

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
執行委員長 X 1

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合 S 支部
執行委員長 X 2

申 立 人 X 2

申 立 人 X 3

被申立人 S 株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第33号事件について、当委員会は、平成24年4月3日第1559回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤・春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人 S 株式会社は、申立人 X 2 に対し、平成22年4月16日付

配置転換命令をなかったものとして、配置転換命令から解雇の日までの間に同人が受けるはずであった一律残業手当の額からその間同人に対し実際に支払われた残業手当の額を差し引いた額を同人に支払わなければならない。

2 被申立人会社は、申立人 X 3 に対し、次の措置を含め、21年10月1日付配置転換命令をなかったものとして取り扱わなければならない。

(1) X 3 を設計部門に復帰させること。

(2) 21年10月1日付配置転換命令から設計部門に復帰する日までの間に X 3 が受けるはずであった一律残業手当の額からその間同人に対し実際に支払われた残業手当の額を差し引いた額を同人に支払うこと。

3 被申立人会社は、申立人 X 2 に対し、21年9月29日付けで通知した10月1日を出勤停止とする処分をなかったものとして取り扱い、同日分の賃金を支払わなければならない。

4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記書面を申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部及び同全日本金属情報機器労働組合 S 支部に交付するとともに、同一内容の書面を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部

執行委員長 X 1 殿

全日本金属情報機器労働組合 S 支部

執行委員長 X 2 殿

S 株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員である X 2 氏に対し、平成22年4月16日付けでプラント部門への配置転換を命じたこと、同 X 3 氏に対し、21年10月1日

付けでプラント部門への配置転換を命じたこと、及び X 2 氏に対し、21年9月29日付けで通知した10月1日を出勤停止とする処分を行ったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 5 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成20年4月、被申立人 S 株式会社（以下「会社」という。）の従業員で組織された S 労働組合（以下「S 労組」という。）は、全日本金属情報機器労働組合（以下「JMIU」という。）に加盟し、申立人全日本金属情報機器労働組合 S 支部（以下「支部」という。）となった。

その後、会社は、支部の執行委員長である X 2 （以下「X 2」という。）に対し、7月3日付けで警告書を交付したほか、短期間に複数回にわたり懲戒処分を行った。21年9月29日、会社は、同日付けで、X 2 が会社の事務機器等を使用して、業務と関係のないファイルを閲覧、印刷したことを理由に、10月1日を出勤停止処分（以下「21年9月29日付出勤停止処分」、又は「本件出勤停止処分」という。）とすると通知した。

さらに、会社は、10月1日付けで支部の組合員 X 3 （以下「X 3」という。）に対し、エンジニアリング部門（以下「設計部門」という。）からプラント部門への配転を命じ、22年4月16日付けでX 2 に対しても同様に、設計部門からプラント部門への配転を命じた。

本件は、会社がX 2 に対して行った21年9月29日付出勤停止処分が組合員に対する不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か、また、X 3 に対して行った10月1日付配転命令及びX 2 に対して行った22年4月16日付配転命令が組合員に対する不利益取扱い及び組合の運営に対する支

配介入に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

下記の請求する救済内容のうち、申立人らは、本件申立て当初、(3)を「会社のX2に対する21年12月11日付異動通知を取り消すこと。」としていたが、その後、22年4月16日付けで、X2に対し、プラント部門への配転が命じられたため(第2、7(1)⑬)、(3)のとおり改めた。また、X3についても、申立人らは、当初、(4)を「会社のX3に対する21年10月1日付異動通知を取り消すこと。」としていたが、(4)のとおり改めた。

22年9月15日、当委員会は、下記の請求内容のうち、(2)、(3)及び(4)を分離して審査を行うことを決定した。

なお、24年3月8日、申立人らは、(2)、(3)及び(4)以外の申立てを取り下げた。

本件は、(2)、(3)及び(4)について審査したものである。

- (1) 会社は、申立人組合の組合員に対する仕事上及び賃金上の差別取扱いをして、今後とも組合の運営に支配介入しないこと。
- (2) 会社は、X2に対する21年9月29日出勤停止処分を取り消し、10月1日分賃金及び同年10月末日から支払い済みまでこれに対する年6分の割合による金員を支払うこと。
- (3) 会社のX2に対する22年4月16日付配転命令を取り消すこと。
- (4) 会社のX3に対する21年10月1日付配転命令を取り消すこと。
- (5) 会社の申立人組合の組合員 X4 に対する21年3月31日付戒告処分を取り消すこと。
- (6) 会社は、X2外14名の組合員に対し、夏季及び冬季一時金について非組合員との差額及び22年4月5日から支払い済みまで年6分の割合による金員を支払うこと。
- (7) 会社は、申立人組合の組合員 X4 及び X5 に対する21年4月1日付降格を取り消すこと。
- (8) (6)についての陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、各種工場用集塵装置等の工場用集塵システム、炉排ガス処理装置や廃棄物・リサイクル装置等のごみ処理システム、粉粒体分離回収・空気輸送装置等の空気輸送システムの計画、設計、施工、メンテナンス等を行う株式会社で、本件申立時の従業員数は26名である。
- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部（以下「地本」という。JMIU、地本及び支部を併せて「組合」ということがある。）は、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械、電気機器、輸送用機械、精密機械など金属関連やコンピューター・情報機器関連産業の労働者及び労働組合で組織された産業別労働組合であるJMIUに所属する東京都内（及び近隣県）の労働者で構成するJMIUの下部組織であり、本件申立時の組合員数は約3,500名である。
- (3) 申立人支部は、本件申立時会社に勤務する者26名のうち、15名で組織するJMIU及び地本の下部組織たる労働組合である。会社における労働組合は、支部のみである。
- (4) 申立人X2は、16年4月1日付けで会社に入社したが、後記（第2、9）の経緯により、23年1月28日、会社を解雇された。
X2は、19年11月、JMIU加盟前のS労組の執行委員長に就任し、20年4月、支部の執行委員長となり、現在に至っている。
- (5) 申立人X3は、18年6月5日付けで会社に入社し、21年4月、支部書記次長に就任し、その後、支部書記長となり、現在に至っている。

【乙1、乙52、乙53】

2 S 労組がJMIUに加盟する以前の労使関係

JMIUに加盟する以前、S 労組と会社との団体交渉には、会社のY1 社長（以下「Y1 社長」という。）が出席していた。

S 労組の組合員は、就業時間中に会社の事務機器等を使用して、組合文書の作成、コピー、印刷などを行っても、会社から注意を受けたことはなかった。例えば、19年12月頃、X2が就業時間中にY1 社長に要求書を提出した際に、記載内容の誤りに気づき、自席に戻り会社のパソコンとプリンターを使用して誤りを訂正して出し直したが、Y1 社長が会社の事務機器等の使

用についてとがめ立てしたことはなかった。

また、団体交渉の際に資料のコピーを会社の事務機器等で作成したり、組合文書の誤りを指摘され、会社の事務機器等を使って訂正して出し直したりすることがあっても、会社がこれをとがめることはなかった。

さらに、従業員が、就業時間中、労働組合のほか、保険の勧誘や自家用車の修理業者等、業務とは関係のない外部者と面会しても、会社から注意を受けることも、事前に許可を求められることもなかった。

【審1 p 5～9・37、甲52、甲53】

3 X2の執行委員長就任とJMIUに加盟するまでの経緯

19年9月頃、従業員の間で、会社の経営や将来展望への不安や不満、長時間残業等に対する不満が募っていた。このような中、会社の従業員Z1が若手の非組合員の従業員を引き連れ、X2に対し、このままでは会社が駄目になるから、X2が執行委員長に就任し、組合活動を活性化して会社を働きやすい環境に変えてほしいと依頼した。これに対し、X2は、従業員の半数以上の組合員を集められるのであれば執行委員長を引き受けると回答した。その後、若手従業員らが中心となって組合への勧誘活動を行った結果、10月時点で組合員数は21名となり、従業員数の半数を超えた。

11月、S労組は、臨時大会を開催し、X2を執行委員長に選任した。X2は、副執行委員長のX6（以下「X6」という。）とともに上部団体への加盟を検討し、JMIUへの加盟が最善であると判断した。

【審1 p 4・5、甲52、甲53】

4 S 労組がJMIUに加盟した後の労使関係

(1) 20年4月4日、S労組は、臨時大会において、JMIUへの加盟及び支部への改称を決定した。4月28日、団体交渉において、組合は、Y1社長に対し、S労組のJMIU加盟を通知するとともに、就業時間中の支部への面会、電話及びファクシミリの取次ぎの保障など8項目について要求した。

【甲1、甲52～55】

(2) 5月16日、団体交渉が行われた。組合側は、支部組合員の外、JMIUから3名が出席した。会社側は、Y2部長（以下「Y2部長」とい

う。)、 Y 3 部長のほか、社会保険労務士が出席した。なお、Y 1 社長は、同日以降、団体交渉に一切出席していない。

この団体交渉において、4月28日付けで組合が要求した、就業時間中の支部への面会、電話及びファクシミリの取次ぎの保障につき、会社は常識的な範囲で許可することに合意した。

さらに、会社は、5月29日付書面においても、「今までと同様に認められません。保障等は出来ないが節度ある範囲で一部を認めます。」と回答した。

【審1 p 9・38・54、甲3、甲27、甲52～54】

- (3) 6月25日、会社は、支部との間で交渉継続中であつた夏季一時金の支給について、「会社は、組合員・^{原文ママ}被組合員分け隔て無く支給いたしますので、組合員の方も受け取るかどうかは、それぞれに自分でまたは組合と相談の上決めてください。」と記載した同日付書面を従業員に配布した。

6月27日、会社は、組合員を含む従業員に対して夏季一時金を支給した。これに対し、支部は、交渉継続中で未妥結であつた夏季一時金を支部の頭越しに支給したことについて、会社に抗議した。

【甲34、甲52、甲54、甲58】

- (4) 7月2日、会社施設内で団体交渉が行われた。会社は、社会保険労務士の代わりに、Y 4 弁護士を出席させた。

この団体交渉は、会社が上記(3)のように夏季一時金を支給したことを巡って険悪な雰囲気となり、組合側出席者が会社敷地内でシュプレヒコールを行ったり、X 2 が会社側出席者に手帳を投げるなどした。

会社は、7月14日付けで、会社側出席者の身体の安全を守ることなどを理由に、7月16日の団体交渉を板橋区立企業活性化センターで開催することなどを組合に通知した。

変更された開催場所である板橋区立企業活性化センターは、多くの組合側出席者の通勤経路外にあつた。このため、これ以降、団体交渉に参加する組合側出席者は、板橋区立企業活性化センターまでの交通費を負担しなければならなくなった。その後、支部は、10月22日付書面により、団体交渉の開催場所を会社から徒歩5分の場所にある新河岸集会所へ変更するこ

となどを会社に要求したが、会社は開催場所について社内で検討することもなく、本件結審時に至るまでこれに応じていない。

【審1 p 9・10、審2 p 37・40～43、審4 p 40・61、甲21、甲22、甲52～54】

5 組合員に対する警告及び懲戒処分

(1) X 2 に対する20年7月3日付警告

7月8日、会社は、X 2 が6月9日、12日及び23日、就業時間中に業務に関係のない行為を行ったとして、7月3日付警告書を交付した。警告書では、X 2 の以下の行為は、就業規則第34条第11号（後記第2、8(1)）に違反するため、自制及び反省を強く求めること、再度同人が就業時間中に業務と関係のない行為を行った場合には、懲戒処分を行うことがあるとされていた。

なお、警告書中、「6月20日」の記載について、会社は乙第76号証において「6月23日」の誤りであると訂正した。

「6月9日 午後13時46分～14時9分

社内一階食堂にて全日本金属情報機器労働組合の者と就業時間中に面会

6月12日 午前9時38分～9時49分

社内一階食堂にて全日本金属情報機器労働組合の者と就業時間中に面会

6月^{原文ママ}20日 午前8時38分～8時55分

社内一階会議室にて当社営業担当3名を集め、本年7月以降の土曜及び日曜の受注を制限するよう依頼したこと」

なお、会社は、X 2 の6月9日及び12日の行為について、7月8日に同人に警告書を交付するまで、同人に対し、注意等を行ったことはなかった。

【審4 p 9・10、甲2、甲52、乙76】

(2) X 2 に対する20年9月5日付戒告処分

8月25日、Y 2 部長は、X 2 に対し、8月30日の所定休日を勤務日とし、代わりに8月27日の勤務日を所定休日に振り替える旨の業務命令を出し、日酸TANAKA株式会社（以下「日酸タナカ」という。）の営業担当者であったX 6 に対しても、X 2 と同様の業務命令を出した。

X 2には、既に8月27日に日酸タナカからの依頼により、同人が設計を担当し、千葉金属工業株式会社（以下「千葉金属」という。）に納品した機械の不具合に対応する業務が入っていた。

X 2は、Y 2部長に、8月27日は日酸タナカの仕事があり、出社せざるを得ないため、8月30日土曜日の振替を翌週の9月1日月曜日にしてほしい旨を述べた。これに対し、Y 2部長は、三六協定が締結されていない以上、翌週の月曜日に振り替えることはできないと回答した。

8月27日、X 2は会社に出勤した。Y 2部長は、朝礼でX 2に業務命令違反である旨を述べたが、X 2はその後も勤務を続け、プラント部門のX 7（以下「X 7」という。）とともに千葉金属へ出張した。

午後0時45分頃、Y 2部長は、出張先にいるX 2に電話し、帰社するよう指示したが、X 2は作業を継続した。

その後、会社は、X 2に対し、27日付書面により、①同人の27日の行為は就業規則違反に該当するため、懲戒処分を行うことを検討する、②言い分があるならば9月1日午前9時必着で書面により提出することなどを通知した。

これに対し、X 2は9月1日付書面で反論したが、会社は、9月3日付書面で同人の反論は事実と反する旨を通知し、9月5日付けで、同人が8月25日に命じた業務命令に違反し、27日出勤したことは就業規則第84条第1号、第33条第1号、第2号、第34条第5号、第85条第7号（後記第2、8(1)）に該当するとして、同人を戒告処分とした。

【審2 p 45、審4 p 11～13、甲4、甲5、甲52、乙4、乙5、乙76、乙117、乙118】

(3) X 2に対する20年9月29日付減給処分

9月4日、X 2は、8月30日土曜日に北日本造船株式会社久慈工場へ出張していた分の代休日として、Y 2部長に9月4日午後から休む旨の届出を行い、同日午後退社した。

9月8日、会社は、X 2に対し、同日付けで、①会社は8月30日土曜日の所定休日を勤務日とし、8月27日水曜日を所定休日に振り替える旨の業務命令を出したのであって、8月30日は休日ではなく、同人が同日に休日出勤をした事実はないこと、②同人が9月4日の午後に欠勤したことは、

会社の許可を受けないものであって、就業規則違反に該当するため懲戒処分を行うことを検討していること、③言い分があるならば9月11日午前9時必着で書面により会社に提出することなどを通知した。

これに対し、X2は9月11日付書面で反論したが、会社は、9月18日付書面で、同人の反論は事実と反する旨を通知し、9月29日付けで、同人が9月4日午後、会社の許可を得ないで欠勤したことは、就業規則第84条第1号、第33条第1号、第2号、第34条第5号、第85条第7号（後記第2、8(1)）に該当するとして、同人を平均賃金日額の半額の減給処分とした。

【甲6、甲7、甲52、乙6、乙7、乙76、乙117】

(4) X2に対する20年12月2日付減給処分

11月12日、17日、18日及び19日の就業時間中、X2は支部組合員らとともに、Y1社長に対し、要求書の手交等を行った。これらの行動の際にX2らが時限ストを行う旨を告げたことがあった。

これらの行為に対し、11月19日、会社は、組合の主張している時限ストは違法であって、今後就業時間中に要求行為を行った場合には、就業規則違反として懲戒処分に処する旨を記載した警告書を支部組合員7名に手交した。

11月20日9時20分頃、会社が19日に警告書を手交しなかった支部組合員らを会議室に集め、警告書の読み上げを行っていたところ、X2は、会議室に入り、それを制止しようとした。その後、X2は、支部組合員全員を屋外に集め、演説を行った後、支部組合員15名による時間内要請行動を開始した。9時30分頃、X2は、自席に戻り、会社のプリンターを用い、要求書をプリントアウトし、会長室へ入った。Y1社長が大きい声で会長室から出て行くようX2に促したところ、X2は、分かりましたと言って退出した。10時頃、X2は、抗議書をY2部長に提出し、10時10分頃、時限ストを行うと告げ、数分間、会社の上記警告書に記載されたストの違法性について見解を求める旨を述べた。

会社は、X2に対し、11月21日付書面により、①同人が、11月12日、17日、18日及び19日、業務とは関係ない行為を行ったこと、20日、業務とは関係ない行為を行い、さらに許可なく会社構内で集会、演説し、会社管理

の物を組合活動目的のために使用したことから、懲戒処分に処する用意があること、②言い分があるならば11月26日15時までに書面により会社に提出すること、③同人は、時限ストを行ったと述べるが、ストライキの予告もなく、目的が明確でないなど違法なものであり、就業規則違反を正当化するものではないことなどを通知した。

これに対し、組合は11月26日付抗議書で反論したが、会社は、12月1日付書面で組合の反論は就業規則違反を正当化するものでない旨を通知し、12月2日付けで、X2が就業時間中に業務と関係のない要求行為などを行ったことは、就業規則第34条第11号、第36条、第84条第5号（後記第2、8(1)）に違反するとして、同人を平均賃金日額の半額の減給処分とした。

【甲8、甲52、乙8～10、乙44、乙76】

(5) X2に対する21年1月14日付減給処分

20年12月22日、就業時間開始後、Y2部長は、会社と支部との間で締結した12月18日付合意書をX2に手渡した。8時40分頃、X2は、Y2部長に、合意書に支部組合員1名の名前が書かれていないことを指摘したところ、Y2部長は、辞めた人間は関係ないなどと回答した。X2は、9時頃から9時10分頃まで会社宛の抗議文を会社のパソコンで作成した。

X2のこれらの行為に対し、会社は、21年1月14日付けで就業時間中に業務と関係のない行為を行ったこと、会社宛の抗議文を会社のパソコンで作成したことは、就業規則第34条第11号、第84条第1号及び第5号（後記第2、8(1)）に違反するとして、同人を平均賃金日額の半額の減給処分とした。

【甲9、甲52、乙76】

(6) X2に対する21年9月29日付出勤停止処分

① 本件出勤停止処分に至る経緯

ア 会社は、X2に対し、9月18日付書面（以下「通知書」という。）により要旨以下のとおり通知した。

（ア）X2は、通知書別表記載のとおり、電子データをそれぞれ会社の管理するパソコンで閲覧の上、会社が管理するプリンターで会社備品であるコピー用紙を使用してプリントアウトした。

(イ) これらの行為は、就業規則違反に該当するため、懲戒処分を行うことを検討する。

(ウ) 言い分があるならば9月28日午前9時必着で書面により会社に提出すること。

イ 通知書別表には、21年4月25日、5月11日、5月12日、5月18日、5月20日、5月21日、6月24日、7月2日、7月3日、7月8日及び7月13日、X2の使用する会社のパソコン上で閲覧・印刷が行われたとする年月日、時刻、組合活動に関連するファイル名の一覧が記載されていた。

なお、通知書別表のうち、4月25日分のデータについては、会社が社内のパソコンを管理している業者（以下「パソコン業者」という。）に依頼し、X2の使用するパソコンを調査した際に組合文書を閲覧、印刷した時の記録が、5月21日分のデータについては、X2が帰宅した後、Y2部長が調査した際に組合文書を閲覧、印刷した時の記録が、それぞれ残ったものである。

ウ 支部は、会社に対し、9月25日付けで、会社の9月18日付通知書について、通知書別表には、X2の出社していない日が含まれており、会社の主張に信憑性はなく、偽造データとしか言いようがないこと、組合による会社のパソコンと印刷機の使用については10年来の既得権として認められていることなどを回答した。

エ 会社は、組合に対し、9月28日付けで、9月18日付通知書記載の事実関係についてはログ・ウォッチャー（従業員のパソコン操作を監視するパソコン用情報監視システム）に基づくものであり、偽造データではないこと、「会社のパソコンと印刷機の使用について10年来の既得権として」認めたことはないこと、組合がこれらを否認するのであれば、9月29日午後1時まで書面により反論することなどを回答した。

オ 会社は、X2に対し、9月29日付けで、9月18日付通知書別表から4月25日分のデータを削除した別表を添付し、別表記載の同人の行為は、就業規則第34条第11号、第84条第5号及び第85条第1号（後記第

2、8(1)に違反するとして、同人に対し、10月1日を出勤停止処分とし、同日分の賃金を支給しない旨を通知した。

なお、X2は、本件審問において、9月29日付懲戒処分通知書別表記載の行為につき、5月21日分のものを除いて、行為の存否については争わない趣旨の証言をしている。

② 会社におけるログ・ウォッチャーの導入

会社は、19年12月から、ログ・ウォッチャーを従業員に周知した上で導入した。

ログ・ウォッチャーを導入したパソコンに関しては、パソコンで、「いつ」、「誰が」、「どのくらい」、「何をしていたか」を把握することができる。

当時、会社は、毎月、パソコン業者から、各従業員が使用するパソコンについて、ユーザ別ファイルアクセスレポート（各ユーザがどのようなファイルにアクセスしているかが分かるレポート）等を受け取り、異常な動きがないかどうかを確認していた。

③ X6による情報漏洩疑惑

21年3月、パソコン業者からの報告により、当時支部の副委員長を務めていたX6に会社が貸与していたパソコンから、Y1社長個人のデータと思われるものが多数発見された。会社及びY1社長は、X6がY1社長のパソコンからデータを大量に抜き取ったとして、本件結審時現在、損害賠償請求を提訴している。

また、X2が、団体交渉の中で、Y1社長個人のデータを基にしたと思われる情報について発言したことがあり、会社は、X2もY1社長個人のデータを抜き取ったのではないかとの疑いを抱いていた。

なお、X6は、21年3月31日付けで会社を退職した。

④ 会社のパソコンの業務外利用につき従業員を指導した例

ログ・ウォッチャーが検知したデータにより、21年7月7日及び8日、支部副委員長であるX7が、出張中に会社のパソコンで業務と関係のないサイトを閲覧したことが発見された。これに対し、会社は、X7に指摘、注意したところ、同人は事実を認めて謝罪し、反省文を提出した。

【審1 p 11-13、審2 p 61~62、審3 p 17~19、審4 p 13-16・51・52、

甲10~12、乙12、乙76、乙92、乙112~114】

(7) X 3 に対する21年10月15日付戒告処分

会社は、X 3 に対し、18年7月以降、自宅から最寄り駅までバス定期代相当額の通勤手当を支給していた。

会社は、21年9月28日、調査会社に依頼し、X 3 の通勤実態について調査したところ、同日、同人が最寄り駅まで自転車で通勤したことが判明した。

9月30日、団体交渉において、会社は、X 3 の自転車通勤について、同人が会社に申告せずに一部自転車通勤を行い、バス定期代を受領していたことは詐欺行為の疑いがある旨を指摘した。

組合は、10月10日付要求書において、X 3 が健康状態を考え、時に自転車で通勤することがあったとしても社会通念上許される範囲であり、同人に対し懲戒処分を行わないよう求め、同人も同書面により、9月28日は怪我のリハビリを兼ねて偶然自転車で通勤した旨を回答した。

これに対し、会社は、10月14日付書面で反論し、X 3 がバス通勤手当を受領していながら9月28日に自宅から最寄り駅まで自転車を利用して通勤したことは就業規則第84条第3号及び第9号（後記第2、8(1)）に違反するとして、10月15日付けで同人を戒告処分とした。

【審2 p 18、審4 p 34~37、甲13、甲14、甲53、乙13、乙76】

(8) 会社における過去の懲戒処分等

会社は、19年6月5日付けで、当時組合員であったZ 2 が4月に5回の遅刻をしたこと及び事後報告により有給休暇を申請したこと、並びに5月に3回の遅刻をしたこと及び事後報告により有給休暇を申請したことに対し、それぞれ警告書交付及び戒告処分を行った。また、会社は、Z 2 に対し、10月2日付けで、9月に8回遅刻したことに対し、警告書交付及び戒告処分を行い、10月10日、12月11日、20年1月28日、始末書及び改善案の提出を指示した。

【審3 p 16・17、乙107の1~107の9】

6 X 3 に対する配転命令

(1) 配転命令に至るまでの経緯

- ① 21年8月17日、会社は、設計部門に所属していたX3に対し、9月16日付けでプラント部門へ異動を命ずる内示書を提示した。X3は、内示書の受取りを拒否した。

会社の設計部門では、技術営業担当者が受注した物件を、顧客との打合せを行うなどして仕様内容の詳細を決め、それを図面化し、部品手配、製造指示を行い、施工後の検査及び試運転調整を実施し、最終図面及び取扱説明書の作成提出を行うなどの業務を行っている。

他方、プラント部門では、プラント製造（集塵機、周辺機器、ダクト等の製造）、プラント据付（顧客先の現場にて据付）、メンテナンス業務（顧客先に出向き、機器の点検、修理、改造を行う）を行っており、具体的な作業としては、溶接作業、ボール盤などでの穴あけ作業、サンダー掛け作業などがある。

- ② 9月3日、支部は、会社にX3の配転を議題とする団体交渉を申し入れ、9月11日、会社と組合との間で団体交渉が行われた。このとき、会社は、X3の支部での役職が「書記補」であることを初めて聞いた旨を述べ、他方、組合は、文書により通知はしていないが、既に会社には通告している旨を述べた。ちなみに、地本北部地域支部においては、「書記補」という名称は一般的ではなく、「書記次長」との名称が一般的である。

- ③ 9月25日付けで、会社は、組合に対し、9月11日の団体交渉を踏まえ、X3の異動につき、(ア)会社は、同人との間の労働契約は職種限定契約ではないと考えていること、(イ)会社は、設計経験者をプラント部門へ投入することが有効であり、かつ、プラント部門への異動は同人自身のスキルアップにもつながると考えていること、(ウ)上記(イ)の理由から同人が適任であると考えたこと、(エ)異動後、一律残業手当については不支給となるが、実際の残業時間に応じた残業代を払うこと、(オ)組合活動に特段支障はないものと考えていることなどを書面で回答した。

- ④ 9月30日、組合と会社との間で再度X3の配転に関する団体交渉が行われたものの、10月1日、会社は、同人の配転を実施した。

(2) X3が会社に入社するまでの経緯

X3は、昭和53年生まれで、平成13年に大学を卒業した後、会社に入社するまでの間、主にオゾン・紫外線設備に関わる配置図や提案図の作成、特注品の設計・製作、納入機器の試運転調整、機器のメンテナンス・取付、営業支援としての技術的提案等の業務に携わってきた。

X3は、前職からの転職を検討していた際、転職支援会社から会社が設計職として求人を行っているとの紹介を受けた。会社は、設計も営業もできるエンジニアを採用したいと考えていた。

18年3月頃、X3は、会社の面接を受けた。面接の際、会社は、X3に静物のスケッチを描かせ、X3が設計に関われる技術者と判断し、同人の採用を決定した。

6月5日、X3は、会社に入社した。X3は、入社時、会社との間でX2のような雇用契約書（後記7(3)）は取り交わしていなかったが、3月15日付採用内定通知書には「所属：エンジニアリング部門設計担当」と記載されていた。

【甲19、甲53、乙75】

(3) X3が組合に加入した経緯

X3には、入社後3か月間の試用期間経過後に、月額30時間分の一律残業手当が支給されることとなっていた。しかし、試用期間終了後も、X3には実際の残業時間に応じて計算した残業代しか支払われなかった。X3は、Y2部長に何度も一律残業手当の支給を要求したが、入社後1年以上経過した19年10月になってもなお、一律残業手当は支払われなかった。その頃、X3は、X2やX6から組合加入の勧誘を受け、一律残業手当についての解決を求め、組合に加入したところ、12月から一律残業手当が支払われるようになった。

【甲19、甲53】

(4) X3の組合活動の経歴

19年11月、X3は、S労組の臨時集会で会計となり、20年に開催された14回の団体交渉のうち12回出席した。

21年4月、X3は、支部の書記次長（書記補と称していた時期もあった。）となり、当時の書記長の代わりに、X2と組合文書を作成したり、団体交渉に参加したりした。

【甲53、甲55】

(5) X3の配転後の状況

X3がプラント部門に配転されてから23年2月現在に至るまで行っていた業務は、工場では溶接作業や仕上げ作業、塗装等の製品加工作業であった。現場へ出た場合には、22年9月に住友金属工業株式会社和歌山製鉄所へ機器の不具合確認作業のスーパーバイザー（指導員）として出張した業務を除き、現場作業員としての業務を行っており、会社が配転理由として挙げていたような内容の業務はほとんど行っていなかった。

なお、22年9月にX3が出張した住友金属工業株式会社和歌山製鉄所は、21年3月、同人が設計部門に在職していたときに、試運転業務に設計者として携わるために長期出張をしていたことがある現場である。

配転後のX3の月収は、一律残業手当が段階的に削減されたために、同手当が不支給となった22年5月分給与以降、配転以前と比べ、約7万円減少したほか、休日出勤命令により、組合活動にも支障を来すようになった。また、配転の精神的ストレスに起因するとみられる頭痛を発症するようになった。

【審1 p45、甲40の1～13、甲53】

(6) X3の配転以前の会社における部門間の配転事例

会社において、設計部門に所属した者は、営業部門への配転事例はあるが、プラント部門への配転事例はない。

なお、Y2部長は、昭和50年2月の入社時は設計部門に所属し、14年4月、営業部門へ配転されたが、プラント部門に所属したことは1度もない。

プラント部門に所属した者は、設計部門、購買部門、営業部門、管理部門、生産管理部門への配転事例がある。

なお、プラント部門から設計部門へ配転された者が、その後プラント部門へ配転された事例はない。

営業部門に所属した者は、プラント部門への配転事例がある。

7 X 2 に対する配転命令

(1) 配転命令に至るまでの経緯

① 21年12月11日、会社は、X 2 に異動理由書を交付し、設計部門からプラント部門への22年1月16日付異動を内示した。

異動理由書には、(ア)会社は、就業規則第12条第1項において、職務の変更を含む配転命令権の存在を確認しており、会社とX 2 との間に職種を限定する特約が記載された書面はないこと、(イ)会社は、設計経験者をプラント部門へ投入することが有効であり、かつ、プラント部門への異動は同人自身のスキルアップにもつながると考えていること、(ウ)上記(イ)の理由から同人が適任であると考えたこと、(エ)異動後、一律残業手当については不支給となるが、22年7月までの経過措置後、実際の残業時間に応じた残業代を払うこと、(オ)組合活動に特段支障はないものと考えていることなどが記載されていた。

なお、上記異動理由書の(イ)の内容については、会社がX 3 に示した理由（前記第2、6(1)③(イ)）と読点の位置以外、X 3 をX 2 と読み替えば、全く同じ文面である。

また、会社は、X 2 に対する異動の内示以前に、21年10月に実施したX 3 の配転の効果について、何らの検討も行っていなかった。

② 12月15日、団体交渉において、組合は、X 2 に対する22年1月16日付プラント部門への異動の内示の撤回と十分な協議を経るまで同人の異動を実施しないよう求めたが、会社は、21年12月21日付書面により応じられないと回答した。

③ 組合は、12月28日付書面により、X 2 本人の同意なく、また、組合との十分な協議、合意なしにX 2 の異動を実施しないことなどを要求した。

なお、同書面にX 2 の皮膚病に関する記述はない。

④ 会社は、22年1月8日付書面により、異動はX 2 や組合の同意がなくとも業務命令によりなし得ること、同人の異動の実施を延期するに足りる事情は認められないため、延期はしないことなどを回答した。

⑤ 1月12日、団体交渉において、組合は、X 2 が皮膚病である旨を述べ

たため、会社は、1月16日付配転を延期した。会社は、組合に対し、X2に「アレルギー」に関する診断書の提出、会社側弁護士と担当医師との面談等を求めた。

- ⑥ 支部は、1月28日付書面により、診断書作成のために必要なパッチテストの予約を行ったこと、診断書及びそれに関わる諸費用は会社が負担することを確認すること、会社側弁護士と担当医師との面談について病院は医局にて審議した後にその可否を決定することなどを回答した。
- ⑦ 会社は、2月9日付書面により、諸費用の負担については、診断書作成に関わる費用、検査費用、検査のためにかかる交通費については応ずる用意があること、担当医師との面談については、会社取締役も面談する予定であることなどを回答した。
- ⑧ 2月12日及び3月5日、会社と組合とは、X2の配転を議題とする団体交渉を行った。
- ⑨ 4月1日の団体交渉において、組合は、X2の担当医師である Z4医師（以下「Z4医師」という。）が作成した3月26日付回答書（後記(2)④）を会社に提出した。しかし、会社は、X2に対する4月16日付配転の変更はあり得ないと回答した。
- ⑩ 4月5日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- ⑪ 4月13日、組合は、当委員会に対し、審査の実効確保の措置勧告申立てを行い、会社がX2の配転につき誠実に団体交渉に応ずること、その誠実な団体交渉が継続され、労使合意がなされるまで、同人の配転をしないことを求めた。当委員会は、15日、担当の使用者委員を通じて、会社に対し、配転命令を留保するよう要望した。
- ⑫ 4月14日、組合は、X2の配転に関する団体交渉を14日又は15日18時から開催すること、配転命令を撤回することなどを書面で会社に求めたが、会社は、15日付書面で、同人の配転は予定どおり16日に実施すること、14日又は15日18時からの団体交渉要求には日程の都合がつかないのて応じられないことなどを回答した。
- ⑬ 4月16日、会社は、X2の配転を実施した。

4月16日付けで、組合は、当委員会に対し、請求する救済内容に、会社がX2に対する同日付配転をしないことを追加するとの申立てを行った。

【審4 p23、甲15、甲26、甲52、乙14、乙15、乙18、乙24～28、乙74】

(2) X2の皮膚疾患に係る経緯

- ① 19年5月頃、X2は、プラント製造部で使用した計器に触れたところ、手に湿疹ができ皮がむけ始め、数日後には全身に広がった。

6月19日、X2は、田中皮膚科クリニックを受診し、23日、順天堂大学医学部附属順天堂医院（以下「順天堂医院」という。）のZ5医師の診察を受けた。その後、1年ほど通院し、症状が緩和されたので、20年6月28日以降、通院しなかった。

- ② 22年1月23日、X2は、順天堂医院のZ4医師の診察を受けた。同日の診療録には、「現場に行くとおそらく症状が悪化すると思われる。そのせいで病状悪化したら、会社に損害賠償を求めるつもり」、「現在会社を不当労働行為で訴える準備中。それまでの時間かせぎができればいい。」と記載されている。この点について、X2は、Z4医師がX2に、パッチテストの実施に時間がかかって申し訳ないと述べたため、X2がZ4医師に、実は今不当労働行為で会社を訴える準備をしている、準備の時間もとれるからいい、気にしないでほしいという意図で述べたものである旨を証言している。

- ③ 3月頃、会社は、Z4医師宛の書面によりX2の病態等についておおむね以下の項目について照会した。

ア X2の病態についての現状

イ X2に発生している病態の原因、その判断の根拠

ウ X2の病態についての今後の見通し

エ X2をプラント部門に配転した場合、X2の病態が増悪するおそれの有無、その可能性の程度等

- ④ 上記③の照会に対し、Z4医師は、3月26日付けの書面により、おおむね以下のとおり回答した。

アについて、最終受診時の経過は良好で、皮疹を一部認めるのみであ

る。

イについて、原因は不明である。

ウについて、現在の経過は良好で現在の生活環境（労働環境含む）や体調等に特段変化がなければ、今後もこの状態が維持されると期待される。

エについて、現在の生活環境（労働環境含む）や体調等に特段の変化が生ずれば、それに起因すると思われる症状の変化（特に増悪）は起こり得ると考えられる。対策の基本は因子の除去であるので、因子の除去あるいは同定が困難なのであれば、因子を含む環境の除去、又はその環境から退避する必要がある。今回予定している配転の影響は、現時点では不明である。

- ⑤ 4月23日、X2は、順天堂医院のZ6医師の診察を受けた。Z6医師の診断書には、「現在、皮疹は以前3月上旬の受診時と比べると悪化しており治療の必要性がある。現在の仕事環境との関係は肯定も否定もできない。」と記載されている。
- ⑥ 5月17日、X2は、順天堂医院のZ7医師（以下「Z7医師」という。）の診察を受けた。Z7医師の診断書には、「4月23日受診時に比して、足の皮疹は発赤がやや強くなっています。」、「悪化原因は不明です。環境変化による悪化の可能性は肯定も否定もできません。」と記載されている。
- ⑦ 5月24日、X2は、順天堂医院においてパッチテストを受けた。その結果、検査物質18種類のうち、塩化亜鉛に対する反応があった。
- ⑧ 6月3日付けで、X2の代理人弁護士は、Z7医師に対し、おおむね以下のとおり質問書を提出した。
- ア 4月16日以前の受診の際と以降の受診の際で、X2のアレルギー症状が発生ないし悪化したのか。悪化したとした場合、どの程度悪化したのか。
- イ X2のアレルギー症状の発生・悪化原因として、どのようなことが考えられるか。
- ウ X2のアレルギー症状の発生・悪化原因として、通常の日常生活に

おいていかなる環境の変化が考えられるか。

エ X2のアレルギー症状の発生・悪化原因として、職場の配転によるものである可能性はあるか。あるとして、その可能性の程度はどの程度か。

オ アレルギー原因が職場の配転にあると断定できないとした場合、他にどんな情報があれば、アレルギーの発生・悪化原因が特定し得るのか。

カ X2のアレルギー症状の悪化を抑えるためには、職場環境を元に戻す必要があるのか。

⑨ 上記⑧の質問に対し、Z7医師は、6月10日付書面により、おおむね以下のとおり回答した。

アについて、4月23日受診時皮疹はその前の受診の際と比して悪化。皮疹の悪化の程度を表現することは難しいが、「やや悪化」している。

イについて、病因は不明。悪化要因として、不十分な治療（外用薬の塗布が不十分）もあり得る。

ウ及びエについては、分からない。

オについて、分からない。皮疹の原因・悪化原因特定は困難と考える。

カについて、分からない。皮膚の保護のために外用剤を用いることが必要である。

⑩ 9月17日、会社は、会社内の装置製作工場の作業現場において空気中の亜鉛量を測定した。その結果、亜鉛量は、 $0.01\text{mg}/\text{m}^3$ 未満（実測値平均： $0.0004\text{mg}/\text{m}^3$ ）と微量であった。

⑪ 12月16日、X2は、会社の受診命令により東邦大学医療センター大森病院皮膚科のZ8医師（以下「Z8医師」という。）の診察を受けた。Z8医師による23年2月7日付意見書には、「X2氏の皮膚疾患はX2氏が主張するように金属アレルギーを原因とするものではなく、X2が従事していた業務とは関係ないと考える。」と記載されている。

【審2 p77・78、甲25、甲26、甲30、甲31、甲32の1・2、甲45、甲53、乙66、乙91】

(3) X2が会社に入社するまでの経緯

X2は、昭和32年生まれで、大学で機械工学を専攻し、昭和54年に大学

を卒業した後、会社に入社するまでの間、20年以上にわたり、装置設計及び営業の業務に携わってきた。

平成15年頃、X2は、転職先を探していたところ、会社が技術営業又は設計の業務内容で募集しており、希望と合致していたため面接を申し込んだ。16年1月頃、X2は、会社の採用面接を受けた。会社の当初の人材要望は技術営業であったが、X2との1回目の面接終了後、会社は同人に設計職で採用したい旨を述べた。会社は、X2を設計の分かる技術者で即戦力となると判断し、同人の採用を決定した。

X2と会社とは、3月20日付けで、①期間は16年4月1日から17年3月31日まで、②職務はプラント設計及びこれに伴う付帯業務、③賃金は年俸制を適用し、年間賃金は6,960,000円、受取りは12分割の毎月580,000円とすることなどが記載された雇用契約書を取り交わし、4月1日、X2は会社に入社した。

なお、雇用契約書に職種を限定する旨の記載はなかった。

【審1 p 2、審3 p 26、甲16の1、甲52、乙74】

(4) X2が組合に加入した経緯

X2と会社とは、17年3月31日付けで、期間は17年4月1日から18年3月31日まで、賃金は年俸制を適用する旨を記載した雇用契約書を取り交わした。

18年3月末、X2は、会社から、年俸制から月給制へ切り替えることを伝えられ、4月から、月額給料は58万円から約15万円減額された。これを契機とし、6月、X2は、S労組に加入した。

【審1 p 4、甲16の2、甲52】

(5) X2の組合活動の経歴

19年11月、X2は、S労組の執行委員長として就任して以来、2度の再任を経て、本件結審時現在まで支部の執行委員長を務めている。

【甲52】

(6) X2の配転後の状況

X2が22年4月に配転されてから23年1月に解雇される（後記第2、9）までの間に行った業務は、工場内の製品製作補助業務（穴開け加工、

仕上げ加工、ペンキ塗り、板金の板取作業等）であり、会社が配転理由として挙げていたような内容の作業はほとんど行っていなかった。

また、配転後のX2の月収は、一律残業手当が段階的に削減されたために、同手当が不支給となった22年11月分給与以降、配転以前と比べ、約8万円減少したほか、勤務開始後2時間程度で手が赤くはれて皮がむけるアレルギーを発症し、さらに、頭痛、吐き気等の症状も現れた。疲労により執行委員会を開催する準備ができなくなるなど、組合活動にも支障を来すようになった。

【審1 p28～30、甲52、甲53、乙74】

8 会社の就業規則

会社の就業規則には、以下のような規定がある。

(1) 懲戒処分に関する規定

第33条（服務心得）において、正社員は、服務にあたって次の各号に定める事項を守らなければならないとして、①上司の指示に従いチームワークを大切にして業務を行うこと、②規律を重んじ秩序を保つことなどを定めている。

第34条（禁止事項）において、正社員は、次の各号に該当する行為をしてはならないとして、⑤職務上の権利を越え又はこれを濫用して専断的な行為をすること、⑩業務時間内において、業務と関係のない行動（政治活動、宗教活動、労働運動など）を行うことなどを定めている。

第36条（会社の施設、構内の使用）において、正社員が会社施設内において集会・講演・演説・放送し又は文書図面を配布・掲示しようとする場合は、あらかじめ会社の許可を受けなければならないことを定めている。

第83条（懲戒及び種類）において、①戒告（始末書を取り将来を戒める。）、②減給（労働基準法第91条の定めるところにより、1回について平均賃金日額の2分の1以内、総額で賃金総額の10分の1以内の減給を行う。）、③出勤停止（30日以内出勤を停止し、その間賃金を支給しない。）、④諭旨退職（退職届を本人が提出するように勧告する。これを拒む場合には懲戒解雇とする。）、⑤懲戒解雇（第85条に該当するものは、予告なしで即日解雇する。）を定めている。

なお、警告書の交付は、懲戒処分として位置付けられていない。

第84条（戒告、減給及び出勤停止）において、正社員が次の各号の一に該当するときは、戒告、減給又は出勤停止のいずれかの懲戒に処するとして、①第三章に規定する服務に違反したとき、②正当な理由なく無届欠勤したとき、③勤務に関する手続その他を偽ったとき、⑤薬品、器物等を勝手に使用し又は他人に使用させたとき、⑦素行不良で会社内の風紀、秩序を乱したとき、⑨その他前各号に準ずる行為のあったとき、などを定めている。

第85条（懲戒解雇）において、正社員が次の各号の一に該当するときは、解雇に処するときがある、ただし、情状により戒告、減給、出勤停止又は諭旨退職にすることができるとして、①第34条（禁止事項）又は第36条（会社の施設、構内の使用）の規定に違反したとき、⑦業務命令に不当に反抗し、職場の秩序を乱したとき、などを定めている。

【乙2】

(2) 配転に関する規定

第12条（異動）第1項において、会社は、業務の都合により、正社員に対して、勤務地又は職務の変更（以下「異動」という。）を命ずることがあると定めている。

【乙2、乙3】

(3) 定年に関する規定

第23条（定年）第1項において、正社員の定年は60歳とすると定めている。

【乙2、乙3】

9 本件申立て後のX2に対する懲戒処分等

会社は、X2に対し、22年5月21日、講習受講等命令拒否などを理由に同日付戒告処分を行い、7月12日、健康診断受診命令拒否などを理由に同日付けで平均賃金日額の半額の減給処分を行った。

また、会社は、8月10日付けで、X2が19年8月から21年10月までの間に62回、会社のパソコンを使用して閲覧の上、電子データにつき更新作業を行ったこと、22年2月17日から4月1日までの間に、会社のパソコンで電子メ

ールを受信、閲覧の上、同人の個人メールアドレスに転送したことを理由に、8月18日から20日まで及び同月23日から26日までの計7日間の出勤停止処分とし、その間の賃金を支給しなかった。

さらに、8月10日付けで、会社は、X2に対し、誠実労働義務、企業秩序遵守義務に反する言動が多いため、今後そのような言動を行った場合には、会社は改善の見込みなしとして同人との労働契約を終了する旨の最終警告書を交付した。

23年1月11日、会社は、X2に解雇予告通知を行い、28日、会社は同人を解雇した。2月9日、会社は、雇用関係不存在確認の労働審判手続を申し立てたが、労働審判法24条の規定に基づき終了したため、訴訟に移行し、本件結審時現在、東京地方裁判所において係争中である（東京地方裁判所平成23年(ワ)第8805号雇用関係不存在確認請求事件）。

【甲41、甲42、甲52、乙49、乙54、乙74、審査の全趣旨】

第3 判 断

1 X2に対する21年9月29日出勤停止処分について

(1) 申立人組合らの主張

- ① 本件出勤停止処分はそもそも処分の基礎となるデータ自体に信用性があるのかが疑わしい。9月18日付通知書別表に掲載されていた4月25日のデータは、9月29日付懲戒処分通知書において撤回されており、5月21日のデータは、その後X2を解雇した際の解雇理由書において撤回されている。したがって、その余の処分対象日のデータの信用性についても疑わしい。
- ② 会社は、支部の副執行委員長であったX6による情報漏洩の疑いが発覚したところ、会社情報等の漏洩防止の観点から、パソコン業者等を利用してX2のパソコンを操作したと主張するが、情報等の漏洩防止の観点で調査したのであれば、会社は、組合文書を閲覧する必要はないし、まして印刷する必要性は全くない。会社は、秘密裏に組合の動向調査を行っていたのであり、これは重大な支配介入である。
- ③ 就業時間中の会社の事務機器等を利用しての組合文書の作成、印刷等は、従来労使慣行として認められてきたものであるもので、この処分自体

に理由がない。

- ④ 会社においては、就業時間も含めて私的なこと等で会社のパソコンを利用してウェブを閲覧するような従業員がいたにもかかわらず、懲戒処分を受けた従業員はX2以外にはいなかった。
- ⑤ 会社は、S 労組がJMIUに加盟してから、組合を敵視し、支配介入を行い、不誠実な団体交渉を繰り返し、組合員に対して不利益取扱いを行ったことは明白である。

会社は、X2に対し、従来労使慣行として許容されてきた就業時間中の組合活動等を理由として、複数回にわたり、警告、懲戒処分を行った。これらは、いずれも支部執行委員長であるX2を狙い撃ちにしたものである。

- ⑥ 以上のことから、本件出勤停止処分は、支部執行委員長であるX2を狙い撃ちにしたものであって、懲戒権を濫用した不利益取扱いであり、支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 懲戒処分通知書記載の懲戒処分対象事実は、ログ・ウォッチャーを利用して明らかになった客観的な事実である。4月25日はパソコン業者が、5月21日はY2部長が、X2の使用するパソコンを調査するため起動し、その際の記録が残ったものであり、データの信用性には影響しない。また、X2は、懲戒処分通知書記載のとおり、会社の事務機器等を用いてプリントアウトしたことを本件審問で明確に認めた。X2が会社のパソコンで業務と関係のない行為を行っていたことには間違いない。
- ② 会社が、X2の使用するパソコンを調査したのは、支部の副執行委員長であるX6による情報漏洩の疑いが発覚し、執行委員長であるX2についてもそれ以前の団体交渉における発言から情報漏洩に関与している可能性があったからである。

パソコン業者やY2部長が、X2が使用するパソコンを操作し、文書を閲覧、印刷したのも、情報漏洩の調査の中、X2が、会社のパソコンを用いて業務と無関係の行為を行っていたことが明らかになったからであって、パソコン業者やY2部長が組合の動向調査を行った事実はない。

- ③ 会社は、組合が J M I U に加盟する前後を通じて、組合活動に利用する目的で会社の事務機器等の利用を許可したことはなく、労使慣行などなかった。
- ④ 会社は、私的なことで会社が貸与するパソコンを利用してウェブを閲覧する従業員に対して注意を行っている。会社が、X 2 に対し、懲戒処分に至ったのは、X 2 が勤務時間中に会社の業務と関係ない活動をしたたり、会社が貸与したパソコンを使用して業務と関係のない活動をしたたりしたことについて、会社が懲戒処分を行うなどして注意を繰り返したにもかかわらず、当該非違行為を繰り返したためである。
- ⑤ 組合は、一貫して J M I U 加盟と X 2 に対する懲戒処分を関連付けようとしているが、会社は、同人の従業員としての懲戒事由該当行為を含む非違行為に対して、就業規則に従って懲戒処分を行ったにすぎない。会社は、組合が J M I U に加盟する前から、組合員に懲戒処分を行ってきたし、組合の主張するような就業時間中の組合活動を許可したことはなく、組合との団体交渉にも誠実に応じてきた。会社には不当労働行為意思は存在せず、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入の事実はない。
- ⑥ 以上のとおり、本件出勤停止処分は、X 2 の懲戒事由該当行為に対して行ったものであって、不利益取扱い及び支配介入には該当しない。

(3) 当委員会の判断

① 本件出勤停止処分に至るまでの労使関係について

支部の前身である S 労組と会社とは、Y 1 社長自らが団体交渉に出席するなど（第 2、2）良好な関係にあったことが窺える。

しかし、X 2 が S 労組の執行委員長に就任し、S 労組が J M I U に加盟した後は、Y 1 社長が団体交渉に出席しなくなったこと（第 2、4(2)）、20年の夏季一時金も支部との交渉が妥結しないうちに支給したことなどが認められ（同(3)）、会社側の対応に変化が見られる。

また、20年 7 月 2 日の団体交渉が陰悪な雰囲気終始した後（第 2、4(4)）、会社は、7 月 3 日付警告書を X 2 に交付し（第 2、5(1)）、9 月 5 日付戒告処分（同(2)）、9 月 29 日付減給処分（同(3)）、12 月 2 日付

減給処分（同(4)）及び21年1月14日付減給処分（同(5)）を相次いで行った。会社の過去の懲戒処分等の例としては、遅刻等を理由として3度にわたって警告書の交付と戒告処分を行ったほか、3度にわたり始末書及び改善案の提出を命じた事例があるのみで（同(8)）、X2に対して戒告処分を1度、減給処分を3度行ったことは、極めて異例のことであったといえる。

しかも、この団体交渉の後、会社は、一方的に団体交渉の開催場所を多くの組合側出席者の通勤経路外である場所に変更し、その後も組合が提案した開催場所について検討すらしなかったことが認められる（第2、4(4)）。

加えて、20年11月に行われた支部組合員らによる一連の時間内要請行動にみられるように、会社と支部との間には厳しい対立があったことが認められる（第2、5(4)）。

さらに、本件出勤停止処分が行われた21年9月は、労使間でX3の配転を巡る交渉が行われている時期であった（第2、6(1)②③④）。

これらの経緯をみると、本件出勤停止処分が行われた頃の労使関係は、相当程度緊迫していたことが窺われる。

② 会社がX2に対して行った本件出勤停止処分以前の懲戒処分等

上記のとおり、X2に対して、相次いで行われた懲戒処分等は、いずれも本件救済の対象とはなっていないが、これらについては、次のとおり、その相当性に疑問が残るものであった。

ア 20年7月3日付警告

会社は、X2が就業時間中に上部団体と面会するなど業務と関係のない行為を行ったことについて警告書を交付した（第2、5(1)）。

しかしながら、S労組がJMIUに加盟する以前は、従業員が外部者と面会しても会社は注意したことがなく、事前に許可を求められることもなかった（第2、2）。また、会社は、20年5月16日の団体交渉及び5月29日付書面において、支部と上部団体との就業時間中の面会について常識的な範囲において許可する旨を回答している（第2、4(2)）。

加えて、会社は、警告の対象となったX2の6月9日及び12日の行為について、分刻みでその時刻を記録していたにもかかわらず、7月8日に警告書を交付するまでの間、会社がX2に対し、注意等を行ったという事実は認められない(第2、5(1))。

以上のとおり、会社が、JMIU加盟以前は、組合に対し、特に注意することもなく、20年5月の時点においても常識的な範囲ならば許可するとしていた就業時間中の面会について、警告の対象行為としたこと、また、6月9日及び12日のX2の行為を把握しながらも何ら注意等を行わず、突如として警告書交付を行ったことは、不自然との感を否めない。

イ 20年9月5日付戒告処分

8月27日、会社は、X2が出張先の千葉金属で納品した機械の不具合の対応をしている途中に、Y2部長を通じてX2に帰社するよう指示した(第2、5(2))。

不具合が発生した機械は、X2が設計を担当したものであるから(同)、通常は、機械の設計者である同人が最もその機械の構造を熟知しており、効率的に不具合の原因を突き止め、不具合に対応できると考えるのが自然である。また、顧客対応の観点からみても、設計担当者であるX2を作業途中で帰社させるというのは適切な対応と難しい。それにもかかわらず、会社がX2を帰社させようとしたことは、不合理かつ不自然であるといわざるを得ない。

ウ 20年9月29日付減給処分

9月4日、X2は、午後休む旨の届出を出したことが認められる(第2、5(3))。会社は、真にX2が午後休むのを許容できなかったのであれば、X2が届出を出した時点で注意することもできたはずであるが、そのような事実は認められない。この点においてもX2に対する会社の対応は疑問なしとしない。

エ 21年1月14日付減給処分

20年12月22日、まず、Y2部長が就業時間内にX2に合意書を渡し、その後のX2の指摘に対し、回答したことが認められる(第2、5

(5))。このように、Y 2 部長の言動が X 2 の行為の発端となったのであるから、X 2 のみに非があるとはいい難いにもかかわらず、減給処分を行った会社の対応には疑問を感じざるを得ない。

オ 小括

以上のとおり、本件出勤停止処分以前に会社が X 2 に対して行った、警告及び懲戒処分には、不自然な点がみられ、これらが会社の主張する同人の従業員としての非違行為に対する制裁を目的として行われたものであったか否かは極めて疑わしい。

③ 本件出勤停止処分について

ア データの信用性について

組合は、本件出勤停止処分の基礎となるデータ自体に信用性があるのか疑わしいと主張する。

しかしながら、X 2 自身、本件審問において、懲戒処分通知書記載の行為の存否については、5月21日の行為を除いて争わない趣旨の証言をしている(第2、5(6)①オ)。また、会社がパソコン業者に X 2 のパソコンを調査させた4月25日及び Y 2 部長に調査させた5月21日以外の処分対象日記載の行為について、組合から X 2 が行っていないと認めるに足りる事実の疎明はない。したがって、データの信用性に係る組合の主張は採用することができない。

イ 会社によるパソコン調査と本件出勤停止処分が行われた時期について

会社は、本件出勤停止処分の端緒となった、X 2 の使用するパソコンの調査について、支部の副執行委員長の X 6 による情報漏洩の疑いが発覚し、必要性があったため行ったのであり、パソコン業者や Y 2 部長が、X 2 が使用するパソコンを操作し、文書を閲覧、印刷したのは、X 2 が、会社のパソコンを用いて業務と無関係の行為を行っていたことが明らかになったからであって、組合の動向調査を行った事実はないと主張する。

たしかに、21年3月には副執行委員長の X 6 が会社のデータを盗用したのではないかということが問題となっていたこと、X 2 の団体交

渉での発言から、X 2 も Y 1 社長個人のデータを抜き取ったのではないかの疑いを会社が抱いていたことが認められ（第 2、5(6)③）、会社が X 2 の使用するパソコンを調査すること自体については、やむを得ない事情もあったといえる。

しかし、調査から本件出勤停止処分に至るまでの会社の対応には、以下のとおり不自然な点がある。

まず、4月25日には、パソコン業者が、5月21日には、Y 2 部長が、X 2 のパソコンを使用して、組合文書を閲覧、印刷していた（第 2、5(6)①イ）。

次に、会社が X 2 に本件出勤停止処分を行うことを検討する旨を伝えたのは、9月18日付通知書であり、その別表には、懲戒処分対象行為として、4月25日から7月13日までのデータが記載されている（第 2、5(6)①アイ）。

さらに、当時、会社は、毎月、パソコン業者から、各従業員が使用するパソコンについて、ユーザ別ファイルアクセスレポート等を受け取り、異常な動きがないかを確認していた（第 2、5(6)②）。

以上の各事実に照らせば、会社は、4月25日及び5月21日の時点で、X 2 が会社のパソコンを用いて業務と無関係の行為を行っていたことについて把握していたはずであり、5月21日以降についてもパソコン業者によるログ・ウォッチャーのレポートから、どのようなファイルにアクセスがあったのかなど、同人のパソコン上で行われた操作について毎月把握していたはずである。それにもかかわらず、9月18日に至るまで、会社が X 2 に対し何らかの注意等を行ったと認めるに足りる事実の疎明はない。

会社が、X 2 の行為について真に許容できなかったのであれば、これらの行為を把握した段階で注意することもできたはずであり、9月18日に至るまで、同人に対し何らの注意も行わなかった会社の対応は不自然との感を否めない。

ウ 就業時間中の会社の事務機器等の利用について

会社は、組合が J M I U に加盟する前後を通じて、組合活動に利用

する目的で会社の事務機器等の利用を許可したことはなく、労使慣行などなかったと主張する。

しかし、JMIUに加盟する以前のS労組の組合員は、就業時間中に会社の事務機器等を使用して、組合文書の作成、コピー、印刷などを行っても、会社から注意を受けることはなかったことが認められる(第2、2)。

それが労使慣行として成立していたか否かは別としても、会社の組合に対する従来の対応と比較すると、組合に対して取扱いの確認や協議を申し入れることもなく、無断使用を理由に懲戒処分に至った会社の対応は疑問なしとしない。

エ 小括

以上のとおり、本件出勤停止処分に係る会社の対応は不自然であり、会社の真の狙いは、会社の主張するX2の懲戒事由該当行為に対する制裁以外にあったことが大いに疑われる。

④ 結論

以上のとおり、本件出勤停止処分が行われた頃の労使関係は、相当程度緊迫していたことが窺われるところ、本件出勤停止処分は、支部の中心的人物であるX2に対してそれ以前の処分等に引き続いて一連のものとして行われたものであり、本件出勤停止処分以前の処分等についても、本件出勤停止処分についても、処分の理由等に不自然な点が多々みられる。したがって、これらの点を総合的に勘案すると、本件出勤停止処分の真の狙いは、会社が、S労組がJMIUに加盟したことを契機として、組合の会社に対する影響力が高まることを懸念し、これを抑制することを狙って、支部の中心的存在である執行委員長のX2に対し本件出勤停止処分を行うことによって、組合の会社における影響力を減殺することにあつたと判断せざるを得ない。

このような会社の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化を意図した支配介入にも当たる。

2 X2に対する22年4月16日付配転命令について

(1) 申立人組合らの主張

① X 2 は、大学卒業後、一貫して装置設計及び営業の業務に携わっており、入社面接の際にも会社から設計職として採用したいとの申出があり、職務を設計部門に限定されて雇用されたものである。

また、会社は、X 2 及び X 3 の配転以前に、設計部門からプラント部門へ配転がなされた社員はいないことを認めている。会社において、本来、設計部門からプラント部門への配転など想定されていないことは明らかである。

② 設計職の者が施工現場に立ち会うのは、設計した者が現場で顧客の要望等を踏まえた上で改造、設計を行うことが必要なことがあるためであり、単に設計の能力を持つ者をプラント部に配置しさえすれば、現場での施工等がスムーズなり効率的であるかのようにいう会社の主張には理由がない。

また、会社は、配転により X 2 にスキルアップを期待したとの理由を挙げる。配転理由は、X 3 と X 2 とで全く同一であるが、定年が60歳と定められた会社において、配転当時31歳だった X 3 と配転当時52歳だった X 2 とに、同様のスキルアップを望むのは不合理である。

会社は、陳述書において、X 2 の設計能力に問題がありそれを克服させるための配転であるかのような理由を述べ始めたが、X 2 の配転理由にこのような事情は明示されていないし、同一内容の記載である X 3 について、会社は何も述べることがないから、後付けで考えた理由にすぎない。

③ 会社は、X 2 の配転は、X 3 の配転後に新たに検討し決定したと述べるが、会社が異動理由書で X 2 に示した異動の必要性は、X 3 に示した異動理由書の記載と同内容であり、個別の検討はしていなかったことは明らかである。また、会社は、X 2 の配転は X 3 の配転を総括した上でなされたものでないことを認めている。X 2 の配転の業務上の必要性など当初から検討されていなかったことは明らかである。

④ X 2 には、プラント部門への配転に当たり健康被害の可能性があったため、配転を拒否していた。専門医から症状悪化の可能性を指摘されていたながら、疾患とプラント部に存在する物質との医学的な立証がなされ

ることに固執してなされた本件配転には、労働者の安全衛生の観点は全くなく、X2を配転することだけが目的だったことは明白である。

- ⑤ X2が配転後に行った業務は、会社工場内での製品製作補助業務といった従来プラント部門で行われていた業務そのものであって、会社が配転理由として挙げていたような業務はほとんど行っていない。

会社は、X2の配転に伴い、一定期間の経過措置の後、一律残業手当をカットした。経過措置が打ち切られる22年11月分以降、X2の賃金は配転前に比べて8万円前後も減少した。配転の目的の一つに、X2の賃金を大幅に減少させるという経済的不利益を生じさせることがあったことは明らかである。

また、配転後、X2は、勤務を開始してから2時間程度で手が赤くはれ、皮がむけ始めるアレルギーを発症し、勤務を重ねるごとに増悪した。配転を前後して、X2の健康状態が悪化したことは明らかであること、パッチテストで反応を示した亜鉛が会社工場内に存在することからすれば、配転によってX2の健康状態が悪化したことは明白である。

さらに、X2は業務の変更により、疲労困憊し、十分に組合活動に時間を割くことができなくなったため、支部の組合活動に多大な影響が出た。

- ⑥ 以上のことから、会社は、組合活動の中心を担うX2をいわば狙い撃ちして、不必要な配転を行うことで、大幅な賃金カット等の不利益取扱いを行い、X2に健康被害を生じさせてでも組合活動を妨げるべく、組合の運営に対する支配介入を行ったことは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

- ① 会社は、X2の入社面接時に同人を設計職として職種を限定して採用する旨を述べておらず、同人との雇用契約は、職種限定ではなかった。また、就業規則12条第1項の「会社は、業務の都合により、正社員に対して、勤務地又は職務の変更を命ずることがある。」はX2にも適用されるものである。

- ② X2の配転には業務上の必要がある。22年4月当時、会社は、プラント製造・据付工事工程についての顧客との交渉、安全対策等の文書作成

と顧客に対する説明、工事現場の進行管理、メンテナンス後の報告書作成と顧客に対する説明、トラブル発生時の現場確認及び文書による原因・対策の報告・説明を特に強化する必要があると考えていた。

設計経験者であるX2がプラント部門に所属することにより、現場で技術的な仕様について説明・交渉することができ、不具合を未然に防いだり、不具合発生時の対応を現場レベルでスムーズに行ったりすることが可能になる上、同人からの教育効果も見込まれるなど、会社の業務が効率化され、顧客満足につながることを会社は期待していた。また、パソコン操作や文書作成に慣れたX2がプラント部門に所属することとなれば、その意味でもプラント部門の業務が効率化され、顧客満足につながることを期待していた。

実際、図面を読める技術者が現場にいることは会社にとって大きなメリットがあった。技術営業部門からプラント部門へ異動した従業員Z3は、工事において外注の製品チェックに当たり図面を読み込んだ上で指示を出したり、現場の朝のミーティングでは、1日のスケジュール等を的確に指示するなど、監督者として適切に業務を遂行していた。

また、Y2部長も会社で設計を25年担当していたが、その間、プラントで現場作業を行ったり、工事において外部業者への施工の指導、試運転と現場調整、現場作業を行っていた。Y2部長は、大型の紙片処理装置の納入に係る工事を通して、図面だけでは得られないノウハウを獲得し、その後の現在に至る会社の仕事の展開につながっている。

他方、X2としても、プラント部門で現場経験を積むことで、会社製品についてよく知り、顧客からの信頼を得ることができる。また、会社は、X2がプラント（装置）設計に対する理解が不足していると判断し、会社のプラント部と一緒に現場作業等を行うことを通じて、プラント（装置）に必要な会社の仕事の進め方等が吸収できると判断した。これらことから、会社は本件配転がX2自身の今後のスキルアップにもつながると考えた。

- ③ 上記②の理由により、会社は、X2が本件異動の人選として適任と考えた。なお、当時、X2はプラント部門への異動が困難になる案件も担

当していなかった。

会社が具体的にX2の配転を検討した時期は、X3に配転を命じた21年10月以降であったが、X3の配転後に、一からX2の配転を検討したのではなく、2000年代半ば（2000年から2010年の間の半ば）から仕事が減少していき、設計からプラントへの移行、強化という会社の構想のもと、さらにもう一人、設計からプラント部門に配転する必要があると判断し、具体的にX2の配転を検討したものである。また、そのような構想のもとでは、X3とX2で職歴等の違いがあっても、会社が考える体制を実現するという意味での必要性は両者に共通していた。

④ X2が配転に応じられない理由として、組合は、金属アレルギーにより健康が損なわれると主張している。しかし、21年12月28日付けの組合のX2の配転に関する要求書において、X2の皮膚病について全く言及がなかったばかりか、22年1月23日の同人のカルテに、同人の発言として、「現在会社を不当労働行為で訴える準備中。それまでの時間かせぎができればいい。」との記載があることや、同人の主治医側の見解によっても異動を妨げるようなアレルギーの存在が全く認められなかったこと、12月16日、同人が会社の受診命令により受診した東邦大学医療センター大森病院皮膚科のZ8医師の結論として、勤務場所で塩化亜鉛を吸引ないし接触したことにより発症したアレルギーではないというものであったことなど、配転命令の発令を引き延ばすために、組合が突如主張し始めたものであることは明らかである。

⑤ 配転実施後、会社は、X2に玉掛け講習会等の各種講習を受講させた。また、X2は、プラント製造の補助業務として、溶接等の業務を行っていた。まずは、会社のプラント部が培ってきた知識を理解し吸収し、今後は現場工事に出かけ、監督補助業務を行う予定であった。

また、22年11月以降、X2に対する一律残業手当は不支給となったが、残業代は本来時間外労働に対して支給されるものであり、一律残業手当を支給しないからといって、本来の形態に戻ったにすぎず、特段労働条件の不利益変更には当たらない。

さらに、配転による組合活動の影響については、設計部門とプラント

部門は同一敷地内にある上、X 2 は配転後午後 5 時半には退社できたのであり、支障は出ていない。

- ⑥ 以上、X 2 の配転は、業務上の必要性に基づくものであり、不当労働行為意思に基づいたものではなく、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

- ① 設計部門からプラント部門への配転の特異性について

会社は、X 2 との雇用契約は職種限定ではなかったと主張する。

この点につき、会社が X 2 と締結した雇用契約書には、職務はプラント設計及び付帯業務であると記載されているものの、職務を限定する旨の記載はないことが認められる（第 2、7(3)）。また、会社の就業規則第 12 条第 1 項では「会社は、業務の都合により、正社員に対して、勤務地又は職務の変更（以下「異動」という。）を命ずることがある。」との記載がある（第 2、8(2)）。

これらのことから、雇用契約書上は、会社と X 2 との雇用契約が職種限定であったとまでは認められない。また、就業規則上においても、職務の変更が想定されており、正社員である X 2 にも当然適用されるものであるといえる。

しかしながら、会社において実際に行われた部門間の配転事例をみるに、21 年 10 月の X 3 の配転実施以前に、設計部門に所属した者は営業部門への配転事例はあるものの、プラント部門への配転事例はない（第 2、6(6)）。このことから、会社においては、事実上、設計部門からプラント部門へ異動することは想定されていなかったことが窺える。

さらに、X 2 は、20 年以上にわたり装置設計及び営業の業務に携わってきたこと、会社は、技術営業又は設計の業務内容で募集していたこと、採用面接時、同人を設計の分かる技術者で即戦力となると判断し、採用を決定したことが認められる（第 2、7(3)）。

このような X 2 の経歴、採用の経緯からみるに、会社は、同人をその知識を活かすことのできる設計部門あるいは営業部門に配置することを想定して採用したものと推認することができる。

以上のことから、X 2 の職種は、雇用契約書上、設計に限定されてい

たとまではいい難いものの、同人を設計部門からプラント部門へ配転することは極めて異例の措置であったとみることができる。

② 本件配転命令の業務上の必要性について

次に、会社は、本件配転命令が業務上の必要性に基づくものであると主張する。その理由として、設計経験者がプラント部門に所属することにより、現場で技術的な仕様について説明・交渉することができ、不具合を未然に防止することなどが可能になるほか、パソコン操作や文書作成に慣れたX2がプラント部門に所属することにより、X2を通じてそれらの知識が他のプラント部門の社員に引き継がれ、プラント部門の業務の効率化が進むことを挙げる。

しかしながら、X2が22年4月の本件配転命令から23年1月に解雇されるまでの間に行っていた業務は、工場内の製品製作補助業務であり、会社が配転理由として挙げた業務はほとんど行っていなかったことが認められる（第2、7(6)）。

このように、配転実施後、半年以上経過しても、会社が配転理由に挙げた業務を実際にX2に行わせていなかったことは、本件配転命令に、真に業務上の必要性があったのか、疑いを持たざるを得ない。

③ 本件配転がX2自身のスキルアップにもつながることについて

会社は、X2がプラント部門で現場経験を積むことで、会社製品についてよく知り、顧客からの信頼を得ることができるなど、本件配転がX2自身の今後のスキルアップにもつながるとも主張する。

しかしながら、前記（第2、7(3)）のとおり、X2は大学卒業後から本件配転命令が実施されるに至るまで長年にわたり装置設計及び営業に携わってきた者である。仮に、X2に現場経験が必要だったとしても、会社の主張するY2部長の例のように、設計部門に所属しながら、現場経験を積むことも可能なはずであり、装置設計及び営業として長年のキャリアを積んできたX2をプラント部門へ配転する必要性まであったのかどうかは疑問がある。

また、会社は、X2に対し、X3と全く同一の配転理由を示し、プラント部門への配転がX2自身のスキルアップにつながる旨を説明してい

る（第2、7(1)①）。

この点について検討するに、21年12月に配転の内示が出された時にはX2が52歳であり、会社の定年は60歳であったのであるから（第2、7(3)、8(3)）、X2の残された在職期間は、10年にも満たなかった。他方、X3は、21年10月配転時、31歳であった（第2、6(2)）。また、設計業務に従事した期間等、経歴もそれぞれ異なっている（第2、6(2)、7(3)）。このように年齢も経歴も異なるX3と全く同一の配転理由により、本件配転がX2のスキルアップにもつながるとした会社の主張は疑問なしとしない。

④ X2を配転する必要性を検討した時期について

会社は、具体的にX2の配転を検討した時期は、X3に配転を命じた21年10月以降であったが、X3の配転後に、一からX2の配転を検討したのではなく、2000年代半ば（2000年から2010年の間の半ば）から仕事が減少していき、設計からプラントへの移行、強化という会社の構想のもと、さらにもう一人、設計からプラント部門に配転する必要があると判断し、具体的にX2の配転を検討したと主張する。

しかし、会社は、X3の配転後の効果を検討しないうちに、21年12月、X2に本件配転の内示をしたことが認められる（第2、7(1)①）。会社が、X3の配転後その効果の検討もせず、どのようにもう一人配転する必要性を判断したのか、疑問を感じざるを得ない。

⑤ 本件配転命令によるX2の健康への影響について

会社は、組合が本件配転命令の発令を引き延ばすために、突如金属アレルギーにより健康が損なわれると主張し始めたと主張する。

たしかに、組合の21年12月28日付けの書面にX2の皮膚病についての記載はないこと（第2、7(1)③）、22年1月12日の団体交渉において組合から皮膚病である旨の話があったこと（同⑤）、1月23日のX2のカルテには時間稼ぎができればいいとの記載があることが認められることから（同(2)②）、組合が、X2の配転を避けたいがために、突如主張し始めたようにみられなくもない。

しかしながら、Z4医師による3月26日付回答書においては、X2を

プラント部門に配転した場合のX 2の病態について、「現在の生活環境（労働環境含む）や体調等に特段の変化が生ずれば、それに起因すると思われる症状の変化（特に増悪）は起こり得ると考えられる。対策の基本は因子の除去であるので、因子の除去あるいは同定が困難なのであれば、因子を含む環境の除去、又はその環境から退避する必要がある。今回予定している配転の影響は、現時点では不明である。」と記載されており（第2、7(2)④）、組合はこの回答書を4月1日の団体交渉において会社に提示している（第2、7(1)⑨）。

すなわち、会社は、4月1日の時点において、労働環境を含む生活環境の変化が生ずれば、医師からX 2の皮膚病の悪化の可能性が指摘されていたことを把握していた。通常、会社が、労働環境を含む生活環境の変化により健康状態の悪化の可能性が指摘されている従業員に対し、あえて配転を命ずるということは、それ相応の業務上の必要性及び緊急性が認められてしかるべきであるといえる。しかるに、会社は、前記②のとおり、配転実施後半年以上経っても、X 2に会社が配転理由に挙げたような業務は行わせていないなど、業務上の必要性及び緊急性があるか否か疑わしいにもかかわらず、4月16日、同人に配転を命じた。

以上のことから、会社が、健康状態の悪化の可能性が指摘されているX 2に対し、業務上の必要性及び緊急性が疑わしい配転を実施したことは不自然であり、本件配転命令には業務以外の目的があったことが疑われる。

なお、会社は、12月16日、X 2が会社の受診命令により受診したZ 8医師の結論として、X 2の皮膚病は、勤務場所で塩化亜鉛を吸引ないし接触したことにより発症したアレルギーではないというものであった旨を主張する。たしかに、Z 8医師による23年2月7日付意見書には「X 2氏の皮膚疾患はX 2氏が主張するように金属アレルギーを原因とするものではなく、X 2氏が従事していた業務とは関係ないと考える。」との記載が認められるが（第2、7(2)⑩）、これは、X 2の配転後の事実であって、22年4月16日の時点においては、上記のとおりZ 4医師の回答書が専門家の唯一の見解であったのであるから、このことをもって、上

記判断が左右されるものではない。

⑥ 本件配転命令の不利益性について

次に、本件配転命令の不利益性についてみると、X 2 の月収は、22年11月度給与以降、配転前と比べ、1 か月 8 万円前後の減収となったほか、疲労から組合活動に支障を来すようになったことが認められる（第 2、7(6)）。

⑦ 本件配転命令に至るまでの労使関係

本件配転命令に至るまでの労使関係については、前記判断（1(3)①）のとおり、J M I U への加盟を境に労使関係は悪化し、X 2 に対する複数回の懲戒処分が行われたのに加え、X 3 に対する21年10月 1 日付配転、10月15日付戒告処分の実施（第 2、5(7)）を経て、本件配転命令の内示が行われた12月は、さらに対立が深まっていたことが窺われる。

⑧ 結論

前記①ないし⑤のとおり、会社の主張する本件配転命令の理由は、不自然な点が多く、その合理性は疑わしい。また、本件配転は、上記⑦のとおり、労使間の対立が深まっていたことが窺われる中で、支部の執行委員長である X 2 に対して行われたものであり、しかも、前記⑥のとおり、本件配転命令によって、同人には、経済的不利益等が生じた。

以上を総合的に勘案すると、本件配転命令は、会社が、S 労組が J M I U に加盟したことを契機として、組合の会社に対する影響力が高まることを懸念し、支部の中心的存在である執行委員長の X 2 に対し、経済的不利益等が生ずる配転を実施することにより、組合の会社における影響力を減殺することを狙ったものとみざるを得ない。

このような会社の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化を意図した支配介入にも当たる。

3 X 3 に対する21年10月 1 日付配転命令について

(1) 申立人組合らの主張

① X 3 は、前職では、主にオゾン・紫外線設備に関わる配置図や提案図の作成等の業務に携わってきた。

X 3 は、転職支援会社から設計職としての求人と聞いていたこと、入

社面接において設計の技術を試されたこと、採用内定通知書の「所属」の欄には、「エンジニアリング部門 設計担当」と記載されていたことから、設計担当に職種限定して採用されたと考えていた。

また、会社は、X 2 と X 3 の配転以前に、設計部門からプラント部門へ配転がなされた社員は存在しないことを認めている。

② Y 2 部長の証言では、設計部門からプラント部門への異動の必要性を検討した時期が変遷しており、しかも、検討した具体的な内容を証言することはできず、むしろ検討したとする会議において X 3 の特性等を全く考慮しなかったことすら明らかにした。前例がなく、X 3 の適性すらも考慮されないで決められた本件配転に必要性がないことは明らかである。

③ 会社は、本件審問において初めて X 3 及び X 2 以外の候補者を検討していた旨を明らかにしたが、陳述書には記載はなく、X 3 の配転が議題となった団体交渉でも一切説明しなかった。X 2 に対する配転理由が X 3 の配転理由と全く同一であること、配転後会社が説明していたような業務に X 3 が全く就いていないことからすると、X 3 に対する配転には理由がないことが明らかである。

④ X 3 は、19年10月頃、S 労組に加入した後、会計に就任し、20年に行われた団体交渉のほとんどの回に出席した。21年4月からは書記次長として、X 2 執行委員長を支え、組合文書の作成、団体交渉への参加を行った。

⑤ X 3 が配転させられて以降、現在まで行っている業務は、工場では溶接作業や仕上げ作業、塗装等の製品加工作業であり、現場へ出た場合には、住友金属工業株式会社和歌山製鉄所で行った作業を除いては、現場責任者の指示の元で動く「現場作業員」であって、会社が配転理由として説明していた内容の作業ではなかった。

配転後の X 3 の収入は、配転前と比べて約 7 万円の減収となった。また、配転以降、休日出勤を求められるなどしたために、組合の文書作成や対策会議出席等の組合活動に支障が出た。さらに、配転の影響は、X 3 の身体上にも現れた。

⑥ 以上のとおり、X3は、その採用の経緯及び経歴、入社時に交付された採用内定通知の記載内容から設計職に職種を限定して採用されたものであり、配転が不当なことは明白である。

また、会社の行った配転にはそもそもの理由がなく、配転後には配転前にさせていた業務にはほとんど就かせていないことから、支部の書記次長であり、団体交渉への出席率が高かったX3に対する嫌がらせ目的の配転であることは明白である。

(2) 被申立人会社の主張

① 会社は、X3の入社面接時に同人を設計職として職種を限定して採用する旨を述べておらず、同人との雇用契約は、職種限定契約ではなかった。

② X3の配転には業務上の必要がある。会社は、2000年代半ば（2000年から2010年の間の半ば）から、会社の今後の経営のあり方として、設計からプラント部門へ人員を移行し、プラント部門の強化を検討していた。2000年半ばから集塵装置の販売が減少し、仕事が減少し設計の需要が減少したことから、今後は監督業務を強化して、仕事を効率的に回す体制にシフトすることが求められた。

そこで、会社は、設計の分かる現場監督をプラント部門へ配置し、プラント製造・据付工事工程についての顧客との交渉等を強化する必要があると考えていた。

X3のような設計経験者がプラント部門に所属していれば、現場での顧客対応等、会社の業務が効率化され、顧客満足につながる。また、パソコン操作や文書作成においても、X3から他のプラント部門の社員に知識が伝承され、業務の効率化が進むこととなる。他方、X3としても、プラント部門で現場経験を積むことで、同人自身のスキルアップにもつながる。

③ 上記②のとおりプラント部門に設計経験者を配置させることが会社にとって本人にとっても大きな利益になると考えたことから、会社は、X3が本件異動の人選として適任と考えた。

なお、当時、X3は、プラント部門への異動が困難になる案件は担当

していなかった。会社は、団体交渉において、組合に対してX3以外に適任者がいるのか尋ねたが、組合からは何ら適任者の名前が挙がらなかった。

④ 組合は、21年9月、X3に対する配転が問題になって以降、突然、同人が「書記補」であると主張してきたにすぎない。そもそも、「書記補」という名称自体、JMIU北部地域支部において一般的な名称でないことを申立人側証人が証言している。組合は、X3を「書記補」なる役職に仕立て上げ、会社の配転、懲戒処分から免れようとしたにすぎない。

⑤ 配転後、X3は、まずプラント部門の業務に慣れるため、溶接の方法等を教わりながら仕事を行っている。会社は、X3に対して、施工現場に赴くために労働安全衛生法による各種講習と資格が必要なため、その講習を受講させた。X3には、22年9月1日から同月12日、住友金属工業株式会社和歌山製鉄所に出張してもらい、スーパーバイザー業務に従事させた。

また、会社は、経過措置として、X3に対し、配転実施後22年3月度給与まで一律残業手当を支給した。その後、一律残業手当は不支給となったが、残業代は本来時間外労働に対応して算定・支給されるものであり、一律残業手当を支給しないからといって、特段不利益変更には当たらない。そして、X2、X3を除く、プラント部門所属の他の組合員は、実際の時間外労働に対応して時間外割増賃金を算定・支給することについて、何ら異議を述べていない。

⑥ 以上のとおり、X3のプラント部門への配転は業務上の必要性に基づくものであり、不当労働行為意思に基づくものではなく、本件配転命令は不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 設計部門からプラント部門への配転の特異性について

会社は、X3との雇用契約は職種限定ではなかったと主張する。

この点につき、X3には会社との間にX2のような雇用契約書は取り交わしていないこと、採用内定通知書に「所属：エンジニアリング部門

設計担当」と記載されているものの、職務を限定する旨の記載はないことが認められる（第2、6(2)）。また、会社の就業規則第12条第1項では「会社は、業務の都合により、正社員に対して、勤務地又は職務の変更（以下「異動」という。）を命ずることがある。」との記載がある（第2、8(2)）。

これらのことから、会社とX3との雇用契約が職種限定であったとまでは認められない。また、就業規則上は職務の変更が想定されており、正社員であるX3にも当然適用されるものといえる。

しかしながら、前記判断（2(3)①）のとおり、会社においては、事実上、設計部門からプラント部門へ異動することは想定されていなかったことが窺える。

さらに、X3は、大学卒業後、主にオゾン・紫外線設備に関わる配置図や提案図の作成等の業務に携わってきたこと、会社は、設計も営業もできるエンジニアを採用したいと考えていたこと、入社面接の際、X3に静物のスケッチを描かせたこと、設計に関われる技術者と判断し、X3の採用を決定したことが認められる（第2、6(2)）。

このようなX3の経歴、採用の経緯からみるに、会社は、同人をその知識を活かすことのできる設計部門あるいは営業部門に配置することを想定して採用したものと推認することができる。

以上のことから、X3の職種は、設計に限定されていたとまではいい難いものの、同人を設計部門からプラント部門へ配転することは、極めて異例の措置であったとみることができる。

② 本件配転命令の業務上の必要性について

ア 次に、会社は、本件配転命令が業務上の必要性に基づくものであると主張する。その理由として、設計経験者がプラント部門に所属することにより、現場で技術的な仕様について説明・交渉することができ、不具合を未然に防止することなどが可能になるほか、パソコン操作や文書作成に慣れたX3がプラント部門に所属することにより、同人を通じてそれらの知識が他のプラント部門の社員に引き継がれ、プラント部門の業務の効率化が進むことを挙げる。

イ しかしながら、X3が21年10月の本件配転命令から23年2月の間に行っていた業務は、現場作業員としての業務であり、22年9月に住友金属工業株式会社和歌山製鉄所へ機器の不具合確認作業のスーパーバイザーとして出張した業務を除き、現場作業員としての業務を行っていたにすぎず、配転理由として挙げた業務はほとんど行っていなかったことが認められる（第2、6(5)）。

このように、配転実施後1年以上経過しても、会社の配転理由に挙げた業務を実際行わせていなかったことは、本件配転命令に業務上の必要性があったのか、疑いを持たざるを得ない。

ウ なお、22年9月にX3が出張した住友金属工業株式会社和歌山製鉄所は、21年3月、同人が設計部門に在職していた当時に、試運転業務に設計者として携わるために長期出張をしていたことがある現場である（第2、6(5)）。すなわち、X3は、設計者として、機械の特性について既に把握していた状態で、同所へスーパーバイザーとして出張したのであり、単に設計経験者を現場に派遣することにより業務が効率化するという、会社が配転理由として挙げた業務とは異なるものであるというべきである。

③ 本件配転がX3自身のスキルアップにもつながることについて

また、会社は、X3がプラント部門で現場経験を積むことで、会社製品についてよく知り、顧客からの信頼を得ることができるなど、本件配転が同人自身の今後のスキルアップにもつながるとも主張する。

しかしながら、前記（第2、6(2)）のとおり、X3は、大学卒業後から本件配転命令に至るまで、主にオゾン・紫外線設備に関わる配置図や提案図の作成等の業務に携わってきた者である。仮に、X3に現場経験が必要だったとしても、設計部門に所属しながら、現場経験を積むことも可能なはずであり、主に設計業務において経験を積んできた同人をプラント部門へ配転する必要まであったといえるのかは疑問がある。

④ 本件配転命令の人選の相当性について

会社は、配転命令に業務上の必要性があったことや本件配転がX3自身のスキルアップにもつながることから、同人を本件異動の人選として

適任と考えたと主張する。

しかしながら、上記判断のとおり、本件配転命令の業務上の必要性の有無や本件配転がX3自身のスキルアップにもつながるといえるのかについては不自然な点があり、人選の相当性についても疑わざるを得ない。

⑤ X3が書記補であったことについての会社の認識について

会社は、21年9月、X3に対する配転が問題になって以降、突然、組合が、同人が「書記補」であると主張してきたにすぎないと主張する。

この点につき、21年9月11日の団体交渉において、会社は、X3の支部での役職が「書記補」であることを初めて聞いた旨を述べ、他方、組合は文書ではないが、既に会社には通告している旨を述べている（第2、6(1)②）。

しかしながら、X3は、一律残業手当の支給についてY2部長に何度も要求しており、組合に加入したことにより、同手当の問題が解決したこと、20年に行われた14回の団体交渉のうち12回出席したこと、21年4月、支部の書記次長となり、当時の書記長の代わりに、X2と組合文書を作成したり、団体交渉に参加したりしたことが認められる（第2、6(3)、(4)）。

これらのことから、仮に会社が21年9月にX3が書記補であるということを知ったとしても、会社は、X3を以前から会社に不満を抱いており、積極的に組合活動に参加している組合員として認識していたと推認することができる。

⑥ 本件配転命令の不利益性について

次に、本件配転命令の不利益性についてみると、X3の月収は、一律残業手当が不支給となった22年5月分給与以降、配転以前と比べ、約7万円減少したほか、組合活動にも支障を来すようになったことが認められる（第2、6(5)）。

⑦ 本件配転命令当時の労使関係について

本件配転命令に至るまでの労使関係については、前記判断（1(3)①）のとおり、X2に対する複数回の懲戒処分の実施等を経て、X3に対する本件配転命令の内示が行われた21年8月頃には、相当程度緊迫してい

たことが窺われる。

⑧ 結論

前記①ないし④のとおり、会社の主張する本件配転命令の理由は不自然な点が多くみられ、その合理性は疑わしく、前記⑤のとおり、会社には、X3が積極的に組合活動をしている組合員であるとの認識があったといえる。そして、前記⑥のとおり、本件配転命令によって、X3には経済的不利益等が生じた。

また、本件配転命令に至るまでの労使関係は、上記⑦のとおり相当程度緊迫していたことが窺われる。

以上を総合的に勘案すると、本件配転命令は、会社が、S労組がJMIUに加盟したことを契機として、組合の会社に対する影響力が高まることを懸念し、X2とともに積極的に組合活動を行っていたX3に対し、経済的不利益等が生ずる配転を実施することにより、組合の会社における影響力を減殺することを狙ったものとみざるを得ない。

このような会社の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合の弱体化を意図した支配介入にも当たる。

4 救済方法について

本件において、申立人組合は、X2及びX3の配転に伴う賃金差額相当額の支払いを明示的には求めてはいないが、当然それを含む原状回復を求めているものとみられ、当委員会もその必要があると判断するので、この点につき、次のとおり支払いを命ずることとする。

X2については、前記（第2、9）のとおり、23年1月28日に解雇され、本件結審時現在、東京地方裁判所において係争中であるが、同人の解雇については、本件救済申立ての対象とはなっておらず、申立人らは、解雇問題の解決を裁判手続で行うことを選択したものといえる。そこで、主文第1項のとおり、X2に対する配転命令をなかったものとして、同人をプラント部門へ配転した日から同人を解雇した日まで、同人が設計部門に所属していたならば支払われるはずであった一律残業手当の額から、22年10月分（22年10月25日支給分）まで経過措置として同人に対し支払われた一律残業手当及びそれ以降実際の残業時間に応じて支払われた残業手当を合算した額を差し引い

た額を支払うよう命ずることとする。

X 3については、主文第2項のとおり、同人を設計部門に復帰させるとともに、同人をプラント部門へ配転した日から設計部門に復帰させる日までの間に、同人が設計部門に所属していたならば支払われるはずであった一律残業手当の額から、22年4月分（22年4月23日支給分）まで経過措置として同人に対し支払われた一律残業手当及びそれ以降実際の残業時間に応じて支払われた残業手当を合算した額を差し引いた額を支払うよう命ずることとする。

さらに、本件において認められる諸事情を総合的に勘案すると、主文第4項のとおり、文書の交付及び掲示を命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X 2に対し、22年4月16日付けで設計部門からプラント部門への配転を命じたこと、X 3に対し、21年10月1日付けで設計部門からプラント部門への配転を命じたこと、及びX 2に対し、21年9月29日付出勤停止処分を行ったことは、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成24年4月3日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志