

兵庫、平9不4、平11.11.16

## 命 令 書

申立人 全日本金属情報機器労働組合  
同 全日本金属情報機器労働組合兵庫県地方本部  
同 全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部

被申立人 西神テトラパック株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部執行委員長X1に対して、平成8年10月23日付けでなした出勤停止処分を取り消し、同年11月分給与、同年12月分給与、同年冬季賞与及び平成9年夏季賞与において、同処分を理由として欠勤控除した相当額を支払い、かつ平成8年冬季賞与考課及び平成8年度についての人事考課を改めて行い、それに基づき再度算定して得られる平成8年冬季賞与、平成9年度給与、平成9年度夏季賞与及び同年冬季賞与の額と、平成9年度給与及び平成9年冬季賞与の既支払額並びに平成8年冬季賞与及び平成9年夏季賞与の既支払額にこれらの賞与の欠勤控除額を加算した額との間の差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部副執行委員長X2、同副執行委員長X3及び同書記長X4に対して、平成8年10月23日付けでなした出勤停止処分を取り消し、同年11月分給与及び同年冬季賞与において、同処分を理由として欠勤控除した相当額を支払い、かつ平成8年冬季賞与考課及び平成8年度についての人事考課を改めて行い、それに基づき再度算定して得られる平成8年冬季賞与、平成9年度給与、平成9年夏季賞与及び同年冬季賞与の額と、平成9年度給与、平成9年夏季賞与及び同年冬季賞与の既支払額並びに平成8年冬季賞与の既支払額に同賞与の欠勤控除額を加算した額との間の差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部書記長X4に対する平成8年9月1日付け製造課ラミネーターへの配転命令を取り消し、同人を工務課電気係に復帰させなければならない。
- 4 被申立人は、申立人全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部副執行委員長X3に対する平成9年1月1日付け製造課スリッターへの配転命令を取り消し、同人を同課工程改善業務担当に復帰させなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人全日本金属情報機器労働組合（略称・JM IU、以下「組合本

部」という。)は、主に金属、機械、情報機器等の関連産業に従事する労働者で組織する全国組織の労働組合で、審問終結時の組合員数は、約13,000名である。

- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合兵庫地方本部（以下「組合地本」という。）は、兵庫県内の組合本部に加入する労働者で組織する労働組合で、審問終結時の組合員数は、約500名である。
- (3) 申立人全日本金属情報機器労働組合西神テトラパック支部（平成6年1月30日に組合本部に組織加入する前は、西神テトラパック労働組合と称しており、組織変遷の過程でテトラパック労働組合西神支部と称していた時期もあった。以下、明示する場合を除き、組合本部への組織加入の前後を問わず「組合支部」という。）は、被申立人西神テトラパック株式会社（以下「会社」という。）の従業員で組織する労働組合で、審問終結時の組合員数は、18名である。
- (4) 会社は、肩書地に本社を、神戸市西区高塚台に西神工場を置き、食品用紙容器（以下「紙パック」という。）に供する紙加工を業とする株式会社で、審問終結時の従業員数は、201名である。

なお、会社は、東京都千代田区に所在する日本テトラパック株式会社（以下「日本テトラ社」という。）と同一資本系列の会社である。

## 2 本件申立てまでの経緯

### (1) パート雇止め問題の発生

平成4年6月10日、会社は、同年3月に策定した「コスト低減計画」の一環として、組合支部の組合員であった女性パート従業員4名に対し、うち3名を同年6月末日、1名を同年9月末日で雇止めする旨通告した（以下「パート雇止め問題」という。）。

組合支部は、パート雇止め通告の撤回を求めて会社と団体交渉を重ねたが、主張は平行線であった。このため、組合支部は、同年6月23日、三六協定を破棄する旨会社に通告し、同月24日午後3時から無期限指名ストライキを、同月26日午前7時からは無期限全面ストライキを行い、同月29日午後5時15分までこれを続けた。

同日、女性パート従業員4名は、結局、会社の通告どおりそれぞれの雇止め期限で退職することとした。これを受けて、組合支部も、同年7月8日開催の団体交渉において、パート雇止め問題に関する闘争を終結することを会社に表明した。

### (2) X1の配転

平成4年12月28日、会社は、「コスト低減計画」による組織変更を実施することとし、同月31日付けで組合支部執行委員長X1（以下「X1」という。）が所属していた工程改善グループを解散し、平成5年1月1日付けで同人を同グループから製造管理部ドクターマシン（当時）に配転する命令を発した（以下「X1配転」という。）。

### (3) 兵庫県地労委平成5年（不）第1・3号事件

平成5年1月21日、X1は、会社を被申立人として、配転命令は、組合活動を理由とする不利益取扱いであるとして、これを撤回し、原職に復帰させることを求める救済申立て（兵庫県地労委平成5年（不）第1号事件）を当委員会に行い、同年4月9日、組合支部も、上記の救済内容に加え、謝罪文の掲示を求める救済申立て（兵庫県地労委平成5年（不）第3号事件）を当委員会に行った。さらに組合支部は、同年7月8日、会社が、組合支部組合員に対して、脱退勧奨を行ったり、組合支部に対する誹謗中傷を行っているとして、支配介入の禁止を求める救済内容の追加等の申立てを行い、平成6年3月9日には、会社が組合支部組合員に対して、組合支部に在籍していると警察のブラックリストに登録され、いろいろな不利益を受けかねないと示唆し、脱退勧奨を行っているとして、支配介入の禁止を求める救済内容の追加申立てを行った。

当委員会は、両事件を併合審査し（以下、兵庫県地労委平成5年（不）第1号及び同第3号の両事件を併せて「兵労委平成5年事件」という。）、平成6年12月6日、会社に対して、X1に対する配転命令の撤回と原職相当職への復帰、組合支部に対する支配介入の禁止及び謝罪文の交付を命じる救済命令を発した（以下「地労委命令」という。）。

(4) 中央労働委員会による再審査

平成6年12月20日、会社は、地労委命令は全部不服であるとして、中央労働委員会に再審査申立てを行った（中労委平成6年（不再）第45号事件）。同委員会は、再審査に当たり、地労委命令の履行勧告を行ったが、会社は、同命令を履行しなかった。

平成9年5月7日、同委員会は、地労委命令の主文を変更し、X1の配転撤回と原職相当職への復帰を求める救済申立てを棄却し、その他の部分については、その内容を実質的に維持する命令を発した（以下「中労委命令」という。）。

(5) 中労委命令に対する取消請求訴訟

中労委命令に対して、会社とX1及び組合支部とは、それぞれ同命令の不服部分の取消しを求める行政訴訟を東京地方裁判所に提起した（会社原告事件は、東京地方裁判所平成9年（行ウ）第145号事件、X1及び組合支部原告事件は、同平成9年（行ウ）第206号事件）。

両事件は併合審理され、平成11年4月21日、中労委命令のうち、X1の配転撤回及び原職復帰の棄却部分を取り消し、その他の部分を維持する判決が出された。

なお、会社は、この判決を不服として、同月30日、東京高等裁判所に控訴し、現在、同事件は、同裁判所に係属中である。

(6) 民事訴訟の経過

兵労委平成5年事件に関連して、平成6年12月26日、組合本部、組合地本及び組合支部（以下「組合支部ら」という。）は、地労委命令において認定された脱退勧奨等の不当労働行為が、民法上の不法行為に当たる

として、会社及び西神工場長Y1（当時）に対する指害賠償請求訴訟を神戸地方裁判所に提起し、他方、会社は、平成8年1月26日、平成4年6月のパート雇止め問題の際に組合支部が行ったストライキは違法な争議行為であるとして、組合支部、X1及び組合支部書記長X4（以下「X4」という。）に対する損害賠償請求訴訟を同裁判所に提起した。

両事件は、併合審理され、平成10年6月5日、組合側の主張をほぼ認める判決が出されたが、双方が控訴し、審問終結時（平成11年3月19日）において、大阪高等裁判所に係属中である。

### 3 ビラ配布に対する懲戒処分

#### (1) 組合支部によるビラ配布の開始

組合支部は、中央労働委員会に兵労委平成5年事件に係属している間に、労使紛争の実情を世論に訴えるため、平成8年5月上旬ころから、支援団体であるJMIU西神テトラパック支部支援共闘会議（以下「共闘会議」という。）と共同して、神戸市営地下鉄西神中央駅前（以下「駅前」という。）で月1、2回のビラ配布を開始した。

#### (2) 8月7日のビラ配布

平成8年8月7日、組合支部及び共闘会議は、同年5月上旬ころから駅前で配布していた従前のビラの「西神テトラパック(株)（100%スウェーデン資本の食品用紙パックの最大手）は、地労委命令を守れ」という大見出しを、「ご存じでしたか？森永のピクニックも明治のブリックも西神テトラパックの紙容器に入っています。」という大見出しに差し替え、さらにその大見出しに「ピクニック」と「ブリック」の挿絵を添えたビラ（以下「8月7日ビラ」という。別紙1）を作成し、駅前で配布した。なお、このビラの本文は、従前のビラと変わらなかった。

#### (3) 8月7日のビラ配布に対する会社の抗議

「8月7日ビラ」配布の翌日、会社総務課マネージャーY2（以下「Y2マネージャー」という。）は、X1に対して、労使紛争とは無関係の取引先名及びその商品名（以下「取引先名等」という。）がビラに記載されているとして抗議した。さらに、平成8年8月12日、会社西神工場副工場長Y3（以下「Y3副工場長」という。）は、X1及び組合支部副委員長X2（以下「X2」という。）を工場長室に呼び出し、同様の抗議をした。また、同月29日、X4の配転問題〔後記5(2)〕を議題とした団体交渉の席上、会社は、組合支部に対して、「8月7日ビラ」の配布について、深く遺憾の意を表明する旨記載した文書を交付した。

#### (4) 9月11日のビラ掲示と会社の警告

平成8年9月11日、組合支部は、「雪印」の名前及び挿絵を追加した大見出し並びに「中身は美味しいのに容器を作っている会社ではこんなひどいことが行われています」との一文を「8月7日ビラ」に追加したビラ（以下「9月11日ビラ」という。）を作成し、会社内の組合掲示板に掲示していたが、同日行われたX4配転問題〔後記5(2)〕についての団体

交渉での席上、Y 3 副工場長が、このビラを撒けば断固たる措置を取らざるを得なくなる旨発言したため、組合員への処分を危惧し、予定していた駅前でのビラ配布を中止した。

(5) 10月9日のビラ配布

組合支部は、共闘会議と共同して、「西神テトラパックは日本の法律を守り、働くものの権利を認めよ」との大見出し並びに「組合の街頭ビラに異常に反応中労委和解も拒否」、「憲法無視のやりたい放題」、「報復人事で組合書記長を不当配転」及び「ビラを撒くと厳重処分と組合を脅迫」との中見出しを付けた新たなビラ（以下「10月9日ビラ」という。別紙2）を作成し、平成8年9月18日、同月27日、同年10月9日の3回にわたって、駅前で配布した。

(6) X 1ら組合支部三役に対する出勤停止処分

平成8年10月23日、会社は、組合支部が行った「10月9日ビラ」配布は、労使関係とは無関係の取引先名等を引用したり、会社があたかも法規を遵守しない会社であるなどと事実を反する虚偽の内容を記載して排謗中傷し、消費者及び取引先に対して、労務管理を含む生産体制に不信感を募らせるものであり、また、組合支部は、それまでの再三にわたる会社の自粛要請を無視し、宣伝活動を重ねたものであるから、組合支部三役であるX 1、X 2、組合支部副執行委員長X 3（以下「X 3」という。）及びX 4の4名（以下「X 1ら4名」という。）に対して、就業規則に基づく懲戒処分を行おうとする通告書を組合支部に交付した。また、会社は、X 1に対して、同月23日から同年11月3日までの7勤務日、X 2、X 3及びX 4に対して、同年10月24日から同月29日までの4勤務日の出勤停止処分とし、その間を無給とする旨及び同月23日17時15分までに始末書の提出を求める内容の懲戒処分通知書をそれぞれ交付した（以下「懲戒処分」という。）。

(7) 懲戒処分を議題とする団体交渉の開催

懲戒処分を不服とする組合支部の要求により、平成8年10月30日及び同年11月8日に団体交渉が開催されたが、虚偽の内容のビラを配布して会社の体面を傷つけたのであるから、懲戒処分は当然であるとする会社と、ビラの内容は事実を記載しただけであるから、不当な処分であるとする組合支部とが対立し、交渉は平行線であった。

同月11日、組合支部は、再度の団体交渉の開催を要求したが、同月14日、会社は、組合支部が懲戒処分の白紙撤回要求の取下げもしくは変更をしない限り、交渉の進展が望めないとして、団体交渉に応じない旨回答した。以後、懲戒処分についての団体交渉は、開催されていない。

(8) 懲戒処分によるX 1ら4名の不利益

会社は、X 1の7勤務日の欠勤控除として、同人の平成8年11月分給与、同年12月分給与、同年冬季賞与及び平成9年夏季賞与から合計152,698円を、X 2の4勤務日の欠勤控除として、同人の平成8年11月分

給与及び同年冬季賞与から合計77,577円を、X3の4勤務日の欠勤控除として、同人の平成8年11月分給与及び同年冬季賞与から合計66,986円を、X4の4勤務日の欠勤控除として、同人の平成8年11月分給与及び同年冬季賞与から合計65,844円を控除した。さらに、会社は、人事考課及び賞与考課において懲戒処分をマイナス要素として評価したため、X1ら4名は、平成8年冬季賞与の賞与考課部分及び平成9年賃上げ時において年齢給、習熟給及び資格給からなる月額給与のうち習熟給の昇給で不利益を受けた。

なお、組合支部と会社とは、賞与支給額（賞与考課による変動幅を含む）及び賃上げ額の交渉結果について、平成8年冬季賞与を除き、組合員平均値を示した妥結書を締結している。

#### 4 会社組織の変遷

平成7年1月、会社は、それまでの製造部、製造Ⅰ部、製造Ⅱ部及び製造Ⅲ部を統合して製造部に、各工程で行っていた工程改善業務を集約して工程管理部工程管理グループに、従前の工務部を工程管理部保全グループにする組織変更を行い、平成8年4月には、それまでの部制を課制に改め、製造部を製造課、工程管理部を工程管理課と改めた。

さらに、平成9年1月、会社は、工程管理課工程管理グループ（以下「工程管理グループ」という。）を製造課に編入し、工程管理課保全グループ（以下「保全グループ」という。）を工務課（電気係、機械係、プラント係及び管理係の4係制）と改編する組織変更を行った。これにより、工程改善の検討は、製造課の中において、各工程の業務と一体となっていくこととなった。

なお、会社の製造現場における組織は、昭和56年5月の西神工場操業開始以来平成9年1月の組織変更まで、時期により名称の変遷はあるが、概ね、製造機械の据付け、保全、修理及び改善を担当する部門（以下「工務部門」という。）と、製造機械の操作及び工程管理を行い、直接製品の生産を担当する部門（以下「製造部門」という。）とに大別され、平成9年1月の組織変更前の人員は、管理職を除いて、製造部門（製造課）約130名、工務部門（工程管理課）約30名であった。

#### 5 X4の配転

##### (1) X4の職歴等

###### ア 職歴

X4は、神戸市立工業高等専門学校電気工学科を卒業後の昭和55年4月に会社に入社し、以後平成8年9月1日付けで保全グループから製造課ラミネーター（以下「ラミネーター」という。）へ配転（以下「X4配転」という。）されるまで16年余り、一貫して工務部門に所属し、製造機械の据付け、保全及び修理において、電気技術を要する業務に従事していた（以下「電気技術業務」という。）。

###### イ 組合活動歴

X 4 は、組合支部の前身である西神テトラパック労働組合が結成された昭和56年以來の組合員であり、平成元年9月から平成4年8月までは3期連続で組合支部執行委員長、同年9月から現在までは7期連続で組合支部書記長に就任しており、組合支部の組合活動において中心的な役割を担ってきている。

(2) X 4 配転の内容

ア X 4 に対する配転命令

平成8年8月20日、会社は、保全グループマネージャーY 4 及び工程管理グループマネージャーY 5（以下、それぞれ「Y 4 マネージャー」「Y 5 マネージャー」という。）を通じ、X 4 に対して、ジョブローテーションの一環であるとして、製造課ラミネーターへの配転の内示を行い、同月27日、正式に文書で通知した。内示の際、X 4 が、配転理由が納得できないとしてさらに説明を求めたところ、両マネージャーは、同じ部署に長くいるとマンネリになるからである旨説明した。

なお、同年9月1日付けの人事異動により、会社内で異動した者は10名、会社から日本テトラ社へ転籍した者は1名であり、そのうちX 4 配転に関連する異動者は、保全グループ機械担当からX 4 の後任となったZ 1、製造課プリプレスからZ 1 の後任となったZ 2 及び同課ドクターからZ 2 の後任となったZ 3 の3名であった。X 4 配転関連の異動者の内示時期は、同年8月20日以降であったが、それ以外の異動者は、品質保証課から日本テトラ社へ転籍となったZ 4、製造課から品質保証課へ配転となったZ 5 といった課を越えて異動した者を含め、同年8月初めまでには内示が行われていた。

イ X 4 配転に関する団体交渉

平成8年8月29日、組合支部の要求により、配転を議題とする団体交渉が開催されたが、配転について、本人の同意やメリットを実施の要件とするよう求める組合支部と、配転には本人にもメリットがあり、十分な説明はするが同意がなくても会社の裁量権として実施とする会社とか対立し、さらにX 4 配転については、「8月7日ビラ」の配布に対する報復であり、不当労働行為であるとする組合支部と、それを否定する会社とが対立した。

ウ 配転後のX 4 の職務内容等

ラミネーターは、紙パックの製造工程の一つで、紙パックに封入される飲料水の品質保持と漏出防止のために、印刷済みのロール状原紙にポリエチレンでコーティングをする工程であり、X 4 は、ここでオペレーターとして、紙ロールの機械への取付け及び機械操作、コーティング済紙ロールの取り外し、書類整理、製品検査等を行うこととなり、電気技術の知識・経験は、全く不要となった。

なお、配転に伴うX 4 の給与等級上の位置付け、勤務体制、職務上の地位等に変化はなかった。

また、X 4 が配転前に所属していた工程管理課は、マネージャーを除く所属員26名のうち組合支部組合員が8名と、会社の中では組合員比率の最も高い部署であるとともに、従来から組合支部三役が所属するいわば組合支部の拠点といえる部署であった。

## 6 X 3 の配転

### (1) X 3 の職歴等

#### ア 職 歴

X 3 は、中日本自動車短期大学自動車工業科を卒業後、日産サニー神戸販売株式会社での自動車整備の仕事を経て、昭和59年2月に会社に入社した。会社入社後は、平成8年9月1日付けの保全グループから工程管理グループへの配転を経て、平成9年1月1日付けで工程管理グループから製造課スリッター（以下「スリッター」という。）へ配転（以下「X 3 配転」という。）されるまでの約13年間、一貫して工務部門に所属し、製造機械の据付け、保全、修理及び改善において、機械技術を要する業務（以下「機械技術業務」という。）に従事していた。

なお、X 3 は、保全グループから工程管理グループへの配転に先立つ平成8年8月2日ころ、Y 4 マネージャーから内示を受けたが、その際、同人から1年半ないし2年程度工程管理グループへ行って腕を上げ、また保全グループに戻ってくればよい旨説明を受けた。

#### イ 組合活動歴

X 3 は、会社入社以来、組合支部の組合員であり、平成5年8月から平成6年7月までは執行委員、同年8月から現在までは5期連続で副執行委員長に就任しており、組合支部の組合活動において中心的な役割を担ってきている。

### (2) X 3 配転の内容

#### ア X 3 に対する平成9年1月1日付け配転命令

平成8年12月5日、会社は、製造課マネージャーY 6（以下「Y 6 マネージャー」という。）を通じ、X 3 に対して、製造課スリッターに異動させる旨の内示を行い、同月6日、文書でこれを通知した。

X 3 配転は、工程管理グループが製造課に編入されたことに伴うものであり、同グループ所属の全員がX 3 との同日付けで製造課へ異動となったが、X 3 以外の者は、従来どおりの工程改善業務に配置された。

X 3 は、内示の前日、同グループ所属の全員が工場内の会議室に集められ、Y 5 マネージャーから同グループは製造課に編入されるが、全員引き続いて従前の工程改善業務を行ってもらふ旨説明を受けていたため、Y 6 マネージャーにその旨述べると、同人は、製造課に来たら課内のことは自分が決めさせてもらふ旨述べた。

#### イ 配転後のX 3 の業務内容等



スリッターは、紙パックの製造工程の一つで、ラミネート加工されたロール状原紙を飲料水の充填機に合わせた大きさに裁断し、リール状にする工程であり、X3は、ここでオペレーターとして、紙ロールの機械への取付け、機械操作、裁断された紙リールの取り外し、裁断状況の目視による検査及び欠陥リールの選別を行うこととなり、機械技術に関する知識・経験は全く不要となった。

なお、配転に伴うX3の給与等級上の位置付け及び職務上の地位に変化はなかったが、勤務体制が、日勤から三交替勤務となった。

また、X3が配転する前に所属していた工程管理課が、会社の中では組合員比率の最も高い部署であるとともに、従来から組合支部三役の所属するいわば組合支部の拠点といえる部署であったことは、前記5(2)ウと同様である。

#### ウ X3配転による工程改善業務への影響

X3が携わっていた工程改善業務のうち、プリンター1号機の小径ロール取付けの簡素化工事は、残り2か月もあれば完了する段階となっていたが、X3配転後1年以上経った段階においても、未完成のまま放置されていた。

#### エ X3配転後の組合支部の組織及び活動

団体交渉の準備、異なる各直（勤務時間帯）の組合員と組合支部三役との日常的な意思疎通、意見の取りまとめ等の組合活動は、X3配転までは、常に組合支部三役のうちの誰かが日勤であったため、その日勤者が行い、X1配転前までは執行委員長が、X1配転後の平成5年1月から平成7年12月まではX4が行っていた。平成8年1月以降は、X3が、唯一の日勤者としてこれらを行っていたが、平成9年1月の配転により、同人が三交替勤務となったため、組合支部としては、組合支部結成以来初めて三役に日勤者がいなくなり、組合活動に支障を来すようになった。

また、X3配転後の平成9年3月から5月にかけて工務課の組合支部組合員4名が相次いで組合支部を脱退した。

### 7 会社における人事異動及び昇格の実情

#### (1) 人事異動の実情

会社では、社内だけでなく、グループ会社である日本テトラ社との間においても人事異動が行われており、また、従前の職務とは関係のない部署への異動、あるいは従前の知識や経験が必要とされない部署への異動も行われている。ただし、昭和56年5月の西神工場の操業開始以来審問終結時までの約18年間で、工務部門の技術者が、製造部門のオペレーターへ配転された例は、平成5年1月1日付けで工程改善グループから製造管理部ドクターマシンへ配転されたX1、平成8年2月19日付けで工程管理課保全グループ機械担当から製造部プリプレスへ配転されたZ6（当時組合支部組合員であり、その後脱退した。以下「Z6」とい

う。)、X 4 及びX 3 の組合支部組合員の 4 名のみであり、Z 6 を除く 3 名は、組合支部の三役である。

なお、X 4 配転当時、会社の技術職ないし専門職と呼ばれる者のうち、X 4 よりも同一部門に所属している期間が長い者として、昭和55年 1 月の入社以来同じ工務部門の機械担当に従事している Z 7 がいた。

## (2) 人事異動の希望調査

会社では、人事考課の面接時等に異動希望の調査が行われており、平成 6 年 4 月以降の調査では、製造部門のオペレーターから工務部門への異動希望が出される例は、少なからずあったが、工務部門の技術者から製造部門のオペレーターへの異動希望が出された例は、わずか 1 例のみであり、実際の異動も行われなかった。

## (3) 給与等級の昇格の実情

会社は、それまでの給与等級制度を変更し、平成 5 年 5 月 1 日から新たな給与等級制度を導入した。ただし、管理職であるマネージャーより下位の等級については、名称を変更した以外に大きな変更はなく、審問終結時において、X 3 及びX 4 は、G 4 という等級に位置付けられている。なお、G 4 までは、年功で昇格し、次の G 5 への昇格には試験に合格することが必要とされているが、それとあわせて製造部門のオペレーターには、工務部門の技術者には必ずしも必要とされていない、P E (プロダクション・エンジニアと呼ばれる職制) に昇進しなければ G 5 に昇格しないという実態がある。

## 第 2 判 断

### 1 組合支部三役に対する懲戒処分について

会社は、「8 月 7 日ビラ」及び「9 月 11 日ビラ」が、憲法違反、無法は許されない等の記載により、会社を誹謗中傷し、さらに大見出しへの取引先名等の記載により、従業員及び一般人に会社への不信感を醸成させ、企業秩序に影響を与えただけでなく、不買も呼びかけるものであり、また、「10 月 9 日ビラ」が、本文に取引先名等を記載し、中見出しにおいて、虚偽の事実に基づく不公正な評論・断定を行うものであるから、組合支部らが、これらの不当な内容及び目的を持ったビラを駅前で配布したり、会社内で掲示することは、正当な組合活動といえない旨主張する。

これに対し、組合支部らは、一連のビラ配布は、労使紛争の実情及び会社の不当性を世論に訴えることにより、長期化し膠着状態となっている労使紛争の解決を促し、労使関係の正常化を図ることを目的としたものであるから、正当な組合活動である旨主張するので、以下、判断する。

#### (1) ビラの内容等

##### ア 「8 月 7 日ビラ」及び「9 月 11 日ビラ」

「8 月 7 日ビラ」及び「9 月 11 日ビラ」の本文の記載内容は、第 1 の 2 (1)ないし(4)で認定した事実に概ね合致するものであり、組合支部と会社との間におけるそれまでの労使紛争の実情を概略説明したもの

と認められる。兵労委平成5年事件で当委員会が不当労働行為と認定したこと及び会社が地労委命令を履行しなかったことが事実であることからすれば、憲法違反及び憲法を守れとの表現は、憲法が労働者の団結権を保障していることを引用して、会社にも不当労働行為により労働者の団結権を侵害しないよう求めたものと認められ、また、無法は許されないとの表現も、労働組合法違反及び地労委命令の不履行を指すものと認められるから、これらの表現には多少の誇張が含まれてはいるものの、全体として不当というほどのものではなく、会社を誹謗中傷しているとは認め難い。

また、大見出し及び本文のいずれにおいても、取引先名等を非難したり不買を呼びかける表現は認められず、前記で判断したとおり、本文がこれまでの労使紛争の実情を概略説明したものにすぎないのであるから、その末尾に、支援を依頼する旨記載されていることだけをとらえて、不買を呼びかけていると一般人が理解するのはおよそ困難である。

これらのビラ配布当時、組合支部と会社との間において、中央労働委員会で兵労委平成5年事件の地労委命令に対する再審査が行われていたこと〔第1の2(4)〕及び神戸地方裁判所において、兵労委平成5年事件に関連した損害賠償請求事件が係属していたこと〔第1の2(6)〕、並びに「8月7日ビラ」及び「9月11日ビラ」の本文は、平成8年5月上旬ころから駅前で配布されていた組合支部への支援を求めるビラと同じであり、見出しを付け替えただけのものであること〔第1の3(2)(4)〕を勘案すると、これらのビラは、従前のビラ配布と同様、組合活動に対する支援を求めたものであり、取引先名等を見出しに使用したのは、身近で著名な取引先名等により世論の関心を引くためのものであると解するのが相当である。

よって、組合支部らが、これらを駅前で一般人に配布もしくは会社内の組合掲示板に掲示したとしても、不当とまではいえない。

#### イ 「10月9日ビラ」

「10月9日ビラ」の本文の記載内容は、概ね第1の2(4)、3(3)(4)、5(1)(2)で認定した事実と合致し、「8月7日ビラ」配布以後の組合支部と会社との労使紛争を概略説明したものと認められ、また、「憲法無視の無法のやりたい放題」、「報復人事で組合書記長を不当配転」及び「ビラを撒くと厳重処分と組合を脅迫」との中見出しの表現についても、X4配転〔第1の5〕及びY3副工場長の「9月11日ビラ」を撒けば断固たる措置を取らざるを得ない旨の発言〔第1の3(4)〕に対する組合支部の立場からした批判であり、憲法の引用の意味については、前記「8月7日ビラ」の場合と同趣旨と解するのが相当である。

さらに、取引先名等の記載は、「8月7日ビラ」配布以降の労使紛争を概略説明した本文において、その発端となった原因を説明するため

に引用されたものであるから、不買を呼びかけたものでないことは明らかである。

よって、ビラの記載には、会社の行為に対する批判として多少の誇張が含まれているが、ことさらに虚偽の事実が記載されているとは認められず、組合支部らが、これを駅前で一般人に配布したとしても、不当とまではいえない。

## (2) 不当労働行為の成否

以上のことからすれば、組合支部が行った一連のビラ配布等は、ビラの内容、配布目的及び方法のいずれにおいても不当な点は認められず、正当な組合活動の範囲に属する行為であるから、会社がこれを理由として、組合支部三役であるX 1ら4名に対して、懲戒処分を行ったことは、正当な組合活動に対する不利益取扱いとして、労働組合法第7条第1号に該当するとともに、組合支部の組織及び活動に対する支配介入として、同条第3号に該当すると判断する。

## 2 X 4配転について

組合支部らは、X 4配転について、業務上の必要性も合理的理由も認められず、職務上の不利益を伴う、極めて不合理かつ不自然なものであり、組合支部が平成8年8月7日に行ったビラ配布に対する報復であるから、正当な組合活動を故とした不利益取扱いであり、組合活動の弱体化を図る目的で行われた支配介入であると主張する。

これに対し、会社は、X 4配転が、人事ローテーションという会社の業務上の必要性を理由として行われたものであり、配転による不利益は何ら存在しないのであるから、不当労働行為ではないと主張するので、以下、判断する。

### (1) 配転当時の労使関係

X 4配転当時、組合支部と会社とは、中央労働委員会において、兵労委平成5年事件の地労委命令についての再審査事件〔第1の2(4)〕を、神戸地方裁判所においては、兵労委平成5年事件に関連する損害賠償請求事件〔第1の2(6)〕を争っていた。

また、組合支部の「8月7日ビラ」配布について、会社は、配布翌日にはY 2マネージャーが、8月12日にはY 3副工場長が、それぞれX 1らに抗議するとともに、同月29日の団体交渉の席上では、深く遺憾の意を表明する旨記載した文書を組合支部に交付しており〔第1の3(3)〕、さらには、「9月11日ビラ」の会社内掲示、「10月9日ビラ」の配布と合わせて、後日懲戒処分の対象としている〔第1の3(6)〕。

以上のことからすれば、会社は、組合支部が行った「8月7日ビラ」の配布に対して強い嫌悪感を持っていたと認められる。

### (2) 配転の合理性

#### ア 配転決定時期

平成8年9月1日付けの異動者10名及び転籍者1名に対する配転の

内示は、X 4 及びその関連の異動者のみが、「8 月 7 日ビラ」配布後の同年 8 月 20 日以後に行われており、それ以外の者は、同月初めまでに行われている [第 1 の 5 (2)ア]。製造課へ配転される X 4 が、仮に会社の主張するように人事ローテーションという理由のみで配転されたのであれば、逆に製造課から保全グループへ配転させる者についても、人事ローテーションの一環として行われるはずであり、約 130 名が所属し、工務部門への異動希望者も少なからずいた製造課において [第 1 の 4、7 (2)]、その人選が特に困難であり、内部調整に時間がかかるとは考え難い。現に、X 4 配転と同じ 9 月 1 日付けで品質保証課へ配属された Z 5 の場合は、製造課から課を超える配転であるにもかかわらず、同年 8 月初めまでには内示が行われている [第 1 の 5 (2)ア]。よって、X 4 の配転は、ビラ配布が行われた同年 8 月 7 日以後に急遽決定されたと見ざるを得ない。

#### イ 配転理由

X 4 配転当時、会社の工務部門に所属する者は約 30 名いたが、その中には X 4 よりも工務部門に所属する期間が長い Z 7 がいたこと並びに工務部門の技術者が製造部門のオペレーターへ配転された例は、西神工場が操業を開始した昭和 56 年 5 月から X 4 配転の平成 8 年 9 月までの約 15 年間において、平成 5 年 1 月 1 日付けの X 1 配転、平成 8 年 2 月 19 日付けの Z 6 の配転及び X 4 配転の 3 件であり、X 4 配転以後においても、X 3 配転の 1 件のみと極めて異例であり、しかも組合支部三役に集中していること [第 1 の 7 (1)] を勘案すれば、人事ローテーションは、X 4 配転時においてもそれ以後においても、工務部門では、計画的・制度的に行われていたとは認められず、これを X 4 配転の理由とする会社の主張は、採用できない。

#### (3) 配転の不利益性

会社では、製造部門のオペレーターは、P E に昇進しなければ給与等級上の G 4 から G 5 に昇格できないのに対して、工務部門の技術者は、必ずしも P E に昇進することなく G 5 に昇格している実態があり [第 1 の 7 (3)]、工務部門の技術者であった G 4 の X 4 にとって、G 5 への昇格で不利となる製造部門のオペレーターへの配転は、処遇上の不利益になる。

また、高等専門学校で電気分野を専攻し、会社に入社後も 16 年余りの長期間にわたり電気技術業務に従事してきた X 4 にとっては、電気技術が全く不要である製造部門のオペレーターに配転されること [第 1 の 5 (1)ア、(2)ウ] は、精神的苦痛を受けるものと認めざるを得ず、さらには、電気技術者としての技術や経験を維持し、伸長させることができないので、職務上の不利益に当たる。

#### (4) 組合活動への影響

工程管理課は、マネージャーを除く所属員 26 名中 8 名が組合支部組合

員であり、会社の中では組合員比率の最も高い部署であるとともに、従来から組合支部三役が所属する組合支部の拠点ともいえる職場であったが[第1の5(2)ウ]、その職場において、X4は、平成元年9月から平成4年8月までは、組合支部執行委員長、同年9月からは、同書記長を務め、組合支部の組合活動において中心的な役割を担っていた[第1の5(1)イ]。このような同人が、合理的な理由なく不利益の伴う配転をされたこと[第2の2(2)(3)]は、平成9年1月1日付けで組合支部副執行委員長であるX3が製造課へ配転されたこと[第1の6(1)(2)]とあいまって、組合支部組合員の組合活動に萎縮効果をもたらしたことは、想像するに難くない。現に、X3配転後の同年3月以降、工務課の組合支部組合員4名が相次いで組合支部を脱退していること[第1の6(2)エ]からも、組合支部の組織及び活動に大きな影響を与えたものと認められる。

(5) 不当労働行為の成否

以上のとおり、X4配転は、会社が再三抗議し、強い嫌悪感を表した「8月7日ビラ」配布の直後に行われたこと、配転先が工務部門の技術者としては異例の製造部門のオペレーターであり、同種の配転例は組合支部三役に集中していること、会社の配転理由に合理性が認められないこと及びX4に精神的苦痛を与えるとともに処遇上ないし職務上の不利益に当たることを考え合わせると、「8月7日ビラ」の配布に対する会社の報復と見るのが相当であり、正当な組合活動に対する不利益取扱いとして、労働組合法第7条第1号に該当する。また、X4配転は、組合支部の組織及び活動に大きな影響を与えたのであるから、支配介入として、同条第3号にも該当すると判断する。

3 X3配転について

組合支部らは、X3配転について、業務上の必要性もその他合理的理由も認められず、職務上及び組合活動上の不利益を伴う、極めて不合理かつ不自然なものであり、組合支部らが8月7日以降行ったビラ配布に対する報復であるから、正当な組合活動を故とした不利益取扱いであり、組合支部の組合活動の弱体化を図る目的で行われた支配介入でもあると主張する。

これに対し、会社は、X3配転は、会社内部の組織変更に伴って行われた課内異動であるから、いわゆる「配転」には当たらず、異動先での担当業務も製造課マネージャーがその権限に基づき、業務上の必要を認めて、決定したものであり、また、X3には何らの不利益も発生していないから、不当労働行為には当たらないと主張するので、以下、判断する。

(1) 職種変更の内容

会社がX3に対して行った異動は、異動先を製造課スリッターと明示した文書により命じたものであること、業務内容を工程改善業務からスリッターのオペレーター業務へと実質的に変更していること[第1の6(2)ア、イ]、臨時の応援業務のような、一時的なものでなく、長期間の職種変更であると認められることから、これを「配転」という以外になく、

「配転」でないとする会社の主張は、採用できない。

(2) 配転当時の労使関係

X 3 配転当時、組合支部と会社とは、前記第 2 の 2 (1) の状況に加えて、X 4 配転を「8 月 7 日ビラ」配布に対する報復であり不当労働行為であるとする組合支部とこれを否定する会社とが対立していたこと [第 1 の 5 (2)イ]、「9 月 11 日ビラ」に対して、X 4 配転を議題とする団体交渉の席上、Y 3 副工場長が、このビラを撒けば断固たる措置を取らざるを得ない旨警告したこと [第 1 の 3 (4)]、並びに組合支部が、「10 月 9 日ビラ」で X 4 配転及び Y 3 副工場長の警告に対して非難を繰り返していたところ、会社は、一連のビラ配布について、不当なビラ配布であるとして、組合支部三役の X 1 から 4 名に対して、懲戒処分を行ったこと [第 1 の 3 (5)(6)] 等の事情から判断すれば、X 3 配転当時、組合支部と会社とは、厳しい対立状況にあったといえることができる。

(3) 配転の合理性及び必要性

会社は、平成 8 年 9 月 1 日の時点で必要性を認めて、X 3 を保全グループから工程管理グループへ配転させた [第 1 の 6 (1)ア] のであるから、その後わずか 4 か月で再び配転させることは、工程管理グループの人員の構成又は配置によほど大きな変更の必要性が生じない限り不自然である。現に、同年 12 月 4 日、工程管理グループが製造課に編入されるに先立ち、Y 5 マネージャーが、工程管理グループ所属の全員に対して、引き続き従前の工程改善業務を行ってもらう旨説明を行っていた [第 1 の 6 (2)ア] ことからすれば、少なくとも工程管理グループの責任者であった同人は、同グループの人員の構成及び配置については、現行どおり行うことが業務上必要であると認識していたといえる。あわせて、配転前に、X 3 が携わっていたプリンター 1 号機の小径ロールの取付け簡素化工事は、残り 2 か月もあれば完成するという状態になっていたにもかかわらず、X 3 配転後 1 年以上も放置されていたこと [第 1 の 6 (2)ウ]、並びに配転先における X 3 の必要性について、会社の具体的主張及び疎明がないことからすれば、X 3 配転について、業務上の必要性があったとは認められない。

また、X 3 が配転の対象とされた経緯及び理由について、会社の具体的主張及び疎明がないことから、人選の合理性についても疑わしいといわざるを得ない。

(4) 配転の不利益性

製造部門のオペレーターと工務部門の技術者との給与等級上の昇格の差異は、前記第 2 の 2 (3) で判断したとおりであり、工務部門の技術者であった G 4 の X 3 にとって、G 5 への昇格で不利となる製造課のオペレーターへの配転は、処遇上の不利益に当たる。

また、X 3 は、短期大学で自動車工業を専攻し、会社に入社してからも約 13 年間という長期間にわたり会社の工務部門に所属し、一貫して機

械技術業務に従事しており、機械技術が全く不要である製造部門のオペレーターに配転されること〔第1の6(1)ア、(2)イ〕は、精神的苦痛を受けるものと認めざるを得ず、また、機械技術者としての技術及び経験を維持し、伸長させることができないので、職務上の不利益に当たる。

(5) 組合活動への影響

X3は、平成5年8月から平成6年7月までの間は、組合支部執行委員、平成6年8月からは、同副執行委員長を務め、組合支部の組合活動において中心的な役割を担っていた〔第1の6(1)イ〕。このような同人が、合理的な理由なく不利益を伴う配転をされたこと〔第2の3(3)(4)〕は、X4配転とあいまって、組合支部組合員の組合活動に萎縮効果をもたらし、ひいては組合支部の組織及び活動に大きな影響を与えたものと認めざるを得ないことは、前記第2の2(4)と同様である。

さらに、X3については、多くの従業員が三交替勤務で勤務する会社にあつて、平成8年1月以降は、組合支部三役の中で唯一の日勤者として、組合員間の意思疎通、意見の取りまとめ等を行い、組合支部の活動を支えていた〔第1の6(2)エ〕。組合員間の意思疎通及びそれによる意見集約は、民主的で健全な組合活動に不可欠であることを考えれば、X3配転により、それまでは可能であったこれらの組合活動が日常的にできなくなったことは、組合支部の組織及び活動に大きな影響を与えるものと認めざるを得ない。

(6) 不当労働行為の成否

以上のとおり、X3配転は、前記第2の1(2)で不当労働行為と判断した懲戒処分の直後に行われたこと、配転先が工務部門の技術者としては異例の製造部門のオペレーターであり、同種の配転例が組合支部三役に集中していること、業務上の必要性が認められず、具体的人選の合理性も疑わしいこと及びX3に精神的苦痛を与えるとともに処遇上ないし職務上の不利益に当たることを考え合わせると、「8月7日ビラ」ないし「10月9日ビラ」の配布等に対する会社の報復と見るのが相当であり、正当な組合活動に対する不利益取扱いとして、労働組合法第7条第1号に該当すると判断する。また、X3配転は、組合支部の組合組織及び活動に大きな影響を与えたのであるから、支配介入として、同条第3号にも該当すると判断する。

4 救済の方法

- (1) X1ら4名は、懲戒処分による欠勤控除を受けるとともに、同処分により平成8年冬季賞与の賞与考課及び平成8年度についての人事考課でマイナス評価され、その結果、平成8年冬季賞与の賞与考課部分及び平成9年賃上げ時における習熟給の昇給で不利益を受けている〔第1の3(8)〕。よって、X1ら4名の原状回復を図るためには、会社に対して、懲戒処分がなかったものとして、欠勤控除相当額を支払わせるとともに、平成8年冬季賞与の賞与考課及び平成8年度についての人事考課を改め



て行わせ、それに基づき再度算定して得られる平成8年冬季賞与、平成9年度給与、平成9年夏季賞与及び同年冬季賞与の額と、X1については、平成9年度給与及び平成9年冬季賞与の既支払額並びに平成8年冬季賞与及び平成9年夏季賞与の既支払額にこれらの賞与の欠勤控除額を加算した額との間の差額を、X2、X3及びX4については、平成9年度給与及び平成9年夏季賞与及び同年冬季賞与の既支払額並びに平成8年冬季賞与の既支払額に同賞与の欠勤控除額を加算した額との間の差額を支払わせることが必要である。なお、平成9年の夏季賞与及び冬季賞与についても既支払分との間の差額の支払いを命ずるのは、平成9年度の月額給与（習熟給部分）が変更されることに伴い、月額給与を基に算定された賞与にも差額が生じるためである。

- (2) 会社は、平成9年度賃上げについて、組合支部と会社が、組合支部組合員の平均賃上げ額を明示した妥結書を締結しているのであるから、労働委員会が、この平均賃上げ額の変更につながる内容の命令を発することはできない旨主張する。

確かに組合支部と会社とが、懲戒処分が平成9年度の定期昇給に反映されていることを確認の上妥結書を締結したのであれば、組合支部は不利益を甘受したのであるから、組合支部自身が、この妥結書に反して救済を求めることは許されないといえる。しかしながら、組合支部と会社との間において、このような確認がなされたとは認められず、会社の主張は採用できない。

### 第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

平成11年11月16日

兵庫県地方労働委員会  
会長 本田 多賀雄 ⑧

「別紙 略」