

主 文

- 一 原告の請求をいずれも棄却する。
- 二 訴訟費用は原告の負担とする。

事 実

第一 当事者の求めた裁判

一 請求の趣旨

1 原告が被告に対し、被告島田工場における工務課電気係長及び電気主任技術者の地位を有することを確認する。

2 訴訟費用は被告の負担とする。

二 請求の趣旨に対する答弁

主文同旨

第二 当事者の主張

(請求原因)

一 当事者

1 被告は、牛乳製品、菓子、薬品等の調理、製造、販売等を目的とする会社であり、島田市<以下略>に工場(以下「被告島田工場」という。)を有するものである。

2 原告は、昭和四八年四月一日被告島田工場に電気事業法第七二条に定める電気主任技術者として採用され、同年六月から電気主任技術者として、同年一〇月からは電気係長としても勤務してきたものである。

二 電気主任技術者の地位

1 電気事業法第七二条第一項は、「自家用電気工作物を設置する者は、自家用電気工作物の工事、維持及び運用に関する保安の監督をさせるため、主任技術者を選任しなければならない。」旨規定し、同条三項は、「右選任及び解任を行政官庁に届出なければならない。」旨規定している。

従って、電気主任技術者というのは、行政取締法規上の地位という面は否定できないが、他面原告が被告と労働契約を締結するうえでの基本的労働条件であり労働契約の重要な内容になっている。また、被告島田工場が、電気事業法第七四条第四項、第五二条に基づいて、昭和四七年四月に名古屋通商産業局に届出した保安規程(以下単に「保安規定」という。)は、合理的内容の部分に限り、原告と被告の労働契約にとりこまれ、労働契約の内容となっている。

その根拠は、以下2ないし5に述べるとおりである。

2 保安規程

(一) 被告島田工場が昭和四七年四月名古屋通商産業局に届出した保安規程は、次のような内容を有する。

(1) 主任技術者は、工場長を補佐し、電気工作物の工事、維持及び保安監督の業務を総括する(第七条)。

(2) (1) 主任技術者が次の各号の一に該当する場合は、解任することができるものとする。

① 主任技術者が病気により欠勤が長期にわたり、または、精神障害等により、保安の確保上不適当と認められたとき。

② 主任技術者が法令またはこの規定の定めるところに違反し、または怠って保安の確保上不適当と認められたとき。

③ 主任技術者が刑事事件により起訴されたとき。

(2) 前項各号に該当する場合、または主任技術者が昇任、転任、退職等の場合のほかその意に反して解任されないものとする(第一〇条)。

(3) 電気事業法の規定する保安の監督という面における電気主任技術者の職務内容(第四条、第六条第一、第三、第四項、第一一条、第一三条第一、第二項、第一五条第三項、第二〇条)。

(二) 右にみたように、電気主任技術者は、専門的な知識を有する者であると同時に、監督的な地位を有することが定められ、その地位の解任には厳格な理由が要求されているとともに、その職務権限・内容も詳細に規定されている。保安規程の内容は、優にそのまま労働契約の内容にとりこみうる程度に具体性があり、そして、以下の事情からすると、保安規程は原告と被告間の労働契約の内容となっていると解するのが相当である。

3 原告の入社の経緯

原告は、昭和四七年ころから、第二種電気主任技術者免状を有効に活用することを目指していたが、被告は、原告に対し、昭和四七年一月ころ、被告島田工場の電気主任技術者を募集している旨の求人申入れをしてきた。原告は、電気主任技術者の地位としての求人であったので、自己の希望とも合致し、被告の採用試験を受け、昭和四八年一月末ころ、同年四月一日から採用されることが決まった。

原告は、電気主任技術者の地位に就くということが被告と労働契約を締結する基的要件であったので、その点について被告に確認すると、被告は、同年二月ころ、原告が六ヶ月の試験期間後に被告島田工場の電気主任技術者になることを保証した。

そして、当時被告には、第二種電気主任技術者免状の所持者が原告以外に一名しかおらず、被告は、原告が被告島田工場の電気主任技術者として就職することを強く希望し、原告の基本初任給は被告の社内基準より三割余り高額のものになった。

その後、労働契約の内容のとおり、原告は昭和四八年六月から被告島田工場の電気主任技術者の地位にあった。

4 原告の職務内容

(一) 原告は、被告が原告を電気主任技術者として採用するというので被告に入社したわけであるが、入社の際被告は原告に電気主任技術者として被告島田工場の電気工作物の工事、維持及び運用に関する一切の権限を与えるということであった。すなわち、電気事業法の規定する電気主任技術者の職務（電気工作物の工事、維持及び運用に関する保安の監督）だけでなく、電気設備の保守管理はもとより、電気工作物の新設、増設、改造工事の設計、工事計画、実施等の全てについて権限を与えるということであった。

そして、原告はこの約束に基づいて実際に右権限の行使を職務内容としてきた。すなわち、被告島田工場における公害防止設備、ミロ充填設備工事、自動搬送設備工事、コーヒー抽出設備工事及び既設充填設備の改造プロジェクトの電気業務を実際に統括した。そして、昭和五六年二月以降は、パシフィックプロジェクトのうち特高受電設備増設工事を統括することになった。このように原告は、当初から電気主任技術者として、被告島田工場に関する電気設備の保守管理はもとより、新設、増設、改造工事の設計、工事計画、監督の全てについて統括してきた。ちなみに、工務課電気係は、当時総勢一六名で、改善工事班、管理班及び保全修理班を編成しており、原告がその全てを統括していた。

原告の職務内容は、一般的に言えば、自家用電気工作物の工事、維持及び運用に関する保安の監督であり（電気事業法第七四条第五項、第五七条第一項）、具体的には、自家用電気工作物の運転又は操作の保安の監督、電気工作物の設置、改造等の工事計画の立案、同工事実施の監督、保安教育などであった。

(二) そして右職務内容は右法の規定及び保安規程に記載されている事項の全てにわたっている。また、原告は、電気主任技術者として採用されるについて昭和四八年一月一七日被告神戸本社において被告に電気主任技術者として原告に与えられる権限及び職務の内容を具体的に確認して入社を決意を固めていったのである。

従って、原告の実際の職務内容からみても、電気主任技術者たることが原告と被告との労働契約の内容であり、保安規程の内容がその労働契約の内容にとりこまれているとするのが相当である。

5 他の労働条件との結合

(一) 賃金

原告は、電気主任技術者という労働条件で採用されたためにその初任基本給は他の一般中途採用者よりも金三万円高い金一十一万円であった（原告は昭和一七年四月一五日生まれで採用された当時三〇歳であったが、被告の中途採用者の初任給に関する社内基準によれば、三〇歳で中途採用される者の初任基本給は金八万円であった。）。

そして、これまでも電気主任技術者であるゆえに被告の一般従業員よりも高額な給与の支払を受けてきた。

(二) 電気主任技術者は、これまでの前例から工務課課長代理その他の役職への昇進の可能性が高い。

三 工務課電気係長の地位

右の地位は、監督職であり、監督者手当（いわゆる係長手当、昭和五七年四月現在月額金一万円、昭和五九年四月現在月額金一万一〇〇〇円、昭和六〇年四月現在月額金一万二〇〇〇円。）を伴い、出張宿泊料及び残業手当算定の基準賃金も一般

従業員と異なるから、これが労働条件であることは明らかである。

四 被告による原告の解任

被告は、昭和五七年四月二八日ころ、原告の被告島田工場における工務課電気係長の役職を解任し、同年六月九日、同工場における電気主任技術者の地位を解任した。

五 解任の無効事由

しかるに、右解任は次の各事由により無効である。

1 電気主任技術者解任についての原告の同意の欠如

前記のとおり、電気主任技術者たる地位は、原告が被告と労働契約を締結するうえ最も基本的労働条件であったのであり、これを被告が原告の同意を得ないで一方的に変更したのは許されない。

保安規程第一〇条は、原告の同意を得ないでできる解任を一定の事由に限っており、これは前記のとおり原告と被告の間の労働契約の内容となっているから、右一〇条の該当事由がない一方的解任は無効である。

2 本件移籍についての原告の同意の欠如

仮に、電気係長から工務課長下のスタッフへの移籍（以下単に「本件移籍」ということがある。）が保安規程第一〇条第二項の「転任」に該当するとしても、右移籍については原告の同意を要する。

けだし、電気主任技術者の地位は、原告が被告と労働契約を締結するうえで最も基本的労働条件であることから被告が原告の同意なくして一方的に解任することは許されないことは前記のとおりである。このような場合に、電気主任技術者解任事由たる保安規程第一〇条第二項の「転任」に該当するような配転を原告に対して行なうとしたら、被告は、その配転事由について電気主任技術者解任事由となることを告げたいという原告の同意を得なければならないはずである。なぜなら、電気主任技術者の地位からの一方的解任はできないが、その解任事由たる配転自体は自由に行なえるというのは背理だからである。そして、電気係長から工務課長下のスタッフへの本件移籍について、被告が原告に対して電気主任技術者解任事由になると告げたこともなかったし、その同意を得ることもなかったから、被告が本件移籍が電気主任技術者解任事由となると主張する限り、本件移籍自体無効であり、その移籍を理由とする電気主任技術者の地位の解任も無効である。

3 本件移籍の合理的理由の欠如

仮に、本件移籍が保安規程第一〇条第二項の「転任」に該当するとしても、右移籍は降格処分であり、これについて原告の同意がないとすると降格処分をするだけの合理的ないし相当理由がなければ許されない。しかるに、本件移籍はその合理的ないし相当理由が在から無効である。それ故、右移籍を保安規程第一〇条第二項の転任に該当するとしてなした電気主任技術者解任も無効である。

4 不当労働行為

被告のなした本件移籍及び電気主任技術者解任は、労働組合法第七条一号に該当する不当労働行為であって違法無効である。

(一) 不利益取扱該当性について

(1) 電気主任技術者の解任に伴う不利益

右解任によって、原告は、請求原因二5で摘示したような高賃金を維持できなくなり、昇進への期待も小さくなる。

また原告は、これまで電気主任技術者として生きてきたが、電気主任技術者たる地位を奪われその職務の遂行ができなくなれば、日々進歩発展する電気技術に関する技術者としての向上進歩が阻害され、今後電気主任技術者としての生命が絶たれる可能性が極めて大きい。そうなれば、電気主任技術者として生きてきた原告は、労働者としても死を宣告されたに等しいことになり、その不利益は極めて重大である。

(2) 本件移籍に伴う不利益

電気係長からスタッフになるということは監督職から担当者になるということであり職制上の地位の降格である。それに伴う給与等の不利益は請求原因三摘示のとおりである。

そして、この給与的不利益は、被告が近々職能給を導入することが確実であるため（監督者は職能の評価上プラスに評価される。）、決定的なものになる。

(二) 組合活動

(1) 原告の組合活動

原告は、昭和四八年一〇月からネスル日本労働組合（以下単に「組合」という

ことがある。) 島田支部(以下単に「島田支部」ということがある。)の組合員となり、昭和四九年九月から昭和五〇年九月まで同支部の副委員長、同年九月から昭和五五年九月まで委員長兼ネスル日本労働組合本部執行委員であった。

この間同支部及び同労働組合は飛躍的に発展した。ところが、被告が役員を退任した後の昭和五六年三月ころから被告会社によっていわゆるインフォーマル組織(課長、係長を中心とする非公然組合丸抱え組織)が結成され組合弱体化工作が開始され、昭和五七年三月ころまでには原告を除いた全ての係長が、組合員であったにもかかわらず、インフォーマル組織のメンバーとなつて組合丸抱え工作を進めていた。そんな中であつて、原告は、元支部執行委員長として弱体化しつつあつた同支部の結束を維持するために積極的に組合役員たちを協力指導してきた。

(2) ネスル日本労働組合の活動について

原告が所属しているネスル日本労働組合は、昭和四〇年一月に約四〇〇名の組合員を結集して設立された。右組合は、昭和四五年一二月に協約闘争で初のストライキを行った。そして、翌昭和四六年五月に、八六ヶ条からなる労働協約を被告との間で締結した。

組合は、昭和四七年四月には、春闘で初のストライキを行い、昭和四九年秋からは秋闘にも取り組むようになった。

また、昭和五二年九月以降、神戸支部あるいは本部は頸肩腕障害に関する闘争に本格的に取り組むようになった。

組合は、昭和四七年九月に中立労連系の食品労連に加盟した。ネスル日本労働組合は、労働者の正当な要求を実現するためには粘り強く会社と交渉し、場合によってはストライキも辞さないと考える、いわゆる民主的なたたかう組合であつた。決して、使用者が通常望むような労使協調路線をとつてはいなかつた。

(3) 被告会社の組合敵視の政策について

① 被告は、ネスル日本労働組合が設立された昭和四〇年一月から数年間は、いわゆる外資系の企業として職場の労働条件を整備するために、右労働組合ともある程度妥協してきた。しかしながら、右労働組合が、昭和四六年五月の労働協約獲得後、昭和四七年四月以降春闘でストライキを行つたり、昭和四九年秋以降秋闘を組織したりして、また頸肩腕障害問題に組合が本格的に取り組むようになって、組織が強化され、運動が前進してくるとともに、被告は組合を敵視するようになった。

被告は、昭和四八年に労務専門部として労務部を設立した。昭和五〇年には、人事部にaを入れた。同人は、アメリカ海軍極東輸送司令部で人事・労務を、日本コカコーラ株式会社で人事を担当していた人物であつた。そして、昭和五一年四月には、やはり外資系の企業である日本NCR大磯工場で人事・労務等を行う総務部長をしていたbを労務部長代理として入社させた。さらに、昭和五二年三月には、やはり日本NCRにおいて労働組合の書記長をしていたcを労務部に入れた。同人は、全国金属労働組合NCR支部の書記長をしていたが、同組合の右翼的分裂に積極的に加わり、自らも第二組合に走つた者であつた。

このように、被告は、人事・労務に、外資系の企業の人事・労務部門を専門的に渡り歩く者や、労働組合内部にあつて組合を使用者に従属させるように変質させてきた者を配置してきた。そして、昭和五二年には、労務部を社長直轄とした。これらは、昭和五六年以降顕在化したインフォーマルの動き、組合分裂策動の布石であつた。

こうした中で、労働組合と会社との労使関係は、緊張化を増した。昭和五三年三月には、右aが社員研修会において、組合の頸肩腕障害に対する取り組みを弱くするため、また組合不信を社員につのらせることを意図して、不当な組合攻撃発言を行った(以下「a事件」という。)。このa事件については、昭和五三年四月、兵庫県地方労働委員会に不当労働行為の申立がなされた。その後、労使関係は極度に緊張し、裁判所・地方労働委員会に係属する事件が急増した。

② 被告労務部は、昭和五七年六月一八日以前から、キースタッフ(課長以上の管理職)に宛て、秘密文書「CONFIDENTIAL」を作成し、その内容を会社に周知させた。

それは、ネスル日本労働組合の本部批判であり、本部執行委員会が共産党系であるとか、弁護団が共産党系であるとするもので、徹底した「アカ攻撃」をしている。被告が、ネスル日本労働組合のたたかう姿勢を敵視していたことは明白である。これらの攻撃は、右キースタッフを経由して、文書そのもの、あるいは会社教育等を通じて下級職制にまで徹底されていた。

③ 被告は、昭和五六年になって、管理職が中心となり労働組合の転覆を目的として、下級職制を結集して、インフォーマル（非公然）組織を作った。右のインフォーマルの動きとして、昭和五六年の春闘のスト権確立投票において、×印（ストに反対の意）をうつよう組合員に工作してきた。また、昭和五六年の第一六回全国大会の組合本部役員選挙に当って、インフォーマルのグループは、はじめて定数一杯の対立候補者を立てた。これらのインフォーマル派の主張は、「組合の本部は闘争至上主義だ。」とか、「本部提案の公認会計士は共産党系だから変更しろ。」とか、労働戦線の統一問題については、「本部の方針は、統一労働組合の主張と同じだ。」などというもので、くしくも、前記秘密文書の論調と全く符号するものであった。

被告は、右インフォーマル組織を使って、昭和五七年八月には、第一七回全国大会の役員選挙に介入し、各種の選挙干渉をさせた。また、同年十一月には組合本部を分裂させ、同年一二月以降は、全国各地の組合支部を分裂させた。島田支部は、一二月一九日に事実上分裂したが、被告は、この選挙に当って第二組合づくりのために支配介入を行った。

④ 被告は、昭和五七年十一月にネスル日本労働組合全国本部を分裂させたあと、同年一二月以降、全国各地の支部組合を分裂させた。

そして、分裂後は、いわゆる第二組合だけを正当な労働組合として扱い、第一組合の労働組合性を否認して、第一組合員の給与から勝手に組合費を控除して、これを第二組合に渡したり、第一組合からの団体交渉を拒否してきた。この点に関しては、第一組合東京支部、第一組合霞ヶ浦支部、第一組合島田支部及び第一組合日高支部が第一組合本部とともに、各地労委に救済命令の申立をした。このうち、前三支部の申立については、すでに各地労委において初審命令が出され、いずれも基本的に第一組合側の主張が認められ、被告の不当労働行為の事実が認定された。この三つの初審命令については、いずれも被告は中央労働委員会に再審査の申立をしたが、このうち東京支部の分については、昭和六〇年一二月に中労委命令が出され、ここでは、会社による組合費の控除・団体交渉拒否が不当労働行為であることが明快に述べられている。引き続き、中労委の命令が同様に会社側の不当労働行為を認定することも決定的である。

島田支部に限って言えば、被告は、昭和五八年一月以降、第一組合の組合事務所使用妨害を行ったが、同年二月、静岡地方裁判所は、被告に対して組合事務所使用妨害禁止の仮処分決定をなした。また、同裁判所は、同年十一月チェックオフ禁止の仮処分決定もなした。なお、被告は、最近でも第一組合員だけを差別的に勤続一〇年の表彰をしなかったり、会社の利子補給制度を利用させなかったりしている。また、第一組合員のピラマキ活動に妨害を加えたり、第一組合宛の郵便物を、第一組合は存在しないとしてこれを横領して第二組合に渡したりしている。これらの問題についての第一組合からの団体交渉の申出に対しても、これを不当に拒否している。第一組合島田支部は、これらの会社の行為を不当労働行為として、昭和六〇年二月、三月に静岡県地方労働委員会に救済命令の申立をなしている。右の郵便物については、昭和六〇年一月に、静岡地方裁判所は、被告に対し、第一組合宛の郵便物を第一組合に渡すよう仮処分決定を出している。

以上述べたとおり、被告は、組合（第一組合）を弱体化させるためにありとあらゆる不当労働行為を行っている。

(三) 原告の不利益処分の不当労働行為性

(二) (3) で述べたとおり、被告は、組合（第一組合）を弱体化させるためにありとあらゆる不当労働行為を行っているのであり、原告に対する不利益処分もその一環である。

即ち、被告島田工場においては、電気の保守管理の部門の最高責任者に労働組合の中心的メンバーである原告が就任しており、この者が電気係長として職制上重要な地位にいたることが、労働組合攻撃をして行く過程でどうしても障害となった。かと言って、原告を電気主任技術者から解任し、電気係長から平の電気係員に降格することは、誰が見ても不当性が顕著であるので、原告をパシフィックプロジェクトに従事させるため工務事務所へ移すという形式を借りて目的を達成しようと考えたものである。

被告が右のような目的をもって原告を解任・降格したことは、右解任・降格に先だって被告が原告に対して不当な圧力を加えてきたこと、右解任・降格の手續の異常性から見ても明らかである。

即ち、

(1) 被告島田工場工場長は、昭和五六年一二月一四日、原告に対し、「あなたは、電気主任技術者として申し分ないが、電気職場長としてふさわしくない行動をしているので注意するように。」と忠告してきた。

(2) 同工場長は、昭和五七年一月七日、被告本社からの要求だとして兵庫県にある広田工場への転勤を打診してきた(原告は、これに対しては、電気主任技術者として特高受電設備増設工事を担当していること、自宅を新築したばかりであること及び広田工場は規模が小さくなるので電気主任技術者としてのランクが下るという理由から転勤できないと答えた。)

右のように、被告は、組合弱体化工作に協力しない原告に対し、電気主任技術者解任に先だって不当な圧力を加えてきた。

(3) 被告は、まず昭和五七年四月二八日に、原告を工務事務所へ配置転換したい旨を原告に伝えてきた。もちろん、原告は、これには同意しなかったが、会社は、係長職から降格するとか、ましてや電気主任技術者から解任するなどということは全く告げていない。島田支部の組合は、右原告の配置転換については強く反対し、同日、「電気職場から工務事務所への配転・移籍」の問題として団体交渉の申し入れをしている。

工場長は、右団体交渉申し入れを拒否したため、島田支部は、同月三〇日再度工場長に対して団体交渉を申し入れた。

原告は、同年五月六日、前記移籍に関する業務命令を一時保留すべく文書で異議の申立てを行ったが、工場長は、原告に対し、五月一〇日から技術事務所に移籍するよう通知した。

同日、島田支部は、工場長の団体交渉拒否に対し、三度目の団体交渉の申し入れをした。

原告は、同月九日付で工場長に対し移籍には応じられない旨通知した。

同月一〇日、工場長は、移籍に応じないかぎり業務命令違反として原告を懲戒処分にする旨通知してきた。

島田支部は、同日、工場長に対し、原告の被告に対する異議申立て及びそれを受けての組合の団体交渉申し入れを被告が拒否している以上五月一〇日付の原告の配転はありえない旨通知した。

原告は、同月一一日、前日工場長から移籍しなければ業務命令違反として懲戒処分にする旨の通知を受けていたために、労働条件等の問題については権利を留保するが、業務を遂行するために暫定的に移籍する旨工場長に通知した。

島田支部は、同月一二日、工場長に対して、四度目の団体交渉を申し入れた。

原告は、同月一三日、移籍命令が無効であることを前提として暫定的に技術事務所に移った。

同年六月九日、被告は、原告の同意なく一方的に名古屋通商産業局に原告を電気主任技術者から解任する旨届出した。

同月一〇日、右解任届出の事実が原告に判明した。原告は、直ちに総務課長dらに対し、右解任届出が不当である旨抗議した。

同月一一日、原告は、e工場長代理に対し、右解任届出が工場長の通告(原告が電気主任技術者の業務を引き続き行なう)にも反していること、原告が電気主任技術者として採用された以上原告の同意なくして解任はありえないこと、また保安規程第一〇条にも違反していること等を述べ、直ちに電気主任技術者の地位に戻すよう要求した。

組合は、被告の原告に対する配転強行及び電気主任技術者の解任が不当労働行為であることから被告のその他の不当労働行為事実と共に、同月一四日、神戸地方労働委員会に対し不当労働行為救済の申立てを行った。

以上のような経過で、被告は、原告を電気係長から工務課技術事務所へ強行的に移籍させ、六月九日、原告に全く事前の連絡のないまま一方的に電気主任技術者解任の届出をした。このような手続は、組合と原告との労働協約第二一条(一時的でない職種の変更で大幅な労働条件の変更を伴う場合、当該組合員及び組合に対して同時に事前通告し、正当な理由で異議の申立てがある時は、会社と組合とで協議する)に反するもので、誠に異常というほかない。この異常性は、本件解任及び移籍が、会社の組合敵視の政策、組合の組織破壊の一環としてなされたことを如実に示すものである。

5 禁反言、信義則違反

(一) 被告は、原告に対し本件移籍を命じるに際し、原告に引続き電気主任技術者の職務を続けさせると言明していたのであって、それに反して後から本件移籍が

「転任」に該当するから電気主任技術者から解任するというのは禁反言、信義則違反であって許されない。

(二) 即ち、被告が原告に対し本件移籍を命じた経緯は次のとおりである。

(1) 被告島田工場工場長 f (以下単に「工場長」ということがある。) は、原告に対し、昭和五七年四月二八日午前一〇時半過ぎから、口頭で電気職場の組織変更をすることを通告した。その概要は、被告島田工場で被告製品の一つである「ゴールドブレンド」の製造設備を新たに設けるために特別に編成されたパシフィックプロジェクトチームの業務と保守管理業務を五月一〇日から分離するというものであった。その際の同人の説明によれば、原告にプロジェクト業務を担当させ①電気主任技術者②パシフィックプロジェクトおよび他のプロジェクト③機械の大きな変更業務④大きな保守管理の監督⑤省エネルギー対策、研究⑥図面管理⑦コンピューター導入業務(副業)を担当させるということであつた(なお日常的な保守管理業務は原告の部下である g に担当させるということであつた。)

そして、右業務を遂行するについては原告に工務課技術事務所に移籍してほしいということであつたが、原告の電気係長としての地位については言及がなかったために、原告は電気係長の地位の降格まで同人が考えているとは思わなかった。

(2) 原告は、同日午後一時過ぎころ、被告島田工場の d 総務課長の所へ、プロジェクト業務と保守管理業務を分離し原告の電気主任技術者及び電気係長としての権限を減少させ原告を工務課技術事務所へ配置転換するのは不当であるから再考すべき旨の f 工場長宛の文書を持っていったが、その際原告の電気係長としての地位のことが気にかかったので d に対して尋ねた。d は f 工場長に確かめてみるとのことであつたが、午後三時ころ、電気係長としての地位もなくなる旨原告に伝えた。その後、工場長作成の保守管理業務とプロジェクト業務を分離し原告を技術事務所に移籍する旨の文書が掲示された。

(三) 以上のとおり、被告は、本件移籍を原告に命じるに際し、引続き原告に電気主任技術者の職務を続けさせると言明していたのであつて、その言葉に反して本件移籍を解任事由として原告を電気主任技術者から解任することは絶対に許されない。

6 以上、いずれの点から見ても、本件解任及び移籍は無効である。

六 よつて、原告は被告に対し、原告が被告島田工場における工務課電気係長及び電気主任技術者の地位を有することの確認を求める。

(請求原因に対する認否)

一 請求原因一(当事者)の事実について

1 同1の事実は認める。

2 同2の事実中、原告が昭和四八年四月一日被告島田工場に採用されたこと、同工場工務課電気係長として勤務してきたことは認めるが、電気主任技術者として採用されたとの点及び電気主任技術者として勤務してきた点は争う。

二 請求原因二(電気主任技術者の地位)の事実について

1 同1の事実中前段は認めるが、後段の主張は争う。

電気主任技術者とは、電気事業法に基づき、その選任及び監督官庁への届出が企業に義務づけられているものである。すなわち、労働安全衛生法に基づく安全管理者、衛生管理者などと同様、あくまでこれを置くべきことが行政上義務づけられているものであつて、決して会社の職制上の地位ではないのである。しかして、誰を電気主任技術者として届出するかは、いわば会社の専権事項であり、しかも、電気事業法上、監督官庁への届出によつてはじめて電気主任技術者としての地位が確定するものである。本件では、すでに原告について解任の届出がなされている。かかる以上、右地位の確認を求める訴えは、監督官庁への選任届出がないにもかかわらず、すなわち電気事業法上未だ電気主任技術者たる地位が発生していないにもかかわらず、その地位の確認を求めるものであつて、そもそもこの点からして、容れられる余地のないものと言わなければならない。

また、保安規定も監督官庁に対してその運用を約したものであつて、もちろん被告としてもその規定をおろそかにするものではないが、法的な側面から見れば、会社と当該電気主任技術者との間において権利義務を設定するものとは言えないのである。

2 同2の事実中、(一)の事実は認めるが、(二)の主張はこれを争う。

3 同3の事実中、原告が昭和四八年一月末ころ同年四月一日から採用されることが決まったこと、原告の基本初任給が被告の社内基準より高かつたこと、原告が昭和四八年六月以降被告島田工場の電気主任技術者の立場にあつたことは認めるが、

その余は争う。

4 同4の事実について

(一) 同(一)の事実は否認する。

原告は、電気係長として上司の工務課長を補佐する立場にはあったものの、記載の業務を統括するとかいった立場にはなかった。原告は、電気係長として、工務課長の指示のもとに同工場の電気設備のメンテナンス業務などを担当していたにとどまる。

パシフィックプロジェクトの電気関係業務は全て課長代理であるhが統括していたのであり、原告は、同人の指示、指導の下に特高受電設備などを担当していたにとどまる。

なお、工務課電気係には、改善工事班、管理班、保全修理班などといった班編成は置かれていない。

(二) 同(二)の主張は争う。

5 同5の事実について

(一) 同(一)の事実中原告の基本初任給が被告の社内基準より高かったことは認めるが、その余の主張は争う。

被告会社では、昇給金額は、学歴、年齢、勤続年数によって画一的に決定される仕組みとなっており、一時金の額も、このようにして画一的に決定される基本給の額に一定数値を乗じて算出されるのであって、これまた画一的に決定されることになる(いわゆる査定制度はとられていない。)。また電気主任技術者であることから特別の手当が支給されることもない。したがって、電気主任技術者から外れることによって支給される賃金、一時金などの点で不利益になることもない。

(二) 同(二)の事実は否認する。

電気主任技術者は行政取締法規上の立場であって会社の職制では決してない。この立場から外れることと、会社職制上の昇進の問題とは何ら関係がない。

三 請求原因三(工務課電気係長の地位)の事実について

右事実中、工務課電気係長の地位が労働条件であるとの主張は争うが、その余の事実は明らかに争わない。

四 請求原因四(被告による原告の解任)の事実について

認める。

五 請求原因五(解任の無効事由)の事実について

1 同1の主張は争う。

電気主任技術者たる地位は、行政取締法規上の地位であって、その解任は会社の専権事項である。従って、たとえ、保安規程に則ることなく原告を解任したとしても、そのことが監督官庁との間で行政法上の問題となることはあっても、原告と被告間の私法上の法律関係においては、問題となる余地はない。

2 同2の主張は争う。

3 同3の主張も争う。

4 同4の事実について

前文の主張は争う。

(一) 同(一)の事実について

(1) 同(1)の事実に対する認容は、請求原因二5の事実に対する認否と同じであるから、ここにこれを引用する。

(2) 同(2)の事実について

争う

監督者手当(係長手当)の額は、総支給額に占める割合ということになれば僅かなものであり、しかも、その手当が支給されるのも部下係員を指揮・監督しなければならないという心身の労苦、負わされる責任に対するものであって、こうした職務から外れれば支給の対象とならないことはこれまた当然のことであって、これをもって不利益というに足りない。

(二) 同(二)について

(1) 同(1)の事実中前段は認めるが、後段は争う。

(2) 同(2)の事実は、否認もしくは争う。

(3) 同(3)の事実は、否認もしくは争う。

(三) 同(三)の事実について

前文の主張は争う。

(1) 同(1)の事実中、工場長が原告に注意を与えたことは認めるが、その余の事実は否認する。

工場長が原告に注意を与えたのは、原告の自席にある電話及び朝のラジオ体操の実施に関する事項についてであり、原告の主張するような趣旨のものではない。

(2) 同(2)の事実中、原告に対し広田工場への転勤を打診したこと、原告が右打診に対して転勤には応じられない旨答えたことは認めるが、右打診が原告に対する不当な圧力であることは争う。

転勤の打診は、広田工場のクレマトップ製造ラインの増設工事に伴うものであって、業務内容、経験からして原告が適任と考えられたからに外ならない。

(3) 同(3)の事実について

会社が原告の係長職からの移籍、電気主任技術者からの解任の事実を原告に伝えなかったという点是否認する。会社が強行的・一方的に本件移籍及び解任を行ったという点、手続が労働協約に反し異常であるという点、本件解任・移籍が組合敵視の政策・組合の組織破壊の一環としてなされたという点の主張は、いずれも争う。

5 同5の事実について

(一) 同(一)の主張は争う。

(二) 同(二)の事実について

工場長が昭和五七年四月二十八日原告に対し、業務の分離を通告したこと、原告の業務として記載の②ないし⑦を指示したこと、保守管理業務をgが担当することになったことは認めるが、その余は争う。

会社は、「電気主任技術者及び職場長(すなわち係長)から解任」する旨申し伝えた。

(三) 同(三)の主張は争う。

6 同6の主張は争う。

(被告の主張)

一 会社は、一定の範囲内でその従業員の職務の変更をなす権限を有するものであり、被告も大幅な労働条件の変更を伴わないものであるかぎり、自由にその従業員の職務の変更をなす権限を有する。

即ち、被告とネスル日本労働組合との間の労働協約第二条では、「会社は組合員の職種を同一事業所内において変更することがある。」と定められ、更に、「一時的でない職種の變更で大幅な労働条件の變更を伴う場合、当該組合員及び組合に対して同時に事前通告し、正当な理由で異議の申し立てがある時は、会社と組合とで協議する。」とされている。その趣旨は、同一事業場内における職種の變更については、原則として会社側の権限に委ね、大幅な労働条件の變更を伴うというごく例外的な場合に限ってこれをチェックしようとするものである。

本件移籍は、同一事業場内で同一の課の中において、しかも同じ電気設備にかかわる職場の範囲内で行われたにすぎず、これが、大幅な労働条件の變更に該らないことは明らかである。

したがって、本件移籍は、会社の正当な権限の行使であり、しかも、右移籍には次のような合理的理由が存する。

二 本件移籍の合理性

1 原告は、被告島田工場工務課電気係長として、工務課長の指揮監督の下に、同工場の電気設備一般の保守管理業務に従事してきたものであるが、併せて電気事業法第七二条にもとづく電気主任技術者の立場にあったものである。

2 前記パシフィックプロジェクトチームは、本社技術部直轄の特別のプロジェクトチームとして昭和五六年二月に編成されたものである。このように、特別のプロジェクトチームが編成されたのは、新たに設けられる「ゴールドブレンド」の製造設備が、被告島田工場の既存設備にほぼ匹敵するという大工事であったためである。

右プロジェクトチームの電気部門については、昭和五六年二月、hが課長代理としてその責任者に任じられ、右プロジェクトの電気関係業務を統括することになった。ちなみに、右hは、昭和五五年九月ころの計画立案並びに技術習得の段階から右プロジェクトに関与し、右計画立案のために渡欧するなどしたが、それ以前には被告霞ヶ浦工場で工務課長代理の職に就き、同工場の電気主任技術者の立場にあったものである。

3 原告は、電気係長として被告島田工場の既存電気設備一般の保守管理業務に従事していたものであるが、昭和五六年二月以降は右h課長代理の指揮、監督のもとに、右プロジェクトの電気関係業務にも関与することになった。

ちなみに、右のごとくh課長代理の指揮監督の下に原告が従事したのは、特高受電設備、排水処理設備、各棟の電気設備、流動床ボイラーの高圧電力盤、デマン

ト・コントローラー・システム等にかかわる設計、見積、工事監督などの業務である。

すなわち、原告は、電気係長として既存の電気設備のメンテナンス業務にあたるとともに、併せて、右プロジェクト関係業務をも処理しなければならないことになったのである。

4 右プロジェクトの業務は、当初神戸の本社で行われていたが、昭和五六年一一月からはhが被告島田工場に着任し、実際に同工場内での業務が取り行われる運びとなった（但し、組織上は依然として本社技術部直轄のままであった。）。その後から、右業務は一段と繁忙を極めるようになり、電気関係業務については、とりわけh課長代理のもとで直接これを担当する原告についてその比重が増し、電気係長として既存の電気保守管理にあたる業務と、右プロジェクト関連業務を原告一人で処理することが次第に困難な状況となった。

このことは、原告の時間外労働の推移を見ても明らかである。すなわち、昭和五六年三月ないし昭和五七年二月の一年間についてこれを見た場合、一ヶ月あたり約一七時間程度にとどまっているが、昭和五七年三月ないし五月の三ヶ月間では一ヶ月あたり約四五時間ほどにもなり、同年三月ないし一二月の一〇ヶ月間で見て一ヶ月あたり同じく約四五時間ほどに及んでいるのである。これは、ひとえに前記のような事情によるものである。

5 そこで、被告としては、昭和五七年五月一〇日以降、原告が一人であたっていた二つの業務を分離し、原告には工務課長のスタッフ（電気技術員）として前記プロジェクト関連業務に専従させることとし、一方、新たにgを電気係長に任命して、既存設備の保守、管理業務にあたらせることとした。

なお、昭和五七年五月七日、特高受電設備が完成し、被告島田工場に移管されたことに伴い、前記hは、同月一〇日以降プロジェクトチームの課長代理と被告島田工場工務課の課長代理とを兼任することとなった。すなわち、同人は、パシフィックプロジェクトチームの課長代理として右プロジェクトの電気関係業務を引き続き統括するとともに、併せて、被告島田工場の工務課課長代理として、同課電気係長以下の係員を指揮し、同工場の電気設備（同工場の既存設備ならびに新たに移管された右設備）の保守管理にあたることとなった。

右職務変更により、原告は、いわゆるラインの管理、監督者から外れて、スタッフ業務に従事することとなり、一方、hが被告島田工場工務課の課長代理として電気係長以下を指揮する立場となったものである。

6 以上、原告の本件移籍は、パシフィックプロジェクトの業務の進行に伴い（特に、同プロジェクトの業務が実際に被告島田工場で行われるようになってから）、同プロジェクト関係の業務と電気係長としての既存の電気設備の保守、管理にあたる業務を原告一人で処理することが困難な状況になったことに伴う措置であって、もとより合理的なものである。

三 本件解任の合理性

1 電気主任技術者たる地位は、前記のとおり、行政監督上の地位にとどまり、原告被告間の労働契約という私法上の問題とは関係がないから、その地位の解任について原告との間でその合理性を論じる余地はない。しかし、仮に、本件解任に合理的理由が要求されるとしても、本件解任は前記本件移籍（それが合理的であることは前記のとおりである）に伴うもので合理性がある。

2 保安規程第一〇条第二項にいう「転任」とは、他の事業所への転勤だけではなく、他職場への職務変更を含むと解される。

電気主任技術者として法令および保安規程にもとづく職務を全うするためには、電気関係業務の従事者に種々の指示を与え、円滑にこれを遂行させなければならぬ必要性が生じることから、会社の職制上これら従業員に対して指揮監督権を有するラインの管理、監督者が電気主任技術者になることが至当であるとされる。従って、電気主任技術者であった者が、会社の業務上の理由によって、ラインの管理者（部下を指揮監督する現場の管理、監督者）から部下を持たないで企画、立案などの業務に従事するいわゆる「スタッフ部門」に職務変更となったような場合には、これに伴って、電気主任技術者としての立場から外れることはいわば当然の帰結なのである。

このように、保安規程第一〇条第二項にいう「転任」とは、電気部門のラインの管理、監督者からスタッフ部門に職務変更になった場合のごとく、引き続きその者に電気主任技術者としての職務を遂行させることが相応しくないような場合も当然に含むものである。

3 前記のように、本件移籍により、原告は、電気係長の業務から離れ、パシフィックプロジェクト関係の業務に専従することになった。

一方前記hは、右プロジェクトチームの課長代理としてその電気関係業務を統括するとともに、被告島田工場工務課課長代理として、同課電気係長以下の係員を指揮して同工場の電気設備（その中には従来の既存設備だけでなく、右プロジェクトチームから同工場に移管された特高受電設備などを含む。）の保守、管理業務にあたることになった。すなわち、右職務変更により、原告はラインの管理、監督者の立場を離れて、いわゆるスタッフの業務に従事することになり、一方、hは工務課長代理として工務課長のもとに同工場の電気関係部門全体をたばねる責任者となったものである。

従って、右職務変更後の両者の職務内容、置かれている地位、立場などからして、電気主任技術者たるべき者としては原告よりもhの方が相応しいことは明らかであり、hがこれに就任することが電気事業法の趣旨にも適うと言わなければならない。このように、原告の右職務変更、すなわち「転任」に伴い、原告を電気主任技術者から解任し、hをこれに選任した今回の措置は十分に合理性を有する。

（被告の主張に対する認否及び原告の反論）

一 被告の主張一について

労働協約第二条に掲記の記載があることは認めるが、その余の主張は争う。

二 被告の主張二（本件移籍の合理性）の事実について

1 同1の事実中、原告が工務課電気係長であるとともに電気主任技術者の立場にあったことは認めるが、工務課長の指揮監督下にあったことは否認する。

原告は、工務課電気係長であるとともに、電気主任技術者として工場長を補佐し、電気工作物の工事、維持及び運用に関する保安監督の業務を総括するとともに、様々なプロジェクトの電気関係業務を担当統括してきた。

2 同2の事実中、ゴールドブレンドの製造設備を被告島田工場に新たに設けるために本社技術部直轄のパシフィックプロジェクトチームが編成されたこと、hが右プロジェクトの電気関係業務を統括することになったこと、hが昭和五五年九月計画立案並びに技術習得などのために渡欧するなどしたが、それ以前には被告霞ヶ浦工場で工務課課長代理の職につき、同工場の電気主任技術者の立場にあったことは認めるが、その余は否認する。

hが右プロジェクトの関係業務を統括することとなったのは、同人が被告島田工場に着任した昭和五六年一月以降であり、同人は、工務課課長代理でもなかった。

3 同3の主張は争う。

原告は、以前から、様々なプロジェクトの電気関係業務を担当統括してきた。また、原告は独立して特高受電設備を担当していたものであり（強いて言えば、プロジェクトリーダーのiに特高受電設備の進行状況等を報告していたのである。）、hから指示、指導を受けたことはない。hが直接生産に関係する電気設備（コーヒー抽出工程、コーヒー焙煎工程及びコーヒー凍結乾燥工程）を担当し、原告が特高受電設備、排水処理設備などの生産関係以外のエネルギー等に関係する設備を担当していたのである。

4 同4の事実を否認する。

パシフィックプロジェクトの関連業務であるところの特高受電設備増設工事は、昭和五七年五月七日に完成しており、また、排水処理設備増設工事は、特高受電設備増設工事に比較して一〇分の一程度の規模であり、しかも当時原告の担当する同工事に係わる業務は、既に五〇パーセント以上進行していたのであるから、昭和五七年五月ころ原告においてパシフィックプロジェクト業務の比重が増加して、電気係長の職務との双方を処理することが困難な状況になったということはできない。

なお、被告は、原告の時間外労働の推移を持ち出し、業務分離、移籍の理由としているが、これも理由とはならない。

原告の昭和五七年三月ないし五月の時間外労働が月間約四五時間になっているのは、当時既設の特高受電設備と増設の特高受電設備の接続工事を行ったためであったが、その接続工事のためには被告島田工場の全機械設備を停電させる必要があり、それは機械稼働中（生産中）はできなかつた為、機械の稼働が停止する土曜日、日曜日（被告会社は週休二日制である）、祝日などに実施しなければならなかった。そのため昭和五七年二月末から同年五月末まで合計六回延べ日数一〇日間に及ぶ全停電工事を原告が参加して休日に行ったものである。その結果、原告の時間外労働が月平均四五時間となったのである。よって、原告の通常の勤務日における

業務が多忙なために残業しなければならなかったということではない。

また、同年五月から一二月までの時間外労働が増えているのは、昭和五七年五月一〇日以前原告が電気係長の時代には、原告は、部下三名を使用してプロジェクト業務の仕事をする事ができたにもかかわらず、同日以後移籍をさせられた後は、全て自分一人で仕事を処理しなければならなかったからである。それ故、原告の時間外労働が増えたのはプロジェクトの全体的仕事量が増えたのではなく、部下を使用できなくなったために自分自身で全て処理しなければならなかったからである。

以上のとおりであるから、被告の原告についての時間外労働増加の主張は、こじつけにすぎないことは明らかである。

5 同5の事実中、被告が昭和五七年五月一〇日業務を分離し、原告には工務課長のスタッフとして前記プロジェクト関連業務に従事させ、新たにgを電気係長に任命したことは認めるが、その余の事実を否認する。

昭和五七年五月一〇日に原告の業務を分離する必要は全くなかった。また、工務課長下のスタッフ（電気技術員）なるものは、被告島田工場の創設以来全く存在せず、昭和五七年五月一〇日突然置かれたものであり、原告を移籍するためにつくられたポストである。この電気技術員なるものを行う業務は、それまで電気主任技術者でありかつ電気係長であった原告の直接及び間接の業務範囲であったのであり、このようなポストを創設する必要は全くなかった。これは、原告を移籍させるための全くの口実としてのポストであるというしかない。

このように工務課長下のスタッフというポストが原告を移籍させるための口実としてのポストにすぎなかったことは、原告が移籍させられてパシフィックプロジェクト関連業務の専業となった後に、却って原告担当の同業務が激減してしまったという事実からも明らかである。

すなわち、プロジェクト工事について言えば、移籍前である昭和五六年五月から昭和五七年四月までの一年間に原告が担当した工事が代表的なもので約二〇件、総額約一億円であったにもかかわらず、移籍後である昭和五七年五月から昭和五八年四月までは約三〇件、総額約四一〇〇万円、昭和五八年五月から昭和五九年四月までは約一〇件、総額約四〇〇万円、昭和五九年五月から同年十一月までは約一〇件、総額四〇〇万円に激減しているのである。

また補修関連の担当工事について言えば、昭和五六年五月から昭和五七年四月までは約三〇ないし四〇件の総額約五〇〇万円であったにもかかわらず、移籍後の昭和五七年五月から昭和五八年四月までは、全く担当工事がなかったのである。

このような事実からも移籍の必要性が全くなかったことがわかる。原告は、昭和四八年六月以降電気主任技術者として被告島田工場の全電気工作物の工事、維持、運用の保管監督業務を統括してきたものであり、また、電気係長としても昭和四八年一〇月以降その職務を遂行してきた。このような原告に対して、後から付加的に担当させたパシフィックプロジェクト関連業務を理由に本来の職務である電気主任技術者及び電気係長としての地位を奪い取ってしまうというのは、通常的人事から言えば全く異常と言ってしまうはずである。原告を移籍させる必要がなかったことは前述のとおりであるが、仮に被告の主張どおり原告が双方の職務をこなすことが困難となったとしたら、原告には電気主任技術者及び電気係長としての職務に専念させ、他の者にプロジェクト関連業務を行なわせるという方が適当なはずである。しかも、当時原告の部下三名は、プロジェクト業務に従事していたのであるから、そのうち一名なり二名なりをプロジェクト業務の専業にさせればよかったのである。

6 同6の主張は争う。

三 被告の主張三（本件解任の合理性）の事実について

1 同1の主張は争う。

2 同2の主張も争う。

保安規程の解任制限条項は、電気主任技術者に電気工作物の保安の監督を尽くさせるために、会社の恣意による解任から電気主任技術者を守る規定であるが、被告主張のように「転任」に単なる職場内の職務変更が含まれるとすれば、会社はいつでも適当な配転を行って、実質的に自由に（恣意的に）、電気主任技術者を解任できることになるのである。このようなことを保安規程の解任制限条項が認めているとは到底考えられない。同条項の「転任」の意味は、このような条項制定の趣旨からも、またその第一項及び第二項がきわめて限定的な解任事由を定めていることから、被告の主張するような単に同じ職場内の職務変更を含むと解釈されるべ

きでなく、他の事業所への移動、すなわち転勤を意味すると解釈されるべきである。

また、被告は、原告が電気係長というラインから外されて工務課長のスタッフとなったことを「転任」に該当する一つの理由としているようであるが、電気主任技術者はラインである場合とスタッフである場合の両方が認められており、電気主任技術者はラインでなければならぬとか、ラインの方がスタッフより適当であるとするということは言えない。事実、被告姫路工場では長い間電気設備を直接保守管理する業務でない技術事務所のスタッフが電気主任技術者の地位にあり、被告の主張は、このような事実と矛盾するものである。

また、原告自身も昭和四八年六月から被告島田工場の電気主任技術者となっていたが、これは試傭期間中であり、ラインということにかかわらず電気主任技術者となっていたのであるから、ラインの方が適当であるとは言えないはずである。

3 同3の主張も争う

被告は、業務分離及び移籍を原告に命じる時点で原告に引続き電気主任技術者の職務を続けさせると言明していたのであるから、被告の主張する「原告が電気設備を直接保守管理する業務から外れたので」というのは、全くのこじつけにすぎない。原告が電気設備を直接保守管理する業務から外れたのではなく、被告が原告を電気主任技術者から解任するための口実とするために外したのである。

原告は、昭和四八年六月から昭和五七年六月の間継続して被告島田工場の電気主任技術者の任にあり法令及び同工場の保安規程に基づき職務を遂行してきたものである。昭和四八年六月当時の被告島田工場の電気工作物に関する保安体制は貧弱であったが、原告は、以後九年間にわたり部下の教育や保安体制確立に務めてきたのである。

hは、昭和四八年四月から昭和五二年一月に被告霞ヶ浦工場へ転任するまで原告の部下として原告の指導の下に電気設備保守業務に従事していたものであり、昭和五六年一月にパシフィックプロジェクトのために被告島田工場へ転任してきたものである。

原告は、昭和四四年二月に国家試験によって第二種電気主任技術者の免状を取得し、昭和四八年六月から七万七〇〇〇ボルトの特高受電設備を有する自家用電気工作物の電気主任技術者として九年間の実務経験を有し第一種電気主任技術者免状取得の要件を満たしているものである。これに対し、hは原告の下にいた昭和四九年末ころ実務経験により第二種電気主任技術者免状を取得したものにすぎなく、その後の実務経験も第一種電気主任技術者免状の取得には全く及ばないものである。

電気主任技術者というのは、電気工作物の故障等が直接他の電気需要家に多大の影響を及ぼすことや当該事業所において非常な危険をもたらすため、万が一にもそのようなことがないように電気設備技術基準を維持させるために置かれている極めて重要な職務である。このような職務の重要性に照らしてみれば、実務経験が豊富で技術能力が高い者が電気主任技術者に選任されるべきは当然であり、その様な者（原告）を他の職務に放逐しておいて、実務経験が少なく技術能力が低い者（h）を選任するというのはもってのほかである。

自家用電気工作部のかなめである特高受電設備を中心にした自主保安体制を確立していく上においては既存特高受電設備のみならず増設部分においても熟知していなければならないが、原告はパシフィックプロジェクトのうち特高受電設備の工事を昭和五六年二月から同設備完成の昭和五七年五月まで、被告島田工場電気主任技術者の立場で統括しかつ直接の担当者として法的手続（名古屋通産局への届出等）を含めたすべての業務にたずさわってきたのであり、電気主任技術者として最適任であることは当然である。

第三 証拠（省略）

理 由

一 請求原因一（当事者）の事実について

1 同1の事実は当事者間に争いがない。

2 同2の事実中、原告が昭和四八年四月一日被告島田工場に採用されたこと、同工場工務課電気係長として勤務してきたことは、当事者間に争いがない。

原告が電気主任技術者として採用され電気主任技術者として勤務してきたか否かは、請求原因二の判断にかかることなので、同所で判断する。

二 請求原因二（電気主任技術者の地位）について

1 電気事業法第七二条第一項は「自家用電気工作物を設置する者は、自家用電気工作物の工事、維持及び運用に関する保安の監督をさせるために主任技術者を選任しなければならない。」旨規定し、同条第三項は、「右選任及び解任を行政官庁に届出なければならない。」旨規定している。

そこで、右電気主任技術者たる地位が原告と被告との労働契約の労働条件となっていたかどうか、そして、その地位を有することの確認を求めることができるか否かについて判断することとするが、右に先だち、電気事業法及び同法第七二条の立法趣旨について検討を加える。

電気は、国民生活及び国民経済にとって欠くことのできない基礎エネルギーであり、これを供給する電気事業は、いわゆる公益事業の典型的なものであるとされる。即ち、電気事業は、国民生活に欠くことのできないエネルギーを提供する事業であり、しかも、その事業の遂行に膨大な固定設備を必要とするから、自由な競争を認めた場合には著しい二重投資を生じるため、国民経済全体の立場から見た場合には、自由な競争を制限し、独占を認め、独占から生じる弊害を防止するため企業が国民の間の利害を調整することが必要となる。

他面、電気事業用の電気施設は勿論、自家用の電気施設でもこれが電力系統に連がるものである以上、設備の内容・保安管理の瑕疵あるいは過負荷が生ずれば、それはその事業所内の事故を惹起するとどまらず、電気事業の供給系統や給電運用に影響し、広範な需要家への電力供給に支障を与えかねないものである。そこで、右施設の保安の確保が肝要となる。

従って、電気事業法も右の各要請に従って、その規制内容も、①電気事業に関する規制と②電気施設の保安規制の二つに大きく分けられる。即ち、電気事業の前記公益事業としての性格から必要とされる規制と、電気事業用に限らず、一般の電気施設の保安を確保するために必要とされる規制とである。電気事業法の目的が、「電気の使用者の利益を保護し、及び電気事業の健全な発達を図る」とともに、「公共の安全を図る」ことにあるとしている（同法第一条）のは、この意味であると解される。

そして、電気施設に関する規制としては、①電気事業の用に供する電気工作物に関するもの、②自家用電気工作物に関するもの、③一般用電気工作物に関するものの三つに分けられる。

そこで、本件に關係のある自家用電気工作物に関する規制の内容を検討するに、電気事業法は、近時における自家用電気工作物の設置者の技術水準の向上にかんがみ、電気施設規制の簡素化をすると同時に、自主的保安体制を充実させ保安確保の万全を期するために、①保安規程の作成・届出②主任技術者という二つの制度を規定している。

(一) 保安規程の作成・届出等

自家用電気工作物の設置者は、社内の保安組織、電気工作物の運用、主任技術者の配置等について保安規程を定め、これを通商産業大臣に届け出なければならないとし、この保安規程が電気工作物の保安の確保上適切でないときは、通商産業大臣は、変更を命じることができるものとしている。自家用電気工作物の設置者は、保安規程を守らなければならないとして、自主保安体制の確立を期している（同法第五二条、第七四条第四項）。

(二) 電気主任技術者

前記のように同法第七二条第一項、第三項においてその職務及び選任・解任手続が規定されるとともに、その資格要件を明確化している（同法第九四条）。また、一方では自主保安体制の確立の趣旨を生かすため、その配置等については、保安規程にある程度まで委ねることができるようにしている。

以上、電気事業法を概観してきたが、右によれば、同法第七二条が規定する自家用電気工作物にかかる電気主任技術者は、電気施設の保安という目的のために設けられた制度であって、その地位は、行政取締法上のそれにすぎないと認められる。右法条の立法趣旨には、自家用電気工作物の設置者によって電気主任技術者として届出られた者の保護をも目的とするといった私法的要素は見出しえない。

従って、電気主任技術者の地位は、労使間の労働契約の内容となることには、親しみにくい性質のものであり、その地位を有することの確認を求めるとは原則としてできないと解するのが相当である。しかしながら、電気主任技術者として届出られた者に対し、そのことによって、当然に賃金等につき他の従業員とは別の取扱いをする社内の制度になっている場合には、電気主任技術者たることが労働契約の内容となることもあり、その地位を有することの確認を求めるとすることができるものと

解される。そこで、原告が、電気主任技術者たることが労働条件となっていたとする根拠（請求原因二の2ないし5）について検討を加える。

2 保安規程について

(一) 請求原因二2 (一) の事実（保安規程の内容）については当事者間に争いがない。

(二) 右当事者間に争いのない事実、いずれも成立に争いのない甲第一号証、乙第二号証、証人jの証言（理由中で摘示する採用できない部分を除く。以下同じ。）を総合すると次の事実が認められる（なお、理解に資するため、以下認定事実の他に当事者間に争いのない事実も適宜摘示する。）

被告は、島田工場における自家用電気工作物の設置に伴う届出が義務づけられた保安規程の作成にあたって、名古屋通商産業局の指導の下、同局の外郭団体である日本電気技術者協会の手引書（乙第二号証）をそのまま引き写して保安規程（甲第一号証）を作成したうえ、昭和四七年四月に名古屋通商産業局に届出した。右作成にあたって、手引書にある保安規程のモデルを、被告島田工場の実態に合うように手直ししたことはなかった。

以上の事実が認められ、右認定を左右するに足る証拠はない。

3 原告の入社の経緯

請求原因二3の事実中、原告が昭和四八年一月末ころ、同年四月一日から採用されることが決まったこと、原告の初任基本給が被告の社内基準より高かったこと、原告が昭和四八年六月以降被告島田工場の電気主任技術者の立場にあったことは当事者間に争いがない。

右当事者間に争いのない事実、いずれも成立に争いのない甲第一ないし第六号証、第七号証の一、二、乙第一号証及び証人jの証言、原告本人尋問の結果（理由中で摘示する採用できない部分を除く。以下同じ。）を総合すると以下の事実が認められる。

(一) 原告は、昭和三六年三月、埼玉県立熊谷工業高等学校電気科を卒業し、同月秩父セメント株式会社に入社した。

原告は、同社で電気関係の業務に従事しながら、昭和四一年四月、東京電気大学電気工学科に入学し、在学中の昭和四三年に電気主任技術者第三種の、昭和四四年には電気主任技術者第二種の資格を取得した後、昭和四五年三月に同大学を卒業した。

(二) 原告は、右電気主任技術者の資格を利用できる仕事をしたいという希望を持っていたところ、昭和四七年一月被告会社人事部から「被告島田工場で電気主任技術者を募集している。」旨の求人申込書（甲第二号証）が送られてきた。

(三) 被告島田工場は、当時電気主任技術者として届出られていたkが本社から出張してきている者であった関係上、同人に代って電気主任技術者たる資格を有する者を緊急に捜していたが、社内には有資格者が見当らなかつたため、右募集をしたものである。

(四) 原告は、同年一二月に被告島田工場において面接試験を受けた後、昭和四八年一月一七日、被告会社本社において採用面接試験を受けた。

被告側は、その席において、原告に対し、被告島田工場の工場技師長（後の工務課長の職制に該る。）の直轄下で電気関係の業務に従事してもらうこと、電気主任技術者の地位については、前記kが現在電気主任技術者として登録されているが、これは一時的なもので、六ヶ月の試傭期間を経過した後、原告を電気主任技術者として登録する予定にしていることを告げた。また、右(三)の事情を踏まえて、原告の月額金一三万円の給与要求に対して、被告の中途採用者の初任給に関する社内基準によれば、月額金八万円であるが、月額金一万円を支給したい旨説明し、原告の了解を得た。

(五) 被告は、原告の採用を決定し、同月三〇日付で同年四月一日から原告を採用する旨の採用通知（甲第六号証）を送付した。

原告は、右に対して、後日のトラブルをおもんばかり電気主任技術者の地位について文書で確認したい旨被告に申入れたところ、前記一月一七日の面接の際の被告側の説明内容を記載した文書（甲第七号証の一、二）が送付されてきた。

(六) その結果、原告は入社を固め、昭和四八年三月一五日ころ、被告との間で、「生産部門の社員として同年四月一日から採用され、初任基本給を月額金一万円とする。」旨の雇用契約書（乙第一号証）をとりかわしたうえ、そのころ前記秩父セメント株式会社を退社し、四月一日被告に入社した。

以上の事実が認められ、原告本人尋問の結果中右認定に反する部分は採用でき

ず、他に右認定を覆すに足りる証拠はない。

4 原告の職務内容

成立に争いのない甲第一号証、乙第五号証の一、第八号証の一、第九号証の一ないし三、第一〇号証、弁論の全趣旨によって真正に成立したものと認められる乙第六号証、第七号証の一、二、第八号証の二、第一三三号証及び証人 j の証言、原告本人尋問の結果を総合すると以下の事実が認められる。

(一) 被告島田工場においては、工場長の下、品質管理課、製造課、総務課、会計課と並んで工務課が存在した。

工務課の職務内容は、大きく分けて、①工場全機械設備の保守保全業務、②工場全機械設備の改善業務、③新規導入機械の計画の立案工事、その試運転、④工場のエネルギー源である電気動力の受入れ、その管理、燃料の受入れ、その消費管理、⑤公害防止の五つであり、工務課長がその長である。

(二) 右工務課内には、電気係が置かれ、その業務内容は、工場受電設備の維持・運用、工場の電気設備の補修・保全業務、同設備の改善業務、電気工事の計画・見積り、発注工事の監督等であり、電気係長がその長である。

(三) 電気係長は、電気係の業務の指揮監督をするが、職制上工務課長の下位にあるので、同課長の指揮監督には従わなければならなかった。

(四) 原告は、電気係長の職にあるとともに、電気主任技術者の立場にもあったが、電気係長という地位に立つものとしての職務の他に、電気主任技術者の立場に立つものとしての固有の職務は存在しなかった。

(五) 原告がパシフィックプロジェクトの業務にたずさわるとなると後においても、右事実に変化はなく、原告がたずさわった特高受電設備の工事においても、原告は、職制上の上位者で、パシフィックプロジェクトの電気担当課長代理である h の指揮命令系統下に職務を遂行していたもので、原告が作成した右設備の購入要求書（乙第八号証の一）においても右要求を承認する旨の h の署名がなされている。

以上の事実が認められ、原告本人尋問の結果中右認定に反する部分は、次の理由で採用せず、他に右認定を覆すに足りる証拠はない。

原告の本人尋問の結果中には、原告が電気主任技術者として既存の電気設備の保守管理はもとより、被告島田工場における公害防止設備等の電気業務の統括、昭和五六年二月以後はパシフィックプロジェクトのうち特高受電設備の統括をなしてきたとする部分があるが、前掲各証拠に照らしてその供述内容を検討すると、右供述部分は、原告が電気関係の業務について高度の技術と経験を有していたため、その職務遂行について職制上自己の上位者である工務課長らの牽制を受けることが少なく、事実上広い裁量を有していたことを意味するにすぎないというべきであって、職制上の指揮命令系統上は、工務課長及び課長代理の下にあったというべきである。

また、原告の本人尋問の結果中には電気係には改善工事班、管理班、保全修理班が置かれていた旨の供述があり、甲第一六号証の記載にはこれに沿う部分があるが、右原告本人尋問の結果は、証人 j の証言に照らして採用できない。原告が右甲第一六号証の成立の真正につき供述する部分も同号証の体裁（ことに下半分）、証人 j の証言に照らすとにわかに措信しがたく、他に同号証が真正に成立したと認めるに足りる証拠はない。

5 他の労働条件との結合

請求原因二五の事実中原告の基本初任給が被告の社内基準より高かったことは当事者間に争いが無い。右争いのない事実及び前記3（原告の入社の経緯）においてすでに認定した事実、成立に争いのない乙第一六号証の一ないし四、証人 j の証言、原告本人尋問の結果を総合すると以下の事実が認められる。

(一) 原告の初任基本給は、被告の社内基準よりも三万円高く月額金一一万円であったところ、これは、被告が被告島田工場における電気主任技術者の資格を有する者の確保に迫られていたという事情によるものであった。

(二) 被告会社では、いわゆる査定制度は採られておらず、従業員の昇給金額は、学歴・年齢及び勤務年数によって画一的に決定される仕相みとなっており、一時金の額も、このように画一的に決定される基本給の額に一定数値を乗じて算出されるのであって、これまた画一的に決定される仕組みとなっている。

(三) 電気主任技術者の立場にあることについての特別の手当は、存在しなかった。

以上の事実が認められ、原告本人尋問の結果中右認定に反する部分は採用でき

ず、他に右認定を覆すに足りる証拠はない。

なお、原告は、前例上電気主任技術者の立場にあった者の工務課課長代理等の役職への昇進の可能性が他の者に比較して高かったと主張するが、右前例の存在を認めるに足りる証拠はない。

以上、電気主任技術者たることが原・被告間の労働条件であるとする原告の根拠について検討を加えてきたが、右各認定事実、とりわけ、①保安規程は手引書の引き直しにすぎず、被告がその作成・届出にあつて被告島田工場における当該電気主任技術者（前記k）との間で権利・義務を設定するというような意図は全く見出しえないこと、②右保安規程上電気主任技術者解任についての制約規定が存するが、右規定の趣旨も前記の電気事業法の立法趣旨や右①の事実にかんがみると、自家用電気工作物の設置者の恣意によって電気主任技術者が解任されると、保安の確保が全うされず、ひいては国民生活・経済上の不利益をもたらす危険があることから、電気施設の保安の確保及びこれに関する安定的な行政監督を意図したものであつて、電気主任技術者として会社によって届出られた者の私法的な利益の保護を目的としたものではないこと、③会社の職制上の地位としては、工場長——工務課長——電気係長という指揮命令系統が存在し、原告も入社当時から右事実を認識していたこと、④原告の実際の職務において、電気係長という職制上の地位に立つものとしての職務の他に、電気主任技術者の立場にあるものとしての固有の職務は存在しなかったこと、⑤原告の初任基本給が高かったのは、被告が原告の有する技術と資格を緊急に必要としていたことによるもので、その後電気主任技術者であるゆえの手当等は存在しなかったこと等の事実によれば、電気主任技術者であることが原・被告間の労働条件であつたと認めることはできず、右の立場は、単に行政取

締法上の立場にすぎないというべきである。してみると、原告の主張にかかる原告の解任・移籍の無効事由（請求原因五）中1の事由（主任技術者解任についての原告の同意の欠如）及び2の事由（本件移籍についての原告の同意の欠如）は、いずれも電気主任技術者であることが原・被告間の労働条件となつていたことを前提とするものであるから、この点で右主張が理由のないものであることは明らかである。

また、請求原因五4の主張中電気主任技術者の解任が不当労働行為であるという主張についても、右解任が不利益取扱いを有しないことは、前記5の認定事実からして明らかであり、右地位を奪われることによって原告の有する電気技術の向上が阻げられるという原告の主張も当を得ないから（電気主任技術者たる地位は、労働条件性を持たないから、右解任は電気関係の業務を離れることを意味しないし、現に原告が本件解任後も電気関係の職務を遂行していることは原告の自認するところである。）、この点の原告の主張もまた理由がないものといわなければならない。

更に、請求原因五5の主張（本件解任の信義則・禁反言違反）についても、仮に、原告の主張のとおり、被告が原告に対して電気主任技術者たる立場を続けてもらう旨言明した後、原告の解任届を名古屋通商産業局に届出したとしても、右地位が行政取締法上の地位にとどまり、労働条件ではない以上、右解任届出が信義則違反によって無効となるという法律効果を生じるものとはいえないから（その意味で解任は会社の専権事項である。）、右主張は、失当であるといわなければならない。

従つて、原告の電気主任技術者たることの地位の確認を求める請求は、その余の点について判断するまでもなく棄却を免れない。

よつて、以下においては、専ら本件移籍の有効性を巡る問題について判断する。

三 請求原因三（工務課電気係長の地位）について

右の地位が、監督職であり、監督者手当（いわゆる係長手当、昭和五七年四月現在月額金一万円、昭和五九年四月現在月額金一万一〇〇〇円、昭和六〇年四月現在月額金一万二〇〇〇円。）を伴い、出張宿泊料及び残業手当算定も一般従業員とは異なることは、被告の明らかに争わないところである。

してみると、これが労働条件であることは明らかである。

四 請求原因四（被告による原告の解任）の事実について

右事実は当事者間に争いが無い。

なお、工務課電気係長を解任する旨の意思表示がいつ原告に到達したかについては、原・被告間で争いがあるようであるが、この点は後に判断する。

五 まず被告のなした移籍命令の根拠（「被告の主張一」関係）について検討する。

使用者は、労使間の合意の範囲内と認められるかぎりにおいては、労働者の個別的・具体的な同意がなくても、労働契約により取得する指揮命令権に基づいて、そ

階から右プロジェクトに関与し、右計画立案のために渡欧するなどしたが、それ以前には被告霞ヶ浦工場で工務課長代理の職に就き、同工場の電気主任技術者の立場にあったものである。

3 原告は、電気係長として被告島田工場の既存電気設備一般の保守管理業務に従事していたものであるが、昭和五六年二月以降は、右h課長代理の指揮・監督のもとに、右プロジェクトの電気関係業務にも関与することになった。

h課長代理の指揮監督の下に原告が従事したのは、特高受電設備、排水処理設備、各棟の電気設備、流動床ボイラーの高圧電力盤、デマント・コントローラー・システム等にかかわる設計、見積、工事監督等の業務である。

すなわち、原告は、電気係長として既存の電気設備のメンテナンス業務にあたりるとともに、併せて、右プロジェクト関係業務をも処理しなければならないことになった。

4 右プロジェクトの業務は、当初神戸の本社で行われていたが、昭和五六年一月からはhが被告島田工場に着任し、実際に同工場内での業務が取り行われる運びとなった。但し、右プロジェクトは、組織上依然として本社技術部直轄のままであった。

その前後から、右業務は一段と繁忙を極めるようになり、電気関係業務については、とりわけh課長代理のもとで直接これを担当する原告についてその比重が増した。

原告の時間外労働時間も、昭和五六年三月ないし昭和五七年二月の一年間についてこれを見た場合、一ヶ月あたり約一七時間程度にとどまっているが、昭和五七年三月ないし五月の三ヶ月間では一ヶ月あたり約四五時間ほどにもなり、同年三月ないし一二月の一〇ヶ月間で見て一ヶ月あたり同じく約四五時間ほどに及んでいる。

こうして原告も既存の電気保守管理にあたる業務と右プロジェクト関連業務を一人で処理することが困難な状況となった。

5 そこで、被告は、昭和五七年五月一〇日以後、原告が一人であたっていた二つの業務を分離し、原告には工務課長下のスタッフ（電気技術員）として前記プロジェクト関連業務に専従させることとし、一方、新たにgを電気係長に任命して、既存設備の保守・管理業務にあたらせることとした。

昭和五七年五月七日、前記特高受電設備が完成し、被告島田工場に移管されたことに伴い、前記hは、同月一〇日以後プロジェクトチームの課長代理と被告島田工場工務課の課長代理とを兼任することとなった。すなわち同人は、パシフィックプロジェクトチームの課長代理として右プロジェクトの電気関係業務を引き続き統括するとともに、併せて、被告島田工場の工務課課長代理として、同課電気係長以下の係員を指揮し、同工場の電気設備（同工場の既存設備ならびに新たに移管された右設備）の保守管理にあたることとなった。

右職務変更により、原告は、いわゆるラインの管理、監督者から外れて、スタッフ業務に従事することとなり、一方、hが被告島田工場工務課課長代理として電気係長以下を指揮する立場となった。

以上の事実が認められ、原告の本人尋問の結果及びこれによって真正に成立したと認められる甲第一一、第一四、第二四ないし第二七号証によれば、原告がパシフィックプロジェクトの業務にたずさわることになった後においても、技術会議等の諸会議への出席率に変化がないことが認められる（証人jの証言中右認定に反する部分は採用しない。）が、右事実をもってしても前記認定を覆すに足りず他に右認定を覆すに足りる証拠はない。

原告は、本件移籍後も原告の残業時間が多いのは、電気係長時代には部下を使ってプロジェクト業務をこなすことができたのに対し、移籍後は一人でやらなければならないためであると主張するが、右主張はそれ自体原告の工務課長下のスタッフとしての業務が多忙であったことを意味しており、被告が業務分離によって無駄の多いポスト、いわば閑職を設けたわけではないことを示しているといえる。

そして、複数の者が各々二種類の職務を遂行するよりも、右の者を分離して各々一種の職務を遂行させることは、業務の能率的遂行に寄与する機会が多いという経験則を踏まえて、右各認定事実（1ないし5）を見ると、被告のなした本件業務分離及びそれに伴う原告の本件移籍には、合理的な業務上の必要性があったといえる（右業務分離がやむをえないということまでの高度の必要性は不要である。）。

なお、原告は、業務分離が必要であったとしても他の電気係員を工務課長下のスタッフとしてプロジェクト関連業務につかせればよかったと主張するが、原告は右

プロジェクト業務を遂行するに足りる十分な技術と経験を有し、その適性が認められるのであって、それ以上、右人事につき余人をもっては容易にこれに替え難いといった高度の必要性が要求されるとするのにも妥当でない。

以上、被告の主張はその理由がある。

七 従業員に対する移籍命令につき、使用者に業務上の合理的な必要性がある場合であっても、使用者の右命令の主たる目的が右業務上の必要からではなく、他の不当な目的によると認められる場合には、右命令の効力が問題となる。

原告は、第一に本件移籍命令が原告を電気主任技術者から解任するための口実とするものであったと主張し（被告の主張に対する原告の反論三三）、第二に本件移籍が不当労働行為意思に基づくものであると主張する（請求原因五四関係）。

そこで、右第一の主張について判断するに、会社は、その資格を有する者であれば係長職にない者であっても、これを電気主任技術者として届け出ることができるのであって（このことは原告の自認するところである。要はどちらが行政取締上妥当かという問題にすぎない。）、被告としては、原告を移籍させなくとも原告を解任し、前記hを電気主任技術者として届出することは可能だったわけであるから、原告を電気主任技術者から解任することを主たる目的として本件移籍を行ったという主張は、すでにこの点において理由に乏しい。更に、証人jの証言及び弁論の全趣旨（被告は、一貫して電気主任技術者の選任・解任が被告の専権事項だと主張している。）によれば、被告は、「原告を電気主任技術者から解任するために係長職を外すことが必要だ。」というような認識を持っていなかったことが認められるから、原告の右第一の主張が理由がない。

八 そこで次に右第二の主張にかかる本件移籍の不当労働行為性（請求原因五四関係）について判断する。

1 請求原因五四の事実中（一）（二）（本件移籍に伴う不利益）の事実については、理由三に摘示したとおりであり、その不利益性を認めることができる。

2 同五四（二）（組合活動）の事実中、原告が昭和四八年一〇月からネッスル日本労働組合島田支部の組合員となり、昭和四九年九月から昭和五〇年九月まで同支部の副委員長、同年九月から昭和五五年九月まで委員長兼ネッスル日本労働組合本部執行委員であったことは当事者間に争いがない。

右争いのない事実、成立について争いのない甲第四八号証、第四九号証の一、二、第五一ないし第五三号証、第五六号証の二、乙第一八号証、証人iの証言によって真正に成立したものと認められる甲第四四、第四五号証、第四六及び第四七号証の各一、二、第五〇号証、弁論の全趣旨によって真正に成立したものと認められる乙第五五号証の一、二、第五六号証の一及び証人iの証言、原告本人尋問の結果並びに弁論の全趣旨を総合すると以下の事実を認めることができる。

（一）原告が所属しているネッスル日本労働組合は、昭和四〇年十一月、約四〇〇名の組合員を結集して設立された。右組合は、昭和四五年一二月に協約闘争で初のストライキを行い、翌昭和四六年五月、八六ヶ条からなる労働協約を被告との間で締結した。

右組合は、昭和四七年四月、春闘で初のストライキを行い、昭和四九年秋からは、秋闘にも取り組むようになった。また、昭和五二年九月以降、神戸支部あるいは本部は頸肩腕障害（職業病の一つ）に関する組合運動にも本格的にとりくむようになった。

同組合は、昭和四七年九月、中立労連系の食品労連に加盟した。

（二）組合が設立されてから数年間、組合と被告との間は比較的平穩に推移したが、昭和四六年五月の労働協約締結後、組合が、昭和四七年四月以降春闘でストライキを行ったり、昭和四九年以降秋闘を組織したり、また職業病の問題に本格的に取り組むようになってからは、しだいに緊張関係が生ずるようになった。

（三）被告は、昭和四八年に労務部を設立し、その後昭和五〇年ころから、外資系企業において人事労務部門の職にあったものを右労務部等に入社させるようになってからは、労使関係が緊張を増した。ことに、被告人事部のaが組合に対する不当な攻撃発言をしたとして、昭和五三年四月、兵庫県地方労働委員会に不当労働行為救済の申立がなされた後は、労使関係は極度に緊張し、裁判所及び地方労働委員会に係属する事件が急増した。

（四）右状況下、いわゆる労使協調路線をとるべきであると主張する組合員の運動が起こり、昭和五六年の春闘の際のスト権確立投票において、過半数には達しなかったものの相当数の組合員がストに反対の投票をし、昭和五六年の第一六回ネッスル日本労働組合全国大会における組合本部役員選挙でも、候補者を立てる等の動

きを示した。

ネスル日本労働組合の中で従来闘争路線を堅持すべきだとする組合員は、右のような事件は、被告の組合運動に対する不当な支配介入によるものだと判断し、被告との緊張関係を更に深めていった。

(五) 翌昭和五七年の組合本部役員選挙においては、労使協調路線を主張するmが委員長に立候補し、同年一月三日行われた開票の結果過半数を獲得し、闘争路線を主張して副委員長に立候補したnは、過半数を得ることができなかった。第一七回ネスル日本労働組合全国大会は、同月六日、七日に開催されたが、出席した大会代議員だけで右mらを組合員権利停止処分に付すること、同月一三日に続開大会を開催し同大会において本部役員を選出することを決議し、同月一三日に開催された続開大会においても、出席した代議員だけであらためてmらを組合員権利停止処分に付する旨の決議をし、更に出席代議員により本部役員選挙を行い、本部執行委員長にnを選出したほか、八名の役員を選出した。

(六) そこでmとnのどちらが適法な委員長かを巡って争いが生じ、神戸地方裁判所は右mが適法な委員長である旨の仮処分決定を下したが、その後も組合員間で紛糾が続いた。

そして、mが適法な委員長であると主張する組合員約二〇〇〇名は「ネスル日本労働組合」を名乗り（以下便宜上「第二組合」という。）、闘争路線を主張する組合員約二〇〇名も同じく「ネスル日本労働組合」を名乗り、組合が分裂した旨主張し、nを委員長として組合運動を続けた（以下便宜上「第一組合」という。）。

(七) 被告は、右第二組合が正当な組合だとし第一組合の組合性を否定する立場に立ったため、被告及び第二組合対第一組合との対立という図式でその後も様々な紛争が生じ、対立が尖鋭化していった。

この間原告は、終始第一組合側の立場に対ち、第一七回全国大会の後においても、その活動の中心メンバーとして数のうえで弱体化しつつあった同組合の結束の維持につとめてきた。

以上の事実が認められ、右認定を覆すに足る証拠はない。

3 そこで次に、右のような背景事情の下なされた本件移籍が、実際に被告の不当労働行為意思に基づいてされたものであるのかについて判断するため、右不当労働行為意思を推認させるものとして原告が主張している間接事実（請求原因五4

(三) 摘示の(1)ないし(3)）について検討する。

(一) 同(1)の事実中、工場長が原告に対し注意を与えたことは当事者間に争いがないところ、原告本人尋問の結果によれば、被告島田工場工場長fが昭和五六年一二月一四日、原告に対し、「組合の委員長の時は立場上組合的な考えを持っていてもよいが、現在は職場長であるから社長を非難するような発言や部下が同調するような発言をやめるように。」との注意を与えたことが認められ証人jの証言中右認定に反する部分は、右原告本人尋問の結果及びこれによって真正に成立したものと認められる甲第一二ないし第一四号証、第二一、二二号証の各一、二に照らすとこれを採用できず、他に右認定を覆すに足る証拠はない。

(二) 同(2)の事実中、被告島田工場工場長が昭和五七年一月七日、兵庫県にある被告広田工場への転勤を原告に打診したこと、これに対し原告が応じられない旨答えたことは当事者間に争いがない。

右争いのない事実証人jの証言を総合すると、当時右広田工場においてクレマトップ製造ラインの増設をするための人員が必要となったこと、そこで被告本社から被告島田工場工場長に対し電気関係の業務についている者のうち一名を広田工場へ転勤させるようにとの要請があったこと、被告島田工場工場長は広田工場における右増設工事に関する業務内容と経験からして原告が右業務に最適であると判断し、原告に転勤の打診をしたこと、右打診に対し原告が反対の意向を示したのでそれ以上の勧告に亘るようなことはしていないこと、その後被告島田工場に勤務する第二種の電気主任技術者の資格を有する者が広田工場へ転勤したことが認められ、右認定を覆すに足る証拠はない。

(三) 同(3)の事実について

成立に争いのない甲第一八号証（後記採用できない部分を除く。）第三一号証の一、二、第三四号証、乙第四号証、原告本人尋問の結果真正に成立したものと認められる甲第二八ないし第三〇号証、第三二、三三号証、第三五号証、第三七ないし第三九号証及び証人j及び同Iの各証言、原告本人尋問の結果並びに弁論の全趣旨を総合すると以下の事実が認められる。

(1) 被告島田工場工場長は、昭和五七年四月二八日午前一〇時ころ、原告に対し、同年五月一〇日から電気係長職を解き、工務課長下の工務事務所に配置転換する旨伝えた。そして同日中右移籍命令を記載した辞令（乙第四号証）が、掲示されるとともに各職場に回覧された。

(2) 島田支部は、本件移籍命令に強く反対し、同日、工場長に団体交渉の申入れをした。

工場長は、右団体申入れを拒否したため、島田支部は、同月三〇日、再度工場長に対して団体交渉を申し入れた。

(3) 原告は、同年五月六日、本件移籍に関する業務命令を一時保留すべく文書で異議の申立てを行ったが、工場長は、原告に対し、五月一〇日から技術事務所に移籍するよう通告した。

(4) 五月六日、島田支部は、工場長の団体交渉の拒否に対し、三度目の団体交渉を申し入れた。

(5) 原告は、同月九日付で、工場長に対し、移籍には応じられない旨通知した。

(6) 同月一〇日、工場長は、移籍に応じないかぎり業務命令違反として原告を懲戒処分にする旨通知した。

(7) 島田支部は、同日、工場長に対し、原告の被告に対する異議申立て及びそれを受けての組合の団体交渉申入れを被告が拒否している以上五月一〇日付の原告の配転はありえない旨通知した。

(8) 原告は、同月一一日、前日工場長から移籍しなければ業務命令違反として懲戒処分にする旨の通知を受けていたために、労働条件等の問題については権利を留保するが、業務を遂行するために暫定的に移籍する旨工場長に通知した。

(9) 島田支部は、同月一二日、工場長に対し、四度目の団体交渉を申し入れた。

(10) 原告は、同月一三日、移籍命令は無効であるが暫定的に移籍する旨主張のうえ技術事務所に移った。

(11) 原告は、同年六月一〇日、前日なされた電気主任技術者の解任が不当である旨総務課長dらに対し抗議し、同月一一日、e工場長代理に対し、右解任届出が工場長の通告に反すること、原告が電気主任技術者として採用された以上原告の同意なくして解任はありえないこと、また解任は保安規程第一〇条にも違反していること等を述べ、直ちに電気主任技術者の地位に戻すよう要求した。

(12) 組合は、被告の原告に対する配転強行及び電気主任技術者の解任が不当労働行為に該るとして、同月一四日、兵庫県地方労働委員会に対し不当労働行為救済の申立てをした。

以上の事実が認められ、前掲甲第一八号証及び原告本人尋問の結果中右認定に反する部分は採用できず、他に右認定事実を覆すに足る証拠はない。

(四) 以上本件移籍につき被告の不当労働行為意思を推認させるとして原告が挙げた間接事実につき検討を加えてきたが、右認定事実によってはいまだ右不当労働行為意思を推認するに足りないというべきである。

即ち、(二) 認定事実によれば、原告への転勤打診は、業務上の必要によるものであってしかも単なる打診にとどまっており、それが不当な目的をもってなされたものであることをうかがわせるに足る証拠は全く存在しない。

また(三)の事実中、被告が組合のたび重なる団体交渉要求を拒否したことについて検討するに、当時組合が労使協議路線に添う運動を被告の組合運動に対する不当な支配介入によるものだとして労使間の緊張が高まっていただけに、被告が組合との間でぎくしゃくした対応に終始したのもある程度やむをえない面もあるし、また右団体交渉の拒否は前記労働協約違反に該るともいえない(本件移籍は、同じ課内で電気関係の業務に該る職籍間の変更であるから、右労働協約第二一条の予定している職種の変更には該らないと解される。)のである。

残るは(一)の事実であるが、この事実が本件移籍に際しての被告の不当労働行為意思を推察させることを否定し去ることはできないものの、注意の内容や時期を考えると、推認の根拠としてはきわめて薄弱なものである。

これらのことと、原告が入社以来本件移籍に至るまでの間において原告に対して不当な言動なり不当な取扱いがなされたとして組合が問題にしたことは一度もなかった(原告本人尋問の結果右事実を認める。)こと、そして本件移籍には業務上の必要があったこととを併わせ考えると、本件移籍が被告の不当労働行為意思に基づくものであると認めることはできない。

九 以上、本件移籍に関する被告の主張は理由があり、それに対する原告の主張

(即ち、①本件移籍が主任技術者解任を主たる目的としてなされたこと、②不当労働行為意思に基づいてなされたこと。)は、いずれも理由がないから、本件移籍命令の内容に従い昭和五七年五月一〇日をもって原告は被告島田工場工務課電気係長の地位を失ったものというべく、その地位の確認を求める原告の請求は失当である。

一〇 よって、原告の請求はいずれも理由がないから、これを棄却することとし、訴訟費用の負担につき民事訴訟法第八九条を適用して主文のとおり判決する。