

東京地裁平成四年（行ウ）第一二六号、六・一・二七判決
判 決

原 告 千代田化工建設
被 告 中央労働委員会
被告補助参加人 X 1

（主文）

原告の請求を棄却する。

訴訟費用は原告の負担とする。

（事実及び理由）

第一 請求

被告が、原告を再審査申立人、被告補助参加人を再審査被申立人とする中労委平成二年（不再）第一八号事件について、平成四年五月二〇日付けをもってした命令を取り消す。

第二 事案の概要

一 神奈川県地方労働委員会は、被告補助参加人が原告を被申立人として申し立てた神奈川地労委昭和六三年（不）第八号事件につき、別紙(一)のとおり注文の救済命令（以下「初審命令」という）を発した。これに対する原告からの再審査申立て（中労委平成二年（不再）第一八号事件）を受けた被告は、この申立てを棄却し、初審命令を維持する旨の別紙(二)のとおり命令（以下「本件命令」という）を発した。本件は、原告が本件命令の取り消しを求めた事案である。

二 基礎となる事実関係

次の事実は、当事者間に争いが無いか、又は、末尾記載の証拠によって認めることができる。

1 当事者等

(一)(1) 原告会社は、石油、石油化学等の産業用装置（以下「プラント」という）設計、建設の請負等を主たる目的とする株式会社であり、昭和六三年三月三十一日当時、資本金は約一〇〇億円、従業員数は約二九〇〇名であった。

(2) 原告会社は、川崎市内にプラントの機器等を制作する川崎工場（以下「川崎工場」という）を置いていたが、昭和六二年一〇月一日、同工場は、千代田プロテック株式会社（以下「プロテック」という）として、原告会社から分離独立した。このプロテックのほか、原告会社には、株式会社ファブリコン（以下「ファブリコン」という）、人材派遣業を行っているアローヒューマンリソース株式会社（以下「アローヒューマン」という）、ビル管理などを行っているアローマネージメントサービス株式会社（以下「ア

ローマネジメント」という)、警備業を行っているセントラル千代田株式会社(以下「セントラル」という)などの子会社がある。

(3) ファブリコンは、原告会社の建設工事現場における実作業等を担当する会社である。

(二) 被告補助参加人(以下「補助参加人」という)は、中学校卒業後職業訓練校で溶接の技術を学び、昭和三九年十一月原告会社に入社し、以後、川崎工場で溶接工として勤務してきたが、前記川崎工場の分離後は、本店人事部配属となり、昭和六三年五月二〇日には、後記の経緯により解雇された(以下「本件解雇」という)。

なお、補助参加人は、昭和四〇年四月、原告会社従業員により組織されている千代田化工建設労働組合(以下「組合」という)に加入し、本件解雇までの間に、川崎支部長、中央委員などの組合役職を歴任している。

2 川崎工場の子会社化と従業員の移籍(第一次非常時対策)

(一)(1) 原告会社は、プラント建設に必要な圧力容器等を製造するために川崎工場を操業してきたが、後発メーカーの追い上げを受けて価格競争を余儀なくされたことや、人件費が割高となったことなどから、同工場は、昭和五三年(第五〇期)ころから、一時期を除いては毎年一〇億円を超える赤字を出すようになり、原告会社の不採算部門に転化するに至った。

(2) そのため、原告会社は、昭和五四年四月当時四六九名であった川崎工場の従業員を、技能系従業員を中心に他部門に配置転換し、昭和六二年四月には二六一名にまで減らしたほか、設備投資等による効率化によって採算の改善を図ったが、その赤字体質は改まらなかった。原告会社全体としても、昭和六〇年以降、国内外の受注減、急激な円高の進行などから業績が悪化し、第五八期(昭和六〇年一〇月から昭和六一年九月まで)には、一五九億余円の営業損失を計上し、さらに第五九期(昭和六一年一〇月から昭和六二年九月まで)には、二一三億余円の営業損失を計上するとともに、約八億円の経常損失も計上した。

(二) そこで、原告会社は、経営改善のため、慢性的な赤字基調にあり不採算部門となっていた川崎工場を原告から分離し、子会社化することを計画し、昭和六二年三月二六日、組合にその内容(以下「第一次非常時対策」という)を提示した。その要旨は、川崎工場(当時の従業員は約二六〇名)を本社と別法人の子会社(プロテック)とし、従業員を幹部職員、一般技術・事務系従業員約五〇名、技能系従業員約一五〇名の二〇〇人体制とし、①川崎工場の幹部職員は

子会社へ移籍する、②一般技術・事務系の従業員は子会社へ出向又は移籍をすることを当該従業員が自主選択する、③川崎工場の技能系従業員は子会社へ移籍する、というものであった。また、移籍者は原告会社を一旦退職して子会社に採用されるため、原告会社退職に際しては、所定の退職金のほかに特別加算金を支給し、移籍した後の従業員の賃金は平均で従前の約七割とされた。

- (三)(1) この第一次非常時対策に対し、組合は、移籍の可否及び移籍に伴う処遇を労使協議の対象とするよう原告会社に求め、同年四月二一日の経営懇談会等において、原告会社からその説明を受けた。さらに、同年五月一三日の臨時労使協議会において、原告会社は、①移籍とは、移籍元である原告会社の退職と、移籍先である子会社の採用とが相互に条件関係にある雇用主の変更であり、移籍には、雇用契約の当事者である従業員の個別の同意を必要とする、②組合が移籍を拒否した場合は、工場を閉鎖するとか、新会社の要員を外部から募集するなどの方策が考えられる、③従業員個人の同意が得られない場合には、雇用維持のため最大限の努力をするが、これまでの経験や技能が生かされないこともあり、本社への異動や出向のケースも考えられる、などと説明した。その後も、原告会社と組合とが労使協議会、団体交渉等により協議を重ねた後、組合は、同月二九日から同年六月八日にかけて、移籍の対象者となる組合員から意見聴取を行った。
- (2) 原告会社は、組合に対し、同月一六日の労使協議会において、「移籍に同意しない場合は、職種転換や出向をお願いすることになる。全体としての労働条件や処遇は変わらないが、労働形態や個々の労働条件は変わることがある」旨を説明した。
- (3) 原告会社は、組合に対し、同年八月四日の団体交渉においては、①移籍対象者の移籍の確定手続としては、対象者に対する移籍意思の確認、新会社要員に対する内示、及び、移籍同意書の提出までの手続を八月末日までに終わりたい、②また、移籍の対象者で移籍を拒否した者については、当初から移籍の対象者でない者に遅れて異動を行うつもりであり、異動先は、建設作業現場が中心となり、ファブリコンか、現在設立準備中の別の新会社への出向を考えている、③これらの業務への適性が薄いと思われる者については、今後新しい職域をみつけてゆく必要があるが、当面、人事部あるいはアローヒューマンの新しいセクションを考えている、と説明した。
- (4) 原告会社は、組合に対し、こうした異動により、子会社化による余剰人員も五〇名程度であれば十分吸収することができると説

明したが、移籍拒否者に対しては解雇を行う旨明言したことはなかった。

- (四)(1) 組合は、第一次非常時対策の提案について、前記の協議等を経たうえで、川崎工場の赤字体質改善のためには従業員の移籍の必要性があり、移籍により減額となる賃金も、プロテックと同業種の他企業並みのレベルは維持され、退職時の特別加算金についても最高で基準内賃金の二四か月分となるなど労働条件についても会社の譲歩がみられたと判断した。
- (2) そこで組合は、同年八月二〇日開催の中央委員会において承認を得て、原告会社側の提案を受け入れ、同月二一日、原告会社との間でプロテックへの移籍に関する協定を締結した。右協定には、移籍者は同年一〇月一日付けでプロテックに雇用されることを前提として、同年九月三〇日付けで原告会社を退職することが定められた。そして、原告会社は、同年八月二四日以降、対象者に対して移籍意思の確認を行なったところ、移籍希望者は技能系従業員一七五名のうち一六八名（川崎工場従業員全体では二一五名）に及び、移籍に同意しない六名は退職を希望し、補助参加人だけが移籍を拒否して原告会社への残留を希望した。
- (五) その後、移籍に同意した川崎工場従業員二一五名は、同年九月三〇日、原告会社に退職届を提出し、同年一〇月一日に設立されたプロテックに同日付けで採用された。

3 第二次非常時対策

- (一)(1) 原告会社は、第五九期（昭和六一年一〇月から昭和六二年九月まで）決算において、営業損失のみならず、経常損益でも約八億円の赤字を計上したことから、業績改善等を検討し、昭和六三年三月までに在来 hidrocarbon 分野、新規分野を含む全エンジニアリングコンストラクター分野に携わる本社要員を二七〇〇名から二五〇〇名以下に削減し、余剰人員については、出向の拡大、子会社への新規移籍及び人材の社外活用などにより要員の適正化を図ること等を柱とする第二次非常時対策を実施することとした。
- (2) 第一次非常時対策に引き続き実施される右第二次非常時対策は、昭和六二年一一月二四日、社長書簡をもって従業員にこの対策への協力を呼び掛けられた。第二次非常時対策の骨子は、第六二期（平成元年一〇月から平成二年九月まで）の営業収支を黒字へと転換させることを至上命題とし、それには、年間受注高二二〇〇億円、付加価値率一五パーセント以上を目標としたうえで、固定費を三〇〇億円以下に圧縮することが必要であるとの前提の下に、策定されたものであった。従来関連会社への出向扱いとしていた

ケースのうち、原告会社と関連会社間の処遇条件の差が大きく、かつ、処遇条件差の負担関係解消が今後長期にわたり困難と見込まれる場合には、関連会社への移籍を原則とするものとされた。

右移籍対象者には、原告会社が今後、エンジニアリング・コンストラクターとして、技術者を中心にして付加価値の高いエンジニアリングを業容にすることを志向したことから、これに含まれない建設・製作に関する業務に携わる技能系従業員が大多数を占めることとなった。

- (二)(1) 原告会社は、昭和六二年十一月二六日、第二次非常時対策を組合に提案し、その具体的内容として、技能職を中心とした従業員の子会社への移籍に加えて新たに職務開発休職制度の実施を提案し、説明した。このうち、従業員の移籍については、移籍対象者は、ファブリコンへ約一二〇名、アローマネージメントへ約四〇名、セントラルへ約三五名、その他の関連会社へ約三五名の計約二三〇名を目標とし、移籍対象者は、ファブリコン及びアローマネージメントについては、両社への既出向者と新規適正化要員を加えた全員、また、セントラルについては、同社の業務に従事している原告会社従業員とした。右移籍対象者につき、同年一月二日開催の臨時労使協議会においては、ファブリコン、アローマネージメント及びセントラルの三社に同年一月三〇日以前に出向している者及び同年一月一日付けで出向になった者であるとの説明がされていた。
- (2) しかし、原告会社は、昭和六三年三月一日に、原告会社が移籍対象者に移籍の同意を求めた際、同年一月下旬までに出向した者も対象者に加えたため、同年一月二〇日付けでファブリコンに出向が発令されていた補助参加人もファブリコンへの移籍の対象者とされることになった。
- (3) また、職務開発休職制度の内容は、人材の社外活用を通じて雇用の創出を図る目的で、要員の適性化に伴って生ずる原告会社の余剰人員のうち配置転換などによって雇用吸収を図ることが困難と判断した従業員について、休職扱いとして子会社のアローヒューマンに雇用し、休職期間中、原告会社が発令日における平均賃金の六割を支給し、アローヒューマンが休職前基準内賃金の三割を支給するというものであった。
- (三)(1) 原告会社と組合は、第二次非常時対策についての原告会社の提案につき、昭和六二年十一月二六日以降、労使協議会一四回、経営懇談小委員会二回及び団体交渉四回にわたる協議を行った。その過程で、原告会社は、移籍には本人の同意が必要であると説明した。また、移籍により原告会社を退職するに際しては、第一次

非常時対策時のプロテックへの移籍の場合と同様に、退職金のほかに特別加算金も支給し、移籍後の賃金についても、最終的には三社とも、従前の約七割とされることとなった。

(2) なお、昭和六三年二月二二日の団体交渉において、原告会社は、「本人が移籍を拒否した場合は、とにかく千代田の中に仕事がないければ外で仕事を見つけてもらうしかない」、「千代田の中には仕事がないと考えている。また、移籍した人としらない人で同じ仕事をしてもらう訳にもいかないので、職務開発休職を再検討しているのと、新たに職域を拡大してアローヒューマンに頼んで外に仕事を見つけてもらうしかない」などと回答した。

(3) さらに、原告会社は、その際、「社内で見つけるのは難しい。職務開発休職を現在検討しているが、組合との合意が成立すればそれも一つの方法である。アローヒューマンに頼むのも一つの方法と考えているが、基本的には千代田が厳しい環境にある中でお願いしているので何とか同意していただきたい」と回答した。

(四) (1) 組合は、原告会社との前記協議の結果、前記三社への移籍の提案に関しては、これに代わる合理的で現実的な施策はみつからず、移籍に伴う労働条件と処遇についても原告会社の譲歩がみられたとして、右提案を受け入れざるを得ないと判断し、同年三月一〇日開催の中央委員会においてその承認を得た。

(2) そこで組合は、同月一日、原告会社との間で、前記三社への移籍に関する協定（以下「本件移籍協定」という）をそれぞれ締結した。右各協定には、移籍者は、同年四月一日付けで前記三社に雇用されることを前提として、同年三月三十一日付けで原告会社を退職することが定められた。

(3) 原告会社は、本件移籍協定の締結後、移籍対象者一七六名に対し、前記三社への移籍の意思を確認したところ、同日現在では、一六一名が移籍に同意し、一名が退職を申し出、一名が意思を保留したが、補助参加人を含めた三名は、移籍に同意せず、退職の申し出もしなかった。このうち、移籍に同意した従業員は、同日、原告に退職届けを提出し、同年四月一日付けで各移籍先に採用された。

(五) 一方、職務開発休職制度に関しては、原告会社は、昭和六二年一月二四日付けで職務開発休職制度規定案を発表し、昭和六三年二月二日の臨時労使協議会において、組合に対し、労働協約改定案の一つとして、原告会社が従業員に休職を命ずることができる場合として、「経営規模の縮小その他会社の特別の事情により就業させることが困難になったとき」との規定の新設を提案したが、同年三月

一七日の労使協議会において、労働協約改定案中の右提案を撤回し、原告会社組合間で職務開発休職制度については、その後も合意に至っていない。

4 補助参加人の組合活動等

(一) 補助参加人は、昭和四〇年四月に組合に加入し、昭和四三年に中央委員に初当選し、昭和四四年に再選され、昭和四五年には、組合の川崎支部長（執行委員兼務）に選出されて、同支部組合機関紙「ハグルマ」を創刊する活動をし、昭和四六年には執行委員に選出されて福利厚生部長として川崎工場の安全問題に取り組み、昭和四七年ないし四九年には川崎支部の安全衛生対策部長として活動し、組合の安全衛生対策部設立のための活動をし、昭和五〇年から五七年にかけては連続して中央委員に選出されて、組合の大会、中央委員会、中央闘争委員会に、後記の補助参加人グループを含む他の組合員らとともに、会社の給与体系改定案等に反対して連名で修正案を提出する等の活動を行った。

(二)(1) ところで、組合員の中には、従来から二つのグループがあり、補助参加人が属するグループ（以下「補助参加人グループ」という）は、他方のグループ（以下「対立グループ」という）を労使協動的であるとして批判してきた。組合役員選挙において両グループの対立が顕在化したのは、昭和四七年ころからであったが、同年の組合選挙で、補助参加人グループの X2（以下「X2」という）らが対立グループの候補者を破って執行委員等に当選し、X2 が、昭和四八年八月の組合役員選挙において本店支部長に選出され、昭和四九年二月の補充選挙では書記長に選出されるなど、補助参加人グループの組合員らが組合執行部の中心を占めるようになった。

(2) この間、組合は、昭和四八年春闘において、「生活優先か、利益第一か」とのスローガンを掲げ、初の指名ストライキ、重点部門ストライキ、川崎工場起重機業務拒否ストライキのほか、初めて建設現場におけるストライキを実施した。また、翌昭和四九年春闘において、組合は、物価上昇下での生活危機の突破と向上を争点としてベースアップや旅費規定の改定等の要求を掲げ、交代制勤務拒否、超勤拒否など、組合員平均で約四六時間の波状ストライキを実施し、その際、補助参加人は現場ストライキを成功させるためのオルグ要員として工事現場に派遣された。

(3) 昭和四九年八月の組合役員選挙では、同年春闘時のストライキの是非などを争点として激しい競争選挙となり、補助参加人グループから書記長に立候補した X2 は、同年春闘時の組合のあり方

を批判した対立グループの候補者に破れた。昭和五〇年八月の組合役員選挙では、X2が僅差で書記長に返り咲いたが、翌昭和五一年八月の組合役員選挙では、書記長に立候補したX2及び補助参加人グループに属し委員長に立候補したX3は、ともに落選した。

(4) 以後、補助参加人グループの組合員は、委員長、書記長などの組合の主要な役職に選出されなくなったが、中央委員会、組合大会において、執行部提案の修正を求める意見を提出した。また、昭和六一年八月の組合役員選挙でX2が執行委員に落選してからは、補助参加人グループの組合員は組合の執行部（執行委員会）からいなくなった。

(三) なお、補助参加人グループに属する組合員は、昭和五四年に原告会社が提案した職能給制度を導入する新給与体系に反対する活動を行い、昭和五七年ころから日本共産党千代田化工支部名義のその機関紙であるビラ「パイプライン」（以下「パイプライン」という）を会社門前において従業員に配付するなどの活動を行った。そして、補助参加人グループに属する組合員は、昭和六二年一月ころから、川崎工場子会社化と移籍提案に反対する内容の「パイプライン」を発行・配付したが、補助参加人は、「パイプライン」の編集や原稿の作成に携わった。

(四) 補助参加人グループに属する組合員は、第一次非常時対策に反対する立場から、昭和六三年六月二五日、組合中央委員であるX4、X5、X6及びX7の連名で組合執行委員会に対し、「川工問題についての緊急申入れ」と題する書面を提出して組合大会の開催を要求したり、昭和六二年七月の組合役員選挙において、補助参加人が川崎支部長に立候補して、「みなさんはどちらを選びますか、賃金三〇パーセントダウンにはふれない人か、在籍出向を主張するX1か」などと訴えて選挙活動を行い、また、X2も委員長選挙に立候補した。しかし、同年八月五日の選挙の結果、ともに落選した。

(五) 昭和六三年一月以降、補助参加人グループに属する組合員は、後記5(四)のとおり「出向・移籍・休職をストップさせる会」を結成し、補助参加人はその中心人物の一人として活動した。

5 本件解雇に至る経緯等

(一) 原告会社は、前記2(四)のとおり、組合とのプロテックへの移籍協定の締結を受けて、移籍対象者である補助参加人に対して、プロテックへの移籍の同意を求めた。しかし、補助参加人は、賃金が従前の七割になっては生活ができないとして移籍を拒否し、昭和六二年九月下旬ころ、原告会社に対し、本店内の部署に配属するよう求めた。

- (二) 原告会社は、同年一〇月一日、補助参加人を本店人事部に配属し、同人の担当業務としては、パイプライニングが事前の検討の結果として最善のもので、本社内を含めて他に適当な業務が見出せないとの理由で、人事部在籍のまま、同月六日から同年一二月二〇日までセースイ工業株式会社（以下「セースイ工業」という）において、パイプライニングについての業務訓練を受けるよう指示した。右業務訓練につき、原告会社は、補助参加人に対し、ファブリコンがパイプライニングを手がけようとしており、右訓練は、パイプライニングがファブリコンの事業活動として成り立つかどうかの調査や、補助参加人がその業務に適応可能かどうかを判断することが目的の一つである旨説明した。
- (三) (1) そこで、補助参加人は、業務訓練終了後もファブリコンへ出向する考えはなく、本店内で仕事をしたいと、再検討を求めた。しかし、補助参加人は、結局原告会社の指示に従い、同年一〇月六日からセースイ工業に赴き、業務訓練を行った。
- (2) 原告会社は、昭和六三年一月一二日に、補助参加人に対して、補助参加人のファブリコンへの出向が決まった旨通知し、さらに同月一三日、補助参加人に対し、同月二〇日付けでのファブリコンへの出向（在籍）を発令した。
- (3) 補助参加人は、第二次非常時対策によればファブリコンへの出向者が同社への移籍対象者となるため、移籍を前提とする出向には応じられないとして異議を唱えたが、結局、この出向発令に従った。
- (四) (1) 補助参加人は、同年一月ころ、X2、X4、X5、X7、X8ら補助参加人グループの組合員とともに、組合の機関による運動だけでは、第一次非常時対策に続いて実施された第二次非常時対策などの会社の合理化策から組合員の雇用や職場を守ることができないと考え、原告会社の出向、移籍、休職等の人減らし合理化をストップし、職場と生活を守ることを目的として掲げて、「出向、移籍・休職をストップさせる会」（以下「ストップさせる会」という）を結成して会則を作成し、同月一九日には「『ストップさせる会』ニュース第1号」を同会員向けに発行した。補助参加人は、同会結成後も、その中心人物の一人として活動した。
- (2) 同年二月九日、ストップさせる会は、補助参加人他前記五名代表名義の「第二次非常時対策に対する取り組みに関する緊急申し入れ」と題する書面で、組合に対し、原告会社の第二次非常時対策提案について白紙撤回を求めるよう申し入れ、また、組合の中央委員であったX4らが発起人となって、移籍問題について臨時

組合大会の開催を求める署名活動を行い、組合執行委員会に対し、同年三月一〇日に開催予定の移籍協定を議題とする組合の中央委員会を中止し、臨時組合大会を開催するよう申し入れた。さらに、ストップさせる会は、同年二月一五日以降、会社門前等で、原告会社の第二次非常時対策に対する批判、移籍同意書の撤回の呼掛けなどを内容とするビラを頻繁に配付した。このビラ配付活動は、同年三月一日に本件移籍協定が締結された後も行われた。補助参加人も右の活動に参加した。

- (五) 補助参加人は、一旦はファブリコンへの出向命令に従ったものの、同年二月一六日、右出向命令は移籍を前提とするものであるとして、同年一月二〇日付けで原告会社が発令したファブリコンへの出向を命ずる業務命令に従う労働契約上の義務を負わない地位にあることを仮に定める旨の仮処分を横浜地方裁判所に申請した。さらに、同年三月一〇日、補助参加人は、ファブリコンへの移籍を拒否した場合、原告会社が職務開発休職制度等に基づき自己に休職を命ずる可能性があるとして、ファブリコンへの移籍拒否を理由とする休職命令に従う義務を負わない地位にあることを仮に定める旨の仮処分を同地方裁判所に追加申請した。
- (六) 原告会社は、本件移籍協定を受けて、同月一日、ファブリコンへ出向していた補助参加人に対し、文書によりファブリコンへ移籍するよう求めた。しかし、補助参加人は、賃金を三割減額されては生活が成り立たないとして、移籍を拒否し、会社内で配属するよう求めた。
- (七) 原告会社は、同月一七日に労働協約改定案中の休職条項中の規定を新設することを撤回したが、同月二四日、横浜地方裁判所における前記仮処分事件の審尋期日において、補助参加人に対し、「職務開発休職制度及び労働基準法第二六条に基づいて休職命令を発令しない」旨を約束し、これを受けて補助参加人は右各仮処分申請を取り下げた。原告会社は、そのころ、職務開発休職制度自体についても、事実上実施が無理であると判断した。
- (八)(1) 原告会社は、同年四月一日、ファブリコンへの移籍を拒否した補助参加人に対し、出向を解除し、再び本店人事部在籍とし、同日以降、移籍拒否の理由と今後の希望などを聴取した面談以外は自宅待機とした上、人事部第一課長の Y1（以下「Y1 課長」という）を担当者として、同月一日以降、同月二〇日までの間に六回（四月一日、四日、六日、一日、一五日及び二〇日）にわたって補助参加人と次のような面談をした。（乙四一号証、二五〇号証、三一五号証、三二五号証）

- (2) 四月一日の面談において、Y1課長は、移籍拒否の理由と以後の勤務についての考えを尋ねたところ、補助参加人は、移籍拒否の理由として、賃金を三割も減額されては生活することができない、前年に川崎支部長に立候補し、主張した意見を貫く必要があったこと、ファブリコンには不安があったことなどを述べた。
- (3) 同月四日の面談では、今後の希望を問われた補助参加人は、本社内で、プロジェクト業務部又は溶接の技術を生かせる部署への配属を希望した。Y1課長は、右希望部署への配属は無理である旨答え、仮に社内で無理な場合には出向も含めたくて再検討する旨述べたところ、補助参加人は、社外に出向となることも一般論として否定し難い旨を答えた。
- (4) 同月六日の面談では、Y1課長は、補助参加人の希望部署について調査した結果、人員増の余地がないので、社外で仕事を見つけるしかない旨述べ、その方法として、補助参加人がアローヒューマンを通じて仕事を探すことを提案したが、補助参加人は、仕事を探すのは原告会社の責任であるとして、自分からアローヒューマンに出向いて担当者とは会うことを断り、原告会社の方で仕事を探すよう求めた。
- (5) 同月十一日の面談では、Y1課長は、鶴見の職業安定所に行ったり、取引先、同業の賃金水準も調べてみたが、今後は川崎の職業安定所に行ったり、いくつかの会社に当たってみる旨説明し、原告会社は社内に補助参加人の仕事をつくれる状況にはなく、職種転換を含めて、社内には配属できない旨を答えた。
- (6) 同月一五日の面談では、Y1課長は、同業他社や職業安定所を調べたが、原告会社と同じ給与レベルで補助参加人の仕事を確保することはできず、補助参加人に仕事を与えたくとも社内にはないし、社外も難しいので、賃金切下げには応じないとの従来の条件を変えるつもりはないかと補助参加人に確かめた。これに対し、補助参加人は、「こういう話になるのであれば、移籍はやはり強制になるのではないか」、「会社には従業員を働かせる義務がある。社外が無理であれば社内で使えばよい。社内のことは社内だけで決められる。会社の決断ひとつだ」と述べ、さらに「来週には返事がほしい」と述べた。
- (7) 同月二〇日の面談では、Y1課長は、最終的に決める前に補助参加人の意向を聞きたいとして、ファブリコンその他関連会社への移籍を受け入れる余地の有無を尋ねた。補助参加人は、たとえ他の移籍者よりも条件がよくても社外への移籍を受けることは難しいとして、あくまでも社内の仕事を希望したが、当初希望して

いた溶接の技術を生かせる職場であることについてはこだわらないとした。Y1 課長は、清和という会社のしている館内清掃の仕事でもよければ原告会社に籍を残して働くことができるが、その場合は給与は下げることになる旨を説明したところ、補助参加人は、給与の切下げには応じられない、まず一度どこかの部署に配属し、そこから出向させるとというのが現実的ではないかと答えたため、「出向は相手があり、簡単にはいかない。今の給与が前提では成り立たないことは前に説明した」旨を述べ、この日の面談は終了した。

- (九)(1) 原告会社は、同月二一日、補助参加人に対し、就業規則二二条一項七号に基づき、同年五月二〇日付けで解雇することの予告をした。同条項は、解雇事由として「会社が経営規模の縮小を余儀なくされ、または会社の合併等により他の職務への配置転換その他の方法によっても雇用を続行できないとき」と定めるものであり、原告会社と組合との間で締結された労働協約の七六条八号にも同旨の規定がある。
- (2) その後原告会社は、解雇の事前協議を定めた労働協約七七条に基づき、組合に補助参加人への解雇予告を行ったことを通知し、六回にわたり組合と協議をしたが、同月九日の協議において、「会社としては、柔軟な姿勢はもっており、補助参加人との話し合いは否定しておらず、会社なりに関連会社への移籍の可能性を検討しており、補助参加人の意向で社外の仕事を見つけることにより、解雇を撤回して通常の退職扱いとし、早期退職自主選択制を適用する可能性も残されている。しかし、今日の補助参加人との話し合いでも、同人は職場や仕事よりも賃金ダウンは認めないと述べており、同人の意向から難しいと考えている」などと組合に説明した。
- (-0) 同月一一日、補助参加人は、解雇予告無効の仮処分（その後、地位保全・賃金仮払の申請に変更）を横浜地方裁判所に申請した。そこで組合は、同月一二日、原告会社に対し、補助参加人が仮処分の申請をして裁判所に解決を委ねる意思を表明した以上、労使協議を継続する意味がないと申し入れ、以後、組合と原告会社の前記協議は打ち切られた。
- (--)(1) 原告会社は、同月二〇日、平均賃金の三〇日分にあたる四八万四三〇四円を提供したうえ、補助参加人に対し、「貴殿の解雇については、去る四月二一日付け書簡で予告したとおりであるが、その後労働協約七七条に則り、労働組合と反復協議した結果、特に予告を撤回すべき事情も見当たらないので、本日平均賃金の三

○日分四八万四三〇四円を提供して、即時解雇します」と記載した書面を交付し、本件解雇の意思表示をした。

(2) なお、原告会社は、補助参加人同様にファブリコンへの移籍を拒否した他の二名の従業員についても、同年四月一日以降、個別に面談を行ったが、両名とも、アローヒューマンで仕事を探すことに同意するなどの対応をとった。そこで原告会社は、補助参加人に対する解雇の予告後も引き続き両名と面談を継続し、右両名のうち一名は関連会社に移籍することに同意し、残りの一名は同年五月一五日に自主退職をすることで決着がついた。

6 本件命令

- (一) 補助参加人は、昭和六三年五月三〇日、原告会社を相手どって、神奈川県地方労働委員会に対し、①原告会社が補助参加人に対する解雇を取り消し、補助参加人を原職に復帰させ、同月二日から原職に復帰させるまでの間の賃金相当額に年五分の割合による金員を支払うことと、②原告会社が補助参加人に対し、救済命令交付後三日以内に、「当社が貴殿に対してなした解雇は、労働組合法七条一号に違反する不当労働行為でありました。よって、当社は貴殿に対する解雇を取消し原職に復帰させるとともに、上記不当労働行為につき深く陳謝し、今後かかることのないよう誓約いたします」との内容の陳謝文を手交するとともに、縦一・五メートル、横三メートルの白色木板に鮮明に墨書きし、原告会社の本店本館正面前にもこれを一か月間掲示する旨を求めて救済申立てをした（神奈川県労働委員会昭和六三年（不）第八号事件）。
- (二) 神奈川県地方労働委員会は、平成二年二月二日付けで、別紙(一)のとおり主文の初審命令を発した。
- (三) 原告会社は、同年三月五日、初審命令を不服として、被告に対し、再審査申立てをした（中労委平成二年（不再）第一八号事件）。
- (四) 被告は、平成四年五月二〇日付けで、再審査申立てを棄却する旨の別紙のとおり本件命令を発し、同命令書は、同年六月一七日、原告会社に送達された。

三 主たる争点

- 1 本件解雇に就業規則二二条七号（労働協約七六条八号）所定の解雇事由があるか。
 - 2 本件解雇が労組法七条一号所定の不当労働行為に当たるか。
 - 3 本件命令には救済命令として許される範囲を逸脱した違法があるか。
- (原告の主張の要旨)

1 解雇事由の存在について

- (一) 本件解雇は、補助参加人について就業規則二二条七号（労働協

約七六条八号) 所定の解雇事由があることに基づくものである。

原告会社が、不採算部門である川崎工場を分離・子会社化したことは、右条項の「経営規模の縮小を余儀なくされ」た場合に当たり、また、補助参加人の場合、同条項の「他の職務への配置転換その他の方法によっても雇用を続行できないとき」との規定にも該当する。

「その他の方法」には、配置転換のほかに出向と職種転換が含まれ、原告会社が補助参加人の雇用を続行できないかどうかについては、配置転換、出向ないし職種転換により、会社内で補助参加人に仕事を与える業務上の必要性があるかどうかにより決せられるべきものであるところ、補助参加人についてはその必要性がなかったものである。原告会社は、リストラにより補助参加人に仕事を与える業務上の必要性がなくなり、やむを得ない解雇回避策として、企業グループ内の雇用確保という会社人事方針から、系列子会社のプロテック及びファブリコンへの移籍の機会を計二度にわたって与えて解雇を猶予したのであり、移籍が雇用確保の最後の手段で、移籍拒否者には解雇の運命しか待っていないことは補助参加人も承知していたはずである。にもかかわらず、補助参加人がこれを拒否したことから、原告会社は、右条項に該当するものとして、補助参加人を解雇したものである。

(二) 原告会社には、他の川崎工場勤務の技能職が賃金の約三割の減額を受忍してプロテックへの移籍に応じたにもかかわらず、移籍を拒否した補助参加人に配置転換その他の方法をわざわざ講じてまで、従前と同じ賃金での仕事を探し与えなければならない法律上の義務はないし、また、人員削減の必要に迫られていた状況において補助参加人に与える仕事は実際にも存在しなかった。補助参加人のように溶接作業に従事していた技能系従業員の仕事は川崎工場の分離子会社化により原告会社内にはなくなったし、原告会社は職種転換の容易な仕事を第二次非常時対策に際し子会社等他企業にすべて委託してしまったので、補助参加人のような技能職に対しては、解雇時も将来も、職種転換により仕事を与える業務上の必要性はなく、第二次非常時対策において、すべてファブリコン等に移籍してもらうことにしたのであるから、出向扱いにする余地もなかったものである。また、職種転換や出向は補助参加人自身が反対していたことである。

(三) 原告会社は、民法六二七条一項の規定により解雇の自由を有し、業務運営上の必要が生じたときは従業員を解雇できるものであるが、特に就業規則に前記条項に該当するときは「解雇する」と規定して、従業員を解雇するとの原告会社の意思を表明したものであり、右条

項に該当する以上は、権利の濫用や不当労働行為に当たるかどうかを吟味するまでもなく、当然に有効な解雇となるというべきである。整理解雇が問題とされるのは、多人数を一斉に解雇するような場合であり、本件の場合に整理解雇の理論を持ち込むのは誤りである。

(四) 本件命令は、補助参加人に対する解雇が前記条項に該当しないとするのであれば、配置転換、職種転換ないし出向によって補助参加人に仕事を与える業務上の必要があることを具体的に仕事を特定して明確に認定することが不可欠であるのに、これをしておらず失当である。

2 「労働組合の正当な行為」(労組法七条一号)について

(一) 労組法七条一号にいう「労働組合の行為」とは、労働組合の組合規約に従った決定に基づいて実行する行為がこれに当たり、例外的に、労働組合の組合員が労働組合の規約に基づき一定の行為を実行すべきことを労働組合に求め、労働組合がこれを取り上げれば必ず実行の決定がなされるとの客観的情勢があるにもかかわらず、労働組合が正当な理由もなく請求を取り上げなかった場合に緊急避難的にする行為がこれに当たるにすぎない。

右に該当しない行為は、たとえ組合員の行為であり、労働条件の向上を目的としたものであっても、組合員と労働組合とは法概念として本質的に異なるものであるから、労組法の「労働組合の行為」には該当はない。したがって、本件命令が補助参加人の主張する「組合活動」なるものを右規定の「労働組合の行為」と読み変えて認定したのは、許されない類推解釈であるかまたはその域を超えた擬制にすぎず、失当である。

(二) 本件解雇と密接な関係にある補助参加人の行為は、移籍を拒否したことや、従来と同一の賃金で仕事を与えよとの態度をとったことなど、企業の合理化に反対したことであり、これは、そもそも補助参加人所属の組合の機関決定に基づくものではなく、「賃金三割ダウンでは生活できない」との全くの個人的かつ虚偽の利己的な事情によるものである。組合と原告会社との間での、系列子会社への移籍に関する協定の締結にあたっては、原告会社は、移籍対象者が移籍に同意しやすいように、移籍先の労働条件について移籍先企業を同業の他社の水準以下にならないように配慮し、組合も移籍の必要性ないし合理性について慎重に検討し、その結果、組合員の多数の賛成で協定の締結に至ったものであり、移籍に積極的に応じようというのが大多数の組合員の意思であり、運動方針でもあった。そうであればこそ、大多数の組合員が、賃金三割減の条件をのんで移籍に応じているのであって、その動向に反対する補助参加人の行為は、

組合の運動方針に背いた、組合とは別個の活動であって、組合の団結に役立つとはいえないから、労組法上の組合活動には該当せず、むしろ組合の団結を弱めるばかりのものであるから、前記「正当な行為」にも該当しない。

- (三) また、補助参加人の活動は、日本共産党千代田化工支部の政治活動としてなされたものであり、この点からしても、「労働組合の正当な行為」には該当しない。

補助参加人が日本共産党千代田化工支部の一員としてその編集に携わった同支部機関紙パイプラインの発行及び配付は同支部の政治活動であり、補助参加人グループによるストップさせる会等の活動も、その構成員や活動実態からして同支部そのものの活動にすぎないものである。補助参加人が本件移籍拒否も含めて正当な組合活動と称するすべての行為は、日本共産党の指令に基づく党勢拡張と会社つぶしの政治活動にすぎず、たとえ組合員ないし会社従業員の労働条件に係る問題を取り上げていたとしても、それだけで日本共産党の政治活動でなくなるわけではなく、組合とは無関係なかかる活動を「労働組合の行為」ということはできない。

3 不当労働行為意思の不存在について

- (一) 原告会社が補助参加人を解雇したのは、補助参加人に対して仕事を与える業務上の必要性がないと判断したからにすぎず、補助参加人の組合活動を嫌悪したからではない。

合理化反対闘争に関して原告会社が知り得ていた補助参加人の活動は、自ら移籍を拒否したことだけであり、他はそもそも知らない。補助参加人には、その組合活動歴をみても顕著な活動は見当たらず、嫌悪する原因も、原告会社からの排除を企図する必要もなかった。原告会社が川崎工場の子会社化と第二次非常時対策において最重要視したのは、従業員の移籍の条件に関して組合と協定を締結できるかということであり、原告会社は、いずれの場合にも、補助参加人が反対していたにもかかわらず、移籍協定を締結し、移籍に同意した大多数の従業員の移籍を実施することができているものであり、補助参加人の活動により何ら打撃を受けていない。

- (二) 本件命令は、補助参加人が職務開発休職制度に反対したことが嫌悪の念を抱かせる原因としている趣旨であるが、職務開発休職制度はもっぱら従業員の利益を考慮した恩恵的制度であり、これが実施されなくとも、従業員が不利益を受けるのみで、原告会社には特段の痛痒はないのであるから、補助参加人がこれに反対したからといって報復する理由はないし、そもそも原告会社が右制度の実施を留保するに至ったのは、原告会社との交渉団体である組合が会社提案

に難色を示して合意調印をしなかったためであり、補助参加人やそのグループの日本共産党千代田化工支部やストップさせる会が反対したことによるものではない。原告会社は結局、この制度では合理化案としては生ぬるいということになり、退職促進案に切り替え実施したものである。

- (三) また、原告会社は、組合とは協調関係にあるから、組合の団結の強化を考えることがあっても弱体化させる意図は毛頭ない。これと異なり、原告会社をつぶすことを目的とする日本共産党千代田化工支部ないしストップさせる会とその行動に対しては、原告会社は嫌悪の念も弱体化の意図も十分有するが、ストップさせる会、換言すれば日本共産党千代田化工支部は労働組合ではないのであるから、これを嫌悪しても不当労働行為が成立する余地はない。

4 本件命令の救済内容の違法について

- (一) 初審命令は、救済内容として、本件解雇がなかったものとしての取扱いを命じ、本件命令もこれを維持しているが、これは、補助参加人の請求する救済内容が、初審の申立て当初から一貫して「原職復帰」のみであるにもかかわらず、原告会社に対して補助参加人の原職相当職への復帰ないしは職種転換も含めての考慮を求めているものであって、救済内容の範囲を逸脱し、労組法二七条四項に違反する違法がある。
- (二) しかも、補助参加人は当時自宅待機を命じられていたから、本件解雇がなかったとして扱うものとする、自宅待機をいつまでも続けることになり、そのような命令は履行できない。また、原告会社は、余剰人員として補助参加人を解雇したのであるから、解雇撤回後に職種転換を検討しても、補助参加人に仕事を与える業務上の必要性がないことは明らかであって、そのような命令は履行できないし、補助参加人自身職種転換を嫌悪しているのであるから、補助参加人の処遇につき職種転換等の方法も検討して同人の理解を得るように努力することは不可能である。したがって、本件命令は、労働委員会規則三四条一項六号に該当する履行不能なものである。
- (三) 労働契約における賃金請求権は、労務の提供が現実に行われた後でなければ発生しないところ、補助参加人は解雇の後一度たりとも原告会社に対して労務を給付していないのであるから、補助参加人に原告会社に対する具体的賃金請求権は発生しておらず、補助参加人に就労請求権が存在しない以上、原告会社が一方的に就労を拒否したからといって、危険負担の法理によって賃金請求権が発生することはない。にもかかわらず、原告会社に補助参加人への賃金の支払を命じた初審命令及びこれを維持した本件命令は違法である。

(四) 使用者の表現の自由には、公権力により表現を強制されない自由が含まれているから、誓約書の手交及び掲示を命じている初審命令及びそれを維持した本件命令は、使用者の表現の自由を侵害する違憲なものであり、しかも、現状回復を目的とする救済命令の範囲を逸脱した違法がある。

(六) 労働組合員が解雇に関して労働委員会と裁判所とに同時に救済を求めることができることは、労働組合員だけを特別扱いするもので、法の下での平等に違反する。両制度とも組合ないし組合の正当な行為をした組合員を救済するためのもので、制度の趣旨・目的は共通であり、原告会社と補助参加人との私人間の関係に、公法上の権利関係を刑罰をもって強制する救済命令制度は、行き過ぎの行政規制である。

(被告の主張)

被告の発した本件命令は、労組法二五条、二七条及び労働委員会規則五五条の規定に基づき適法に発せられた行政処分であって、処分の理由は別紙(二)の本件命令の理由欄記載のとおりであり、被告の認定した事実及び判断に誤りはなく、原告の主張には理由がない。

(補助参加人の主張の要旨)

1 解雇事由の不存在について

(一) 原告は本件解雇を就業規則二二条一項七号に基づくものと主張しているが、同号は、労働者の責任の有無に関係なく解雇する、いわゆる整理解雇を定めたものである。整理解雇は、労働者に全く責任のないもっぱら会社の都合による解雇という特殊な性格を有するものであることから、その要件は厳格に解釈されなければならないのであって、①人員整理の必要性、②解雇回避努力、③人選の合理性、④解雇手続の相当性の四要件が必要である。

(二) 原告は補助参加人に仕事を与える業務上の必要性がなければ解雇としては有効であると主張するが、それでは整理解雇の要件としての解雇回避努力を尽くしたことはならない。整理解雇は、労働者に何らの責任もないのに解雇する場合であり、その要件としては、使用者側は、人員整理の必要性が発生してから相当な期間にわたり、最大限の解雇回避努力をする信義則上の義務があり、配置転換、職種転換、出向にとどまらず、残業規制、中途採用停止、新規採用の手控え、臨時雇・パートタイマー・派遣労働者の雇止め、一時帰休、希望退職の募集、業容の拡大、自然減を待つことなどの解雇回避策を尽くしても、なお解雇が不可避であったことが必要である。

(三) 原告会社は、もともと経営危機のためにやむを得ず川崎工場を分離・子会社化したものではなく、将来の採算性の向上や業容拡大を

図るためにこれを実行したのであって、その後の経過においても原告会社の目論見どおり、採算性の向上や業容の拡大を達成しているものであり、原告会社が解雇回避の広範な手段とその可能性、経営的・時間的余裕を持っていたことは明白である。本件解雇は、原告会社に補助参加人の解雇を回避する手段が十分存在していたにもかかわらず、その解雇回避義務を尽くさないでされた無効なものであって、原告会社のいう、補助参加人に仕事を与える「義務上の必要性」などは問題にならない。

2 本件解雇の不当労働行為性

(一) 原告会社は、第一次非常時対策に関する組合との協議の中で、移籍が雇用契約の合意解除である退職をして新会社に採用されるものであると理解していると言明したうえ、労働契約上の取扱いとしては、完全とまではいえないが、労働協約七五条一号に該当すると解釈していると述べ、本件移籍には解雇条項ではなく、退職条項が適用されると言明していたものである。したがって、原告会社は、労使協議の過程で、組合に対して、移籍には労働者の同意が必要であるとの前提に立った上、その取扱いについては他部門への配転もしくは他会社への出向の措置をとる旨再三にわたって言明していたものであって、移籍を拒否すれば解雇するというようなことは一切説明していなかった。このような経緯であったから、原告会社は、プロテックへの移籍を唯一拒否した補助参加人に対し、昭和六二年一〇月、本店人事部に配転を命じ、この時点では雇用継続の責務を果たしたのである。

第二次非常時対策は、人員を二五〇〇名体制にして、その余剰人員を出向拡大、移籍、職務開発休職制度により処遇しようというものであり、そもそもが第一次非常時対策と同様に、雇用を確保して、解雇を避けることを前提としていたものであり、移籍を拒否しても解雇されることはなく、系列内外の会社へ出向するか、職務開発休職制度の適用となるということが、原告会社、組合及び従業員との間の一致した理解であった。

補助参加人は、ファブリコンへの移籍を拒否し、本店人事部在籍扱いとなり、昭和六三年四月一日からY1課長と面談を開始したが、この面談は、配属先を検討するという形式をとりながら、実際には原告会社が補助参加人の解雇を回避すべく努力した形跡は認められず、補助参加人を退職に追い込むための手続でしかなかったもので、同月二一日に至って、それまで面談を通じて一度も打診がなかったにもかかわらず、突然補助参加人に対して予想外の解雇通告がなされたものである。

(二) 補助参加人は、遅くとも昭和四五年から活発な組合活動を展開し、第一次非常時対策時には、川崎工場の子会社化・従業員の移籍に反対する立場から川崎支部長に立候補して、自ら移籍を拒否するとともに他の従業員にも移籍の拒否を働きかけ、第二次非常時対策時には、右対策に反対してストップさせる会を結成し、従業員の移籍や職務開発休職制度に反対して活発な活動を展開したものであり、これらの活動は、正当な組合活動に当たるものである。原告会社は、昭和四〇年代末からの補助参加人の諸活動を嫌悪したことを下敷きとして、第一次非常時対策時及び第二次非常時対策時の補助参加人の諸活動を強く嫌悪していたものであり、これを公言してはばからない。

原告会社は、昭和六二年一二月二四日、職務開発休職制度規定案を発表し、昭和六三年二月二日、労働協約改定案の一部として提案してきたが、右改定案を同年三月一七日に撤回した。原告会社は、これにより、職務開発休職制度の導入を事実上撤回ないし断念した。原告会社がこれに代えて実施したと主張する退職促進案は、管理職を対象とする施策であって、その性格を異にするものである。原告会社が第二次非常時対策の重要な柱の一つであった職務開発休職制度の導入を断念せざるを得なかったのは、同制度に反対した補助参加人の活動によるものであり、これにより、原告会社は補助参加人に対する決定的な嫌悪の意思を抱いた。

そこで原告会社は、補助参加人の第一次非常時対策及び第二次非常時対策に反対する活動及び職務開発休職制度の導入を断念させた活動に対する報復として、本件解雇を行ったものである。

(三) 本件解雇は、整理解雇の要件を満たさない無効なものであるが、原告会社が解雇権を濫用してまでこれを強行したのは、補助参加人の組合活動を嫌悪する意思があったからこそであり、補助参加人に対する本件解雇が不当労働行為に当たるとした本件命令は正当である。

第三 争点に対する判断

一 本件解雇の理由について

1 第一次及び第二次非常時対策の必要性

(一) 前記「基礎となる事実関係」のとおり、川崎工場は、昭和五〇年代に原告会社の不採算部門に転化し、長期にわたって業績不振が続き、配置転換による人員削減や設備投資等の合理化策によっても十分な成果が得られず、原告会社全体としても第五八期（昭和六〇年一〇月から昭和六一年九月まで）以降一五〇億円を超える営業損失を計上し、第五九期には経常収支でも約八億円の赤字を生じていた

ものであり、川崎工場の赤字体質を放置しておくことは、将来の原告会社全体の経営にも重大な支障を及ぼしかねないから、川崎工場の人員削減を含む経営改善策を行うべき経営上の必要性があったことは明らかである。

(二) また、原告会社が、その方策として、まず川崎工場を分離・子会社化して同工場の従業員の大部分を子会社に移籍させた第一次非常時対策を実施し、さらに第二次非常時対策として、営業収支の黒字転換を目標に、固定費のうち多くを占める人件費の圧縮をはかるために、ファブリコン等の子会社へ技能系従業員を中心として余剰人員の移籍等を行ったことについても、原告会社が組合との間で多数回にわたって協議を尽くし、移籍に関する協定を締結した後に実施されたものであること、いずれの場合にも、移籍にはあくまで移籍対象者の同意が条件とされたこと、移籍対象者にとっても、川崎工場が赤字部門として閉鎖されたり、余剰従業員として直ちに解雇されるよりは、原告会社を退職することにはなっても、移籍先の関連企業内での雇用が確保された方が有利といえるし、移籍後は賃金が約三割減額することにはなるが、移籍により原告会社を退職するにあたっては、退職金に加えて特別加算金が支給され、移籍後も他の同業他社における同種技能系従業員と比べてほぼ遜色のない賃金を得られるものであること、原告会社が経営の重点を付加価値の高いエンジニアリング・コンストラクターの業務に置いたことから移籍の対象者として技能系従業員を中心としたことも一つの経営判断として首肯できるものであることなど前記「基礎となる事実関係」に鑑みれば、これらの施策には相応の合理性があったものといえることができる。

(三) そして、前記「基礎となる事実関係」に照らすと、右の各非常時対策の実施により、大多数の技能系従業員についての移籍が実施された後においても、原告会社の意図した右対策の趣旨からすれば、補助参加人のような技能系従業員が少数でも原告会社内に留まっている以上は、なお、これに対し、経営規模の縮小に基づく人員削減を行う経営上の必要性自体は消滅していなかったものというべきであるが、しかし、本件解雇の時点においては、第一次及び第二次非常時対策が実施された結果として、移籍対象とされた技能系従業員のうち、若干名の退職者を除いた大多数が同意のうえで子会社へ移籍し、昭和六三年三月三十一日の段階で、移籍を拒否しつつ退職の申し出もしなかったのは補助参加人を含めて三名のみであり、うち補助参加人を除く二名もその後の面談でアローヒューマンを通じて原告会社外に就職先を見つけることに応じていたのであるから、原告

会社においては、第一次及び第二次非常時対策において掲げた人員削減の目的についてはほぼ達成したといえるのであり、この上さらに人員を削減する必要性ないし緊急性の程度自体、当初よりかなり低くなっていたものといえることができる。

2 本件解雇の効力

- (一) 本件解雇は、就業規則及び労働協約中の「会社が経営規模の縮小を余儀なくされ、または会社の合併等により他の職務への配置転換その他の方法によっても雇用を続行できないとき」には従業員を解雇する旨の規定に基づくものであるが、企業の経営規模の縮小に伴ってある部門ないし職種の労働力が不要となった場合でも、当該労働者が右部門ないし職種に属するが故に直ちにこれに対する解雇が許容されるものではなく、右のような解雇が肯定されるためには、解雇の時点において、少なくとも、使用者側において、企業の合理的運営上人員を削減する必要性が認められるとともに、職種転換、配置転換、出向等の解雇以外の手段の選択によって、当該労働者の解雇を回避するための努力が十分に尽くされていることを要するものであるというべきである。
- (二) 原告会社の前記経営実情からみれば、第一次及び第二次非常時対策における川崎工場の子会社化及び主として技能系職員のファブリコン等子会社への移籍等の方策は、原告会社にとって、会社全体の経営改善と従業員の雇用確保を図るための措置として、事業運営の上で必要不可欠なものであったものといえることができ、補助参加人がプロテックへ出向する以外には、従前どおりの仕事を原告会社内で続けていくことはできなくなったものといえることができる。
- (三) しかしながら、
 - (1) 前記の各非常時対策は、あくまで対象従業員の同意を得たうえで子会社への移籍を行うことにより人員削減を達成することを主目的とするものであり、第二次非常時対策中の組合との協議における原告会社側発言中に、移籍に同意しない場合には暗に解雇の可能性を示唆したものととれる部分があるものの、補助参加人がファブリコンへの移籍を拒否した後にされた Y1 課長と補助参加人の面談においても、解雇予告がされる前日まで、原告会社側から具体的に補助参加人に対する解雇を示唆するような発言はなかった。
 - (2) 証拠（乙三二二号証、三二四号証、三五八号証、三六〇、三六一号証）によれば、原告会社内において六か月以内の見習い期間を経ることで職種転換が可能な職場としてプロジェクト業務部や分析・材料技術センター等複数存在し、また、すでにファブリコ

ンへ移籍した技能系従業員の中には、原告会社からファブリコンへの委託という形で原告会社でしていたのと同内容の仕事を続けている者が複数いることが認められることからすれば、職種転換を含めて、補助参加人に対して与えるべき仕事が原告会社本社内や出向先に存在すること自体は肯認することができる（補助参加人に職種転換の適応力がないと認めるに足りる証拠はない。）。

- (3) 原告会社の経営規模・内容からして、今後、補助参加人の職種転換が可能な部署に自然減等による欠員が生じることは容易に推測できるものといえるところ、証拠（乙三七号証、三四三、三四四号証、三五七号証）によれば、原告会社は、その業績について、昭和六三年四月付けの従業員に対する社長書簡において、「受注環境にはフォローの風が吹いており、態勢を立て直す期間をまかなう内部留保も確保されている」と表明し、平成二年九月期（第六二期）の受注高が受注目標を大幅に上回る五〇〇〇億円に達する勢いとなり、同期の営業損益の黒字化の達成も確実な見込みとなるなど順調に推移していたことが窺える。

右各事実に照らせば、補助参加人の職種転換までに要すると推測される費用や期間等を考慮に入れても、本件解雇時点において、補助参加人に対し直ちに解雇という手段をとることは補助参加人にとって予測を超えるものであり、また、原告会社において、これによって人員を削減しなければならないほどの緊急性があったものとはいえない状況であり、したがって、職種転換等により補助参加人の雇用を継続し、その解雇を回避することは十分に可能であったというべきである。

- (四) ところで、第一次及び第二次非常時対策に協力した技能系従業員が賃金の約三割の減額を受忍して子会社への移籍に応じているにもかかわらず、補助参加人のみに従前どおりの賃金を支給した上で原告会社内で仕事を与えることは不公平であるとする原告の指摘は、いわばごね得を許さないとする心情に訴えるものがある。

しかしながら、第一次及び第二次非常時対策による移籍実施にあたっては、原告会社と組合とが十分な協議をした上で、移籍対象者の同意が条件とされたもので、そもそも右施策自体は厳密な整理要件を定めた上でなされた整理解雇策とは異なるのであって、移籍により原告会社を退職するにあたっては、退職金に特別加算金が加えられる等の配慮がなされ、移籍対象者は、移籍先の事業内容や、移籍を拒否した場合の職種転換等のリスクを考慮に入れながら、移籍の利害得失を十分に検討した上で移籍の同意不同意を自ら決することができたのである。したがって、同意者と不同意者との右賃金格

差のみを取り上げて一概に不公平であるとはいえないし、右施策実施にあたっては、原告会社においても補助参加人のように移籍に同意しない者が出てくることは十分に予測できたはずであるから、不同意者が生じた場合にはさらに人員削減が必要となってくるということであるならば、それについてまた別途その合理的な施策を講ずる必要があるのであり、補助参加人が自由意思により大多数の移籍同意者とは異なる判断をしたからといって、直ちに原告会社の補助参加人に対する前記の解雇回避努力が免除される理由にはならない。それ故、原告の右主張は採用できない。

- (五) そうすると、結局、本件の場合、原告会社において人員削減の必要性があったこと自体は認められるものの、十分な解雇回避努力が尽くされないまま補助参加人に対する解雇という手段が選択されたものであり、本件解雇は、就業規則二二条一項七号及び労働協約七六条八号所定の「雇用を続行できないとき」に当たるものとはいえず、解雇権の濫用であるというべきであるから、無効である。

二 本件解雇の不当労働行為該当性

1 労組法七条一号所定の「労働組合の正当な行為」

労組法七条は、使用者の労働者に対する不利益取扱いを禁止することにより、労働組合の団結権を擁護することを主たる目的としているものであることに鑑みれば、同条一号所定の「労働組合の行為」といえるためには、ある組合に属する労働者が行う活動が、労働者の生活利益を守るための労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を目指して行うものであり、かつ、それが所属組合の自主的、民主的運営を志向する意思表示行為であると評価することができる必要があること、かつ、これをもって足りるといえるべきであり、仮に右活動が組合機関による正式の意思決定や授権に基づくものではなく、または、組合による積極的な支持がいまだ得られていない活動であり、あるいは、それが他面において政黨員の活動としての性格を持っていたとしても、右にいう「労働組合の行為」として不当労働行為制度の保護の対象となるというべきである。

2 補助参加人の活動

- (一) 補助参加人が、組合加入後、執行委員や中央委員に立候補して当選し、昭和四九年ころまでは組合執行部の中心を占めていた補助参加人グループの一員として春闘時のストライキに参加し、昭和四九年八月の組合役員選挙に補助参加人や補助参加人グループの組合員が落選した後も中央委員に選出され、他の組合員とともに組合の大会や委員会において修正提案を行い、昭和六二年七月の組合役員選挙で、第一次非常時対策に反対する立場から川崎支部長に立候補し

て選挙活動するなどした行為は、いずれも組合員としての組合内部における活動であり、これらが労組法七条一号にいう「労働組合の正当な行為」に当たるとは明らかである。

(二) 前記「基礎となる事実関係」のとおり、補助参加人グループの組合員は、第一次非常時対策の実施に反対する立場に立って活動し、補助参加人は自らもその立場からプロテックへの移籍を拒否したものであるが、第一次非常時対策に引き続く第二次非常時対策の実施が従業員に賃金減額等の労働条件の不利益変更を及ぼすものであるとの考えのもとに、一連の原告会社の合理化政策に反対する立場から、補助参加人らが中心となってストップさせる会が設立されたもので、同会の諸活動は、組合の執行部に対する批判を伴うものであるとはいえ、組合に対し、その意思形成過程において、組合として原告会社の合理化政策に妥協しないことが組合員の生活利益の擁護を図ることになるとの意思表示であるといえることができるから、組合が原告会社との間に右合理化政策に関する協定を締結するまでは、それは組合員として労働組合の自主的、民主的運営を志向するためにされた活動であるといえるべきである。このような観点からみると、補助参加人において、組合が原告会社との間で従業員の移籍に関する協定を締結した後も、補助参加人が自ら移籍の条件である同意を拒否した上で右移籍に関する協定を非難する活動は、もはや組合員として労働組合の自主的、民主的運営を志向するためにされたものとはいえないから、これが労組法七条一号にいう「労働組合の正当な行為」と評価することはできない。しかし、他方、原告会社と組合間で合意の成立にまでは至っていなかった職務開発休職制度の実施について反対していた前記仮処分申請等の諸活動については、同会の方針に沿って組合員として労働組合の自主的、民主的運営を志向するためにしたものであることが認められるから、右「労働組合の正当な行為」に当たるといえることができる。

(三) なお、原告は、ストップさせる会等による補助参加人の活動は、すべて日本共産党の指令に基づく政治活動に過ぎない旨を主張する。

確かに補助参加人を含む補助参加人グループの組合員は、前記のとおり、日本共産党千代田化工支部名義の機関紙「パイプライン」の編集・発行をしており、パイプラインの記事の中には、日本共産党の支持を訴えたり、原告会社の労働者の労働条件とは直接関係のない政治的内容を取り上げたものが少なからずあることが認められ、組合員の権利利益に直接関係する立法や行政措置の促進又は反対のためにする活動にも当たらない専ら政党の下部組織としての党勢の拡大活動であると評価すべき活動及びその他純然たる政治活動につ

いては、これを労組法七条一号所定の「労働組合の正当な行為」と評価することはできないことは明らかである。

しかしながら、組合員が特定政党の党員になるなどして政治的活動に関与していたとしても、その一事をもって、その組合員の活動のすべてが組合活動として否定される理由はなく、前記(二)の補助参加人の正当な組合活動が、日本共産党千代田化工支部の構成員とともに行なわれたとしても、そのこと故に右活動の性格が純然たる政治活動に転化するものではないから、原告の主張は採用することができない。

3 不当労働行為意思

そこで、本件解雇が右2(一)(二)で認定した補助参加人の組合活動を嫌悪してされたものであるかどうかを検討する。

(一) 原告は、会社をつぶすことを目的とする日本共産党千代田化工支部ないしストップさせる会とその行動に対しては、原告会社は嫌悪の念も弱体化の意図も十分有する旨を主張し、ストップさせる会の活動に対する嫌悪の意思ないしは弱体化の意図のあることを自認しているところ、末尾記載の証拠によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告会社は、昭和五〇年四月、「健全な労使関係の維持向上に資すること」を目的として、人事連絡会議を発足させ、本件解雇当時の原告会社社長 Y2 を本部長、管理第一本部副部長 Y3 を副本部長とし、そのもとに人事部長を始めとする各職場の部課長等を人事連絡委員、幹事または部門連絡委員にあてた。そして、昭和五七年七月一五日付けの Y4 作成の調達業務部長 Y5 (昭和六〇年一十一月から原告会社勤労部長、昭和六二年一十一月以後本件解雇の当時は原告会社管理第一本部副本部長兼総務部長) あての報告書には、同日開催の人事連絡会議における Y6 部長の発言として「第二二期組合役員立候補者の届出が終了、添付候補者名参照。健全な労使関係を維持するため、選挙及び組合員の活動に理解を求めた」旨の記載があり、また、添付候補者名簿には、「良識派候補者」と「共産党推薦候補」とを区分けして、後者の中に、X2、X7 から補助参加人グループの組合員の名前が挙げられていた。

(2) 補助参加人、X2、X7、X5 及び X9 の五名は、平成元年、原告会社を被申立人として、神奈川県地方労働委員会に対し、賃金・昇格差別の是正を求めて不当労働行為救済命令の申立てを行ったが、右事件において原告会社から疎明資料として提出された原告会社管理第一本部副部長 Y7 作成の平成四年九月一七日付け陳述書中には、「昭和四八年ころから組合役員選挙の立候補者中に労使協調を否定する者が現れて当選し、職場の中でも反会社的言動

をする者が目立ちはじめ、これを憂えた職場の上司が、そのような言動をしている部下の人事考課を辛くし始めた、申立人ら（補助参加人ら）が日本共産党の活動をしていると認められたことから賃金や昇進で差別することにした、ストップさせる会も母体は日本共産党千代田化工支部である」旨の記載があり、また同人は同事件における同地労委の審問において、原告申請の証人として、「会社としては、X1（補助参加人）についても昭和四八、九年ころから反会社的主張ないし言動をしていたことを把握していた。昭和五〇年になって会社としても意思統一し、会社にいってもらいたくないという意図から賃金差別を行った。申立人ら（補助参加人ら）の組合における給与体系改定反対や大幅賃上げ要求等を目指す修正案提出等の活動や組合役員選挙への立候補も共産党の政治活動としてなされたものだから組合活動ではなく政治活動である」旨供述した。

- (3) 本件の神奈川県地方労働委員会における審問期日において、Y5は、補助参加人がプロテックへの移籍に同意しなかったのは甚だ残念であるが、同僚に拒否を煽動するに至っては残念というにとどまらず、会社の経営施策を故意に妨害する違法不当な行為であると認識していた、原告会社の人事部及び勤労部の職制は、補助参加人の二回の移籍拒否が確定した時点では、他の可能性がふさがれば補助参加人を解雇するほかはないと考えていた旨を供述し、また、Y1課長は、会社は第二次非常時対策における移籍拒否者三名への対応につき、昭和六三年三月三十一日にY8本部長以下、人事部、勤労部の関係者で会談したが、その際、補助参加人との面談を進めていくにあたっては、基本的に補助参加人を従来どおりの賃金で雇用する考えはなく、最終的には解雇もあり得ると思ったが、任意退職の形で辞めてもらうのが基本的な希望で、会社としては補助参加人の仕事を探してやる義務ではなく、どうしても退職してもらえない場合には解雇せざるを得ないだろうというのが同日の会談の結果であった旨を供述した。
- (4) 原告会社の昭和六三年四月一日付け社内報「千代田日報」中に、管理第一本部名義をもって、「本年一月に労働組合に提示した休職制度については、目下検討を継続中であり、実施する場合には労働組合と協議を再開する予定です」、「今回の係争を利用して、一部の従業員が帰属不明の外部団体の名の下に、会社ならびに会社の諸施策を攻撃し、あるいは従業員の離反を図るなどの言動がみられたことは誠に遺憾であります」と記載されていた。
- (二) ところで、原告は、第一次及び第二次非常時対策の実施に関し、

補助参加人の活動によっては何らの打撃も受けていない旨主張しているところ、両対策における原告会社従業員の子会社への移籍については、補助参加人らがこれに反対していたにもかかわらず、原告会社と組合との間で移籍協定が締結され、大多数の従業員が同意して実施されたものであり、その点では補助参加人の活動はこれに影響を及ぼさなかったものといえることができる。しかし、補助参加人は、右各移籍策の実施について一貫して反対し、自らも二回にわたって移籍を拒否していたものであり、右(一)記載の諸事実を照らすと、このような補助参加人の姿勢に対して原告会社が嫌悪の念を抱いていたとみることは不自然ではない。また、原告会社は、第二次非常時対策において、右移籍策に加えて職務開発休職制度規定案を発表し、昭和六三年二月二日には労働協約改定案中に右制度を前提とする規定を盛り込むことを提案し、その後も同月四日の拡大幹事会における組合との協議においては、手直しを加えた右制度の規定案を示し、右制度による休職発令に本人の同意を要するか否かとの組合の質問に対し、「経営不振を理由に休業させる場合に、休業手当への支払義務はあるが、本人の同意は必要としないというのが一般的な法的理解であり、世間の通例である」旨答えており、右労働協約改定案が同月一五日の組合との労働協約改定交渉においてはまだ維持されていたことが認められ(乙七二、七三号証)、同月二二日の団体交渉時においても、移籍拒否者に対する右制度の適用を示唆した発言もしていたところであるが、結局、原告会社は、同年三月一七日の労使協議会において、労働協約改定案中に右制度を前提とする規定を盛り込む提案を撤回するに至り、以後右制度につき組合との合意や実施には至っておらず、このことについては、補助参加人が原告会社の右制度実施に反対する立場から、右制度の適用を争って仮処分の申請をし、同月二四日の審尋期日において、原告会社から補助参加人への右制度に基づく休職命令を発令しない旨約束を得て、そのころ、右制度の実施につき原告会社が事実上無理であると判断したことが影響を与えているものと推認することができる。

そして、前記(一)の各事実を総合すれば、原告会社は、昭和四八年ないし五〇年ころには、すでに補助参加人グループに属する組合員に対し、日本共産党の活動を行い、あるいは反社会的言動をしているとして敵視しており、その後本件解雇までの補助参加人グループの組合員による組合における選挙活動や修正案提出活動、あるいはストップさせる会における活動についても、これらが日本共産党による政治活動等をしているという理由で敵視しており、補助参加人が右グループに属することについても把握していたものといえること

ができ、補助参加人がした子会社への移籍に対する反対活動を違法不当なものとしてとらえ、補助参加人の仮処分申請とこれに伴う補助参加人グループの活動についても嫌悪していたことを認めることができる。

そうすると、本件解雇は、原告会社が補助参加人を含む補助参加人グループの組合員を敵視して、補助参加人の前記2(一)(二)の正当な組合活動について嫌悪し、右活動に対して嫌悪する意思をもってしたものであると推認することができる。

- 4 以上によれば、本件解雇は、労組法七条一号所定の不当労働行為に当たるものと認めることができる。

三 救済内容について

原告は、本件命令の救済内容が違法である旨縷々主張するので、以下に判断する。

- 1 労組法二七条に定める労働委員会による救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した同法七条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるところ、同法が、右禁止規定の実効性を担保するために、使用者の右規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を右命令によって直接是正することにより、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、担保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不适当であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限を委ねる趣旨に出たものと解されるのであり、右のように、労働委員会に広い裁量権を与えた趣旨に徴すると、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の右裁量権を尊重し、その行使が右の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではない(最高裁大法廷昭和五二年二月二三日判決・民集三一巻一号九三頁)。
- 2 ところで、初審命令主文第1項を維持した本件命令は、補助参加人が求めた、本件解雇の取消しと原職復帰の救済申立てに対する判断としては、本件解雇がなかったものとしての取扱いを命じており、理由中で、解雇撤回後の補助参加人の処遇として、原職ないし原職相当職のみならず、職種転換も含めての考慮を原告会社に対して求めているものであるが、その趣旨は、本件における救済としては、第一次非常

時対策の実施により、それ以前の補助参加人の職場はすでに原告会社内には存在しなくなっていることなどから、補助参加人が求めるような原職復帰に限定するのは相当ではないとして、原告会社に対し、復職すべき職場ないし職種の決定につき裁量の余地を残すとともに、職種転換も含めて補助参加人の理解を得るように努力することで必要な救済をはかろうとしたものであり、右判断は前記1の趣旨に照らして合理性が認められ、労働委員会の前記の裁量の範囲を逸脱しているものとは認められない。原告は、補助参加人が原職復帰のみを求めているにもかかわらず他の職種転換等も考慮すべきとする本件命令は履行不可能なことを求めるものであると主張するが、補助参加人は、本件解雇時において賃金減額には応じないものの必ずしも職種転換を受けることを拒絶してはいなかったものであり、初審命令の右救済内容につき一つの救済方法として評価していたことが認められるから（乙三三一号証）、右救済内容が履行不可能なものであると断定することはできない。

- 3 また、原告は、バックペイを命じた初審命令を維持した本件命令の救済内容も違法である旨主張するが、補助参加人の労働契約に基づく就労が不能であるのは、原告会社が本件解雇を理由に補助参加人の就労を拒絶していることによるものであり、これは原告会社の責めに帰すべき事由によるものであるから、本件命令が、不当労働行為がなかったと同じ事実上の状態を回復する目的で本件解雇がなかったものとして取り扱うことに加えて、解雇がなかったとすれば得られたであろう賃金相当額及びその利息の支払いを原告に命じた初審命令を維持したことに裁量権の逸脱はないというべきである。
- 4 さらに、本件解雇につき不当労働行為と認定されたこと、及び将来同種の行為を繰り返さない旨を誓約することを記載した誓約書の手交及び掲示を命じた初審命令を維持した本件命令は、使用者に対して不当労働行為につき積極的に陳謝の意思表示をすることまで強制したのではなく、本件不当労働行為がなかった状態を回復するとともに将来の同種の不利益取扱いを予防するための相当な措置であると認められるから、労働委員会に委ねられた裁量の範囲内にあるというべきである。
- 5 そして、労組法による不当労働行為救済制度は、使用者の不当労働行為に対し、司法裁判所による民事訴訟を通じて権利義務の確定や義務の履行の確保等を目的とする私法上の救済とは別個に、前記のとおり、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会により、不当労働行為を排除してこれがなかったと同じ事実上の状態を回復させることを目的とする制度であり、右制度を違憲違法とする原告の主張

は採用できない。

四 結論

以上のおりであるから、本件解雇は不当労働行為に該当するとした初審命令を維持した本件命令の判断及びその救済内容に原告の主張するような違法はなく、原告の本訴請求は理由がない。

東京地方裁判所民事第一一部

(別紙略)