東京、昭 46 不 71、昭 48．5．1

命　　令　　書

申 立 人　全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会

被申立人　株式会社ホンヤク出版社

主　　文

被申立人株式会社ホンヤク出版社は、申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会の組合員Ａ1に対して、次の措置を含め、同人が解雇されなかったと同様に取扱わなければならない。

⑴　解雇を撤回すること。

⑵　同人を被申立人本社内の職場で就労させ、同人が以前担当していた営業サービス業務と最も類似する業務を担当させること。

⑶　解雇の日の翌日から上記の就労を開始するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会（以下「全印総連東京地連」という。）は東京都および近接県内の印刷出版産業の労働組合、並びにこの産業に従事する労働者が組織する労働組合であって、組合員は約 8,500 名である。

なお、本件申立ては初め東京出版印刷製本産業労働組合（以下「組合」という。）に

よってなされ、同組合は東京都および近県の印刷出版産業に従事する労働者約 2,500 名で組織されており、全印総連東京地連に加入していた。ところが全印総連東京地連は昭和 47 年７月の大会で組合との組織統合をきめ、また組合は同年 10 月 15 日同じく大会決定に基づきこの組織統合を確認したので全印総連東京地連が本件申立てを承継した。

この組織統合にともない従前の東京出版印刷製本産業労働組合西部支部ホンヤク出版分会（以下「分会」という。）はその名称を全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会ホンヤク出版分会に変更した。

⑵ 被申立人株式会社ホンヤク出版社（以下「会社」という。）は肩書地に本社を、都内４か所に事務所、営業サービス部門をおき、翻訳書、マニュアル（航空機等およびこれらの付属機器の取扱説明書）等の作成を主たる業務とする株式会社で、従業員は約 65 名である。

⑶ なお、被申立人会社内にはその従業員をもって昭和 44 年２月結成されたホンヤク出版社労働組合がある。

２ 分会公然化以後の労使関係

⑴ 分会は昭和 44 年２月 I2 日、その結成を公然化したが、その直後から労使間に紛議が続き、分会長Ａ₂を始め、ほとんどの分会員がけん責、出勤停止などの処分を受けた後、同年４月 23 日分会長Ａ₂を含む数人の分会員が解雇された。このため組合は当委員会に、それらの事実について不当労働行為救済申立てをした（都労委昭和 44 年不第 13 号、同第 24 号事件、昭和 47 年８月 15 日命令決定）。

この間、昭和 44 年３月 20 日会社は組織の変更と人事異動を行なったが、その際分会員Ａ₁は製作部第 1 進行係の邦文タイプトレース進行から営業部営業サービス係へ配転され、取引先である申立外Ｎ会社内において、計３名（内、分会員２名）で営業サービスの業務を行なっていた。

⑵ その後、分会並びに組合は、Ａ₂らの解雇などの撤回を求めて団体交渉を申し入れたり、出社時本社前において抗議集会を開くほか、最寄り駅前などにおいて抗議ビラを

配布するなどの活動を行ない、また当委員会に分会員に対する昭和 44 年の賃金、一時金についての差別の是正などを求める不当労働行為救済申立てをした（都労委昭和 44 年不第 71 号事件）。また、昭和 45 年 12 月２日組合は当委員会に分会員３名に対する昭和 44 年、同 45 年における賃金、一時金等についての差別の是正などを求める不当労働行為救済申立てをした（都労委昭和 45 年不第 96 号事件）。これら２件は、いずれも当委員会に係属中である。

３　A_1の解雇までの経緯

⑴　昭和 46 年３月ごろ、営業サービスの業務が前記Ｎ会社へ移管されるとの噂が流れたことから、分会は、４月６日会社に対して「５月に移管されるという話を聞いているが……」として「組合員の移管後の身分など」についての団体交渉を申し入れた。これに対して会社は、同日、「その様な話は未だ聞いておらず……団交は不必要」と組合に回答した。

その後４月 22 日Ｎ会社から会社に、５月１日から営業サービス業務をＮ会社に移管する、但し５月中は引継期間として協力してほしいとの正式通告がなされた。４月 24 日分会は再度会社に対して、５月からの移管に伴なう「組合員の身分問題」について団体交渉を申し入れたが、同月 26 日会社は組合に対して、業務移管の問題は「純粋に業務上の問題であり、組合に係わりないと同時に組合員の身分にも何ら変わるところがないものです。依って……団交は必要ない……」と回答した。

⑵　翌 27 日、会社は社内報をもって営業サービスの業務が５月１日からＮ会社に移管されることを発表した。

翌 28 日会社はA_1を本社に呼び、同人がＮ会社からの移動勧誘を拒否したことを確認したうえ、（他２名は５月１日からのＮ会社への移籍を承諾した。）同人に営業サービス業務が５月１日からＮ会社へ移管されることと、事務引継のため５月中はＮ会社内で勤務するよう正式に伝えた。そして、営業サービス係は廃止になるが、事務引継終了後の同人の身分に変更はないと説明し、同時に仕事について同人の希望を聞いたので同人は昭和 44 年３月の配転以前に就労していた邦文タイプトレース進行を希望

する旨述べた。これに対して会社は、同係は現組織にないことを説明したが、結局、５月末までに互に検討することで終った。

⑶　５月 25 日、会社はＡ₁を本社に呼びＮ会社の要望で引継期間を６月末まで延長する旨伝え、同時に引継終了後の仕事についての希望を聞いた。これに対してＡ₁は４月 28 日と同様、邦文タイプトレース進行を希望すると答えたが、会社から前回同様に拒否された。さらに会社は同人に対し別の希望を聞いたので、同人は以前臨時に手伝ったことのある編集を希望すること、この問題については組合を通じて話してほしい旨を答えた。これに対して会社からは、編集は同人の語学力などの点で問題があるとの説明がなされたあと、「社内を見廻すとどこも人員が足りているし退職を勧告するかもしれない」などの発言があったが、結局、６月末まで互に検討することとなった。

⑷　その後Ｎ会社はＡ₁との間に引継期間を６月 12 日までとするときめ、会社は６月１日Ａ₁を本社に呼びこのことを確認し、さらに引継期間終了後の仕事についての希望を聞いた。これに対してＡ₁は、前回同様の希望を述べたところ、会社は社内で検討したが同人の希望には応じられないとしてその理由を説明し、同時に退職を勧告した。

⑸　その後６月 11 日に至ってＡ₁問題についての初の団体交渉が行なわれ、会社側はＡ₁の希望を受け入れられない理由を説明し、ついで「結論から言えば、Ａ₁さんの働いてもらうところがない」ので「退職勧告だ」と発言したことから、組合側は退職勧告を前提とする団体交渉は無意味であるとして、団体交渉は 40 分ぐらいで打切りとなった。

⑹　翌 I2 日、Ｎ会社内で勤務中のＡ₁に対して、会社のＢ₁営業部長代理から電話で、14 日から 16 日までの３日間、「自宅待機」が命じられた。その理由は同人が「どのセクションに行けば能力が生かせるか冷静に考えるよう時間を与える」というもので、その結果をもって 17 日改めて話し合うということであった。

⑺　６月 17 日朝、会社側Ｂ₂・Ｂ₃両取締役、Ｂ₁、Ｂ₄製作部長代理は本社４階の会議室にＡ₁を呼んだ。席上Ａ₁はＢ₂に対して前回同様、仕事についての希望を述べたが、会社からはいずれも無理であるとの説明があった。これに対してＡ₁は、会社案を求めた

が、会社からこれ以上話す必要はないと拒否され、更に同日から３日間の特別休暇として自宅待機が命じられた。

⑻　６月 19 日、正午から会社近くの喫茶店において、会社側B_2、B_4、組合側A_3執行委員長、A_2、A_1が出席して話し合いが行なわれた。席上A_3はA_1を本社内で作業させることを基本に再度職場を点検し、しかもその際同人の希望するセクションにつけるよう考慮してほしいと主張した。これに対して会社から、同人の希望セクションは能力的に無理であるとの説明がなされ、ついで「同人の企業籍はそのままで、会社の下請会社であるＴＩ企画か日本テクニクスへ出向する」との案が提案された。そして更に話し合いは続けられたが、双方の主張が平行線となり、結局、①A_1は６月 21 日から出社する。②双方とももち帰って検討し、21 日午前中に再度話し合うこととなった。

⑼　６月 21 日朝、出社したA_1は午前 10 時ごろ会社のB_4、B_1から 19 日に提案されたＴＩ企画への出向案についての組合の検討結果を聞かれたので、同人は「組合に任せてある」旨答えたところ、「昼に組合と話し合うから、それまで自宅待機」するよう命じられた。

同日正午から前記喫茶店において、会社側B_4、B_1、組合側A_2、A_1が出席して話し合いがもたれた。しかし、席上会社側からＴＩ企画出向案を受けるか否かと質されたのに対し、結局、組合側は出向案を拒否し話し合いは物別れに終った。この後、午後１時に出社したA_1は会議室において、会社のB_2、B_3、B_1、B_4と会い、B_3から再度「ＴＩ企画への出向に応じられるか否か」と聞かれたので、同人は「昼の組合の答えの通り」である旨答えた。

午後２時すぎ、B_2、B_3らは、再度A_1を呼び、就業規則 13−１−２第２項「会社業務上やむを得ない事由のあるとき」を適用して、同日付で解雇する旨口頭で伝えた。

この結果、社内で就労している分会員は女子１名のみとなった。

第２　判断

１　申立の却下を求める被申立人の主張について

⑴　被申立人は、初め本件申立てをした組合は、昭和47年10月I5日解散し、分会員は改めて全印総連東京地連に個人加盟したもので、申立人組合は解散大会により消滅しており、全印総連東京地連は組合とは全く別個の労働組合であるから本件救済申立ては却下されるべきであると主張する。

⑵　しかし、前記第１の１の⑴で認定したとおり申立人全印総連東京地連および当初申立人であった組合は、それぞれ大会を開き、両者の組織統合を決定し、全印総連東京地連が組合を吸収して新発足したものである。このため組合は形のうえでは解散決議をしているけれども組合員はそのまま全員が申立人全印総連東京地連の組合員となっており、運動方針はもとより分会の運営・使用者との関係など変化がなく実質的同一性が保たれているから全印総連東京地連は組合の申立人たる地位を承継したものとして取扱うことが相当であり、会社の主張は認められない。

２　Ａ₁の解雇について

⑴　申立人全印総連東京地連は、会社が分会結成以来分会を極度に嫌悪し、分会の壊滅を策して、解雇されていない分会員２名のうちの１名であるＡ₁に対して営業サービス係の廃止に当って、解雇を強行したものであると主張する。

これに対して被申立人会社は、取引先のＮ会社内にあった営業サービス係の廃止に伴ない会社がＡ₁に本社営業部付として従前と同様のサービス業務をするとの案を内示したところ、同人は組合とともにこれを拒否し、現組織にない係や、能力的に無理な係のみを希望し、さらに会社の最終案であるＴＩ企画出向案をも拒否したため、同人を配属すべき部署がなくなったので就業規則により解雇したもので、同人が組合員であることを理由とするものではないと主張する。

⑵　会社は、Ａ₁に対して、本社営業部付として従前と同様のサービス業務をするとの案を内示したのに、同人および組合はこれに反対したというが、会社が、当初同人に伝えた内示案なるものは、前記第１の３の⑵で認定したとおり単に身分に変更はないというのみで、必ずしも従前と同様の業務を担当させると伝えたものではない。Ａ₁は以前Ｙ副分会長が印刷部廃止に伴ない総務部付に配転され、結局何等具体的な仕事が与

えられず、掃除等雑務をやらせられた事例があることから、これと同様の扱いをされるのではないかと危惧したこと、更に昭和 44 年３月の配転が不当であるとしてその撤回を求めて係争中であることからその配転以前の職場への復帰を求めたものであって、A_1の希望の表明は無理からぬものといえる。

これに対して会社は、それ以後の話し合いに際して前段認定のとおり、A_1の第２希望も受け入れられないこと、更に社内では受け入れるところがないなどと説明するのみで、会社案についての具体的な説明、説得を行なったとは認められない。このことは組合との団体交渉においても全く同様である。そして更に、6 月 19 日組合が本社内で仕事のできるよう社内を点検してほしいと要求したのに対して、会社はA_1の希望に応じられないことと下請会社への出向案を示しているのみで、会社のいう営業部付の案は全く説明されていないことが認められる。

会社が真にA_1に対する具体案をもっていたとするならば、当人はもとより、その加盟する分会、組合に対しても説明、説得を試みるのが当然であるのに、前記認定のとおり、これが試みられていない本件においては、会社の主張は首肯できない。これに対して会栓は、４月 26 日の会社回答において既に会社の方針は示してあるとも主張する。しかし、前記回答は「……組合員の身分にも何等変るところがないものです。」というのみであって、それをもって直ちに同人の勤務場所はもとより、労働条件から取扱業務等についての会社案を説明したものと解することはできず、会社の主張は認められない。

⑶　そしてその反面、A_1との２回目の話し合いでは、退職勧告がほのめかされ、３回目の話し合いで退職を勧告していることが認められ、組合との団体交渉においても「……働いてもらうところがない……」として退職を勧告していることが認められる。更に①会社は６月 19 日最終案としてＴＩ企画出向案を示したというが、同日は日本テクニクス出向案も示されており、また出向先でのA_1の取扱業務についての十分な説明がなされていないにも拘わらず、会社は同月 21 日にはＴＩ企画出向案のみについての諾否を求めていること、②引継業務終了後の６月 14 日以降結局解雇された 21 日ま

で一日もA1を本社で勤務させなかったこと、③A2ら分会員の大部分は既に解雇されており、A1を解雇したことにより、解雇されていない分会員は1名のみになることなどを併せ考えた場合、会社がA1を解雇したことは、分会を嫌悪した会社が、業務移管を奇貨として、同人を解雇することにより、社内からの分会員の排除を策したものと認められ、組合員であることを理由とする不利益取扱いであるといわざるを得ない。

もっとも、会社はA1および組合は、昭和44年3月の配転が不当であり、これ以前の職場に戻すのが筋であるとして、これに固執し、会社の説得に応じなかったとも主張する。事実、A1および組合が当初の段階では、前記主張をしていたことが認められるが、その後、編集を希望し、少なくとも6月19日以降においては、これにかかわりなく本社内での勤務を要求していることからみて、会社の主張は認められない。

また会社は、従前の配転事例と異なり、業務命令を発せずにA1を解雇したことについて、これ以上A1および組合に説得を続けても、同人らの態度の変化が期待されない状況のときに、業務命令で本社内勤務を命じても、本社内が闘争の場とされる口実を与えるのみで、社内に多大の混乱を招来し、会社業務に支障を与えることは目に見えていたと主張する。しかし、既に述べたごとく、会社の説得は十分なされたとは認められないこと、従前は業務命令にはたとえ不満があったとしても、本人・組合とも従っており、これによる不都合の生じた事例がなかったこと、更に「本社内が闘争の場とされる口実を与える……」との主張については十分な疎明がないことなどから、会社の主張は認められない。

第3　法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA1を解雇したことは労働組合法第7条第1号に該当する。

なお、A1の就労すべき場所については、本社内とし、同人が以前担当していた営業サービス業務と最も類似する業務を担当させるのが相当である。

よって労働組合法第27条およ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。

昭和 48 年 5 月 1 日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼