

東京、昭49不37、昭50. 7. 29

命 令 書

申立人 ルセル労働組合

被申立人 日本ルセル株式会社

主 文

1 被申立人日本ルセル株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人ルセル労働組合に手交しなければならない。

記

ルセル労働組合

執行委員長 A1 殿

日本ルセル株式会社

代表取締役 B1

当社が、貴組合との労働協約によって組合員資格を認められた者に対し、昭和48年12月11日、その組合員資格を失なわしめることを目的として昇格発令を行なったことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後、不当労働行為に該当するような昇格発令は行なわないよう留意します。

昭和 年 月 日

(注 年月日は手交の日を記入すること)

2 被申立人会社は、本命令を履行したときは、すみやかに当委員会に対し、文書で報告しなければならない。

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人ルセル労働組合（以下「組合」という）は、日本ルセル株式会社およびルセル・メディカ株式会社の従業員160名で組織する労働組合であり、合成化学産業労働組合連合に加盟している。
- (2) 被申立人日本ルセル株式会社（以下「会社」という）は、医薬品等の製造、輸入を業とする株式会社であり、肩書地に本社を、川越市に工場を置いており、従業員は24名である。ルセル・メディカ株式会社は、会社の営業部門を担当する株式会社であり、従業員は181名である。

### 2 川越工場の運営について

- (1) 会社は、従来輸入に依存していた医薬品を国内で製造するため、昭和45年、日本ヘキスト株式会社川越工場内に、建物を賃借して工場を設置し、日本ヘキストから業務遂行に必要な動力、水道、その他工場の保守、守衛、電話交換等も同社のサービスを受けて、翌46年から製造を開始した。
- (2) この工場設置に際し、会社は日本ヘキストとの間に、川越工場を、日本ヘキストで行なっているのと同様の管理を行なうこと、そのために会社は、工場の管理運営に必要な最少限程度の人員を配置し、直接の製造業務は、日本ヘキストの従業員が行なうことを合意した。そして、工場の発足当初、会社は、管理職のみを配置して運営していた。
- (3) そして、昭和48年12月11日、後に述べる人事発令以前の川越工場の組織、人員配置は、次のようになっていた。

	課長	係長	その他
生産課		C 1	C 2
試験課	B 2		C 3
業務課	B 3		C 4

なお、生産課には、日本ヘキストの課長のもとに、約40名の日本ヘキストの従業員

が配置され製造業務に従事していた。

### 3 労働協約締結交渉の経過

- (1) 会社、組合間には、昭和46年、組合員であるA 2の配転をめぐる不当労働行為救済申立事件（昭和46年不第27号事件）が当地方労働委員会に係属していたが、この事件については、昭和46年12月21日「労使関係の正常化をはかるための努力をすること」「労働協約を早急に締結すること」などを骨子とする和解が成立した。
  - (2) そして、この和解条項を受けて、労働協約を締結するための交渉が翌47年4月18日から開始されたが、ユニオンショップ条項に関連して組合員の範囲が争点となり、会社は同年7月25日の団体交渉において、「ヘキストとの関係で川越工場をユニオンシヨップの対象に含めることについては問題がある」という趣旨の発言をし、同月28日、8月4日、18日の団体交渉においてもこの問題が話し合われた。しかし双方ともこの点を明確に煮つめることをせずその後、翌48年7月10日までの労働協約に関する団体交渉のなかではこの問題が議題とされたことはなかった。
  - (3) こうして労働協約締結のための団体交渉は、48年7月10日までおよそ20回にも及んで開催されたが、ついに合意に至らず、組合は翌11日、当委員会に斡旋を申請した（都委争第114号事件）。
- そして、当委員会の提示した斡旋案を双方が12月4日受諾して解決した。しかし、この斡旋の過程で川越工場の従業員を非組合員とするかの問題は、双方から提起されなかったため、斡旋案は、同工場の問題を含め、非組合員の範囲についてはふれなかった。そして同日、労働協約に調印する日時についても合意が成立した。
- (4) この間組合は、組合員拡大のための活動を続け、川越工場の従業員に対しても昭和48年11月初旬から中旬頃にかけて、2回ほど電話で、組合加入をすすめたことがあったが、応対に出た従業員から、断わられるなどのことがあり、その後組合に加入した者はいなかった。
  - (5) 労働協約の調印は、12月10日に予定されていたが、会社は同日朝、組合に対し、電話で、川越工場の従業員を非組合員とすることについての覚え書きを取り交したうえ

で協約に調印したい旨申入れた。しかし組合は調印後協議すれば足りるとしてこれに応じなかつた。そして、この問題について、同日団体交渉が開かれたが双方とも主張を変えず、結局交渉は夜を徹して行なわれたが合意は得られなかつた。この交渉の中で、組合の交渉委員から、「川越工場の従業員を全員課長代理以上にしてはどうか」という趣旨の発言があり、会社側交渉委員がこれを一笑に付すという場面もあつた。

(6) そして会社と組合は、川越工場の従業員の取扱いについては結論が出ないまま、11日、協約の発効を翌12日として、ユニオンショップ条項を含む協約に調印した。

#### 4 本件人事発令について

会社は、労働協約に調印した直後、川越工場の従業員全員について、次のような新人事を発表した。この結果調印したばかりの労働協約によって、同工場には組合対象者はいなくなつた。

---

氏名	発令前の役職	発令後の役職
B 2	課長	次長
B 3	課長	次長
C 1	係長	課長
C 4	なし	課長代理
C 2	なし	課長代理
C 3	なし	課長代理

---

なお、B 2は、本件発令後、昭和49年8月に死亡している。

#### 第2 判断

##### 1 当事者の主張

(1) 組合は、本件発令が、川越工場に組合員をつくっては困るという理由でなされたことは明らかであり、これによって労働協約のユニオンショップ条項を骨ぬきにし、生

産現場への組合の影響力を排除しようとしたものであり、組合の運営に対する支配介入であると主張する。

(2) これに対して会社は、(ア)川越工場と日本ヘキストとの特殊な関係から、同工場に組合員が存在することになれば、動力の供給などのサービスの停止等重大な支障が生じかねず、これら業務上の必要性からの発令である。(イ)川越工場の従業員は形式的には7名であるが、日本ヘキストからの出向社員を含め、実質的には約50名の従業員が働いている職場であり、昇格者の経歴、業務内容の重要性等総合してみれば、一部不自然なところはあるものの妥当な人事である。(ウ)川越工場には従来から組合員は存在せず、組合加入を希望していたものもいないのであるから、組合活動に対する影響はなく、支配介入には該当しないと主張する。

## 2 本件人事発令の不当性について

会社は川越工場の設立に際し日本ヘキストとの間に、同工場の管理運営に必要な最少限の人員のみを配置すること、同工場で日本ヘキストが行なっているのと同様の管理を行なうことを合意していたと認められるけれども、会社は現に本件発令以前にも管理職以外の従業員を配置しており、そのことによって会社と日本ヘキストの間に何らかの問題を生じていたと認めることはできず、同工場に管理職のみでなく組合員が存在することになってもそのために直ちに日本ヘキストとの間の協力関係が阻害されるという疎明はない。

つぎに、会社は一貫して川越工場の従業員を非組合員とするという方針をとりつづけていたと認められ昇格発令はその方針にそのものであって、発令の内容も、会社自らが認めているように、経歴、年令等一部不自然なところがあるばかりでなく、たとえ業務上の必要があったとしても、労働協約に調印した直後に発令しなければならなかつたほどの緊急性は認められない。

したがって、本件人事発令が、業務上の必要からなされたとする会社の主張は採用できない。

## 3 本件人事発令の組合に対する影響について

川越工場に本件発令時に組合員はいなかつたけれども、組合は川越工場にも組合が組織されることを期待し、同工場の従業員に対して組合加入を働きかけていたのであり、本件人事発令により同工場の従業員全員が組合の対象外とされ調印されたばかりのユニオンショップ条項は事実上川越工場に関する限り空洞化され、生産現場に対する組合の影響力は現実に遮断されたものであって、組合に対する影響がないとする会社の主張は採用できず、本件発令はむしろ上記のような効果をあげることを目的として行なわれたものと認めざるを得ない。

#### 4 本命令の主文について

- (1) 組合は、本件人事発令による昇格者全員を発令前の職務にもどすことを求めているが、B 2、B 3は本件発令以前においてすでに課長であり、組合の対象外であったから、本件人事発令によって次長に昇格したとしてももともと組合に対する影響があつたとは認められない。(なお、B 2が、昭和49年8月に死亡したことは前記認定のとおりである。)
- (2) C 1、C 4、C 2、C 3に対する人事発令が支配介入となることは前段において判断したとおりであるが、同人らは、本件発令時には組合に加入しておらず、したがつて、同人らの昇格が支配介入となるにしても、組合員以外の者に対して発令された昇格を、組合がその本人の同意もなしに撤回を求める、降格せしめようとするることは相当でなく、本件救済については主文の程度が適当であると思料する。

#### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がC 1から4名に対して昇格発令を行なったことは、労働組合法第7条第3号に該当する。

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50年7月29日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼