

神奈川、昭51不10、昭52. 4. 15

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 油研工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1、同A 2、同A 3の3名について、次の措置をとらなければならない。
 - (1) A 1ら3名を藤沢工場において設計図作成の業務に就労させること。
 - (2) 昭和41年3月1日以降上記就労に至るまでの間、A 1ら3名が就労していたならば、被申立人から支払われたであろう金員相当額に、年5分の割合による金員相当額を加算して支払うこと。
 - (3) A 1ら3名に対するその余の処遇については、申立人と、誠意をもって団体交渉を行い決定すること。
- 2 被申立人は、下記誓約書を、本命令交付後1週間以内に、縦1メートル・横1.5メートルの白色木板に鮮明に墨書し、藤沢工場正門附近で従業員の見やすい場所に、7日間掲示しなければならない。

誓 約 書

会社は、貴組合員A 1、A 2、A 3の3名を昭和41年3月1日以降企業外に排除して就労を拒否し、同氏らの組合活動を規制し、同氏らの問題に関する貴組合からの団体交渉申入れを拒否したほか、外注者の組合活動を規制し、妨害する言動を行いました。

これらは、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会により認定されました。

会社は、上記諸事実を認めるとともに、深く反省しており、今後、このような行為をくり返さないことを誓約します。

昭和52年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A 4 殿

同湘南地域支部油研工業分会

分会長 A 5 殿

同分会外注班

班長 A 1 殿

油研工業株式会社

代表取締役社長 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人油研工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び藤沢工場、神奈川県下に茅ヶ崎工場、相模工場、茨城県下に袋田工場を有し、油圧機器の製造販売を業とする株式会社で、現在の従業員数は約820名であるが、昭和41年当時の従業員数は約670名であった。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、神奈川県下における中小企業の労働者を中心に組織されたいわゆる合同労組で、7地域支部、80分会、組合員数約2,200名の組織であるが、昭和41年当時は、18支部、8分会、約1,200名の組織であった。
- (3) 組合の組合員A 1は、昭和37年4月ころから、同A 3は昭和38年8月ころから、同A 2は、同年9月ころから、いずれも、いわゆる社外工（以下「外注者」という。）として、会社の藤沢工場において、油圧機器の設計図作成に従事していたが、A 1、

A 3、A 2ら6名の外注者は、昭和39年6月2日有限会社東神設計所（以下「東神設計」という。）を設立し、同社からの派遣社員の形で、従前通りの作業に従事していた。

- (4) なお、会社と東神設計及びA 1、A 3、A 2 3名の関係については、最高裁昭和49年（行ツ）第94号事件判決の趣旨によれば、東神設計の設立、登記は、A 1、A 3、A 2の3名が法人格を具えた外注業者から請負契約に基づき派遣された社外工であるという体裁を整えるための形式であつたに過ぎず、会社とA 1ら3名との間の労働関係の実態からみて、両者の間には、労働組合法の適用を受けるべき雇用関係が成立していたものとして、会社は、3名との関係において、同法第7条にいう使用者にあたるものと認められる。

2 本件発生に至るまでの労使事情

- (1) 昭和39年1月ころ、会社の従業員を中心として組合の藤沢分会（後に「油研分会」と名称を変更、以下「分会」という。）が結成され、非公然に活動を続けていた。
- (2) 昭和40年10月28日会社は、分会の分会長、副分会長ら役員8名に対し、出向、配転命令を通告した。これに対し組合は、同月30日会社に対し、分会を公然化するとともに8名の人事異動に反対し、その撤回を求めて団体交渉を申し入れた。当時、分会の組合員数は約120名であつた。
- (3) この団体交渉により、会社は、分会長、副分会長、本部執行委員の3名については、出向・配転命令を撤回したが、5名の分会委員については撤回せず、結局、出向・配転命令を拒否した5名に対し、同年11月29日に7日間の休職処分に付し12月7日には懲戒解雇した。

この時点から、組合は、5名の就労闘争、解雇反対闘争に入った。

- (4) その間、組合とは別に、昭和40年11月15日会社の従業員によって自動車労連日本部品労働組合油研工業支部が結成されている。
- (5) A 3は、昭和39年11月ごろ組合に加入し、組合が公然化した昭和40年10月以降は、組合の前記解雇反対闘争に参加したり、組織拡大のための勧誘活動などを行っており、

外注者に対しても組合への加入を働きかけていたが、昭和40年11月組合の外注分会を結成するため、分会員A 5 宅に外注者9名を集めた。結局、9名のうち、A 1、A 2、A 6、A 7、A 8の5名が組合に加入し、組合の外注分会（後に「油研分会外注班」となった。）を結成し、A 1は分会長、A 3は副分会長、A 2は書記長となった。しかし、宮城野技研のC 1、C 2らは組合に加入しなかった。

- (6) 当時、設計部長B 2は、会社幹部から労務管理体制をよくするよう指示されていた。

この点につき、B 2は、二組合併存の状態及び前記解雇問題につき会社と組合が対立状態にあった当時の労使事情のもとにおいて、企業に協力していく人をふやす努力をしるということであると受けとり、設計部内における組合の組合員につきその動向に注意し、あるいは、個別的にコミュニケーションを密にするなどしていたが、特に、A 3ら外注者が、組合の組合員と（考えられる者と）時間中、職場において低声で打ち合わせ等を行っていることに注目し、外注者でありながら、組合員の組合活動を激励、扇動しているのではないかと考え、昭和41年1月下旬ごろには、A 3に対し、A 3とA 2が組合運動の方に関係しているといううわさを聞いた、うわさだと思うけれども、そういうことのないように注意してもらいたいこと、A 2にも私の方から注意しておく、という趣旨のことを申し向けている。

3 東神設計の仕事打切りによるA 1ら3名に対する就労拒否

- (1) 昭和41年2月8日B 2部長は、A 1ら3名に対し、不況のため経費節減の必要から東神設計に対する発注は2月末日で打切る、と言い渡した。
- (2) A 1、A 3、A 2ら3名は、B 2部長、B 3設計第2課長心得に対し、仕事の継続について数回要請したが、B 2らは、会社の方針は変更できないこと、A 1ら3名は技術がすぐれており、会社をやめてもほかにいくらか仕事があるだろうという趣旨の説明をするだけで、東神設計に対する仕事の打切りは撤回されなかった。
- (3) そこで、組合は、2月21日会社に対し外注分会を公然化するとともに、仕事の打切り即解雇問題について団体交渉を申し入れたが、同月25日会社は、A 1ら3名と会社との間には雇用関係はないので、A 1らの所属する組合とは団体交渉を行う余地はな

い、とする理由で団体交渉申入れを拒否した。

- (4) なお、B 2 部長は、設計部における外注者の採用、仕事打ちりの権限を有し、外注者の選定基準は外注業者のいかんにかかわらず、外注者それ自体の技術本位になされており、仕事の打ちりについては、課長から申し渡すのが通例であったが、東神設計のA 1 ら3名に対する仕事の打ちりについては、B 2 が先ずB 3 課長心得と相談したうえ、社長とも相談して決めていること、及び、A 1 に対し自ら仕事の打ちりを通告していること並びに会社が2月末にはA 1 らに対し貸与品返還請求書まで渡していることは、従来にないことであった。

〔(注) B 4 課長は、当時営業部門へ応援に出ていたもので、設計部にはいなかった。〕

4 会社職制の組合員に対する言動

- (1) 昭和41年2月前記外注分会が公然化したことにより、B 2 部長らは、外注分会には誰が加入しているか調べることで、B 3 課長心得は、外注者全員につき組合員加入の有無を調査し、B 2 部長に報告している。
- (2) 昭和41年2月23日B 3 課長心得は、外注分会員A 6 に対し、君は、「神奈川一般」に入っているようだが、なぜ入ったのか、A 7 君も入っているようだ、なぜ入ったか、という趣旨のことを言った。
- (3) 同年2月24日B 2 部長は、外注分会員A 8 に対し、君は、「神奈川一般」の外注分会に入っているのか、君なんか入ってもしょうがないだろうとの趣旨のことを言った。
- (4) その後A 6、A 7、A 8 らの組合活動は消極的になり、外注分会は自然消滅するに至った。

5 その他

- (1) 昭和49年2月22日横浜地裁は、昭和41年（ワ）第316号雇用関係存在確認等請求事件につき判決を言い渡し、A 1 ら3名に対する就労拒否は不当労働行為に該当するとして、同人らの請求を認容した。

組合は、同月23日会社に対し団体交渉を申し入れたが、会社は、A 1 らとの雇用関係はないこと、上記判決は司法機関の最終的公的決定ではないことを理由に、組合か

らの団体交渉申入れを拒否した。

(2) 前記最高裁判決後、組合からのA 1ら3名の問題に関する団体交渉申入れに対し、昭和51年5月13日会社は、団体交渉に応じたが、当日の団体交渉では、組合と別組合との間の団体交渉差別問題についての交渉が主となり、A 1ら3名の問題については、会社は、現時点で解決する考えはない、ということで、この問題については約10分程度で終わっている。

(3) なお、東神設計は、仕事を打切られると同時に解散した。

以上の事実が認められる。

第2 判断

1 本件発生当時の労使事情について

会社と東神設計及びA 1ら3名との関係は、前記第1の1認定のとおりのものであるから、昭和41年2月8日、会社が東神設計とは同年2月末日限り仕事を打切る旨通告してA 1ら3名の就労を同年3月1日以降拒否したことは、実質的には同人らに対する解雇と異ならない（以下「解雇」という。）。

ところで、前記第1の2認定のとおり、昭和40年10月分会幹部8名の出向・配転命令に端を発して、同月分会が公然化し、8名の配転問題は、そのうち5名の解雇問題に発展して、組合の就労闘争、解雇反対闘争が行われ、他方、その間に別組合が結成されて、会社内には複数の労働組合が併存することとなり、職場は騒然とした雰囲気になっていた。特に、会社の設計部では、所属従業員の過半数が分会に加入しており、分会長、副分会長もいたので、設計部は分会のいわば中核的職場であったが、このような状況の中で、B 2部長らは、会社の指示により、会社に協力的な労働組合が拡大することを望み、会社と抗争関係にある組合の分会員の行動を注目、監視し、特に、A 3らの行動は分会員を激励、扇動しているものと考えていたのであるから、会社が、組合及び分会の存在を嫌悪し、当時外注分会の存在を知らなかったとしても、外注者であるA 3らが分会に同調して活動していたことに着目し、これを嫌悪していたであろうことは、推認するに難くない。

2 会社が東神設計の仕事を打切ることにより、A 1 ら 3 名を解雇したと不当労働行為の成否について

組合は、会社の主張する 3 名に対する解雇理由はいずれも不合理きわまりないものであり、組合、分会及び A 1 ら 3 名の組合活動を嫌悪した会社が、これに藉口して、同人らを企業外に排除したものであって、A 1 ら 3 名の解雇は不当労働行為であると主張する。他方、会社は、①東神設計に対する仕事の打切りは、不況による経費節減のためであって、その後、外注者を数名採用してはいるが、2 月当時受注減少の状態になかったとはいえ、本件合理化の必要性を否定することはできないこと、②東神設計の A 1 ら 3 名は、技術も優秀なので他所でいくらか仕事があるだろうから、仕事を打切っても同人らの生活には影響がないと考えることは、かかる合理化に際し当然考慮すべきことからであること、また、A 1 の就労態度は協調的ではなかったこと、③A 1 ら 3 名が外注分会員であるということは、2 月 21 日の公然化通知まで全く知らなかったことなのであるから、仕事の打切り、3 名の解雇が不当労働行為に該当するいわれはないと主張する。

以下、双方の主張について判断する。

(1) A 1 ら 3 名に対する解雇理由の当否について

① 会社は、東神設計に対する仕事の打切りは、不況による経費節減のためになされたものであるというが、これは、別段具体的に検討された計画があつてなされたものではなく、外注者が多いから 2～3 名削減するには東神設計がやり易いということだけであって、その後ほぼ同数の外注者を新規採用していることからみても、当時、東神設計の仕事を打切り、A 1 ら 3 名を解雇しなければならなかったとする経営上の必要性を認めることはできない。

② 東神設計の仕事を打切っても、A 1 ら 3 名は技術が優秀だから生活に困ることはないだろうという点については、およそ、企業合理化に際して技術の優秀な者から整理するなどということは考えられないばかりでなく、従来会社は、外注者の採用に当っては、その所属する外注者を問題とすることもなく、外注者本人の人物及び技術本位で決めていたこととも矛盾することである。

③ A 1 の就労態度は悪かったという点については、B 2 部長がB 3 課長心得に相談した際B 3 から出た意見とされているだけで、本件解雇に際しなんら具体的に検討されたものでもなく、また、A 1 の就労態度により業務上支障が生じたとする資料もない。

④ 以上①ないし③判断のとおり、会社の主張する解雇理由についてはいずれも、東神設計だけについて仕事を打ち切り、A 1 ら 3 名を解雇した理由の合理性を認めることはできない。

(2) 本件不当労働行為の成否について

前記判断のとおり、A 1 ら 3 名の解雇理由についてその合理性が認められないこと、前記第 2 の 1 判断のとおり、労使事情及び前記第 1 の 3 の(4)認定のとおり、会社がA 1 ら 3 名の解雇については従来にない手続きをとっていること等の諸事情を併せ考えると、A 1 ら 3 名に対する解雇は、組合及び分会を嫌悪する会社が、分会の組合活動に同調して組合活動を行っていたA 1、A 2、A 3 の 3 名を嫌悪し、前記理由に藉口して同人らを企業外に排除することにより、外注者の組合活動を規制し、組合及び分会の弱体化を企図してなされたものと認めざるをえず、本件解雇は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為と認められる。

3 B 2 部長及びB 3 課長心得の言動と不当労働行為の成否について

(1) B 2 部長のA 3 に対する言動について

前記第 1 の 2 の(6)認定のとおり、B 2 部長は、A 3 に対し組合活動はしないように申し向けているのであるが、この点について、会社は、外注者は社員の組合活動とは関係がないのだから、仕事に専念してもらわなければ困ると考えたB 2 がその趣旨をA 3 に注意したまでのことであると主張する。

しかしB 2 は、A 3 らは分会員を激励、扇動していると考え、また、会社と抗争状態にある組合及び分会を嫌悪していたのであって、A 3 に対しても、時間中は仕事以外で離席してはいけないという注意をしたわけではなく外注者だから分会の組合活動はするなという趣旨のことを申し向けているのであるから、仮に、B 2 が、外注者は

社員のする組合活動はできないものと誤った考えをもっていたとしても、上記言動が許されるはずがない。

(2) 外注分会員らに対する言動について

前記第1の4の(1)ないし(3)認定のとおり、外注分会の公然化後、B2部長及びB3課長心得は、外注者全員につき分会加入の有無を個別に調査しているのであるが、B3課長心得のA6に対する言動及びB2部長のA8に対する言動は、いずれもA6、A8らが外注分会員であることを非難し、その無意味なることを告げ、分会からの離脱を示唆し勧奨したものと認めざるをえない。

(3) したがって、B2、B3らの前記言動は、組合の組織及び運営に介入したものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 A1ら3名の解雇問題についての団体交渉拒否について

(1) 前記第1の3の(3)認定のとおり、会社は、A1ら3名との間に雇用関係はないとして、同人らの解雇問題に関する組合からの団体交渉申し入れを、昭和41年2月以降拒否し続けてきたが、前記最高裁判決の趣旨からみて、会社が主張する団体交渉拒否理由の正当性を認めることはできず、これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社は、前記最高裁判決後は本件に関する団体交渉に応じているというのであるが、前記第1の5の(2)認定のとおり、会社としては現時点において話し合いによる解決は考えていないということで、本件に関しては約10分程度で終わっているばかりでなく、なお、団体交渉をする意思はないというのであるから、会社が本件団体交渉に誠意ある態度で応じたものと認めることはできない。

(3) 会社は、雇用関係存在確認等請求事件についての東京高裁の判決の結果をみたうえで考えたいというのであろうが、労働委員会、裁判所に係属中の事件についても、労使双方の協議により解決することは不可能なことではないばかりでなく、本件発生後既に10年以上経過していることを併せ考えると、会社は本件解決をはかるため誠意ある態度で組合と団体交渉を行うべきである。

5 本件不当労働行為の救済について

A 1 ら 3 名の解雇が不当労働行為と認められる以上、解雇がなかったと同様の状態を回復させるためいわゆる原職復帰とバック・ペイを命ずることとするが、東神設計は既に解散しており、また、会社と A 1 ら 3 名との関係は前記第 1 の 1 の(4)認定のとおりのものであるから、いまさら、外注業者から派遣された外注者という身分関係をことさら作り出すことを命ずべきではないので、この点に関し、なお、A 1 ら 3 名の今後における処遇の問題などは、労使の団体交渉により解決されるべきであると考えた次第である。

以上のとおり、A 1 ら 3 名の解雇及びこの問題に関する団体交渉拒否、並びに B 2、B 3 の前記言動については、それぞれ労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為と認められ、その救済としては、事実の内容、本件労使事情等を考慮し、労使関係正常化のため主文のとおり命ずることとした。

よって労働組合法第 27 条、労働委員会規則第 43 条を適用し、主文のとおり命令する。

昭和 52 年 4 月 15 日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐 藤 豊三郎