

大阪、昭51不95・96・125、昭53.3.10

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会大阪地域合同労働組合

被申立人 品川工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1 に対して、次の措置を含め、昭和51年7月6日付け配置転換命令、同月14日付け懲戒処分、同月26日以降8月10日までの就労禁止及び同月11日付け解雇がそれぞれなかったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること
  - (2) 昭和51年7月7日以降原職に復帰するまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額（ただし、既に支払われた額を除く）及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと
- 2 被申立人は、申立人に対し下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社が行った下記の行為は、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であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

貴組合員A 1 氏に対して組合脱退勧奨、昭和51年7月6日付け配置転換命令、同月14日付け懲戒処分、同月26日以降8月10日までの本社での就労禁止及び同月11日付け解雇を行ったこと

- 3 申立人のその他の申立ては、棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人品川工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪府大東市）に本社を置き、造船ブロック（船室、タラップ等の造船部品）や建築構造物（陸上建物用）の鉄骨加工を営むほか、申立外佐野安船渠株式会社（以下「佐野安船渠」という）や三井造船株式会社藤永田工場（以下「三井藤永田」という）内に事業所を置き、新造船及び修繕船の溶接作業等を行っている。会社の従業員数は、本件審問終結時臨時工を含め、約35名である。

なお、会社を含む佐野安船渠の下請企業約40社は、佐野安船渠下請事業協同組合（以下「協同組合」という）を組織している。

- (2) 申立人日本労働組合総評議会大阪地域合同労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時、約300名である。

なお、組合の1支部として、佐野安船渠の下請企業の従業員及び被解雇者らによって佐野安ドック下請労働者支部（以下「支部」という）が組織されている。

#### 2 A1をめぐる状況

##### (1) A1の組合加入等

ア 50年9月ごろ、A1（以下「A1」という）は、会社の佐野安船渠構内における作業の指揮者B1（以下「B1」という）の紹介で会社に採用され、佐野安船渠の構内において作業に従事した。

イ 51年4月8日、A1は、会社従業員A2とともに組合に加入した。

しかし、A2は、その後組合を脱退し、5月28日には会社を退職した。このためそれ以降会社従業員中組合員は、A1ただ一人となった。

ウ A1は、5月に入り組合の行った腕章闘争に参加した。5月14日ごろ、A1は、佐野安船渠の下請企業である美原組の事業所に呼ばれ、同組長より組合を辞めるように

と勧められた。更に、同席したB 1から「本社から職人を減らせと言ってきたら、おまえを一番先にやめさせたる」と言われた。

エ 6月20日ごろ、B 1は、佐野安船渠の職制B 2を通じてA 1に対して、「君は会社にとって目の上のこぶだ。だから会社を辞めてくれ。辞めるのだったら、退職金代りに15万円ぐらい出してもよい」との旨述べた。なお、B 2はかつてA 1と同じ会社に所属したことがあり、親しい間柄であった。

(2) A 1に対する配転

ア 51年6月8日、B 1は、A 1に対して三井藤永田で作業をするよう求めた。しかし、A 1が拒否したため、会社は、その後も佐野安船渠での就労を認めた。もっとも、佐野安船渠から三井藤永田へ就労場所を代える場合は、通常あらかじめB 1が希望者を募る形をとっているが、A 1の場合にはそのような方法はとられなかった。

イ 7月2日、B 1はA 1に対し、「5日から本社の方は忙しくなるが、佐野安船渠の方は、あんたも知っているように工事量が少なくなるので本社へ行ってくれ」と述べて、7月5日付けで本社へ移るよう勧めた。しかし、A 1はこれに応じなかった。

ウ 7月5日早朝、A 1は、佐野安船渠での門前で組合ビラの配布をした後入門したところB 1は、「会社からの命令だから、明日からでも間違いなく本社へ行くように」との旨述べ、その日の佐野安船渠での就労を認めた。

なお、同日、B 1は、A 1に対して、「君だけが、腕章を巻いているから本社へ行ってもらうのだ。君がいると他の従業員が皆腕章を巻くようになる。そういうことでは困るのだ」との旨述べた。

エ 翌6日午後5時ごろストライキに参加していたA 1が佐野安船渠構内にある会社事務所（以下「品川ハウス」という）に戻ると、会社の専務取締役B 3（以下「B 3専務」という）は、A 1に配転を承諾するよう説得したが、A 1は拒否の態度を改めなかった。そこでB 3専務は同人に対して、「7月7日より佐野安船渠で就労することを禁止する」との旨記載した文書を手交した。なおこの文書には、「このたび、5名の者に一時の作業変更を命じたのに、なぜ君だけが、拒否するのか分らない。したがって、

万やむを得ず当分の間入門手続を中止する」との旨も記載されていた。

オ これに対して組合は、翌7日会社に「7月6日の上記文書は、極めて不明確な理由をならべての入門手続中止であり、当組合員であることを理由とする不利益扱いである」との旨文書で申し入れ、あわせて7月8日に本件について団交に応じるよう申し入れた。しかし、会社は、組合の団交申し入れに対して電話で、「団交はやらない。協同組合に一任してある」との旨回答した。なお、会社は、労使間の一切の事項についての団体交渉を協同組合に委任している。

カ 翌8日、会社は、A1の自宅あて内容証明郵便で業務命令を発した。それによれば、「7月6日付け文書で佐野安船渠での就労禁止を命じ、その後も本社勤務を拒否する貴殿に対し、改めて同月12日午後12時まで本社へ出頭を命じ、更にこの命令にも反した場合同月13日付けで懲戒解雇する」との旨がしるされていた。

キ 7月12日午後3時ごろ、A1は本社に出頭したが、B3専務が不在であったので、翌13日午前、A1は再び本社に出頭しB3専務と会い、「どうしても佐野安船渠で仕事をさせてくれ」と述べた。これに対して、B3専務は、A1のといった一連の業務命令拒否の行動に対し何らかの処分をすることを示唆し、自宅で電話連絡を待つよう指示した。そして、その後、B3専務は、A1に対して、処分は、なお未定であること、とりあえず翌14日定時に本社に出勤するよう電話で命じた。

ク これより先組合は、7月10日付けで会社に対し「①A1に対する不当な入門禁止、7月8日付け不当配転に関する業務命令につき、同月13日午後1時より品川ハウスで団交せよ ②同月8日付け業務命令により本社への出頭に応じるが、配転を認めたものではない」旨内容証明郵便で通知した。しかし会社は、団交に応じない意向を組合に示した。その後組合は同月13日付け文書で会社に対して上記事項に加え、会社の就労禁止期間中のA1の賃金を全額補償すること、またこの件について団交を開催することを上記と同様の方法で通知した。しかし、会社は、B1を通じ「組合と協同組合との団交をもって会社との団交にあてる」旨回答し、会社独自の交渉を拒否した。

(3) A1に対する懲戒処分及び解雇

- ア 7月14日、会社は、本社で就労していたA1に対して「6月8日及び7月1日より6日までの口頭による業務命令及びその後の文書による命令にも従わず、無断欠勤を重ねて多大なる損害を当社に与えた」との理由で、「①始末書を提出し、7月分より向う6カ月間1カ月平均賃金の10分の1を減給する、②7月15日から同月22日まで出勤停止とする」との懲戒処分書を手交した。
- イ これに対して組合は、翌15日付けで「組合員であることを理由とする重大な不利益あつかいである。ただちに処分を撤回し、同人の就労を認めるよう申し入れると共に、この件に関する団交を7月19日中に開催することを申し入れる」との文書を会社に内容証明郵便で送付した。しかし、会社は、これを拒否した。
- ウ 出勤停止期間の終わった7月23日、A1は定時に本社へ出勤し就労した。同日勤務終了後、B3専務は同人に対し、前記始末書の提出を求めたが、同人は拒否した。
- エ 7月26日、B3専務は、出勤してきたA1に再度始末書の提出を求めた。しかし、A1は、「本社への配転自体が認められない。佐野安船渠の方へ帰してくれ」と述べ、これに応じなかった。そして、B3専務が「始末書を書くまで仕事はさせない」と述べたため、A1はそのまま退社し、翌27日も出勤しなかった。
- オ 7月28日、A1は、組合の指示を受け就労意思を示すため出勤したが、会社は同人の就労を禁止した。そこで組合は、会社に同日付け内容証明郵便で「A1に対する就労禁止の撤回を申し入れるとともに、翌29日団交開催を求める」旨通知した。しかし、会社は、これを拒否した。更に、7月31日、A1をはじめ支部及び組合役員らは、直接本社に赴き、次のような内容の申入書をB3専務に手交した。その申入書には、「本社における就労禁止は根拠がなく不当不法である。こうした行為は、組合を嫌悪し計画的にA1を企業外に放逐するためのものである。会社の一連の不当労働行為に強く抗議するとともに、即時団交に応じるよう申し入れる」との旨記されていた。これに対しB3専務は、即答を避け、結局8月2日に回答することで双方合意した。
- カ A1は、7月31日の上記申入書に対する回答を待って同月31日より8月4日まで出勤しなかったが、会社よりの回答がないため8月5日、就労意思を示すため出勤した。

しかし、B 3 専務は、A 1 の始末書未提出を理由に同人の就労を禁止したため、同人は、以後 8 月 9 日まで出勤しなかった。

キ 8 月 10 日、B 3 専務は始末書未提出を理由に出勤してきた A 1 の就労を禁止し、翌 11 日、会社は同日付けで A 1 に対し解雇する旨通告した。

なお同日、会社の代表取締役 B 4（以下「B 4 社長」という）は、A 1 に対して「組合を脱退して退職するなら、どういう相談にも乗る」との旨述べた。これに対して A 1 は、拒否する旨述べた。更にこのとき A 1 は、B 3 専務より退職届にサインするよう求められたが、これをも拒否し退社した。そこで同日夜、B 3 専務及び B 1 は、A 1 の自宅に赴き、同人に対し解雇予告手当及び A 1 が就労した 7 月 14 日分及び同月 23 日分の賃金を支払った。

ク 翌 12 日、組合は、会社に対して「① 8 月 11 日付けで解雇を通告する等組合壊滅に奔走していることに強く抗議し、即時団交を求める。② 8 月 11 日、A 1 が受領した解雇予告手当は、7 月 7 日からの 1 カ月以上にのぼる不払賃金の一部としてのものである」等の旨記した申入書を手交し、更に 13 日組合は、同旨の申入書を会社に内容証明郵便で送付した。しかし、会社はこの件についても従前と同様の理由によって交渉には応じなかった。

なお、17 日 A 1 は、「8 月 11 日受領した解雇予告手当は、7 月 7 日からの 1 カ月以上にのぼる不払賃金の一部としてのものであり、決して解雇を承認したものではない。会社が行った退職強要に抗議するとともに、原職復帰を勝ちとるまで争う」との旨記した文書を内容証明郵便で会社に送付した。

ケ その後組合は、協同組合に対して、A 1 の解雇問題を交渉議題とするよう申し入れた。

これに基づいて団体交渉が行われたが、その席上、あくまでも解雇を撤回するよう主張する組合と、一度解雇を決定した以上、今更解雇を撤回することはできないとする協同組合の主張が平行線をたどり、合意に達する見通しがつかないまま、結局物別れに終わった。

### 3 会社における売上高の推移等

#### (1) 三つの事業所の売上高の推移

会社の本社、品川ハウス及び三井藤永田における昭和51年の月別売上高の推移は次表のとおりである。

(単位 円)

事業所 月	本社 ("おかもの" 中心)	品川ハウス (新造船中心)	三井藤永田 (修繕船中心)
51年 1月	1,492,000	2,825,000	5,582,800
2月	5,514,700	10,490,000	3,483,500
3月	2,647,400	8,790,770	2,180,400
4月	1,100,000	5,330,060	2,291,300
5月	1,560,000	4,804,200	5,665,000
6月	6,801,000	2,997,150	7,032,000
7月	7,050,000	771,760	1,164,900
8月	8,911,100	1,354,970	2,665,000

(注) "おかもの" とは、船舶関係以外の鉄骨等の製造部門をいう。

#### (2) 三つの事業所の従業員の状況

ア 三つの事業所の昭和51年の月別実働人員数の推移は臨時工を含め次表のとおりである。

事業所 月	51年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
本社	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人	9人
品川ハウス	18人	18人	17人	17人	17人	20人	15人	13人
三井藤永田	15人	15人	14人	14人	14人	14人	14人	14人

イ 各事業所間の応援の状況は、次表のとおりである。

(i) 「品川ハウスから本社へ」

月	51年							
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
人数	—	—	—	—	—	—	1人	—
労働日	—	—	—	—	—	—	6日	—

(ii) 「三井藤永田から本社へ」

月	51年							
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
人数	—	6人	7人	4人	4人	—	6人	9人
労働日	—	60日	65日	37日	15日	—	50日	87日

(iii) 「品川ハウスから三井藤永田へ」

月	51年							
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
人数	—	—	—	1人	2人	1人	1人	1人
労働日	—	—	—	9日	3日	7日	4日	3日

なお、上記表記載以外の応援のケースはない。

また、上記表(i)で7月に一人(C)が本社へ応援に行っているが、“おかもの”を全く経験しない同人の役目は、配置転換当初のA1の精神的支えとなることであり、短期間で品川ハウスに復帰することになっていた。

## 第2 判断

### 1 A1に対する配転



(1) 会社は、A 1 に対する本件配転命令について、造船部門の不況、受注減による営業不振対策として、6 月ごろ本社での“おかもの”に事業の重点を移行することとしたことにより、三事業所の従業員を再編成する必要性から、本社に従業員を異動させることになったものである。そして品川ハウスからは、通勤の便宜、入社歴、“おかもの”の経験を勘案して、A 1 を選考したものであると主張する。

(2) 前記認定によれば、51年6月より8月にかけて、品川ハウスの売上高は、同年1月以降の漸減傾向を更に強める一方、本社の売上高は、増加傾向にあったことが認められる。

しかしながら、こうした売上高の推移の下においても、本社の従業員数に変化がないこと、A 1 以外に配転という形で本社での常時勤務を命じた者は一人もいないことからみて、本社における売上高の増加に伴う作業は、従前から行われていた三井藤永田からの応援によってまかない得たものであり、また事実そのようになされていたものであって、会社が果して前記主張のような従業員再編成の計画をもっていたかどうか極めて疑わしい。

しかも、A 1 の場合、他に配転を命じなければならなかった特段の事情も認められない。

したがって、これらの諸事情からすれば、A 1 に対する本件配転に、その必要性があったものとは考えられず、本件配転の理由は他に存したと判断するのが相当である。

(3) 一方、会社は、会社内においてただ一人の組合員となったA 1 に対して、前記認定の5月14日ごろ、6月20日及び7月5日のB 1 の言動から明らかなおり、同人が組合員であることを快く思っていなかったことが認められる。

以上総合すれば、A 1 に対する本件配転は、同人の佐野安船渠構内での組合活動を阻止するため、品川ハウスから排除しようとしたものと解するのが相当であり、こうした行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

## 2 A 1 に対する懲戒処分及び解雇等

(1) 会社は、A 1 に対して、始末書の提出命令、減給及び出勤停止を内容とする懲戒処分を行った後、更に本社での就労禁止及び解雇を行ったのは、同人が6月8日以降の一連

の業務命令に従わず無断欠勤を重ね、会社に多大の損害を与え、またその後もこうしたことに反省の意思を示さず、勤務態度を改めようとはしなかったためであると主張する。

(2) まず会社が、6月8日の三井藤永田での就労の要請をA1が拒否したことを、上記懲戒処分の理由とすることは、①この要請が一方的になされ、通常の方法でなされていないこと、②会社は、A1の佐野安船渠での就労を認め、その後本件処分まで何らの注意を与えていないこと、③A1が上記要請を拒否したことによって業務上の支障が生じたとは認められないことからみて首肯できない。

(3) しかし、上記各処分は、結局のところ、A1の本社配転拒否を理由としてなされたものであるが、前記判断のとおり、この配転が不当労働行為である以上、上記各処分は、A1が組合員であることを理由になされたものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(4) なお、会社は、A1が解雇予告手当を受領したこと、あるいは解雇通告後就労申入れを行ったことがないことなどより、同人は、本件解雇を承認した旨主張する。しかしながら、前記認定のとおり8月12日及び同月13日付け文書で組合は、また、同月17日付け文書でA1は、それぞれ会社に対して、予告手当は不払賃金の一部として受領したものであり、また、本件解雇を承認したものではないとの旨通知している。したがって、会社の上記主張は、理由がない。

### 3 団体交渉

組合は、会社は正当な理由なくA1に対する解雇問題についての団体交渉に一切応じないと主張する。

しかしながら、前記認定のとおり、本件については団体交渉が行われ、双方の主張が平行線をたどり、結局物別れとなったものであって、組合の上記主張には理由がない。

### 4 B4社長らの言動

組合は、会社がA1ら組合員に対して脅迫や組合脱退強要を行っていることを主張する。

このうち、A1に対するB1の5月14日ごろ、6月20日及び7月5日の言動、B4社長の8月11日の発言は、同人に組合脱退をすすめたもので、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。

しかしながら、会社が他の一般組合員に対して、組合の上記主張のような行為をなしたとの事実は認められず、組合の主張には理由がない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって主文のとおり命令する。

昭和53年3月10日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎