

山口、昭46不1、昭53.4.10

命 令 書

申立人 合成化学産業労働組合連合エチル化学労働組合

被申立人 東洋曹達工業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人合成化学産業労働組合連合エチル化学労働組合（以下「組合」という。）は、昭和41年11月、申立外東洋エチル株式会社の従業員をもって結成された労働組合で、合成化学産業労働組合連合（以下「合化労連」という。）に加盟している。本件申立当時の組合員数は、もと東洋エチル株式会社の従業員であった者16名である。

なお、東洋エチル株式会社には、45年10月1日結成された東洋エチル労働組合があった。

- (2) 被申立人東洋曹達工業株式会社（以下「東曹」という。）は、肩書地（編注、山口県新南陽市）に本社を、同地と三重県四日市市にそれぞれ工場を有し、ソーダ、セメント、塩安、肥料、石油化学製品等の製造販売を営み、資本金80億円の株式会社であって、45年9月現在の従業員は2,815名である。

なお、その従業員をもって組織する合成化学産業労働組合連合東洋曹達労働組合がある。

(3) 組合員A1（以下「A1」という。）は、宇部工業高等学校工業化学科を卒業し、38年4月1日、東洋エチル株式会社の前身エチル化学工業株式会社に入社し、4月1日より24日まで教育訓練を受け、4月25日に研究所の分析係に配員、12月20日まで四エチル鉛、四メチル鉛の分析を行っていたが、12月21日に教育実習として、東曹工場長室検査課の製品検査係ソーダ塩安班に配員され、製品分析を40年1月31日まで行い、2月1日には企画研究グループへ課内異動し、降下ばいじん分析法研究と測定、大気中ハロゲン分析法研究と測定、大気中の有機物分析、東曹の刺激性ガス原因研究等を行っていたが、45年3月1日には、東洋エチル株式会社に復帰し、公害関係分析員として、海水中の鉛分析研究、大気中の臭気分析法の検討等を行い、7月1日から7日まで総合教育を受けた後、7月8日に製造課第3係に配置されて、フローシート教育、現場パイプラインチェック、現場運転訓練を受けていたが、東洋エチル株式会社の工場閉鎖にともない、46年1月20日解雇になった。

組合員A2（以下「A2」という。）は、岩国工業高等学校工業化学科を卒業し、38年4月1日、東洋エチル株式会社の前身エチル化学工業株式会社に入社し、4月1日より24日まで教育訓練を受け、4月25日合金製造係に配員され、7月には化学分析係に配転を受け、40年2月1日に教育実習として、東曹工場長室検査課の製品検査係ソーダ塩安班に配員され、41年8月には二次製品班へ課内異動し、45年6月末日に東洋エチル株式会社に復帰、7月1日より7日まで総合教育を受けた後、7月8日製造課第一係に配置されたが、東洋エチル株式会社の工場閉鎖にともない、46年1月20日に解雇された。

なお、A1及びA2は、東曹が46年1月16日、17日に実施した、東洋エチル株式会社の従業員に対する採用試験を受験したが、不合格と決定され東曹に採用にならなかった。

## 2 A1及びA2の組合歴

A1及びA2は、中心になって41年11月25日組合を結成し、A1は組合長、A2は書記長となり、引きつづき44年8月末までその職にあったが、その後、46年2月1日から再度その職にそれぞれ就任している。

## 3 東洋エチル株式会社と東曹との関係

- (1) 申立外東洋エチル株式会社は、本社を東京に置き、新南陽市に工場を有している。その前身をエチル化学工業株式会社（以下「エチル化学」という。）と称し、31年11月15日に資本金5,000万円をもって設立されたもので、資本金は東曹と三井物産株式会社（以下「三井物産」という。）の出資比率各50%であった。
- (2) しかしながら、エチル化学は、外国からの技術の導入を要するようになり、アメリカのエチル・コーポレーション（以下「エチル・コーポ」という。）との合弁事業として、アンチノック剤である四エチル鉛、四メチル鉛、混合アルキル鉛の製造販売を目的にし、社名も42年3月東洋エチル株式会社（以下「東洋エチル」という。）に変更し、42年4月資本金13億5,000万円をもって新発足した。出資比率は、エチル・コーポが47.5%、三井物産、東曹がそれぞれ23.75%、従来からエチル・コーポの製品を日本国内で販売していた浅野ケミカルズ株式会社及び株式会社野村事務所がそれぞれ2.5%であった。
- (3) エチル・コーポ、東曹、三井物産及びエチル化学四者の契約書では、取締役会は10名よりなるものとし、東曹と三井物産が合わせて5名、エチル・コーポが5名の取締役をそれぞれ指名選任する権利を有することになっており、また、エチル・コーポの選ぶ3名と、東曹及び三井物産の選ぶ3名、合わせて6名よりなる常務取締役会の全員の合意により、経営運営を行うこととし、まとまらない場合は、東曹及び三井物産の選んだ社長と、エチル・コーポの選んだ副社長よりなる最高役員会の合意により決定することになっていた。

常務取締役会全員の合意を要するとされる事項については、契約書に詳細に列挙されており、1件75万円以上の資本財の取得、年間報酬100万円以上の従業員の給料の増額、又はボーナス等些細なことまで含まれていた。

この契約書にもとづき、東洋エチルの代表取締役社長は東曹から（東曹の取締役会長）、代表取締役副社長にはエチル・コーポから、上級常務取締役には東曹、エチル・コーポから各1名、常務取締役には東曹、三井物産から各1名、取締役にはエチル・コーポから2名、三井物産、浅野ケミカルズ株式会社から各1名が就任していた。

常務取締役会の構成員の実際は、東曹からの常務2名、三井物産からの常務1名、エ

チル・コーポからの副社長、常務、社長付技術顧問の3名であった。

- (4) 東洋エチルの従業員数は、46年1月現在において161名であったが、そのうち東洋エチル直接の雇用者は115名で、他は東曹及び三井物産からの出向者であった。そして管理職及び職制は、ほとんどが東曹からの出向者で占められていた。

他方、東洋エチル直接の雇用者ではあるが、工場設備がないため技術習得を目的とし、教育実習（応援勤務とも呼ばれる）ということで東曹において就労していた者は、38年5月から40年1月までの間は約半数、40年2月から45年6月までの間は34名を除く残りの全員であった。

なお、東洋エチルの工場閉鎖によって東曹からの出向者は東曹に復帰した。

- (5) 東洋エチルは、45年2月まで工場事務所を東曹南陽工場の本館3階に置き、タイムリーダーは東曹の施設を使用し、タイム・カードによる勤務管理、給与計算も東曹が行っていた。
- (6) 45年度高等学校新卒者に対する東洋エチルの採用試験に際して、募集段階における各高等学校を巡回して行う説明会や、合格者に関する内定通知、身体検査などは、東洋エチル自らが実施したが、筆記試験、面接試験は東曹が行った。

#### 4 教育実習

東洋エチル直接雇用の従業員に対し、東曹において教育実習が行われた。これは当初においては名実共に教育実習であったが、東洋エチルの生産設備の建設、操業開始等の遅延という事情で、遊休従業員が生じることにより、40年からは東曹からの東洋エチルへの出向者をも含め、東曹の人員不足である職場への穴埋めとして、東曹がその生産現場で、その本来の操業が行われている中に組み込み、その指揮のもとに、職場の業務に従事せしめる応援勤務の実態に変わった。しかし、教育実習者は工場の完成も近づき、操業開始も間近となった45年6月末日までに全員東洋エチルに復帰した。

教育実習者の取扱いについて変遷はあったが、東洋エチルと東曹との間では、①東洋エチル在籍のままとする、②給与、人事、褒賞、懲戒、福利に関する労働条件は、全て東洋エチルの就業規則によることとする（東洋エチル従業員の賃金は東曹従業員の賃金と異な

る)。他方、労務管理の主体は東曹にあり、したがって、勤務に関する事項は原則として東曹の就業規則により取扱い、職場秩序、慣行を守らせ、勤務教育訓練、安全衛生、その他の日常の労務管理については東曹従業員と同様な配慮をする、その他、具体的取扱いについても種々の事項が約され、実施されていた。しかし、東洋エチルが復帰を通知したときには、東曹は速やかに復帰させることになっていた。

なお、解雇については東洋エチルの辞令だけで解雇していた。

## 5 東洋エチルの工場閉鎖にいたる経緯

東洋エチルは発足後、エチル・コーポとの間の交渉が難航し、なかなか工場建設着手の運びに至らなかったため、そのために先行きに不安を感じた組合は、身分保障を要求して再々東洋エチルと交渉していたが、44年4月12日、工場建設の大幅延期又は中止になった場合には、組合員の東曹への就職あっ旋の交渉を行う等を内容とする確認書を交わした。しかし、5月27日、漸く工場建設についての正式発表が行われ、一応身分保障の問題は落ち着いた。

その後、工場建設が進んで行くなかで、45年4月、東京都新宿区牛込柳町において自動車の排気ガスによる中毒が発生し（以下「柳町事件」という。）、これに端を発し、通産省はガソリンの無鉛化計画を発表したので、この計画が実施されると当然ガソリンに入れるアンチノック剤の需要が減少することになり、そのためにアンチノック剤を製造しようとする東洋エチルの先行きが暗くなった。通産省は更に、ガソリンに添加される四エチル鉛を製造する事業計画をもっている東洋エチルに対して、異例の事情聴取に踏み切るようになった。

かくして46年1月11日、東洋エチルは、工場を閉鎖すること並びにこれにともない1月20日までに退職願を提出してほしい、提出のない場合には同日付で解雇する旨全従業員に発表したため、組合との間に雇用確保について団体交渉が行われた。

すなわち、1月11日には、東洋エチルは組合に対し、東曹、有限会社東洋ストウファー・ケミカル（以下「東洋ストウファー」という。）及び日本ポリウレタン工業株式会社（以下「日本ポリウレタン」という。）の三社に採用方を要請したところ了承を得て、採用試験応

募期間は13日から15日とし、16日、17日の両日採用試験が実施される旨明らかにした。これに関し組合は、15日に全員応募することを決定した旨回答し、19日には、三社以外の企業にも再就職の努力をすることを要望し、20日には、東洋エチル提示の退職条件を受諾すると共に、三社に不採用となった者について今後の再就職のための万全の努力を要望した。

## 6 採用試験

- (1) 東洋エチル従業員を対象とした東曹の採用試験は、東曹が日本ポリウレタン、東洋ストウファーからも委託を受けた分も含めて、46年1月16日、17日の両日東曹南陽工場において実施された。

東洋エチルの従業員中、東曹に採用方を求めたのは119名であったが、南陽工場における採用試験の対象となったのは105名であり、途中採用者選考基準にもとづく試験を受けたのは99名であった。その中で合格者は84名、不合格者は15名である。不合格者は全員組合の組合員であり、組合役員の経歴を有する受験者11名中の7名（A1及びA2を含む）が不合格になった。

- (2) 採用試験を実施するに当たって東曹は、予め採用予定人員を定めずに、なるべく多数採用するとの方針のもとに行った。

途中採用者選考基準によると、東曹の従業員にふさわしい人格、技術、資質を有しているかどうかを判定するため、前職歴での勤務状況、筆記試験の成績、本人の性格、面接の状況、身体状況、その他を総合的に斟酌し採否の判定を行うことになっている。

東曹南陽工場における面接担当者は工場長、人事部長、人事第1課長、人事第2課長及び人事第1課長補佐で、合否の決定のための選考委員会は面接担当者をもって構成され、面接等の結果（面接及び身体状況、本人の性格、筆記試験の成果を総合した結果）と前職場での勤務状況調査結果との二本立てで、それぞれにつき適否を決定し、何れも適のもの、一方が不適なもの、両方とも不適なものに区分し、受験者の約半数に当たる何れも適を先ず全員合格とした。次いで何れか一方のみ適のものについては、不適の分に関し、今一度見直し再検討した結果全員合格とした。最後に、何れも不適のもの20名について、出来るだけ救済しようと将来に対する期待度をも考慮し、再検討をした結果

5名を合格としたが、残り15名については不合格と決定した。

合格者中、東洋ストウファーは6名採用し、日本ポリウレタンは採用せず、残りは東曹が採用した。

なお、A1及びA2は何れも不適の区分の中に入っていた。

## 7 面接等

面接は平均10分程度の時間で、質問事項は、家族の状況、前職場での仕事、身体状況、志望会社の順位、希望する職場、前職場での職場知識、筆記試験に対する感想、交代勤務の可否等であったが、受験者に対し、画一的にきいたというわけではなかった。

A1に対しては、住所、家族の状況、趣味、東洋エチルでの職務、志望会社、東曹における希望職場、交代勤務についての考えを聞かれ、A1は志望会社は東曹であること、希望職場についてはほどことはいわない旨答え、交代勤務についてはできれば常昼勤務が良いが、勤務体制に組みこまれば交代勤務をする旨答えている。

A2に対しては、住所、家族状況、趣味、東曹における教育実習中の職場と担当した仕事の内容、志望会社、交代勤務について、健康、四エチル鉛の分子式を聞かれた。A2は志望会社については東曹と答え、交代勤務については常昼勤務がよいが、職場が交代勤務を取り入れているなら従う旨答えた。

なお、A2は43年の健康診断においては「若年性高血圧で将来注意」と指摘されたが、その後はそのような診断を受けてない。

## 8 ブレイン・ストーミング

44年2月、東曹検査課において、企画研究グループの責任者でありスタッフ（検査課の全般を眺めて側面的に業務を円滑に遂行できるようにすることを職務とする。）のC1（以下「C1」という。）をリーダーとし、ブレイン・ストーミングを実施することになり、課員を4班に分け、第1班は2月13日、第2班は2月18日、第3班は2月25日、第4班は3月4日行うことになった。

ブレイン・ストーミングというものは、10名程度の比較的小数グループでもって、リーダーがテーマを与えて、そのテーマについて自由奔放に常識を無視して、何でも思いつく

ことを発言し、更に連鎖的にアイデアを出して行くという性格のもので、「独創力の開発」「良いアイデアによる問題点の改善」を目的としたものである。以前には39年に一度行われたことがある。

ところで、第1班、第2班は何ら支障なく予定期日に実施され、2月25日、第3班が実施されることとなった。第3班には、A1及びA2のほかにA3（以下「A3」という。）ら、東洋エチルからの教育実習者が全員入っていた。

C1は最初やり方を説明し、予行演習をした後、本番に入った。ところが順次発言してA3の番になったところ、A3は、ブレイン・ストーミングなるものが理解し難いので再度説明して欲しいと求めたので、C1が説明したところ、A3はなおも納得できないとして、ブレイン・ストーミングそのものについて批判的な発言を行い、次いでA1及びA2からも批判的な発言が出て本番は一時中断した。そして、再度本論に戻ったものの、二、三の発言があっただけで沈黙が続き意見が出なくなったため、C1は続行を断念して打切った。

次に実施予定の第4班についてはブレイン・ストーミングの実施が中止された。理由は、第3班での実施状況によって検査課内の空気が悪くなったこと、しかも第4班のテーマが「明るい職場を作るには」であったことによるものであった。

なお、以後、検査課においては、ブレイン・ストーミングの試みは行われていない。

## 9 A1の課内異動

44年5月C1は、所属のA1が大気汚染に関する業務を4年もしているので、A1に課内異動について内々に意向をきいてみたところ、あまりかわりたくないといっていたが、B1検査課長（以下「B1課長」という。）に相談して、原燃料係燃料班試薬調整に異動させることになり、検査課会議室に、A1のほか数名の東曹従業員該当者を集合させ、C1及びB2製品検査係長（以下「B2係長」という。）列席のもとにB1課長から言い渡しを行った。この際B1課長は、決定したものではないから希望や意見があれば述べるようにと付言した。そこでA1は、①現在の仕事はやり甲斐があるし、東洋エチルに復帰するのも間もない、②組合の役員をしているため、勤務時間中でも東洋エチルと交渉しなければ



ならないので、試薬調整の方にかわると迷惑をかけるようになるとの2点の理由をあげて、現在の仕事を続けてやりたい旨を述べた。そこで上司との間にやりとりがあったが、最後にA1は3日間の猶予を願い、B1課長も了承して良く考えるようにといてその場は終わった。その後B1課長はA1の試薬調製への異動を撤回した。

なお、担当業務の課内異動は従来から1～2年毎行われているが、断わられたことはなかった。

## 10 部屋替

44年8月から検査課において、企業体質の変化に対応し、機能的に作業を進めるため部屋替が大々的に行われ、完了したのは45年10月であった。

45年4月17日午後には2号室、3号室の大整理が行われ多くの班員が従事したが、C2と組んで塩化ビニール（以下「塩ビ」という。）の分析をしていたA2は、C2と共に塩ビの分析を続け整理には加わらなかった。

4月28日には検査課の工具を全部指定された場所を集めるように上司から指示されていた。B3二次製品班班長（以下「B3班長」という。）が塩ビの分析用のモンキースパナを集めに行ったところ、A2はこのモンキースパナは12号室、13号室で主として使用するものであるし、硬いものに使用すると損傷するので持って行つては困るといって議論になった。そこにB2係長、更にはB1課長が来て議論し、遂に業務命令を口にして持って行かせたということがあった。

その後、4～5日して、各控室にメモ書き用に置いてあった机、椅子を全部撤去することになった。B3班長が12号室の机を持って行こうとしたところA2はこれを承知せず机はそのまま置かれた。

## 11 「労働者の船」

(1) 44年9月中旬、中国五県の県労評主催による「労働者の船」沖縄号について、周南地区労を通じて組合に対し参加要請があった。具体的には11月25日宇品港発、11月27日那覇港着、12月1日宇品港着というスケジュールだった。

これに対し、組合では参加を決定し、9月22日組合員に参加を呼びかけた。

A 2は参加するために24日B 3班長に、A 1はC 1に、A 3はB 4ソーダ塩安班長にそれぞれ年休の申出をし27日までにそれぞれ組合に対し参加を申込んだ。組合の執行委員会では、27日A 1、A 2及びA 2の3名を組合の代表として「労働者の船」に送ることを決定した。

30日B 1課長はA 1、A 2及びA 3の3名を呼び、検査課が忙しいので同じ課から出なくても他の課の人を代わりに出すなどの方法で、3名から1名に減らして欲しいといったところ、A 1、A 2及びA 3は、同じ課でもそれぞれ職場が違うし、また、年休については班長の了解を得ていると譲らず、これに対しB 1課長は立場の問題であるといつて反論し、双方考えるということで終わったが、同日更に、B 1課長にC 1及びB 2係長を加えて、A 1、A 2及びA 3と話した。その際B 1課長は、課内班内が忙しく人員としても変則的な状態にある、このことは良く承知しているはずだと説得したところ、A 1、A 2及びA 3は、人員が変則的な状態であることは認めるが、組合の執行委員会で決定したことでもあるし、また、消防学校には5日間も2名出席させていると反論した。これに対しB 1課長は、消防学校の出席は業務命令であり、組合の執行委員会決定といっても本人の意思は尊重されようと説得したが、解決しないまま話し合いは終わった。

10月1日組合中央委員会はA 1、A 2及びA 3を組合代表として参加させることを決定した。

その後もB 1課長らと話し合いは続けられたが解決せず、20日B 1課長の上司であるB 5工場長室室長が、A 1、A 2及びA 3と話したが、話しの内容はB 1課長とあまりかわらなかった。

同日組合は東洋エチルに対し団体交渉を申し入れ、23日以降交渉がもたれたが進展せず、11月7日、8日東洋エチルのB 6常務取締役（以下「B 6常務」という。）が工場に来た機会にもたれた交渉において、B 6常務は組合は経済闘争を主にすべきであって政治闘争はすべきでないといったのに対し、組合は経済闘争と政治闘争とは分けられるものではないといつて交渉は物別れになった。

組合では10日、11日一時金及び諸要求貫徹を目的としてスト権投票を行った。20日、組合は東洋エチルのB7工場長と交渉を行ったが進展せず、22日、東洋エチルに対し次のとおり指名ストを通告した。

11月25日～12月2日朝8時半まで、A1、A2、A3、A4組合長（以下「A4組合長」という。）

11月28日 A5、A6

11月28日、29日 A7書記長

11月24日も組合と東洋エチルとの間で交渉がもたれたが解決せず、通告どおり組合は指名ストを実施し、これによってA1、A2及びA3は予定どおり沖縄に行った。

- (2) 検査課においては、年休は通常、事前に班長に申出て了承を得、休む日の前日に年休カードに記入して班長に提出し、事務管理責任者である係長の承認印をもらう事になっていたが、班長から了承を得た場合は、後でとやかく問題になったことは滅多になかった。

問題となった例としては、A8が43年12月14日（土曜日）、16日（月曜日）の2日間を年休により合化労連主催の講習会に参加しようとして、一旦は旅行を理由に班長の了承を得たものの、後で目的を述べたところ、前日になって係長から年休をやめるようにといわれ問題となったが、結局講習会には参加したことがある。

他方、A2とA8は、東曹の野球部員として、42年に四国で試合があった時には同じ班に属していたが、5日間位不就業扱いで行ったことがある。

- (3) 44年9月当時、検査課においては、44年6月に1名退職、1名転出し、9月20日には東洋エチルの教育実習者が1名東洋エチルに復帰したので、都合3名の減員となり、その上液体塩素の分析という特殊事情が発生し、担当業務のやり繰りをして処理するなど多忙を極めていた。A1、A2及びA3が沖縄に行っている間検査課では、A1の担当していた大気汚染調査は同僚が行い、A2の担当していた液体塩素の分析は中止されて検討段階に入り、翌45年の2月再開された。

A3の担当業務であった臭化水素に関する仕事は、二次製品班が受け持ち、塩安に関

する仕事は班員が協力して処理した。

## 12 公害の事前調査

- (1) 44年9月25日、東洋エチルの研究所長格であったB8（東曹からの出向社員である。）は、公害事前調査のための工場建設前における周域の鉛量調査計画案を作成した。これによると測定対象は降下ばいじん中の鉛、海水、河川水、海底土、河床土及び魚介藻類中の鉛、風向風速の連続変化とし、測定方法は、降下ばいじん中の鉛についてはデポジット・ゲージによるものとし、設置希望の場所として5箇所を記入し（その中には下松市民会館、防府市公会堂等遠隔地を含んでいる）、浮遊ばいじん中の鉛に対するハイポリウム・エア・サンプラーによる測定については、これを不適としている。更に、必要器材としてデポジット・ゲージ5台、試料収集用軽自動車、軽船、自記風向風速計等を挙げている。

なお、その後、山口県、南陽町及び東洋エチル三者の間で、公害防止に関する覚書が12月16日付で締結された。

- (2) A1は、東洋エチル従業員であって、教育実習のために東曹で就業していた者の全員復帰に先立って、東洋エチルに復帰し、45年3月2日、研究所において、公害防止に関する覚書を守るための分析法の検討及び事前調査、具体的には、工場周辺の海水中の鉛の分析測定、降下ばいじん中の鉛、大気中の浮遊ばいじん中の鉛の測定等を、すでに研究所において、分析系のベテランとして従事していたC3（以下「C3」という。）のサブとして担当することを命じられ、7月1日配置転換されるまで担当した。
- (3) A1が担当するまでは主として事前調査のための準備が行われ、3月中旬から具体的調査に入った。当時は測定に必要な十分な機器がなかったが、公害防止に関する覚書を守るため可能な範囲の測定が行われた。

A1が担当していた間に購入された機器は、6月中旬にデポジット・ゲージが2台のみで、6月30日にデポジット・ゲージ用試薬ビンが購入され、配置転換後になって8～9月頃デポジット・ゲージが何台か購入され、その前後に自記風向風速計とか機器運搬用の自動車が購入された。

(4) 3月中旬頃から、A1はC3と共に、上司のB9（B8の後任として研究所長格であった。以下「B9」という。）に対して、測定に必要な機器の購入方を要望して度々話合った。要望した内容は、デポジット・ゲージ10台、ハイボリューム・エア・サンプラー2台、水素焰ガスクロマトグラフィー1台、風向風速計、機器運搬用の自動車であったが、B9は、デポジット・ゲージについては3台の必要性を認めて発注し、風向風速計の必要性も認めたが、水素焰ガスクロマトグラフィーについては、経費の関係もあり、東曹のものを借用するようについて購入を了承しなかった。しかし、精密な測定をするには實際上、借用をもって間に合わせることは不可能であった。また、特に要望の強かった自動車についても、レンタカー利用をいって購入を承認しなかった。

なお、海水中の鉛の分析と大気中の浮遊ばいじん中の鉛の測定は、A1とC3とが担当し、降下ばいじん中の鉛の測定は主としてC3が行ったが、海水中の鉛の分析を除き成果があがらなかった。

### 13 新聞報道

45年4月柳町事件が起きた当時、四エチル鉛の規制が実施されるならば需要が減少し、東洋エチルの先行きが暗くなり、当然組合員の生活の問題となってくるので、組合としても重要視せざるを得ず、また、東洋エチルの工場建設の進捗にともない要員計画が具体化されるにつれて、一人職場がでてくること明らかになって来たので、有害な四エチル鉛を製造するのに危険であるとして、組合はこれも問題にしていた。そして4月16日には、組合は合化労連に加入した。

そこで組合は、公害問題に対する政府の動き、国会議員の考えを探り、合化労連の指導を仰ぎ新聞等マスコミに対する展望を深め情報を収集する等のため、上京団としてA1及びA2の両名を組合の費用をもって派遣することを決定し、A1及びA2は、6月5日に上京し6月11日に戻った。

その間、A1及びA2は、朝日新聞の記者から取材を求められたので、先に上京して戻っていたA4組合長に電話連絡し了承を得た上、6月9日に新聞記者の取材に応じたところ、6月10日の夕刊に大々的に掲載された。

その後、2～3日してB10上級常務取締役（東曹の役員でもある。以下「B10常務」という。）から、A1及びA2に新聞記者の取材に応じた際の発言のニュアンスを聞く目的で、職場を通し話したいと呼出しがあり、最後には業務命令をもって臨んだ。B10常務からの話をしたいという内容については明示されなかったが、A1及びA2は、先にA4組合長から東洋エチルが新聞記事については大分神経を尖らせているようだと言っていたのでこれに応じなかった。

#### 14 導入教育

- (1) 45年7月1日、東洋エチルは、組織・職制を確立し配員を発表し、A1は製造課第3係に、A2は同第1係にそれぞれ配属された。

導入教育は直ちに開始され、先ず総合教育が約1週間東曹健康保険組合の体育館で行われた。人員は約100名である。午前中は講義で午後はスポーツ等レクリエーションが折込まれていた。スポーツ等レクリエーションはソフトボール場が1箇所、バレーボールのコートが一面、ピンポン台は5台といった設備であったので、1度に全員が参加することはできなかった。そこで交代して参加したり、周りで見物し応接したり、時には勤務時間中も開いていた体育館の喫茶店に、班長が班員を連れて行くこともあった。A2も時々行ったことがある。そこにはソファがあり、2～3人で雑談したこともあった。

次いで、配置別の教育が行われた。第1段階は、7月から8月にかけて係別に教室を設けて行われた。内容としては、工程を十分理解させるために、フローシートやプロセス、マニュアルを各人に手渡して、係長、班長から説明するという座学的な講義である。なお、パネル式のフローシート作りを8月頃から行っている。

第二段階は、9月から10月にかけて行われ各班毎の編成で現場に入った。目的は実際の装置、配管等とフローシートとの照合、運転の立場からの設計上の変更のチェック、工事部内へのサジェッションであった。

コントロール室の隣には運転をチェックするための簡単な分析装置を備えた試験室があった。A1はコントロール室の実習の際しばしば試験室に出入りをしたことがあった。

第三段階の教育は11月～12月にかけて試運転の前段階として行われた。

12月26日午後、A2は現場実習中教室に行ったことがあった。A2は教室においていた作成中の組合の要求書に、一寸目を通す必要から教室に赴いた。ところが、B11班長（以下「B11班長」という。）が来て職場にいる時間なのにどうしてここにいるのかとA2に問うたが、A2は理由をいわなかった。B11班長は間もなく室外に出て行きA2も現場に戻った。

- (2) 7月中旬、東洋エチルは、組合専用の掲示板を設置し、組合に対し、以後掲示はそこにするように申し入れ組合も了承していた。しかしながら、製造課の各係を通じて、教室内のビラ貼りはその後もやまなかった。7月24日朝、B12第1係長（以下「B12係長」という。）は、第1係の教室の壁に組合のビラが貼ってあったのを見て撤去するよう組合員一同に厳しく注意したのに対し、A2は激しく反論して暫くやりとりした後、B12係長はそのまま教室外に出て行った。

## 15 採用手続等

- (1) 東曹は、合格者中東曹の採用予定者に対して、46年1月19日夕刻その旨電報で通知すると共に、20日には文書で採用内定を通知した。文書には27日に健康診断のために来社すること及び別紙同封の「採用内定承諾書」に、所要事項記入捺印の上での折り返しの送付をそれぞれ求める旨記載してあった。

採用内定承諾書は、従来から東曹が新規採用者から提出せしめていたものであって、次のような事態が生じた場合にはいかなる処置が取られても異存がない旨誓約するものであった。

- ① 健康診断の結果異常が認められたとき
- ② 東洋エチルでの合意退職による退職願の提出が終わらないとき
- ③ 東洋エチル在籍期間中における所属組合からの脱退がすまないとき
- ④ 採用内定者として素行等に遺憾な点が認められたとき
- ⑤ その他上記に準ずる問題点があったとき

ただし、②③項は今回のみ加えられた事項である。



しかし、採用内定を取り消された者は1名もなく、全員2月1日付けで東曹と労働契約を結んだ。

- (2) 採用試験合格者は、全員1月20日付けの退職願を東洋エチルに提出し、東洋エチルは、**A1**及び**A2**ら退職願を提出しない者を同日付けで解雇した。
- (3) 東曹が採用内定承諾書の提出を求めた当時の組合の組合規約第6条には、東洋エチルから一方的に解雇された者で、組合が紛議調整中の者を除き、死亡したとき、退職したとき、組合から除名されたとき等の場合には組合員資格を喪失する旨定められている。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張の要旨

#### (1) 組合の主張

ア 東洋エチルの工場閉鎖にともない、従業員は東曹が実施した採用試験を受験したが、**A1**及び**A2**は不合格にされ不採用となった。

イ ところで、東曹による不採用という実質は、次の東洋エチルの実体よりして、同一系列下の会社における配置転換に際して配置をしないということである。

- |        |        |            |          |
|--------|--------|------------|----------|
| ① 資本構成 | ② 役員構成 | ③ 業務運営     | ④ 従業員構成  |
| ⑤ 採用試験 | ⑥ 教育   | ⑦ 組合との交渉経緯 | ⑧ 閉鎖後の状況 |

ウ しかるに、**A1**及び**A2**は組合結成準備の中核であり、結成と同時に組合長及び書記長となった組合活動家であって、公害防止闘争のために46年6月に上京して、組合活動を行ったところ、東洋エチル及び東曹はこれを嫌悪した。しかも**A1**及び**A2**以外の組合員中の不合格者も組合活動家である。

エ したがって、東曹が行った採用試験の合否の決定は、適正な評価によるものではなく、**A1**及び**A2**の組合活動を嫌悪してなされたものである。

オ そうすると、**A1**及び**A2**の不採用は、同一系列下の会社における配置転換に当たり、組合活動を嫌悪して配置しなかったものである。また、仮に不採用が同一系列下の会社における配置転換には当たらないにしても、組合活動を嫌悪して採用しなかったものであり、配置転換をしなかったこと、採用しなかったこと、何れにしても東曹



が不合格としてA1及びA2を採用しなかったことは、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。

カ 東曹は採用試験合格者に対し、採用内定承諾書なる文書の提出を求め、該文書により組合を脱退することを雇用ないし雇用継続の条件としたので、組合員合格者は採用内定承諾書を東曹に提出するとともに、内定取消をおそれて組合を脱退した。

このことは組合からの脱退を雇用ないし雇用継続の条件としたものであり、また、組合の組織破壊であって、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。

## (2) 東曹の主張

ア 東曹が実施した採用試験において、A1及びA2が不合格として不採用になったことは認める。

イ ところで東洋エチルは、組合が主張するような東曹系列下の会社ではないので、不採用の実質が配置転換に際して配置しなかったことであるとする組合の主張は当たらない。

ウ A1及びA2が、組合結成と同時にそれぞれ組合長、書記長となった事実は認めるが、両名以外の組合員不合格者が組合活動家であったという点は争う。しかも採用試験の時点では、A1及びA2はそれぞれ組合長、書記長の職を離れて1年5箇月を経過しており、組合活動歴を応募に際して申告させておらず、考慮にも入れていない。現職のA4組合長も採用されているのである。

エ すなわち、合否の決定は、途中採用者選考基準に基づいたものであって、A1及びA2については、次の各事項を総合判断した結果、東曹従業員としてふさわしいものと認めなかったのが不合格と決定したものであって、適正な評価によるものである。

### A1

① 面接における態度が悪く、昼夜勤を忌避した。

② 前職歴

(ア) ブレイン・ストーミングの妨害 (イ) 課内異動拒否 (ウ) 沖縄問題

- (エ) 公害の事前調査      (オ) 教育中勤務不良・職場離脱
- (カ) B10常務の呼出しに対する不服従

## A 2

- ① 筆記試験の成績、身体状況、面接
- ② 前職歴
  - (ア) ブレイン・ストーミングの妨害      (イ) 沖細問題      (ウ) 部屋替時の反抗      (エ) 教育中勤務不良・職場離脱      (オ) 上司に対する反抗（教室内ビラ貼り）

オ したがって、A 1 及び A 2 の不採用決定は適正な評価によるものであって、A 1 及び A 2 の組合活動を嫌悪してなしたものではないし、また、東洋エチルは東曹の同一系列下の会社ではないのであるから、もともと本件採用は全くの新規採用であって、誰を採用するかは使用者の自由であって、不当労働行為を論じる余地のないものであり、何れにしても本件申立は棄却されるべきである。

カ 採用内定承諾書には、組合が主張する組合脱退に関する条項の前に「東洋エチル社での合意退職による退職願の提出が終わらないとき」なる条項がある。東曹がこれらの条項を記載したのは、前職場とのつながりを断ち、心身ともに一新した状態で入社してもらいたいため、対会社（東洋エチル）との関係を記すに際し組合にも言及したにすぎず、組合からの脱退を勧めたり、それを雇用の条件とする意図から出たものではない。

そして組合の規約によれば、組合員は東洋エチルとの雇用関係が消滅したときは、当然に組合員資格を喪失することになっている。しかるに東曹が採用内定承諾書の提出を求めたのは46年1月21日であるから、この時点では採用内定者は全員組合の組織から離脱していたことになる。よって東曹としては、採用内定者が脱退届を提出したかどうかについて全く承知しないけれども、仮に提出した者があったとしても、それは無意味な脱退届であるので、採用内定承諾書のために、組合の組織が破壊されたというべき余地は全くないので本件申立は棄却されるべきである。

## 2 判断

(1) 組合は、東曹による不採用という実質は、東洋エチルの実体よりして、同一系列下の会社における配置転換に際して、配置をしないということであると主張する。

そのためには東洋エチルは、形式上はともかく実質上は東曹の一部門的なものにすぎず、東曹と東洋エチルの直接雇用の従業員との間には、実質上使用従属の関係がなければならぬので以下そのことについて検討する。

ア 前記第1の3認定のとおり、エチル・コーポの技術導入による合弁事業となった沿革、23.75%にしかすぎない東曹の出資比率、役員構成においては独占には程遠いこと、しかも業務運営においても東曹が一方的に決定できるというようなものではないことから、45年2月までの東曹の施設使用等密接な関係があったことは否定し得ないが、到底実質上東曹の一部門ということとはできない。

イ それにしても東曹が東洋エチル直接雇用の従業員に対しては、使用者たる実態にあったかという点、前記第1の3及び4認定のとおり、東洋エチルの管理職及び職制は大部分東曹からの出向者で占められていたこと、45年度高等学校新卒者の採用に当たり、合格者の内定通知、身体検査などは東洋エチルが行ったが筆記及び面接の試験は東曹が行っていること、東洋エチル直接雇用の従業員は工場建設が遅滞したための事情もあるが、教育実習と称して多数東曹の職場において、その組織に組みこまれて就業し、東曹の労務指揮及び労務管理に服して、賃金を除き他はおおよそ東曹従業員と同じ扱いを受けていること等よりして、東洋エチル直接雇用の従業員にとっては、東洋エチルにおいて就業するのも東曹において就業するのも、東曹従業員である管理職、職制の労務指揮の下に置かれることに大差はなく、東洋エチル直接雇用の従業員と東曹との間に、密接な関係があったことは否定し得ないが、それを越えて事実上東曹と東洋エチル直接雇用の従業員との間に、使用従属の関係があったものというには、東洋エチル直接雇用の従業員の採用、解雇が、実質上東曹によって行われていたとの疎明が必要なところ、認めるに足る疎明がない。

よって組合の主張は採用できない。

(2) 組合は、予備的に本件は東曹の採用拒否の不当労働行為であると主張し、東曹は全くの新規採用であるから誰を採用するかは使用者の自由であって、不当労働行為をもって論じる余地のないものであると主張するので検討すると、

ア 使用者が従業員を新規に採用するに当たって、過去に組合活動を行ったことを理由に採用を拒否することが、不当労働行為に該当するか否かについては従来から種々論議されているところであり、直ちに不利益取扱いといえるかどうかについては問題があるところである。

しかしいうまでもなく、使用者は自己の雇用すべき労働者を選択し、適任者のみを採用する自由を有し、労働契約の締結を強制されないことは疑いのないところである。

もっとも、季節労務者の再採用や第二会社設立に際しての新規採用などのように、協約上又は慣行上雇用関係が潜在的に継続していると認められ、使用者が採用を義務づけられているような特別な事情が認められる場合は格別、一般的には労働者の採否及び採用人員等の決定は、企業目的遂行のための必要性に基づく使用者の裁量に委ねられているところであるといえる。

そこで本件の場合採用についての特別な事情が認められるか否かについて考えてみると、①東曹と東洋エチルとの関係については、前記(1)判断のとおり、東曹の施設使用その他密接な関係にあったことは否定し得ないが、実質上の使用従属関係はなく別個独立の企業体であること、②東洋エチルは、工場閉鎖に際しての身分保障にかかわる組合との交渉に際しても、東曹が採用してくれるよう努力することを約しているにすぎないこと、③東曹は一般の新規採用と同様の途中採用者選考基準に基づき採否を決定したものであること、④東洋エチルの採用についての要望は近隣会社にも依頼されており、また、採用予定人員についての取り決めもなされていないことなどよりして、東曹と東洋エチルとの間に採用についての特別な事情があったとは認められない。

イ 次に、東曹は採用試験に際し、前記第1の6認定のとおり、途中採用者選考基準に基づき、面接等の結果（面接及び身体状況、筆記試験の成績を総合した）と前職場での勤務状況調査結果との二本立てで採否を判断する資料としているので、それぞれに

ついてA 1及びA 2の評価結果を検討すると、

(ア) 面接においては、前記第1の7認定のとおり、質問事項は誰でも回答出来る内容であって、A 1及びA 2についても特に問題とすることはないと認められる。しかし、一般的に面接を行う理由は、その回答の内容にとどまらず、そのときの態度、人柄等特に人物について観察し、適否を判断する資料とするものと解される。そうすると本件において、A 1及びA 2の面接時における態度、発言内容等について種々の供述はあるものの、最終的には人物的に東曹の企業イメージに適さないものとして評価されたものと考えざるを得ない。

(イ) A 1及びA 2の前職場における調査結果として東曹の挙げる個々の事項については、

① 前記第1の8認定のとおり、ブレイン・ストーミングの実施に際し、A 1及びA 2の配属された第3班において、A 3の批判的発言に端を発し、これにA 1及びA 2も同調し、円滑に実施されず、遂に中止され、続いて実施が予定されていた第4班も中止されたこと。

② 東曹検査課内の異動について、前記第1の9認定のとおり、数名の異動を内示したところ、A 1のみ種々の理由を述べ承しなかったこと。

③ 前記第1の10認定のとおり、東曹検査課の部屋替の際、多くの班員はこれに従事していたが、A 2はC 2と担当業務を続行し整理作業に加わらなかったこと、また、モンキースパナの件についてはA 2は上司の指示に従わず業務命令によりようやく決着したこと。更に机の件についてA 2は、B 3班長の撤去を了承せず、机はそのままとなったこと。

④ 「労働者の船」参加問題については、前記第1の11認定のとおり、A 1、A 2及びA 3の年次休暇の申立に対し、多くの関係管理職が多忙な業務への協力を要請し、同一職場からの参加を1名に減らすよう説得したがこれを承知せず、指名ストによって参加したこと。

⑤ 前記第1の12認定のとおり、公害の事前調査において、A 1らの担当した間は、

測定に必要な十分な機器がないこともあり、海水中の鉛の分析を除き成果が挙げられなかったこと。

⑥ 朝日新聞の記事に関し、A 1 及び A 2 が B 10 常務から呼出しを受けたが、前記第 1 の 13 認定のとおりこれに応じなかったこと。

⑦ 前記第 1 の 14 認定のとおり、A 1 は配置別教育のコントロール室の実習中、屢々試験室に出入りしていたこと、また、A 2 は、総合教育のレクリエーション中、時々喫茶店に行っていたこと、現場実習中組合の要求書作成のため教室に行き、B 11 班長からその理由を聞かれたが答えなかったこと、組合のビラ貼りについて B 12 係長が注意した際、激しく口論したこと。

などの諸事実が認められる。

一般的に使用者は採用に当たり、自己の企業運営上必要とする事項により調査を行い、それに基づく評価により判断することは当然許されるものであり、しかも何れの事項を重視するかもまた、使用者の自由な判断に任せられているといえる。もっとも判断資料の評価に際し適正を期すことは当然であるが、その性質上見る人により差異が生ずることは否定し難いところで、その判断資料が全く事実の基礎を欠く場合は格別、事実に基づく場合はある程度止むを得ない。

本件の場合上記のとおり一応事実の基礎があり、これに基づき評価されたものと認められる以上、多少評価に異なる場所があっても止むを得ない。もっとも個々の事実中には、これを判断資料とするには余りにも軽易な事項であり、また、判断資料とすること自体に疑いのあるものもなしとしないが、その点については東曹が企業運営上必要と考えられる事項を判断の基礎としたものであり特に非難する程のものでもない。加うるに採否の決定に当たっては、個々の事実に対する評価のみならず、前職歴の勤務振りに基づく将来性並びに人物、人柄の社風、業務内容等への適格性なども当然検討される点などを考慮すると東曹が企業運営上の判断に基づき総合的に評価した結果、不適と決定されたものと推認される。

ウ 以上のとおり東曹と東洋エチルの間に採用についての特別な事情は認められず、ま

た、途中採用者選考基準に基づく評価及び判断が採否の決定に当たり採用者がなすべき判断として、特に非難に値するものでない以上申立人の主張は採用できない。

- (3) 組合は、東曹が採用試験合格者に対して提出を求めた採用内定承諾書をもって、組合からの脱退を雇用ないし雇用継続の条件としたものであり、組合の破壊であると主張するが、その前提として当該労働者が組合員であることを要するところ、前記第1の5及び15認定のとおり、東曹は1月20日夕刻、組合からの脱退を採用条件とする該文書提出を求める書面を送付しているが、当時の組合同規約上、退職は自動的な組合員資格喪失理由であるところ、当日、組合では東洋エチルの退職条件を受諾し、また、同日付けで採用試験合格者は全員退職願を提出しているのである。してみると、同日付けで採用試験合格者は自動的に組合員資格を喪失したものであって、それは組合脱退届の提出の有無、日時によってなんら左右されるものではない。しかもその喪失にいたる経緯については、組合が東洋エチルの退職条件を受諾したことが、採用内定承諾書の内容に影響されたとみることは時間的に言って無理であるし、また、採用試験合格者が退職願を提出することは、組合の意向に反するものでないことはもちろん、もともと東曹に入社しようとして試験を受け合格した者として、他からいわれるまでもなく当然行う行為であるので、これまた該文書の影響を論ずる余地は全くない。

よって本件該文書にかかわる組合の主張は到底採用できない。

### 第3 救済方法及び法律上の根拠

組合は救済内容として、①A1及びA2に対してなした不採用決定を取消し、従業員であることを認め、同人らが46年1月31日現在東洋エチルで受けていたのと同額の賃金諸給与を2月1日以降支給すること、②組合脱退を雇用ないし雇用継続の条件とするなどの組合運営に対する支配介入の禁止を請求しているが、前記判断のとおり何れも理由がないのでこれを容認することはできない。

よって労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和53年4月10日

山口県地方労働委員会

会長 稲 光 一 夫