

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、
X 6、X 7、X 8

被申立人 日東タイヤ株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8 に対する昭和54年4月6日及び同年5月9日付けの配置転換命令並びに昭和54年4月7日、同月13日及び同年5月14日付けの解雇処分を撤回し、同人らを配置転換前の原職又は原職相当職に復帰させるとともに、解雇の翌日から上記原職に復帰するまでの間に受けるはずであった賃金に年5分相当額を加算したうえで支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令交付後一週間以内に縦1.5メートル、横3メートルの白色木版に下記の誓約書を明瞭に墨書して被申立人会社の従業員の見やすい場所に10日間き損することなく掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、貴殿らに昭和54年4月6日又は同年5月9日付けで配置転換命令を発し、それを拒否したことを理由に直ちに解雇したことは、このたび神奈川県地方労働委員会から労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定されました。

ここに会社は、貴殿らに対する上記の不利益取扱いを速やかに是正するとともに、今後このような行為をしないことを誓約いたします。

X 1
X 2
X 3
X 4
X 5 殿
X 6
X 7
X 8

昭和 年 月 日

日東タイヤ株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人ら8名は、後記被申立人日東タイヤ株式会社の本社及び湘南工場に所属する従

業員であって、後記申立外日東タイヤ労働組合の組合員である。

申立人らの生年月日、入社時期、組合加入時期、解雇年月日及び解雇時の職場は次表のとおりである。

| 氏名 | X 1 | X 2 | X 3 | X 4 | X 5 | X 6 | X 7 | X 8 |
|-------------|-----------------|---------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 生年月日 | | | | | | | | |
| 入社時期 | 昭47.4 | 昭45.3 | 昭44.4 | 昭44.4 | 昭50.6 | 昭50.3 | 昭51.3 | 昭51.3 |
| 組合加入時期 | 昭47.7 | 昭45.7 | 昭44.7 | 昭44.7 | 昭50.12 | 昭50.7 | 昭51.7 | 昭51.7 |
| 解雇年月日 | 昭54.5.14 | 昭54.4.7 | 昭54.4.7 | 昭54.4.7 | 昭54.4.7 | 昭54.4.7 | 昭54.4.13 | 昭54.4.7 |
| 解雇時の 職 場 | 本社技術部 試験グループ | 事業部業務課 | タイヤ製造課 タイヤグループ | タイヤ製造課 タイヤグループ | タイヤ製造課 タイヤグループ | タイヤ製造課 タイヤグループ | 工業用品製造課 製造グループ | タイヤ製造課 チューブグループ |
| | 回転試験 | | 小型成型 | 加硫 | 小型成型 | 大型成型 | | |

(2) 被申立人日東タイヤ株式会社（以下「会社」という。）は、昭和24年7月1日に設立され、資本金は19億2,000万円である。肩書地に本社湘南工場を、三重県桑名市に本件配転先とされた桑名工場を、東京都港区に東京事務所を、全国6か所に駐在事務所を置き、トラック、バス、乗用車、小型トラック、自動二輪車、航空機用のタイヤ及びチューブを製造販売し、昭和53年12月31日現在の従業員数は、1,296名である。

なお、会社には会社の従業員で構成する日東タイヤ労働組合（以下「組合」という。）があり、本件申立当時の組合員数は約1,000名であった。

2 会社の経営状況

日本のタイヤ業界は会社を含め6社あるが、会社は業界で最も遅れて発足したためタイヤ市場最大のユーザーである自動車メーカー向け納入が確保できず、需要の不安定な一般市場向けの交換用タイヤの製造販売を余儀なくされ、販売代理店も同業他社に比べ非常に少なく、更に生產品目がトラック、バス用タイヤに片寄り、乗用車用タイヤの割合が小さかったため、いわゆるモータリゼーションに乗り遅れ、会社のシェア率は常に4%前後で業界の最下位であった。

従って、会社の経営は慢性的な不振に陥り、昭和38年には株式配当が無配となり、その後も業績は改善されずに推移してきた。

昭和48年のオイルショック以後の景気後退を契機に会社の業績は極端に悪化し、昭和50年度70億円、51年度323億円の経常損失を出した。次いで53年度は157億円の欠損を生じ、同年度までの累積欠損は598億円に達し、35億円の債務超過となった。

3 申立人らの活動

(1) 昭和47年から同50年までの状況

ア X 1 は、昭和47年に初めて職場委員に選ばれた。この時期は昭和45年以来会社が一連の経営合理化を行っていた時期であった。

イ 昭和49年 X 1 は、再度職場委員になった。同年10月末に会社は、従来の三直三交替制を改めて四直三交替制の導入を組合に提案した。これを受けて四直三交替制に強く反対することなく、この機会に労働時間短縮を実現しようとした組合執行部の方針に X 1 は絶対反対を主張し、職場委員として四直三交替制導入阻止を積極的に発言した。しかし、四直三交替制は実施された。

この時以来、X 1 は、組合の執行委員や職場委員の大半が班長及び作業長等会社末端職制に占められている実態を知り、組合の体質に疑問を感じるようになった。

ウ 会社の独身寮は、従来一部屋を三人で利用していたが、四直三交替制実施に伴い、各自の生活サイクルに変動が生じて支障を来すようになった。独身寮に居住していた X 1 は、対策として独身寮の一室二人制の実現を会社に要求するよう組合執行部に提案した。

しかし、執行部はそれに応じなかった。

49年9月、X 1 は、組合の執行委員に立候補したが落選した。また、翌50年の職場委員にも立候補したが落選した。

(2) 昭和51年の状況

ア 1月会社は、過剰従業員対策の一環として工場から営業所へ応援を出すことにした。

申立人 X 1、X 2、X 3、X 6 ら4名も会社から営業所応援に参加するよう言い渡されたが、X 1 ら4名はこれを拒否し最後まで応じなかったため、会社は4名については実施することができなかった。しかし、会社は、X 1 ら4名に対し何の処分も行っていない。

イ 3月会社は、湘南工場B工場加硫職場を廃止することにし、所属する従業員の配置換えを行うことにした。同職場に所属していた X 1 は、同職場に3か月前に配置換えされたばかりでもあったので、同職場にいた X 2 及びC工場加硫職場の X 4 と共にこれに強く反対し配転拒否を主張したが、両名とも最終的には会社の方針に従った。

ウ 4月組合湘南支部（昭和50年から桑名工場新設により、組合は本部、湘南支部及び桑名支部体制となった。執行委員の選挙が行われた。申立外 C 1 は、組合民主化を主張して当時の執行部に対抗して支部書記長に立候補した。

X 1 らは、C 1 の選挙活動に積極的に参加した。しかし C 1 は落選した。

エ 8月会社は、再建のため380名の希望退職者募集を発表した。会社提案に対し、白紙撤回の方針を決定した組合は、24時間ストを1回決行した後条件闘争に入った。

申立人らは、執行部の方針変更には激しく反対し、首切り退職勧奨反対の立場から教宣ビラを作成配布したり、また、団結と書いたレッテルをはったマッチを配布する等組合員に直接自分らの主張を訴える教宣活動を行った。しかし、希望退職募集は、労使の合意によって実施された。

オ この頃から申立人らは、組合員に対する教宣活動の一環として、日本社会主義青年同盟発行雑誌「まなぶ」をテキストとする学習会を開催し、学習会へ参加するよう組合員に積極的に呼びかける活動を続けた。参加者は、漸時増加し、いつしか申立人らに共鳴し、支持同調するようになった（以下「申立人グループ」という。）。

カ 8月組合湘南支部の三役と執行委員選挙が行われた。支部の役員選挙は、初め三役選挙を行い、その後執行委員を選挙するという2回に分けて行う方法をとっていた。

申立人グループは、双方の選挙に立候補し日頃からの主張を組合員に訴えて選挙活動を行ったが結果は落選した。

キ 昭和50年以降、会社が実施した一連の合理化策の結果、湘南工場では日常的に残業及び早出が行われるようになった。申立人らは、このような状況に当面しながらなんら積極的に対応しない執行部に対し、腰痛問題等の労働安全衛生について取り組むよう要求するとともに、職場組合員に対し労働条件改善を訴えた。

また、申立人らは、自ら実践する必要があるとしてそれぞれ残業を拒否したり、有給休暇を積極的に取得したりした。

(3) 昭和52年の状況

ア 6月X7は、申立人グループ員数名とともに桑名工場に転勤するよう会社から言われた。X7ら指名を受けた者は、会社に対し、転勤を拒否すると同時に、申立人グループは桑名配転拒否者会議を結成し、組合執行部に対しこの転勤につき会社へ抗議するよう数度にわたって申し入れた。しかし、今回も組合執行部は、取り上げようとしなかったが、会社はこの転勤を撤回し、拒否者らに対する処分もしなかった。

イ 8月に行われた支部職場委員及び青年婦人部役員の選挙には、申立人グループは候補者を立て、日頃からの主張を組合員に訴えて積極的に選挙活動を行った。

ウ 10月X7は、会社から工業用品課への配転を命じられた。

X7は、配転に応じることが職場の人員削減となり労働強化を生むとして拒否し、申立人グループとそのことを職場の組合員に訴えてまわり、会社へ抗議するよう再三組合執行部に申し入れた。組合執行部は、逆にX7に配転に応じるよう説得し、会社が業務命令を出したので、同人は最終的にこれに従って配転に応じた。

(4) 昭和53年の状況

ア 6月から会社は、三つの責任運動を実施することにした。これは個々の従業員が、内容の難易に拘わらず各々目標を三つ立て、これを職場内に公表し、毎月自己評価するというものであった。申立人グループは、この運動は従業員各人の自主的な締めつけによって生産性向上を図る労務管理の一環であるとして参加することを拒否し、職制の働きかけにも最後まで応じなかった。

イ 8月と9月に湘南支部の役員選挙が行われた。申立人グループは、会社の労働強化に対抗するには、御用組合化した組合体質を改善するしかないとして、8月に行われた支部三役選挙については正・副委員長に、9月の執行委員選挙には6名の定員に対し5名を当時の執行部に対立して立候補することにした。

これは従来にない大量の立候補であった。申立人らは、①流れを変えよう、②執行部に新しい力を、③会社の介入を許さない組合を、の三つのスローガンをかけ、積極的な選挙活動を行った。選挙の結果はいずれも落選したが、同人らの得票はそれぞれ得票総数の3分の1に及んだ。

ウ 申立人グループは、まなぶ学習会活動の一環として毎年1回行われる「まなぶ」講演会に積極的に参加することにした。

講演会の参加者は逐年増加していたが、53年10月の第10回「まなぶ」講演会は地元

の寒川で開かれた。申立人グループは、この講演会を成功させるため、会社の門前や寮でポスターをはったり、ビラまきを行った。また、職場でもビラをまくなどして積極的に呼びかけた。その結果、講演会には会社従業員が約40名参加した。

4 申立人らに対する会社の対応

前記3の申立人らの活動に対し会社は、それぞれ次のような対応を示した。

- (1) 昭和51年1月の営業所応援拒否の時、B2工場長はX1に「君はマルクスの本を読んでいるだろう。」と言い、同人を3か月後に廃止される予定であった1人作業のGラインに配置換えさせた。
- (2) 同年6月の希望退職募集では、B3部長、B4課長、B5事務課長らがX1に「君は会社の再建メンバーに入っていないから退職してくれ。」と言った。B6課長、B7課長代理、B8工場管理室長はX2に、B9課長代理はX3に同様趣旨の話をした。
- (3) 昭和52年10月のX7の工業用品課への配転の時にB6課長は、同人に「X3らとまだつきあっているのか。彼らと手を切った方がいい。あいつらは会社を潰すような思想を持っている。」と言った。
- (4) 昭和53年6月以降の「三つの責任」の提出を拒否したX3に対し、同人が拒否した直後から毎日のように大型成型のトレッド・ジョイント作業に応援に行かせた。
またB10課長は、同人に「君は社会党のどっちなんだ。左派か、私は左派は嫌いだ。」と言った。
- (5) 申立人グループの組合役員選挙では、昭和51年8月に申立人らが職場回りをすると、班長、作業長が「仕事中は回るな」と言い選挙運動を妨害したが、執行部側候補者には堂々と職場内を回らせていた。同年9月の選挙ではB11班長が、申立人グループの者を推薦したX7に「こんなことをすると会社から良く思われないから推薦を取り消せ。」と言った。52年9月の役員選挙では研究技術部のB3部長は「X1に投票するな。」と言った。
53年8月、9月の選挙ではB12部長が「X1に投票するな。」B13班長は「X1一家に投票するな。あいつらが当選したら会社は潰れるぞ。」と言い、B14作業長は、申立人グループに「職場回りをするな。」と言って拒否したため、申立人らと口論となった。会社では組合役員選挙が始まると課長会議を開催し情報を交換したり、選挙後には執行部側当選者と懇談して意思疎通を深めていた。
- (6) 申立人グループの学習会、講演会活動に対しては、昭和52年申立人らの参加呼びかけに事務課の女子職員が上司の命令だと言ってビラを取りに来たり、学習会の開催場所をチェックし、講演会への参加者を調べたりした。寮においては、各寮の舎監が申立人グループへの郵便物をチェックしたり、無断で個室に入り読んでいる本の傾向を調べたりした。講演会当日には講演会に参加する寮生をチェックした。

5 再建合理化計画の実施

(1) 再建合理化計画

昭和54年2月に会社は、債務超過という深刻な局面を打開するため、組織・機構、生産・販売体制、財務体質等の根本的な建直しを内容とする再建合理化計画を策定した。その骨子は、次のとおりであった。

ア 生産規模の適正化と所要人員の効率化

(ア) 湘南工場における生産量の少ない部門を整理し、トラック・バス用タイヤの生産を中心とする。これに伴い、タイヤ製造課と工業用品製造課（両者を直労と称している。）の人員は、昭和53年12月末現在における568名から514名に削減する。

(イ) 桑名工場の製造品である乗用車用ラジアルタイヤは、毎年20%以上伸びているので会社のメイン商品とし生産体制を強化し、53年度の月産800 tを900 tにし、現員437名（社員366名、社外工71名）を、440名（社員369名、社外工71名）とする。

イ 販売部門の分離独立と再編成

販売代理店の業績不振を打開するため、営業部門を独立採算制とし、日東タイヤ販売会社を設立し、会社営業部の組織・人員を全て同社に移すほか業界第3位の東洋ゴム工業株式会社との販売提携、共同販売も進める。

ウ 間接部門の簡素化と人員削減

湘南工場における間接部門の人員は、昭和53年12月末現在の274名から188名に削減する。

エ 財務体質の改善（略）

オ その他

東洋ゴム工業株式会社と技術提携し、共同開発を図り、技術の確立に努める。

(2) 希望退職募集案の協定

会社は、再建合理化計画の実施に当たり、本社・湘南工場の各職場から合わせて220名の人員削減を行うことにした。

その内訳は、湘南工場の製造部門54名、同間接部門16名、同事務関係35名、本社技術関係35名、同営業関係80名であった。

削減人員220名は、全社員の16%、本社・湘南工場在籍人員の21%に相当することから、全社的に希望退職を募集したうえで本社・湘南工場と桑名工場との配置転換を行う方針で希望退職募集案を作成した。

そして、会社は、昭和54年2月13日に労使協議会を開き、前記再建合理化計画案と希望退職募集案を提示し説明を行うとともに、翌14日には全従業員にも周知協力を求めた。これに対し組合は、人員削減に絶対反対の態度で臨み、白紙撤回を要求したが2月15日以後3月8日までの間に団体交渉、24時間スト、2回にわたる会社修正案の提示を経て、最終的には、3月12日に次のとおりの協定に達した。

協 定

I 希望退職の募集

(1) 募集方法

会社は、全従業員より本人が退職を希望する者を募集する。

(2) 募集期間

ア 会社は、昭和54年3月13日（火）から3月16日（金）まで希望退職を募集する。

イ 会社は、引き続き転勤等配置転換の可否を確かめ、全社的に配員を調整する必要上からも昭和54年3月17日（土）から3月24日（土）まで全員面接による再募集を実施する。

ハ （略）

ニ 会社は、希望退職の募集にあたっては、退職を強制・強要しない。

(3) 退職発令日

昭和54年3月24日（土）を原則とする。ただし、状況によりそれ以前の発令日とする場合もある。

(4) 退職条件

（略）

(5) （略）

II 編成替え等

会社は、希望退職募集後の編成替え等による人員の再配置、職種転換、社内配転及びこれらに伴う勤務態様（の変更）等については、組合と協議のうえ実施する。

III 会社は、今次の希望退職が終了した後は、引き続き希望退職の募集は、行わない。

IV 会社は、原則として今後1年間新規採用は行わない。ただし、再建合理化計画に基づく予定人員を下回る事態が生じた場合は、労使協議する。

(3) 希望退職募集の実施

前記協定に基づき昭和54年3月13日から開始した希望退職の募集は、3月16日の期限までに94名に達したものの、予定人員には及ばなかった。

このため会社は、同日協定に基づく全員面接による再募集を実施することにし、組合にその旨を通告のうえ3月17日から同月24日まで各所属の課長によって逐次面接を行った。その結果、最終日までに合計262名が応募した。その内訳は、本社118名、湘南工場108名、桑名工場36名であった。

この数は、計画に対し42名上回わり、会社の配員計画上では、本社になお余剰人員を擁したが湘南工場では28名、桑名工場では39名の不足を生じることになった。

6 申立人らの配置転換及び懲戒解雇

(1) 経過

会社は、前記5(2)の希望退職募集の初日に当たる昭和54年3月13日に桑名工場長から本社総務部長あてに同工場の退職希望者の申出状況から製造課要員として若い者10名程度及び事務職員として2名の人員補充を求める電話要請があったとして即日、再建計画の実施日に当たる同年4月1日を目途に湘南工場から桑名工場へ12名の配置転換を行うこととした。

その結果、会社は後記主張の人選理由によって申立人ら8名と申立外従業員2名の配置転換を決めた。

3月13日の要請から申立人らの配置転換及び懲戒解雇に至る一連の経過は、次表1のとおりであった。

また、申立人らの解雇直前の状況（身上）は、次表2のとおりであった。

表 1

内示から懲戒解雇までの経過

| 月 日 | X 1 | X 2 | X 3 | X 5 | X 4 | X 6 | X 7 | X 8 | 協定に基づく希望退職募集状況 |
|-------|---------------------------------|-----------|-----------|----------------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|---------------------|
| 3月13日 | | | | | | | | | 募集期間 |
| 16日 | | 内示(B15課長) | 内示(B16課長) | | 内示(B16課長) | 内示(B16課長) B17課長代理 | | 内示(B16課長) | (94名募集) |
| 17日 | B18部長 内示(B19部長代理) B20課長代理 | | 説得(同) | | | | | | 全員面接による再募集 |
| 18日 | B21次長 説得(B19部長代理) B20課長代理 | | | | 説得(同) | | | | |
| 19日 | | 説得(同) | | | 同(同) | 説得(B16課長) | 内示(B22次長) | 説得(同) | |
| 20日 | | 同(同) | | | | | 説得(同) | | |
| 21日 | 同(B19部長代理) | | | B23副工場長 内示(B16課長) B17課長代理 | | | | | |
| 22日 | | 同(同) | | | | | 同(同) | | |
| 23日 | | | | | 同(同) | 同(同) | | 同(同) | |
| 24日 | | | 同(同) | | | | | | 退職発令予定日 (262名応募) |
| 25日 | | | | | | | | | |
| 26日 | | | | | | | | | |
| 27日 | | | | | | | 同(同) | | |
| 28日 | | | | | | | | | |
| 29日 | | (同) | | | | | | 同(同) | |

| 月 日 | X 1 | X 2 | X 3 | X 5 | X 4 | X 6 | X 7 | X 8 | 協定に基づく希望退職募集状況 |
|------|------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------|-----------|----------------|
| 30日 | 説得(B19部長代理 B20課長代理) | | 説得(B16課長) | 説得(B16課長) | 説得(B16課長) | | 説得(B22課長) | | |
| 31日 | | | | | | 説得(B16課長) | 同(同) | | |
| 4月1日 | | 配転人事通知 | 配転人事通知 | 配転人事通知 | 配転人事通知 | 配転人事通知 | 配転人事通知 | 配転人事通知 | 再建計画実施 予定日 |
| 2日 | | 説得(B15課長) | | | | | B22課長 説得(B24課長代理) | | |
| 3日 | 同(同) | 同(同) | | 説得(B16課長) | | 説得(B16課長) | | 説得(B16課長) | |
| 4日 | | 同(同) | 説得(B16課長) | | 説得(B16課長) | | 同(同) | 同(同) | |
| 5日 | | | 同(同) | | 同(同) | 同(同) | | | |
| 6日 | | 配転業務命令 | 配転業務命令 | 配転業務命令 | 配転業務命令 | 配転業務命令 | 配転業務命令 | 配転業務命令 | |
| 7日 | | 懲戒解雇 | 懲戒解雇 | 懲戒解雇 | 懲戒解雇 | 懲戒解雇 | | 懲戒解雇 | |
| 13日 | | | | | | | 懲戒解雇 | | |
| 16日 | 同(B19部長代理 B20課長代理) | | | | | | | | |
| 19日 | 配転人事通知 | | | | | | | | |
| 25日 | 説得(B19部長代理 B25部長代理) | | | | | | | | |
| 30日 | 同(B25部長代理) | | | | | | | | |
| 5月8日 | 同(同) | | | | | | | | |
| 9日 | 配転業務命令 | | | | | | | | |
| 14日 | 懲戒解雇 | | | | | | | | |

注1. 会社は、各人に対する業務命令の直前に組合に事前協議の申し入れを行っている。

2. X8に対する説得の過程でB26作業長は、「X8君が考え直して一筆協力するとので文書を書けば自分が相談にのる。

X3君たちは何と言っているのだ、仲間を裏切れるか。」と発言し、またB16課長は、3月19日の説得で「行く人は前から決めていた、」と発言している事実が認められる。

表2 申立人らの解雇直前の状況（身上）

| 氏名 | X 1 | X 2 | X 3 | X 5 | X 4 | X 6 | X 7 | X 8 |
|-------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | | | | | | | |
| 所属 | 本社技術部試験 | 業務課 | タイヤグループ | タイヤグループ | タイヤグループ | タイヤグループ | 工業用品製造課 | タイヤグループ |
| | グループ回転試験 | | 小型成型 | 小型成型 | 加硫 | 大型成型 | 製造グループ | |
| | | | | | | | | |
| 年齢 | 32歳 | 27歳 | 28歳 | 26歳 | 28歳 | 22歳 | 21歳 | 21歳 |
| | | | | | | | | |
| 勤続年数 | 6年 | 9年 | 10年 | 3年 | 10年 | 4年 | 3年 | 3年 |
| | | | | | | | | |
| 独身の有無 | (4月7日結婚) | 3月19日結婚 | 独身 | 独身 | 独身 | 独身 | 独身 | 独身 |
| | | | | | | | | |
| 住居 | 2月まで独身寮 | アパート | 独身寮 | 独身寮 | 独身寮 | 独身寮 | 独身寮 | 独身寮 |
| | | | | | | | | |

(2) 会社の人選理由と申立人らの反論

会社の人選理由と申立人らの反論の要点は、次表のとおりである。

ア 職場割当て

| 会社の人選理由 | 申立人らの反論 |
|--|---|
| <p>1 一般作業職の職場（14か所）から一定の事情のある職場を除外し、残りの職場から①原則として1職場1名②営業関係にも協力してもらう、という方針のもとに</p> <p>(1) 試験グループ回転試験 1名 業務課 1名 タイヤグループ材料 1名 同 グループ大型成型 1名 同 グループ小型成型 2名 チューブグループ 1名 工業用品製造課製造グループ 1名 営業本部 1名</p> <p>と割り当てる。</p> <p>(2) 割当てをしなかった職場の除外理由</p> <p>ア 総務課、事務課、航空機タイヤグループ3職場は、対象者がいない。</p> <p>イ 工務課は、昭和54年1月に大幅な人員削減を行っている。</p> <p>ウ 品質課は湘南工場の死命を制するほど重要な職場である。</p> <p>エ 精錬グループは桑名工場の一部門の役割があり、なかでもロールの仕事は6か月の習熟期間を要する。</p> <p>2 次に各職場からの人選基準は、</p> <p>① 健康で比較的若い者（35歳以下）</p> <p>② 転勤に当たり個人生活上支障の少ない者</p> <p>③ 転勤させても業務に支障の少ない者とする。</p> | <p>1 総務課、事務課、航空機タイヤグループ以外の職場の除外理由は合理的理由にならない。</p> <p>(1) 工務課については、他の職場も全く同じ事情である。</p> <p>(2) 品質課については、製品の検査という点で試験グループ回転試験と同じ事情である。</p> <p>(3) 精錬グループについては、湘南工場の生産量を減じ68名の一般作業職の減員が予想されるし、熟練を要する作業という点では大型成型及び小型成型も同様である。</p> |

イ 個別人選理由

X 1

| 会社の人選理由 | 申立人らの反論 |
|---|---|
| <p>X 1の所属する試験グループ回転試験には、35歳以下の者は、X 1のほかは1名であり、その者は妻帯者で子どもが2名いる。</p> | <p>X 1は、昭和54年4月7日に結婚している。本件配転の面接でB19部長代理は、3月16日開口一番「結婚するそうだな。」と言い、会</p> |

さらに同職場は、今回の合理化で人員の削減再配置を考えている。

社も本人の結婚を知っている。

結婚間近かの者を人選するのは、公平な人事とは言えない。

また、X 1 の所属する研究技術部全体では独身で寮生活をしている者が15－6名おり、回転試験職場だけを選考の対象とすることは極めて作為的である。

X 2

| 会社の人選理由 | 申立人らの反論 |
|---|---|
| <p>X 2 の所属する業務課には、35歳以下の者は、他に3名いたが1名は障害5級の者であり他の2名は妻帯者で子どもがいる。</p> <p>また、バイクタイヤは縮少の見込みで同人の従事する出荷作業も縮少する予定である。</p> | <p>X 2 に内縁の妻がいることは、会社内では周知の事実であり、昭和54年3月19日に結婚している。</p> <p>さらに、業務課では、X 2 及び退職者1名の補充として他の職場から2名を配置しており、X 2 らが従事してきたバイクタイヤ、バイクチューブの出荷作業を行っている。このことはX 2 を桑名に転勤させる必要のなかったことを裏付ける。</p> |

X 3 ・ X 5

| 会社の人選理由 | 申立人らの反論 |
|--|--|
| <p>X 3、X 5 の所属する小型成型職場には、35歳以下の者は、他に3名いたが、関節炎を患い通院中の1名を除き若い順に選出した。</p> | <p>同じ独身者で転勤に支障があるとは考えられない2名を選出しなかったことについて、会社は何の理由も明らかにしておらず若い順というだけでは説得性がない。</p> |

X 4

| 会社の人選理由 | 申立人らの反論 |
|---|---|
| <p>X 4 の所属する加硫職場には、35歳以下の者は13名おり、独身者は5名であったが、2名は退職を申し出で、1名は医師から再検査の指示を受け、他の1名は虚弱体質であった。</p> | <p>再検査の指示を受けている者は、今回の希望退職の前後一貫して重労働である加硫のしごとをしてきており、精密検査で異常が認められたというものではない。</p> <p>むしろX 1 の精密検査の場合は、異常がなかったことをもって同人の健康状態は良好と主張していることと比較すると会社に都合の良い結論となるように偽装している。</p> |

X 6

| 会社の人選理由 | 申立人らの反論 |
|---|--|
| <p>X 6 の所属する大型成型職場はトラック、バス用タイヤを中心にしていく方向であり、附帯作業を対象とし同作業従事者中35歳以下</p> | <p>X 6 は、入社以来昭和53年12月まで3年以上も大型成型職場のビルダーに従事しており同職場の退職者の補充者は経験が浅いなかで</p> |

| | |
|--|------------------------------|
| <p>の者7名のうち独身者は4名であった。 独身者4名中2名は退職を申し出ているので残る2人のうち若い順に人選した。</p> | <p>同人を配転することは、非常に不自然である。</p> |
|--|------------------------------|

X 7

| 会社の人選理由 | 申立人らの反論 |
|---|--|
| <p>X 7の所属する工業用品製造課製造グループには、35歳以下の者は22名おり、独身者は12名であったが、5名は退職の申し出があったので、残る7名のなかから一番若い者を選んだ。</p> | <p>X 7は、昭和54年2月22日に負傷、3月10日まで入院し、同月15日には全治4週間の診断を受けていたが、それを経過した4月13日に解雇した。一番若いという理由だけで治療中の者を業務上の必要により人選することは極めて不合理である。</p> |

X 8

| 会社の人選理由 | 申立人らの反論 |
|--|---|
| <p>X 8の所属するバイクチューブ工場には、35歳以下の者は4名おり、独身者は同人の外に1名いるが、兄の社宅で両親と同居している。また、バイクチューブは生産を中止する予定で従業員は全員再配置の対象になっている。</p> | <p>この職場においては若い者を除外しており、その理由として①製品検査員の資格を有していること②両親と同居していることを挙げている。しかし、製品検査員の資格は短期間にだれでも取得できるし、両親と同居している自宅は兄の社宅であり、相応の年齢になれば退去しなければならないのであるから除外理由にならず、こじつけである。</p> |

7 本件懲戒解雇後の会社の状況

(1) 桑名工場の別法人化

会社は、昭和54年10月16日組合に対し、桑名工場の別法人化を提案した。その内容は同年11月をもって（実際の稼働は昭和55年1月から）資本金30億円の菱東タイヤ株式会社を設立（株主東洋ゴム45%、三菱化成30%、会社10%、その他15%、本社東洋ゴム本社内）し、会社より同社に営業譲渡を行うとのものである。

(2) 桑名工場の配員

申立人らほか1名の9名が本件配置転換命令を拒否したため、会社は、その対策として社外工10数名を導入したが、同工場分離後の昭和55年初頭から新規採用を開始し、同年5月に至り、漸く所期の440名体制を実現した。この間湘南工場からの転勤者は1名もない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

ア 会社には、日東タイヤ労働組合が存在するが、同組合は、会社の度重なる合理化攻撃の前に次第に抵抗力を失い、運動方針自体が会社の意向を反映したものとなり、真に働く者の権利を擁護しようとする労働組合本来の姿勢に欠け、その内部運営においても非民主的傾向が強かった。

申立人らは、このような組合の姿勢に次第に疑問を抱き、組合の階級的強化と真の

民主化を実現するため、組合役員選挙に立候補し、また、まなぶ学習会を開催するなどして、青年組合員を中心に組合員の中に支持者、同調者を拡大し影響力を強め、さらに会社の一連の合理化に対して種々の活動を行ってきた。このような申立人らの活動を以前から会社は嫌悪していたのである。

イ 会社は、申立人らに対する本件転勤命令は、業務上の必要性に基づくものであると主張するが、その主張は矛盾に満ち合理性を有するものと言えない。

ウ 会社は申立人らの正当な組合活動に対して組合員の共感と支持が増大していったことに危機感を抱き、会社再建策の実施に当たり申立人らをじゃま者として恣意的な人選を行い桑名工場に配転し、桑名工場の分離により会社から放逐することを目的としており、申立人らが配転を拒否するやこれを好機として同人らを懲戒解雇した会社の行為は、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) 会社の主張

ア 申立人らが役職についていた昭和50年以前の組合歴は、本件から4年も前のことであって本件とはなんら関係もなく、組合役員選挙への立候補は、組合の内部問題であって会社のあずかり知らぬことであり、会社が同人らを嫌悪するに至った根拠とはならず、また、申立人らの組合活動としては取り立ててあげる程のものはない。

イ 申立人らは、全員がまなぶ学習会を定期的に行いまなぶ講演会への呼びかけを行っていたというが、会社はそのような学習会及び講演会の活動は全く不知であり介入したこともないのであって、申立人らの活動を嫌悪するはずがなく、まなぶ学習会活動と本件転勤対象者の人選とは全く関係がない。

ウ 本件配置転換は、危急存亡に際した会社再建のための全社的な問題であって、再建の主力である桑名工場の生産体制を確保するための業務上の緊急な必要性に基づくものである。

そして本件配置転換の人選は、湘南工場内の各職場に公平な割り振りを行ったうえで、桑名工場の退職者の年齢構成をも考慮し、各職場において年齢基準に該当する従業員を全員表示し具体的な人選理由を明らかにして、人選したものであって、詳細に検討すれば本件配転が合理的かつ妥当な人選の結果であることは明白である。

更に会社は、申立人らに対し翻意するよう誠意をもって説得を重ねたのである。

それにも拘わらず、正当な理由もなく拒否し続けた申立人らを就業規則を適用し解雇したことは当然であって、申立人らの主張するような不当労働行為には全く該当しない。

2 判断

(1) 申立人らの組合活動

前記第1の3で認定したとおり、昭和45年以降の会社の一連の合理化に対抗するため、青年組合員を主たる対象に、まなぶ学習会を開催し、その席上職場の問題を取り上げて話し合い、毎年のまなぶ講演会への参加の呼びかけを積極的に行ってきた申立人らの活動に対して、前記第1の4で認定したとおり会社は、申立人らの学習会開催場所をチェックしたり、独身寮の舎監をして申立人らの日常活動を監視してきたことが認められる。

また、前記第1の3で認定したとおり、会社の一連の合理化に対して執行部の方針を批判し、独自に合理化反対の活動を行う申立人らに対し前記第1の4で認定したとおり、

昭和51年の希望退職募集でB3部長、B6課長、B5課長、B8工場管理室長及びB9課長代理らは、X1、X2及びX3に「会社の再建メンバーに入っていないから退職してくれ。」と言い、またB6課長はX7に「X3らとまだ付き合っているのか。あいつらは会社を潰す思想をもっている。」と言い、昭和51年1月には、X1をわずか3か月で廃止された加硫職場へ配置換えし、「三つの目標」の提出を拒否したX3に毎日大型成型のトレッド・ジョイント作業に応援に行かせるなどして、申立人らの活動を嫌悪し、いやがらせをしてきたことが認められる。

さらに前記第1の3で認定したとおり、申立人らは、組合に対して腰痛等安全衛生問題、一部屋二人制等寮の改善問題、昭和52年の桑名工場転勤、X7配転問題等についての取組みを要請してきたが、常に執行部に取り上げられず時には逆に説得されたりして組合のあり方について疑問を抱き、労働条件の改善を図るには「組合の真の民主化」を確立する以外にはないと確信するに至り、組合役員選挙の都度、これを機会として立候補し、組合員に対してその主張を訴え、昭和53年の選挙では支部組合員の約3分の1の支持を得るまでに至っている。

これらの申立人らの選挙活動に会社は、前記第1の4で認定したとおり、その活動を妨害し、さらには選挙後に執行部当選者と懇談し、双方の意思疎通を図るなどしてきたことが認められる。

申立人らは、会社の実施した一連の合理化策に有効に対抗できない組合の体質に疑問を持ち、自ら執行部に参加して強力な執行体制を確立しようと意図して、機会あるごとに役員選挙に立候補し、積極的に選挙活動を行ってきた行為は、組合のいわゆる主流派に対する反主流派としての活動であって、正当な組合活動と認められ、同人らに対する組合員の支持も漸次増加して約3分の1に達するほどになって来たのである。また、反主流派の立場にあった申立人らが、組合員との交流の手段として学習会を開催し、参加した組合員に対し組合員としての権利を宣伝し、組合員個々の意見・主張を把握しようとしたことは、「組合の真の民主化」の実現を図ったものであり、これまた正当な活動であると認めることができる。そして会社のこれに対応する前記認定の諸事情を併せ考えると、会社は同人らの正当な組合活動を嫌悪していたであろうことは推認するに難くない。

(2) 配置転換及び懲戒解雇の当否について

次に、会社の再建合理化計画の遂行上本件申立人らの配置転換が真に合理性のあるものであるか否かについて検討する。

まず第1に、申立人らの配置転換は、前記第1の6(1)認定のとおり、会社の全社的な希望退職者募集の初日に当たる昭和54年3月13日に決定している。

このことについて会社は主力工場となる桑名工場の人員確保という業務上の緊急性によるものであると主張する。

ところが、3月16日の内示の後も希望退職者の応募は続き、桑名工場の440人体制に対し、前記第1の5(3)認定のとおり希望退職募集の最終日に当たる同月24日の時点ですでに36名の欠員が生じているにもかかわらず、本社及び湘南工場から申立人ら以外には第2次、第3次の補充調整を行っていないばかりか湘南工場の28名の欠員も含めて両工場の人員補充はすべて社外工によって対応しているのである。

また、本件人選に当たって、前記第1の6(2)認定のとおり、8名を人選する段階において会社の設定した人選基準に該当する対象者が大型成型職場、小型成型職場及び工業用品製造課製造グループにはなお存在しているにもかかわらず、その後の欠員補充に対しこれらの者に働らきかけた形跡は見当たらない。

このことから、執拗な説得にもかかわらず配置転換を拒否し続ける申立人らのみに限定して配置転換させることに固執する合理的理由にはなり得ない。

要するに、本件配置転換は、再建合理化計画に基づく全体的人員再編成のなかで合理性を検討されるべきところ、いまだ希望退職者募集中という流動的状态のなかであえて申立人らに対してのみ厳しい措置をとったことは緊急性に籍口した別の意図があったものといわざるを得ない。

第2に会社の主張する人選基準に基づき行われた個別の人選にあたっては、おおむね①独身者優先 ②独身者が複数の場合は若年順 ③疾病者及び障害者を除くという傾向を示しているが、前記第1の6(2)認定のとおり人選された8名相互間の理由を検討するとある職場では妻帯者又は疾病者を人選する反面他の職場ではそれらの者を除外理由にあげるなど首尾一貫していない。

このことから結果的には、まず申立人ら8人を人選するのに適した最大公約数の基準を設定し、その基準が申立人らの所属した職場にも該当することによって不合理な点が起らないよう予め割当て職場を設定したのではないかという疑問が生ずる。

さらに、前記第1の6(1)認定のとおりX8に対する説得の過程におけるB26作業長及びB16課長らの職制の発言を併せ考えるとさらに会社の真の意図が申立人らを本社・湘南工場から排除するためになされたものと推認せざるを得ない。

第3に、会社は、前記第1の7認定のとおり再建合理化計画の実施予定日（昭和54年4月1日）からわずか半年後に桑名工場を分離している。

これは、再建合理化計画では、桑名工場を会社の主力工場にすると発表しながら、既にその時点で分離の方針が予定されていたのではないかとの疑念を抱かざるを得ない。現に、会社は再建合理化計画において、分離設立された菱東タイヤ株式会社の有力な出資者となった東洋ゴム工業株式会社と販売提携及び技術提携を予定しているところであり、さらに、本社・湘南工場の希望退職者募集の結果、なお余剰人員を擁している本社からは勿論のこと、申立人ら以外には本社・湘南工場と桑名工場間で1名の人事交流もなされていないことから裏付けられる。

従って、桑名工場への本件配置転換の意図するところは、申立人らを嫌悪し続ける会社が、過去における申立人らの配置転換及び営業所応援拒否の経緯から桑名工場への配置転換を命じれば、同人らが拒否するであろうことを予測し、大幅な人員削減という大手術の機会に便乗して本件配置転換を命じ、それが拒否されるや一気に先例のない懲戒解雇に踏みきり、結局同人らを会社外に排除したものと認めざるを得ない。

(3) 本件配置転換及び懲戒解雇の不当労働行為性について

前記(1)、(2)の判断を総合勘案すると、会社は申立人らの組合活動強化による従業員への影響の拡大をおそれ、申立人らを職務外の職場に配置転換させるべき特別の業務上の必要性も認められないのに、後日桑名工場の分離により、同人らを会社から排除するという当初からの意図のもとに不合理な人選を行い、申立人らに対し、合理化の推進に

藉口して配置転換を命じたものと認めざるを得ない。

そして会社は、申立人らが本件配置転換を拒否するや、第1の3で認定した従前の例に反し、今回に限り申立人らを懲戒解雇という最も重い制裁処分に付したものであって、結局、同人らに対する本件配置転換命令及び懲戒解雇に処した会社の行為は、労働組合の正当な行為をしたことの故をもってする不利益な取扱いとして労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

3 法律上の根拠

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

昭和56年12月18日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清