

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 三菱電機株式会社
同 三菱電機株式会社鎌倉製作所

主 文

- 1 被申立人三菱電機株式会社、同三菱電機株式会社鎌倉製作所は、申立人が申し入れた申立人組合の組合員 X1 の解雇問題についての団体交渉を拒否してはならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 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、肩書地に事務所を有し、神奈川県下の中小企業、一般産業で働く労働者をもって組織する労働組合で、本件申立て時の組合員は約 2,300 人である。
- (2) 被申立人三菱電機株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、重電機、電子機器、家庭電器、標準電気機器等を製造販売する資本金 752 億円、従業員約 4 万 7,900 人(昭和 56 年 3 月末現在)の会社である。
- (3) 被申立人三菱電機株式会社鎌倉製作所(以下「鎌電」という。)は、肩書地に所在し、防衛庁向けの電子機器、宇宙衛星本体及び衛星塔載機器並びに電電公社向けのアンテナ等を生産する会社の事業所で、その従業員は本件申立て時約 1,500 人である。
- (4) 会社には、会社の従業員をもって構成する三菱電機労働組合(以下「三菱労組」という。)があり、鎌電には三菱労組の一支部である三菱電機労働組合鎌倉支部(以下「支部」という。)がある。なお、会社と三菱労組との間には「組合員は会社の社員でなければならない。会社の社員は組合員でなければならない。」とのいわゆるユニオン・ショップ協定及び逆締め付け協定がある。

2 X1 の組合活動と会社の対応

- (1) X1(以下「X1」という。)は、昭和 39 年 3 月福島県立郡山工業高等学校を卒業し、同年 4 月 1 日鎌電の従業員として会社に採用され、同年 10 月鎌電計算機技術部応用機械技術課に配属された。以後、X1 の仕事は、同人が支部の専従とな

った昭和 43 年 7 月までの間、職制機構の改革に伴い所属部の名称の変更はあったものの、一貫して潜水艦探知装置の磁気測定器の技術開発及び設計であった。しかし、支部の専従を解かれた昭和 47 年 8 月から解雇されるまでの間の X1 の仕事は、電波製造部技術第二課(昭和 47 年 10 月機構改革により同部第四課となった。)での速度取締用のレーダースピードメーターの技術開発及び設計であった。

- (2) X1 は、昭和 39 年 10 月三菱労組に加入し、同時に支部の組合員になった。

昭和 41 年 11 月には、X1 は支部の青年婦人対策部の委員となり、その任期の切れた翌年再び同部の委員に立候補して当選した。昭和 43 年 7 月の支部の選挙では、X1 は任期 2 年の専従執行委員に選任され、その間青年婦人対策部及び福祉対策部の部長として活躍した。また、昭和 45 年 7 月の支部役員(定員 6 名)及び三菱労組中央委員(支部定員 3 名)の選挙では、X1 は自主的なサークルに所属する青年の仲間とともに立候補し、激しい選挙の結果、X1 及びその仲間が全定数を制して当選し、X1 は支部の書記長に選任された。

- (3) 会社は、昭和 46 年 2 月の鎌電の人事課長の更迭をはじめとして、その労務体制を一新した。そして、会社は下級職制による班長会及び主任会を組織し、会社の教育宣伝のため全従業員向けに「鎌電時報」などを、部課長向けに「労政事情」を発行した。同年 4 月 24 日に開催された課長及び主任の労務研修会では、「鎌電内における左翼思想の拡大を防止する方策」などの問題が提起され、「左翼思想の拡大防止に対しては即効薬的なものは無い。彼等が長期計画の下に除々に浸透して来た如く、これに対抗するにはやはり長期的な計画の下に持続的な努力が必要である。……核となるべき人間は仕事上ではサブリーダー程度が望ましい。この中核となるべき人間に明確な目標意識をもたせ、同僚間への波及効果あるいは職場会議における反体制グループに対する対立組織として育成することが出来る。このような中核の育成方法の一つとしては、従業員の中から選択して、彼等に所内所外の労働問題講習会等に積極的に参加させることが考えられる。そして講習会参加者をグループとして育成し、会社が全面的にバックアップし、中核として育成してゆくことが必要である。」などのことが活発に討議された。

- (4) このような情勢の下で、昭和 47 年 8 月の支部の役員及び三菱労組の中央委員の選挙では X1 ら執行部派と反執行部派との全面的な対立選挙となり、X1 らは全員落選した。同年 9 月に発行された鎌電時報には、「新芽を大事に育てよう。」との標題のもとに、暗にこの選挙結果を歓迎する記事が掲載された。

- (5) 選挙の結果、支部の専従を解かれた X1 は、専従が終ったときは専従前の職務

に復帰するとの労働協約上の原則によらず、前記のとおり、電波製造部技術第二課に配属され、レーダースピードメーターの開発設計を担当することになった。この仕事は、昭和 47 年 10 月の機構改革で、同部技術策四課が所掌することとなった。

3 X1 の配転と解雇

- (1) 昭和 47 年 12 月 18 日鎌電は、会社の仙台営業所から、電子機器販売要員拡充強化のためとして、次のとおり販売要員の派遣を求められた。

「職種人員 電子機器販売要員(半導体・ITV その他スピードメータ等)1 名
希望資格 工技 2～3 級又は事務技術 1 級
希望条件 できれば東北地方出身者がより望ましい
希望日付 昭和 48 年 1 月 16 日付」

- (2) 昭和 48 年 1 月 9 日鎌電は、X1 に対し 16 日付けで仙台営業所電子課への転任を内示したが、これに対し X1 はこの配転は、同人の組合活動を嫌悪した不当な措置であること、本人の意向を無視し、労働協約に違反するものであること、同人にとって鎌倉市内の保育園に勤務している妻の離職又は妻との別居を強いられる結果となり、生活上支障を生ずるものであることを理由にこれを拒否した。

そして、同月 11 日 X1 は、支部に対しても同様の理由で、この配転の内示の撤回に取り組むよう要請した。

- (3) 1 月 16 日会社は、X1 に対し同月 29 日までに仙台営業所へ転任することを命じた。X1 はこれを拒否し、同日支部執行委員会に前記 3 点の拒否理由を骨子とする同人の作成した異議申立書の案文を添付したうえ、労働協約第 11 条に基づく異議申立てをするよう申請した。
- (4) 1 月 19 日に開催された支部執行委員会では、X1 の配転についての異議申立ては否決されたが、翌日の支部執行委員会で再度審議され、圧倒的多数(60 名中 54 名)で異議申立てをすることが可決された。
- (5) 1 月 20 日支部は、X1 の転任命令は労働協約第 10 条の規定及び昭和 44 年 8 月の転動、転任等に関する「覚え書き」に反するものであること並びに労働協約第 11 条にいう組合員の生活に著しく支障をきたす事由に該当するものであることを理由として、異議を申し立てたが、X1 の主張する組合活動を嫌悪してなされた配転であるとの点は採用しなかった。

この異議申立てにより、会社と支部は会社側 Y1 副所長、Y2 人事課長及び Y3 人事副課長が、支部側 X2 執行委員長、X3 副執行委員長、X4 書記長及び X5 委員がそれぞれ出席して、1 月 22 日から同月 25 日までの間、12 回にわたり協議し

たが、労働協約に定められている発令から 10 日以内の期間にはこの転任命令は取り消されることなく、結局協議は不調に終わった。

この間 X1 が協議の傍聴を許されたのは、1 回のみであった。

- (6) 協議が不調となった日の翌 1 月 26 日 X1 は、会社を債務者として横浜地方裁判所に配転命令効力停止の仮処分申請を行い、同事件の第 1 回審尋期日は同裁判所で 1 月 29 日両当事者出頭のうえ開かれた。
- (7) 同日の夜、会社は、X1 が仙台営業所に赴任しないことを理由に、就業規則第 79 条第 9 号に該当するとして、同規則第 60 条第 14 号に基づき同日付けで X1 を解雇した。
- (8) X1 の要請により、支部は 1 月 31 日転任命令に服さなかったのは不当でないとして X1 の解雇について労働協約第 16 条第 2 項の規定に基づき異議申立てを行った。

鎌電と支部は配転の異議のときと同様の人員で、2 月 1 日から同月 8 日まで 11 回にわたり協議を行ったが、結局双方の主張は平行線をたどり、労働協約に規定する協議期間の経過により、この協議は打ち切られた。

前記二つの異議申立ての議事録は、後記裁判に証拠として提出されたものを除いて、本件審問の終結の時まで X1 も閲覧を許されていない。

4 X1 の解雇をめぐる裁判

昭和 48 年 1 月 26 日前記のとおり、X1 は、横浜地方裁判所に配転命令効力停止の仮処分申請を行ったが、解雇後はこれを解雇の効力停止の仮処分申請(横浜地方裁判所昭和 48 年(ヨ)第 60 号)に変更した。

同申請に係る裁判は昭和 57 年 4 月 27 日に結審したが、本件審問の終結の時までには判決は出されていない。

5 本件団体交渉の申入れ

- (1) 昭和 48 年 2 月初旬、鎌電従業員の有志を中心に、会員百数十人の「X1 さんを守る会」が結成され、同会の会員により街頭や鎌電門前でのビラ配布、闘争資金の募金活動などが行われた。
- (2) 昭和 55 年、裁判の審理が大詰めを迎え、X1 は同年 9 月 1 日に組合に加入した。
- (3) 昭和 56 年 1 月 30 日組合は、他の労働組合の協力を得て「三菱争議支援共闘会議」を結成した。同支援共闘会議は、結成後ほぼ毎月 1 回の割合で鎌電門前において数百名による抗議行動を行い、時には交渉を申し入れたが、鎌電はこれを拒否した。
- (4) 11 月 20 日三菱争議支援共闘会議の東京統一行動において、その代表団が X1

の解雇について会社に交渉を求め、会社の Y4 総務課長(本社)に面接したところ、同課長は「X1 事件の交渉窓口は、鎌電の Y3 総務部長である。」と発言した。

同月 26 日三菱争議支援共闘会議は鎌電に対し、X1 の解雇につき交渉の申入れを行ったが、鎌電はこれを拒否した。

- (5) 組合は、12 月 11 日に口頭で、更に同月 14 日には書面で鎌電に対し、日時同月 18 日午後 2 時から午後 4 時まで、場所鎌電会議室、議題 X1 の解雇撤回について、出席者会社側社長以下交渉権限を有する者、組合側本部役員、X1、三菱争議支援共闘会議役員合計 5 名とする団体交渉を申し入れた。同月 15 日鎌電は、「X1 は昭和 48 年 1 月 29 日付けで解雇され、社員でなくなったこと、この解雇については当時 X1 が所属していた支部と労働協約に則り十分協議済みであり、以来 9 年近くを経過していること、本件に関し現に裁判所において係争中であること、従って団体交渉の必要はない。」としてこれを拒否した。
- (6) 同月 21 日組合は、当委員会に団体交渉促進のあっせん申請をしたが、会社は昭和 57 年 1 月 29 日あっせんを拒否した。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 会社の却下の主張について

- (1) 会社は、次のとおり主張する。

ア 本件団体交渉の議題は、X1 の解雇撤回についてであるが、その解雇は昭和 48 年 1 月 29 日になされ、それに係る団体交渉の申入れがされた日は昭和 56 年 12 月 14 日であって、その間 8 年余の期間が経過している。それはまた、X1 が組合に加入した昭和 55 年 9 月から起算したとしても 1 年 2 か月余が経過しており、いずれにしても本件申立ては労働組合法第 27 条第 2 項の 1 年の除斥期間に抵触し、労働委員会規則第 34 条第 1 項第 3 号により却下されるべきである。

イ 更に、以下の理由から X1 の解雇撤回について組合には団体交渉権がないのであるから、組合からの団体交渉の申入れを、会社が拒否したからといって不当労働行為に該当しないことは明らかであり、本件申立ては労働委員会規則第 34 条第 1 項第 5 号により却下されるべきである。

(ア) 労働組合法上、労働組合が団体交渉を求めうる使用者は、その組合員と雇用関係にある使用者に限られるのであり、解雇後数年を経過して当該解雇された労働者(以下「被解雇者」という。)が労働組合に加入したとしても、被解雇者の元の使用者は当該労働組合の組合員と雇用関係にある使用者とはいえない。

(イ) 不当労働行為救済申立てにより解雇の撤回を争いうるのは、解雇の時か

ら1年以内であるのに、解雇の撤回を求める同じ労働組合法上の団体交渉権のみがいつまでも消滅せず、解雇後数年を経過して被解雇者が加入した労働組合が、その組合員の解雇の撤回を求める団体交渉権を取得すると解することは、労働組合法上著しく不合理である。

(ウ) 既に解雇時に十分協議を尽した解雇問題について、当該被解雇者が別組合に加入したからといって、同一事項につき当該組合が会社に再度団体交渉を求めることはできず、このように長期間を経過した後の、解雇撤回を求める団体交渉は、採用を求めるそれに等しいことであるから、会社はこれに応ずる義務はない。

(2) 以下判断する。

ア 労働組合法第27条第2項の規定は、使用者のある行為が、同法第7条の規定に違反したことを理由とする救済申立てが、当該行為の日から1年を経過してなされたときは、労働委員会はこれを受けることができないというものである。本件申立ては、組合が所属組合員X1の解雇撤回を議題として、昭和56年12月14日に団体交渉を申し入れたのに対し、会社が同月15日付けでこれを拒否したことを不当労働行為であるとして、昭和57年2月1日に当委員会に対して救済を求めたものである。

したがって、本件における行為の日は、会社が組合の申し入れた団体交渉を拒否した日であるから、その日から本件申立てに至るまでの期間は1か月半であり、労働組合法第27条第2項の規定に該当しないことは明らかである。

イ 次に、組合には団体交渉権が存在しないとの会社の主張であるが、その理由の第1点である被解雇者の雇用関係については、被解雇者でもその解雇の効力を争っている限りにおいては、当該使用者との間の雇用関係は完全に消滅したものとはいえず、被解雇者を労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に含めて理解することは、判決や命令のうえで確立した見解である。したがって、被解雇者が加入した労働組合は、その利益を守るため加入の時から「雇用する労働者の代表者」としてその使用者に対し、当該解雇問題を団体交渉事項とすることができることは当然であり、解雇後の時日の経過は当然にはその障害とはならない。

次に理由の第2点である解雇撤回を求める団体交渉が当該解雇の日から数年を経過してもなお許されるのは不合理であるとの点についてである。被解雇者が解雇の当否を争う手段は多様であって、裁判所又は労働委員会に救済を求めることに限られるわけではない。長年未解決の紛争問題を種々の手段、手続を経た後、更に団体交渉により解決を図ることは、これを否定すべき理

由はない。もとより、団体交渉についても、これが拒否された日から1年の経過によりその救済申立てが許されないことは、解雇の撤回を求める救済申立てが解雇の日から1年の経過により許されないのと同様であるが、解雇問題を議題とする団体交渉において、たまたま当該解雇が行われた日から数年を経過しているからといってその団体交渉までが許されなくなるとは到底いえない。団体交渉の申入れの日が解雇の日からみて1年以上を経過していても、団体交渉申入れそれ自体が前記のように除斥期間に抵触しない限り、組合の団体交渉権は保障されて然るべきだからである。

更に、理由の第3点である既に団体交渉において解雇問題が労使間で十分協議を尽されたとの点であるが、X1がかつて属した支部と会社間で協議が尽くされたか否かは協議の内容にも関連することで、現にX1が所属する組合にとって一見して明瞭なことではないから、本件団体交渉を無意味なものとして拒否する正当な理由とはなし難い。

また、本来許されない採用を求める団体交渉に等しいとの点も解雇の時から継続して争われている解雇問題について、その解雇の撤回を求める団体交渉を、単に長期間経過したというだけで、採用を求める団体交渉と同視することはできない。

以上のとおり、労働委員会規則第34条第1項第3号及び第5号の規定に該当せず、会社の却下の主張はいずれも認められない。

2 本件団体交渉拒否の正当事由の存否について

(1) X1の「雇用する労働者」性

ア 会社は、次のとおり主張する。

労働組合は使用者に雇用関係のない労働者の代表者に対してまで団体交渉義務の負担を命じているものではない。

したがって、雇用する労働者を組合員として有せず、被解雇者1名が解雇後加入した労働組合が、元の使用者に団体交渉権を有するのは例外であるから、それは被解雇者が解雇当時なんら労働組合に加入していなかったか、加入していても解雇問題について何も協議されなかった場合で、かつ、解雇後1年かそれに近い相当な期間に限られるべきである。本件は解雇後数年を経過してX1が加入した組合が団体交渉を申し入れたもので、会社が拒否したことには正当な理由がある。

イ 組合は、次のとおり反論する。

X1は解雇以来一貫して解雇無効を主張し、その効力を争ってきたのであるから、現在も会社との間の労働関係は完全には終了していない。本来なら解

雇時、X1 が所属していた三菱労組が団体交渉を行うべきであるが、同労組は X1 の解雇に呼応して、同人の組合員資格を喪失せしめたため、新たに加入した組合が、その解雇問題の解決を図るべく、団体交渉を申し入れたものである。被解雇者が組合員として所属する労働組合が、その組合員の解雇問題について団体交渉権を有することは判例、命令で確立されており、また、労働組合法上団体交渉権はなんら期間上の制限を受けるものでない。

ウ 以下判断する。

会社の主張は、X1 は解雇されているのであるから、労働組合法第 7 条第 2 号の「使用者が雇用する労働者」でないことを前提に、解雇問題の団体交渉に特別の限定した要件を主張するものであるが、被解雇者も、その解雇の効力を争っている限りでは前記「使用者が雇用する労働者」に含まれることに前記第 2 の 1 の (2) のイの判断のとおりである。しかも、本件において X1 は解雇時に所属していた三菱労組組合員の資格を、解雇後間もなく喪失したことは明らかであり、また後記判断のとおり、会社と支部及び三菱労組間で X1 の解雇問題について、協議を尽したとも認められないから、X1 がその助力を求めて加入した組合を X1 の「代表者」として、その解雇問題につき団体交渉権を認めることは、労働組合法第 7 条第 2 号の法意にも沿うゆえんであり、加入時期の遅速は、その労働組合の本質的な団体交渉資格の問題とみるべきではない。

よって、会社の主張は採用できない。

(2) 解雇についての支部と会社間の協議

ア 会社は、次のとおり主張する。

解雇当時、X1 の所属する三菱労組との労働協約に基づき、その支部と協議を尽したのであるから、その労働協約に拘束される X1 の解雇問題については、団体交渉事項としては消滅したのであり、これに関する団体交渉義務はない。

イ 組合は、次のとおり反論する。

会社の主張する協議は不十分かつ慣れ合い的であり、また団体交渉は時間的、場所的、人的、思想的諸要因によって極めて流動的なものであるから、他の労働組合と協議が行われたというだけでは別の労働組合の団体交渉権が制限されるものではない。

ウ 以下判断する。

第 1 認定した事実 3 の (5) 及び (8) のとおり、X1 の配転及びこれに引き続く解雇問題について、会社と支部が数日間、精力的に協議したことは認められるが、①この配転が専従を解かれたばかりの支部の活動家である X1 だけを対

象とし、しかも業務内容を異にする遠隔地へのものであること②当初支部はこの配転についての異議申立てに消極的であり、その後行った異議申立てにおいても、X1 が最も強く主張した組合活動を嫌悪してなされたものであるとの点が含まれていないこと ③この配転及びこれに引き続く解雇に関する協議について、X1 に傍聴が許されたのは 20 回を超える協議のうち僅か 1 回でそれも限られた時間であったこと ④協議の議事録も、証拠として裁判に提出されたものを除いては本件審問終結時までに X1 に閲覧させていないこと ⑤配転及び解雇のいずれの協議も会社と支部の意見は一致せず、対立したままであるのに、その後団体交渉が持たれた事実はないことなどをあわせ考慮すると本件 X1 の解雇問題については支部と会社間で必ずしも協議を尽したとは認められず、したがって団体交渉事項として消滅したとの会社の主張は認められない。

(3) 本件団体交渉の申入れの時期の適否

ア 会社は、次のとおり主張する。

本件団体交渉の申入れは X1 の解雇後 9 年近くを経過してなされたものであり、同人が組合に加入してからも 1 年余り経過している。このように解雇後相当期間経過後に、被解雇者が新たに加入した組合によってなされた団体交渉の申入れは、時機に遅れたものとして会社には応ずる義務はなく、その拒否には正当な理由がある。

イ 組合は、次のとおり反論する。

X1 の解雇問題について組合が中心となって昭和 56 年 1 月 30 日地域の労働組合を結集して支援共闘会議を結成し、その名の下に毎月 1 回の割合で本件解雇問題の解決のため交渉の申入れがなされたが、会社がこれを拒否してきた結果、仮処分事件の裁判の進行の程度を考慮し本件団体交渉を申し入れたもので、その間拱手傍観していたのではない。また、社会通念上相当な期間とは極めてあいまいな概念であり、正当事由の判断基準としてはなじまないばかりでなく、労働者の死刑にも等しい解雇については著しく不合理な判断基準といわざるを得ない。

ウ 以下判断する。

X1 は第 1 認定した事実 3 の(6)及び 4 のとおり、配転についての協議期限が切れると、直ちに横浜地方裁判所に配転命令の効力停止の仮処分申請をなし、解雇後は、これを解雇の効力停止の仮処分申請に変更し、本件結審時現在、争っている。この間、解雇直後に会社従業員で構成する「X1 さんを守る会」が結成され、昭和 55 年 9 月に X1 は組合に加入し、その後、三菱争議支

援共闘会議が結成され、毎月 1 回の割合で抗議や交渉の申入れがなされ、会社がこれを拒否してきたことは前記第 1 認定した事実 5 のとおりである。しかも前記仮処分事件も結審に近づき、双方の主張や証拠の出揃った段階で自主解決を図るため団体交渉を申し入れることは時機に適した措置であり、X1 の組合への加入の時期は組合の団体交渉資格の問題と見るべきではないことは前記(1)で判断したとおりであり、本件団体交渉の申入れの時期が X1 の組合加入の時から 1 年余を経過していたとしても、社会通念上相当期間を経過した、時機に遅れたものということとはできない。

(4) 本件団体交渉の意義

ア 会社は、次のとおり主張する。

本件団体交渉の議題については既に協議を尽し、解雇撤回の意思のない会社と、解雇撤回を求める組合とその主張が決定的に対立し話し合う余地はなく、特に事情変更の認められない現状では、会社が団体交渉を拒否することには正当な理由がある。

イ 組合は、次のとおり反論する。

本件解雇は不当労働行為であるとして争い、これに関し団体交渉を申し入れているにもかかわらず、会社は一回も応ぜず、その結果を一方的に予測して団体交渉は有意義でないとして主張することは、極めて不当である。

ウ 以下判断する。

いうまでもなく、団体交渉権は労働組合の基本的権利であり、使用者はこれを拒否すべきではなく、労使紛争の処理は、労使の自主交渉によって解決することが望ましい。本件解雇は、これまで主として仮処分の審理を中心に争われ、三菱労組組合員としての資格喪失後の X1 は、数年間助力を求める労働組合もなく、解雇以後、長期間、団体交渉が行われたこともない状況のもとに、新たに組合に加入し、前記のとおり、一審裁判も結審に近づいた時点において組合が団体交渉を試みることは紛争解決のため、意義のあることであり、解雇時から全く事情の変更がないと断定することはできない。現に裁判所や労働委員会に係属中の労使紛争が、自主交渉により解決した事例のあることは公知の事実である。よって、この点に関する会社の主張は認められない。以上、前記 2 の(1)ないし(4)で判断したとおり、会社が組合の申し入れる団体交渉を拒否したことは、その理由においていずれも正当性がないので、労働組合法第 7 条第 2 号の規定に該当する不当労働行為と認めざるを得ない。

なお、組合は、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否したことにつき、誓

約書の掲示を求めているが、主文によって救済の実効を確保し得るのでその必要を認めない。

次に、鎌電は、会社の一事業所であるが、従来の経緯にかんがみ、主文のとおり命ずることとした。

以上、当委員会は労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定により主文のとおり命令する。

昭和 58 年 3 月 28 日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清 ⑩