

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合  
申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部  
申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部  
プリンス自動車工業支部  
被申立人 日産自動車株式会社

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) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合（以下「本部」または「全金」という。）は、全国の金属機械産業の労働者が組織する労働組合であり、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）は、本部組合員のうち、東京都内で就労する者が組織する労働組合である。そして、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部プリンス自動車工業支部（以下「支部」という。）は、本部および地本の組合員であって、被申立人日産自動車株式会社（後記会社合併前はプリンス自動車工業株式会社）に雇用される者が組織する労働組合であり、組合員数は現在75名である。
- (2) 被申立人日産自動車株式会社（以下「会社」または「日産」という。）は、肩書地に本社を、荻窪、三鷹、村山、その他に工場を置き、乗用車、トラック等の製造を業とする会社であって、従業員数は約60,000名である。  
なお、被申立人会社の従業員約48,700名は、別に申立外全日産自動車労働組合（以下「日産労組」という。）を組織している。

2 会社とプリンスとの合併前後から本件申立てに至るまでの労使関係

会社は、41年8月1日、プリンス自動車工業株式会社（以下「プリンス」という。）を吸収合併し、この合併に伴い、プリンスの従業員は全員そのまま会社に雇用されることになったが、これにさきだち、支部のなかで、この合併を契機に全金を脱退して日産労組に加入しようとする者と、全金にとどまろうとする者との間に争いが生じ、両派の対立は次第に激化し、遂に41年4月、大多数の者が日産労組に加入した。その間、全金にとどまろうとする者と会社（含プリンス）の間にもトラブルが生じ、合併後も支部と会社との対立抗争は続いた。

3 本件申立てに至るまでの会社における「応援」実施状況

- (1) 会社の就業規則によれば、「業務上必要があるときは、従業員に対して……『応援』を

命じることができる。」(第48条第1項)「従業員は、正当な事由がなければ第1項……の命令を拒むことができない。」(同条第3項)と規定されている。ここでいう「応援」とは、車の売れ行きの良い悪い等によって、各部署間に繁閑が生じた場合、閑で人員の余剰が生じている部署から、繁忙で人員に不足を生じている部署に、一定期間所属を変えないで応援に出すことを指している。

「応援」の形態としては、同一課の係相互間、同一部の課相互間、部相互間および工場相互間(以下単に「課内」「課外」「部間」「工場間」というが、「部間」および「工場間」を合わせて「部外」という場合もある。)の四つがあり、発令までの手続は、概ね次のように行なわれている。すなわち、課内については、所属長より「応援」開始日の3日から1週間前に本人に内示し、原則として1日前に発令する。それ以外の形態の「応援」については、原則として会社は、組合(支部、日産労組の双方を指す。)に対し、「応援」開始日の約2週間前に人事課長から提案(会社は提案でなく説明であるといい、支部は提案であると主張するが、以下便宜上「提案」という。)し、提案のあった後同日ひきつづいて、本人に内示し、上記課内の場合と同様1日前に発令する。

- (2) 会社合併直後の42年8月中旬頃、会社は、荻窪工場ミッション課の機械設備の吉原工場への移転に伴い、荻窪工場の従業員約240名(うち支部組合員20名)を同年9月1日付で村山工場へ配転する具体的計画を明らかにした。この計画には、支部の配転対象者のなかに機械工から組立工に変る異職種転換が含まれていたほか、配転対象者の数名が配転後の一時期(8か月間)課外「応援」することも含まれていたことなどから、支部はこれらの問題について一括して会社と交渉し、その結果、次のような「覚書」を取り交し、この配転問題は收拾した。

覚 書	
ミッション課を中心とした村山工場への転勤等について、下記事項を確認する。	
1	家庭事情により村山工場勤務困難な者については、ひきつづき個人ならびに支部・会社ともその解消に努力する。
2	機関組立課への転勤者等については車体課応援終了後機械工職に就かせる。
3	車体課への応援勤務は昭和43年4月末日まで、車体検査課への応援勤務(A班、B班)は昭和42年12月末日ならびに昭和43年3月末日までとする。
4	略

- (3)① ところで、本件で問題となっている村山工場製造部門における45年から55年までの間の従業員の「応援」実施状況は下表のとおりである。

年 形態	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55
課外	178	(2) 151	(2) 261	(1) 31	233	47	40	62	267	157	(1) 307
部間	(4) 547	31	0	26	365	(2) 31	23	125	327	144	(2) 491
工場間	0	184	0	40	596	0	0	0	0	11	521

計	(4) 725	(2) 366	(2) 261	(1) 97	1,194	(2) 78	63	187	594	312	(3) 1,319
在籍平均 人員	3,587	3,281	3,493	3,732	3,592	3,516	3,574	3,831	3,799	3,604	3,382

注：（ ）内の数字は全金組合員の「応援」者数で内数。

② また、44年から54年までの間における支部組合員の「応援」実施状況についてみれば、次のことが認められる。

(7) 課内「応援」

- (i) 6名（48年1名、49年2名、51年1名、52年2名）。
- (ii) 48年のみ2か月間、その他はいずれも1か月間。
- (iii) 上記のとおりこの場合は、支部へは提案せず本人への内示のみ。52年の1名の場合は、坐り込みなどのトラブルがあり、支部役員の説得を受けて就労したが、これについての処分はなかった。それ以外の場合は、いずれもトラブルなく就労した。

(4) 課外「応援」

- (i) 5名（46年2名、47年2名、48年1名）。
- (ii) 48年のみ6か月間、その他はいずれも2か月間。
- (iii) 支部への提案はいずれもなかった。47年の2名の場合は、3日間「応援」命令を拒否した後就労した（処分なし）が、それ以外の場合は、いずれもトラブルなく就労した。

(7) 部間「応援」

- (i) 7名（44年1名、45年4名、50年2名）。
- (ii) いずれも1～2か月間。
- (iii) 44年の場合は、会社は、支部に対し提案したが、支部が健康上などの理由で反対したため結局撤回した。そこで、会社は別の1名を代替として提案したところ、当初支部は反対し、本人も坐り込むなどしたが結局応援先に就労した（なお、処分はなかった。）。50年の場合は、「応援」期間終了後、期間延長問題で坐り込むなどのトラブルがあったが処分はなかった。しかし、上記以外の場合は、いずれも会社が支部に提案しトラブルもなく就労した。

(エ) 工場間「応援」

- (i) 0名。
- (ii) ただし次のような事情がある。すなわち会社は支部に提案したが、本人が健康上の理由を訴え、支部も反対したため撤回した。ついで会社は、その代替者を提案したが、支部が異職種であること等で難色を示し、結局この者についても「協力が得られない」として撤回した。

4 本件「応援」問題をめぐる交渉の経緯とA1に対する処分等

- (1) 会社は、55年11月25日、支部に対し、村山地区交渉（会社村山工場総務部人事課長と支部村山分会役員との交渉を指す。以下「地区交渉」という。）の席上、村山工場第三製造部第一車軸課所属の支部組合員A1を同年12月8日から翌56年2月6日まで、第二製造部第一車体課へ部間「応援」に出すことおよび第三製造部第二車軸課の支部組合員I

をA1と同じ期間、第二製造部第二車体課へ部間「応援」に出すことをそれぞれ提案した。同日ひきつづき、会社は本人らに内示し、「応援」期間、「応援」先の仕事内容等を説明した。

(2) このA1、Iの「応援」問題に関しては、同年11月25日以降12月5日までの間、概要次のような地区交渉が行なわれた。

① 11月25日の交渉

当日会社は、次のような趣旨の説明を行なった。すなわち、(ア)景気後退の影響で、トラック系、サニーの車軸、スカイライン等の生産を減少させる一方、ローレルの生産を増加させる必要があるため、ローレルの生産量が増加する第一製造部第一組立課、第二製造部第一車体課、同第二車体課等へ、生産量が減少する第三製造部第一車軸課、同第二車軸課等から「応援」を出すなどの必要がある。(イ)今次「応援」人数は上記第一製造部第一組立課へ50名(いずれも課外「応援」)、第二製造部第一、第二車体課へ64名(部間「応援」60名、課外「応援」4名)で合計114名である。この「応援」に伴って係間等の調整(「玉突き応援」という。)も行なう。(ウ)「応援」の人は、原則として3～4年間「応援」に出たことのない者を優先させる。その結果、支部組合員では、同年12月8日から56年2月6日まで、第三製造部第一車軸課のA1を、「応援」対象者17名(係では5名)中の1人として第二製造部第一車体課の「応援」に出し、ローレルの初工程サンダー作業を担当させる。また、A1と同じ期間、第三製造部第二車軸課のIを、係の「応援」対象者5名中の1人として第二製造部第二車体課の「応援」に出し、スカイラインのフローア初工程、エンコンとフローアのラダー組付作業を担当させる。

以上の会社の説明に対し支部は、「応援」対象者114名中に支部組合員2名を加えたことについて、他組合との比率上問題ありとして会社に不満を述べたが、会社は60%(村山工場製造部門における在籍人員に対する応援者の割合)以上の人が「応援」に出ているという状況の中では支部組合員にも協力してもらわないと不平等になると説明した。

上記交渉を承けて、11月28日、支部はA1とIの両名を交えて、会社の上記提案を検討した。

② 12月1日の交渉

支部は、冒頭会社から細部にわたる人員関係等の資料に基づく説明を受けたが、(ア)「応援」の必要がない体制を確立すべきである。(イ)日産労組員との差別が存在している中で、今回「平等に」といわれても納得できない。(ウ)Iは「高血圧管理者」になっているので健康上の問題がある、などの理由をあげ、現状のままでは同意できないとして、会社に対し、「応援」問題の再検討を要求した。

これに対し会社は、本人に対する内示は打診とは異なり業務命令を前提としており、たやすく撤回するわけにはいかないと反論した。

③ 12月3日の交渉

会社は、支部の上記再検討の要求に対し、(ア)生産変動に柔軟に対応していく会社の使命から、支部の要求は認められない。(イ)会社は差別しておらず、これに承服できないというのであれば、別の場でやるより仕方がない。(ウ)Iについては、管理(検診)

区分上は（就業）「制限不要」だが、12月5日の管理検診次第で「応援」からはずす旨、回答した。

これに対し支部は、異職種のところへ行くことには問題があると追及したところ、会社は、「応援」は異職種のものが多いから、それが問題であるとするならば「応援」を止めよというに等しいと反論した。

④ 12月4日の交渉

支部が、「応援」を受ける側の計算上の出勤率（95%）と実態上の出勤率（96%）とのズレを指摘して、実態上の出勤率の計算からすれば支部組合員の「応援」の必要性はないのではないかなどと追及したのに対し、会社は上記第二製造部第一、第二車体課への「応援」64名というのは、支部組合員2名（A1とI）を含めて計算しており、日産労組員だけ行かせて、支部組合員を行かせないわけにはいかないと反論した。

⑤ 12月5日の交渉

会社は、Iについては「夜勤禁止、就業制限不要」の診断が出たので、同人の健康を配慮し「応援」を取止めることとするが、A1については予定どおり本日「応援」の業務命令を発する旨支部に回答した。そして、同日そのとおりに発令された。

これに対し、支部は、Iについては了承するが、A1については「応援」先の職場を見学させて欲しいと要求した。しかし、会社は、「従来からそのようなことはやっていないので応じられない」と答えた。

- (3) 以上のように、A1の「応援」問題に関する双方の主張は対立を続けたが、12月5日の地区交渉終了後、支部村山分会役員は、「応援」の初日である同月8日の対応策を検討し、その結果、当日はまず、A1と所属長との話し合いを求めて「応援」先の仕事の説明を受けること、これらが受けいれられず、会社が業務命令を強行した場合、本人はこれを拒否して短時間職場に坐り込むこと、を確認し本人にこの旨を伝えた。

「応援」開始当日の12月8日、A1は定時（午前8時15分）前に原職場（第三製造部第一車軸課）に出勤したが、支部の指示に従い、「まだ行くような条件がそろっていない」として「応援」命令の受領を拒否し、終業時刻まで原職場に居続け、一方職制らはその間同人の動静を監視した。そして終業時刻間際に所属課長は、A1に対し、「明日も業務命令を拒否するのであれば、会社構内への入構を禁ずる」旨伝えた。

翌9日、A1は、前日と同様原職場に就労しようとしたが、入構を阻まれた。なお、同人は、同日も応援先には赴かなかった。

その翌10日、早朝から地区交渉が行なわれたが、双方の主張は平行線を辿るのみであった。その際、会社は、A1に対する処分権を留保することおよび賃金カットする旨を支部に伝えた。そして、A1は、結局同日午前11時すぎから「応援」先の職場（第二製造部第一車体課）に就労した。

- (4) 翌56年1月25日、会社は、A1に対し、上記55年12月8日から同月10日までの間「応援」勤務に就かなかったことを理由に賃金カット（14,616円）を行ない、ついで同年2月24日、上記3日間の「応援」の業務命令を拒否したことを理由に就業規則第84条第12号により3日間の出勤停止処分を行なった。さらに、会社は、同年7月3日、A1の同年度夏季一時金の一部を賃金カット（10,200円）した。

## 第2 判断

## 1 当事者の主張

### (1) 申立人らの主張

① 被申立人会社は、申立人支部所属の組合員に対し、少なくとも部外（「部間」と「工場間」を指す。以下同じ）「応援」命令を発する場合には、申立人支部と協議し、申立人支部および当該組合員の同意をえなければならないとの協約（前記第1、3(2)の覚書）および口頭による合意ならびに慣行（第1、3(3)②）を破棄し、かつ、業務上の必要性がないにもかかわらず一方的に本件「応援」命令を発したことは、被申立人会社が申立人支部を嫌悪し、弱体化させようとの意図に基づく不利益取扱いであるとともに、被申立人会社が日産労組との間ではその同意をえて所属組合員の「応援」命令を発していることとの対比からも明らかな差別取扱いであり、かつ、申立人支部に対する支配介入である。

② かりに、本件「応援」発令行為が不当労働行為に該らないとしても、申立人支部組合員A1は「応援」命令を拒否したのではなく、その受諾を留保したにすぎないにもかかわらず、これを拒否したもとして被申立人会社がA1に対し賃金、夏季一時金のカットおよび出勤停止処分をしたことは、同人が会社の嫌悪する支部組合員であるがゆえの不利益取扱いであり、同時に申立人支部に対する支配介入であるとみざるをえない。

なお、A1の上記行為がかりに命令拒否に該るとしても、従前「応援」の業務命令に従わないことを理由に処分された事例はなく、「応援」命令拒否を理由に処分されたのはA1がはじめてである。このような経緯からすれば、被申立人会社が従前の取扱いに反し、にわかにA1に対して上記のような処分を加えたことは、同人が会社の嫌悪する支部組合員であるがゆえの不利益取扱いであり、同時に申立人支部に対する支配介入といわざるをえない。

③ 上記①、②の救済としては、第一に、申立人支部組合員に同支部および組合員本人の同意なしに「応援」命令を発令することの禁止を求めるが、第二に、支部組合員A1については、既に「応援」に応じていることから、賃金カット分、夏季一時金のカット分の回復および出勤停止処分の撤回とこれを理由とする将来の処遇上の不利益取扱いの禁止を求める。

### (2) 被申立人の主張

被申立人会社は、就業規則第48条第1項に基づき「応援」につき業務命令権を有している。もっとも発令に際しては、被申立人会社は事前に組合（日産労組、支部とも）に話を通してきてはいるが、これは組合の同意を求めるためではなく、「応援」の趣旨等について十分な理解をえ、できうる限り円滑に「応援」を実施するためであり、また本人への内示もその同意を求めるためではなく、本人から異議が出たような場合、命令を拒みうる正当事由の存否を確認するためである。ところで、A1の「応援」については、被申立人会社は、その必要性のほか「応援」先、「応援」期間、「応援」先の作業内容等につき数回の交渉において十分説明を尽している。にもかかわらず、申立人支部およびA1は何ら正当な理由もなく「応援」命令を拒否したのであるから、A1に対する本件賃金、夏季一時金のカットおよび出勤停止処分（懲戒処分）は正当であって不当労働行為の介在する余地はない。

なお、申立人らは「応援」については、組合および組合員本人の同意を必要とする旨の協約または口頭による合意ないし慣行があると主張するが、日産労組も含めてそのような事実は全く存在しない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 本件「応援」命令の不当労働行為性について

#### ① 同意「協約」ないし「慣行」の存否について

(ア) 申立人らは、「応援」の場合、申立人支部および組合員本人の同意を必要とする旨の協約が存在すると主張する。しかしながら、申立人らが「応援」に関する協約と称している前記認定（第1、3(2)の「覚書」なるものは、単に当時における「応援」を含む配転問題を收拾するにあたっての労使の個別的な合意書にすぎず、しかも同「覚書」には「応援」という文言が2か所（第2項と第3項）に見られるものの、当時の「応援」も含め爾後「応援」については“同意を必要とする”という趣旨の定めは一切見出しえないのであるから、これをもって「応援」に関する同意を定めた「協約」であるとは到底解しえない（ちなみに、この「覚書」の成立過程において、同意を要するとの口頭による合意が存在したと認めるに足る疎明はない。）。

(イ) また、申立人らは、少なくとも部外「応援」を発令する場合には、申立人支部および組合員本人の同意をうる「慣行」が存在していると主張する。たしかに、前記認定（第1、3(3)②(ウ)(エ)）の申立人支部組合員の「応援」実施状況をみれば、被申立人会社が申立人支部に対し部外「応援」を提案し、交渉の結果、被申立人会社が提案を撤回している事実が認められる。しかしながら、44年の部外（部間）「応援」についてみると（前記認定第1、3(3)②(ウ)、当初の1名については撤回されたが、代替提案の1名は坐り込むなど就労拒否した後、結局命令に従い就労しているのであって、このことは、被申立人会社は申立人支部および組合員本人の同意の有無を問題とすることなく「応援」命令を発令していることを物語るものといわざるをえず、被申立人会社の申立人支部に対する「応援」提案は、申立人支部および組合員本人の同意を必須の条件としてなされるものではなく、単に、「応援」をスムーズに実施するためのプロセスとしての運用と理解される。また、課外「応援」についても、申立人支部への提案がないまま、当該支部組合員は、47年の場合を除いては、いずれも同意の有無等のトラブルもなく「応援」先に就労しているのであって、この47年の2名も命令を拒否した後結局「応援」先に就労していることからすると、組合員本人の同意をえなければ課外「応援」の命令を発令できない取扱いになっているとは考えられない。以上のことを総合勘案すると、申立人らの主張するように、「応援」には、申立人支部および組合員本人の同意をうる「慣行」が存在するとは認めがたい。

なお、申立人らは、被申立人会社は、日産労組との間では「応援」に関して事前に同意をえているともいうが、この点に関し、被申立人会社が、日産労組に対し申立人支部と格別異なる取扱いをしていると認めるに足る疎明はない。従って、日産労組に比し申立人支部を差別取扱いしているとの申立人らの主張も採用できない。

#### ② 業務上の必要性の有無について

前記認定（第1、3(3)①の表）からも明らかなように、本件「応援」が問題となっ

た55年は、それ以前の4、5年間と比較して格段と「応援」実施人員が増えていることからして、村山工場製造部門において大規模な「応援」体制が必要であったことが認められる。A1の「応援」に限ってみても、前期認定の事実（第1、4(2)①）からすれば、その必要性が十分に窺われる。よって、本件「応援」命令の業務上の必要性がないとの申立人らの主張は採用できない。

従って、本件「応援」命令の発令行為は不当労働行為には該当しないというべきである。

(2) 本件A1に対する出勤停止処分等の不当労働行為性について

① A1は「応援」命令の受諾を留保したにとどまり、これを拒否したのではないとの主張について

前記認定（第1、4(2)①～⑤）の労使交渉の経緯をみた場合、被申立人会社は、申立人支部ならびにA1本人に対して、「応援」の必要性、「応援」計画の人員、各課の「応援」状況、「応援」期間、「応援」先の仕事内容等について、繰り返しかなり詳細な説明をしていることが認められ、この被申立人会社の説明に対し、A1において就業規則に定める正当事由該当事実を主張したと認めるに足る疎明もない。とすればA1が「応援」命令の受諾を留保する理由はなく、頑なに受諾留保を主張することは命令拒否と同視されてもやむをえない。

② 「応援」命令拒否のゆえに処分された事例がないとの主張について

たしかに、前記認定（第1、3(3)②(ア)(イ)(ウ)(iii)）のように、従前申立人支部組合員が「応援」命令を拒否して坐り込みをしたのに処分を受けなかった事例がいくつかみられる。しかしながら、前記認定（第1、3(3)①の表）のとおり、55年度の「応援」の員数は、51年ないし55年当時のそれに比し、著しく規模が大きく、それだけ被申立人会社にとって重大なことであり、従って被申立人会社はそれまでは申立人支部との紛争を避けるため、なるべく申立人支部組合員に「応援」を命ずることを見合わせ、命令拒否があった場合でも処分しなかった事例がいくつかあったが、被申立人会社の業態が逼迫してきた当時としては、申立人支部組合員に対しても積極的に「応援」を求めざるをえなくなった事情にあり、しかも、前記判断のとおり、被申立人会社は申立人支部および組合員本人に対しても「応援」の必要性等について、かなり詳細な説明を繰り返していることが認められる。このような事情を勘案すれば、被申立人会社において、従前「応援」命令拒否を理由に処分等をした事例がなかったとしても、A1の場合には事情が大きく変わっているのであるから、A1が頑なに「応援」命令を拒否したことに対し、被申立人会社が就業規則にもとづき賃金カット、夏季一時金カットおよび出勤停止処分をしたとしても、たやすく不当な措置であるとは断じがたい。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が申立人支部および支部組合員本人の同意をえないで、同組合員に対し「応援」命令を発令した行為ならびに支部組合員A1が「応援」命令を拒否したことを理由になした賃金カット、夏季一時金カットおよび3日間の出勤停止処分はいずれも労働組合法第7条第1号および第3号に該当しない。

よって、同法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和58年10月4日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏