

神奈川、昭59不9、23、昭61.1.22

## 命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合京セラ支部

被申立人 京セラ株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、昭和59年7月27日付でなした申立人組合員に対する岡谷工場への配転命令を撤回し、原職又は原職相当職に復帰させるとともに、同年8月21日から原職又は原職相当職復帰までの間に受けるはずであった賃金に年5分相当額を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A1に対してなした休職期間満了による退職措置を撤回し同人を従業員として取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令受領後速やかに下記の誓約書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に楷書で墨書し、被申立人の本社及び玉川作業所の各正門付近の従業員の見やすい場所に、毀損することなく1週間掲示しなければならない。

## 誓 約 書

この度、当社が、玉川作業所の閉鎖をめぐる諸問題について貴組合と誠実に団体交渉を行わなかったこと及び同作業所の閉鎖を理由として、貴組合の組合員に対して、岡谷工場へ配転を命じたこと、並びに貴組合員のA1氏に対し休職期間満了を理由に退職扱いにしたことは、神奈川県地方労働委員会により不当労働行為と認定されました。よって当社は、ここに深く反省するとともに、今後かかる行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合京セラ支部

執行委員長 A2 殿

京セラ株式会社

代表取締役 B1

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人京セラ株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、川崎市に玉川作業所を、東京都世田谷区に東京中央研究所を、北海道、福島、長野、三重、滋賀、鹿児島に各工場を有し、ファインセラミックスを中心とする電子、医療機器、光学機器及び同部品の製造販売等を業とする従業員約13,000名の企業である。

なお、会社は、昭和57年10月1日にサイバネット工業株式会社（以下「サイバネット工業」という。）を、昭和58年10月1日に株式会社ヤシカをそれぞれ吸収合併している。

(2) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合京セラ支部（以下「組合」という。）は、会社の玉川作業所の従業員23名と東京中央研究所の従業員2名をもって構成されている

労働組合である。

なお、組合は、昭和53年4月11日、サイバネット工業川崎工場の従業員により結成され、当初は総評全国一般神奈川統一労働組合サイバネット工業支部と称していたが、同社が会社に吸収合併されるに伴い、昭和57年12月25日、前記組合名に名称を変更した。

(3) 申立人A 1は、昭和49年4月8日サイバネット工業に入社し、昭和53年10月に川崎工場の閉鎖に伴い、同社玉川作業所へ移動し、昭和57年10月1日に会社がサイバネット工業を吸収合併したことにより、被申立人の従業員たる地位を取得したものであり、1の(2)の組合の従業員である。

(4) 当委員会は、これまでも組合の不当労働行為申立て事件につき、サイバネット工業に対して、次の①から⑦まで、及び会社に対して⑧の命令をそれぞれ発している。

① 昭和53年（不）第20号、第22号及び第23号事件（53.9.22救済）－（川崎工場の閉鎖と玉川作業所への配転問題等）

② 昭和53年（不）第47号、第48号及び54年（不）第2号事件（54.7.27救済）－（組合員に対する就労妨害問題等）

③ 昭和54年（不）第38号事件（55.5.30救済）－（54年冬期一時金差別問題）

④ 昭和54年（不）第14号事件（55.7.22救済）－（休業補償及び施設利用の問題）

⑤ 昭和55年（不）第11号事件（55.10.13救済）－（賃上げ、一時金その他労働条件変更についての団交拒否問題）

⑥ 昭和56年（不）第18号事件（56.1.14救済）－（55年夏期一時金差別問題）

⑦ 昭和56年（不）第6号事件（57.2.1救済）－（55年賃上げ問題）

⑧ 昭和58年（不）第33号事件（59.7.25救済）－（支配介入、団体交渉拒否問題）

なお、上記①の命令については和解成立、⑦の命令は確定し、②ないし⑥の命令は再審査に係属したが、昭和57年11月27日に争議の全面解決を内容とする協定が締結され、取り下げられた。また⑧の命令は再審査に係属中である。

## 2 作業所閉鎖提案

### (1) 閉鎖提案までの経緯

ア 玉川作業所は、昭和53年にサイバネット工業の川崎工場が閉鎖された際に主として遠隔地への配転が困難な従業員のために設置されたもので、当時のB 2社長が将来にわたって閉鎖しないという約束をして組合員の就労を要請していたものである。会社は昭和57年10月1日付で、サイバネット工業を吸収合併したが、これを契機に同年11月27日に会社と組合との間でそれまでの争議の全面解決を内容とする協定が締結され会社は玉川作業所を軌道に乗せるとのことで、12月1日、玉川作業所の所長に、会社の滋賀県蒲生工場セラミック事業部の製造責任者B 3を派遣した。B 3所長は着任後間もなく工場内の整理整頓や班の編成、新たな仕事を入れる段取りなどの準備に着手し、玉川作業所では、昭和58年2月初めごろより、従来のスピーカーの検査・修理・組立などの下請作業的な仕事に替えて、新たにフューエル・コンピューターの製造を開始したが、部品不良や仕事の段取りが悪いことから、生産はスムーズにいかなかった。

イ そのため昭和58年3月ごろより、主力生産をコードレステレフォンの製造に切り替えた。コードレステレフォンは6月以降受注が増え、それまでの月産1,000台程度では

受注に追いつかないため7月になって新たに19名を他工場から派遣したが、この人達の多くは同種作業の未経験者であり、特にヤシカ岡谷工場からの10名のほとんどが管理職や組合役員の経験者であった。なお、これらの者は、組合や組合員に対して中傷的な発言を繰り返し行っていた。コードレステレフォンは8月ごろから軌道に乗り9月には月産3,000台の生産を達成するに至った。しかし11月ごろの廉価な他社製品との競合などのため市場での売れ行きが不振となり、生産を縮小せざるを得なくなった。なおこのコードレステレフォンは、設計・試作等の点で不備があり、生産当初からトラブルが発生し、部品の追加・変更などを含め種々の改造をしなければならなかったという事情があった。

ウ 昭和59年1月ごろからは、コードレステレフォンの生産は急激にダウンした。一方前年の12月ごろから、会社は、玉川作業所を閉鎖する方向を考えていたため、昭和59年1月以降の生産は、線材加工などの内職的な仕事に切り替え、会社は、同年2月23日に、玉川作業所の閉鎖提案を組合に通知するに至った。

## (2) 閉鎖提案の理由

昭和59年2月23日付で会社は組合に対し、玉川作業所を長野県岡谷工場（旧ヤシカの主力工場）に統合する旨の提案をしたが、その大要は次のとおりであった。

ア 玉川作業所に、57年に新たな責任者（B3所長）を派遣し、58年は会社の各部門から約20名の応援の職員を配属するなどして、コードレステレフォンの製造を主軸とする事業を軌道に乗せるべく努力してきたが、業績は思わしくなく、経営が成り立たない状況にあること。

イ 玉川作業所は、借地・借家であるうえ、敷地・建物とも極めて狭隘で、建物が100坪余り（420㎡）しかなく、その規模の拡大、生産のスケールメリットは将来ともに望めない状況にあり、玉川作業所の欠損を他の事業所の利益でいつまでも埋め合わせていくことは許されないこと。

ウ 岡谷工場では、OA機器を中心とする工場の拡張、増員計画が進められているので玉川作業所を岡谷工場に統合するのが最善との結論に達した。

エ 岡谷工場は、約3万坪の敷地と1万坪の近代工場であり、職場環境も快適であること。

## (3) 配置転換に伴う諸条件

会社は、以上の統合理由に基づいて、移動の諸条件を提案しているが、その大要は次のとおりである。

### ア 人員の移動

- (ア) 全員が岡谷工場に移動することを原則とする。
- (イ) 統合に伴う人員整理、退職勧告等は一切行わない。

### イ 労働条件及び福利関係

- (ア) 労働条件は現行どおり
- (イ) 移転による転居の扱いは次のとおり
  - a 赴任休暇を認める
  - b 交通費（家族も含む）、家財到着までの宿泊費、運送費実費、赴任手当の支給
  - c 特別措置として、作業所移転協力金、別居手当、帰省旅費の支給及び転居資金

の特別融資

- (ウ) 社宅及び寮の用意、持家の売却又は賃貸のあっせん
- (エ) 通学子弟について通学補助等の特別措置
- (オ) 病休、休職中の者の取扱いは実状に即して配慮する。
- (カ) 移転者の家族の就職のあっせん
- (キ) 退職する場合の退職特別加算金の支給
- (ク) 組合事務所を岡谷工場に設置する。

### 3 団体交渉及び労使関係

#### (1) 第1回～第6回団体交渉

ア 昭和59年2月23日に、前記2の(2)及び(3)の会社提案についての第1回団体交渉が行われ、会社は、本件閉鎖提案に関し、①昨年末から検討し今年の1月12日決定した。②期日は3月末とした。③工場の貸主には解約したい旨を伝えてある。④移動は玉川作業所の全員を対象とする。⑤いったん全員が東京中央研究所へ移転する旨の説明をした。これに対し組合は、反対の意志を表明し、一応提案内容の検討はする旨伝えた。

イ 3月3日の第2回団体交渉の席上、組合はかつて川崎工場閉鎖の際遠隔地への転勤が不可能な組合員の就労の場として玉川作業所ができた経緯からも、この時期に閉鎖するのは納得できないとして、会社提案はのめない旨を伝えるとともに、①なぜこの時期に岡谷への統合なのかを説明せよ。②玉川作業所の拡充又は近隣への新工場の設立を検討せよ。③不採算の根拠となる資料の提出。④玉川作業所の全社における位置づけを説明せよとの要求をした。

これに対して会社は、①経営判断による閉鎖であり、岡谷ではOA機器製造を開始している。②スケールメリットがない。③経営資料については口頭で説明する。④とにかく製品を流そうとしたのだ、との回答又は意見を表明した。

ウ 3月15日の第3回団体交渉で、会社は組合の質問に対して①工場別の独立採算性である。②玉川作業所における研究開発、営業、製造経費は、玉川作業所の負担である。③女性組合員の配転については個々に説得する。④玉川作業所の設立経緯については知らない。⑤文書による資料は提出できない旨の回答をするとともに、川崎事業所の組合員2人の東京中央研究所への配置転換を提案した。

エ 3月23日付で、組合は会社に対して神奈川県地方労働組合評議会、全川崎労働組合協議会、全国一般神奈川地方連合及び全国一般神奈川地方連合京セラ支部の4団体名による申入書を提出した。その大要は次のとおりである。

(ア) 会社の提案は、事実上組合員全員の解雇提案であり、これを受け入れるわけにはいかないこと。

(イ) 6年前、サイバネット工業川崎工場閉鎖を契機に労働組合を結成し、現在の玉川作業所に落ちついて以来、組合つぶしをねらいとした種々の会社の攻撃に抗して闘いを続けてきたが、サイバネット工業が会社に吸収合併されたのを機に、57年11月争議の全面解決に至ったこと。

(ウ) これで玉川作業所で安心して働けると思っていたが、新しく赴任したB3所長は昨年からの組合員の分断、組合の弱体化を図り、労働条件の変更問題についてはかたくなに団交拒否の態度をとり続け、不当労働行為を繰り返していること。

(エ) 組合員の大半が中高年の女性で、主婦である組織実態から（男10名、女13名（うち主婦9名））今回の会社提案は明らかに組合を壊滅させる全員の首切り提案であり絶対に受け入れられないこと。

(オ) 会社は創立25周年をむかえ、無借金経営、内部留保1,000億円以上で株価も1万円台と好況であり、会社側の「採算がとれても、とれなくても経営判断で閉鎖する」という発言にみられるように、玉川作業所の閉鎖の客観的合理性は皆無であること。

(カ) 以上のことから次のとおり申入れする。

a 提案を白紙撤回すること。

b 事前協議約款を遵守し、強行閉鎖しないこと。

c 玉川作業所において今後も雇用の確保と組合の権利を保障すること。

オ 3月27日の第4回団体交渉において、組合は、川崎事業所の2人の東京中央研究所への配転に合意した。また閉鎖問題については平行線で組合は「3月末」に限定せず十分協議を尽くすよう申し入れた。

会社は、組合の要求する資料のうち、全社の半期ごとの決算書の提出を了承し、退職金制度について詳細に説明した。

カ 4月3日の第5回団体交渉において、組合は①玉川作業所の生産計画②不採算の要因—特にメイン製品であるコードレステレフォンの失敗の状況について説明を求めたが会社は①資料は社外秘なので出せない。②コードレステレフォンは市場競争に負けた。組合員がB3所長体制に協力しなかったからだ。③閉鎖提案は決定的であり、協議によって変更する可能性はないと言明し、④個別に岡谷へ行けるのか、行けないのか協議するよう提案した。また組合の「玉川作業所の規模でできる製品の開発を含めて京セラ多角経営の中で再度位置づけてはどうか」との提案に対しては「考えられない」と一蹴した。

キ 4月9日の第6回団体交渉で、会社は、①資料は出せない。②閉鎖の根拠については、不採算であり、玉川作業所は借地、借家であり狭く、技術力も将来性もない。③移動に関する組合員個々の状況を文書で出してもらいたいし、会社はその調査しても不当労になるとは思わない、と言明し、組合が「岡谷配転ではなく、前提となる閉鎖問題について論議しよう」とするのに対し、会社は、「行けるのか行けないのかを話そう」との平行線に終始した。

(2) 器具の片付け及び第7回～第8回団体交渉

ア 4月12日、会社は、玉川作業所の測定器や工具類の片付けを始めた。組合は17日このことに対して抗議・申入書を提出するとともに、閉鎖問題を団交議題とするよう申し入れた。

イ 4月18日の第7回団体交渉において、組合が測定器や工具の片付けに対し抗議をしたのに対し、会社は①工具類は元に返すが、設備や測定器は当面の仕事に不必要だから原状回復はしない。②閉鎖するからまとまった仕事は入れない。③生産計画は立てていない。と回答するとともに、組合が「争議解決後わずか1年で閉鎖は納得できない」とするのに対して、会社は、「1年やってももうからないからだ」と回答するなど依然として平行線であった。

ウ 4月21日、東京都世田谷区用賀に新設された会社の東京中央研究所の開所式で組合

員及び支援団体の組合員が構内進入をはかり、会社の従業員ともみ合い、ドアを破損する事件があった。

エ 4月23日、第8回団体交渉で、会社は、一部資料を提出して玉川作業所の経営状況を説明したが、明細書類の提出は拒否し、組合の2月以降は線材加工など内職的な仕事ばかりであって、測定器や設備の一部を片づけたのは既成事実づくりだから元に戻すようにとの申入れに対してもこれを拒否した。

オ 4月28日、組合は、会社がシールドルーム内のローラーを取りはずし、測定器を1箇所に集約したことや組合員のみを時間管理（時間当りの加工数を管理する）の対象としていること及び4月30日付で組合員の個人面接を行う旨の発言や資料提出の拒否に対する抗議をした。これに対し会社は、5月1日付で時間管理は工程管理のため必要であること、資料は社外厳秘であり決算状況はすでに説明済みであり、質問があれば、団体交渉の席上説明する旨の回答をした。

(3) 玉川作業所での抗議行動・乱入事件

ア 5月1日、組合員及び支援団体の組合員約200名が玉川作業所において会社に対する抗議行動をし、その際作業所内へ入ろうとしてそれを阻止しようとした会社の従業員と衝突する事件が発生した。

イ 5月2日、会社は、5月1日に組合が行った玉川作業所での抗議行動及び暴力で作業所へ乱入したことに対する抗議を行い、以後団体交渉は双方9名とする、傍聴者は認めない。交渉時間は2時間とする旨の申入れを行った。これに対して組合は、5月7日付で、抗議行動等は閉鎖提案に対して行われたのものであるとし、会社の団体交渉での一方的な人数制限に対して抗議をした。

(4) 第9回団体交渉、自宅待機及び逮捕事件

ア 5月16日、第9回団体交渉において、会社は、提出済資料の中で、玉川作業所の諸経費の一部について訂正し、重ねて配置転換の応諾を求めたが、組合はさらに細かい資料を要求し、再開後わずか1年で閉鎖するのは、会社側の経営能力の問題であり、配置転換はあくまで撤回するよう要求した。

イ 5月25日、組合は、決算資料のうち特に諸経費に不明確な点や間違いがあるので正確な資料を提出すること、玉川作業所の経営上の位置づけの説明がないことに対して抗議・申入れを行った。

ウ 6月4日に、B3所長が5月31日に従業員全員に対して「仕事がないから6月1日は自宅待機とする」との通告をしたことに対して、組合は事前協議約款違反である旨の抗議を行った。

エ 6月13日早朝、本部（総評全国一般神奈川地方連合）書記長を含む6名が中原警察署に逮捕された。逮捕令状によれば、「5月1日の京セラ玉川工場閉鎖反対集会における傷害、建造物侵入」の罪となっていた。組合は同日付で、暴行・傷害を負わせたのは、会社の職制の方であり、この事件は「全くのでっちあげ」であり、謝罪を要求する旨の抗議を行った。

(5) 第10回、第11回団体交渉

ア 6月22日、第10回団体交渉で、組合は、支援共闘会議の結成と、これに伴い、閉鎖配転問題は以後共闘会議が中心に解決に当たる旨を会社に伝えるとともに、6月13日

の逮捕についての抗議を行った。会社は、時間当たりの実績表と損益計算書を提出するとともに、配転手当の増額や家族の就職あっせんを行う旨を提案した。

イ 7月5日、第11回団体交渉で、組合が6月13日の逮捕について抗議し、いきさつを明らかにするようせまったところ、会社はB3所長が警察の事情聴取に応じたことを明らかにした。また同日組合は、6月22日の団体交渉で、会社が提出した資料ではまだ不十分であるとして明細資料を要求した。

ウ 7月10日、会社は、組合からの資料要求に対して①玉川作業所の月次損益計算書は既に提出済みであり、他の事業所のものは企業秘密に属するもので提出はできないとして、玉川作業所の時間当たり基礎資料としての勘定科目明細書を提出し、②製品原価計算資料はぼう大で、企業秘密でもあり提出はできないとして、コードレステレフォンの原価計算資料及び玉川作業所の固定資産の明細を提出した。

#### (6) 第12回団体交渉

ア 7月18日第12回団体交渉において組合は会社に大要次のような申し入れを行った。11回の団体交渉を重ねてきたが、会社は以下のとおり合理的、客観的根拠等のない一方的な統合＝閉鎖を押しつけたものであり、不誠実団交である。

① 玉川作業所は、旧川崎事業所の一生産部門として位置づけられていたにもかかわらず、「過去のことは知らない」と主張し、岡谷工場への統合提案の際にも現在に至るもその経緯について合理的な説明もないまま不誠実な態度をとり続けている。

② 昭和57年11月の争議の全面解決に至るまでの長期間サイバネット工業は組合つぶしをねらいとして玉川作業所の操業を停止していたこともあって、再開後直ちに営業利益を期待できないものであり、まして経営方針に基づいた生産計画はなかったというごとく会社の経営努力にも疑念が生ずるし、無計画操業による生産高のバラツキは採算悪化をもたらした。これは経営側の責任である。

③ 月次別決算報告の内容も説明できず、数字も信用できない。

④ 高齢者、管理職、高資格者など電子機器の単純組立作業の未経験者を多数派遣したことが、人件費増大による経費圧迫をもたらした。

⑤ 不採算の最大要因を「メイン製品のコードレステレフォンの失敗」としているため、組合が「玉川作業所の規模でできる製品の開発を含め、長期見通しに立った製品選択の再考」を促したにもかかわらず「考えられない」と一蹴し、提案の変更の余地なしという態度を繰り返している。

⑥ 6月22日の第10回団体交渉でようやく一部資料を提出したが、この信憑性も薄い、従ってさらに詳細な資料の提出を求める。

⑦ これまでの団体交渉で組合は、玉川作業所閉鎖そのものについて協議するよう申し入れるとともに、玉川作業所の拡張や近隣での新工場設置等の提案を行ってきたが、会社は「玉川作業所閉鎖は決定であり、協議によって変更する可能性はない」と断定し、協議約款違反を露骨に表明してきた。現在資料の一部提出等によってようやく実質的な団体交渉の出発点に至ったものであり、今後事前協議約款に基づいて統合＝閉鎖の是非をめぐって誠実に協議を尽くされるよう申し入れる。

なお、他工場からの応援者は、財政逼迫を強めるだけであり、早急に解除すべきでないか。また2月以降は「仕事がない」と称して線材加工の内職の仕事のみを受

注し、測定器やコンベア、機械等を原状に戻していないが、これらは閉鎖を既成事実化するものではないかとの不信を強めるものであり、今後の協議を円滑に進めるためにも適正な仕事の受注と機械等の原状配置を行うよう申し入れる。

イ これに対して会社は後日見解を出すとの回答をした。

#### 4 作業所閉鎖、配置転換命令

##### (1) 会社の見解表明

7月27日会社は7月18日の組合の申入れに対して、大要次のとおりの見解を表明した。

- ① 作業所統合問題に関して、提案以来12回の団体交渉を開催し、最大限の優遇措置を講じる条件の提示や、でき得るかぎりの資料を提出するなど、会社としては最大限の努力はしたし、誠実に協議もしてきた。しかし組合は、いたずらに団体交渉の引き延ばしをはかるばかりで、会社の提案を真剣に検討しようともせず、実質的に協議を回避する態度に終始して今日に至ったことは残念である。
- ② 配置転換については、最大限に優遇する提案をした。
- ③ 玉川作業所の採算問題については具体的に数字をあげて説明し、またその理由も説明した。
- ④ 応援者の配置は、経費も増大したが、増産も果たしている。
- ⑤ 玉川作業所の技術レベルの現状、設備、場所的制約から適当な製品が考えられないため、岡谷工場への統合の提案をしたものである。
- ⑥ 協議に必要な数字、資料はすべて提供済みである。
- ⑦ 玉川作業所の拡張の是非については十分説明済みであり、到底不可能である。
- ⑧ 組合の主張は、一方的で不誠実であり、会社の最終提案に対し拒否回答をしたことは誠に遺憾である。今後とも理解を得るための最大限の努力をすることにはやぶさかではないが、組合のこれまでの対応をみるとはやそれも不可能と判断せざるを得ないので、本件に関する協議を打ち切り、次のとおり通告する。
  - (ア) 玉川作業所従業員は、昭和59年7月27日をもって長野県岡谷工場に転勤する。貴組合員は同年8月20日までに移動を完了し、8月21日より同工場に就労するものとする。
  - (イ) 前項に伴い玉川作業所は、昭和59年7月27日満了をもって廃止する。
  - (ウ) 貴組合員の移動に伴う諸条件は、昭和59年2月23日並びに同年6月22日付会社提案どおり取り扱う。
  - (エ) 着任後の労働条件は現行どおりとする。
  - (オ) 長野県岡谷工場内に準備した組合事務所は、昭和59年7月30日より使用可能であることを付加する。

##### (2) 配置転換命令

会社は、同日付で従業員個人あてに大要次のとおりの通知をした。

会社は2月23日に、玉川作業所を岡谷工場へ統合する提案をし、その後12回の団体交渉を行い、組合の理解と協力をお願いしてまいりましたが、白紙撤回を主張されるのみで具体的対策も出されず、5月1日には暴力傷害事件まで引き起こし、遂に会社の最終提案を7月18日に正式に拒否するに至りました。会社は止むなく組合の了解を得ることを断念し、同封辞令のごとく貴台の転勤を発令いたします。準備をお願いします。

- ① 長野県岡谷工場出社日  
昭和59年8月21日午前8時20分までにご出社下さい。
- ② 転勤のための特別休暇の付与  
7月30日より8月20日迄の間は転勤準備のための特別休暇としますので出勤は不要です。
- ③ 相談窓口（略）
- ④ 寮・社宅の必要な方は同封の申込書で下記に郵送でお申し込み下さい。
- ⑤ 21日当日は、午前8時20分より説明会を予定しており、12時より歓迎昼食会がありますので昼食のご用意は不要です。
- ⑥ 尚、玉川作業所は、昭和59年7月27日満了をもって廃止し、すでに賃貸借契約は解除され、家主に引渡し済みですので同作業所に立ち入らぬ様、予めご注意申し上げます。

追伸

なお、今回の統合、転勤に際し、下記の優遇措置を実施いたします。

記

	対 象 者	会 社 規 定	今回の優遇措置
1 赴任手当	単 身	50,000円	100,000円
	家 族 帯 同	200,000円	400,000円
2 作業所移転 協力金	単 身	0円	400,000円
	家 族 帯 同	0円	400,000円 (移転する家族 1名につき 100,000円)
3 無利息特別 融資金 (1年後より 返済開始)	単 身	0円	300,000円
	家 族 帯 同	0円	500,000円
4 別居手当	別居家族の ある場合	0円	毎月30,000円 (但し1年間のみ)
5 帰省旅費	同 上	0円	毎月1回実費 (但し1年間のみ)
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社宅、寮は完備してあります。</li> <li>・持家の売却又は賃貸の斡旋をいたします。</li> <li>・通学子弟について援助します。 (通学補助、転校、転園費用、入学金の負担等)</li> <li>・家族の就職斡旋</li> </ul>		

注：万一、止むをえず、転勤出来ず、京セラを退職される方については会社都合による退職の取扱いとし、更に、次の特別加算金を支給します。

勤続年数10年未満……………基準内賃金の3ヶ月分

(3) 作業所閉鎖

ア 会社は上記の通知に基づき、7月27日付で玉川作業所を閉鎖した。

なお以後同作業所は組合の管理下にある。また会社は、組合員に対しては、8月21日以後（11月分のみは支払い）不労とみなして賃金を支払っていない。

イ 7月30日、組合は、7月28日早朝の会社の玉川作業所閉鎖は全くの違法行為であると次のとおり抗議をした。

会社が団体交渉を約束しながら閉鎖し、賃貸借契約の解約をしたことは一方的な団体交渉の打切りであり、しかも個人あてに配転辞令を内容とする文書を郵送したことは、労使間の確認の裏切り行為である。従って玉川作業所の原状回復をはかるとともに配転命令を撤回し、団体交渉の開始を求める。

これに対し会社は8月9日付で、玉川作業所閉鎖については、7月27日付の見解のとおりであり理解と協力をお願いする。組合員の労働条件につき、具体的な要求があれば交渉することはやぶさかではないとする回答をした。

5 その後の状況

組合は、8月に横浜地方裁判所川崎支部に対して、配置転換効力停止の仮処分を申請し11月1日に同地裁の審尋が行われ、その勧告に基づく団体交渉が11月22日から12月12日までの間に4回にわたり行われた。この団体交渉では玉川作業所の閉鎖に関する採算性の問題が検討されたが、組合は会社の経営関係資料の提出が不十分であり、しかも誤りが多くて信憑性も薄いとして、さらに正確・詳細な資料の提出と納得のいく説明を求めたのに対して、会社は、経営内容については十分に説明済みであり、むしろ当初約束していた組合員の配置転換に伴う個別事情に関する資料の提出を組合に要求するなどのことがあり平行線のまま打ち切りとなった。

6 A1の休職期間満了に伴う退職について

(1) A1は、昭和58年6月14日、東邦医大皮膚科で、全身性エリテマトーデス（別名膠原病）との診断を受けて通院治療をしていたが、同年12月20日から欠勤することとなり、昭和59年1月9日から2月20日までの間入院し、その後通院治療を続けていた。

(2) 会社は、昭和59年2月21日付で、2月20日からA1を休職とする旨通知をした。これに対し組合は4月17日会社はA1に対して就業規則上の休職期限切れの自然退職を示唆しているが、組合員の退職は、事前協議約款の対象事項なので休職期間を継続されるようにとの申し入れを行った。

4月19日会社は、「お知らせ」として、A1あてに休職期間満了日は6月19日である旨の通知をした。

(3) 6月11日会社が東邦医大のC1医師に電話でA1の病状を問い合わせをしたところ「本人が、不眠や身体がだるいということを訴えており薬もかなり投与している。病気そのものが難病のため完治するまでは長期間かかる」という回答であった。

6月15日A1が半日勤務可能との6月14日付の同医大C2医師の診断書を示して出勤したが、会社は、勤務が無理な状態にあるとしてこれを認めず、翌16日付で病人を働かせることはできないし、半日かつ軽作業という不完全な勤務の提供を受領することはできないとする通知をし、これに対し組合は6月18日付で勤務は可能であるとして、会社

の文書の撤回を求めた。会社は6月16日に病院長あてに文書により病状の照会をしたが、病院として文書は出せないということであった。会社は、6月20日に休職期間満了は6月19日であり、6月20日には退職となる旨を本人に口頭で通告した。

- (4) 6月21日の団体交渉において双方の見解がくい違っていたため、6月22日に組合は、京セラ労働組合員並みの休職期間（勤続3年以上10年未満の者は、休職期間が1年6か月、勤続10年以上の者は、休職期間が2年）の適用とA1の退職問題を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、この問題が団体交渉で解決するまでの間、A1の就労を見合わせる旨の通知をした。これに対して会社は、6月25日に6月19日の休職期間満了をもって自然退職となっているため団体交渉にはなじまないと思料するとの通知をした。
- (5) 玉川作業所の従業員に適用される就業規則は、組合員に対してはサイバネット工業玉川作業所の就業規則が、吸収合併後もそのまま適用されていたのに対し、その他の従業員に対しては京セラの就業規則が適用されるという二本立ての状況にあった。これは昭和57年11月30日から数次に及ぶ団体交渉において、会社は、京セラの就業規則を一括受諾するようとの意向を示したのに対し、組合は、公私傷病についての補償など労働条件が向上する部分も含むものの、労働時間の増加など労働条件の低下する面も大きいとして、一括受諾はできないとする見解を示して、個別労働条件の改善についての要求をしていく意向を表明したところ、会社はあくまでも一括受諾を主張して実質的な団体交渉に応じなかったことによるものである。
- (6) 職員の退職に関しては、昭和53年10月に肝臓障害で欠勤となり、昭和59年に死亡するまでの約6年間休職扱いとされたC3（非組合員、後に京セラ労組に加入）及び昭和55年4月に背椎椎間軟骨症で欠勤となり、6月に頸肩腕障害、腰痛症のため休職となり、8月に2か月間の休職期間が満了となったとして退職の扱いとなったC4（関東単一労組員、本件は当地労委で救済命令）の例がある。
- (7) 玉川作業所の就業規則中、本件に関係がある規定は、次のとおりである。

#### 第18条 休 職

社員が次の各号の一に該当するときは休職とする。但し、特別の事情を認めた場合は例外の取扱いとすることがある。

- 1 業務外の傷病による欠勤が2カ月を経過しても治癒しないとき及び休職の必要ありと認めた時
- 2 及び3（略）

#### 第19条 休職期間

休職期間は次のとおりとする。

- 1 前条1、2の場合は2カ月以上6カ月の間で決定する。但し勤続満1年未満の者は2カ月以内とし、休職期間満了の日をもって自然退職とする。
- 2 前条3の場合はその期間
- 3 前各号の期間中の賃金は支給しない。
- 4 休職期間は勤続年数に加算しない。
- 5 会社は事情により休職期間を延長することがある。

#### 第20条 復 帰

休職期間が満了した時はただちに復職させる。

2) 傷病による休職者が復職する場合は医師の診断書を必要とする。

3) 復職した場合の待遇に関しては休職前を基準として決める。

#### 第21条 一般退職

社員が次の各号の一に該当するに至ったときは、その日を退職の日として社員の身分を失う。

1 ないし 3 (略)

4 休職期間が満了しても復職の望みなしと認められたとき。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 作業所閉鎖に伴う配転について

組合は、玉川作業所閉鎖に伴う組合員の配転につき、会社が、昭和53年の川崎工場の閉鎖の際に将来閉鎖しないとの社長の約束に反し、採算性の見込みがあるにもかかわらず、経営努力もせず短期間でこれを閉鎖して、誠実な団体交渉も行わないままに、これを理由に組合員に遠隔地への配転を命じたのは、専ら組合を嫌悪し、これを壊滅させるために行ったもので不当労働行為であると主張するのに対し、会社は、同作業所の1年間の実績から不採算が明らかになり、かつスケールメリットも将来性もないので閉鎖したものであって、配転はそれによるやむを得ない措置であったと主張するので、以下順次判断する。

#### (1) 作業所閉鎖提案について

##### ア 背景事情

組合は、玉川作業所は、昭和53年にサイバネット工業の川崎工場が閉鎖された際に組合員らの職場を確保するために作られたものであり、今回の会社提案は、同作業所を閉鎖しないという当時の社長の約束に反するものである。会社はサイバネット工業への資本参加及び昭和57年10月の吸収合併を通じて、組合敵視政策を進め、特に12月には、B3所長等を派遣して組合の分断、弱体化を図り、労働条件の変更についても団交を拒否しているなどの背景事情があると主張する。これに対して会社は、同作業所は川崎工場の売却に伴い、雇用希望者の受皿として、サイバネット工業が独自の判断で開設したものであって、永久に閉鎖しないという約束はないし、また当時とは次元を異にしており、会社の行動を拘束するものではない。B3所長らを派遣して軌道に乗せるよう努力したが、うまくいかなかったため、これは組合員の非協力にもよる。組合の要求は自己に有利な部分だけを会社に認めさせようとする不当なものであると主張する。

前記第1の2の(1)のアで認定したとおり、玉川作業所は、昭和53年に川崎工場が閉鎖されるに当たって主として遠隔地への配転が困難であった従業員のために設置されたものであり、当時のサイバネット工業のB2社長が将来にわたって閉鎖しないことを約束して組合員の就労を要請した事実が認められる。従って、会社はこれらの過去の経緯を十分に尊重して経営に当たるべきことは当然であり、「会社の行動を拘束するものではない」との会社の主張は採用し難い。

##### イ 採算性

組合は、主要製品であるコードレステレフォンの失敗の原因は、設計・試作段階の問題や売行き不振など会社側の責任によるものである。また19名の応援者も管理職経験者や高齢者が多く、かえって経費の増大をもたらした。会社の経営資料は不十分で

間違いが多く、「不採算」の根拠は不明確で、むしろ適切な人事管理と適正な経費負担等による試算を行えば、利益を生じるはずである。

これに対して会社は、コードレステレフォンの失敗は多分に偶発的なものであり、会社は努力したが技術水準が低かったことも影響した。労使紛争により新規募集が困難なため、ベテランを派遣したもので、応援者は増産も果たした。赤字は明白であり、不採算が閉鎖の大きな理由であると主張する。

会社は、昭和57年11月にそれまでの労働争議の全面解決のための労使協定の締結を機に、同年12月に玉川作業所に対しB3所長らを派遣し、フューエル・コンピューターやコードレステレフォンの製造を開始した。しかし前記第1の2の(1)で認定したとおり、昭和58年2月に組立作業が行われたフューエル・コンピューターは、部品不良や仕事の段取りが悪く、生産はスムーズにいかなかった。特に主力製品であるコードレステレフォンは設計・試作等の点で不備があり、生産の当初からトラブルが続発し部品の追加・変更などを含め種々の改造を必要とする状況であった。しかしながらこれらのトラブルは主として設計・検査部門においてであり、製造の組立現場である玉川作業所にその責任を帰すべきものとはいえない。また同年7月に増産のための応援として派遣された19名の者の多くは、この種の作業の未経験者であり、特に株式会社ヤシカ岡谷工場から派遣された10名は、ほとんどが管理職であって、単純組立作業という玉川作業所の作業内容からみた場合、人件費も高く、むしろ経費の増大の一因であったことが認められる。

会社の提出した経営資料は、組合が主張するように何度も訂正されているうえに、それについての説明も十分なされておらず、工程上のトラブル等の諸経費も含め、玉川作業所で本来負担するには過重と思われるものもあるが、一応双方の主張を検討すれば、次表1及び2のごとくである。

表1

○会社資料による月別損益表

	損	益	時間当たり採算
	千円		円
昭和58年 1月	△12,355		△ 554
2月	△ 68		2,563
3月	△ 128		△ 266
4月	△ 6,373		2,267
5月	△11,414		△ 503
6月	△ 1,984		1,443
7月	△ 2,734		804
8月	△11,448		307
9月	770		2,300
10月	7,993		1,750
11月	6,980		2,089
12月	△10,943		1,594
昭和59年 1月	△ 5,873		790

2月	△12,540	1,128
3月	△32,787	△ 746
4月	△12,289	408
5月	△21,708	△ 511

会社は、上表につき、損益計算よりも、時間当たり採算実績を重視すべきだとして「この間の平均1時間当たりの総労務費が約2,100円であるから上記の時間当たり採算実績と比較すると、昭和58年2月、4月、9月を除いては、毎月労務費の付加価値すら得られなかった」と主張している。

表2 ○組合の主張する採算試算表

	58/6	7	8	9	10	11	12	計
製品売上高	42,035	49,960	55,846	86,825	71,712	73,206	56,817	436,411
雑収入					90	62	391	543
製造原価	(42,538)	(50,554)	(59,286)	(71,167)	(62,880)	(57,677)	(50,536)	(394,683)
買入材料費	22,316	25,019	28,690	42,399	35,436	34,557	25,824	214,241
社内買加工費	9,484	13,421	13,246	10,039	3,112	1,006	2,741	53,049
外注費		165	92	1,128	6,838	4,842	3,328	16,393
消耗品費	67	19	97	172	28	31	48	462
金型消耗工具費	57	36	251	204	468	82	109	1,207
給料(増加前玉川作業所従業員)	6,065	6,985	6,440	6,469	6,490	6,412	6,187	45,048
賞与引当(〃)	2,240	2,100	2,240	2,240	2,304	2,304	2,304	15,732
法定福利費(〃)	546	705	588	588	538	587	694	4,296
年金掛金(〃)						282	361	643
福利厚生費(〃)	144	160	408	616	457	453	523	2,761
給料(増加作業員)			4,033	3,944	3,764	3,621	3,621	18,983
賞与引当(〃)							1,454	1,454
法定福利費(〃)			428	419	400	384	384	2,015
福利厚生費(〃)			136	133	127	122	122	640
雑給(社内振替労務費)	235	72	190	160	47	261	38	1,003
修繕費		85	42		115	37	148	427
電力光熱水費	173	197	209	283	254	193	184	1,493
減価償却費	341	343	342	360	360	360	357	2,463
荷造運賃	59	68	101	37	117	92	320	794
旅費交通費	61	218	383	380	373	367	360	2,142
通証信費	149	98	117	147	128	107	76	822
保証サ一ビス費		200	633	902	722	760	585	3,802
貸借料	530	530	554	530	530	530	530	3,734
事務・図書・研究費	23	18	33	17	29	17	20	157
公租公課		20			8		45	73
保諸險雜料		19			149	98	36	302
諸費	93	76	33		36	172	137	541
売上総利益	△ 548	△ 594	△3,440	15,658	8,922	15,591	6,682	42,271
他部門振替	(1,573)	(1,656)	(2,026)	(4,205)	(3,991)	(4,294)	(3,138)	(20,883)
内部技術料	420	500	558	868	717	731	568	4,362
営業経費	1,153	1,156	1,468	3,337	3,274	3,563	2,570	16,521
当期利益	△2,121	△ 2,250	△5,466	11,453	4,931	11,297	3,544	21,388

組合は、左表について「玉川作業所で雇用している労働者と同一条件で不足労働力を補うなど合理的な人件費と、経費の負担による損益を計算した場合、この期間の純利益は、2,100万円以上と想定され、しかもこれは控え目な数字であると主張している。

これらの表によるデータからみると、両者の主張には極端な開きがあるが、組合は、この試算表を基に「玉川作業所が立上り期間（作業所内の諸設備を整備し、新製品の製造を軌道に乗せるための諸準備期間）を経たうえで、量産体制に入った時期を58年

6月と措定して（現実には、8月ごろであるが念のためその2か月前をとった）合理的な人事管理と経費負担を行った場合には、十分な黒字経営となりえた」と主張している。

会社の資料によると大幅な赤字があるが、この中には「立ち上り期間」が含まれ、さらに59年1月からはコードレステレフォンの生産が急激に低下し、ついに製造を中止し、線材加工等の内職的な仕事に切り替えた時期でもありながら、その一方で依然として19名の応援者の人件費の高額な諸経費を負担していたものであるから、玉川作業所の適正な経営状況をみるには必ずも適当な時期とはいえない。組合の主張するよう58年6月～12月の間に2,100万円を超える利益があったと即断することはできないにしても、会社が主張するように大幅な赤字があり、それが万やむを得ないものであったとは認められず、むしろ会社は、同作業所に対して新たな資本投下、新技術の導入、技術者の派遣を行うなど採算ベースに乗せるために真剣に努力すべきであったと思われるのに、それをしなかったものといわざるを得ない。

#### ウ スケールメリット及び閉鎖決定の期間

会社は、玉川作業所の建物は100坪余りという狭隘さで工場の増設や設備の拡充も不可能でありスケールメリットが期待できない。1年間やってみて赤字であり、不採算であったことが閉鎖決定の大きな理由であると主張する。

玉川作業所は狭隘であり、スケールメリットも余りないことは会社の主張するとおりであろう。しかし、これらの条件は合併前から分かっていたことであり、57年11月の協定もあることであるから会社はこれらの経緯を尊重して経営に当たるべきであった。また吸収合併後、会社が玉川作業所の経営を始めたのは57年12月であるが、その後工場内の整備等に着手し、主製品のコードレステレフォンの製造を開始したのは58年3月で、その生産が軌道に乗ったのは8月以降であり、その後わずか7か月で閉鎖の方針を決定しているのであって、一工場の実績と将来展望をみるには余りにも短い期間であったといわねばならない。

#### エ 経営努力

会社は、将来の見通しがいいことが閉鎖の最大理由である。作業所は狭隘で技術力も低いから代替製品は考えられないし、組合の対案もない。赤字をいつまでも他の事業所の利益で補填することは許されないし、株主への責任もあり、閉鎖は営業の自由の範囲であると主張する。

しかしながら、営業の自由といえども無制限ではなく、とりわけ事業所の閉鎖に当たっては、従業員の生活に十分配慮すべきで、軽々になすべきことではない。一時的な不採算が見込まれたとしても、これに対応する十分な経営努力を重ねて万やむを得ない場合のみ閉鎖は許されるべきものである。会社は、閉鎖の根拠については採算がとれないとし、また玉川作業所の物的条件から代替製品は初めから不可能なものと断定し、その再建策について十分に検討した形跡は認められず、会社の経営努力は極めて疑わしいといわねばならない。

#### オ 配転提案

組合は、会社が組合員の大半が中高年の女性で主婦であり、配転に応じられない事情があることを知りながら、通勤可能な中央研究所ではなく、遠隔地である長野県岡

谷工場への配転を提案したことは、事実上の解雇提案であり、それを強行しようとしたことは組合員の分断、組合の壊滅を企図した不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、配転は通常行われていることでもあり、ほとんど全員が配転に応じられないとする組合の主張は一方的である。また東京中央研究所は研究部門であり組合員を受け入れる余地はない。配転に当たっては家族の就労あっせんや各種の優遇措置も用意しており、万一退職する人には退職金の上乗せもするし、個々の条件については協議にも応じる。組合事務所も用意したし、全員が岡谷へ移るのだから組織の分断は考えられないと主張する。

「組合員の大半が中高年の女性で主婦である」との組合の主張は直ちに認め難いとしても、配転先として予定された長野県岡谷工場は、申立人らの現在の居住地から通勤することは不可能であり、また居住地の移転や生活基盤の変化など種々の困難が伴うことが予想され、会社の主張する優遇措置をもってしても容易には応じられないものであろう。また会社において通常配転が行われる職種と異なり、申立人らのように単純組立作業を中心とする職種の従業員にとっては、遠隔地への配転は通常予定されないことであり、特に主婦にとって夫や子供などの家族と別居してまで勤務地を移すことはまず考えられないのであって、たとえ会社が新居住地で家族（特に夫）の就職のあっせんをするといっても、容易に配転に応じられるものではなく、組合員が現在の職場での就労を強く希望することは無理からぬものと思われる。従って、会社の本件配転提案は事実上の退職勧告に等しい措置といわねばならない。

## (2) 配転をめぐる団体交渉について

組合は、団体交渉は12回にわたり行われたが、組合が閉鎖又は再開の是非の検討を求めたにもかかわらず、会社は、閉鎖提案を撤回する意志は最初からなく、閉鎖は既成事実とし、それを前提として配転の是非の協議をしようとする姿勢であった。このことは作業所の設備や工具類を団体交渉の途中で勝手に引き揚げたり、自宅待機を一方的に通告したことに表れている。経営資料は、第10回の団体交渉でようやく不十分ながらも提出されたが納得のいく説明もされていない。会社は組合側が暴力事件を起こしたといっているが、暴力行為はむしろ会社側であって、警察の逮捕は不当なものである。会社は、協議が調わないうちに配転の最終条件を提示し、組合がこれを拒否したことをもって一方的に団体交渉を打ち切ったが、これは不誠実団交であり、不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、団体交渉は5か月間、12回にわたり行われ、作業所の統合とこれに伴う配置転換に関して優遇措置を提示するなど、会社として最大限の努力はしたし、誠実に協議もしてきた。工具類の件については、当面の生産に不必要な設備、器材を整理したにすぎない。組合は、企業秘密のため提出できない資料まで要求してきたものであり、会社としては、出来得る限りの資料は提出して十分な説明をした。組合は、会社提案を真剣に検討しようともせず、何らの対案も示さず、配転の個別条件についての協議にも応ぜず、終始一貫反対を唱え、団交の引き延ばしを図るばかりの不誠実な態度であり、不当な暴力傷害事件まで引き起こした。会社があえて最大限の優遇措置を盛り込んだ二次提案についても全面拒否をしてきたので、この件について組合の理解を得ることは到底不可能と説得を断念して、提案の実施を決定したものであると主張するの

で以下判断する。

第1回の団体交渉は昭和59年2月23日に、会社が玉川作業所の閉鎖を提案し、これを説明する形で行われ、この中で会社は、作業所の閉鎖の方針は「昨年末から検討し、今年の1月12日決定した」ものであり、「期日は3月末とする」との説明をした。また第2回の団体交渉の中で組合の質問に対して、「経営判断による閉鎖であり、岡谷ではOA機器製造を開始している」「スケールメリットがない」と回答し、さらに第5回の団体交渉では、「閉鎖提案は決定的であり、協議によって変更する可能性はない」として終始組合員が個別に岡谷へ行けるのか、行けないのかについて協議しようとする態度であったことが認められる。

4月12日の測定器や工具類の引揚げについて、会社は「工具類は元に返すが、設備や測定器は当面の仕事に不必要だから原状回復はしない」「閉鎖するから、まとまった仕事は入れない。生産計画は立てていない」と回答した。また5月31日には、B3所長が「仕事がないから6月1日は自宅待機とする」との通告をしているが、これらの会社の言動をみると、会社の団体交渉に臨む態度は、閉鎖提案を撤回する意志は最初からなく閉鎖は既成事実として、それを前提に配転の是非の協議をしようとする姿勢であり、協議中にもかかわらず工具類の片付けや、自宅待機通告などの行為を通して実質的にも玉川作業所の生産を打ち切ろうとしたものといわざるを得ない。

玉川作業所の採算性について、会社は、資料を提出するまでもなく赤字は明らかであり、口頭で説明すれば足りるとの態度であったが、組合の再三の要求により、第8回の団体交渉になって一部の資料を提出し、第10回の団体交渉で、時間当たりの実績表と損益計算書等玉川作業所の採算性に関する資料を提出するに至ったものである。従って、採算性の問題は、この第10回の団体交渉でようやくその緒についたものであるが、提出された会社の経営資料は、前記1の(1)のイで判断したように正確性が疑われるような内容のものであった。またその後の地裁の勧告に基づいて行われた4回にわたる団体交渉においてもこの疑問は解消されていない。

玉川作業所の閉鎖の理由が、不採算、スケールメリットや将来性にある以上、組合が、玉川作業所の現状及び将来について十分納得のいく説明を求めたのは当然であり、特に今回の会社提案は、作業所そのものを閉鎖して全員を長野の岡谷工場へ移動させようとするものであるから、組合員の身分や労働条件等に重大な影響を及ぼすものであるので、閉鎖の必然性、合理性について組合に対し十分に納得できるように説明すべきものであったにもかかわらず、会社は、これを怠り、あくまでも会社の提案を押しつけようとしたものと解さざるを得ない。なお、会社は組合が団交中に暴力行為を引き起こしたことを問題にし、組合はその原因が会社側にあったものと主張しているが、いずれにしても団体交渉中のことでもあり、またいついかなるときもかかる行為は厳に慎むべきものであることはいうまでもない。

以上を総合すると、団体交渉における会社の態度は到底協議を尽くしたものとはいえず、不誠実団交であったと解さざるを得ない。

### (3) 閉鎖に伴う配転命令について

以上、サイバネット工業を吸収合併した会社としては、玉川作業所の設置経緯を十分尊重して経営に当たるべきであるにもかかわらずこれをせず、主製品であるコードレス

テレフォンの失敗の原因も主として会社側にあり、わずかの期間に閉鎖の決定をするには、その根拠あるいは経営努力において、必ずしも組合側を納得させるに足りるものとは認められない。むしろ、このような会社の早急な作業所閉鎖の提案は、その言動にみられるように、申立人組合の存在を嫌悪し、閉鎖に名を借りて組合の壊滅を企図してなされたものと判断される。従って、本件配転命令は、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といわねばならない。

また、本件団体交渉における会社の態度は、誠実に協議を尽くしたものとはいえず、正当な理由なくして団体交渉を拒否したものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為といわねばならない。

## 2 A1の退職扱い

- (1) 組合は、会社がA1の休職期間を4か月と決定するについて、医師の意見を聴取した形跡もなく、不明瞭で恣意的である。前例をみても、C3の場合は6年間休職扱い（労災申請をしたのは休職後4年も経ってからである）としたのに対し、C4の場合は2か月の休職とするなど、所属組合によって極端に異なる扱いをしている。

会社は復職の可能性の調査をすることなく、既定の休職期間に固執して解雇と異なることのない退職を押しつけたものである。A1は6月14日付の「半日勤務可能」とのC2医師の診断書により出勤したものであり、当時は仕事が余りない状態であったから職場復帰は十分に可能であったし、半日は有給休暇で処理することもできる。さらに会社は労働協約に定める「解雇」等の事前協議約款に違反して、組合の団交申入れにも応じなかったものであり、このことはA1が組合員であることを理由として、事実上の解雇をした不利益取扱いで不当労働行為であると主張する。

- (2) これに対して会社は、A1の休職期間は、C4を休職期間2か月とした前例もあり、勤続年数（C4－6年弱 A1－9年余）も勘案して4か月と決定したものであるが、この時点では組合からの異議もなかった。なおC3の例は労災の疑いがあったためであって、本件とは事情を異にしている。6月15日出社時点のA1は、一目では本人と判別できない程にむくんでおり、非常に疲れきった様子であった。6月11日C1医師に問い合わせたところ完治するまで長期間かかるという回答もあり、勤務は無理な状態で、従前の職務を遂行し得ないような労働者（しかも半日勤務）を復職させなければならない義務はないし、休職中の者が有給休暇をとる余地もない。組合は団交を申し入れてきたが、A1は休職期間満了をもって自然退職となっているため団体交渉にはなじまないものがある。従って、この扱いはA1本人の疾病が完治していない以上就業規則上の当然の処置であると主張するので以下判断する。

- (3) 会社が、A1の休職期間を4か月と決定したことそれ自体は特に不当ともいえないがたとえ就業規則が二本立てになっているとはいえ、C4とC3の前例に照らし、所属組合によって著しく異なった取扱いをしているのは不自然である。従業員が疾病を理由として就労している企業を退職しなければならないことは重大な問題であるから、これらの取扱いは慎重になされる必要がある。

会社の「従前の職務を遂行し得ない状態の労働者（しかも半日勤務）を復職させる義務はない」との主張は一応、理解できる。しかし、就業規則上、復職に関しては「休職期間が満了した時はただちに復職させる。傷病による休職者が復職する場合は医師の診

断書を必要とする」とあり、一方、退職については「社員が次の各号の一に該当するに至ったときは、その日を退職の日として社員の身分を失う」4号「休職期間が満了しても復職の望みなしと認められたとき」との規定が存する。

前記1の6の(3)で認定したとおり、会社が6月11日に東邦医大のC1医師にA1の病状を電話で問い合わせた時点では「本人が不眠や身体がだるいということを訴えており薬もかなり投与している。病気そのものが難病なため完治するまでには長期間かかる」ということであったが、A1が6月15日に出勤してきたときには、6月14日付の同医大C2医師の「半日勤務可能」との診断書を持参しているのであって、同診断書によると難病とはいえ、徐々に病状が好転してきていて、近い将来の復職の可能性を十分うかがわせる内容のものであるから、直ちにC2医師に問い合わせをするなどして復職の可能性についての調査をすべきであったといわざるを得ない。

会社は、6月16日に同医大病院長宛に文書により病状の照会をしたが、病院としては文書を出せないという回答を得たのみで、それ以上の調査をすることなく、6月11日のC1医師の回答及び6月15日のA1出社時点での一見同人とは思われない程むくんでいて、非常に疲れ切った様子であったという素人判断に頼り、休職期間を延長して（休職期間中賃金不支給）さらに調査するというものを検討することもなく、6月20日休職期間満了は6月19日であるとして、性急に退職扱いとしたものであって、その措置は穏当を欠くものである。しかも、このころ、玉川作業所では、会社が閉鎖を前提としていたため、線材加工の内職程度の仕事しかしていなかった時期でもあり、A1の工場復帰の可能性は高かったものと思われる。さらに組合員の「解雇等」は事前協議約款の対象でもあり、これを理由に組合が団交を申し入れたにもかかわらず、会社は「既に退職となっているため団体交渉にはなじまない」として応じなかったものである。

以上の事実を総合すると、会社のA1に対する休職期間満了による退職扱いは、同人が組合員であることを理由として休職期間満了を機に同人を職場から排除しようとしたものであって労働組合法第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 救済方法について

申立人は、①玉川作業所の閉鎖に関する諸問題について誠実に団体交渉を行うこと。②交渉が調わないうちに、組合員に対して閉鎖問題について個別に意向を聴取し、岡谷工場への配転を勧誘したり、配転命令をなしたり、配転命令を拒否したことを理由として解雇等の行為をしないこと。③玉川作業所の閉鎖及び閉鎖を前提とした賃貸借契約の解約、諸施設の撤去、機材、器具、原材料等の搬出等を行わないこと。(以上昭和59年(不)第9号)及び④玉川作業所での事業再開(昭和59年(不)第23号)を求めているが、本件の経過に照らし、主文第1項及び第3項のとおり救済を命ずることによって足りると思料する。

なお、申立人は、救済命令の内容としては賃金の遡及支払いを求めてはいないが、本件配転命令が不当労働行為であって申立人を原職に復帰させる以上、当委員会としては、賃金不支払いの開始の日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間の、申立人組合員が受けるはずであった賃金相当額の支払いを命じることが、当然必要と判断するので、主文のとおり付加する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令

する。

昭和61年 1 月22日

神奈川県労働委員会  
会長 江 幡 清