

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合東京地方本部  
申立人 総評全国金属労働組合東京地方本部新興サービス支部  
X 1 ほか4名

被申立人 新興サービス株式会社  
被申立人 更生会社 株式会社新興製作所管財人  
Y 1  
Y 2

主 文

- 1 被申立人新興サービス株式会社は、申立人総評全国金属労働組合東京地方本部新興サービス支部の組合員である申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5に対して、次の措置を含め、昭和59年10月25日付配転および同年11月15日付懲戒解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
  - (1) 昭和59年10月25日付配転命令以前の原職または原職相当職に復帰させること。
  - (2) 同年11月15日付解雇の日の翌日から上記原職または原職相当職に復帰するまでの間に同人らが受けるはずであった賃金相当額を、東京地方裁判所における仮処分決定により既に支払い済みの金額を控除して支払うこと。
  - (3) 解雇以後原職または原職相当職に復帰するまでの間に同人らが受けるはずであった一時金、特別勤勉手当、士気高揚のための行事経費について、各支払日の翌日から支払い済みに至るまで、年5分の割合による金員を付加して支払うこと。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に明瞭に墨書して、被申立人会社本社と東京出張所および西東京出張所の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合東京地方本部  
執行委員長 A 1 殿  
総評全国金属労働組合東京地方本部  
新興サービス支部  
執行委員長 X 1 殿  
X 1 殿  
X 2 殿  
X 3 殿  
X 4 殿  
X 5 殿

新興サービス株式会社

代表取締役 B 1

当社が貴組合員である X 1、X 2、X 3、X 4、X 5 各氏に対し昭和59年10月25日付で配転を命じたこと、およびこの配転に応じないことを理由に同氏らを同年11月15日付で懲戒解雇したことはいずれも不当労働行為に該当すると東京地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月月は掲示した日を記載すること)

3 被申立人更生会社株式会社新興製作所管財人に対する申し立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評全国金属労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）は、東京都内の全国金属労働組合の組合員で組織する労働組合であり、組合員数は約40,000名である。
- (2) 申立人総評全国金属労働組合東京地方本部新興サービス支部（以下「組合」という。）は、新興サービス株式会社の従業員中地本に所属する組合員で組織する労働組合であり、かつてその組合員数は約300名であったが本件審問終結時の組合員数は19名であった。
- (3) 申立人 X 1、同 X 2、同 X 3、同 X 4、同 X 5 は、前記組合の組合員で、新興サービス株式会社の従業員であったが、後述するように、昭和59年10月25日付で配転され、これを拒否したとの理由で11月15日懲戒解雇された。
- (4) 被申立人新興サービス株式会社（以下「会社」という。）は、コンピューター周辺機器の保守サービスおよび販売を業務とする株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、全国に21の出張所および約40の駐在所を設置しており、従業員は約370名である。
- (5) 株式会社新興製作所（以下「製作所」という。）は、コンピューター周辺機器の製造販売を業務とする株式会社であり、新興サービス株式会社の株式の約9割を保有しているが、現在会社更生法の適用を受けており、管財人として、Y 1、Y 2 の両名が選任されている。
- (6) 会社には組合のほか組合を脱退した従業員で組織する新興サービス従業員組合があり、その組合員数は約300名である。

2 B 1 社長就任以降の労使関係

B 1 社長が58年9月16日、会社の社長に就任して以降、次のような不当労働行為が相次いだ。これらは、都労委昭和58年不第118号および昭和59年不第66号事件の命令において認定されている。

すなわち

- (1) B 1 社長はその就任直後の10月3日、4日に招集した全国出張所長会議の席上出席所長らに対し組合と交渉中の「争議中の保安要員に関する覚書案」についてこれを直接所員に伝達して、その結果につき、誰がどんな質問や意見をいったかまですみやかに報告するよう指示した。

これは組合の存在をあえて無視し、組合員に直接働きかけることによって組合員に心

理的動揺を与え、組合の意思決定過程に影響を与えようとした不当労働行為であると認定された。

- (2) B1社長は10月15日付「ストライキは会社を破滅に追い込んでいく恐しい毒薬である」などと記した社長文書を全従業員に配布したうえ、この文書に関して全従業員の意見を聴取するよう命じた。これは保安要員問題についての組合の方針に影響を与えようとした不当労働行為であると認定された。
- (3) 58年年末一時金および59年夏季一時金の交渉に際し、会社は保安要員問題、希望退職問題という関連性の薄い2条件の先行妥結に固執し、組合が一時金の支給率について妥結を通告したにもかかわらず、一時金を支給しなかった。これは組合員に不利益を与えるとともに、組合の弱体化を狙った不当労働行為であると認定された。

### 3 本件配転当時の会社の状況

- (1) 会社は、59年6月決算において、約6億4千万円の累積赤字を生じ、7月、8月の売上高も前年同様で、このままの状況が続けば年間約2億円の赤字が予測される事態となった。そこで、会社は、次のような対策を実施することにした。

- ① 高年者で生産性の低い者、低能率者、業務上極めて積極的に欠ける者などの人員整理。
- ② 営業部門に在籍していて成績の上らない者あるいは管理部門において省力化できる者を整備部門とか保全部門に配置転換し、直接部門と間接部門の見直しをはかる（直間比率の見直し）。
- ③ 全員保守、全員営業の徹底をはかる。

この方針については、9月21日の所長会議において、全所長に周知させるとともに、同月25日、全従業員に各所長を通じて周知させた。

- (2) また会社は、新しい事業拡大の一環として、N電気に働きかけて、59年5月頃、ポスプリンター（レジスターのプリント部分）の整備について発注の内諾を得、6月中旬より、会社から課長1名、主任1名をN電気府中工場に派遣し、ポスプリンターの整備を始めた。そして9月1日以降は、恵比寿所在の会社整備課でこの整備を行ったが、恵比寿では、府中との往復に輸送の費用がかさむこと、N電気から府中工場の近くに整備の場所を設けてほしい旨の要望があったことなどから、N電気府中工場の近くに11月中に事務所を開設することとした。

会社としては、当初、府中に置くこの事務所（後記のとおり、会社は同事務所を「西東京出張所第2整備課」と仮称している。）は、7、8名の規模で発足させるつもりであったが、この事務所を管轄する西東京出張所には人員の余裕がなかったことから、とりあえず5名で発足することとし、N電気府中工場に派遣したことのある前記課長1名と主任1名のほか、残る3名は、本社および東京出張所から人選することにした。

- (3) 前記(1)①による人員整理で、会社函館駐在所では、管理職1名が退職することになったため、YM（郵便貯金のオンラインシステムの端末機）の保守要員1名を補充する必要に迫られていた。
- (4) 10月1日、一の関、磐城の各駐在所から、保守を担当していた職員各1名が、東京出張所へ配転された。
- (5) 前記(1)①による人員整理は10月5日付で行われ、希望退職という名目で18名が退職し

た。

なお、同日、以下に述べるように本件X 1ら組合員5名（ただし、うち1名は9日）に配転が内示された。（同日、組合員以外では1名が配転を内示されたことが明らかであるが、その余の者については、配転内示の有無は明らかにされていない。）

#### 4 会社における配転の手續と本件配転内示当時の状況

- (1) 会社組合間の労働協約第15条（異動の通告）には、「会社は従業員の採用、解雇、配置転換、昇進、降職、休職、復職につき組合に発令予定日の20日前に通告する。」「組合が前項に関し異議を申し出た場合は会社は協議の上で行なう。ただし、通告受領の日から13日以内に異議の申し立てがないときはこの限りでない。」と定めている。

従前は、この協約に基づき、人事異動に関しては、会社は、事前に組合に通告し、その後該当者本人に内示するという手續が定着していたが、B 1社長就任以後、この手續は守られないことの方が多くなっていった。

- (2) 会社は、59年10月5日朝、X 1ら組合員5名に対し、いずれも10月25日付で配転させる旨内示し、組合には同日昼頃通告した。ただし、X 5には、当日出勤していなかったため、9日に内示した。

同人らの組合歴、会社における担当業務、地位および本件内示の際の経緯は以下のとおりである。

##### ① X 1について

ア X 1は、長年組合の執行委員長として活動し、本件内示当時は、東京出張所第2営業課で、主として販売管理事務に従事していた。

イ 同出張所B 2所長は、10月5日X 1に対し、現在の仕事を女子職員に引継がせ、同人を保全課に配転する旨内示した。その理由は、同人の15年の社歴と経験を生かして、業務の窓口を広くしてほしいからというものであった。

##### ② X 2について

ア X 2は、組合の中央委員であり、内示当時、本社保全部の主任であった。（主任とは、課長、課長代理の下に位置する職制であり、会社は、57年、58年当時、一定の条件を満たした者に肩書を与えるという名目で、それぞれ30数名をこの主任に昇格させた。主任手当は月額3,000円であり、部下を持たない主任もおり、主任からの降格例は2件のみで、特別な理由がない限り降格されることはなかった。）

イ X 2は、10月5日本社保全部のB 3次長から、人事の内示ということと呼ばれた。X 2は、人事は組合を通してほしい旨申し入れたが、同次長は、内示だからと前置して、10月25日付で西東京出張所仮称第2整備課へ配転し、主任を免ずる旨告げた。その理由は、同保全部では、女子以外で現場を経験していないのはX 2だけなので、現場を経験してもらい、なお会社が赤字なので間接部門から直接部門へ移ってもらうというものであった。

##### ③ X 3について

ア X 3は、組合役員ではないが組合の活動家であり、内示当時、東京出張所第1営業課で機械の販売を担当する主任であった。

イ B 2所長は、10月5日X 3に対し、仮称第2整備課への配転を命ずるとともに主任を免ずる旨内示した。その理由は、主任として不適格であり、売上も少ないとい

うものであった。

これに対してX3は、組合を通して話すべきであると抗議した。

④ X4について

ア X4は、組合の執行委員、副支部長等を歴任し、内示当時は東京支部の支部長であった。X4は、59年4月初旬に本社保全部から東京出張所第1営業課へ配転されたばかりであり、機械の販売を担当する主任であった。

イ B2所長は、10月5日X4に対し、仮称第2整備課への配転を命ずるとともに主任を免ずる旨内示した。その理由は、主任として不適格であるというにあり、その際同所長は「君の成績は（いわなくとも）わかるだろう」というようなことをいった。

これに対しX4は、仮称第2整備課の場所を質したが、同所長は、場所はまだはっきりしないといい、さらにX4が、仕事の内容や組合を通じたのかを質したのに対しては、これに答えなかった。

⑤ X5について

ア X5は、54～58年当時、組合の執行委員として活躍し、内示当時は書記局の活動を続けており、東京出張所保全課で医療事務機器の保守を担当していた。

イ 10月9日、B2所長は、X5に対し、函館駐在所への配転を内示したが、その際、とくにこの配転は不適格を理由とする配転ではない旨付言した。すなわちその理由は、同人が独身であり、YWの保守ができ、車の免許を持っているということであった。

これに対し、X5が、どうしてこういう配転になるのか、YWの保守をしたことはないのに何故行かなければならないのかを質したところ、同席していたB4次長が、そんな重箱の隅をつつくようなことはいふなどと発言し、結局所長からの返答はなかった。

5 本件配転をめぐる交渉の経過

(1) 10月9日、組合は、会社に対し、10月5日付配転内示について抗議するとともに、10月11日に団体交渉を行うよう申し入れた。

かくして11日に開かれた団体交渉において組合は、当時当委員会で、58年年末および59年夏期一時金の不支給問題について和解が進行中であったのに、なぜこの時期に配転を内示したのか、また個人別の配転理由、人選基準は何かについて、会社に対し説明を求めたが、会社は、配転理由については各個人に説明しており。組合に説明する必要はない、また、人選理由については上司に聞くべきであるとして、具体的な説明をしなかった。

(2) 第2回目の団体交渉は10月15日に行われ、席上会社は、個人別配転理由についてのメモを読み上げ、この中で、主任降格理由は、第2整備課には業務に精通した主任がおり、指揮命令系統の一本化という管理上の必要性にある旨説明した。なお席上組合が第2整備課の問題について、質問したのに対しては、工事中を理由に回答しなかった。

(3) 10月18日、第3回の団体交渉において、会社は、府中第2整備課の場所、作業内容、現状および将来の受注量、作業に関する講習予定などについて組合に説明した。しかし席上、配転対象者5名と組合とは、会社に対し、文書で異議を申し立てた。

この異議申し立てについて、会社は、10月23日の第4回団体交渉において、個々に反論した。

- (4) 10月23日、組合は会社に対し、「過去4回の団交の中で、人事異動は不当であるとして、白紙撤回を要求したが、会社は人事異動は方針どおり実施すると繰り返すのみで……誠意ある団交とは思われない。依って我々はこのようなやり方に強く猛省を促すべく、左記のとおり通告する」として、10月25日から、X1、X2、X3、X4、X5の5名を指名ストに入れる旨通告した。
- (5) 翌24日、会社は25日付の配転辞令を交付しようとしたが、X1、X5は出社しておらず、X2、X3、X4は受領を拒否したため、いずれも郵送した。なお、この配転の結果、組合事務所がある本社に残った組合員は1名のみとなった。
- (6) 10月30日第5回、11月6日第6回の団体交渉が行われた。第6回の団体交渉において組合は、事態解決のための提案として、
  - ①58年年末、59年夏期一時金を支給すること(付帯する2条件については継続して協議)、
  - ②一時金の遅延利子を支払うこと、
  - ③不当労働行為は行わない旨の誓約文を交付すること、
  - ④配転に関しては、X5については認められないが、他は誠意があれば応じる旨を申し出た。これに対して会社は、不当労働行為事件をすべて取下げを条件に、①付帯する2条件は継続審議として、58年年末、59年夏期一時金を支払う、②解決金、遅延利子は支払えない、③誓約文については、今後も誤解を受けることのないよう慎しむ、④配転については、主任手当相当分の3,000円の支払いは考慮するが、他については応じられない、と回答した。
- (7) 10月26日、組合から当委員会に対し、「会社は5名の配転降格命令の効力を留保するとともに、この問題に関連して5名に対し解雇等の不利益処分をしてはならない」旨の実効確保の措置勧告の申し立てがあり、当委員会は、11月2日に事情聴取を行ったうえ、11月13日「本件配転対象者であるX1、X2、X3、X4、X5の5名は指名ストライキ中であり、10月25日付配転命令をめぐり、これ以上紛争を拡大することのないよう要望する」との本件審査担当三者委員連名の要望書を会社に手交した。
- (8) 会社は、11月8日付で「昭和59年10月25日付で……(配転を命じた)が、11月8日現在着任しておりません。これは重大な就業規則違反でありますので厳重に警告するとともに速やかに着任するよう命令します。」との着任命令を各人宛郵送した。さらに10日には、上記命令にかかわらず、10日現在着任していないとして「速やかに着任するよう命令すると共に、これは重大な就業規則違反でありますので会社としては厳重な態度をもって臨まなければならないことを警告します。」との着任命令を重ねて各人宛郵送した。
- (9) 11月9日第7回、11月15日第8回の団体交渉が行われた。第8回の団体交渉において組合は、「X5の配転は棚上げにして交渉を継続する、他の4名については仮に辞令どおり赴任させる」との提案を行ったが、会社は「組合の提案は受け入れられない、これ以上の交渉は無意味であるので本日をもって打ち切りたい」と発言し、さらに「なお、会社は本日、5名につきまして懲戒解雇と決定致しますので、組合側に何か意見があれば、総務の方に申し出て下さい。」と述べた。
- (10) 11月15日、組合は5名につき指名スト解除の通告書を会社に手交した。その中で組合は「会社は無法にも本日付で不労を理由として5名を懲戒解雇したが、スト中の労働

者に就労義務があるはずはなく、解雇は不当極まるものである。よって明日以降5名を就労させるよう要求する。」と述べている。

一方会社は、同日、10月25日以降、配転対象者5名を指名ストに入らせる旨の通告があったが、これは「配転辞令の交付を受けさせないため、あるいは配転命令に従わないことのゆえをもて、業務命令違反ないし不就労という指摘を受けることを回避せんがための目的をもってなされたことは明らかであり到底、適法なストライキと見なすことは出来ません。従いまして会社の解雇は有効ですし仮に前記X1等から就労請求があったとしても、もはや会社はそれを受領することが出来ませんので以上の事、念の為、通告します。」との通告書を組合に手交した。

## 6 本件解雇について

- (1) 会社は、前述したとおり、11月15日付の団体交渉の席上、X1、X2、X3、X4、X5の5名に対する懲戒解雇を通告し、同日夕刻、組合に対し「人事異動について」と題する文書で、各人の辞令の写を添えて通告した。この解雇理由は、就業規則第49条、第67条、第73条該当となっている。なお、被解雇者5名の辞令は、翌16日郵送された。

ちなみに就業規則49条は「従業員は、会社が業務の都合で転勤、昇降格、出向（移籍を含む）または職場、職種の変更を命じた場合は、正当な理由がない限りこれに従わなければならない」、67条は懲戒の事由あり「従業員が下記の各号の一に該当するときは、懲戒する。(1)職務を怠り、業務上の指示命令に従わないとき、(2)会社の定める諸規程に従わないとき、もしくは故意または重大な過失により、会社に損害を与えたとき、(3)法令に違反し、社会的公序良俗を乱したとき」、73条は懲戒解雇の理由であり「従業員が、下記の各号の一に該当する時は懲戒解雇する。ただし、特に情状酌量の余地があり、または明らかな改しゅんの情が認められるときは、諭旨退職または、昇給停止、出勤停止にとどめることがある。(1)正当な理由なしに、引続き無断欠勤14日を超えたとき(中略)、(7)その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき」となっている。

- (2) 被解雇者5名は、翌16日、東京地方裁判所に、地位保全の仮処分を申請し、同地裁は、12月27日、申請人らの従業員としての仮の地位を認めて、「被申請人は、申請人らに対し、……昭和59年12月以降第一審判決言渡しに至るまで、毎月28日限り、それぞれの賃金相当額の金員を仮に支払え。」との仮処分決定をなした。

## 7 解雇後の労使交渉

- (1) 組合と会社とは、60年4月23日、「本年度社員に対する慰労と特別勤勉手当の支給に関する特別措置についての覚書」について合意し、調印した。その内容は①士気高揚のための行事経費として、1人当たり30,000円を各出張所ごとに配分する、②特別勤勉手当として59年11月から60年3月まで勤務し、かつ4月20日現在勤務している者に対し、一律100,000を4月26日に支給する、というものであった。ところで本件被解雇者5名は、会社から解雇された者として士気高揚のための行事に参加を許されなかったのはもちろん、特別勤勉手当も支給されなかった。

もっともこの覚書の調印の際、組合から、「5人については出ないのですね」と質問したのに対し、会社から、「覚書に書いてあるとおり、出ないということで説明したとおりです」との回答があった。

- (2) 60年夏期一時金について、会社と組合とは、同年7月2日「覚書」に調印した。その

内容は、60年1月1日から6月30日まで実際に勤務し、7月5日現在在勤の者に対し、支給基準額の1.5ヶ月分を7月5日に支給するというものであった。

さらに同日、「臨時特別勤勉手当支給に関する覚書」も調印された。その内容は支給対象者は一時金と同様「実際に勤務した者」とし、基準額の0.5ヶ月分（うち0.3ヶ月分は査定部分）7月5日に支給するというものであった。

もっとも、会社は、本件被解雇者5名に対しては、実際に勤務した者には該当しないと、一時金、特別勤勉手当とも支給しなかった。

- (3) 60年年末一時金は1.5ヶ月、臨時特別勤勉手当は0.8ヶ月（0.6ヶ月分は査定部分）ということで、12月6日それぞれの旨の覚書が調印されたが、この問題をめぐる団体交渉の中で上記(1)、(2)の場合と同様「実際に勤務した者」の解釈について、組合は被解雇者5名を含めるべきであると主張したのに対し、会社は、5名に対しては出さない、覚書には含まれていないと主張し、結局5名には支給しなかった。

また、61年5月7日には士気高揚のための行事経費1人当り30,000円、臨時特別勤勉手当は1ヶ月（0.3ヶ月分は査定部分）、6月30日には夏期一時金1.5ヶ月、臨時特別勤勉手当は0.7ヶ月（0.5ヶ月分は査定部分）ということで、それぞれその旨の覚書が調印されたが、会社は上記(1)、(2)の場合と同様いずれも覚書中に「実際に勤務した者」との文言が入っていることを理由に、本件被解雇者5名には支払っていない。

## 8 会社と製作所との関係および製作所の使用者性について

製作所は、会社の株式の90パーセントを保有しており、会社に対していわゆる親会社の関係にあるとは認められるが、現に会社更生法の適用下にある。

ところで本件においては、会社と並んで製作所管財人が被申立人とされているが、前記会社の株式の約90パーセントを保有しているというのほか、製作所が本件申立人に対し、労組法にいう使用者の関係に立つと判定するに足る疎明は全くない。

## 第2 判 断

### 1 配転について

#### (1) 申立人らの主張

X 1、X 2、X 3、X 4、X 5ら5名に対する本件配転は、降格を伴う配転、さらに異職種間あるいは、遠隔地への配転など、いずれも特段の事由の存しない限り、通常それ自体として不当な配転であり、会社が本件配転の理由として主張するところは、いずれも為にする口実に過ぎない。すなわち本件配転は、組合を嫌悪した会社が、組合は配転に同意しないことを予測しつつ、あえて配転命令を発して配転拒否を誘発させ、これに藉口して業務命令違反による解雇に導びこうと仕組んだものであって、まさに不当労働行為に該当する。

#### (2) 被申立人の主張

X 1、X 2、X 3、X 4の配転は、全社的な赤字経営の中で、これを打開すべく非生産部門を省力化し、よって生じた余剰人員を生産部門へ投入するために行った合理的なものであり、各人の人選の基準、方法においても正当である。またX 2、X 3、X 4については、主任を降格させるものであるが、これは、配転先に業務に精通した主任がおり、指揮命令系統を一本化するために必要な措置であって、非難される謂われはない。

X 5については、遠隔地配転というが、先例がないわけではなく、前記4名と同様、



人選の基準、方法とも正当である。

### (3) 当委員会の判断

たしかに、会社がいうように、間接員を減らして直接員を増員することによって赤字の打開をはかるということは、一般的にも行われていることであって、非難するにはあたらない。また、本件配転における各人の人選理由も、X 1については、社歴を生かし、別の仕事を体験させるため、X 2については、第一線の技術的な仕事を体験してもらうため、また、X 3、X 4の場合のように、営業の成績が上らないので、受注をこなせば収入があがる部門に移すというのであれば、通常の場合はそれなりにうなずけるところである。X 5の函館への配転については、全国に散在する出張所等を有する会社にあつては、とりわけ異例であるとはいえない。

しかしながら、会社のいう直間比率の是正が、会社の方針として行われたとすれば、本件4名以外にも配転者がいると思われるにもかかわらず、本件審査の過程で明らかになったのは、本件4名の外は、組合員以外ではわずか1名に過ぎず、他に組合員以外の者で配転命令を受けた者があるのか否か、あるとすれば何人か等については、全く疎明がなされていない。

また、主任降格の点についても、先例として2例が認められるとはいえ、会社における主任の地位は、さきに「第1、4(2)②」において認定したように、職位の関係では、対内的には、多分に単純な肩書的なものと認められるから、主任降格は、指揮命令系統の一本化をはかるために必要な措置であったとの会社の主張は是認し難い。

さらにX 5についても、本件配転内示直前の10月1日に、磐城、一の関から各1名、保守員を東京に配転しておきながら、YWの保守の経験がないX 5をわざわざ函館に配転させたことは、不自然の感を否めない。

というようなわけで、以上のような疑点の存するところに加えて、本件5名の配転が、さきに第1、2において認定したとおり、会社の不当労働行為が相次いだ時期に接続して行われたことに思いを致せば、本件配転も、組合を嫌悪した会社が、前記会社主張のような配転理由に名を藉りて、上記5名の組合員に対し、あえて不利益配転を命じ、これを介して組合の組織運営への支配介入を狙った不当労働行為といわざるをえない。

## 2 解雇について

### (1) 申立人らの主張

本件解雇は、目的においても、手段においても正当な争議行為である本件指名ストを理由とするものであって、明白な不当労働行為である。

それで本件の原状回復措置としては、会社は上記5名に対し、配転前の原職または原職相当職に復帰させるとともに、解雇後の賃金相当額を支払うほか、本件解雇がなければ当然支払われるはずであった、60年4月26日以降従業員に支給された特別勤勉手当、士気高揚のための行事経費、夏期、年末一時金を支払うべきである。

### (2) 被申立人会社の主張

組合による本件指名ストは、不当な配転拒否、不就労を正当化することを目的としてなされた違法、不当なストであり、会社が業務命令違反として、就業規則に基づいて行った本件解雇の効力は、この違法な指名ストのゆえに左右されるものではない。

### (3) 当委員会の判断

上記5名に対する本件懲戒解雇は、同人らが本件指名ストにより、会社の配転命令を拒否し、配転先に赴任しなかったことを理由とするものであるところ、本件指名ストは、当時組合と会社と交渉中であった上記5名の配転が組合としては不当であるとの立場から、その撤回を求め、あるいは会社の譲歩を引き出すことを目的としてなされたものと認められ、またその手段においても違法のかどは見出せないから、労働組合の正当な行為というべきである。とすれば、会社がスト中の上記5名に対し、配転先に赴任せよとの業務命令に従わなかったことを理由に懲戒解雇に付したことは、まさに組合の正当な行為のゆえをもってなした会社の行為として、不当労働行為に該当する。

(もっとも、前段において認定したように、本件配転命令が不当労働行為と認められる以上、本件懲戒解雇は、会社が不当な配転命令を強制し、これに従わなかったことのゆえをもってなした不当労働行為として、不当労働行為に該当するともいいうる。)

### 3 本件救済の程度について

(1) 本件被解雇者5名を、配転命令以前の原職または原職相当職に復帰させるのが相当である。なお賃金については、会社は、東京地方裁判所の仮処分決定に基づき、月例賃金相当額を支払っているので、主文のとおり命じることとした。

(2) 会社は、本件解雇後従業員一般に支払われることになった特別勤勉手当、士気高揚のための行事経費、一時金について、組合との間に締結した覚書の中に「実際に勤務した者」との文言があることを理由に、本件被解雇者5名にはこれを支払う義務はないと主張する。しかし組合は、覚書に調印する都度、つねに本件被解雇者5名のことを言及していたものであり、その後もその態度を変えていないところからすれば、組合としては、最低限、本件解雇が有効と認められればやむを得ないが、無効ないし撤回されたような場合には、上記5名も当然支給対象者になるとの見解のもとに覚書に調印したものとみるのが相当であり、労働法上の信義則からしても、本件覚書調印の意味をさように解するのを相当とする。さようなわけで、本件にあつては、特別勤勉手当、士気高揚のための行事経費、60年夏期一時金以降の各一時金の支払いを命ずるのを相当と考える。

もっとも、特別勤勉手当については、60年夏以降査定が行われているが、本件被解雇者5名については、査定すべき材料がないから、全従業員の平均として査定することを相当とする。

(3) 本件救済にあたっては、一時金、特別勤勉手当、士気高揚のための行事経費の支払いを命ずるのみでは、救済の程度として十分でないと考えられるので、これらに対する各支払日の翌日から支払済まで、年5分の割合による金員の付加支払いを命じる。

### 4 更生会社株式会社新興製作所管財人に対する申し立てについて

製作所が会社の株式の90パーセントを保有していることは認められるが、それだけでは製作所が申立人らに対し使用者の関係に立つと認めるわけにはいかず、他に製作所の使用者性を肯認するに足る疎明は全くない。従ってこの申し立ては棄却せざるをえない。

## 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5に対してなした本件配転および懲戒解雇は、いずれも労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

しかし、更生会社株式会社新興製作所管財人については、同法同条にいう使用者とは認められない。

よって労働組合法第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62年12月 1 日

東京都地方労働委員会  
会長 古 山 宏