

神奈川、昭60不23、昭61.7.10

命 令 書

申立人 日本ロックタイト労働組合
同 X 1
同 X 2
同 X 3

被申立人 日本ロックタイト株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1、X 2及びX 3に対して、次の措置を含め、昭和60年10月4日付け解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 解雇の翌日から復職までの間に、同人らが受けるはずであった賃金相当額から現に支給を受けた金額を控除した金員に、年5分の割合による金員を加算して、同人らに支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令受領後速やかに縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記文書を明瞭に墨書し、被申立人本社正門付近の従業員の見やすい場所に見やすい状態で1週間掲示しなければならない。

記

当社がX 1、X 2及びX 3の各氏を昭和60年10月4日付けで解雇したことは、今般、神奈川県地方労働委員会から労働組合法第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認定されました。よって、当社は今後再びかかる行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

日本ロックタイト労働組合

執行委員長 A 1 殿
X 1 殿
X 2 殿
X 3 殿

日本ロックタイト株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本ロックタイト株式会社（以下「会社」という。）は、米国ロックタイト・コーポレーション（以下「親会社」という。）の多国籍企業の一環として、昭和47年2月

1 日ウシオ電機株式会社と折半出資のウシオ・ロックタイト株式会社として設立されたが、昭和49年3月5日、親会社は日本における販売力の強化を図るため100パーセント出資し、頭書のと通りの名称に変更されたもので、肩書地に本社、工場を置き名古屋市他に支店2か所、営業所4か所、出張所4か所（本件結審時）を有し、主として工業用接着剤の輸入、販売及び製造を業としており、従業員数は約90名（本件結審時）である。

(2) 申立人日本ロックタイト労働組合（以下「組合」という。）は、昭和57年12月5日、会社の従業員17名をもって結成され、当初はその名称を「日本ロックタイト株式会社従業員組合」と称していたが、その後頭書のとおり改称されたもので、組合員数は45名（本件結審時）である。なお、昭和58年4月、組合は総評合化労連化学一般神奈川県本部へ加盟した。

(3) 申立人X1（以下「X1」という。）、同X2（以下「X2」という。）、同X3（以下「X3」という。）は、いずれも会社の従業員であり、同人らの入社後の職歴等は次の表のとおりである。（以下、この3名を総称した場合は「X1ら3名」という。）

項目 申立人	生年月日	学歴	入社年月日	会社での職歴
X1	昭和7年 7月30日	昭和30年3月 新潟大学工学部 精密工学科 卒業	昭和51年 8月2日	昭和51年8月～52年6月 営業部営業技術課長 昭和52年7月～53年11月 営業部長 昭和53年11月～58年8月 商品管理部長 昭和58年8月～60年10月4日 ディストリビューション部付 日本ロック担当部長
X2	昭和15年 9月20日	昭和39年3月 明治学院大学 経済学部経済 学科卒業	昭和55年 1月16日	昭和55年1月～56年6月 財務部長代理 昭和56年7月～58年8月 経理部長 昭和58年8月～60年10月4日 製品技術部付ACG 担当部長

X 3	昭和22年 2月8日	昭和46年3月 立命館大学 産業社会学部 卒業	昭和51年 10月21日	昭和51年10月～57年6月 総務課長代理 昭和57年7月～58年8月 総務課長 昭和58年8月～59年3月 営業統括部付課長 (技術研修) 昭和59年3月～60年10月4日 西東京営業所課長
-----	---------------	----------------------------------	-----------------	--

(注)「会社での職歴」中、昭和58年8月の配置転換については係争中である。

2 本件発生に至るまでの労使事情

(1) 会社の従業員有志による専務取締役B 1の罷免運動

ア. 罷免運動の対象となったB 1（以下「B 1」という。）は、昭和53年8月、専務取締役として入社し、B 2社長（親会社のパシフィックグループの総責任者を兼ねる。以下「B 2社長」という。）の下、日本人としてはナンバーワンの地位に就任した。その後、B 1は昭和56年9月、会社の代表権を取得し、さらに、昭和59年4月17日、会社の代表取締役社長となり、B 2社長は会社の社長を退いた。

イ. 昭和57年11月、当時の会社の取締役・コントローラーB 3（以下「B 3」という。）をはじめ、X 1ら3名や技術部長B 4（本件結審時、システム技術部長。以下「B 4」という。）、大阪支店長B 5（本件結審時、営業統括部長。以下「B 5」という。）、東京（本社）営業部長B 6（本件結審時、ディストリビューション部長。以下「B 6」という。）ら14名により、B 1の経営方針を不満として、同人の退陣を求める運動が起こった。

ウ. こうしたなかで、同月20日午前10時頃から午後2時半頃にかけて、会社の本社会議室において、B 2社長とX 1ら3名を含む従業員有志との会合が開かれた。席上、従業員有志は、こもごも、B 1の経営方針を不満とする発言をし、同人の更迭を要求した。これに対し、B 2社長は事実関係を調査したい旨回答した。

エ. 同月22日、B 2社長はB 1とB 3を東京都港区赤坂のマンションに呼び、B 1退陣要求の善後策について、終日協議した。

オ. 同日、午後6時半頃から、X 1ら3名を含む従業員有志は会社近くの天ぷら屋「ことぶき」で会合を開いたが、B 3もB 2社長らとの協議を終えた後、この会合に午後8時半頃出席し、B 2社長らとの協議内容について話をした。

カ. 同月24日、午前10時頃から午後2時頃にかけて、会社の本社大会議室で、B 2社長、B 1とB 3をはじめX 1ら3名を含む従業員有志が会談した。

席上、従業員有志は、EDP課長兼マーケティング課長を除く課長代理以上の役職者全員を含む従業員の7割強に当たる従業員50名余が署名したB 1の解任を求める要望書を提出して、再度B 1を更迭するように迫った。これに対し、B 2社長はB 1退陣要求の根拠となっている事柄は事実無根であるとして、会社のマネジメントに協力するよう促すとともに、会社の結論は近日中に来日する当時の親会社のインターナショナル・グループの社長B 7（以下「B 7」という。）から発表される旨回答した。

キ．B 3 は、B 2 社長から12月 1 日から 3 日間の出社停止、自宅待機の命令を受け、昭和58年 1 月以降は出社せず、同年 6 月30日付けで正式退職となった。

ク．昭和57年12月 8 日、午後 4 時頃から 5 時半頃にかけて、B 7 らは会社の本社大会議室に本社従業員を集め、B 1 罷免要求の根拠となっている事柄は事実無根であるとして、会社はB 1 を支持する旨を表明するとともに、会社のマネジメントに協力するよう促した。また同月10日には、名古屋支店において、名古屋、大阪両支店の従業員とも午前10時半頃から11時半頃にかけて会合をもち、B 1 を支持する旨の表明を行った。この会社のB 1 支持表明に対し、会合に出席していた従業員有志は会社の見解に反対する言動を示した。

ケ．昭和58年 2 月には、当時の親会社の社長である B 8 も、会社の本社事務室で午後 1 時頃から 3 時頃まで従業員有志と会談し、B 1 支持を表明するとともに、会社に協力するよう全従業員に要請した。

(2) 組合の結成

ア．前記(1)に認定のB 1 罷免運動とあい前後して、X 1 ら 3 名を中心に組合結成準備が進められ、前記 1 の(2)に認定のとおり、組合は結成され、昭和57年12月 6 日に会社へその旨通知された。組合には最終的に54名が加入し、同月10日組合の臨時大会が開かれ、①人事の公正化、会社の民主的運営、②労働協約の早期締結等の運動方針が可決、採択された。

イ．組合には結成当初から本件結審時まで、後記 4 の(1)のウに認定した会社が管理職であるとしている者も加入しているが、前期(1)に認定したB 1 に対する罷免運動の中心に加わっていたB 4 及びB 6 は組合に加入せず、当初加入していたB 5 も昭和58年 4 月脱退した。会社が管理職としている者の中には組合に加入している者とそうでない者が存在している。

3 申立人らの組合活動と会社の対応

(1) X 1 ら 3 名は、組合結成に当たり組合規約の作成や従業員への呼びかけ、神奈川県横浜労働センターへの相談等その組織づくりに中心的な役割を果たすとともに、組合結成後も、執行委員になってはいないが組合活動に参加し、時には執行委員会にオブザーバーとして出席していた。

(2) 組合は、結成後、便宜供与問題、会社の本社移転（昭和58年 5 月）に伴う問題、西東京営業所の新設に伴う配置転換問題、昇給・一時金問題等について、逐次会社と団体交渉を行ったが、昭和58年 2 月16日には、初めてストライキを決行し、その後も要求実現をめざして、時限ストライキを断続的に行ったり、残業拒否、休日出勤拒否等の闘争を行ったりした。

(3) B 2 社長は昭和58年 4 月頃、X 1 及びX 2 を個別に呼び出し、前記(2)に認定の同年 2 月16日のストライキに参加したことを非難し、配置転換や解雇をほのめかす発言をした。

(4) B 2 社長は、前記(2)に認定の団体交渉等の場において、①組合の結成動機は不純である、②部課長も入っている組合は、「正規の組合」ではない旨を機会あるごとに発言した。

(5) 申立人らは、後記 4 の(1)のアに認定したX 1 ら 3 名に対する配置転換を、後記 5 の(1)に認定したとおり不当労働行為として当委員会へ救済申立てを行ったが、組合はこの配置転換の撤回を要求して、昭和59年 2 月から、腕章、プレート着用闘争を開始し、昭和60

年9月9日まで継続した。これに対し、会社は職務専念義務違反等により組合の執行委員長を数次にわたり懲戒処分に付した。

4 昭和58年8月25日付けのX1ら3名ほかに対する配置転換等

- (1) 会社は昭和58年8月25日付けで、機構改革を行うとともに、次のとおり、従業員17名を対象とする人事異動（配置転換及び昇格）を行った。

ア 配置転換

新	旧	姓	組合との関係
コントローラー	財務部長	B9	非組合員
製品技術部付ACG担当部長	経理部長	X2	組合員
ディストリビューション部長	東京営業部長	B6	非組合員
ディストリビューション部付 日本ロック担当部長	商品管理部長	X1	組合員
システム技術部長	技術部長	B4	非組合員
製品技術部長 マーケティング兼務	(親会社派遣)	B10	非組合員
大阪支店長兼務を解く	営業統括部長(58.5.1))、大阪支店長兼務	B5	58年4月脱退
営業統括部付課長(技術研修)	総務課長	X3	組合員

イ 昇格

新	旧	姓	組合との関係
総務部長代理	EDP課長	B11	非組合員
大阪支店長代理	大阪支店課長	B12	〃
製品技術部課長	技術部課長代理	B13	〃
大阪支店長課長代理	大阪支店主任	B14	58年4月頃脱退
その他主任へ昇格した者は5名（非組合員3名（うち2名は昭和58年6月に組合を脱退）、組合員2名（うち1名は同年10月に組合を脱退））			

- ウ 当時の会社における職位を高い方から順に掲げれば、次のとおりである。なお、会社は主任以上を管理職としている。

部長、支店長 — 部長代理、支店長代理 — 課長、営業所長 — 課長代理、営業所長代理 — 主任 — 一般従業員

- (2) 申立人らは、前記(1)のアに認定したX1ら3名についての配置転換を不当労働行為として後記5の(1)に認定したとおり、当委員会へ救済申立てを行ったが、会社は当該事件の審理においてX1ら3名の配置転換理由を次のとおり主張した。

ア X1の配置転換は、会社の機構改革の必要上、X1を部長とする商品管理部を廃止し、その結果所属のなくなったX1を、かねてから考えていた代理店強化の一環として、その中で重要な位置を占める日本ロック担当に配置したものである。また、同人は従来、時間外あるいは出荷日以外の日の出荷を拒否することが多いため、顧客サービスの観点から受注、出荷に関するポジションに留め置くことが、更に「考課表」の作成が粗雑であるため部下の管理の必要のある部署に配置しておくことが適当でなか

ったことから他の部署へ配置したものである。

イ X 2 の配置転換は、在来の親会社では売上げの中で大きな割合を占めているにもかかわらず、日本では数パーセントにとどまることから、強化に多大の期待を有している A C G 部門へ配置したものである。また、「組合員を自称する」X 2 を「会社の機密である経理、財務に直接タッチし、銀行融資、資金繰りについて広範囲の権限を有する」経理部長に置いておくことが、会社経営上容認できず、「会社の自己防衛として」会社の「中枢部門」から外し、他の部署へ配置したものである。

ウ X 3 の配置転換は、同人がこれまで購買業務を担当してきた経歴もあることから、内部登用（ローテーション人事）したものである。また、組合対策等の労務問題を処理すべき総務課長と組合員たる地位が両立しないことから他の部署に配置したものである。

(3) 後記 5 の(1)に認定のとおり、X 1 ら 3 名と組合はこの配置転換を不当労働行為として当委員会に救済申立てを行うとともに、同人らは、労働委員会規則第 37 条の 2 に基づき、会社がこの配置転換の拒否を理由に同人らを解雇等の不利益取扱いをしないことを内容とする審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行った。これに対し当委員会は、昭和 58 年 9 月 7 日の調査において、審査委員から、次期調査期日（同年 10 月 1 日）までの間、X 1 ら 3 名に対し、解雇等の措置をとることなく、できる限り自主解決に努めるよう口頭勧告を行った。

(4) 会社は X 1 ら 3 名に対し、配置転換に応じるよう説得を行ったが、昭和 59 年 2 月になって同人らは、この配置転換に「仮に従う」として配置転換先での勤務に就いた。

5 組合ほかの不当労働行為救済申立て

組合ほかは、前記 4 の(1)に認定した X 1 ら 3 名に対する配置転換のほか、会社の組合ないし組合員に対する措置、懲戒処分等を不当労働行為として、次のとおり当委員会へ救済申立てを行った。なお、当委員会では、これらの申立てを併合審査したが、そのうち、昭和 58 年（不）第 27 号事件については昭和 60 年 8 月 6 日、また昭和 59 年（不）第 5 号、第 20 号、第 25 号、第 27 号、昭和 60 年（不）第 8 号及び第 19 号事件については昭和 61 年 6 月 6 日、各々別件として命令を発した。

(1) 昭和 58 年（不）第 27 号事件（昭和 58 年 8 月 23 日申立て）

X 1 ら 3 名と組合は、前記 4 の(1)のイに認定した同人らに対する配置転換を不当労働行為として救済申立てを行った。

(2) 昭和 59 年（不）第 5 号事件（昭和 59 年 3 月 26 日申立て）

組合は、B 1 及び B 4 が、昭和 58 年 4 月から 8 月にかけて、男子新入社員に対して組合に加入しないように働きかけたり、会社技術部に所属する若手の組合員に対して、組合を脱退するよう働きかけたとして、救済申立てを行った。

(3) 昭和 59 年（不）第 20 号事件（昭和 59 年 8 月 24 日申立て）

組合は前記 4 の(1)のイに認定した人事異動のうち、主任への昇格人事について、会社が組合員を差別的に扱ったとして救済申立てを行った。

(4) 昭和 59 年（不）第 25 号事件（昭和 59 年 10 月 15 日申立て）

組合は、①組合員 2 名の有給の年次休暇（以下「年休」という。）の請求に対する不承認と賃金カット、②時限（30 分）ストライキ実施日についての、組合員（書記長）の 1

日年休請求に対する不承認と賃金カット、③X 1ら3名に対する配置転換に抗議して、組合が行った腕章及びプレート着用闘争についての執行委員長（A 1）に対する昭和59年9月28日付けの譴責処分を、いずれも不当労働行為として救済申立てを行った。

(5) 昭和59年（不）第27号事件（昭和59年10月31日申立て）

組合は、①腕章及びプレート着用闘争についての執行委員長（A 1）に対する昭和59年10月26日付けの減給処分、②組合員12名の年休（半日）請求に対する不承認と賃金カットをいずれも不当労働行為として救済申立てを行った。

(6) 昭和60年（不）第4号事件（昭和60年2月28日申立て）

組合は、組合の執行委員のA 2に対する昭和60年2月20日付けの配置転換命令に関する団体交渉での会社の対応を不当労働行為として救済申立てを行った。なお、その後団体交渉も行われたが、結局物別れに終わり、A 2は配置転換に仮に应ずるとして、昭和60年4月から配置転換先で就労し、組合はこの救済申立てを昭和60年10月9日取り下げた。

(7) 昭和60年（不）第8号事件（昭和60年4月10日申立て）

組合及びA 2は、①前記(6)に認定したA 2に対する配置転換命令、②社宅制度及び就業規則の改正に関する団体交渉での会社の対応をいずれも不当労働行為として救済申立てを行った。なお、このうち、②については、その後団体交渉も行われているとして、組合は昭和60年9月7日これを取り下げた。

(8) 昭和60年（不）第19号事件（昭和60年8月29日申立て）

組合は、腕章及びプレート着用闘争についての執行委員長（A 1）に対する①昭和60年7月23日付けの減給処分、②同年8月27日付けの謹慎処分をいずれも不当労働行為として救済申立てを行った。

(9) 昭和60年（不）第23号事件（昭和60年10月18日申立て）

X 1ら3名と組合は、後記6の(2)に認定した昭和60年10月4日付けの懲戒解雇を不当労働行為として救済申立てを行った。

なお、X 1ら3名は、その後、この解雇に対し横浜地方裁判所へ地位保全の仮処分申請及び地位確認等を求める訴を提起した。仮処分申請については、同年12月25日、地位保全について認容され、賃金仮払いについて一部棄却されたが、これに対し、会社は昭和61年1月異議申立てを行った。

上記(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、(7)及び(8)の各事件について、当委員会は(7)の事件について救済申立てを棄却したほかは、すべて救済の命令を発した。

これに対し、会社は(1)の事件については昭和60年8月16日、(2)、(3)、(4)、(5)及び(8)の事件については昭和61年6月18日、各々中央労働委員会へ再審査の申立てを行い、現在係争中である。

6 X 1ら3名に対する昭和60年10月4日付けの懲戒解雇について

(1) X 1ら3名は、前記2の(1)に認定のとおりB 1罷免運動に際して、当時の取締役・コントローラーのB 3らとともに、B 1の退陣を要求して、行動した。

また、X 1ら3名は前記3の(1)に認定のとおり、組合結成の中心人物であり、組合結成後もその相談役的立場にあった。

(2) 会社は、X 1ら3名は共謀して前記2の(1)に認定のB 1罷免運動を行ったとして、昭和60年8月下旬から10月上旬にかけ、同人らの懲戒解雇を協議し、10月4日付けで、次

のとおり懲戒解雇した。

ア．処分理由

「昭和57年10月から昭和57年12月にかけて、B 1 代表取締役社長（当時、専務取締役）が、会社の公金を不正に私用した、ならびに理由なく従業員を大量（45名）に解雇したという事実無根の理由を挙げて従業員を煽動し、B 1 代表取締役社長（当時、専務取締役）の罷免工作を行い、社内を著しく混乱に陥れ企業秩序を甚だしく紊乱した。」

イ．就業規則の該当条項

「これらの行為は、就業規則第33条第1号及び第11号に該当する。」

なお、就業規則では、懲戒解雇について次のとおり定められている。

「(懲戒解雇)

第33条 従業員で次の各号の一に該当する行為あるときは懲戒解雇に処する。但し特に情状酌量の余地があるか、もしくは改悛の情が明らかに認められるときは謹慎、減給又は譴責に止めることがある。

1. 就業規則および会社の諸規定、通達指示を守らず会社の秩序を乱したとき、または重大な事故を起こしたとき。
2. 勤務怠慢、素行不良にして改悛の見込がないとき。
3. 在職のまゝ許可なくして雇用せられたとき、又は当社外の業務に従事したとき。
4. 会社の機密を洩らしたとき。
5. 業務に関し不当の金品その他のものを受取り又は与えたるとき。
6. 暴行脅迫を加え他人の業務を妨害し、又は秩序風紀を乱したとき。
7. 許可なく会社の物品を持出し、又は持出そうとしたとき。
8. 故意又は重大なる過失により会社の信用を失墜するような行為をしたとき。
9. 経歴を偽りまたは詐術その他不当の方法により雇用されたとき。
10. 正当な理由なく無届欠勤7日以上に及びそれが悪質とみなされたとき。
11. その他前各号に準ずる行為のあったとき。」

第2 判断及び法律上の根拠

1 組合の救済申立人適格について

被申立人は、本件についても、別件昭和58年（不）第27号、昭和59年（不）第5号、同第20号、同第25号、同第27号、昭和60年（不）第8号及び同第19号事件におけると同様に、申立人組合は会社の利益代表者を組合員に含んでおり、労働組合法第2条にいう「労働組合」に当たらないので、申立ては却下されるべきであると主張するが、この点についての当委員会の判断は、昭和58年（不）第27号事件命令書において示したところと相違がないので、以下引用する。

「部課長としてのX 1ら3名の職務上の権限を実質的に検討したところでは、いずれも管理職として各部署の従業員を監督する立場にあり、その職務遂行に必要な一定範囲の権限は与えられてはいる。しかしながら会社では職制の構成が複雑な割りには、部課とはいっても所属職員の数も概して僅かであること、各職制の権限や責任が必ずしも明確

とはなっていないことなどからみて、職制は多分に処遇上のものである感も強い。X 1 ら 3 名の場合も会社の人事、労務に関する最終決定に大きな影響を持つ直接的権限が与えられていたとは認められず、また、労働関係について格別会社の機密の事項に接する立場にあったとも認め難い。従って本件配置転換前において、X 1 ら 3 名が、名目上どのような職にあったにせよ、その職務上有する実質的権限からすれば同人らは、労働組合法第 2 条第 1 号にいう「使用者の利益を代表する者」ではなかったと判断するのが相当である。」

「また、X 1 ら 3 名が配置転換を命じられ、同人らが現に就労している地位についても、本件配置転換前と同様に部課長としての待遇は与えられているが、各人とも部下はなく、前記第 1 の 3 の (2) に認定した事業組織及び同 6 の (5) に認定した職務内容からみて、それぞれの地位、職務又は権限は本件配置転換前のそれ以上のものとは到底認め難い。支店長、課長、営業所長以下の役職者に就いても、それぞれの地位、職務又は権限は前記第 1 の 4 の (4) に認定の程度のものであり、上述した会社における職制の実態からみて、いずれの者も会社の利益代表者たる地位にはないと判断するのが相当である。

しかして、組合は、上記の点を含めて労働組合法の定める資格要件に欠けることなく、当委員会の資格審査においても労働組合法に適合する旨決定している。従って、この点に関する会社の本件申立ての却下の主張は採用できない。」

2 X 1 ら 3 名に対する懲戒解雇と不当労働行為の成否

(1) 申立人らは、①会社が懲戒解雇の理由としてあげる X 1 ら 3 名の B 1 退陣要求行動は、その時から懲戒解雇まで約 3 年を経過しており、②その間、会社は業務上の必要性も認められない機構改革を行って、同人らを会社が「重要」と主張するポストへ配置転換を行い、③また、その配置転換を不当労働行為として救済申立てをなして以後、それについての命令が発せられるまでの間、B 1 退陣要求を理由とする懲戒処分を一切表明したことはなく、④この退陣要求は 1 人の課長を除く課長代理以上の役職者全員を含む、ほとんどの従業員が参加して行われたものであるのに、同人らのみを懲戒解雇としていることからみて、何らの合理性もなく、組合及び X 1 ら 3 名の組合活動に対する報復の意図でなされた不当労働行為であると主張する。

(2) これに対し、被申立人は、① B 1 退陣要求理由は事実無根であり、昭和 57 年 11 月 24 日には会社に協力し、各自職務に専念するよう従業員全員に指示したにもかかわらず、X 1 ら 3 名はこの指示を無視し、専務排斥運動を継続したこと、及び②同日までの X 1 ら 3 名の一連の行為は、いずれもそれ自体、会社の秩序を著しくみだすものであることから、就業規則第 33 条第 1 号及び第 11 号に基づき懲戒解雇にしたもので、何ら不当労働行為に当たらない。退陣要求から約 3 年経過して同人らを懲戒解雇したのは、①退陣要求失敗の直後、同人らは労働組合を結成したため、その時点で直ちに解雇すると誤解を受ける恐れがあったこと、②社内事情や解雇による組合の反発により、業務に支障が生ずる不安があったこと、③同人らに対する配置転換命令についての救済申立てに関し、当委員会から審査の実効確保の措置勧告もあったこと、によるもので、B 1 排斥運動の参加者について処罰しない旨を述べたこともなく、また、同人らは反省の機会を与えられながら、何ら反省していないと反論するので、以下判断する。

(3) 前記第 1 の 1 の (1) に認定のとおり、会社は在米の親会社の 100 パーセント出資により

設立された外資系企業であり、その枢要な役員を外国人が占めるなど、多国籍企業である親会社のインターナショナル・グループの1支社として運営されてきたものであるが、歴史も比較的浅く、その社員は多く人材銀行や新聞広告募集等により主として中途採用によって充当されてきた。また、これまで会社役員をはじめ社員は相当頻繁に入れ替わっており、B 1が専務取締役として入社した昭和53年9月から昭和57年12月に至る約4年の間に40数名が退職している状況からみて、人事問題について社内に種々あつれきを生じやすい事情があったことは推察に難くない。

- (4) こうしたなかで、前記第1の2の(1)に認定のとおり、昭和57年11月頃、当時、専務取締役の職にあり、日本人役員の中ではナンバーワンの地位にあったB 1の退陣を求める運動が、当時、財務・人事の責任者で取締役であったB 3をはじめ、X 1ら3名を含む部課長を中心とする従業員の中で起こり、X 1ら3名も積極的に行動したことが認められる。そして、この運動は、役職者のうち課長代理以上では1名を除く全員が参加するなど、当時の社員の7割以上に及ぶ50名余が参加する全社的なものであったことが認められる。

一方、B 1罷免運動発生後、B 2社長、B 1及び親会社の役員は全従業員に対し、事態収拾のための説明や話し合いを行ったが、従業員側の納得を得るに至らず、最終的には親会社の決定として、B 1支持が表明、指示され、事態は一応の収束をみたが、その後も、従業員の間には不満やしこりを残したことが認められる。以上の状況から判断すれば、この運動が会社の主張するように直ちにX 1ら3名の扇動によるものとまでは断じえないところである。

- (5) また、B 1罷免運動により社内において一時的にせよ、多少の混乱が生じたとしても、さらに、「部長」又は「課長」としての地位と待遇を与えられ、それ相応の責務を果たすことを期待されていた同人らのこの運動をめぐる一連の行動のなかには、たとえ職場秩序の維持という点からみて、責められるべき点があったことは否定できないとしても、これらによって会社の事業運営上に重大な支障が生ずるに至ったと認めるに足る会社の疎明は見いだせない。
- (6) 以上のことからすれば、会社が全社的なB 1罷免運動の責任をX 1ら3名のみに帰し、しかも同人らに懲戒処分のうち最も苛酷な懲戒解雇をもって臨んだことの相当性については疑問があるといわねばならない。のみならず会社の同人らに対する処分の発表の時期が、会社の処分理由とする事実の発生した時期から約3年も経過した後であることはいかにも不自然の感を免れず、かつ会社が事件当初の時期における処分を差し控えた理由として主張するものには、後述する点等からみて、必ずしも合理性を見だし難いところである。とすれば、X 1ら3名の配置転換等に係る当委員会における争訟を別にして、B 1罷免運動に伴う紛争が一応収束して以後久しい年月を経過してから、会社が改めて本件処分に出たことには、罷免運動の責任追及とは別の意図があったことをうかがわせるものがある。
- (7) ところで、前記第1の2の(2)のア及び3の(1)に認定のとおり、X 1ら3名はB 1罷免運動とあい前後して組合結成を準備し、組合結成後はそれぞれ相談役の立場で組合活動を行ってきたが、それに対する会社の態度は前記第1の3の(3)及び(4)に認定したとおりであって、これらの会社の措置は組合に対する支配介入として許されない性質のも

のである。

また会社は、前記第1の4の(1)のア及び(2)に認定したとおり、B1罷免運動から約9か月後には、X1ら3名に対して一応各人の職務能力を評価したとして、会社としては重要と考える新ポストへの配置転換を命じているが、もし会社に当初から同人らを業務の阻害者としてその責任を追及する意図があったのであれば、遅くともこの時点までに相当の懲戒措置をとりえたはずである。一方、X1ら3名の配置転換に対しては同人ら及び組合から不当労働行為の救済申立てがなされ、組合は活発な配置転換反対運動を展開するに至り、会社はこれに対し、当委員会において不当労働行為と判断した種々の行為を行ったことは前記第1の5に認定のとおりである。

(8) これらの諸事情、一連の経過を勘案すると、結局、X1ら3名に対する懲戒解雇は、会社が当委員会からX1ら3名に対する配置転換を不当労働行為として、同人らを配置転換前に就業していた職務又はそれに相当する職務に就業させるよう命じられたことを契機に、同人らのB1罷免運動の責任追及に藉口し、同人らが役職者でありながら、労働組合を結成し、組合活動を行ったことを理由として、同人らを企業外に排除し、もって組合を弱体化しようとの意図の下になしたものと認めざるをえず、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為といわねばならない。

(9) なお、会社はX1ら3名に対する懲戒解雇をX1ら3名の配置転換等に関する不当労働行為救済申立て事件の終結まで遅らせたことの理由として、上記不当労働行為救済申立てに際し、申立人らからの審査の実効確保の措置勧告申立てに対して、同人らを解雇等の処分に付さないよう求めた当委員会の勧告に従ったものと主張するが、この勧告は同人らの配置転換問題についての申立て事件に係る審問を円滑に行うために会社に配置転換拒否を理由とする処分をすることを慎しむよう審査委員から勧告したものにとすぎないから、会社の主張を合理づけるものとはなし難いといわねばならない。

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条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和61年7月10日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋 田 成 就