

命 令 書

申 立 人 全日本造船機械労働組合いすゞ自動車分会
(62(不)39.40)
申 立 人 X 1
(62(不)40)
同 X 2

被申立人 いすゞ自動車株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1及び同X 2に対し、次の措置を含め、昭和62年11月11日付け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) X 1については原職に、X 2については原職相当職に復帰させること。
(2) 解雇の日の翌日から復職までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額に、年5分の割合による金額を加算して同人らに支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人分会の申し入れる団体交渉を、申立外いすゞ自動車労働組合とのユニオン・ショップ協定に基づき分会員を解雇したことなどを理由に拒否してはならない。
- 3 被申立人は、本命令後速やかに、下記の誓約書を申立人らに手交するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に楷書で鮮明に墨書し、川崎工場各門及び本社入口の見やすい場所に、き損することなく10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、全日本造船機械労働組合いすゞ自動車分会分会員X 1及びX 2をいすゞ自動車労働組合とのユニオン・ショップ協定を理由に解雇したこと及び同分会が申し入れた団体交渉を拒否したことは、この度神奈川県地方労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為である旨認定されました。当社は、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

平成 年 月 日
全日本造船機械労働組合いすゞ自動車分会
執行委員長 X 1 殿
X 1 殿
X 2 殿

いすゞ自動車株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 昭和62年（不）第39号及び同第40号事件被申立人いすゞ自動車株式会社（以下「会社」という。）は、本件申立て時、資本金約407億円、従業員約1万6,660名を擁するトラック、バス、乗用車等の製造・販売等を業とする株式会社で、肩書地に本社を置き、川崎工場、鶴見製造所、栃木製造所、藤沢工場及び北海道工場等を各地に設けている。
- (2) 昭和62年（不）第39号及び同第40号事件申立人全日本造船機械労働組合いすゞ自動車分会（以下「分会」という。）は、全国の造船機械産業の労働者を中心に組織される全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）の東部地方本部関東地方協議会に所属する労働組合であって、昭和62年10月、X 1及びX 2によって結成され、申立て時組合員は2名である。
- (3) 昭和62年（不）第40号事件申立人X 1（以下「X 1」という。）は、昭和42年会社に入社し、川崎工場に勤務し（製造部工具課でドリル研磨に従事）、同X 2（以下「X 2」という。）は、昭和43年会社に入社し、鶴見製造所に勤務（機械課で大型エンジン部品の旋削・研磨に従事）していたところ、会社と申立外いすゞ自動車労働組合とのユニオンショップ協定により、昭和62年11月11日付けで解雇された（なお、以下X 1及びX 2を共に指称する場合「両名」という。）。
- (4) 申立外いすゞ自動車労働組合（以下「いすゞ労組」という。）は、会社の従業員をもって組織される労働組合であり、本件発生直前の組合員数は約1万4,000名（派遣された者を含む）で、大森支部（組合員約900名）、川崎支部（同約3,500名）、鶴見支部（同約180名）、栃木支部（同約900名）、藤沢支部（同約8,000名）及び北海道支部（同約400名）がある。

2 ユニオンショップ協定

会社といすゞ労組との間には、昭和49年9月1日に発効した包括労働協約があり、その第3条はユニオンショップ制について次のように規定している（以下「ユ・シ協定」という。）。

（ショップ制）

第3条 会社は前条の組合員の範囲に該当し、かつ次の各号の一に該当する者を解雇する。ただし、会社が解雇を不相当と判断した場合はこの限りでない。

- (1) 組合に加入しない者
- (2) 組合を脱退した者
- (3) 組合から除名された者

この結果、同協約第2条（同条確認事項を含む）によって定められている適用除外者を除く従業員は、全員いすゞ労組の組合員であり、いすゞ労組以外の労働組合に所属する従業員はいない。

なお、上記労働協約の締結後、会社ではユ・シ協定に該当する事案は、

兩名以外にはない。

3 鶴見製造所の閉鎖

鶴見製造所は、今次大戦前は、会社の主力工場の一つであったが、昭和30年代、川崎工場の分工場となり、以後次第に規模が縮小されてきた。ちなみに、昭和35年に約1,000名いた従業員は、同62年6月には約160名となった。

会社は、生産効率向上を図るため、昭和61年後半から関東地区にある工場及び製造所の生産工程を再配置することを検討し始め、昭和62年7月に至り、鶴見製造所を閉鎖して用地を売却し、昭和63年11月30日限り明け渡すこととなった（この計画は、そのとおり実行された。）。会社は、いすゞ労組に対して昭和62年7月22日、閉鎖に伴う機械の移設や要員の異動についての計画を理解し協力することを求めた。さらに、同月25日、鶴見製造所の移設と用地の売却について、同月27日の取締役会で決定される旨及び要員の配置転換等の細目については、別途専門労使協議会において説明する旨をいすゞ労組に通知をした。

4 いすゞ労組の対応

(1) 昭和62年8月4日、いすゞ労組は、執行委員会を開催して、会社の計画を次の観点から基本的に了解した。

①鶴見製造所が独立した事業所としては効率が悪くなってきていること。②同計画は、かねてから説明を受けて実施されている生産効率化の一環となっていること。③要員の再配置先は、栃木、川崎及び藤沢のいずれかになること、④会社は、異動にあたっては、組合員の個別事情を十分配慮すると認められること。

(2) 同月8日、いすゞ労組は、鶴見支部において職場総会を開催し、会社の計画の内容や、細部については、今後専門労使協議会を通じて話合っていく旨を組合員に説明した。

(3) 同年9月7日、専門労使協議会が開催された。会社は、設備の移設や要員問題の基本的な考え方を説明した。いすゞ労組は、10数項目に及ぶ質問及び要望を示し、協議が行われ、鶴見製造所から栃木製造所への異動については、個別事情の配慮を行うことなどについて双方が確認し合った。

(4) 同月11日、いすゞ労組は、執行委員会で、上記専門労使協議会の協議内容を承認し、代議員連絡会を通じ、職場に報告することを決定した。

(5) 同月17日、鶴見支部において上記専門労使協議会に関する職場総会が開催され、あわせて組合員の質問に対する回答が行われた。その場においてX2も質問に立ったが、鶴見製造所の移設に反対する意見は出なかった。

なお、会社は、いすゞ労組との交渉が解決したため、同月18日以降所内説明会、従業員の個別事情を調べるためのアンケート、個別面談、栃木製造所見学会等を11月までに行った。X2は、会社の行った異動に関

するアンケートにおいて、栃木製造所への異動について「共働きで生活を維持しており、移転できる条件が見出せない」と回答した。また、個別面談では、鶴見製造所の閉鎖に反対する旨発言した。

5 申立人らの活動

(1) X 1 は、いすゞ労組組合員として残業問題、出勤率向上問題、組合規約改正問題に関する活動やいすゞ労組代議員選挙立候補等の活動を行ってきた。X 2 は、X 1 の活動を応援したり、労災問題等についての有志活動を行ってきた。

(2) X 2 は、鶴見製造所の閉鎖、売却の問題についていすゞ労組執行部の見解が示されていないため、職場に不安が増していると主張し、昭和62年8月27日及び9月15日にいすゞ労組鶴見支部長と会談し、質問をした。しかし、その回答に満足せず、「売却後の通知という組合ならびに組合員を無視した会社の姿勢に断固抗議すべきである」、「組合がありながら組合不在ともいえる状況」にあるなどと主張した。

X 2 は、これらの顛末を後日内容証明郵便をもって同支部長に送付した。

(3) また、X 2 は、同年9月28日及び10月15日には、いすゞ労組執行委員長に対して抗議文及び質問書を送った。それらの中で、X 2 は、いすゞ労組が会社の通知に対して抗議しなかったこと、問題を団交議題としなかったこと、アンケート等組合員の声を聞かなかったことなどについて執行部に抗議したり質問をした。いすゞ労組は、10月15日付けのX 2 の質問書に対して回答しなかった。

(4) 両名は、同年10月から11月にかけて、川崎工場等の門前で、「鶴見工場の一方的閉鎖に異議あり」、「鶴見工場閉鎖による一方的犠牲をハネ返そう」、「人べらしをゆるすな」、「経営失策のつけが人べらし」、「解雇不当の裁判提訴」などと記載したビラを配布した。

6 全造船加入・分会結成と団体交渉申入れについて

(1) 昭和62年10月27日、両名は分会を結成し、早朝に、「新組合を結成しました。」とのビラを配布した後、X 1 は、いすゞ労組川崎支部に、また、X 2 は、同鶴見支部に脱退届を提出した。

次いで、午前8時15分過ぎ、X 1 は、川崎工場事務部労務課に於て、文書により「組合結成通知及び団体交渉申入れ」を行った。団体交渉（以下「団交」という。）の期日は同年11月4日、議題は、①鶴見工場閉鎖問題に関わる一切の件、②人員削減計画について、③組合活動について、④労働協約について、⑤今後の交渉の進め方についてとなっていた。X 2 は、同日時ごろ、鶴見製造所総務課において同様の行為をした。

(2) 同年11月3日、会社は、分会に対し、「今は検討している。もうしばらく時間がかかる」旨答え、上記申入れの団交は開催されなかった。

(3) 同月10日朝、分会は、会社に対して同日午後6時を指定して団交申入れを行った。議題は「いすゞ自動車労組との労働協約によるユニオンシ

ョップ条項の適用について」のほか上記5項目であった。

この申入れに対して、会社は、「検討中」、「近日中に連絡する」旨答え、同日申入れの団交は開催されなかった。

- (4) 会社は、同月11日付け解雇通知をもって、両名を解雇したため、分会は、同月13日、「ユニオンショップ解雇について」という議題を加えて団交を申し入れた。会社は、両名への解雇通告後は、分会の要求に対し、従業員の身分を失ったから団交の必要はない、その外一切答えることはないと主張し、団交は開催されなかった。
- (5) 同月18日、X 1は川崎工場に出向き、団交の申入れ書を渡そうとしたが、会社はその受領を拒否した。

7 本件解雇に至る経緯

- (1) 昭和62年10月27日、両名がいずれも労組を脱退した後、会社といずれも労組は連絡を取り合った。本社人事部のB 2人事企画室長は、いずれも労組が同月29日に執行委員会を開いて両名の組合脱退についてのいずれも労組の態度を決定する旨の連絡を受けたため、労務担当者に対し、しばらく事態を静観するよう指示をした。
- (2) 同月29日、いずれも労組執行委員会は、当面の対応を三役一任とし、両名の慰留説得工作が予定されたため、B 2室長は、再度同様の指示をした。
- (3) 11月5日、いずれも労組は、両名に対して脱退慰留、翻意を説得したが成功しなかった。

そこで翌日、いずれも労組代議員会が開催され、両名の脱退を組織として確認し、「組合員の脱退に伴う労働協約第3条（ショップ制）適用の申し入れに関する決議（案）」を採択した。

- (4) 同月9日、いずれも労組は、会社に対してユニオンショップ解雇（以下「ユ・シ解雇」という。）の申入れを行った。

同日午後、会社といずれも労組の団交が行われ、協約第3条但書の趣旨について意見交換が行われた結果、①会社が解雇を不相当とする事由は、担当する業務、技能、資格等から判断し、解雇した場合、会社運営上重大な支障を来し、余人をもって替えがたい場合とする、②上記①の判断基準に該当するか否かの判断は、事由発生の都度、会社・組合で協議の上、会社が行うこととするとの確認書が作成された。引続き、労使の事務折衝では、会社は、両名は、「会社が解雇を不相当と判断した場合」に該当しないという判断を示し、いずれも労組がこれを了解したため、会社は、両名をユ・シ解雇することとし、この旨確認書が作成された。

- (5) 同月10日夕方、会社は、同月11日付けの解雇通告書を発送し、同通告書はX 2には11日に、X 1には14日に届いた。
- (6) 同月12日、両名は、川崎工場の門前等でビラを配っていたが、会社は同人らと呼ばひ、その面前で解雇の通知を行った。

8 賃金等の仮払いについて

昭和63年5月9日、横浜地方裁判所は、両名の地位保全仮処分等申請に対し、本案事件の第一審判決言渡しに至るまで、毎月一定の平均賃金相当額の支払等の仮払を命じたため、会社は、当該金員を両名に支払っている。

9 本件申立てについて

当委員会は、昭和62年（不）第39号及び同第40号事件を昭和63年10月18日併合した。

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 両名の解雇撤回、原職復帰、バックペイ
- (2) ユ・シ協定の存在、組合員を解雇したことなどを理由とする団交拒否禁止
- (3) ポストノーチス

第2 判断及び法律上の根拠

1 ユ・シ解雇について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 本件解雇は、鶴見製造所閉鎖反対をはじめとする分会の合理化反対の活動を嫌悪し、合理化反対の気運が職場に広がることを阻止するため全造船を職場から排除し、さらに他の労働者に解雇のみせしめを行うことを目的とするものである。しかも、本件は尻抜けユニオンであって、まさに会社の意向として分会員全員を職場外に放逐するため、本件解雇が行われたものである。

(イ) ユ・シ協定を結んでいる組合から脱退し、これに近接して別組合に加入し、あるいは別組合を結成する場合は、ユ・シ協定の効力は及ばないのであるから、当該組合員を会社が解雇することは個々の労働者の有する団結権（組合結成及び組合選択の自由を含む）を不当に侵害するもので到底許されない。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 本件解雇は、いすゞ労組とのユ・シ協定に基づく協約上の義務の履行として行ったものである。いすゞ労組が、その団結権を守り組織を防衛することのみを目的としてユ・シ協定の適用による解雇要請を行い、会社はこれを受けて解雇したのであって、両名が組合を結成したことや組合活動を行ったことは解雇理由となっていない。しかも、いすゞ労組が職場討議を底辺とする意思結集の手段を尽くし、反対意見をも十分尊重したうえで、組合としての意見を集約したからこそ、会社はこれを尊重せざるを得なかったのである。また、両名は、いすゞ労組を脱退すればユ・シ解雇されることを覚悟して行動したものである。

なお、本件ユ・シ協定但書の適用については、両名の仕事の内容からみて全く考えられないのであるから、両名を解雇しないことが可能であったにもかかわらず、あえて解雇したという申立人の主張

は当たらない。

(イ) 申立人は、労働者には組合選択の自由があるから、本件ユ・シ協定の効力は、両名には及ばないという。しかし、両名のいずれも労組脱退の原因は、鶴見製造所閉鎖に反対するという意見が、いずれも労組の方針と異なったため、結果的に受け入れられなかったに過ぎないのである。いずれも労組は、多数決原理が機能し得ない状態にもなかつたし、自主性に欠けるといふこともなかつたのであるから、両名の脱退には正当性があるとはいえない。

したがって、ユ・シ協定は本来の機能を有し、会社は、両名が全造船に加入した後も解雇義務を負っており、本件解雇は有効である。

X 2 は、昭和62年9月17日の職場総会において、鶴見製造所閉鎖に反対するとか、いずれも労組執行部の対応を批判するとかの発言もせず、脱退し、分会を結成したことにより、いずれも労組の組織の弱体化を狙ったものといわざるを得ない。

(2) 当委員会の判断

ア ユ・シ協定について

ユ・シ協定は、使用者と対抗関係に立つ労働組合が、使用者の解雇権を背景に自らの団結をより一層強固にするために締結されるものである。しかしながら、労働組合の団結は、基本的には労働者個々人の自覚とそれに基づく規律によるべきものであって、使用者の解雇権によって団結を強化することが、いかなる場合にも無条件に成立するものと考えすることはできない。すなわち、組合員の脱退が労働組合の役割又は方針そのものをめぐって生じ、かつ単純にその是非を論じ得ないような場合に、脱退と近接した時期に別組合に加入すること又は別組合を結成することが、ユ・シ協定によって妨げられ又は制約されることがないように最大限の運用上の配慮が必要である。そうでなければ、憲法第28条によって保障される団結権への侵害となるおそれがあり、また、複数組合を認める労働組合法の趣旨にも反することになると考えられるからである。

イ 分会結成をめぐる両名の活動について

X 2 は、いずれも労組の職場総会で、鶴見製造所閉鎖について反対する旨の意思は表明しなかつたが、前記第1の5の(3)で認定したとおり、いずれも労組支部長に対し、同問題の対応について疑問を表明したり、強く抗議をしている。また、会社に対しても個別面談やアンケート調査において、X 2 は、鶴見製造所閉鎖反対、栃木製造所への異動不承知の意を伝えている。また、前記第1の5の(4)で認定したとおり、両名は会社の前でビラを配布して、会社の合理化施策に反対する主張を行っている。

両名が、鶴見製造所閉鎖など要員の異動等労働条件に密接に関連す

る事項について、上記のような行動をとったことは、一概にその是非を論じられることではなく、その方法も特に穏当を欠くものではない。したがって、両名の全造船加入・分会結成・いすゞ労組脱退という近接した一連の行動も、労働組合の役割又は方針そのものに由来するものと認められる。

このように、労働組合が競合し、方針を異にする事態が生じた場合は、会社は、いずれの労働組合に対しても中立を保持すべき立場にあり、一方の労働組合に配慮することにより、他方の労働組合の団結権を侵害することがないように細心の注意をもって対応することが要請されるといわなければならない。

ウ 会社の対応について

そこで、労働組合に対する会社の対応をみると、前記第1の6で認定したとおり、分会から分会結成及び団交申入れ書を受けたにもかかわらず一切の団交を拒否していることが認められる。その経緯をみると、当初は申入れに対して検討中と回答していたが、両名をユ・シ解雇とするや否や従業員としての地位を失ったとして団交を拒否し、以後申入れ書の受領すら拒否している。

一方、いすゞ労組からの解雇要請を受けると直ちに解雇決定のための団交を申し入れたり、ユ・シ協定但書の適用について業務に重大な支障がある場合に限定する旨の確認書を作成している（会社は、以前からいすゞ労組との口約束を文書化したものであると主張するが、疎明があったとはいえない。）。

これらの事情からみて、会社は、分会の存在を否定するとともに早急に両名を企業外に排除しようとしていたものといわざるを得ない。

しかも、前記第1の4の(5)で認定したとおり、鶴見製造所移設はいすゞ労組の理解と協力のもとに着々と推進されていた状況からみると、会社は同施策を推進する上で、これを批判する分会の存在を好ましくないとみていたと考えるのが自然である。

エ 不当労働行為の成否

以上総合してみると、会社がいすゞ労組の要請に応じて両名を解雇したことは、鶴見製造所閉鎖に反対を表明し、さらに会社の提案を概ね了承したいすゞ労組を強く非難した両名が、全造船に加入し、分会を結成したことを嫌悪し、さらにその影響力が企業内に広がり、会社の施策に支障が生じることを危惧し、これを未然に防止するため、両名を企業外に放逐しようとしたものといわざるを得ない。

したがって、被申立人の、本件解雇は不当労働行為ではないという主張は採用し得ない。

また、会社は、本件解雇は有効であると主張するが、上記判断のとおり、会社はユ・シ協定に藉口して解雇したものと考えられるから、解雇の効力如何は上記判断を左右するものとはいえない。

以上要するに、本件解雇は、両名に対する不利益扱いであるとともに、分会に対する支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び同第3号に該当する不当労働行為である。

2 団交拒否について

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

両名は、いすゞ労組を脱退し、分会を結成しそれを会社に通知した時点で、分会自ら鶴見製造所閉鎖ほか数項目について団交を申し入れたのであるから、会社には分会の団交申入れに応ずる義務が生じていたことは明らかである。

イ 被申立人の主張の要旨

両名は、鶴見製造所移設問題が、会社といすゞ労組との間で実質的に解決した後にいすゞ労組を脱退して、分会を結成して会社に対して改めて同問題について団交を申し入れてきたのであるから、会社としてはこの問題について分会と団交を行うべき理由はない。

しかも、いすゞ労組とのユ・シ協定の義務の履行として両名を解雇したから同人らは会社の雇用する労働者ではない。したがって、いすゞ労組に対する信義則からも、解雇された者のみによって結成された分会の問題に関して団交を行う義務はない。

(2) 当委員会の判断

会社は、信義則上いすゞ労組の了解なしに団交するわけにはいかない、これは団交拒否の正当事由であると主張する。

しかし、分会が労働組合として結成され、会社もそれを知っていたのであるから、分会の申し入れた団交に応じないことは、その固有の団体交渉権を否定することにつながる。両名を解雇したのちにも解雇をめぐって争いがあったのであるから少なくともその限りで団交を拒否することは許されないとわなければならない。したがって、前記判断のとおり、会社がいすゞ労組の態度に藉口して分会の存在を否定する労務政策をとっているといわざるを得ないことともあわせ考えると、会社の主張は理由がない。

また、会社は、鶴見製造所問題は解決済であるとも主張するが、分会の申入れ当時はまだ進行中であり全く団交の余地がなかったものとは断定し得なかったのみならず、分会は他の数項目については団交の必要があったと認められるから、会社が全く団交に応じなかったことは、正当な事由によるものとはいえない。

なお、会社は、わずか2名による組合脱退・別組合結成・団交要求という身勝手な行為により、労使関係は複雑・不安定となるとも主張するが、上記判断を左右するものではない。

以上のとおり、会社の主張はいずれも理由がなく、正当な理由なく本件団交に応じなかったものと判断せざるを得ない、かかる行為は、労働

組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済の方法等について

以上の次第であるから、不当労働行為と判断されるユ・シ解雇がなかったものとして取り扱うことを相当と考えるので、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、X2については、勤務先の鶴見製造所が閉鎖、売却され、現に存在しないので、主文第1項のとおり原職相当職に復帰させることとする。

また、当事者間で一回も団交が開催されていない実情に鑑み同第2項のとおり命ずることとする。

なお、両名の原職又は原職相当職復帰に伴う諸問題については、主文第2項の措置により、被申立人との間で団交を行うことによって解決し得るものとする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成元年12月6日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就