

命 令 書

申 立 人 X1

被申立人 千代田化工建設株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、昭和 63 年 5 月 20 日付け解雇がなかったものとして取り扱い、解雇の翌日以降同人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支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令後速やかに、下記の誓約書を申立人に手交するとともに、縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白紙に楷書で鮮明に墨書し、本店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

当社が昭和 63 年 5 月 20 日付けで貴殿を解雇したことは、神奈川県地方労働委員会により労働組合法第 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

X1 殿

千代田化工建設株式会社

代表取締役 Y1 ⑩

- 3 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人千代田化工建設株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本店を置き、石油、石油化学等の産業用装置(プラント)の設計、建設等の請負を主たる業務とする株式会社である。その資本金は、約 100 億円(昭和 63 年 3 月 31 日当時)、従業員数は、約 2,900 名(同)である。

なお、会社には、プラントの機器等を製作する川崎工場(昭和 62 年 4 月 1 日の従業員数 261 名。以下「川崎工場」という。)が川崎市内にあったが、昭和

62年10月1日、同工場は、千代田プロテック株式会社(以下「プロテック」という。)として、会社から分離され、会社の子会社となった。

その他、会社には、子会社として、会社のプラント建設現場における実作業を担当している株式会社ファブリコン(以下「ファブリコン」という。)、人材派遣業を行っているアローヒューマンリソース株式会社(以下「AHR」という。)、ビル管理などを行っているアローマネジメントサービス株式会社、警備業を行っているセントラル千代田株式会社などがある。

- (2) 申立人 X1(以下「申立人」という。)は、昭和39年11月に会社に採用され、以後、川崎工場で溶接工として勤務した。申立人は、川崎工場の分離後は本店人事部所属となっていたが、昭和63年5月20日、会社を解雇された(以下「本件解雇」という。)

また、申立人は、昭和40年4月、会社従業員の労働組合である申立外千代田化工建設労働組合(以下「組合」という。)の組合員となり、以後、川崎支部長、中央委員などの組合役職を歴任して、本件解雇に至っている。

2 本件解雇の前提となる労使事情等

(1) 川崎工場の子会社化

ア 会社の業績は、昭和60年以降、内外の受注減・急激な円高の進行などから営業損失が生ずるようになった(昭和61年9月決算期営業損失159億余円、昭和62年9月決算期営業損失213億余円)。

そのようななかで、会社は、以前から慢性的赤字基調にあり不採算部門であった川崎工場について、業績改善の抜本的対策として、会社から分離し、子会社として独立採算を図ることとした。

イ 昭和62年3月26日、会社は、組合に対し、川崎工場の子会社化とその要員を同工場従業員の移籍により確保することを明らかにして、移籍に伴う取扱いについて提案した。

この提案では、会社から分離して子会社となる新会社の要員を、総合職50名、技能職150名の計200名と予定し、川崎工場の幹部社員は移籍扱い、一般技術・事務系社員は出向又は移籍の自主選択、技能系社員(申立人はこれに当たる。)は移籍扱いとするとされていた。また、移籍者は会社を一旦退職してから新会社に採用されるため退職金の加算を行うものとされ、移籍後の賃金は従前の約70パーセントとするとされていた。

ウ この提案以降、組合は、移籍の可否及びそれに伴う処遇について労使協議会、団体交渉等により会社との協議を重ね、また、移籍対象となる組合員からの意見聴取を行った。その結果、組合は、この提案を受けざるを得ないと

の結論に達し、同年 8 月 20 日開催の中央委員会の承認を得て、同月 21 日、会社との間で、新会社プロテックへの移籍に関する協定書を締結した。

この協定書によれば、移籍者は同年 10 月 1 日付けでプロテックに雇用されることを前提として、同年 9 月 30 日付けで会社を退職するものとされていた。

エ なお、昭和 62 年 5 月 13 日に行われた臨時労使協議会で、会社は組合に対し、移籍の定義を、移籍元会社の退職と移籍先会社の採用とが相互に条件関係にある雇用主の変更であり、移籍には雇用契約の一方の当事者である従業員の個別の同意を必要とすると説明していた。

また、同年 8 月 4 日に行われた団体交渉において、「移籍に同意しない場合はどういう手続きになるか」との組合側の質問に対し、会社側は、「最初から移籍の対象とならなかった人については、順次異動を行う。また、対象者で合意しなかった者はその後遅れて異動を行うつもりである。具体的異動は現場の建設作業を中心とした業務内容でファブリコンへ、また、現在設立作業を進めている新会社への出向を考えている。これらの業務への適性が薄いと思われる人達には、今後新しい職域をみつけていく必要があるが、当面、人事部あるいは AHR の新しいセクションなどを考えている。」と答えた。

オ 組合との合意以降、会社が移籍対象者に移籍の意思確認を行った結果、技能系に属する従業員について、対象者 175 名中 168 名が移籍に同意し、6 名が退職を希望し、移籍を拒否して会社残留を希望した者は、申立人 1 名だけであった。

(2) 会社の第 2 次非常時対策

ア 昭和 61 年 10 月 1 日から昭和 62 年 9 月 30 日までの決算において、経常収支が会社創業以来初めて赤字となった(赤字額 8 億余円)。そこで会社は、第 2 次非常時対策を実施することとして、人件費を中心とした固定費削減のため昭和 63 年 3 月末までに会社の業務に携わる要員を 2,700 名から 2,500 名以下の体制とし、出向拡大、新規移籍、人材の社外活用等で要員適正化を図ることとした。

イ 昭和 62 年 11 月 26 日、会社は組合に対し第 2 次非常時対策について具体的に説明した。その主なものは、要員適正化策としてのファブリコン、アローマネージメントサービス株式会社及びセントラル千代田株式会社の 3 社への技能系を中心とした従業員の移籍(それぞれの移籍目標者数は、約 120 名、約 40 名及び 35 名)、職務開発休職制度の実施などであった。

このうち、ファブリコン及びアローマネージメントサービス株式会社の移籍対象者は、両社への既出向者と新規適正化要員とされ、また、移籍後の賃

金については、プロテックの場合と同様に従前の 70 パーセントとされていた。

なお、移籍対象者に関しては、同年 12 月 2 日に行われた臨時労使協議会で、会社側は、前記 3 社への同年 11 月 30 日以前の出向者及び 12 月 1 日付けで出向になった者であると組合側に説明したが、その後昭和 63 年 1 月下旬までに、更に移籍対象者が増え、申立人もそれに含まれることになった。

一方、職務開発休職制度は、要員見直し等に伴う会社の余剰人員のうち、配置転換その他の方法では雇用吸収が困難と判断される従業員について、会社を休職扱いとし、その期間、AHR が雇用するというものであった。また、休職期間中の賃金については、会社が発令日における平均賃金の 60 パーセントを、AHR が休職前基準内賃金の 30 パーセントをそれぞれ支給するものとされていた。

ウ これらの提案について、組合は、会社との間で、昭和 62 年 11 月 26 日以降、14 回にわたる労使協議会、4 回にわたる団体交渉などの協議を行った結果、会社の状況などからして前記 3 社への移籍提案を受け入れざる得ないとの結論に達し、昭和 63 年 3 月 10 日の中央委員会の承認を得て、同月 11 日、会社との間で前記 3 社への移籍に関する協定書を締結した。

この協定書によれば、移籍者は同年 4 月 1 日付けで前記 3 社に雇用されることを前提として、同年 3 月 31 日付けで会社を退職するものとされた。

一方、職務開発休職制度に関しては、労使の合意には至らず、同年 3 月 17 日、会社は、組合に対し、同制度を実施するための労働協約改訂案を撤回した。

なお、会社は、本件申立書に対する答弁書において、「職務開発休職制度を労働組合に提案したが、申立人らの反対運動のためか、組合の了承が得られず、実施保留の状態で現在に至っている。」と述べている。

エ なお、昭和 63 年 2 月 22 日に行った移籍提案に関する団体交渉の席上、会社側は、組合側が質問した移籍を拒否した場合の扱いについて、「本人が移籍を拒否した場合は、とにかく千代田のなかに仕事がなければ外で仕事をしてもらうしかない。」「千代田の中には仕事がないと考えている。また移籍した人としらない人で同じ仕事をしてもらうわけにもいかないの、開発休職を再検討しているのと、新たに職域を拡大して AHR に頼んで外に仕事をみつけてもらうしかない。」などと答えた。

オ 会社と組合が移籍に関する協定を締結した 3 月 11 日、会社は、各移籍対象者に対し文書により移籍の同意を求めた。結局、申立人を含めた 3 名が移籍を拒否した。

3 本件解雇に至るまでの申立人の移籍拒否、組合活動等

(1) 申立人の移籍拒否、裁判所提訴等

ア 入社以来、川崎工場で溶接工として勤務していた申立人は、プロテックへの移籍対象者となった。昭和 62 年 8 月 30 日、申立人は移籍の同意を求められたが、賃金が従前の 7 割になっては生活ができないとして、移籍を拒否した。

イ 同年 10 月 1 日のプロテック発足を前にして、申立人は会社に対して本店内の部署に配属するよう求めた。しかし、会社は、本店内に申立人の仕事はないという理由で、申立人を本店人事部に在籍させ、パイプライニングについての業務訓練をセースイ工業株式会社で行うよう指示した。

その際、会社は、申立人に対し、ファブリコンがパイプライニングをてがけようとしており、訓練の目的が申立人にその業務に適応可能かどうかなどを判断するためのものであると説明した。これに対し、申立人は、ファブリコンへ出向する考えはなく、本店内で仕事をしたいとして再検討を求めた。しかし、申立人は、結局、会社の指示に応じ、同年 10 月 6 日から 12 月 20 日まで、同じように業務訓練を命じられた申立外 X2 とともに、セースイ工業株式会社に赴き、業務訓練に応じた。

ウ 昭和 63 年 1 月 13 日、会社は、申立人に対し、同月 20 日からのファブリコンへの出向(在籍)を発令した。

これに対し、申立人は、会社の第 2 次非常時対策によればファブリコン出向者は同社への移籍対象者となるため、この出向には応じられないとして異議を唱えたが、結局、この出向命令に従った。

エ 昭和 63 年 2 月 16 日、申立人は、ファブリコンへの出向について移籍を前提とするものであるとして、横浜地方裁判所にその業務命令に従う義務を負わない旨の地位確認の仮処分を申請した。

この申請に対し、会社は、申立人がプロテックへの移籍に「同意しなかったのは甚だ残念であるが、同僚に拒否を煽動するに至っては残念というにとどまらず、会社の経営施策を故意に妨害する違法不当な行為と言わざるを得ない。」などを内容とする答弁書を裁判所に提出した。

さらに、同年 3 月 10 日、申立人は、ファブリコンへの移籍を拒否した場合、会社が職務開発休職制度等に基づき同人に休職を命ずる可能性があるとして、ファブリコンへの移籍の拒否を理由とする休職命令に従う義務を負わない旨地位確認の仮処分を追加申請した。

しかし、同月 24 日、これら仮処分申請に関し横浜地方裁判所で行われた審

尋において、組合の合意が得られていない職務開発休職制度の実施がその時点では無理であると判断した会社側は、申立人に対して同制度等に基づく休職命令を発令しない旨述べ、申立人は、当該仮処分申請を取り下げた。

なお、この仮処分申請取下げ及び後記する当委員会に救済申立てを行ったX3が出張命令に応じたことについて、会社は、その社内報である「千代田日報」で「結果的には両係争とも、2人にとって何ら実益のないものでしたが、会社は余分な支出や関係者の時間の空費を強いられるなど多大な迷惑を被りました。今回の係争を利用して、一部の従業員が帰属不明の外部団体の名の下に、会社並びに会社の諸施策を攻撃し、あるいは従業員の離反を図るなどの言動がみられたことは誠に遺憾であります。」などと報じた。

オ 同年3月11日、ファブリコンへ出向していた申立人は、会社から文書によりファブリコン移籍を求められたが、賃金が3割減となると生活ができないとして、移籍を拒否した。

カ なお、申立人とともにセースイ工業株式会社で業務訓練を命じられた前記X2も申立人と同様の扱いを受けたが、移籍には応じた。

(2) 以前から申立人らが行ってきた組合活動等

ア 申立人は、昭和45年組合の川崎支部長に選ばれ、昭和46年には執行委員に、さらに、昭和50年から昭和58年までは中央委員に選ばれた。

また、昭和53年から昭和58年にかけて申立人は、他の組合員とともに、組合の中央委員会、中央闘争委員会あるいは大会に修正案を提出するなどの活動を行った。

イ ところで、組合内には、従来から二つのグループがあり、申立人が属する一方のグループ(以下「申立人グループ」という。)は、他の一方のグループを労使協調であると批判してきた。

組合役員選挙にこの両グループの対立が顕在化したのは、昭和47年ごろからであったが、昭和49年8月の役員選挙時までは、同年2月、前書記長の辞任にともない当時本店支部長であった申立外X3(以下「X3」という。)が書記長に選ばれるなど、申立人グループの組合員らが組合執行部の中心となっていた。

この間、昭和48年の「春闘」では、プラント建設現場で初めてストライキが行われ、翌49年の「春闘」では、組合員平均46時間の波状ストライキが行われた。

昭和49年8月の組合役員選挙では、この「春闘」時のストライキなどを争点として激しい競争選挙となり、再び書記長に立候補したX3は対立グループ

の候補に敗れた。

翌 50 年 8 月の組合役員選挙で X3 が再び書記長に選ばれ、翌 51 年 7 月、組合は、誠実団体交渉応諾等を求めて当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

昭和 51 年 8 月の組合役員選挙では、この不当労働行為救済申立てなどが争点となり、書記長に立候補した X3 及び申立人グループに属し委員長に立候補した申立外 X4 は、ともに落選した。結局、この不当労働行為救済申立ては、同年 12 月に取り下げられた。

以後、申立人グループの組合員は委員長、書記長などの組合の主要な役職にはついておらず、昭和 61 年 8 月の組合役員選挙で X3 が執行委員に落選してから後は、申立人グループの組合員は組合の執行部(執行委員会)からいなくなった。

なお、昭和 54 年 7 月、会社から組合に職能給の導入を含む給与制度改訂の提案があったが、申立人らは、組合の大会に修正案を出すなどして、これに反対した。

ウ 昭和 62 年 8 月の組合役員選挙において、申立人は、川崎工場の子会社化・従業員の移籍に反対する立場から川崎支部長に立候補したが、落選した。また、委員長に立候補した X3 も落選した。このときの両名の得票数は、申立人が相手方候補 215 票に対し 68 票、X3 が相手方候補 1,078 票に対し 385 票であった。

(3) 「出向・移籍・休職をストップさせる会」の活動

昭和 63 年 1 月、申立人、X3 らは、会社の「出向・移籍・休職等の人減らし合理化をストップし、職場と生活を守る」ことを目的として、「出向・移籍・休職をストップさせる会」(以下「ストップさせる会」という。)を結成し、申立人及び X3 は、他の 4 名の組合員とともに同会の代表となった。

「ストップさせる会」は、会社の第 2 次非常時対策に伴う出向・移籍・休職等の施策に反対して、組合に対し、同年 2 月 9 日、組合が会社提案の白紙撤回などを求めるよう申し入れ、また、同年 3 月 10 日、移籍協定を議題とする組合の中央委員会開催を中止するよう申し入れた。また、同会は、同年 2 月 15 日以降、会社門前等で、会社の対応に対する批判などを内容とするビラ配布を頻繁に行った。このうち、2 月 15 日の同会のビラには、「大がかりな人減らしのための職務開発休職制度を導入するな」、「違法な移籍・休職制度は新生千代田をダメにする」、「会社は法を守り企業の社会的責任を果たせ」などと記載され、また、2 月 23 日のビラでは申立人の仮処分申請が取り上げられ、申立人の言葉

として「私だけの問題ではなく、移籍対象者、休職対象者、安心して仕事に励みたいと願っている人達すべての問題です。頑張りますので物心両面での御支援をお願いします」などと記載されていた。

これより先、同年1月下旬から、「ストップさせる会」の代表であり当時組合の中央委員であった申立外 X5、同 X6 及び同 X7 の3名が発起人となって、会社の前記提案についての取扱いを決定するための臨時大会開催を要求する署名活動が行われた。その結果、同年3月8日、組合員238名の署名が提出され、組合員の10分の1以上からなる臨時大会の開催要求となった。そこで、組合規約に基づき、同年4月8日、組合の臨時大会が開催された。しかし、前記2(2)ウのとおり会社提案合意が中央委員会で既に承認されていたため、この問題に関しては議題とされなかった。

この間、会社は、3月11日、X3に対し、同月25日から4月15日まで中南米3国への出張を命じた。X3は、この出張命令が同人の大会参加を妨害するものだと、3月17日、当委員会に対し不当労働行為救済申立て(昭和63年(不)第4号)を行ったが、出張命令には従った。

また、申立人らは、日本共産党千代田化工支部の機関紙「パイプライン」により、川崎工場子会社化反対などを訴えた。

4 本件解雇

(1) 会社と申立人との面談

昭和63年4月1日、ファブリコンへの移籍を拒否した申立人は、出向を解除され、再び本店人事部在籍となった。

会社は、4月1日以降、申立人と面談を行い、移籍拒否の理由と今後の希望等を聴取した。

会社と申立人との面談は4月1日、4日、6日、11日、15日及び20日と6回に及んだ。この面談には会社側は人事部のY2課長(以下「Y2課長」という。)らがあたった。

4月1日の面談で、申立人は、移籍拒否の理由として、生活が成り立たないこと、前年に川崎支部長に立候補し、主張した意見を貫く必要があったこと、ファブリコンには不安定な感じがしたことなどをあげた。

4月4日の面談で、今後の希望を問われた申立人は、プロジェクト業務部、溶接の技術が活かせる部門などの会社内の部門への配置を希望した。

4月6日の面談で、Y2課長は、調べてみた結果、社内には申立人が行うべき仕事がなく、社外でみつけるしかない旨述べ、その方法として申立人がAHRで仕事を捜すことを提案したが、申立人は、これを断り、会社が捜すよう求めた。

4月15日の面談で、Y2課長は、同業他社にも、また、職業安定所でも仕事が見つからなかった旨申立人に説明した。これに対し、申立人は、「会社には従業員を働かせる義務があり、社外が無理であれば、社内で使えばよい、会社の決断ひとつだ」と述べ、さらに、「来週には返事が欲しい」と述べた。

4月20日の面談では、Y2課長は、最終的に決める前に申立人の意向を聞きたいとして、ファブリコンその他関連会社への移籍を受け入れる余地はあるか申立人に質問した。これに対し、申立人は、その余地はないとしてあくまでも社内への配属を望んだ。

(2) 申立人に対する解雇通知等

ア 昭和63年4月21日、会社は、申立人に対し、「貴殿を、就業規則第22条第1項第7号に基づき、昭和63年5月20日付をもって解雇しますので、この旨予告します。」などと記載した解雇予告の通知を文書により行った。

イ 同日、会社は、労働協約に基づき、申立人に解雇予告を行った旨組合に通知し、以後6回にわたり申立人の解雇予告について組合と協議した。

同年5月9日に行われた協議で、会社側は、「会社としては、柔軟な姿勢はもっており、(申立人との)話合いは否定しておらず、会社なりに関連会社への移籍の可能性を検討しており、(申立人の)意向で社外の仕事を見つけることにより、解雇を撤回して通常の退職扱いとし、早期退職自主選択制を適用する可能性も残されている。しかし、今日の(申立人との)話合いでも、同人は職場や仕事よりも賃金ダウンは認めないと述べており、同人の意向から難しいと考えている。」などと組合側に説明した。

同月12日、組合は、申立人が裁判所に対し仮処分申請をし、裁判所に解決を委ねる意思を表明した以上、労使協議を継続する意味はないとして、会社に申し入れ、協議は打ち切られた。

ウ 同年5月20日、会社は、申立人に対し、「貴殿の解雇については、去る4月21日付書簡で予告したとおりであるが、その後労働協約第77条に則り、労働組合と反復協議した結果、特に予告を撤回すべき事情も見当たらないので、本日平均賃金の30日分金484,304円を提供して、即時解雇します。」と記載した即時解雇の通知を文書により行った。

エ なお、会社は、申立人と同様に、ファブリコンへの移籍を拒否した他の2名とも、4月1日以降、個別面談を行っていたが、いずれも、AHRで仕事を捜すことに同意するなどの対応をとったため、申立人に対する解雇の予告後も、引き続き面談を継続した。その結果、自主退職と関連会社へ移籍することでそれぞれ解雇に至らず決着をみた。

オ 同年5月11日、申立人は解雇予告無効の仮処分申請(その後地位保全・賃金仮払いの申請に変更)を横浜地方裁判所に行った。

平成元年5月30日、横浜地方裁判所は、申立人の解雇が就業規則に定める解雇事由に当たらず、無効であるとして賃金の仮払いを会社に命ずる旨判決を下した。

なお、会社は、この判決を不服として、東京高等裁判所に控訴したが、申立人に対しては、賃金の仮払いを行っている。

(3) 会社の就業規則等

会社の就業規則には、解雇に関して次のような規定がある。

「第22条 1. 従業員が各号の一に該当するときは解雇する。

(1)～(6) (省略)

(7) 会社が経営規模の縮小を余儀なくされ、または会社の合併等により他の職務への配置転換その他によっても雇用を続行できないとき。

2. 前項により従業員を解雇するときは、少なくとも30日前に解雇を予告するか又は平均賃金の30日分を支給する。(以下省略) 」

また、会社と組合との労働協約には次のような規定がある。

「第76条(解雇)

会社は次に掲げる場合には組合員を解雇する。

(1)～(6) (省略)

(8) 会社が経営規模の縮小を余儀なくされ、または会社の合併等により他の職務への配置転換、その他の方法により雇用を続行できないとき。

第77条(手続)

会社は前条により組合員を解雇するときは、原則として30日前に本人に予告し、組合に対して次の手続きをふまなければならない。

(1)及び(2) (省略)

(3) 第8号によるとき

1 カ月前までにその氏名、理由および条件を通知し、組合と反復協議する。」

5 本件申立て

申立人は、昭和63年5月30日、申立人に対する解雇が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済申立てを行った。

申立人が求める救済内容は次のとおりである。

① 解雇取消し・原職復帰・昭和63年5月21日から原職復帰までの間の賃金相

当額及び年5分相当額の支払い

② 陳謝文の手交及び掲示

第2 判断及び法律上の根拠

1 却下の主張について

(1) 被申立人の主張

被申立人は、本件申立てが不適法であるとして、要旨次のとおり主張する。

申立人は本件解雇に関し当委員会に対する救済申立てと横浜地方裁判所に対する仮処分申請を併せて行っているが、労働者が同一事件について労働委員会と裁判所の双方に救済を求めることができるのであれば、労働者側が特別扱いを受けることになり、法の下での平等に反する。また、申立人は労働委員会に解雇取消しや原職復帰の救済命令を求めているが、行政機関が私法上の意思表示である解雇を取り消したり、就労請求権のない労働者について原職復帰を命ずることは、法律上不可能である。

(2) 判断

労働組合法に基づく不当労働行為救済制度と民事訴訟法に基づく仮処分制度は、それぞれの趣旨・目的を異にしているものであって、労働者が裁判所に仮処分申請を行った場合、不当労働行為の救済を労働委員会に求めることができないとする定はない。

また、労働委員会が不当労働行為があったと認めて、労働組合法に基づきその裁量の範囲内で当該使用者に必要な措置を命じることは、当該使用者に公法上の義務を課すものではあっても、当事者間の私法上の権利関係を直接変動させるような法律的效果をもつものではない。

したがって、被申立人の主張は、独自の見解に基づくものであり、採用することができない。

2 本件解雇について

(1) 申立人の主張

申立人は、本件解雇が申立人の正当な組合活動を嫌って行われた不当労働行為であるとして、要旨次のとおり主張する。

ア 申立人は、2次にわたる移籍合理化反対運動の中心となって活動し、特に、会社の第2次非常時対策に伴う出向・移籍・休職等の合理化施策に対しては、「ストップさせる会」を結成し、その代表の一人としてさまざまな反対活動を行ってきた。

企業の合理化施策に対し、労働者として反対し、その阻止運動を組織して活動することは、正当な組合活動である。

イ 解雇の手続については、解雇予告の前に組合との事前協議が行われず、解雇予告後の組合との反復協議が尽くされていない点で、労働協約第77条の規定に反している。

また、川崎工場の分離・子会社化は会社のいう経営規模の縮小を余儀なくされたことには当たらず、社内及び出向の形をとれば社外にも申立人の行うべき仕事があり就業規則第22条第1項第7号に定める解雇事由には当たらない。

さらに、会社は解雇を回避するための努力をしておらず、会社と申立人との面談でも、ひたすら退職を迫ったにすぎない。

ウ 本件解雇は、移籍に同意せず、あくまで会社内で働くことを要求しかつ同僚が反対運動に立ち上がるよう活動する申立人を、合理化施策の障害となる者として社内に留めておくことはできないと会社が判断し、申立人の上記活動に対する報復と他の従業員に対するみせしめのために行われたものである。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、本件解雇理由からすれば、申立人が活発な組合活動家であるか否かにかかわらず解雇せざるを得なかったのであり、不当労働行為の成立する余地はないとして、要旨次のとおり主張する。

ア 川崎工場の分離・子会社化は経営規模の縮小を余儀なくされたことに当たり、またそれにより申立人の仕事もなくなってしまい、この時点で就業規則第22条第1項第7号の解雇事由に該当した。

その後、第2次非常時対策に伴いファブリコンへの移籍提案により申立人に解雇を避けるための機会を与えたが、同人がこれを拒否したため、解雇せざるを得なかった。

イ 対象者のほとんどが移籍に応じた以上、申立人が移籍に反対したからといって、移籍反対そのものを理由に同人を会社から排除する必要は微塵もない。会社は申立人の移籍反対により何ら打撃を受けておらず、また、本件解雇は他の対象者が移籍に応じた後に行われており、本件解雇に「報復」あるいは「みせしめ」の成立する余地はない。

ウ 申立人が移籍を拒否し、従来どおりの賃金での仕事を要求したことは、組合活動ではなく、政党の活動である。また、申立人は他の組合員が会社と組合との協定に従って移籍に応じた後も依然として移籍に反対したのであるから、そのような行為は、もはや労働条件の低下防止には役立たず、むしろ団結の妨げになるだけである。

したがって、いずれの点からも申立人の行為は労働組合の正当な行為では

ない。

(3) 判断

前記第1の3の(1)のア及びオなどで認定したとおり、本件解雇に至るまでに、会社は、申立人を川崎工場の子会社化に伴いプロテックへ、さらに第2次非常時対策に伴いファブリコンへ移籍させようとした。このこと自体については、前記第1の2の(1)のア及びイ並びに(2)のア及びイで認定したとおり、川崎工場の子会社化とそれに続く人員削減(第2次非常時対策)のため、会社が同人のような技能系の従業員をプロテックあるいはファブリコン等へ移籍させようとの施策をとっている以上、申立人を他の技能系従業員と比較して特に差別したと認めることはできない。

しかし、解雇が本人にとって不利益であることは明らかである以上、解雇が申立人の正当な組合活動の故に行われたのであれば、その解雇は不当労働行為となるといわざるを得ない。

ア そこでまず、申立人が正当な組合活動を行ったかどうかを検討する。

前記第1の3の(2)のウで認定したとおり、申立人は川崎工場の子会社化と従業員の移籍に反対して、組合の役員選挙に立候補した。さらに、前記第1の3の(3)で認定したとおり、申立人は「ストップさせる会」を通じて、会社の第2次非常時対策に伴う移籍、休職等の施策に反対する活動を行ってきたことが認められる。

このような活動は、労働者にとってみれば賃金の3割ダウン等の労働条件低下をもたらす会社の合理化施策に反対する活動であり、会社の移籍提案等に同意しないよう組合に促すことにより労働条件の低下防止を図るものであって、組合活動といえる。

また、被申立人が主張するように、申立人らの活動に政党の活動と重なる部分があったとしても、申立人らの活動が上記のようなものである限り、それをもって、それらの活動のすべてが政党活動であると認めることはできない。

さらに、前記第1の2の(1)のウ及びオ並びに(2)のウ及びオなどで認定したとおり、申立人が会社の移籍提案に対する組合の合意後も移籍拒否を続けたことについては、組合の統制に対する違反という面も考えられるが、移籍に対する各組合員の個別具体的な同意に関してまで組合が個々の組合員を拘束していたとは考えられず、少なくとも、組合が会社提案に合意するまでの間の申立人らの活動には、組合活動としての正当性を全く失わせるほどの統制違反があったとすることはできない。

イ 一方、申立人らの前記活動が会社にどのような影響を及ぼしたかをみると、前記第1の2の(1)のウ及びオ並びに(2)のウ及びオで認定したとおり、組合がプロテック及びファブリコン等への移籍提案に同意し、また、ほとんどの対象者が移籍に応じたことにより、その点では、会社としては当初の目的をほぼ達成することができ、申立人らの活動が会社にとって「打撃」になるとして何らかの対抗手段をとる必要はなかったといえるかもしれない。しかし、申立人らが反対ないし抗議の対象とした職務開発休職制度については、組合も同意しないため、会社も自認するように、会社としてはその実施を保留せざるを得なかった事情からみれば、申立人らの活動がそれなりの効果を与えたことであろうことは否定できないところである。これらの活動に対し、会社は、前記第1の3の(1)のエで認定したとおり、社内報や答弁書の記載において申立人に対し明白な嫌悪の情を示している。

ウ 次に、本件解雇の妥当性に関して検討してみる。

(ア) まず、申立人は本件解雇の手続きに労働協約に反する点があったと主張するが、前記第1の4の(2)のアないしウ及び(3)で認定したとおり、解雇予告を行った昭和63年4月21日以降、6回にわたり会社と組合との間に協議が行われた後、組合からの申し入れにより協議が打ち切られたのであるから、労働協約の規定、解雇予告及び即時解雇の通知の文面からみて、本件解雇の手続きに協約違反があるとはできない。

(イ) また、前記第1の4の(1)で認定したとおり、昭和63年4月1日以降、申立人との面談を行って、会社は申立人の解雇を避けるために相応の努力をしていることは一応認められる。

しかし、前記第1の2の(1)のエで認定したとおり、移籍には本人の同意を必要とすることは会社も認めており、また、同(2)のエで認定したとおり、組合との協議において、会社側は、移籍を拒否した場合、少なくとも、解雇とするまでは明書していない。さらに、前記第1の4の(1)で認定したとおり、会社と申立人との面談においても会社側は、申立人が行うべき仕事はもはや社内にはないと話してはいても、このままでは解雇せざるを得ないとまでは言明していない。

以上のところからみて、4月21日に会社が申立人に対して行った解雇予告は、唐突で、性急な感を免れない。

(ウ) 確かに、申立人は、組合が移籍提案に同意し、また他の対象者が移籍に同意してから後も、その反対を貫き、移籍を拒否している。しかし、会社も移籍には本人の同意が必要であると当初から自認しているように、結局、

本件の場合、移籍に同意するか否かは本人の判断に委ねられているというほかはない。

このようにみえてくると、被申立人が主張するように、川崎工場の分離・子会社化という経営規模の縮小を余儀なくされ、それにより申立人が行うべき仕事がなくなり、他への配置転換により雇用続行が不可能になったという事情(就業規則第22条第1項第7号該当)が会社側にあったとしても、移籍に同意するか否かが上記のように解される以上、申立人が移籍を拒否したからといって、直ちに解雇に結びつけることは妥当とはいえない。

エ なお、被申立人は、本件解雇は、他の対象者が移籍に同意してからのものであるから、そこに報復とかみせしめの成立する余地はないと主張する。

しかし、本件解雇は、会社に対し、かたくななまでに抵抗の姿勢をとり続けた申立人に対するものであり、前記第1の4の(2)のエで認定したとおり申立人に対し解雇が予告された後に他の2名の移籍拒否者がそれぞれ自主退職あるいは関連会社への移籍に応じたことには、申立人に対する解雇予告の措置がなにがしかの影響を与えたものとみるのが自然である。

したがって、申立人に対する解雇予告等には、移籍に応じない者に対する報復的、あるいはみせしめの要素が全くなかったとはいいきれない。

以上総合すると、本件解雇は、前記のとおり申立人の組合活動等を嫌悪していた会社が、申立人の移籍拒否をきっかけに就業規則の規定に籍口して、申立人を不利益に取り扱おうとした労働組合法第7条第1号の規定に違反する不当労働行為と判断せざるを得ない。

(4) 救済の方法について

申立人は、当委員会に本件解雇取消し、原職復帰、バック・ペイ等を求めている。このうち、上記(3)で判断したとおり不当労働行為と判断される本件解雇についてはこれがなかったものとして、バック・ペイも含め、取り扱うのが相当である。

しかし、前記第1の3の(1)のイ及びウで認定したとおり、申立人は、昭和62年10月1日以降は従来勤務していた川崎工場が会社から分離されたため、他社へ業務訓練に赴き、さらに出向していたのであるから、申立人が復帰すべき原職は社内にはないといわざるを得ない。さらに、前記のとおり、申立人が溶接工であり、会社がそのような技能職に属する従業員を移籍等によって社外に転出させてきた以上、原職相当職が社内にあるかどうかも分明でない。

したがって、原職復帰若しくは原職相当職復帰を命じることは相当でないが、解雇撤回後の申立人に対する処遇については、職種転換等の方法なども検討し、

十分申立人の理解を得て決定すべきであるとする。

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 2 年 2 月 21 日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋 田 成 就 ⑩