

命 令 書

申立人 ヴィックス労働組合

被申立人 プロクター・アンド・ギャンブル・ヘルスケア株式会社
被申立人 プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・
インク

主 文

- 1 被申立人らは、鈴鹿市飯野寺家町158番地の3所在の飯野寺家作業所で現在就労している申立人組合の組合員に対して、鈴鹿工場閉鎖に伴う同作業所への配置転換命令を取消し、平成2年4月23日以前に鈴鹿市稲生四丁目1番1号所在の鈴鹿工場で行なわれていたものと同等の労働条件で就労させなければならない。
- 2 被申立人らは、前項の行為を完了した後、直ちに、平成2年4月23日に提案した鈴鹿工場縮小計画について、計画の必要性を十分に示す客観的資料を呈示するなどして、組合の理解と納得を得るべく誠意を持って団体交渉を行われなければならない。
- 3 被申立人プロクター・アンド・ギャンブル・ヘルスケア株式会社は、申立人組合の組合員に対し、平成3年4月1日及び同月2日分の控除した賃金相当額をそれぞれ各人に支払わなければならない。
- 4 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) 被申立人プロクター・アンド・ギャンブル・ヘルスケア株式会社（以下「ヘルスケア」という。）は肩書地に本社を置き、主に医薬品の製造販売を業とする株式会社である。ヘルスケアは、昭和39年1月に日本ヴィックス株式会社として設立され、昭和44年以来、三重県鈴鹿市において製造を行ってきたが、昭和60年10月、親会社である申立外リチャードソン・ヴィックス・インコーポレイテッドが米国オハイオ州シンシナティ市に本社を置く米国法人である申立外ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーに買収され、昭和63年5月、商号を現在のものに変更した。本件申立時、生産工場として鈴鹿工場を有し、資本金は4億円、従業員数は132名である。
- (2) 被申立人プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク（以下「ファー・イースト」という。）は、ザ・プロクター・アンド・

ギャンブル・カンパニーの子会社として設立され、シンシナティ市に登記簿上の本店を置く申立外米国人プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク（以下「米国ファー・イースト」という。）のいわゆる日本支社であり、肩書地に主たる営業所を設け、日本国内において営業活動を認められた外国法人であり、明石市、札幌市等に6事業所、また生産工場として高崎市に高崎工場、富士市に富士工場、明石市に明石工場、栃木県芳賀町に栃木工場を有する主として石鹼、洗剤、化粧品、紙製品等を製造販売する外国会社である。本件申立時、資本金2億8,900万ドル、日本国内における従業員数約1,850名である。

親会社であるザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーは、日本にあるヘルスケア、ファー・イーストを含め、欧州、アジア、中南米、中近東など全世界47カ国に事業拠点を有し、140カ国以上へ向けて製品を届ける多国籍企業である。

- (3) 申立人ヴィックス労働組合（以下「組合」という。）は、ヘルスケア及びファー・イーストの従業員で組織する労働組合で、本件申立時、組合員数は約120名であり、そのうち本件申立に係る鈴鹿工場の組合員数は69名である。

組合は、昭和49年2月、日本ヴィックス株式会社の従業員をもって組織され、昭和60年の買収後も日本ヴィックス株式会社を引き継いだヘルスケアの従業員をもって組織する組合として存続しているが、ファー・イーストとの人事交流等により、ファー・イーストに転籍等異動したヘルスケアの従業員も組合員に含んでいる。

- (4) 平成2年8月11日、組合は三重一般労働組合に加入し、三重一般ヴィックス労働組合を結成し、三重一般労働組合の職場分会となった。以後三重一般労働組合は、会社との間に組合とともに団体交渉を継続し、現在に至っている。

2 ヘルスケアとファー・イーストの組織合同化

- (1) 被申立人会社ヘルスケアの前身である日本ヴィックス株式会社は、米国人リチャードソン・ヴィックス・インコーポレイテッドの子会社である米国人リチャードソン・ヴィックス・インターナショナル・インコーポレイテッドを直接の親会社として設立され、昭和60年10月、米国人ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーがリチャードソン・ヴィックス・インコーポレイテッドを株式取得により買収したことに伴い、ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーの傘下に入った。

ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーは、極東地区の一部の事業を担当する子会社として米国ファー・イーストを昭和58年7月に設立し、従来日本法人5社（プロクター・アンド・ギャンブル・サンホーム株式会社、ピー・アンド・ジー・サンホーム工業株式会社、ピー・アンド・ジー石鹼株式会社、日本プロクター・アンド・ギャンブル株式

会社及び日本ピー・アンド・ジー産業株式会社)により運営されていた日本の事業も、昭和59年3月、米国ファー・イーストの日本支社であるファー・イーストに集約し、現在当該組織により統一的に運営されている。

- (2) ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーによるリチャードソン・ヴィックス・インコーポレイテッドの買収に伴って、昭和60年11月、それぞれ世界各国に所在する傘下子会社の統合が開始された。日本においても、昭和61年6月頃からファー・イーストの役員とヘルスケアの役員の兼務が始まり、昭和62年3月、ファー・イースト日本担当社長B1及びファー・イースト取締役B2の両名がヘルスケアの常務に就任し、さらに同年12月、B1がヘルスケアの(代表権のない)取締役会長に、ファー・イーストの専務取締役B3がヘルスケアの代表取締役に就任した。昭和63年7月、B1に代わってファー・イースト日本担当社長B4がヘルスケアの(代表権のない)取締役会長に就任した。なお、本件申立時、在日取締役のうち両社を兼務する者は、B4、B3及びB2である。
- (3) 役員の兼務に引き続き、昭和62年3月、ファー・イーストとヘルスケアの組織合同化についてのトップ方針が出された。それに基づいてファー・イーストがヘルスケアに対して業務援助を行なうこととなり、事業の拡大、経営の効率化及び統一的な事業遂行のために、必要な範囲で組織の合同化を行なうこととなった。具体的には昭和62年3月に人事・広報部門の合同化が実施され、以後、同年5月に財務部門及び法務・渉外部門、同年7月にアート・包装デザイン部門と市場調査部門、同年10月に営業部門というように、順次各組織の合同化が進められ、ヘルスケア鈴鹿工場では、従前工場敷地内にあった生産部門、購買部門、物流(得意先からの受注、配送)部門、製品開発部門等のうち、生産部門と一部の間接管理部門を除き、すべて本社に移転した。
- (4) 組織合同化の流れの中で、ヘルスケアの営業担当の余剰従業員を集めて大阪に新しい販売促進部門として店頭での商品の棚上げ、山積み、サンプリング等を具体的内容とする大手スーパーマーケットの店頭展開、マーチャンダイジング活動等を専門的に担う部門としてセールス・マーチャンダイジング・フォース(SMF)を設けた。
- (5) これら統合された各部門はヘルスケアの研究開発部門、宣伝部門及び製造部門を除き、ファー・イーストの組織として統合された。また、合同化に伴う企業イメージ統一のために、日本ヴィックス株式会社から現在のヘルスケアに昭和63年5月、商号変更がなされた。
- (6) このように組織合同化が進行している間、昭和62年6月11日付けの文書において、ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニー会長兼最高経営責任者、B5は全世界に「リストラクチャリング(製品供給態勢の再構築)計画」を発表し、従業員及び株主に理解を求めた。

この「リストラクチャリング計画」はヘルスケア社長B3が平成2年5月21日付け文書において組合に対し、次の二つの理由をその実施根拠と説明している。

- ① ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーは、リチャードソン・ヴィックス・インコーポレイテッドのみならず数社をM&A（企業買収）によりその傘下に吸収しており、結果として世界各国で製品供給態勢、すなわち、自社工場生産及び委託生産並びに輸出入による製品供給態勢を見直すことが企業経営上不可欠となったこと。
 - ② 設備の老朽化、技術革新の進歩及び消費者のニーズに対応した新設備の迅速な導入の必要性。
- (7) これを受けて、日本におけるリストラクチャリングについては、ファー・イーストにおいて生産統括本部長常務取締役B6を中心として計画立案を進めた。生産統括本部を中心としてその他人事統括本部、管理本部による共同作業により、少なくとも平成元年暮頃までには、日本におけるリストラクチャリングの実施対象として鈴鹿工場が俎上に上げられ、これが、後に述べる平成2年4月23日に組合に提示された「鈴鹿工場縮小計画」へと至った。

3 組織合同化に伴う労働条件の変更

- (1) 組織合同化によってファー・イースト及びヘルスケアの労働条件の統合が課題として提出され、とりわけ労働協約に定められた配転、出向の際の同意・協議条項、ファー・イースト出向者に対するチェック・オフ協定の締結、労働時間等について労使の協議が行なわれた。これらの協議にはファー・イーストに統合された人事統括本部が使用者を代表して出席した。なお、生産に関する事項が交渉される場合には生産統括本部とその関連部門が出席し、現在に至るもこの交渉代表の方法が続いている。したがって、労使交渉においては、使用者側を以下「会社」という。
- (2) これらについての労使交渉の進行中、ファー・イースト及びヘルスケアの当時の代表取締役であったB1とB7は、昭和62年5月15日付けの従業員に宛てた文書において、雇用、年収及び退職金の保証について、次の方針を公表した。

- 「1. 合同後の新組織下で全従業員に何らかのポジションが提示されま
す。大抵の場合各人がもっている専門知識の関連部門のポジション
が提示されるでしょうし、又、より大きな責任のあるポジションが
提示されることもあるでしょう。しかしながら新しいポジションが
すべての場合に於いて現在と同じ部門内、同じ職責、同じ勤務地と
いうことは保証できません。
2. 新ポジションがP & G F Eの給与体系では低い報酬であっても移
籍時の各人の年収は保証されます。
3. 移籍前の退職金が移籍後より高い場合は移籍前の報酬を保証しま
す。もちろん移籍前の勤続年数を通算します。」

(3) この文書について、組合とヘルスケアは労使協議のうえ、同年6月2日、次のような確認書を取り交わした。

「日本ヴィックス株式会社とヴィックス労働組合は、日本ヴィックス株式会社、プロクターアンドギャンブルファーイーストインクの統合計画に関する日本ヴィックス(株)従業員の雇用の保証、年収の保証、退職金の保証及び転籍の条件について、B7、B1両社長の5月15日付メモに附随して、下記の通り確認する。

記

1 退職金の保証

1) 退職金は、プロクターアンドギャンブルファーイーストインクの体系へ移行するものとする。移行方法については、組合と協議決定する。

2 年収の保証

1) 日本ヴィックス株式会社の社員及びプロクターアンドギャンブルファーイーストインクへ転籍する社員の年間収入は、昭和62年度賃金交渉及び一時金交渉で決定した額を保証する。

2) 賃金体系は、プロクターアンドギャンブルファーイーストインクの体系へ移行するものとする。移行方法については、組合と協議決定する。

3) 昭和63年度よりの賃金改訂、賞与については、プロクターアンドギャンブルファーイーストインクと日本ヴィックス株式会社は、同等に扱う。

3 日本ヴィックス株式会社からプロクターアンドギャンブルファーイーストインクへの転籍条件。

1) 本人の同意を得るものとする。

2) 現在及び将来にかかわらず、プロクターアンドギャンブルファーイーストインクの社員も、日本ヴィックス株式会社の社員も公平に処遇する。

3) 転宅を伴う転籍の場合、プロクターアンドギャンブルファーイーストインクの転勤規定を適用する。

以上」

(4) 更に、労働時間を統一したいとの会社からの申入れにつき、昭和62年の4月から5月にかけて労使交渉が行なわれ、ヘルスケアの労働時間(7時間)からファー・イーストの労働時間(7時間45分)に統一することに合意が成った。

4 労働協約の失効と配転、チェック・オフ廃止問題

(1) 昭和47年8月に鈴鹿工場で職場改善協議会が結成され、その後日本ヴィックス株式会社大阪本社、東京、名古屋、札幌、福岡の支社、営業所も順次参加し、昭和49年に単一の組合が結成され、同年3月1日に最初の労働協約が日本ヴィックス株式会社及びリチャードソン・メレル・イ

ンターナショナル・インコーポレイテッドとの間に締結された。

その後労働協約は改定が行なわれ、昭和51年1月31日、ユニオンショップ協定や配転について組合の同意権等を認める内容の労働協約に改定された。同協約は締結の日から同年9月30日までの有効期間を有し、改定に当たっては期間満了2カ月前までに会社又は組合のどちらか一方が改定の意思を表示しなければならず、改定の交渉がこの協約の有効期間満了までに妥結せず、なお引き続き交渉が行なわれるときは、この協約は有効期間満了後更に90日間有効とされ、改定の申入れがなく期間を満了したときは、この協約は更に1年間の期間を限って更新されたものとみなされ、2年目以後はこれを繰り返すと定められており、以来、同協約は更新されてきた。

(2) 同協約における配置転換についての条項は次のとおりである。

〈組合員の配置転換〉

第14条 会社は組合員の配置転換については組合に事前に通告するものとする。但し組合が異議ある場合は会社は組合と協議決定する。

なお、会社は本人の同意を得るものとする。

〈組合役員の配置転換、昇格〉

第15条 会社は執行委員、会計監査及び中央委員に在任中の組合員の配置転換及び昇格を行なう場合には組合の合意を得なければならない。

また、同協約中には

〈チェック・オフ〉

第20条 会社は賃金を支払う際、次のものを控除する。

1. 略
2. 組合費
3. ～7. 略

というチェック・オフ条項があった。

(3) 昭和62年7月1日、ヘルスケアの人事広報部門が廃止され、ファー・イーストの人事広報部門が両社の人事広報を担当するようになり、同月28日、組合に労働協約改定の申入れがあり、「この労働協約はピー・アンド・ジーになじまない」として全般にわたる内容の改定を申し入れ、特に前記の第14条及び第15条に定める人事に関する組合の関与や本人同意の廃止を強く求めた。その後、この改定について労使間で協議が重ねられたが合意に至らず、同年12月末をもって同協約は失効するに至った。

この協約の失効の前後から、ファー・イーストとヘルスケアの統合化に伴う人員配置及びチェック・オフをめぐる、労使間の紛争が生じることとなった。

(4) 昭和62年12月にヘルスケアの営業部から14名がはずされ、全員をSMFに配置転換する旨の告知がなされた。その後、昭和63年1月12日、へ

ルスケアから、ファー・イーストの一部門として大阪にSMFを設けるとの発表があった。

SMFの仕事内容は、同年1月18日、SMFの責任者となったB8マネージャーから、「現時点でははっきりしないが次のような仕事を行なう」との説明があった。

- ① スーパーマーケットや量販店の陳列の手直し
- ② 販売店で商品の山積みする手伝い
- ③ 新製品のサンプルの配布
- ④ 販売店の棚の改善
- ⑤ 店番の面を増やすための改善

これに対し組合は、同月19日、20日の団体交渉において、SMFは労働条件の変更に当たるので事前に組合の同意を取るよう抗議を行なったところ、仕事の内容については発表時と同様の説明があり、SMFはファー・イーストの販売本部の独立した組織として位置付けており、第一線のセールスと同格で販売の両輪になる旨の説明があった。

(5) 昭和63年2月1日からヘルスケアのプロフェッショナル・サービス(P S)担当の組合員9名のうち、5名がファー・イーストの医家向けサービスとして採用され、4名がP Sの仕事からはずされ、SMFへの配置転換が命じられたが、1名が配転を拒否して退職した。このSMFは上記(4)で認定したように営業部から14名が配置を命じられていたものであるが、配置転換命令に伴い6名が退職し、その後2名が順次退職していった。P Sから配転を命じられた中の一人、A 1は従来ヘルスケアの東京営業所でP S担当であったが、東京以北の営業所における唯一の執行委員であり、組合の情報収集活動に支障があるとして配転を拒否し、組合からの配転命令の撤回を求める団体交渉を数回行なったが進展がなく、同年3月、配転について異議をとどめつつも大阪へ転勤した。

(6) また、購買業務の統合に伴い、同年6月17日、鈴鹿工場購買担当のA 2に対して大阪本社への転勤命令が出された。

これに対して、同人は鈴鹿市内に居を構え、共働きをしていたためこの命令を拒否し、同年7月1日、大阪地方裁判所に配転命令効力停止仮処分命令を求める申請を行なった。

(7) 昭和63年1月からヘルスケアは労働協約の失効を理由にチェック・オフを打ち切った。組合とA 1はこれに対し、同人の配置転換問題とチェック・オフの一方的打切について、同年12月9日、大阪府地方労働委員会へ不当労働行為の救済申立てを行なった。

(8) その後、ヘルスケアはA 2の配置転換命令を取消し、A 1については、平成元年3月1日、SMF組織変更により東京へ転勤命令が出され、また同年5月15日にヘルスケアとチェック・オフ協定が結ばれたため、それぞれの申請、申立ては取り下げられており、ファー・イーストとのチェック・オフ問題については、大阪府地方労働委員会において本件審問

終結当時、なお係属中である。

5 鈴鹿工場縮小計画の発表と団体交渉の経緯

- (1) ヘルスケア鈴鹿工場における医薬品生産は、昭和63年7月から平成元年6月に対比して、平成元年7月から平成2年6月までの生産量が全般的に増加を示した。特に平成元年12月から平成2年5月にかけてミルトン1,000ミリリットル及びコフ・ドロップについて、その生産量の増加が著しい。クレアラシルクリームの新製品については、平成2年3月発売のため、特に時差休憩協定、二交替勤務協定を平成元年12月から組合と結び、生産量の確保に努めてきた。

これら増産態勢において、組合との間で労働基準法第36条の時間外労働協定及びボイラーオーバータイム協定も締結した。

- (2) ヘルスケア鈴鹿工場が増産態勢を継続中、労働協約締結に関する交渉を行なう予定で設定されていた平成2年4月23日の大阪市内で開催された団体交渉の席上、会社は組合に対し、ヘルスケア鈴鹿工場縮小計画を発表、説明し、会社から組合に管理職を除く工場内全従業員に対し、配転についての事情聴取するため、5月7日頃からの個人面談実施について協力を要請し、この計画をファー・イースト及びヘルスケア全従業員に、同日午後4時発表すると通告し、ヘルスケア取締役社長B3による組合宛の鈴鹿工場縮小計画についての協力要請文書を渡した。

- (3) これに対し組合は、この縮小計画が組合に事前の協議なく突然発表されたものであり、従業員に対する通知は、計画の具体的内容、縮小の必要性についての説明、計画進行のスケジュール等計画全般について、まず組合と会社との間で団体交渉を行なう必要がある、それまで一般従業員への説明を控えるべきである旨主張した。

会社は、これに対し、従来から重要なプロジェクトや人事の異動といったものは、会社の中でアナウンスメントという形式を採り従業員に直接発表する形を採っており、この縮小計画も同じ考えであるとの理由で、従業員に対する発表延期を拒否し、組合との協議は今後継続するとした。

- (4) 当時、ヘルスケア鈴鹿工場では、従業員約70名でヴィックス・コフ・ドロップ、ヴィックス・ヴェポラップ、コーラック、クレアラシルクリーム、ミルトン及びパンテーンの6品目を製造していた。

- (5) 縮小計画では、ヘルスケアとファー・イーストとの組織合同化に引き続き、第二段階として、生産部門の生産性とコスト効率を改善するため、現在鈴鹿工場で製造されているヴィックス・コフ・ドロップ、及びヴィックス・ヴェポラップの製造を海外のプロクター・アンド・ギャンブル・グループの生産施設へ移管し、パンテーンを日本の委託製造業者による製造に移し、季節性を排除した均一生産に移行することにより製造原価の低減を図ること、及び鈴鹿工場の管理部門及び製造部門の現在の余剰人員及び上記生産移管等により発生する余剰人員約50名を、プロクター・アンド・ギャンブル・グループのファー・イースト栃木工場、明石工場、

高崎工場、富士工場及び本社機構へ配置転換し人員の有効利用を図るというものであった。

- (6) 組合は、会社が従業員に対してこの計画の発表を予定通り強行したことで、組合員が突然会社から説明を受けた場合、組合が既に合意したと錯覚し混乱することを恐れ、会社発表より前に組合員にこの計画を知らせるべく、大阪市内の団交会場から鈴鹿工場に取って返した。

鈴鹿工場において、組合が組合員全員を集めて縮小計画の発表があることを報告した後、午後4時からB9取締役が直接鈴鹿工場従業員に縮小計画の説明を行なった。

- (7) 同日、組合は緊急に全員集会を開催し、翌24日会社に対し争議文を出し、4月25日より二交替勤務協定、時差休憩協定、三六協定及びボイラーオーバータイム協定を破棄すると会社に通告し、争議行為に入るとともに翌25日、鈴鹿支部有効投票者数71名中2名の欠席者を除く全員の賛成投票により、本計画についてのスト権を確立し、同時にこの計画は従業員の雇用を無視し卑劣な利益追及のため、従来会社は余剰人員は発生していないと回答してきたにもかかわらず、意図的に余剰人員を発生させたものである、として計画の白紙撤回を求める抗議文を提出した。

- (8) 同年4月27日、縮小計画についての第1回団体交渉が大阪市内で行なわれた。午後1時半から2時半まで、鈴鹿工場縮小計画に関する20項目の質問書を組合が提出し、会社は口頭でこれに回答した。これを受けて3時から、席上、組合は計画の白紙撤回を要求し、会社のいう個別面談形式の配転に関する事情聴取は、会社が本計画の白紙撤回、見直しに応じなければ賛同できない旨表明し、会社は、事情聴取の必要性を述べ協力を要請したが、組合の納得を得られず交渉は全く進展しなかった。

- (9) 同年5月7日、会社は、組合の反対にもかかわらず、予定通り個別面談形式の事情聴取を行なったが、ほとんどの組合員は、「この件は組合に一任しておりノーコメントである」という内容の回答を行なったので、会社の期待していたような成果は得られなかった。

- (10) 同日午後2時から、鈴鹿工場において第2回団体交渉が行なわれ、組合は、基本的な部分で意見が対立している状態で面接を強行することは容認できない、と面接中止の申入れを文書で出すとともに、計画を決定した後に組合と話し合うことは、組合否認、団交拒否であり、不当労働行為であるとの抗議文を提出した。そして、再度計画について質問書を提出した。

この団体交渉において組合は、会社に対し、事務所の電話番の時差休憩と出張拒否を通告した。余剰人員発生と縮小計画の関係について質疑応答が行なわれたが、会社は、この事情聴取は計画実施の前提として、個人の事情を知るために必要であるとの理由で再度協力を要請した。これに対して組合は、50名の従業員が鈴鹿で雇用できるような製品供給態勢見直し計画を求め、縮小計画そのものについて交渉を続行すべく、協

議決定後の事情聴取については協力するとの立場を明らかにした。

しかし、会社は、翌8日にも予定通り事情聴取を実施した。

- (11) 同月11日に第3回団体交渉が鈴鹿工場で開かれ、組合は会社の不誠実な態度について抗議文を出した。組合は、縮小計画に基づいた生産態勢の変更として、既に一部品目の生産が停止されており、縮小計画発表以前から行なわれていた余剰人員対策としての様々な作業が中止されていることなど、余剰とされる従業員に対し、縮小計画に沿った人事管理が既に実施されているのではないかとの疑念から会社に質したが、会社は、余剰人員50名の削減についての協議にあくまで固執した。会社は、個別面談について、転勤のためではなく、個人の事情を知るための事情聴取であるとして、組合役員立会いのもとで再度の面接をすることを要請したが、組合は協力を拒否した。この日の団体交渉で労使双方は、次回団交まで、会社は面談を強行しないこと、工場での作業を減らし人為的に余剰を出さないこと、組合は新たな争議行為を行わないこと、を約した。
- (12) 同月15日に第4回団体交渉が大阪市内で行なわれ、その席上、組合は、縮小計画の見直しについて余剰人員数を中心にその計画変更の可能性を会社に質したが、会社はこの計画がリストラクチャリング計画に基づいたものであり、既にアメリカ本社の承認を得ているから、計画を遂行していく段階で突発的な出来事、不可抗力的な事態が発生しない限り計画の変更はないとし、余剰人員数を含め縮小計画を変更する意思のないことを示した。労使は、次回団交期日を決めるとともに、前回団交での3点の合意事項を更に次回団交まで維持することを確認した。
- (13) 同年5月22日鈴鹿工場で行なわれた第5回団体交渉において、会社は組合に対し、都合3回にわたって組合が提出した抗議文に釈明する形で縮小計画の背景、内容とこれまでの交渉経過について文書を提出した。この文書は、昭和60年10月の米国法人ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーによるリチャードソン・ヴィックス・インコーポレイテッドの買収後、各国の子会社、生産工場の合同化を背景として、鈴鹿工場の生産部門と一部間接管理部門を除く各部門を本社に移転したこと、鈴鹿工場の製造品目の中には需要の関係で季節によって生産量に変動があるものがあること、外部委託でコスト低減を図れる生産品目は他に移転すること等による15名の余剰人員の発生が説明されており、併せてリストラクチャリングの必要性及び趣旨を説明し、縮小計画への協力を依頼するものであったが、50名の余剰人員を創出する縮小計画とリストラクチャリングの関係について具体的に説明した箇所はなかった。この文書に対して組合は、縮小計画を組合に提示した段階で提出されるべきであったとの異議を述べた。
- この団体交渉の中で会社は、組合役員との立会いのもと、所要時間一人30分以内で、5月23日以降個別面談を実施すること、従業員に配転を強制・

命令しないこと、面談終了後速やかに組合と協議すること、を条件として個別面談に対する協力要請申入れの文書を出し、これについて交渉が行なわれたが、会社はあくまでも50名の余剰人員に固執し、結局話し合いは平行線をたどり、組合に対する協力要請申入れを取り下げ、今後組合の協力が得られるかどうかにかかわらず行なうと表明した。

この日は、次回団交期日は約したものの、同月11日団交以来の合意事項については、双方維持できないとした。

- (14) 同月23日、会社は、鈴鹿工場従業員に配転の意思及びその可否に関する事情を会社に申告したい者は5月31日までに所属マネージャーへ申出ることを求める旨の文書を工場内に掲示した。更にこの文書は、申告期間を6月8日まで延長して6月4日に再度掲示された。

一方、組合は、会社の行為に対抗して5月23日、組合旗の掲揚、ビラ貼り、就労時間の腕章着用につき、翌24日、看板の掲示、ビラ配布につき、会社に争議通告をし、争議行為を強化した。

- (15) 同月30日、第6回団体交渉が大阪市内で開かれた。これに先立って28日、会社から組合に対し、窓口交渉において他課応援協定破棄及び場内控作業の実施が提案された。他課応援は従来鈴鹿工場において、労使協同して工場におけるコスト低減を図るため締結された協定であって5月当時、5、6名がこれに従事していたものである。場内控作業は、これに替えて縮小計画を前提とした生産計画の下に行なわれ、ドロップ、パンテーンは鈴鹿工場での生産をやめ、ミルトン、コーラック、クレアラシルだけを鈴鹿で生産するとの前提の下に、1週間単位で作成される当面の生産計画に基づいた生産に要する人員を、縮小計画において予定されていた生産に要する人員とほぼ同数の20数名態勢とし、残りを余剰人員として造園、ペンキ塗り、返品解体回収、清掃に従事するかそれとも届出により自宅にて私用に従事すること（この場合出勤扱いとし、賃金カットは行なわれない。）とするものであった。組合はこれに対し、労働条件の変更については組合と協議すべきこと、余剰人員を発生させない努力をすべきであることを強く主張したが、生産の少ない時期において鈴鹿工場での雇用を約束されることを条件に会社提案を受け入れた。この日の団体交渉の終わりに、会社は、経理上の都合により、ヘルスケア鈴鹿工場の土地及び建物の所有権を6月30日をもってファー・イーストに移転すること、ヘルスケアが所有するファー・イースト栃木工場の敷地については移転しないと通告した。

5月31日、会社より、「他課応援中止について」「場内控作業の実施」の文書が出された。

- (16) 同年6月5日、鈴鹿工場で開かれた第7回団体交渉の中で、前回通告のあった鈴鹿工場の土地及び建物のファー・イーストへの移転に関し、会社は、第三者への売却はしないと表明した。組合はこの団体交渉において鈴鹿工場の土地及び建物の移転との関係を中心として縮小計画につ

いて質し、縮小計画について組合が合意を行なわない間、計画を実務上一方的に遂行しないことの確認を求めた。それに対して会社は、労働条件については組合と協議するが経営権に関わる事項については会社の判断で行なうとし、縮小計画の可否そのものについての協議には応じられないとした。また、土地及び建物の移転については、新製品の導入ができずヘルスケアの売上は横ばいであり、儲かっていなかったという以上の説明はしなかった。この団体交渉において、会社はミルトンにつき富士工場での生産を、コーラックにつき製品輸入の申請を考えているとし、縮小計画における生産中止品目でないミルトン及びコーラックについても他工場での生産の可能性を示唆し、これは後に同月12日の団交において企業防衛的生産拡大の一例として説明し、同月18日の団交において可能性追及のため既に事務手続きを行なっていることを明らかにした。更に、組合は、土地及び建物の移転の趣旨・結果、ヘルスケア鈴鹿工場における新製品の生産の有無並びに余剰人員の雇用保証について文書で回答するよう要求し、更に縮小計画発表以前になされた増産態勢によって製造された製品について、全国の在庫、販売数量の数字を出すよう会社に求めた。

- (17) 同月8日、組合は、本来業務以外の雑作業従事は労働条件の変更であるとして、組合と協議せず業務命令で行なうことに対し抗議し、組合との協議決定を要請する抗議文を出した。

同時に、縮小計画について、組合と合意に達するまでこの計画の進行を中止するよう申入れてきたにもかかわらず、組合の意見を無視し、縮小計画の一環として組まれた生産計画に基づき余剰人員を発生させ、造園作業、食堂待機あるいは自宅での私用従事を業務命令で強要する行為は、団体交渉の協議内容を無視したものであり、このような会社の態度は不誠実で団体交渉に進展がないとして同月12日に予定されていた団体交渉の中止の申入れをした。

しかし、組合は、問題解決には話し合いが必要である、と同月11日、団体交渉申入れ書により再度同月12日の団交を申し入れた。

- (18) 同月12日、大阪市内において第8回団体交渉が開かれた。第7回団体交渉において組合が要求したヘルスケア鈴鹿工場の土地及び建物の移転の趣旨及び鈴鹿工場における新製品の有無並びに余剰人員の雇用の保証について会社から文書が提出された。組合は従来から繰り返し縮小計画が既に実施されているのではないかとの疑念のもとに会社に質していたが、この交渉において、会社は、縮小計画の発表と現生産態勢が縮小計画の実行であると明言したものの、その生産態勢から生じる余剰人員対策について大幅な労働条件の変更でないとして労使協定の締結の意思がないとした。会社が余剰人員対策として実施すると通告した場内控作業に対し、組合が5月30日付け文書で鈴鹿工場での雇用を約束されることを条件に合意する、としたことにつき、会社は、前記3(2)のB1、B7

- 文書に基づいて職責及び勤務地は保証できないとしてこれを拒否した。
- (19) 同月16日、組合は、会社の行なっている縮小計画についての団体交渉は不誠実であり、縮小計画及び配転を進めようとする行為は支配介入にあたるとして三重県地方労働委員会（以下「三重県地労委」という。）に不当労働行為の救済申立てを行なった。
- (20) 同月18日、第9回団体交渉が鈴鹿工場で開かれた。同月15日付けの組合からの質問書に対する同日付けの会社回答書についての補足説明があった。ここで会社は、従来と同様、縮小計画は経営権の問題であり組合と事前協議をするものではなく今後も計画の変更はないこと、ヘルスケアからファー・イーストに移るのは転籍を伴うが配転先によっては転籍を伴わないものもあること、本計画は他部門との合同化と関連するもので鈴鹿工場は世界的なリストラクチャリングの対象となること、個人面談は途中手続きなのに組合は計画の実行だとして拒否して計画が進まないこと、組合が計画の白紙撤回に固執して具体的な協議に入れないこと、余剰人員の発生原因はすべてが会社の責任ではなく、ピー・アンド・ジューの組織合同化と配転、新製品の競合というマーケット状況、生産性、人件費等複合的なものであり、一過性のものではなく企業の歴史に関係していること、造園作業は本来業務ではなく労働条件の変更なので協議していないわけではないが、他課応援についての原協定は1年前のものでそのまま続けるのは難しいこと等を述べた。

また、組合から会社に対して企業秘密で公表できないすべてのデータ、資料を具体的に列記したリストを要求する文書が同月15日付けで出されていたので、これに対し会社から組合が要求する都度判断して渡す旨の回答文書がこの日提出された。

一方、組合は会社に対して地労委への救済申立てと上部団体への加盟検討のため6月中は団体交渉をしないとした。

- (21) 会社は、従業員個人ごとに配転について事情聴取を行なうため、同月20日付け文書で再度組合に対して協力を要請した。

これに対して組合は、同月22日付け文書で面談は計画の実施段階であり、計画自身の労使合意がまず必要なので、協議中の現在は未だ面談の時期ではないとして協力を拒否した。

- (22) 同月29日付けで会社は、組合員個人宛に、配転希望者は希望事業所を特定して会社に申し出ること及び特別優遇措置による退職制度による退職者を募集する旨の文書（以下「特別優遇退職者募集文書」という。）に、実施要領、退職申出書及び各個人の退職金計算書を添付して郵送した。この要領では対象者を「管理職を除く鈴鹿工場従業員」としていたが、なお書きで、会社は以下に該当する者の勇退を希望するとしていた。

- 「a）品質管理、機械整備等の生産関連業務に関する特別の技能・経験のない方。
- b）健康・体力に自身のない方。

- c) 平成2年6月末日現在、満40歳以上の方。
- d) 鈴鹿工場における生産工程上、冗員となる方。
- e) 一家の生計の上で、他に相当の収入のある方。
- f) 縮小後の鈴鹿工場運営に対応してゆく自信のない方。」

受付の締切日は7月13日であったが、ただし書で「配置がえ希望者および本制度による応募者が合せて47名に達した場合は7月13日以前であっても、受付を締切ることがあります。」とされていた。

3名がこの募集に応じ退職した。うち2名は1年以内に定年を迎える者であった。

(23) 同年7月3日付けで組合は会社に対して抗議文を提出した。この中で、縮小計画が雇用不安を招き、労働基本権に抵触する重大な問題であり、労使協議決定事項として根本的なところから話を進めるべきなのに、会社は「誠意をもって話し合いをする」と言いながら、話し合いの途中にもかかわらず組合を無視して次々この計画の実施を進めてきているとして、

「今までの会社と組合の交渉は会社が、この計画は経営権の問題であるとし、

1. 組合の制止を無視して従業員にこの計画を発表した。
 2. 組合の反対を無視し面接をした。
 3. 組合に相談せず縮小計画に基づいて生産計画を立てた。
 4. 本来の業務でない造園等の雑作業を組合と協議決定せず業務命令で行わせている。
 5. 組合と結んだ協定を期間内にもかかわらず一方的に中止した。
 6. 組合に相談せず希望退職を全員に勧告した。
 7. 組合がこの計画について必要とする資料の提出についても企業秘密を理由に拒否している。
 8. 組合の質問に対しても的をしぼれない曖昧な返答で逃げている。
- 組合はこのような会社の不誠実な事実に対し再度反省を促し、誠実に話し合いを行うよう要望する。」

としていた。

また、会社が特別優遇退職者を募集した6月29日付け文書を個人宛に郵送したことは、労働基本権を無視したものであり、組合の団結を乱し、組合の弱体化を図った支配介入の不当労働行為であり、嚴重に注意するとともに、この希望退職の募集取消しを行なうよう抗議し、これら抗議文の項目について、7月6日までに会社見解を提出するよう求めた。

一方、会社は、7月3日付け文書で組合が口頭で要求した特別優遇退職者募集の取消しを拒否した。

(24) そして会社は、7月3日付けの組合の抗議文に対して以下のような見解を7月6日付け文書で表明した。

「1. 計画について組合とは協議になりますが、会社が従業員に計画を説明することは当然の責務であります。

2. 面接は配転に関して会社が従業員についての事情を知る情報収集の手段であります。
3. 生産計画の立案は基本的には会社の経営権に属するものであり、組合との協議の経過からして、やむを得ないものであります。
4. 造園等、雑作業について組合の了解が得られず、やむなく業務命令を発したものです。
5. 従前の協定は1年前のものであり、現在の厳しい職場環境を必ずしも反映していないからです。
6. 平成2年7月3日付、文書にて回答済です。(組合が縮小計画の白紙撤回要求を固持し、一切の実行プランを進行させないよう会社に求めているため、組合は具体的な案に向けての協議に入らず、会社は従業員の配転についての事情聴取もできない現況である。会社はこの状況を憂慮して、やむなく個人宛に特別優遇退職者募集文書を郵送して、配転希望者の申し出も促した。)
7. 資料提出を拒否するものではありません。平成2年6月18日付、文書でも会社の見解を表明しております。(会社は組合が要求するものについてはその都度判断して渡す。)
8. 会社は曖昧な返答で逃げていません。

尚、特別優遇措置による退職制度の取り消し要求について、会社はこれを拒否します。

会社は組合に申し入れたにも拘らず、組合が文書受領を拒否されたものであり、又、会社は組合の団結を乱したり、組合の弱体化を図る意思など全くありませんので申し入れはあたりません。」

なお、上記引用文中()内の文章は原文中にはない。

この組合と会社の見解の対立は以後の団体交渉においても繰り返されていった。

- (25) 同年7月9日、第10回団体交渉が大阪市内で行なわれた。組合は、資料の提出があれば協議して縮小計画に合意する用意がある旨述べたが、会社は、組合の要求する資料は企業秘密データであるので出さないのであり、何の資料も出さないとは言っていないとの従来同様のやりとりがあった。

組合は、縮小計画について会社側に見直す用意があるか質問したが、会社は、見直しはせず、20数名での生産態勢に変わりはないと答えた。

組合から同日付けで意見書が提出され、組合は計画の白紙撤回に固執しているのではないこと、労使で計画自身を十分協議し、合意したうえで実施段階に移すべきことを述べて、会社が一方的に計画の実を進めていることが交渉の進展を妨げている原因であるので、縮小計画の一環としての生産計画を撤回し、これに基づいて発生している余剰人員に対する造園作業、食堂待機という扱いを早急にやめて、生産計画を立て直し、全員を本来の業務に従事させるよう要請した。

(26) 同月19日、鈴鹿工場で第11回団体交渉が行なわれた。会社は、縮小計画は経営権の範疇であり話し合うものではないが、労働基本権に付随するものに関して話し合いをしているとの基本的見解を繰り返した。

縮小計画では海外へ生産移転するとされていたコフ・ドロップとヴェポラップを今回生産するとして、同月16日に会社が生産計画を変更した件について、組合からその理由を質した。会社は、移転時期が未確定だったので秋の需要期は鈴鹿で対応するためである旨説明した。従来縮小計画に変更のないことを言明し、それに基づく諸施策を実施してきた会社が、それとは一貫しない生産計画を提出したことに対して組合は、縮小計画はいい加減なものではないかと抗議し、撤回を求めたが、会社は縮小計画は撤回しないという姿勢を変えなかった。

(27) 同月20日から8月6日まで指名ストが行なわれた。これは技術管理課の技術担当員が指名ストを行なったものであり、これにより生産ラインが全面的にストップした。

会社は、スト期間中の7月31日付け文書において、このストは会社がこれまで進めてきた誠実交渉にもかかわらず行なわれたもので、労使間の信義にもとるものであり、今後会社の取る措置はやむを得ず行なうもので、発生するすべての責任は「組合の不当な行為」によるものであるとした。

この会社からの抗議文に対して組合は、8月1日付け文書で、会社が縮小計画において生産移転を一方的に通告したコフ・ドロップ及びヴェポラップを生産せよという一貫性のない態度に対し、反省を促すためにやむなく指名ストに踏み切ったものであるとした。

指名ストは同月14日から同月28日にかけても行なわれた。

(28) 同年7月26日、大阪市内で第12回団体交渉が行なわれた。会社は組合の要求に対して再度、現在造園作業に従事している人員は、縮小計画に基づく生産計画による余剰人員なので本来の業務に従事することはできないとするとともに、特別優遇退職者募集文書を個人宛に郵送したことについては、既に同月3日付け文書で会社見解を述べているので謝罪文は出さないとの態度を明らかにした。

組合の同月17日付け質問書に対して会社は同月26日付けで回答文書を提出しており、これをめぐって以下のようなやりとりがあった。

① 鈴鹿工場を勤務地条件として希望した者の人数。

(会社回答) 会社に記録は残っていない。人事記録によれば現66名のうち入社時に鈴鹿工場に配属された者は62名である。

② 人件費を除く生産コストの鈴鹿工場と各工場との比較表の提出 (87/88、88/89、89/90)。

(会社回答) 生產品目が工場ごとで違うので比較の意味がない。鈴鹿工場の生産コストの60%~70%は人件費である。鈴鹿工場の生産コストが高い理由は人件費の割合が大きく生産効率が低いためである。ま

た出せるデータと出せないデータがある。

- ③ コフ・ドロップ、ヴェポラップ、パンテーンの鈴鹿工場での製造原価と他の製造業者（外注業者）で見積もられた製造原価の比較表の提出。

（会社回答）見積り中で確定していないが、鈴鹿工場の製造経費より20%～40%安価にできる見込みである。

この回答に対し、組合から、見積り中という不確定要素で縮小計画を決定しているのかとの質問があり、会社は、概算見積りは結果であると回答した。

- ④ 現在日本の委託業者で製造している新製品の製造原価と鈴鹿工場で作成した場合の製造原価の比較表の提出。

（会社回答）鈴鹿工場での製造原価が不明であり作成できない。この回答に対し、組合から、縮小計画を立てるときに製造原価を出すことが当然なのに「不明」というのは理解できないとの質問があり、会社は、新製品を鈴鹿で製造しないので不明であり、外部委託をすれば新製品製造のための設備投資に伴うリスクが回避できると回答した。

- ⑤ 販売コストに占める生産コストの割合をヘルスケア及びファー・イーストの商品についてブランドごとに出したリストの提出。

（会社回答）質問の意味が不明確である。間接費、販売流通経費の違う別会社の商品について数値を出しても意味がない。

この回答に対し、組合から、会社は鈴鹿工場の生産コストが高いというが販売コストから見たらどうなるかとの質問があり、会社は、やはり意味のない数値であり、縮小計画に直接関係のない数字は出せないと回答した。

- ⑥ ファー・イーストとヘルスケアの（全国営業倉庫における）在庫数及び販売数量を過去3年間（87/88、88/89、89/90）に遡った表の提出。

（会社回答）公表すべき数字ではない。鈴鹿関連製品の販売数量は、クリアラシルを除いては横ばい又は低下しており、当社の著しい伸長率に比較して極端に悪い状況にある。

- ⑦ 各営業倉庫に在庫している鈴鹿工場の生産製品の数量とその保管料についてのデータを過去1年間（89/90）に遡って月別に出した表の提出。

（会社回答）公表すべき数字ではない。

- ⑧ 米国本社承認を得るため作成した全資料の提出。

（会社回答）公表出来ない。

そして会社回答文書では別項を設けて、ファー・イーストの製品は大幅に売上げ及び利益が伸びている一方、ヘルスケアの売上げが全く伸びず、この3年間の法人所得が18億円から9億円の半減していることを組合は認識するよう述べ、稼働率の低い工場では急速にコスト競争力を失

い、将来の存続が危ういと考えて、大衆医薬品商品の競争力を維持するために縮小計画が検討された、としていた。組合は自分たちの理解のために必要だとして、重ねて②から⑧までのデータの提出を求めた。

6 縮小計画見直しについての団体交渉の経緯

(1) 平成2年8月2日、三重県地労委が、第1回委員調査を行ない、両当事者に対し、縮小計画について当事者双方誠実に自主的交渉を継続するよう要望した。

(2) 同月10日、第13回団体交渉が鈴鹿市内で開かれた。会社は同月2日の三重県地労委の助言に基づき、組合に工場をどうしたらよいか初めて意見を聞いた。組合は、先に同月3日付け文書で要望したように縮小計画に基づく生産計画をやめて、余剰人員を出さないような生産計画を立て、全員を本来の業務に就かせるとしたが、会社はそれに対して、それでは不必要な生産をすることになる、企業経営上の観点は不要なのか、効率が悪くても生産せよというのか、縮小計画発表時点で既に約15人の余剰人員が出ていたことはどうするのか、縮小計画発表前に組合が会社から聞かされていたという鈴鹿工場は適正人員だという話は、返品解体作業等雑作業を含めてのことであり、これらは本来の生産機能ではない、ファー・イーストの4工場では人手が足りない等反論した。そして会社は、現在縮小計画の作業の進め方について検討しているが、これは計画そのものを直ちに撤回するものではないので、組合の言う現人員を動かさずに仕事を持ってくるという主張は縮小計画とは一致しないとした。

会社の団体交渉の進め方が誠実であるかについて労使の激しい応酬があり、この日の団体交渉は初めて決裂という形で終わった。

この件について労使双方互いに文書を出して抗議し、謝罪を要求した。

(3) 同月11日、組合は臨時大会において、三重一般労働組合（以下「三重一般」という。）への加入を決定し、同組合役員が団体交渉に出席する旨の通知を会社に送り、同月14日、会社はこれを受領した。

(4) 同月27日、第14回団体交渉が大阪市内で行なわれた。この日の団体交渉から三重一般の役員が出席するようになった。この日の団体交渉においても誠実団交をめぐり、労使で応酬があり、縮小計画について会社は次のように説明した。会社は、縮小計画発表以降組合と協議してきたが順調にいかなかったため、現在計画の進め方及び内容を検討しており、可能性追求調査では結果がどう出るか分からないが縮小計画の白紙撤回はない、8月に入ってから生産計画は必ずしも縮小計画に基づくものではない、計画の進め方及び内容の見直しは先入観や感情に基づかない中立的な見方ですとした。しかし検討中のこの段階では見直しの方向性は言えないとした。

(5) 同年9月10日、第15回団体交渉が鈴鹿市内で行なわれた。組合は、会社の縮小計画の根拠を説明する資料がなお十分でないとして会社に再度資料を要求したところ、会社は、既に7月26日付けの文書で答えており、

出せない資料については、今回黒板及び口頭でデータ説明を行ない、売上金額及び利益については指数換算でしたいとしたので、組合は、まず書類を提出してから補足説明を口頭で行なうよう求めた。また見直し案について、組合は、会社が同案の発表するまで内容の公表をしないというのでは、4月23日の縮小計画発表の時と同じ結果になるから、見直し案を作る前に団体交渉で話し合うよう求めたが、会社は、組合が経営に参画することはプロジェクトを進めていくことになじまないこと、ピー・アンド・ジーの組織の考え方ではプロジェクトを直接担当する人にしか内容は知らされないので、自分たちのところまでは詳しい内容は伝わっていないのが現状だと説明したが、組合はこれに対し組合に理解させることが重要だと主張し、見直し案の事前の公表と協議を求めた。

組合は、計画見直しの具体案が出るまでの間、4月23日の縮小計画発表以前の状態に戻すこと、すなわち縮小計画に基づく製品の生産移転及び輸入並びに労働条件の変更に関わる作業を凍結するよう求めたが、会社は縮小計画については進めていき、見直しについては別途協議するとし、組合の求める凍結はできないと拒否し、既に外部委託したものや厚生省に許可申請をしたものがあるので、どこまで凍結を約束できるかここでは返答できないとした。

なお、組合から団交場所について、組合本部が大阪から鈴鹿に移ったので、今後は鈴鹿で行なっていくことを希望したが、会社の主張で現状どおり大阪、鈴鹿交互開催になった。

- ⑥ 同年9月26日、第16回団体交渉が大阪市内で行なわれた。この日、前回の団体交渉を受けて組合の原案を労使で検討修正のうえ、次のような確認書を交わした。

「 確 認 書

1990年9月10日の団体交渉において、プロクター・アンド・ギャンブル・ヘルスケア株式会社及びプロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク（以下会社という）とヴィックス労働組合（以下組合という）が口頭で合意した事項につき下記のとおり確認する。

記

1. 会社は4月23日付縮小計画を見直すものとし、新たな提案は数ヶ月以内に提示する。

数ヶ月の期限については具体的に明示する。

なお、新たな提案については組合と誠意をもって協議する。

2. 会社は4月23日付縮小計画に基づく製造方法の変更を凍結することを検討する。

新たな見直し計画が実施されるまではニーズに応じた生産をする（この生産は必ずしも縮小計画に基づくものではない）。

3. 会社は今後、新たな提案を提示するまでの間、4月23日付縮小計画に基づいて希望退職（特別優遇退職措置）の募集は行なわない。

4. 略

1990年9月26日」

この確認書の第1項なお書きの部分は組合案では「組合と事前に誠意をもって協議」するとなっていたが、会社の主張により「事前に」という文言が除かれた。第2項も組合案では「縮小計画に基づく製造方法の変更を凍結」する、としていたが、これも会社の主張で上記のように「変更を凍結することを検討する」に変更し、更に（ ）書きを追加した。また第3項の「希望退職（特別優遇退職措置）の募集は行なわない。」とあるのは、組合案では「労働条件の変更は行なわない。」となっていた。

会社は9月17日付け文書で、見直し検討作業の期間として4ヵ月程度を目途としていたが、この団交では来年の1月末日を目途に組合に提示すると述べ、この団交において文書で確認した。

組合から、労働条件の変更は組合と事前協議をするという協定書案が提示されたが、会社は、これに応じなかった。

会社から提出された9月21日付け文書は、人件費及び減価償却費、諸経費について鈴鹿工場とファー・イーストのその他の工場との指数比較を行なった部分、ヘルスケアの売上金の推移、申告所得額の推移について数値を公表したものであったが、組合はこれに対し、指数では単なる比較はできるが金額でないとどれだけ経営を圧迫するのか分からない、会社の方では必要ないと決めつける資料でも、組合が判断するのに必要なものは出してほしいとして、見直し案が出てから資料を出してもらい検討するという一方で、この回答書の中味は検討されなかった。

なお、今後鈴鹿市における団体交渉は、工場従業員ではない三重一般からの出席者がいるので鈴鹿市内のホテルで行なうと会社が述べた。組合は工場で開催することも検討するよう要望した。

- (7) 同年10月25日、第17回団体交渉が鈴鹿市内で行なわれた。一生産計画において資材を使い切るという方針について質疑が行なわれ、会社は、次回以降については生産計画ができれば生産するという性質のものであって、ミルトンも鈴鹿工場で生産するとした。組合は、閉鎖に向けての供給態勢の整備が他所でなされているのではないかと質したが、会社は、閉鎖は検討しておらず、ミルトンについては富士工場に生産設備を作り厚生省の許可も下りたが、どのように使うか検討中だと答えた。また、富士工場では鈴鹿工場の半値で生産できること、需要に応じた生産のために鈴鹿と富士で生産することに意義があることを説明した。

縮小計画の見直し案の進行状況については、生産統括本部、人事統括本部及び管理本部がプロジェクト構成メンバーとして4～5通りの案を作成中であり、この案の中には、縮小計画の続行、鈴鹿工場の閉鎖・廃止及び従来通りの生産といういずれの案もあることが明らかになったが、

その中味についての説明はなかった。

組合は、前回団交時に提出した労働条件の変更についての事前協議協定案を更に議題としてあげたが、会社はこれの協議に応じなかった。

ファー・イーストに転籍したヴィックス労組員について会社がチェック・オフを拒否することは不当労働行為である、として大阪地方労働委員会に救済申立てをしている件について、組合は、ファー・イーストの高崎、明石、富士各工場の組合について行なっているチェック・オフを、ヴィックス労組員については行なわないというのは差別的取扱いであるとの主張をしたのに対し、会社は他組合については従前からの労使慣行や労働協約の一環として、ファー・イーストになっても自動継続したのであるのに対して、ヴィックス労組の協約は、日本ヴィックス株式会社との間で結ばれたものであって、ファー・イーストとの間には何もないから、チェック・オフはしないのだとして議論は平行線におわった。

(8) 既に第17回団体交渉までも組合に対して徐々に明らかにされていたが、会社は縮小計画発表以後、従来鈴鹿工場で生産していた幾つかの生產品目について、製造拠点を移転するよう準備を始めていた。秋頃には、鈴鹿工場の生產品目について各製品の作業指示書を準備させており、鈴鹿工場に対して本社の生産部門や富士工場からミルトン、クレアラシル等の原料試験方法の問合せが相次ぎ、鈴鹿工場の作業指令書のコピーが持ち出されていた。製造に直接関連するものとしては、富士工場でミルトンの設備を作り、ヘルスケアの分工場として富士工場に少なくとも暮頃には医薬品製造許可が下り、コーラックは委託製造業者が届けを終え、生産準備をしていた。更にこの製造業者ではコーラック、クレアラシル、コフ・ドロップの製造届けを8月より前に出しており、パンテーンは委託製造業者が既に生産し、ヴェポラップはオーストラリアから、コフ・ドロップはサンプルとしてインドからそれぞれ輸入していた。

(9) 同年11月30日、第18回団体交渉が大阪市内で行なわれた。翌年1月末に発表されるという縮小計画見直し案の中身について、とりわけ従業員の処遇について質疑がなされた。

組合は、従業員の処遇について地域的要素を考慮すべきことを求めたが、会社は、鈴鹿工場従業員は地域限定雇用の事実はないとし、人の問題だけでなく、生産性コスト、製品の供給等、経営として考えなければならぬあらゆる要素を含めて検討していると説明した。次いで見直し案がどの状態で組合に提示されるかということについて、会社は米国本社の決裁を受けてから提出するとした。

鈴鹿工場の土地売却に関して、ヘルスケア又はファー・イーストの経理内容を明らかにせよとの組合の要求に対して、会社は世界のピー・アンド・ジー全体としての決算書は出るが、それ以外で売上高や利益がどれだけか発表しないのが、ピー・アンド・ジーの社風みたいなものだとして述べ拒否した。また土地売買価格についても明らかにしなかった。次回

団交での見直し案の取扱いについて、中間報告の有無、見直し案が決定される前の協議の有無について、会社は中間報告についてはできる状態であればするが、できないかも知れないとし、事前協議については拒否した。

- (10) 同年12月21日、第19回団体交渉が鈴鹿市内で行なわれた。前回団交に引き続き、縮小計画見直し作業の進行状況について会社の説明があり、現在生産統括本部、管理本部、人事統括本部が互いに意見を出し合っている段階であり、B4社長にも入ってもらっているが、発表できる段階ではないとした。

見直し案の中身について会社は、生産性が問題となっているという点を示しただけで、その具体的な内容、それ以外の事項については、団交出席者は会社の代表なので責任のある発言をしなければならず、手続きを踏んでいないことを話し、後であれば駄目でしたでは不誠実な団交になるとしてそれ以上の説明を拒否した。団体交渉における会社の組合評価について、他のファー・イーストにおける組合は、ヴィックス労組と異なり、労使協議会で何でも話すと述べ、縮小計画の見直しの中身は、ピー・アンド・ジューのやり方に従って会社の方で案がまとまったら組合に提示し協議したい、会社案に理解を要望すると述べた。

組合は、鈴鹿工場で作るコストと海外から輸入するコストに関する資料を求めたが、会社からは資料は提出されず、鈴鹿工場の土地売却の必要性について従来と同様、資金繰りのためとするのみで経理内容を明らかにせず、経営上の判断を説明することもなかった。

7 鈴鹿工場閉鎖案の発表と閉鎖に至る経緯

- (1) 平成3年1月8日の窓口交渉において、会社より、同月21日に見直し案について話し合うための労使協議会を開きたいとの申し入れがあり、組合はこれを了承した。

同月21日、労使協議会において、会社は、見直し案に関し次のような申し入れ書を提出した。

「 申し入れ書

平成2年4月23日以来、鈴鹿工場縮小計画について貴組合と話し合いを続けてまいりましたが、縮小計画に対する理解及び協力を得ることが出来ず、計画の達成が不能にいたりしました。会社は同年夏以降、縮小計画の見直しを進めておりましたが、現状の65名体制では、過大な余剰人員を抱え、コスト競争力を失って行く事が明らかであり、結論として、世界的に実施されているリストラクチャリングの一貫として、会社の長期的健全性を維持する為に、この際、鈴鹿工場を閉鎖せざるを得ないと判断致しました。

P & G の O T C ビジネスが、日本での厳しい競争に生き残る為に、コスト、生産性、品質、物流、工場立地、技術、開発、為替、人材活用、従業員への公平な取り扱い等の観点から、総合的に決断したものです。

会社案では、3月下旬に、鈴鹿工場での生産を全面的に停止し、現、鈴鹿工場製造品目は以後、P & Gの海外を含む各工場及び日本の協力会社にて、生産を継続する計画です。

鈴鹿工場の従業員の皆様には、P & Gの各工場及び本社部門への移動を要望致しますが、転勤が不可能な方は、鈴鹿市内に新規作業所を用意し、受け入れ致します。」

(2) この工場閉鎖申入れに対し、組合は、到底受け入れられないとして、1月23日、65名の鈴鹿工場での雇用を維持しての労使双方の努力による再建計画が立案されるよう要望する、という内容の要望書を会社に提出した。

(3) 同月28日、第20回団体交渉が大阪市内で行なわれた。同月21日発表の鈴鹿工場閉鎖案についての最初の団交である。組合は転勤の要請に応じられないと、団結署名を添付した通告書を提出し、65名体制での工場存続を要望したが、会社は、鈴鹿工場で65名を雇用しての再建計画を立案する考えはない、と回答した。

組合は、この閉鎖申入れはあくまで会社の案であり、組合と協議して決定するまでは実施すべきでない、と主張したが、会社は、3月末を目処に閉鎖を実施したいと考えており、3月の生産計画はない、とした。3月末までに閉鎖について労使の合意が成らなかった場合はどうするか、との組合の質問に対して、4月から生産を再開すればよいとしながらも、組合が確認書を求めると、これを拒否した。

また、1月21日の申し入れ書にはないが、鈴鹿工場の65名の従業員につき、他工場及び本社部門への転勤ができず、新規作業所へ移ることも拒否する場合には、希望退職の募集を考えていること、更に解雇の可能性についても言及した。

会社は、閉鎖案について、できるかぎり頻繁に団体交渉を持ちたい、と申し入れた。

(4) 組合は、会社が労使協議を途中で打ち切って、予定通り鈴鹿工場を閉鎖するために一方的に配転、希望退職の募集等を強行するのではないかと恐れ、同月31日、申し入れ書及び確認書(案)を会社に示し、会社はこれに対し、2月14日の団体交渉において対案を提示し、同団交及び同月25日の団交において協議され、同日次のような確認書が交わされた。

「 確 認 書

1991年2月25日の団体交渉の於いてプロクター・アンド・ギャンブル・ヘルスケア株式会社及びプロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク(以下会社という)とヴィックス労働組合(以下組合という)は下記の通り事前協議について本日の段階で確認した。

なお、「協議」の表現について、組合は「必ず事前に十分な期間をもって」という字句を挿入するよう主張したが会社は同意しなかったため、この点につき協議を継続する。

記

会社は鈴鹿工場の縮小計画及び見直し案等に関連し、組合員を配転、出向、移籍、解雇しようとする場合および希望退職を募集しようとする場合、組合と誠意をもって協議する。

平成3年2月25日

」

協議について、「事前に」という字句がはずれ、確認書の適用範囲は、鈴鹿工場縮小計画及び閉鎖案に限定した内容となり、「必ず事前に十分な期間をもって」という字句を挿入するかどうかについては、今後協議を継続するという事で合意に達したものである。

- (5) 同年2月14日、鈴鹿市内で第21回団体交渉が行なわれた。組合は、閉鎖案について縮小計画の協議継続中は閉鎖を前提とした行為を凍結することを求めたのに対し、会社は、協議中であってもあくまで3月末を目処に閉鎖を進めていく意向であること、3月度の生産計画はゼロであり、さらには、4月の生産予定もないとして、3月上旬から閉鎖の準備に入るため、掃除等機械停止に伴う作業や搬出作業を行なうとした。

ただし、機械の搬出は閉鎖を前提とした作業であるが、閉鎖計画案について労使協議がある程度進まなければできないだろう、との見方を示したが、原料の搬出は閉鎖を前提とした作業でないとした。

なお、クレアラシルの原料については2月14日以前に工場外へ搬出されていた。

組合は、次回団交までに質問事項をまとめ会社に出すこと、5月下旬までに縮小計画見直しの組合案として65名の雇用を維持したうえで生産性を上げるような具体的な案を検討して提出することになった。

- (6) 同月25日、鈴鹿市内で第22回団体交渉が開かれた。組合は、先に会社が提出した平成2年9月21日付け回答書ではヘルスケア鈴鹿工場の縮小計画の説明がなお不十分であり、かつその後に出された閉鎖根拠を具体的に知るべきであるとして、平成3年2月19日、同回答を踏まえ更に客観的な根拠を会社に要求していた。会社はこの要求について、データを出すことができるかどうか等財務部門の方で検討中であり、もう少し待ってほしい、と答えた。なおも組合は、申告所得の推移と新製品開発との関連等について質問し、回答を求めたが、組合の求める具体的数字を出しての説明はされなかった。

ところで1月21日の工場閉鎖申入れを受けて、三重県地労委においては、労使双方から数回の事情聴取の後、2回の和解調整を行なったが、和解に至らず、3月8日をもって中止となったものであるが、この和解作業に関連し、組合は、鈴鹿工場存続、65名雇用での生産性向上には協力するが、工場閉鎖の考えに沿った案では受け入れられないと主張、会社は、同月8日まで閉鎖案については棚上げになっているが、同日の和解の話が決裂すれば、3月上旬操業停止、3月下旬工場閉鎖の計画に立ち戻ると述べた。

(7) 三重県地労委における和解が中止された翌9日、鈴鹿工場における生産は停止された。

3月12日、組合は、三重県地労委に、工場閉鎖につながる希望退職の募集、新規作業所への配転・出向、鈴鹿工場以外への配転・出向、鈴鹿工場の敷地及び建物の第三者への売却をしてはならないとの内容の審査の実効確保の措置勧告の申立てを行なった。

(8) 会社は、同月19日、前回団交で保留していた組合の質問事項に対する回答を提出するとともに、春闘を議題として予定されていた20日の団交において、工場閉鎖に伴う希望退職の募集、配転、出向及び新規作業所の件についても協議をしないと、文書で申し入れた。

(9) 同月20日、大阪市内で開かれた第23回団体交渉で、会社は、同月8日、和解が決裂したことにより1月21日時点に戻ったので、組合との協議は行なうが、会社のスケジュールに沿って、必要に応じ退職、配転を行なっていくことを明らかにした。これは三重県地労委における和解手続きの基礎となる労使協定において、その効力が和解不成立の場合には、締結の日を遡及して無効とする条項があったことによる。会社は3月下旬の閉鎖は実行したいと表明した。

同月19日に会社より出された回答書には、鈴鹿工場の売上高指数、申告所得指数、鈴鹿工場総人件費・指数及び一人当たり人件費・指数の1985年から90年にかけての推移、ドロップを対象として鈴鹿工場と世界の各工場とのコストを比較した指数が示されていた。しかし組合の要求した、申告所得が86/87から87/88にかけて急激に減少した理由、所得が88/89以降も減少している理由、所得が85/86から86/87まで増加している理由については、諸経費の高騰、値引き販売のための売上高の減少等を挙げ、増加した理由については通常発生し得る変動の範囲内であるとしたが、組合の要求するような金額やその占める割合の変化等具体的に示すものはなかった。会社は、直接その仕事に携わる者以外には公開しないという会社の基本方針に基づいてそれら資料は出すことはできない、とした。

組合より、春闘についての要求を提出し、4月始めに社会党の国会議員団が鈴鹿工場調査に派遣される旨、会社に伝えられ、次回団交を3月28日と約して終わった。

(10) 同月20日、三重県地労委公益委員会議において、審査の実効確保の措置勧告を行なうことが決定され、次のような勧告書が同日付けで会社宛送付された。

「 審査の実効確保の措置勧告書

本事件について、当委員会は、労働委員会規則第37条の2により、平成3年3月20日第425回公益委員会議の決定にもとづき、下記のとおり勧告します。

記

本事件の審査の実効を確保し、紛争の拡大防止と早期解決を図るため、被申立人らは、プロクター・アンド・ギャンブル・ヘルスケア株式会社（以下「現鈴鹿工場」という。）の閉鎖問題について申立人組合と団体交渉等の労使協議を十分に行い、円満解決に努力するとともに、現鈴鹿工場の廃止を前提とする希望退職の募集、新規事業所・新規作業所への配置転換ないしは出向命令及び現鈴鹿工場以外の被申立人らの工場・事業所への配置転換ないしは出向命令並びに現鈴鹿工場施設の撤去については、慎重に配慮するよう求めます。」

- (11) 同月22日午前10時頃、会社より、特別優遇措置による希望退職制度導入の文書の掲示をすると通告してきたので、組合は、三重県地労委より審査の実効確保の措置勧告が出ていること等を述べ、掲示を中止するよう求めたが、鈴鹿工場の担当者は本社に問い合わせたうえで、同日午頃、これを掲示した。

この優遇措置の内容は、基本的には平成2年6月に出されたものと同じであった。

組合は、これに対し、閉鎖について組合と協議中であり、三重県地労委から審査の実効確保の措置勧告が出されたにもかかわらず、一方的に強行したことに厳重に抗議するとともに、抗議行動を拡大する、との抗議文を同日提出した。

会社は、地労委勧告が出されたことを受けて急ぎよ25日か26日に団体交渉を開催するよう組合に申入れを行なった。

- (12) 会社の申入れにより、同月25日、鈴鹿市内において第24回団体交渉が開かれた。

会社は、閉鎖の目処を3月下旬にしていることに変わりはないが、具体的に何日かということについては、まだ決定していないと述べた。しかし、閉鎖後の鈴鹿工場については売却するため、現在工場敷地内にある組合事務所は返還してほしいこと、その際には他の場所を事務所として用意する考えであることを明らかにした。

組合は、会社が希望退職の募集を一方的にしたことは、地労委勧告及び2月25日の労使の確認書に反するものであるので、これらを遵守し、閉鎖の強行、作業所への配転をしてはならない、との抗議文を提出した。これに対して会社は、地労委の勧告には配慮しなければならないと考えているが、勧告書が会社に届いたのは3月22日の午後であり、それ以前に希望退職については用意していたものであり、勧告書には希望退職の募集をしてはならないとは書いてないなどと答えた。

- (13) 同月22日、25日に会社は、工場内の原材料、包装材料等の運び出しを、25日、26日には書類関係の運び出しを業務命令の形で指示し、従業員はこれに従った。

- (14) 同月28日、大阪市内において、上部団体である全国一般労働組合の書

記長、中央執行委員が出席しての第25回団体交渉が開かれ、改めて組合側の主張をし、情報、資料の公開等を要求した。

組合から同月31日に組合全員集会を開くため、食堂を使用したいと申し入れたところ、会社は拒否した。他の施設についても、工場内施設についてはすべて終日使用し、前後の30日、4月1日も同様であると述べ、使用目的については、会社の業務に使うという以外説明しなかった。

また、組合が鈴鹿工場での医薬品製造の許可取消しの手続きが既に取られているのではないかと質したのに対し、許可の取消しはしていないと答えた。

しかし、三重県薬務食品環境課には、3月26日に、ヘルスケアより厚生省宛の医薬品製造業等6通の廃止届書が出されていた。また、同月19日、ヘルスケアより中部電力株式会社に、廃止日を4月1日とした電気使用の廃止申込書が出されており、中部通商産業局には、3月22日、廃止年月日を同月31日として需要設備の廃止報告書が出されていた。

同月28日の団体交渉の中で、社会党国会調査団が鈴鹿工場の閉鎖提案の実情把握のため同月29日に調査を実施することで会社に受け入れを求めている件につき会社は、社会党へ断りの返事をしたと述べた。組合は、再度強く受け入れを要請した。

最後に、組合から配転命令などを出さない旨確約を求めたところ、会社は答えられないと拒否した。

- (15) 同月29日、会社より組合に、同月31日で工場を閉鎖することに決定したと文書で通達し、同時に、現鈴鹿工場敷地内組合事務所返還と新事務所の貸与の申入れ、という文書を提示した。組合は、閉鎖について労使で協議中であり、受け入れられないと拒否した。同日午後1時30分頃、会社は組合の拒否にもかかわらず、全従業員に通達内容を説明し、4月1日から新規作業所へ出勤するよう命令した。

同日午後2時30分頃、社会党国会議員調査団が鈴鹿工場を訪れたが、会社は対応を拒否したため、組合の案内で工場内を視察し、その後会社に対して抗議を行なった。

同日夜、鈴鹿工場は閉鎖され、電気、水道等も止められた。

また、同日は、希望退職募集の締切日であったが、1名がこれに応募した。

8 鈴鹿工場閉鎖以降の労使関係

- (1) 平成3年3月31日、組合は工場敷地内で全員集会を行ない、会社が29日深夜、工場を閉鎖し、4月1日より飯野寺家作業所への配転を通達したことに對して抗議するとともに、組合事務所を明け渡すことはできないと通告し、更にこの行為は配転について誠意をもって協議するとした2月25日の事前協議の確認書に違反する行為であり、鈴鹿工場組合員は全員この配転を拒否し、4月1日以降も鈴鹿工場での就労を継続する旨抗議文で通告し、即時工場閉鎖を解除し、生産ができる態勢を作るよう

申し入れた。

- (2) 同年4月1日、組合員は有給休暇をとった4名を除く全員が、鈴鹿工場に出勤したが、工場の門は閉じられており、守衛所に「平成3年3月29日付、通達文書にて連絡のとおり、平成3年4月1日以降の勤務は飯野寺家作業所です。そちらへ出勤して下さい。会社は就業規則により勤務時間中の組合活動は認めない旨、申し添えます。」との文書が置かれていた。そこで組合員は、正門前で全員集会を開き、「我々の工場はここにある」とのアピールやデモ行進を工場内においても行ない、「本日、我々は従来通り鈴鹿工場に就労し、労働に従事しようとしたが、工場が封鎖されて労働できなかった。今後も従来通り、鈴鹿工場に出勤し、就労することを通告する。会社は組合員の正当な就労に対し、賃金を支払わなければならない。」とする就労通告書を提出した。

また同日、組合は津地方裁判所に組合事務所の使用妨害禁止の仮処分申請を行なった。

- (3) 同月2日、この日も組合員は鈴鹿工場へ出勤したが、工場の門は閉じられていた。そこで組合員は抗議集会を行ない、その後新規作業所への配転命令の効力停止の仮処分申請のため、全員津地方裁判所へ赴いた。午後は鈴鹿国際ホテルで第26回団体交渉が開かれ、組合は、会社が組合に事前通告せず工場閉鎖を強行したこと、また、3月28日の団体交渉でまだ出していないと答えていた医薬品製造業等の廃止届が既に同月26日に出されていたことに対し強く抗議し、この団交は一部の組合員が団交を見守るため会場に集結した中で行なわれた。その後組合は市内の職業訓練所を借りて抗議集会等を行なった。

- (4) 同月3日、組合員は有給休暇をとった者と鈴鹿工場内の組合事務所を確保するための要員を除いて、ほぼ全員が大阪へ赴き本社前で抗議活動を行なった。

これら一連の鈴鹿工場における抗議活動、大阪での抗議活動に対し、会社は、これを就業時間中の組合活動であるとして別表に示す賃金額を5月分賃金において控除した。

- (5) 同月4日、組合は文書で「我々組合員は、1991年3月31日付抗議兼通告書で申し入れたとおり、今回の配転命令には応ずることはできない。しかし、会社の新たな不当労働行為を防ぎ、生活費を確保するため、4月4日より新規作業所で就労することを通告する。」として、同日、全組合員は同作業所に出勤した。

作業所は、スレート葺き倉庫を改造したもので、コンクリートの床は油にまみれ、内部はほこりっぽく非常に汚れていた。またトイレの数も少なくすぐに作業にかかれるような準備はされていなかった。

会社は就労を受け入れ、従業員を8班とする作業編成を行ない、まず、清掃作業から飯野寺家作業所での就労が始まった。

- (6) 同月5日、組合は抗議文を出し、「組合は配転無効の決定を勝ち取るま

での間、会社の不当労働行為を防止し、生活資金確保と団結強化のために、昨日から飯野寺家作業所に出勤したが、会社は安全衛生法に違反し、便所すらまともに準備しておらず、同作業所が人間の仕事をする環境がないことを自ら証明した。また、仕事についても何ら準備しておらず、まさに組合員の強制収容所であることが明白になった。」として、即刻鈴鹿工場を再開するよう要求するとともに、同日付けで、①就労時間内における外線からの電話取次について従来の労使慣行通り扱うこと、②就労時間外の組合活動（集会）を食堂または作業所敷地内で行なうこと、③作業所敷地内にビラ、旗、看板等を取付けること、④作業所への通勤について従来から鈴鹿工場への自動車通勤が認められており、その延長として自動車通勤に必要な駐車場を作業所近辺に確保すること、⑤作業所における管理者の責任体制を明確にすること、⑥職制変更、職務変更について組合はこれを認めないこと、⑦作業衣、作業靴を支給し、更衣室を設置することを会社に通告し、同月8日までに回答するよう求めた。

これに対し、会社は、同月15日付け文書で、①作業所における外線電話の取次については、業務上支障のない場合及び緊急の場合には取り次ぐが、勤務時間中の組合活動は認めないので組合活動に関する電話（受信・発信）は勤務時間外に行なうこと、②作業所における施設利用は作業所長の承認を得ること、③作業所内のビラ貼り、組合旗、立看板については、会社は強く抗議するとともに、組合は直ちにこれを撤去すること、また会社が借りていない作業所敷地内の組合旗や立看板については隣接する他の関係者に多大の迷惑を掛けていると聞き及んでいるので直ちに撤去すること、④組合及び組合員は3月31日付け抗議文等で新規作業所への異動を拒否し、また仮処分命令申請により会社の命令の効力を仮に停止するよう求めている。一方、組合員は4月4日から異議をとどめて作業所に来ているが、新規作業所で真実就労することになるのなら必要な駐車場を確保するなど対処する用意がある。会社は、鈴鹿工場閉鎖後の労働条件については今後とも誠実に組合と協議すること、⑤作業所における管理体制は、作業所長B10、作業所長補佐B11、労務担当マネージャーB12と明確になっていること、⑥リパック作業遂行のためのグループ編成はしたが、身分上の変更は行なっていない。また職務内容についても、従前鈴鹿工場においてローテーションを組み従事していた仕事なので職務の変更とは考えていないこと、⑦作業衣等は、真実作業所で就労するのであれば準備する用意がある、と回答した。

また会社は、同日付けの文書で「先週4月8日より組合は旧鈴鹿工場敷地内の組合事務所に自家発電装置を持ち込み、組合員が終日泊り込んでいると聞き及んでいます。会社としては施設管理上、困っており、火災の危険もありますので、直ちに止めるよう申し入れます。」とした。

(7) 同月23日、作業所では清掃等の準備作業を終え、作業所における本来の事業であるリパック作業を開始した。

- (8) 同月24日、鈴鹿市内で第27回団体交渉が開かれた。組合の3月20日付けの賃上げ及び一時金の春闘要求に対して、会社は、現在鈴鹿工場の閉鎖問題で労使が紛争状態にあり、有額回答を出せる状況にないとして春闘回答を留保延期すると回答した。これに対し、組合がどういう状態になれば回答を出せるかを追求したところ、閉鎖問題の解決の目処がつけば回答するとの答えがあり、それ以上の進展はなかった。
- (9) 会社は、5月の連休を利用して作業所の床タイルの貼付け、側面・壁の化粧板のやり直し、照明の増設、更衣室、ロッカー等の整備、トイレの手直し等作業環境の改善を行なった。
- (10) 会社は、組合に対し5月23日付け文書で作業所内のビラ貼り、組合旗及び建物外壁の赤旗、プラカード等について、抗議するとともに再度、即時撤去を申し入れた。
- (11) 平成3年6月20日現在における作業所の状況は次のとおりである。

同作業所は四日市倉庫株式会社三重支店からの賃貸物件で契約の日付は平成3年1月16日であり、ヘルスケアが借主となっている。敷地面積は建屋分のみ320坪(1,057.86㎡)(鈴鹿工場は敷地面積22,000坪、建屋面積2,420坪)、更衣室は64名に対応できるもので当初は応接セットが置いてあった。食堂は45坪(149.46㎡)、トイレは男子用2、女子用3で5月連休中に増設し仕切ができた(更衣室、食堂、トイレについて鈴鹿工場は130名に対応できるもので、食堂は業者が調理室で食事を作っていた)。冷暖房設備は作業所に小型の移動式スポットクーラーが8台あり、電源の関係で稼働は3台、食堂には6月末に設置予定(鈴鹿工場は冷暖房完備)、機械設備はなし(鈴鹿工場は医薬品製造設備があった)。

環境整備に関する交渉は、4月4日以降、組合は抗議文の形で会社に要求を提出し、会社も文書で回答しているので団交議題には上がっていない。要求については作業所長が、施設・設備関係はB13生産本部長に、労使関係はB14人事統括本部長に判断を仰いで決定している。

作業所の組織は、所長の下に所長補佐と労務担当マネージャー及び庶務経理と現場担当の2名の係長(組合員)がいる。現場担当係の下に8名編成の班が6班、7名の班が2班あり、各班にリーダーが1名いる。鈴鹿工場では、係長4名、組長9名、計13名(全員組合員)がいたが、作業所では13名中、組長をしていた3名(A3委員長、A4書記長、A5副書記長)を除く10名のうち2名が係長、8名が作業班のリーダーに指名されている。ただし、鈴鹿工場で係長、組長であったものは、作業所においても役職に変更はなく手当も同様に支給されている。労働条件について、就業時間、休日等に変更はないが、各班の1日の実労働時間は約2時間であり、作業のない時は食堂等で待機している。

リパック作業の具体的内容については2班2ラインで作業し、約2時間で他の班と交替しており、紙の小箱を組み立てて、中にパンパース、ウイスパー、モノゲンユニのサンプルを1つずつ入れて1パックとする。30

パックを1ケースとし、1日に約100ケース、1週で500～550ケースが完成し、毎週木曜日にトラックで搬出される。これらは産院に配られ、退院する母子に渡される。

なお、この交替による作業は6月で終り、7月からは8班全員が作業に就いている。

また、鈴鹿工場内の組合事務所に替えて、会社が貸与を申し出ている新組合事務所は、鈴鹿工場と近鉄白子駅の間にあるビルの1階部分で、広さは35.5㎡（現組合事務所20㎡）、作業所から直線距離で約4.6km離れている。

(12) 同年6月24日、鈴鹿市内において団体交渉が開かれた。春闘の賃上げ、一時金について会社から回答があった。賃上げについてはファー・イーストの他工場と同率であったが、一時金はファー・イーストでは年間回答が行なわれたが、ヘルスケアについては夏期分のみの回答にとどまった。

(13) ところで、鈴鹿工場閉鎖後、三重県地労委における本件審査と併行して労使は自主的に交渉を継続しており、閉鎖問題については当面労使協議会の場で話し合うこととされ、4月16日、25日にファー・イーストのB4社長と全国一般労働組合との交渉が持たれ、それを受けて、5月から労使の代表者による紛争解決のための話し合いが行われており、8月6日結審時においても交渉は継続されている。

なお、結審前に1名の組合員が希望退職に応じ退職した。

第2 判 断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人の主張の要旨

被申立人が平成2年4月23日の団体交渉の席上、突然、申立人に提示した鈴鹿工場縮小計画及びこれの見直し案としての閉鎖案、工場閉鎖の実施とこれに伴う新規作業所への配転命令は、計画自体に必要性、合理性がなく、ヘルスケアが今なお利益をあげている会社であること、また鈴鹿工場の従業員はほとんどが現地採用で転勤を予定しておらず、計画による遠隔地他工場への配転は組合員に多大の不利益をもたらし、結果として退職を余儀なくされるものであることからして、会社の思うようにならない組合を嫌悪し組合の弱体化、壊滅を目的としてなされた不利益扱い、支配介入にあたる不当労働行為である。

また、被申立人の団体交渉における態度は、縮小計画及び閉鎖案の実施を前提としたものであり、被申立人の提案した計画や案の実施について申立人と合意に達していないにもかかわらず、配転の事情聴取のための個別面談や希望退職の募集を強行し、鈴鹿工場生産品目の海外への生産移転や国内他工場での生産準備を進めるなど一方的に計画を実施に移し、申立人の求める工場縮小及び閉鎖の実施を必要とする具体的根拠、データの開示にも応じず、申立人の納得するような説明を行なわないの

は団交拒否、不誠実団交にあたる不当労働行為である。

以上の被申立人の行為に対し、申立人は、鈴鹿工場縮小・閉鎖問題について、計画の実施を前提としない誠実団交、陳謝文の掲示、新規作業所への配転命令の取消し及び原職又はこれと同等職への復帰を求めた。

更に平成3年4月1日から同月3日まで、申立人組合員らは鈴鹿工場で労務を提供しようとしたが、被申立人は受領を拒否し、賃金カットを行なったことは、不利益取扱い、支配介入にあたる不当労働行為であるとして、4月1日から3日までの賃金及び利息の支払を求めた。

(2) 被申立人の主張の要旨

ピー・アンド・ジーは、昭和60年10月のリチャードソン・ヴィックス・インコーポレイテッドを始めとして、近年数社をM&Aによりその傘下に吸収してきたが、その結果、世界各国における生産拠点の重複や無駄が見られるようになったため、自社工場生産、委託生産、輸出入による供給などの製品供給態勢を見直し、生産設備の整理統合を柱とする大規模な経営合理化策を進めることが、企業経営上不可欠となった。

そのため昭和62年6月以来、「世界的規模で生産態勢の再構築(リストラクチャリング)」を推進しており、このリストラクチャリングはピー・アンド・ジー経営基盤の長期的健全性を維持するためには必須の活動であり、これまで既に、米国、カナダ、欧州において20数工場の縮小、閉鎖、移転等を検討あるいは実施してきた。

日本におけるリストラクチャリングに関しては、生産統括本部が世界各国と連携しつつ、日本国内の各工場の現状を分析して本計画を作成し、日本のトップ及び米国本社承認のうえに行なわれるものである。

平成2年4月23日、申立人に提示した鈴鹿工場縮小計画は、このリストラクチャリングに基づいてなされたファー・イーストとヘルスケアの組織合同化と製造品目の減少等により鈴鹿工場における余剰人員問題が発生した結果、大衆薬市場の競争が激化するなか、生産部門の生産性のコスト効率の抜本的改善のため、企業の生き残りをかけて提示したものであり、また縮小計画の見直し案としての閉鎖案は、組合の反対で縮小計画の進展が全く見られない中で、計画の再検討をした結果、余剰人員体質、生産の非効率性、他工場と比較して高いコスト等が問題点として明らかになり、コスト、生産性、品質、物流、工場立地、技術、開発、為替、人材活用、従業員の公平な取扱い等の観点から総合的に判断して閉鎖せざるを得ないとの結論に達したもので組合の弱体化を意図したのではない。

これについて申立人は、配転の取消しと原職への復帰を求めるが、本件の場合申立人組合員らに命ずべき業務や事業が既に喪失している以上、原職への復帰を前提とする配転取消しは認められない。

また団体交渉においても、協議に先立っての計画案の作成は企業経営者の専権に属すべき事項であるが、以後の労働条件については、被申立

人は申立人に対し誠意を持って協議、説明し誠実に対応してきた。これに対し申立人は、あくまで計画の白紙撤回に固執して具体的内容の協議に入ろうとせず、被申立人が事情聴取のための個別面談の必要性を述べて協力を要請したにもかかわらず、申立人は一切これを認めようとしなかったため組合員の意向を知るためやむを得ず行なったものである。

更に被申立人は、平成3年3月31日付けで鈴鹿工場を閉鎖することとし、3月29日、申立人に通告するとともに鈴鹿工場全従業員に対し4月1日以降は新規作業所へ出勤するよう通達したにもかかわらず、工場閉鎖後の平成3年4月1日から同月3日まで、組合員らは組合指令に基づいて、旧鈴鹿工場に出勤、あるいは大阪へ赴き抗議行動を行なう等の組合活動を行っていたもので、被申立人の業務指示に反する労務提供の申入れは「債務の本旨」に従った労務提供とは到底言えず、就業時間中の組合活動に対する賃金カットは当然である。

2 判 断

(1) 被申立人の反組合意思の存在について

申立人は、本件縮小計画発表に至るまでの被申立人の行為が、組合結成以来、組合を無視した一方的な生産性向上に対して断固闘うとの綱領のもとに毅然とした労使交渉を積み重ねてきた姿勢に嫌悪し、配置転換について協議、同意を定めた労働協約を破棄し、チェック・オフ問題では、柔軟な人事交流をファー・イーストとヘルスケアとの間で進めているにもかかわらず、ファー・イースト転籍者に対するチェック・オフを拒否する等組合に対する嫌悪意思が表れており、A2配転事件、SMF設置問題等の業務合同化に伴う統合を行なうことにより本社営業部門で実質的に申立人の影響力を弱体化させたものであると主張する。

申立人は、前記第1の4(1)で認定したように昭和60年10月、米国法人ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーがリチャードソン・ヴィックス・インコーポレイテッドを買収する以前、日本ヴィックス株式会社の従業員によって設立されたものであり、臨時社員の解雇問題、変形勤務に関する労使交渉、設備の合理化に伴う人員削減に関する紛争、組合員31名の配置転換をめぐる紛争などを経て、労使の対応について団交における議論を尽くすことを基本としつつ、組合の団結力を強化し、ユニオン・ショップ協定や配置転換について組合の協議、同意権を認める内容の労働協約を勝ち取るに至った。申立人のこの姿勢は、買収後も維持された。

買収後、被申立人は、前記第1の3(1)から(4)で認定したように組織合同化を理由としてファー・イースト及びヘルスケアの労働条件の統合が議題として提出され、ヘルスケアの労働時間7時間であったものをファー・イーストの労働時間7時間45分に統一することで合意が成立したが、このことを含め、昭和62年6月、申立人は、前記第1の3(3)に掲げた確認書の成立に基づいて、とりわけ雇用保証を条件に組織合同化に基

本的に合意したものである。

ところが同年12月、買収以前に日本ヴィックス株式会社との間に成立し、買収後そのまま引き継がれた労働協約の改定交渉において、組合員の配置転換、組合役員の配置転換及び昇格についての事前通告、協議並びに同意条項の存続について、被申立人は、既存のファー・イースト従業員で組織される組合との間にはそうした条項がないこと、「人事については組合の関与を排除し、専ら経営判断で行なうのがピー・アンド・ジーの社風である」ことなどを理由として強く廃止を求め、結果、有効期間満了後90日経過した後、失効となった。

被申立人は、前記第1の4(3)から(8)で認定したように、協約失効予定日直前から営業その他関連部門の統合化に伴う人員配置を一方的に実施した。スーパーマーケットや量販店を対象にした販売促進活動を担当する部門として、ファー・イーストの一部門としてSMFが設置され、それに伴ってヘルスケアの営業部から14名が配属となり、その時点で6名が退職し、この部門は現在に至るも全国展開がなされないまま存続している。この部門はファー・イーストの他の部門からの配置転換又は新規採用が積極的に行なわれたとの事実を認めることができず現在に至っている。

これら一連の人事異動の中で、東京以北の唯一の執行委員であるA1の大阪への配転拒否及び鈴鹿工場購買担当のA2の大阪本社への配転拒否をもって、被申立人会社はこれを合理化に対する申立人組合の非協力を示すものと理解し、それ以後被申立人は、配転問題について申立人組合の理解を得るための積極的な策を講じることなく、平成2年4月の縮小計画発表に至ったとの事実が認められる。

以上を総合すると、被申立人に表面的には組合嫌悪の意思が存在していないかのように見受けられるが、労働協約失効とほぼ同時に、時期を合わせたかのごとく一方的な配置転換を強行していること、しかもSMFにいたっては、現在に至るもなお被申立人が主張するような所期の機能を発揮しているものと認め難く、配転後の組合員がその後ファー・イーストに転籍となり、これら組合員に対するチェック・オフを拒否していることなどに鑑みれば、被申立人には少なくとも人事について、申立人組合の関与を排除してこれを行なうという強い姿勢があったものと認められる。これは被申立人において従来日本ヴィックス株式会社時代に、申立人が徐々に獲得してきた、人事問題について労使話合いのうえで実施するという慣行をそのまま引き継いだにもかかわらず、一方的に自己の欲する効果を期せんとして、労働協約の失効を奇貨として推し進めたものであり、被申立人には申立人の影響力を排除したいとの意思があったものと認めるのが相当である。

(2) 縮小計画発表から工場閉鎖に至る間に行なわれた団体交渉の態様について

ア いわゆる経営判断について

被申立人は、本件で争われている鈴鹿工場縮小計画及び閉鎖案とそれらの実行について、それが企業の運営に属する企業経営者の権限領域であり、その専権に属すべき事項であるとして、次のように主張する。すなわち企業の維持・存続に関する危険を最終的に負担するのは、企業経営者（使用者）であり、企業の生産性が悪化した場合、生産性向上に向けて、事業の構造改革や事業の生産方法の転換などのリストラクチャリング等を検討し、有効適切な経営施策を採用すべきことは、使用者の責務であると言わなければならない。その場合企業経営者は、経営状態の評価や今後の業績見通しなど不確定な経済的諸条件を将来にわたって展望を予測し、その時点での最善の施策を遂行しなければならない。そうした経営政策判断については、使用者の広い自由裁量が認められるべきである。そして、企業の将来の盛衰を将来の展望の下に予測し、これの対処手段を時々刻々に追求せざるを得ない企業経営者の採る具体的措置につき、商法第266条の3等の法的責任を何ら負担しない第三者が、企業の運営過程において採られる事業の構造改革やリストラクチャリング等の経営政策判断について、事後的にその当否や是非を論ずることは相当ではなく、企業経営者の判断を相当として尊重すべきものであると主張する。

申立人はこれに対し、被申立人は団体交渉において、労働条件の変更については組合と協議するが、経営権の問題については組合との間で協議すべき事柄でなく勝手に進行する、との前提に立って協議に臨んでいたものであり、鈴鹿工場の縮小・閉鎖は、必然的に労働者の移動を伴うものであり、被申立人の提案した内容自体が変更されない限り、常に労働条件の問題を生ぜしむるものであるから、申立人が、団体交渉の場において、被申立人の提案した計画の撤回あるいは変更を中心として協議しようとすることはむしろ当然のことと言わなければならない。然るに被申立人は、申立人の上記要求を一顧だにせず、縮小計画あるいは閉鎖案を押し付け、それを前提とした配置転換、希望退職等に協力するよう要求し、計画自体についての協議には全く真摯に対応しなかったものである。そればかりか被申立人は、申立人が計画の白紙撤回を求め、計画の具体的根拠を求めるなどの対応を行っていたことに対し、申立人は被申立人の求めた協議に応じないと批判し、計画強行の責任を申立人側になすり付けるなど、団体交渉を単に自己正当化のための道具として利用しようとしていたのであると主張する。

以下これについて判断すると、本件の鈴鹿工場縮小計画の策定・発表及び閉鎖案の策定・実行は、なるほど被申立人主張のごとく経営に属する事項であり、しかも高度な経営判断に属する事項であることは被申立人主張のとおりである。しかしながら、高度な経営判断に属す

る事項であるとしても、それが直ちに団交事項でないと即断することができないのは、これまでの各地の労働委員会の命令及び裁判所の判決が積み重ねてきた理である。すなわち我が国において確立されたルールとは、経営判断に属する事項であっても、労働者の労働条件又は労働関係に重要な影響を及ぼす可能性がある場合には、義務的団交の事項として取扱われねばならないということである。したがって、鈴鹿工場縮小計画、閉鎖案とその実行問題は必然的にこれに関連する鈴鹿支部組合員の労働条件に影響するものであるから、いやしくも団体交渉の申入れがある以上、被申立人は、派生的問題も含め、団体交渉の中で誠意を持って論議を尽くすべき事項であると認めるのが相当である。

イ 縮小計画の動機及び発表後夏頃までの会社の交渉姿勢

そこで以下、平成2年4月の鈴鹿工場縮小計画の発表以降、工場閉鎖に至る間、これら事項をめぐる団体交渉が誠実に行なわれたかどうかを判断する。

縮小計画に関する団体交渉について、申立人は、この計画案が被申立人側より別件の労働協約に関する団体交渉の席上、突然提示があったもので、これに対して申立人は、直ちに鈴鹿工場の縮小の全体計画及び縮小の必要性、遠隔地配転の必要性並びに雇用保証等につき被申立人に団体交渉を申し入れ、団体交渉における協議が整うまでは、縮小計画及び配転作業に着手しないように被申立人に求めた。ところが、被申立人は団体交渉において、鈴鹿工場の縮小計画及び50人の配置転換は、既にシンシナティの本社で承認を受け、決裁されたことだから変えられないとの主張を繰り返すばかりで、申立人の請求した縮小計画の必要性及び配転人員の決定の資料も一切示すことを拒否していると主張する。

これに対して被申立人は、以下のとおり主張する。

ピー・アンド・ジーは米国を本社として、欧州・アジア・中南米・中近東など全世界47カ国に事業拠点を有し、140カ国以上へ向けて製品を届ける多国籍企業であり、昭和60年6月以来、当時のB5会長の指示により、世界的規模で生産部門における「製品供給態勢の再構築（リストラクチャリング）」を推進してきた。このリストラクチャリングは、ピー・アンド・ジー経営基盤の長期的健全性を維持するためには必須の活動であり、これまで既に、米国・カナダ・欧州においては20数工場の縮小・閉鎖・移転等を検討あるいは実施してきたものである。日本におけるリストラクチャリングに関しては、生産統括本部が世界各国と連携しつつ、日本国内の各工場の現状を分析して本計画を作成し、日本のトップ及び米国本社の承認のうえに行なわれるものであるとしたうえで、リチャードソン・ヴィックス・インコーポレイテッドの買収に伴いファー・イーストがヘルスケアに対して業務援助

を行なうこととなり、事業の拡大・経営の効率化・統一的な事業遂行のために必要な範囲で、組織の合同化を行なってきた。ヘルスケアの鈴鹿工場においては、従前工場敷地内にあった生産部門・購買部門・物流（得意先からの受注・配送）部門・製品開発部門等のうち、生産部門と一部の間接管理部門を除きすべて本社に移転し、その結果、受注システムの統合、製品配送準備・手配、問屋との交渉、苦情処理、運送業者との折衝業務、購買業務がなくなったこと、その他合同化に伴う一部業務の廃止、製造品目の減少から余剰人員が20名を数えていた。その後自然退職やファー・イーストの工場（明石・高崎・富士）への配置転換により、約15名程度の余剰人員を抱えており、大衆医薬品ビジネスにおける競争激化、とりわけ鈴鹿工場において製造する品目における製造特許の期限切れからくる競合、将来性並びに新製品の商品化の困難さといった事情を検討した。そして、ヘルスケアの製造部門の生産性コストの抜本的な改善のため、①鈴鹿工場で製造されている特定製品の製造を、他の低コスト製造業者への委託製造に切り替えること、及び季節性を排除した均一生産に移行することにより、製造原価の低減を図ること、②鈴鹿工場の管理部門及び製造部門の現在の余剰人員、及び①により発生する余剰人員を、プロクター・アンド・ギャンブル・グループの日本の他の工場・事務所に配置転換し、人員の有効利用を図ることを目的とした鈴鹿工場の縮小計画を実施することとし、平成2年4月23日、申立人に提案したものである。同日以降本件問題に関し、何回となく団体交渉が開催され、被申立人は申立人に対し誠意をもって協議・説明し、申立人の質問や要求に対しても誠実に対応してきたが、申立人は、あくまで会社案の白紙撤回に固執して、計画の具体的内容の協議に入ろうとしない。

前記第1の2で認定したように、被申立人が日本ヴィックス株式会社を買収した後、組織合同化が行なわれ、鈴鹿工場の生産部門と一部の間接管理部門を除きすべて本社に移転し、そのため20名程度の余剰人員を生じ、昭和62年6月に世界的規模でのリストラクチャリング計画が、プロクター・アンド・ギャンブル・グループ全体で実施されるべきことが公表され、日本においても、ファー・イーストにおいて生産統括本部長常務取締役B6を中心として、計画立案が進められた。

鈴鹿工場縮小計画については、平成2年4月23日発表以来、前記第1の5で認定したように、数回にわたり団体交渉が重ねられた。この団体交渉においては次のような事実を認めることができる。まず計画の申立人への通告の方法が、労働協約締結に関する交渉予定で設定されていた団体交渉の席上、鈴鹿工場縮小計画の発表と説明があり、同時に管理職を除く工場内全従業員に対して、配置転換についての事情聴取のための個人面談を実施すると通告し、及びそれに対する申立人の協力を要請したこと、鈴鹿工場の従業員にこの計画を通告するため

に直ちに鈴鹿工場に赴き、その日のうちに申立人の延期要請にもかかわらず強行したこと、この計画は前記第1の5(4)及び(5)で認定したように、生産品目の大幅削減とそれに伴って生じるとされる50名の余剰人員を、プロクター・アンド・ギャンブル・グループのファー・イースト栃木工場、高崎工場、明石工場、富士工場及び本社機構へ配置転換するという、大規模な労働条件の変更を伴うものであったが、申立人は公表直前に簡単な説明を受けただけで、被申立人は、5月7日、申立人の反対にもかかわらず、予定通り個別面談形式の事情聴取を強行した。

平成2年4月27日以降同年暮までの、一連の鈴鹿工場縮小計画に関する団体交渉において、前記第1の5(8)以下で認定したように、被申立人は、計画それ自体については団体交渉において議論しないとの立場を堅持し、このことは、前記第1の6(4)以下で認定したように、鈴鹿工場縮小計画の進め方及び内容を検討するとして行なわれた平成3年1月の閉鎖案通告に至る一連の交渉過程においても同様であった。このことについて、被申立人は、計画の実施に伴って生じる配置転換の条件、希望退職者の条件等については、団体交渉において協議、決定したいとの立場を採り、誠実に交渉を継続したと主張する。しかし、鈴鹿工場縮小計画の策定それ自体は経営の裁量に属する事項であるが、前記第2の2(2)で認定したように義務的団交事項であると解するのが相当であるから、団体交渉に臨む被申立人側に求められるべき態度は、自己の主張に固執して所期の提案を一步も譲らないという、強硬な態度を採るべきものでもなければ、会社提案を前提としなければ交渉に応じないという態度とか、会社提案は妥当なものであるから最終案として妥協の余地はない旨を誇示するがごとき態度は、これを誠実な交渉姿勢と見ることは到底できない。およそ団体交渉に応じるということは、積極的に討論に参加し、一致点を見出すよう努力することにはかならないのである。

申立人は、これら団体交渉において、一方では白紙撤回を強行に主張してきた側面はあるものの、基本的には余剰人員とされる50名の従業員が鈴鹿工場で雇用できるような製品供給態勢を可能とする計画を要求し、そのもとで縮小計画そのものについての交渉を行なうとの姿勢を堅持し、団体交渉において実質的な議論を望んでいたものであって、決して白紙撤回のみに固執したのではなく、むしろ被申立人側において自己の提案に固執したと認めるのが相当である。

上記で認定したように、被申立人は、団体交渉において自己の提案する鈴鹿工場の縮小計画に固執したのであるが、その必要性について客観的に示す資料等を組合に提示して、組合が納得するに足るような手段を採ることなく、組合が団交当初から再三要求してきた根拠資料の提出に対して、縮小計画については平成2年9月21日付け文書で、

閉鎖案については平成3年3月19日付け文書で初めてその一端を提示するにとどまった。

被申立人は、リストラクチャリング計画に基づいて日本の各工場の現状を分析し、そのなかで鈴鹿工場の非効率性、余剰人員体質、高い生産コスト及び改善努力がなされていないという硬直化した体質があると指摘し、現在鈴鹿工場で生産している商品の将来は厳しいとし、現時点での黒字に安心することなく、可能なあらゆる合理化策を実施すべきであるとの判断に基づいて、鈴鹿工場の縮小及びその後の閉鎖を提示したものとする。しかし、そのような判断を直接合理的なものとして説明する客観的な資料は、平成3年3月19日付け文書で閉鎖直前に、しかも数値の根拠を示すことなく、組合に提示されたに過ぎないのであって、組合が団体交渉その他において要求した事項の説明にしても、そのほとんどすべてについて会社の方針として資料の提出を拒否し、しかも積極的に自己の提案を説明する資料を提供しない等、組合を十分に納得させるに足る資料に基づいた説明は行なわれなかった。

このことは、被申立人において団体交渉の席で、自己の提案を実質的かつ十分議論をして、組合の主張との隔たりを埋めるべく、その根拠を相手方に具体的に開示して、組合の検討に資し、これによって見解の対立を可能な限り緩和し、解消し、妥結に導くよう誠意をもってことに当たったものと認めることはできない。

ウ 団体交渉における生産の海外移転の通告と誠実交渉義務

上記一連の団体交渉において、被申立人は鈴鹿工場の削減した製品のうち、ヴィックス・コフ・ドロップ及びヴィックス・ヴェポラップの製造を海外のプロクター・アンド・ギャンブル・グループの生産施設へ移管し、パンテーンの生産を下請化すると説明し、前記第1の6(8)で認定したように既定方針通りに実行した。

被申立人会社は、前記第1の1(2)で認定したように、多国籍企業であり、資本を国境を越えて自由に移動することのできる能力を備えている。他方、労働組合は現地の従業員で構成され、属地的な存在であり、国境を越える自由な資本移動に対しては無力であると理解される。OECDは「国際投資及び多国籍企業に関する宣言」の「雇用及び労使関係」第8項で、このような多国籍企業における労使関係の状況を踏まえて、「雇用条件に関する被用者の代表との誠実な交渉に当たり又は被用者が団結権を行使している場合に、交渉に不当に影響し又は団結権の行使を妨げる目的で、その活動単位の全部又は一部を当該国から移転させる権限を行使し、又は当該企業の他の国の構成部分から被用者を移動する旨の威嚇を行ってはならない。」と定めている。このガイドライン（行動準則）はなるほど被申立人が主張するように法的な拘束力はないが、いわゆる法と道徳の中間に位置するとされるソ

フト・ローとしての機能は必ずしも否定されていないのが現状である。

我が国の団体交渉において要求される誠意を持った交渉においては、自主交渉原則尊重の立場から、戦術的に相手方の妥協を引きずり出すような意図的な交渉態度をもって、これを直ちに誠実交渉義務に違反したものと認定するものではないが、少なくとも多国籍企業の特性に鑑みて、政府、使用者団体、労働者団体の三者で合意された行動準則をあえて遵守せず、団体交渉の場において、計画の実施について組合が抵抗できないことを周知せしめ、組合の譲歩を引き出すような行為は、我が国でこれまで積み重ねられてきた使用者に求められる誠実交渉義務の内容と一致するものではない。

エ 以上、前記第2の2(2)アからウの事情を総合すれば、被申立人の鈴鹿工場縮小計画に関する団体交渉における姿勢は、縮小計画そのものに固執し、労使において協議が十分成熟するに程遠い段階において、計画の公表とほぼ同時に計画の一部を実行するなど交渉を形骸化させたこと及び交渉の過程において多国籍企業の有利さに乗じて、一部製品の生産を海外に移転すると一方的に通告し、実施したこと等はいずれも団体交渉において要求される誠意を持って交渉に当たる姿勢であったとは認められず、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と認めるのが相当である。

オ 団交行き詰まり状態の有無、一方的退職者の募集行為と誠実交渉及び支配介入

被申立人は、鈴鹿工場縮小計画に関する団体交渉が行なわれていた最中、前記第1の5(13)及び(14)で認定したように、5月23日付け文書で鈴鹿工場全従業員に、配転の意思及びその可否に関する事情を会社に申告したい者は5月31日までに所属マネージャーへ申し出ることを求める旨の文書を工場内に掲示し、前記第1の5(21)から(24)において認定したように、組合の反対にもかかわらず、配転希望者及び希望退職者を募集する文書を管理者を除く鈴鹿工場全従業員に郵送した。

このことは、鈴鹿工場縮小計画の従業員への通告、鈴鹿工場全従業員に対する事情聴取を併せて、いずれの時期においても前記第2の2(2)イで認定したように、被申立人は自己の提案に固執し、客観的、合理的な提案理由さえ組合に提示していない段階であったと認められるので、団体交渉が行き詰まった状態と認定することはできず、本来団体交渉で誠意を持って協議されるべき事項について、一方的に組合員に対してその事項を実施したことは、誠意を持って交渉に臨んだとは到底言えず、組合の団結権を否認するに等しい行為である。

したがって、これら団交継続中に行なわれた被申立人による組合員に対する団交事項の直接の実施は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認めるのが相当である。

カ 見直し計画進行中の閉鎖に向けての実行行為への着手と誠実交渉及

び支配介入

平成2年6月16日、申立人は鈴鹿工場縮小計画に基づいた配置転換その他の実行行為を行なってはならないこと、及び鈴鹿工場縮小、配転問題について計画の決定を前提にする団体交渉を行なってはならないこと、との救済を求める申立てを三重県地労委に行なった。三重県地労委は委員調査において、縮小計画について当事者双方誠実に自主的交渉を継続するように要望した。その後に行なわれた団体交渉において、被申立人は縮小計画の作業の進め方について検討を開始したことを明らかにし、縮小計画に基づいた生産計画その他関連する行為を停止して、いわゆる「見直し案」の策定作業に入った。この見直し案が、平成3年1月21日に労使協議会で明らかにされた鈴鹿工場閉鎖案となったものであると認められる。

被申立人は平成2年10月25日の団体交渉において、見直し案の中には縮小計画の続行、鈴鹿工場の閉鎖・廃止及び従来通りの生産といういずれの案もあるとし、なお生産統括本部、人事統括本部及び管理本部が検討を行なっている最中であることを明らかにしたが、前記第1の6(7)及び(8)で認定したように、これと相前後して、ミルトンについては富士工場に生産設備を作り厚生省の許可を得、ヘルスケアの分工場として富士工場が少なくとも同年の暮頃までには医薬品製造許可が下り、コーラックについては委託製造業者が届けを終え生産準備をしていた。これらのことから被申立人において、縮小計画発表以後、従来鈴鹿工場で生産していた6品目すべての生産品目の製造拠点を移転する準備を始めていたと認められる。更にこの製造業者は、コーラック、クレアラシル、コフ・ドロップの製造届を8月より前に提出していること、パンテーンは既に委託製造業者が製造していること、ヴェポラップはオーストラリアから、コフ・ドロップはサンプルとしてインドから、それぞれ輸入していたという事実が認められる。

したがって、被申立人は、縮小計画に対する見直しとして閉鎖案が策定されたことについて、その根拠を余剰人員体質、過剰人員及びその硬直した生産態勢より生じる非効率性、他の国内プロクター・アンド・ギャンブル・グループ工場との比較において極めて低い生産性、高いコスト、他の4工場従業員との労働量等における高い格差、土地の有効活用の困難並びに縮小計画発表から閉鎖案公表に至る間の合理化の努力に対する組合の理解及び協力を得られなかったことを挙げているが、上記事実を見れば、鈴鹿工場の閉鎖は少なくとも閉鎖案検討の渦中で決定され、企業グループ全体としての生産を縮小、中断することなく、閉鎖案発表後直ちに鈴鹿工場の閉鎖に着手することができるよう、着々と準備を整えていたものと推認することができる。

これらの行為は、縮小計画について団体協議の場においてなお誠意を持って議論を継続すべきであるところ、組合に対しては協議を続行

するとの姿勢を示しながら、他方で協議を経ずして一方的に自己が最適と考える行為を強行する準備を進めていたのであって、誠意を持って交渉に応じる団体交渉義務に反するのみならず、組合に保障される団体交渉権を意図的に否認し、団結権を侵害することにもなり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められるのが相当である。

キ 閉鎖計画を実質2ヵ月間の猶予しか与えず、団体交渉が完全に行き詰まっていない状態で、予定通り実行したと誠実交渉及び支配介入

前記第1の7(1)で認定したように、被申立人より平成3年1月21日に提出された鈴鹿工場閉鎖案は、3月下旬に鈴鹿工場での生産を全面的に停止し、現鈴鹿工場生産品目は以後プロクター・アンド・ギャンブル・グループの海外を含む各工場及び日本の協力会社にて生産を継続すること、鈴鹿工場の従業員についてはプロクター・アンド・ギャンブル・グループの各工場及び本社部門への移動と転勤が不可能な者については、鈴鹿市内に新規作業所を用意し受け入れるというものであった。被申立人は閉鎖が実施される以前の3月28日の最後の団体交渉に至るまで頻繁に開かれた団体交渉に出席し、また積極的に団体交渉の開催を求めた。そこでの姿勢は、前記第1の7(5)で認定したように、3月末を目途に閉鎖を進めていく意向であり、組合の主張する縮小計画の協議継続中は閉鎖を前提とした行為を凍結すべきとの要求を容れず、3月度の生産計画をゼロとし、3月上旬から閉鎖の準備に入るため、掃除等機械停止に伴う作業や原料搬出作業を行ない、クレアラシルの原料は2月14日以前に工場外に搬出し、前記第1の7(13)から(15)で認定したように、3月22日、25日の両日に工場内の原材料、包装材料等の運び出しを、25日、26日の両日には書類の運び出しを行ない、三重県薬務食品環境課に同月26日医薬品製造業等廃止届を、中部電力に対し同月19日付けで4月1日を廃止日とした電気使用の廃止申込書を、3月22日付けで中部通商産業局に廃止日を同月31日とした需要設備の廃止報告書を、各提出し、同月29日には組合に対し、同月31日をもって工場を閉鎖することに決定したと文書で通達し、同時に鈴鹿工場敷地内に所在する組合事務所の返還と新事務所の貸与の申入れを文書で提示したこと、同日夜、鈴鹿工場を封鎖し、電気、水道等の供給を停止したことなどであった。

この間申立人は、縮小計画の見直し案として提出された閉鎖案について、これを団体交渉において協議を尽くすべく、被申立人の一方的な工場閉鎖が行なわれないようにするため、被申立人との間に前記第1の7(4)に掲げた確認書を交わし、被申立人の誠意ある協議を期待したが、被申立人は、その確認書に「事前に協議する」との文言が入っていないことなどの事情を捉え、鈴鹿工場の閉鎖が行なわれるまで

は、なるほど組合員を配転、出向、移籍、解雇を一方的に実施しなかったけれども、上記で認定したように、当初のスケジュールに従った閉鎖へ向けての準備を着実に進めていたのであって、被申立人においてはすでに確定していたものと推断される3月31日の工場閉鎖の時期が到来すれば、このような確認書の持つ意義は大幅に失われてしまうものと考えられ、「事前に」という字句について被申立人がこれを拒否したことは、誠意を持って協議を尽くすとの姿勢を既に放棄したものとみなすほかになく、更に工場閉鎖という極めて重大な問題を協議するには、実質2ヵ月の余裕しか与えないスケジュールではならず、当初から誠意を持って交渉するという姿勢が被申立人に存したかどうかさえ疑問である。更に前記第1の7(10)で認定したように三重県地労委が実効確保の措置を勧告したが、被申立人においては、スケジュールを予定通り実行した。

これらのことから、申立人が団体交渉において閉鎖計画案を協議しようとの姿勢を見せていることに鑑み、なお団体交渉において協議を継続すべき必要があったにもかかわらず、被申立人は自己の提案と自ら設定したスケジュールにあくまで固執して、計画を一方的に進めたものと認めることができ、これは、形式的には団体交渉を精力的に進めているように装いながら、実質的には団体交渉の場において最も重要な自己の提案について、団体交渉を拒否する行為であるとみなざるを得ない。

したがって、被申立人が1月21日に鈴鹿工場の閉鎖案を提案した日以降、3月28日の交渉に至る一連の団体交渉において、誠意を持って団体交渉を尽くしたと認めることができないのみならず、自ら設定した極めて短期間のスケジュールに従って一方的に閉鎖を完了した行為は、まさしく団交拒否であり、これにより、組合員の多数が鈴鹿工場を離れ、ファー・イーストの各工場へ転籍となり、又は退職するという結果を招来することを併せ考えれば、組合の団結体の維持に重大な影響を及ぼし、ひいては組合の存立基盤さえ危うくする事態を招くことが必定であるから、この間に被申立人のとった各行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認めるのが相当である。

(3) 鈴鹿工場の一方的閉鎖と支配介入

申立人は、工場を縮小、閉鎖すべき業務上の必要性がなく、被申立人が縮小計画を閉鎖計画に変更した理由は申立人の反対に尽きること、閉鎖計画の手続き及び実施計画が非合理的なものであったと主張し、被申立人が日本ヴィックス株式会社を買収以後、申立人を嫌悪し組合つぶしを企図していたのであって、鈴鹿工場の縮小、閉鎖の理由が組合弱体化、破壊のために人為的に作り出されたものであったこと、縮小計画を閉鎖計画に変更した理由は、申立人の反対が唯一のものであったこと、被申

立人の意のままにならない申立人や組合員を嫌悪し、組合を弱体化する目的で生まれてきたのが閉鎖計画であると主張する。

以下これについて判断する。

前記第1の2及び4で認定したように、被申立人が日本ヴィックス株式会社を買収後、組織合同化を実施し、ヘルスケア鈴鹿工場とその他の部門及びファー・イーストとの人事交流を積極的に遂行してきたこと、それに伴って最終的には鈴鹿工場の組織が生産部門と一部の間接管理部門を残すだけとなった。しかし、このような組織合同化は必ずしも円満に行なわれたものとは認められない。申立人は、日本ヴィックス株式会社当時、組合員の配置転換及び組合役員の配置転換、昇格の場合に事前通告と協議決定を、組合役員については同意を必要とする労働協約が成立しており、被申立人が日本ヴィックス株式会社を買収した際にこの協約を引き継いだこと、協約の期間満了を目前にして改定交渉が行なわれたが、そのポイントとなった事項はこの同意協議約款の存在であり、被申立人がこれの削除を主張し、結果的に協約は失効したこと、その失効の前後に組織合同化が本格的に遂行されたことなどの事情が認められる。このことは、被申立人において大衆医薬品部門を傘下に加え企業グループとして経営の合理化を促進すべく、自己の意のままになる人員配置を鈴鹿工場において実施するうえで同意協議約款の存在が企業グループにとって異質なものと認識されていたのであって、これが大きな障害となったものと認めることができ、労働協約失効後、人員配置をめぐる労使紛争が頻発した。労使が対立したSMF設置問題については執行委員であるA1の配置転換をめぐる大阪府地方労働委員会への救済申立てが行なわれ、購買業務の統合に伴うA2に対する大阪本社への配置転換については大阪地方裁判所へ仮処分申請が出された。これらについてはA1は、元の勤務地への配転命令が出され、A2は、配転命令が取り消され、いずれも被申立人が配置転換を所期どおりに行なうことができなかった。したがって、被申立人が日本ヴィックス株式会社を買収して以来、労使間において、従業員の職務配置について大きな対立が存在し、被申立人においては、労働協約の失効以後もプロクター・アンド・ギャンブル・グループの鈴鹿工場を除くその他の工場の間で順調に行なわれていた人事交流が申立人との関係では円滑に行なわれ得ないとの認識を固めるに至ったと推認することができ、少なくとも従業員の配置転換を企業経営権の裁量に属することを社風とする被申立人にとっては、組合の存在が行く手を阻む存在と映ったものと考えられる。

前記第2の2(2)アからエで認定したように、鈴鹿工場縮小計画及び閉鎖案をめぐる団体交渉の状況は、被申立人において自己の主張する提案について十分な説明を行わず、他方、実施に向けての諸策を一方的に行なってきた。本件審問の全過程及び提出された一切の書証等に徴しても、縮小計画及び閉鎖案が真に経営上必要やむを得ないものであると判

断することはできないが、それらが被申立人主張のごとく合理的なものであったとしても、それらの提案、実施が団結体に対する不当労働行為に該当する場合には、労働委員会はその職責において、これを違法と判断しなければならない。被申立人は、上記で認定したように、申立人の存在が自己の経営スタイルを貫徹するうえで障害であるとの認識を持っていたと推定され、申立人の団結体の存在基盤を危うくせしめる結果となる縮小計画及び閉鎖案について形式的には団体交渉で協議を行なうという姿勢を示しながら、誠意を持って団体交渉を進めず、団交継続中に部分的な施策の実行を含めた団交事項を一方的に実施したことは、労使関係の出発当初から対立関係にあり、経営上障害となっていた申立人の勢力を弱め、ひいては壊滅に至っても構わないとの姿勢のもとに縮小計画及び閉鎖案を提案し、実行に移したものであると判断せざるを得ない。このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めるのが相当である。

(4) 鈴鹿工場に就労を求めた意義

前記第1の7(15)及び8(1)から(4)で認定したように、平成3年3月31日鈴鹿工場が閉鎖され、被申立人は、4月1日より雇用を保障するための施設として設置した飯野寺家作業所へ就労するよう全従業員に命じた。これに対し、申立人組合の組合員は、同月1日、2日、有給休暇その他で休業した者を除く全員が鈴鹿工場に赴き、同工場での就労を求めた。組合は、同月3日大阪本社前で鈴鹿工場閉鎖に対する抗議活動を行なった。被申立人はこれらの行為を就業時間中の組合活動として、その間の賃金部分を5月分の賃金において控除した。

申立人は、工場閉鎖とこれに伴う飯野寺家作業所への配転命令が申立人組合の弱体化・破壊を目的とする不当労働行為であって無効であるとし、4月1日以降の鈴鹿工場への出勤に対する被申立人による労務の受領拒否は、被申立人らの責めに帰すべき事由によると主張する。

これに対して被申立人は、同月1日から3日までの組合員の行動については、組合指令に基づいた組合活動を行なっていたこと、及び飯野寺家作業所での就労を明示的に指示した被申立人の指揮命令に従った労務の提供がなかったことを理由として、賃金をカットしたのは正当であると主張する。

同月1日から3日の申立人及び申立人組合の組合員の行為を見れば、前記第1の8(2)、(3)で認定したように、組合員は、同月1日は鈴鹿工場に出勤したが、工場の門が閉じられており、就労できなかったが、被申立人の勤務場所を指示する文書に対抗してあくまでも鈴鹿工場に出勤し、就労するとの意思を被申立人に伝え、同月2日も同様、就労のため出勤したが、工場の門が閉じられており、就労できなかった。

被申立人は、これらの行為について、その前後に行なわれた抗議行動を含め、これらを組合活動であり、就業時間中の組合活動については賃

金を支払う義務がないと主張する。これら組合員の鈴鹿工場での就労を求める行動が組合の意思に基づき行なわれたことは書証から明らかであるが、就労拒否が組合活動として行なわれたものであればともかく、就労を求める行為が本人の意思で行なわれたものであれ、組合の意思に基づいて行なわれたものであれ、債務の本旨に従った提供が為される以上、被申立人側に賃金の支払義務が生じることは確立された法理である。

更に被申立人は、これら組合員の鈴鹿工場での労務の提供が、鈴鹿工場の閉鎖により開設された飯野寺家作業所への出勤と労務提供を求めた指揮命令に反して、鈴鹿工場に労務の提供を行なったものであるから、債務の本旨に従った労務提供とは到底言えない、と主張する。民法第415条、第493条は弁済の提供について、「債務ノ本旨ニ従ヒテ」これを為すことを要件とするが、その判断は、債務者の提供と債権者の受領の程度について信義則に徴し判断するのが妥当であるとされるところ、被申立人は前記第1の8(7)で認定したように、リパック作業に着手したのが4月23日であり、それまでは前記第1の8(5)で認定したように、同月4日からの飯野寺家作業所における組合員の労務提供に対し、まず作業編成を行ない、清掃等の準備作業をするにとどまったことが認められること、更に前記第2の2(2)キで認定したように、鈴鹿工場の閉鎖が労使間での十分な協議が尽くされず、被申立人の設定したスケジュールに従って、一方的に行なわれたものであり、申立人は鈴鹿工場閉鎖案について、なお団体交渉において協議を継続することを求めていることなどに徴し、弁済をもって債権者、債務者の協同行為であるとする理想に基づいた信義則基準をあてはめて考えれば、同月1及び2日の申立人組合の組合員らの鈴鹿工場における労務の提供が直ちに債務の本旨に従わない労務提供と見ることはできない。このことは、労使間において十分な協議が未了であって、なおその交渉が必要であると思料される鈴鹿工場の閉鎖について、組合員が会社の指揮命令を無視して、なお従前の職場で就労するとして、一方的に労務を提供する挙に出たことには、申立人の団結権を防御しようという切実な願いから生じたものと見るのが相当であって、被申立人が自ら提案する鈴鹿工場の閉鎖を一方的に、しかも円滑に行なうために設置した飯野寺家作業所への就労を強行的に命ずることは、それ自体鈴鹿工場閉鎖を強引に完結させる一連の行為と見るほかはなく、したがって、鈴鹿工場の一方的閉鎖が支配介入であるとされる以上、飯野寺家作業所への就労を命ずる行為も申立人に対する支配介入行為と見るほかなく、就労請求権の存否の判断を待たずして、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めるのが相当である。

更に被申立人が同月1日、2日の両日にわたる申立人組合の組合員らが鈴鹿工場において労務の提供を行なった行為をして、これを受領せず、且つ賃金を控除した行為は、組合員らが申立人組合の組合員であること及び正当な組合活動をしたことを理由とする不利益な取扱いであり、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めるのが相当である。

同月3日は、前記第1の8(4)で認定したように、休暇取得者と鈴鹿工場内の組合事務所を確保するための要員を除き、組合員は全員大阪本社前での抗議活動を行なった。したがって、同月3日については、鈴鹿工場における労務提供の意思が存したものと認めることができず、むしろ組合意思に基づき集団的に職場を放棄し、抗議活動に従事したものと認めるのが相当であって、被申立人が行なった賃金控除は正当であると判断されるから、申立人の同月3日に関する主張は失当である。

3 救済内容

- (1) 申立人は、主たる救済として飯野寺家作業所への配置転換を取り消し、原職への復帰を求めている。このことについて、本件は企業解散ではなく、企業の一部門である鈴鹿工場の閉鎖という問題であり、企業自体は存続していること、審問終結時において鈴鹿工場は物理的には閉鎖され、行政手続上廃止届が出されてはいるものの、工場施設自体は生産施設を含めほとんど元のまま存在し、容易に再開できるから不当労働行為の原状回復措置としての原職復帰は客観的にも十分可能であり、救済命令の裁量の範囲に属すると主張する。
- (2) これに対し、被申立人は、労働委員会と商法第266条の3等の法的責任を何ら負担しない第三者が、企業の運営過程において採られる事業の構造改革やリストラクチャリング等の経営政策判断について、事後的にその当否や是非を論ずることは相当ではなく、企業経営者の判断を相当として尊重すべきものであるとする。すなわち一般的に使用者の経営政策上の判断については、社会通念に照らして不合理であると認められない限り使用者の判断を尊重すべきであり、使用者が企業主体として業務縮小を必要と判断するに至った事情として主張するところについては、果たしてそのような事情（事実）はあったかどうかの他、経済目的からの業務縮小の判断について明らかに考慮すべきでないことを考慮に入れてはいないかどうか、当然考慮に入れるべきことを考慮から落としてはいないかどうか、判断の過程に不自然なものはないかどうか等判断の仕方に不合理な点はないかどうかについて吟味し、これらの点の判断に不合理な点が認められない場合、また、解雇の口実を作り上げるため等の不当な目的の追求のためになされた等特段の事情が存する場合を除き、企業経営者の経営政策判断が尊重されるべきであると主張する。この主張に基づいて、被申立人は、申立人の主張する原職復帰命令の妥当性につき、「原職又は相当職に復帰させよ」と求めることは、事業を再開して、「再開された鈴鹿工場における原職に復帰させよ」ということを求めるに等しく、企業者の持つ職業選択の自由は労働者の団結権の保障に優先すること、労働者に就労請求権を認める法的根拠はないことから認められず、申立人の求める飯野寺家作業所への配転命令の取消しについても、

前記の理由から鈴鹿工場が再開されない以上、原職が存在しないこと、被申立人は、基本的な労働条件について変更のない飯野寺家作業所における事業への就労を申立人組合の組合員に命じているにすぎないから、これを典型的な「配転」と見ることはできないと主張する。

- (3) 労働委員会における救済命令とは、憲法第28条及び労働組合法の趣旨に従い、使用者のある行為が団結権を侵害する不当労働行為に該当すると判断される場合、労使の関係を不当労働行為がなかりせば存在し得たであろう状態に回復せしめることを基本とし、併せて将来にわたり不当労働行為等使用者による団結権の侵害行為が起こらないように良好な労使関係を維持するという観点から、適切妥当な作為、不作為を命ずる行政命令である。したがって、労働委員会には、個々の事件における判断に基づいて、上述の目的の範囲内で自己の持つ裁量により具体的な救済を決定することが認められるのである。
- (4) 被申立人は、企業経営者の経営政策判断について事後的にその当否や是非を論ずることは相当でないと主張するが、同時にそれが不当な目的の追求のために為されたような特段の事情が存在する場合には、労働委員会が事後的に経営政策判断の当否、是非を論ずることまでも否定するものではないと理解される。

憲法第28条の保障する労働者の団結権は、憲法第29条の保障する所有権の自由と相並んで国民の生存権を保障するための基本権として設けられているが、これらはいずれの一方が他方に優るというものではなく、それぞれの生存権保障規定の由来、趣旨等に基づいて合理的な適用領域が決定されねばならないことは言うまでもない。とりわけ労働者の生存権を保障するために自主的に結合せしめられた団結体を通じて、使用者と対等の立場において労働条件の維持改善を図らしめるという憲法第28条の趣旨は、労働者が自主的に労働条件その他の維持改善のため団結体を作り、使用者との間で団体交渉を行う場合に国家及び私人はこれに干渉を加えないことを保障するのであって、使用者との関係でこれを見れば、使用者の持つ所有権、職業選択権、その他憲法上保障される基本権の行使は、憲法第28条の求める不干渉義務の範囲を越えて保障せられるものではないと理解される。

- (5) したがって、上記第2の2(2)アからキで判断したように被申立人のとった行為は、被申立人が日本ヴィックス株式会社を買収後、日本ヴィックス株式会社時代に成立していた申立人組合との労使関係において、人事労務管理に組合が関与することを嫌悪し、配置転換の事前協議、同意を定めた労働協約の失効とそれに引き続く鈴鹿工場の縮小計画の立案や閉鎖計画案の提出において自己の提案に固執し、団交継続中、計画の実施に向けて着々とその準備を進め、自己の提案について申立人にその合理性を十分説明しなかった等誠意ある団体交渉を行わず、提案から実施までわずか2ヵ月余の極めて短期のスケジュールを一方的に作成し、

閉鎖に伴って組合の基盤に重大な影響を及ぼすことを認識しつつも、あえてスケジュール通りに強行した行為は、仮に縮小計画ないし閉鎖案が企業の経営政策上合理的な根拠があり、職業選択の自由の行使であるとしても、使用者の行った行為は、労働者が憲法第28条で保障せられる労働基本権を侵害したものと判断される。

なお、被申立人は、申立人の主張する「原職又は相当職に復帰させよ」との主張に対し、鈴鹿工場の再開を要求するものであって、企業者の持つ職業選択の自由を不当に侵害すると主張するが、先に述べたように一般的に企業者の持つ職業選択の自由は、労働者の持つ団結権に優先するものとは言えないこと、労働委員会の原状回復を求める命令は、労働契約上の権利を実現せしめるものでなく、事実上の状態を実現せしめるものであるから、労働契約上の就労請求権の存否とは関係なく、被申立人の主張は失当である。

- (6) したがって、三重県地労委は、被申立人の行為が団結権を侵害する不当労働行為に該当すると判断される以上、それら不当労働行為がなかりせば存在し得たであろう状態に労使関係を回復せしめるとともに、将来にわたり不当労働行為と被申立人による団結権の侵害行為が起こらないよう、良好な労使関係を維持するとの観点から主文のとおり命じるのが相当である。

4 法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成4年3月26日

三重県地方労働委員会
会長 加藤平三 ㊞

(別表 略)