

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 千代田化工建設株式会社

再審査被申立人 X1

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 再審査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しており、昭和 63 年 3 月 31 日当時、資本金は約 100 億円で、従業員数は約 2,900 名であった。

なお、会社は、川崎市内にプラントの機器等を製作する川崎工場(以下「川崎工場」という。)を置いていたが、同 62 年 10 月 1 日、同工場を、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、会社から分離した。このプロテックのほか、会社には、会社のプラント建設現場における実作業を担当す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ージメントサービス株式会社(以下「AMS」という。)、警備業を行っているセントラル千代田株式会社(以下「セントラル」という。)などの子会社がある。

- (2) 再審査被申立人 X1(以下「X1」という。)は、昭和 39 年 11 月、会社に採用され、以後、川崎工場で溶接工として勤務してきた。X1 は、川崎工場の分離後、本店人事部所属となっていたが、同 63 年 5 月 20 日、後記の経緯により解雇された(以下「本件解雇」という。)

なお、X1 は、同 40 年 4 月、会社従業員により組織されている申立外千代田化工建設労働組合(以下「組合」という。)に加入し、本件解雇までの間に、後記のとおり、川崎支部長、中央委員などの組合役職を歴任している。

## 2 川崎工場の子会社化と従業員の移籍

- (1) 会社は、昭和 60 年以降、内外の受注減、急激な円高の進行などから業績が悪化し、同 61 年 9 月決算期には 159 億余円の営業損失が生じた。

そこで、会社は、業績改善の抜本的対策として、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を会社から分離し、子会社として独立採算を図ることとした。

- (2) 昭和 62 年 3 月 26 日、会社は、組合に対し、川崎工場(当時の従業員は約 260 名)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提案した。この提案では、会社から分離する子会社の要員を、一般技術・事務系約 50 名、技能系約 150 名の計 200 名と予定した。また、それらの要員は、①川崎工場の幹部従業員は子会社へ移籍する、②一般技術・事務系の従業員は子会社へ出向又は移籍をすることを当該従業員が自主選択する、③技能系の従業員(X1 はこれに当たる。)は子会社へ移籍する、とされていた。子会社へ移籍する従業員は、会社を一旦退職して新会社に採用されることになるため、退職金の加算を行うものとされ、子会社における賃金は従前の約 70 パーセント(平均)とされていた。

- (3) この提案に対し、組合は、移籍の可否及び移籍に伴う処遇を労使協議の対象とするよう会社に求め、昭和 62 年 4 月 21 日の経営懇談会等において、会社から提案内容の説明を受けた。

同年 5 月 13 日の臨時労使協議会において、会社は、①移籍の定義を、移籍元である会社の退職と、移籍先である子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、②組合が移籍を拒否した場合は、工場を閉鎖するとか、新会社の要員を外部から募集するなどの方策が考えられる、③従業員個人の同意が得られない場合は、雇用維持の最大限の努力をするが、これまでの経験や技能が生かされない仕事になり、本店への異動や出向のケースも考えられる、などと説明した。

その後も、会社と組合は、労使協議会、団体交渉等により協議を重ね、組合は、同年 5 月 29 日から 6 月 8 日にかけて、移籍の対象者となる組合員から意見聴取を行った。

また、同年 8 月 4 日の団体交渉において、会社は、①移籍の認定手続として、対象者に対し意思の確認を行い、新会社要員へ内示し、移籍同意書の提出を 8 月末日までに終りたい、②移籍の対象者で、同意しなかった従業員は異動を行うつもりであり、具体的には現場の建設作業を中心とした業務内容でファブリ

コン又は現在設立作業を進めている新会社への出向を考えており、これらの業務への適性が薄いと思われる人達には、今後新しい職域を見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、と説明した。

(4) 組合は、昭和 62 年 8 月 20 日に開催した中央委員会の承認を得て、翌 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、移籍対象者は、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。

(5) 会社は、昭和 62 年 8 月 24 日以降、移籍の対象者に意思確認を行った。その結果、技能職従業員の移籍対象者 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への残留を希望した者は、X1 1 名だけであった。

移籍に同意した川崎工場従業員 215 名は、同年 9 月 30 日、会社に退職届を提出し、同年 10 月 1 日付けでプロテックに採用された。

### 3 会社の第 2 次非常時対策と従業員の移籍

(1) 会社は、昭和 62 年 9 月期決算において、営業損失のみならず、経常損益でも約 8 億円の赤字を計上したことから、業績改善等を検討し、同 63 年 3 月末までに在来ハイドロカーボン分野、新規分野を含む全 EC 分野に携わる要員を 2,700 名から 2,500 名以下の体制とするために、出向の拡大、子会社への新規移籍及び人材の社外活用などにより要員の適正化を図ること等を柱とする第 2 次非常時対策を実施することとした。

(2) 昭和 62 年 11 月 26 日、会社は、組合に対し、第 2 次非常時対策の具体的内容として、技能職を中心にした従業員の子会社への移籍に加えて新たに職務開発休職制度の実施を提案し、説明した。

このうち、従業員の移籍は、同 63 年 3 月末までに、ファブリコンへ約 120 名、AMS へ約 40 名、セントラルへ約 35 名、その他関連会社へ約 35 名の計約 230 名を目標としていた。これらの移籍対象者は、ファブリコン及び AMS については、両社への既出向者と新規適正化要員を加えた全員とし、また、セントラルについては、同社の業務に従事している会社の従業員としていた。ところで、会社は、同年 12 月 2 日開催の臨時労使協議会においては、上記 3 社への移籍対象者となる既出向者は同年 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説明していた。しかし、同 63 年 3 月 11 日、会社は、移籍対象者に移籍の同意を求めた際、同年 1 月下旬までに出向した者も対象者に加えたため、下記 5 の (3) により 1 月 20 日付けでファブリコンに出向(在籍)が発令されていた X1 もファブリコンへの移籍対象者とされることになった。

なお、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約 70 パーセントとされていた。

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していた。

- (3) これらの提案について、会社と組合は、昭和 62 年 11 月 26 日以降、14 回の労使協議会、4 回の団体交渉を行い、その過程で、会社は、移籍には本人の同意が必要であると説明した。

なお、同 63 年 2 月 22 日の団体交渉において、会社は、「本人が移籍を拒否した場合は、とにかく千代田の中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、移籍した人としてい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見つけてもらうしかない。」などと回答した。

- (4) 会社と組合は、昭和 63 年 3 月 11 日、上記 3 社への移籍に関する協定(以下「本件移籍協定」という。)を締結した。

この本件移籍協定によれば、移籍者は、同年 4 月 1 日付けで上記 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ていた。

会社と組合が本件移籍協定を締結した同年 3 月 11 日、会社は、移籍対象者 176 名に対し、移籍の同意を求めた。移籍に同意した従業員 161 名は、同年 3 月 31 日、会社に退職届を提出し、同年 4 月 1 日付けで上記 3 社に採用された。また、移籍対象者のうち 10 余名は退職を申し出たが、X1 ら 3 名は、移籍に同意せず、退職の申し出もしなかった。

- (5) 一方、職務開発休職制度に関しては、組合が同意しなかったため、合意に至らず、会社は、昭和 63 年 3 月 17 日、同制度を実施するための労働協約改定案を撤回した。

#### 4 X1 の組合活動等

- (1) X1 は、入社以来、川崎工場で溶接工として勤務してきた。また、同人は、昭和 45 年、組合の川崎支部長に選出されて、支部機関紙「ハグルマ」を発行し、同 46 年には執行委員に選出され、同 48 年 8 月頃まで福利厚生部長として安全問題に取り組み、同 50 年から 57 年にかけて中央委員に選出されて、組合の大

会、中央委員会、中央闘争委員会に、他の組合員らとともに修正案を提出する等の活動を行った。

- (2) ところで、組合内には、従来から二つのグループがあり、X1 が属するグループ(以下「申立人グループ」という。)は、他方のグループを労使協調的であるとして批判してきた。

組合役員選挙において両グループの対立が顕在化したのは、昭和 47 年頃からであったが、同 49 年 8 月の役員選挙時までは、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、組合は、同 48 年春闘において、建設現場で初めてのストライキを行った。また、翌 49 年春闘において、組合は、組合員平均で 46 時間の波状ストライキを行い、その際、X1 は、工事現場にオルグ要員として派遣された。

同年 8 月の組合役員選挙では、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、申立人グループから書記長に立候補した申立外 X2(以下「X2」という。)は、対立グループの候補者に敗れた。同 50 年 8 月の組合役員選挙では X2 が書記長に選ばれたが、翌 51 年 8 月の組合役員選挙では、書記長に立候補した X2 及び申立人グループに属し委員長に立候補した申立外 X3 は、ともに落選した。

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選出されなくなったが、中央委員会、組合大会において、執行部提案の修正を求める意見を提出した。また、同 61 年 8 月の組合役員選挙で X2 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。

- (3) なお、申立人グループに属する組合員は、昭和 54 年に会社が提案した資格制度を導入する新給与体系に反対する活動を行い、同 57 年頃から日本共産党千代田化工支部名義のビラ「パイプライン」(以下「パイプライン」という。)を、会社門前において従業員に配布するなどの活動を行った。

申立人グループに属する組合員は、同 62 年 4 月以降、川崎工場子会社化と移籍提案に反対する内容のパイプラインを発行・配布したが、X1 は、パイプラインの編集に携わった

- (4) 昭和 62 年 7 月の組合役員選挙において、X1 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、また、X2 も委員長に立候補した。しかし、同年 8 月 5 日の選挙の結果、ともに落選した。
- (5) 昭和 63 年 1 月以降、X1 は、後記 5 の(4)のとおり「出向・移籍・休職をストップさせる会」の代表の一人として活動した。

## 5 本件解雇に至る経緯

(1) 会社は、上記2の(4)の協定書の締結を受けて、昭和62年8月30日、移籍対象者であるX1に対し、プロテックへの移籍の同意を求めた。しかし、X1は、賃金が従前の7割になつては生活ができないとして移籍を拒否し、同年9月下旬頃、会社に対し、本店内の部署に配属するよう求めた。

(2) 昭和62年10月1日、会社は、X1を本店人事部に配転し、本店内に同人の仕事はないという理由で、人事部在籍のままセースイ工業株式会社(以下「セースイ工業」という。)において、パイプライニングについての業務訓練を受けるよう指示した。

その際、会社は、X1に対し、ファブリコンがパイプライニングを手がけようとしており、訓練の目的はX1が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。そこで、X1は、業務訓練終了後も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、再検討を求めた。しかし、X1は、結局、会社の指示に従い、同年10月6日からセースイ工業に赴き、業務訓練を行った。

(3) 昭和63年1月13日、会社は、X1に対し、同月20日付けでファブリコンへの出向(在籍)を発令した。

X1は、会社の第2次非常時対策によれば、ファブリコンへの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、この出向発令に従った。

(4) 昭和63年1月頃、申立人グループは、X1の発案により、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。)を結成した。X1は、他の5名の組合員とともに同会の代表となった。

同年1月19日、ストップさせる会は、会社の第2次非常時対策に反対することを呼びかける同会ニュース第1号を会社門前で配布した。

同年2月9日、ストップさせる会は、組合に対し、会社の第2次非常時対策提案について白紙撤回を求めるよう申し入れた。また、同会の代表の一人であり、組合の中央委員であったX4らが発起人となって移籍問題について臨時組合大会の開催を求める署名活動を行い、同年3月10日に開催予定の移籍協定を議題とする組合の中央委員会を中止し、臨時組合大会を開催するよう申し入れた。さらに、同会は、同年2月15日以降、会社門前等で、会社の第2次非常時対策に対する批判、移籍同意書の撤回の呼掛けなどを内容とするビラを頻繁に配布した。このビラ配布活動は、同年3月11日に本件移籍協定が締結された後も行

われた。

- (5) 昭和 63 年 2 月 16 日、X1 は、ファブリコンへの出向命令が移籍を前提とするものであるとして、移籍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横浜地方裁判所(以下「横浜地裁」という。)に申請した。

さらに、同年 3 月 10 日、X1 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拒否を理由とする休職命令に従う義務を負わない旨の地位確認の仮処分を追加申請した。

- (6) 会社は、本件移籍協定を受けて、昭和 63 年 3 月 11 日、ファブリコンへ出向していた X1 に対し、文書によりファブリコンへ移籍するよう求めた。しかし、X1 は、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、会社内で配属するように求めた。

- (7) 会社は、上記のとおり、昭和 63 年 3 月 17 日、組合に対して、職務開発休職制度を実施するための労働協約改定案を撤回したこともあり、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無理であると判断し、同月 24 日に行われた横浜地裁における審尋において、「X1 に対し、職務開発休職制度及び労働基準法第 26 条に基づいて休職命令を発令しない」旨述べ、X1 は上記の仮処分申請をすべて取り下げた。

- (8) 昭和 63 年 4 月 1 日、会社は、ファブリコンへの移籍を拒否した X1 に対し、出向を解除し、再び本店人事部在籍とし、同日以降下記の解雇までの間、移籍拒否の理由と今後の希望などを聴取した面談以外は勤務容赦(以下「自宅待機」という。)とした。

会社人事部の Y1 課長(以下「Y1 課長」という。)らは、X1 と同年 4 月 1 日、4 日、6 日、11 日、15 日及び 20 日にそれぞれ面談を行った。

イ 同年 4 月 1 日の面談において、X1 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挙げた。

ロ 同年 4 月 4 日の面談において、今後の希望を問われた X1 は、プロジェクト業務部、溶接の技術が生かせる部門など会社内の部門への配置を希望した。

ハ 同年 4 月 6 日の面談において、Y1 課長は、調べてみた結果、社内には X1 が行うべき仕事がなく、社外で見つけるしかない旨述べ、その方法として X1 が AHR で仕事を探すことを提案したが、X1 は、これを断り、会社が探すよう求めた。

ニ 同年 4 月 15 日の面談において、Y1 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 X1 に説明した。これに対し、X1 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。

ホ 同年 4 月 20 日の面談において、Y1 課長は、最終的に決める前に X1 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と X1 に質問した。これに対し、X1 は、その余地はないとしてあくまで社内への配属を望んだ。

(9) 昭和 63 年 4 月 21 日、会社は、X1 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。」などと記載した文書によって解雇予告の通知を行った。

(10) 同日、会社は、組合に対し労働協約に基づき X1 に解雇予告を行った旨通知し、以後 6 回にわたり組合との間で X1 の解雇予告について協議した。

昭和 63 年 5 月 9 日の協議において、会社は、「会社としては、柔軟な姿勢はもっており、(X1 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、(X1 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(X1 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。」などと組合に説明した。

(11) 昭和 63 年 5 月 11 日、X1 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)を横浜地裁に行った。

平成元年 5 月 30 日、横浜地裁は、X1 の解雇については就業規則所定の解雇要件に該当する事実が解消した後になされたもので、その効力を生じえない、として賃金の仮払いを会社に命ずる旨の判決を言い渡した。

会社は、この判決を不服として、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴したが、平成 3 年 5 月 8 日、東京高裁は、会社の控訴を棄却する旨の判決を言渡した。また、会社は、X1 に対して、賃金の仮払いを行っている。

(12) 昭和 63 年 5 月 12 日、組合は、会社に対し、X1 が裁判所に対して仮処分申請を行い、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申し入れて、会社との協議を打ち切った。

(13) 昭和 63 年 5 月 20 日、会社は、X1 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



た文書により即時解雇の通知を行った。

- (14) なお、会社は、昭和 63 年 3 月 31 日までに、ファブリコンへの移籍に同意しなかった 2 名の移籍対象者に対し、同年 4 月 1 日以降、個別面談を行ったところ、いずれも、AHR で仕事を探すことに同意するなどの対応をとった。そこで、会社は、X1 に対する解雇の予告後も引き続き両名と面談を継続し、1 名は同年 5 月 15 日に自主退職し、1 名は関連会社へ移籍することで、それぞれ決着を見た。

- (15) 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. 従業員が次の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)～(7) (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 か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。

## 第 2 当委員会の判断

1 X1 の解雇と不当労働行為の成否について

- (1) 会社は、初審命令が X1 の解雇を不当労働行為に当たると判断し、解雇がなかったものとしての取扱い、賃金相当額の支払い及びポストノーティスを命じたことを不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

川崎工場の分離・子会社化は、就業規則第 22 条第 1 項第 7 号前段の「経営規模の縮小を余儀なくされ」た場合に当たり、また、移籍に同意しない X1 の仕事なくなったことは、同号後段の「雇用を続行できなくなったとき」に該当し、同条項の解雇事由に該当したため解雇したものである。

そもそも X1 が移籍を拒否した理由は、単に 30%の賃金ダウンにより生活できなくなるというものである。しかし、現実に移籍に応じた 376 名の従業員は、その条件でも生活しているのであるから、X1 のみが生活できないというのであれば、他の従業員と異なり特別の事情の存することを主張、立証すべきであるが、X1 はそれをしていない。したがって、X1 が移籍を拒否することには、合理的理由がない。

次に、初審命令は、本件解雇に妥当性がない理由として、昭和 63 年 4 月 21 日付けの解雇の予告が唐突な感を免れないことを挙げる。しかし、それは、同年 5 月 20 日付けをもって改めて即時解雇する旨の予告をしているに過ぎないのであり、4 月 21 日から 5 月 20 日までに組合と協議を重ね、組合からも特段の意見がなかったので、即時解雇をしたものであって、5 月 20 日の即時解雇の時点における通告をもって唐突ということはできない。また、初審命令は、本件解雇に妥当性がない理由として、移籍に同意するか否かは本人の判断に委ねられていることを挙げているが、それがどうして解雇の妥当性にかかわるか不明である。問題は、会社が主張する解雇理由である就業規則第 22 条第 1 項第 7 号に該当する事実があったか否かである。ところが、初審命令は、この点を、就業規則該当の事実があるとしても解雇は妥当性がないと判断しているのか、就業規則該当の事実がないから解雇は妥当性がないと判断しているのか判然としない。

しかも、労働組合法第 7 条第 1 号にいう「労働組合の正当な行為」には、労働組合の組合規約に従った決定に基づいて実行する行為が該当するほかは、例外的に、労働組合の組合員が労働組合の規約に基づき一定の行為を実行すべきことを労働組合に求め、労働組合がこれを取り上げれば必ず実行の決定がなされるとの客観的情勢があるにもかかわらず、労働組合が正当な理由もなく請求を取り上げなかった場合に緊急避難的にする行為がこれに当たると解される余地があるのみである。本件において、初審命令が X1 の組合活動と称しているところは、組合の役員選挙に際しての選挙活動や組合の役職者としての行動のほかは、申立人グループによる他のグループの批判やストップさせる会による企業合理化反対の活動である。これら申立人グループないしストップさせる会の活動は、組合の機関決定によるものではない。とりわけ、X1 が「賃金 3 割ダウ

ンでは生活できない」との虚言を理由に移籍を拒否したことは、全く個人的な事情により不当に企業秩序を破るものである。このように、X1の行為はいかなる意味でも「労働組合の正当な行為」といえない。むしろ、同人が日本共産党千代田化工支部の一員としてその編集に携わった同支部機関紙のパイプラインの発行及び配布は同支部の政治活動である。そして、申立人グループやストップさせる会の構成員は、日本共産党千代田化工支部のメンバーとほとんど同一であるところからすると、申立人グループやストップさせる会の活動も日本共産党千代田化工支部の政治活動というべきである。

さらに、初審命令は、組合が本件移籍協定を締結するまでの間にX1個人ないしストップさせる会がなした移籍反対の活動及び組合が本件移籍協定を締結後にX1個人が移籍を拒否した行為をもって、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と認定するが、組合が本件移籍協定を締結後にストップさせる会として移籍に反対するよう他の従業員に働きかけたことを認定していない。これは、事実誤認であるか、さもなければ、組合の方針に反するストップさせる会の活動をもって、組合の正当な行為といえないことを示している。

したがって、会社は、X1に就業規則該当の事実があったので同人を解雇したものであるにもかかわらず、初審命令が、労働組合法第7条第1号にいう「労働組合の正当な行為」に当たらない同人の特定政党の支部の政治活動あるいは個人的な行動を「正当な組合活動」と評価し、それを嫌悪して報復やみせしめのために本件解雇がなされたと判断していることは誤りであって、取り消されるべきである。

よって、以下判断する。

- (2) 前記第1の2の(2)から(5)までに認定のとおり、会社は、工場部門の川崎工場を分離して子会社とした。その際、会社は、川崎工場従業員のプロテックへの移籍に関して、昭和62年8月21日、組合と協定書を締結し、同工場の技能系従業員全員を、子会社化したプロテックに移籍する対象者とした。この移籍は、対象者が会社を退職して新会社が対象者を採用するという形式をとり、移籍に同意するか否かは従業員本人の判断によるとしていた。そして、会社は、移籍に同意しない同工場従業員には異動を行うとしていたのである。

また、会社は、前記第1の3の(2)から(4)までに認定のとおり、第2次非常時対策として、出向者や適性化要員とされた従業員を対象に、ファブリコン等への移籍に関して、昭和62年12月2日の労使協議会では、同月1日までに  
出向している者を対象者とすると説明し、同63年2月22日の団体交渉では、移

籍を拒否した場合、社内に仕事がないので職務開発休職を再検討していること及び AHR に頼んで会社外で仕事を見つけてもらうなどと説明し、同年 3 月 11 日、組合と本件移籍協定を締結し、ファブリコン等への移籍を実施したのである。したがって、会社は、移籍には対象者とされた従業員の同意が必要としており、同意しない従業員については会社内外で仕事を探すことにしていたのである。

(3) 前記第 1 の 2 の(2)及び(5)並びに 5 の(1)から(7)までに認定のとおり、川崎工場の技能職であった X1 は、同工場の子会社化の際にプロテックへの移籍対象者とされたが、退職者を除いて同人のみが移籍に同意せず、同人は本店内で配属するよう求めた。そこで、会社は、昭和 62 年 10 月 1 日、X1 を本店人事部に配転したものの、同時にセースイ工業で業務訓練を行うよう指示し、翌 63 年 1 月 20 日付けで、会社に在籍のままファブリコンに出向を命じたこれに対し、X1 は、異議を留めて出向に応じたものの、出向者がいずれ第 2 次非常時対策による同社への移籍対象者とされることが予測されるとして、横浜地裁に仮処分申請を行うなど一貫して出向・移籍に反対し続けた。その後、X1 はファブリコンへの移籍対象者とされたが、同年 3 月 31 日までに他の 2 名の従業員とともに、移籍に同意せず、会社内で配属するよう求めた。この間の 3 月 24 日、会社は、横浜地裁の仮処分申請事件の審尋において、「X1 に職務開発休職制度に基づいて休職命令を発令しない」旨述べ、X1 は、上記仮処分申請を取り下げている。さらに、前記第 1 の 5 の(14)認定のとおり、同年 4 月 20 日当時、X1 を除く 2 名は、AHR で仕事を探すことに同意する等の対応をとっており、その後、両名は自主退職と関連会社へ移籍している。これに対して X1 は、前記第 1 の 5 の(8)認定のとおり、同年 4 月 1 日からの面談の席上、主として 30%の賃金ダウンにより生活できなくなることを理由として、移籍に同意せず、また、会社が提案した AHR で仕事を探すことを受け入れずに、会社内で従来の賃金で仕事をさせるよう求め続けていたことが認められる。

(4) これらの事情からすれば、昭和 63 年 4 月 21 日あるいは 5 月 20 日当時、川崎工場 X1 が従事していた溶接工としての仕事が会社内になくなっており、職種転換や関連会社へ出向をすることによって同人の従事できる仕事が見出せるか否かの点を別にすれば、一見、就業規則第 22 条第 1 項第 7 号に該当しているように見えなくはない。

しかしながら、会社は、川崎工場子会社化に伴うプロテックへの移籍に同意しなかった X1 を就業規則第 22 条第 1 項第 7 号に該当するものとはしないで、セースイ工業で業務訓練を受けさせ、その後、ファブリコンに在籍出向を命じ

て雇用を続行していたのである。ところが、前記第1の5の(8)認定のとおり、第2次非常時対策に伴いファブリコンへの移籍を拒否したX1に対する事情聴取では、X1が業務を挙げて会社内の部門への配置を希望したのに対し、調べてみたが社内に仕事がない、社外では同業他社でも職業安定所でも仕事は見つからなかったなどと述べるのみであったと認められ、それ以上に会社内で溶接工以外の業務に職種転換するなどにより、雇用を続行するための検討が十分になされたとの疎明はない。

また、会社は、前記第1の3の(3)で認定した第2次非常時対策に関する組合との交渉の中で、移籍には対象者の同意が必要と説明し、対象者が移籍に同意しない場合の取扱いについて、解雇の可能性を示唆したことがなく、前記第1の5の(8)で認定したX1との面談においても、移籍に同意しない場合は就業規則第22条第7項に該当することになるとか、解雇の可能性を示唆したことはなかった。ところが、会社は、X1に対し昭和63年4月21日にいきなり就業規則第22条第1項第7号に基づき解雇の予告を行い、5月20日に解雇を行っている。

これらを総合すると、会社によるX1の解雇の真の理由は、会社の主張とは別のところにあったものと推認され、X1が就業規則第22条第1項第7号に該当していたというのは、単なる口実といわなければならない。

- (5) ところで、前記第1の4の(1)、(2)及び(4)認定のとおり、X1は、申立人グループに属して昭和45年から同48年8月頃まで執行委員に選出されて活動し、また、昭和50年から同57年にかけて中央委員に選出されて大会等において積極的に修正提案を行い、この間に、申立人グループの立場から組合役員選挙に立候補した者を応援する等の活動を行い、さらに、同62年8月の組合役員選挙には川崎支部長に立候補しているが、これらが労働組合の行為に当たることについては争いはない。

また、前記第1の5の(4)認定のとおり、X1は、第2次非常時対策提案により、組合員の労働条件低下をもたらす出向・移籍・休職の対象者が拡大する可能性が高まるなかで、組合に合理化反対の方針をとるよう求める必要性を痛感し、申立人グループに所属する組合員を中心とする組合員有志とともにストップさせる会を組織し、同会としてのビラの作成、配布を行ったものと認められる。このストップさせる会のビラの発行、配布は、組合と直接関係がなく、むしろ、パイプラインの発行、配布による日本共産党千代田化工支部の活動の延長のように見えないではない。しかしながら、特定の政党の構成員といえども、労働組合の構成員としての活動を行うことは認められてしかるべきである。本

件の申立人グループとストップさせる会による活動が、同支部の活動との関連があるにしても、同支部名義によらず、組合員によって、組合員ないし会社従業員の労働条件に係る問題を取り上げている限りにおいて、それは組合の構成員としての活動である。また、会社が個人的な行動とする X1 の行為も、このようなストップさせる会の活動方針に沿うものである。したがって、それは組合の構成員としての活動というべきであり、組合が、移籍に同意を必要とする協定を締結した後に移籍を拒否すること自体が組合の統制違反に当たるということはできない。そして、このような組合の構成員としてした行為も、労働組合の運営の確保上、労働組合の行為をしたものとして労働組合法第 7 条第 1 号の保護の対象内にあるというべきである。しかも、これらの活動が企業秩序を不当に害したものと認めるに足りる疎明もないのであって、労働組合の行為としての正当性を失わせるような点は認められない。

したがって、パイプラインの発行等はともかくとして、申立人グループないしストップさせる会の活動は、会社の合理化提案に反対して、組合員の労働条件の維持向上を図るよう組合に方針の変更を求めるものであると認められ、そのような目的をもった活動は、労働組合法第 7 条第 1 号の保護を受けるべき「労働組合の正当な行為」と解するのが相当である。

- (6) そして、X1 は、川崎工場の子会社化と従業員の移籍や第 2 次非常時対策による従業員の関連会社への移籍が組合員の労働条件を低下させるものであるとして、申立人グループあるいはストップさせる会のメンバーとともに、ビラの配布や組合に対する働きかけを行うとともに、自らプロテックやファブリコンへの移籍対象者とされたことに関しては、プロテックへの移籍についてはただ一人同意せず、また、ファブリコンへの移籍については仮処分を申請するなどして同意せず、かえって、他の移籍対象者に働きかけて、移籍の同意を撤回させるための活動を行った。なかでも、X1 は、前記第 1 の 3 の (5) 並びに 5 の (5) 及び (7) 認定のとおり、昭和 63 年 3 月 10 日、ファブリコンへの移籍を拒否した場合に、会社が職務開発休職制度等に基づき休職を命ずることが予測されたため、これを阻止しようとして横浜地裁に仮処分の追加申請を行ったところ、会社は、同月 17 日、組合に対し、第 2 次非常時対策の 1 つの柱である職務開発休職制度を実施するための労働協約改定案を撤回している。このように、会社が、組合との間に移籍に関する協定を締結し、この協定に基づいて移籍対象者に対して移籍を強く働きかけていたのに対し、X1 が自ら移籍に応じない行為や職務開発休職制度に基づく休職の実施を阻止するため仮処分を申請した行為は、ストップさせる会の活動方針に沿うものと認められるのであって、単なる X1 個人の行

為にとどまらず、ストップさせる会の活動とみられることは上記判断のとおりである。のみならず、X1は、ストップさせる会の会員とともに他の従業員に移籍拒否の働きかけを続けたのである。そして、このようなストップさせる会の活動もあって、会社は、職務開発休職制度については組合との合意に達することができず、同制度の実施が困難になったと判断したものと推認される。このように、ストップさせる会の活動が会社の労務政策に従わないものであることに加えて、会社の労務政策がストップさせる会等の活動により一定の変更を余儀なくさせられたと推認されるのであるから、会社は、ストップさせる会の主要な一員として会社の労務政策に反対する行動を続ける X1 に強い嫌悪の感情を抱いていたと認めざるを得ない。

- (7) 以上のとおり、会社による X1 の解雇理由には他意を疑がわざるをえないことと、X1 の組合活動に対して会社が嫌悪の念を抱いていたことを併せ考えると、本件解雇は、X1 の行う労働組合の正当な行為を嫌悪する会社が、就業規則第 22 条第 1 項第 7 号に該当するとして、同人を会社から排除しようとして解雇したものと判断するのが相当である。したがって、本件解雇は労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為といわなければならない、これと結論を同じくする初審命令は相当である。

## 2 救済方法について

- (1) 会社は、初審命令の救済方法は次のとおり誤っているので、この点からも初審命令は取り消されるべきであると主張する。
- ① 初審命令は本件解雇がなかったものとしての取扱いを命じているが、これは X1 の請求する「解雇取消し」及び「原職又は原職相当職への復帰」との救済内容の範囲を逸脱している違法がある。
  - ② 本件解雇当時の X1 は自宅待機を命じられていたから、初審命令のいうように解雇がなかったものとするれば、自宅待機をいつまでも続けることになり、そのような命令は履行できない。また、会社は、余剰人員として X1 を解雇したのであるから、初審命令のいうように解雇撤回後に職種転換等を検討しても、X1 に与える仕事がないことは明らかであって、そのような命令は履行できない。
  - ③ 移籍に応じた従業員の賃金は 3 割減額しているから、移籍に応じない X1 に解雇当時の賃金相当額の支払いを命ずることは、人事の公平の理念に反して許されない。
  - ④ 使用者の表現の自由には、表現しないことの自由ないし沈黙の自由が含まれているから、誓約書の手交及び掲示を命じている初審命令は、使用者の表

現の自由に反して違憲であり、しかも、原状回復を目的とする救済命令の範囲を逸脱して違法である。

⑤ 労働組合員は解雇に関して、同時に労働委員会と裁判所に救済を求めることができることは、労働組合員だけを特別扱いするもので、法の下での平等に違反する。また、初審命令は、労働委員会の救済をもって、使用者に公法上の義務を課すものであって、私法上の権利関係を直接変動させるものでないとしているが、労使の当事者間に私法上の権利関係のほか公法上の権利関係が重複して存在することとなるので、この解釈は誤っている。

(2) しかしながら、労働委員会の救済命令は、使用者の不当労働行為を排除し、不当労働行為のなかった状態を回復することにより、将来にわたり正常な労使関係を確立するための具体的措置を命ずるものである。そして、その具体的措置の内容は、申立人による「請求する救済の内容」の趣旨に反しない範囲において、労働委員会の合理的な裁量に委ねられている。本件における不当労働行為がなかった状態を回復するための具体的措置としては、本件解雇がなかったものとして取扱うこと及び解雇がなかったとすれば得られたであろう賃金相当額の支払いを命ずることが相当であるので、本件初審命令には労働委員会の裁量の範囲を逸脱しているところはない。

ところで、X1 の原職ないし原職相当職が社内是否存在するかどうかについて、会社と X1 の見解が対立しているが、会社が職種転換の方法を十分に検討を行ったことの疎明はない。また、解雇撤回後の X1 の処遇については、職種転換等の方法なども検討し、同人の理解を得るように努力して決定しなければならないことは、初審命令のいうように当然である。そして、検討期間中に自宅待機が必要になる場合がありうるとしても、処遇が決定された後はその処遇をすれば足り、自宅待機がいつまでも続くというものではない。

次に、本件初審命令が誓約書の手交及び掲示を命じていることは、本件不当労働行為の救済として労働委員会に認められた裁量権の範囲を逸脱したものとはいえない。

さらに、労働者が解雇につき、裁判所への仮処分申請とは別に、労働委員会に特別に救済を申し立てることを許すことは、それぞれ制度の趣旨、目的を異にしているのであるから、法の下での平等に反するものではない。また、労働委員会の救済命令によって、私法上の権利関係とは別に、公法上の権利関係が存在しても何ら不合理な点はない。

したがって、上記会社の主張はいずれも理由がなく、採用できない。

以上のとおり、本件再審査申立ては理由がないので、これを棄却する。



よって、労働組合法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成 4 年 5 月 20 日

中央労働委員会

会長 石 川 吉右衛門 ㊞