

東京、昭62不83・104、昭63不6、平2不23・24、平4不11・12、平6.11.1

命 令 書

申立人	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6
同	X 7
同	X 8
同	X 9
同	X 10
同	X 11

被申立人 石川島播磨重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人石川島播磨重工業株式会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4および同X 5に対し、昭和62年9月7日付就業禁止処分および同月14日付懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱い、解雇の翌日以降、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支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、本社および東京都に所在する各工場、事務所の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

殿

石川島播磨重工業株式会社  
代表取締役 B 1

当社が貴殿らを、昭和62年9月7日付で就業禁止処分に、同月14日付で懲戒解雇処分に付したことは不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注：あて名は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4および同X 5を、年月日は掲示の日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、第1項および第2項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人石川島播磨重工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京には東京第一工場、同第二工場、田無工場、瑞穂工場、横浜には横浜第一工場、同第二工場、同第三工場、同修理船工場を有するほか、関西地区には愛知工場、相生工場、呉第一工場、同第二工場、新宮工場を有し、さらに、東京都江東区には豊洲総合事務所および江東事務所を有し、船舶・艦艇、ボイラー、タービン、原子力機器、発電機器、貯蔵プラント・タンク、風水力機械、運搬機械、物流機器、化学機械その他産業機械、橋梁、水門その他の鉄構造物、航空機用ジェットエンジン、宇宙開発機器などの製作・据付・修理およびそれらに係るコンサルティング、エンジニアリングを主たる事業目的とする株式会社である。現在、会社の従業員は約16,780名である。

機械鉄構事業本部東京第二工場製造部は、コンプレッサー、ブロアー、ファン、冷凍機等の風水力機械や歯車装置の製造部門であり、昭和52年10月1日現在の機械事業本部タービン風水力事業部回転機械製造部の後身であり、後記62年4月1日付の組織改正によって組立課（この組立課製造缶溶接グループを以下「F工場」という。）、機械課および工作技術グループを下部組織とする東京第二工場製造部（以下、62年4月1日以降には東京第二工場製造部といい、同日前には東京第二工場回転機製造部ということがある。）となった。

機械鉄構事業本部運搬機械事業部運搬機械生産部（以下「運産部」という。）は、コンテナクレーン、シップローダー、クライミングクレーン、コンベア等の荷役運搬機械の製造部門であり、56年7月以降名称に変更はなく、同じく後記62年4月1日付の組織改正によって工場課および管理グループという編成となった。

(2)① 申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8、同X9（以下「X1」、「X2」、「X3」、「X4」、「X5」、「X6」、「X7」、「X8」、「X9」ということがある。）は、62年8月当時F工場に所属していた従業員であり、申立外石川島播磨重工業労働組合東京支部（以下「東京支部」という。）の組合員である。

② 申立人X10および同X11（以下「X10」、「X11」ということがある。）は、62年8月当時運産部に所属していた従業員であり、東京支部の組合員である。

(3) 申立人らの社内経歴

①東京第二工場製造部組立課

ア X1

31年4月中学校卒業後生徒従業員として会社に入社し、以後の4年間を石川島工業高等学校（以下「石高」という。）において勉学と工場実習に従事し、35年3月石高を卒業後、東京第二工場（現東京第一工場）ボイラ製造部製缶工場課に配属され、一時的例外を除けば、終始東京第二工場に在籍して主として製缶作業に従事してきた。

62年8月当時、同人は東京第二工場製造部F工場のB2職区に所属していたところ、後記経緯によりF工場が閉鎖され（第1、6、(4)）、同年9月1日付で石川島鉄工建設株式会社（以下「I I K」という。）への出向を発令されたがこれに従わず、同年9月14日付で懲戒解雇された。

イ X 2

37年3月高等学校卒業後会社に入社し、東京第三工場（現東京第二工場）ボイラ製造部製缶二課に配属され、以後、主としてF工場において製缶溶接作業に従事してきた。

62年8月当時、同人はF工場のB3職区に所属していたところ、後記経緯によりF工場が閉鎖され、同年9月1日付で石川島プラント建設株式会社（以下「I P C」という。）への出向を発令されたがこれに従わず、同年9月14日付で懲戒解雇された。

ウ X 3

43年3月高等学校卒業後会社に入社し、東京第三工場ボイラ製造部製缶一課に配属され、以後、主としてF工場において製缶溶接作業に従事してきた。

62年8月当時、同人はF工場のB3職区に所属していたところ、後記経緯によりF工場が閉鎖され、同年9月1日付でI P Cへの出向を発令されたがこれに従わず、同年9月14日付で懲戒解雇された。

エ X 4

40年4月高等学校卒業後会社に入社し、東京第一工場運搬機械製造部電気工事課に配属され、以後、同工場製紙機械製造部機械工場課を経て54年東京第二工場回転機工作部組立一課に配属となり、主に製缶溶接作業に従事してきた。

62年8月当時、同人はF工場のB2職区に所属していたところ、後記経緯によりF工場が閉鎖され、同年9月1日付でI P Cへの出向を発令されたがこれに従わず、同年9月14日付で懲戒解雇された。

オ X 5

35年4月中学校卒業後生徒従業員として会社に入社し、以後の4年間を石高において勉学と工場実習に従事し、39年3月石高を卒業後、東京第三工場ボイラ製造部製缶二課に配属され、以後、主としてF工場において製缶溶接作業に従事してきた。

62年8月当時、同人はF工場のB3職区に所属していたところ、

後記経緯によりF工場が閉鎖され、同年9月1日付でIPCへの出向を発令されたがこれに従わず、同年9月14日付で懲戒解雇された。

カ X 6

33年3月中学校を卒業。36年4月会社に入社し、東京第三工場ボイラ製造部製缶一課に配属された。37年高等学校（定時制）を卒業後、X1、X2らと同様の配属経過を辿って製缶溶接作業に従事してきた。

62年8月当時、同人はF工場のB3職区に所属していたところ、後記経緯によりF工場が閉鎖され、同年9月1日付でIIKへの出向を発令され、さらに同年10月1日付でIIKより分離設立された株式会社イスマックへ出向替えとなって以降、現在まで同社で勤務している。

キ X 7

43年4月高等学校卒業後会社に入社し、東京第三工場ボイラ製造部製缶二課に配属され、以後、X6らと同様の配属経過を辿って製缶溶接作業に従事してきた。

62年8月当時、同人はF工場のB3職区に所属していたところ、後記経緯によりF工場が閉鎖され、同年9月1日付で石川島風水力サービス株式会社（以下「ICP」という。）への出向を発令され、現在まで同社で勤務している。

ク X 8

44年3月高等学校卒業後会社に入社し、東京第三工場ボイラ製造部製缶二課に配属され、以後、回転機械製造部に在籍して主として製缶溶接作業に従事してきた。

62年8月当時、同人はF工場のB3職区に所属していたところ、後記経緯によりF工場が閉鎖され、同年9月1日付でIIKへの出向を発令された。さらに同年10月1日付でIIKより分離設立された株式会社イスマックへ出向替えとなり、同社で勤務してきたが、平成元年12月20日付で依願退職した。

ケ X 9

29年3月中学校を卒業。39年2月会社に入社し、東京第一工場産業機械製造部組立工事課に配属され、その後54年5月東京第二工場回転機工作部組立一課に所属してクレーン運転・玉掛という整備作業に従事してきた。

62年8月当時、同人はF工場のB2職区に所属していたところ、後記経緯によりF工場が閉鎖され、同年9月1日付で石川島汎用機サービス株式会社（以下「IHS」という。）への出向を発令され同社で勤務してきたが、平成元年3月31日付で依願退職した。

② 運搬機械生産部

ア X 10

31年4月中学校卒業後生徒従業員として会社に入社し、以後の4年間を石高において勉学と工場実習に従事し、35年3月石高を卒業後、東京第一工場起重機製造部機械工場課に配属され、ほぼ一貫して荷役運搬機械の機械部分の旋盤作業に従事してきた。

62年9月当時、同人は運産部B4職区に所属し、同部の縮小・再編に伴って同年10月1日付で日本駐車場サービス株式会社(以下「JPS」という。現在は、株式会社IHIパーキングテクノスと社名変更している。)への出向を発令され、現在同社東京第一サービスセンターに勤務している。

#### イ X11

37年4月中学校卒業後生徒従業員として会社に入社し、以後の4年間を石高において勉学と工場実習に従事し、41年3月石高を卒業後、東京第一工場運搬機製造部鉄構一工場課に配属され、ほぼ一貫して運搬機械製造部門で罫書・取付作業に従事してきた。

62年9月当時、同人は運産部B4職区に所属し、同部の縮小・再編に伴って同年10月1日付で石川島輸送機株式会社(以下「IYK」という。)への出向を発令され、現在同社第二物流機械部に勤務している。

## 2 会社における労使関係の歴史的経過

### (1) 労働組合組織の変遷と組織内の対立

#### ① 東京支部について

東京支部の前身は次のとおりである。20年11月に結成された「石川島労働組合」は、21年9月に結成された「全日本造船労働組合」(後に「全日本造船機械労働組合」と名称を変更、以下「全造船」という。)に加盟し、「全日本造船労働組合石川島分会」となった。その後35年に石川島重工業株式会社と株式会社播磨造船所が合併して石川島播磨重工業株式会社(現在の社名)となった結果、38年に上記石川島分会と造船総連播磨造船労働組合とが、連合体としての「石川島播磨重工業労働組合連合会」を結成した。その後、会社が名古屋造船株式会社、芝浦共同工業株式会社および株式会社呉造船所を合併したのに伴い、関係の六つの労働組合(「全日本造船労働組合石川島分会」、「全日本造船労働組合名古屋分会」、「造船総連播磨造船労働組合」、「造船総連呉造船労働組合」、「石川島播磨重工業横浜労働組合」、「神奈川全金同盟ツルミ労働組合」)は、43年に連合体として「石川島播磨重工業労働組合連合会」を組織した。

45年11月、上記連合会は、全造船を脱退し、その後46年10月に単一労働組合に組織変更し、現在の「石川島播磨重工業労働組合」(以下「組合」という。組合委員数は申立て当時約16,450名)となった。この組織変更により、それまでの「石川島播磨重工業労働組合連合会東京労働組合」は「石川島播磨重工業労働組合東京支部」(組合員数は

申立て当時約5,000名)となった。

② 組合が全造船を脱退する昭和45年11月まで

ア 「はぐくみ会」の活動

組合内には27年ころから「はぐくみ会」が組織されており、申立人らの中にはこの会に所属する者もいた。

「はぐくみ会」は、組合内各種機関の役員選挙に際して会員を立候補させてその当選をはかったり、各種ビラ配布をするなどの活動を行った。しかし同会には会の規約はなく、入会手続の定めも特になく、正規の会員名簿も存在しなかった。したがって、同会の会員が組合役員選挙に立候補した際の推薦人となった者やビラ撒き等で表面立って活動している者は、同会の会員もしくはその支持者と判別されたが、そのような活動をしないまでも同会の会員である者もいた。

イ 「はぐくみ会」に反対する「統一会議」の結成と活動

37年、上記「はぐくみ会」と対立関係に立つ「統一会議」が結成され、組合各種機関の選挙において「はぐくみ会」と激しく対立した。そして、執行委員(組合役員)選挙結果の推移をみれば、45年に1名当選したのが最後であって、46年以降現在に至るまで、旧「はぐくみ会」系の集団に属する者が執行委員に選出されたことはない。また、組合の各種大会代議員の選挙においても47年以降は同様の結果となっている。

③ 組合が全造船を脱退した以降

ア 組合が全造船を脱退した後の46年ころ、「はぐくみ会」は解散したが、対外的に会の解散を表明したことはない。

その後、旧「はぐくみ会」系の者は個人として役員選挙等に立候補し、組合運動の政策方針についてのビラも個人名で作成・配布してきた。そして、組合が全造船を脱退した45年11月以降には、東京支部執行委員、全国造船重機械労働組合総連合大会代議員、組合大会代議員選挙における立候補者は、申立人らに対する後記「石川島民主化運動総連合」推薦の者と旧「はぐくみ会」系の者のみであったが、旧「はぐくみ会」系の者は上記選挙に際して所属団体を「なし」として立候補した。

上記以外の選挙では所属団体を明記する制度はなかったが、「石川島民主化運動総連合」推薦の者に対する立候補者は、日頃、日常的に門前ビラ配布活動を行う旧「はぐくみ会」系の者とその賛同者に限られていた。

なお、申立人ら「職場活動家」とは、上記「はぐくみ会」の構成員もしくはその支持者およびその後新たにその活動方針に賛同して行動を共にしている者らを指している。

イ 組合が全造船を脱退した以降、後記レクリエーションリーダーや

職長、班長が中心となって「職場を明るくする会」（以下「明るくする会」という。）が40年代前半から会社の現業系の職場単位に作られた。同会は、さらに、各工場、事務所単位に連合組織を作った。すなわち、本社に「あゆみの会」、豊洲総合事務所に「土曜会」、東京第一工場に「東一サークル連絡協議会」、東京第二工場に「東二会」、東京第三工場に「東三職場を明るくする会」、田無、瑞穂工場に「田無瑞穂民主化グループ」が作られた。これら連合組織は45年10月、「統一会議」とともに「石川島民主化運動総連合」（以下「石川島民連」もしくは「民連」という。）を結成し、以後「石川島民連」として活動するようになった。この「石川島民連」は活動目的のひとつに「組合を真に自由にして民主的労働組合として発展させる」ことを掲げていた。

上記職場単位に結成されている「明るくする会」には、それぞれ会則が設けられ、会の目的、構成員の範囲について定めており、特に会員となるための要件は厳しく定め、申立人ら「職場活動家」は入会を申し込んだがいずれも拒否された。

また、「明るくする会」の活動は会社自身の行事と一体になっているものもあった。たとえば、東京第二工場船設部において49年8月22日から23日の間実施された中堅社員研修会の場合、その参加者の人選基準は、同部における「明るくする会」としての「望会」会員を前提とし同会会員名簿における区分け（S:全く心配のない人、SM:本人は認識しているつもりであるがその都度一言話す必要のある人、M:全く無関心でその都度説明を加えなければならない人、PM:いくら説明を加えても結局Pに傾いてしまう人〈要注意人物〉、P:完全に左翼に走っている人物）のうち、SMとMを対象に行われ、また、研修における討論のテーマは「望会」文化部で準備された。そして、そのテーマは、具体的には、①左翼勢力浸透防止への取組み②若年労働者の指導方法③職場内に左翼勢力の動きがある場合の対処方法などが掲げられていた。

## (2) 申立人らの組合活動

### ① 昭和45年から61年に至る間の組合各種機関の役員あるいは代議員への立候補

申立人らの立候補の状況とその結果は後記別表のとおりである。

### ② ビラ配布等その他の活動

申立人らを含む「職場活動家」らは、組合各種機関の役員や代議員への立候補に際して、あるいは、後に認定するような職場や組合や労働条件の問題について自らの主張を表現したビラを会社各工場や事務所の門前で数多く撒いていた。これらのビラの主たる内容は、「大幅賃上げ」、「生活防衛のための賃金要求」、「労働時間の短縮」、「定年延長」、「退職金増額」、「職能等級改善」、「職場環境改善」等々を訴える

ものであった。

とくに、後記「緊急総合経営対策」時（第1、4、(1)）、同東京鑄造工場閉鎖時（第1、4、(2)）、同「緊急対策」時（第1、5、(1)(2)）において撒かれたビラは、「人減らし合理化反対」、「雇用を守って戦う労働組合を」、「肩たたき退職強要・配転・出向・派遣の強要を許すな」「退職強要をはねかえす12章」等のスローガンを掲げて、会社の経営合理化政策に強く反発する姿勢をあらわにするものであり、中には会社の合理化政策を受け入れた組合執行部の方針について鋭く批判するものも数多く含まれていた。

上記ビラの名義人は、申立人個人の場合、申立人複数の場合、申立人以外の個人の場合、申立人とそれ以外の者を含む場合があった。また、45年ころまでは「はぐくみ会」の場合もあったが、後記「緊急対策」時に撒かれたビラの中には「石播・都労委闘争を支援する会」および「石播・不当配転を撤回させる会」連名のものもあった。なお、申立人個人名が記載されていないものの中には日本共産党石川島委員会名のビラもあったことが認められるが、このようなビラは申立人らが配布に関与したビラのうちのごく一部に過ぎない。

また、申立人らは、別件賃金差別事件（第1、2、(4)、①）として当委員会に昭和51年から平成2年まで係属した不当労働行為申立事件の審問傍聴に参加したり、60年から現在に至るまで東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に係属している後記配転命令無効確認訴訟事件の口頭弁論傍聴に参加するなどの活動を組織的に行っていたことが認められる。

### ③ F工場における労使関係（申立人らと会社の関係）

ア 東京第二工場回転機製造部において、59年7月ころ、前記「明るくする会」の職場単位組織として「友和会」（それ以前には「親和会」もしくは「さつき会」と称していたが、58年ころ「友和会」となった。）が存在し、当時、「友和会」には77名程度のメンバーがいたが、一方、申立人ら「職場活動家」19名はこの「友和会」に加入していなかった。

「友和会」は、54年ころ解散した全員参加の親睦団体である「工友会」に代わって職場内の親睦行事その他の行事全般を取り仕切る存在となっていたが、同会に所属しない申立人らは職場における各種行事から事実上排除されることが多かった。たとえば、57年ころ、工場規模で催される運動会（会社、組合、健康保険組合の三者共催）において、申立人らは準備行為から排除されたり、運動会当日、会場での「親和会」出店の売店からの購入を断わられたりしたので、申立人ら「職場活動家」が組立課長や東京支部に抗議申入れしたところ、課長は「有志会がやるのだから私はとやかくいえない」、「会員の中に君たちと考え方が違うから一緒に飲んだりしたくないとい



う人がいるんじゃないか」と答えた。また、たとえば、年末・年始の仕事納めや仕事初めの行事についても同会に所属していない申立人らが参加できなかったなどのことがあった。

イ 後記（第1、2、(4)）のように、申立人X1は賃金差別の是正を求め当委員会に不当労働行為の申立てを行い、平成2年5月14日救済命令が発せられた。同月23日、会社はこれを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対して再審査申立てを行い現在係属中であるが、これとは別にF工場の申立人らを含む「職場活動家」らも自ら賃金差別を受けているとして会社に対して是正を求めていたことが認められる。

すなわち、60年12月5日、申立人X8、同X7、同X3、同X6、同X1、同X5、同X2、同X4らを含む「職場活動家」が当時のB5課長に対して賃金差別是正申し入れ書を提出したが、同課長は「この時期に査定のことを出しても時期はずれだ」とか「私のところに君たちは文書を持ってきたが、就業規則の『会社構内で集団で文書を配布する行為』に該当する」と述べ、暗に処分を窺わせる発言を行った。

また、61年6月18日、申立人X4が当時のB3職長に対して賃金差別を受けているとして苦情申立てを行ったが、同職長は「査定の内容評価についてはマル秘なので言えない。20年も勤めているのだからなぜ上がらないかわかるだろう」と答えた。

④ 運産部における労使関係（申立人らと会社の関係）

後記（第1、2、(4)）のように、申立人X10は賃金差別の是正を求め当委員会は不当労働行為の申立てを行い救済命令が発せられた後、会社はこれを不服として中労委に対して再審査申立てを行い現在係属中であるが、60年12月5日、前期F工場における「職場活動家」の行動と呼応した形で申立人X10および同X11を含む運産部の「職場活動家」らが賃金差別是正申し入れ書を提出した。

また、全員参加の親睦団体である「協友会」や「構友会」が50年ころ解散して以降、申立人X10および同X11が他の運産部における「職場活動家」らとともに運産部課内の職場行事（課内の忘年会、新年会、新入社員歓迎会、退職者送別会、異動・出向者の歓送迎会、暑気払い等）から排除されているのは、前期認定のF工場における「職場活動家」らの事情と同様である。

(3) 会社の労務管理政策

① 組合が全造船を脱退した昭和45年11月まで

ア 社員教育

会社は、概略以下のとおりの社員教育を行っていた。

(ア) 41年12月26日付「労働ニュース」

会社勤労部がマル秘扱いで会社課長および職長（組合員）に配

布した文書。その内容は、若年層に日共、民青同が巧みに接近し、謀略的に浸透工作を講じているとして、若年労働者の管理の問題についてC1氏（極東事情研究会所長）の話を集約して「転換期における若年層の管理について」と題して紹介したものである。

(イ) 「監督者シリーズ」

東京第二工場において、職長・班長を対象に職長・班長に対する教育の一環として、41年12月から12回にわたり勤労課名で配布された文書。

同シリーズ41年12月17日付No.3では、ある班の年配者が政治的グループに入った事例を挙げて、どしどし新入社員が入ってくる現状から、このまま放置すれば悔いを残すことになるので職長・班長が一体となって努力することにした例を紹介している。

同シリーズ42年2月18日付No.7では、新入社員を迎えるにあたって、民青同が若者達をグループにどのような方法で入れるかを紹介し、良き相談相手、良きリーダーにならなければならない旨説いている。

同シリーズ42年3月4日付No.8では、職場懇談会は、組合の職場集会や職場委員会ではなく、管理監督上、部下の要望、苦情、意見具申等をできるだけ早く知って処理するために開催しているものであり、管理監督者の指名する者を参画させていく性格のものとした。そして、一部の職場で職場委員会の決定であるとして、所属課長に要求書を出したり、職場懇談会に要求事項として提示されたりしていることがあるようだが、これは、上司と部下との間に不信感を起こさせ、組合員には常に不満を持たせようとする一部の意識分子の活動である旨説いている。

同シリーズ42年4月2日付No.10では、共産党、民青同はなぜ問題視されるのかと題して、会社における若い行動派の党員はマル共思想を狂信し、悪質な党幹部の命令に何の批判もなく盲従し、その手先となってあらゆる会社の施策に反対し、職場の秩序を破壊し、職制をマヒさせ、善良な一般従業員を会社不信感と不安に陥れる旨述べている。

(ウ) 極東事情研究会への社員派遣

41年、42年ころ、会社は極東事情研究会（左翼勢力の戦術を分析研究し、特に職場、組合に浸透を策す左翼勢力の動向に対する実態の啓蒙、対策指導を目的に講習会、従業員教育等の活動をしている団体）の主催する講習会に従業員を派遣した。

同研究会の行った分科会のテーマは「職場、組合内に左翼勢力の動きがある場合、いかに対処すべきか」、「若年労働者に対する指導をどのように行えばよいか」、「左翼勢力の浸透を防止し、文化体育活動を健全化させ若年労働者の豊かな人間形成の場を昂揚

させるためには、いかに取り組むべきか」などであり、その対処の仕方として「面接と段階的教育」、「隔離、配転の際の留意点」、「排除」、「組合としての取り組み方」が、配慮と取り組み方として「体質改善工作はいかに取り組むべきか」、「文化体育活動の盛り上げをはかるために、いかなる配慮が必要か」が説明された。

(エ) 労務管理講座の開催

43年8月から44年2月にかけて、東京第二工場の全課長・職長・班長336名を対象に「労務管理講座」が開催された。その目的は「1970年を一つの契機として、あらゆる手段で反企業的活動を意図している過激分子が当工場にいることも無視できない事実である。本講座はこれら過激派の行動、原理を解りやすく解説し、管理監督者の対処すべき道を示すものである」としており、講師は日本経済研究所所長C2、産業人教育協会理事C3他2名であった。日程は4コース12時間で、1泊2日のが1回組み込まれていた。なお、第1回目の講座では、当時のB6副社長が出席し、講座の意義について挨拶がなされている。

イ レクリエーションリーダーの養成

(ア) レク・リーダーの養成

会社のレクリエーション（以下「レク」という。）は職場レク、体育文化レク（会社、組合、健康保険組合の三者で運営）、寮レクの三本の柱で行われていたが、会社は、41年ころから職場レクを活発にするため、職場で具体的にレク活動を展開していくリーダー（以下「レク・リーダー」という。）を養成するようになった。養成は、会社が日本レクリエーション協会に4、5泊の期間で派遣し、レクの実技、実技指導を習得させる方法で行われた。人選は各工場の自主性に委ねられ、東京地区で年間約100名が養成された。

なお、会社と組合で運営していた体育文化会の運営委員会において、会社がレク・リーダーの養成経費を予算化して提案したので組合がその趣旨説明を求めたところ、会社はこの提案を撤回し「レク・リーダーの養成は会社の労務政策の一つとしてやるので、組合との交渉の対象にならない」旨説明して始められたものである。

(イ) レク・リーダーの組織

各工場にレク・リーダーで構成される組織が存在し、その組織の事務局はいずれも工場勤労課に置かれている。各工場で行われる運動会は会社の行事であるが、会社勤労部ではなく、レク会がその企画・実行を担当している。

また、職場レクの費用は会社が負担している。

(ウ) レク・リーダーの活動

なお、組合が全造船脱退を決議する前日の45年11月12日、東京第三工場レク・リーダーO・B有志（組合役員、勤労課員を含む。）は、同工場の従業員に向け「真のレク活動のために全造船脱退は必要条件」と題するビラを配布した。

② 組合が全造船を脱退した以降

ア レク・リーダー三役と工場長との「打合覚」

50年9月27日、東京第三工場レク・リーダー三役（執行委員長、副委員長および幹事長）とレク会会長である工場長との懇親会が行われた。

席上、レク・リーダーが「私たちは自分達の職場を守るために、職レク活動からはぐくみ会を排除しようとした。・・・そのことで将来問題が起きたとき、会社はどう対処するのだろうか」旨質問したところ、工場長は「・・・はぐくみ会はそのような人間本来の欲求にもとづいて成り立っている会社をくつがえそうとしている。・・・会社はよりよい社会をつくり、守るという信念をもって行動している。相反する考えの人達に妥協する必要はない。仮に問題が起きたとしても君達に責任はとらせない。君達も自信と信念をもって取り組んで下さい」「今の若い人達は㊥（㊥とは、解散した『はぐくみ会』に所属すると会社が見做した者）に組合活動の実権をにぎられていたころの職場がどんな職場だったかは知らない。若い人達とくり返し話し合い、君達の影響で若い人達を引っばっていきけるよう、まず君達が更に信頼されるような人物になるよう努力してほしい」と答えた。

なお、この懇親会には東京第三工場勤労課員も出席し、懇談の内容について、後日、「打合覚」との文書によりマル秘扱いで、部長、課長、レク・リーダーに配布された。

イ 組合代議員等の選挙への関与

(ア) 豊洲総合事務所における事実

48年5月22日、豊洲総合事務所2階食堂において労務管理について会議が行われた中で、「労政問題、代議員対策」に関しB7本社勤労部次長は「『豊洲総合事務所の労政について組織的に労政関係の責任者を新設し、責任者を中心として報告をなし、訓練ニーズを考える。月2回は部毎に会議をもち、労政問題を掘り下げて検討する。その結果を豊洲総合事務所の責任者に報告し責任者はサゼッションをする。豊洲総合事務所の人事は、その責任者にアドバイスをする』ことを社長に進言したところ、その時は社長から責任を回避するのかと反対されたが、5月10日にいって、社長から権限を委譲するから具体的にやれと指示された」旨述べ、さらに同次長は「代議員対策を具体的にやる」、「労政問題の勉強

会を行う」、「社長と新任課長との会合を行う」、「土日を利用する」との方針を提案した。この後、同席の豊洲総合事務所のB8人事課長は「豊洲総合事務所の場合、部長、課長の関心がうすい。労政問題をよけてとおる。トップ方針にそって労政問題を徹底して行う。本部・支部執行委員会の改選は2年、今年ある。代議員選挙は健全分子で占めるようにする。職場委員の改選に十分関心を持つようにする」旨指摘した。

さらにこの会議で、同年9月3日から15日の間に予定されている代議員投票についての対策の日程が次のように示された。

- 5月28日 勤労、組合執行部と部長の会議
- 6月8日 第1回戦術会議
- 6月29日 第2回戦術会議、候補者の決定、組織図の提出、政治地図の見直し（各人別に○、△、×の記号で分類）
- 7月3日 第5選挙区インフォーマル・リーダー（注：「職場を明るくする会」リーダー）との懇親会
- 7月5日 第5選挙区部長とのコンタクト
- 7月10日 第14区インフォーマル・リーダーとのコンタクト
- 7月12日 第14区部長とのコンタクト
- 7月17日 第15区インフォーマル・リーダーとのコンタクト
- 7月19日 第15区部長とのコンタクト
- 7月24日 第3回戦術会議、政治地図の見直し、その後の経過と今後の対策
- 8月6日 第2区インフォーマル・リーダーとのコンタクト
- 8月8日 第2区部長とのコンタクト
- 8月20日 第4回戦術会議
- 8月29日 最終フォロー

なお、この会議より以前の同年5月16日に行われた代議員改選の対策会議においては、化学プラント事業部の一部職場について勤労課で代議員候補者5名を選定している。また、同時に㊤マーク人物として「職場活動家」27名をリストアップした。

(イ) 艦船設計部機装設計グループにおける事実

62年9月28日、東一総合ビル4階の艦船設計部機装設計グループで行われた定例5分間ミーティングにおいて、同グループB9課長は、通常の課内業務連絡とともに、同年10月13日に予定されていた組合の支部委員、職場委員の選挙について、それら支部委員、職場委員が決まったことを具体的に7名の氏名を挙げて報告した。

(4) 別件賃金差別事件について

① 別件賃金差別事件の申立て

申立人ら「職場活動家」の前身集団である「はぐくみ会系集団」に属する者23名（申立人X1および同X10を含む。）は、当委員会に対して会社を被申立人として賃金資格差別の是正を求める不当労働行為申立てを行った（都労委昭和51年不第101号、同53年不第26号、同54年不第64号、同55年不第50号および同56年不第76号）。これに対して、平成2年5月14日、当委員会が以下のような趣旨の救済命令を発したところ、会社はこれを不服として中労委に対して再審査申立てを行い、現在、中労委に係属中である。

## ② 別件賃金差別事件判断の要約

組合の東京支部においては、37年ころより組合活動のあり方に関する基本的考え方を異にする集団として「はぐくみ会」と「統一会議」という集団が存在し、組合の各種機関の選挙において激しく争い、46年以降は、「はぐくみ会」は表向きは解散し、同会に所属していた組合員は代わりに「石川島連絡会議」を組織して同会の活動を継承し、他方、「統一会議」は45年に「職場を明るくする会」とともに「石川島民連」を結成し、「はぐくみ会」やこれを継承する「石川島連絡会議」の活動に対抗する活動を行った。このような「はぐくみ会系集団」と「統一会議系集団」との対立抗争の中で「はぐくみ会系集団」に属する申立人らは、38年から55年ころの組合各種機関の選挙に立候補したり、立候補者の応援をしたり、労働条件や組合運営に関する同集団の主張を記載したビラを配布した。このような組合内の対立状況の中で、会社は、40年代前半に、職長・班長らによって結成された「職場を明るくする会」と協力して組合内における「左翼的傾向者」の識別をしたり、職場や組合における「左翼勢力浸透防止」の教育研修を行ったり、レク・リーダーによる「はぐくみ会」排除の動きを鼓舞したりし、40年代後半に組合代議員等の選挙について「はぐくみ会系集団」からの当選を阻み、「統一会議系集団」からの立候補者を当選させるための対策を講じた。そして、申立人らは、このような労務政策を遂行する会社によって、「はぐくみ会系集団」の活動家として認識され、マークされていた。

申立人らが「はぐくみ会系集団」の中にあって行ってきた上記活動は正当な組合活動として認められ、会社はこれを嫌悪していたものと推認できる。

そして、会社は、申立人らが「はぐくみ会系集団」に所属し、その中で正当な組合活動を行ってきたことを嫌悪して、51年度から55年度の期間の職区分・等級昇進の人事考課ならびに同期間の定期昇給成績金額および臨時手当成績係数の査定において申立人らを低評価ないし低査定を行うことによって、申立人らのそれら職区分・等級・定期昇給成績金額・臨時手当等を低く押さえたものと認めることができる。

## 3 造船不況と会社の経営合理化政策

(1) 昭和50年代における造船業界および会社の経営状況

① 第一次オイルショック

48年秋、いわゆる「第一次オイルショック」が惹起したことにより、海上荷動きの減少・船舶余剰の顕在化がもたらされ、世界の海運造船業界は、いわゆる「構造不況」と称せられる事態に立ち至った。

この「第一次オイルショック」とは、原油産出国が原油の出荷を抑えることにより、その価格を従来 of 4 倍にまで高騰させた事態を指す。「第一次オイルショック」の造船業界への影響は、まずタンカー需要の激減、次に各種貨物船需要の激減として現れた。これは、第一次オイルショックに対して、原油消費国側が省エネルギー対策を講ずることにより原油輸送船であるタンカーへの需要が激減したこと、他方、原油価格の高騰が石油関連産業の不況をもたらした結果、海上荷動き量が減少し、各種貨物船需要も激減したことによる。

② 第一次オイルショック後の受注高の激減

会社の新造船受注量の推移をみると、「第一次オイルショック」以前の段階では、48年には旺盛なタンカー需要を主因に1,000万重量トンを示すなど世界的な高度成長に支えられ高水準で推移していた。ところが、「第一次オイルショック」の翌49年の受注高は60万重量トンに激減した。

このような新造船受注の減少ばかりでなく、加えて、既契約済の船舶もキャンセルされるようになり、48年には約9,000億円であった受注残高は、54年には約2,000億円にまで減少した。

会社は、造船部門の他に、原子力・ボイラー等のエネルギープラント、環境整備・貯蔵・化学等のプラント、製紙機械・運搬機械・汎用機・風水力機械等の大型機械等各種陸上部門、航空宇宙部門を有していたが、これらの中で売上高で約18パーセント、在籍人員数で約41パーセントを占める造船部門における収益状況の悪化は会社の経営に深刻な影響を与えた。

③ 陸上部門への活路

以上のような造船部門における不振を打開するために、会社は陸上部門に活路を求め、石油産出国の大型プラントの建設工事の受注に成功したが、これらは、売上高の確保にはなり得ても造船部門の膨大な収益悪化をカバーすることはできなかった。

そして、「第一次オイルショック」の影響が会社決算に本格的に現れるようになったのは53年度ころからで、53年度決算、54年度決算の経常損失はそれぞれ約101億円、約190億円を計上することになった。

④ 海造審答申と昭和54年2月「緊急経営総合対策」

運輸大臣は、造船業界における需給のアンバランスに対する対策について海運造船合理化審議会（以下「海造審」という。）に諮問した。

海造審は、53年7月、上記諮問に対し「今後の造船業の経営安定化

方策について」と題する「造船業界における需給ギャップを解消するためには、現有設備能力の35パーセントを処分する必要がある。・・・会社を含む大手7社の設備の40パーセントを削減すべきである」との答申を行った。

この後、この答申の内容は運輸大臣告示により実施された。会社は答申に従い、「緊急総合経営対策」として、53年当時、東京、横浜、愛知、相生、呉の5地区に存在した5つの造船工場のうち、横浜第二工場と知多工場の新造船からの全面撤退、東京第一工場の一部の船台の廃止を決定した。加えて、会社はこの経営危機を乗り切るため、東京地区の佃工場を売却、さらに54年2月、上記「緊急総合経営対策」の一環として希望退職の募集を行い、会社全体で約4,600名の従業員が退職することになった。

56年から58年にかけて、市況はやや回復基調をみせたものの、いわゆる「省エネ化」の進展により再び船舶の余剰が顕在化した結果、海上運賃の暴落、船価の下落をもたらし、造船各社の業績悪化はさらに深刻化した。

## (2) 昭和60年代における会社の経営状況

### ① 円高昂進と受注不振・操業不足

60年9月の先進5か国蔵相会議を契機に、日本の貿易収支黒字を起因とした円高傾向がさらに昂進し、為替レートは、61年秋までに約35パーセント上昇して1ドル150円となった。その結果、外貨建て契約での新規受注は赤字を余儀なくされ、また、急速な円高進行下における円建て契約の締結は困難となり、船舶の新規受注は非常に難しい状況となった。なお、円高の影響は、輸出依存度の高い造船部門のみならず、輸出に依存していた陸上機械、プラント類にも現れ、受注不振と操業不足を生じた。

上記円高の進行に加えて、造船業界において韓国を始めとするいわゆる新興工業国群の追い上げが激しく、我国造船業は、この面でも競争力を失った。

### ② 昭和61年度決算

一方、会社の受注高は60年度まで年間ほぼ7,500億円から8,000億円あったものが、61年度には受注高は約5,600億円に落ち込んだ。また、会社の経常利益の動きは、57年度の257億円をピークに下降し、61年度決算で232億円の経常損失を計上し、会社発足以来初めての無配に転落した。

### ③ 昭和61年6月海造審答申

60年秋、造船各社（被申立人会社、日立造船株式会社、日本鋼管株式会社、三井造船株式会社、川崎重工業株式会社、三菱重工業株式会社、住友重機械工業株式会社等）の経営状況は急速に悪化し、61年6月、前記海造審は「今後の造船業の経営安定化及び活性化の方策につ



いて」において、造船設備を20パーセント削減する答申を行った。

④ 昭和61年9月経営構造転換方針および「緊急対策」の提案

会社は、61年9月5日、前記のような海運造船産業の構造不況に加え急激な円高および韓国等新興工業国群の台頭による輸出不振等に起因する業績不振に対応するため、臨時経営協議会の場において、組合に対し前記海造審の答申を受けた形で4点にわたる経営構造の転換に関する方針を提案した。

i 造船設備の削減

造船部門は、会社の売上高に占める割合がほぼ17パーセント（61年3月期）であるのに比べ、人員が従業員総数の約30パーセントを占めていることから、海造審の答申に呼応して、相生第一工場の第一建造ドックを廃棄、呉第一工場の新造船能力を縮小する。

ii 生産体制全体の見直し

造船工場の見直しと併せ、陸上部門の工場についても見直しを図り、今後の操業見通しに立って全社的に集約・再編を行い、最適生産体制を目指す。

iii 中期的ビジョンの策定

エンジニアリング志向を一段と強め、ハイテク新技術分野およびソフトサービス分野を育成する。生産部門については、縮小せざるをえない。

iv 「緊急対策」の必要性

操業見通しによると、全社で7,000人の余剰人員が見込まれる。成長部門への配転、従来から実施している他社への出向および新事業開発等の方法だけでは現状を乗り切ることが困難であり、追って提案する具体策について組合の協力をお願いしたい。

⑤ 昭和61年10月「中期事業計画と70年ビジョン」

会社は、同年10月14日、臨時経営協議会において「中期事業計画と70年ビジョン」を提示した。この「中期事業計画と70年ビジョン」では

「i 会社は造船部門を中心とする設備の大幅削減に踏み切らざるを得ない状況となり、この対策を推進して63年度黒字化達成を当面の最重点目標とする。ii 構造変化に対応し不況業種からの脱出を図るため、生産部門に多くの従業員を抱え船舶や基幹産業向けの設備建造を主体とする現在の事業体制を変革する。iii ハイテク・新技術分野とソフト・サービス分野を今後の重点戦略分野として位置づけ、従来の大型機械、造船等の伝統製品分野とあわせて、将来の事業の柱として育てていく。但し、伝統製品分野について、見込みのないものは勇断をもって縮小・転進を図る。iv マーケットと新しい事業体質にあわせて生産拠点を再編成し生産の最適化を図り、競争力を強化する。v

企業間競争が激化し社内工事が減少することに対し、工場規模の見直し・人員の縮小と共に自動化・合理化により生産性の高い体制を

作ることに対応する」とされていた。また、同時に発足した「生産地  
図委員会」(61年秋以降、企業環境の変化および海造審の造船設備の20  
パーセント削減という答申に対応するため、各事業本部の代表によっ  
て発足された。)は、伝統製品分野の生産体制について、「他社に対す  
る差別化を進める」「ハイテク・ソフトサービス分野へ事業展開を拡  
大する」ために「類似製品・部品を取り扱う工場の集約・再編成」を  
進めるという方針を示した。

⑥ 「緊急対策」の内容および約6,000名の希望退職者

会社は、翌15日、組合に対し団交を申し入れ、席上、前記9月5日  
の臨時経営協議会で説明した「緊急対策」の具体的内容として、「i  
昭和61年4月1日現在満55歳以上の全組合員を対象にして早期勇退  
制度(いわゆる希望退職制度)を実施し、退職金に特別加算金をつけ  
て定年前に勇退させる。ii 昭和61年4月1日現在満35歳以上54歳以  
下の組合員(国内出向者を含む)を対象に早期転退職援助制度を設け、  
早期に社外に転職を希望する組合員に対し、会社が認めた者について  
退職金に特別加算する」を提案したところ、同月31日、組合は会社申  
入れ内容について一部修正を加えたうえ了承すると回答した。

この「緊急対策」(希望退職を前提とする「早期勇退制度」および「早  
期転退職援助制度」)は、同年11月10日から12月25日までの間実施さ  
れ、最終的には、全社で約6,000名(関連会社等への出向者を含めれ  
ば約7,000名)の従業員がこれに応募し退職する結果となった。

(3) 東京第二工場および運産部における状況

① 東京第二工場の状況

会社の東京第二工場(54年4月末まで東京第三工場であったが、便  
宜上、これも含め「東京第二工場」という。)は、従来、船用タービ  
ンを中心に生産してきたが、前記いわゆる「構造不況」と称せられる  
船舶部門における深刻な不振の影響、タービンエンジンからディーゼ  
ルエンジンへの技術革新の進行等により53年度限りで船用タービンの  
製作を中止することになった。

船用タービンの製作を中止した東京第二工場は、「海から陸へ」の転  
換を余儀なくされ、陸上用タービン、風水力機械、歯車装置、冷凍機  
等の製作を主とした製品分野の転換・拡大、新機種の開発を行ってき  
たが、新規分野での受注は困難であり操業不足の状態にあった。特に  
F工場関係に限れば、「海から陸へ」の転換の結果、船舶タービンの  
製作に占める製缶作業の割合に比べ新規分野のひとつである酸素圧縮  
機のそれははるかに少なくなっており、操業不足が顕著であった。

上記状況を数字で示せば、東京第二工場における62年度の操業量は45  
年度のそれに比べ5分の1以下に減少し、同工場の人員は62年度に  
は200名余りであって、45年度のその約1,500名弱に比べ約7分の1  
に減少した。

## ② 運産部の状況

荷役運搬機械の製造部門である運産部の50年代の操業量は、58年度までは半期18万時間で推移していたが、59年上期から急激に落ち込み、運搬機に限ってみるならば59年上期の操業は58年下期の約50パーセントまで減少した。これは、58年後半から国内外の需要が大幅に減退したことによるものであり、輸出比率が概ね半分を占める運搬機械部門について特に輸出が減少したことの影響が甚大である。

このような急激な需要減退に加えて、60年9月の先進5か国蔵相会議後の円高基調の定着により価格競争力をつけた韓国、台湾など新興工業国の追い上げや、国内の後発メーカーの新規参入等の要因が運産部の操業減退をさらに助長することになった。

上記操業不足への対応策として、会社は、運産部要員を社内の他の忙しい部門への応援や関係会社への派遣・出向を試みたり、定年退職等による自然減に対して補充を行わないなどした。

また、会社は、上記操業不足が将来的にも好転しないという見通しに基づいて「エンジニアリング化」を対応策の基本方針とすることを決定し、60年2月1日エンジニアリング部を新設した。

「エンジニアリング化」とは、将来にわたって以前のような仕事量は確保できないという展望の下に、運搬機械単体を製造して利益を得るのではなく、これまでに蓄積してきた技術やノウハウを有機的に関連づけてより付加価値の高い製品生産を行っていくというものである。そして、この方針の下では、運産部は従来の生産工場として存在するのではなく、国内外の生産拠点に生産技術を供給する基幹工場として位置づけられた。

こうした方針にそって、運産部組織は順次スリム化し、後記出向発令直前の組織改正時である62年4月1日には、運産部は1グループ・1課（管理グループ、工場課）の簡素な組織に統合された。

## (4) 「緊急対策」後の会社の状況

### ① 「緊急対策」後の人員配置上のアンバランス

前記認定（第1、3、(2)、⑥）のとおり、61年11月10日から同年12月25日までの間実施された「緊急対策」によって約6,000名の希望退職者が出た結果、会社全体で人員配置上の不均衡が生じた。しかし、従業員の多くが船舶海洋事業本部に所属していた愛知、相生および呉の各地区（会社内で「西三地区」といわれていた。）では余剰人員が発生し、他方、航空宇宙事業本部に所属する武蔵地区の田無・瑞穂の両工場および呉地区の呉第二工場、艦艇の建造・修理を行う東京第一工場艦艇部門では人員不足の状況になった。

### ② 昭和62年2月「昭和62年度経営方針」

会社は、「緊急対策」実施後の62年2月27日に開催された「社長年度方針経営協議会」において、組合に対し、「緊急対策」後の対応と63

年度黒字化達成を目的とした以下の内容の「昭和62年度経営方針」を説明した。

i 組織改正のねらい

63年度黒字化を達成するため、すべての部門が責任体制を明確にし、人員配置の効率化を促進する。中期事業計画の方針に沿って事業構造の転換を促進するために、機種の整理統合や有望分野への資源集中を図る。

ii 今後の生産体制

仕事量が偏在していることが一番大きな問題であり、操業不足の地区は他地区への異動・関係会社への出向を実施し、他地区においても、生産分担調整や統合整備による強化を促進する。これらは、生産地図委員会（第1、3、(2)、⑤）の計画をもとに具体化を進める。

iii 63年度黒字化達成のための諸施策

多くの希望退職者が出たことによって生産性が阻害されることのないように体制立て直しをはかり、減量で身軽になった利点を活かし、社内コストを徹底的に低減するなどして競争力強化に取り組む。

iv 「中期事業計画」達成のための諸施策

各事業本部レベルにおいて事業計画策定作業を進めるとともに、「事業構造検討委員会」を設け、各事業本部の枠を超えた計画達成のための体制作りを進める。

③ 前記「昭和62年度経営方針」に基づく経営諸施策の遂行や「緊急対策」後の人員配置上の不均衡を是正するため、会社は、62年度中に大規模な人事異動を行った。

この人事異動は、62年度中約2,000名に及ぶものであり、本件で問題とされる愛知、相生、呉のいわゆる西三地区から東京第一工場艦艇部門および武蔵地区の航空宇宙部門への200名を超える人員再配置を含み（第1、6、(4)、①）、さらに事業部門の一部を切り離すいわゆる「分社化」も含むものであった。

4 昭和61年9月「緊急対策」までの会社の合理化政策に対する申立人らの活動

(1) 「緊急総合経営対策」による旧東京第一工場および第四工場の閉鎖

① 53年11月10日、経営危機を乗り切るため前述の海造審答申を受けた形で、会社は、組合に対し「i 東京第一工場、東京第四工場（いずれも当時の名称）ならびに名古屋工場の閉鎖と売却 ii 人件費20%削減 iii 退職者特別措置の実施」を内容とする「緊急総合経営対策」の提案を行った。

これに対して「職場活動家」らは「緊急総合経営対策は、会社の高度成長政策の誤りによる過剰設備の廃棄であるとともに、海外進出とエンジニアリング化に基づく、より高利潤を生み出す体制づくりを狙

った労働者切捨てである」と主張し、門前ビラ配布、工場別懇談会を開催するばかりでなく、自宅訪問などを行うなどした。これらビラあるいは懇談会の中で、同人らは退職者特別措置の撤回を求め、これを「個別勧告（肩たたき）は行わない」「人員割り当てもしない」ことを条件に認めるとする組合執行部の姿勢を強く批判した。

- ② 11月24日、組合臨時中央委員会は、「緊急総合経営対策」について「大勢として認めざるを得ない」とする方針を決定した。
  - ③ 54年2月、会社は、前記「緊急総合経営対策」の一環として希望退職の募集を行い、全体で約4,600名の従業員がこの希望退職募集に応じて退職する結果となった。
- (2) 東京鑄造工場閉鎖に伴う相生工場への配転問題
- ① 58年1月17日、会社は「i 第一次オイルショック以降、鑄造部門は、代替品の台頭、業界の過当競争、仕事量の不足、設備の老朽化等により、採算の悪化が顕著となって久しく、構造不況下における対応が問題となっている。ii このような状況をふまえ、鑄造部門の抜本的改善を図るための検討を続けてきた結果、社内鑄造部門の相生への集約を中心とする方針を決定した。iii これに伴い、東京工場の鑄造部門は閉鎖し、同部門の人員の再配置を実施する。iv 実施時期は58年4月1日とする」を骨子とする東京鑄造工場（以下「東鑄工場」という。）閉鎖を組合に申し入れたうえ、同月19日、従業員を工場食堂に集め、この会社提案を説明した。さらに、同日昼休み、東京支部A1支部長が同提案を説明した。なお、この段階では、東京工場の鑄造部門閉鎖に伴う人員の再配置先として相生工場等が挙げられていたが、具体的な人数等はまだ未定であった。
  - ② 組合は、「東鑄関係全員の雇用にかかわる問題で、執行部も真剣に取り組む所存である」として、1月19日付で組合本部に合理化専門委員会を設置し対応策を検討することとした。
  - ③ 同月21日、組合は、緊急執行委員会で「会社提案を基本的に了承する」ことを決定、同月24日、さらに東京支部も「特に組合員の再配置にあたっては、本人の意向を十分尊重しながら進めるよう強く会社に申し入れるとともに、異動に伴う諸問題の解決に全力を傾注していく」としながらも、組合の基本的態度として満場一致で「会社提案を基本的に了承する」ことを決定した。
  - ④ 同月26日、東京支部は東鑄工場食堂において昼休み職場集会を開催した。なお、この職場集会に先立って「職場活動家」は「i 十分な討論時間を確保すること ii 就業時間にくいこんでも職場集会を行うこと iii 閉鎖の是非をまず十分に討議したうえで、閉鎖承認の場合に異動に伴う条件をめぐる討論を行うこと」を内容とする申入れを東京支部に対して行った。

職場集会において東京支部は「東鑄工場閉鎖を認める代わりに注文

をつけていく。東鋳工場の平均年齢は45歳と高いし、鋳物という職業柄から他の職場への転換が難しい人もいるので個々人の立場を尊重させる。相生への配転人員はギリギリ絞って37名である。有志から文書で申入れもあったが、執行部はそのとおりにやっているつもりである(申入文書を読み上げる)」と説明した。

これに対して「職場活動家」を中心に「当該職場の労働者の意見も聞かずに組合が(閉鎖を)決めるとはどういうことだ」とか「仕事不足で不安だ」とか「相生から帰れる保証があるのか」とか「単身赴任では生活が成り立たない」「相生配転の人数をもっと絞れないか」などの意見が出された。

さらに「職場活動家」は就業時間後、区民会館等において東鋳工場閉鎖について不安を感じている労働者らを集め、集会を開催したりしたが、ここでも上記と同様の意見が出された。

- ⑤ 同年2月1日、会社は配転予定者に対する個別の説得を開始した。この会社による配転予定者への説得活動をめぐって、「職場活動家」は同年3月10日付および3月22日付で東京支部に対して「相生配転は行ける人だけで打切り、これ以上の個別説得は中止せよ」「相生配転対象者への最終意思確認を組合として行うこと、相生配転を断った者への一切の嫌がらせや不利益取扱をさせず、会社の責任で本人の希望する東京地区の職場を確保させること」などを内容する要請を行った。東京支部は、この要請書を「組合の立場で常識的にやっている。責任をもってやっているのだから君達はあまり心配しないように」として返却した。もっとも、本件申立人らは、この要請行動には加わっていない。
  - ⑥ 同年4月1日、会社は、当初の37名の予定を10名下回る27名の従業員を相生地区へ配転した。
- (3) 東芝深谷工場への応援派遣問題をめぐるピラ配布
- ① 59年2月29日、会社は組合に対して以下の内容で株式会社東芝(以下「東芝」という。)の深谷工場への派遣に関する提案を行った。「i 東芝では、58年下期において人員不足が発生、I H I(会社)に対して人員派遣応援をしてもらいたいとの要請があった。ii 当社としては、不況に直面し全面的な操業不足に悩んでいるところでもあり、東芝との諸関係も考慮した中で操業対策の一環として本要請に応じることとなった。iii 本要請への応じ方として姫路工場へは相生地区から、深谷工場へは東京地区から応じる運びとなったが、東京地区としては操業面を勘案し、運産部(東京第一工場)、夕風事部(機械事業本部タービン風水力回転機製造部の略称、東京第二工場)から派遣することとしたい」。これは、東京地区に関していえば、東京第一工場運産部および東京第二工場F工場の2部門から58年10月以降東芝深谷工場へ派遣中であった29名の派遣期間を6か月延長し、また、さらに派遣要員を26名増員し55名にするというものであった。

組合は同年3月2日上記提案を「昨今の機械事業本部を中心とする操業不足」「組合員の雇用と生活を守る立場」等を理由に了承した。

- ② 同年3月14日、申立人X5および同X10を含む「職場活動家」は、上記東芝深谷工場への派遣延長・要員増員に反対する立場からの主張を記載した日本共産党石川島委員会名の「新しい石川島」を会社の門前で配布した。
  - ③ 同月16日、東京支部は、東一工場運産部および東二工場F工場において支部長、数名の執行委員参加のもとに上記ビラの内容をめぐって緊急職場集会を開催した。運産部の集会には同部所属以外の従業員を含めて200名位が参加し、さらに会社勤労課の者も傍聴していた。集会においては、同ビラの中の「季節労働者はいやならやめられるが、石播の派遣者は会社を辞めなければ東芝から抜け出せない。これじゃタコ部屋と同じじゃないか」という記述が非難的となり、この記述について「デタラメだ」とか、申立人X10に対して「土下座しろ」とか言う者もいた。さらに集会の終わりには、A2東京支部委員の音頭により「日共粉砕」という掛け声がかわされたりした。
- (4) 「職場活動家」に対する配転命令と訴訟の提起

- ① 59年9月6日、東京支部A1支部長は、組合の執行委員選挙の演説の中で「・・・今みんなが東芝とかいろんところへ行っているが、会社は共産党員はうるさいから動かさない。『共産党なら出さないのならオレは共産党に入る』と組合に言ってくる人もいるくらいだ。労働者の党、前衛党と言うなら、みんなが困っているとき、オレが行く、みんなオレについてこいと、先頭に立つべきだ。それを自分はどうしるに立って会社の利益を一番受けているのは共産党だ。それでいて差別だ、差別だとビラをまいている。私は会社に対して甘い態度を改めると言っている」と発言した。
- ② 同年11月1日、会社は、F工場の「職場活動家」に属するNYに対し航空宇宙事業本部瑞穂工場へ、同IYおよび同ISに対し航空宇宙事業本部田無工場への配転を命じた。同3名は「i 勤務地の重大な変更であり、仕事もこれまでの技能を生かせない。ii 『民連』の活動に賛同しないことなどによる差別的取扱いである。iii 仕事も人間関係も好きで、この職場で働きたい」を理由に、組合に対してこの配転命令の撤回に取り組むことを要請するとともに配転命令の不当性をビラ等に記載して訴えた。

60年1月、上記3名は59年11月1日付配転命令の無効確認を求め東京地裁に提訴し、現在も係争中である。なお、3名とも異議を留めて配転先に赴任している。

- ③ さらに、61年1月1日、会社は「職場活動家」に属する運産部IRに対し航空宇宙事業本部田無工場へ配転を命令したが、同人は、同年5月1日、この配転命令の無効確認を求めて東京地裁に提訴した。な

お、本件は、上記3名の事件と併合審理中である。

5 「緊急対策」の実施に対する申立人らの活動

(1) 「緊急対策」の実施

- ① 61年9月5日、会社は、前記認定のとおり（第1、3、(2)、④）、海運造船産業の構造不況に加え急激な円高および韓国等新興工業国群の台頭による輸出不振等に起因する業績不振を理由として、臨時経営協議会の場において組合に対し4点にわたる対応方針を提案した。
- ② 同年10月15日、会社は、前記認定のとおり（第1、3、(2)、⑥）、会社の申入れにより開催された組合との団交において、会社が前記9月5日の臨時経営協議会で説明した「緊急対策」の具体的内容を提案し、組合中央委員会は、同月25日、上記会社提案について一部修正を求めたうえで「会社申入れは避けて通ることができないと判断せざるを得ない」と満場一致で承認した。組合は、同月31日に行われたこの件に関する第4回団交において、会社申入れ内容について一部修正を加えたうえ了承すると回答した。この「緊急対策」（希望退職を前提とする「早期勇退制度」および「早期転退職援助制度」）は同年11月10日から12月25日までの間実施され、最終的には、全社で約6,000名（関連会社等への出向者を入れれば、約7,000名）の従業員がこれに応募し退職した。

(2) 申立人らの活動

上記「緊急対策」の実施に対して、会社東京地区の申立人らを含む「職場活動家」は、以下のような反対運動を展開した。

① 組合選挙運動における宣伝活動

申立人らを含む「職場活動家」のうち組合役員として立候補する者は、前記認定のとおり（第1、3、(2)、④）、「緊急対策」を含む上記会社提案がなされた61年9月、折りから行われた組合役員選挙において、選挙ビラあるいは選挙演説の中で会社提案とこれを了承した組合の姿勢を強く批判した。

たとえば、代議員に立候補したX11の選挙ビラでは、「7,000人減らし合理化をはね返し生活と雇用を守りぬく大会に」とのスローガンを掲げ「石播労組をはじめ大企業労組がこの十数年来闘いを放棄し『賃金自粛』『人べらし協力』を続けてきたことが円高の根本原因」と主張し、さらに「(配転・出向命令に対して)断われる権利を確立し配転・出向による退職追込みを防ごう」と主張した。また同じく代議員に立候補したX1の選挙ビラでも同様の主張をなすとともに、同年9月20日付の石川島民連ビラの「急変する経営環境・業績悪化の責任が全て、政府の政策・業界の対応・企業の経営姿勢等々にあると決めつけ、独善的主張の繰り返しでは不安を増長させるだけであり、事態の解決にならない。・・・現状を正しく認識し、自らの努力で産業・企業を守り抜き、雇用の安定を確保するという、気概に満ちた働く者



の立場からの提言が大切である」とする主張を鋭く批判した。

② 門前でのビラ配布等による宣伝活動

「職場活動家」は「緊急対策」批判を内容とする数多くのビラを作成し、これを門前や職場集会において配布した。たとえば、「退職強要をはね返す十二章」と題して「第一章『辞めます』と言わない限り、辞めさせられることはありません。辞める気がないのなら、『辞めません』とはっきり言うことです」、「第二章 辞められない理由を並べてもつけ入れられるだけです。「考えてみます』と答えるとかえって断りにくくなります」、「第三章『辞めません』と断っているのに二度三度と呼び出すのは退職強要そのもの。『会社の事情はわかりました』と呼出しを断ろう」等を内容とするビラ（発行人は、石播・都労委闘争を支援する会および石播・不当配転を撤回させる会の連名）や、「『緊急対策』への労組対応策は徹底した職場討議で決めよう」と題して「指名解雇に道開く緊急対策」、「一時帰休も、退職追い込みの手段」、「労組の対応は職場討議で」等を内容とするビラ（発行人は申立人X10）があった。

③ 組合への要請活動

同年11月29日、X10を含む「職場活動家」は、「早期勇退制度、早期転退職援助制度は本人の意思に基づくもので」あるべきところ「職場での実態はまさに本人の意思をふみにじる退職強要」が行われているとして、東京支部に対して、早急に調査し、会社にこれ以上の説明・説得をやめさせるよう要請した。

④ 東京弁護士会人権擁護委員会に対する申立て

同年11月9日ないし62年3月20日にかけて、「職場活動家」は、8名の者について「職制による面談での退職強要の言動のみならず、仕事を採り上げる、ペンキ塗りや池へのドロ掃除などをさせる、職場の名簿から削除するなどの人格を無視した取扱をされた」として、東京弁護士会人権擁護委員会に救済の申立てを行った。この救済申立てについて東京弁護士会人権擁護委員会は、63年2月17日、同人らの主張をほぼ認めた内容で会社に対して「警告及び勧告書」を出した。もっとも、上記「職場活動家」の中には本件申立人らは含まれていない。

⑤ 「石播の労働者と共にたたかう支援連絡会議」の結成

62年2月4日、「大量首切りや退職強要とたたかい、また、不当労働行為・賃金差別、さらには不当配転とたたかう石播労働者を激励し支援するため」として「石播の労働者と共にたたかう支援連絡会議」が結成された。

6 F工場における組織再編と本件出向発令の経過

(1) 「緊急対策」実施後のF工場の状況

① 61年9月末時点において、東京第二工場全体の在籍者数は360名、そのうち回転機製造部には約240名の従業員が在籍していた。そして同

年11月から12月にかけて実施された前記「緊急対策」により、東京第二工場全体で100名弱、回転機製造部で63名の従業員が退職した結果、62年1月1日現在すなわち上記「緊急対策」直後において、同部の従業員数は約180名となった。

- ② この時点で回転機製造部の組織は、工作技術グループと、機械課、歯車課および組立課の1グループ・3課から成っていた。

同部組立課の業務は、組立運転、インペラー配管および製缶組立溶接の3業務であるが、これらを5職区が次のとおり分担していた。組立運転はB10を職長とする職区（以下「B10職区」という。）とB11を職長とする職区（以下「B11職区」という。）が、インペラー配管はB12を職長とする職区（以下「B12職区」という。）が、製缶組立溶接はB2を職長とする職区（以下「B2職区」という。）とB3を職長とする職区（以下「B3職区」という。）がそれぞれ担当し、さらに各職区内部で班別に業務の詳細について分担していた。特に本件で問題となるB12職区、B3職区およびB2職区の班構成については、B12職区はC4班、C5班およびC6班の3班、B3職区はC7班およびC8班の2班、B2職区はC9班およびC10班の2班から成っていた。

- ③ 「緊急対策」により大量の従業員が退職した回転機製造部では、職種別人員配置および班別組織の両面でかなりバランスを欠く結果となった。

また、以前から、造船不況の長期化・深刻化により、回転機製造部においては操業不足の状態が続いており、しかも、60年以降の円高等による受注不振がこの傾向をさらに加速したので（第1、3、(2)）、61年11月時点における62年度、63年度の操業見通しはそれぞれ75パーセント、43パーセントとされていた。

- ④ 62年1月21日、臨時経営協議会の席上、会社社長は、組合に対し「生産体制の修復については各工場に一任し、職・班長が欠けたところについては臨時の再編も含め工場段階で対策を講ずる。その中で安全管理については万全を期することとする等の諸点を各事業本部長以下に指示し、実行に着手したところである」旨説明した。

62年2月27日、会社が組合に説明した「昭和62年度経営方針」においては、62年4月1日付で全社的組織・人事面の見直しを行う方針が示されていたが、上記社長説明のようにその以前の段階でも「生産体制の修復」のために「緊急対策」後に生じた人員配置の不均衡を是正し安全管理および業務体制の整備等、「当面の修復作業」として上記社長説明の方針に沿った対策が講じられることになった。

- (2) 昭和62年2月1日付異動の経緯

62年2月1日、東京第二工場回転機製造部において部内異動が行われた。本件に関連する組立課内部（特にB12職区、B3職区、B2職区）

の異動は、「i B12職区が担当していたインペラー製作のための溶接作業は、会社独自の技術であるので仕事量の増大を見込むことはできなくても最小限の少数精鋭の職班体制を残す ii B12職区が担当していた配管の技術もインペラーほどでないが最小限の規模で残す必要がある iii B3職区およびB2職区が担当する製缶溶接部門は慢性的な操業不足の状態であったが、社内の他工場からの仕事の取込みに適応した体制を作るため技術温存要員以外の者を集める」との方針で次のように行われた。

① B12職区インペラー製作グループ

従来の1班・7名体制から1班5名体制へ縮小し、次のようにした。

┌	班長	C4
	技能者(3名)	NK、MA、MS
	回転部品全体の非破壊検査要員	KK (B10職区から)

B12職区C4班に属していた申立人X2、同X3およびTSはB3職区C7班に異動した。異動した3名は全て「職場活動家」であった。

② B12職区配管関係グループ

従来の2班・9名体制から1班・5名体制へ縮小し、次のようにした。

┌	班長	C6
	技能者(4名)	KT、OJ、SM、MH

なお、B12職区C5班のC5班長、申立人X4はB2職区へ、申立人X8、STはB3職区へ異動した。異動した班長以外の3名はすべて「職場活動家」だった。

③ B3職区

従来の2班・15名体制から1班・14名体制へ縮小し、次のようにした。

C8を班長とするC8班6名は同人の出向に伴い消滅し、同班に属していた5名のうち4名(うち3名は「職場活動家」に属している。)は、62年2月1日以降B2職区C5班に属することとなり、1名(「職場活動家」に属していない。)は、B10職区に異動した。一方、申立人X2、同X3、同X8、TSおよびSRらが前記①②のとおり新たに加わったが、これら5名はすべて「職場活動家」であった。

④ B2職区

従来の2班・8名体制から3班・14名体制とし、次のようにした。

62年2月1日以前においては、B2職区は、C9班およびC10班の2班体制であったが、同日以降、前記②のとおりB12職区のC5を班長とするC5班(6名編成)を加えて3班体制となった。7名の転入者は、B12職区のC5班長、同申立人X4、B3職区の申立人X1、IO、KM、IM(IMを除く3名は「職場活動家」である。)およびB10職区からの申立人X9である。

以上のようにB2職区は8名から14名体制へと6名増員されたが、その内訳は7名が転入し、1名が転出したものである。

なお、申立人X4、X2、X3らは、B12職区からB3職区ならびにB2職区に異動後においてもB12職区への応援作業を行った。すなわち、62年2月1日から同年8月末日までの全作業日130日余りのうち、X4およびX2はそれぞれ同年8月10日、同月21日までの期間を断続的に約3分の2の作業日数、X3は19日間、B12職区への応援作業に従事した。

(3) 昭和62年4月1日付異動の経緯

① 前記認定(第1、3、(4)、②)のとおり、会社は、同年2月27日開催の社長年度方針経営協議会において、組合に対し、63年度黒字化対策および中期事業計画のマスタープラン作りを実行に着手することが本年度の経営に課せられた至上命題であるとの「昭和62年度経営方針」を説明した。その中で、会社は、前記の部門間アンバランスの修復実施の後、「63年度黒字化達成」等のための体制作りを目的として「来る(62年)4月1日を期して組織、人事面の抜本見直しを行うこととした」と明記していた。

② そこで、会社は、同年4月1日付で全社的規模の組織変更および人事異動を行い、東京第二工場回転機製造部においても次のような組織変更・人事異動を行った。なお、東京第二工場回転橋製造部は、この4月1日付組織変更により東京第二工場製造部と改称した。

ア 1グループ・3課体制から1グループ・2課体制へ縮小

製造部は、工作技術グループ、機械課、歯車課、組立課の1グループ・3課の体制であったところ、歯車課と機械課を統合し1グループ・2課体制に縮小した。

イ 組立課内の職班編成の再編

(ア) B12職区では、前記2月1日の異動によりB12職長ほか10名編成であったところ、まず、C4班とC6班を統合してC4班とした。また、B10職区のC11班の班長C11を工作技術グループへ異動させ、後任にC12を充てたが、このC12班を職長の業務平準化のためにB12職区へ編成替えした。その結果、B12職区は、C4班およびC12班の2班編成、職長ほか14名体制となった。

(イ) B3職区では、前記2月1日の異動によりB3職長ほか14名体制であったところ、4名減員して10名体制となった。減員となった4名は全てF工場以外へ異動したが、このうち「職場活動家」TSおよびSTの2名は本社へ異動した。

(ウ) B2職区では、前記2月1日の異動によりB2職長ほか14名体制であったところ、C9班長が生産管理部へ、C10班長が研究所へそれぞれ異動し、B2職長が班長を兼務することとなった。旧C9班および旧C10班の6名の班員のうち申立人X9を含む3名

はB 2 職区に残り、他の3名はF工場以外へ異動した。この結果、B 2 職区は、B 2 班およびC 5 班の2班編成、職長ほか9名体制となった。

(エ) 組立課全体を見ると、B 10職区は従来の4班から3班編成へ、B 11職区およびB 12職区は形式的には従来通りの2班編成、B 3職区は従来通りの1班編成、B 2 職区は3班編成から2班編成となった。

なお、62年4月1日付の組織変更・人事異動は課間異動を中心に行われた。組立課について同課の外へ異動した者は、班長6名（生産技術グループ4名、生産管理部1名、研究所1名）、一般従業員6名（研究所3名、本社2名、横浜第二工場1名）である。これらの者のうち、研究所へ異動した4名（班長1名、一般従業員3名）は既に前記同年2月1日付の異動で研究所へ応援に出ていたところ、この段階で正式発令されたものである。

#### (4) F工場の閉鎖とF工場在籍者19名の異動

##### ① 「西三地区」から東京地区への大量異動

会社は、62年5月1日から7月1日にかけて、造船部門で特に多くの余剰人員を抱えている西三地区（愛知・相生・呉）の各工場から東京第一工場および航空宇宙事業本部の田無・瑞穂の両工場へ現業関係要員中心に概ね200名程度の配転を行った。

この配転は、航空宇宙事業本部と、船舶海洋事業本部の中で防衛庁を発注元とする東京第一工場の艦艇事業本部とに人員の不足がみられたために行われたものであり、両部門について全社的規模の補充が行われた。

これら異動予定者のうち、相生地区からの32名が同年6月1日付の異動発令以前に退職した。32名の発令予定者の中で東京第一工場関係の退職者数は24名であった。なお、これら24名の職種は、艀装、塗装、修理、電気等が大部分を占めていた。会社は、24名の退職者の追加補充は行わなかった。

##### ② F工場閉鎖の決定

62年4月1日付で新たに発足した機械鉄構事業本部では、同年4月中旬、同部の管理部から傘下の各事業部および同事業部直轄の工場（東京第二工場を含む。）に対して中期事業計画ないし63年度黒字化達成のための具体的計画の提出が指示された。

同年5月連休明けから、東京第二工場では、工場長、生産管理部長、品質管理部長および製造部長が出席して部長連絡会（前記メンバーにより毎週開催し、その都度の問題点の処理および将来の工場運営等経営にかかわる問題について検討する会議）において資材調達コスト、生産体制の合理化、設備投資および工場運営経費の4点にわたって上記指示に関して検討を重ねた。なお、この検討過程の中で、「社内の

管理指導体制を確立すれば、製缶溶接作業を全面的に外注製作(外作)に切替えることは可能となるが、現に在籍している20名弱の製缶溶接作業関係者の仕事ないし職場をどう手当するか」が問題となった。

同月中旬、上記部長連絡会は、東京第二工場としての「63年度黒字化対策案」(品質確保と技術指導のための社内体制を確立する前提で製缶溶接作業を全面的に外作化するとの方針を含む。)を管理部に提出した。この対策案に対し、管理部は、同月下旬、「人の問題については、運産部と併せて管理部が考えるからその他の問題(外作化の実施時期等)について考えるように」との指示をした。

この指示を受けて東京第二工場では、部長連絡会を開催して製缶溶接作業の外作化にあたっての具体的問題点として、外作先企業の有無、品質管理等の社内管理体制、外作化の時期、特殊な部品の社内の受皿の4点にわたって検討し、「外作先企業は現在の外作先で十分対応可能である。社内管理体制については5名程度で当面对応可能である。時期の問題については、現在抱えている大型受託工事の製缶作業が8月いっぱい完了するので9月が妥当である。特殊部品の受皿としては横浜工場ないしは関係会社である石川島造船化工機で技術的に十分対応できる」との結論を得た。

同年6月初旬、上記結論を管理部に報告したところ、機械鉄構事業部長はこれを了承、製缶溶接作業外作化の方針を決定した。

製缶溶接作業外作化への具体的な作業として、同年5月下旬から6月上旬にかけて東京第二工場では、F工場に勤務する19名の従業員の中から製缶溶接作業の全面外作化に伴う社内管理体制の確立に必要な5名の者を人選した。すなわち、現場的な諸データ、技術、工程等の総括継承者としてB2職長、全般的な技術・技能の指導者としてC7班長、具体的な製缶溶接の実作業ができる技能者としてTI、現図を含めた製缶組立の実作業ができる技能者としてIMおよび管理的資質を有する要員としてSNを適格者として人選した。

同年7月上旬、管理部は、東京第二工場に対して「運産部の縮小・再編に伴う従業員の調整を含めて計63名を関係会社8社(いずれも、会社が90数パーセントから100パーセント出資しており、その従業員の半数以上が会社からの出向者により占められ、役員のほとんど全部が会社出身者である。)が受け入れる」との連絡をした。そこで東京第二工場では、管理部から示された8社のうちとくに東京第二工場の回転機ないしは製缶溶接などの従来業務と関連の深い3社ICP、IHS、IPCおよび業務内容が鉄構造物の取付溶接と現地での監督業務であるIIKも含めて4社を従業員の出向先として選択し、個々人の技量、過去の経歴等を勘案して部長、課長および職長が協議のうえ残る14名(申立人9名。申立外「職場活動家」1名。他の4名は「職場活動家」とは認められない。)から人選した。

③ 各出向先への人選

ア I C P (石川島風水カサービス株式会社)

本社所在地(出向時) 東京都中央区

東京第二工場で生産するコンプレッサー、ポンプ、送風機などの据付およびメンテナンスを主たる業務とする会社であり、2名の要請に対して、C5班長および申立人X7を人選した。

イ I M S (石川島汎用機サービス株式会社)

本社所在地(出向時) 東京都中央区

商品センター(申立人X9の勤務場所)

東京都江東区

冷暖房機、厨房機器、食料品加工機械、給油機器その他諸機械(東京第二工場の生産品目を含む)の部品販売、据付、メンテナンスを主たる業務とする会社である。2名の要請に対して、IHおよび申立人X9を人選した。

ウ I P C (石川島プラント建設株式会社)

本社所在地(出向時) 東京都中央区

産業用ボイラープラント、原子力発電プラントの据付、補修工事を主たる業務とする会社である。7名の要請に対して、B3職長、SK、申立人X2、同X5、同X4および同X3の6名を人選した。

エ I I K (石川島鉄工建設株式会社)

本社所在地(出向時) 東京都江東区

橋梁、水門、荷役運搬機械等各種産業用機械の設備工事を主たる業務とする会社である。東京第二工場の生産品目と直接関係がないが業務内容は境地での取付、溶接、現場監督等が予定されていたので、その業務に対応できる者として申立人X1、同X6、同X8およびIOの4名を人選した。

オ 各出向先における労働条件

会社と組合とは、出向組合員の出向期間中における労働条件などに関して、後記の「出向取扱いに関する協定」(第1、8、(1)、②)において、会社従業員と同様の処遇とし、労働協約、賃金協約などを適用する旨の原則を定めている。もっとも、就業規則、労働時間・休日および出張に関する事項については原則として出向先会社の基準を適用することとしている関係上、右基準が会社従業員に適用される基準より下回る場合もある。たとえば、会社は完全週休二日制であるが、出向先会社によっては土曜日に出勤することを求められる場合については、月間労働時間から会社の月間労働時間を差し引いた時間を時間外労働とするなどの取扱いがなされている。

なお、異議を留めて62年9月1日出向命令に応じた申立人X8の63年中の出張の回数および期間をみると、期間10日を超える出張が年間5、6回、そのうち最も長い出張期間は約1か月(年間1回

のみ)、また、出向発令直後の62年10月から11月にかけて約2か月の期間にわたって出張した。

#### カ 各出向先における組合活動

「選挙規定東京支部運営細則」および63年9月14日付東京支部ニュース掲載の「出向組合員の選挙権、被選挙権の行使について」によれば、出向組合員の「選挙権、被選挙権に係わる事業所所属は原籍」とされ、「選挙権、被選挙権とも所属する事業所で行使する」ことが認められている。また、選挙権の行使は不在者投票として位置づけられ、他方、立候補者の選挙活動も保障されている。もっとも、「出向先関係会社における選挙活動は認めない」とされている。

#### ④ 東京支部に対する出向に関する協議申入れ

同年7月20日、会社は、労働協約の定めにもとづき、東京支部に対して出向に関する事前協議の申入れを行った。協議は、会社側が東京労働部長、労働課長、同担当者、東京第二工場から製造部長、勤労課長が、東京支部側からは支部長以下の三役および全執行委員が出席して行われた。

席上、まず、製造部長が62年9月1日付で製造部組立課F工場の作業を全面的に外作に切替えF工場を閉鎖せざるを得なくなった背景(操業不足ならびに社内加工の単価が外作に比較して大幅に高いことなど)と今後の生産体制について説明した。続けて、勤労課長が人員再配置の考え方を説明するとともに、F工場に所属する19名について配転・出向の方針を提案した(5名が製缶溶接作業の全面外作化に伴う管理体制の確立のために必要な要員として社内配転、残る14名が関連会社へ出向する。)

東京支部はF工場の作業(製缶溶接作業)の全面外作化には「やむを得ない」との判断を示したが、人員の再配置に関しては「東京第一工場の艦艇部門に対する西三地区からの異動に際し、相生からの異動予定者のうち24名が6月1日付で退職、実際には艦艇部門に異動してこなかったのであるから、同部門に受入れの余地があるのではないか」との趣旨の質問をした。

これに対して、東京労働部長が「相生からの異動予定者のうちで退職した24名は、溶接・取付ではなくて、むしろ艀装・塗装・修理・電気の職種の者が大部分を占めていた。溶接・取付にしても、ほとんどが残業でカバーできると東京第一工場長から聞いている」旨説明したところ、東京支部はこれを了解した。

同年8月4日、会社は東京支部に対して、個別の出向先、業務内容等について具体的な申入れを行い、東京支部はこれを了承した。

そして同月6日、組立課朝集会において、会社はF工場の閉鎖を発表した。同日昼休みに開催された組合主催の集会において、東京支部のA3書記長が「会社よりF工場の閉鎖・人員の配転・出向の申入れ



を受けたが、組合としては会社の申入れを了承した」旨報告した。

(5) 出向者14名に対する意向打診の経過

① 会社による意向打診の開始

翌7日、会社は、F工場所属の従業員19名全員に対し、配転・出向先を通知し、同日から、出向予定者14名各人に対する意向打診を開始した。

会社による意向打診は、人事異動を行う場合に、会社の現状、業務上の必要性、配転先や出向先会社の状況・業務内容などを説明したり、各人について会社が把握している以外に異動の支障となる特段の事情の有無について確認するために慣行として行われているものである。なお、この意向打診は、現業系従業員に対しては、直属の上司である職長が行うのが普通であるが、課長が同席することもある。

上記14名に対する意向打診の結果、4名は、その場で了承したが、申立人ら9名を含む10名はこれを拒否した。

すなわち、B3職長が意向打診を行った者は、申立人X2、同X3、同X5、同X6、同X8、同X7およびIHの7名であるが、IHのみが出向を了承し、申立人ら6名はこれを拒否した。また、B2職長が意向打診を行った者は、申立人X1、同X4、同X9、IO、C5班長およびSKの6名であり、C5班長およびSKが了承し、申立人を含む4名はこれを拒否した。なお、B3職長に対する意向打診は、上司であるB13課長が行い、了承されたものと認められる。

② 出向命令を拒否した者に対する説得の経過（8月31日まで）

ア X1

8月7日、B2職長は、X1に対して、F工場閉鎖の背景と同人の出向予定先であるIIKについて説明した。同人のIIKにおける予定業務内容は現地での取付・溶接の実作業および工事監督員補助業務であり、出張期間は2、3か月程度とのことであった。同人は、B2職長の説得に対して「F工場閉鎖は会社が仕組んだことで、俺達が悪いんじゃない。会社の犠牲になってたまるか。これまで数十年活動してきてここでやめたら無になってしまう。徹底的にやる」と言った。

同月10日朝、X1は門前ビラ撒き活動を行った。

同月12日、B2職長は、午後2時40分から約1時間にわたり、再度、X1の出向に応じられない本人事情について質した。同人は、前回の主張に加えて「俺は今裁判の当事者だ。長期出張に行ったら弁護士との打合せや調査ができなくなってしまう。会社はどう考えているんだ」と話した。B2職長は「とにかく前向きに考えて来よう」伝え、この日の話合いは終了した。

同月18日、B2職長は、午後1時40分から約1時間にわたり、再度、X1の出向に応じられない本人事情について質した。同人が「自

分は都労委の当事者である。出張先から裁判に出るための交通費や休暇はどうしてくれるんだ」と話したところ、B 2 職長は「都労委の件については、現在も、出向後も X 1 個人の問題だから変わりはない。その他は感情的なもので、いずれも出向できない事情には当たらない」旨応じた。

同月21日昼休み、X 1 を含む10名の者がB 13課長に文書を提出しようとしたが、同課長はこれを受け取らなかった。

同月24日、X 1 の所属長であるB 13課長は、B 2 職長同席のうえ、同人に対してI I K出向について内示を行ったが、同人は「撤回してほしい」旨の主張を繰り返した。

翌25日、B 13課長は、職長同席で約1時間半にわたりX 1 に対して再度説得を行った。同人は「これまで数十年間、賃金や日常生活で差別をされてきた。それを精算もしないで協力しろなんて応じられない」とか「武蔵への配転事件の中では、係争中だから対象者から外したとあるが、なぜ、今回は出向なのか。断じて応じるわけにはいかない」と主張した。これに対して、B 13課長は「武蔵への配転の時とは状況が全く異なる、母集団の中から数名を人選するのと母集団全員が再配置の対象となるのは違う」旨説明した。

同月27日、同課長は、職長同席で約30分にわたりX 1 に対して説得を行った。この日、同人は「賃金差別」や「運動会での差別」を問題にしたが、課長は、「差別云々と今回の出向とは何ら関係ない。とにかく前向きに考えるように」と述べた。

翌28日、B 13課長は、職長同席で午前9時半から約30分にわたりX 1 に対して説得を行ったが、X 1 は「賃金差別」や「レクの差別」を持ち出し、同課長は「それと今回の出向とは関係ない」と述べる従来の繰り返しに終わった。

同日午後2時40分、同課長は、X 1 に対しI I Kへの出向を業務命令（出向期間は同年9月1日から平成元年6月30日。以下「9月1日付出向命令」という。また以下申立人X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 8、同X 7および同X 9に対する出向命令についても同様である。）として発令した。X 1 は出向辞令の受領を拒否し、「まだ9月1日までに3日も時間がある。再検討してもらいたい」と述べた。

#### イ X 2

8月7日、B 3 職長は、X 2 に対してF工場閉鎖とI P C出向の件について説明したところ、同人は「会社は一方的に人選して押しつける。19名位、東二の中で働く場所はあるはずだ。子供は小さい出張はいやだ。受け入れる会社を本人に選ばせるべきだ」と言った。

同月10日、B 3 職長は、30分にわたりX 2 に対してF工場閉鎖と

出向先について説明し説得を行ったが、同人は「子供の教育で今が一番大事である。妻が貧血で体が弱く心配だ。出張のない職場で働けるよう再検討してくれ」旨述べ出向を拒否した。同職長はX 2の挙げる理由の程度では出向に応じられない事情に当たらないとして説得したが両者の言い分は平行線を辿った。この後、同職長は8月12日から3日間法事のため休暇を取った。

同月18日、B 3 職長は、再度、X 2 に対して本人事情を聞き約40分にわたり説得したが、X 2は「どう考えても行くことはできない」と繰り返した。同職長は「感情としてはわかるが、出向できない事情には当たらない」と述べた。

同月24日、X 2の所属長であるB13課長は、同人に対してIPC出向について内示を行い、同課長は「必要ならまた面談の場を持つ」と伝えた。

同月25日、B13課長は、X 2の要請に応じ同人と面談した。同人は「自分自身にとって大変な問題なので再検討を願う」と述べたが、同課長は「(X 2の) 事情は出向できない事情に当たらない」と答えた。

翌26日、B13課長は、昨日に引続きX 2に対する説得を30分間にわたって行ったが、この説得活動も平行線を辿った。

同月28日、B13課長は、X 2に対してIPCへの出向を業務命令として発令した。同人は出向辞令を受領せず「妻と相談したい」と述べた。

#### ウ X 3

8月7日、B 3 職長は、X 3 に対してF工場閉鎖とIPC出向の件について説明したところ、同人は「子育ての大切な時期だ。家内では手に負えない。共働きなので出張はいやだ。行き先を本人に選ばせてくれないか」旨述べた。

同月10日、B 3 職長は、40分にわたりX 3 に対してF工場閉鎖と出向先について説明し説得を行ったが、同人は「子供が大切な時だから長期出張は困る。共働きだから家庭の破滅だ。IPCの人に監督員の仕事を聞いたが出来るかどうか不安だ。職長より課長と話したい」と述べた。

同月18日、B 3 職長は、再度、X 3 に対して本人事情を聞き約25分にわたり説得したが、同人は「私は出張の職場には行くことはできません」と出向を拒否した。さらに「妻が低血圧で倒れることがあり心配だ。下の子が小児喘息で季節の変り目に咳き込む」等の理由を付け加えたので、職長は「出向できない理由とは考えられないので心の整理をしておくように」旨話した。

同月24日、X 3の所属長であるB13課長は、同人に対してIPC出向について内示を行い、同課長は「必要ならまた面談の場を持つ」

と伝えた。

翌25日、B13課長は、X3の要請に応じ同人と面談した。同人は「押しつけではないのか。培った技術を活かしたい」と述べたが、同課長は「(X3の)事情は出向できない事情に当たらない」と答えた。

翌26日、B13課長は、昨日に引続きX3に対する説得を30分間にわたって行ったが、この説得活動も平行線を辿った。

同月28日、B13課長は、X3に対してIPCへの出向を業務命令として発令した。同人は出向辞令を受領したが「出向については再検討してほしい」と述べた。

#### エ X4

8月7日、B2職長は、X4に対してF工場閉鎖とIPC出向の件について説明したところ、同人は「会社は我々労働者を何だと思っているんだ。なしくずし的に人を減らしてきて余りにも勝手だ。徹底的にやる」旨述べた。

同月11日、B2職長は、40分にわたりX4に対してF工場閉鎖と出向先について説明し説得を行ったが、同人は「会社は意図的にF工場閉鎖を打ち出してきた。2月の課内編成でFに我々を集めるということをしている。会社のやり方は納得できない。出向は本人の同意がなければだめなはずである。組合は会社の代弁をしている」と述べ、同職長は「それは出向に応じられない事情に当たらない」と応えた。

同月18日、B2職長は、再度、X4に対して本人事情を聞き約14分間説得したが、同人は「この前に話したようにこの話には応じられない。(それに)共働きだ。女房は糖尿病だ。私は地域で役員をしている」と述べたのに対し、同職長は「事情はB13課長に伝えておく。感情としてはわかるが、出向できない事情には当たらない」と答えた。

同月24日、X4の所属長であるB13課長は、同人に対してIPC出向について内示を行い、同課長は「必要ならまた面談の場を持つ」と伝えた。

翌25日、B13課長は、X4の要請に応じ約30分間同人と面談した。同人は「出向の話は再検討してくれ」と述べ、課長は「(X4の事情)は出向できない事情に当たらない」と答えた。

翌26日、B13課長は、昨日に引続き約15分間X4と面談した。同人はIPCの概要、仕事内容等質問したが、出向の件については「納得できない」と応えた。

同月28日、B13課長は、B2職長同席でX4に対してIPCへの出向を業務命令として発令した。同人は出向辞令を受領したが「出向については再検討してほしい」と述べた。

オ X 5

8月7日、B3職長は、X5に対してF工場閉鎖とIPC出向の件について説明したところ、同人は「なしくずし的に人を減らしてきて勝手に閉鎖するなんて会社は汚い。一方的に出向しろなんて受け入れることはできない」と答えた。

同月10日、B3職長は、30分にわたりX5に対してF工場閉鎖と出向先について説明し説得を行ったが、同人は「会社は一方的に閉鎖する理由は何もない。19名分位の仕事はどうにでもなるはずだ。意図的に閉鎖して勝手にあっちへ行けといっても私は受け入れることはできない。出向はあくまで本人の同意が必要だ。裁判をやってでも争う」と述べた。

同月18日、B3職長は、再度、X5に対して本人事情を聞き約25分にわたり説得したが、同人は「これまで述べてきたことが私の事情だ」と述べた。職長は「事情については課長に伝えておく。いずれも感情としてはわかるが、出向できない事情には当たらない」と答えた。

同月24日、X5の所属長であるB13課長は、同人に対してIPC出向について内示を行ったが、その際、同人は「今回のF工場閉鎖は一方的すぎる。労組は該当者に対して説明等の手続を踏んでいない。今、一番子供に手がかかる時である。出向はあくまでも本人の同意が必要だ。今回の出向者で、10名のうち5名が本年2月にM工場(東京第二工場製造部組立課B10職区およびB11職区の作業場所。B12職区も61年11月から62年2月にかけてF工場から移転した。)からF工場へ移されたばかりで、これは会社が計画的に仕組んだ現代のレッドパージだ」と述べた。

翌25日、B13課長は、X5の要請に応じ約20分間同人と面談した。同人は「課長の話は一方的すぎる」と述べ、課長は「(X5の事情は)出向できない事情に当たらない」と応えた。

同月27日、B13課長は、更にX5と面談して説得した。X5は「自分の息子は現在特別の保護が必要な状況にあり、父親がそばにいてやることが必要なので出張の多いIPCには出向できない」と述べたので、同課長は「その必要性の内容」について調査することとした。

翌28日、B13課長は、B3職長と同席でX5と面談し、上記息子の件を話題にしながら出向の説得を行ったが、同人はこれを拒否した。同日の午後2時、同課長は、X5に対してIPCへの出向を業務命令として発令した。同人は出向辞令を受領したが「出向については再検討してほしい」と述べた。

③ 異議を留めて出向命令に応じた者に対する説得の経過

ア X 6

8月7日、B3職長は、X6に対して、F工場閉鎖の背景と同人の出向予定先であるI I Kについて説明した。同人はB3職長の説得に対して「やり方が汚い。俺たちが悪いんじゃない。経営者が悪いんだ」と述べた。

同月10日午前10時から約10分間、B3職長は再度X6の出向に応じられない本人事情について質した。同人は「職長、今日の門前ピラを見てくれ。そうするとわかるから・・・職長とは同じ立場だから話したくない。課長と話したいと伝えてほしい」と述べた。

同月19日、B3職長は、午後2時半ころ約10分間、X6の出向に応じられない本人事情について質した。同人は「ピラを見てくれたか。会社のやり方は不当だ。撤回してもらいたい」と答え、これに対してB3職長は「ピラなんか関係ない。出向できない事情はないのか。ただ行きたくないだけでは子供と一緒にだぞ。自分のことなんだからよく考えてくれ」と述べた。

同月24日、X6の所属長であるB13課長は、B3職長同席のうえ、同人に対してI I K出向について内示を行ったが、同人は「会社は一方的すぎる。撤回してほしい」旨主張した。

翌25日、B13課長は、職長同席で約25分の間、X6に対して再度説得を行った。同人は「一方的に出向ではなく本人の意見を聞くべきである。会社は誠意がない。3か月前ころから発表すべきだ。1か月では短かすぎる。もう一度考え直してもらいたい。本人の同意が必要だし、私は納得できない。撤回してもらいたい」と述べた。

同月27日、B13課長は、職長同席でX6に対して説得を行った。同人は「いくら考えても出向する気になれない。私は会社で差別を受けてきたし、今回の出向は不当労働行為だ。撤回してもらいたい」と述べたが、B13課長はX6の指摘する「差別」と今回の出向は無関係である旨説明した。また、同日午後2時ころ、B13課長がX6の出向予定先であるI I K東京メンテナンス部が独立する件について補足説明したところ、X6は「ますます行きたくなくなった。課長は前から知っていたはずではないか」と述べた。

翌28日、午後1時50分、B13課長はX6に対しI I Kへの出向を業務命令として発令した。X6は出向辞令の受領を拒否し、「まだ時間もあるので誠意を示してもらいたい」と述べた。

#### イ X8

8月7日午後2時10分から約15分間、B3職長は、X8に対して、F工場閉鎖の背景と同人の出向予定先であるI I Kについて説明した。同人は職長に出向先や出向期間について細かい質問をした後「よく検討したいのでこのパンフレットが欲しい。出向のタライ回しはないだろうな」と述べたので、B3職長は「パンフレットは部数がないのでここで見てくれ。出向のタライ回しなんか無い。土日よく

考えてきてくれ」と答えた。

同月11日午後1時15分から約45分にわたって、B3職長はX8に対し再度出向先の説明を行い、同人の本人事情について質した。

同人は「操業不足にしたのは会社の責任で見通しも明らかにしないで閉鎖するのは不当だ」等主張した。これに対して職長は「出向できない事情があれば具体的に話してくれ」と言い、パンフレットは翌週まで貸すことにした。

同月18日午後3時から約10分間、B3職長はX8の出向できない本人事情について質した。同人は「職長に言っても仕方がないとX5に言われてきた。課長と話したい。俺は出向しない」と答え、職長は「出向できない事情はないのか。もっと前向きに考えてくれ」と述べた。

同月24日、B3職長同席で、X8の所属長であるB13課長は同人に対してI I K出向について内示を行ったが、同人は「とにかく撤回してくれ」と主張した。

翌25日、職長同席で約15分間、B13課長はX8に対して再度説得を行った。同人は「出張、出張で結婚もできない。私生活の破滅だ。会社は俺の賃金差別をしている」と述べたが、職長は、それは出向できない事情に当たらないと反論した。

同月27日、職長同席で約15分間、B13課長はX8に対して説得を行った。同人は「これまで差別待遇を受けてきたし、出向先でもそうなるから出向するわけにはいかない。俺の家族は現在バラバラに暮らしており、出向したら益々バラバラになる」と述べた。

同日午後1時45分ころ、B13課長がX8の出向予定先であるI I K東京メンテナンス部が独立する件について補足説明したところ、X8は「課長は前から知っていたはずではないか。教えてくれないのが気に入らない」と述べた。

翌28日、午後2時ころ、B13課長はX8に対しI I Kへの出向を業務命令として発令した。X8は出向辞令の受領を拒否し、「まだ時間もあるので誠意を示してもらいたい」と述べた。

#### ウ X 7

8月7日午後1時30分から約15分間、B3職長は、X7に対して、F工場閉鎖の背景と同人の出向予定先であるI C Pについて説明した。同人は「仕事がないからといって一方的に動かすなんて会社は人情がない。東二工場の中か東一工場の中で働けないのか。誰かと代われないのか。俺は監督のようなことはできないと思う。子供がアレルギーで1週間に1回医者通いしている。共稼ぎなので困ったな」と述べた。

同月11日午前10時ころから約30分にわたって、B3職長は、X7に対して再度出向先の説明を行い同人の本人事情について質した。

同人は「共稼ぎのうえ、三女のアレルギーのため食事療法のために退社後市川へ買物に行かなければならない。腰痛持ちでもある。会社は勝手に閉鎖して出向しろなんてできない」と述べ、職長は「時間もまだあるから、始めからできないじゃなくて、工夫できないかどうか奥さんとも相談してくれ」と話した。

同月19日午前10時ころから25分の間、B3職長は、X7の本人事情について質した。同人は「三女のための買物は、週に1回特定の店にパンを買いに行くもので、妻の勤務先は丸の内であって妻が代わるのは無理である。保育園の迎え、食事の世話も手伝わなければならない。他の人のようなどってつけたような理由ではない。出向は本人の同意が必要だと聞いている」等と述べ、これに対して職長は「パンの件は冷凍庫を使うなど工夫できないか。奥さんや奥さんのお母さんの協力を得ることも考えてくれ。腰痛の件もいつも1、2日で良くなるようだし出張先でも休めるじゃないか。出向に本人の同意が必要という点については会社は労働協約にそって考えている」と答えた。

同月24日、B3職長同席で、X7の所属長であるB13課長は同人に対してICP出向について内示を行ったが、同人は「会社は一方的すぎる。本人の意見を聞くべきだ」と主張した。

翌25日、職長同席で約25分間、B13課長はX7に対して再度説得を行った。同人は「一方的に出向でなく本人の希望するところに行かせるべきだ。家庭の事情を会社は真剣に考えてくれるべきだ。俺がいないと女房に負担がかかりすぎる。努力しろといわれてもこれ以上できない」と述べたが、職長は、それは出向できない事情に当たらないと反論した。

同月27日、職長同席で約15分間、B13課長はX7に対して説得を行った。同人は「いくら考えても出張のある会社には出向できない」と述べ、これに対して課長は「奥さんも良いお祖母さんもいることだから家庭で協力すれば良い面もでてくるんじゃないか」と答えた。

翌28日、午後2時ころ、B13課長はX7に対しICPへの出向を業務命令として発令した。同人は出向辞令を受領したが「とにかく取り消してくれ」と述べ、業務命令に対しては同意しなかった。

#### エ X9

8月7日B2職長は、X9に対してF工場閉鎖の背景と同人の出向予定先であるIHSの業務内容（IHSにおける同人の業務は部品管理で出張はないことなど）について説明した。同人は「一方的な閉鎖なんて納得できない。私はクレーン職一本でやってきたので出向しても仕事はできない。IHSの部品関係だったらコンピューターもあるだろうが私はできない」と述べた。

同月11日午後1時40分から約40分にわたって、B2職長は、X9



に対して再度出向先の説明を行い同人の本人事情について質した。同人は「この出向には応じられない。今後については我々の仲間10名で対策を考える。私はクレーンの仕事をやっていきたい。腰痛で過去に入院経験もある。F工場の閉鎖は前から会社が計画的に仕組んだことだろう。IHSでは人がそれほど欲しいわけではない。そんな所へ行ったらまた差別される」と述べ、職長は「F工場の閉鎖は全く予想していなかったことで、あまり勝手に空想するな。腰痛にしても今度の職場の方がはるかに楽になるだろう」と答えた。

同月18日午後4時ころから10分間、B2職長はX9の本人事情について再度質した。同人は「佃工場の閉鎖のときは尊重されたのに、今回はM工場からF工場にシフトされたこと自体から異常なことで応じられない。M工場に返して欲しい」と述べた。これに対して職長は「佃工場の時と今回では事情が異なるんだ。理解する努力をしないとダメだぞ。前向きに考えろ」と答えた。

同月24日、B2職長同席で、X9の所属長であるB13課長は同人に対してIHS出向について内示を行ったが、同人は「M工場に戻してもらいたい。とにかく撤回してくれ」と主張した。

翌25日、職長同席で約15分間、B13課長はX9に対して説得を行った。同人は「Fに再配置して閉鎖で出向だなんて不当だ。慣れ親んできた仕事をしたい。私は事務の仕事はできない」と述べた。これに対して課長は、それは出向できない事情には当たらないと反論した。

同月27日、職長同席で約15分間、B13課長はX9に対して説得を行った。同人は「私はMの人間だからMに帰してくれ。IHSではいずれ出張のある部門に動かされるのではないか」と述べた。これに対して課長は「腰痛の問題もあるし、貴方には今度の職場は恵まれているよ。職場は何回も言うように社内での部品管理だ」と答えた。

翌28日、午後2時ころ、B13課長は、X9に対しIHSへの出向を業務命令として発令した。同人は出向辞令を受領したが「とにかく撤回してくれ」と述べ、業務命令に対しては同意しなかった。

#### ④ 最終意思確認および出向辞令の交付等

同月31日午前10時半、申立人らは勤労課職員による出向先別説明会に出席したり、9月1日の初入社日の待ち合わせ場所の地図の受取りに応じたりした。

同日午後4時過ぎ、B13課長が申立人らに対して出向の最終確認を行ったが、同人らは「再検討してくれ」との主張を繰り返した。午後5時20分になって、B13課長は組立課全員を集め、9月1日付異動予定者19名の名前と異動先を紹介したうえでこの19名を課員の前に出そうとしたが、19名中申立人ら9名を含む10名は前に出ようとしなかった。

ちなみに、東京支部による出向者に対する意向確認は8月27日午後

に行われ、東京支部のA 4 支部長、A 5 およびA 6 執行委員らが各出向先別に出向予定者に対して意向確認を行い、「組合としても出向に応じられない事情とは考えられない」と伝えた。

⑤ 9月1日付出向命令の更新

会社は、平成元年7月1日付で申立人X 6、同X 7および同X 8に対して元年7月1日から3年6月30日までの期限付で各出向先への出向命令を発令し、さらに3年7月1日付で申立人X 6および同X 7に対して3年7月1日から5年6月30日までの期限付で各出向先への出向命令を発令した。なお、前記認定（第1、1、(3)、①、クケ）のとおり、申立人X 9は元年3月31日付で、同X 8は同年12月20日付で依願退職している。

(6) 懲戒解雇に至った者5名に対する説得経過（62年9月1日以降）

① 出向発令当日朝のビラ撒きとその後の説得経過

同年9月1日朝7時50分ころ、会社による本件出向に関する意向打診の間一貫して出向命令を拒否し続けてきたF工場関係申立人9名を含む前記10名の者は他の「職場活動家」と共に東京第二工場の門前でビラ撒き活動を行った。そして、8時ころ、申立人X 6、同X 8、同X 7、同X 9およびI Oの5名はそれぞれ出向先に赴いたが、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4および同X 5の5名は、出向に応じられない旨の「通知書」を読み上げたりするなどして出向先に出掛けようとしなかった。そこで、会社は、これら5名の者を東京第二工場会議室へ入れて出向命令に応じるよう説得を行った。

会社による説得活動は、午前中は前記5名の申立人らの所属長であるB 13課長によってそれぞれ個別に行われ、午後は会社勤労課の職員も加わって行われたが5名は態度を変えることはなく、午後5時すぎ、会社は、翌9月2日は始業時までの出向先に出社するように業務命令を出し、出向先の地図および連絡先を渡した。

② 当委員会に対する実効確保の措置申立ての経過

申立人らのうちX 1およびX 10が賃金・昇格差別の是正を求めて当委員会に対して救済申立てを行っていたこと（都労委昭和51年不第101号、同53年不第26号、同54年不第64号、同55年不第50号および同56年不第76号）は前記認定（第1、2、(4)）のとおりであるが、右申立てに関連して62年8月24日付で実効確保の措置申立てを行った、その趣旨は「本件申立人9名およびI Oに対する出向の内示を撤回し、同人らと誠意を尽くして協議しなければならない」というものである。次いで、8月31日付で本件申立てに関連して、「本件審査が終了するまでの間、本件申立人9名に対する昭和62年9月1日付出向命令の実施を留保し、また同命令に従わないことを理由として申立人ら9名に解雇等の不利益処分を課してはならない」との実効確保の措置申立てを行った。

当委員会は、同年9月2日、8月24日付の申立てについて調査を行い、同事件担当の公労使三者委員名により口頭で「当人の事情を聞き、協議するように」との趣旨の要望をした。その結果の報告については、8月31日付の実効確保の措置申立てのための調査日(9月22日に予定。)に併せて聴取することとなった。

同月21日、申立人らは、8月31日付の申立てについて「本件審査が終了するまでの間、本件申立人9名に対する昭和62年9月1日付外出命令の実施を留保し、被懲戒解雇者目録記載の本件申立人ら5名への昭和62年9月14日付懲戒解雇の効力を停止しなければならない」旨変更した。

同月22日、同年10月26日および同年11月24日、前記変更された8月31日付実効確保の措置申立てについて当委員会の調査が行われ、同年11月24日付で「申立人と会社は、円満解決に向けてあらためて別途話し合いをされたい」との口頭要望が担当三者委員によりなされた。

③ 9月1日から9月7日付就業禁止処分までの経過

会社は、同年9月2日、出向発令されたにかかわらず出向先へ赴かなかったX1、X2、X3、X4およびX5の5名について説得を重ねたが何ら進展はなかった。

さらに、同月3日、上記9月2日付の口頭要望に対応する形の個人面談が行われた。同日午前8時半ころ、X1ら5名は東二工場の警備員室前から、会社勤労課員によりゲストルーム201号に案内され暫く待機した後、順次個別に別室204号室へ呼び出された。204号室では、東京第二工場B14勤労課長、同製造部組立課B13課長および勤労課員2名の計4名が個別に呼び出された申立人らに対応した。個別面談の概要は以下のとおりである。

ア X1

同人が「賃金差別で係争中の別途事件への影響があるから組合活動上不利益になる」旨述べると、会社は「自由にやれ」と答えた。さらに同人が「相生からの異動予定者がやめたのだから東京地区に申立人らの働く場所があるのではないか」と質したところ、会社は「充足できた」と答えた。

イ X2

同人が「会社は希望を聴取することなく、いきなり長期出張の多いIPCへの出向をおしつけてきたのでないか。今年の2月にM工場のB12職区からF工場のB3職区に移されたのは、F工場の閉鎖を見越して自分を追い出すためではないのか」と質したところ会社は「一人ひとりから希望を聞いていたのでは会社の機構が成り立たない。(2月の異動と今回の閉鎖とは)関係ない」と答えた。また、同人は重ねて妻の健康状態等の問題により長期出張が家庭崩壊につながるかと主張したが、会社は「客観的に行けない事情に該当しない」

と述べた。

ウ X 3

同人が妻子、実父および本人の健康状態を「出向に応じられない」事情として再度指摘したが、会社は「特段の事情に当たらない。再検討の余地がない」と答え、また、同人が「M工場は現在忙しいし、東二工場特機部に（同人が出向を命じられている）IPCから2名来ている」と指摘したことについては「あくまでも能力者が応援にきているだけ」と答えた。

エ X 4

同人が「今年の2月にF工場に配置換えされるまでいたM工場に戻してほしい」と述べたところ、会社は「余剰をかかえ、受け入れられる状態ではない」と答え、また、同人が重ねて糖尿病の持病を持つ妻の健康状態等の事情を説明したことに対しては「特段のこととは認めがたい」と答えた。

オ X 5

同人が「自分の溶接一本の技術が出向先では活かされない。特別の保護が必要な状況にある長男をかかえ、妻と協力してその指導監督に当たらなければならないので、長期出張の多い出向には応じられない」と重ねて主張したことに対して、会社は「特段の事情とは認められない」と答えた。

以上、双方の主張に何ら変化は見られなかった。

同月4日、会社は、上記5名を個別に順次各人が出向に応じられない事情を質したうえ、「各人の事情は出向に応じられない事情に当たらない」とした。同日午前10時ころ、会社は、上記5名を順次呼出し、9月7日までの自宅待機を命令するとともに9月7日午後3時に出社することを各人に対して指示した。

同月7日午後3時、会社は、出社した上記5名の者に対して改めて出向に関する最終確認をしたが5名いずれも出向拒否の回答を行った。そこで、会社就業規則第75条2号では「異動または出向・派遣を命ぜられた者が正当な理由なくこれを拒んだとき」懲戒解雇に処すると規定され、さらに、同規則第72条では「従業員に懲戒解雇に該当する行為があったときは、その処分が決定するまで就業を禁止する」とも規定されているところから、会社のB14勤労課長は「5名の出向拒否の態度に変化がなく、しかも5名が述べている事情はいずれも特段出向に応じられない事情には当たらない」と判断し、就業規則に基づく最終処分（懲戒解雇）を決定するための手続を進めるため、上記5名全員に就業禁止を命じたうえ、懲戒調書原案を作成し東京地区懲戒委員会の委員長であるA7東京労働部長に申請した。

④ 懲戒解雇処分の決定

同月10日、A7東京労働部長は、東京地区懲戒委員会を開催した。

出席者は、会社の東京労働部長、労働課長、東京第一工場勤労課長、東京第二工場勤労課長、豊洲人事グループ課長および江東業務課長であった。委員会は「i 本件の出向は、住居の移転を伴うものでなく、基本的な処遇が変わるものでない。ii 5名の者が主張している事情というものは、社会通念に照らして出向を取り止める事情には当たらない。iii 5名の者が真剣に自分の事情を解消するよう努力している様子も窺えず、そればかりでなく、面談の最中にメモを取るなどして事をかまえる準備をするような印象もある。となれば、同人らの事情とは、出向に応じられない事情ではなく出向に応じたくない事情と判断せざるを得ない」旨判断し、原案どおり上記5名の者に対する処分を「懲戒解雇」とすることを決定した。

同月11日、本社懲戒委員会が開催された。出席者は、会社の人事勤労総括部長、人事部長、担当課長の外、前記A7東京労働部長およびB14東京第二工場勤労部長らである。本社懲戒委員会も上記東京地区懲戒委員会と同様に懲戒解雇を決定し、同日付で会社社長の決裁を得て、上記5名に対する最終処分が確定した。

同月14日、会社は、X1、X2、X3、X4およびX5の5名に対して最終確認を行ったうえで懲戒解雇処分に付した。

## 7 運産部における組織再編と本件出向発令の経過

### (1) 「緊急対策」実施後の運産部の状況

① 「緊急対策」実施前の運産部の在籍者数は約190名（うち現業直接員は約130名）であったが、61年11月から12月にかけて実施された前記「緊急対策」により約60名が退職したため、在籍者数は約130名（うち現業直接員は約80名）に減少した。また、希望退職を職種あるいは技能の質と関係なく募った結果、職種間のバランスや技能水準の面においても大きな影響をもたらすものとなった。

② 前記認定（第1、3、(3)、②）のように、運搬機械事業部は、60年2月、エンジニアリング部を新設した。これは、59年度以降の運産部における生産の急激な減少に対応するため長年培ってきた設計・生産・据付・試運転調整等の技術、ノウハウ、各種管理技術を有機的に関連づけてより付加価値の高い製品の生産を行うことを内容とするエンジニアリング志向を強める目的で行われたものである。

さらに、運搬機械事業部は、生産部門についてもこの考え方に沿った見直しを行い、その結果、従来のように運搬機械のすべてを自社生産するのでなく、官公需向けの生産、試作機械の生産、難しい品物の試運転調整を行う基幹工場に特化し、その生産を通じて国内の生産拠点に生産技術を供給する方向に進むべきであるとの方針を決定した。これを受けて、運搬機械事業部の生産部門である運産部としては、中小型機械の外作化、分散している工場の一部廃止、倉庫の集約等を行うなどして、上記方針の具体化を図っていた。

- ③ 61年秋、会社は、前記認定のとおり（第1、3、(2)、⑤）、「中期事業計画と70年ビジョン」を発表した。この中で、伝統製品分野について「伝統製品生き残りのため市場環境、競合状況、技術的差別化の可能性を十分見極め、収益重視の経営に徹する。見込みのないものは勇断をもって縮小・転進をはかる」旨の基本方針が述べられたが、運搬機械も「伝統製品」分野に位置づけられていた。

(2) 運産部再編の具体化

- ① この会社方針に基づき、B16運産部長は、前記認定の「生産地図委員会」（第1、3、(2)、⑤）に対して「i 現状の運産部では効率的な生産ができないこと ii 適性規模を確保しつつ63年度黒字化を達成するためには、生産地図委員会の基本方針どおり、運搬機械の類似製品である橋梁、鉄構造物の部門である横浜第一工場との集約、再編成を考えるべきであること iii 集約の候補地としては、造船工場として発足した東京第一工場より横浜第一工場に集約・再編成すべきであること」との内容の意見具申を行った。

- ② 62年3月、前記「生産地図委員会」の答申が出され、その中で東京第一工場運産部は横浜第一工場に集約・再編成するとの方針が打ち出されたので、運産部としては、この答申に沿って運産部の集約・再編を進めるよう検討した。

その結果、同年5月下旬、運産部は下記内容の縮小・再編計画の大綱を決定し、同大綱は同年6月上旬に開催された常務会において正式に承認された。

ア 運産部の集約・再編の実施時期は、会社における昭和62年下期年度の開始時期、すなわち62年10月1日付とする。

イ 運産部の部長・課長の基幹職を除く人員98名（その内訳は管理グループ18名、工場課80名となっていた。）の配属先は、横浜第一工場28名（内工場課から27名）、運搬機械事業部エンジニアリング部門13名（内工場課から4名）、同部管理部8名（内工場課から8名。なお、この8名は後記日本航空株式会社成田工場への派遣者である。）、関係会社出向49名（内工場課から41名）とする。

- ③ 横浜第一工場に異動させる28名の内訳は、東京第一工場から移転・集約する運搬機の生産体制や規模に関する運産部と横浜工場との折衝の結果、直接員24名および間接員4名とすることとし、この中に、職長2名、班長10名を含めていた。なお、機械加工の部門については、コスト面から外作化の方針が決定されたので横浜への異動対象から除外され、設備については、運搬機械として独自のもの以外は移転しない方針が採られた。

次に、会社は、運産部の機能維持およびエンジニアリング部門強化のために運搬機械事業部のエンジニアリング部門へ異動することとした13名について以下のように決定した。すなわち、運産部の機能維持のた

めの要員として、材料管理要員9名および資料整理要員1名の計10名を人選したが、これらの業務は、従来、いずれも運産部の管理グループが担当していた業務であるので、当時の担当者をそのまま異動させることを原則とした。なお、運産部管理グループにおけるこれら業務は11名で担当していたが、この中からエンジニアリング部門に異動した者は9名で、残る1名は工場課で図面整理を担当していた者（63年退職予定）を人選した。また、部門強化（外注製作指導）のための要員として、外作先の技術・製作指導を行う生産技術要員3名を工場課から人選した。その内訳は、現図・工作図の外注製作指導の担当者としてMW（パソコンを使用して業務を行っていた。他工場への応援、外作先への製作指導の経験が豊富である。）、罫書の外注製作指導の担当者としてTW（他工場での罫書指導、応援の経験が豊富である。）、機械組立の外注製作指導の担当者としてC13班長（外作先における組立指導の経験や、他工場における運搬機の製作指導の経験が豊富である。）の3名である。これら3名の人選基準は、今後運搬機械部門がますます外作化比率を上げていく方針であったため、外注製作指導の経験の有無によっていた。

申立人X10および同X11は、現図・工作図の指導、機械組立・機械罫書の指導等の経験はない。

なお、横浜工場への異動者および運搬機械事業部のエンジニアリング部門への異動者の人選については、B16運産部長の指示により、運産部工事課の人選はB17課長が、管理グループの人選はB18課長が同年6月上旬から中旬にかけて行った。また、当時、日本航空株式会社の成田工場に派遣中の者8名（出向予定期間は61年4月から63年3月。但し、元年3月まで延長された。）について、会社は、運搬機械事業部の管理部にその籍のみを置くこととした。これは、この8名については派遣途中で復帰させることができないため、そのまま派遣を継続させるとしたためである。

- ④ 以上の経過により、同年6月中旬、B16運産部長の責任で運産部の基幹職を除く従業員98名のうち49名の者の配属が決まったが、残る49名の処遇については、機械鉄構造事業本部の管理部が検討の結果、関係会社へ出向させるという方針を決定した。関係会社との出向人員等の折衝は上記管理部が行い、出向先と出向先別人員が確定したのは同年7月初旬であった。
- ⑤ 同年8月12日、会社は、上記運産部の縮小・再編について労働協約の定めにもとづき組合と協議した。

席上、会社側は運産部の縮小・再編に至る背景事情、今後の生産体制の再編に伴う異動・出向につき以下のような具体的方針の申入れをした。「i 運産部従業員の一部を横浜第一工場に異動し、横浜地区内に鉄構・運搬機の生産拠点を置く（異動人員28名）。ii 運搬機械

事業部エンジニアリング部を強化する（異動人員21名。但し日本航空株式会社への派遣者8名を含む）。iii 生産の縮小に伴い出向を行う（異動人員49名）。iv 異動の時期は昭和62年10月1日とする」これに対して、組合側は「基本的に了承。但し、細部については支部で具体的に対応してもらいたい」と回答した。

同年8月17日、さらに、会社は前記異動・出向について東京支部と協議した。席上、会社は「異動・出向に対する基本的考え」を示し、「i 該当者の事情を十分尊重する。ii 具体的人選は、異動・出向先における業務の必要性、各人の能力、適性等を総合勘案して行う」とした。また、会社は「異動・出向の人選基準」を示し、「i 横浜第一工場については、運搬機械製造技術の伝承および鉄構、運搬機械等の生産に必要な人材とする。ii 運搬機械事業部エンジニアリング部については、その強化に必要な人材とする。iii 関係会社については、受け入れ会社の要請および予定業務に適応可能な人材とする」とし、さらに、個別の配属先についても併せて説明した。

同年8月19日、会社は、前記内容の運産部の縮小・再編に伴う運産部従業員の異動・出向計画を発表した。同日昼休み、東京支部は運産部合同職場集会を開催し、前記異動・出向計画について組合側の説明を行った。そして、東京支部は同月25日、26日の両日にわたって職場集会を開催したが、この集会で、申立人ら職場活動家は異動・出向先の労働条件、異動出向にあたっての人選基準について質問した。

同月26日、東京支部は、運産部の縮小・再編に伴う運産部従業員の異動・出向計画を「基本的に了承する」との回答をした。

### (3) 申立人らに対する意向打診の経過

#### ① 関係会社出向者に対する人選

前記経過により、決定している出向先（人員数）とは、I I K（15名）、I Y K（17名）、J P S（12名）、I P C（1名）、石川島汎用ボイラー株式会社（1名）および石川島検査計測株式会社（3名）の6社であり、これらの関係会社への出向者の人選は、62年7月初旬から同年8月初旬にかけて、各関係会社から聞いた要請および職務の内容、さらに出向予定者の適性を考慮して行われた。なお、関係会社出向者の人選についても先の横浜工場への異動者および運搬機械事業部のエンジニアリング部門への異動者の人選と同様、B16運産部長の指示により、運産部工場課の人選は同課のB17課長が、管理グループの人選は同グループのB18課長が行った。

本件申立人X10および同X11の出向先はそれぞれJ P SおよびI Y Kであり、その概要は以下のとおりである。

ア J P S（日本駐車場サービス株式会社）

本社所在地（出向時） 東京都千代田区

会社およびその関連会社の納入する機械式立体駐車場設備の整備、



改補、据付ならびにアフターサービスを主たる業務とする。申立人 X10の勤務場所の東京第一サービスセンターの所在地も本社と同じ（出向時）。運産部からは、経理および営業部員として各1名、サービスエンジニアとして10名が人選され、申立人 X10は製品の保守・点検を行う J P S 東京サービスセンターのサービスエンジニアとして人選された。

イ I Y K（石川島輸送機株式会社）

本社所在地（出向時） 東京都千代田区

各種クレーン、コンベア、機械式立体駐車場の製造・据付のほか、自社および会社製造のクレーン等の納入先を巡回しての点検・修理等を主たる業務とする。運産部からは、総務および営業各1名、物流機械、パーキング、運搬機械の工事監督員9名、工事計画2名、工数管理1名、サービスエンジニア3名が人選され、申立人 X11は I Y K 第二物流機械部の工事監督員として人選された。

ウ 各出向先における労働条件

各出向先における労働条件は F 工場申立人の場合（第1、6、(4)、③、オ）と同様であり、たとえば、X10の出向予定先である J S P では、隔週週休二日制であるが、完全週休二日制の会社と比較して労働時間が増加する差については時間外扱いとして賃金が支給されている（第1、7、(3)、②、ア）。

エ 各出向先における組合活動

各出向先における組合活動については、F 工場申立人の場合（第1、6、(4)、③、カ）と同様である。

② X10およびX11に対する意向打診の経過について

同年8月28日から、運産部における異動者に対する意向打診が行われたが、この段階で、会社による意向打診に対して同意しなかった者は23名であった。これら会社による意向打診に同意しなかった23名は「職場活動家」であり、23名全てが横浜第一工場および関係会社に配属予定となり、東京第一工場の運搬機械事業部エンジニアリング部門に配属予定となった者は皆無であった。

同年9月17日、上記23名は、会社に対して、連名で「運事部（運搬機械事業部）の再編にともなう異動、出向に関する申し入れ」として「東京第一工場ないしは東京地区の他の事業所に技能と経験、希望が活かせる職場と仕事を確保するよう強く求める」旨の申し入れを行った。

同月29日に行われた辞令交付にあたって、上記の者のうち9名がその受領を拒否した。しかし、翌30日、これら9名の者は異議を留めて各出向先へ仮就労する旨の意思表示を行い、同年10月1日、各出向先へ着任した。

本件申立人 X10および同 X11についても、関係会社出向者として人選され、異議を留めて出向先へ赴任したものであるが、同人らに対す

る意向打診の経過は以下のとおりである。

ア X10

X10に対する意向打診は、8月28日から9月30日までの間に8回にわたり、前半はB4職長により、後半はB17課長により行われた。

意向打診の面談の中で、X10は「i 東京第一工場で旋盤の仕事をしたい、それが不可能なら東京地区内で自分の技能を活かせる職場をさがしてもらいたい。ii 出向すると組合運動ができなくなる。iii 出向先では労働条件が低下する」旨主張した。この主張に対して、B4職長およびB17課長は、運産部が縮小・再編に至る事情、X10が横浜第一工場要員として人選されなかった理由、また同人がエンジニアリング部門にも人選されなかった理由、さらに同人がJPSへの出向者として人選された理由について説明した。

すなわち、B4職長およびB17課長は、X10の個人的人選経過について「X10が横浜第一工場要員として人選されなかったのは、運産部の縮小・再編において、機械加工は外作化するとの方針が決められており、機械加工職自体横浜への異動対象にはなっていなかったからである。また、同人がエンジニアリング部門にも人選されなかった理由は、エンジニアリング部門における業務が外作先での製作・技術指導であることから、入社以来旋盤工として勤務し技術指導の経験の皆無であった同人に比べ、他に適任者が多数存在することによる。そして、同人のJPSで予定されていた業務内容が立体駐車場の保守点検であり、この業務は、機械または電気の技術を必要とし、この観点から運産部における機械加工職である同人を人選した。しかも、以前、同じ機械加工職からJPSのサービスエンジニアとして出向した者が現在勤務中との事実もある」旨説明した。

さらに、「JPSの場合、隔週週休二日制であり、完全週休二日制の会社と比較すると労働時間が増え、労働条件が低下する」との労働条件に関するX10の疑問に対しては「この労働時間の差については、時間外扱いとして賃金を支給しており、できるだけ出向によって労働条件に差が生じないように配慮している。」旨説明した。

同年9月24日、B17課長は、X10に対しでJPS出向の内示を行った。

同月29日、B17課長は、X10に対してJPSへの出向を業務命令（出向期間は同年10月1日から平成元年6月30日。以下「10月1日出向命令」といい、申立人X11についても同様である。）として発令した。当初、同人は出向辞令の受取りを拒否した。しかし、同人は、同日実施された出向先別説明会に出席し、翌30日、B17課長と面談後、出向辞令を受け取った。

イ X11

X11に対する意向打診は、上記X10と同様、8月28日から9月30

日までの間に8回にわたり行われたが、前半の意向打診はB4職長により、後半の意向打診はB17課長により行われた。

意向打診の面談の中で、X11は「i 運産部で働きたい。それが無理ならば東京地区の他の場所で技能が活かせる職場を捜してほしい。ii 出張の多い職場は嫌だ。iii 組合運動ができない職場は嫌だ」等と主張した。これに対して、B4職長およびB17課長がX10の場合とほぼ同様の説明・説得を行った。

すなわち「X11が横浜第一工場要員として人選されなかったのは、確かに（X11の担当業務である）鉄工仕上は異動対象職種であったが、既にキーマンとしてC14班長が人選されていたし、枠が1名のみであったからである。また、同人がエンジニアリング部門にも人選されなかったのは、要請の中に鉄工仕上はないし、X10と同様、X11も技術指導の経験を持たないので、指導要員として人選されることはない。そして、同人のIYKで予定されていた業務は各種コンベアの現地据付工事の工事監督員であり、運産部の中では鉄工仕上が最も技術を活かせる職種である。また、同人は、図面の読解力もあり、対人折衝能力の面でも、コンベアの現地据付工事の工事監督員に適任である」旨説明したが、X11は同意しなかった。

同年9月22日、B17課長は、X11に対してIYK出向の内示を行った。

同月29日、同課長は、X11に対してIYKへの出向を業務命令として発令しようとしたが、当初、同人は出向辞令の受け取りを拒否した。しかし、同人は、同日実施された出向先別説明会に出席し、翌30日、B17課長と面談後、出向辞令を受け取った。

### ③ 10月1日出向命令の更新

会社は、元年7月1日付で申立人X10および同X11に対して元年7月1日から3年6月30日までの期限付で各出向先への出向命令を発令し、さらに3年7月1日付で両名に対して3年7月1日から5年6月30日までの期限付で各出向先への出向命令を発令した。

## 8 人事異動に関する就業規則、労働協約およびその運用の実情

### (1) 会社における出向に関する就業規則、労働協約上の定め

#### ① 出向に関する就業規則上の定め

会社の就業規則第11条は「業務上の都合により、従業員に対し異動（転籍、転勤、勤務地変更、職種転換）または出向、派遣させることがある。出向、派遣の細部については別に定める。2. 前項の場合、正当な理由がなければこれを拒むことはできない」と定めている。人事異動に関する上記の現行就業規則の定め、異動の規定に新たに「出向」の規定が明文化されたのは45年10月1日付の改定時からであり、本件申立人らは、いずれも上記就業規則第11条が改定された45年10月1日より以前に入社している。

同じく会社の就業規則第12条は「前条により異動または出向を命ぜられた場合は、発令日を除き勤務地の異なるものは2日、付近地は4日、その他は1週間以内に事務引継を完了し、勤務地に赴任しなければならない。ただし、特別の事由により前期間内に赴任し難いときは、あらかじめ所属長の許可を要する」と定めている。

## ② 出向に関する労働協約上の定め

会社と組合との間の労働協約第52条は「会社は組合員の出向については『出向取扱いに関する協定』により行う」と定めている。なお、会社と組合が同協定を締結したのは48年12月1日、施行されたのは49年1月1日である。

### ア 出向の定義

「出向取扱いに関する協定」第1条で「出向とは、会社が組合員をして国内における他の企業または団体（以下「出向先」という。）に勤務させ、その間従業員としての身分を保有したまま出向先の指揮命令にしたがい業務に従事することをいう」と定めている。

### イ 出向期間および更新

同協定第3条で「出向は、原則として2年を単位とする。ただし、都合により、2年未満の出向ならびに期間更新をすることがある」と定めている。

### ウ 出向の手続

同協定第4条で「(2)会社は組合員に出向を命ずるときは、該当者の事情を十分尊重して行う。(3)出向を命ずるときの内示は1週間前迄に行う。ただし、住居移転を伴う場合は2週間前迄に行う」と定めている。なお、同条で「(1)会社は次の事項について組合または支部に説明する。①出向先および目的②出向人員・氏名・コード・出向前所属③出向先における出向者の勤務地・職務・職分④出向期間⑤出向先における処遇⑥その他・・・・(6)本条の説明については組合・支部に意見のあるときは協議する」とも定めている。

### エ 出向期間中における処遇

同協定第6条で「(1)出向者は会社従業員と同様の処遇とし、労働協約・賃金協約・就業規則、その他福利厚生に関する定めを適用する。ただし、次の事項は原則として出向先基準を適用する。①就業規律に関する事項②労働時間・休日に関する事項③出張旅費に関する事項」と定めている。

### オ 出向期間中の更新手続

同協定第8条1項で「会社は第3条に基づき、出向期間を更新するときは次の手続を行う。(1)会社は組合員に出向期間の更新を命ずるときは、期間満了2か月前に該当者の事情を十分尊重して行う。(2)出向期間の更新を命ずるときの内示は、1週間前迄に行う。(3)会社は前各号の手続を経た後出向先と覚書の交換を行う」と定めて

いる。

#### カ 出向者の復帰

同協定第9条で「会社は出向者の復帰にあたっては次により行う。

(1)原則として原籍に復帰させる。(2)所属の廃止などで前号によりえないときは本人の意向を十分に尊重し、前歴その他を考慮して決める」と定めている。

#### キ 出向の制限

同協定第11条で「会社は組合員の出向について次の制限を遵守する。(1)出向先から他に出向を命ずることはない。ただし、実態として出向先に変化のないような場合は、これを含まない。(2)出向から復帰後原則として1年以内に再び出向を命ずることはない」と定めている。

#### ク 苦情処理

同協定第12条で「出向の内示をうけた組合員が出向について苦情あるときは、労働協約に定める苦情処理委員会に申出ることができる」と定めている。

### (2) 会社における出向発令の手續と出向の実態

#### ① 会社における出向発令の手續の進め方

会社における出向発令の手續きの進め方は概略以下のとおりである。

労働協約第49条では「組合員の出向について、会社は事前に組合または支部に説明する」と定めている。右協約に定めた手續き終了後、所属長は、出向該当者に対して意向打診を行う。この意向打診は、前記認定のように主として出向や転勤が発令される場合に慣行的に行われている手續きであり、就業規則や労働協約の特段の定めによりなされているものではない。意向打診の中で、会社が日頃把握していなかった事情が存在し、社会通念に照らして転勤や出向に応ずることが極めて困難であると判断される場合には、発令の見直しを検討することになる。なお、現実に発令が取止めになった事例は極めてまれである。

意向打診の結果、発令を見直さなければならない特段の事情が存しないときは、原則として1週間前までに（住居移転をとまなう場合には2週間前までに）本人に対する内示が行われた後、当該出向発令予定日に正式発令される。

なお、出向更新の場合も、上記出向発令とほぼ同様の手續きを辿る。

#### ② 会社における出向の実態

会社における出向者数(管理職を含む)は、平成5年4月1日で3,068名となっており、過去10年の変化をみると、その数は漸増している。すなわち、58年2,279名、59年2,341名、60年2,397名、61年2,871名、62年2,400名、63年2,503名、平成元年2,826名、2年2,789名、3年3,020名、4年2,982名と推移している。

また、会社における平均出向期間は5年3月末で6.0年となっており、

更新回数についての限度も特段定められていない。

出向者の平均年齢は5年3月末で47.8歳であるが、会社において出向時の年齢そのものを考慮することは特段なく、出向の目的によって定年年齢直前の者が出向することもあるし、反対に入社間もない者が出向することもある。

(3) 会社における懲戒解雇処分について

- ① 会社就業規則第75条は「従業員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。ただし、情状により出勤停止または減給にとどめることがある」として懲戒事由を(1)から(25)まで挙げており、会社は、本件の場合「(2) 異動または出向・派遣を命ぜられた者が正当な理由なくこれを拒んだとき」に該当すると主張している。
- ② 同規則第70条では「(5) 懲戒解雇：予告期間を設けずに即時解雇する」と定め、さらに、会社賃金規定第46条では懲戒解雇時の取扱いとして「懲戒解雇されたときは、退職金を支給しない。ただし、情状により特に『自己都合による退職金』の5割を限度として支給することがある」と定めている。なお、本件懲戒解雇された申立人らが退職金を受領したとの事実はない。
- ③ なお、会社就業規則第79条は普通解雇について「従業員が次の各号の一に該当するときは、30日前に予告して解雇するか、30日分の平均賃金を支給して即時解雇する」と定め、普通解雇事由を(1)から(5)まで挙げているが、その中に「(3) 事業上の都合によるとき」がある。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

##### ① 本件出向および懲戒解雇にかかる会社の全体的意図

会社は、組合内で「職場活動家」として「組合員を主人公とした組合運営を進めるため」活発に活動を続け、さらに会社が労働者の生活を無視して労使一体化した組合とともに強行した「緊急対策」等の人減らし経営合理化政策に反対して断固として闘う申立人らの組合活動を嫌悪していた。本件出向は、円高不況を理由とした大合理化計画の実施を口実に申立人らを社内から放逐し、あるいは申立人ら「職場活動家」の労働組合活動上の影響力を弱めたり無くしたりするために、一般労働者との接点を断ち切る狙いをもって行われたものである。本件出向命令に異議を留めて応じた申立人らは、出向先において劣悪な労働条件の下で、経験や技能を活かすことのできない作業に従事させられるなど各方面にわたる著しい個人的な不利益ばかりでなく、組合活動の面においても深刻な制約を受けており、他方、出向命令を拒否した申立人らは、就業禁止処分さらには懲戒解雇処分を受けることにより職業生活上最大の不利益を被ることになった。

##### ② 昭和62年2月1日・4月1日付異動について

F工場の製缶溶接作業の全面外作化とこれに伴う同工場の閉鎖は、会社の中期事業計画を具体化した措置とすることができる。したがって、会社は、中期事業計画が策定された61年秋ころからF工場閉鎖を検討し、62年2月1日付で行われた製造部の部内異動および同年4月1日付で行われた他部門への異動等を、それより以前の段階で既に製缶溶接作業の全面外作化を見通したうえで、日頃その組合活動を嫌悪していた申立人らを閉鎖予定のF工場へ集中することを目的にして行ったものである。

なお、会社は62年2月1日付で申立人ら4名を含む「職場活動家」の全員（6名）が在籍していたB12職区から同職区の業務の縮小を理由に後に閉鎖するに至ったB3・B2職区に異動させながら、引続き同人らをB12職区での応援作業に従事させていた。このことからみても上記B12職区の縮小に業務上の必要性は存在しない。

③ F工場の閉鎖および運産部の縮小・再編について

会社は本件出向命令が円高不況による会社経営の破綻を避けるためやむなく実施した合理化の一環であると主張している。しかし、本件F工場の閉鎖ないし運産部の縮小・再編計画は、伝統製品分野を敢えて外作化する方針の下に実施されたものであり、その必要性・合理性そのものに重大な疑問がある。百歩譲って上記経営合理化の必要性を認めたとしても、会社は、東京地区の他工場への配転可能性の余地があったにもかかわらず、会社は理由もなくこれを無視して本件出向命令を強行したものである。

④ 出向対象者の選定について

会社はF工場の製缶溶接部門を閉鎖するに当たり、それまで上記作業を担当していたB3・B2職区在籍者19名のうちから5名を会社に残すこととし、その余の申立人ら「職場活動家」10名を含む14名を出向対象者としたのであるが、申立人らの製缶溶接関係の技能や経験は、出向対象から除外された上記5名と比べて全く見劣りするものではなく、人選に当たって「職場活動家」を狙い撃ち的に排除しようとした意図があったことは明白である。

⑤ 本件出向命令および懲戒解雇処分の手続について

さらに、この出向命令は、会社と組合との出向に関する協定第4条第2号「会社は組合員に出向を命ずるときは、該当者の事情を十分尊重して行う」との定めにも違反する不当なものである。そして、申立人のうち6人は異議を留めて出向先への赴任に応じたものの、5名の者が出向に応じられない家庭状況、各出向先における低劣な労働実態および組合活動上の制約のため、会社に対して継続協議を求め続けていたところ、会社は、申立人らの行った断固たる出向拒否闘争への報復として全く短兵急にこの5名に対して懲戒解雇処分を課したものであり、本件出向発令手続および懲戒手続の過程には、何がどうあろう

と「職場活動家」である申立人らを会社外に放逐するという会社の不当労働行為意思が露呈している。

⑥ 本件異動・出向および懲戒解雇の不当労働行為性

以上要するに、F工場における62年2月1日付異動、同年4月1日付異動および同年9月1日付出向命令は、申立人らを社外に放逐する意図でなされた一体のものとして、労組法第7条第1号および同条第3号に該当する不当労働行為であり、運産部における同年10月1日付命令も、労組法第7条第1号および同条第3号に該当する不当労働行為である。

さらに、出向を拒否した申立人X1、同X2、同X3、同X4および同X5ら5名に対する同年9月7日付就業禁止および同月14日付懲戒解雇の各処分も、本件出向命令の拒否に籍口して「職場活動家」に属する申立人らを永遠に会社職場から排除し労働組合を弱体化し意のままに支配する一方、申立人ら5名に対しては、「懲戒解雇」という職業生活最大の不利益を課したのものとして、労組法第7条第1号および同条第3号に該当する不当労働行為である。また、会社は、本件出向命令の後、2年毎にこれを更新しているのであるが、この出向命令の更新もまた、当初の出向命令の不当労働行為を継続しようとするものとして不当労働行為と認められるべきである。

(2) 被申立人の主張

① 経営の合理化と本件出向命令の業務上の必要性

F工場の閉鎖ならびに運産部の縮小・再編は、会社の中期事業計画達成および63年度黒字化対策のために必要かつ合理的な措置であった。そして、これらに伴い、その所属員については、必要最小限の要員を残す以外他の職場に移さざるを得ず、その全員の職場を会社内に求めることは当時の状況から著しく困難であった。そこで、F工場においては14名、運産部においては49名併せて63名を関係会社へ出向させることにしたのであって、これは従業員の雇用の確保を図りつつ会社の苦境を打開しようと努めた措置である。

また、これらの出向における人選は極めて合理的かつ妥当なものであった。元来、人の配置は会社の専権に属し、それが著しく合理性を欠き人事権（裁量権）の濫用と認められる場合でない限り、第三者が妄りにその当否を云々することは許されないというべきである。まして、本件出向における人選の妥当性という場合、元の組織に留まりうる人数枠はごく限られたものであったから、当然その要員としての適性を十分に具えている者が選抜される必要があった。

加えて、会社の経営合理化により出向を命じられたのは申立人らだけでなく、他に多くの従業員も同様に出向発令を受けている。出向発令者63名中F工場においては10名、運産部においては23名の者が出向命令に対し異議申立てを行い、さらにそのうちの11名が本件申立人と



なったが、一方、異議申立てもせず出向命令に従った者が30名もいることを考えれば、申立人らのみを特別扱いする訳にいかないのも自明の理である。

② 昭和62年2月1日・4月1日付異動について

会社が62年2月1日付および同年4月1日付異動で申立人らを閉鎖予定のF工場に集中後、関連企業へ出向発令することによって職場排除を企てたとの申立人主張には理由がない。

すなわち、会社が62年2月27日組合に対し経営協議会の席上示した「昭和62年度経営方針」は、「緊急対策」実施後の対応として、62年4月1日付をもって全社的に組織、人事面の見直しを行う方針を明らかにしてはいたが、これに先立って、「緊急対策」実施の結果がはっきりした62年1月時点において回転機製造部内に限った形で安全の確保、仕事の円滑な遂行および製缶溶接作業の一部外作化ならびに特殊溶接技能が必要なインペラー配管作業に最小限度の要員を確保する等のために職班体制の見直し、人の再配置を緊急に進めた。これが回転機製造部における同年2月1日付異動の基本趣旨である。

したがって、今後のあるべき生産体制のための抜本的な組織の見直しは、むしろ62年4月1日付組織改正により類似製品分野を一つの事業本部にまとめることによって従来の事業体質を見直した後の課題であった。社内コスト低減という経営方針を実現するため製缶溶接作業を全面外作化するとなれば、当然これまでその作業に従事してきた従業員にそれに代わる仕事を見つけなければならないし、それが実現できず職場を閉鎖する外ない場合にはそれらの作業者を引き受ける職場を確保する必要がある。こうした問題の性質上、新年度（62年度）になって責任体制を確立した上で外作化の問題に取り組み、東京第二工場としては、同年5月下旬に至り、製缶溶接作業の全面外作化と外作への切替え時期を9月とすることに決定したのである。だから、2月1日付および4月1日付異動をF工場閉鎖と一体のものとしてとらえるべきではなく、この閉鎖・縮小・再編・出向発令の全体が申立人らグループを職場から排除しようとして仕組まれたものだと申立人らの主張は余りにも荒唐無稽というほかない。

なお、2月1日付異動によりF工場に異動した申立人らをB12職区への応援作業に従事させたのは、既納製品の修理改造がこの異動時期に集中したことによる一過性の作業のためであった。

③ 出向発令に至る手続および拒否者に対する懲戒解雇処分について

申立人らに対する出向命令は、会社の就業規則および労働協約に定める要件、手続を充足した正当なものであり、会社が意向打診以降申立人らと何回も面談の場を持ち、会社の置かれた状況、F工場を閉鎖せざるを得なかった事情、出向先の説明、そして各人の事情なり理由が出向を拒否する正当な理由に当たらないことも併せ、説得に説得を

重ねても申立人らの翻意するところとならなかったまでである。そして、度重なる面談中、申立人らには、会社に個人的事情を分かってもらおうとする努力、態度、真剣さは全く感じられなかった。そして、このような申立人らの中でも被解雇者5名の独善的態度は一際抜きんでたものであって、被解雇者5名は会社の再三にわたる説得にもかかわらずどうしても出向先に赴任しようとしなかったため、業務命令拒否の理由をもって懲戒解雇処分としたものである。申立人らが本件出向命令に異議をもっていただけからといって、そのことは、当然に会社が同人らを出向先に赴任させ得ないことを意味するものではない。同人らは、出向命令に応ずることが家庭生活の破壊につながるから応じられないというのではなく、むしろ、運動論上の戦略として出向命令を拒否した旨を言明しているのであって、そのような恣な業務命令拒否が会社において許される道理は全くない。

④ 本件出向命令および懲戒解雇処分の正当性

以上のとおり、申立人らに対する本件出向命令はいずれも正当なものであり、更に、社会通念に照らして何らこれを拒否する正当な理由もなく、上司の説得に全く耳をかそうとしないまま出向命令を拒否し続けて出向先に赴任しなかった申立人ら5名に対する本件懲戒解雇は当然の処分としてこれ亦正当である。これらの出向命令ならびに懲戒処分を不当労働行為であるとする申立人らの主張はすべて理由がない。

⑤ なお、会社は、本件出向命令を発した後、2年毎にこれを更新しているのであるが、この出向命令の更新もまた、当初の出向命令が不当労働行為に該当しないことの当然の帰結として不当労働行為とはいえない。

2 当委員会の判断

(1) F工場の閉鎖および運産部の縮小・再編の業務上の必要性について

申立人らは、本件出向命令の業務上の必要性の存在、すなわちF工場閉鎖および運産部の縮小・再編の必要性・合理性そのものに重大な疑問があると主張しているので、まず、その点を判断する。

① 48年秋にいわゆる「第一次オイルショック」が惹起したことにより海運造船業界が「構造不況」と称せられる事態に立ち至ったこと、「第一次オイルショック」によって会社の造船受注は激減し造船部門における収益状況の悪化が会社の経営に深刻な影響を与えたこと、53年7月に出された海造審答申に従って、会社が一部の工場で新造船からの撤退および船台の廃止を決定したこと、加えて54年2月に会社が「緊急総合経営対策」の一環として希望退職者の募集を行い会社全体で4,600名の従業員が退職したこと、56年から58年にかけて市況はやや回復したものの「省エネ化」の進展により再び船舶の余剰が顕在化し造船各社の業績悪化はさらに深刻化したことは、前記認定（第1、3、(1)、①～④）のとおりである。

- ② 60年9月の先進5か国蔵相会議を契機として円高傾向が昂進し、61年秋には為替レートが35パーセント上昇して1ドル150円まで急上昇した結果、会社の輸出に依存する部門は受注不振と操業不足を生ずることになったこと、そしてその影響は輸出依存度の高い造船部門において深刻であったこと、さらに造船業界では韓国を始めとする新興工業国群の追い上げが激しくこの面でも造船部門の国際競争力が低下することになったこと、受注高の落ち込みに伴い61年度決算において会社発足以来初めての無配に転落したことは、前記認定(第1、3、(2)、①②)のとおりである。

そして、61年6月、海造審が「今後の造船業の経営安定及び活性化の方策について」と題する答申において造船設備の20パーセント削減を打ち出したことに対応し、会社は、同年9月5日の臨時経営協議会に4点にわたる経営構造の転換に関する方針(造船設備の削減、生産体制全体の見直し、中期的ビジョンの策定、「緊急対策」の必要性)を提案したこと、同年10月15日、会社が組合との団体交渉において「緊急対策」(希望退職を前提とする「早期勇退制度」および「早期転退職援助制度」)を提案したこと、同年11月10日から12月25日の間「緊急対策」が実施された結果、全社で約6,000名(関連会社等への出向者まで含めれば約7,000名)の従業員が退職したことも、前記認定(第1、3、(2)、③~⑥)のとおりである。

- ③ 以上のような40年代から60年代にかけての会社の経営状況の推移をみるならば、48年に起きた「第一次オイルショック」以降、構造的な不況に悩まされていた造船業界において、60年以降、急激な円高現象が付加された結果、造船各社の経営状況は一層悪化し、会社は運輸大臣の諮問機関である海造審の答申を受けた形で造船設備の削減と人員削減(=緊急対策)に踏み切ったものと認めるのが相当であり、さらに、この大規模な人員削減策を含む合理化政策を実施したのは被申立人会社のみならず、同業各社が同様の経営判断を行ったことが公知の事実であることも併せ考えるならば、「緊急対策」自体は全く経営環境の変化に対応した会社の経営政策の一環とみるのが自然である。
- ④ F工場を含む東京第二工場では、従来、船用タービンを中心に生産していたが、前記「構造不況」と称せられる船舶部門における深刻な不振の影響ならびにタービンエンジンからディーゼルエンジンへの技術革新の結果、53年度限りで船用タービンの生産を中止し「海から陸へ」と製品分野の転換・展開を余儀なくされていた。しかし、新規陸上分野での受注は困難を極め、全体として操業不足、赤字経営に悩む状態であった。東京第二工場の62年度の操業度および人員を45年度とそれぞれ比較すると5分の1および7分の1に激減しており、このことは、とくに製缶作業を行うF工場において顕著であった(第1、3、(3)、①)。そして「構造不況」と急激な円高によって、会社全体の経

営状況が極度に悪化していることからすれば、「中期事業計画と70年ビジョン」(第1、3、(2)、⑤)や「昭和62年度経営方針」(第1、3、(4)、②)等で示されているような黒字化達成のための諸施策の実施が、会社経営の当面の至上命題となることも当然である。そして東京第二工場のような工場部門においても、「63年度黒字化」の実現に向けて生産コスト削減の方策を会社が講ずることを逃れる訳にいかないことはいうまでもない。その場合に、製缶溶接部門のうち、会社特有のノウハウである特殊溶接技能を温存継承するために最小限度の要員を残す一方で、従来比較的多数の要員を置いていた製缶溶接作業については、技能指導および品質管理のための必要最小限度の要員を確保した上で、全面的に外作に切り替えるべく、同作業部門のF工場の閉鎖に踏み切ったことは、工場経営上やむをえない措置であったといわざるを得ない。

- ⑤ 運産部では、国内外の需要の大幅減退により59年ころからその操業が急激に落ち込み、この傾向は円高基調の定着により価格競争力をつけた韓国等新興工業国群の追い上げや国内の後発メーカーの新規参入等の要因によりさらに悪化した(第1、3、(3)、②)。こうした状況に対応して、会社は、運産部要員の派遣・出向を試みたり、定年退職等の自然減少の補充を行わないなどしたりしたが、「エンジニアリング化」(これまで蓄積してきた技術やノウハウを有機的に関連づけてより付加価値の高い製品の生産を行うことを内容とする。)の基本方針に基づいて、60年2月、運搬機械事業部にエンジニアリング部を新設し、運搬機械事業部の生産部門である運産部としても、中小型機械の外作化、分散している工場の一部発止、倉庫の集約等を行うことによって上記方針の具体化を図っていた(第1、7、(1)、②)。

こうした経営状況の下で、61年秋、会社が発表した「中期事業計画と70年ビジョン」では、荷役運搬機械を含む伝統製品分野の生産体制について「類似製品・部品を取り扱う工場の集約・再編成」を進めるという方針を打ち出し、この会社方針に基づいてB16運産部長が生産地図委員会に対し「運産部について、造船工場として発足した東京第一工場より、大型の荷役運搬機械の組立に適した横浜第一工場(運搬機械の類似製品である橋梁・鉄構構造物の生産を行っている)に集約・再編成すべきである」との意見具申を行い、さらに62年3月、生産地図委員会の「東京第一工場運産部は横浜第一工場に集約・再編成する」旨の答申が公表された(第1、7、(1)、③～(2)、①②)。

この一連の経過をみれば、運産部の縮小・再編は、経営環境の変化に対応するために業務上の必要性に基づいてなされものといえることができる。

- ⑥ 以上、要するに、F工場閉鎖および運産部の縮小・再編の必要性・合理性そのものに重大な疑問があるとの申立人らの主張に理由はない。

(2) F工場における62年2月1日付および同年4月1日付異動について

申立人らは、特にF工場の場合、会社が、申立人らの行った組合活動を嫌悪して、本件出向命令に先立って行った人事異動（62年2月1日付および同年4月1日付人事異動）により申立人ら「職場活動家」を既に閉鎖を予定していたF工場に集中させた後、当該部署を閉鎖・出向発令したものである旨主張しているので、まず、この点を判断する。

① 62年2月1日付異動

ア 東京第二工場回転機製造部における62年2月1日付の部内異動では、同年9月1日付で閉鎖されることになるB2職区ならびにB3職区に新たに異動した8名のうち7名までが申立人X2、同X3、同X8、同X4、同X9を含む「職場活動家」であることが認められ（第1、6、(2)、①～④）、確かに外見からすれば、申立人らが主張するような「職場活動家」集中を画したとみえないこともない。

そして、会社が申立人ら「職場活動家」の前身集団たる「はぐくみ会系集団」の行った正当な組合活動を嫌悪して同集団に所属する別件申立人ら（申立人X10および同X1を含む。）の51年度から55年度の査定を低評価し、同期間の同人らの職区分・等級・定期昇給成績金額・臨時手当等を低位に押さえたこと（第1、2、(4)、②）、「職場活動家」に対する賃金差別に対して申立人らが抗議したところ、会社職制が暗に処分を窺わせる発言をしたりしたこと（第1、2、(2)、③）、申立人らが事実上職場の親睦行事から排除されたことを抗議しても、会社はこれに対して何らの措置を講ずることがなかったこと（第1、2、(2)、③④）、「緊急総合経営対策」から「緊急対策」に至る大規模な人員削減を内容とする会社の経営合理化政策に対して申立人ら「職場活動家」が激しい抵抗運動を行ったこと（第1、4および5）等の会社における過去の労使関係の経緯からすれば、申立人らが、会社によって「職場活動家」としてマークされ自らの行う反合理化を目的とした組合活動を理由に閉鎖予定の部署（F工場）に集中させられたとの疑いを抱いたとしても全く故なしとすることもできない。

イ しかしながら、前記認定（第1、6、(1)、①～③）のとおり、61年11月から12月にかけて行われた「緊急対策」により、F工場を含む東京第二工場回転機製造部でも約240名の従業員のうち63名もの大量の従業員が退職し、担当作業別の人員配置および班別組織の両面でかなりバランスを欠く状態を生じたこと、このため会社は、62年1月21日の時点で経営協議会の席上、組合に対し、「緊急対策」後の「生産体制の修復については各工場に一任し、・・・臨時の再編も含め工場段階で対策を講ずる」こと、および上記臨時の再編に関し「その中で安全管理については万全を期することとする」旨を明言し、すでにこのことを「事業本部長以下に指示し、実行に着手

した」としているところからみると（第1、6、(1)、④）、東京第二工場回転機製造部内の2月1日付異動も会社の示した上記の趣旨を体して行われたものと一応認めることができる。

ウ 会社は、前記認定（第1、6、(2)）のとおり、2月1日付で申立人ら4名を含む「職場活動家」の全員（6名）を将来にわたり存続させる方針のB12職区から、その後閉鎖されるに至るB3、B2両職区に異動させながら、その後も引続き同人らのうち一部をB12職区の応援作業に従事させた。申立人らは、会社がこのように異動後も応援と称して同人らをB12職区の作業に従事させたことは、B12職区の業務を縮小する必要がないのに敢えて申立人ら「職場活動家」を同職区から排除しようとしたことを示すものであり、したがって、2月1日付異動は専ら申立人らを含む「職場活動家」をB3、B2両職区に集中させることを目的にして行われたものであると主張する。

なるほど、同日付でB3、B2職区に異動した申立人ら「職場活動家」は、同異動の後もB12職区の応援作業に従事した。しかし、右応援作業は就業期間が最も短期の申立人X3の場合は全体で19日間の作業に過ぎず、最も長く続いた申立人X4、同X2の場合でもそれぞれ同年8月10日、21日までには終了しており、申立人ら「職場活動家」の応援作業終了後も引続きB12職区が他職区から応援要員を受け入れて同作業を行っていたとの疎明はない。このことに、応援作業者は一定期間に限り断続的にのみ就業したものであることを併せ考えると、会社主張のとおり、応援作業は既納製品の修理改造がこの異動時期に集中したことによる一過性の作業であったと認めることができる。したがって、2月1日付異動は、同職区に特殊溶接技能を温存継承するために最小限の要員を残した上で、常態としての要員は縮小する方針の下に行われたものであるとの会社の主張を否定するまでには至らず、業務上の必要に基づかないものであったと断定することはできない。

エ 申立人らは、さらに、会社は2月1日付人事異動のころには、近い時期にF工場の閉鎖を予定していたとみるべきであり、したがって同日付異動は上記方針を前提に申立人ら「職場活動家」を職場から排除することを目的にして行われたものであると主張する。しかしながら、会社が「中期事業計画のねらいに沿った事業構造転換を推進していくことが必要である」との見地から、「緊急対策」後の全社的な組織・人事の見直しを行う方針を具体的に明らかにしたのは、62年2月27日会社が経営協議会において組合に呈示した「昭和62年度経営方針」においてであることは前記認定のとおりである（第1、6、(1)、④および(3)、①）。すなわち会社は、同経営方針において「来る4月1日を期して組織、人事面の抜本的見直しを行う」

こととし、4月1日付異動によって、機械鉄構事業本部の新しい組織体制を確立し、次に、同月中旬、同部管理部より傘下の各事業部および東京第二工場を含む同事業部直轄の工場に対して中期事業計画ないし63年度黒字化達成のための具体的計画を提出するよう指示が発せられ、東京第二工場においては部長連絡会が検討の結果、同年5月中旬に至り、品質確保と技術指導のための社内管理体制を確立する前提で製缶溶接作業を全面外作化するとの方針を含む「63年度黒字化計画」を管理部に提出したものと認められる（第1、6、(4)、②）。以上の経過に鑑みると、F工場の閉鎖が同年2月1日付の人事異動の際には会社の既に確定的な方針となっていたとまでは認められず、この点に関する申立人主張には左祖できない。

オ 加えて、前記エに示した東京第二工場製造部における組織・人事の抜本的見直しの運びは、運産部の再編の経緯とも一致するものである。すなわち、運産部においても「中期事業計画」の趣旨に沿って運搬機械の生産拠点を東京第一工場から横浜第一工場へ移転する抜本的な組織再編方針が明確化されたのは62年3月の「生産地図委員会」の答申によってであり、その方針の下に運産部が同部の縮小・再編の大綱を決定したのは62年4月の全社的人事異動後の同年5月下旬であり、常務会が工場移転実施時期を10月1日とすることを含めて最終的に同方針を承認したのは同年6月上旬であった（第1、7、(2)、①②）。したがって、会社は、東京第二工場製造部における製缶溶接作業の全面外作化および運産部の工場移転等の、いずれも中期事業計画のねらいに沿った事業構造転換のための抜本的経営改革については、62年4月1日付異動による組織、人事面での見直しの完了後に具体化し、実施することとしたものと認めることができる。

カ したがって、62年2月1日付人事異動について、申立人ら「職場活動家」を職場から排除することを目的として行われたF工場閉鎖と一体のものとして把握すべきだとする申立人らの主張には無理がある。

#### ② 62年4月1日付異動

次に、同部における62年4月1日付の異動についてみれば、これは同年2月27日に明らかにされた「昭和62年度経営方針」に基づいて、63年度黒字化達成等のための体制作りを目的とした全社的な組織変更・人事異動の一環として実施されたものである（第1、6、(3)、①）。製造部は同異動により、工作技術グループ、機械課、歯車課、組立課の1グループ・3課の体制であったものを、歯車課と機械課を統合して1グループ・2課の体制とし、組立課の各職区の中においても従来より班数もしくは班の要員減を図ることを基調として実施したものであり、全体として特に申立人らを含む「職場活動家」のみを意図的に

F工場に残した事実を認めることはできない（第1、6、(3)、②）。なお、4月1日付異動により、B12職区は職長ほか14名体制となり2月1日付異動時より要員増となっているが、右増員は、組立試運転部門のB10職区のC11班を職長の業務平準化のためにB12職区傘下にしたものであって、B12職区の本来の業務について要員増を図ったものではない。

- ③ 以上の①および②からすれば、会社がF工場を含む東京第二工場回転機製造部における62年2月1日付および同年4月1日付異動により申立人ら「職場活動家」を閉鎖予定のF工場に集中のうえ、当該部署を閉鎖・出向発令したとの申立人らの主張は採用できない。

なお、申立人らは、F工場閉鎖時の在籍者19名を東京地区の他工場へ配転可能な余地があったにもかかわらず、会社は理由もなくこれを無視して本件出向命令を強行したとも主張している。しかし、「緊急対策」後、社内において人員に不足がみられたのは航空宇宙事業本部および東京第一工場艦艇事業本部であったところ、62年5月から7月にかけて多くの余剰人員を抱えた会社西三地区（愛知・相生・呉）から要員異動が行われ、本件閉鎖時においては既に欠員について補充済であったと考えられる（第1、6、(4)、①）。また、相生からの異動予定者のうち32名（東京第一工場への異動予定者24名）の者が62年6月1日の異動発令以前に退職したが、この後においても追加補充された事実もないところからすれば、この西三地区からの異動予定者のうち退職した者24名分が空いているはずであるとの申立人らの主張の根拠はない。さらに、東京第一工場への異動予定者24名の職種は艀装、塗装、修理、電気等がほとんどであり、申立人らの大部分は製缶溶接に従事していたのであるから、この点からも申立人らが相生からの異動予定者のうち退職した者の代替要員として航空宇宙事業本部および東京第一工場艦艇事業本部に異動しうる可能性は少ない。

- (3) F工場申立人らに対する出向命令について

- ① 本件出向に伴う不利益について

申立人らは本件出向命令が申立人らに様々の著しい不利益（個人的不利益および組合活動上の不利益）を与えると主張しているので、まず、この点について判断する。

ア 個人的不利益については、確かに突然出向を命じられた者にとって出向自体多大の負担を伴うことがらである。しかし、会社と組合との間の「出向取扱いに関する協定」（第1、8、(1)、②）によれば、出向期間中の組合員の処遇について「(1) 出向者は会社従業員と同様の処遇とし、労働協約・賃金協約・就業規則、その他福利厚生に関する定めを適用する。ただし、次の事項は原則として出向先基準を適用する。①就業規律に関する事項②労働時間・休日に関する事項③出張旅費に関する事項」と定めていることから、賃金を中



心とする基本的労働条件については出向後においても変化はなく、また、労働時間・休日に関する労働条件については出向先基準を適用するとされているものの、出向先によって完全週休二日制が実施されていない場合、会社と比較して労働時間が増加する差を時間外扱いとして賃金が保障されていること（第1、6、(4)、③、オ）（第1、7、(3)、①、ウ）からすれば、出向先においても会社と比べてほぼ遜色のない労働条件が保障されているといえる。さらに、申立人らが主張する「出向先において長期出張が繰り返され、個人的生活が破壊される」との点についても、その出張期間は概ね10日から長くても2か月、回数は年5回程度（第1、6、(4)、③、オ）というものであって、確かに同一の事業所に長年にわたって勤務を続けてきた申立人らにとって労働環境の激変を意味するものであることは否定できないが、これとて、特に申立人らに特有のものでなく、その時点で職場を離れて状況の異なる関係会社へ出向を命じられた会社従業員全てに共通した生活上の影響であり通常の出向に伴う不利益の域を出た著しい不利益とまでは認められない。申立人らが会社による意向打診の際に本人事情について詳細に説明することを疎かにしたのも、こうした事情によるものと考えられる。

各人の個人的事情についてみるならば、X2は「子供の教育で今が一番大事であり、妻が貧血で身体が弱いので出張のない職場で働きたい」、X3は「共働きなので出張は困る。妻が低血圧で子供が小児喘息だ」、X4は「共働きだ。自分は地域の役員をやっている。妻は糖尿病だ」（第1、6、(5)、②イウエ）、X8は「家族が益々バラバラになる」、X7は「子供がアレルギーで週1回病院通いしている。そのための特別の食品の買い出しが必要だ。共働きなので、保育園の迎えや食事の世話の負担もある」、X9は「今までクレーム職一本でやってきたので部品管理の仕事はできない」（第1、6、(5)、③イウエ）等を主張している。しかし、X2、X3、X4およびX7らの主張する上記疾病などについては、それ自体として考慮に値する事情であることは認められるが、そのために同人らが医師の診断書を提示し治療ないし療養の経過を会社に詳細に明らかにして理解を求めたとは認められず、また、X4およびX7の妻の共働きから生じる事情については、個人の生活に多かれ少なかれ必然的に生じることを避け得ない程度のものであって、総じて、上記申立人らが主張する個人的事情は、出向に決して応じることができない事情とまでは認めることができない。

なお、申立人X9の出向先IHSにおける業務は部品管理であり出張は予定されていなかったが（第1、6、(5)、③、エ）、同人は、不利益な職種転換であることを不服として異議を留めた形で出向先に赴いたのであった。しかし、これは、むしろ腰痛を訴えていた同

人のために配慮した故の職種転換とも考えられ、また、将来、クレーン職への復帰の可能性もないとはいえないのであって、この場合の職種転換が必ずしも同人にとって不利益なものと決めつけることはできない。

イ 組合活動上の不利益については、確かに、従来、申立人ら「職場活動家」が集団として行ってきた会社門前等におけるビラ配布、各種組合役員選挙における立候補や候補者支援活動等々に関してかなり影響があることは否定できない。しかし、前記認定（第1、6、(4)、③、カ）のように、出向命令に依りても東京支部組合員としての地位は残り組合活動を行う余地が全く閉ざされたわけでもないこと、選挙権の行使は不在者投票として位置づけられ、他方、立候補者の選挙活動も保障されていること等の事実が認められることからすれば、申立人らが出向命令に依ることによって被る組合活動上の不利益は結果として大きなものとはいえない。なお、中労委で係属中の別件賃金差別事件や東京地裁で係属中の配転命令無効確認訴訟等への傍聴参加については、出張の多い職場となれば多少の困難を生ずることもあろうが、これまた、通常の出向に伴う不利益の域を出た著しい不利益とまでは認め難い。

以上アおよびイからすれば、本件出向命令に伴う不利益は、申立人主張のような全体として社会通念上受忍し難い著しい不利益とまではいえない。

## ② 人選の妥当性について

次に、本件62年9月1日出向命令についてその人選の妥当性を検討する。

ア 申立人らは、会社が申立人ら「職場活動家」の組合活動を嫌悪して、円高不況を理由とした大合理化計画の実施を口実として申立人らを社内から放逐し、あるいは申立人ら「職場活動家」の労働組合活動上の影響力を弱めるために、一般労働者との接点を断ち切る狙いをもって本件出向命令を発したと主張する。

確かに、前記認定の会社における労使関係の全経過からすれば、そして、F工場閉鎖に伴う異動対象者のうち、関係会社へ出向発令された者が14名であり、この14名中に申立人9名が含まれており、且つ製缶溶接作業全面外作化のための管理要員として社内に残留した5名の中に申立人ら「職場活動家」がひとりも含まれていないことのみを捉えれば、申立人らが出向命令を「職場活動家」の組合活動を嫌悪する故に申立人ら「職場活動家」をすべて社外に放逐することを目的としたものでないかとの不信感を抱いたことには無理からぬ面がないとはいえない。

イ しかしながら、製缶溶接作業の全面外作化に伴う技能指導および品質管理のための要員として東京第二工場に残留した5名について

は、現場的な諸データ、技術、工程等の総括する継承者としてB2職長、全般的な技術・技能の指導者としてC7班長、具体的な製缶溶接の実作業ができる技能者としてTI、現図を含めた製缶組立の実作業ができる技能者としてIM、管理的資質を有する要員としてSNをそれぞれ適格者として人選したとの理由(第1、6、(4)、②)は、一応合理的且つ納得的なものである。そして、本件F工場閉鎖時(62年9月1日)のように非常に限定された人数の組織しか残せない場合、その要員に対して極めて幅広い能力を要求したとしてもあながち不自然とはいえず、また、申立人ら9名が上記管理要員として人選された5名を上回る能力を有するとの具体的疎明もない。

ウ さらに、申立人らが「職場活動家」を狙い撃ちした異動であると主張している関係会社への出向を命じられた者14名の中には、申立人ら「職場活動家」10名の他に4名の「職場活動家」ではない従業員が含まれていたことは前記認定(第1、6、(4)、②)のとおりである。

エ 以上ア、イおよびウからすれば、F工場閉鎖とそれに伴う出向命令が申立人ら「職場活動家」を職場から排除するために仕組まれたものだという主張の信憑性は甚だ薄弱なものであって、出向発令された14名および社内に配転発令された5名の人選は妥当に行われたと判断せざるをえない。

### ③ 意向打診手続きについて

また、申立人らは、本件出向手続が会社と組合との出向に関する協定第4条第2号「会社は組合員に出向を命ずるときは、該当者の事情を充分尊重して行う」との定め違反する不当なものであったと主張するが、会社の申立人らに対する説得の過程(少なくとも62年8月31日まで)をみれば、会社はそれなりに申立人当人の個人的事情も含めて納得を得るべく努力していることが認められる(第1、6、(5)、②～④)。

たとえば、前記認定(第1、6、(5)、②、オ)でみたように、X5に対する意向打診の経過の中でB3職長が本人事情について問い質しているのに対し、62年8月7日から同月18日までX5は「会社は一方的に閉鎖する理由は何もない。19名分位の仕事はどうにでもなるはずだ」とか「出向はあくまで本人の同意が必要だ。裁判をやってでも争う」とか述べるのみでいわゆる本人事情に該当するような事柄については一切言及しなかった。同月24日、同人の所属長であるB13課長が同人に対してIPC出向について内示を行った際にも、同人は、工場閉鎖が一方的すぎることに、出向者のうち5名が2月にM工場からF工場へ移されたばかりであることからすれば会社が計画的に仕組んだ疑いがあること等の申立人ら「職場活動家」としての事実評価を述べる

のに急であり、本人事情としてはわずかに「今一番子供に手がかかる時である」とのみ述べたにすぎない。そして、同月27日、B13課長が同人と面談した際、同人が「自分の息子は現在特別の保護が必要な状況にあり、父親がそばにいてやる必要があるので出張の多いIPC出向に応じることはできない」旨述べたことに対し、同課長はこの件について調査したうえ種々の助言を行うなどの措置を講じているのである。要するに、同人は意向打診の冒頭では、会社の出向政策に対する反対の態度表明を繰り返すのみであり、自身がどうしても出向命令に応じられない個人的事情を具体的に述べたのは意向打診が全体的に進行してから後のことである。そして他の申立人らに対する意向打診も多少の違いがあるにせよほぼ同様の経過を辿ったことが認められる。

上記X5と若干異なり、当初の段階から個人的事情について申し述べたのはX2、X3およびX4の3名である。しかし、X2の本人事情とは「子供の教育で今が一番大事である」とか「妻が貧血で身体が弱く心配だ」とか比較的一般的な事情に過ぎないものであったし（第1、6、(5)、②、イ）、X3の場合はこれらに加えて「監督員の仕事ができるか心配だ」とか「下の子が小児喘息で季節の変わり目に咳き込む」旨述べたに過ぎない（第1、6、(5)、②、ウ）。X4の場合も当初2回の面談において「会社は我々労働者を何だと思っているんだ。なくずし的に人を減らしてきて余りにも勝手だ。徹底的にやる」とか「会社は意図的にF工場閉鎖を打ち出してきた。2月の課内編成でFに我々を集めるということをしている。出向は本人の同意がなければだめなはずである。組合は会社の代弁をしている」とか述べるのみであったが、3回目の面談において初めて「共働きだ。女房は糖尿病だ。私は地域で役員をしている」等の理由を挙げたのであった（第1、6、(5)、②、エ）。

以上のように、会社は、総じてどの申立人に対しても面談の回数という面で相当の機会をもち、また、面談の内容という面では「特別の保護の必要性」については特別に調査するなどして本人の納得を得るべく努力を重ねていたことが認められる。

これに対して申立人らの面談における態度は、出向に応じられない個人的な事情を縷々説明して何とか会社の理解を得ようとする態度というより、むしろ真先に述べたことは会社のF工場閉鎖・出向方針に対する申立人ら「職場活動家」としての強硬な反対意見であった。元来、被申立人会社における出向・配転に際しての意向打診は、就業規則および労働協約に特に定めもなく慣行的に行われてきたのであり、意向打診の中で会社が日頃把握していなかった事情が判明し、そのことが社会通念上出向・配転に応じることを特に困難にすると判断される場合にのみ発令の見直しを検討するという性格のものであり、加えて、現実に発令が取り止めになった事例も非常に少ないことも併せ考えれ

ば（第1、8、(2)、①）、申立人らが、真実、出向に応じられない事情を抱え是非これが撤回ないし延期されることを切望する事情を、真先に正確に話すべきである。しかしながら、上記意向打診の手續における申立人らの言動の全体からすれば、出向に応じられないとする主たる理由は、反合理化闘争の立場に立ってF工場の閉鎖・出向に対して断固反対するとの意志を表明することによって、申立人らが種々挙げる個人的な生活上の事情はむしろ付随的理由に過ぎないとの確信を抱かしめるような不誠実な対応に終始したのであるから、会社が個人的な理由で出向できない申立人はひとりとしていないと判断したのは無理からぬことである。したがって、出向発令手續が協約違反にも当たる不当なものであったとの申立人主張は採用できない。

④ 以上①～③からみれば、F工場における本件出向命令は、会社が業務上の必要に基づいて、妥当な人選によって発せられたものであって、申立人主張のように申立人らの組合活動を嫌悪し、同人らを社内から放逐することを意図した不当労働行為とは認められない。

⑤ 本件出向命令の更新について

申立人らは、会社が平成元年7月1日および3年7月1日本件出向命令を更新したことについても不当労働行為であると主張している。会社が申立人らにした本件出向命令が不当労働行為に該当しないことは既に判断したとおりである。したがって、本件出向命令の更新についても、他に特段の事情のない限り不当労働行為には該当しないというべきである。そして、申立人らに対する本件出向命令の更新が、会社と組合が締結している「出向取扱いに関する協定」に定める規定（第1、8、(1)、②）、その他会社が従業員に対し出向命令を更新する際の慣行的取扱いに違反して行われたとする事実はなく、その他申立人らが出向中の他の会社従業員より格別不利益な取扱いを受けたとする特段の事情も認められない。したがって、本件出向命令の更新を不当労働行為であるとする申立人らの主張も理由がない。

(4) 運産部申立人らに対する出向命令について

① 本件出向に伴う不利益について

運産部における本件62年10月1日出向命令の不利益性について申立人らが主張するところはF工場における出向命令の場合と同様であるが、前記判断と同様に、本件出向命令に伴う不利益は、通常の出向に伴う不利益の域を出ず、申立人らに対し特別の不利益を与えるものとはいえない。

② 人選の妥当性について

ア 申立人らは、会社が申立人ら「職場活動家」の組合活動を嫌悪して、円高不況を理由とした大合理化計画の実施を口実として申立人らを社内から放逐し、あるいは申立人ら「職場活動家」の労働組合活動上の影響力を弱めるために、一般労働者との接点を断ち切る狙

いをもって本件出向命令を発したと主張する。確かに被申立人会社における労使関係全体を斟酌すれば、本件62年10月1日出向命令は、申立人ら「職場活動家」の行う組合活動を会社が嫌悪した故の動機からなされたものと疑念を抱いていたこと自体無理からぬ面がないとはいえない。

イ しかし、運産部の縮小・再編に伴う異動対象者は98名、そのうち、横浜第一工場へ28名、運搬機械事業部エンジニアリング部門13名、同部管理部8名および関係会社出向が49名と決定したのであって、運産部の多くの従業員（特に工場課従業員）はその縮小・再編に伴って東京第一工場から転出することになったことは前記認定（第1、7、(2)、②）のとおりである。さらに、関係会社に出向を命じられた49名のうち「職場活動家」以外の従業員の方がむしろ多数であったことからしても、本件出向命令が申立人ら「職場活動家」のみを対象としたものでないことは明白である。

ウ また、運搬機械事業部エンジニアリング部門の要員として残留する13名の内訳は、機能維持要員10名および部門強化要員3名となっている（第1、7、(2)、③）。前者については従来の担当者をそのまま異動させたことが認められるので、実質的には部門強化要員3名の人選理由のみが問題となるが、総じて外作先に対する製作指導の経験あるいは能力の有無を基準に人選しており（第1、7、(2)、③）、将来的に運産部が外作への比重を高める方針を採ることを予定していることからすれば、この人選は妥当なものと思料される。

となれば、運産部における残留要員の人選が不当なものであるとの申立人主張は採用できない。

エ 他方、X10について同人をJSP出向要員として人選した理由、同人を横浜第一工場およびエンジニアリング部門要員として人選しなかった理由（第1、7、(3)、②、ア）としてB4職長およびB17課長が述べた「横浜第一工場要員として人選されなかったのは、運産部の縮小・再編において機械加工は外作化するとの方針が決められており、機械加工職自体が横浜への異動対象になっていなかった」、「エンジニアリング部門に人選されなかったのは、エンジニアリング部門における業務が外作先での製作・技術指導であるので、入社以来旋盤工として勤務し、技術指導の経験が皆無であった同人に比べ他に適任者が多数存在したからである」、「JSPで予定されていた業務内容が立体駐車場の保守点検であり、機械または電気の技術を必要とし、機械加工職であった同人を人選した。しかも、以前、同じ機械加工職からJSPのサービスエンジニアに出向した者が現在も勤務中である」等の理由は充分納得できるものである。さらに、労働条件の低下についての同人からの疑問に対しては「労働時間の差については時間外扱いとして賃金を支給しており、できるだけ出

向によって労働条件に差が生じないように配慮している」と答えており、出向に伴う不利益性の除去についても十分配慮していることが窺われる。

オ 以上X10について会社が主張するところは、X11について同人を「YK出向要員として人選した理由、同人を横浜第一工場およびエンジニアリング部門要員として人選しなかった理由（第1、7、(3)、②、イ）についても同様のことがいえる。特に同人の場合、会社が同人をIYKに人選する理由として挙げた「IYKにおける予定業務である各種コンベアの現地据付工事の工事監督員の仕事には（同人の職種である）鉄工仕上が最も技術を活かせる職種である」旨は充分納得できるものであり、むしろ「(同人は) 図面の読解力もあり、対人折衝能力の面でもコンベアの現地据付工事の工事監督員に適任である」と説明しているところからすれば、同人の能力を高く評価しての積極的な人選とさえ判断できる。

③ 意向打診手続について

次に、本件出向命令が会社と組合との出向に関する協定第4条第2号「会社は組合員に出向を命ずるときは、該当者の事情を十分尊重して行う」との定めに違反する不当なものであると申立人は主張するが、会社の申立人ら2名に対する説得の全過程をみれば、会社は申立人個人の個人的事情も含めて納得を得るべく努力していることが認められるのであって（第1、7、(3)、②）、申立人主張を直ちには採用することはできない。

④ 以上①～③からみれば、運産部における本件出向命令は、会社が業務上の必要に基づいて妥当な人選により発せられたものであって、申立人らの組合活動を嫌悪し、同人らを社内から放逐することを意図した不当労働行為とまでは認められない。

⑤ 本件出向命令の更新について

申立人らは、会社が平成元年7月1日および3年7月1日本件出向命令を更新したことについても不当労働行為であると主張している。しかしながら、右更新が不当労働行為に該当しないことはF工場の申立人らについてした判断（第2、2、(3)、⑤）と同様である。

(5) 出向を拒否した5名に対する懲戒解雇処分について

① 本件出向命令自体は不当労働行為に当たらないことは前記判断のとおりであるが、このことが、出向を拒否した申立人X1、同X2、同X3、同X4および同X5の5名に対する懲戒解雇処分を当然に正当化するものではないことはいうまでもない。

よって、次に、出向を拒否した5名に対する懲戒解雇処分について判断する。

② 前記認定（第1、8、(3)、②）のとおり、会社の就業規則第70条によれば、会社は懲戒解雇する従業員には労基法第20条所定の解雇予告

の利益を与えないものとし、また、会社賃金規定第46条では「懲戒解雇されたときは、退職金を支給しない。ただし、情状により特に『自己都合による退職金』の5割を限度として支給することがある」と定めている。本件懲戒解雇された申立人らが退職金を受領したとの事実も認められないこと（第1、8、(3)、②）からみれば、会社は、申立人らを懲戒解雇の中でも一切の「情状」も認められない非違性の一層重大な場合について適用されるべき懲戒解雇処分に付したものであることができる。

- ③ 会社就業規則第75条に挙げられている懲戒解雇事由（第1、8、(3)、①）によれば、申立人らの行為は「(2)異動または出向・派遣を命ぜられた者が正当な理由なくこれを拒んだとき」に一応は該当する。しかしながら、申立人らに適用された本件懲戒解雇処分は、前記②に見たように労働者に対し特段に苛酷な不利益を与えるものであるから、申立人らの出向拒否が形式的に懲戒解雇事由に該当するだけでは足りず、同人らに右のような不利益を課すこともやむを得ないと認められる程度に重大な企業秩序違反行為が実質的に存在する場合でなければならないと解される。

なお、過去に会社において出向命令を拒み続けた結果、懲戒解雇されたとの前例が存在したとの疎明はない。

- ④ ところで、会社が申立人らにした本件出向命令は、東京第二工場内F工場の閉鎖に伴い行われたものであるが、右閉鎖は、会社が62年2月27日経営協議会で「昭和62年度経営方針」として組合に呈示した「中期事業計画のねらいに沿った事業構造転換」の方針を具体化する措置として、その後（62年4月1日付人事異動後）の経営改革の過程で決定されたものであることは、前記認定（第1、6、(4)、②）のとおりである。すなわち、会社は61年11月から12月にかけて「緊急対策」を実施し大量の人員削減をした後も、さらに事業構造転換のための経営改革を続行することとし、その一環として製缶溶接作業の全面外作化に踏み切り、右作業部門で就業していた申立人らを出向させることにしたものである。

したがって、本件出向命令は、会社も主張しているように、事業の縮小・再編に伴い生じた余剰人員について雇用の確保を図りつつ会社の苦境を打開しようとして発せられたものであり、それは解雇回避措置の性格をもつものであった。したがって、会社は、本件出向命令に従うことを肯んじない労働者に対しては、他に解雇回避措置を適用する余地もないことが明らかになった段階において、最終的には、やむを得ず生じた余剰人員としていわゆる整理解雇（通常解雇）の対象とすることが許される場合があり得る。しかしながら、会社が事業の縮小・再編に伴う余剰人員の解雇回避措置である出向命令に従わないことを企業秩序違反の非違行為と同列に評価し申立人らを懲戒解雇した



ことは、いわば整理懲戒解雇ともいうべき極めて異例の措置ということができ、事業の縮小・再編目的を達成する手段としてはそれ自体合理性に乏しいといわなければならない。

加えて、申立人らが本件出向命令を拒否したことにより、出向受入先企業の業務にどの程度の支障を与えたかについては何らの疎明はない。

ア 会社は、62年9月7日申立人ら5名に対し出向拒否の意思の最終確認を行い、同日直ちに、B14勤労課長は就業規則第72条に基づき懲戒解雇処分を前提とした就業禁止を命じ、懲戒解雇を決定するための手続を進めた(第1、6、(6)、③)。そして、同月1日の出向発令後も同月7日までの間5名全員に対して4回にわたる面談を行ってはいるものの、懲戒解雇手続の開始決定まで出向発令からわずか6日間しか経過していないこと、また、面談の内容についても従来の繰返しに過ぎず(第1、6、(6)、③、アイウエオ)、申立人らに別の出向先を提示して意向打診を試みることもしないまま、従業員たる地位を最終的に絶つ重大な処分を課したことは、採るべき手続としてはあまりにも形式的に過ぎる。

イ また、申立人らは、同年8月31日付で「本件審査が終了するまでの間、本件申立人9名に対する昭和62年9月1日出向命令の実施を留保し、また同命令に従わないことを理由として申立人ら9名に解雇等の不利益処分を課してはならない」との審査の実効確保の措置申立てを行っていたが(第1、6、(6)、②)、会社は、同年9月22日をこの実効確保申立てに関する第1回調査期日として同意していたにも拘わらず、予定された調査期日を待たずに性急に懲戒解雇処分の手続を進め、9月14日付をもって最終的に申立人5名を懲戒解雇処分に付することにした。このことは、当委員会における審査手続の違行状況をことさらに無視ないし軽視するものであって、懲戒解雇を決定した全経過の性急性を示し、いかにも不自然といわざるを得ない。

- ⑥ 会社は、従来から組合内の対立状況のなかで申立人ら「職場活動家」の前身集団たる「はぐくみ会系集団」の活動を認識し、これらの活動を嫌悪していたこと、さらに、会社は「第一次オイルショック」以降の時期(51年度～55年度)に申立人X1および同X10を含む集団(この集団はその活動等からみて、会社内において本件申立人ら「職場活動家」と同一の主張・行動を採っていたことが認められる。)について同人らの組合活動を理由に賃金差別していること(第1、2、(4)、②)、構造不況の影響を打開するために会社が講じた様々の経営合理化対策、すなわち、全社的な希望退職の募集、東京における鑄造部門の閉鎖、他会社からの派遣要請等に対して、申立人らを含む「職場活動家」らが激しい反対運動を展開し、59年のF工場および61年の運産

部における「職場活動家」に対する配転命令に対しては訴訟を提起するなどして強く抵抗したこと（第1、4、(1)～(4)）、60年代の円高傾向による造船業の不振に対応した会社の経営合理化のための諸施策、とりわけ「緊急対策」に対して申立人らを含む「職場活動家」らが折からの組合役員選挙運動の中で従業員に訴えるなどして激しく抵抗したこと（第1、5、(2)）等の前記認定した労使関係の全経過をみるならば、申立人X1、同X2、同X3、同X4および同X5の5名が業務命令としての出向命令を断固として拒否したことをもって、会社が一連の反合理化運動の一環として捉え、これに強く反発し嫌悪したことを推認するに難くない。

- ⑦ 以上②～⑥を総合勘案すれば、本件懲戒解雇処分は、申立人X1、同X2、同X3、同X4および同X5の5名が行った出向拒否の意思表示を、会社が申立人らを含む「職場活動家」が行ってきた一連の反合理化を目的とした抵抗の最も強い運動形態であると強く反発・嫌悪し、これに対する報復として申立人らを会社外に放逐する意図でなした不当労働行為と判断せざるをえない。

### 3 救済の方法について

申立人らは、当委員会に本件62年9月1日付および同年10月1日付各出向命令、同年9月7日付就業禁止処分および同月14日付懲戒解雇処分の撤回、原職復帰、バックペイ等を求めている。このうち、前記のとおり不当労働行為と判断される本件就業禁止処分および懲戒解雇処分についてはこれがなかったものとして取り扱い、バックペイは懲戒解雇の日の翌日以降、申立人X1、同X2、同X3、同X4および同X5らが原職相当職に復帰するまでの間受けるはずであった賃金相当額とする。また、申立人らは原職復帰を求めているが、同人らが所属していたF工場は既に閉鎖されているのであるから救済の程度としては主文をもって足りると考える。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が62年9月7日付で本件申立人X1、同X2、同X3、同X4および同X5を就業禁止処分したことおよび同月14日付で同人らを懲戒解雇処分したことは、いずれも労働組合法第7条第1号および同条第3号に該当するが、会社が62年9月1日付で本件申立人X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8および同X9を関係会社に出向発令したこと、元年7月1日付で同X6、同X7および同X8に対して出向発令を更新したこと、3年7月1日付で同X6および同X7に対して再度出向発令を更新したこと、62年10月1日付で本件申立人X10および同X11を関係会社に出向発令したこと、元年7月1日付で同X10および同X11に対して出向発令を更新したこと、3年7月1日付で同X10および同X11に対して再度出向発令を更新したことは、いずれも労働組合法第7条第1号および同条第3号に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文

のとおり命令する。

平成6年11月1日

東京都地方労働委員会  
会長代理 瀬元美知男

(別表 略)