

千葉、平4不3、平7.2.10

命 令 書

申立人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
申立人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部三和機材支
部
申立人 A

被申立人 三和機材株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Aに対して、平成3年7月5日に行った同日付けをもって解雇する旨の解雇通告を撤回しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Aの復帰させるべき職場について、申立人らと誠実に協議しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人Aに対し、上記解雇の日の翌日から上記復帰の日までの間に同人が受けるはずであった賃金相当額に、年5分の割合による金額を加算して支払わなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部の代表者、申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部三和機材支部の代表者及び申立人Aに対し、それぞれ手交しなければならない。

記

当社が、平成3年7月5日付けでA氏を解雇したこと、及び同解雇問題等に関する団体交渉に誠実に応じなかったことが、今般、千葉県地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

よって、当社は、再びこのような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部 様

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部三和機材支部 様

A 様

三和機材株式会社

(注：年月日は、手交の日を記入すること。)

- 5 申立人らの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) 被申立人三和機材株式会社（以下「会社」又は「三和」という。）は、昭和30年10月21日に設立された、工作用機械・資材の製作・販売及び輸出入業等を営む会社であって、肩書地に本社を置き、大阪に支店、札幌等に営業所を、また千葉及び成田に工場を有しており、本件申立時の従業員数は約130名である。

(2) 申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部（以下「JMIU・東京」という。）は、東京都（及び近隣県）内の全日本金属情報機器労働組合の組合員で組織する連合体であって、本件申立時の組合員数は、約7,000名である。

(3) 申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部三和機材支部（以下「支部」という。）は、昭和51年5月24日に支部の前身である三和機材労働組合（以下「組合」という。）が設立され、平成元年11月10日にJMIU・東京に加入し、支部となったものである。

本件申立時の組合員数は、19名である。

(4) 申立人A（以下「A」という。）は、昭和52年1月に三和に電気技術者として入社し、千葉工場内にあった品質管理課に配属され、同年12月にサービス課が新設されたことに伴い、サービス課（以下「千葉工場サービス課」という。）所属となり、入社以来一貫して、販売した機械の納入、組立指導、運転指導及び立ち会い等のサービス業務に従事していた。

昭和57年6月、千葉工場サービス課が廃止され、その業務の一部が本社東京営業所へ移管したことに伴い、東京営業所（後に会社組織の改正により東京支店となる。）勤務となったが、Aはこれを組合活動に不利益を与えるものであるとして拒否をし、Aが書記長である間は、千葉工場・成田工場において勤務することが認められた。

そして、その後、後述のサンワマトロン株式会社への転籍出向に応じなかったことから、就業規則違反を理由に、平成3年7月5日付けで解雇通告を受けている。

Aは、昭和53年に組合の執行委員に、昭和54年10月には書記長となり、支部が結成された後も引き続き書記長の地位にある。

(5) 申立外サンワマトロン株式会社（以下「新会社」という。）は、平成3年4月12日に設立され、同年7月1日に業務を開始した。

三和の営業部門を分離独立させたもので、社長は三和の社長が兼ねており、本社所在地は三和と同じであり、就業規則の内容も三和に準じたものである。

業務開始時における従業員数は嘱託、パートタイマーを含め52名である。

2 労働組合の結成と結成以後の労使関係

(1) 昭和48年8月、住宅手当の新設を会社の代表取締役であるB（以下「社長」という。）に要望したことを契機として、従業員の代表組織を作るための準備委員会が発足し、昭和49年10月に課長以上の管理職を除く社員

- 全員により従業員会が結成された。
- (2) 昭和51年5月24日、従業員127名中84名が参加して自主的自発的に組合が結成された。
- 当時は第1次オイルショック後で会社の経営状況が苦しく、一時帰休や希望退職を募っていたことから、会社に対する不安がつのっており、会社と対等平等に交渉できるようにと労働組合を結成した。
- (3) 組合結成の翌日頃、社長が千葉工場へ来て、組合役員に「なぜこのような組合が三和機材に必要なのか、組合なんか別に必要ないだろう」などと発言した。
- また、その何日後かに、組合三役が千葉工場内で行われた部課長会議に呼ばれ、その場で「三和機材には組合は必要ない、なぜそのような組合をつくるのか」などと言われた。
- (4) 昭和51年6月3日頃、最初の団体交渉が行われた。
- この団体交渉には社長が出席したが、その後の団体交渉においては、昭和52年春闘のときまでと、和議開始申立直後の昭和61年夏期一時金のときにしか社長は出席しておらず、平成3年頃以降の団体交渉における会社側の出席者は、千葉工場長、総務課長及び非常勤の顧問の3名のみとなった。
- (5) 昭和51年7月8日、会社と組合とは「組合事務所使用に関する覚書」を締結し、会社は千葉工場敷地内の組合事務所用建物等を組合に無償で貸与した。
- また、会社掲示板の一部を組合掲示板として使用させたり、組合から申し入れがあれば、使用が予定されていない限り、工場内会議室の使用を許可する等の便宜供与を行った。
- (6) 昭和51年9月22日、会社は組合に対し、組合が非組合員の組織である社員会制度を認めなければ、組合との36協定を結ばないと言ってきたので、組合は36協定と社員会制度とは別問題であると反発した。
- (7) 昭和54年2月13日、千葉工場製造課長であったC（以下「C製造課長」という。）が組合員2名に対して、千葉工場内会議室において、「班長に推薦したいが、組合に入っていると社長は頭をタテに振らないんだよ。どうだね組合をやめるわけにはいかないかね。」等と発言するなど組合脱退勧奨を行った。
- 同年7月9日、千葉工場総務課長であったD（以下「D総務課長」という。）は、このC製造課長の発言が不当労働行為であると認める文書に署名した。
- 当時、組合はどこからの指導・援助も受けていなかったため、会社からの組合脱退勧奨に対して不当労働行為の救済申立てを行う等の対応ができなかった。
- (8) 昭和54年頃には組合員21名にまで減ったため、昭和55年10月、組合は組織を立て直すためには外部からの指導援助が必要であると判断し、千

葉市地区労働組合協議会へ加盟した。

- (9) 会社は経営不振のため、昭和61年3月31日付けで東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に和議手続開始の申立てを行い、昭和62年2月25日に和議を認可する決定を受けた。

和議条件は次のとおりであった。

一 申立人は、各和議債権者に対し、本件和議認可決定の日から1年目を第1回とし、以後1年後毎に第10回まで、それぞれ各和議元本債権額の5パーセント宛を支払う（合計50%）。

二 各和議債権者に前項の支払が履行されたときは、各和議債権者は、申立人に対し、その余の和議元本債権並びに和議元本債権に対する利息、損害金債権を全部免除する。

三 （省略）

- (10) 会社が和議開始の申立てを行った直後である昭和61年4月28日、組合と会社とは、協定書（以下「61年協定」という。）を締結した。

61年協定において定めた、組合と会社との協議事項は次のとおりであった。

会社再建の完結するまでの間、組合員の重要な労働条件の変更、ならびに変更が予測される次の事項があるときは、会社は事前に従業員に通知し、組合と誠意をもって協議するものとする。

(1) 解雇・出向・転勤・配置転換など人事に関する事項、

(2) 会社および事業所の移転・休業・縮小など経営上の変更に関する事項、

(3) 会社の土地・建物・機械設備など重要な固定資産の処分・搬出など財産上の処分・変更に関する事項。

- (11) 組合は企業内組合の限界を感じ、JMIU・東京に加盟したが、その直後の平成元年11月29日、会社は支部組合員が休憩時間中に千葉工場内において行うアンケートやビラの配布等の組合活動を禁止する、という新たな規制を組合に申し入れた。

3 組合役員への会社の対応

- (1) 組合結成後に組合三役は、全員が勤務評定をA・B・Cの3段階の評価のうち、最も低い評価であるCランクに下げられ、昇給や一時金において不利益な取扱いを受けた。

このため、組合は組合結成に対する報復手段ではないかと会社に抗議した。

また、昭和53年9月1日付けで、E（当時執行委員長）、F（当時書記長、現執行委員長）が班長職を解かれたが、本人に解任の理由は説明されなかった。

- (2) 昭和53年11月頃、会社は退職者の補充を理由として、Aに対し組合員のいない大阪のサービス工場（以下「大阪工場」という。）への転勤を打診したが、Aは家庭の事情等を理由に拒否したため、会社はこれを撤回

した。

- (3) 昭和53年11月11日、12日に、会社は各営業所のサービスマンを千葉市にある千葉県経営研修センターに集め研修会を実施し、Aに電気関係点検マニュアルの講師をさせ、サービスマンが実務上必要な知識等の習得をはかった。

また、会社は、昭和54年6月1日付けで、大阪工場の電気関係サービスを強化するため、経験が浅い同工場のG（以下「G」という。）に電気関係サービス業務を覚えさせることとし、同人を千葉工場へ転勤させ、その補充のための交換人事として、H（以下「H」という。）を千葉工場から大阪工場へ転勤させた。

なお、その後、Gは同年9月1日付けで大阪工場へ戻り、またHは同年9月17日付けで千葉工場へ戻った。

当時、サービスマンの人数は、千葉工場に3名ないし4名、大阪工場には3名程度であった。

- (4) 昭和54年、会社はAに対し組合員のいない札幌営業所への応援を打診したが、拒否されたのでこれも撤回した。

- (5) 昭和54年7月、会社はI（当時書記長、以下「I」という。）を千葉工場から成田工場へ転勤させた。

当時、組合員は千葉工場にしかおらず、同工場から転勤させられると組合を脱退するという状況があったので、組合は、会社がIに対し不当労働行為等を行った場合にはIを千葉工場へ復帰させることを会社と確認したうえで、Iの成田工場への転勤を認めた。

- (6) 昭和57年6月、会社は千葉工場サービス課を廃止し、その業務の一部を本社営業部東京営業所へ移管する組織改正を行った。

この組織改正に伴い、Aは組合員のいない本社勤務を命じられた。

昭和57年6月4日、組合は、この組織改正は、当時書記長であったAを千葉工場から切り離し、組合員としての活動に対して不利益を与えようとするものであるとして、当委員会へ不当労働行為救済申立て（昭和57年（不）第3号事件）を行ったが、昭和60年9月6日、Aの所属は営業部東京営業所サービス係とするが、会社はAが書記長である間、東京営業所長の指示、命令がある場合、千葉工場・成田工場において勤務することを認める等の内容で和解が成立し、申立てを取り下げた。

- (7) 昭和62年8月、Aが社外で不適当な言動をしたことを理由として、会社はAに対し同年9月に減給処分を行ったが、組合はこの処分は不当労働行為であるとして、同年11月6日に当委員会へ不当労働行為救済申立て（昭和62年（不）第4号事件）を行った。

この事件については、Aは会社に始末書を提出する、会社はこの処分を撤回し譴責処分に変更し、減給処分による減給額をAに支給する等の内容で当事者間において和解が成立し、組合は昭和63年6月16日に申立てを取り下げた。

4 新会社の設立と転籍出向問題について

- (1) 平成3年1月14日、会社の取締役会において、販売部門を別会社にすること、従業員の出向は転籍出向とすることが決定され、社名、資本金等は社長一任とされた。

販売部門を分離する目的は、①三和以外の製品の取扱いを容易にすることにより、ユーザーのニーズに臨機応変に対応し、ユーザーの拡大を図ること、②製造部門と販売部門のもたれあいをなくし、組織を活性化すること、③製造部門、営業部門の各々が自部門にみあった待遇に改善できること、④三和は和議会社であるため資金調達が難しいが新会社では資金調達が容易になることであった。

なお、その後の会社の取締役会では、従業員を新会社に出向させるにあたり在籍出向で行うことについての議論はされなかった。

- (2) 平成3年3月、会社の経営計画会議が開かれたが、この会議でも新会社設立の話は出なかった。

- (3) 平成3年1月28日、会社の取締役会において、就業規則に基づく出向規程を整備することが決定され、出向に転籍出向が含まれることを明らかにした出向規程が、同年4月1日から実施された。

転籍出向に係る会社の就業規則の規定は次のとおりである。

(配置換、異動、出向)

第17条 会社は業務の都合により配置転換、転勤、応援、派遣、出向を命ずることがある。

②～③ (省略)

④ ①項の出向(出向とは、関連会社に期間を定め勤務させるものをいう)については、別に定める「出向規程」に基づき行う。

また、転籍出向に係る会社の出向規程は次のとおり定められた。

(通則)

第1条 本規程は、就業規則第17条の④に基づく従業員の出向(転籍を含む)の取扱いについて定める。

第2条 (省略)

(在籍・転籍)

第3条 (省略)

② 転籍出向者は、転籍出向時をもって会社を退職し、出向先会社(以下、出向先という)に籍を置く。

(出向期間)

第4条 出向期間はその都度定める。

ただし、転籍出向は除く。

第5条 (省略)

(給与・賞与等)

第6条 出向者の賃金、賞与、その他の給与は、原則として出向先の規程により出向先から支給を受けるものとする。

(以下省略)

- ② 転籍出向者の会社定年退職期間に対応する賞与は、会社定年退職者の取扱いによる。

第7条 (省略)

(退職金)

第8条 転籍出向者の退職金の支払いは、出向先勤続年数に会社の在籍期間を加え通算の上、出向先における退職時に、出向先の規程に基づき取り扱う。

- ② (省略)

第9条 (省略)

(福利厚生)

第10条 転籍出向者の福利厚生制度は、出向先に移転可能な制度について出向時に移行させる。

(以下省略)

(4) 出向規程の実施に先立つ平成3年1月29日、会社は職場代表者懇談会において出向規程の提示を行ったが、現行の就業規則では転籍出向が明確でないため整備すると説明しただけで、すでに決定していた販売部門の分社化については説明しなかった。

なお、この出向規程の整備については、千葉工場及び成田工場の従業員代表から、「『転籍』に関する規程を除いて頂きたい。」などと記載された意見書が出された。

(5) 平成3年4月12日、会社は新会社を設立、登記した。

(6) 平成3年5月9日、会社は、新たに新会社を設立したこと、営業部門の従業員全員と総務部の一部の従業員を、平成3年7月1日付けで新会社へ転籍出向させることを従業員に明らかにした。

(7) 新会社設立と転籍出向問題に関する団体交渉経過等は次のとおりであった。

ア 平成3年5月13日、1回目の団体交渉が行われた。

会社は、新会社の概要を口頭で説明した。

支部は、会社の社名、本社所在地、資本金、株主、取引銀行など新会社についての基本的な問題と、転籍出向の対象となる部署や、なぜ転籍出向でなければならないか等の質問を行い、基本的には転籍になる本人が納得同意するように話し合っしてほしいとの申し入れをした。

また、支部は、支部組合員に関しては支部が交渉に当たる、支部は支部役員の転籍出向には応じられないとの態度表明をした。

イ 平成3年5月23日、2回目の団体交渉が行われた。

会社は、新会社の概要を記した「サンワマトロン株式会社(新会社)について」という文書を支部に提出した。

支部は、7月1日までに転籍出向に応じなかった人をどうするかとの質問をした。

会社は、会社を辞めてもらうというようなことは考えず説得していく考えであると説明した。

ウ 平成3年5月31日、3回目の団体交渉が行われた。

会社は、新会社の就業規則は基本的には三和と同じだが、細かいことは次回交渉時に示す予定である、また大体の人は会社の考え方を理解して転籍に応じるという気配であると説明した。

エ 平成3年6月5日、4回目の団体交渉が行われた。

会社は、新会社の就業規則を支部に提出し、内容は三和のものと基本的には同じであると説明した。

支部は、転籍対象者に、一定期間転籍出向か在籍出向かの選択権を与える考えがあるのか、本人が転籍出向を納得しなかった場合の会社の対応はどうか、新会社分離により合理化が行われ労働強化にならないか等の質問をした。

会社は、腰掛け的な形ではなく腰を落ち着けて頑張ってもらおうよう説得の努力を続ける、新会社分離は労働強化が目的ではない等と回答した。

オ 平成3年6月10日、5回目の団体交渉が行われた。

支部は、7月1日までに転籍に応じない者について当面在籍出向でできないか、労働条件をどの位の期間ならば三和と同レベルを維持できるか、なぜ今営業部門を分離しなければならないのか等の質問をした。

会社は、7月1日全員転籍の予定で手続きを進めており在籍出向は考えていない、労働条件について三和を将来とも下回らないという保障はしかねる、営業部門の分離についての意見は和議以前からあり分離した方が現状よりもベターであると判断し踏みきったものである等と回答した。

カ 平成3年6月17日、6回目の団体交渉が行われた。

支部は、新会社設立の目的は「機動性に富んだ資金の運用」にあるのではないか、在籍出向を認められないか、新会社の労働条件を三和と3年位は同じにできないか、新会社が倒産した場合には三和が全社員を引き取れないか、労働強化にならないか等の7項目の質問書を提出し、併せて、文書で回答してもらいたいという申し入れをした。

会社は、新会社設立の目的は「機動性に富んだ資金の運用」だけではない。全員が一体となって転籍出向で頑張ってもらいたい、労働条件の保障期間については設けることは考えていない、新会社が倒産すれば三和も傾くことになるので全社員を引き取ることは考えていない、新会社の分離により労働強化になるとは考えてない等と回答した。

会社は、質問書の回答については改めて文書で提出すると約した。

キ 平成3年6月25日、7回目の団体交渉が行われた。

会社は、6月17日に支部が会社に提出した質問書に対する回答書を

提出した。

回答書の内容は、前回交渉時の答弁と同内容であった。

支部は、転籍出向は三和を解雇されることになるが本人の同意が必要なのではないか、7月1日までに転籍出向に同意しなかった場合どうなるのか等の質問をした。

会社は、本人を交えての契約の必要性は労働条件が変わる場合の議論であり法的には問題ないと考えている、7月1日発足に応じなかったとしても即日解雇するなど無理であり、できるわけではない等と回答した。

会社は、新たな問題があれば団交は拒まないが、発足準備を進行させる時期となったので進めざるを得ないと説明した。

ク 平成3年6月26日、8回目の団体交渉が行われた。

支部は、①転籍出向については本人の同意を得てから行うこと、②支部組合員については本人と支部の同意を得てから実施すること、③転籍出向者の労働条件継続については、三和と新会社の同意書を提出すること、④三和在籍申の退職金を、各人に明確にすること、⑤転籍出向者が新会社の倒産等により解雇させられる場合、三和が一切の責任を負うことの5項目の要求書を提出した。

会社は、新たな問題がなければ団体交渉を打ち切ること、明日の転籍出向辞令の交付について支部組合員については留保することを通告した。

ケ 平成3年6月27日、会社は、新会社と「転籍に関する会社間協定書」を締結し、転籍者の給与、退職金等の取扱いを定め、転籍出向に同意した従業員に対し辞令を交付した。

しかし、会社は支部からの要請を受け入れ、Aを含む支部組合員3名に対しては、他の従業員と一緒に転籍出向辞令を交付せず、支部からの回答を得てから辞令を交付することとした。

支部は、3名の意向を確認したところ、2名は転籍出向に同意したが、Aは同意しなかった。

支部としても書記長であるAが退職することは不利益なので、Aの意向を支持することとし、その意向を会社に回答した。

会社は、転籍出向に同意した支部組合員2名に対し、同日付けで転籍出向辞令を交付した。

コ 平成3年6月28日、D総務課長が、6月26日に支部が会社に提出した要求書に対する回答書を支部に提出した。

回答の内容は、①支部組合員を除く全員が転籍出向辞令を受領した、②2名の支部組合員については、本人が転籍出向に同意したとの連絡を支部から受けたので本人に転籍出向辞令を交付した、③労働条件継続については、すでに交付済の三和と新会社の就業規則等で足りると判断する、④退職金は、本人が直接会社に申し出れば本人にのみ示す、

⑤新会社が倒産した場合、従業員を三和で引き取るとの約束はできないというものであった。

サ 平成3年7月1日、会社は、新たな問題がないことを理由に、文書で団体交渉の打ち切りを支部に通告した。

シ 平成3年7月3日、支部は、会社からの7月1日付け通告文書の破棄等を求める抗議文を提出した。

5 本件解雇通告に至る経緯について

(1) 平成3年6月27日、J営業部長がAに対し新会社で働いてもらいたいと話したが、Aは「自分は組合書記長であり、個人としては同意できない。組合に任せているので、会社と組合との話し合いが合意できれば同意する。」旨の回答をした。

(2) 同月28日、K総務部次長（以下「K次長」という。）らが、Aに新会社へ行ってもらいたいと話したが、Aは転籍出向に応じようとはしなかった。

(3) 同年7月1日、新会社は業務を開始した。

L総務部長（以下「L総務部長」という。）らは、朝社後にAを呼び転籍出向の意思を再度確認したが、Aは応じなかった。

同日午後、会社はAの机と椅子を三和総務部に移動し、Aに対し三和の総務部預かりとすると伝えた。

Aは、サービスの改善についてのレポートを作成するなどして、終日同社で勤務した。

(4) 同月2日、Aは三和総務部へ出勤した。

L総務部長らがAに対し、新会社で勤務してもらいたいと話したが、Aは「組合に任せている。」との従来と同様の回答を繰り返した。

Aは電気関係の本を勉強するなどして、終日同社で勤務した。

(5) 同月3日午前、Aの同意を得られないまま、L総務部長らは会社応接室において、同日付けで、新会社への転籍出向と新会社東京支店サービス課（以下「新会社サービス課」という。）勤務を命じ、辞令を交付しようとしたが、Aは「会社と組合との話し合いが終わっていないので、転籍出向には応じられない。」と、辞令の受領を拒否し、午前中で会社を早退した。

同日午後、Aは三和千葉工場へ行ったが、D総務課長が組合事務所以外の場所への出入りを禁じたため、終業時刻まで支部組合事務所に滞在した。

支部は、Aの意向を事前に通知したにもかかわらず、会社が辞令を出したことについての対応を協議し、抗議文を出すこととした。

なお同日午前中に、会社はAの机を三和総務部から新会社サービス課へ移動した。

(6) 同月4日朝、Aは新会社ではなく、三和千葉工場へ出勤した。

このため、D総務課長は、Aが支部組合事務所以外の場所へ出入りする

ことを禁止した。

同日午前、M新会社サービス課長（以下「Mサービス課長」という。）がファックスによりAに対し出張修理の作業指示を行ったが、AはMサービス課長に電話して、その仕事を断った。

なお同日、L総務部長はK次長にAへの解雇通告書の案文を作成させ、社長の承認を受けた。

(7) 同月5日朝、Aが新会社ではなく三和総務部へ出勤したため、K次長は新会社で仕事をするよう指示したが、Aは同意しなかった。

また、Mサービス課長が再度Aに対し出張修理の作業指示を行ったが、Aはこれも断った。

同日午後、L総務部長らはAに再度新会社で勤務するよう命じたが、同意しなかったので「貴殿は、平成3年7月3日付辞令により、当社よりサンワマトロン株式会社に転籍出向を命じられましたが、貴殿はこれを拒否し、いまだサンワマトロン株式会社に出勤していません。……よって、当社は就業規則第28条12項（「業務上の指揮命令に違反したとき」）に照らし、やむを得ず本書をもって貴殿との労働契約を解消いたします。」などと記載した解雇通告書をL総務部長が読み上げたうえ手交し、同日付けで解雇した。

なお、同年7月3日から同年7月5日までの間、Aの転籍出向及び本件解雇に係る団体交渉は行われなかった。

(8) 解雇に係る会社の就業規則の規定は次のとおりである。

（懲戒）

第28条 従業員が次の各号の1に該当するときは、第29条の規定により懲戒を行う。

1. ～11. （省略）

12. 業務上の指揮命令に違反したとき

13. （省略）

（懲戒の種類程度）

第29条 懲戒はその情状により次の区分によって行う。

1. ～3. （省略）

4. 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する（この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当を支給しない）

6 東京地方裁判所への仮処分の上申立て

平成4年1月31日、東京地裁は、Aが会社を相手どって申し立てた、本件解雇に係わる地位保全及び賃金の仮払いを求める申立て（東京地裁平成3年(ヨ)第2267号地位保全仮処分申立事件）について、Aが労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定めることについては必要性を認めなかったが、賃金の仮払いについては必要性を認め、平成3年7月から第一審の判決言渡しまでの間、会社に仮払いを命ずる旨の決定をした。

なお、決定された仮払い金額は、平成3年7月については254,093円、平成3年8月以降については312,745円である。

第2 判 断

1 本件解雇について

(1) 申立人の主張要旨

ア 転籍出向が有効であるためには、当該労働者の個別的・具体的同意が必要であるとされているが、Aは本件転籍出向に同意しておらず、本人の同意を欠く本件転籍出向命令は無効である。

したがって、転籍出向の拒否を理由とする本件解雇もまた無効であることは明白である。

イ 会社は、組合結成直後から組合に対し不当労働行為を繰り返し、組合役員に対しては降格・降給・配転を行うとともに、組合員に対しては、執拗に組合脱退工作を行った。

また、Aに対しても大阪工場や札幌営業所への転勤を打診したり、Aが所属していた千葉工場サービス課そのものを東京営業所へ移管するなどして、Aを千葉工場から配転させ、組合を弱体化させようとした。

転籍出向命令を、事前協議を尽くさぬまま、かつ、転籍出向には本人の同意が不可欠であることを無視して強行し、転籍出向に応じないことを理由に事前協議もなく解雇を強行したことは明らかな不当労働行為である。

本件解雇はAの正当な組合活動を嫌悪し、著しい不利益取扱いを強いるとともに、支部に対して支配介入し、その弱体化をねらったものであることは明らかであり、労働組合第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 就業規則の変更については、判例上、それが合理的なものである限り許されるとされているが、本件就業規則変更においては、出向者が被る不利益は考えられず、販売部門分離により転籍出向の必要性が存するから合理性が認められるものであり、本件就業規則変更は有効である。

また、就業規則の規定は、それが合理的なものである限り労働契約の内容となるものであることは判例上確定されていることであるから、出向規程を含む変更後の就業規則は会社とAとの労働契約の内容となっている。

したがって、会社はAに対し、転籍出向命令を有効になしうるのであり、Aはそれに応じるべき義務があり、個別的・具体的同意は必要でない。

しかも、本件出向命令は、出向元会社と出向先会社が法人格こそ違うが、実質上同一の会社とみることができるから、会社が就業規則に

基づき従業員に対し異動を命じることができるという配転の法理によっても、会社の人事権に基づいてなし得るのであり、転籍出向についての個別的・具体的同意は必要でない。

よって本件解雇は有効である。

イ 申立人の主張する一貫した「不当労働行為策」については、申立人から不当労働行為救済申立てがなされるたびに、申立人との間で和解協定書を締結して、それを誠実に実行してきたのであって、被申立人には不当労働行為の意思もないし、不当労働行為の事実もない。

また、Aに対する大阪工場・札幌営業所への転勤打診は、大阪・札幌ではサービス陣が少人数であり、電子・電気関連作業のできる従業員の補充が必要だったので、Aに打診したのであり、また千葉工場サービス課の東京営業所移管については、営業とサービス一体化を実現しようとしたものであり、Aを配転させるために組織変更を行ったということは全くない。

(3) 判断

ア 転籍出向命令の有効性について

会社は、本人の個別的・具体的同意を欠いた転籍出向命令でも有効であり、本件解雇も有効であると主張するので、まず転籍出向命令の有効性について判断する。

会社は、転籍出向を就業規則に規定しており、その内容は会社と従業員との労働契約の内容となっているから、従業員の個別的・具体的同意なくしても転籍出向命令を有効になし得ると主張するが、出向規程は転籍出向命令のわずか3か月前に実施されたものであり、しかもAがこれに同意していたとは認められないので、出向規程を含む就業規則が会社とAとの労働契約の内容になっていたとは到底認められない。

また、会社は、出向先会社と出向元会社は法人格こそ違うが、役員、株主、本社の所在地、就業規則、取引関係等から実質上同一の会社とみることができるのであるから、配転の法理によっても会社の人事権に基づいてなし得るのであり、Aはそれに応じるべき義務があると主張するが、会社が例示する、役員、株主、本社の所在地、就業規則のいずれをとっても、将来にわたりその同一性が保障され得るものではなく、また労働条件についても、当面は三和と同じであったとしても、その同一の労働条件を将来にわたり保障でき得るものでないことは、会社も自認しているとおりである

よって、本件転籍出向命令は配転と同様に会社の人事権に基づき命じることができる、という会社の主張は首肯できない。

したがって、本件転籍出向命令の有効性についての、会社の主張はいずれも採用できない。

イ 解雇の不当労働行為性について

(7) 前記第1の3(2)及び(3)で認定したとおり、昭和53年11月頃、会社はAに対し組合員のいない大阪工場への転勤を打診したが、Aが家庭の事情等を理由に拒否したためこれを撤回し、昭和54年6月に千葉工場のHと大阪工場のGとの交換人事を行っている。

会社は、電気のことがある程度わかるサービスマンが辞め、電気関係のサービス業務に支障を来すことになったので、電気関係のサービス業務ができるのは会社の中でAだけだったので、補充のためAに大阪工場への転勤を打診したと主張するが、辞めた者の氏名、退職年月日等を明らかにしないばかりか、第9回審問においてD総務課長は、N申立人代理人からの質問に対し、辞めた者が電気が専門であったかどうか記憶があいまいである、と答えている。

また、前記第1の3(3)で認定したとおり、千葉工場サービス課にはサービスマンが3名ないし4名しかいなかったのであるから、会社が主張するように電気関係のサービス業務ができるのがAだけであるとすれば、Aを大阪工場へ転勤させた場合、千葉工場における電気関係のサービス業務に支障を来すことは十分予想しうるものであり、会社の主張する転勤の必要性や人選の基準についての主張は、合理性を欠き、きわめて不自然である。

前記第1の3(1)で認定したとおり、この転勤打診に先立つ昭和53年9月に、会社は組合役員を班長から降格させているが、本人達にその理由を説明していないこと、また前記第1の2(7)で認定したとおり、昭和54年頃、C製造課長が組合員に対して組合脱退勧奨を行い、これを不当労働行為であるとD総務課長も認めていることを考慮すると、昭和53年から昭和54年頃、会社が正当な理由もなく、組合と組合役員を嫌悪していたことは明らかであり、前記第1の3(2)で認定したとおり、昭和53年11月頃、会社はAに対し大阪工場への転勤打診を行ったが、これは業務上の必要性というよりは、むしろ組合役員であったAの正当な組合活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図したものであったと認めるのが相当である。

前記第1の3(3)で認定したとおり、会社が昭和53年11月に電気関係の研修を行ったことは、会社が電気関係サービスの向上に関心が強かったことを推認させ、また昭和54年6月に会社がGとHとの交換人事を行ったことは、大阪工場で電気関係が弱体であったことを推認させるものである。

しかし、これらの事情を考慮しても、Aを大阪工場へ転勤させる必要性があったとまでは認められないのであって、この点に関する会社の主張は採用できない。

(イ) 前記第1の3(4)で認定したとおり、会社は昭和54年にAに対し札幌営業所への応援を打診したが、Aが拒否したため、これも撤回している。

会社は、札幌営業所は電気関係が弱体であり、Aに行ってもらって向こうの人間に覚えてもらうような形での仕事に従事してもらいたいと考えていたと主張するが、短期間の出張ではなく、長期間の応援に行かせるまでの業務上の必要性を認めるに足りる疎明がない。

(ウ) 前記第1の3(6)で認定したとおり、昭和57年6月に会社は千葉工場サービス課の業務の一部を本社営業部東京営業所へ移管した。

支部は、この組織改正の目的について、当時書記長であったAを千葉工場から切り離して組合を弱体化させようとしたものであると主張する。

サービス業務の改善については、会社では昭和52年頃からサービス部門と営業部門との連携について検討していたことが一応認められ、また両部門の連携強化のためにサービスマンを場所的に移動することについても明らかに不合理であるとまでは言えず、しかもAのみを対象としたものではないから、たとえ結果的に書記長であるAを組合員のいない本社へ配置転換させることになるとしても、組合を弱体化させるための組織改正であったとまでは認めことは困難である。

(エ) 前記第1の5(7)並びに第1の4(7)イ、エ及びキで認定したとおり、会社は、書面により、平成3年7月5日付けでAに対し解雇通告を行ったが、これに先立つ団体交渉において、支部から「転籍に応じなかったらどうなるのか」とのたびたびの質問に対し、会社はその都度、「会社をすぐに辞めてもらうということは考えていない」旨の回答をしており、解雇については明言していない。

それにもかかわらず、会社がAが転籍出向辞令の受領を拒否した翌日の7月4日には本件解雇の意思を固め、翌々日の同月5日には解雇通告を行ったことは性急な感を否めない。

(オ) 前記第1の5(1)、(2)、(3)、(4)及び(7)で認定したとおり、他の従業員に転籍出向辞令を交付した平成3年6月27日以降、会社がAに転籍出向に応ずるよう要請していたことは一応認められるが、Aが「組合に任せている。」と回答しているにもかかわらず、会社は支部との話し合いを一切行っておらず、会社からこの理由についての疎明もないことから、Aの転籍出向について、会社が十分な誠意を尽くしたとは認め難い。

(カ) また、前記第1の4(7)クで認定したとおり、同月26日に、会社が団体交渉の打ち切りを一方的に通告したことから、支部書記長であるAとしては、会社と支部との話し合いが合意しないことを理由として、転籍出向を拒んだことは理解できる。

(キ) 前記第1の2(10)で認定したとおり、61年協定において解雇については会社と支部との協議事項とされているにもかかわらず、会社は本件解雇について、支部との話し合いを平成3年7月3日以降、

同月5日にAへの解雇通告を行うまでの間、一切もっていないことは、前記第1の5(7)で認定したとおりであり、会社からこれについての疎明もないことから、61年協定違反であることは明らかである。

以上総合すると、会社は本件解雇について十分な回避努力をしたとは認められず、Aと支部とが転籍出向には応じないことを見越したうえで、あえて転籍出向を命じ、就業規則の規定に籍口して、かねてからその組合活動を嫌悪していた会社が、Aを解雇することにより不利益に取り扱い、もって支部の弱体化を企画し、支配介入したものと認めざるを得ず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 団体交渉について

(1) 申立人の主張要旨

ア 団体交渉における会社側の出席者は次第に減ってきて、平成3年頃には千葉工場長他2名となっている。

会社は団体交渉に社長が出席しないことについて、これらの交渉員に交渉権限を委任していると主張するが、本当に委任がなされているのか疑わしい。

会社は、権限のあるものを次々と団体交渉に出さなくなり、その結果、団体交渉はまったく形骸化してしまった。

新会社設立や本件解雇に関する団体交渉についても、会社は61年協定に違反して支部との間で事前の団体交渉を行っておらず、新会社設立後に行われた団体交渉も、実りのない儀式として繰り返したに過ぎない。

イ 92春闘でも、支部が平成4年2月28日付けで要求を提示し、3月12日を回答期限日と指定したにもかかわらず、平成4年5月8日現在でいまだ有額回答すら行われていない。

これら一貫して団体交渉に誠実に応じていないのは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張要旨

ア 新会社への業務移管及びそれに伴う従業員の出向については、8回にわたって支部と団体交渉を重ねてきた。

イ 92春闘について、会社は誠実に団体交渉に応じた。

(3) 判断

ア 新会社の設立及び本件解雇に係る団体交渉について

(ア) 前記第1の4(1)及び(7)で認定したとおり、新会社設立と転籍出向問題等については、平成3年5月13日から同年6月26日までの間、8回の団体交渉が行われているが、①支部からの「当面在籍出向でできないか」との要求に対し、会社は「腰掛け的ではなく腰を落착けて頑張ってもらいたい」等の回答を繰り返すのみであり、取締

役会でも組合からの在籍出向要求についてまったく議論せず、転籍出向に固執した態度に終始していること、②新会社の就業規則が提示されたのが同年6月5日であり、新会社が業務を開始するまで1か月足らずという時期であったこと、③三和と新会社とが転籍に関する協定書を締結し、転籍者の転籍後の給与、退職金等の取扱い等が確定したのが、同年6月27日という業務開始直前であったこと、④しかるに、会社はこれらに先立つ同年5月31日の団体交渉で「大体の人は会社の考え方を理解して転籍に応ずる気配である。」と、説明するなど、従業員に新会社での詳細な労働条件を示し、従業員の理解を得たうえで転籍出向に協力させようとするのではなく、一方的に転籍出向を命じようとする姿勢が顕著であったことが認められる。

(イ) 前記第1の2(10)で認定したとおり、会社と支部とは61年協定を締結し、「解雇・出向・転勤・配置転換など人事に関する事項」及び「会社および事業所の移転・休業・縮小など経営上の変更に係る事項」を事前協議事項としているにもかかわらず、会社は平成3年5月13日の1回目の団体交渉に先立つ、同年4月12日に新会社を設立登記していること、また、Aの解雇については、Aが転籍出向辞令の受領を拒否した同年7月3日以降解雇までの間に、本件解雇を議題とした団体交渉が行われていないことは、前記第1の4(5)及び(7)ア並びに第1の5(7)で認定したとおりであり、これらは明らかに61年協定違反である。

(ウ) 前記第1の4(1)で認定したとおり、新会社設立にあたり、平成3年1月14日に行われた取締役会では新会社設立が決定されたのみで社名、資本金等の新会社の基本的事項の決定が社長一任とされていること、また、前記第1の4(2)で認定したとおり、同年3月に開かれた経営計画会議等でも、出席者から社長に対し新会社についての質問が出ていないことから、社長が会社経営についての広範な決定力を有していたことが推認される。

前記第1の4(7)で認定したとおり、団体交渉において、転籍出向に応じなかったらどうなるのかとの支部からの度重なる質問に、会社は「会社をすぐに辞めてもらうということは考えていない」旨の回答しておきながら、前記第1の5(6)で認定したとおり、Aが転籍出向辞令の受領を拒否した翌日には、会社は一転して解雇の意思を固め、翌々日には解雇通知を行っており、性急な感を否認しないことは、前記第2の1(3)イ(エ)説示のとおりである。

また、前記第1の4(1)及び(7)で認定したとおり、支部が団体交渉において、たびたび在籍出向は認められないかと要求しているにもかかわらず、会社側交渉員である千葉工場長も出席している取締役会において、在籍出向が全く議題とされていなかった。

これらの状況から判断すると、会社は、社長が団体交渉に出席しないことについて、交渉権限を千葉工場長ら交渉員に委任しているとの主張をしているが、会社側の交渉員に交渉権限が実質的に委任されていたとは認め難い。

イ 92春闘について

92春闘については、申立人、被申立人のいずれからも判断に足る疎明がない。

以上総合すると、本件解雇等についての団体交渉における会社の対応は、誠実に団体交渉に応じていたものとは認められず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済の方法

- (1) 申立人らは原職への復帰を求めているが、Aが従事していた業務はすでに新会社へ移管してしまったので、その復帰すべき職場の決定については、労使間の協議に委ねることが適切と考えるため、主文第2項を命ずることとする。
- (2) 賃金相当額の支払いの履行にあたっては、これに対応する東京地裁の仮処分の決定に従いすでに支払った金員があれば、それをこの支払いに充当することができる。
- (3) 申立人らは、陳謝文の掲示及び同文の全従業員への配布を求めているが、主文第4項の救済をもって足りるものと思料する。

第3 法律上の根拠

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

平成7年2月10日

千葉県地方労働委員会
会長 一河秀洋 ㊟