

命 令 書

平成4年（不再）第8号事件 プロクター・アンド・ギャンブル・ヘルスケア株式会社  
再審査申立人  
平成4年（不再）第9号事件 プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インク  
再審査申立人

平成4年（不再）第8・9号事件 三重一般・ピー・アンド・ジー・ヴィックス労働組合  
再審査被申立人

主 文

- I 初審命令主文第1項を次のように改め、同第2項を削り、同第3項及び第4項をそれぞれ同第2項及び第3項とする。
- 1 再審査申立人プロクター・アンド・ギャンブル・ヘルスケア株式会社及び同プロクター・アンド・ギャンブル・ファー・イースト・インクは、再審査被申立人三重一般・ピー・アンド・ジー・ヴィックス労働組合の別表記載の組合員に対して行った飯野寺家作業所への配置転換命令がなかったものとして取扱い、同組合員の就業の場所をはじめとする労働条件について同労働組合と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 上記再審査申立人らは、上記の団体交渉を行うに当たって、鈴鹿工場縮小計画発表から同工場閉鎖に至るまでの経緯とその必要性について、具体的資料に基づき同労働組合の理解を得るよう努めなければならない。
- II 再審査申立人らのその余の各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改める以外は当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中「被申立人」とあるのは「再審査申立人」と、「申立人」とあるのは「再審査被申立人」と、「本件申立」とあるのは「本件初審申立て」と、「本件審問終結当時」とあるのは「本件初審審問終結当時」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)の冒頭「再審査申立人」の前に、「中労委平成4年（不再）第8号事件」を、1の(2)の冒頭「再審査申立人」の前に、「中労委平成4年（不再）第9号事件」をそれぞれ加える。
- 2 1の(3)中「ヴィックス労働組合」を「三重一般・ピー・アンド・ジー・ヴィックス労働組合」に改める。
- 3 1(4)の末尾に「なお、組合は、当初「ヴィックス労働組合」と称してい

たが、平成4年11月27日、現名称に変更した。」の段落を加える。

- 4 3の(1)中「労使交渉においては」を「再審査申立人である両会社が関係する部分においては」に改める。
- 5 4の(1)中「その後労働協約は」から「労働協約に改定された。」までを「その後組合は、臨時社員の雇用問題、変形勤務に関する労使交渉、設備の合理化に伴う人員削減に関する紛争、組合員31名の配置転換をめぐる紛争などを経て、ユニオン・ショップ協定や配置転換について組合の関与等を認める内容の労働協約に改定するに至った。」に、「以来、同協約は更新されてきた。」を「以来、同協約は買収後のヘルスケアにおいてもそのまま引き継がれ、更新されてきた。」に改める。
- 6 4の(3)中「同月28日、組合に労働協約改定の申入れがあり、」から「全般にわたる内容の改定を申し入れ、」までを「同月28日、ファー・イーストから組合に労働協約改定の申入れがあり、既存のファー・イースト従業員で組織される労働組合との間には組合の関与等を認める条項がないこと、この労働協約はピー・アンド・ジーになじまないことを理由として労働協約全般にわたる内容の改定を申し入れ、」に改める。
- 7 4の(7)の末尾に次の段落を加える。

なお、ヘルスケアからファー・イーストへ転籍された組合員については、ファー・イーストにはチェック・オフ協定がないことを理由にチェック・オフは行われなかった。
- 8 5の(2)中「団体交渉の席上」を「労使の協議会の席上」に改める。
- 9 5の(4)の末尾に次の段落を加える。

以上の生産品目のうち、コーラックが生産高の約7割を占めていたが、同製品製造に携わる人員はわずかであった。そして、コフ・ドロップ、ヴェポラップなどの製品は季節性が高いため生産の季節変動があったが、同工場の人員配置は分業態勢であったため、生産の季節変動に対応できる状況になく、減産期には余剰人員が発生していた。
- 10 7の(9)中「できない、とした。」の次に、次の段落を加える。

なお、この回答書では、縮小計画に対する見直しとして閉鎖案が策定された根拠として、①余剰人員体質、②過剰人員及びその硬直した生産態勢より生じる非効率性、③他の会社国内工場との比較において極めて低い生産性・高いコスト、④他の4工場従業員との労働量等における高い格差・土地の有効活用の困難、⑤縮小計画発表から閉鎖案発表に至る間の合理化努力に対する組合の理解及び協力がえられなかったことを挙げている。
- 11 8の(11)中「また、鈴鹿工場内の組合事務所に替えて、」以下を次のとおり改める。

また、会社は、鈴鹿工場内の組合事務所に替えて、別の場所に新しい組合事務所の貸与を申し出ていたが、同年12月26日付文書により、組合が新事務所に移動しないことを理由として同所貸与を取り止め、新たに飯野寺家作業所内の会議室に新組合事務所を貸与する旨を組合に通告した。しか

し、組合はこれに応じず、結局鈴鹿工場内の組合事務所を移転しなかった。

平成4年5月21日未明、会社は、組合に事前の通告もなく、依頼した業者により組合事務所内の荷物を強制移動しようとしたが、組合の抗議により実行できなかった。会社は、平成4年1月以来7回の団体交渉を重ねてきたが、この間、組合事務所の移転について組合と具体的な話し合いをもたなかった。

- 12 8の(12)、(13)を同(13)、(14)に繰り下げ、同(11)の次に(12)として次のとおり加える。

(12) その後飯野寺家作業所における作業は前記リパック作業、各種洗剤の解体作業などが続いたが、1カ月の稼働日の約3分の1は作業がなく、食堂での待機であった。そして平成4年8月からはウイスターの切り屑分離作業（プラスチック部分と紙部分の手作業による分離作業で、焼却の際の環境保護等を目的とする。）が加わった結果、以後本件再審査審問時までリパック作業と同作業を交互に行い、食堂での待機はなくなった。

なお、ウイスターの切り屑分離作業は、飯野寺家作業所のみで新たに行われた作業であり、他工場ではそのまま焼却処分に付されているものである。そして、同作業所での処理量は、ファー・イーストの国内における排出量全体の30分の1程度であった。

- 13 8の(13)中「同年6月24日」を「平成3年6月24日」に改め、同段落の末尾に、次の段落を加える。

なお、会社は、同年8月2日、中期経営計画の目標達成を記念するとの名目で「特別賞与」を従業員に支給したが、飯野寺家作業所の組合員に対しては、貢献度が低い旨の理由で同年10月末頃まで支給を延伸した。そして、同年冬の一時金は、一般従業員には12月6日に支給されたが、同組合員には紛争状態にあったことを理由として翌年1月17日に延伸支給され、同様に平成4年の夏季一時金の支払いは6月5日が7月3日となった。しかし、同年冬の一時金は、トラブルはできるだけ少なくしたいとの理由により、全事業所同一日に支給された。

- 14 8の(14)を次のとおり改める。

(14) 鈴鹿工場閉鎖後、労使は本件初審の審査と併行して自主交渉を継続していたが、閉鎖問題については当面労使協議会の場で話し合うこととされ、同年4月16日、25日にファー・イーストのY1社長と全国一般労働組合との交渉がもたれた。それを受け、同年5月から労使の代表者による話し合いが行われ、同年8月6日の本件初審結審時においても交渉は継続していた。

なお、本件初審結審前に、組合の組合員1名が希望退職に応じて退職した。

- 15 8の末尾に、(15)及び(16)として次のとおり加える。

(15) 平成3年9月9日、組合及び会社は、鈴鹿工場閉鎖に関して和解の道を求めたいとして、三重地労委にあっせんを申請した。同地労委におい

て調整が行われた結果、同地労委は平成4年1月7日、①会社は、鈴鹿地域における事業の存続に関し、鈴鹿市内にヘルスケア・鈴鹿包装工場を設置し、責任をもって事業継続に努める、②会社は、法が要求する範囲において、定年に至るまで同工場の雇用を確保し、従業員の身分を保障する、等を内容とするあっせん案を労使双方に提示した。組合はこれを受諾する旨回答したが、会社は、同年1月20日付文書において、同あっせん案は将来にわたる事業継続や雇用保障等、法律の保障する範囲を超える保護を認めるものである等の理由により、同あっせん案を拒否する旨回答したため、同あっせんは不調に終わった。

会社は、このあっせん不調を理由として、組合に対して希望退職を募集する旨の平成4年1月20日付文書を送付するとともに、同日、組合員に対して同旨の文書を送付した。なお、同文書には、希望退職応募者には前記8の(4)認定の賃金控除分についてこれを支払う旨記載されていた。

この希望退職の募集により、組合員26名が応募し退職した。この結果、飯野寺家作業所に勤務する組合の組合員は、63名から37名に減少した(別表のとおり)。

- (16) 鈴鹿工場の生產品目であったもののうち、2品目は本件再審査結審時、平成3年10月に稼働を始めた栃木工場で生産されている。このうち、同工場の主力生產品目であったコーラックの生産は、同工場閉鎖時点で富士工場へ移された後、ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーによる別会社買収に伴い製品供給体制を見直すとの理由により栃木工場に移転された。一方ヴェポラップの生産は、一旦オーストラリアに移した後、現地生産工場の閉鎖により製品供給体制を確保するとの理由により栃木工場に移された。

## 第2 当委員会の判断

### 1 鈴鹿工場閉鎖について

- (1) 会社は、次のとおり主張する。

イ ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーは、企業買収による経営の多角化と生産のグローバル化によって成長を遂げてきたが、リチャードソン・ヴィックスを含む3社の企業買収の結果、生産拠点が重複し、製品供給体制の見直しとその統廃合の必要に迫られ、生産設備の整理統合を柱とする大規模な経営合理化策を進めることが企業経営上不可欠となった。そのためザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーは、昭和62年から多国籍企業として世界的規模で生産部門の再編(リストラクチャリング)を実施し、将来も実施しようとしているのであって、日本における一工場の労働組合を嫌悪し弱体化する等という不当労働行為意思は全くない。

ロ 鈴鹿工場には次のような問題点があったため最終的に閉鎖に至ったものである。

- ① ファー・イーストとヘルスケアの組織合同化以後、ヘルスケアの鈴鹿工場では購買・物流部門の本社移転等が行われた結果、余剰人員が発生した。さらに、主力商品であったコーラックの競合品の新規参入により利益が激減する危惧があるなど、同工場で生産する商品の将来性は楽観視できない状況にあった。
  - ② 余剰人員を抱えている結果、他工場に比べ総人件費は極端に高いうえ、ラインや人員の効率活用が行われていないこと、施設設備の老朽化など生産の非効率性があり、合理化によってもなおコスト高となる。さらに鈴鹿工場と同様の状況にある世界の他工場は閉鎖又は閉鎖予定になっていた。
- ハ 企業利益の追求確保のために、生産体制の効率化に向けて経営努力や施策を続けるのは当然であって、例え企業あるいは工場が黒字であってもそのことをもって非効率な工場の閉鎖が許されないと短絡すべきでない。また、本件工場閉鎖の結果、会社は余剰人員の雇用確保のために他工場への異動の要請、転勤できない者には新規作業所の設置、希望による退職者には優遇措置を講じており、労働者の保護の点で欠けていない以上、工場閉鎖自体は許されるべきであって、団結権の侵害には当たらない。
- ニ 団体交渉については、会社は当初より縮小及び閉鎖の必要性を示す資料を提示して、誠意をもって行ってきた。
- ホ 事業の廃止は経営の専権事項であり、憲法第22条による「職業選択の自由」すなわち「営業の自由」の一内容であるから、行政命令による制限は許されず、企業の自由裁量が認められるべきである。そして、憲法第28条による労働基本権は憲法第22条、同29条（財産権）による自由権の制約要素として認められているにすぎないから、企業存続が前提である以上、企業の所有権・営業の自由を否定できない。従って、労働組合壊滅を目的としていても、事業の部分的廃止である工場閉鎖の自由は制約されず、その閉鎖を無効とする理由はない。
- ヘ 以上のとおり、鈴鹿工場の閉鎖は正当なものであるから、不当労働行為には該当しない。
- (2) よって、以下判断する。
- イ 会社における労使関係について  
本件における鈴鹿工場縮小計画の発表以前の労使関係については、次の事実が認められる。
- ① 前記第1によりその一部を改めて引用する本件初審命令理由第1（以下「初審命令理由」という。）の2の(3)から(5)まで認定のとおり、昭和62年3月から、人事・広報部門を皮切りとしてヘルスケアとファー・イーストとの組織合同化が進められ、組織の大部分はファー・イーストの組織とされた。
  - ② 同4の(1)及び(2)認定のとおり、リチャードソン・ヴィックス・

インコーポレイテッドの買収以前に締結され、買収後もそのまま引き継がれたヘルスケアにおける労働協約においては、配置転換についての組合との協議並びに同意条項、チェック・オフ条項があった。また、同3の(1)から(4)まで認定のとおり、昭和62年5月、ヘルスケアと組合との間に取り交わされた確認書には、日本ヴィックス株式会社からファー・イーストへの転籍については「本人の同意を得るものとする」との内容があった。

- ③ 同4の(3)認定のとおり、人事が移管されていたファー・イーストからの労働協約の改定申入れによる労使交渉において、会社は同協約の組合員の配置転換等についての事前通告、協議・同意条項の廃止を求めたが合意に至らず、結局同協約はその規定に従い、昭和62年12月末に失効した。なお、会社は、同協約の改定交渉の際に、他の労働組合との協約にはそうした条項がないこと、「この協約はピー・アンド・ジーになじまない」こと等を理由として強い姿勢で臨んだ。
- ④ 同4の(4)から(8)まで認定のとおり、労働協約の失効前後から労使間に紛争が生じた。すなわち、昭和62年12月から、ヘルスケアの組合員ら18名にファー・イーストに新設された大阪のSMFへの配置転換命令がなされたが、このうち9名は退職し、X1は組合活動に支障があるとしてこれを拒否し、団体交渉によっても進展しなかった。そして、昭和63年1月、ヘルスケアは協約の失効を理由としてチェック・オフを打ち切ったが、同年5月に協定されて翌月からチェック・オフは再開された。なお、ファー・イーストへ配置転換された組合員は、同社との協定がないとの理由でチェック・オフはなされていない。また、Z1は大阪本社への配置転換命令を拒否し、その後ヘルスケアは同配置転換命令を取り消した。

以上を総合すると、会社は、人事は専ら経営判断であるとの認識のもと、ファー・イーストに人事が移管されるや直ちに組合にとって不利益となる協約の変更を申し入れ、協約失効前後から一方的な人員配置やチェック・オフの廃止を行っているのであるから、会社は、協約の失効を契機として、少なくとも自己の人事に関する施策については、組合の強い影響力を排除し、自らの意思のみによる施策を実行しようとする意思があったものと認められる。

ロ 鈴鹿工場閉鎖の理由について

初審命令理由2の(6)及び(7)認定のとおり、昭和62年6月、ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーの会長は、「リストラクチャリング（製品供給態勢の再構築）計画」を発表したこと、日本におけるリストラクチャリングはファー・イーストにおいて計画され、平成元年暮頃までに鈴鹿工場が対象とされて平成2年4月、組合に対する同工場の縮小計画発表へと至ったこと、そして、これをうけてへ

ルスケアの社長は、同年5月、組合に対し、企業買収により世界各国で製品供給態勢を見直すことが経営上不可欠等と説明したことがそれぞれ認められる。

すなわち、初審命令理由5の(2)及び(5)認定のとおり、会社は、平成2年4月に鈴鹿工場縮小計画を組合に発表し、その理由として、ヘルスケアとファー・イーストの組織合同化に続く第二段階として①生産部門の生産性とコスト効率を改善するため、一部の製造品目について、海外生産施設へ移管または国内での委託製造として製造原価の低減を図る、②組織合同化による現在の余剰人員及び工場縮小に伴い新たに発生する余剰人員の配転による有効活用を図る、というものであった。そして、同5の(2)から(28)まで認定の団体交渉等の経緯を経た結果、同計画は組合との合意に至らず、同6の(2)から(7)まで認定のとおり、平成2年8月、会社は組合に対し鈴鹿工場縮小計画に関する見直しを行う旨説明し、同年10月の説明の中では縮小計画の続行及び従来どおりの生産と並んで同工場の閉鎖・廃止の案も含まれているとしたものの、その中身についての説明はないままであった。そして、同7の(1)認定のとおり、平成3年1月下旬に至って組合に対し同年3月下旬を目処とする工場閉鎖を申し入れたものである。工場閉鎖の根拠として、同7の(9)認定のとおり、会社は、鈴鹿工場における①余剰人員体質、②過剰人員及びその硬直した生産態勢より生じる非効率性、③他の会社国内工場との比較において極めて低い生産性・高いコスト、④他の4工場従業員との労働量等における高い格差、土地の有効活用の困難、⑤縮小計画発表から閉鎖案発表に至る間の合理化の努力に対する組合の理解及び協力がえられなかったことを挙げている。そして、同8の(16)認定のとおり、同工場の生産品目であった2品目が、平成3年10月に稼働を始めた栃木工場に移されている。

以上を総合して検討すると、まず、ファー・イーストによる鈴鹿工場の縮小計画については、ザ・プロクター・アンド・ギャンブル・カンパニーにより昭和62年6月に発表された世界的規模のリストラクチャリングの一環として計画されたものと認められ、このこと自体には格別不自然な点は認められない。次に、工場縮小計画が工場閉鎖案へと変更された点については、当初会社は、団体交渉の席上同工場の縮小が必要である旨主張していたにもかかわらず、工場閉鎖に計画変更したことの必然性が必ずしも明確でないこと、同工場縮小計画の見直しには各種の案があるとしながら、組合に対してはその団結維持及び組合員の労働条件に最も不利と目される閉鎖案を、同案を実施したいとする僅か2月前になって申し入れていること、理由が明確でないこと、計画変更理由の一つとして「組合の理解及び協力が頂けなかった」を挙げていることなど、不自然な点が見られる。そして、同工場閉鎖の必要性について会社は、世界的規模によるリストラクチャリングに

よるものであること及び同工場の問題点を指摘するが、それらの理由について具体的資料に基づいた疎明があったとまでは認め難いことを併せ考えれば、同工場閉鎖が真にやむをえなかったものであるかについては疑問があるといわざるをえない。しかしながら、前記イ判断による会社の組合に対する人事に関する影響力の排除の姿勢を考慮しても、組合主張のような会社が組合を壊滅させる目的で工場縮小から閉鎖への不利益な変更を行ったものとまで認めるに足りる具体的な疎明がない。

#### ハ 鈴鹿工場閉鎖に至る団体交渉等の経緯

(イ) 鈴鹿工場の縮小計画の発表から同工場の廃止に至る団体交渉の経緯については、次のことが認められる。

- ① 鈴鹿工場縮小計画については、初審命令理由5の(2)及び(3)認定のとおり、平成2年4月23日、会社は組合に対し、労働協約締結に関する団体交渉の席上、事前の協議もないままに同工場の縮小計画を発表した。そして以後の団体交渉においては、同5の(8)から(28)まで認定のとおり、会社は、縮小計画は経営権の範疇であり話し合うものではなく、縮小計画及びそれに基づく生産計画を変更する意思はないとする態度に終始した。また、組合の希望する具体的資料の提出については、これを拒否するものではないとしながらも、個別の要求数値等については「公表できない」等として、これを提出しなかった。
- ② 鈴鹿工場の縮小計画見直しについては、同6の(4)認定のとおり、平成2年8月27日の団体交渉において組合に説明され、以後の団体交渉の経緯については、同(5)から(10)まで認定のとおり、会社は、同見直しに当たっても縮小計画の白紙撤回はないとし、組合が見直し案の内容の事前の公表と協議を求めたのに対し、会社は、組合が経営に参画することはプロジェクトを進めていくことになじまない、プロジェクトを直接担当する人にしか内容を知らされないので交渉担当者には詳しい内容は伝わっていないなどと述べ、事前の協議については拒否した。そして、同6の(6)認定のとおり、組合の要求する人件費等の同工場と他工場との比較数値について、会社は組合の要求するような数値の公表はしなかった。また、同(9)認定のとおり、鈴鹿工場の土地売却に関してヘルスケアまたはファー・イーストの経理内容を明らかにせよとの組合の要求に対しては、会社は、世界のピー・アンド・ジー全体としてのもの以外は発表しないのが社風みたいなものだと拒否した。
- ③ 鈴鹿工場の閉鎖案の発表については、同7の(1)認定のとおり、会社は平成3年1月21日の労使協議会において、同年3月下旬での閉鎖を提案し、同(3)認定のとおり、会社は3月末までに合意

に至らなかった場合は4月から生産を再開すればよいとしながらも、組合が確認書を求めると拒否した。そして、同(5)認定のとおり、この提案について、組合が縮小計画の協議中は閉鎖を前提とした行為を凍結するよう求めたのに対して会社は、協議中であってもあくまでも閉鎖を進める意向を表明し、閉鎖後の土地売却に関して同工場敷地内の組合事務所の返還を要求するなどした。また、同(8)及び(9)認定のとおり、会社は、会社のスケジュールに沿って、工場閉鎖に伴う希望退職の募集等を行いたい旨提案した。さらに、組合に対する具体的資料の提出については、閉鎖直前の同年3月19日に至るまでなく、提出された資料も組合の要求するような内容のものではなかった。

(ロ) 一方、上記団体交渉が行われていた間の会社の行為については、次のことが認められる。

会社は、初審命令理由5の(6)、(8)から(10)まで認定のとおり、鈴鹿工場縮小計画発表後、組合の反対にもかかわらず同計画の同工場従業員への通告、同事情聴取を行い、同(22)認定のとおり、一方的な希望退職の募集を実施した。そして、同6の(7)及び(8)認定のとおり、会社は、縮小計画の団体交渉の継続中に、富士工場にミルトンの生産設備をつくり、コーラックは委託製造業者が生産準備をするなど、その製造拠点の移転について準備を行っていた。また、同7の(5)、(7)、(11)及び(13)認定のとおり、会社は、2月14日以前に製品原料の一部搬出を行い、3月9日には同工場の生産を停止した。そして、同月22日に工場閉鎖に伴う特別優遇措置による希望退職制度を導入する旨の文書を掲示し、同日及び同25日、26日の両日には同工場内の原材料等の運び出し等を業務命令により実行するなど、同工場の閉鎖案発表以後、同案の実行準備をすすめ、同案発表後わずか2か月でこれを実施した。また、同7の(14)認定のとおり、会社は、団体交渉において鈴鹿工場の医薬品製造の許可取消し手続きはしていないと回答したにもかかわらず、当該団体交渉の2日前に医薬品製造等の廃止届けを行っていた。

以上を総合すると、会社は、自らの経営政策である鈴鹿工場の縮小計画について団体交渉において議論しないとの立場を堅持し、また、平成3年1月の同工場閉鎖案の発表以後の団体交渉においてもあくまで閉鎖を進める意向を表明するなど、いずれの場合も組合の求める同工場の縮小計画、閉鎖案に関する具体的根拠を明らかにする資料を提示することなく、自己の立場に固執し、組合に対して理解を求める十分な努力をしなかったものと認められる。経営の専権事項であってもそれが労働者の労働条件または労働関係に重要な影響を及ぼす可能性がある場合には、これを団体交渉事項として取り扱わねばならないのは当然であって、上記のような団体交渉における会社の態度は、交渉

事項についてその根拠となる資料に基づいて実質的かつ十分議論し、もって見解の相違対立を調整し妥結に導くという、団体交渉において求められる交渉態度であったとは認められない。

そして、団体交渉継続中の会社による工場縮小・閉鎖計画遂行を前提とする製造拠点の移転準備、希望退職の募集等の行為は、いずれも団体交渉が尽くされたとは到底いえない段階での行為であるから、会社は、一方で団体交渉は継続しつつ、実際は会社の既定方針に沿って着々と計画遂行のための準備を進めていたものと認められる。これら会社の行為は、それが工場の縮小あるいは閉鎖という、組合にとってはその組織、組合員にとってはその生活、身分、労働条件に直接多大の影響を及ぼす問題であることを考えれば、団体交渉を形骸化させるものであって、ひいては組合の団結維持に重大な影響を及ぼすものといわざるをえない。

## ニ 不当労働行為の成否

以上を総合勘案すると、鈴鹿工場の縮小・閉鎖という会社施策自体は、組合の壊滅を目的としたものとはまでは断じ難い。しかしながら、その過程における会社の行為をみると、会社は、自己の縮小計画及び閉鎖案に固執し、誠実な交渉態度をとることなく団体交渉を形骸化させたのであって、前記イ判断の会社の組合に対する人事に関する影響力の排除の姿勢とも併せ考えれば、会社が自己が最適と考える施策を早期に完結せしめるため、形式的に組合との交渉を継続する姿勢を示しつつ、一方的にその施策を進めていたものと認めるのが相当である。そして、これが上記の如く組合及び組合員に対して多大の影響を与えるものであってみれば、それは組合の団結権を侵害するものであると認められる。従って、同工場の縮小計画の発表から閉鎖に至る過程における会社の行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、会社は、事業の改廃は経営の専権事項であり、また憲法第28条は、同22条及び同29条による企業や事業の廃止の自由に優先しないから、企業閉鎖ないし事業所閉鎖を無効とすることはできず、行政命令による制限は許されない旨主張する。しかしながら、憲法第28条の趣旨及び労働組合法に基づく不当労働行為救済制度においては、労働委員会は、経営の専権事項であってもその行為中に団結権を侵害すると目される行為が存在する場合にあっては、これを不当労働行為と判断してその有する裁量の範囲において適切妥当な是正を命じ得るのであるから、会社の主張は採用できない。

## 2 飯野寺家作業所への配置転換について

### (1) 会社は、次のとおり主張する。

会社が飯野寺家作業所を設置したのは、本来整理解雇に該当する者を、多国籍企業の行動準則に則り、雇用確保を目的にしたものであって、不

当労働行為とされるべきものではない。作業の単純化等があったとしても、このうちリパック作業は鈴鹿工場においても実施していた作業であって、少なくとも賃金、労働時間等の基本的労働条件については従来と同等に取り扱っているのであるから不利益はない。さらに、労働力の処分は経営の専権事項であるから、会社が上記労働条件で最善を尽くしている以上、問題はない。

飯野寺家作業所への配置転換は、整理解雇で組合員を減少させようとしたものではないし、かつ鈴鹿工場と同作業所は場所も近く、組合活動上不利益はないのであるから、団結権侵害の事実はない。

(2) よって、以下判断する。

イ 飯野寺家作業所における就労の状態等について

会社主張のように、正当な企業活動として一つの事業所を廃止しようとする場合、配置転換を行おうとすることはやむをえない側面をもつということができる。そして、その配置転換に応じることができない従業員の雇用を確保するために新規に近隣に事業所を設置し、従来と異なる作業を行わしめることは、それ自体をもって不当なこととはいえない。しかしながら、そこに雇用確保という目的以外に不当な意図をもってこれを実施したとするなら、これを正当とすることはできないのは当然である。よって、本件飯野寺家作業所への配置転換にかかる過程をみると、初審命令理由8の(5)から(7)まで、同(11)、(12)及び(15)認定のとおり、以下の事実が認められる。

- ① 鈴鹿工場閉鎖後、組合の組合員らは飯野寺家作業所への配置転換命令に異議を留めつつ、平成3年4月4日から同作業所において就労を開始した。しかし、当時同作業所においては従事すべき作業も明確でなく、作業環境の整備等就労の準備はできておらず、実際に同作業所で作業に従事したのは同月23日からであった。
- ② 平成4年8月以前は、1日の作業時間は2時間程度であり、作業の全くない待機期間が、1カ月の稼働日の約3分の1であった。
- ③ 同作業所における作業は、商品見本のリパック作業、各種洗剤の解体作業、紙製品のプラスチック部分の分離作業などであったが、これらはいずれも鈴鹿工場における医薬品製造とは異なるものであり、かつ単純作業であった。特に主力の作業となった手作業による紙製品の分離作業は、環境保護等を理由とするものであるが、その処理量はファー・イーストの国内における排出量全体の30分の1程度であり、他工場ではこのような処理は行われていなかった。
- ④ 会社は、平成4年1月に、鈴鹿工場閉鎖に関する地労委あっせん案を拒否後、直ちに飯野寺家作業所の組合員に対する希望退職を募集し、結果として63名中26名が応募した。

以上の事実を総合勘案すると、会社は、当初組合の反対もあって、組合員らが飯野寺家作業所においてすぐには就労しないであろうとの

認識のもとに同作業所の作業環境等の準備を完了していなかったと認められること、同作業所での作業の内容は、従来の医薬品製造とは全く違う単純作業であり、当初は実労働時間は極めて短く、その後作業は中断なく行われるようになったものの主力となった作業は会社全体からみて僅かなものであって、その処理能力から企業活動としてどれだけ意義があったか疑問があること、その作業環境も決して良好であったとはいえないこと、会社は、地労委のあっせん案を拒否するや直ちに希望退職を募集していることが認められることから、会社は、同作業所を真に一つの事業としてこれを設置・継続し、同作業所において組合員らの雇用を継続する意思があったかは疑問であるといわざるをえない。

ロ 不当労働行為の成否

前記イの判断と、前記1の(2)イ判断による会社の組合に対する人事に関する影響力の排除の姿勢、そして初審命令理由8の(11)認定の組合事務所撤去を強行しようとしたこと及び同(13)認定の紛争状態にあることなどを理由とした特別賞与及び一時金支払いの延伸を併せ考えれば、会社は、飯野寺家作業所を継続性のある事業の一環としてではなく、鈴鹿工場の廃止を早期に完結すべく、同作業所に組合員らを一時収容したものと認めるのが相当である。そして、同作業所において組合員らを意義に疑問が持たれる業務に就かせ、将来の同作業所における雇用の安定性に不安を抱かせることにより、他工場へ配置転換ないしは退職させることを意図したものと認めるのが相当であるから、これらは、会社が組合員らの組合活動を理由として同人らを不利益に取り扱うとともに、組合の弱体化を図る意思のもとに実施したものであって、組合員らの配転拒否の正当性を判断するまでもなく、会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 平成3年4月1日、同2日の賃金控除について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

組合の組合員らは、組合指令に従って旧鈴鹿工場での就労を求めたものの、同工場で就労できなかった後は、同じく組合指令に基づいて団体交渉の傍聴や抗議集会など組合活動に従事したことは明らかである。従って、平成3年4月1日、同2日について、組合員らは会社の指揮命令に従った労務を誠実に遂行せず、これを排除して組合活動を行った以上、「債務の本旨」に従った労務提供ではないから、会社が賃金支払い義務を負わないことは当然である。

(2) よって、以下判断する。

初審命令理由7の(15)、8の(1)から(5)まで認定のとおり、会社は、鈴鹿工場閉鎖に関する団体交渉継続中に、組合に対し、平成3年3月31日付をもって同工場を閉鎖すると通告し、強行的に飯野寺家作業所への

配置転換命令を行ったこと、組合は、これを拒否して同年4月1日以降も同工場で就労する旨会社に通告し、組合員は同1日、同2日の両日、同工場に出勤したが就労できずに抗議行動を実施したこと、そして、会社はこれを就業時間中の組合活動としてその間の賃金を控除したことがそれぞれ認められる。

このように、組合員は、同1日、同2日について、組合の指令により鈴鹿工場での就労を求める行動を行ったが、これは、組合との団体交渉が整わない段階において、会社が、当初組合員らが飯野寺家作業所へ出勤しないと認識のもとに、同作業所の準備が完了していないにもかかわらず、当初の会社の方針どおり同工場を閉鎖し、同作業所への出勤を命じたことに対して、組合員があくまでも現状での就労を求めようとするものであったこと、そして、団体交渉継続中に同作業所への配置転換を命じた行為が労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当することは前記2判断のとおりであることからすれば、組合員が同工場での就労を求めて同工場に出勤した行為を就労義務に反した不当な行為と判断することはできない。そして、初審命令理由8の(15)認定の希望退職応募者には当該賃金控除分を支払う旨通告していたことをも併せ考えれば、前記4月1日、同2日の両日、組合の組合員らの労務提供を受領せず両日の賃金を控除した会社の行為は、会社が、組合が会社の方針に反対していることを理由として組合員を不利益に取り扱うとともに組合の弱体化を図ったものとみるのが相当であり、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。

なお、会社は、組合は当日抗議集会等の組合活動を行っていたのであるから賃金控除は当然である旨主張する。しかしながら、前記のとおり飯野寺家作業所への配置転換は不当労働行為であって、当該配置転換により会社は組合の組合員らの就労を不可能にしたのであるから、会社の主張は採用できない。

#### 4 救済の方法

以上1から3まで判断のように、会社が経営計画の一環として鈴鹿工場の縮小ないし閉鎖を行おうとしたこと自体は不当労働行為に該当するものではないが、同工場の縮小計画発表から閉鎖に至る過程及び飯野寺家作業所への配置転換をめぐる会社の行為が不当労働行為と判断されるのであるから、初審命令主文第1項及び第2項について、本命令主文Iのとおり変更する。

なお、上記により変更された初審命令主文第1項については、初審命令理由8の(14)及び(15)認定のとおり、初審命令別表記載の組合員のうち、27名が退社しているため、本命令別表記載の組合員を救済の対象とする。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文第1項及び第2項を主文Iのとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定

に基づき、主文のとおり命令する。

平成7年1月11日

中央労働委員会  
会長 萩澤清彦 ⑩