

# 命 令 書

申 立 人 総評全日本造船機械労働組合

申 立 人 総評全日本造船機械労働組合日本鋼管鶴見造船分会

申 立 人 X1、X2、X3

被申立人 日本鋼管株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人 X1、同 X2、同 X3 に対し、1979 年 3 月 27 日付けでなした解雇を撤回し、原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職復帰までの間支払われるべきはずであった賃金、諸手当相当額に年 5 分相当額を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令交付の日から 3 日以内に次の誓約書を申立人らに手交するとともに、縦 1.5 メートル、横 2 メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書し、鶴見造船所鶴見工場正門及び同浅野船渠正門の見やすい場所に 2 週間掲示し、かつ、社内報「とうかん」及び鶴見造船所報「NKK つるみ」に 1 ページ全面を使用して掲載しなければならない。

## 誓 約 書

当社は、総評全日本造船機械労働組合日本鋼管鶴見造船分会の X2 副委員長、X1 及び X3 両執行委員を解雇しましたが、今般神奈川県地方労働委員会から労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、ここに深く反省するとともに、今後はかかる行為を再びくりかえさないことを誓約します。

年 月 日

総評全日本造船機械労働組合

中央執行委員長 X4 殿

分会、申立人 3 名殿

日本鋼管株式会社

代表取締役 Y1

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人日本鋼管株式会社(以下「会社」という。)は、(資本金約 1463 億円 従業員約 3 万 4 千名を擁する鉄鋼・重工・造船メーカーで、重工・造船部門として横浜市・清水市・津市に鶴見・清水・津造船所を有している。各造船所は昭和 54 年 5 月それぞれ製作所と改称されたが、鶴見製作所はそれまで鶴見造船所と浅野船渠とに分かれていたものが統合されたものである。(以下本件では申立時点の旧名称を使用する。))
- (2) 申立人総評全日本造船機械労働組合(以下「全造船」という。)は、全国の船舶、機械産業に従事する労働者及び労働組合で組織される産業別労働組合で組織人員は約 1 万名である。
- (3) 申立人総評全日本造船機械労働組合日本鋼管鶴見造船分会(以下「分会」という。)は昭和 54 年 2 月 9 日 X1、X5、X6、X7 の 4 名によって結成された労働組合で、その後日を経ずして X2、X3 が加入した。X6、X7 の両名は被申立人会社に働らく労働者であったが、X6 は昭和 47 年、X7 は昭和 49 年それぞれ解雇され現在裁判所において係争中である。
- (4) 申立人 X1(以下「X1」という。)、同 X3(以下「X3」という。)は本件解雇まで被申立人会社鶴見造船所、同 X2(以下「X2」という。)は浅野船渠に勤務していた。
- (5) 申立外日本鋼管造船重工労働組合(以下「重工労組」という。)は、重工・造船部門の従業員約 1 万名をもって組織される労働組合で、鶴見造船支部(組合員約 3600 名、以下「鶴見支部」という。)、浅野船渠支部(同約 900 名以下「浅野支部」という。)、清水造船支部(同約 900 名。)および津造船支部(同約 3600 名。)の 4 支部があり、産業別労働組合である全国造船重機械労働組合連合会に加盟している。

#### 2 ユニオンショップ協定

- (1) 申立外重工労組は下記条項を含む労働協約を締結している。

(組合員の範囲)

第 5 条 所を勤務地とする社員はつぎの各号の 1 に該当する者を除き組合員とする。

- ① 主任部員およびこれに相当する職にある者
- ② 特定の業務に従事する一部の部員
- ③ その他会社と組合が除外を適当と認めた者

(除名者の取扱い)

第 6 条 会社は組合から除名された者を解雇する。但し、会社が解雇につき重大な意義あるときは組合と協議する。

なお、この協約は昭和 52 年 12 月改訂締結され昭和 53 年 11 月更新された。

### 3 分会結成までの経緯

#### (1) 造船不況

造船業界は昭和 48 年の石油危機を契機として以後深刻な不況に見舞われ、新規受注量が激減したり、大量の既契約船がキャンセルされるなどの事態が生じた。昭和 52 年に入っても不況はさらに続き、同年末から昭和 53 年にかけて造船業界の一部企業では希望退職の募集や配転、出向などによって人員削減を図りはじめた。また、53 年 11 月には政府が被申立人会社を含む造船大手 7 社に対し現有設備能力の 40%削減を勧告するなどの事態をみるにいたっている。

#### (2) 被申立人会社の不況対策

このような中で、被申立人会社では造船重工事業の部門での対策として、①鉄鋼部門への 100 名の配転、②特別社員制度、新特別社員制度の臨時運用措置(58 歳をこえる特別社員の再雇用の打切及び 55 歳定年後の新特別社員の再雇用制限)、③休日振替制度、特別休日制度の導入などの措置をとったが、予想を上回る手持工事量の減少により、昭和 53 年度 300 億の赤字が見込まれる状況に落ちこんだため、建造能力を受注量に見合うものに削減し、それにとまなう余剰人員の整理を決意するにいたった。

昭和 53 年 12 月、被申立人会社は「緊急人員対策ならびに労働諸条件の改訂について」と称する抜本的合理化対策を重工労組に提案した。その内容は、①関連下請会社への出向、派遣、応援等が約 300 名、②鉄鋼部門へ約 400 名の配置転換、③新特別社員制度の運用停止と現在雇用中の特別社員約 130 名との雇用契約の解約、④1300 名の希望退職の募集、⑤割増賃金、諸手当、旅費、出向制度などの労働条件の切下げ等々であった。

#### (3) 会社の不況対策に対する重工労組の対応

(ア) この「緊急人員対策ならびに労働諸条件の改訂について」の会社提案に先だって、重工労組は昭和 53 年 9 月に開かれた定期大会において予想される不況対策としての合理化問題に対する方針を決定していた。それは、出向、派遣、応援は受け入れる、退職には雇用確保の姿勢で対処する、解雇は認めないなどというものであった。重工労組はこの大会決定にもとづいて、10 月に開催された中央労使協議会において「造船設備削減に伴う抜本的対策に関する申入れ」を行い、そのなかで合理化問題については指名解

雇は認められないとする見解を表明し、今後この合理化問題での労使交渉は、①事前協議を十分行うこと、②職場への徹底と理解を得るために慎重に対処することなどをあわせて要求した。

(イ) 重工労組は、会社の上記緊急人員対策ならびに労働諸条件の改訂についての申入れを受けると、中央執行委員会を開催し、会社提案には不満であるとの態度をとることを確認し、細部について把握するための質問交渉を行うことを決めた。

その交渉を経て、重工労組は①出向、派遣、応援、製鉄部門への配転は認める、②新特別社員の解約はやむを得ないものとして認めるが、退職条件の引上げをはかる、③希望退職の募集人員の圧縮をはかるなどの方針を決定した。

そして、同方針は翌昭和 54 年 1 月 6 日から 12 日にかけて職場討議にかけられ、13 日に開かれた臨時中央委員会において確認された。

(ウ) 同年 1 月 16 日に開かれた中央労使協議会では、重工労組は会社に対し、希望退職者の募集人員の圧縮を最重点課題として要求した。その後同月 18 日、23 日、26 日と中央労使協議会が開かれ、会社が当初提案した希望退職者の募集予定 1100 名は 870 名に削減するとの回答がなされて、一応重工労組の要求は満たされたものの、会社はあらたに、上司、同僚との協調性に欠け職場の人間関係もうまく行かない人、会社施策に同調できず不満を持っている人、職種転換、配転、出向、派遣等に応じられない人等々 13 項目にわたる退職者募集にあたっての「期待像」と称する基準を提示した。このような会社回答を受けて、重工労組は 1 月 26 日中央執行委員会を開き、削減人員数の最大限の圧縮を内容とする基本交渉は限界とし、今後は個別条件の改善を要求する交渉に入るが、その際特定人に出向、派遣、応援が集中しないようにする、配転者の指名は妥当な方法を協議するなどを確認し、あわせてこの方針で職場討議にかけるとを決定した。

この職場討議は 2 月 1 日から 9 日まで行なわれ、10 日には臨時中央委員会が開かれ各支部での討議を踏まえて執行部案が承認された。重工労組はこの方針をもって会社側と中央労使協議会、さらには労使専門委員会などを通じて交渉を重ね、その結果は最終的に「緊急人員対策並びに妥結集約の件」としてまとめられ、各支部での討議を経て承認され、これをもって重工労組は会社と協定を締結するにいたった。

(4) 申立人らの活動

(ア) 申立人 X2 は、昭和 53 年 10 月頃、有志グループによって「どたぐつ」と

題するビラを発刊し、「人員整理に反対し、職場と生活を守ろう」と、会社が意図している操業短縮、人員整理に反対するよう呼びかけをはじめ、10月16日の第2号では「これでは食えない会社案、人べらしの序曲一時帰休、妥結を急がず十分な職場討議を」と記載し、11月1日の第3号では「譲歩で雇用は守れない、一時帰休は歯止めにはならない」、同11月13日の第4号では「大いに異議あり、一時帰休妥結提案」などと重工労組に対する批判をもはじめた。「どたぐつ」は12月18日第5号、12月27日には第6号が発行された。翌昭和54年1月11日の第7号では、「希望退職、実質は指名解雇」ととなえ会社の合理化提案に対し、しだいに批判の度を強めていった。

(イ) 申立人 X1 は申立外 X5 とともに昭和53年8月頃「給料を所属班長に取りに行くのに反対します」などと記載したビラを配布して、会社が積極的におしすすめていた、給与の銀行振込に対し反対を表明したり、10月頃には会社の合理化に対する職場労働者の声を掲載して、職場と生活を守るために団結して闘うことを訴えるビラを発行、配布したりしていた。

(5) 全造船加入、分会結成

(ア) 申立人 X1 らは前述のように、重工労組の対応に強い不満を抱いていた。そして X1 らは甲第101号証で、「雇用と労働条件を守る労働組合の任務を放棄して、ただひたすら資本の下僕となって労働者の闘いを抑圧する第二労務課の役割を果すもので日本鋼管の造船労働者には真の労働組合は存在しないと断定せざるを得ず、折柄浦賀においては全造船浦賀分会が住友資本の首切り合理化に反対して断固たる闘いを続けており、1月19日に行なわれた1万人の決起集会に参加するなかで、全造船の隊列に加わることを自分たちのすすむべき道である」と確信するにいたった。

(イ) 昭和54年2月9日 X1 は X6、X7、X5 らとともに全造船に加盟するとともに日本鋼管鶴見造船分会を結成、電話で会社にその旨を通告し、あわせて内容証明郵便を送付した。重工労組鶴見支部に対しても同じく内容証明郵便をもって脱退する旨を通告した。

(ウ) 同年2月12日、全造船の役員と分会が会社に面談を求めたところ会社は、X6、X7 の同席を拒否したため、全造船役員が会社側と面談し、①分会結成の確認②団体交渉を行なうこと③不利益取扱いはしないよう④組合事務所の貸与などを要求した。これに対し会社は追って回答するとだけ答えた。

なお、この日前記脱退通告を受けた重工労組鶴見支部は会社に対し、両組合員(X1、X5)の脱退を承認していないから両名とも重工労組との協約が

適用される、したがって両名の件についての交渉権は重工労組にあるので、申立人らとは交渉を行なわないよう申入を行なった。

- (エ) 2月14日全造船及び分会は連名で①当面の合理化問題について②組合活動について③労働協約について、④X5、X7、X6の取扱いについて、⑤その他を議題とする団体交渉を行うよう申し入れを行ったが、会社は翌15日内容証明郵便により、全造船に対してのみ、X5、X1は重工労組鶴見支部の組合員であり同人らについての団体交渉権は同支部にあることおよびX6、X7は従業員としての資格を失っていることを理由に団体交渉を拒否する旨の回答を行なった。
- (オ) 分会結成後申立人らは、鶴見造船所門前において「つるぞう分会ニュース」を連日のように配布して活発な活動を開始した。それは「首切り合理化に反対する、賃金労働条件の向上のために闘う、労働者の健康と生命を守るために闘う、会社の思うがまま、許せない退職基準」(分会ニュース1号、2月12日)などと記載したものや「鶴造分会は解雇後でも組合員になれます、新特別社員の方御相談下さい」(同2号、2月13日)、「下請、社外工もはいる組合、全造船鶴見分会」(同5号、2月20日)、「会社は直ちに団体交渉に応じろ、特休振休制度がもたらした労働強化」(同7号、2月22日)などと記述したものであった。
- (カ) 全造船と分会は2月21日団体交渉に応ずることを求めて当委員会に不当労働行為救済申立(昭和54年(不)第8号、同年5月17日命令)を行なった。
- (キ) 2月28日、申立人X2、同X3の両名は、全造船分会に加盟同時に重工労組鶴見支部及び浅野支部に対し、脱退通告を内容証明郵便をもって通告した。

#### 4 重工労組からの除名と本件解雇までの経緯

##### (1) 脱退に対する重工労組の対応

- (ア) 重工労組鶴見支部は前記のとおり、2月9日X1及びX5の脱退通知を受けると、ただちに当日緊急支部執行委員会を開き、両名に出頭を求めたが、同人らは出頭には応じなかった。翌10日、重工労組は制裁委員会の設置を決定した。

2月12日上記鶴見支部は、一方的脱退通知は組合規約および諸規程により認められない、脱退理由を書面で支部に提出することなどを内容証明郵便をもってX1、X5に通知したが、両名は回答を行なわなかった。2月14日、鶴見支部役員がX1に面会を求めたが、同人は「会う必要はない、話があれば全造船に話してくれ」とこれに応じなかったため、鶴見支部は再度

内容証明郵便をもって2月17日開催予定の制裁委員会の喚問に出頭し、脱退理由の釈明に応ずるよう通告した。その後鶴見支部は6回の制裁委員会を開いたが、その間X1らはこれに出席しなかったため同委員会は2月23日、同人らについて制裁規定第4条第1項(組合の組織を破壊し、又は分裂させる目的をもって行為したとき)、及び同規定第5条第1項(本規定第4条第1項および2項のいずれかに該当した者で首謀者は除名、共同謀議に参画するか又は、事実行為で積極的に行動した者は除名又は権利停止)により除名する、などを決定した。

(イ) 前記認定のとおり、申立人X3、同X2は2月28日、それぞれ鶴見支部及浅野支部に対し重工労組を脱退する旨の内容証明郵便を送ったが、両支部は両名についても制裁委員会に審理申立を行い、同委員会は同日両名に対し、3月2日開催の制裁委員会に出席するよう要請した、これに対しX3、X2はX1らと同様制裁委員会への出頭に応じず、支部から考え直し体制内で協力して欲しい、とか所定の手続が必要である、とかの説得に対しても、すでに行動を起こした後である、脱退の理由はX1、X5と同じである、喚問には応じない、とこれを拒否した。

(ウ) 一方、重工労組はその規約第11条で、組合員の資格の喪失について次のように規定している。

「組合員がつぎの各項に当該したときは、その資格を失う、1 除名されたとき、2 従業員たる資格を喪失したとき、3 規約第8条ただし書に該当したとき」、また同12条では(資格喪失の手続と決定)として「この組合の組合員が前条の定めにより組合を脱退しようとするときは、別に定める脱退届を提出し、支部執行委員会の承認を受け、支部執行委員長を通じ中央執行委員会の承認を得なければならない」と規定している。そして、これにもとづいて鶴見支部には「脱退届」、浅野船渠支部には「備闘資金払戻請求書」が用意されていた。しかし重工労組からは脱退事例としては組合員の死亡、退職、昇格、人事異動、配転などによるものの他はなく、任意の自由意思による脱退は本件申立人らの脱退がはじめてであった。

(エ) 重工労組は3月10日、第9回臨時大会において、前記会社の「緊急人事対策ならびに労働諸条件の改訂についての申入れ」に対する重工労組の最終妥結案件とともに申立人らの除名についても議決した。この除名処分は、通知後2週間以内に再審理の申立がなければ執行されるものであったが、同人らは申立をしなかったため3月26日に効力を生じ、同日重工労組は会社に対し「X1、X3、X2、X5を除名処分とすること、従って会社は重工労組

との間に締結した労働協約第 6 条の定めに従い速かに本人らを解雇された  
い」旨の申入れを行なった。

## (2) 本件解雇

この申入れに対し会社は翌 3 月 27 日「前記 4 名につき労働協約第 1 条に定め  
る労働協約の締結事項を信義と誠実をもって遵守する義務ならびに同 8 条に定  
める協約の優先性に鑑み、昭和 54 年 3 月 27 日付をもって解雇する」との回答  
を行う一方、X1、X3、X2、X5 に対しても内容証明郵便をもって労働協約第 6 条  
に基づき解雇することに決定した、と通知し、本件解雇を行なった。

なお、分会の組合員である X5 に対しては、同日付で別に、配転命令拒否、職  
場離脱などの職場秩序の破壊、経歴詐称、独身寮入居中の無断外泊などを理由  
とする懲戒解雇の通告がなされた。この件に同人らの不当労働行為救済申立に  
より当委員会は、昭和 54 年(不)第 16 号事件として別途に審査中である。

## 第 2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

申立人は、脱退が制約されるのは「争議破り」「ストライキ中の脱退」などの  
労働組合と使用者がまさに戦闘状態にあり、脱退がことさら団結を乱し、使用者  
に利益を与えるような目的ないし態様でなされた場合であって、それ以外は脱退  
は自由であり、組合の承認を要する旨の組合規約は無効である、そして、本件で  
は、申立人らの脱退は前述のような場合と正反対の目的と状況のもとでなされた  
ものである。また脱退の手続も重工労組の規約には自由意思による脱退手続は存  
在しないのであるから申立人らのなした脱退通知は有効である。したがって除名  
は無効であり、ユニオンシヨップ協定の効力は及ばない。会社のなした本件解雇  
は会社の、大量の人員整理を含む合理化に反対した申立人らを嫌悪して、ユニオ  
ンシヨップ協定を口実としてなしたもので、不当労働行為意思は明白であると主  
張する。

これに対し被申立人は、申立人らの重工労組からの脱退には正当性がなく、脱  
退の態様も、理由を明らかにせず、重工労組の規約上の手続を履践しない、役員  
の説得にも機会を与えない、組合の承認を得ていない、など不当なものであり、  
さらに脱退の時期も重工労組が組織をあげて合理化問題に取り組んでいた重大  
な時期で、結局は組織の分裂破壊目的としたものであって無効である。したがっ  
て当然ユニオンシヨップ協定の効力は及び、ユニオンシヨップ協定にもとづいて  
なした本件解雇は何ら不当労働行為ではないと主張する。また本件のように特定  
の工場事業場に一つの組合しか存在しないときに別組合を組織または加入する  
ために既存の組合から脱退する場合はユニオンシヨップ協定は及ぶとも主張す



る。

以下判断する。

## 2 ユニオンショップ協定と本件解雇

ユニオンショップ協定は、使用者と対抗関係にたつ労働組合が使用者の解雇権を援用して、自らの団結の強化をより一層強固にするために締結されるものである。しかしながら、労働組合の団結は基本的には労働者個々人の自覚とそれにもとづく規律によるべきものであって、対抗関係に立つ使用者の解雇権の威圧によって団結を強化することがいかなる場合にも無条件的に成立するものと考えすることはできない。なぜなら、労働組合の分裂や組合からの組合員の脱退は、一般的に使用者との関係において労働者に不利益を招くものといえるが、その分裂や脱退が労働組合の役割あるいは方針そのものをめぐって生じたもので、かつ単純にその是非を論じえないような状況の下で、別組合への加入あるいは新たな労働組合の結成のためになされる場合にまでユニオンショップ協定によってそれが妨げられ、あるいは制約されるとすれば、それは憲法第 28 条によって保護される団結権への侵害となる危険があり、また、複数組合を認める労働組合法の趣旨にも反することになると考えられるからである。

本件についてみれば、申立人らは重工労組から脱退し、同時全造船に加入、分会を結成したものである。確かに申立人らは重工労組からの脱退に際して、単に内容証明郵便をもって通知をなしただけで、重工労組の規約上の手続を履践したとも言えず、また役員の説得にも耳をかさなかつたばかりか組合の承認も得ず、時期も重工労組が会社提案の合理化案に対して基本的にそれを受け入れようとしていた矢先であったことは認定した事実に見られるとおりである。しかしながら、申立人らの脱退の動機ともいえるべきものは、前記認定のとおり、会社の大量の人員整理を含む合理化とそれに対する重工労組の対応の仕方に強い不満を抱いたうえのことであると見られるのであって、申立人らが自分達を含む労働者の大量整理に反対であったことに格別非難されることではない、むしろ、雇用を守ろうとすることは労働組合の本来の使命の一つといえるものであって、このような申立人らの行動を考えるならば、申立人らが重工労組から脱退するだけにとどまらず、全造船に加入し、分会を結成したことは、労働組合の役割あるいは方針そのものに由来するものと認められるものである。したがって申立人らが、どのような労働組合を結成するかあるいはどのような労働組合に加入するかは労働者として全く自由になし得る権利を行使したまでのことであって、このような権利は憲法第 28 条の規定するところで、そのことによって申立人らと重工労組との間に亀裂が生じたとしても、それはいわば労働者相互あるいは労働者間の問題

であり、使用者が容喙すべきことがらではない。このことは、ある事業所において、一つの労働組合しか存在せず、その労働組合がユニオンショップ協定を締結している場合であっても変わらない。

本件のように、会社の大量の人員整理を含む合理化に対する対応の仕方に重工労組と申立人らとの間の差異に端を発して脱退と別組合への加入、分会結成がなされた場合においては、前述のように、申立人らの対応が決して会社の賛意を得られるものとは考えられないこと、また労働者がどのような方針を持つ労働組合に加入するか又は結成するか、あるいはどのように団結を守るか、団結を強化するか、さらにどのような方針のもとに組合員を拡大するかなどは本来、労働者や労働組合が使用者の干渉を受けることなく、それぞれの力量によってのみ決定すべきことであることなどを勘案すると、使用者はその企業においてこのような競合する事態が発生した際は、いずれに対しても中立を保持すべき義務があり、ユニオンショップ協定の存在を口実に、一方の組合に加担し、他方の組合団結権を侵害するがごとき行為は厳に許されることではない。

以上の判断に立脚して、被申立人の主張は採用することができない。

してみると被申立人会社が重工労組とのユニオンショップ協定により申立人らを解雇したことは、会社の抜本的合理化案に対し反対を表明し、さらに会社提案をおおむね是認した重工労組に強い非難をあげせた申立人らが、全造船に加入して、分会を結成したことそしてその全造船の影響力が企業内に広がり、会社施策に支障が生じることを危惧し、これを未然に防止するため申立人らを企業外に放逐せんとして解雇したものと推認せざるを得ない。従って被申立人会社が、重工労組を脱退し全造船に加入、分会を結成した申立人らにユニオンショップ協定を及ぼし解雇したことは、労働組合法第7条第3号及び第1号に該当し申立人全造船並びに同分会に対する支配介入であり、申立人 X1、同 X3、同 X2 に対する不利益取扱いと解せざるを得ない。

よって当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和 56 年 2 月 5 日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清 ㊞