

阪府所在)に入社したが、同年12月のスタンダード・ヴァキューム石油会社の解体に伴い、エッソ・スタンダード石油株式会社に配属となり、引き続き同社の安治川油槽所に勤務した後、昭和41年3月に野田油槽所(兵庫県所在)に転勤となった。その後、クラーク(事務職)として、同年9月に鶴見油槽所(神奈川県所在)に、昭和48年に野田油槽所に転勤となり、昭和60年以降は、再び鶴見油槽所に勤務している。

Aは、スタンダード・ヴァキューム石油会社中部支社安治川油槽所に入社後、間もなくス労に加入したが、昭和57年ス労自主の結成の際にス労を脱退してス労自主に加入した。ス労自主エッソ大阪支部(以下「大阪支部」という。)においては、副委員長を務め、また、京浜支部連においては、昭和60年以降、副委員長、委員長及び書記長を歴任するとともに、エッソ鶴見支部執行委員長として、毎月1回の始業時15分のストライキの実施、街頭宣伝のビラ撒き、毎年の春闘における安全・職場改善要求などの組合活動を行ってきた。なお、同人は、本件結審時には、ス労自主中央執行委員、京浜支部連副委員長及びエッソ鶴見支部執行委員長を務めている。

2 会社における労使関係等

(1) エ労の結成

昭和49年6月、ス労の執行部に批判的な一部の組合員がス労を脱退して新たにエ労を結成し、会社内に2つの労働組合が併存することになった。ス労は、エ労の結成が会社の策謀によるものであるとして、会社に抗議した。

ス労の組合員数は、エ労の結成前に約2,200名であったが、結成後の昭和50年3月には約650名となった。

(2) ス労自主の結成

ア 昭和51年4月6日の朝から同月8日の夜にかけて、ス労が従来から早朝のビラ配りをしてきた東京都港区赤坂の本社ビル玄関前でエ労の組合員が先にビラ配りを行ったことや、ス労が本社ビルに貼ったステッカーを会社が剥がそうとしたことなどから、ス労組合員とエ労組合員、会社の職制、本社ビルのガードマンらとが衝突した。

この件に関して、ス労組合員5名が会社の職制らに暴行を働いたとして逮捕・起訴(以下「51年刑事事件」という。)された。会社は、この5名のうち、従業員である4名について暴行を働いたことなどを理由に昭和51年6月7日付けで懲戒解雇した。

ス労は、その組合員が会社の通報により逮捕されたことや懲戒解雇されたことがス労に対する弾圧であるとして会社に抗議するとともに、4名の懲戒解雇について、昭和51年12月20日、東京都地方労働委員会(以下「都労委」という。)に不当労働行為の救済申立てを行った。

なお、ス労の組合員数は、51年刑事事件発生後の昭和52年3月には約280名となった。

イ 昭和56年6月、東京地方裁判所において、51年刑事事件で起訴された5名のうち2名が無罪、3名が有罪の判決を受けた。有罪となった3名のうち、Bが上訴して争ったが、昭和59年1月に最高裁判所で上告が棄却され、有罪が確定した。

一方、上記アの不当労働行為の救済申立てでは、懲戒解雇された4名のうち、Bを除く3名については、和解の成立などにより昭和63年3月に申立人が取り下げられ、Bについて都労委は、同年9月30日に申立てを棄却し、当該再審査事件が中央労働委員会（以下「中労委」という。）に係属中である。

ウ 上記イの裁判や不当労働行為事件への対応を巡ってス労の内部に対立が生じ、裁判等における闘争の継続を主張する一部の組合員が昭和57年9月にス労を脱退して新たにス労自主を結成した。

(3) ス労自主と会社との係争

ア ス労自主が昭和59年4月20日にストライキを行った際、多数のス労自主組合員が会社大阪支店の事務室に不法に侵入したとして建造物侵入の容疑で逮捕され、そのうち5名が起訴（以下「59年刑事事件」という。）された。

会社は、59年刑事事件などを理由に従業員であるス労自主組合員12名を懲戒処分（5名が懲戒解雇、7名が出勤停止）とした。この懲戒処分についてス労自主は、昭和59年8月20日、大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に不当労働行為の救済申立てを行い、当該事件に係属中である。

なお、59年刑事事件では、平成5年11月25日の最高裁判所の判決により、5名の有罪が確定した。

イ ス労自主は、昭和57年9月の結成以降、会社を相手方として、上記アの事件のほか、全国で多数の不当労働行為の救済申立てや訴訟を提起（承継した事件を含む。）しており、そのうち平成8年7月までに23事件について判決が言い渡され、あるいは命令が発せられている。

3 会社における借上社宅制度

(1) 転勤者のための社宅援助規定

会社は、転勤を命じた社員が住居に関して経済的不利益を生ずることなく赴任できるよう経済的援助を行うことを目的として「転勤者のための社宅援助規定」（以下「社宅援助規定」という。）を定めている。

平成4年時の借上社宅（社宅援助規定に基づき会社が借り上げた住宅をいう。以下、同じ。）に関する主な規定は、次のとおりである。

「

2. 会社援助

転勤者が適当な家を探し、会社がそれを適当と認めた場合、会社は社宅としてその家を借上げ、これを配偶者又は同居する扶養家族を有する者の場合は月5,000円、独身者又は単身赴任者の場合は月

3,000円の使用料で貸すこととする。この援助規定の適用を受けている間は、従業員に対する住宅手当は支払われない。

(3項ないし7項、略)

8. 会社援助期間

(a) 会社援助期間は最高7年とし、その間に従業員は公団住宅あるいは会社住宅融資に応募し、自らの住居を探すことを要請される。

(以下、略)

(b) 前項の規定に拘らず、公団住宅への入居あるいは会社住宅融資により住居を探すことが困難と会社が認めた場合には、7年を超えて援助期間を延長することができる。

ただし、この場合、最高10年を超えないものとし、また7年を超えた期間については従業員負担額は下表に従って算出された額か、月額5,000円(独身者の場合は月額3,000円)の何れか高いものとする

会社援助期間	入居8年目	入居9年目	入居10年目
従業員負担額	家賃の10%	家賃の20%	家賃の30%

(以下、略)

(9項、略)

10. 引越運賃の補助

従業員が援助期間の終了時またはそれ以前に会社の借上げ社宅を出て、自らの家または個人的に賃借した家に転居する場合独身者又は単身赴者の場合¥32,000配偶者又は同居する扶養家族を有する者の場合¥45,000の引越運賃の補助を受けることができる。

」

(2) 会社社宅使用規則

会社は、借上社宅の管理、運営等のために「会社社宅使用規則」(以下「社宅使用規則」という。)を定め、従業員が借上社宅を使用するに際して遵守すべき事項等について規定している。

平成4年時の移転及び社宅使用の禁止に関する規定は、次のとおりである。

「

(移転)

第10条 会社は社宅の運営上、入居者に対し他の社宅への移転を命じることがある。

この場合、入居者は直ちに会社の指示に従わねばならない。

2 前項の移転に要する引越運賃の実費は会社がこれを負担する。

3 新たに入居する社宅の規準は、家賃、敷金、権利金、仲介手数料とも転勤者借上社宅援助規定の定めるところによる。

4 入居期間については、第4条に定める期間の中、残りの期間とする。

(第11条、略)

(社宅使用の禁止)

第12条 入居者がこの規則及び会社の指示事項に違反し従わなかったときは、会社は社宅の使用を差止め、又は即時明渡しを求めることができる。

」

4 野田油槽所における借上社宅問題

会社は、昭和58年9月、野田油槽所に勤務し、借上社宅に居住していたAに対し、会社援助期間の限度である10年が同月で経過するので、社宅援助規定の適用がない場合に認めている住宅手当を受けるための手続きを取るよう求めた。

これに対し、A及び大阪支部は、会社援助期間の10年が経過した後の取扱いについては組合と会社とが協議して決定すべきであるとして、団体交渉を申し入れた。

この申入れに対して会社は、社宅援助規定は10年を超えて適用しない趣旨であること及びその適用の問題は組合と協議すべき事項ではないことを理由に応じないまま、会社援助期間が経過したとして、Aに対する社宅援助規定の適用を打ち切り、同人の昭和58年10月分の賃金から家賃相当額の控除を開始した。

そこで大阪支部は、昭和59年10月18日、会社がAの借上社宅問題に関する団体交渉を拒否したとして、この件と野田油槽所の縮小・閉鎖等に関する団体交渉拒否の問題とを併せ、兵庫県地方労働委員会（以下「兵庫地労委」という。）に不当労働行為の救済申立てを行った。兵庫地労委は、昭和63年7月に申立てを棄却し、それに対して大阪支部は、中労委に再審査を申し立てた。この再審査事件において、大阪支部と会社との間で申立事項の一部について和解が成立し、平成3年4月、当該部分に係る申立てが取り下げられ、その他の申立事項については引き続き係属している。

5 鶴見油槽所への転勤

会社は、昭和60年4月1日に野田油槽所を閉鎖し、同油槽所に勤務していたAら2名のス労自主組合員に対して鶴見油槽所への転勤を命じた。

これに対して大阪支部は、野田油槽所の閉鎖撤回、Aら2名の原職復帰を求めて、大阪地労委に不当労働行為の救済申立てを行ったが、同地労委は平成3年7月5日に申立てを棄却し、当該再審査事件が中労委に係属中である。

一方、Aら2名は、野田油槽所が閉鎖されたため、この問題について最終的な解決を見るまで暫定的に鶴見油槽所に就労するとして、転勤に応じた。

この転勤に伴い、Aは、横浜市鶴見区に所在する賃貸住宅（以下「本件社宅」という。）に社宅援助規定の適用を受けて、昭和60年4月10日から居住を始めた。同人は、会社に対して「貴社借上社宅に入居するに当たり、

貴社の定める「転勤者のための社宅援助規定」及び「会社社宅使用規則」を遵守することをここに確約致します。」との内容の昭和60年4月1日付誓約書を提出した。

6 本件社宅からの立ち退きに至る経緯

(1) 立退き要請と1年間の契約期間延長

ア 本件社宅は、家主が借地上に建築した住宅であり、会社は家主との間で昭和60年4月1日から2年間の賃貸借契約を締結し、以後2年ごとにその契約を更新しており、下記イのとおり家主が立退きを求めた時点の契約期間は、平成元年4月1日から平成3年3月31日までであった。

イ 平成2年12月27日頃、会社は、家主から同月25日付手紙を受け取った。その手紙には、家主が、敷地の所有者からビルの建設を理由に明渡しを求められ、それについて承諾したので、本件社宅に係る賃貸借契約は現契約期間の満了時までとし、それ以降については善処するなど記載されていた。

鶴見油槽所管理課の借上社宅業務担当者（以下「管理課社宅担当」という。）は、家主からの上記手紙をAに示して、本件社宅の契約期間が満了するので新しい物件を探しておくように伝えた。

ウ 平成3年1月8日、Aは、鶴見油槽所を含む関東地区にある事業所の人事を担当する人事部シニア・アドバイザー（以下「人事部アドバイザー」という。）に対し、本件社宅の契約が同年3月末で満了するため新しい物件を探すように管理課社宅担当に言われているが、本件社宅は条件が良いので転居したくない旨を申し入れた。

会社は、本件社宅を管理する不動産会社（以下「不動産会社」という。）に平成3年4月以降の契約更新の可能性について照会したところ、同年2月に不動産会社から、ビル建設予定地の住民の立ち退きが順調に進んでいないことなどから契約期間を1年間延長することが可能であるとの回答があったため、契約の更新を申し入れた。

エ 平成3年3月9日、会社は、家主との間で本件社宅に係る賃貸借契約を更新し、契約期間を同年4月1日から平成4年3月31日までの1年間とした。

なお、この賃貸借契約書には、期間満了後は更新をせずに本件社宅を明け渡す旨の特約が記載されていた。

オ 平成3年3月14日、Aの上司である受注総務担当のC管理課長及び同課長の後任に予定されていた企画等担当のD管理課長は、Aと面談し、同人に対し、上記エの賃貸借契約書の写しを交付した上、平成4年3月までには本件社宅から転居するよう、また、会社も転居先を紹介したが、希望する条件に合致する物件はなく、紹介することも困難であるので、今後は自ら探すよう指示した。

これに対してAは、「契約については会社が行うものであるから、自

分は関知しない。会社は自分を転勤させたのであるから、少なくとも10年間は住居を手当てすべきである。」「1年で勝手に出ていけとは了解できない。」と応じた。

この面談後、Aの借上社宅の問題については、D管理課長が担当した。

(2) 半年間の契約期間延長

ア 平成4年2月中旬、管理課社宅担当は、Aに対し、本件社宅の契約期間が同年3月末で満了する旨伝えた。これに対してAは、「自分には関係がない。会社がどうにかすることです。」と述べた。

イ 管理課社宅担当が、人事部アドバイザーの指示により不動産会社に契約期間の再延長を打診したところ、平成4年3月5日に家主から、ビル建設工事が同年10月頃開始されるので、それまでの間、本件社宅を使用することができる旨の回答が手紙であり、会社は、同日、その写しをAに渡した。

ウ 平成4年4月、会社は、家主と賃貸借契約の更新について話し合い、契約期間を同月1日から同年9月30日まで6か月間延長し、契約終了後は明け渡すなどとする覚書を家主と取り交わした。

D管理課長は、契約期間の延長に係る社内の手続きを終了した後、平成4年5月8日にAに対し、上記覚書の写しを渡した上、同年9月30日までに転居するよう指示した。

エ 平成4年7月14日の午前中、Aは、D管理課長に対し、東芝病院での検査結果により同年8月24日から2週間、川崎中央病院に入院することが必要である旨を報告した。

上記報告のあった日の夕方、鶴見油槽所のE所長は、Aに対し、本件社宅の賃貸借契約が平成4年9月30日で終了する旨を再三にわたって伝えているが、「確認の為文書を以て、下記の通り通知致します。」などとした平成4年7月14日付「会社借上社宅の移転に関する件」と題する同所長名義の文書を手渡した上、社宅使用規則を守り同年9月30日までに本件社宅から転居するよう、また、それまでに同人で代わりの社宅を探すことができない場合には会社の指定する社宅へ転居するよう指示した。

オ Aは、C型肝炎のため6か月間治療（インターフェロン投与）を受けることになり、平成4年8月24日から同年9月7日まで川崎中央病院に入院し、退院後は平成5年2月24日まで1日置きに通院を続けた。この入・通院において、治療後はその副作用等により体調が悪くなることがあった。

Aは、入院時から1か月間に限り、有給の傷害欠勤の取扱いを受けていたが、この期間中の平成4年9月10日から同月22日にかけては、通院後、E所長の指示により勤務した。

カ 平成4年9月17日、E所長は、Aに対して同月30日までに本件社宅

から転居するように再度、指示した。

キ 平成4年9月24日、京浜支部連の申入れにより、京浜支部連と会社とは、本件社宅の立退き問題に関して第1回の団体交渉を行った。この団体交渉で、京浜支部連は、本件社宅からの退去に関する通知について、Aには何らの説明もなく一方的になされたものであるとして抗議するとともに、同年9月30日までとされている契約期間の再延長と、本件社宅と同等の条件の社宅を探すことなどを会社に要求した。これに対して会社は、契約期間についてはAの意向を汲んで幾度か延長をしており、立退きの要求は一方的なものではないとして、平成4年9月30日迄に立ち退くよう求めた。

会社は、この頃から頻繁にAに対して転居先としての物件を紹介し、一方、同人も、転居先を探し始めた。

ク 平成4年9月28日、D管理課長は、Aに対して新たに物件を紹介し、早急に検討するよう指示した。

これに対してAは、「団交で話が決裂したと聞いている。弁護士を通じてやっていく。」と述べた上、紹介された物件のうち3件程の資料を持ち帰った。

(3) 立退き期限経過後（平成4年10月1日以後）

ア 会社は、Aが平成4年9月30日になって本件社宅から退去しなかったため、止むを得ず家主に1か月間の退去延期を申請した。

イ 平成4年10月1日、人事部アドバイザーは、Aの依頼を受けた弁護士から「会社は立退料を請求しないのか。」「会社が請求しないのならば、Aが直接請求するが、どうか。」との照会を電話で受けた。

これに対して人事部アドバイザーは、「会社は請求しないし、これまでも請求したことはない。」「会社が借りているので、Aさんが請求することも好ましくありません。」と回答した。

ウ D管理課長は、Aに対し、平成4年10月16日午前、家主から同月20日に本件社宅の電気を切るとの通知があったことを伝えた上、それまでに立ち退くよう指示し、また、同月16日の午後、会社が転居先としての社宅について同日に契約を締結したことを使えた上、早急に転居するよう指示した。

これに対してAは、「最終的には弁護士に任せているので何んとも言えない。」と述べた。

エ D管理課長は、Aが期限を過ぎても本件社宅から立ち退かないことに関し、家主と会った際、あるいは電話により、家主から「エッソはどうなっているんだ。」「あんたはエッソの管理者でしょ。」「会社の体質を疑う。」などといった非難を度々受けていた。

オ 平成4年10月19日、D管理課長は、Aに対し、会社が契約した社宅の鍵と入居に係わる手続書類を渡しながら、会社が選定した、社宅に転居するよう指示した。これに対して同人は、その意思がないことを

改めて述べた。

また、平成4年10月22日、E所長は、立退きを求める内容の同月21日付「会社借上社宅の移転の件」と題する同所長名義の文書をAに手渡した。

カ 平成4年10月27日、会社は、土地開発会社代表取締役から合意書と題する書面を受け取った。その書面には、白地や抹消の箇所のある本件社宅明渡しに係わる合意事項が記載されており、当事者の記名（甲が土地開発会社代表取締役、乙がA）はあるが、その捺印はなく、また、日付けは平成4年10月とのみ記載されていた。

また、会社は、弁護士会を通じて、土地開発会社代表取締役から立退料の問題に関する回答書を手に入れた。その回答書には、「立ち退き費用を支払い、退居となりました。」などと記載されていた。

キ 平成4年10月28日、E所長は、Aに対して同月31日までに転居するよう命ずる、この命令に従わない場合に就業規則に照らし、しかるべき措置を講ずることになる、関係者から立退料を受け取ることは会社として容認できない事態となるなどと記載された「会社借上社宅の移転の督促」と題する本社管理部長名義の文書を読み上げた上、手渡した。

ク 平成4年11月2日、Aは、転居先として横浜市鶴見区所在の建物の一室（以下「本件居住」という。）を選定し、電話でD管理課長に対し、転居先を決めたので契約に必要な費用として49万円を用意するように求めた。これに対してD管理課長は、改めて会社の用意した物件に転居するよう求めた上、同人の要求については同月4日午前中までに検討して返事する旨回答した。

ケ 平成4年11月2日、京浜支部連は、「A組合員の会社借上社宅移転に関する組合見解」と題する次のような内容の文書を会社に提出した。

(ア) 社宅援助規定の適用の問題は組合と協議をすべき重大な労働条件の問題であるにもかかわらず、会社は、A個人の問題であるとして、この問題に関する団体交渉の申入れを拒否し、Aに対して平成4年10月31日をもって本件社宅から転居するよう強要したことに嚴重に抗議する。

(イ) 会社は、AがC型肝炎で1か月間入院した後、週3回の通院治療を行っている事実を無視し、本件社宅から追い出そうとしている。このような会社の対応の中で、同人は不本意ながらも本件住居を確保し、平成4年11月9日を目途に転居する予定であり、転居完了までの間、本件社宅をこれまでのとおり借上社宅として取り扱うよう求める。

コ 平成4年11月2日、会社は、Aに対して契約期限までに本件社宅から転居するよう命じたにもかかわらず転居しないことは重大な業務違反であり、就業規則に基づく処置を取る権利を留保するとともに、会

社に損害が生じた場合には損害賠償を請求することもあり得る旨を記載した本社管理部長名義の警告書（以下「本件警告書」という。）を内容証明郵便で送付し、同人は同月4日に受け取った。

サ 平成4年11月4日、D管理課長はAに対し、「今の段階で言えることは、会社は貴方が探してきた家を社宅としては認められない。」と電話で伝えた。

シ 平成4年11月5日、AはD管理課長に対し、同月7日に本件社宅から転居することを伝えた上、改めて本件住居を借上社宅として認めるよう要求した。

これに対してD管理課長は、会社の用意した社宅に転居するよう再度指示した。

ス 平成4年11月7日、Aは、本件社宅から本件住居に転居した。会社は、Aが居住していた平成4年11月1日から同月7日までの間の本件社宅について、社宅援助規定の適用を認めなかった。

会社は、Aの平成4年11月分賃金の中から本件社宅に係る社宅家賃個人分として1,460円を控除した。

7 本件社宅からの立退き後の状況

(1) 会社は、Aが居住していた平成4年11月8日から平成5年9月22日までの間の本件住居について、社宅援助規定の適用を認めず、また、転居に伴う諸費用についても負担しなかった。

会社は、本件住居に係る平成4年11月分から平成5年9月分までの住居手当てをAに支給した。

(2) Aは、同人が購入した横浜市鶴見区所在のマンション（以下「自宅」という。）へ平成5年9月22日に転居し、以後、居住している。

なお、会社は、Aが自宅を購入するため平成5年6月に会社の住宅融資制度による融資を申請したことに対し、同人がC型肝炎により保証機関の融資保証が受けられなかったにもかかわらず、保証機関に代わって融資保証を行うなどの特別措置を講じた。

(3) Aは、自宅に転居する前日の平成5年9月21日にD管理課長に対し、引っ越しのための特別休暇を口頭で申請したが、同管理課長が拒否したため、年次有給休暇を取得した。

なお、会社は、就業規則において引越しに伴う特別休暇を定めており、この特別休暇を付与するのは転勤を命じた従業員が赴任する場合に限っており、転勤以外の事由による転居の場合には特別休暇を付与した例はない。

特別休暇に関する主な規定は、次のとおりである。

（特別休暇）

第29条 従業員は次の各号の一に該当するときは、次の限度により特別休暇を受けることができる。

(1)ないし(7)、略)

- (8) 転勤を命じられ赴任のため転居するとき } 必要な日数についての有給休暇
(以下、略) 」

(4) 京浜支部連と会社とは、平成4年11月10日から平成5年7月5日にかけて、本件社宅の立退き問題に関し、団体交渉を9回行った。

京浜支部連は、これらの団体交渉の中で会社に対し、本件警告書を撤回すること、Aの本件住居について社宅援助規定を適用し、転居に要した諸費用を支払うことなどを要求するとともに、同人の健康問題への配慮がないとして抗議した。

会社は、平成4年11月26日に開催された団体交渉において京浜支部連に対し、「個人に貸すとトラブルが起こりやすい。貸す方も、会社の方が楽。借りた会社は約束を守るのが、社宅に対する会社の立場。」などと説明した。

また、会社は、平成5年1月21日に開催された4回目の団体交渉において京浜支部連に対し、会社援助期間の終了時（平成7年3月末）に本件住居から立ち退くに当たって問題を起こさないという条件付きで社宅援助規定の適用を認める旨を提案した。

その後、京浜支部連と会社とは、本件住居を会社借上社宅に切り換えることに関する確認書並びに社宅援助規定及び社宅使用規則を遵守することを確約する旨の誓約書の記載内容について協議を続けた。

しかし、平成5年7月5日に開催された9回目の団体交渉において、会社が京浜支部連に対し、誓約書の記載内容として協議を続けていた立退料に関する事項については、同月1日付けで社宅使用規則の中に明記することにした旨を通知したため、上記の協議は合意に至らなかった。

8 本件申立て

(1) 申立人らは、会社がAに対して一方的に本件社宅からの立退きを命じ、本件警告書を発したこと、本件住居等について社宅援助規定を適用しないことなどが不当労働行為に該当するとして、平成5年11月12日、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行い、また、平成9年1月22日に請求する救済内容の追加・訂正を行った。

本件請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

「

- 1 本件警告書を撤回する。
- 2 Aが本件社宅に居住していた平成4年11月1日から同月7日までの間及び本件住居に居住していた同月8日から平成5年9月22日までの間のそれぞれについて社宅援助規定を適用すること。
- 3 会社が社宅援助規定の適用を拒否したことによりAが負担した転居に伴う一切の諸費用及びこれに対する支払い済みまでの年5分の割合による金員の支払い並びに引っ越しに伴う特別休暇を付与すること。

- 4 会社が、病気通院中のAに対し、平成4年9月10日、14日、17日及び22日に出勤を強要・強制したことについて謝罪すること。
- 5 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

」

(2) 申立人らが積明した本件請求する救済内容の趣旨は、次のとおりである。

- ア 請求する救済内容第2項で求める社宅援助規定の適用は、平成4年11月1日から同月7日までの間の本件社宅にあっては、単に社宅援助規定の適用を求める限りのものであり、また、同月8日から平成5年9月22日までの間の本件住居にあっては、社宅援助規定を適用し、かつ、家賃として支払った額と現に住宅手当として受け取った額及び社宅援助規定が適用されたならば支払ったであろう個人負担分との差額を会社が支払うものである。
- イ 請求する救済内容第3項で求める一切の諸費用は、請求する救済内容第2項記載のとおり社宅援助規定が適用されることに伴って支払われる転居に要した費用で、引っ越し費用、礼金、敷金、仲介手数料等の諸費用である。
- ウ 請求する救済内容第3項で付与を求める引っ越しに伴う特別休暇は、平成5年9月22日についてである。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

- ア 本件社宅からの退去要求について
 - (ア) 会社は、本件社宅の居住者であるAの意向を無視して家主との間だけでその明渡しを決定するとともに、同人の都合を考慮せず社宅使用規則等を盾に再三にわたり退去を強制し、かつ、本件警告書を送付して、一方的に立退きを強要した。
 - (イ) 会社は、AがC型肝炎の治療のため平成4年8月24日から同年9月7日まで入院し、退院後も通院して治療を受け、その副作用等により転居先を探せる状況ではなかったにもかかわらず、その時期に立退きを強要した。

以上のとおり、会社は、本件警告書を送付するなどして立退きを強要し、また、健康状態を全く考慮することなく、一方的に本件社宅から退去させたものであり、このことは、Aがス労自主組合員であることを理由とする不利益取扱いである。
- イ 社宅援助規定の不適用について
 - (ア) 上記アのとおり、会社が本件社宅からの立退きを強要したため、Aがやむを得ず平成4年11月7日に本件住居に転居したにもかかわらず、会社は、合理的理由がなく同月1日から転居するまでの間の本件社宅及び本件住居について社宅援助規定の適用を拒否し、転居

に要した諸費用を支払わなかった。

このことは、Aがス労自主組合員であることを理由にする不利益取り扱いである。

(イ) 本件住居については、社宅援助規定第2項の規定を充足している
のであるから、その適用を拒否する理由はない。

ウ 特別休暇の不適用について

会社は、Aに対して引越しに伴う特別休暇を適用すべきである。

エ 出勤の強要・強制について

会社は、Aが有給の傷病欠勤の取扱いを受けた期間中の平成4年9月10日から同月22日にかけて通院した日に、治療の副作用等により勤務に耐えられない状態であることを知りながら、出勤を強要・強制した。

このことは、Aがス労自主組合員であることを理由とする不利益取扱である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件社宅からの退去要求について

(ア) 本件社宅からの立退きは、家主の事情によるやむを得ないものである。

会社は、家主から立退きの要求があつてから十分な猶予期間においてAに転居を要請し、また、その希望をいれ、二度にわたり契約期間を延長した。その間、転居先を探すのに十分な期間があつたはずである。さらに、会社は、転居先として60件に上る物件を紹介し、あるいはその希望にほぼ合致する新社宅を契約して現実に提供するなど、誠意をもって対応した。

その上で、Aに対して本件社宅からの立退きを再三にわたり求めたものであり、それにもかかわらず期限を過ぎても立ち退こうとしなかったため、止むを得ず本件警告書を発したものであつて、何ら非難されるべき点はない。

(イ) 会社は、Aが本件社宅を退去するまでの間にC型肝炎の治療で入・通院するということもあつたため、平成4年9月30日の退去期限を更に1か月間延長するよう家主に要請するなど、誠意をもった対応をした。

イ 社宅援助規定の不適用について

会社がAに対して社宅援助規定の適用を認めなかったのは、同人が、本件社宅の入居に際して社宅使用規則を遵守する旨の誓約書を提出している上、立退きまでには十分な期間があつたにもかかわらず、再三の立退きを求める命令を無視し、かつ、社宅使用規則に反して立ち退かなかつたこと、転居先を探す様子もなく居座り続けたため、その希望にはほぼ合致する借上社宅まで契約して転居するよう指示したにもかかわらず、正当な理由もなく従わなかつたこと及び立退料等を請求・

受領することのないようにとの警告を無視し、土地開発会社に立退料を請求して会社の名誉を傷つけたことによる。

以上のとおり、会社が社宅援助規定での適用を認めないことには、正当な理由がある。

ウ 特別休暇の不適用について

会社が借上社宅転居に際して特別休暇を認めるのは、転勤の場合に限っており、転勤以外の事由による社宅からの転居の場合には、特別休暇を認めた例はない。加えて、Aのみに特別休暇を認めなければならない事情もない。

したがって、本件特別休暇の不適用には、何らの不利益取扱いも存在しない。

エ 出勤の強要・強制について

会社が出勤を強要・強制したと申立人らが主張する平成4年9月10日から同月22日までは、本件申立てより1年以上前のことであり、申立期間を経過したものととして却下されるべきである。

2 当委員会の判断

(1) 本件申立ての一部が申立期間を経過したものであるか否かについて

ア 請求する救済内容第1項の「警告書の撤回」については、別記第1の6の(3)のロで認定したとおり、本件申立日である平成5年11月12日より1年以上前の平成4年11月4日にAが本件警告書を受け取ったことに係るものであり、労働組合法第27条2項に定める申立期間を経過したものであると一応認められる。

しかしながら、本件警告書は、Aが本件社宅から退去しないことに対する会社の一連の退去要求の一つであり、これらの要求と、本件住居等に社宅援助規定を適用しないという会社の対応との間には密接な関連があると認められるので、本件警告書を含む一連の退去要求については、社宅援助規定の不適用についての不当労働行為の成否の判断に併せて判断することとする。

イ 請求する救済内容第4項の「出勤の強要・強制」については、社宅援助規定の不適用の問題と関連が認められず、また、前記第1の6の(2)のオで認定したとおり、本件申立日である平成5年11月12日より1年以上前の平成4年9月10日から同月22日にかけてAが通院した日に上司から出勤の指示を受けたことに係るものであり、労働組合法第27条第2項に定める申立期間内に申立てがなされなかったと認めざるを得ない。

したがって、「出勤の強要・強制」に係る部分の申立ては却下する。

(2) 退去要求と社宅援助規定の不適用について

申立人らは、会社がAに本件警告書を発するなどして立退きを強要し、本件住居等に社宅援助規定の適用を認めないのは、同人がス労自主組合員であることを理由とする不利益取扱であると主張するので、本件社宅

からの立退きの必要性、本件社宅からの退去要求及び社宅援助規定の不適用について、順次検討する。

ア 本件社宅からの立退きの必要性

会社がAに本件社宅からの立退きを要求するに至った経緯について見ると、前記第1の6の(1)のイで認定したとおり、本件社宅の敷地の所有者からビル建設のために土地の明渡しを求められた家主がこれを承諾し、会社に賃貸借契約の終了を求めたため、会社がAに対して本件社宅からの立退きを求めるに至ったものである。上記家主の会社への申入れは、契約期間の途中で解約するというものではなく、当該契約期間の満了をもって本件社宅に係る賃貸借契約を終了とし、それ以降については善処するというものであり、格別不当であるとも言い難い。

一方、本件社宅からの立退き問題への会社の姿勢について見ると、前記第1の7の(4)で認定したとおり、会社は平成4年11月26日開催の団体交渉において、「個人に貸すとトラブルが起こりやすい。貸す方も、会社の方が楽。借りた会社は約束を守るのが、社宅に対する会社の立場。」などと立退きの考え方について説明しており、会社が家主との関係やその立場を斟酌し、基本的に家主の申入期日までに立退くことが会社の対外的信用や家主との信頼関係を維持する観点から必要であり、申入れを拒否できないと判断したことが窺われる。

以上の事情に照らすと、会社が本件社宅の居住者であるAに社宅使用規則に基づき立退きを求めたことは、やむを得ないものであったと云わざるを得ない。

イ 本件社宅からの退去要求

(ア) 申立人らは、会社がAの意向を無視して一方的に本件社宅からの立退きを強要したと主張するので、以下、判断する。

本件社宅立退きに係る会社の対応を見ると、会社は、前記第1の6の(1)のイからエまで並びに(2)のイ及びウで認定したとおり、平成2年12月27日頃、家主から賃貸借契約を終了とする旨の最初の手紙を受け取った後、Aの意向を受けて、平成3年2月及び平成4年4月に、家主に対して契約期間の延長を申し入れており、契約期間は、ビル建設工事の遅れという事情があるとしても、結果として1年6か月間延長されている。そして、前記第1の6の(1)のイ及びオ並びに(2)のウで認定したとおり、会社は、家主から届いた手紙や二度の契約期間延長に係る契約書及び覚書の写しをその都度、Aに交付した上で、期間内に本件社宅を立ち退くよう求めている。

その後、前記第1の6の(2)のエ、カ及びキで認定したとおり、平成4年7月14日に会社は、Aから同年8月24日より2週間、入院する旨の報告を受けた後、同日の夕方にはE所長が同人に対し、「会社借上社宅の移転に関する件」と題する文書を手渡し、同年9月30

日までに本件社宅から転居することを指示し、また、同年9月17日にも口頭でその旨を指示するとともに、同月24日開催の京浜支部連との団体交渉においても同人が本件社宅から立ち退くことを求めている。

さらに、前記第1の6の(3)のエ、オ、キ及びコで認定したとおり、会社はAが平成4年9月30日を過ぎても本件社宅から立ち退かないことに対して、家主から「エッソはどうなっているんだ。」「会社の体質を疑う。」などと度々非難を受けており、同年10月22日及び同月28日にも文書による立退きの指示を行い、最終的に同年11月2日に本件警告書を発している。

上記会社の対応に対してAは、前記第1の6の(1)のオで認定したとおり、平成3年3月14日にD管理課長らと面談して期間を1年間延長する賃貸借契約書の写しの交付を受け、転居先物件を探すよう指示を受けた際に、「契約については会社が行うものであるから、自分は関知しない。会社は自分を転勤させたのであるから、少なくとも10年間は住居を手当てすべきである。」「1年で勝手に出ていけとは了解できない。」と応じ、あるいは、前記第1の6の(2)のアで認定したとおり、平成4年2月中旬に管理課社宅担当が本件社宅の契約が同年3月末で切れると伝えた際にも、「自分には関係がない。会社がどうにかすることです。」と応じ、あるいは、前記第1の6の(3)のウ及びオで認定したとおり、会社が選定した社宅への転居を拒否している。

また、申立人組合も前記第1の6の(2)のキで認定したとおり、平成4年9月24日からの団体交渉において、本件社宅からの立退き問題を団体交渉事項として取り上げ、退去の要求が一方的であるなどとして会社に抗議や要求をしている。

上記のことに鑑みると、会社がAに対して本件社宅から立退きを求めるに、その手順を踏んではいるが、家主から賃貸借契約を終了とする旨の手紙を受けとった際に、あるいは二度の期間延長に係る契約及び覚書を家主と締結する際又は締結した後に、居住者である同人に対し、立退きがやむを得ないものであることや、二度目の延長による平成4年9月30日の立退き期限を延ばすことができないなどの状況について、十分な説明を行ったか否かについて疑問がなくなる。そして、そのことが、上記の転居を一貫して拒否するAの態度に繁がり、このAの態度及び同人を支援するス労自主の取組と、それに対応して再三にわたり立退きを求め、警告書を発するなどした会社の姿勢とが、本来、福利厚生の問題として容易に解決できる本件立退き問題について長期間にわたり係争することとなったことの直接の契機をなすものと考えられるが、その基底には、前記第1の2の(3)のイで認定したとおり、ス労自主と会社との間で長年にわ

たり多数の訴訟や不当労働行為事件が係属し、この間に生じた不信感が相互にあり、本件に影響を及ぼしたことは否定できない。

以上のとおり、A及びス労自主と会社とは、相手方への不信感から相互に硬直した対応を取ったと言わざるを得ず、したがって、会社の対応のみを取り上げて一方的であるとする事はできない。

- (1) 次に、申立人らは、AがC型肝炎の治療のため入院し、退院後も通院して治療を受け、その副作用等により転居先を探せる状況ではなかったにもかかわらず、会社はその時期に立ち退きを強要したと主張するので、以下、判断する。

確かに、Aが退院後も通院治療を続け、治療後に体調が悪くなることもあり、そのような時期に会社が同人に立ち退きを強く求めたことは、前記第1の6の(2)のオで認定したとおりである。

しかしながら、会社としては、前記第1の6の(1)のイ及びオ、(2)のウ並びに(3)のエで認定したとおり、家主からの最初の手紙の写しをAに渡した以降、事あるごとに立退きを求めているのであり、そして、二度の契約期間延長による立退き期間が間近になった際には契約を履行する必要から、また、その期限が過ぎた後には家主から度々非難を受けており、立退きを一層強く求めざるを得なかったものと認められる。一方、Aとしても、前記第1の6の(2)のイで認定したとおり、平成4年3月5日に家主の手紙の写しを会社から受け取り、その手紙の内容からビル建設工事が同年10月頃始まり、その頃には本件社宅を確実に使用できなくなることを知り得たところであり、加えて、契約終了後は本件社宅を明け渡す旨の記載のある覚書の写しを同年5月8日に会社から受け取っているのであるから、転居が避けられないこととして、同年3月5日以降、遅くとも同年5月8日以降には転居先を探す活動ができたものといわざるを得ない。

したがって、上記の事情を考慮すると、立退きを強く求めた時期と体調の悪い時期とがたまたま重なったとしても、その時点のみを取り上げて、立退きの強要があったとする事はできない。

以上のことからすると、本件社宅からの立退きを求めた一連の会社の対応に全く問題がなかったとはいい難いが、取りたてて不当なものであったとまでは認められず、むしろ二度にわたって契約期間を延長し、その間に度々立退きを求めたにもかかわらず、Aが立退きを拒否する態度に終始した状況から会社の対応が次第に強硬なものとなり、さらに、期限を過ぎても立ち退かなかったことに対して本件警告書を発した措置もやむを得ないものであったといわざるを得ず、そこに不当労働行為意思を認める事はできない。したがって、本件警告書を発したことなどの退去の要求はAがス労自主組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとの申立人らの主張は認められない。

ウ 社宅援助規定の不適用

- (ア) 申立人らは、会社が、本件社宅からの立退きを強要したためAがやむを得ず本件住居に転居したにもかかわらず、本件住居等に社宅援助規定の適用を拒否し、転居に要した諸費用を支払わなかったことは合理的理由がなく、同人がス労自主組合員であることを理由とする不利益取扱いであると主張するので、以下、判断する。

上記ア及びイで述べたとおり、会社がAに対して本件社宅の立ち退きを求めたことは、やむを得ないものと考えられ、立退きに至るまでの会社の対応が取立てて不当なものであったとまでは認められない。

また、会社は、前記第1の7の(4)で認定したとおり、Aの立退き後も京浜支部連との9回に及ぶ団体交渉において、会社援助期間の終了時に本件住居から立ち退くに当たって問題を起こさないという条件付きで社宅援助規定の適用を認める旨を提案し、あるいは合意には至らなかったが本件住居を会社借上社宅に切り換えることに関する確認書などについて協議に応じている。

さらに、会社は、前記第1の6の(3)の力で認定したとおり、弁護士会を通じて土地開発会社代表取締役から立退料の問題に関し、「立ち退き費用を支払い、退居となりました。」などとする回答書を入手している。

一方、Aは、前記第1の5で認定したとおり、本件社宅に入居するに当たり、会社に社宅使用規則等を遵守することを確約する旨の誓約書を提出しており、かつ、立退きの指示を再三受けながらその期限を過ぎても本件社宅から立ち退かなかった。

以上のことからすると、会社が社宅援助規定を適用しなかった理由としては、Aが、誓約書を提出し、かつ、立退きの指示を受けながら期限を過ぎても立ち退かなかったこと、会社選定の社宅への転居を拒否したこと及び立退料を受けとらないようにという注意・警告に従わなかったと会社が判断したことにあると認められ、殊更に不利益に扱う意図はなかったといわざるを得ない。

- (イ) 申立人らは、本件住居は社宅援助規定第2項の規定を充足しているから、その適用を拒否する理由はないと主張するので、以下、判断する。

前記第1の3の(1)で認定したとおり、住宅援助規定は、その第2項にあるように「会社が適当と認めた場合」に適用されると定められていることからすると、同規定を適用するか否かは、原則として会社の裁量に属すると解される。

しかるに、本件では上記(ア)で判断したとおり、Aに対して社宅援助規定を適用しないと会社の決定には不当労働行為意思が認められないところであり、他に裁量の範囲を逸脱したとみられる事情も

ないことから、申立人らの主張には理由がない。

以上のおりであるから、会社が社宅援助規定の適用を拒否し、転居に要した諸費用を支払わなかったのはAがス労自主組合員であることを理由とするものであるとの申立人らの主張は認められない。

(3) 特別休暇の不適用について

申立人らは、Aが本件住居から自宅へ転居した平成5年9月22日について、引越しに伴う特別休暇を付与することを求めている。

しかし、前記第1の7の(3)で認定したとおり、特別休暇が付与されるのは、従業員の転勤に伴う場合に限られており、また、転勤以外の事由による転居の場合には、特別休暇が付与された例もない。

したがって、特別休暇の付与に関する申立人らの主張は認められない。

3 まとめ

以上で見たように、被申立人がAに対して通院後の時間について出勤を強要・強制したとの申立人らの主張は却下事由に該当し、また、本件社宅からの退去を強制し、本件警告書を発したこと、社宅援助規定の適用を拒否し、転居に伴う諸費用を支払わなかったこと及び引越しに係る特別休暇を付与しなかったことが労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとの申立人らの主張は、いずれも認められない。

よって、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び同第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成9年9月1日

神奈川県地方労働委員会

会長 榎本 勝則 ㊟