



命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 地 本
 執行委員長 A 2

申 立 人 X 3 支 部
 執行委員長 A 3

被申立人 Y 1 株式会社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の埼労委平成25年（不）第6号 Y 1

不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年3月26日第893回公益委員会議、同年4月15日第894回公益委員会議において、会長・公益委員石田眞、公益委員飯塚肇、同島村和男、同小寺智子、同野崎正が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 1 組 合 、同 X 2 地
本 及び同 X 3 支部
 の組合員である A 4 の解雇を取消し、同人を原職相当職に復帰
させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 X 1 組 合 、同 X 2 地
本 及び同 X 3 支部
 の組合員である A 4 に、平成 25 年 10 月 1 日から原職相当職に

復帰する日までに同人が得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。

3 被申立人は、申立人 X 1 組合 、同 X 2 地
本 及び同 X 3 支部

に対し、下記の文書を本命令書受領の日から15日以内に手交しなければならない（下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること。）。

記

	平成	年	月	日
X 1 組合				
中央執行委員長	A 1		様	
X 2 地本				
執行委員長	A 2		様	
X 3 支部				
執行委員長	A 3		様	
Y 1 株式会社				
代表取締役				B 1
当社が行った貴組合の組合員である A 4 氏の解雇は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たると埼玉県労働委員会で認定されました。今後は、このような行為を繰り返さないよう誓約します。				
				以 上

4 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 事件の概要

本件は、申立人 X 1 組合 （以下「X 1 組合」という。）、

同 X 2 地本 (以下「地本」という。) 及び同
X 3 支部 が、被申立人
Y 1 株式会社 (以下「会社」という。)
が、会社の浦和工場閉鎖に伴い、 X 3 支部 の役
員である A 3 (以下「A 3」という。)、A 4 (以下「A 4」という。)
及び A 5 (以下「A 5」という。) を平成25年 9 月30日付けで解雇したこと
は、いずれも労働組合法 (以下「労組法」という。) 第 7 条第 1 号及び第 3 号
の不当労働行為に当たるとして救済を申し立てたものである。

第 2 申立人らの請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人らの組合員である A 3、A 4 及び A 5 を各人が自宅から通勤可能な事業所における原職又は原職相当職に復帰させること。
- 2 被申立人は、上記 3 名に対して、上記 3 名が原職又は原職相当職に復帰するまでに受けるはずであった賃金相当額及びこれらに対する平成25年10月 1 日から当該賃金相当額の支払日まで年六分の割合による遅延損害金を支払うこと。
- 3 被申立人は、申立人らに対して1,000万円を支払うこと。
- 4 被申立人は、申立人らに今後同様の不当労働行為を繰り返して行わない旨誓約する文書を手交し、及び同文書を本社玄関に掲示すること。

第 3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人ら

ア X 1 組合は、平成元年 2 月に結成された労働組合であり、金属、機械及び情報機器関連産業に働く労働者で組織され、中央本部、地方本部及び支部から構成されている。中央本部は地方本部を総括し、地方本部は中央本部の下部組織として、都道府県ごとに又は近隣府県にまたがって設置され、支部は地方本部の下部組織として、事業所、地域又は職能単位で設置されている。本件申立時の組合員数は、約 7,000 人である。

イ 地本は、平成元年 3 月に結成された労働組合であり、X 1 組合に加入

する埼玉県内の組合員で組織される X 1 組合の地方組織である。本件申立時の組合員数は、293 人である。

ウ X 3 支部 は、昭和 49 年 2 月に結成された労働組合であり、結成当時は X 4 支部と称した。その後、平成元年 3 月、X 5 支部となり、平成 21 年 4 月、X 3 支部（以下「支部」という。）と名称を変更した。本件申立時の組合員数は、12 人である。

エ X 1 組合、地本及び支部（以下、X 1 組合、地本及び支部を総称して「組合」という。）は、いずれも個人加入の労働組合である。支部に加入した組合員は、X 1 組合及び地本のいずれにも加入している。

【申立書】

（２）被申立人

ア 会社は、昭和 7 年 Y 2 として設立されたバルブメーカーで、昭和 23 年に商号を Y 3 株式会社と変更した。平成 12 年に Y 4 株式会社（医薬品・電子機器・セキュリティなどを扱う世界的な複合企業）の傘下に入り、平成 20 年 9 月 27 日に

Y 4 株式会社と合併し社名を Y 5 株式会社
に改名した。さらに平成 24 年 10 月 1 日に親会社である Y 4 社と米国上場企業である Y 6 社との合併により、「Y 1 株式会社」に社名変更した。資本金は 3 億円、従業員数は約 230 名（平成 25 年 10 月 1 日現在）である。

【申立書】

イ 会社の組織

本社：東京都台東区

工場：浦和工場（埼玉県さいたま市緑区。平成 25 年 9 月 30 日をもって閉鎖）、神戸工場（兵庫県。浦和工場閉鎖以前は神戸事業所）

営業所：仙台（宮城県）、名古屋（愛知県）、中国（山口県）、九州（福岡県）

サービス技研部サービスセンター：東京（埼玉県）、北海道、千葉、鹿島（茨城県）、東海（静岡県）、中部（愛知県）、大阪、倉敷（岡山県）、中国（山口県）、九州（福岡県）

このほかに、上記各サービスセンターを統括する組織としてMRO（「Maintenance, Repair&Overhaul」の略称。日本語では、サービス技研部という。）がある。

【乙主張書面（2）】

ウ 会社の就業規則

会社の就業規則における、解雇の事由及び予告に係る規定は、以下のとおりである。

（予告解雇）

第44条 従業員が次の各号の1に該当する場合は、30日前に予告するか、または法令に定める平均賃金の30日分を支給して解雇する。

（1）身体もしくは精神障害によって業務に耐えられないと認めるとき、または能率が著しく低下したとき。

（2）業務の縮小、その他会社の都合上やむを得ないとき。

（3）就業状態が著しく不良のとき。

2. 前項の予告の日数は法令の定める平均賃金の何日分かを支払うことによって、その支払っただけの日数を短縮することができる。

【乙45】

（3）申立外の組合

会社には、支部の他に、浦和工場勤務の従業員で結成されている労働組合として C1ユニオン（以下「C1」という。）がある。

2 浦和工場の閉鎖について

- (1) 平成24年9月28日、会社は、浦和工場従業員全員を集めた従業員説明会において、「1年先の平成25年の9月末をもって浦和工場を閉鎖すること及びこれに伴う従業員の処遇に関する会社の方針」を発表した。

【甲3、甲4】

- (2) 会社の浦和工場の閉鎖に伴う従業員の処遇の方針は、おおむね以下のとおりである。

ア 会社は、浦和工場閉鎖に伴い、浦和工場の機能を神戸事業所（後の神戸工場）に移管する。

イ 浦和工場閉鎖に当たり、会社は、個別面談を実施し、異動の希望の有無を確認する。

ウ 会社は、希望退職の条件を提示し、希望退職を募るとともに、異動希望者の異動の可否を決定する。会社は、希望退職に応じず、異動できない従業員については解雇する。

エ 浦和工場閉鎖に伴って、異動を認められるのは、40名前後である。

オ 希望退職せず、異動できない従業員については、平成25年9月30日に解雇する。

【甲3、乙2】

- (3) 浦和工場閉鎖発表時の浦和工場の従業員数は124名であった。その後、従業員の異動、退職及び解雇の状況については、別表1のとおりである。

【乙主張書面（2）】

- (4) 平成25年9月30日、会社は浦和工場を閉鎖した。

【乙2】

3 解雇された支部組合員について

- (1) A3、A4及びA5の解雇当時の雇用形態と所属

平成25年9月30日、A3、A4及びA5は会社から解雇された。当時、

A 3は嘱託社員（再雇用）であり、浦和工場検査課受入検査係に所属していた。A 4は正社員であり、同組立課自動弁組立係の係長であった。A 5は嘱託社員（再雇用）であり、同工作課工作3係に所属していた。

【甲応稟明書（2）】

（2）A 3、A 4及びA 5の支部における役職

支部における役員とは、執行委員長、副執行委員長、書記長、会計である。

本件解雇が行われた平成 25 年 9 月 30 日時点で、A 3は副執行委員長、A 4は書記長、A 5は会計であり、三人とも支部の役員であった。なお、本件申立て時、A 3は、執行委員長に就任していた。

【第 1 回審問 A 6 証言】

（3）A 3、A 4及びA 5の異動希望について

A 4は、会社に対して、平成 25 年 5 月 16 日の団体交渉の場で、神戸工場への異動希望を表明し、同年 7 月 10 日、神戸工場にて人事部長兼総務部長である B 2（以下「B 2」という。）、神戸工場生産統括部部長の B 3（以下「B 3」という。）及び人事部の B 4（以下「B 4」という。）による面談を受けた。その後、A 4は、2013 年 7 月 17 日付け「社内公募のお知らせ」におけるサービス技研部東京センター（以下「東京センター」という。）の公募に応募し、平成 25 年 8 月 2 日、会社の担当者による面談を受けた。

A 3及びA 5は、会社に対して、団体交渉の場で自らの雇用確保を要求したことはあったが、浦和工場閉鎖に伴う具体的な異動先部署の希望を出したことはなく、また、社内公募への応募もしなかった。

【甲 62、甲 283、第 3 回審問 A 4 証言、審査の全趣旨】

（4）A 4の経歴と組合活動等

ア A 4は、平成 6 年に現在の支部の前身であった X 5 支部
に加入し、その後、平成 19 年に書記長に就任した。

【甲 239】

イ A 4 が時間外勤務をした時間は、平成 23 年 10 月から平成 24 年 9 月までは合計で 10 時間であった。また、A 4 は、平成 22 年の 10 月から平成 23 年 9 月まで及び平成 24 年 10 月から平成 25 年 9 月までは、時間外勤務をしなかった。

また、A 4 が組合活動を行うために、組合休暇を取得し職場を離れることは、労働協約で認められていた。多いときは 1 か月に約 40 時間、職場を離れることがあった。

【乙 44、第 3 回審問 A 4 証言】

ウ 平成 23 年度及び平成 24 年度における会社の人事評価は 5 段階であり、一番上の評価が A、一番下の評価が E となっている。会社の A 4 に対する平成 23 年度及び平成 24 年度の評価は、C 及び D であった。なお、神戸工場へ異動した者の中には、平成 23 年度及び平成 24 年度の評価がともに D で、A 4 より低かった者もいた。

【乙主張書面（4）】

4 本件申立てまでの労使関係

（1）同意約款から協議約款への変更の経緯

ア 平成 23 年 5 月 16 日、会社は支部に対して、組合員の労働条件の変更等に当たっては支部による事前同意を要することとした定め（以下「同意約款」という。）を変更したいとして、協議を申し入れた。これに対して、平成 23 年 6 月 6 日、支部は会社との協議に応じたが、同意約款の改定に同意をせず、同年 7 月 16 日、当該改定に係る協議には応じない旨会社に通告した。

【甲 230】

イ 平成 23 年 8 月 11 日、会社は支部に対して、支部が同意約款改定に反対し、頑なな姿勢をとるため、労使の協議に基づく同意約款の改定ではなく、当該同意約款の解約を申し入れる旨の通知文書を交付した。その後、支部と会社との同意約款改定に係る協議は再開された。

【甲 230】

ウ 平成23年11月10日、支部と会社は、同意約款を合意解約し、新たに会社施策に対して、協議して実施する旨記載された協定（以下「協議約款」という。）を締結した。

【甲96、甲97】

（2）浦和工場の閉鎖発表後の経過

ア 平成24年9月28日、会社が浦和工場の閉鎖を発表した。

この際、会社のB1 代表取締役が浦和工場の従業員に対して、会社の考え方や浦和工場を閉鎖することとした経緯について述べた後、それに続き、B2が今後の日程等について述べた。その後、質疑応答の時間が設けられ、この際、A4は会社の浦和工場の閉鎖発表について、憤りを感じていると述べるとともに、会社に対して、時間をかけて協議するよう求める旨発言をした。

【甲3】

イ 平成24年10月2日、支部と会社との間で団体交渉が行われた。交渉では、浦和工場閉鎖に係る事前協議の必要性等について話し合われた。

この際、B2が浦和工場閉鎖は決定済みとの発言をしたため、支部は、会社に対し、当該浦和工場閉鎖は決定済みだとの会社の対応は協議約款の定め反するものとして抗議するとともに、工場閉鎖に反対する旨の意思表示をした。

【甲6】

ウ 平成24年10月3日から同月5日までに、会社は、浦和工場の従業員を対象とした個別面談を実施した。支部組合員は、浦和工場閉鎖に係る協議中は個別面談に応じないとの支部の方針に従い、当該個別面談に応じなかった。

【甲3、甲4】

エ 平成24年10月12日、支部と会社との間で団体交渉が行われた。交渉では、浦和工場閉鎖の白紙撤回、親会社の合併及び浦和工場閉鎖に係る雇用の確保等について話し合われた。

【甲9】

オ 平成24年10月22日、支部と会社との間で団体交渉が行われた。交渉では、浦和工場閉鎖の白紙撤回、工場閉鎖の必要性、工場閉鎖に係る雇用の確保及び東京センターの移転先等について話し合われた。

【甲11】

カ 平成24年11月5日、地本及び支部と会社との間で団体交渉が行われた。この日は、会社から浦和工場閉鎖の理由について説明があった。

【甲17】

キ 平成24年12月7日、地本及び支部と会社との間で団体交渉が行われた。この日は、会社から東京センターの移転先についての説明が行われるとともに、会社が支部に提示した、神戸工場等への異動者の転居に係る支援等及び希望退職に応じる者に係る特別退職金の支給に関する具体的な内容（以下、これらの支援等を総称して「パッケージ」という。）について交渉が行われた。

【甲19】

ク 平成24年12月7日、支部は会社に対して、支部は、会社が主張する浦和工場閉鎖及び神戸工場への機能移転の必要性に疑問があるので、それに関する説明を求めること等を記した文書を提出した。

【甲20】

ケ 平成24年12月17日、地本及び支部と会社との間で団体交渉が行われた。交渉では、パッケージ、浦和工場閉鎖に係る雇用の確保及び東京センターの移転先等について話し合われた。

【甲24】

コ 平成24年12月19日及び同月20日に、会社は、浦和工場の従業員を対象とした個別面談を実施した。支部組合員は、浦和工場閉鎖に係る協議中は個別面談に応じないとの支部の方針に従い、当該個別面談に応じなかった。

【甲28】

サ 平成24年12月26日、地本及び支部と会社との間で団体交渉が行われた。交渉では、浦和工場閉鎖に係る事前協議の必要性及び工場閉鎖の必要性等について話し合われた。

【甲30】

シ 平成25年1月29日、地本及び支部と会社との間で団体交渉が行われた。
交渉では、浦和工場閉鎖の必要性等について話し合われた。

【甲35、甲255】

(3) 浦和工場閉鎖発表後から工場閉鎖までの団体交渉の主な出席者

ア 地本の主な団体交渉出席者は、A2、A6（以下「A6」という。）及びA7であった。

イ 支部の主な団体交渉出席者は、A8、A9（以下「A9」という。）、A3、A4、A5及びA10であった。

ウ 会社の主な団体交渉出席者は、B2、B4及び浦和工場の工場長であったB5（以下「B5」という。）であった。

【審査の全趣旨】

(4) 会社の支部組合員に対する個別面談

会社は、支部組合員に対して、個別面談を実施できていない状況であったので、業務命令として、平成25年2月4日から同月6日までにわたって、A3、A4及びA5を含む支部組合員を対象とした個別面談を実施した。当該面談の際のA3、A4及びA5の対応は、おおむね以下のとおりであった。

ア A4は、家庭の関係で神戸には異動できないこと、新東京センター（以下「NTC」という。）は場所が不明なので異動を希望するかどうかをこの場では判断できないこと等を述べた。

イ A3は、この場では判断しかねること、団体交渉を通じて判断していきたいこと等を述べた。

ウ A5は、会社に早く条件を出してほしいこと、異動の可否については、会社から条件を提示してくれなければ神戸工場、NTC及びサービスセンターのいずれに行けるのか、あるいは退職を選ぶのかを決められないこと等を述べた。

【甲77、乙43】

(5) 個別面談実施後の団体交渉

平成25年2月6日の個別面談の後、同年5月16日よりも前に行われた地本及び支部と会社との団体交渉では、主にパッケージの内容及び東京センターの移転先等について話し合われた。

【甲40、甲42、甲44、甲48、甲51、甲53、甲57、甲59】

(6) 支部組合員の異動希望表明

平成25年5月16日、地本及び支部と会社との間で、団体交渉が行われた。

当該団体交渉の場で、パッケージ等について話し合われるとともに、支部は、会社に対し、組合員のうち8名の異動希望を表明した。このうち、A11（以下「A11」という。）、A12（以下「A12」という。）及びA4については神戸工場への異動希望を表明した。また、A9、A13及びA14については上野本社への異動希望を表明し、A15及びA16についてはMROへの異動希望を表明した。

また、会社側出席者が、「会社としても可能な限り、社員に来て欲しい」「外部採用はできるだけ控えたい」と発言した。

【甲62】

(7) A3、A4及びA5に対する解雇予告までの経緯

ア 平成25年5月23日、地本及び支部と会社との間で、団体交渉が行われた。

交渉では、パッケージ及び浦和工場から異動する人数について話し合われるとともに、会社は、支部が同年5月16日の団体交渉で、組合員8人の異動希望を表明したことに対し、当該8人を含む異動希望者について、異動の可否を受入先の責任者が面接などで判断して決定する対応方針を述べた。また、この際、支部と会社との間で、支部組合員に対してパッケージが適用されることについて合意が成立し、今後は、パッケージの細部に関して協議を継続することになった。

【甲63】

イ 平成25年6月12日、地本及び支部と会社との間で、団体交渉が行われた。交渉では、パッケージの内容等について話し合われた。

【甲69】

ウ 平成25年6月13日、支部と会社は、パッケージの内容について合意し、同日付け「合意書」を締結した。当該合意書では、支部組合員に対してのパッケージに基づく優遇措置は同年5月23日に遡って適用する旨定められた。

【甲74、乙21】

エ 平成25年7月2日、支部と会社との間で団体交渉が行われた。

交渉では、平成25年5月16日の団体交渉において異動の希望を表明した組合員に係る雇用確保（以下「異動希望者の雇用確保」という。）等について話し合われた。

団体交渉中、B2は、浦和工場から他の事業所への異動を希望する者を受け入れるかどうかを「受け入れ部門で要求されるスキルと言うところで、その責任者たちが決めている」「最初から補充は絶対社内ではないと言っているわけではなく、出来るだけ在籍している人は（残したい）と思っている」と発言した。

【甲77】

オ 平成25年7月10日、会社は、A4に対し、神戸工場において、同人の神戸工場への異動に係る面談を実施した。会社側の面談者は、B3、B2及びB4であった。当該面談でA4は、これまでずっと自動化の仕事をやってきたので、そのスキルを活用したい、会社のために何かできることがあればやりたい旨述べた。結局、A4は神戸工場への異動を認められなかった。

【甲78、乙主張書面（3）、第3回審問A4証言】

カ 平成25年7月17日、会社は、従業員に対し、2013年7月17日付け「社内公募のお知らせ」を公示した。当該「お知らせ」中に、東京センターの管理補助業務に係る公募が掲示されていた。

【乙37】

キ A4が上記「お知らせ」中の東京センターの管理補助業務に係る公

募に応募したことを踏まえ、会社は、平成25年8月2日、A4に対し、同センター異動に係る面談を実施したが、A4の異動は認められなかった。

【乙主張書面（3）】

ク 平成25年8月19日、地本及び支部と会社との間で、団体交渉が行われた。

交渉では、異動先が決まっていない支部組合員の雇用確保及びA4の神戸工場への異動を認めなかった理由等について話し合われた。

団体交渉中、B2は、神戸工場の受入れ部門の責任者であるB3がA4は神戸工場への異動を認める合格ラインに足りないと考えて、同人の異動を認めずに、当該ポストを空きのままにしておくか、あるいは、現地で外部から採用することに決めた旨述べた。また、B2は、希望退職届が提出されているにもかかわらず、それを撤回して会社に残らないかと説得している従業員はいる旨発言した。

また、B5は、仮に、A4が購買とか物流の業務ができるのだったら、会社から同人に声をかけるかもしれないが、同人はそれらの業務はできないので声はかけられない旨発言した。

【甲78】

ケ 平成25年8月26日、地本及び支部と会社との間で、団体交渉が行われた。

交渉では、異動希望者の雇用確保等について話し合われた。

【甲80】

コ 平成25年8月29日、地本及び支部と会社との間で、団体交渉が行われた。

交渉では、異動希望者の雇用確保及びA4の神戸工場への異動を認めなかった理由等について話し合われた。

団体交渉中、B2は、会社がA4の神戸工場への異動を認めなかったことに関して、「スキルが足りないからしょうがないですよ」と発言した。また、B5は、A4に関して、「総合的な評価としてはいかんせんちょっとマイナス面、いわゆるチームワークと工場の中で一番重要な要

素ですよ。いわゆる４人、５人が一つのチームを作って一つの目標に向かって進んでいかなければならない。そのチームの中で不協和音がある」と発言した。

【甲82】

(8) A 3、A 4及びA 5に対する解雇予告

平成25年8月31日、会社は、A 3、A 4及びA 5に対し、同年9月30日をもって解雇することを予告する旨の通知書を交付した。

【乙23、乙24、乙25】

(9) A 3、A 4及びA 5に対する解雇予告後の経過

ア 平成25年9月10日、地本及び支部と会社との間で、団体交渉が行われた。

交渉では、A 3、A 4及びA 5に対する解雇予告の撤回、A 3、A 4及びA 5の雇用確保並びにA 4の神戸工場への異動を認めなかった理由等について話し合われた。

団体交渉中、B 2は、A 4の神戸工場への異動を認めなかった理由に関して、「一つには係長的な管理監督する人はいない」「そういう意味で残念ながら若い人に追い越されるほど、追いつかれるほど決してスキルとして高くはない」「別に組立の中で少しずつ長い時間はかかりますけどもある程度はやっぱり現地で採用して世代交代をしていかなくちやならない」「だから、少しぐらい下がってという意味が二つあって、一つは第一候補というか一番行って欲しいと我々が考えるスキルが高い人がいたわけなんだけど必ずしもその人たちが行きたいとは言わなかった。断ってきたというのは一つある。それからもう一つは第二、第三、第四候補の中で第一候補ほどはスキルが高くないけれども是非連れて行きたいレベルではある。誰とは言いませんがそういう人たちが現実には人選にはなっていますよ。そういう二つの意味ですよ」と発言した。

【甲86】

イ 平成25年9月17日、地本及び支部と会社との間で、団体交渉が行われ

た。

交渉では、A 3、A 4 及び A 5 の雇用確保並びに A 4 の神戸工場への異動を認めなかった理由等について話し合われた。

団体交渉中、A 6 は「現地採用の人より A 4 さんの方がスキルはあるでしょ」と述べた。それに対して、B 2 は、「短期的に見たらそうでしょうね。今日の時点でみたらね。それはあたりまえですよ。A 4 さんだって何十年もやってきてますから」と発言した。

【甲89】

ウ 平成25年 9 月26日、地本及び支部と会社との間で、団体交渉が行われた。

団体交渉では、A 3、A 4 及び A 5 の雇用確保等について話し合われた。

【甲91】

(10) A 3、A 4 及び A 5 の解雇

平成25年 9 月30日、会社は、A 3、A 4 及び A 5 に対し、平成25年 9 月30日をもって解雇する旨を通知した。浦和工場閉鎖に伴って解雇された従業員は、A 3、A 4 及び A 5 の3名だけであり、当該3名と浦和工場以外の部署へ異動した者を除く残りの者は、パッケージの適用を受けて退職した。

【乙29、乙30、乙31、第4回審問B 2 証言】

5 組立部門に係る神戸工場異動者の面談日、同意書取付日及び異動公示日

組立部門に係る神戸工場への異動者の面談日、同意書取付日及び異動公示日の状況については、別表2のとおりである。

6 支部組合員の脱退及び異動の公示

(1) 平成 24 年 11 月 14 日、A17 (以下「A17」という。)が支部に対し、脱退届を提出した。平成 25 年 5 月 21 日、会社は、A17 の神戸工場への異動を公示した。

【甲 283、甲 302】

(2) 平成 25 年 5 月 21 日、A11 が支部に対し、脱退届を提出した。平成 25 年 6 月 11 日、会社は、A11 に対し、定年後の再雇用の教育指導担当者として、神戸工場への異動を公示した。

【甲 285、甲 294、第 4 回審問 B 2 証言】

(3) 平成 25 年 6 月 17 日、A12 が支部に対し、脱退届を提出した。平成 25 年 6 月 28 日、会社は、A12 に対し、定年後の再雇用の教育指導担当者として、神戸工場への異動を公示した。

【甲 287、甲 294、第 4 回審問 B 2 証言】

(4) 平成 25 年 7 月 25 日、A18 (以下「A18」という。) が支部に対し、脱退届を提出した。平成 25 年 8 月 28 日、会社は、A18 に対し、定年後の再雇用の教育指導担当者として、神戸工場への異動を公示した。

【甲 293、甲 294、第 4 回審問 B 2 証言】

7 神戸工場における新規採用の動き

(1) 平成25年 3 月19日、会社は、神戸工場の生産統括部製造グループにおいて、組立加工業務の正社員 2 名を新規採用する方針のため、社外公募を行った。

【乙55】

(2) 上記公募に基づき会社は、平成25年 7 月16日及び同年10月 1 日に正社員をそれぞれ 1 名ずつ新規採用した。

【甲296、乙46】

第 4 争 点

被申立人が、支部の役員であった A 3、A 4 及び A 5 を浦和工場閉鎖に伴い解雇したことは、同人らが労働組合の役員であること等を理由とした不当労働

行為（労組法第7条第1号及び第3号）に当たるか。

第5 判 断

1 はじめに

上記第3争いのない事実によれば、A4に関しては、同人が団体交渉の場で会社に対して神戸工場への希望異動を明らかにした事実及び東京センターへの公募に応募した事実が認められるのに対して、A3及びA5に関しては、両名ともに、会社に対して具体的な異動希望先を明らかにした事実も公募に応募した事実も認められないなど、A3、A4及びA5の本件解雇に至る経緯は同一ではない。このため、争点を「会社がA4を解雇したことは不当労働行為に当たるか。〈争点1－1〉」と「会社がA3及びA5を解雇したことは不当労働行為に当たるか。〈争点1－2〉」に分けて、以下判断する。

2 会社がA4を解雇したことは不当労働行為に当たるか。〈争点1－1〉

（1）当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

会社は、最初からA4の神戸工場等への異動を認めるつもりがなかったが、その理由は会社が同人を組合員であるために嫌悪していたからとしか考えられない。また、会社はA4の解雇に際して、支部との労働協約に基づく事前協議を行わなかった。以下のaからfまでの点を踏まえれば、会社によるA4の解雇は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

【申立書】

a 神戸工場への異動希望

会社は、A4には面談において神戸工場への異動に積極的な姿勢が見られなかったと主張するが、そのようなことはない。

また、会社は、A4には神戸工場で勤務するのに必要な高いスキルも幅広いスキルもないというが、そのようなこともない。神戸工場への異動が認められた正社員の中には、A4が技術指導をしてきた者もいる。しかも、会社は、定年退職後の嘱託社員であって、いったん希

望退職に応じることで同意していたA18を説得し、同人を組合から脱退させた上で、神戸工場へ異動させた。A4は、A18と拮抗した勤務成績である上、A4がA18よりもスキルが下ということはない。会社がA18を説得してまで神戸工場に異動させたのは、A4の神戸工場への異動を拒否するための口実とするためである。

【甲準備書面（2）、甲準備書面（3）、甲239、第3回審問A4証言】

b 東京センターでの公募への応募

A4は、東京センターでの業務に必要な知識を有していた。そして、A4は、面談時に全国転勤に消極的な姿勢を示してはいない。

【甲239、第3回審問A4証言】

また、会社は、東京センターの業務で英語を使うこともあるが、A4にはその能力が不足していると主張する。しかし、公募に応募したA4との面談の際には、同センターの業務に英語を使うこともあるとの話はなかったし、面談者からA4に対して同人の英語の能力に関する質問はなかった。

【甲239】

c サービス技研部MRO各センターでの公募への応募の勧め

A4は、B2から平成25年9月13日に電話で「サービス技研部MRO各センターの公募への応募はしないのですね」と言われたが、既に当該公募の応募締切りの期限を過ぎていた。このため、会社がA4に対して当該公募に応じるよう勧められたとの主張は認められない。

【甲準備書面（2）】

d A4の異動先

解雇1か月前の時点（平成25年8月31日時点）では、A4を異動させるべき職は、まだ存在していた。

【甲準備書面（2）】

e 事前協議

A4の解雇に関しては、労働協約に基づく事前協議がなされていない。

【申立書】

f 会社による支部等に対する嫌悪の情

支部組合員のうち、神戸工場など他の事業所への異動が認められた従業員の割合は、非組合員や他の労働組合の組合員のうち、他の事業所への異動が認められた者の割合と比較して、著しく低かった。

また、支部組合員のうち、神戸工場への異動が認められた者の公示は、いずれも支部から脱退した後に行われたが、これは会社が支部からの脱退を確認してから、公示をしたためである。

これらのことからしても、会社が、同意約款の改定や浦和工場閉鎖に反対した支部とその役員であったA 4を嫌悪していたことは明らかである。

【申立書】

イ 会社の主張の要旨

A 4は、神戸工場等への異動に係る社内公募に応募したが、異動希望先で求められるスキルを有していないこと等が理由で、異動を認めることはできなかった。その結果、平成 25 年 9 月末時点で、同人には異動先がなく、また、希望退職にも応じなかったのだから、会社が同人を解雇したことには合理的な理由がある。以下の a から f までの点を踏まえれば、会社による A 4 の解雇は不当労働行為に当たらない。

【乙主張書面（2）】

a 神戸工場への異動希望

A 4については、神戸工場への異動を認めるに足るスキルを有していなかったこと、チームワークを乱す人物であること、同人が神戸工場への異動希望を明らかにした時点では、既に神戸工場への異動対象者の選考はほぼ終了していたこと、面談時に神戸工場への異動に積極的な姿勢が見られなかったこと等の理由で神戸工場への異動を認めることができなかった。

神戸工場では従業員に複数の弁を取り扱ってもらうことを考えていたため、高いスキル及び多種多様な弁に係る幅広いスキルを持つ者でなければ、同工場への異動は認められないが、A 4のスキルは、同人の部下が「自分たちは、A 4さんに仕事を教わりましたが、もう、A 4さんを追い抜きました。A 4さんがいなくても、やっていけますよ」というほどの低いレベルであり、また、同人は幅広いスキルも有

していなかった。

また、A 4 は、勤務時間中に組合活動のため職場を離れたり、業務繁忙の時期でも時間外勤務をしないなど、同人の勤務態度には問題があった上、同人が職場を離れたり、時間外勤務をしないため、そのしわ寄せが及んだとして同人の部下が不満を述べるなど、A 4 は職場のチームワークを乱す人物であった。

また、A 4 が神戸工場への異動希望を明らかにしたのは平成 25 年 5 月 16 日の団体交渉の場においてである。そのときには、既に、神戸工場への異動対象者の選考は、ほぼ終了していた。

しかも、平成 25 年 7 月、会社は A 4 と面談を行ったが、同人には神戸工場への異動に積極的な姿勢が見られなかった。

なお、A18 に関しては「教育指導担当者」として会社に残ってもらうべく神戸工場へ異動してもらったのであり、A 4 の代わりに A18 を神戸工場へ異動させたのではない。

【乙 46、乙主張書面（1）、乙主張書面（3）、乙最終陳述書】

b 東京センターでの公募への応募

A 4 の東京センターへの異動を認めなかった理由の一つとして、A 4 が同センターの業務に必要な多種多様な弁に関する知識及び業務に係る英語の能力を有していなかったことが挙げられる。また、同センターの業務に高所での作業及び下水管の汚水処理が含まれること並びに全国転勤が可能であることが条件であることを A 4 との面談の際に伝えたところ、同人がいずれに関しても消極的な反応をしたため、公募への応募者の中から、全国転勤が可能であり、かつ、多種多様な弁の知識がある他の従業員を選んだという事情もある。

【乙 46、乙主張書面（1）、第 4 回審問 B 2 証言】

c サービス技研部 MRO 各センターでの公募への応募の勧め

会社は、平成 25 年 9 月、A 4 に対して、サービス技研部 MRO 各センターでの公募へ応募することを勧めた。これに対して、A 4 は応じなかったのだから、同人は本心では浦和工場以外への異動は望んでいなかったといえる。

d A 4 の異動先

平成 25 年 9 月末日時点で、A 4 には社内に異動先がなかったため、会社は同日付けで同人を解雇としたものである。会社は、A 4 を含む浦和工場の全従業員に対して、希望退職に応じず、また、公募へ応募したが異動が認められず、異動先を確保できなかった場合には、同日をもって解雇すると繰り返し伝えてきた。

【乙主張書面（１）】

e 事前協議

浦和工場の閉鎖自体は、支部との事前協議の対象ではない。しかし、浦和工場の閉鎖は組合員の労働条件と密接な関連があるので、会社は当該閉鎖をその 1 年前に発表した上で、支部との団体交渉を複数回行い、十分に説明を行うなどして、誠実に対応してきた。

また、会社は、平成 25 年 8 月 31 日付けの A 4 に係る解雇予告通知後も支部との団体交渉に応じ、当該解雇に係る事前協議を行っている。

また、支部との団体交渉においても、希望退職にも応じず、かつ、浦和工場閉鎖時点で異動先がない者は解雇せざるを得ないことは十分に説明してきた。

【乙主張書面（２）】

f 会社による支部等に対する嫌悪の情

会社が支部を嫌悪し、あるいは、会社が A 4 が組合員であることを理由に同人を嫌悪していた事実はない。過去において、会社が組合活動を批判するような発言をした事実もなく、会社は、団体交渉では誠実に対応してきた。また、組合は、会社が支部及びその組合員を嫌悪していたと主張するが、それを裏付ける具体的な事実について何ら主張をしていない。

【乙最終陳述書】

（２）当委員会の判断

ア 会社が A 4 の神戸工場及び東京センターへの異動を認めなかったことについて

（ア） 会社が A 4 の神戸工場への異動を認めなかったことについて

a A 4 が神戸工場異動希望を明らかにした時点では、神戸工場異動対

象者の選考はほぼ終了していたとの点について

会社は、A 4 は、平成 25 年 5 月 16 日の団体交渉の場で、神戸工場への異動希望の意思がある旨明らかにしたが、その時点では既に神戸工場への異動対象者の選考はほぼ終了していたと主張する。争いのない事実 5 によれば、組立部門に係る神戸工場への異動者 4 人は、平成 24 年 12 月 20 日までに会社との個別面談を 1 回又は 2 回行い、また、会社は A 17 から平成 25 年 4 月 17 日付けで神戸工場への異動に関する同意書を得ていた事実が認められる。このため、A 4 が神戸工場への異動希望の意思がある旨明らかにした時点では、既に神戸工場異動対象者の選考がほぼ完了していたとの会社の主張は一応認められる。

しかしながら、第 4 回審問で、B 2 証人は、会社が平成 25 年 7 月 10 日に神戸工場で A 4 との面談を行ったのは、A 4 を神戸工場異動者とするために、選考済みの異動対象者を再考する余地があったからである旨証言した。当該証言からすれば、会社が、A 4 について神戸工場への異動を認めるに足る人物であると面談を通じて評価できたのであれば、同人の神戸工場への異動を認めることは可能だったといえる。

このため、会社が、A 4 が神戸工場への異動を明らかにした時点では神戸工場異動対象者の選考はほぼ終了していたことを理由として同人の神戸工場異動を認めなかったことは合理性に欠けるものといえる。

b A 4 は、神戸工場への異動を認めるに足るスキルを有していなかったとの点について

争いのない事実 4（6）によれば、平成 25 年 5 月 16 日の団体交渉において、会社側出席者が、可能な限り社員に来て欲しい旨及び外部からの採用はできる限り控えたい旨の発言をしたことが認められる。さらに、組合提出の書証によれば、平成 25 年 5 月 23 日の団体交渉において、組合が、支部の組合員 8 人が異動希望を表明したことに関連して、会社の対応方針を質したところ、会社側出席者が、受入先が求める仕事を直接やっていない者であっても会社の仕事や社員を知っているので社員の方がよい旨、たとえスキルがなくても社員を優先して異動させたい旨及び外部の者を雇用するよりも、社員の雇用を確保する姿勢で人選していく旨述べた事実が認められる。このように、平成

25 年 5 月 16 日の 1 回だけではなく、同月 23 日においても、同趣旨の発言がなされていることからして、会社は、たとえスキルが低くても、社内の人間や会社の仕事に慣れているので、社員に神戸工場に異動してもらいたいと考えていたと推認できる。

また、組合提出の書証から、会社は、平成 25 年 9 月 17 日の団体交渉で、神戸工場での新規採用をしたことに関して、当該新規採用者のスキルは、現時点では A 4 よりも下であることを認める旨の発言をした事実が認められる。当該発言並びに前述の平成 25 年 5 月 16 日及び同月 23 日の団体交渉における会社側出席者の発言を勘案すれば、会社によればスキルがないとされる A 4 でも、また、A 4 よりスキルが低い新規採用者でも、会社は神戸工場の従業員として認めることが可能であったのではないかと疑わざるを得ない。

このため、会社が、神戸工場への異動者として認めるには、高いスキル及び多種多様な弁に係る幅広いスキルがあることが絶対的な条件であると考えていたとは信じがたい（㊦）。

そして、組合提出の書証並びに第 4 回審問 B 2 証言及び第 5 回審問 B 5 証言によれば、会社が合併などにより組織や人事評価制度が何度も変更になった事実が認められるため、ある程度割り引いて考える必要はあるとはいえ、A 4 の勤務評価は、平成 18 年までは、当時の人事評価において最上位に当たる S 又は次位の A のいずれかであり、その後も平成 22 年春までは、悪くても B であったという事実が認められる。

また、争いのない事実 3（4）ウによれば、2011（平成 23）年度及び 2012（平成 24）年度の A 4 の勤務評価は C 又は D であった事実が認められるが、B 5 作成の陳述書によれば、A 4 の勤務評価が C 以下になったのは、係長としてリーダーシップをとっていないこと、就業時間内に組合活動を行うために部署を離れることが多いこと等が理由で、B 5 が A 4 を低く査定したためであるといえる。すると、平成 23 年度以降の A 4 の勤務の評価が低かったのは、同人のスキルが低かったためではないと考えるのが相当である。

しかも、争いのない事実 3（4）ウのとおり、神戸工場への異動を認められた者の中には、2011（平成 23）年度及び 2012（平成 24）年度

の勤務評価がいずれもDで、A 4 よりも評価が低かった者がいた事実が認められる。当該勤務評価は、会社が主張する神戸工場での勤務者に求められる高いスキル又は幅広いスキルの有無を直接示すものではないとはいえ、A 4 よりも勤務評価が低い者でさえ神戸工場への異動が認められたという事実からすれば、A 4 のスキルが神戸工場への異動を認められないほど低かったとの会社の主張には疑問を抱かざるを得ない。むしろ、A 4 は、かつては最上位のS評価を受けたこともあるのだから、同人のスキルが低かったとは考えがたい(㊸)。

また、第3回審問A 4 証言によれば、神戸工場への異動が認められた者の中には、浦和工場におけるA 4 の部下であった従業員も含まれていることが認められる。仮に会社の主張が正しければ、当該従業員と比べて、上司であるA 4 のスキルが劣っていたということになるが、第3回審問A 4 証言からして、係長であるA 4 の業務は部下の管理等だけでなく、自ら、駆動部と呼ばれるものをバルブ本体に取り付け、バルブ自体を作動させるための配管に係る作業を行うものも含まれており、相応の知識及び経験を要するものであるといえること並びに同証言から、A 4 が、神戸工場への異動を認められた正社員に対して技術指導をした実績があるといえることからして、A 4 のスキルが部下に比べて劣っていたとは考えにくい(㊹)。

なお、この点に関して、会社は、A 4 の部下が「自分たちは、A 4 さんに仕事を教わりましたが、もう、A 4 さんを追い抜きました。A 4 さんがいなくても、やっていきますよ」と述べていたことを挙げて、A 4 のスキルは部下に抜かれていた旨主張する。しかし、こうした部下の発言は根拠のないものであり、極めて主観的なものである。したがって、部下の主観的な発言をもって、「係長であるA 4」のスキルが「同人の部下」に比べて劣ると会社が評価したのであれば、その評価は著しく客観性を欠いていると言わざるを得ない。

以上のとおり、上記㊸からして、会社が、神戸工場での勤務者として認めるには、高いスキル又は幅広いスキルを有していることが絶対的な条件であると考えていたとは信じがたい上、上記㊹からしてA 4 のスキルが低いとは考えにくく、また、上記㊹からしてA 4 のスキル

が神戸工場への異動を認められた者よりも低いとも考えがたい。

したがって、会社の主張する、A 4は神戸工場への異動を認めるに足るスキルを有していなかったとの理由は、合理性に欠けるものといえる。

c A 4の勤務態度には問題があったとの点について

会社提出の書証及び第5回審問B 5証言によれば、会社がA 4の神戸工場異動を認めなかった理由の一つとして挙げている「A 4の勤務態度には問題があった」とは、具体的には、同人が、業務繁忙期であっても残業をしないこと及び勤務時間中に他の部署に出かけてしまい、不在になることが多いことであるといえる。

しかしながら、争いのない事実3（4）ウのとおり、神戸工場への異動が認められた者の中には、平成23年度及び平成24年度の勤務評価がともにDであってA 4よりも低かった者がいたことが認められる。また、A 4が会社から注意を受けた事実も認められない。このため、会社がA 4の勤務態度が悪かったことを理由に同人の神戸工場への異動を認めなかったことは合理性に欠けるものといえる。

d A 4の部下が不満を述べるなど、A 4は職場のチームワークを乱す人物であったとの点について

この点に関しては、会社による、A 4が残業をせず、また、就業時間中に同人がいなくなってしまうことに、同人の部下が不満を漏らしていたということに関する疎明はないため、当該事実を認めることはできない。

e A 4には神戸工場異動に積極的な姿勢が見られなかったとの点について

会社は、A 4の神戸工場への異動を認めなかった理由の一つとして、同人が神戸工場での面談において、神戸工場への異動に積極的な姿勢が見られなかったことを挙げる。

しかしながら、会社からは、A 4に神戸工場への異動に積極的な姿勢がなかったことに関して十分な疎明はなかったため、A 4が神戸工場への異動に積極的でなかったということとはできない。

また、第3回審問A 4証言及び第4回審問B 2証言によれば、A 4

は、当該面談において、自分はこれまで自動化の仕事を長く行ってきたので、その経験を活かしたい旨述べるとともに、会社のためにできることがあればやりたい旨述べた事実が認められる。A 4 のこれらの発言、特に「会社のためにできることがあればやりたい」との発言からは、神戸工場で会社のために頑張って働きたいとの前向きな姿勢がうかがわれる。

したがって、会社が主張する、A 4 は、神戸工場への異動に積極的でなかったとの理由は、合理性に欠けるものといえる。

f 小括

上記 a から e までのとおり、会社が、A 4 の神戸工場への異動を認めなかった理由として挙げるものは、いずれも合理性に欠けるものである。

(イ) 会社がA 4の東京センターへの異動を認めなかったことについて

会社は、A 4 の東京センターへの異動を認めなかった理由の一つとして、東京センターでの業務では顧客と英語で話すこともあるが、A 4 にはそのために必要な能力がないことを挙げており、第5回審問の証人であったB 5 もその旨を同人作成の陳述書に記載している。しかしながら、組合が、東京センターでの面談時にA 4 が会社の面談担当者から英語の能力について質問をされていないことを指摘したところ、その後、会社は、A 4 との面談時における英語に係る質問の事実に係る主張を行わなかった。このため、会社が面談時のA 4 に同人の英語の能力について質問をした事実は認められない。

さらに、B 5 証人は、上記のとおり、その陳述書で、A 4 の英語の能力不足が東京センターへの異動を認めなかった理由の一つと記しておきながら、第5回審問において、同人に業務に必要な英語能力がないということが同人の同センターへの異動を認めなかった理由の一つではない旨証言した。

以上のことを勘案すると、A 4 には英語の能力が不足しているとの理由は、会社が同人の東京センターへの異動を認めなかったことを正当化するために、本件申立て後に考え出した理由であると考えるのが相当で

ある（㊟）。

また、会社は、A 4 に対して、面談の際に、東京センターにおける業務に高所での作業及び下水管の汚水処理が含まれること並びに全国転勤が可能であることが同センターへの異動を認めるための条件であることを同人に伝えたところ、同人が、高所での作業及び下水管の汚水処理については、それが仕事であればやる旨及び全国転勤に関しては、それを命じられた時に考える旨述べたことをもって、同人は同センターでの業務に消極的な姿勢であったことも、同人の同センターへの異動を認めなかった理由の一つであると主張する。しかしながら、A 4 の高所での作業及び下水管の汚水処理について、それが仕事であればやる旨の発言をもって、同人は同センターでの業務に消極的であったとはいえず、むしろ、仕事であればやるという前向きな姿勢にも思える。また、A 4 が、全国転勤に関して、それを命じられた時に考える旨述べたことについては、転勤時の同人を巡る状況次第の面もある以上、面談時の回答としてはやむを得ないといえるため、この発言をもって同人が東京センターでの業務に消極的であったというのは酷であり、合理性に欠けるものといえる（㊠）。

以上の㊟及び㊠からして、会社がA 4 の東京センターへの異動を認めなかった理由として挙げるもののうち、A 4 には英語の能力が不足しているとの理由は、会社が同人の東京センターへの異動を認めなかったことを正当化するために、本件申立て後に考え出したものとするのが相当であり、また、同人は同センターでの業務に消極的であったとの会社の主張は、合理性に欠けるものといえる。

（ウ）小括

以上のとおり、会社が主張する、A 4 の神戸工場への異動を認めなかった理由は、いずれも合理性に欠けるものといえる。

また、会社が主張する、A 4 の東京センターへの異動を認めなかった理由には、本件申立て後に考え出したものとするのが相当であるものが含まれ、また、A 4 は同センターへの異動に消極的であったとの主張は合理性に欠けるものといえる。

なお、会社は、B 2 がA 4 に対してサービス技研部MRO各センター

での公募に応募することを勧めたにもかかわらず、A 4 がそれに応じなかったことを挙げて、A 4 は本心では浦和工場以外への異動を希望していなかったと主張する。

この点に関して、第3回審問で、A 4 は、当該公募への応募の勧めを断ったことに関して、公募に応募しても会社は今回も認めてくれないだろうと思ったためである旨証言している。A 4 とすれば、神戸工場への異動も東京センターへの異動も認められず、しかも、神戸工場への異動をスキル不足という同人にとっては納得できない理由で認められなかったといえるのだから、むしろ、A 4 がこのような理由でB 2 の勧めを断ったことは、やむを得ないといえる。このため、A 4 が当該公募への応募を断ったことをもって、同人が真摯に浦和工場以外への異動を希望していなかったとはいえることはできない。

イ 会社による組合に対する嫌悪の情及びA 4 が組合員であることを理由とする同人に対する嫌悪の情について

会社は、会社が支部を嫌悪し、あるいは、会社が支部組合員であるA 4 を嫌悪していた事実はないと主張するので、会社の組合及びA 4 に対する嫌悪の情に関して、以下、検討する。

第一に、組合提出の書証によれば、平成 23 年 5 月に、会社が支部の同意約款の改定を申し入れたが、支部が当該改訂に反対し、一時は当該改定に係る団体交渉に応じなかった事実及び同年 8 月、会社は、支部に対して、改定ではなく、同意約款の解約の申入れをした事実が認められる。その後、支部と会社の団体交渉が再開され、平成 23 年 11 月、同意約款は協議約款に変更となったが、会社が当該改定を申し入れた同年 5 月から協議約款の締結がされた同年 11 月まで約 6 か月経過している。

B 2 がその陳述書において、他社との競争に勝ち残っていくための経営改善策を迅速に実行していくに当たって、当該同意約款が大変な足かせとなっているとまで記していること及び支部が当該同意約款の改定に応じないため、いったん、会社は当該同意約款の解約を申し入れた事実からすれば、会社にとって当該同意約款の改定又は廃止は重要な課題であったと推測できる。そして、会社提出の書証によれば、会社とC 1

との間でも同様の同意約款が締結されていたが、当該同意約款の改定に係る団体交渉で、会社の主張に理解を示した事実が認められる。これに対して、支部と会社の同意約款改定に係る団体交渉は進展せず、一時は支部が会社との団体交渉に応じなくなった事実が認められる。

そして、組合提出の書証によれば、会社は、平成 23 年 8 月の当該同意約款解約申入れに係る文書に、それまでの同意約款改定を巡る対応で、支部について「頑な」だと記した事実が認められるが、当該「頑な」との文言には支部に対する批判の意思がうかがわれる。

したがって、会社は、経営上必要であった同意約款の改定に関して、なかなか応じなかった支部の対応に批判的であったといえる（㊦）。

第二に、争いのない事実 4（2）イ及びウからすれば、平成 24 年 9 月に会社が浦和工場閉鎖を従業員に発表したところ、その後の団体交渉において、支部が会社に対して工場閉鎖に反対したこと、支部が会社のことを協議約款の趣旨からして工場閉鎖の決定前に協議すべきだったとして批判したのに対して、会社が工場閉鎖の約 1 年前に支部と団体交渉で協議をすることとしたのだから協議約款に違反してはいないと反論したこと及び支部が工場閉鎖に反対して平成 24 年 10 月の会社による組合員との個別面談を拒否したことが認められる。

また、会社提出の書証及び第 4 回審問 B 2 証言によれば、浦和工場の従業員で結成されている他の労働組合である C 1 は、浦和工場閉鎖を前提とした会社との団体交渉に応じ、また、会社によるその組合員に対する個別面談に応じたことが認められる。そして、組合提出の書証によれば、支部と会社の団体交渉において、浦和工場閉鎖は協議約款の対象になるかどうかで激論が交わされたことが認められる。これらのことからして、会社は、浦和工場閉鎖を巡る対応にあっても、支部は会社に非協力的で頑なだとして、支部の対応に批判的であった可能性は高い（㊧）。

第三に、組合提出の書証及び会社の準備書面による主張内容からして、別表 1 記載のとおり、浦和工場に勤務していた支部組合員のうち他の事業所へ異動した者の割合は、非組合員や C 1 の組合員のうち他の事業所へ異動した者の割合と比べて著しく低かった事実が認められる。このような結果になったのは、支部が浦和工場閉鎖に反対していたため、会

社が支部を嫌悪していたからではないかと疑うことができる（㊦）。

以上の㊥、㊦及び㊦を総合的に勘案すれば、会社が支部のことを嫌悪していたものと推認するのが相当である。

また、組合提出の書証によれば、A 4 は、平成 24 年 9 月 28 日の浦和工場閉鎖に係る従業員説明会において、「会社が今まで浦和工場閉鎖について説明をしなかった」「会社は労働組合と協議をするというが、従前、会社が支部と行ってきた協議とは実質的には会社の押し付けであった」と述べた事実が認められる。A 4 の当該発言は、浦和工場閉鎖に対する反対表明であるとともに、支部との団体交渉における会社の姿勢に対する批判であるともいえる。しかも、従業員説明会には、B 1 代表取締役も出席していたのであるから、会社は、B 1 代表取締役の前で上記発言をした A 4 のことを会社の方針に異を唱える者として強く認識したであろうことは容易に想像できる。

そして、A 4 は、会社が嫌悪している組合の役員であり、争いのない事実 4（2）、（3）及び（7）のとおり、同人は、支部と会社との間で何回も行われた浦和工場閉鎖を巡る団体交渉に係る支部の主な出席者の一人であった事実が認められる。また、組合提出の書証及び第 3 回審問 A 4 証言によれば、A 4 は、これらの団体交渉の席で、支部の書記長として組合の主張を述べていた事実が認められる。

以上のように、A 4 が、B 1 代表取締役も出席して行われた浦和工場閉鎖に係る従業員説明会の際、工場閉鎖反対の意見を表明するとともに、過去の支部との協議を引き合いに出して会社を批判する発言をしたこと及び団体交渉の場で支部の書記長として工場閉鎖反対の主張を述べていたことを考え合わせれば、会社が A 4 を支部の中心的人物の一人として嫌悪していたと推認するのが相当である。

ウ 結論

会社が主張する、A 4 の神戸工場への異動を認めなかった理由は、いずれも合理性に欠けるものである。

また、会社が主張する、A 4 の東京センターへの異動を認めなかった理由には、会社が同人の異動を認めなかったことを正当化するために本

件申立て後に考え出した理由であると考えるのが相当なもの及び合理性に欠けるものが含まれる。

そして、会社は支部を嫌悪し、かつ、会社はA 4を支部の中心的人物の一人として嫌悪していたと推認するのが相当である。

さらに、争いのない事実6（2）及び（3）のとおり、A 4同様、平成 25 年5月 16 日に神戸工場への異動希望の意思を明らかにしたA11及びA12について、会社は、両名が支部を脱退した後に神戸工場への異動の公示をし、また、争いのない事実6（4）のとおり、会社は、A18についても同人が支部を脱退した後に同人の神戸工場への異動の公示をした。

これらのことを考え合わせると、会社は、A 4が支部に所属し続けていること及びA 4が支部の中心的人物の一人であることが理由で同人を嫌悪し、神戸工場及び東京センターへの異動を希望したにもかかわらずこれを認めないことによって同人を平成 25 年9月末日時点で異動先がない状態にして、同日付けで同人を解雇したというべきである。したがって、会社によるA 4の解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

また、会社が、支部の役員であるA 4を組合員であることを理由に社外に排除したことで、支部だけでなく、X 1組合及び地本の組織が弱体化したと考えるのが相当であるから、会社によるA 4の解雇は、労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たる。

3 会社がA 3及びA 5を解雇したことは不当労働行為に当たるか。〈争点1－2〉

（1）当事者の主張の要旨

ア 組合の主張の要旨

A 3及びA 5は、会社に対して、雇用確保を要求した。会社は、両名の雇用の確保をできたはずである。にもかかわらず、会社はA 3及びA 5が組合員であることが理由で両名の雇用確保の努力をしなかった。

また、会社は、労働協約に基づく支部との事前協議も行わずに両名を解雇した。

会社による両名の解雇は、両名が組合員であることが理由だとしか考えられず、また、労働協約に基づく事前協議をしないで行ったものであるから、当該解雇は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

【申立書】

イ 会社の主張の要旨

会社は、組合との団体交渉において、浦和工場閉鎖時点で、異動先がなく、かつ、希望退職にも応じない者は解雇せざるを得ないことは十分に説明してきた。にもかかわらず、A3及びA5は、公募に応募することをせず、平成25年9月末日で異動先がなかったため、会社は両名を解雇したものであって、両名が支部組合員であることを理由としたものではない。

なお、会社は何度も組合と団体交渉をしており、実質的に、A3及びA5の解雇に関しても事前協議を行っている。

したがって、会社によるA3及びA5の解雇は、いずれも不当労働行為に当たらない。

(2) 当委員会の判断

上記判断2のとおり、支部を嫌悪していたといえる会社が、A4同様、支部の役員であることを理由に、A3及びA5を嫌悪していた可能性は否定できない。

しかしながら、会社は、もともと浦和工場閉鎖に伴う従業員の処遇方針として、従業員に対し個別面談を実施し、異動希望を確認し異動の可否を決定すること、異動先がなく希望退職に応じない従業員は解雇することを明らかにしていた。これは、組合員であるかどうかにかかわらず、画一的な扱いであったといえる。

これをA3及びA5に関してみると、両名においては、会社が実施した個別面談で具体的な異動希望を出さなかった。また、A4の場合と異なり、団体交渉の場で異動希望を出したり、更には会社が行った公募に対して応募した事実も認められない。そうすると、会社が両名の異動を

認めないことで平成25年9月末時点で両名の異動先がない状態にし、両名を解雇したものではない。

仮に、労働組合に加入していない従業員が、公募に応募せず、かつ、希望退職に応じなかったために、平成25年9月末日で異動先がなかった場合には、A3及びA5と同様、解雇されたと推測できる。このため、会社による両名の解雇を両名が支部組合員であるが故の差別的な取扱いであったともいえない。

そして、争いのない事実4（9）によれば、平成25年8月の解雇予告後に、会社は支部と団体交渉を複数回行い、その中で、A3及びA5の解雇について協議したと認められる。このことに、組合提出の書証からして、平成25年8月の解雇予告の以前においても、会社は、浦和工場閉鎖時点で異動先がない者は解雇となる旨を説明していた事実が認められることを考え合わせれば、会社が労働協約に基づく事前協議をしないで両名を解雇したとはいえない。

以上のことからして、会社によるA3及びA5の解雇を不当労働行為であると判断することはできない。

第6 救済方法

組合は、上記申立人らの請求する救済内容の要旨3記載の金員の支払及び同要旨4記載の文書の掲示も求めるが、主文1、2及び3をもって足りると考える。

第7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年4月15日

埼玉県労働委員会

会 長 石 田 眞 (印)

別表 1

浦和工場における従業員の異動、退職及び解雇の状況

		非組合員	X 1 組合	C 1	総数
工場閉鎖発表時の 在籍人数		66 人	38 人	20 人	124 人
異 動 先	サービス技研部 (東京)	2 人	1 人 (内脱退者 1 人)	2 人	5 人
	神戸工場	12 人	4 人 (内脱退者 4 人)	4 人	20 人
	本社 (上野)	9 人	1 人	3 人	13 人
希望退職制度による退職		36 人	28 人 (内脱退者 17 人)	11 人	75 人
希望退職制度以外による 退職 (契約社員等)		7 人	1 人		8 人
解雇		—	3 人	—	3 人

別表 2

組立部門に係る神戸工場異動者の面談日、同意書取付日及び異動公示日の状況

(元号は平成)

		A17	A19	A20	A21
面談 日	第1回	—	24年10月4日	24年10月4日	24年10月3日
	第2回	24年12月20日	24年12月20日	24年12月19日	24年12月20日
同意書取付日		25年4月17日	25年5月20日	25年6月3日	25年6月26日
異動公示日 (神戸異動日)		25年5月21日 (25年5月20日)	25年5月29日 (25年6月1日)	25年6月11日 (25年6月10日)	25年6月28日 (25年7月1日)