

北海道、昭47不4、昭48. 1. 12

命 令 書

申立人 北見市中小企業労働組合連合会

申立人 X 1

申立人 X 2

申立人 X 3

申立人 X 4

申立人 X 5

被申立人 北見第一印刷株式会社

主 文

- 1 被申立人北見第一印刷株式会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5を原職に復帰させ、かつ昭和47年1月27日以降原職復帰までの間受くべきである給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人北見市中小企業労働組合連合会に対して、命令交付後速やかに、下記の陳謝文を交付し、かつこれを縦1メートル、横2メートルの厚板に墨書して会社工場内の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

北見第一印刷株式会社は、昭和46年2月27日貴組合支部の組合員X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5の5氏を退職させながら会社の解散を実行することなく営業を再開し、その後、貴組合からご要請あったにもかかわらず5氏の復職を拒絶してきました。このことは、貴組合および支部の組合活動を嫌悪して行なった5氏に対する不利益扱いであ

ることを認め、ここに5氏を原職に復帰させ、今後このようなことを行なわないことを誓約します。

昭和 年 月 日（揭示日）

北見市中小企業労働組合連合会

執行委員長 A 1 殿

北見第一印刷株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人北見市中小企業労働組合連合会（以下中小労連という）は、北見市およびその周辺に所在する中小企業の労働組合（13組織組合員約500名）で組織する連合団体であって、北見市労働組合協議会（以下市労協という）に加盟している。中小労連を構成する単位組合は、中小労連の企業別支部として運営されているが、これら支部の一つに第一印刷支部（以下組合という）がある。第一印刷支部は、昭和32年3月第一印刷株式会社（以下第一印刷または会社という）の従業員よりなる第一印刷労働組合として結成され、40年2月中小労連に加盟してその支部となったものである。
- (2) 申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4（旧姓X 4）、同X 5（旧姓X 5）の5名（以下X 1ら5名という）は、中小労連第一印刷支部の組合員で、後述のとおり昭和46年2月27日第一印刷と中小労連・組合との間に締結された事業場解散に伴う協定書にもとづいて退職するまで、第一印刷に工場従業員として勤務していたものである。なお、X 1ら5名のうちX 3は、第一印刷を昭和45年1月退職して中小労連の専従書記長に就任したA 2（以下A 2書記長またはA 2という）の妻である。
- (3) 被申立人北見第一印刷株式会社（以下会社という）は、肩書地において資本金500万円、従業員20数名をもって印刷、製本および紙類販売を営む会社であって昭和46年

3月14日B1らが第一印刷の経営を継承して商号を変更したものである。なお、第一印刷は、B2一族が株式の全額を保有し、代表取締役B2（以下B2社長という）、代表取締役B3（B2長男。以下B3専務という）、取締役B4（B2女婿。以下B4常務という）らの経営するいわゆる同族会社である。

2 当事者の主張要点

- (1) 申立人らは、会社は、昭和45年春闘の当時から組合のA3執行委員長らを洗脳懐柔して、職制増設による組合弱体化や労働条件の改悪を意図した合理化案を押し付けるなど組合運営に介入してきた。また、会社は、従業員不足を打開する必要が生じたのに、一方では募集広告をしながら採用を行わず、他方では、会社の倒産が間近いなど宣伝して、かえって退職者の発生を助長してきたところ、45年年末には多数従業員が一時に退職することになったのに、これを慰留もせず、会社に残留したX1ら5名の組合員に無期限休業を通告し、さらに46年1月4日には、会社の解散を理由に組合員を解雇したこと、この解雇は、北海道地方労働委員会幹旋員よりの勧告を受けた団体交渉の中で無効とはされたものの、経営の在否再建をめぐるその後の交渉の中で、会社解散の決議がなされたと偽って、中小労連・組合との間に組合員X1ら5名の解雇を含む協定を結ばせたところ、同解散が事実でなく、46年3月15日先に退職した組合員ほか元従業員を雇用して営業を再開したこと、中小労連・組合の申入れに対して、会社が別人格であるとして組合員の雇用を拒否してきたことなどは、会社が中小労連と組合を嫌悪し、これを潰滅するため、廃業、解散の偽装をもって、会社から組合員全員を排除した不利益扱いであるとして同不利益扱いの救済と陳謝文の掲示を求める。
- (2) 被申立人は、会社は、46年2月28日をもって廃業した第一印刷の発行株式全額を新経営者が買収し、全経営者を一新して3月15日営業を開始したものであって、法人登記面で第一印刷の法人格を継承しているものの、事業主の主体は第一印刷のそれと別個であり、この経営者変更は実質上の解散であって解散の偽装ではなく、従業員はすべて新会社が新たに採用したものであるから、前会社と前従業員との間の紛争について会社が責任を負うべき義務がなく、会社はいかなる意味でも申立人らに不当労働行

為を行っていないと主張して、申立ての棄却を求める。

- (3) また、被申立人は、申立人中小労連は加盟していた組合が申立人X 1ら5名の解雇と同時に解散したことによりその後において救済申立てを行なう適格をもたず、また申立人X 1ら5名は、退職いらい満1年を徒過したのち追加申立てをなしたものであるから、これまた適格性を欠くと主張し、これに対して申立人らは、上部連合体はさん下組合の消長につき利害と責任を有するから、広く申立権を認められるし、支配介入によりさん下組合が解散した後であっても、その支配介入の排除と原状回復を求める申立権を失わず、またX 1ら5名の申立人追加が満1年を経過後になされても、その適格性が失われるものでないとは主張する。

3 昭和45年春闘およびその後の労使関係

- (1) 昭和45年4月春闘で、中小労連は、1万円を下回らない額の賃上げを目標に掲げて各単組に闘争指令を出した。組合は、その執行委員長であったA 2が1月に中小労連の専従書記長に就任したばかりであったが、指令を受けて会社と要求事項につき団交に入り、会社が経営の悪化を理由に、3,700円回答を固持してゆずらぬところから、5月14日正午より15日までの36時間ストを実行、さらに19日よりの48時間ストを構えた。この争議は結局5月18日4,000円の線で妥結するが、この収束に当たり、組合の執行委員長A 3（以下A 3という）が会社のB 5総務部長との話合いで単独に4,000円妥結を約したことを、中小労連が追及するなどのことがあって、A 3とA 2らの間に疎隔を生じた。
- (2) 春闘に引続き夏期一時金交渉が始まったが、6月中旬会社は、これまで総務部、工務部の2部長制であった職制を改めて、総務、工務、営業の3部長、3部次長、6課長（工務関係は4課長）制とするほか、有給休暇や遅刻、無断外出を規制するなどの合理化案を作成して、A 3の同意と実施のための協力を求めた。A 3は、労使協調、生産性向上が必要であるとの見地から、合理化案に賛意を表し、提案事項に女子生理休暇の返上を加えたものを、X 1ら5名を除く組合員に示して説得に努めたが、組合内部からの反対があって、大会で同提案受入れを決することができなかった。のみな

らず、合理化案は、これに同調したA 3、A 4、A 5ら執行部を中心とする会社協力派と組合弱体化、既得権剥奪に反対する中小労連派とを形成させ、その間の確執、対立を激しくさせることとなった。

- (3) A 3ら執行部は、春闘いらい合理化案をめぐる対立の中で、中小労連脱退の方針を決め、これを臨時大会の全員投票に付そうとした。A 3は席上、労使協調、生産性向上の必要と組合自主の立場から、中小労連を脱退する必要性を説いたが、市労協と中小労連の役員が大会に出席して、論争が行なわれ、結局、執行部提案は採決に至らず流産した。そのあと、A 3は、中小労連から組合書記長の不正経理を指摘されるなどのことがあり、同問題に責任を感じ、また組合運動に嫌気がさして、9月会社を退職するが、11月には、会社構内に作業所をもちB 3専務、B 4常務が役員を兼ねる協和美術印刷有限会社（以下協和美術という）に雇入れられ、会社は、A 3が使用してきた浜田式オフセット印刷機を協和美術作業所に移して、引続き同人にこれを使用させている。

4 昭和45年末の大量退職者、休業通知ならびに解雇通告

- (1) 昭和45年6月から9月にかけて会社従業員4名が退職し、その後も退職者が続いた。

この間、会社のB 5総務部長は、夏期一時金交渉のころから、会社経営の先行き不安や倒産のおそれあることを従業員に伝えて、やめるなら今のうちだ、退職金も出せなくなる、組合がいくら要求しても出せないものは出せないなど言って、従業員の不安の念をそそっており、会社の外部でも会社の先行きを不安視する噂が出てきた。

会社は、従業員の漸減する状況に対して、新聞に募集広告など行ないはしたが採用がなく、A 2書記長も雇入れ希望者を紹介したが会社の採用するところとならなかった。中小労連・組合は、警戒の念を強め、労務不足を打開するため、10月団交を申入れ、11月8日に至り、B 2社長、中小労連委員長、組合執行委員長ら連名の職場増員要求に関する確認書が取交わされた。同確認書は、①会社は従業員補充のため積極的な努力をすること、②組合の不安に感じている企業の合併、閉鎖、名義変更などの噂さについては、噂はあるが事実でないこと、③赤字は増えてきたが、20年来ののれ

んと伝統ある実績を捨てるつもりはなく、経済状況の変化で最悪の場合がないとは断言できないが、企業継続に最善の努力をすること、④協業化、合併、譲渡、名義社名変更などの場合には少なくとも1ヶ月前に組合に通告協議すること、などが約されている。

なお、B 2 社長は、同人らが中心となって10月17日中央印刷株式会社を設立した。これは業界協業化の現われでもあったが、第一印刷の同社への統合もありうるとして組合の警戒心を一層強めたところ、社長人選で行き悩み営業を開始することなく解散している。

- (2) 会社は、上記11月8日付け確認書交渉にB 3、B 5 総務部長を出席させているが、これに先立つ10月18日、B 3 専務を解任して後任にB 6（以下B 6 という）を代表取締役とした。しかしながら、会社は専務交替を組合に通告しておらず、組合がこれを知ったのは冬期一時金交渉の席上である。

B 6 は、13年ほど前から北見地方でいくつかの企業の経営再建を手がけてきたいわゆる経営コンサルタントとして地方実業界の一部に知られており、昭和44年には、B 2 社長の経営する不動産会社中央商事の再建を引受けてその実績を買われ、同社長から会社経営に代表取締役として参加するよう求められて入社したものである。B 6 は、冬期一時金交渉では組合要求4万2,000円を1万円で妥結し、12月25日これを支給している。

- (3) 12月31日、工場従業員C 1、C 2、C 3ら5名が一斉に退職した。その結果会社従業員は、会社役員の妻ら2名の一族関係者と事務員2名を除き、工場従業員としてはX 1ら5名が残った。同12月31日、B 6 は、同月分賃金を受領にきたX 1ら5名と事務員に対して、会社は存続が困難となったから本日限りで休業すると申渡した。また、会社は、同日付けB 2 社長名で組合にあて、“株主総会で業務再開の見込みがないことを確認した”として、昭和46年1月1日より無期限休業を行なうとの通知書を送付した。組合、中小労連、市労協は、この通知に抗議のためB 6 に面会して話合を行なったが、物別れとなっている。

(4) あけて昭和46年1月3日、会社は、臨時株主総会を開き、同月4日B6代表取締役名をもって、1月3日の株主総会で会社の解散を決めたので、X1ら5名を解雇するむねの解雇通知書を送付し、同人らは同月6日にこれを受領したが、組合が一括とりまとめて返送している。X1ら5名はA2書記長とともにB2社長宅に赴き、解雇は承服できない、復職させよと求めたが話を拒否され、そこで団交申入れのため会社へ赴いたが、B6の所在が不明で団交をもつことができなかった。

(5) 昭和46年1月8日、組合は、当委員会にX1ら5名の解雇撤回を求めるむねの斡旋を申請し、斡旋員C4、C5、C6は、双方から事情を聴取し、同月17日次の趣旨の勧告を行なった。①会社側のとった45年12月31日付け休業通知、46年1月4日付け解雇通知は、組合との十分な協議を経ずして行なわれた点で妥当性を欠く、②従って労使双方は45年11月8日付けで取交した確認書にもとづき、当時の精神に立ちかえって本解雇問題を含めて誠意をもって早急に交渉を重ね、円満な解決を図ること、③会社は問題の重要性にかんがみできる限り代表権をもつ取締役2名を出席させるよう努力すること。

この勧告を受けて、会社は中小労連・組合と団交を行ない1月23日次の確認書を取交した。

①1月17日の地労委勧告にもとづき1月4日付け解雇通告を無効とする。

②1月23日以降、会社の継続について誠意をもって団交を継続開催する。

5 事業場解散に伴う協定書の締結

(1) 上記1月23日付け確認書のあと、組合側は市労協A6議長ら、中小労連3役およびX1ら5名、会社側はB6、B4らが出席して連日団体交渉を続けた。団交は、初めのうちは、会社営業をいかにして継続再開するかの方角で進められたが、後に至って会社から解散のやむなきむね強調され、B6は、自分個人としては会社の存続が可能であると考えこれを存続させたいが、株主にやる気がないのでどうにもならぬと述べ、組合側は、B2社長の出席を求めたが、同人は出席せず、その後もついに出席していない。なお、市労協A6議長は、最後まで20回に上る団交のつど、ほとんど毎回これ

に出席している。

- (2) 2月8日ごろになってB6は、会社が解散することを述べて組合に条件提示を求め、その後は、会社が解散を決議し清算に入ったこと、B6が清算人であること、さきになって条件を出されても保証できないこと、経営の再開も再雇用もありえないことを述べて譲らず、組合側はついに解散を容認して条件闘争に移った。かくて46年2月27日事業場解散に伴う協定書が締結された。その趣旨下記のとおりである。

- ① 会社は組合員に対して賃金、退職金、解雇手当に関して次により支給する。

① 1月、2月分は通常賃金額を組合員個人に支払う、②解雇手当として通常賃金の1ヶ月分を支払う、③退職金については協定に基き支払うほか1人一律5万円の上積み支給とする。

- ② 組合員は第一印刷株式会社の解散を認める。

- ③ 会社は、現役員と施設ならびに機械などを使用しこの場所で営業したり親族などに譲渡して営業行為を一切しない。

X1ら5名は、同協定により、2月27日付で退職し、会社は、所定の賃金、解雇手当、退職金を数日後に支払っている。

6 会社役員の更迭と営業の再開

- (1) 会社の株主であるB2一族は、その持株を他に売却譲渡して会社の経営から手を引く方針を固め、X1ら5名の解雇通知を発送する前日の46年1月3日に臨時株主総会を開き、そのむねを決めた。同じころB2社長は、北見市で不動産取引業を営む友人のB1（以下B1という）に相談を持ちかけ、B1を含むB1の意中の人物に会社の経営を移譲することとしたいむね意思表示をし、B1は、B2社長の意図を受けて会社の経営内容、財務状況につき検討を行なってきたところ、2月27日事業場解散に伴う協定が成立した直後から少なくとも翌28日の会社臨時株主総会開催までの間に、B2社長とB1との間に、株式の譲受け、会社経営の引受けについて、最終的な合意が成立している。

- (2) 2月28日の会社株主総会では、B2一族保有の株式2万株全額をB1およびC7、

C 8、C 9ら4名に譲渡することが確認された。次で3月14日新株主による会社の臨時株主総会が開かれ、B 2ら在来の全役員の解任、B 1ら新役員の選任、会社商号の変更が決議された。また代表取締役社長にB 1が就任した。

- (3) 会社は、45年12月31日くらい営業活動をほぼ停止している状況であったが、46年3月15日、B 1ら新経営者により営業を再開した。だがそれまでの間、会社内にはB 4常務が残留勤務して、一部顧客の注文に応じ、会社所有の原版などを使用し、構内にある協和美術で印刷するなどして、一部営業を続けている。なお、協和美術は46年6月会社に合併されている。
- (4) B 1は、会社引受けに関するB 2との話合いにより、第一印刷のB 4常務の雇入れをかねて内約していたが、営業再開に当っては、同人を営業責任者としただけでなく、再開に必要な工場従業員をあらかじめ事前に確保し選考する任務を与え、3月15日までにB 4を含めて12名の従業員を揃えることができた。これらのうち9名は45年6月以降第一印刷を退職したものであるが、組合のX 1ら5名に対しては雇入れの勧めが行なわれていない。また、これら第一印刷退職者で再雇用されたもののうち、元組合の執行委員長A 3は工務部長に発令され、C 1、A 5、C 2、C 3らは工場各部門の責任者に指名され、B 1はまた、B 4以下上記のものをもって幹部会と称するものを設けた。
- (5) 中小労連A 2書記長らは、A 3ら退職者3名が3月上旬、工場内を清掃しているのを見かけて、不審に思い、さらに3月15日夜、会社に北見第一印刷と表示したネオン広告看板が掲げられたのを見つけたので、直ちに、B 6に電話して事情をたじたが、B 6は、会社役員をやめているので事情を知らないと答えた。A 2はそこで釧路地方法務局北見支局に赴いて、会社役員の更迭、商号変更、会社存続などの事実を知った。
- (6) 8月25日に至り、中小労連および組合は、会社がX 1ら5名を解雇しながら、解散することなく営業を再開したことは、2月27日付協定に違反すると抗議し、団交の申入れを行なったが、会社は回答を行わず、同月28日A 2がB 1に電話して回答を求めたところ、B 1は、現在の会社は前の会社とちがうから団交申入れには応ぜられな

いとこれを拒否した。

- (7) その後約5ヶ月を経た昭和47年1月27日に至り、A2は、市労協A7事務局長とともに会社に赴いてB1に面会し、X1ら5名の復職を求めて話し合いを行なったが、B1は即答せず、数日後A2が電話で回答を求めると、X1ら5名の復職は期待にすることができないと答えた。

第2 判断

1 春闘賃上げ、合理化案、中小労連脱退提案などについて

- (1) 45年春闘での組合要求は、賃上げ1万円を下回らないという大幅なものであって、従業員規模20名内外の小経営である会社として受入れができないと考えたにしても無理からぬところがあり、また、会社は、その最終陳述書でいうように、中小労連の闘争の拠点にされたと受けとめ、組合攻勢への対処に苦心していたとみられるが、会社がA3執行委員長を利益誘導するなどして懐柔、低額妥結を図ったと認めるにたる証拠がない。けれどもこの争議は、収束をめぐってA3、中小労連間に対立を生じ、のちに組合員間にA3支持派と中小労連支持派との分派対立を生ずる最初の契機となったことが認められる。
- (2) 夏期一時金交渉にさいして、会社がA3に示し、A3らが同調した合理化案は、結局組合の承認するところとならず、実施に移せなかったが、この問題をめぐって労使協調、生産性向上の可否が論ぜられ、A3執行部を中心とする労使協調派と、これに批判的な中小労連支持派との分派対立を醸成したこと第1認定した事実3(2)の通りである。同合理化案は、従業員27、8名（会社役員の妻など特殊な縁故者を除くと25名）のうち10名の多数を部長、部次長、課長名義の職制者とする不自然なものであって、遅刻、無断外出の規制などはともかくとして、A3が附加した生理休暇の返上をも含め、会社がA3を抱き込んで、組合活動の後退、交渉能力の弱体化、一部労働条件の引下げなどを企図したものと組合が疑ったのは、理由があるとしなくてはならない。
- (3) A3ら執行部がこのような状況の中で、中小労連からの脱退を大会にはかろうとしたことは、組合内両派確執の尖鋭化を示すもので、中小労連の対抗的な指導の強化も

あって計画は成就しなかったが、A 3 が9月会社を退職した事由の1つとして、中小労連の行動をあげ、組合が労使協調して生産性をあげる必要を認めて自主的に活動を決定しようとするのを、強引に介入して妨害するので、中小労連にもはやついてゆけず、組合運動にも嫌気がさしたなど供述するように、労使協調派の対立意識はもとより挫折感さえ認められる。

だが、中小労連脱退の執行部提案も、これをもって直ちに会社の介入によるものと認めるにたる証拠がない。

- (4) ところで会社は、賃上げ交渉の後赤字が累積してきたむね供述し、その事由の1つとして、人件費が採算点をこえたこと、従業員間に派閥があって人の和を欠き、A 2 から中小労連派とA 3、C 1 ら一派との確執があるため、労働能率が低下してきたことを挙げる。しかしながら、会社は人の和の欠除をいうが、従業員間の対立は労働組合の方針なり行動なりにかかわるものであり、組合の方針、行動に関して労使協調、生産性向上の立場をとるA 3 らに対して、会社が特別に好意を抱き、その協力に期待してきたことは、A 3 が退職するや、会社役員の関係し会社構内にある協和美術に同人を就職させ、その他利便を与えた事実(第1 認定した事実3(3)) からも明らかである。会社が組合や中小労連との団体交渉に十分対応する交渉能力のなかったことは推認にかたくなく、それだけに、会社がA 3 らに強く好意をもつ一方、組合が中小労連に属してA 2 らの指導を仰ぐ状況を嫌悪するにいたり、中小労連脱退の不成就によって嫌悪の情の増悪されたことを推認することができる。

2 事前協議協定、休業通告、解散および解雇の通告について

- (1) 会社が45年10月18日代表取締役B 3 を解任して非株主であるB 6 を後継に就任させたこと、11月8日、B 2 社長名で組合・中小労連との間に労務の充足と企業継続のための努力、会社の解散、統廃合、組織変更など従業員にとり重要な事情の生じた場合には、少くとも1 ヶ月前に事前協議に附するむね約する確認書を取交わしたと、B 6 が冬期一時金交渉で初めて当事者として出席したこと、12月31日工場従業員5名の退職者を出すや、B 6 がX 1 ら5名ほか事務員らを集めて、12月かぎり休業するむね

言渡し、同日付けB 2 社長名で組合および組合員にあて、46年1月1日より無期限休業するむね通告したこと、さらに46年1月4日には、B 6 名をもって、会社解散の決定に伴ないこれらのものを解雇すると通知したこと第1 認定した事実4 (1)(2)(3)(4)のとおりである。

(2) 会社は、45年12月31日に休業を宣言したのは、同5名の工場従業員が一度に退職し、残ったX 1ら僅か5名をもってしては到底会社の営業を続けることができないと判断したほか、年末おし迫って銀行融資を停止されたことによると供述する。これに対して組合は、従業員の減少とくに年末の5名退職は、会社の作為による疑いが強いと主張し、5名のやめる話しはあったが、B 6が31日に説得して翻意させる努力をすることとなっていたのに、これに先んじてB 4 常務らがかえって離職をすすめており、B 6が説得しようとしたときは、全員の退職が決まっていたと供述する。これに対して会社は、会社の作為を否認し、B 6は、12月29日4名のものと面接しているが、そのさい同人らより、組合幹部によって常時監視の目が向けられ、従業員同士に親しさがなく、職場の気分が悪く、将来に希望がもてないので退職を決意した、ときかされており、同人らの退職はむしろ組合のせいであって会社の作為によるものではないと供述する。これらの供述からは、5名の退職が計画的意図的に、労務倒産、労務不足による休業を実現するために会社によって企てられ、仕組まれたものただちに認めるわけにはゆかない。

(3) しかしながら無期限休業を宣告した4日後に、追打ちをかけて解散にともない解雇するむね通告したことは、いかにも唐突であって、45年11月8日付け確認書に反するところであり、従業員の減少を放任して補充努力を行なわなかった会社が、5名の大量退職者が発生したことを奇貨として、かねて嫌悪する中小労連派組合員であるX 1ら5名の会社残留者をこのさい一挙に経営外に排除しようとする方針を固めた結果である、とみるのが自然である。

(4) X 1ら5名の解雇を伴った会社の解散は、1月3日の臨時株主総会の決定によるとされているが、同総会議事録によれば、議題とされた会社の廃業ならびに株式の譲

渡に関する件については、B 6 より、①労使間の協議が整わないため、営業の存続が困難となり、廃業のやむなきに至ったので、②今後の方針として現在の株主の持株全額を額面どおり他に売却したいむね提案がなされ、満場一致同提案承認し、社長にこれを一任することと決定され、B 6 が各株主から株式譲渡につき委任状をとりまとめたと記載されてある。同議事録を措信するかぎり、1月3日の臨時株主総会は、会社解散を決議しておらず、B 2 一族がその保有株式を他に売却して会社経営から手を引く趣旨での“廃業”を決めたものであり、株式の譲渡の仕方もB 2 社長に一任されたことが判る。したがって、会社解散の決議をもって解雇の理由としたのは、組合と組合員を欺くものであり、B 2 一族より成る会社の株主、役員が会社経営と株式を他の者に引渡す以前に、事前措置として組合員を企業外に排除する意図をもって解雇したものと認めるのが相当である。とすれば4日前の休業通告も、上記方針での解雇を含みとする措置であったと認めることもできないではない。(なお議事録に労使協議が整わないためとあるのは、会社経営存続のため労使が協議したあともないから、中小労連および組合が会社に協調的でないために現役員としては会社の経営を続けられないとした判断を示すものと解される。)

3 会社経営者の更迭と営業再開について

- (1) 会社はB 2 一族が持株を他に売却して会社経営から退く方針を決めてX 1 ら5名を解雇したのち、当委員会幹旋員の勧告(46年1月17日)、X 1 ら解雇の撤回(1月23日)などを経て、2月27日事業場解散に伴う協定書を締結するが、翌28日ただちに臨時株主総会を開いて、B 1 ら4名への株式譲渡の手続きが完了したとのB 6 の報告を了承している。また、3月14日には、会社の新株主による株主総会が開かれて、在来役員の全員を解任し、B 1 ら新役員の選任、商号変更を決議していて、これらは第1認定した事実6(1)(2)のとおりである。
- (2) ところで組合は、会社が解散することなく3月14日営業を再開したのは、事業場解散に伴う協定に違反すると主張し、会社は、解散とは、解散するほかないとの決意の表明であって、必ずしも商法上の解散を意味せず、また、市労協、中小労連などの

交渉幹部数名から株式譲渡によるB 2一族の株主、役員の地位よりの退陣、他経営者との全面入替わりであることも差支えないむねの内諾を得ており、その意味でとくに協定第3項が附加されて調印されたものであるから、会社の非解散、営業開始は協定の趣旨にもとらないと主張するので、この点について判断する。

まず会社は、B 6自ら供述するとおり、解散が会社の主張する趣旨のものであることを団交で明らかにした事実が全くない。次にB 6は、役員数名がB 6との非公式の会合で同趣旨を容認し同人に内諾を与えたというが、B 6はこれら役員の氏名を供述することを拒む。これに対して、会社との団交にほとんどいつも出席してきた市労協A 6議長は、当方がかような内諾を与えるはずがなく、組合側が解散を承服したのは、B 6が解散の決議、清算事務の開始を既定事実であるとするので、これを措信したのであって、解散前提の解雇承認に外ならなかったと供述する。これらを総合して判断するに、会社の主張を肯認することができない。協定第3項は、会社を解散するとしただけでは、B 2一族が新たに別会社を設立するなどして同じ事業を開始することを防ぐにたりないとした入念規定であった、と解するのが相当である。

- (3) さてB 1がB 2一族に代って会社の経営を引受けるに至ったいきさつ（第1認定した事実6(1)）についてであるが、B 2社長がB 1に白羽の矢を立ててその意向を打診し始めた時期は、B 1の供述するような46年1月上旬、1月3日の臨時株主総会以後のことだとは必ずしも断定されないが、経営の引受けを求められてからB 1は会社の労使関係の推移に特別の関心を払ってきたと認めるのが自然である。B 1はこれらの経過について不知であったというが、同人がこの推移を知らぬまま従業員不在の会社引受けを単に承諾するとか、B 2社長やB 6にしても、人の和の欠除、その核心である組合の活動についてB 1に情報を与えることなしに、経営の引受けのみB 1に要請してきたと考えるのは、きわめて不自然である。この点についてB 6は、正直に白状しますとB 1さんは、会社は引受けるが人間はいらないと話されたと供述しており、またオヤジ（B 2社長）もコブだが組合員もコブ、反目する労使だとしてコブつがずのヨメ入りを求めたむね供述する。さらにB 1さんには、組合、使用者間の紛争が10

何年も続いてきたのだから、組合員を付けてもらっては困るという考えがあったとおもうとも供述する。B 1 もまた、会社の労使紛争は北見で知らないものがなく、会社が中小労連の闘争拠点であったことを知っているむねの供述をしている。これらの供述を総合すると、B 1 が会社引受けに同意する条件として、あらかじめ組合員を排除するよう求めており、B 1 もまた中小労連の組合活動を嫌悪していたことを推認するに難くない。

上記の通りであるから、X 1 ら 5 名の46年 2 月27日付け退職は、少なくとも同年 1 月 3 日の会社臨時株主総会後に、会社の B 2 社長と B 1 が、経営者更迭に先んじて同人らを企業から全面的に排除しようとする共通の意思を形成し、解散など虚偽の事実をかかげ、組合を欺罔することによってこれを実現したものと判断することができる。

(4) 会社は 3 月15日 B 1 社長によって営業を再開したが、これに先立って B 1 は、前常務 B 4 をして必要な従業員の雇入れ選考に着手させており、15日で雇用を決定ずみのもの12名で、これらのうち B 4 などの特別の縁故者をのぞく 9 名のものは、前年 6 月以降会社をやめた労使協調派に属するものであって、会社は、X 1 ら 5 名の組合員には、雇入れのためのいかなる呼びかけも接触も行なっていない。会社の前役員 B 4 が雇入れの選考権限を与えられていまさら X 1 ら 5 名の組合員の雇入れをするつもりでなかったことは、当然にこれを認めることができる。

(5) 中小労連が46年 8 月25日会社に団交を申入れ B 1 がこれを拒否したことおよび47年 1 月27日に至って X 1 ら 5 名の復職を要求し B 1 がこれを拒否したことは、第 1 認定した事実 6 (6) のとおりで、B 1 は、B 4 の意見により、かつ従業員幹部会が X 1 ら 5 名の雇入れに反対したことにより、組合の申入れをことわったと供述する。B 4 はじめ幹部会メンバーの大部分が中小労連派組合員と対立してきたところからみて、幹部会が X 1 ら 5 名の受入れに反対意見だったとしても、あえて奇とするまでもないが、雇入れの権限をもつ B 1 も、選考者である前役員 B 4 も、X 1 らの 5 名を排除した会社の役員、前役員であるから、幹部会の考えをまつまでもなく、自らの意思によって X 1 ら 5 名の再雇用を拒否したものと認めるほかない。

4 結論

(1) 以上のとおりであって、上記認定した事実、判断各項、審問における資料、証人供述の全体を総合するに、被申立人会社は、申立人らの組合活動を嫌悪し、X 1 ら 5 名を企業外に排除する意思をもって、会社解散を虚構し、申立人らを欺罔して昭和46年2月27日付け協定を締結してX 1 ら 5 名の退職を実現させ、営業再開後も組合の団交申入れ、X 1 ら 5 名の復職申入れを拒否してきたものと認められ、これらの行為は労働組合法第7条第1号の不利益取扱いと判断しなければならない。

(2) ところでX 1 ら 5 名は、欺罔されたとはいえ、昭和46年2月27日には了承して一旦退職し退職金などを受領しているのである。しかして申立人らは、昭和46年3月15日営業が再開されたことを直ちに知りながら、何ら争うことなく失業保険金の支給を受け他に就職するなどしていたが、5ヵ月後の46年8月25日になって申立人中小労連が会社に抗議して団体交渉を求め、さらに5ヵ月後の昭和47年1月27日、会社にX 1 ら 5 名の復職を申入れている。このような事情および経過からすれば、本件X 1 ら 5 名の救済措置としては、申立人主張のとおり同人らを原職に復帰させるが、賃金遡及払いについては、申立人中小労連が同人らの復職を申入れた時点からすることが適当であると判断する。

(3) なお、被申立人会社は、被申立人会社が第一印刷（株）と事業主の主体を異にする別人格のものであるというが、北見第一印刷は第一印刷の法人格を継承するものであって、株主および役員の構成上変化があったにとどまり、本件全期間を通して企業体としての同一性を保有しているから、上記判断にいかなる影響も与えることがない。

また、被申立人は、申立人らの申立適格を否認するが、組合がX 1 ら 5 名の退職とともに解散消滅した事実は認められず、中小労連が加盟組合と自らの運営に対する支配介入を受け、組合の組合員が解雇など不利益扱いを受けたことを知って、上部団体として直接に原状回復を求めて申立てする権能と適格性をもつことは、これを否認するいわれがなく、さらにX 1 ら 5 名の申立人追加は、それらのものの離職時から起算して満1年を経過しているけれども、労働組合法第27条第2項の定めは、申立てまで

に著しく時日を経過するときは、関係者の記憶、証拠となるべき資料などの忘失を来して真実の究明を困難にすること、申立てに無関心のまま長期間を経るものにまで救済を与える必要に乏しいこと、労使関係をながく不確定のまま放置することが望ましくないことなどに鑑みて設けられたものであるところ、本件申立人の追加は、中小労連の上記除斥期間内申立（申立人が会社の解散されなかったことを最終的に確認した昭和46年3月15日ごろ以降10ヵ月のちに行われた）に随伴するものであり、かつ追加された申立人は、中小労連が不当労働行為からの原状回復を求める当の対象者であり、不利益扱いを受けたとする当の本人であるから、以上の趣旨よりして、労働組合法の同条項がこれらのものが自己を申立人として追加することまで排除するものではないと解される。したがって、追加申立人らの申立適格を認めないとはできず、以上のとおりであるから、被申立人の主張によって上記判断は影響されるものではない。

よって当委員会は労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和48年1月12日

北海道地方労働委員会

会長 矢 吹 幸太郎