中労委、昭47不再24、昭48．３．７

命　　令　　書

再審査申立人　　総評全国一般労働組合熊本地方本部

再審査被申立人　　合名会社　安田印刷所

主　　文

本件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

１　当事者等

⑴　再審査申立人総評全国一般労働組合熊本地方本部（以下「組合」という。）は肩書地に事務所を有し、昭和44年９月14日に設立されたいわゆる合同労組であって、47年12月28日現在の組合員数は915名である。

合名会社安田印刷所（以下「会社」という。）の従業員Ａ１とＡ２の両名は45年５月11日に、同じく従業員Ａ３、Ａ４およびＡ５の３名は同年６月17日に組合に加入し、このあと、５名は、安田印刷所分会（以下「分会」という。）を結成し、分会長にＡ２、書記長にＡ１が選任された。初審申立当時の分会員は上記の５名である。

⑵　再審査被申立人会社は、肩書地で印刷業を営み、熊本郵政局、九州電気通信局を主たる取引先とする会社である。代表社員はＢ１（以下「社長」という。）で、昭和47年６月15日現在の従業員数は26名である。

２　Ａ１の入社と入社後の勤務状況

⑴　Ａ１の採用条件

会社は、昭和44年９月15日付の熊本日日新聞朝刊に「自動車運転手募集」の広告を出した。Ａ１は、この広告を見て同年10月６日応募し、社長とＢ２事務長に面接し、その際Ａ１は、営業方面も担当したい旨を述べ、賃金は手取で月額30,000円を希望したが、結局次の条件で採用されることになり、翌７日から出勤した。

①　納品輸送のための１トン積トラック（以下「トラック」という。）運転手として勤務し、その業務のほかには仕上げ部門の雑作業に従事すること。

②　賃金は、月額33,000円を支給する。

③　身元保証人をたてること。

⑵　Ａ１の勤務状況

Ａ１は、昭和44年10月７日から、トラックの運転手として勤務した。しかし、運転手としての仕事量は少なく、年間を通じてみれば繁閑の差はあるが平均すれば回数にして１日１～２回、時間にして１日２～３時間程度であり、その余の勤務時間は、工場内の仕上部門の包装や梱包などの雑作業に従事した。

なお、Ａ１は１、２度個人的知り合いから印刷物の注文を受けて、これを取りついだことはあったが、直接営業面を担当したことはなかった。

３　組合加入までのＡ１の行動

⑴　Ａ１らの労働組合結成準備等

①　Ａ１は、入社後従業員の中に会社の労働条件について不満を抱いている者がいることを知り、また、昭和44年年末一時金の支給についての不満等から労働組合結成を思い立った。

②　Ａ１は、会社入社前に熊本市のタクシー会社等に在職中労働組合活動をした経験から、45年１月Ａ２に労働組合結成の話をもちかけた。その後、就業前会社従業員が集まる時、あるいは昼休み時などを利用して労働組合結成を呼びかけ、同年３月第１土曜日には自宅にＡ２、Ｃ１、Ｃ２、Ａ３の４名を呼び、「従業員の待遇を改善するためには労働組合を作って、労働者が団結して会社と交渉しなければ困難であ

る。そこで、どうしても労働組合を結成しなければならない。」と力説した。

この日の会合では結論は保留された。ついで、４月の第１土曜日、再びＡ１の自宅に前記５名が集り、協議した。この席上、Ａ１は「まずわれわれ５人で労働組合を作り、その上で他の従業員に加入を呼びかけてはどうか。」と提案し意見を求めたが、Ｃ１は、「従業員中には高令者が多く、加入するものは少ないのではないか。」と反対し、Ｃ２もこれに同調したので労働組合結成は見送られた。

⑵　定期昇給とＡ１の行動

昭和45年４月の定期昇給時にＡ１の賃金は据え置かれた。Ａ１は、これを不満に思っていたところ、Ａ２、Ａ３から両名が以前個人交渉をし、昇給したことがあるということを聞いたので、会社に昇給、残業手当等の個人交渉を申し込み４回の話し合いがもたれた。しかし、会社は、入社１年未満の者は昇給の対象から除外していること等を説明し、話し合いは平行線をたどった。その間、Ａ１は、上記交渉経過を「ニュース速報」としてＣ１、Ａ２らに回覧した。

４　Ａ１らの組合加入と労使関係

⑴　Ａ１は、個人交渉では賃上げが困難であると考え、昭和45年５月11日、Ａ２とともに組合に加入し、翌12日組合は、その旨を文書で会社に通知した。同月27日組合は、会社に①賃金改訂、②掲示板設置、③労働基準法の遵守について団交を申し入れ、６月６日第１回の団交が行なわれた。また、組合は、６月15日に夏季一時金の要求書を提出し、団交を求めた。６月17日には前記のようにＡ３ら３名が組合に加入し、このあと分会を結成し、６月26日組合は会社に対し、分会役員の決定を通知した。その後数回にわたり、労使間において懸案事項についての団交がもたれた。

⑵　Ａ１は、出勤する従業員に「あなたも組合に入りませんか!!」という見出しのビラを配布したり、夏季一時金問題の頃には「団結してとろう２．５ヵ月分」というビラ等の原稿を書いて積極的に情宣活動を行なった。

５　Ｃ１に対する社長の発言

⑴　Ｃ１は、会社に入社する前には熊本市内の印刷会社に勤務しており、そこで労働組

合の組合長をしていた。たまたま、その印刷会社が火災により焼失したあと、同僚とともに昭和34年に会社へ入社した。その際、Ｃ１は、社長から「労働組合をつくってくれるな。」といわれた。

⑵　社長は、昭和45年５月11日Ａ１およびＡ２が組合に加入した直後、Ｃ１が事務所二階の資材置場に資材を取りに行った際Ｃ１を呼びとめ同人に対し、「Ａ１、Ａ２が組合をつくった、２人でつくっても何になるか、組合をつくらなくてもちゃんとしてやるから、まさかお前は組合に入らぬだろうな……Ｃ２にも言っておけ。」といった。

６　Ａ１の解雇

⑴　解雇通告と解雇理由

昭和45年８月31日終業後社長は、Ａ１を事務室に呼び、口頭で下記の理由を述べ即日解雇を通告し、解雇予告手当を出した。Ａ１は、これを受け取らず「一応今日は話だけ聞いておきます。」といって退席した。翌９月１日Ａ１は、８月31日付の解雇理由書を受け取った。

この文書によるとＡ１の解雇理由要旨はつぎのとおりである。「Ａ１が使用しているトラックの車検日は来る９月25日であるが、このトラックは満５年間使用したので既に廃車の時点に達している。従来から相当量の印刷物運搬は年間を通じて年度末および年度始めに集中し、その他の期間は比較的閑散であったところ、先般取引官庁の納入方法が変わり、従来市内所在の官庁倉庫納入が本年度から全九州にわたる指定郵便局等への直接納入に変わったため、自家用トラックによる運送は大部分が不可能となり、既に運送業者に委託運送している。そのため、自家用トラック保有に要する人件費（運転手および助手）車輌の各種維持費および危険度などを勘案したところ、運送業者に委託運搬する方が会社にとり経済的に多大な合理化になるのでトラックを廃車し、今後の運送を業者に委託することに決定した。よって運転手の必要がなくなったので解雇する。」

⑵　解雇撤回交渉

Ａ１は、解雇を通告されたあと、このことを組合に報告した。９月１日午前、総評

地方オルグＡ６と同Ａ７およびＡ１は会社に赴き、社長と専務、事務長同席したところで解雇理由を質し、解雇撤回を申し入れるとともに、トラックを廃車して運転手が不要ならば、オフセット部門か営業部門に配置転換するよう要望した。これに対し、社長はトラック廃車のための解雇であり各部門とも人員が充足しているので配転先はないと回答し、組合の、要請を拒否した。

なお、組合は、本件解雇が就業規則に則っていないのではないかと質問したが、会社は就業規則の条項で解雇したものではないと答えた。

7　納品輸送方法の変更

⑴　得意先と納品輸送方法

会社の年間売上高は約4,300万円～4,500万円で、主な得意先は九州電気通信局と熊本郵政局で全売上高に対する両者の割合は80％を占めていた。これら官庁の印刷物の納品は、これまで納品指定先の九州電気通信局春竹倉庫と熊本郵政局の本局、同春日倉庫に会社のトラックで輸送していた。ところが主たる得意先である熊本郵政局が昭和45年度から方針をかえ、納品の一部については九州の各郵便局に直接納品することにしたため、会社のトラックを使用して九州全域に納品することが採算上不可能となった。そこで、会社は、一部納品の大口輸送を日通梱包荷役有限会社（以下「日通梱包」という。）に委託し、急ぎの時はレンタカー等で納品した。

⑵　トラックの廃車

①　会社は、大量の納品輸送用として当該トラック１台（Ａ１が使用）と少量輸送用または営業用としてパブリカ・ライトバン１台（主として専務が使用）を保有していた。上記トラックは昭和40年９月に購入したもので、45年９月25日が車検日であった。

②　社長は、トラックの車検日が近づいたので、償却期間の満了を迎えるこの車を引き続き使用するか、新車を購入するか、または廃車して専門輸送業者に委託するかの問題について８月中旬頃事務長に対し、調査検討を指示した。

事務長は、この指示に基づき過去の実績と諸資料を集め、次のような調査結果を

まとめて社長に報告した。

ア、購入以来、５年になろうとし老朽化しているため、車検を受けるための補修整備費として約10万円の費用が予想されること。

イ、車検に合格したとしても、その後の耐用期間に多くを望みえないこと。

ウ、現在自車トラックで行なっている市内輸送を専門輸送業者に委託した場合の輸送費は年間12万円（日通梱包の見積書による）ですむこと。

エ、新車を購入した場合の予想車両関係費用が年間約504,645円見込まれること。

オ、トラックを廃車した場合の経費節約額は人件費480,420円（Ａ１の年間給与総額）とエの車輌関係費504,645円を加えウの委託輸送費12万円を差引くと865,065円が算出されること。

③　事務長は、この調査結果を社長に報告し、同年８月28・９日頃、会社事務室で社長、専務、工場長、事務長の４人が集まり、この問題を協議した結果、新車購入を止め、従来トラックで輸送していた納品も業者に委託することとし、これにより不要となったトラックは廃車するとの方針を決定し、そのために剰員となるＡ１を８月31日付で解雇することとした。

８　工場設備等と人員配置

会社の工場設備等のうち本件と関係のある部門の設備と配置人員（昭和45年10月現在）は次のとおりである。

⑴　会社の製品は、活版印刷もの60％、オフセット印刷もの40％程度の割合である。活版印刷機のうち自動活版機２台を工員１名、手動活版機４台を工員４名が担当している。自動活版機稼働状況は２台でフルに動くのは週３～４日程度である。オフセット印刷機のうち全自動機１台を工場長、取付自動機１台を工員１名、手差機１台を工員２名が担当している。取付自動機の稼働状況は３月から６月頃までは完全に動いているが、その他の月は１日１～２時間程度にすぎない。

⑵　製版部門は主任の工員１名と専務が兼任している。この部門はオフセットの稼働と関連して３～６月頃までは忙しく、時には残業することもあるが、他の月は残業をす

るほどの仕事量はない。

⑶　仕上部門は７～８年の経験を有する女子工員６名が担当している。この部門の業務量は印刷部門の作業量に応じて増減するが、繁忙期には３～４名の家庭の主婦をパートタイマーとして臨時に雇用している。

⑷　営業部門は社長および専務が担当し、他の要員を必要としない。

なお、技術部門要員は採用の条件として経験者に限定しているため上記の工員はいずれも相当の経験年数を有するものであり、また、会社は、従来未経験者を養成したことはない。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

１　Ａ１の労働契約について

組合は、Ａ１はトラック運転手として採用されたものであるとする初審判断に対し、トラック運転手兼営業見習として採用されたものであると主張する。

しかしながら、Ａ１は、①会社の運転手募集の新聞広告に応じ採用されたものであること、②採用の際の面接においてＡ１は営業をやりたい旨の希望を申し出たが、会社はこれについて承諾を与えていたとは認められないこと、③勤務の内容は、１日当り平均２～３時間運転業務に従事するほかは仕上部門の雑作業に従い、解雇されるまで営業の業務には全くついていないこと、④賃金の不満等について直接個人交渉を行なったほどのＡ１が、営業に従事させられないことについてはただ１度の異議申立てすら行なっていないこと、等の諸事情からみて、Ａ１はトラック運転手として採用されたもので、営業見習としてではなかったものと認めざるをえず、組合の主張は採用できない。

２　会社のトラック廃車について

会社が経営の合理化を理由にトラックを廃車したことについて、組合は、廃車理由とする得意先に対する納品方法の変更は、全納品中たかだか11～14％が変更になっただけであり、また、会社が経費節減になるとする計算方式には問題があり、Ａ１を解雇する口実をうるための廃車である旨主張する。

なるほど組合主張のとおり、納品方法が変更となったのは最大の得意先である熊本郵政局に納入するものの一部で会社全体の11～14%程度にすぎないこと、また、会社試算の経費節約額には、人件費としては１日に平均して２～３時間しか運転業務に従事しないＡ１のそれをあて、車輌の減価償却費には最も高い初年度のそれを定率法により用い、修繕費には廃車直前の１年間分の実績をあてる等そのまま認めるには問題が多い。しかし、これらの点を考慮しても、トラック廃車後１年間の運送費支払が合計27万円強で済んでいることからみても、トラックを廃車し輸送業者に委託したことが経営上多大の合理化となっているのであるから、会社がトラックを廃車したことは経営上やむをえなかったものと認めざるをえない。

３　Ａ１の配置転換を考慮しなかったことについて

組合は、Ａ１に対し配置転換を考慮することなく解雇した会社の措置について、Ａ１は高年令の従業員が多い会社にとっては貴重な存在でなんとしても企業内にとどめておきたい労働力であるのにかかわらず、トラック廃車を理由に直ちに解雇したのは企業外への排除をねらったものにほかならない、と主張する。

なるほど、会社がＡ１の配置転換も考えることなく同人を解雇したことには配慮の不足を考えさせる面がある。しかし会社の人員配置は前記第１の８認定のとおり、各部門とも人員は一応充足しているものと認められ、また、業務の繁忙度からみても特に増員を必要とする部門はみあたらない。しかも会社は従来から技術部門に未経験者を採用したこともなく、技術者の養成も行なっていないのであるから、すでに36才になり、運転手としての給与をうけているＡ１について、特に技術部門の見習とすることを求めたり、雑作業のみの要員として雇用を継続することには無理があり、会社がＡ１を配置転換する先もないと考えたとしてもやむをえなかったものと認められる。

４　会社の不当労働行為意思の存否について

前記第１の５認定のとおり、昭和34年にＣ１が入社する際および45年５月Ａ１、Ａ２の２名が組合に加入した直後Ｃ１に対し申向けた社長の言動はいずれもＣ１の組合結成ないし組合加入を規制しようとしたものであって、これらの言動からみて、会社は、か

ねてから従業員の組合活動に関心をもっていたであろうことは推認するに難くない。

しかしながら、Ｃ１に対する社長の言動以外に、分会およびＡ１、Ａ２らの分会員に対し支配介入的言動があったと認めうる資料もなく、また、会社は組合切崩しのため、Ａ１、Ａ２　２名の解雇を考え、まずその第１段階としてＡ１を解雇したものであるとする組合の主張についても、このようなことがうわさされたことはあるようであるが、組合主張のごとき事実を認むべき確証を欠いている。

５　Ａ１の解雇と不当労働行為の成否について

前記第１の３、４認定のとおり、Ａ１は分会の結成および分会活動の中心的存在であったことが認められ、他方、前記第２の４判断のとおり会社は従業員の組合活動に関心をもっていたであろうことは推認するに難くないとしても、前記第２の１ないし３判断のとおりトラックの廃車は企業合理化のためやむをえなかったものと認められ、Ａ１は運転手兼営業見習として採用されたものでもないので同人を他の部門へ配置転換することが考えられなかったとしても、これまたやむをえなかったものと認めざるをえないので、本件Ａ１の解雇は経営合理化のためのものであって会社の不当労働行為意図に基づくものとは認められない。

したがって、これを労働組合法第７条第１号、第３号に該当しないとした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和48年３月７日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久