京都、昭 47 不 20、昭 49. 2 . 28

命　　令　　書

申 立 人　京都機械金属労働組合

被申立人　株式会社　鳥居鉄工所

主　　文

1　被申立人は、申立人組合員Ａ1に対して昭和 47 年５月になした嘱託契約更新拒絶の意思表示を取り消し原職に復帰させ、同年６月１日から原職復帰に至るまでの間に同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。

2　申立人のその余の請求を棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者等

⑴　被申立人株式会社鳥居鉄工所（以下会社という）は、肩書地に本社および本社工場を、京都市南区に久世工場を有し、本件申立当時従業員約 160 名を擁する機械製作会社である。

⑵　申立人京都機械金属労働組合（以下組合という）は、肩書地に事務所を置き、主として機械金属産業に従事する労働者によって組織される個人加盟の労働組合で、昭和 38 年７月 23 日（以下年号の昭和は省略する）結成された。

組合鳥居鉄工所分会（以下分会という）は、45 年５月会社の従業員（以下従業員という）約 20 名で結成され、47 年６月 19 日に公然化した。当時、分会員は約 70 名で

あった。

なお、会社には分会のほかに 47 年７月２日結成された鳥居鉄工所労働組合がある。

⑶　本件で救済を求めているＡ１（以下Ａ１という）は、42 年６月、会社に嘱託の旋盤工として採用され金属加工業務に従事していたが、47 年５月、会社より嘱託契約更新拒絶の通知を受けた。当時、同人は 61 歳であった。

なお、同人は、18 年から 41 年 12 月まで、主に旋盤工として、一時は検査工として寿工業株式会社（以下寿工業という）に勤務していた。また、同人は同社在職中、労働組合の職場委員を７～８回、執行委員を４回ほどしており、同社在職中から日本共産党党員であった。

２　分会結成以前の状況

⑴　会社の勤務時間は午前８時から午後５時までであるが、ほとんど毎日のように残業が行なわれており、日曜日の出勤も多く、従業員が日曜日に休むことができるのは月に一度ぐらいであった。賃金も残業を行なうことによって同種他企業の基本賃金と同じになる程度のものであった。また、作業環境も悪く、本社工場内は夏には室温が摂氏 37～8 度になった。こういう労働条件を不満として若い従業員の中には退社する者もあった。

⑵　Ａ１は、会社入社後まもなく労働条件改善のために労働組合結成の必要を感じ、通勤途上や休憩時間中に従業員に公然と労働組合の結成を呼びかけた。これに対し 43 年ごろ、会社の本社機械加工課長Ｂ１（以下Ｂ１課長という）は、Ａ１に「若い人をあまりたきつけないでくれ。給料が安いのやったらわしのところに言いに来てくれ」と述べた。

また、Ａ１入社後半年ぐらいしたころ、会社の総務係長Ｂ２（以下Ｂ２係長という）は、就労中のＡ１を呼び、寿工業の勤労課長に会ってきた旨を告げ「鳥居では社長がワン・マンだから、組合のことや党のことは言わんといてほしい」と述べた。

なお、Ａ１は休憩時間中に職場でよく日本共産党の機関紙「赤旗」を読んでいた。

⑶　Ａ１は、44 年、５、６月以降数回にわたって従業員Ａ２（以下Ａ２という）に対し「鳥

居の現状は若い労働者にはかわいそうなものやないか。わしも共産党員やさかい、労働組合をこしらえんとうそやぞ」、「組合をこしらえるについては私が指導するから仲間を集めて学習を始めろ。まず理論的な学習を始めんことにはだめやぞ」と話した。

同年９月ごろ、労働組合結成のための学習会ダルマ・サークルがＡ$_2$、Ａ$_3$（以下Ａ$_3$という）ら従業員７～８名で結成された。

⑷　45 年２月ごろ、会社社長Ｂ$_3$（以下社長という）は、定年退職を間近に控えていたＡ$_2$の父Ｃ$_1$（以下Ｃ$_1$という）を社長室に呼び「どうしてもやめるのやったら一応むすこも一緒に連れ出してくれへんか」と言った。また、同じころ総務課長Ｂ$_4$（45 年４月以降総務次長、47 年７月以降総務部長。以下Ｂ$_4$課長またはＢ$_4$次長という）は、Ｃ$_1$に対し「君が会社をやめると君のむすこが組合活動で活発に動くから困る。君がいるとブレーキになって多少動きもましになるやろうから、なるべくならおってくれ」と言った。

なお、Ｃ$_1$は、定年後も嘱託者として会社に６か月ほど勤務したのち退職した。

⑸　会社には 36 年ごろから従業員の親睦融和、生活の向上、福利増進を目的とする鳥居鉄工所親睦会（以下親睦会という）があった。一般従業員だけでなく会社職制も会員であった。45 年１月の親睦会役員の選挙を前にして、Ａ$_1$は親睦会を従業員の要求を反映させる組織とするためとりあえずダルマ・サークル員を親睦会の役員に送り込もうとの提案をＡ$_2$らに行なった。同月の役員選挙の結果、ダルマ・サークル員のＡ$_2$とＡ$_3$がそれぞれ親睦会幹事の一員として選出された。そして、親睦会は新幹事のＡ$_2$らの影響もあって、会社の親睦会への関与を排除するという自主運営の方針を採り始めたが、その結果生ずる会社と親睦会間の意思疎通の欠除を補うため、両者が１か月に１度程度定期に会合する懇談会の制度が新しく設けられた。

３　分会の結成から公然化まで

⑴　45 年５月、ダルマ・サークルの構成員を中心とする従業員約 20 名で分会が結成された。この分会は通称タケノコ分会と呼ばれていたが、労働組合としてはまだ非力であったため、当分は分会員の増加を目指して非公然の活動を行なうこととなった。Ａ

$_1$は、家庭に病人をかかえているため組合活動に従事するだけの余裕がないという事情で、当時はまだ分会に加入しなかった。

なお、ダルマ・サークルは分会結成後も存続していたが、活動がしだいに低調となり 45 年年末ごろ自然消滅した。

⑵ 同月ごろ、当時はまだＡ$_2$の組合活動をすることに反対していたＣ$_1$に対し、Ｂ$_4$次長は「どうもあんたとこのむすこ、何かああいうアカ系統にかかっていると違うか」、「言うこと聞かへんのやったら一ぺん話してやろか」と言い、同月の某日曜日にＡ$_2$宅を訪れた。そして、同次長はＡ$_2$に対し「今いろんな所で研修会がやられておる。その研修会に行ったらどんなぱりぱりの活動家でも帰って来たら平凡な人間になるらしい。お前も一回行ってみんか」、「今後はＡ$_1$さんとかＡ$_3$さんとかＣ$_2$さんあたりのああいう連中とはもうなるべくなら付き合いせんほうがええぞ」と述べた。

⑶ 同年 12 月４日に親睦会会則が改正されるまでの同会則によると、嘱託者は親睦会大会において発言権はあるが決定に参加する権利のない準会員とされていた。この定めに活動上の不便を感じていたＡ$_1$は、正規の従業員で親睦会の正会員であるＣ$_3$に、同会則を改正して嘱託者も正会員とすべきだという動議を親睦会大会で提出するように依頼した。その結果、同会則は改正され嘱託者も正会員とされることになった。

⑷ 親睦会では、45 年年末一時金支給の要望を会社に提出するにあたって、従業員に対し要求額を知るためアンケートをとることになった。そのため親睦会は、会社の就業規則第 11 条（業務に直接関係ない放送、掲示、ビラの配布、演説等は、予め届出て会社の指定する時間および場所に限って行なうことができる）に従い会社に届け出たところ、会社は「みんなの要求を集めるようなことをしてもらっては困る」と言い、アンケートをとることを許さず、その結果アンケートはとられなかった。しかし、親睦会では、冬の一時金は基本給の 3.5 か月分とすること、夏休みとして１日の有給休暇を与えること等の要求をまとめ会社に提出した。この親睦会の大会において分会員は「要望では手ぬるいから要求にせよ。要求としてはっきり会社に出していけ」と主張し、同様のことをＡ$_1$も積極的に発言した。なお、この大会に限らず親睦会の大会には

会社職制が出席し、発言内容を書きとめていた。

⑸　46年3月の春闘で、親睦会は会社に対し今までの要望と異なって要求という言葉を使うようになった。賃上げ要求額は12,500円であったが、会社の回答額は8,000円であった。従業員の間ではかなりの不満もあったが、また親睦会の力ではこの程度で精いっぱいだろうという意見も強かった。

この春闘期の親睦会の大会においても、分会員などからアンケートをとろうという意見が再び出されたが、親睦会の幹事会では就業規則第 11 条の点からそれは無理だという見解が強く、否決されてしまった。A_1は、職制も出席しているこの親睦会の大会においても「従業員の生活上の諸要求、物価上昇率等にかんがみ、賃金をいくらほしいかということを明示するのが働く労働者として当然の権利だ。それを会社が阻止するということはおかしい。法律にも違反するのと違うか」というような趣旨の積極的な発言を行なっていた。

⑹　44 年3月以降、会社は一般従業員や職制のための研修会をたびたび行なっていた。46年6月10日および11日に関西職員研修会の主催で京都工業会館で行なわれた研修会にも会社は従業員を参加させた。この研修会で行なわれた講義の項目はつぎのとおりである。

1　職制として共産主義思想を撃破するために必要な知識

2　柔軟戦術に成功した日共・民青の根本性格の分析

3　京都における日共系外郭団体の実態

4　京都における日共・民青の活動実態

5　日共・民青の職場における具体的活動と労働組合の役員進出を狙う手口

6　職制が日共・民青と対決するときの反撃のポイント

7　管理者として職場要求・職場交渉のさばき方－そのいくつかのポイント

8　日共・民青、シンパと健全な従業員をいかに切離すか（日共・民青孤立化への日常対策）

9　労組執行部は健全化したが職場に根をはる日共・民青の巻き返しをいかに封じ

るか

10　職制が知っておくべき労使関係の基礎知識について

11　日共・民青及び容共勢力に対する企業側の体制整備（日常対策について）

12　党員・民青員及びその組織の職場・組合への浸透度合いの見分け方

⑺　同年５月 24 日ごろ、Ｂ４次長は、従来雇用期間の定めのなかったＡ１を含む本社の嘱託者全員を集め、嘱託の期間を１年とする嘱託内規を新しく作成した旨を告げた。そのさい会社は「今まで不明瞭だった嘱託者の地位を明らかにするもので、１年間は地位が安定したものと思ってほしい」と述べたが、Ａ１らは「首切りにつながるから反対だ」と述べた。これに対し会社は「１年たてば必要あるかぎり更新する」と答えた。会社はＡ１を含む嘱託者全員の印鑑を集め、会社の手で嘱託契約書に記名押印した。

なお、このさいＡ１は嘱託契約書を提示されず、また後に本件申立があるまで見せられることもなかった。

⑻　同年６月、寿工業でＡ１の上司であったＣ４（以下Ｃ４という）は、会社を訪れ、作業中のＡ１に「君は若い人に組合のいろいろなことをやってるらしいが、いいかげん年いってからそんなことをせんで、やはりおとなしく働いていたらどうか。それが身のためやないか」、「あんまりそういうことをここの会社で言うといずれ首やぞ」と述べた。これに対してＡ１が「それは私のかってや。ここはどんな職場やということを知ってはりますのか」、「機械の音がやかましいから外に一回出て話しましょうか」と言ったところ、Ｃ４は「いや、私は会社のえらいさんのＢ１課長のあれで来ているからここで話そう」と答えた。

⑼　同年８月初めごろ、Ａ２とＡ３は分会公然化の時期についてＡ１と話し合った。当時の分会は分会員がまだ 20 名たらずで、公然化するには組織上弱かった。Ａ１は「親睦会の限界についての認識が職場の中に拡がってきている。公然化できる可能性はあるのやないか。職場での盛り上がりと合わせて公然化の時期を決め、それに見合った計画を立てて具体的な準備に取りかかったらどうか」と述べた。

同月下旬、このＡ１の言葉をもとにして、分会員約 20 名が某寺に泊り込んで話合い

を行なった結果、47 年春に分会を公然化することに決定した。同時に分会員増加のための積極的な活動を開始することも決められた。A_1は、職場で組合活動に関心のあるように思われる者に対して積極的に話しかけ、分会加入の見込みのある者については直ちにA_2、A_3に連絡するという活動を行なっていた。

⑽　47 年１月、従業員も出席して会社の新年会が行なわれた。社長のあいさつがあった後、役員代表としてあいさつにたった会社の常務取締役B_5（以下B_5常務という）は「今年もドル・ショックや円の切上げで不況が続くだろう。こういった時期を乗り切っていくため企業を害する思想は断固排除していく」と述べた。

⑾　47 年春ごろ、A_1は従業員に分会加入を説得するにあたって同人自らが分会員たるべき必要を強く感じていたばかりでなく、分会も公然化の時期を目前に控え、同人の分会加入を強く必要としていた。さらに、A_1自身としても、分会加入の大きな障害となっていた家庭の事情がやや好転し、時間的余裕がいくらか得られるようになったので、同人は 47 年４月、分会に正式に加入した。

⑿　47 年４月ごろ、A_1をはじめとする分会員は、毎晩組合本部に集まって公然化のための対策を立て、そのあと分会加入勧誘のため組合未加入従業員の家庭を訪問した。その一環としてA_1もA_4（以下A_4という）、C_5（以下C_5という）などの自宅を訪れた。その結果、A_4は分会に加入した。

⒀　分会は当初 47 年春に公然化することを予定していたが、そのころまでに分会員数が目標である従業員の過半数に達せず、また親睦会活動に力をそがれたこともあってしばらく公然化は見送られ、結局、同年６月 19 日に至って公然化した。当時の分会員数は七十数名であったが、その中には試用期間中の者など会社に対して名前を伏せておく必要のある者もいたので会社への公然化通告書には 58 名しか記載されていなかった。

4　A_1の入社から嘱託契約の更新拒絶まで

⑴　A_1は、42 年６月、七条公共職業安定所で会社が検査工を募集しているのを知り、会社を訪れた。会社の総務課長、B_2係長、主任B_6の３名が面接にあたった。A_1が四

十数年旋盤工をやっている旨を話したところ、会社は「うちも旋盤工を非常に必要としている。旋盤工としての経歴がそんなに古いのなら旋盤工をひとつやってくれないか」と述べた。そして、A_1が給与額をたずねたところ失業保険をやや上回る程度だったので、同人は「こんなに安いのやったら失業保険がなくなってから来る」と言った。これに対し、総務課長は「これは公けには言えないが、失業保険をもらいながら闇で働いてくれ。そして失業保険が切れた段階で正式に採用する」と答えた。また、A_1が「1、２年でやめなければならないのならだめだ。よそへ行くから」と述べたところ、会社は「鳥居では 68 歳ぐらいまでの人がいるから、あんたも元気やったらもう技術もあるし、ひとつその辺まで働いてもろうたらけっこうや」と答えた。

その場でA_1の採用が決まり、同人は同年７月 10 日ごろから会社で旋盤工として働き始めた。

⑵　A_1は入社後 43 年末ごろまでは大隈鉄工所製の大型旋盤を使用していたが、体力的に取扱いが困難なこともあって 43 年末ごろから桐生機械製の中型旋盤を使用することとなった。同人の使用する旋盤は会社中にある同型旋盤の中でも古いもので、加工精度があまり出ないものであった。そして、A_1の扱う加工部品は同人の使用する旋盤の加工能力の点からおのずと小物が多くを占めかつ多種少量であったため、作業にかかるまでの段取りに消費する時間が多かった。

⑶　44 年６月 30 日、A_1は、旋盤に取り付けた加工物を支える振れ止めの金具を付け忘れて旋盤を動かしたため、加工物が大きく回転し、C_1に全治約 1 週間の傷を与えた。しかし、会社内でこのような事故は他にもときおりあり、47 年には、約 20 年の旋盤経験をもつC_5が、加工物を固定するチャッキングが不十分であったため、加工物を飛ばし工場の屋根を突き破る事故を起こしている。

⑷　会社におけるA_1の勤務態度はよく、仕事に対する熱意はあるほうで、残業もよく行なっており、また欠勤も少なかった。同人の技術、能率は普通であったにもかかわらず、同人の加工時間は会社で定められた加工標準時間を上回ることが多かった。しかし、加工標準時間の決めかたが妥当でなくしばしば改変され、また同人以外にも加工

標準時間を上回る者も多く、従業員の間では加工標準時間の妥当性が疑われていた。同人は、42 年入社時から老眼鏡をかけてはいたがそのために仕事に支障を及ぼしたことはなく、また同人の健康状態も結核痕たる硬化巣があるにはあったが普通人と変わらなかった。47 年５月夏の一時金についての査定が行なわれたが、その際、同人について問題とされたことはなかった。

⑸　47 年５月末ごろ、会社の製造管理部長Ｂ$_{7}$（以下Ｂ$_{7}$部長という）は、Ａ$_{1}$に対し嘱託契約更新拒絶の通告を行なった。Ａ$_{1}$がＢ$_{7}$部長にその理由をたずねたところ、同部長は「職場の年齢の若返りを会社としてはやりたい」と答えた。Ａ$_{1}$は「入社するときは 67～8 歳まで元気やったら働いてもいいと言われたのに、あしたから来んでもいいとはどういうことですか」と述べた。

⑹　同年６月 20 日、会社は、Ａ$_{1}$が受け取ろうとしない給与等 114,747 円を同人あて郵送した。その内訳は、同年５月 21 日から同月 31 日までの給料 23,627 円、年次有給休暇の残り 14 日の買上げ分 29,120 円、寸志 52,000 円、せん別 10,000 円であった。これに対し、Ａ$_{1}$は、同年６月 26 日、上記金員を同年５月 21 日以降就労できる日までの賃金として受け取る旨の意思を表示して受領した。

⑺　会社は 42 年ごろから部品生産の一部を外注して下請け生産させていた。当時外注には、数が少なく加工に手間のかかるものを出すのが原則であったが、この原則によると社内で行なう加工が単純なもののみになってしまい、従業員の技術向上をはかるうえにおいて適当でないということもあって、46 年以降会社は外注単価が高くまた高度の技術の要求されるものを社内で加工し、他方、単純で数量の多いものを外注に出す方針を採用した。

また、Ａ$_{1}$の直接の上司である機工課進渉係主任Ｂ$_{8}$が会社の指示に基づき、設備を完備することによって均一のものを大量に生産するという新しい生産様式の採用を考え、それに伴う人員配置の具体的な計画を立案したのは 47 年８月以降であった。

なお、会社においては 46 年秋ごろから 47 年１月ごろにかけて一時受注量が減ったが、同年２月以降は回復し、仕事は忙しくなってきており、他方、会社の検査場の人

員は同年３、４、５月ごろ不足していた。

第２　判断

申立人は、つぎのとおり主張する。

42 年６月、Ａ１が嘱託の旋盤工として採用された時点において、会社とＡ１との間に、Ａ１が 67～8 歳になるころを一応めどとした期間の定めのない雇用契約が成立したのであり、46 年５月の期間を１年とする嘱託契約も形式的なものにすぎず、Ａ１は 47 年６月以降も嘱託契約の更新につき期待権を有していたのであり、かかる嘱託契約の更新拒絶につき合理性が認められない場合は、実質上解雇と同視すべきであって、正当な解雇手続が必要とされるのである。

会社の主張する、47 年５月のＡ１に対する嘱託契約の更新拒絶（以下本件更新拒絶という）の理由は、いずれも根拠のないものであって、会社は日本共産党党員であるＡ１が非公然に結成された分会を指導していることに気づき、同人を企業外に放逐し分会を弱体化せしめることを目的として、45 年５月、嘱託内規を作成し、翌年５月、これをＡ１ら嘱託者に一方的に押しつけ、さらに、分会公然化直前の 47 年５月、分会に対する先制攻撃として本件更新拒絶によりＡ１を解雇したものであって、会社のこの行為は労働組合法（以下労組法という）第７条１・３号に該当する不当労働行為である。

被申立人は、つぎのとおり抗弁する。

42 年６月の会社とＡ１との嘱託契約は期間の定めはなかったが、定年者再雇用の趣旨に基づき臨時的、短期的なものであった。さらに、46 年５月、会社は、その趣旨を明確にするため嘱託内規を作成し、嘱託契約を１年ごとに更新するものとしたが、本来労働契約は自由に定められるべきものであって、契約期間を１年とするのも、また、契約を更新するかしないかも会社が自由に定められるところである。会社とＡ１との間で、46 年５月、期間を１年とする嘱託契約が結ばれたことは明白であり、会社の更新拒絶によりＡ１は当然従業員としての地位を失うのである。しかも、同人が 47 年５月 21 日から同月 31 日までの給料等を受領しているのであるから本件更新拒絶を承服していたものといわなければならない。

会社がA1との嘱託契約の更新を拒絶したのは、①A1は年齢 60 歳に達し緻密を要する旋盤工として年齢的に限界にきていた、②A1は旋盤工として気力、体力がとみに衰え、視力も老眼で眼の調整力が減退し、加えて以前肺結核にかかり硬化巣を残し通常人に比して無理できないからだで、旋盤工として能力の限界に達していたのであり、44 年６月 30 日には注意力散漫のため作業中C1に傷を与えている、③A1は技術的にみても他の旋盤工と比べて劣っており、加工標準時間を上回るなど作業能率も悪かった、④A1が担当していた作業は単純な小物部品の加工であったが、会社は、47 年２月以降単純な小物部品については外注にまわし、精密を要する機械部品は主として自社で加工する方針に転換したため、同人の仕事はほとんど無くなっていた、との理由によるものであり、本件更新拒絶は正当である。

また、分会が公然化されたのは 47 年６月 19 日であって、本件更新拒絶よりも後日のことである。A1が組合運動をしていたことを聞いたこともなく、会社が分会公然化以前のことにつき知り得るすべもなかったのであるから、本件更新拒絶がA1の組合活動を嫌悪してなした不当労働行為であるとする申立人の主張は当らない。

以下、これらの点について判断する。

1　嘱託契約について

会社は、A1との嘱託契約は、定年者再雇用の趣旨に基づき臨時的、短期的なものであったと主張する。

A1は、42 年６月、会社に嘱託の旋盤工として採用されたのであるが、前記認定４⑴のとおり、面接時において会社は、嘱託契約の期間を明示することなく、「鳥居では 68 歳ぐらいまでの人がいるから、あんたも元気やったらひとつその辺まで働いてもらってけっこうや」と言ったこと、また、従来から会社が臨時的、短期的に嘱託者を雇用していたという事実もうかがえないこと、さらには、42 年から 45 年５月まで同人が他の旋盤工と同じ労働条件で同じ作業をしており、その間嘱託契約の期間につきなんら問題とされず嘱託契約が継続していたことなどからすれば、A1との嘱託契約が臨時的、短期的なものであったとする会社の主張はうなずけないのであり、むしろ、会社において 42 年

ごろ検査工が不足していたため、その補充を募集したところ、寿工業において長い間旋盤工として経験のあるＡ１が応募したので、会社が同人に相当長期間旋盤工として勤務してもらうことを前提に採用したものと判断されるのである。

また、会社は、Ａ１が 46 年５月１年間の嘱託契約を締結したのは明白であり、嘱託契約を更新するかしないかは会社の自由であると主張する。

確かに、当初から期間の定めのある労働契約によって雇用された場合には、当事者が契約を更新しないかぎり期間の満了によって雇用契約が当然終了するものと解しうる場合もあり、この期間の満了による労働契約の終了と解雇とは区別されなければならないが、期間の定めのある労働契約においても、契約当初から特別の事情のない限り期間の更新が予想されている場合、または被雇用者が更新により雇用を継続されるものと期待することに作業内容、過去の実績などからみて客観的に合理性がある場合には、使用者が更新を拒絶することは実質上解雇と同視すべきであり、このような場合には解雇と同様の合理的事由を必要とするものと解さなければならない。

まして、本件Ａ１と会社との雇用契約のごとく、契約当初期間の定めなく健康ならば 68 歳ぐらいまでとの了解の下に雇用せられ、その後約４年を経過した後、46 年５月期間を１年とする嘱託契約が締結されたような場合は、更新拒絶については解雇と同様の合理的事由を必要とするものと解すべきことまさに当然といわなければならない。さらに、上記期間を１年とする嘱託契約の締結に際しては、Ａ１ら嘱託者に契約書の内容を明示することなく、単に口頭で期間を１年間とすると言ったにすぎず、それに対しＡ１が異議を述べたところ、会社が「１年たてば必要あるかぎり更新する」と答えた事実、さらには後記判断のとおりＡ１の作業内容が 42 年ごろと著しく変化したこともなく、47 年５月ごろ業務上Ａ１が特に不必要であるとはいえなかったと認められることなどをあわせ考えれば、Ａ１が 47 年以降も嘱託契約が更新されることを期待していたことに十分に合理性が認められるのであり、本件更新拒絶については、解雇と同様の合理的事由を必要とするものであることがさらに一層強調されて然るべきものと解される。

Ａ１が本件更新拒絶を承服していたとする会社の主張は、Ａ１が、嘱託契約の更新を拒

絶された時点で会社に異議を述べ、その撤回を求めたこと、また、金員の受領につき会社に対し前記認定４⑹のとおりの意思表示をしていることからして、Ａ１が本件更新拒絶を承服していたものとはいえず、採用できない。

２　本件嘱託契約更新拒絶の合理性の有無について

会社は、本件嘱託契約更新拒絶の理由として①Ａ１の年齢的限界、②同人の肉体的能力の限界、③同人の技術程度、作業能率、④会社の外注政策の転換の４点をあげているので、以下これらの点につき考察する。

Ａ１が 47 年５月時点で 61 歳になっていたのは事実であるが、単にそれだけで旋盤工として限界に達していたかどうかは即断できないのであり、同人が旋盤工として限界にきていたかどうかは、同人の勤務状態、健康状態、技術程度、作業能率等から総合的に判断されなければならない。

Ａ１の勤務状態についてみるに、前記認定４⑷のとおり、同人は勤務態度はよく、仕事に対して熱意もあり、欠勤も少なく、残業も他の旋盤工と同じように行なっていた。また、視力についてもＡ１は入社時から老眼鏡をかけていたのであって、47 年ごろに急激に視力が衰え、そのため作業上支障が生じたとの事実も確認できない。Ａ１が以前肺結核にかかり硬化巣が残っていたとしても、硬化巣とは結核が治癒した状態であり、しかも、上記のようなＡ１の勤務状態からすれば、それが特に作業上支障になったとは判断できない。さらに、会社は、44 年６月、Ａ１は注意力散漫のため事故を起こしたと主張するが、前記認定４⑶のとおり、同様の事故を他の旋盤工も起こしており、Ａ１が起こした事故も１度だけであったことからすればこのことをもって直ちに同人が肉体的能力の限界にきていたとは判断できない。

つぎに、Ａ１の技術程度は前記認定４⑷のとおり普通であり、他の旋盤工と比べて特に劣っていたとはいえない。また、作業能率も普通であり、Ａ１の作業が加工標準時間を上回っていたのは、前記認定４⑵のとおり、同人が一番古く精度の悪い旋盤を使って作業の段どりに消費する時間の多い多種少量の加工作業を行なっていたためと考えられる。しかも、同人以外にも加工標準時間を上回る者があり、加工標準時間自体が職場で問題

となっていたことからすれば、加工標準時間を基準としてもＡ１の作業能率が悪かったとはいえない。

さらに、会社は、外注政策の転換によりＡ１のする仕事はほとんどなくなったと主張する。しかし、前記認定４⑺のとおり、会社が新しい生産様式に伴う人員配置について具体的に計画を立てたのは47年８月以降であって、47年５月時点においてＡ１が旋盤工として必要か否かについて検討されていたとはうかがえず、また、他に同時点においてＡ１を業務上不必要とする特別の事由も全立証を通じて確認できないことからすれば、会社のいうように本件更新拒絶時においてＡ１が旋盤工としてまったく不必要であったとは認めがたい。仮に、外注政策の転換によりＡ１の仕事が減少していたとしても、前記認定４⑺のとおり、会社の受注量は47年２月以降回復しており、同４⑸のとおり、当時検査部門の人手が足りなくなっていたのであるから、検査工として経験のあるＡ１を検査に配転させることも十分考えられるのに、この配転の考慮さえまったくせずに更新拒絶した会社の態度は首肯できない。

よって、会社の本件嘱託契約更新拒絶の理由はいずれも容認できない。

３　分会の存在について

会社は、分会の存在は47年６月19日の公然化までは全然知らなかったと主張する。

会社が45年５月非公然に結成された分会の存在を知っていたとする事実は確認できないが、前記認定３⑷、⑸のとおり、45年年末一時金の問題から46年春闘にかけて親睦会が従業員の要求を取り上げ会社と交渉するなどしだいに組合的色彩を帯びてきたこと、親睦会大会に会員である職制も出席していたこと、研修会の内容が、前記認定３⑹のとおり主に職場における対共産党、対民青、対労働組合対策であったこと、また、47年１月の新年会の席上、会社のＢ５常務が「企業を害する思想は断固排除していく」と述べたことなどからすれば、会社が従業員間に労働組合結成の動きのあることをまったく知らなかったということはできず、近い時期に労働組合が結成されるか、あるいは、非公然に分会が結成されていることを察知していたものと推認される。

４　Ａ１の組合活動について

会社は、本件更新拒絶は分会公然化前であり、分会公然化前のＡ１の活動は知らなかったと主張する。

しかし、前記認定２⑵のとおり、Ａ１が、職場で「赤旗」を読み、会社従業員に公然と労働組合の結成を呼びかけたこと、43 年ごろＢ１課長がＡ１に「若い人をあまりたきつけないでくれ」と言ったこと、Ａ１入社後半年ぐらいしたころ、Ｂ２係長が寿工業に行ってきた旨をＡ１に告げ、「組合のことや党のことは言わんといてほしい」と言ったこと、同３⑵のとおり、45 年５月ごろ、Ｂ４次長がＡ２宅に行き、Ａ２に対し「今後はＡ１さんとかＡ３さんとかＣ２さんあたりのああいう連中とはもうなるべくなら付き合いをせんほうがええぞ」と言ったことなどからすれば、会社は、Ａ１が日本共産党党員であり組合活動家であったことを知り、同人の活動に注目していたであろうことは容易に推認できるのである。さらに、親睦会が労働組合的色彩を帯びてきたなかで、前記認定３⑷、⑸のとおり、親睦会大会においてＡ１は積極的な発言をしており、しかも、その大会に職制も出席して発言内容を書きとめていたこと、46 年６月ごろ寿工業時代の上司であったＣ４が、Ａ１の職場に来て同人に前記認定３⑻のごとき発言をしたことならびに同３⑼のとおり、Ａ１が組合員拡大のため職場で組合活動に関心のあると思われる者に対して積極的に話しかけていたこと、同３⑿のとおり、Ａ１が分会公然化直前の 47 年４月ごろ、組合員拡大のためＡ４、Ｃ５などの自宅を訪問していたことなどからすれば会社は、Ａ１の組合的活動ないし親睦会の組合的活動に対する協力活動を十分知り、同人が組合結成の動きの中心的、指導者的立場にいると判断していたことは推認するにかたくない。

５　結論

前記３、４の判断を総合して本件更新拒絶の真の意図を考察するに、会社は、Ａ１が日本共産党党員であり、かつ労働組合の活動家であることを知りその活動に注目していたところ、45 年年末から 46 年春闘にかけて親睦会の活動が活発となり労働組合的色彩が強くなったため、労働組合結成の動きがあると察知し、その背後で指導的役割を演じているのはＡ１であると判断して、47 年５月、１年間の嘱託契約の期間が満了することを奇貨とし、Ａ１の嘱託契約の更新を拒絶したものと判断されるのであって、会社のこの行

為は労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

よって、会社は 47 年５月のＡ$_1$に対する嘱託契約の更新拒絶の意思表示を取り消し、同人が原職に復帰するまでの間の諸給与相当額を支払わなければならない。

なお、申立人は、本件更新拒絶は分会の弱体化を目的としてなされたものであるので、Ａ$_1$および組合の受けた損害を回復する方法として、また、将来の不当労働行為を防止するため陳謝文の掲示が必要であると主張する。しかし、当委員会は、本件の救済は主文のとおり命令することにより必要かつ十分であると判断するので、申立人の請求は容認できない。

よって、当委員会は、労組法第 27 条、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 49 年２月 28 日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良