

山梨、昭 49 不 1、昭 49. 12. 20

命 令 書

申 立 人 X₁

同 X₂

同 X₃

同 X₄

同 X₅

同 X₆

同 X₇

同 X₈

同 X₉

同 X₁₀

同 X₁₁

同 X₁₂

同 総評全国金属労働組合台竜製作所支部

同 総評全国金属労働組合山梨地方本部

被申立人 株式会社 台竜製作所 清 算 人 B₁

主 文

- 1 被申立人は、申立人（申立人総評全国金属労働組合台竜製作所支部、同山梨地方本部を除く。）らに対し、昭和 49 年 8 月 30 日になした解雇の意思表示を取消し、原職もしくは原職相当職に復帰させ、同人らが解雇された日の翌日から原職もしくは原職相当職に

復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

- 2 被申立人は、昭和 49 年 7 月 20 日組合と締結した協定書に基づき、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 3 申立人のその余の請求はこれを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社台竜製作所清算人 B₁（以下「会社」という。）は、昭和 43 年 1 月 4 日 B₁が、個人でダイヤル目盛板の製造販売を業として、山梨県中巨摩郡竜王町において従業員 9 名（パート 5 名を含む。）をもって操業を開始し、翌昭和 44 年 2 月 6 日、資本金 300 万円をもって株式会社台竜製作所を設立、従前と同様の業務を継続し、昭和 45 年 5 月に倍額増資を行ない、更に昭和 47 年 10 月にも増資を行ない、現在の資本金 1,000 万円の株式会社となり、昭和 47 年 11 月 19 日現在地山梨県中巨摩郡八田村へ移転、従業員 25 名（パートを含む。）をもって操業していたが、本年 7 月 20 日パート 12 名を解雇、本年 8 月 24 日株主総会で解散を決議し、現在清算手続に入っていると称する清算会社である。

(2) 申立人（総評全国金属労働組合台竜製作所支部、同山梨地方本部を除く。）らは、被申立人会社に期限の定めなく雇用されたものでありかつ申立人組合の組合員である。

(3) 申立人総評全国金属労働組合台竜製作所支部（以下「組合」という。）は、昭和 49 年 7 月 15 日株式会社台竜製作所の従業員 12 名で結成された労働組合であり、昭和 49 年 7 月 27 日総評全国金属労働組合に加盟、同組合台竜製作所支部となった。

(4) 申立人総評全国金属労働組合山梨地方本部は組合の上部団体である。

2 組合結成に至る経過と組合結成通告前後の会社の態度

(1) 従前の労働条件（主として賃金）

従来被申立人会社には労働組合は存在せず、賃金、一時金、残業その他の労働条件

は会社から一方的に決定されていた。特に、賃金については、決定、昇給に統一した基準が明示されておらず不明確であった。これに不満の従業員が、個人的に会社と交渉しても物別れとなり不満は解消されず、退職していった者があった。また、一時金（年間臨給）については、入社を希望する従業員と条件を交渉する際、年間 6.0 ヶ月を示した例もあり、かつ年によって 6.0 ヶ月を支給した例もあったが、ここ 2 年間は 5.5 ヶ月分を支給していた。

(2) 昭和 49 年 5 月の賃上げ交渉の経過

ア 昭和 49 年 5 月 22 日、主任 4 名が社員 12 名を代表して、毎日午後 4 時 45 分から開催されている生産会議の場において、口頭で一律 35,000 円の賃上げ要求を行なった。

これは、従来従業員から、会社へ話がある場合は、主任を通して行なうよう会社の要請があったことに基くものであった。

イ 昭和 49 年 5 月 23 日、会社から、10,000 円の回答が出たが、従業員は、要求額を 30,000 円にして当日社長 B₁（以下「社長」という。）不在のため、長男 B₂（以下「長男」という。）に社長に伝えてくれと要求した。

なお、長男は、社長からは「工場長」と呼ばれ、従業員からは、日頃「専務」と呼ばれ、生産会議にも社長と共に出席し、本件審問においても被申立人補佐人として出廷している。

ウ 昭和 49 年 5 月 24 日、社長と話合った結果、会社から基本給 10,000 円、物価手当 10,000 円という回答が出たが、これに対し、従業員は不満である旨答え、なお互いに検討することとなった。

なお同日、主任 4 名は、従業員を代表してこの問題が解決するまでは、給与を受領しないことを通告した。ちなみに、会社の賃金支払日は毎月 28 日である。

エ 昭和 49 年 5 月 27 日、社長と長男及び取締役 B₃（日頃社内で「会長」と呼んでいるので、以下「会長」という。）が、主任 4 名のうち申立人 X₁（以下「X₁」という。）を個人的に呼び、どの位なら満足するか聞いたが、会社の意向が個人折衝にあると

ころから、これは従前のように、個別に解決しようとするものであって不満の解消が得られないとこれを拒否し、主任4名が代表して交渉にはいった。その結果、会社最終案の、基本給20,000円、物価手当5,000円で妥結した。この交渉は、なごやかに行なわれ妥結に至った。

(3) 昭和49年一時金交渉の経過

ア 昭和49年6月26日、一時金6.0ヶ月の要求を生産会議のあと、主任4名が従業員を代表して文書で要求し、会社回答日を28日と指定した。

イ 昭和49年6月28日、会社は5.5ヶ月の回答をした。

ウ 昭和49年6月29日、会社と話合ったが、会社の回答は変わらず、従業員の代表主任4名は、生産会議を5時で打ち切り5時以降は会社に協力しない方針をとった。

なお、従前生産会議は、毎日午後4時45分から開かれ、就業時間の5時を過ぎても継続する例があった。

エ 昭和49年7月2日、生産会議のあと、会社と従業員が話し合いを行なったが、交渉は決裂した。その後、従業員は集会を開き会社の誠意ある回答が得られないので、全員で職場放棄をすることを決め、翌7月3日24時間の職場放棄をする旨、午後8時、自宅にいた社長に電話通告した。その際に、当夜は従業員4名が一か所に待機し、会社からの連絡を待つ旨申添え、あわせて明7月3日の職場放棄の集会場所も通告した。

オ 通告後間もなく、社長から「5.5ヶ月以上はゆずれない。それ以上要求するならば、会社はつぶれるから好きなようにしたまえ。」と、待機中の従業員Xに電話があった。

カ その後、会長からも、「社長とかけあった結果決裂した。」という内容の連絡があった。

キ 同夜、社長は役員を集め協議したが、夜のことであり対策は明日講じることとした。

ク 昭和49年7月3日午前8時、中巨摩郡八田村六科交差点近くの神社で、従業員全

員が集会を開き、今後の闘争につき話し合い、このとき初めて組合結成の話し合いがあり全員で、組合結成の決議がされた。

ケ 昭和 49 年 7 月 3 日午後 3 時、会長が、従業員の集会場所に来て、職場復帰と話し合いの要請があり、会社において話し合いが行なわれ、結局 5.7 ヶ月で一時金交渉は妥結した。

コ 昭和 49 年 7 月 4 日、朝礼の際、社長は「職場放棄は就業規則に違反している。今後こういうことを二度とおこした時には厳然たる態度をとる。」と発言した。

なお、会社では従前から朝礼の慣行があつて、主に社長が出席し、生産向上を期し、業務の推進について具体的指示を行なっていた。

(4) 組合結成とその通告

ア 7 月 3 日、従業員全員で、組合結成を決意以来、従業員は、組合結成準備のため就業時間外に関係方面に行き指導、助言を受けた。

イ 昭和 49 年 7 月 15 日、従業員 12 名（パートを除く）全員で組合を結成し、翌 7 月 16 日社長が出勤しなかったため、その翌日の 7 月 17 日生産会議のあと主任 4 名が代表して、口頭で組合結成を通告した。

この際社長は、「組合をつくることは労働者の自由だから止めることはできない、今迄のような姿でも別に話し合いはできる。こんな小さな会社で、組合をつくるということは不本意である。」という趣旨の発言をし、同席していた長男も、「私は、皆さんの組合には入れないので第 2 組合をつくる。」「第 2 組合をつくると、第 1 組合が直接会社と交渉はできない。」というような趣旨の発言をした。

ウ 昭和 49 年 7 月 17 日夕刻（組合結成通告直後の時間）、社長は、取締役役にそれぞれ電話にて、明 7 月 18 日午後 3 時から社長宅で取締役会を開くことを連絡した。

エ 昭和 49 年 7 月 18 日の朝礼から社長は出席しなくなった。この日開催された取締役会では、業界の先行き見通しがつかないということからパート（12 名）は休職、正社員のうち希望退職者は歓迎するというものだった。

3 解散、解雇に至る経過

(1) 昭和 49 年 7 月 19 日午後 3 時の休憩時に会長は、全従業員（パートを含む）を食堂に集めて次のとおり告げた。

①企業閉鎖をすることもあり得る。②パートは全員休職。③正社員の希望退職者は歓迎する。

なお、この際会長は、その理由として、④仕事が減った。⑤先行き見通しがない。⑥ダイヤルスケールの仕事は見込みがない。をあげたが、スト等のため製品が納期に納品できなかったとか、下請けの台和工業㈱が不良品を出したため受注に影響があったとの話はしなかった。

(2) 昭和 49 年 7 月 20 日、パート全員（12 名）を解雇した。この日組合は、結成後初めての団交を午後 3 時から行なった。この日の団交では、前日の発表に続きパートが解雇されたが若干仕事が減少していても、現実仕事があったことに照らし、組合結成通告直後であるため、それとの関連があるのか会社の真意を聞くためであった。団交の席上社長は、「現状ではまだ閉鎖、倒産をうんぬんする段階ではない、最大限会社が生き残るために努力するので皆も協力してほしい。」と発言している。組合は、閉鎖のための残務を整理させるための発言との疑念を抱き、パート同様一方的な解雇をおそれて、下記内容の協定書を双方合意のうえ協定した。しかし、いったん作成した文書に「決定」の文字が抜けていたため申立人 X が書き加え、社長はこれに承認の印を押した。

記

「会社側から出されるすべての諸問題は、労使間で事前協議決定の後、実施すること。」

(3) 昭和 49 年 7 月 22 日、長男が、従業員の作業中残った仕事量が少ないにもかかわらず仕事の進捗をしつように督励したことに不審をいだいた従業員が質問したところ、「一週間以内にも閉鎖したい。」と答えた。このため組合は、前記 7 月 20 日の話し合いの内容と違うということで、会長及び長男と話し合った。その結果、翌 7 月 23 日に会社側の統一見解を示すということであった。

- (4) 翌7月23日の団交では次のとおりの取り決めがされた。①むこう約1か月、8月25日までは現状どおり営業する。②他産業への転換に最大限努力する。③その間状況を逐次報告し意見を求める。④給与の完全支給、ほか全部で7項目を口頭で会社は約束した。
- (5) 昭和49年8月8日、下請けの台和工業(有)C₁社長とその社員C₂が、これより以前7月14日ごろ社長から「別個に仕事を見つけろ」と言われたことと、材料仕入先の責任者が偶然、東京の榊台矢製作所の営業部長と懇意であったことから、その紹介を得て8月8日午後榊台矢製作所を訪れ、同社C₃、C₄両常務と面接し、前記社長の話の趣旨をふまえて本社の見通しをただしたところ、両常務は「仕事量はたしかに減少した。100%回復の時期は予想できないが、各系列会社は他の仕事を求めて苦境を乗り切ろうとしている。ただ台竜（会社のこと）は逆に仕事を断わってきた。理由は不明だが社内に問題があるらしい。しかし、最近になってまた仕事を求めてきた。」という趣旨の回答であった。
- (6) 昭和49年8月9日、組合は上記(4)7月23日団交の取り決め③に基づき報告を求めるため団交を行なった。組合の追求の結果、最終的に会社は、「8月25日に閉鎖する。」「予告と受け取ってよい。」の回答であった。
- (7) 昭和49年8月10日ごろ、社長は上京し榊台矢製作所のC₅社長と面談し、その際同人から白紙委任状をとった。なお台竜製作所は、東京の台矢製作所の「台」を取り、台竜製作所が会社設立当時、山梨県中巨摩郡竜王町に所在したことから、同町の「竜」の字を冠して榊台竜製作所と呼称することとしたもので、榊台矢製作所が唯一の受注先であると会社は主張しており、更に榊台矢製作所の社長C₅は、会社の設立当時の株主で当時（8月24日の解散決議の株主総会時と同じ）発行済株式総数20,000株中6,500株を所有し、筆頭株主である。更に付言すれば、このC₅を除いて、会社の株主は社長と会長は兄弟であって、他の株主もすべて親族であっていわゆる同族会社である。
- (8) 昭和49年8月12日に至り、組合は前記(5)で認定した事実を下請けの台和工業(有)C

「社長から聞きただし、同日午後から翌 13 日まで会社に抗議の意味でストライキを行った。」

- (9) 昭和 49 年 8 月 13 日、組合は、団交を申し入れ仕事の減り方が策略で閉鎖を意図しての減らし方ではないかと追求した。

この結果会社から、8 月 25 日の閉鎖は撤回する。もう一度検討するということで団交は終わった。

- (10) 昭和 49 年 8 月 14 日、組合は、12 日から 13 日にかけてのストライキのため製品が納期におくれるという会社の意向を受け、8 月 25 日の閉鎖を撤回した会社に協力する意味から、翌 8 月 14 日は盆休みであったが、事故による 1 名を除き全員が出勤し作業に従事した。

- (11) 昭和 49 年 8 月 15 日まで、転業、兼業のため県内の事業所、団体を訪問していた会長は、不可能と判断、この日をもって打ち切った。

- (12) 昭和 49 年 8 月 18 日、会社は取締役会を開き協議の結果、解散の方向で腹をかため、8 月 24 日をメドに株主総会開催を決定した。

- (13) 昭和 49 年 8 月 19 日、組合は、団交を申し入れ会社と団交を行なった。前記(9)で認定したとおり 8 月 13 日に閉鎖を撤回したが、その後の状況について会社に説明を求めた。この団交で、社長は、「あまり状況が変わっていないので判らぬ。」と説明、組合は、「株主総会を開いて打開策を決定してほしい。」と要請した。これに対し、会社は「近日中に株主総会を開いて 8 月 27 日に報告する。」と回答した。

- (14) 昭和 49 年 8 月 23 日、榊台矢製作所より 8 月分賃金及び「その他」の支払いを理由に 500 万円の融資を受けた。

- (15) 昭和 49 年 8 月 24 日、臨時株主総会を、社長宅で開催し会社解散を決議した。

- (16) 昭和 49 年 8 月 27 日、予定されていた団交を行なった。会社は予告手当 1 ヶ月分を持参し、会社は 8 月 24 日に解散したので受領するよう申し渡した。組合は予告手当の受領を拒否し、解散は納得できないので解散の真意、経理内容その他を公開し、納得させてほしいと要望、会社は次の資料を提出し説明すると約束した。①経理内容 ②

株主総会議事録 ③生産資料。なおこの日まで組合員は作業に従事していた。

(17) 昭和 49 年 8 月 30 日、予定どおり団交を開催したが、会社は、①生産資料は見せる。

②議事録は法務局で見ろ。③経理は、機密であるから見せられないと拒否し、結局は物別れとなり、同日付で、組合員全員に解雇の意思表示がなされた。

第 2 判断

1 当事者の主張

申立人は、組合結成通告の際にとった会社の態度、通告後わずか 4 日目に解散をほのめかした事実、および解散をほのめかした時点では、目立った受注減もないこと、会社は赤字の状態には至っていないことなどを総合すると、会社は組合の結成、組合活動を嫌悪し、組合破壊を真の目的とし、受注減、一般的不況を口実に、あえて会社解散、組合員全員解雇の暴挙にでたものであり、組合員に対する不利益取り扱い、申立人組合に対する支配介入であることは明白であると主張する。

これに対し、会社は申立人らが組合を結成した後において、会社の代表者やその長男が、申立人主張のような反組合的発言をしたことはあるが、それは組合結成前においても、十分に平和的交渉もしないで職場を放棄した事跡があるので、申立人組合は違法なストも敢えて辞さない過激組合に成長するのではないかとの不安感からとっさに出た発言であって、組合に対する支配介入を意図すると言のような深謀熟慮の発言ではない。申立人らが、組合を結成したことや、組合活動をしたために解雇したものでもない。申立人らを解雇した直接の原因は、受注量や売上高の減少ではなく、会社が解散して清算にはいり残務整理のためには従業員の必要がなくなったためであり、受注量、売上高の減少は会社解散の一原因である。業界が石油ショック以来不況に陥り、昭和 49 年 5 月頃より発注が減少し始めたが、6 月までは手持ちの受注があったので売上高の減少は目立たなかったが、7 月に至って手持ちの受注もなくなり売上高も著しく減少した。このようになった原因は、需要の絶対量が減少し、業界が不況に陥ったうえに、会社の下請け会社が不良品を製造したため親会社（東京榑台矢製作所）から再三再四注意を受けていた矢先に、会社従業員のストライキ等で納期に納品できないことが度々あったので、親

会社が会社への注文を手控えるようになったためである。このため他産業への転換あるいは併業を試みたが成功せず、そこで事業を縮小し生き残るべく、パートの休職、希望退職者の募集をおこなったが応ずるものなく、他面業界好転の兆候も見えず、かえって、悪化の一途を辿るのみで、このままでは将来は賃金も支払えず、破産になるは必定と株主が判断し、解散の決議をなし、清算にはいったものである。なお会社は、経営当初から経理上から見て経営が苦しく生産性も低く、特に解散時についても実質的に赤字であって、上記の状況も併せ考えて解散を決議し、解散登記も経由し、法定の清算手続きを始めているので偽装解散とはいえない。

真の解散は勿論、偽装解散であっても解散それ自体は労働組合法では処理できない問題である。更に解散に続く解雇のあった場合の解雇撤回、原職復帰をさせることができるのは、復帰し仕事ができることを前提としている。本件は、清算手続きを開始し、残務整理にも労働者は必要がないのでそれにあたらないと主張するので、以下判断する。

(1) 不当労働行為意思について

申立人らは、組合結成通告の際の社長及び長男の発言、通告を受けた1時間前後のうちに取締役会を招集するため役員に電話連絡、翌日取締役会を開催した。その内容として翌日、①企業閉鎖の可能性、②パート12名全員の休職を発表したこと、及び組合結成前の賃上げ、一時金交渉の際の従業員の団結した行動を「硬化」という表現をした社長の発言等その他を総合して不当労働行為意思は明らかであり、なかんずく、組合嫌悪の意思は明白であると主張する。

これに対し、会社はこれを否定し、組合結成直後の社長及び長男の発言も不安感からとっさに出た発言で、組合に対する支配介入を意図するようなものではないと主張する。

案ずるに、前記認定2(1)のとおり会社の賃金、一時金については統一した基準の明示がなく不明瞭な点があり、従業員の中に不満が潜在し、昭和48年以降の急激な物価の上昇と、いわゆる春闘における各企業の賃上げ実績を仄聞する従業員が、自己の生活防衛のためにも世間並みの賃金を獲得すべく、自然発生的にその意思を統一し、会

社のルールに従って主任4名を代表として要求を行なったものであって、要求額の当否は別として自然のなりゆきといえる。会社にとってみれば、発足以来初めてのことであり、従来同様の個別交渉によって従業員の要求をある程度考慮し解決しようとしたのに反し、案に相違し、意外な従業員の団結に驚いたことは容易にうかがい知り得られるところである。

次の一時金の要求に際しても、意外な従業員の団結と強硬な行動に驚き、悩み、その対策のため役員を緊急に集め協議を行ない、結果的には会長の説得と交渉により、妥結解決したものであるが、これらの従業員の行動に対し、社長は本件審問に際して、要求が入れられなければ「従業員が硬化して」そのような行動に移ることを弱ったものという趣旨の証言をしたものであり、会社が典型的な同族の小会社であって、従来従業員の賃金等は会社が一方的に決定してきた。そのため一部従業員に不満があっても個別的な交渉で解決を期待し、かつ解決してきた労務管理の実績にてらし、晴天の霹靂、まさに驚いたことであってもそれは労働法意の無知、労務管理の未熟さ故のものであって、その点だけではいまだ組合嫌悪の証左とまでは言えない。然し、組合結成通告を受けた際に前記認定2(4)イの社長及び長男の発言及び本件審問における「労使協調型の組合が理想である。」「そういう組合にはなりそうもない。」という発言とを併せ考えると、組合嫌悪の意思があったことは充分うかがえる。更に組合結成通告直後に現業取締役会招集の連絡をとり、その翌日現業取締役会において前記認定3(1)のとおりの内容を決定していること。加えて希望退職者募集についてなんら具体策が決定されていないこと、更には、「賃上げ交渉はなごやかな交渉の中で妥結した。」と証言していることや、一時金要求に至る約1ヶ月は従前どおり平常の業務（若干の受注減はあったが）遂行していること。更に一時金要求の交渉の中でも特段にかつ具体的に企業経営の存続があやぶまれるという話もなく、むしろ「年末には3.0ヶ月は保障できる。」という発言にてらし、経過及び時間の接着、内容から総合判断して、組合を嫌悪する不当労働行為意思は明白と言える。

(2) 会社解散と解雇について

会社は、発足当初より経営が苦しく、わけても昭和 48 年の石油ショック以来業界が不況に陥り、特に本年 5 月から受注の減少が始まり、7 月以降は手持ちの受注がなく、加えて昨年来から材料の値上りでコスト高の製品安となったこと。更に、①職場放棄、就業時間中の団交、及び職務中、組合づくりのため職場を離れる者があったことなどの為に納期におくれたこと。②下請けの台和工業所(有)が不良品を出したため、親会社から厳しく注意を受け注文を手控えられ、かつ業界好転の見通しが無いとして他産業への転換を示唆された。転換の努力をしたがその甲斐もなく、希望退職に応ずる者もなかったこと。経理面から見て実質赤字であって、資金面に困難性があり、企業の経営継続がむづかしい状態であったうえに、会社の筆頭株主で親会社の(株)台矢製作所社長が、会社をこころ良く思っていなかったことから決定的なダメージを受け、なおかつ努力したが万策つき、8 月 24 日解散決議し、解散、解雇に至ったものであり、偽装解散ではない。と主張する。

これに対し、組合は、会社は受注減一般的不況を理由にしているが、それは口実であって真の目的は、不当労働行為意思にもとづく会社解散である。と主張するので、以下これを整理して判断する。

ア 一般的不況と受注減について

石油ショック以来、総需要抑制政策もあって、経済界の一般的不況の現状については、当事者に争いのないところであるが会社の受注減については、会社は 4 割近い減と主張し、申立人は受注減はあったにせよ、会社の主張については否定している。むしろ受注減は、会社の作為によるものであって、その根底には前記判断のとおり、不当労働行為意思があると主張している。

以下これを会社の立証する別紙(2)受注表を仮に事実として考察すると次の点で重大な矛盾と疑念がある。

- (ア) 5 月末の賃上げ交渉の際に、受注が減少している事実があるにもかかわらず、この事実は一言も交渉の際の話の中に出ていない。賃上げが実施された場合を考慮し、当然にこの受注減については当時の経済状況を考えた場合に、その理由に

つき親会社に事情を聞くなり、受注の確保について要請したはずである。その結果はいずれかの見通しが得られたと考えられる。まして毎日のように交信があり、親会社の社長が筆頭株主である関係をみれば尚更のことと思われる。

然るに、この現実がありながら従業員との話し合いは、なごやかなうちに進化したという証言にてらし、当時従業員と充分話し合える状況であったにもかかわらず一言もそれにふれなかったことは、この受注量でも充分採算があるということか、もしくは受注増が見込まれる状態のいずれかであると考えられる。このことは、この賃上げ交渉妥結後、6月末の一時金要求があったまでの約1か月間、従業員との間に特段の交渉もなく、平穩に従前同様業務が進められていたことと、更には6月の受注総額の確認ができた時点である一時金交渉の大詰め7月当初に至っても、特別に受注減が企業の存続をあやぶませているはおろか、一時金増額困難の理由としても具体的に示してもいない。むしろ申立人主張のとおり「12月には3.0ヶ月分を保障する。」という発言があったことにてらしても疑念をいだかざるを得ない。

(イ) 会長が受注減を補うために他産業への転換、兼業のために行動を開始したのは7月5日であるが、会長の証言によれば、その転業、兼業のための現業取締役会はこれより先の6月末に開かれ、会長が外部へ、社長は親会社の方へ懇請するというものだったという趣旨からも上記(ア)で判断した点と同様、一時金交渉の際に、何故従業員に秘匿したのか首肯しがたいところである。時あたかも一時金要求が出され交渉が始まっている最中に、その取締役会が開かれ、上記のような方針が決定されたことに徴しても疑念をいだかざるを得ない。

(ウ) 前記認定3(3)のとおり長男が、仕事量が少ないにもかかわらず仕事の進捗を督促した事実と、従業員の質問に「1週間以内にも閉鎖したい。」と発言した事実は、受注、生産までの工程を考えた場合、7月の受注量は少なくとも7月中旬、もしくは7月上旬以前までのものであると推定できる。従って7月上旬もしくは7月中旬以降は突然に受注がなくなったことになる。このことは、被申立人側証人、

㈱台矢製作所C₄常務の「最盛期の6割ないし7割の受注があった。」及び前記認定3(5)中「各系列会社は他の仕事を求め苦境を乗り切ろうとしている。」との証言にてらしても、子会社（同証人は協力会社と称している。）である本会社のみが系列会社のうち、特別に然も突然に受注がなくなることは通常考えられないところである。然るに受注がないということは、特別の理由が会社もしくは親会社である㈱台矢製作所になければならない。この点につき会社は発注を断わったことはないと主張し、親会社㈱台矢製作所のC₄常務も、「そんな事実はない。」と否定しながらも、決して会社の製品が著しく不良品であり、かつまた極端に納期に納品されないことが多く、他社に比較し極めて不都合であったとの立証もしていない。また申立人側証人、C₂は、「東京本社の従業員が、台竜さんの製品は比較的良い、他の会社の製品にはもっと不良品がある。」という趣旨の証言をしていることと、前記認定2(3)、7のとおり職場放棄による業務への障害はわずか1日、しかも1回だけのことであったことをあわせ考えるとこの受注のストップについてきわめて不審な点があり、会社の受注を断わったという事実はないという主張は措信できず、これはむしろ前記認定3(5)のとおり会社が受注を断わったとみるのが相当である。

(エ) このように推理してくると8月の受注量についても、申立人側証人C₂が「8月になって、会社から仕事をしないかと言ってきた。」との証言が暗示する受注と、前記認定3(9)のとおり解雇を撤回したことによる受注の必要性和全く一致して、さかのぼって上記7月に会社が受注を断わったものであるという判断はきわめて合理性が高いものと言えるし、このようにして再び受注を行った結果がこの受注量であると判断できる。

以上のごとく、会社の立証する別紙(2)受注表は、一般的不況による受注減、不良品の産出及び納期のおくれによる親会社からの受注の手控えでもなく、作為的なものによる受注減少の結果であって、これは組合を嫌悪した不当労働行為意思によるものと判断する。

イ 経営の悪化について

会社は解散時の財務諸表をとおして経営の悪化と経営継続の困難性を挙げ、加えて会社発足以来経営が苦しかったこと、受注減とその非将来性及び生産性低下によるコスト高を主張するが、これに対し、組合は財務諸表を不知とし、当初からの経営悪等についても否認しているので、以下この点についても判断を進める。

(ア) 解散時における財務諸表（昭和 49 年 2 月 1 日～昭和 49 年 8 月 24 日）については、上記ア、一般的不況と受注減で判断したとおり受注が正常のものでない以上、他を論ずるまでもなくこの財務諸表は正常な会社の状態を示しておらず、これをもって解散の真因の一つとするは首肯しがたい。

(イ) 前記認定 1 (1) のとおり、会社が急速に成長した事実に徴しても、経営当初から経営が苦しかったことは考えられず、むしろ成長過程で設備投資の急増がその後における金利負担を招きそのため資金繰りが苦しくなったことは仮に上記財務諸表を真実の会社の実体を示すものとした場合にうかがわれるに過ぎず、これも企業経営の将来性を決定的に否定するものにはあたらないと考えられる。

(ウ) 上記財務諸表によるところの原材料の評価残高及びその数量について、会社が挙証した材料単価を本件審問における申立人組合が確認した在庫数量とを同数で計算した場合において、材料の購入は値上り以前になされたものが多く、その材料を費消した将来はともかく、操業中は材料の値上りが極端に経営を圧迫していたとはとうてい考えられない。

以上(ア)ないし(ウ)で判断したとおりであるが、仮に会社主張のとおり企業経営の存立があやぶまれる程の状態であるならば、本年 5 月の賃上げ要求交渉から、7 月 19 日の企業閉鎖の可能性、パートの休職を発表するに至るまで何故従業員にその実態を説明し、納得を求めるなりその苦衷を訴え協力を求めなかったのか、また、更に 7 月 19 日以降についてもなんら具体的にその状況を示さず、解散、解雇後において、然も当委員会に事件が係属して初めて資料を提示したことをとってみても、これらの挙証は真実性に乏しく、不当労働行為意思による偽装したものと推認するに

難くない。

(3) 解散、解雇の真の理由

以上順を追って分析判断を進めてくると、会社の真の解散、解雇理由は、会社主張が若干の要素であったにもせよ、それらの理由が真因とはとうてい考えられない。

以下本件審問における争点の中からそれらしいものを解剖し、判断を進めてみると、
ア 受注減に耐えるため、パートを休職させ希望退職を募ったが、これに応ずるものがなかったという主張も、仮にパートの休職だけでは負担がなお重いとしても具体的に、①退職者の優遇策、②退職人員、③申出の期間等の提示のない、具体的かつ現実性のないもので、真意からそれを期待したものとはとうてい考えられない。

イ 前記認定3(16)(17)のとおり、解散の通告に際し、従業員が会社の実態を知りたいという要望に対しても、いったんは約束しながら「見せられない。」とか「企業の秘密である。」とか主張して、これを拒否しているが、会社が言うところの従業員に納得してもらいたいということとは著しく矛盾する。これらは全く通常会社解散の場合に歩むコースと著しく異なるものであり、明らかに再建の意思はなかったものと考えられる。

この2点の判断を含め、総合し会社解散の真因を考察するに、本件会社の解散は、組合を嫌悪するのあまり、本来企業の継続が可能であったにもかかわらず、組合を嫌悪し、組合を排除すべく、解散に至ったものと断ぜざるを得ない。

(4) 協定書について

会社は、協定書の事前協議対象の具体的内容に労働条件が含まれ、当然に解雇も含まれると、本件審問において特に社長が再三にわたり証言している。然るところ被申立人代理人の再尋問に際して、その解雇は、会社の存続を前提とした、いわゆる通常解雇の場合のみであると証言し、本件解散、解雇はこれにあたらないとしている。

案ずるに、前記認定3(1)(2)のとおり、企業閉鎖があり得ること、パートが一方的に休職させられた事情をふまえた、然もパートが休職させられた当日の団交の席上で協定した前後の状況を勘案すれば、解散、閉鎖を危惧した組合員の一方的な解釈または

希望的観測とは言えず、当然会社も協定の趣旨が解散を含めた解雇がはいることは容易に理解し得たはずである。故に会社の主張はとうてい認められない。

また会社は、前記認定 3 (7)(11)及び(12)のとおり、会長の転業、兼業の断念と既に筆頭株主の C₅の白紙委任状も得ているもとでの取締役会において解散の方向で腹をかため、8月24日をメドに株主総会開催を決定していたにもかかわらず、前記認定 3 (13)のとおり翌日の団交では、あたかも今から検討するがごとき発言をし、8月24日に解散決議をしたにもかかわらず、約束であったとは言え、ことの経過とその内容が労働者にとって、極めて重大な事項であるのに次回団交予定日であった8月27日に至って初めてその内容を回答し、その間秘匿し続けていた行為は著しく信義誠実の原則に欠ける態度と言わざるを得ない。

(5) ㈱台矢製作所からの融資について

前記認定 3 (14)のとおり、㈱台矢製作所から 500 万円の融資があったが、前記認定 3 (7)(11)のとおり、既に事前に協議し白紙委任状を受けている会社筆頭株主 C₅が社長である、親会社㈱台矢製作所から、8月18日取締役会で会社解散の方向で腹をかため、会社解散を議題として招集される8月24日の株主総会の前日にあたる8月23日に融資があったことは、従前にこのような例もなく、解散の実情を知り、かつ、被申立人側証人㈱台矢製作所 C₄常務の証言によれば、既に 1,000 万円の売掛金がある事実もあることからみて、売掛金自体の回収問題のほかに、新たに 500 万円の融資がされたことについては全く理解し難いところであるが、これは認定した事実の全経過、及び以上諸項目にわたって判断したすべてを更に総合し考察するに、会社と気脈を通じる親会社㈱台矢製作所との密約によるものと推察され、この点から推認するも本件会社の解散が不当労働行為意思によるものであることは明白である。

以上の次第であるから、会社の行なった X₁らに対する解雇の意思表示は、労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為と認められる。

会社の解散あるいは再開等は、本来会社の決定事項に属するとは言え、少なくとも本件解雇が不当労働行為に該当するので、当委員会としては、解雇の意思表示を取り消し、

原職もしくは原職相当職への復帰ならびにバックペイを命じ、昭和 49 年 7 月 20 日協定の協定書にもとづき誠意をもって団交を行なうことが相当であるとする。

なお申立人らは、陳謝文の提出、掲示をも求めているが、本件救済は主文の程度をもって足りると判断される。

よって労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用し、主文のとおり命令する。

昭和 49 年 12 月 20 日

山梨県地方労働委員会

会長 堀 内 清 寿