

大阪、昭 47 不 56、昭 49. 12. 27

命 令 書

申 立 人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 株式会社吉田鉄工所

主 文

- 1 被申立人は、A₁及びA₂に対し、次の措置を含め、昭和 47 年 3 月 21 日づけ各解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 解雇の日から原職復帰の日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額（これに対する年 5 分の割合による金員を含む）からすでに支給した金員を除いた金員を支払うこと。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 当事者等

- 1 被申立人株式会社吉田鉄工所（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び本社工場を、奈良県大和郡山市に奈良工場を、東京都、静岡市、名古屋市及び広島市にそれぞれ営業所を置いて、各種ボール盤の製造、販売を行っている会社であり、その従業員数は本件審問終結時約 460 名である。
- 2 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に本部を置き、大阪府下の金属産業関係の労働者約 3, 200 名で組織する合同労組である。

会社の本社工場には、組合の下部組織である吉田鉄工所分会（以下「分会」という）が組織されており、本件審問終結時の分会員数は15名（被解雇者8名を含む）である。

- 3 会社には、分会のほかに全日本労働総同盟全国金属産業労働組合同盟大阪地方金属吉田鉄工所労働組合（以下「吉田労組」という）が組織されており、本件審問終結時の組合員数は約400名である。

第2 本件申立ての概要について

本件申立ての概要は次のとおりである。すなわち、会社は、分会の公然化以降、分会に対して数々の不当労働行為を行ってきたが、昭和46年8月のいわゆるドル・ショック以降の不況を理由に、組合と誠意ある団交を開催することなく、一方的に整理基準を設定して30名にのぼる人員整理を断行し、その際分会員のA₁（以下「A₁」という）、A₂（以下「A₂」という）、A₃（以下「A₃」という）及びA₄（以下「A₄」という）の4名を解雇した。この解雇は、人員整理に藉口して分会員を企業外に放逐し、もって、分会破壊を企図した不当労働行為である、というものである。

第3 本件労使関係の推移について

- 1 42年3月、会社の本社工場に働く数名の従業員は、組合に加入して分会を結成し、非公然のまま分会員の獲得に努めるとともに、35年ごろからあった睦会（全従業員の参加する親睦団体）を通じて、会社に対し労働条件の改善を要求する等の活動を続けた。ところが44年8月14日にいたり、吉田労組が結成されることを知った分会は、急きょ公然化することを決定し、同日、会社にその存在を通知した。
- 2 会社は、公然化通告を受けた直後から分会に対して激しい組織破壊攻撃を行い、そのため、公然化当時には200名近くを数えた分会員の大半が44年9月末までに脱退するにいたり、その後も漸減していった。このような会社の分会破壊攻撃はその後も引き続きなされた。
- 3 このため組合は、当委員会に対して12回にわたり不当労働行為の救済を申立てた。当委員会は、これらの申立てについて審査を行った結果、現在係属中のもの及び審査中に和解が成立したものを除きこれらの申立てを認容する命令を発した。当委員会がこれら

の命令において不当労働行為と判断した会社の行為は大要次のとおりである。

(1) 44年(不)第42号・第50号併合事件

ア 組合及び分会を日本共産党に指導された政治目的を主とする「アカ」の団体であるときめつけた文書を会社の掲示板に掲示するとともに、同趣旨の文書を分会員を含む従業員の自宅に郵送したこと。

イ 職制に分会員の自宅を訪問させて分会脱退をすすめたり、分会を脱退することをすすめる文書と脱退届用紙を分会員の自宅に郵送したりしたこと。

ウ 組合掲示板を吉田労組に提供しながら分会には提供しなかったこと。

エ 分会員に残業の機会を与えず、経済的圧迫を加えたこと。

(2) その他の事件〔45年(不)第18号事件、46年(不)第15号事件の一部、46年(不)第53号事件、46年(不)第15号事件の一部と46年(不)第27号事件の一部の併合事件、47年(不)第87号・48年(不)第73号及び48年(不)第79号の併合事件〕

ア 分会の中心的活動家である分会長ら6名を解雇したこと。

イ 44年年末一時金、45年～47年夏期及び年末一時金、44年年末昇給並びに45年～47年各賃上げに関して分会員を不利益に取扱ったこと。

ウ 44年臨時一時金の支給、慰安会への助成、初出祝金の支給、福利厚生費の支給に関して分会ないし分会員を不利益に取扱ったこと。

エ 食堂施設の運営を分会と激しく対立している吉田労組に委託し、同労組を利用して分会員の食堂利用を妨害したこと。

第4 本件人員整理について

1 人員整理の必要性について

(1) 認定した事実

ア 会社は、46年8月のいわゆるドル・ショックにより予定していた事業計画を縮小せざるを得なくなり、①生産の調整、②外注品の社内引取り、③経費の節減、④人件費の節減などを中心とした一連の会社整理計画をたてた。これに伴い同年9月16日、会社は、当時試用期間中の者23名と雇員7名を解雇するとともに、全社的に残

業を廃止し、続いて 60 名の希望退職者を同月末日までに募集するという人員整理計画をたて、これに基づき 49 名を退職させた。

10 月 1 日、なおも在庫調整の必要があったため、会社は全従業員を対象に同月から 12 月までの間に延べ 11 日間の帰休制を実施した。

イ このように会社は、一連の不況対策を講じてきたが、会社には製品在庫がますます増加し、しかも製品の売行が一段と悪化したため、会社は今後もこの状態が続くものと判断し、生産を一層縮少することにした。

このため会社は、再度、46 年 12 月 25 日から翌年 3 月 4 日までの間に延べ 30 日（公休日を含む）間の帰休制を実施することとした。一方、会社が所有する一部不動産（旧枝型工場の土地 1,693 m²及びその地上建物・付属設備並びに宅地 1,105 m²）を売却するとともに、相談役の解任、備品購入の手控え、交際費使用の全面禁止などの措置をとることとし、更に人員整理計画をたてた。

ウ 47 年 1 月 28 日、会社は、この人員整理計画について分会及び吉田労組と第 1 回の団交を行い、希望退職者 10 名、指名解雇者 50 名、計 60 名の人員整理案を提示した。この指名解雇者 50 名の整理基準は、①勤務成績の劣る者、②高齢者、③業務上過剰となる者を中心とするものであった。

エ 分会と会社は、1 月 28 日から延べ 8 回の団交を行ったが、会社は、第 1 回の団交から分会に対し再三会社の実態につき説明し、人員整理の必要性を強調した。当初分会は、会社の人員整理そのものに必要性がないとして反対し、会社との間で激論を交したが、2 月 25 日の団交あたりから、会社の経営状況が悪化している実態については理解を示し、希望退職のみによる人員整理はやむを得ないという態度に傾いた。しかし、指名解雇を含む人員整理には終始反対し続けた。

オ 同年 3 月 14 日、会社は、第 8 回目の分会との団交の席上、30 名の人員整理を内容とする下記のような人員整理基準を提示した。

記

1 対象人員

全従業員より約 30 名

2 退職基準（対象範囲）

① 精勤度及び勤務成績の劣る者

(ア) 過去 2 年間の精勤度の平均点が 50 点以下の者

(イ) 過去 2 年間の精勤度の平均点が 51 点から 80 点までで、かつ、46 年夏・年末両期の精勤度を除く成績の平均点が 50 点未満の者

② 業務上過剰となる者

③ 高齢者（58 才以上の者）

3 退職申込期間

昭和 47 年 3 月 15 日より同月 17 日まで

4 退職条件

① 退職金は、退職金規程に定める会社都合による場合の額を支給する

② 規程の退職金のほか加給金として、平均賃金の 4 ヶ月分を支給する

5 慰留について

① 退職基準に該当しない応募者があるときは、希望の趣旨を尊重して退職を認めるように努力するが、業務上やむをえないときは慰留することがある

② 本人に事情を充分説明してもなお退職する者の退職条件は退職金のみとする

③ 慰留については、両労組の了解が得られるよう両労組に説明する

6 希望退職者が予定人員に満たない場合

希望退職者が予定人員に満たないときは、会社は、退職基準該当者に対して退職を勧告する。なお、勧告に応じない場合の会社の処置につき異議あるときは本人の申出により労使協議する

7 就職のあっせん等

会社に申出があれば就職のあっせんに努める。また、必要に応じて退職理由証明書を発行する

カ 本件整理基準に示された「過去 2 年間の精勤度の平均点」とは、44 年 11 月 16 日

から46年11月15日までの2年間を対象として各年を5月15日と11月15日で区切って二期に分け、各期の期間中に欠勤・遅刻・早退が全くなかった者を100点とし、これより、①欠勤1日につき3点差引き、②遅刻・早退は30分単位で0.5回として、30回までは1回につき3分の1点差引き、30回を越える場合は1回につき2分の1点差引き、③業務上の負傷・疾病（以下「公傷」という）による欠勤は、1日につき1点差引き、④有給休暇、組合活動（ただし、分会長及び所属長の承認を得た文書による届出が必要）による欠勤・遅刻・早退は差引かないとして各期ごとの点数をだし、これに基づいて算出される平均点である。

また、「精勤度を除く成績」とは、会社が精勤度、業績、執務態度及び能力の各評価項目によって、夏期及び年末一時金支給のために作成した人事考課表の成績から精勤度の成績を除いたものである。

キ 分会と会社は、3月14日の団交で、本件整理基準をめぐり論議したが、分会は、本件整理基準は実質的には指名解雇を強行しようとするものであり、なんら本質的な解決ではないとして反対した。

ク 会社は、分会との話し合いがつかないまま、本件整理基準に基づき人員整理を行うこととし、まず希望退職者を募集した。そして、締切日の同月17日までに10数名の退職希望者があったために、内7名に退職を認めて、残り数名については慰留条項に基づき慰留した。

ケ 会社は、希望退職者が計画の30名に達しなかったため、本件整理基準の退職基準該当者23名（本件被解雇者4名を含む）に対し、同月18日（ただしA₁については同月20日）、退職勧告を行い、これに応じた16名は、同日退職したが、本件被解雇者4名を含む残りの7名はこれに応じなかったため同月21日解雇した。

上記記載の希望退職者並びに整理基準該当者の状況は下表記載のとおりである。

整理対象者一覧表

	氏名	所属	職種	年齢または	46年の成績			備考		
				精勤度平均点	夏	年末	平均			
退職基準該当者	高齢者 (58才以上の者) (3名)	C ₁	本社人事課	守衛長	58才				勧告退職	
		C ₂	奈良工場総務課	人事係長	58				〃	
		A ₃	本社製造課	旋盤工	58				解雇	
	精勤度及び勤務成績の劣る者	点が50点以下の者(8名) 過去2年間の精勤度の平均	C ₃	〃	仕上工	41点				希望退職
			C ₄	〃	シカル盤工	50				勧告退職
			A ₁	〃	仕上工	19				解雇
			C ₅	〃	イバリ取工	49				〃
			C ₆	〃	運搬工	33				勧告退職
			A ₄	〃	旋盤工	48				解雇
			C ₇	奈良工場鑄造課	鑄造工	48				〃
			C ₈	〃	〃	27				〃
		が50点未満の者(9名) 年末期の精勤度を除く成績の平均点 から80点まででかつ、過去2年間の精勤度の平均点が51点・	C ₉	本社製造課	フライス盤工	51	43点	38点	40.5点	勧告退職
			C ₁₀	〃	イバリ取工	62	48	48	48	〃
			C ₁₁	〃	〃	59	44	45	44.5	〃
			C ₁₂	〃	仕上工	76	41	37	39	〃
			A ₂	〃	旋盤工	71	8	18	13	解雇
			C ₁₃	〃	運搬工	76	46	46	46	勧告退職
			C ₁₄	〃	塗装工	64	39	44	41.5	〃
			C ₁₅	奈良工場機械課	シカル盤工	77	49	48	48.5	希望退職
	C ₁₆	〃	雑役	73	26	29	27.5	勧告退職		
	業務上過剰となる者(5名)	C ₁₇	本社人事課	守衛					〃	
C ₁₈		奈良工場総務課	事務					〃		
C ₁₉		本社人事課	寮母					〃		
C ₂₀		〃 庶務課	雑役					〃		
C ₂₁		〃 製造課	ボール盤工					〃		
退職基準非該当者(5名)	C ₂₂	〃	製 図					希望退職		
	C ₂₃	本社営業課	事務					〃		
	C ₂₄	〃 製造課	旋盤工					〃		
	C ₂₅	奈良工場鑄造課	運搬工					〃		
	C ₂₆	〃 機械課	塗装工					〃		

(注) A₁の45年9月16日から46年10月10日までの欠勤が公傷欠勤として精勤度を算出した場合は31点となる。

(2) 判断

ア 組合は、本件人員整理について次のとおり主張する。すなわち、今回の不況は会社にとって人員整理を必要とする程度のもではなく、また仮に一步譲って会社の経理状況が多少悪化したとしても、会社の遊休資産を大幅に売却する等の処置を講ずれば、不況を乗り切れたはずである。にもかかわらず、あえて人員整理を強行し

たことは、今日まで会社が分会にとり続けてきた一連の不当労働行為とあわせ勘案すると、本件人員整理自体は分会員を企業外に放逐することにより、分会破壊を企図したものであると主張する。

これに対し、会社はドル・ショックを契機として、経営が極端に悪化し、人員整理をせざるを得なくなったもので、すべての整理対象者は公正な整理基準に基づいたものであり、分会員もこの例外ではなく、なんら分会破壊を企図したものでないと主張する。

よって以下判断する。

イ 本件人員整理についてみるに、今回の人員整理は、前記認定のとおり、厳しい経費節減、雇員等 30 名の解雇、49 名の希望退職、帰休制の実施、旧枝型工場等の土地建物の売却等、一連の不況対策を講じたうえで実施されたものであること、更に本件人員整理の対象者は必ずしも分会員に限定されておらず、全従業員に対し実施し分会員のほかにも解雇されたものがあること等を総合して考察すると、本件人員整理がその必要性もないのに分会破壊を企図して行われたものであるとの組合の主張は是認し難い。

2 A₁の解雇について

(1) 認定した事実

ア A₁は、34年3月に入社し、40年ごろから、会社で最も大型の部類に属するボール盤の組立て作業に従事していた。

イ 43年3月ごろ、A₁は非公然化時の分会に加入し、44年7月から46年9月まで分会書記長をつとめ、以後分会執行委員として活動した。

ウ 45年1月29日、A₁は、作業中重さ約110キログラムのスライドボックスの端を手で持ち上げ、手押車に乗せようとした時、腰痛を引起した。

このためA₁は、当時直属の上司であった班長B₁の指示により、会社の指定病院になっている中村外科病院で会社から労働者災害補償保険法（以下「労災法」という）所定の手続きを経て治療を受けたところ、「腰椎捻挫・腰椎分離症」と診断さ

れた。A₁は、会社及び組合の仕事が多忙であったので通院して治療を受けることを希望したが、同病院で手術しなければ治らないといわれたため、同年2月中旬まで通院して治療を受けただけで、その後は接骨院等で治療を受けながら、職場では従前と同様、大型ボール盤の組立作業に従事していた。

エ しかしA₁は、腰痛が一向に回復に向かわないため、同年9月14日大手前病院で会社の労災法所定の手続きを経て診療を受けたが、ここでも「腰椎捻挫兼椎間板損傷」と診断され、すぐに入院する必要があるとされたため、同月16日入院した。A₁は同病院でも手術した方がよいと言われたが、完全に成功する保障がないとされたため、手術を受けないこととし、同年10月12日に退院した。そしてその後も会社に出勤せず、同年11月7日まで同病院に通院し治療を受けた。

オ しかしA₁は、依然として腰痛が回復しないため、その後も会社に出勤せず自宅療養を続けた。その後12月中旬A₁は、他の病院での受診を希望し、会社に対し再度労災法上の取扱いで受診できるよう手続方を依頼した。しかし会社は、もはや公傷でないとしてその手続に応じなかった。

このためA₁は、大阪中央労働基準監督署長に対し、労災法上の保険金受給の認定を求めたが、同署長は、大手前病院以降の治療に対して、労災法上の保険給付をしないとの旨の決定を行った。

カ このためA₁は、やむを得ず自宅療養を続けたが、その結果腰痛症状が回復してきたので、46年10月11日の朝、会社に出勤した。しかし、人事課長B₂、同課員B₃、同B₄らは、A₁に対し、「君は45年9月16日より業務外の疾病（以下「私病」という）で休んでいて、本年7月15日で休職期間が経過したから自然退職になる」との旨述べた。

その後会社は、A₁の自宅に退職通知書を郵送し、同人は10月14日ごろこれを受領した。

しかしA₁は、上記の会社に出勤しなかった期間、休職の扱いを受けておらず、また会社の就業規則には、休職期間が経過すると退職になるとの旨定めた条項はある

が、休職期間の定めはなかった。

キ 47年2月4日、A₁は、大阪地方裁判所に対して地位保全の仮処分申請を行ったところ、この事件の審理中の同月24日、会社は、「就業規則の不徹底のきらいがあったので、自然退職の通知書は撤回する。その間の賃金については支給するから自宅待機していただきたい」との旨記載した書面をA₁の自宅に郵送した。

ク 同年3月18日、会社は、組合本部に対してA₁の出勤を求める電話をした。このためA₁は、同月20日に出勤し、会社から自宅待機中の賃金の支払いを受けた。そして、同日会社は、A₁に対し前記認定のように「過去2年間の精勤度の平均点が50点以下の者」に該当するとして退職勧告を行ったが、同人がこれに応じなかったため、翌21日解雇した。

なお、本件人員整理において、公傷による欠勤が多いことから、整理基準に該当するとして退職勧告を受け、更に解雇された者はA₁のみである。

(2) 判断

ア 組合は、このA₁の解雇について同人の欠勤の大部分が公傷によるものであるにもかかわらず、会社があえて整理基準に該当するとして、分会の中心的活動家であるA₁を解雇したことは、分会破壊を企図した不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、A₁は私病により長期欠勤したものであり、当然本件整理基準に該当し、仮にその期間の欠勤を公傷扱いとして処理したとしても、同基準に該当しており、不当労働行為でないと主張する。

よって、以下判断する。

イ まず、A₁の本件腰痛についてみると、この腰痛は、前記認定のとおり、45年1月29日、A₁が作業中重さ約110キログラムのスライドボックスを持ち上げて手押車に乗せようとしたときに起こり、その後再三病院をかえて治療を受け、あるいは自宅療養を続けた結果、46年10月にいたって回復をみたものである。従って、A₁の腰痛はその回復にいたる全期間を通じて労災法上の取扱いがなされなかったとはいえ、上記業務上の事故に直接起因して1年8ヵ月余り継続したもので、また会社

もA₁が大手前病院で治療を受けるにあたっては、労災法所定の手続に応じているのであるから、これらの点からみて本件整理基準においては単なる私病ではなく、業務上の事故による疾病、すなわち公傷として取扱われてしかるべきと考える。

ウ　ところで、A₁の欠勤が公傷によるものとしても、同人は前記のとおり本件整理基準に該当する。

しかしながら、公傷は当人の責のみ帰すべき性質のものではない。従って、これを本件についてみるに、公傷1日につき1点減点としているが、これを賃上げ又は一時金支給についての査定において評価するのはともかく、人員整理における解雇基準としたことは過酷であり当を得ないというべきである。更に、①公傷による欠勤を理由に解雇された者はA₁のみであること、②会社は、希望退職者のなかで数名を慰留し退職を思いとどまらせたが、それを必要とする十分な疎明がないこと、③今回の整理に先立ち、会社は就業規則の定めがないのに病気欠勤により休職期間が経過したとしてA₁をいったん退職扱いにしたこと、④A₁はもともと病弱であるとか、又は腰痛が再発するおそれがあるとかの事実が認められないこと、⑤これまでに会社と分会の異常な対立関係が続いていたこと等をあわせ考えると、他に該当者のない公傷による欠勤を1日につき1点減点とする基準を定め、A₁がこれに該当するとして解雇したことは、会社が真実公正な整理基準により解雇したものとは認め難く、真の意思は人員整理に藉口し、分会員であるA₁を企業外に排除し分会を弱体化しようとしたものと推認するのが相当であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為といわざるをえない。

3 A₂の解雇について

(1) 認定した事実

ア　A₂は、41年11月1日に入社し、42年11月23日から解雇されるまでの間、旋盤工としてラックスリーブの加工に従事していた。

イ　43年4月、A₂は、非公然化中の分会に加入し、以後活発な組合活動を行っていた。

ウ 47年3月18日、会社はA₂に対し、前掲整理対象者一覧表記載のとおり整理基準の「過去2年間の精勤度の平均点が51点から80点までで、かつ、46年夏・年末両期の精勤度を除く成績の平均点が50点未満の者」に該当するとして退職勧告を行ったが、A₂がこれに応じなかったため47年3月21日に解雇した。

エ 組合は、46年夏期及び同年末一時金の支給に際し、考課査定において、A₂を含む分会員を低位に査定し、不利益に取扱ったとして、前者については46年10月8日、後者については47年12月9日、当委員会に対し不当労働行為の救済を申立てたが、当委員会は47年10月30日及び49年11月18日、それぞれの申立てに対し、組合の請求を認容する命令を発した。

(2) 判断

ア 組合は、①A₂は、会社の不当労働行為による精神的、肉体的重圧のため、その疲労が欠勤を誘発したものであること、②A₂の欠勤日数の多くは、会社が分会破壊のため裁判所や当委員会に出頭するなどの組合活動に使用されたものであること、③また精勤度を除く考課査定においても、会社は不当労働行為意思により分会員を故意に低く査定し、A₂もその例外でなかったこと、などの事実があるにもかかわらず、A₂を本件整理基準に該当するとして解雇したことは、同人を企業外に放逐し、もって分会破壊を企図した不当労働行為であると主張する。

これに対し、会社は、①精勤度の点数計算は、欠勤・遅刻・早退の回数から自動的に算出され、客観性をもつものであること、②組合活動上の欠勤・遅刻・早退は、精勤度の減点対象にしていないこと、③精勤度を除く考課査定も、公正に行われており、A₂が低く査定されたのは正当な理由によるものであることからみてA₂を本件整理基準に基づき解雇したことは、なんら不当労働行為にあたらぬと主張する。

よって、以下判断する。

イ 会社は、A₂に対する精勤度を除く考課査定は、公正に行われたものであると主張する。

しかしながら、当委員会は、会社の分会員に対する46年夏期及び同年末一時金の

支給に際し、会社が行った考課査定による不利益取扱いを不当労働行為であると認定したことは、前記認定のとおりである。従って、A₂に対する上記考課査定は、不当労働行為意思に基づくものであり、会社は、これを本件人員整理の整理基準として実施しているのであるから、組合、会社双方のその他の主張について判断するまでもなく、A₂に対する本件解雇は、会社が本件整理基準に藉口して分会員であるA₂を企業外に排除し分会を弱体化しようとしたものと判断するのが相当であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為といわざるをえない。

4 A₃の解雇について

(1) 認定した事実

ア A₃は、37年8月20日に入社し、解雇されるまでの間、旋盤工としてテーブル加工に従事していた者で、44年3月ごろ非公然化中の分会に加入した。

イ 47年3月18日、会社は、58才のA₃に対し、本件整理基準中の「58才以上の高齢者」に該当するとして退職勧告を行ったが、これに応じなかったため同月21日解雇した。

ウ 同月18日、会社は、本社人事課所属の守衛長C₁（以下「C₁」という）及び奈良工場総務課人事係長C₂（以下「C₂」という）の両名（いずれも58才）にもA₃の場合と同じ基準に該当するとして退職勧告を行い、両名ともこれに応じて退職した。

(2) 判断

ア 組合は、このA₃の解雇につき、会社が整理基準をわざわざ「58才以上の高齢者」としたことは分会員であるA₃を狙い打ちにしたものであると主張する。

イ しかしながら、58才以上の高齢者基準にはA₃以外にC₁、C₂の非分会員2名が該当しており、同人らがこの基準によって整理されていることからみて、A₃を狙い打ちにした解雇とは認め難く、その他これに反する疎明もないことから、組合の上記主張は失当であり採用できない。

5 A₄の解雇について

(1) 認定した事実

ア A₄は、42年2月に入社し、フランジの据付け、ネジの切削、ラジアル機種のカバーの製作に従事していたが、45年5月ごろテーブル加工の職場に配置転換され、以後本件解雇にいたるまで同職場で作業に従事していた。

イ 42年12月ごろ、A₄は、非公然化中の分会に加入し、以後公然化直後までと45年9月から翌年9月までの間、分会の執行委員をしていた。

ウ 46年6月17日、分会員A₅（以下「A₅」という）の懲戒解雇事件について大阪地方裁判所で審尋が行われた際、A₄は、分会長と所属長の承認を得て組合業務のため欠勤するとの届出をして傍聴に行ったが、タイムカードには「届出なし」と打刻され無届欠勤扱いされていた。

このためA₄は、会社人事課に異議を申出たが認められなかった。

エ 47年3月18日、会社は、A₄に対し前掲整理対象者一覧表記載のとおり本件整理基準の「過去2年間の精勤度の平均点が50点以下の者」に該当するとして退職勧告を行ったが、A₄はこれに応じなかったので同月21日解雇した。

(2) 判断

ア 組合は、このA₄の解雇について、①A₄は、44年末ごろから業務による腰痛症状をきたし、加えて吉田労組が分会員の材料運搬を拒否したことにより腰痛がひどくなり、このことが欠勤日数を多くさせたこと、②会社は、本件精勤度点数の算出期間を44年11月16日から46年11月15日までとしているが、この時期は会社の分会破壊攻撃がしゅん烈を極めた時期でもあり、このためA₄は精神的、肉体的重圧を受け、その疲労が欠勤を誘発させたものであること、③A₄は、この不当労働行為に対処するため、裁判所や当委員会に出頭するなどの必要上、かなりの組合活動による欠勤を余儀なくされたものであること、の諸事情が存するにもかかわらず、会社がこれらのことをなんら考慮することなくA₄を本件整理基準に該当するとして解雇したことは、同人を企業外に放逐し、もって分会破壊を企図した不当労働行為であると主張する。

イ そこで、組合の上記主張についてみると、まず、①の主張については、A₄の腰痛

による欠勤日時は明らかでなく、またA₄が診療機関で腰痛の治療を受けたとの疎明がなく、更に業務に起因する腰痛があったとの疎明もないことから、この点に関する組合の上記主張は採用できない。また②の主張については、前記第3で述べた会社の分会ないし分会員に対する不当労働行為の実態からみて、当時分会員が精神的に緊張していたことは容易に推認し得るが、A₄が他の分会員にくらべて会社から特に激しい攻撃を受けた事実が認められないのに、同人のみ欠勤等が甚だしく多いのであるから、この点に関する組合の上記主張は首肯し難い。更に③の主張については、A₄の組合活動による欠勤がいつであったか明らかでないのみならず、前記のように会社は本件整理基準において、組合活動による欠勤については、分会長及び所属長の承認を得た文書による届出がなされておれば、精勤度算出に際して減点対象とはしないとす取扱いをしているのであるから、この点に関する組合の上記主張は採用できない。なお、組合は、46年6月17日については、A₄は無届欠勤でなく、減点対象から除外すべきであると主張する。これについては、前記認定のとおりA₄は、同日、正規の組合活動による欠勤の届出を行った上、大阪地方裁判所へA₅の懲戒解雇事件の審尋の傍聴に赴いたものであるから、組合の主張どおり減点対象から除外すべきものである。しかしながら、これを除外してもA₄の本件精勤度の平均点数は49点となり、本件整理基準に該当するものであって、前記判断を左右するものとはなり得ない。

以上のとおり、A₄の解雇が不当労働行為であるとする組合の主張は失当であり、採用できない。

6 その他

組合は、主文救済のほか陳謝文の掲示をも求めるが、主文救済によって十分救済の実を果たし得ると考えるので、かかる救済を付加する必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条及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49年12月27日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎