

長野、昭50不4、昭50. 5. 29

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合長野地方本部

被申立人 三栄工業株式会社 清算人 Y

主 文

- 1 被申立人は、申立人松本支部三栄工業分会の組合員に対し行った、昭和50年3月25日付の解雇がなかったものとして取扱い、かつ、解雇日以降、同人らが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、事業を再開したときは、申立人松本支部三栄工業分会の組合員を、解雇当時と同等の労働条件で、就労させなければならない。
- 3 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評・全国一般労働組合長野地方本部（以下「全国一般長野地本」という。）は、肩書地に事務所を置き、本件申立時8支部64分会で、組合員約1,500名によって組織されている。

全国一般長野地本松本支部三栄工業分会（以下「組合」という。）は、49年4月12日、被申立人三栄工業株式会社の従業員をもって組織し、三栄工業労働組合として発足し、その後、同年9月1日、全国一般長野地本に加盟したもので、組合員数は、本

件申立時54名、結審時39名である。

- (2) 被申立人三栄工業株式会社（以下「会社」という。）は29年4月8日、有限会社として設立され、48年7月2日、株式会社に組織変更し、肩書地に本社を、松本市に松本工場を、塩尻市に塩尻工場を有し、資本金1,000万円、従業員約80名で、主として信州精器株式会社（以下「信州精器」という。）の下請として、電卓のカーボンリボン装置等の精密工業を営んでいたが、49年7月11日には、塩尻工場を有限会社広丘工業（以下「広丘工業」という。）として、資本金100万円で独立させている。その後、会社は、事実上50年3月26日解散し、現在清算中である。

なお、会社は、役員3名、株主3名からなるいわゆる同族会社であり、代表取締役はY（以下「Y社長」という。）であったが、会社解散により同人が清算人となっている。

2 組合結成後の労使関係について

(1) 組合脱退工作等

ア 49年4月12日、会社の従業員67名で、労働組合を結成し、A1を執行委員長（以下「A1委員長」という。）に選出し、松本地区労働組合評議会へ加盟した。

イ 組合結成のあった翌13日早朝、Y社長は、B1松本工場責任者（以下「B1」又は「B1工場長」という。）を呼び、「組合の発起人であったA2（その後退職）、A1委員長、A3書記長らを早く首にしておけばよかった。」「上部団体が総評だから、同盟系の労働組合のある信州精器としては、嫌がって仕事をよこさなくなるから、早く潰さなければいけない。」「塩尻工場の連中も、騙されて組合へ入った。早く脱退させ、同盟へ入れ、組合を潰さなければだめだ。C1にやらせる。」「仕事の上で圧力をかけてみよう。女が多いから、嫌気がでて脱退するだろう。そのために塩尻工場からC2を呼ぶ。」と興奮した面持で話した。

ウ 同月17日、Y社長は、松本工場の全従業員を集め、「隠れて組合を作ってなんだ。」「上部団体の役員はアカだ。」「会社をやる気をなくした。」等組合結成を非難する発言を行った。

エ 組合結成以降B 1は、毎日のようにY社長に呼ばれ、組合を潰す方法について相談を受けていた。

オ 同月18日、塩尻工場の従業員を中心に、三栄工業株式会社労働組合（以下「三栄労組」という。）が結成され、C 1（以下「C 1委員長」という。）を委員長に選出し、中信地区同盟へ加盟した。

カ 5月10日午前中、社長応接間に、Y社長、取締役塩尻工場長（以下「B 2取締役」という。）、C 1委員長、C 3（Y社長の姪）、B 1らが集まり、組合脱退工作について相談した結果、「今度の日曜日（5月12日）に、松本の組合員宅を、訪問して全部引き抜いてしまおう。」との話がまとまった。なお、席上Y社長は、「俺が表面に出れば、不当労働行為になるから、お前達でうまくやれ。俺は、脱退工作に関係のないようにしてくれ。」と指示した。

キ 同月12日、B 2取締役、C 1委員長、C 3、B 1らは、松本工場の事務所に集まり、計画の打合せを行った後、組合の組合員宅を巡回訪問し、脱退を勧め、組合を作るなら、信州精器と同じ同盟系の労働組合がよいと説得し脱退させた。

ク B 1は、Y社長から、「以前あった睦会（親睦団体）のような組織を作り、組合と対抗してみろ。方法は、親睦会の勤務条件等の要求を全部入れるが、組合の要求には絶対に応じないことにすれば、組合員は、親睦合に入れば得をすると思い、組合は内部分裂し、執行部は責任をとって辞めていくだろう。」と指示を受け、5月18日、C 2とともに「栄友会」を結成し、従業員に入会を勧めたが、入会者はほとんどなく、その後消滅した。

ケ 49年5月中ごろ、B 1は、Y社長から、「松本工場の従業員を塩尻工場へ回せば、松本工場の生産が落ち、当然、信州精器の発注も塩尻工場へ変わるだろう。それを口実に、松本工場の組合員の人数を減らすこともできる。」と相談を受けていた。同じころ、組合の脱退者全員と、一部パートを含めて20数名が塩尻工場へ移された。

コ また、同月下旬ごろ、Y社長は、B 1に、「会社は赤字で潰れるようだ。辞めるなら今のうちだ、という噂を流し、心理的に組合員へ不安感を与え、早くよそに移

ろうというムードを作ってみろ。」と指示し、実行させたが、会社を辞める者はいなかった。

サ 同月20日ごろ、Y社長は、A 1 委員長、A 3 書記長が自動車事故を起した際に、「どうせ怪我をするなら、死ぬくらいの怪我をすればよかった。」また、その後、「A 3 みたいな者は、やくざか暴力団にでも頼んで、ぶっ殺してやりたいぐらいだ。」とB 1 に話した。

シ 同月11日、組合は、組合幹部の非難、組合に対する組合脱退工作等の、支配介入の排除、及び、団交拒否についての、不当労働行為救済申立（49年不第6号）を行い、当委員会は、同年8月26日、組合の主張を、ほぼ全面的に認める命令書を交付した。

(2) 広丘工業の設立及び生産低下

ア 49年7月、Y社長は、B 1 に、「松本工場の生産を下げて赤字をだし、閉鎖することはすぐできるが、塩尻工場を今のままで続ければ、組合は、塩尻工場へ手をつけるだろう。今のうちに分離しなければ危険だ。」と言っていた。

イ 同月11日には、塩尻工場を有限会社広丘工業として独立させ、役員には、代表取締役、会社監査役のB 3、取締役、会社取締役のB 2 が就任した。

ウ 同月下旬、B 1、C 4、及びC 2の3名が社長応接間に呼ばれ、Y社長から、「生産を下げて赤字にすれば、ベースアップや一時金を出さなくてもよい理由ができるし、組合員も、本当に会社が潰れると思い辞めていくだろう。」「信州精器への原材料の請求などは、一切しなくてもよい。」「機械が壊れても、直さなくてもよいし、広丘工業で使う工具があつたら、すぐに持っていけ。」と指示を受けた。

エ その後、B 1 は、部品を注文しているところを見つかり、Y社長から、「余計なことをするな。俺の心がまだ分らないのか。とにかく生産を下げて赤字にし、工場を閉鎖することが、組合を潰す一番の近道だ。」と説教された。

オ 49年8月以降、C 4 は、Y社長から、「機械工具の修理を差止めろ。不良品でも納品しろ。信州精器からの受注減を心配しないで、組合活動の妨害に専念しろ。」等

の指示を、ひんぱんに受けていた。

カ そのためC 4は、機械の保守管理を故意に怠ったり、従業員から工具の修理の請求を受けても、合った部品がないと言って直さなかった。

キ 同年夏、松本工場で、例年使用していた扇風機全部を広丘工業へ移し、使用しなかったため、作業能率は低下し、部品も錆びついたりしたが、Y社長は、「錆びついた部品でもよいから納品しろ。」と言った。

ク また、Y社長は、C 4に対し、「熟練者を同じベルトにおけば、作業がスムーズに進むから、熟練者は、よそへ回せ。」との指示も行った。

(3) 広丘工業設立後の会社の組合に対する態度

ア 従来、組合員は、会社の仕事を内職として家庭で行っていたが、49年7月下旬、Y社長は、B 1に、「組合員への内職を止めろ、そうすれば嫌気を起して辞めていく者も出てくるだろう。」と指示し、組合員に対する内職を、一切打ち切った。

イ 49年9月29日、Y社長は、B 1に、「給料を遅配すれば今度こそ、会社が危なかったと思い、辞めていくだろう。」と話し、その後、会社は、組合員に対し、9、10月分の賃金を遅配したが、広丘工業の従業員は、遅配されていなかった。

ウ 従来、会社に職制はなかったが、同年9月1日付で、松本工場長にはB 1が、組立係長にはC 4が就任し、C 2、C 5も係長になった。

その後、11月下旬、Y社長は、組合員を管理職にしたうえで、時期をみて首切りを行えば、不当労働行為にはならないし、職制会議を数多く行えば、組合脱退工作の相談が出来やすくなるとして、B 1を、工場長からおろし、A 1委員長を工場長にし、また、社歴の古い女性を役付にしようとしたが、全員に断わられた。

エ 11月下旬、Y社長は、B 1に、「現在、組合執行部を嫌がっている人もいるようだから、思いきって退職金10万円も出せば、半分以上の者は、喜んで辞めるんじゃないか。それから、組合員が少なくなったところへ、広丘工業から従業員を呼び戻し、勝負をつける。」と相談し、12月初めには、「退職者募集、退職金10万円、募集期限12月6日」の掲示を行った。

オ 49年の年末一時金は、1人3万円であり、広丘工業の従業員には、同年12月中に一括支給され、組合の組合員に対しては、12月に5,000円、翌年1月に1万3,000円、2月に1万2,000円の3回払いであった。

カ 同年12月中旬、B1は、冬期暖房を早期に入れるよう要求したところ、Y社長は、「松本の組合員に、暖かい思いをさせることはない。会社は、赤字で石油が買えないから我慢しろと言っておけ。」と言い、その後、暖房を入れたのは、12月末ごろであったが、広丘工業には先に入っていた。

(4) 広丘工業の閉鎖

ア 50年1月中旬、Y社長は、「どうやっても組合の分裂がうまくいかない。今、松本工場の組合員より広丘工業の方が人員が多いから、全員松本へ呼び最後の決戦をする時期がきたんじゃないか。」とB1工場長に話し、広丘工業の移転の時期などについて相談した。また、「移動後、工場内における人員配置は、組合の組合員の前後を広丘の従業員が囲むという形で嫌がらせをしたら、早く決着がつく。そのためにも広丘の全従業員を松本工場へ異動する。」と話した。

イ 同月17日、広丘工業の全従業員を集め、Y社長は、概要次のような指示を行った。

- ㊦ 1月いっぱい広丘工業を閉鎖するから、全員で松本工場へ勤務すること。㊦ 松本工場へ行く目的は、組合を潰すためだから、1人でも会社を辞められては困る。
- ㊧ 辞める者が大勢いる場合は、移転する必要がなくなるから、このまま広丘工業を閉鎖する。
- ㊨ 足の心配は一切いらない。マイクロもあるし、ほかの車もあるから全員行くこと。
- ㊩ 広丘工業の人員が松本工場の人員より多いから、必らず勝つ。

ウ 同月27日、会社は、広丘工業は閉鎖したから、機械、従業員とも、2月1日から松本工場へ引上げる旨組合へ通告した。このころ、組合の組合員数35名に対し、広丘工業の従業員は約50名であった。

エ 広丘工業の引上げ通告を受けた組合は、直ちに数回にわたって団交を申し入れたが開かれず、その後、2月1日、2日の2日間にわたり、団交を行い、2月2日、概要次のような協定を会社と締結した。

協 定 書

会社と組合は、広丘工業の閉鎖に伴う問題について、次のとおり協定する。

- ① 広丘工業から会社に採用される従業員は、新規採用（50年2月1日付）であることを確認する。
- ② 今後、経営不振等で人員整理する場合には、社歴の浅い者から解雇する。
- ③ 会社は、今後、組合が唯一の交渉団体であることを確認する。
- ④ 会社は、役員及び従業員が第二組合を結成したり、組合に迷惑をかける行為のあった場合、その者を解雇する。
- ⑤ 新規採用（50年2月1日付）の者のうち、別途協議の10名（第二組合を結成するおそれのある者）については、2月4日正午までに組合に誓約書（第二組合を結成したり、組合に迷惑をかけた場合は解雇されても異存ない旨の文書）を提出する。

なお、誓約書を書かない者は、出社させないものとする。

- ⑥ 従業員の職場配置は、組合と協議して決めた別表（省略）のとおりとする。今後、職場の配置転換は、組合と協議し、合意のうえ行う。

オ 50年2月1日、広丘工業で、松本工場へ移転するため、自動車へ機械工具などを積み込み作業中の男子従業員を、事務室へ集めたY社長は、「松本のやくざどもが、地区評のやつら20名ぐらい集めて、車で松本工場出入口を閉鎖している。俺がそこで陣頭指揮すると大問題だが、みんなならかまわない、殴り合っても問題にならない。」と指示したが、結局は中止となり、翌2日に、機械工具を移転した。

また、2月3日には、広丘工業従業員50数名のうち、通勤不可能者1名を除き、全員が松本工場へ異動し、作業を始めた。

(5) 広丘工業の移転直後における別組合結成工作

ア 50年2月4日付で、B1工場長の後任となったB2取締役は、工場長就任直後の同月6日、広丘工業から配転された全従業員を、広丘工業へ集め、「松本の組合を潰す気がないなら、会社を1日も早く閉鎖する、と、社長は言っているが、みんなは、

本当に潰す気があるのか。」と質問したが、集まった従業員は、「これ以上、社長にはついていけないし、また、別の労働組合を作る意思もない。」と全員一致で決定した。

イ さらに、同月9日には、C1委員長が、広丘工業から異動した男子従業員を集め、「今度は、絶対に、本当に自分達の組合を作るから、協力してくれ。」と何回も繰り返し頼み、その証として、組合と会社が2月2日に締結した協定書により、一部従業員から組合に提出してある誓約書を撤回する、との意思表示があったので、それを条件に、集まった者は賛同した。

ウ さきに、塩尻工場従業員で結成されていた三栄労組は、広丘工業の設立に伴い、名称を、広丘工業労働組合に変更し、また、広丘工業の閉鎖に伴い、従業員が松本工場へ異動した後、前記2月9日の決定に基づき、三栄工業労働組合に名称を変更し、存続している旨の通知（持続通知）を、同月12日、Y社長に提出した。

エ 2月19日、前記持続通知を確認した組合は、Y社長に対し、2月2日締結の協定違反であるとして、厳重な抗議を申入れるとともに、C1委員長を糾弾するため、これら事件の経過を組合員へ情報として流した。そのため、Y社長は、「俺の顔を逆なでするんだから、今後、組合とうまくやっていく自信がない。」と述べた。

オ 同月21日、C1委員長は、B1に、「Y社長は、広丘工業の組合が、松本工場の組合を潰すこともできず、組合へ加入するようなら、会社をやる気がない。会社解散の腹だと言っている。」と話した。

カ 同日、作業終了後、広丘工業から異動した全従業員は、松本工場更衣室に集まり、三栄工業労働組合を続行するかどうかについて、全員投票を行った結果、続行しないことを、圧倒的多数で決定し、同組合は解散した。

なお、広丘工業から異動した者で、2月24日までに組合に加入した者は、約20名である。

3 解雇通知と会社解散前後の状況について

(1) 解雇通知等の状況

ア 会社は、50年2月22日付をもって、全組合員に対し、「当会社は、50年3月26日をもって解散する。よって、50年3月25日付をもって貴殿を解雇する。」旨の、解雇予告通知を、書留内容証明郵便で、各人あてに送付した。

イ その後、2月24日、Y社長は、作業場に全従業員を集め、「会社は6か月前から赤字のため、2月21日に臨時株主総会を開いて、3月26日をもって会社を解散することを決議したので、みなさんを3月25日で解雇する。」と述べた。なお、登記簿謄本によれば、4月3日株主総会による解散決議、同月10日解散登記となっている。

ウ 同月28日、Y社長は、組合三役を呼び寄せ、信州精器との外注契約解約確認書を読んだり、会社の解散と全員解雇について、判例の写しをみせて、「組合潰しのためにも、会社は解散できる。」などの話をした。

エ 組合は、会社に対し、事前協議無視である、との抗議文の提出、及び、解雇通知の撤回要求を数回にわたって行った。

オ 3月6日、午後5時30分から、団体交渉が行われ、出席者は、会社側はY社長1人と、組合側は、組合三役と全国一般長野地本の役員2名であった。

席上、Y社長は、「解雇については、信州精器と外注契約を解約したので、たとえ解雇を取消しても、仕事がないのにどうするか。」「この解約は、外注契約停止のお願いを、会社から信州精器へ提出し、受理されたからだ。」「その後、外注契約解約確認書を双方で交換している。」「解約の原因は、赤字と、労使関係に自信がないからだ。」などと述べた。なお、Y社長が説明した解約確認書の要旨は、次のとおり。

㊦ 3月26日をもって解約成立。㊧解約は、会社の社内事情によるもので、発注の減少によるものではない。㊨今後一切、信州精器に迷惑をかけない。

(2) 信州精器に対する組合の交渉経過

ア 50年3月17日、A1委員長ほか組合役員らは、信州精器のB4生産管理課長（以下「B4課長」という。）を訪ね、会社への外注契約の復活を要請した。また、同時に、B1を従業員代表に、全従業員が署名した受注要請書を、信州精器の代表取締役あてに提出した。これら折衝のなかで、B4課長は、「Y社長は、外注契約の解約

について、赤字と労使関係に自信がないからだと言っているが、労使関係で自信をなくしたことが大きな原因で、赤字のことは、あまり表面に出ていない。」と述べた。また、受注要請書については、「外注契約が解約された今となっては仕方がない。しかし、Y社長と組合が一体となって話に来れば、考える余地はある。解約は残念に思っている。」と述べている。

イ そこで組合は、同月21日、再び執行部全員で、信州精器の広丘工場長、及び、B4課長と面会した。席上、広丘工場長は、「解約のことは、何んとも仕方がない。ただ、みなさんがY社長とうまくやって、一体となって話に来れば、考える余地もあります。」と話した。また、話合いの中で、下請に出す仕事の具体的な機種とか、人員までも話題になった。

ウ 同月24日、当委員会が、組合からのあっせん申請により、あっせんを行った結果、次のような協定書が、労使間で締結された。

- ① 労使双方は、50年3月25日に、信州精器と受注交渉することを確認し合う。
- ② 信州精器との受注の結果によっては、労使双方協議して決定する。
- ③ 第2項によって、解決に至らないときは、労使双方何れかのものから当委員会にあっせん申請のうえ、解決を図る。

エ 翌25日、組合は、Y社長に対し、前記協定に基づき、信州精器へ出掛けるよう、3回にわたり連絡をしたが、Y社長は、組合の知らぬ間に信州精器へ行き、午後1時30分ごろ帰社し、午後3時ごろから、組合との話合いが行われた。席上、Y社長は、「根回しのため組合より先に行き、B4課長と話合っているうちに、広丘工場長が来たので、正式な話合いの場となってしまった。そこで、労使関係に自信がないから、受注は改めて断わってきた。」と述べたので、組合は、話合いの続行を要求したが、午後4時ごろ、Y社長は退席した。以降、Y社長の所在が明らかでないため、組合との話合いは行われていない。

オ 3月26日、A1委員長がB4課長に電話連絡したところ、「社長が断わってきたんだから、みなさんとこれからお会いして、話合っても進展できない。県地労委の

あっせんに基づく協定事項は、何も聞いていない。みなさんは、社長とよく話合っ
て、一体となって来るように。」との話があった。

(3) 松本工場及び広丘工業の工場閉鎖概況

ア 50年3月26日、松本工場及び広丘工業の出入口のすべてが施錠されており、戸口
には、三栄工業株式会社清算人Yの名で、「社内に立入る者は、会社の発行した立入
り許可証を所持した者に限る。」「なにびとと雖も会社の許可なくして無断立入りを
禁ず。」の2種類の掲示がなされていた。

イ 4月9日、松本工場の出入口の隣のシャッターが偶然開いたので、組合員が中に
入り、別棟の更衣室を占拠し、昼間は全員待機し、夜は交代で寝泊りしている。

ウ 同月9日ごろ、広丘工業において、従業員のC6らは、機械を使い作業を行って
いた。

エ 組合員は、50年3月22日、長野地裁諏訪支部へ、会社解散決議効力停止仮処分申
請（昭和50年(㊄)第6号）を行った。同月27日、審尋が行われたが、その審尋調書に
は、Y社長が、「解雇は取消さない、ただし、労使協調して仕事ができるなら、組合
役員と相談して、仕事をする人は、解雇を取消してもよい。」と陳述した旨記載され
ている。また、組合員は、同月31日には、地位保全仮処分申請（昭和50年(㊄)第10
号）も行った。

(4) 会社の赤字説明と組合の対応状況

ア Y社長は、49年9月4日付組合に対する回答書では、49年1月から6月までの累
積赤字が500万円強であると答えており、また、前記審尋調書では、49年9月以降ず
っと赤字が続いていると陳述している。

イ 50年2月6日、B2取締役は、広丘工業から松本工場へ異動した全従業員を、広
丘工業に招集した際、多くの従業員の質問に対し、「会社は、赤字の筈はない、俺も
いろいろ計算したが、どうみても赤字にはならない」と答えた。

ウ 会社は、組合結成以降、操業短縮や一時帰休を実施したことはない。

エ 組合は、結成以降、半日ストライキを1回実施したのみで、賃金、一時金等の回

答に不満があっても、団交とか、地労委のあっせんで解決を図ってきた。

また、49年9月ごろ、組合は、率先して、生産向上のため、残業を会社に申出たが、Y社長は、残業をしてまで生産をあげる必要はないと、これを拒否した。

以上の事実認定は、3回の審問を行い認定したものであるが、会社は、不当労働行為救済申立書受領後、答弁書及び書証等一切の書類を提出しないばかりか、当委員会の数回にわたる文書による通知及び電話による出席要請に対し、これを全く無視し、その理由も明らかにしないまま、審問に出頭しないので、組合の主張及び立証を事実として認めざるを得なかったものである。

第2 判断

組合は、組合結成当初から会社が、組合の基本的権利を尊重せず、否認の態度に終始し、組合組織の破壊を目的に、会社を解散し、全組合員の解雇を行ったと主張している。

会社は、全く抗弁もせず疎明も行っていないが、審問の結果によれば、Y社長は組合に対し、赤字が原因で会社を解散し、全員解雇したと主張している。

以下、これらの点について判断する。

1 会社解散と全員解雇について

(1) 会社の赤字

会社は赤字であるという点についてみるに、Y社長は、前記認定のとおり、49年1月から6月までの累積赤字は500万円強であると、組合に回答し、また、長野地裁諏訪支部に係属中の、会社解散決議効力停止仮処分事件（昭和50年(ワ)第6号）の審尋では、49年9月以降赤字が続いていると述べているが、B2取締役は、赤字を否定する公言をしていること、信州精器の幹部も、会社解散は、赤字が主因ではない、との見方をしていることを考え合わせれば、企業閉鎖しなければならない程の赤字であるとは、にわかに措信し難い。たとえ赤字だとしても、Y社長が、生産低下の指示を行っていることから、単に、通常の経営状態における、赤字とは認め難く、Y社長は、組合潰しの一環として、赤字を作為的に発生せしめたものと認めざるを得ない。

(2) 会社解散と全員解雇の真の意図

ア Y社長が、会社を解散し、組合員の全員解雇に及んだ真の意図について考察するに、前記認定のとおり、Y社長は、組合結成数日後、松本工場の全従業員を集めた席上で、組合結成の非難、上部団体の誹謗及び、会社継続意思の喪失などを中心に、演説を行い、また、1か月後には、会社幹部に組合員宅を訪問させ、組合脱退工作を行わせたことは明らかであり、さらに、親睦団体「栄友会」を結成し、組合員の引抜工作を行ったりして、組合脱退者約20数名を塩尻工場へ配転した。これら一連の行為は、Y社長が組合を、結成当初から嫌悪し、分裂工作を行ったものと認められる。

イ 組合脱退者を、塩尻工場へ配転した直後の49年7月、同工場を、有限会社広丘工業として独立させたことは、前記認定のとおり、Y社長が、会社幹部に発言しているように、その目的は、組合の勢力が塩尻工場へ及ぶことの防止と、組合組織を破壊するため、松本工場を閉鎖しても、事業を確保できるよう図ったものである。また、広丘工業設立後、従業員の異動、待遇についても、Y社長が自ら決定しており、経営の実体は、従前と全く同様に、Y社長の支配下にあったことからしても、単に、法形式上会社から分離したものにはほかならない。

ウ 前記認定のとおり、広丘工業が発足した当時からY社長は、会社幹部のB1、C4、C2らに、松本工場における生産低下の方法と、組合潰しについて、常に指示を与えており、生産低下の方法としては、原材料の仕入れ抑制、機械の故障放置、及び、不良品の親会社への納入などを行わせ、他方、組合員に対しては、環境悪化と経済的圧迫を加えるため、例年使用していた扇風機の撤去、組合員の内職打ち切り、給料の遅配及び年末一時金3か月分割支給などを行った。これら一連の行為についてみるに、Y社長が、敢えて赤字発生の要因を、会社幹部に作為的に行わせ、かつ、組合員に対しては、いやがらせ行為を背景に、退職を勧めたことは、組合員を減少させることにより、組合の弱体化を意図したものであり、加えて、「組合員が少なくなったら、広丘工業から従業員を呼び戻し、勝負をつける。」と、Y社長が述べていることを考え合わせると、明らかに、組合壊滅を意図した行為と認めざるを

得ない。

エ その後、50年1月中旬、前記認定のとおりY社長は、広丘工業の全従業員を、松本工場へ配転する意図を固め、同月17日には、広丘工業の全従業員に対し、「組合破壊のため、広丘工業を閉鎖するから、全員、松本工場へ行くこと。」を命じ、2月3日には指示どおり、全従業員を異動させたことは、組合壊滅の最後の手段として、決行した行為と言わざるを得ない。

オ 50年2月6日、Y社長の指示によりB2取締役は、第二組合の結成を試み、さらに、C1委員長は、同月9日及び21日の2回にわたり、広丘工業から異動した従業員を集め、別組合の結成等と呼びかけたが、大多数の反対と組合の糾弾にあい、いずれも失敗に終わった。これら第二組合の結成に失敗したY社長は、同月21日臨時株主総会を開き、同年3月26日をもって、会社の解散を決議したとして、同月25日付で全員を解雇する旨の解雇予告通知を、2月22日、全従業員へ送付した。しかし、登記簿謄本に徴すれば、会社解散の株主総会決議は、4月3日であることからして、2月21日に事実上、株主総会が開かれたかどうかは疑わしく、よって、解雇通知を発送する時点では、直ちに、会社を解散する意図が、なかったものと推認される。

以上、総合的に判断すれば、本件会社解散に伴う全員解雇は、赤字のための会社解散、全員解雇とは到底認め難く、その真の意図は、組合結成以来、執拗なまでに、組合を嫌悪し、さまざまな組合壊滅工作を行い、これに失敗したY社長が、広丘工業を閉鎖し、全従業員を松本工場へ投入して、最後の決着を図ったが、結局は失敗に終わったため、正に、組合破壊の最終手段として、会社を解散し全員解雇を行ったものと、判断せざるを得ない。

よって、本件会社解散に伴う組合員の全員解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する、不当労働行為と言わざるを得ない。

2 救済方法について

組合は、本件救済として、解雇撤回、原職復帰及びバックペイを求めている。現在、会社は解散し、清算手続きに入っているが、次のような事実が認められる。

(1) 事業再開の意志についてみるに、前記認定のとおり、Y社長は、50年3月24日、当委員会のあっせんにより、労使双方で、信州精器と受注交渉を行うことを協定していること、また、同月27日長野地裁諏訪支部における、会社解散決議効力停止仮処分申請事件の審尋で「労使協調して仕事ができるなら、組合役員と相談し、仕事をする人については、解雇を取消してもよい。」と述べていることからみて、事業再開の意志が、なかったとは言えない。

(2) また、信州精器は、労使一体となれば、発注の可能性もあることを表明している。

(3) 会社施設の現状等についてみるに、会社の清算事務の進行状況は、明らかでないが、前記認定のとおり組合は、松本工場の別棟更衣室を占拠している。また、広丘工業は、50年4月上旬までは、数名の従業員により、作業が行われていた。

以上総合すれば、会社のなした、本件会社解散に伴う組合員の全員解雇は、不当労働行為である以上、会社は、解雇を撤回し、解雇日以降の賃金相当額を、支払わねばならない。また、原職復帰については、現在、原職又は原職相当職が存在しないので、会社が事業再開の際は、原職又は原職相当職に復帰させることを命ずることが、妥当と判断する。

なお、申立人は、被申立人会社の代表者の表示を、代表取締役としているが、会社は現在、清算中なので、清算人に変更する。

よって、当委員会は、以上の事実及び判断に基づいて、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和50年5月29日

長野県地方労働委員会

会長 丸 山 衛