

東京、昭46不92、昭50. 6. 17

命 令 書

申立人	X 1
申立人	X 2
申立人	X 3
申立人	X 4
申立人	X 5
申立人	X 6
申立人	X 7
申立人	X 8
申立人	X 9

被申立人 日特金属工業株式会社

主 文

被申立人日特金属工業株式会社は、申立人X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9を原職ないし原職相当職に復帰させ、同人らが、解雇の日の翌日から原職ないし原職相当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。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人X 1ら9名は、被申立人会社の従業員で組織する申立外総評全国金属労働組合東京地方本部日特金属支部（以下「支部」という。組合員数は後記の指名解雇者37名中の25名を含め現在35名。）の組合員であり、後記のとおり昭和46年11月20日被申立人会社より指名解雇されたものであるが、同人らの入社時期、解雇当時の会社における所属および組合活動歴はつぎのとおりである。

氏名	入社時期	解雇時の所属	組合活動歴
X 1	33. 1 日本特殊 鋼(株)より転属入社	建設機械部製造課 加工係	執行委員、副執行委員長を経て、44. 8～46. 7 執行委員長
X 2	33. 1 日本特殊 鋼(株)より転属入社	建設機械部製品管理室 サービス技術担当	執行委員、書記長を経て、45. 8～46. 7 執行委員（教宣部長）
X 3	35. 3 入社	建設機械部製品管理室 検査担当	42. 8～43. 7 職場委員
X 4	40. 3 入社	鋳鍛造部検査課	42. 8～45. 7 青婦部副部長、 45. 8～46. 7 執行委員
X 5	32. 3 入社	鋳鍛造部鍛造課 鍛造係	43. 8～46. 7 職場委員
X 6	34. 2 入社	建設機械部製造課 組立係	37、39～40、42～45 職場委員
X 7	39. 7 入社	建設機械部製造課 加工係	45. 8～46. 7 職場委員
X 8	36. 9 入社	建設機械部製造課 加工係	42. 8～43. 7 職場委員 45. 8～46. 7 執行委員
X 9	34. 8 入社	鋳鍛造部鍛造課 鍛造係	36. 8～38. 7 39. 8～41. 7 42. 8～43. 7 45. 8～46. 11 } 職場委員

(2) 被申立人日特金属工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および工場を、東京、大阪、名古屋に営業所を有し、建設機械（ブルドーザーなど）・鑄鍛造品・精密機械の製造販売を業とし、その従業員は約1,000名である。なお、会社は昭和40年2月、親会社である日本特殊鋼株式会社が会社更生法の適用を受けるに及び新たに住友機械工業株式会社（現在の住友重機械工業株式会社）と資本提携し、今日にいたっている。

(3) 会社には、支部のほかに、昭和46年12月25日、総評全国金属労働組合を脱退した組合員によって組織された日特金属労働組合（組合員約880名）がある。

2 本件指名解雇にいたるまでの労使関係

(1) 会社は、同社の主要製品である建設機械部門、とくにブルドーザーの44年秋以降の販売不振による業績悪化に対し、翌45年2月以降、その改善策を検討してきたが、同年6月、前社長と同様に住友重機械工業株式会社から新たに就任したB1社長のもとで、収益部門である鑄鍛・精機両部門の積極的拡大と建設機械部門の販売拡張政策から優良選別販売政策への転換、固定費の圧縮と生産性の向上、従業員の士気昂揚と能力開発の促進等を骨子とする「経営改善目標と基本方策」を決め、これを実施した。

(2) 会社は、上記基本方策の一環として、B1社長が就任する直前の45年5月以降47年1月までの間に21回にわたって900名余（1回40～50名、社外で3～4泊）の従業員を対象に、財団法人日本生産性本部に委託して「能力開発研修会」を実施した。

そして、46年5月20日この研修会に参加した従業員約500名が中心となって「生産性向上を通して、会員相互の自己啓発と日特金属全体の発展を計り、生活水準の継続的向上」を目的とする「生産性研究会」を結成した。

(3) また、会社は、支部が45年春闘で実施したストライキに対し、企業防衛のため不毛の闘争をやめるよう全従業員に訴えたり、46年春闘における団体交渉でB2総務部長が「会社が一体とならなければならないときに、階級闘争と割り切って火をつけてまわるような行動をとる人は、はっきりケジメをつけたい。」旨、発言するなど、申立

人X 1 が執行委員長をしていた当時の支部活動について批判的であった。

- (4) 支部の役員選挙を控えた、46年7月5日、本件申立人X 1ら9名を含む12名の支部組合員は、総評全国金属労働組合、同東京地方本部と連名で当委員会に対し「会社は、組合の役員選挙に当って特定候補を当選させるよう指示するなどして支配介入しないこと」などを求める不当労働行為救済の申立を行った（都労委昭和46年不第46号事件、47.11.7「一部救済」）。なお、当時の支部は、「申立は時期尚早である」などを理由として申立人に加わらず、また、申立をうけた会社は、支部三役投票日の前日である同月26日「一部組合員の不当労働行為救済申立に対する会社の態度」と題する文書を全職場に配布した。

この選挙では、申立人X 1は執行委員長（当時執行委員長）に、申立人X 2は書記長（当時執行委員）に、申立人X 4、同X 8は執行委員（両名とも当時執行委員）に立候補し、また、X 1の推せん責任者として、申立人X 7が、X 2の推せん責任者として申立人X 6が、推せん人として申立人X 3、同X 5がそれぞれ名を連ねた。選挙の結果は、立候補したX 1、X 2、X 4、X 8らは、いずれも落選し、前記「生産性研究会」の総括責任者が執行委員長に当選するなど同会のメンバーが多数当選した。

3 「人員削減要領」の発表と希望退職の募集

- (1) 会社は、45年6月以降前記のように経営改善策を実施してきたが、46年8月のニクソン・ショックの新事態が加わって、経営危機の打開は、全く困難になったとして、9月27日幹部会を開き、抜本的対策として、固定費の大部分を占める人件費の圧縮を図るため人員整理を含む「緊急対策」を検討することとした。そして会社は、翌10月17.18日の両日、都内練馬区「金栄閣」に全管理職を集め、同年10月1日現在の人員数1,360名に対し、適正人員の規模（以下「適正人員」という。）を1,100名として、260名の人員削減案を示すとともに、会社にとって必要不可欠の基幹人員を、後記指名解雇する場合の整理基準を目安として、早急に選定するよう指示した。その後間もなく各部門毎に基幹人員の名簿が作成され、その数は合計約900名であった（基幹人員約900名以外の者460名の計算上の内訳は、適正人員の枠内に残る者約200名、整理の対象とな

る者260名となる)。

- (2) 会社は、同月26日再び幹部会を開き、260名の「人員削減要領」を決定し、翌27日これを支部に示した。同月30日には全従業員に「昭和46年緊急対策について」と題する文書を配布した。

「人員削減要領」の骨子は次のとおりである。

① 削減人員 260名

② 募集期間 46年11月10日～同月17日

応募者が予定数に達しないときは、解雇者を指名する。

③ 整理基準 希望退職は本人が希望し、会社が認めた者。指名する場合の基準はイ～リとする（後記4(2)（注）①に記載。）

- (3) 支部は、上記「人員削減要領」について、当初は、絶対反対の態度をとっていたが、会社と団交を重ねる間に指名解雇にはあくまで反対するものの、希望退職は認めるとの方針に切換え、11月11日、希望退職は本人の自由意思によるものとし、会社はこれに介入しないという趣旨の条項を骨子とする協定書を締結した。

- (4) 希望退職を申出た従業員は約250～260名であったが、会社が予め基幹人員として選定していた者もこのなかに含まれており、これらの者に対しては所属課長が慰留を行なったため、希望退職者は202名（うち組合員193名）にとどまった。その結果、退職者数は、この202名と募集期間以前の退職者21名（自己退職15名、管理職勇退6名）の合計223名となり、260名の人員削減目標に対し37名が不足する結果になった。

4 X 1ら9名を含む37名の組合員に対する指名解雇

- (1) 会社は、希望退職者が予定数に達しない場合には指名解雇するとの方針を崩さなかったもので、支部は11月18日、指名解雇撤回のスト権投票を実施したが、多数をもって否決された。
- (2) 同月20日、会社は、「人員削減要領」中の下記〔整理基準〕イ～リを下表のとおり適用し、申立人X 1ら9名を含む37名の組合員に対し指名解雇を行なった（なお、37名のうちX 1ら9名を含む25名の者は、別途、東京地方裁判所で係争中である）。

整理基準項目 氏名	イ	ロ	ハ	ニ	ホ	ヘ	ト	チ	リ
X 1	○				○			○	
X 2	○							○	
X 3	○							○	
X 4						○	○	○	○
X 5							○	○	○
X 6	○					○		○	○
X 7	○						○		
X 8	○					○		○	○
X 9						○		○	○

(注)①〔整理基準〕

イ 規模縮小による剰員で、他に配置する職場のない者

ロ 有夫の女子および11月1日現在27才以上の女子

ハ 他で生計がなりたつ者

ニ 心身に故障ある者および病弱者（長欠者、休職中の者を含む）

ホ かつて、懲戒処分を受けた者

ヘ 作業能率の低い者

ト 遅刻、欠勤が多く、勤務成績の劣る者

チ 配転拒否等会社施策に非協力な者

リ 職場の秩序を乱し、他の生産意欲を阻害する者

②〔表の説明〕

イ——X 1、X 7、X 8は建設機械部製造課加工係の剰員4名中の、X 6は同部同課組立係の2名中の、X 2は同部製品管理室サービス技術担当の2名中の、X 3は同部製品管理室検査担当の1名中の剰員で、他に配置する職場のない者に該当。

ホ——41年8月、10日間の出勤停止（X1）。

へ——作業能率がとくに低い（X4、X9）、作業の所要時間が多い（X6）、作業ミスが多い（X8）。

ト——出勤率が低く、欠勤が多いなど（X4、X5、X7）。

チ——配転（46年8月X1、44年10月X4）、派遣・出向（46年11月X2、45年10月X3）、応援（46年11月X5、46年10月X8）、講習（46年5月X6）、機械操作（45年2月以降X9）に非協力。

リ——無断職場離脱（X4、X5、X8）、反抗的言辞（X6）、残業に非協力（X4、X5、X9）。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

被申立人会社の行なった本件指名解雇は、経営危機を理由とする人員削減に藉口し、総評全国金属労働組合（以下「全金本部」という。）の方針に忠実に従って正当な組合活動を行なってきた申立人らに対し、それを理由として企業外に排除し、支部の組織・運営を弱体化しようとしたものであり、かつ、申立人らが、46年7月、当委員会に不当労働行為の救済申立をしたことに対する報復的措置であり、このことは明らかな不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件指名解雇は、もっぱら経営危機打開のための緊急対策による人員整理の必要性から行なわれたものであり、しかもその人選に当っては全社的な人選の公平性と少数精鋭主義を貫くため整理基準を設け、これを指針として各部門の人員を調整した結果、最終的に申立人らが指名解雇の対象となったにすぎないのであり、何ら不当労働行為にはあたらない。

2 当委員会の判断

(1) 会社が全金支持派の支部活動を嫌い、X1ら9名がその中心的活動家であると認識

していたことについて

前段認定のとおり、(ア)会社はB 2 総務部長の発言などにみられるように、全金本部の方針を支持するX 1 ら（以下「全金支持派」という。）が主導していた44年8月～46年7月当時の支部活動を嫌っていたことが認められる。(イ)そして、X 1 は執行委員長、X 2 は書記長も経験した執行委員、X 4、X 8 は執行委員として、X 3、X 6、X 7、X 9 はいずれも職場委員として、全金本部の方針に従って活発な支部活動を行ってきたものであること、しかもこのX 1 ら9名（総数12名中）が全金本部、同東京地方本部と連名で、本件解雇直前の46年7月の支部役員選挙を前にして、当委員会に不当労働行為の救済申立を行なったこと、この選挙でX 9 を除くX 1 ら8名が役員立候補者、推せん責任者ないし推せん人として「生産性研究会」に属するメンバーと激しく争ったことなどから、会社は、この9名が全金支持派の中心的活動家であることについて十分認識していたものと認められる。

(2) 会社がX 1 ら9名を基幹人員ないし適正人員から除外したことについて

(ア)会社は、本件人員整理（指名解雇）に当り少数精鋭と公平の見地から全社員を対象として整理基準（イ～リ）を目安に約900名の基幹人員を選定したもので、この整理基準の運用に当っては、これらの項目を総合評価して他との比較で総合判断したものであるという。(イ)ところで、会社のいうその総合判断とは、結局、前段認定の士気昂揚・能力開発の促進を目的として、会社が45年以降とってきた人事管理上の基本方針である「やる気のある者」「協調性に富む者」にあたるか否かを指すものとみられるのであり、会社がX 1 ら9名の全金支持派の活動家については、このような人事管理上の基本方針にそわない者と評価して基幹人員から除外したものと認められる。このことは、本件人員整理に先立って、会社が45年5月以降推進してきた「能力開発研修会」への参加者の人選方針が、上記基幹人員選定の基本方針とほぼ一致しており、X 1 ら9名は、この研修会に参加させられなかった者であること、同研修会への参加者総数（約900名、本件解雇当時の46年11月約860名）が基幹人員約900名とほぼ一致していることなどからもうかがわれる。(ウ)従って、会社は人員削減案と整理基準を

全管理職に提示した46年10月17日から希望退職の募集を開始した11月10日までの間において、すでに、X 1ら9名の全金支持派の活動家については、あらためて整理基準（イ〜リ）を個別に適用して評価するまでもなく、基幹人員の枠から除外し、ひいて基幹人員以外に適正人員の枠内に残る約200名の範囲からも除外し、指名解雇の対象者として予定していたものと推認される。

(3) X 1ら9名に対する整理基準（イ〜リ）の適用について

イについて——例えば、X 1、X 8の場合、旋盤職種として、剰員とされているのであるが、本件解雇当時、同人らはこの仕事に従事していなかったのに旋盤職と分類された経過の疎明が不十分であり、かつ剰員となったX 1、X 7、X 8、X 6、X 2、X 3のいずれの者についても会社は他へ配転する努力をしたとの疎明がほとんどみられない。

ホについて——X 1が懲戒処分を受けたことはあったけれども、すでに5年以上も前のことを、ことさら大きくとりあげたもので妥当を欠くといわざるをえない。

ヘについて——X 4、X 6、X 8、X 9について、会社が指摘するように、作業能率のよくないことやミスがあったこと、X 4、X 5、X 7の出勤率が他に比べて低いことなどがうかがわれるが、これらのことが本件指名解雇にあって重要な要素をしめていたとは認めがたい。

チについて——例えば、X 1の配転については、すでに労使間で解決済みのものであり、X 2の場合は、本件指名解雇直前の希望退職募集期間における、他社への派遣打診を断ったことなどをとりあげているが、これらをもって会社施策に非協力な者として解雇理由のひとつとすることは疑問がある。

リについて——X 4、X 5、X 9については、たしかに残業が他に比べて少なく、会社が残業の協力を必要としていたことも事実であるが、これをもって職場秩序を乱したとして整理基準のひとつとすることは妥当で

はなく、また、X 4、X 5、X 8 の無断職場離脱と会社が指摘するもののなかには、労使間における就業時間中の組合活動に関するとりきめに従って行なったものも含まれていたり、さらにX 6の反抗的言辞とは、当時労使間で問題になっていた勤怠管理の変更に關連しての係長に対する発言をとりあげるなど、組合問題に關連したものをことさら個人的問題としてとりあげた疑いがある。

つまり、イ〜リについての適用の仕方をみると、個別的には会社の指摘する事実が存在する部分も認められる反面、基準の各項目の適用に当っては他の従業員との客観的比較において疎明を欠く面も多く認められる。

- (4) 以上(1)(2)(3)を総合すれば、会社は、経営危機に伴う人員整理に際して、かねてから嫌悪していた申立人X 1ら9名の全金支持派の活動家を企業内から排除する意図のもとに、同人らを予め基幹人員ないし適正人員から除外し、最後まで希望退職に応じなかったところから指名解雇するにいたったものと認めるのが相当である。
- (5) なお、申立人らは、本件解雇は申立人らが前記不当労働行為救済申立（都労委昭和46年不第46号事件）をしたことも理由としたものと主張するけれども、そこまでの關連を認めるに足る疎明はない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が行なった、本件処分は労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和50年6月17日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼