

山口、昭50不3、昭50. 10. 27

## 命 令 書

申立人           X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X10、  
X11、X12、X13、X14

被申立人        藤井工業株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、別紙申立人らに対し、昭和50年3月19日になした解雇を取消し、原職もしくは原職相当職に復帰させ、かつ、同人らが解雇された日以降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諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 申立人らのその余の請求は、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 申立人ら14名（本件申立て当時24名、審査中10名取下げ）は、被申立人藤井工業株式会社（以下「会社」という。）の正社員であって、50年1月10日申立人らを含む24名の正社員をもって、全日本自由労働組合山口県支部山口分会（以下「組合」という。）を結成した。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き資本金1,000万円、従業員約130名（50年3月18日現在）をもって総合土木、宅地建物、運輸その他関連する事業を営んでいる。

なお、従業員のうち正社員は63名であったが、5月31日現在においては23名となっている。

## 2 組合結成後の状況

- (1) 50年1月11日において、会社の代表取締役B 1（以下「社長」という。）は、会社役員らが集まっていた社長室に組合の副委員長A 1（以下「副委員長」という。）を呼び、労働意欲がないのではないかと、組合を結成するのに中心になって活動しているようだがなどと追及し、同日付で即時解雇する旨通告した。

これがため組合は、翌12日副委員長の解雇撤回を求めて団体交渉を申し入れたところ、社長は、従業員代表としてなら交渉に応ずるが組合員代表としてならば応じないとか、あるいは組合を解散しなければ会社を解散するという趣旨の発言をした。

- (2) 組合は、12日の団体交渉で満足な回答を得ることができなかったため、翌13日当委員会にあっせん申請を行うと同時に防府労政事務所へ行政指導を依頼した。

また、同日組合は、副委員長の解雇撤回について再度団体交渉を行ったが、結果は前日と同じく全く進展はみられず、同日夜組合は、今後の対策等について集会を開いたところ、組合員の大半が12日の社長の発言に心理的に動揺しており、団体行動の足並が乱れるなど一時的に組合の組織的統一が危ぶまれた。

- (3) 一方社長は、13日における防府労政事務所の行政指導に従い翌14日朝副委員長を職場に復帰させた。

しかし、その直後会社の取締役B 2（社長の実弟）は、組合員の一部に対して現在の組合を解散して職員組合なるものを結成してはどうかなどと勧奨した。

## 3 組合の春闘要求

2月3日組合は、賃上げを初め賃金体系の明確化、年末一時金の支給、退職金及び定年制度の改善、休日及び有給休暇の実施など、組合結成への契機となった要綱を主体に、9項目の要求を掲げて春季闘争に入り会社と団体交渉を行ったが、会社は、経営不振を理由にゼロ回答に終始したため妥結するに至らなかった。

## 4 本件に至るまでの会社の経営状態

48年当時会社は、土地造成等の工事に対して大々的に着手し、設備の拡充を図るため重機、車両等を約1億5,000万円程度購入したが、石油ショック以来の不況により、当初期待していた工事の受注量が予想外に減少した。

また、総需要抑制政策もあって翌49年1月頃からは、全般的に事業量が減少し始め、特に同年10月頃から急速に経営が悪化したことにより、会社は、企業整備の必要に迫られ役員会を開催して資金繰り、あるいは支払手形の繰延べ等の措置を講じたが、経営好転の兆候も見えず一時的な急場しのぎに過ぎなかった。

## 5 本件解雇の経緯

- (1) 50年2月20日会社は、役員会を開き経営不振に対する打開策と事業継続の先行見通しを諮ったが、その直後の28日において、突然経営不振を理由に、全員に対し3月31日付で解雇する旨の予告を行った。

これがため組合は、3月4日解雇撤回と会社の経営状態等について会社と団体交渉を持ったが、経営不振の状況については具体的な説明はなく、社長と会社の取締役B3（以下「B3」という。）は、できることなら事業を継続したが、この時点では一応事業を廃止せざるを得ないとして解雇予告は撤回しない、退職条件についてのみ話し合うと言った。

- (2) 3月13日組合は、解雇撤回の要求について再度団体交渉を行った。席上組合は、解雇を撤回して一時帰休等の雇用調整を実施するか、あるいは合理的な整理基準で人員規模を縮小してはどうかと提案したところ、会社は、これに対して正社員を28名にすることを基本に、トラック関係の正社員20名を6名に整理する等職種別の人員整理案を提示した。しかしこの案については、トラック関係のほとんどが組合員であったことから組合は、これを不満として全面的に反対した。

従って会社は、当初の解雇予告を一旦撤回することとして、同月17日を期限に希望退職者を募集し、応募がない場合は指名解雇するとの旨を組合に申入れた。

また、当日の団体交渉に出席していたB3は、組合問題が解決されない限り誰も融資してくれないし、事業の継続もまた不可能である旨の発言をして途中から退席した。

なお、同日組合は、退職金を確保するため会社の未収金債権について仮差押えを行った。

翌14日会社は、2月28日に行った解雇予告を撤回し、17日を期限として希望退職の募集を実施したが、誰も応募しなかった。

## 6 非組合員の動向

会社が全員解雇を予告して以来非組合員らの間では、これから先どうなることかと様々な憶測と議論が交されたが、社長と懇意であった非組合員のC 1（以下「C 1」という。）は、会社自体の存続を案じて非組合員のみの勇退を説いて回った。なお、この案については、大多数の者が賛同したためC 1らは、3月14日社長にその旨を進言したところ、社長は、好意はうれしいが今更組合員だけを残して事業を継続する気持はないから、とにかく自分について来てほしいと述べ、また、同席していたB 3も同趣旨の発言をしたことから非組合員らは、会社の継続意思を察知した。

## 7 重機類の移動とその後の状況

(1) 会社は、3月当初から重機、車両等をメーカーに返還することによって負債整理を行っていたが、組合が会社の未収金債権を仮差押えした事実を知って、急きょ重機、車両等を全面的に移動することとし、3月14日夜から翌朝にかけて非組合員は、社長の指示により一部をB 3が経営する松田自動車整備工場へ運び、その他は負債整理のためメーカーへ返還した。

また、3月15日会社は、労働基準法第24条による賃金と、同法第37条による時間外、休日労働の割増賃金が正当に支払われていないことにより山口労働基準監督署から是正勧告を受けた。

(2) 組合は、3月17日団体交渉を行い経営の不振と先行見通しについて説明を求めたところ、会社は、これについての具体的な説明をせず、希望退職者の募集に対して全く応募がなかったので19日指名解雇に踏切る旨の発言をし、退職に関する条件についてのみの交渉に固執した。

また、翌18日組合は、引き続いて団体交渉を行ったところ、会社は、前日の態度を

翻し19日付で全員解雇する旨の発言をし、退職条件は、未払賃金を含む退職金として1人当たり50万円を提示して譲らなかった。

- 8 退職条件に関する協定書（以下「退職協定」という。）の締結経緯 3月19日社長は、全員を集め現状では事業廃止せざるを得ないとし、即日全員解雇を通告して直ちにB3とC2事務員を同道し、山口公共職業安定所（以下「安定所」という。）へ事業廃止を理由とする離職の手続きに行き、これを受けて安定所は、係官を会社へ派遣して調査を行い、失業保険関係の手続きについて指導を行った。

これらの経緯を確認した組合は、同日午後から退職条件についての団体交渉を行ったが、会社は、当初から提示していた金額を固執して譲らないばかりか、倒産の危惧を理由に早期妥結を強要したことから組合は、主として次の事項を内容とする退職協定を止むなく締結した。

- (1) 会社は、未払賃金一切を含む退職金総額1,200万円（1人当たり50万円）を組合に支払う。
- (2) 現金480万円は3月31日に支払い、残金720万円は支払期日9月30日の約束手形とする。
- (3) 3月分の給料は、4月7日に基本給として支払う。
- (4) 50年3月19日付で退職とする。
- (5) 以上の条項を以って、今後一切双方とも異議を申立てない。

なお、その際組合は、会社から今後組合員だけ排除して事業を継続するということがしない旨の確認をとり、B3を裏書人とする720万円の手形を受け取って退職した。

## 9 本件解雇後の状況

- (1) 3月19日退職協定を締結した直後、社長は、会社の役員宅に待機していた非組合員に同協定をみせて、締結の経過を説明し、翌20日からは当面の資金繰りと、企業整備対策の一環としての支払手形の繰延べ及び継続資金の確保に奔走した。
- (2) 3月21日非組合員は、会社の事務室に集合し、現時点で就労しても不当労働行為にならないとするC3（以下「C3」という。）らと、少なくとも31日まで就労すべきで

ないとするC 1らに分かれて議論した。

このことからC 3らは、社長と連絡をとり現時点での就労を求めたが、社長は明日まで待つて欲しいと答えた。

なお、C 1らは、C 3らの主張に反対し、社長が慰留したのを斥けて退職した。

(3) 3月22日会社は、非組合員の解雇を撤回してC 3らと協定書を締結し、3月19日付解雇者の「離職理由」を事業縮少のためと訂正して安定所への手続きを行い、その日に非組合員を就労させた。

(4) 一方、非組合員の就労現場を目撃した組合は、退職協定取消と解雇撤回を求めて直ちに団体交渉を申し入れたが、会社は、退職協定を楯に応じようとはしなかった。その後組合は、会社に対して、解雇を不当とし退職協定取消の意思表示をすること、及びすでに受け取っていた約束手形を未払賃金債権の一部に充当することの旨を、配達証明付の文書でもって通告するとともに、以後解雇の撤回を求めて繰り返し団体交渉を申し入れたが、会社は、退職協定の内容を実行する以外これに応ずる筋合はないとして拒否し続けた。

なお、3月31日社長は、B 3立会のもとに組合に対して、退職協定の内容どおりの現金を退職金として支払ったところ、組合は、これを未払賃金債権の一部として受領した。

(4) 4月7日C 1は、会社に3月分の給料を受け取りに出向いたところ、社長から、組合とも話がついたから会社に戻ってこないかと説得されたが翻意しなかった。

なお、社長は、3月20日以後において事業継続のために、各メーカーとの折衝や資金確保に奔走した結果、一応負債整理の見通しがつき主力金融機関及びB 3らその他の業者からの融資や援助を受けることができたので、4月9日に債権者集会を開き、支払手形を2年間繰延べることなどの措置を講じた。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張の要旨

#### (1) 申立人らの主張

会社は、全員解雇と偽って組合員を欺き50年3月19日付で解雇したが、これは不況を口実にして組合の壊滅を狙い、組合員を企業外に排除することによっての事業継続を企図したものであって、それは次のことからして明らかに労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ア 1月10日に、組合が結成されるや、これを嫌悪する余りその直後において、組合活動の指導者を解雇したりして、組合の切り崩しを狙い不当な介入をしてきた。

イ 全員解雇する以外方法なしとして、3月19日組合と退職協定を締結して、離職せしめながら、一方ではその直後において、非組合員のみ解雇を撤回して事業を継続し組合員を不当に差別した。

## (2) 会社の主張

3月19日付の解雇は、組合との合意によって退職協定を締結し、雇用契約を合意解除したものであり、従って、組合員もまた同協定の締結に合意のうえ退職したものであって、組合員を意図的に欺して、これを排除するというような意思に基づくものではなく、それは次のことからしても明らかなように不当労働行為ではない。

ア 1月11日に正社員のA1（副委員長）を解雇したことはあるが、組合の結成事実を知ったのがその後の14日であることからして、組合を敵視しての支配介入ではなかった。

イ 2月28日に全員解雇を予告して以来、組合の団体交渉は、退職金等の要求のみに終始し、解雇撤回についての要求は全くなかった。

従って、組合員は3月31日退職協定に基づく退職金等を受領したまま返還もしていない。

ウ 経営不振のため、現状のままでは倒産せざるを得ないことから、全員解雇の通告をなしたが、事業を廃止する旨言明したことはない。

また、非組合員のみ解雇を撤回したのは、当初から解雇撤回の強い要求があったことで非組合員の職場に対する熱意にほだされたためであり、その時点でも事業継続の先行見通しについては暗中模索の状態であって、倒産の危惧は今なおも存在す

る。

## 2 判断

- (1) 会社は解雇の予告当初から組合の団体交渉が退職金等の要求のみに終始し、解雇撤回の要求については全くなかったとして、恰も組合は、もともと解雇自体についてなんら異議なく職に止まる意思がなかったかのように主張するので、以下検討すると前記第1の5の(1)(2)、7の(1)(2)、8及び9の(3)認定のとおり

組合は、2月28日の解雇予告以後解雇撤回を求めて、少なくとも2回の団体交渉を行っており、これに対し会社は、その団体交渉において、全員解雇のほか方法なしとの言動で終始組合に対処していること。

また、3月13日の団体交渉において会社は、一旦解雇を撤回することとして職種別の人員整理案を提示したが、組合は、これに対しすでに会社に止まる意思のない旨述べたような事実がないばかりか、むしろ同整理案に対し、職種により被整理者が組合員のみに片より過ぎているとして異議を述べており、3月17日を期限とする希望退職者の募集にも誰一人として応じたような事実もなく、しかも応募が全くなかったという経緯から会社は、3月19日再び全員解雇を通告していること。

更に、非組合員の解雇が撤回された後において組合は、文書により退職協定取消の意思表示を行い、約束手形を未払賃金債権の一部に充当する旨の通告をなし、またその後の現金も、未払賃金債権の一部として受領していること。

以上のことからしても会社の主張は、肯認できないものである。

なお、3月13日組合が行った未収金債権の仮差押えについては、3月当初から会社が重機、車両等を移動し始めたことにより、会社が通告した全員解雇を真意とみた組合が、退職金を確保するための止むを得ない行為として首肯できるところであり、これをもってして上記判断を覆すべき証左となし得ない。

- (2) 会社は、本件解雇を退職協定の締結による合意退職としてなんら不当なるものではなく、ましてや意図的に組合を欺すような意思はなかったと主張するので、以下検討すると前記第1の5の(1)から9の(4)までの認定のとおり



会社は、解雇の予告当初から退職協定を締結するまで、組合に対しては終始希望的観測を与えないばかりか、重機、車両等を全面的に移動する挙にでて、恰も倒産か閉鎖かのような念を抱かしめ、更に3月19日全員即時解雇を通告した後直ちに安定所へ行き、事業廃止を理由とする全社員の離職手続きを行い、しかる後に組合との退職協定締結に臨んでいること。

以上の事実よりすれば会社は、組合に対して全員解雇は避けられないものとして常に対処し、しかもそれに副った離職手続きを取っており、従って前記判断(1)のとおり、組合としてみればもともと解雇に異議がないわけではなかったが、全員解雇と信じて退職に同意する協定を締結するのも無理からぬ状況があったものと認められる。

しかるに会社は、退職協定の締結直後において非組合員のみを解雇撤回して事業を継続している。

これについて会社は、当初より解雇撤回を要求していた非組合員の熱意にほだされたものであると主張しているが、

ア 3月14日において社長は、非組合員に対して今更組合員だけで事業を継続する気持はないなどと発言していること。

イ 非組合員による解雇撤回要求の交渉なるものが、非組合員の要求を容れざるを得ない程執拗、かつ強力になされたものとの疎明が全くないばかりか、反って本件解雇後における非組合員の動向は、むしろ何時から就業したら不当労働行為になるかならぬかとの就労時期だけについての議論が主体であって、いわんやC1に対して社長が退職を慰留したりしているなど、非組合員の解雇撤回なるものは形式的な問題とされているような経緯をたどっていること。

以上の事実、並びに全員解雇後のわずかな日時の中に、予想外の原因による経営の好転等、非組合員の解雇を急ぎよ撤回するのもやむを得ないものとする特段の事由が発生したとの疎明もないことよりして、会社の主張は到底措信し得ず、また首肯し得る理由をも見出せない。

しかも社長は、組合員を全員解雇した直後に、非組合員の解雇を撤回して初めて融

資、あるいは手形支払時期の繰延べ対策に奔走し、4月9日には債権者集会を開き、事業継続のための措置をとっており、これはこの際の融資者の一人であり、かつ会社の取締役として3月13日の団体交渉に臨んだB3が、席上、組合問題が解決されない限り誰も融資してくれないので事業継続は不可能であるとの組合に対する発言に符合するものでもあり、このことからして会社のなした全員解雇の通告は、あくまで組合対策そのものであって、人員整理の必要はあったにしても、全員解雇の必要なくしてなされたものとして、それはひきょう組合員を排除するためのものであったと断ぜざるを得ない。

また、会社が今のままの状態では、倒産せざるを得ないとして全員解雇を通告したが、事業廃止すると言明したことはないといわずも自らもらすように、組合に対して全員解雇のほか方法なしとして対処した言動は、会社が主張するような暗中模索の結果ではなく、自ら全員解雇までの必要性がないことを承知しながら組合をそのように信じ込ませ、そのうえで退職協定を締結せしめるためのものであったと解するのを相当とする。

- (3) 組合は、会社が組合を極度に嫌悪する余りに、組合結成当時から組合活動の中心人物を解雇したりして不当な介入をしてきたと主張し、これに対して会社は、組合の結成事実を知ったのは解雇通告後であって、当時誰が組合員であったかすら判らなかったもので、組合を敵視しての支配介入なるものではないと反ばくするので、以下検討すると前記第1の2の(1)(2)(3)、3及び5の(1)認定のとおり

組合結成直後における会社の言動は、これを切り崩そうとする態度が顕著であり、組合解散と会社解散を天秤にかけたような社長の発言に組合の団結権が阻害されたものと認められる事実があり、これら事実経過を組合の副委員長が解雇通告を受けた日から順次追って考察すれば、結成事実を知ったうえでの言動としか考えられないこと。

また、会社は、組合が団体交渉で要求した副委員長の解雇撤回なるものを拒否し、1月13日防府労政事務所からの行政指導を受けてから副委員長を職場復帰させたものであるが、その直後においてもなお会社の取締役が組合の解散を促していること。

更に、2月28日の解雇予告が春闘未解決の中で行われたものであり、しかも解雇そのものが労働者に重大な脅威を与えるものであるにもかかわらず、突如としてなされていることから、人員整理の必要性は別として、組合に対し少くとも間接的な報復の意味があるとの感が深いこと。

以上のことからして、組合嫌悪の意思があったことは十分うかがえるものであり、組合の主張が相当と認められる。

- (4) 以上前記各判断を総合勘案すると、本件解雇は、会社が組合を嫌悪する余り、全員解雇の必要性がないのに組合員のみを不利益に取り扱って企業外に排除し、企業内において組合を壊滅させることを目的として全員解雇（事実上残留せしめる非組合員を含めて）を通告し、組合にその必要性を信じ込ませて退職協定を結ばしめ、かかる合意退職の形式を利用して不当労働行為意思の実現を図ったものであって、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

### 第3 救済方法及び法律上の根拠

申立人らは、解雇の取消し、原職復帰、50年3月分賃金の内の諸手当分及び同年4月分以降の賃金と一時金の支払い、並びに陳謝文の掲示を救済内容として請求しているが、当委員会は、主文の第1項をもって相当と判断する。

よって、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50年10月27日

山口県地方労働委員会

会長 稲 光 一 夫

(別紙省略)