

福島、昭49不20、昭50. 11. 8

命 令 書

申立人 クロイドン喜多方労働組合

被申立人 クロイドン株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、昭和49年7月19日付けで行なった申立人組合の組合員A1、同A2、同A3、同A4の各即時解雇、および同年8月19日付けで予告して行なった組合員A5、同A6、同A7に対する解雇をそれぞれ取り消して原職相当職に復帰させ、復帰までの間に受けるべきはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、会社役員ならびにその職制をして、申立人組合およびその役員ならびに組合員に対して組合脱退勧誘、誹謗、団交出席拒否などの支配介入をしてはならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書交付の日から7日以内に下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

- 1 会社が昭和49年7月19日付けで行なった貴組合の組合員A1、同A2、同A3、同A4の各即時解雇、および同年8月19日付けで予告して行なった組合員A5、同A6、同A7に対する解雇は、いずれも労働組合の弱体化を企図してなした不当労働行為であったことを認めここに陳謝するとともに、これらの解雇を撤回いたします。
- 2 会社は、貴組合ならびに貴組合の役員ならびに組合員に対して行なった、会社役員ならびにその職制による組合脱退勧誘、誹謗、団交出席拒否などが不当労働行為であ

ったことを認め、これを陳謝するとともに、今後このような支配介入を行なわないことを確約いたします。

昭和 年 月 日

クロイドン喜多方労働組合

委員長 A1 殿

クロイドン株式会社

取締役社長 B1

4 申立人のその余の申立は棄却する。

由 理

#### 第1 認定した事実

##### 1 当事者等

(1) 被申立人クロイドン株式会社（以下「会社」という）は、昭和35年12月1日従前の個人経営を株式会社に組織替えし、それまでの経営者であるB1が取締役社長（以下「社長」という）に就任し、本社を東京都目黒区平町に置き、神奈川県川崎市に川崎工場を、喜多方市に喜多方工場を有し、自動車用ベアリングの製造、販売を営む会社である。その資本金は1,600万円、従業員総数は本審問終結時57名で、喜多方工場の従業員数は29名である。

(2) 申立人クロイドン喜多方労働組合（以下「組合」という）は、昭和44年7月12日クロイドン喜多方工場の従業員39名をもって結成された組合であり、喜多方地区労働組合協議会および福島県労働組合協議会に加入し、組合員数は審問終結時15名である。

##### 2 組合結成から昭和49年春闘までの経過

(1) 昭和44年7月12日会社喜多方工場の従業員39名をもって組合が結成された。

(2) 翌45年の春闘において、組合の月額10,000円の賃金引き上げ、要求に対し、会社回答は3,000円から進展せず組合はストライキを行なった。組合は上記賃金引き上げにつき、当委員会にあっせん申請を行なったが、あっせんは不調に終り、その後自主交

涉により月額3,500円の引き上げで妥結をみた。

- (3) 翌46年春闘において月額15,000円の賃金引き上げを要求したが、自主解決に至らず組合から当委員会にあっせんを申請し、あっせんの結果3,500円の賃上げで妥結をみた。
- (4) この後、昭和46年1月15日カムローラー関係の作業中止に伴う配置転換をめぐり、B2工場長とA8委員長との間に、「配置転換は原則として一時的なものであるから、作業再開の際は原場復帰とする。異動については極力本人の希望等を考慮し、諒解の下に実施することとする」との趣旨の協定が締結され、さらに同年10月13日には組合側は会社に対し「従来の慣行の尊重およびその変更の場合には組合と協議決定することの明文化」を求めた。その結果「慣行として実施してきた事項はこれを尊重する。但し、その実施方法について変更したい時は、その旨労組と協議決定の上実施する」旨の協定が、B3工場長とA8委員長との間に締結された。
- (5) ところが社長は同年12月7日「先般来の経験からみて、労使の紛糾のもとになるのを防止するため、今後工場長が組合へ出す書類は一切社長の承認印のないものは無効とする」旨の内容証明郵便をA8委員長に送付した。
- (6) これより先同年11月25日にA9の配置転換問題につき、同月28日には臨時工の解雇につきそれぞれ団交がもたれた。右団交において組合は「会社側が前記協定に反し、配置転換ならびに臨時工解雇を一方的に実施しようとした」として抗議した。その後話し合いの結果、翌47年1月8日に至りB3工場長とA8委員長との間に、「労働条件についての改正、変更、新設の必要が生じた時は、会社は組合と協議決定の上実施する。実施については個人の意志を尊重する」、旨の協定が取り交わされた。
- (7) 昭和47年春闘において、組合は月額20,000円の賃金引き上げを要求し、会社から日額90円の回答が示された。その後3回にわたり喜多方工場において団交がなされたが進展がみられなかった。5月6日本社において第4回団交がもたれ、会社側より日額10円の上積み回答が行なわれた。これについて会社側は「協定の成文化はしなかったが、組合側はこれを了承して事実上妥結したものである」となし、組合側は「未だ妥結に

は至らなかつたものである」として、双方の理解に大きな喰い違いがあつた。

上記団交のあと、社長は会社の最大の得意先である日本自動変速機株式会社（以下「ジャトコ」と略称する）から、喜多方工場へ視察に赴くことになっている旨を組合に打ち明けて協力を求めた。しかるに視察当日たる6月2日組合は工場内において赤旗を掲揚した。

かくて社長は得意先の信用を失墜したとして、上積回答を撤回した。

その後組合側は当委員会に賃金引き上げにつきあっせん申請を行なつたが会社はこれに対し、当委員会会長あて文書をもつて「上記あっせん申請において組合は、第4回団交の交渉経過について虚偽の事実を述べている。前記赤旗掲揚は会社を裏切る行動であり、得意先の信用を失墜した重大な行動である。

喜多方工場の組合は従業員の利益よりも組合運動ごっこに夢中になつておつり、本末顛倒の活動をしている組合である。会社が学校の新卒業者を入れても仕事の指導ではなく、組合運動の指導ばかりしている。若い者は面白半分でそれに走る危険もある。それで学卒採用は数年来中止している。

組合は喜多方工場長に対し圧力をかけば何事も可能であるとの錯覚を起しておつり、月に10数回に及ぶ団交を要求し、非常時の残業すらいちいち文句をつけ、その実行時交換条件を提示している。ここ数年来いかなる非常時にも残業していない。

組合が会社の経営に協力し、従来の行き方を根本から改めない限り、喜多方工場は継続できる見込はないとあきらめている。

「あっせんによりなんとかしようという生やさしい状態ではないので、あっせんを辞退する」という旨申出た。かくて組合が当委員会に申請したあっせんは打ち切りとなつた。

これより数日後会社は全組合員に対し、上記当委員会会長あての文書の写を添え、「先般來の組合との紛糾についてみれば、組合のあり方は到底会社と共存して行ける状態ではない。それで会社は地労委のあっせんを断つた。工場を廃止するも継続するも皆さんの判断次第で決まることになる。冷静に判断してほしい。

会社に協力してくれれば組合側からの申出がなくとも、給料その他の改善（臨時昇給或は春秋の旅行会等）を組合が出来るまでは実施していたことは承知の通りである」という趣旨の文書を郵送した。

その後6月30日結局賃上げは日額90円で妥結したが、その解決条件として前記赤旗掲揚問題につき会社の要求に基づき組合は謝罪文を会社に提出した。

この間6月1日に「団体交渉に関する協定」として「1. 喜多方工場においては工場長との間に団体交渉を行なう。2. 工場長との団体交渉で解決することができないときは、社長との間に団体交渉をもって解決する。3. 団体交渉は文書により協定し、社長と執行委員長が調印することにより有効とする」という内容が社長とA8委員長の間で成立した。

(8) 49年春闘では3月14日に月額25,000円の賃金引上げを要求し、3月27日会社は月額6,250円の第1次回答を提示した。

翌28日第1回団交がもたれたが進展がなかった。かくて組合はスト権を確立した。

3月30日第2回団交が本社で行なわれ、会社側より月額1,250円の上積み回答があつたが妥結に至らなかった。社長は第2回団交の席上において「喜多方工場は1人当たりの生産が少ない。その上喜多方工場は年中ガタガタしている。ガタガタをなくせば世間相場にしてやる。場合によっては喜多方工場を閉鎖する。会社は川崎工場のみで十分にやってゆける」と述べた。

かくて組合は3月30日無期限ストライキに入った。組合は本社前で座り込みを行なう一方、4月2日A6書記長、A10書記次長、A11職場委員の3名が事情説明のためジャトコへ赴いた。社長はこれにつき翌3日の第4回団交席上において、「A6書記長がジャトコの門前から電話で組合の条件をのまなければジャトコへ駆け込むと自分を脅迫した」といってA6書記長を難詰した。

その後4月11日喜多方工場における第5回団交で、月額10,000円の賃上げで妥結をみ、ストライキは解除された。

### 3 第1次解雇に至るまでの経過

- (1) 組合は49年6月20日夏季一時金として65日を要求して団交をもったが、7月20日頃の第2回本社団交の開催に際し、社長はA8委員長に電話をもって「組合の交渉委員にはA6を認めない。A6はつれてくるな」といった。
- (2) 昭和48年秋の石油危機以降の経済不況の深刻化に伴い、会社は最大の顧客（受注の73%を占める）であるジャトコより、昭和49年3月初旬頃49年3月の発注額に比し、同年4月は約11%、同5月は約20%、同6月は約11%の各減の予告をうけ、さらに同年5月上旬には、同じく3月に比べ7月約14%、8月約30%各減の予告を受けた（3カ月ごとに発注予告がなされてきている）。
- (3) 会社は昭和49年7月14日喜多方工場勤務の非組合員である臨時工C1ほか5名、パートタイマー1名計7名に対し、ジャトコよりの受注減を理由として解雇するとの予告を行ない、8月14日これらの者を解雇した。
- (4) 会社は前記解雇予告後いくばくもなくして、7月19日B4工場長はじめ喜多方工場関係者に事前の連絡もなく、かつ組合にもなんらの通告もないまま、組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A11の5名に対し、内容証明書留郵便をもって「ジャトコよりの受注減に伴う人員整理で、整理基準は出勤成績に基づくものである」として即時解雇の通知をなした。

右出勤成績は、昭和48年3月21日より翌49年3月20日までの1年間における出勤率（喜多方工場において作成され本社に送られていた資料によるもので、遅刻、早退、外出等は3回をもって欠勤1日として扱い、3回未満は切り捨て）の低い順に対象者としたものである。

#### 4 第1次解雇以後本件申立に至る経過

- (1) 組合は前記の第1次解雇について団交を申し入れ、昭和49年7月23日喜多方工場において工場長B4（以下「B4工場長」という）との間に第1回団交が行なわれた。その際会社は、上記解雇の理由として「ジャトコからの受注が大幅に減少したこと、諸経費の値上りにより経営が成り立たなくなつたこと」を主張した。
- 組合側はこれに対し、「組合との事前協議を経ない解雇は、上記昭和47年1月8日付

協定に違反するので認めることはできない」として、その撤回を要求した。

(2) 前日に引き続き7月24日第2回の団交が喜多方工場において行なわれた。

会社側は「上記協定には解雇は含まれないので、解雇は撤回できない」と主張し、組合側は会社側に対し「協定書には解雇が含まれている。また、7月14日の臨時工とパートタイマーの解雇に際しては予告で行なわれたのに、本工については予告なしの即時解雇をなした理由はなにか、さらに川崎工場の臨時工やパートタイマーおよび下請はどうしているのか」とただした。

これに対しB4工場長は「本工を即時解雇とした理由はわからない。川崎工場において下請は切っていない」と述べ、最後にB4工場長は組合に対し「社長に5名の解雇撤回を要請すること、および川崎工場の解雇の実態を組合に明らかにすること」を約した。

ところが同日午後B4工場長から組合に対し、社長の組合に対する伝言として「自分は団交でなぜそのようなことを約したのか了解できない。5名の解雇に反対するときは工場閉鎖をせざるをえない」ということを伝えた。

(3) 7月25日第3回の喜多方工場における団交において、会社と組合との間に「喜多方工場の方針については会社と組合が話し合うこと」という申し合せが確認されたが、翌26日B4工場長は組合に対し、「会社の方針について直接全従業員に説明したい」旨申し入れた。

これに対し組合は、B4工場長の上記申し入れは上記第3回団交の確認事項に反し、組合無視の組織介入である」として抗議した。

(4) 7月28日会社は全従業員に対し、「全従業員の皆さん」と題する文書を郵送した。

そのなかに「事が事だけにみなさんの了解をえたく、7月26日全従業員の集合を組合に申し入れたが、残念ながら拒否されたので、この手紙をもってお知らせする。会社は先の5名のほかに男子4名、女子10名の解雇を予定しており、これに協調をえられなければ、不本意ながら工場閉鎖もやむをえない事態に立ち至る」旨の記載が存した。

(5) 翌29日喜多方工場における第4回団交において、組合は会社に対し「第2次解雇は組合と協議し一方的に行なわないこと」を要望し、かつ社長との直接団交をもちたい旨を申し入れた。

これに対しB 4工場長は社長の意向を聞き「東京本社で会う。但し組合側の出席人數は3名以内とする。手当は支給しない。出席者に第1次解雇者を含むなら会わない。また解雇人員について組合が承知するなら話し合うが、承知しなければ会社は話し合いをなさず、会社の方針に従って解雇者を決定する」旨伝えた。

(6) 7月30日本社で第5回団交が行なわれた。

組合側は前記解雇は協定書違反であることを主張し、かつ出勤率がさらに悪い者が解雇されないでいることの理由、および川崎工場の臨時工、パートタイマーおよび下請はどうしたかとただした。

これに対し会社側は「組合との協議の必要性はない。解雇は出勤率の悪い順にした。組合のいう出勤率のさらに悪い者というのは休職中の者で特別の場合である。川崎工場の従業員は会社に協力してくれるから1人も解雇できない」と答えた。

さらに会社側は「組合は残業協定を結ばず勝手放題のことをしている」等と述べ、最後に組合の解雇不当の主張に対し社長は「解雇は撤回できぬ。解雇に反対するなら喜多方工場を閉鎖する」と述べ、かつ組合の求めに応じその旨の通告書を組合に手交した。

(7) この日喜多方において社長名をもって全従業員に対し、「会社においては人員整理が必要である。組合がこの人員整理に反対し不法行為を行なっている。会社の提案に協力をえられなければ工場閉鎖もやむをえない」旨の郵便はがきを送付した。

(8) 同日夕刻頃組合員C 2、同C 3の両名が中心となり、組合員10数名を喜多方第一小学校の校庭に集め、C 3が技術課長B 5（以下「B 5課長」という）の出席を求め、C 2がB 5課長に対し、「我々は組合を脱退して会社に協力したい考えである。従つて工場閉鎖は絶対にしてもらいたくない。このことを本社に陳情してほしい」と述べた。B 5課長はこれを了承して社長にこのことを伝えた。

8月1日C2を代表とする組合員約30名の脱退届が組合に提出され、その後A7は組合に復帰した。8月3日には社長に対しC2ほか28名の連署による工場運営の継続を望む嘆願書が提出された。

(9) その後8月9日喜多方工場における第8回団交において、B4工場長は上記5名の解雇と14名の解雇通告および工場閉鎖の問題について「誠意をもって解決する」旨の確認書を組合に交付した。

上記確認書には、B4工場長において社長より上記の件についての一切の権限が委任されていると解される文章が記載されていた。

(10) 8月10日B4工場長は社長よりの伝言として、全従業員に対し「夏季一時金は28日分とする。不満と考えられるがこの原因は長期間のストと欠勤が多く、一部に非協力者がおったことに基づくものである。非協力者は自分のために他の者を犠牲にして会社とたたかうために全力を尽している。非協力的な者を相手にせず、自分を守ってほしい」ということを伝えた。

(11) 8月19日会社は組合に対し、「会社は昭和48年7月21日から同49年7月20日までの出勤率を考慮して男子2名、女子3名を解雇する」旨を通告した。

これに対し組合は「上記通告の内容は昭和47年1月8日付協定書ならびに49年8月9日付確認書に違反する」として抗議した。

会社は8月19日付内容証明書留郵便をもってA5、A6、A7、A12、A13の5名に対し、「9月20日付をもって解雇する」旨の予告を行なった。

なお、会社はA5に対して、8月26日付内容証明書留郵便をもって、「解雇日を9月24日に変更する」旨を通知した。

(12) その後第1次、第2次解雇問題について団交が重ねられたが、解決をみるに至らなかつたので、組合は裁判所へ社員地位確認の訴を提起した。会社はこれを理由に団交には応じられないと主張した。

かくて組合は9月19日本件申立を行なったものである。

## 5 本件申立後における経過

(1) 昭和49年11月23日頃委員長A 1と副委員長A 6が、川崎工場へ全工場の人員整理の調査に赴いた際、同人らに対しB 4工場長は「喜多方工場にはカムローラーの機械もあるので、川崎で外注に出している分を減らして喜多方工場に回すから、この仕事を2、3人で下請でやってみてはどうか」と話したのである。

(2) 川崎工場においては従前行なわれた管理職の現場作業を行なわないようにし、かつ従前喜多方工場においてなしていたリテーナ加工を49年1月より川崎工場で行なうようにした。

また、川崎工場においてはスラストベアリングの受注減を補うべく、ラジアルベアリング増産のため49年8月頃から同年11月までの間に約10名の人員増を行なった。

その後ラジアルベアリングの受注が大幅に減少したため、川崎工場においても50年1月から4月までの間にパートタイマー8名（女子）を整理した。

また本工5名（男子）が希望退職した。

## 6 労使関係の実情

(1) 組合結成後、翌昭和45年から3回にわたる毎年の春季賃上げ要求をめぐり、自主交渉による解決ができず、前記2の(2)、(3)および(7)において認定したとおり、毎回当委員会に対し組合側からあっせん申請が行なわれた。

2回はあっせん不調に終り、特に昭和47年には赤旗掲揚をめぐって紛糾し、組合が会社の要求により謝罪文を提出するなど、労使間の対立から相互の不信感へと発展し、次第にそれが高まってきていた。

(2) 喜多方工場における工場長選任は、社長が従業員との意思疎通を重視し、地元出身者から適任者をえようとしたが意のようにならなかった。このためやむなく地元新聞の広告により募集するというようなことも行なわれた。

このような事情もあって工場長の在任は長続きせず、工場長は組合との間の労働問題の処理についても適切な権限が社長より与えられていなかった。かくて、工場長は組合と社長との板ばさみになり、組合との関係をよりよく保持しようとする配慮の余り、前記2の(4)および(6)において認定したような協定が締結されたのをはじめ、前記

4の(9)で認定したような確認書が社長の意に反して取り交わされた。

その後社長は前者の協定については、2の(5)において認定したとおり社長の承認印のないものは無効とすると通告したり、昭和47年6月1日には団体交渉に関し、「組合との間に団体交渉の結論は文書により協定し、社長と執行委員長が調印して有効とする。」との1項を含めた協定をなした。しかしながらその後の協定書の取り扱いは必ずしもこのようには行なわれないなど労使関係の不安定がかもされ、労使間の不信感を強める一因ともなった。

なお、社長は喜多方工場における団交には1度も出席したことはなかった。

(3) 組合は結成後次第にその活動を強め、昭和46年9月から同年11月までの団交の実施状況をみると、「前記2の(6)において認定したA9の配転問題、臨時雇用の1ヶ月切替契約をめぐる解雇の取り扱い、および検査室女子作業者間の内紛問題等」について11回にわたる就業時間内の団交が行なわれた。

さらに賃上げ、年末賞与、昇給差額の支給、定期昇給、工場長進退、福利厚生関係などについての時間外団交を合わせ21回に及ぶ団交が喜多方工場において行なわれている。

このためこれらの折衝に当たる工場長にとっては、団交中の時間はもとよりのこと、事前の準備検討、事後の処理対応等にかなりの労力と時間をさかざるをえなかつた。またしばしば団交が就業時間中に行なわれたことによって作業に支障を生じ、また労使間の不信感により組合の残業に対する協力がえられなかつたことなどから、生産面への影響は免れなかつたことが窺われる。

## 第2 判断

### 1 第1次、第2次解雇について

申立人は、「第1次、第2次解雇がいずれも人員整理の必要性、緊急性がないのに、組合活動家ないし組合復帰者を対象に行ない、かつこれらの解雇は昭和47年1月8日付協定に違反して組合と協議もせず抜き打ち的になされたものである。さらにこれらの解雇に当たっては、整理基準の具体的適用が公正および合理性を欠いており、これは明ら

かに同人らの組合活動を嫌悪し、同時に組合破壊のためになされた不当労働行為である」と主張する。

被申立人は、これに対し「会社は本件解雇は就業規則第10条第1項第1号のやむを得ない業務の都合による場合、第3号の勤務成績または能率が不良で就業に適しないと認められた場合に該当するものとして行なったものである。また、会社は主要取引先で売上げの73%を占めるジャトコよりの受注が昭和49年4月以降激減し、回復の見込みが全然立たない状況である。加うるに喜多方工場は従来出勤率が不良で予告なしの欠勤が多く、残業拒否があつて生産計画が混乱し1人当たりの生産額も低く、また遠隔地にあるため経費がかかりすぎる。上記の理由から緊急に人員整理をしなければ、会社の工場維持ができなくなつたので、解雇処分に踏み切つたものであつて、正当な理由による解雇で不当労働行為ではない」と主張する。

よつて、この点について判断する。

(1) 一般に解雇は労働者に重大な脅威を与えるものであるから、軽々に行なわれるべきでないことはいうまでもない。ましてや労働者に特段の「責に帰すべき事由」のないのにかかわらず、使用者の都合によつて一方的になされるいわゆる整理解雇の場合にあつては、きわめて厳格な要件が必要とされるものというべきである。さらに使用者がこのような整理解雇を円滑に行なうためには、組合の理解と協力を求める誠意ある態度をもつて臨むべきものと考えられる。

しかしてその要件としては、通常①人員整理を行なわなければ企業の倒産が必至であるという客観的事実が存在し、かつその人員整理が窮状に対処するに最も有効な方法であること ②人員整理に至る過程においてこれを回避するための最大限の企業努力をつくすべきこと ③被解雇者の選定が客観的かつ合理的な整理基準の適用に基づいたものであること、が必要である。

そこでこれらの点について本件を検討してみると

ア 前記第1の3の(2)において認定したとおり、経済不況の深刻化に伴いジャトコよりの発注予告数量が減少してきたことが認められる。しかもその後において受注の

回復の見通しが立たず、受注はさらに減少する見込みであったことから、会社においてなんらかの対処策の必要に迫まれる事情に立ち至ったことは一応認めうるところである。

しかしながら、ジャトコよりの発注が減少したのは、B 5 証言の「6月の生産会議において社長がくり返し、このことにふれたことから、いずれ減るのではないかと感じた」ということから窺われるごとく6ないし7月以降と考えられること、発注予告が一貫して減少傾向を示すのは49年10月以降であること、本件人員整理の前後を通じて従業員に対する賃金の遅欠配の事実はなかったこと、さらに第15期（昭和49年4月1日より同50年3月31日まで）の決算によれば、次期繰越損失は16,181,183円となって、前期（昭和48年4月1日より昭和49年3月31日まで）において5,169,314円の純益を計上したのに比べ、業績の落ち込みが甚だしく前記の事情を裏づけるものであるが、第15期においては利益準備金12,000,000円、別途積立金15,000,000円計27,000,000円の内部留保があつて次期繰越損失を差し引いてもなお10,818,817円を留保しえていることが認められ、以上の点から考えれば、第1次解雇を決意したとみられる7月中旬頃においては、未だ人員整理を行なわなければならぬ程経営が急迫状態にあったとは認められない。

イ 次に本件解雇に当たって、会社はジャトコより発注減の予告を受けてから、第1次解雇を行なうまで4カ月余の期間が存していたのであるが、この間において人員整理以外の対策を講ずることによって、窮状に対処しようとする真摯でかつ具体的な努力が尽されたとは認め難い。

すなわち、会社は49年4月頃にはすでに人員整理もやむをえないとの考えをきめ、7月初旬頃には16,000台を基準としてこれに必要な人員を策定し、余剰人員を整理してしばらく耐えしのぶという考えが先行していた嫌いがある。

会社においては営業面における新規需要の開拓、下請発注の内部消化切替えなどが検討されてしかるべきと考えられるが、前者については努力をしているというだけで具体的な成果はなく、後者については「会社の仕事をあてにして設備投資をし

てきた専属協力工場をみはなすに忍びない」として下請への発注は減らしていない。

また、労務面からは、労働時間の短縮、週休2日制や一時帰休制の採用などが有効な対策として検討に値するものと考えられるが、これらの点も顧慮されていない。

さらに川崎工場への配置転換についても、旅館に宿泊させたり、寮を建てたりしては採算がとれないということだけで、慎重な検討はなされなかった。

なお、受注の減少したスラストベアリングに代りラジアルベアリングの増産によりその落ち込みを補おうとした努力は一応認められるが、これは解雇後にとられた措置である。

ウ 前述のような措置によってもなお窮況を脱しえない場合において、はじめて人員の整理もやむをえないものとして許容されるべきものと考えられる。

しかしながら、本件の場合会社は喜多方工場のみの人員整理を行ない、川崎工場は前記第1の5の(2)において認定したとおり逆に人員が増加している。その理由について会社は「ラジアルベアリングの増産をしてなんとか補おうというつもりで、川崎工場はそのままにその後増員したのである。また、川崎工場は技術水準が高くスラストベアリングの製作に必要な難しい工具を設計製作している。この仕事は受注の増減による影響はなく、また各工程とも最少必要人員を配置している。また、川崎工場の従業員は会社に協力的である」となしている。

しかしながら、ラジアル増産の方針は人員整理後に決定されたものであり、さらにこのような人員整理は全社的に検討して人員調整がはかられるべきものと考えられる。また会社に協力的であるから解雇は行なわないとすることは、暗に喜多方工場における組合活動を非難したものと解きざるをえない。

エ やむなく人員整理を行なう場合においても、①パートタイマーの解雇 ②臨時社員の解雇 ③正規社員の希望退職募集 ④正規社員の指名解雇、の順に行なうのが通常であり、今回の人員整理がパートタイマー、臨時工の解雇の後に希望退職募集によることなく、指名解雇によって行なわれた。

会社はこの理由として、本当にやる気をもって続けてくれる人に辞められては困るし、従業員が少いため希望者の現われ方次第では工程別要員にアンバランスを生ずるおそれがあるとなしているが、会社が本件解雇の整理基準とした出勤率によるとしてもアンバランスを生ずる可能性はなくなるものではない。また「希望退職募集をすれば会社の望むやる気をもって続けてくれる者がやめるようになる」というが、現に第1次解雇後において任意退職者が出ていることをみても、理由に乏しいように考えられる。

オ 次には被解雇者の選定が客観的かつ合理的な整理基準の適用に基づいてなされたか否かの点であるが、会社は本件解雇につき「①生産能率が上らないのは欠勤が多いことが大きな原因であるので整理基準は出勤率によった。②出勤率のような客観的なものでないともめる原因になる。③出勤率の悪い者は収入も少なく解雇による当人の被害も少ない。④経費を安くするため男子を多く解雇した方がよいので男女別に解雇人員を算定した。⑤出勤率の算定に当たっては、第1次解雇の場合は、昭和48年3月21日から翌49年3月20日まで、第2次解雇は昭和48年7月21日から翌49年7月20日までの、それぞれの期間について算定した。しかし第1次解雇の場合は喜多方工場において作成され、本社に送られてきていた資料があったので、これによって行ない、第2次の場合はB4工場長が新しい資料の方がよいと考え、8月半ばに作成しこれによって行なった」となしている。

そこでこれらについて検討してみると、出勤率という客観的な要素を基準とした点はうなづけるのであるが、欠勤事由のうちには業務に起因するのではないかと考えられる傷病によるものが含まれている。これについて会社は欠勤の理由を調べるのはなかなか難しい、として考慮しなかったのであるが、考えようによつてはこのような罹病者をこの機会に整理したと理解されかねない。

次に男女別に選定を行なった点については会社が出勤率という客観的な事由を解雇基準として設定した趣旨と、経費を安くする目的で男子を多く解雇するためという理由は矛盾するのではなかろうか。事実結果としては男子の被解雇者より出勤率

の低い女子が解雇を免れるという不合理を生じている。

しかも本件解雇については男女別整理人員の決定基礎となった人員配置表にそういうにはなされていない。

また、本件解雇に当たり 2 回にわけて混乱を避けようとする配慮がなされたことも窺われるものの、出勤率算定期間に 4 カ月のずれがあり、これによって 1 名の変動が生じている。これは特に組合員だけを該当せしめるために行なわれたものとは解し難いが、整理基準の客觀性を強調しながら逆にその適用が恣意的で合理性に欠けることになった。

以上のように本件人員整理についての妥当性の要件について検討したが、これを充足しているとは認め難い。

(2) 次に以上のような点を措いても、会社は「今回の解雇は受注減によるやむをえない非常措置であり、団交の余地のない問題である。金融逼迫のけわしい情勢下ではこれを乗り切る資金対策に忙殺され、団交を重ねる時間的余裕はない」として、組合はもとより B 4 工場長以下の喜多方工場関係者にも事前になんらの話しもなく、本件人員整理を一方的に行なったものである。

さらに社長はこの理由について「一応は組合と話しをしようとしたが、春闘のときに組合の者がジャトコに行きまして門の前から私のところに電話をかけてきて、条件をのむかのまないか、のまなければジャトコに駆け込むというような脅迫がありました。そういうことには屈服できませんから、そういうことはできないといいましたら、ジャトコへ行きましてストで生産が遅れるかも知れないとか、不良が入るかも知れない、と脅迫してジャトコに非常に心配をかけた。日本精工に半分とられるともう経営は成りたたない。これはへたに相談なんかかけてはもう会社はつぶれるということで、解雇の通告を相談しないでしたわけです。団交したら破滅になる」と述べている。

第 1 次解雇後における B 4 工場長と組合との話し合いについても、会社は一貫して団体交渉とは認めないとの態度をとり、49 年 7 月 26 日には前記第 1 の 4 の(3)において認定したとおり、B 4 工場長をして直接従業員に会社の方針について説明させようと

して、組合から組合無視の介入行為であると抗議をうけた。

同月30日には同じく(6)において認定したとおり社長は本社で組合代表3名と会い、解雇問題については組合と協議の必要はない。「解雇に反対するなら喜多方工場は閉鎖する」旨の通告書を組合に手交するなど、人員整理についての話し合いを拒否した。

しかしながら、解雇は組合員の労働条件の基本的な事項であり、団体交渉を申し入れることができることは当然である。

本件のごとき人員整理の場合は、特に労働者の責に帰すべき事由がないのに、使用者の都合によって解雇するのであるから、より一層強い意味合いをもつものというべく、使用者がこれを拒否しうるものではない。

(3) 次に本件に関連して見逃しえるのは、労使関係の実情であって、前記第1の6において認定したとおり甚だよくない状態にあったことが窺われ、これは工場長に人をえられなかつたことも大きな理由と考えられる。しかし一方組合側の時間内団交にみられるようないきすぎも否みえないところである。だがそれにも増して社長の経営がワンマン的であり、生産を重視する余り労務管理の重要性に対する理解に欠けていた憾みがあり、組合の活動が強められ激しさを増すに従って、労使間の対立感情は相互の不信感へ発展し、これを高めさせてきていたことが認められる。

特に前記第1の2の(7)において認定したとおり、社長は当委員会の会長あてのあつせんを辞退する旨の文書の中で、「喜多方工場の組合は従業員の利益よりも『組合運動ごっこ』に夢中で、本末顛倒の組合である」と非難するとともに、「学校の新卒業者を入れても仕事の指導ではなく、組合運動の指導ばかりしている。若い者は面白半分でそれに走る危険もあるので、学卒採用は数年来中止している」として組合活動を批判した。

さらに「喜多方工場長へさえ圧力をかけねばなにごとも可能であるとの錯覚を起し、月に10数回におよぶ団交を要求し、非常時の残業すらいちいち文句をつけ、交換条件を提示し、数年来いかなる非常時にも残業をしておりません」、「会社の経営に協力し、従来の行き方を根本から改めない限り、喜多方工場は継続できる見込みはないとあき

らめています」と非難していること。

また、その後全組合員に郵送した文書の中でも「当会社に協力してくれれば、組合側から申出がなくとも給料その他の改善（臨時昇給あるいは春秋の旅行会等）を組合ができるまでは実施していたことはご承知のとおりであります」と述べていることなどからも明らかに組合の存在およびその活動を嫌悪していたことが推認される。

以上のとおり、本件解雇は人員整理についての妥当性の要件を充足していないうえに、実質的には団体交渉も行なわず一方的になしたものであり、従来の労使関係、さらには後記の会社側職制による組合誹謗、脱退勧誘の事実などを併せ総合的に判断すると、受注減少事実の発生を機に、緊急性に藉口し出勤が悪く会社に非協力的とみられる組合幹部や組合復帰者らを企業外に排除し、組合の弱体化を企図した労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為と認めることができる。

## 2 組合に対する誹謗等について

申立人は、①夏季一時金についての本社団交に際し、当時執行委員であったA6の団交出席について、会社は「A6が49年4月2日ジャトコへ出向いた正当な組合活動」を理由に、これを拒否した ②同年7月28日会社は全従業員に文書を郵送し、工場閉鎖を口実に組合に動搖を与えた ③同日喜多方工場において会社は全従業員に郵便はがきを差し出し、「皆さんの理解と協力がなければ、工場閉鎖もやむをえないことになる」として組合員に動搖を与えるとともに、「縮小案に組合幹部が反対し不法行為を行なっている」として、正当な組合活動である就労闘争について、組合幹部を誹謗中傷した ④同年8月10日B4工場長が社長の伝言として「夏季一時金の支給に関連して、非協力者を相手にせず自分を守ってください」と組合幹部を誹謗中傷するなど、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為を行なったと主張する。

被申立人はこれに対し、なんら介入していないと主張するので、これについて判断する。

(1) A6に対する団交出席拒否については、前記第1の2の(8)において認定したジャトコへ赴いた際のA6の言動が理由となっている。

一応A 6の言動には穩当を欠いた点も認められるが、このような労働争議時においては、会社の取引先に事情を説明し理解を要請することは一般的に行なわれているところである。

また、近代的労使関係のもとにおいては、労働争議から必然的に生ずる危険の負担は、企業経営上不可避のものとして受けとめざるをえないものと考えられる。

従って組合側の交渉委員は本来組合がきめるべきものであるから、このような理由をもってA 6の出席を拒否したことは、労働組合法第7条第3号に該当する介入と解さざるをえない。

(2) 49年7月28日付文書については、前記第1の4の(4)において認定したとおり、社長はその中で「事が事だけにみなさんのご了解をえたく、全従業員の集合を組合に申し入れたが拒否されたので、この手紙でお知らせする」として「さらに男4名、女10名の解雇を予定し、これに協調をえられなければ、工場閉鎖もやむをえない事態になる」旨を述べている。

第1次解雇の際にはなんらの了解を求める事もなく行なったのに、第2次解雇に当たっては全従業員の了解を求めるようとした理由は不明であるが、組合が再建案に反対している際に「この人員整理ができなければ、不本意ながら工場閉鎖もやむをえなくなる」として、暗に組合を非難し、組合員に対し組合の意に反する会社への協調を求め、さらに「人員整理について目下人選中である」と述べて組合員に大きな不安動揺を与え、それによって組合の団結にも至大な影響を及ぼしたことは、「前記第1の4の(8)において認定したその後の組合員の大量脱退の事実」からも推認されるところであり、かかる行為は労働組合法第7条第3号に当たる介入行為と考えられる。

(3) 49年7月30日付の郵便はがきの発送については、その内容が上記(2)とほぼ同旨のものであり、同様の理由から労働組合法第7条第3号に該当する介入と認められる。

(4) 49年8月10日のB 4工場長の社長伝言の発表については、その中で「非協力的な者を相手にせず自分を守ってください」と述べているが、非協力者には組合幹部が含まれているとみられるし、さらにこれに関連して「一部に非協力的な者が自分のために

他の者をぎせいにして、会社とたたかうために全力を尽している」と述べていることは、組合幹部に対する誹謗として、労働組合法第7条第3号に当たる介入行為であるといわざるをえない。

(5) その他前記第1の4の(5)で認定した49年7月29日における本社交渉に関する社長の言動については、事実上問題が解消しているし、同じく(6)で認定した同年7月30日の工場閉鎖通告については、前記(2)の場合とは異なり、対案提示の趣旨と解さざるをえず、これをもってただちに介入と解することは困難であると考える。

### 3 脱退勧誘について

申立人は、B5課長が昭和49年7月29日当時組合員であったC2、C3に対し、「組合を脱退すれば工場閉鎖をしない」ということで脱退勧誘を行なう一方、右両名と共に謀して、7月30日組合員10数名を集め、C2がB5課長に対し「組合を脱退すれば工場閉鎖をしないか」と質問し、B5課長はこれに対し「工場閉鎖はしない」旨約束して、脱退工作の不当労働行為を行なった。これによって8月1日に約30名が大量脱退するに至ったものであると主張する。

被申立人はこれに対し、脱退工作等の介入はなしていないと主張するので、この点について判断する。

(1) 第1次解雇実施後、前記第1の4の(3)において認定したとおり、7月26日B4工場長は「会社の方針について、直接全従業員に説明したい」旨申し入れたが、組合はこれに対し、「組合と話し合うとの確認に反し、組合無視の組織介入である」と抗議した。

このような申し入れをした会社の真意は、第1次解雇に当たっての「今回の解雇は受注減によるやむをえない非常措置であり、団交の余地のない問題である」、「ジャトコへ駆け込まれて、ストで生産が遅れたり、不良が入るかも知れないと脅迫され、日本精工に半分とられては会社はつぶれる、団交したら破滅になる」という会社の考えからも窺われるよう、組合を相手にしてはらちが明かないので、直接従業員に働きかけようとしたものと認められる。

その結果としては当然に組合員に動搖をきたし、組合が再建案に反対する限り喜多方工場の閉鎖は免れないものとして、「組合員において組合から離脱して会社に協力しようとする動きが抬頭するであろうこと」は予測に難くないところであり、会社がそれを期待したものと推認しても不自然ではない。

(2) 会社は上記のとおり組合の抗議をうけ、直接従業員に説明することができなかつたため、7月28日付けで全従業員に文書を郵送したが、これは上記第2の2の(2)で判断したとおり組合員に大きな不安動搖を与える、それによって組合の団結にも至大な影響を及ぼした。

このような不安動搖から、前記第1の4の(8)において認定したように、組合員C2と同C3が中心となって、「工場閉鎖を避けるためには組合を脱退して会社に協力する以外にない」として、7月30日喜多方第一小学校の校庭に10数名の組合員を集めB5課長の出席を求めて、組合脱退、会社への協力の意向を本社に伝えてほしいと要請したと考えられる。

これについてB5課長はその証言で「我々は脱退して会社に協力する。従って会社は閉鎖することのないように、ひとつ社長に十分おりあっていただきたい。そういうことを社長に陳情してくれとありました。そういうことならば極力社長に相談してみましょうという話をした」、「組合を脱退したいという人がいる、だから会社に協力していきたいから工場閉鎖は絶対にしないでほしい。こういう人がなん人かいるようだ、ひとつ考えてください。というふうに社長に対していたと思います」といつて いる。これによって社長が組合に通告した喜多方工場閉鎖の決定を変更したこと、さらに5月30日付けの郵便はがきが全従業員に送られて組合員の不安動搖が一段と高まつたことは推測に難くないところであり、8月1日には約30名の組合員の脱退をみると至っている。これらの事実を総合するとB5課長が、組合を脱退し会社に協力することによる工場閉鎖回避の可能性を示唆し、脱退意思を決定的ならしめたことが推認でき、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為と考えられる。

なお、申立人は救済として陳謝文の掲示を求めているが、主文のとおりの陳謝文の交

付をもって足りるものと考える。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和50年11月8日

福島県地方労働委員会

会長 土屋芳雄