神奈川、昭50不７、昭50.12.５

命　　令　　書

申立人　　　総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人　　昭和無線工業株式会社

主　　　文

１　被申立人は申立人組合員Ａ１、Ａ２、Ａ３、Ａ４、Ａ５、Ａ６、Ａ７に対し、昭和50年３月24日から同年５月20日までの間における長期指定帰休の発令による当該期間内の給与減額分及び同年６月28日支給の夏期一時金の減額分を支払わなければならない。

２　被申立人は申立人に対し、昭和50年３月から実施した長期指定帰休の発令に関し、申立人組合湘南地域支部昭和無線工業分会員に対し不利益の取扱いをしたことを陳謝する旨の記載をした陳謝文を本命令交付後７日以内に交付しなければならない。

理　　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人（以下「組合」という。）は総評全国一般労働組合の神奈川県下における組織であり、昭和無線工業分会（以下「分会」という。）は組合の湘南地域支部に属し、被申立人会社神奈川工場の従業員をもって構成されている。

⑵　被申立人（以下「会社」という。）は電子機器部品の製造販売を業とし、東京本社と神奈川、富山、茨城に工場を有する資本金11億2,200万円従業員750名の株式会社である。

２　会社は、創業以来約半世期電子工業界の一翼を担う機構部品の分野において指導的立場にある株式会社で、その第51期（昭和47年６月から昭和48年５月まで）の売上高856,800万円経常利益96,600万円、これらを第48期の実績に比較しても僅々３年間に売上において1.5倍、利益において1.3倍、資本金において２倍の急成長を遂げ、石油危機を伴った第52期（昭和48年６月から昭和49年５月）の売上1,155,300万円経常利益82,700万円、第53期上半期（昭和49年６月から11月までの半年間）の売上543,500万円経常利益11,700万円と推移し、諸引当金、剰余金等を含む内部留保は約20億円に達し、同業他社と比較してもその内容は極めて優良であるということができる。

３　しかしながら、会社は、第52期決算における増収減益、第53期上半期の減収減益の実績から、同下半期の成績は更に悪化し、月平均売上高６億円程度に急減することが予想されるとして、その対策のため昭和49年度賃上後の人件費比率26％を20％に切下げる要があり、約1,300名の従業員を700名に削減しなければならない旨組合に説明して、昭和49年10月18日一時帰休及び希望退職者募集の申入れを行った。その内容は、一時帰休は昭和49年11月から昭和50年５月まで隔週土曜を帰休（従来隔週土曜休日であったから帰休の結果週休２日となる。）し、希望退職は全社員を対象に250名とするものであった。

　右案は他の電機労連昭和無線工業労働組合（以下「昭労」という。）の同意を得て実行され、希望退職は昭和49年12月１日までに総数251名（うち神奈川工場54名、そのうち分会員５名）に達し、同月20日にはパートタイマー約60名（うち神奈川工場約30名）が解雇された。

４　会社は更に12月26日組合及び昭労に対し第２次希望退職160名の募集と神奈川工場の部門閉鎖及び部門移行を申し入れ昭和50年１月23日昭労とは合意に達したが、申立人組合とは団体交渉を繰り返してその同意を得ないまま同年２月３日希望退職者の募集に着手し、同月12日の団体交渉において上記申入れの理由として①神奈川県の環境基準が将来が厳しくなることが予想されること②神奈川工場は人員採用が困難であること③神奈川工場の労働者の就労態度が良くないことの３点をあげたが、その後右第３の理由を取消し、更に数次の交渉を重ねたが同意に達するに至らなかった。

5　この間会社が実施した第２次希望退職については管理者を含め127名（うち神奈川工場63名分会員１名）の応募があり、神奈川工場の部門閉鎖及び移行は同年２月下旬から３月上旬にかけて逐次実行されていたが、会社は昭和50年２月26日希望退職者の募集期間延長と一時帰休の中止を発表するとともに、業務量の減少と前述各種不況対策の進行に伴い各部門別に生ずる繁閑のバラツキから手すきになった職場の秩序弛緩を防ぎ併せて人件費縮減の要請に応えるため新たに指定一時帰休の実施を申し入れ、同年３月総計26名の指定帰休対象者を決定（内訳本社10名、神奈川12名、大阪２名、茨城２名、富山０）していたが、その後各種の変更があって結局17名（うち神奈川７名）のみについて同年３月24日から３か月を予定として実施されることとなったが実際には５月20日終了した。

6　右一時指定帰休は神奈川工場においては当初12名が予定されたこと前述のとおりでうち分会員は10名であったが他の２名中１名は発令前退職、他の１名は業務が忙しくなってきたからとして取消され、分会員10名についてはうち４名（Ａ８、Ａ１、Ａ２、Ａ９）がプレス部門の閉鎖により、１名（A10）が所属部信頼センターの移行により剰員となったことを理由とし、成形金型課４名（Ａ４、Ａ６、Ａ５、Ａ３）表面処理課１名（Ａ７）についてはその各所属班が希望退職者がないか、少いかして他の部門に比し余剰があり、また、これらの者はいずれも格別に優れた技術を有しないか又は技倆未熟の者であったり残業に不協力であったりして職場に不可欠の存在ではなかったことを理由として指名せられていた次第であったが、うちＡ９及びA10は病気のため、Ａ８については残務処理の必要上、それぞれ発令が留保されたので結局残る７名のみが指定帰休を現実に実施されることとなり、期間中給与及び同期間相当の一時金につき各２割の減額を受けることとなったものである。

第２　判断及び法律上の根拠

1　組合は会社の本件不況対策、なかんづく希望退職者の募集、神奈川工場の部門閉鎖、移行、一時指定帰休の実施等はすべて組合の組織を破壊するための攻撃手段として案出されたもので、これら一連の対策は会社の経営内容に照らし、緊急の必要性を欠き、早急に強行しなければならない理由はないとして前数期にわたる会社の決算内容を明らか

にし詳細にその財務の現況を分析した。

そしてこれらの資料の示すところによれば会社の経営は優良であって、今急に前述の合理化対策を実行しなければ直ちに危険を招くものとは考えられないこと組合側主張のとおりであろう。

しかしながら、世上一般の経済情勢の推移にかねて充分の注意を払い、これに対応する自社の対策をなるべく速かに且つ適切に施行するのは会社経営陣に課せられた最も重い義務であって、そのことによって経営者は会社債権者、従業員、株主に対する責任を負担するものであるから、会社が第52期の増収減益、第53期の減収減益の実績を憂慮し、且つ周囲の経済情勢に機敏に対応しようとするのは自然の理であり対策の採否その内容の決定等はその責任において採られなければならないことであるし、これに基づく数百名に及ぶ希望退職の募集、有力な一工場の大縮減等の処置が十数名の分会を攻撃するためにのみ採られたとはいまだ軽々しく判断することはできない。

2　また、同時に会社の責任において合理的に決定された諸方策といえどもその実施に当って組合又は組合員を不当に差別するものであってはならないことまた自明の理である。

そこでこれを組合が既に蒙った被害として主張する指定一時帰休にとってみると、その規模は当初の計画において全社1,000名に及ぶ従業員中のわずか26名に対するものであり、しかも現実の実行は17名、全期３か月間の経費節減高100万円内外というのであって他の合理化対策、例えば数百名に及ぶ希望退職の募集、全社一斉の一時帰休、有力なる一工場のほとんどの閉鎖等の諸施策に比すれば会社としては言うに足りない局部的対策であるのに反し、分会にとってはその構成員数との対比上死活にかかわる問題である。更にその内容を些細に検討すると神奈川工場において指名を受けた者は組合員のみに限られ、うち４名の属した成形金型課においては発令前、数週間前に他部門から４名が、内１名の属した表面処理課には本社から１名が補充されており、また、指定帰休発令後、右両課に限らず神奈川工場一般に残業が多く行われていて却って繁忙の状態にあったこともうかがわれ、会社が指定帰休に名を藉りて組合員をねらい射ちしたのではないかとの疑惑を消し去ることができない。

会社はこれに対し同じ金型課であっても各係によって作業内容が異っているから容易には融通がきかない旨を述べているが、他部門から部外者を軽易に補充しているところを見ると少くも組合員に関する限り各部門の繁閑に応じ､その職場を調節するについて、会社はその熱意を喪失していたとの非難を免れることはできない。

3　そうすると会社が組合員に実施した前記指定帰休は不当労働行為であると非難し、原状の回復を求める組合の申立ては理由があるから該帰休により組合員が給与及び一時金について蒙った不利益分を会社は支払うべく且つ右帰休発令に至った前後の事情を勘考し、主文記載の陳述文を交付させることを適当と認め、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12月５日

神奈川県地方労働委員会

会長　福　田　四　郎