

秋田、昭 50 不 3、昭 51. 8. 17

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合秋田地方本部

申立人 総評全国金属労働組合東京スピンドル支部

被申立人 株式会社 東京スピンドル製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員 A 1、同 A 2、同 A 3、同 A 4、同 A 5、同 A 6 および同 A 7 に対し、それぞれ次の措置を含め、昭和 50 年 4 月 1 日以降解雇されなかったと同様の取扱いをしなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 解雇から原職に復帰するまでの間、同人らが受けるはずであった賃金およびその他の諸給与相当額を支払うこと。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社東京スピンドル製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および工場を、また秋田県南秋田郡若美町に工場（以下「秋田工場」という。）を有し、自動車用エンジン部品の加工製作を行なっている会社である。

秋田工場は若美町の誘致により設置され、昭和 44 年 6 月から操業を開始して現在に

至っており、本件申立時における従業員数は 34 名である。

- (2) 申立人総評全国金属労働組合秋田地方本部（以下「秋田地本」という。）は、秋田県内における機械金属関係の労働者 1,000 余名をもって組織する労働組合である。
- (3) 申立人総評全国金属労働組合東京スピンドル支部（以下「支部組合」という。）は、秋田地本の下部組織であって、秋田工場の従業員をもって組織する労働組合であり、本件申立時における組合員数は 22 名（被解雇者 7 名を含む。）である。
- (4) なお、秋田工場には、支部組合のほか、秋田地方同盟東京スピンドル秋田工場従業員組合（以下「従組」という。）があり、本件申立時における組合員数は 15 名である。

2 本件申立に至るまでの労使関係

- (1) 昭和 45 年 12 月 11 日、秋田工場の従業員 33 名は東京スピンドル秋田工場労働組合（以下「労組」という。）を結成し、秋田県労働組合会議等加盟した。

なお、労組結成後まもなく、昭和 46 年 1 月に、B 1 課長を含め労組に加入しなかった従業員は親睦会を結成した。

- (2) 翌 46 年の春闘において労組は、当労働委員会に対して、5 月 10 日に賃上げに関するあっせんを申請（昭和 46 年調第 8 号）する一方、翌 11 日には組合員 A 8 が秋田工場の管理者である専務取締役 B 2（以下「B 2 専務」という。）の脱退工作により脱退したとして、不当労働行為の救済の申立（昭和 46 年（不）第 4 号）をした。これらはいずれも当事者間の交渉により自主的に解決され、5 月 26 日に取下げられているが、B 2 専務は、上記不当労働行為事件に関する交渉過程で、労組に誓約書を提出し、解決金を支払った。

- (3) さらに、翌 47 年 1 月、労組は、会社が労組員をストライキに参加させないようはたらきかけたとして、ビラを配付するなど B 2 専務の責任を追及した。

- (4) これらの事情から、翌 2 月に B 2 専務は、管理者の職を辞して秋田工場を去った。

その後、秋田工場には、管理課長の B 1（以下「B 1 課長」という。）が常駐するだけとなり、労組との団体交渉にも、その都度本社から B 3 顧問などが出席することになったため、昭和 47 年ならびに昭和 48 年の各賃上げおよび昭和 47 年の夏季一時

金についてそれぞれ当労働委員会にあっせんが申請（昭和 47 年調第 9 号、昭和 48 年調第 3 号、昭和 47 年調第 12 号）されるなど、労使間の円滑な交渉が妨げられていた。

なお、この間 B 3 顧問などは、親睦会の会員を秋田工場の事務所に集めて、「非組合員の方は一生懸命やってくれるから感謝している」、「組合はものわかりが悪くてこまる」などと話した。

- (5) 昭和 48 年 11 月 11 日、労組は総評全国金属労働組合に加入した。

その後支部組合は、会社と次のような労働条件あるいは労働活動に関する協定を締結するため、ストライキを含む活発な活動を行なったことが認められる。

- ① 年間の休日およびレクリエーションの時間を増やしたこと、工場内の換気扇を増設させたこと、従業員の賃金内容を明示させたこと、遅刻に対する賃金カットの方法を従業員に有利に細分化したこと、昭和 50 年 1 月より週休二日制を導入させたこととならびに業務上災害補償金を上積みして支給させたこと等（昭和 48 年 12 月 10 日付、同月 26 日付、同 49 年 3 月 11 日付および 7 月 13 日付の各協定）

- ② 食堂で支部組合の集会を開き得ること、支部組合専用の掲示板を設置すること、団体交渉における支部組合の交渉要員は 4 名とするが、交渉内容によっては支部組合が自主的に判断して人数を決定し得ることとならびにこれらの交渉要員の交渉時間中における賃金を補償させること等（昭和 48 年 12 月 10 日付および同月 26 日付の各協定）

- (6) 同年 12 月 26 日、会社は、社長ならびに B 1 課長の連名で、下記の謝罪文を秋田地本ならびに支部組合あて差し出した。

記

- ① 昭和 48 年年末一時金の支給について東京工場と秋田工場を差別したこと
- ② 秋田工場における慶弔見舞金の支給について、私傷病に対する見舞金を支給せず、組合員と非組合員を差別したこと
- ③ 年末一時金算定における欠勤控除について、非組合員の遅刻・外出時間を出勤扱いにして優遇したこと

④ 秋田工場における公傷病の賃金保障について、非組合員には 100%を、組合員には 60%を保障し、差別扱いしたこと

⑤ 秋田工場における賃金決定について組合員と非組合員とを差別したこと

これらについて、かかる差別取扱い、労働組合嫌悪は今後一切行なわない。

なお、会社は支部組合に、主に上記①の年末一時金の差額を補償するため謝罪金 20 万円を支払った。

(7) 一方会社は、昭和 48 年 12 月 12 日に秋田工場の労務管理課長として B 4（以下「B 4 課長」という。）を、翌 49 年 2 月 1 日に取締役秋田工場長として B 5（以下「B 5 工場長」という。）を、さらに同年 10 月 26 日には、B 4 課長の退職にともない、管理課長補佐として B 6（以下「B 6 課長補佐」という。）をそれぞれ雇い入れた。

この間労組との団体交渉に、B 5 工場長、B 1 課長および B 4 課長が、B 4 課長が退職してからはそれに代って B 6 課長補佐が出席することとなったほか、B 6 課長補佐が作業体制あるいはレクリエーションに関するアンケート調査を実施したり、支部組合に対して平和協定を含む争議協定の締結を申し入れるなど、秋田工場の管理体制は次第に強化されていった。

(8) また、昭和 49 年 2 月 3 日には、B 1 課長を除く親睦会会員 18 名によって従組が結成された。

3 秋田工場の操業状況

(1) 会社は、いすゞ自動車株式会社や日本ピストンリング株式会社（以下「日ピ」という。）の下請工場をしており、主として日ピの発注に基づき、東京工場（主に仕上げ加工を行なう。）、秋田工場および会社の 10 ないし 20 社の下請会社において製品を加工・製作していた。

そして、秋田工場では、原材料が直接本社から搬入されたばかりでなく、生産個数についても本社から指示され、またその製品をすべて本社に納入していた。

(2) 秋田工場においては、昭和 48 年度中に、創業以来最高の生産個数 333 万個を記録しており、同年 1 月から 8 月までの間には新たに 11 名の従業員を雇入れ、さらに最高の

残業時間を経験するなど順調に操業していた。

- (3) また、翌 49 年度上期（4 月から 9 月）の生産個数もほぼ前年同期の実績を示したが、下期（10 月から翌 50 年 3 月）には 30%減少したため、年度間の生産個数は、48 年度に比べて 16%減少した。

- (4) 昭和 49 年 11 月 27 日、日ピの C 1 検査係長が秋田工場を訪れ、職制担当者および各組合の代表者に対して、各作業工程における検査を厳正に行なって製品管理を強化するとともに、各従業員の作業状況や勤務状況を合理的に管理するよう指導した。

その際、労使関係が円滑を欠き、ストライキ等により納期が遅れたりあるいは不良品を納入する等の事情があれば他の下請へ発注換えすることもあり得ると話した。

- (5) 翌 50 年 1 月 14 日、B 5 工場長は全従業員を集めて社長の年頭挨拶を読みあげた。

その内容は、このたびの不況により単価の切り下げや同業者間の競争が激しくなることが予想され、この事態に対応するためには品質管理の徹底や資材費・人件費の節減により付加価値を高めるなど、企業体質を改善しなければならないとするものであった。

4 再建計画の設定と労使交渉

- (1) 昭和 50 年 1 月 20 日頃、日ピは、会社に対して昭和 50 年度上期（4 月から 9 月）の生産見通しを通告した。その内容は、会社に対する発注量を削減し、秋田工場の試算によれば、前年同期（2 月から 9 月）の秋田工場の生産高より 28.6%減少するものであった。

- (2) これを受けて会社は、同月 27・28 の両日本社において役員会を開催し、秋田工場の閉鎖を含む対応策を協議した。

その結果会社は、オイルショック以来の不況の下では今後日ピ等から発注が上積みされることは期待できないとして、受注量に見合った経営規模に縮小することを決定した。そのため、会社は秋田工場における従業員 44 名のうち 10 名を整理する必要があるとし、下記のような「秋田工場再建計画案」（以下「再建計画案」という。）を策定した。

記

○人員整理の方法

1. 希望退職の募集
2. 指名解雇の実施

○指名解雇の解雇基準

1. 解雇基準は協議の上決定する
2. 会社案
 - ① 家庭生活の責任が比較的軽い者
 - ② 勤務成績が不良な者
 - ③ 他に再雇用されやすい者

○人員整理の時期

1. 希望退職の場合は、募集〆切り後即時
2. 指名解雇の場合は 3 月 30 日付

○余剰人員整理後の収支関係および今後の事業計画については別途協議する。

- (3) 翌 2 月 8 日、会社は、秋田工場内の食堂に班長補佐 A 9（支部組合員）および同 C 2（従組員）を呼び、再建計画案および「欠勤・遅刻・早退・外出調査表」（以下これを「欠勤等調査表(1)」という。）を示した。席上 B 5 工場長は、再建計画案を読み上げるとともに、参考資料として欠勤等調査表(1)を両名に手交した。

なお、欠勤等調査表(1)は、昭和 47 年 1 月から同 49 年 12 月までの間における従業員 41 名（B 1 課長、B 6 課長補佐および C 3 を除く。）の欠勤等の不就業時間を調査し、同 50 年 1 月に作成したものである。その内容は上記 3 年間の不就業時間（ただし、ストライキによるそれを除く。）を日数に換算し、調査期間の所定労働日数に占める比率を各人毎に記載したものであって、不就業率が 10%以上の者 11 名をみれば、支部組合員 5 名、従組員 5 名および支部組合員 1 名の順となっていた。

- (4) B 5 工場長は、2 月 8 日に従組と、同じく 10 日には支部組合と、それぞれ団体交渉を行ない、再建計画案および欠勤等調査表(1)を示して前記(3)と同様に再建計画の趣旨を説明した。

- (5) 2 月 12 日、支部組合は、再建計画案には全面的に応じられない旨の文書を会社に提

- 出した。これに対して会社は、同日、「協力要請について」と題した文書をもって、再建計画に協力するよう要請した。
- (6) 会社は、2月12・14日の両日、従組と団体交渉を行ない、同月14日には支部組合と団体交渉を行なって協力するとともに、希望退職の条件を説明した。
- (7) 2月18日、B6課長補佐は、各従業員に「家族調査」と題した用紙を配付し、家族状況の調査を行なった。
- (8) 翌19日、B5工場長は、秋田工場内の食堂に事務員2名を除く全従業員を集めて再建計画の趣旨を説明し協力を求めた。
- (9) 2月20日、会社は、同月26日まで10名の希望退職者を募集することおよび応募した従業員には退職金を30%割増しして支給することを内容とする「希望退職募集要項」を掲示した。
- (10) 同日、会社は、従業員40名（事務員2名、B1課長およびB6課長補佐を除く。）の各作業工程における時間当り実績個数の調査を終わり、作業能率一覧表を作成した。
- (11) B5工場長は、20日に従組と、翌21日には支部組合と団体交渉を行い協力を要請した。この団体交渉において支部組合は、従業員の犠牲による再建には絶対反対である旨申入れた。
- (12) 同月23・24の両日、会社は、本社において役員会を開催し、秋田工場の再建計画について協議した結果、希望退職の条件としてさらに退職金を20%上乘せすることを決定し、希望退職者が募集人員に満たない場合には指名解雇を行なうことを確認した。
- (13) 同月24日、従組員1名が希望退職を申出て、2月末で退職した。
- (14) 翌26日、社長は秋田工場に出向いて、全従業員に再建計画の趣旨を説明し、協力を求めた。
- (15) 翌26日、会社は、希望退職の募集期間を3日間延長するとともに応募者には退職金をさらに20%上乘せして支給する旨掲示した。
- (16) 同日、会社は、支部組合との団体交渉において、希望退職の条件を説明したほか、支部組合の求めに応じて解雇基準に関する会社案について次のとおり説明した。

- ① 家庭生活の責任の比較的軽い者としては、例えば夫婦で秋田工場に勤務している場合、共に解雇基準に該当しても一人しか解雇しないし、また家族に身体障害者のいるA10と母子家庭であるA8は解雇しない。
- ② 勤務成績が不良な者としては、不就業率や作業能率を各人毎に調査して選定する。
- ③ 他に再雇用されやすい者としては、若年の者や特殊な技能を有する者を考慮する。
- なお、上記①の説明を受けて支部組合は、組合員A6ならびに同A4にも家族に身体障害者がいることを述べて、調査を申入れた。
- (17) 同日、会社は、従組と団体交渉および集団交渉を行ない、希望退職の条件を説明したほか、組合員C3の雇用条件について協議し、同人が就業規則所定の停年を越えていることや嘱託扱いであったことから、他の従業員とは別に、先に解雇したい旨申入れた。
- (18) 2月28日、会社は、支部組合の申入れに応じて団体交渉を行なった。席上、支部組合は人員整理を含む再建計画の白紙撤回を要求するとともに、事務管理部門の人員を見直すよう強く主張したが、会社はこれを拒否した。
- (19) 翌3月1日、秋田地本および支部組合は、会社に対して次のような内容の文書を提出した。
- ① 指名解雇と希望退職募集による再建には反対である。
- ② 会社は人員整理を提案する前に経費節減や雇用調整給付金の受給など経営努力を尽すべきである。
- ③ 前記(18)の経過で、会社が「意見を述べる権利がない」等と述べて支部組合の発言を封じたことから、人員整理が支部組合に関係ないものと解釈する。
- (20) 3月4日、会社は、従組の上部団体である秋田地方同盟の書記長および従組役員と秋田工場の一休ドライブインで団体交渉を行った。その結果従組は、同日付で「申入書」を提出して、再建計画案に同意し協力を約束するとともに、従組員が解雇基準に該当した場合には希望退職者と同様に取扱うよう申入れた。
- (21) 翌5日、会社は、支部組合の前記(19)の申入れに対して「回答書」を提出し、概ね次

のように主張した。

このたびの人員整理は、長期低成長下において企業を存続させるため是非行なわなければならない合理化であって、かつあらゆる経営努力を尽した後に犠牲者をできる限り最少限にするよう配慮して提案したのであるから、会社は再建計画案どおり人員整理を行なう。これに反対する現在の組合の態度は会社の破局を進めるものである。

- (22) 同月 10 日、会社は従組と団体交渉を行なった。席上会社は、解雇基準該当者を選定する資料となった「欠勤・遅刻・早退・外出調査表」（以下「欠勤等調査表(2)」という。）および「作業能率調査表」を示して説明し、同日付で従組と概ね下記のような「再建計画についての確認書」と題する協定を取交わした。

記

〔原則〕 従組は再建計画を了承し、秋田工場を存続するため協力する

〔確認事項〕 ① 会社はあくまでも秋田工場を存続すること

② 人員整理の解雇基準 3 項目に該当し、組合に明らかにした内容の変更は今後一切行なわないこと

③ 希望退職取扱者および指名解雇者計 10 名以上の人員整理は行なわないこと

④ 人員整理の再建計画実施について協議すること

さらに同日、会社は、「再建計画に伴う人員整理団交の打ち切りについて」と題する文書を従組に示して、再建計画に関する協議はこれ以上行なわないことならびに予定どおり会社案に基づいて指名解雇を実施する旨申入れた。

- (23) 同月 10・11 の両日、会社は、支部組合と団体交渉を行なったが、支部組合が依然として白紙撤回の主張をかえないため、前記(22)において従組に示したと同様の文書を提示し、支部組合との団体交渉を打ち切った。

- (24) 3 月 13 日、B 5 工場長は、全従業員を秋田工場内食堂に集めて、再建計画案のとおり指名解雇を実施するが、18 日までは、解雇基準該当者が退職を申出れば希望退

職扱いとする旨述べた。

(25) 同日、従組員 C 4 および同 C 3 は、従組の説得に応じて、「退職に伴う要請書」を作成し、解雇基準に該当したことを認めるので希望退職扱いとされるよう申出た。15 日に従組は、この両名の要請書を会社に提出した。

(26) 3 月 14 日、会社は、「解雇基準に該当した内訳」（以下「該当した内訳」という。）、欠勤等調査表(2)および作業能率調査表を掲示した。

該当した内訳には、「勤務成績不良なる者」として 5 名、「低能率の該当者」として 2 名および「家族の実態調査から」として 1 名につき、個人毎の調査内容が明らかにされているが、いずれも該当者の氏名だけが記入されていなかった。

しかし、「勤務成績不良なる者」および「低能率の該当者」の氏名は、それぞれ欠勤等調査表(2)と作業能率調査表の各々の数値により概ね識別できるものであった。

(27) 翌 15 日、支部組合は、該当した内容が、前記(19)と同様の趣旨により、支部組合員に関係ないものであると申入れた。

(28) 同月 17 日、会社は、この申入れに対して、前記(21)と同趣旨の主張を繰り返したほか、既定の方針に従って全従業員を対象に再建計画案に基づく人員整理を実施する旨申入れた。

5 A 1 他 6 名の解雇について

(1) 昭和 50 年 3 月 19 日、会社は、A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6 および A 7 に対して、同月 31 日付をもって会社都合により解雇する旨内容証明郵便をもって通知した。

(2) 翌 20 日に会社は、上記 7 名を解雇する旨秋田工場内食堂に掲示し、また労組の申入れに応じて前記 4 (26)の該当した内訳に該当者の氏名を記入して渡した。

(3) 本件の希望退職者ならびに整理基準該当者の状況は下表記載のとおりである。

希望退職者および解雇基準該当者一覧表

氏名	年令	勤続年数 (年月)	所属組合	該当した 解雇基準	処遇	組合歴
A 1	50	5.9	支部組合	勤務成績不良	指名解雇	47.10～49.11執行委員長 49.11～執行委員
A 2	22	2.2	〃	〃	〃	
A 3	30	5.9	〃	〃	〃	45.12～46.10執行委員
A 4	31	5.9	〃	〃	〃	
A 5	22	1.11	〃	低能率	〃	49.11～会計監査
A 6	28	5.2	〃	〃	〃	46.10～47.10執行委員長 47.10～執行委員
A 7	47	4.1	〃	家庭生活の責任が 比較的軽い	〃	46.10～47.10執行委員
C 4	30	1.9	従組	勤務成績不良	希望退職 (3月31日付)	
C 3	58	2.8	〃		〃 (〃)	
C 5	18	1.7	〃		希望退職 (2月28日付)	

(注) 1 年齢ならびに勤続年数はいずれも昭和50年3月20日現在である。

2 A 3は低能率にも該当している。

6 本件解雇の解雇基準とその適用

(1) 勤務成績

① 会社は勤務成績不良なる者として欠勤等調査表(2)により不就業率の高い者から5名を解雇基準該当者とし、そのうち4名を解雇した。

② 欠勤等調査表(2)は、不就業率の高い者から順次配列した表であって、この不就業率は、前記4(3)の欠勤等調査表(1)と同一の期間・従業員について、組合活動による不就業時間をも控除したほかは、同一の方法により算出されたものである。

なお、この表によれば、不就業率10%以上の者10名には、支部組合員5名（うち被解雇者は4名）および従組員5名が記載されていたが、従組員5名の中には執行委員長および組合役員2名が含まれていた。また、この表に記載された被解雇者の不就業日数および不就業率は、いずれも該当した内訳のそれと合致しない。該当した内訳のそれぞれの数値は、欠勤等調査表(1)と同一かあるいは同表および欠勤等調査表(2)とも合致しないものが記載されていた。

(2) 作業能率

- ① 会社は、低能率なる者として、作業能率80%以下の者3名を解雇基準該当者とし、勤務成績不良なる者に該当したA3を除く2名を解雇した。
- ② 会社は、作業能率の算出にあたり次のような方法を用いた。
 - ㊶ 昭和49年7月26日から同50年1月31日までの間に、各従業員が従事した作業工程毎の実績個数の総数およびその作業時間の総数から時間当りの実績個数を求めた。
 - ㊷ 同49年5月26日から同年11月30日までの間における全従業員の実績個数から、作業工程毎の時間当り平均実績個数を求めた。
 - ㊸ ㊶および㊷によって得られた各時間当り実績個数を、㊶の調査期間内における総作業16品種116工程のうち7品種42工程に限って比較し（作業能率一覧表の作成）、㊷の平均実績個数を100として作業工程毎・従業員毎の作業能率を算出した。
 - ㊹ この工程毎に算出された作業能率をすべて加えて単純に平均したものをもって各従業員の作業能率とした。
- ③ 前記4(24)の作業能率調査表は②の作業能率の低い者から順次配列した表である。

この表によれば、作業能率が70%台の者は3名（支部組合員）、80%台のものは8名（うち支部組合員3名）である。

なお、本件審問に提出された作業能率一覧表から上述した算出方法に従って作業能率を再計算すると、作業能率調査表で作業能率が78.3%となっているA3のそれは84.8%となり、他方同じく作業能率が81.8%となっていたC6（従組員）のそれは74.9%となって、最も能率が悪い者となる。

(3) 家族状況

- ① 会社は、家庭生活の責任が比較的軽い者として1名を解雇し、解雇理由として、家族の全部が東京都の周辺に就職しており、本人が本社勤務を希望したことがあったことならびに1人ぐらしを解消するように配慮したことを挙げている。

② ちなみに、本件解雇時夫婦あるいは同居する親子4組（いずれも従組員）が秋田工場に勤務していた。

(4) なお、会社は、再建計画案で示した解雇基準のうち、他に再雇用されやすい者から該当者を選定しないが、本件解雇時において20歳未満の者あるいは溶接技術を有する者が2名（いずれも従組員）いたことが認められる。

第2 判断および法律上の根拠

1 当事者の主張

① 申立人は、被解雇者7名がいずれも支部組合員であることから明らかなとおり、会社が、整理解雇を必要とする客観的な事情がないにもかかわらず、支部組合員を該当させるように解雇基準を恣意的に設定しかつ運用して解雇したものであって、支部組合員を企業外に排除し、申立人を弱体化する意図でなされた不当労働行為であると主張する。

② これに対して会社は、秋田工場の人員整理を必要とする客観的な事情に迫られ、当初は希望退職を募るなど整理解雇を回避するため真摯な努力を重ねたが実らず、やむなく合理的な整理解雇の基準に照らして、これに該当した者を解雇したものであって、結果的には、被整理解雇者10名のうち7名が支部組合員ということになったが、全く不当労働行為の意図はなかったと主張する。よって以下判断する。

2 本件整理解雇の必要性について

(1) まず、会社は、本件整理解雇に至った事情について次のとおり主張する。

① 秋田工場の生産個数が、昭和48年秋のオイルショックを契機に激減したため、同49年度の生産高に対する労働費用は74.2%に増大し、1,700万円余の赤字となった。同50年の生産高も依然として増加の見通しがたたないことから、現状の余剰人員を抱えたまま操業を継続すれば早晩倒産に追い込まれざるを得なくなったものである。

② この苦境に際し、「消耗品、交際費、福利費等の諸経費を極度に切りつめ、外注加工を前年度比40.6%削減し、超過勤務を規制し、資本金を増額し……、在庫品を

前年度比 24.8%、仕掛品および貯蔵品を前年度比 33.1%それぞれ減少し、役員および管理職の給与を削減し、役員の昇給賞与を全面的に辞退せしめ、株の配当を無配とし、工業機械類貸付金を延納して貰い、昭和 50 年 1 月から隔週（土曜）休日制度を導入し、季節労働者および臨時工の契約を中途解約し、雇用調整給付金の受給を検討するなどあらゆる経営上の努力を尽したうえ、希望退職を募集したが整理人員 10 名に満たなかったため、やむを得ず解雇したものである。

- (2) たしかに前記認定 3 (3)・4 (1)のとおり、昭和 49 年下期から秋田工場の生産個数が減少し、引続き 50 年度上期の会社に対する日ピの発注高も同様に減少したのに、48 年度当時の従業員 44 名を雇用し続けたことが、秋田工場の採算を悪化させたこと、また全社的な受注の回復が容易に見込まれなかったことは一応認められるところである。

しかしながら、会社が強調する秋田工場の労務費比率の増大やこれによる赤字額の増加は、秋田工場の生産個数そのものの減少によるものと認められるのであるが、前記認定 3 (1)のとおり、その生産個数は本社の指示により決定されている。したがって、整理解雇は単に秋田工場の経営事情のみならず会社全体の経営事情を検討して決定すべきものであると考えられる。ところが、全社的な経営状況は一切明らかでないのであるから、本件整理解雇を行わなければならなかった程会社の経就が危機的状況にあったかどうか極めて疑問であるといわなければならない。

- (3) さらに、会社が整理解雇を回避するための手段として採ったと主張する事項(1)㊦のうち疎明があったと認められるものは、わずかに資本金 300 万円の増額（昭和 49 年 10 月 1 日）、役員および管理職の給与の削減（同 50 年 2 月から）および工業機械類貸付金の延納の申出（同年 2 月 25 日付）だけである。ほかに、従業員の解雇を避けながら合理化の目的を果す妥当な方法として下請の削減も考えられるのであるが、これの疎明も全くない。

加えて、昭和 50 年 1 月 20 日頃発注の削減を受けると、ただちに秋田工場の人員整理を決定し、発注減にともなう余剰人員が会社全体として吸収しきれないものか否か検討した事実も認められないことを考えれば、本件整理解雇を回避するため真摯な経

営努力を尽したとは認め難い。

2 本件解雇基準の設定ならびに適用について

(1) 会社は、本件解雇基準の設定ならびに適用について次のとおり主張する。

④「家庭生活の責任が比較的軽い者」としては、会社からの収入に依存しなくても他からの収入によって家族の生活が維持できる場合で、解雇による影響が少ないと考えられる者を対象とし、⑤「勤務成績が不良な者」としては、極端に欠勤の多い者や作業能率の悪い者を対象とし、また⑥「他に再雇用しやすい者」としては、若年の者や特殊技術を有する者を対象としたのであって、これらの基準はいずれも秋田工場再建の趣旨を逸脱しない合理的なものである。

さらに④および⑥は2月18日の家族調査に基づき、⑤は3月6日以降に行なった不就業率と作業能率の調査に基づいて、④には2名を、⑤には7名をそれぞれ解雇基準該当者とし、⑥については、当時の経済情勢から再雇用がほとんど見込まれなかったもので適用しなかったものである。

(2) まず、「家庭生活の責任が比較的軽い者」について検討する。

① この基準が、本件審問において会社が主張したように独立した解雇基準と考えられていたのか、あるいは前記認定4(16)の趣旨のとおり、他の解雇基準に該当した者を、家庭生活の責任の軽重において解雇するか否かを判断するための一要素と考えられていたのか明らかでない。すなわち、前記認定4(16)において、A10を解雇しない旨述べた趣旨からすれば、少なくとも同居する家族に身体障害者がおれば逆に家庭生活における責任が重い者として配慮する趣旨であったとみられるところ、支部組合が申入れたA6とA4については、同人らの家族調査を再検討した形跡が認められず、また同人らを解雇する際配慮した形跡も認められない。

② この基準に該当するとして解雇されたのはA7の1名であって、会社が同人を選定した理由は前記認定6(3)のとおりである。しかし、同人の証言によれば、夫は病弱で一定の収入がなく、同人は秋田工場所在地で一人生活しており、また本社勤務の希望も撤回していることが認められるのであって、会社の主張はいずれも妥当で

なく、かえって会社の調査がずさんであること、さらには、前記認定 6 (3)の共稼ぎ夫婦等と比較すると、家族調査の結果を無視してまであえて同人を選定したのではないかと疑がわれる。

- ③ また、会社は C 3 もこの基準に該当したと主張するが、前記認定 4 (26) のとおり解雇基準該当者として当初から検討した跡はまったく認められないのであって、前記認定 4 (17)をあわせ考えれば、不自然な主張というほかない。

(3) 次に、作業能率の算出方法ならびに解雇基準該当者の人選の方法は前記認定 6 (2)②のとおりである。

- ① この算出方法によれば、一応各従業員の日常の作業状況を時間当りにおける加工数量の多寡により判断しようとしたものと認められる。しかし、会社が作業能率を算出する際、各工程の作業能率を一率に加えて、単純に平均するという方法を採用したのは必ずしもその調査の目的に合致したものとは認め難い。すなわち、日常の作業において 116 の各作業工程全般にわたる能力を要求されるものとは考えられず、また各従業員の担当した工程数が区々であることからすれば、各従業員が調査期間内において最も多く従事した工程における作業能率を配慮して各従業員の作業能率を算出すべきであった。会社の採用した方法は各従業員の実績を正当に評価したものとは認められない。

- ② また、会社は、総作業工程から 42 工程を選んでその工程における作業能率を算出したが、このように調査対象を限定する合理的理由はなく、厳正な調査とは認め難い。

- ③ 前記認定 3 (4)・(5)において製品管理を厳正に行なうことや製品の品質を重視することが強調されていたにもかかわらず、この調査にはまったく配慮されていないのであって、また作業工程においては 1 台の機械を使用する場合と 2 台の機械を同時に使用する場合があるにもかかわらず、これを区別しないことなど、必ずしも作業の実態を反映しているとは認められない。

- ④ さらに前記認定 6 (2)③のとおり作業能率 80%を前後して解雇基準該当者が入れ替

わること、解雇基準に該当したA6が技術指導的立場にいたこと、同じくA3が主な作業工程における唯一の有資格者であることならびに調査が進むに従ってこの基準が重視されてきた経緯や結果的には支部組合員だけが解雇基準該当者とされていることなどを総合的に判断すると、この基準は労組員を該当させるために運用されたものとうかがわれる。

(4)① さらに、昭和50年1月28日頃に解雇基準を決定してから本件解雇に至るまでの間における、解雇基準の適用ならびに従業員との交渉経過は次のとおりである。2月8日から12日にかけて職制、従組あるいは支部組合に欠勤等調査表(1)を示して、不就業率により被解雇者を選定するような説明を加えた。その後、一方で希望退職者を募集しながら、他方では2月18日の家族調査をはじめとして不就業率および作業能率に関する調査をすすめ、作業能率については、2月20日に作業能率一覧表を完成して解雇基準該当者を選定する資料を作成し、2月26日には勤務成績に作業能率が含まれることを明らかにした。なお、会社は、作業能率の調査は3月6日から10日までの間に行ったと主張するが、工程別作業総括表から作業能率一覧表を作成することは時間的に不可能である。3月4日、従組が再建計画案に同意すると、10日には前記認定4(22)のとおり解雇基準該当者について協議し、14日には「勤務成績不良な者」5名、「低能率の該当者」2名および「家族の実態調査」から1名を解雇基準該当者として掲示した。そして19日には、上記該当者のうち、退職を申出た従組員1名を除く7名を解雇したことが認められる。

② これらの経過をみると、当初会社が示した解雇基準が公正に運用されたか否か疑問である。すなわち、

① 家庭生活の責任が比較的軽い者という基準は、先に判断したとおり、それ自体不明確であるばかりでなく、その適用においても極めてずさんであったことが認められる。

② 他に再雇用されやすい者という基準を適用しなかった理由として会社が主張するものは、基準設定の趣旨からすればいずれも妥当ではない。

㊦ 作業能率という基準の設定および適用は、いずれも客観性、合理性を欠いており、恣意的に運用されている。

㊧ 前記認定6(2)のとおり、不就業率を解雇基準としたことは一応肯認できるところであるが、2月8日にはこの基準により被解雇者を選定する旨の示唆をしながら、2月26日には作業能率も加味する旨説明し、結局5名をこの基準の該当者として選定した経過や、不就業率10%以上の者10名のうち該当者5名全員が他の5名に比べ極端に悪いとも認められないことからすれば、この基準の該当者を5名とした理由は明らかでない。

③ 以上、上記㊦、㊧、㊨および㊩のとおり、本件整理解雇の解雇基準の設定ならびに運用が不明確であることや前記認定6(1)②ならびに4(22)をあわせ考えると、会社には再建計画案で示した解雇基準を運用するにつき一貫した合理的な方針があったとは認められず、逆に、従組員が解雇基準に該当するのを避けた疑いがある。

5 以上、会社は日ピから発注量を減少する通知を受けると、真摯な経営努力を尽くすことなく、ただちに秋田工場の人員整理を決定したことが認められる。また、支部組合との交渉過程においても、会社の決定を一方的に掲示して具体的に協議する姿勢を示さず、3月10日に従組と協定が締結されるとただちに支部組合との団体交渉を打ち切るなど必ずしも誠意を尽したとは認められない。さらに、解雇基準該当者の人選に際しても一貫した合理的な方針がなく、かえって恣意的に判断した形跡が認められる。以上の事実と従来の労使関係とをあわせ考えると、A1他6名の解雇は、受注減少を機会に支部組合員を企業外に排除し、組合を弱体化しようとしたものであり、労働組合法第7条第1号および同第3号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

なお、申立人は本件の救済として、主文救済のほか、陳謝文の掲示をも求めているが、主文の命令で十分であると判断した。

6 以上の事実認定および判断に基づき、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 51 年 8 月 17 日

秋田県地方労働委員会

会長 伊 藤 彦 造