

埼玉、昭49不7、昭52. 3. 23

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部
申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部松田製作所支部
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7

被申立人 更生会社 株式会社 松田製作所
代表者 管財人 B 1

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6及び同X 7に対する昭和49年8月5日付解雇通知を撤回し、各人をそれぞれ原職又は原職相当の職に復帰させるとともに、解雇通知の日の翌日から復職するまでの間に受けるはずであった賃金及び一時金の相当額を各人に支払わなければならない。
- 2 申立人らのその余の請求は棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社松田製作所（以下「会社」という。）は、昭和15年3月5日に設立され、肩書地（編注、浦和市）に本店及び工場を置き、合成樹脂用高圧成形機、各種油圧式成形機及び各種電気機器並びにその他諸機械等を製作販売することを目的とする資本金2億1千万円の株式会社であるが、昭和48年秋の石油危機等を原因に営業

不振に陥り、昭和49年5月27日、浦和地方裁判所に対して昭和49年（ミ）第1号会社更生手続開始申立事件を提起し、同年7月29日に同裁判所より、「更生手続の開始」と「管財人としてB1を選任する。」旨の決定を受けた更生会社である。会社更生手続の開始を申し立てた当時の従業員は233名であった。

(2) 申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部（以下「全金地本」という。）は、埼玉県下の総評全国金属労働組合の組合員をもって組織する労働組合であり、また申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部松田製作所支部（以下「全金支部」という。）は全金地本の組合員で会社に雇用される者をもって組織された労働組合で、本件救済申立て当時の組合員は14名である。

(3) 申立人X1は全金支部執行委員長（申立て当時は全金支部書記長でA1執行委員長が病気のため執行委員長代行の職にあった。）で、申立人X2、同X3、同X4、同X5、同X6及び同X7は、いずれも全金支部執行委員である。

2 組合の結成と会社の態度

(1) 全金支部は昭和31年11月に結成され、同年12月には組合員は会社従業員の大半を占める150名となった。しかし、翌年1月8日、会社職制を中心とした組合員約80名が脱退して、全金同盟埼玉地方金属労働組合松田製作所支部（以下「同盟支部」という。）を結成するに至り、全金支部組合員は47名に減少し、会社内に多数組合である同盟支部と少数組合である全金支部が併存することとなった。

(2) 会社は、昭和31年12月より、全金支部の反対にも拘らず定年制を実施して、全金支部結成の中心人物であったA2執行委員長を昭和32年5月31日退職させた。

(3) 会社は、同盟支部の上部団体役員が団交に出席することについて、一度も異議を述べたことはないが、昭和32年4月26日、全金支部の上部団体役員が団交に出席することを拒否した。

(4) 会社は、紛争を団交で解決する場合、一件の例外を除き、その他すべての事案について同盟支部と早期に妥結し、その妥結内容を全金支部に押しつけた。

(5) 会社は、少なくとも昭和42年10月以降、同盟支部との間で、いわゆる労使協議会を

開き話合いをもっていたが、全金支部が「経営協議会的なものを設けて話し合いたい。」旨を何回か要求したことについては拒否した。

- (6) 会社は、同盟支部のC執行委員長が昭和49年6月6日、会社特別応接室へ同盟支部から脱退し全金支部に加入した申立人X7を勤務時間中に呼び出して、組合活動に関する話合いをしていることを黙認した。
- (7) 会社は、職制であるCをして当委員会の審問に関し、全金支部組合員らが出席することを妨害しながら、同盟支部組合員らの出席については黙認した。
- (8) 管財人B1は、昭和49年6月、夏季一時金問題等について同盟支部と話合いをしながら、全金支部との話合いを拒否した。
- (9) 昭和49年の夏季一時金について、会社は同盟支部組合員らに対しては、同年7月22日までに15万円を支給したが、全金支部組合員らに対しては、5万円のみ支給し、10万円は希望退職に応じることを条件として支給するという態度をとった。

3 会社倒産に至る経緯

- (1) 会社の収益は、昭和44年以降、減少の一途をたどり、第47期（昭和46年4月1日～昭和47年3月31日）、第49期（昭和48年4月1日～昭和49年3月31日）には、遂に経常利益は大きく赤字（第47期に約2億8,700万円、第49期に約1億円）となり、極めて苦しい経営状況にあった。
- (2) その原因は、会社が先発メーカーとして開発志向型で利益をあげにくい体質であったことや経営者の経営方針等をあげることができるが、さらに昭和46年のドルショック、公害問題からのプラスチック成形機の需要の減退、昭和48年の石油危機等による注文の激減ないし取消しをあげることができる。
- (3) そこで会社は、昭和45年頃から資金援助を東急興産株式会社や三菱油化株式会社からあおぎ、昭和48年には両社からB3、B4が非常勤役員に派遣され、さらにB5が東急興産株式会社から常務取締役役に就任した。また、以上の状況に応じて、会社の代表取締役も昭和47年にはB6、昭和49年1月にはB7と交代し、会社経営建て直しをはかった。

(4) とくにB7代表取締役になってから会社は、東急興産株式会社のあつ旋により信川化学工業株式会社のB8社長が経営陣に加わり会社建て直し計画がたてられ、昭和49年4月に、債務額の50%を部品、素材又は過剰在庫の機械による代物弁済で、残り50%を3年間の分割繰延べ支払いという形で各取引債権者約60社に要請してまわり、同年5月初めには取引銀行である埼玉銀行にも融資の要請をしたが実らず、5月末の決済の見込みがたたないで、前記のとおり会社は同年5月27日浦和地方裁判所へ会社更生手続開始の申立てをするに至った。

4 人員整理

(1) 会社の労働分配率は、第46期（昭和45年4月1日～昭和46年3月31日）頃から50%を超え、第49期（昭和48年4月1日～昭和49年3月31日）には約70%にも達しており、それが製造原価を高騰させ、総売上高に対する売上総利益ないし営業利益の占める割合を低下させていた。

(2) そこで、会社は経営建て直しのため、企業体質の改善、企業規模の適正化をはかるべく、人員整理の必要があると考え、昭和49年2月頃には約70名の削減案をたて、さらに同年5月初めには、それを修正して、管理部門を大幅に縮小し、工場全体として106名の規模にするため、同年9月までに人員整理を漸次実施するという計画を立案した。

(3) しかし、前記のとおり融資工作が巧くいかなかったため、会社は同年5月27日、会社更生申立てを行い、人員整理は不可避的問題となった。

(4) そこで会社は同年6月13日、全金支部と団体交渉を開いて、営業・サービス部門を除き約80名の希望退職者を募る旨の申入れを行い全金支部の了解を得ようとしたが、全金支部は先に要求していた夏期一時金や人事に関する同意約款の締結問題の解決が先決であり、希望退職者の募集には反対である旨を主張した。

(5) その後、希望退職の内容は、営業・サービス部門及び管理職を含め100名の希望退職者を募集することとなり、同年6月17日の朝礼でその内容が従業員に明らかにされた。

(6) 会社は、同年6月13日、同盟支部に対しても同じように希望退職者の募集について

申入れを行なったところ、同盟支部はこれに反対したが、同年7月8日の団体交渉において、希望退職者数を約70名とすることで同盟支部と妥結した。約70名という人数は、人員整理予定数100名に全従業員数に対する同盟支部の組合員数の割合を乗じて算出したものであった。また、その際、同盟支部から、同盟支部だけ人員整理の犠牲を強いられることなく、全金支部に属する従業員や非組合員にも、その数に見合った人員整理が行なわれるよう強い要望が出された。

- (7) そこで、会社は、翌7月9日、全金支部と団体交渉を開いて、同盟支部との協定書に基づき希望退職者の募集に全金支部も応ずるよう申し入れたが、全金支部は、会社再建には協力するが希望退職には応じない旨を主張して拒否した。

5 指名解雇と指名解雇基準

- (1) 会社は、昭和49年7月8日から同月15日までの期間を定めて希望退職者を募集したが、全金支部は希望退職に応じないため、同月9日の団体交渉終了後、全金支部については指名解雇による人員整理を行なう旨を決定し、その人数は、人員整理予定数100名から、それまでに退職した人数と非組合員の退職見込み人数とを差し引き、全金支部と同盟支部の組合員数の割合に応じて計算した結果7名ということになった。
- (2) また、指名解雇基準は、①会社の考課表上成績の良好な者、②年令の若い者ことに若年で将来性の期待できる者、③担当部署において人員の余裕がなく削減することのできない者、④その他総合的観点からみて残留せざるを得ない者を除くというものであった。
- (3) 会社は、翌10日、この指名解雇基準にのっとり、昭和48年11月及び昭和49年4月時点の考課表を主たる資料として判断した結果、申立て当時の全金支部執行委員長代行X1、同執行委員X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7ら7名を指名解雇した（以下第1次解雇という）。
- (4) その解雇理由は、「会社は今回の危急存亡の状態につき理解いただく為貴組合と長期間に亘り団体交渉を重ね努力してきましたが不調に終り業務の必要上やむを得ず解雇の通告をいたします。」というのであり、解雇通告者は「株式会社松田製作所代表

取締役B 7」であった。

- (5) 同10日、全金支部執行委員長代行X 1らがB 7社長と面会した際、B 7社長は、「会社の方針に反対するような組合のトップにはやめてもらうのです。それが大の虫を生かすためには小の虫のあなたにやめてもらうことなのです。」「おたくは何のために第一に長くいたのか、第二に入らなかったのか。」「団体交渉が不調に終わったので、あなたを解雇します。」等々のことを発言するだけで、指名解雇した理由については詳細に説明をしなかった。
- (6) 浦和地方裁判所は、同年5月29日、会社に保全管理人B 1が選任された後の、代表取締役B 7名においてなした第1次解雇は無効である旨の仮処分決定を同年8月1日行った。
- (7) 同年8月5日、管財人B 1名で、申立人X 1ら7名に対して、再び解雇の通告がなされた（以下第2次解雇という）。解雇の理由は、「会社は7月29日午後5時会社更生手続開始決定を受けましたが、右開始決定に基づいて更生再建を計る為に企業の整備が必要であり、業務の必要上貴方を解雇いたします。」というものであった。
- (8) しかるに、会社は、一方において同盟支部組合員で退職を希望した者11名及び嘱託1名（後日同盟支部に加入した。）に対して、退職を慰留した。

第2 判断

1 当事者の主張

- (1) 申立人は、会社が人員整理を行う必要性がないにも拘らず、意図的に人員整理の原因を作り出して、指名解雇をしたもので、正当な組合活動を理由に不利益な取扱いを行ったものである。このことによって、全金支部を弱体化しようとしたものであると主張する。
- (2) これに対し、会社は、人員整理の必要性は客観的にも存在し、希望退職に応じた同盟支部と希望退職に応じない全金支部との公平を保つため、全金支部役員の指名解雇はやむを得ず、その解雇基準も合理的であって不当労働行為の意図は全くないと主張する。

よって以下判断する。

2 人員整理解雇について

(1) 解雇権は使用者に属する権利として認められてはいるが、現行法のもとにおいて、不当労働行為の法理、権利濫用禁止の法理等々によって制約されており、今日少なくとも合理的な理由ないしは相当な理由が解雇権の行使の際に要求されているところである。それが、さらに人員整理解雇という問題になってくると、まず第1に、人員整理解雇を行わなければ企業の存続が危ぶまれるというような事情が客観的に認められる場合でなければならないという人員整理解雇の必要性が要求される。第2に、人員整理解雇の基準が合理的であり、その適用が公平でなければならないということが要求される。第3に、第1の人員整理解雇の必要性や第2の基準の合理性及び適用の公平性については従業員や労働組合側の納得を得よう使用者が努力するということが要求される。

(2) そこで、本件人員整理解雇についてみると、まず、第1の人員整理解雇の必要性については、前記認定した事実3「会社倒産に至る経緯」及び4「人員整理」の項で明らかなどおり、会社経営建て直しのために人員整理を行わざるを得ない状態にあったことを認めることができる。全金支部は、会社はB7社長一族のいわゆる同族意識を脱することができず、建て直し策として会社更生法適用の申請の道を選択し、計画的に人員整理等を意図した旨を主張するが、その点の疎明は不十分であり、これを認定することはできない。

ところが、第2の基準の合理性及び適用の公平性、さらには第3の労働者側の納得を得よう努力したかという点については疑問の生ずるところである。すなわち、会社は同盟支部との間で希望退職について協定ができたからといって、全金支部に対し希望退職に応ずれば夏季一時金についてプラス10万円を支給するという申入れをするなどして、希望退職を認めさせようとし、それを拒否されるや、その翌日、申立人ら7名を指名解雇するという態度は非難されてよかろう。とくに希望退職の募集期間が7月8日から同月15日までであったのに、申立人ら7名に対する第1次解雇が7月10

日になされたということ、同盟支部の組合員で退職を希望している者について、ことさらに会社が慰留しているということ、会社は、本件人員整理解雇の必要性及び第1次解雇、第2次解雇についての理由について明確かつ十分なる説明を申立人らに対して行っていないこと、申立人らはいずれも指名解雇基準に該当しないと認定できること及び前記認定した事実2「組合の結成と会社の態度」に記載した事実等の事情を勘案すると、会社は申立人ら7名の正当な組合活動を嫌悪して、これを企業外に排除しようという意図であったと判断することができ、不当労働行為の成立を認定することができる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の申立人X1ら7名に対する昭和49年8月5日付解雇については労働組合法第7条第1号に違反する。

なお、申立人らは本件救済内容として陳謝文の手交等を求めているが、本件の救済としては主文の程度をもってたりると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及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52年3月23日

埼玉県地方労働委員会

会長 福田 耕太郎