

長崎、昭51不3、昭52.4.5

命 令 書

申立人 X
同 三菱長崎造船下請合同労組

被申立人 不動建設有限会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対し、次の措置を含め、昭和50年9月1日以降同人が解雇されなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 解雇を取り消し、原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 解雇から復職までの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額（年5分の割合による金員を含む）を支払うこと。
- 2 被申立人は、下記内容の陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に墨書し、三菱重工業株式会社長崎造船所内の第三ビル5階に所在する被申立人作業場入口の見易い場所に1週間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

三菱長崎造船下請合同労組

執行委員長 A 殿

不動建設有限会社

代表取締役 B 1

陳 謝 文

当社が、貴組合の副執行委員長X氏を解雇したことは、同氏が所属する貴組合の結成を

嫌い、これを弱体化させるためになした不当労働行為であることを認め、今後、このような行為を二度としないことを誓約します。

この旨、長崎県地方労働委員会の命令によって表明します。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人三菱長崎造船下請合同労組（以下「合同労組」という。）は、昭和50年8月3日、三菱重工業株式会社長崎造船所（以下「親会社」という。）の関連下請企業（不動建設有限会社を含む）の従業員をもって結成された労働組合である。

なお、不動建設有限会社には、昭和50年9月7日、同社従業員をもって結成された不動建設設計労働組合（以下「企業内組合」という。）がある。

以上、2組合の組合員数は、本件申立時において、合同労組が47名、企業内組合が21名である。

- (2) 被申立人不動建設有限会社（以下「不動建設」又は「会社」という。）は、昭和29年10月に設立され、肩書地（編注、長崎市）に本社を置き、設計・製図・写図・測量業及び金属表面処理等を営む会社である。会社は、本社事務所の外に亜鉛メッキ、酸洗い塗装作業を行っている大村工場と親会社内の第三ビル5階に作業場を設けている。

上記作業場の機構は、火力プラント関係の建築課と造機部に大別され、更に造機部は、船用ボイラー標準グループ、同オーダー処理グループ、火力プラント関係の配管グループの三つに分かれていた。

なお、昭和50年9月当時の社長直属の責任者は、建築課がB2、船用ボイラー標準グループはB3、同オーダー処理グループはB4、配管グループがB5となっていた。

2 Xの経歴と解雇の背景

(1) Xの職歴

申立人Xは、昭和43年3月、群馬県立高崎工業高等学校機械科を卒業し、同年4月、

石川島播磨重工業株式会社東京第二工場に入社したが、一身上の都合により、昭和45年7月には退社している。その後、長崎で、左官業の手伝いをしていた。

昭和48年1月8日、会社に入社して以来、解雇通告を受けた昭和50年9月1日まで、親会社内の上記作業場において、当初は船用ボイラーの標準グループに所属していたが、その後同オーダー処理グループに移り、新船舶用ボイラーの図面の作成を行っていた。

(2) Xの組合歴

Xは、昭和50年8月3日、合同労組の結成と同時に副執行委員長に就任した。

(3) 本件解雇の背景

ア 組合資格審査の申請

昭和50年8月12日、合同労組は、法人登記のため、当委員会に資格審査を申請した。

イ 関連下請企業での出来事

(ア) 昭和50年8月22日、朝8時10分ごろ、合同労組のA執行委員長は、彼の所属する吉本協運の企業内に組織されている吉本協運労働組合のC1執行委員長から、「おれは重工労働から聞いたんだが、おまえたちは組合をつくったとな。うちに四人ぐらい、その組合員がおるという話したが一体だれか、どういった目的で労働組合をつくったのか。」と言われた。

(イ) 同年8月22日、朝のミーティングの際に、堤鉄工所社長が、同社の某合同労組員に対し、「うちに三人組合員がおるが、おまえじゃないか。組合員を徹底的に捜し出す。Aって知っとるか、おまえのところの近所じゃないか。」と言った。

(ウ) 同年8月25日、機械設計関係の下請6社の社長の懇談会である通称「月曜会」が、親会社内の第三ビルの2階にある三菱機械設計協同組合の事務局で開かれた。

この会は、昭和47年11月、不動技研・平井技研工業・長菱設計・長崎設計・近藤設計及び不動建設の6社で上記協同組合を組織し、毎週月曜日に昼食を共にしながら、互いに意見の交換を行っているのであるが、当日、その席上で某社長か

ら、「不動建設に労働組合ができたらしい。しかも、男五人、女二人で、Xという副委員長もいる。元々、この月曜会の中の協力会には重工労組（全日本労働総同盟三菱重工労働組合長崎造船支部の略称）からも組合を作れという動きがあったが、これをはねつけて来たのに今回、そういった労働組合がつくられたのは不動建設だけじゃないか。何とかしなければいかんのではないか。」との発言があり、更に、某社長が不動建設の掃除当番表に言及し、「あれがそうじゃないのか。」といった趣旨の会話が交わされた。このことは、翌8月26日に上記B4が会社の某従業員に漏らしている。

- (エ) 同年8月26日、会社の9月度の生産会議の席上で、社長がB4に対し、「何か会社の中に朝露会というグループがあるのか。」と聞いた。

上記「朝露会」は、親会社の第三ビル5階にある不動建設の作業場の柱（他社の者でも容易に見られる場所）に張り付けてあった掃除当番の名簿の表題である。

- (オ) 同日夜9時ごろ、B4は、会社の某従業員を自宅に呼び、「不動建設に組合ができたらしい。しかも男五人、女二人だ。だれか入っているやつを知らないか。知っていたら、安易な気持ちで入っているんだったら説得してほしい。」と言った。

- (カ) 同年8月28日の就業時間中に、会社の上記B2が、同社の女子従業員某に対し、「不動建設には組合ができたらしい。お前は入っているんじゃないか。」と言った。

- (キ) 同年8月29日、平井技研のC2は、同社の職制級の二・三人が「不動建設には組合ができたらしい。男五人、女二人、七人もおるとげな。相当秘密裏につくったのではないか。そのことで、きょう、あすにも首切りがあるから見とけ。」と話し合っているのを聞いた。

- (ク) 同年8月26日ごろ、就業時間中に、B4が近くに座っていた某従業員に対し、「組合員をだれか知らないか。」と尋ね、更に、同月29日ごろには、「どうしても、組合員が見つからない。」と言った。

- (ケ) 同年8月31日午後2時ごろ、XがB4宅を訪問し、組合員の名前を詮索するようなことは不当労働行為になるので、よしたほうがいいのかと心配して

言ったところ、B 4 は、「おまえがそうゆうことを言うなら、ここだけの話したが、おまえをあした首にせにゃいかん。」と切り出し、「名目は不況にせざるを得ない。本当はもう造船（親会社のこと）に名前が出ているから、お前については、どうしても首ということにしないとイケない。しかし、お前だけ首にするということでは、やっぱりすまないの、だれが見ても、一番最初に首になっても当然と言ったらおかしいが、そういう人を二人（C 3 と C 4）くっつけて解雇する。」と述べ、更に「こういうことだから何も、もめるようなこともなく、あきらめて欲しい。」「入門証（親会社が発行した入門許可書）を返して欲しい。」と言った。

なお、上記兩名のうち、C 4 は同年 9 月 20 日に自己都合により退職しており、C 3 は結局解雇されなかった。

ウ 解雇通告

会社は、昭和 50 年 9 月 1 日、X を本社事務所に呼び出し、社長が X に対して、「造船不況のため事業縮小を行う。」「若いので、転職の可能性があり、遠方から来ているから、この際、親元に帰った方が君のためだ。」と述べ、同人を即日解雇する旨、通告した。なお、その席には、上記 B 3 と B 4 が同席していた。

社長の退席後、B 4 は X に対し、「結局解雇したというかつこうになるが、不動産の仕事を引き続き自宅か本社事務所でやってもらいたい。仕事量については自分と B 3 で責任を持つから。」と言った。

3 X の解雇と会社の内情

(1) 会社の経営状況

ア 船用ボイラー部門の受注状況

昭和 50 年 1 月から昭和 51 年 8 月までの間の、親会社からの各月の受注量に対する作業員一人当たりの作業量の変動は、下記のとおりである。

昭和 50 年				昭和 51 年			
月	人員	総受注時間	一人平均実績能力時間	月	人員	総受注時間	一人平均実績能力時間
1	20 名	3,627 時間	181 時間	1	7 名	1,242 時間	177 時間

2	20	3,532	176	2	7	1,265	180
3	19	3,106	163	3	6	1,202	200
4	19	2,631	138	4	6	1,534	255
5	19	2,329	122	5	6	1,188	198
6	16	2,142	133	6	6	1,200	200
7	16	1,889	118	7	6	1,278	213
8	16	2,073	129	8	6	820	136
9	13	1,477	113	9			
10	10	1,113	111	10			
11	8	1,093	136	11			
12	7	910	130	12			

イ 残業時間

B 4 は、昭和50年10月、配管グループに配置転換されたが、同年12月まで毎月20ないし30時間、翌51年1・2月は30時間程度、3・4月には50時間以上の残業をしている。また、配管グループの外の従業員についても親会社の従業員と同じように残業をしていた。

建築課においても、昭和50年10月以降、毎月一貫して男子は20ないし30時間以上、女子は15ないし20時間の残業を行っていた。

船用ボイラー部門においても、昭和50年末までは仕事量が減少して来ているが、昭和51年に入ると受注量が増加の兆しを見せて来ており、上記B 3の残業時間は、昭和51年2月21日から3月20日までの期間に80時間を超え、3月21日から4月20日の期間にも同様80時間を超えていた。また、船用ボイラーの外の従業員でも、2月21日から3月20日までの期間に、30ないし40時間の残業をしている。

ウ 休日出勤

B 4 は、昭和50年10月以降、月に2回程度休日出勤をしており、外の配管グループの従業員も、多いときは月に2回程度出勤している。また、昭和51年に入ってから

らも、4月までは、月に1・2回の休日出勤をしている。

エ 新規採用

昭和50年11月に本社事務所へC 5（女子）が、翌51年1月8日に建築課へC 6、4月には同課へC 7が相次いで新規採用されている。

オ 配置転換

昭和50年3月21日、C 8が船用ボイラーから建築課へ、同じくC 9が配管グループから建築課へ、同年6月21日にC 10・C 4・C 11が船用ボイラーから配管グループへ、引き続いて、8月21日にC 12とC 13が船用ボイラーから建築課へ、10月1日にB 4とC 14が船用ボイラーから配管グループへ、11月21日にはC 15が船用ボイラーから建築課へ、それぞれ配置転換されている。

カ 退職者

昭和50年8月20日にC 16（建築課）、翌8月21日にC 17（船用ボイラー）、8月29日にはC 18（建築課）とC 10（配管）、9月20日にC 4（配管）とC 19（同）、9月25日にC 20（建築課）、10月8日にC 21（船用ボイラー）とC 22（同）、10月20日にC 23（建築）、翌51年2月末にはC 24（船用ボイラー）、3月末日にC 25（配管）らが、それぞれ自己の都合で退職している。

(2) 人員整理と解雇基準

会社が不況による人員整理のために作成した解雇基準は、

- ① 単身者であること。
- ② 退職しても直ちに仕事に付けるだけの技術を持っていること。
- ③ 扶養者のいないこと。
- ④ しっかりした社会知識を持っていること。
- ⑤ 勤務作業などに耐えられるような身体であること。
- ⑥ 配偶者が稼働していること。
- ⑦ 退職後も経済的に困らないこと。

の七項目であった。

このうち、Xの解雇に当って会社が着目した点は、Xがアセチレンガス溶接の免許を持ち、且つ左官の経験があるという点であり、上記解雇基準のうち、特に②の「退職しても直ちに仕事に付けるだけの技術を持っていること。」を最重視した。次いで、①の「単身者であること。」及びその余の項目にも該当するとして、Xを解雇対象者に選んでいる。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人らは、

ア Xに対する本件解雇が、表向きは「造船不況のため事業縮少を行う」ことを理由としているものの、その真相は、Xが合同労組に所属し、同労組の副執行委員長であることを知った会社がそのことを嫌い、同労組の影響が他の従業員に及ぶことを恐れて、これを解雇した明白な不当労働行為である、と主張する。

(2) これに対し、被申立人は、

ア 昭和49年暮れからの造船不況で、昭和50年以降、親会社の受注が減少した。会社は、親会社のみに依存していたので、その影響を受けて極度の経営不振に陥り、殊に、船用ボイラー部門においては、一人当たり定時間を働くとして最低168時間を必要としているにもかかわらず、同年1月より一人平均実績能力時間は低下して来っており、解雇前月の8月で129時間、解雇の行われた9月に至っては113時間と落ち込み、なお、その後の見通しは順次、零へ向かう予想しか立たず、親会社が新造船を受注しない限り、その下請企業である会社としては、仕事をやって行けず、船用ボイラー部門の閉鎖を考えざるを得なくなった。

イ そこで、人員交流、配転等を行うについて、規制を受けている親会社に申し出て、ようやく同年3月にC8を、6月にC4外2名を配転できた程度で、その間、自主退職者の募集を行ったが、申し出がなく、やむを得ず人員整理の必要に迫られ、同年8月1日、解雇される者のサイドから考え、再就職の容易な者を対象者に選定する方針を取り、七項目の基準を作成した上、検討を重ねた結果、Xを解雇すること

に決めたものである。

ウ Xは、8月21日から9月2日までの金21,775円を解雇による賃金精算金として受領し、9月12日雇用保険離職手続の請求を申し出て、即日、その手続を取っており、解雇について本人の承諾を得ている。したがって、本件解雇は企業経営上やむを得ない人員整理であり、不当労働行為に該当するものでないと主張するので、以下判断する。

2 被救済利益の有無

会社はXの解雇については本人の承諾を得ていると主張しているが、昭和50年9月4日と翌5日に、X自身が会社の本社事務所において、社長に解雇撤回を求めており、他方、公共職業安定所に対し、会社から賃金の遡及支払いを受けた場合は返還する旨の確約書を提出した上、仮失業給付を受けている事実から判断しても、会社の主張は到底採用できない。

3 本件解雇の必要性

- (1) Xの解雇当時、会社を含む造船関連下請業界の実情は、その置かれた立場の特殊性故に不況の影響をもろに受けており、会社の営業状況が、必ずしも樂觀を許されない実情にあったことは認められるが、会社の経営不振とXの解雇との関連性は必ずしも明確ではなく、且つ、本件解雇の前後に、配置転換による余剰人員の配分調整がなされている中で、一人Xのみが取り残されたという経過には釈然としないものがある。
- (2) すなわち、第1の3(1)オで認定したとおり、昭和50年3月に船用ボイラーと配管グループから各々1名が建築課へ、6月に3名が船用ボイラーから配管グループへ、また8月に2名が船用ボイラーから建築課へ、更にXの解雇後、10月には2名が船用ボイラーから配管グループへ、11月に1名が船用ボイラーから建築課に、それぞれ配置転換が行われているにもかかわらず、なぜかXのみは除外されていた。
- (3) 更に、自己の都合によって退職した者が、昭和49年度に3名程度出ているのであるから、昭和50年度においても、ある程度は予測できたことであり、B3証人も一応2・3名は見込んでいたと証言している。事実、第1の3(1)カで認定したとおり、Xの解

雇直前の8月20日にC16、翌8月21日にC17、8月29日にはC18とC10、9月20日にC4とC19が相次いで自己の都合で退職していることからみても、余剰人員の自然減少を予想することが可能であったはずである。

- (4) 更に、第1の3(1)イで認定したとおり、Xが解雇された翌月以降においても、依然として配管グループと建築課では残業が行われており、ただ舶用ボイラー部門だけは、昭和50年末までは仕事量が減少していたが、ここでも翌51年には受注量が増加の傾向を示し、同年2月21日から3月20日までの間に平均30ないし40時間の残業が行われていた。
- (5) 一方、休日出勤については、第1の3(1)ウで認定したとおり、Xが解雇された翌月以降においても、配管グループでは月に1・2回の休日出勤が行われていた。
- (6) しかも、第1の3(1)エで認定したとおり、会社は、一方ではXを解雇しておきながら、それから2か月後の昭和50年11月にC5を、翌昭和51年1月にC6を、4月にはC7をそれぞれ新規採用しているのである。

以上、(1)ないし(6)で述べた事実からみても明らかなように、会社の経営状況については、確かに造機部の舶用ボイラー部門は造船不況の影響を受けて受注が減少し、余剰人員を生じていたことは認められるが、火力プラント関係の建築課と造機部の配管グループ部門の受注量はむしろ増加しているのであるから、全社的にみれば、部門間の配置転換を行うことによって、舶用ボイラー部門の余剰人員の配分調整ができたと判断される。

しかるに、会社は、本件解雇前に、Xの社内での配置転換を十分考慮しないばかりか、人員整理の必要性を従業員に説明することもなく、一方的にXの解雇に及んだことは不当と言わざるを得ない。

4 人員整理と解雇基準

- (1) 第1の3(2)で認定したとおり、会社は、人員整理のため七項目の解雇基準を設けて選考した結果、Xの解雇を決定したと主張しているが、B1・B3の両証人の証言によれば、人選に当っては特に、上記解雇基準のうち①の「単身者であること。」及び

②の「退職しても直ちに仕事に付けるだけの技術を持っていること。」を重要視したと述べている。

- (2) しかるに、Xと共に解雇を予定されていたC3・C4の両名のうち、C4は商業短大生であり、C3は定時制高校生であるから、上記②の「退職しても直ちに仕事に付けるだけの技術を持っていること。」に該当するとは到底考えられない。しかも、Xの解雇当時、船用ボイラーの従業員は、B3とB4以外はほとんどが単身者であったから、大部分の者が上記①の解雇基準に該当することになる。

また、その当時、造機部の従業員のうち、C26は大阪でコックを、C27は自動車整備工を、C25は自動車運転手の前歴をそれぞれ有し、いずれも単身者であった。したがって、七項目の解雇基準の①及び②の項目を重要視する限り、会社が解雇を予定していたC3・C4の両名よりも、むしろ上記C26・C27・C25ら3名の方がより解雇基準に適合していると考えられる。

- (3) ところで、不況を理由に従業員を整理解雇しようとする場合、一般的には、将来に備えて企業内に優良な労働力を温存しようとするのが通常であるにもかかわらず、何ゆえに会社が上記のような不合理に満ちた七項目の解雇基準を作成したのか容易に理解し得ないところである。

5 不当労働行為の成立

- (1) 会社は、Xが合同労組の組合員であることを知ったのは、昭和50年9月4日午前中、内容証明付解雇通知書を持って団体交渉のため来社したXから、社長が、「私は合同労組の副委員長である。それでも切りますか。」と言われて、初めて知ったと主張している。
- (2) しかし、本件解雇前の接着した時期に、会社を含む各関連下請企業で発生した合同労組結成に関連した言動がかなり明瞭にうかがえる。

すなわち、第1の2(3)イの(イ)ないし(ケ)で認定したとおり、昭和50年8月22日の堤鉄工所社長の合同労組員に対する発言、同月25日の機械設計関係の下請6社の社長会での会話の内容、同月26日の不動建設社長のB4に対する発言、同日夜の上記B4の不

動建設従業員に対する言動、同月28日のB 2の不動建設従業員に対する発言、同月29日の平井技研における職制級の会話、同月26日及び29日のB 4の不動建設従業員に対する発言、同月31日のB 4のXに対する発言などを総合すれば、会社側がXの解雇前に、少なくとも合同労組が結成されたこと、不動建設に同組合員が男5名・女2名・合計7名いること、Xがその副執行委員長であることなどの事実を知っていたと推認することができる。

第3 法律上の根拠

以上のとおり、会社が、入社以来舶用ボイラー部門において約2年8か月勤務し、その間業務に関し何ら落度のないXを造船不況を理由に一人だけあえて解雇したことは、その理由にさしたる合理性が認められない。むしろ、会社の挙げる七項目の人員整理基準は、Xの解雇を正当化せんがために、それに合わせて急きょ作られたものと思われること。人員整理の必要性を従業員に説明することなく、一方的に本件解雇に及んだこと。配置転換による余剰人員の配分調整の過程で、Xのみが除外されたこと。本件解雇後においても、残業・休日出勤・新規採用が行われていること。などを総合すれば、本件解雇の真意は、会社が、合同労組の結成を嫌い、その中心人物であるXを排除するためになされたものであると認められ、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

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4月5日

長崎県地方労働委員会

会長 藤 原 千 尋