

福岡、昭50不1、昭52.6.13

命 令 書

申立人 福岡印刷出版関連産業労働組合

被申立人 丸王印刷株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対し昭和49年2月20日付をもってなした解雇を取消して同人を原職に復帰させ、かつ同人に対し解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額（及びこれに対する年6分の割合による金員を含む。）を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記の文書を縦1メートル、横2メートルの白紙に明瞭に墨書して本社及び筑紫工場の従業員の見やすいところに20日間掲示しなければならない。

記

会社は貴組合の組合員A1を昭和49年2月20日解雇しましたが、右解雇が不当労働行為であったことを認め、今後このような行為をしないことを誓約します。

昭和52年 月 日

福岡印刷出版関連産業労働組合

執行委員長 A2 殿

丸王印刷株式会社

代表取締役 B1

- 3 申立人のその余の申立は、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人丸王印刷株式会社（以下「会社」という。）は、昭和25年4月4日設立された美術印刷、包装用品等の製造・販売を目的とする株式会社であって、肩書地（編注、福岡市）に本社を、福岡市博多区に福岡営業所を置くほか九州各県11箇所営業所を有しており、肩書地（編注、同上）に本社工場、福岡市南区に筑紫工場、熊本市に熊本工場、山田市に山田工場を設置し、従業員数は約230名である。
- (2) 申立人福岡印刷出版関連産業労働組合（以下「組合」という。）は、福岡県下にある印刷、出版及びそれに関連する産業に従事する労働者によって、昭和35年4月1日に結成された労働組合で、本件申立時、組合員数は約130名であり、全国印刷産業労働組合総連合会に加盟している。

2 A1の入社経過について

- (1) 申立人組合員A1（以下「A1」という。）は、昭和48年7月13日、福岡職業安定所の紹介によって、会社の筑紫工場において印刷工を募集していることを知り、同年7月18日、7月24日の2回にわたり工場長B2（以下「B2工場長」という。）と面接して、以下の点について説明を受け入社した。
 - (イ) 同年8月1日から勤務すること。
 - (ロ) 当初は臨時従業員として雇用するが、会社では毎年5月と11月を本採用時期とする慣例になっているので、A1の場合、3箇月ないし6箇月後の同年11月若しくは翌年5月には本採用の対象になること。
 - (ハ) 臨時従業員時及び本採用時の賃金等諸条件。
- (2) 会社では臨時従業員に適用される就業規則と常備ないし常備を前提とする従業員に適用される就業規則とがあり、「雇入」や「解雇理由」に関して、それぞれ次のような規定を設けている。
 - (イ) 臨時従業員就業規則第2条「臨時従業員とは、一定の期間を定めて会社と雇傭契

約を結び会社の業務に従事する者をいう。

1. 日々雇入れられた者。
2. 特定の期間を限って雇傭された者。」

同第20条「臨時従業員が次の各号の一に該当する場合は解雇する。

1. 精神又は身体上の障害等によって業務に耐えられないと認められる時。
2. 技術又は能力が低劣のため就業に適しないと認められる時。
3. 事業の縮小、又は設備の著るしい変更によって剰員となった時。
4. 業務上の都合によって止むを得ない事由の生じた時。
5. 天災事変、その他止むを得ない事由によって会社事業の継続が不可能になったとき。
6. その他前各号に準ずる止むを得ない事由のある時。」

- (ロ) 就業規則（常備分）第39条「会社は就業を希望する者のうち詮衡試験に合格し、所定の手続を行なった者を従業員として雇入れる。」

同第40条「就職希望者に対しては……書類詮衡・面接・身体検査・その他の試験を行ない、その成績及び従業員としての適格性の良否によって合格者を内定する。」

同第41条「前条の試験に合格した者には試傭期間又は臨時期間を設けて、この期間に本人の身元・健康状態・技能・勤務成績を審査し、合格したものを従業員として本採用する。」

同第46条「会社は従業員が次の各号の一に該当するときは、30日前に予告するか又は30日分の平均賃金を払って解雇する。

1. 技能著しく劣り向上の見込みがないと認めたとき。
2. 身体、精神に故障があり、勤務に堪えられなくなったとき。
3. 天災事変その他、止むを得ない事由のため事業の継続が不可能となったとき。
4. 止むを得ざる事業の縮小又は合理化により剰員となり、他に適當の配置個所のないとき。
5. 採用の場合における誓約に著しく反する行為のあったとき。
6. その他前各号に準ずる理由があるとき。」

(3) 会社はA 1の入社に際し、臨時従業員就業規則を交付し、雇傭契約請書、誓約書を署名捺印のうえ提出するよう指示したが、同人はB 2工場長と面接した際受けた説明からみて、本採用を前提とした試傭期間中の身分にあたると判断し、臨時従業員としての前記雇傭契約請書、誓約書は、会社が特に催促しなかった関係もあって提出していない。

従って、A 1が臨時従業員就業規則第2条にいう「特定の期間を限って雇傭された者」としての身分にあたるかどうか、また、その期限がいつまでかを確定する資料は見出せない。

なお、A 1以前に同様の条件で臨時従業員として入社した者については、3箇月ないし6箇月後に概ね常傭として採用されている。

3 A 1の入社後における社内活動について

A 1は昭和42年重富印刷に勤務していたとき、組合に個人加入し、同44年に執行委員となり、組織拡大、解雇撤回斗争等の活動を行なってきた。しかし同人は、入社以来会社における組合員が自分1人であり、過去に組合が消滅したという経緯もあり、一定の組織力をもつまでは非公然で活動し、経営者との間に不必要な摩擦をさけるという組合の方針にのっとり、会社における活動には注意をはらい、職場の労働者の要求をとりあげたり、労働条件の改善あるいは組合加入勧誘等の種々の活動を行った。

すなわち、

(イ) 昭和48年8月下旬頃、B 2工場長及びB 3工場長代理からA 1らが担当しているボール印刷製品の改良の方法について相談された際、A 1は冷房設備がなく暑気高温のために印刷機械が正常に稼働せず、また、そのために従業員の職場環境が悪いことが製品不良化の原因であるので、是非冷房を設置するように要求し、これに対しB 2工場長は「その事については考えている。」と答えた。

(ロ) A 1の担当していたボール印刷の労働条件について、同人はつねづねB 4機長や同僚らに、会社にボール印刷手当の創設、定員増を要求すべきだと話していたが、同人のこれらの要求に対し、B 4機長らから「A 1君そんなにいうな。」とか「会社に自分

がそんなことを言ったら睨まれるからやめた。」という趣旨のことを言われていた。

- (ハ) 同年9月19日から同月24日までの間、A1は夜間勤務に指名されたため、B5係長に対して、このように夜間勤務につける場合は事前に本人の承諾を得べきであると要望したが、同係長は「このことは係長会議で決定したことであり、従来からの会社のやり方であるから仕方がない。」という趣旨の説明をした。

また、この夜勤期間中における昼の給食代がA1ら夜勤者の分も差し引かれており、A1が代表してB5係長にこの是正を要求し、同係長はこのことを直ちにB2工場長に伝え、これらの給食代は翌月の給料でA1らに返戻された。

- (ニ) 同年12月頃A1は職場に暖房設備を施すようB4機長に要望したところ、同機長から「自分も再三、ストーブを置いてくれるように要求しているが駄目だ。A1君、あんまり言っていると睨まれるよ。」と注意された。

- (ホ) A1は入社以来、以前から知り合いであった同僚の印刷工A3に組合に加入するように熱心に勧め、昭和48年9月頃、A3は組合に加入した。それ以来A1はA3と二人で昼休み中や勤務終了後、筑紫工場の同僚達に組合加入を呼びかけたり、職場の小さな要求や労働条件の改善等について卒先してとりあげ、同僚と話し合いを持ったり、A1が重富印刷において組合活動をしていた頃の知り合いであるB4機長らに要望したりしていたが、労働組合の組合員として、あるいは労働組合として公式に何らかの要求行動をとったり、交渉申入れを行なったと認められる資料はない。

- (ヘ) 昭和49年1月下旬頃、A1とA3が中心となって山登りを計画し、同僚に参加を呼びかけていたところ、朝礼の席上、B2工場長は「最近入社した人達で、こそこそグループを作ってなにかやっているようだが、こういうことはやめてもらいたい。」という趣旨の話を行なった。

また、同年2月中旬頃、A1が仕事のあい間にたまたまスポーツ新聞を読んでいるところをB2工場長に見咎められ「時間中に新聞読むやつがあるか。」と読んでいた新聞を叩き落された。その際同工場長から「君は仕事はようするが、いつも文句ばかり云う。工場の人をまとめたりしよるが、そんなことはやめてもらいたい。」と厳し

く叱責された。

4 A 1の本採用について

昭和48年11月21日の取締役会議でA 1の本採用は決定されなかったと報告を受けたA 1は、B 2工場長に面接しその理由を質したところ、同工場長は「3箇月で絶対に本採用にすると約束していない。会社の従業員本採用制度は臨時工として入社して6箇月経過した者について、5月と11月の取締役会議において、本採用にするか否か決定することとなっており、A 1の場合は入社以来3箇月であるので、その基準に該当せず、取締役会議の審査対象とならなかった。」と説明した。A 1は、このB 2工場長の説明に満足せず、その後1～2回同工場長と話し合いをもったが、前回と同内容の説明に終わった。

5 石油ショックと会社の経営内容について

(1) 昭和48年10月頃、いわゆる石油ショックに伴う狂乱物価や紙不足騒動等の経済混乱が現出したが、印刷業界においても印刷用紙の不足、入手難及びデパート、スーパー等の得意先関係の節約等による受注減により、会社の仕事量が激減し、筑紫工場においても午前中仕事をして午後は機械掃除をしたり、1日仕事をしては2～3日機械掃除をするというような状態が昭和49年の2～3月頃まで続いた。

(2) 例年ならば、年間を通じ最も多忙であるこの時期に、受注が減少し、仕事量が減ったものの、他方で製品価格が3倍も4倍にも上昇し、月間売上額は大巾に増加し、会社創設以来月間売上額が最高の月は大入袋を出すという制度を採っていた会社は、昭和48年11月と12月の2回に亘り、1,000円入りの大入袋を全従業員に配付し、従来4月、7月に行なっていたベースアップも1月に、仮りのベースアップとして全員8,000円引き上げるという措置を行なった。

また、代表取締役B 1（以下「B 1社長」という。）が昭和49年の年頭挨拶で「我社は昨年大巾に利益が上がった。暮れの賞与も6箇月分を出す余力があったが、今日の狂乱物価の中では1～2箇月先がどうなるか目どが立たないので、会社を維持していくため、3箇月プラス2万円にした。」という趣旨の挨拶を行なった。このように会社は昭和48年後期の決算において、仕事量の減少にもかかわらず、かなりの利益をあ

げていたものと推察される。

(3) しかし、昭和49年の新決算期に入っても依然として経済混乱は治まらず、仕事量は減少したままの状態が続き、工場ごとの独立採算制をとっていた会社の中で、筑紫工場は取扱い商品が石油ショックで一番影響を受けたデパート、スーパー関係の包装品、紙袋等の製品が約90%を占めているという事情により、会社の各工場の中で採算率が低位であった。

6 A1の解雇について

前記認定のような事情から、会社は、筑紫工場において、合理化、経費節減を推進することに取締役会議で決定した。

B2工場長はこの決定に従い、筑紫工場において従業員の配置転換、臨時従業員の解雇、パート・アルバイトの整理を行なった。

すなわち、昭和49年2月19日、臨時従業員のA1及び昭和48年11月下旬臨時従業員として採用されたCの両名に対し、同工場長が口頭で「昭和49年2月20日付で企業縮少のため解雇する。」旨を告げ、さらに「貴殿は臨時従業員規則第20条により、昭和49年2月20日付をもって解雇します。」という内容の通知書を送付した。

A1はこの解雇通告を納得できないとして翌20日、B2工場長に解雇理由の説明を求めると同時に、解雇を撤回するよう要求したが、同工場長は「君は良く働いてくれた。解雇するにはしのびないが、筑紫工場が赤字であるので合理化・企業縮少のため解雇したのだ。撤回はできない。」と答えた。

A1は、その後も再三にわたりB2工場長、B1社長、B6総務部長らに解雇理由を質したり、解雇撤回を要求したが、B1社長らもB2工場長とほぼ同様の説明をくり返した。

この間、A1の解雇理由に関して、従業員のB5係長、B4機長らは「A1の組合活動が会社にばれて、やめさせられたんじゃないか。」という趣旨の会話を交わしていた。

7 A1解雇後の団体交渉について

A1はA1個人による折衝に何ら進展が見られないため、昭和49年2月23日組合の赤

腕章を着用して交渉におもむき、申立人組合員であることをB2工場長に表明し、組合は同月25日、正式に「1. 組合員A1君の解雇を撤回すること。2. その他労働条件の改善について。」という内容の団体交渉申入れを行ない、同日B2工場長と交渉をもったが、同工場長は2月20日以降のA1個人に対する説明と同内容の回答を行なった。

組合はその後3月14日、4月5日、同月16日、同月17日、同月20日の5回にわたり、B2工場長・B6総務部長らと交渉をもったが、同人らは前記解雇理由をくり返し説明し、組合の解雇撤回要求に対しては、「解雇を撤回する意思はない」「解雇の自由は認められており、団体交渉する問題ではない。」等の回答をした。

8 あっせん申請及びその後の経過

(1) 組合はこれらの交渉により進展がみられなかったため、昭和49年4月30日当委員会に「団体交渉開催」のあっせんに申請したが、代表権のある社長の出席について主張が対立し、同年6月6日あっせんは不調に終わった。

(2) その後、同年6月21日組合とB1社長の話合いの結果、同社長がB2工場長に権限を委任し、後日団体交渉を開催することが合意された。

同年6月26日と7月3日の2回にわたり、団体交渉が開催されたが、従前と同様進展はみられなかった。

(3) 同年7月12日の団体交渉の予定は、組合側の都合により延期となり、その後A2書記長（当時）とB6総務部長の間で、交渉日程の調整がはかられたものの結局はまともならず、それ以降の組合の団体交渉申入れに対しては、会社は同じような交渉をくり返しても無駄であるとの理由で拒否し、現在に至っている。

第2 判断及び法律上の根拠

申立人は、「A1の解雇は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当し、かつ、右解雇撤回等を要求する申立人の団体交渉を拒否した会社の措置は、同条第2号の不当労働行為に該当する。」と主張してその救済を求めている。よって前記認定した事実にもとづいて判断する。

1 A1の解雇について

- (1) A 1 は、昭和48年8月1日会社に臨時従業員として雇われたが、会社は、昭和49年2月20日 A 1 に対し、臨時従業員就業規則第20条第3号の「事業の縮少又は設備の著しい変更によって剰員となったとき。」及び第4号の「業務上の都合によって止むを得ない事由の生じた時」を理由に解雇の意思表示をした。
- (2) 先ず右解雇理由の存否につき考える。昭和48年10月頃、いわゆる石油ショックに端を発した経済混乱により、会社の受注が減じてその業務量が低下し、昭和49年に入っても景気の回復の見通しはなく、かえって長期不況の到来と低成長経済を予期しなければならぬ経済情勢にあったことは事実である。

しかし、会社は、創設以来月間売上額が最高の月は大入袋を出すという制度にもとずいて、昭和48年11月及び12月の2回にわたり、金1,000円の大入袋を全従業員に配付しており、かつ、昭和49年1月には全従業員に金8,000円のベースアップを実施していること、昭和49年の年頭挨拶でB 1 社長が「昭和48年には大巾の利益があった。」旨を公表していることから見れば、会社は、昭和48年後期の決算において、受注量の減少にもかかわらず、相当の利益をあげていたものと解せられる。

従って、会社は、長期不況の見通しにそなえて取締役会議において、筑紫工場における合理化、経費節減の決議をなしたとはいえ、昭和49年2月当時、経営合理化の最後の手段というべき従業員の解雇までしなければならない程に経営が行き詰っていたとは到底考えられない。会社は経営の行き詰まりによる合理化をもってA 1 の解雇理由である「事業の縮少、又は設備の著しい変更によって剰員となった時」及び「業務上の都合によって止むを得ない事由の生じた時」と主張しており、その他の解雇理由の主張、立証がないのであるから、A 1 の解雇はその理由を欠いて不当であるというべきである。

付言するに、A 1 が臨時従業員就業規則の適用をうける臨時従業員ではなく、就業規則(常備分)第41条にいう試傭期間又は臨時雇期間中の臨時従業員であるとすれば、会社の主張するA 1 の解雇理由は右就業規則第46条第4号の「止むを得ざる事業の縮少又は合理化により冗員となり、他に適当な配置個所のないとき。」に該当すること

となるが、この場合においても前記同様の理由からA1の解雇は理由を欠くものである。

- (3) 会社はA1が匿名組合員であったのであるから、同人が組合員であることを知らず、従ってA1を解雇するにあたり不当労働行為の意思がなかったと主張するので、この点につき判断する。

A1は昭和42年から申立組合に個人加入し、昭和44年に執行委員となり、組織拡大や解雇撤回斗争等を行ってきた組合活動家である。そして前記認定した第1の3の(イ)ないし(ホ)の入社後におけるA1の社内活動は、いずれも広く労働条件の改善を企画したものと解せられるから、その行為自体は労働組合ないし組合員の正当な行為であるといえるし、A1の主観においても右の正当行為であったことは組合加入勧誘の活動をしていることから明白である。

A1のこのような組合活動に対する会社の態度は、(a)組合員であるA1とA3が登山を計画して従業員に参加を呼びかけたことにつき、B2工場長が「最近入社した人達でこそこそグループを作って何かやっているようだが、そういうことはやめてもらいたい。」と朝礼の席上で発言しており、(b)昭和49年2月中旬B2工場長がA1を「君は仕事はようするが、いつも文句ばかり言う。工場の人をまとめたりしよるが、そんなことはやめてもらいたい。」と叱責している。

その他(c)、A1の上司であるB4機長は、A1が会社に入社する以前に組合員として組合活動をしていた事実を知っていたのであり、(d)A1が解雇された後、従業員のB5係長やB4機長らが、「A1の組合活動が会社にばれてやめさせられたんではなかろうか。」という趣旨の会話をしていたのである。

上記のような事実から推すと、会社は、A1が組合員であることを知っていたものか、ないしはA1が労働組合を結成しようとする企図で行動しているものと考えていたと推認できる。

- (4) 以上のとおり、会社はA1が組合員であることを知っており、A1の解雇につき会社の主張する解雇理由が認められない以上、A1の組合活動に対する会社の前記対応、

態度に照らせば、会社は、A1が労働組合員であること、若しくは組合を結成しようとし、又は組合の正当行為をしたために、A1を解雇したものと認めるのが相当である。

会社のA1に対する解雇は労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

2 団交拒否について

A1は解雇が不当であるとして、昭和49年2月23日会社に対し、申立組合の組合員であることを表示して解雇撤回を要求し、申立人も同月25日会社に対し、「1. 組合員A1君の解雇を撤回すること。2. その他労働条件の改善について」という交渉事項を提示して団体交渉の申入れをなして開始している。(以後の交渉内容はA1の解雇撤回に限られており、その他の労働条件の改善について交渉があった事跡がないので、申立人らが申入れた団体交渉事項は、A1の解雇撤回のみであると解する。)

そして、昭和49年2月25日から4月25日まで6回にわたり団体交渉が行なわれたが、会社側はB2工場長(取締役)、B6総務部長が出席し、「A1は会社の合理化、企業縮少のため解雇した。その撤回はできない。」旨の回答で終始した。さらに同年6月26日、7月3日にはB1社長から団体交渉の権限委任を受けたB2工場長らと前同様交渉が行なわれたが、その結果は従前と変わらず、その後は申立人らの団体交渉申入れに対して会社はこれを拒絶したものである。

申立人は右経過にもとづく会社の団体交渉拒否が労働組合法第7条第2号にいう不当労働行為にあたるとして、その救済を求めているのであるが、会社の右行為が不当労働行為にあたるかどうかの判断はしばらく置き、前記のとおりA1の解雇は不当労働行為であり、その救済が行なわれているものであるから、ことさらA1の解雇撤回の団体交渉を今後継続しなければならない必要はなくなったものというべく、この点に関する申立人の請求する救済はその必要性が失われたものとする。

3 救済の方法及び法律上の根拠

以上のとおりであるから、本件の救済は主文をもって相当と思料する。

また、申立人の団体交渉応諾を求める救済は、必要がなくなったものであるから、理

由がなく棄却する。

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6月13日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎