

大阪、昭51不71、昭53. 4. 27

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪工作所支部

被申立人 株式会社大阪工作所

主 文

1 被申立人は、下記の申立人組合員に対して、次の措置を含め、昭和50年6月17日付け解雇がな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) 原職に復帰させること

(2) 前記解雇以降原職に復帰する日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた額（ただし、既に支払われた額を除く）を支払うこと

記

A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9、A 10、A 11

2 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、昭和50年6月17日付けで、貴組合員11名を解雇しましたが、この行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社大阪工作所（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東大阪市）において、従業員約100名で工作機械の製造・販売を営む資本金2億5,000万円の企業である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪工作所支部（以下「組合」という）は、本件審問終結時、A12（以下「A12委員長」という）ら会社従業員7名及び会社を解雇された者11名計18名で組織されている。

なお、会社には、昭和50年7月22日、組合を脱退した従業員で組織され、いったん「大阪工作所労働組合」を名乗ったが、同年8月4日、全国金属労働組合に再加入して新たに支部を結成し、以後組合と全く同一の名称を有する労働組合（以下「新組合」という）が存在し、組合と名称使用の正統性をめぐって争っている。

2 指名解雇前の労使関係等

- (1) 経営合理化3か年計画をめぐる状況等について
 - ① 49年3月、会社は経営の再建を企図し、会社幹部の刷新を行った。そして、代表取締役には新たにB1（以下「B1社長」という）が、労務担当重役として専務取締役にはB2（以下「B2専務」という）が、囑託としてB3（同年7月以降総務課長に就任した。以下「B3」又は「B3課長」という）が、及び製造部長にB4（以下「B4部長」という）がそれぞれ就任した。
 - ② 5月23日、B1社長は役員会に「経営合理化3か年計画案」を提案し、その了承を得た。それによれば、「過去より累積した赤字と、今後の景気の状況から、既に経営の継続は困難となっている。しかし、一応今年度内の状況次第で、以後の経営継続の可否を判断することとし、経営内容の刷新のため、3か年の合理化計画を提示する」旨記載され、更に、(i)生産量、販売計画、人員構成、技術向上対策等7項目の具体策を掲げ、(ii)各項目について、専門委員会を設置することとされた。そして、専門委員会の一つとして、労務改善対策委員会（以下「労対委員会」という）が設置された。

労対委員会は、総務部長B 5を委員長とし、B 2専務、B 4部長、B 3、総務課主任B 6（以下「B 6主任」という）、総務課員C 1らで構成された。

- ③ これより先、会社は49年2月から3月にかけて、「労組役員名簿」（以下単に「名簿」という）を作成した。しかし、名簿の内容は、約150名の組合員中、組合役員の外、一般組合員の一部をも含むもので、これら38名の名簿記載者のそれぞれにつき、「所属」、「学歴」、「労組役員歴」、「性格・行動」等の項目について記載され、それぞれの氏名の頭に「○」、「△」及び「×」の記号が付されていた。
- ④ 前記労対委員会は、設置後間もなく「労務基本方策」を策定した。そこには、「(i)組合執行部をにぎる共産党員及び民青の拡大化の阻止、(ii)職場における活動家、とり分け共産党員及び民青への監視と封じ込めのための配転、批判派の結集、(iii)職場活動家に対する批判派の育成教育、(iv)就業規則、労働協約の改廃等」と記載されていた。
- ⑤ また、49年春闘のさ中の5月初旬ごろ、元組合執行委員長A13ら主任・係長の職にある組合員8名は、闘争委員会あて闘争戦術のダウンを求める署名文書をひそかに組合内部で回覧し、組合員61名の署名を得た。これに対して、組合執行部は急きょ臨時大会を開き、こうした署名行動は、一部の職制が組合員の地位を利用して組合活動に介入した不当な「組合分裂署名」だとの特別決議を行った。
- ⑥ 6月11日及び7月13日ごろ、組合員の自宅あてに、それぞれ「日本共産党におどらされている大阪工作所に働く皆さん」、「ついに正体を現わした日本共産党大阪工作所支部」と題し、組合役員は一般組合員をせん動して党員としての出世をたくらんでいる等と記載された名義人不明の文書が郵送された。

そこで組合は、会社に対して、これら文書は、会社が組合組織のかく乱・破壊を目的として作成した謀略文書だとして抗議した。

(2) 会社の人員整理計画をめぐる状況等について

- ① 49年10月15日、労使協議会が開かれた。席上B 1社長は、「経営難は一層深刻化し、このままでは企業閉鎖もやむを得ない。今後50年3月期において、受注残高が6億円

に満たない場合は、企業存続のためには全従業員の30%程度の人員整理を断行せざるを得ない」旨述べた。

② 12月12日、会社と組合との間で、(i)資本の合併、分割、縮小、資産の譲渡については、組合の意見を尊重し、一方的な労働条件の変更はせず、労使双方協議する、(ii)事業の休廃止、縮小、解散等については労使双方協議するとの協定が成立した。

③ 50年3月24日、労使協議会が開かれた。席上B1社長は、「受注見通しが芳しくない。このままでは人員整理を断行するなど企業規模を半分に縮小し、一時帰休も考慮しなければならない」旨述べた。

④ 3月31日、組合は、これに対して、会社あてに公開質問状を出した。それによれば、この1年間、受注状況は極めて悪いと判断せざるを得ないとしたうえ、再建の長期ビジョンを含め、販売ルート・受注関係・組織構成等にかかる対策を明示することなどを求めている。

⑤ 4月7日、労使協議会が開かれた。席上会社は、前記質問に明確な回答をしないまま、管理職を含め82名の希望退職者を募集すること（以下「1次募集」という）を明らかにした。それによれば、募集期間は同月9日から15日までとし、退職条件は、(i)50%割増しの退職金、(ii)平均賃金の30日分の解雇予告手当、(iii)基本給の2か月分の特別慰労金をそれぞれ支払うとされていた。

これに対して組合は、経営を苦境に追い込んだのは会社の責任であるとして追及するとともに、希望退職者の募集に強く反対する旨述べた。

会社は、予定どおり1次募集を行ったが、これに応じた者はなかった。

⑥ その後、労使間で数回の団体交渉が開かれたが、人員整理計画をめぐる双方の主張は平行線をたどり、交渉は進展しないまま推移した。

⑦ 5月23日、団体交渉が開かれた。席上会社は、再度77名の希望退職者を募集すること（以下「2次募集」という）を明らかにした。それによれば、募集期間は同月26日から30日までとし、退職条件は、前記1次募集の条件に、(i)基本給の2か月分の特別慰労金、(ii)一律16万円の特別賞与をそれぞれ上積みして支払うとされていた。

なお、会社は2次募集に応じた8名（全員組合員）中設計課員のA14、A15らに対して慰留工作を行った。

- ⑧ これより先、会社は2次募集を行っても、計画した整理人員を募集することが困難ではないかとの予想をたて、その場合指名解雇による人員整理を実施する方針を固め、ほぼ2次募集の期間中に指名解雇者をリスト・アップした。
- ⑨ 5月31日及び6月2日、団体交渉が開かれた。席上会社は、希望退職者が予定人員に達しないので、人員整理について事前協議を申し出た。しかし組合は、従前と同様の主張を繰り返し、交渉は進展しなかった。
- ⑩ 6月5日午後、団体交渉が開かれた。席上会社は、指名解雇による人員整理案を提示した。それによれば、(i)指名解雇者数は63名とする、(ii)技術的能力の有無を最優先的に考慮し、勤務態度・勤怠・勤続年数・年齢等を総合加味して解雇対象者を決定することになっていた。

これに対して組合は、激しく抗議し、同日午後3時から1時間の時限ストライキに突入するとともに、午後3時30分、団体交渉の打ち切りを宣言し、引き続いて約100名の組合員による会社幹部への指名解雇案撤回の要請行動を行った。

その後、同日午後10時30分から団体交渉が再開されたが、交渉は進展しないまま推移して深夜に及んだ。

そこで組合は、6日午前0時から24時間のストライキに突入し、続行されている団体交渉の中で、「人員縮小に反対する基本方針を変えることはできないが、組合としての代案は用意している」旨述べたが、具体的発言をしなかったため交渉は進展しなかった。

しかし、次回の団体交渉又は会社の文書回答日を同月9日又は10日とし、それまでは、会社は指名解雇を実施しないことで双方了解した。

- ⑪ 同月10日、労使間で翌11日を団体交渉日とすることで話し合いがついた。そして翌11日早朝、会社は、組合に対してB3課長を通じて、交渉時間は午前10時から正午までとし、組合員が多勢で交渉の場に押しかけては困るので場所は社外の「中小企業文化

会館」とすると申し入れた。

これに対して組合は、交渉時間が2時間では十分話し合えないこと、いかにも組合を暴力集団のように印象付けようとしていることから、会社の姿勢には誠意がないとして、この申入れを拒否したため、団体交渉は流れた。

3 指名解雇及びその後の労使関係等

(1) 指名解雇の状況等について

- ① 50年6月12日午前、総務部次長B7及びB8課長は、A12委員長を呼び出して「前日の役員会で63名の組合員を同月17日付けで指名解雇することに決めたので、翌13日には解雇通告書を郵送する」旨述べた。そして13日、同通告書が各指名解雇者あてそれぞれ郵送されたが、その数は本件被解雇者11名を含む38名であった。

なお、会社は、残る25名については、個々の組合員に対して退職を勧奨する方法をとった。

- ② 指名解雇者38名の内訳は、次のとおりである。

- (i) まず、本件被解雇者11名の状況を、前記のとおり会社が作成した名簿によってみると次表のとおりとなる。

項目	頭 記 号			性 格 ・ 行 動			
	○	△	×	過激	同調者	活動家グループ	空白等
該当者(人)	2	7	1	5	2	2	1
[総数]	[5]	[11]	[22]	[8]	[10]	[2]	[18]

なお、本件被解雇者1名は、名簿作成時には試用期間中（非組合員）のため除外されている。

- (ii) 次に、本件被解雇者以外の27名の状況を(i)と同様にしてみると次表のとおりとなる。

項目	頭 記 号			性 格 ・ 行 動			
	○	△	×	過激	同調者	活動家グループ	空白等

該当者(人)	0	0	7	2	2	0	3
--------	---	---	---	---	---	---	---

なお、名簿に記載されていない者は20名である。

- (iii) 名簿記載者の頭記号と、その後も組合に所属している者及びその後新組合に加入した者との関係を見ると次表のとおりとなる。

(単位人)

頭記号 区分	○	△	×
その後も組合に 所属している者	5	9	3
その後新組合に 加入した者	0	0	11

- (iv) 名簿記載者38名中、その後も組合に所属している者は17名、新組合に加入した者は11名であり、指名解雇された者は、前者が10名であるが、後者には該当者はない。

なお、名簿の中での性格・行動の項目で「過激」とされたA16は、その後新組合の執行委員長となっている（以下同人を「A16」又は「A16委員長」という）。

- (v) 指名解雇された者の平均年齢を名簿記載者とそうでない者とで区分すると、前者は33.3歳であるが、後者は43.7歳と比較的高齢である。

- (vi) 指名解雇された者8名中、過去に全く組合役員の経験のない者は6名である。

- (vii) 本件被解雇者A11及び同A7は、設計課（22名から成る）及び総務課（14名から成る）でのそれぞれただ一人の被解雇者となっている。

- ③ 指名解雇後会社は、被解雇者の後任配置のための人事異動を実施した。そのうち、機械課員A8が操作していたプレナーに、全く経験のないC2を、また、同じくA1が操作していたシップ（スイス製の特殊精密機械）に、全く経験のないC3を、それ

ぞれ配置した。

(2) その後の労使関係等について

① 6月13日から16日にかけて組合は会社に対して、連日指名解雇の撤回を求めて団体交渉を開くよう申し入れたが、会社幹部の所在をつかむことができず、ただ一人応対したB3課長も「団体交渉を開いても無意味だ」との旨繰り返すのみで、団体交渉は開かれなかった。

② 同月23日、会社は従業員に対して、自宅研修命令を発した。それによれば、「別命あるまで当分の間自宅で待機されたい。給与は、通常勤務したものとして取り扱う」とされていた。

これに対し組合は、組合員の会社への動員指令を発した。しかし会社が、「構内に立ち入る者は、賃金カットの対象にする」などと組合員の自宅へ電話をしたりしたため、前記動員は困難となり、組合は、組合員のは握がむずかしくなった。

なお、待機は7月末日まで約40日間継続されたが、その間の会社の経費負担の額は、約5,000万円に及んだ。

③ 7月1日、組合は当委員会に対して、未解決となっていた50年春闘問題等を含め本件解雇問題について団体交渉を拒否する会社の行為は不当労働行為であるとして救済を求めた（50年（不）第72号事件）。組合は、これと同時に団交促進のあっせんを申請し、その結果、7月14日労使双方は、「会社は、指名解雇にこだわらず会社再建案時点に戻り、再建について労使誠意をもって協議する。協議中は、会社は個人に対して退職勧告は行わない」旨の当委員会のあっせん案で妥結した。

しかし会社は、その後もB3課長らを通じて組合員個人に対して退職勧告を続けた。

④ 7月11日及び14日、当時組合員であったA16、B6主任らは、奈良県文化会館で「経営危機のさ中、今のような組合のやり方では、企業再開は困難である。この際労使協調の組合を作ろう」とのスローガンを掲げ、新組合の結成準備大会を開き、その後同月22日、東大阪労働セツツルメントで新組合の結成大会を開催し、A16委員長以下役員を選出した。そして、その直後組合員61名の脱退届を組合に提出するところとなっ

た。

更に翌23日、新組合は、会社との団体交渉で、50年賃上げ及び夏季一時金要求書を提出し、同月28日に妥結した。

- ⑤ 他方組合は、同月21日から28日にかけて、被解雇者を団体交渉メンバーから外せとの会社側の要求をのんだ形での団体交渉を行い、50年賃上げ問題についてのみ妥結した。

しかし、組合の要求する指名解雇撤回にかかる問題については、会社は一切交渉を拒否し続けた。その後当委員会は、同問題等にかかる前記不当労働行為救済申立事件について、51年3月29日付けで会社に対して団体交渉を命じたが、会社はこれを不服として中央労働委員会に再審査を申し立てた。しかし、52年7月29日、会社は、突如上記再審査申立てを取り下げ、9月29日に団体交渉に応じたが、交渉は進展しなかった。

4 会社の受注状況の推移等

- (1) 49年3月から51年2月までの推移について

49年3月から51年2月までの月別受注残高等の推移は、別表のとおりである。

なお、50年6月期から8月期にかけては、会社が自宅研修命令や一時帰休体制をとるなど、変則的な作業体制をとったことに伴い、受注残高は減少し、また、売上高も低下した。

別表

年月 項目	49 3	4 4	5 5	6 6	7 7	8 8
売上高	84,448	47,782	29,973	127,203	97,982	86,489
累計 純損益	△ 5,852	△ 2,744	△ 27,921	△ 10,845	△ 20,881	△ 144,492

受注残高	373,542	588,062	571,101	557,496	635,900	637,226
受注残高 月数	2.77	4.36	4.23	4.13	4.71	4.72

(単位 千円)

	9	10	11	12	50 1	2	計
	19,390	109,100	171,267	36,119	45,251	8,962	863,966
△	△	△	△	△	△	△	
176,024	202,212	200,859	229,160	268,658	241,890		
651,918	621,597	477,672	537,787	518,473	496,357		
4.83	4.60	3.54	3.98	3.84	3.68		

項目	年月					
	50 3	4	5	6	7	8
売上高	241,135	260,008	205,856	161,003	133,193	115,451
累計 純損益	△ 271,082	△ 310,444	△ 360,455	△ 468,175	△ 576,386	△ 612,872
受注残高	241,135	260,008	205,856	161,003	133,193	115,451
受注残高	1.79	1.93	1.53	1.19	1.76	1.54

月数						
----	--	--	--	--	--	--

(単位 千円)

9	10	11	12	51 1	2	計
559,329	537,286	601,356	595,287	518,631	482,693	832,949
△ 646,737	△ 680,102	△ 697,510	△ 713,011	△ 760,718	△ 736,218	
559,329	537,286	601,356	595,287	518,631	482,693	
7.46	7.16	8.02	7.94	6.91	6.43	

(2) 28製番外注問題について

- ① 50年2月15日ごろ、会社は、労使協議会の席上、工期の長い物、ユーザーに納期を指定されている品物については、関連会社で組立て等一部加工を行い、それから出荷する旨提示していたが、その後、これに関連して会社は、立旋盤の28製番製造作業を、B1社長が以前社長であったヤマト機械株式会社の工場を借り、しかも3月20日及び4月10日付けで解雇されていた社外工を使って行った。なお、これより先組合は、こうした措置をとることに決めていた会社に対して、「受注不足、作業量減を訴える会社姿勢と矛盾するではないか」として厳しく追及したところ、会社は「5月末の納期が、今後予想される労使紛争のため守られないかも知れぬからだ」と述べた。

(3) 韓国のコーリアン・スパイサーとの受注契約等について

- ① 会社は、かねてからコーリアン・スパイサーとの受注契約の話合いを進め、ほぼ確定していたところその後5月に入り、同契約をめぐる外国企業等数社が競争するところとなり、B1社長が、急きょコーリアン・スパイサーへ出張して納期保証金を納めたこと等により、総額4億6,000万円に及ぶ同契約は確定的になった。

しかし会社は、その後の団体交渉においても、組合に対してこうした事情を明らかにしなかった。

② 更に会社は、その後、日産自動車、いすゞ自動車両社からの協力援助の了解を取り付け、8月には、韓国大同工業との間で1億円の受注契約が成立した。

③ 会社は、前記のとおり6月23日、従業員に対して自宅研修命令を発してから後も全設計課員に出勤を命じていた。更に、会社は前記コーリアン・スパイサーからの注文品の納期が10月末～12月と迫っていたため緊急体制をとり、8月以降の一時帰休体制の下においても、同月の同課員の帰休率はゼロとなり、その後も低い率で推移した。

また会社は、希望退職を認めた元設計課員ら数名から成る大阪工作所分室（会社の系列会社である英光鉄工株式会社（以下「英光鉄工」という）が7月に設けたもの）をはじめ6社に外注し、更には、上記英光鉄工には、前記注文品の製造作業を分担させ、韓国大同工業の受注の半分を譲渡するなどの措置をとった。

5 その他

本件被解雇者11名は、大阪地方裁判所に対して、本件解雇について「地位保全、金員支払仮処分」の申請を行っていたが、52年5月11日及び同年7月23日、同裁判所はこれらの申請を認容する決定を行った。以後会社は、同人らに対して、解雇がなかったものとして賃金を支払っている。

第2 判断

1 組合の当事者適格について

会社は、申立人は日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部大阪工作所支所を名乗っているものの、新組合の一分派に過ぎず、独自の機関による独自の組合活動をなしているものではなく、労働組合法第2条に規定する適法な労働組合の要件を欠くものである、よって、同法第5条に規定された救済を受ける適格を欠くものであり、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、当委員会は、既に50年（不）第72号事件において組合の当事者適格を認めており、本件審査においてもこの判断を変更すべき事実は認められず、会社の主張は採用できない。

2 本件指名解雇について

(1) 人員整理の必要性

ア 会社は、49年後半に入って経済界はかつて無い不況に陥り、50年6月に至っては受注残高は底をつき、累積赤字は資本金を大きく上回る4億6,000万円強に達し、工場の設備機械以外に他に財産を有しない会社としては、直ちに企業閉鎖をなすか、若しくは企業を縮小し経営を合理化して企業存続を図るかの二者択一を迫られ、結局のところ、企業存続を図るため残された唯一の手段として人員整理を断行したものであると主張する。

イ 前記認定によれば、49年3月以降の会社の受注状況や経営内容は悪化の一途をたどり、50年3月期においては、49年10月に示された30%程度の人員整理の判断基準である受注残高6億円を下回り、会社は、深刻な経営状況に立ち至っていたとも推認され、この限りにおいては、会社が2回の希望退職者の募集によって人員整理を図ろうとしたことは、やむを得なかったとも考えられる。

ウ しかしながら、前記認定のとおり、①コーリアン・スパイサーとの巨額にのぼる受注契約の経緯、組合に対する説明の欠如、同契約に基づくぼう大な作業をこなすため会社のとった設計課員の動員及び韓国大同工業の注文作業を含む外注体制の状況から判断して、指名解雇前に会社は意図的に受注を大きく手控えていたと推認されること、②希望退職者の募集は、(i) 募集期間が極めて短く、会社が、募集に当って組合に対して具体的に協力を要請するなどの熱意を示さず、むしろ応募者の一部について慰留すらなしたこと、そして、(ii) 2次募集を実施する以前から既に指名解雇の方針を固め、2次募集期間中に早々と指名解雇者を内定していたことなどから、極めて形式的、名目的なものであったと考えられることが認められる。

これらの諸事情から判断して、会社の存立上緊急の事情があり、そのため早急に指名解雇までして人員整理を実施すべき必要性があったものとは考えられない。

(2) 指名解雇の基準等

ア 会社は、50年2月末までの人事考課に基づき、技術的能力の有無を最優先的に考慮し、その他の勤務態度、勤続年数、年齢等を総合加味し、被解雇者を決定したと主張

する。

イ しかしながら、本件審査の全過程を通じ、そうした考課がいかんにして実施され、とり分け本件被解雇者らがどのように評定され、解雇基準に合致したか等の事情が全く疎明されておらず、また、果たして考課がなされたかどうかについても疑わしく、結局、会社が主張するような客観的基準によって、本件解雇がなされたものとは到底認められない。

ウ むしろ、前記認定のとおり、①組合役員経験者の解雇率が高いこと、②新組合結成後もなお組合にとどまった者のほとんどが、名簿中頭記号「○」「△」を付された者で占められていること、③名簿中「過激」者の解雇率が極めて高いこと、④名簿に記載された者の中で、新組合に加入した者は全く解雇されていないこと、⑤会社は「労務基本方策」の中で組合執行部への批判派育成を企図し、B6主任らを通じ、また自宅待機命令によって組合員を孤立させ新組合結成を促したと考えられること、⑥名簿中若手活動家の解雇率が高いこと、⑦解雇後の補充人事に不合理な点が多いこと等を併せ考えると、結局本件解雇は、組合の弱体化を企図した会社の組合対策の推進を決定的動機としてなされたものと推認される。

(3) 以上総合すれば、会社は、「労務基本方策」を基として、組合の若手活動家を会社から排除し、それにより弱体化を図る目的で、不況を理由に行った人員整理の対象者の中に会社が企業外に排除することを意図した組合活動家を含めたものと判断するのが相当である。

したがって、本件解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和53年4月27日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎