

命 令 書

申立人 X 1ほか6名

被申立人 平野金属株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに対して、次の措置を含め、昭和50年4月8日付け解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) 原職または原職相当職に復帰させること
  - (2) 昭和50年4月9日以降、申立人らが受けるはずであった賃金相当額（ただし、既に支払われた額を除く）及びこれに年率5分を乗じた額を支給すること
- 2 申立人らのその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人平野金属株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）に本社を、奈良県に工場を置き、各種乾燥機、熱処理機等を製造販売する会社で、その従業員数は、本件審問終結時、約320名である。

なお、昭和50年4月（本件解雇がなされた当時）、会社の本社は八尾市にあり、また、同市に工場もあった。

- (2) 申立人X 1ほか6名は、いずれも会社従業員であり、同盟平野金属労働組合（以下「同盟労組」という）に所属しているが、昭和50年4月8日付けで本件解雇を受けた者である。
- (3) 会社には、同盟労組のほか、総評全国金属労働組合大阪地方本部平野金属支部（以下「総評労組」という）があり、昭和50年2月当時、前者の組合員は約420名、後者は約20名であった。

2 申立人らの組合活動

(1) X 1について

- ① 申立人X 1（以下「X 1」という）は、昭和39年3月に訓練生として入社し、42年3月の訓練所卒業、製機課配属と同時に同盟労組に加入した。会社には、当時既に総評労組と同盟労組の二つの組合があったが、X 1は、組合員数の多い同盟労組を選んだ。
- ② X 1が組合活動に積極的に参加するようになったのは、昭和45年ごろからであった。同人は、同年9月から、代議員及び青年婦人部の役員になった。代議員は任期2年である。また青年婦人部は、全組合員の約3分の1を占める25歳までの組合員で構成されていて、規約上は一つの専門部であるが、他の専門部に比べて部員数が多かった。
- ③ X 1は、役員になってからは、職場集会などで、組合員が意見を出せるよう時間をかけ、これを執行委員会に反映させようと努めた。またX 1は、大会や集会で常に発言した。
- ④ 昭和47年8月、X 1は、青年婦人部長に立候補した。それまでに対立候補が出たのは、1度

しかなかったが、X 1は、青年婦人部活動の活発化を目指して活動したいということで立候補し、他に立候補した一人と同部長の地位を争った。しかし、X 1は、72票対61票で負けた。

なお、このときの選挙は、掲示板やポスター、立会演説会も禁止という状況のもとでなされ、また、番号付きの投票用紙が使用され、投票箱は各課に設置されていた。こういう状態は、翌48年の選挙まで続いた。

- ⑤ この選挙のあと、同盟労組の組合長は、青年婦人部役員の任命制を提案したが、ほとんどの部員が反対して否決された。更に、昭和47年10月の定期大会で民青との対決が方針として打ち出された。これに対して反対の意思表示をしたのがX 1であり、賛成の意見を述べたのがX 1の直接の上司である製機課係長心得のB 1であった。

(2) X 2について

- ① 申立人X 2（以下「X 2」という）は、昭和42年3月に入社し、1年間の実習期間の後、組立課に配属になった。同人は、42年6月に同盟労組に加入したが、やはり組合員数が多い方を選んだためであった。X 2は、同盟労組に加入して2年ぐらいたってから、組合活動に関心をもった。

- ② X 2は、昭和45年から47年まで代議員及び青年婦人部の役員をした。青年婦人部の役員に選ばれたのは、青年婦人部があまり活動していないことに着目して、44年から積極的に同部の行事に参加し、役員になりたいことを申し出た結果である。X 2は、代議員としては、家族手当の提案、ストライキ権と妥結権の執行委員会への委譲の反対、出張時の旅館のランク付けの廃止の提案などの活動をし、実現されたのもいくつかある。

X 1らもこういう活動をしていた。

- ③ またX 2は、昭和47年の春闘で、自己の所属する職場で、他の職場では開かれていない職場集会を開いたり、X 1の前記選挙で活動した。

(3) その他の申立人について

- ① 昭和47年度に、X 1、X 2のほか申立人X 3（以下「X 3」という）、同X 4も、代議員になっている。両名とも従前からX 1らの組合活動を支持してきており、また青年婦人部の行う文化活動にも参加し、その中心になっていた。

- ② 昭和48年の青年婦人部の役員選挙、代議員選挙においては、対立候補がたくさん出た。

その結果、申立人らは、全員代議員に選出されなかった。

また、青年婦人部の役員選挙においても、申立人らと同じ考えにたって組合活動をすすめてきたA 1（その後病気で退社）が部長に、また同じくA 2（以下「A 2」という。なお同人は、和解により本件申立てを取下げた。）が副部長に立候補したが、申立人らA 1・A 2の支持者に会社から出張命令が出され、申立人らの中で投票できたのは、申立人X 5（以下「X 5」という）一人だけだった。選挙は、両名とも100票対24票で負けた。なお、X 5は、従前からX 1らの組合活動を支持して活動し、また、青年婦人部の行事にも積極的に参加していた。

- ③ 昭和49年の青年婦人部の役員選挙では、A 2が部長に、申立人X 6（以下「X 6」という）が副部長にそれぞれ立候補したが、いずれも96票対17票で負けた。なお、このときから、番号付き投票用紙が廃止され、ポスター、不在者投票が認められた。しかし、開票は非公開になった。

また、この選挙のとき、規約に定める日がきても告示されなかったもので、立候補を予定していたA 2とX 6が、従来の選挙のやり方をやめることを提案したビラを配布した。これが事前

活動ということで問題になり、執行部は謝罪文を要求した。しかし同人らが反論すると懲罰委員会にかけ、立候補したA 2、X 6を6ヵ月、ビラ配布を手伝ったX 3と申立人X 7を2ヵ月のそれぞれ権利停止処分にした。このため、同人らは、権利停止処分取消を求める仮処分を大阪地方裁判所に申請し、この申請を認容する決定を得た。

- ④ 昭和50年の選挙からは、申立人らが解雇されていたため対立候補は出ず、信任投票にもどっている。

### 3 本件解雇の経過

#### (1) 人員整理に至るまでの事情

- ① 会社は、繊維関係をはじめとする各企業から熱風乾燥機、熱処理機などの産業機械を受注し、製造販売する中堅企業であって、一般のメーカーと違い、得意先の注文に応じて初めて具体的な製造工程が組み立てられるという受注メーカーであるため、受注動向が企業運営の決定的要因になるという受動的な性格をもっている。
- ② 会社においては、繊維機械中心の営業内容では企業としての安定性がないというところから、幅の広い乾燥機メーカーに脱皮したいという方向が昭和45・6年から目指され、このために奈良工場が48年1月に新設された。
- ③ 昭和46年のドル・ショックを経て、48年の石油ショック以降特に繊維業界の設備は過剰となり、会社の属する業界でも、50年の1月ごろには受注が減り、ダンピングして受注を取り合う状況で、受注体制の強化、経費の節減、人員の削減等が行われた。
- ④ 会社自体も、昭和48年当時34億6,000万円あった受注残が、49年12月末には19億円に落ち込み、50年1月末には14億2,000万円となり、このうち同年3月末までの受注額を差し引くと、同年4月から9月までの受注決定額は約5億円にとどまり、更に同年10月以降はゼロという見通しになった。
- ⑤ また、奈良工場の加工機関係の状況も、昭和48年1月に操業を始めたときは産業界全体がまだ高度成長の中にあつたため、比較的順調であつたが、石油ショック以降、産業界は設備投資をしなくなり、公害防止関係以外は、ほとんど発注を見合わすという状況になって、会社も大きな打撃を受けた。
- ⑥ このような状況の中で、会社は、昭和49年1月第1次不況対策、同年7月第2次不況対策、同年10月第3次不況対策を実施し、Ⅰ) 受注体制の強化、Ⅱ) 不動産の処分、Ⅲ) 合理化施策の検討、Ⅳ) 人員補充の中止、Ⅴ) パート・タイマー、定年再雇用者の解雇、Ⅵ) 一時帰休制の実施、Ⅶ) 役員の報酬・管理職の基本給のカット、Ⅷ) 時間外労働の圧縮、Ⅸ) 設備投資の中止、Ⅹ) 経費の節減を行い、人員整理を避けようとした。
- ⑦ しかし、昭和50年2月に開かれた役員会では、同年4月以降の受注が約5億円程度しかなく、当時の526名の従業員を維持しての企業活動は不可能と判断した。そして、200名の削減が適当と試算したが、これは当時の全従業員の約4割の削減となり、従業員の受けるショックが激しく、また、このような大幅な人員削減は、企業活動にとって余りにも影響が大きく、更に退職金の資金捻出が難しいとの判断から、結局150名を最低の削減人員として実施することし、50名の分については、自己退職による自然減で対処していくとともに、企業努力で吸収していくこととして、150名の人員削減を骨子とし、併せて昭和50年度は、ベース・アップ、定期昇給、一時金の支給、昇給・昇格は行わないことなどを内容とする再建案を最終的に決定した。

#### (2) 再建案をめぐる労使交渉

- ① 昭和50年2月25日、会社は、前記内容の再建案「当社の企業実態と今後の見通しならびに抜本的改善施策」を両組合に提示した。
- ② これに対して、同盟労組から団体交渉の申入れがあったので、2月27日、会社は、主として組織改正プラン、財務面からの施策、受注状況について説明した。
- ③ 更に2月28日、会社と同盟労組は再び団体交渉を行った。席上、同盟労組は、「不況対策における合理化案に処して」という文書を提示し、経営の責任、新組織のあり方、将来の見通しなどを質問した。
- ④ これに対して3月4日、会社は、「経営の責任の明確化と新組織の完全明確化」という文書によって回答したが、同盟労組は、経営の責任が不明確であるとして納得しなかった。
- ⑤ 3月5日、同盟労組は、Ⅰ) 経営の責任、Ⅱ) 新しい組織の具体的人事、Ⅲ) 退職諸条件の改正の3項目の確認がないと希望退職の募集に賛成しかねるという通告書を会社に提出した。
- ⑥ 会社は、3月18日に、Ⅰ) 役員の減員と降格、Ⅱ) 新しい組織の責任者の発表、Ⅲ) 退職条件の引上げの回答を同盟労組に行い、事務的な折衝も含めて、同月18日、19日、20日と交渉が行われた。その結果、同月21日に、最終的に会社と同盟労組は、Ⅰ) 募集人員 150名、Ⅱ) 募集期間 3月22日から同月28日まで、Ⅲ) 募集条件 退職金の30%増支給等を内容とする協定を結んだ。

### (3) 希望退職の募集等

- ① 3月22日朝、会社の代表取締役B2（以下「社長」という）は、全従業員に対して、希望退職を募集するに至った経過を説明するとともに、協力を求めて、希望退職の募集を始めた。
- ② 会社は、3月22日から同月28日までの間に全従業員に希望退職の申出書を配布したが、28日の締め切りまでに、107名しか応募しなかった。
- ③ このため、会社は、4月1日まで募集を延期したい旨、同盟労組に申し入れ、同労組の了解のもとに締め切り日を延期し、更にその後、4月3日まで延期した。この結果、最終的に136名という希望退職応募者を確認した。

- ④ この間、申立人らは、3月31日及び4月2日に、会社から希望退職に応じるよう求められた。X1の場合、3月31日に八尾事業所長B3（以下「B3所長」という）と本社管理センター部長代理B4が、また4月2日にはB3所長と総務部長代理B5（以下「B5部長代理」という）が、上記の説得を行った。

他の申立人らの場合も、X1と同様2回にわたって説得を受けている。

- ⑤ 4月3、4の両日、会社は、136名しか募集できなかったことについて役員会を開いて検討した。その結果、受注の状況は好転していないし、高額の赤字が予測されるので、150名の削減は絶対的なものであることが確認され、この旨社長に答申することが決定された。

なお、このとき社長はメキシコに出張して不在だった。

- ⑥ 4月6日、社長が帰国したので、翌7日、会社は、役員会を開いて最終方針を討した。同日の役員会では、4月4日の前記役員会での討議経過を再確認し、更に、昭和50年3月決算で6,000万円の赤字となって無配に転落することが決定的になったばかりでなく、受注確保の見通しが極めて悪い情勢から、14名の指名解雇はやむを得ないとの決定をした。

### (4) 指名解雇の実施

- ① 4月7日の役員会の決定に基づいて、同日午後より、役員と部長で構成され、総務部長を委員長とし、事務局は総務課長が担当する「指名解雇者の人達のための委員会」（以下「人選委

員会」という)が開かれた。

- ② 人選委員会は、同委員会で決定した基準に基づいて検討した結果、14名の指名解雇者を決定した。14名の指名解雇者は、同盟労組員8名(申立人ら及び前記A2)、総評労組員6名であった。
- ③ 4月8日、会社は両組合に対して希望退職の最終結果と14名の指名解雇を行うに至った経過を説明し、その氏名を通知した。更なる直後、会社は、本人らと呼んで同日付けで解雇をする旨通知した。なお、同日X1は休んでいたため、同人には電話で解雇を通知した。
- ④ 4月9日、申立人らは、B5部長代理に解雇の理由を聞きに行ったが、「就業規則28条 やむを得ない会社の都合による」解雇であり、人選については、成績によって選んだということであった。
- ⑤ そのあと、申立人らは、同盟労組の組合長と会い、同人らの解雇問題について会社と交渉するように求めたが、組合長は、150名に一人でもかけると会社はつぶれるから、退職したらどうかと述べて、申立人らの要求に応じなかった。

4月9日、同盟労組は、申立人らの解雇撤回闘争を支援しないことを、組合大会で決定した。

#### (5) 指名解雇基準

- ① 人選委員会での人選の基準は、Ⅰ) 業務成績の思わしくない人、Ⅱ) その選考は、過去3回の人事考課を適切な方法で検討し、成績の下位者14名、ということであった。
- ② 選考は、まず昭和48年8月と49年2月の2回の人事考課がいずれも59点以下の者を抽出し、その中から、49年11月の考課点が60点以上の者を上昇傾向にあるとして除外し、残りの者の中から平均点が下位の者を選定するとの方針のもとに行われた。
- ③ 人事考課の評定者は、第1次から第3次まで分かれており、第1次評定者は当該従業員の直接の上司である係長、第2次評定者はその上司である課長、第3次評定者は部長と定められている。第1次評定者である係長は、同盟労組員であり、同労組の中では、申立人らと対立する立場にあった。また、第1次から第3次までの評定は、ほとんど一致していた。
- ④ 評定項目は、Ⅰ) 勤務態度、Ⅱ) 積極さと責任、Ⅲ) 仕事の量と正確さ、Ⅳ) 理解と判断の4項目であり、これらに、「真面目にかけひななく働いたか」、「仕事の改善、向上に積極的に意欲を示したか」、「忙しい時もよく仕事をやりこなしたか」とかいった計20項目の細目があり、A(5点)、B(4点)、C(3点)、D(2点)、E(1点)の5段階評価をして、点数を出すようになっている。

申立人らの考課点は、49.0点から58.6点までの間であった。なお、過去2回の考課点が59点以下の者は23名であり、49年11月の考課点が60点以上の者を除いた解雇対象者は19名であった。

申立人ら以外の従業員の考課点は、本件審査において明らかにされていない。

また、申立人らが成績考課表を見たのは、本件解雇が大阪地方裁判所で争われてからである。

なお、申立人らは、本件解雇について上記裁判所に地位保全を求める仮処分を申請し、51年5月26日、同裁判所は申請を認容する決定を行っている。

#### 4 本件指名解雇後の会社の状況

- (1) 会社は、再建案の骨子として、昭和50年度のベース・アップ、定期昇給、賞与、昇給・昇格はしないということを提案していたが、その後、①ベース・アップは、一人平均5,700円を5月21日から、②定期昇給は、一人平均5,800円を5月21日から、③臨時一時金は、一人平均35,000円を6月分給料と同時に、④夏季一時金は、一人平均265,300円を7月と9月に分けて、⑤冬季一時金

は、一人平均271,000円を12月4日に、それぞれ、実施ないし支給し、また、⑥昇給・昇格も5月に遡って実施した。

(2) 会社の昭和50年度の業績は、売上げ31億円、経常損失がトータルで約2億7,000万円で、退職金の支払い、不動産の処分により、最終的には、約9,000万円の赤字となっている。

(3) 本件解雇後、会社は、学卒者の新規採用及び中途採用はしていないが、コンピューター関係の欠員2名を補充している。

また、従来と同様、関連会社から派遣された労働者が、会社において業務に従事している。

更に、会社従業員の時間外労働、休祭日労働も行われている。

## 第2 判断

(1) 会社は、①企業が存続していくための適正な規模を決定するのは、経営者の専決事項であり、安易に14名を解雇したわけではない、②解雇対象者の人選にあたって、人事考課をやり直したというのではなく、過去の人事考課の成績によって人選したということは適正な手段といえる、③申立人らの活動は組合活動ではなく、思想活動・政治活動である、④したがって、本件解雇は合理的理由に基づいてなされたものであり、不当労働行為ではないと主張する。

(2) 会社が主張するように、経営規模を決定するのは経営者の専決事項であるとしても、解雇は労働者の生活の基盤をくつがえすものであるから慎重に行われなければならない、特に人員整理によって解雇する場合には、その人選については客観的かつ公正になされねばならない。

(3) そこで本件解雇についてみると、昭和50年当時、46年のドル・ショック以来の繊維業界の一般的な不況の影響を受けて、会社は経常損失を出し、人員補充の中止、一時帰休制の採用その他の不況対策を実施したにもかかわらず無配転落必至の状況にあつて、人員整理もやむを得ない事情にあつたことが認められる。

(4) 問題は、希望退職者数の150名は絶対変更できない数字であるのか、また仮にそうであったとしても、14名の人選が客観的、公正なものと認められるかどうかである。

会社は、両組合に対して再建案を提示したとき、150名の希望退職が募集できても、残る従業員に対して昭和50年度のベース・アップ、定期昇給、賞与の支給、昇給・昇格のいずれも行えない旨を説明していた。それにもかかわらず、残った従業員にはベース・アップと定期昇給を実施し、また夏季・冬季一時金のみならず臨時一時金をも支給し、更には昇給・昇格も実施している。

また、本件解雇後においても関連会社から派遣された労働者が、従前同様会社で業務に従事しており、更に、会社従業員の残業や休祭日労働も行われている。

したがって、以上述べたような点からみて、150名は絶対変更できないとまで認めることは困難である。

(5) また、仮に指名解雇の必要性があつたとしても、指名解雇の人選についてみると、まず本件人事考課の内容は、評定者の主観が入りやすい項目が多く、また第1次から第3次までの評定に差がなく、第1次の評定がほとんど支持されているという実情のもとにおいて、第1次評定者である係長は、同盟労組員であり、かつ組合活動の面において申立人らと対立する立場にあつたので、本件考課結果が直ちに公正であるとは言えない。

また会社は、本件審査において、申立人らを含む考課点が59点以下の者の氏名と各点数を示しただけで、全従業員の点数については一切明らかにしていない。したがって、申立人らが、会社の主張するように最下位のグループに属していたとは、必ずしも断定できない。

更に会社は、申立人らの考課点数が低かったことの原因については、一切主張、立証をしてい

ない。

したがって、このような点からみて、申立人らの勤務成績が極めて劣っていたとの会社の主張は措信し難く、会社が申立人らを本件指名解雇の対象にしたことは合理性を欠くものと言わなければならない。

(6) 他方、申立人らは、前記認定のとおり会社より2回にわたって希望退職に応じるよう説得されており、会社が今回の人員整理に際して、申立人らを会社内から排除しようとしていたことが推認できる。

(7) ところで、申立人らは、思想活動・政治活動と組合活動を混同している面がないとはいえ、またしばしば自分たちだけが正しいとするひとりよがりな陥りがちであったとしても、同盟労組内における組合活動の活発さが他の組合員と比較して際立っていたことは前記認定によって明らかである。

(8) 以上総合すれば、本件指名解雇は、結局のところ、経営難による人員整理を口実に、申立人らの組合活動を理由になされたものと判断され、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人らは主文救済のほか、陳謝文の掲示をも求めるが、主文救済をもって足りると考える。

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

昭和54年4月23日

大阪府地方労働委員会  
会長 川 合 五 郎

(別紙省略)