

静岡、昭53不7、昭54.10.25

命 令 書

申立人 総評・全国金属労働組合電業社支部

被申立人 株式会社 電業社機械製作所

主 文

1 被申立人は、A1、A2及びA3を、次の措置を含め、定年退職時から引続き3年間、特別嘱託たる従業員の地位にあるものとして扱わなければならない。

(1) 被申立人は、上記の3名を、特別嘱託として就くはずの職に復帰させなければならない。

(2) 被申立人は、上記の3名に対し、定年退職日以降、特別嘱託として受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

2 被申立人は、今後、申立人所属の組合員を、申立人所属の組合員であることの故をもって、定年退職後の再雇用につき、不利益に扱ってはならない。

3 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、縦80センチメートル、横1メートルの白板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人の三島工場正門の従業員の見易い場所に、2週間掲示しなければならない。

なお、年月日は掲示した初日を記載しなければならない。

記

当社が、貴組合の組合員を、特別嘱託としての雇用に関し差別して不利益に扱ったことは、不当労働行為であると静岡県地方労働委員会によって認定されました。

今後は、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

この掲示は、同地方労働委員会の命令によって行うものであります。

昭和 年 月 日

総評・全国金属労働組合電業社支部

執行委員長 A 4 殿

株式会社 電業社機械製作所

取締役社長 B 1

4 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 申立人組合総評・全国金属労働組合電業社支部（以下「組合」という。）は、その前身が昭和21年4月、被申立人株式会社電業社機械製作所の前身である株式会社電業社原動機製造所三島工場の従業員をもって結成され、その後昭和48年3月に、全国金属労働組合（以下「全金」という。）に加盟し、現在に至っているものである。

その組合員数は、全金加盟当時は約550名、本件救済申立当時で約340名である。

(2) 被申立人株式会社電業社機械製作所（以下「会社」という。）は、各種ポンプ、各種送排風機、ロートバルブ、ハウエルバンパーバルブ、廃水処理装置、その他一般機械器具の製造、販売、据付工事を業とし、肩書地（編注、東京都大田区）に本社を置き、大阪市、名古屋市、福岡市に各営業所を置くほか、札幌市、仙台市、高松市、広島市、金沢市、三島市に各出張所を置き、また、三島市には三島工場を有し、同工場内には技術本部を置いている。

昭和54年2月1日現在、資本金は8億1,000万円、従業員は本社、営業所、出張所に勤務する者174名、技術本部、三島工場に勤務するもの583名である。

#### 2 組合結成後本件に至るまでの労使事情

##### (1) 昭和46年頃までの労使事情概要

組合は、昭和21年4月、会社の前身である株式会社電業社原動機製造所の従業員により結成された電業社三島工場労働組合として発足し、労使協調的な立場を保ち、その間

争議行為などの労使紛争の発生はみられなかったが、昭和46年頃から、組合内に、実力行使をもって会社と対決すべきだとの気運が次第に高まってきた。

(2) 昭和47年年末一時金闘争における労使紛争

組合は、昭和47年年末一時金交渉をめぐり、部分ストライキの実施を計画したが、これに対し、会社の当時の第一作業部長代理B2は、一部の組合役員及び組合員に向って、組合がストライキを実施すれば会社は組合三役を懲戒解雇にすると発言するなど、これを妨害する事件が発生した。

そのため、これをめぐって組合と会社との間に紛争が生じたが、同年12月、会社は、前記の言動をB2が個人的に行ったものだとしつつも、組合に対し遺憾の意を表明するとともに、B2の責任を明らかにし、今後組合活動に対する介入は直接にも間接にも行わない旨念書をもって約し、この紛争は終息をみた。

(3) 昭和48年の組合の全金加盟前後における労使紛争

昭和48年3月20日、組合は、臨時大会において全金加盟を決定したが、その直前、会社のB3部長代理ら一部の管理職が一部の組合員に対して、電話を利用したり、あるいは直接面談するなどして、組合大会において全金加盟に反対するよう工作するという事態が発生し、再び組合と会社との間に紛争が生じた。

組合は、会社のこのような行為は不当労働行為に当たるとして、同年4月21日当委員会の救済を申立て、この事件は、静労委昭和48年(不)第7号事件として当委員会に係属することになった。

組合は、この全金加盟を境に、さらに会社との対決姿勢を強めていった。例えば、同年の春闘において初めてストライキを実行するに至り、同年5月に実施されたストライキは118時間に及んだ。

このようにして、同年の春闘をめぐる争議においては、ストライキを打抜こうとする組合と、これに対抗しようとする会社との間に、今までにない激しい争いがみられた。

(4) 昭和49年春闘及び夏期一時金闘争における労使事情

ア 前記の、昭和48年(不)第7号事件として当委員会に係属した紛争は、昭和49年3月28

日、当事者間に自主和解が成立しひとまず終結したが、同年の春闘も、団体交渉による話し合いだけで簡単に解決をみるというわけにはいかず、前年の春闘と同様、かなり激しいものとなった。例えば、この春闘において組合は、新たに部分ストライキ、指名ストライキを実施し、それは会社にとってかなりの打撃となるものであったが、このストライキをめぐり、ピケを張る組合とこれに対抗する会社との間で激しいやりとりが行われた。同時に組合は、この時初めて、ステッカー、看板、懸垂幕、横断幕を会社の三島工場内に貼付、掲揚するなどの戦術をも行うようになった。

イ さらに、組合は、夏期一時金交渉におけるストライキをこの年初めて実施した。

#### (5) 昭和49年秋闘における団体交渉を発端とする紛争

昭和49年9月、組合は、初めて秋闘に取組み、会社に対し①団体交渉出席人員を増加し、団体交渉開始時刻を早めること②労働災害補償を増額すること③出張旅費手当を増額することを内容とする要求を出し、団体交渉がもたれたが、①をめぐり、双方の主張が対立し粉糾した。この交渉は、同年末から組合がストライキを伴う激しい闘争を展開する中で、翌50年に持越されることになったが、同年2月から3月にかけて開かれた団体交渉における対立を発端として、同年の春闘とも重なり、事態はますます紛糾の度を深めていった。即ち、この団体交渉の中で、組合が、団体交渉出席要員につき、前年の交渉において全金所属の者のみでなく「県評」、「三島地区労」の役員も含まれる旨の合意が成立していると主張したのに対し、会社はこれを否定し、全金所属の者は別としても、「県評」、「三島地区労」の役員の出席は認めぬと主張して、両者間に激しい対立が生じた。加えて、この席上、組合から前記主張のもとに「会社は信用できない」、「ふざけるな」との発言がなされるに及び、この発言を捉えた会社が、これを理由に団体交渉を打切るという事態にまで発展した。

このようにして、前年の秋闘及び同年の春闘における組合からの要求事項は、前記団体交渉において解決されぬままになったが、さらに同年の夏期一時金要求も重なり、その後度重ねて団体交渉開催を要求する組合に対し、会社は、組合が前記発言について謝罪することを要求し、この謝罪がなされぬ限り団体交渉には応じないとの態度をとり続

けた。そのため、同年3月17日の団体交渉を最後に、後に述べるように、同年7月10日  
に至って漸く団体交渉が再開されるまでの約4か月間、団体交渉が全く開かれないとい  
う状態が続いた。

この間組合は、前記のような会社の態度を不当とし、同年5月に静岡地方裁判所沼津  
支部に団体交渉応諾の仮処分申請を行い、同年7月4日、同支部は、会社には団体交渉  
を拒否すべき正当な理由はなく、組合からの文書による謝罪に固執しこれが得られなけ  
れば団体交渉に応じないとしている会社の態度は不当だとして、組合の申請を認容する  
仮処分決定を下した。

この決定を契機として、同年7月10日、約4か月ぶりに団体交渉が再開されることと  
なった。

(6) 昭和50年2月頃にはじまる、いわゆる会社を明るくし、再建するための運動

ア 昭和50年2月頃、会社において、管理職の一部を含む従業員が発起人となり、いわ  
ゆる会社を明るくし、再建するための運動（以下「運動」という。）なるものが始めら  
れ、会社の危機を乗越えその再建を図るため力を合わせようとのスローガンのもとに、  
この運動への参加の勧誘工作が積極的に展開された。

この発起人の中には、当時の第一作業部長代理B4（以下「B4部長代理」という。）、  
同第一作業課長B5（以下「B5課長」という。）をはじめとする4名の管理職がリー  
ダーとして加わっており、また、後に組合からの脱退者により結成されることとなっ  
た電業社労働組合（以下「電業社労組」という。）の役員の地位に就いた者6名、即ち、  
執行委員長のC1組長（以下「C1組長」という。）、副執行委員長のC2、書記長の  
C3、執行委員のC4、同C5、同C6も、この発起人のメンバーであった。

イ この運動への参加勧誘工作は、前記の発起人を中心とし、その後これに参加した者  
も加わって、組合には、秘密裡に、組合員たる従業員個々に対し、会社の危機を訴え、  
それを克服しようといって協力を要請したうえ、協力の証として「退職願」「進退伺」  
「誓約書」等を提出するよう説得するという形で進められた。

なお、協力の証として集められた「退職願」は、日付を空欄にし将来その効力を生

じうべき形式をとった会社の社長あてのものであり、また「進退伺」及び「誓約書」は、概ね前者が会社再建のため協力を約し身柄を社長に預ける趣旨を、後者が会社再建への協力を誓うことをそれぞれ内容とするものであった。

このようにして、この運動は、次第にその参加メンバーを拡げていった。例えば、ア) 昭和50年4月初旬、申立組合員A5は、上司のB6課長に誘われ同僚の自宅へ行ったが、その際、同行した三島工場次長B7（以下「B7工場次長」という。）らから会社の危機を訴えられたうえ、社長に身柄を預ける気持で一生懸命やろうではないか、と「退職願」を提出するよう求められ、これを提出するに至った。

イ) また、昭和50年3月末頃、申立組合員A6は、同僚から勧誘を受け、この運動に賛同する証として同僚と連名で「退職願」に署名・押印した。その際、同人は、同僚から「解らないことがあったらB8課長と話してみろ」といわれたが、翌4月の初めに当時の第四作業課長B8（以下「B8課長」という。）から誘われて面談の機会をもった際に、B8課長から同人に対し、すでに話は聞いているだろうから詳しくはいわないが、会社がこういう状態だから仕事のことだけを考えて働け、という趣旨の話があった。その後、前記の「退職願」は同僚の手によりB8課長に渡された。

ウ) ところで、この運動が、組合に秘密裡に進められたのは、発起人会議の段階ですでに、この運動が組合と対立するものであり、この運動の行き着くところは、結局、組合の体質改善、組合からの脱退ということになるであろうとの認識があったためであった。

#### (7) この運動の一環としてのいわゆる研修会

昭和50年4月6日から数次にわたって、前記運動の一環としていわゆる研修会が開催された。この研修会は、講師を招き、前記勧誘に応じて協力を約した組合員を集めて開かれたが、これには会社の取締役社長B1（以下「B1社長」という。）、取締役B9（以下「B9取締役」という。）ほか数名の取締役や、B10工場長、B7工場次長、B4部長代理、B8課長らをはじめとする三島工場の管理職も多数参加した。

## ア 第1回研修会

ア) 第1回研修会は、昭和50年4月6日、東京都内の五反田にある日生ビルにおいて開かれたが、これに先立ち会社の管理職らが、前記運動に協力を約した組合員個々に対し、研修会への参加を指示した。その方法は、予め新幹線の乗車券を渡し、目的地、研修会の内容は知らせぬまゝ、他の者に秘密裡に行動するよう注意を与えたうえ、乗車時刻及び車輛を指定するというものであった。例えば、

① 申立組合員A5は、同年4月5日、上司のB6課長から最終的な行き先は知らされぬまゝ、他人に気づかれぬよう行くようにと注意され、乗車券を渡されて研修会に参加するよう指示を受けた。翌6日、同人は、指示どおりに新幹線に乗り、B7工場次長、B6課長らを含む数名の者と共に品川駅に集合したうえ、会場となっていた日生ビルに向った。

② また、申立組合員A6は、同年4月5日、B8課長から、明日東京へ行くようにといわれ、乗車列車、座席、あるいは品川駅で下車すること等を指示されたうえ、新幹線の乗車券を渡された。なお、その際、すでに述べたように同人が連名で署名・押印した「退職願」は、同席した同僚からB8課長に手渡された。

同人は、翌朝、三島駅でB4部長代理、B8課長、その他会社の組長、主任らを含む参加者と合流し、さらに品川駅からはB7工場次長を含む他の参加者とも一諸になり会場にあてられた日生ビルへ向った。

イ) この日の研修会は、講師を招いて行われたが、これには、B1社長、B9取締役をはじめとする数名の取締役、B10工場長、B7工場次長、一部の部課長らも加わっていた。

研修会の内容は概ね次の如くであった。

冒頭、B1社長から、会社の現状についての説明と参加者に対する会社再建への協力要請があり、参加者がひとりひとり決意を表明して社長と握手した後、講師による講義が行われた。講師による話の内容は、労使協調を力説することに基調を置くもので、賃金等の労働条件についての要求よりも、とにかく働くことに意義を見

出せという調子のものであった。例えば、「A・B・Cの話」と題する話の中では、働かずに賃金をもらう人間をA、働きはするが金も要求する人間をB、賃金に全くこだわらず働くことだけに一生懸命になり、それにより人格を完成させることを目的とする人間をCに、それぞれ分類したうえ、全員がCタイプの人間になって会社再建に努力するようにとの話がなされた。

#### イ 第2回研修会

第2回研修会は、同年4月8日、箱根中小企業センターにおいて、講師1人を招き、B9取締役、B10工場長、B7工場次長、B4部長代理をはじめ、その他の部課長なども参加したうえで開かれた。当日は、講師による前述の「A・B・Cの話」などがあった後、グループ別に分れて会合が行われた。

このグループ別の会合では、会社の従業員全員の名簿が配布されたうえ、これをもとに前述のA・B・Cのいずれに当るかその位置づけをしたうえ、誰を次に勧誘するかその人選が行われた。席上、B8課長から、A6に対しこの運動への参加の勧誘を督促する発言があった。

#### ウ 第3回研修会

ア) 第3回研修会は、同年4月13日、前記日生ビルで行われたが、これへの参加の指示も第1回の場合と同様の方法でなされた。例えば、

- ① 申立組合員A5は、研修会の前日である同月12日、上司のB6課長から乗車車両を指定されたうえ、新幹線の乗車券を手渡され、誰にも気づかれぬように明日、品川駅へ集れとの指示を受け、翌13日、その指示に従い前記の会場へ行った。
- ② また、申立組合員A6は、研修会の前日、B4部長代理、B8課長らと共にこの運動への勧誘工作を行い、数人の者に「退職願」を書かせた。その際、B8課長から新幹線の乗車券を渡され、場所と集合方法は6日と同じだといわれてこの研修会への参加を指示された。

イ) 当日の研修会には、新たにこの運動に加わった者23名も出席したが、その内容・経過は概ね次のようなものであった。



まず、B1社長が挨拶を行い、新たに参加した者がひとりひとり決意を述べ、社長と握手した後、講師の講義に入った。講義は、新しい参加者を対象とするもので、前回までと同内容のものであったが、その際、対組合との関係で何か事が起きたら、こういう運動だと説明しろとの注釈のもとに、以下の15項目が教示された。

- ① 会社の存続と発展、これは我々の問題だ。我々の力で再建をやんべえよ。
- ② 今こそ、不況に立向い最悪事態を回避すべきである。ストをせずあくまでも話し合いで解決すべきである。
- ③ 我々の意見を聞かない事は、組合民主主義に反するだろう。
- ④ 執行部は我々の意見を聞き行動すべきである。
- ⑤ 俺は、あくまで会社を信頼し、不況を乗切る決意だ。会社を信頼できない時は退める。
- ⑥ 僕の意見を聞かない君は共産党か、そうでないだろう。それなら組合員の意見を尊重すべきである。
- ⑦ ストをしなければ交渉ができない執行部ならば、この際執行部は交代すべきだ。
- ⑧ 我々めんつや過去の経過にこだわらず勇気をもって今こそ会社に全面的に協力し最悪事態を回避することが急務だ。
- ⑨ おれは裸になって会社の存続と再建をはかり、立派な職場を築きたい。
- ⑩ ストを打つなら執行部全員が家、土地等抵当に入れてからにしてくれ。
- ⑪ 一部組合員が動いているが、動くのは当然ではないか。組合員の意識が強いから動いているのである。喜ばしいことだ。一般組合員の意識を尊重すべきである。
- ⑫ 誓約書を取っている者がいるというが、どんな誓約書を取っているか知らないが、組合員の間自主的な行動があることはよいことだ。
- ⑬ 各組合員が、話をし意見を交換する事は当然のことである。これが組合民主主義というものだ。
- ⑭ 各組合員が意見を異にすることは当然のことだ。このことをもって会社側だと断定することは組合民主主義に反する。

⑮ 会社と組合が敵視し憎しみあっても会社はよくなるだけだ。職場を明るくする事は具体的には職場の上長と部下との信頼関係を確立することである。

参加者のうち2名の者が、これを黒板に書き上げ、多くの参加者が指示に従ってこれを書き写し、B9取締役がこれを読み上げた。

このようにして、前回までと異なり、この日に初めて対組合に関連する内容の話が出るに及び、参加者の多くの間に動揺がみられた。

#### エ 第4回研修会

同年4月16日、第4回目の会合が、御殿場市須走において、B9取締役、B10工場長、B7工場次長、B4部長代理らも出席したうえ開かれた。

ところで、すでに述べたような経緯のもとに、同年3月17日を最後に、組合と会社との間には団体交渉が開かれられないという状態が続いていたが、組合は、この会社の態度に抗議して当日、ストライキを実施し、同時に組合集会を開催した。組合は、この集会において、前記の一連の運動あるいは研修会を取り上げて、それは会社によって企図された組合組織に対する破壊工作であるとの見解を発表し、この点の認識のないまゝそれに参加している者は速やかに離脱して組合の戦列に復帰するよう訴えた。

当日の会合は、こうした組合の動きを反映して、B9取締役が組合執行部の発表の内容及び組合執行部へ情報が漏れるに至った源を厳しく追求するというものになった。即ち、B9取締役は、当日の組合集会で書記長がどういう発言をしたか、これは会社にとっても重要なことだから憶えていることは全て詳しく話すようにと、その報告を求め、これに応じてC1組長ら数名がその内容を説明したところ、同取締役は、どこからこの情報が組合執行部に漏れたのかその源を追及するといひ始め、ひとりひとり名前をあげながら厳しくそれをつきとめるという詮索が行われた。

なお、組合と会社との間には、当時ユニオン・ショップ協定が締結され存在していたが、席上、同取締役から、除名者が出てても会社は定年まで面倒をみるとか、「退職願」に関連して、この運動から離脱すればそれが効力を生ずることになるかも知れぬとい

う趣旨の話がなされるなどのこともあった。

#### オ 第5回研修会

同年4月21日、沼津市原において、講師2人が招かれ、B9取締役、B4部長代理その他の管理職も加わって第5回目の会合が開かれた。

参加者が、経過報告、現状報告をした後、講師から、この運動が組合執行部に漏れて組合に反撃されているが、こうなったら組合から脱退する以外にないという提案がなされ、また、B9取締役からは、除名されてからでは遅い、今なら組合に余り知られていないから今すぐ脱退届を書いたらどうか、という提案がなされたりしたうえ、脱退届の見本が示された。

これに対し、一部に脱退に反対する者があり、その場では脱退すべしとの結論は得られなかったが、講師からは、次回までに脱退のことははっきりさせたい、できれば連名で脱退届を書くようにとの発言があった。

#### カ その後の動き

同年4月22日、23日、回覧形式で脱退届が各人に回され、これに署名した者がかなりの数あったが、会社の管理職を除いて開かれた、運動への参加者の会合で、脱退の可否について意見の対立がみられ、その後この運動から離脱する者もあった。

#### (8) 「退職願」等の返還交渉

前記のような勧誘工作によって集められた「退職願」等は100余通にのぼったが、すでに述べたように、組合と会社との間においては、昭和50年3月17日を最後に、団体交渉がもたれないまま経過していたため、組合は、会社に対し文書により同年4月以降、前記「退職願」等の返還要求を行っていた。また、各職場においても、同様返還を要求する行動がなされていた。

同年5月31日、製缶の職場における返還要求の行動がなされた際、B4部長代理は、今自分の手元にはないが6月3日中には或る所から持ってきて全員に「退職願」等を返還する旨言明した。

6月3日の朝、B1社長が突然三島工場に現われ、全従業員を集めて、「今回の運動は

三島工場従業員の有志の発案によって行われ、会社の創立者であるB11さん（会社の相談役）と意見が一致したので進めてきた」との弁明を行った。

当日の午前中、組合は、「退職願」等の返還についてB4部長代理ら会社の管理職と交渉を行ったが、その際B4部長代理は返還の条件としてこれを破り裂くことを主張した。返還は、当日の午後から行われたがこの際、管理職に説得されて実際にこれを破り裂かざるを得なかった者が10名程あった。

なお、このような条件が持出されたのは、B4部長代理、B5課長、B8課長など発起人の一部の者が、後日、この運動が組合に対する組織攻撃だとして、組合によって、その証拠に利用されるのは不都合だと判断して決めたことであった。

#### (9) 電業社労組の結成と夏期一時金問題等

ア 同年6月当時、この運動に参加した一部組合員と、この運動を会社の組合に対する組織破壊だとして会社に激しく抗議していた組合員との間に、険しい対立が生じていたが、同月13日、70余名の組合員から脱退届が提出された。このうち、研修会に参加していた者は約50名であった。

翌14日、会社は、突然、三島工場内に警備課を新設する旨の掲示を出し、同月16日、7、8名のガードマンを雇入れた。

同月18日に至り、前記脱退者により新たに電業社労組が結成され、同日、結成宣言、組合規約、組合員名簿等が添付されて会社あて通知された。

なお、電業社労組の役員は、いずれもこの運動の発起人に名を連ね前記の研修会に参加した者であった。

イ 会社は、同年の夏期一時金につき、電業社労組と直ちに団体交渉をもち、6月27日に妥結し7月10日、同一時金を電業社労組の組合員に支給した。

一方、組合と会社との間では、すでに述べたように、同年3月17日から7月10日までの間、全く団体交渉がもたれない状態が続いていたが、会社は、6月下旬、この一時金支給に先立ち、すでに述べたように電業社労組から組合員名簿を受取っているにもかかわらず、申立組合員に対して、いずれの組合に所属するか、あるいは非組合員

かを記入させるべく照会票なるものを配布した。

7月4日、静岡地方裁判所沼津支部は、組合の団体交渉応諾を求める仮処分申請を認容する決定を下し、同月10日、約4か月ぶりに団体交渉が再開されることになった。この団体交渉の議題は、昭和49年の秋闘要求、営業配転、昭和50年春闘要求（賃上げ）、同夏期一時金要求等であったが、その後引続き行われた団体交渉においても、この議題の順序をめぐって紛糾が生じ、中味にわたる実質的な交渉には入れなかったため、組合は、夏期一時金の支給を求めて静岡地方裁判所沼津支部に仮処分を申請し、10月8日、同支部はこの申請を認容する決定を下した。

ウ 同年7月8日、組合は、前記の運動、その一環としてなされた研修会及び電業社労組の結成等一連の事実を、会社による組合に対する支配介入であるとして、当委員会に救済を申立て、静労委昭和50年(不)第9号事件として係属し、審査手続が進められたが、昭和51年7月30日、当事者間に自主和解のための基本協定が締結され、その後これに伴う覚書の締結をめぐり交渉が重ねられ、審問終結後の昭和52年8月11日、全ての覚書が締結されて、同年9月3日、申立てが取下げられた。

#### (10) 電業社労組結成後の脱退工作

昭和50年6月18日、組合脱退者により新たに電業社労組が結成されたが、その後になされた会社の管理職による申立組合員に対する脱退工作として次のような事実が認められる。

- ア 同年6月19日、B12課長は、申立組合員A7に対し、電業社労組への加入を勧めた。
- イ 同月23日、B13課長は、申立組合員A8に対し、組合は過激な行動ばかりしていると非難し、組合に留まることの不利益を指摘して脱退を慫慂した。
- ウ 同月25日、第一作業部長B14（以下「B14部長」という。）は、申立組合員A9に対し、電業社労組への加入を勧めた。
- エ 同月27日、B4部長代理は、申立組合員A10に対し、組合を批判したうえで、暗に組合脱退を唆かした。
- オ 7月6日、B10課長は、申立組合員A11に対し、電業社労組への加入を勧めた。

### 3 本件特別嘱託としての再雇用問題について

#### (1) 会社における定年者の再雇用についての定め及び従前の運用

会社の三島工場における従業員の定年退職後の再雇用については、就業規則第75条は、「従業員の停年退職は満55歳とし、その年令に達した日の属する月末までとする。

ただし、業務上の都合により退職後も嘱託として就職させることがある。

前項にかかわらず部長代理以上の停年退職は満57歳とする。」と規定し、この規定を受けて、特別嘱託に関する内規第1条から第3条及び第9条は次のように定めている。

第1条 当会社従業員が停年となったときにおいても、停年に達した者が希望しかつ会社の事情が許すかぎり雇用する。

第2条 特別嘱託の雇用、職務、賃金（その基本給は停年時の75%以上とする。）、昇給については、組合と審議し稟申によって社長がこれを決定する。

第3条 特別嘱託の雇用期間は1年ごとの契約をもって3年までとする。なお引続き会社が業務上必要とし、かつ本人が希望する場合には一般嘱託として雇用する。

第9条 特別嘱託は停年時の資格と同じ待遇とする。

会社の前記規定の運用は、別表1に示すとおり、昭和39年4月30日に定年退職となったC7以下昭和50年6月30日に定年退職を迎えたA12に至るまで、その間11年間に亘って70名弱の者が、例外なくその希望どおりいわば自動的に特別嘱託として再雇用されるという実態にあった。

前記就業規則の規定中には、「業務上の都合により」と定められ、また前記内規第1条の規定中には、「会社の事情の許すかぎり」と定められてはいるものの、これとの関係で問題が生じたことは全くなく、従って、また、前記内規の第2条中には「組合と審議し」と規定されていても、再雇用するか否かにつき組合と会社との間で意見のくい違いが生じ、同条に基づき両者が審議したなどということも全くなかった。

なお、特別嘱託として再雇用された者の資格については、前記内規第9条に規定されているとおりであるが、その従事する仕事の内容も、定年退職前に従事していたそれと特に異なるところはない。

## (2) 昭和50年6月21日以降における会社の運用変更

### ア 運用変更の内容

前述のように、昭和50年6月18日、組合を脱退した者により電業社労組が結成されたが、その直後の同月21日、会社は受注量の先行見通しが立たないからとし、特別嘱託及び一般嘱託としての雇用を今後差控えることがある旨の「お知らせ」を発し、これを境に再雇用についての運用を変更するに至った。

運用変更の結果は、別表2に示すとおりであるが、これによれば、定年退職時に電業社労組に所属していた者については、特別嘱託としての雇用の希望を表明した者4名全員が希望どおり再雇用されているのに対し、定年退職時まで組合に所属していた者については、特別嘱託としての雇用の希望表明があったか否かをめぐって当事者間に争いのある2名はさて措くとして、この点に争いのない19名についてみれば、そのうち4名が再雇用されたに止まり、その余の15名は再雇用を拒否されている。

なお、これら再雇用を認められなかった者についてみると、概ね定年退職時の1か月前に会社との話合いの中で再雇用できない旨を言渡されるとともに、定年退職になる旨の通知がなされており、再雇用されるか否かは1か月前に事実上決まっていたことが認められる。

また、昭和50年6月30日をもって定年退職を迎え、それまで組合に所属していたA12については、その特別嘱託としての雇用は前記の「お知らせ」が発せられる前において事実上決定していたものと認められる。

### イ 運用変更をめぐる団体交渉の経緯

昭和50年6月、会社が前記「お知らせ」により特別嘱託としての雇用につき運用を変更する意向を明らかにしたのに対し、組合は、それが労働協約に反するものだとし、直ちに会社に対し団体交渉を申入れた。

なお、当時、組合と会社との間に存続していた労働協約は、その第2条但書において、「組合及組合員の利害に著しく影響ある旨組合より申入れがあったときは、その事項に限り組合と協議するものとする」と定めていた。

これに対し会社は、組合から組合員以外の者に関する事で団体交渉を申入れられる筋合いはないとしてこれを拒否し、その後もこの件に関する団体交渉には応じなかった。

組合は、昭和52年6月末で定年退職を迎えるA1、A2に対する再雇用拒否についても団体交渉を申入れたが、会社はこれにも応ぜず、そのため組合は6月16日、当委員会にあっせんを申請した。これに対し会社は、「交渉に応ずるから申請を取下げしてほしい」旨組合に申入れ、組合はこれを受けて同申請を取下げ、7月1日、この件に関し初めて団体交渉がもたれることになった。しかし、この日をはじめ、その後の団体交渉においても、会社の対応は「仕事がない」の一点張りで何の進展もみられなかった。

### (3) 特別嘱託としての再雇用をめぐる諸事情

ア 会社は、すでに述べたように、昭和50年6月21日の「お知らせ」以後、特別嘱託としての雇用においてその運用を変更するに至ったが、その後に定年退職を迎えることになった者の一部につき、この再雇用をめぐる次のような事実の存在することが認められる。

ア) 定年退職を同年11月30日に控えていた当時の申立組合員C8は、同年9月26日に組合を脱退し電業社労組に加入したが、その後同人は会社によって希望を容れられ、特別嘱託として雇用された。

イ) 定年退職を、同年12月末日に控えていた当時の申立組合員C9は、定年に達するかなり前から、各職場の組長が集まって定期的に行われる会議の中で、電業社労組の組合員である組長から、組合にいたのでは特別嘱託として雇用してもらえないが、組合を抜ければ何とかなるというような話を聞かされたり、またB4部長代理やB5課長からも同趣旨のことをいわれていたため、同部長代理や同課長らに再雇用してもらうために相談をもちかけていたが、結局、B7工場次長、B4部長代理、B5課長らから、組合を脱退して電業社労組に移れば再雇用を保証するとの口頭約束を得たため、同年10月15日付で組合に脱退届を提出し、電業社労組に加入するに



至った。

同人の脱退届の文言は、前記C 8、あるいは後に認定するC 10、C 11、C 12らの脱退届とほぼ同一のものであった。

その後同人は、その希望どおり、会社により特別嘱託として雇用された。

ウ) 同年9月中旬、いずれも電業社労組に所属するC 13第一作業課組長（以下「C 13組長」という。）とC 14第一作業課主任の両名は、定年退職を翌51年7月31日に控えていた当時の申立組合員A 13の自宅を訪れた。その際、A 13の上司であるC 13組長は、同人に対し、同人が翌51年には定年退職を迎えることを指摘したうえ、組合からの脱退を示唆した。

同じ頃、B 14部長は、A 13の自宅に電話をし、電業社労組へ移ったらどうか、という趣旨のことを匂わせ、気持を聞かせてほしい旨話したが、A 13はそのつもりはない旨答えてこれを拒絶した。

さらに同年10月頃、すでに述べたC 9が組合を脱退して電業社労組に加入した直後、B 5課長は、A 13の自宅へ電話をし、C 9も電業社労組へ移ったことでもあり、来年7月に定年退職を迎えるA 13としてもそろそろ組合脱退を考えたほうがよいというような話をしたが、A 13がこれを拒絶すると、同課長は来年の6月になってからでは手遅れだという意味のことを述べた。

A 13は、このような経過を経て翌年定年退職を迎え、特別嘱託としての雇用を希望したが、それは会社の容れるところとはならなかった。

エ) 定年退職を昭和51年11月30日に迎えた当時の申立組合員A 14及びA 15の両名は、特別嘱託としての雇用を希望したにもかかわらずこれが容れられなかったため、静岡地方裁判所沼津支部に地位保全の仮処分を申請したが、翌52年1月31日、同支部は申請人の申請を認容する決定を下した。

オ) 定年退職をを昭和52年8月31日に迎えた当時の申立組合員A 16は、組合が全金加盟を決定した当時の執行委員長であり、昭和47年の年末一時金闘争における部分ストライキの計画に際し、当時のB 2部長代理がこれを妨害する言動をなしたため生

じた紛争、あるいは昭和48年の組合の全金加盟に際し、会社がこれを妨害したとして当委員会に救済申立てのあった紛争において、指導的な地位にあったが、一方特別嘱託としての雇用問題について同人は、日頃、所属部課長に対し、万一自分が定年退職後再雇用されないようなことがあれば、裁判闘争などあらゆる闘争を辞さない旨申述べていた。

その後、同人は前記の期日に定年退職を迎えたが、会社によりその希望を容れられ再雇用された。

カ) 定年退職を昭和54年1月末日に控えていた当時の申立組合員C10は、組合に所属しているかぎり特別嘱託として雇用されないのではないかとこのことを危惧し、B4第一作業部長（以下「B4部長」という。）やB5課長に相談をもちかけていたが、組合を脱退すれば再雇用されると判断するに至り、昭和53年3月31日、組合を脱退した。その後同人は、前記期日に定年退職を迎え希望どおり再雇用されることとなった。なお、同人の脱退届の文言は、すでに述べたC9、C8、後に認定するC11、C12らの脱退届とほぼ同一であった。

イ ところで、昭和50年以後の会社の三島工場における仕事量に関し、同工場の生産実績、出荷重量、全製品売上台数、外注生産実績をみると、別図AからDに示すとおりであり、外注生産実績には余り大きな増減はみられないのに対し、生産実績、出荷重量、全製品売上台数とも昭和50年度以降かなりの減少がみられる。これを、昭和49年度を100とし、それぞれについてみると、概ね次の如くである。

	49年度	50年度	51年度	52年度	備 考
生 産 実 績	100	64	86	71	50年度以降平均 26%の減少
出 荷 重 量	100	65	83	67	同 29%の減少
全製品売上台数	100	62	72	69	同 32%の減少

ウ さらに、個々の職場における仕事量についてみると、例えば、次のような状況の存在したことが認められる。

ア) 昭和52年6月30日に定年退職を迎えたA2が所属していた鋳物製型の職場につい

てみると、会社の社内鑄造実績をその重量の面で昭和49年上期に基準を置いて眺めた場合、49年下期で26%減、50年上期で47%減、50年上期から51年下期までの平均で50%減となっており、また、社内鑄造部門における直接工1人当りの月生産量は、51年下期では49年上期の52%減となっている。

イ) 昭和52年6月30日に定退職を迎えたA1が所属していた見積課における工数見積点数の実績についてみると、昭和48年度を100とした場合、概ね、49年度で57、50年度44、51年度及び52年度はいずれも45と、50年度以降平均で52%の減少となっている。

ウ) なお、昭和52年12月31日に定年退職を迎えたA17が所属していた職場における機械稼働率をみると、昭和49年上期86.27%、同下期80.67%に対し、50年上期46.67%、同下期65.74%、51年上期67.79%、同下期67.78%、52年上期63.12%、同下期56.17%となっており、特に50年上期の稼働率にかなりの低下がみられる。

エ 次に、再雇用を拒否された者について、その能力、技能あるいは勤務状況についてみた場合、

ア) いずれの者についても、概ね特別の能力、技能を有していたことは認められないが、その勤務態度は、被申立人の疎明によれば指導力がないとか積極性がないとかの一般抽象的なものに止まり、その具体的良否は不明であり、またこれらの点は、再雇用を認められた電業社労組の組合員との比較の上でも、雇用を認められたC9が科学技術庁長官賞を授与されたとの1件を別にすれば、必ずしも明らかでない。

イ) ただ、昭和52年7月31日に定年退職を迎えたA3については、同49年に7月21日から9月3日まで約1か月半、昭和50年に4月23日から6月11日まで約1か月半、それぞれ精神神経症との診断書提出のもとに欠勤したことが認められる。

オ 会社の受注額及び税引後の利益についてみると、次表に示すとおりである。

総受注額・税引後利益の推移

単位 千円

内訳 年度	第1営業部 受注額	第2営業部 受注額	総受注額	税引後利益
昭和48	6,953,513	3,409,171	10,362,684	280,183
49	6,907,845	4,384,685	11,292,530	264,126
50	7,347,972	2,917,825	10,265,797	289,264
51	8,153,523	3,165,258	11,318,781	508,246
52	10,381,510	2,560,273	12,941,783	600,412

(4) 特別嘱託としての雇用を利用した脱退工作

すでに認定した特別嘱託の雇用をめぐる事情とは別に、別表2の末尾に記載されている者より後に定年退職が予定され、未だ再雇用の可否が現実の問題となっていなかった者について、以下の事実が認められる。

ア 昭和52年11月2日、組合の執行委員であり定年退職を3年後に控えていたA18は、電業社労組所属のC1組長から電話で呼出され、C1の自宅に赴いたが、その際C1は、同人に対し、組合にいと定年退職後特別嘱託として雇用されないとか、昇格において差別されるなど、組合に留まることの不利益を思わせる発言をしたうえ、組合を脱退すれば安心して会社にいられるという趣旨の話をして脱退を勧めた。

イ 昭和53年3月10日、電業社労組所属のC15組長及び同C16組長の両名が、申立組合員のA19組長の自宅を訪れ、同人の定年退職が近づいたが、組合には特別嘱託として雇用されないであろうことを暗に指摘し、話合いを求めてきたが、同人はこれを拒絶した。

ウ 昭和54年6月末に定年退職を控えていた申立組合員C11は、定年退職のかなり前から、組合に所属しているかぎり特別嘱託として雇用されないことを危惧して、上司のB4部長や第一作業部長代理B5（以下「B5部長代理」という。）に相談をもちかけていたが、その際B4部長やB5部長代理から、昭和53年3月末で一般嘱託の雇用を

打切られたC17の代りにしてやる、しかし全金ではだめだ、という趣旨のことをいわれ、職場で就業中に、同部長や同部長代理あるいはC1組長らが同人のところへ来て耳元で、時間がない、早くしろ、と密かに脱退の決意を促すなどのこともあった

また、B7工場次長は、第三者を通じ同人に対し、定年退職後の再雇用について口頭による約束を与えていた。

さらに、昭和53年4月13日朝、B5部長代理は、同人に、明日B4部長が話をしたいといっている旨伝えてきたが、翌14日午前9時30分頃、B15勤労課主任が同人を三島工場本館事務所の応接室に連れて行った。

席上、B4部長は、同人から事前に手渡されていた脱退届のことに触れ、全金（組合）は4月17日頃統一ストライキを予定しているらしいので脱退届は当日出すからそのつもりでいてくれと、同人に対し念を押したが、同人は、脱退届は自らの手で提出するからとして同月17日、組合へこれを持参して脱退した。

なお、すでに再三述べたように、同人の脱退届の文言も前記C9らのそれとほぼ同一であった。

エ 昭和53年9月5日、電業社労組所属のC5外注課主任は、三島工場の第一工場検査場において、定年退職を約3年後に控えていた申立組合員A20に対し、定年退職までどれくらいあるか、電業社労組へ来るように、などと暗に組合にいれば定年退職後再雇用されないことを仄めかして電業社労組への加入工作をしたが、同人はこれを拒絶した。

オ 定年退職を昭和55年3月末に控えていた申立組合員C12は、日頃、組合に属するかぎり特別嘱託として雇用されないであろうとの不安を抱いていたが、昭和54年1月13日、自宅に電業社労組所属のC13組長及び同C18班長の訪問を受け、C13組長から、定年退職後再雇用してもらいたければ電業社労組へ来なければだめだ、自分がB7工場次長に話をして再雇用については責任をもつ、今日中に決心しなさい、と脱退届の見本を示されたうえ脱退を勧められた。

同人は、その場では決意できなかったが、同月28日に至り組合を脱退した。

#### 4 本件審査手続の過程における事情

(1) 昭和53年9月14日、申立人は、当委員会に対し、本件に関して審査手続が進められている中で会社が、相変らず組合に所属する従業員の再雇用を拒否するという態度を続けているとして、いわゆる実効確保の措置を勧告するなどして必要な処置をとるよう上申書を提出した。同月28日、本件の審査を担当する公益委員は、会社に対し口頭により、就業規則、労働協約あるいは労働慣行等を守って慎重に対処するよう要望した。

(2) 本件審査において、申立人は、昭和50年(不)第9号事件における自主和解に伴う基本協定の締結に至る経過とその後現在までの状況及び会社の労務政策その他を尋問事項として、会社のB1社長及びB9取締役をそれぞれ証人として申請し、当委員会は、両名を証人として採用することに決定した。

しかし、両名とも、当委員会からの呼出しに対し、いずれも「出たくないから出ない」として出頭を拒否したため、当委員会は、再度文書により出頭を要請するなどしたもの、両名は、この出頭拒否の態度を変えず、結局、同人らに対する証人尋問はできないまま終わった。

別表 1

氏 名	定年退職日	特 嘱 採 用 希 望 の 有 無	採用の有無
C 7	昭和39.年 4.月30日	○	○
C 19	39. 7. 31	○	○
C 20	39. 9. 30	○	○
C 21	40. 3. 31	○	○
C 22	40. 9. 30	×	×
C 23	40. 12. 31	×	×
C 24	41. 1. 31	○	○
C 25	41. 9. 30	争いあり	×
C 26	41. 10. 31	○	○
C 27	41. 10. 31	○	○
C 28	41. 10. 31	争いあり	×
C 29	41. 11. 30	○	○
C 30	42. 1. 31	○	○
C 31	42. 1. 31	×	×
C 32	42. 1. 31	○	○
C 33	42. 2. 28	○	○
C 34	42. 3. 31	○	○
C 35	42. 3. 31	○	○
C 36	42. 6. 30	×	×
C 37	42. 7. 31	○	○
C 38	42. 10. 31	×	×
C 39	43. 1. 31	×	×
C 40	43. 1. 31	×	×
C 41	43. 3. 31	○	○
C 42	43. 4. 30	○	○
C 43	43. 9. 30	○	○
C 44	43. 10. 31	○	○
C 45	43. 11. 30	○	○

氏 名	定年退職日	特 嘱 採 用 希望の有無	採用の有無
C 46	昭和44.年 2.月28日	○	○
C 47	44. 3. 31	○	○
C 48	44. 3. 31	○	○
C 49	44. 3. 31	○	○
C 50	44. 4. 30	○	○
C 51	44. 6. 30	○	○
C 52	44. 6. 30	×	×
C 53	44. 9. 30	×	×
C 54	44. 9. 30	○	○
C 55	44. 10. 31	○	○
C 56	44. 10. 31	○	○
C 57	45. 1. 31	○	○
C 58	45. 5. 31	○	○
C 59	45. 6. 30	○	○
C 60	45. 8. 31	○	○
C 61	45. 9. 30	○	○
C 62	45. 10. 31	○	○
C 63	45. 10. 31	○	○
C 64	46. 2. 28	○	○
C 65	46. 8. 31	○	○
C 66	46. 8. 31	○	○
C 67	46. 8. 31	○	○
C 68	46. 9. 30	○	○
C 69	46. 10. 31	○	○
C 70	47. 1. 31	○	○
C 71	47. 2. 29	○	○
C 72	47. 3. 31	○	○
C 73	47. 4. 30	○	○



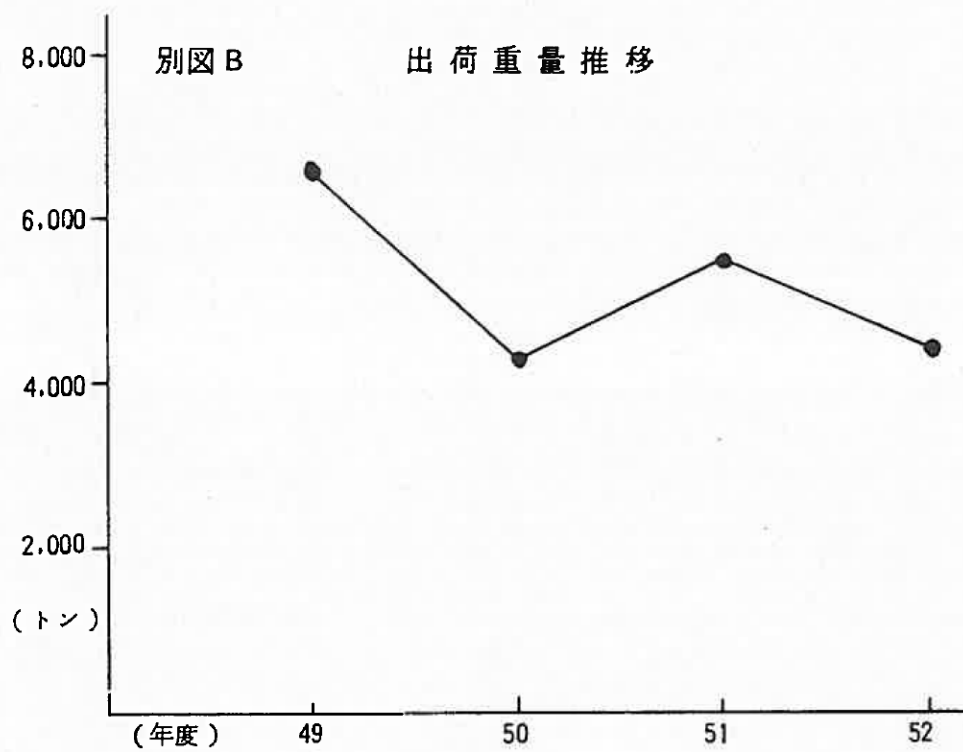
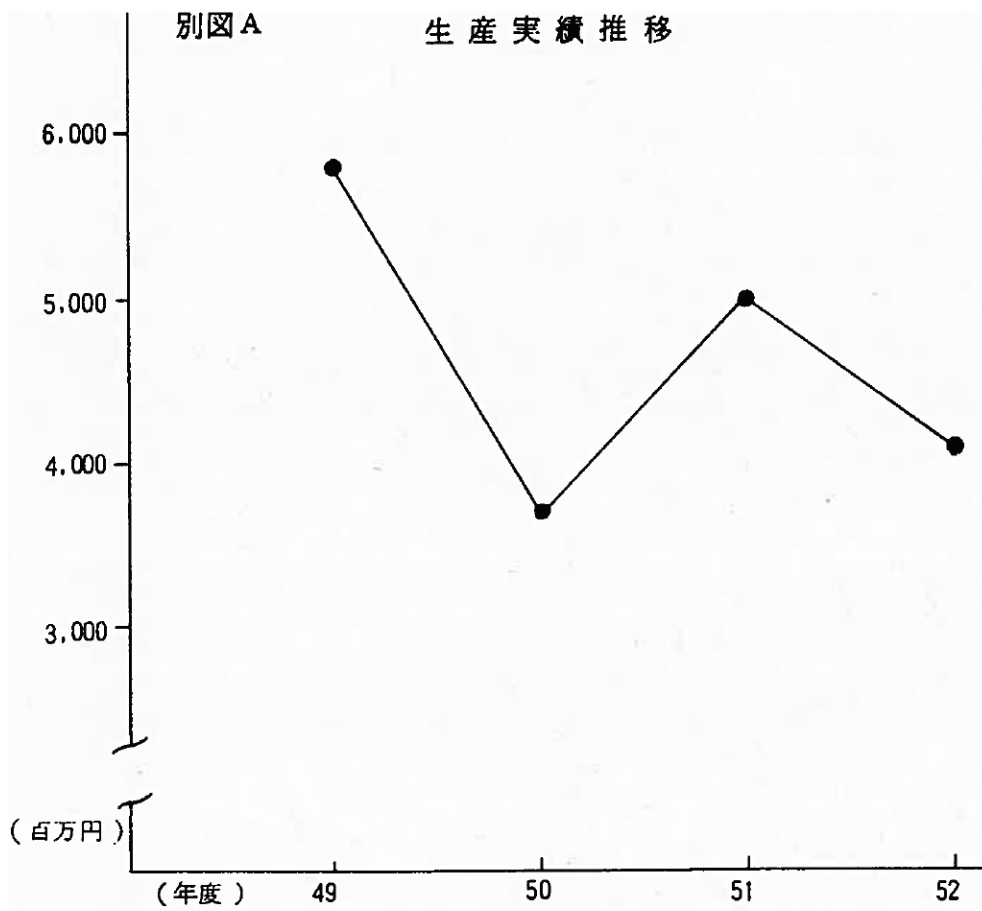
氏名	定年退職日	特嘱採用希望の有無	採用の有無
C74	昭和47年 5月31日	○	○
C75	47. 5. 31	×	×
C76	47. 6. 30	○	○
C77	47. 7. 31	×	×
C78	47. 9. 30	○	○
C79	47. 9. 30	×	×
C80	47. 10. 31	○	○
C81	47. 11. 30	×	×
C17	48. 3. 31	○	○
C82	48. 4. 30	○	○
C83	48. 4. 30	○	○
C84	48. 6. 30	×	×
C85	48. 7. 31	○	○
C86	48. 8. 31	○	○
C87	48. 9. 30	○	○
C88	48. 12. 31	○	○
C89	49. 2. 28	○	○
C90	49. 2. 28	○	○
C91	49. 3. 31	○	○
C92	49. 3. 31	○	○
C93	49. 8. 31	○	○
C94	49. 10. 31	○	○
C95	49. 10. 31	○	○
C96	49. 10. 31	○	○
C97	50. 3. 31	○	○
C98	50. 3. 31	○	○
C99	50. 3. 31	○	○
C100	50. 5. 31	○	○
A12	50. 6. 30	○	○

注) ○印は「有」を、×印は「無」を示す。

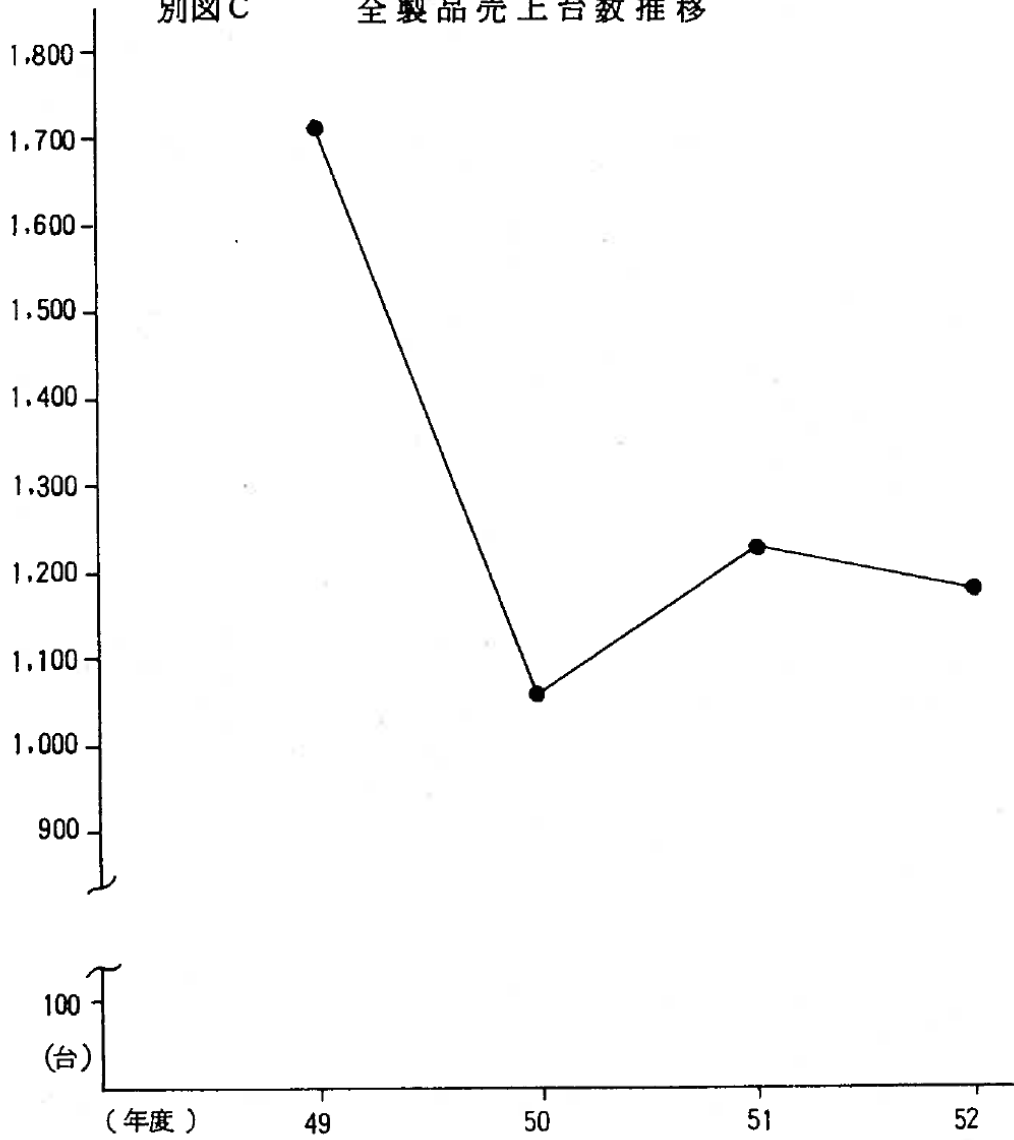
別表 2

	氏 名	定年退職日	特 嘱 採 用 希 望 の 有 無	採 用 の 有 無
	A21	昭和50年 7月31日	○	×
	A22	50. 8. 31	○	×
	A23	50. 8. 31	○	×
◎	C 8	50. 11. 30	○	○
◎	C 9	50. 12. 31	○	○
	A24	51. 5. 31	○	×
	A25	51. 5. 31	争いあり	×
	A26	51. 6. 30	○	×
	A13	51. 7. 31	○	×
	A27	51. 10. 31	○	×
	A14	51. 11. 30	○	×
	A15	51. 11. 30	○	×
	A28	52. 3. 31	○	○
	A 1	52. 6. 30	○	×
	A 2	52. 6. 30	○	×
	A 3	52. 7. 31	○	×
	A16	52. 8. 31	○	○
	A17	52. 12. 31	争いあり	×
◎	C101	53. 5. 31	○	○
	A29	53. 7. 31	○	○
	A30	53. 8. 31	○	×
	A31	53. 9. 30	○	○
	A32	53. 9. 30	○	×
◎	C10	54. 1. 31	○	○
	A33	54. 1. 31	○	×

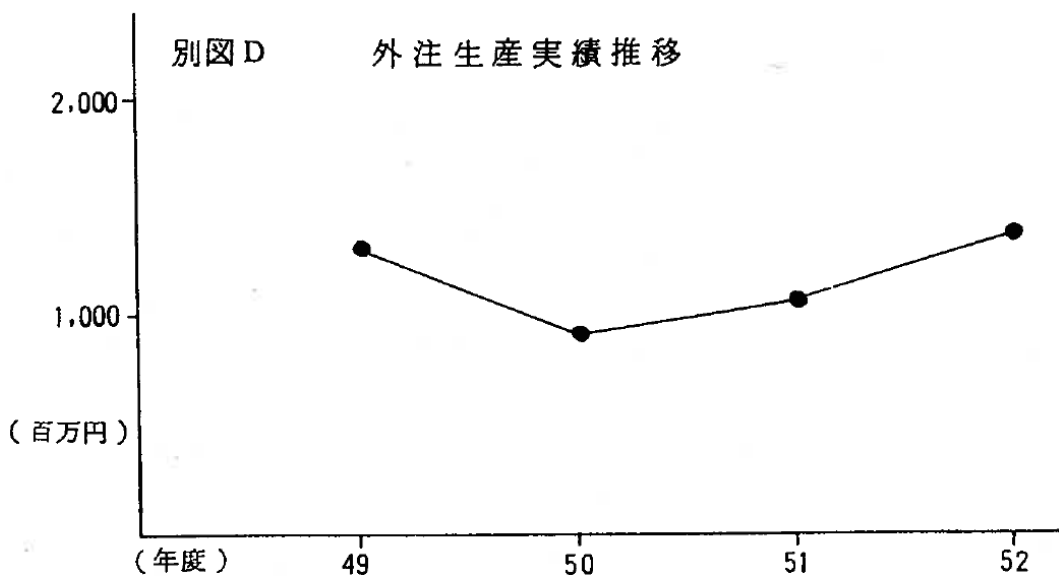
注) 1 ◎印は電業社労組員を示す。  
2 ○印は「有」を、×印は「無」を示す。



別図C 全製品売上台数推移



別図D 外注生産実績推移



## 第2 判断及び法律上の根拠

1 すでに認定したように、会社は、昭和50年6月21日に「お知らせ」を発するまでは、定年退職を迎えた従業員からの希望表明があれば例外なくその希望どおり定年退職後に特別嘱託として雇用してきたが、この「お知らせ」以降その取扱いを変更した。

その結果、定年退職を迎える前に組合を脱退し電業社労組に加入したC8、C9、C10及び定年退職時に電業社労組に所属していたC101の4名は、定年退職後その希望どおり特別嘱託として雇用されたのに対し、定年退職時まで組合に所属していた者については、特別嘱託としての雇用の希望を表明したか否かをめぐり当事者間に争いのある2名は別として、この点に争いのない19名についてみれば、そのうちA28、A16、A29、A31の4名が再雇用されたに止まり、その余の15名は、いずれも会社によって再雇用を拒否された。

なお、A12については、会社により前記運用が変更された後の再雇用とみるべき事情がないことは、すでに認定したとおりである。

申立人は、以上のような会社の運用の結果、会社がA1、A2及びA3に対し、再雇用を認めず従業員たる地位を失ったものとして扱ったことは、組合間差別を利用した労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張し、これに対し被申立人は、前記の結果は三島工場における仕事量が減少したため、かかる事態に応じて各人の適格性等を適正に判断したうえ、再雇用の可否を決定した結果に過ぎないとして、不当労働行為の成立を争うので、以下この点につき判断する。

2 まず、会社の前記のような取扱いを事実上正当視し得る程の合理的理由が存するか否かについて考察する。

(1) 被申立人は、これに関し前記の如く三島工場における仕事量の減少をその理由の一つとしてあげているが、前記C8外3名の電業社労組の組合員と前記15名の申立組合員との間に、その所属していた職場における仕事量の点で、再雇用の可否につきその結論を異にせざるを得ないような事情が存したか否かをみるに、

ア、すでに認定したように、昭和50年以降三島工場における仕事量はかなりの減少をみており、再雇用を拒否されたA1及びA2の所属していた各職場における仕事量も、

ほどこれと軌を一にして、かなりの減少をみていることが窺える。

再雇用を拒否されたその他の者が所属していた職場については、事情は必ずしも明らかではないが、前記第1の1で認定した会社の業務内容において、各部門、各職場が、それぞれ他と関連を有せず独立した性格を有するものであるとの状況も見出せず、従って、これらの各職場においても、三島工場全体の仕事量の減少に見合った状況が存したこと、さらに、その他の職場においても、ほど同様の状況であったことが推認される場所である。

しかして、前記C8外3名の所属した職場のみが、例外的に、以上の状況とは異なる特別の状況下にあったとするのは極めて不自然であるし、また、そのような事実も見出せないのである。

イ、してみると、被申立人があげている仕事量の減少は、仮りに前記の「お知らせ」を発するに至った理由になり得たとしても、電業社労組に所属していた者が全員希望どおりに再雇用された一方、組合に所属していた者だけが再雇用を拒否されたことの合理的理由とはなり得ないというべきである。

換言すれば、前記仕事量の減少そのものは、仮りに再雇用如何につき全く無関係ではなかったとしても、前記の如き結果が生じたことの直接かつ主要な理由とはなっていないもの結論せざるを得ないのである。

すでに認定したように、会社の収益は昭和51年以降著しく伸びているが、この点も、仕事量の減少そのものが再雇用拒否の主要な理由ではなかったことを窺わせるものである。

ウ、もっとも、組合に所属していた者4名が再雇用されてはいるが、以上に述べた如く、再雇用を認められた電業社労組の組合員と再雇用を拒否された申立組合員との間に、仕事量をめぐって再雇用の可否を分つべき確たる事情が見出せない以上、これら4名が再雇用されているとの事実は、前記イで述べた結論を左右するものではない。

(2) 次に、被申立人は、前記仕事量の減少に伴い各人の適格性を適正に判断した結果である旨をもその理由としてあげるので、前記C8外3名の電業社労組の組合員と前記15名

の申立組合員との間に、それぞれの能力、技能、勤務状況の点において、再雇用の可否につき結論を異にすべき事情があったか否かをみるに、

ア、まず、前記C 8外3名の者につき、再雇用の積極的理由たりうる客観的かつ具体的な事情としては、精々、C 9が昭和48年に創意工夫により科学技術庁長官賞を授与されたという事実がみられるに止まり、それ以外には、これらの者につき他の者に比して再雇用の必要を特に理由づける事情は見出し難い。

イ、他方、再雇用を拒否された者が、これらC 8外3名の者に比し再雇用を不相当とする程の欠格事由を有していたかといえ、A 3が病気で一定期間欠勤したとの事実は別として、すでにみたように、被申立人の疎明にかかる事実も協力性がないとか、積極性あるいは指導力がないとかなど一般抽象的なものに止まり、これまた、そのような欠格事由に相当する客観的かつ具体的な事実を見出すことはできない。

ウ、してみれば、前記(1)と同様に、各人の能力、技能、勤務状況についても、それは前記の如き結果が生じたことの主要な理由とはなっていないものといわざるを得ない。

エ、なお、再雇用を認められた申立組合員4名についても、これらの点に関するかぎり特に再雇用を必要とした具体的事情は見出せない。しかし、すでに(1)で述べたと同様に、これら4名が再雇用されたとの事実は、上記ウの結論を左右するものではない。

オ、また、前記C 9及びA 3について認められる前述の事情も、同人らに限って存した事情に過ぎず、前記のような取扱い全体を正当化する事由たり得ないことはいうまでもなく、これらも、前記ウの結論に差異をもたらすものではない。

(3) 以上のとおり、再雇用を認められた電業社労組の組合員4名と再雇用を拒否された申立組合員15名との間に、かかる差別が生ずべき合理的理由を見出せないのであるが、他方で、組合に所属していた者4名が再雇用されている点については、例えば、A28についていえば、A14、A15の仮処分申請を認容する決定が下された後に最初にその希望を表明したものであること、A16についていえば、同人は再雇用が認められなければ裁判闘争などあらゆる闘争を辞さない旨の言動をなしていたこと、A31についていえば、前

記申立人の上申書提出に伴い、本件審査担当の公益委員から会社に対し、口頭による要請がなされた直後に、再雇用されたものであることなどの事情が存するのであって、これらをも考えれば、それはむしろ、被申立人のあげる理由とは別のものであることが推測されるのである。このような事情をも考え併せれば、会社による再雇用の可否の決定が、被申立人のあげるような合理的理由にもとづいてなされたものとは、尚更言い難いのである。

3 さらに、申立組合員15名に対する再雇用拒否それ自体の当否をみても、以下のとおりこれを正当化する明白な事由は見出せない。

(1) 本件再雇用制度は、前記の就業規則第75条の規定にみるとおり、定年延長を定めたものではなく、定年退職制のうえに立って定年退職後の再雇用を定めたものではあるが、すでに認定したとおり、会社においては過去11年間に亘り再雇用の希望を表明した者は、例外なく、特別嘱託として雇用されてきたという事実が存するのであって、かかる事実関係のもとでは、定年退職を迎えた場合、特段の欠格事由等のないかぎり、その従業員を直ちに特別嘱託として雇用するとの労働慣行が確立していたものというべきである。

従って、この特段の事由の存しない限り、再雇用の希望を表明した者は、それにより直ちに特別嘱託として従業員たる地位を取得することになるのである。

(2) そこで、会社が再雇用を拒否した申立組合員15名につき、上に述べた特段の欠格事由等が存したか否かをみるに、すでに述べたように、被申立人の疎明にかかる事実は、協力性がないとか、積極性あるいは指導力がないとかの一般抽象的なものに止まり、到底この特段の欠格事由が存したとは認め得ないのである。

もっとも、A3の病気欠勤の事実は、一応ここでも問題となりうるが、これとてにわかにかこの特段の欠格事由に当るとは断定できないし、仮にこの点を肯定したとしても、会社が他の14名を、この特段の欠格事由のないまま定年退職により、従業員としての地位を有しないものとして扱った事実には変りはないのである。

また、前記認定の仕事量の減少が、これら15名の者全てにつき、その再雇用を不可とする程のものであったか否かも必ずしも明らかでなく、すでに認定した会社の収益増を



も考えれば、これも直ちに前記にいう特段の事由たりうると断定することはできない。

4 さらに、以上の諸点に加え、本件が発生する以前の会社の組合に対する態度をみるに、以下の点が指摘できるのである。

(1) 昭和47年、組合が初めて部分ストライキを計画したのに対し、会社がこれに妨害を加えたこと、同48年、組合が全金加盟を決定するに際しても、会社はこれを阻止しようとして介入したこと、同49年の秋闘をめぐる団体交渉での対立に端を発した紛糾においても、会社が、自らの誠意を欠く態度を棚に上げ組合からの文書による謝罪に固執して、約4か月もの間団体交渉を拒否し続けたことなど、これらはいずれも組合を敵視する不当なものであったといわざるを得ない。

(2) さらに、同50年には、いわゆる会社を明るくし、再建するための運動なるものが進められたが、

ア、この運動への参加の勧誘が、会社再建に協力しようなどのスローガンのもとに、会社の一部管理職も加わって、組合に秘密裡に、しかも日付を空欄にした社長あての「退職願」等を集めながら行われるなど異常な形で進められたうえ、さらに、この運動が組合と対立するものであることの認識が一部管理職を含む発起人に当初からあったという事実が示すとおり、この運動は会社の組合敵視を主たる動機として始められたものといわざるを得ない。

イ、しかも、このようにして勧誘に成功した組合員を集めて開かれたいわゆる研修会についてみれば、これも一部管理職が加わってなされた研修会参加の指示の方法、社長以下取締役や部課長なども出席して開かれた研修会の内容、特に講師による講義の内容に、労働者としての権利の主張をいわば否定するようなものが含まれていたこと、対組合向けの反論として、組合執行部を非難・中傷するなどの内容を含む15項目が示されたこと、さらに、組合がこの動きを知るに至ると、B9取締役によって情報漏れについての責任追及が行われたこと、はては、脱退届の見本まで示したうえ組合から脱退したらどうかとの提案がなされていること、等々、終始一貫して会社の組合敵視のもとに計画、実行されたものであるといわざるを得ない。

ウ、また、「退職願」等の返還交渉において、当時のB4部長代理がこれを破り裂くことを条件として持出し、現実に破り裂かれたものがあつた事実も、この運動が組合敵視のもとに進められたことを示すものである。

(3) 昭和50年6月18日、組合からの脱退者により電業社労組が結成されたが、

ア、この脱退者のうち約3分の2強の者が前記研修会に参加したものであり、電業社労組の役員が全てこの運動の発起人に名を連ねていたこと等をみれば、組合からの脱退及び同労組の結成は、前記運動が動因となって生じたものといわざるを得ない。

イ、電業社労組に対する当時の会社の対応も、同年の夏期一時金につき、組合とは前記の如く団体交渉を拒否する態度を続けながら、同労組とは結成後直ちに団体交渉をもつたうえ妥結し、これを支給するとか、この支給に際し同労組の組合員名簿を入手していながら、いずれの組合に属するか等の照会票を配布するとか、さらに会社の一部管理職が組合からの脱退、同労組への加入を工作するなど、組合を敵視する反面、電業社労組側へ著しく傾いたものであつたといわざるを得ない。

(4) 以上のように、本件に至るまでの会社の組合に対する態度は、組合が全金加盟以来急激にその姿勢を変え、会社と対決する組合へと変容して行つたことに対する嫌悪あるいは敵視を露骨に示すものであつたというべきである。

5 以上に止まらず、本件再雇用問題に関連しても、以下の点が指摘できるのである。

(1) 電業社労組が結成された直後に、再雇用の運用変更が表明されて、前記のような結果が生じていること

(2) この再雇用の運用変更につき、組合が申入れた団体交渉を会社が拒否し続けた態度は、著しく誠意を欠くものといわざるを得ないこと

(3) 三島工場の工場次長をはじめとする一部管理職が、電業社労組結成後、この再雇用を組合脱退工作に利用していた事実が窺えること

(4) 電業社労組に所属する下級職制が、この再雇用についての前記のような会社の運用を前提として、組合の切崩しと同労組の組織拡張を図っていたこと

(5) 従つて、また、申立組合員の間にも、組合に所属しているかぎり再雇用されることは

不可能だとの認識が行渡り、そのため定年退職を控えた申立組合員の間にも動揺を生じ、再雇用されるためとして、不本意ながら組合を脱退して電業社労組へ加入する者が生じたこと

(6) しかも、このようにして電業社労組へ加入し、その後定年退職を迎えた者が、会社との間で何の問題も生ぜずに再雇用されていること

6 ところで、前記4の(2)及び(3)で述べた事実は、静労委昭和50年(不)第9号事件として当委員会において争われたが、その後当事者間に自主和解が成立して、申立てが取下げられたことはすでに述べたとおりである。

しかし、以下に明らかなように、会社が、以後この和解の精神に沿って従来態度を改めたものとは到底認められない。

仮りに、会社がこの自主和解により前記の紛争を一切解決したとの認識に立ったのであれば、少なくとも本件再雇用問題に関する限り、その後も電業社労組がこの再雇用問題を組織拡張に利用したり、申立組合員を含む従業員の中に、組合に属するかぎり再雇用されることは難しいとの認識が行渡っているという事態を前にし、会社としてこれを黙認放置しておいてよいわけはなく、むしろ、その誤解を解消せしめるよう努力を払うべきであったといわねばならない。

しかるに、それとは逆に、前記第1の3の(3)及び(4)で認定したような事実さえ発生しているものであり、また、本件審査の過程において、当委員会から証人として呼出しをうけたB1社長及びB9取締役は、たといそれが申立人の申請によるものであったとはいえ、「出たくないから出ない」との理由をもって、当委員会の再三の要請にもかかわらず出頭を拒否したのである。

かかる事実からすれば、会社は従来と同様、組合に対しこれを敵対視する態度をとり続けてきたものといわざるを得ない。

## 7 結論

以上、前記2、3で判断したように、電業社労組の組合員4名と申立組合員15名との間に、再雇用の可否につき区別すべき合理的理由が見出せないと同時に、これら15名の者に

対する再雇用の拒否そのものについてさえ正当理由としての特段の事情が見出し難いという点に加え、前記4、5及び6で述べたような事情並びに会社の組合に対する態度をも総合して判断すれば、結局、本件において会社が、組合に所属していた15名の者を、定年退職後引続き再雇用はしないとしたうえで従業員たる地位を失ったものとして扱った措置は、会社の組合に対する敵視にもとづくものというべきである。

従って、A1、A2及びA3に対するこのような取扱いは、電業社労組に所属していた者に比し、申立組合員たることを理由に不利益に扱ったものであると同時に、これにより組合の組織及びその運営に重大な障害を及ぼすものとして、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を構成するものと判断せざるを得ない。

#### 8 除斥期間に関する被申立人の主張について

被申立人は、A1及びA2が定年退職を迎えたのは、昭和52年6月30日であり、またA3のそれは昭和52年7月31日であるのに、申立人がこれらの者が引続き再雇用されなかったことについて救済を求めたのは、昭和53年8月22日であり、従って、申立人の救済申立ては労働組合法第27条第2項の除斥期間の定め抵触し却下されるべきものである旨主張する。

しかし、申立人は、上記3名を含む13名に対する再雇用の拒否の事実並びにそれが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当る旨を主張したうえで、昭和53年6月27日に本件救済申立てをしており、その後、同年8月22日提出の書面により、求める救済の方法を一部変更補充したに過ぎないのである。

従って、本件申立てが、前記除斥期間の定め反するものでないことは明らかであり、被申立人の上記の主張は、この点を誤解するものであって失当である。

#### 9 組合員資格と申立人の申立権及び被救済利益について

申立人の規約第3条は、組合員の範囲及び資格に関し、その本文において、「この支部は、株式会社電業社機械製作所の従業員で組織する。」と規定したうえで、その但書において「嘱託」を組合員の範囲から除く旨規定している。その結果、申立人が認めるように、定年退職により従業員たる地位を失った者はその組合員でなくなるとともに、引続き特別嘱託と

して雇用された者も同じくその組合員たる資格を有し得ず、従って、本件申立てにおいて申立人が救済を求めている前記3名の者は、定年退職により組合員資格を失い、本件救済申立時に組合員資格を有せず、また、仮りに特別嘱託として雇用されても、同様に組合員資格を有し得ないという関係にある。

そこで、申立人が、これら3名の者に対する不利益取扱いを労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとし、その回復を求めて救済を申立てている点に関し、その申立権及び被救済利益の有無について以下判断する。

(1) すでに認定したように、会社が申立組合員を電業社労組の組合員に比し、不当に不利益に扱った行為は、当該個人が組合に所属している時点において事実上すでになされているのであり、しかもそのために、組合を脱退して電業社労組に移った者が生じているなど、この時点ですでに、申立人は個人に対する不利益扱いを通じてその団結権に重大な侵害を受けているのである。

従って、本件のような事実関係のもとでは、当該個人の不利益を回復することによって、はじめて組合の団結権に対する侵害をも必要にして十分な程度に回復させることができるという関係にあるのである。

(2) さらに、前記3名の者は、組合規約の規定との関係で、組合員資格を失うに至っているものの、この間の事情については、例えば、自らその団結権を放擲して組合を脱退した者とか、組合の統制権にもとづき除名処分を受けた者あるいはその地位が組合員たる資格と矛盾抵触するために非組合員とされた者などと同一に論ずることはできない。

(3) また、前記3名の者は、当委員会に対し救済を求める意思のない旨を特に表明しているわけでもなく、むしろ、当初救済を求めていたA17については、申立人においてその意思を確認したうえ、同人についての救済申立てを最後陳述において取下げるに至ったのに反し、これら3名の者は、同じく最後陳述において、申立人を通じ救済を求める意思を維持する旨表明しているのである。

#### (4) 結論

ア ところで、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為は、同時に労働組合の

組織活動に対する侵害であり、従って、労働組合がこの不当労働行為についても、独自の申立権を有するものであることはいうまでもないところである。

これを本件についてみるに、前記(1)で指摘したような事情からすれば、本件申立てにかかる前記3名の者が、組合規約との関係で申立て前に組合員資格を失うに至っているとはいえ、申立人は、なおこれらの者に対する不利益の回復を求める独自の申立権を有するものと解すべきである。

イ さらに、前記(2)及び(3)で指摘した事情を考えれば、申立人は、前記の者に対する不利益の回復につき、被救済利益をも有するものと解するのが相当である。

ウ 以上のとおりであるので、本件において、申立人は前記の者につき、特別嘱託たる従業員の地位にある者として扱うべき旨の救済を求めることができるものである。

#### 10 中間収入及び救済内容について

(1) 当委員会が調査したところによると、A1が、定年退職から約1年後の昭和53年6月より、東京都大田区内の安藤鉄工所に、正規従業員として就職し現在に至り、この間、時間外手当を含めて月額約16万円の収入を得ていたこと、A2が、定年退職から約1年後の同年4月から同年10月まで、三島市内の株式会社遠藤工業に臨時の従業員として勤め、同年11月からは、裾野市内の株式会社三菱アルミニウム富士製作所に、正規従業員として就職し現在に至り、この間、時間外手当を含めて月額約14万円の収入を得ていたこと及びA3が、定年退職から約2年後の昭和54年4月から、三島市緑地課に臨時職員として就職し現在に至り、この間、日額約3千円余の収入を得ていたことが、それぞれ認められる。

(2) しかし、上記3名が、本件不当労働行為によって受けた雇用関係上の不利益についてみるに、

ア A1は、定年時には会社の見積課に所属しその事務に従事していたが、前記事業所においては、製品の仕上、組立作業に従事することになったこと

イ A2は、定年時には会社の第三作業課に所属し鋳物製型の業務に従事していたものであるが、前記の如く、再就職以後の昭和53年4月から同年10月までは、臨時の従業

員として不安定な地位にあったとともに、正規従業員として勤務することとなった前記事業所においては、いわば補助的な作業に従事することになったこと

ウ A3は、定年時には会社の倉庫課に所属しその事務に従事していたが、前記職場においては、臨時職員として不安定な地位にあるとともに、その従事する仕事の内容も、除草作業などのいわば雑役に類するものであること

エ 同人らが再就職により得た収入は、本件不当労働行為により失った賃金相当額を、かなり下回ること

以上の諸事情が存するのであって、これらのことを勘案すれば、本件不当労働行為によってもたらされた同人らの雇用関係上の不利益が、前記の各収入の限度において償われたものとは直ちに断じ難い。

(3) のみならず、前記(2)で指摘した事情に加えて、

ア 前記3名は、本件不当労働行為によって職を失った後、再就職するに至ってはいるものの、その間、約1年から2年を経ているのであって、当時、定年に達した者が再就職の機会を得るのに、かなりの困難が伴ったことは、推認に難くないこと

イ すでに認定した本件再雇用の可否をめぐる会社の運用及び再雇用問題における諸事情、特に、これを利用して組合からの脱退工作が行われていたことを考えれば、当時、同人らが、組合に留まるかぎり再雇用されないという不利益を危惧せざるを得なかったことは、否定できないところであって、このような事情のもとで、なお組合に留まり、結局、再雇用を容認されなかったことにより受けた心理的苦痛も、無視し難いものであったと認められること

ウ 組合に留まるかぎり再雇用されないとの認識が、申立組合員を含む従業員の間に行渡っている中で、再雇用を利用した脱退工作が続けられ、同人らに対する本件不当労働行為がなされた後においても、再雇用されるためとして組合を脱退するに至った者が生じていること

以上の事情が存するのである。

これらの事情とともに、再雇用をめぐるその他の事情等から判断される本件不利益扱

いの組合活動一般に対する侵害の程度を考えれば、前記各収入を控除しては、この侵害を十分に除去することができないものといわざるを得ない。

(4) 以上に述べた点を考慮すれば、前記3名につき、いずれも前記各収入を控除することなく、賃金相当額の支払いを命ずることが相当であると判断せざるを得ない。

(5) なお、申立人は、一般嘱託としての雇用についても、組合間差別による支配介入の禁止を求めているが一般嘱託については差別の事実は主張、疎明されていないとともに、一般嘱託としての雇用が、特別嘱託の雇用期間満了に引続き行われるものであるとしても、両者は、おのずから別個の問題であるので、この点についての申立ては失当である。以上のおりであるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のおり命令する。

昭和54年10月25日

静岡県地方労働委員会

会長 戸 塚 敬 造