

大阪、昭50不116、昭54. 11. 9

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合大阪地方本部杉本伸線圧延支部

被申立人 株式会社杉本伸線圧延工業所

清算人 Y 1

同 Y 2

主 文

1. 被申立人は、申立人組合の組合員らに対して、昭和50年9月3日付け及び同月16日付け解雇がそれぞれなされなかったものとして取り扱い、解雇の日以降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分を乗じた額を支払わなければならない。
2. 被申立人は、下記の文書を速やかに申立人に手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者名

被申立人代表者名

当社は、貴組合員を解雇し、また会社解散を行いました。これら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、ここに陳謝いたします。

3. 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

第1. 認定した事実

1. 当事者

(1) 被申立人株式会社杉本伸線圧延工業所（以下、「会社」という）は、肩書地（編注、大阪府東大阪市）に本社事務所及び4工場を置き、各種鉄材の伸線・圧延及び各種包装機械の製造・販売を目的として昭和24年2月5日に設立されたが、その後後述のように50年9月16日、経営上の見通しが立たないことを理由に解散し、本件審問終結時清算中である。なお、解散当時の従業員数は142名であった。

(2) 申立人総評全国金属労働組合大阪地方本部杉本伸線圧延支部（以下、「組合」という）は、会社に勤務していた現場従業員で組織する労働組合であり、その組合員数は会社解散当時113名、本件審問終結時93名である。なお、後述のとおり、50年9月3日付けで組合員の一部の者は指名解雇され、更に同月16日付けで、残りの組合員も会社解散を理由に全員解雇されている。

2. 会社の営業実態等

(1) 会社は、設立当初から鉄線、鋳螺線、銅メッキ線及び紙器用平線等を製造・販売していた。

会社は、三井物産株式会社（以下、「三井物産」という）から材料を購入し、製品の販売は、その約40%を三井物産、三菱商事株式会社、伊藤忠商事株式会社など数社の商社を通じて主にアメリカに輸出していた。

(2) 会社は、各種産業界の製品、農産物等の出荷梱包箱にダンボール箱が使用され始めた昭和35年ごろ、ダンボール箱の止め金（以下、「ステープル」という）並びに、その操作用具である「ボクサー」の製造・販売を他社に先がけて行った。そして、ステープルが同社の主力製品となり、当時は国内シェアの100%を占め、その後ライバル会社が出現したが、後述の本件会社解散当時においても約40%を占め、また会社総売上げの約20%を占めていた。会社は、ステープルの商品名を「ゴールド・ステープル」とし、その製品が梱包されたダンボール箱には「SSK」のマーク（地球印にSSKという文字を配したマーク）を使っていた。

そして同製品は、三井物産を総発売元として、国内については数社の代理店を通じて販売されていた。

(3) 会社解散時の役員構成及び持株数等は次表のとおりである。そして会社は、資本金2,160万円で、発行済株式総数43万2,000株の約85%（367,500株）を、会社設立以来の代表取締役であるB1（以下、「社長」という）及びその一族が所有するいわゆる同族会社である。

なお、会社の株主総数は14名である。

氏名	解散時役職	B1との続柄	持株数
B1	代表取締役社長	本人	120,000株
B2	取締役副社長	長男	34,500
Y2	取締役常務	従弟	21,000
B3	取締役経理部長	次男	34,500
C1	なし	三男	34,500
B4	監査役	妻	84,000
B5	取締役専務	妻の弟	30,000
B6	取締役営業部長	従弟	9,000
Y1	取締役総括工場長	—	15,000
B7	取締役	四男	不明

(4) ステープル製造に関して昭和35年11月14日付けで、会社、米国ペンシルバニア州バトラーに本社を置くインターナショナル・ステープル・アンド・マシーン・カンパニー（以下、「インター社」という）及び三井物産との間で、「会社がインター社に対して、フラット・ワイヤー（中間製品の平線）を毎月200トン以上供給販売することを条件に、インター社は会社にステープル製造機械を貸与する。会社はステープルを製造し、三井物産を通じて国内外へ販売する」旨の契約が締結された。

そして会社は、上記契約に基づいてインター社からステープル製造機械を1台借用し、更にその後2台借用した。ステープルは、当初はライバル会社もなく需要も急増した。そこでこれに対処するため会社は、インター社に内密に8台のステープル製造機械を製作し、合計11名の機械を動かしてステープルの製造にあたっていた。

その後、会社とインター社間のステープル製造機貸与契約期間は、45年11月1日から5年で、自動更新となっていたが、会社は、契約期間満了の50年10月31日、インター社から同機械3台を購入した。

3. 従前の労使関係

- (1) 38年7月1日、会社従業員は、総評全国金属労働組合（以下、「全金」という）に加入して、その支部を結成した。しかし、その直後、会社職制及び事務職員の動きによって再投票により全金を脱退することを決定したため、同年8月23日、全金加入に賛成する従業員23名は組合を結成し、A1が執行委員長となった（以下、同人を「A1委員長」という）。

その後、組合は労働条件の改善等を求めて会社と団交を行うなど活発に活動し、41年末ごろには組合員は従業員249名中205名となった。

- (2) しかしながら、会社職制らの組合脱退の働きかけがあったこと等から、41年11月初めごろから42年1月末ごろの間に、組合執行部（14名）から10名の脱退者が出たほか約百数十名の組合員が組合を脱退した。そのようなことから、組合は一層団結を固め活発な組合活動を続けるようになり、組合員数もその後徐々に増加した。

- (3) 47年3月ごろ、会社は株式会社MSセンターに会社の経営診断を依頼し、同年6月22日、MSセンターから「TOPに対する報告書（経営上の問題点と改善の手順）」と題する書面によりその診断結果の報告を受けたが、それによると、経営上の問題点は、①同族会社の短所補填・長所伸長、②組合対策の重視（㊦過激分子の排除、㊧経営権の確立、㊨労使協調のルール確立）、③管理体系の確立にあるとし、組合対策については、適当なコンサルタントを導入し労働組合を労使協調に向けさせるよう長期計画でこれに対処する必要がある旨述べられていた。そこで会社は、48年7月1日、MSセンターとの間に経営に対する助言勧告、管理体系の選択適用とその運用、業務能率の向上、幹部教育を目的とする「MS業務契約」を結び、爾来MSセンターの指導を受ける一方、49年6月ごろ、元生野警察署警備課員であったB8を労務コンサルタントとして会社に迎え入れ、組合対策に当たらせた。

4. 11項目の合理化案について

(1) 49年10月末、組合は会社に対し49年度年末一時金要求書を提出した。ところがこれに対し会社は、不況を理由に希望退職者を募集したい旨組合に提案した。しかし、組合がこの提案は年末一時金闘争を混乱させるものであるとしてこれに反対したため、会社はその提案を撤回した。

しかし50年に入ってから間もなく会社から一時帰休の提案がなされ、労使の話し合いの結果、50年1月13日から同年3月末日までの間、第二工場及び第三工場の一部について第1回の一時帰休が実施された。

(2) 50年3月6日、組合は会社に対して、組合員一人平均52,500円の賃上げ等を要求した。ところがこれに対し会社は、同月17日に行われた同要求に関する第1回団交の席上、ステープル等の受注が減り、生産も低下したとして、女子工員20名全員の人員整理をしたい旨組合に提案した。しかし、組合がこれに反対したため、第2回団交で会社は前記人員整理案を撤回し、新たに、①週休2日制の半分を返上する、②実働時間を7時間から8時間に延長するとの提案を行ったが、これも組合の反対により撤回した。

なお、上記賃上げ問題についてはその後4回団交が行われ、5月7日一人平均24,500円で妥結をみた。

(3) 会社は、組合からの50年夏季一時金要求に先立って6月6日付け社長名の要望書を各従業員の自宅に送付した。この要望書の内容は次のとおりである。すなわち、

「① 49年上半期までは、順調な商売ができていたが、同年8月ごろには景気が徐々に後退し、内外の需要も減少しはじめ、10月に遂に赤字が出た。また、50年になっても世界的な不況の波により、内外需要の激減とともに、会社創業以来初めての一時帰休を実施した。

② 第3工場の米国自動車産業界向けヘッター材が、同産業界の不振により、10月には現地における在庫が1年分にもなることが予想され、当分回復の見込みが立たない。

③ 国内向け鉄線、ナマシ鉄線、鋳線は競争が激しく、トン当たり最低15,000円程度の

損失を覚悟で販売している。主力製品であるステーブルも販売量が50%以上落ち込み、その価格も35%以上値下がりしている。このような不況が既に7カ月間も続き、毎月1億円近い赤字が出ており、企業努力にもかかわらず、借入金による金利負担増、固定費の増大等で材料代の支払いができない状態に追い込まれている。

④ いつ景気が回復するか全く予測がつかず、現在の状況が今年一杯続くであろうと言うのが業界の一致した見方である。

⑤ 以上、会社の実状並びに現在置かれている立場を理解し、現実の問題として素直に受け取って頂き、社長一人の判断だけでなく、皆さんの常識ある行動と賢明な判断、更には絶大な協力なくしてはこの難局を乗り切れない。このことが会社の存亡を握る鍵であり、企業防衛にもなると信じ、私の気持を率直に申し上げる」というものである。

なお、社長名の文書が各従業員宅に送付されたことは、これまで一度もなかった。

(4) 6月10日、組合は、夏季一時金として基本給の3.5カ月分(約60万円)を要求して団交を行った。しかし、会社は不況を理由にゼロ回答を繰り返した。同月27日、会社は最終回答として平均賃金の1カ月分(約175,000円)を回答し、更に7月2日も団交を行ったが妥結に至らなかった。

なお、会社はこの間6月末日ごろ組合に対して、①一時帰休、②賃金カット、③実働時間の延長、④一時金の分割支給、⑤賃金の分割支給の5項目を内容とする再建案を提示した。組合は、この再建案については協力できるものとできないものがあるとの態度でのぞみ、労使交渉の結果、この問題は一時金交渉と切り離して協議することとなった。

(5) 7月3日、会社は、「夏季一時金交渉経過について」と題する書面を各従業員の自宅に郵送した。それには「①経営は悪化の一途をたどっている、②赤字の中で会社は犠牲を払って一時金175,000円を最終回答したが、組合に納得してもらえず困っている、③企業存続のために会社は努力するが、従業員各自の絶大な協力が是非とも必要である」との旨記載されていた。

(6) 7月8日、組合は会社に対して、夏季一時金の最終要求額として一人平均約30万円を

提示したところ、翌9日朝、会社は了解する旨の回答を行い、夏季一時金問題は同日妥結をみた。その後労使は、前記会社再建案についての交渉を継続したが、一時帰休問題以外は合意に至らなかった。

その一時帰休協定の内容をみると、7、8月にそれぞれ10日間の一時帰休を実施することになっていた。7月中ごろの一時帰休は実施されたが、7月末から8月初めの一時帰休は一部の職場で仕事が入ってきたこと等の理由で、会社が就労要請を行ったため実施されなかった。

(7) 8月初めから社内に「会社が人員整理をする」、「9月10日ごろ、会社は倒産する。そうならば退職金がもらえない」、「会社が近々全従業員を集めて説明する」など種々のうわさが流れた。そこで組合はその真偽を確かめるため会社と話し合いを求めたところ、同月7日、常務取締役Y2（以下、「常務」という）は、会社が現在の不況に対応するためには体質的、構造的に問題があり、この不況を乗り切るための対策であるとして「再建合理化計画に対する労働条件」と題する次の11項目を記載した書面を組合に提示した。すなわち、

- ① 整理人員約200名（役員及び事務員を含む）
- ② 9月分より基本賃金を20%カットする。
- ③ 1日の労働時間を8時間とする。
- ④ 年間の実働時間を250日（2,000時間）とする。
- ⑤ 50年年末一時金は支給しない。
- ⑥ 51年の一時金（夏季・年末）は支給しない。
- ⑦ 51年度の賃上げはしない。
- ⑧ 52年度の賃上げは物価の上昇を勘案し、労使双方で話し合う。
- ⑨ 生産性の向上
- ⑩ 退職者については退職取扱要項によるものとする。
- ⑪ 50年8月分から51年1月分までの賃金は2回（月末と15日）に分割支給する。

なお、第1項の整理人員約200名については8月20日までの間希望退職者を募集し、200

名に満たない場合は、同月21日に指名解雇を行う旨述べた。

会社のこのような提案に対して組合は、200名の人員整理を前提とする上記提案は労働者を犠牲にするものであり、このような重大な問題を事前に組合に相談することなく突然発表し、一方的にこれを押しつけることは不当であるとして強く反発した。そしてその後の団交において会社に対し合理化案の撤回を求め、これに対し会社は、再建案に協力してもらえなければ倒産以外にないと述べ、労使の主張は対立した。

5. 33名の指名解雇

(1) 8月17日、会社は、さきに組合に提案した約200名の人員整理について、「事業を縮小するためステープル部門を廃止することとし、これがため第1工場及び第4工場を閉鎖し、310名の会社従業員のうち事務職員33名、現場従業員162名、合計195名を整理する予定である」旨述べた。

一方、そのころ会社によって希望退職者の募集がすすめられていたので、組合は、その後の団交の席上希望退職者が予定人員に満たないからといって一方的に指名解雇を強行することのないよう申し入れていた。

(2) しかるに会社は、9月1日の団交の席上「現場における希望退職者が103名となったが、あと男子20名、女子13名、合計33名ぐらいの希望退職者が必要であり、3日までにそれだけの退職者が出なければ指名解雇する」旨発言した。これに対して組合は、この問題は労使間で話し合うべきであって一方的に強行するのは不当であるとして強く抗議した。

(3) ところが、9月3日、会社は組合に対し、「会社としてもいろいろ協議したが、どうしても人員整理は譲れず、あと33名の指名解雇を発表したい」、「組合が反対して争議が起こりそれがため会社がつぶれても仕方がない」と述べた。そして、既に準備していた指名解雇者の氏名を記載した文書を組合に手渡そうとしたが、組合はその文書の受領を拒否した。

(4) 同日午後1時40分ごろ、会社は守衛室の掲示板に、「解雇に関するお知らせ」と題して、「会社存続の為の再建計画を以って希望退職に就いて組合と再三の話し合いを続けて参りましたが、本日之に対し拒否の回答と共に解雇基準該当者名簿の受領も拒否されまし

た。就いては別紙の方には解雇基準に該当しますので、本日付けを以って解雇し茲に告知致します。尚該当者は本日退社の際、労務課長の許迄おい出下さい」との文書及び「解雇基準該当者一覧」と題して、33名（男子20名、女子13名）の被解雇者の氏名及び解雇基準（後述）を掲示した。

なお、これら男子20名の指名解雇者は全員組合員であり、その中には組合役員12名中三役を含む7名が含まれていた。また、女子13名の指名解雇者のうち、11名は組合員であった。

これを知った組合は、直ちに全員集会を開き、会社の行為は組合活動家の排除であり、明らかな組織破壊攻撃である、この攻撃には断固闘う旨決議した。そして、同日午後3時30分ごろ、副社長B2（以下、「副社長」という）及び常務に団交を申し入れた。その団交で組合は、①指名解雇の発表は一方的であり撤回せよ、②解雇基準は矛盾だらけであり、目的は組合つぶしだ、そのような解雇基準による指名解雇はまったく不当であると抗議を行うとともに、③解雇基準の設定経緯を明らかにせよなどと申し入れた。

これに対して副社長及び常務は、「被解雇者は、もう会社に要らない人だ。法律とか何とかそんなものは全然関係ない。会社は正しいと思っているし、解雇は会社が勝手にできるのだ。それで悪かったらどうにでもしろ」などと述べた。

また、最後に副社長は、「本日午後4時をもって指名解雇者は従業員としての資格を失う、今後交渉にも応じない」旨発言した。

- (5) なお、会社が明示した解雇基準は、①年令50才以上の者、②年令25才以下の者、③勤続年数11年以下の者、④廃止部門にいる者というものであり、指名解雇された男子従業員の該当する解雇基準は下表のとおりである。（なお、組合役職等を併記する。）

氏名	区分		廃止部門	勤続 11年以下	組合役職
	50才以上	25才以下			
A 2			○		会 計
A 3	○				副 委 員 長
A 1	○				委 員 長
A 4				○	書 記 長
A 5	○			○	
A 6	○		○	○	
A 7	○		○	○	
A 8		○		○	青年部書記長
A 9		○		○	
A10		○	○	○	青 年 部 長
A11				○	職 場 委 員
A12				○	〃
A13				○	執 行 委 員
A14				○	〃
A15			○	○	〃
A16				○	
A17		○		○	
A18		○		○	
A19	○		○	○	
A20		○	○	○	

(6) ところで会社は、団交のなかで解雇基準に該当する者は会社にとっては不要である旨述べ、また「50才以上」「25才以下」の基準を設けたのは、50才以上の者は生活が安定しているからであり、25才以下は転職が容易であるからであると述べた。

また、A 1 委員長及び副委員長 A 3 については、会社は同人らが「50才以上」の解雇基準に該当するのみならず怠け者であることをも強調した。

なお、残留したものの中に「50才以上」の基準該当者は7名いるが、これらの者が指名されなかった理由については1名が身体障害者であることを除いて不明である。

これら解雇基準の2つあるいは3つの条件に該当しているにもかかわらず残留している者が数名いるが、会社はその理由を明らかにしていない。

なお、解雇基準としての勤続年数について11年以下というような半端な年数が決められたのは、組合活動の中心メンバーである書記長 A 4（以下、「A 4 書記長」という）の勤続年数が10年7カ月であり、同人をその基準該当者に含めるためのものであった。

6. 会社解散、全員解雇

(1) 前記33名の解雇が行われた当時既に会社の第4工場に設置されていたすべてのステープル製造機械は、会社によって秘密りに会社構外に搬出されていた。

その事実を知った組合は、9月11日、直ちに取締役専務 B 5、取締役経理部長 B 3、更には取締役総括工場長 Y 1 に対し、上記機械の搬出について抗議するとともにその搬出先を尋ねたが、同人らはいずれも知らないと答えるだけであった。

(2) 会社は9月17日、会社守衛室前の掲示板に「今次の不況に直面して、この危機を乗り切るため、会社は再建計画を策定するなどその経営維持に総力を傾倒してきたが、組合の協力を得ることができないのでやむなく50年9月16日をもって会社を解散した。従って従業員全員の雇用契約も同日をもって解消する」旨の社長名の「告示」を掲示した。

上記告示を見た組合は、会社に対して、事前協議制を無視し、このような重大問題を1枚の通告文で強行するのはもってのほかだと厳しく抗議した。

(3) 翌18日、会社は全従業員に対して、会社解散を理由とした雇用契約解除通知書を内容証明郵便で送付した。さきに指名解雇した33名に対しても、予備的に本件通知をする旨付記して上記通知書を送付した。

(4) なお、会社は、9月16日の株主総会における解散決議を原因として同月29日会社解散の登記をした。

- (5) 会社によって搬出された上記ステープル製造機械は、その後組合の調査により、同機械11台のうち、3台が大正区の上組倉庫に、7台が堺の浅野倉庫に、1台がB7が経営する三光産業に、それぞれ保管されていることが判明した。

7. 会社の営業成績について

- (1) 会社の46年～49年の売上高、売上総利益、営業利益及び純利益は次表のとおりである。

年度	売上高	売上利益	営業利益	当期純利益
	円	円	円	円
46	3,980,408,358	305,295,147	112,124,751	△23,619,823
47	3,874,809,134	353,083,245	152,814,949	24,883,567
48	5,157,823,030	1,141,468,641	539,224,009	70,032,221
49	7,126,551,797	2,034,510,921	1,125,091,944	174,713,558

なお、会社は、49年度の決算において432万円の株主配当を行った。

- (2) 50年1月から6月にかけての1カ月平均の会社の売上高は約4億円であったが、50年7月の売上高は約5億3,400万円を計上している。

また、会社の約束手形の回収は、50年1月以降6月まで1カ月平均約2億円であったが、同年7月には約4億5,800万円となっている。

- (3) 会社の自己資本（資本金及び積立金）の負債の中に占める割合は、46年には3%であったが、49年では19%となっている。なお、49年の日本の大企業の自己資本比率の平均は約18%である。

- (4) 会社は、50年3月5日、三井銀行から2億円を、その返済方法は51年3月から向う4年間に毎月400万円、最終回は800万円の分割支払いの約で、また同月26日八光信用金庫から1億円を、その返済方法は50年10月から53年1月までの間、毎月350万円、最終回は200万円の分割支払いの約で、それぞれ借り入れているが、いずれも50年8月末ごろ期限の利益を放棄してその全額を返済している。このほか会社は、50年7月末ごろ、18口17億2,857万円の借入金(返済期限51年3月～54年7月)のうち9口4億6,300万円を返済している。

8. 韓国杉本伸線株式会社について

- (1) 48年4月11日、会社は、三井物産の線材部から韓国進出の話があったため輸出入銀行等から設立資金全額に当たる7億6,000万円の融資を受けて韓国馬山に韓国杉本伸線株式会社（以下、「韓国杉本」という）を設立し、代表理事に社長が就任した。
- (2) 韓国杉本において生産される製品は会社の製品と同様のものであり、韓国では労働力が安く税制面でも優遇されていたところから、その業績は極めて順調に進展した。また、会社は、韓国杉本に対し48年から新品、中古の機械を送り、49年には増資の名のもとに265万ドルを送るなどしてその企業を援助していた。
- (3) 韓国杉本は、会社の解散後間もなく三井物産によってその経営が引き継がれた。それは会社が輸出入銀行から韓国杉本の設立資金の融資を受けるに際し、三井物産がその保証人となったため会社の解散後三井物産がその債務を代位弁済し、その結果三井物産が取得することになった輸出入銀行の会社に対する債権について会社から代物弁済として韓国杉本の株式全部と経営権一切の譲渡を受けたことによるものである。

第2. 判断

1. 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、組合結成以来一貫して組合を嫌悪してきた会社が、49年10月はじめて赤字を計上したことを奇貨として、組合を破壊し組合員を企業から放逐しようとし、組合に対し11項目の再建合理化案を提案し、また33名の指名解雇などを行ったが、組合の強い反対に会ったため、会社を解散し全員を解雇することによって、その目的を遂げようと図り、本件解散及び解雇がなされたものであって、このような会社の行為は明らかな不当労働行為であると主張し、原職復帰・バックペイ、会社解散決議の撤回・企業再開並びに陳謝文の掲示を求める。
- (2) これに対して会社は、49年末以来の構造的不況による主力製品の売行不振のために、思い切った合理化案を策定して労使協議により再建のための打開策を見い出そうとして11項目の再建合理化案を組合に提示し、かつその合理化案に基づき33名の指名解雇を行ったが、不幸にしてその成果をあげることができなかったので、これ以上経営を続けると倒産が不可避であり、一般債権者に対する支払いや従業員に対する退職金の支払いにつ

いて余力がある段階で解散を行ったものであって、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

2. (1) 合理化案について

会社が組合に提案した会社再建のための合理化案の内容を検討するに、その主なものは、①約200名を人員整理する、②基本賃金を20%カットする、③51年度の賃上げはしない、④50年年末、51年夏季、年末各一時金は支給しないというものである。

そこでまず、会社がこのような合理化案を組合に申し入れた当時の会社の営業状態についてみると、その売上利益は46年では約3億500万円であったのが49年には約20億3,400万円と7倍近い急激な上昇を示しており、また49年には46年の10倍にあたる約11億円の営業利益をあげていること、50年7月には製品の売上高も前月までに比べて大幅に伸びていること、会社が期限の利益を放棄して多額の借入金を返済していること、及び49年の会社の自己資本率が当時の日本の大企業の自己資本比率を上まわっていること等の事実を併せ考えると、当時の会社の経営状態は極めて良好であり順調に利益をあげていたことが認められるのであって、従業員を整理し、また従業員の賃金をカットしたり、賃上げ、一時金の支給をゼロにしなければならない事態に至っていたとは到底考えられない。もっとも会社は、49年10月末ごろ及び50年3月ごろ、いずれも組合に対し不況を理由に人員整理に関する申入れをし、また同年6月ごろ組合員の自宅に会社の不況を訴える要望書を郵送している。しかし、会社のこれら申入れは、いずれも組合からの経済要求（49年年末一時金、50年春闘、同年夏季一時金）の際あるいはその要求に先立ってなされたものであることを考えるとき、会社のこのような申入れは不況を訴えることによって組合からの要求を低く押えようとしてなされたものに過ぎないことは明らかである。

(2) 指名解雇について

会社は経営合理化のため必要であるとして組合員31名を含む合計33名を指名解雇したが、当時会社において人員整理を必要とする事情があったとは認められないことはすでに判断したとおりである。

しかも、その解雇基準として「勤続11年以下」という半端な数字の基準を設定したの

もA4書記長を解雇対象に含めるためのものであり、また、同じ基準に該当する者の中でも解雇対象になっていない者もいるのに、指名解雇された男子20名全員が組合員であり、その中には組合三役を含む7名の組合役員がいることから考えれば、上記指名解雇は組合活動家の排除を目的としてなされたものであることは明らかである。

(3) 会社解散、全員解雇について

会社は、50年9月16日、再建不能であるとして従業員全員を解雇し、同月29日解散登記をしているが、会社が46年以降順調に業績を伸ばしていたことは既に判断したとおりであって、解散をしなければならない理由は認められない。

(4) 以上要するに会社の前記合理化案の提示、33名の指名解雇及び会社解散、全員解雇はいずれも首肯し得る理由を見い出すことができず、かえって指名解雇が組合活動家の排除を目的としてなされたものであること、会社解散、全員解雇が一方的に強行されたこと、会社の子会社として設立された韓国杉本が当時順調に成長していたことなどから考えると、会社のこれら行為は組合の存在を嫌う余り、組合活動家を会社から排除し更には組合を破壊しようとしてなされたものであると判断せざるを得ない。このような会社の一連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は明らかである。

3. 企業再開の申立てについて

組合は、会社の解散は偽装であり、会社の事業は韓国杉本、三光産業及びサンエス企業株式会社（以下、「サンエス」という）によって分散して引き継がれているとして、企業の再開及び組合員らの原職復帰を求める。

ところで、韓国杉本は会社の子会社として設立されたが、会社の解散後その経営権が三井物産に移っていることは前記認定のとおりである。もっとも、その経営の実権が三井物産の手に移った後においても、B2が韓国杉本の工場総括責任者として、また元会社現業課長であったC2が工場関係責任者として働いていることが認められる。

また、三光産業については、会社の荷造機を使用し伸線の包装及び荷造出荷を業とし会社と同一の製品を取り扱っており、その製品を梱包するダンボール箱には会社が使用して

いたのと同様のSSKのマークを使用していること及び韓国杉本と三光産業との間には従来会社が製造していたものと同様の製品の取引が行われていることが認められ、更にサンエスについては、47年10月に設立され（50年7月末日までB1が代表取締役）、本店所在地は三光産業と同一であり、ゴルフ練習場の経営のほか伸線関係の製造・販売を営業目的としていたこと（ただし、50年9月15日に「伸線関係」の部分を登記の営業目的から抹消している）が認められる。しかし、これらの事実からしてこれら企業が会社の事業を分散的に引き継いでいるとの事実までも認めることはできず、その他会社の解散が偽装であると認めるに足る疎明はない。加えて、社長であったB1に会社再開の意思がみられないので、この点に関する組合の請求は棄却せざるを得ない。

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54年11月9日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎