

命 令 書

申立人 X

被申立人 三栄工業株式会社

主 文

申立人の本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人三栄工業株式会社（以下「会社」という。）は、機械加工、組立、整備を事業内容とする企業で、肩書地（編注、北九州市）に本社及び本社工場を置くほか、新日本製鉄株式会社（以下「新日鉄」という。）の八幡製鉄所構内に八幡構内工場及び戸畑事業課を、千葉県君津市に君津工場を有し、資本金3,500万円、従業員約190名（本件申立時）をもって営業を行っている。なお、会社はその売上げの約85パーセントを新日鉄に依存している。

(2) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和48年1月30日、被申立人会社に採用され、試用期間経過後の同49年1月30日、本採用の日給だて従業員となり、同時に申立外三栄工業労働組合（以下「組合」という。）に加入し、同53年1月25日、本件人員整理により指名解雇を受けたものであるが、当時同人は、組合の組織情宣担当執行委員であった。

申立外組合は、会社の事務部門を除く現場作業員のうち、日給制による給与支給を受けている、いわゆる日給だて従業員（但し、試用期間中のもの、嘱託、アルバイト等を除く。）によって結成されているもので、本件申立当時、課長1名、課長補佐2名を含め総数は124名であった。

2 会社の経営状況と合理化計画

(1) 昭和48年のいわゆるオイルショックによる材料費や人件費の高騰に加え、折からの不況のもとで新日鉄が減産体制に入ったことにもなう受注量の減少、契約単価の値下り、さらには資金繰りのための一品スポット作業の赤字受注等の要因がかさなり、昭和48年度から出はじめた会社の赤字は、昭和52年12月末には1億3,000万円を超える累積額となった。また、銀行筋からの借入金も、昭和53年2月頃本件人員整理にもなう退職金充当分として借入れた金員を含めると約5億円になんなんとする状況であった。

このような事情のもとで、会社は経営建直しの必要から経営計画の見直しとこれにもなう合理化案の検討を迫られ、昭和52年10月、これらに関する大筋の案を策定し、同53年1月13日、組合に提示した。組合に説明した内容の概略は後記認定のとおりであるが、基本的に本件人員整理が不可欠だとの結論に至る会社の考え方の大要は、次のようなものであった。

- ① 昭和52年4月から同年12月までの月平均売上げ額は約1億2,000万円であるが、健全経営のための採算ベースに乗る受注見込みは20パーセント減の94,115千円であること。
 - ② このため、変動費を可能な限り削減するとすれば、月ベースで現状の46,380千円から26,256千円の計画値になること。
 - ③ したがって、固定費枠は金利返済分400万円を含めて控除すると、月ベースで63,859千円〔94,115千円－(26,256千円＋4,000千円)〕となる。
 - ④ 労務費外の固定費の見直し額は、月ベース22,700千円であるが、諸経費の節減と支払利息の増額分を加減すれば22,570千円となり、したがって、支払い可能な労務費は、月ベース41,289千円(63,859千円－22,570千円)であること。
 - ⑤ 1人当り月間労務費は221,977円と算出されるので、雇用可能な従業員数は、187.6人(41,289,000円÷221,977円)となること。
 - ⑥ 会社の従業員数は、当時245名であったので58名(245名－187名)が余剰人員となること。
- (2) 会社は上記合理化案の実施に併行する経営努力として、①会社の役員及び部長クラス以上の幹部に対する賃金カットを昭和53年2月以降増額する、②残業を規制する、③部長クラス以上の出張におけるグリーン車利用の廃止を継続する、④アタック80運動(経費節減運動)をより強力に推進する、⑤材料、工具等の購入削減ないし一括購入等による経費の節約策をとるほか、新日鉄外への受注を拡大することとした。
- (3) 以上の本件合理化を必須とする見直し計画の数字について、会社は、当委員会に対し、昭和53年3月31日付作成資料として別記第1表及び第2表を提出した。
- 他方、民間の帝国興信所発行の「帝国会社銀行要録」に発表された資料によると、会社は、昭和48年3月期648万円、同49年3月期440万円、同50年3月期835万円、同51年3月期955万円、同52年3月期123万円の利益を出し、同48年及び同49年には10パーセントの配当がなされた旨記載されている。
- (4) 上記経営の見直し計画を策定するにあたって、会社は過去数年前から支出された未計上のままの仮払金約6,000万円と減価償却費の引当て不足分が1,700万円あったため、これを昭和52年と同53年度で計上することとした。したがって、これを算入すると第1表における昭和52年12月末までの累積赤字は約2億1,000万円となるのであり、これら未計上分の償却方法として、昭和52年4月から月額約510万円を各費目に分散して計上したものが第2表のなかの「労務費外の固定費の検討」欄に記載された各数値であった。

(第1表) 昭和48年度～昭和52年度3/4期累積赤字一覧表

昭和52年度4/4期～昭和55年度予想損益
(人員整理を実施した場合・しない場合)

昭和53.3.31.
(単位1,000円・月ベース)

項目	年度	S48年度	S49年度	S50年度	S51年度	S52年度		S53年度(予想)
		S4841~S49331	S4941~S50331	S5041~S51331	S5141~S52331	S5241~S521231	(予想) S5311~S53331	(予想) S53年度~S55年度
売上		78,053	97,957	110,369	98,254	120,270	94,115	94,115
変動費	材料	11,397	6,929	21,106	14,218	15,130	11,182	11,182
	外注	14,846	24,123	19,732	20,775	29,047	13,247	13,247
	運搬	1,864	2,495	1,914	1,947	2,203	1,827	1,827
	小計	28,107	33,547	42,752	36,940	46,380	26,256	26,256
固定費	49,576	63,744	67,834	67,164	78,550	→ 78,550 →	78,550	78,550
法人税	668	1,079	501	338		63,859	63,859	63,859
実質赤字	▲298	▲413	▲718	▲6,188	▲4,660	▲10,691	▲10,691	▲10,691
年間赤字		▲3,576	▲4,956	▲8,616	▲74,256	▲41,940	▲32,073	▲128,292
						+12,000	+12,000	+144,000
赤字累計			▲8,532	▲17,148	▲91,404	▲133,344	▲165,417	▲293,709
						▲121,344	▲121,344	+22,656

(第2表)

昭和53.3.31

経費の検討

(単位1,000円・月ベース)

区 分	S52.4~12実績値	見直し計画
売 上 げ の 改 訂	120,270×80%=94,115	
変 動 費 の 改 訂	46,380 → 26,256	

固定費枠の設定	94,115-(26,256+4,000)=63,859
---------	------------------------------

労務費外の 固定費の 検討	項 目	金 額	項 目	金 額	項 目	金 額
	減価償却費	3,500	地代家賃	56	消耗品費	999
	支払利息	4,190	旅費交通費	970	消耗器具 備品費	15
	保険料	861	通信費	868	支払手数料	799
	公租公課	2,047	交際費	1,889	募集費	35
	修繕費	1,113	教育試験費	334	新聞図書費	40
	営繕費	145	組合費	147	広告宣伝費	190
	賃借料	242	厚生費	1,825	調査費	2
	電力料	1,038	労務管理費	34	寄附金	4
	車輛燃料費	469	会議費	2	雑費	289
	水道光熱費	446	事務用品費	151		
	合 計	22,700				

諸経費 down	730
支払利息 up	600
→	22,570

労務費	63,859 - 22,570 = 41,289
-----	--------------------------

1人平均労務費の算出			
項目	支出額	内 訳	1人当り労務費
給与	(千円) 40,068/月	アルバイト、15日以下除外 ▲924千円 15日以上支給額 39,144千円 対象月平均人員 245.9名	(円) 159,186
賞与	11,258/月	S 5 2夏 71,153 ÷ 6 ÷ 262 = 45,262円 冬 63,946 ÷ 6 ÷ 245 = 43,500円 (45,262 + 43,500) ÷ 2 = 44,381円	44,381
会社負担保険	社会保険	3,115/月 4~12月計 対象平均人員 245.9名 28,037 ÷ 9 = 3,115千円	12,670
	労災保険	798/月 4ヵ月毎 対象平均人員 245.9名 3,192 ÷ 4 = 798千円	3,250
	失業保険	144/月 4ヵ月毎 対象平均人員 245.9名 576 ÷ 4 = 144千円	590
	グループ保険	294/月 対象平均人員 245.9名	1,200
	退職共済	173/月 対象平均人員 245.9名	700
合計	55,850		221,977

売上げ94,115円に見合う適正人員

$$41,289 \text{千円} \div 220 \text{千円} = 187.6 \text{名}$$

$$245 \text{名(整理前)} - 187 \text{名} = 58 \text{名}$$

整理人員計画 58名

3 合理化案の提示と組合の対応

(1) 会社は経営の見直ししないし合理化方針を内部で検討したうえ、昭和52年12月下旬の段階でまとめ、翌53年1月9日、A1組合長にその方針を打明けたのち同年1月11日、組合三役との事務折衝において概要を説明した。同月13日には執行委員会との団体交渉を行って会社の現況や合理化の必要性について理解を求めたが、この時点での会社説明は、「受注減や市況相場等を勘案すれば、今後の月間売上げ高は7,560万円しか見込めない。しかしながら、経営努力によってこれを9,411万円まで伸ばすことを前提にすれば、労務費負担額は月間4,129万円となる。したがって、少なくとも58名の人員整理が必要である。」とし、「これら合理化なしには本年2月の倒産もあり得る。」ことを示唆するものであった。

また、同日の団交で会社が説明した人員整理の方法及びその基準は、以下のとおりであった。

- ① 58名の内訳は、組合員28名、非組合員30名（事務系16名、嘱託・臨時雇等14名）であること。
- ② まず希望退職を募集し、これが予定人員に満たない場合に指名解雇を実施すること。
- ③ 指名解雇の基準は、次のとおりであること。
 - a 定年に近いもの
 - b 出勤成績の悪いもの
 - c 生産意欲に積極性を欠くもの（技術、技能を含む）
 - d 病弱のもの
 - e 作業形態の改正（縮小、統合）によるもの
 - f 配置転換に応じられないもの
 - g 試用期間中のもの
- ④ 退職条件は、会社都合による所定の退職金のほか、1箇月分の解雇予告手当及びプラスアルファを支給すること。

(2) 組合は、前記13日の会社による合理化案の説明を受けて、直ちに同日夕刻より執行委員会を開催し、その諾否を討議した。執行委員会における意見の大勢は、これを基本的に受け入れる方向に傾いていたが、申立人Xは、「現場では52年末まで結構忙しかったのだから経営不振のため人員整理が必要だと言われても理解ができない。赤字の原因も明らかでない。」旨を述べて合理化案の受諾に反対し、また、「希望退職募集には反対ではないが、応分の条件を引き出すべきである。」との意見をも付け加えた。最終的には、合理化案の諾否を採決することとなり、その結果は、賛成8、反対2で会社案を受諾することが決定されたのであるが、これに不満であったXは、「執行委員を辞しても組合大会で反対意見を述べたい。」旨主張したものの、執行委員会での決定に反して、その決議に参加した執行委員が組合大会で反対意見を述べることは許されないとの執行委員会の意向に制せられた。

(3) 本件合理化案の諾否を議題とする組合大会は、前記執行委員会の翌日である昭和53年1月14日開催されたが、約1時間半の討議の後採決に入り、賛成52票、反対42票の結果でその受諾が可決され、併せて、退職金のプラスアルファとして30万円を要求することが決議された。

(4) 同月16日に行われた執行委員会の席でXは、配転拒否が即解雇につながらないように歯止めをかけるべきだとの意見を述べ、この発言を受けて、同日の団体交渉でA1組合長が「君津工場配転の場合には考慮するよう」要望し、その際Xも「八幡軌条部門配転に関しても同様の取扱いをすべきだ。」という趣旨の発言を行った。

(5) 同月18日、会社は組合三役との間で協定書を取り交わしたが、その主たる内容は、以下のとおりであった。

① 組合員28名の希望退職を募集する。その期間は、昭和53年1月18日から同月21日16時30分までとする。但し、予定人員に達したときは、即時中止する。

② 上記希望退職者が予定人員に達しないときは、指名解雇を実施する。

③ その他

I 就職あっせんについては、会社はできうる限り努力する。

II 配転について

イ 希望退職募集期間中に決定する。

ロ 君津工場への配転については特に考慮する。

ハ 配転拒否による解雇は予定人員（28名）のなかに入れる。

ニ 有給休暇は買いあげる。

なお、上記本協定書に、別紙として「希望退職者募集要綱」及び「指名解雇の基準」が添付され、「希望退職者募集要綱」のなかでは、既に会社が団交のなかで提案したもののほか、「別途退職一時金を組合員1人当たり15万円支給する（但し、試用期間中の者については金一封を支給する。）」ことや、本要綱による取扱いは、①年満を延長し雇用されているもの、②嘱託であるもの、③臨時工、アルバイトであるものについて除外することが明記されていた。また、「指名解雇の基準」のなかでは、

① 定年に近いもの

② 出勤成績のよくないもの

③ 生産意欲に積極性を欠くもの（技術、技能を含む）

④ 病弱によるもの

⑤ 作業形態の改正によるもの

⑥ 職場配置転換に応じられないもの

と記載されているに過ぎなかった。

4 Xの勤務成績及び指名解雇の理由

(1) 被申立人会社は、昭和53年1月24日、申立人Xに対して、指名解雇基準の「出勤成績のよくないもの」及び「生産意欲に積極性を欠くもの」に該当するとして昭和53年1月25日付指名解雇を通告した。

その具体的理由について、会社は、本件審査の段階で次のとおり陳述した。

① 勝手に持ち場を離れ、誠実な労務の提供をしなかった。

② 欠勤、遅刻、早退が多かった。

③ 就業中にパンをたべたり、安全教育講習会の受講を拒否するなど職場秩序に違反した。

(2) Xの入社後の勤怠状況は、下記第3表のとおりであるが、本件指名解雇の資料として全社員につき比較検討されたのは、昭和51年11月26日から同52年11月25日に及ぶ1年間

の勤怠資料であった。

(第3表)

期 間	欠 勤	遅 刻	早 退
昭和48年1月30日～昭和48年11月25日	2 (日)	14 (回)	2 (回)
48. 11. 26 ～ 49. 11. 25	27	22	4
49. 11. 26 ～ 50. 11. 25	28	25	11
50. 11. 26 ～ 51. 11. 25	19	30	7
51. 11. 26 ～ 52. 11. 25	31	23	7

(3) Xと会社全従業員の出勤状況を比較すると下記第4表のとおりである。

(第4表)

期 間		48. 11. 26 ～49. 11. 25	49. 11. 26 ～50. 11. 25	50. 11. 26 ～51. 11. 25	51. 11. 26 ～52. 11. 25
		全従業員 出勤率平均	94.2 (%)	95.3 (%)	95.5 (%)
全従業員 欠勤日数平均	17.1 (日)	13.9 (日)	13.3 (日)	15.7 (日)	
年間操業日数	296 (日)	295 (日)	296 (日)	296 (日)	
X	欠勤日数	27 (日)	28 (日)	19 (日)	31 (日)
	出勤率	90.9 (%)	90.5 (%)	93.6 (%)	89.5 (%)

(注) 1 月給だて従業員は除く。

2 遅刻、早退、年休は除く。

3 出勤率平均 $\frac{\text{就業延人員}}{\text{在籍延人員} - \text{長期欠勤者}} \times 100$

(4) 会社がXの「生産意欲に積極性を欠く」理由としてあげた「安全教育講習会」は、昭和52年2月22日から25日までの間勤務時間外の17時30分から21時にかけて行われたもので、参加した者も相当数みられるが、X同様これへの出席を断った者もいたことが認められる。なお、会社は、出席者に対し、時間外勤務手当は支払っていないが、教育手当として1時間につき100円を支給していた。

(5) Xは、新日鉄関連協議会主催による技能発表会に三栄工業グループの一員として参加し、主として同人が機械による半円加工を切削技術の改良として発表し、他の参加グループと同様表彰状を受けていた。

(6) Xの過去1年間の勤怠状況は既に認定のとおりであるが、その間を通して同人には約200時間の時間外勤務及び数日の休日出勤をしていた事実が認められるが、これらを他の従業員と比較する資料は見出せない。

なお、Xは、昭和52年3月共働きの妻が長男を出産しており、これにともなう諸事情からその年はより多くの欠勤を余儀なくされた旨述べている。

- (7) 「指名解雇の基準」の適用について会社は、労使交渉で何らの協定もなされていないので、指名解雇の該当者はその基準に該当する事由を総合的に勘案して会社の裁量により決定し得ると主張し、全従業員個々人の出勤成績やその順位を明らかにしていない。そこで、会社側B1総務部長の証言を整理することによりうかがえるXの順位は、下から9番目であったものと考えられる。Xより出勤成績の劣る8名のうち、1名は希望退職し、君津工場にいた2名は定時制高校生であって定期考査等のため欠勤を余儀なくされていた等の事情から、本社工場精機課の1名は設計関係の有技能者であることから、また他の1名は交通事故による欠勤であって同人が過去8年間まじめに勤務した実績のあることを理由にそれぞれ被解雇対象者から除外され、残る3名はXらと同様指名解雇されたものと認められる。
- (8) 会社は、本件人員整理によって退職した者の氏名を公表していないが、昭和53年1月25日までの希望退職及び指名解雇者数は、下記第5表のとおりである。

(第5表)

	希望退職者数	指名解雇者数	計
組合員	15 (人)	12 (人)	27 (人)
非組合員	11	13	24
合計	26	25	51

以上、51名のほかに会社は、希望退職募集期間前に1名、同後に1名の退職者があったこと、また、昭和52年12月30日で契約期間の切れる予定であった嘱託5名を新日鉄構内作業の都合で翌53年3月31日まで継続雇用した後解雇したので、最終的には当初の予定どおり58名の人員整理ができたことと主張している。

なお、会社は、アルバイトの身分で残した2名については、同人らの在職中の特殊技能（シームレス工場の試験片の採取）により後進の指導にあたらせるため必要な人材であることを理由にしている。

5 組合の運営状況とXの組合活動

- (1) 申立外組合は、昭和37年4月結成されたものであるが、当時の被申立人会社社長の意向もあって組合員の範囲は、いわゆる日給だての現場従業員のみとされたいきさつがあり、今日では労働協約により月給だて、臨時、試用期間中などの従業員を除くことが明記されている。

なお、組合は昭和49年6月、新日鉄八幡関連労組協議会に加盟している。

- (2) 現在の組合長A1は、昭和45年頃就任した。

同人の会社での役職は、本社工場作業課の課長補佐であるが、会社では、現場作業員は課長以下日給だてで給与が支給されており、それら日給だての本工はすべて組合に加入している。

組合長A1の課長補佐としての職務内容ないし権限は、課員に対して、「朝の点呼をすること」、「仕事の配分をすること」、「作業・技能の指導をすること」、「昇給に関する人事考課の具申をすること」のほか自らも直接作業に従事していた。なお、A1は正式に

は課長補佐であるが社内的には「A1課長」と呼称されていた。

(3) 組合の執行委員は本件発生当時13名であったが、Xら数名を除いては殆んどが班長(同心得を含む。)、係長、課長補佐等の職制であった。

(4) 「就業時間中の組合活動」に関しては、労働協約のなかで次の場合について認められている。

① 組合業務の連絡を休憩時間中に行う場合

② この協約に定められた各種の会合に委員として出席する場合

③ その他やむを得ない事由と認め特に会社が許可した場合

上記③の場合の運用例として会社が認めているのは、組合費預金や上部団体である新日鉄関連労組協議会への連絡、会費納入等のため必要な範囲の時間である。

(5) 申立人Xは、執行委員となる以前から若手従業員の世話役として山登りや海水浴等のレクリエーション活動を行っていたが、昭和51年6月には執行委員に選出されて青年対策部長となった。執行委員となったXは、組合の長期展望に基づく要求づくりや組合規約改正案策定のためには執行委員による合宿討論の必要もあると発案し、昭和52年2月と同年9月にはこれが実行に移され、組合規約の改正が実現した。また、昭和52年6月の役員改選時には、当時の組合書記長の方針に反発するXらの若手グループが、同人らの支持する組合員を書記長の対立候補にたてたが、40対30の票差で敗れるという事例もあった。この改選に執行委員として立候補して再選され、組織情宣を担当することとなったXは、新たに発行されることになった「組合ニュース」の責任者となり、本件指名解雇に至るまでの間5ないし6号までが発刊されていた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 申立人Xは、申立外組合の執行委員が組合長A1(本社工場作業課課長補佐)をはじめとして殆んど会社の職制であって、その組合活動の一部は会社の経費援助のもとに行われており、このことは、会社が意図的に職制を組合役員におくり込んで組合を御用化しているもので、組合に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合役員に誰が選任されようとそれは組合内部の問題であり、会社の関知せざるところである。また、組合活動に対する便宜供与は労働協約に定める限度で行っているもので何ら支配介入の意図はない旨反論するので以下判断する。

(1) 申立外組合長A1が被申立人本社工場の作業課課長補佐であり、社内的には「A1課長」と通称されていることは先に認定のとおりであり、他の執行委員も大部分が班長(同心得を含む。)、係長等のいわゆる職制で占められていることも相違ない事実である。しかしながら、元来、申立外組合は、日給制によって給与支給がなされている、いわゆる日給だての現場作業員のみによって結成され、今日でも労働協約によってそのことが協定化されている。

ところで、組合長A1のような会社の作業現場における課長補佐の職務権限が、その現場における就労時の点呼や作業の配分、技術指導、人事考課査定に際し意見具申をなすこと等であることからみれば、ある程度の監督的権限を保有していることは否定できないが、他方、必要に応じて本人自身が直接作業にも従事している実態等を併せ勘案すると、この程度の職務内容、権限をもってしては労組法にいう監督的地位にある労働者

ないしは使用者の利益を代表する者と認めることができない。

また、班長や係長の職務権限についても、課長補佐の職務権限以上のものではあり得ないのであるから、これまた労組法上の監督的地位にある者とは認めがたく、これらの事実のみをもって申立外組合を、いわゆる御用組合と即断するわけにはいかない。

(2) 組合活動に対する会社の便宜供与の点についても、労働協約によってその範囲がとり決められているところであり、その内容は、①組合業務の連絡を休憩時間中に行う場合、②この協約に定められた各種の会合に委員として出席する場合、③その他やむを得ない事由と認め特に会社が許可した場合とされている。しかし、③項の運用は、組合費の預金や上部団体への連絡及び会費の納入程度に限られており、他に協約所定の限度を超えて便宜供与がなされているとの措信するに足る疎明がない以上、この程度をもって労組法にいう組合への経費援助にあたるとは認め得ない。

(3) 申立人Xは、組合長A1が課長補佐であるとはいえ、社内的には「A1課長」と呼称される程の実質的権限を有し、その立場は会社と一体のものであり、A1と会社の間には常に通謀関係があったという趣旨の主張もしているが、後に説示するとおり、これを裏づける決定的な証拠は見出せない。

以上のとおりであるから、これらをもって労組法第7条第3号に該当する会社の意図的な支配介入行為であるとする申立人の主張は採用することができない。

2 申立人Xは、会社の同人に対する昭和53年1月25日付指名解雇は、同人が会社の若手組合員グループの中心的活動家として組合の執行委員に選任される前後を通じて組合を御用組合から自主的組合に改革するため熱心に活動したことに対し、会社の職制（課長補佐）の立場にある組合長A1と会社が一体となって嫌悪し、会社が同人を企業外に放逐する意図のもとに敢えて人員整理計画をたて、「指名解雇の基準」を恣意的に運用してなしたもので、不当労働行為に該当すると主張する。

他方会社は、経営建直しのためには今回の合理化が不可避であったし、Xの指名解雇は、同人の出勤率その他の勤務状況が不良であり、組合との間で合意した「指名解雇の基準」に該当したことによるもので、正当な理由がある。また、Xが組合の執行委員であることは承知していたが、同人が若手組合員のなかの中心的活動家であったとの主張については会社が知り得べくもないことゆえ、不当労働行為意思は存在しなかったと抗弁する。

よって、以下これらの点について判断する。

(1) まず、会社が昭和53年1月から実施した合理化の必要性ないし人員整理の妥当性及びこれに基づく指名解雇基準の運用等について考察する。

① 会社では、その作業内容が主として新日鉄からの発注による常続的作業にあり、昭和48年石油危機後の新日鉄の減産体制のもとで健全な内容の受注が減少し、加えて会社が資金繰りの必要から赤字覚悟で一品スポット作業を受注するなどして売上げ高の維持に努めていたこともあって、見かけに比し収益はうすく、他方においては、材料費や人件費の高騰によるコストの上昇によって、昭和48年度以降経営の内実は悪化の一途を辿り、極めて危険な状況に追い込まれていたとみることができる。

したがって、先に認定のような帝国興信所の発表になる昭和48年度以降の会社の利益高及び株式配当の数値は、会社が対外的な信用保持の意図から多分に粉飾を施すことによって算出した虚偽のものであったと判断せざるをえない。

② そこで、会社が経営の見直しによって、本件合理化ないし人員整理が不可避であるとの結論を導くに至った第1表、第2表の数値について検討する。

まず、第1表によると、昭和49年3月末の赤字は29万8千円であるが、年々これが増大し、同52年12月末にはそれらの累積額が約1億3,000万円に達しており、これに加えて、先に認定した簿外で放置されていた仮払金の約6,000万円及び減価償却未引当分の1,700万円を算入すると、この時点での実質赤字は約2億1,000万円に達するものであったことが認められるのである。

なるほど、申立人も指摘するように、第1表には若干の矛盾や問題点が存しないわけではない。

その一つは、昭和48年度以降会社が毎年赤字を計上しながら法人税は支払われてきていることである。この点については、先にも説示したとおり、会社は対外的信用保持の意図から外部に対しては多分に粉飾を施した数値を公表しつつ、経営条件の立ち直りを期待していたふしがみられ、したがって、ことの善悪はともかくとして、むしろ会社は、法人税支払いの実績をもって、その経営内容が多少なりとも健全であることを外部に対し誇示する意図であったと認められるのである。

今一つは、会社が仮払金6,000万円、減価償却未引当金1,700万円の簿外支出を昭和52年4月以降2年間で償却することとし、昭和52年度についていえば、月額510万円が第2表の「労務費外の固定費の検討」欄に記載された各項目に分散して計上されているので、第1表における昭和52年度の固定費のうちには、約6,100万円の過年度支出が包含されている理屈であり、そのような、ある意味では杜撰な、ある意味では作為的な経理上の処理結果に基づく数値を基礎にして割りだされた人員整理計画ないし25名に及ぶ指名解雇の人員が、果して合理性を保ち得るであろうかという点である。

この点に関しては、少くとも会社は、昭和48年頃以降その経営内容が悪化し赤字が年々増加累積するなかで、仮払金というかたちで支出の一部を簿外に置くことにより表向きには利益があるかのように糊塗していたものと認められるのであるが、先に認定した事実よりすれば遅かれ早かれ何らかの経営建直しの方途が不可欠であり、その一環としての人員整理も、その規模はともかくとして、避けられなかったものと判断せざるを得ないのである。

したがって、X自身に対する指名解雇の適否はともかく、少なくとも本件合理化ないし人員整理計画が会社の同人を企業外に放逐せんがための意図にでたものだとするXの主張は、当委員会の採用し得ざるところである。

③ ついで、申立人Xの勤務成績と指名解雇基準の運用についてふれることにする。

Xは、第4表記載のとおり、昭和48年11月26日以降出勤率は平均以下であり、本件指名解雇者判定期間である昭和52年11月25日以前の1年間についてみても、その出勤率は下から9番目と認められるので必ずしも良好とはいえず、日常の勤務態度においても、一般的には若干の非難さるべき点がみられる。

他方でXは、昭和52年11月25日以前の1年間で約200時間の残業を行っており、休日出勤も数日みられ、三栄工業グループによる技能発表会に参加した際には、同人が中心になって切削技術を発表して表彰されたこともあり、また、昭和52年度の欠勤理由は主として共働きであった妻の出産にともなうものであったこと、同人が参加を拒

否した安全教育講習会は、時間外に超過勤務手当も全額支払われずに参加が命じられていたこと等の事情が認められる。

ところで、会社は労使協定に基づく指名解雇基準については、各項目の適用順位がとり決められていないので、その運用は会社側の裁量に委ねられたものだと主張し、Xと比較すべき他の従業員個々人の勤務成績を具体的に示さず、他の指名解雇者の氏名もすべてを明らかにしない。また、前記認定のとおり、Xより出勤成績の劣る若干名が会社の裁量により指名解雇を免れている事実その他諸般の事情を併せ考えてみると、会社が決定した指名解雇者の範囲、解雇基準の運用等には問題点が内包されている。

しかしながら、それら人員整理の大筋については、少なくともXを含む執行委員会で受け入れを決議し、組合大会もこれを過半数をもって決定したことであり、その際、解雇基準の運用等については「配転拒否による解雇」の場合を除き、組合として特に条件を付することがなかったのであるから、会社によるそれらの運用が、結果的には先に述べたような問題点を残したとしても、そのことから直ちにXの指名解雇を不当労働行為に結びつけることはできない。

- ④ 申立人Xは、昭和51年6月組合の執行委員に選任される以前からレクリエーション活動を通じて、いわゆる若手従業員のなかの世話役的存在であったことは認められるが、そのような活動を推進するに際して、同人が組合青年部の結成を内心意図していたことや、それらの活動をいわゆる組合活動ないしこれに類似の活動として組合や会社に対して公言していた事実はなく、他に会社が同人のそのような意図を知り、これに警戒心を抱いていたとみなし得る証拠も認められない。

また、同人が執行委員に選任されてのちについてみても、執行部内で要求づくりや規約改正のための検討に際し「合宿討論」を発案するなどの熱心さを示し、昭和52年6月、執行委員に再選されてのちには、新たに始められた「組合ニュース」の発行活動に組織情宣担当として携わっていたことが認められ、さらには、昭和52年6月の役員改選期にはXら若手グループとして書記長の対立候補をたてた事実もみられるが、これらの事実ととも、そのことのみでは未だ組合の内部問題とみなさざるをえず、Xのこれらの活動を直ちに会社が危険視しなければならなかった理由たり得るとは考え難い。

もっとも、Xは、組合長A1が会社の課長補佐の立場にあり、他の執行委員も、Xら数名を除き、殆んどが会社職制でかためられたいわゆる御用組合であったので、これらと意見の対立をきたすことが多く、Xの組合長A1に対する発言が即会社に対する発言と同一の評価を受けた旨主張する。

なるほど、組合長A1は、他面で会社の課長補佐の職責を有し、社内的には「A1課長」と呼称される立場であることからみれば、Xの執行委員会での発言やA1に対する発言が会社側に知られ得る可能性は絶無とはいえないであろう。しかしながら、Xが会社から嫌忌さるべきいかよの発言をそれらの場でなしたかについての具体的事実は明らかではなく、それらの発言によって会社が同人を嫌忌するに至ったことを裏付ける証拠も見出し難い。

また、審問の全趣旨に照らしてみても、Xは在職中においては先に認定のような活

動はあったが、これが特別に過激にわたるなどして、会社が殊更これを嫌っていたと認め得る決定的な証拠は発見できないのであるからXが主張するように、同人を危険視し、嫌悪していた会社と組合長A1が一体となって、本件人員整理に藉口し敢えて同人を指名解雇の対象者に加えたものと断定するわけにはいかない。したがって、Xのその主張は未だ憶測の域をでないものと考えざるを得ない。

以上の次第であるから、申立人の本件救済申立てはいずれも理由がなく棄却を免れない。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条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和55年2月8日

福岡県地方労働委員会
会長 副 島 次 郎