

大阪、昭51不77、昭55. 10. 9

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5

被申立人 株式会社 細川製作所

主 文

1. 被申立人は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4及び同X 5に対して、次の措置を含め、昭和50年12月26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12月27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) 被申立人株式会社細川製作所（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪府和泉市）においてプレス用金型の製作等を業としている。

申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4及び同X 5（以下それぞれ「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」、「X 5」と略称し、全員を総称するときには「申立人ら」という）は、会社の従業員であったが、後述するとおり昭和50年12月26日に解雇された。

- (2) 会社には、その従業員が45年3月に結成した株式会社細川製作所労働組合と称する労働組合（以下「組合」という）があり、泉州地方労働組合連合会（以下「泉州労連」と

いう)に加盟している。

なお、申立人らは、解雇されるまでは組合員であった。

2. 申立人らの経歴等

(1) 申立人らの会社における経歴、組合役職歴は次表のとおりである。なお、申立人らは全員日本民主青年同盟に加入しており、かつ日本共産党の党员でもある。

(2) 申立人らは日常、職場で同僚に対して日本共産党機関紙「赤旗」の購読を勧誘するなどしていたし、また49年前後に行なわれた国会議員選挙、地方選挙に際しては、日本共産党が推す候補者のために会社内外で熱心な選挙運動を行なった。

また申立人らは、組合の内部においても常に一つのグループとして行動した。たとえば、49年にはX 1が組合長に立候補(落選)したが、その時にもその当選を果すべく一致して運動を行なったし、X 2及がX 3が年度途中から執行委員に就任したのも退社した同グループ出身の執行委員の後任としての意味であった。

(3) 49年7月(参議院議員選挙が行なわれていた)、X 2は当時の専務取締役B 1に「ピラまきはもう済んだか、お前はとぼけているがわしはお前のことは全部知っているぞ」との旨言われた。

50年8月、申立人らのグループの一員であった一女子従業員は、上司に「民青の平和友好祭になぜ参加したのか。和泉警察署にはB 2専務の知人がいるので参加者の名前は全部わかっている」との旨を言われた。同人はこの直後、恐ろしくなったからと言って同グループを去った。

50年10月と12月の2度、X 5は、上司に「首切りの対象になるような民青活動はやめたがよい」との旨言われた。

3. 合理化等

(1) 48年のいわゆる石油ショック以来、会社の経営は悪化していたが、50年4月に金型製造業が雇用保険法による雇用調整給付金支給の対象業種に指定されたので、会社もこれを利用することにし、同月から11月末まで一時帰休を実施した。

この一時帰休問題についての組合の姿勢に不満な申立人らは、組合執行部内での発言

力強化を日指し、同年5月の役員改選においてX1、X2、X3の3名を執行委員に立候補させ、全員当選を果たした。

また会社は、同年6月から、岐阜県下の得意先へ毎月10名の従業員の出向を始め、これは同年11月末まで続けられた。

- (2) 上述の一時帰休、出向については泉州労連もやむを得ないこととして受けとめていたが、組合に対しては、これらが組合の運営に障害となることのないよう、また特定の者に片寄って割り当てられることのないよう会社と交渉するように指導していた。

氏名	項目	入社年月	会社における経歴	組合役職歴等
X1		37. 3	はじめは金型部でケガキ作業に従事。のち、プレス部への応援など8回ほど職場をかわり、解雇時には金型部仕上課に属す	45年 執行委員 46年 書記長 47年～49年 代議員 議長 50年 執行委員
X2		46. 3	解雇時には金型部仕上課に属していたが、在職中主として従事したのは同部のモデル作業	49年 代議員、但し後半には執行委員 50年 執行委員
X3		46. 3	はじめ、金型部の業務管理部門に属したが、解雇時には同部機械課で加工作業に従事	46年～49年 代議員 但し47年後半には執行委員 50年 執行委員
X4		47年末	終始金型部機械課に属し、加工作業に従事してきた	なし
X5		46. 3	プレス部整備課で金型の修理作業に従事	なし

- (3) 一時帰休は、前半、特に問題もなく実施されたが、後半に入ると会社は、生産性の低

下を防ぐとの理由で指名制をとったため、片寄りが生じた。このためX 1、X 2及びX 3は、50年9月、執行委員会でこれを取り上げ、会社への抗議を提議した。しかし組合三役はこれを受け入れなかった。

同じく9月、X 1とX 2が翌月からの出向メンバーに入っていることが明らかになったが、同人らは、これは組合活動に重大な支障を及ぼすものであるから会社に異議を申し入れるべきであると執行委員会に提案した。

この件については、組合は会社と交渉を行ない、9月30日「出向する執行委員については組合が組合業務上必要と認めて会社にその旨通告すれば、会社は直ちにその旨を交通費負担の上帰社させる」との旨の条件を付することで合意し、覚書を交わした。

- (4) X 1とX 2は50年10月5日から11月末まで岐阜へ出向したが、これと同じ期間、X 3は一時帰休していた。

4. 本件解雇等

- (1) 50年10月30日の団体交渉において会社側は、人員整理を実施するのかの組合側の問いに答えて「首切りがあるともないとも言えない。五分五分だ」との旨発言した。

かねて、一時帰休、出向の特定人への片寄りはその者の首切りにつながると危ぐしていたX 1、X 2及びX 3は、この発言により人員整理は必至になったと判断し、その後開かれた闘争委員会(一時金問題などで組合が闘争態勢に入った時につくられる機関で、執行委員と代議員とで構成され、闘争期間中は執行委員会に代って権限を行使する)において、この際組合として首切りには絶対反対であるとの決意を表明すべきであると強く主張した。

この提案は受け入れられて11月6日、闘争委員会は組合向けのビラでこの旨の決意表明をした。

- (2) 11月10日、代表取締役B 3は、朝礼で、人員整理の必要性を語ったが、組合の抗議を受けてすぐに取り消した。

しかし会社は、同月28日に行なわれた一時金についての団体交渉の席で再び人員整理問題を持ち出し、組合の協力を要請した。なお、このとき会社は、その理由の一つとし

て、同月末をもって雇用調整給付金を受けられなくなるので一時帰休を続け得ないことを挙げた。しかし事實は、上記給付金は指定期間の延長により翌年2月まで受給が可能だったのであり、会社も12月の中ごろにはそのことを知ったのであるが、組合に対しては、最後まで言わなかった。

- (3) 12月1日、会社は組合に対し「経営合理化に就いての協力願」と題する文書を渡し、長期不況下における経営の危機を訴え、これ乗り越えるには受注量に応じた規模にまで企業を縮小しなければならないこと、そのためには33名（全従業員132名の25%）の希望退職者募集を行なわざるを得ないことを説いて組合の協力を要請した。

同月3日、会社は組合に次のような希望退職の条件を提示した。

- ① 規定による退職金の支給
- ② 平均賃金の1ヶ月分（解雇予告手当相当額）の支給
- ③ 基本給の1ヶ月分の支給
- ④ 残存有給休暇の買上げ

同月10日、組合は臨時大会を開き、希望退職については上記条件の③の基本給1ヶ月分を1.5ヶ月分に増額することを条件に受け入れることを決めたが、同時に指名解雇には絶対反対する旨の決議をもした。そして翌11日、会社は組合の付した上記条件をのんで希望退職についての協定が結ばれた。

- (4) この協定締結までには組合内部で幾度か闘争委員会が開かれており、そのなかでX1、X2及びX3は、希望退職はともかく、指名解雇だけは認めてはならず、その旨を大会でも決議し、協定にも盛り込むべきだと力説していたが、協定化については、組合長らの反対によって実現しなかった。

- (5) 会社の合理化問題については、泉州労連も早くから強い関心を寄せ、50年9月には泉州労連三役と組合執行部とで構成する合理化対策委員会を設けていたが、12月、希望退職問題が具体化してからは組合の会議にも必要に応じて担当役員を出席させるなどして指導に当たっていた。

12月11日、泉州労連の執行委員C1は、X1及びX2を呼び「合理化についての組合

三役の態度はどれも労使協調主義的である。君らは指名解雇にだけは絶対反対の立場を貫ぬいてほしい」との旨述べ、また以後職場の実情等についても直接報告するように求めた。

(6) 12月12日の昼、会社は食堂に従業員を集めて希望退職者募集のことを発表し、その日から受付を始めた。

(7) 12月15日、X 1、X 2、X 3の3名は闘争委員会に対して、文書で「組合として指名解雇に反対する旨の声明を出すこと」、「組合が独自に専門家に依頼して会社の経営の実情を調査すること」等9項目の提案を行なった。

翌日、これを討議するための闘争委員会が開かれたが、結局、経営調査の専門家への依頼のみが決定された。

組合は税理士に依頼して会社から提供を受けた経理資料を調査させ、同月20日、その報告を受けたが、それは、会社経営の危機的状況を裏付ける内容のものであった。

(8) プレス部の組合員C 2（以下「C 2」という）は、12月18日朝に総務へ退職届を提出した。ところが後刻、同人は組合長に「届は所属部長に出すべきである」との旨を言われた。またC 2は、プレス部長B 4に事務所に呼ばれて応募理由を尋ねられ、退職を思いとどまるよう説得された。

会社は、C 2以外の数名の応募者についても、C 2に対すると同様の慰留をした。

(9) 12月23日、会社は希望退職者募集を締め切ったが、応募者は14名であった。

なお当時、会社は希望退職者募集と併行して嘱託、臨時工等9名に退職勧告して、その承諾を得ており、また部長1名を含む非組合員3名が近々退職の予定であったので、これらをも応募者に加えると26名に達したが、なお目標の33名には7名足りなかった。

(10) 12月24日朝、会社は組合に対して「希望退職応募者が予定人員に達しなかったので残りは指名により解雇したい」との旨文書で申し入れ、同時に次のような指名解雇者選考基準をも示した。

① 嘱託、臨時工、パート

② 病弱で欠勤の多い者

- ③ 出勤率の著しく悪い者
- ④ 経験年数浅く作業能力が最低の者
- ⑤ 経験年数は多くとも作業能力が著しく低い者

組合は、同日には闘争委員会を、翌25日には臨時大会を開いて会社提案を討議し、臨時大会で採決の結果、35票対26票で指名解雇受け入れを決定した。そして組合は直ちにその旨を会社に伝えた。

- (11) 泉州労連のC 1は、24日の闘争委員会に出席するつもりでいたが、組合長の指定した時刻に行ったところ、会議は終わったあとであった。

25日の昼休み、X 1はC 1に電話して、臨時大会への出席を求めたが、C 1は「きのう組合三役が『明日の大会は80パーセント指名解雇を受け入れることになろうから大会への参加は遠慮してほしい』と言った」との旨語って断った。

- (12) 12月26日朝、会社と組合は組合員7名を指名により解雇することについての合意文書に調印した。

この直後、会社は申立人らを含む7名の組合員氏名を組合に通知し、同時に当該7名には所属部長を通じて、解雇を通告した。なお申立人らの解雇理由は、X 1、X 2、X 3及びX 5については「作業能力低劣」であり、X 4については「出勤率劣悪」と「作業能力低劣」とであった。

- (13) 会社においては、毎年の昇給の基礎資料とするため、考課を行なっているが、その47年の考課（A B C D Eの5段階評価であった）によれば、X 1とX 3は最低のEで、X 2とX 5は中位のCであり（なお、当時X 4はまだ入社していなかった）、また50年の考課（A B Cの3段階評価であった）では、X 1、X 3、X 4はCで、X 2はBであった（X 5の評価は不明）。

次表はこの両年の評点分布を示したものである。

なお、47年にD評価を受けた者のうち11名、50年にC評価を受けた者のうち少なくとも2名は、本件人員整理後も会社に残った。

- (14) 申立人らは解雇後、会社に対して申立人らを作業能力低劣と評価したことについての

具体的資料を示すよう求めたが会社は当初これに応じなかった。

ところがその後、大阪地方裁判所岸和田支部において本件解雇についての地位保全仮処分事件の審尋が行なわれた際、会社は「能力評定表」なるものを提出した。

この表は、作業部門ごとに細かく分解した作業内容のすべてについて、その部門に属する従業員がどれ程の能力を有しているかを点数で表示している一覧表である。この表によれば、申立人らはすべて最低のランクに属していた。

47年		50年	
	人		人
A	10	A	13
B	28		
C	34 (X 2、X 5)	B	26 (X 2)
D	14		
E	8 (X 1 X 3)	C	13 (X 1 X 3 X 4)

⑨ 48、49両年の査定結果は不明。また50年についても一部不明部分があり、X 5 もそれに含まれる。

しかし、この能力評定表については、組合及び組合員は全く知らされていなかったし、また46年から53年にかけて会社の労務関係の責任者として人事考課の仕事にも携わっていたB 5 も、その存在を全く知らなかった。

(15) 会社は、7名の解雇者を選ぶに当って、従業員全員の出勤率を調査して比較検討するなどのことを全く行なわなかった。

第2. 判断

1. 当事者の主張要旨

- (1) 申立人らは、本件解雇は会社が同人らの戦闘的組合活動を嫌悪してなした不当労働行為であると主張する。
- (2) 一方会社は、これは不況下における会社再建のためのやむを得ざる措置だったのであ

り、申立人らは適正な基準と公正な手続によって解雇されたに過ぎないと反論する。

2. 本件解雇について

- (1) 当時会社が不況に苦しみ、これを乗り切るため一定の合理化が必要であったことは認められる。しかしながら、労働者の生活基盤を根底から覆す解雇を行なうにはよほど慎重であるべきである。
- (2) ところで会社は、本件指名解雇に先立って希望退職者の募集を行なったが、①その際組合に対し一時帰休の継続が不可能であると述べ、それが事実を反することを知ってからも組合には最後まで伏せていたこと ②希望退職の条件が普通解雇のそれにくらべて僅か基本給の1.5ヶ月分増というもので、この種のケースにおける世間相場よりかなり低いものであったこと ③更に希望退職応募者の一部に対して慰留を行なった事実のあること 等を考えると、会社に、整理すべき員数を希望退職という穏当な方法で満たそうとする意思が真にあったとは認め難い。
- (3) 申立人らの解雇理由について会社は、同人らはいずれも作業能力が低く、選考基準に即していえばX 1はその⑤に、他の者は④に該当する、またX 4は欠勤多く同基準③にも該当すると主張する。しかして、前記認定の「能力評定表」によれば、申立人らは確かに最低のランクに属している。

しかしながら、この能力評定表については、組合及び組合員はもとより、労務の責任者であった者すら何も知らなかったのであるから当時能力評定表が作成されていたとは考えられず、これを唯一の根拠とする会社の主張は採用し難い。

ところで、前記認定のごとく、会社は毎年考課を行なっていた。そして、47年と50年に関してはその結果が明らかになっており、それによればX 1、X 3及びX 4は最低の評価を受けていたが、X 2とX 5は中位であった。また、X 2、X 5より低い評価を受けた者のうち相当数の者は本件指名解雇の対象になっていない。

以上のことからすれば、申立人らのすべてが、会社主張のように能力低劣なるが故に解雇されたとは思えない。

なお、X 4の出勤率はあまり良くなかったと思われるが、前記認定のとおり、会社は

解雇者の人選に当って従業員の出勤率について比較検討を全く行なっていなかったの
あり、同人が他の従業員との比較においてどのように不良であったのか明らかでないか
ら、この会社の主張は採用できない。

(4) ところで申立人らは、共通の政治的信条によって結ばれたグループを形成し、組合の
内外において常に共同行動をしていた。

特にX1、X2及びX3の3名は、本件解雇当時、いわば同グループを代表するかた
ちで組合の執行部に席を占め、今次合理化問題に関しては上部団体の目にも労使協調的
と映っていた組合三役に同調せず、組合役員の出向について条件をつけさせたり、首切
り絶対反対の声明を出させたり、独自の経営調査を提案したりするなど一貫して会社と
対決する方向へ組合をリードすべく努めていた。会社がこのような3名の行動を知悉し、
それを嫌悪していたであろうことは審問の全趣旨に照らして容易に推認できる。

会社はかねて同グループの存在を快く思わず種々干渉を行なっていたことは前記認定
のとおりであり、その他、人員整理についての労使交渉が最終段階に入った50年11月に
上記3名が出向又は一時帰休させられていて事実上交渉から遠ざけられていた事情をも
勘案すると、会社は申立人らの政治的信条を嫌悪していたのみならず、その信条に基づ
く組合活動の激化をも恐れていたと認めることができ、本件解雇は結局のところ、合理
化に藉口して申立人らのグループを会社から一掃しようとしたものと認めざるを得ず、
この会社の行為は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断する。

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、主文によって十分
救済の実を果し得るので、その必要を認めない。

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
条により主文のとおり命令する。

昭和55年10月9日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘