

東京、昭50不72、昭55. 12. 16

命 令 書

申立人 全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会

申立人 細川活版所労働組合

被申立人 株式会社 細川活版所

被申立人 株式会社 光村原色版印刷所

主 文

1 被申立人株式会社細川活版所は、別表組合員目録記載の申立人細川活版所労働組合の組合員に対し、次の措置を含め、昭和49年7月25日付解雇がなされなかったと同様の状態に回復させなければならない。

(1) 原職または原職相当職に復帰させること。

(2) 解雇の日の翌日から原職または原職相当職に復帰する日までの間に、別表組合員目録記載の組合員が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。

2 被申立人株式会社細川活版所は、本命令受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記のとおり楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社本社および草加工場の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全国印刷出版産業労働組合総連合東京地方連合会

執行委員長 A 1 殿

細川活版所労働組合

執行委員長 A 2 殿

株式会社 細川活版所

代表取締役 B 1

当社が貴組合の組合員 A 2 氏ほか45名を解雇したことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は掲示した日を記載すること。)

3 被申立人株式会社光村原色版印刷所に対する申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会(以下「地連」という。)は、東京都とその隣接県の印刷出版産業の労働組合並びにこの産業に働く労働者で組織する労働組合である。

(2) 申立人細川活版所労働組合(以下「組合」という。)は、株式会社細川活版所の従業員で組織する労働組合であり、前記地連に加盟している。なお、本件申し立て当時の組合員数は91名であった。

(3) 被申立人株式会社細川活版所(以下「会社」という。)は、商業宣伝物・証券類等の印刷を業とする株式会社であり、肩書地(編注、東京都中央区)に本社を、埼玉県草加市に工場(以下「草加工場」という。)を置き、本件申し立て当時の従業員数は334名であった。

(4) 被申立人株式会社光村原色版印刷所(以下「光村」という。)は、印刷業を主たる業務とする株式会社である。

(5) なお会社には、組合とは別に、会社従業員約240名で組織する細川活版所新労働組合(以下「新労」という。)がある。

#### 2 草加工場への移転と経営不振

(1) 会社は、従前、銀座（本社工場）、東銀座、新富、亀戸、大井に分散して工場を有していたが、これら分散する各工場を、一工場に集中させるため、草加工場の建設を企図し、昭和44年9月に着工、45年7月に完成した。ところで、この工場建設にあたっては、直接の建設費だけでも、約5億6千万円が予想されていたので、会社は湊町倉庫、新富、大井各工場、本社別館等の資産を適宜売却して、その費用にあてることにしていたものである。

そして、会社は草加工場完成からおよそ1年後の昭和46年6月、新労および組合と、それぞれ工場移転に関する協定を締結し、同年7月15日から移転を開始し、翌47年2月に完了した。

(2) ところで会社は、この工場移転を機に、全従業員の協力を得て、売上を増やし、生産性の向上に取り組むことを念願していたが、移転の始まった95期（46年6月～11月）の決算から、経常損益は赤字に転落し、移転を完了した96期（46年12月～47年5月）の決算においては、2億円余の経常損益の赤字を計上するに至った。

(3) そこで会社は、昭和47年10月12日、このままの状態では推移すれば、大巾な赤字が予想されるとして、組合、新労両組合に対し、再建計画（以下「第1次再建計画」という。）を提示した。その内容は、①経営の近代化、②売上高の増大、③生産性の向上、④労働関係の是正、の4つの柱からなり、④の中には、平和状態の確立、勤労意欲の高揚、人員の効率適正化等の項目を含んでいた。

(4) 会社は、この第1次再建計画の一環として、同年11月15日、「会社再建のために」と題する社内報によって、希望退職者の募集を行った。その対象は、①定年嘱託者、②45才以上の者、③有夫の女子、で該当者は129名あったが、組合の反対もあり、当初予定していた11月末日の募集期限を12月末まで延長したにもかかわらず応募したのはわずか20名にすぎず、目的を果すことはできなかった。

### 3 B1社長の就任から新労脱退者の組合加入まで

(1) 昭和48年1月30日従来のB2社長に代ってB1社長が就任したが、B1社長は、昭和48年2月7日、草加工場における就任あいさつの中で、会社の経営状態について説明し、

組合との2年間の休戦協定を提案するとともに、「労使の協調体制を築いていくことに理解を示さなかったら、その時は組合と一戦を交え、大の虫を生かすために小の虫を殺すこともある。」「労務問題に大ナタを振るう。」などと述べた。

- (2) 会社は、昭和48年4月25日の団体交渉において、組合に対し賃上げの回答をするとともに、①昭和50年末まで一切の争議行為を行わない（平和協定）、②機付人員の正常化、③交替制勤務（指定休日制と夜勤制）の実施、④就業状態の正常化、⑤定年制、の5つの柱からなる再建施策（以下「第2次再建計画」という。）を提案し、賃上げとこの第2次再建計画の同時妥結を求めた。
- (3) この第2次再建計画については、その後数多くの交渉が行われたが、組合は昭和48年11月20日の団体交渉において、①日曜、祝祭日を統一休日とする6組5交替制をとる、②夜勤制については、早期解決のため、双方の主張を保留し、継続審議とする、③機付定員については、会社提案を一応了承し、作業環境の改善、必要なフリーの人員の確保、などの再建策についての解決案を提示した。
- (4) 一方会社は、これよりさき昭和48年6月14日および8月21日に第2次再建計画についての修正提案を行い、さらに12月12日社内報で、「新局面のもと最終回答にあたって」と題する下記のと通りの修正提案（以下「12月提案」という。）を行い、12月17日には、賃上げの実施時期について、8か月遡及するとの提案を行った。

そして会社と新労とは、12月提案、賃上げ、年末一時金について上記提案どおり、妥結協定した。

- (5) 上記12月提案の内容は概略次のとおりである。

① 機付人員の正常化

各別機付人員を次のとおりとする。

ア 活版部印刷課 1～12号機各1.5名

イ 帳票部印刷課 BFフォーム3名、輪転B2、輪転B3、DR2色、DR3色、  
ロールコレータ、CCP1号、CCP2号、各2名、ABディック1名。

ウ 証券部印刷課 1号機2名、2～9号機各1.5名。

エ 平版部印刷課 1、2、5号機各4名、3号機3名、6、7号機各2名、8～10号機各1.5名。

② 指定休日制の実施

ア 7組5交替制により、年末年始、メーデーおよび年間12日間の統一休日を除き、日曜、祝祭日とも操業する。

イ 工場勤務者について、夏期2日間の特別休暇を与える。

ウ 月12時間分の休日手当を支給する。

エ 電力、資材不足、人員不足、あるいは作業効率などから、指定休日制をこの協定どおり実施しない場合もある。

③ 夜勤制について

ア 夜勤の該当職場は、平版印刷課の大型機（1、2、5号機）とその関連部門の一部とし、業務繁忙期に行う。

イ 割増賃金、夜勤手当の支給等。

④ 就業状態の正常化

更衣、シャワーは終業時間後、ローラー洗いは終業15分前など。

⑤ 組合活動の正常化（注：12月12日修正案で追加）

ア 組合活動は原則として所定時間外に行うものとする。

イ 企業内での政治活動は禁止する。

⑥ 定年制

ア 定年満55才、3年間は嘱託として勤務できる。

イ 定年後の基本給は該当時の85%とする等。

(6) 組合は、昭和48年12月22日賃上げ、一時金については、会社提案どおりで妥結する旨申し入れたが、会社は、これらは対新労関係と同様12月提案と不可分のものであり、12月提案について合意できない限り、切り離して妥結することはできないとして、この申し入れを拒否した。そして、組合はこのことが不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた（都労委昭和49年不第1号事件）。これについて、当委員会は、昭和51

年6月15日会社が12月提案に固執することにより、組合との妥結時期を遅らせ、新労との間に7か月の賃上げ時期の差を生ぜしめたことは不当労働行為に該当すると判断し、賃上げを昭和48年4月に遡って支払うことを命令した。

(7) 昭和48年12月24日、会社と新労との協定により、新労組合員には一時金が支給されたが、その直後、新勤務体制に就くことを嫌った29名、そして翌49年1月中にはさらに3名、合計32名が新労を脱退して、組合に加入した。

会社は、これら32名に対し、新労との協定による新勤務体制に就かないことを理由に昭和49年1月から3月分までの賃金カットを行うとともに同年2月27日には3日間の出勤停止処分を行った。組合は、この賃金カット、出勤停止処分は不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた（都労委昭和49年不第22号事件）。

これについて、当委員会は、昭和51年6月15日、いずれも不当労働行為に該当すると判断し賃金カット分の支払いと出勤停止処分の撤回を命令した。

#### 4 本件解雇の経緯

(1) 昭和49年4月16日、B1社長と組合および新労の各委員長とのトップ会談が行われ、席上、会社は、会社の窮状について説明するとともに、組合に対しては、第2次再建計画について会社の12月提案で妥結するよう求めた。

(2) このトップ会談をうけて、組合は、4月20日の中調声明において、「現在会社のおかれている困難な事態についての認識は、程度の差こそあれ会社、組合間に基本的な違いはない」とし、組合は「昭和48年11月の組合提案の立場に立ちながらも全面的にこれに固執するものではなく」「会社が相互譲歩の精神にたつて、早期全面解決にむけて積極的に努力することを期待し、ただちに具体的協議に入るよう提案する」との態度を明らかにし、この趣旨を、4月25日の会社との非公式折衝で「トップ会談に関する組合の態度」と題する文書を会社に手交することによって表明した。

(3) 同日の非公式折衝において、組合は、すでに闘争委員会において決定していた次のような8項目にわたる「解決交渉にあたっての要求」を口頭で説明した。

① 指定休日制については12月提案の第6項（第1、3(5)②エ）の運用により、土、日

曜日に休日を集中させる。ローテーションの変更については協議することを覚え書きに挿入する。

② 夜勤制については継続審議とする（注：この項が会社、組合間で最後までもつとも対立した点である）。

③ 機付定員については（会社提案を了承し）フリーの確保および施設改善、平印大型機紙積み作業の専門化などについて明確にする。

④ その他「組合活動」「就業状態」「定年制」「新組合員問題」「賃上げ、解決金」など。

(4) しかし、組合の8項目要求に対し、会社は、4月27日の連絡会議において、「最終回答（12月提案）をのまなければだめだ」と答えたのみで、内容についての交渉は行われなかった。

その後5月14日の団体交渉をはじめ、数度の公式、非公式の交渉が行われたが、5月22日の連絡会議においても、会社は、組合の8項目要求については、内容の説明を求めるまでもなく、受けいれられないと回答し、以後、双方とも主張を譲らず、平行線をたどった。

(5) 一方会社は、かねてから組合が、会社の12月提案を受けいれなければ不採算部門を縮小するとの方針で検討を始めていたが、6月17日の団体交渉においても結局、会社の12月提案については、組合の受けいれるところとならず、ここに至って会社は、12月提案の実施を断念し、不採算部門の整理を決定した。

しかし、上記交渉の席上、会社からは、組合が12月提案をのまなければ重大な決意をするとの発言があったのみで、活版、平版部門を閉鎖するとの発言はなかった。

(6) そして会社は、7月8日の団体交渉において、突如「不採算部門の整理に関する諸施策」と「解雇該当者名簿」を組合に発表した。

この諸施策の概要は次のとおりである。

① 不採算部門（活版、平版）の整理

② その結果生じる余剰人員174名のうち、94名の吸収をはかり、関連部門13名と併せて93名を解雇する。

③ 人員整理は、昭和46年11月21日から昭和49年5月20日までの勤怠による。

(7) 会社は、7月13日新労所属の解雇該当者を解雇したが、組合所属の解雇該当者については就業規則上の手続の不備があったため、これを補い、遅れて7月25日付をもって解雇を通知した。

(8) この不採算部門の整理によって、結局会社の上記「諸施策」どおり93名が退職ないし解雇されることになったが、このうち新労(当時組合員263名)所属の者は14名、組合(当時組合員130名)所属の者は79名であった。

そして、組合所属の解雇該当者79名中、28名が、7月15日以降退職したため、正式に解雇通知がなされたのは51名であり、このうち46名の解雇について組合は本件救済を申し立てた。なお、解雇該当者中の組合役員は、委員長、副委員長、書記長をはじめ、執行委員3名であり、さらに組合出身の地連の委員長も含まれていた。

## 5 人員整理の基準と人選の手順

(1) 人員整理の基準は、昭和46年11月21日から、昭和49年5月20日までの勤務成績を対象とし、次の減点基準で採点した。

無断欠勤 1日につき10点

欠 勤 1日につき5点

病欠、休職 1日につき1点

遅刻、早退、私用外出 各々1回につき2点

なお、年次有給休暇、特別休暇、争議行為、組合用務、制度内の遅刻は、減点の対象から除外された。

(2) 不採算部門である活版部と平版部を整理したうえ、会社組織を以下のとおり改変して、余剰人員の吸収をはかり、これにより吸収されなかった93名が上記解雇の対象とされた。

① 帳票部、証券部の製版工程を統合して製版部とし、これにあてる人員は32名とする。

この員数として活版部凸版課、平版部写真製版課、刷版課所属の現在員54名の中から、上記採点基準による減点数83点以下の者が選出された。従って残り22名が解雇対象者となる。



- ② 帳票部、証券部の各印刷課を統合して印刷部とし、これにあてる人員は52名とする。  
この員数として帳票部、証券部および活版部の各印刷課所属の現在員69名の中から減点116点以下の者が選出された。従って残り17名が解雇対象者になる。
- ③ 帳票製本課を新設し、証券製本課と併せて製本部とし、これに16名をあてる。この員数として活版部印刷課所属の現在員85名の中から減点6点以下の者が選出された。従って残り69名が解雇対象者となる。
- ④ 生産進行課で10名、営業部で5名、人事部で1名、合計16名の吸収をはかることとし、この人員は、帳票部、証券部、活版部および平版部の各工務課の現在員20名の中から減点91点以下の者が選出された。従って残り4名が解雇対象者となる。
- ⑤ 前記①～④により合計112名が人選にもれることになったが、さらにこれらの者の中から工場庶務課で5名、同検品発送課で8名、管理部で6名、合計19名（減点50点以下の者）の吸収をはかったため結局93名が解雇の対象とされた。
- (8) ところで上記人選の手順において、平版部印刷課の6号機以下の小型機は、帳票・証券関係の印刷を行っていたにもかかわらず、平版部印刷課所属の者は、新発足した上記(2)②の印刷部における吸収の対象から除外されている。また、解雇の対象となった上記(2)④の工務課と同様の仕事をしている作業課は、いずれも解雇対象から除外されている。

## 6 会社の経理状況

- (1) 会社の経理状況を示す諸指標を、草加工場移転前後の当時から本件解雇時までについて示すと、次表のようになる。

(単位：百万円)

指標	年度			45			46			47			48			49		
	決算期	92	93	計	94	95	計	96	97	計	98	99	計	100	101	計		
売上高		1902	2240	4142	1905	2334	4239	1810	2456	4266	1973	2629	4602	2431	2656	5087		
営業利益		45	68	113	30	△ 2	28	△170	△ 51	△221	△ 71	△ 20	△ 91	△ 9	9	0		
経常損益		47	47	94	17	△ 42	△ 25	△205	△ 66	△271	△ 84	△ 38	△122	△ 38	△ 40	△ 78		
減価償却		26	31	57	55	57	112	63	63	126	59	57	116	55	50	105		
金融費用		19	40	59	43	45	88	43	39	82	29	37	66	47	49	96		
退職手当引当金増加額		30	14	44	30	42	72	35	36	71	25	27	52	98	106	204		

注① 決算の偶数期は前年11月から当年5月、奇数期は6月から11月である。

② 95期、96期は、草加工場への移転が行われた時期である。

③ 101期には、本件解雇に伴い、1億8百万円余の退職金が支払われた。

(2) 上記のうち97期から100期(47年6月～49年5月)までの仕切価格による各部門別の経理の概要は次のとおりである。

① 活版部

製版課、印刷課は労務費が生産量を上回り、いずれも赤字であった。なお、凸版課は、97期を除き、若干の利益をあげていた。

② 帳票部

この部門は、帳票、伝票類の印刷を担当していたが、生産額についてみれば、98期は落込んだが、以後上昇傾向にあった。

なお、この間各期とも赤字を計上していたが、生産額は労務費を上回り、機械の近代化を含め、更に上昇が期待できた。

③ 証券部

この部門は証券、小切手、約束手形、航空券、通帳等、管理の厳格性が要求されるものの生産を行っており、赤字部門ではあったが、この種のものを受注できることが会社の信用を示すゆえんであり、営業拡大のための重要基盤であったため、会社として重視していた部門であった。

④ 製本課

証券類の製本を主として行っていたが、管理がきびしく、いずれの時期においても赤字であった。

⑤ 平版部

写真製版課は、97期を除いて多少の利益を上げていたが、刷版課、印刷課は、いずれも赤字であった。

7 会社と光村の関係

光村が会社の資本金3億円のうちの42%を所有している外、B1社長が、両社の社長を兼務し、光村の出身者が、経営計画立案の中心となる社長室長に就任しており、さらに管理部長、監査役1名も、光村出身者で占められている。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

本件解雇は、会社が意図的に作り出した赤字決算によって、本件解雇の直接の原因となる活版、平版の職場閉鎖を強行し、さらに組合員のみが多く指名解雇に該当するように人員整理の基準を作りあげて、解雇者93名中組合三役、執行委員3名、地連委員長を含む79名の組合員を解雇することによって、会社に対抗する組合を破壊しようとしたものであり、不当労働行為に該当する。

また、光村は、会社に対する実質的な支配力を有し、それによって本件人員整理を企画し、遂行したものである。

(2) 会社の主張

会社は、かねてより業績不振のため経営状態が悪化し、この挽回をはかるため、2次にわたって再建案を提案し、説得を重ねたが、組合とは妥結に至らず、会社は、この窮状を打開するため、やむなく、本件解雇を行ったものである。また、本件解雇は、勤怠状況による基準を作成し、これを組合、新労の別なく適正、公平に適用して行ったものであり、不当労働行為の謗を受けるものではない。

また光村は、株式会社細川活版所に対し、実質的に支配力を有していることもなければ、それによって本件解雇を遂行したこともなく、本件解雇には何等関与していない。

## 2 当委員会の判断

- (1) 会社が昭和46年の草加工場移転以来昭和49年の本件解雇当時に至るまでの間年々赤字決算を続けてきたことは前記認定のとおりであり、会社経理は相当窮状にあったものと認められる。組合は、この赤字決算は、会社が組合破壊の目的をもって企業整備を作為するため、意図的に作り出したものであるというが、さような形跡は認め難い。

このことは、組合が昭和49年4月20日の中闘声明において「現在会社のおかれている困難な事態についての認識は、程度の差こそあれ会社、組合間に基本的な違いはない。」と表明していることによっても裏づけられる。

会社は、この赤字を克服して事業を再建するため、昭和47年10月12日第1次再建計画を発表したが、組合の反対にあつてならず、次いで昭和48年4月25日第2次再建計画を提示し、さらに同年12月12日にはいわゆる12月提案を提示し、いずれも組合との間に公式・非公式を含めて何回もの団体交渉を行ったが、双方譲らず、妥結に至るにはほど遠かったので、やむなく会社は上記提案を諦め、昭和49年7月8日不採算部門たる活版部および平版部の閉鎖を中軸とする部門整理案の発表に踏み切ったものである。

もっともその間組合は会社の第2次再建計画に対し昭和48年11月20日組合としての解決案を示し、昭和49年4月20日の中闘声明においては組合として事態收拾のため柔軟な態度をとる用意のあることを表明し、また昭和49年4月25日の8項目要求によって妥結に近づけようとする努力のなされたことはいかがわかれ、一方会社の態度にはいささか頑くなふしが認められないわけではないが、いずれにしても当時の会社、組合の対立状態からみて12月提案の早期妥結の見通しは困難であったと認めざるを得ない。

また昭和49年の本件解雇当時には、会社の業績も若干上昇の傾向を示し、従って赤字も若干減少の傾向を示してきたことは、さきに認定したとおりであるが、かような微少の傾向から直ちに将来を占うことは会社経営の立場からは早計たるを免れない。

以上のとおりとすれば、本件部門整理案は、会社再建に関し会社と組合とが幾多の交

渉を重ねた末に会社が打ち出したものであって、これを必要とするか否かは、しよせんその見解の相違に由来するものといわざるを得ない。そうであれば、他にこれを不当ならしめる特段の事情の認められない本件にあっては、上記部門整理案の樹立自体は肯認されるべきである。

- (2) しかしながら、昭和49年7月25日付でなされた組合所属の組合員に対する本件解雇は、会社が組合を敵視し、これを破壊する意図のもとに企業整備に便乗してなした不当労働行為と断ぜざるを得ない。

その理由は次のとおりである。

- ① まず第1に、組合と新労とについて被解雇者数を対比してみるに、組合は、当時組合員130名中の79名が解雇されているのに対し、新労は当時263名の組合員中僅かに14名が解雇されているにすぎない。その比率をみても組合は60.76%の被解雇者を出しているのに、約倍数の組合員を擁する新労は僅かに5.32%の被解雇者が出ているにすぎない。かような数比はあまりにも不自然である。

さらに、組合所属の被解雇者79名中には、委員長、副委員長、書記長の組合三役および執行委員3名ならびに組合出身の地連委員長1名が含まれている。このことは、単に偶然の結果と見るには余りにも不自然であることは前同様である。

- ② 一般に整理解雇については、希望退職者を募集するなどの方法を講ずるのが通常であると考えられるのに、これをなすことなく、会社が組合に対し企業整備計画と同時に解雇対象者名簿を提示したことは、会社が好ましからずとする従業員の大量解雇を狙った証左である。もっとも、第1次再建計画の際には、希望退職者の募集を行ったが所要数を充たすに至らなかったことは、前認定のとおりであるが、当時から2年近くを経過した本件解雇に至る間には、組合員の側にもある程度事情の変更した者があり得ると考えられるから、念のため再度これを募集することを期待するのは、無意味ではない。

- ③ 会社は本件整理解雇の整理基準として、評定者の主観の入らない客観性のある勤怠度（欠勤・遅刻・早退等の度数）を採用し、適正公平に整理を行ったという。なるほ

ど整理解雇にあたって使用者がその雇用する労働者を選別するのにその者の勤怠を基準とすること自体は非難しえないが、労働者の評価は単にその勤怠のみによって判断されるべきでなく、その能力、技能、効率、習熟度等の諸要素をも加味してその労働力の全体を見るべきであるのに、これをせず単に勤怠のみを基準としたことは、きわめて一面的であって、その基準が客観性のあるということだけでこの整理が公平適正であるとすることはできない。

- ④ また会社は本件整理解雇については、合理的対象職場区分を定めて解雇対象者を選出したというが、新発足した印刷部への吸収対象には、実際に帳票、証券関係の印刷をも担当していた平版部印刷課に所属していた者は含んでおらず(第1、5、(3)前段)、また解雇の対象となった工務課と同様の仕事に従事している各作業課はその対象から除外されている(第1、5、(3)後段)等、解雇対象職場区分の選定にも不自然な点が見られる。
- ⑤ さらに不採算部門の縮小、廃止による不要人員の整理といっても、会社に雇用される労働者がたまたま当該部門に配置されているのは主としては会社都合によるものであることを考えると、当該部門の人員を整理するについては広く他の会社部門についてその相互の代替性を考え、全体としての公平を期する用意がなければならず、殊に本件のように勤怠を一律に点数化していながらある部門では減点116点にものぼる者がようやく解雇基準に達するのに対し、他の部門では減点51点にして解雇されるというアンバランスが目立ち、これについて納得すべき理由の見出しがたい本件にあっては一層不公平の感を深める。
- ⑥ 以上を総合してみると会社の本件整理基準そのものは一応是認しうるとしても、単にこれのみによる一律解雇は公平適正ということではできず、このことと会社が組合に対する従来からの態度とをあわせ考えれば、むしろ会社は本件整理に当り勤怠度というそれ自体は一応抗弁しがたい基準を適用することによって組合所属の組合員を大量解雇しうることには想到し、表面適正公平をよそおってした解雇であると推認するに十分である。勤怠を判断するについてストライキはもとより組合用務による欠勤等を加

味しなかったとしても上記認定を左右せず、その他にこれをくつがえすべき特段の事情は見出しがたい。

⑦ 以上の次第で組合所属の組合員に対する会社の本件解雇は不当労働行為に該当するというに妨げない。

(3) 光村と本件との関係

光村と会社との関係については、第1、7において認定したとおり、資本・役員等、会社との関連は認められるものの、本件解雇に関し、光村がどのように関与したかについては疎明がないので、組合の主張は採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社による本件解雇は労働組合法第7条第1号および第3号に該当するが、被申立人光村原色版印刷所に対する申立てはこれに該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和55年12月16日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武