

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合千葉地方本部
被申立人 株式会社日立メディコ
被申立人 株式会社日立メディコ柏工場

主 文

- 1 被申立人兩名は、申立人の組合員であるA1の解雇撤回を議題とする団体交渉にすみやかに誠意をもって応じなければならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評全国一般労働組合千葉地方本部（以下「組合」という。）は、千葉県内又は関連する地域の中小企業・一般産業に働く労働者の個人加入により、昭和35年10月3日に結成された単一組織の労働組合であって、申立時の組合員数は6,252名である。
- (2) 被申立人株式会社日立メディコ（以下「会社」という。）は、医療機器の製造・販売等を目的とする株式会社であり、肩書地に本社、各地に営業所を有する外、大阪市に大阪工場、柏市に柏工場を有し、資本金は5億3,400万円、従業員約1,750名である。
- (3) 被申立人株式会社日立メディコ柏工場（以下「柏工場」という。）は、昭和45年10月1日肩書地に設けられた会社の製造部門であって、大型レントゲン等の医療機器を製造する工場であり、従業員約800名である。
- (4) 申立外A1（以下「A1」という。）は、後記のとおり、昭和45年12月1日柏工場に臨時員として雇用され、昭和46年10月20日解雇され、昭和56年12月3日組合に加入した。

2 事件の背景

(1) 独立採算制

会社は、昭和24年に東日本繊維機械株式会社の商号で設立され、昭和30年7月商号を日立レントゲン販売株式会社と変更し、主として日立製作所亀戸工場及び株式会社大阪レントゲン製作所（大阪市西成区所在）が製造するレントゲン機器の販売を行っていたが、昭和44年8月、株式会社大坂レントゲン製作所を吸収合併して、これを大阪工場とし、更に同年10月1日日立製作所から上記亀戸工場のレントゲン等医療機器製造部門の営業譲渡を受けて、この製造部門を柏市に移転して、これを柏工場とした。その結果、会社は肩書地を本拠とし、各地に営業所が散在する販売・本社部門、大阪工場、柏工場の三部門からなることとなったが、このように、三部門の生い立ち、事業内容が異なり（大阪工場は小型レントゲン機器を、柏工場は大型レントゲン機器、大型電子機器・産業機器を製造している。）、雇用する労働者の労働条件も異なっていたことから、上記合

併ないし営業譲渡を受けて以来、各部門ごとに予算を編成し、それぞれの責任において事業運営を行うところの、いわゆる独立採算制ないし事業部制による利益管理を行ってきた。

(2) 臨時員の社員登用

① 臨時員の採用

柏工場の臨時員制度は、景気変動に伴う受注の変動に応じて雇用量の調整を図る等の目的で設けられ、臨時員の採用に当たっては、学科試験とか技能検定とかは行わず、面接において健康状態、経歴、趣味、家族構成などをたずねるのみで採否を決定するという簡単な方法をとっている。

② 登用資格

柏工場では、亀戸工場当時から、臨時員の社員登用を半期に2回実施してきた。臨時員は入社後3か月経過すれば登用資格者となった。登用資格者は、勤務成績、勤怠状況に特に問題のない者を各職場ごとにこれを推薦させ、被推薦者につき登用試験を行って登用の可否を決定した。その登用人員数は予算により決定され、従前は予算に比較的余裕があったため、有資格者は特に問題ない限り逐次推薦を受けて登用された。

③ 推薦手続

登用試験の一週間前頃に総務課から各職場に推薦依頼と推薦人員の枠を通知し、各職場では課長が主任・組長の意見を聞き、勤務成績、勤怠状況を勘案して、入社歴の古い者から順次推薦順位を決定して総務課に報告書を提出した。

(3) A1の入社

① A1は、新聞折込みの柏工場め従業員募集ビラを見て応募し、昭45年11月22日の面接を経て同年12月1日柏工場の臨時員として雇用されて入社し、原料課機械組に配置された。

② 上記募集ビラの見出しには「三か月後社員登用実施」、「勤務成績重視」等と記載されていたが、A1は上記面接においてもB1主任から、「三か月で本工への登用試験の受験資格ができる。」と説明され、更に、上記入社に際してもB2総務課員から同旨の説明を受けた。

③ A1の雇用期間は、当初、昭和45年12月1日から同年12月20日までと定められたが、12月21日に更新され、期間を2か月と定められ、その後は2か月毎に更新されて、第5回目の更新の結果、昭和46年8月21日から10月20日までとなった。

④ A1は入社以来、欠勤1日、無遅刻であった。

(4) 昭和46年の登用実施状況

① 昭和46年に入ってから登用実施は、社業悪化に伴う予算縮少の結果、有資格者全員を直ちに登用するだけの人員予算がなく、人員枠を縮少して各職場に割り当て、各職場はこれに応じて推薦することとなったが、同年2月21日実施の登用では、当時の有資格者臨時員44名に対し、予算の都合による縮少割当ての枠は21名と決定され、この21名が推薦され、社員登用試験を受けて全員合格登用された。この登用では、A1は入社後3か月未満のため登用資格がなかった。

② 同年6月21日実施の登用では、当時の有資格者臨時員総数39名に対し、予算の都合による縮少割当ての枠は24名と決定され、これに基づき推薦された24名全員が登用試

験に合格して登用された。当時、A 1 が所属する原料課では、有資格者臨時員数は間接員 3 名、直接員 9 名に対し、予算縮少による割当枠は、間接員 3 名、直接員 4 名に縮少し、入社歴の古い者から順次勤怠状況、健康状態を勘案して推薦されたが、A 1 は直接員 9 名中入社歴が 7 番目であったため推薦されなかった。

(5) A 1 の解雇

① 昭和46年10月16日午前10時頃、A 1 を含む原料課の臨時員 6 名は、柏工場内の会議室に呼び出され、B 3 原料課長から、「景気が大分悪くなったので、あなた方とは再契約しないことにしました。10月21日からは職場に来ないでいいです。」と言渡された（以下、再契約しないことを「解雇」といい、この問題を「解雇問題」という。）。そして更に、「私自身も幾つか就職先を探してみたけれどもどうかね。」と言われた。これに対し、A 1 は、B 3 原料課長に「3 か月たてば正規の社員にするという約束をしておきながら、10 か月たっても臨時のままにして置いて、臨時はいつでも首を切れるという、そういうことは許されないのではないか。理由を説明してほしい。」と抗議したが、同課長は「こういう席では答えられない。」と言った。

② 翌日、A 1 はB 3 原料課長から呼ばれて、同課長のところへ行ったら、「あなた大分興奮していたようだが、一晩寝たことだし、じっくり考えてもう一度あなたの考えを聞かせてほしい。」と言った。それに対しA 1 は「あなたは責任をもって会社の代表として答えてもらえるのか。」と問い質したところ、同課長は「私は、会社から言われたことを伝えるだけです。」と答えたので、A 1 は席を立った。

③ 同日、A 1 はB 4 総務課長と面談し、「経理内容を見せてほしい。」と申し入れたが、同課長は「私だったら、会社の景気が悪いということであれば、それを信用するよ。君も日立の一員だったら、日立の役に立つことを考えてみたらどうかね。会社にとって一番必要なことは、君がこの会社をやめることだよ。」と言って申し入れを拒否した。

④ 同月20日、A 1 を除くその余の臨時員及びパートタイマーは解雇を了解し、解雇予告手当を受け取ったが、A 1 は解雇を不服として、予告手当の受取りを拒否した。

翌21日、会社はA 1 の平均賃金30日分の解雇予告手当を管轄法務局に供託した。

(6) 訴訟係属

① 昭和46年11月17日、A 1 は上記解雇を不満とし、会社を被告として、千葉地裁松戸支部に「労働契約関係存在確認等請求の訴」を提起し、昭和52年1月27日、勝訴判決を得たが、会社は即日、東京高裁に控訴（以下「控訴事件」という。）を提起した。

② 上記控訴事件において裁判所は、昭和53年12月21日から昭和55年7月1日までの間に通算12回の和解期日を設けて和解を勧告し、最終案として、会社が和解金1,000万円をA 1 に支払い、A 1 は会社を退社すると和解案を提示したが、A 1 は他社への就職あつせんを求め、会社がこれを拒否したため、和解は打ち切りとなった。

③ 昭和55年12月16日、東京高裁はA 1 と会社間の労働契約は、昭和46年10月20日をもって期間の満了により終了したとして原判決を取消し、A 1 の請求を棄却する旨の判決を言渡した。

A 1 は、この敗訴判決を不服として直ちに最高裁に上告し、現在係属中である。

(7) 組合のA 1 支援

① 組合は、A 1 から解雇直後、解雇問題について支援を頼まれて、組合が中心となっ

て、千代田地区労働組合協議会等を糾合して、A 1 さんを守る会（以下「守る会」という。）及びA 1 事件対策協議会（以下「A 1 対協」という。）を組織し、これらの組織を通じて、解雇問題について、会社に再三再四交渉を申し入れ、A 1 の支援を続けた。

- ② 昭和52年10月下旬頃、A 1 対協のA 2（以下「A 2」という。）は、会社のB 5 総務部長と面談し、「潮どきが来たら十分話し合おう。」と約束した。
- ③ 昭和53年11月頃及び昭和55年4月頃、A 2 は東京高裁の上記和解勧告により「潮どき」が来たとして、B 5 総務部長と面談したが、同人はA 2 の「就職のあっせんの考えがないか。」との問に対し、「自分の会社に戻せないような人間を、よその会社にあっせんでできるわけがない。裁判所に提示した解決金案で納得してもらえなければしょうがない。」と答え、結局、話し合いは物別れに終わった。

3 団体交渉の拒否

- (1) 昭和56年12月3日、A 1 は、組合による支援強化を期待して組合に加入した。
- (2) 昭和57年3月30日、組合は下記の事項を含む団体交渉申入書を会社に提出したが、会社は4月5日付け文書で「当方といたしましては、貴方と団体交渉を行う意志はありません。」と回答し、これを拒否した。

記

1. 日 時 4月16日（金）午後1時より3時まで
2. 会 場 貴社本社又は柏工場
3. 議 題 A 1 組合員の解雇撤回について
4. 交渉員 組合側・地本役員、A 1 本人、A 1 対策協役員による5名
会社側・社長以下交渉権限を有する者
5. 来る4月8日（木）までに文書による回答を求めます。回答内容によっては、団交拒否として対処することを申し添えます。

- (3) 同年4月23日、組合は再度会社宛に上記(2)中、日時を5月6日（木）午後1時より3時まで、回答期限を4月30日（金）とするほかその余は(2)と同趣旨の団体交渉申入書を会社に提出したが、会社はこれに回答せず、組合が電話で回答を督促したところ、会社は「前回以上のものはない。」と答えて申し入れを拒否した。
- (4) 同年5月10日、組合は当委員会に、A 1 の解雇撤回についての団体交渉促進を調整事項としてあっせんを申請したが、会社はこれに応じず、同月18日上記あっせんは打切りとなった。
- (5) 同年7月8日、組合は本件救済申立てをした。
- (6) 同年10月29日午前11時頃、組合は書記長A 3（以下「A 3 書記長」という。）が、柏工場のB 2 総務課員に電話で「交渉の申し入れをしたいので応じてもらいたい。」と申し入れ、同日午後4時50分頃、会社及び柏工場宛の下記事項を含む団体交渉申入書を持参して柏工場に行き、正門のところで守衛に来意を伝えてもらいたいと言ったが、守衛から「担当者から『関係ないから会わない。何か持ってきても受け取るな。』とされている。」との理由で拒否された。

〈記〉

1982年10月29日

株式会社日立メディコ
代表取締役 B 6 殿
同 柏工場
工場長 B 7 殿

総評全国一般労働組合千葉地方本部
執行委員長 A 4

団体交渉申入書

貴職は、当組合からの団体交渉申入れに対し、理由も示さず不当にも拒否しつづけてきている。

当組合は、貴職の不当な対応に抗議するとともに、ここに改めて団体交渉の申入を行うものである。

記

1. 議題 A 1 組合員の解雇撤回について
2. 日時 11月8日（月）から13日（土）までの週で、貴職の都合に合致す。
3. 会場及び交渉員 前回申入れのとおり。

以上申入れについて、来る11月6日（土）までに文書による回答を求めます。

- (7) 組合は、昭和57年12月8日の第1回審問期日に上記(6)の団体交渉申入書を甲第7号証として提出し、会社及び柏工場はその成立を認めた。

第2 判断及び法律上の根拠

1. 柏工場に対する申立てについて

(1) 柏工場の被申立人適格

会社は、柏工場を被申立人とする事について、不当労働行為の救済手続において、不当労働行為の主体となるのは企業自体である。しかるに、柏工場は会社の下部組織に過ぎず、被申立人としての適格を欠くものであるから、柏工場に対する申立ては却下されるべきであると主張する。

しかし、会社は上記（第1の2の(1)認定のとおり、合併ないし営業譲渡を受けて以来、各部門ごとに予算を編成し、それぞれの責任において事業運営を行うところのいわゆる独立採算制ないし事業部制による利益管理を行っている。

労働組合法7条の使用者とは、救済命令の内容を実現する能力と権限を有する者と解するのが相当であり、上記認定事実からすれば、柏工場は被申立人適格を有すること明らかであって、会社の主張は採用できない。

(2) 柏工場に対する団体交渉申入れの有無

会社及び柏工場は、組合が柏工場に対しては、かつて一度も解雇問題について団体交渉を申入れたことがないから、柏工場に対する申立ては棄却されるべきであると主張する。

しかし、組合が、昭和57年3月30日及び4月23日にそれぞれ上記（第1の3の(2)、(3)）の団体交渉申入れをしたことは会社の認めるところである。

昭和57年10月29日午前11時頃、組合のA3書記長が、柏工場のB2総務課員に電話で交渉を申し入れ、同日午後4時50分頃、会社及び柏工場宛の団体交渉申入書を柏工場の正門のところまで持参したにも拘らず、会社はこれを拒否したこと（第1の3の(6)）、組

合は、昭和57年12月8日の第1回審問期日において、上記申入書を甲第7号証として提出したが、この申入書は上記認定（第1の3の(6)のとおり、宛名は柏工場を含んでいること明らかであること、しかも、会社及び柏工場は甲第7号証についてその成立を認め、明らかに争っていないこと（第1の3の(7)）、以上を総合すれば組合から柏工場に対する団体交渉申入れは本件審査の途中で昭和57年12月8日をもって完了したものと解するのが相当であるから、柏工場に対し、団体交渉の申入れがないとの会社及び柏工場の主張はいずれも採用できない。

2 雇用する労働者

会社は、A1は昭和45年12月1日、柏工場に有期の臨時員として採用されたが、柏工場の業績悪化により、昭和46年10月20日付けで解雇し、会社とA1との雇用関係については、東京高裁においてその存在が否定された。この控訴審における事実認定は上告裁判所をも羈束するものであるから、仮に、解雇の効力を争っている労働者が「雇用する労働者」に含まれるとしても、会社とA1の間では「雇用する労働者」性が極めて希薄であると主張する。

一般に、被解雇者がその解雇につき争っている限りにおいては、当事者間の自主的な交渉によって争いを解決するか、または訴訟によって勝敗を決するまではいずれとも決しないものであり、その間は潜在的に雇用関係が存在しているものと解するのが相当である。上記認定（第1の2の(6)）の各事実から、本件結審時にはまだ訴訟が最高裁に係属中であり、A1は労働組合法第7条2号の「雇用する労働者」に含まれると解するのが相当である。

会社は、東京高裁が昭和55年12月16日に認定した上記（第1の2の(6)の③）A1と会社間の労働契約は、昭和46年10月20日をもって期間の満了により終了したとの認定事實は、上告審において、上告裁判所である最高裁を羈束するものであるから、A1が会社の「雇用する労働者」に含まれるとしても、その関係は極めて希薄であるとも主張しているが、仮に、少なくとも、雇用関係が残存する限りは、その結論を上記判断と異にするものではないから、会社のこの主張も採用できない。

3 団体交渉の実質的基盤を失ったとの主張について

会社は解雇にあたり、他社への就職あっせんをしたにもかかわらず、A1はこれを拒否したこと、また、東京高裁の和解勧告において、裁判所が提示した和解金1,000万円を会社が支払い、A1が退職するという最終案を会社が受諾したにもかかわらず、A1はこれを拒否し、却って、他社への就職を求めたため、和解が打ち切りとなったものであるから、申立てにかかる団体交渉をなすべき実質的基盤はまったく喪失したと主張する。

(1) 柏工場の臨時員は、面接による簡単な方法で採用され、採用後3か月経過した臨時員全員が社員登用資格を与えられ、登用資格者は勤務成績、勤怠状況に特に問題がない限り、職場の課長が全員推薦して社員に登用されていたこと（第1の2の(2)）。

(2) A1は、「三か月後社員登用実施」「勤務成績重視」等の見出しのある従業員募集ビラを見て応募し、面接の際と入社の際に「三か月で本工への登用試験の受験資格ができる。」と説明されて入社して原料課に配置され、昭和45年12月1日入社以来、昭和46年10月20日までに期間が5回も更新されていることは、この間にA1の勤務成績に問題がなかったと解するのが相当であり、また、入社から解雇までの10か月余の間の勤怠状況が欠勤

1日、無遅刻であったということは、他の臨時員の勤怠状況と比較すべき資料が見当たらないので、このA1の勤怠のデータが臨時員中、上位から何番目に位するかは不明であるが、A1の欠勤1日というデータは特に悪いとは解されず、他にA1について特に問題があったとの資料は存在しないこと。

- (3) ところが、会社は昭和46年に入ってから登用実施は、社業の悪化に伴う予算縮少の結果、有資格者全員を直ちに登用するだけの人員予算がないため、人員枠を縮少して、2月21日実施の登用では有資格者臨時員44名中21名を推薦して社員に登用し、登用率は47パーセント強であったが、A1は入社後3か月未満の無資格として推薦の対象とされず、6月21日実施の登用では有資格臨時員39名中24名を推薦して社員に登用し、登用率は61パーセント強に伸び、A1の職場では、有資格者9名中、課長が縮少予算の枠内で古参順に4名を推薦し、A1は入社歴7番目として登用から外されたこと（第1の2の(4)）。
- (4) 10月16日の解雇言渡しに際して、A1は、B3原料課長から解雇する旨を言われて、その理由を説明するよう抗議したが、同課長はそれに答えず、更に同課長は翌17日A1を呼んだ時も、A1が、責任をもって会社の代表として答えてもらえるかと質したのに対して、会社の言うことを伝えるだけと答えて、それ以上の説明はしなかったこと（第1の2の(5)の①②）。
- (5) 同17日、A1がB4総務課長と面談したときも、A1が、経理内容を見せて欲しいと申し入れたのに対し、同課長は、会社にとって一番必要なことはA1が会社をやめることだなどと言って何らの説明もしなかったこと（第1の2の(5)の③）。
- (6) 2月21日と6月21日の社員登用については、A1は何も知らされていないと推測されるが、会社は募集ビラの見出しや、面接の際と入社時の説明で、A1に3か月たてば社員登用が期待できると思いこませたのであるから、A1から解雇理由の説明を求められたB3原料課長、経理内容について求められたB4総務課長ともに、縮少予算のことや経理内容の説明はともかく、A1が登用の推薦に加えられなかった理由については説明すべきであったと解するのが相当であること。
- (7) 解雇言渡しに際してB3原料課長がA1らに対し、就職先をあっせんするとの趣旨の発言をしたのに対し、A1はこれに耳をかさなかったが（第1の2の(5)の①）、東京高裁の和解勧告の時点では逆にA1が他社への就職あっせんを求めたことにより和解打切りとなった（第1の2の(6)の②）などの経緯があったことは上記(6)の判断を左右する事情とはならないと解するのが相当であること。

以上のA1の採用から解雇までの経緯と会社の態度とを総合すれば、組合は、A1の解雇問題について団体交渉を求める利益を有するものと解するのが相当であり、組合が交渉についての実質的基盤を喪失したとの会社の主張は採用できない。

4 社会通念上合理的な期間経過後の団体交渉の申入れであるとの主張について

会社は、A1は解雇直後にその効力を争うため、組合に相談したこと、組合が中心となって守る会及びA1対協を組織して、A1対協が会社に再三再四解雇問題について交渉を行っていること、そして、この間、A1は組合に加入する意思を有せず、また、組合も加入を積極的に勧誘していないこと、それにもかかわらず、解雇から10年2か月もの長期間を経過して卒然として組合に加入し、組合が「A1組合員の解雇撤回について」を議題として団体交渉の申入れを行ったとしても、これは明らかに社会通念上合理的な期間内の申

入れとは言えないと主張する。

- (1) 組合は、A 1 が解雇されて以来、A 1 対協の結成等を通じて、A 1 の解雇撤回闘争の支援活動が続けており（第 1 の 2 の(7)）、A 1 は東京高裁での敗訴後、組合の指導援助がさらに強まることを期待して組合に加入したものであること（第 1 の 3 の(1)）。
- (2) A 1 が、解雇の後、直ちに組合に加入しなかったことについては、組合及びA 1 が、組合の単独支援よりもA 1 対協のような幅の広い組織を通じて闘争を進めるほうが有利であると判断したものと解するのが相当であり、A 1 と組合との関係は被申立人の主張するような卒然として組合に加入したというような性格のものではないこと。
- (3) しかし、労働者個人が労働組合に加入するについて、何時如何なる組合に加入するかは全く自由であると解するのが相当である。A 1 は上記の如く、訴訟を提起するかたわら、組合の支援を得て解雇問題について会社と抗争して来たものであって、徒らに漫然拱手したままに年月が経過したものではなく、組合加入が解雇後10年を経過したことは何ら非難するに該らないこと。
- (4) 組合が第 1 回目の団体交渉を申し入れた昭和57年 3 月30日は、A 1 が組合に加入した昭和56年12月 3 日から 4 か月を経過したにすぎないこと。

以上を総合すれば、組合の団体交渉申入れが社会通念上合理的な期間内でないとの会社の主張は採用できない。

5 団体交渉拒否の正当な理由の存否について

被申立人らが本件団体交渉拒否の理由として主張するところはいずれも理由がないこと以上のとおりであるから、拒否につき正当の理由がなく、労働組合法 7 条 2 号に該当する不当労働行為である。

組合は、救済方法として誓約書の手交及び掲示をも求めているが、主文の救済で足りものと思料するのでこれを棄却することとし、労働組合法27条及び労働委員会規則43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和58年 3 月22日

千葉県地方労働委員会
会長 新 垣 進