

命 令 書

申立人 札幌地域労働組合

被申立人 株式会社吉田製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員A 1、同A 2及び同A 3に対する昭和57年29日付けの解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、原職に復帰するまでの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、下記内容の陳謝文を、命令交付の日から7日以内に、申立人に手交しなければならない。

記

陳 謝 文

当社は、貴組合の支部の活発な組合活動を嫌悪し、支部の組合員の全員を解雇したことは、北海道地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

ここに、深く陳謝するとともに、今後、このような行為を行わないことを誓います。

昭和 年 月 日（手交の年月日を記載すること。）

札幌地域労働組合

委員長 A 4 殿

株式会社吉田製作所

代表取締役 B 1

- 3 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社吉田製作所（以下「会社」という。）は、昭和40年7月設立され、肩書地に本社を置き、資本金500万円、従業員6人で配電盤の製作等を営んでいる。

なお、従業員数は、本件整理解雇を実施する直前の昭和56年12月時点においては、臨時職員3人を含め20人であったが、その後、順次整理解雇を実施し、本件申立て時には、6人である。

- (2) 申立人札幌地域労働組合（以下「組合」という。）は、昭和50年2月8日、札幌市内及びその近隣市町村に所在する労働者で結成された労働組合であって、肩書地に主たる事務所を置き、本件申立て当時、関係企業33社の組合員750人を擁し、上部団体として、札幌地区中小企業労働組合連合会に加盟している。

なお、会社には、会社の従業員をもって組織する札幌地域労働組合吉田製作所支部（以下「支部」という。）がある。

2 会社の経営の状況

- (1) 会社は、昭和40年7月の設立当時、資本金50万円、従業員2人、年間の売上高500万円前後であったが、その後、昭和50年には、資本金200万円、従業員8人、年間の売上高1億2,000万円に達し、翌51年は、資本金を更に現在の額の500万円に増資するなど、逐次経営規模の拡大化が図られてきた。
- (2) 会社は、一時期、オイル・ショックによる経済不況などで、従業員が5人に減少したこともあったが、会社の経営努力などにより、年々業績が同上し、昭和55年には、年間の売上高は2億円を超え、従業員は臨時職員を含め20人を数えるに至った。
- (3) 会社は、主として、北海道大崎電気株式会社（以下「元請」という。）からの受注により、事業を営んできた。ところが、昭和56年の夏ころから、受注量・売上高ともに減少し、本件整理解雇前約1年間(昭和56年4月から昭和57年2月まで)の売上高約1億6,300万円をその前年瞬期間(昭和55年4月から昭和56年2月まで)の売上高に比べると、3,400万円余の減少となっている。

このため、昭和56年11月ころから毎月欠損額が累積され、本件整理解雇がなされた昭和57年2月においては、欠損額が約1,000万円に達した。

- (4) 会社は、受注した製品を納期限までに納入するため、昭和57年2月9日に支部の組合員を整理解雇した後においても、外注を行い、また、同年4月ころまでの間、本件整理解雇の対象とされず会社に残った各部門の責任者6人(いずれも非組合員であり、うち、職制4人)に対し、時間外勤務を命じており、日によっては、徹夜となることもあった。

3 本件申立てに至る経緯

- (1) A2に対する解雇予告及び支部の結成

ア 昭和56年4月28日、A2は、会社の代表取締役B1（以下「社長」という。）から、解雇の予告を受けたため、5月6日、組合に加入するとともに、支部を結成し、同人が支部長となった。

支部は、その後、支部の組合員が増加したことに伴い、5月14日、支部役員の改選を行い、支部長にA5（以下「A5支部長」という。）、書記長にA2（以下「A2書記長」という。）を選出したほか、その他の役員を選出するとともに、同月15日、支部の役員名簿を会社に提出した。

イ また、組合は、昭和56年5月16日、A2書記長に対する上記解雇予告は不当労働行為であるとして、その取消し等を求めて、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（昭和56年（不）第19号事件）を行った。

更に、組合は、同日会社が支部の執行委員の1人に対し、退職を強要する行為を行ったとして、5月19日、上記事件にこの事実を追加する旨の申立てを行った。

ウ 支部は、A2書記長及び上記執行委員に対する不当労働行為に抗議するため、同年6月8日から同月18日までの間、時間外労働を拒否した。

エ 当委員会は、上記事件に関する調査を同年6月25日に行ったが、その際に、「会社は、昭和56年4月28日、A2書記長に対して行った解雇予告を取り消す。A2書記長は、会社経営に対して容喙と疑われる行為をしない。」旨など5項目にわたる和解が当事者間に成立し、同事件は終結をみた。

- (2) A2書記長に対する解雇予告の取消し後における労使間の主な動向

ア 昭和56年6月25日、支部は、会社に対し、昇給、夏季一時金等の要求を行うとともに、同月27日には、労働基準法の定めのとおり、一部未払いの時間外手当を支払うよう要求したところ、会社は、非組合員に対してのみ時間外勤務を命じ、組合員には時間外勤務をさせなかった。

一方、会社は、この間、受注製品を納期限まで間に合わせるために、アルバイトを雇い入れたり、外注を行った。

イ 同年7月上旬ころ、組合及び支部は、労働基準監督署に対し、時間外手当の計算方法の誤りにより生じた過去3年間にわたる同手当の未払金がある旨の申立てを行った。

ウ 同年7月4日及び同月18日に会社及び組合間で行われた団体交渉の結果について、同月18日、「会社は、賃金、労働条件の変更については、事前に組合と協議して決定する。」など、6項目が確認された。

エ 会社は、従前から就業規則を作成していなかったため、支部に、支部結成の直後、会社に対し、その作成を申し入れたところ、会社は、ようやく昭和56年10月末ころ作成し、同年12月4日、労働基準監督署に届け出た。

オ A5支部長らに対する訓戒処分等

(ア) 支部は、会社に対し、前述の夏季一時金、時間外手当等の要求を行う一方、昭和56年8月4日ころから同年9月9日ころまでの間、会社の敷地内に組合旗を掲揚した。

(イ) 同年10月5日、支部は、会社に対し、越冬手当の要求を行い、この要求に関する団体交渉が、同月17日、会社及び支部間において行われた。

この交渉において、社長は、「組合員のサボタージュにより、生産性が悪い。」旨の発言を行ったので、A2書記長は、「会社の工程管理にも問題があるのではないか。」と反論したところ、社長は、同月21日、同人を訓戒処分に付した。

(ウ) 支部は、上記越冬手当、就業規則の制定、時間外手当未払分の支払い等の問題に関する会社の態度は、不誠実であるとして抗議をし、同年12月3日から同月26日までの間、再度、会社の敷地内において、組合旗の掲揚を行ったところ、同年12月8日、A5支部長及びA2書記長に対し、同人らの8月以降における仕事上の落度を理由として、訓戒等の処分を行った。そこで、支部は、この処分に抗議して、12月9日から、腕章の着用を行った。

(エ) 同年12月11日、会社及び支部間において、越冬手当及びA5支部長、A2書記長に対する処分の問題などに関する団体交渉が行われたが、この交渉において、社長は、①年末一時金に関し、「有額回答はできない。」「今までや、現在の組合のあり方からして、何が起こるかかわからないので、短期間の仕事はいくらでもあるけれども、取れない状態だ。」「回答も出さないうちに、腕章をしたり、赤旗を立てたりして、会社の受ける打撃を考えたことがあるのか。」、②A5支部長及びA2書記長に対する訓戒等の処分に関しては、「注意を与えても何ら反省の色がない。」「労働委員会における和解協定書にひっかかるような発言をA2はしている。」、③越冬手当に関しては、「上積みは不可能だ。」などと述べ、交渉が進展しなかった。そこで、組合は、同年12月15日、当委員会に対し、越冬手当及び年末一時金を調整事項として、あっせん申請（昭和56年第35号事件）を行う一方、会社のA2書記長に対する昭和56年10月21日付け訓戒処分及びA5支部長、A2書記長に対する同年12月8日

付け訓戒等の処分は不当労働行為であるとして、その処分の取消し等を求めて、同月16日、不当労働行為救済申立て（昭56年（不）第47号事件）を行った。

- (オ) 同年12月26日に行われたあっせんにおいて、当委員会が示したあっせん案を、会社・組合とも受諾し、同事件は解決をみた。その際に、会社及び組合間において、上記不当労働行為事件に関し、「会社は、A5支部長及びA2書記長に対して、昭和56年12月8日までにを行った訓戒処分等については、今後、不利益な取扱いの事由としない。」旨の協定が締結され、更に、社長の「年が明けたら、組合と一緒に生産活動を行っていきたい。」という発言があったことから、組合は、上記不当労働行為救済申立てを昭和57年1月5日、取り下げた。

4 本件整理解雇

(1) 一時解雇の提案

ア 昭和57年1月9日、支部は、昭和56年12月26日に当委員会において行われたあっせんの経過から、会社に対し、今後の会社の運営及び労働条件の向上に関して、団体交渉を行うよう申し入れ、この交渉が、同月16日行われた。

イ この交渉において、社長は、組合及び支部に対し、冒頭、「組合から要求書が出されたが、今はそれどころではない。」「先の仕事の受注の見込みが全くなく、一週間もすると、全く仕事が切れてしまうので、レイ・オフを提案したい。」「4月までには、仕事も出てくるだろうし、先のめどがつかいたら、その都度、個々に復帰してもらおう。」「皆さん方の生活もあるでしょうから、6割の補償をしなければならないが、会社としては、そのほかに、その不足分として基準内賃金の4割を出す考えもある。」「組合に持ち帰って、十分話し合って検討してみしてほしい。」旨、一時解雇の提案を行った。会社のこの提案に対し、組合及び支部は、従業員全員が対象であるかどうかを確認したところ、社長は、「事務所関係を除いて全員である。」「各責任者は残ってもらう。」と述べ、また、新規採用予定者については、「他の会社で引き取ってもらえないか探している。」と述べた。

結局、この交渉において、会社の提案については、組合及び支部としても、十分検討を行うこととなった。

1月18日、会社は、各部門の責任者6人を除く非組合員3人に対しても、組合員に対する提案と同様の提案を行った。

なお、会社は、組合員に対する一時解雇の提案に先だって、臨時職員3人を昭和56年12月末日で解雇した。

ウ 組合及び支部は、上記会社の提案について、その内部で検討を行ったが、検討資料が不足のため、会社に対し、必要な経営関係の資料を要求することとし、昭和57年1月22日、会社に対し、①現在まで及び今後における経営方針書、②貸借対照表、③損益計算書、④過去3年間の決算書及び⑤資産台帳の提出を求めるとともに、2月1日に団体交渉を行うよう申し入れた。

エ 同年1月26日、会社は、上記の資料要求に対し、①の資料は作成しておらず、また、④及び⑤の資料は提出する必要はないとして、昭和56年11月末日現在の②及び③の資料を支部に提出した。その際に、会社は、支部から、「上記資料を組合本部以外には公開しない。」旨の書面を徴した。

(2) 一時解雇の予告及び取消し

ア 昭和57年1月26日、社長は、会社の塗装工場に全従業員を集めた上、「会社は、仕事がなく、受注の見通しもないので、2月1日からレイ・オフする。その対象は、各部門の責任者6人（以下、これらの者を「残留者」という。）を除いた全員（全組合員8人及び非組合員3人）である。会社としては、向う3箇月間、失業保険6割のほか、残り4割を支給する。仕事が出て来て、先の見通しがついた段階で、4月から5月、もっと遅くなるかもわからないが、仕事の量に応じて再雇用したい。」旨述べ、一時解雇の予告を行った。

これに対し、支部は、「2月1日に、本部を入れた団体交渉で話し合いたい。」旨を述べたが、社長は、その前に交渉を行いたいと述べたことから、1月30日に団体交渉を行うこととなった。

なお、会社は、一時解雇の予告を行った非組合員の3人を2月1日、解雇した。

イ 同年1月30日、会社及び支部間において、一時解雇に関する団体交渉が行われ、その席上、社長は、支部に対して、「レイ・オフといった意味は、一時、雇用を切ることである。再雇用については、仕事の見通しがつかないとわからない。」「1月26日に述べた条件に、解雇予告手当1箇月分を加える。」旨を述べた。

これに対し、支部は、会社の経営努力について尋ねたところ、社長は、「それはこれから考える。採用予定者についても、他社にひきとってもらおうよう当たっている。」などと述べたので、支部は、「経営責任を組合におしつけるのか。」「会社更生法の適用、製造用機械の売却、不渡り手形を出すことなどの方法もある。」旨を述べて、一時解雇の予告を取り消すよう主張したが、社長は、「それは、できない。今、会社にとって必要なことは、皆さんにやめてもらって、経営を立て直すことであり、そのほかのことについては、これから考えていく。」旨を述べて、交渉は進展せず、結局、翌1月31日に、再度、団体交渉を行うこととなった。

ウ 前日に引き続き、同年1月31日午後2時過ぎころから、会社及び組合・支部間において、一時解雇に関する団体交渉が行われた。

この交渉において、A2書記長は、社長に対し、「従業員を解雇する前に、不要の資産の処分、役員の報酬の減額などの経営努力又は希望退職者を募るなどの段階があるのではないか。」と問いただしたところ、社長は、「それでは、希望退職者を募る。30分間の休憩の間に、退職を希望する者は申し出るように。」と述べた。

そこで、A2書記長は、希望退職者を募る場合は、組合及び支部と協議の上行うこと、組合員に対してのみ希望退職者を募るのは不当であること、一時解雇の予告を取り消して、希望退職者を募るべきであることなどを主張した。

これに対し、社長は、同予告を一応取り消すと答えたので、A2書記長は、その旨の文書を提出するよう求めたところ、社長は、その要求を拒否するとともに、「法律上のことはわからない。4時に弁護士が来ることになっており、弁護士と相談するので、それまで待つてほしい。」と述べた。

午後4時ころ、会社側の弁護士が交渉に出席し、この中で、同弁護士は、社長に対して、解雇予告を取り消し、希望退職者を募るよう助言したところ、社長は、一時、これに難色を示したものの、結局、問題は、希望退職の条件に集約され、解雇予告を

取り消さない」と交渉がすすまないものと考えて、これを受け入れることとし、組合員全員に対する解雇予告を取り消すとともに、後日、組合及び支部に対して、希望退職の条件を提示すると述べ、組合及び支部は、これを了承した。

(3) 希望退職者の募集

ア 昭和57年2月1日、会社は、組合に対し、前日の交渉結果に基づき、希望退職の条件を文書で提示したが、その内容は、「解雇予告手当及び退職金規定による退職金のほか、退職特別金として、3箇月間（3月から5月まで）退職時の本給及び職能給の合計額の40パーセント相当額を支払う。」というものであった。

また、同文書には、5日以内に回答がない場合は、指名解雇もやむを得ないとする旨、附記されていた。

イ 会社から希望退職の条件の提示を受けた組合は、条件次第によっては、希望退職をしてもよいという組合員が3人いたことから、同年2月5日、会社に対し、会社が提示した条件のほかに、更に、上積みとして、解雇予告手当1箇月分の支給及び冬季一時金を基準内賃金の3箇月分とし、既に支給済みの同一時金との差額の支給を求めた。

ウ 希望退職の条件について、組合から上積みの要求を受けた会社は、解雇予告手当については、会社の当初回答どおり1箇月分を支給すること、冬季一時金については、従前支給していた基準内賃金の1.5箇月分と支給済みの同一時金との差額を支払うこと及びこの回答が会社として最大限の努力であり、これ以上の回答はできないことなどを、同年2月6日、組合に対し、回答した。

エ この回答を受けた組合は、会社から同年2月1日に提示された条件に比し、若干の前進回答であることを認めつつも、なお、満足する内容のものではなかったため、会社と団体交渉を行うこととし、同月8日、支部は、会社に対し、翌9日に団体交渉を行うよう申入れを行った。

(4) 希望退職条件の撤回及び解雇通告

ア 昭和57年2月9日、上記申入れに係る団体交渉が、会社及び支部間において行われた。

この交渉において、A2書記長は、それまで、会社から経営状況について十分な説明がなかったことから、この点を明らかにするため、冒頭、社長に対し、会社の経営状況について説明を求めるとともに、過去3年間の損益計算書等の会計資料の提出を要求したところ、社長は、「それはできない。そのようなものをみせなくても、現在、仕事がなく、また、先の見通しも全然ないので、このままいけば、会社がどうなるかわかるはずだ。」「経理内容を公開して、他社や得意先に知れたら、大変なことになる。」旨を述べて、A2書記長の要求を拒否した。

イ このようなやりとりが十数分程度続き、支部から希望退職の条件についての話がなされなかったことから、社長は、「条件についての話し合いをすすめないのなら、これで団交を打ち切る。今までの条件は、すべて白紙に戻し、組合員全員を解雇する。」旨を述べた。

これに対し、A2書記長は、「条件についての話し合いはすすめるが、会社の経営の状態、希望退職者を募る必要性、今後の会社の経営方針などについて説明してほしい。」と求めたが、社長は、「条件については団交するが、それ以外は堂々巡りになる

ので団交しない。」旨を述べた。

ウ そこで、支部は、内部で協議を行うため、一時休憩した後、社長に対し、誠意をもって団体交渉を行うよう申し入れたところ、社長は、「希望退職の条件以外の団交はできない。団交は打ち切る。今日付けで組合員全員を指名解雇する。明日から出社しなくてもよい。」旨を述べて、組合員全員に対し、解雇通告を行った。

エ 同年2月11日、組合員全員の自宅に、会社から「2月9日付けをもって解雇する。」旨の解雇通知書が配達された。

オ 会社は、2月12日、組合員全員に対し、賃金及び解雇予告手当を支給したが、解雇予告手当については、解雇を争わないとする組合員1人を除く組合員全員は、これを受領しなかった。

このため、会社は、その後、新たに解雇を争わないとして解雇予告手当を受領した2人を合わせた3人分を除き、同手当を法務局に弁済供託した。

なお、解雇予告手当を受領したこの3人は、さきに会社が提示した希望退職の条件を受け入れて、退職した。

5 整理解雇後における労使交渉の経過

昭和57年2月16日、組合は、会社の行った組合員に対する上記解雇通知を不当・不法な行為であるとして会社に対し、解雇の取消しを求め、団体交渉の申入れを行った。

同月20日、その申入れに係る団体交渉が、会社及び組合・支部間において行われ、その席上、社長は、解雇の理由及び解雇の取消しに関する組合の質問及び要求などに対し、「仕事がない。」「2月9日は、条件についてのみ団交すればよいと思っていたのに、それ以前の話になったので、組合に不信感を持ち、団交を打ち切った。」「不信感を持ったのは、作業改善がなく、経験年数が2年と少しなのに、時間外手当を2年前にさかのぼって要求したり、東京から客が来た日に、抜打的に赤旗を立てていたことなどであり、これでは労使協力は考えられないと判断した。」「1月30日の団交では、組合が会社をのつとるような話し方であり、これでは、会社をやっていけないと思った。」「組合員全員が希望退職する条件の話し合いは行うが、解雇の撤回はすべて手続きが終わったのでできない。」「1月の段階では、一時解雇して再雇用も考えていたが、今はすべて白紙に戻した。」旨を述べて、結局、社長は、組合員の解雇取消しの要求には応じなかった。

同月26日、会社は、整理解雇に関する組合との団体交渉が進展しないため、当委員会に対し、人員整理を調整事項としてあっせんを申請した。

3月6日及び同月8日の2回にわたってあっせんが行われたが、組合が、副支部長A1、A2書記長及び執行委員A3の3人について復職を要求したのに対し、会社は、これに 응 ぜ ず、同月8日、あっせんは打ち切られた。

6 請求内容の一部取下げ

組合は、当委員会に対し、本件解雇を争う5人、すなわち、A5支部長、副支部長A1、A2書記長、執行委員A3及び同A6について、解雇取消し、原職復帰等を求めて救済申立てを行ったが、その後、A5支部長、執行委員A6の2人に係る同申立てを取り下げた。

第2 判断

1 組合は、A5支部長ら支部の組合員8人全員の整理解雇は、会社が、A5支部長ら支部の組合員が行った活発な組合活動を嫌悪し、会社の経営状況の悪化を口実として、支部の

組合員全員を会社から排除することによって、支部の壊滅を意図して行ったものであり、この行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、整理解雇の通告を受けた支部の組合員8人中、当該解雇を争う副支部長のA1、A2書記長及び執行委員A3に対する解雇の取消し、原職復帰、賃金のそ及支払い、陳謝文の掲示等を求めている。

これに対し、会社は、本件整理解雇は、会社の経営状況が悪化したことにより、会社を存続させる上で、従業員を削減することが不可避となったため、企業の存続に最小限度必要な残留者を除く従業員の全員を整理解雇したものであり、支部の組合員のみを解雇したのではなく、不当労働行為の意図は毛頭ないとして、本件申立ての棄却を求めているので、以下判断する。

2 本件整理解雇

(1) 必要性

ア 本件申立組合の支部の組合員に対する解雇は、会社の経営の悪化を理由としてなされたいわゆる整理解雇である。

ところで、整理解雇は、労使間において、労働契約を合意により解約する希望退職者の募集などとは異なり、使用者がその経営権に属する事項として、使用者側の理由に基づいて、一方的に労働者を解雇するものである。

しかしながら、労働者にとって、憲法上、労働者のいわゆる生存権及び勤労の権利が保障されている趣旨にかんがみ、整理解雇を行うことが、使用者の経営権に属する事項であるとしても、使用者は、これをし意的に行うことは許されないものであるので、会社の経営上、真にやむを得ないものと客観的に認められる必要性が存する場合を除き、みだりに、これを行うことは、許されないものと解する。

イ 会社は、建設関連産業の不況により、元請などからの受注量が減少したことに伴い、受注残がほとんどなくなり、また、近い将来、受注量が増加する見通しもなく、更に、売上高が低下したことにより、赤字が累積してきたことなどから、この経営危機から脱するためには、縮小均衡、すなわち、人員整理により、会社の再建を図る以外に方策がないものと考えて、本件整理解雇に及んだ旨主張する。

ウ ところで、第1の2の(3)に認定のとおり、本件整理解雇を行った時点においては、従前に比し、会社の経営状況が悪化の傾向にあったことは、一応は認められる。

しかし、会社は、第1の2の(4)に認定のとおり、受注が減少したことにより、製造担当者にさせる仕事がないといいながら、一方、残留者のみでは、納期限まで、受注業務を完成させることができないため、残留者に対して、時間外勤務を命じたり、更には、他の業者に外注を行っている事実が認められる。

この事実を考えると、本件整理解雇には、組合員全員の解雇を行わざるを得なかったという差し迫った必要性があったものと認めることは、困難である。

(2) 回避の努力

ア 次に、会社が経営の悪化を理由として、やむを得ず整理解雇を行う場合にあっては、可能な限り、解雇を回避するための具体的な措置を講ずるなどの努力が十分になされることが必要であると解する。

イ ところで、解雇を回避するための具体的措置としては、通常、例えば、賃金の引き

下げ、昇給の延伸、労働時間の短縮、一時帰休等の方策を行うことが考えられるが、本件においては、①整理解雇を回避するために、会社は、新規採用予定者1人の採用の取りやめ及び疎明資料から認められる社長ら役員2人の報酬の一部削減の実施のほか、特段の措置も講じていないこと、②第1の4の(2)のイに認定のとおり、昭和57年1月30日に行われた整理解雇に関する団体交渉において、会社の経営努力などに関する支部の質問に対し、社長は、「今、会社にとって必要なことは、皆さんにやめてもらって、経営を立て直すことであり、そのほかのことについては、これから考えていく。」などと答えていること、③本件整理解雇を行う前に、まず、一時帰休等の措置を講ずることの可能性を検討する余地があったものと認められるにもかかわらず、このような措置を格別とっていないこと、などから勘案するに、会社は、本件整理解雇を行うに当たって、できる限りこれを避けるための具体的な措置を講ずる努力を十分に行ったものと認めることは、到底困難である。

(3) 説明、協議

ア 次に、整理解雇を行うに当たっては、あらかじめ、組合、支部及び組合員に対し、十分に説明、協議がなされることが必要であると解する。

イ 支部の組合員に対する整理解雇は、昭和57年2月9日、会社及び支部間における団体交渉の席上、社長から通告されたものであるが、本件整理解雇の提案が行われた後、この通告に至るまでの経緯については、第1の4の(1)のイから第1の4の(4)のウまでに認定のとおりである。

すなわち、会社は、まず、同年1月16日に会社及び組合、支部間で行われた団体交渉において、元請からの受注がないことなどを理由として、残留者を除く全従業員を整理解雇したい旨を、突如、明らかにした。

組合及び支部は、会社の提案の内容を検討するため、会社に対し、経営関係の資料を要求するとともに、団体交渉を行うよう申入れた。しかし、会社は、支部に対し、組合及び支部が要求した経営関係の資料の一部を提出したものの、整理解雇に関する交渉を行わないまま、同月26日に、残留者6人を除く全員に対し、整理解雇する旨を、一方的に通告した。

ウ また、上記解雇に関し、その後行われた団体交渉において、この解雇は、一たん取り消され、希望退職者の募集に切替えられたものの、その条件に関する交渉を行うために開かれた同年2月9日の団体交渉において、支部は、希望退職の条件について交渉を行う前に、まず、会社の経営状況等の説明を求めたところ、社長は、「希望退職の条件以外の団体交渉はできない。今日付けで組合員の全員を解雇する。」などと述べて、一方的に団体交渉を打ち切った。

更に、本件整理解雇の必要性についても、会社は、団体交渉時はずもとより、解雇の前後を通じて、何ら明確にしなかったことが認められる。

したがって、本件においては、整理解雇を行う場合に要請されている十分な説明、協議を尽したものと認めることはできない。

以上のように、支部の組合員に対する本件整理解雇の必要性、解雇回避の努力並びに組合、支部及び組合員に対する説明、協議のいずれも、十分であったと認めることはできないので、本件整理解雇が会社を存続させる上で、不可避のものであったという会社

の主張は、採用することができない。

3 組合活動に対する会社の言動

第1の3から第1の4の(4)のウまでの各項において認定のとおり、組合及び支部は、①A2書記長に対する解雇処分及びA5支部長、A2書記長に対する訓戒処分等に係る不当労働行為救済申立て、②昇給、夏季一時金、時間外手当、越冬手当等の経済要求、③過去2年間にわたる時間外手当の未払金に係る労働基準監督署への申立て、④就業規則の作成要求、⑤上記事項に係る団体交渉の実施、⑥時間外勤務の拒否、組合旗の掲揚、腕章の着用など活発な組合活動を行ってきたことが認められる。

ア 第1の3の(2)のオの(エ)に認定のとおり、昭和56年12月11日、会社及び支部間において、越冬手当及びA5支部長、A2書記長に対する処分に関する団体交渉が行われた際に、社長は、「今までや、現在の組合のあり方からして、何が起こるかかわからないので、短納期の仕事はあるが、取れない。」とか、また、「回答も出さないうちに、腕章をしたり、赤旗を立てたり、会社の受ける打撃を考えたことがあるか。」などという趣旨の発言を行ったこと。

イ 第1の4の(2)のイに認定のとおり、昭和57年1月30日に行われた団体交渉において、社長は、「今、会社にとって必要なことは、皆さんにやめてもらって……、そのほかのことについては、これから考えていく。」旨答えていること。

ウ 第1の5に認定のとおり、昭和57年2月20日、整理解雇に関する団体交渉が行われた際に、社長は、整理解雇を行った理由として、「仕事がない。」、「2月9日は条件についてのみ交渉すればよいと思っていたのに、それ以前の話になったので、組合に不信感を持ち、団交を打ち切った。」、また、「不信感を持ったのは、作業改善がなく、経験年数が2年と少しなのに、時間外手当を2年前にさかのぼって要求したり、東京から客が来た日に、抜打的に赤旗を立てていたことなどであり、これでは労使協力は考えられないと判断した。」、「1月30日の団交では、組合が会社をのっとるような話し方であり、これでは、会社をやっていけないと思った。」、「組合員全員が希望退職する条件の話し合いは行うが、解雇の撤回は、すべて手続きが終わったのでできない。」などという趣旨の発言を行ったこと。

エ 第1の3の(2)のアに認定のとおり、支部が時間外手当の支払いを要求したところ、社長は、組合員に対してのみ時間外勤務をさせなかったこと。

などが認められ、これらの事実から、会社が支部の存在及びその活動を嫌悪していたことが推認される。

4 以上を総合判断すると、会社は、本件整理解雇を行う必要性がなかったにもかかわらず、支部の存在及びその活発な組合活動を嫌悪するあまり、組合員全員を排除するため、会社の経営状況が悪化したという理由を口実として、本件整理解雇に及んだものと解するのが相当である。

以上のとおりであるから、会社が行った支部の組合員に対する本件整理解雇は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるので、その救済として、主文のとおり命令することが適当であると判断する。

なお、組合は、本件救済申立ての内容として、陳謝文の掲示及び新聞掲載を求めているが、本件の救済としては、陳謝文の手交をもって足りると判断し、その余の申立てについては、

相当でない認められるので、棄却する。

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条を適用して、主文のとおり、命令する。

昭和58年6月10日

北海道地方労働委員会

会長 二 宮 喜 治