

命 令 書

申立人 広島県東部一般労働組合福山地区支部

被申立人 扶桑徳山生コン株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

- 1 被申立人扶桑徳山生コン株式会社（以下「会社」という。）は、会社の製造する生コンクリートの運送に当たっていた新浜運送株式会社（以下「新浜運送」という。）を経営合理化の一環として、昭和57年6月1日に合併し、本件申立て当時、資本金2,000万円、従業員16人（生産部6人、運輸部10人）で生コンクリートの製造・販売を営んでいた。

なお、前記合併前においても、両社は、生産部門と運輸部門という面から、密接不可分の関係にあり、新浜運送は、業界不況のもとで、昭和55年5月から同年6月にかけて、従業員26人のうち、運転手8人を含む11人を希望退職により人員整理したが、好転の兆しはみられず、合併時の累積欠損金は、退職金の支出等を含めて約5,600万円となっていた。

申立人広島県東部一般労働組合福山地区支部（以下「東部一般」という。）は、福山市周辺の労働者で組織され、本件申立て当時、組合員125人で9分会の組織を有し、扶桑徳山生コン分会（以下「分会」という。）は、昭和56年9月2日、会社の生産部の従業員4人で結成され、分会員は、本件会社再建案の実施により解雇された3人を含め5人であった。

なお、会社には、総評・全国一般労働組合広島地方本部（以下「全国一般」という。）の組織が並存しており、前記新浜運送における昭和55年5月から6月にかけての希望退職者運転手8人は全員同組合の組合員であったもので、さらに、本件会社再建案の実施により運輸部の2人が希望退職したほか生産部の1人が解雇され、本件申立て当時、全国一般の組合員は、生産部1人、運輸部10人であった。

- 2 東部一般は、会社と本件会社再建案について団体交渉中であるにもかかわらず、会社が、全国一般と妥結した整理解雇基準によって分会長A1、分会書記A2及び分会会計A3を解雇したことには合理的理由がなく、同人らの組合活動を理由としたものであって労働組合法第7条第1号に該当し、また、会社が、同再建案の団体交渉において、自己の主張に固執し、具体的な回答や資料の提出に応じようとしないなど誠意を欠いたことは同法第7条第2号に該当し、いずれも不当労働行為である旨主張するので、以下判断する。

(1) 会社は、新浜運送の合併後も、受注減、販売価格の低迷による経営不振が続くなかで、昭和58年3月3日、東部一般及び全国一般とそれぞれ団体交渉を開き、生産部6人、運輸部5人の希望退職者募集と退職慰労金一律30万円の支給を骨子とする再建案のほか、過去8年間の年度別の出荷数量、販売価格、同年1月31日現在の累積欠損金約8,400万円を示す貸借対照表などを提示し、かかる状況に至った経緯などの説明を行った。その後、会社は、

同年3月末までに3回にわたって東部一般及び全国一般に団体交渉を申し入れ、それぞれとの団体交渉を重ね、再建案について了解するよう説得を続けた。しかし、東部一般は、再建案提示当初から、会社の説明は納得できないとして、かかる再建案を提示するに至った会社の責任を追及して譲らず、全国一般も、業界が不況にあることには理解を示したものの、雇用確保の点から反対し、会社は、同年3月26日から4月5日までの間、第1次希望退職者募集を行ったが、応募者はひとりもいなかった。

この団体交渉の過程で、東部一般の求めに応じて、会社が提示した資料は、昭和54年6月末の貸借対照表のほか昭和55年ないし昭和57年の3月期、昭和57年4月ないし同年12月の月別の各貸借対照表、再建案による製造経費、労務費等の節減を示す明細書などであり、これらの資料は、全国一般にも提示された。

なお、これらの資料によれば、新浜運送を合併する以前である昭和57年4月ごろから、会社の経営状態は、月々300万円近い欠損を累積し、同年12月末には8,000万円近い欠損となっていることが容易にうかがえるものであった。

- (2) 会社は、第1次希望退職者募集後も、東部一般及び全国一般とそれぞれ3回の団体交渉を開き、昭和58年4月中旬には、最終案として、生産部4人、運輸部2人の希望退職者募集と退職慰労金一律100万円の支給、取締役2人の退職を骨子とする条件を提示した。

この間の団体交渉の過程において会社は、早急に再建案を実施せざるを得ない事情についての説得を重ねるなかで、東部一般の求めに応じて受注量の落ち込みなど数値を示して人員削減の必要性など文書で回答したが、東部一般は納得せず、会社の経営責任を追及する意向を固持し、前記会社の最終案の協議にも応じなかった。一方、全国一般は、雇用確保の方針は維持しながら、会社との団体交渉において、希望退職条件の協議に入り、会社の最終案に対しては、了解はしなかったが、運輸部については、希望退職募集に応じるよう努力し、生産部については、希望退職者が出なかった場合、整理解雇基準の協議に応じる意向を示した。このような状況のなかで、会社は、同年4月21日から同月30日までの間、第2次希望退職者募集を行ったが、応募した者はいなかった。

- (3) 同年5月4日、会社は、東部一般及び全国一般に対し、同月7日に整理解雇基準について団体交渉を開くよう申し入れた。また、同4日の夕刻、全国一般は会社に団体交渉を申し入れ、その団体交渉の席上、希望退職募集に応じた運輸部の組合員2人の退職届を提出した。

同月7日、会社は東部一般及び全国一般とのそれぞれの団体交渉において整理解雇基準を、次のいずれかの項目に該当する者として提示した。

- ① 将来における貢献度の期待が低い者
  - ア 高齢者
  - イ 著しく健康状態が悪い者
- ② 過去における成績不良者や貢献度の低い者
  - ア 勤務成績不良者
  - イ 作業能力が著しく劣る者
- ③ 解雇されても生活の影響が少ない者
  - ア 転職容易な者
  - イ 独身者

#### ウ 扶養家族の少ない者

同日の団体交渉において、東部一般は、会社が整理解雇基準を記載した文書を分会員ら全員に配布し、その考え方を説明しようとしたが、説明を受けることを拒んだのに対し、全国一般は、会社が前記最終案において、取締役2人を退職させることとした意向も考慮し、整理解雇基準について早急に検討のうえ回答することとした。

- (4) 続いて同月11日、会社は、東部一般に対して、これまでの7回の団体交渉の要旨や東部一般の求めに応じて文書回答をしていることのほか、会社の経営危機から、提示した整理解雇基準に基づいて人員整理をせざるを得ない旨文書で通知した。さらに、翌12日、会社は、東部一般及び全国一般に対し、同月14日に整理解雇基準について団体交渉を開くよう申し入れたところ、翌日、東部一般から同14日の団体交渉は受けられない旨連絡があった。

同14日、会社との団体交渉において全国一般は、会社の提示した整理解雇基準について検討を重ねたが、代案が見当たらず、同基準による整理解雇もやむを得ない旨の意向を示した。一方、この日、東部一般は、会社の経営責任の追及等10項目についての回答を同月17日に求めることと合わせて、同月20日に団体交渉を開くことを要求する申入書を会社に提出した。かかる状態に至って、会社は、東部一般との団体交渉において、これ以上の進展は望めないとして、同月16日、東部一般に対し、同月20日付けをもって生産部4人の整理解雇を行い、該当者には、同月18日に通知することを文書で通告した。この通告に対しては、その日、東部一般から、会社のやり方は団体交渉を無視したものであり、反省と見解を求める旨の申入れが会社に文書でなされた。

なお、前記東部一般から申入れのあった10項目について、会社は、回答指定日であった同月17日に、おおむね各項目にわたって文書で回答した。

- (5) 同月18日、会社が、生産部の従業員について、整理解雇基準に該当する者として同月20日付け解雇を通知した者は、前記(3)の基準①アの高齢者に当たる全国一般の組合員A4、同基準③イの独身者である東部一般の組合員A1、同A2、同A3の4人であった。

なお、生産部、運輸部を通じて、A4が55歳であるほかは、全員30歳ないし40歳代であり、独身者は前記A1ら3人以外にはいなかった。ちなみに、A1は分会長、A2は分会の書記、A3は同会計であった。

このA1ら3人に対する解雇通知については、その日に東部一般から、解雇は一方的であり認めるわけにはいかないことと同月20日に予定している団体交渉の諾否の回答を求める申入書が会社に提出された。同月20日、会社は、東部一般との団体交渉に応じる態勢をとっていたが、東部一般は、会社から団体交渉に応じるという連絡がないとして、結局、団体交渉は開かれなかった。

なお、従前から、団体交渉の申入れに対しては、相手方から特に日程の変更等の申出のない限り、申入れどおり開かれていた。

その後、同月27日及び翌月3日に会社と東部一般とは、整理解雇問題等について団体交渉を開いたが、見解は対立したままであった。

- (6) このほか、昭和57年1月、東部一般が、会社に対し、当時臨時職員で非組合員であったA4の正社員昇格、定年延長等について要求したが進展がなく、同A4は、同年2月、全国一般に加入し、同年9月、全国一般と会社との団体交渉により同A4問題が解決したことや、東部一般の組合員と全国一般の組合員とでは、賃金体系、職種等が異なることなど

から、賃金等の支給額において、全国一般の組合員が比較的高いという事情などは認められるが、会社が全国一般に対して、より好意的であったと措信するに足る事実は見当たらない。

- (7) 以上の事実から、まず、A1、A2及びA3に対する整理解雇についてみると、会社が再建案を提示してから解雇通告に至るまでの約2か月半にわたる全体の経緯において、東部一般としては、会社の提示した財務諸表や団体交渉の状況により、早晩、再建案の具体的協議に入らざるを得ないことを知り得る立場にあったにもかかわらず、会社の経営方針の責任を追及することに終始したともいえる東部一般の対応により、会社としては、7回の団体交渉を重ねたものの整理解雇基準の説明さえも拒まれ、経営状態のひっ迫から、団体交渉による解決を断念したことも無理からぬものと認めざるを得ない。その結果、同A1から3人が整理解雇されたとしても、その基準は、被解雇者の生活も配慮し、適用に当たっても恣意にわたるものでないことがうかがわれ、加えて、会社が全国一般に対して、より好意的であったという事実も認められないことなど合わせ考えると、同解雇は、経営維持のうえから、やむを得ずなされたものと言わざるを得ない。従って、東部一般の主張には理由がなく、不当労働行為として救済することはできない。

次に、再建案をめぐる団体交渉についてみると、前記(4)の東部一般から申入れのあった5月20日の団体交渉を待たず、解雇通告したことは、いささか性急であったにせよ、全体として、資料の提出や説明などを怠ったとは認められず、団体交渉を軽視して意を尽さなかったとも言えないのであって、この点についての東部一般の主張には理由がない。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和59年1月26日

広島県地方労働委員会

会長 増原改暦