

命 令 書

申立人 北大阪合同労働組合  
申立人 X  
  
被申立人 西宮電機工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対して、下記の措置を含め、昭和59年9月27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。

記

- (1) 原職に復帰させること。  
(2) 解雇の日の翌日から原職復帰の日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額（既に支払った金額を除く）及びこれに年率5分を乗じた金額を支払うこと。  
2 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人西宮電機工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、西宮市松原町に営業所をおいて電気工事の請負、電気機器の販売及び修理等を業務とする株式会社であり、その従業員は、本件審問終結時13名である。  
(2) 申立人X（以下「X」という）は、昭和49年3月27日に事務系職員として会社に雇用され、59年9月27日付けで解雇されるまでその職にあった。  
(3) 申立人北大阪合同労働組合（以下「組合」という）は、49年8月1日結成された、中小零細企業に働く労働者で組織する合同労働組合であり、その組合員は本件審問終結時約360名である。

なお、会社には、組合の下部組織として、西宮電機工業分会（以下「分会」という）があるが、その分会員はX1名である。

2 Xの解雇に至るまでの経緯

- (1) 49年3月27日、Xは、西宮職業安定所の紹介により会社に雇用され、1ヶ月余りの試用期間を経て、同年5月1日事務系職員として正社員に採用された。Xの職務内容は、各種帳簿類の記帳、伝票類の作成のほか、掃除等の業務であった。  
(2) 52年9月28日、Xは、満53歳になったので定年退職し、引き続き嘱託として雇用継続されたが、その職務内容に変更はなかった。  
(3) 56年8月、社長に、B1（以下「社長」という）が就任し、会長には、社長の父親で前社長のB2（以下「会長」という）が就任した。しかし、会社の人事等については会長が引き続き実権を握っていた。

(4) 58年9月28日頃、会長は、X、C1、C2及びC3の嘱託職員4名（以下「嘱託4名」という）に対し、今後は1年ごとの契約更新制度を実施したい旨述べたが、その後、特に契約更新手続はなされなかった。

ちなみに、C1はXと同年齢であり、C2はXより5歳年上であり、また、C3は10歳以上も年上である。

(5) 59年6月28日、嘱託4名に対し次の内容の文書（以下「6,28文書」という）が給料袋の中に折り込んであったが、その際、会長は、当該文書についての説明を行わなかった。

「9月27日付けで現在の嘱託職を解職する。ただし、引き続き会社に就職希望があれば8月27日までに申し出ること。もし、申出のないときは、退職するものと決定する。なお、申出のある時は会社の考え方及びその後1年間の給与等を提示し、引き続き嘱託での就職如何を定める。」

そのため、Xは、以前から職場上の悩み等を相談していた組合の書記長A1（以下「A1書記長」という）に、6,28文書について相談したところA1書記長は、Xの雇用継続希望について組合から会社に申入れすることを決めた。

(6) 7月9日、Xは、組合に加入し、分会を結成し分会長になった。

一方、同日、A1書記長は、会社を訪れ、会長に対しXの分会結成通知書並びに組合員の労働条件及び労働組合法等の遵守についての組合要求書（以下「要求書」という）を手交した。

A1書記長が帰った後、会長は、Xに対し「あんた、来てもらわんでよろしい」と言った。

(7) 7月10日、A1書記長は、再び会社を訪れ、要求書について社長と交渉を行ったところ、社長は法律は守る旨述べた。

(8) 8月12日、会長は病気のため入院し、以後社長が会社の人事等についての判断を行うようになった。

(9) 8月中旬頃、社長がXに対しXの雇用継続の意向を尋ねたところ、Xは「自分のことは一切、組合に任せてあるので自分は何も言わない」旨述べた。

(10) 8月20日、A1書記長は、会社に電話をかけ、社長に対し雇用継続希望の申入れ期限である8月27日はA1書記長の都合がつかないので8月31日に会合をもつことを申し入れたところ、社長はそれに同意した。

(11) 8月31日、A1書記長は、会社を訪れ社長と交渉を行ったところ、社長は「Xに退職してもらいたいが、もしXが雇用継続を希望するなら清掃等の業務を行ってほしい」旨述べた。

A1書記長は、社長に対し「Xは絶対に退職しないので今後の労働条件について文書で回答してほしい」旨述べ、社長は了解した。しかし、社長はその後何も回答しなかった。

(12) 9月1日、社長は、再びXに対し雇用継続の意向を尋ねたところ、Xは「絶対に会社をやめる気はない」旨述べた。

(13) 9月27日、社長は、Xに対し次の内容の解雇通知書を手交し、同日付けでXを解雇した。

「6,28文書につき9月25日までに何らの申出もなかったため、同月27日をもって嘱託

職を解き、解雇する。なお、会社の現況は経営不振であり、経費節減のため事務部門を縮小する方針であり、特に勤務能率の劣る貴殿を解雇する」

ちなみに、C 1、C 2 及び C 3 は、会社に対し雇用継続を申し出たため、囑託として引き続き雇用され、C 1 及び C 2 は本件審問終結時にも在職している。ただし、C 3 は、60 年 3 月に自己都合により退職した。

### 3 X の勤務状況等

X の職務内容は、正社員になってから解雇に至るまでの間、一貫してほぼ同様であり、各種帳簿類の記帳、伝票類の作成のほか、掃除等の業務であった。また、X は会社の始業時刻の 20 分前には出勤し、遅刻等もなく、これまで会長あるいは社長から職務能力等について問題があるので改善するように注意を受けたことはない。

### 4 会社の経営状況

会社の売上額は 55 年度から 57 年度まで約 3 億数千万円と横ばいに推移し、58 年度は 5 億円を超えたが、59 年度はやや落ち込み 4 億円前後であった。

## 第 2 判 断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、組合が X の雇用継続を申し入れたにもかかわらず、会社が X を解雇したのは、X が組合に加入し分会を結成したことによるものであり不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対し、会社は、会社が X を解雇したのは、① X から会社に対し雇用継続の申入れについての明確な意思表示がなかったこと、② 会社の経営不振により経費節減の必要があったこと、③ X が満 60 歳に達したこと及び X の職務遂行能力が低下したことによるものである。

したがって、会社が X を解雇したのは何ら不当労働行為に該当しないと主張する。よって以下判断する。

### 2 不当労働行為の成否

- (1) まず、会社の主張①について検討すると、前記第 1、2、(12) 認定のとおり社長が X に対し雇用継続の意向を打診したところ、X は「絶対にやめる気はない」と述べている事実が認められる。

また、前記第 1、1、(3) 及び 2、(6)、(7)、(10)、(11) 認定のとおり、組合が分会員である X の労働条件について会長または社長と交渉を行っている事実が認められる。

さらに、前記第 1、2、(11) 認定のとおり、組合は「X は退職しない」旨述べている。

以上の事実から判断して、6、28 文書について X の意思表示がなかったとする会社の主張は失当である。

- (2) つぎに会社の主張②についてみると、前記第 1、4 認定のとおり、会社の売上額は、55 年度から 57 年度までは 3 億数千万円と横ばいに推移し、58 年度が 5 億数千万円と特に大幅な上昇を示したが、59 年度になって 4 億円弱となった事実が認められるが、会社の経営状態が悪化したという会社の疎明はない。

また、前記第 1、2、(13) 認定のとおり、X 以外の囑託 3 名は雇用継続されている事実が認められる。

これらの事実からみて、業績が悪化したという会社の主張は X を解雇するための単なる口実にすぎないと認められる。したがってこの点についても会社の主張は失当である。

(3) さらに会社の主張③についてみると、前記第1、2、(1)認定のとおり、Xは約1カ月の試用期間を経た後に正社員として採用された事実があり、この点、会社もXの職務遂行能力については、一応満足するものであったと史料される。

また、前記第1、2、(2)認定のとおり、Xは定年退職後も嘱託として会社に継続して雇用され、その職務内容も変更がなく、さらに前記第1、3認定のとおり、Xが特に会長または社長から職務能力等について注意を受けた事実もない。

また、Xは本件審問終結時61歳であるが、前記第1、2、(1)認定のとおり、Xと同年齢のC1及び65歳ぐらいのC2が本件審問終結時にも在職している事実が認められる。

したがって、この点についても会社の主張は失当である。

(4) 最後に、前記第1、2、(6)認定のとおり、会長は、Xが組合に加入した事実を知ると「あんた、もう来てもらわんでよろしい」など言い、組合嫌悪の情を示す一方、社長は、会社においてXと毎日顔をあわすにもかかわらず、Xに対し雇用継続についての意思を確認するための話し合いを行ったのは、前記第1、2、(9)、(12)認定のとおり、わずか2度ばかりにすぎず、雇用継続希望申入れ期限が到来するやいなや、Xを解雇するに至っている。この点においても会社がXを会社から排除しようとする意思がうかがわれる。

(5) 以上のことを併せ考えると、会社の主張はいずれも失当であり、Xの解雇はXが組合に加入し、分会を結成したことを嫌悪してなしたものとみるのが相当であり、このような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である。

### 3 その他

組合は、陳謝文の掲示及び手交を求めるが、主文をもって十分救済の実を果たし得るので、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61年3月3日

大阪府地方労働委員会

会長 寺 浦 英太郎