

命 令 書

申立人	X 1	X 2	X 3
同	X 4	X 5	X 6
同	X 7	X 8	X 9
同	X10	X11	X12
同	X13	X14	X15
同	X16	X17	X18
同	X19	X20	X21
同	X22	X23	X24
同	X25	X26	X27
同	X28	X29	X30
同	X31	X32	X33
同	X34		
上記申立承継人	X35		
申立人	X36	X37	X38
同	X39		

被申立人 池貝鉄工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに対する昭和58年6月9日付け解雇につき、次の措置を含め、同人らに対する解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
 - (1) 申立人らを原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 申立人らに対する解雇の日から復職までの間に、同人らが原職にあったならば得られたであろう諸給与相当額に年5分に相当する金額を加算して支払うこと。
 - (3) 申立人X34の申立承継人X35に対しては前記(2)の措置をX34の死亡に至るまでとるとともに、同人の死亡退職に伴う措置をとること。
 - (4) 申立人中前記(1)により復帰するまでの間に、就業規則上の定年に達した者については、就業規則第72条による定年退職の措置をとること。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、同人らの所属する全国金属労働組合神奈川地方本部池貝鉄工支部の各組合事務所への立入り及び使用を妨害してはならない。
- 3 被申立人は、本命令交付後速やかに、下記内容の文書を縦1メートル50センチ、横3メートルの白色木板に墨書し、本社・神明事業所及び溝ノ口事業所の各正門前の被申立人会社掲示板など従業員の見易い場所に、命令交付の日から10日間（従業員の休日を除く。）掲示しなければならない。

誓 約 書

当社は、貴殿らに対し昭和58年6月9日付けで解雇し、同日以降組合事務所への立ち入り

を拒否してきました。これらの行為は、今般、神奈川県地方労働委員会により労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

当社は、上記行為につき深く反省し、今後再びこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

年 月 日

X 1	X11	X21	X31
X 2	X12	X22	X32
X 3	X13	X23	X33
X 4	X14	X24	故X34
X 5	X15	X25	X36
X 6	X16	X26	X37
X 7	X17	X27	X38
X 8	X18	X28	X39
X 9	X19	X29	
X10	X20	X30	各位

池貝鉄工株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人池貝鉄工株式会社（以下「会社」という。）は、企業再建整備法により旧会社「株式会社池貝鉄工所」の第二会社として昭和24年7月1日旧会社の事業所中、三田、溝ノ口、神明、川口の4工場を継承して発足した。昭和58年3月当時、本社（東京都港区）、神明事業所（川崎市）、溝ノ口事務所（同市）、川口事務所（川口市）を有し、工作機械、産業機械、発動機及び鋳造品の製造販売を行う機械メーカーであり、資本金は24億5千万円、従業員約1,200名の株式会社である。

なお、会社の傍系会社（子会社）には、池貝興産（株）、池貝ゴス（株）、池貝産機システム（株）、池貝テクニカ（株）、（株）池貝キャスト、（株）電子化機械研究所、池貝エンジンサービス（株）、（株）池貝マシンサービス、米国にイケガイアメリカコーポレーション、ドイツにイケガイヨーロッパゲーエムベーハ等がある。

- (2) 申立人ら38名は、いずれも会社の従業員であったが、昭和58年6月9日付けで会社から解雇された。また、申立人らは、後記(3)の各事業所毎に組織される組合の組合員である。

申立人38名個別の(1)生年月日、(2)入社年月日、(3)職種及び解雇時の所属職場、(4)組合活動等、(5)会社の主張する指名解雇理由（要約）、(6)申立人の反駁（要約）については別添のとおりである。

- (3) 本件申立て当時、会社には事業所毎に池貝鉄工本社労働組合、総評全金神奈川地本池貝鉄工支部（神明分会及び溝ノ口分会）、総評全金埼玉地本池貝鉄工川口工場支部が組織されており、これらの組織的変遷については後記2の労使事情の中で認定したとおりで

ある。

なお、本社機構の神明移転により、昭和59年1月31日本社労働組合は解散し、2月1日鉄工支部に統合され本社分会となったので、現在は鉄工支部と川口工場支部に分かれているだけである。

以下「組合」という場合は、鉄工支部と川口工場支部が共闘体制を組んで会社との団体交渉に臨んでいることを指称することとする。

2 本件発生に至るまでの労使事情

(1) 昭和20年代

- ① 戦後の混乱期であった昭和20年代前半には、会社の各工場に逸早く労働組合が結成され、池貝連合会も組織され、また、各組合は全日本機器労働組合に加盟し、産別会議も発足した。当時は大幅賃上げ、いわゆる法三章的な労働協約の締結、長期ストライキ等も実施され、会社の経営状態も悪く、賃金遅欠配なども起っている。
- ② 昭和24年7月1日企業再建整備法により旧会社の第二会社として現在の会社が資本金8千万円で設立された。
- ③ 昭和24年8月20日新しく労働協約が締結されたが、爾後1年の改訂期毎に改訂を主張する会社と組合の意見が対立し、結局、昭和28年2月以降無協約状態となり、その後は「旧協約の趣旨尊重」ということで推移したが、それも会社は同年12月16日以降打ち切った。
- ④ また、昭和24年12月会社は、238名の人員整理を実施した。被解雇者中68名が裁判所に提訴し、地裁、高裁それぞれの段階で順次解決し、最終的に残った4名については、昭和29年1月の最高裁判決により終結した。
- ⑤ 昭和28年12月の旧協約の趣旨尊重打切り後は、それまでの就業時間中の組合活動は届出制、有給であったものが許可制、無給に、会社経営の重要事項についての協議、同意約款は廃止され、人事異動、昇給等についても組合側の了解のもとに実施されていたものも、通知事項に改められている。
- ⑥ 昭和20年代後半には、会社の業績も回復、向上し、配当も行われたが、これも数年で再び経営状態は悪化し、無配となり、賃金の遅配も起っている。

他方、神明、三田両工場の組合は、産別系を脱退して、総評・全国金属に加盟した。

(2) 昭和30年代

- ① 昭和30年代は、いわゆる神武景気から岩戸景気、さらにオリンピック景気と経済界の好況が続き、会社の業績も向上し、昭和32年から39年まで1割配当を継続している。そして、4回の増資も行われ、昭和33年1億8千万円の資本金が、38年には24億5千万円になった。
- ② 昭和31年2月会社は、1. 労使平和協定（3年間実力行使をせず、現行ベース維持と年5%の定昇、協議会等の設置）2. 諸規則の改正 3. 三田工場の分合（溝ノ口、神明の両工場に分合する）を骨子とする経営改善対策を組合に提示し、協議に入ったが、進展せず、同年6月から中央労働委員会のあっせんに係属し、7月には夏季一時金問題と三田分合問題が、9月には諸規則改訂について協議が成立した。

しかし、包括的な労働協約の締結交渉は、双方の意見が対立したまま進まず、昭和32年8月以降は、「昭和31年の旧協定書の主旨を尊重する。」ということで推移した。

③ 昭和32年に春闘方式が採用されてから組合は全金闘争のスケジュールに従い、賃上げ、夏・冬の一時金の三大闘争が、年中行事化し、ストライキも多発したが、概ね、同業水準のトップクラスで妥結していた。また、この間、昭和33年には夏・冬の一時金につき年間協定が成立したが、このような年間認定方式は35年までの3年間続いただけであった。

④ 昭和33年3月31日現在の組合の組織状況は、次の通りであった。

(分会)	(上部団体)	(組合員数)
本店労組	無所属	78名
神明 〃	総評・全国金属	508名
溝ノ口 〃	無所属	410名 (昭和38年10月全金に加盟)
川口 〃	総評・全国金属	231名
		計1,227名

⑤ 昭和37年4月から臨時雇傭者登用制度が実施され、同年7月からは5事業部制が採用された。また、同年会社は、課長以上につき資格制の採用を組合に提案したが、組合は、この撤回を要求し、結局、組合の了解がえられないまま、会社は、同年10月1日から課長以上に資格制を実施した。

(3) 昭和40年代

① 設備投資ブームも東京オリンピック後は急速に冷えこみ業界全体は不況に陥り、会社の業績も低下して、昭和40年3月期には、欠損、無配に転落した。その後、景気の回復と会社が開発したNC旋盤が業績の回復に貢献して、43年9月期から復配し、好調を持続したが、それも47年3月期までで、46年8月のニクソンショックによる経済不況から47年9月期から無配に転落し、一時持ち直したところ48年11月のオイルショックによる経済不況は機械産業にも深刻な影響を及ぼして、会社の業績はその後立ち直らず、現在に至るまで無配のままである。

② 昭和40年の春闘は、賃上げ要求6,500円に対し、会社の回答は実働時間1日30分延長を前提とした2,581円であったため、遂に組合は無期限ストに突入するなどの事態となったが、5月27日実質197時間に及ぶ全面ストが漸く解除され、翌28日実働時間1日15分延長、賃上げ3,000円で妥結、調印した。

③ 昭和40年代における賃上げ闘争は、40年春闘の事態までには至らなかったとしても、例年激しく争われ、47年、49年には、無期限の残業・臨出・出張拒否のほか、半日ストが連続して行われており、解決も46年を除いて5月に持ち越される状態であった。

④ 会社は、昭和40年6月人事部を新設し、人事、労務の2課のほかには教育課を新設し、同年12月には高令者の為に調査室を新設した。

⑤ また、会社は、昭和42年12月には資格制を提案したが、組合はこれに反対し協定に至らず、昭和46年及び47年には、不況対策として1～2日の臨時休業が全社的に実施された。

⑥ 週休2日制問題は、昭和45年組合から月1回土休の要求が出され、会社は時間延長を引き換え提案して協議は難行し、二転三転したところ、本社分会から1日20分延長による月2回の土休が提案され、昭和47年8月から本社において3か月間試験実施されるに至ったが、これを継続するかどうかで組合内で意見が分かれ、昭和48年2月組

合の連合会は解散し、機産協を脱退した。それからは神明、溝ノ口、川口の三支部共闘会議が組織され会社との交渉に当たることとなった。

⑦ 池貝ゴス問題は米MGD社との合弁により池貝ゴス（株）設立をめぐる問題であるが、会社は、昭和47年9月池貝ゴス（株）への従業員派遣について連合会に提案し、約2年間にわたる労使交渉の結果昭和49年3月に協定成立し、具体的実施は同年9月に完了した。

⑧ 前記④の教育課新設から、会社は、従業員の教育研修を積極的に行い、昭和42年5月から45年5月までの間外部講習会に参加させた人員は延べ1,096名に達したが、さらに内部研修として、昭和45年7月23日～26日に第1回班長研修会（参加班長39名）を実施し、第2回を同年10月（38名参加）、第3回を翌46年1月（42名参加）実施した。会社としては、この班長研修会の目的は、視野を拡大し、生産性及び生産性運動の理念とコミュニケーション、リーダーシップ等との関係を明らかにし、先輩としての効果的な後輩指導方式を体得させることにあった、としている。

⑨ なお、当初、協議決定事項であった人事事項は、昭和28年12月以降事前通知事項とされてきたが、

池貝ゴス問題を契機に、池貝ゴス（株）への従業員派遣は、「その条件を連合会と協議の上実施する」（47.10.27人事部長通知）こととなり、

48.5.17協定書第5項ただし書では「配置転換については本人の意志を尊重し、十分話し合い合意の上実施する」となり、

さらに、後記人員整理後の51.5.6協定書では「過去の反省の上に立って、今後の経営上の諸方針・施策等についてはできるだけ事前に十分協議をしてゆきたい。特に当面の会社再建に当っては生産協議会又は団体交渉において、組織、機構変更、資産処分、配置転換について協議をつくした上で実施したい」となり、

さらに、51.7.31協定書では、会社再建の基礎が固まる52年3月末日まで組織、機構変更、配置転換、労働条件の変更を伴う資産処分については、協議同意の上実施することになり、

この協定の主旨は53.9.30まで更新されてきたが、

53.10.1協定書では、「1）経営中の諸方針施策等についてはできるだけ事前に協議する。特に会社再建の基礎が固まるまで（復配時点）組織・機構変更・配置転換について協議同意の上実施する。なお、復配時点以降については、改めて協議する。2）労働条件の変更を伴う資産処分については、協議同意の上実施する。」こととなった。

(4) 昭和50年代当初の臨時休業と希望退職募集の実施等

① 前記(3)の⑤に認定した臨時休業は、オイルショック後の昭和49年12月から51年3月まで本格的に実施された。各工場の実施状況は次の通りである。

神明工場 51日、 溝ノ口工場 71日、 産業機械工場 53日、 川口工場 78日、
本社部門 2日

② 不況対策として、会社は、臨時休業のほか、諸対策を実施したが、赤字は每期累積する状態で、同業他社では昭和50年から希望退職の募集等を行っていた。

③ 昭和51年2月16日会社は、4項目の会社再建策を決定し、その1つである希望退職者330名の募集について組合に提案した。

これに対して、組合は、白紙撤回の方針を決定し、臨時大会でスト権を確立し、同年2月27日以降団体交渉に入った。そのうち3月10日には春闘要求も出され、協議は並行的に進められたが依然平行線のままで、会社は、部課長の希望退職を開始した。

同年4月3日会社は、第2次提案として、希望退職募集基準を示し、募集人員枠を外したが、組合は、白紙撤回の方針を変えなかったため、会社は、同月15日には退職条件及び募集期間を変更する案を、さらに同月19日には、10月の定昇実施に努力する旨及び人員削減に組合が合意しない場合には会社の責任で対処する方針を組合に通告した。

しかし、4月26日の溝ノ口工場における大衆団交の中で会社が19日組合に通告した方針を撤回したことから事態は解決に向い、5月6日希望退職者募集と春闘要求について妥結し、5月7日から15日まで希望退職者の募集が実施された。その結果、部課長18名を含め260名が応募し、4月1日以降の退職者が73名いたため、合計して333名の人員削減が達成された。

- ④ また、会社再建策の1つである資産処分について、会社は、昭和51年5月10日組合に提案し、協議に入ったが、組合は終始反対し、白紙撤回又は修正提案を要求する中で協議が続けられた結果、漸く7月31日に協定妥結した。
 - ⑤ 週休2日制問題は、前記(3)の⑥認定の通り、連合会の解散にまで発展した問題であったが、その後組合内部の意見も変動し、昭和52年3月組合は、「1日実働7時間20分による月2回の土休の実施」の要求を提出した。これに対し会社は、4月19日に第2次回答として「年間1,995時間、1日7時間30分で月2回土休を実施」する案を提示したので、組合は7時間20分は譲れないとして、5月23日のスト権大会に始まり、要求取下げ大会、5月26日には神明、溝ノ口執行部の総辞職大会など行われ混乱したが、6月29日の臨時大会で可決され、昭和52年7月16日から週休2日制は実施された。
 - ⑥ ところで、溝ノ口支部では昭和51年9月の組合員選挙までは申立人X1、X37、X36、X24、X12、X6のほかA1らが次々に組合三役あるいは執行委員に選任されていたが、52年度の役員選挙では9名中上記A11名が当選しただけで上記申立人らはすべて落選し、代って、後記「橘会」の会長になったA2のほか同会幹部のA3、A4らが支部執行部を占めるに至った。
- (5) 会社再建策（昭和52年～55年）
- ① 前記(4)の③認定の昭和51年2月に決定された会社再建策による人員削減、資産処分に続き、52年3月には53年9月期の黒字転換を目標として総合対策が発表されたが、収支の改善は進まず、昭和52年9月に改めて経営施策が発表された。
この内容は、(1)昭和54年9月期以降復配体制の確立、(2)3ヶ年の売上目標の設定、(3)管理体制の改善、(4)各部門対策等で、これに伴う組織変更、人事異動を10月1日に実施した。
 - ② しかし、依然会社業績は低迷し、債務超過の恐れも出てきたとして、会社は、昭和53年3月の臨時中央生産協議会で、債務超過回避のための緊急対策5項目を提案した。その内容は、(1)本年度定期昇給の中止、(2)53.4.1より1年間、退職金の期間増を中止、(3)夏期一時金は昨年実績の2分の1とする、(4)資産処分等で、組合とは春闘の中で協議され、結局5月24日に解決した。

- ③ その後、長野センターの設立(53.7.1)、池貝マシンサービス(株)の設立(53.7.17)、I・E・G(池貝ヨーロッパ有限会社)の設立(54.1.24)が相次いだ。他方、昭和53年9月30日神明工場の土地の一部を約32億円で池貝興産(株)に売却し、この売却益と積立金で約49億円の累積損失を消去したほか、川口工場の土地の一部をも売却(54.3.1)した。
- ④ さらに、会社は、各部門を機動的に活用しうる経営体質を確立し、売上高240億円、経常利益10億円以上確保のためとして、昭和54年8月31日中期3か年計画を発表し、(1)溝ノ口、産業機械の両工場の統合(54.10.1)、(2)本社資材部の神明工場への移転(前同)、生産効率化プロジェクトを発足させるなどしている。なお、会社は、金沢センターを新設(54.10.15)、オセアニア・サービスセンター新設(55.6.1)、静岡センターの新設(55.5.15)を実施している。
- ⑤ 退職金制度の問題(53.3~57.3)は、昭和27年の退職金規則の制定以後の実施状況から、会社は、これが経営圧迫の一因と考えるに至り、昭和54年7月31日退職金規則改正案を組合に提示し、これに反対する組合との間に、55年12月退職金小委員会を発足させ、さらに、作業部会も設置されて、56年10月「退職金制度に関する答申」が行われ、この答申に基づく労使協議の結果、昭和57年3月18日協定成立、4月1日から実施された。
- ⑥ 教育研修について、会社は、昭和51年の希望退職募集後、減員不補充の方針できたが、会社再建の人的体制の強化が必要と考え、51年10月から52年1月にかけて475名の幹部研修会を実施するほか、監督者を中心に外部講習会への参加、通信教育の受講援助を実施してきた。しかし、会社業績の回復は同業他社に比べ格段に遅れていたため、会社としては、「同業に追いつき追い越す」ためには、管理職を初め従業員一人ひとりが、「今までの働き方、また働かせ方でよいのか」を反省し、生産性の向上を図る必要があると考え、昭和55年6月から日本生産性本部に委嘱して管理職研修を実施した。
- この研修は、その後、係長、班長、中堅職員の研修へと広げ、58年3月まで続けられ、また、昭和54年度から新規採用も再開されたため、指導員制度も導入し、新人教育にも力を注いでいる。このため昭和55年9月会社は人事部に研修課(現在は廃止)を設置している。
- 会社は、前記管理職研修では意識革新に主眼をおき、一般研修においては研修を実践に結びつけることを主眼とし、56年2月から開始した小集団活動にウエイトをおいていた。
- ⑦ 工場集約一会社は、昭和56年1月30日神明、溝ノ口両工場の集約計画を組合に提案した。これは、会社として同質部門を統合して、営業、技術、製造を一元化し、意思決定の迅速化を図ることを目的としたもので、その内容は、(1)神明工場に工作機械の組立を集中、(2)溝ノ口工場に全社の機械加工を集中、(3)神明工場に工作機械技術部を集結、(4)神明工場に溝ノ口Eセンターを移し神明Eセンターと合体、(5)神明工場へ工作機械営業部の一部を移す、というものであった。
- 労使間の交渉は平和裡に進められ、5月25日の組合臨時大会で大綱が了承され、その後、機械部門から移動が開始され、56年12月20日に工場集約の移動は完了した。この工場集約に伴い、神明、溝ノ口両労組は統合し、昭和56年11月4日全金池貝鉄工支

部となった。

(6) 組合内部における組合員の組織的活動

- ① 従業員の研修について、会社は、前記認定の通り、昭和42年から46年にかけて、さらに昭和51年10月から52年1月まで幹部研修を実施した。このころから組合のあり方に批判的な下級職制を中心としたグループ（申立人らは「インフォーマルグループ」という。）が醸成されてきた。会社は、なお、研修の成果は不十分として、昭和55年6月から日本生産性本部に委嘱し、意識革新と実践を主眼として生産性研修を実施した。昭和55年10月ころ研修を終った係長、班長らを中心として秘密裡に「池貝をよくする会」が結成され、翌56年2月から開始された小集団活動がその実践の場ともなった。
- ② 昭和56年1月発表された工場集約計画は同年6月から漸次実施され、同年12月に完了したが、このため組合役員等の異動、例えば神明支部委員長であったX2は溝ノ口工場へ、溝ノ口支部で委員長を歴任したX1は神明工場へ異動するなどの事情もあり、また、会社職制も「よくする会」のメンバーへの投票を勧めたこともあり、56年10月の組合役員選挙では、従来からの組合幹部は職場毎の予備選に当選しても、本選では全員落選した。

同年10月組合の新執行部は、会社の再建を優先課題とする方針を出している。このような状況から、同年11月23日には「よくする会」を「橘会」とする結成大会がもたれた。この橘会は全体会議・幹事会・代表者会議（組合執行部と幹事会）等の組織化と44名の会員は一致団結して反共をめざし、量的、質的な組織の拡充を図るとともに、組合役選対策部を設けるほか、学習会、生産性研修、レクリエーション活動等は会社の計画とタイアップして実施する計画を立て、連絡係としては係長、班長ら34名（役付でない者は数名）が当たることとなっている。

- ③ 他方、前記役選で落選したX1、X2、X15、X23、X11、X7、X19、X24、X37、X4、X6、X36、X33、X39、X28らが中心となり、昭和57年2月「ドボン会」を結成し、月1回のペースで会合し、各職場要求を持ちよって討議し、職場会で発言したり、組合執行部に申し入れる等の活動、特に57年5月の組合役員選挙に取り組んだが、予備選でトップ当選しても全体選挙では、ドボン会のメンバーは全員落選した。そこで、同年7月ドボン会を「学習交流会」として組織化することにし、7月21日の第1回学習交流会には約60名が参加して、会の目的として職場を明るくし、職場の権利、労働条件を守る為の組合活動を組織的、継続的に行うこと、世話人会は神明、溝ノ口からの各10名で構成し、事務局は6名（X1、X15、X11、X2、X23、X19）が当たることとなった。

昭和57年12月1日の第3回の会合（約90名参加）では年末一時金問題をとり上げ、組合執行部の妥結案を否決にもちこむ原動力となって6,000円の上積みを実現したり、58年2月2日の第4回会合では、学習交流会を改めて「職場を明るくする会」（世話人会及び事務局は従来通り）を発足させるとともに工機部配転問題について職場でとり上げることを活動し、さらに、58年春闘の要求案作りの段階で、支部執行部と橘会の企業実態を考慮して要求する考え方に対し、生活実態を重視する考え方を職場会で積極的に発言する等して多数派を形成し、組合要求に反映させた。

学習交流会は、特に秘密にすることはしなかったが、会社の職制であり、橘会の幹

部である係長、班長らが、現場近くで学習会参加者をチェックしていたこともあった。

④ “職場を明るくする会”では、58年4月20日の集會に講師を招き池貝の企業分析をきいたが、これは、同月23日に配布した“組合員有志一同”のビラの記事にもなっている。

⑤ 他方、昭和58年5月12日夜、川崎市役所前のサンルート川崎で、神明の管理職と組合員数十名の集會がもたれB2課長が司会して、B3製造部長から希望退職者募集問題については支部執行部案に賛成してほしい趣旨の話がされている。なお、この集會への参加者を集めるため、課長、係長らは時間中穩密裡に組合員に参加を呼びかけているが申立人らにはなかった。また、橘会は、5月13日蒲田駅ビルの宴会場に神明の組合員約240名を集め、同月16日には田園都市線二子玉川駅前の富士観會館に溝ノ口の組合員約250名を集めて、橘会の学習会を開催している。

そして、5月18日には組合臨時大会が開催されたことは後記の通りである。

⑥ 昭和58年6月7日の午後、X10は、橘会リーダーの1人であり同じ職場のB4から、時間中に、「私たちの考えに同調してついてきてくれないか。」と誘われ、翌8日午前中には、「地労委の申立てを取下げてくださいか」「会社とけんかする気か」等と言われたが、そのいずれもX10は断ったところ、8日の午後及び9日午前の2回にわたり所属課長から退職勧奨された。X10はこれも断った。そして9日午後3時過ぎ指名解雇を通告されている。

X10は、第1次希望退職者募集期間中に退職勧奨を受けておらず、また5月23日の組合員有志一同No.6のビラからX10の氏名が記載されていた。

(7) 中期経営計画の見直し(57.6.17労使協議会)から工機部の配転問題(57.12.27~58.2)までの経緯

① 中期経営計画の見直しは昭和57年6月17日の労使協議会で発表された。これは、新中期計画策定後1年経過したが、環境悪化で下方修正せざるをえなくなったというもので、その骨子は、1.工場集約計画と責任体制の確立、2.ペイラインの引下げ—(固定費の削減、変動費の削減=能率向上と内製化の促進、設備の合理化=57.10~59.3の間12億投資)、3.人員削減(①60年9月迄に222名削減し、1,000人体制とする。②222名の中には定年退職者110名をはじめ、自然減と他社出向を含む。③新規採用は最少限とする。)、4.最終目標の修正—1年時期をずらした

	(中計)		(見直し)	
売上げ	59.9	400億台	60.9	400億台
経常利益	〃	30億台	〃	30億台

② 役職定年制の実施(57.6~57.7)は、職制の若返りを行い職場の活性化を図る為として、部次長・工長は満57歳、課長・係長・班長は満55歳を役職定年とするものである。

③ さらに、会社は、昭和57年9月7日の常務会で次の緊急対策7項目を決定した。
1. 残業規制 2. 経費の徹底的削減 3. 役員報酬カット 4. 中期計画見直し時の設備投資計画実施 5. 同見直し時の人員計画の早期推進 6. ロボット等新製品の戦力化 7. 経営改善委員会の設置

同年9月24日の労使協議会で組合に提示したものは次の7項目であった。

1. 役員報酬の一部カット（10～6％） 2. 一律的な残業をやめる 3. 昭和58年度新卒採用の中止 4. 同年度行事費のくり延べ 5. 昭和57、58年度の運動会の中止 6. 社内報の隔月発行 7. 経費の削減

- ④ 経営改善委員会（57.9～58.7）の設置は、前項緊急対策7項目の1つであるが、緊急不況対策の立案、実施を目的とする臨時的なもので、社長を委員長とする常務会メンバーに関係部長を加えて構成し、月1～2回開催し、各分科会の実施状況を報告することとしている。

作業分科会とテーマは、1. 経費節減 2. 人員計画の前倒し実行（57年9月末1,194名を58年3月末1,140名とする。人材の有効活用・配転・再教育） 3. コスト・ダウン 4. 設備の合理化 5. 外注管理の合理化 6. 営業体制の確立 7. 各部門の今後の展開（M・G・B・F4部門）等であった。しかし、この経営改善委員会の成果は結果的には明らかでなく、また、人員整理の問題などは検討していないとのB5証人の証言もある。

- ⑤ 昭和57年年末一時金について組合は、同年11月2日年末一時金3ヶ月を要求したが、会社は、10月27日の労使協議会で、58年度上期（58年3月期）の予算説明の中で、大幅な赤字が避けられず重大な局面を迎えていること、一時期は予算上1か月強しか組めないこと、部課長には大幅な協力要請をしていること等の説明を行い、11月10日前年実績の約2分の1の25万円を回答、11月25日には265,000円の回答をした。

組合執行部は、会社回答での妥結を提案して職場に諮ったところ、22の職場で可決されたため、会社はさらに上積みして、12月10日271,000円を回答するところとなり、これで漸く妥結するに至った。

- ⑥ 工機部の配転問題を会社が提案したのは昭和57年12月27日である。すなわち、会社は、技術革新の激しい時代にあつて会社の機械設備は老朽化しており、無人化へ向けての設備投資を行う予定だが、これを実施すると剰員が生ずるので、設備投資に先だって配置転換、職種変更のための教育訓練が必要であるとし、1. 工機部内の約50名を段階的に他部門へ職種変更を伴う配置転換を行う、2. 対象職種は組立（仕上）、クレーン、検査、電気、溶接、営業、設計とし、3. 工機部内の多能化をはかる為、部内の職種変更を行う、4. 実務訓練は、組立（仕上）の場合、原則としてユニット組立とし、58年2月から同年7月を3期に分け、各期2ヶ月10名あて計30名行う、その他職種は個別に考える、という内容であった。

しかし、翌年1月に入つての職場討議では、機械設備が入るのは9月であり、また、仕事が忙しいのに2月から人員を削減することは納得できないとする意見が多数を占め、会社に対する質問、さらに職場全員に対する説明会を開催するなどの事態となり、当初会社案を受け入れる方向であつた組合執行部も職場の意向を尊重せざるをえなくなったため、結局、58年3月には工機部配転問題は立ち消えとなった。

3 会社の再建策から希望退職者募集までの経緯

- (1) 会社は、昭和58年3月に入つて、58年3月期の業績見通しが10数億の赤字と受注見通しが100億を割り、売上高も120億を下回ることが予想されたことから、従来からの対策だけでは経営が行き詰まるとして、常務会メンバーを中心に再建策を検討し、同月22日の常務会で、従来以上の厳しい対策として、役員及び部課長につき次の事項を決定した。

すなわち、1. 役員報酬のカットー4月分から従来の6～10%を16～20%とする、2. 部課長の人員を出向を含め40～50名減員する、3. 部課長の賃金カットー4月分から8～10%、4. 部課長の賃上げは定昇を含めゼロ、賞与もゼロとする。

- (2) 3月24日会社は、全幹部会を開催し、部課長全員に対し前記(1)の方針を説明し協力を求め、また、翌25日の労使協議会において組合に対し同趣旨の説明を行ったが、その際会社のB6社長は「諸対策を進めてきたが売価の圧迫（値引き競争）が内部努力より大きい。」「このままいけば池貝はなくなってしまう状況であり、その打開策を検討中だ。」「当社に適した内科的方法で体質の転換を図ってきたが時間がかかりすぎた。もっとドラスチックにやるべきだったと反省している。今となつては、持っている武器でやるしかない。その為には外科的方法もとらざるを得ない。」などと発言している。

- (3) 事業所ニュースの配布、差出人不明の親展文書の郵送と有志ビラの配布

- ① 従前会社は、団体交渉経過などを記載した「幹部ニュース」を部課長ら職制に配布してきたが、昭和58年3月28日から神明事業所では、「事業所長」名により、溝ノ口事業所では「部課長一同」名による「事業所ニュース」が、出勤する従業員に対し門前で部課長から配布された。このようなことは前例のないことであった。

事業所ニュースには、次のような文言が記載されていた。「私達は今日から『儲ける体質作り』を確立することを決意しました。一人でも多くの方が各人の自覚の上で協力して下さることを強く要請します」（3月28日溝ノ口1号）

「現状『賃上げ、一時金どころではない』というのが偽わざる実態です」（3月31日神明3号；3月31日溝ノ口2号）

「このような業績の悪化は外部環境にもよりますが、内的条件にその根本的原因があると考えます。この根本原因をとり除くためには従業員1人1人が過去の誤りを素直に認め、いきがかりを捨てて企業人として社会に評価される人間に生まれ変わることが必要です」（同上）

「今までの“不沈艦意識”、“ヌルマ湯”的な感覚を捨て」（4月18日神明6号）

「過去を断ち切り、従来の考え方、やり方を変え、儲ける体質を作ろう」（4月8日溝ノ口3号）

- ② 後記のように4月21日会社から組合に会社の再建策として希望退職者の募集等が提案されてからの事業所ニュースには次のような文言が記載されていた。

「真の再建は体質を改善し、外部の力に頼らず、精鋭化された集団による自らの手で達成する以外にない。……阻害する全ての要因を排除し、確かな再建に向かって邁進しよう」（4月23日溝ノ口5号）

「今やるべきことは再建へ向け、同じ志を持つ皆さんが足並をそろえることです」（4月27日神明8号）

「真近に直面する最大の危機を回避し、再建を確かなものにするには、現在の我社の実力に見合った適正規模に今この時にすることが大前提となります」（4月27日溝ノ口7号）

「過去の労使の妥協による悪平等は、全体のためには絶対に許されません」（5月9日神明11号）

「今はもう外科手術以外に再生の道が見出せない状態です」（5月12日神明12号）

「借金と売り食いの経営に誰がしたのか！……我々従業員が生活第1を主張し、「儲かる儲からないのは会社の問題、俺達は言われたことをやっていれば良いんだ」という理屈、「俺達は一生懸命やっているんだ、赤字になったのは俺達の所為ではない」という理屈をならべたてて来たことが、共に経営を考えていこうという真の立場をとらせなかったのではないのでしょうか」（4月30日溝ノ口9号）

「過去を断ち切り、少数精鋭でスタートしよう!!……この会社を「やる気のある人間、だけの働く集団に再生させようではありませんか!!」（5月20日神明14号）

- ③ なお、昭和58年5月6日頃から、会社の再建策—人員削減—に賛成している者及び反対の立場を明確にしている者を除き、中間的な考え方をしているとみなされるような組合員約160名の自宅にあてて、差出人不明の親展文書が郵送されている。（申立人38名の中ではX10のみに郵送されている。）その内容には、次のような文言が記載されていた。

「早く目を覚まして下さい！もう時間がありません！私達労働者の味方を装った『うらざり者集団』があなたを狙っています。彼等は『大巾賃上げ』『合理化反対』『会社は倒産しない』『銀行が悪い』『ストをやれ』などと無責任なことを言って、あなたを仲間引き込もうとしています。彼等の真の目的は、彼等の勢力を拡大し、社会の体制を変えることにあります。……だまされてはいけません。彼等は会社を再建しようなどとは毛頭考えていません。……会社は今創立以来の危機に直面しています。私達はこの危機を乗り切る為にその障碍となる『うらざり者集団』と対決し、断固排除する決意を固めました。既に多くの仲間が私達の考えに賛成し結集しています、目覚めて下さい！あなたと愛するあなたの家族の為に！一度貼られた『変なレッテル』は生涯あなたを離れることはありません。家族の就職結婚ことあるごとにつきまといまます。決断の時です！どちらの道を選ぶのか！私達の考えに賛成するのなら今すぐに言葉態度で示して下さい。私達はあなたを見守っています。」

というものであり、中には、「私達池貝の労働者の生活向上を妨害してきたのは誰か！」という見出しで、明らかに日本共産党と言わないまでも「彼らのほんとうのねらいは……」等と非難する文面のものもあった。

そして、以上のような手紙のほかに日本共産党の文献の一部等をコピーしたもの等も同封されていた。

- ④ 昭和58年4月23日から、申立人らは、「組合員有志一同」の名によるビラを、神明及び溝ノ口の構内入口で配布し始めた。

4月23日のビラには、

「組合員のみなさんへ 雇用も生活もみんなの力で守りぬこう」

「オールをうしろへこぐ人は？」……

(注) 加速度的に増加した借入金が困難な経営環境に追い打ちをかけている。
凶解入り。

『働かない』といわれる実態は!!」……

(注) 51年に比べ製造原価に占める労務費は40%も下がっている。凶解入り。

「職場の仲間関係はズタズタ!!」……

(注) 事業所ニュースなどで職場は重苦しい雰囲気になっている、信頼しはげ

まし合うことが必要

「生活を守るためには」……

(注) 希望退職募集のひどさ……組合員と家族の生活を守るのが労働組合の本当の役割だ。

上記「 」内の見出しのもとに簡単な説明を付けた内容のもので、最後に「組合員有志一同」とし、「X 2、X 4、X 6、X 19、A 5、X 23、X 24、X 7、X 11、X 1、X 36、X 15、X 37」13名の氏名が記載されていた。この有志ビラは、号を追う毎に、当時の状況を伝えるとともに、会社の再建策及び事業所ニュースに対する批判、組合執行部の対応についての批判、さらに、当委員会に不当労働行為の救済申立て（申立て内容は、強制的な退職勧奨をするな、指名解雇をするな等）にかかる調査及び実効確保の勧告等の経過の説明が記載され、「組合員有志一同」の氏名の人数は号を追う毎に漸次増加し、5月19日配布の5号のビラには、前記13名のほか、「X 16、A 6、A 7、A 8、A 9、A 10、X 25、X 8、X 9、X 26、X 27、A 11、A 12、X 12、X 28、A 1、X 14、X 31、X 33、A 13」の20名が加わって33名となり、さらに、6月6日配布の9号には、前記33名のほかに「X 18、A 14、A 15、X 10、A 16、A 17、A 18、X 29、A 19、A 20、A 21」の11名が加わり計44名の氏名が記載されている。

- ⑤ 前項④認定の4月23日の「有志ビラ」の配布につき、会社は、従来から組合ビラ、生協ビラについては構内で許可なしに配布することを認めてきていたが、それら以外のビラを構内で配布するには会社の許可が必要（就業規則第22条）であるところ、この有志ビラは、組合書記長に確認しても「知らない」ということであり、事業所総務部長は「許可どころか届出もない」ということから、構内でのビラ配布は即刻やめるように注意した。しかし、X 1らは、「このビラ配布は組合活動であり、慣行として認められている。」として、結局始業時近くまでビラ配布を継続した。

4月23日会社は、前記13名の構内における無許可ビラ配布は就業規則第22条違反であるとし、X 4を除く12名に対し、担当部課長から注意処分を言い渡し、X 4については、昭和57年4月20日の昼休みに無許可でビラ「あさやけ」を配布して注意処分を受けているのに、反省がないとして、4月26日付で譴責処分を発令している。

(4) 人員削減についての組合との交渉経過

- ① 前記3の(1)認定の通り、会社は、昭和58年3月に入ってから、会社再建の緊急対策を検討していたが、3月15日組合から春闘要求として賃上げ2万円、夏季一時金3ヶ月を骨子とする要求が提出された。
- ② 前記3の(2)に認定した通り、会社は、3月25日の労使協議会において会社経営の現状及び緊急対策の説明をしたほか、人員整理をほのめかす発言もしている。そして、同月30日の春闘要求に対する回答指定日の団体交渉でゼロ回答を組合にしたところ、組合は、有額回答を要求するとともに、会社再建についての具体策の提示を求め、翌31日には24時間ストを実施した。
- ③ 会社は、この頃迄に常務会において、人員整理を実施する方針を決めており、人事部においても、人員整理の方法、人数等につき検討に入っていた。
- ④ 4月に入ってから、同月5日、8日、12日、18日と団体交渉が重ねられたが、春闘要求については有額回答を求める組合と春闘どころではないとする会社側の主張とが

平行線をたどる中で、会社経営の打開策についても応酬されたが、18日の団体交渉で会社は「1,200人体制に手をつけざるをえない状況である」ことにふれている。

- ⑤ 4月21日の労使協議会で会社は、「会社再建について」の文書を提示説明し、その後、団体交渉に切りかえた中で、希望退職者募集を含む会社再建策を組合に対し正式に提案した。さらに、会社は、組合の了解を得て、翌22日「会社再建について」及び「別紙(1)希望退職者の募集について」「別紙(2)労働条件の改訂」の文書を全従業員に配布した。

その内容は次の通りである。

「

昭和58年4月22日

従業員の皆さまへ

池貝鉄工株式会社

取締役社長 B6

会社再建について

当社は、昭和45年当時においては、同業他社と比較して同等の収益体質を有していました。しかしながら、オイルショック後の同業各社の体質改善の度合に比べ当社のそれは、昭和51年に希望退職を募集する等種々の施策を実行したにもかかわらず、大巾な遅れをとってしまいました。

遅ればせながらも、工場集約に始まる体質の改善策を中期計画の中で実行し、昨年秋からは、経営改善委員会を発足させ、その強化と推進を図って参りました。しかし、当社を取り巻く環境の悪化の中で他社との格差はますます広がり、現在まで当社が行ってきた程度の対策では、とうてい危機回避は不可能であることが明らかとなりました。

従って、当社が直面しているこの重大な危機を乗り切るためには、思い切って過去を断ち切り、企業体質の抜本的改革を図る必要があります。特に当面の急務として、希望退職者の募集及び条件の改訂を含む緊急対策を実施せざるを得ないとの結論に達しました。

かかる事態に立ち至ったことは、経営者として、その責任を痛感するところではありますが、最悪の事態を回避するための、万やむを得ざる手段として決定したものであります。

以下に申しのべる会社の状況及び提案内容につき十分ご理解の上、その実施につき、ご協力下さるようお願い申し上げます。

1 会社の状況

(1) 業績の推移

市場環境の悪化に伴い、下表の通り、当社の業績は急激に悪化しつつあります。

(百万円)

期別	受注高	売上高	利益	利益剰余金
55.10—56.3	14,670	15,237	170	564
56.4—56.9	14,978	14,534	32	596

56.10—57.3	14,021	14,116	3	599
57.4—57.9	12,002	12,778	△ 629	△ 30
57.10—58.3	9,800	11,700	△ 1,600	

(2) 現在まで行ってきた対策と今後の見通し

中期計画においては、固定費の削減と限界利益の向上を目指して、次のような施策をたて実行してまいりました。

- ① 工場集約
- ② 内製化の促進
- ③ 設備の改善
- ④ 外注発注方式の改善
- ⑤ 新規事業への進出（ロボット事業、修理とレトロフィット事業、射出成形機分、その他）

しかし、事態はさらに深刻となり、中期計画の実行のみでは間に合わない状態となりましたので、昨年10月に経営改善委員会を発足させ、緊急対策として次の項目を実行してまいりました。

- ① 役員の削減及び報酬カット
- ② 部課長の年末賞与の不支給
- ③ 新卒者の採用中止及び出向等による人員削減
- ④ 受注確保のための販売努力
- ⑤ 統制可能経費の節減
- ⑥ 資材費・外注費の削減
- ⑦ 目標管理によるコストダウンの徹底
- ⑧ 部課長の削減及び給料カット
- ⑨ 遊休資産の処分
- ⑩ 寮・社宅の集約と有効活用

これらの諸対策も過当な売価競争により、その効果が減殺され、本年9月期も3月期と同様に10数億円の赤字は免れず、このままでは極めて憂慮すべき状態となることが予想されます。

2 業績不振の根本原因

当社がこのような事態に立ち至った根本原因として、

- (1) 過去の経営理念に明確さを欠き、施策に一貫性がなく、場当り的になっていた。
- (2) 「池貝は絶対につぶれない」という誤った意識からくる、社会に対する甘えがあった。ことがあげられます。

その結果として、次のような現象をもたらしたことが競争力をなくした原因と言えます。

- ① 設備の老朽化
- ② 労働生産性の低下
- ③ 技術開発力の低下
- ④ 販売力の低下

以上にみるように、当社の苦境は単に外部条件にその原因があるのではなく、むしろ内部に根本原因があるとの認識にたつて真の再建策として次の緊急対策及び企業体質の抜本

的改革のための施策を実行することといたしました。

3 最悪の事態を回避するための緊急対策

(1) 重点機種への販売力の集中

販売重点機種を定め、それに注力する一方、当面は受注活動に消極的に対応する機種を定め力の分散を防ぐようにいたします。

(2) 組織の簡素化

部課を削減し、管理の効率化を図ります。

(3) 人員規模の縮小

労働生産性向上のためには、若返りを図り、小数精鋭の人員で現在以上の仕事をこなすことが必要です。このために、別紙(1)の要領によって、希望退職者を募集いたします。

永年労苦を共にしてきた方々に退職をお願いすることは、まことに忍びないことではありますが、会社再建のための不可欠な要件として、実行することといたしました。

(4) 労働条件の改訂

会社再建を早期に軌道に乗せるため、別紙(2)の通り労働条件の改訂を行います。

4 企業体質の抜本的改革のための施策

労使の協力関係をさらに強化することを大前提に、技術革新の動向及び社会環境の変化などを考えて、下記の施策を実行いたします。

(1) 経営思想の明確化

長期事業構想の作成、商品開発力の強化、販売力の強化、海外事業方針及び関連企業対策等を明確にして経営にあたります。

(2) 責任体制の確立

組織並びに運用の改革、評価体系の改革及び人事管理方法の改革を強力に推進いたします。

(3) 生産システムの改革

機械設備の近代化及び管理システムの確立等抜本的改革を図ります。

(4) 財務体質の改善

自己資本比率の改善、資本回転率の向上及び資金の効率的運用等、財務体質の改善を強力に推進いたします。

以上

別紙(1)

希望退職者の募集について

1. 募集人員 300名

希理退職者が目標人員に達することを期待するが、万一、これに達しない場合には、指名解雇を行う。

2. 募集対象者

正規従業員（池貝ゴスを除く）、常勤嘱託及び臨時従業員。

なお、次の各項目のいずれかに該当する人には特に退職を希望し、二項目以上に該当する人には、更に強く退職を希望する。

但し、業務上必要と認めた人を除くことがある。

記

- (1) 昭和3年3月31日以前に生まれた人
- (2) 過去に欠勤、遅刻及び早退回数が多い人
- (3) 健康面で業務の遂行に問暖があり、今後も十分に期待できない人
- (4) 業務上重大なミスをおかし、会社に損害を与えた人
- (5) 小さなミスでも何回も繰り返しおかした人
- (6) 安全規則を守らず、過去に災害をおかした人
- (7) 他の人に比べ能力の劣る人
- (8) 懲戒処分及びそれに準ずる処分を受けた人
- (9) 業務上の指示、命令に従わなかった人
- (10) 服務規律を守らない人
- (11) 上司及び同僚との協調性に欠け、職場の人間関係の障害となっている人
- (12) 賃金に比べ能率の低い人
- (13) 資産があり当面の生活に困らない人
- (14) 共働きにより配偶者等に相当の収入のある人
- (15) すでに子弟が成人し、家計負担の少ない人
- (16) 自己の能力開発及び会社研修に熱心になれない人
- (17) 今後の厳しい会社諸施策に耐えうる覚悟のできない人
- (18) その他、前各項に準じて会社に貢献する度合の少ない人

3. 募集期間

昭和58年5月20日より同年6月2日まで

4. 応募手続

所定の用紙に記入して所属課長へ提出する。

5. 退職日

昭和58年6月3日

希望退職に応募した人は、業務引き継ぎ完了後、退職日までは出社に及ばない。

なお、この間は賃金を補償する。

6. 退職条件

期間内に応募した人に対しては、今回限り特別優遇措置として以下の基準により退職金及び加算金を支給する。

(1) 退職金

退職金規則第5条に定める会社都合退職金

(2) 退職加算金

イ) 55歳以上の人 (1)による退職金×20%
ロ) 50歳以上55歳未満の人 " ×10%

(3) 特別加算金

各人の平均賃金の30日分

7. 退職金等支給日

退職日より10日以内とする。

8. 就職斡旋

他に就職を希望される人については、できるだけ斡旋に応ずる。

以上

別紙(2)

労働条件の改訂

1. 賞与不支給等

- (1) 昭和58年夏季賞与は支給しない。
- (2) 昭和58年度昇給は定昇を含め実施しない。
- (3) 部課長の給料は当分の間、その一部を支給しない。

2. 退職金等

- (1) 退職金規則改正に伴う賃金是正は一時凍結する。
- (2) 退職金基礎額の増額（年3.3%）は一時凍結する。

3. 職種変更及び配置転換等の積極的な推進

会社の体質改善の実効をあげるため、職種変更、配置転換及び関連会社への出向等を積極的に推進する。

4. 諸手当及び諸経費等の削減

諸手当及び諸経費等の削減を行う。

以上」

⑥ なお、整理人員について、4月21日の団体交渉における会社の説明要旨は次の通りである。

「(1) 整理人員について

- ① 中期計画における年間売上目標は1,000人（出向者を除く）で400億（1人当たり4千万円）であったが、市況の悪化により、この目標を達成することは不可能となった。
- ② 現在の受注状況からすると、年間売上げは240億が精一杯であり、上記の1人当たり年間4千万を基礎とした適正人員は600人となる。
- ③ しかし、1,150人（出向者を除く）を一挙に600人にすることは、経営上重大な支障を来すので、残った人のレベル・アップを前提に売上の増大、コストダウンをはかることによってペイできる限度として300人の減員を決定した。

参考

(1) 労働分配率からみた場合の余剰人員

- ① 58/1の週間ダイヤモンド紙の調査によれば当社の人員余剰率は約30%となっている。

この数字は57/3月期の労働分配率を基に算定されたもので、算式は次の通りである。

$$\frac{\text{労働分配率} - 0.5}{\text{労働分配率}}$$

- ② 余剰人員は次の通りとなる

- | | |
|---------------------|--------------------|
| イ 出向者を除いた場合 | 1,150 × 30% = 345名 |
| ロ 出向者（除く池貝ゴス）を含めた場合 | 1,250 × 30% = 375名 |

③ なお57/3月期以降の業績悪化を考慮すると現在における余剰人員はさらに増加していると考えられる。

(2) 期間損益からみた場合

- ① 57/10～58/3 損失15億
- ② 300名×年間1人当り人件費550万円×6/12ヶ月=8億/期
- ③ 経費節減、内製化、資材外注の協力で 約4億/期
- ④ ①+②=12億に売価アップ、コストダウンの努力を加え、現状15億の赤字を収支トントンに持っていく。 」

(注) ①+②は②+③の誤りか。)

⑦ また、会社は、5月9日の団体交渉で次の「会社再建について(1)」の資料を、同月10日の団体交渉では「会社再建について(2)」及び「再建の基本方針」「再建への決意」を組合に提示し、説明している。

会社再建について(1)

58.5.9

	主要同業平均	池貝鉄工	順位	備考
受注高/人 月当り	2,054千円 (2,083)	1,638千円	7	
売上高/人 月当り	2,502千円 (2,610)	1,744千円	8	過去5年間の売上高の伸び 池貝/A社=2/5
人件費/人 月当り	412千円 (410)	438千円	1	池貝/A社=1/0.8
設備投資額	1,300百万円 (1,464)	150百万円	8	
粗利益率	18.3% (18.5)	14.1%	7	
営業利益率	6.1% (6.4)	△1.6%	8	
当期利益/人 月当り	94千円 (120)	△86千円	8	
総借入金/総資本	30.6% (28.5)	60.0%	8	池貝/A社=60/0.3
自己資本/ ”	34.4% (36.7)	7.5%	7	
支払利息・割引料率	3.0% (2.8)	7.2%	8	
棚卸資産回転率	4.1回 (4.3)	2.5回	8	
労働装備率	4,377千円 (4,615)	2,704千円	6	

付加価値／人 月当り	945千円 (990)	632千円	8	池貝／A社= 1／1.6
労働分配率	45.9% (42.6)	69.3%	8	

(注) 57年9月期(57/4~9)の決算資料に基づいて作成したものです。

〔主要同業平均の上段は池貝を含む8社の平均値で、下段の()内は池貝を除く7社の平均値(当委員会の審査に提出)である。〕

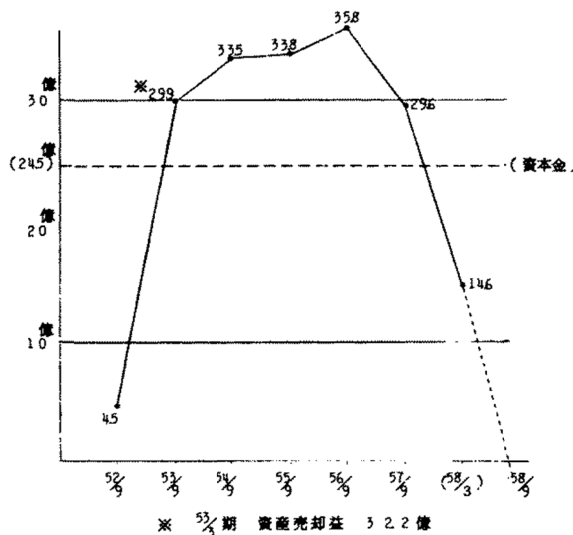
- (一) 当社が同業他社に大巾に立ち遅れている状況を数字で示すと上の表の通りとなります。
- (二)(1) 今回の再建計画は単に人件費を圧縮することが目的ではなく47/9期以来の慢性化している赤字体質を抜本的に改善しなければ当社の真の再建はない、との認識にたつて決定されたものであります。
- (2) 真の再建のためには労働の質を高め、設備の合理化により生産性を飛躍的に向上させることが、何より大事であります。
- (3) 以上要するに従来の物の考え方やり方ではこれからの企業競争に生き残ることは不可能であり、本問題の解決が遅れば遅れる程事態がさらに悪化することになります。
- (4) 従って現在必要なことは組合と早期に合意し、再建へのスタート台に立つことでもありますので決断をお願いします。

以上

会社再建について(2)

58.5.10

- (一) 自己資本の推移



- (二) 債務超過になった場合、予想される事態

- 1 株価の暴落 (株主離れ)
信用不安の増大
- 2 金融機関離れ
資金繰り不能→不渡り→倒産
- 3 ユーザー離れ
受注の激減

4 資材・外注業者離れ

手形による購入が困難

5 株式の上場廃止（無配5年、債務超過3年）

(三) 資金繰り

毎月2億～2億5千万（1人月20万円）が不足、借入金にたよらざるを得なくなっているが、担保もない中、毎月綱渡りの資金繰りに終始している。

以上

「

58.5.10

再建の基本方針

- 1 過去を断ち切り人間再建を通じて企業体質の抜本的改革をはかる。
- 2 総力を結集し、業界トップをめざし得る商品を生み出す。
- 3 活力あふれる高収益企業を築きあげる。
- 4 そのために再建の前提となる緊急対策を実施し、これをバネにして、その後の再建を強力におしすすめていく。

再建への決意

- 1 「絶対に池貝の灯は消してはならない」との観点から本来手をつけるべきでない雇用問題に対する決意をせざるを得なかった。
- 2 過去を素直に反省し、上記「再建の基本方針」にもとづき経営者はその責任において、池貝発展のため万難を排してやり抜く決意である。」

⑧ なお、これより先き、会社は300名の人員削減につき4月12日の常務会で決定し、人事部に指示しており、同月19日の常務会において最終決定をしている。

人事部においては、4月1日各事業所に対して人員整理の準備を指示し、同月6日には各事業所総務部長を招集して、希望退職者募集基準等の設定について検討し、4月19日の常務会の最終決定をうけて、同日各事業所総務部長を招集して、人事部で作成した希望退職者募集基準を示し、全従業員につき資料の収集を指示した。

全従業員に関する資料としては、電算機室で打上げ可能な資料は各事業所総務部を通じて一覧表として、各個別に基準該当の有無をチェックのうえ配布され、それ以外の資料は各部課長において整理され、5月初旬から人選に入り、人事部と調整を重ねた結果、5月20日頃までに、会社としてこの際「退職してもらいたいとする者」259名のリストアップが終了した。なお、希望退職者募集基準に該当しリストアップされなかった高齢者は16名おり、この内訳は部課長10名、一般6名で、うち12名は5月末に退職し、部課長2名及び一般2名（1度退職し、嘱託扱いとなった者）の計4名は残留している。

⑨ 5月13日組合は、会社が提案した希望退職者募集について職場会に諮ったところ、賛成35職場、反対4職場、保留1職場、未決1職場という結果となり、その後開催された団体交渉において組合は、以後条件闘争に切りかえる旨及び希望退職者募集を認めることを前提として、

- 1 希望退職の募集人員300人の縮少
- 2 指名解雇の回避
- 3 希望退職者募集基準18項目の削除

- 4 退職条件の引き上げ
- 5 再就職斡旋の実施
- 6 有給休暇残日数の買取り

を要求するとともに、7. 今後の方針についての会社の決意 8. 退職者の健保の取扱い 9. 退職慰留を行うか否かについて明らかにすることを求めた。これに対し、会社は、就職斡旋室を設置すること及び健保については、定年退職と同様（任意継続2年間）に扱う旨回答し、その余の要求については検討することとした。

⑩ 5月14日の団体交渉において会社は、

- 1 希望退職募集人員は15名減じて285名とする。
「希望退職者が目標人員に達することを期待するが、万一、これに達しない場合には指名解雇を行う。」部分は削除。
- 2 退職条件については更に一律10万円のせん別金を出す。
- 3 労働の質の向上を図ることも再建に不可欠であり、希望退職者募集基準18項目は削除はできない。
- 4 指名解雇等に関して次の覚書(1)及び(2)の原案を示し、これを取り交わすことを求めた。

(1) 覚 書

希望退職者の募集について、次の通り覚書を取り交す。

- 1 希望退職で募集人員に達するよう全力を尽す。
- 2 これにかかわる問題及び事後の処理については会社責任において対処する。

以上

(2) 覚 書

会社再建を確実に実行するためには、労使の協力関係が不可欠でありそのために次の通り覚書を取り交す。

- 1 全体が過去をここで素直に反省した上で、労使関係についてもそれぞれの目的・責任を明確にし、再建をめざす。
- 2 このために、新労働協約の締結並びに新労使協議制の確立等新しい労使関係を築くため、ただちに協議を開始する。
- 3 過去の協定を解消し、再び不幸な状況がおきないよう万全の措置をする。
- 4 新労働協約締結迄の間に問題が生じた場合は、相互信頼の精神に基づき誠意をもって労使協議する。

以上

協議の過程で、組合は条件の改善を求めたのに対し、会社は有給休暇残日数の買取りを認め、また組合は、覚書(1)について、指名解雇はしないという意味かと質したのに対し、会社は、指名解雇しないですむよう最善の努力をする旨答え、覚書(2)の3. 過去の協定を解消する、その範囲について会社は、就業規則及び経済的協定を除く全協定である旨の説明をしている。

⑪ 5月17日組合は、希望退職者基準の条件及び前記覚書(1)、(2)を職場会に諮ったところ、賛成36職場、反対8職場、保留1職場、未決2職場という結果となり、翌18日の臨時大会では賛成560票、反対286票、白紙22票、無効9票で執行部の妥結提案は承認された。

⑫ 5月18日会社と組合は、希望退職者の募集についての協定を締結するとともに、前記の通りの覚書(1)及び(2)を取り交した。

⑬ なお、昭和51/10~52/9期から57/10~58/9期までの会社業績の推移は次表の通りである。

会社業績の推移 (単位 百万円)

項目	51/10~52/9			52/10~53/9			53/10~54/9			54/10~55/9			55/10~56/9			56/10~57/9			57/10~58/9		
			52年対比			52年対比			52年対比			52年対比			52年対比			52年対比			52年対比
受注高	16,393		100	21,795		133	24,462		149	29,837		182	29,648		181	26,023		159	21,057		128
売上高	16,335	100	100	19,572	100	120	24,174	100	148	27,207	100	167	29,771	100	182	26,894	100	165	22,245	100	136
売上原価	15,007	91.9	100	16,329	83.4	109	20,043	82.9	134	21,537	79.2	144	23,605	79.3	157	22,184	82.5	148	20,060	90.2	134
材料費	8,079	49.5	100	11,385	58.2	141	12,622	52.2	156	13,765	50.6	170	13,342	44.8	165	11,678	43.4	145	11,822	53.1	146
労務費	4,152	25.4	100	3,957	20.2	95	4,194	173	101	4,617	17.0	111	4,746	15.9	114	4,923	18.3	119	3,576	16.1	86
外注加工費	1,604	9.8	100	2,248	11.5	140	4,621	19.1	288	5,258	19.3	328	5,426	18.2	338	5,063	18.8	316	5,120	23.0	319
売上総利益	1,328	8.1	100	3,243	16.6	244	4,131	17.1	311	5,670	20.8	427	6,166	20.7	464	4,710	17.5	355	2,185	9.8	165
販売費及一般管理費	2,577	15.8	100	2,801	14.3	109	3,048	12.6	118	3,580	13.2	139	4,162	14.0	162	4,229	15.7	164	3,153	14.2	122
役員報酬	49	0.3	100	62	0.3	127	66	0.3	135	88	0.3	180	92	0.3	188	96	0.4	196	56	0.3	114
従業員給与	898	5.5	100	911	4.7	101	900	3.7	100	1,018	3.7	113	1,251	4.2	139	1,328	4.9	149	757	3.4	84
営業利益	△1,249			442	2.3		1,083	4.5		2,090	7.7		2,004	6.7		481	1.8		△968	△4.4	
営業外収益	507			827			597			655			732			1,142			843		
営業外費用	1,714	10.5	100	1,375	7.0	80	1,218	5.0	71	2,036	7.5	119	2,193	7.4	128	2,370	8.8	138	2,587	11.6	
支払利息・割引料	1,614	9.9	100	1,210	6.2	75	1,014	4.2	63	1,573	5.8	97	1,699	5.7	105	1,775	6.6	110	2,133	9.6	132
経常利益	△2,455			△107			462	1.9		709	2.6		544	1.8		△747			△2,712	△12.2	
当期利益	△1,974			2,535			361			39			207			△622			△1,330	△5.9	
借入金 短期 長期 合計	13,607		100	13,603		103	13,410		102	13,681		104	14,625		112	19,109		146	20,814		159
受取利息等	265			288			355			393			479			481					
支払利息等	1,615			1,210			1,014			1,573			1,699			1,775					
純利子等	1,350			922			659			1,180			1,220			1,294					
関係会社未収金合計	248			3,214			2,484			2,240			1,892			1,966			1,983		
関係会社貸付金等	1,825			2,032			2,932			3,651			4,036			4,516			5,164		
従業員数 職員	798人	54.6	100	801人	56.2	100	801人	57.1	100	786人	57.7	98	792人	58.4	99	796人	59.1	100			
現業員	663	45.4	100	625	43.8	94	602	42.9	91	582	42.3	88	564	41.6	85	551	40.9	83			
合計	1,461	100	100	1,426	100	98	1,403	100	96	1,368	100	93	1,356	100	93	1,347	100	92			
うち 出向者	74			117			129			131			129			152			149		
嘱託等	37			35			29			37			37			27			18		

(注) 出典有価証券報告書、甲248号証、同249号証、乙98号証の1、同101号証の1

4 希望退職者の募集と指名解雇

(1) 希望退職者募集 (第1次)

① 会社は、昭和58年5月20日から6月2日まで希望退職者を募集した。この間、会社の人事部では、前記3の(4)の⑧認定の259名のリストアップした者について、退職勧奨をしないでも退職する意思のある者85名と業務上必要な者として残す者25名を除く、148名について退職勧奨をするように区分けして、希望退職者の募集開始とともに、各職場において担当部課長は退職勧奨を行い、数回にわたり勧奨を受けた者もいるが、部課長は、退職勧奨の際、希望退職者募集基準該当とする事項を示して具体的に本人に確かめるとか、あるいは説明するとか、また、本人の説明ないし弁明をきくというようなことはしていない。

② 5月18日申立人らを含む65名は、当委員会に、1. 強制的退職勧奨禁止 2. 指名解雇禁止等の救済を求めて不当労働行為の救済申立てを行い(58年(不)13号)、さらに、6月3日には5名から((不)17号)、6月8日には2名から((不)18号)同趣旨の申立てがあった。

③ 希望退職募集に応じた者は6月2日迄に計209名で、前記リストアップされていた者のうち166名が退職し、退職勧奨を受けても退職しなかった者は67名いた。そして結果

的には予定人員285名に対し76名が不足していた。

(2) 希望退職者募集（第2次）と指名解雇

- ① 6月3日当委員会は、会社に対し「今回の希望退職募集の結果にかかわらず、会社としては、申立人らに対し指名解雇を実施することのないよう格段の努力を尽されたい。」と審査の実効確保の措置勧告をしたこともあり、会社は、組合の同意を得て同月6日から9日午前まで第2次希望退職者の募集を行った。この第2次募集に当り、会社は、組合に対し、希望退職者募集はこれで終ること、あとは再建に走る、との意向を示している。
- ② 第2次募集では6月8日までに退職勧奨を拒否していた67名のうちの1名とその他から1名の退職者が出たが、なお予定人員には達しなかった。
- ③ 会社は、6月8日早朝担当常務、神明、溝ノ口の各事業所長、人事・企画・経理の責任者が会議して、指名解雇を行うこと、人数は約50名とすること、指名解雇の発令は6月9日午後3時とすること等を決定し、その人選は退職勧奨拒否者67名（そのうち1名は希望退職に応じたので66名）につき行うこととなり、各事業所の人選の結果は8日の昼頃迄に計50名が人事部に報告され、さらに1名追加して計51名を指名解雇対象者として決定した。
- ④ その後6月9日午前中迄の間に、指名解雇対象者51名のうち4名が希望退職に応じたほか、3名（本社、溝ノ口、神明各1名）が業務上必要な者として残されたので、結局44名の指名解雇者が決定された。なお、指名解雇通告書、退職金の計算、資金の準備等は全員につき6月8日には終わっていた。
- ⑤ なお、会社は、第2次希望退職者募集に当っては、事前に組合に対して通告し組合の了解を得たうえ行ったが、指名解雇については6月9日の午後2時組合に通告したに止まり（この時、組合執行部の大半は川口工場に出向いていたという。）、同日午後3時から担当部課長らが一斉に被解雇者の職場を回り、あるいは招致して指名解雇通告を行うとともに、直ちに作業を中止し、私物をまとめて退出するように指示し、被解雇者それぞれに職制がつきそい職場外に退出させている。

また、指名解雇者44名のうち6名は希望退職を申し出たので希望退職に振替えられ、結局、申立人ら38名が指名解雇されたことになった。

- ⑥ 以上、第1次及び第2次希望退職者募集と指名解雇により259名が退職したことになるが、その内訳は希望退職者221名（高令者129名、その他92名）、指名解雇38名で、また、高令者は計135名、その他は計124名となっている。

なお、前記認定のリストアップした259名のうち、業務上必要な者として残された者は計44名（高令者14、その他30）おり、事業所別にみると神明16名（0：16）、溝ノ口20名（8：12）、本社2名（1：1）、川口6名（5：1）ということで、これら以外にリストアップされなかった高令者で残留した者が2名いるので、残留した高令者は計16名ということになる。

また、リストアップされないで希望退職を申し出た者は47名（神明23、溝ノ口9、川口1、本社14）おり、このうち会社が退職を慰留した者は29名（神明16、溝ノ口9、川口1、本社3）いたが、慰留に応じた者は僅か3名（神明2、溝ノ口1）に過ぎなかった。

- ⑦ また、身分別にみた従業員数を人員整理前後について比較すると次表のとおりである。

身分別 \ 年月	昭58・4月末	昭58・6月末	増減
正規従業員	1,122名	861名	△261名
嘱託・臨時	26	18	△8
パートタイマー	36	36	0
出向	155	149	△6
外注工	55	54	△1
計	1,394	1,118	△276

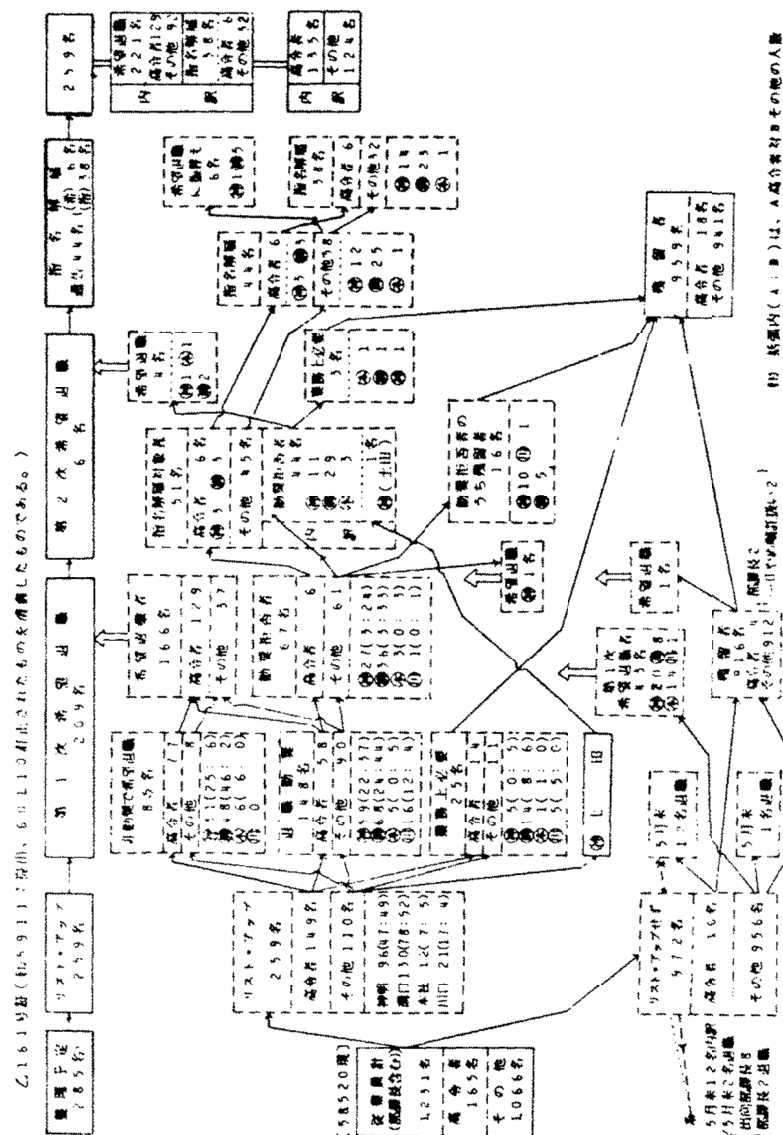
- ⑧ 前記2の(7)の②に認定した昭和57年6月から実施した役職定年制により、役職を外れた者の処遇を中心として、会社は、新たに子会社を設立するなどもして子会社への出向を進めてきたが、昭和57年3月末の出向者135名が58年3月末では158名と23名増加している。

- ⑨ なお、この間における部課長の退職、出向の状況は次表の通りである。

区分 \ 発令日	58.4.15 (16)	58.4.30 (5:1)	58.5.31 (6:1)	合計
退職者	20人	12人	12人	44人
出向者	5	4	4	15
合計	25	16	16	59

(注) () 内は出向者の発令日である。

- ⑩ 次の乙161号証は本件人員整理の経過一覧表である。



5 指名解雇実施後の労使事情(1)

- (1) 昭和58年6月9日会社により指名解雇通告が実施された事態に対し、当初から指名解雇に反対し、撤回を要求してきた組合としては、指名解雇撤回闘争を行うことを確認するとともに全金中央と対策会議を行うこととした。
- (2) 翌6月10日の団体交渉において、組合は、指名解雇について会社に抗議し追及したのに対し、会社は、結果として組合の意向を無視することになったことにつき遺憾の意を表し、指名解雇は組合の同意を得られない問題であり、会社の責任において今回の措置をとった旨説明したほか、組合が、再建前提とは言っても、即刻出ていけとか、解雇のやり方が懲戒解雇と同じだ、と追及したことに対して、会社は、就業規則第70条第3項による、やむを得ない事業上の都合であると答え、組合から、事業上の都合にしてはやり方がおかしいと追及され、会社は、解雇と同時に従業員でなくなる、という説明をしている。

また、指名解雇の条件について会社は、1. 会社都合退職金、2. 予告手当であると説明し、解雇基準について会社は、前日の組合あて通告文書に記載したとおり(注)高

令者、業務に熱心でない者、能力の劣る者、職場規律を遵守しない者、病弱者、退社しても生活に窮しない者等について会社再建の見地から人選した。)と説明し、若干のトラブルを避けるための取り下げはしないと、さらに、被解雇者は組合員であり組合事務所へ入る権利について認めろという組合の要求に対し、会社は検討することとなった。

(3) 6月11日の団体交渉では、組合の指名解雇撤回の要求を会社は拒否し、被解雇者の組合事務所立入りについて会社は、条件を付して認める旨回答した。(後記6)

(4) 6月13日早朝組合は神明事業所門前で、申立人らに対し会社との団交経過を説明し、及び組合事務所立入り等についての会社の回答に対する意見を求めるとともに、有志一同名による外部労組への支援要請ビラ行動について闘争委員会の見解をも通告した。

翌14日早朝組合は門前で、前日の申立人らの要望事項について闘争委員会の見解を説明し、双方の代表者で話し合うことを提起した。申立人らからは、組合事務所立入りについての会社回答に対する意見に次いで、6月11日に申立人らは池貝鉄工被解雇者団を結成し、今後独自行動をとらざるを得ないとの説明があり、同日午前9時溝ノ口事業所の門前で被解雇者団の団長X1は組合に対し、被解雇者団の結成通告と10項目の要望を申し入れている。

なお、同日の団体交渉では、上記申入れにかかる問題もとり上げられている。

(5) 6月15日早朝組合は、被解雇者団に対し闘争委員会及び団交の経過を報告した後、X1らとの話し合いを行い、被解雇者団の要請した事務的取扱いの問題につき会社との折衝経過等を説明し、組合としての今後の対応については、被解雇者団の結成は組合を無視したものであり、闘争委員会の統制下にないので一切関知できないし、組織冒瀆、現執行部侮辱が論点の根拠となっており、また、外部へも要請されていることから撤回は不可能であると説明し、X1らは、前提問題は今後の話し合いの問題とし、事務的問題の処理を要請した。

この頃全金地本は、指名解雇に対する支部の闘争を支援し、他方、支部を誹謗、中傷することは容認できないし、組合員有志一同の行動は組織として認められない等の考え方、指導等を出している。

(6) 6月21日組合は、闘争委員会としての見解をまとめ、翌22日被解雇者団X1団長あてに、現状組合員ではあるが、被解雇者団の実状からいって、権利・義務の一時猶予をせざるを得ない、とする闘争委員会の見解を出すとともに、被解雇者団の要請10項目についての事務的回答を行った。

同日午後の団交では、指名解雇問題及び組合事務所立入り問題等につき双方の基本的主張が応酬されたが、その際の組合の質問について会社は、6月25日の団交で文書により回答している。

5の2 指名解雇実施後の労使事情(2)

(1) 昭和58年6月会社は、子会社として池貝テクニカ及び産機システムの2社を設立している。

(2) 昭和58年7月会社は、組合に対し、①58年度定期昇給は実施しない、②退職金規則改正に伴う賃金是正について58年度は実施しない、③退職金基礎額の増額(3.3%)は58年度は実施しない、④夏期一時金不支給に伴う特別対策として基準給の1カ月分の金額を特別貸付する、と提案した。組合は、春闘についての要求を取り下げ、上記会社提案

を受諾した。

なお、同月神明、溝ノ口両事業所においては職場再編成が行われた。

また、同年10月20日には「新生池貝」を構築する決意を固めたとして「労使共同宣言」に調印している。

- (3) 昭和58年9月17日会社は、本社部門を神明工場へ移転し、同月30日本社を売却し、10月11日には営業部門を切離し東京営業所を新設した。

なお、本社部門の移転に伴い、昭和59年1月31日で池貝鉄工本社労働組合は解散し、2月1日全金池貝鉄工支部に組織統一された。

- (4) 昭和59年1月25日の労使協議会において、会社は、工場再配置計画を提案した。その骨子は、溝ノ口工場を売却し、茨城県上山鉾田工業団地に新工場を建設し、主として工作機械の加工、組立を集約する（その他は神明工場で展開する。）、新工場は60年4月稼働を目標とし、同年9月に全計画を完了する、というものである。

(注)59.12.19の日経産業新聞では、溝ノ口工場は飛島建設に160億円で売却し、100億円を借入金の返済に充てる等報道されている。）

- (5) 昭和59年6月29日B6社長は退任し、B1（(株)ツガミ社長）が社長に就任した。

6 申立人らに対する組合事務所への立ち入り妨害・禁止

- (1) 昭和58年6月10日始業時申立人らは、それぞれ神明事業所、溝ノ口事業所及び本社へ出向き、就労を求めたが、各事業所及び本社の通用門の前には会社の職制（部、課長）らがヘルメット等を装着してピケを張り、申立人らの入構を阻止し、就労要求を拒否したので、申立人らは、さらに、組合と協議するため構内にある組合事務所への立ち入りを求めたが、これも拒否された。その後も連日のようにこのような状態がくり返された。

- (2) 6月10日午後開催された団体交渉で、組合は、会社に対し、組合員である申立人らの組合事務所への立ち入りを認めるよう要求した。翌11日の団体交渉で会社は、申立人らの組合事務所への入室につき、人数は3名限り、午前9時から同11時までとし、通路は会社が指定し執行委員が同行し、事務所内でも同席すること、等の条件を付して認める旨回答した。

- (3)① 6月28日申立人らは、当委員会に同人らの指名解雇は不当労働行為であるとして救済申立てをしたが、その請求する救済内容の1項目として、「各組合事務所への立入り及び使用を妨害してはならない」ことを求め、併せて、審査の実効確保の措置勧告の申立ても行った。

② 翌29日当委員会での実効確保申立てに関する調査において、会社は、組合事務所立入りの問題については組合と協議中であると説明したので、当委員会は7月1日（当日の午後定例公益委員会議開催予定）の午前中までに組合との協議結果を報告するよう会社に求めた。

③ 7月1日午前会社は、組合との間に「被解雇者の組合事務所立ち入りのための構内の通行について」協定を締結し、添付図面で示す特定の通路によることとし、その通用路の工事は7月4日までに完了させ、同月5日から申立人らの通行を認めることとなった。

会社は、当委員会に対し上記協定が締結された旨報告した。

- (4)① 会社は、7月2日から前記協定による通用路建設のための工事を行った。

- ② 7月4日朝組合は、神明及び溝ノ口の両分会でそれぞれ午前12時20分から報告大会を開催する旨掲示し、この報告大会はそれぞれ予定どおり開催された。
- ③ 報告大会において闘争委員会からの報告が終った後、組合員からこの報告大会を臨時大会に切り替える動議が出され、3分の1以上の賛成を得たとし、執行部も規約上問題はないとして、臨時大会に切り替えられた。
- ④ この臨時大会で、闘争委員会の見解である申立人ら「被解雇者団の実状から言って、権利・義務を一時猶予せざるを得ない」とする点はいまいであるから、「権利・義務の一時猶予」ではなく「組合員の資格停止」とすべきであるとの修正動議が出され、結局過半数の賛成を得て可決された。臨時大会終了後、組合員による一票投票が実施され、申立人らの「組合員資格停止」が承認された。このように、報告大会が臨時大会に切換えられ、修正動議が出て可決された進行経過は、神明及び溝ノ口の両分会ともほぼ同時刻頃に同じような進行を経たものであった。
- ⑤ 7月4日午後6時過ぎ組合は、会社に対し「7月4日臨時大会において、被解雇者の組合員資格停止を決議しましたので通知いたします」との通知書を出した。これに対して同日会社は、組合員資格の停止により7月1日付け協定書の根拠は失われたとして、1. 本日以降被解雇者の構内及び組合事務所を含むすべての会社施設への立ち入りを禁止すること、2. 直ちに組合事務所への通路路工事を中止する旨の申入書を組合に出し、同日、組合は、会社に対し、会社申入れ文書を確認する旨の確認書を出している。
- ⑥ 上記文書を会社と組合との間でやりとりしていた時刻頃すなわち、4日の午後6時から8時まで、川崎の日航ホテルで組合のA22執行委員長兼溝ノ口分会長ら神明及び溝ノ口両分会の三役は、申立人のX1、X2、X15、X11、X23らに対し、当日の報告大会及び臨時大会の内容についての説明をしていた。
- (5) 7月15日申立人らは、横浜地方裁判所に会社を被申請人として組合事務所への立入り、使用につき妨害禁止の仮処分命令を申請し、さらに、8月1日同地裁に対し組合を被申請人として、組合員資格停止処分の効力停止の仮処分命令を申請した。
- 同地裁は、同年8月11日「組合員資格停止」は違法、無効であるとして仮処分申請を認容する決定をし、また、同日組合事務所立入り等妨害禁止の仮処分についても認容する旨決定した。
- 組合は、上記決定を不服として仮処分異議の申立てを行ったが、横浜地裁は昭和59年4月26日組合の異議申立てを斥け、58年8月11日になした仮処分決定を認可する旨判決した。
- しかし、会社は依然として申立人らが組合事務所へ立入ることを妨害、禁止し続けている。
- 以上の事実が認められる。

第2 判断及び法律上の根拠

〔I〕会社が主張し、説明する事実関係についての検討

1 希望退職者募集基準18項目について

- (1) 前記認定の通り募集基準18項目は、第1項（満55才以上）を除き抽象的な表現となっている。会社の人事部長B7は、募集基準18項目は人事部で作成したものであり、

各事業所に対し人選を指示するに当たって、例えば、過去何年間にどの程度のミスは何回おきたかというような各項目別の具体的解釈適用基準も、各項目相互間のウェイトも指示していないと証言している。しかし、これでは全社的に統一した基準で人選したことにはならないと考える。

- (2) B 7 証人は、各項目の解釈適用基準は、事業所の総務部長の間で連絡し合ったと聞いていると証言しており、これに添う会社の準備書面は本件審査の最終段階である昭和59年11月5日付で提出され、さらに、神明のB 8 総務部長及び溝ノ口のB 9 総務部次長兩名の陳述書も提出されたが、B 7 証言の内容と会社の上記主張及びB 8、B 9 兩名の陳述書との間のくい違点については、B 7、B 8、B 9 の3名がその後の審問・調査に出席しなくなった為、確かめることはできなかった。
- (3) 募集基準18項目の具体的解釈適用基準なくして、公平・適正な人選も行われ難いことは自明のことであるから、前記(2)の会社の主張になったものとみられても致し方ない。事実、申立人らの指名解雇理由に該当する具体的事実を説明する職制の陳述書の中では会社の主張する基準を適用する時期以前の古い事実を挙げているものもあり、職制証人の証言ではミスの大小、損害額の程度等は職場内での評価を考えたとしても、これら証言のくい違いは無視できないこと、さらに18項目のうち、第13項及び第17項は人選に当たって使用しなかったとするB 9 陳述書の記載もあるが、会社が提出した59. 11. 29付回答書別表4によれば第13項に該当のマルをつけている事例もあり、職制証人の中には数名につき第17項にマル印をつけたとする証言もあり、会社の主張通り実施されていないことを窺わせるばかりでなく、希望退職者募集基準に使用しない項目を同基準の中に挿入していること自体も不可解である。
- (4) 募集基準18項目により、会社としてやめてもらいたい人として259名をリストアップし、これに基づき退職勧奨も行われ、最後まで勧奨を拒否した申立人38名を指名解雇しているのであるから、希望退職募集基準と称しながら実は指名解雇基準であったとみなされてもやむを得ない。

2 リストアップについて

B 7 証人は、高令者（募集基準第1項の満55才以上）全員と第2項以下につき2項目以上の該当者をリストアップしたこと、各事業所から人事部への報告は人数だけで氏名は報告されていないことを証言している。リストアップの人数は259名で、うち高令者の149名は電算機室で容易にリストアップしうるものであるから、残るそれ以外の110名について、人事部には人数だけ報告されたとすることは疑問である。

その理由は、募集基準に該当するが業務上必要としてリストアップしなかった者については氏名を挙げて事業所との間で折衝したということはB 7 証人も認めており、その後第1次希望退職者募集から指名解雇に至る一連の経過の中では、なお3回にわたり業務上必要な者として、リストアップした者から計44名を除外し、残留させている（乙161号証）であって、これら3回の折衝が氏名抜きでなされたものとは考えられないので、人事部も同じリストを持っていて折衝したものと考えられる。しかも、会社としてやめてもらいたい人のリストアップは最初だけで、その後指名解雇に至るまでの間に再度人選することはしていないばかりでなく、およそ、会社としてやめてもらいたい人のリストアップに氏名を抜きにすることは考えられないことであるから、人事部は当初からリ

ストップした者の氏名を把握していたものと考えざるを得ない。

3 リストップした者のうち業務上必要な者として残したことについて

- (1) 業務上必要な者の除外は、各事業所からの（強い）要望により除外したとB7証人は証言している。しかし、現場の部課長が人選してリストアップしたとする者につき、現場の部課長はその後考え直して除外を申し出たのであろうか疑問である。むしろ、溝ノ口のB9陳述書にあるように、リストアップした一覧表を部課長に渡し現場のバランスを考え業務上必要な者を人選する手続きをとったものと理解する方が素直である。もっとも、B9陳述書では、リストアップした一覧表は募集基準該当として各部課から報告されたものを総務部で一覧表にしたものと説明しているが、なお、総務部から各部課長にあらかじめ作成した一覧表を配布して検討を指示したことについての疑念も残るのである。
- (2) 会社は、業務上必要な者として残したと言うだけで、何故残す必要があったかについては具体的に説明しない。僅かに溝ノ口の特許関係の責任者について重要な仕事だと説明するだけであるが、この1名を除外したのは指名解雇対象者51名を決定した後に除外しているのであって、重要な仕事だと説明しながらこの時期までリストアップされたままになっていたことは理解し難い。
- (3) 神明のB8陳述書では、退職勧奨するか、業務上必要な者として残すかについては各部課長にまかせたということであるが、乙161号証によれば当初神明でも業務上必要な者として5名を除外しているのであるから、B8陳述書及びこれに添う職制証人の証言は信用し難い。

これは、また、B8とB9は人選の手順等を連絡し合っただけで、上記の点で違いは違っているが、B8陳述書は後記X10問題についてのB7証言を配慮した結果のものと考えられる。

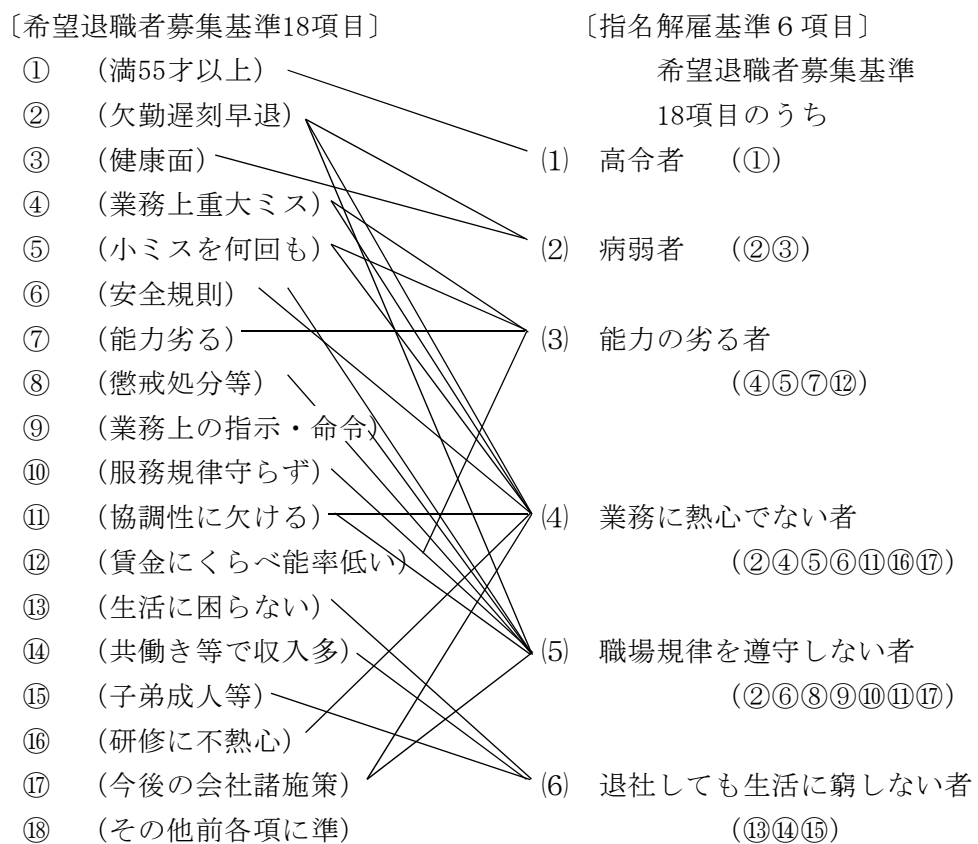
4 X10は、リストアップされていたかということについて

- (1) B7証人は、退職勧奨した148名のうち、67名が拒否した、そのうち1名は第2次募集に応じたので、この66名を対象として指名解雇対象者50名（各事業所で人選し報告されたのが50名、人事部で指示した50名に人数が合致したという。）が報告され、これに1名（X10）を加えて51名の指名解雇対象者を決定した、と証言している。本件人員整理における一連の流れの中で、他から追加したという例のない事実についての証言であって、この説明ではX10はリストアップされていなかったのに指名解雇されたことになる。
- (2) その後会社は、B8陳述書及び職制証人を提出してX10は当初からリストアップされていたように説明するとともに、各事業所からの指名解雇対象者の報告は51名であったと説明し、さらに、その後提出の乙161号証においては、リストアップ259名が退職勧奨されないで退職した者、退職勧奨した者及び業務上必要な者と3つに大きく分類（計258名としている。）されているのに、X101名別枠なのは何故かとの質問に、強いて分類すれば業務上必要な者に入ると説明して、X10に関するB7証言を打ち消すような説明をしている（前記の通り、この頃の審問にはB7、B8、B9は出席していない。）。
- (3) しかし、B7証人は、X10を後に加えたと言明しており、職制証人は、第1次募集

の終わった6月初旬に、神明のB8総務部長からX10の米国出張中の件を調査するように指示され、前の課長に聞きにいてこれをX10の指名解雇理由としていること、他方、X10は第1次の募集時に退職勧奨されなかったが、前記第1の2の(6)⑥に認定の事情、及び前記第1の3の(3)③に認定した事情が認められるのであって、これらの事情をかれこれ勘案するとX10は、当初リストアップされていなかったが、後に指名解雇者に加えられたものとせざるを得ない。

5 希望退職者募集基準18項目と指名解雇基準6項目について

(1) 会社は、相対比較の公平を期する為6項目の指名解雇基準を設けたと主張し、B7証人は、希望退職者募集基準18項目を整理して6項目の指名解雇基準を作成したと証言し、B8・B9陳述書でも同様の説明をしているが、整理の内容は3名それぞれ若干の誤差がある。次の図はB7証人の整理である。



(注) () 内は要旨のみ記載

しかし、B7証人は、18項目のうち6項目への当てはめについては別段指示してないと証言しており、B8とB9の間に希望退職募集基準の場合と同様に連絡し合ったものとしており、また、指名解雇基準の(1)項は除き(2)~(6)項のウェイトの順位も指示していないというのであって、18項目も抽象的であるが、6項目はさらに抽象化されており、この基準で果して相対評価ができるのか疑問である。

しかも、上図により分かるように、18項目を6項目に整理するに当たって、希望退職者募集基準の欠勤・早退の②は指名解雇基準の(2)、(4)、(5)の3項目に該当させ、ミスの④、⑤はそれぞれ(3)、(4)の2項目に、協調性の⑩は(4)と(5)に、さらに⑰は希望退職者募集基準に使用していないのに(4)と(5)に該当させていることは不可解であり、また、

およそ多数項目を少数項目に集約する方法としての妥当性を疑わざるをえないのである。

- (2) 以上のような検討と前記1の(4)の検討とも併せ考えると、この段階で指名解雇基準を設ける必要性はなかったものと考えられるし、指名解雇基準を設けたとすること自体疑わしいのである。

6 指名解雇基準により5点評価の方法で人選したということについて

- (1) B7証人は、退職勧奨拒否者66名から指名解雇対象者約50名を人選するに当たっては、5点評価により相対比較するよう指示したと証言している。しかし、同人が2回にわたる審問の中で、5点評価の点数のとり方について、高令者はこれだけで指名解雇該当とし、他の項目該当者については、5点評価の総合点の多い方からと説明したり、1項目でも5点があればそれが優先すると説明したり、その説明はあいまいであった。

- (2) しかも、前記認定の通り、6月8日早朝の幹部会で決定し、各事業所へ人選を指示したとし、その結果は昼頃人事部に報告されたということで、その間、B8とB9は電話で18項目の6項目への当てはめや、5点評価の方法について打合せをし（これらも上部から指示された場合以外は相当時間を要する筈）、各事業所では部課長会議を開き、具体的事実に基づいて5点評価により人選したというのであるが、約3時間前後の間に十分検討されたかどうか疑わしいのである。

- (3) B7証人は、事業所からの報告は氏名だけで、5点評価の結果は1ヶ月後に報告されたとし、事業所から計50名報告され人事部で指示した人数と合致したのでそれで決めたことと証言している。しかし、5点評価で人選を指示したのに、点数の報告がないのも不可解であり、人事部は報告された氏名だけでチェックしたことになる。

また、B7証人は、解雇1ヶ月後に神明及び溝ノ口の指名解雇者及び残留者を含め全員について5点評価し、その結果により58.8.8提出の準備書面6頁記載の表を作成したと証言している（何の為に全員につき5点評価を行ったか不明であり、また、この表には誤りが多く、その後数回訂正してもよく分からないものであった。）ところからみて、6月8日に5点評価したとする点数結果は、もともと報告されなかったものであり、あるいは、5点評価自体行っていないのではないかと、さらに、相対評価をしたと説明するために5点評価の方法をとったと説明しているだけではないかとする疑いは強い。

- (4) 各事業所から報告された50名に1名（X10）を加えて51名を指名解雇対象者として決定したことについては前記認定のとおりで、そのうち3名については事業所の強い要望があり、業務上必要な者として除外したというのであるから、前記3の(1)で検討したところと同様に、6月8日早朝の幹部会では、指名解雇対象者約50名のリストにより各事業所の現場で検討することを指示したものとするのが一連の経過からみて素直である。

7 以上1ないし6で検討してきた通り、会社が主張し、説明する事実関係については納得し難い点が多い。すなわち、

- (1) 希望退職者募集基準は指名解雇と同視すべきものと考えられ、この意味では、リストアップは指名解雇対象者であったこと、及び指名解雇基準を設定する必要性はない

し、5点評価などは行っていないと考えられる。

- (2) リストアップするまでに4名、リストアップ後3回にわたり44名の計48名を業務上必要として整理から除外していること及びこれらは各事業所の（強い）要望により除外したということと併せ考えると、予め作成されたリストにつき各事業所の現場でその都度検討した結果除外されていったものと考えられる。
- (3) X10については、やはり、後になって指名解雇対象者として追加されたものと考えられ、何故その段階で追加されたかは、当時における諸事情から判断される問題であるとともに、このX10問題は本件人員整理の性格及び手順の全体を窺うに足る事実と考えられる。

結局、本件人員整理、特に指名解雇は、全社統一基準のもとに、具体的事実に基づき、相対比較のうえ、公平・適正に人選して行われたものと認めることにはちゅうちょせざるを得ない。

- 8 ところで、本件審査の過程で、会社の代理人が事故で交代したが、その後、それまで会社が主張し、説明してきた事実関係について、当初の主張内容を無視して新たな主張をしてきた。その主な点を挙げると①本件人員整理の目的、②整理人員300名の算定根拠の説明、③個別的解雇理由の追加、④指名解雇者数の決定経緯等で、何故か変更した理由の説明もない。疑問とするところである。

〔Ⅱ〕 本件人員整理の必要性と指名解雇の必要性及び当否について

1 会社の主張及び説明

会社の主張及び説明については、前記第1の3の(4)認定の通り昭和58年4月21日の組合との労使協議会及び団体交渉において組合に提案し、又翌22日「従業員のみなさまへ」と題して全従業員に配布した「会社再建について及び別紙(1)、(2)」の文書及び同年5月9日及び10日の団体交渉の際組合に提示した「会社再建について(1)」及び「同(2)」と再建への決意表明等の諸資料に示されている。

- (1) 要するに、会社経営の現状認識としては、同業各社の体質改善に比べ池貝は大幅な遅れをとっており、業績改善の為の諸施策も過大な売価競争によりその効果が減殺され、昭和58年9月期も3月期と同様に10数億円の赤字は免れず、このままでは極めて憂慮すべき状態（債務超過等）となることが予想されたとし、業績不振の根本原因としては、

- ① 過去の経営理念に明確さを欠き、施策に一貫性がなく場当り的になっていた、
- ② 「池貝は絶対につぶれない」という誤った意識からくる、社会に対する甘えがあった、ことが挙げられ、その結果として①設備の老朽化、②労働生産性の低下、③技術開発力の低下、④販売力の低下、という現象をもたらし、競争力をなくした。

以上のように、池貝の苦境は単に外部条件にその原因があるのではなく、むしろ、内部に根本原因があるとの認識にたつて、真の再建策として企業体質の抜本的改革のための希望退職者募集等の諸施策を実行することとした、としている。

- (2) 人員整理（希望退職者の募集及び指名解雇）300人については、①単に人件費を圧縮することが目的ではなく、赤字体質の抜本的改善にあり、②真の再建は、労働の質を高め、設備の合理化により生産性を飛躍的に向上させることにあり、③従来の物の考え方、やり方ではこれからの企業競争に生き残れない（意識革命、精神革命をし、全

員で今までの数倍の働きが必要（（注）58.4.22付きずな）、④前回の轍をふまず、これを再建のスタートラインとする（（注）58.4.22付きずな；前回の轍は51年の希望退職募集のこと）等の基本的考え方を説明するとともに、300人の算定根拠としては、前記第1の3の(4)⑥認定の通り、

- ① 現在の受注状況からみて年間売上げは240億円が限度
- ② 中期計画の売上げ目標1人当たり年間4,000万円を基礎とした適正人員は600人
- ③ しかし、1,150人（除出向）を一挙に600人（整理人員は550人）とすることは経営上重大な支障を来すので、残った人のレベルアップを前提に売上の増大、コスト・ダウンをはかることによってペイできる限度として300人の減員を決定したとしている。

- (3) 会社の常務B5証人も前記(1)及び(2)の趣旨に添う証言をしており、特に、労働の質を高めるため会社としてやめてもらいたい人は、やる気のない者、非協力者で、会社の行う諸施策への協力度は、行動の面で協力するかどうかは過去の行動から考えると説明し、過去のスト多発によりユーザー離れを起すような闘争主義は困る、“過去の”、というのは昭和50年頃までの状況であるとし、他社並みの付加価値生産性を挙げる為には、論議は尽したが決まったことはやる姿勢が必要であると証言している。

B7証人もほぼこれらと同趣旨の証言をしている。

- (4) しかし、会社は、代理人交代後の昭和59年7月2日付準備書面により、会社とほぼ同規模だとする同業3社との業績比較及び会社の経営努力の経過並びに今後の見通しとして、昭和58年3月末時点における会社の借入金残高は198億円に達し、さらに同年4月～9月期には15億円余の資金不足が見込まれ、この状態は同年10月以降も解消されないことが予想され、もはや対症療法的施策では会社の収益性を回復することはできず、業績不振の根本的原因である人件費高体質を改善することなくして再建は不可能であると判断し、本件人員削減策を決定したと主張し、人員削減300名を提案した理由として、

会社の売上げ見通しは240億円が限度、

これを経常ペースとして収支均衡させるには人件費は46億円に抑えざるをえず、

これで負担しうる人員規模は840名が限度、

当時（58年3月末）の在籍人員1,180名（除出向者）との差340名が余剰人員、

しかし、その他の経営努力を図ることにより削減人員を縮小すべきと考え、300名とした。

と説明し、会社の経理部長B10証人も上記趣旨に沿う証言をし、また、840名の数値についてはB7証人は、第17回審問（59.7.19）において初めて証言し、840名との差、340名の余剰人員については、予定された部課長の減員40ないし50名を見込んで300名の整理人員を決定した、と説明しており、さらに最終陳述書では出向中の退職者に見合う出向者を出して40名を埋めるとする主張に変更している。

- (5) 指名解雇について会社は、希望退職者募集（第1次）により209名の希望退職者が出たが、285名に達しなかったため、その余の人員整理の検討に入ったところ、地労委の実効確保の措置勧告があり、希望退職者を再募集した結果6名出たにすぎなかった。その時点で退職を申し出た者が215名でそのほかに4月22日以降管理職24名が退職した

ことを勘案し、50名程度の人員を整理するのが適当であるとし、(51名の指名解雇対象者を決定したが、4名が希望退職に応じ、3名は業務上必要として残すこととしたので、) 結局44名を人選(指名解雇)したと主張する(58.8.8提出の準備書面)。

しかし、上記主張と全く異なる主張をその後、会社は、59.11.1付準備書面で提出している。

(6) なお、前記第1の3の(4)⑩ないし⑫認定の通り、希望退職者募集要項から「指名解雇を行う」との文言が削除され、別に覚書1及び2がとり交わされたのであるが、B5証人は、覚書の解釈には組合との間に若干の相違はあるが、会社としては、会社の責任で指名解雇もやりうるものと考えていたと証言している。

(7) さらに、会社は、59.11.1付準備書面で、新たに子会社を設立するなどして、57年3月末135名であった出向者を58年3月末には159名とし、24名の増員に努力したと主張し、これら出向者は、役職定年制の実施(57年6月)により役職をはずれた人を中心として進められたものであると説明する。

2 申立人らの主張

申立人らは、本件指名解雇が有効あるいは正当性を有する為には、解雇の必要性、解雇回避努力、人選基準の合理性、労働者・労働組合との事前協議をすべて充足し、かつ申立人ら各人の個別解雇理由の正当性(解雇理由事実の存在と解雇するに足る相当性)が立証されなければならないのであって、人員整理一般の必要性の問題ではない。会社は、人員整理の必要性についてその当否は別として一応主張しているが、本件指名解雇の必要性については何ら主張していない。希望退職募集等の手段で実現する人員整理一般の必要性と労働者にとって死刑に等しい解雇まで許容される場合の必要性とは質的に異なるものである点を特に明確にしておく必要がある、として、さらに以下の通り主張する。

(1) 本件人員整理を提示するに当たり、会社は、経営改善の諸施策を次々と実施してきたが、市況の悪化、過当競争(値引きによる売上利益の激減)等により急速に業績悪化し、このままでは債務超過に陥る危機的状態にあり、人員整理にふみ切らざるをえない、と人員削減の必要性を説明しているが、過大な人件費負担により業績が悪化したとは言っていない。

また、昭和56年4月の中期経営計画(3年計画)及び翌57年6月の中期計画見直しは、いずれも売上増を中心とした積極的経営政策であって人件費負担の軽減を目的としたものではない。

従って、会社側代理人交代後の昭和59年7月段階で会社が初めて主張する人件費高率体質を改善することが主目的であったとするような主張は、労働の質の向上に藉口して組合活動家を排除した本件指名解雇の真の目的を隠蔽するためになされたものである。

(2) 会社が実施した経営改善の諸施策は、いずれも実施項目を羅列してはいるが、それらの実績をみる前に、また検討することもなく、1年あるいは数ヶ月で、次の対策に移行するような場当りのなものであり、ごまかしである。57年9月に設けた経営改善委員会で実施したという10項目などはいずれも小手先、末梢的対策にすぎない。しかし、この経営改善委員会の真の目的は別にあり、本件解雇後次々と実施された①子会

社の設立（58年6月）、②本社の売却と本社の神明工場移転（58年8月）、③溝ノ口工場の売却と新工場建設（59年1月発表）のような、いずれも1～2ヶ月あるいは半年・1年で実施に移せるようなものではないことからみて、これら合理化施策実施のためには、組合活動家を排除し、反対や運動が起らないようにしたのが本件指名解雇であったのである。

- (3) 人員整理300名の根拠についての会社の説明は極めてあいまいである。すなわち、年間売上げ240億円が限度としても、中期計画によれば3年後、さらにその後1年くり延べた1,000人体制、売上げ400億円、1人当たり4,000万円の目標値を使って、240億円を4,000万円で割って600名が適正人員となるが、550名の削減では重大な支障が起こるので、その後のレベルアップと経営努力に期待して300名の削減を決定したと言うが、58年段階で数年後の目標値4,000万円で割ること自体誤っており、まして、550名を300名とした根拠については説明にもならない。これでは200名としてもよいことになる。このように300名削減の根拠についての会社の説明は仮りに人員整理が必要であったとしても極めてあいまいである。

なお、会社は、57.7.2付準備書面でそれまでの主張を変えて人件費高率体質のため人員整理が必要だったとし、整理後の適正人員は840名であると説明している。しかし、これは、代理人交代後、300名整理の根拠があいまいであることに気付いて数字の操作をしてでっちあげたものである。数的資料として挙げている同業他3社との業績比較においては、工作機械業界は景気変動をまともに受け易い業界だとしながら、会社間の決算日の違いを無視して有価証券報告書からの財務諸表を比較しても正確な分析はできないし、840名の算出にしても、58年度賃上げ及び夏期一時金に零回答をしておきながら人件費に5%の賃上げを見込む等、その他資料のとり方も誤っており、それらを加味するだけで900名を超える数字も算出されるのである。しかも、これらの数値等については組合との団体交渉においても何ら説明もしていないのであるから、後にでっちあげたものであることは明らかである。

- (4) 会社は、昭和38年以降資本金を24億5千万円に据え置いたまま、特に昭和55年以降借入金は増大の一途をたどり、昭和57年9月期には191億円に達した。57年度の従業員給与が13億2,800万円で、同年度の利子負担がほぼ同額の12億9,400万円にのぼっているのである。毎期の営業利益はほどほどであるのにこのような巨額の借入金による利子負担が毎期の経常利益低下の原因をなしているにもかかわらず、銀行に対して金利負担軽減要請の努力もせず、労働者に一方的に犠牲を転嫁して、安易な人員削減の方法をとっているのである。また、他方、子会社に対しては、長期未収金の回収も、貸付金及び貸付金利息の回収の努力もしていないのである。
- (5) 会社は、希望退職者募集に当たっても解雇回避努力を尽していない。すなわち、定年退職者、自己都合退職等の自然減を検討せず、外注工・下請工の整理も検討していないばかりか、B5証人などは、外注工の方が労働の質が良いという趣旨の証言をしたり、本工を切っても外注工を残したような一面のあることを認めている始末であり、関東経営者協会発行の「雇用調整はどのように行ったらよいか、考え方、対策の進め方など実務上のポイント」に記載されている雇用調整の実施手順など経営者の常識ともなっているような解雇回避努力を尽していない。

すなわち、以下の通りである。

- ① 会社は、解雇回避の努力（これには経営改善努力をも含むが）を全くしていない。定年退職者、自然退職者などの自然減、外注工、下請工の整理などについて検討もしていない。本件解雇後、自発的な退職者（51年には人員整理の後、相当数の自発的な退職者が出た経験があり、今回はそれに数倍している。）も多数出ており、残留した者が残業しても消化しきれない仕事が存在している現状等からすれば本件指名解雇の必要性は全くなかったのである。

その他前記(4)の通りである。

- ② このように、会社が指名解雇回避努力をしなかったのは、希望退職者募集は本件指名解雇をカモフラージュする為のものであったことは、外科的方法をとらざるをえないとの社長発言から、事業所ニュースを配布して「吾々（管理職）と同じ志をもつ者」だけでと言ったり、希望退職者募集提案に指名解雇を行うと表明したり、51年に比し劣悪な募集条件を設定して希望退職者が目標人員に達しなくとも良いとする態度とか、退職勧奨に際し「池貝をよくする会」に入り会社に協力すれば解雇にしないと勧誘するなど、本件全体の経過をみれば、申立人らを指名解雇することが最初からの目的であったことは明らかである。

- ③ 指名解雇に当たっても会社は、第1次の希望退職者募集により209名の退職者が出た後、退職者の職務、部署等を検討し、なおかつ、解雇を回避する方策を検討する作業を何らしておらず、また、策2次募集に際し、組合に対して、希望退職者募集はこれで終ること、あとは再建に走るとの意思表示を行いながら、会社は、組合を無視し、指名解雇については組合と協議もしていないのである。

- (6) 解雇基準とその当てはめの不合理、不当性もさることながら、指名解雇を実施すること、指名解雇基準の設定、人選まで僅か半日間で行ったとする異常な速さ、さらに、本件審査中に指名解雇理由を追加していること等々の諸事情は、人選の際予め申立人らを決定しておき、後に解雇理由を探り出したもので、解雇基準該当項目など満足に検討していない証拠である。

以上、いずれの点からみても本件指名解雇の必要性は認められず、全く不当なものである。

3 以下判断する。

- (1) 人員整理の必要性及び300名削減の数的根拠の説明につき、会社の主張は前記〔Ⅱ〕の1(1)ないし(4)の通りで、会社の代理人が交代した後、会社は、当初の主張を変更し新たな主張をしているものと認められ、しかも当初の主張を訂正する理由を何ら説明していない。また、組合との団体交渉等において組合に提示した資料は同業7社との比較資料で、後に提出された同業3社との業績比較等の資料は経理部長B10証人の証人尋問用に作成されたものであって、当時組合に提示したものでもない。また、申立人らも指摘する諸資料の誤謬につき会社の最終陳述書において何ら釈明していないのである。このような諸事情が認められるのであるから、本件審査開始後1年有余を経て提出された後の主張及び説明は、人員削減を決定し、組合に提案した当時の会社が検討し、考えたものではないと認めざるを得ない。会社がこのようにその主張を変更したことは、既に終っていたB5証人の証言内容及びB7証人の証言内容を配慮した

結果のものと考えられ、後の主張及び説明をそのまま信用することはできない。

- (2) 人員削減300名算定の根拠として会社が説明している内容（前記1の(2)）は申立人らの指摘するようにあいまいである。しかし、計算上の適正規模600名の計算自体58年当時としては仮定的数字であるとしても、550名削減を300名とし、さらに組合との交渉結果285名としたことは、経営者としてのある意味での腰だめであるから、この判断が正確かどうかを判断する限りではない。この点、仕事量との関係で整理人員を検討したであろう51年の希望退職者募集と今回の整理との違いがあるものとする。

ただ、本件人員整理全体の経過からみると、当初管理職を除く300名→285名の削減で開始されたものが、リストアップ259名から40数名を業務上必要として残し、最終的には指名解雇者を含め259名の削減に終わっていることであって、会社は、必ずしも目標の削減数にこだわっていたわけではないものと考えざるを得ないのである。

- (3) 会社が業績改善の為に実施した諸施策は場当りのごまかしであるとする申立人らの主張がある。たしかに、中期経営計画実施後、見直し、緊急対策、経営改善委員会の設置、さらにその半年後に本件人員整理と会社の合理化施策が目まぐるしく変更され進展していることは事実であり、実施項目も多数にわたって、それぞれ当該期間中にどのような成果を挙げたかは審かにしないが、役員の賃金カットその他実施されたものもあるので、これらすべてが場当りのごまかしだとすることはできない。

申立人らは、経営改善委員会の真の目的は、本件解雇後に実施を予定した合理化施策を円滑に実施する為のものであったとする。たしかに本件解雇後次々と実施に移された子会社の設立、本社売却と神明への移転、溝ノ口工場の売却と新工場建設など、相当長期にわたる企画、検討、準備を経て、計画の実施を見ることになるものであるから、これらが会社機構のどの組織で取り扱われたかは別として、本件人員整理特に指名解雇は、その後実施されるべき合理化施策の前提として急拠実施されたものと申立人らが考えるのももつともである。

- (4) 申立人らは、経常利益低下の原因（利子負担過重の放置）は借金経営の為であるとする。たしかに同業他社は借入金を減少させてきているのに反し、会社では、55年9月期まで130数億円であった借入金が、56年9月期、57年9月期の2期で55億円増加し、190億円を超える状態になっており、前記第1の3の(4)③に認定した会社業績の推移の表で営業利益と経常利益を比較すると毎期借入金の利子支払いに追われており、これも業績悪化の一因であることをB5証人も指摘しているところである。申立人らは、経営者としては銀行団に対し支援金利の要請をすべきであるのにその努力をしていないのは、解雇回避努力の欠如のひとつである経営改善努力を怠ったと指摘する。しかし、前回の事例（53年度から約2年間金利軽減約3～4億円）は51年の人員整理後であり、今回は59年8月までに支援金利の話がまとまって約4億円程度軽減されたとしているが、いずれも人員整理実施後のことなのであるから、会社が人員整理のような自助努力をすることが前提のように考えられるので、この意味では本件人員整理の必要性を否定することはできない。しかし、これから直ちに本件指名解雇の必要性まで認めうることはないのである。また、申立人らは、長期未収金の回収も、会社が借入れ、子会社に貸付けた貸付金の回収及び貸付金利息の回収も怠るなど、会社は経営努力を尽していないと非難する。この点については会社の経営政策の問題と

しても客観的にみて会社が非難されてもやむを得ないと考える。

(5) 申立人らは、第一次希望退職者募集終了後、会社は、209名の退職者が出たのに、退職者の職務あるいは部署等を検討し、なおかつ、解雇を回避する方策を検討する作業を何ひとつ行っていない、組合と協議もしていないと非難する。

① 前記第2の〔I〕の6の(4)で検討した通り、会社は申立人らを指名解雇するに先立ち、一応事業所へ持ち帰り現場の部課長で検討している（業務上必要として除外する作業も含め）ことは認められる。しかし、これは指名解雇者を確認する作業に過ぎないのであるから、申立人らが指摘するような解雇を回避する為の検討ではない。

② もともと、会社は、希望退職者募集に際して259名をリストアップしたことで、会社としてやめてもらいたい人の人選は終わったものと考えていたことは、指名解雇者人選の対象は退職勧奨に応じなかった者だけを対象としていることから分かるのであって、会社は、本件指名解雇に当たりその必要性も人選も検討する心算はなかったものとする。

③ しかし、申立人らが主張するように、希望退職募集による人員整理と指名解雇とはその性質を異にするものなのであるから、慎重な手順、手続きを履んで行うべきであるにかかわらず、会社は、前記第2の〔I〕で検討した通り具体的な解釈適用基準もない基準を作ってリストアップした後は何の手続きも履んでいないのである。

④ 特に組合の反対で当初案から「指名解雇を行う」部分を削除し、本件人員整理の協定及び覚書を締結し、第2次希望退職者募集（当委員会の勧告もあり、全く形式的に行った程度のものであるが）に際しては、組合に対して指名解雇は行わないと受けとれるような含みのある言質を与えながら、第2次募集の終了をも待たず、僅か半日の間に指名解雇を決定して、手続きのすべてを終ってから、組合に通告しただけでその1時間後に指名解雇通告を行っているのである。何故このように急いだのかは、組合の反対にあうこともあろうが、職場における反対運動が昂まることを恐れたことも考えられる。また、組合に対し背信的行為とも言える本件指名解雇を何故強行したのかも不可解である。

⑤ 申立人らは、リストアップ前後4回にわたり人選し、業務上必要な者としてリストアップから外した会社の措置につき、会社は、その理由を具体的に説明しないと非難する。しかし、この点についてはX10の件が示唆しているものとする。それは、前記第2の〔I〕の4で検討した通り、X10はリストアップされていなかったのに指名解雇されている。その前後の事情としては、組合員有志一同のビラ配布の後半頃からビラに氏名を掲載していたこと、第1次希望退職者募集では退職勧奨されず、それが終わった直後にX10の担当課長はX10の解雇理由とされた米国出張中の件を調査するように指示されたこと、第2次募集に入ってから橋会（池貝をよくする会）のリーダーの1人から同会への加入を勧められ、さらに当委員会への不当労働行為申立てを取り下げないか等と言われ、これらをいずれも断ったところ、担当課長から退職勧奨され、これも断ったところ指名解雇者に加えられた、という一連の経過からみて、「池貝をよくする会」に入り会社に協力することを約束すれば、あるいは行動で示せばX10は解雇されなかったであろうと考えられるのであって、

前記の業務上必要な者としてリストアップから漸次除外されていった者についても同様の勧誘があったものと推認せざるを得ないのである。

- (6) 申立人らは、会社が解雇回避努力を尽していない例として、会社は、①定年退職者、自己退職者などの自然減の見込み②外注工、下請工の整理等を検討していないと指摘する。これらの点につき検討していないことはB5証人も認めており、事実、前記第1の4の(2)⑦認定の通り外注工などは減員されていないことが認められる。B5証人は、外注工の方が本工より労働の質が良い、とする趣旨の説明をし、全体としてみれば外注工を残し本工を整理したととられる面のあることを認めている。しかし、外注工等は、本工の指示により補助的作業に就いている者なのであるから、外注工の方が本工より労働の質が良いとする見方は理解し難いし、外注工は残し本工を整理したとするような、ある意味では常識に反する方法をとった本件人員整理の目的は何かとする疑いも抱かざるをえない。申立人らは、本件解雇後の職場においては残業しても消化し切れない程の仕事量があり、また、担当者が指名解雇されたため下請、外注に出さざるをえない部署も出ている事例を挙げて、本件指名解雇の必要性はなかったものと主張する。本件解雇後の職場の実態について、会社は、残留者により従前以上の生産実績を挙げていると説明するが、下請、外注との関係、残業その他の関係が分からないのである。仮りに、申立人らの主張通りの実態にあるとすれば、この面からも本件指名解雇の必要性に疑いを抱かざるをえない。

なお、会社は新規採用の中止、欠員不補充のほか、57年3月から58年3月までの間に子会社を設立するなどして出向者を24名も増加させる努力をしていると主張する。しかし、これら出向者は会社も説明する通り、57年6月から実施された役職定年制により役職を離れた者の処遇を中心として行われたものであるから、今回の人員整理を予定し、解雇回避の努力をしたものと認めることには無理がある。

- (7) 以上(1)ないし(6)で検討してきた通り、本件人員整理の必要性を仮りに認めたとしても、目標人員の枠、その手順等につきなお釈然としない多くの疑点を残しているのであるが、本件指名解雇については、その必要性を初め、手続き、人選等にわたり常識に反する措置も見受けられるなど不可解な点が余りに多く、指名解雇の当否に対する疑念は深まらざるを得ない。

〔Ⅲ〕の1 指名解雇理由の当否について

申立人らの個別的な指名解雇理由については、会社の主張(58.9.10付準備書面)及び申立人それぞれの担当職制による陳述書が提出され、これらに対する申立人らの反駁は同人らによる陳述書によりなされ、それらの概要は別添の通りである。

そこで、当委員会としては、審理の迅速化を図るため、申立人及び被申立人の合意の下にチャンピオン方式によることとし、被申立人申請の証人B11(工機部機械課長)は申立人X17及びX18について、証人B12(工作機械事業部開発技術部技師)は申立人X14及びX10について、証人B13(工作機械事業部開発事業部長)は申立人X5及びX8について証人調べを行った後、申立人X18、X10及びX5の3名につき本人尋問を行った。

なお、申立人から、申立人らが希望退職者募集及び指名解雇基準のどの項目に該当するのか明らかにするよう会社に釈明を求めていたが、調査したうえでということではなかなか釈明しなかったが、当委員会からの求めに応じて、最終段階の昭和59年11月29日に

至り、漸く、同日付の回答書別表4により申立人別の基準該当項目を明らかにした。しかし、これを58.9.10付準備書面と対比すると、申立人38名中8名について指名解雇基準該当項目が1項目追加されていることが認められた。これは、本件解雇時には個別的指名解雇理由が確定していなかったのではないかとする疑念も生ずる所以である。

以下、証人尋問の結果と申立人らの指名解雇理由の当否につき検討する。

1 証人B11、B12及びB13（以下「職制証人」という。）は、同人らの陳述書作成等に当たっては、係長、班長あるいは前任課長等の申立人の上司から事情聴取を行った内容のものが殆どで、職制証人が申立人らにつき現認した事実関係のものは少なかった。従って、申立人らの欠点ないし責任を強調する余り、後に前言を訂正すること数回に及んだ者もいた。

2 ミスについて、会社は、申立人らの業務上のミスを洗い上げて具体的に説明するが、例えば、

(1) 設計ミスは

① 月平均20件ないし30件（これに、設計上現場からみてよりベターな方法があるとして設計に戻される件数を加えると数倍に達する模様である。）に及ぶとしながら、申立人らのミスの程度、回数、損害などが、全体の中でどの程度のものか明らかにされていないこと、

② 又、本件解雇後においても設計ミスが生起して、納期遅延も起こっており、会社の生産協議会においてもとり上げられ、組合も改善すべき問題点として指摘し、会社に対しても申し入れていることが認められ、

③ さらに申立人より遥かに多額の損害を生じたミスをした者が現在も勤務していること、

④ 申立人らのミスとして挙げられた具体的事実について、申立人に全責任を負わせるべき事情になかったもの、特に、職制の指示でミスが生じたもの、あるいは、ミスが生じた当時の繁忙の事情等を考慮すると、むしろ申立人らに責任のあるミスは挙示された事例のうち少数であることが認められること、

⑤ 申立人らにつき、解雇後判明したとするミスを挙げていること、

⑥ 会社は、自分で起こしたミスにつき、申立人らは、ミス対策も考えず、また、ミスの修正を進んでやろうとしない等と説明するが、申立人らはそれ程無責任ではなく、ミス対策を立て、また、自ら修正したものも多く、申立人らがやらなかった事例は、ミスを知らず休務して出勤してみたら他の者が修正作業をしていたというものであるから、会社の主張するような事情にはなかったものであること、

⑦ ミスの損害額について、金額の大小は問題でない（（注）恐らく回数が問題？）とする職制証人もいること、

等の事情が認められる。

(2) 次に、焼入班のX17のミスについても、同人のミスは洗い上げているが、班内におけるミスの発生状況について、申立人は、その程度のミスは日常的に起きる些細なものであると説明しており、やはり班全体のミス発生の状況が説明されない限り、納得できないし、本件解雇後の59年には大ミスが発生しているということでもある。以上の通りであるから、申立人X5、X8、X17らについて、ミスが発生したことにより

同人らの能力が極めて劣るとか、あるいは業務に極めて不熱心だと認めることはできない。

- 3(1) X14について、会社は、電気・油圧の知識がない為、現調作業、確認作業ができないと主張するが、職制証人自身も現調作業の定義はあいまいで、同人が理解する現調作業とか確認作業は、X14も行っていたことが明らかになり、最近の機種につき電気、油圧の知識なくして業務遂行はできないことは当然のこととX14も自覚していたのである。また、会社は、X14は作業手順を守らないと主張したが、X14は、グループの中心となり作業手順書そのものを作成して、全社大会2位の表彰を受けていることが認められるのである。
- (2) X14について、同人の担当機種A X30は将来なくなるものであると会社は説明し、同人の仕事はなくなることを示唆している。しかし、同機種は現在でも5～6機製作しており、大阪の見本市にも池貝の主力機種として展示している程のものである。この点職制証人は、他の主力機種が展示に間に合わなかったからであると説明しているが、X14の解雇後、同機種の担当がいなくなった為会社は、外注に出しているという事情もある。
- (3) X18について、会社は、1級技能資格検定の実技に2年連続不合格となったことは同人の能力が極めて低いからであると主張する。しかし、申立人は、機械課にいるX18と同年代の者12名のうち1級資格を持つ者は6名で、2名は受験すらしていないのであるから、受験するだけ向上心がある証左であるとし、また、別の1級技能資格試験に59年には4回目2人、3回目1人が受験したが、そのうち2名は不合格となっている事例もあり、これらの者は現在も勤務していると説明しており、また、職制証人は、1級の資格を持っているから能力があるとは言えない（(注)作業要領とは別だという意味か？）し、業務遂行上に影響はないと証言しており、X18についても業務遂行に別段問題はないのである。
- (4) X18について、会社は、加工効率が悪いと主張し、電算機室で打ち上げた標準加工時間との比較表を提示した。しかし、申立人は、標準加工時間の定め方自体が職場の実態に合わないことは、千差万別の切削加工物を一律の基準では比較し得ないことから分かるかと反駁している。申立人の説明するところも説得力があり、また、前記比較資料をみても、加工効率のよい月も所在していることを考えると、X18について加工効率が悪いと一概に決めつけられないし、会社は、X18と比較すべき資料を電算機室で打ち上げれば容易に提出しうるのに提出していないのである。
- (5) X17について、会社は、共同作業に相手を選ぶように協調性がないこと及びクロ染め作業をやりたがらないとも、また、責任ある仕事を嫌がり補助作業をやりたがると主張する。しかし、共同作業については班長が班員の意向をききながら組合せを決めていること、X17も、班員8名の中では特に注文をつけていたとは認められないこと、又、クロ染め作業は、皆が嫌がる仕事のようなのであるが、X17はそれもやっていたこと、クロ染め作業を全くしない者も班内にいたのである。補助的作業についても、X17が班内では若年者であることを考えるとこれを非難することは酷である。

次に、会社は、焼入れ班で自主的に通信教育研修をしようということになったところ、X17ひとりがそれに水をさして参加しなかったことも挙げている。しかし、X17

は、自分で勉強すればよいと考えていたこともあるが、3回目からは参加しているのであるから、これが業務不熱心の証拠とすること自体到底考えられないことである。

- (6) また、会社は、X17について、57年9月の水漏れ事故により大損害を受けたとし、同人が1時間おきに見回っていれば、水漏れは分かったはずだと説明する。X17は、自分の分担業務ではなく、直属の班長の責任だと言うが、X17自身も多少不注意のそしりを免れない。しかし、事故後会社は老朽化したホースとパッキングを取換えただけで、同人らは何らの処分も受けていないのである。さらに、会社は、硫酸の流出事故を挙げているが、この事故は解雇後判明したもので、会社は大量と言うが少量であって、当時問題にならなかったことが考えられ、硫酸の流出事故を起こした者は他にもいるが、現在も勤務しているのである。

4 欠勤、遅刻、早退が多いということについて

欠勤、遅刻、早退関係の資料は、電算機室で打上げ、各事業所総務部から一覧表として、希望退職者募集基準に該当する者には○印をつけて部課長宛に配布されたというものであるが、この資料では、欠勤、遅刻、早退の区分はつけられていないことから、X18について職制証人は、X18には遅刻が多く、当日の段取り等に支障を来たしたように証言した。しかし、X18は、遅刻は5分程度のものでせいぜい1回であり、その他は、時間中歯科医、眼科医にゆく為、課長迄の決裁を得たうえ短時間外出したものであった。このように、事業所総務部からの資料を内容的に分析することもなく、申立人らの勤怠を評価していることは、全従業員につきその比較資料もないのであるからその余の判断をするまでもなく会社の主張を問題とするに当たらない。

5 病弱者について

X5には長い入院歴があり、X8は、自然気胸の持病のほか、胃病とか軽うつ状等による欠勤は相当日数認められるのであるが、その後は病状も安定し、本件解雇当時別段のことはなかったことが認められ、このような点につき職制証人らは本人に確かめてもいないのである。X8について二日酔33日ということは、同人が慰安会で課長に二日酔のことを話したことからの推測に過ぎず、X8もこれを否定している。しかも、職制証人は、X8とX5につき、病弱だというのはつけたりだ（(注)前記の能力等が劣ることを強調するためとも考えるが。）と証言しているのであるから、これらが指名解雇理由となったものとは認め難い。しかも、欠勤（休職）9ヶ月に及ぶ者が現在も勤務していることもあり、又、X17について、健康に問題ありと解雇理由にもないことを陳述書に記載している職制証人もいるのである。

6 職場離脱、立話しが多く、業務中新聞などを読んでいること等について

会社は、申立人らにつき、自己の業務に関係のない職場離脱、立話しが多く、仕事に関係のない新しい機械を見に行き業務を放棄していること及び仕事に新聞などを椅子に腰かけて読んでいること等は、職場規律に反すると主張する。しかし、申立人らは、業務上他の部課係への連絡あるいは工具等の借用の為職場を離れることは当然のこととし、職制証人もこれは否定できなかつた。さらに、申立人らは、職場委員は組合が発行する機関紙、ビラ等を時間中に配布することは認められており、作業中でも機械自動送りとか手待ち時間にそれら文書に目を通すことは職制を含め職場の慣行となっており、みんなやっていることで、職制がそのことについて注意する等ということはないとし、

また、組合の執行委員とか職場委員等の役職にある者が、それぞれ時間中に組合用務のためあるいは外来者あるいは外部からの電話連絡のため職場を離れることは認められていたことだと主張する。

会社の主張する職場離脱、立ち話し等について、会社は、それが業務上のものか、業務外のものか、あるいは組合役職者の組合用務のものか、レクリエーション活動の打合せのものか等の区別はつけていない。しかも、当時の職場の事情として、時間中でも組合関係文書に目を通すようなことは班長なども含め皆がやっていたことだとするような職場事情につき、会社は、改めなければならないと考えたとしても、従来からの経緯もあり、また、中には正当な組合活動と認めている範囲のものもあるのであるから、それらのけじめをつける為には、労使間においてそれ相当の手続きを履み、改善すべき点は改善するだけの努力を払うべき問題であると考えてるのであって、本件解雇前後の事業所ニュースで時間は守ろうと訴える程度の問題ではないのである。従って、職場離脱等の問題のすべてがいかに申立人らの責任であるかの如く、申立人らにつき指名解雇理由の一つとすることは失当である。

なお、X8について会社は、解雇直前の頃、自分の仕事に関係のない機械を見に行つて数時間持場を離れたと言うが、新しい機械につき見学し勉強することは会社も奨励していたことでもあり、X8は、解雇1週間位前のことで、別の用事で出た帰りに新しい機械を20～30分ばかり見学しただけのことであると説明しているのであるが、当時既にX8はリストアップされていたのである。

- 7 会社は、X18について、残業に入る前の休憩時間（30分）に風呂に入り、洗面具を職場に持ちこんだこと、月例の全体朝礼に出席せず、機械の陰にかくれて食事をしていたこと、職場内に酒を持ちこみ保管していたこと等を挙げ、職場規律を守らない事例としている。しかし、X18は、残業後風呂へ入る時間がない場合、残業に入る前の休憩時間に風呂へ入ることは従来からみなよくやることで、他にも数名いるのにX18のみとり上げるのは不当である、洗面具は風呂場に個人別の棚があり、職場に持ち込むことはありえないと説明しており、職制証人は現認したわけでもなく、そのように聞いていると証言しているだけで、X18の説明には説得力がある。月例の全体朝礼に出席しなかったことについてX18は、朝礼の中味は自分の仕事に直接関係ないことで、当日体調を崩していたので欠席したと言ひ、食事をしていたかどうかについてはあいまいであった。朝礼は全員椅子に腰かけての約40分程度のことであるからX18がその欠席を責められても致し方がない。しかし、これもただ1回だけのことで、解雇に相当する理由とは認め難いし、しかも解雇直前のことであって、既にX18はリストアップされていたのである。

次に酒の保管であるが、従前やっていた人が老年になったことからX18が代ってやっていたことで、生協で扱わないため、製造元から月に40本前後取り寄せ、時間外に皆に分けて喜ばれていたというのである。しかも、職制から注意を受けたこともなかったことを会社が解雇理由の1としてとり上げること自体失当である。以上、いずれの場合についても、X18が自分の業務に支障を来たしたとする事実もない。

- 8 会社は、X17について、作業終了5分前に手を洗うこと、安全体操をしっかりとやらないこと、自分の仕事でもないのにモトヲを運転して事故を起こし骨折したこと等を挙げて職場規律を守らない事例としている。しかし、X17の説明によれば、汚れのひどい

焼入れ職場では作業終了5分前頃から手を洗うことは班長はじめ皆やっていることであること、安全体操はしっかりやっていたと言っており、別にX17が注意されたものでもない。次にモートルの事故については、これは必ずしも些細な事とは言えないが、X17がモートルを運転するに至った動機等に関する同人の説明には無理がなく、この故にX17が処分されたものでもない点を考慮するとこれを解雇理由とすることには無理がある。さらに、会社は、X17には、カッとなる性格があり班長に物を投げたことがあると言うが、X17は、班長と言ひ合いをしたことはあるが物を投げつけるなどしていない。しかもこれは昭和50年頃のことであると言っており、到底問題とするに当たらない。以上、いずれの点から見てもX17を指名解雇する相当な理由があるものとは考えられない。

- 9 会社は、X10について、同人が日産村山工場へ出張した際、宿泊費を支給されたのに通勤し、その為会議に遅刻したことがあることを挙げ、会社の指示命令に違反した事例としている。しかし、X10の説明によれば、出張した8名のうち1名を除き7名が通勤していたこと、安全会議に遅刻したことは事実だが当初行うべき会議であるのに出張期間の途中頃行われた会議で当時それ程重要な会議ではなかったこと、遅刻した時間も数時間というものではなく20分前後のことで、当日の業務に支障を来たしたのもないこと、日産村山工場へ出張した者は従来から宿泊費をもらいながら通勤していたこと、出張旅費は帰ってから精算しており、当時別段問題とはされなかったこと、X10は出張業務の責任は果たしていること等の諸事情が認められるのであって、今回、前記7名のうちX10のみについて指名解雇理由としてとり上げたことは納得できない。また、会社は、X10が米国出張中、常軌を逸した行動があったこと及び指示命令に従わなかったと主張する。これは54年9月から55年3月までの米国出張中のことであるが、当初職制証人となった担当課長は知らず、今回の第1次希望退職募集が終った直後、事業所の総務部長から米国出張中の件の調査を指示され、X10の前担当課長から聞いて、指名解雇理由に追加したものである。しかし、職制証人は会社の前記主張に沿う証言をしたのに反し、X10の説明は具体的で素直に理解されるし、帰国後、別に問題とされることもなく、出張報告書には部長、課長等がその労をねぎらった記載もある。

しかも会社の主張するような許せない問題を起こしたのであれば、何故、X10を56年10月から57年4月まで再度米国へ出張させたのであろうか、理解に苦しむところである。米国の顧客は池貝にとり特に重要であったこと及びX10は単身出張し各顧客先工場を回って、出張業務を遂行してきていることを考えると、X10の指名解雇理由として会社が主張する「極めて能力が劣り、業務不熱心で、職場規律を守らないこと著しい」とすることを到底認めることはできない。

- 10 職制証人らは、申立人らを選入するに当たり会社に対する貢献度は一切考慮していない、と証言している。他方、X10、X18、X14らは、小集団活動のメンバーとして、提案し、とりまとめに努力して、入賞している事実を挙げ、同人らが業務に対して極めて不熱心だとする指名解雇理由の不存在を説明するのに対し、職制証人らはいかにも申立人らの提案は少なく入賞は大したものではない点を強調しているが不自然である。また、申立人ら6名の昇給考課査定はX10は57年プラス5、X8は56年プラス5で、その余の申立人らは57年度プラスマイナスゼロである。

- 11 X14の指名解雇理由の1は高令者ということにある。しかし、会社の就業規則第72条

では男子の定年は満60才、女子は満55才と定められており、会社の主張する指名解雇基準なるものについて、会社は組合と協議もせず、勿論組合が合意したものではない。従って、希望退職者募集基準第1項に満55才以上の者とする基準があるからと言って、指名解雇は希望退職者募集とはその性格を異にするものである以上、指名解雇するに際して、その解雇基準の1項目として「高令者」の基準を設けること自体問題であり、これを解雇理由として解雇することも疑問である。

12 以上1ないし11の通り、申立人ら6名の指名解雇理由に該当する具体的事実について検討してきたが、そのいずれも解雇に相当するものと認めることはできなかった。欠勤、遅刻、早退の問題にしても電算機室で打ち上げた資料を内容について分析検討もせず、また全体の状況の中でどの程度のものであったか相対比較すべき資料も会社は提出せず、職制証人は申立人らを非難するだけであった。ミスについても、また、能力の問題にしても同様である。職場離脱、立ち話しの問題なども前記6検討の通りである。

特に、職制証人は、陳述書においても、証言の際にも、申立人らの欠点と考えられる事は些細な事まで拾い上げて、これらを強調している態度が顕著に認められ、それらの事実が仮りに同人の説明する通りのものであったとしても、申立人らの解雇理由としての妥当性を到底認めることはできなかった。

また、職制証人は、人選に当たり申立人らの会社に対する貢献度は全く考慮していないと証言しているが、希望退職者募集基準第18項では会社に対する貢献度合を掲げていること及び同基準(2)から(12)までと(16)の各項目は、会社が毎年行う成績考課に反映されるものであることを考えると、過去何年間かの成績考課の結果を全く考慮していないことは疑問とするところであって、当委員会から申立人らについての過去3年ないし5年間の成績考課の資料を求めたのに対し、会社は、公表することは今後の支障となるとして提出を拒んだが、職制証人のうちには、毎年の成績考課は電算機室で打ち上げれば容易に出せると証言している者もおり、また、申立人らの成績は前記10の通りで、プラスマイナスゼロは昇給配分100%で、職制証人は一人前の者の成績であることを認めているのである。

以上のように、結局、会社としてやめてもらいたい人とはどういう者なのかとする疑問が生ずるのである。

〔Ⅲ〕の2 指名解雇理由の当否について

次に、前記〔Ⅲ〕の1で検討された申立人ら6名の指名解雇理由とは異なる理由により指名解雇された事例の1、2について以下検討する。

1 X2についての工機部配転問題

(1) 会社の58.9.10付準備書面に記載された理由は、「昭和58年2月に労働力を適正に配置する必要から、大量配転を提案し、工機部で説明会を行ったが、その必要性を熟知しながら、扇動的に、反対のための反対を表明し、会社再建を阻害する言動をとった。」

と、工機部配転問題はX2に対する指名解雇理由の最重要部分を占め、職制の陳述書でも「入社、24年目、既に現場のリーダーとして会社再建のトップに立ってもらわなければならない立場であるのに、これに反対し、他に及ぼす影響が大きく、解雇の対象としたものです。」と述べられている。そして、X2の解雇理由は「極めて業務に不熱心であり、著しく職場規律を守らない者である。」とされており、上記工機部問題に

おける反対発言が指名解雇基準ないし希望退職者募集基準のどの項目に該当するのか明らかではなかった。その後提出された59.11.29付回答書別表4によれば、X2は、希望退職者募集基準の第8項「懲戒処分及びそれに準ずる処分を受けた者」に該当するとされているが、これは後記「組合員有志一同」の名によるビラの配布によるものと考えられ、これは、58.9.10付準備書面には記載がない。ところで会社の最終陳述書での主張では、工機部問題は、X2の離席・立話しの問題の終りに同人が、「以前の組合役員経験があることを鼻にかけ、……独断で自己の職場を放棄しただけでなく、現在に至ってもそれを正当化しようと努め、反省の色すらないのである。このようなX2の傲慢さが如実にあらわれているのが工機部配転問題におけるX2の言動である。」と述べ、58.9.10付準備書面による最重要の指名解雇理由であった工機部配転問題が、X2の離席・立話しが多しとする指名解雇理由の補充的説明として格下げされていることは注目される。他方、X2は、工機部配転問題については、職場の実態とかけ離れた会社提案に反対の立場で、職場で要求し実現した会社の説明会で、同人は、「職場の同僚……を代表する形で、会社提案に対する職場の疑問点を直接質した」のであると説明している。

- (2) この工機部配転問題は前記第1の2の(7)⑥認定の経過をたどり、昭和58年3月結局立ち消えとなった問題である。当時、X2らが参画、指導していた「職場を明るくする会」は学習会等を通じて工機部配転問題を取り上げ、「明るくする会」の会員及び同調者は、職場会等で活発に発言して職場会をリードして結局多数派となり、会社に職場全員との説明会を開かせる等したところ、会社提案を受け入れる方向をとっていた組合執行部も、組合としては職場の意見を尊重するとの方向にかえざるをえなくなったもので、問題は結局、立ち消えとなった。
- (3) 会社が提案した工機部配転問題は前記第1の2の(7)⑥認定の通り、工機部従業員の職種転換、配転、人員縮小等を計画したものであって、会社としては時宜を得た提案と考えていたようであるが、会社が実施した1名の配転は、会社提案をなしくずし的に実施するのではないかとする危惧を職場に与え、昭和53年10月1日の復配時点までは、組織、機構変更、配転は協議同意の上実施するとの協定に違反するのではないかとして反発し、組合執行部もこれに同調せざるをえなかったものと考えられ、また、職場の実態からみても会社の提案には職場における多数の同意を得られなかっただけの無理が時期的にも内容的にもあったものと考えられる。
- (4) X2の活動は、工機部従業員の職種転換、配転、工機部の人員削減等同人らの労働条件に重大な影響を及ぼす問題についてのものであり、あるいは組合執行部の意に反する活動であったかも知れないし、また、会社提案に反対する活動であったとしても、やはり、正当な組合活動として評価せざるをえないものとする。この故に、最終陳述書における会社主張の後退があったものとする。同様に、「明るくする会」の会員なり、また、その同調者が、職場会その他で会社提案を批判し、反対の発言をしたとしても、これらもまた、正当な組合活動と認めざるをえない。他方、会社の部課長は、X2らの活動が公開の場で行われているのであるから、前後の事情は知悉していたものと認められるところ、それら部課長は、事業部長あるいは部課長一同の名により前記第1の3の(3)認定の通りの事業所ニュースを発行している者であり、また、希

望退職者募集に際しては基準該当者の人選を行っている者なのであるから、X2と同様に、あるいは同調して工機部問題に反対活動をした「明るくする会」の会員ないし同調者の行動が正当な組合活動であるとの認識の有無にかかわらず、同人らは、会社としてやめてもらいたい人に該当すると考えたものと認めざるをえない。

2 「組合員有志一同」名によるビラの配布と指名解雇理由について

会社は、申立人らの指名解雇理由について、58.9.10付準備書面及び職制らの陳述書により具体的事実を挙げて説明しているが、それら具体的事実が指名解雇基準（ひいては希望退職者募集基準）のどの項目に該当しているかについては明かにしていないので、当該事実の内容から該当項目に当てはめてゆく以外にはなかった。そして、有志ビラの配布が解雇理由になっているのかどうか疑問であったが、その経過は次の通りである。

(1) 前記第1の3の(3)の④、⑤認定のとおり、昭和58年4月23日X2ら13名は「組合員有志一同」として13名の氏名を連記したビラを配布した。これを理由に会社は、X4をけん責処分に、他の12名は注意処分としている。

もっとも、その後も有志ビラの配布は継続され、有志一同とする氏名の記載も人数が増え、40数名に達していることは前記第1認定の通りであるが、会社は何故か、その後の配布活動については何らの処分も行っていない。

(2) 会社の指名解雇理由の説明としては、59.9.10付準備書面により、X4につき、社内における無許可のビラ配布行為を挙げているだけで、その余の11名（13名中、A5を除く。）については、離席、立話し等を職場規律違反とするだけで、有志ビラの配布については理由としていない。

(3) しかし、会社は、本件最終陳述書において、申立人のX2、X6、X19、X23、X24、X7、X11、X1、X36、X15、X37の11名について、職場規律違反の具体的事実として、有志ビラを配布し注意処分を受けたとし、X19及びX15については、58.9.10付準備書面では、同人らの職場規律違反に関する記載がないのに、最終陳述書ではこれを記載し、59.11.29付回答書別表4ではX19については指名解雇理由の職場規律を守らない者の項を追加しているが、X15についてはその記載がない。このような経過をみると、会社の指名解雇理由がその都度変転していることが分かるのである。

(4) ところで、有志ビラの配布は前記第1認定の通り、事業所ニュースの配布、差出人不明の文書の郵送、会社の合理化提案が相次ぐ中で、「職場を明るくする会」の学習会で検討されたものであり、組合執行部のあり方に批判的な少数派の意見発表の形で有志ビラの配布が行われたものである。

会社は、有志ビラの配布は無許可のビラ配布として就業規則違反だとし、組合は、有志ビラの配布は組合として関知せず、組合活動としては認めないとの態度を示してはいるが、当時、前例のない部課長による事業所ニュースの配布が行われ、組合執行部はこれを容認する姿勢で何もせず、また、会社の人員整理を含む合理化提案がなされたような状況にあったことを考えると、会社の施策に批判的であり組合執行部の態度にもあきたらずにいた申立人らが有志ビラを配布したことは、やはり組合活動の一環としてなされたものと言わざるをえず、正当な組合活動の範囲を逸脱したものと認めることはできない。

(5) 会社は、時間外ではあるが組合も関知しないビラを構内において無許可で配布した

ことは、就業規則第22条違反だとして処分したと説明するが、会社の職制が被処分者に追及していることは、構内における無許可のビラ配布についてのほか、会社再建の重要な時期にこれに反する内容のビラを配布したことに対する自覚について詰問の態度が厳しかったことを考えると、会社が処分した真意は、会社の施策を批判し、それに反する内容のビラを配布したことにあるものと認めざるをえない。会社の合理化提案の前後を通じ、部課長による事業所ニュースの配布を会社も組合も放任している事実と対比すれば分かることである。

- (6) 以上の通り、有志ビラの配布は、組合の態度にもかかわらず、組合員による正当な組合活動と認められるところ、会社、特に事業所ニュースを配布している部課長一同は、事業所ニュース及び会社の意思に反する内容の有志ビラの配布に注目し、これを嫌悪していたであろうし、その後継続された有志ビラに記載された有志一同の氏名が前記第1認定の通り漸次増加していった傾向にも注目し、氏名を明らかにした者及びその同調者と認めうる者を嫌悪していたであろうことは推認するに難くない。
- (7) そして、このような部課長が希望退職者募集のリストアップの人選をしたということなのである。

3 退社しても生活に窮しない者について

- (1) 標記理由を指名解雇理由とされた者は、申立人中、X36、X1、X31の3名である。しかし、X31については、昭和58年9月10日付会社準備書面でも、職制の陳述書にもその記載はなく、昭和59年11月29日付回答書別表4で、初めてこの理由が表示され、会社の最終陳述書では、X31の子弟は、解雇当時既に就職しており、他の者に比し生活に困らない者である、と記載されている。
- (2) 従って、X31が指名解雇された当時、会社が同人につき上記理由を指名解雇の理由としていなかったことは明らかである。にもかかわらず、後に、指名解雇理由の1に追加していることは、本件審査中会社の代理人が交替しているとは言え、従業員を指名解雇した会社として余りに厚顔の措置と言わなければならないのであって、X31についての指名解雇理由の当否を判断する対象とはなしえないものである。
- (3) X36及びX1については、会社の説明及び同人らの反駁の要旨は別添の通りであるが、会社は両名の反駁した内容について、最終陳述書においても何ら説明していないのである。しかも、B7人事部長は、退社しても生活に窮しないかどうかについて従業員全員の実態を調べることは不可能なので、いわば、ひとの噂によったものであり、本人に説明を求めあるいは確かめる等のことはしていないと証言している。
- (4) X36及びX1両名の反駁をみれば、いずれも現在の生計の足しにしており、X36は月々のローン支払いに追われているということであり、また、子弟が成人したからと言って、今回解雇されても生活に困らないとすることは会社の独断に過ぎず、前記(2)、(3)の事情を併せ考えると、X36、X1、X31の3名を指名解雇するについての上記理由には、その合理性も妥当性も全く認めることはできないのである。

〔Ⅲ〕 申立人らの組合活動と労使事情の推移について

- 1 申立人らは、前記のようなB5証言を引用し、本件指名解雇は申立人らを狙い打ちにし、工機部配転問題を契機として、本件指名解雇に及んだものであって、希望退職者募集は本件指名解雇の意図を陰蔽する為のカモフラージュに過ぎないと主張する。

これに対して会社は、本件指名解雇につき、申立人らは全員組合活動家であったとして不当労働行為であると主張しているが、組合役職経験によれば57年は、職場委員3名、副職場委員4名、58年は、職場委員及び副職場委員名1名を数えるだけで執行委員以上は1名もいない、又職場委員、副職場委員は全体で各40名いるが殆ど持ち回りということである、過去に執行委員以上の役職に就いた者がいるとしても、現在は組合の役職に就いておらず、会社は、申立人らの組合活動を嫌悪したり組合の弱体化を図って本件指名解雇をしたものではないと主張する。

2 そこで本件発生に至るまでの労使関係について検討してみると、

(1) 前記第1の2の(6)③で認定した通り、昭和57年の「ドボン会」の結成は、X1、X2、X15、X23、X11、X7、X19、X24、X37、X4、X6、X36、X33、X39、X28ら（以下同人らを仮りに「旧執行部派」と呼ぶことにする。）を中心とするものであるが、同人らは溝ノ口では昭和52年、神明では56年の組合役選に落選した者を中心とするグループであって、全金傘下の池貝鉄工支部の組合役員の役職にあった当時は社内のみならず全金地本とか地域的活動等においても長年の間その中心的存在となって活動していたことが認められる。

(2) 他方、会社は、意識革新と実践を主旨とする生産性研修を実施してきたが、昭和50年代に入ってから下級職制を中心に旧執行部派を批判するグループが生まれ、やがて「池貝をよくする会」となり、組合役選に立候補して旧執行部派を落選させるまでになり、昭和56年11月には「橘会」を結成するに至った。

そして、昭和52年頃以降はストライキも殆どなくなり、労使間の懸案事項も解決する等、B7証人によれば労使関係は改善されてきたということである。

(3) 前記第1の2の(6)に認定した池貝をよくする会＝橘会については、その具体的活動内容は審かにしないが、一部行事を会社の行事とタイアップし、学習会等を通じて会員及び同調者の拡大を図っていたが、58年5月における神明及び溝ノ口の学習会にはそれぞれ240名～250名の組合員が参加しており、他方ドボン会もその後学習交流会として組織化し、学習会を開くなど会員及び同調者の拡大を図ってきたが、多い時には100名前後の組合員が学習会に参加している。

(4) 昭和57年年末手当問題、工機部配転問題、58年春闘要求額の問題などについて学習交流会はそれぞれテーマとしてとり上げ学習会で討議し、その結果を職場会等で活発に発言し主張したため、組合執行部の提案が職場会で否決される事態が相次ぎ、特に、工機部配転問題が失敗に終わったことは会社をして組合内部事情に危惧を持つに至らしめたであろうことは推認するに難くない。

このような学習交流会は、58年になってから「職場を明るくする会」として再発足したが、申立人らはいずれも明るくする会の会員として、陰に陽に職場活動を行ってきたものである。

(5) 工機部配転問題が立ち消えとなった直後、58年3月の労使協議会で社長は、会社の危機を訴え外科的方法をとらざるを得ないと発言しており、3月28日からは部課長による事業所ニュースの配布が開始された。これが人員整理やむなしとするムード作りの為であったことは、4月21日組合に提案、22日に従業員に配布された「会社再建について」の説明と同じ文言が事業所ニュースに記載されていたことから分かるのであ

るが、さらに、暗に旧執行部派及びその同調者を企業外に排除することを訴えた内容の差出人不明の郵送文書（申立人らは橋会により行われたものとしているが）も配送されている。

このような状況下に申立人ら職場を明るくする会グループは、組合執行部の対応にあきたらず、4月23日から組合員有志一同の名によるビラを配布し、会社の合理化案を批判し、反対活動に入ったのであるから、会社が申立人らを会社の施策に反対する非協力者として認識し嫌悪したであろうことは推認するに難くない。

3 会社は、「職場を明るくする会」の会員である申立人らを把握していたものと認められるのは次の諸事情を総合してみれば分かる。すなわち、

- ① 組合の職場会等での発言あるいは賛否の行動を行った者
- ② 組合員有志一同のビラに氏名を記載した者及び配布した者
- ③ 部課長から事業所ニュースを受け取るのを拒否した者
- ④ 前記第1の3の(3)③に認定した差出人不明の文書は職場を明るくする会と橋会との間にいるいわゆる中間派の約160名に郵送されているが、申立人らのうちではX10のみに配送されていること
- ⑤ 前記第1の2の(6)⑤に認定した5月12日夜の部長招集の会合（数十名）、同月13日の神明の橋会の学習会（約240名）、同月16日の溝ノ口の同学習会（約250名）等に、申立人らは職制等から参加を誘われていないこと
- ⑥ 職場を明るくする会の学習会参加者を下級職制が監視していた事実もあること

4 前記B 5 証人の証言からみて、会社の行う諸施策、特に工機部配転問題とか本件人員整理問題に対し批判意見を持ち反対行動をとった職場を明るくする会の会員は会社に対する非協力者として、本件人員整理に際し特に注目されたであろうことは容易に推定できるのである。

〔V〕本件指名解雇と不当労働行為の成否について

1 前記第2の〔I〕ないし〔III〕検討の通り、①会社の主張し説明する事実関係については、重要な点で信用できないものであること、②本件人員整理の必要性を仮りに認めたとしても、本件指名解雇の必要性は認め難いばかりでなく、③その手続等には常識に反する措置もとられ、④解雇回避の努力も尽くされず、⑤組合の反対にもかかわらず組合と協議をすることもなく、⑥急拠本件指名解雇を実施していること、⑦指名解雇者の人選手続きも納得し難いものであること、⑧個別的解雇理由についても解雇に相当すると認め難いばかりでなく、中には同人らの正当な組合活動をも解雇理由の一つとして挙げているものもあること、及び⑨かねて会社は申立人らの正当な組合活動を嫌悪していたこと等の諸事情と、⑩工機部配転問題が立ち消えとなった直後に本件人員整理がとり上げられていること、⑪本件解雇後会社の重要な合理化施策が次々と実施に移されている事情とを併せ考えると、昭和52年頃以降はストライキも殆どなく労使関係も改善されてきたと考えていた会社は、昭和57年の年末手当問題以後の組合内の事態、特に、工機部配転問題が申立人らの反対行動により失敗したことから、今後実施すべき重要な合理化施策を円滑に進める為にはその支障となる恐れのある申立人らを企業外に排除することを企図し、会社の危機的状況打開の為労働の質の向上を目的としたとする人員整理に藉口して本件指名解雇を行ったものと認めざるをえない。

従って、申立人らに対する本件指名解雇は労働組合法第7条第1号に該当するばかりでなく、旧執行部派を中心に活動してきた申立人らを解雇したことは、組合の自主的・民主的運営を期待する労働組合法の趣旨に反し、組合の組織、運営に支配介入した行為と認められ、同法第7条第3号にも該当する不当労働行為と判断する。

2(1) 申立人X34は本件審査中の昭和59年10月9日急死し、遺族である同人の母が本件申立てを承継した。

会社は、不当労働行為制度の趣旨からみて、申立人本人の死亡後は申立ての承継は認められないとして却下すべきであると主張する。

しかし、X34に対する解雇が不当労働行為と認められる場合、当委員会としてはX34が解雇されなかったと同様の状態を回復させることを会社に対し命ずることになるのであるから、従業員が死亡した場合会社がその遺族に対してとるべき措置と同様の措置を命ずることは当然のことであって、労働委員会規則第34条第1項第7号の規定からみても本件申立て承継を拒否すべき理由はない。

(2) 本件審査中に、申立人中定年に達した者についての救済としては定年までのいわゆるバックペイと就業規則第72条に基づく定年退職に伴う措置を会社に命ずることとした。

(3) また、本件解雇後に会社の組織・機構も改編され、溝ノ口工場の売却・移転の問題もあるので、申立人らの復職については原職又は原職相当職を命ずることとした。

[VI] 組合事務所立入り拒否と不当労働行為の成否について

1 前記第1の6認定の通り、申立人ら被解雇者が本件解雇後会社の構内にある組合事務所へ立ち入ることを、会社は、現在に至るまで認めていない。会社も上記事実を争わない。

2 申立人らは、全金池貝鉄工支部規約第2条2項は「会社が一方的に解雇その他の理由で従業員の資格を奪った場合でも組合員としての資格は失わない」と定めている。従って、申立人らは、会社から本件指名解雇の意思表示を受けたとしても組合員たる資格を失わない。会社は会社構内に組合事務所の設置を承認している以上、組合員が組合事務所に自由に出入りすることを当然に認め、これを妨害してはならないのである。しかしながら、会社は、申立人らの組合事務所への立ち入りを一貫して妨害し続けている。これは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

3 以下判断する。

(1) 申立人らが本件指名解雇後も鉄工支部の組合規約上組合員たる資格を失っていないのであるから、申立人らが会社構内にある組合事務所へ立ち入り使用することを禁止することはできないものとする。いわんや、職制らがヘルメット等を装着して申立人らの入構を阻止、妨害し、あるいは特定の通路として組合事務所までベニヤ板等で囲う工事をする等のことは、これらを必要とするような申立人らの言動も認められず、その他特段の事情もないのである。従って、申立人らに対し組合事務所への立入り、使用を一切禁止する会社の行為は、申立人らの組合活動を嫌悪し、不利益扱いしているものと言わざるをえない。

(2) 会社は、組合から申立人らの組合員資格を停止した旨の通告を受け、これを理由に申立人らの入構を一切禁止している経過もあるが、組合が申立人らの組合事務所への

立ち入りを禁示するように会社に求めたものではなく、言わば会社は組合の内部事情に藉口して組合の運営に介入しているものと見られてもやむをえない。

(3) 従って、現在に至るまで申立人らの組合事務所立ち入りを禁止している会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断する。

もともと、申立人らに対する本件指名解雇は前記判断の通り不当労働行為であり、会社は、申立人らを原職又は原職相当職に復帰させることになるわけであるから、組合事務所立ち入りの問題も解消することが考えられる。しかし、会社には、昭和24年の解雇事件の前例もあり、さらに上訴して長期間を経過することも考えられるので、主文の通り命令することとした。

以上の通り、申立人ら38名に対し、会社が行った本件指名解雇及び同人らの組合事務所への立ち入り、使用を会社が禁止していることは、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、その救済としては主文の程度をもって適切なものとする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して主文の通り命令する。

昭和60年5月16日

神奈川県地方労働委員会
会長 江 幡 清

(別添 別)