

富山、昭63不1、平2.4.24

命 令 書

申 立 人 全国金属機械労働組合富山地方本部
申 立 人 全国金属機械労働組合富山地方本部
日本抵抗器支部

被申立人 株式会社日本抵抗器製作所
被申立人 有限会社福光製作所

主 文

- 1 被申立人株式会社日本抵抗器製作所は、申立人全国金属機械労働組合富山地方本部日本抵抗器支部に所属する別紙目録1及び2記載の同社従業員に対し、昭和62年12月29日付け解雇がなかったものとして、次の措置を行わなければならない。
 - (1) 原職（又は原職相当職）に復帰させること。
なお、復帰の具体的方法に関し、申立人らから協議ないし団体交渉の申入れを受けた場合は誠実にこれに応じること。
 - (2) 前記解雇以降原職（又は原職相当職）に復帰するまでの間、同人らが受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
 - (3) 同人らのうち、前記(1)により復帰するまでの間に定年に達した者については、定年退職の措置をとること。
- 2 被申立人株式会社日本抵抗器製作所及び同有限会社福光製作所は、申立人全国金属機械労働組合富山地方本部日本抵抗器支部に所属する別紙目録1及び2記載の有限会社福光製作所従業員に対し、昭和62年12月29日付け解雇がなかったものとして、次の措置を行わなければならない。
 - (1) 原職（又は原職相当職）に復帰させること。
なお、復帰の具体的方法に関し、申立人らから協議ないし団体交渉の申入れを受けた場合は誠実にこれに応じること。
 - (2) 前記解雇以降原職（又は原職相当職）に復帰するまでの間、同人らが受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- 3 被申立人株式会社日本抵抗器製作所及び同有限会社福光製作所は、本命令受領の日から1週間以内に下記のとおり誓約文を申立人全国金属機械労働組合富山地方本部及び同全国金属機械労働組合富山地方本部日本抵抗器支部に手交するとともに、被申立人株式会社日本抵抗器製作所の社屋正面玄関に毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

誓 約 文

年 月 日

全国金属機械労働組合富山地方本部
執行委員長 A 1 殿
全国金属機械労働組合富山地方本部
日本抵抗器支部
執行委員長 A 2 殿

株式会社日本抵抗器製作所
代表取締役 B 1

当社が行った貴労働組合所属の別紙目録1、2、3及び4記載の当社従業員に対する昭和62年12月29日付け解雇は、貴労働組合に対する不利益取扱いであり、組合運営に支配介入した不当労働行為であると富山県地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう誓約します。

(注：①年月日は誓約文を手交又は掲示した日を記載すること。②誓約文の手交及び掲示に際しては、別紙目録1、2、3及び4を付けること。③掲示に当たっては、日本工業規格B列1番の白紙を用いること。)

誓 約 文

年 月 日

全国金属機械労働組合富山地方本部
執行委員長 A 1 殿
全国金属機械労働組合富山地方本部
日本抵抗器支部
執行委員長 A 2 殿

株式会社日本抵抗器製作所
代表取締役 B 1
有限会社福光製作所
代表取締役 B 1

当社が行った貴労働組合所属の別紙目録1、2、3及び4記載の有限会社福光製作所従業員に対する昭和62年12月29日付け解雇は、貴労働組合員に対する不利益取扱いであり、組合運営に支配介入した不当労働行為であると富山県地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう誓約します。

(注：①年月日は誓約文を手交又は掲示した日を記載すること。②誓約文の手交及び掲示に際しては、別紙目録1、2、3及び4を付けること。③掲示に当たっては、日本工業規格B列1番の白紙を用いること。)

4 申立人らのその余の請求は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人全国金属機械労働組合富山地方本部(以下「地本」という。)は、

申立外全国金属機械労働組合の地方組織で、富山県内の金属・機械関連の事業所に働く労働者で組織する労働組合であり、各事業所単位に支部を設け、設立時の組織状況は、49支部が結成されており、総組合員数は約9,900名である。

なお、地本は、本件申立時には、総評・全国金属労働組合富山地方本部と称していたが、申立外全国金属機械労働組合の結成に伴い、富山県金属労働組合協議会と全国機械金属労働組合富山地方協議会の参加を受け、現名称となったものである。

- (2) 申立人全国金属機械労働組合富山地方本部日本抵抗器支部（以下「支部」という。なお、地本と支部を総称して「組合」という。）は、地本の一支部であり、被申立人株式会社日本抵抗器製作所と同有限会社福光製作所の従業員で組織され、本件申立時の組合員数は203名である。

なお、支部は、本件申立時には、総評・全国金属労働組合富山地方本部日本抵抗器支部と称していたが、申立外全国金属機械労働組合の結成に伴い現名称に変更したものである。

- (3) 申立外全国金属機械労働組合は、地本の上部組織であり、平成元年11月9日に、総評・全国金属労働組合（以下「全金本部」という。）、全国機械金属労働組合等により結成されたものである。
- (4) 被申立人株式会社日本抵抗器製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社と工場を有し、電気抵抗器・電気機器の製造を主な業とする株式会社であり、昭和62年12月1日現在の従業員数は286名である。
- (5) 被申立人有限会社福光製作所（以下「福光製作所」という。なお、会社と福光製作所を総称して「日抵」という。）は、会社及びその関連企業の出資により設立され、昭和62年12月1日現在の従業員数は66名であるが、従業員全員を会社に派遣するのみで固有の生産活動を行っていない。
- (6) 申立外日本抵抗器販売株式会社（以下「日販」という。）は、会社の関連会社で、東京等に営業所を置き販売業務を行っている。

他に関連会社として、申立外株式会社日本抵抗器大分製作所、同山口抵抗器株式会社などがある。

2 日抵の経営状況等

(1) 会社の経営状況等

ア 会社は、昭和46年度に経常損益で損失を計上して以降業績不振に陥り、昭和53年度以降はずっと無配を続けていた。

イ 昭和58年度及び同59年度は自動車、VTR、OA機器、半導体等の輸出の好調に支えられて、会社の主力製品であるハイブリッドIC、電子回路の売上げが増加し、昭和58年度の売上高は約79億7,500万円（昭和60年度までは下請会社に対する部品の販売代金を売上高に計上していたが、昭和61年度からはこれを売上高に計上しないこととなった。後者によると、約68億3,500万円となる。以下、括弧内同じ。）、経常利益は約2,800万円、昭和59年度の売上高は約108億1,300万円

(約91億7,100万円)、経常利益は約3,700万円であった。

しかし、昭和60年度には、貿易摩擦に伴ういわゆる半導体ショック及び円高の進行に伴って輸出の情勢が悪化し、会社も売上げが減少して、売上高は約92億1,400万円(約75億9,400万円)、経常損失は約2億2,400万円となった。昭和61年度は引き続き円高の進行もあり、売上高は約54億5,600万円になったが、経常利益は約8,100万円となった。昭和62年度は、売上高は約65億7,000万円、経常利益は約800万円となった。

ウ このような状況の中で、会社は、昭和60年度に遊休不動産(売却利益約1億3,300万円)や有価証券(同約1億500万円)を売却したほか、昭和61年度及び同62年度において役員については報酬の増額停止、従業員については賃上げ及び一時金支給の停止の措置をとった。

また、会社は、昭和61年度以降、従業員の新規採用を中止している。

(2) 福光製作所の経営状況等

ア 福光製作所は、昭和46年3月設立され、当時の会社福光工場の営業譲渡を受けて、巻線抵抗器を主力製造品目としていたが、昭和54年の福光大火の際、被災し、工場を焼失した。その後、会社富山工場の一部を賃借して生産を再開したが、結局昭和61年末をもって、福光製作所自体の生産活動を中止し、昭和62年以降従業員を出向という形で会社へ派遣するのみである。派遣された従業員は、会社の生産ラインに組み込まれ、会社の管理職の監督のもとに勤務することになった。

イ 福光製作所の資本金は3,000万円で、会社、日販及び株式会社日本抵抗器大分製作所が全額出資している。また、昭和62年12月には役員6名のうち代表取締役は会社代表取締役が兼任しており、取締役1名と監査役も会社の取締役と監査役がそれぞれ兼任していた。

ウ 福光製作所の昭和61年度の売上高は約3億5,500万円であり、昭和61年度末の累積欠損額は約2億5,200万円であった。

3 中期経営計画(第一次案)提示までの労使関係

(1) 昭和62年5月8日、組合は、会社の管理職の支部組合員に対する家庭訪問等が組合の運営への支配介入に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(以下「富地労委昭和62年(不)第1号事件」という。)を行ったが、同事件の概要は次のとおりである。

ア 会社は、昭和60年の半導体ショックによって売上げが減少し、経営が悪化する中で、同年12月、年末一時金に関し支部三役との折衝を行い、その際会社に多額の不良債権が存在することを明らかにした。昭和61年に入り引き続き円高の進行もあって、会社の経営はさらに悪化し、会社常務取締役B2(以下「B2常務」という。)は、会社の体制を抜本的に改革すべく再建の道を探りはじめ、会社再建には支部の協力が不可欠と考えて、支部三役との懇談の場(以下「常務懇談会」という。)を設け、会社再建に関する話し合いを重ねてきた。

イ 昭和61年3月17日、支部は、会社に対して昭和61年度の賃上げ・夏季一時金要求を行ったところ、その後会社は、この要求に対して有額回答ができない旨回答（以下「ゼロ回答」という。）した。

ウ 同年5月8日、B2常務は、常務懇談会において支部三役に対し、賃金及び一時金の抑制と人員削減を中心とする会社再生に関する計画案（以下「再生計画案」という。）を示して検討を求めた。

同月22日、支部は、支部三役に地本役員も交えて労使の非公式協議において、会社に対し不良債権を放置してきた経営側の責任を明らかにするよう求めるとともに、再生計画案については、①関連会社も含めたグループ全体として考えること、②必要資金は会社の責任で借入れすること、③余剰人員の算出根拠が不明確であり、仮に人員削減を要する事態となっても、その削減については数年にわたって行わず、従業員の士気低下の防止のため単年度一括実施を検討すること、などの考え方を示した。この協議において、不良債権の責任の所在をめぐり、会社と組合で意見の対立があった。

エ その後、会社と支部の間で、昭和61年度の賃上げ・夏季一時金問題の解決を再生計画案の協議に先行させる旨の合意が成立し、同年7月、会社と支部は、団体交渉を開催したが、会社はゼロ回答を譲らず交渉は行き詰まった。支部は、会社に対し、社長及びB2常務の団体交渉への出席を求めたが、会社は応じなかった。

オ 同年8月、全金本部は、支部と会社との昭和61年度の賃上げ及び夏季一時金に関する交渉の事態打開を図るため、会社及び日販に対し、社長及びB2常務の出席を求めて、団体交渉の申入れを行ったが、会社はこれに応じなかった。

同月21日、全金本部は、会社及び日販が団体交渉を拒否したとして、東京都地方労働委員会（以下「都労委」という。）に両者を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行った。

都労委は、同年10月から12月にかけて調査を行い、当事者に対し、いくつかの要望や指導を行ったが、問題解決には至らなかった。

カ 同年12月25日、支部は、昭和61年度の賃上げ、夏季一時金及び年末一時金について、当委員会にあっせんを申請した。

昭和62年1月21日、当委員会は、組合員1人当たり平均10万円を支給することを骨子とするあっせん案を労使双方に提示したところ、後日、支部はこれを受諾したが、会社は拒否し、あっせんは不調に終わった。

キ 昭和62年3月17日、支部は、会社に対して昭和62年度の賃上げ及び夏季一時金についての要求を行った。

同年4月2日、会社は、この要求に対してゼロ回答を行った。その後、団体交渉が重ねられたが、妥結には至らなかった。

ク このように、昭和61年度及び同62年度の賃上げ・一時金交渉が行き

詰まるなかで、会社の管理職は、昭和62年1月から従業員を対象に、就業時間中に個別面談を始め、同年4月から従業員とその家族を対象に家庭訪問を始めた。

同月30日、支部は、会社に対して、一部管理職の家庭訪問が、賃上げ及び一時金の労使間交渉が継続している時期に行われ、しかも、支部組合員に対し、賃上げ及び一時金に関する会社のゼロ回答に理解と協力を求めるものであり、不当労働行為に当たるとして、家庭訪問の中止を申し入れた。しかし、会社は、これに取り合わなかった。

ケ 同年7月ころから、会社の管理職の家庭訪問は、組織的に行われるようになり、支部はこれに対し、再三中止を申し入れたが、会社は中止の指示を出すことなく、家庭訪問の実態について調査することもなかった。

この家庭訪問の中で、会社の管理職は、「ゼロで我慢してほしい。」と賃上げ、一時金に関する会社のゼロ回答に理解を求めたり、支部がストライキに入っていることに触れて、「このままでは、いいたくないことも言わなんし、したくないこともせんなんようになる。」などと報復をほのめかす発言をした。

さらに、同年8月から、会社の管理職が、部下の従業員に対し、一斉に個別面談を始めた。この個別面談は、それ以前のものとは異なり、数名の課長が就業時間中に部下の従業員に対して行い、中には一人の従業員に対し長時間に及んだり、何回も呼び出すことがあった。

この個別面談の中で、会社の管理職は、「情勢はこっち向いて流れている。助けてあげられるのは今のうち。」「今のあなたの行動は、子供の将来を不幸にする。」「清水の舞台から飛び降りるつもりで考え方を変えろ。」「私のいうことを聞かないと会社から攻撃がある。家庭がどうなっても良いのか。」「会社からお金をろうとるんやろ。定年かもしれんが、ずっと使ってやろうと思っている。そんな態度とってよいもんか悪いもんか。」などと発言した。

コ 同年8月17日、支部組合員である係長や主任を中心としたCSグループと名のる一団（以下「CSグループ」という。後に「自力再生を考える会」を結成した。）が、朝の出勤時間帯に、会社社屋の出入り口付近で従業員に対し会社の自力再生宣言（同年2月27日に会社が行った、会社の再建については外部の力に頼ることなく自力で行うという「自力再生の確認」のこと）に沿うビラを配布した。

このとき会社は、従来3箇所あった会社社屋への出入り口を、同日以降、1箇所のみとし、会社の管理職がその付近に立っていた。しかも、会社の管理職は、「感動した。皆さんも読んで下さい。」とこのビラの内容を称賛したり、「連中の熱意くんで受け取ってやれま。」とビラの受取りを勧めたりするなど、CSグループの活動を支持する発言を行った。

また、数人の管理職が、個別面談において支部組合員に対し、「あんたみたい若いもん、CSにつかんなんあかんちゃ。」などと支部内の対立に絡んだ話をした。

サ 同月27日、CSグループは、支部の大会を妨害し、さらに支部が同月29日と30日の両日にわたり、支部執行部の信任投票及びスト権投票を実施しようとしたところ、これを妨害した。

- (2) 平成元年3月28日、当委員会は、組合の申立てを一部認容し、管理職を通じて①支部組合員に対して組合の方針に従う場合の不利益と会社の方針に従う場合の優遇を示唆すること、②組合の方針に反対する支部執行部批判グループの行動を支援すること、により組合の運営に支配介入してはならない旨の救済命令を発した。

同年4月7日、会社は、この命令を不服として不当労働行為救済命令取消しの訴え(平成元年(行ウ)第1号不当労働行為救済命令取消事件)を富山地方裁判所に提起し、本件結審時も係属中である。

4 中期経営計画(第一次案)提示から本件解雇までの労使関係

- (1) 昭和62年10月17日、同年8月25日以降団体交渉が持たれなかったため、会社は、支部に対し、トップ会談の開催を求め、同日開催された会談で、人員合理化を骨子とする「中期経営計画」と題する合理化案(以下「中期経営計画(第一次案)」という。なお、これは、以降二度の修正を受け、それぞれ以下「中期経営計画(第二次案)」、「中期経営計画(第三次案)」といい、特に区別しない限り「中期経営計画」ともいう。)を提示した。支部は、中期経営計画(第一次案)を記載した書面を受領したが、個別面談、家庭訪問等による支配介入の問題の解決が前提である旨主張し、これの協議に応じなかった。

中期経営計画(第一次案)は、①序、②販売計画、③財務計画、④生産及び製造設備計画、⑤人員計画、⑥関連の深い会社の計画について、の6項目からなり、昭和63年度から昭和67年度までを計画期間とする販売計画、財務計画、生産及び製造設備計画において、それぞれA計画(売上げの年増加率を0パーセントとする)、B計画(売上げの年増加率を6パーセントとする)が示され、関連の深い会社の計画については日販等の経営計画が記載されていた。また、この計画の重要ポイントは人員削減とされ、昭和62年度末に日抵従業員を130名削減することとされていた。

なお、前記人員計画中の人員合理化計画に関する事項は次のとおりであった。

- | | |
|------|----------------------------|
| 「人員数 | 130名 |
| 実施形式 | 希望退職(人員に満たない場合は指名解雇とする) |
| 実施基準 | |
| | 1. 満48才以上の者 |
| | 2. 当社に同一世帯複数勤務の場合の一人を除く他の者 |
| | 3. 心身虚弱で通常の勤務と業務遂行に支障のある者 |

4. 労働資質低位にして、今後の業務と技術の変化に対応の困難な者
5. 長期欠勤者および出勤状況低位の者
6. 職場規律を乱す等、組織的業務遂行に不適當な者
7. 職務遂行低位か怠慢にして改善の見込みの少ない者
8. 再生計画実施に伴い配置転換、勤務態様変更等に適応できない者
9. 業務上または安全に関し、過失または事故が多く改善の進捗しない者
10. 前各項に拘らず、企業再生に必要と認めた者はそのかぎりではない。

支給供与基準

当社規定による。

」

(この計画中の実施基準を以下「実施基準」という。)

- (2) 同月20日、会社は、支部に対して、中期経営計画（第一次案）に関する協議を内容とする同日の団体交渉及び同月23日のトップ会談の開催を申し入れた。

しかし、支部は、個別面談、家庭訪問等が再三の中止要求にもかかわらず繰り返されているとして、その中止を要求し、併せて不当労働行為の謝罪とあかし（会社がこれまで行った不当労働行為を認め、それを謝罪し、今度二度と行わないと誓うこと）を求め、団体交渉及びトップ会談には応じなかった。

- (3) 同月22日、会社は、不当労働行為の謝罪とあかしについては会社としてそのような行為をしたことはないの、謝罪する必要はないとしながらも、中期経営計画（第一次案）、不当労働行為問題等を議題とするトップ会談を23日に開催するよう支部に対して再度申し入れた。

しかし、支部は、会社が団体交渉の一方で支部組合員に対し個別面談、家庭訪問等を行う状況下では、真に問題解決への交渉にならないとして、トップ会談にも応じなかった。

- (4) 同月27日、地本は、会社に対して、①昭和61年春闘以降の諸要求の件、②不当労働行為の件、③人員合理化の件、等を議題として、同月29日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

- (5) 同月28日ころからの朝礼において、会社管理職は、中期経営計画に触れ、人員整理を断行する旨発言するようになった。

この中で、同月28日、会社品管2課長代理B3（以下「B3課長代理」という。）は、「組合がどのような妨害をしようとも断固130名の首切は行う」と言い、同年12月1日、会社品管1課長B4（以下「B4課長」という。）は、「希望退職者の再就職のあっせんは人数が限られているので早く申し出た者勝です。指名解雇になると前科者と同じです。子供の結婚や就職に大変ひびきます。」と言った。

- (6) 同年10月29日には都合がつかず、同月31日、会社は、地本に対して、同年11月1日に団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対し、地本は、同年10月27日申し入れた議題についての会社の見解を団体交渉当日書面で回答するよう求めた。
- (7) 同年11月1日、団体交渉が開催され、会社が前日地本から求められた見解について会社再生の必要性を述べたところ、地本は、文書で回答することを重ねて求めた。これに対し、会社は文書回答については検討する旨回答した。
- なお、この中で、地本は、①労使正常化プロジェクトの編成、②地労委あっせん、③昭和61年5月の再生計画案の提示時点に戻す方策、の3案を示し、このいずれかの方法で労使問題の解決にあたることを提案した。
- (8) 同月2日、組合は、富地労委昭和62年（不）第1号事件に関して、「被申立人は、本件の審問中に、申立人組合との協議が整わないままに、申立人組合員に対して、希望退職の募集や解雇を実施する等の新たな支配介入行為をしてはならない。」との労働委員会規則第37条の2に基づく実効確保の措置勧告の申立てを当委員会に行った。
- (9) 同月5日、地本と会社の団体交渉において、会社は、同年10月31日に地本から求められた見解について文書で回答した。その後、同年11月1日の団体交渉で地本が提起した3案について協議が行われ、会社は、新たにトップ会談を加えて、打開策の検討を求めたため、次回交渉では引き続き地本が提起した前記(7)の①及び②並びにトップ会談について協議されることとなった。
- (10) この日から、会社は、管理職に指示して、中期経営計画の説明を理由に再び個別面談及び家庭訪問を始めた。
- この個別面談は、一人若しくは二人の管理職が就業時間中に一人の従業員に個別に面談するもので、中には面談時間が2時間程度に及ぶこともあった。この中で、B4課長は、同年11月19日に、従業員A3に対し、「あなたは、希望退職か、指名解雇か、自力再生に入るのか」と言い、会社製造2課長B5は、同月20日ころに、従業員A4に対し、「48才だが組合の考えを捨てれば会社に残してやる」と言った。
- また、波状的に行われた家庭訪問の中で、同月7日、B4課長と会社生産技術課長B6（以下「B6課長」という。）は、従業員A5に対して、「指名解雇にならないうちに会社についたら。指名解雇になればみじめだ。」と言い、会社製造1課長B7は、従業員A6に対し、「組合ついたらね、どうなるかわかるやろ。」と言い、同月8日、B3課長代理は、従業員A7に対し、「会社、130名の首きりは絶対にやるからあんた自力再生に協力してもらえるか・・・家庭訪問・組合員のいやがらせまだまだやる」と言った。
- (11) 同月7日、地本は、会社に対して、膠着状態の打開策として、①労使

正常化プロジェクトの編成、②地労委あっせん、③会社提案のトップ会談、の3案について見解を示し、1週間以内に団体交渉を開催するよう申し入れた。

これを受けて、同月9日、会社は、支部に対して、労使懇談会、団体交渉、トップ会談等のいずれの方法でも交渉に応じるよう申し入れた。

しかし、同日、支部は、一方で個別面談、家庭訪問等を行いながら交渉の申入れを行うこと自体問題であるとして、これらを直ちに中止し、不当労働行為の謝罪とあかしを示すよう求めた。

- (12) 同月10日、当委員会は、富地労委昭和62年（不）第1号事件に関する実効確保の措置勧告の申立てに関する会社側の事情聴取において、双方同時申請のあっせんによる解決を提案し、これに応じられるかどうか同月12日までに返答するよう求めた。

なお、この際、会社は、①あっせん事項を中期経営計画に絞る、②あっせん期間を短期間に限る、のであればあっせん申請をする意向を示し、検討を約した。

- (13) 同月11日、会社と地本の間で団体交渉が行われ、同月7日地本が提起した膠着状態の打開策についていずれの方法によるか協議がなされたが、打開の糸口は見付からなかった。

- (14) 同月12日、当委員会に対し、会社からは、あっせん申請をする旨の電話連絡があり、組合からは、審査係属中の富地労委昭和62年（不）第1号事件に係る労使正常化問題についてのあっせん申請が文書でなされた。

- (15) これを受けて、あっせん員は、同月14日には組合側の、さらに同月17日には会社側の事情聴取を行った。この中で組合は、会社が家庭訪問、個別面談などの不当労働行為を中止し、労使問題を正常化させることが、あっせんに入るための条件であると主張し、会社は、組合がその条件を撤回して、中期経営計画の協議に応じることが必要であると主張した。そこで、あっせんの糸口をつかむため、同月19日交渉事項を限定せずに、あっせん員が立ち会う団体交渉（以下「立会い団交」という。）が行われることになった。

- (16) 同月19日、立会い団交において労使双方とも事情聴取時の主張を繰り返すのみであり、加えて、会社側からあっせんに応ずる意向のないことが表明されたため、あっせん員は、あっせんに打切った。

なお、この席で会社は、組合に対して、中期経営計画（第二次案）を提示した。これには、販売計画、財務計画、生産計画の基礎資料である昭和62年度の売上高が中期経営計画（第一次案）から25パーセント上昇するといった修正があったが130名の削減人数は変わらなかった。

- (17) 同日ころから、会社は、管理職による個別面談により全従業員に対し、従業員意識調査表に基づいてアンケート調査を実施した。

従業員意識調査表の内容は、過去の病歴（3年）、今後の技術革新についていけるかどうか、上下関係に対する認識、転勤等に対する対応、希

- 望退職に応じる意志確認であった。
- (18) 同月20日、会社は、自力再生の意志固めを理由として関連企業から動員をかけるなどして、約500名に及ぶ自力再生総決起大集会を行った。
- (19) 同月21日、当委員会は、富地労委昭和62年（不）第1号事件に関する実効確保の措置勧告の申立てについて、会社に対して、次の内容の勧告書を交付し、同時に組合に対して中期経営計画に関する会社との協議に入るよう口頭で要望した。
- ① 家庭訪問、個別面談等に関しては、その不当労働行為性について当委員会において審査中であるので、その結論を得るまでの間、被申立人は、職制が家庭訪問、個別面談等を通じて申立人組合員らに対し、申立人組合からの離反を勧めると疑われる行為を継続することを放置してはならない。
 - ② 被申立人は、中期経営計画の推進に当たっては、申立人組合と協議を尽くすよう努力し、いやしくも不当労働行為となることのないよう慎重に対処されたい。
- (20) 同月26日、組合及び支部組合員のうちの153名（以下「執行部支持派」という。）が、富山地方裁判所砺波支部（以下「地裁砺波支部」という。）に対して、希望退職者の募集、指名解雇等の禁止を求める仮処分申請（以下「昭和62年（ヨ）第17号仮処分申請事件」という。）を行った。
- (21) 同日ころから、会社は、個別面談等により、従業員に対して希望退職の意向打診を行った。
- (22) 同年11月30日、会社は、支部に対して、自主的な解決が必要であるとして、労使正常化問題と中期経営計画を議題とする団体交渉を同年12月1日に開催するよう申し入れた。
- (23) 同年12月1日、支部は、会社に対して、同年11月21日当委員会が行った実効確保の措置勧告にもかかわらず、会社が希望退職の強要としか受け取れない個別面談を連日実施しているとして、個別面談及び家庭訪問の中止を申し入れた。
- また、支部は、これらの中止を前提として、①労使正常化の件、②労使正常化問題の解決後、中期経営計画の件、を議題とする団体交渉を同月2日に開催するよう申し入れた。
- (24) 同月2日、会社は、支部に対して、同日から同月8日までの間、100名の希望退職者を募集すること及びその人数に達しない場合は指名解雇を行うことを通告するとともに社内に掲示した。これに対し、支部は、希望退職募集の撤回を申し入れた。このため、同日予定されていた支部と会社の団体交渉は開催されなかった。
- (25) 同月3日、地裁砺波支部は、昭和62年（ヨ）第17号仮処分申請事件に関して、会社は、支部と十分に協議することなく、自ら若しくはその従業員を使うなどして執行部支持派及びその家族らに対し、会社の退職者募集に応じるよう働きかけ、あるいは解雇を通告してはならない旨の決

定を行った。

翌日、会社は、地裁砺波支部に対して、この決定に対する異議申立て（以下「昭和62年（モ）第57号仮処分異議申立事件」という。）及び強制執行停止の申立て（以下「昭和62年（モ）第58号強制執行停止申立事件」という。）を行い、さらに、会社を債権者とし、支部を債務者とする協議応諾に関する仮処分申請（以下「昭和62年（ヨ）第18号協議応諾仮処分申請事件」という。）を行った。

(26) 同月5日、地裁砺波支部は、昭和62年（ヨ）第18号協議応諾仮処分申請事件に関して、支部は、会社との間の労使正常化に関する事項等が未解決であることを理由として、中期経営計画中の人員合理化に関する事項につき誠実に協議（団体交渉）することを拒んではならない旨の決定を行った。

(27) 同月7日、会社と組合の間で団体交渉が開催され、その中で、組合は、労使正常化について①希望退職者募集の取止め、②家庭訪問、個別面談について労使の合意が成立するまで中止すること、③労使で合意が成立していない事項を朝礼その他で伝達しないこと、④不当労働行為についての謝罪とあかしを行うこと、の検討を求めたところ、会社は、①前記(25)の地裁砺波支部の決定の趣旨を尊重する、②業務遂行上必要なもの以外家庭訪問、個別面談を控える、③朝礼その他の伝達を押さえる、④不当労働行為についての謝罪とあかしは過去のものである、と回答した。

また、組合は、合理化人員が100名に修正されたとして中期経営計画の基礎資料の提出を求めたところ、会社は、とりあえず口頭で説明し、後日資料を提出する旨回答した。

(28) 同月8日、会社は、支部に対して、本日までの希望退職募集締切り日を当分の間延期することを通知した。

(29) 同月9日、会社は、支部に対し、削減人員を中期経営計画（第二次案）の130名から100名に変更する中期経営計画（第三次案）を提示した。

翌日の団体交渉において、会社は、中期経営計画（第三次案）について説明し、組合は、労使正常化（不当労働行為の責任の明確化、家庭訪問及び個別面談を今後行わないこと、等の6項目）についての検討と中期経営計画が変更された理由等8項目についての回答を求めた。

(30) 同月14日、団体交渉において、会社は、支部が求めた同月10日の団体交渉における中期経営計画の変更理由等8項目について回答したが、労使正常化についての検討結果は示さず、中期経営計画の基礎資料も提出しなかった。これに対し、組合は、100名の人員削減について支部組合員に理解させるためにも、その基礎資料が必要であることを訴えたところ、会社常務取締役B8（以下「B8常務」という。）は、「大局的にみて頂いて、経過を考えてみてほしい。」「計画がデータです。そのもとのものは必要ないでしょう。」と言った。

なお、組合は、この団体交渉で、会社に対して、中期経営計画（第三

次案)に関し、①会社の不良資産、②日販の経営計画、③関連会社の役割、等8項目の追加質問をした。

- (31) 同月16日、支部は、会社に対して、同月14日付けの回答について6項目の再質問をするとともに、中期経営計画(第三次案)の基礎資料の提出と同月7日及び10日の団体交渉で提案した労使正常化についての検討結果を求めた。

これに対し、会社は、支部に同月14日の8項目の追加質問について①会社不良資産の内容と処理方法についての説明、②日販の詳細な経営計画の提出要請には、中期経営計画で提示済みであり、これにより大局的に判断されたいこと、③会社と関連会社などの役割分担については、中期経営計画に記載されているので、これにより大局的に判断されたいこと、等の回答を行った。

- (32) 同月17日、団体交渉において、会社は、同月16日の6項目の再質問に対して回答したが、その質問の中で、支部が求めていた中期経営計画(第三次案)中の日販に関する記載についての基礎資料は提出せず、会社取締役富山工場長B9は、「中期経営計画の中にも提示してあるので、これによって大局的に判断して下さい。」と言った。

なお、会社は、労使正常化についての検討結果を回答しなかった。

- (33) 同月21日、会社は、昭和62年(モ)第58号強制執行停止申立事件について、①本件強制執行停止申立てが認められた場合には、会社は希望退職者の募集に当たって、支部組合員に対する家庭訪問を一切行わないことの誓約、②職場等における支部組合員との個別面談に当たっても、希望退職の強要と疑われるような行為を一切行わないことの誓約、等の上申書を地裁砺波支部に提出した。

なお、会社は、実施基準について、従前の第10項を第1項及び第2項のみに適用される項目として新たに第3項とし、従前の第3項以下を順に1項ずつ繰り下げる旨修正したことを併せて上申した。このことについて、会社は支部に連絡しなかった。

- (34) 同月23日、会社と組合の間で、労使正常化、中期経営計画、などについて団体交渉が持たれ、会社は、労使正常化についての検討結果に関しては説明せず、中期経営計画について説明を行い、その中で、前記(33)の実施基準の修正の説明に入ろうとしたところ、組合はこれを断った。

この団体交渉で、組合が、中期経営計画(第三次案)の基礎資料としての日販に関する経営計画等を求めたところ、B8常務は、「大所高所からの判断もしてください。」と言った。

そこで、翌日、支部は会社に対して日販の経営計画等の提出を重ねて申し入れた。

- (35) 同月24日、地裁砺波支部は、昭和62年(モ)第58号強制執行停止申立事件について、昭和62年(ヨ)第17号仮処分申請事件に関する同月3日の仮処分決定に基づく執行を昭和62年(モ)第57号仮処分異議申立事件

- の判決があるまで停止する旨決定した。
- (36) 同月25日、会社は、支部に対して、前日の地裁砺波支部の決定を受けて、希望退職の募集を行う旨再度通知した。
- また、同日行われた団体交渉において、会社は、前日支部から求められた中期経営計画の基礎資料の提出を拒否した。
- (37) 同月28日、会社は、支部に対して、希望退職の募集を同月29日午前10時で締め切ることを通知した。
- 同日行われた団体交渉において、組合は、会社に対して、「会社再生について三役の試算(全員雇用を前提として)検討メモ」(以下「三役メモ」という。)を示した。三役メモは、賃金カット、労働時間の延長等を内容とする支部三役の検討結果を記載したものであった。これに対し、会社は、三役メモの検討と次回の交渉を約した。
- なお、この団体交渉において、会社は、実施基準について前記(33)のとおり修正したこと(この修正後の実施基準を、以下「解雇基準」という。)を説明し、組合は、労使正常化と中期経営計画について当委員会にあっせん申請することを検討している旨伝えた。

5 指名解雇について

(1) 指名解雇当日の状況等

- ア 昭和62年12月29日午前9時ころ、組合は、①当委員会で審査係属中の富地労委昭和62年(不)第1号事件に係る労使正常化問題、②中期経営計画に係る問題、について当委員会にあっせん申請を行い、会社に対してもその旨伝えた。
- 同日午後1時ころ指名解雇の連絡を受けたあっせん員は、直ちに会社へ赴き、労使双方から事情聴取した。なお、このあっせん事件は、本件結審時も係属中である。
- イ 同日午後1時ころ、会社は、会社従業員に対しては、会社名により、福光製作所従業員に対しては、会社及び福光製作所の連名により解雇を通告した(この解雇を、以下「本件指名解雇」という)。
- 解雇通告を受けた従業員(以下「被解雇通告者」という)は85名であり、85名中70名が会社従業員で、15名が福光製作所従業員であった。
- なお、同日までに、12名が希望退職し、3名が定年退職した。
- ウ 会社は、関連企業から応援を求め、約70名を会社構内の各所に配備した。このため、被解雇通告者は、組合事務所に行き、支部役員等に会社の解雇通告に対する対応について相談できなかった。
- ### (2) 被解雇通告者の状況
- ア 被解雇通告者85名を執行部支持派と支部執行部に非協力的若しくは反対の集団(以下「反執行部支持派」という)に分類すると、執行部支持派は84名であり、反執行部支持派は1名である。また、日抵の全従業員における被解雇通告者の年齢別分布状況を男女別に執行部支持派と反執行部支持派に分類すると次のとおりである。

① 男子被解雇通告者の年齢別分布状況 (昭和62年12月29日現在)

項目 年齢 (歳)	執行部支持派		反執行部支持派		執行部 支持派 の被解 雇通告 率 B / A (%)	反執行 部支持 派の被 解雇通 告率 b / a (%)
	従業員 (人) A	被解雇 通告者 (人) B	従業員 (人) a	被解雇 通告者 (人) b		
60～55	2	2	3	1	100	33
54～50	3	3	—	—	100	—
49～45	4	1	2	0	25	0
44～40	5	0	10	0	0	0
39～35	7	1	4	0	14	0
34～21	—	—	17	0	—	0
(再掲) 60～48	6	6	4	1	100	25
計	21	7	36	1	33	3

② 女子被解雇通告者の年齢別分布状況 (昭和62年12月29日現在)

項目 年齢 (歳)	執行部支持派		反執行部支持派		執行部 支持派 の被解 雇通告 率 B / A (%)	反執行 部支持 派の被 解雇通 告率 b / a (%)
	従業員 (人) A	被解雇 通告者 (人) B	従業員 (人) a	被解雇 通告者 (人) b		
55～50	36	35	12	0	97	0
49～45	38	26	17	0	68	0
44～40	39	14	22	0	36	0
39～33	16	2	27	0	13	0
(再掲) 55～48	51	49	16	0	96	0
計	129	77	78	0	60	0

イ 会社は、賃上げに際し、全従業員を対象として考課査定を行っていたが、昭和56年度から昭和59年度までの女子従業員の平均査定値を執行部支持派と反執行部支持派に分類すると次のとおりとなる。

なお、昭和60年度ころからは、会社では、全社的に、人事考課点を責任感、勤務状況、技能の3項目について行い、その合計点で考課査定を行うことになった。

昭和56～59年度考課査定での女子従業員の平均査定値の分布状況

項目		低査定順位					計 (位)
		最下 位～ 50	51～ 103	104～ 150	151～ 194	(再掲)最下 位～77	
査定平均値 の人員分布	執行部支 持派	人 39	人 35	人 28	人 26	人 57	人 128
	反執行部 支持派	11	18	19	18	20	66
分布域の平 均査定値	執行部支 持派	点 187	点 270	点 350	点 974	点 209	点 404
	反執行部 支持派	193	271	380	769	222	425

注① 人員については、女子従業員207名中定年及び希望退職者13名を除いたもの

② 平均査定値は、各年度の総査定額に占める当該従業員の査定額の構成比を加重平均したもの

(3) 被解雇通告者の解雇後の状況

ア 被解雇通告者85名中6名が希望退職に切り替わり、2名は指名解雇を受け入れ、このほかのA 8他76名（別紙目録1、2、3及び4記載の者、以下「A 8ら77名」という。）について、組合は、不当労働行為の救済を求めている。

(ア) A 8ら77名のうちA 9他11名（別紙目録2記載の者、以下「A 9ら12名」という。）は、指名解雇当日は、退職金を受け取ったが、その後退職金を組合に預け、組合を通じて会社にその返還を申し出た。

(イ) A 8ら77名のうちA 7他4名（別紙目録3記載の者、以下「A 7ら5名」という。）は、指名解雇当日は退職金の受領を拒絶したが、昭和63年1月中旬に希望退職に切り替えられ、割増金を含む退職金を受領した。

(ウ) A 8ら77名のうちA 10他4名（別紙目録4記載の者、以下「A 10ら5名」という。）は、昭和63年1月から同年8月までの間に退職金を受領した。

イ 昭和62年12月31日から昭和63年1月上旬にわたり、支部は、会社に対して、①指名解雇撤回に関する件、②労使正常化の件、③中期経営計画、についての団体交渉を再三申し入れたが、会社は交渉委員に連絡がつかないとか業務多忙等の理由でこれを拒んだ。

ウ 昭和63年1月5日、被解雇通告者85名のうち78名は、富山地方裁判所に対して、地位保全等仮処分の申請（昭和63年（ヨ）第1号仮の地位保全等仮処分申請事件）を行った。なお、この78名のうち1名は、

後日この申請を取り下げた。

(4) 指名解雇に関する会社の対応

ア 昭和62年11月17日ころまでには、B 6 課長らは、S & B 行動計画表（別紙 1 のとおり）を作成した。

この計画表では、課長ら管理職11名が、アタック行動班、事務局班、覆面行動班の3班に分かれていた。

アタック行動班の任務は、同月7日から同年12月4日まで、主に48才以上の従業員等に対する退職の勧め、課長らが行う担当所属以外の職場での朝礼、特定の従業員に対する仕事のスポイル等であった。

事務局班の任務は、再生ワッペン作成、家庭ビラ配布等であった。

覆面行動班の任務は、支部三役が会社と裏取引していることや退職希望が出始めているといった内容のデマ作戦を同年11月20日以降行うこと、組合の役員に対し、無言電話作戦を同月19日以降行うこと、組合事務所出入りチェックを行うこと等であった。

イ 会社業務課長B 10は、同年11月ころまでに家庭訪問を行う際の指針及び報告書として次のチェックリスト表を作成した。

チェックリスト表						
1)	訪問先					
2)	訪問者					
3)	月	日	AM.	PM.	時	分
4)	アプローチ 対する要点 再生に向けての協力度					
5)	思想的な考え方について感じた事					
6)	退職に対する意志有、無					
7)	その他 上司に対する発言姿勢で感じた事					

ウ 指名解雇当日の警備体制は、同年12月ころまでに会社が作成した「N 3 作戦 警備体制」と題する書面（以下「N 3 作戦警備体制表」という。）に基づき実施された。これには同月28日から昭和63年1月8日までの警備計画が記載されていた。

エ 会社製造部の管理職により、「通常時生産体制 63年1月末まで」と題する通常時の生産体制表とともに「全面スト 生産体制 スト解除まで」と題する全面スト時の生産体制表（以下「全面スト時生産体制表」という。）が作成されていた。

全面スト時生産体制表には、反執行部支持派の支部組合員のみが記載されていた。

第 2 判 断

1 本件指名解雇について

(1) 申立人らの主張

ア 本件指名解雇は、申立人組合の弱体化をもくろむ被申立人らが、それまでの申立人組合攻撃・弱体化の集大成として実行したものである。

被申立人会社は、昭和62年11月5日から、一斉に申立人支部組合員

個人に対する家庭訪問及び個別面談を実施し始め、申立人組合との協議を経ていないにもかかわらず、希望退職及びこれに続く本件指名解雇の強行を前提として事実上の肩たたきと選別を実施した。

特に問題なのは、CSグループに入れば解雇しないという形で本件指名解雇を利用して、被申立人らが執行部支持派を排除し、申立人組合の団結力の低下を意図したところにある。

また、被申立人らの申立人組合敵視及び執行部支持派差別の意思と申立人組合弱体化の意図は、個別面談、家庭訪問、S & B行動計画表、チェックリスト表、従業員意識調査表、N3作戦警備体制表及び全面スト時生産体制表に一貫して流れている。

イ 解雇基準は、次の点で不合理といわざるを得ない。

(ア) 解雇基準としてそれなりに客観的なものは第1項、第2項及び第6項のみである。その他はすべて抽象的・主観的で恣意的判断の入りやすいものであり、合理的なものとはいえない。

(イ) 第1項及び第2項は、基準そのものとしては明確であるが、そもそも何故満48才以上の者が指名解雇対象者となるのか明らかでない。

また、被申立人らに勤務する同一世帯の者は指名解雇対象者となるが、被申立人らと別会社とに勤務する同一世帯の者はその対象とならないことになり、合理的基準とはいえない。

ウ 被申立人らは、本件指名解雇に当たって、各解雇基準についてさらに詳細な評価基準を設けた個人別調査表（別紙2のとおり）を作成したと主張する。

しかし、この個人別調査表は次の点で適正な基準とはいえない。

- ① この表による点数化自体は全く信用に値しない。
- ② 「労働資質」、「職場規律」、「業務怠慢」の3基準は客観的・具体的指標がなく、第三者による検証が不可能である。
- ③ 小項目も客観的な基準の設定がなく評価点数の区別の基準もあいまいで評価者の恣意的なあてはめが可能である。
- ④ 主観や恣意性の入りやすい基準への評価点数の配分が大きいうえに（満点112点中90点である。）二人の評価者の点数を合計することとされており、二重三重に恣意的な判断が増幅される。

エ 執行部支持派とCSグループの両集団を比較すると、昭和56年度から昭和59年度までの考課査定での女子従業員の平均査定値がほとんど変わらないにもかかわらず、被解雇通告者は執行部支持派のみである。

また、被申立人らは、被解雇通告者を、個人別調査表の点数に従い公平に選定した旨述べる。しかし、個人別調査表の点数化は、申立人らから解雇基準の不合理性や被解雇通告者選定の恣意性等の指摘がなされて初めて、被解雇通告者の選定の合理性を糊塗するために急造されたに過ぎない。

オ 昭和62年12月28日の団体交渉において、申立人組合が、労働条件の

切下げ等を前提とした三役メモを対案として提示したのに対し、被申立人会社は、対案の検討及び後日の団体交渉開催を約束しながら、翌日本件指名解雇を実施した。

このことをみても、被申立人らが、申立人らに対する団体交渉を単なる形式的手続きとしか考えていなかったことがうかがえる。

また、中期経営計画に関する協議についても、被申立人会社が再三にわたりこれを変更したため、申立人組合が、この基礎資料の提出を求めたにもかかわらず、被申立人会社は、ことごとくこれを拒否してきたのである。

カ 以上のとおり、本件指名解雇は、人員整理に名を借りて執行部支持派のみを指名解雇することにより申立人組合の弱体化を意図してなされた不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張

ア 昭和60年以降の被申立人会社の経営危機に伴い、資産の売却、人件費の削減等の経営努力も、昭和62年12月には完全に限界に達していた。

そこで被申立人らは、同年中に人員整理を含む合理化を実施しなければ、大幅な赤字が発生し、信用不安から倒産に至る可能性が極めて大きくなったため、本件指名解雇を行ったのである。

結局、被申立人らは、会社再建のためという目的でのみ行動してきたのであり、申立人らを敵視・攻撃したり、その弱体化を意図したことなど全くない。

被申立人らは、経営上必要な施策や正当な手段又は使用者としての言論の自由権の行使をとってきたもので、これを申立人組合攻撃と指摘する申立人らの非難は当たらない。

イ 解雇基準は、きわめて明白かつ合理的である。解雇基準の第3項が第1項及び2項に該当する者であっても企業再生に必要と認めたものはその限りではないとしているのは、純粹に合理化、技術革新に適応できない労働力の排除という指名解雇の目的に沿うように設定した基準であり、他にいかなる意図も存在しない。

ウ 被解雇通告者の選定に当たっては、被申立人らは、各解雇基準についてさらに詳細な評価基準を設けた個人別調査表に基づいて行ったのであり、しかも、その評価基準の内容は十分に合理的である。

また、個人別調査表による評価結果が満48才以上の者は60点以下、それ以外の者は50点以下の者を解雇対象とするなどして解雇基準を公平に適用して被解雇通告者を選定したものであるから、これらの者が執行部支持派であることを理由に決定されたものではないことは明らかである。

エ 解雇基準の適用は公平になされており、申立人らが主張するような執行部支持派とCSグループとでの不公平など全くない。

そもそも被申立人らは、執行部支持派とCSグループの区分など全

く知らなかったものであって、どちらに所属していたかによって解雇基準の適用を変えることなど全く不可能であった。

被解雇通告者85名中1名を除き、執行部支持派であることは事実である。

しかし、この85名以外にも指名解雇の対象となるべき従業員が8名いたのであり、それらの者は、被申立人らが募集した希望退職に応じて退職しており、その結果として執行部支持派からでたにすぎない。

なお、この8名中執行部支持派は1名にすぎず、残る7名中5名が解雇基準第2項に該当し、1名が48才以上、1名が48才未満で、いずれも個人別調査表による低評価の故に解雇通告されるべき者であった。

また、個人別調査表によれば、被解雇通告者グループは、残留者グループよりも、労働能力や勤務態度等について大きく劣っていた。

オ 被申立人会社は、申立人組合に対し、昭和62年10月以降中期経営計画について協議に応じるよう求めたが、申立人組合は不当労働行為についての謝罪とあかしなど労使正常化が中期経営計画に関する協議に応じる前提であるとの主張に固執し、中期経営計画に関する実質的協議には応じなかったものである。

カ 以上のとおり、昭和62年12月の被申立人らの置かれた状況から、被申立人らには指名解雇を昭和62年中に行わなければならない必要性があつて、本件指名解雇も適法に行ったものである。

また、本件指名解雇は、被申立人らが会社再建のために必要か否かという見地から従業員全員について解雇基準の各条項に該当するか否かを純粋に判断した結果であり、そこには何らの意図も作為も存在しない。

したがって、本件指名解雇は不当労働行為に該当しない。

キ 指名解雇は、昇給や昇格とは異なり、企業が高度の経営危機にあつて、解雇による人員削減以外には打開の方法がない場合に行われる不可避の処分である。

それ故、不当労働行為に当たるか否かの立証については便法に過ぎない大量観察方式を用いることは許されず、慎重な個別立証方式を用いなければならないし、また、指名解雇の可否は、本質的に数量的比較になじまないものである。

仮に大量観察方式によるにしても、被解雇通告者が差別扱いを受けたか否かを審理の対象とすべきであつて、比較対照されるべきは、被解雇通告者グループと残留者グループでなくてはならない。

(3) 当委員会の判断

ア 被申立人会社の経営状況は、前記第1の2(1)イ及びウで認定したとおり、昭和60年度以降は、半導体ショックや円高の進行とあいまって、売上高が減少し、昭和60年度の経常損失は2億円余りにのぼった。こうした中で遊休資産、有価証券の売却や人件費の抑制が行われるなど、

その状況は厳しいものであったことが認められる。このような状況においては、被申立人らが何らかの経営合理化を必要としたことは否定できない。

そこで、被申立人らが策定した経営合理化のための中期経営計画をみると、前記第1の4(1)で認定したとおり、その重点は人員合理化となっている。

もとより、経営合理化をいかに行うかは、原則として経営者たる被申立人らの判断が尊重されるべきであるが、昭和62年12月末までに、100名にも及ぶ人員整理を実施しなければならなかったとする被申立人らの主張は、審査の全過程を通じて知り得たすべての事情を総合的に判断しても、にわかに採用し難い。

イ 解雇基準については、申立人らが主張するように客観的な基準は第1項、第2項及び第6項であって、その他は抽象化された主観的判断の入りやすいものとなっている。

これについて、被申立人らは、詳細な評価基準を設けた個人別調査表に基づき、本件指名解雇を実施したものであって、解雇基準の内容は十分合理的であると主張する。

しかしながら、申立人らが全従業員の個人別調査表の提出を求め、かつ当委員会がその提出を促しても被申立人らはこれに応じないし、提出されたそれは被解雇通告者85名中67名であることから、それが全従業員につき事前に作成されたこと自体に疑念が生じざるを得ない。

また、被申立人らは解雇基準を公平に適用して被解雇通告者を選定したと主張するが、当委員会に提出された個人別調査表には満48歳を境として解雇の基準点に10点もの差をつけ、労働資質や業務怠慢の評定も主観的判断に左右されやすいものとなっている。さらに、これらへの評価点数の配分も大きいうえに二人の評価者の点数が単純に合計され、主観性が増幅されるなどの問題がみられる。

本審問において明らかにされた一例をあげると、個人別調査表の提出されている者のほとんどが、労使対立の激化する以前の年度考課点数において0点から4点までの5段階評価のうち2点という中位の評価を受けながら、個人別調査表ではいずれも低い評価しか受けていない。低い評価となった理由の一つとしては、労使対立が激化し、申立人支部の内部においても執行部支持派と反執行部支持派に分裂して、反執行部支持派が自力再生方針に全面的に協力する反面、執行部支持派が非協力的な姿勢をとり続けた結果、おのずから被申立人会社の管理職が執行部支持派の仕事に対する姿勢を厳しく評定したこともうかがわれる。

しかも、被申立人らは、被解雇通告者が、全従業員の中でどの程度のランクにあったか比較対照すべき資料を提出しないで、同人らの評価が低かったと主張するだけである。

これでは、解雇基準が合理的であり、公平に適用されたとの被申立人らの主張にも疑問が生じる。

ウ 被解雇通告者の状況をみると、前記第1の5(2)アで認定したとおり、85名中84名が執行部支持派で、解雇基準中最も客観的と思われる第1項の満48歳以上従業員における被解雇通告率は、執行部支持派では男子100パーセント、女子96パーセントであるのに対し、反執行部支持派ではそれぞれ25パーセント、0パーセントとなっている。

このことについて、被申立人らは、執行部支持派と反執行部支持派の区分を全く知らず、合理的な解雇基準に基づいて公平、適正に評価を行い、その低位者を対象とした旨主張する。

しかし、この主張については、

① 前記第1の5(2)アで認定した女子被解雇通告者の年齢別分布状況表によれば、反執行部支持派から1名も被解雇通告者が出ていないのは極めて不自然であること。

この点について、被申立人らは、被解雇通告者85名以外にも解雇基準第2項「同一世帯複数勤務」に該当する者が5名、個人別調査表による低評価の故に解雇通告されるべき者が2名いたが、いずれも反執行部支持派で希望退職の募集に応じて退職していると主張する。

しかし、解雇基準によれば、第2項に該当するものであっても第3項により指名解雇の対象から除外されうることから、その5名が直ちに被解雇通告者とされたとは言いきれない。また、個人別調査表自体が第三者による検証のすべがない以上その2名の存在も検証のしようがなく、しかもわずか2名では依然として不自然さが残る。

② 前記第1の5(2)イで認定した昭和56～59年度考課査定での女子従業員の平均査定値の分布状況等によれば、下位77名における執行部支持派と反執行部支持派の人員分布はそれぞれ57名と20名であり、平均査定値はそれぞれ209点と222点である。これにより、両者の対立が顕在化する前の勤務成績には著しい差異が認められないこと。

③ 前述したように被申立人らが明らかにした個人別調査表は被解雇通告者の一部についてのみであり、しかも、その評価結果は第三者には検証するすべがないこと。

④ 前記第1の5(4)ア及びイで認定したとおり、「S & B行動計画表」や「チェックリスト表」に記載されている「アタック」、「仕事スポイル」、「デマ作戦」、「無言電話作戦」、「組合事務所出入チェック」、「思想的な考え方」などという不穏当な文言から、それが実施されたかどうかにかかわらず、被申立人会社の管理職ひいては被申立人会社の申立人組合に対する敵視の意思がうかがえること。

⑤ 前記第1の3で認定した本件指名解雇が行われる発端となった労使事情において、被申立人会社の申立人組合嫌悪の意思が明らかに

認められ、中期経営計画（第一次案）提示以降においてもその嫌悪の意思が消滅したとみるべき事情が認められないこと。

- ⑥ かえって、前記第1の4(10)で認定したとおり、被申立人会社の管理職らが個別面談等において「組合ついとったらね、どうなるかわかるやろ。」「48才だが組合の考えを捨てれば会社に残してやる」、「あなたは、希望退職か、指名解雇か、自力再生に入るのか」などと発言し、申立人支部執行部を支持することの不利益を示唆しており、申立人組合嫌悪の意思が継続しているとみるべきであること。
- ⑦ 被申立人らは、個別面談や従業員のスト参加状況、昭和62年11月26日の地裁砺波支部への仮処分申請者名簿、などから執行部支持派を容易に知り得る状況にある。しかも前記第1の5(4)エで認定したとおり、反執行部支持派の支部組合員だけで対応する全面スト時生産体制表を作成していることから明らかであること。

などから、これを採用することができない。

エ 指名解雇は、対象となる従業員の雇用契約上の地位を、その責めに帰すべからざる理由によって喪失させるものだけに、使用者は、従業員が動揺することなく、冷静に対処するように、その経営状況、人員整理の必要性等を十分説明し、無用な紛争が生じることのないように努めるべきである。

本件についてみると、前記第1の4(1)で認定したとおり、被申立人らは、申立人支部に中期経営計画を提示し、申立人組合との交渉によって人員整理の問題を解決しようとしたことが認められる。

しかしこの当時は、前記第1の3(1)ク、ケ及び4(1)で認定したとおり、申立人組合が、被申立人会社の管理職の行った個別面談及び家庭訪問が支配介入に当たるとしてその中止を求めたのに対し、被申立人会社が、これを継続したため、労使対立が激化し、約2か月間団体交渉が持たれていなかった。このような状況においては、被申立人らは、申立人組合の意見や考え方等に十分配慮し、その合意が得られるよう格段の努力を払うことが望まれ、仮にも、申立人組合との協議を尽くさずに直接従業員と交渉を持つなどして労使対立をさらに深めることを、厳に慎むべきである。

こうした観点から、本件指名解雇に至るまでの労使の交渉状況等を見ると、次の事実が認められる。

- ① 前記第1の4(1)～(3)及び(16)で認定したとおり、昭和62年10月17日の中期経営計画の提示から同年12月2日の希望退職の募集までの間、申立人組合は不当労働行為の謝罪とあかしなど労使正常化が前提であるとして中期経営計画の協議を実質的に拒否し、これに対し被申立人会社はそれを前提としない協議を求めたため、結果として同年11月19日に行われた立会い団交において中期経営計画について協議されたにすぎない。

その一方で、前記第1の4(2)、(5)、(10)、(11)及び(23)で認定したとおり、申立人組合の中止の要求にもかかわらず、被申立人会社の管理職が、朝礼、個別面談及び家庭訪問において、直接申立人支部組合員に対し、人員整理を断行する旨の発言をしたことが認められる。この朝礼の中には、中期経営計画の提示から10日後の交渉の途に着いたばかりの時になされたものもある。

被申立人らは申立人組合との交渉により人員整理を実施しようとするのが真意であるならば、何故に、申立人組合の中止要求にもかかわらず個別面談等を継続し、また、前記第1の4(18)で認定したとおり、あえてこの時期に自力再生総決起大集会を開催し、さらに、前記第1の4(24)で認定したとおり、申立人組合へ事前に協議を求めることもなく、しかも団体交渉が予定されている当日に希望退職の募集を行うなどして、申立人組合の態度を頑なにさせるのか、甚だ理解し難いこと。

- ② 前記第1の4(26)、(27)、(29)、(30)、(32)、(34)、(36)及び(37)で認定したとおり、同年12月5日の地裁砺波支部の協議応諾の決定以降は、ようやく中期経営計画について協議が行われるようになったが、申立人組合が要求した基礎資料について、被申立人会社は、その一部しか交付せず、「大局的にみて頂いて、経過を考えてみてほしい。」、「計画がデータです。そのもとのものは必要ないでしょう。」、「大所高所からの判断もしてください。」などと発言し、誠意を尽くして説明していないこと。しかも、申立人組合の再三の要求にもかかわらず、被申立人会社は労使正常化についての検討結果を示さず、中期経営計画の説明にとどまるなど一方的な交渉態度に終始したこと。
- ③ 前記第1の4(33)で認定したとおり、被申立人会社が申立人組合に事前に連絡することもなく実施基準を変更したことは、前記①で述べたと同様の疑念をいだかせるものであること。
- ④ 前記第1の4(37)及び5(1)ア、イで認定したとおり、被申立人会社は、三役メモの検討と次回の交渉を約束し、また翌日午前に申立人組合が当委員会に労使正常化問題及び中期経営計画問題であっせん申請をしたことを知りながら、その日の午後1時に本件指名解雇を行っており、その性急さには理解し難いものがあること。
- ⑤ 前記第1の5(1)ウ及び(4)ウで認定したとおり、被申立人会社は、指名解雇当日関連企業から応援を求めて約70名を会社構内に配備したり、また、相当以前からN3作戦警備体制表を立案して指名解雇を想定した周到な準備をするなど計画的であること。

さらに、前記第1の4(1)及び5(1)イで認定したとおり、本件指名解雇が結局は当初計画のとおり実施されたこと。

これらの事実から、被申立人らは、いたずらに個別面談等を継続す

るなどして申立人組合との合意を得ようとする努力を怠ったばかりか、中期経営計画どおりの人員整理に固執して、申立人組合との交渉を難航させ、協議を十分尽くさなかったものと言わざるを得ない。

この点について、被申立人らは、不当労働行為の謝罪とあかしに拘泥し中期経営計画に関する協議を実質的に拒否した申立人組合に非がある旨主張する。

確かに、被申立人らが主張するように、不当労働行為の謝罪とあかしに固執する申立人組合の交渉態度にも問題とすべき点が認められなくもない。しかし、申立人組合がこの主張に固執したのは、前記第1の3で認定したとおり、当委員会が不当労働行為であると判定した個別面談等を、被申立人会社が行ったことに主たる原因がある。

被申立人らは、これにより生じた申立人支部組合員の動揺や混乱を静めたり、あるいは被申立人会社に対する申立人支部組合員の不信感を除去するなどして、申立人組合が中期経営計画について冷静に判断できるような状況づくりに努力すべきであった。

したがって、被申立人らが協議に応じない申立人組合の態度を一方的に非難することは、とうてい是認することはできない。

オ なお、被申立人らは、昇給や昇格と異なり、会社の危急存亡のときに行われる指名解雇については、大量観察はなじまないとし、さらに、比較するとすれば被解雇通告者グループと残留者グループとで行うべきと主張する。

しかし、当委員会が、被申立人らに対し、全従業員の評価資料の提出を促してもこれに応じないし、前述したように被申立人会社が作成したとする個人別調査表についても第三者には検証できないのであり、また、本件申立ては申立人支部を嫌悪し執行部支持派であるが故に指名解雇されたとの主張であるから、当委員会としては、執行部支持派と反執行部支持派とを比較した、いわゆる大量観察方式をとらざるを得ない。

カ これらのことを総合的に判断すると、本件指名解雇は、被申立人らとその経営合理化を急ぐあまり申立人組合との協議を十分尽くすことなく、被申立人会社の自力再生方針に反対し、中期経営計画の実行に非協力的であった申立人支部を嫌悪し、経営合理化の名のもとに申立人支部執行部を支持する支部組合員を解雇したと認めざるを得ない。

2 結 論

(1) 以上のとおり、被申立人らが行った本件指名解雇は、申立人支部組合員に対する不利益取扱いであり、また申立人組合の運営に支配介入した労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

したがって、当委員会は主文第1項、第2項及び第3項のとおり命令する。

(2) なお、本件審査中に別紙目録1及び2記載の者のうち定年に達した者

に関する救済としては、主文第1項のとおり定年までのバック・ペイと定年退職に伴う措置を命ずる。

(3) A7ら5名及びA10ら5名は、前記第1の5(3)ア(イ)及び(ウ)で認定したとおり、本件指名解雇後、これに異議を唱えることなく退職金を受領しており、自主的に退職したものと認めざるを得ない。したがって、同人らに関する救済は主文第3項の命令で相当と考える。

(4) ところで、被申立人らは、A9ら12名は自らの意思で解雇を受諾し退職金を受領したものであるから被救済利益はない旨主張する。

しかし、同人らは、前記第1の5(3)ア(ア)で認定したとおり、指名解雇当日退職金を受け取ったが、その後申立人支部に退職金を寄託し、申立人支部を通じて被申立人らに返還を申し出ている。そのほかこれに反し、同人らが本件指名解雇について争う意思を放棄したと認めるに足る事実もないことから、単に退職金の受領の事実をもって被救済利益がないとは認められない。

(5) 被申立人らは、会社の機構改革により原職（又は原職相当職）がなくなったA11他16名（別紙目録5記載の者）について原職（又は原職相当職）への復帰を命じることは、事実上無意味ないし不可能である旨主張する。

しかし、当委員会は、不当労働行為であると認定した本件指名解雇によって被ったこの間の不利益を除去するために、主文第1項及び第2項のとおり命ずるものであって、原職（又は原職相当職）復帰の具体的方法は、労使の協議により調整することが妥当であると判断する。

(6) 被申立人らは、当委員会がバックペイを命ずるとすれば、A8ら77名が得た中間収入（雇用保険を受けていたのは公知の事実）を控除すべきであると主張する。

この主張自体が最後陳述において初めてなされたものであるが、受領したと主張する雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく給付金は、労働委員会の原職復帰命令が確定した場合、又は労働委員会の救済命令に基づきバック・ペイがなされた場合には、その全額を返還することを条件として支給されたものであることも当委員会において顕著な事実である。

また、同人らが他でいかなる収入を得ていたか不明であるが、他に就業し、なにがしかの賃金を得ているとしても、それが容易に得られるものではなく、また被申立人らに勤務するのと同様以上でないことは容易に推察される。

さらに、本件指名解雇によって同人らが受けた精神的苦痛や申立人組合の運営に与えた制約的効果を考慮すると、いわゆる中間収入を控除しないことをもって相当と判断する。

(7) さらに、被申立人らは、被申立人福光製作所の従業員である別紙目録1、2、3及び4記載の12名についての原職復帰やバックペイを被申立

人会社に求めるのは失当である旨主張する。

しかし、被申立人福光製作所には、次の事実が認められる。

- ① 前記第1の2(2)アで認定したとおり、昭和62年度以降固有の生産活動を全く行わず、従業員を被申立人会社へ派遣していること。また、その従業員は同社の管理職の監督のもとに勤務していること。
- ② 前記第1の2(2)イで認定したとおり、資本金の全額が被申立人会社及びその関連会社により出資され、本件指名解雇当時には被申立人会社の代表取締役が同福光製作所の代表取締役を兼任しているのを初めとして、役員半数を被申立人会社の役員が兼任していたこと。
- ③ 前記第1の4(1)で認定したとおり、中期経営計画は被申立人福光製作所従業員も含めて計画されていたこと。
- ④ 前記第1の5(1)イで認定したとおり、被申立人福光製作所従業員に対しては被申立人会社との連名により解雇通告を行ったこと。

以上の事実から、被申立人会社は、同福光製作所と実質的に同一であって、申立人支部組合員らの労働関係上の諸利益に対し、具体的・現実的支配力を行っており、被申立人らに主文第2項のとおり命令することにより申立人らの救済が果たせるものと考えます。

- (8) 被申立人らは、本件申立時において申立人支部執行委員長A2が代表資格を欠いていた旨主張しているが、本件申立てに係る当委員会の富地労委昭和63年(資)第3号資格審査事件において、平成2年2月16日に申立人支部が労働組合法の規定に照らし適格である旨決定している。また、既に富地労委昭和62年(不)第1号事件においても同人が申立人支部を代表する権限を有する旨判断した。

被申立人らの主張するところは、申立人支部の自治について問題としているのであって、本件においてはこれを採用することはできない。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成2年4月24日

富山県地方労働委員会
会長 干場義秋

(別紙 略)