

命 令 書

申 立 人 全国一般東京一般労働組合
 執行委員長 X 1

被申立人 オリンピック工業株式会社
 代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成21年不第78号事件について、当委員会は、平成23年9月6日第1545回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同篠崎鉄夫、同馬越恵美子、同栄枝明典、同小倉京子、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人オリンピック工業株式会社は、申立人全国一般東京一般労働組合の組合員X 2 に対し、平成21年9月30日付解雇をなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰させるまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全国一般東京一般労働組合

執行委員長 X 1 殿

オリンピック工業株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員X2 氏を平成21年9月30日付けで解雇したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人オリンピア工業株式会社（以下「会社」という。）は、製造部の廃止（当事者双方の主張及び書証には、製造部の「閉鎖」との記述もみられるが、この命令書においては、以下、便宜上、原則として製造部の「廃止」と表記する。）に先立ち、平成21年9月30日付けで整理解雇（以下「本件整理解雇」という。）を実施した。

本件整理解雇の対象者となったのは、申立外X 2（以下「X 2」という。）、同X 3（以下「X 3」という。）、同X 4（以下「X 4」という。）及び同X 5（以下「X 5」といい、4名を併せて「X 2ら4名」ということがある。）であり、このうち、X 2、X 3及びX 4は、会社が同人ら3名に対して解雇通知を発送した9月10日において、申立人全国一般東京一般労働組合（以下「組合」という。）の組合員であった。

本件は、会社が本件整理解雇の一環としてX2を解雇したことが、同人が組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

組合は、当初、請求する救済の内容として、下記の内容に加え、X 3、X 4 及び X 5 に対する解雇の撤回をも求めていたが、後記第 2・12(6)のとおり、23 年 2 月 8 日付けで本件申立てのうち上記 3 名に関する部分について和解が成立したことに伴い、同年 6 月 6 日付けで上記 3 名についての申立てを取り下げ、最終的に下記の救済を求めている。

(1) 会社は、X 2 に対する 21 年 9 月 30 日付解雇を撤回すること。

(2) 謝罪文の交付及び掲示

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人会社は、昭和 40 年に設立され、ガスバーナー、オイルバーナー、産業用燃焼機器の設計、製造及び販売を主な業とする株式会社である。平成 21 年 6 月 30 日時点での会社の従業員数は 56 名であり、その組織構成及び人数は、製造部 28 名、営業技術部 6 名、技術第二部 6 名、営業部 12 名及び総務部 4 名であった。

会社は、関連会社として、昭和 59 年に申立外九州オリンピア工業株式会社（以下「九州オリンピア」という。）を、平成 7 年に中華人民共和国に合弁会社を、12 年に申立外 I O K 株式会社（以下「I O K」という。）を、それぞれ設立した。

(2) 申立人組合は、東京都、千葉県、茨城県、埼玉県、栃木県など関東一円の中小企業に雇用される労働者によって組織される、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約 5,000 名である。

組合の下部組織として、13 年 10 月 6 日に会社の従業員によって結成された全国一般東京一般労働組合オリンピア工業分会（以下「分会」という。）があり、本件申立時の分会員数は 4 名である。

(3) 申立外 X 2 は、8 年 9 月に会社に入社し、その後、後記 3 (3) 及び (5) ③ のとおり、13 年 10 月 30 日付けで解雇されるまで、また、14 年 7 月 21 日付けで会社に復職してから本件整理解雇により 21 年 9 月 30 日付けで再び解雇されるまで、製造部に所属していた。

X 2 は、分会の結成時から本件結審時に至るまで、分会長を務めている。

2 会社における人事考課制度の導入

13年、会社は、人事考課制度を導入し、人事考課の評価要素として、業績、能力、態度等の評価項目に、作業の能率、正確さ、安全、仕事の知識、技能のレベルなど具体的な評定事項及び部門ごとの配点を社内に掲示した。

そして、会社は、人事考課の結果を、従業員の昇給や一時金の査定に利用した。

【甲 63 ・ 64、乙 33、審 1 p 51～52、審 3 p 27】

3 平成13年のX 2 の解雇、分会の結成及び不当労働行為救済申立て（都労委平成13年不第91号）

(1) X 2 に対する退職勧奨

13年 9 月 22 日、会社の Y 2 常務取締役（以下「Y 2 常務」という。）及び Y 3 総務部長（当時。以下「Y 3 部長」という。）らは、X 2 に対し、当時 X 2 が担当していた部品発送業務におけるミスを理由として退職を勧奨した。

会社は、その後 2、3 回、X 2 に対して退職を勧奨したが、同人は退職を拒否した。

なお、会社は、X 2 に対すると同じ 9 月 22 日に、他の 4 名の従業員に対し、規律違反ないし勤務成績不良を理由として退職を勧奨し、X 2 を除く 4 名は、これを受けて同月 29 日付けで退職した。

【甲 7 ～ 10 ・ 63 ・ 67、乙 31 ・ 33、審 1 p 35～37】

(2) 分会の結成

X 2 は、上記(1)の退職勧奨を契機に、他の従業員に労働組合の結成を呼びかけた。

10月 6 日、X 2、X 3、X 4 ら従業員 6 名は、組合に加入して分会を結成し、X 2 が分会長に就任した。

なお、分会結成当時、X 5 は、組合に加入しなかった。

【甲 63 ・ 67、乙 31、審 1 p 34～35、審 2 p 3 ・ 34】

(3) X 2 の解雇

10月 30 日、会社は、X 2 に対し、同日付解雇を予告する 9 月 22 日付解雇通

知を交付するとともに退職手続を促したが、同人は、これを拒否した。

【甲63・67、乙31】

(4) 分会の結成通告

10月31日、組合は、会社に対し、分会の結成を通告し、団体交渉を申し入れた。その際、組合は、X 4を除く5名が組合員であることを明らかにしたが、組合員数については明らかにしなかった。

【甲7～10・67、乙31】

(5) 組合と会社との団体交渉及び不当労働行為救済申立て

① 11月5日、第1回団体交渉が開催された。

この席で、会社は、組合側の交渉員として出席していたX 2の退席を求めたが、組合の反対を受け、交渉はそのまま続行された。

② 11月9日、第2回団体交渉が開催された。

この席で、会社は、X 2の解雇については交渉事項とはならない旨を主張した。

③ 12月7日、組合は、会社が、X 2が組合側の交渉員となっていることなどを理由に団体交渉を拒否しているとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成13年不第91号）。

その後、上記事件については、14年5月13日、当委員会において、組合及びX 2と会社とが、会社が13年10月30日付けで同人を解雇したことを確認すること、会社が同人を14年7月21日付けで雇用することなどを内容とする和解が成立し、X 2は、会社に復職した。

【甲7・10・47・63・67、乙31、審1 p 35】

(6) 組合員の脱退

分会結成後の13年11月以降、X 2、X 3及びX 4以外の組合員3名が組合を脱退した。

【甲7・9・67・69、審1 p 38】

4 X 2の復職後の労使関係

(1) 15年2月28日、組合が春闘における賃金の引上げ及び一時金要求書を提出した直後、会社のY 1 代表取締役（以下「Y 1 社長」という。）は、会社工場の塗装場において、勤務中のX 2とX 3に対し、約1時間に及び、「組

合は金ばかりくれとって、経営をどうするのか何も意見を言わないじゃないか。」「（組合が春闘要求を行ったことについて）こそこそしているじゃないか。誰がこんなことを言っているんだ。あんた（X2）とX3しか組合員は知らないが、後は誰だ。皆一人ひとり説得してやる。」「（X2に対して）お前は前科者だ。お前のことをみんなどう言っているのか知っているのか。」「皆を煽りやがって。勢力を束にしたって負けないからな。」などと、X2や組合を非難した。

このことについて、組合は、4月3日、団体交渉において会社に抗議した。

また、18年7月14日、交通事故による負傷により5か月ほど休業していたX3が職場復帰した際、Y1社長は、同人に対し、約1時間に及び、組合員の人数や組合費の額などについて尋ねた後、そんなに給与が低いというのなら他の会社に行けという趣旨の発言を行った。

【甲7・48・65・70、審1 p38～39、審2 p4～7・13～14】

- (2) 組合との団体交渉には、会社側の担当者としてY3部長が出席していたところ、同人は、18年5月に退職し、7月以降は後任のY4 総務部長（以下「Y4部長」という。）が出席していた。

なお、後記21年3月31日の団体交渉（7(8)）より前に、Y2常務は、1回だけY3部長と共に組合との団体交渉に出席したことがあったが、Y1社長は、団体交渉に出席しなかった。

【甲49・50・52・55・56・68、審1 p5】

- (3) X2の復職後、組合と会社とは、賃金引上げや一時金、設備の改善等について団体交渉において協議し、一定の合意に至った事項もあった。

この時期、組合と会社との間では、団体交渉が必要に応じて開催され、両者は、賃金及び一時金について労使協定を締結し、会社は、組合の要求に対してある程度対応するなど、労使関係は比較的落ち着いていた。

【甲7・10・16・48～56・63・68、乙6・33、審1 p19～20・39～44、審3 p14～15】

5 会社の経営状況並びに賃金及び報酬の支払状況

- (1) 会社は、ボイラー等産業用燃焼機器向けバーナーの製造に主軸を置いていたが、近年、これらの機器の需要が減少傾向にあり、会社の製品出荷台数及び売上高も減少傾向にあった。

会社におけるバーナーの出荷台数は、19年6月期には6,005台、20年6月期には5,140台であった。また、会社の売上高は、19年6月期には約17億3,600万円、20年6月期には約16億6,210万円であり、各期の売上高には約4,000万円の不動産賃貸収入が含まれていた。最終損益は、19年6月期には約670万円、20年6月期には約720万円の黒字であった。

【乙1の1及び2・2・3の1及び2・23・33】

- (2) 会社は、従来、毎年4月頃、従業員の基本給を一定程度増額するとともに、夏期及び年末にそれぞれ基本給の2か月分程度の賞与を支給してきたが、19年4月には管理職の基本給増額を見送るとともに、同年以降、各支給期における賞与の削減を実施した。

また、会社は、18年8月から、Y1社長、Y2常務及びY5取締役（以下「Y5取締役」という。）を役員として置いていたところ、10月以降、役員3名の報酬を約3割削減した。さらに、会社は、20年10月以降、Y1社長の報酬を約65パーセント削減し、21年2月以降、Y2常務及びY5取締役の報酬をそれぞれ半分に削減した。

【乙1・5・6・33】

- (3) 21年3月、会社は、渋谷区代々木に所在していた東京営業所を廃止した。

【乙33】

6 就業規則の改定

会社の就業規則は、昭和45年に施行され、平成11年に4回目の改定が行われた。その後、10年近くが経過した20年5月頃までに、会社は、就業規則を全面的に見直すこととし、同規則の改定案をまとめた。

会社は、21年2月、組合に対し、就業規則の改定について団体交渉を申し入れ、その後、両者の協議を経て同規則が改定された。

改定前の就業規則では、第15条第1号において「やむを得ない業務の都合による場合」は解雇する旨が定められていたが、改定後は、第43条第1号において「事業の継続が不可能となり、事業の縮小、廃止をするとき」は解雇する旨に改められた。

【甲7・10・68、乙22・34・35、審3p5～6】

7 製造部の一時帰休及び従業員代表の選出

- (1) 2月23日、会社は、朝礼において、会社の売上げが不振であるため、製造部について、他部署への配置転換と一時帰休（当事者双方の主張及び書証には「ワークシェアリング」又は「一時休業」との記述もみられるが、以下、原則として「一時帰休」と表記する。）を実施する予定である旨を説明した。

【乙33】

- (2) 2月23日午後、Y1社長は、Y2常務及びY4部長の同席の下、X2に対し、製造部において、他部署への配置転換と一時帰休を実施したいので協力してほしい旨を要請した。これに対し、X2は、基本的には協力し、個別の配置転換については是々非々で臨むと回答した。

【甲68、審3p6】

- (3) 2月27日、組合は、会社に対し、賃金引上げ他労働条件の改善、就業規則の改定に伴う従業員代表選出のための選挙の実施、団体交渉の開催などを要求する申入書を提出した。

【甲11・68、審1p44】

- (4) 会社は、3月12日付けで「従業員代表の選出要領」を定めた。

【甲13】

- (5) 3月13日、会社は、朝礼において、全ての従業員を対象に賃金カットを実施する旨を発表した。

朝礼の後、Y4部長は、組合の2月27日付申入書に対する3月12日付回答書をX2に手渡した。

この回答書の要旨は、管理職について基本給の5パーセント相当額、一般従業員について基本給の3パーセント相当額を引き下げる、製造部においては一時帰休を実施する、賃金の引下げ及び一時帰休の期間については団体交渉において組合と話し合う、従業員代表選出手続に係る要領を定めて早急に選挙を実施する、というものであった。

【甲9・12・14・68】

- (6) 3月19日、就業規則の改定及び一時帰休の実施に関する協定を締結するため、会社において初めて従業員代表選挙が行われた。

この選挙には、X2ほか1名が立候補し、従業員59名による投票の結果、32対25でX2が過半数の票を獲得して従業員代表に選出された。

【甲 7～10・13・14・59～61・63・68、乙29、審 1 p 6～7・44～46】

- (7) 会社は、3月31日に支払った給与において、管理職及び製造部以外の一般従業員について、基本給を削減した。

【甲 7・9・10・68】

- (8) 3月31日、組合と会社とは、団体交渉を行った。

この団体交渉には、会社側からは、従前出席していたY 4部長のほか、3名の役員全員が出席した。このうち、Y 1社長及びY 5取締役の団体交渉への出席は初めてであり、Y 2常務の出席も2回目であった。

この団体交渉において、会社は、製造部については基本給の削減を行わず、一時帰休を1か月当たり3日実施し、休業手当として平均賃金日額の6割相当額を支給することを口頭で提案したが、結局、協議が整わず、次の交渉に持ち越されることとなった。

一方、組合は、会社が、管理職及び製造部以外の一般従業員を対象として基本給の削減を実施したこと（上記(7)）について、本人の同意を得ずに行ったことを指摘して抗議した。

また、組合が給与の具体的支払基準の明示を要求したところ、会社は、各種手当の金額を明らかにした。

団体交渉終了後、Y 1社長は、退席する際に、X 2に対し、「俺が出てきたことの意味をよく考えろよ。」と述べた。

【甲 7・14・16・68、審 1 p 7～9・49、審 2 p 8、審 3 p 15】

- (9) 4月7日に開催された団体交渉において、会社は、管理職及び製造部以外の一般従業員の基本給の削減について、21年12月支給分まで実施することを提案した。

また、会社は、製造部について、一時帰休を1か月当たり3日実施し、休業手当として平均賃金日額の7割相当額を支給することを提案したが、組合は、これを拒否した。

【甲17・18、乙 7】

- (10) 4月10日、会社は、組合に対し、製造部について、一時帰休を1か月当たり6日実施し、そのうち3日については平均賃金日額相当額を、他の3日については平均賃金日額の7割相当額を、それぞれ休業手当として支給するこ

とを提案した。

4月14日、会社は、組合に対する同日付申入書により、正式に、同月10日付提案と同じ内容の提案を行った。

組合は、会社の4月14日付提案を了承し、組合と会社とは、同月15日に開催された団体交渉で、製造部について、同月21日から5月20日までの間に6日間の休業を実施し、そのうち3日については平均賃金日額相当額を、他の3日については平均賃金日額の7割相当額を、それぞれ休業手当として支給する旨の協定書を締結した。

【甲7・19・20・23・63・68、乙8の1、審1p9～10】

- (11) 5月1日正午頃、Y1社長は、X2に対し、「（景気回復後に賃金カットした分の）金を返せとか、格好いいことばかり言うな。俺が団交に出たのは意味があるんだからな。おまえも代表らしくしろ。」などと述べた。

【甲7】

- (12) 前記(10)の協定書締結以降、会社は、4月21日から8月20日までの4か月間、製造部を対象として、以下の要領で一時帰休を実施した。

① 実施期間及び日数

4月21日以降、毎月20日までの1か月ごとに6日

② 対象

製造部に所属する一般従業員全員

③ 実施方法

対象者を3グループに分け、輪番で実施する。

④ 給与の取扱い

休業1日につき、当月の賃金総額を当月の暦日数で除して得た額を控除し、休業手当を支給する。

⑤ 休業手当の額

休業日のうち3日につき前3か月の平均賃金日額相当額、他の3日につき前3か月の平均賃金日額の7割相当額

一時帰休の実施に当たっては、組合と会社とは、1か月ごとに、その都度事前に前記(10)と同様の協定書を締結した。

一時帰休を実施した結果、製造部においては、4か月間で延べ562人日の

工数が削減された。

【甲20～24・29、乙8・33】

- (13) 5月19日、組合は、会社との団体交渉において、三六協定の締結を申し入れた。これに対し、会社は、12月に実施すると回答した。

【甲24】

8 一時帰休開始後の会社の経営状況

- (1) 21年6月期において、会社におけるバーナーの出荷台数は3,841台であった。また、会社の売上高は約16億2,700万円であり、これには約3,960万円の不動産賃貸収入が含まれていた。最終損益は、約1,460万円の黒字であった。

【乙1の3・2・3の3】

- (2) 会社は、5月から7月にかけて、金融機関や取引先から計1億4,300万円の資金の融資や融通を受け、このうち金融機関からの借入金の一部である3,400万円を九州オリンピアに融資した。

一方、会社は、1月以降毎月3,000万円ないし5,300万円程度を借入金返済に充てていた。

【乙4・24～28・33】

9 製造部における希望退職の実施

- (1) 第1回全社連絡会の開催

6月5日、就業時間終了後、第1回全社連絡会が開催された。

この会において、Y2常務が会社の経営状況等を説明し、Y4部長が従業員を激励するなどした。

【甲7～10、乙33、審3p7】

- (2) 製造業務移管方針の決定

会社の製造部は、従来、主に小型及び中型のバーナーを製造していた。一方、大型の機械製造などは、会社が関連会社である九州オリンピアに発注して行わせていた。

6月27日、会社は、臨時役員会を開催し、会社の製造業務をその後3か月間で九州オリンピアに移管することを決定した。

【甲74、乙33、審3p7】

(3) 第2回全社連絡会の開催

7月3日、就業時間終了後、第2回全社連絡会が開催された。

この会において、会社は、経営状況及び今後の経営改革構想を説明するとともに、製造部を廃止し九州オリンピアに業務移管する旨及び製造部に所属する従業員28名全員を対象に希望退職を募集する旨を発表した。

これを受けて、X2は、従業員代表として廃止に反対である旨を述べ、製造部以外の従業員の取扱いについて質問したところ、Y1社長は、「検討中だ。」と答えた。

【甲7～10・25・68、乙17・33、審3p7】

(4) 7月6日の団体交渉

7月6日、組合と会社とは、夏期一時金に関する団体交渉を実施した。会社側からはY2常務とY4部長が出席し、会社の売上げが落ちている中で一時金の支給について回答する段階にない旨などを述べた後、9月30日をもって製造部を廃止し希望退職を募ると切り出し、7月3日の全社連絡会で発表したのと同様の内容を口頭で提案した。

これに対し、組合は、製造部の廃止及び希望退職の実施について、正式に文書で申入れを行うよう会社に求めた。

【甲68、乙33、審1p11】

(5) 希望退職募集要項の配付

7月8日、Y4部長は、製造部従業員28名全員に希望退職募集要項を手渡した。

この要項には、「募集対象及び募集人員」として「オリンピア工業（株）製造部所属の全従業員」とされていたほか、募集期間は7月15日から同月29日まで、退職予定日は9月30日、退職条件として、退職金は中小企業退職金共済制度によるほか、基本給の3か月分を特別加算金として別途支払うなどとされていた。また、募集期間中に必要人員に満たない場合は再募集を行うとされた一方、希望退職に応募した者のうち、転職先又は業務の諸事情その他問題がない者については会社が退職を承諾し、会社が退職を承諾しない場合は退職願を返却する旨などが記載されていた。

【甲8・72・73、乙10・33、審1p12～13】

(6) 組合に対する希望退職実施の申入れ

7月8日、会社は、上記(5)の希望退職募集要項の配付後、組合に対し、希望退職募集の実施を文書で申し入れた。この文書には、希望退職募集の実施内容として、希望退職募集要項と同様の内容が記載されていた。

この日以降、X2は、従業員代表として、製造部の廃止に反対する立場から、希望退職募集の中止を求める「全社緊急署名」を実施した。

【甲26・30、乙10・33、審1 p11～13】

(7) 希望退職説明会

7月13日、就業時間終了後、会社は、製造部従業員28名を対象として希望退職の説明会を実施した。この場で、X2は、製造部の廃止に反対である旨を発言し、その他の従業員も希望退職の詳細について質問した。

【甲7・9・10・68、乙33、審1 p48】

(8) 7月14日の団体交渉

7月14日、組合と会社とは、製造部における希望退職の実施について団体交渉を実施した。この団体交渉には、組合側はX1 執行委員（当時。以下「X1」という。）、X2及びX3が、会社側はY2常務及びY4部長が出席した。

団体交渉の冒頭、組合は、会社に対し、抗議文を手渡し、会社が労使慣行を無視して一方的に製造部の廃止を決定し、希望退職を募集したとして抗議するとともに、組合との協議が整うまで希望退職を白紙撤回するよう要求した。これに対し、会社は、製造部の廃止について前日の説明会と同様の説明を行った。

その後、組合が過去3年分の決算書の提示を求めた結果、会社が次回団体交渉で経営実態を示す資料を提示して説明することとなった。

また、Y2常務は、希望退職について、募集人数が決まっていないことを明らかにした。組合が希望退職実施後製造部に必要な人数を問うと、Y2常務は、顧客の要望に応えるため、部品購入、修理、資材等、グループ会社に共通する部署は残すが、必要人数を初めから計算して決めることはできない旨を述べた。

組合と会社とは、会社の7月8日付申入書（前記(6)）について、以下の4

項目について確認する旨の確認書を作成した。

- ① 希望退職の対象者は、管理職を含む製造部従業員28名とすること。
- ② 希望退職の募集人数は、この時点で確定していないこと。
- ③ 希望退職に応ずるか否かは、本人の考えを尊重すること。
- ④ 会社申入書の「会社が退職を承諾しないときは、提出された『退職願』を返却する。」との項目は、削除すること。

【甲7・8・9・27・28・32・68、乙17・33、審1 p13～14】

(9) 希望退職の募集

会社は、7月15日から同月29日まで、希望退職を募集した。

【甲7・26】

(10) 7月23日の団体交渉

7月23日、組合と会社とは団体交渉を行い、組合側はX1、X2及びX3が、会社側はY2常務及びY4部長が出席した。

会社は、組合に対し、経営資料等を提示して同社の経営状況を説明した。

組合は、これらの資料を持ち帰り、内容を分析して検討することとした。

【甲7・33・34・68、乙14・17】

(11) 組合の7月27日付申入れ

7月27日、組合は、会社に対し、受注生産量を増やすよう努力するとともに製造部の縮小を最小限にとどめるよう、文書で申し入れた。

【甲7・8・34・35、乙9・17、審1 p25～26】

(12) 希望退職の追加募集

前記(9)の会社の希望退職募集（以下「当初募集」という。）に対し、7月29日の期限までに従業員10名が応募した。

7月31日、会社は、同日付けの「希望退職の追加募集について」と題する書面を同社内の掲示板に張り出し、希望退職の追加募集を行う旨及び募集期間は8月3日から同月12日まで、募集要項は当初募集と同じとする旨を発表した。この文書は、製造部においても回覧された。

そして、会社は、8月3日から同月12日まで、希望退職の追加募集を行った。

【甲7・8・9、乙39、申立人釈明、乙準(7)】

(13) 製造部従業員への協力要請

上記(12)の希望退職の追加募集の初日である8月3日から翌日にかけて、技術部のY6営業技術次長が、製造部従業員のうち組合員以外の少なくとも5名に対し、九州オリンピックへの業務移管に関し、業務引継ぎへの協力を要請した。

【甲7・9・36、審1p58～59】

(14) 8月5日の団体交渉

組合は、8月3日付申入書により、会社は、前記(8)で作成した7月14日付確認書により希望退職者の選別を行わないことを確認したにもかかわらず、希望退職者を再度募集する一方、同社の管理職が製造部の一部の従業員に対して退職しないよう説得しているとして、このことに抗議し、説明を求めるとともに、会社決算書等の提示を求めて団体交渉を申し入れた。

8月5日、組合と会社とは、団体交渉を行い、組合側はX1、X2及びX3が、会社側はY4部長ほか1名が出席した。

組合は、改めて8月3日付申入書を提出し、会社の管理職が製造部の一部の従業員に対して退職しないよう説得しているとして、抗議した。これに対し、Y4部長は、そのような事実を知らなかった旨を述べた。

また、この団体交渉において、会社は、希望退職の当初募集に10名が応募したことを明らかにし、追加募集を8月12日まで実施し、その後は募集しないことを表明するとともに、I O Kに対して新たに3,000万円を出資したことなど21年6月期決算の内容について説明した。

さらに、会社は、組合に対し、退職予定者が有給休暇を取得して、工場機能が事実上停滞する事態が想定されることを理由に、一時帰休の中止を申し入れた。

【甲7・9・36～38・68、乙17、審1p68】

(15) 希望退職の募集に対する応募状況

前記(12)の希望退職の追加募集に対し、製造部従業員3名が応募した。

結局、当初募集及び追加募集を通じて、製造部従業員28名のうち13名が希望退職の募集に応じた。

【甲7・9・10】

10 整理解雇に関する協議及び団体交渉の状況

(1) 8月19日の団体交渉

8月19日、組合と会社とは団体交渉を行い、組合側はX 1、X 2及びX 3が、会社側はY 2常務及びY 4部長が出席した。

会社は、組合が8月5日に説明を求めた、一部管理職による製造部の一部従業員との個別の接触について説明を行った。

また、Y 2常務は、製造部縮小に当たり、その時点で考えている必要人員は9ないし10名であり、それ以外の者は退職させる旨、また、その時点で考えている必要業務は、①資材・購買、②部品関連業務、③クレーム・メンテナンス対応、④緊急組立・試作品作成、⑤品質保証及び⑥統括責任者である旨を述べた。さらに、Y 2常務は、残す従業員の選択基準は必要業務に対する適格性であり、業務に適さない者は退職させる旨を述べた。

これに対し、組合は、希望退職に応じなかった製造部従業員について全員の雇用を継続するよう要求した。

【甲7・40・68、乙17・33、審3p9】

(2) 8月26日の団体交渉

8月26日、組合と会社とは団体交渉を行い、組合側はX 1、X 2及びX 3が、会社側はY 2常務及びY 4部長が出席した。

会社は、組合に対し、21年6月期決算書を提示して事情を説明した。

Y 2常務は、製造部従業員のうち雇用を継続する者は10名で確定とし、他の5名は解雇する旨を述べ、製造部の業務のうち必要業務は①資材・購買1名、②部品担当2名、③組立・試作2名、④技術部への補充4名及び⑤品質保証1名である旨を説明した。

Y 4部長は、整理解雇対象者の選定の基本方針として、客観的で公正公平な選定基準によって行うとし、選定基準は、年齢、査定や勤続年数など会社への貢献度及び扶養家族の有無であると説明した。このときY 4部長は、選定基準についてそれ以上具体的な説明はしなかった。

これに対し、組合は、再度、希望退職に応じなかった製造部従業員全員の雇用継続を要求するとともに、次回の団体交渉において整理解雇対象者の選定基準を明らかにするよう求め、会社もこれを了解した。

(3) 製造部従業員 1 名の退職申出

8 月 28 日、希望退職に応じていなかった製造部従業員 1 名が、自己都合による退職を申し出た。

【乙 33】

(4) 8 月 28 日の説明会

8 月 28 日、会社は、上記(3)の退職申出を行った 1 名を除く製造部従業員のうち希望退職に応募しなかった 14 名を対象として説明会を行った。この説明会には、休暇を取得した 1 名を除いた 13 名が出席した。

Y 2 常務は、製造部の業務のうち必要な業務は、①資材・購買、②部品、③メンテナンス対応、④営業及び⑤技術への補充であると説明した上で、製造部従業員のうち雇用を継続する者は 10 名であり、希望退職に応じなかった 14 名のうち 4 名は解雇する旨を述べた。

Y 4 部長は、整理解雇対象者の選定基準について、年齢、勤務年数や勤務状況など会社への貢献度、扶養家族の有無を考慮し、公正公平な基準とする旨を説明したが、それ以上具体的な説明はしなかった。

さらに、Y 4 部長は、組合との団体交渉後に具体的な選定結果を知らせると説明した。

なお、Y 2 常務は、この説明会において、21 年 6 月期の売上げが伸びたと発表した。

【甲 7・8・10・41・66・68、乙 33、審 3 p 38～39】

(5) 会社の 8 月 29 日付団体交渉申入れ

8 月 29 日、Y 4 部長は、X 2 に対し、日程調整を行っていた次回団体交渉について、Y 2 常務の都合により 9 月 7 日に行いたいと申し入れ、X 2 はこれを了承した。

同時に、Y 4 部長は、組合の執行委員が出席できないとしても、分会長である X 2 と 9 月 1 日の昼休みに団体交渉を行いたい旨を文書で申し入れた。この申入書には、交渉時間として「12:15～12:50」と、テーマとして「上述、10 名の選定基準、並びに選定結果について（なお、後日、執行委員が出席されての団交にても、報告・説明いたします。）」（引用中「上述」は、前記

(4)のY 2 常務の説明中、製造部従業員のうち雇用を継続する者を指す。)と記載されていた。

X 2 は、その場で、この申入れには応じられない旨を口頭で回答した後、組合の執行委員と協議の上、組合として応じられない旨を正式に回答した。

【甲 7、乙15・33、審 1 p 62、審 3 p 13】

(6) 9 月 7 日の団体交渉

9 月 7 日、組合と会社とは、団体交渉を行い、組合側は X 1、X 2 及び X 3 が、会社側は Y 2 常務及び Y 4 部長が出席した。

団体交渉においては、まず、会社が21年 6 月期の決算について説明した。

次いで、会社が整理解雇対象者の選定基準と選定結果について説明しようとする、組合は、整理解雇の予定人数に変更があるかどうか質問した。会社に変更はないと回答すると、組合は、希望退職に応じない人の解雇に反対すると表明し、解雇対象者の選定のための議論には応じられないとして、再度全員の雇用継続を強く要求した。これに対し、会社も、解雇の実施方針は撤回しない旨を述べ、双方が激しく対立し、結局、団体交渉は決裂した。

【甲 7・44・45・68、乙17・33、審 1 p 16～17・60～63、審 3 p 13・39～41】

11 整理解雇対象者の決定及び本件不当労働行為救済申立て

(1) 9 月10日、会社は、同日付「人員について」と題する書面を社内に張り出し、希望退職に応募しなかった製造部従業員14名のうち引き続き在籍させる者として10名の氏名を発表した。この書面に氏名が記載されていなかったのは、X 2、X 3、X 4 及び X 5 の 4 名であった。

また、同じ 9 月10日、会社は、X 2 ら 4 名に対し、同日付解雇予告通知書を郵送し、同月30日付けで解雇する旨通知した。

この日の終業後、X 2 及び X 5 が他の同僚と共にバスで帰宅する途中、同僚の一人が、X 5 に対し、「だから組合に近づくなと言ったじゃないか。」などと述べ、X 2 と口論になった。

なお、会社は、この日までに、X 2 ら 4 名に対し、他部署への配転や九州オリンピック等への移籍の打診を行わなかった。

【甲 7・8・9・10・42・64・66・68、乙33、審 2 p 32～33・47～48、審 3 p 13、申立人釈明、乙準(7)】

- (2) 9月11日、会社は、X 2ら4名に対し、解雇予告手当を銀行口座への振込みにより支払った。

【甲7・66】

- (3) 9月14日、組合は、会社に対し、同日付抗議文により、会社がX 2ら4名に解雇を通告したことについて抗議するとともに、解雇の即時撤回を要求した。

また、この日、組合は、会社の前で解雇に反対する演説を行い、ビラを配布した。

【甲7・8・10・43、乙16】

- (4) 9月15日、Y 1社長は、朝礼において、「昨日、組合がアクションを起こした。今後も景気は悪くなるが会社は大丈夫だ。気にしないで頑張りましょう。」などと発言した。これに対し、X 2は、「一方的に解雇しておいて何だ。」「不当労働行為はやめろ。」などと発言し、Y 1社長やY 2常務と口論になった。

【甲7・8・10・66】

- (5) 9月15日、会社は、整理解雇対象者4名のうち休暇を取得していたX 3を除く3名に対し、整理解雇対象者の選定基準及び結果を個別に説明した。

ただし、会社は、X 3に対し、翌日以降にも、選定基準等について個別の説明を行わなかった。

- ① 午後4時頃、Y 2常務は、X 5を自らの執務室に呼び出した。

同席したY 4部長は、X 5に対し、整理解雇対象者の選定基準が、年齢50歳、勤続年数10年、遅刻の回数及び家族構成であると示した上で、X 5は、「2年8か月」の間に3回遅刻があり、また、独身であって、4つの基準のうちの2つに当てはまるため、整理解雇対象者に選定された旨を説明した。この説明は10分ほどで終わった。

- ② 午後4時過ぎ、Y 2常務は、X 4を自らの執務室に呼び出した。

同席したY 4部長は、X 4に対し、同人を整理解雇対象者に選定した理由は、年齢が高いことと家族のことである旨を説明した。

- ③ 午後4時30分頃、Y 2常務は、X 2を自らの執務室に呼び出した。

X 2が来室すると、X 2とY 2常務とは、その日の朝礼でのやり取りを

巡って口論になった。

その後、X 5 から整理解雇対象者の選定基準の一部について伝え聞いていた X 2 は、同席していた Y 4 部長に「50歳以上がだめで、勤続10年以下がだめなのか。」と尋ねたが、Y 4 部長は何も答えず、結局、解雇理由については特に説明がなかった。

さらに、Y 2 常務は、「一人で団交に出られないのなら辞めろよ。」などと発言した。これに対し、X 2 が「それは不当労働行為です。今、組合を辞めろと言いましたよね。」と抗議したところ、Y 2 常務は、「言っていない。言っていない。」と答えた。

【甲 7・8・10・63・64・66、乙33、審 1 p 56・60、審 2 p 25～26、審 3 p 13～14・p 42～43】

(6) 9月18日、X 5 は、組合に加入した。

【審 2 p 26・50】

(7) 9月24日、X 2 ら 4 名は、解雇予告手当を Y 4 部長に返還した。

【甲 7】

(8) 9月25日、組合は、当委員会に対し、会社の X 2 ら 4 名に対する解雇通告について本件不当労働行為救済申立てを行った。

(9) 会社においては、始業時刻に遅刻した従業員が、事後的に半日の有給休暇の取得を届け出る場合があり、会社もまた、このような実態があることを承知していた。

【甲 7・10、審 2 p 8～9】

12 本件申立て後の経緯

(1) 会社は、9月30日付けで X 2 ら 4 名を解雇した。

また、8月28日に自己都合による退職を申し出ていた製造部従業員 1 名（前記10(3)）は、同じく 9月30日付けで退職した。

【乙 準(7)】

(2) X 2 ら 4 名は、会社が 9月30日付けで同人らを解雇したことは権利の濫用であり無効であるとして、東京地方裁判所立川支部に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの仮の確認及び解雇後から本案判決の確定までの間賃金等の仮払いを求める仮処分申立てを行った（平成22年(ヨ)第63号）。

22年10月 6 日、東京地方裁判所立川支部は、X 2 ら 4 名の申立てを却下す

る決定を行った。この決定に対し、X 2 ら 4 名は、即時抗告を行った。

また、X 2 ら 4 名は、会社を被告として、解雇が無効であることの確認等を求める訴えを東京地方裁判所立川支部に提起した（平成22年（ワ）第3494号）。

【甲76・77、乙38、審査の全趣旨】

- (3) 本件の審査に当たり、会社は、本件整理解雇における解雇対象者を選定する際に参照したとして、書証として、概略以下のような一覧表を提出した。

	氏 名	年 齢	勤続 年数	人事考課（各年11月）				遅刻 回数	配偶者
				20 年	19 年	18 年	平均		
1	X 3	28	10	103	92	92	96	10	なし
2	Z 1	31	12	113	102	95	103		なし
3	Z 2	32	13	135	134	152	140		共働き
4	Z 3	33	12	135	134	152	140		専業主婦
5	Z 4	37	14	123	125	121	123		なし
6	X 5	45	22	102	111	90	101	3	なし
7	Z 5	46	13	105	102	100	102		なし
8	Z 6	48	25	100	100	100	100		なし
9	X 2	53	7	110	102	100	104		共働き
10	Z 7	55	35	112	125	118	118		専業主婦
11	Z 8	56	15	129	128	130	129		専業主婦
12	Z 9	59	33	110	113	111	111		専業主婦
13	X 4	59	25	107	107	108	107		なし
14	Z 10	62	28	138	140	143	140		専業主婦

（年齢順に記載。年齢及び勤続年数はいずれも21年8月31日現在。また、遅刻回数は19年から21年までの合計。なお、X 2 の勤続年数については、前記1(3)で述べた13年10月30日付解雇までの勤務年数約5年2か月を加算した場合、12年強となる。）

【乙11】

- (4) Y 2 常務は、年齢の基準を設定するに当たり「体力的な視点」も考慮した

としている。

また、Y 2 常務は、X 3 に対して選定基準等について個別の説明を行わなかった理由について、分会長である X 2 から X 3 に情報が伝わると考えたこともあったとしている。

【審 3 p 22～23・43】

- (5) 会社は、22年10月1日をもって製造部を廃止した。

製造部の廃止に伴い、同部が所管していた業務のうち、組立及び検査業務については、九州オリンピアに移管された。また、資材購入業務については、大半が九州オリンピアに移管されたが、一部仕入先についての業務は、製造部従業員1名が総務部に所属替えされた上で担当することとなった。部品発送、メンテナンス及び輸出入業務については、製造部従業員6名が営業部に所属替えされた上で担当することとなった。工程管理業務については、製造部従業員3名が技術部に所属替えされた上で担当することとなった。品質管理業務は廃止された。

なお、会社は、整理解雇実施後本件結審時まで、従業員の新規採用を行っていない。

【乙 準(7)】

- (6) 23年2月8日の本件第10回調査期日において、組合並びに X 3、X 4 及び X 5（以下「X 3ら3名」という。）と会社との間で、X 3ら3名に関する事項について、会社が組合に対して解決金を支払うことを条件として、X 3ら3名が21年9月30日をもって会社を円満に退職したことを確認すること、組合が本件申立てのうち X 3ら3名に関する申立てを取り下げること、X 3ら3名が前記(2)の訴えを取り下げること等を内容とする和解が成立した。

6月6日、組合は、上記和解条項に基づき、本件申立てのうち X 3ら3名に関する申立てを取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

本件整理解雇は、X 2 が従業員代表に選出されたことを契機に労使交渉が

活発になり、製造部廃止及び希望退職募集の発表以降、組合と会社との対立が激化していた時期に行われた。

会社は、組合の活動が活発化し、従前のような組合軽視の対応が許されない事態になったことを経営への足かせにとらえ、製造部の廃止によって一気に組合を潰そうとして、本件整理解雇に踏み切ったものと推認することができる。

また、会社は、整理解雇対象者の選定に当たって、選定基準及び手順を事前に明らかにすることなく恣意的に作成し適用しているし、結果として、組合員3名は全員解雇され会社から排除された。本件整理解雇は、組合潰しを目的としたものであり、不当労働行為意思に基づくものであることは明らかである。

なお、X5は、平成21年9月10日時点では組合員ではなかったが、X2と同じ部署に所属し、職場の内外で同人と親しくしていたし、また、従業員代表選挙においてX2を支援していた。X5が整理解雇対象者に選ばれたのは、会社が組合の同調者とみていた同人を職場から排除するとともに、組合員でない同人を対象者とすることによって、組合員を狙い撃ちにした選別解雇をカムフラージュするためである。

(2) 被申立人会社の主張

① 13年頃に役員が組合嫌悪の発言をしたことがたとえ事実であったとしても、このことと本件整理解雇とは何の関係もない。また、組合自身が認めるように、近時の組合との関係は良好であったし、組合があつて会社に不都合なことはないので、わざわざ組合を潰す必要など何もない。

21年3月31日以降、団体交渉に役員が出席したのは、当時、会社が一時帰休の実施に踏み切らざるを得ない厳しい財政状態であつて、団体交渉にY1社長が自ら出席し、一時帰休の各種条件について組合との協議で即座に決断できるようにしたものであったし、一方で、何としても不況を乗り切るといふ会社の不退転の姿勢を示し、組合に理解と従来以上の協力を求めるものであった。Y1社長が組合の指摘するような発言を行つたとすれば、会社の厳しい実情を訴えようとしたものであり、言葉遣いがやや粗野であつたにすぎない。

② 本件整理解雇は、いわゆる 4 要件を十分に満たす正当なものであり、客観的に合理的な理由を有し、社会通念上も相当である。

ア 会社の経営状況は、ここ数年で急激に悪化した。このため、会社は、従前からの経費節減策に加えて、役員報酬のカット、営業所の廃止、自己都合退職者の不補充、定期昇給延期、賞与の削減、従業員給与のカット等の対策を講じ、4 月以降、製造部従業員を対象として一時帰休制度を実施する一方、受注回復に努めたが、思うような効果は挙げられなかった。

そこで、会社は、経営改革の一環として、業務内容に制約のある会社の製造部を廃止又は縮小し、製造拠点を関連会社の九州オリンピアに集約することにより、合理化を図ることとした。本件整理解雇は、人員削減だけでなく、会社全体の根本的な改革のために、製造部自体を廃止する必要に迫られてのものである。

イ 本件整理解雇に至る経緯は、極めて適正なものである。

(ア) 会社は、前述のとおり人員削減を回避するために様々な対策を講じ、さらには金融機関からの多額の借入れ等も行った上で、製造部の廃止を決定し、それ以後も 2 度にわたる希望退職を募集したものであり、最終的に整理解雇に至るまで、解雇を回避するために実施可能な手段を全て行っており、解雇回避努力義務を十分に尽くしている。

(イ) 製造部の廃止、希望退職募集、選定基準の決定等は、会社の専権事項であり、決定に当たっては事前に組合と協議する義務はないが、会社は、組合への説明も従業員への説明もいずれも重要と考えている。これらの説明のどちらが先であっても、会社は、優劣をつけている訳ではないし、従業員への発表前に組合と協議すべき義務もない。

希望退職募集及び整理解雇の手続において、会社は、従業員に対する説明会及び組合との団体交渉において、会社の現状及び人員削減の方針について、理解を得るべく、誠意を尽くしてできる限りの説明を行った。組合も、製造部縮小はやむを得ないこととして、希望退職者の募集に同意した。

会社が、本件整理解雇を実施する前に、組合に対して選定基準及び

選定結果を示さなかったのは、組合が理由なく団体交渉を遅らせた挙句、会社との話し合いを一方的に拒否して、説明の機会を奪ったことが原因である。会社は、組合との交渉次第で、製造部の縮小計画がずれ込むこともやむを得ないと想定していたが、組合が9月7日の団体交渉を一方的に決裂させたため、協議に備えて作成していた案のとおり手続を進めた。

ウ 会社は、一般に認められた正当な方法及び手順により、雇用を継続する者を選定した。

(7) 会社は、製造部従業員のうち顧客の各種要望に対応するために確保すべき必要最小限の人数は、当初、6名程度と判断していたが、できるだけ多くの雇用を確保するために、その頃技術部で自主退職した者の人件費相当額を充てることができると考え、最大10名の雇用が確保できると判断した。

会社は、経営状況の迅速な建て直しを図りつつ、製造業務移管に伴う問題点の検討及び移管作業を同時並行で進めざるを得なかったため、移管後に会社が継続する業務の範囲、及びその業務に必要な最少人員について、考えが流動的であったことは否定しない。

(イ) 選定に当たっては、一律客観的に当てはめができる基準とすべく、勤務成績（貢献度）、年齢・勤続年数（密着度）並びに配偶者の有無及びその収入の有無（被害度）を選定基準とした。

a 貢献度

遅刻の有無は規律遵守の態度を最も客観的に示す要素といえるので、過去3年間の人事考課及び遅刻を主とした勤務態度を基に判定した。

会社は、従来、人事考課における評定を、昇給や一時金の査定の加点要素として利用していたものの、労使合意の下で制度が正式に整備されていないこと及び査定者の主観が入る可能性があつてその評価基準も一律ではないことから、今回の選定においては、直接の基準としては用いなかった。

b 密着度

年齢50歳及び勤続年数10年を基準とした。

若年者の雇用継続を優先するため、製造部従業員14名の平均年齢46歳、給与が年俸制に移行し賞与の支給が停止される55歳及び定年である60歳を考慮し、将来的にもある程度の期間継続して勤務し、かつ体力的にも適応できる年齢として、区切りのよい50歳を基準とした。

勤続年数については、会社において、自らの担当職務について、自立して社内的にも対外的にも責任ある仕事ができる年数として、10年を目安とした。

なお、X2については、和解における合意内容も解雇を撤回する内容ではなく、雇用期間にも9か月もの断裂があるので、同人が再度雇用された日の前日以前については前歴として考慮しないと解釈するのが相当である。また、このとき会社がX2を解雇したのは、勤務態度が悪くミスを頻発したためであり、同人の解雇以前の在籍期間については、勤続年数に加算するには値しない。

c 被害度

個人の私的生活の困窮度合いを二次的な選定基準として採用し、配偶者の有無及びその収入の有無を共通の尺度として、20年度末に提出された扶養控除等申告書に基づいて判断した。

(ウ) 会社は、雇用を継続する者10名を選定するに当たり、上記(イ)の客観的な選定基準を公平公正に当てはめて行った。

会社は、今後の業務遂行に当たり行動力と経験の双方を維持するという考え方にに基づき、基準年齢である50歳より若年である者と高齢である者の2段階で検討することとした。

まず、50歳以下かつ勤続10年以上かつ無遅刻に該当する者として、6名を選定した。X3及びX5には遅刻があったので、この2名は選定から外れた。

次に、50歳超かつ勤続10年以上かつ無遅刻に該当する者として、5名を選定した。X2は、勤続10年未満だったので、選定から外れた。

また、選定された5名のうち、X4は独身であったので、会社は、

被害度の基準を当てはめ、無職の配偶者のいる他の4名よりは生活への影響が小さいと判断し、同人以外を、雇用を継続する者とした。

このように、雇用を継続する者の選定基準は、合理的に設定されたものであり、明確かつ客観的な基準であるし、また、その適用方法も公平公正なものであって、会社の恣意は全く入っていない。

- ③ 本件整理解雇は、会社の急激な財務状況悪化により人員削減が不可欠な状況になってのものであり、解雇に至るまでにあらゆる回避努力を尽くした上、合理的な選定基準及び当てはめによって対象者の選定を行い、解雇に至る手続においても十分に説明を尽くし、また尽くそうと努力した上での相当なものである。

製造部縮小後の継続雇用者については、正当な手続を踏んで適正な選定基準に基づき公平公正に選定した結果、図らずも組合員全員及びほか1名が該当したにすぎない。会社の一連の措置に不当性はなく、合理的な考えに基づき公平公正な手順を経て結論を出しているのも、もとより不当労働行為には該当しない。

2 当委員会の判断

(1) 労使関係の状況及び会社の組合に対する姿勢について

- ① X2は、会社から退職勧奨を受けたことを契機として、13年10月に組合に加入し、分会を結成した（第2・3(2)）が、同月30日に解雇された（同(3)）。組合は、10月31日、会社に対して分会の結成を通告するとともに団体交渉を申し入れた（第2・3(4)）が、会社が団体交渉に出席していたX2の退席を求めたり、また、X2の解雇問題は団体交渉事項でないという態度をとったりした（同(5)①②）ため、13年12月、こうした会社の対応は団体交渉拒否に当たるとして当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（同③）。この事件については、14年5月、会社がX2を同年7月21日付けで再度雇用するなどの条件で和解が成立した（第2・3(5)③）が、その後も、15年頃Y1社長が組合活動を行っているX2及びX3を非難する（同4(1)）など、労使の対立感情は完全には解消されなかったものとみられる。
- ② もっとも、X2の復職後数年間は、組合と会社とは、必要に応じて団体交渉を行い、労使関係は比較的落ち着いた（第2・4(3)）。

しかしながら、21年に入り、会社の業績不振から、給与の切下げや一時帰休、そして製造部の廃止に至る経緯において、X 2 が従業員代表に選出され（第 2・7(6)）、会社との団体交渉において組合が三六協定の締結を要請する（同13）など組合活動が活発化し、会社と組合とは、再び緊張関係に入ったものと認められる。

- ③ Y 1 社長は、従前、組合との団体交渉には出席していなかったが、3月31日、初めて団体交渉に出席し、終了後、X 2 に対し、「俺が出てきたことの意味をよく考えろよ。」と述べた（第 2・7(8)）。また、Y 1 社長は、5月1日、X 2 に対し、「（景気回復後に賃金カットした分の）金を返せとか、格好いいことばかり言うな。俺が団交に出たのは意味があるんだからな。おまえも代表らしくしろ。」と述べた（第 2・7(11)）。

会社は、3月31日に Y 1 社長ほか役員が団体交渉に出席したのは、会社が不況を乗り切ろうとする不退転の姿勢について組合の理解と協力を求めるものであり、また、同社長が上記のように発言したとすれば、それは会社の厳しい実情を訴えようとしたものであったと主張する。

確かに、Y 1 社長の発言には、会社が主張するような意味合いがあったものと推察される。しかし同時に、Y 1 社長の発言は、単に会社の厳しい実情を訴えようとしたものであるだけでなく、会社の組合に対する強い対決姿勢の表れであったともいえる。

- ④ 会社は、一時帰休の実施、製造部廃止の決定及び希望退職の募集については、いずれも、まず、従業員全体に対して決定事項として発表した上で、組合との団体交渉や組合に対する申入れを行っている（第 2・7(1)(2)、9(3)～(8)）。

確かに、会社が主張するように、これらの事項については、あらかじめ組合と協議しその同意を得なければならないとまではいえないが、この間、会社は、一般の従業員への発表を先行させ、いわば既成事実化してから組合に通告することを行っており、この一連の経緯は、組合を軽視しているとみられてもやむを得ないものであったといえる。

- ⑤ 会社は、8月28日に製造部従業員を対象として整理解雇に関する説明会を行い（第 2・10(4)）、翌29日、9月7日に組合と団体交渉を開催するこ

とが決定した直後、組合の執行委員が出席できないとしても、分会長であるX2と同月1日に雇用を継続する者の選定基準及び選定結果について団体交渉を行いたい旨を文書で申し入れた（同(5)）。

組合と会社とは、9月7日に次回団体交渉を開催することを既に決定しており、雇用を継続する者の選定基準及び選定結果も当然にこの交渉における議題となる状況であった。にもかかわらず、緊急の交渉を要する特段の事情がみられないのに、会社があえて9月7日以前の団体交渉を要求するのは極めて不自然であるといわざるを得ない。さらに、会社は、8月28日の製造部従業員に対する説明会において、組合との団体交渉後に具体的な整理解雇対象者の選定結果を発表する旨を説明しているが、その翌日に行った組合に対する団体交渉の申入れにおいては、既に雇用継続者の選定結果が議題となっていた。

以上の経緯からすれば、会社は、8月28日の時点で既に整理解雇対象者の実質的な選定を終えており、この選定結果を組合に通告することによって、早々に組合との協議を行ったという外形を整えようとしたものとみざるを得ない。このこともまた、会社の組合軽視あるいは強い対決姿勢を推認させる。

- ⑥ 9月7日に開催された団体交渉においては、組合が整理解雇の実施に強く反対し、会社も、解雇の実施方針は撤回しない旨を述べ、双方が激しく対立し、結局、団体交渉は決裂した（第2・10(6)）。

会社は、この団体交渉の決裂以降、整理解雇の選定基準及び選定結果について、組合に説明することができなくなったと主張する。

しかしながら、この日以降、会社は、整理解雇の選定基準及び選定結果について、組合に対して改めて団体交渉を申し入れ、又は何らかの方法で説明を試みた事実はないし、団体交渉を開催できない特段の事情があったことも認められない。そして団体交渉が決裂したわずか3日後の9月10日、会社が、X2ら4名に対して同月30日付解雇を通知した（第2・11(1)）のも、極めて性急であり不自然であるというべきである。

- ⑦ 前記④ないし⑥で指摘したとおり、一時帰休の実施から本件整理解雇に至る過程において、会社は終始組合をないがしろにするかのように手続を

進めているといえる。このことは、会社が、組合軽視ないし強い対決姿勢が露わにならないようにするために、早々に組合と協議したという外形のみを整えて、実質的には組合の抵抗を封じながら直ちに整理解雇を実行しようとしていたことを強く推認させるものである。

- ⑧ X 2 ら 4 名に対して解雇を通知した後の 9 月 15 日、Y 1 社長は、朝礼において、「昨日、組合がアクションを起こした。今後も景気は悪くなるが会社は大丈夫だ。気にしないで頑張りましょう。」などと発言した（第 2・11(4)）。

こうした Y 1 社長の発言は、会社の合理化策推進の障害とみなしていた組合の排除を成し遂げたとの思いの表れとみることもできる。

(2) 整理解雇の実施について

- ① 会社の経営状況については、21 年 6 月期は前期に比べて最終損益の黒字額が増加したものの、近年、製品出荷台数及び売上高が減少傾向にあった（第 2・5(1)、8(1)）ことが認められる。

また、会社は、18 年以降、製造部の廃止を決定し希望退職を実施するまでに、管理職の基本給増額の見送り及び賞与の削減（第 2・5(2)）、役員報酬の削減（同）、東京営業所の廃止（同(3)）、管理職及び製造部以外の一般従業員の基本給削減（同 7(7)）、製造部従業員の一時帰休（同(12)）及び新たな資金の調達（同 8(2)）を行っている。

このような状況を考えれば、会社が、根本的な経営改革の一環として、会社グループの製造拠点を九州オリンピアに集約しようとしたこと自体は、会社の経営判断として不自然なものとはまではいえない。

- ② そして、会社が希望退職を募集し、さらに、希望退職者が予定人員に満たなかったとして整理解雇の実施を決断したとしても、経営判断として全く妥当性がないものとはいえない。もっとも、本件整理解雇対象者がなぜ 4 名となったかについては、会社から必ずしも説得力のある説明はなされていない。
- ③ 本件整理解雇対象者として選定された 4 名には、組合員 3 名全員が含まれていた。

会社は、整理解雇対象者の選定に当たり、勤務成績（貢献度：遅刻があ

る者を解雇対象者として上位に位置付ける）、年齢・勤続年数（密着度：年齢50歳超、勤続10年未満を解雇対象者として上位に位置付ける）並びに配偶者の有無及びその収入の有無（被害度：配偶者がいない者を解雇対象者として上位に位置付ける）を選定基準として設定し、これらの基準を公平公正に適用してX 2ら4名を選定したと主張する。

具体的には以下のような過程を経て対象者を選定したとしている。

ア 第1段階

50歳以下かつ勤続10年以上かつ無遅刻に該当する者として、6名を残留候補者として抽出した。組合員X 3及びX 5（当時は非組合員）には遅刻があったため、この段階で解雇対象者とされた。

イ 第2段階

50歳超かつ勤続10年以上かつ無遅刻に該当する者として、5名を残留候補者として抽出した。分会長のX 2は勤続10年未満であったため、この段階で解雇対象者とされた。

ウ 第3段階

第2段階で残留候補者とされた5名から更に1名を解雇対象者として抽出するため、被害度の基準が適用され、唯一配偶者のいない組合員X 4が解雇対象者とされた。

- ④ しかし、会社が主張する以上の選定方法には、その選定基準についても基準の適用についても、疑問な点が多々ある。

ア 第1段階について

(ア) 第1段階において、X 3及びX 5は、年齢が50歳以下であったものの、遅刻があったという理由で解雇対象者に選定されている。

会社は、本件整理解雇対象者の選定に当たっては、過去3年間の人事考課及び遅刻を主とした勤務態度を基に判定したとしながら、人事考課については、労使合意の下で制度が正式に整備されていないこと及び査定者の主観が入る可能性があってその評価基準も一律ではないことを理由に直接の選定基準としては用いず、一方、遅刻の有無については、規律遵守の態度を最も客観的に示す要素であることから選定基準として採用したと説明している。

人事考課は、遅刻の有無などの勤務態度を含めて総合的に評価するものであると考えられるから、通常、整理解雇対象者の選定に当たってその基準とすることには一定の合理性があると考えられる。また、会社自身も、従業員の昇給や一時金の査定に人事考課の結果を利用していた実態がある（第2・2）ことから、人事考課制度には一定の信頼を置いていたものと考えられる。

他方、会社が、実質的な遅刻について事後に有給休暇として届け出ることを事実上黙認している（第2・11(9)）ことからすれば、遅刻として処理された件数の有無及びその多寡だけをみても、各人の勤務実態及び勤務態度を正確に把握することができない可能性がある。

したがって、従前の従業員の昇給や一時金の査定における取扱いにもかかわらず、会社が、本件整理解雇対象者の選定に当たって、人事考課を直接の選定基準とせず、あえて、その一部分であって、しかも必ずしも各人の勤務実態を正確に反映しているとはいえない遅刻の有無だけを取り出して選定基準としたのは、極めて不自然であるというべきである。

なお、会社は、日頃から職場規律を重視していたとも主張しているが、事後に有給休暇として届け出た者を含め、遅刻があった従業員に対し、会社が処分等何らかの制裁を行った事実についての疎明はない。

(イ) 会社は、人事考課の結果ではなく遅刻の有無という基準が妥当であると考え、その基準を適用したところ結果的にX3とX5が該当した、と主張しているものと思われる。しかし、本件においては、解雇対象候補者全体の人数がわずか14名である以上、どのような基準を用いた場合に誰が抽出されることになるかを認識するのは、極めて容易である。したがって、実際には会社は、両名がその基準に該当することを十分認識した上で、あるいは人事考課の結果を基準にした場合には両名以外の者が抽出されることを十分承知した上で、遅刻の有無という基準を適用したと考えるのがより自然である。

そして、前述したような労使間の緊張関係と会社による組合軽視ないし強い対決姿勢が存在する状況で、組合員であるX3、そして組合

員でこそないものの組合に近い人物ともみられていたX 5（この点については後述する。）のみが該当する整理解雇基準を用いることは、人事考課の諸要素のごく一部ともいうべき遅刻を基準としたことについての会社の説明にそれほど説得力があるとはいえない以上、あえて組合員及び組合に近い立場の者が当てはまる基準を設定し、彼らをいわば狙い撃ちして整理解雇対象者として選定したのではないかという疑念を生じさせるものといえる。

イ 第2段階について

(ア) 第2段階において、X 2は、勤続年数が10年未満であったという理由で解雇対象者に選定されている。

会社は、自らの担当職務について、自立して社内的にも対外的にも責任ある仕事ができる年数として勤続年数10年以上を目安とし、密着度の基準としたと説明している。

一般に、整理解雇対象者の選定に当たって、勤続年数をその基準とすることには相応の合理性があるといえることができる。本件における会社の説明も、特に職務経験の豊富さを重視して勤続年数を基準としたという趣旨と解され、それ自体は問題があるものとはいえない。

しかし、会社が本件審査において提出した一覧表（第2・12(3)）から明らかなように、X 2が再度雇用される前の勤続年数約5年2か月を算入しなければ、「勤続年数10年未満」という基準に該当するのは全14名のうちX 2のみである。前述したように、全体の人数がわずか14名である以上、どのような基準を用いた場合に誰が抽出されることになるのかを認識するのは極めて容易である。会社が、X 2が再度雇用される前の勤続年数を算入しないで「勤続年数10年未満」という基準を選択することは、すなわちX 2を抽出するということにほかならない。

会社は、「勤続年数10年未満」という基準が妥当であると考え、その基準を適用したところ結果的にX 2が該当した、と主張しているものと思われる。しかし、実際には、会社は、X 2がこれに該当することを十分認識した上で、「勤続年数10年未満」という基準を適用した

と考えるのがより自然である。

そして、前述したような労使間の緊張関係と会社による組合軽視ないし強い対決姿勢が存在する状況で、分会長であるX2のみが該当する整理解雇基準を用いることは、勤続年数10年を基準としたことについての会社の説明にそれほど説得力があるとはいえない以上、あえて同人のみが当てはまる基準を設定し、同人をいわば狙い撃ちして整理解雇対象者として選定したのではないかという疑念を生じさせるものといえる。

- (イ) 組合は、会社が、X2の勤続年数の算定に当たり、同人が再度雇用された後の期間のみを勤続年数としたことに対し、再度雇用される前の勤続年数も算入すべきであると主張する。会社の主張によれば、前述のとおり、勤続年数の基準を設けた趣旨は、職務経験の豊富さを問うことにあったと解される。その観点からすれば、X2について、解雇されてから再度雇用されるまでに9か月間の空白期間があるとはいえ、再度雇用される前の勤続年数約5年2か月を全く考慮しないのは必ずしも相当であるとはいえないように思われる。

この点につき、会社は、X2はその解雇以前の在籍期間において勤務態度が悪くミスを頻発したから、同人についてこの期間を勤続年数に加算するには値しないとも主張する。しかし、会社は、X2以外の製造部従業員についてもその在籍期間中の勤務態度等により勤続年数への算入の可否を判断した旨を疎明していないところ、X2の上記解雇前の勤続年数を算入するか否かを検討する段において、同人についてのみこのような事情を考慮するとすれば、このような取扱いは、極めて均衡を欠くものといわざるを得ない。

- (ウ) いずれにせよ、会社は、X2について、再度雇用される前の勤続年数約5年2か月を算入しなければ同人の勤続年数は7年となる、ということを十分認識した上で、「勤続年数10年未満」という基準を適用したと推認されるのである。

ウ 第1段階と第2段階を分ける基準について

会社は、将来的にもある程度の期間継続して勤務し、かつ、体力的に

も適応できる年齢として、区切りのよい50歳という年齢を基準とすることにより、若年者の雇用継続を優先したと説明している。

そもそも、年齢を整理理解雇基準として用いることの是非については、大いに議論のあり得るところであるが、それはひとまず措くとしても、本件整理理解雇対象者選定においては、前述のように、一方で職務経験の豊富さを示す指標として勤続年数の長さが重視され、他方で職務経験が相対的に少ないはずの50歳以下の者が優遇されていることになる。このような組合せで2つの基準が用いられることについては、若干不自然に感じられなくもない。

そして、ここでもまた、勤続年数の場合と同様に、会社は、14名のうち誰が50歳以下で誰が50歳超であるのかを、あるいは組合員であるX2とX4が50歳超であることを十分認識した上で、50歳という基準を適用していると考えざるを得ない。

エ 第3段階について

(ア) 第3段階において、X4は、年齢が50歳超であり、なおかつ配偶者がいなかったという理由で本件整理理解雇対象者に選定されている。

会社は、仮に解雇されたとしても生活への影響は小さいであろうという前提の下で、配偶者がいないことを整理理解雇対象者の選定における基準として用いている。

前述のように、会社は、若年者の雇用継続を優先したと説明しているから、まず年齢の高い者から機械的に整理理解雇対象者として選定するのが自然ともいえる。しかし、会社は、50歳を超えている者のうちX2以外の5名から4名の雇用継続者を選定するために、あえて二次的な基準である被害度の基準を適用したと説明している。結局、年齢の基準は、選定過程において単に選定対象者を2段階に振り分ける機能しか果たしておらず、会社は、被害度に優先すると説明している年齢の基準を、実際にはそれほど重視していなかったというべきである。

したがって、年齢の基準の適用方法は、会社自らが説明した選定方針に沿わないものといわざるを得ず、むしろ、会社が年齢基準を用いて選定対象者を2段階に分けた真の目的は、独身者である製造部従業員

員の中からあえてX 4を整理解雇対象者として選定することであつたのではないかという疑念を否定することはできない。

- (イ) そもそも、年齢同様、配偶者の有無を整理解雇基準とすることに問題がないのかについても、大いに議論の余地はある。また、配偶者が専業主婦である者の方が独身者よりも当然に解雇の打撃が大きいともいえない。

そして、ここでもまた、勤続年数及び年齢についてと同様に、会社が、14名のうち誰が独身で誰が配偶者を有しているのかを、あるいはX 4（そしてX 3及びX 5）が独身であることを十分認識した上で、この基準を用いていると考えるのが自然である。前述したような労使間の緊張関係と会社による組合軽視ないし強い対決姿勢が存在する状況で、組合員であるX 4のみにこの整理解雇基準を用いることは、配偶者の有無を整理解雇基準とすることに大いに議論があり得る以上、会社があえて組合員のX 4のみが当てはまる基準を設定し、同人をいわば狙い撃ちして整理解雇対象者として選定したのではないかという疑念を生じさせるに十分である。

- ⑤ このように、本件整理解雇においては、上記第1段階ないし第3段階で、組合員が1人ずつ解雇対象者として選定されている。また、その結果、解雇された組合員よりも、（X 2が再度雇用される前の勤続年数を通算した場合に）勤続年数が短い者、年齢が高い者、人事考課の評定の低い者、あるいは組合員同様に独身である非組合員が雇用継続の対象となった。

前述のように、遅刻の有無、勤続年数、年齢、配偶者の有無という本件において用いられた個々の整理解雇基準は、それぞれ全く妥当性がないものとまではいえない。しかし、これらの解雇基準が、上記のように第1段階ないし第3段階で順次適用され、組合員全員が解雇対象者として選定される結果となっており、これが、わずか14名という、いわば全員の「顔が見える」集団から4名を抽出する作業の結果であつたことに鑑みれば、これらの基準が組み合わされた本件整理解雇基準全体は、必ずしも合理的なものとはいえない。

- ⑥ 会社は、21年9月15日、X 5及びX 4に対し、それぞれ、年齢50歳、勤

続年数10年、遅刻の回数及び家族構成の条件のうち2つに該当したため整理解雇対象者として選定した旨を説明している（第2・11(5)①②）。しかしこの選定基準は、前述したところからも明らかなように、会社が本件審査において主張した、3つの段階からなる対象者選定方法とは若干異なるものである。

会社の上記の説明は解雇通知の送付から5日後に行われたものであって、会社が、当初から整理解雇対象者に選定基準等の説明を行う予定にしていたかどうかは極めて疑わしい。とはいえ、この説明の内容自体は単純明快であって、また、解雇通知から比較的近い時期に行われたことから、本件審査において主張された、これと異なる対象者選定方法には、その信憑性につき大いに疑問が生ずるところである。

なお、仮に、実際の選定方法が上記の説明どおりであったとしても、その選定方法自体が、既に述べたのと同様の理由で合理的であるとはいえない。

- ⑦ ところで、希望退職の応募期間中に、会社の一部の管理職が、一部の製造部従業員に対し、九州オリンピアへの業務移管について協力を要請した（第2・9(13)）事実については、会社も認めているところである。

会社が、一部の管理職がこのような要請を行うことをあらかじめ承知していたかどうかは明らかではない。しかし、このような要請は、この一部の管理職が、あらかじめ一部の従業員を選別し、今後も引き続き会社業務に協力するよう要請することにより、実質的には、希望退職に応じないよう働きかけたものとみるべきであって、希望退職の募集が公正に行われたかどうかには疑問が残る。また、この事実は、本件整理解雇が実体面のみならず手続面においてもずさんな形で実施されたことを示すものといえる。

- ⑧ 以上のとおり、会社が何らかの合理化の必要性に迫られていたことは事実であり、整理解雇自体の必要性が全くなかったとまではいえないものの、本件整理解雇については、会社の説明する解雇対象者の選定方法が全体として不合理であるばかりか、実際の選定に当たって明確かつ合理的な選定基準が存在していたのかどうかすら疑わしく、さらには手続面でも問題があるものであったといわざるを得ない。

そして、前述したような労使間の緊張関係と会社による組合軽視ないし強い対決姿勢が存在する状況において、全体として合理性があるとはいえない選定基準の下、手続面でも問題のある形で整理解雇が実施され、組合員3名全員が本件整理解雇の対象となったことからすれば、会社は、組合員全員が解雇対象となるように選定基準を作り、それを適用したものと推認せざるを得ない。

(3) X2の解雇について

- ① 以上のように、会社の説明する選定基準及び選定方法は、いずれも、少なくとも組合員3名を全て解雇対象者に選定するために設定され適用されたものと判断せざるを得ない。

なお、X5は、解雇通知がなされた時点では組合員ではなかった。しかし、9月10日の同僚の発言（第2・11(1)）から、会社の中には、X5を組合に近い立場の者とみていた者が存在したことが認められる。一方、X5が本件解雇通知後間もなく9月18日に組合に加入している（第2・11(6)）ことから、同人が解雇通知を受けてから比較的短期間のうちに組合に相談していたことが推測され、このことから同人が組合に近い存在であったことがうかがえる。

これらのことからすれば、会社が、X5を組合に近い存在とみなし、X5にもX3と同様に遅刻があったことを奇貨として、整理解雇対象者の選定基準を設定し、X5を解雇対象者に選定したとの疑いを否定することはできない。あるいは、X5が、組合員3名を解雇するための基準の犠牲となった可能性も否定できない。いずれにせよ、組合員でなかったX5が本件整理解雇対象者となっていることは、会社の不当労働行為意思を否定する根拠とはなり得ない。

- ② 以上を併せ考えれば、本件整理解雇は、組合と緊張関係にあり、組合軽視ないし強い対決姿勢を取っていた会社が、合理化策の実施を避け得ないという状況を奇貨として、その推進の障害となっているともみていた組合員を会社から一掃することを狙って行われたものといわざるを得ない。

したがって、会社が、X2を解雇したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がX2を平成21年9月30日付けで解雇したことは、労働組合法第7条第1号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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23年9月6日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭