

命 令 書 (写 し)

所在地 (省略)
申立人 A 労働組合
代表 X 1

所在地 (省略)
被申立人 Y 株式会社
代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の滋労委平成 2 2 年 (不) 第 1 号 Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 4 年 1 月 2 3 日第 1 3 7 7 回、同年 2 月 9 日第 1 3 8 0 回および同年 2 月 1 5 日第 1 3 8 2 回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員吉田和宏、同土井裕明、同中岡研二および同奥田香子が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人 Y 株式会社 (以下「被申立会社」という。) は、派遣会社である株式会社 B (以下「 B 社」という。) や株式会社 C (以下「 C 社」という。) から派遣労働者を受け入れていたところ、申立人 A 労働組合 (以下

「申立組合」という。)は、被申立会社が派遣受入可能期間を超えて派遣労働者を就労させていると主張して直接雇用を求め、平成20年6月23日に滋賀労働局に対してその旨の申告をし、これを受けた滋賀労働局が被申立会社に是正指導をした。

被申立会社は、これらの事態を受けて、派遣労働者全員を直接雇用することを決定し、同年8月6日、派遣労働者に対して、直接雇用を希望する者については、全員を期間従業員として雇用することおよびその労働条件を発表した。

被申立会社は、同年9月16日、期間従業員として直接雇用されることに応じた派遣労働者483名全員を雇用したが、そのなかにはB社の派遣労働者であった組合員X2(以下「組合員X2」という。)およびC社の派遣労働者であった組合員X3(以下「組合員X3」という。)も含まれていた。

ところが、被申立会社は、小形エンジン事業本部のびわ工場(以下「びわ工場」という。)組立グループに所属していた組合員X2やびわ工場機械グループに所属していた組合員X3も含めて、雇用期間の満了日である平成21年2月15日をもって多数の期間従業員の雇い止めをしたため、申立組合が本件雇い止めは組合員X2や組合員X3が申立組合に加入していたことを理由とする不利益取扱であり、また、申立組合の衰退を図った支配介入であるとして、平成22年2月15日、本件不当労働行為救済申立をした。

2 請求する救済の内容(要旨)

(1) 被申立会社は、組合員X2および組合員X3に対する本件雇い止めがなかったものとして扱い、原職に復帰させ、原職復帰に至るまでの間の賃金相当額を支払うこと

(2) 謝罪文の掲示および手交

3 本件の争点

組合員X2および組合員X3の雇い止めは、同人らが組合員であることを理由とした不利益取扱にあたるか、また、組合活動を妨害する支配介入にあたるか。

- (1) 組合員 X 2 が所属していたびわ工場組立グループにおける期間従業員に対する本件雇い止めは、リーマンショックの影響で受注が減少し、同職場で余剰人員が発生したことによるものか。
- (2) びわ工場機械グループに所属していた組合員 X 3 の本件雇い止めは、勤務成績不良によって人員削減の対象となったものか。

第 2 当事者の主張の要旨

1 申立組合の主張

(1) 組合員 X 2 の解雇について

ア 被申立会社に、リーマンショックに端を発する世界的大不況によって受注が大幅に落ち込み、余剰人員が生じて人員整理の必要があったとしても、組合員 X 2 が所属していたびわ工場組立グループの期間従業員を全員解雇する必要はなかった。

イ 平成 21 年 2 月 16 日以降に解雇された期間従業員は 251 名であるが、そのうち、びわ工場で勤務していたのは 182 名であり、そのうち組立グループでは自主退職者を除く 159 名の期間従業員全員が解雇されているが機械グループにおける解雇率は 26% に過ぎない。

機械加工を中心として行っている他の工場でもその解雇率は 29% ~ 40% であるのに、びわ工場組立グループの解雇率が 100% というのは不自然である。

ウ 機械グループが機械加工による部品製造であるのに対して組立グループが人力による組立であり労働集約型作業であっても、本来、仕事量が半分になれば必要人員も半分となるはずのものである。

平成 21 年 2 月末でのびわ工場機械グループの人員は、正社員 57 名、期間従業員 54 名、その他 19 名の合計 130 名であったから、その人員数は平成 20 年 6 月 24 日の人員(正社員 65 名、派遣労働者 111 名、合計 176 名)の約 73% にあたる。これに対して、びわ工場組立グループでは、平成 20 年 6 月 24 日の時点では 382 名(正社員 168 名、派遣労働者 214 名)であったから、平成 21 年 2 月末でその人

員を73%にまで減員するとしても280名程度になるべきであり、このうち、正社員が168名いるから、その他を期間従業員の減員で措置したとしても、期間従業員は100名前後が残るべきであり、全員解雇というのは不自然である。

エ 被申立会社におけるTNエンジンの生産台数は平成21年5月度（平成21年4月21日から同年5月20日まで。以下、「月度」とは、前月21日から当月20日までの期間をいう。）には増加に転じているが、生産計画は3か月先まで立てられるので解雇した平成21年2月の時点では生産台数が増加に転じることはわかっていたはずであるから、解雇の必要はなかったものである。

また、被申立会社としては、少なくともリーマンショックの影響がどうなるのかを半年くらいのスパンで分析して、人員整理の必要性の有無、方策を検討すべきであったのに、その影響の全貌が明らかになる前の平成20年12月に既に組立グループ全員解雇を決めており、その理由は、申立組合の大部分の者が同グループに所属していたからに他ならず、その排除を企図して、リーマンショックを奇貨として解雇を決定したとしか考えられない。

オ 被申立会社は、期間従業員を整理解雇しながら、平成21年4月にはそれまで以上の正社員を採用しており、被申立会社の正社員らを構成員とするD労働組合の要求に応じて賃上げも実施しているものであり、解雇前に役員・管理職の報酬カットや正社員の一部帰休ないし賃金カットもしておらず、まじめな解雇回避努力が尽くされていない。

カ これらを総合すると、組合員X2の解雇が経済不況による人員整理の必要があったためとする理由は不合理であり、むしろ、被申立会社が期間従業員の正社員化を求めて活動する組合の存在を嫌悪し、リーマンショックにかこつけて組合員の一掃を企図して解雇したとしか考えられない。

(2) 組合員X3の解雇について

ア びわ工場機械グループには組合員が3名いたが、組合員X3以外は被申立会社に対する抗議行動をしていなかったものの、組合員X3に

については、平成20年2月初旬頃および同年12月3日に労働災害があったにもかかわらず、被申立会社は労災手続きをすることに難色を示し、組合員X3の労働基準監督署へ申告するという抗議を受けてやむなくその手続きをしたものである。

これに対して、被申立会社の工務課長Y2（以下「Y2課長」という。）は、同年12月9日には、「会社が怪我をしてくれと言ったわけではない。」「迷惑な話や」などと言い、さらに同月22日には、「本人に治す気がないからいつまでも治らんのや」「いつまでも痛いと言いやがって」などと言って、労働災害を告発した組合員X3および申立組合を嫌悪する発言をした。

本件解雇は、労働災害を告発した組合員X3に対する報復である。
イ 組合員X3は、C社の派遣労働者として働いていたときは、賃金の上昇が続いていた。びわ工場では派遣労働者の評価は被申立会社が行っていたから、賃金の上昇が続いていたということは、被申立会社が組合員X3の仕事ぶりを評価していたことに他ならない。

また、組合員X3が平成20年10月16日にびわ工場機械グループ内でカム職場からクランク職場に異動となったのも、被申立会社から仕事ぶりが評価されたからである。

ウ 被申立会社の提出する期間従業員評価表兼契約更新判定表（乙第5号証）は、平成20年12月実施とされているが、組合員X3はカム職場からクランク職場に異動して1か月半しか経っておらず、しかも、同年12月中は労働災害にあって3日間しか働いていないのであるから、その期間中を他の期間従業員と同じように評価すること自体が不合理かつ不公平であり、またその評価も極端に低いものであって、被申立会社が成績不良を解雇理由とするために後付けで作成されたものと考えざるを得ない。

2 被申立会社の主張

（1）組合員X2の雇い止めについて

ア 平成20年9月に発生したリーマンショックを端緒とする世界的不況によって大幅に受注が落ち込み、大量の余剰人員が発生し、受

注回復の見通しが全く見えない中で大量の余剰人員を抱えたまま経営することが困難であったため、期間従業員を雇い止めせざるを得なかったものである。

びわ工場組立グループは、在籍していた期間従業員全員が余剰人員となったため、全員について雇い止めをしたが、組合員×2はその組立グループに所属していたものである。

イ びわ工場以外の工場では、部品製造（機械加工）を主として行っていたから、びわ工場に比べて機械加工が大きな割合を占めており、また機械加工の一部を外注していたという事情があったが、外注を内製に取り込み、工場内の仕事量を増やすことでびわ工場に比べて余剰人員の発生を少なくできた工場もあり、また、リーマンショックによる受注の減少が少なかった製品を製造していた工場もあり、びわ工場と他の工場の余剰人員を比較することは意味がない。

ウ びわ工場組立グループでは、人手による作業が中心であり、かつ、すべて内製しているため、仕事量が受注量に比例している。平成21年1月度の受注量が前月度に比較して半減したのに伴い、仕事量も半減したため、平成21年1月度以降、主力ライン2本について、これまでの2シフト運用から1シフト運用に切り替えて、組立ライン作業を半減させている。

これに対して、びわ工場の機械グループでは、応援加工として外注していた仕事を同職場に取り込んだことにより、組立グループに比べて仕事量の減少割合を少なくすることができた。

しかも、主に機械が作業を行う機械グループにおいては、受注量からどれだけの時間機械を稼働させなければならぬかが決定され、これを基にその機械設備に割り当てるべき必要人員が決まるものであり、受注量と必要人員が完全に比例するものではない。

このように余剰人員の割合についても、組立グループと機械グループとは異なることになるのであるから、申立組合が主張するように同じ比率にはならない。

エ 被申立会社においては、3か月前からTNエンジンの見込生産台数

を算出してD労働組合に説明しているが、これは購入先が見込発注台数として連絡してきたものを基に計画するものであり、予測のつかない事態となれば、見込生産台数と実際の生産台数（実績）とが大きく乖離することとなる。平成21年1月度分については、3か月前に算出された見込生産台数が26,566台であったのに対して、実績は14,785台でしかなく、本件雇い止めを行った同年2月の時点で算出された同年5月度の見込生産台数も12,883台であって近年にない厳しい数字を予想しており、受注回復の見通しなど一切なかった。もちろん、半年先の生産量など見通せるはずもなかった。

オ 被申立会社の業績はリーマンショックの影響を受けた平成22年3月のグループ会社全体での連結決算では大幅な減益となり、特に、小形エンジン事業本部においては平成20年9月以降は経常利益がマイナスとなっている。

申立組合の主張する正社員の採用については本社採用の総合職であってびわ工場の生産系とは別の人員計画に基づくものであり、同年12月当時には既に役員や管理職の報酬カット、正社員の一時帰休や減額の方針も決めていたが、当時発生していた事態はこれらによって対処できるようなものではなかった。

そこで、同月8日に小形エンジン事業本部の生産部門と総務部門とで会議を行い、その後も協議をして、同月19日に小形エンジン事業本部として雇い止め人数を決定し、同月22日に本社承認を得て正式決定された。この時期には平成21年1月度の受注が確定しており、前月比にして受注が約半減していることから、先行きが全く見通せない状況で大量の余剰人員を抱えていくことは困難であるとの判断に至ったのである。

カ したがって、本件雇い止めは全くの経営環境からの理由によるものであり、組合嫌悪による不利益取扱いし組合潰しなどを意図したものであるのではない。

(2) 組合員X3の雇い止めについて

ア 前述のとおり、リーマンショックを端緒とする世界的不況によっ

て大幅に受注が落ち込み、大量の余剰人員が発生し、びわ工場機械グループにおいても相当数の期間従業員の雇い止めの必要が生じた。

びわ工場機械グループの職場ごとに、受注量から機械をどれだけの時間稼働させなければならぬかを算出し、これを基に必要人員を割り出して職場ごとに余剰人員を算出し、組合員X3が所属していたクランク職場では、総勢37名いた期間従業員のうち9名を余剰人員として雇い止めすることとなったが、自主退職する者が2名いたため、残りの7名を人事評価の下位のものから順次選出し、組合員X3はその下位7名の中に含まれていたことから、同人を雇い止めしたものである。

イ この人事評価は、平成21年2月に期間従業員の契約期間満了を迎えることから、その1か月前には各期間従業員に更新の有無を通知できるように平成20年9月から12月までを評価の対象として、同年9月から職長による評価を始めていたものであり、本件雇い止めを決定した後にその対象者を選定する目的で実施していたものではない。

ウ 組合員X3のC社に雇用されていた時期の人事評価については、被申立会社は関与していないので分からない。

また、同人がカム職場からクランク職場に異動になったことについても、クランク職場で退職者があったため、人員適正配置の観点から、カム職場から補充することとして、カム職場の経験が少ない者から声をかけたところ同人が承諾したことによるものであり、仕事ぶりを評価したというのとは趣旨が異なる。

第3 認定した事実

1 当事者等について

(1) 申立組合

申立組合は、肩書地に事務所を置く合同労働組合である。審問終結時の組合員数は約96名であり、そのうち被申立会社に在籍する組合員数は2名である。【当事者間に争いのない事実】

(2) 被申立会社

被申立会社は、肩書地に本社を置き、農業や船舶用機械、機器等の製

造および販売を行う株式会社であり、審問終結時の従業員数は約 2,716 名である。

被申立会社は事業本部制を採用しており、滋賀県長浜市に小形エンジン事業本部があり、同市内にびわ工場、木之本工場、大森工場、永原工場、山本工場および長浜工場を有している。なお、小形エンジン事業本部には、申立組合の他に、被申立会社の正社員らを構成員とする D 労働組合がある。【当事者間に争いのない事実】

2 組合員 X 2 の申立組合への加入、被申立会社での雇用および雇い止めの経緯について

(1) 労働者派遣

組合員 X 2 は、B 社に雇用され、平成 18 年 2 月 1 日から被申立会社に直接雇用されるまでの間、派遣労働者としてびわ工場組立グループの第二係盛合・出荷業務に従事していた。【甲 28 ~ 31、甲 172】

(2) 申立組合への加入

組合員 X 2 は、被申立会社における正社員と派遣労働者の格差是正を図るため、平成 19 年 2 月 28 日、申立組合に加入した。【甲 172、審問 X 2 p4】

(3) 被申立会社での直接雇用

被申立会社は平成 20 年 8 月、派遣労働者を期間従業員として直接雇用する旨を公表し、組合員 X 2 はこれに応じて、期間従業員労働条件通知書兼労働条件契約書を被申立会社に提出し、同社に期間従業員として雇用された。その契約によれば、契約期間は同年 9 月 16 日から平成 21 年 2 月 15 日まで、就業場所はびわ工場組立グループの第二係盛合・出荷職場とされていた。【甲 45 ~ 46】

(4) 雇い止め

被申立会社は、平成 21 年 1 月 14 日、組立グループの期間従業員を対象とした雇用契約に関する説明会を開催した。被申立会社は、同説明会において、リーマンショックの影響で生産が減り、雇用契約を更新できない旨を説明し、組合員 X 2 を含む出席者全員に「雇用契約終了のご通知」と題する書面を交付した。

「雇用契約終了のご通知」には、雇用契約期間終了日は同年2月15日、雇用契約終了に至った事情は「世界的な不況に基づく需要の急激な落込みにより、当工場では大幅な減産を強いられています。新たな業務量の確保に努めておりますが、現在のところ、その確保は困難な状況です。このような状況をふまえ、貴殿とは、当初の雇用契約満了日である平成21年2月15日をもって雇用契約を終了させていただくことといたしました。」と記載されていた。【甲47、甲172、審問 X2 p21～23、p32～33】

3 組合員X3の申立組合への加入、被申立会社での雇用および雇い止めの経緯について

(1) 労働者派遣

組合員X3は、C社に雇用され、平成20年1月8日から被申立会社に直接雇用されるまでの間、派遣労働者としてびわ工場機械グループの第二係カム職場で業務に従事していた。【甲37～39、甲173】

(2) 被申立会社での直接雇用

被申立会社は平成20年8月、派遣労働者を期間従業員として直接雇用する旨を公表し、組合員X3はこれに応じて、期間従業員労働条件通知書兼労働条件契約書を被申立会社に提出し、同社の期間従業員として雇用された。その契約によれば、契約期間は同年9月16日から平成21年2月15日まで、就業場所はびわ工場機械グループの第二係カム職場とされていた。ただし、平成20年10月16日からは、カム職場の生産量の減少等の理由により、カム職場からクランク職場へ異動となり、就業場所のみを変更した期間従業員労働条件通知書兼労働条件契約書を締結している。【甲45、甲48、乙7、乙11、審問 X3 p44、p71】

(3) 労働災害および申立組合への加入

組合員X3は、派遣労働者として被申立会社にて業務に従事していた平成20年2月初旬、カム職場で作業中、床が油で汚れていたため転びそうになった際に、左足首を捻挫するという事故に遭った。被申立会社は、事故状況の確認を行い、組合員X3に事故報告書の記入を求めたが、労災手続きはしなかった。

組合員X3は、被申立会社に直接雇用された後の同年12月3日、クランク職場において作業中、クランクシャフトが足の上に落ちそうになった際に、両手で受け止めたところ、両肩と右ひじに痛みを生じたが、その日はそのまま勤務を続けた。同月4日、肩の痛みがひどかったため、整骨院を受診したところ、診察した者から労働災害ではないかと言われた。そこで同月5日、びわ工場受付前で機械グループのY3課長他3名と面談し、労災手続きをするよう求めたが、被申立会社は事故の現認者がいないという理由で労災手続きに対しては消極的な姿勢であった。

組合員X3は、同月7日、組合員X2に前記同月3日の事故について相談し、申立組合に加入した。同月9日、組合員X3と組合員X2は、びわ工場受付前において、Y2課長と面談し、労災手続きをするよう求めて交渉した結果、Y2課長はその手続きをすることを約束した。その後、被申立会社は組合員X3の労災手続きをした。【甲18～20、甲173、審問 X3 p36～40】

(4) 雇い止め

被申立会社は、平成21年1月14日、機械グループの期間従業員を対象とした雇用契約に関する説明会を2か所の会場に分けて開催した。組合員X3が出席した会場では、被申立会社から出席者に対し、期間従業員の一部の者とは契約更新できなくなった旨の説明がされ、封筒が出席者に渡された。説明会終了後、組合員X3が封筒の中身を確認したところ、雇用契約期間終了に関する書面が入っていた。

その書面には、リーマンショックにより生産量が確保できないので、雇用継続が困難であり、次回の更新はできない旨の内容が記載されていた。【甲173、審問 X3 p49～52】

4 申立組合の組合活動の状況について

(1) 派遣労働者の直接雇用前の申立組合の活動状況

ア 派遣労働者の直接雇用に至る経緯

被申立会社は、平成20年6月頃、派遣労働者を直接雇用する方針を決定し、同月27日、びわ工場において、派遣労働者に対して「派遣労働者を直接雇用する」旨を発表した。

同年8月6日、被申立会社は、びわ工場食堂において、派遣労働者を対象に説明会を実施し、直接雇用の形態が「期間従業員」であることやその労働条件を説明し、入社手続きに関する資料を配布した。【甲65、甲66】

イ 団体交渉の実施状況

申立組合は、被申立会社が平成20年6月頃に派遣労働者の直接雇用の方針を決定した後、同月30日と同年8月19日に被申立会社と団体交渉を実施した。

同年8月19日の団体交渉では、派遣労働者の直接雇用について、被申立会社は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」の派遣受入期間の期限に抵触する派遣労働者の全員について被申立会社が直接雇用し、期間従業員化すること、期間従業員就業規則に基づいた労働条件とし、初回5か月、以降は更新がある場合は、6か月契約で最多5回を限度として更新すること、期間としては最長2年11か月となること、などを回答した。

この日の交渉で、申立組合は、被申立会社から採用に際して提出が求められている誓約書について、ビラ配布を制限するなど組合員の活動を縛る内容になっていると主張した。これに対し被申立会社は、雇用契約を締結する際に、企業秩序を遵守する旨の誓約書の提出を求めることは問題ない旨を回答した。また、申立組合は期間従業員就業規則の提出を求めたが、被申立会社は、直接雇用に応じた者には入社時に渡すと回答し、期間従業員就業規則を交付するなどしなかった。

同年9月4日、申立組合は、被申立会社に対して、期間従業員就業規則や誓約書等を協議事項とする団体交渉を申し入れたが、被申立会社はこの団体交渉申し入れに応じなかったことから、同月8日、申立組合は当労働委員会に不当労働行為救済を申し立てた(滋労委平成20年(不)第4号Y不当労働行為事件)。【甲65、甲66】

ウ ビラの配布

平成20年7月25日、組合員X4は、出勤時にびわ工場のロッカー室において、申立組合のビラを配布した。これに対して被申立会社は、

被申立会社の許可なくビラを配布してはいけない旨注意した。【甲 6 5、甲 6 6】

(2) 派遣労働者の直接雇用後の申立組合の活動状況

ア 被申立会社本社に対する申入れ

平成 2 0 年 1 0 月 1 5 日、申立組合は、E ネットワーク(大阪地方における労働組合の共闘組織)とともに、期間従業員の正社員化を求める申入れ行動を被申立会社本社に行った。【甲 5 6、甲 1 5 0、甲 1 7 2、甲 1 7 4】

イ 平成 2 0 年 1 1 月 1 3 日開催の団体交渉

平成 2 0 年 1 0 月 1 6 日、申立組合は被申立会社に対して、就業時間外の組合活動および就業規則や誓約書に関する問題等を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

同年 1 1 月 1 3 日、団体交渉が実施された。この交渉の中で、被申立会社における D 労働組合に対するビラ配布の取扱い、宣伝物をまくときの許可条件についての D 労働組合との労働協約の有無、許可申出の対応窓口、許可の基準の内容等について質疑が行われた。【甲 6 5、甲 6 6、甲 1 3 0、甲 1 3 3、甲 1 7 1、甲 1 7 2、甲 1 7 4、審問 X 5 p110~111】

ウ 組合員 X 2 による機関紙等の配布

平成 2 0 年 1 1 月、前記イの団体交渉後、組合員 X 2 は組立グループ等の活性コーナー(従業員らの休憩場所)に申立組合の機関紙等を配布した。組合員 X 2 が休憩時間に組立グループの活性コーナーを見ると、配布物がなくなっていたことから、組立グループの職長に確認したところ、ごみ箱に捨てたと言われたため、組合員 X 2 は、私物を捨てないでほしいと抗議した。これに対し、組立グループの職長は、私物は休憩時間後には片付けるよう言った。

その翌日以降、組合員 X 2 は、Y 2 課長と総務課社員 2 名から、活性コーナーでの配布をやめるよう言われた。【甲 1 7 2、審問 X 2 p21】

エ 組合員 X 3 の労働災害に関する面談

平成 2 0 年 1 2 月 9 日、組合員 X 2 は、組合員 X 3 の同月 3 日の事故

に関するY2課長との面談において、被申立会社が労災手続きをしないのであれば、申立組合としては、組合員X3を連れて労働基準監督署に労働災害の申告をしに行く旨告げた。【甲173、審問 X3p39~40】

オ 日系ブラジル人解雇問題に関する団体交渉申入れ

平成20年12月25日、申立組合は被申立会社に対して、被申立会社の下請け企業等における日系ブラジル人労働者の解雇についての責任問題を協議事項とする団体交渉を申し入れた。【甲134】

カ 平成21年1月8日の団体交渉申入れ

平成21年1月8日、申立組合は被申立会社に対して、平成20年11月13日の団体交渉以降も継続して懸案事項となっていた「組合活動及び事務所等の貸与協定について」等を協議事項とする団体交渉を申し入れた。【甲135、審問 X5p112】

キ 平成21年1月30日開催の団体交渉

平成21年1月30日、団体交渉が実施された。この交渉の中で、期間従業員の雇い止めに関し、雇い止めの人数、被申立会社の経営状況、期間従業員の寮の問題等について質疑が行われた。【甲131、甲158】

ク 本件雇い止め以降に開催された団体交渉

本件雇い止めが実施された後も、その撤回等を協議事項として、平成21年2月16日、同年4月15日および同年10月5日に、団体交渉が実施された。【甲159、甲172】

(3) 申立組合への加入状況

ア 組立グループ

平成21年2月14日の時点で、組立グループに所属していた従業員のうち申立組合に加入していたのは、組合員X2を含む11名であった。【当事者に争いのない事実】

イ 機械グループ

平成21年2月14日の時点で、機械グループに所属していた従業員のうち申立組合に加入していたのは、組合員X3を含む3名であった。【当事者に争いのない事実】

ウ 雇い止めにあった組合員の状況

前記組合員14名のうち、平成21年2月15日または同月28日に雇い止めとなった組合員は、組立グループでは11名全員、機械グループでは組合員X31名であった。【当事者に争いのない事実】

5 TNエンジンの受注の推移について

(1) 小形エンジン事業本部の生産商品

被申立会社小形エンジン事業本部では、TNエンジンを主力商品として生産しており、びわ工場においては、TNエンジンのみを生産していた。びわ工場以外の工場においては、TNエンジンの部品も生産していたが、大形エンジンやトラクターなど他の製品の部品も生産していた。また、TNエンジンの組立ラインは、びわ工場の4本と木之本工場の1本であった。【乙12、審問 Y4p13、p46】

(2) TNエンジン生産量の推移

TNエンジンの生産量は、平成20年4月度は40,926台であった。その後減少傾向にあったところ、同年9月のいわゆるリーマンショックに端を発する世界同時不況の影響で受注がさらに減少し、その生産量は、同年12月度は29,023台、平成21年1月度は14,785台、同年2月度は12,083台、同年3月度は11,035台、同年4月度は9,687台であった。同年5月度以降は徐々に生産量が増加に転じたものの、TNエンジンの生産量が平成20年12月度のレベルまで回復したのは、平成22年4月から5月頃であった。

一方、大形エンジンなどのTNエンジン以外の製品については、一定の受注があり、生産量は確保されていた。【乙1、乙4、乙12、審問 Y4p6、p75】

(3) 決算状況

被申立会社小形エンジン事業本部の決算状況は、平成19年度は約70億円の黒字であったが、平成20年度は約46億円の赤字であった。【審問 Y4p70~71】

6 TNエンジンの受注減少に対して講じた措置について

被申立会社は、TNエンジンの受注減少に対応するため、次に掲げる措

置を講じた。

(1) 組立ラインの一部停止等

びわ工場の組立ラインは4本あり、第1組立ラインと第2組立ラインの2本は、びわ工場におけるエンジン組立の約8割を生産する主力ラインであった。第3組立ラインは、第1組立ラインと第2組立ラインの予備または補充のラインであり、第4組立ラインは、TNエンジンのなかでも大きいエンジンや船舶用エンジンなど特殊なエンジン専用のラインであった。

4本の組立ラインのうち、第3組立ラインについては、平成20年9月度から、平成21年11月頃まで停止し、第1組立ラインと第2組立ラインについては、平成21年1月度から、それまでの2シフト運用から1シフト運用に切り替えた。また、同年2月度から、全ての組立ラインについて、稼働停止の定時は16時30分であったものを、1時間早めて15時30分とした。【乙12、審問 Y4p8~10、p72】

(2) 機械加工ラインの内製化およびシフトの減少

びわ工場の機械加工ラインについて、仕事量確保のため、それまで外注していたものを内製化し、また、平成21年1月度からは、それまでの3シフト運用から2シフト運用に切り替えた。【乙12、審問 Y4p8、13】

(3) 一時帰休の実施

平成21年2月13日から同年7月10日までの間、正社員も含めた全従業員の一時帰休を合計19日間実施した。【乙12、審問 Y4p10、p79】

(4) 役員等の報酬等の削減

平成21年2月21日から2年間、役員・管理職の報酬、給与および賞与の削減を実施した。【審問 Y4p10、38、72】

(5) 従業員の賞与および福利厚生費の削減

従業員の賞与について、平成20年12月の賞与については、同年3月の労使交渉で既に同年の年間支給平均月数は5.4か月と決定されていたために削減されなかったが、平成21年度の賞与については、同年

3月の労使交渉で年間支給月数を4.48か月とすることで妥結した。また、福利厚生関係については、慰安旅行、運動会およびクラブ活動費の補助が凍結された。【甲4、甲118、甲119、審問 Y4p10】

7 被申立会社が余剰人員の整理に至った経緯および各工場における余剰人員の人数の決定の経緯について

(1) TNエンジン生産量の予測

被申立会社では、TNエンジンの生産量について、生産月の3か月前に見込数を、2か月前に内示数を、1か月前に確定数を算出していた。確定数は、ほぼ生産実績数と同じであった。【乙4、審問 Y4p7】

(2) 平成21年1月度および同年2月度のTNエンジン生産量の予測

平成20年11月初め頃、TNエンジンの平成21年1月度の内示数は20,730台、同年2月度の見込数は26,873台と算出されていた。

平成20年12月初め頃、TNエンジンの平成21年1月度の確定数は14,955台、同年2月度の内示数は17,169台と算出されていた。これらの数値は、前月に算出された数値と比較して、1月度については内示数と確定数との差が約6,000台、2月度については見込数と内示数との差が約10,000台あり、いずれも大幅に減少していた。

なお、平成20年12月時点では、平成21年2月度以降の受注回復のめどが全く立っていなかった。【甲119、乙4、審問 Y4p11、p61】

(3) 平成21年1月度以降の人員計画

被申立会社はTNエンジンの生産数の減少傾向を受け、平成20年12月8日、平成21年1月度以降の人員計画について、小形エンジン事業本部の生産統括部門と総務部門とで協議を実施した。また、平成20年12月19日、小形エンジン事業本部長を含めた協議の場で小形エンジン事業本部として人員計画を決定したうえで、同月22日、被申立会社本社に期間従業員の雇い止めの内容について報告し、承認を得た。平成21年1月14日、期間従業員を対象に、同年2月15日の雇用契約期間満了日をもって雇用契約を終了する旨の説明会を開催した。【乙12、

審問 Y 4 p11】

(4) 雇い止め人員数の決定方法

被申立会社は、各工場のラインごとに平成21年1月度の余剰人員を算出したうえで、グループによって作業形態が大きく違うことを考慮し、各工場全体ではなく、各工場のグループごとに余剰人員数をまとめた。

【審問 Y 4 p12、p73】

ア びわ工場組立グループ

びわ工場組立グループでは、ほとんど人手によって作業が行われており、その必要人員は、受注量に比例して増減するものであったところ、被申立会社は、ラインごとに総仕事量から必要人員数を算出し、在籍人員との差で余剰人員数を決定した。

その結果、びわ工場組立グループの必要人員は約170名と算出され、当時の正社員を含めた在籍人員は約340名であったところ、余剰人員は約170名とされ、平成21年2月14日にびわ工場組立グループに在籍していた期間従業員161名は全員余剰人員となり、同月15日または同月28日に組合員X2を含む159名が雇い止めとなった。なお、残りの2名がその他の理由で同月15日に退職した。【乙9、審問 Y 4 p12、p14、p53～54】

イ びわ工場機械グループ

びわ工場機械グループでは、機械による作業が中心であり、受注量に対する機械稼働の必要時間(直)によりその必要人員は決まるが、計算上、直数が小数点以下の数値となった場合でも、その部分も必要人員は1名として換算する必要があることなどから、必要人員は受注量の変化に単純に比例するというものではなかった。

被申立会社はラインごとに総仕事量から機械設備を動かす必要直数を算出し、その必要直数によって勤務形態が決められ、さらにラインごとの必要人員が算出され、在籍人員との差で余剰人員が決定された。

また、被申立会社は、機械グループで行う作業について、一部を外注していたが、受注量の減少を補うため、外注していたものを内製化し、仕事量を確保した。そのうえで、必要人員の算出を行った。

その結果、びわ工場機械グループの必要人員は約130名と算出され、当時の正社員を含めた在籍人員は約155名であったところ、余剰人員は約25名となり、平成21年2月14日にびわ工場機械グループに在籍していた期間従業員74名のうち19名が同月15日に雇い止めとなった。なお、1名がその他の理由で退職した。

組合員X3が在籍していた第二係クランク職場では、37名の期間従業員のうち9名が余剰人員と算出されたが、2名が自己都合により退職する予定であったため、7名を雇い止めすることが決定された。被申立会社は、平成20年9月から12月までの人事評価の結果、自己都合退職予定者を除いた下位7名を雇い止め対象として選定したが、この7名に組合員X3が含まれていた。【乙6、乙9、乙12、審問 Y4 p13、p16~17、p55~57、p74】

ウ びわ工場の他職場および他工場における雇い止めの状況

びわ工場では、組立グループと機械グループ以外の職場においては、平成21年2月に雇い止めされた期間従業員は、13名のうち4名であった。

また、びわ工場以外の工場における同月の期間従業員の雇い止め人数は次のとおりであった。

木之本工場においては、工務グループの11名のうち2名、製作グループの35名のうち11名、組立グループの5名のうち5名全員がそれぞれ雇い止めとなった。

大森工場においては、工務グループ3名のうち1名、製作グループ62名のうち25名、品管グループ2名のうち1名がそれぞれ雇い止めとなった。

永原工場においては、工務グループ2名はいずれも雇い止めにはならなかったが、製作グループ26名のうち8名が雇い止めとなった。

山本工場においては、工務グループ5名のうち1名、製作グループ48名のうち18名がそれぞれ雇い止めとなった。【乙9】

(5) 雇い止めに関する労働組合への説明

平成21年1月9日、被申立会社は期間従業員の雇い止めに関し、D

労働組合に対しては、生産状況も踏まえた人員計画について事前説明したが、申立組合に対しては、同月30日に団体交渉が開催されるまでの間、特に説明はしなかった。【審問 Y 4 p33～35、p66、p74、審問 X 5 p114～115】

8 雇い止め後のびわ工場における人員変動の状況

平成21年2月に期間従業員が雇い止めとなってから平成22年4月までの間、びわ工場組立グループにおける正社員を含めた在籍人員数は、平成21年6月21日と同年10月21日を除いて大きな変動はなかった。

同年6月21日については、23名が転入しているが、このうちの22名は従来、びわ工場の「検査グループ部品検査職場」に所属していたところ、組織改編により「組立グループ部品・出荷検査職場」に所属することとなったもので、業務内容は従来と変更はなかったから、実質的に増員されたものではない。また、同年10月21日については、小形エンジン事業本部の各工場から9名が転入したものであった。

びわ工場機械グループにおいては、この間、在籍人員数に特に大きな変動はなかった。

なお、平成20年9月16日に派遣労働者を期間従業員として直接雇用してから、平成21年2月に期間従業員を雇い止めするまでの間、びわ工場における正社員数に大幅な変動はなかった。【乙3、乙12、審問 Y 4 p14～15、p75～76】

9 組合員X3の人事評価について

(1) 被申立会社が行った期間従業員の人事評価

被申立会社は、期間従業員の直接雇用以降平成20年12月までの間を対象とする人事評価を同月に行い、期間従業員評価表兼契約更新判定表（以下「人事評価表」という。）を作成した。

人事評価表は、大きくは、「姿勢・能力」と「出勤率」に分かれていた。「姿勢・能力」は三つの要素から成っており、さらに各要素にそれぞれ三つの考課項目があった。「仕事に対する姿勢」と題する要素には、「規律性」「勤勉性」「協調性」と題する考課項目が、「仕事に対する能力」

と題する要素には、「知識技能」「理解力」「表現力」と題する考課項目が、「将来性」と題する要素には、「仕事の質」「仕事の改善」「処理能力」と題する考課項目があった。

これらの考課項目ごとに、一次評価と二次評価が行われ、それぞれ、「期待し求められるレベルを十分上回り優秀」な場合は2点、「期待し求められるレベルにほぼ達している」場合は1点、「期待し求められるレベルを下回る」場合は0点がつけられた。【乙5、乙12、審問 Y4 p59、p77】

(2) 組合員X3の人事評価

組合員X3の人事評価を行ったのは、一次評価がクランク職場のY5職長、二次評価が機械グループのY3課長であった。組合員X3は、一次評価と二次評価の両方とも、「表現力」と「仕事の改善」は0点であったが、その他の考課項目はすべて1点であり、合計7点であったところ、第二係クランク職場の期間従業員37名中、自己都合退職者を除いた35名のうちの下位7名に入っていた。

なお、組合員X3は、平成20年10月16日にカム職場からクランク職場へ異動したことから、同年12月3日にクランク職場で事故に遭い、その後療養したことから、評価期間中にクランク職場で実際に勤務したのは約1か月半であった。

また、組合員X3は、派遣労働者としてカム職場で業務に従事していた頃から、加工する製品が変わる際に機械の設定を変えるための段取りがえという作業を行っていたことがあった。段取りがえは、全員が任されていたわけではなかったが、当時、カム職場の派遣労働者で段取りがえを行っていたのは、9名のうちの組合員X3を含む6名であり、また、重要な段取りがえについては、作業長などの正社員が行っていた。

組合員X3は、段取りがえについて職場改善提案をしたことがあったが、採用はされなかった。【甲173、乙5、乙6、審問 X3 p69~71、p73~74、p76、審問 Y4 p17~19、審問 X6 p95~97】

10 民事訴訟について

組合員X3は、被申立会社を被告とする損害賠償請求訴訟を大津地方裁判所長浜支部に提起し、本件雇い止めや労働災害に関するY2課長の暴言

等が不法行為であるとして、損害賠償を求めていたが、大津地方裁判所長浜支部は組合員X3の請求を棄却した。組合員X3はこの判決を不服として、大阪高等裁判所に控訴し、本件雇い止めが申立組合に対する不当労働行為であり違法であることも合わせて主張した。大阪高等裁判所は、本件雇い止めが、申立組合や組合員X3の組合活動等を嫌悪して行われた不当労働行為に該当し、違法なものであるということとはできないとし、組合員X3の控訴を棄却した。

組合員X2は、被申立会社を被告とする地位確認等請求訴訟を大阪地方裁判所に提起し、被申立会社における期間の定めのない雇用契約上の権利を有する地位の確認を求め、併せて、本件雇い止めが申立組合に対する不当労働行為であることを主張した。大阪地方裁判所は、本件雇い止めが不当労働行為であるとの主張に対し、申立組合ないし組合員X2の労働組合員としての活動に嫌悪してなされた不当労働行為とは認められず、かえって、そのような事実がないことが窺われるとして、組合員X2の請求を棄却した。組合員X2はこの判決を不服として、大阪高等裁判所に控訴し、審問終結時、係属中である。【乙7、乙8、乙11】

第4 当委員会の判断

1 期間従業員の雇い止めの必要性について

前記第3の5において認定したとおり、びわ工場においては被申立会社小形エンジン事業本部の主力商品であるTNエンジンのみを生産していたが、TNエンジンの生産量は平成20年4月度の40,926台以降減少傾向にあったところ、同年9月のいわゆるリーマンショックに端を発する世界同時不況の影響により受注が更に落ち込み、同年12月度の生産量は29,023台(同年4月度比71%)、平成21年1月度の生産量は14,785台(前年4月度比36%)、同年2月度の生産量は12,083台(前年4月度比30%)、同年3月度の生産量は11,035台(前年4月度比27%)、同年4月度の生産量は9,687台(前年4月度比24%)と生産量は減少の一途をたどっており、その生産量が平成20年12月度のレベルまで回復したのは平成22年4月から5月頃になって

からであり、平成20年12月度から平成21年5月度まで見込数と生産実績数との乖離が大きかったことなどを考慮すると、平成20年12月頃には、いまだ受注量の回復が見込める時期すら見通すことが困難であったことが認められる。

これに対して、被申立会社は、前記第3の6において認定したとおり、びわ工場にあった4本の組立ラインのうちの1本のラインを平成20年9月度から平成21年11月頃まで停止させ、また、平成21年1月度からは主力ラインであった第1・第2組立ラインについて2シフトから1シフトに変更し、同年2月度からは全ての組立ラインの稼働時間を1時間短縮する措置をとっている。また、同年2月13日から同年7月10日までの間に、正社員を含めた全従業員の一時帰休を合計19日間実施している。

その他、同年2月からは役員の報酬や管理職の給与カット、従業員の同年度の賞与の減額および慰安旅行やクラブ活動費などの福利厚生費の経費削減措置もとっている。

以上のような措置をとっても、被申立会社小形エンジン事業本部の決算は、平成19年度の約70億円の黒字から平成20年度においては約46億円の赤字になっている。

以上を総合考慮すると、被申立会社がTNエンジンの受注回復の見通しの立たない平成20年12月の段階で、平成21年2月に雇用期間満了を迎える期間従業員の雇い止めの方針を決定し、これを実行したことはやむを得ない措置であったといわざるをえない。

申立組合は、TNエンジンの生産は同年5月度には増加に転じていることからすると被申立会社はこれは予測可能であり、少なくとも半年くらいのスパンでリーマンショックの影響について分析して人員整理の必要性等を検討すべきであったのに平成20年12月という早い段階で期間従業員の雇い止めの方針を決定したのは不当である旨主張する。しかし、前記のとおり、被申立会社が受注回復についての見込みがたてられたとは認められず、毎月大きく受注量が減少していくなかで長期のスパンでの人員計画をするというのも困難であったと認められるから申立組合の主張は理由がない。

2 組合員X2が所属していたびわ工場組立グループの期間従業員の雇い止めについて

前記第3の7において認定したとおり、びわ工場組立グループにおける正社員を含めた在籍人員は約340名であったところ、余剰人員は約170名とされ、組立グループに在籍していた期間従業員161名全員が余剰人員とされて、その他の理由による退職者2名を除き、平成21年2月14日または同月28日に159名が雇い止めされているが、そのなかには組合員X2が含まれていたことが認められる。

当該余剰人員数の決定は、前記第3の7(4)において認定したとおり、びわ工場組立グループの作業はほとんどが人手によるもので、その必要作業人員は受注量に比例しているものであったから、被申立会社は、ラインごとに総仕事量から必要人員を算定して在籍人員との差を余剰人員としたものであり、その決定方法が不合理とまでは認められない。

申立組合は、びわ工場組立グループの期間従業員は全員雇い止めされているのに比して機械グループにおける期間従業員の雇い止めの比率は26%に過ぎず、他の工場においても期間従業員の雇い止めの比率は29ないし40%であったのと比較すると、びわ工場組立グループの雇い止めの比率は突出しており、不自然である旨主張する。

しかし、前記第3の7(4)イで認定したとおり、びわ工場機械グループにおける作業は機械による作業が多く、機械設備の稼働直数により必要人員が算出されることから、受注量と必要人員とが単純に比例するものではないことが認められ、さらに、機械グループにおける作業についてはこれまで外注していたものを内製化して仕事量を確保したことも認められるから、機械グループにおける余剰人員の比率と組立グループにおけるそれが比率が異なったとしても不自然で不合理ということとはできない。また、他の工場との比較についても、びわ工場においてはTNエンジンの生産が主力であったのに対して、それ以外の工場ではリーマンショックによる受注減の影響が比較的少なかった大形エンジンやトラクターなどの他の製品の部品も生産していたのであるから、他工場と比較して期間従業員の雇い止めの比率が高かったからといって不自然で不合理ということもできない。

かえって、前記第3の8で認定したとおり、平成21年2月に期間従業員の雇い止めがされて以降のびわ工場組立グループの正社員を含めた在籍人員数は、組織改編により同年6月21日に22名が転入したことを除けば、同年10月21日に他工場から9名が転入するまで、大きな変動はなかったことが認められ、このことは組立グループに在籍した期間従業員の全員の雇い止めが不合理ではなかったことを裏付けるものである。

3 組合員X3の雇い止めについて

組合員X3の在籍していたびわ工場機械グループについては、前記第3の7(4)イで認定したとおり、機械の稼働直数により必要人員を算定したところ、必要人員は約130名と算出され、当時の正社員を含めた在籍人員が約155名であったから、余剰人員は約25名となり、びわ工場機械グループに在籍していた期間従業員74名のうちの19名が平成21年2月15日に雇い止めされた。組合員X3はびわ工場機械グループの第二係クランク職場に配属されていたが、そこに在籍する期間従業員37名のうちの9名が余剰人員とされ、2名は自己都合により退職することが予定されていたことから7名を雇い止めすることとされ、人事評価の成績の下位のものから順次7名を雇い止めの対象者として選定したが、その対象者のなかに組合員X3が含まれていたものである。

余剰人員の決定方法について不合理とされるべき事情は認められず、その人選について人事評価をもって決定したことについても合理性が認められる。

申立組合は、組合員X3は派遣労働者のときから賃金の上昇が続いており、これはとりもなおさず被申立会社が組合員X3の仕事ぶりを評価していたからであり、組合員X3がカム職場からクランク職場に異動となったのもその仕事ぶりを評価されてのものである、また、組合員X3の人事評価は不当に低く評価されており、これは組合員X3が労働災害を告発したことに対する報復として解雇するために意図的に低く評価したことによるものである旨主張する。

しかし、組合員X3の派遣労働者のときの賃金について、被申立会社がその仕事ぶりを評価し決定していたと認めるに足りる証拠はなく、派遣会

社であるC社が評価し決定していたものと認めるのが相当であるから、派遣労働者のときの賃金上昇の事実をもって被申立会社における期間従業員としての勤務評価が不当に低いとする理由にはできないし、クランク職場への異動についても人員の関係での異動であり、組合員X3の仕事ぶりが評価されてのものと認めることもできない。

組合員X3の人事評価については、その人事評価表(乙第5号証)によれば、「仕事に対する姿勢」については、いずれの考課項目についても1点(期待し求められるレベルにほぼ達している)の評価がされ、「仕事に対する能力」については、知識技能および理解力の項目について1点、表現力の項目について0点(期待し求められるレベルを下回る)の評価がされ、「将来性」については、仕事の質および処理能力の項目でいずれも1点、仕事の改善の項目で0点の評価がされていたことが認められる。組合員X3はある程度の知識経験を要する段取りがえの作業を行っていたことが認められるが、これは人事評価表では「仕事に対する能力」のうちの知識技能あるいは理解力の項目に関係するものと認められるところ、同項目の評点は1点であるから、不当に低く評価されたとみることはできない。その他組合員X3の人事評価について意図的に低く評価したことを窺わせるような評点は見当たらない。

確かに、組合員X3はクランク職場での勤務中に事故に遭い、これについて被申立会社は現認者がいないという理由で労災手続きには消極的であったところ、組合員X3が組合加入して交渉することによって労働災害扱いとなることができたという事情は認められるが、これは交渉によって労災手続きすることで合意し決着をみているのであり、前記人事評価の内容をも考慮すると、組合員X3の雇い止めがこれに対する報復であると認めることはできない。

4 まとめ

以上を総合すると、組合員X2および組合員X3の雇い止めは、専らリーマンショックに端を発する世界同時不況による被申立会社の業績悪化に対する措置としてやむなく取られたものと認められるのであり、申立組合の活発な組合活動があり、ビラ配布などをめぐって被申立会社とトラブル

ルがあって両者が緊張関係にあったことを考慮に入れたとしても、これをもって組合員であることを理由とする不利益取扱ないしは組合潰しをねらった支配介入であると認めることはできない。

5 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成24年2月15日

滋賀県労働委員会

会 長 肱 岡 勇 夫