

沖電気指名解雇撤回裁判

ひとりの首切りも許さない!!

原告最終準備書面

沖電気の指名解雇撤回闘争とは

’78年一〇月、通信機三大メーカーのひとつ、沖電気工業（本社・東京都港区虎ノ門、橋本南海男社長、資本金三二二億円、従業員一三、七〇〇人）は、「経営危機だ」「人が余っている」と称して一方的に一、五〇〇人の「希望退職」を提案し、退職強要に応じない三〇〇人に指名解雇を強行しました。

大企業では三井三池以来の大量指名解雇に対し、「経営者の首切りの自由に道をひらくな」と七一名が闘いに立ち上り争議団を結成。東京、八王子、熊谷、前橋の各裁判所で、指名解雇の狙いがもうけのためであり「残った労働者の意識改革」をめざしたことが明らかにされています。

首切りの翌年には史上最高の利益（一〇〇億円）をあげ、九州には二〇〇億円を投資して超LSI工場を建設、子会社も次々に設立するなど「一兆円企業」目ざして「合理化」を押し進めています。首切りの裏で新規採用をしていた事実も明らかになり、毎年大量採用を実施。その数は四、〇〇〇人をはるかに越える人数にのぼっています。

一方、首切り後の職場では、配転を拒否した田中さん（八王子工場）を解雇し、争議団の裁判傍聴を理由に仕事差別するなど、職場の専制支配を強めています。

沖電気争議団は、全国の働く仲間を支えられ、’82年一月に中央支援共闘会議を結成。背景資本の富士銀行をはじめ関連団体に大攻勢をかけ、全国規模の運動に発展し、東京地裁での和解交渉が開始されました。’86年秋、金銭解決に固執し続けた沖電気の壁を打ち破り、三五人の復職を認めさせ、全面解決に向けた重要な山場を迎えています。あとひと押し。みなさんの熱い連帯と御支援をお願いします。

沖電気株とは

一八八一年に創立され、一〇〇年の歴史をもつ通信機メーカーの老舗で、日本電気、富士通とともに通信機三大メーカーのひとつ。

電電公社、防衛庁などの官公需を中心に発展し、交換機、無線機器やファックス、ミニコンピュータなどを製造・販売している。

年間売上高三、六〇〇億円。東京（芝浦）、八王子、本庄、高崎、富岡、沼津などに工場があり、子会社に東北沖、宮崎沖など八社。関連会社は四三社で海外にも進出。

抗議先

港区虎ノ門一七一一
沖電気工業株式会社
社長 橋本南海男



’82・11・30 沖電気争議支援中央共闘会議結成に8,000人の仲間が

全国の仲間を支えられ8年

——闘いのあしあと——



「怒りのこぶしから闘いが始まった」

■ 1981年 ——

- 3月24日
東京・北部5地区労主催の支援集会
(豊島公会堂、1,500人)
- 5月～10月
裁判引き延ばし抗議署名。
(3,000団体、16万人)
- 10月23日
3周年闘争中央集会。
(日比谷野外音楽堂、7,000人)
- 八王子工場、田中解雇事件裁判に提
訴。(6月に配転拒否解雇)
- 10月27日
高崎集会(1,000人)
- 11月6日
沖電気100周年レセプション抗議
行動。

■ 1982年 ——

- 3月～6月
富士銀行支店へ要請行動。
- 4月19日
東京工場の仕事差別事件、都労委へ
申立てる。
- 6月16日
沖電気の子会社、金石舎の指名解雇
撤回闘争が勝利解決。
- 11月30日
沖電気争議支援中央共闘会議結成・
文化の夕べ。
(東京都体育館、8,000人)

■ 1978年 ——

- 11月20日
沖電気指名解雇を強行。
- 11月21日
就労闘争を開始。
- 12月～
東京地裁、同八王子支部、浦和地裁
熊谷支部、前橋地裁の4裁判所に提
訴。

■ 1979年 ——

- 5月
全国オルグ開始。
- 9月
被解雇者71人で沖電気争議団を結
成。東京地方争議団共闘会議に加盟。
- 11月21日
1周年集会。
(日本教育会館、1,600人)
- 12月
東京・東部7地区労で沖電気争議団
支援東部共闘会議を結成。

■ 1980年 ——

- 4月
沖電気争議支援港区労働組合連絡会
議を結成。
板橋区支援連絡会議を結成。
第1回電機総行動。
- 5月16日
埼玉集会
- 5月29日
沖電気争議支援総決起集会。
(日比谷野外音楽堂、5,000人)
- 11月
2周年闘争。各工場連鎖抗議集会、
地域連帯集会、中央集会など開催。
(延べ5,000人が参加)





「全国から寄せられた署名は40万に」

5月21日

東京地裁、第1回和解交渉。

10月～11月

「沖電気争議の勝利をめざす大運動」を全国で展開。

(富士銀行172支店、沖電気30支店、抗議署名40万人)

11月30日

沖電気総行動、中央総決起集会。
(ビラ15万枚、4,000人)

12月14日

東京工場の仕事差別事件、もとの仕事に戻させる。

■ 1985年

4月5日

東京芝浦地域昼抗議行動。
(1,000人)

6月18日

第10回和解交渉、沖電気が「指名解雇撤回、1人1,000万円の解決金の支払い」を基本にした解決案を提示し、争議団が拒否。

9月22日

埼玉・本庄ふれあいまつり開催。
(8,500人)

10月

沖電気社長宛抗議ハガキ。
(18,000枚)

11月8日

第1回婦人の総行動。

11月

全国の沖電気、富士銀行の支店に対する抗議・要請行動。
(150か所以上)
沖電気のドキュメンタリー映画「リンゴの樹は育つ」完成。

■ 1983年

2月22日

沖電気争議支援千代田共闘会議の結成。

3月10日

富士銀行本店抗議行動。
(1,000人、36支店に要請)

6月9日

池貝鉄工で指名解雇。38人が被解雇者団を結成。

6月29日

株主総会本社前抗議行動。

11月10日

埼玉支援共闘会議結成。
(埼玉会館、1,350人)

11月～12月

通産省前連続宣伝行動。
沖電気の関係諸団体へ申入れ行動。

11月29日

沖電気本社へ抗議の昼デモ。

■ 1984年

1月

重役宅要請行動開始。

2月22日

東京地裁、和解勧告出る。

3月18日

「コンピュータ情報社会を考えるシンポジウム」開催。

3月23日

富士銀行本店前抗議行動。
(12,000人)



「富士銀行前を埋め尽くした抗議の波」



「8年間続いている職場の門前ピラ」



「8・21タデモは今までの最大規模に」

11月21日
沖電気総行動を展開。
(ピラ4万枚、1,000人)

12月12日
第13回和解交渉、裁判所から「和解の基本案」が提示。
(35人の復職、和解金の支払い)

■ 1986年

2月～4月

「沖電気争議の全面解決をめざす大運動」を展開。

2/21—三多摩集会(1,800人)

3/6—南部集会(1,500人)

3/10—北部集会(1,000人)

3/14—西部集会(800人)

3/25—高崎集会(300人)

3/27—東部集会(800人)

4/8—中央決起集会(3,500人)

3月28日

第15回和解交渉、争議団が和解の解決基本案を提示。

7月7日

熊谷裁判、証人調べ終了。

8月21日

東京芝浦地域のタデモ。
(1,500人)

—8月26日—

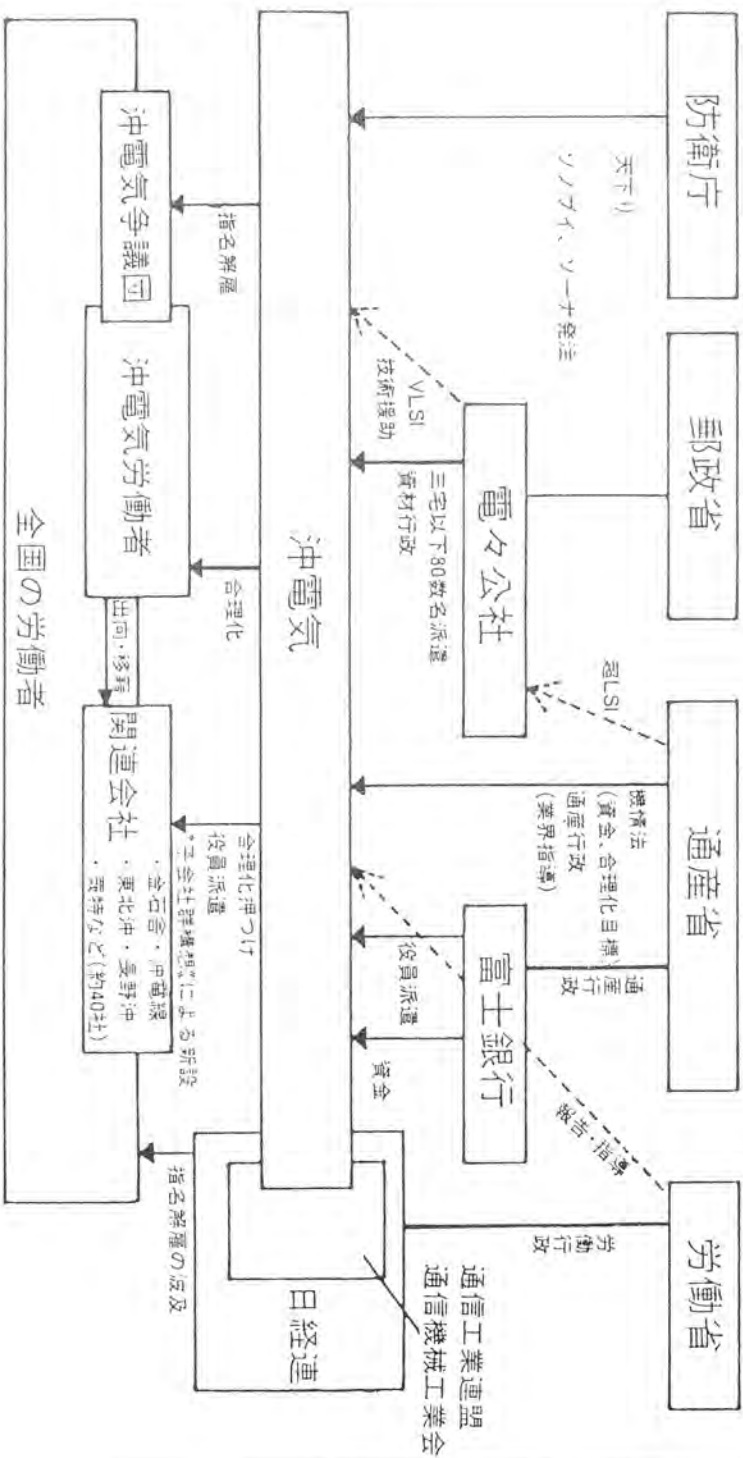
第18回和解交渉において、沖電気35人の復職を認める。



「全面解決に向けてがんばるぞー！」

日
 月
 火
 水
 木
 金
 土
 日
 月
 火
 水
 木
 金
 土





沖電気指名解雇の構図

希望退職募集要綱

沖電気工業株式会社

沖電気工業株式会社は「会社経営体質改善策」に基づき、下記により希望退職者の募集を行います。

— 記 —

募 集 人 員 約 1,500名

募 集 対 象 者 正規従業員全員を募集対象とします。

募 集 期 間 本日より募集を開始し、昭和53年10月30日正午をもって締切ります。

応 募 方 法 別紙「退職届」に必要事項を記入し、捺印の上所属上長に提出して下さい。

期待する応募者 会社は次の各項のいずれかに該当する人の応募を特に期待します。

1、勤務成績不良の人

2、勤務状況に問題のある人

例えば…… ① 欠勤、遅刻、早退の多い人

② 健康面や能力面で十分な業務遂行が出来ない人

③ 勤労意欲に欠ける人

④ 懲戒処分及びそれに準ずる処分を受けた人

3、会社の諸施策に対し、協力度合の少ない人

例えば…… ① 業務上の指示、命令に従わない人

② 上司、同僚との協調性に欠け職場の人間関係の障害となる人

③ 職場規律を乱す人

④ 会社諸施策に対し非協力的な態度をとる人

4、退職しても、生活基盤を比較的確保しやすい人

例えば…… ① 資産があり、当面の生活に困らない人

② 共働き等により配偶者に相当の収入のある人（同一生計を営む人が2人以上当社に勤務している場合も含む）

③ 自家営業等により、給与以外に相当の収入のある人

④ 既に子弟が成人し、家計負担が少ない人

5、今後の厳しい会社諸施策に耐える覚悟のできない人

例えば…… 職種転換、転居を伴う配置転換及び出向等が出来ない人

6、その他、前各項に準じ会社に貢献する度合の少ない人

退 職 日 昭和53年10月31日付とします。

希望退職に応募した方は、業務引継ぎ完了後、退職日までの間は出社されなくても結構です。

なお、この間の給与はお支払い致します。

昭和五四年(ワ)第二四号解雇無効確認等請求事件

原告 笹井 外二名 均

被告 沖電気工業株式会社

昭和六一年一〇月二一日

(原告訴訟代理人「弁護士」は一八三頁に掲載)

浦和地方裁判所熊谷支部 御 中

第一、序論

(頁)

一、本件整理解雇の実態とその目的	一
1、本件整理解雇は、減量増益、利益集約を目的としてなされた	一
2、本件整理解雇は、極めて異常なものであった	六
3、本件整理に反映された整理解雇の不当性	九
二、本件訴訟における原告の主張の法律構成	一五
1、本件整理解雇無効の根拠は、労働協約違反、解雇権濫用の二点である	一五
2、労働協約違反の主張について	一五
3、解雇権濫用の主張について	一九
4、労働協約違反、解雇権濫用の主張と本書面	

第二、本件整理解雇の必要性の不存在 二一

一、整理解雇の必要性の意義 二一

1、整理解雇の有効要件と被告会社における労働協約 二一

2、本件整理解雇は「労働協約違反」として、

また「解雇権の濫用」として無効である 二二

二、経営状況からみた一、三五〇名の人員整理の必要性の不存在 二三

1、被告会社と通信・エレクトロニクス業界の状況 二三

2、本件人員整理直前・直後の業績の急伸は、

整理解雇の必要性がなかったことを端的にものがたる 二七

3、被告会社のオイル・ショック以後の業績は、昭和五一年度

を底として順調かつ急速に伸長していた……………三九

4、昭和五二年度は昭和五一年度に利益が先取りされており、

これを平準化すれば二〇億円以上の経常利益が計上できた……………四五

5、昭和五三年度も本件人員整理がなくとも良好な黒字基調であった……………五一

6、被告会社は業績の伸長を予測、認識していた……………六四

三、本件二八六名の整理解雇（指名解雇）の必要性は皆無である……………七二

1、本件の争点たる二八六名の指名解雇の必要性は皆無である……………七二

2、整理解雇の直前の業況からして指名解雇の必要性を再検討

すべきであつたのにこれを無視した……………七三

3、本件二八六名の指名解雇の経営的影響は微々たるものでしかない……………七六

四、被告会社における余剰人員の不存在……………七九

1、余剰人員が存在していなかったことは、

客観的事実により明白である	七九
2、経営数値上の余剰人員の不存在	九三

第三、整理解雇回避努力の不存在	九五
-----------------	----

一、整理解雇を回避するための経営努力の欠如	九五
-----------------------	----

1、被告会社は昭和五二年度までの施策の効果さえまたずに	
-----------------------------	--

本件整理解雇を強行した。	九五
--------------	----

2、「経営体質改善計画」における他の「緊急策」の実効も見ずに	
--------------------------------	--

本件整理解雇を強行した。	九六
--------------	----

3、外注費拡大策をとりながら本件整理解雇を強行した。	九七
----------------------------	----

4、自ら労働条件の改訂を提示しながら、その実現を図らずに	
------------------------------	--

本件整理解雇を強行した。	九七
--------------	----

二、被告会社には本件整理解雇を回避する意思は全然なく、

いわんや整理解雇回避努力は全くなされなかった。……………九九

1、被告会社は本件整理解雇の時点で、必要最小限の

整理人員の再検討さえしていない。……………一〇〇

2、人員整理決定後、本件整理解雇回避のための検討が

全くなされていない……………一〇二

3、被告は時間外労働、外注量を増大させつつ本件整理解雇を

強行した。……………一〇四

4、従業員の自然減少を無視して解雇を強行した。……………一〇四

5、合意退職による削減努力も徹底しなかった。……………一〇五

6、出向促進の努力もしていない。……………一〇六

7、新規採用を中止するどころか、秘密裡に人員を増やそうと

していた。……………一〇六

8、そもそも、何故、昭和五三年一〇月末に解雇したのか……………一〇七

三、被告会社の一方的な解雇強行意思 一〇八

1、昭和五三年七月ころまでは、会社社内においては、

新中期計画が全社的に知られた指標であった 一〇八

2、昭和五三年八月以後も一〇月一日の人員整理申入れまでの間は、

人員整理そのものについてさえ、社内には管理職を含めて言及する

ことを避けていた。 一〇九

3、被告会社は、人員整理申入れにあたって、超短期間の

スケジュールを一方的に確定し、実際にそのとおり実行した。 一一〇

4、被告会社は、人員整理実行にあたり、幾多の陰險な

画策まで行って、短期強行路線の実行を図った。 一一二

第四、人員整理実施に関する被告会社の労働協約違反・信義則違反 一一五

一、充分なる労使協議をつくす必要性・重要性……………一一五

1、労働協約による協議義務の存在……………一一五

2、協約の趣旨……………一一五

3、誠実な協議義務の本質……………一一七

二、本件労使協議の実情

(被告会社は協議義務をつくしていなかった)……………一一七

1、被告会社の協議義務違反、被告主張の虚構性は明白である……………一一七

2、昭和五三年一〇月一日の「申入書」による人員整理提案に

至るまでの被告会社の態度……………一一九

3、本件人員整理申入時の被告会社の姿勢は、労働者に対する

説得意思を全く有していなかったことを示している……………一二六

4、昭和五三年一〇月一日以降同月三〇日までの人員整理実行

過程における被告会社の態度は、労使協議に対する不信義な姿

勢を端的に表わしている……………一三二

三、本件指名解雇手続と被告会社の労働協約違反、信義則違反	一四一
------------------------------	-----

1、本件指名解雇通告にいたる経緯	一四一
------------------	-----

2、右指名解雇に関する労使協議の不存在とそれに関する事情	一四三
------------------------------	-----

3、本件指名解雇手続における被告会社の労働協約違反と	
----------------------------	--

信義則違反	一四六
-------	-----

4、本件手続違反と解雇の真のねらい	一四九
-------------------	-----

第五、整理基準の不存在・不合理性と被解雇者選定の不当性	一五三
-----------------------------	-----

一、問題の所在	一五三
---------	-----

二、整理基準は、原告らに事前に開示されていない	一五五
-------------------------	-----

三、本件整理基準は基準足りえない	一五六
------------------	-----

四、原告らは整理基準に該当しない	一五九
------------------	-----

五、原告笹井均について	一六一
-------------	-----

六、原告南本博について	一六五
-------------	-----

七、原告佐々木君代について	一七五
---------------	-----

八、小括	一七九
------	-----

第六、結 論	一八一
--------	-----

第一、序

論

一、本件整理解雇の実態とその目的

1、本件解雇は、減量増益、利益集約を目的としてなされた。

(一)、整理解雇は、専ら企業側の理由・都合に依り、労働力の提供しか生存の道をもたない労働者を一方的、かつ、集団的に企業の枠内から放擲するので、終身雇用を社会慣行とする我が国の雇用上の現状からして、労働者側に回復し難い不利益を強要する。

戦後の日本経済は戦火によって壊滅的打撃をうけ、まさに廃虚の中から第一歩を踏み出さなければならなかった。終戦直後の社会経済の混乱期、つづく日本経済自立の摸索段階の不況時には、まさに多くの人員整理が行なわれた。そして、その多くは「やめるのも地獄、残るのも地獄」という当時の言葉が示す通り、労使双方とも苛酷な状況のもとにおける企業存続のための極限の状況での整理解雇であったものであり、そして、昭和三〇

年代から始まる日本経済が世界経済の大海にのり出し、自立を求めて厳しい試練に耐えるいわゆる高度成長期の段階では、技術革新が取り入れられ、その波にのり遅れた企業は自然淘汰されていかざるを得ないという状況下であり、したがって、不況企業にとっては人員削減はまさに企業の存亡をかけたものにならざるを得ない理由が存した。

昭和三五年、技術革新、高度成長政策の一環として国家的規模をもってなされた、石炭から石油へのエネルギー転換に基づく三井・三池の整理解雇は、その典型的意味をもつ闘争であった。

また昭和四六年八月、ニクソン声明に端を発するいわゆるオイルショック、つづく、昭和四八年一〇月、第五次中東紛争を契機とするいわゆる石油ショックは、高度成長政策を柱とする日本経済に決定的な打撃を与え、これによって日本経済は低成長、減速経済政策を余儀なくさせられ、その結果、日本経済は恒常的インフレ、不況下状態に陥いり、不況業種は企業規模縮小を已むなくされ、人員削減を余儀なくさせられたものである。戦

後の整理解雇は、極く概括的にいえば、大なり小なり日本経済の情勢の変遷に従って、まさに企業の存亡をかけて已むなくなされるといふ一つのパターンを有していたものである。

(二)、被告会社は本件整理解雇当時（昭和五三年一〇月）資本金一七六億円、従業員約一四、〇〇〇名を擁する通信機・エレクトロニクス業界の大手メーカーの一つであって、電話交換機、ファックス等の通信機、電子事務機器などの情報処理機器、IC等の電子部品等を製造販売していた。

そして、現在被告会社の属する通信・エレクトロニクス産業は、日本経済が不況の続くなかでFA（ファクトリーオートメーション）、OA（オフィス・オートメーション）革命やパソコン・マイコン・ワードプロセッサの普及にみられるとおり、さらなる「情報化時代」をむかえ、今や花形産業として日本の基幹産業の重要な位置を占めてきており、被告会社自体も他の産業と比較にならないほどの高成長を続けている。

因に、被告会社の本件解雇時の昭和五三年度から昭和五九年度までの売

上高、受注高、営業利益、経常利益などの業績の推移は以下のとおりとなる。

年 度	売上高(億円・百万円)	受 注 額	営業利益	経常利益
昭和五三年度	一、三六七	一、四四七	五九	一一
昭和五四年度	一、六五五	一、六五一	一七七	九九
昭和五五年度	一、八六一	一、八八五	一四三	七五
昭和五六年度	二、一四二	二、一六六	一五一	七七
昭和五七年度	二、四七六	二、五二五	一四一	六五
昭和五八年度	三、〇三五	三、一九四	一九〇	一〇四
昭和五九年度	三、六一九	三、七六七	二四一	一六五

昭和五三年、被告会社の社長室は、昭和五六年度を「沖一〇〇年の輝しい年」とすべく増収増益をめざして経営体質改善計画なるものを立案し、そして本件整理解雇を強行した。そして、昭和五七年の年頭の社長挨拶をもって「四年前にたてた体質改善計画で、五六年度は経常利益百億円以上

をねらったことは皆さんの記憶にとどまっていると思いますが、現実には八〇億円そここの達成になりました」と言わしめたものである。

詳しい経営分析などについては後述するところにゆずるが、右の業績推移、そして引用した社長挨拶の一部を紹介しても、本件整理解雇が、前述した日本の戦後の一時期、企業の存亡をかけて極限の状態で行なわれた解雇、また、いわゆる「斜陽産業」「構造不況業種企業」などで、外科手術的な切迫さを伴った整理解雇とも全く質的に異なる、好況、花形産業に属する大企業の増収増益という利己的目的のために、全く落度のない大量の労働者の生存の途を奪い去ったという資本の論理むき出しの整理解雇であつたといふことができる。

右のような意味で、本件整理解雇は、戦後の整理解雇史上例をみない資本、企業優位の思想に基づいて、それを貫いて強行された解雇事件であり、それ故にこそ法的見地からの厳しい検証こそ真に要求されるものなのである。

2、本件整理解雇は、極めて異常なものであった。

(一)、本件解雇は、極めて短期間に、そして大量の労働者を整理解雇したこと、また、労働協約をもって「誠実協議義務」が課せられているにもかかわらず、会社の態度は、まことに不誠実極まりないものであったこと、さらに、その手段・方法が、一定のスケジュールにのっとりた極めて強圧的なものであったことなど、すべての面で異常なものであった。

(二)、被告会社は、昭和五二年に経営強化対策委員会を設置し、業績回復のための諸施策の検討に着手するとともに、昭和五三年度を始期とする三ヶ年計画（中期計画）を策定してきた。これらの施策は、人員整理を予定しない計画であった。ところが、昭和五三年になって突如社長室が経営調査室に代って設置され、人員整理を含む経営体質改善計画が立案され、昭和五三年七月一七日の経営会議において一五〇〇人の人員整理の方針が決定されるにいたった。この決定は、取締役会の議を経ないまま被告会社の最高意志決定として取り扱われた。そして、右の人員整理の計画は、沖方式と

も言うべき大量人員整理をなすための方式に従ったものであった。一つは「割当人員方式」という方法で各職場（各事業所等の部や課）毎に在籍人員に対する一定割合の削減人員数を定め、あらかじめリストアップした対象者を一定期間内に退職強要により削減させるというものであり、もう一つは希望退職者募集と指名解雇を直結させ、一定期間内に目標とする数の希望退職の応募がなかった場合には、それまでに応募しなかったが、応募を期待された人物（リストアップされた人物）を未達成人員数だけ直ちに解雇できる体制をとることであった。

同時に被告会社は、右期間を一方的にかつ短期間と定め、昭和五三年一月末には人員整理につき「一切の解決」がなされて、被告会社の生産計画の円滑な遂行が図られるべし、との常務会決定の下、昭和五三年一〇月一日の人員整理の提案時点において、同月三〇日の希望退職募集の締め切り、同日までの目標未達成人員数の指名解雇の決定をしたのである。

この人員整理の方針は、一〇月一日に労働組合に提案されるまでは、

労働組合は勿論被告会社の管理職に対しても嚴重に秘匿され、経営体質改善計画のなかにも白紙で故意に記述されない措置がとられた。この人員整理の提案に対して労働組合は、人員整理の必要性を否定し、他の経営改善策によるべしとの態度をとった。しかし、被告会社は、人員整理の是非については労働組合と協議することなく、一〇月一八日には希望退職の募集に踏みきり、労働組合が希望退職募集期間の延長方を申し入れたこと、また、すでに一〇六四名の応募者が申し出ていることなどを無視して希望退職募集期間の終了の翌日である昭和五三年一〇月三十一日に二八六名に及ぶ本件指名解雇の暴挙を強行したのである。

(三)、重ねてくり返すことになるが、指名解雇は労働者の生活をその根底から破壊する生存権の剥奪にもひとしきものである。

その実態は、大量労働者の解雇という犠牲のもとに遂行された沖電気という一つの企業体制内のクーデター的な変改であり、それが他の企業努力、回避努力によらず整理解雇という労働者の犠牲に依拠したという点におい

て、強くその社会的責任を問われると同時に、その迅速なる被害回復が図られなければならない所以である。

3、本件審理に反映された整理解雇の不当性

(一)、原告らは、被告会社の有価証券報告書や事業報告書、新聞報道等被告会社の公表した資料や数字の客観的証拠により被告会社がいうところの「経営危機」や「余剰人員」という整理解雇の理由・必要性は全く存在せず、被告会社の強行した指名解雇が全くのデタラメであることを本件審理上明白に立証した。

すなわち、被告会社において、当時整理解雇を行なわなければ企業の維持存続が危殆にひんする程度にさし迫った必要性は皆無であることはもちろん本件整理解雇が企業の合理的運営上やむをえない必要に基づくものでもないことを本件審理において明らかにしえたものと確信している。

被告会社が「経営危機」と宣伝する昭和五二年度の経常収支の欠損も、特殊な要因による一時的なものであり、また金額もごくわずかであって決

して構造的なものでないことは、その後のめざましい業績回復・伸長によつて否定される。

また、被告会社は「昭和五一年ころから実質赤字体質におちいり、有価証券の売却益や試験研究費の繰延処理により利益を計上せざるをえず、これによる実質赤字は昭和五二年度は三〇億円であつて、このまま推移すれば昭和五三年以降も年間三〇億円の赤字が続き、早晚経営の維持存続の危機にひんする」などの「実質赤字論」なるものを本件訴訟上主張しているが、これも、のちに詳述するとおり、すでに破綻している。また、「企業格差論」「企業競争力論」とか、新たに投資余力をつけるためにはより多くの利益が必要であるとの「投資余力論」なるものも真に整理解雇の必要性や緊急性の判断基準には到底なりうるものではないし、このような主張をしてこなければならぬこと自体、被告会社が真に人員整理を必要とするような経営不振に至っていないことのあらわれであり、むしろ本来の争点をそらし、経営の全般にわたって争点を拡大し、訴訟の遅延をはかろう

との不当な意図をするものといわざるをえない。

また、被告会社が昭和六一年七月三十一日付準備書面をもって、「被告会社がエレクトロニクス業界において事業を継続していくうえで、最小限度三〇億円の経常利益を得なければならぬと考えられたが、この最小限度の利益を得るためには、売上高が飛躍的に増大しなければならないが、既に再三述べているとおり、その期待が出来ない状況下では、最早コストを圧迫している最大の要因である人件費を削減することで対策する以外には方法がなかった。そして、継続企業としての経営の姿を配当の面から検討すると、最低限八％配当が出来なければならないと考えられた。その八％配当に必要な最低限度の経常利益は約三〇億円であった。」との主張論旨は、まさに「企業万能論」であり、「使用者の解雇権は法的に無制限である」との立場にたたない限り成り立ち得ない主張である。

そして、右の解雇手続の経過は、労働組合との協約上の「誠実協議事項」違反であることを自ら露呈していることを明白に示していることはもちろ

んであるが、労働者とその生存を企業の私的な利己目的のもとに一挙に踏みにじりさったという面では、非人道的なものであつたと断ぜざるを得ない。

被告沖電気は、自ら策定した体質改善計画書中に記しているごとく、通信、エレクトロニクス産業という成長産業であるにかかわらず、低成長経済期に即応した経営態勢とそのための方策の確立をなすべき企業努力を自ら放棄し、そのための最終的なツケを結局のところ経営上何らの責任のない労働者の犠牲において清算しようとしたのが本件整理解雇であり、それを強行することにより被告沖電気は、企業としての道義と社会的責任をも同時に自ら放棄することになってしまったものである。

即ち、本件整理解雇の目的は、労働者のスクラップアンドビルドにより企業利潤を飛躍的に増大させようと図つたものであり、かつ、「従業員の意識改革」という言葉に象徴されるごとく、労働強化など労働者の犠牲のもとに、企業による利潤収奪の永続化を容易にするための企業内の合理化、

統制化を図ろうとする資本のエゴイズムの貫徹にほかならないというべきで、人員整理という名によったものの、到底なり立ち得ないものであり、かつ、到底法の容認するところではない。

本件被告会社の主張は、究極のところ、本件解雇を正当ならしめる何らの合理性をも見出し得ないものといわざるを得ない。

(二)、本件審理上、被告会社の立証もまた訴訟上の常識に反し、異常なものであったといわざるを得ない。

そのひとつは、書証の欠如である。本件解雇時前後の会社の会計帳簿類一切、本件人員整理その他の合理化案の基礎数字ならびにその討議検討資料、常務会などの会社機関の議事録、余剰人員の実態調査資料およびその人員算定基礎資料、そして、原告らの成績表など、およそ本件審理につき欠くことのできない重用資料は一切訴訟上顕出されていない。会社側において人員整理の必要性についての基礎資料として提示されたものは、いわゆる「別表一二」と題する書面が唯一のものであり、それもいわゆる証拠

としてではなく、準備書面の添付の書類として提出されたにすぎない。そして原告らは、右唯一の資料たる「別表一二」ですら、それは客観的な基礎資料からコピーされたるものでなく、本件解雇後、訴訟対策として作成されたものにすぎないとの濃厚な疑いを消し去ることはできない。

被告会社は、右のように本件審理上欠くことのできないと推測される書証のすべてを本件訴訟上顕出しない反面、これに代わるべきものとして大量の証人を申請してきたことは周知のとおりである。

右のような被告会社の本件訴訟に臨む基本的な態度が、本件審理上真実の追求をいかに困難なものとし、かつ、訴訟を長期化してきたという事実は指摘するまでもない明白な事実である。

そして被告会社側の右に述べたような本件審理上の不自然、かつ不明瞭な訴訟審理態度こそ、かえって上述したごとき本件解雇の実態と目的とが真実のものであると確信させる有力な証左のひとつなのである。

二、本件訴訟における原告の主張の法律構成

1、本件整理解雇無効の根拠は、労働協約違反、解雇権濫用の二点である。

被告は昭和五三年一〇月に一三五〇名の従業員の人員整理を行ない、その最終段階として、同月三十一日に二八六名の従業員を整理解雇した。これらはいずれも被告の従業員により構成される沖電気労働組合の組合員であり、原告らもこの中に含まれていた。本件訴訟はこの整理解雇の無効の確認及び解雇後の賃金の支払いを求めるものである。

本件訴訟では、原告は、解雇無効の根拠として、大別して次の二つを主張している。第一に、本件整理解雇は被告と沖電気労働組合との間で締結された労働協約中の整理解雇制限条項および労使協議条項に違反しており無効である。第二に、本件整理解雇は解雇権の濫用であって無効である。

2、労働協約違反の主張について

(一)、被告と沖電気労働組合との間には労働協約が締結されている（甲第二号証）。この労働協約中には、整理解雇の事由を規定した条項（第一一条第

二項第五号」と、整理解雇実施につき事前の労使協議・団体交渉を行なうことを規定した条項（第五五条第九号、第六〇条）とがある。日本国憲法は労働基本権として労働者の団結権、団体交渉権を保障している。そして、労働組合法はこれを受けて、労働組合や組合と使用者が締結する労働協約について規定している。労働協約は労働組合と使用者とを当事者とするものであるが、労働条件に関する事項が規定されている場合、それは規範的効力を有し、これに反するものは無効となる。本件被告と沖電気労働組合との間の労働協約中の前記条項もまさにこれに該当し、規範的効力を有する。

(二)、整理解雇制限条項（第一一条第二項第五号）違反

本労働協約には、解雇事由を規定した条項が存在する。これが第一一条第二項各号である。そもそも解雇は使用者が全く自由に行うことが許されるものではない。不当な解雇が、正当事由を欠くものあるいは解雇権の濫用として無効とされることは、すでに判例上確立した法理である。したが

って、労働協約で解雇事由を列挙している場合、それは解雇事由を制限しているものであり、その趣旨は判例で要求されている正当事由や解雇権濫用の判断基準を明文化したものであるいはさらにこれをより厳しく規制したものと解すべきである。

労働協約第一一条第二項第五号によれば、「経営上止むを得ない事由により剰員を生じたとき」に整理解雇ができると規定されている。これはまさに整理解雇制限条項である。ところで、次に項を改めて述べるとおり、整理解雇については、

- ① 整理解雇の必要性があること
- ② 整理解雇回避の努力が尽くされたこと
- ③ 整理解雇手続が適正に行われたこと
- ④ 整理解雇基準の合理性及び、人選が合理的に行われたこと

の四つの要件を満たすことが必要であり、これらの全部あるいは一部を欠く整理解雇は正当事由のない解雇あるいは解雇権の濫用として無効となる

ことは、判例上確立している。そこで、右の「経営上止むを得ない事由により剰員を生じたとき」とは、この整理解雇の四要件のうち「① 整理解雇の必要性があること」、「② 整理解雇回避の努力が尽くされたこと」、の二要件を明文化したかこれをさらに厳しく制約したものともみるかべきであり、最低限その趣旨にそつて解釈すべきである。

そして、本件整理解雇においては、「経営上止むを得ない事由」も「剰員」も存在せず、本件整理解雇はこの点で無効である。

(三)、労使協議条項（第五五条第九号、第六〇条）違反

訴状等において繰り返し述べたとおり、本件被告と沖電気労働組合との間の労働協約には、中央労使協議会による労使協議の条項（第五五条）があり、その協議の対象には、同協約第一一条第二項第五号の事項すなわち「経営上止むを得ない事由により剰員を生じたとき」の解雇（整理解雇）が含まれている。さらに、労働協約第六〇条は「第五五条の協議事項であつて中央労使協議会において努力するも、なお解決するに至らない事項に

については、これを団体交渉により解決するものとする」と規定している。
ところが、本件整理解雇は被告が労使協議・団体交渉を尽くさずに強行したものであり、無効である。

3、解雇権濫用の主張について

使用者による解雇が、客観的に合理的な理由を欠いて社会的に見て不相当な場合に、解雇権の濫用あるいは正当事由のない解雇として無効となることは今日異論がないといってよい。ことに、整理解雇は、使用者がもっぱら自己の一方的な都合で何ら責められるところのない労働者の生活基盤を奪うものであるから、これが合理的なものとしては認められるためには以下の四つの要件を満たさなければならぬことは、判例上確立している。その四つの要件とは、

- ① 整理解雇の必要性があること
- ② 整理解雇回避の努力が尽くされたこと
- ③ 整理解雇手続が適正に行われたこと

④ 整理解雇基準の合理性及び、人選が合理的に行われたことである。ところが、本件整理解雇はこのいずれの要件もまったく欠いており無効である。

4、労働協約違反・解雇権の濫用の主張と本書面の以下の叙述との関係

労働協約違反の主張と解雇権の濫用の主張とは、主張の法律構成としては別個のものである。そこで、まず労働協約違反に該当する具体的事実の主張をし、次に解雇権濫用に該当する具体的事実の主張をする方法もありうる。しかし、すでに述べたところからも明らかとおり、労働協約違反の主張のうちの整理解雇制限条項違反に該当する事実解雇権濫用の主張のうちの要件「① 整理解雇の必要性があること」および「② 整理解雇回避の努力が尽くされたこと」と重なり、おなじく労働協約違反の主張のうちの労使協議条項違反に該当する事実解雇権濫用の主張のうちの要件「③ 整理解雇手続が適正に行われたこと」と重なる。そこで、以下の叙述では、これら事実の重なるものについては同一個所で扱うこととした。

第二 本件整理解雇の必要性の不存在

一、整理解雇の必要性の意義

1、整理解雇の有効要件と被告会社における労働協約

(一)、整理解雇は、労働者に何らの責任がないにもかかわらず、もっぱら企業都合により、労働者を集団的に解雇するものである。労働者はいうまでもなく企業からの賃金を唯一の生活の基礎としているものであり、ことに終身雇用制を前提として人生設計をしてきた労働者らが不況下に失業した場合、たとえ、再就職できたとしても賃金の大幅低下は避けられないのであり、その及ぼす影響は重大である。したがって、整理解雇が認められるとしても、労働者の生存権を脅かすことさえ止むを得ないとみざるを得ないほどの重大かつ差し迫った状況が企業になければならないのである。

これが整理解雇の必要性といわれる法理であり、判例上確立されてきたものである。整理解雇の必要性がなければ、当該整理解雇は解雇権の濫用

あるいは正当事由のない解雇として無効である。

(二)、他方、労働組合は労働者が自らの権利を守るため団結し、使用者との間で団体交渉をし労働協約を締結するが、その最大の関心事の一つは雇用の確保であり、雇用に関する制限が労働協約に定められている場合、それは規範としての意味をもつ。そして就業規則や労働協約における解雇制限の内容は、右のごとき判例による解雇制限を明文化したものと解すべきである。

被告会社と沖電気労働組合との間の労働協約第一条二項五号および被告会社の就業規則には「経営上止むを得ない事由により剰員を生じたときに整理解雇が認められる旨規定されているが、右条項は、まさに先に述べた整理解雇の必要性の具体的表現であり、その基準によって解釈されなければならぬ。

2、本件整理解雇にはなんらの必要性がなく「労働協約違反」として、また「解雇権の濫用」として無効である。

ところで、被告会社は昭和五三年一〇月「経営上やむをえない剰員が生じた」として、わずか二〇日足らずの間に一、三五〇名もの大量の労働者の人員解雇（うち二八六名は整理（指名）解雇）を強行した。

しかし、被告会社には、以下に明らかにするとおり、右二八六名の指名解雇（整理解雇）はもちろん、もとも一、三五〇名の人員整理をするについて「経営上やむを得ない事由による剰員」はもちろん「整理解雇の必要性」は全く存在していなかった。従って「整理解雇の必要性」が認められない以上本件整理解雇は「労働協約違反」として、また「解雇権の濫用」として、その余の点を判断するまでもなく無効である。

二、経営状況からみた一、三五〇名の人員整理の必要性の不存在

1、被告会社と通信・エレクトロニクス業界の状況

(一)、被告会社は本件整理解雇当時（昭和五三年一〇月）資本金一六七億円、従業員約一四、〇〇〇名を擁する通信機・エレクトロニクス業界の大手メ

―カーの一つであつて、電話交換機、ファックス等の通信機、電子事務機器などの情報処理機器、IC等の電子部品等を製造販売していた。

通信機業界は昭和二七年、電電公社が発足して以来、六次にわたる公社の五ヶ年計画による建設投資の拡充とともに飛躍的な発展を遂げてきた。その中で被告会社は、日本電気、富士通、日立製作所とともに交換四社あるいは「Aメーカー」と呼ばれ、公社との強固な結びつきのもと大きく発展してきたものである。公社との関係では、被告会社は他のAメーカーとともに公社と共同技術開発を行ない、これによつて、開発された機種については入札によらず独占的に発注を受けられる、いわゆる「随意契約」の方式により常に公社の全体の機材契約額の約一パーセントを納入した実績をもち、安定的な受注を確保してきた。このような関係から被告会社の当時の三宅正男社長はじめ八〇名近くの役職員が電電公社の天下りであつて、公社との人的結びつきも強固なものである。

通信機業界の当時の将来の見通しにも、従来の電話中心の通信から、情

報処理産業と結びついたデーター通信、画像通信といった様々な新しい需要がおこっており、そのため公社が中心になって新規サービスに対応できるように、例えば交換機も従来のクロスバー交換機から電子交換機への機種変更や新型データー端末機などの開発を実施中で、これに応じて通信機産業も質的な転換をはかりつつあり、通信機械工業界がまとめた需要予測においても今後とも通信機需要の安定的な拡大が予測されているなど業界の見通しは明るい。

(二)、また電子作務機等の情報処理機器部門では、被告会社はデーター端末システム機器に優れた技術力実績を有し、富士銀行や太陽神戸銀行などの都市銀行や多くの地方銀行、信用金庫等金融機関向けのターミナル端末装置や、電電公社に対する新型データー端末機器に多額の納入実績を有し、大プロジェクトである郵政省の「郵便局オンライン計画」にも指名四社の一つとして参画し、為替貯金窓口端末装置の納入も開始されていた。

さらに電子部品関係では、世界的な需要増から被告会社では、本件整理

解雇前からフル操業の状況で売上げを大きく伸ばしているが、これについては従前から意欲的な設備投資を行なってきた（以上甲第二〇一号証、中山証言調書参照）。

(三)、そして、現に被告会社の属する通信・エレクトロニクス産業は、まだその後も日本経済の不況が続くなかでF A（ファクトリーオートメーション）、O A（オフィス・オートメーション）革命やパソコン・マイコン・ワードプロセッサの普及にみられるとおり、さらなる「情報化時代」をむかえ、今や一人気をはいている花形産業として日本の戦略産業の位置を占めてきており、被告会社自体も他の産業と比較にならないほどの高成長を続けています。

右のとおり、被告会社の属する通信・エレクトロニクス産業は今や時代の最先端をいく好調・花形産業であり、このことは被告会社の三宅社長自身も、本件整理解雇直前の昭和五三年九月八日付電気新聞で「当社の製品は産業界が幅広く求めているもので先行きは明かると認めていたので

ある（甲第一六〇号証）。

そして、今まで整理解雇の有効・無効が裁判上で争われたケースはいずれも「中小企業」か、もしくは「斜陽産業」「構造不況業種」であって、被告会社のような好調・花形産業に属する大企業において、本件のような大量な人員整理を強行したケースは前例をみない。

2、本件人員整理直前直後の業績の急伸は整理解雇の必要性がなかったことを端的にものがたる。

(一)、決算上の被告会社の業績推移とその特徴

(1)、業績推移

被告会社の昭和四八年以降の業績の推移を各期の有価証券報告書（上場会社として大蔵省に提出、一般に市販されている）から示すと次頁の表とグラフのとおりである。

(2)、業績推移の特徴

被告会社において、本件二八六名の整理解雇を含む一、三五〇名もの人員整理を真に必要とするような経営状態になかったことは、右表のとおり整理解雇後わずかな期間でのめざましい業績急伸ぶりに端的に示されている。

すなわち、被告会社では昭和五二年度では（昭和五三年三月期決算）一回だけ経常利益で四億五、八〇〇万円の赤字を計上したが、整理解雇後わずか四ヶ月後の昭和五三年度決算（同五四年三月期）では売上が前年比七％増の一、三六七億円、営業利益が前年の二六億円から倍増の五億九億円、経常利益では一転して一一億円の黒字を計上し、さらに解雇後翌年の昭和五四年度決算（同五五年三月期）では売上が前年比二一％増の一、六五五億円、営業利益が三倍の一七七億円、経常利益が九倍の九億九億九千九百九十九円という、いずれも史上最高の増収・増益を果たした。

しかも、ここで注目すべきは昭和五四年度決算の経常利益公表九九億

円はそれだけでも驚異的なものであるが、これは利益を圧縮したもので、従来の経理処理の方法で行なえば経常利益は一四〇億円にものぼる膨大な数字になるということである。

すなわち、被告会社は昭和五四年度の決算で

①、従業員賞与引当金を従来の「歴年基準」（これによると三ヶ月分）から「支給対象期間基準」（これによると六ヶ月分）に変更し、昭和五三年度では同引当金は一七億五八百万円だったのを四〇億六八百万円に積みまし、その差額二三億七千万円を営業外費用として損金に計上し、

②、さらに貸倒引当金として昭和五〇年以降新規操入を行なわないできたところ、当年度において一挙に一八億円を繰入れ、同額を営業外費用として損金に計上した（以上甲第一四五号証有価証券報告書二一―二六頁）。

右の方法により被告会社では昭和五四年度明らかに利益の圧縮を行なっ

たものであり、従前どおりの決算方法で処理すれば同年度の経常利益は九九億円から四一億円増えて（従業員賞与引当金二三億円＋貸倒引当金一八億円）実に一四〇億円にもものぼる驚異的なものとなるが、このことは証人室田平八郎も原告代理人の反対尋問でしぶしぶながら認めざるをえなかった（同人の昭和五六年十一月一七日証言調書一九・二〇丁）。

そして被告会社ではその後も業績は好調に推移しているのである。

被告会社の右業績推移の特徴の第一は、人員整理後わずか一年後の昭和五四年度において、すでに過去の最高である昭和四八年度の業績（売上一、〇六六億、常業利益九九億、経常利益六五億）を大幅に上まわる史上最高の増収・増益を果たしたこと、これは業績回復というよりは、むしろ急速な業績の伸長というべきものであり、第二は昭和五三年度、五四年度において、売上が七%、二一%増加することによって常業利益が二倍、三倍と大幅に伸びることからも明らかなとおり、強固な企業体質を有していることである。

さらに、第三に被告会社は本件人員整理に際し、組合に対する申入書のなかで「会社は創業百周年を迎える昭和五六年度に売上高で一、七〇〇億円、利益で五パーセント（八五億円）の達成を確信している」旨述べたり（甲第五号証）、また被告準備書面一四において本件人員整理の必要性の理由として八パーセント配当を可能とする経営利益三〇億円が必要だなどと主張しているが、その主張の不当性はともかくとして、（そもそも一方で大量の人員整理をしようとする会社がたんに赤字を解消する限度を超えるばかりか、八パーセント配当実施可能な利益を得るためとか、三年後に史上最高の利益を目標としていること自体不当極まりないものである）現実に整理解雇の一年後（昭和五四年度）に被告会社が必要性の理由とする経常利益三〇億円の実に三・三倍上回る九九億円（実質的には一四〇億円）を計上し、昭和五六年度目標に対しても、利益面ではわずか一年後に超過達成、売上面では昭和五五年度に目標一、七〇〇億円を一六一億円上回る一、八六一億円と大幅超過達成している

ことであつて、右の業績急伸の特徴から被告会社において本件整理解雇の必要性がなかったことを雄弁にものがたっているのである。

(二)、業績急伸の原因

右のような業績の急速な伸長がどのような製品分野でもたらされたかは、被告会社の事業報告書で明らかである。

すなわち、五三年度においては「日本電信電話公社および官公庁向電子事務機ならびに国内外の電子部品等が増加しましたので、受注・売上面とも前期を上回る成績をあげることができました。」「電子事務機部門では日本電信電話公社向新型専用データ端末機および郵政省向為替貯金窓口端末機等が増加したので受注面では前期比一一八パーセントの五三四億と伸長、売上面では前期比一〇八パーセントの四七九億円を確保することができました。」「部品部門においても民生用ICが国内外で大幅に伸長いたしましたので、受注面では前期比一七六パーセントの一四五億円と増加し売上面では前期比一四七パーセントの一三二億円と大幅に増加いたしましたし

た。」「交換機部門では新製品の複合電子交換機OMNIPAXおよび大容量電子交換機が順調に伸長した。」「かねてより重点機種として販売強化に努めてまいりましたファクシミリ（新製品のファクシミリOKIFA X）の出荷も本格化し、」とあり（甲第五五号証）ひきつづいて、昭和五四年度においても「電子事務機、IC等の電子部品およびファクシミリ等が順調に増加いたしましたして受注・売上とも前期を上回る成績をあげることができました。」「電子事務機部門の受注では日本電信電話公社および郵政省向オンライン端末機器が増加したほか、海外向では新製品のプリンタ等が大幅に伸長いたしましたので、前期比一一〇%の五八六億円、同売上面では日本電信電話公社向ナショナルプロジェクト用オンライン端末機器および郵政省向為替貯金窓口端末機器の納入も本格化したほか、都市銀行を中心に銀行窓口業務の省力化に寄与するオートテラミナル等が増加、さらに海外向新製品のプリンタが大きく寄与したので前期比一三一%の六三八億となりました。」「部品部門では、民生用ICが国内外ともに

伸長いたしましたので受注面では前期比一三五%の増加、売上面ではＩＣ等の電子部品の技術開発、生産体制の強化ならびに拡販に注力してまいりました結果、前期比一四六%の一九二億円と大幅に伸長いたしました。」また「かねてから重点機種として拡販に努めてきたファクシミリが一般民需、ＯＥＭともに増加した。」とあるように（甲第一三九号証）、昭和五三、五四年度における大幅な業績の伸長は右の各製品分野での大幅伸長によるものである。そしてこれらの製品は前記のとおり、いずれも成長が期待されていた主力商品であって、これら業績急伸をもたらした要因は偶々の市況条件によって達成されてきたものではない。

被告会社ではオイルショック以降の不況期においてもこれら市場のニーズにマッチした重点的効率的な設備投資や技術開発を行ない、さらに生産体制の強化や拡販に注力してきた。

例えば、各期の有価証券報告書や事業報告書にあるとおり、電子交換機や電子事務機については、昭和四八年から五一、二年まで重点的に生産能

力を拡充し、電子部品については、昭和五〇年以降急速に技術開発に力を入れ、昭和五二年には生産能力を三〇%も増加させるなどの設備投資を行なって生産体制を強化、拡販に注力し、さらに複合電子交換機OMNIPAXおよび大容量電子交換機、ファクシミリOKIFAX、海外向プリンタなどの新製品の開発に努め、これらが昭和五三年以降の業績の急伸に結実しているものである。（甲第一五一号証）

(三)、業績の急伸、利益の増大は本件整理解雇による人員削減効果ではない。右のような本件整理解雇直後の昭和五四年度におけるめざましい業績の急伸、利益の増大は、本件人員整理による人件費削減効果ではけっしてない。

その理由の第一点は利益が飛躍的に増加したのは売上が伸びたからであって、それも人員整理直後の売上の増加であるから、売上の増加は人員整理とは直接関係がない。このことは、被告会社の製品の生産販売方式は「受注生産販売方式」（有価証券報告書でも「当社の製品は大部分が受注

生産である」と明記してある。甲第五九号証一三頁等）であるから、かりに競争力がつくとしても、それまでにはかなりの期間を要するものであり、わずかの期間で人件費圧縮によって競争力がつき、ただちに受注が増えて売上に結びつくものではない。

売上が伸びたのは、後で明らかにするとおり本件整理解雇当時、そしてその以前から受注高、受注残高が増加して被告会社は業績回復・伸長基調にあり、それが結果として売上増に結びついたものである。また売上の伸びを大幅に上まわる利益の伸びは（昭和五三、五四年度で売上の七%、二%の増加に対し、営業利益が二倍、三倍と飛躍的に増加）、被告会社の堅固な企業体質を示すものである。

理由の第二点は、本件人員整理による実質的な人件費削減効果は、昭和五四年度年間を通じてせいぜい二〇億円弱であり、一方同年度の経常利益は九九億円（実質は一四〇億円）で、これを差し引いても経常利益は約八〇億円（同一二〇億円）となり、これとても史上最高の利益となり、人件

費削減効果とはいってもさしたるものではないということである。

右の点については、三宅社長の新聞インタビューにもあるとおり（甲第一六五号証）、一、三五〇人の人員削減効果は、一人あたり年間三〇〇万円として、これを単純計算すれば四〇億円となるが、一方後で明らかにするとおり、大量の人員整理によって人手不足が生じこれを補なうために社外工の導入等、外注加工費の増加が約二〇億円あり（昭和五三年度の外注加工費六七億円、同五四年度は八七億円、甲第一四五号証、二九頁）、この外注加工費の増加分は右の単純計算による人件費削減効果四〇億円からマイナスすべきものであり（この点新聞記事も同様）、さらに人手不足による時間外労働による残業手当の支出増もマイナスすれば、実質的な人件費削減効果はせいぜい二〇億円弱となるのである。

また被告会社は、多くの首を切る一方で、整理解雇直後の昭和五四年四月から同五五年四月の間に七一四名もの大量の新規採用をなしたが（これは被告会社も認めるところ）、ここまでくれば被告会社において、もはや

人件費削減効果云々をいうべき筋合いはない。

以上、要するに被告会社ではもともと本件一、三五〇名の人員整理を行なわなくても、わずか一年後に約八〇億円（実は一二〇億円）という史上最高の経常利益をあげられたということであり、このことは、人員整理後の空前の利益の増大は人員整理による人件費の削減によるものではないこととともに、被告会社には真に本件整理解雇をするだけの必要性が存在していなかったことを示すものである。

なお、本件人員整理のうち、本件訴訟の直接の争点たる指名解雇者は二八六名であるが、右の点からすれば右二八六名の人件費削減効果などは、全く問題とまらない。

3、被告会社のオイルショック以降の業績は、昭和五一年度を底として順調かつ急速に伸長していた。

被告会社の本件大量の整理解雇直後における史上空前の飛躍的な業績の急伸、利益の増大は客観的に争いようのない事実であるが、これは決して「神

風が吹いた」とか「突然変異的」に生じたものではなく、昭和五一年度を底として昭和五二年、そして本件整理解雇の行なわれた同五三年と業績は順調から急速に伸長していた延長線上にあるものであって、このことは以下の点から明らかである。

(一)、先行きの動向をも含めた業績は受注高に端的に表われる。

(1)、受注高の経営指標のもつ意味

被告会社は、通信、エレクトロニクス業界の大手メーカーであるが、その製品は得意先からの受注によって生産され、売上となっていく。基本的に受注なくして生産も売上もない。従って各年度の受注高は当該年度の一年間の営業活動の成果をそのまま表わすものであり、その年の会社の実力を最も忠実に反映する指標である。そしてこのことは、被告会社自身が経営状況に関する報告を公にする場合、経営諸指標のうちのトップに扱って最重視していることから端的に示されている（事業報告書として甲第五五号証、同一三九号証の二頁、有価証券報告書として

(2) 受注高の推移とその特徴

年 度	4 9	5 0	5 1	5 2	5 3	5 4
$\frac{\text{受注残}}{\text{受注高}}(\%)$	38.2	38.9	37.6	38.4	40.9	35.6

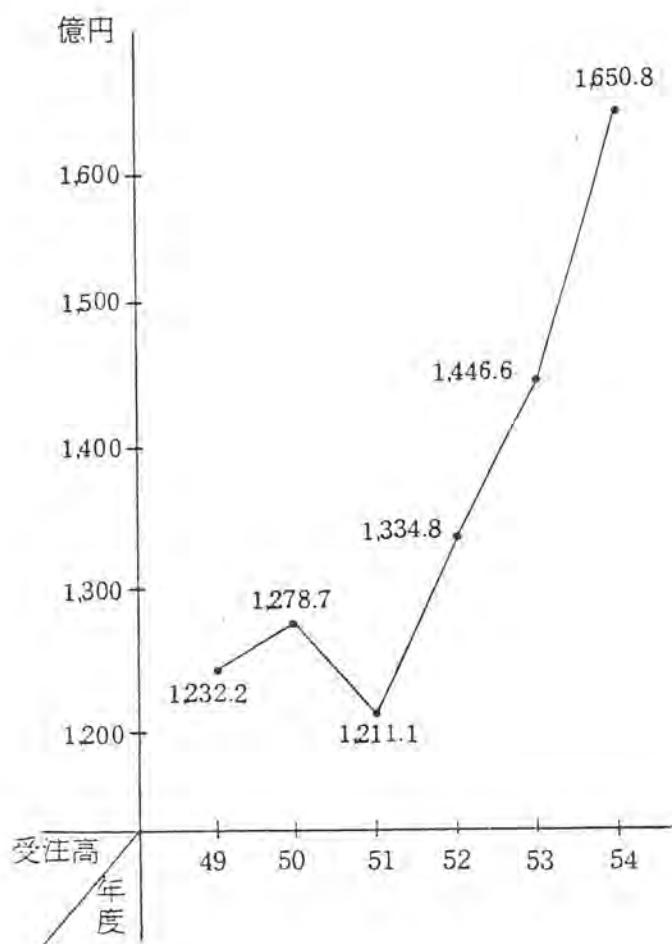
〈有価証券報告書より算出〉

甲第五九号証の二三頁など。

また各年度の受注高は、その一部が期末に受注残高として残り、主に翌年の売上に計上されることになるが、被告会社の場合この受注残高は当該年度の受注高の三分の一以上もある（上表参照）。従って受注高は、当該年度の実力を示すと同時に、翌年度の売上や損益などの動向をも示す重要な指標である。逆に言えば、売上高は前年度の受注分に三分の一前後依存しており、指標として先行きを示す要素ははるかに少ないのである。

人員整理の必要性を検討することは、先行きの経営状況が整理を必要とするか否かを検討することに外ならないから、この点で受注高推移を吟味する意義は極めて大きい。

受注高の絶対額は二八頁の表で示したとおりであるが、これをグラフに示すと次のとおりである。



(億円)

年 度	49	50	51	52
公 社 受注高	382	371	348	416

〈甲146の4頁から〉

のは、何といつても電々公社の交換機を中心とした発注の中断にある。これは公社が電話料金値上げを見込んだ発注計画をたてていたところ、国会審議の長期化により、料金値上げ時期が昭和五一年六月から同年十一月に五ヶ月間繰下ったことによる。このことは、被告会社の公社受注高推移により一目瞭然である（上表参照）。

この結果、被告会社の昭和五一年度の業績としては低迷

(二)、昭和五一年度低迷の原因

右グラフから被告会社の業績推移の特徴は明瞭である。即ち
①、昭和五一年度が低迷し
②、昭和五二年度以降は昭和五二年度前年比一一〇、二%、同五三年度同一〇八、三%と急速に伸長している
のである。

(億 円)

年 度	52	53	54
公 社 受 注 高	416	458	482

〈甲146の4頁、
甲121の10頁から〉

を余儀なくされるのであるが、しかし、この低迷が次年度以降に構造的な影響を及ぼすものではなく、一過性の低迷であることもその原因から明らかである。

(三)、昭和五二年度以降急伸の要因

右で述べた昭和五二年度以降の受注高の急伸を支えた要因は、大略して次の三点である。

第一に電々公社からの受注の完全回復である(二)の表参照)。

第二に、昭和五三年度からは電々公社の第六次五カ年計画が実行に移され、昭和五二年度までの第五次五カ年計画と比しても数十パーセント多い発注高となり、このことは被告会社にとりわけ電子事務機受注の伸長として貢献することとなった。

(二)の表に続けて公社受注高推移を示せば上のとおりである。

第三に、オイルショック後であっても、通信エレクトロニクス産業は全産業的規模でみて唯一ともいえる飛躍的好況業種であり、このことが被告会社にも、とりわけ電子事務機（公社以外の官公庁、民間を含めて）、電子部品などの受注の急伸として反映した。

こうした結果、昭和五二年度以降の被告会社の主要製品別受注推移は、

（億円）

年 度	52	53	54
交 換 機	424	389	392
電 子 機	451	534	586
部 品	82	145	197

〈有価証券報告書から〉

電話、交換機の安定、電子事務機及び電子部品の大幅急伸となっている。しかも昭和五二年度から五三年度にかけての電子事務機及び電子部品の伸びは額にして一五〇億円近く、伸び率にして二七パーセントと既に驚異的であることが注目されるべきである（上表参照）。

4、昭和五二年度は昭和五一年度に利益が先取りされており、これを平準化すれば二〇億円以上の経常利益が計上できた。

（一）、被告会社の昭和五二年度の決算では公表面で一時的に四億五、八〇〇万

円の経常損失を計上した。

ところで被告会社は、経常損益について触れる場合、しばしば「実質損益」との概念をもち出して当該年度に生じた利益を区分し、過小に見せようとしているが、これを論ずる以前に、そもそも利益の計上が正常な経理処理の下で予定されていた年度と異なる年度に計上されていたとすれば、これ程不正常なことはなく、単年度の業績を事実として認識できなくなることになる。そこで、被告の昭和五二年度損益を検討すると、次の二つの点で約三〇億円の予定利益が既に昭和五一年度に先取りされていたことが明らかとなっている。

(二)、その第一は、昭和五二年四月納入予定の電々公社売上分約七一億円（経常利益分約一八億円）を昭和五一年度内に納入して昭和五一年度の売上、利益として計上した点である。これは、被告提出の書証（乙第五〇号証の六の二頁）から明らかであり、さらに昭和五二年度の上期と下期の間でも同様のことを行ったことも判明している（乙第五〇号証の九の一頁）。そ

して被告申請証人も、右売上の早期計上について、経理操作と評されることは否認しつつも、早期計上そのものは否定していない。

また、右のことは被告会社の指標そのものから次のおり明らかとなっている。

①、乙第五〇号証の六の（中央労使協議会議事録）二頁には昭和五一年度の公社向予定売上高が四二二億円だったところ、公社の発注減により右七一億円を算入してもなお五八億円の減少となる旨修正後の公社向予定売上高が約三七〇億円とほぼ完全に一致した事実（甲第一四六号証の六頁）。

②、被告会社の場合、歴年、受注高が売上高を上回るかほぼ等しいにもかかわらず、昭和五一年度のみ大きく逆転している事実。

③、公社向が大半を占め、公社向主要製品である交換・電話機の受注残が昭和五一年度末のみ他の年度末より五〇億円ないしそれ以上減少している事実。

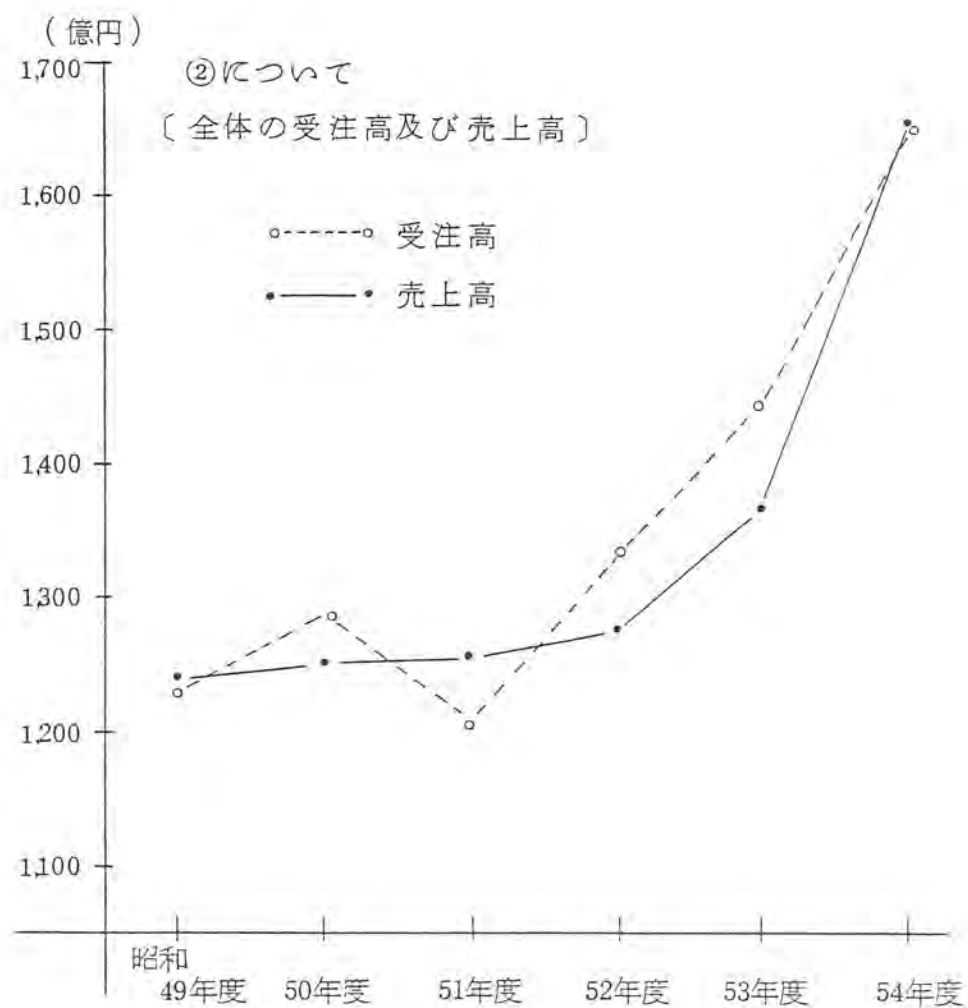
④、逆に年度末の売上規模を示す売掛金残高がその年度の年度末に比して昭和五一年度末のみ数十億円の規模で多い事実。

②ないし④を表ないしグラフで示すと左のとおりである。

(億円)

年 度	49	50	51	52	53	54
③ 交換・電話 器受注残高	168	150	101	150	152	157
④ 売掛金残高	244	284	387	338	259	268

〈有価証券報告書から〉



そこで次に、交換機を中心とした七一億円の昭和五一年度売上計上に伴う利益のズレを算出することとなるが、被告会社は個別原価主義をとっていることから売上原価は経費となるが、その売上原価率は、被告提出の書証（乙第八三号証の一）によりXB（クロスバー）・電子の両交換機合計して約七五パーセントである。これに対し、販管費以下は支払主義であるから売上のズレにほとんど左右されない。従って七一億円を予定どおり昭和五二年四月に計上していれば、昭和五二年年度の経常利益は約一八億円増加したのである。

(三)、第二は、やはり電々公社との関係で、昭和五二年度に予定されていた概算契約の清算を昭和五一年度に繰上げ、同年度に約一二億円の利益を繰上げ計上した点である。これも乙第五一号証の二（中央労使協議会議事録）の三頁から明瞭である。

(四)、以上の結果、右(二)(三)の合算額約三〇億円の利益は、予定していたとおり
の正常な経理処理をしていたならば、昭和五二年度に計上されるべきであ

ったが、これが昭和五一年度に先取りされていたことは明らかである。従って、昭和五二年度の公表決算における経常損益は五億円近い損失となっているが、正常な姿の経理としてひき直せば約二五億円の経常利益を計上できたことが明らかである。

即ち、昭和五二年度の損益は既に黒字基調なのである。

5、昭和五三年度も、本件人員整理がなくとも良好な黒字基調であった。

(一)、人員整理がなかった場合の試算

昭和五三年度の被告の公表決算では約一一億円の経常利益を計上しているが、これは人員整理がなくても充分達成可能であった数字である。そこで以下に人員整理を行わなかった場合の修正数値を試算する。

(1)、退職金関連支出の減額

被告側申請の証人今井義一の前橋地方裁判所における証言によれば、昭和五三年度損益計算で退職金関連の支出合計は約五一億円という。このうち上期に約一一億円が支出された（乙第九〇号証の一の番号九のう

ちの引当額）ので下期の支出は約四〇億円である。そして下期の退職者（出向者を除いて、管理職を含んだ正社員数で計算）を、本件人員整理終了日（一一月二〇日）までとそれ以後で区分して、昭和五三年度中間決算書（甲第一六九号証の二頁）の上期末在籍人員及び被告準備書面一〇の人員表に基づいて計算すると、上表のとおり退職者合計一、六五

年月日	53. 9 .30	53.11.21	54. 3 .31
(人) 在 籍 人 員	13,967	12,545	12,317
	△1,422		△228

〇名のうち、人員整理中が一、四二二名及びそれ以後が二二八名となる。そこで前記の下期退職金関連支出約四〇億円を按分比例すれば、それぞれ三四億円強及び五億円強となる。

下期の場合、特別損失に二九億円強が計上されているので経常収支の支出は一〇億円強となるが、右の結果特別損失分が全て人員整理に係るものとしても、経常収支で人員整理がなければ支出の必要がなかった額

は、下期支出分一〇億円強から人員整理外の分五億円を差引いて五億円

となるのである。しかも右計算では、人員整理による割増支出を捨象しており、これをも計算対象に含めれば、人員整理分の支出はさらに増加しているはずなので、人員整理を行わなかった場合の経常収支上の退職金関連支出減はさらに増え、七億円を下廻ることはないであろう。

(2) 売上原価における外注費減

本件人員削減によってはね返る外注費増加については、新聞報道で明らかであり（甲第一六五号証）年間二二億円という。従って本件解雇以外の大半の人員整理が終了した昭和五三年一月一日から昭和五四年三月末日までの五ヶ月の期間割合で算出される約九億円が人員整理を行わなければ必要のなかった外注費として減額される。また、このことは、実際の外注加工費が昭和五二年度の約五五億円から昭和五三年度の約六七億円と、額にして約一二億円、伸び率にして二〇パーセントを超える飛躍的增加を示していることから裏書きされる（甲第五三号証の三〇頁）。

(3)、給与等の人件費増

これは被告申請証人の証言にも出されているように約一四〇一五億である（なおこれには時間外労働の増減が考慮されていない）。

以上の結果、人員整理を行わなかった場合の経常収支上の支出の増減要因は、差引若干の減額となるか、少なくともプラスマイナスゼロといえる。従って、昭和五三年度の公表経常利益約一一億円は、人員整理を行わなくとも十分に確保しえたものである。

(二)、昭和五三年度経常損益の水準

ところで人員整理をしなくとも右約一一億円の経常利益を確保した昭和五三年度の水準は、たんに黒字基調というにとどまらない良好な実績内容を有している。これの理由はつぎのとおりである。

(1)、人件費を除く販管費の膨張

被告会社の昭和五三年度の売上増加額は八九億円で伸率は約七%である。

これに対し、昭和五三年度の人件費を除く「販売費および一般管理費」の増額は左表のとおり三〇億円で伸率は実に二七・一％と顕著に増加している。

(単位百万円)	昭和五二年度通期	昭和五三年度通期	増 (伸び率%)
販管費合計	二四、七五七	二七、五〇〇	二、七四三(一一・一)
人件費	一三、六一三	一三、三三七	△二七六(△二・〇)
人件費以外	一一、一四四	一四、一六三	三、〇一九(二七・一)
技術研究費	三、五五三	五、〇八二	一、五二九(四三・〇)
広告宣伝費	五三八	六三四	九六(一七・八)
販売促進費	六五七	八八六	二二九(三四・九)
在庫品減耗費	二〇五	九七〇	七六五(三七三・二)

(有価証券報告書および甲第二〇二号証の五より抽出ないし算出)

(注) 「電子計算機買戻損失引当金繰入差額」は昭和五三年度から売上原価に計上されているので、昭和五二年度からも除外した(以下同じ)。

このうち、技術研究費は増加額で一五億円、伸率にして四三%、在庫品減耗費に至っては二億円（例年も一〇二億円）が一挙に一〇億円近くに増加している。

そして、これら技術研究費や広告宣伝費、雑費に含まれる販売促進費は先行投資的要素の強い費目であり、また在庫品減耗費も商品構成の变化、機種の更新という積極政策をとることにより旧商品、機種の減耗が生じ、これによって増加するものであつて、これら費目の顕著な増加はいずれも被告会社の積極的意図のもとにこうした膨張策をとっていたことを裏づけるものである。

逆に被告会社においては昭和五三年度右の積極的経費を売上増にみあう七%程度の増加に抑えておけば、人件費以外の販管費は約八億円弱ですみ、差額の二二億円はそのまま経常利益の増加となり、その結果これだけでも三〇億円以上の経常利益を計上できたものである。

(2)、昭和五三年度に本来計上されてよい売上が昭和五四年度に計上されて

いる。

被告会社の昭和五三年度公表売上高は、前年比七%増の一、三六七億円、同五四年度は二一%増の一、六五五億円と昭和五四年度に飛躍的な増加を示したが、その実態を探ると昭和五三年度に計上されてよいはずの売上が昭和五四年度に計上され、昭和五三年度が低めにされて抑えられていることが明らかとなる。

それはつぎの三点に端的に示される。

①、受注残が多くされて、売上げが少なく計上されている。

昭和五三年度の売上げは、昭和五二年度末の受注残と昭和五三年度の受注高の中から計上されるが、その差引残が昭和五三年度受注残となる。ところが、この受注残の昭和五三年度における比重を検討すると、その前後と比べて突出して高くなっていることが判明する。

それはまず、左表のとおり、各年度の受注残について、前年度末受注残と当年度受注高を加算した額（売上げの可能性のある総額）に占

年 度	50	51	52	53	54
受注残 (％)	28 ・ 4	26 ・ 6	28 ・ 7	30 ・ 2	28 ・ 2
前年度末受注残 ＋当年度受注高					

〈有価証券報告書より算出〉

める割合（以下「受注残率」という）をとると、昭和五三年度がその前後の最高値（昭和五二年度）に比しても一・五パーセント以上突出して高い（これは金額にして約三〇億円となる）ことである。

そこで、こうした受注残増をさらに機種別に探れば、電子事務機分野で著しく増加していることが前記と同様な方法によって明らかとなる。（次頁表参照）

即ち、昭和五三年度末受注残は、受注高自体より伸長した昭和五四年度に比して絶対額そのものはるかに高いだけでなく、受注残率でもそれまでの最高値（昭和五二年度）と比して四パーセント近く（約二八億円）高いのである。

しかも、この突出現象は昭和五三年度の中でも下期に限って表われている。

(億円)

年 度	49	50	51	52	53	54
電子事務機 受 注 残	153.5	160.1	188.2	195.3	250.4	208.1
同 受 注 高	552.8	528.4	510.8	451.3	533.9	585.8
(%) 同受注残率	23.9	23.5	28.1	30.6	34.4	24.9

〈有価証券報告書から〉

つまり、昭和五三年度下期は、売上げの可能性のある総額の半分以上を昭和五四年度以降に持ち越しているものであり、受注残率を前年度並み（四五・一パーセント）にするだけでも約二八億円が昭和五三年度売上げになったのである。

こうした突出現象は被告会社が解雇を行なった年度のことであるだけに不自然という以外ない。なぜなら、解雇をせざるをえない経営危機があれば、何としても売上げを増やすことに注力しているのが本来の姿だからである。東京での証人と泉久登は、この現象について公社の電子事務機受注分の納期が遅かったからと述べたが、公社受注

(億 円)

年 度	49	50	51	52	53	54
電子事務機 上期受注残	147.6	159.7	208.6	195.6	207.1	220.9
同 下期受注高	279.9	278.6	245.2	237.1	284.5	327.9
同 下期受注残	153.5	160.1	188.2	195.3	250.4	208.1
(%) 同 下期 受注残率	35.9	36.5	41.5	45.1	50.9	37.9

〈有価証券報告書から〉

は四四頁の表のとおり昭和五四年
度以降も一層伸長し（交換機が横
ばい）ているのにもかかわらず、
受注残は逆に減少しているのであ
って、明らかに場当りの証言なの
である。（乙第九三号証）

なお、昭和五三年度に右約二八
億円の売上げ増があれば、電子事
務機関係の売上げ利益率は約二七
パーセント（乙第八三号証の一）
であり、販売管理費に異同はほぼ
ないから経常利益として八億円近
く（二八億円の二七パーセント）
の増加が見込めたものである。

②、輸出品の売上げ計上時期を遅らせて売上げを削減

被告会社は、昭和五三年度から、輸出品の売上げ計上時期を従来の庫出時から船積時に変更して、売上げの計上が時期的に遅くられるよう処理をしだした。このため、昭和五三年度には、庫出基準であれば計上されたが、船積基準となったために計上されなくなった（昭和五四年度売上げとなった）ものが約八億円にのぼった（東京今井証言、乙第九二号証）。

この結果生ずる昭和五三年度の経常利益減も、既に年度末には円安傾向にあったことから、少なからず存在する。

③、日電・富士通との三社比較から

被告会社が昭和五三年度の売上分を昭和五四年度にズレこませたことは、被告会社より大手同業他社の日本電気、富士通と比較すると一層明らかとなる。

すなわち昭和五四年度の被告会社の売上は一、六五五億円で前年比

二パーセントもの大幅な伸びを示している。これに対し別冊ダイアモンド（甲第一一九号証）によれば日本電気は前年の六、一五四億円から七、〇八〇億円と一五パーセントの伸び、同じく富士通は四、四〇九億円から五、〇五〇億円と一四・五パーセントの伸びであるが、被告会社より売上高がけた外れに多く、しかもなにかという企業格差、競争力格差を喧伝する日電・富士通より被告会社の売上増が六パーセント以上も多いとは全く奇妙・不自然であり、昭和五三年度の売上を昭和五四年度にズレこませたことによってしか合理的な説明がつかないものである。

だからこそ、被告会社は前記のとおり昭和五四年度一四〇億円もの膨大な経常利益がでて、それを隠すため、従業員賞与引当金二三億円、貸倒引当金一八億円、合計四一億円を一挙に営業外費用に計上して利益の圧縮をはかったものである。

（3）、その他経理操作による利益の圧縮

右のとおり被告会社では昭和五三年度の売上分を昭和五四年度にズレこませ、これによって本件整理解雇のあった、昭和五三年度の利益を意図的に低く押えたがこれと同様な操作は他に存在する。

それは、昭和五四年一月五日付株式新聞（甲第一六八号証）に「（被告会社は）むろん大量の人員削減の絡みもあって、業績は実態以上に悪く喧伝されているきらいがある。

今九月期中間決算（昭和五三年上期）は

①、輸出入売上計上方法を庫出ベースから船積時ベースへ変更（これにより売上の計上時期が遅くなる）

②、試作費を上期に一括計上

③有価証券売却の中止

などで赤字幅を拡大している」とあることから明らかである。

右のうち①の輸出品の売上計上時期を昭和五三年から従来の庫出時から船積時に変更して売上の計上を時期的に遅らせたことは前記のと

おり被告会社の証人今井義一も認めているところであり、また③の有価証券売却益の中止は昭和五二年度営業外収益として一五億七、五〇〇万円の有価証券売却益を計上していたのが（ちなみに、昭和五一年度も営業外収益として五億四、七〇〇万円の有価証券売却益を計上）、昭和五三年度は一転してわずか四、七〇〇万円しか計上していないのである（甲第五三、五九、乙第七号証）。

以上のとおり、本件整理解雇を強行した昭和五三年度の被告会社の経営状況は、かなりの高水準を示していたことは明らかであり、しかも被告会社が企業競争力とか、投資力とか、八％配当を可能にするに必要な三〇億円の経常利益とか、とうてい解雇を行なう必要性の尺度たりえないような経営上の欲求を前提にしても、その欲求を充足しているものである。

6、被告会社は業績の伸長を予測、認識していた。

以上述べてきた被告会社の業績の伸長、昭和五二年度以降の黒字基調は、昭和五三年一〇月の本件人員整理当時、被告が当然認識していたものである。

(一)、昭和五二年度分の売上、利益が昭和五一年度に先取りされていたことの認識は当然である。

昭和五二年度の実態が昭和五一年度に先取りされた利益を平準化することによって黒字基調となっていることは、その原因たる売上げ高にして七一億円分の納期繰上げ及び一二億円の利益になる概算契約清算繰上げとも、労使協議における被告会社の説明であるから、被告の認識にあったことに疑問の余地はない。

(二)、昭和五二年度、昭和五三年上期の受注高、受注残高の大幅伸長

既に述べたとおり、「受注高」や「受注残高」は翌年度以降の業績の重要な先行指標であり、これらの推移をみることによって翌年度以降の売上や業績の予測は可能である。

これによると、既に表で示したとおり受注高、受注残高とも昭和五一年度を底として、昭和五二年度で受注高で一〇・二%、受注残高で一二・五%の伸びを示し、さらに昭和五三年上期においては受注高六七五億円、受

注残高五五五億円と昭和五二年度上期（受注高六二四億円、受注残高五〇一億円）に比して、それぞれ八・二%、一〇・八%とさらに伸長していたことから（甲第一四九号証）（なお、昭和五三年度通期では、受注高八・三%、受注残高一五・六%と増加）業績は大きく伸長することが予測、認識できたものであり、これが昭和五三年度、五四年度の売上高、営業利益、経常利益の伸長に反映しているのである。

(三)、昭和五三年度上期の業績全体も、昭和五三年通期が明白な黒字基調であることを裏付けているばかりか、上期自体良好な水準であることを示していた。

被告会社は受注生産体制であるが、納期が下期に偏るため上期は売上げが低く、そのために損益も悪いというのが通例となっていた。

ところが、その悪いといわれる上期についても昭和五三年度は同年度の達成目標に見合う水準を上期で基本的に達成し、上期自体良好な水準にあったのである。

すなわち東京での和泉証言によれば、被告は昭和五三年度基準予算をたてるにあたっての編成方針の基本として

①、OUKを除く売上げ高一、三五〇億円（OUKを含めると昭和五三年度OUK予算が四五億円―後注参照であるから、一、三九五億円となる）

②、経常利益二〇億円

③、総資本回収率〇・八回

の三点をたてていたが、作成した基準予算はそれを下回ったという（OUKを含む売上げで一、三五九億円）。

（注）昭和五三年度のOUKを含む売上予算一、三五九億円（乙第九四号証）からOUKを含まない予算一、三一四億円（甲第五号証）を差引いた額である。

ところが、上期実績は、OUKを含む売上げ高六三二億円と上期予算六一四億円（乙第九四号証）を二・九パーセント上回る成果をあげた（それも輸入品の売上げ計上時期を遅らせた上での実績である）。編成方針の売上

げ一、三九五億円は予算の売上げ一、三五九億円を二・七パーセント上回るだけであるから、右のことは、通期の実績が予算を超えて編成方針を充分に達成しうることを示している。

そして編成方針の売上げ程度に達すれば人員整理がなくとも経常利益二〇億円程度を計上できることは、右編成方針自身が示しているし、かつ既に明らかにしたとおりの実績が物語っている。

また総資本回転率も下期に比してかなり悪い上期においてさえ既に〇・七九回と、ほぼ右編成方針を達成しているのである（乙第九〇号証の七）。

四、昭和五三年度通期の黒字基調ということは、本件人員整理実行前は被告会社幹部自身も公言し、マスコミの報道でもあった。

(1)、三宅社長発言報道（甲第一六〇号証）

三宅社長は、昭和五三年九月、電気新聞のインタビューに答えて次のように述べている。

「上期の売上げは当初予定より五％前後増える。経常利益は四月の時

点で九億円ぐらいの損失になるだろうとみていたが、どうやらその水準になりそうだ。これは主としてベースアップ、円高差損、八王子事業所の六価クロム事故の補償に伴う損失―などにより、五%売り上げ増の利益分を全部帳消しにしてしまったためだ。しかし、上期は赤字で下期に黒字転換するというのが最近の当社の経常利益の実情であり、その意味で上期九億円の経常損失は悪条件のわりには、まあまあだと思う」。

(2)、今井経理部長発言報道（甲第一五九号証）

今井経理部長は昭和五三年八月、日刊投資新聞のインタビューに答えて、昭和五三年上期は円高差損のため経常損失が生じるが、売上は期初予想六三〇億円が六五〇億円に伸びる見通しと述べており、同新聞はこのインタビュー記事を掲載しながら、通期では資産売却をしなくとも三分配（六%配当）が推持できる旨報道している。

(3)、昭和五三年八月の取締役会（甲第二一〇号証）

被告は、昭和五三年八月三十一日、定例取締役会を開催し、同年度上期

の業績については売上高の予算を上回る伸張の反面、円高と六価クロム対策による欠損が出るが下期は「売上高、利益とも好転する」と黒字基調を確認している。

(五)、昭和五三年上期業績の下方修正と操作

右の三宅社長や今井経理部長の昭和五三年八月、九月の発言報道によっても昭和五三年上期の売上は当初予想より五％ほど伸びて六五〇億円になると公言している。

この六五〇億円の売上は昭和五二年上期（売上高五七八億円）に比して一二・四％増の水準にある。ところが、昭和五三年一〇月後半の決算発表時においては一転して売上高は六三二億円と下方修正した。

この売上高下方修正の一つとして輸出品の売上計上時期を庫出時から船積時に変更、遅らせたことは既に述べたところである。

また損益面についても売上原価中の試作費を上期に一括計上（原価主義を免脱）したとマスコミから報道され（甲第一六八号証）ていることから、

これのマイナス修正をしたことは明らかである。

さらに、既に明らかにしたとおり被告会社は昭和五三年通期においても本来昭和五三年度に計上されるべき売上を昭和五四年度にズレこませるなどの経理操作を行なった。

これらの売上、損益の下方修正、操作はなにを意味しているか、これは昭和五三年一〇月は本件人員整理のまっさい中でありそのため業績を悪く喧伝する必要から行なったものであるとともに、（大量の人員整理を強行しつつある会社として売上が予想外に５％も伸びそれによって利益を計上しては組合や労働者に説明ができない。）このような操作を行なったこと自体被告会社において、当時業績の伸長を認識していたことのなによりの証左である。

三、本件二八六名の整理解雇（指名解雇）の必要性は皆無である。

1、本件の争点たる二八六名の指名解雇の必要性は皆無である。

(一)、以上みてきたとおり、被告会社の経営状況からして二八六名の指名解雇を含む一、三五〇名の人員整理の経済的必要性、合理性がなかったことは明らかである。

ところで被告会社は、昭和五三年一〇月三十一日本件人員整理の一環だとして、希望退職募集締切後（希望退職応募者は一、〇六四名）直ちに一、三五〇名の予定人員に達しないとして原告らを含む二八六名の従業員に対して「指名解雇」を通告したが、本件訴訟の直接の争点は右二八六名指名解雇の効力であり、必要性についていえば二八六名解雇の必要性、すなわち昭和五三年一〇月三十一日、一、〇六四名の希望退職応募者がでていた時点でなお、二八六名の指名解雇を強行しなければならぬほどの必要性、緊急性があったかどうかには焦点がしぼられる。

(二)、右の点についていえば、既に明らかにしたとおり被告会社においては本

件指名解雇者を含む一、三五〇名の人員整理の必要性がなかった以上、右二八六名の指名解雇を強行するまでの経済的必要性、合理性がなかったことは一層明白であつて、これ以上述べるまでもないことであるが、念のため次のとおり補充しておく。

2、整理解雇直前の業況からして指名解雇の必要性を再検討すべきであつたのにこれを無視した。

(一)、まず経営状況の面について、既に明らかにしたとおり、売上の先行指標たる受注高、受注残高は昭和五二年度でそれぞれ一〇・二%、一二・五%と大幅に伸長し、さらに昭和五三年九月期もひきつづき八・二%、一〇・八%と好調に伸長していた。

その結果、昭和五三年上期の売上高も前記のとおり被告会社の今井経理部長は昭和五三月八月二三日の日刊投資新聞（甲第一五九号証）で「昭和五三年上期の売上高は期初予想の六三〇億円が六五〇億円に増える見通し」と述べ、また三宅社長も同年九月八日の電気新聞（甲第一六〇号証）で

「昭和五三年上期の売上は当初予定より五％前後増える」と述べているとおり好調に伸長していた。

そして、右昭和五三年八月と九月はじめにおける今井経理部長や三宅社長の発言による、昭和五三年上期売上高は六五〇億円としても、昭和五二年上期比（売上高五七八億円）一二・五％増の水準にあるのである。

これに対し、社長室が経営体質改善計画策定の一環として昭和五三年六月作成したと称する業績見通し（被告準備書面―七添付「別表一二」）によると昭和五三年度売上高予測は昭和五二年比六・四％増の一、三六〇億円であるという。

そうすると、昭和五三年上期の売上高の水準は同年六月の社長室の売上高予測の前年比六・四％増を約二倍上回るものであって、右社長室の予測後わずか二、三ヶ月の間に社長室の予測と実際の数字が大幅に異なり、実際の業績が予測数字より大幅に上回っていることを示している。

しかるに、昭和五三年一〇月後半公表された昭和五三年上期の売上高は

六三一億円であつて前記今井経理部長や三宅社長の発言と全く異なるが、三宅社長の発言は同年九月八日付の新聞であり九月末までわずか二〇日程で五%もの売上増の見通しがひっくり返るのは不自然であつて、これは大量の人員整理を強行する必要から売上・利益をもマイナス操作、修正した一環であつたことは既に述べたとおりである。

(二)、以上の昭和五二年度、同五三年度上期の受注高の伸長とこれによる昭和五三年度上期の売上の大幅増加は、昭和五三年六月の社長室の予測を大幅に上回り、昭和五三年度上期の業績は予測以上の伸びを示していたことは明らかであつたのであるから、指名解雇を実施するにあつてこの事情の変更について再検討すべきは当然のことであつた。

しかるに被告会社では、昭和五三年一〇月二六日の常務会で会社経営の現状および将来予測等は、これを経営会議において審議した昭和五三年七月以降も特段の事情変更がなかつたことを確認したなどと強弁しているが（被告準備書面一四）、そもそも被告会社では事情変更について考慮す

る姿勢は全くなかったばかりか、逆に右事情変更を認識していたからこそ、前記のとおり売上や損益について意図的な操作をして業績を実態より悪く喧伝し、しやにむに指名解雇を強行したものであって右被告会社の姿勢は解雇を回避する意思は全くなかったことを如実にものがたるものである。

3、本件二八六名の指名解雇の経営的影響は微々たるものでしかない。

(一)、つぎに人件費の關係についても、二八六名の本件整理（指名）解雇が、もたらす経済的影響は微々たるものでしかない。

これは第一に、既に明らかにしたように一、三五〇名の本件人員整理がなくとも昭和五三年度は良好な黒字基調だったのであるが、一、〇〇〇名を超える希望退職が出た後の二八六名の解雇の有無による昭和五三年度の業績に与える影響となると、これは極めて小さいからである。即ち、本件解雇を強行した昭和五三年度の業績に比して、本件解雇がなかった場合は、

* 二八六名の一二月以降の人件費増

三億円弱

* 二八六名在職による退職金関連支出及び外注費の減少

約三億円

と差引き変化は殆んどないのである。

(二)、第二に、二八六名の総人件費は、年間を通じて一名当たり三〇〇万円強として約九億円であるが、これは被告の当時の経営規模（売上げ千数百億円、総人件費四百数十億円、従業員一万三千名前後）と比して微少な金額であって、直近の資金繰りが逼迫しているのでもない限り、被告の姿勢如何によってどうにでもなる金額である。このことは、被告が労使協議の場で、六パーセントの株式配当について、いみじくも次のとおり述べているところでもある。

「六分配当に要する源資は年間一一億円であり、人件費四五億円との相関乃至イコール論議は平板であり、別個に検討すべきと考える」（乙第五二号証の一〇、最終頁）

即ち、被告会社にとって一〇億円前後の金額は、その有無によって構造

的変化を招くものでなく、「別個に検討」できる程度選択幅が広い数値なのである

（「しなければならぬ」「せざるを得ない」という結論の生ずる金額ではないということになる）。なおかつ右被告会社発言のとおり、本件解雇をしなくとも、昭和五三年度六パーセント配当が可能なことは被告自身認めているのである。

以上のとおり、本件解雇が被告にもたらす経済的影響は、昭和五三年度の損益からみても、被告会社の経営構造からみても、微々たるものでしかない。まして当時の被告会社であっても、二八六名の人件費の源資が生み出せなかったわけでは毛頭ない。従って、被告会社が本件解雇を行なう経済的必要性は皆無であり、明らかに違法、無効なものである。

四、余剰人員の不存在

1、被告会社は、一〇六四名の希望退職者の出たその翌日である昭和五三年一〇月三十一日に組合員二八六名を整理解雇した。しかし右整理解雇の時点においても剰員は存在していなかったことは、以下に述べる客観的事実により明白であり、本件整理解雇は人員余剰を理由とするものではない。

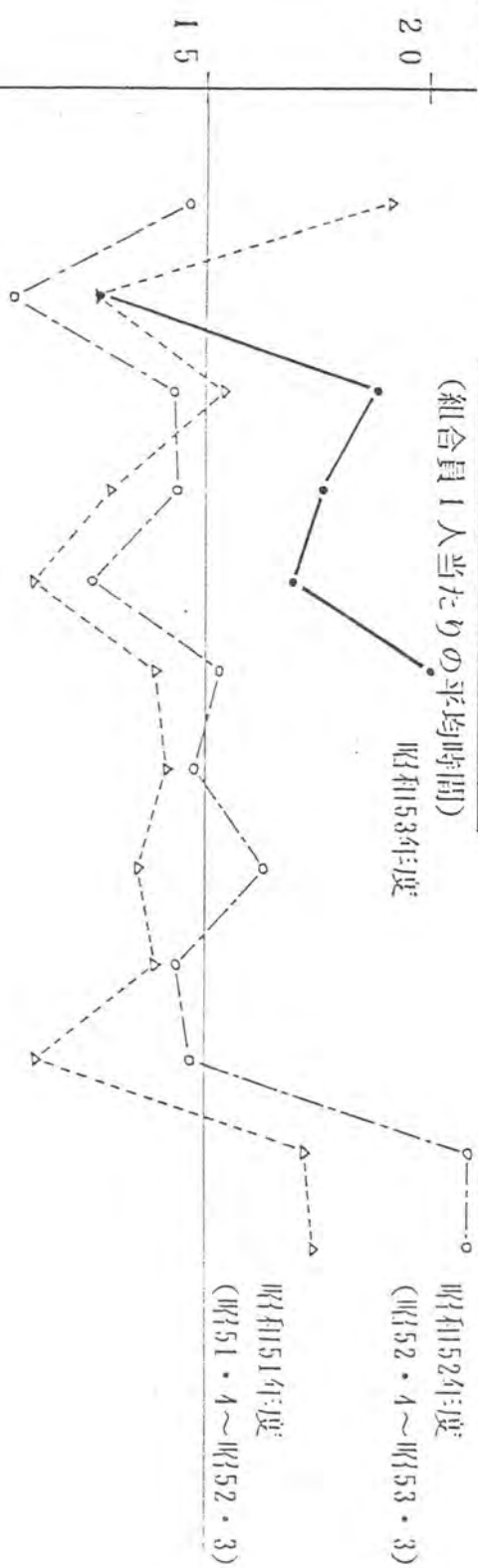
(一)、本件人員整理及び整理解雇の前後における時間外労働増大の事実。

被告会社は「昭和四九年以降売上高が伸び悩み余剰人員を抱えることになるが、加えて機種別売上高構成が変化し事業所間の仕事量に著しく不均衡を生じるに至った。」（被告準備書面一・四丁）、「昭和四九年初頭から時間外勤務の規制を始めている。」（被告準備書面一・七丁）、等と主張しているが、これらは本件訴訟に現われた客観的証拠に照らして、全く事実と反するものといわなければならない。

次表（甲第一三二号証と同一）は被告会社の組合員一人当りの時間外労働時間を表及びグラフにしたものである（その基礎資料となった甲第一三

(時間)

沖電気の時間外労働の実態
(組合員1人当たりの平均時間)



(単位:円)												
19.2	12.8	15.4	13.0	11.2	14.0	14.2	13.7	14.0	11.3	17.3	17.5	(昭和51年度)
14.7	10.8	14.3	14.4	12.6	15.3	14.8	16.4	14.4	14.7	21.0	21.0	(昭和52年度)
	12.8	19.0	17.7	17.0	20.2							(昭和53年度)

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月

(資料)沖労組定期大会資料・電機労連調査時報

三号証ないし甲第一三五号証は被告会社労働組合定期大会資料及びその上部団体の電機労働連発行の調査時報であり、その数値は被告会社発表のものである）。この表を一見すれば明らかのように、昭和五一年（一九七六年）度、昭和五二年（一九七七年）度、昭和五三年（一九七八年）度は被告会社の組合員一人当りの時間外労働時間は年々増加し続け、ことに本件人員整理及び整理解雇のあった昭和五三年（一九七八年）度は前年度に比して飛躍的に増大しているばかりか、その直前の九月に至っては二〇・二一時間と過去三年間で最高の数値を示しているのである。

この被告会社の組合員一人当りの時間外労働時間の増大は本件人員整理及び整理解雇の後においてもなお一層著しいものがある。被告会社全体の組合員一人当りの時間外労働時間については、本件人員整理及び整理解雇以降発表されなくなってしまっており（このことにも被告会社の資料隠蔽の意図がうかがわれる。）、これを直接知る方法がないのであるが、原告側が、被告会社本店、同芝浦工場、同品川工場につき昭和五四年一月乃至

八月に時間外労働及び休日労働者数を、現地で出退勤者数及び時間をチェックして調査したところ、大量の時間外労働・休日出勤の実態が明らかになった（原告第三準備書面添付図面、甲第一三六号証、証人中山森夫の昭和五五年九月一六日付尋問調書一九丁）。また、甲第五一号証、同第五二号証は被告会社労働組合高崎支部の定期大会議案書及び支部ニュースであるが、同支部の残業時間が昭和五〇年を底として、以後一貫して増加に転じ、ことに本件人員整理及び整理解雇の半年後の昭和五四年前半には好況であった昭和四八年の水準に戻りつつあることが明らかになっている。

被告会社もこのような客観的事実を否定できず、反論に窮してわずかに「東京第一工場（品川）および東京第二工場（芝浦）は工場集約に伴なう生産調整の、また、本店は昭和五四年四月一日から発足した新しい事業部制への移行の過程にあり事業計画の立案、従前の組織下での業務の続継および調整等の業務の集中的発生という」《特殊事情》をあげるのみである。しかし以上のとおり、被告会社における時間外労働の著しい増大は一貫し

た傾向であり、けっして《特殊事情》などによるものでないことは書証上明白である。原告はすでに繰り返し被告会社の業績が、石油ショック後の不況と電電公社の需要の減退により一時的な停滞があったものの、その後本件人員整理及び整理解雇の時点では再び伸長の傾向にあったことを主張しかつこれを客観的資料により立証してきた。そして以上述べてきた時間外労働の著しい増大もこの被告会社の業績の伸長を労働量の面から裏づけるものである。つまり、本件人員整理及び整理解雇の時点では被告会社の業績の伸長に伴い仕事量も増大の一途をたどり、余剰人員どころか人手不足の状態になっていたのである。

(二)、外注加工費の飛躍的増加

被告会社の外注加工費の推移は次表のとおりである。

これから明らかとなり、昭和五二年度以降の外注加工費の増加には目ざましいものがある。被告は外注加工費の抑制に努めてきた旨主張しているが、これが事実反するばかりか（昭和五一年度減少も公社受注減によ

るものと思われる）。単に自然増というものでさえなく、むしろ被告自身が意識的に社内加工を外注加工に移行しなければ伸長し得ない規模の増加なのである。

年 度	49	50	51	52	53	54
外注加工費 (億円)	44.2	45.3	40.7	55.4	67.2	87.5
対前年度比 伸び率 (%)	2.7	2.5	△10.1	36.1	21.2	30.2

〈有価証券報告書から〉

つまり、被告のこうした外注加工費の伸長は、社内人員に余剰がないからこそ生じたものである（そうでなければ被告は外注加工を行なってまでわざわざ余剰人員を創出したことになる）ことを明瞭に物語っているのだ。

ある。

(三)、本件整理解雇後、被告会社は昭和五四年四月までのわずか一年の間に以下に述べるような大量の新規採用、社外工・アルバイト募集を行なっている。これは本件人員整理及び整理解雇が余剰人員によるものではなかったことを如実にものがたっている。

(1)、昭和五四年四月の高卒女子等二六名の新規採用

被告会社は昭和五四年四月に高卒女子等二六名を新規採用している。

(甲第二〇三号証) この昭和五四年四月の新規採用の計画は昭和五三年五・六月頃には確定していたのであり、このことは被告証人中島延忠も認めるところである(証人中島延忠昭和五七年三月一六日付尋問調書五〇丁)。このことは本件整理解雇が余剰人員によるものではないことを如実に示している。しかも被告会社は右採用直前の労組との交渉において、原告らを再雇傭せずに新規採用を行なう理由について、「会社の業務従事に問題がある。」と、本件人員整理及び整理解雇の理由が「余剰

人員」以外のものであることを自認している（甲第三七号証）。

この点についても、被告会社は採用の事実自体を否定することができないため、これらは電話交換手、タイピスト、キーパンチャーといった《特殊勤務者》として高卒女子二二名を採用した、と強弁する。しかし、このうち電話交換手、タイピストについては専門の技術を入社前に身につけている者を採用してきているが被告会社主張の「これら技能者の採用が困難を極める状況」などはなかったし、キーパンチャーについては一般の従業員から入社後に養成しているのが従来の被告会社のやり方であった（証人中山森夫昭和五五年五月一三日付尋問調書三九、四〇丁）、それに、そもそもこれらは数ヶ月間の訓練で技能を習得できるものであり、あえて特殊勤務者と称するほどのものでもない。したがって、あえて大量の人員整理をしようという時期に新規採用しなければならない根拠は全くない。ところが右の高卒等女子の採用者数は二二名ではなく二六名であるうえ、二名が入社後タイピストをしているものの、それ以外

の二四名は一般の高校卒業者でありその全員が一般事務職に従事しているのが実態である（証人中山森夫、同右調書四二、四三丁）

(2)、昭和五四年四月の沖ソフトウェア株式会社の九五名の大卒者新規採用沖ソフトウェア株式会社は被告会社の一〇〇パーセント出資の子会社であるが、やはり昭和五四年四月九五名の大学新卒者を新規採用した（甲第二〇四号証）。同社の業務は被告会社のソフトウェア事業部の業務と完全に一体化しているのであり、右採用規模は被告会社の業務の人手不足さえ意味している。それにもかかわらず被告会社はソフトウェア技術者すら含む原告らを整理解雇したのであり、その不当性は明白である。

この点についても被告会社は新規採用の事実自体を否定できず、代わりに、「新規学卒者の採用によって有能な技術者の確保に努めなければならぬ。」あるいは「沖ソフトウェア株式会社における新規採用は同社設立以来同社の独自の判断によりなされており、被告会社がこれに関

与した事実はない。」と居直っている（被告準備書面六・四～五丁）。しかし被告会社が昭和五五年になってひそかに入社式を行ない、これらの者を昭和五四年四月にさかのぼって被告会社に移籍している事実をどう説明するのであろうか。この点は、原告らの求釈明によってようやく出された被告準備書面一〇・別表二で昭和五五年一月から三月までの間大卒男子六二名を新規採用したと認めていることから明らかである。

(3)、昭和五五年四月の六三〇名もの大量新規採用

本件整理解雇後満一年もたない昭和五四年九月、被告会社では、大卒一二〇名、高卒一五〇名の計二七〇名の新規採用募集を行なった。この募集についてマスコミは、一年前に一五〇〇名もの希望退職を募集し、これが予定数に達しなかったとして約三〇〇名もの指名解雇を実施した被告会社が、その舌の根も乾かぬうちに大量の新規採用募集を行なうという無定見、無節操ぶりに、「いったいあの会社はなにを考えているのか。」と非難を集中させたほどである。この二七〇名の新規採用ですら

実に驚くべきものであるが、さらにその採用実績について、被告会社は久しく公表しようとしなかったが、原告らの求釈明に対してはじめて、実際の新規採用者数が前記募集人員の二倍以上の大卒・高卒合わせて六三〇名（大卒二三三名、高卒三九七名）もの大量の人数にのぼることを明らかにした（被告準備書面一〇別表二）。この六三〇名という多数の新規採用を本件整理解雇後わずか一年で決定したということは、とりもなおさず本件整理解雇後の人員が、人員余剰を脱して適正規模となったのではなく、すでに人員不足となっていたことを明白に示している。

(4)、社外工、学生アルバイトの大量導入

本件人員整理及び整理解雇により余剰人員どころか大幅な人員不足を生じた被告会社はこれを補うため、大量の新規採用だけでは間に合わず、昭和五四年に入ってからには社外工や学生アルバイトを大量導入して人員補充せざるを得なかった。この本件人員整理及び整理解雇後わずか半年後の人員補充の事実が明らかになれば被告会社の責任が問われるのは必

至であり、これを回避するため、社外工については「ミズタニ製作所」「日本ＩＣ株式会社」といった実在しない架空会社の名を使ったり、下請業者の「石川電気」の名で募集し、多数の社外工を被告会社の八王子工場や秩父工場に就労させるといった職業安定法違反まがいの姑息な手段をとっている。

(四)、このような昭和五四年四月の高卒等女子二六名の新規採用、昭和五四年四月の沖ソフトウェア株式会社の九五名の大学新卒者新規採用、昭和五四年四月の六三〇名もの大量新規採用、社外工、学生アルバイトの大量導入の事実は何にを意味するのであろうか。さきに時間外労働の著しい増大について、被告会社の業績が、昭和五一年ころ石油ショック後の不況と電電公社の需要の減退により一時的な停滞があったものの、その後本件人員整理及び整理解雇の時点では再び伸長の傾向にあり、時間外労働の著しい増大もこの被告会社の業績の伸長を労働量の面から裏づけるものであること、すなわち、本件人員整理及び整理解雇の時点では被告会社の業績の伸長に

伴い仕事量も増大の一途をたどり、余剰人員どころか人手不足の状態になっていたことの現れにほかならないことを述べた。この大量の新規採用、社外工、学生アルバイトの導入の意味するところもこれと全く同一である。仕事は業績の伸長に伴ない増大し人員不足となる中で本件人員整理及び整理解雇が強行されたため、人手不足は一層深刻化し、これを補うために行なわれたものにほかならないことは疑問の余地なく明白である。このように、被告会社の業績の伸長と仕事量の増大、人員補充は表裏一体のものでありすべて首尾一貫した流れである。そしてそのように見ることにによってのみ、これらの事実関係が合理的に説明がつくのである。被告会社もこれら時間外労働の著しい増大、大量の新規採用、社外工・学生アルバイトの導入の事実自体を認めざるを得ず、その理由づけに窮し、《特殊事情》、《特殊勤務者》、《予期せぬ》、《一時的な》等もっぱら例外的・偶然のものであるかの如き逃げ口上に終始している。しかし、このような逃げ口上が全く事実と反するもので通用しないことはすでに述べたとおりである。

(五)、被告会社でもこのような事実が明らかになることによって本件人員整理及び整理解雇が余剰人員によるものでないことが暴露されることを予期して、本件人員整理及び整理解雇後それまで公表していた人員関係の数字を發表しなくなった。

新入社員数についても、昭和五三年までは毎年社内報「沖ニュース」の五月号の編集後記の欄にその年の新入社員の数に記載されていた（甲第六五、六六、六七、六八号証）のに本件人員整理及び整理解雇後の昭和五四年以降の「沖ニュース」からはこの記載がなくなってしまった（甲第一二九、一三〇号証）。沖ソフトウェア株式会社からの移籍についても同様である。

時間外労働の数値も、先に述べたとおり、本件人員整理及び整理解雇のあった昭和五三年一〇月以降会社からも発表がなくなってしまったし、労働組合もこれを発表していない。

社外工、学生アルバイトの大量導入にあたって、架空会社や下請業者の

名称を使っていたこともすでに述べたとおりである。

これらの事実は何を意味するのか、答は明白である。

被告自身本件人員整理及び整理解雇が余剰人員を原因とするものでないことなど百も承知であり、これらの資料が出てくれば、その杜撰さ、理不尽さが天下に公表されるにとどまらず、本件訴訟においても被告会社の主張が根底から崩れ去ってしまうことを恐れた悪質な証拠隠しを行なった以外の何ものでもない。

だからこそ、原告らの再三の求釈明によってようやく、それも渋々ながら、人員変動の最低限のものだけ準備書面に記載し、あとは沈黙しているだけなのである。

2、経営数値上から見た余剰人員の不存在

余剰人員が事実として存在していなかったことは右に述べたことから明らかであるが、この他、被告の経営上も人員数が過剰でこれが経営を圧迫している事実はなかった。この点については、本書面第二の第二項および第三項

で事実にもとづき詳細に述べてきたところであるから繰り返さないが、被告は本件整理解雇当時売上高、受注高が増加しており、業績も伸長していたのであって、整理解雇をしなくても経営に支障がなかったことは明白である。なおこの点については、被告が準備書面一―四等において、余剰人員を算定したと称して、三つの計算根拠をあげているが、これらが主張自体として不当である上事実にも全く反していることは別途詳述する。

第二 整理解雇回避努力の不存在

一、整理解雇を回避するための経営努力の欠如

被告会社は、準備書面一などにおいて、本件人員整理に至るまで解雇を回避するために諸対策を講じてきたと主張している。しかし、後述する人員調整に係わる部分以外の被告のどの経営施策をみても、本件整理解雇の回避努力たりうるものは全くない。

1、被告会社は昭和五二年度までの施策の効果さえまたずに本件整理解雇を強行した。

被告会社は、オイルショック以後昭和五二年度までに、市場拡大、製品開発などの販売増強、技術者再配置をはじめとする体質強化策、諸経費や金融費用の節減策を行ってきたとする。しかし、これらは、オイルショック以降あらゆる企業が採用してきた、いわゆる減量経営下の一般的施策でしかない。それどころか、右一般的施策でさえ、その主要部分は昭和五四年度前後を

メドとして効果を生ぜしめようというものであった。（甲第一五六号証・甲第二〇五号証）。ところが被告会社は、こうした施策の効果さえまたずに、昭和五三年一〇月、本件整理解雇を強行したのである。

2、「経営体質改善計画」における他の「緊急策」の実効も見ずに本件整理解雇を強行した。

被告会社によれば、昭和五三年七月に「経営体質改善計画」を策定したという。これによれば、総人件費効率化策（人員整理を指すものの具体的表現はない）は、他の重点機種市場注力策、不採算部門の撤収策、工場集約策の三策と共に当面の緊急策とされ、計画の「実効とその推移を総合的に勘案して実行するものとされていた（乙第五三号証、一一頁）。即ち被告会社は、本件人員整理以前にも「打つ手」があったことを自認していたのである。

ところが、実際は他の緊急策でさえ実行に移すか移さないうちに、即ち「実効と推移を勘案」しないで、本件人員整理なканずく整理解雇が強行されたのである。

3、外注費拡大策をとりながら本件整理解雇を強行した。

被告会社の外注加工費が昭和五二年度以降急伸しており、外注加工の抑制どころか逆に社内加工の外注化を示していることを既に述べた（第二―四―1―(三)）。被告会社は本件解雇まで外注費を抑制してきた旨主張するが、これが事実に向かうから反することは明らかである。とりわけ昭和五三年度において、本件整理解雇以降、二八六名の人件費として必要な額とこれに代わる外注費の額との差は極くわずかであり（退職金関連支出まで考慮すれば逆転する）（本書面第二―二―5）、本件整理解雇を回避するために外注費の節減を検討したという形跡は全くない。

4、自ら労働条件の改訂を提示しながら、その実現を図らずに本件整理解雇を強行した。

被告会社は、準備書面―1―において、人件費の節減に努めてきた旨主張する。ところが、被告会社は本件人員整理にあたって、労働組合に対する申入書（甲第五号証の一九頁）で、

「希望退職人員を極力縮少し、かつ会社再建を早期に軌道に乗せるため、次の通り労働条件の改訂を行う」

と提案した。即ち、本件人員整理を行うにあたって、未だ人件費の節減の方途があり、これが実現されれば整理人員を縮小できるというものであった。

ところが、被告会社がその後提案どおりにまとめたのは、右申入書のうち就業時間の統一、住宅補助金の廃止、厚生年金基金掛金増加分の労使折半という三項目だけであった。賞与は支給しているし、月二回の土曜出勤制、健康保険金負担割合変更、昼食経費負担変更は撤回し、その余の申入れ内容も極く一部を実現しただけである（乙第一七号証―）。

賞与支給額は、労働組合員（約一一、〇〇〇名―甲第三九号証）だけでも、一名当り一五六、一一二円プラス五六、七六八円（甲第二一一号証、甲第二一二号証）で二五億円を超えるものである。

また、月二回の土曜出勤制（一日八時間労働）となれば、一名当り月一六時間の時間外手当削減の可能性が生じ、会社規模では次のとおり、年間数億

円から一〇億円前後の人件費削減となる。

- ① 時間外手当を1名当り
1,000円/時とする
- ② 土曜日出勤なければその分が時間外労働となる
人員数を
 - (イ) 3,000人の場合
 - (ロ) 6,000人の場合とする
- ③ 削減される年間の時間
外手当は、
 - (イ) $1,000(\text{円}) \times 16(\text{時間})$
 $\times 12(\text{月}) \times 3,000(\text{人})$
 $= 5.76 \text{ 億円}$
 - (ロ) $1,000(\text{円}) \times 16(\text{時間})$
 $\times 12(\text{月}) \times 6,000(\text{人})$
 $= 11.62 \text{ 億円}$

つまり、被告会社の労働条件改訂提案は「ポーズ」でしかなく、自ら「退職人員を極力縮小」と述べるながら、実はわずか二八六名の整理解雇を回避しようとする意思すらなかったのである。

二、被告会社には本件整理解雇を回避する意思は全然なく、いわんや整理解雇回

避努力は全くなされなかった。

本件整理解雇は一三五〇名の人員整理の最終段階として行われたものである。それはすでに述べたとおり、被告会社の業績伸長という状況のもとで、一〇六四名の希望退職者が出た。その希望退職募集期間一四日の最終日の翌日である昭和五三年一〇月三一日に、二八六名の従業員に対し、解雇をしたというものである。本件訴訟はこの整理解雇の効力を問うており、解雇回避努力についても、この本件整理解雇を回避する努力がされたか否かが問題となる。しかし、本件においては、以下に述べるとおり、解雇回避努力がされなかったことはもとより、そもそも、本件整理解雇はする必要がなかったのにもかかわらずその点についての検討が全くなされず、被告会社には解雇回避努力をする意思すらなく、ひたすら本件整理解雇を強行した事実が明らかである。

1、被告会社は本件整理解雇の時点で、必要最小限の整理人員の再検討さえしていない。

被告会社の主張によれば、本件人員整理において、整理人員数の算出を直

接担当したのは、社長室主幹だった中島延忠であった。そして、その時期は昭和五三年六月ころであった。その算出根拠が、全く本件整理解雇の根拠足りえないこと、算出の内容が事実に着しく反することは別途詳述するが、仮にこれを前提としても、本件整理解雇の時点である一〇月末には、その被告会社自身の算出の前提となった予想在籍人員数と実態とが、異なってきた。

被告会社は、従業員数の推移予測の前提として、昭和五四年度的新規学卒採用者数を二〇〇名とし、また、昭和五三年度の年間退職者数（いわゆる自然減）を五〇〇名としていたという（被告準備書面一四、五丁）。しかし、本件整理解雇の時点ではこの二〇〇名の新規採用をしないこと、昭和五三年度上期だけですでに約五〇〇名の自然減が発生していたことは被告会社にとってすでに判明していたことであった。ところが、本件整理解雇に際して、この点について検討し、本件整理解雇がなお必要であったか否かの判断を全く行わずに、本件整理解雇を強行した。

2、人員整理決定後、本件整理解雇回避のための検討が全くなされてい

昭和五三年七月一七日の経営会議で人員整理の方針が決定されて以後本件人員整理・指名解雇の実施にいたるまでに、その「必要性」について再検討されたのか、いかなる人員整理・指名解雇の回避努力がなされたのか。社長室では何らの検討もなかったことは証人室田平八郎・中島延忠に対する反対尋問により明らかとなっている。そして、東京地方裁判所における証人今井義一および和泉久登よる昭和五三年度上期の決算および同年下期の実行予算の策定とその内容、及び常務会での審議の模様に関する証言内容をつうじて、次の通りの事実が明らかにされている。即ち、予算・決算各常務会では、特に人員整理・指名解雇の可否につき再検討されてもいないし、議題にすらなっていないかったこと、和泉証言によれば、指名解雇の問題の措置については、わずかに一〇月二六日の常務会で、希望退職募集期間の延期はできないのかとの質問が出て、これに対し、混乱するので出来ないとの趣旨の回答がされるといった数分のやりとりがなされただけで、その他に特段の論議検討

もなされないままこの日の常務会で一〇月三〇日の希望退職募集締切日に一三五〇名が未達の場合には残余につきただちに指名解雇を行うことが確認されたという経過であったというのである。

このことは、昭和五三年七月一七日の経営会議で人員整理の方針が決定されて以来、室田・中島両証言で明らかなどおり社長室、経営会議の手も離れ、再吟味する部署もないままに、これが不動の方針になって、以後、人員整理の必要性について再検討することはおろか、解雇回避努力を含む指名解雇の必要性についても会社として基本的な検討も論議もなされないままにひたすら指名解雇が断行されるに至ったことを示す以外の何ものでもない。

被告会社はこの点につき、昭和五三年七月一七日の経営会議の決定時点から指名解雇の時点まで会社の経営状況は当初の分析と基本的には変わりなく、むしろ下期実行予算の数値にみられるように年度基準予算をも下回る予算しか組みえない状況にあったため、再検討の余地もなかったといいたいのである。

しかし、万歩譲ってこの見地に立つとしても、指名解雇についてまで、その必要性和緊急性があるか、解雇回避の措置はとれないかなどを検討しなくてもよい理由とはならない。この点の被告会社主張は全くない。

3、被告は時間外労働、外注量を増大させつつ本件整理解雇を強行した。

本件整理解雇当時時間外労働、外注量が増大していたこと、これが被告会社の業績伸長の表われであったことはすでに述べたとおりである（本書面第二―四―1―(一)、(二)）。

4、従業員の自然減少を無視して解雇を強行した。

被告会社は自然減を考慮することにより、本件人員整理と同じ結果をわずか二年程度の間に達成することができた。なぜなら、被告会社では昭和五〇年度、五一年度、五二年度にそれぞれ八九二名、八五三名、七九二名の自然退職者が発生している（甲第一二三号証）。したがって、被告会社が新規採用の抑制等によりこれら自然退職者による人員減を補充しなければ、一三五〇名の人員整理によるのと同じ結果をわずかに二年程度で実現することができ

るはずであったことは計算上明白である。いわんや、本件整理解雇された二八六名という数字を達成することは容易であったことは論を待たない。

さらに、本件整理解雇後も被告会社従業員のなかから自然退職者が継続的に発生しており、その数はこの一〇ヶ月間だけをとってみても、本件整理解雇通告対象者の二八六名を大きく上回っている。ことに本件人員整理直前の昭和五三年九月二日から昭和五四年三日三十一日までの間に二〇〇名以上の自然退職者が発生していることは、被告会社さえ認めている（被告準備書面一〇別表一、二）。したがって、かりに被告会社に人員整理の必要があったとしても、従業員の自然減を待てば、本件整理解雇の必要など全くなかったのである。

5、合意退職による削減努力も徹底しなかった。

被告会社が行った希望退職募集は、当初から退職勧奨基準を設定したものであり（甲第五号証）、なおかつ指名退職ともいえる個別「勧奨」を厳しく行なったものである（甲第一六号証、一七号証、二〇号証）。従って、全従

業員ないしこれに近い数の従業員を対象にした「開かれた」募集では全くない。

しかも、労働組合の申入（甲第二八号証）にもかかわらず、希望退職の募集延長を拒否している。そして、いわゆる倒産のひっ迫した事態でなかったのであるから、希望退職の再募集を時期をみて行なうことも可能であったのであるが（それもわずか三〇〇名弱でよい）、その意思すらもたなかった。従って、被告が従業員との合意退職によって人員整理を遂行しようとする努力をしなかったことは明瞭である。

6、出向促進の努力もしていない。

被告会社には、本件解雇時、被告会社の子会社、関連会社への出向余力があったにもかかわらず、出向を真に促進してこなかった。この点でも被告会社は事実反する主張を行なっている。

7、新規採用を中止するどころか、秘密裡に人員を増やそうとしていた。

この点も既に述べたところである（本書面第二―四―一―(三)）。

8 そもそも、何故、昭和五三年一〇月末に解雇したのか

・被告会社は、この点について、ただ希望退職人員が未達成だったから解雇したというのみで、合理的説明は全くしえないでいる。そして証人室田平八郎は、はからずも計画当初は一一月末をメドとした旨当裁判所で証言している。新聞報道もしかりである（甲第三号証、四号証）。

二八六名を整理解雇して一括削減しても昭和五三年度決算に大した影響もない。ところが、解雇時期を遅くすればする程、被告会社が解雇通知（甲第六号証）に掲げた「経営上やむをえない事由により剰員を生じた」との解雇理由が色あせてくることは、以後の実績が雄弁に物語っている。

こうした中で、被告会社は、昭和五三年一〇月に、業績を少しでも悪く見せるため、幾多の操作を行った（本書面第二一三）。

以上から結論は明らかである。被告会社は、もともと、たとえ合理的理由がなかろうと、一部労働組合員の解雇を既定路線としていたに従って当然に解雇回避意思がないのである。

三、被告会社の一方的な解雇強行意思

1、昭和五三年七月ころまでは、会社社内においては、新中期計画が全社的に知られた指標であった。

被告会社においては、昭和五二年後半より、人員整理をもともと予定していない新中期計画の策定作業が開始され、同時にこのことは社内にも継続的に発表され、昭和五三年春には数値を含めた詳しい説明まで行われていた（甲第一七五号証）。これに対し、証人室田平八郎らの証言によれば、昭和五二年暮に社長室が設置され、被告会社の「構造」に手を加えるべく、経営体質改善計画が練り始められたというのであるが、少なくとも社内発表においては抽象的で意味内容も充分伝わらない程度の説明でしかなかった。この結果、労働組合では、昭和五三年度七月の組合大会においても、それまでの労使協議での報告説明を新中期計画のそれと理解し、文書化している。また、昭和五三年三月には、被告会社から労働組合に対して人件費削減の非公式打診が行われているが、これも労働組合の拒否によって直ちに撤回され、逆に

人員整理など安易だとする労働組合の「提言」（乙第三三三号証）を、会社は拒否せずに充分尊重するかのポーズをとって労使協議に臨んでいたのである。こうした事態の推移は、少なくとも、被告会社の体質改善計画を決定する経営会議と労働組合の大会が行われた昭和五三年七月までは、被告会社の計画といえど全社的にはもともと人員整理など念頭にない新中期計画しか浮んでこない状態であったことを物語っている。

2、昭和五三年八月以後も一〇月一日の人員整理申入れまでの間は、人員整理そのものについてさえ、社内には管理職を含めて言及することを避けていた。

被告会社は、昭和五三年八月になって体質改善計画を「公表」するが、それは極めて抽象的で、一般管理職にオープンされたものでさえ、乙第三〇号証のように見出しだけといってよい文書でしかなく、上級管理職に配布されたとされる乙第五三三号証でさえ具体性の欠けたものであった。また労働組合の執行部に対しても右の域を出ず、証人室田平八郎の証言にあるように、九

月一日の計画説明にあたっては、人員整理に関してはあえて説明を避けたのであった。即ち、被告会社は、人員整理をトップクラスだけの情報として極秘中の極秘扱いに徹し、労使協議に入ることをさえあえて避けていたのである。

3、被告会社は、人員整理申入れにあたって、超短期間のスケジュールを一方的に確定し、実際にそのとおり実行した。

被告会社は、本件人員整理につき一〇月一日に労働組合に申入れをすることとなったが、証人根岸明雄によれば、申入れにあたって会社が考えたスケジュールは異常に短期のものであった（証人根岸明雄昭和五八年一月一八日付尋問調書一六丁及至二一丁）。それは、申入れから五日ないし一週間で労働組合との協議を終了し、以降一〇月中に整理を実施していくというものである。そして実際に右スケジュール通り強行したのである。

しかし、被告会社が考え、強行したスケジュールは、二重の意味で、本来的に労使間の円満解決を目指すものでなく、会社の意図―希望退職と解雇―

を既定路線とした形づくりのスケジュールというにふさわしいものである。

第一に、右スケジュールは労働組合の意思形成期間を完全に無視したことである。労働組合が本件申入れを受けて仮にこれを受諾するとしても大量の労働者の身分、生活に関することだけに、組合大会による意思決定が必要なのは当然である。そしてこのためには、中央委員会を開催し、その後組合大会を開催することになるのであるが、それに必要な期間は最低三週間である。(なお緊急条項もあるが、これは労働組合にとって急がねば取返しのないような緊急事態がある場合であり、本件人員整理申入れ時に、少なくとも労働組合側にはこうした事態はない)。従って、被告会社が労働組合に人員整理受諾の回答を求めるならば、一月以降までの協議期間を設定し、以後実施というスケジュールをたてて当然であり、それをしなかったのは、被告会社が当初から、労使協議の決裂と一方的強行実施を念頭に置いていたからに他ならない。

第二に、しかも被告会社の協議相手となる労働組合は、当時、三月には会

社の非公式打診に対してこれを拒否して逆に人員整理など安易だとする「提言」を出し、七月には大会決定で人員整理反対を意思表示し、本件人員整理申入直前には、合理化計画を出させないためのストライキ権まで確立していた。

従って、被告会社が労働組合との合意の下に人員を整理する、それも解雇を回避して希望退職だけで人員整理しようとするならば、第一に述べた以上に説得の努力と期間を必要とすることはなおさらである。それを被告会社が前記スケジュールで設定したことは、当初から説得を放棄し、解雇を回避するどころか、これを含めた一方的強行の意思を固めていたからに他ならない。

4、被告会社は、人員整理実行にあたり、幾多の陰險な画策まで行って、短期強行路線の実行を図った。

詳細は第四の二で述べるが、主な点を簡略に示せば、次のとおりである。

(一)、「深刻な経営危機」の仮装

① 申入書（甲第五号証）において、昭和五三年度通期売上予想を低く示し（下期は六七八億円にしかない）。

② 非組合員である管理職につき、そこまで行う気もないのに「更に厳しい措置」（甲第五号証）「一〇〇名以上」の整理（乙第五二号証一〇、五頁）を公言し（実際は七二名以下）。

③ やはり非組合員である非正規従業員につき、半数程度しか整理する予定がないのに、「全員解雇」（甲第五号証）を強調し、

④ まともに行う気もないのに、「労働条件の改訂」を申入れ（甲第五号証）、被告会社の考えている計画、経営水準さえよりも一層「深刻」であるかの如き画策をし、

⑤ また同時に、人員採用計画（女子二六名、沖ソフトウェア九五名）や人件費以外の販管費を大幅に膨張させている

など、およそ人員整理を行う企業と相容れない実態についてはこれを秘匿し続けた。

(二)、労使協議の形骸化、混乱化

① 人員整理を既定路線とする全従業員宛文書（甲第六号証）を、申入時に既に印刷終了して準備し、

② 職場毎の「割当人員方式」、対象者を特定する「リストアップ方式」を当初から採用することとして、申入直後から、リストアップした個別従業員に対する退職勧奨ないしは強要を行い、もって労使協議を時間をとって継続させる価値を大きく減殺せしめ、

③ また協議それ自体も、「充分な説明、説得↓一致点の確認、積上げ↓一致点の実施、不一致点の交渉継続↓円満解決もしくは決裂部分の最少化」ということでなく、「仮装を含んだ抽象的、杜撰な説明↓一方的意思表示明による対立の強調↓短期全面決裂」を見込み、協議による解決をもともと予定もしていなかったのである。

第四、人員整理実施に関する被告会社の 労働協約違反、信義則違反

一、充分なる労使協議をつくす必要性・重要性

1、労働協約による協議義務の存在

被告会社と組合との間の労働協約第一一条二項五号では会社は「経営上止むを得ない事由により剰員を生じたとき」解雇できる、とされ、同第五五号ではこのことを中央労使協議事項としている。（甲第二号証）。

さらに、同運営基準イ・において、協約第五五条の協議につき「説明するのみではなく、文字通り協議して一つの結論を得べく努力することが必要である」と定め、中央労使協議会において努力するものなお解決できない場合には、労使の団体交渉の場において協議するものとしている（協約第六〇条）。

2、協約の趣旨

人員整理は専ら会社側の経営上の都合によって、一方的かつ集団的に行われるものである反面、労働者にとって何らその責に帰すべからざる事由によ

って、労働契約によって取得した従業員たる地位を一挙に失わしめ、その結果、賃金を唯一の生計の基礎としている労働者及びその家族の生活を根底から破壊するという重大な影響を及ぼすものであり、とりわけ我が国で支配的な終身雇用制のもとで、解雇は労働者にとって「死刑」にも値すべき事柄である。

また、組合が組合員（労働者）の生存権を確保し、経済的地位の向上を図ることを存立目的としている以上、人員整理は組合にとっても賃金や労働時間等の労働条件問題よりも一層深刻な事柄であり、正に組合の存立と目的のかかった最重点課題なのである。

以上のような趣旨から、協約は、第六三条で右中央労使協議と団体交渉を行って、「紛争の解決されないことが明らかになる」までは、会社が人員整理の実行手続に入ることを禁じ、他方組合は争議行為に入ることを禁ずる平和条項を定めて、充分なる労使協議がつくされることを担保させているのである。

3、誠実な協議義務の本質

協議にあたっては、相手方とりわけ人員整理対象者本人を含む組合の意見と立場を尊重して誠実に協議することが肝要である。

いやしくも自らの計画を不動のものと考えたり、あらかじめ実行に関するスケジュールを作ったり、あるいは人員整理及び整理解雇の必要性に関する情報を非公開ないし一部の者に限ったり、ほとんど実質的資料を秘匿し秘密扱いすることは、それだけで不誠実であると言える。

協議が指名解雇にまで及ぶときは、とりわけ被解雇者本人の立場と意見をどれだけ尊重したかは決定的に重要である。

二、本件労使協議の実情（被告会社は協議義務をつくしていなかった）

1、はじめに

被告会社が人員整理を行う場合、その経営上の必要性（倒産ないしそのおそれ）、回避努力、人員整理の方法、整理人員数、整理（解雇）基準等を明らかにした具体的な人員整理計画案を組合に提示し、説明、協議しなければ

ならない。

さらに、右計画案を討議、検討するために必要な資料、時間及び機会を組合に対し十分に保障したうえで、誠実に協議を尽くさなければならぬ。

しかるに、被告会社が行ったことは、以下に述べるとおり、このような必要とされる義務を著しく怠り、全く「協議」の名に値しないものであつて、その労働協約違反、信義則違反は争う余地なく明白である。

被告会社は準備書面一四において、「本件人員整理を含む経営体質改善計画の背景事実について昭和五十一年以来提案に至るまでの間すでに労使間において争いのない状態にまで充分協議を尽くしていた」、また、一〇月一日の人員整理案提案当時「人員整理の必要性に関し改めて組合へ説明しなければならぬ事実はなく、協議の対象となるのは人員整理および、工場集約等の実施に関する具体的内容だけであつたと判断せざるを得ない」と主張している。

さらに、「人員整理提案以降会社は協議努力を尽くしたが、組合が希望退

職と整理解雇の話し合いを拒否したのでやむをえず提案どおりの人員整理を実施した」旨主張する。

これらの被告会社の主張が全くの虚構のしるものであり、著しい信義則違反を行っていることを、次の諸事実によって明らかにする。

2、昭和五三年一〇月一日の「申入書」（甲第五号証）による人員整理提案に至るまでの被告会社の態度（「申入書」による提案がなされる以前に、人員整理の具体的な必要性について労使協議がなされた事実は存在しない。）

(一)、昭和五三年はじめ頃まで

昭和五三年のはじめ頃、被告会社では、昭和五三年度を初年度とする三年間の新中期計画が策定されており、同計画は目標として売上げ高を昭和五三年度一四〇〇億円以上、利益一六億以上とし、以後毎年売上げ高を伸ばし利益を大巾に伸張させて行くという計画で、もちろん一名の人員整理も含まれていなかった。被告会社は、「（昭和五三年度は）五二年度に引き続き、厳しい年となる。受注としては地方銀行の第二次オンライン用の

端末機があるが、これが業績に寄与してくるのは五三年度後半から五四年度になる。五三年度は体質改善、合理化三ヶ年中期計画の最初の年として具体化に取り組む」（甲第一五七号証）、「（昨年の組織改革、人事異動で）根本的な体制改革は完了した。今後はいかに組織を有効に動かすかが勝負となる。一部には売上高に比べ従業員数が多過ぎると指適する向きもあるが、今のところ人員削減の考えはない。ただ支出に占める人件費比率は三〇%以上と業界他社に比べ高くなっており、今春闘をはじめ賃金アップはかなり難かしくなるだろう。」（甲第一五六号証）との見解を明白にしていた。

組合は、昭和五一年秋の一時金闘争において同業他社と同一歩調がとれなかったことから「建設的批判者の立場」からの経営批判をつよめ、これにより「“風とおし”の悪かった職場に息吹きと活力を与えてきた」、「中期計画は組合の（経営批判の）要求に応じて策定されたものである」（甲第二〇六号証）と自認していた。

被告会社は前記準備書面等において、昭和四九年頃までさかのぼって組合との間の賃金闘争（賃上げや一時金など）をめぐるやりとりされた文書にある字句や定例中労協での一般的経営概況の説明、組合の経営批判等を根拠に、組合は、人員整理の必要性について会社と認識が一致していた、と強弁する。

しかし、以上のように、人員整理が全く具体化されず、被告会社自身その必要性を認めていなかったこの時期の議論を、人員整理の必要性に関する労使協議に代替させようとするのは、歪曲もはなはだしい。ましてや「組合と認識が一致していた」等と言うのは単なる意見表明を超えて虚構を言うものである。組合においては、この時期「人員整理の必要性」に関するいかなる討議、検討も組織された事実はないし、会社自体その主張によっても、人員整理の必要性を決定するのに昭和五二年一二月から翌五三年三月までの間の数ヶ月かけた社長室による「会社の体力測定」と同年四月から七月までの検討を必要としているのである。

(二) 昭和五三年春闘

このような状況下において、被告会社は組合に対し、昭和五三年三月一日、春闘の前段において「①組合員一〇〇〇人→一五〇〇人の整理、②賃上げ〇、③一時金の支給なしを検討中」との合理化案（但し、遠田証言によれば三〇億円の利益をもたらすための案である）を突然非公式に伝えてきたが、組合はこれを直ちに「ハネ返し」、急遽中執の責任で従来からの経営批判のとり組みを文書化し、「会社再建への提言1、2」（乙第三三、三四号証）として発表した。この中で組合は、会社の経営内容には改善すべき点が多々あるので「賃上げ〇」や「人員整理」は認められない、われわれの立場は「雇用も賃上げも」であり、とくに「雇用確保」はすべてに優先させられるべきものである、との態度を明確に打ち出した。

結局、昭和五三年春闘は、同年三月二〇日六%の賃上げを確保し土曜休日を二日増加する成果を得て終わり、被告会社の前記非公式打診はその場限りの無責任な春闘対策という結果に終わった。

(三)、春闘後一〇月まで

以降被告会社は、昭和五三年四月以降同年六月末頃までに経営体質改善計画の策定をし、同年七月中それを経営会議において集中的に討議し、七月末の同会議において①一五〇〇人の人員整理、②実行方法はプロジェクトチームで計画する旨の決定を含む経営体質改善計画を決定し、同年九月末頃に右実行計画を立案し、同年一〇月一日これを組合に「申入書」として提案したと主張するのであるが、この間の被告会社の態度は、要するに完全な秘密主義である。

被告会社は、前記準備書面において、乙第五三号証を組合幹部に手交し説明し「十分検討してほしい」と要請したなどと言って何か労使協議が会社の人員整理計画について深められたかのように弁明するが、乙第五三号証では「総人件費効率化策」なるものにつき、抽象化し、具体化された人員整理計画を隠蔽したうえ、「今回の、“経営体質改善計画”の実効とその推移を総合的に勘案しつつ検討する」旨明記してそれを将来の検討課題

であるかのように見せかけた。同号証自体が少数の組合幹部に秘密に交付・説明しただけのものであり、これをもって労使協議の実質があるかのように言うのは組合と組合員を愚弄する以外の何ものでもない。他方、組合は前記のとおり、被告会社の中期計画を組合の「建設的批判者の立場」からする経営批判の要求に応じて策定されたものと積極的に評価していたが、この考えは昭和五三年七月一日の定例中労協において被告会社の「建て直し策」（体質改善計画）の極めて大ざっぱな説明を受けたときも変わらず、これを中期計画の説明と理解して「はっきりした施策を打ち出し方向性を与えるべきだ」（乙第五二号証の三、一一頁）と態度表明しており、結局七月の定期大会に至るまで組合は「体質改善計画」自体を「全沖の中期計画」と同様のものと把握していた（甲第二〇七号証、一四頁、二六頁）。

右定期大会は昭和五三年七月二六日～同月二八日まで開かれたが、同大会は、それまでの労使協議を中期計画のそれと理解しつつ、被告会社の春闘時の動きに危険を感じた組合執行部の音頭で、「最悪の場合（人員整理

提案) になったときは『雇用は守る』という基本姿勢を堅持し、スト権を確立して強力に闘う』との運動方針を確認した(前甲号証、二六頁、甲第三六号証、一頁)。その後自から資料要求をして同年九月一日「経営体質改善計画」(乙第五三号証)を受領(但し、乙第五三号証の真の内容は知らされず、かつ組合員に発表することは禁じられていた)した組合は、その中に品川工場の閉鎖が含まれていることを重視して「この(経営体質改善)計画に対する態度表明は保留し、万が一、解雇問題に波及するおそれがある場合には、前組織をあげて闘いぬく覚悟である」旨の中央執行委員会の見解を発表し、さらに同月二一日にも同様の中執見解を発表した(甲第三六号証、二頁)。

なお、当時沖労組が加盟していた電機労連と組合の方針においても「(合理化)解雇については認めない。希望退職は原則として認めない。万が一認めざるを得ない場合でも、職場討議を充分に行なって組合員の意思を吸収してから、最終的な結論を求めることとする。その際にも、指名によ

る希望退職は一切認めない」との指針が確立していた。（甲第二〇八号証、甲第一三八号証）。

3、本件人員整理申入れ時の被告会社の姿勢は、被告会社が労働者に対する説得意思を全く有していなかったことを示している。

右2、で述べた状況に照らし、この時期に被告会社が労働者に対しあえて人員整理を提案しその理解と協力を得ようとするならば、このような被告会社の方針転換の理解を得、組合の絶対反対の方針を変更させるべく、とりわけ人員整理の必要性や回避努力に関する十分な資料と説明を準備し、十分な期間をとり、組合との信義を守りその団結を尊重しながら、ねばり強く組合と労働者を説得することが、そのとるべき態度であった。

(一)、しかるに会社は、このような誠実な対応は一切不要との考えの下、会社にとっていかに有利に大量人員整理を断行できるか、ということのみに人員整理実行計画立案の努力を傾注した。すなわち、

(1)、まず、被告会社は人員整理に関する他社の実例を「参考にならん」と

全く無視し（昭和五七年九月一四日付根岸調書二八丁裏）、特殊沖方式とも言うべき大量人員整理方式を考案した。それは一つは「割当人員方式」という方法で各職場（各事業所等の部や課）毎に在籍人員に対する一定割合の削減人員数を定め、あらかじめリストアップした対象者を一定期間内に退職強要により削減させるという職場毎の競争体制をしくことである。もう一つは希望退職募集と指名解雇を直結させ、一定期間内に目標とする数の希望退職の応募がなかった場合には、それまでに応募しなかったが、応募を期待された人物（リストアップされた人物）を未達成人員数だけ直ちに解雇できる体制をとることであった。

(2)、同時に被告会社は、右期間を一方的にかつ超短期間と定め、昭和五三年一一月末には人員整理につき「一切の解決」がなされて、被告会社の生産計画の円滑な遂行が図られるべし、との常務会決定の下、昭和五三年一〇月一日の人員整理の提案時点において、驚くべきことに、イ、同月三〇日の希望退職募集の締め切り、ロ、同日までの目標未達成人員

数の指名解雇を決定し、かつ公表したのであった。被告会社における一般の賃金交渉においても、組合の検討期間及び労使協議期間は四ヶ月程度を要していたし、また一時金交渉でさえも検討期間及び協議期間を直じて二ヶ月程度を要し、この間には、中央労使協議会で三、四回、団体交渉でも二、三回の協議がなされているのが通例であった（昭和五七年九月一四日付根岸調書五丁裏及び同五八年三月一五日付同調書二丁裏）。

まして指名解雇は、個々の組合員及びその家族の生存を左右する重大な問題であり、民主的討議を基礎とする労使組合には、十分な討議・検討の時間と機会が保障されねばならないことは当然であるにもかかわらず、被告会社は一四、〇〇〇名余の組合員を有する組合に対し、超短時間の同意を迫って、組合員の討議・検討の期間を機会を奪ったものである。このような一方的かつ超短期の大量人員整理のスケジュールの決定それ自体が、組合の意思形成の時間を含め、いかに組合と労働契約解消対象労働者を無視した不誠実極まる態度であるかは、弁明の余地のない

ことである。

(3)、さらに被告会社は、念入りに職場毎の退職強要の手段として、イ、社長名による全従業員宛の「希望退職募集はすでに決定したもの」とする文書（甲第六号証）、ロ、人員整理提案文書（申入書、甲第五号証）の中に募集対象者、条件、退職日を明記したものを準備し、いずれも人員整理提案後直ちに全従業員に交付し、それに基づき「退職勧奨」が直ちに実行できるような体制を準備した。右に述べた超短期のスケジュールとこのことを併せ考えるなら、そもその当初から、被告会社は組合の頭越しに一方的に人員整理を実行しようと企図していたことが明らかで、また実際その通りであった。

(4)、申入書の記載それ自体も、労使協議はアリバイ的にのみ処理するとの被告会社の意図を露骨に示したおごなりで不誠実極まるものである。

①、まず、本来最大焦点とすべき「人員整理の必要性」について、量的にみてもわずか五頁（五～八頁、二二頁）の記述で全量二二頁の二割

程度の記述しかなく、その中で計数の表示は、売上高と「実質損益」ならびに昭和五三年度予算と同年上期見通し、それに昭和五六年度の業績見通しの結果的数値だけしかない。それは春闘の際の中労協において行なわれる説明と資料（例えば、昭和五三年三月二四日付の一時間の中労協議事録、乙第五〇号証の一〇参照）と比べてさえ余りに貧弱な内容である。

②、のみならず、そのわずかな内容も偽満ですらある。

すなわち、昭和五三年度通期の売上高当初予算につき、実際は、一、三五九億円であるのに、一、三一四億円と伸びが極めて小さいように記載した。

また、「嘱託、臨時従業員、パートタイマーは昭和五三年一〇月三一日付で原則として全員解雇する」（一七頁）と記しながら、実際には非正規従業員につき半分ぐらいだけ解雇するつもりしか有せず、「管理職についても更に厳しい措置をとる」（一四頁）と記しながら

その実行はあいまいにする意図を有して、組合員を偽る態度をとった。さらに、「希望退職人員を極力縮小し、かつ会社再建を早期に軌道に乗せるため、次の通り労働条件の改訂を行なう」として、「昭和五三年度上期分賞与不支給」、「土曜休日の一部返上」等その気もないのに最大の解雇回避努力を払うかのように見せかけ、実際にはその多くについて実行の意思さえ持たず解雇回避努力に関する重大な偽りを行なった（甲第三五号証三頁以下）。

(二) 以上のような被告会社の態度は、被告会社がそもその人員整理の組合への提案段階で、労働者に対する説得意思を全く有していなかったことを疑問の余地なく示している。

因に、本件訴訟において（本庁を含め四ヶ所）、被告会社は、延々と「必要性」の立証を続け、未だ足りないとしている。この訴訟態度と、人員整理当時の被告会社の右態度を比較しただけでも、当時の被告会社の異常さは明々白々である。

4、昭和五三年一〇月一日以降同月三〇日までの人員整理実行過程における被告会社の態度は、被告会社の労使協議に対する不信義な姿勢を端的に表わしている。

(一)、まず、被告会社と組合の協議の場合は、昭和五三年一〇月一日の申入書の朗読による被告会社の人員整理提案に始まり、同月一七日の被告会社による団交打ち切り、翌一八日から希望退職募集の公然化をもって一区切りとなる。提案日を除くと、協議の日は一四日中労協、一六日および一七日団交の合計三回のみである。

(1)、一〇月一日の中労協は申入書の朗読で終わり、組合は従来から再三明らかにしてきた組合の反対を無視して、かつ、被告会社があらかじめリークした新聞報道どおりの内容の提案が行なわれたことに對し、怒りを表明し、いったん受領した申入書突き返した。しかし同時に、次の交渉の日時（一〇月一四日）を約束し、急遽今後の方針の確立の準備に入った（甲第一三号証）。

組合の方針はその日の中央執行委員会で決まり、それは「労使協議会を通じ会社側提案の中にある将来展望や現実処理を追及する。同時に交渉を通じ、会社側提案をはねかえす」というもので右「追及の主要点」として七項目が決まり（甲第一四号証）、これは翌一二日の臨時中央委員会で確認された（甲第一六号証）。

(2)、一〇月一四日の中労協は、五四人の組合支部代表の傍聴する中で行なわれ、組合はすでに一日から一部の職場で退職強要が行われている事実を抗議するとともに、前記七項目の追及点を説明し、「人員整理の必要はないはずである」と強調した（乙第五二号証の一〇、四頁）。

これに対し被告会社は右七項目中五項目について一応説明を行ったが、①、経営責任問題については「具体的な責任のとり方は、再建が実現したとき明らかにする」と先きのぼしの回答を行ない、

②、販売拡大策については組合から今後の売上げの伸びと人員削減の必要性についてただされ、被告会社はこれに対して抽象的な説明しかで

きずに組合から「（人員整理が）必要だというのは理解できない」と反論され、

③、関連企業対策については「新事業を導入し、沖の人間を受け入れる」などと人員受入れ等があるかのような回答により、組合から「今後を期待する」とされ、

④、希望退職募集下で配当を維持するかの点につき、「即無配にはつながらない。六分配当に要する源資は年間一一億円にすぎず、別個に検討すべきだ」と回答して、組合から「配当は許されない」と反発され、

⑤、品川閉鎖問題については、「品川から本庄への移管が完了すると品川の生産が半減する」ということを前提としての会社説明であったので組合から「（昭和五三年）四月段階の本庄移管の提案を組合が了承したのは、それでも（品川に）仕事と職場が確保されることを前提にしていたのだから、組合をダメしたことになる」と不信義をつかれ、また「これまで工場段階で赤字であるという話を聞いたことがない。

本社段階になると赤字だという」と追及されて被告会社は「今までの原価管理にはブラック・ボックスがあった。高度成長期の原価計算の方法では時代にマッチしなくなった。」などと到底直ちには納得しがたい弁明に終始するような状況であった（甲第一八号証、乙第五二号証の一〇）。

ところが被告会社は、自らも一応承認した前記傍聴者の参加が協約に抵触するということ等、まったく形式的なことを口実に、平和義務のある中労協での協議を始まったばかりで自ら打ち切る前代未聞のことまで行ない、労使協議を次の団交の段階へ押しすすめ、交渉当初からあえて組合と闘争状態に入ってしまった。

歴史的な大量人員整理という超重大な問題にもかかわらず、中央労使協議会における実質的協議は、この日のわずか三時間半という驚くべき短かさであり（甲第一七乃至一九号証、乙五二号証の一〇）、従来の労使慣行からしても被告会社の姿勢は極めて異常であった。

(3)、一〇月一六日の団体交渉は、組合が前回にひきつづく七項目の追及点のうち残った⑥金融機関に対する借入れ金の金利引き下げ努力いかんと⑦小金井グランドの有効活用の二点について被告会社の説明を受け、そこで組合は従来の経営面での具体的誤まりを指摘しながら小金井グランドや目黒クラブの有効活用等を含めて具体的に人を減らさない方策を考えるよう強く求めたが、被告会社は「人員整理以外にコストダウンできるものはない。何としても、この改善計画を実行する決意だ」と何の根拠も示さずに答え、組合がさらに「人減らしが避けられるなら可能な限り合理化に応じようではないか」とまで態度を明らかにしたにもかかわらず、被告会社は「人員整理以外の計画の“小骨”にあたる部分は検討してもいいが、“骨格”である一、五〇〇人の希望退職は再検討の余地がない」と突っぱねた（甲第一九、二〇号証）。

こうして被告会社は解雇回避努力について再考することすら拒否する態度に終始したのである。

(4)、翌一七日の団体交渉は、組合が「人員合理化以外の施策によって、再建を進めるべきだ。」と前記販売拡大策をはじめとする具体的な方策をあげ、提案撤回を求めたの対し、被告会社は「会社再建のためには人員整理以外にない」との硬直した態度を変えず、さらに何の根拠もなく突然「希望退職数を一割程度減らしてもいい」などと交渉の本質からはずれて問題をすりかえる態度に出た。このため、これを組合が拒否すると、被告会社は「提案に対する組合側の理解が得られないので話し合いを打ち切り、提案にそって希望退職の募集を開始する」と一方的に通告し、被告会社自ら団交を決裂させた（甲第二一号証）。

そして翌一八日以降、同月三〇日正午までを限った希望退職募集という名の退職強要が公然と行なわれたのである（実際は提案直後から）。この一日から一七日までの一週間の労使協議の特徴は、まず第一に、本来ならば組合内部の会社提案検討期間の一部として処理されるべき期間がすでに労使トップレベルの互いの方針の衝突ということにあてられ

ている点であり、第二に、会社側の「人員整理以外に他に再建の方策はない」とする具体的根拠の説明が全く欠如している点である。前者については、被告会社の一方的な希望退職募集期限の一〇月三〇日という異常な設定がその原因であり、後者については、被告会社の説明義務の範囲に属することにかかわらず、あえて行わなかったことによるものである。いずれも被告会社の責任で著しく不誠実不十分なものにされていることは明らかである。

のみならず再三指摘しているとおり、被告会社はこのわずか一週間の協議期間中においてすでに、甲第六号証の社長名文書や申入書の配布の機会等を利用し、そもそもの一〇月一日の労使協議初日から、職場で個々の労働者を対象に合理化提案の内容説明をおこない、個別面接を実施し、職制が特定の個人に「意向調査」なるものをし、退職強要まで行なうて、事実上の人員整理の実行の着手を広汎な職場で開始した。（甲第一六、一七、一九号証、乙第五二号証の一〇―一頁）このような行為

は、被告会社の不誠実性を際立たせ、被告会社の労使協議に対する不信義な姿勢を端的に裏付けるのである。

(二)、次の段階の被告会社と組合の協議は、希望退職の公然募集日である一月一八日から募集締め切り日の三〇日までの一三日間中、一〇月二四日の団体交渉が一回あるだけである。

この間組合は、被告会社に対し、団体交渉再開を求め、一八日、二〇日、二三日、二六日、二七日、三〇日と申し入れを行なった（甲第二二、二四、二五、二八、二九、三〇号証）が、被告会社が応諾したのは右二四日だけであつた。

二四日の団体交渉においては、組合が①特定の者に対する退職勧奨の中止、②希望退職の締切り日の延期をして交渉のテーブルにつくこと、を要求したが、被告会社は「不退職の決意をもって改善計画を実施している。変更の考えはない」と突っぱね、団交を物別れに終らせている（甲第二六号証）。

組合は被告会社に対し、その後も二六日、二七日と「希望退職の締切りを延期して交渉のテーブルにつくよう」要求したが、被告会社は「計画を変更する考えはない。予定数に達しないときは指名解雇を実施する」と言明して協議を拒否し（甲第二八、二九号証）、翌三〇日、希望退職の締切りが迫る中で、組合は社長及び全常務に再考を求めて面会を申し入れたが拒否された（甲第三〇号証）。

この一三日間の労使関係の特徴は、被告会社が①自らのスケジュールを強固に押し通し、その変更を拒否すると共に、②労働組合の方針上でも明白に否定されている特定のリストアップされた者に対する集中的な退職強要Ⅱ指名解雇の予告を全社的に展開し、他方③組合との交渉のテーブルづくりはほとんど一貫して拒否した、ということである。

被告会社は準備書面において、組合が被告会社との協議を拒否したのでやむをえず提案どおりに実行したなどとウソぶいているが、実際はまさに逆に組合と方針が対立していることを逆用して、協議が整わないとの「形」

をとり「実」は、当初の意図どおりのリストアップした特定者の首切りに会社の組織をあげて没頭したというのがその実態である。

被告会社の態度は驚くべき不誠実のかたまりだ、と言うほかはない。

なお、この間、当時の被告会社の意図を極めて赤裸々に示す文書が当時被告会社から全従業員宛配布された。甲第八号証の一〇月二六日付大江労務担当常務名の文書がそれである。そこでは「組合としても本人の意思を拘束はできないはずだから、組合の統制を抜けて希望退職に応募することが指名解雇にならない道だ」との趣旨を述べて、被告会社の組合無視、労働者脅しの一方的大量人員整理の意図を露骨に打ち出している。このような被告会社の不当労働行為、人権侵害のやり方がそれだけで労使交渉における著しい信義違反であることは言うまでもない。こうして被告会社は一八日以降組合と労働者の権利を無視して一路、三〇日締切り後のリスト対象者に対する指名解雇の道を突き進むのである。

三、本件指名解雇手続と被告会社の労働協約違反、信義則違反

1、本件指名解雇通告に至る経緯

被告会社の指名解雇の具体的決定は、根岸証言（昭和五八年一月一八日付調書）によれば昭和五三年一〇月二六日午後四時からの臨時常務会において、「一〇月三〇日の希望退職募集締切り日の翌三十一日、未達成人員につき指名解雇する。但し、退職日は同年十一月二〇日として指名解雇された者の申し出により退職日までの一定期間希望退職に転換できるようにする。」との方針が決定され、つづいて一〇月三〇日午前の定例常務会において、右方針が確認された、と言う。そして、三〇日正午に希望退職募集が締切られ、その後判明したところでは応募者数は、一〇六四名であり、一三五〇名の目標に比べ二八六名の未達成人員が発生したので、会社は直ちにあらかじめ準備していたリストに基づき翌日の指名解雇通告の準備作業に入った、と言う。

指名解雇通告は、昭和五三年一〇月三十一日午前一〇時頃、全職場で一斉に職制が被解雇者に対し甲第九号証（乙第二二号証）の通告書を朗読することによってなされた。

2、右指名解雇に関する労使協議の不存在とそれに関する事情

本件指名解雇通告は、被解雇者に対して、一〇月三十一日朝全く突然なされたものであり、被解雇者本人も当日そのような形で通告を受けることを予測していなかった。

本件指名解雇に関する労使協議は、形式的にも全くなかった。甲第一〇乃至三六号証は、当時労働組合本部が発行した組合員に対する教宣資料のすべであるが、そのどこにもそのような事実は報告されていない。

被告会社は、昭和五四年六月五日付答弁書（一〇頁）において（指名解雇に関する労使協議については）「会社は経営本質改善計画の全体に少なからぬ影響が出ることを承知しながら現実的な解決を図るため整理人員を一割削減しているのみならず、希望退職応募締切前に希望退職応募人員を加味した話し合いがなされているものであり、原告ら主張のように一〇月三〇日希望退職応募を締切った時にあらためて協議しなおす必要などはなかった」と述べているとおりの基本的考え方に立っていたのである。

なお、同答弁書（八頁）によれば、一〇月二四日の団交において、被告会社は「希望退職募集締切日は延期できないし、希望退職応募者数が予定数に達しないときは合理的整理基準に基づき指名解雇を行なう旨を言明した」が当日の団交を組合の手により打ち切られた（正確には物別れに終わったことは甲第二六号証のとおり）と主張する。しかし、このような言明が仮にあったとしてもそれが労使協議に代替するものでないことは明白である。

ところが被告会社は、右答弁書提出後、原告らによる「労使協議の不存在」の主張に対する弁明のため、昭和五四年一月一八日付準備書面（一六頁）において、突然「一〇月二四日の団交に先立ち、大江常務と根岸人事部長らは組合三段と会談し、指名解雇を行なう場合の整理解雇基準および指名解雇者の処遇等を示し、団体交渉で協議するよう申入れたところ、組合三役は指名解雇に関する協議・団交には応じられない旨回答した」旨の主張を提出してきた。しかし、このような事実の存在は、組合の全ての当時の教宣文書のどこにも出てこない。また、被告会社は右申入れは文書によって行なったと

しながら今だその文書すらどの裁判所にも証拠として提出していない。しかも、被告会社がその二日後全従業員に配布した大江常務名の文書においても「組合と数次の協議・団交を重ね、窮状説明をしたが、組合は何ら理解を示さないまま、今日に至っている」（甲第八号証）とだけ記してこの点全く触れていない。従って、このような事実、全くの虚構か、労使接渉においてほとんど重要視されていなかった、些細な事実である。

さらに被告会社は、根岸証言を利用し、かつ、「改めて協議する必要はなかった」とする前記答弁書の基本的主張と矛盾まで生じさせながら、昭和五年一〇月三〇日正午の希望退職募集締め切り後組合に対し指名解雇基準等について会議を開きたいと電話にて申し入れたが組合書記長よりこれを拒否された、また、解雇通告日である三一日当日にも組合に対し午前八時三〇分に指名解雇をした者の氏名と解雇基準を渡そうとしたが受取りを拒否された、旨の証言を行なわせ（甲第九六号証の二、三三丁乃至三六丁）、そのような主張を追加してきている。しかし、このような被告会社の言い分は、経過全

体をみるなら、解雇通告日の朝被解雇者の氏名を組合に通知をしたこと（この点についてだけは会社も引用する甲第三六号証にその記載がある）を除いて、一〇月二四日の三役接渉と同様、全くの虚構か、労使交渉においてあまり意味のない事実であったことは、明白である。

3、本件指名解雇手続における被告会社の労働協約違反と信義則違反

(一)、被告会社と組合との間の労働協約第一条二項五号では、会社は「経営上止むを得ない事由により剰員を生じたとき」解雇できる、とされ、同第五五条九号ではこのことを中央労使協議会の協議事項としている（甲第二号証）。この規定の趣旨が、解雇の中で特に慎重に扱うべき「整理解雇」につき会社の一方的な解雇通告を禁じ、労使協議を中労協を含め十分に行ない、会社の経営政策の失敗により何の責任もないまま一方的に解雇される者に対する説明・説得義務を果すべきことを会社に求めたものであることは明白であり、その淵源は労働契約上の信義則に発している。

(二)、しからば、被告会社は、本件の場合、指名解雇通告に先立ち、いかなる

協議を行なうべきことが求められているのであろうか。本件指名解雇通告の経過に即して言うなら、被告会社の本来果すべき説明・説得義務の履行は次のとおりである。すなわち、

①、まず、何よりも希望退職募集と指名解雇手続とはその本質的相違に鑑み、明確に区別された手続でなければならない。本件のように両者を連動させ、指名解雇の脅しをもって退職勧奨を行ない、また、希望退職募集目標人員が未達である場合に直ちに未達人員を解雇することをあらかじめ予定するなど、信義則上絶対許されない方法である。

②、従ってまた指名解雇手続には、それを目標とする独自の手続が適正な期間不可欠なのであり、本件の場合に即して言うなら、

イ、一〇月三〇日の希望退職募集の締切後その数と内訳を正確に把握しこれを公表すること、

ロ、この段階において残削減目標人員に対する整理の必要性（回避努力を含む）を厳格に洗い直すこと、

ハ、とりわけ第二次希望退職募集の可否や、自然減・新規採用圧縮または労働条件の改訂などによる回避可能性の有無について慎重に検討すること、

二、右ロ、およびハ、のすべての検討結果をしても仮に解雇が必要と考える場合には、この検討結果を明らかにし、かつ、解雇基準等を明示した労使交渉を相当期間誠実に組合との間で持つこと、

ホ、被解雇者についても解雇基準該当等についての反論の機会を与えること、等が不可欠である。

(三)、しかし、被告会社が行なったことはこのような要請から著しくはずれたというより、このような要請とは全く逆の行為でありその労働協約違反、信義則違反は争う余地なく明白である。

すなわち、被告会社は、前述のとおり超短期間を定めて希望退職募集と指名解雇手続とを不可分の手続として結合させたうえ、あらかじめリストアップした労働者を狙い打ちして組織的な退職強要を行なって退職に追い

込み、また退職しなかった者は目標削減人員に満たないというだけで直ちに解雇した。のみならず、解雇にあたっては、前述のような不当・不誠実なやり方の希望退職募集を大がかりに行なっている際中に、早々と「未達成人員数が生じた場合はリストの順に従って直ちに解雇する」旨決定し、右②のイ、乃至ホ、の手續など行なう意思は全くなくその余地さえ与えないやり方で大量指名解雇を通告した（被告会社が、百歩譲ってその弁明するとおり、希望退職募集期間中の折衝において「指名解雇基準等」の交渉を組合幹部に対し秘かに求めたことがあり、また希望退職募集締め切り日の午後から翌朝の指名解雇通告までの間に簡便な折衝を持ったとしても、そのような不誠実極まる内容のないやり方によって、上記②の手續を行なわなかったことの合理的理由には全くならない）。

4、本件手續違反と解雇の真のねらい

本件指名解雇の必要性や回避意思と努力について、既に被告会社の主張立証は破綻して、必要性も回避の意思もなかったことは明白となっているが、

そのような理由のない本件指名解雇の真のねらいは、本件労働協約、信義則違反の手續の中にも良く現われている。

なぜ被告会社は、一三五〇人も的大量人員整理をするのに希望退職募集の締め切り日さえ持たずに「未達成人員、即、解雇」を決定したのか。

なぜ被告会社は、希望退職募集締め切り日後に残目標人員と在職労働者の具体的分析等を行なって「解雇回避」措置を真剣に検討しなかったのか。

なぜ被告会社は、希望退職募集締め切りと指名解雇との間に全く時間をおかなかったのか。

これらの疑問に対する答えは、唯一つしか考えられない。それは、約三〇〇人の「未達成人員数」に応じたりストップした労働者を解雇すること自体を、会社が望んだからである。実際には自然退職者の問題一つとっても、前記のとおり、具体的分析、予測さえしていない。

証人根岸明雄は、東京地裁八王子支部の証言において次のとおり明言するのである。

「（一〇月三〇日で即解雇に踏み切って解雇回避の措置をとらなかった理由は、）そこ（希望退職の募集）に一つのけじめを、会社の申入れに対して、一方で組合の統制も非常に厳しくあったんで、指名解雇というものに踏みきって、それによって決断を促すということも一つのやり方だと我々は考えた」（決断を促すという意味は）「会社が指名解雇まで決意してやっていくということならば、そこまで本当に考えているならばという、組合の態度の変更も一つには期待しましたし、それから指名解雇後に猶予期間を設けたというのは、本人が指名解雇されて、希望退職にむしろ本人の意見で円満にやめていくということで、猶予期間を設けたんです」（甲第二〇九号証）と。

すなわち、被告会社は、狙いうちの退職強要に引き続き指名解雇を直ちに強行することによって、大多数は会社に残留する組合員で構成する組合の解雇反対という態度の変更と解雇対象者本人の「あきらめ」をねらった、ということである。そこには解雇回避とは全く無関係な特定労働者に対する「追い出し意思」が一貫して貫徹されている。

同時に被告会社の当時の文章においても、被告会社は、解雇回避とは縁もゆかりもない特定労働者「追い出し意思」を有していたことを次のように自認している。

「（指名解雇通告の撤回については、一、三五〇人がこれ以上減すことができないことと）また、すでに退職に応じた人との公平の観点からいっても問題であり（できない）」（反合理化闘争集約内容における会社回答―甲第三五号証）「自ら身を引いてくれた人にこたえるためにも、あえて三〇〇人近い指名解雇に踏み切った。…三〇〇人近い指名解雇対象者は高年令者、勤務成績不良者、それに共働きなどから選んでおり、職場としても比較的受け入れやすかったのではないか」（日経産業新聞の三宅社長談―甲第一四二号証）

以上、本件解雇は、剰員によるというのは口実であり、「剰員」にかこつけた特定労働者の職場放逐策であったことは明らかである。

第五 整理基準の不存在・不合理性と

被解雇者選定の不当性

一、問題の所在

1、本件解雇は、もっぱら被告会社の都合により、何ら責任のない原告らを集団的に解雇した、いわゆる整理解雇である。整理解雇は、年功序列型賃金体系、再雇用の困難、社会保障の貧困とあいまって、被解雇者に致命的とも言える打撃を与えるものであるから、現行憲法・労働法の体系の下では整理解雇を厳しく抑制する法理が定立されている。

即ち、整理解雇が許されるのは、以下の要件が全て充足される場合のみであり、ひとつでも欠ければ当該解雇は無効である。

- ① 整理解雇の必要性が存在すること
- ② 整理解雇回避の最善の努力を尽すこと
- ③ 整理解雇の手続きが適正であること

④ 整理解雇の基準及び人選が合理的であること

2、既にわれわれは、右①乃至③の要件が充足されていないことを述べてきた。

整理基準及び人選の合理性の問題は、もともと人員整理の経営上の必要性が存在し、解雇回避への経営努力を尽したが、なお一定数の人員を整理しなければならぬという切迫した状況において生ずるものであって、被告会社には、右状況が存在しなかったのであるから、仮に整理基準なるものが設けられていたとしても、それは全く無意味なものである。

そのことを踏まえた上で、整理基準について述べる。

3、整理解雇において整理基準が必要とされる理由は、解雇対象者の人選につき、公平と合理性を担保し、使用者の一方的主観的判断による解雇を抑制するためである。整理解雇においてこの基準を設けることは、労働法上の信義則から当然に要請されるところである。懲戒解雇ですら、その要件と手続きが、事前に、労働協約なり就業規則なりで定められることとのバランスからしても然りである。

4、そして、整理基準が基準としての右機能を果たすためには、まず第一に、右基準が事前に被解雇者に開示され、告知されていなければならない。開示されないとするならば、それが設けられなかったと同じである。第二に、基準自体が公平と合理性を担保しうるものでなければならぬ。そうでなければ、基準の名に値しないこととなる。そして第三に、基準が事実に基づいて適用されなければならないのである。そうでなければ基準は無意味になる。

本件において、被告会社は、合理的な整理基準を設け、それを事前に被解雇者に開示し、そしてそれを正しく解釈運用したであろうか。以下に述べるとおり、いずれも否である。

二、整理基準は、原告らに事前に開示されていない。

1、被告会社は、整理基準及び原告らの該当項目について主張する。しかしながら、右整理基準を原告ら整理解雇対象者らに提示しなかったことは、被告の自認するところであるし（被告準備書面一五）、原告らに対し、解雇通告よりも前に整理解雇基準に該当する者である旨の告知もされていないのであ

る（同書面）。原告らに告知、弁解、防禦の機会が全く与えられておらず、完全な不意打であつて、その不当性は明らかである。

2、更に、この整理基準が、単に示されなかっただけでなく、作成すらされていなかったのではないかとの強い疑惑をもたざるをえない節がある。即ち、被告は答弁書において、原告笹井、同南本の遅刻・早退及び欠勤状況について、いずれも昭和四九年以降同五三年一月迄の間を基準にして、その有無・回数を主張していることである。被告が真実昭和五〇年三月一日乃至同五三年三月一〇日の三カ年間の遅刻・早退・欠勤の回数を整理基準にしていたのであれば、かかる主張は整合性を欠くこととなるのである。

もともと整理基準など存在せず、基準なしで整理解雇を強行したとの論難をさけるために、事後的につじつま合わせをしているとするならば、言語道断である。

三、本件整理基準は基準足りえない。

1、被告は、以下に述べる九項目の整理基準を設け、これに勤務成績等を考慮

して序列をつけ、順次指名解雇名を決定したと主張する。

(一)、遅刻・早退（昭和五〇年三月一日乃至同五三年三月一〇日の三カ年間に五一回以上）、欠勤（昭和五〇年三月一日乃至同五三年三月一〇日の三カ年間に一五日以上）が多い人

(二)、健康状況がすぐれず業務遂行に支障がある人

(三)、技能、知識その他の能力が不足し十分な業務遂行を期待できない人

(四)、業務に対する熱意、努力および積極性に欠ける人

(五)、業務上の指示や命令に従わないことがある人

(六)、会社諸施策に対して非協力的な態度をとることがある人

(七)、上司や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

(八)、職場規律を乱すことがある人

(九)、減給以上の懲戒処分を受けたが悔い改めない人

2、主観的評価に陥る余地のある抽象的基準の羅列は、整理基準とはなりえないのである。

しかるに被告の主張する整理基準(一)乃至(九)は全体として抽象的で、被告会社の恣意を抑制する具体的に客観的な基準とはなりえない。特に(一)、(二)、(九)が基準としての合理性はさておいて、客観的な基準として機能する要素が認められるが、(三)乃至(八)については具体的、個別的な選択の基準として現実に労働者を区分することはできない。(因に、原告らは(一)、(二)、(九)いずれにも該当しないとされている。)

例えば(四)の「業務に関する熱意・努力および積極性」とは具体的には何を指すのか、(六)の「会社諸施策に対して非協力的な態度」とはどのような態度なのか、「会社諸施策に対して協力的」ではあるが、「業務に対する熱意、努力および積極性に欠ける」(原告ら三名はいずれも(四)に該当し、(六)に該当しないとされている)とはいかなる態度なのか、明確に説明する事は出来ないであろう。

このことは、証人根岸明雄が原告代理人の反対尋問に対して、しどろもどろになり、納得のいく説明が全く行なわれなかったことからしても明らかで

ある。もつとも、それは根岸証人でなくとも「会社の諸施策に対しては協力的であるが、業務上の指示や命令に従わず、協調性や業務に対する熱意の欠ける無能な人間像」を具体的に描き出せと言われても土台無茶な話であろう。本件では基準自体が不適当なのである。

四、原告らは整理基準に該当しない。

1、被告会社は、原告らを無能で、無気力で、怠惰で、反抗的で、独善的で、何とも箸にも棒にもかからない労働者像として描き出している。もちろん、原告らは神ならぬ身であるからして、我が身を完全無欠、非の打ちどころがない労働者であると主張する意思など毛頭ない。ミスも犯しただろうし、欠点もあろうことを認めるにやぶさかではない。しかしながら、被告会社の主張は、原告らを「基準」にあてはめる際に、原告らの従事していた作業の内容や所属部署の人員等極めて基本的な事実について錯誤を犯しているだけではなく、一方では、職場内の日常的なささいなミスを針小棒大にとりあげ、他方では、企業に対する貢献を無視するという悪意と偏見にみちみちたもの

であつて、原告らの実像とは全くかけ離れたものである。

かかる事実と道理を無視した選別が許されないこと、これまた多言を要しないところである。

2、更に、被告は、原告らが各職場の整理基準該当者のうち最低位（原告南本・同佐々木）あるいは最低位から第四位（原告笹井）の劣位にあつたと主張している。しかしながら、被告は、原告らについても、また比較対象すべき同一職場の労働者についても何らその勤務成績を評定した書証類を提出していない。右主張に添う証拠は、一時期において原告らの上司をしていた者の証言だけである。そして、その証言もまた具体的事実の裏打ちの無い、いわば悪罵の羅列といった態のものであつて、その信用性は極めて低いと評さざるをえないのである。

これを要するに、原告らが整理基準に該当するとの被告の立証は、その機会が有つたにもかかわらずなされていないのである。原告らが被告の主張する整理基準に該当する事実がなかったことを何よりも雄弁に物語るものと言

えよう。

以下、原告各人について詳述する。

五、原告笹井均について

1、原告笹井は、被告主張によると整理基準第三項、第四項、第五項及び第七項に該当し、その成績は当該職場の低位から第四位であつたとされる。

即ち、原告笹井は、技能・知識が不足し、業務に対する熱意や積極性がなく、上司の指示・命令に従わず、同僚とも協調性がなく、人間関係の障害となつてゐる労働者だとされているのである。

原告笹井は、本当に、そんな人間像だったのだろうか。

2、被告の主張によると、原告笹井は、昭和四八年以降本件解雇に至るまでの間「WSR」の鉄芯外型抜型の仕上作業を担当していた。そして右作業は、製造技術部工具課の全職務の難易度を五段階に区分すると、その易しい方から二番目に位置づけられ、原告笹井の能力からすると、それ以上に難しい技術を担当させるのは無理であつた。しかも右易しい作業すら一人前に処理す

ることができないだけでなく、「そんなに俺が一生懸命にやったって給料が上るわけではないし、ケガをしない程度にやっているのだ」と反抗的な発言をしたり、作業を中途半端なままに放置して帰宅してしまった。新たな技能・技術の修得の機会を与えても「俺はダメなんだ。この程度でいいのだ。」と公言し、真剣に取り組む姿勢がなく、適当な作業配分も難しい見通しであった。また、日常的に、ミーティングに遅れたり、手抜きをするため従業員に負担がかかる状態であった。とされている。

3、被告会社は、右主張を裏付ける証拠として、原告笹井の上司渡辺勝彦の証人調べと、同証人の証言に必要な若干の書証類を提出している。

証人渡辺勝彦は、原告笹井の仕事は難易度の低いものであること、その仕事内容は他に比較してお粗末であること、勤務成績は劣等であることを証言している。

しかしながら、その難易度なるものは、かつては証人の「頭の中にあった」だけで、今回の裁判のために作成された表にあてはめるといった内容のもの

であり、加えて、その表の難易度の高い作業にも、原告笹井は従事していたことがあるのである。また、原告笹井のした仕事は、ミスや不良の多い仕事だというのが、その悪い結果を原告笹井の責任に帰することは到底無理というケースまで、原告笹井の技能の低さにしてしまふという乱暴な証言であつた。そして、勤務成績が悪いというが、人事考課表のサンプルだけを書証として提出しただけであとは全く闇の中での言いたい放題という極めて不透明な証言でしかないものであつた。

結局のところ、渡辺証言をもつてしても、前に要約した被告の主張は何ら証明されていないのである。

原告笹井の人格を全否定するがごとき主張をしておきながら、その証明をすることができないとするならば、被告会社が原告笹井を解雇したのは、原告笹井が笹井であるが故であるといわざるを得ないのである。

不当な差別・選別の意図がそこに看取できるのである。

4、被告会社は、原告笹井が従事していた作業の内容や工具課の人員等極めて

基本的な事項について全く事実と反する主張をしている。かかる点に看取できるとおり被告会社の原告笹井に関する主張は、事実と道理を無視し、悪意と偏見に満ちたものである。原告笹井は既に主張し、証明したとおり、青年らしい気概と情熱をもった労働者であった。

(一)、原告笹井は、被告会社提唱にかかるZD運動に協力し、グループ研究あるいは個人的工夫に努めていた。例えば昭和四五年一二月にはWK鉄芯外形抜型品物突き落とし部の改良に創意工夫し、被告会社に改善提案し、採用されている。

(二)、原告笹井が昭和四九年以降は無遅刻・無欠勤であること、年次有給休暇の約半分しか消化していないことは被告も認めるところである（答弁書）。

(三)、昭和五三年五月には、就業中の原告笹井に対し平出製造技術部長は「頑張っているね。」と激励とねぎらいの言葉をかけている。

(四)、被告会社の期待の製品である「SMM」について、原告笹井はその試作の段階から関与している。

(五)、原告笹井は入社以来解雇に至るまで野球部に籍を置き、四番打者としての責任を果すと同時に、積極的にチーム運営に努力し、関東代表として国体に出場したことも周知の事実である。

(六)、更に原告笹井は、職場の中に於いても職制も参加するソフトボールのチームを作り、リーグ戦を企画し、ゴルフコンペの世話役をやり（証人渡辺勝彦も参加したことがある。）スキーバスの手配も行っていた。

5、われわれが主張し、立証してきた原告笹井像は、被告主張の如き、無能で無気力で怠惰で反抗的で独善的なものでは決してない。

むしろ、困難な家庭的条件を抱えながらも、同期入社と同僚に比して遜色のない仕事をこなし、進取の気概をもって事柄にあたる、献身性・協調性に富んだ労働者の姿がそこにある。

仮に、被告会社作成の整理基準に照らしたとしても、原告笹井についていずれの項目にも該当しないことは明らかである。

六、原告南本博について

1、原告南本は昭和四二年三月本庄高校普通科を卒業し同年四月被告会社に入社し本庄事業所加工検査課材料検査係に配属され解雇されるまで受入材料等の品質検査業務を担当していた。解雇当時、妻及び子供三人の五人家族で原告が文字どおり生活の支柱であった。

2、原告の南本の所属する材料検査係の業務は本庄事業所で製造する製品の全ての原材料、及び副資材（消耗品備品等）の検査に及び、同人の担当業務も多岐にわたるものであった。

(一)、原材料は「ロット」という工程管理上の単位で検査表及び伝票とともに、一度に多量の物が納入され、予め指定された検査方法により所定の検査をなし製造工程に送るものであるが、検査担当は予め原材料毎に定められていて、担当者が全ての検査項目（外觀検査、寸度検査、特性検査）を単独でなすものであり、原告南本もちろん全検査項目を単独でなしていた。

（昭和六一年四月二二日付原告本人調書五九、六〇丁）。

(二)、また、検査は納入された原材料の中から予め指定された個数を任意に抜

き取り、指定された検査方式（受入検査方式、一部項目省略検査方式、成績監査方式）に基づいて実施する（右調書四〇、四一丁）。

成績監査方式は検査工数を極度に省略したものであり、原材料納入の都度外観等の検査を実際にやるものではなく、一ヶ月毎とか六ヶ月毎に現品の検査を実施するだけで、その間は検査表を書類チェックすれば足り（乙第九九号証）、この検査方式は昭和五〇年頃から急激に増加してきた。

右三方式による検査では、次工程で不良品が発見されることは、避けられないものであり、その度合は成績監査方式が最も強い。

(三)、原告南本は、定常的検査の他に試作品の原材料に関する非定常的検査ももちろん担当した。（右調書六〇、六二丁）

3、原告南本の勤務態度は極めて真面目であり、遅刻、早退、欠勤もなく職場の同僚、上司との関係も良好であり、後述のとおり、サークル活動や組合活動を通じて同僚から厚い信頼を受けていた。

原告南本の勤務成績は普通以上であったことは同人が確認した直属上司の

査定からも明白である。

すなわち、原告南本は昭和四五年から昇級昇号を一年置きに据え置かれるという不当な差別を受けてきたが、その説明を直属課長に求めたところ、課長以下の上司はいずれも原告を他の同僚と同様に査定していたこと、とりわけ、昭和五二年には当時の嘉数課長は自らの査定内容（「七」）を原告に示して勤務成績以外の理由により二次査定で改悪されていることが判明している（右調書三三～四〇丁）。

4、原告南本は入社以来サークル活動や労働組合活動に積極的に参加し、同僚の厚い信頼、信望を得ていた。

(一)、原告南本は入社後間もなく、同期入社者の者の親睦と労働意欲向上を目的とし「亀」というサークル結成に参加し、当初一〇人位で発足したが、レクリエーション、年末募金活動、政党の政策を聞く会などの活動を通じて、そのメンバーも一〇〇人余に及び、職場内の他のサークル結成の基になり、また八王子、東京などの他の工場との交流も盛んになり「あすなろ」とい

うサークルを結成して各工場の職場の問題の学習やキャンプ等のレクリエーション活動を積極的に行なった（原告笹井、同佐々木も「亀」サークルのメンバーであった）。

しかし、右サークル活動は被告会社の嫌悪するところとなり、年末募金活動の新聞報道を機に被告会社がメンバーやサークル責任者に対し「会社がやってないサークルは困る」などの圧力をかけ、一方、被告会社の主導の下で官製サークル「四二会」結成、労働組合の協力によるレクリーダー養成制度創設など、原告らの自主的サークル活動に対する被告会社の敵視によってしりすぼみの状態に追い込まれた。

(二)、原告南本は、入社と同時に沖電気工業労働組合本庄支部に加入し組合活動にも積極的に参加した。

組合に於ける主な経歴は甲第一七八号証のとおりであるが、青婦部常幹として、残業と健康との関係の学習会開催、映画「奴隷工場」の映写など青年労働者の啓蒙活動を積極的に行ない、また、本庄支部委員として職場

内の同僚に対するアンケート調査や職場環境改善提案等を積極的に行い、同僚組合員の期待を受けていたが被告会社及び支部執行部の歓迎するところではなかった。昭和四五年以後、毎年、支部委員ないし支部執行委員に立候補したが、いずれも投票となり、被告会社職制をあげての選挙干渉や不当な攻撃により小差で当選には至らなかった。

5、原告南本の前記のようなサークル活動、組合活動に対し、被告会社は種々の差別、攻撃を加え、その内容は年々激化していった。

(一)、賃金等の差別

原告南本の勤務成績に関する直属上司の査定にもかかわらずサークル活動、組合活動を理由として不当な差別査定を二次査定で行ない、昭和四五年から長期療養者を除き毎年一号は昇格する例にもかかわらず、原告に対しては一年置きの一号アップという差別を加えた。

原告南本を中心として、サークル活動の相談を昼休み時間に行なっていたが、原告南本の席を課長席の前に移して右相談の場を奪ってしまった。

(二)、選挙干渉等

(1)、原告南本は組合役員選挙に立候補したが、被告会社職制を通じて、「南本は共産党だ民青だ」、「南本が出ると組合がダメになる、会社がつぶれる」などの不当な攻撃や選挙運動時間の差別、原告南本の対立候補への投票指示などが立候補の都度繰り返された。

(2)、原告南本は昭和五三年七月施行の支部執行委員選挙に立候補する予定であり、このことは被告会社も熟知していたところだが、選挙期間直前に沖電線（長野県岡谷市）への出張を命じて、原告南本の選挙活動を妨害した。

6、被告会社の原告南本に関する主張は全く事実反する。

(一)、被告会社は原告南本に関し技術水準が低い、自発的努力なし、重大な検査ミスが多い、上司の指示に従わない、あるいは再三反抗的態度をとったなどと主張しているが、その殆どについて立証できない。このことは被告会社主張が全く事実反しているからである。

(二)、被告会社は解雇時の原告南本の上司堀田実をして、右主張のうち一部に沿う証言をさせているが、同証言は全く事実と反する。

(1)、すなわち、洋白条、ステンレス板、富士フィルムについて原告南本の検査ミスを立て証しようとしたがこれらの材料の検査方式では一部項目省略検査ないし成績監査方式であり、仮りに被告会社主張のような不良品が発見されたとしても原告南本が現実に検査したものであるかは全く判らないものであり、また、同証言のような重大な損害を被告会社に加えたとすれば当然懲戒処分がなされるはずだが、原告南本は始末書提出等何らの処分も受けていない（被告会社の主張及び堀田証言も全く言及していない）。また原告南本は洋白条、フィルム（アセチルセルロースフィルム）につき解雇時まで引きつづいて検査を担当していた（乙第一〇号証）。なお検査ミスについての書証は全く提出されていない。従って堀田証言は全く信用できない。

(2)、原告南本は多数の検査結果の処理ミスをしたため、被告会社に損害を

加えたと証人堀田実は証言しているが、その内容は全く抽象的であり信用できない。なお原告南本は、検査表等の押印忘れが何件かはあったが、上司のチェックを受けるもの（乙第九九号証）であり、損害を与えるはずはない。

(3)、原告南本は簡単なものの検査能力しかなく、試作品材料の検査は担当できなかった旨証人堀田実は証言するが、真実は原告本人が言うように特性検査も非定常的検査も担当していた（昭和六一年四月二二日付原告本人調書五九乃至六一丁）。

(4)、証人堀田実は原告南本の業務量を減少させたこと、原告南本の検査ミスにつき注意したこと、原告南本の査定が第一次査定で「六」であったことなどを証言するが、何ら書証の提出もせず、また乙第一〇〇号証（業務量の減少はない）や原告本人の証言からみて全く信用できない。

7 原告南本は整理基準に何ら該当せず、本件解雇は原告南本の労働組合の階級的民主的強化・発展をめざす原告の活動を被告が嫌悪したことを唯一月選

別の理由とするものである。

(一)、原告南本は整理基準のうち「第三項、四項、五項、七項及び八項」に該当し整理基準該当者の序列中「職場において最低位であった」とされている。

しかし、被告会社は前記のとおり、証人堀田実をして原告南本の検査ミス、検査能力不足を証言させただけで、その余については何ら立証できなかった。

堀田証言は事実にしており、全く信用できないこと前記のとおりであり、原告南本は何ら整理基準に該当していないことも明らかとなった。

(二)、にもかかわらず、被告会社は原告南本を解雇した。その理由は原告南本がサークル活動や組合活動を通じて労働組合の階級的民主的強化、発展をめざす活動を積極的に行なったことを、被告会社が敵視し、不当労働行為意思をもって選別したこと、そのことを選別の唯一の基準にしたものであったことも明白となった。

七、原告佐々木君代について

1、原告佐々木は、昭和五三年三月本庄東高校普通課を卒業して、同年三月被告会社に入社し、本庄事業所製造部成型課仕上係に配属され解雇されるまで同係で勤務していた。解雇当時父・弟と生活していたが、婚約中であり、結婚が間近で独立した家族を出発させる時期にあった。

被告会社では一たん配属された作業についてはその作業がなくなるなどの特別な事がないかぎり変更がない原則であるところ（証人生龜功昭和六一年二月一八日付尋問調書・・・以下同じ・・・四一丁）、原告佐々木は当初『Sコム仕上』工程のうち『バリ取り』『点検』もしくは『箱詰め』作業についていたが、同作業がなくなったので、昭和五一年一二月二一日からは電話機の『送受話口油拭き』作業に変わった。もちろん被告会社の指示によるものである。原告佐々木は『Sコム作業』にあった時期、しばしば「Tコム作業」の応援に入り、「送受話口油拭き」作業の期間は、適宜自己の作業量を終わらせたあとナンバープレート、フィンガープレート、ボビンなどの点

検作業に入った。右作業割合は会社側証言によると「（それぞれが）半分ぐらい」（前掲四一丁）であつた。作業応援は全て被告会社の指示にもとづくものである。

2、原告佐々木は被告会社の主張する整理基準のうち「第三項、四項、五項及び七項」に該当し（被告準備書面一〇二）、整理基準該当者の序列中「職場において最低位であつた」とされている（同書面一五）。

被告会社の整理基準中からうじて客観性を保有する（一）、（二）、（九）の各項に原告は全く該当しない。原告佐々木は無遅刻・無早退・無欠勤であり、就業規則にもとづく処分はない。

被告会社は原告の「基準該当性」を裏付ける事実をその書面において主張したが、そのいずれについても全く立証出来ず、かえって反封事実が証明されるので原告佐々木が選別されたことが全く根拠のないことが明らかとなつた。

（一）、被告会社は「（原告佐々木が）昭和五三年五月頃“筐体バリ取り”の習

得作業中他の従業員に再三話しかけ、注意されても反抗的態度を示した」と主張したが、原告佐々木の上司であった証人はこれについて全く証言出来なかった。

(二)、被告会社は「(原告佐々木に)昭和四九年一〇月組立第二課への配転を求めたが、原告佐々木は言下に『配転に応じられない』と言い切ったなり応じなかった」と主張したが、事実は証明出来ず、かえって原告佐々木はこの配転に応じ組立第二課におもむき作業についたところ、さらに被告会社の指示で戻されて来たことが原告証言より明らかとなった。

(三)、被告会社は右の後に原告佐々木が『解雇に至るまでの間他部課への配転に応じなかった』と主張したが、証人生亀功は昭和四九年一〇月以降原告佐々木に配転を命じていないことを証言した(前掲二六丁)。

命じられていない配転を拒否することは出来ないのは当然である。

(四)、原告佐々木は自らの作業レベルは標準以上であると証言するのに対し、被告会社は原告の作業能率を論難するが、成績について考課表を提出せず

原告及び他の従業員の数字の明示された管理記録表など具体的数字を比較しうるはずの被告保管の書証類の提出を一切しない。そこで被告主張の原告の作業能率について被告会社は何等証明しえなかったと言わなければならない。

(五)、被告会社のこれらの主張は整理基準に該当する具体的事実の主張なのか（とすればそれぞれ第何項に該当するのか）、たんなる事情なのか、基準の抽象性、基準該当性の主張放棄などを合わせて不明確なままである。

(六)、なお、証人生亀功の証言態度はリストアップ者の人数についての曖昧さ（四六丁）、原告佐々木の作業ミスがあったという証言の曖昧さ（二一丁）、仕上係のリスト者の男女別での混乱（四九丁）など著しく不誠実であり、その証言内容は無価値であった。

3、以上のとおり原告佐々木が指名解雇される理由は原告側には何等存在せず、被告会社の選別について一片の合理性も存在しないが、結局のところ原告佐々木が原告南本、笹井らと共にサークル「亀」に所属し、原告南本らの労働

組合の階級的民主的強化・発展をめざす活動を日常支持する立場から職場活動が続けていたことが選別の唯一の理由に外ならない。

八、小括

以上のとおり被告会社の整理基準はそもそも存在せず、かつその内容は不合理であるとともに、原告らが他の従業員に比して能力・将来性においてとりわけ低位であるとの被告主張は全く証明されず、原告らが整理基準の各項に明らかに該当することの証明もなかった。そこで選別の公正・適正もないことも明らかとなった。

さらにかえって原告らはいずれも客観的な勤怠状況でとりわけすぐれ、技術レベルと経験において評価出来る熟練労働者であり、しかも解雇が各自に生活上決定的な犠牲を強いるものであった事が明らかとなり、原告らの従来の職場活動と被告会社のこれに対する対応に照らし整理解雇に籍口して原告らの労働組合活動を嫌悪してこれを排除することを目的としたものでないかを推認させる結果となった。本件解雇は不当労働行為でもある。

よって本件整理解雇は権利濫用であってこの点でも無効なものである。

一、本件整理解雇は労働協約違反により無効である。

1、本件整理解雇は、被告会社と沖電気労働組合との間の労働協約第一一条第二項第五号の「経営上や止むを得ない事由による剰員を生じたとき」に該当しない。

2、本件整理解雇は、同労働協約第五五条第九号の労使協議及び同第六〇条の団体交渉を尽くしていない。

したがって、労働協約違反により本件整理解雇は無効である。

二、本件整理解雇は解雇権の濫用であり無効である。

本件整理解雇においては、判例上要求されている四つの要件

- ① 整理解雇の必要性があること
- ② 整理解雇回避の努力が尽くされたこと
- ③ 整理解雇手続が適正に行われたこと

④ 整理解雇基準の合理性及び人選が合理的に行われたことをいずれも満たしておらず、無効である。

◆◆◆ 訴訟代理人一覧 ◆◆◆

《 東京 》	《 埼玉 》
(東京法律事務所)	(熊谷総合法律事務所)
小島 成一	市川 幸永
高橋 融	網野 猛美
小木 和男	(埼玉中央法律事務所)
志村 新	松尾 一郎
(旬報法律事務所)	難波 幸一
清水 恵一郎	(埼玉総合法律事務所)
(代々木総合法律事務所)	宮沢 洋夫
石野 隆春	梶山 敏雄
須藤 正樹	(埼玉東部法律事務所)
青木 和子	佐々木 新一
(都民中央法律事務所)	(大久保法律事務所)
宮原 哲朗	大久保 賢一
(東京合同法律事務所)	《群馬》
小口 克己	(高崎合同法律事務所)
(五反田法律事務所)	金井 厚二
斎藤 誠	広田 繁雄
《八王子》	石田 吉夫
(八王子合同法律事務所)	(前橋合同法律事務所)
斎藤 展夫	飯野 春正
山下 正裕	大塚 武一
木村 康定	(富岡法律事務所)
高木 一彦	富岡 恵美子
志田 なや子	(野上法律事務所)
(三多摩総合法律事務所)	野上 恭道
赤沼 康弘	(桐生合同法律事務所)
	池末 登志博

※ 本書面は、各地の裁判闘争の成果を埼玉弁護士団がまとめたものです。

沖電気争議団 (連絡先) 〒108港区三田 3-2-20
☎03(455) 6 0 0 6
