

## 主 文

原判決中被控訴人らの申請を認容した部分を取り消す。  
被控訴人らの申請をいずれも却下する。  
訴訟費用は第一、二審とも被控訴人らの負担とする。

## 事 実

控訴代理人は「原判決を取り消す。被控訴人らの申請はこれを却下する。申請費用は第一、二審とも被控訴人らの負担とする。」との判決を求め、被控訴代理人は控訴棄却の判決を求めた。

当事者双方の主張並びに疎明関係は、次に付加するほか原判決事実欄に記載してありとおりであるから、これをここに引用する（ただし、原判決八枚目表二行目に「別かれ」とあるのは「分かれ」の、（証拠関係につき中略）誤記と認めて訂正する。）。

（控訴代理人の陳述）

一 アセチレン部門閉鎖の必要性についての補足

1 控訴人会社においては、アセチレンの製造原価中に占める人件費の割合が業界における専門メーカーとの比較においてはもちろん、大手酸素メーカーの兼営するアセチレン部門と比較しても類を見ないほど高かった。このことが同部門の業績を悪化させるに至った主要な原因の一つである。

すなわち、一般にアセチレン専門メーカーは、その規模は兼営メーカーに劣るが、本来労働集約的なアセチレン製造作業に適するよう低廉な労働力を採用し、その賃金を激しい市場競争に耐え得る水準にとどめるよう極力努めているのに対し、兼営メーカーは、主要部門である酸素製造部門が技術の飛躍的進歩に応じて設備集約的な企業になるにつれ賃金も高騰するに至ったという事情があるため、これに影響されてアセチレン製造部門の賃金も常に専門メーカーのそれに比べて上位に位置していた。そして控訴人会社の現業男子労働者の賃金水準は他の兼営メーカーのそれと比較しても昭和三七年ないし四四年の八年間において第一位又は第二位という高位にあつたのであるから、結局アセチレン業界全般を通じて控訴人会社の賃金は最高の水準にあつたといえることができる。一方、控訴人会社の生産能率について見ると、アセチレン業界においては通常従業員一人一月当たりの生産量が生産能率比較の指標とされているが、控訴人会社においては昭和三八年以降最高時においてもわずか一・七トンにとどまり、一トン程度の場合すら少なくなかった。これに対し、業界においては専門及び兼営メーカーを含めて六トン程度が常識とされており、昭和四〇年以降においては八トンないし一〇トンにも及ぶ高能率のメーカーすら珍しくなく、日ならずしてこれが業界の主力をなすに至った。そのため、控訴人会社が日興酸素と合併で設立し、京葉地区におけるアセチレンの供給源としていた東興アセチレン株式会社は、六トン前後の生産能率を維持していたにもかかわらず赤字が累積し、昭和四四年九月には操業を停止して会社を解散するのやむなきに至つたのである。まして控訴人会社の場合、前記のような状況にあるアセチレンの生産を今後も継続するときには、累積赤字が一層増大することは極めて明らかであつた。

2 アセチレンの製造、供給の自動化を主体とする設備投資によつてその生産能率を高めることは、ほとんど期待することができないものである。

すなわち、アセチレンの製造工程は極めて簡単なものであるため、もともと機械化する余地がほとんどなく、わずかに、カーバイトをアセチレン発生器に投入する工程においてベルトコンベヤー等を利用して工程の一部を自動化する方式が考えられるにとどまる。そのような方式を採用した同業者もあつたが、右方式を採用した場合、自動投入に便利なカーバイトの小塊を原料とするときは、その価格が人力投入方式で使用される大塊の価格より一五パーセントも高いうえに、カーバイトの小塊は空気中の水分と反応していわゆる風化現象を起こす割合が大塊の場合より格段に高いという欠点があり、他方、大塊を原料として自動投入を行うときは、その形状から装置の運転に円滑を欠くこととなるため、看視要員の常時配置を必要とするという欠点があり、結局のところ自動投入方式の採用による製造原価低減の効果はほとんどないのであつて、現に、同装置を設置した兼営メーカーは、控訴人会社のアセチレン部門閉鎖と相前後していずれもそのアセチレン部門を廃止しているのがある。右に述べた自動投入以外にはアセチレンの製造工程において人力作業を機械

に代替する余地はなく、したがって同業各社においても機械化した事例はない。次に、アセチレン発生工程の自動化については、控訴人会社も検討を重ねてきたところであるが、仮に右装置を設置するにすれば、昭和四四年一〇月一〇日現在、アセチレン用第二発生のみで四七〇万円を要し、更に日本鋼管水の供給を仮に自動化する場合には一、一〇〇万円を要するものと見込まれた。第二発生関係のアセチレン供給には少くとも常時各直一名を配員する必要があるが、しかも当時組合は昭和四四年九月一日提出の要求書によつて右の第二発生及びパイプラインによるアセチレン供給装置のブロー等設備投資を行つたうえでおかつた。この点から、この自動化による人員の節減は全く望むべくもないといふ実情にあつた。かようにして、アセチレンの発生やパイプラインによる供給の自動化によるコスト低減の効果はほとんど期待することができず、かえつて設備の減価却費や金利負担の増加によつて経済的にはマイナスとなつておそれすらあり、自動化に要した投資回収し得る見とおしもないといふ状況にあつたのであるから、前述の自動投入方式のもつ欠陥をも考え合わせるときは、控訴人会社がアセチレン部門について自動化のための装置を設置しなかつたのは企業経営上当然の措置であつて、これをもつて控訴人会社がこゝから設備投資を怠つた証左と見当違いといふべきである。

3 控訴人会社のアセチレン部門においては、昭和三六、七年以降作業要員数をめぐつて労使間の紛争が絶えず、中には民事、刑事の諸事件まで伴ひ、期間も九ヶ月に及ぶという長期紛争すら発生するという状態であり、このような労使関係の不安定もまた控訴人会社の同部門に対する合理化施策が所期の成果を挙げるに至らなかつた原因の一つである。もとより労使関係においては、双方それぞれの言い分があり、一律に是非を判定することは困難であるとしても、本件アセチレン部門の閉鎖に至るまでの全過程を通じてみると、労使関係の不安定の主たる原因が、控訴人会社側においてせめて生産能率を一步でも業界の水準に近付けて赤字の縮減を図るべく要員問題につき当然かつ最低限度の協力を繰返し要請したのに対し、組合側が業界や会社側の置かれている実状を無視し、一切の合理化は労働強化につながらずして極めて硬直した独善的な態度で、ただ反対のための反対に終始したことにあるものと言つても決して過言ではない。

しかして、アセチレン部門を閉鎖した他の兼営メーカーにおいては、労働組合の柔軟な対応姿勢により閉鎖に先立つ数年間のうちに他部門への配置転換に応じた従業員が多かつたため、アセチレン部門の所属人員の減少が著しく、閉鎖時に整理対象となつた人員は相対的に極めて少なくなつていたのに対し、控訴人会社においては、組合の硬直した姿勢に禍いされて減員は専ら自己都合退職の場合に限られ、配置転換による減員は自ら希望したわずか二名にすぎず、アセチレン部門の閉鎖当時約五〇名の従業員を擁し、操業の継続を前提とする合理化は到底望み得ない状態であつた。

二 アセチレン部門従業員の整理解雇の必要性についての補足

1 控訴人会社は、酸素部門等においても従来からかなりの過剰人員を抱えており、昭和四〇年以降男子従業員の新規採用を停止し、定年、自己都合退職等による自然減員をまつて人員の縮減に努めてきたものであつて、アセチレン部門の従業員を他の部門に受入れる余裕は全くなかつた。

会社が隆昌期にあれば、酸素部門に過剰人員があつても事業規模を拡張することにより過員の解消を図ることができるが、昭和四五年ごろの酸素業界は未曾有の設備投資時代であつたにもかかわらず、控訴人会社は、アセチレン部門の赤字に禍いされて従来業績が振わず、無配の時期などもあつたため得意先や金融機関の信用がないこともあつて、新たに資本を調達して事業規模を拡張する余力がない状態であつた。控訴人会社の全事業場及び川崎市所在の事業場について部門別、職種別従業員数の年度別推移を見ると、本件整理解雇直前の昭和四五年八月一日現在の全従業員数は昭和五〇年一月一日現在のそれと比較して一一七名（うち四八名がアセチレン部門の従業員）も多く、また昭和四五年八月一日現在の川崎在勤者数は昭和五〇年一月一日現在のそれと比較してアセチレン部門の従業員を除いても五〇名多い。これによつても分かるように、控訴人会社が昭和四五年八月当時アセチレン部門以外の部門においても多数の過剰人員を抱えていたことは明らかである。

他方、大手の同業各社である日本酸素、帝国酸素及び大同酸素においては、そのアセチレン工場の閉鎖に当たっては、その他の部門に吸収されたが、右三社と比べて、その当時における経営規模の伸び率が全く異なっており、右三社は非常に余裕のある経済状態であった。酸素部門の設備投資に力を注いでおり、従業員の新規採用もさかんに行われていた。日本酸素には以前鶴見工場と玉川工場という比較的近接した二つのアセチレン工場があり、両者を合わせて最盛期には一三〇ないし一四〇名位の従業員がいたが、これを玉川工場に集約し、昭和四五年七月に同工場が閉鎖された当時には従業員数が五〇名を割っている状態であった。この例にも示されているように、同業各社は、それまでにアセチレン部門の集約や縮小を実施して同部門の従業員数を減少させてきたため、それぞれの閉鎖時点における同部門の従業員数は最盛期と比較すれば極めて少なくなっており、その全従業員数中に占める割合も低くなっている一方、経営規模の拡大に伴ってアセチレン部門以外の部門での増員が必要となっていたため、アセチレン部門の従業員を社内の他部門に受入れる余力があつたものであり、この点が控訴人会社の場合と著しく異なつていた。

更に、控訴人会社においては昭和四三、四年当時自己都合退職者数は多かつたが、アセチレン部門の閉鎖に伴つて生じた余剰人員を将来とも抱えて行ける力があればともかく、当時控訴人会社は辛うじて同業各社から落伍しないことでは一杯の状況にあつたし、景気が悪化すれば自己都合退職者が減少するばかりでなく仕事量そのものが減少して更に新たな過剰人員が生ずるのは自明の理であるから、将来の自己都合退職者の発生をあたりにするとは許されず、将来その発生が確実な定年退職者数は向う五年間をとつてみても三八名に過ぎなかつた。したがつて、アセチレン部門の従業員を他部門に過員を承知で配置転換し、将来の自然減耗を頼みとして徐々に過員の解消を図る措置を講ずることは、控訴会社にとつて難きを強いるものであり、その実行は極めて困難であつた。

2 被控訴人らは、昭和三八年以降における控訴人会社全体の収支は相当額の黒字を続け、株式配当率も順次増加してきたから、会社の経営上アセチレン部門の従業員を他部門に吸収し得る余裕がなかつたとはいえないとして本件整理解雇の不当性を論ずるが、昭和四五年当時の経界は有史以来の好況下にあつたもので、その時期に控訴人会社が昭和三八年以来の無配や低配当をようやく脱却して一割配当を行つたとしても、その一事をもつて経営が将来にわたり安定するに至つたとするのは早計であり、まして全く就労すべき業務のなくなつた約五〇名にも及ぶアセチレン部門の従業員をそのまま抱えていける余裕が生じたなどとは到底不可能である。

すなわち、当時酸素業界においては需要の増加に伴つて各社間の設備投資競争は極めて激烈であつた。もともと酸素製造業は一般に装置産業と呼ばれる業種の典型であつて、各メーカーの売上高や販売面における競争力は、その設置している酸素製造装置の生産能力や生産コストによつておのずかから決定される。このような業界の特殊性から、控訴人会社も他社に劣らない設備投資を行わない限り業界における売上のシェアを拡大することはもちろん維持することすらできなくなる。昭和四五年当時、控訴人会社の主力工場である川崎、千葉の両工場の主たる営業地盤である京浜及び京葉工業地帯においては、同業各社が従来とは桁違いに大型の液体酸素製造機（以下「液酸機」と略称する。）を相次いで設置しており、たとえば、昭和四二年日本酸素による千葉臨海石油コンビナート向けの毎時生産能力七万三、四〇〇立方メートル（酸素、窒素、アルゴン合計）に及ぶオンサイトプラントの新設、昭和四四年東京液化酸素社（日本酸素及び帝国酸素が資本参加）による横浜根岸における液化天然ガスの冷熱を利用した新方式の毎時生産能力一万立方メートル液酸機の設置、昭和四五年日本酸素相模原工場における毎時生産能力一万立方メートル液酸機の設置、昭和四六年帝国酸素を中心とする川崎オキシトン社による川崎臨海石油コンビナート向けの毎時生産能力七、〇〇〇立方メートルオンサイト液酸機の設置というように、目白押しの状態で大型設備投資が行われていた。これに対し、控訴人会社が保有していたのはいずれも昭和三〇年代に取得した旧式の高圧型小型液酸機三基であり、その毎時生産能力も三基合計で四、〇〇〇立方メートルにすぎず、そのほか昭和四〇年代に設置したのものとしては控訴人会社が太陽酸素ほか一社と合弁で設立した三洋酸素の毎時生産能力三、五〇〇立方メートルの液酸機しかないという状態であり、大手同業各社との間の設備投資面における較差は広がる一方で、控訴人会社は市場競争力においても著しい劣位に置かれていた。

昭和四五年四月期において控訴人会社が一億五、七〇〇万円の純利益を挙げ、株



### 三 アセチレン部門の閉鎖とこれに伴う同部門の従業員の解雇に関する手続についての補足

1 アセチレン部門の閉鎖は、控訴人会社が昭和四五年七月一六日に組合に対しその旨を通知したことによつて突然表面化したものではなく、控訴人会社は昭和三九年以来、作業要員問題に関する労使間交渉の過程において、アセチレン部門の生産能率の低いことが同部門の存廃に直接かかわる問題であることを具体的に繰り返し説明して組合側の理解と事態改善のための協力とを求めてきたものであり、組合としても、遅くとも昭和四四年九月ごろには、このまま推移するときは早晩アセチレン部門の閉鎖が避けられない実情にあること及び閉鎖の際は直ちにこれが同部門の従業員の解雇につながることを感知し、更に昭和四五年三月に控訴人会社から組合川崎支部に対するアセチレン部門の別会社化の提案があつたことにより、同部門の閉鎖時期が切迫していることを十分予測し得たものである。

したがつて、アセチレン部門の閉鎖及び同部門の従業員の整理計画を控訴人会社が発表してからこれを実施するまでの期間が一か月間であつたことは、決して猶予期間として短かきに失するものではない。

2 控訴人会社が組合に対しアセチレン部門の閉鎖及び同部門の従業員の整理計画を通告した後その実施に至るまでの一か月間に、労使間において三回の団体交渉が行われたが、その席上会社側が、他部門における過剰人員の実情や産業界全般における求人逼迫の状況からして、アセチレン部門の従業員を他部門への配置転換及び希望退職者の募集はいずれもその実施が極めて困難である旨を説明したのに対し、組合側からは、配置転換について二、三の簡単な質問があつたのみで、希望退職者の募集については質問すらなく、ましてこれらの措置の実施等につき会社側に対するなんらの要求も提出されず、前記三回にわたる団体交渉の都度、組合側は、具体的な意見及び提案を一向に示さず、ただ閉鎖の実施の延期を求めのみであり、いつまで延期すればよいのか、またその時期に歯止めがあるのかは皆目不明であつた。一方、アセチレン部門の現場においては八月に入つてから年次有給休暇をとる者が急増し、特に八月一〇日以降は出勤率が極度に低下したため、アセチレンの製造はほとんど停止状態となつた。そこで控訴人会社としては、このまま漫然とアセチレン部門の閉鎖及び同部門の従業員の解雇の実施を延期しても事態の進展が期待できるとは思われず、同部門の操業が事実上停止状態にあるのに前記措置の実施を延期する場合には合理化問題自体の解決にも支障をきたすおそれがあるため、やむをえず予定どおり八月一五日付けをもつて閉鎖及び解雇を実施するに至つた次第であり、なお、その後における組合との交渉の経過及び結果は、従来主張したとおりである。

3 帝国酸素、日本酸素及び大同酸素の三社は、それぞれのアセチレン部門を閉鎖した際、労働組合に対し閉鎖計画を示して交渉し、その同意を得たうえ閉鎖を実施したが、右三社においては、控訴人会社におけるのと異なり、いずれも労働協約に組合員の解雇につき同意約款又は協議約款が存在していたのであるから、アセチレン部門の閉鎖に際し右三社が講じた手続を例に引いて控訴人会社の措置を非難するのは当を得ないものというべく、本件解雇の手続について同意約款又は協議約款が存在する場合と同程度に組合との間で十分な事前協議が尽くされていないことを理由として解雇の効力を否定することは、信義則の法理の適用を誤るもので、明らかに不当である。

(被控訴代理人の陳述)

一 控訴人の当審における主張一は争う。

控訴人が原審以来主張しているアセチレン部門の赤字額や作業能率に関する計数は、控訴人会社に都合がよいようにことさら作為を加えて得られた数値であつて、正確性を欠くものである。

また、控訴人会社のアセチレン部門への実質的な設備投資額は昭和三八年以降わずか二〇〇万円程度にすぎず、同業各社が設備の自動化によつて生産性を高めたのに対し、控訴人会社の場合は人員削減に終始したのであつて、これによつても控訴人会社が所要の設備投資を怠つていたことは明らかである。

二 控訴人の当審における主張二は争う。アセチレン部門の従業員の他部門への配置転換は次に述べるとおり決して困難なものではなかつた。

1 昭和五〇年一月現在における控訴人会社の従業員数が昭和四五年八月当時におけるアセチレン部門を除くその余の部門の従業員数よりも減少しているとしても、それは結局のところ設備改善もしくは労働強化による生産性の向上又は作業の下請化の結果生じた現象であつて、昭和四五年八月当時アセチレン部門を除くその余の



部門は将来「合理化」を予定している職場であつたといふとどまり、その従業員数は当時の生産態勢下にあつては決して過員の状態にあつたものではない。昭和四〇年以降における定年、自己都合等退職による従業員の自然減は男子だけでも年間平均三四名にのぼつていたが、昭和四〇年から昭和五〇年一月までの間の控訴人は従業員のいわゆる減耗無補充の方針を採つていたため、かえつて全社的に従業員数は欠員状態にあつたものである。

2 控訴人会社は本件解雇通告後昭和四九年末までの間に男女従業員一〇〇名余(うち男子従業員七〇名余)を採用している。新規採用にかかるとしては、職種に性別を問わず、職務が仮に事務部門の補助的業務であつたとしても、右業務に必要の技術や関係及び保安関係要員であつたとしても、アセチレン部門の従業員に代つた者若くは右新規採用者中には、本件解雇通告当時予測し得た者があつたとしても、そのような予測を超えた経営事情の变化が起つた場合に対処し得る態勢を日頃から確立しておくのが経営者の社会的責務であつて、そのためにアセチレン部門の従業員をいつか他部門に配置転換しておくべきで、経営事情が変化したときに新規事業部門に再配置転換することによつて処理すべきであつた。

3 控訴人会社においては現にアセチレン部門の従業員を他部門に配置転換した先例がかなりあつたし、大手酸素各社はアセチレン工場の閉鎖に際し従業員の他部門への配置転換を実施している。また、本件解雇通告後アセチレン製造業以外の種々の業種の会社が控訴人会社に求人申込をしている。これらのことから見ても、アセチレン部門と酸素部門等の他部門の間においては作業技能面で従業員の互換性が乏しいという控訴人の主張は当たらない。

なお、大手酸素各社は、そのアセチレン部門の閉鎖に際し従業員を極めて自然に他部門に配置転換し得る経営上の余裕があつたわけではなく、他部門に欠員がなかつたにもかかわらず、各社ともそれ相当の工夫と努力により一名の解雇者も出さずに整理問題を処理、解決したものである。

4 従来述べたとおり、控訴人会社は、会社全体としては昭和三八年以降も逐年その事業規模を拡大して着実に業績を挙げたものであつて、昭和四五年四月の決算期においては、税引後の純利益として対前期比五〇パーセント増の一億五、〇〇〇万円を計上しており、これに伴い株式配当率も従来の年八パーセントから年一〇パーセントに引上げられた。そして控訴人会社は、本件解雇通告の約半年後に資本金全額を出資して子会社の新洋酸素株式会社を設立し、更に同会社に対し八億五、九〇〇万円余を貸付けている。また現在控訴人会社は年間二億ないし三億円程度の利益を計上し、堅実な業績伸長を続けている。このように、控訴人会社の経営状態は順調であり、アセチレン部門の従業員を解雇しなければ経営が破綻するということにならなかつたものではなく、解雇を回避することは十分に可能であつた。

5 およそ人員整理を実施するに当たつては、解雇をできるだけ回避するための方策の一つとして希望退職者募集の方法が採られるべきことは多言を要しない。本件の場合においては、全従業員を対象として希望退職者を募つたとしても、予め人員や応募条件等を定めたいう組合の協力のもとに実施すれば控訴人のいふような「従業員の動揺」や「熟練労働者の引抜き」などの弊害が生ずるおそれなかつたのであつて、この点に関する控訴人の主張は見えずに適度にすぎない。また控訴人会社はアセチレン部門の従業員のみを対象として希望退職者募集の方法を事前に講じ得たはずであり、現に解雇通告を受けた従業員四七名中、一七名は八月一日又はその直後の段階で任意退職の形式により控訴人会社を退職し、その余の三〇名のうち被控訴人を除く一七名も、結局は任意退職の形式をとることを条件にさかのぼつて退職に同意するに至つたのである。したがつて、控訴人会社としては、まづ希望退職者を募集し、これによつて欠員の生じた職場にアセチレン部門の従業員を配置転換することを真剣に考慮すべきであつたし、その実行は決して困難なものではなかつたのである。

三 控訴人の当審における主張三は争う。

1 本件整理解雇の特異性は、控訴人会社が、その創立以来最高の業績を挙げる一方、アセチレン部門の閉鎖と全従業員の一割にも及ぶ同部門従業員全員を同時に通告したること、他に解雇を回避し得る手段の検討すら行わずに右通告後わずか一月で一方向的に解雇を強行実施したことの二点に存するのであつて、その解雇の

手続自体を見ても社会通念上首肯すべきものでもなかつたことは明らかである。昭和三九年以降六年間に組合側から組して同部門の閉鎖と同時になかつたことは一度もなかつたし、まして予測し得るような事情は全く存在しなかつた。控訴人会社は、昭和四四年一〇月ごろからアセチレン部門の閉鎖問題につき本格的な検討を始め、昭和四五年三月の役員会において閉鎖もやむなしとの結論に達し、その後アセチレン対策委員会を設け閉鎖の基本方針と具体的措置等の検討を打合せに入り、同年六月五日アセチレン部門の閉鎖と同時になかつたことを決定し、閉鎖及び解雇の実施に関する準備作業に入り、諸準備の完了を遂げ、同年七月一日アセチレン工場の閉鎖と従業員全員の解雇を発表したが、その間控訴人会社は組合に対し事情を説明し協力を求めた事実は一度もなく、終始密裡に事を運び、文字どおり突然に従業員全員の解雇を通告したのである。そして右解雇通告後も控訴人会社は、組合との間に何一つ協議が整わないうちにアセチレン工場の閉鎖と従業員の解雇をかねての計画に従い遮断二無二強行したのであつて、そこには話し合いによつて円満解決を図るといふ姿勢はいささかも見受られず、控訴人会社のとつた右の一連の措置は、余りにも自己防衛本位で、従業員の見地から考えない唐突かつ性急なものであつたとの非難を免れることはできない。

4 本件工場閉鎖及び従業員全員の解雇は、労使双方にとつて創立以来未曾有の重大な問題であつた。したがつて、控訴人会社としては、この問題を組合に通告するにについては組合内部における十分な討議の時間的余裕を与え、たとひ団体交渉においても他の案件よりも一層時間をかけ組合の意見を聴取して円満解決をめざすのが労使間における当然の信義則である。しかるに、控訴人会社は、工場閉鎖及び従業員全員の解雇の実施時期のわずか一か月前に右計画を組合に通告し、事実上右計画の実施を容認することを前提とする退職条件等に関する組合側の希望を提示すよう性急に要求し、わずか四回の団体交渉を行つたのみで既定計画どおり全員の解雇を強行実施したのであるから、控訴人会社のとつた右措置は労使間の信義則にじつたものと断ぜざるを得ない。

(疎明関係) (省略)

## 理 由

一 控訴人が酸素、アルゴン、窒素、アセチレン、液化石油ガス等各種高圧ガスの製造、販売、これらのガスの製造装置、付帯機械器具等の製造、販売その他の付帯事業の経営を目的とする株式会社であつて、東京都品川区に本店を置き、東京都ほか五市に営業所及び出張所を、川崎市、千葉市及び東京都に工場をそれぞれ有していること、昭和四五年当時の控訴人会社の資本金額は一億二、〇〇〇万円であつたこと、被控訴人らは、いずれも控訴人に雇用されて昭和四五年八月当時控訴人会社川崎工場のアセチレンガス製造部門（以下「アセチレン部門」という。）に勤務していた従業員であつて、昭和四五年以前から、控訴人会社の従業員を主たる構成員として組織された合成化学産業労働組合連合東洋酸素労働組合（以下単に「組合」という。）川崎支部に所属する組合員であつたこと、控訴人は、昭和四五年八月一五日限り川崎工場のアセチレン部門を閉鎖したが、これに先立ち同年七月二四日被控訴人らを含む同部門の従業員全員（ただし、同部門の製造二課長の職にあつた従業員一名を除く。以下同じ。）に対し、アセチレン部門の閉鎖に伴い同年八月一五日限り解雇する旨の意思表示（以下「本件解雇通告」という。）をしたこと、昭和四五年当時における控訴人会社の就業規則五二条本文には、「社員（注。従業員をいう。）が次の各号の一に該当するときは三〇日前に解雇予告するか、平均賃金三〇日分以上を支給して解雇する。」、同条八号には、「やむを得ない事業の都合によるとき」との規定があり、本件解雇通告は右就業規則五二条八号に該当する事由があることを理由としてなされたものであること、以上の各事実は争いが無い。

二 そこで、控訴人会社川崎工場のアセチレン部門の閉鎖に伴う被控訴人ら従業員の整理解雇が右就業規則五二条八号にいう「やむを得ない事業の都合による」と言い得るか否かについて判断する。

1 およそ、企業がその特定の事業部門の閉鎖を決定することは、本来当該企業の専権に属する企業運営方針の策定であつて、これを自由に行い得るものというべきである。しかし、このことは企業が右決定の実施に伴い使用者として当該部門の従





する傾向が生ずるに至つたことは、当事者間に争いがない。成立に争いのない疎乙第一〇六号証の三、原審証人 a の証言によりいづれも真正に成立したと認める同第四号証の一ないし一五、同第五号証の一ないし六、同第六、第七号証の各一、二、同第八号証、同第九号証の一、二、同第一〇ないし第一三、号証、原審証人 b の証言によりいづれも真正に成立したと認める同第一八号証、同第二二、二七号証、弁論の全趣旨によりいづれも真正に成立したと認める同第六四号証、同第六七号証、第六八号証の一、二、原審証人 a、同 b の各証言に前記当事者間に争いのない事実を総合すると、次の事実を認めることができる。

元来、アセチレンガスの製造工程は極めて簡単であるうえ、その製造設備や操業は比較的少額の資金によつても実施可能であるため、前述のとおり昭和三四年ごろ以降中小の酸素製造業者をはじめ多数の業者がアセチレンガスの製造業界に進出し、全国におけるアセチレン製造工場数は、控訴人会社が川崎工場にアセチレン部門を設置する直前の昭和二八年七月当時は一五工場にすぎなかつたのに対し、昭和三八年末には八五工場にも達し、各地に工場が設立されて製品の供給過剰を招くに至つた。そのため、アセチレンガスの市況は昭和三五、六年ごろから次第に悪化し、加えて、昭和三八年ごろから爆発の危険性の低い石油系溶断ガスが大量かつ安価に生産、供給され、前述のとおりアセチレンガスの大口需要者である鉄鋼、造船、造機等の業者がアセチレンガスに代えて石油系溶断ガスを使用するようになつたことからアセチレンガスの需要の伸びが急速に鈍化し、アセチレンガスの価格の低落に拍車がかげられ、控訴人会社の溶解アセチレンの販売価格は、昭和三二年ごろには一キログラム当たり約三〇〇円程度であつたのが、昭和三八年には約二二〇円となり、更に、昭和四三年下期から同四四年上期にかけては一九三円弱にまで落ち込んだ。ところで、アセチレン業界においては、従業員一人一か月当たりの生産量が生産能率比較の指標とされているが、一般には六トン程度が常識とされているのに、控訴人会社においては昭和三七年までは冬期で約一・八トン、夏期で約一・四トンないし一・六トンであり、昭和三八年以降は最高時においても一・七トンにとどまり、一トン程度の場合すら珍らなくなつた。そのため、控訴人会社におけるアセチレンガスの製造原価中に占める人件費の割合は、他の同業者に類例を見ないほど高率となつており、他方、アセチレン部門の従業員の賃金水準は他の大手酸素同業各社（日本酸素株式会社（以下「日本酸素」という。）、帝国酸素株式会社（以下「帝国酸素」という。）、大阪酸素工業株式会社（以下「大阪酸素」という。）及び大同酸素株式会社（以下「大同酸素」という。））に比較して遜色のないものであつたため、このことがひいてはアセチレンガスの製造原価を高める結果を招き、控訴人会社は市況の悪化を克服することができなかつた。以上に述べたような原因によつて、控訴人会社のアセチレン部門の収支は昭和三八年上期から赤字に転落するに至り、その赤字額は毎年累積して、昭和四四年下期までに総額約四億一、六〇〇万円に達した。

以上のとおり認められ、被控訴人 c は当審における本人尋問において、兼営製造業者のアセチレンの生産能率は一人一か月二トン前後であつて、六トンというのは特殊な事例である旨供述しているが、前掲疎乙第一〇六号証の三及び原審証人 a の証言に照らすと右供述は採用することができない。

原審証人 a の証言によれば、同人が作成した疎乙第四号証の一ないし一五の部門別損益計算書には、アセチレン部門の従業員のアセチレンガス製造作業以外の作業によつて生じた収益はアセチレン部門の売上欄に計上されず、「その他」の部門の売上欄に含めて計上されていることが認められるが、右収益の原価がアセチレン部門の労務費その他の原価欄に計上されているか否かはこれを認めるに足りる資料はなく、かりに計上されているとしても、右証拠によれば前記のアセチレン部門の赤字の状況を大きく左右するほどの数額ではないことが認められるので、疎乙第四号証の一ないし一五が控訴人会社のアセチレンの製造に伴つて生じた赤字額をことさら誇張して記載されたものであるとはにわかに断じ得ない。

その他、疎甲第八〇号証、第一二二号証、第一七一号証、第一七二号証の一、二、第二二五号証、第二二六号証の一、二をもつても前記認定を左右するに至らず、他に右認定を覆えずに足りる疎明資料はない。

(二) 右のようなアセチレン部門の業績の悪化に対処すべく控訴人会社が執つた措置について見ると、昭和三四年当時の控訴人会社のアセチレンガス製造装置は第一、第二工場ともに毎時一五立方メートルのもの各四基であつたこと、昭和三五年中に控訴人会社が第二工場の製造装置四基を毎時三〇立方メートルのものに切り換えたこと、控訴人会社が、昭和三六年五月に日本鋼管水江製鉄所にアセチレンガス



るうえ原料の風化による損失が生じやすい欠点があり、カーバイトの大塊を使用するときは原料のコスト面からは有利であるが、投入が連続的に円滑に行われようとするためには、看視要員の常時配置が必要であつて省力化の実を挙げることができないこと、結局、自動投入方式は人力投入方式に比べて採算上必ずしも有利とはいえないこと、右各証拠と成立に争いのない疎甲第一号証、原審証人dの証言によれば、アセチレンの製造は、その工程が極めて簡単であるため、原料であるカーバイトの投入を自動化すること以外には機械化の余地がほとんどない事業部門であることが認められる。したがつて、控訴人会社がアセチレン製造設備の自動化を実施しなかつた事実をとらえて設備投資を怠つたものと評するのは当たらず、他に控訴人会社が設備投資その他の面においてアセチレン部門の業績向上のための企業努力をかくべつ怠つていた事実を認め得る資料はない。

(三) 前記2(一)の認定に供した各疎明資料のほか、原審証人d、当審証人fの各証言、弁論の全趣旨により真正に成立したと認める疎乙第四六号証、右f証人fの証言によつて真正に成立したと認める疎乙第一五七号証を総合すると、昭和三八年ごろ以降における酸素製造業者兼営のアセチレン部門の業績の悪化は、ひとり控訴人会社に特有の問題ではなく、大なり小なり業界共通の問題であつて、控訴人会社のアセチレン部門を含む昭和四三年までに開設された全国の酸素製造業者兼営のアセチレン部門の工場総数三五(うち大手業者のもの一八)のうち、昭和三九年から同四八年までの間に閉鎖されたものは一六(うち大手業者のもの一一、控訴人会社のアセチレン部門の閉鎖の時点より早い時点で閉鎖されたもの八)にのぼつており、更に昭和五〇年七月までには大手酸素製造業者のアセチレン部門は全部閉鎖されていること、右のように酸素製造業者によるアセチレン部門の経営が不利なものとなつたのは、アセチレンガスの供給過剰の傾向に加えて、アセチレンガスの製造については設備の近代化が大型化による経費節減の余地が少なく、酸素製造業者などによる大規模経営方式よりもアセチレンガスの専業製造業者による小規模経営方式の方が生産費が安く、有利となつたためであり、いわば業界の構造の変化に起因するものであること、控訴人会社はアセチレン部門の業績の悪化を防止するため前年述のような種々の対策を講じたけれども、その効果はあがらず、同部門の赤字は年を追つて増大し、特に昭和四一年以降は、同部門の要員の削減、配置転換等に関する労使間の紛争が影響するところも大きかつたが、毎年六、〇〇〇万円から一億円近くにも及ぶ欠損となり、昭和三八年上期から昭和四四年下期に至るまでの累積赤字額は前認定のとおり約四億一、六〇〇万円に達したこと、昭和四〇年代に入ると、アセチレンガスの原料であるカーバイトの慢性的不足による価格の高騰、経済の高度成長に伴う人件費や運賃の急激な増大はアセチレンガスの製造原価の上昇傾向を不可避なものとし、その結果、通常の工夫や努力をもつてしてはアセチレン部門の赤字を黒字に転ずることは不可能であると考えられるようになること、さきに認定したような労使間の事情から、組合ないし組合川崎支部に対し要員の思い切つた削減や作業能率の飛躍的な向上を求めるとも困難であると考えられるに至つたこと、他方、控訴人会社の主力営業部門である酸素部門は昭和三八年以降もかなりの業績を挙げ、控訴人会社全体の収支は相当額の黒字であり、昭和三八年から昭和四四年に至るまでの間における控訴人会社の純利益の合計額は約一七億二、九〇〇万円(税引後純利益は約一〇億四、九〇〇万円)に達したが、酸素製造業はその生産高及び売上高が主としてその製造設備の能力の如何によつて左右されるいわゆる装置産業であつて、当時酸素業界は各社が競つて設備投資を行つていた時代であり、前記の期間内におけるアセチレン部門の約四億一、六〇〇万円にも及ぶ累積赤字額は控訴人会社全体の業績の伸長、酸素部門の設備の拡大を少なからず阻害し、控訴人会社の酸素部門は大手同業各社のそれと比較して生産能力その他において相当の立遅れを余儀なくされ、たとえば、系列下のオンサイトプラント及び共同製造会社を含めた大手同業者間の酸素の生産能力を比較すると、昭和三五年には、控訴人会社の一に対し、日本酸素四、帝国酸素三、大阪酸素及び大同酸素いずれもほぼ一であつたのが、昭和四五年には、控訴人会社の一に対し、日本酸素四七、帝国酸素一二、大阪酸素二、大同酸素六となり、その間に著しい格差が生ずるに至つたこと、その結果、アセチレン部門をこのままの状態に存続すれば控訴人会社全体の経営にも深刻な影響を及ぼし、酸素業界の競争に伍してゆくことは困難なことが予測されたことが認められる。

もつとも、原審証人aの証言によつて真正に成立したと認める疎乙第一五号証によると、控訴人会社の株式の配当率は、昭和三七年には無配であつたのが、昭和三八年下期から年四分に、昭和四一年上期から年六分に、昭和四二年下期から年八分

に、更に昭和四四年下期から年一割に順次増加していることが認められるけれども、成立に争いのない疎乙第四号証の一ないし一五、原審証人aの証言及び右証言により真正に成立したものと認められる疎乙第七号証、当審証人gの証言及び右証言により真正に成立したものと認められる疎乙第一五八号証によれば、昭和四五一年ごろのわが国産業界の稀にみる好況の影響により、控訴人会社の酸素部門においてその売上の伸長がみられるが、前記期間中における同社の営業成績は実質的には必ずしも好転したのではなく、利払、減価償却差引前利益は特段に大巾な上昇は無く、税引前利益が上昇し、配当又は増配に転じたのは、同社が格別の設備投資を行わなかつたため、支払利息、減価償却費が逐年減少したことによる原因があり、事業収益に格段の増大があつたことによるものではないこと、一割配当をすることは、同社が資金を導入するうえで無理をしてでもこれを實現する必要があつたことが認められ、控訴人会社における右配当増加等の事実もアセチレン部門の赤字が同社の経営全体に及ぼす影響についての前記認定を妨げるものではなく、他に前記認定を覆えずに足りる疎明はない。

(四) 成立に争いのない疎甲第五、六号証の各一、二、同第七号証、同第八号証の一、二、原審証人b、同d、当審証人fの各証言によれば、控訴人会社は、昭和三八年ごろからアセチレン部門の合理化、赤字解消につき検討し、組合又は組合川崎支部と交渉を重ねたが、同部門の従業員削減、酸素部門への配置転換等についで組合川崎支部の協力を期待することができない状況にあることが明らかになつたので、同四四年一〇月頃からは、同部門の存廃について検討を重ねた末、控訴人会社におけるアセチレン部門の収支の改善はもはやほとんど不可能な状態であることにかんがみ、大手酸素同業各社との企業間競争から落伍しないようにするために、アセチレン部門を全面的に閉鎖するなどこれを控訴人会社の経営から切り離す以外に方法がないという結論に達したこと、しかし、アセチレン部門の閉鎖は、同部門に勤務している従業員の生活に重大な影響を及ぼすことになるため、控訴人会社は、昭和四五年三月ごろから、同部門の従業員の雇用をできるだけ継続したまま同部門の営業を第三者に譲渡する案や、同部門の従業員を経営主体とする別会社を設立する案などを検討し、特に後者の案については、同年三月三日組合川崎支部に対しこれを提示して(この点は当事者間に争いが無い。)別会社の経営を引受けようとする意思の有無について回答を求めたが、前者の案は、同部門の営業の適当な譲受人を見いだすことができず、後者の案は、その構想が具体的に確立したものではなかつたこともあつて、経営の責任を組合員に転嫁するもので検討に値しないとの理由で組合川崎支部から一蹴されたため、いずれも實現するに至らなかつたこと、控訴人会社は、その後も検討を重ねたが、結局、同年六月五日の取締役会において、アセチレン部門を全面的に閉鎖するとともに、同部門に勤務している従業員全員を解雇する旨を決定したことが認められる。

(五) 以上に認定したところによれば、控訴人会社のアセチレン部門の業績の不振は、一時的なものではなく、同業各社に共通する業界の構造的な変化と控訴人会社に特有な生産能率の低いことに起因し、その原因の除去はいずれも困難であり、同部門の収支の改善はほとんど期待することができず、このままの状態でも漫然と放置するときは、少なくとも主力部門である酸素製造部門が設備投資その他において同業各社との競争にさらに大きく立ち遅れ、大手同業各社との企業格差が拡大し、ひいては会社経営に深刻な影響を及ぼすおそれがあつたことが明らかであるから、控訴人会社がその経営の安定を図るため、会社の採算上多年マイナスの要因となつていようアセチレン部門を閉鎖するに至つたことは、企業の運営上やむを得ない必要があり、かつ合理的な措置であつたものといわざるを得ない。

3 次に、控訴人会社がアセチレン部門を廃止した結果、全企業的に見て、過剰人員が生じたか及び右部門の従業員を控訴人会社の他部門に配置転換する余地があつたかどうかについて検討する。

(一) 控訴人は、控訴人会社では酸素部門等においても従来からかなりの過剰人員を抱えており、昭和四〇年以降男子従業員の新規採用を停止し、定年、自己都合退職等による自然減員をまつて人員の縮減に努めてきたものであつて、アセチレン部門の従業員を他の部門に受入れる余裕は全くなかつた旨主張する。

控訴人会社が昭和四〇年以降、一部の女子事務員を除き一般的に従業員の新規採用を停止していた事実は当事者間に争いがなく、前掲疎乙第二二号証、いずれも成立に争いのない疎甲第二九九号証の一ないし六九、同号証の九〇ないし一〇一、疎乙第七二号証、同第一四四号証の一ないし五六、当審証人eの証言によつていずれも真正に成立したと認める疎乙第一二六号証の一、二、同第一三七号証の一、二、

同第一四四号証の五七、同第一四七、第一五七号証、原審証人b、同d、当審証人  
e、同fの各証言を総合すると、本件解雇通告の方針が、そのころと毎年の管理職、  
○年から全般的に新規採用を停止していたもので、昭和四〇年度上半期（年度付課長待遇の  
人会社の男子職員までをいう。以下同じ。）一名（労務部長付課長待遇の  
ら翌年三月末日までをいう。以下同じ。）二名（本社守衛）、昭和四七年度上半期一名（本  
課研究係員）、昭和四八年度上半期四名（本社生産部技術課技術係員二名、本  
発部開発課開発係員一名、本社労務部在籍新洋酸素株式会社出向要員一名）、同年  
度下半期九名（国分寺営業所製造課凍結粉砕係員四名、千葉工場製造課生産係員  
三名、同工場守衛一名、千葉営業所営業係員一名）、昭和四九年度上半期三名（新  
洋酸素出向要員一名、本社生産部技術課技術係員一名、足利営業所製造課石油ガス  
生産係員一名）、同年度下半期二名（本社生産部技術課技術係員一名、本社労務部  
在籍一名）であつたこと、右のうち昭和四七年度採用者及び昭和四八年度上半期採  
用者の合計五名は、いずれも技術職員であつて、現業職員を新規に採用したのは昭  
和四八年一月になつてからであること、昭和四八年度下半期に国分寺営業所で合  
計四名の新規採用を行つたのは、ポリエチレンを凍結して粉砕する受託加工作  
注文が昭和四八年から急増したことに伴い、右作業の三交替勤務体制を本件解雇  
め増員の必要が生じたことによるもので、このような経営事情の変化は本件解雇  
告当時には予想し得ないものであつたこと、もつとも、控訴人会社は昭和四〇年  
度から昭和四四年度までの五年度間に定年退職者二七名中から一五名をB嘱託とし  
て採用し、更に昭和四五年度から昭和四九年度までの五年度間に定年退職者三  
中から二〇名をB嘱託として採用しているが、このことは嘱託の採用を必要とす  
欠員が現にあつたことを意味するものではなく、控訴人会社は五五歳定年制を採  
ていたところ、累次にわたる組合の定年延長の要求に対処するため、組合との協  
に基づき、定年退職者についてこれをB嘱託として一年を単位とする再雇用及びそ  
の更新を行うこととしたものであり、B嘱託の採用はいわば実質上の定年延長措  
であつて、これを新規採用と全く同視することはできないこと、控訴人会社のアセ  
チレン部門以外の部門の男子従業員数は、昭和四五年八月一日現在において四二  
名（うち、事務一三五、技術五九、現業一九一、特務三七）であつたのが、昭和五  
〇年一月一日現在では三五五名（うち、事務一二八、技術七一、現業一三〇、特務  
二六）となつており、右期間中に合計六七名の減少（うち、事務七名減、技術一  
名増、現業六一名減、特務一名減）をみているにもかかわらず、右減員に關して一  
組合との紛争も特段に発生せず、控訴人会社の生産販売高は石油シヨックによる一  
時的な景気後退の時期を除けばむしろ増勢を示しており、その間昭和四八年八月以  
降労働時間を全社全部門にわたつて週実働四二時間制から四〇時間制に変更し、年  
間一〇〇時間以上の時間短縮を実施したが、これによつて業務上の支障は全く生  
ず、機械、設備等につき特筆するほどの改善も認められないのにむしろ各種の作  
能率は向上していることが認められる。

以上の事実によると、本件解雇通告当時、控訴人会社にはアセチレン部門以外の  
事業部門においても川崎工場及びその他の事業場を通じ新たに補充を必要とするよ  
うな男子従業員の欠員がなかつたばかりか、かえつて数十名に及ぶ過員を擁してお  
り、特に現業職員及び特務職員の著しく高い比率の過員状況から、控訴人会社とし  
ては右の過員の解消に努めていたものと認められる。

(二) 被控訴人らは、昭和四〇年以降控訴人会社の従業員数は全社的に見ても欠  
員状態にあつた旨主張し、疎甲第二六四号証によると、川崎工場及び川崎営業所の  
在勤者数は昭和三七年以降昭和四三年まで逐年減少してきたこと、前掲乙第一二六  
号証の一、二によると、控訴人会社の男子従業員数は、昭和四四年四月から昭和四  
五年四月までの一年間だけをとつて見ても、川崎在勤者（アセチレン部門に勤務す  
る者も含む。）で二〇名減、全社的には三五名減となつてることが認められる  
が、右減員数が即欠員であるというのは当たらず、前認定の状況に照せばむしろ過  
員が逐年減少しつつあつたものと認めるのが相当である。

被控訴人らは、また、控訴人会社は昭和四〇年以降五〇名以上の女子従業員を採  
用しており、その中には従来男子従業員が従事していた職場に配置された者もいる  
旨主張する。前掲疎甲第二九九号証の一ないし六九、同号証の九〇ないし一〇一、  
疎乙第一二六号証の一、二、同第一四四号証の一ないし五七、同第一四七号証、当  
審証人eの証言によつて真正に成立したと認める疎乙第一四四号証の五八による  
と、控訴人会社は、昭和三九年度から同四四年度までの間に女子従業員五二名を新



規採用したが、右期間内における女子従業員の退職者数は七四名であり、実質的には減員となつておけること、また、昭和四五年から同四九年度までの間における女子従業員の新規採用者数は七〇名であるが、その間六九名が退職しているの、純増は一名にとどまること、右一名の純増が生じたのは、昭和四五年八月から同五〇年一月までの間に川崎工場男子事務員四名が減員され、他方、川崎営業所男子事務員及び女子事務員各一名が増員された結果によるものである、在籍人員数の上で見ると、川崎在勤者全体を通じ男子三名減、女子一名増となるため、あたるが、その職種はいずれも事務職であるうえ、右の女子一名の純増が生じた時期は昭和四七年以降であることがうかがわれる。したがつて、右に認定した控訴人会社の女子従業員の採用状況から、本件解雇通告当時控訴人会社の男子従業員に欠員があり又は近く欠員の生ずる見込みがあつたものと推認することは不可能であり、他に控訴人会社において従来男子従業員が配置されていた職場に女子従業員が配置された実例があつたことを認めさせる疎明はない。

(三) 次に、控訴人会社における前記過員の解消に関する見とおしについて見ると、前掲疎乙第一四四号証の五七によれば、控訴人会社の男子従業員数は、昭和三九年度末(昭和四〇年三月三十一日)現在で六三〇名(うち管理職四七名)、昭和四四年度末(昭和四五年三月三十一日)現在で四八三名(うち管理職四二名)であつて、右の五か年間に於ける管理職以外の従業員の自然減は全職種、全事業部門を通じて合計一四二名であり、その年間平均は二八・四名であつて、昭和四五年以降もほぼ同様の自然減が見込まれていたものと認められる。右の年間減員見込数は全事業部門の合計であつて、そのうちアセチレン部門以外の部門の男子従業員の年間減員見込数は、これをつまびらかにすることができないが、これを年間二八・四名と仮定しても、アセチレン部門以外の部門における過員を自然減によつて解消するためには、前記の過員状況からすれば、昭和四五年当時今後少くとも二年以上を要すると見込まれていたものと推認され、前掲疎乙第一四七号証によれば、実際には、その後生じた石油シヨックによる景気の下降や雇用不安等により自己都合退職者が減少した結果、前記過員が解消したのは昭和五〇年になつてからであつたことが認められる。

他方、前掲疎甲第二九九号証の六五、疎乙第一二六号証の二によれば、アセチレン部門の閉鎖当時同部門に勤務していた従業員(課長一名を除く)は、総員四七名を以て、その職種は、製造二課管理係員一名が技術職である以外は、被控訴人らを含むその余の従業員四六名はすべて工場現場の作業に従事するいわゆる現業職であつたことが明らかであるから、被控訴人ら現業職に属する従業員を他部門に配置転換するとすれば、その対象となるべき職種は、現業職及びこれと類似の職種である特務職に限られるのが相当といふことができる。ところが、他部門においては現業職及び特務職は当時過員であり、近い将来欠員が生ずる見込みはない状態にあつたことは前述のとおりである。右のように、他部門において労働力の需要がなく、また、近い将来右需要の生ずることも期待し得ない事情にあつた以上、アセチレン部門の閉鎖により全企業的に見ても右部門の従業員は剰員となつたことが明らかであつたといふべきであらう。

(四) 右の点に関し、被控訴人らは、アセチレン部門の従業員を女子事務員に退職者が生じた場合の補充として暫定的に右職場に配置する等の配慮をすべきであつた、あるいは将来経営事情が変化して事業範囲を拡張し新規業務を開始する場合に備えて、アセチレン部門の従業員を新規業務要員として温存しておくべきであつた旨主張するけれども、被控訴人らは現業職員であつて、その従事している業務は女子事務員の従事すべき業務と職種の代替性のないことが明らかであるし、また、アセチレン部門の閉鎖当時において、将来事業範囲を拡張し新規業務を開始する計画が存したことを認め得る資料もないので、右主張はいずれも採用することができない。

更に、被控訴人らは、控訴人会社が、アセチレン部門の従業員の配置転換先を確保するため他部門の従業員について希望退職者を募集する措置を講ずべきであつたのに、これを怠つた旨主張するところ、他部門の従業員について控訴人会社が希望退職者の募集をしなかつたことは控訴人の認めるところであり、同社が右の措置を講じたか否かは不確定の事実ではあるが、一般に企業が特定の事業部門を閉鎖するに当たり、同事業部門の従業員の配置転換先を確保するために他部門の従業員につき希望退職者を募集すべき義務があるか否かは、当時の諸般の事情を考慮して判断され

るべきものである。しかし、前掲乙二第2号証、同一五七号証、原審証人b、当  
審証人f、同eの各証言及び前掲乙二第2号証、同一五七号証、原審証人b、当  
並高度成長の同業としてこれを阻止せられぬよう、右部門の従業員を解雇し、  
の同業としてこれを阻止せられぬよう、右部門の従業員を解雇し、  
たこととしてこれを阻止せられぬよう、右部門の従業員を解雇し、  
これを阻止せられぬよう、右部門の従業員を解雇し、  
セチレン部門の従業員を解雇し、  
けられぬよう、右部門の従業員を解雇し、  
及び特務職を配置するに多右部門の従業員を解雇し、  
たこととしてこれを阻止せられぬよう、右部門の従業員を解雇し、  
レチレン部門の従業員を解雇し、  
つたこと、昭和四五年七月に、  
の企業一二二社から延べ一、二二〇名に及ぶ求人が認められる。  
し、当時は再就職事情が極めて良好であつたこと、  
以上の事実を勘案すると、控訴人が当時全社的に希望退職者を募集すること  
によつて会社経営上大きな障害が生ずること、右認定の事実を総合考慮す  
るに、当時希望退職者を募集すべきで、これによつてアセチレン部門閉鎖に  
る余剰人員の発生を防止すること、  
その他被控訴人は、控訴人会社の経営状態はアセチレン部門の従業員を解雇  
なければ経営が破綻するようないかなる状況にあつたものでないこと、  
れども、右主張は、企業内に生じた過剰人員を整理せず放置するときは、  
が破綻すること、右前提の採用できないことは既に説明したとおりである  
ものであるところ、右前提の採用できない事業の都合によるものであるか  
右主張は、本件解雇がやむを得ない事業の都合によるものであるか  
影響を及ぼすものではない。  
4 上記説示のとおり、控訴人会社のアセチレン部門の閉鎖により、同部門の従業員  
は最高責任者である製造二課長以下四八名がごとく過剰人員となつたもので  
ある。そして、控訴人会社は前記のとおり既に企業全体に過剰人員を擁して  
であるが、そのうちから控訴人会社が具体的な解雇対象者として被控訴人ら  
アセチレン部門の従業員（管理職たる課長一名を除く）四七名全員を選定し  
は、一定の客観的基準に基づく選定であり、その基準も合理性を欠くもので  
と認められる。ただし、アセチレン部門は他部門とは独立した事業部門であ  
れを全面的に廃止したことにより企業全体としての過員数が一層増加するに  
のであつて、この過員数の増加をくいとめるため、管理職以外のアセチレン  
従業員全員を整理解雇の対象者とするには、当時としては相当な理由があつ  
ということが出来るからである。  
5 以上のとおりであるから、本件解雇は就業規則にいう「やむを得ない事業の都合  
による」ものといふことができ、本件解雇について就業規則上の解雇事由が存  
することは、これを認めざるを得ないものといふべきであり、他に右認定を妨  
べき特段の事情の存在は認められない。  
三 被控訴人は、本件解雇通告は、雇用契約関係を規律する信義則に違反したも  
のであり、また、権利を濫用したもので、違法無効であるといふ。  
そこで検討すると、控訴人会社が昭和四五年六月五日の取締役会でアセチレン部  
門を全面的に閉鎖するとともに同部門に勤務している従業員全員を解雇するこ  
決定するに至つた経過については、前記二・二・（四）において認定したと  
あり、前掲疎乙第二二二号証、原審証人b、同dの各証言によると、控訴人  
にその後右閉鎖及び解雇の実施期日及び方法について検討したう、同年七月  
ごろ、実施期日を同年八月一五日とし、解雇者に対しては退職金規定によ  
のほかに勤続年数等を考慮した特別加給金、予告手当及び帰郷旅費を支払  
を決定したことが認められる。そして、右決定に基づき、控訴人会社が昭  
七月一六日に組合及び組合川崎支部に対し右決定の趣旨を通知すると  
業員に対し右閉鎖及び解雇の理由を説明したアセチレン工場部門白書を配  
に、同月二四日被控訴人らを含むアセチレン部門の全従業員に対し本件解雇通告

し、同年八月一五日同部門を閉鎖するに至つたこと、昭和四五年当時、控訴人会社と組合との間には、組合員である従業員の解雇問題につき事前に協議すべき旨の労働協約等が存在しなかつたのであるが、控訴人会社は、アセチレン部門の閉鎖及びそれに伴う同部門の従業員の解雇につき組合の理解と協力を得るため、前述のとおり昭和四五年七月一六日に組合に対し右閉鎖及び従業員の解雇の実施方を通知したほか、本件解雇通告後右閉鎖の実施に至るまでの間に、同年七月三〇日、八月七日及び同月一四日の三回にわたり組合と団体交渉を行つたこと、しかし、組合は、控訴人会社のアセチレン部門の一方的な閉鎖及び従業員の解雇には原則的に反対である旨主張し、右閉鎖の実施期日の延期を要求するのみで、問題解決の具体的方法については何らの対案も提示しなかつたので、控訴人会社は組合の了解と協力を得ないまま同年八月一五日に予定どおり右閉鎖及び同部門の従業員の解雇を執行したと、以上の事実は当事者間に争いがなく、原審証人dの証言及び成立に争いのない疎乙第二八号証によれば、控訴人会社は、同月一二日付をもつて右従業員各人に対し同月一五日に前記退職金、三〇日分の解雇予告手当等を川崎工場において支給する旨をあらためて通知したことが認められる。

右の事実関係に徴して明らかとなり、控訴人会社が取締役会で決定したアセチレン部門の閉鎖及び同部門の従業員の全員の解雇の方針を組合及び組合川崎支部に対しはじめ通知したのは同年七月一六日であり、解雇対象者である被控訴人らに対し本件解雇通告をしたのは同月二四日であり、右閉鎖及び解雇を実施したのは右通知の日から約一か月後、本件解雇通告の日から約二〇日後であつて、控訴人会社が組合と協議を尽くさないまま短期間のうちにアセチレン部門の閉鎖及びそれに伴う従業員の解雇を強行したことは、いささか性急かつ強引であつた感がない。

しかしながら、当時控訴人会社においては解雇問題につき組合と事前に協議すべき旨の労働協約等が存在しなかつたことは前述のとおりである。そして、控訴人会社が昭和三八年から同四五年に至るまでの長期間アセチレン部門の赤字経営を続け、結局、同部門を閉鎖してその従業員全員を整理せざるを得ない羽目に陥つた原因については、前記二において詳細に認定したとおりであり、控訴人会社の経営陣に特段の責められるべき落度があつたものとは認められない。そのうえ、前掲疎乙第一八号証、同第二二号証、成立に争いのない疎乙第四三三号証、同第六一〇号証によると、控訴人会社は従来から組合川崎支部に対し、アセチレン部門の赤字が逐年増加しており、会社経営上放置しがたい状況にあること並びに同部門における人員削減と作業能率の向上が急務であることを繰り返し説明していたこと及びこれが実現できないときは、同部門の存廃が早晚検討されなければならないことも会社側から説明されていたことが認められ、更に、控訴人会社が昭和四五年三月三〇日組合川崎支部に対し、同部門の従業員を経営主体とす別会社を設立する案を提示して経営引受けの意思の有無を打診したことは既に認定したとおりであつて、成立に争いのない疎甲第七号証によれば、右の案につき同組合支部の賛意を得られなかつた控訴人会社は、同組合支部に対し、アセチレン工場に関する会社の決意は遠からず発表する旨を伝えていることが認められ、これらの事実からすると、少くとも控訴人会社はアセチレン部門の従業員に対し同部門の将来は樂觀を許さず、早晚その存廃が問題とされることを知らせており、同部門の閉鎖及び本件解雇が全くの抜打的措置であつたと断定することはできない。また、成立に争いのない疎甲第一五号証、原審における被控訴人c本人の供述により成立の真正が認められる疎乙第一四号証、当審証人eの証言によれば、アセチレン工場においては控訴人会社の前記解雇の通告があつたこと等により同年八月に入つてからは欠勤者が増加し、同月一〇日以後は同工場の操業が殆ど停止する状態となり、一方同月一四日の組合との団体交渉は中断のまま組合側の申入れにより終つてしまつたので、控訴人会社としては同工場の閉鎖、解雇を延期する措置をとるに至らなかつたことが認められ、原審及び当審における被控訴人c本人の供述中には、右八月に入つてからアセチレン工場の操業が低下又は停止したのは控訴人会社がカーバイトの入荷を差止め、かつアセチレン容器の入手を不能にしたためである、とする部分があるが、右の供述は前記証人eの証言、右証言により成立の真正が認められる疎乙第四八、第四九号証の各一、二及び同第五〇号証に照らし採用できない。このような事情のもとにおいては、控訴人会社が組合と十分な協議を尽くさないで同部門の閉鎖と従業員の解雇を実行したとしても、他に特段の事情のない限り、右の一事をもつて本件解雇通告が労使間の信義則に反するものということとはできない。

ところで、原審における被控訴人c本人尋問の結果によつていずれも成立の真正

を認め得る疎甲第二〇二号証の一、二、同第二〇三不ないし第第二〇五号証、同第二〇帝  
六、第二〇七号証の各一、二、同第二〇八号証、業結そのの兼四六号証にセの業、同第二〇部  
を閉鎖した際に配置転換することがない疎乙第八四二、当審証人eの証言、同証言によつて第一四七号証に  
の事業部門に配するなどの認められ第九〇号証の各一、二、証言によつて第一四七号証に控訴人と右三社  
ささないで事な疎乙第七六、第七七号証、同第七八号証の六一、同第一四七号証に控訴人と右三社  
立に争いのない疎乙第七六、第七七号証、同第七八号証の六一、同第一四七号証に控訴人と右三社  
三、同第九二号証の一、二、当審証人eの証言、同証言によつて第一四七号証に控訴人と右三社  
認め疎乙第七六、第七七号証、同第七八号証の六一、同第一四七号証に控訴人と右三社  
趣旨を併せると、帝国酸素、日本酸素及び大同酸素においては、右三社のアセチレン部門の従業者が  
なり、会社と労働組合との間にいわけゆる人事協約款が存在して、右三社のアセチレン部門の従業者が  
の労働組合は合理化問題について柔軟な態度をとつており、減少して、右三社のアセチレン部門の従業者が  
門の従業者は同部門の閉鎖前から徐々に配置転換により減らして、右三社のアセチレン部門の従業者が  
の閉鎖時における従業者数の全従業者数に比する比率が低下して、右三社のアセチレン部門の従業者が  
は昭和四〇年から昭和五〇年にかけて毎年多数の男子従業者を新規採用して、右三社のアセチレン部門の従業者が  
右三社においては、酸素部門等の事業規模が年々拡張され、アセチレン部門の従業者が  
員を配置転換により吸収し得るだけの労働力の需要があつたと事情を異にしようとするか  
でき、これらの諸点において右三社は控訴人会社と比べ全事情を異にしようとするか  
とがうかがわれる。したがつて、右三社がアセチレン部門を閉鎖した際に労働組  
と協議を尽くした結果、理解雇者を出さなかつたという実例があるからといつて、  
これと比較して、控訴人会社の執つた本件理解雇の措置が信義則に反し、解雇権  
の濫用であるとするのは、当たらないものといふべきである。  
被控訴人らは、控訴人会社が全従業者について希望退職者を募集することなどをして、ア  
セチレン部門の従業者の理解雇を極力回避する措置を講じ、控訴人会社はアセチレン部門の  
本件理解雇手続における信義則違背であるとして非難するが、控訴人会社はアセチレン部門  
よき措置をとることを期待することは、当時の事情からみて困難であるから、希望退職  
さきに説示したとおりである。また、被控訴人らは控訴人会社がアセチレン部門の  
従業者につき希望退職者を募集し、解雇者を減じ又はなくする措置を講じなかつたこと  
ことをも同様に非難するが、前掲疎乙第二二号証によれば、本件理解雇に際しては、前記  
控訴人会社は組合と団体交渉を重ね、組合は会社の方針を承認し、解雇に際しては、前記  
従業員については希望退職として取扱い、一人金一六万円の餞別金を加給するこ  
どを合意し（以上は当事者間に争いがない。）、その後昭和四五年一月二四日ま  
でに被控訴人らを含む二五名（本件仮処分事件の当初の申請人）を除く被解雇者全  
員が同年八月一日付けの退職願を控訴人会社に提出して希望退職の取扱いを受け  
たが、右二五名の者は退職願の提出を拒否していたことが明らかであるから、希望  
退職を募集したとしても、アセチレン部門においては少くとも被控訴人らを含む二  
五名以上の者がこれに任せず、右の者らについては解雇を避けようとするならば、前記  
とおりの全社的に希望退職者を募集して配置転換をはかり、又はこれをせず、その  
ま右の者らを他部門に吸収する以外にはなく、前者が期待できなかつたことは前記  
のとおりであり、後者についても前記認定の控訴人会社の当時の他部門の現業職及び  
特務職の従業者の数及びその過員状況からすれば、右人員をそのまま控訴人会社に  
おいて温存することを期待することができなかつたことは既に説示したところと同  
じである。以上に説示した諸事情を総合考量すると、控訴人会社が全社的にある  
はアセチレン部門の従業者につき希望退職者募集の措置を講じなかつたことをもつ  
て信義則に違反するほど不当なものであつたと解することはできない。  
その他、本件に現われたすべての資料を検討しても、被控訴人らに対する本件整  
理解雇が被控訴人ら主張のように労使間の信義則に反し、又は解雇権の濫用にわた  
るものと認めることはできないので、被控訴人らの前記主張は失当である。  
四 被控訴人らは、控訴人のした本件解雇通告は、不当労働行為に該当し、無効で  
ある旨主張するところ、被控訴人らが組合川崎支部所属の組合員であり、組合活動  
を行つてきたことは当事者間に争いがない。しかしながら、本件解雇は、上來說示  
したとおり、就業規則に定める「やむを得ない事業の都合」によりなされたもので  
あり、控訴人会社において被控訴人らが活発な組合活動を行つてきたことを嫌悪  
し、被控訴人らを職場から排除することにより組合川崎支部の団結力ないし団体行  
動力を弱体化する目的をもつて本件解雇を行つた旨の被控訴人らの主張事實は、全  
疎明資料によつてもこれを認めるに足りない。  
よつて、右主張もまた採用することができない。  
五 以上に認定・判断したところによれば、控訴人会社が被控訴人らに対してした

本件解雇通告は有効にその効力を生じたものというべく、これによつて被控訴人らは昭和四五年八月一五日限り控訴人会社の従業員の地位を喪失したものである。したがつて、本件仮処分申請は被保全権利の疎明がないことに帰着し、保証をもつて疎明に代えることも相当でないので、右申請は全部排斥を免れない。

これと一部結論を異にし、被控訴人らの申請の一部を認容した原判決は、当審の前示判断と抵触する限度で失当として取消を免れず、本件控訴は理由があるので、民事訴訟法三八六条、九六条、八九条、九三条を適用して、主文のとおり判決する。

(裁判官 外山四郎 近藤浩武 鬼頭季郎)