

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 株式会社帝産キャブ奈良

再 審 査 被 申 立 人 帝産キャブ奈良労働組合

上記当事者間の中労委平成24年(不再)第4号事件(初審奈良県労委平成23年(不)第3号事件)について、当委員会は、平成24年10月3日第153回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

株式会社帝産キャブ奈良は、帝産キャブ奈良労働組合が平成23年9月13日、同月15日及び同月22日に申し入れた団体交渉の団体交渉事項のうち、会社解散に伴う組合員の雇用の継続に関する限りにおいて団体交渉に誠実に応じなければならない。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

(1)ア 平成23年（以下、平成の元号を省略する。また、23年については、年の表記も省略する。）8月19日、再審査申立人株式会社帝産キャブ奈良（以下「会社」という。）は、再審査被申立人帝産キャブ奈良労働組合（以下「組合」という。）に対し、8月17日開催の臨時株主総会において会社を解散し清算するとの決定を行ったとして、①10月31日以降一切の業務を停止すること、②同日をもって全従業員を整理解雇すること、③組合に供与している組合事務所を11月1日限り返還すること、等の通知を行った。

組合は、会社に対して、9月13日、同月15日及び同月22日の三度にわたって団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）を申し入れたが、会社は団体交渉に応じなかった。

イ 組合は、上記会社の団体交渉の拒否が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に規定する不当労働行為に該当するとして、9月26日、奈良県労働委員会（以下「奈良県労委」という。）に対し、会社解散に伴う従業員の解雇等にかかわって組合が協議を求めた議題に関し、組合が申し入れた団体交渉に応じること並びに誓約書の掲示及び手交を求める救済申立てを行った。

ウ 奈良県労委は、24年1月10日付けで、会社が、本件団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為に該当するとして、組合が申し入れた会社解散に伴う従業員の解雇等にかかわって協議を求めた議題をめぐる団体交渉に応じなければならないことを命じ、その余の救済申立て（文

書掲示及び手交)を棄却する命令を発し、同命令は、同月17日に当事者双方に交付された。

エ 会社は、上記奈良県労委の救済命令を不服として、同月23日、初審命令の取消し及び組合の救済申立ての却下あるいは棄却を求めて、当委員会に再審査申立てを行った。

(2) 本件は、上記会社の再審査申立てに係る事案である。

## 2 初審における請求する救済内容要旨

(1) 会社は、会社の解散及び従業員全員整理解雇の撤回、タクシー事業の継続等、組合が申し入れた団体交渉で協議を求める事項に関して、回答を行い、また、会社の主張を具体的に説明し、根拠となる資料を示すなどして、組合と誠実に団体交渉しなければならない。

(2) 誓約書の手交及び掲示

## 3 争点

(1) 会社は被申立人適格を有するか、また、組合は不当労働行為救済申立ての利益を有するか(争点①)。

(2) 会社が、組合の9月13日、同月15日及び同月22日申入れに係る団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか(争点②)。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点①

(1) 会社の主張

会社法第475条柱書は、「株式会社は、次に掲げる場合には、この章の定めるところにより、清算をしなければならない。」と規定し、その第1号に解散を掲げ、同法第476条は、「前条の規定により清算をする株式会社は、清算の目的の範囲内において、清算が終了するまではなお存続

するものとみなす。」と規定するところ、会社は、10月31日をもって解散した。

清算株式会社は、清算の目的の範囲内の行為を行うことができるだけであるが、本件救済申立てが清算の目的の範囲外の行為であることは明らかであるから、清算株式会社である会社は、本件救済申立てについて被申立人適格がない。したがって、本件救済申立ては却下を免れない。

また、国土交通省近畿運輸局長は、会社の事業譲渡及び譲受認可申請を認可しており、さらに、会社は、既に建物を取り壊し、事業廃止届を提出しているため、本件救済申立ては、救済申立ての利益が消滅したから、却下を免れない。

## (2) 組合の主張

ア 清算手続は、会社の法人格の消滅前に、会社の現務を結了するための手続であり、清算株式会社の権利能力が清算の目的の範囲内に縮減するとは、清算株式会社は営業取引をする権利能力を有しないことを意味するのである。したがって、現務である不当労働行為救済申立手続に応じることとも目的の範囲内の行為である。

現に労働委員会においては、清算終了の登記がされている事例においてすら、経営不振を理由に会社を解散して全員を解雇したこと及びその後の組合からの団体交渉申入れに対して団体交渉を拒否したことに対して、団体交渉応諾及び文書手交を命じた救済命令が発出されている（大阪府地労委昭和53年2月17日命令、神奈川県地労委昭和51年8月6日命令）。したがって、清算手続中であっても不当労働行為救済申立事件における被申立人適格があることは実務上確立しており、会社の主張は根拠がない。

イ そもそも、本件において審査の対象となる不当労働行為救済申立ては、会社の清算が開始されていない時点で申し立てられたものであり、組合

が本件団体交渉を求めたことに何ら不都合な点はないから、救済申立ての利益がないとする会社の主張は失当である。

## 2 争点②

### (1) 会社の主張

ア 本来、団体交渉の議題は労使間で自主的に取り決められるべきものであるのに、初審命令は、組合の求める議題としており、会社の労使関係における自由を拘束するものであるから、会社に義務のないことを命ずる違法なものである。

イ 組合の求める団体交渉事項は、雇用の継続を前提とするものであり、清算の目的の範囲外であって、実現不可能な議題である、また、会社は資金不足による支払不能状態にあるのに、組合は、実現可能性のない一人当たり200万円の退職金の支払を求め、会社解散後においてもこれを維持しているが、これまた実現不可能な議題である。

ウ 国土交通省近畿運輸局長は、会社の事業譲渡及び譲受認可申請を24年3月29日認可している。加えて、会社は既に建物を取り壊し、事業廃止届を提出しているので、初審命令は、履行不能となり、もはや救済の利益がない。

エ 会社は、10月7日、組合の要求に応じて団体交渉を行ったにもかかわらず、組合は、これを協議会と称して、あくまで団体交渉が行われていないと強弁している。

### (2) 組合の主張

ア 組合は、9月13日、会社に対して、会社解散に伴う従業員全員の解雇等に関して団体交渉を申し入れたが、会社は、団体交渉を拒否すると回答した。さらに、同月15日、組合は、再度団体交渉を申し入れ、会社が解散整理を決定するに至った経緯の説明、会社を解散整理する理由、上記決定に係る臨時株主総会付議以前に組合と協議しなかった理由等の

説明を求めたが、会社は、再度団体交渉を拒否した。そこで、組合は、上記団体交渉に直ちに応ずることを改めて要求したが、会社はこれにも応じなかった。同月22日、組合は、「会社の継続等を求める申入書」(甲12)により、解散決定の撤回、事業の存続、又は、当面、解散を半年間延期して、組合と誠実に協議し、①事業継続方向での再検討、②困難な場合には、県内のタクシー事業者への事業譲渡による雇用承継の確保、③それも困難な場合には、希望する乗務員に対する再就職あっせん、④いずれも困難な場合には、乗務員一人当たり200万円の特別退職金の支給などを要求して、団体交渉の申入れを行った。これに対して、会社は、団体交渉拒否の態度を改める意思のないことを明確にした。

イ 会社は10月7日に団体交渉を行った旨主張するが、同日は、組合が統制処分(組合員資格停止3か月)に付した組合員に対して、会社が、従来の慣行に反して、無線配車等を行ったことに対する抗議を行ったものであって、団体交渉は行われていない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 会社は、昭和45年3月23日に設立された株式会社で、奈良市に本店を置き、自動車による旅客運輸事業等を行っていた。本件初審申立時の従業員は65名である。
- (2) 組合は、会社の従業員によって組織されている労働組合で、会社内に事務所を置いていたが、会社の解散に伴い、事務所を肩書地に移転した。10月25日現在の組合員は54名であったが、後記3(15)のとおり、10月26日付け組合員14名の除名などにより、本件再審査結審日(24年4月27日)現在の組合員は25名である。なお、組合は、10月30日、

自交総連なら合同労組（以下「自交総連なら」という。）に加盟した。

## 2 会社の解散決定（8月17日）に至る経過

(1)ア 組合は、22年7月、会社の賃金体系は最低賃金法に違反している、また、時間外勤務手当等が支払われていないなどとして、奈良労働基準監督署長に申告を行い、同署長は、会社に対し是正指導を行った。これを受けて、会社は、同年12月、最低賃金額に不足していた部分の支払を行ったが、組合は、この支払は不足分のごく一部にすぎず、また、最低賃金法に違反する賃金体系の改訂が行われていないと表明した。

イ 組合は、3月15日付け「平成23年度労働条件改善要求書」で、未払となっている最低賃金の支払、賃金体系の改訂等を要求し、併せて、拘束21時間で乗務するB勤務者の処遇改善をめぐり、4月30日までに合意に至らなかった場合には、B勤務者について、5月1日から「出庫を停止する」と通告した。これに対して会社は、新賃金体系の実施、B勤務者に対する割増賃金の支払等及び一時金の廃止を提案したが、組合は、一時金の廃止は受け入れられない、会社提案による乗務員の賃金への影響が不明であるなどと表明した。

ウ 会社は、4月21日付け「釈明を求める件」で、上記組合の出庫停止通告について、協定違反である旨を通知するとともに、新賃金体系提案についての回答を求めた。組合は、同日、会社に対して、協定を確認できなかったため勘違いした旨を述べて謝罪し、同月22日付け「『平成23年度労働条件改善要求書』記載事項の一部削除の件」により、出庫停止を表明した部分を取り消す旨を通知した。これに対して、会社は、「労使関係において、一度当事者間で行った意思表示を、一方的に理由

を付すことなく削除するのは健全な労使関係を損なうこととなり、信義則違反」などと表明した。

エ 会社は、組合からの5月7日付け「通知書」による団体交渉開催要求に対して、上記ウの「釈明を求める件」に対する回答がされていない旨を指摘し、これに加えて「労使双方とも意識を変えて会社の再建と皆さんの生活の向上を図るように努力したいと考えています。今後は労使協調で円満な労使関係の確立にお互い努めましょう」などと呼び掛ける同月12日付け「御通知2」を組合に交付した。

これに対し組合は、「(会社)自ら『再建』という言葉を使わざるを得ない現況を招来した、貴職(注;会社の社長を指す。)の経営者としての責任を痛感」すること等を求める同月15日付け「通知書」を会社に提出した。

オ 組合は、上記イの「平成23年度労働条件改善要求書」に関する団体交渉の早期実施を求め、これに対して、会社は、新賃金体系提案に関する回答を行うよう求めるなどしていたが、会社は、5月18日、同月23日午後2時から団体交渉を実施する旨回答し、同団体交渉に会社側出席者としてX1帝産グループ顧問(同人は、8月9日、会社の取締役就任し、会社解散決議(10月31日)に伴い、代表清算人に就任した。以下、会社解散決議までの期間においては、取締役就任の前後を通じて「X1顧問」といい、会社解散決議後においては、「X1代表清算人」という。)を追加すること等を通知した。

組合は、5月21日、会社が団体交渉期日として指定した5月23日については、同月31日に臨時組合大会を予定しているため、団体交渉を実施できない旨を回答した。これに対し会社は、組合が団体交渉の開



催を求めているながら、21日になって「会社の提案する」「団体交渉を拒否」したことは「誠に残念である」などと組合に表明した。

(2)ア 会社は、6月30日付け「労働協約及び労働慣行に係る解約予告」で、組合が労働協約に違反したことを理由として、チェックオフ等に関する労働協約等の解約予告を行った。

イ 組合は、これに対して、上記労働協約等の解約予告は、権利濫用である、会社に不利な部分のみの解約は許されないなどとして、強く抗議し、解約予告の撤回を求め、また、解約予告即時撤回、奈良労働基準監督署長の指導（前記(1)ア)に対する会社の対応等に関する団体交渉の実施を要求した。

会社は、組合に対し、7月19日午後2時から団体交渉を開催する旨、団体交渉には、X1顧問を出席させる旨並びに新賃金体系提案を議題に加えること及び奈良労働基準監督署長の指導については議題としない旨通知した。

これに対して組合は、団体交渉の出席者は、昭和54年1月18日締結の労働協約で、取締役及び管理職に限定されており、X1顧問の出席は認められない旨、新賃金体系提案問題を議題とすることは了承するが、奈良労働基準監督署長の指導問題も議題とするよう求める旨通知した。

ウ 7月19日、団体交渉が開催されたが、X1顧問の出席問題を巡って紛糾し、組合は、労働協約違反であるとして出席者全員が退席し、議題の協議には入れなかった。

エ 組合は、7月23日付け「団体交渉申し入れの件」により、上記会社

がX1顧問を出席させた行為は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する旨を通知し、労働協約の解約予告等に関する団体交渉開催を要求した。

これに対し会社は、7月26日付け「御通知7」及び「御通知8」により、7月19日の団体交渉において会社が「欠勤を平然と繰り返す組合員が多数おり」、「これらの勤務不良者が会社と組合とで協定された賃金規定の所定労働義務の不履行を行い、その賃金が最低賃金に満たないとして組合を窓口として会社を最低賃金法に違反していると通告・通報しているのが実態」であると述べたのに対して、組合のY2書記長（以下「Y2書記長」という。）が、「年金受給者にとって働きやすい労働条件を整備すべきで、会社を欠勤しても給料をもらっていないので」会社にとやかく言われることはない旨発言したことを指摘した。また、会社は、組合が自ら団体交渉の権利を放棄したと認識している旨及び組合がX1顧問の出席を認めないのは権利濫用である旨、このまま推移すると、いつ経営破綻するか分からない状況にある旨を通告し、併せて、昭和54年1月8日付け労働協約の解約、退職金規定の廃止等の予告を行った。

- (3) 7月30日、団体交渉が開催された。同団体交渉においては、冒頭、X1顧問の出席をめぐる紛糾し、結局同顧問出席のまま団体交渉が行われ、労働協約の解約問題、経営資料の提示問題、最低賃金に関する問題、新賃金体系に関する問題等が議題となったが、何れについても会社と組合の見解が対立したままであった。

### 3 会社の解散決定と本件初審申立て

- (1)ア 会社は、組合に対し、8月19日付け「御通知10」により、「8月

17日臨時株主総会において当会社を解散し清算する」との決定を行ったと通知した。同通知書には、「労働債権の取扱等について」として、会社が10月31日午前0時をもって一切の業務を停止すること、10月31日をもって全従業員を整理解雇すること等が記載され、また、「組合事務所等の引渡について」として、組合事務所を11月1日限り返還し、物品等を全て撤去すること、同月2日以降清算会社の許可なく会社敷地内への立入を禁止すること等が記載されていた。

イ また、会社は、各従業員に対して、8月19日付け「整理解雇予告等の通知書」を交付して、臨時株主総会において会社の解散が決定されたことと併せて、10月31日付けをもって予告解雇すること、退職金は11月7日に支払うこと、会社内に置いている私物を11月1日限り持ち帰ること、11月2日以降会社構内への立入を禁止すること等を通知した。

(2) 組合は、8月20日付け「要求書」で、会社解散についての説明会を開催すること、説明会の開催について同月23日までに回答することを要求した。

(3) 会社は、8月22日付け「御通知11（回答書）」により、上記(2)の8月20日付け「要求書」については、説明会は行う、日程は9月に入ってから通知する旨を回答した。

(4) 会社は、各従業員に対して8月31日付け「退職金支給明細書」を交付して、退職金支給予定額及び11月7日に支給を行うこと等を通知した。

- (5) 組合は、9月3日付け「要求書」で、整理解雇に伴う全組合員に対する説明会を同月8日又は10日に実施すること等を要求した。
- (6) これに対して会社は、9月6日付け「御通知12」で、会社解散の理由について通知するとして、運送収入の急激な悪化と直接人件費割合が極めて高いこと、金融機関からの融資を受けられなくなったことから、倒産必至であるので会社解散が決定されたと説明し、併せて、組合員に対する説明会を行う予定であったが、上記以外に説明することがないので、実施しても意味がない旨、また、解散通知以降、欠勤、早退が多発しており、出勤しても仕事を怠けている者が多いが、このような状態では賞与が支払えないこととなるので、最後まで働いて欲しい旨を通知した。
- (7)ア 組合は、9月13日付け「団体交渉申し入れの件」により、会社解散及び従業員全員の整理解雇に関する団体交渉を9月16日に開催するよう要求した。
- イ さらに、組合は、同日付け「団体交渉の議題について」によって、「事業の廃止と全員の整理解雇<sup>ママ</sup>の強行することは、言語道断」であり、「解散決定の撤回、事業の存続、全従業員の雇用の継続を要求」し、また、解散決定に至る経過及び「その理由、事業の停止と全員の整理解雇の必要性・合理性等について、詳細な説明」を求め、団体交渉に先立って過去3年間の財務諸表の開示を要求した。
- (8) これに対して会社は、9月14日付け「御通知13」で、取締役会及び代表取締役に権限はないので、会社解散・清算決定の「撤回を求める団体交渉には応諾でき」ないと通知した。また、会社は、同書面において、再

三にわたって、会社が経営破綻の危機的状況にあることを説明してきたにもかかわらず、組合はこれを理解せず、会社が申し入れて開催された7月19日の団体交渉においても、組合は、X1顧問の出席を問題視して団体交渉を打ち切るなど、団体交渉を拒否して、経営危機に関する説明の機会を会社に与えなかったこと、さらに、組合が同日の団体交渉において、年金受給者にとって働きやすい労働条件を整備すべきであり、欠勤しても給料を貰っていないので会社からとやかく言われることはないと言ったのに対し、組合員に「勝手気ままに労務提供義務を履行しない人達」が増加していると指摘した上、8月19日の解散通知から25日間にわたって問合わせや団体交渉の申入れはなく、9月13日になってようやく団体交渉を求める意思表示がされたが、今更協議すべきことはないこと、会社解散決定についての説明会を開催できなくしたのは組合であること及び財務資料の開示の必要性はないことを通知した。

- (9) 組合は、9月15日付け「団体交渉の開催を再度申し入れの件」（以下「9.15団体交渉申入れ」という。）により、会社は、同月13日付けで申し入れた団体交渉を拒否したが、会社解散による業務の停止と従業員全員の整理解雇は義務的団体交渉事項であり、これに関する団体交渉の拒否は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、9月20日に団体交渉を開催すること及び過去3年間の財務諸表の開示を要求した。また、組合は、同申入書の別紙「会社に説明を求める主な事項」で、①会社の解散を決定するに至った詳細な経緯、②会社解散の合理的・具体的理由、③解散決定を行った臨時株主総会の議論経過、④会社解散後における事業譲渡の予定、事業再開見込み、⑤従業員の再就職支援、生活支援等について説明すること等を求めた。

- (10) 9月15日午後2時から、会社2階会議室において、会社解散に関する説明会が、約1時間にわたって行われた。説明会には、会社からは、X2会長、X3社長、X4専務及びX1顧問が出席し、組合からは、Y1執行委員長（以下「Y1委員長」という。）、Y2書記長を含む組合員32名が出席した。説明会では、会社は、経営破綻するので解散しなければならない旨を述べ、組合側出席者が会社の経営状況を示す資料の提示を求めたのに対し応じなかった。
- (11) 9月16日、会社は、上記(9)の組合からの9.15団体交渉申入れについて、組合に対して「御通知14」により、臨時株主総会の会社解散決定については取締役会及び代表取締役の権限外であるので、上記(8)の「御通知13」に変更はない旨及び同申入書の別紙（上記(9)）のうち、①、②については、上記(10)の説明会で説明済みである、その他の事項は株主総会の専権事項である旨、また、税理士から財務諸表を開示することは清算妨害のおそれがあると指摘されたのでできない旨通知した。
- (12) 組合は、9月16日付け「『御通知13』について」により、会社からの解散通告前に解散しなければならない状況にある旨の説明は一度も受けていないなどとして、会社の「御通知13」に対して反論を行うとともに、9.15団体交渉申入れによる団体交渉を直ちに開催すること、財務諸表を直ちに開示すること、同申入書の別紙（上記(9)）の①～⑤の事項について具体的資料により詳細に説明することを要求した。
- (13) 組合は、9月22日付け「会社の継続等を求める申入書」で、会社は組合からの団体交渉申入れを拒否し、財務諸表の開示も拒否しており、また、事業停止及び全員整理解雇の必要性等について説明していない、上記(10)

の説明会においては、再就職あっせんや生活支援について予定はないなどと説明したとして、「組合員の再就職斡旋や生活維持に対する支援を全くおこなうことなく、事業の廃止と全員の整理解雇を強行することは、断じて、容認でき」ない、「解散決定の撤回、事業の存続、全従業員の雇用の継続」を要求するとして、①会社の継続の決定、②直ちに会社の継続を決定できない場合には、当面、半年間解散日を延期の上、9月26日に組合と誠実に団体交渉を実施して、次の事項について合意できるよう協議することを求めた。

- a 事業継続の方向での再検討
- b 事業継続が困難な場合には奈良県内のタクシー事業者への事業譲渡によって雇用の承継を確保すること
- c 事業譲渡による雇用の承継が困難な場合には希望する乗務員に対して再就職先を紹介・あっせんすること
- d 以上のいずれも困難な場合には、乗務員1人当たり200万円（又は全乗務員の平均賃金の1年分相当額）の特別退職金を支給すること

- (14) 会社は、上記組合の申入れに対して、9月24日付け「御通知15」で、解散決定の撤回はないこと、会社解散の延期等について、会社継続の意思はない旨及び組合が会社に3億円を提供するのであれば、会社の資産一切を組合に譲渡することを検討する旨、並びに再就職希望の乗務員から申出があれば協力するが、労働契約の義務を履行しない乗務員等には協力できない旨、組合の求める特別退職金は余力も原資もない、必要なら確定判決を取ってほしい旨などを回答し、また、会社が団体交渉を拒否したことはない旨、「御通知13」、「御通知14」の通知内容に変更がない旨を通知した。

(15)ア 9月25日、Y4ら組合員14名（以下「Y4ら14名」という。）

は、会社が解散となるのであれば、組合も当然解散となるので、組合資産の配分を行うよう、また、配分の額を少しでも多くするため、裁判や弁護士等への出費を中止するよう求める同日付け「要望書」を組合に提出した。また、Y4ら14名は、10月2日付け「公開質問書」で、組合に対して、上記「要望書」への回答及び組合は法廷闘争を行うとしているが、これは組合員の総意ではなく、必要な経費は関与した者が負担すべきであり、これまでに要した費用を組合の会計に返還することなどを求めた。

イ 組合は、Y4ら14名に対して、10月4日付け「今回の要望書及び質問書の配布された件について」により、同人らを懲罰委員会に付し、組合員資格を3か月間停止するとの処分を行うことを決定した旨通知した。

ウ Y4ら14名は、10月16日付け書面で、同月13日に実施された異議申立ての機会において、組合から要望書及び公開質問書の取下げを求められたが、全員取り下げる意思はない旨組合に通知した。

エ 組合は、同月19日付け「平成23年10月4日付け制裁処置再審議結果について」により、Y4ほか3名の組合員に対して、同月17日中央委員会を開催して3か月間の組合員資格停止処分を再確認した旨及び上記アの「要望書」に対する見解を通知した。

オ 組合は、Y4及び「Y4起案『公開質問状』賛同者」あてに、同月26日付け「除名処分通知」を送付した。



(16) 組合は、9月26日、奈良県労委に対して、本件救済申立てを行った。

4 本件初審申立て以降の経緯と会社の解散決議（10月31日）

(1) 会社は、10月3日付け「警告及び損害賠償請求権の留保」と題する書面で、組合員個人あてに、「会社解散日をもって組合も自動的に」なくなる旨及び「一人当たり200万円支払いの裁判の請求により、会社の清算が妨害され損害を受けたときは、裁判を提起した人すべてに清算法人として損害賠償の裁判を」すること並びに11月8日以降会社の建物を取り壊し、土地を第三者に売却する、同月2日以降清算会社への立入りを禁止する旨等を通知した。

(2)ア 組合は、10月4日付け「組合員資格停止について」により、前記3(15)イのY4ら14名に対する同月7日から3か月間の組合員資格停止決定を会社に通知し、「無線配車、クーポン、ジャンボ、NHK配車の停止」等を求めた。

イ 会社は、組合員資格停止に関する文書を受け取ったが、同問題については、「組合の内部問題なので一切干渉する立場」にない、「会社業務の執行に当たり、組合の指示や指揮に従う義務を負って」いない、したがって、「無線配車、クーポン、ジャンボ、NHK配車停止等の措置」はしない、会社の業務を通常どおり行う、組合が「会社の正常な業務執行」を実力で阻止するのであれば、「組合執行部全員を厳重に処分」する旨を記載した10月6日付け「御通知16」と題する組合あて文書を作成し、組合に手交しようとしたが、組合は、組合に支配介入する内容の書面は受け取らないとして、受取りを拒否した。

また、会社は、同月7日朝、同通知文書の写しに「平常通りの業務を

行って下さい 責任は会社が負います。」と付記した文書を掲示した。

(3) 組合は10月7日付け「会社の継続等を求める再申入書」で、前記3(13)のaないしd(ただし、dの特別退職金については、200万円又は全乗務員の平均賃金の1年分相当額の支給あるいは2年間に限ったの事業継続、希望者の雇用と変更していた。)及びdが財政的に不可能であるとする場合には過去3期分の財務諸表を開示することを要求した。

(4)ア 10月7日午後1時から、会社2階会議室において、組合からはY1執行委員長ら4名、会社からはX2会長及びX3社長ほか取締役2名が出席して話し合いが行われた。同話し合いでは、上記(2)の組合員資格停止問題について主に話し合いが行われ、組合が会社の文書掲示(上記(2)イ)に対して組合に干渉するものであるなどとして抗議したところ、会社は、組合が「御通知16」の受取りを拒否したから掲示したものである旨、また、組合員の処分は組合内部の問題であり、それを理由に会社が営業として対外的に行っているものを停止するのはおかしいと思う旨等を発言し、組合は、統制違反の場合にはこれまでも制裁処置を行ったことがあり、慣行である旨発言し、会社と組合の見解は対立したままであった。なお、上記やりとりの中で、会社が制裁処置要求は働く権利の侵害である旨を発言したことに対して、組合が、働く権利というのであれば会社の解散をやめて欲しいと反論したところ、会社は、大きな決断をした、それとこれとは話が違ふ旨を発言するということがあった。また、会社は、1時半に来客があるので、その時間で終了する、このことについては了解を得ている旨を発言した。

イ なお、上記話し合いは、10月6日に会社が「御通知16」をY1委員

長に手交しようとしたところ、同委員長が受取りを拒否したが、これをめぐって会社とY1委員長とが協議した結果、実施されることとなったものである。

- (5) 会社は、10月11日付け「御通知17」で、組合からの「会社継続を求める再申入書」（上記(3))に対して「次の通り意志表示」するとして、上記再申入書に基づき、同月7日、「団体交渉が持たれ」た、「その席で、会社は組合の申入について、これを受入れる事が出来ない旨回答」した、このことを「改めて文書で回答」する旨、また、再申入書による各申入れについては、①事業継続要求には応じられない旨及び組合に株主総会の招集を求める権限はない旨、②事業譲渡による雇用の継続の確保及び乗務員に対する再就職あっせんの要求については、事業譲渡は代表清算人の権限に属し、会社取締役会、代表取締役は関与すべき立場にない旨、奈良近鉄タクシー等への就職あっせんに応募して既に就労している者がおり、また、再就職が決定した乗務員が5名いる、10月末までには更に多くの乗務員が再就職すると聞いている旨、及び会社が直接就職をあっせんすることは法律で禁止されているので、就職を希望する者は、直接応募されたい旨、③特別退職金の支給要求については、原資がない旨、また、事業継続はできない旨、④過去3か年分の財務諸表の組合への開示等の義務はない旨等をそれぞれ回答した。

- (6) 会社は、Y2書記長に対して、「貴殿には、従来より会社に対し、誠実に労務を提供する意志がないのかその就労実績は他に例を見ない程劣悪」であるとして「就労する意志が無いのであれば、本状送付後、速やかに会社に対し退職届けを提出する様に求め」る、「場合に依れば、勤務成績不良で即日懲戒解雇処分を行う用意」があるとする10月13日付け「警告

書」を發した。

- (7) 組合は、10月13日付け「『御通知16』及び『御通知17』について」により、①「御通知16」について、「組合が、制裁処置を機関決定した場合には、その制裁処置に応じた業務処置を行うことは、会社と組合との間で、長年にわたり実行され、確立した労働慣行」であるにもかかわらず会社は、「御通知16」で「上記の労働慣行を無視し、制裁処置に応じた業務処置を行うことを拒否し」、また、組合執行部に対する処分を行う旨を通告して、「組合活動に対する露骨な支配介入・脅迫を行って」いる、さらに、同月7日午後1時からの「協議を約束しておきながら、組合が正式文書を受け取る以前」に、従業員に対して組合の決定に従わないように呼び掛ける趣旨の文章を付記して掲示し、「協議」においても過去の事例を無視し、組合の制裁内容に干渉する姿勢を明らかにしたとして、この会社の行為は「確立した労働慣行を一方的に破棄する不当労働行為である」などと会社に抗議し、②「御通知17」について、「団体交渉が開催された如き文章が記されて」いるが、「団体交渉が開催された事実はなく、これを全面的に否定」する、「団体交渉開催という明白な期<sup>マ</sup>満<sup>マ</sup>は、労働委員会に対する組合の救済命令申立を受けての姑息な小細工」である、10月7日の「協議は、『御通知16』について、会社の主張を聴取する目的」であり、「組合が同日に団体交渉の開催を要求した事実は一切」ない、「その場で議論されたのは、組合が行った制裁処置、及びそれに対する会社回答」についてであり、その他の事項は一切協議されていない、協議の内容は組合により録音されており、会社はそのことを知っているにもかかわらず「欺瞞であることが明々白々な文書」を提出する会社の行為は誠実さの欠如を自ら証明するものである旨及び同文書による会社の回答は、「組合要求の本旨・主意から意図的に逸脱し、誠実な回答を敢えて拒否したもの」

である旨会社に通知した。

- (8) 会社は、Y1委員長に対して、10月14日付け「就労命令並に退職届の提出について」により、Y1委員長は9月21日以降「連続して欠勤し、1日も就労して」おらず、「就労の義務を自ら否定」しているとして、「本状送達後、即出勤し就労するか!!就労しないのであれば、即退職届を提出する様に求め」る、組合は事業の継続を求めているが、Y1委員長やY2書記長、執行委員らは、就労の義務を果たしていない等の旨を通知した。
- (9) 組合は、10月14日付け「抗議並びに申入書」により、①「会社の解散による全員の整理解雇は、労働者及びその家族の生活基盤を失わせる重大な行為」であり、「会社は事業の継続に努めるべき」である、「会社が解散を強行するのであれば、残余財産を株主のみで分配するのではなく、解散によって職を一方的に奪われる労働者に対し、残余財産を分配するべき」であり「特別退職金200万円の支給を要求」する、これを拒否するのであれば、「2年間に限り、組合に対し無償で営業車、車庫及び無線配車機器を貸与することを求め」る旨（以下、この組合への貸与に係る要求を「自主管理要求」という。）、②会社は7月26日付けで労働協約の解約を予告しているが、「恣意的で労使関係の安定を著しく損なう解約であり、解約権の濫用」である、「したがって、労働協約は、90日を経過しても、引き続き有効」であるとし、また、会社は、事業停止、労働者全員解雇の具体的理由を述べず、財務諸表も開示していない状況であるから、労働者全員の整理解雇は無効であり、11月以降も組合員は従業員資格、組合員資格を有している旨及び組合は、11月以降も存在し、「会社の解散に対しあらゆる法的活動を継続」し、組合事務所を引き続き使用する旨通告した。

(10)ア Y2書記長は、10月19日付け「乗務拒否に対して抗議の件」で、会社の同月13日付け「警告書」(上記(6))に対して、9月下旬に配偶者の入院手術があり、また同居している実母の世話をするために出勤が困難な状況があった、及び組合の書記長として、「繰り返される会社の違法・不当労働行為のために、組合業務に忙殺されている」として、就労の意思はある旨、並びに10月16日は就労した旨、同月18日に出勤したところ乗務に必要な車両キーなどが用意されておらず、会社に説明を求めて面談を行ったが、再三組合活動等に言及し、また就労状況の悪さを繰り返すのみで、面談を一方的に打ち切った、このような会社の対応は、組合活動を理由とする報復的乗務拒否処分であるので、当該処分による賃金の損失を補償することを求める旨会社に通知した。

イ 組合は、10月19日付け「抗議書」で、会社のY2書記長に対する同月13日付け「警告書」並びに同月18日の「乗務拒否」及び同問題をめぐる面談における会社の対応(上記ア)について、会社に対して、抗議を申し入れ、Y2書記長の現場復帰、賃金の損失分の補償を行うよう要求した。

ウ 会社は、組合の10月13日付け「『御通知16』及び『御通知17』について」(上記(7))及び同月14日付け「抗議並びに申入書」(上記(9))に対して、同月19日付け「御通知18」により、①a会社は株主総会で決定されたとおりに組合に回答している、会社解散に当たり労働組合に財務諸表を開示しなければ解散できないという確定した判決はなく、組合が開示を求めるのであれば、確定判決を取るべきである旨、②組合執行部は会社の事業継続を求めながら、一方で就労義務を一切果たして

いないという態度である、㉔組合の求める特別退職金については、会社に支払義務はなく、また原資もない旨、㉕自主管理要求については認められない旨、㉖組合事務所を11月1日中に明け渡すよう求める旨、㉗組合の統制処分に関する要求については、14名の従業員の生活を破綻させるものであり、また、処分権限の濫用である旨、並びに、会社の業務を阻害するもので営業権に対する侵害である旨を通知した。

エ 会社は、Y2書記長に対して、10月19日付け「文書返還の件」で、上記アのY2書記長名の文書について、会社はY2書記長個人に対して警告書を発したもので、「組合の書記長に警告書を発した覚えは」ないので、同文書を返却する旨通知した。

(11)ア 会社は、Y1委員長に対して、10月20日付け「懲戒解雇通知」により、就労命令（上記(8)）を行ったにもかかわらず、同月「18日も欠勤し、就労の意思が認められ」ないので、8月19日付け整理解雇予告の意思表示（前記3(1)）を取り消し、「10月31日付をもって就業規則に基づき著しい勤務成績不良により懲戒解雇」する、「本状送達日より10月31日までの間、自宅待機を命」ずると通告した。

イ また、会社は、Y2書記長に対し、10月20日付け「懲戒解雇通知」により、警告書（上記(6)）の通知後、同月16日に就労したものの、「その実態は誠実を欠き、業績も著しく低く、就労することによって会社が多大な損失を受ける状況」であり、同月18日に、「勤務実情から見て」「労務提供の申出を」「会社は辞退」したとして、8月19日付け整理解雇予告の意思表示を取り消し、「10月31日付をもって就業規則に基づき勤務成績不良により懲戒解雇」する、同月20日から「10月3

1日までの間、自宅待機を命ずると通告した。

(12) Y1委員長、Y2書記長ほか、組合の組合員48名は、10月20日、会社を相手方として、最低賃金法違反、割増賃金未払等を理由として、奈良地方裁判所（以下「奈良地裁」という。）に対して未払賃金請求の訴えを提起した。同事件は、本件再審査結審当時（24年4月27日）、同地裁に係属中である。

(13)ア 組合は、10月22日付け「抗議書」で、上記(11)のY1委員長及びY2書記長に対する懲戒解雇通知に抗議するとして、「両名は、組合執行部役員として、執拗に繰り返される会社の違法経営・不当労働行為から組合員の権利を守るために」、労働基準監督署、奈良県労委、奈良地裁等での手続に「多くの時間を割かざるを得ない」のであり、役員の勤務成績が他の組合員に及ばない原因は会社にある旨、労働協約では、組合員の人事は団体交渉事項であり、懲戒解雇通知は労働協約違反である旨、また、会社は不当労働行為を重ねている、などとして、懲戒解雇処分の撤回と賃金損失の補償及び組合に対する謝罪を要求した。

イ 組合は、10月22日付け「申入書」で、会社が、奈良県労委における手続において、答弁書を期日までに提出せず、組合提出書類の受領を拒否し、第1回調査期日（10月19日）に欠席した旨、また、第1回審問期日（11月4日）には出席して主張を行うべきである旨、さらに、第1回調査期日において奈良県労委が、会社に対して、「誠意を持って申立人組合との話し合いを進め、雇用問題の解決に向け努力されるよう要望」するとの「審査の実効確保の措置について（要望）」を発した旨を通知して、上記要望を尊重するよう要求した。



ウ 本件において組合の代理人を務めるY5弁護士(以下「Y5弁護士」という。)ほか3名の弁護士は、10月24日付け「嚴重抗議および懲戒解雇撤回申入書」により、Y1委員長及びY2書記長の代理人として、Y1委員長及びY2書記長の勤務不良は「事実無根であり」、「乗務できなかったのは貴社の乗務禁止命令に基づくものであり、懲戒解雇事由とはなりえ」ない旨、また、両名に対する懲戒解雇は不当労働行為である旨を指摘して、嚴重に抗議し、懲戒解雇の即時撤回を求める旨を、書留内容証明郵便で会社に申し入れた。

(14)ア 会社は、10月24日付け「御通知19」で、上記(13)イの組合からの「申入書」に対して、同月19日の調査期日に労働委員会に出頭しており、「調査期日に欠席したり、拒否した事実は」ない、10月31日に会社は解散決議をし、これにより組合も自動的に消滅するので、11月4日の審問期日は自動的に消滅する旨、また、「労働委員会に会社の解散を差し止めしたり、無効を認定したり・延期したりする権限」はないとし、さらに、懲戒解雇は従業員個人に対するものであり、「執行委員長と書記長を解雇した覚え」はない、組合執行部は、勤務時間中に「組合活動を行い就労の義務を放棄してき」た、組合が新賃金体系の協議を行わなかったことが会社解散の原因の一つである、前記2(2)エの「欠勤しても給料をもらっていないので会社に言われることはない」との組合発言や組合の指導による組合員のサボタージュによって業績の低下が助長され、「会社解散の決定打となった」などと通知した。

イ なお、初審奈良県労委における第1回調査期日は10月19日に開催されたが、同期日の調査調書によれば、会社は、同調査に出席しておら

ず、また、答弁書等の書面の提出も行っていない。また、奈良県労委は、同期日において、組合が行った審査の実行確保の措置勧告申立てについて、要望書を発して、会社に要望を行ったが（上記(13)イ）、同要望書については、会社が出席していなかったため、同日には、会社に交付されなかった。奈良県労委は、第2回調査期日及び第1回審問期日を11月4日と指定した。奈良県労委は、第1回調査期日終了後、同期日に係る調査調書及び要望書を会社に送付した。

ウ 会社は、11月4日の第2回調査期日及び同日の第1回審問期日についても、出席していない。奈良県労委は、同期日終了後、会社に、第2回調査調書及び第1回審問調書を送付した。なお、会社は、第2回調査期日及び第1回審問期日の延期を求めたが、上記のとおり、両期日は、指定どおり、11月4日に開催された。

エ 会社は、11月10日付けで、奈良県労委に、答弁書、代理人申請書を提出した。

オ 初審における第3回調査期日及び第2回審問期日は、12月2日に開催された。同期日には、会社からX1代表清算人及び会社代理人が出席した。

カ 初審における第3回審問期日は、12月9日に開催され、同期日をもって結審となった。同期日には、会社は出席していない。奈良県労委は、同期日終了後、会社に第3回審問調書を送付した。

(15)ア 会社は、10月25日付け「懲戒解雇通知」により、組合の中央委員

であるY3（以下「Y3中央委員」という。）に対して、同日、不正運行（無償旅客運送）を行ったとして、8月19日付け整理解雇予告の意思表示を取り消し、「10月25日付をもって就業規則に基づき懲戒解雇」すると通知した。

イ 組合は、10月27日付け「抗議書」で、上記アのY3中央委員に対する懲戒解雇処分について、Y3中央委員は組合員とともに、同月25日に開催した組合の定期大会会場に赴いたもので、定期大会の開催については会社に通知しており、「組合大会会場への移動について営業車の使用を認めることは従来からの労使慣行」であるなどとして、「懲戒解雇処分の撤回と賃金損失の補償、及び組合に対する謝罪」を要求した。

ウ Y5弁護士らは、10月27日付け「嚴重抗議および懲戒解雇通知撤回申入書」により、Y3中央委員の代理人として、同人に対する懲戒解雇処分は無効である旨及び不当労働行為に該当する旨を指摘して、同処分を即時撤回するよう会社に申入れを行った。

(16) 会社は、10月31日付け「通知書」により、同日午前中に臨時株主総会が開催され、会社解散の決議が行われ、代表清算人にX1顧問が就任したことを通知した。

会社は、同日、解散登記を行った。

## 5 会社解散決議以降初審命令までの経緯

(1)ア 自交総連ならば、11月10日、同日付け「上部団体加盟通告書」と題する、10月30日に組合が自交総連ならに加盟したことを通知する書面を書留内容証明郵便で、会社に送付した。

同書面は、受取人不在のため、自交総連ならに返送された。

イ 自交総連ならは、11月24日、同日付け「上部団体加盟通告書」と題する、上記アの同月10日付け書面と同じ内容が記載され、さらに、同月30日に会社敷地内で団体交渉を開催することを申し入れる旨が記載された書面を、書留内容証明郵便で、X1代表清算人あてに送付した。同書面は、受取人不在として返送された。

ウ 自交総連なら及び組合は、11月30日、上記イの「上部団体加盟通告書」で団体交渉を申し入れたが、開催の日にちのみの記載であり、交渉議題が記載されていなかったとして、①「株主総会を開催し、会社の事業継続を決定すること」、②「万一、事業の継続が出来ない場合」には、「特別退職金を払うこと」、③「組合が被った被害を償うこと」等を団体交渉議題とすることを会社に通告する内容の同日付け「団体交渉議題」を会社に持参したが、会社のX1代表清算人が不在であったため、会社のポストに投函した。

(2) 自交総連なら及び組合は、「11月30日、団体交渉をするため貴社に赴きましたが、留守であったため団体交渉が出来ませんでした」として、12月9日に団体交渉を開催するよう申し入れる旨の同月3日付け「団体交渉申し入れ書」をX1代表清算人あてに送付したが、同書面は組合に返送された。

(3) Y1委員長、Y2書記長ら組合員24名及び組合は、12月16日付けで、組合員24名についての地位確認及び損害賠償等を請求する訴訟を、会社並びに会社の会長であったX2、同じく社長であったX3及びX1代

表清算人ら個人4名を相手方として、奈良地裁に提起した。同訴訟は、本件再審査結審当時、同地裁に係属している。

- (4) 24年1月17日、奈良県労委は、本件初審命令を本件当事者双方に交付した。

## 6 初審命令後の経緯

- (1) 自交総連なら及び組合は、過去の団体交渉拒否についての謝罪を求め、また、①会社解散の決定を行った経緯と理由、財務資料の開示、②会社の解散及び全従業員の整理解雇に伴い組合員が被った経済的打撃に対する緩和処置の実施、特に、i)事業譲渡に際して譲受先での就労を希望する組合員全員の雇用承継、ii)全組合員に対する特別退職金200万円の支払、③組合員労働債権を議題とする団体交渉を2月2日又は3日に開催することを求める24年1月24日付け「団体交渉の開催を申入れの件」と題する文書をX1代表清算人あてに書留郵便及び普通郵便で送付した。同文書については、書留郵便で送付したものについては、同月25日、普通郵便で送付したものについては同月28日、いずれも受取拒否のため返送された。
- (2) 自交総連なら及び組合は、奈良県労委が「会社解散に伴う従業員の解雇等に関わって申立人が協議を求める議題に関し、申立人と誠実に団体交渉しなければならない」との命令を発したことを指摘した上で、初審命令に従って、過去の団体交渉拒否に関する謝罪及び上記(1)の①ないし③を議題とする団体交渉を、24年2月8日又は9日に開催するよう求める同年1月30日付け「団体交渉の開催を申入れの件」をX1代表清算人あてに書留内容証明郵便で送付した。同郵便は、受取拒否のため同月31日、返送された。

- (3) Y 5 弁護士ほか 2 名の弁護士は、前記 5 (3) の地位確認及び損害賠償等請求訴訟の原告となった従業員 1 5 名に対して会社が退職金名目で 1 1 月 1 0 日に支払った金員について、1 1 月以降の賃金の内払金として受領することを上記従業員らの代理人として通知する旨の 2 4 年 2 月 6 日付け会社あての書面を、書留内容証明郵便及び普通郵便で X 1 代表清算人にあてて送付した。同書面は、受取拒否により返送された。
- (4) 自交総連なら及び組合は、①過去の団体交渉拒否についての謝罪、②会社解散の経緯と理由並びに財務資料開示及び具体的説明、③会社解散・全従業員の整理解雇に伴う組合員の経済的打撃の緩和措置の実施、④組合員が有する労働債権を議題とする団体交渉を 2 4 年 4 月 1 6 日又は 1 7 日に開催することを求める同月 6 日付け「団体交渉の開催を申入れの件」を X 1 代表清算人にあてて書留内容証明郵便で送付した。同書面は、受取人不在のため返送された。
- (5) 初審命令後、会社は、国土交通省近畿運輸局長の認可を受けて、事業を譲渡し、また、会社の事務所及び車庫等の施設を取り壊し、事業廃止届を提出した。

#### 第 4 当委員会の判断

##### 1 争点①について

###### (1) 会社の被申立人適格について

会社は、本件団体交渉を行うことは清算の目的の範囲外の行為であるから、被申立人適格がないと主張する。

株式会社の清算の目的は、同会社の清算事務の遂行つまり財産関係の整理のことである。ところで、労働組合との間で株式会社の解散に伴う従業員の解雇等に関する議題の団体交渉を行うに当たっては、何らかの金銭給付に関する事項が議題となるのは必定である。現に本件では、組合は、会社に対し最終的には特別退職金の支給を要求している。そうすると、会社が本件団体交渉を行うことは、会社の財産関係の整理に関係するから、これを清算の目的の範囲外の行為ということとはできない。

(2) 組合の救済申立ての利益について

次に、会社は、国土交通省近畿運輸局長から事業譲渡及び譲受の認可を受け、事業廃止届を提出し、施設を取り壊しているから、救済申立ての利益が消滅したと主張する。

確かに、初審命令後に上記のような事情の変動が認められるが、会社は清算株式会社として存続することは明らかであり、他に初審命令が失効したことをうかがわせる事情は何ら存在しないから、組合の救済申立ての利益が消滅したということとはできない。

(3) 以上のとおり、本件救済申立てを却下すべきであるとして会社が挙げる主張はいずれも理由のないものであって採用できない。

2 争点②について

(1) 会社は、本来団体交渉の議題は労使間で自主的に取り決められるべきものであるのに、初審命令は組合の求める議題としており、会社の労使関係における自由を拘束しており、義務なきことを命じるものであるから、違法である旨主張する。

ア 使用者は、労働組合から団体交渉を申し込まれた場合、全ての団体交渉の議題について、交渉に応じなければならないというわけではない。使用者が応諾しない場合に不当労働行為となるのは、議題が義務的団体交渉事項の場合に限られる。それは、労働者の労働条件の維持改善その

他経済的地位の向上に関連する事項や労働組合の存立と活動に関連する事項に関連し、使用者が処分可能な事項のことである。これと異なる会社の主張は独自の見解であって採用の限りではない。

イ そこで、組合が本件団体交渉で申し入れた議題が義務的団体交渉事項であるかどうかにつき検討する。

組合が申し入れた本件団体交渉の議題は、会社を解散して10月31日をもって業務を停止し組合員全員を解雇するとの会社の通告を受けて、解散決定の撤回、事業の存続、全従業員の雇用の継続を求め、また、解散決定に至る経過及び解散の理由並びに従業員全員の整理解雇の必要性、合理性等について説明や財務諸表の開示を行うよう求め（9月13日付け「団体交渉申し入れの件」及び同日付け「団体交渉の議題について」〈前記第3・3(7)〉）、また、上記に加えて、解散決定を行った臨時株主総会の議論の経過、会社解散後における事業譲渡の予定、事業再開の見込み、従業員の再就職支援、生活支援などについて説明を求めたものであり（9.15団体交渉申入れ〈前記第3・3(9)〉）、さらに、これらに加えて、会社の継続の決定、解散日の延期を求め、事業継続の方向での検討、事業譲渡による雇用承継の確保、再就職先の紹介・あっせん、それらがいずれも困難な場合の特別退職金の支給についての協議を行うよう求めるものであった（9月22日付け「会社の継続等を求める申入書」〈前記第3・3(13)〉）。そうすると、組合が求めている本件団体交渉の議題は、会社の解散決定という事態を受けて、雇用継続をめぐる組合員の労働条件に関する限度で義務的団体交渉事項に該当するといふべきである。

もとより、これら組合員の労働条件に関する議題は、会社が清算株式会社であるからといって、団体交渉により組合と協議して、一定の合意を形成することは可能であることはいうまでもない。



ウ 会社は、組合の要求する議題は、実現不能、支払不能の事項である旨主張するが、仮に雇用の継続や特別退職金の支給が会社にとって実現することのできないものであるとしても、団体交渉においてその旨を説明し、組合の理解を得るよう説得を行うことが可能であるから、いまだ団体交渉の余地がないということとはできないので、会社の主張は採用の限りでない。

エ したがって、上記会社の主張はいずれも理由がない。

- (2) また、会社は、国土交通省近畿運輸局長が、会社の事業譲渡及び譲受を認可し、既に建物を取り壊し、事業廃止届を提出したので、初審命令は履行不能となって、もはや救済利益がない旨主張している。

救済利益とは、不当労働行為の救済申立人が労働委員会によって必要な救済を受けられる利益のことであり、その救済は正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図ることに向けられるものでなければならず、その必要性が処分時において存在しなければならない。確かに、初審命令後、国土交通省近畿運輸局長は、会社の事業譲渡及び譲受を認可し、会社は事業廃止届を提出し、施設を取り壊していることが認められる（前記第3・6(5)）。しかしながら、現在会社が清算株式会社として存続し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図る必要性があることは明らかであるから、会社主張に係る初審命令後の事情は、不当労働行為の成立が認められた場合にいかなる救済を行うかを検討・決定するに際して考慮すべき事情であるにすぎず、救済利益が喪失したということとはできないので、会社の主張は理由がない。

- (3) さらに、会社は、10月7日に組合の求めに応じて団体交渉を行った旨主張する。

前記第3・4(2)、(4)認定のとおり、10月7日午後1時から、会社側からX2会長及びX3社長ほか取締役2名が、組合側からY1執行委員長

ら4名が出席して、会社2階会議室において、組合・会社間の話し合いが行われたことは認められるが、この話し合いについては、組合が、会社に対して10月4日付け「組合員資格停止について」で求めた措置に関して、会社が「御通知16」を組合に交付しようとしたことを契機として開催されたものであって、組合の本件団体交渉申入れに基づくものではなく、また、この話し合いを上記本件団体交渉申入れに関する事前折衝等として行われたものとみるべき事情は見出し難い。しかも、この話し合いにおいては、組合が行ったY4ら14名に対する統制処分（組合員資格3か月停止）に関する会社の対応の問題に終始しており、会社の解散決定への組合の言及（会社の解散決定をやめて欲しい旨の発言）も同問題に関して行われたものであって、組合が求めていた本件団体交渉の議題について話し合いが行われた事実は認められない。

そうすると、10月7日に行われた組合・会社間の話し合いを、組合申入れに係る本件団体交渉として行われたものとみることはできず、会社の主張は採用できない。

- (4) 以上でみたとおり、会社が、組合が9月13日、同月15日及び同月22日に申し入れた本件団体交渉の議題は、組合員の雇用の継続に関する限りにおいて義務的団体交渉事項に当たるから、本件団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 3 救済方法について

会社が、組合が申し入れた本件団体交渉の議題が組合員の雇用の継続に関する限りにおいて義務的団体交渉事項に該当するから、同団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たることは、前記2(4)のとおりであるところ、本件にあつては、会社は、株主総会の解散決議を経て、清算株式会社として清算手続中であり、しかも既に監督官庁の認可を得て事業を譲渡して、その事業廃止届を提出し、初審命令後に事業のための施設も取り壊

したことが認められるから、組合が求めた本件団体交渉議題であって義務的団体交渉事項に該当するもののうち、解散の撤回及び事業の継続は、もはや団体交渉による解決の途が閉ざされたものといえるので、救済の必要性はない。したがって、本件に関する救済の方法としては、主文第1項のとおり、会社解散に伴う組合員の雇用の継続に関する限りにおいて、団体交渉への誠実応諾を命ずることが相当であると思料する。そこで、これと異なる初審命令を主文のとおり変更する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年10月3日

中央労働委員会

第三部会長 都築 弘 ⑩