

平成 21 年 12 月 7 日判決言渡同日判決原本領収裁判所書記官
平成 21 年(行ウ)第 39 号不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日平成 21 年 9 月 28 日

判決

原告 ユニオン東京合同
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
補助参加人 日本ブリタニカ株式会社
同代表者代表取締役 Y1

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会が、中労委平成 18 年(不再)第 54 号事件につき、平成 20 年 7 月 2 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

平成 13 年 5 月 31 日、補助参加人は、事業閉鎖に伴い、X1 を含む従業員全員を解雇した(以下、X1 の解雇を「本件解雇」という。)。同年 12 月 26 日、原告は、補助参加人に対し、本件解雇撤回及び原職又は原職相当職への復帰等(以下「本件解雇撤回等」という。)を議題とする団体交渉を申し入れ、平、成 14 年 2 月 14 日~平成 15 年 2 月 13 日の間、合計 10 回の団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)が実施された。

原告及び X1 は、本件解雇及び本件団体交渉における補助参加人の対応が、労働組合法 7 条の不当労働行為に該当するとして、平成 15 年 2 月 17 日、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対して、救済申立てをした(都労委平成 15 年(不)第 17 号。以下「本件初審申立て」という。)ところ、都労委は、平成 18 年 6 月 20 日、本件解雇に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却した、(以下「本件初審命令」という。)。原告らは、同年 8 月 29 日、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立てをした(中労委平成 18 年(不再)第 54 号。以下「本件再審査申立て」という。)ところ、中労委は、平成 20 年 7 月 2 日、これを棄却した(以下「本件命令」という。))。

本件は、原告が、本件命令に事実認定及び判断の誤りがあるとして、その取消を求めた事案である。

1 前提事実(証拠を掲記しない部分は当事者間に争いがない。)

(1)当事者等

ア 補助参加人は、昭和 53 年 6 月に設立され、肩書地に本店を置き、英会話教室の運営等を業とする株式会社である。補助参加人は、平成 12 年には約 35 校の英会話教室を展開していたが、平成 13 年 5 月 31 日、英会話教室事業を閉鎖し、全従業員(同年 3 月時点で

約 340 名)を解雇した。補助参加人の事業の約 99%が英会話教室事業、約 1%が英語版百科事典等の販売事業であったところ、事業閉鎖に伴い、販売事業は、同年 6 月、ブリタニカ・ジャパン株式会社に移管された。

イブリタニカ・ジャパン株式会社(以下「BJC」という。)は、平成 12 年 10 月に設立され、補助参加人の肩書地に本店を置き、国際年鑑及び日本語版百科事典の CD-ROM の販売等を業とする株式会社である(平成 16 年 11 月時点の正社員数 8 名)。

ウ エンサイクロペディア・ブリタニカ・ホールディング・エス・エイ(以下「EBHSA」という。)は、ルクセンブルクに本店を置き、株式投資及び出資者管理業務を目的とする法人である。その完全子会社として、補助参加人、BJC、エンサイクロペディア・ブリタニカ・インコーポレーテッド(アメリカ合衆国シカゴ市に本店を設置し、主として百科事典、国際年鑑、その他書籍の販売等を行っている米国人法人。以下「EBI」という。)及びブリタニカ・ドットコム(インターネット関連のビジネスを行う米国人法人。以下「ドットコム」という。)がある。なお、補助参加人は、EBHSA と EBI を厳密に区別することなく「シカゴ本社」とか「シカゴ」と表現することもあった。

エ 原告は、本件解雇後である平成 13 年 12 月 21 日、X1 らによって結成された合同労組である(本件初審申立時の組合員数 19 名)。

オ X1 は、昭和 46 年 8 月、エンサイクロペディア・ブリタニカ・ジャパンインコーポレーテッドに入社し、その後、補助参加人従業員となったが、平成 13 年 5 月 31 日に本件解雇を受けた。X1 は、原告結成と同時に組合員となり、本件初審申立時に執行委員であった。

(2) 本件初審申立てに至る経緯

ア 平成 13 年 3 月 30 日、補助参加人の Y1 社長は、従業員に対し、事業を閉鎖し全従業員を解雇せざるを得なくなった旨口頭で説明し、同年 4 月 2 日、全従業員に対し、同年 5 月 31 日付けで解雇する旨の解雇通知書を交付した。解雇通知書の添付書類には、補助参加人は英会話教室数の削減や経費削減等経営努力をしてきたが、シカゴ本社から、ドットコムのネット関連事業からの撤退及び米国の景気後退等本社子会社を取り巻く環境も厳しいものに変化し、十分な資金援助ができないこと、事業閉鎖に際しては社員をサポートするために出来る限りの努力をすることが通告されるに至り、事業を閉鎖することを決定した旨記載されていた。

イ 補助参加人は、従業員への説明会を、平成 13 年 4 月 3 日から本件解雇までに 6 回、本件解雇後の 7 月に 1 回開催した。Y1 社長は、説明会で、EBHSA と補助参加人の経営状態、事業閉鎖に至る経緯、閉鎖に伴う従業員への給料及び退職金の支払方法などについて、説明し質疑応答を行った。

ウ補助参加人は、平成 13 年 5 月 31 日、従業員を解雇したが、同年 6 月 1 日、Y2 経理部長ら 6 名を保安要員として再雇用し、事業閉鎖後の顧客対応、債権者との折衝などの残務整理を行わせた。

保安要員は、担当の残務整理が終了次第退職し、平成 14 年 8 月までに全員退職した。また、補助参加人は、退職金を 12 回分割で支払い、平成 14 年 5 月まで退職金の分割支払いが行われ、X1、Y2 もこれを受領した。なお、Y2 は平成 13 年 10 月に経理部長として BJC に標用され、平成 14 年 3 月 1 日から補助参加人の取締役を兼任した。他の保安要員 1 名

は、平成 13 年 9 月上旬に契約社員として BJC に採用された。

エ 平成 13 年 8 月以降、X1 は、本件解雇撤回等を求めるため合同労組の結成を企図し、同年 12 月 21 日、原告結成と同時に加入した。同月 26 日、原告は、補助参加人に対し、本件解雇撤回等を議題とする団体交渉を申し入れ、平成 14 年 2 月 14 日～平成 15 年 2 月 13 日の間、本件団体交渉が実施された。

2 争点及びそれに対する当事者の主張

(1) 本件解雇に関する救済申立ては申立期間内にされたか。

(原告の主張)

原告は、平成 14 年 4 月 15 日、同年 3 月 1 日付けで Y2 が補助参加人取締役就任を知り、この時点で初めて、平成 13 年 5 月 31 日全員解雇という補助参加人の説明に重大な虚偽があり、補助参加人が不当労働行為意思をもって X1 を選別解雇したことを認識したから、本件解雇に関する救済申立てにかかる申立期間の起算日は、平成 14 年 4 月 15 日とすべきである。救済申立時の平成 15 年 2 月 17 日は、同日から 1 年以内である。

(被告、補助参加人の主張)

労働組合法 27 条 2 項は、申立期間の起算日を、「行為の日」と規定しているから、本件解雇に関する救済申立てにかかる申立期間の起算日は、本件解雇日(平成 13 年 5 月 31 日)と解する他ない。本件解雇を、平成 14 年 4 月 15 日まで同項の「継続する行為」と解することもできない。本件解雇に関する救済申立てがされたのは、本件解雇日から 1 年が経過した後の平成 15 年 2 月 17 日であり、同法 27 条 2 項の申立期間を徒過していた。

(2) 本件団体交渉における補助参加人の対応は不誠実団体交渉に該当するか。

(原告の主張)

解雇された労働者にとり、解雇の正当性判断のため解雇事由の検討、検証は重要である。特に整理解雇の必要性、合理性に関する情報を有するのは使用者のみであるから、労働者には、使用者から、解雇事由について納得するまで十分に説明を受ける権利がある。使用者が、労働者に対し、解雇に関する団体交渉において、解雇の必要性、合理性を納得するまで説明する責任を負い、当該責任を果たさない場合、労働組合法 7 条 2 号(不誠実団体交渉)に該当する。補助参加人の対応は、解雇、事業閉鎖の必要性、合理性の具体的な根拠を回答せず、その点にかかる事情を唯一知る Y1 社長を出席させず、本件解雇撤回等の要求に対し、原職ないし原職相当職はないとの説明に終始し、説明責任を果たしておらず、不誠実団体交渉に当たる。

(被告、補助参加人の主張)

補助参加人は、本件団体交渉において、事業閉鎖及びそれに伴う全員解雇に至る経緯等を説明し、解雇回避努力に関する原告の質問にその都度回答し経営状況等について説明しており、本件解雇、事業閉鎖の必要性、合理性について誠実に回答した。また、Y2 交渉員は、実質的な説明、回答を行うことができる立場にあり、本件団体交渉において説明、回答を尽くしていたのであり、Y1 社長を団体交渉に出席させなかったことが不誠実とはいえない。また、補助参加人が、原告の解雇撤回等の要求に対し、残務整理を行っているのみで解雇撤回に応じられず、事業閉鎖から約 7 か月が経過し、事業再開も不可能であると説明したことに不合理な点はない。以上から見れば、補助参加人に不誠実団体交渉があったと評価することはできない。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

本件団体交渉の経緯について、前記前提事実のほか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実を認定することができる

(1)第1回団体交渉(平成14年2月14日午後7時~午後8時20分頃。原告側はX2執行委員長(以下「委員長」という。))及びX1ら4名、補助参加人側はY2ら2名が出席。)

原告が、Y1社長の団体交渉出席等を要求し、補助参加人は、団体交渉にはY2らが交渉権限を与えられ臨んでいる旨説明した。原告が本件解雇撤回等を要求したが、補助参加人は、事業を閉鎖し、残務整理中であるから本件解雇撤回等の要求には応じかねる旨記載された回答書を原告に交付した。原告が、解雇回避努力について質問すると、補助参加人は、突然の閉鎖ではなく、ずっとシミュレーションをやってきた、非常事態でどうしようもなかった、雇われ社長の限界だった、責任は確かにあるが仕方がない旨回答した。

(2)第2回団体交渉(平成14年3月12日午後7時~午後9時頃。原告側は委員長及びX1ら4名、補助参加人側はY2ら2名が出席。)

原告が、本件解雇撤回等を要求し、補助参加人は、残務整理を行っているのみで本件解雇撤回等は不可能である、BJCでの新規雇用は、別会社であり応じられない旨回答した。原告から、Y1社長の団体交渉出席要求と、事業閉鎖後の資産、借入金及びリース料などの状況、BJCの経営状況等に関する質問があり、補助参加人は、数字を挙げる等して具体的に回答した。原告から、補助参加人からBJCに移った人は誰かとの質問があり、補助参加人は、Y1社長、Y2及び総務課員1名である旨回答した。

(3)第3回団体交渉(平成14年4月15日午後7時15分~午後8時10分頃。原告側は委員長、X1ら4名、補助参加人側はY2ら2名が出席。)

原告から、本件解雇撤回等の要求への文書回答、Y2らの雇用と同様にX1も雇用すること等の要求があり、補助参加人は、本件解雇撤回等には応じられない、BJCでの雇用について仕事を探す努力はしているが、雇用するのは雇用先の意思だから仕方がない、BJCの設立当初の社員はリストラで全員辞めている、Y2はBJCの経理部長が辞職したことにより就任の申入れを受けたもので現在BJCに人員の空きはない旨回答した。原告から、Y2が補助参加人の取締役になった経緯の質問があり、補助参加人は、取締役が退任し、商法上取締役が必要である等の回答をした。原告から、団体交渉にY1社長が出席し誠意ある回答をすること等の要求があり、補助参加人は、Y1社長に原告の要求を伝える、団体交渉には補助参加人から団体交渉権を与えられた者(Y2ら)が出席している旨回答した。原告の事業閉鎖時の従業員に対する退職金の支払の経緯等に関する質問に対し、補助参加人は、退職金の支払保障をしなかったのはシカゴも大赤字であったからである旨回答した。

(4)第4回団体交渉(平成14年5月15日午後7時15分~午後8時50分頃。原告側は委員長及びX1ら4名、補助参加人側はY2ら2名が出席。)

原告は、本件解雇撤回等要求への文書回答及びY1社長の団体交渉出席を求めた。補助参加人は、Y1社長の出席要求には応じられない、本件解雇撤回等の要求への回答内容は前記回答書と変わらないため改めて文書を渡す必要はないと考えている旨回答した。原告は、新しく回答を出すべきで、礼儀としても不誠実である旨述べた。閉鎖に至る経緯に関する原告の質問に対し、補助参加人は、シカゴの現状について、ドットコムネット関連

事業に莫大な経費がかかり数百億円の欠損があること、収益以外に役員の個人資産からも欠損金等の支払をしていること、補助参加人存続の方針であった EBI の役員が替わり補助参加人の事業を閉鎖することとなったことを回答した。補助参加人が、従業員に対する退職金の支払状況、借入金の残局及び返済状況、シカゴの現状などについて説明したところ、原告は、補助参加人とシカゴの過去 10 年分の決算書提出を求めた。補助参加人は、銀行からもシカゴの決算書提出を求められ、その都度要求しているが実現していない旨回答した。原告は、事業閉鎖の理由の裏付資料がないと納得できないとして、決算書開示を文書で要求するので文書回答するよう求めた。

第 4 回団体交渉後、原告は、同月 16 日付け回答要求書により、補助参加人、EBHSA 及びシカゴ本社の平成 6 年以降の決算報告書の文書提示を求めた。補助参加人は、同月 28 日付け回答書で、シカゴ本社とは EBI のことと思われるがこれは補助参加人の本社ではないこと、EBHSA 及び EBI は別法人であり、補助参加人が回答できる立場にないこと、補助参加人は決算を公開していないので決算報告書の提示には応じかねるが、決算内容は団体交渉で必要に応じ説明する等回答した。

(5) 第 5 回団体交渉(平成 14 年 6 月 18 日午後 7 時 20 分~午後 8 時 50 分頃。原告側は委員長及び X1 ら 4 名、補助参加人側は Y2 ら 2 名が出席。)

原告は、Y2 らの交渉権の有無を確認し、補助参加人は、Y2 らに交渉権が与えられている旨回答した。原告が、本件解雇撤回等を要求したのに対し、補助参加人は、従来と変わらず解雇撤回や再雇用の保障には応じられない旨回答した。原告が、決算書の提出要求を改めて行ったのに対し、補助参加人は、平成 14 年 5 月 28 日付け回答書(前記(4))と同趣旨の回答をした。原告が、具体的な経営状況を質問したのに対し、補助参加人の事業閉鎖に至るまでの売上高、経費、賃金総額、借入金などの経営状況、及び EBHSA が補助参加人の事業閉鎖を決定するに至った経緯などについて、具体的な数値を挙げて回答した。

(6) 第 6 回団体交渉(平成 14 年 7 月 24 日午後 7 時 30 分~午後 9 時頃。原告側は委員長及び X1 ら 4 名、補助参加人側は Y2 ら 2 名が出席。)

原告が、本件解雇撤回等を要求し、Y1 社長の団体交渉出席を求めたのに対し、補助参加人は、従前と同趣旨の回答をした。原告は、補助参加人と、EBHSA、EBI との関係について質問するとともに、事業閉鎖決定に関する文書を提示するよう求めた。これに対し、補助参加人は、EBHSA は株主、シカゴは事務的な指示を出すという意味での本社機能、EBI と補助参加人は別会社であり、本社と支社のような上下関係はない、事業閉鎖決定に関する文書を見たわけではない旨回答した。

(7) 第 7 回団体交渉(平成 14 年 9 月 25 日午後 7 時 12 分~午後 9 時頃。原告側は委員長及び X1 ら 4 名、補助参加人側は Y2 ら 2 名が出席。)

原告が、本件解雇撤回等を要求したのに対し、補助参加人は、検討したが同じ回答である旨述べた。原告が事業閉鎖決定に関する文書提出を改めて要求したのに対し、補助参加人は、文書提出には応じられない旨回答した。また、補助参加人が、税務上の繰越欠損金が 80 億円に及ぶことなど経営状況について説明したのに対し、原告は、過去 10 年分の決算書がある分だけでも提出するよう要求した。補助参加人は、倉庫に行って探したが、移転のときに捨てた、とりあえず調べる旨回答した。

第 7 回団体交渉後、原告は、平成 14 年 11 月 11 日付け「抗議並びに申入書」を補助参

加人に送付し、事業閉鎖決定に関する E メール及び文書の提示、補助参加人及び EBI の決算書の提示、団体交渉への Y1 社長出席の 3 点の要求に文書で回答するよう求めた。

(8) 第 8 回団体交渉(平成 14 年 11 月 13 日午後 7 時~午後 7 時 25 分頃。原告側は委員長、X1 ら 4 名、補助参加人側は Y2 ら 2 名が出席。)

原告は、平成 14 年 11 月 11 日付け「抗議並びに申入書」及び本件解雇撤回等の要求に文書回答するよう求めた。補助参加人は、文書回答を拒否し、事業閉鎖決定に関する文書提出及び Y1 社長の出席要求には応じられず、本件解雇撤回等の要求については、繰り返し回答しているとおりで内容に変更がない旨を口頭で回答し、決算書の提示要求については、最近の補助参加人決算書はあったが出さないとし、税務上の繰越欠損金が 80 億円であることが「全てを物語っている、ということです」と回答した。原告は、強く抗議し、団体交渉を中止して退席した。

(9) 第 9 回団体交渉(平成 14 年 12 月 18 日午後 7 時 4 分~午後 8 時 30 分頃。原告側は委員長及び X1 ら 4 名、補助参加人側は Y2 ら 2 名が出席。)

補助参加人は、原告の本件解雇撤回等の要求には応えられない、本件解雇撤回等の要求は団体交渉によって進展する要求ではなく、もう少し現実的で進展可能性のある要求に変えれば回答の仕様がある旨答えた。原告は、要求を変えるつもりはないと述べた。原告は、Y1 社長の団体交渉出席、同年 11 月 11 日付け「抗議並びに申入書」への文書回答、決算書提出を求めたが、補助参加人は、従前と同趣旨の回答をした。原告は、解雇の経緯について文書提出を求め、事業閉鎖の回避努力について質問した。補助参加人は、文書提出には応じられない、毎月資金要求していたが金がないといわれたらどうしようもない、資金援助は 13 年 4 月までと言われたが努力して 5 月まで延ばした旨回答した。

(10) 第 10 回団体交渉(平成 15 年 2 月 13 日午後 7 時~午後 9 時 30 分頃。原告側は委員長及び X1 ら 5 名、補助参加人側は Y2 ら 2 名が出席。)

原告が、本件解雇撤回等を要求し、Y1 社長の団体交渉出席を求め、補助参加人は、事業再開は不可能で解雇撤回には応じられない、Y1 社長から本件解雇に至る経緯は全て聞いており交渉担当で務まるとして Y1 社長の出席要求に応じられない旨回答した。原告は、本件解雇に至る経緯と解雇回避努力、Y2 が BJC 経理部長に採用された経緯の質問をし、補助参加人は、補助参加人存続のため何か月も、シミュレーションを出したり、パートナー探しとかいろいろやってきて、それをシカゴが検討したが、資金がないと一方的に言われ本件解雇に至った、Y2 は、保安要員として残務整理中の平成 13 年 7 月には別の就職先が内定していたが、同年 9 月末に辞職した BJC 経理部長の後任として採用された旨回答した。

2 本件解雇に関する救済申立ての申立期間内遵守について(争点(1))

前記前提事実によれば、本件解雇の日は平成 13 年 5 月 31 日であり、本件解雇に関する本件初審申立てがされたのは、平成 15 年 2 月 17 日である。そうすると、本件解雇に関する救済申立ては、原告が不当労働行為であると主張する本件解雇の日から 1 年を経過した事件に係るものであるから、労働委員会はこれを受けることができない(労働組合法 27 条 2 項)。原告は、原告が本件解雇における補助参加人の不当労働行為意思を知った平成 14 年 4 月 15 日を本件解雇に関する救済申立期間の起算日とすべきである旨主張するが、同項の行為の日の文言からして、採用することはできない。以上によれば、同項所定の申立

期間を徒過したとして本件解雇に関する救済申立てを却下した本件命令の判断に違法はない。

3 不誠実団体交渉の該当性について(争点(2))

(1) 総論

憲法 28 条により労働者の権利として保障されている団体交渉は、労使が話し合いを通じて相互理解を深め、労使間に生ずる諸問題を自主的に解決するための手続であり、労働組合法 7 条 2 号は、使用者が雇用する労働者の代表者との団体交渉を正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止している。そして、使用者は、団体交渉に応ずれば足りるのではなく、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、見解の対立を可能な限り解消させることに努め、誠実に団体交渉をする義務があるものと解される。したがって、使用者が当該義務を尽くさない場合は、そのような団体交渉態度が同号所定的不当労働行為に当たるといふべきである。そして、使用者が誠実に団体交渉をしたか否かは、交渉担当者が交渉権限を有していたか、団体交渉事項の内容、労働者側の態度等の具体的な事情に応じ、団体交渉の場において労使の対立点を可能な限り解消させる努力を行っていたか、そのために労働組合が検討可能な程度の客観的な資料を提示して、自己の主張の根拠を具体的に説明し、提示できない場合はその合理的な理由を説明するなどして相手方の納得を得よう努力したか等の観点から判断するのが相当である。

なお、原告は、使用者から解雇事由について納得するまで十分に説明を受ける権利があると主張するが、使用者には労働組合の要求、主張を容れたり、譲歩する義務はないのであって、十分な討議の後、双方の主張が対立し、一方が納得しないまま交渉打ち切りとなることは誠実交渉義務の違反ではない。

(2) 本件解雇、事業閉鎖の必要性、合理性に関する補助参加人の説明について

上記認定事実のとおり、補助参加人は、本件団体交渉において、原告の要求、追及に対し、補助参加人の経営状況について、事業閉鎖に至るまでの売上高、経費、賃金総額、借入金などの経営状況、及び EBHSA が補助参加人の事業閉鎖を決定するに至った経緯等を、具体的な数値を挙げて回答し、事業閉鎖回避の努力の具体的内容、本件解雇に至る経緯、補助参加人と関連会社との関係等について、団体交渉の議論が及ぶ都度具体的に説明している。以上のような説明は、本件解雇、事業閉鎖の必要性、合理性について労働組合である原告が検討、検証するに足り、るものであったといふべきである。

また、補助参加人は、本件解雇、事業閉鎖の必要性、合理性に関する文書(決算書等)の提出要求には応じていないが、関連会社の決算書は、別法人であり補助参加人が回答できる立場にないこと、補助参加人は決算を公開していないこと等、文書提出できない理由を説明し、決算内容は団体交渉で必要に応じ説明することなどを回答し、上記のとおり、本件解雇、事業閉鎖の必要性、合理性について、必要な説明を口頭で行っていることから、文書提出していないことをもって不誠実な対応であったとはいえない。

以上によれば、補助参加人は、本件解雇、事業閉鎖の必要性、合理性について、本件団体交渉を通じ一貫して、労働組合である原告が検討可能な程度の客観的な資料を示して、自己の主張を具体的に説明し、根拠を提示できない場合は、合理的な理由を説明する等して原告の納得を得よう努力したものだといふべきであるから、誠実に団体交渉をしなかったとはいえない。

(3) Y1 社長が本件団体交渉に出席しなかったことについて

前記前提事実及び上記認定事実によれば、原告が、繰り返し要求したが、補助参加人の Y1 社長が本件団体交渉に出席したことはなかった。しかし、本件団体交渉当時、補助参加人の交渉担当者の Y2 は、補助参加人の経理部長として一定の権限を有する管理者であり、補助参加人は、Y1 社長から本件解雇に至る経緯を聞いた Y2 らに交渉権限を与えた上で、本件団体交渉に出席させ、その旨原告に繰り返し説明していると認められること、上記判断のとおり、Y2 は、本件団体交渉において、本件解雇撤回等の要求に対し、実質的な説明を行っていたことが認められる。そうすると、本件団体交渉に出席した補助参加人の交渉担当者は、交渉権限を有していたというべきであって、補助参加人が、Y1 社長を本件団体交渉に出席させなかったことをもって、誠実に団体交渉をしなかったとはいえない。

(4) 本件解雇撤回等要求に関する補助参加人の対応について

上記認定事実のとおり、補助参加人は、本件団体交渉において、原告の本件解雇撤回等要求に対し、残務整理中で事業再開は不可能であって本件解雇撤回等には応じられないことを繰り返し説明し、原告の BJC での X1 の雇用の要求に対し、仕事を探す努力はしているが、別会社であり雇用先の意思だから仕方がない旨回答し、もう少し現実的で進展可能性のある要求に変えれば回答の仕様がある旨答え、Y2 が BJC の経理部長に就任した経緯や補助参加人の取締役になった経緯を具体的に説明している。

前記前提事実のとおり、補助参加人が、事業閉鎖したこと、補助参加人と BJC とは別会社であることからすれば、上記の本件解雇撤回等要求に対する補助参加人の対応はやむを得ないものであり、補助参加人は、団体交渉の場において労使の対立点を可能な限り解消させる努力を行っていたというべきであるから、本件解雇撤回等要求に関する補助参加人の対応をもって、誠実に団体交渉をしなかったとはいえない。

(5) 小活

以上によれば、本件団体交渉における補助参加人の対応は、不誠実団体交渉に該当するとはいえず、同様の判断をした本件命令に誤りはない。

第 4 結論

以上の検討によれば、本件命令は適法であり、原告の請求は理由がないのでこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部