

平成 22 年 7 月 29 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成 22 年(行コ)第 8 号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件

(原審・東京地方裁判所平成 21 年(行ウ)第 39 号)

口頭弁論終結日 平成 22 年 6 月 8 日

判 決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主 文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、補助参加によって生じた費用を含め、控訴人の負担とする。

事実及び理由

第 1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が、中労委平成 18 年(不再)第 54 号事件について、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

- 1(1) 補助参加人は、英会話教室の運営等を業とする株式会社であり、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(B J C)に移管された。
- (2) 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(EBHSA)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、B J C、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(EBI)及びブリタニカ・ドットコム(ドットコム)がある。なお、EBHSA から補助参加人への決定事項の伝達は、E B I を通じて行われていたところ、補助参加人は、EBHSA と EBI (アメリカ合衆国シカゴ市に本店がある。)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。
- (3) 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・インコーポレイテッドに入社し、その後、補助参加人従業員となったが、平成 13 年 5 月 31 日に解雇された(本件解雇)。
- (4) 補助参加人は、平成 13 年 6 月 1 日、Y1 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。Y1 は、同年 10 月に経理部長として B J C に採用され、平成 14 年 3 月 1 日から補助参加人の取締役を兼任した。保安要員は、同年 8 月までに残務整理後、順次退職したが、うち 1 名は、平成 13 年 9 月上旬に契約社員として B J C に採用された。
- (5) 控訴人(原告)は、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。控訴人は、同月 26 日、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(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、合計 10 回の団体交渉(本件団体交渉)が実施された。

- 2 本件は、控訴人が、被控訴人(被告)に対し、控訴人及び X1 が、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(都労委)に対して、同年(不)第 17 号救済申立て(本件初審申立て)をしたところ、都労委が、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ので、控訴人及び X1 は、同年 8 月 29 日、中央労働委員会(中労委)に対して、同年(不再)第 54 号再審査申立てをし、中労委が、平成 20 年 7 月 2 日、これを棄却した(本件命令)ものであるが、本件命令には事実認定及び判断の誤りがあるとして、その取消しを求めた事案である。

控訴人は、① 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控訴人が認識したのは、平成 14 年 4 月 15 日であるから、本件解雇に関する救済申立ての申立期間の起算日は、同日とすべきであり、救済申立時の平成 15 年 2 月 17 日は、労働組合法 27 条 2 項が定める 1 年の申立期間内である、② 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り、使用者は、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うから、使用者が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)に該当するところ、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、その点に係る事情を唯一知る補助参加人代表者である Y2 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いないものであり、これは、不誠実団体交渉に当たるなどと主張した。

- 3 原審は、① 労働組合法 27 条 2 項の文言からして、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日を本件解雇に関する救済申立期間の起算日とすることはできず、本件解雇の日から本件解雇に関する本件初審申立てがされるまでに 1 年を経過しているから、申立期間を徒過している、② 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るよう努力したか等の観点から判断するのが相当であるところ、本件団体交渉における補助参加人の対応が、不誠実なものであるとはいえないとして、控訴人の請求を棄却した。

これに対し、控訴人(原告)が控訴した。

- 4 前提事実、争点及びそれに対する当事者の主張は、原判決 3 頁 23 行目の「なお」の次に「**EBHSA** から補助参加人への決定事項の伝達は、**EBI** を通じて行われていたところ」を加え、当審における控訴人の主張を後記 5 のとおり付加するほか、原判決の「事実及び理由」欄の第 2 の 1 及び 2 に記載のとおりであるから、これを引用する。

- 5 当審における控訴人の主張

- (1) 都労委、中労委及び原審は、解雇問題としての解雇の正当性と団体交渉における

会社側交渉員の組合に対する対応との関連性を考慮せず、これらを切り離して扱ったことにより、誤った結論を導き出した。

- (2) 都労委、中労委及び原審は、本件団体交渉において、補助参加人が、補助参加人の税務上の繰越欠損金が約 80 億円に及ぶことなど会社の経営状況を説明し、本件解雇回避の努力について説明したと認定し、これをもって、事業閉鎖の必要性や本件解雇の合理性について説明をしたとして、不当労働行為に当たらない旨判断するが、不当である。

補助参加人は、税務上の繰越欠損金が約 80 億円に及ぶとしながら、会計年度ごとに発生していた赤字がシカゴからの資金提供により補填されてきたと説明するところ、そうであれば、各年度の決算は完了し、累積としての欠損金、赤字は存在しないはずである。補助参加人に大幅な赤字が存在したか否かは、決算書を開示すれば明らかになるところ、補助参加人は、本件団体交渉において、当初、決算書の存在を否定する発言をし、その存在を否定できなくなると、開示しない方針であると回答して、開示をかたくなに拒否し続けた。この補助参加人の態度は、決算書を開示すれば、本件団体交渉における大幅な赤字という説明が虚偽であることが明らかになるためであると考えるのが、合理的である。

また、補助参加人は、本件団体交渉において、本件解雇回避のための努力として、事業存続のためのシミュレーションをしたり、パートナー探しをしたと回答したが、その具体的な内容は説明しておらず、実際に、パートナー探しが行われたかどうかは、はなはだ疑わしいといわなければならない。

さらに、本件団体交渉において、補助参加人は、シカゴから事業閉鎖を通告された際のメールや文書等の具体的資料を開示することを、かたくなに拒否し、Y2 社長が本件団体交渉に出席しないこととあいまって、事業閉鎖通告の真相、実体の解明を不可能にした。

本件団体交渉において、補助参加人の説明は、裏付ける資料もなく、Y1 交渉員の言い放し発言であったにもかかわらず、本件団体交渉が誠実に行われたというのは、誤りである。

- (3) 都労委、中労委及び原審は、本件団体交渉において、補助参加人の Y1 交渉員が、あたかも積極的に説明し、控訴人の理解を求めたかのような事実認定をしているが、誤りである。

Y1 交渉員は、控訴人からの追及に対し、問題点を意図的にずらす答えや、はぐらかし、でまかせを述べたものである。決算書についても、補助参加人が積極的に探してみるとか調べると述べたのではなく、第 7 回団体交渉において、控訴人が、補助参加人の口頭での説明の数値が極めて疑わしいことから、補助参加人の過去 10 年分の決算書の提出を求めたところ、Y1 交渉員は、事務所移転の際に捨てた旨回答し、控訴人が捨てるということはあり得ないと追及すると、Y1 交渉員は、取りあえず探してみると回答し、その後、第 8 回、第 9 回団体交渉において、これを開示しないと開き直ったものである。事業閉鎖を指示したとするシカゴからのメール内容についても、Y1 交渉員は、第 5 ～ 8 回団体交渉において、シカゴからの指示が「クローズ」なのか「フリーズ」なのかという言葉の問題にすり替えて答えたも

ので、メール等の開示には応じず、そのような言葉があったかどうか不明である。控訴人が、解雇回避努力につき説明を求めて、Y2社長の団体交渉出席要求をしたことについても、Y1交渉員は、第7回団体交渉において、「Y2社長が出てきたら解雇撤回するんですかね。そんなことはあり得ない。」とはぐらかし、控訴人が、解雇に至るいきさつの十分な説明を受けたいと述べると、Y1交渉員は、「十分とはどの程度か。説明を受けて納得するのか。」と言い掛かりのような答えをし、さらには、「社長の知っている知識は私と同じだ。」と無責任な発言をした。また、第10回団体交渉において、Y1交渉員は、「Y2社長から全部聞いている。私で務まる。」と述べ、控訴人の要求にまじめに対応しなかった。これらの対応は、不誠実の極みである。

- (4) 都労委、中労委及び原審は、補助参加人のY2社長が本件団体交渉に出席しなかったことにつき、Y1交渉員に交渉権限があったとして、不当労働行為に当たらないとしたが、不当である。

本件団体交渉が行われた時点で、事業の全面閉鎖とシカゴとのかわりについて、事実関係を知るのは、Y2社長のみである。事業の全面閉鎖の決定に関し、補助参加人とシカゴとの間でどのようなやりとりがされたかについては、Y1交渉員が、本件団体交渉に先立って、Y2社長からすべて聞いているということとはあり得ない。いわゆる整理解雇の4条件のうち、「解雇の合理性・必要性の説明」は、本件団体交渉の最も重要な課題である。シカゴからの通知、通達がどのような内容であったのか、その伝達手段は何であったのかについて、資料は明らかにされておらず、シカゴの決定の真偽も不明である。また、Y1交渉員は、「事業に必要な資金の提供を停止することをシカゴが決定した。」と述べたが、Y2社長が出席していないことから、この決定の中身も不明である。

したがって、Y2社長が出席しない本件団体交渉は、誠実に行われたとはいえない。

- (5) 原審は、補助参加人代表者であるY2社長の証人尋問を行わなかったが、これは、根本的な誤りである。

### 第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、本件命令は適法であり、控訴人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、後記2のとおり付加するほか、原判決の「事実及び理由」欄の第3に記載のとおりであるから、これを引用する。
- 2 当審における控訴人の主張にかんがみ、理由を付加する。

- (1) 控訴人は、都労委、中労委及び原審が、解雇問題と団体交渉における会社側交渉員の組合に対する対応を、切り離して扱ったことにより、誤った結論を導き出したと主張する。

しかし、補助参加人の平成13年5月31日付けの本件解雇が不当労働行為に当たるか否かという問題（X1の労働組合活動等を嫌悪して解雇したのか否かが、争点となる。）と、補助参加人と控訴人との間で平成14年2月14日から平成15年2月13日までの間に行われた本件団体交渉が不当労働行為に当たるか否かという問題（控訴人は、いわゆる整理解雇の4条件のうち、「解雇の合理性・必要性の説明」

が、本件団体交渉の最も重要な課題である旨主張している。)は、別個の問題である。

控訴人の上記主張は、採用できない。

- (2) 控訴人は、本件団体交渉において、補助参加人が、補助参加人の決算書やシカゴから事業閉鎖を通告された際のメールや 文書等の具体的資料を提示せず、また、第10回団体交渉で、本件解雇回避のための努力として、事業存続のためのシミュレーションをしたり、パートナー探しをしたと回答したが、その具体的な内容は説明していないから、誠実に団体交渉を行ったとはいえない旨主張する。

しかし、Y1 交渉員は、第4回団体交渉後、補助参加人は決算を公開していないことなど決算書を提出できない理由を説明しており、決算内容は必要に応じ説明すると回答し、第7回団体交渉で、約80億円の繰越欠損金を説明しており、資料を提出しないからといって、不誠実な対応であるということとはできない。そして、補助参加人が決算内容の詳細等についての控訴人の質問に対する回答を拒否した事実はない。

また、事業存続のためのシミュレーションやパートナー探しの具体的な内容について、控訴人から質問があったことを認めるに足りる証拠はないから、補助参加人が控訴人がした質問に対する回答を拒んだという事実もないのであって、Y1 交渉員が、その具体的な内容を説明しなかったからといって、不誠実な対応であるとはいえない。

事業閉鎖の通告の真相についても、補助参加人の交渉担当者がY1 交渉員であってY2 社長でなかったために、解明し得なかったことが具体的に存在するとは認められず、控訴人がY2 社長の出席にこだわり続けたために、それ以上踏み込んだ質疑に発展しなかったものとみるべきである。

控訴人の上記主張は、採用できない。 -

- (3) 控訴人は、本件団体交渉において、補助参加人のY1 交渉員が、あたかも積極的に説明し、控訴人の理解を求めたかのような事実認定をした都労委、中労委及び原審の判断は、誤りであると主張する。

しかし、原審は、団体交渉において、使用者側から積極的に発言しない場合には不誠実な対応に該当するとの前提に立つものではないし、Y1 交渉員が、労働者側の質問を受ける前に積極的に発言したと認定したものでもない。労働者側の質問に答える方法であったからといって、不誠実な対応であるということとはできない。また、Y1 交渉員は、第4回団体交渉後に、補助参加人は決算を公表していないので、決算書は提示はできないが、決算内容は必要に応じて説明すると回答しており、第7回団体交渉において、決算書を捨てたと回答したからといって、直ちに不誠実な対応であるとはいえない。Y1 交渉員のY2 社長の出席要求に対する回答やシカゴからのメールの記載内容に対する回答が控訴人主張のとおりであったとしても、直ちに不誠実な対応に当たるということはできない。

控訴人の上記主張は、採用できない。

- (4) 控訴人は、補助参加人のY2 社長が本件団体交渉に出席しなかったことにつき、Y1 交渉員に交渉権限があったとして、不当労働行為に当たらないとした都労委、中

労委及び原審の判断が、不当であり、また、そもそも、EBHSA の決定の真偽も不明であると主張する。

しかし、Y1 交渉員が、事業閉鎖、本件解雇に関する知識を持ち合わせていなかったということはできない。補助参加人は、EBHSA の完全子会社であり、EBHSA の経営判断に従わざるを得ない立場であるところ、Y1 交渉員は、第 4 回団体交渉において、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、EBHSA の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などを説明しており、Y2 社長でなければ説明することができなかつたことがあったと認めるべき根拠は見いだせない。

控訴人の上記主張は、採用できない。

- (5) 控訴人は、原審が、補助参加人代表者である Y2 社長の証人尋問を行わなかつたことにつき、根本的な誤りであると主張する。

しかし、本件の争点につき判断するのに、Y2 社長の証人尋問は必要ではないから、控訴人の上記主張は、採用できない。

- 3 よって、原審の判断は相当であり、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 2 民事部

当事者目録

控訴人 ユニオン東京合同  
被控訴人 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