

東京、昭56不139、昭59.9.18

命 令 書

申立人 日本ブリタニカ労働組合

被申立人 日本ブリタニカ株式会社  
被申立人 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  
日本における代表者 Y

主 文

- 1 被申立人日本ブリタニカ株式会社は、申立人日本ブリタニカ労働組合の頭越しに、労働条件の変更を伴う提案文書を組合員に配布したり、また組合員に対し、同組合と団体交渉中の問題について、不安に陥れたり、利益誘導したりするような表現を用いた文書を配布するなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人日本ブリタニカ株式会社は、申立人組合の申し入れた昭和56年年末一時金および「自立再建基本計画」（同計画に伴う昭和56年11月9日付「申入書」を含む）を議題とする団体交渉について、
  - (1) 「団体交渉中は争議行為を行わない」との団体交渉の開催条件に固執して、これを拒否してはならない。
  - (2) 上記「計画」と年末一時金とを一括して妥結すべきであるとの主張に固執するなどの態度をとることなく、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 3 被申立人日本ブリタニカ株式会社は、申立人組合に対し、下記文書を交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

日本ブリタニカ労働組合  
執行委員長 A 1 殿

日本ブリタニカ株式会社  
代表取締役 B 1

当社が、(1)①貴組合と事前に協議することなく、希望退職募集（「自立再建基本計画」末尾3行の自己都合退社の実施）をしたこと、②貴組合の頭越しに、労働条件の変更を伴う上記「計画」書を貴組合員に配布したり、また、貴組合との団体交渉中の問題について、「社員の皆様へ（Q&A）（そのⅠ、Ⅱ）」を配布し、さらに、「お知らせ」なる文書を掲示・配布したことは、貴組合に対する支配介入であり、(2)また、上記「計画」と56年年末一時金を議題とする団体交渉申し入れに対し、「団体交渉中は争議行為を行わない」との団体交渉の開催条件に固執してこれを拒否したこと、および上記「計画」と56年年末一時金との一括妥結を固執するなどの対応をしたことは、団体交渉拒否に該ると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後、かかる行為を繰り返さないよう留意いたします。

(注、年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

- 4 被申立人日本ブリタニカ株式会社は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人日本ブリタニカ株式会社（以下「日本ブリタニカ」または「会社」という。）は、後記被申立人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の全額出資により、主として外国語教育のための書籍・資材および器具の開発・出版・販売等を目的として、昭和53年6月7日に設立され、肩書地に本店を、札幌、名古屋、大阪、福岡にそれぞれ地方事務所などを置いている。従業員数は、本件申立時は約300名であったが、後記の経緯により現在（結審時）は約100名である。
- (2) 被申立人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（以下「E B J」という。）は、本店をアメリカ合衆国シカゴ市に置き、日本における営業所（E B J 日本支社とも称している）を東京都新宿区に有するアメリカ合衆国の法人である。同社は、当初エンサイクロペディア・ブリタニカ（百科辞典）を販売していたが、45年以降は、英会話教材の販売に主力を移していった。そして、上記のように、日本ブリタニカが設立されて以後は、業務組織を持たない特殊会社となり、現在に至っている。
- (3) 申立人日本ブリタニカ労働組合は、47年5月、エンサイクロペディア・ブリタニカ日本支社労働組合という名称のもとに、E B Jのアドミー部門（総務・経理、契約審査、掛金回収等に従事する部門であって、販売部門<フィールド>と区別するための通称）に属する従業員をもって結成（日本出版労働組合連合会に加盟）されたが、53年6月、前記日本ブリタニカ設立により、E B Jの従業員全員が、同社に移籍したため、現在の名称に改めた（以下、改称前の上記組合を含め「組合」という。）。本件申立時の組合員数は203名であったが、後記経緯により現在（結審時）は9名である。

なお、会社には、組合とは別に、50年10月に従業員約30名で結成された日本ブリタニカ新労働組合（東京地方一般同盟に加盟、以下「新労」という。）がある。

#### 2 本件「自立再建基本計画」提示に至るまでの労使関係

##### (1) 会社設立前後から本件申立て直前までの間における労使確認事項等

- ① 49年11月26日、組合とE B Jとの間において、49年年末交渉における合意事項として、11項目に関して「確認書」が交されたが、その中の「基準内賃金一元化」項目の但書において、「賃金（月例・一時金）総体としての減額は将来とも行わない」旨を確認した。
- ② 50年4月23日、組合とE B Jは、概要次のような「確認書」を交した。(i)雇用保険の保険料の負担割合を、会社7、本人3に改定すること、(ii)会社は「経営政策に関する労使事前協議制」の実効を期することを確約すること、(iii)「安定雇用保障」に関し、会社は、ア解雇、希望退職、一時帰休等による雇用調整を行わないこと、イ「欠員補

充の原則」に基づき、退職者に対する補充は、今後とも確実に履行し、上記以外の措置をとる場合においては、組合と事前協議を行い、その同意を得ること、等。

なお、これに先立つ同月14日、E B Jは、上記(Ⅲ)と同旨の「確約書」を組合に手交している。

- ③ 会社が、前記のとおり53年6月7日に設立された直後の同月22日、組合と会社は、以下のような「確認書」を取り交した。(i)会社は、E B J日本支社より次の項目を変更することなく引き継ぐ。ア賃金実績の確約、イ地位、身分の保障、ウ労働協約の確認と実行、エ労使慣行の遵守、(ii)会社は、全ての労働条件の遵守ばかりでなく、その改善向上に努力する。(Ⅲ)会社は、企業の組織改変について、原則として、適切妥当な時期に組合に事前通知する。なお、労働者の移籍および諸労働条件の変更を伴うようなものについては、事前協議を行い、組合の同意を得る。(iv)今回の日本法人化は、E B J日本支社をそのまま日本法人にするものであり、実態上、E B J日本支社と会社は一体であり、今後日本法人化に起因する問題が起った場合は、会社設立後E B J日本支社の清算に至るまでの間、E B J、会社、組合の三者間で協議のうえ問題解決にあたる。

なお、同日、組合は、E B Jとも上記(iv)と同旨の「確認書」を取り交した。

- ④ 55年4月24日、会社は、組合の賃金増額要求に関する回答書において、同年度の昇給率が前年度を下廻ったことに関連して、「賃金実績確保に関する協約(注、上記③(i)ア)を破棄する意思は毛頭ありません。併し乍ら、結果として実績にも至らなかった点については陳謝する」と述べた。また、会社はその翌日、組合の諸要求に対して、「組織変更(子会社設立を含む)及び別会社化、下請化、外注化について、今後は、原則として、適切妥当な時期に組合と事前に協議し、組合の同意を得る様努力する。尚、従業員の移籍及び諸労働条件の変更を伴うものについては、事前協議を行い組合の同意を得る。」と回答した。

- ⑤ 同年11月20日、組合と会社は、55年度の年間一時金の妥結額が前年度を下廻る結果となったため、賃金実績の意味を確定するために、「実績とは賃上げに於ては指数であり、一時金に於ては月数である」との「確認書」を交した。なお、一時金については、翌56年4月27日、労使間で、「一時金は賃金の後払いである」旨の議事録確認を行っている。

- ⑥ 組合と会社は、56年5月15日の団体交渉において、前記50年4月、組合とE B Jとの間で取り交した雇用調整を行わないとの確認事項(第1、2(1)②(Ⅲ)ア)を再確認したうえ、「今後シカゴから希望退職等の合理化提案があっても、日本ブリタニカ株式会社の経営者は、その責任においてこれを回避する」との「議事録確認」を行い、その後、同年10月22日および11月4日にも同旨の確認を行っている。

- (2) 組合からの「長期経営政策」提示の要求とこれに対する会社の対応

- ① 組合は、会社設立前の52年秋頃から、E B Jに対して、「長期経営政策」の提示を求めていたところ、会社は、54年12月「中長期経営計画」を提示した。この「計画」では、基本となる7つの項目について、かなり詳細な記述がなされていたが、そのうち、「人事、福祉計画」の項では、「従業員、セールスマン双方を対象として福祉の充実を進めることが必要であり、また、更に今後会社の多様な発展に対処する為、アドミー

及びフィールドの双方を対象とした教育訓練の見直しと、その為の施設や教材の準備を進める必要がある。」と記述されるにとどまった。

② そして、55年春闘の際、会社は、上記「計画」について見直しを行ない、新たな計画を提示するとの考えを示し、あわせて見直しにあたっては雇用不安を解消するよう努力する旨回答した。しかし、55年度内には、会社は、組合、新労双方に対し、経費節減などについての協力を要請する動きを示したものの、上記「計画」は提示されなかった。このため、翌56年春闘において、再び上記「計画」の提示をめぐり、本件労使間でやりとりがなされた。

③ 会社は、56年10月23日、組合に対し、「売上げ状況が極めて低調なため、確信のある計画作成が困難となっている」が、現在鋭意努力中である旨回答し、ついで、11月6日の団体交渉の席上、近々のうちに上記「計画」を提示すると述べた。

### 3 会社による「自立再建基本計画」の発表とこれに関する組合への協議申し入れ

(1) 56年11月9日午前9時20分ごろ、会社のB2常務取締役らは、自室に組合のA2書記長（当時）を呼び、後記組合あての「自立再建基本計画に伴う協議事項についての申入書」（以下「11・9申入書」という。その内容は後記(2)④の表参照。）および同申入書の添付書類として従業員各位あての「自立再建基本計画」（以下「再建計画」という。）の両書面を提示した。そして、B2常務がいきなり「11・9申入書」を読み上げ、説明に入ろうとしたところ、A2書記長は、これをおしとどめ、両書面を閲読した後、「これは受けとるわけにはいかない」といって、いったん退室した。やがて、組合のA3執行委員長とA2書記長は、B2常務を訪ね、両書面の内容そのものに協約（上記労使確認事項等）違反にあたるものが多々あるので、団体交渉において提示すべきであり、組合との協議が整うまでは、職場の従業員に配布しないよう申し入れた。しかし、B2常務は、この申し入れを断り、会社は、同日午前11時頃、組合員を含む全従業員に「再建計画」を配布した。

ちなみに、「11・9申入書」の前文には、会社は、組合との協約の実施について努力を傾けてきたが、経営の再建に不可欠な「再建計画」の実施に伴い、これを維持することができなくなったので、後記内容の労働条件についての協議を申し入れるという趣旨のことが記載されていた。

(2)① 「再建計画」は、「社外厳秘」と表示された印刷物（56年11月9日付）で、「序文、第1章基本方針（1. 社内体制の改革、2. 商品研究開発の積極的推進、3. 営業体制の整備強化、4. 経費の節減と不採算部門の整理、5. 再建期間）、第2章組織改革（1. 組織改革の基本方針、2. 個別的目標）、第3章人事政策（1. 再建のための人事の基本方針、2. 意識の向上と教育計画、3. 人件費の抜本的見直し、4. 人件費調整に必要な措置、5. 昇進、昇格、6. 諸労働条件、7. 労使関係）、第4章販売計画、第5章経費予算の重点的活用」の体系からなる全文12頁のものであるが、そのうち、「第3章人事政策」の部分が6頁を占めている。

そして、上記「第3章人事政策の4. 人件費調整に必要な措置」という部分の内容は、組合に対する上記「11・9申入書」の協議事項とほぼ同一のことがらが記載されている（その内容は、後記④の表参照）。

② 上記「序文」で会社は、「昨年6月以来の当社の業績の落ち込みは、その後一向に回

復の兆しを見せず、むしろ悪化する傾向すら散見される。1981会計年度はかくして、ここ10年来の最低の成績で終了したわけであるが、1982会計年度も、売上げが上向く期待は全くできず、従って前年度以上に悪い決算になることはほぼ確定的である。…もしこの状態を放置するならば破局を迎えるのは時間の問題であろう。この危機的状態を直視するとき、今までのようなやり方では全く解決できないことを十分認識し、企業閉鎖や倒産などの最悪の事態の招来を何としても防ぐために、自主的に再建計画を樹て、思い切った施策を断行することを決定した次第である。……」と述べている。

- ③ また、会社は、「再建計画」最終頁の末尾3行のなお書において、「この再建計画は非常に厳しいものであるが、本日以降12月25日迄に自己都合退社を申し出た者が、昭和57年1月末日迄に退社する場合、今回に限り、現行退職金の外に更に基準内賃金の8カ月分を加算して支給することにします。」(以下「末尾3行」という。)と述べている。
- ④ 「再建計画」中の「第3章4. 人件費調整に必要な措置」および「11・9申入書」の協議事項の内容は、従前、組合と会社との間で取り交した前記認定の確認事項等(第1. 2(1)①ないし⑥)を大幅に変更しようとするものであるが、両者の内容を対比すれば要旨次のようになる。

|      | 「再建計画」第3章4および「11・9申入書」の協議事項                                                                                                                                                                                                                                                                             | 従前の労使間における確認事項等<br>(就業規則・賃金規則を含む)                                                                                           |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 賃金   | <p>(1) 56年年末一時金は、現行基準内賃金の2か月分とする。これについては労使間で事前に協議する。</p> <p>(2) 57年夏季一時金は、現行基準内賃金に換算して1.5か月分が支給しうる額である。これについては別途協議する。</p> <p>(3) 58年度、59年度の給与・一時金については追って労使協議を行う。</p> <p>(4) 57年度の昇給(含定昇)は見合わせ、次年度以降については追って協議する。なお、月例賃金については本計画実施にあたり可成り引き下げることが必要と考えられるが、直接従業員の生活に影響することを考慮すると特に重要な問題なので、労使協議を行う。</p> | <p>・「賃金(月例・一時金)総体としての減額は将来とも行わない」(前記第1、2(1)①)の確認事項。</p> <p>・55年度一時金妥結額(夏季4.35か月、年末5.15か月)</p> <p>・56年度一時金妥結額(夏季3.82か月)。</p> |
| 福利厚生 | <p>社会保険料の会社負担分を軽減(50%)するとともに、その他の福利費の会社補助(クラブ・アクティビティ、ダイヤモンドクラブ、スポーツ会館、ソフトボール大会、社員旅行)を中止する。</p>                                                                                                                                                                                                         | <p>・社会保険負担割合は、会社70%：本人30%(前記第1、2(1)②(i)の確認事項)。</p> <p>・福利厚生関係行事の実施ならびに施設の利用。</p>                                            |

|       |                                                            |                                                                                                         |
|-------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働条件  | 再建に関する労働条件の変更(生理休暇は本人の申請する日数とし無給とする)に関する申し入れを労働組合に対し行う。    | ・生理休暇は有給(47年9月20日付協定書)。                                                                                 |
| 雇用    | 段階的に人員の減(自然退職による)をはかるが、再建期間中(57年から3年間)極めて特殊な例外を除き、欠員補充しない。 | ・50年4月23日付確認書中「会社は解雇、希望退職、一時帰休等による雇用調整を行わない」および「会社は『欠員補充の原則』に基づき退職者に対する補充は今後とも確実に履行する」等(前記第1、2(1)②(Ⅲ))。 |
| 昇進・昇格 | 再建期間中は特殊な例外を除き、昇進・昇格を行わない。                                 | ・「原則として、毎年10月1日付で従業員の人物・能力……に基づき、待遇区分の昇格を行う」(就業規則第29条)。                                                 |

(3) 会社は、「再建計画」のうち、「末尾3行」については、後記のとおり即日実施し、また「第1章再建基本方針、1. 社内体制の改革」中の外人トップマネジメントの移籍、同章「3. 営業体制の整備強化」中のJ A F L I社に対して有している経営権の移譲および「第2章組織改革、1. 組織改革の基本方針」中の電話交換のダイヤルイン化等について組合と協議することなく実施に移したほか、組合に所属しない従業員に対しては、57年4月以降、「第3章人事政策、4. 人件費調整に必要な措置」の大部分を実施している。

4 「再建計画」、「11・9申入書」および56年年末一時金に関する労使交渉の経過ならびにその間における会社による文書配布等

(1) 56年11月9日から13日までの間における団体交渉の経過

① 前記「再建計画」が提示された56年11月9日の午後、会社は、組合との間で「11・9申入書」に係る団体交渉(以後、会社は「再建計画」そのものは議題としてはとりあげていない)を行った。

組合側は執行委員、職場代議員ら25名が、会社側はB1社長、B2常務ら7名が出席した。

冒頭、組合は、会社が前記のように、組合の申し入れを無視して「再建計画」を全従業員に配布したことについて抗議するとともに、組合員から回収した同文書(約100部)を会社に突き返した。ついで、組合は、「末尾3行」の記載内容は、「希望退職募集等」による雇用調整を行わないとの労使間の確認事項(第1、2(1)②(Ⅲ)ア)に該当するので、組合との協議が整うまでは、これを実施しないよう申し入れた。

これに対し会社は、「末尾3行」の趣旨は、「再建計画」そのものについていけないと考える自己都合退社者の、再就職のための準備金として出すもので、上記確認事項でいう「希望退職募集」にはあたらない旨反論するとともに、「再建計画」全体が達成できなければ、会社再建が不可能となるので、「11・9申入書」の協議事項についても、1つ1つ切り離すのではなく、全体として検討してほしいと求めた。しかし、組合は、「11・9申入書」の受取りを拒否するとともに、申し入れそのものの撤回を強く主張したため物別れに終わった。

そして、会社は、「末尾3行」を即日実施した。

- ② 翌10日、双方ともほぼ前日と同様のメンバーが出席して、約1時間団体交渉が行われた。冒頭、会社は、前日、組合が「11・9申入書」の受取りを拒んだこともあり、再度、同申入書を読みあげた。これに対し、組合は、「再建計画」を一方的に配布したことについて再び抗議し、ついで、「末尾3行」の実施を留保するよう追ったが、会社は、人件費を据え置けるは経営ができないとしてこれを拒否し、組合に「再建計画」を受け入れるよう強く求めた。
- ③ 11月11日の団体交渉も、前日と同様の形態で、約2時間にわたって行われ、人件費の削減額についての組合の質問に対し、会社が協議事項の各項目別に、算出額を説明するなどのことがあったものの、この日も「末尾3行」問題の応酬となり、最後には、組合が「11・9申入書」等の撤回を要求し、会社がそれを拒否するというで終わった。

なお、会社は、組合が「11・9申入書」の受取りを拒否していることから、翌12日、同申入書を、会社内掲示板に掲示する一方、組合の全役員に送付した。

- ④ 同月13日、約3時間、団体交渉が行われた。交渉メンバーは双方ともそれまでと同様であったが、組合側の傍聴者として組合員約25名が交渉メンバーを囲んだ（このような形態の団体交渉は本件以前における賃上げ交渉、夏季・年末一時金交渉の際に、度々行われたことがある。）。

この日の団体交渉でも、「末尾3行」問題についての応酬がくり返され、そのなかで、組合が「末尾3行」に該当するものが現在出ているのかと質したのに対し、会社は、未だ1人も出ていないので、現時点では「欠員補充の原則」（前記第1、2(1)②(Ⅲ)イ）に抵触しないと答えるなどのことがあった。

その間、組合側交渉員のなかから、「B2やめろ」などの発言や傍聴者が発言するなどのことがあり、B2常務は、「それなら団交に出なくていいと書け」と応酬するなど、場内が騒然となり、交渉が中断することもあった。

なお、この日、組合は、56年年末一時金として、基準内賃金の5.7か月分（欠勤減額を含む一切の賃金査定を行わない等）、回答指定日を同月17日とする要求書（以下「11・13要求書」という。）を会社に提出した。

## (2) 56年11月16日以降の団体交渉の形態をめぐる労使双方の応酬

- ① 11月16日、組合は、口頭で、年末一時金に関する団体交渉を同月17日午後2時から行うよう申し入れた。これに対し会社は、同日付文書で、17日の団体交渉は、午後3時30分からに変更したい旨申し入れるとともに、今後の団体交渉は、社運にかかわる重要性を有し、社外厳秘の問題であることに鑑み、労使双方の出席者は10名以内とし、会社、組合を問わず、外部の者は出席しない形で行うよう求め、この受入れを前提とした団体交渉開催の諾否を文書で回答するよう要求した。しかし、組合は、会社の求める団体交渉の形態は、従来慣行に反するとして、会社にこの文書を返戻し、諾否の返事をしなかったところ、翌17日、会社は、諾否の返答がないので、業務の都合により団体交渉は開催できないと、組合に文書で通知した。
- ② 同月18日、会社は、組合に「11・9申入書」を議題とする団体交渉を19日に行いたいと申し入れた。この申入書において、会社は、再び、団体交渉の形態として、(i)交

渉時間は2時間30分程度、(ii)出席者は社外厳秘の問題であるため双方とも10名以内とすること、(iii)オブザーバー、傍聴者等は出席しないことを主張し、これに対する諾否の文書回答なき場合は、団体交渉は開催できない旨が記されていた。そして、同日以降の会社の団体交渉申入書には、上記申入書とほとんど同旨（ただし、時間については、1時間程度とするものから3時間程度とするものまで多様）の内容が記載されており、さらに、その後の同申入書には、とりわけ57年2月16日以降は、上記(i)(ii)(iii)の条件のほか、(iv)交渉中は争議行為は行わないことという条件が付加された（以下(i)ないし(iv)による団体交渉<sup>ただし、(iv)は57年2月16日以降</sup>を「会社の主張する団交形態」という。）。

- ③ これに対し組合は、上記56年11月18日当日、前記会社文書について、(i)交渉時間の規制は、「時間制限」の実質的制度化を狙ったものであって、真に会社再建について組合と交渉しようとするならば、十分時間をとるべきであり、(ii)組合側の出席者の人数や人選は、組合が主体的に判断するものである、との組合見解を表明した文書を会社に渡し、年末一時金の回答をするよう申し入れた。

そして、その後もひきつづき会社と組合との間で、団体交渉の形態をめぐる応酬がくり返され、この間、組合は、上記団交ルールを先議すべきであると申し入れたが、会社は、これに取り合わず、団体交渉は行われなかった。しかし、組合は、同月20日、自らの主張を留保し、事態打開のため、会社の主張する団交形態によって、同月24日に限り交渉に応ずることとした。

- ④ ところで、後記のとおり同月24日以降、団体交渉が10回ほど行われたが、すべて結果として、会社の主張する団交形態で行われることになった。この間12月9日には、組合は、会社の主張する団交形態による交渉の申し入れに対し、局面打開のため、一定期間に限り、以下の要旨の形態で、団体交渉を行う旨の回答書を会社に手渡した。すなわち、「㊦12月10日午後3時より3時間程度。なお、今後の期日、団交時間設定は双方で事前調整するが、団交時間については、一時間前後の幅を持たせる。㊧出席人数については10名前後とする。㊨傍聴者については、組合執行部統率の下、原則として発言はさせず、整然たる団交環境を確保する（これについては会社の主張と開きがあるが、団交前に会社と直接会って意見調整をはかる用意がある。）」というものであった。また、その後、組合は、上記会社の主張する団交形態のうち、57年2月16日以降の(iv)の条件は、明らかな不当労働行為であって認められないと主張している（以下、これら組合の考え方および前記(2)③(i)(ii)の組合見解を併せて、「組合の主張する団交形態」という。）。しかし、会社は、これに取り合わなかった。

- ⑤ そして、団交形態をめぐる、労使の対立がしばしば繰り返され、今日に及んでいる。

- (3) 56年11月24日から57年2月17日までの間における団体交渉の経過ならびにその間における会社による文書配布等

- ① 11月24日の団体交渉

会社は、冒頭、年末一時金については、既に「11・9申入書」のなかで協議を申し入れているので、「再建計画」書中の他の項目をも併せて承諾してほしい旨の文書を組合に渡した。そして、欠勤減額することの意味、一時金支給要領について説明すると

ともに、組合は現在ストを行っている（56年11月12日から翌57年2月頃まで、ほぼ連日、1～2時間の時限ストを実施）が、ストを打たれたのでは、「11・9申入書」における年末一時金の額の維持は難しいと述べた。これに対し、組合は、一時金と他の条件改定とを差し違えるのはおかしいので、一時金と「再建計画」とは切り離して協議するよう求めたが、会社は、「再建計画」は一時金を含めて全体でできているので、一時金だけを切り離せないと述べ、双方の主張は対立した。

ついで、組合は、再び「末尾3行」の措置を留保しない以上、交渉には応じられないと主張したが、会社も、従前と同様の主張をくり返し譲歩しなかった。

② 翌25日、組合は、「末尾3行」問題や年末一時金等について、組合の主張する団交形態によって、11月26日に交渉を行いたいと会社に申し入れたところ、会社は、自らの主張する団交形態なら応ずるが、組合の主張する形態では応じられないとして、以後12月7日まで同様のくり返しがつづき、結局団体交渉は行われなかった。

③ 12月8日の会社による文書配布等

＜「社員の皆様へ（Q&A）（そのI）」の配布＞

会社は、12月8日、「11・9申入書」、「11・13要求書」等の議題について、会社の主張する団交形態によって、同月10日午後3時から2時間30分程度行いたいと組合に申し入れる一方、全従業員に対し、「社員の皆様へ（Q&A）（そのI）」（以下「Q&A I」という。）と題する、下記内容の文書を配布した。同文書は、「再建計画」について、従業員の質問に会社が回答する形式をとっている。（以下（Q）は質問を（A）は回答を指す。）。

- |   |                                                                                                  |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ア | (Q)「組合が今回の会社自主再建基本計画に絶対反対を今後共主張し続けた場合はどうなりますか。」                                                  |
|   | (A)「……『自主再建基本計画』で明らかな通り、このまま放置しておきますと、早晚当社は破綻に陥ることは明らかです。」                                       |
|   | (Q)「組合が反対し、再建計画の実施が遅れた場合は、どうなりますか。」                                                              |
|   | (A)「……遅れる程、再建が不可能となることは、ここで改めて申し上げるまでもなく、結果としては、企業が倒産し、閉鎖しなければならなくなります。」                         |
| イ | (Q)「……12月25日迄に自己都合退社を申し出て、来年1月末日迄に退社する者には、基準内賃金の8ヶ月を加算して支給するとのことですが。」                            |
|   | (A)「再建は厳しいものです。見通しも決して明るいものではありません。従ってこの際、転職したい……方に、再就職の支度金として今回に限り支給するものであります。……」               |
| ウ | (Q)「組合はどうして会社の団交申入れに応じないのか。」                                                                     |
|   | (A)「……その真意はわかりません。」                                                                              |
|   | (Q)「会社は本当に話し合う意思があるのか。」                                                                          |
|   | (A)「大いにあります。……会社は12月3日付申入書で、組合に団交を申し入れております。これに対し組合は条件団交だと拒否しております。……（組合が）団交申入れを受諾されることを望んでいます。」 |

＜「お知らせ」の掲示＞

他方、同日、会社は新労との間で、「11・9 申入書」につき妥結した。これを承けて、会社は、その協定内容および会社支給要領、支給額（当初の「11・9 申入書」では2か月であったが、ここでは2.5か月に増額された）に同意し、所定の手続きをとった従業員に対し、56年年末一時金を支給する旨記した「お知らせ」と題する文書を社内に掲示した。この「お知らせ」に記されている所定の手続きとは、「会社の昭和56年度年末一時金支給額（基準内賃金の2.5か月分）及び支給要領に同意かつ『自主再建基本計画』に協力し、ここに受領致します。」という書面に、従業員が署名捺印するというものであった。

- ④ 翌9日、組合は、会社の上記8日の団体交渉申し入れに対し、前記で認定（第1、4(2)④）した回答書を会社に手渡した。
- ⑤ 同日、会社は、上記のように、新労との交渉が妥結したことに伴い、組合に対しても、「11・9 申入書」の一部を、要旨次のように変更する旨文書で申し入れた。すなわち、「㊦会社は『再建計画』にのっとり、会社再建に全力を尽す、一方組合も『再建計画』に全面的に協力する。㊧56年年末一時金は基準内賃金の2.5か月とし、57年夏季一時金は2か月とする。」というものであった。なお、同申入書には、あくまで平和的解決と会社再建への協力を条件としたもので、組合が今後とも争議行為を実施した場合は、増額回答は白紙還元すると付言されていた。
- ⑥ 12月10日、会社は、組合の前記同月9日付回答書の趣旨は不明瞭であるので、会社の申し入れた会社の主張する団交形態に応ずるか否かを、簡明に答えるよう促し、併せて、ストライキ中の団体交渉には応じたくない旨を記した書面を、組合に渡した。
- ⑦ その後、組合と会社との間で、再び、それぞれの主張する団交形態の正当性について応酬が交され、結局、団体交渉が開かれないまま越年した。
- ⑧ 57年1月6日の会社による文書配布

＜「社員の皆様へ（Q&A）（そのⅡ）」の配布＞

会社は、57年1月6日、組合に対し、56年12月24日付で申し入れた会社の主張する団交形態で、57年1月7日2時間30分程度団体交渉を行うとの申し入れに対する回答を求める一方、同日、全従業員に対し、下記内容の「社員の皆様へ（Q&A）（そのⅡ）」（以下「Q&AⅡ」という。）と題する文書を配布した。

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ア (Q)「日本ブリタニカ労組に属する社員は、年末一時金を貰えず新年を迎えたが、このことは不公平な取扱いではないのか。」</p> <p>(A)「年末一時金は、現在会社と日本ブリタニカ労組との間に合意が成立せず、……支給できませんが、年末一時金は時期的なものでもありますので、……今回特別に取扱うこととし、所定の手続きを経た社員に限り組合員、非組合員を問わず年末一時金を支給します。支給を受けたい方は、もう一度12月9日付会社文書を再読され、その手続きをして下さい。」</p> <p>(Q)「自主再建基本計画と一時金とは関連があるのですか。」</p> <p>(A)「『自主再建基本計画』は企業体質の改善による収益性の向上と企業基盤の確立を方針とし、……諸施策を実施することとしています。年末一時金は……人件費を抜本的に見直す必要から会社が提案したものの一部です。従って年末一時金だけを切り離して交渉し妥結することはあり得ません。」</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

……会社は日本ブリタニカ労組に……（12月9日）増額回答………しました。しかし、日本ブリタニカ労組は会社の誠意をも受け入れず、ただいたずらに妥結を延ばしていることは遺憾であります。……」

イ (Q)「……（自己都合退社の）期限をもう少し延ばして貰えないでしょうか。」

(A)「……他の方からも多数要望がありますので、検討してみます。」

ウ (Q)「……自主再建基本計画によって、会社が再建されるかどうかは見透しが難しいといつも心配していますが。」

(A)「その通りです。このままでは事業所閉鎖や倒産を防止できるかどうか極めて困難な状況にあります。従って日本ブリタニカ労組が早急に12月9日付回答並びに申し入れに同意し、全面的に協力するかどうかにかかっています。最悪の場合、年末一時金は勿論、賃金、退職金等の支払いも不可能になります。」

#### ⑨ 1月7日の団体交渉

前記のように、会社が組合に団体交渉を申し入れ、それに対する回答を求めた57年1月6日当日、組合も文書で、組合側出席者10名と記載し、1月7日に団体交渉を開催するよう申し入れたところ、会社は、この組合の申し入れを会社の主張する団交形態に応諾したものと認めて、1月7日団体交渉が行われた。

同日、組合は、再び一時金と「再建計画」を切り離して協議するよう要求したのに対し、会社は、人件費削減の必要性から分離することはできないと従前の態度を変えなかった。ついで、組合が、昨年12月8日の新労に対する一時金の増額回答の点や、欠員補充問題について質したのに対し、会社は、組合が違法なピケストを行ったので、増額回答は白紙還元されているとか、会社は定員制を設けておらず、仕事が減っている現状からして、欠員は生じていないと答えた。最後に会社は、組合に対し、「再建計画」の一括合意を求めたが、組合の受け入れるところとはならず、物別れに終わった。

なお、会社は、翌8日、「末尾3行」（会社の言う自己都合退社による再就職支度金の支給取扱い）の申し出期限を、1月20日まで延長する旨組合に通知した後、このことを全従業員にも知らせた。

#### ⑩ 1月11日の会社による文書配布

<「お知らせ」配布>

1月11日、会社は、前記56年12月8日付で社内に掲示したと同一内容の年末一時金に関する「お知らせ」と題する文書を、社内に配布した。

#### ⑪ 1月18日の団体交渉

はじめ、会社による組合ビラの撤去問題とか、組合役員の就業時間中の組合活動の問題等で時間を費した後本題に入った。そして、組合は、一時金問題を分離して協議し妥結するならば、他の「11・9申入書」の事項について別途協議に応じ、場合によっては譲歩もするという趣旨の発言をしたが、会社は、従前と同様、一時金の分離はできないとの応答をくり返した。そして、会社が「11・9申入書」の各事項について、1つ1つ説明したところ、組合のA4副執行委員長から、1、2点どうしても呑めないものがあるので検討したい旨の発言があって、その日の交渉は終わった。

ちなみに、1月20日で「末尾3行」の申し出期限が切れたが、「再建計画」提示後2

か月間で、約60名の組合員が組合を去り（退社申し出者40名、組合脱退者20名）、組合員数は約140名に減少した。

⑫ 1月21日の団体交渉

会社は、前回のA4副執行委員長の発言にかかわる検討結果の回答を求めたところ、組合は社長が出席していないので答えられないと述べたことから、労使間で押し問答がくり返され、組合が休憩を求めた。休憩後、組合は、会社に対し、組合の望む解決はできないと判断したので、先づ一時金の回答をせよと主張したが、会社の受け入れるところとはならず、交渉は進展しなかった。

⑬ その後、2月2日、組合は、「再建計画」、年末一時金等を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、翌3日の回答で、1月21日の団体交渉では「再建計画」と一時金につき、組合と会社は、それぞれ分離解決と一括解決とを主張して平行線をたどり、会社としては最終的に組合の再考を待っている状態であるので、組合の返事があり次第、改めて団体交渉を申し入れると回答し、その後、両者の間で同様の応酬がくり返された。

⑭ 2月17日の団体交渉

2月15日、会社は、組合との間に従来存在したすべての協約（前記第1、2(1)）を解約する旨通知するとともに、これに代る労働協約（案）を提案するに至ったため、組合は、同日、従前の議題に、この解約通知に関する議題を追加して、団体交渉を翌16日に行うよう申し入れたところ、多少のやりとりの後、会社は組合の申し入れを、会社の主張する団交形態に応じたものと認め、その結果、2月17日に約2時間30分の団体交渉が行われた。この団体交渉においては、会社から解約通知の意味についての説明がなされ、ついで、「再建計画」等の議題に入ったものの、この日も、一時金と「再建計画」との分離を求める組合の主張と、一括妥結を主張する会社の主張が対立し、局面に変化はみられなかった。

⑮ その後、組合は、幾度となく団体交渉を申し入れ、一方会社も従来の申し入れのほかに、組合の再考を求める申し入れを行うなどのやりとりが続いた。そして、4月19日には、組合は57年度春闘要求を提出し、5月31日には「再建計画」等につき事務折衝が行われたりしたが、7月に至るまで団体交渉は行われなかった。

(4) 裁判所の勧めによる7月5日から8月23日までの間における団体交渉の経過

① 先に組合所属の組合員が東京地方裁判所（以下「裁判所」という。）に対し、56年年末一時金に関する賃金支払仮処分を申請していたところ、裁判所は、審尋の過程で、自主交渉による解決をすすめた。組合はこれをうけて、57年7月1日、会社に対し、56年年末一時金、57年夏季一時金および一時金に関連する「再建計画」等を議題とする団体交渉の開催を申し入れた。なお、この申入書には、団体交渉にあたっては、会社は十分な経理資料をもって、具体的に説明すべきであり、そのための資料として、56年9月30日決算における税務申告書を開示すべきである旨付言されていた。

これに対し会社は、翌2日、団体交渉を7月5日に行う旨組合に申し入れるとともに、組合および裁判所に提示済の損益計算書および貸借対照表以外の文書は、公開しないと回答した。以後8月23日まで、以下のように、団体交渉が行われた。

② 7月5日の団体交渉

組合は、会社に対し、組合が公認会計士に依頼して、会社の損益計算書、貸借対照表を分析した結果、会社の業績は悪いとは言い難く、会社が「再建計画」と一時金問題を一体のものとするなら、会社の「56年度税務申告書」、「57年度試算表」、会社とE B Jの56年度連結決算によるB/S（貸借対照表）とP/L（損益計算書）および57年度の予測「貸借対照表、損益計算書」等の資料を示して説明すべきであると要求した。これに対し会社は、各期ごとの「貸借対照表」、「損益計算書」を組合に提示しているが、これ以上の資料は公開しないと答えるとともに、「税務申告書」は、税金納付のために特別に作成しているもので、会社の実態を必ずしも反映しない旨反論した。そして、「再建計画」の趣旨、未実現利益の意味、貸倒引当金、E B Jへの送金とロイヤリティー、54～56年における人件費、および裁判所に提出した社長の陳述書等について説明した。ついで、会社は、新労とはすでに妥結し、労働条件についても引き下げを実施しているので、組合も会社が申し入れた線で妥結してもらいたい旨求めた。

③ 7月9日の団体交渉

この日も組合は、前回と同様、資料の公開に基づく説明を要求した。これに対し会社は、「税務申告書」は提示しない旨すでに意思表示しており、組合もそれに応諾しているはずであり、試算表はB/S、P/Lを作るためのもので、再建問題とは関係がないなどと答え、さらに、連結決算の公開については、E Bグループ（ブリタニカグループ）が、米国法により非公開会社として指定されているため、公開できない旨説明した。そして、会社が57年、58年の損益予想を説明した後、労働協約破棄の問題、ビラ配布などの労使慣行問題などのやりとりが行われた。この後、組合は、一時金について仮払いするのかと質したところ、会社は、組合とは妥結しておらず、債権・債務が確定していないので払うことはできない、是非、会社再建という線で妥結してほしい旨述べたが、組合のいれるところとはならず、今回は54年、55年の経理説明を行うことを約して、この日の団体交渉は終わった。

④ 7月14日の団体交渉

会社は、54年、55年の会社経理につき、各期の損益計算書の数字を示して説明するとともに、57年の売上予測と実質損益の見通しを述べた。ついで、組合が、税務申告に関連し、「組合の調べたところでは、56年の法人所得が9,000万円ぐらいあった」と質したのに対し、会社は、「繰越し赤字があるから、法人税はゼロです」と答えた。なお、会社は、すでに3回6時間にわたって経理説明を行っており、この点については説明しつくしたとして、今回は会社再建の本題に入ろうといい出し、この日の交渉は時間切れで終わった。

ちなみに、この日も組合は、組合が要求した前記の資料に基づく説明を求めたが、会社はこれを断った。

⑤ 7月19日の団体交渉

組合は、これまでの3回の説明でも納得がいかないとして、組合が求めている資料の開示を求めたが、会社は、昨春闘では、組合は商法ベースの資料（貸借対照表、損益計算書）と他の資料で納得して妥結したし、今回も、商法ベースの資料のほかに細かい経費内訳も付して精一杯説明していると答え、1月18日の団体交渉で、組合が、「再建計画」に伴う協議事項について検討すると約束した点についての返答を催促し

た。しかし、組合は、回答はできないとし、それよりもまず資料を出してほしい、56年度決算では、8億7,600万円の当期利益があったのではないかなどと述べ、他方会社は、資料提示についてはこれを拒否したうえ、利益については、「実質利益が肝心」であって、56年度決算では実質的には約3,200万円の損失が出ているなどと主張し、議論は噛み合わなかった。

ちなみに、上記「実質損失」の数値は、前記の仮処分事件における裁判所の審尋の過程において、初めて明らかにされたものである。

⑥ 7月30日の団体交渉

会社が再度、1月18日における組合の検討発言に言及したところ、組合は、会社の一括合意の土俵にのめりこんでいくことはできない、一時金だけに絞ってほしいと答えた。なお、この後、会社の提案は譲歩の余地があるのか否か、一時金を分離できるのか、経理資料の公表はできるのかなどについて、今までと同様の応酬があった。その後、「再建計画」について、組合が「会社再建の内容も協議しないで労働条件を切り下げるとするのは納得できない。」と述べたところ、会社は、「会社の再建の必要性についての判断は会社が行うものであり、これに伴って発生する労働条件等に関するものについては……交渉事項と考えている。会社の再建の内容や必要性等は、組合との交渉事項とは考えていない。」と答えた。これに対し組合は、「団体交渉で決定していくということではなく、少くとも話し合うということをしているのだ。」と反論した。会社はこれに対し、「そういう問題について、会社は説明は致します。組合の意見があれば耳を傾けるに吝かではありません。団交の場で交渉する事項ではないと考えている。」と述べた。そこで組合は、「経営が主体的にやってもよいが、先ず会社から説明してもらいたい。」と述べたところ、会社は「再建の内容については適時適切に具体的になった時、関係者等に説明して協力していただかなければなりません。」と答えるにとどまった。

そして、8月23日に改めて団体交渉が行われたが、今までと同様で進展はみられず、その後は、58年1月7日まで団体交渉は一時金問題のみならず、他の問題についても行われなかった。

(5) 57年12月16日の裁判所の仮処分決定直後の団体交渉とその後の経過

① 57年12月16日、裁判所は、前記賃金支払仮処分申請事件について、

「昭和56年12月時点で昭和53年6月22日付確認書（前記第1、2(1)③）が失効したと認めるに足る疎明はないから、会社は昭和56年年末一時金として組合員のうち昭和56年6月1日から同年11月末日まで会社に在籍していた者に対し、同年12月末日までに、その各基準内賃金に少なくとも前年同期の年末一時金の月数を乗じた金額を支給すべき義務があるところ……昭和55年の年末一時金は基準内賃金の5.15か月分で妥結したことが一応認められるから、会社は選定者（組合員）らに各基準内賃金の5.15か月分を支給すべき義務がある」

と判示し、保全の必要性としては、基準内賃金の2か月分の限度で認めるのが相当として、会社にその仮払いを命じた。

② そこで組合は、12月20日から翌58年1月6日までの間、都合8回、「56年年末一時金、57年夏季および年末一時金」を議題として、56年年末一時金については裁判所の決定に

従い5.15か月分を、57年夏季・年末一時金についてはそれぞれ3.82か月分および5.15か月分を支払うよう求めて、団体交渉を申し入れた。

これに対し会社は、57年12月20日、56年年末一時金として、組合員に2か月分を支払う一方、団体交渉については、業務の都合により開催できないと回答し、日程の調整につき次第連絡すると通知した。

③ 1月7日の団体交渉

58年1月6日、会社は、前記組合要求に関し、56年年末一時金は、既に解決済につき交渉事項とはならないし、57年夏季・年末一時金については、それぞれの機会に回答したとおりであると回答したうえ、1月7日に団体交渉を開きたい旨申し入れ、組合もこれに同意した。

1月7日の団体交渉の席上、組合は、会社の主張する団交形態の制限事項を取り払うことを主張したのに対し、会社は、これを拒否し、今後とも会社の主張する形態で行う旨答えた。また、組合が上記裁判所の仮処分決定の内容（基準内賃金の5.15か月分）をもとに、一時金についての交渉を要求したのに対し、会社は、仮処分の決定については、既に支払っているのだから、団体交渉で云々する問題でなく、本訴（ただし、58年3月28日に取下げられた）で解決すればよいと述べた。さらに、会社は、組合に対して、「再建計画」そのものを呑んでほしいと言っているのではなく、「11・9申入書」の協議事項を呑んでほしいと言っているのだという趣旨の発言を行った。

④ 1月24日の団体交渉

この日は、前回の議題の他に、会社が当時実施していた「希望退職募集」問題も議題に加えて団体交渉が行われた。組合は、協議が整うまで「希望退職募集」を留保するよう求めたが、会社はこれを拒否した。

⑤ 翌1月25日、組合と会社は、互いに、自己の主張する団交形態にもとづく団体交渉の開催を申し入れた。しかし、会社は、同日、従来どおり組合が、会社の主張する団交形態による交渉申し入れに応諾しない以上、団体交渉は開催しないと組合に通知して以降は、現在に至るまで団体交渉が開かれていない。

(6) なお、組合は、58年2月10日、請求する救済内容のうち被申立人E B Jに対する団体交渉に関する部分については、これを取り下げた。

5 A3執行委員長らの組合脱退と新執行部選出の経緯

(1) これより先の58年1月21日、会社は、100名の希望退職者を募集した（前記認定のように、組合との間では募集につき合意をみていない）ところ、募集期限の2月28日までに約80名が応募し、組合員が激減した。

(2) この間、組合は、2月9日昼の休憩時間帯に社内で集会を行い、組合員ら多数（この中には白い布で顔面を覆う者もいた）と、この集会を制止しようとする会社職制との間に小競合いが生ずるなどのトラブルが生じた。また、上記希望退職募集の応募に伴う配置転換が、3月7日ごろに行われるとの噂も社内に流れた。

(3) このような事態の中で、3月7日、A3執行委員長はじめ、8名の組合役員（A4副執行委員長は欠席）が出席して執行委員会が開かれた。席上、A3執行委員長は、闘争に疲れたので組合役員を辞任し、組合を脱退し、退社する旨表明し、続いて、A5書記長、A6書記次長および2名の執行委員も、同様の意思を表明した。また、当日欠席し

ていたA4副執行委員長も、同様の考えをもっていることが明らかにされた。このように、突然9名の執行委員のうち、三役を含む組合役員6名が、組合脱退、退社の意思を表明したため、執行委員会は、今後の組合運営に支障を来すとして、役職問題を協議したが、組合規約には、このような事態に対処する方法を直接に定めた規定はないところから、結局残留組合役員3名のなかで席次の高いA1書記次長を、執行委員長代行に選任した。そして、同日の午後開かれた全体集会（組合規約にはないが、主として、在京の組合員による集会）で、A3執行委員長から、A1書記次長が執行委員会において執行委員長代行に選任された旨報告がなされ、異議なく確認された。

翌8日、A3執行委員長、A5書記長を含む組合員約30名が、3月10日には、A4副執行委員長が、組合脱退届を提出した。そこで、3月14日、組合にとどまったA1ら3名の組合役員は執行委員会を開き、そこにおいて臨時大会の開催を決定し、A1執行委員長代行は、当日の午後、臨時大会を招集した（この時点では組合員は9名で全員出席した。）。その際、前記3月7日の執行委員会の決定が承認され、ついで、役員選挙が行われた結果、A1が新執行委員長に選出された。

- (4) ところで、組合は、新役員が選出されるまでの間、まず3月9日、会社に、A1執行委員長代行名で団体交渉開催申入書を提出したが、会社は、正式文書ではないので回答できない旨の書面をA3執行委員長を名宛人として通知した。ついで3月14日、組合は、A1が同月7日の執行委員会において執行委員長代行に選任されたことを通知し、翌15日には、同人が14日の臨時大会で執行委員長に選出されたことを通知した。そして、以後組合は、A1執行委員長名で会社に種々文書を出したが、会社は、A3前執行委員長にこれら文書を返送し続け、現在に至っている。

なお、会社のB3人事課長は、3月18日、A3前執行委員長に電話で「あなたは、組合の臨時大会を招集しましたか」と質問したところ、A3は「私は臨時大会を招集していないし、また臨時大会が3月14日にあったとは残念乍ら全く知らない。」と答えた。

- (5) ちなみに、本件に関する組合規約の条項は、次のとおりである。
- ① 「臨時大会は執行委員会が必要と認めるとき……執行委員長が招集する。」(第12条)
  - ② 「執行委員会は……緊急事項の処理について大会に対し責任を負う。」(第18条)
  - ③ 「……副執行委員長は執行委員長を補佐し、執行委員長事故、不在の時はその任務を代行する。」(第31条第2号)
  - ④ 「役員は次の事項のうち1つに該当する時のほかは辞任または解任されることはない。1. 組合員の資格を失ったとき……。」(第34条)
  - ⑤ 「疑義を生じた規約の解釈は、とりあえず執行委員会が行い、後に大会で確定する。」(第53条)

## 第2 判断

### 1 申立人組合の同一性について

#### (1) 当事者の主張

##### ① 被申立人らの主張

本件申立当初のA3を執行委員長とする日本ブリタニカ労働組合と、現在のA1を執行委員長とする日本ブリタニカ労働組合とは、以下の理由から全く異なる集団であり、同一性を欠くので、本件申立ては却下さるべきである。すなわち、(ア)申立人組合

の規約によれば、大会の招集は執行委員長ないし副執行委員長が行い（12条・31条）、また、役員を選出は大会で決定する（16条）とされているところ、A1が新執行委員長に選出されたとする58年3月14日の臨時大会は、執行委員長も副執行委員長も招集していないものである。現に同月9日、A3らと会社のB2常務が会見した際、A3は、退職しても当分は執行委員長として残る旨述べており、また同月10日、会社のB3人事課長が、A3に電話で上記臨時大会の開催について質した際、A3は「私は臨時大会を招集していない。」とも述べていた。(イ)にのようにA3が依然として日本ブリタニカ労働組合の執行委員長であったにもかかわらず、執行委員長代行または執行委員長A1名義の文書が会社宛に提出されたので、会社は同人にその疑義を質したが、明確な回答がなかった。(ウ)58年3月当時の経緯に鑑みれば、A1が事実上執行委員長に選任されたとすれば、従来の組合が実体上消滅し、新たな労働組合が結成され、その執行委員長に同人が選任されたものと推測するほかない。

② 申立人の主張

58年3月7日の執行委員会においては、当時のA3執行委員長、A5書記長ら執行委員多数が組合脱退・退社の意思を表明したため、組合運営の支障を考慮し、組合規約上規定はないが、残留する執行委員のうち最上席のA1書記次長を執行委員長代行とすることを決定したものである。この決定は、当日欠席していたA4副執行委員長（同人も組合脱退・退社の意思を表明していた）以外から代行職を選任せざるをえないことから、組合規約第53条（注、前段第1、5(5)⑤）を適用したものである。この決定は、現にその後間もなくA3ら組合三役が、組合を脱退し組合員たる資格を失ったことをも勘案すれば、何ら問題はない。そして同年3月14日には、残った組合役員による執行委員会において臨時大会の招集を決定し、A1執行委員長代行が大会を招集して、同日、臨時大会が開催された。この大会には9名の組合員全員が出席し、前記A1書記次長を執行委員長代行に選任した規約の解釈を了承したうえで、同人を執行委員長に選任した。以上のように、執行委員長代行、新執行委員長の選任は、いずれも組合規約にのっとり適正に行われているのであって、組合の同一性に何ら問題はない。

(2) 当委員会の判断

① 前段で認定（第1、5(3)）したとおり、58年3月7日の執行委員会で、A3執行委員長ら組合三役がいずれも組合を脱退し、会社を退社する意向を明らかにしたことに端を発し、当日の執行委員会では、これら辞意を表明した者も加わっての協議により、A1が執行委員長代行として選任され、ついで同人が同月14日臨時大会を招集し、執行委員長に選出されたのである。

この措置につき、会社は前記のように疑義をさしはさんでいる。

(ア) もっとも、このような場合であっても、時を移さず、臨時大会を招集して、役員を選出することが望ましいといえようが、本件の場合、当時、組合にとって当面する大きな課題である「再建計画」問題が未解決の状態にあり、組合員も減少傾向にあったことなどからして、早急な執行部の建て直しが迫られていたとみられること。そして、当日の執行委員会は、執行委員長が事故または不在の場合は副執行委員長がその任務を代行する旨の規約第31条第2号を参考としつつ、残留する執行委員の

うちで、もっとも席次の高いA1を執行委員長代行に充てたのであり、この措置はそれなりに筋道を踏んでいるものと解され、また当日の在京組合員を中心とした全体集会でも格別異論は出なかったこと。しかも、1週間後の3月14日には、役員選出の臨時大会が開催されていること。これらのことからすれば、上記のような緊急の事態下において、執行委員会がA1を組合の執行委員長代行に充てたことは、やむを得ない措置というべきである。

(イ) また3月14日の臨時大会は、たしかに組合規約上正規の招集権者である執行委員長（もしくは副執行委員長）によって招集されていないけれども、当時の執行委員長であるA3と副執行委員長であるA4は、臨時大会開催前に辞意を表明したうえ、3月8日と3月10日にそれぞれ組合に脱退届を提出しており、しかも上記で判断したとおり、A1が執行委員長代行として組合を代表する役職に選任されている以上、同人が臨時大会を招集するに至るのは当然であって、これまたやむを得ない緊急の措置というべきである。ちなみに会社は、A3が、3月9日、退職しても当分は執行委員長として残ると述べたというけれども、同人がその前日の3月8日に組合脱退届を提出していることからみても、会社の主張はにわかに措信しがたい。また、A3が、B3人事課長からの問合せに対して、「私は臨時大会を招集していない」と述べたとしても、同人が執行委員長辞任によりその招集権者でなくなったことからすれば、臨時大会の有効性とは無関係である。

(ウ) なお、会社は、A1を執行委員長とする組合は、新たに結成された組合というべきであるとの主張もしている。しかしながら、58年3月当時には、本件申立人組合の組合員が急激に減り、少数組合化した事実は窺えるけれども、従来組合が解散したとか、事実上消滅したとみられる特段の疎明はないから、会社の上記主張は認め難い。

② 従って、被申立人らの申立人組合の同一性について疑義ありとする主張は、いずれも理由がなく採用できない。

## 2 被申立人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(EBJ)の使用者性について

### (1) 当事者の主張

#### ① 被申立人らの主張

被申立人EBJは、会社とは全く別法人であり、かつ、業務組織を有しないいわゆる持株会社であって、組合所属の従業員との間に雇用関係は存在しない。従って、形式的にも実質的にも、同社は被申立人たる地位にないことは明白であるから、同社に対する本件申立ては却下されるべきである。

#### ② 申立人の主張

不当労働行為制度上、使用者として取扱われるためには、労働者の労働関係に支配力を有していれば十分である。しかして、(ア)本件の「再建計画」等は、EBJの企業再編を狙う一環としてあること、(イ)会社はEBJの業務を引き継ぎ、EBJの100%出資の会社であること、(ウ)本件申立て当時の会社とEBJの代表者が同一人物であったこと、(エ)53年6月22日付「確認書」(前段第1、2(1)③(iv))において、「今回の日本法人化は(EBJの)日本支社をそのまま日本法人にするものであり、実態上、日本

支社と日本ブリタニカ株式会社は一体である。」と確認していることなどからして、E B J は、本件不当労働行為上の使用者たりうる。

(2) 当委員会の判断

本件申立て当時のE B J と会社は、代表者が同一であり、また会社は、E B J の100%出資で設立され、その際、E B J の日本支社と会社とは一体である旨の「確認書」が取り交されていることは事実である。しかしながら、(7)上記確認書のなかには、上記文言に引き続いて、「(日本支社の) 日本法人化に起因する問題が起った場合は……日本支社の清算に至るまでの間、E B J、会社、組合の三者間で協議のうえ問題解決にあたる。」と規定されているところ、本件「再建計画」等の問題が、日本法人化に起因して生じたものであるとの点や、「再建計画」の作成、実施にE B J が関与したとの点は、いずれも疎明がない。(4)また、上記「確認書」に照らせば、E B J の日本支社は、清算段階にあることが推認され、E B J は業務組織を持たない持株会社化し、いわゆる投資会社に転化しているとみられる。よって、E B J について本件申立てに関し、被申立人となる適格性は認め難く、申立人の主張は採用できない。

3 「再建計画」中の「末尾3行」(申立人のいう雇用調整)問題について

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

「再建計画」中の自己都合退社の申し出を記載した「末尾3行」(後に申し出期限を延長)は、「希望退職」募集以外の何ものでもなく、このことは、50年4月14日付の「会社は解雇、希望退職、一時帰休等による雇用調整を行わない。」旨の協約(確認書)に反する不当労働行為である。

② 被申立人らの主張

たしかに、申立人の主張するような約定は存在するが、これは通常の業績等を前提として、当時の適正な人員を配置して業務を遂行していた状況下での安定雇用保障の責務を定めたものであり、そこでいう「希望退職」は、「組織的、意図的、施策的な人数、部門、年齢、性別、勤続年数、勤怠等を定めて行う人員整理」を指すことは、上記約定に至った経過等から明らかである。そして、「再建計画」中の「末尾3行」は、そのような「希望退職」とは異なり、あくまで従業員が、今後の会社経営の厳しさを予想して、自発的に「自己都合による退社」を申し出た場合について定めた措置であり、この措置は、かねてから種々の事情で退職の意思を有しながら、未だ退社届を提出していない者がいたことを考慮して、これらの者が、期限までに申し出て退職することを期待してとられたもので、協約に違反するものでも、支配介入に該るものでもない。

また、仮に「自己都合退社」について、組合との団体交渉等の協議を要するとしても、組合は、56年11月9日、「再建計画」の受領を拒否し、その後に行われた団体交渉でも、終始かたくなにこれに反対のみを主張したのであるから、「末尾3行」の実施をもって不当労働行為と非難されるいわれはない。

(2) 当委員会の判断

① まず、上記「雇用調整」に関する協約の締結にあたって、「希望退職」について、被

申立人ら主張のような特別の限定が付せられていたとは認められない。

つぎに、会社が、本件「再建計画」を提示した一つの重要な動機は、会社自らいうように、会社の経営状況悪化に伴う人件費の抜本的見直しにあり、しかも、「末尾3行」では、通常の自己都合退社と異なり、とくに退職金に割増しを付け、かつ、申し込み期限も定めていることからすれば、会社は、本件「末尾3行」によって、従前、とくに退社を考えたこともなかった従業員をも含む全従業員を対象として、広く退社を誘引し、従業員の大規模な削減を実現すべく、協約でいう「希望退職」の募集と実質的に同義の措置をとったものとみるのが自然であり、従って「末尾3行」の趣旨は「雇用調整」に該するというべきである。

そして会社は、上記判断のとおり、「雇用調整」にあたる本件「末尾3行」を、組合から、「雇用調整」に関する約定を根拠として、組合との協議が整うまで実施を留保するよう要求されたにもかかわらず、その要求に全く取り合わず、また、従業員の大多数を組織する組合の消長に影響することを認識しながら敢えて即日これを実施したのであり、このような会社の措置は、本件労使間の信義を著しく損うものであったといわざるをえない。しかして会社が、このように組合の留保要求に全く取り合わず、「末尾3行」を即日実施したのは、雇用保障に関する数多くの協約締結を実現するなどの実績を積み上げて来た組合を、敢えて無視することにより、組合内部に動揺と混乱を生ぜしめ、組合員に対する執行部の統制を低下させ、ひいてはその組織を弱体化することを意図したものとみるのが相当であり、したがって、上記会社の行為は支配介入に該るといわざるをえない。

- ② なお、申立人は、本件において「組合の同意を得ることなく一切の雇用調整を行ってはならない」との救済を求めるが、前段認定(第1、4(3)④)のとおり、「雇用調整」に関する上記協約は、すでに57年当時の時点で会社が解約を申し入れ、組合もこれについて格別争っていないことを考慮し、本件救済としては、主文第3項のとおり文書交付にとどめることとする。

#### 4 会社による「再建計画」、「社員の皆様へ(Q&A IおよびII)」および「お知らせ」の文書の配布・掲示について

##### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人の主張

会社は、標記文書を、組合の頭越しに全従業員に配布・掲示した。しかもその内容は、(ア)労働条件の大規模な低下を伴うもので団体交渉を経る必要があり、(イ)組合員に倒産の恐怖心を煽り、(ウ)組合からの脱退を勧誘し、(エ)団体交渉を拒否して妥結を遅らせているのは組合であるなどと虚偽の事実を述べて、組合に対する組合員の信頼を破壊しようとするものである。このような内容の文書の配布ないし掲示は、申立人組合を弱体化させようとする支配介入である。

##### ② 被申立人らの主張

「再建計画」を配布したのは、組合が受領を拒否したため、重要な内容を含む同計画書を従業員に知らせる義務と必要があると考えたからである。また、「社員の皆様へ(Q&A I、II)」の配布、「お知らせ」の掲示・配布にしても、組合のかたくなな態度から、「再建計画」等に関する協議が進捗しなかったこと、数多くの従業員から質問

が寄せられていたこと、および「再建計画」が、今後の会社経営に関して重要な内容を含んでいることからして、従業員の疑問・質問に答える義務があると考えて行ったもので、もとより正当な行為である。

なお、組合は、会社が上記文書のなかで、「再建計画」の実施が遅れば倒産するなどと威嚇したり、あるいは同「計画」に同意したものに対してのみ一時金を支払うと利益誘導し、暗に組合脱退を強要しているなどと非難するが、会社が自己の置かれている厳しい状況を従業員に説明し、協力を求めることは当然であり、不当労働行為と非難されるいわれはない。

## (2) 当委員会の判断

### ① 「再建計画」の配布について

「再建計画」には、労働条件の大幅低下を含む内容が記載されていること（第1、3(2)④）、他方、当時、組合と会社との間で、労働諸条件の変更を伴うものは、組合と事前に協議し、同意を得るとの労働協約（第1、2(1)③(Ⅲ)）が存在していたことは、前段認定のとおりである。したがって、会社は同「計画」を実施するにあたって、まず組合との協議を必要とすると解されるどころ、56年11月9日当日、会社は組合のA2書記長を呼び、同人の面前でいきなり同計画書を朗読し、組合がその受領を拒否するや、組合の制止を振り切り、しかも同日午後組合との団体交渉が予定されていたにも拘らず、これをも無視して、当日午前11時過ぎに、組合の頭越しに、全従業員に同計画書を配布した。これら会社の措置は、およそ組合と事前の協議を尽したうえで、労働条件変更を行うという姿勢が全く窺われず、上記協約違反の行為を行うことによって、組合組織の動揺を図ろうとした支配介入に該るといわざるをえない。

### ② 「社員の皆様へ（Q&A I、II）」の配布について

会社は、56年12月8日に「Q&A I」を、翌57年1月6日には「Q&A II」を全従業員に配布したこと、これらの文書には、「『再建計画』の実施が遅れる程、再建が不可能となり、倒産、閉鎖しなければならない」とか、「組合が『再建計画』に同意し、全面的に協力しない場合は、一時金は勿論、賃金、退職金等の支払いも不可能になる」などと記載されていたことは、前段認定のとおりである。思うに、これらの文言は、会社の窮状を訴え、組合ならびに従業員に、会社への協力を要請するという面も窺えないではない。しかしながら、上記文書が配布された時期は、組合と会社との間で、「再建計画」、「11・9申入書」および年末一時金問題についての交渉が難航し、激しい対立が続いており、他方では、新労はこれらの問題について、会社と交渉を妥結させ、組合所属の従業員以外の者は、年末一時金の支給を受けられるという状況にあり、しかも、例年であれば年末一時金が支給されている時期にあっていた。このような時期に、現に組合と交渉中の問題について、組合が「再建計画」に協力しない場合、「倒産」とか「一時金不支給」とかの事態が生じ、ひいては組合員にも不利益が及ぶことを示唆するような趣旨の文書を、会社が組合の頭越しに配布したことは、この時期に、会社が倒産の危機に直面していた等の特段の事実について疎明のないことをも併せ考えると、未だ妥結をみていない組合所属の従業員を、ことさら不安に陥れることによって、組合員の動揺を誘い、ひいては組合をして「再建計画」に同意せざるをえない立場に追いこもうとした支配介入といわざるをえない。

③ 「お知らせ」の掲示・配布について

また会社は、56年12月8日と翌57年1月11日の2回、「お知らせ」を掲示ないしは全従業員に配布したのであるが、これらの文書が掲示・配布されたのは、前記②の場合と同じ時期であり、しかも、この「お知らせ」でいう所定の手続なるものは、会社の「再建計画」に協力し、会社提示の支給要領、支給額に同意した者のみが一時金支給をうけられるというものであった。会社はこのような時期にこのような内容のそれら文書を、当時妥結に反対していた組合に所属する従業員に対し、組合の頭越しに掲示・配布したものであり、その真の意図は、「再建計画」の貫徹をはかろうとして、これに反対する組合にとどまっているかぎり一時金は支給されないという不利益をうけることを示唆して、組合所属の従業員に動揺を生ぜしめようとしたものといわざるをえない。したがって、会社による上記文書の掲示・配布は、支配介入に該るものと解される。

④ なお、申立人は、「Q & A I および II」において、組合が団体交渉を引き延ばしているなどの虚偽の事実を述べたことが支配介入に該るとも主張しているが、このくだりは措辞穏当を欠く嫌いがあるとはいえ、交渉の進捗がはかばかしくない点をとらえての表現であると思われ、支配介入に該るとまでは言えない。

5 団体交渉における会社の対応について

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

(7) 「再建計画」は、従来協約に違反し、かつ、多くの点で労働条件の大幅な低下を招く内容を含むものであるから、団体交渉事項たることは疑いない。にもかかわらず、会社は、組合との協議を経ないままその多くを実施し、同「計画」についての団体交渉を、今日まで拒否しつづけている。

(4) (i)会社は、56年11月16日以降、団体交渉における出席者の制限等の条件を持ち出し、それに固執して団体交渉を拒否したり、引き延ばしを図った。(ii)また会社は、57年1月7日以降「再建計画」との一括妥結を一時金支払いの条件とした。(iii)さらに、組合の依頼した公認会計士の分析によると、会社がいう程経理状況が悪くないので、組合は、会社の主張に納得がいかず、交渉におけるチェック資料の開示を要求したが、会社はこれを拒否している。これらの会社の交渉上の態度は誠意を欠くもので、団体交渉の拒否に該当する。

② 被申立人日本ブリタニカの主張

(7) 会社が、組合に協議を申し入れたのは「再建計画」ではなく、これに伴う「11・9申入書」の協議事項についてであり、組合は当初、両文書の全面撤回を求め、その説明さえ聞こうとしなかったが、その後、徐々に内容につき協議するようになったのであって、会社は「再建計画」を話す意思がないという組合の主張は、本末転倒している。

(4) (i)会社が、団体交渉の出席者等について提案したのは、56年11月13日の団体交渉が、いわゆる大衆団交とも言うべき会社役員に対するつるしあげ的なものであったところから、会社の命運をかけた重要な議題について、効果ある交渉を行おうとするためであり、その後団体交渉は、格別支障もなく行われている。(ii)会社の、一時

金に関する提案は、業績の悪化の状況にありながら、「再建計画」に全面的に協力してもらう必要と、従業員の生活への影響を考へて、敢えて一定額の一時金を支給するというものであった。それにもかかわらず、組合は、56年年末一時金のみを切り離してその支給を求めたので、会社は、上記事情を説明し、「再建計画」には一時金支給が包含されていることから、同計画全体の承認との関連での検討を求めたのであって、このような会社の対応は何ら不合理なものではない。(iii)会社が、組合の資料提示の要求に応じられなかったのは、組合に提示済の損益計算書等は、公認会計士の監査を経たうえで税務申告しているものでこれで十分であること、連結決算は、米国法上提出できないこと、試算表などは、団体交渉当時作成されていなかったことなどの理由によるのであり、何ら不当なものではない。

(v) 以上のとおり、会社は、本件発端から、組合の同意を求めるべく積極的に団体交渉を申し入れ、10数回にわたってこれを行ってきたが、その結果、双方の主張が完全に平行線となってしまったものであって、会社としては、団体交渉を拒否する意思もなく、また拒否したこともない。

## (2) 当委員会の判断

### ① 「再建計画」提示直後の団体交渉について(第1、4(1)の事実)

(7)会社が、54年年末に提示し、本件「再建計画」提示前まで見直しを約していた「中長期経営計画」には、人件費の見直しにあたる内容は見当らないから、これと対比すれば、今回の「再建計画」の内容は全く異なるものである。(i)しかも、「再建計画」の内容は、例えば一時金については、年間で5か月分以上の低下、57年度昇給(定昇を含む)の凍結、社会保険の本人負担分の20%増等を含むもので、従前の労働条件の大幅低下をもたらすべきものであり、また実質的に「希望退職」の募集に等しい「末尾3行」を含むものである。(ii)さらに、前段認定のとおり、本件「再建計画」提示直前の56年11月4日に、会社は、組合との間で、「雇用調整」に関する協約を再確認しているのに、それから1週間も経ていない11月9日に、「再建計画」を提示している。これらの事情に徴すれば、会社が、真に「再建計画」の実効を期そうとするならば、格別の誠意をもって十分組合に説明し、その納得を得るよう努めるべきが当然である。しかるに、同年11月9日から13日の団体交渉における会社の態度は、上記判断(第2、3(2)①)のように「末尾3行」についてみても、組合の納得を得る努力をしたものとは認め難く、誠実交渉義務の違反に該するというべきである。

もっとも、11月13日の団体交渉において、組合側に不穏当な言動があり、そのこと自体は深く戒められるべきであるが、それとて、上記のような誠実性を欠く会社の態度に起因するところが大きであったと認められるので、そのことのゆえに上記判断が左右されるものではない。

### ② 56年11月16日以降の会社の主張する団交形態の合理性について(第1、4(2)の事実)

会社は、56年11月16日以降現在まで、「再建計画」および「11・9申入書」等は、社外厳秘であるがゆえに十分議論の必要があり、これらについて団体交渉を行う場合は、会社の主張する形態(時間、交渉員数、傍聴者および争議行為を制限する条件を設定)によるべきであると主張し、組合がこれに従わない限り、団体交渉に応じない態度をとってきたことは前段認定(第1、4(2))のとおりである(但し、57年1月7日は除

く。)。そこで、以下、会社主張の当否について判断する。

(7) まず、会社の主張する交渉時間は、例えば、2時間程度などと弾力的表現をとっており、常識の範囲内のものと認められ、また、出席者各10名以内という数も、本件議題を協議するうえにおいて格別少ないとはいいがたい。また、傍聴者等の出席問題については、本労使間においては、従前の団体交渉において、傍聴者が加わったり、執行委員以外の交渉員が加わっていたことは認められるが、前段認定のような傍聴者等の発言によりトラブルが生じたことから、会社が、平穏な団体交渉を進めるため、交渉員以外の傍聴者の出席を忌避したことは、不当な条件設定とはいえない（もっとも、組合がこれについて事前調整を申し入れたのに対し、会社が取合わなかった対応は、いささかたくなに過ぎる嫌いはないではない）。

(4) しかし、団体交渉中であっても、組合が交渉を有利に進めるために、いつどのような形で争議行為を行うかは、専ら組合が自主的に決めるべきもので、使用者がこれに容喙すべき筋合いのものではないのであるから、本件において、会社が「交渉中は争議行為は行わない」との団体交渉開催条件に固執することは正当でない。

以上を要するに、会社が、交渉時間、交渉員数（10名）、傍聴者等の不出席を団体交渉開催の条件としたことについては、相応の合理性が認められるが、団体交渉中の争議権の不行使を団体交渉開催条件として固執し、団体交渉を拒否したことは相当でない。

③ 56年11月24日から57年2月17日までの間における団体交渉について（第1、4(3)の事実）

(7) まず、再開された11月24日の団体交渉において、組合は、一時金と「再建計画」とを切り離して別途協議とし、一時金を優先解決すべきであると主張したのに対し、会社は、一時金を切り離しては再建が成り立たないとして一括妥結の主張を譲らず、交渉は進展しなかったのであるが、当時、労使間では、一時金を含め「賃金実績の確約」（実績とは一時金については月数を指す）の協定が存在していること、時期的にも年末一時金支給の頃であったこと、しかも、会社の「再建計画」と関連づけて検討するとすれば、そのために相当な時間を必要とすると考えられることなどの諸事情からすれば、両者を切り離して交渉しようとするには相応の合理性がある。それにもかかわらず、会社は、一時金の交渉において、組合にとって容易に承服しがたい「再建計画」との一括妥結の線を主張して一歩も譲らず、しかも、組合のストライキを理由に、一時金の額が減るなどと発言したりしている。このような会社の姿勢は、いささかたくなに過ぎ、誠実性を欠く交渉態度と言わざるをえない。

(4) つぎに、この24日の団体交渉後年明けの57年1月7日までの間、双方の主張する団交形態の問題で紛糾し、団体交渉が行われなまま推移したのであるが、その間会社は、12月8日、新労と「再建計画」および一時金などについて一括妥結するや、ことさら組合員を含む全従業員に対して、前記のように「Q&A I」を配布して組合員に動揺を与えるなどした。このような会社の態度には、組合との団体交渉で事態を解決せずに、かえって団体交渉を延引させ、組合が疲弊するのを待とうとしたのではないかとの疑問を抱かざるをえない。

(ウ) さらに、57年1月から2月までの間における4回の団体交渉でも、組合が年末一時金問題を分離して協議・妥結するならば、「11・9申入書」の事項について、場合によっては譲歩する旨を発言したにもかかわらず、会社は、依然として従前の一括妥結に固執しつづけたのみならず、この間にも、前記で判断したように、一時金支給の「お知らせ」や「Q&A II」を配布し、組合員の動揺を狙っている。これらの経緯に徴すれば、会社は、組合員に年末一時金が支給されていない状況を背景に、外形的には団体交渉に応じているかの如くをよそおいながら、実際には組合の主張への誠意ある対応をすることなく、会社の一括妥結の方針を押しつけようとしたものとみざるをえない。

(エ) 以上を要するに、「再建計画」と年末一時金との一括妥結に固執する会社の態度は、それらの団体交渉において要求される誠実性を欠くものというべきである。

④ 裁判所の勧めによる57年7月5日から8月23日までの団体交渉について（第1、4(4)の事実）

前段認定のとおり、会社は、「56年度損益計算書」で見ると当期利益8億7,600万円を計上しており、組合がこれを基礎に公認会計士の分析結果にもとづいて、会社から提示された損益計算書と貸借対照表（これにもとづく口頭説明も含む）のみでは「再建計画」の必要性についての根拠が不十分であるとして、他の資料を求めたことは、ことからの重要性からみて不当な要求とは言いがたい。かえって、会社としては、一時金を含め大幅な労働条件の切り下げ等のどれ1つを欠いても会社再建は成り立たないという深刻な情勢にあると主張しているのであるから、会社自らが、進んで組合の上記疑念を取り除くべく、より客観的な資料を示して、組合を説得する努力が必要であると思われるところ、そのような努力をした形跡は認められない。したがって、団体交渉における会社の上記のような対応は、誠実性を欠くものといわざるをえない。

なお、会社は、「実質損益」の数値こそ重要であるなどともいうが、それほど重要なことであるならば、57年7月以前の交渉においてすでに説明してしかるべきところ、この「実質損益」の数値は、裁判所における仮処分申請の審尋過程で、初めて明らかにされたものであり、上記会社の主張には首肯しがたいものがある。

⑤ 57年12月6日の仮処分決定直後の団体交渉について（第1、4(5)の事実）

たしかに、会社は、57年12月に、56年年末一時金についての仮処分決定が下されるや、時を移さず、保全限度の2か月分を支払っているけれども、組合は、「(会社が)基準内賃金の5.15か月分を支給すべき義務がある」との同決定の理由部分における判示に基づいて団体交渉を求めているのである。したがって、2か月分の金員を支払っているとしても、未だ56年年末一時金問題について結着をみていない以上、なお団体交渉において支給額を確定するための協議を要するものというべきであるから、会社が、団体交渉で云々する問題ではないとしてこれにとりあわないことは、誠意を欠くものといわざるをえない。

⑥ 以上、上記①～⑤の判断を総合すれば、「再建計画」、「11・9申入書」および56年年末一時金に関する会社の本件団体交渉における対応は、全体として著しく誠意に欠け正当性を有せず、団体交渉拒否に該するというべきである。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、(1)被申立人日本ブリタニカが、①申立人組合と事前協議することなく、希望退職募集（「末尾3行」の自己都合退社）を実施したこと、②申立人組合の頭越しに、労働条件の変更を伴う「自立再建基本計画」を、組合所属の従業員に配布し、また、同組合との団体交渉中の問題について、同組合所属の従業員に対し、不安に陥れたり、利益誘導したりするような表現を用いた「Q&A I・II」を配布し、さらに「お知らせ」なる文書を掲示・配布したことは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する。(2)また、被申立人日本ブリタニカが、56年年末一時金および上記「計画」を議題とする団体交渉につき、①上記「計画」中の「末尾3行」について、申立人組合の納得をうる努力を行わなかったこと、②「団体交渉中は争議行為を行わない」との団体交渉開催条件に固執して拒否したこと、③上記「計画」と56年年末一時金との一括妥結に固執したこと、④上記「計画」、「11・9申入書」の必要性を、申立人組合に十分に納得させる努力を行わなかったこと、さらには、⑤56年年末一時金について、仮処分決定に基づき保全限度の2か月分を支払った後は、申立人組合の団体交渉要求に取り合わなかったことなどの会社の対応は、同法同条第2号に該当する。しかし、被申立人E B Jに対する上記(1)①、②に関する申立ておよびその余の被申立人日本ブリタニカに関する申立ては、同法同条のいずれの号にも該当しない。

なお、申立人組合はポスト・ノーティスを求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りるものとする。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和59年9月18日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏