

神奈川、昭57不46、昭62.12.21

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合  
東芝アンペックス分会

被申立人 東芝アンペックス株式会社  
同 株式会社東芝

主 文

- 1 被申立人らは、次の措置を含め申立人組合の別表の組合員に対する昭和57年12月11日付けの解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
  - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
  - (2) 解雇の日から復職までの間、組合員らが受けるはずであった賃金相当額に年5分相当額を加算して支払うこと。
- 2 被申立人らは、申立人組合員らの復職に伴う諸問題について、申立人組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人らは、本命令受領の後速やかに下記誓約書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に、明瞭に墨書し、被申立人らの本社の各正門入口の従業員の見やすい場所に、見やすい状態で2週間掲示しなければならない。

誓 約 書

東芝アンペックス株式会社及び株式会社東芝が、東芝アンペックス株式会社を解散し、昭和57年12月11日付けで貴組合の組合員を解雇したことは、神奈川県地方労働委員会により労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。当社は、このような不当労働行為に及んだことを深く反省するとともに、今後再びこのような行為をしないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合

東芝アンペックス分会

執行委員長 A1 殿

東芝アンペックス株式会社

代表清算人 B1

株式会社東芝

代表取締役 B2

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社東芝（以下「東芝」という。）は肩書地に本社を置き、産業用エレク

トロニクス機器、エレクトロニクス部品、軽電気機器、重電機器及び材料等の電気機械器具製造、販売等を目的とする総合電気メーカーで、昭和59年4月に東京芝浦電機株式会社より名称変更したもので、昭和62年3月現在の従業員数は約7万700名である。

- (2) 被申立人東芝アンペックス株式会社（以下「会社」という。）は、略称をTOAMCOといい、昭和39年に東芝とアメリカのアンペックスコーポレーション（以下「アンペックス」という。）との合弁契約により設立され、肩書地に本社及び工場を置き、主として業務用のビデオテープレコーダー（以下「VTR」という。）及び電子計算機用磁気記憶装置（以下「TM」という。）の製造販売を行っていたが、昭和57年9月30日に解散し、清算会社となった。
- (3) 申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合東芝アンペックス分会（以下「組合」という。）は、略称をトアムコ労組といい、昭和46年6月30日に会社の従業員によって結成された労働組合であり、後に昭和58年5月26日、日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）に加盟したもので、申立て時の組合員数は約70名であったが、本件結審時においては、50名（別表）となっている。
- (4) なお、会社には組合のほか昭和54年2月3日に会社の従業員によって結成された新東芝アンペックス労働組合（以下「別組合」という。）があった。

## 2 組合結成後の労使事情

- (1) 昭和47年、組合は会社に対しユニオンショップとチェックオフ協定の締結を申し入れたところ、会社は差し違え条件として、東芝関連会社及び東芝事業部系列会社の従業員によって組織された労働組合で構成される全東芝労働組合連合協議会（以下「全東芝労協」という。）への加入を求めてきたので、組合はこれを受けて、全東芝労協へ加入した。
- (2) アンペックスは家庭用小型VTR（以下「小型VTR」という。）の開発を、昭和46年半ばごろを目途に進め、会社は同VTR事業の生産拠点となる予定で、人員の充足及び土地の手配を行っていたが、アンペックスの開発の失敗により同VTR事業は昭和47年10月完全中止となり、同VTRの製造要員が余剰となり、従業員の雇用不安が生じた。そのため組合は合理化対策委員会を設立し、従業員の配置転換や出向等の合理化問題に発展させないとの方針を持って、ゼッケン闘争などを含め会社と交渉を行った。その結果、小型VTR事業を主に受け持つこととなっていた第3製造部の余剰人員については他の製造部に配置転換し、また以後家庭用小型VTR事業の開発を東芝で行うことと関連して、技術習得のため会社の技術者10名が東芝へ出向することで余剰人員の問題の解決がなされた。
- (3) 上記(2)の組合の対応に対し、全東芝労協のC1事務局長は、組合のA2書記長に対し、懇親会の席上で「お前たちのやり方は、全東芝労協のやり方と違う、また東芝労組のやり方とも違う、東芝の意向とも随分離れているぞ」と発言した。
- (4) 昭和48年4月ころ、会社総務部のB3人事担当主任（以下「B3主任」という。）は、同部のA3（以下「A3組合員」という。）ほかの組合員を会議室に呼び、組合執行部に批判的な組合員のグループである「トアムコ労組を良くする会」（以下「良くする会」という。）をやっているA4君に協力して欲しい旨、発言した。
- (5) 同年6月、組合の役員選挙において、良くする会は執行委員長以外の全役員9名について対立候補をたてたが、当選したのは執行委員に立候補したA5組合員（以下「A5

- 執行委員」という。) だけであった。
- (6) 昭和49年7月ころ、東芝の青梅工場から会社に出向してきたB4総務課長は、同年8月ないし9月ころA5執行委員と大倉山のレストランで会合を持ち、その席上、同課長は、A5執行委員に良くする会に資金援助している旨を述べ、更に組合の執行部の動向を知らせることを求めた。
- (7) 同年秋ころ、東芝タービン工場の保養所「第八寮」において、東芝の小向工場労働組合C2委員長の仲介で、組合のA1執行委員長(以下「A1委員長」という。)及び同A2書記長と東芝の人事労務部のB5課長とが会合を持った。その席上、同課長は、これまで東芝及び東芝関連会社の組合の役員選挙に介入して負けたのは会社が初めてである旨述べた。
- (8) 同年10月、B3主任は、組合員であるA6の職場を訪れ、同人に対し、同人の病欠期間中に外部で左翼的集会があるとの情報が入り、当日休暇を取っていた者全員をチェックしたこと、A3組合員は反社会的思想の持主であり同人と深く交際しないこと、組合の講演会に出席した講師は極左思想の持主であるがこういう組合の姿をどう思うか、などと述べた。組合は同年11月6日の団体交渉において、B3主任の言動につき会社を迫及したところ、会社は陳謝の意を表明し、同人を東芝に出向させた。
- (9) 昭和52年6月、会社が作成した「TOAMCO問題者一覧」には、組合の要職についている幹部や活動家について、生年月日、学歴、組合の役職、所属政治団体及び私生活にわたる事柄が詳細に記載されていた。
- (10) 同月に行われた組合執行部役員選挙において、良くする会から二人当選し、また約1か月後に行われた代議員選挙においても、同会が代議員の過半数を制することとなった。  
同年8月、東芝タービン工場から会社に出向してきたB6が、総務部次長(以下「B6次長」という。)に就任した。
- (11) 昭和52年度において、会社は3億円以上の経常利益が見込まれていたが、組合が、昭和52年11月7日に昭和52年一時金の要求書を提出したところ、会社は同月24日に、東芝において妥結した額と同額をもって回答し、その後交渉は進展しなかった。組合は延べ8日間にわたり66時間のストライキを行った結果、東芝の水準を上回って妥結した。
- (12) 同年12月27日、会社のB6次長ほかは東芝に赴き、東芝労務部のB7労働担当と東芝の顧問弁護士を交え、先に凶器準備集合罪容疑で逮捕され、保釈となったG組合員の保釈後の対応、学歴詐称による懲戒処分等につき協議を行い、B7労働担当は東芝における同種事案の資料を会社に提供した。その後会社は同人を学歴詐称を理由に10日間の出勤停止処分に付した。
- (13) 会社及び組合間には、労使協議会及び団体交渉に関する協定書及び了解書(以下両書面を併せて「協議約款」という。)が締結されており、事業場の閉鎖等労働条件に重大な影響を及ぼす事項については、実施変更を可能とする時期に協議することになっていたが、協議約款の改定に関する労使の協議が整わず、同年11月30日で期限切れとなった。  
しかし、同年10月17日に開催された労働協約改定交渉において、会社は、組合との話し合いについては労使関係を尊重して、組合の理解と協力を得るよう誠意を持って対応してきたところであり、今後ともこの姿勢を貫くつもりである旨を表明している。
- (14) 昭和53年の一時金交渉は、会社が組合に対し、同年11月1日以降組合が行っている争

議行為を解除すること及びレイアウトの変更に応じることを内容とする差し違え条件を提起したことにより決裂し、同年12月22日、組合は組合員に対し冬期一時金の立替払をすることを決定し、希望者の募集を行った。

この間、同月12日から22日にかけて約100名の組合員が脱退し、脱退者は同月15日ころから総務部長あてに、会社回答の一時金に異議なく賛同し、年内支給を嘆願する旨の書面を提出した。同月22日、会社は組合脱退者及び職制約200名に冬期一時金を支給した。この会社の行為に組合が強く抗議したところ、会社は陳謝し、同月28日組合員にも冬期一時金を支給した。

昭和54年1月18日、組合は、会社が組合の代議員会議長団選挙に介入したこと等は不当労働行為であるとして当委員会に救済申立てを行った（神労委昭和54年(不)第4号）。当委員会は同年12月1日救済命令を発し、同事件は本件結審時、中労委に係属中である。

なお、昭和54年2月3日には、約100名の組合脱退者を中心に別組合が結成されている。

- (15) 同年1月、アンペックスのエグゼクティブ・パイス・プレジデントであるC3（以下「C3」という。）は、東芝のB8国際協力部長に対し、先にB8国際協力部長が訪米して行われた両名の会談の内容は、会社内にはもう一つの労働組合があること、東芝は組合に対して強硬な姿勢をとることを決めたこと、東芝のB9社長もこれに同意していること等であったと理解している旨の確認の書簡を送付している。

同年3月7日、会社のB10社長は、C3に対し、「会社は東芝の経営者と相談のうえ、組合に対して強行な姿勢をとることを決定し、組合の要求を受け入れないとの立場をとったこと、今までに、東芝はこれを助けるため、熟練した労働問題のスペシャリストを会社に派遣したこと及び110名の組合員が組合を脱退し、同年2月3日に脱退者95名によって別組合が結成されたこと」を報告した。

同年5月9日及び7月6日にも、B10社長はC3に対し、組合及び別組合の状況、当委員会の審問の経過及びこれら労務問題について、東芝の顧問弁護士の指導のもとに対応している旨を報告したが、同年5月9日の書面には、会社は別組合の人数が増え続けることを願い信じている旨の記載もされていた。

- (16) 東芝勤労部労働担当職であったB7は、同年1月16日に会社の総務部長付きとして会社に出向し、昭和56年3月総務部次長（以下「B7次長」という。）に就任した。
- (17) 昭和54年12月26日に組合は、会社が昭和53年冬期一時金、昭和54年夏期一時金の成績査定について組合員に対し不当に低い評価を行い、また組合の会社施設利用を拒否したこと等は不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て（昭和54年(不)第39号）を行い、更に昭和55年3月10日、組合は、会社が昭和54年冬期一時金の成績査定について、組合員に対し不当に低い評価を行ったことは不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て（昭和55年(不)第5号）を行った。

なお、上記両事件は当委員会に係属中である。

### 3 会社と東芝との関係

- (1) 昭和39年、東芝とアンペックスとの間で、ビデオ用、電算機用及び計測装置用磁気テープ記録装置、その付属品の製造販売並びに購入を目的とした合弁契約が締結され、会社が設立された。同年12月、会社は、東芝の小向工場の一部に本社事務所を置き、東芝のB11専務が会社の社長（兼務）にB12技術部副部長が常務取締役それぞれ就任し、

総務部長及び営業部長も同社から派遣されて業務を開始した。昭和41年4月、会社は東芝の川崎工場内に移転し、同工場の一部を借り受け製造を開始した。

(2) 昭和39年発足当時の会社の授権資本は4億円、発行株式数は20万株であり、東芝及びアンペックスの株式の引受比率はそれぞれ51パーセントと49パーセントであった。

その後会社は、順次増資し、会社の授権資本は16億円まで引き上げられ、発行済株式総数も100万株に達した。東芝及びアンペックスの持株比率には変化がなかったが、昭和48年の株主総会で会社の発行済株式総数100万株中の25万株を議決権のない優先株式とし、これをすべてアンペックスが保有することを決定した。これによって、東芝の議決権は、68パーセントを占めるに至った。

(3) 会社の歴代社長は、東芝から派遣されており、また取締役の派遣状況は次表のとおりであり、表中の括弧内の数字はそのうちの常勤取締役数である。

	取締役計	東芝からの派遣者数	アンペックスからの派遣者数
昭和40年、 同41年	5 (2) 名	3 (1) 名	2 (1) 名
昭和42年、 同43年	5 (3)	3 (2)	2 (1)
昭和44年、 同45年	5 (4)	3 (3)	2 (1)
昭和46年、 同47年	7 (6)	4 (4)	3 (2)
昭和48年か ら同50年	7 (5)	4 (4)	3 (1)
昭和51年、 同52年	7 (4)	4 (4)	3 (0)
昭和53年か ら同57年	9 (5) 東芝指名によるB13を 含む	4 (4)	4 (0)

また、会社の総務部長、経理部長、労務担当、営業本部長等の主要な管理職は、会社設立時からすべて東芝及び東芝の関連会社から派遣されている。

(4) 東芝との関連における会社の業務、経営については次のとおりであった。

ア 昭和41年、アンペックスのTMが、多数のトラブルを発生させたことから、東芝は小向工場にその処理及び検討を行うグループ（以下「TMグループ」という。）を設置し、会社はTMグループに4名を従事させた。これへの配置者は、出向、配転等の措置はとられず、小向工場に出勤就労し、業務指揮は東芝が行い、賃金は会社が支払った。

イ 昭和42年11月、会社は東芝電子工業株式会社から現在地を買い受け、移転した。

ウ 昭和43年7月東芝は、小型VTR業務を会社に移管し、これへの従事者31名を会社に出向させ、また昭和46年にも会社と併行して行っていた小型VTR業務を会社に移管した。この移管に伴い、会社は大幅な機構改革を行い、同業務の研究、開発の体制

を整えた。

エ 昭和47年秋、会社での小型VTR事業は、アンペックスの開発失敗により中止され、同年12月15日、東芝は会社への前記出向者を全員引き揚げ、うち16名を同日付けで会社に再出向させた。

オ 一方、会社は、昭和48年1月15日付けで東芝に業務援助として10名を出向させた。

カ 昭和48年6月、東芝は、会社に昭和49年3月以降カセットVTRの生産が会社において可能である旨通知したため、会社は59名の人員をもって製造体制を整えた。しかし東芝の同VTRの開発は進展せず、このため、会社は前記人員中の直接要員を他社の下請業務に従事させたが技術要員には仕事がなくなった。

また、同年東芝は、TMの研究、開発業務を東芝で行うことを決定し、会社の敷地内に東芝の分室を設けたので、会社は同分室に14名を出向させ、同業務に従事させた。

キ 同年12月、東芝は、通産省から補助金を得て、会社のTMを日本電気株式会社（以下「NEC」という。）に供給するとの協調体制を採り、これを進めるうえで障害となるNECと外国企業との間の外資比率の制約条項との抵触を避けるため、株主総会で東芝が議決権の68%を取得することを決定した。

ク 昭和49年12月、東芝は会社に対して、前記カのVTRの製造開始は昭和50年年末以降になること及び会社に製造させるか否かは、製造開始時に協議する旨を通知した。この通知により、会社はカセットVTRの製造体制を解いた。

(5) 東芝との関連における会社の労務関係については、次のとおりであった。

ア 東芝は、その傘下に多くの関連会社を擁しており、毎年1回、関連会社の経営状況の調査を行うとともに、労務構成、賃金形態、賃上げ、一時金の要求及び妥結状況、賃金交渉における問題点、労働協約、労働組合関係として、組合名、組合員数、非組合員数、組合費、労使間で問題となった主な事項、労使間における現在の問題、組合の活動等の状況及び組合幹部の性格特徴について、また労働組合のない会社については組合結成の見通し等について総括調査を行っている。

また、東芝は、関連会社の従業員の人員構成の推移、過不足対策等を調査のうえ、関連会社の勤労担当者研修会を開催し、東芝グループ全体の労務調整と労務の機能的配置を進めているほか、東芝グループ全体の体質強化の見地から、東芝の定期人事異動時期に当たり、人事交流も行っている。

さらに東芝は、賃上げ、一時金の要求、交渉における問題点、妥結内容等につき、その都度調査を行い、この調査に基づき関連会社の全体会議を開催し、東芝グループとしての結束を図っており、同年11月15日に開催された、賞与、一時金に関する東芝の関連会社の全体会議において、東芝のB14常務取締役は関連会社に対して、①業績、実力に応じた回答をすること、②東芝グループとして一体的行動をとること、③業績を超えて支給する会社は厳重にチェックすること等を述べている。

イ 会社との具体的な関係についてみると、会社は昭和49年には組合幹部の性格、動向を報告しており、昭和49年3月には会社は、会社の役員、部長、次長及び課長を対象として、東芝人材開発部が講師を担当する形で幹部研修会を開催したが、その時の課題の一つとして東芝のB5課長の講話が行われ、労使関係についての研修が実施された。また、その際「理解度・実行度チェックリスト」を参加者に記載させているが、

その設問内容の多くが労働組合や労務管理にかかわることであり、設問の中には、「職場に革命的な考え方を持つ者が、勢力を占めたときのことを考えたことがあるか」「革命的な思想をもった者の行動が、企業活動にとって好ましくない理由について説明できるか」といった内容のものも見られた。さらに、昭和50年には、会社は東芝に対し、昭和51年中に労務担当者を派遣されたいとの要請をしていた。また、会社の賃上げ及び一時金の妥結時期は東芝の妥結後であった。

#### 4 本件会社解散に至る経緯

(1) 昭和40年代の後半に至り、会社の業績は放送用VTRの需要の一巡、小型VTRの開発の失敗、オイルショックによるTM需要の後退等により低迷し、昭和49年度には初めて赤字に転落し、昭和50年度は更に大幅な赤字となることが予測された。

会社は、昭和50年12月に①不採算部門の小型VTR事業の廃止、②東芝からの出向者の帰任促進及び高齢嘱託者の雇止め、③遊休不動産の処分、を内容とする再建計画（以下「50年再建計画」という。）を策定した。その結果、小型VTR事業は昭和51年7月に全面廃止し、東芝からの出向者は昭和50年3月31日時点の24名から昭和52年3月31日時点では5名へと大幅に減少した。また遊休不動産についても昭和51年7月に売却処分を行った。

(2) 昭和52年9月、放送技術者の国際的な学会であるSOPTTE（映画・テレビ技術者学会）において、ソニーが開発した1インチCフォーマットVTR（以下「1インチVTR」という。）が国際統一規格として採用され、VTR市場は従来の2インチVTRから1インチVTRへと急速に移行した。会社が扱っているアンペックス社のVTRは1インチVTR市場における対応が遅れ、2インチVTR時代には会社のVTR市場におけるシェアは80%であったが、昭和54年3月にはソニー81%、アンペックス19%となった。その後会社の営業努力により昭和57年3月にはソニー49%、アンペックス41%となるに至ったが、ソニーのほか日立などの企業が市場に参入し受注競争は厳しいものとなっていった。

(3) 昭和49年度以降の会社の売上高及び経常利益の推移は、次表のとおりである。

表

（単位：100万円）

	昭和49年度	昭和50年度	昭和51年度	昭和52年度	昭和53年度	昭和54年度	昭和55年度	昭和56年度	昭和57年度上期見込
売上高	4,379	5,112	4,172	5,602	6,061	6,480	6,701	5,934	2,063
経常利益	△ 21	△ 225	31	316	443	320	56	△ 568	△ 758

(4) 昭和55年8月、会社の経常利益が予算に連しない状況となることから、東芝はB8国際協力部長名の文書をもって、会社に対して同年9月末までに短期及び中長期にわたる検討をすることを求めた。同年10月23日会社は、経営目標として①売上高の着実な伸長、

②工場操業度の向上、③労使関係の改善を掲げた「中長期経営施策」を作成のうえ、本施策につき東芝及びアンペックスと個別に協議を重ねて中期計画を策定し、同年12月26日東芝に提出した。中期計画においては、①東芝のOA製品を会社で販売する、②会社はアンペックスの生産拠点となる、③東芝総合研究所で研究開発した製品を会社で販売する、ことが主な内容となっていた。その後①については営業上の理由から進展せず、②については、これに関連して共同企画製品として、テープクリーナ、編集機のVTR-2等の開発製造を行ったが、その他については結局実を結ばなかった。③については、同年10月から11月にかけて2回、会社と東芝の関係者の会合を開催し協議を行った。

また、同年11月には、会社において①売上高の着実な伸長、②工場操業度の向上、③労使関係の改善、④新事業の導入実現を経営目標として掲げた昭和56年から58年までの3か年を対象とした中期経営計画書が作成され、東芝に提出された。同計画書には、VTR事業について市場の魅力度は大、自社の強さは中と記載されていた。

(5) 昭和56年4月、東芝のB8国際協力部長は、会社に出向し、同年6月専務取締役就任した。

(6) 同年9月、会社は放送用1インチVTRの長期需要予測（以下「56年予測」という。）を行った。このときの個別の需要予測を総合した全体の需要予測は次のとおりである。

（単位：台）

	昭和55年度まで	56年度	57年度	58年度	59年度	60年度	計
営業所別 (略) 総需要	883	325	320	284	152	46	2,010
会社	317	170	128	110	55	14	794

(7) 上記需要予測の結果をもとに会社は売上計画を策定し、それを踏まえて、同月末ころまでに、①現状どおりVTR、TM及び関連製品からなる生産を維持するとの案（以下「A案」という。）、②TM事業を分離し、VTR事業のみを行うとの案（以下「B案」という。）を内容とする再建計画（以下「56年再建計画」という。）を策定し、同年10月初旬、同案をアンペックスに示して協議を行い、またそれより前の同年9月25日に、東芝に提出した。56年再建計画の概要は次のとおりである。

「56年再建計画

〔Ⅰ〕業績の推移と問題点（略）

〔Ⅱ〕今後の事業環境（略）

〔Ⅲ〕業績改善計画（抄）

A案について

(1) 前提条件

(a) TOAMCOは今後ともVTR及びTMをその主要製品とする。

(b) 雇用量の削減を行わない。

(2) 59年度及び60年度については夫々100百万円及び150百万円の利益を計上するに必要な売上高を夫々9,000百万円及び9,450百万円と算定し、予想売上高との差を埋める具体的方策は目下検討中である。



- (a) V T R本体及びサービス部品の自製率を50%に引き上げる。更にA m p e x が製造する新V T Rの電源をT O A M C Oが製造し一手に供給する。
- (b) A m p e xからの購入品の価格を5%引き下げる。
- (c) A m p e xへの購入品代支払期限を現行60日から90日に延長する。
- (d) 東芝のフロッピーディスクを下請製造する。
- (e) 役員報酬及び部課長の役職手当を平均10%削減する。
- (f) 従業員の減耗を補充しない。
- (g) 上記の他に製造工程の合理化、組織の簡素化、間接部門の効率化等を推進して生産性の向上に努めるとともに、外注の有効活用を図って外注転換益の取込に努める。

#### B案について

##### (1) 前提条件

- (a) T O A M C OからT M事業を分離し、V T R 専業会社とする。
  - (b) T O A M C Oの従業員数をV T R 事業従事者のみとする。
  - (c) T M事業は他社に売却するか独立会社とする。
- (2) 以上によって、T O A M C OはT M事業から生ずる損失を免れ、更にA案の施策をより効果的に推進できることになるため、57年度、58年度の採算化は勿論、59年度、60年度の対策も容易になるであろう。

#### 〔IV〕業績改善計画に対するT O A M C Oの見解（抄）

- 1. 採択にあたっては、両株主の承認が前提であり、さらに両株主から他の案が出されればそれに従う。
  - 2. A案はA m p e xに多大な協力・援助を求めることとなり、その交渉には東芝の強力なサポートが要請される。又、A案の場合も同様であるが、特にB案の場合には労働組合との深刻なトラブルが予想されるので、A m p e xの理解と東芝の援助が不可欠と考えられる。
  - 3. A案は改善計画としては徹底性を欠き、労多くして功少なき結果となりかねないと思われ、殊に59年度以降のT M事業の動向によっては、V T R 事業にも重大な影書を及ぼし、T O A M C Oの存立すら危うくすることになりかねない。一方B案は、組合との交渉が鍵であり予断は許されないが成功すればT O A M C Oの事業基盤は強固なものになると思われ、分離されたT M事業もそれなりの施策を講じることができる。
  - 4. T O A M C O目下危機的状況に踏み込みつつあり、この時点で施策を講じないときは、今後経営不振は一層深刻化し遂には破滅状態になる恐れがあるため、可及的速やかに両株主の承認を得てできれば年末一時金に先立って組合に施策を提示し交渉に入ることを希望している。」
- (8) 会社は、同年11月24日にはB案については触れず、A案を基本とする昭和56年中期経営計画書（3カ年計画）（以下「56年中期計画書」という。）を東芝に提出したが、この中でV T R 事業について市場の魅力度は大、自社の強さは中と記載されていた。
- (9) 同年10月1日に開催された労使協議会で、組合は会社に対し毎年作成する中期経営計画書についての説明を求めたところ、会社は、昭和56年中期計画書は現在作成中である

が、少なくとも11月中には組合に示せる旨回答した。

同年12月7日の一時金交渉において、組合は会社に対し56年中期計画書の提示を求めたところ、会社は同計画書（案）を作成したが、現在東芝及びアンペックスと協議中であり固まっていないことを理由にその提示を拒否した。

(10) 前記(7)のとおり同年10月にB10社長がアンペックスに56年再建計画を提出したところ、アンペックスのスタッフは、同年11月から12月にかけて来日し、会社の経営状態全般について調査を行い、またそれと前後して会社はアンペックスから依頼を受けて、会社の労働協約を英訳しアンペックスに提出した。

(11) 昭和57年2月初旬、アンペックスは東芝に対し、①東芝アンペックスの事業を、VTR製品及びTM事業のうちのTM-Sのアンペックス向け輸出に集約すること、②その余のTM事業を東芝に譲渡すること、③従業員を196名に絞り、余剰の188名を削減すること、という計画を提示し、実施の概要として次のとおり会社、東芝及びアンペックスの役割分担を提案した（以下「アンペックス案」という。）。同月中旬、東芝はアンペックス案は受け入れられないとの結論を出した。

「実施の概要（抄）

#### A TOAMCO

1. TM-Sを除くTM事業にかかる人員、機械、設備、棚卸資産、文書類を分離し東芝に譲渡する。

2.～6. 略

#### B 東芝

1. TM事業の資産及び資源を簿価で取得する。

2. 約188名の従業員をTOAMCOから分離する際に援助する。

3. 労働組合との交渉及び再編成の結果生ずるその他の人事管理事項につき、TOAMCOを援助する。

#### C AMPLEX

1. VTR製品のより効率的な製造のために工場及び機械類を再編成するに際し、TOAMCOを援助する。

2. TOAMCOのVTRのための研究開発及び技術援助の直接費として、年間125百万円を受領する。

3. TOAMCOのビデオエンジニアリング開発計画について、TOAMCOに方向を示し、かつAmplexの研究開発活動から生ずる利益を継続的に供与する。」

(12) また、アンペックス案提示の際に、会社の非常勤代表取締役でもあるアンペックスのB15から、東芝のB16取締役にあてたアンペックス案の内容を説明した手紙には、次のような記載がされていた。

「① 会社は、労働組合との交渉及び人員の移転措置の実施において東芝の援助を得るであろう。

② われわれは、この予想、特に第3年度の予想があまりにも消極的であると考えている。

③ われわれは、これらの損益を著しく改善できると信じている。その理由は、会社の販売予想が、アンペックスの継続的な研究開発投資から生み出される新製品に関し、

極めて消極的であると考えられる。

- ④ われわれは、われわれの合弁会社が、その将来の成功に向かってそれ自身の地位を定めることを確実にするためあなたとともに全力をつくすであろう。」
- (13) 昭和57年2月5日、会社内において労使による営業懇談会が開催され、会社はVTRは凋落傾向にあり、TMは新規製品に期待をかける旨を述べた。
- (14) 同年3月末、東芝の総合研究所のB17総務部長が会社の総務部長（以下「B17部長」という。）に就任した。
- (15) 同月29日労使協議会が開催され、組合は、中期経営計画書が成案になる以前に話し合うべきだと主張し、同計画書の提示を求めるとともに、経営に関して団体交渉を求めたところ、会社は、昭和56年度は5億円近い赤字を計上することになると説明したが、同計画書の提示は拒否した。
- (16) 同年6月、会社は放送用1インチVTRの長期需要予測（以下「57年予測」という。）を行ったが、56年予測と比較すると次のとおりである。

（単位：台）

	56年	57年	58年	59年	60年
56年予測	325	320	284	152	46
57年予測	336	269	338	231	122

- (17) 同年6月25日、会社は、役員交代を行い、社長にB8専務取締役（以下「B8社長」という。）が就任した。同月28日、B8社長と組合執行部との懇談が持たれ、席上、同社長は、次の内容の就任あいさつを行った。
- 「長期計画を出せといわれているが、経営状態は極めて難しく、死に体に近い。予算はマイナス5億円を計上しているが、これをキープするのも難しい。今二、三の私案を持って話している最中であるが結論が出てこない。長期計画についての100%確信のある成案を待っていない。」
- この社長のあいさつに対し、A1委員長は「これだけの赤字を抱えながら、いまだに成案がない。我々も再建に協力を惜しむつもりはないので完全に決まる前に知らせて欲しい。それに対して主張を行っていきたい。」と述べ、更に同月16日付け人事異動について早急に労使協議会を開催することを求めた。しかし、労使協議会が開催されなかった。
- (18) 同年7月23日、組合は会社に対し、同年8月10日を目途にVTR及びTMの次期開発製品の構想と検討結果、中期経営計画書の公表ほかを内容とする団体交渉の申入れを行ったが、会社はこれに応じなかった。
- (19) 以上の経過を経て、アンペックスは、今後東芝との合弁を解消し、アンペックスが全額出資している子会社のアンペックスジャパン社（以下「AJL」という。）において独自に事業を展開するとの意向を表明した。一方東芝は、VTR事業を欠いた会社の存続はあり得ないとの見解を示した。
- (20) 同年8月13日、東芝の国際協力部長名で「東芝アンペックス(株)に関する件」とした稟議書が起案され、そこには次の内容のとおり両株主間で合意すること、またその合意の覚書をアンペックスと締結することか記載されていた。

「1. TOAMCOの解散（抄）

次の日程にて、可及的速やかにTOAMCOを解散する。

- (ア) 解散する旨の公表・・・覚書締結後60日以内
- (イ) 業務停止・・・公表後30日以内
- (ウ) 解散決議、清算人の選定・・・業務停止日に臨時株主総会を開催し決議、清算人は全て当社が指名

## 2. 残余財産又は、損失の帰属

次の合意により、清算終了時における残余財産又は損失（債務超過の状態）はいずれが生じても、当社に帰属することとなる。

- (1) Ampexは、清算終了時の残余財産に対する分配請求権を放棄する。
- (2) Ampexは、清算に関し、いかなる追加投資も行わない。

## 3.～4. (略)

## 5. 従業員の処遇

解散する旨の公表後、直ちに両株主はTOAMCOの全従業員に対し入社募集を行い

- (1) アンペックスは同社（子会社も含む）に就職を希望する従業員を一定数採用し
  - (2) 当社は当社に就職を希望する全従業員を採用する
- (注) 当社関連会社における採用も考慮する。

## 6.～7. (略)

(21) 同年8月24日、東芝及びアンペックスは覚書を作成し、合弁を解消して会社を解散することを正式に合意した。覚書の内容は上記稟議書の内容のとおりである。

(22) 同年9月9日の労使協議会において、会社は、組合に対し会社の解散を通告するとともに、次のとおりその内容を説明した。

同日会社は、別組合にも同様の説明を行っている。

### 「 会社解散に関する件

#### I 概要 (略)

#### II 当社の現状と今後の見通し (略)

#### III 当社事業の措置 (略)

#### IV 従業員の処遇 (抄)

- (1) 会社が昭和57年9月30日付けをもって解散するのに伴い、従業員は清算事務に携わる一部の者を除き、同年10月31日をもって「解用」する。
- (2) 会社都合による退職手当金を支給する。
- (3) 再就職のあっせん

ア アンペックスは、AJLに設ける組織において希望者があれば優先的に考慮する。

イ 東芝又は東芝関連会社に希望する者は、原則として受け入れる。

ウ 上記以外を希望する者は、個別に相談のうえ転職に関する最大限の援助を行う。

」

また、会社は、同日付けで得意先に対し、解散後、TMは東芝が、VTRはAJLがそれぞれ業務を引き継ぐ旨を通知し、解散後実際にそれぞれ事業が引き継がれた。

なお、解散通告の前日8日、会社のB7次長はA2書記長と非公式に会い「会社解散を明日新聞発表する。それが労使協議会の議題だ」と伝えている。

(23) 同年9月30日会社は、株主総会を開催して、会社の解散を決議し、代表清算人にB8社長を選任した。

(24) 解散決定までには更に次の事実が認められる。

ア B8社長は、昭和56年4月1日に東芝国際協力部長から社長付として出向してきたが、出向前の同年2月から56年再建計画策定前後の9月までの期間に東芝及び会社幹部と会合を重ねており、中でも出向前の2月には延8日、3月には延4日、また56年再建計画策定前後の9月には延11日その間延35人前後の東芝及び会社幹部と頻繁に会合を行っており、中でも9月には、そのうちの延9日16人の東芝幹部と会合を持っていた。

イ 昭和57年6月、社内組織の変更が行われ、従来の組織から、VTR、TM事業の担当をそれぞれ分離させた。

また同月には、大量の昇格が行われ、部長までの管理職に31名が昇格した。なお過去の昇格状況は次のとおりであり、通常昇格時期は7月か8月であった。

(単位：人)

年 別	53 年	54 年	55 年	56 年	57 年
昇格人数	5	2	2	13	31

ウ 組織変更の際、新たに設けられた渉外室に渉外室担当課長として配属されたB18秘書室長は、同年7月30日に、経理部次長のB19は同年8月8日に、また渉外室長のB20及び営業本部長のB21は同年9月16日に、それぞれA J Lに移籍をしている。

エ 昭和56年度は、予算上大幅な赤字が計上されていたが、昭和56年の春闘においては、会社は、組合に対して、例年より早く同年4月8日の段階で昨年と同率の賃上げの確保を約束し、最終的に同月27日、東芝とほぼ同じ賃上げ率で合意した。また、昭和57年春闘では、会社は組合に対し毎年春闘時に提案していた職務職能給の導入提案をせずに早い段階で回答を行い、別組合と同一内容で同年4月27日合意した。

オ 昭和57年7月下旬、B7次長は、解散までの準備作業予定を記載した総務関係スケジュール表を作成し、また同じころB17部長は、解散に伴う労務、総務関係として検討すべき事項を記載した資料を作成しており、更に57年8月上旬にB17部長は、解散までの予定と準備作業を記載した総務関係スケジュール（案）を作成した（以下まとめて「解散スケジュール」という。）。)

解散スケジュールには、①労組への説明、協議交渉の内容として「大義名分と対策案」「別組合は条件闘争」「組合は反対闘争」とあり、②労使紛議として、朝ビラ攻撃から始まり、占拠籠城、訴訟、地労委、中労委、裁判所、移転転籍業務妨害等の項目が列挙されているほか、③高齢者、パート、嘱託とともに活動家が東芝及びVTR会社へ受け入れられない従業員とされており、④残務処理の項として籠城者対策が掲げられている。

また、労組、従業員への大義名分とする項では、「東芝と8/7、8/10頃までにつめ弁護士とも相談の上決定したい」とし、問題者名簿の項では、「高齢者、病気療養中、活動家、特殊従業員リスト8/10まで」とされ、行先別人員予想の項目として、「東芝、A J L、退職、籠城者リストの再検討8/25」が記載されており、組合対策の項では、①新労（別組合を指す。）として、「事前根廻しを8/23頃から幹部と行い、P A（公

表)と同時に労使協議会で正式発表、早期条件交渉に入りたい、交渉終了目標10月初旬～中旬とし、東芝、A J L への入社は11月初めを目標とする」。②旧労(組合を指す。)として、「P A と同時に労使協議会を開催、団交、争議に入り反対、訴訟と混乱が続くが、脱落者の対応を新労に合せ考える」となっている。さらにA J L への問い合わせ事項の中で「旧労は受け入れられるか」との記載があった。

## 5 会社解散通告後の団体交渉等の経緯

(1) 昭和57年9月9日に解散が通告された後、組合と会社間の団体交渉が次のとおり開催された。

- ① 昭和57年9月10日 13時から15時まで
- ② 同月13日 10時から12時30分まで
- ③ 同月16日 9時から10時35分まで
- ④ 同月17日 13時から15時まで
- ⑤ 同月20日 10時から12時5分まで
- ⑥ 同月22日 13時から15時まで
- ⑦ 同月27日 13時から16時10分まで
- ⑧ 同月29日から30日 15時から30日5時45分まで
- ⑨ 同年10月4日 13時30分から16時40分まで
- ⑩ 同月7日 10時から11時55分まで
- ⑪ 同月15日 13時から15時まで
- ⑫ 同月19日 10時から12時10分まで
- ⑬ 同月21日 10時から12時10分まで
- ⑭ 同月26日 13時から14時45分まで
- ⑮ 同月28日 13時から15時まで
- ⑯ 同年11月6日 10時から12時10分まで
- ⑰ 同月11日 10時から12時まで
- ⑱ 同月22日から23日 15時30分から23日10時30分まで
- ⑲ 同月26日 15時から17時まで
- ⑳ 同年12月1日 13時から15時10分まで

(2) これら20回に及ぶ団体交渉について、それぞれ次のような状況が認められる。

①の団体交渉において、組合は、会社解散は協議約款中の事前協議条項の無視である旨を主張したところ、会社は、同約款は期限切れとなっているが、今回もその精神にのっとっていること、会社解散を会社内部で決定する以前に組合と協議を行うつもりのないこと、解散の中止は理論的にあり得るが、解散の意思決定を変えるつもりのないことを表明した。

②の団体交渉で、組合は、組合としても会社の存続の方策を検討するので合意に達するまで解散の決議を延期することを要求したところ、会社は、解散決議を延ばすことはできないが、存続の方策があるというなら会社は検討するので、解散決議予定前に一刻も早く対案を出してもらいたいと回答した。また、会社は、従業員の受入れに関し、首切りではなく原則として100%新しい職場を提供すると述べた。

④の団体交渉において、会社は、56年予測について、シェアは40%、物さえあれば総

需要の40%はとれる、と説明し、また⑤の団体交渉において60年度はVTR事業が成立するかどうかというほどに需要予測は減少すると述べた。

⑥の団体交渉において、組合は経営陣の退陣を要求し、一方会社は前日の組合の申立てにつき遺憾の意を表明し、今後は解散に至る経過の説明について慎重にならざるを得ないと述べた。

⑦の団体交渉において、解散を前提とした交渉はやめてもらいたい旨の組合の主張に対し、会社は、度々説明したとおり、解散の意思決定を変える考えはないと表明した。

⑧の団体交渉において、会社は、組合が会社を納得させる案を示さないかぎり、解散決議の日程を変更するつもりのないこと、及び解散決議を中止できないことを表明した。

⑨の団体交渉で、次の議事録が確認された。

組合から「我々と交渉中は解雇しないこと。また、機材の搬出もしないことを確認してもらいたい。我々は、解散決議をしたとしても再建の決議は法的にできる、と考えている。」旨を述べたのに対し、会社は「組合と円満に解決することを望んでいるので話し合い中は解雇しない。機材搬出についてもまた同じ。会社継続の決議については、継続するに足るだけのものがないので株主に対して持ち出せない。これについても今後話し合っていきたい。」旨、答えた。

また、組合は、会社解散か経営の責任であれば、全員を東芝に転籍させるべきであると主張したところ、会社は経営の責任として東芝と話し合いを重ね、原則として受け入れるとの回答を得ていると述べた。

⑩の団体交渉で会社は、解散までの経過をまとめて次のように説明した。

1. 昭和56年9月長期需要予測をたて、3カ年計画の立案を開始した。
2. 10月初めに、その案を持ってアンペックス社へ説明するとともに、11月に東芝へ説明した。
3. これに対しアンペックス社は自ら案を考えることとなり、その結果57年2月、TM事業を切り離しVTR専門会社にするという、アンペックス案が提出された。
4. 上記アンペックス案は、当社にとってもまた東芝にとっても受け入れ難いものであり再検討するように求めた。
5. 基本問題について結論がでないまま推移し、1月下旬アンペックス社は当社を通じてVTR事業を行うことに興味を持たなくなったことがわかった。
6. 当社としては、何とか事業継続できないかと考えたが、当社の実力では不可能と判断しやむを得ず解散に合意した。

⑩から⑰の団体交渉においては、交渉はほとんど進展することなく推移したので、会社はその打開策としてトップ交渉を提案し、昭和57年11月15日B8代表清算人とA2書記長のトップ会談が横浜市内のホテルで開催され、同代表清算人は、組合が事業を行うのであれば、機材、資金、販売ルートについて考慮する旨を表明したが（以下「B8提案」という。）、同月17日の事務折衝で、B7次長はA2書記長に対し、組合がB8提案を拒否したので次回団体交渉で全員帰休を提案する旨を述べた。

これに対して、A2書記長は、組合はB8提案を拒否していないことを述べ、同提案を団体交渉議題に乗せることを要求したが、その後、団体交渉の議題とされないまま経過した。

⑱の団体交渉で、会社は、同年12月1日をもって東芝への再就職のあっせんを打ち切ること、同日以降全員を帰休させることを提案したので、同日の団体交渉は紛糾し、翌日まで断続的に行われ、会社は組合が同年11月25日を目途に事業の基本構想を作成提示すること及び同構想について両者の合意の得られることを期待する旨を述べ帰休提案を撤回した。

⑲の団体交渉において、組合は、事業の基本構想として次のような案を提示した。

「我々は、解散そのものに反対である。東芝として責任をもって解決を図ってもらいたい。アンペックスも同様である。

- 1 場所は現在地で事業を行うこと
- 2 人員は80名+ $\alpha$ （経営体としてやっていける規模）
- 3 仕事は東芝及びアンペックスが最低15年間責任を持って供給すること
- 4 今日の問題の解決金及び運転資金を出すこと
- 5 経営体としては組合が参加しチェックできる形態とすること
- 6 現有の機材、設備を使ってやれる仕事
- 7 社名は「トアムコ」とすること

更に会社からの質問に対し、組合は、次のとおり説明した。

- 「
- 1 組合が経営するのではない。経営者は東芝から派遣すること
  - 2 採算の合わない仕事の場合は、東芝とアンペックスが賃金を補償すること
  - 3 株主をどうするかは未検討であるが、場合によっては組合で持つこともありうる
  - 4 雇用関係は継続すること
  - 5 債務は東芝が肩替りすること
- 」

これに対し、会社は、同構想を持ち帰り検討することになった。

⑳の団体交渉で、会社は、団体交渉を打ち切る旨次のとおり宣言した。

「11月25日付けで組合の提示した事業の基本構想は、解散そのものを否定するもので解散問題に対する解決案たり得ない。このまま目途の立たない交渉を続けては清算業務を進めることができなくなるので話し合いを打ち切る。賞与、一時金は事業継続を前提とするのであれば支給しない。」

(3) 会社は、同年9月末に会社の寮の所有者に賃貸借契約の解約を申し入れ、従業員の適格年金も三井信託銀行に解約を申し入れ、また一部の営業所をA J Lに移管した。

(4) 同年10月25日、別組合は会社と退職条件について合意し、同月末には全員退職し、東芝、東芝の関連会社及びA J Lにそれぞれ就職した。

#### 6 東芝に対する団体交渉の申入れ及び会社の団体交渉打ち切り後の経過

(1) 組合は、東芝に対し、昭和57年9月21日付け文書で、会社と組合との協議中は会社の解散を決議しないこと、生産設備等の搬出をしないこと等の要請をするとともに、会社解散に関する当事者として、団体交渉を早急に開催することを求めたが、東芝はこれに応じなかったため、更に組合は、同月27日、同月30日、10月6日付け文書で抗議及び団体交渉の申入れを行った。

これに対し、東芝は組合に対し、同年10月6日付け文書で同社は組合と団体交渉を行う当事者たるべき地位にないとの回答を行った。



(2) 組合は東芝に対し、同年11月15日付け文書で、抗議及び団体交渉の申入れを行ったが、同社は同月22日付け文書で前記(1)と同趣旨の回答をした。

団体交渉打切り後の同年12月3日、組合は東芝に対し、会社の団体交渉打切りに対する抗議及び団体交渉の申入れを行い、更に同月15日、翌昭和58年1月20日付け文書でも抗議及び団体交渉の申入れを行ったが、同社は本件結審時までこれらに一切応じていない。

(3) 団体交渉打切りの翌日である昭和57年12月2日から会社の役員以下管理職全員は出社しなくなった。

(4) 組合は会社に対し、昭和57年12月3日付け文書で、団体交渉打切りへの抗議及び同月6日を期日とする団体交渉の申入れを行い、更に同月6日付け文書でも団体交渉を申し入れたが、会社は同月7日付け文書で組合に対し団体交渉には応じられないと回答した。

(5) 会社は、各組合員に対し、同月8日付け文書で、同月11日付けをもって解雇する、同月11日以降会社構内へ立入り滞留することを禁止する、解雇予告手当及び同月分の給与は所定退職金と併せて別途送付する旨を通知した。

(6) 組合は、会社に対し、同月14日、22日、28日及び昭和58年1月12日付け文書で、解雇通告に対する抗議及び団体交渉の申入れを行ったが、会社は、本件結審時までこれらに一切応じていない。

(7) 昭和57年12月13日、組合は、地位保全の仮処分を、会社は、業務妨害禁止の仮処分をそれぞれ横浜地方裁判所に提起したところ、昭和58年1月28日、同地裁は、前者を却下、後者を認容する旨の決定を下した。

同年2月会社は、前記認容決定に基づき主要な機材等を搬出した。

(8) 昭和58年5月26日、組合は、全造船に加盟し、同年6月2日、全造船及び組合は連名で東芝及び会社に対し、組合が全造船に加盟した旨、及び組合が名称変更した旨の通知をするとともに、「会社解散に関する一切の件及び今後の交渉の進め方について」を議題とする団体交渉を同年6月15日に開催するよう申入れを行った。これに対して東芝は、同月15日付け文書をもって、全造船及び組合と団体交渉を行う当事者ではない旨回答し、一方会社は、同月16日付け文書をもって、組合とは話し合いによる解決は不可能になったのであって、団体交渉を再開する考えはない、全造船に対しては、全造船と別個に団体交渉を行う実質的意義はないとして団体交渉を拒否する旨回答した。

前記回答に対して、全造船及び組合は、連名で東芝及び会社に対し、同月20日付け文書をもって、団体交渉拒否に対する抗議及び団体交渉の申入れを行った。しかし、東芝及び会社は、本件結審時まで団体交渉に応じていない。

(9) 昭和59年3月29日、横浜地方裁判所は、会社が提起した土地建物明渡請求の訴に関する和解によって、組合が会社工場跡地の一部を使用することを暫定的に認め、その後組合は同跡地においていわゆる「自主生産」を継続しているが、その余の会社社屋、工場及びその敷地は会社管理下にある。

## 7 本件救済申立て等

(1) 組合は、会社が解散を通告した後、昭和57年9月21日に会社及び東芝が組合と何ら協議せず一方的に会社解散を通告したこと等は不当労働行為であるとして当委員会に①誠実団体交渉応諾、②解雇再就職あつせんの禁止、機材等の撤去・搬出の禁止、③ポスト

- ノーチス、の救済を求める申立て（昭和57年（不）第34号）を行った。
- (2) さらに組合は、解雇発令後の同年12月13日会社及び東芝が組合員を解雇したことは不当労働行為であるとして当委員会に、①解雇撤回、原職復帰、②バックペイ、③ポストノーチスの救済を求める本件申立て（昭和57年（不）第46号）を行った。
- (3) また組合が全造船に加盟した後、昭和58年7月13日、全造船は会社及び東芝が解散に関する問題について団体交渉を拒否したことは不当労働行為であるとして当委員会に、①誠実団体交渉応諾、②ポストノーチスの救済を求める申立て（昭和58年（不）第22号）を行った。
- (4) 当委員会は、前記三つの事件につき併合し審問を行ってきたが、昭和58年11月25日、昭和57年（不）第46号事件を分離し、昭和59年3月31日、昭和57年（不）第34号事件の一部及び昭和58年（不）第22号事件につき、誠実団体交渉応諾の命令を発したが、ポストノーチスの請求に認容しなかった。なお、昭和57年（不）第34号事件の請求する救済内容である前記(1)の②については、昭和57年（不）第46号事件と併合して審査することとした。
- その後組合は昭和62年1月12日に昭和57年（不）第34号事件の請求する救済内容である前記(1)の②を取り下げた。
- (5) また、前記(4)の命令については、組合は昭和59年4月13日、中労委に対し再審査申立てを行い、一方会社は同年4月24日、横浜地方裁判所に対して行政訴訟を提起し、本件結審時中労委及び横浜地方裁判所に係属している。

(別表 略)

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 東芝の被申立人連絡

組合は次のとおり主張する。労働組合法第7条にいう使用者とは、単に契約関係に準じる者に限定すべきではなく、当該労働者の労働関係上の諸利益に対して直接的な規制力ないし支配力を有する者を含むと解すべきところ、本件については会社の運命は設立から解散に至るまですべて東芝の直接意思によって決定されたものである。また、東芝の会社に対する支配の内容においても、株式、役員及び管理職等の人事、営業政策、日常業務、労働条件、労務政策等の全般にわたっており、その支配力は絶対的なもので東芝の使用者性は明らかである。

被申立人らは次のとおり主張する。自らの権限に基づき労働者を適宜に配置、按配して、一定の目的を達せんとする者を使用者というべきであって、東芝は組合員の労働力の処分権能を有しておらず、組合員との間には使用従属関係が存在しないのであるから、労働組合法第7条にいう使用者に該当しない。また、東芝が株主としての立場から関連会社の経営に関与して情報を収集し、株主としての意見、考え方を開陳することは当然である。

よって、以下判断する。

- (1) この点についての当委員会の判断は、既に分離審査した事件57年（不）第34号及び58年（不）第22号事件命令書において示しているので、以下に引用する（ただし、摘示した認定した事実の指示番号を除く。）。

「(1) 前記第1の3の(2)ないし(4)で認定したとおりの諸事情からみて、東芝は会社株式の過半数を保有し、後に議決権の68パーセントを取得するに至り、会社の経営に対し

大きな発言権を保有していたこと、また会社の役員及び管理職のほぼ全員が東芝から派遣され、東芝はこれら役員及び管理職を通じ会社に強い影響力を行使し得る地位にあったこと、更に東芝は、自己のVTR業務を会社に移管し、同業務の従事者を会社に出向させていたが、同業務の開発失敗により先の出向者を引き揚げ、同日付けで会社に再出向させるなどの諸事情、他方、会社も東芝に従業員を出向させ、また東芝の小向工場に設けられたTMグループに会社の従業員を従事させているなどの諸事情からみて、両社間の業務提携の程度及びそれに伴う人事交流も密接かつ頻繁に行われていたことが認められる。 」

「(2) 加えて、前記第1の2の(12)及び3の(5)で認定したとおり、東芝は、関連会社の労務関係について労務関係として考えられるすべての事項について関連会社から報告させており、中でも組合関係の調査項目は木目細かく組合幹部の性格、動向まで報告され、会社は労務担当の派遣をも要請している。また東芝は、春闘、一時金の時期にはその都度関連会社の調査を行ったうえ、関連会社の全体会議を開催し、関連会社の労使間の一時金交渉についても放任していないことが認められる。さらに、東芝人事勤労部のB5課長の発言内容、B4総務課長の会社への出向直後の言動、B3主任の同様の言動、同主任を東芝の工場に出向させた措置等の諸事情は、東芝が会社の組合役員選挙にまで介入していたことがうかがわれるばかりでなく、会社は、個別組合員の処遇についてまで東芝と協議をまってその措置を実施していること等の事情を併せ考えると、東芝は、会社の労働関係に深く介入していたものと認められる。 」

「(3) 以上のとおり、東芝は、会社の設立時から解散に至るまでの間、株式、人事、業務の各面にわたり株主としての立場からする以上に、会社の経営を左右しており、特に会社の労働関係については、実質的にその支配力を行使していたものと認められる。 」

(2) 確かに、東芝が関連会社の従業員に対し、直接の処分権限を有していなかったことは、被申立人らの主張するとおりである。また、会社は東芝関連会社の一つであり、東芝が関連会社との連携を図っていくことは企業経営上当然のことであり、その関連会社との連携ゆえに直ちに東芝の関連会社労働者に対する使用者性が認められるものではない。

しかしながら、前記引用の判断に加えて、次の諸事情からみると、東芝と会社の関係は、関連会社との連携の程度を越えているといわざるを得ない。

ア 会社は東芝とアンペックスとの合弁会社として設立されてはいるものの。昭和55年には会社の経常利益が予算に達しない状況となることから、東芝の国際協力部長が、会社に対し、会社の経営についての検討を指示している。

イ さらに、前記第1の4で認定したとおり、昭和56年9月から会社解散に至るまでの経過についてみると、会社経営の改善計画である56年再建計画が策定される前後において、東芝より出向してきたB8社長は、東芝の幹部と頻繁に会合を重ねている。また、アンペックスは、会社から56年再建計画を提示された後、アンペックス案を提示したが、一方東芝は、56年再建計画をアンペックスより先に提示されながら、その後、同計画についての具体的検討を行った事実及び東芝独自の再建計画を策定した事実が認められない。これらの諸事情からみると、56年再建計画は、東芝の深い関与のもとに策定されたことが推察されるのみならず、アンペックスとの関係を考えると、東芝と会社の一体性までもがうかがえる。このような、東芝の会社の経営、特に56年再建

計画に対する関与の深さは、株主としてする意見、あるいは情報収集の範囲を越えており、しかも東芝に本件会社解散後の対応として、会社のTM事業を引き継いでいる。

ウ 加えて、アンペックス案において示されるように、「労働組合との交渉及び再編成の結果生じるその他の人事管理事項については、東芝が会社を援助する」とのアンペックスの認識は、アンペックス案策定当時において、突然示されてきたものとは考えられない。むしろ、アンペックスは、会社設立当時から、労務関係については東芝が行うとの認識を持っていたと考えられることから、東芝は会社の労務関係においては、実質的にその支配力を行使する役割を、アンペックスとの役割分担としても担っていたものと認められる。さらに会社解散時において、会社の主要な部署である総務部長、同次長、同課長が全員東芝からの出向者であること等からみても、会社は、業務においては、確かに合弁会社として設立されたものであり、その限りでは、アンペックスとの関係も当然に認められるところではあるが、労務関係においては、実質上、東芝の支配下にあったと認めざるを得ない。

(3) 以上のことから、本件会社解散に関しては、東芝には、56年再建計画策定より会社解散に至るまで、株主としてアンペックスが会社に対する以上の、より深い関与と支配については一体性までもが、推認し得るものであり、前記引用の判断を変更する必要性は認められない。したがって、本件会社解散及びそれに伴う解雇についても、東芝は会社と共に、使用者としての責任を負うべき立場にあるものと解するのが相当である。

## 2 会社解散及び本件解雇について

組合は次のとおり主張する。会社及び東芝は組合活動が活発化してくる昭和47年ころより組合を嫌悪し、昭和49年には組合執行部の方針に批判的な組合員のグループである「良くする会」への経費援助や同年から昭和52年ころまでの役員選挙への介入等を行い、昭和54年別組合結成後は、別組合との差別的取扱いを行ってきた。しかしながら会社及び東芝の意図に反し、組合がその団結を維持してきたため、昭和56年に至り会社及び東芝は組合を壊滅させることを意図して、故意に低く押さえた56年予測をもとに56年再建計画を作成し、最終的にアンペックスとの協議が整わないことを理由として同計画の実施を放棄して、会社を解散させ、その事業をA J L及び東芝に引き継ぐという計画を進めた。加えて、昭和57年9月9日の会社解散通告に至るまで会社は組合に対し、秘密裡に準備を行い、組合の要求した事前協議を回最しつつ突然の解散通告をなし、その後も誠実な団体交渉を尽くさないまま、同年9月30日に株主総会において会社解散を決議し、同年12月組合員に対する解雇に及んだものであり、かかる行為に労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

被申立人らは次のとおり主張する。会社の業績は、昭和55年以降急速に悪化しVTR市場においては、ソニーとの受注争いに敗れ、また採算性も悪化の一途をたどっていた。会社はこれに対応するため、昭和56年9月に56年再建計画を策定し、業績改善に向けてアンペックス及び東芝と協議を続けたが両株主の合意が得られず、そのままの状態が続けば倒産という最悪の事態は避けられない状況となった。そのためアンペックスは合弁解消の意思を表明し、東芝もこれに同意したため昭和57年8月合弁契約が解消され、会社は会社解散の止むなきに至ったものであって、会社解散に当たっては、従業員の雇用確保を最重点と考え、解散通告後20回に及び誠実に団体交渉を続けたが、団体交渉は膠着状態となった

ためやむなく団体交渉を打ち切り組合員を解雇したもので、不当労働行為の成立する余地はない。

よって以下判断する。

(1) 会社解散の経営上の必要性等について

ア 前記第1の4の(3)及び(6)で認定したとおり、会社の経営が悪化の状態にあったことは容易に認められ、そのため将来の見通しを立て再建計画を策定する必要性が生じたものであり、その将来の見通しを立てるため、昭和56年9月に、VTRの需要について昭和56年より60年までを展望した56年予測を行ったものである。会社は、会社解散通告後の団体交渉等において、VTRの需要についての同予測は、会社の事業をそのまま継続すれば、会社の存立そのものが危ないというほど低いものであった旨、説明しているが、当委員会における審問の過程において、会社のB7次長は同予測が結果的にはずれ、1インチVTRの需要が実績において増加していたことは認めているところである。

会社は、1インチVTRの需要が増加したのは、当時需要予測を行った半年後にソニーが発表した新機種が潜在的な需要を喚起したためであり、市場全体の需要は増加しているが、アンペックスの製品については売上台数もシェアも低下していると主張する。しかしながら、前記第1の5の(2)で認定したとおり、会社解散通告後の4回目の団体交渉において、B8社長は、総需要の予測数値の低さを強調しており、「物さえあれば40%はとれる」と組合に説明していたことから、56年予測当時、基本的に問題とされていたのは、1インチVTRのシェアでなく、総需要の極端な減少であったと認められる。また、実績として昭和60年における1インチVTRの新規稼働台数は計202台であったことと、56年予測において、60年は46台と見込まれていたことと比較すると、その差は大きいことが認められる。

イ 確かに、56年予測が実績と異なるからといって、このことから直ちに、会社が、昭和56年当時より、計画的に会社解散へ導くため、故意に低い数字を用いたと推認することは早計ではある。しかしながら、①昭和57年6月には、既に56年予測の数字が修正されていたこと、②アンペックス案の内容を説明しているC3の手紙の中で「予想があまりに消極的である」と指摘されていたこと、③昭和56年11月に東芝に提示した昭和57年から59年までを対象とした3カ年計画である56年中期計画書においては、VTR事業の将来性について、VTR市場の魅力は大であると会社が認識していたこと等が認められる。それにもかかわらず、会社は同予測について何らの見直しをせず、同予測をもとに会社の将来をかけるともいふべき再建計画をたて、将来性がないとして会社解散に至ったことを考え併せると、56年予測と実績の数字との大幅な差異は重大であるといわざるを得ない。

ウ 一方、再建計画の策定から会社解散に至るまでの経緯をみると、前記第1の4及び5の(2)で認定したとおり、会社が組合に対して会社解散通告後の団体交渉時に一貫して説明していた内容と実際の経過が異なっていたことが指摘できる。すなわち、①会社が策定したのは、A案・B案双方を記載した56年再建計画であったにもかかわらず、会社は、組合に対して、TM事業の分離を内容とするB案の記載のない56年中期計画書（3カ年計画）を策定したと説明していたこと、②会社がアンペックスに示したも

のは56年中期計画書（3カ年計画）ではなく、56年再建計画であったこと、③アンペックス案において初めてTM事業を分離する案が提示されたかのごとき説明となっていることが挙げられる。

被申立人らは、56年再建計画のB案と基本的に同一のアンペックス案を拒否したことについて、アンペックス案はアンペックスが独自に策定したものであり、また56年再建計画のB案については、実現はほとんど不可能に近いとの認識を持っていたもので、アンペックス案を拒否したことに矛盾はないと主張する。しかし、56年再建計画のB案とアンペックス案は基本的には同一内容であり、B案の内容が実現不可能との会社の認識は、56年再建計画の記載の中には認められず、被申立人らの主張は受け入れ難く、この点に矛盾があることは否めない。

エ 東芝は、アンペックス案に対して、不採算部門であるTM事業を東芝に押し付け、188名の人員整理を東芝の負担で行えというに等しいとの理由で拒否の意思表示をしたと主張する。しかしながら前記第2の1において判断したとおり、①56年再建計画に関しては、その策定段階からの東芝の深い関与が推認されること、②さらに、その再建計画の中に、TM分離案を内容とするアンペックス案と同じB案が記載されていたこと、③結果的に東芝は、自らが拒否したとしているアンペックス案の内容に沿うかのように、TM事業を引き継ぎ、東芝だけでも192名を採用したこと等が認められ、東芝のアンペックス案の拒否理由に関する主張は採用できない。

オ さらに①会社は、昭和55年の段階で既に55年再建計画を策定し、会社再建の検討を始めていたにもかかわらず、同計画は何ら具体化しないまま放棄するに至っていること、②これを、昭和50年再建計画における会社の対応と比較してみても、再建努力を行ったとする具体的な疎明に乏しいこと、③また、会社は昭和56年、同57年の春闘の賃上げ交渉において、とりわけ、経営危機を主張することなく、むしろ例年より早い時期に妥結していること、④昭和57年6月に異例の昇格人事を行っていること、⑤昭和57年7月から会社の要職にある者を、次々とA J Lへ移籍させていること等からみて、会社再建に向けて努力していたという態度を認めることは困難である。

カ 以上の事実を総合的にみると、確かに会社の業績は悪化しており、会社再建の必要性が認められるとしても、会社解散に至った経営上の必然性に関し、将来のV T R事業を展望するための56年予測についての会社の対応、会社解散までの経過における再建計画や再建努力をめぐる対応についての被申立人らの主張には疑問が残るといわざるを得ない。

## (2) 会社及び東芝の組合への対応について

ア 前記第1の2の(11)ないし(14)で認定したとおり、会社は、昭和52年及び53年ころには業績が好調であるにもかかわらず、もろもろの差し違え条件を組合に提示し、これに固執して、交渉を長引かせ、ひいては昭和53年から昭和54年にかけて、大量の組合脱退者を発生させ、別組合設立に至った状況を見ると、過去における会社の組合に対する嫌悪が認められる。このことと56年再建計画策定から会社解散に至る時期と比較すると、昭和56年及び57年は会社が赤字を計上する経営状態にあり、その対策に苦慮していた時期であるにもかかわらず、同時期の春闘においてはそれぞれ短期間に妥結していることが認められ、労使間は安定し、会社の組合への対応が変化したかのよ

うである。

しかしながら、前記第1の4の(9)、(15)、及び(17)で認定したとおり、会社は経営悪化の対策として、56年再建計画を策定し検討を続けていたが、その間の経過を組合には一切知らせることなく、会社の経営に危機感を抱いた組合が、会社再建に関する計画の提示及び具体的な取組みについて協議することを要求したが、会社はこれを回避していることが認められる。また、会社解散通告後の団体交渉についても、事実と異なる説明を行っていること等から考えると、会社は、会社解散に至るまで、長年にわたり、組合を嫌悪する態度をとってきたことがうかがえる。

イ このことについて、被申立人らは、会社解散については、事前協議約款は失効しているが、会社はその趣旨にのっとり会社解散決議前に組合と協議しており、また十二分に団体交渉を尽くしたと主張するが、この点についての当委員会の判断は、昭和57年(不)第34号及び58年(不)第22号事件命令書において示しているので、以下引用する(ただし、摘示した認定した事実の指示番号を除く。)

「ア 前記第1の2の(13)で認定したとおり、協議約款は、昭和53年11月末日をもって期限切れとなっているが、会社も組合との交渉については誠意を持って対応すると表明しており、また、会社の解散は解雇問題にもつながり、組合員の労働条件に重大な影響を及ぼすものであるから、協議約款の効力如何にかかわらず、会社は解散通告前にも組合と協議すべきであったと考える。」

「イ 前記第1の5で認定したとおり、昭和57年9月10日から同年12月1日までの間、団体交渉は20回行われている。これは確かに会社の主張するように相当な回数行われており、外形的には団体交渉を尽くしたかにみえる。しかし前記第1の4の(22)及び5の(3)で認定したとおり、昭和57年9月9日の得意先に対する通告、団体交渉中に機材の搬出契約を締結したり、社員寮の賃貸契約の解除等会社解散の準備を着々と進めていたこと、また前記第1の5の(2)で認定したとおり、会社は団体交渉の如何によっては解散意思を変更するつもりはないと発言していること、会社の求めに応じて組合が事業の基本構想を提示した直後団体交渉の打切りを宣言していること等を併せ考えると、会社は当初から解散方針を持って臨み、組合の再建案を検討する考えはなかったものと考えざるを得ない。」

ウ また、会社解散後の従業員の再就職に関して、被申立人らは、当初より希望する従業員全員を東芝において雇用するとの方針であったと主張する。確かに、東芝の合弁契約解消に関する稟議書には、希望する全従業員を東芝が雇用するとなっていたこと、及び実際に、組合員であった者も含む相当数の者が、東芝などへ再就職している事実は認められる。

しかしながら、①昭和57年9月の会社解散通知文書には「原則として」と記載されており、第2回の団体交渉においても再雇用の問題について「原則」という文言に終始したこと、②審問の中でB7次長は、「東芝の勤労やB8社長から原則として雇用するとしか聞いていない」「雇用されることが難しいのではないかと認識される人もあった」「原則として受け入れるという認識で団体交渉を行っていた」と証言していること、③さらには、解散スケジュール表の中に東芝、VTR会社に受け入れられない従業員として活動家があげられていること、④また同スケジュール表における組合対策の旧

労（組合をさす）の項に、「脱落者の対応を新労（別組合のこと）に合わせ考える」と記載されていたこと等が認められる。したがって、これらの事実をみると、被申立人らが、希望者全員を東芝において雇用するという方針を持っていたとは到底認められず、会社の主張を採用することはできない。

エ 加えて、前記第1の4の(24)のオで認定したとおり、解散スケジュールにおける組合の存在に対する会社の認識は注目に値する。すなわち、会社は、別組合との間には早々に協議を整え事務処理に移行できるが、組合との間は最後まで難航するとして、職場占拠や籠城までも予想し、明らかに別組合と組合の間には異なった認識がされている。また、労組への説明、協議交渉の項では「大義名分の作成」という表現がみられるが、このことについて、会社は、解散に至った事情を組合などに理解してもらうための説明文案を作成するという意味であり、解散を正当化するための虚偽の理由作成を考えたものではないと主張する。しかし、会社解散通告後の団体交渉における、会社の組合に対する説明には、事実と異なる重要な部分が認められることから、会社の主張は不自然でありにわかに信じがたい。他方、東芝、A J Lに受け入れられないものとして活動家が掲げられていたこと、脱落者の対応を新労に合わせ考える旨の記載があったこと、及び団体交渉における会社の組合に対する対応を併せ考えると、会社が解散、解雇に至るまで一貫してその根底に、組合嫌悪の意思を維持し続けていたことは、明白である。

オ さらに前記第1の4の(7)で認定したとおり、56年再建計画において、「A案は改善計画としては徹底性を欠き、B案は成功すれば会社の事業基盤は強固なものになる」としている一方、TM事業を分離し、人員の削減を必要とするB案の実現には、「労働組合との深刻なトラブルが予想される」とし「組合との交渉の成否が鍵である」とされている。このことは正に、会社及び東芝が、会社再建のためにB案が有効であるとの認識を持ちながらも、そのB案を実現するには、組合の存在が障害になると認識していたことを示しているといわざるを得ない。

カ 以上のことから、被申立人らの組合に対する対応をみると、その根底に組合に対する嫌悪が存在していたことは、明らかであり、会社の再建のために実効性の高いB案を実施していくためには、組合に対する説得が必要不可欠であったが、会社及び東芝は、組合が存在しては、会社の抜本的再建は難しいと判断して、組合を説得し協力を得ることにより56年再建計画のB案を実施することを放棄し、組合員を一挙に排除し得る会社解散を選択したと推認せざるを得ない。

### (3) 本件解雇の不当労働行為の成否について

以上の事実を総合判断すると、本件解雇は、組合の存在を嫌悪した会社及び東芝が、会社の業績悪化に対処し得る抜本的な再建計画を策定し、検討を重ねたにもかかわらず、その検討段階において、再建計画を実施するには、組合の存在が大きな障害になると判断して、再建計画を放棄し、組合員を一挙に排除し得る会社解散を選択したことによるものと認められる。

そこには、会社及び東芝の一体となった組合壊滅の意図を推認することができ、組合は会社の解散によってその存立の基礎を否定され、組合員は生活のよりどころを失ったものであるから、本件解雇は、組合員に対する不利益取扱いであり、かつこれを通じて



なした組合に対する支配介入として労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

### 3 救済の方法について

組合は、救済措置として、会社本社における原職復帰を希望し、現在会社本社内の一部において、組合員による自主生産を続けている。他方、会社は清算会社とはいえ、現在主たる債権者が東芝であること、会社は相当の資産を保有していること等を併せ考えると、救済措置としては、会社及び東芝に対して共同責任として組合員の解雇がなかったと同様の状態を回復させることを相当と考える。また、バックペイの基礎となる賃金相当額の調整、及び会社が事業の再開をするか、組合員を東芝に全員移籍させるか等に関する組合員の復職に伴う諸問題については、会社及び東芝に対して、組合と誠実に団体交渉を行うことを通じて解決を図らせることを相当とする。

なお、本件救済申立て時の組合員数は70名であるが、そのうち20名は結審時までに組合を脱退しており、組合もその者らの救済を請求していないので、結審時における別表の組合員50名を救済の対象とすることを相当と考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和62年12月21日

神奈川県地方労働委員会  
会長 秋 田 成 就