

東京、昭60不11、平元.9.5

命 令 書

申 立 人 日本リーダーズダイジェスト社労働組合

被申立人 株式会社日本リーダーズダイジェスト社
被申立人 ザ・リーダーズダイジェスト・アソシエーション・イン
コーポレーテッド

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人株式会社日本リーダーズダイジェスト社（以下「会社」または「日本リーダイ」という。）は、昭和21年1月、被申立人ザ・リーダーズダイジェスト・アソシエーション・インコーポレーテッドの日本支社として設置され、36年12月、日本法人として株式会社となり、その後、後記解散に至るまでの本社所在地は千代田区一ツ橋一丁目1番1号で、60年当時の資本金は4億5千万円であった。同社は、雑誌「リーダーズダイジェスト」（日本版、60年当時の発行部数約40万部）や各種書籍の出版およびこれら出版物、英語教材、美術品などの郵便制度を利用した販売を主たる業とし、本件申立時の従業員数（嘱託を含む）は86名であったが、後記認定のとおり、61年4月11日解散し、以降清算法人となっている。
- (2) 被申立人ザ・リーダーズダイジェスト・アソシエーション・インコーポレーテッド（以下「アメリカ・リーダイ」という。）は、1922年（大正11年）、アメリカ合衆国において設立され、肩書地に本社を置き、「リーダーズダイジェスト」等の雑誌および書籍の出版、販売等を業とする会社である。同社は、「リーダーズダイジェスト」の各国版（60年当時、17か国語、42版）を出版、販売するため、各国に全額出資による子会社を設立しており、上記日本リーダイの株式も同社がすべて所有していた。そして同社は、日本リーダイの社長やその他役員の内命のほか、各年度の予算や人員規模などの営業計画、各種商品の販売計画、雑誌等の編集内容あるいは賃金増額・一時金の決定などの事項に許可ないし承認を与えていた。
- (3) 申立人日本リーダーズダイジェスト社労働組合（以下「組合」という。）は、会社従業員をもって30年10月に組織した「緑心会」を発展させて、32

年4月、日本リーダーズダイジェスト社従業員組合として結成し、41年に現在の名称に改めた労働組合であって、組合員数は本件申立時49名、本件結審時30名である。

2 事前協議協約失効までの労使関係等

(1) 組合と会社は、44年、男女同一年齢同一賃金体系や人事異動の事前協議について合意した。翌45年5月には、労使協議会の設置と組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす事項についての事前協議などについて合意し、さらに49年5月には、組合員の解雇、懲戒について原則として組合の同意を要する旨の条項を加えた「事前協議に関する協約」（以下「事前協議協約」という。）を締結し、後記のとおり、59年3月に失効するまで更新されてきた。また、このほかにも、母性保護に関する制度や時間内組合活動の有給保障が協定されるなど、組合結成以降の労使関係においては、総じて組合の権利が確立、拡充されてきたといえる。

(2) この間、アメリカ・リーダイは、24年に取得していた日本リーダイの前記本社所在地の土地に株式会社毎日（株式会社毎日新聞社の関連会社）や東洋不動産（三和銀行系企業）と共同出資して、41年に建物（以下「パレスサイドビル」という。）を建設するとともに、その管理会社として株式会社パレスサイド・ビルディング（以下「ビル管理会社」という。）を設立した。そして、日本リーダイは、同ビルの一部を賃借して移転し、以来、後記解散に至るまで営業活動を行ってきた。

また、アメリカ・リーダイは、「リーダーズダイジェスト」の各国版等に掲載する広告を取り扱う「リーダーズ・ダイジェスト・ワールドサービセス・エス・エイ」（本社は、ベルギーのブリュッセル市、以下「ワールドサービス」という。）という会社を設立していたが、49年に日本リーダイの業務の一部である日本企業の各国版への広告取扱部門および従業員の一部を移籍してワールドサービス日本支社を設置し、その事務所は日本リーダイから転借していた（ただし、52年には国内広告部門のみ再び日本リーダイの業務となった。）。

(3) 会社では、28年より雑誌の殆どを郵便制度を利用して販売していたが、51年1月21日、会社は、郵便料金の大幅値上げによるコスト増などにより経営が悪化したとして、希望退職者の募集を組合に提案した。組合は、現人員での機構改革による再建案などを対置して交渉したが、結局3月24日、同日から3月31日までの退職者には所定の退職金のほかに基本給の8か月分と一律10万円を支払うことなどで会社と合意した。この結果、95名の従業員（うち組合員58名）が退職した（第1次人員削減）。

(4) その後56年12月2日、会社は、巨額の累積赤字を計上するに至ったことなどを理由に再び希望退職者の募集を組合に提案した。組合は、経営再建へ向けての諸要求を掲げて交渉したが、結局12月25日、翌57年1月1日から3月31日までの退職者には所定の退職金に40%割増し、さらに基本給の12か月分と一律5万円を支払うことなどで会社と合意した。こ

の結果、3月31日までに83名の従業員（うち組合員42名）が退職した（第2次人員削減）。

- (5) 第2次人員削減の退職者を募っている間の57年1月、B1社長に代わってB2社長が就任した。会社は、直ちに経営状態の抜本的改善策を検討し、2月15日、4月以降の「新体制」について、従業員の協力を求める趣旨の文書を全従業員に配付した。

そして3月12日、会社は、過去3年にわたって赤字を計上し、さらに1982会計年度（56年7月1日～57年6月30日）も会社の歴史上最大の赤字が見込まれるとして、①3月31日までに従業員数を160名以下とする、②今年ベースアップは行わず、夏季・冬季一時金も支給しない、③査定制度を導入した新賃金体系や降格を含む人事異動の実施、④退職金制度の見直しなどの措置について、協力依頼の文書を全従業員に配付したいとして組合に通知した。これに対して組合は、これらの提案は事前協議協約に反するものだとして緊急抗議集会等を開いて反発したため、直ちにこの会社案が実施されることはなかったが、労使関係はこのころからにわかに悪化した。

- (6) 59年春闘交渉中の3月14日、会社のB3副社長は、前記事前協議協約が同月末日で期間満了となることから、今春闘後にこの協約について協議したいと提案し、組合も了承した。ところが、同月23日付で会社は、事前協議協約を更新する意思のない旨の内容証明郵便を組合執行委員長あて送達した。これに対して組合は、同月30日に、事前協議協約を更新する意思のあること、協議を春闘後に行いたい旨を会社に通知したが、結局、協議は行われぬまま同協約は失効するに至った。

3 アメリカ・リーダイの経営戦略と日本リーダイの人員削減をめぐる労使関係

- (1) 59年5月、アメリカ・リーダイでは、オーナーであったB4（既に死去しているB5の夫人で、夫妻が創業者であった。）が死去したことに伴い、新しい経営陣（会長B6、副会長B7、社長B8ほか）が発足した。新経営陣は、各国子会社を含めたリーダーズダイジェスト社全体の基本的経営戦略として、不採算部門の統廃合を掲げ、実行に移した。例えば、スペイン子会社の閉鎖、ノルウェー・デンマーク・スウェーデン三か国の子会社の統合、フランス子会社の人員削減などを行い、アメリカ・リーダイにおいても450名の人員削減を行った。

このことについて、後日、ニューヨークタイムス（61年2月9日付）に「B5夫妻の魔法の王国に、ビジネススクールの鉄則を当てはめた。」との評論が掲載された。また、組合も、60年3月に作成した会社再建案のなかで、「59年5月、アメリカ・リーダイで起こった政権交代劇は海外支社にも強烈な余波をもたらした。B6会長、B8社長をはじめとする新経営陣は、就任と同時に、リーダイの個人企業的体質を改め、あくまで利潤追及を第一とする合理的な企業への転換する方針を打ち出した。

彼らは、(前記のような海外子会社の閉鎖等) 矢つぎ早に合理化プランを実行に移した。それらが一段落した後、次なる目標に選ばれたのが7年間赤字続きの日本リーダイであったといえよう。」と分析した。

- (2) 59年8月30日、アメリカ・リーダイのB8社長は、日本リーダイのB2社長あてに書簡(この書簡は、秘密文書であり、本件会社閉鎖後に組合が入手したものである。以下の「書簡」についても同様)を送った。同書簡は、スペイン子会社の閉鎖決定とアメリカ・リーダイでの人員削減にふれた後、「我々は貴社の成育性を真剣に問うことになった。直ちに余剰で成績の悪い従業員を除外して、人員削減することを勧めます。成績の悪い従業員は切ってしまうなければなりません。」と述べ、10月1日までに詳細なコスト低減策を提出するよう要求する内容のものであった。

これを受けて、10月31日、会社は第3次人員削減策を組合に提案した。同提案は、1979会計年度以降の累積赤字が32億円に達し、1985会計年度にはさらに5億円余の赤字が発生すること、会社が恒常的な赤字体質から脱却して存続していくための最大従業員数は100名前後と考えているなどとした後、各従業員は現行の所定退職金を得て11月30日をもって依頼退職するか、現行退職金所定額を8か月分削減することに同意するかのいずれかを選択して11月30日までに届け出るよう求めるものであった。

12月6日、組合は、上記提案に対する対案を会社に提示した。

その骨子は、①会社は赤字体質の原因と経営上の責任および将来展望を明らかにすること、②希望退職の実施には所定の退職金に基本給の3か月分を上積みし、実施期間は協議が整ってから1か月間とすること、③事前協議協約の再締結および来年度の賃上げ・一時金の保証を条件に退職金所定額の削減に応ずる、などであった。

しかし、この間数回の交渉がもたれたものの進展がないまま、会社は、同月27日組合に対して、翌60年1月7日から希望退職者の募集を開始する旨を通告し、組合の抗議にもかかわらず募集を開始した。そして、60年3月11日付会社文書に「3月15日までに予定人員に達しない場合は、指名解雇(もありうる。)」とあったことから、組合の反発を招いたが、結局、3月末までに68名(うち組合員28名)の従業員が退職し、残った従業員は約100名となった(第3次人員削減)。

- (3) 他方、アメリカ・リーダイは、前記のように会社が第3次人員削減を提案した同日の59年10月31日、その所有地(パレスサイドビルの敷地の一部、6,853㎡)をビル管理会社に71億円で、また、ビル管理会社の持株すべて(20万株、持分40%)を株式会社毎日新聞社および株式会社毎日に11億円で売却する旨の契約を結んだ(以下「資産売却」という。)。なお、この契約書には「(各当事者は)この売買取引を当事者間限りの機密事項とみなし、公私ともに一切公表を差し控えるものとする。」との条項および「この売買取引については、時間的条件が緊要であることに鑑み、(各当事者は)あらゆる点において迅速を旨として一切の必要事項の処

理にあたることに同意する。」との条項が含まれていた。

ところが、翌60年1月下旬、資産売却の事実が一部マスコミの報道するところとなり（この報道によれば、この土地売買が当時の周辺地価にくらべて「超破格」で、買い手に有利であるとされていた。）、日本リーダイは、アメリカ・リーダイに対して、マスコミの取材や組合からの質問には「何も知らない」と答えたと報告するとともに、広告主などからの問い合わせにはいかに対応すべきかを照会した。これに対してアメリカ・リーダイは、「日本リーダイには関係ないと答えよ。」と指示した。なお、60年2月、土地の代金支払いと移転登記がなされた。

- (4) 前記(2)のとおり第3次人員削減をめぐって労使が交渉中の59年11月20日、B2社長は、アメリカ・リーダイのB8社長にあて、「もし、今度の希望退職が予定の結果に終わらなかったら、もっと強力な手段を考えるべきであろう。」との書簡を送った。また、同月26日、日本リーダイのB9取締役編集長は、アメリカ・リーダイのB10編集総長にあて、「(組合と交渉中の希望退職募集が) うまくゆけば4月1日までに我々は65名の『無用の長物』を排除することができるでしょう。もし目標に達しなかったときは、多分何度でも、我々が勝利するまで締切期限を延ばすでしょう。より強い手段がとられるべきで、ソフトな方法は失敗するに違いありません。」との書簡を送ったりした。
- (5) 59年11月30日、B2社長はアメリカ・リーダイのB8社長あて書簡を送った。その内容は、日本リーダイが近い将来も赤字続きであろうと予測し、その「外的要因」としては、アメリカの3倍もの郵便料金、懸賞付販売に対する公正取引委員会の制限など、また、「内的要因」としては、過剰な従業員、高い賃金、高い退職金をあげている。そして、再建のための長期展望にたった選択肢として、「①(事業規模の縮小)再編による営業継続、②閉鎖と市場の放棄、③身売り先を探す、④閉鎖と雑誌のライセンス出版」の四つをあげているが、とくに①について損益を試算したところ、従業員は65名が「1番よさそうだ」とし、また、②については、「これは最もやりやすい選択である。日本リーダイのこれまでの経過から見て真剣に考慮する価値がある。」と結論づけた。
- (6) 以上のようなB2社長の分析をふまえて、60年1月8日、アメリカ・リーダイのB11副社長(アジア地区担当)は、短期的(今後6か月)には65名への人員削減増が必要であるとする再建策(前記(2)の考えを再検討し、100名を削減するもの)をまとめた。さらに同月25日、同副社長は、遅くとも5月末日までに100名を削減する具体的なプログラムを策定した。これは、同プログラムにより日本リーダイを約65名の従業員により年に100万ドル(利益率8%)の利益をあげる会社とするというものであった。

4 4.10協定から本件会社閉鎖に至るまでの労使関係

- (1) 前記第3次人員削減をめぐる労使紛争は、60年4月10日に至り、一応の收拾が図られた。そして同日、労使は、①会社が経営危機と責任の所

在について、今後アメリカ・リーダイの協力を強く求めると同時に組合の要求を尊重し、「内的、外的要因」の克服に努め、社業の発展のために最善の努力を払うこと、②会社が従来 of 事前協議の精神を尊重し、それを生かしたシステムとして労使代表からなる協議機関の設立について提案すること、③会社が今回の指名解雇による人員削減の方針を撤回し、現事態の速やかな正常化の努力を続けることについて協定（以下「4.10協定」という。）を締結した。

そして、組合は、会社が再度提案していた希望退職者の募集について、「期間は4月10日より19日までとし、基本給の3か月分を特別退職金として上積みする。なお、希望退職の実施による人員削減については、今提案を最後とし、今後一切行わない。」ということで合意した。しかし、この合意に基づく希望退職に応じた者は、結局5名（うち組合員1名）であった（第4次人員削減）。

- (2)① 60年4月19日、アメリカ・リーダイのB8社長と日本リーダイのB2社長は電話で話し合い、両人は、第4次人員削減の結果が希望退職者5名であったことに失望し、また、組合が希望退職に協力してくれなかったことで認識が一致した。

そこで、かねてから選定していた従業員30名に対し、同月22日から5月31日まで自宅待機を命ずることにし、B2社長は、その日直ちに組合に対し30名の自宅待機を行う旨を伝えた。

- ② 4月22日、会社と組合の間で交渉がもたれ、組合は、会社に対し、自宅待機の実施について、事前協議なしの一方向的通告であると激しく抗議したが、同日、会社は、30名の従業員（うち組合員は25名で、他の4名がその後組合に加入した。）に自宅待機を命ずる文書を配付した。しかし、全員がその受取りを拒否したため、会社は、その写しを内容証明郵便で各人の自宅あてに送達した。
- ③ 翌4月23日、自宅待機命令を受けた従業員29名（1名は、同日、退職の意思を上司に伝えていた。）が出社したところ、会社は、命令に違反しているので直ちに上司の指示に従うよう、警告書を手渡した（それ以降も連日同じ対応であった。）。そして、同日午前の交渉の冒頭、B2社長は、自宅待機命令を受けた4名の組合役員が退出するまで交渉を始めないと発言し、これに組合が反論したため同社長が退席してしまい、組合は交渉に入れなかった。午後8時ごろ、会社は、自宅待機を命じた従業員の机を運び出そうとしたが、組合員多数が机を取り囲んで押し問答となったため、これを果たせなかった。
- (3)① 自宅待機命令をめぐって組合の抗議が続いている最中の5月7日、会社は組合に対し、これはアメリカ・リーダイの決定であるとして、組合が5月15日までに次の4条件に合意しない場合、すべての業務を停止し、会社を閉鎖すると通告した（以下「条件付閉鎖通告」という。）その条件とは、ア．自宅待機命令を受けた従業員のうち、指定した14

名が5月15日までに退職すること、イ. 5月16日より、従業員75名を4グループに分け、各グループの基本給に上限を設けた新たな賃金体系を導入すること、ウ. 自宅待機命令を受けた従業員のうち、残る15名は5月16日付で命令を解除され、上記イの上限額の最も低いグループの処遇を受けること、エ. 自宅待機命令を受けた従業員には、5月1日から15日までの期間につき基本給の60%を支給するというものであった。

- ② こうした会社提案に対して、組合は態度を硬化させ、「閉鎖反対、雇用確保」を柱とする要求を掲げて、5月13日から15日まで3日間連続のストライキおよびアメリカ大使館や外務省への要請行動を実施するとともに、退職金の保全のため、会社動産の仮差押えを東京地裁に申請した。他方、出版関係企業やいわゆる外資系企業の組合を中心に支援組織が結成されるなど、紛争は急速に拡大激化した。
- ③ そこで会社は、5月13日、従業員に退職を勧める文書を配付し、自宅待機を命じた29名にはそれぞれ退職勧奨文書を送付し、さらに15日には、全従業員を対象に退職勧奨を訴える説明会を開くなどした。そして、16日の団体交渉において、会社は、「ア. 15日までに20数名の退職希望者が出たが、これらの者は仮に会社存続の可能性があると判断された場合には、再建のために会社がどうしても残ってほしいと考える人ばかりのようである。したがって、これらの者の退職を認めることは不合理である。イ. 紛争の拡大を避けるため、16日から23日まで冷却期間を設ける。ウ. 条件付閉鎖通告は冷却期間中は一時保留する。」と回答した。
- ④ 組合は、上記回答は最終的に閉鎖方針を撤回したものではないとして、5月20日、当委員会に、会社閉鎖通告の撤回、自宅待機命令の撤回とその間の賃金支払いなどを求めて不当労働行為救済申立をした(60年不第41号)。
- (4) 上記救済申立の前日、B2社長は、指名解雇を含む人員削減が組合による会社財産の仮差押えなどにより失敗した、「急ぎすぎた災い」だったとのメモを残していた。
- (5) 5月22日の団体交渉において、会社は、B2社長の退陣が決まったことを告げ、条件付閉鎖通告を撤回すると回答した(ちなみに同社長は、後任には北欧グループのマネージングディレクターであるB12が就任する予定であると告げて、7月17日に日本を離れた。)

また、同22日、組合のA1執行委員長が来日中のアメリカ・リーダイのB13副社長(経理担当)と会談した際、同副社長は、「日本リーダイの存続については、株主と役員との間で完全に一致している。アメリカ・リーダイは、22年間に17年間も赤字を抱えた日本リーダイをこれまで辛抱強く支持してきたし、現在も今後もサポートする。撤退等は考えていない。私は、組合をカンパニー・ユニオンだと思っているし、リーダイ・

ファミリー・ユニオンだと思っている。何よりも大事なことは、組合、非組合員を問わず100%再建に協力してほしい。」などと話した。

(6) そして、上記の救済申立事件は、60年7月24日、組合と会社との間で和解が成立し、双方は当委員会立会いのもとで次の事項について確認書（以下「7.24確認書」という。）に調印した。

- ① 会社は、自宅待機命令を撤回し、同命令を受けた従業員に対し、同命令により賃金から減額した金員を支払う。
- ② 会社は、組合員の60年6月末日までの退職金について、向後2年間の銀行保証を行う。
- ③ 組合は、本件申立および東京地裁あての動産仮差押申請を取り下げる。

また、調印の席上、会社代理人は、「条件付閉鎖通告については、5月22日付回答書において全面的に撤回することを通告している。

会社再建について、アメリカ・リーダイが再建の方向で決断するよう努力したい。」旨を述べた。

以上の合意に基づき、会社は9月5日、各従業員に対して、上記確認書第2項の銀行保証書（有効期間は発行日から62年9月5日まで）を交付した（その後、この保証期間は延長されず、また、退職金が供託されたこともない。）。

(7) 以上のように、条件付閉鎖通告をめぐって組合と会社が争うなか、60年5月末ごろから9月にかけて、会社は、国内の大手出版社（5社）に対して、営業譲渡ないしライセンス契約の可能性を打診したが、各出版社は興味を示さず、結局、不成功に終わった。

(8) 60年9月、アメリカ・リーダイは、日本リーダイの閉鎖を決定した。

そして同月16日、B12（以下「B12」または「B12社長」という。）が来日した。同人は、日本リーダイの閉鎖と清算を任務としていたが、組合はこのことを後記閉鎖通告まで知らされなかった。翌17日、組合は、会社再建策について協議がなされていないとして、団体交渉を申し入れた。これに対して、B12は、日本リーダイを知るために2、3週間時間がほしいなどと回答し、結局、団体交渉に応ずることなく、同月28日にはいったん日本を離れた。そして、11月5日以降、アメリカ・リーダイから閉鎖を前提としたとみられる業務処理をテレックスで指示してきたことから、会社内には閉鎖必至との空気が流れた。

他方、組合は、このような状況をうけて、同月11日に再び来日したB12に対して、同月12日および15日に団体交渉を申し入れたが、結局、団体交渉は開かれず、B12は同月20日再び日本を離れた。

(9) 60年12月1日、B12が会社の代表取締役社長として正式に就任した。

そして同月3日、会社は全従業員86名に対し、社業継続の努力はすべて失敗に終わったと告げ、①翌61年1月31日をもって会社を閉鎖する、②12月5日以降61年1月31日までの退職者には61年1月31日までの賃金と所

定の退職金および1か月分の特別退職金を支払う、③退職に応じない従業員は1月31日をもって解雇する旨を通告した（その後、上記1月31日の期限は、就業規則に定める「2か月前に通知」に則って2月3日に延長された。）。

- (10) 60年12月17日、組合は、会社が一方的に閉鎖通告および解雇予告したことは不当労働行為に該当するとして、閉鎖通告の撤回および別表1記載の組合員らの解雇予告の撤回（組合は、62年3月4日、閉鎖の撤回および解雇の撤回に変更した。）を求めて当委員会に対し、本件救済申立に及んだ。

5 閉鎖通告後の団体交渉の経緯等

- (1) 前記閉鎖通告から61年2月までの間、組合と会社は、十数回の団体交渉を行った。組合は、「アメリカ・リーダイおよび会社は、労使協議が整うまで閉鎖通告を撤回し、事業を継続すること」（1月9日）など閉鎖通告の撤回と会社再建策の協議を求め、これに対して会社は、「閉鎖決定は変えられない。退職条件の改善の可能性について交渉に入ってもらいたい。」（同日）とか「組合が閉鎖という事態の必然性を認めれば、退職条件の改善について話し合いを始める用意がある。」（1月22日）などと答え、閉鎖撤回は不可能で、組合員の退職条件の改善についてのみ協議に応ずるとしたため、双方の主張は平行線のまま終始した。
- (2) この間、61年1月20日、当委員会は、本件調査において、「事前協議が有効に行われているとは思われないので、更に精力的に協議を尽くす」よう、また、2月1日、「会社は解雇問題を一時保留し、本件問題の解決に向って誠実かつ有効な団体交渉を行う」よう、それぞれ要望した。
- (3) 61年2月3日、会社は、当委員会の要望を検討した結果であるとして、「解雇問題を一時保留することはできない。団体交渉については、組合が退職条件について話し合うのであれば、会社としても受け入れる用意がある。会社閉鎖の是非については既に12回の団体交渉を重ねたが、まったく双方妥協の余地がない。したがって、この点については第三者たる公的機関（労働委員会および裁判所）の判断を待ちたい。」と組合に通知し、結局、団体交渉は、事前協議に反する閉鎖通告を撤回させようとする組合と、閉鎖を認めることが先決であるとする会社の主張が対立したまま推移した。

6 会社解散とペガサス・パブリッシング（日本営業所）の設置

- (1) 61年2月14日、会社は臨時株主総会を開き、4月11日をもって会社を解散する旨を決議し（4月12日解散登記）、B12（63年4月19日、B14に変更）を清算人に選任し、4月11日以降清算手続に入った。

そして会社は、従来加入していた日本雑誌協会等の諸団体からの退会、各種広告主への業務停止（閉鎖）通知、取引業者との清算、在庫品、出版物のフィルム原版等の処分、相手方および金額の特定できる顧客に対する返金などを終了し、さらには、雑誌購読者等の顧客リストも売却し

た。

また、会社から事務所スペースを転借して営業していたワールドサービス日本支社は、会社とビル管理会社との賃貸借契約の解約に伴い、4月に入って東京都港区内のビルに移転した。

- (2) 61年4月1日、ワールドサービス日本支社の所在地に、香港で57年に設立された法人「ペガサス・パブリッシング・カンパニー・リミテッド」（以下「ペガサス・パブリッシング」という。）の日本営業所が設置された。同営業所の日本における代表者はワールドサービス日本支社のそれと同一人物であるが、同営業所は、海外で出版されている定期刊行物へ日本からの輸出広告を取り扱うことを主たる業務（登記簿上は、新聞、定期刊行物、雑誌等の出版、刊行等）としており、同営業所が日本リーダの閉鎖に伴ってその資産や営業権あるいは従業員を引き継いだというようなことはない。

なお、61年6月30日、ワールドサービス日本支社は閉鎖された。

- (3) 会社解散以降、組合は、パレスサイドビルのうち会社が賃借していた部分864坪（2,851㎡）を事実上占有した。これに対してビル管理会社が明け渡しを求めたことから、双方の間で紛争が生じたが、61年11月11日、組合とビル管理会社は、「組合は上記の占有部分を62年2月1日までに明け渡し、ビル管理会社は本件労使紛争が解決するまでの間、新たにパレスサイドビルのうち91.38坪（302㎡）を組合に無償貸与し、事務机等の動産を譲渡する」ことなどを内容とした協定を締結し、現在に至っている。

7 日本リーダの経理状況

会社は、本件審査において、各会計年度の貸借対照表、損益計算書および法人所得税確定申告書等を提出し、同時にその説明を行ったが、これらによると以下のことが認められる。

- (1) 会社の作成する財務会計書類には、アメリカ・リーダイあての決算報告に用いる財務諸表（以下「アメリカ向け決算書」という。）と日本における法人所得税確定申告書等に用いる財務諸表（以下「国内向け決算書」という。）の二つがある。前者はG A A P方式と呼ばれるアメリカ合衆国において一般に認められた会計原則およびアメリカ・リーダイの経理基準に則って作成され、後者は日本の企業会計原則に則って作成されている。

そこで、アメリカ向け決算書により、会社設立時の1962会計年度（以下「'62会計年度」等と略す。）から'85会計年度までの当期利益（純利益）、配当および繰越損益の状況をみると、当期利益は、'62から'68会計年度までの間は'67会計年度にマイナスを生じたのみであるのに対して、'69会計年度以降は'72、'73および'76から'78会計年度の5年間利益計上した以外はすべてマイナス計上であり（別表2．B欄）、配当も'68会計年度以降では'78会計年度に1億円実施したのみである（別表2．C欄）。

このため、繰越損益は、'71会計年度以降、欠損が生ずるようになり、とくに'79会計年度以降は一貫して欠損が累積し、'85会計年度には約37億円の累積欠損となっている（別表2．D欄）。他方、国内向け決算書においても、少なくとも'70会計年度以降、累積欠損が漸増傾向を示し、会社解散に伴う最終の'86会計年度においては約37億7千万円となった（別表3．E欄）。

このように欠損が累積していくなかで、会社は、アメリカ・リーダイからの貸付ないしアメリカ・リーダイの保証による銀行融資を受けることで業務を継続していた。ちなみに、前記会社解散時において、アメリカ・リーダイが会社に肩代わりしていた銀行借入金は約25億円、アメリカ・リーダイ自身の貸付金は約5億円であった。

(2) 以上のような欠損が累積していることの一因として、次のようなことがみうけられる。

① まず、売上高についてみると、割賦販売に伴う収益の計上について、アメリカ向け決算書では販売基準（商品を出荷した日をもって売上収益実現の日ととらえる処理基準）に基づき計上し、国内向け決算書では割賦基準（会社が採用した割賦金の回収期限到来日をもって売上収益実現の日ととらえる処理基準）に基づき会計処理が行われているため、双方の売上高は'84および'85会計年度を除き相違がある（別表2．A欄と別表3．A欄）。

そして、国内向け決算書では、前期において繰延べされた割賦販売収益も回収期限が到来する当期においては、現実に回収したか否かにかかわらず全額を戻入れ（いわゆる「洗い替え」）（別表3．B欄とC欄）、当期繰延額との差額を利益として計上している（もともと、'84および'85会計年度は国内向け決算書においても販売基準を採用した）。

② 次に、退職給与引当金についてみると、アメリカ向け決算書、国内向け決算書とも'78から'80会計年度を除くと同額である（別表4．A欄とB欄）。そして、同引当金は、損金算入に一定の限度を設けている日本の税法基準による、全従業員がその時期退職したときに要する退職金の40～50%の計上ではなく、大蔵省会計審議会意見書(43年11月11日)の認める設定基準のうち、期末要支給額計上方式により、全従業員が退職したときに要する（会社都合）退職金の100%が計上されている。

③ さらに、貸倒引当金についてみると、国内向け決算書では'76会計年度までは洗い替えを行って計上し、それ以降は、前期繰延額と当期戻入額との差額を計上している（別表4．E欄とF欄）。

なお、同引当金の繰延額がゼロである年度（別表4．E欄の'77、'78、'81および'83以降の各会計年度）は、戻入額と実際の繰延額との差額を他の科目に計上している。そして、同引当金は、日本公認会計士協会が示す「貸倒引当金に関する会計処理及び表示と監督上の取扱い」

(51年4月6日改正)の基準によりつつ、過去の貸倒経験率に従って計上している。なお、過去の貸倒経験率が具体的にどれだけであったかについては、十分に疎明されていない。

- ④ 会社は、'78会計年度に、株主であるアメリカ・リーダイに対して'68会計年度以降では唯一の配当を行っているが、当時この間の会計処理について、会社の経理責任者であったB15管理本部長は、組合に対し次のように説明したことがあった。「割賦基準による繰延べをしなければ'78会計年度は11億2千9百万円の未実現利益を利益として計上できるが、このような処理をして5億円以上の税金を余分に払うのはばからしいので、従来どおりの処理を行う。しかし、アメリカ向け報告書では'77会計年度で累積赤字はほぼ解消し、今期の税引後利益2億円(税引前利益2億9千万円)は、配当の対象とみなされ、アメリカ・リーダイは今年よりの配当を要請してきた。11年間無配という実情、その間に4倍増資を行わせたこと等を考慮して、余分な税金を払わないで配当を行うため、貸倒、退職給与各引当金等の超過額を税法基準まで下げるにより利益が計上できることがわかったので、その線で新たな国内向け報告書を作成した。」と。
- (3) 日本リーダイは、アメリカ・リーダイに対して、トレードマーク使用料、技術指導料(雑誌記事や市場調査の指導など)として、'69会計年度以降、約1億円から約2億8千万円、売上高の約1.5~4.6%に相当する額(別表5)を支払っている(これらは双方の間で「フィー」と呼ばれており、アメリカ向け決算書にはマネージメント・サービス料および各種手数料として計上されている)。

そして、アメリカ・リーダイは、雑誌記事(約70%はアメリカの記事を使用)についての指導では、いったん日本語訳したものを再度英訳させて一言一句チェックをして許可をあたえ、書籍についても、計画から出版までの各段階でチェックをして許可を与えていた。

8 本件審査の経過

被申立人アメリカ・リーダイは、本件審査手続に一切参加しなかった。すなわち、当委員会が60年12月24日付で、申立書の写しおよび調査開始通知書を送達したにもかかわらず、答弁書の提出がなかった。

さらにその後も、当委員会が各審問期日を通知し、63年1月8日には、答弁書および最後陳述書の提出を督促した(その際当委員会は、本件申立人組合員らがアメリカ・リーダイを被告として提訴した東京地裁昭和62年(ワ)第4213号事件において、アメリカ・リーダイが日本人代理人を選任しているのと同様に、代理人による出頭も可能である旨を知らせている。)にもかかわらず、何らの書面の提出もなく、代理人の選任もなかった。当委員会としては、やむなく同被申立人不在のまま、8回の調査と10回の審問を実施して62年5月21日に結審し、その後、和解に向けての事情聴取を行ったが、特段の進展がなく、改めて審問を再開し、2回の審問を実施し

て63年12月5日再び結審した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

- ① 被申立人日本リーダイは、被申立人アメリカ・リーダイの全額出資による子会社であって、人事、業務遂行、労務管理等あらゆる面でアメリカ・リーダイに支配されており、その実質はアメリカ・リーダイの日本支社ともいうべきであって、両者は形式的には法人格を異にするものの一体であり、本件会社閉鎖は両者が共同して計画し実行したものである。
- ② 日本リーダイは、割賦販売に伴う未実現利益を繰延べしていくことで利益に計上せず、他方では、退職給与引当金や貸倒引当金を所得税法上の基準を大幅に上回る過大な計上をするなどの不正な経理操作によって、膨大な累積欠損（累積赤字）を作出した。
このような操作を行う一方、アメリカ・リーダイに対しては、利益の有無にかかわらず、毎年度、売上高の3～4%の金額をフィーの名目で支払うことによって、両者は共同して日本リーダイの「利益隠し」を図ってきた。また、アメリカ・リーダイは、実質上日本リーダイの資産であった不動産や株式の売却益を会社再建にあてず、アメリカへ持ち去った。以上の次第で、本来、日本リーダイの営業実績は会社閉鎖を招来するようなものではなかったのである。
- ③ 会社は、4.10協定によって「従来の事前協議の精神を尊重する」と合意したにもかかわらず、60年4月22日に、アメリカ・リーダイの指示のもとに自宅待機命令（実質的な指名解雇）、続いて5月7日に条件付閉鎖通告を一方的に行った。とくに条件付閉鎖通告は、不当な条件の受諾を会社閉鎖の脅しによって強要したものである。要するに、当時会社は会社のというような閉鎖必至の経理状態にあったとはいえないのであるから、会社のこれらの行為は、いずれも組合を嫌悪し組合の弱体化を狙った行為とみざるを得ない。さらに、会社のこのような意図が別件不当労働行為救済申立（60年不第41号）をめぐる和解により失敗したことから、会社は、進んで組合そのものを壊滅させるため、事前協議はおろか、会社再建協議を含めた団交要求すら拒否して、突如、会社閉鎖と全員解雇を通告し、その後の団体交渉でも閉鎖決定に固執し、遂にこれを強行したものである。
- ④ 日本リーダイおよびアメリカ・リーダイは、会社解散の手法により組合を壊滅させた後、ペガサス・パブリッシング日本営業所において事業を再開しようとい図っていたものであり、会社解散の偽装性は明らかである。
- ⑤ 以上のとおり、本件会社閉鎖と申立人組合員らの解雇は、申立人組合の存在を嫌悪した被申立人らが、組合を壊滅させるため、意図的な

経理操作によって「利益隠し」を図り、膨大な累積赤字を作出し、それを口実に行ったものであり、また、事業再開を意図していることから明らかにおり、いわゆる偽装解散であって、組合員らに対する不利益取扱い、組合運営への支配介入に該当する。

(2) 被申立人日本リーダイの主張

- ① 本件会社閉鎖は、既に経営戦略を転換していた100%株主であるアメリカ・リーダイが会社の業績悪化に絶望し、会社存続の意欲を喪失したことから決定したことであり、日本リーダイがこのことに反対することは事実上不可能である。
- ② 会社の会計処理について、まず、売上高計上は、アメリカ向け決算書と国内向け決算書とでは拠るべき会計基準が異なることから、双方の数字が異なるのは当然である。退職給与引当金や貸倒引当金の計上は、法人税法上の基準を上回っているが、この基準は絶対のものではなく、企業会計基準と一致しないことは一般に予想されており、何ら不当ではない。また、会社は、アメリカ・リーダイに対してフィーを支払っているが、これは技術指導料、トレードマーク使用料、写真フィルム等の材料費の対価であって、これらの提供なくして会社の営業は成り立たないのであり、「利益隠し」のための名目的な送金ではない。このような適正な会計処理を行っていたが、「内的、外的要因」を克服することができず、'85会計年度末には約37億円の累積赤字となり、アメリカ・リーダイの支援がなければ既に何年も前に倒産しているような経理内容であって、アメリカ・リーダイの経営判断と本件措置は日本企業の行動様式と比しても何ら不当ではない。なお、アメリカ・リーダイがその資産を売却したことについては、法人格の異なる日本リーダイの関知しないことである。
- ③ 4.10協定の趣旨は、希望退職の条件を労使で確認することに主眼があったのであり、解雇等の事前協議を約したものではない。
また会社は、7.24確認書の合意内容を履行するため、アメリカ・リーダイに対して再建への説得を試みたが、退けられたので、従業員の雇用確保のため、営業譲渡等の可能性を模索したが、結局、不成功に終わったのであって、閉鎖通告後の組合との交渉においても、退職条件こそ協議できなかつたが、閉鎖のやむなきに至った事情について誠実に説明を尽くした。
- ④ 日本リーダイとペガサス・パブリッシングとは資本関係や企業会計等の関連性はなく、同社の業務は日本リーダイが行っていた業務とまったく関係がない。また、同社が日本リーダイの閉鎖に伴って、その資産や営業権などを引き継いだ事実もなく、同社日本営業所の代表者も将来的に雑誌「リーダーズダイジェスト」の発行はしない旨を明言している。
- ⑤ 以上のとおり、本件会社閉鎖は、純粹に経営上の判断によるもので

あり、組合敵視・嫌悪などとは無縁である。また、日本リーダイは、解散にともない定期購読者への購読料返金、顧客リストの売却などすべての手続きを終了しており、ペガサス・パブリッシングが日本リーダイの業務を引き継ぐ可能性がまったくないことから組合のいう偽装解散ではないことが明らかである。

(3) 被申立人アメリカ・リーダイの主張について

前記認定（第1、8）のとおり、アメリカ・リーダイからは当委員会に対して何らの主張もなされていない。

2 当委員会の判断

- (1) アメリカ・リーダイは、59年5月の創業者の死を契機に、世界各国にある子会社を含めたリーダーズダイジェスト社全体として、将来的にも安定した収益をあげうる企業体質とするため、不採算部門を厳しく見直して合理化をすすめることとし、それが困難と判断したときは、これを「切り捨てる」ことに経営戦略を変更したものとみることができる（第1、3(1)前段）。そして、日本リーダイもこの合理化の対象とされたことは、アメリカ・リーダイのB8社長の指示によって明らかであり（第1、3(2)前段）、組合の会社再建案も指摘するとおりである（第1、3(1)後段）。

ところで日本リーダイは、それ以前から郵便料金値上げによるコスト増や累積赤字に対処するため、既に組合との合意のもとに、希望退職による第1次、第2次の人員削減（退職者計178名）を実施していたが（第1、2(3)～(4)）、さらにB8社長の指示を受けて実施された第3次人員削減（退職者68名）により、結局60年3月末には残る従業員は約100名となった（第1、3(2)後段）。しかし、この第3次人員削減の希望退職者を募っていた時期に、B2社長やアメリカ・リーダイのB11副社長らは、会社従業員を短期間（今後6か月）のうちに、さらに65名程度にまで減らさなければ経営再建は図れないと判断した（第1、3(5)(6)）。

そこで会社は、「人員削減については、今提案を最後とし、今後一切行わない」ことを組合に約束して、第4次人員削減を実施した（第1、4(1)）ものの、この結果は、退職者が当初の見込みに反して5名だけであったことから、会社は、なんとしても65名体制にするため、一方的に30名に対する自宅待機命令、さらには指名解雇を含む条件付閉鎖通告を強行することとなったものとみられる（第1、4(2)②、(3)①）。しかし、組合が会社動産を仮差押えしたり不当労働行為救済申立をしたことから（第1、4(3)②④）、人員削減を強行することは失敗し、B2社長が「急ぎすぎた災い」と反省するところとなった（第1、4(4)）。

このような経過は、B2社長のいう四つの選択肢、すなわち、「事業縮小再編による存続、営業譲渡、ライセンス出版、閉鎖と市場の放棄」（第1、3(5)）のうち、第1の選択肢を採用し、指名解雇などいかなる方法を使ってでも目標の人員を削減し、企業の存続を図ろうとしたものであ

った。そして会社は、そのことが失敗した後は、第2、第3の選択肢である営業譲渡あるいはライセンス出版について大手出版社数社と交渉することとしたが、これも成功しなかった（第1、4(7)）。こうした状況において、アメリカ・リーダイは、改めて存続か閉鎖かを検討し、60年9月に第4の選択肢、すなわち、日本リーダイの閉鎖と日本市場の放棄を最終的に決断したものと認められる。そして、会社が解散決定後、事業に不可欠な顧客リストをも譲渡しているのは、日本市場放棄の意思の表れとみられる。

結局、本件日本リーダイの閉鎖そして閉鎖に伴う組合員らの解雇は、アメリカ・リーダイが、日本リーダイの経営状況からみて、もはや「切り捨てる」ほかなしとするその経営戦略に基づく決定であり、それに従った日本リーダイの決定でもあったのであるが、この決定は、組合の存在とはかかわりなく、まったく会社の経営、経理上の理由からなされたものと認められ、組合を嫌ったとか組合員らを排除するといった意図によるものであるとの事情は認められないから、この点につき不当労働行為の成立する余地はない。

もっとも、この閉鎖決定に至るまでの間、日米会社責任者が作成した幾通かの秘密の書簡ないし文書のなかには、「成績の悪い従業員」とか「無用の長物」といったような表現は見られるものの、これらは組合ないし組合員を嫌っている趣旨の表現とはみられない。

- (2) 組合は、アメリカ・リーダイおよび日本リーダイが組合を嫌悪し、これを壊滅させるために、意図的な経理操作によって作出した膨大な累積赤字を口実に、本件会社閉鎖および組合員らの解雇を行ったと主張する。

しかし、日本リーダイの経理状況をみると、まず、割賦販売に伴う利益計上について、アメリカの会計処理との違いはあるものの、当期の未実現利益は、いわゆる洗い替えを行うことによって次期の利益として計上しており、このこと自体は一般に認められている会計処理の範囲内のものとみられる。また、退職給与引当金や貸倒引当金について、赤字の累積した会社にしては税法基準を大幅に超える額が計上されていることなど不自然とも思える会計処理を行ってはいるが、いずれもとくに企業会計原則に反する処理とまではいえず、むしろ、'78会計年度にアメリカ・リーダイへの配当捻出のために会計処理（第1、7(2)④）からすると、法人所得税等の節税を図るための方策であったことが伺われる。

次いで、フィーについてみると、前段認定（第1、7(3)）のとおり、これは日本リーダイの出版物に対するアメリカ・リーダイの著作権として、あるいは日本リーダイの各種編集についての指導料等として支払われていたものとみるのが相当である。

さらに、アメリカ・リーダイは、その所有する資産を安価と思われる額で迅速かつ秘密裏に売却しているが、これは、その時期が会社の前記第3次人員削減提案と同日であったこと（第1、3(3)）からすると、後

日、売却の事実が組合に漏れることによって生ずる組合の反発を未然に回避するための取引であったとみられる。また、既にこの当時、アメリカ・リーダイは厳しい経営戦略をとることに方向を転換しており、日本リーダイでは既に30億円を越す赤字が累積し、その銀行借入金債務についてアメリカ・リーダイが保証していた（第1、7(1)後段）ので、アメリカ・リーダイとしては、過去に日本に投下した資本を確実に回収するため、資産売却を行ったとみるのが相当である。

結局、会社の上記会計処理について、必ずしも会社の説明が十分になされたとはいえないところもあるが、会社やアメリカ・リーダイが企業閉鎖のための口実を作り出すために行った経理操作であるとは認められない。他に、アメリカ・リーダイや日本リーダイが組合を嫌悪するとか組合員を排除する意図のもとに会社閉鎖を決定したと認められるような事情は前段認定のとおりまったくない。

- (3) また、組合は、本件会社解散は偽装解散であり、アメリカ・リーダイがペガサスパブリッシング日本営業所において日本リーダイの業務再開を意図していると主張するが、前段認定（第1、6(2)）のとおり、同営業所が日本リーダイの閉鎖に伴ってその資産や営業権を引き継いだ事実はなく、また、将来的に日本リーダイの業務を行うと認めるべき具体的な事情も疎明されていないから、組合の主張は採ることができない。
- (4) ちなみに、アメリカ・リーダイの使用者性について言及するに、アメリカ・リーダイは、組合員らの直接の雇用主ではないが、日本リーダイの100%株主であり、同社の役員人事、財務、営業方針、雑誌等の編集内容といった経営の基本にかかわる事項について、許可ないし承認を与えており（第1、1(2)後段）、日本リーダイも認めているとおり、本件会社閉鎖を最終的に決定したものであるから、本件について、日本リーダイとともにいわゆる「使用者性」を肯定して妨げない。
- (5) 以上の次第で、本件会社閉鎖の撤回および組合員解雇の撤回はいずれも容認し得ないが、組合員らの退職条件については会社も組合と交渉する用意があるといっている（第1、5）のであるから、組合から退職条件に関して申し入れがあった場合には、会社および本件に終始関与していたアメリカ・リーダイは、共同して組合との交渉に誠実に応ずることが望まれる。

第3 法律上の根拠

本件申立てにかかる会社の各行為は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、同法第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。

平成元年9月5日

東京都地方労働委員会

会長 古山宏

(別表 略)