

東京、平 8 不48、平9.5.13

## 命 令 書

申立人 江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン

被申立人 松江工業株式会社

## 主 文

- 1 被申立人松江工業株式会社は、申立人江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオンに対し、団体交渉において、「経営危機」問題について、決算書等の資料を提示して誠実に説明しなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合との平成7年11月20日付協定の趣旨に従い、「工場閉鎖」など労働条件に係わる重要な事項について、申立人組合と誠実に協議をしなければならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン

執行委員長 X 1 殿

松江工業株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、(1)貴組合が申し入れた8年度の賃金引き上げ等の要求および夏期一時金の団体交渉について、誠実に対応せず、また「法外組合」であるとの理由で拒否したこと、(2)「経営危機」問題について、貴組合に対し団体交渉において、決算書等の資料を提示して誠実に説明しなかったこと、(3)平成7年11月20日付協定の趣旨に従い、「工場閉鎖」など労働条件に係わる重要な事項について、貴組合と誠実に協議をしなかったことは、いずれも不当労働行為であ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、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人松江工業株式会社（以下「会社」という。）は、自動車部品等の金属表面処理（ダクロタイズド処理）加工を業とし、代表取締役社長にY 1（平成5年10月、夫である先代社長の死去後就任、以下「社長」という。）、取締役Y 2（先代社長の妹の夫、以下「Y 2専務」という。）

およびY3（社長の子、以下「Y3部長」という。）が就任している会社で、その従業員数は本件申立当時14名である。

会社の敷地内には、申立外株式会社サニーダクロ（以下「サニー」という。）の東京営業所があり、会社はサニーを主な取引先としている。

- (2) 申立人江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン（以下「組合」または「江戸川ユニオン」という。）は、江戸川区内に働く中小零細企業の労働者やパートタイム労働者等で構成する個人加盟の地域合同労組で、昭和59年3月に結成され、その組合員数は約250名である。

会社の従業員は、後記の経緯により、平成7年10月29日、「江戸川ユニオン松江工業分会」（以下「分会」という。）を組織し、全員が江戸川ユニオンに加入しており、分会長にX2（以下「X2」という。）が就任している。

## 2 組合加入と団体交渉の経緯

### (1) 組合加入と会社への通知

- ① 7年10月ころ、「工場閉鎖」「工場跡地にマンション建設」などの噂を耳にした従業員らは、江戸川ユニオンと相談のうえ、同月29日分会を組織し、11月13日までには、全従業員14名が江戸川ユニオンに加入した。

- ② 11月13日正午、会社に赴いた組合員らは社長に対し、組合加入「通知書」と「要求書及び団体交渉申し入れ書」を提出した。その要求書の中で組合は、「今後の貴社の経営方針を明確にし、経営を継続し従業員の生活安定をはか（り）、・・・組合員に対する十分な説明と協議を（行うこと）」、「会社は労働者の労働条件の変更、配置転換、出向、解雇などを行う場合、また事業所閉鎖、会社解散、経営形態の変更を行う場合には事前に組合と協議して同意を得た後にこれを実施すること」について協定を締結するよう求め、加えて組合活動の保障、労働条件の改善、年末一時金などを要求した。

その日の夕刻、社長は、組合の事務所あてに、明日団体交渉を行う旨連絡した。

- ③ なお、上記「通知書」は、組合（「労働組合江戸川ユニオン」名）、分会、江戸川区労働組合センターおよびユニオン首都圏ネットワークとの4者連名で、「要求書及び団体交渉申し入れ書」は、組合と分会との連名でそれぞれ出されている。これ以降双方でやりとりされた申入書、回答書、団交議事録および協定書などのほとんどの文書において、組合側当事者名は「労働組合江戸川ユニオン」と「江戸川ユニオン松江工業分会」との連名で記載されている。

### (2) 工場閉鎖および冬期一時金に関する団体交渉の経緯

- ① 11月14日終業後に開催された第1回団体交渉には、組合は組合役員と分会員全員、会社は社長、Y2専務およびY3部長の会社役員のほかY4顧問税理士がそれぞれ出席した。

この団体交渉において、会社は、7年9月にサニーに対して、7年末で工場を閉鎖する旨を申し入れたことを認め、これに関する従業員である組合員らの抗議に対し、「今後は従業員に説明もせず一方的に決めることはしない」と述べた。

また、社長は、「続けられる条件があれば工場を続けたい」、「2,000万円の売り上げがないとだめだ。サニーは1,500万円しかくれない」、「サニーが仕事をくれないのだから仕方がない」、「以前の借入金が多いので経営が苦しい」などと述べたが、会社の経営状況や方策などの具体的な話はしなかった。

さらに、社長とY4税理士は、「(経営状況については)決算書をみてもらえば分かる」と述べ、組合は、「次回団交で決算書を提出し、社長が誠実に詳しく説明するよう」要求し、会社はそのようにする旨答えた。

- ② 翌15日、組合員のX3書記長(以下「X3書記長」という。)は会社に赴き、社長に第2回団体交渉を11月17日に開催するよう申し入れたのに対し、社長は、その場は了承したが、翌16日ファクシミリで、会社側の意見調達および十分な説明をするために期日を延期して欲しい旨を同書記長に連絡した。これに対して同書記長は電話で「決算書は既にできているものだから見せられるはずだし、説明白体は17日だけで説明しきれるものではないでしょうから、まず17日にもやりましょう」と話したが、社長は、「資料を作るのに時間がかかる」と主張して応じなかった。
- ③ 11月17日、組合はサニーを訪ねて同社のF取締役と面談したが、同取締役は、「閉鎖は松江のY3さんからの申出であって、サニーの意思ではない。今までどおりに松江が営業するというのであれば続けていくのに問題はない」と述べた。
- ④ 11月20日昼休み、X3書記長ら5名は会社に赴き、事前に予定はされていなかったが、会社からは社長、Y2専務およびY3部長が出席して第2回団体交渉が開かれ、組合は下記協定書(案)を提示した。

1. 会社は、株式会社サニーダクロに対して9月に行った「12月で工場を閉める」との申し出を直ちに撤回する。
2. 会社は、すべての労働条件および工場の閉鎖など重要な経営事項について、組合と話し合い同意を得る。  
組合と話し合い合意を得る前に株主その他と相談したり、勝手な決定を行わない。
3. 会社は、組合ならびに組合員の会社構内での組合活動を認め、会社2階休憩室の組合事務所としての使用を認める。

この案に関して会社は、第1項末尾の「撤回する」の文言を「保留すると申し入れる」に直すよう求め、組合もこれに同意して、協定書(以下「11・20協定」という。)を取り交わした。

- ⑤ 11月27日、第3回団体交渉で、組合がサニーへの会社申入れについて確認を求めたのに対し、会社は、「今朝口頭でサニーに『今のところやめられない』と伝えた」と回答した。

次いで組合が14日に約束した決算書等の資料の提出を求めたのに対し、会社は「月別売上高と材料」と題する一覧表は提出したが、「決算書を提出できない。」と述べたため、組合は会社の態度は不誠実だと抗議したところ、社長は「見せる義務はない」と言い、結局、この件の話は進展しなかった。なお上記一覧表には、月別売上高とダクロ液などの材料費の金額が記載されている。

さらに組合は、就業規則、賃金規定、退職金規定の提出を要求したが、社長は、「見当たらない」と答えて提出しなかった。

- ⑥ 12月4日、第4回団体交渉において、会社は、就業規則は提出したが、決算書などの提出については「決算書はあるが提出できない。説明の資料は準備中で今は出せない」と回答したため、組合は、再度、経営状態の説明と決算書の提出を求めた。しかし、会社は「決算書を見せる必要はない。出しても分からないだろう」と答え、組合は不誠実であるなどと抗議した。

- ⑦ 同団体交渉において、冬期一時金に関する話し合いがもたれ、会社は「夏並」に支給すると回答し、組合は具体的数字を示すよう求めた。その後、同月12日の団体交渉や電話等の折衝によって同月14日に妥結した。

- ⑧ 12月21日、第6回団体交渉においても会社は、決算書等の資料について、「作成中である」、「年明けのなるべく早い時期に出せるようにする」などとして提出しなかった。

さらに組合は、会社の敷地を資材置き場として借りている業者Sから、「社長から3月で会社を閉めるから資材置き場を明け渡してくれといわれている」との話聞いたとして社長に質したが、社長は、「やめるとSがいうなら仕方がない」などと答えたため、組合は、「会社を続けていく努力をしている発言とは思われない」と抗議した。この団体交渉中に、Y3部長が組合員の一人につきみかかったため、組合の抗議を受けた社長は、同部長に席を外させた。

また、同じころ、社長は、同人および家族の株式をY2専務に譲渡し、この際会社の経営から手を引きたいとして同専務に経営を代わる話をすすめていたが、資金の関係でこの話はまとまらなかった。

- ⑨ 8年1月11日に開催された第7回団体交渉は、会社が「資料はまだ出来ていない」として提出しなかったため、これまでと同様のやりとりとなった。

当日、次の団体交渉は同月30日に開催することに決まったが、会社が期日の延期を申し出たため開催されず、その後会社は、本件申立てに至るまで、組合が求める決算書等の資料を組合に提示していない。

(3) 春闘に関する団体交渉の経緯

① 2月6日、組合は会社に対し、「要求書および団体交渉申し入れ書」を提出し、決算書その他の資料の提示をして具体的な話し合いを始めるよう求めるとともに、8年度春闘として、次の4点を要求した。

- ア 基本給の一律1万円引き上げ
- イ 入浴代の保障
- ウ 年次有給休暇の保障
- エ X2分会長の定年後の雇用条件

② 2月9日、第8回（春闘に関しては第1回）団体交渉において、欠席した社長に代わってY2専務は、春闘要求については2月20日に文書回答する旨約束した。

そして20日当日、社長はファクシミリで組合に対し、

- ア 賃上げは、業績見通しが不確定のため、現時点では回答不可能
- イ 入浴代は、経費削減のため従前に戻すことは不可能
- ウ 有給休暇は、従来どおり
- エ X2の雇用条件は1年ごとの嘱託契約と回答した。

③ 2月23日、組合は、再度「要求書および団体交渉申し入れ書」を提出し、その中で、20日の会社回答や対応について抗議するとともに、2月末日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

これに対し社長は、電話で組合に対し「今はできない」と回答し、また、会社内で分会役員らが「いつ団交ができるのか」と聞いても「分からない」と答えるだけであった。

④ 3月6日、組合員X4が2月中に取得した有給休暇1日分の賃金がカットされていたことが判り、X3書記長らは社長に対し「有休は法律が保障する権利で・・・」あると言うと、社長は「有休がないのは前からそうなのに、何で私にだけ言うの」と言った。

そこで組合は、亀戸労政事務所に指導を要請し、同月18日、社長は、会社を訪ねた同労政事務所担当者に「有休は保障する」と答えた。

翌19日、組合は会社に対し、改めて文書で、ア 賃上げの回答、イ 有給休暇の取扱いの2項目について、同月25日から29日までの間に団体交渉を開催するよう申し入れた。

⑤ 4月5日、第9回（春闘に関しては第2回）団体交渉で労使双方は、有給休暇の取得・保障について確認し、また、賃上げについては、組合は当初の1万円を5千円にして再提示し、会社は来週中に回答する旨議事録で確認した。

しかし会社が、同月13日ファクシミリで4月末日までの回答猶予を組合に申し出たため、組合は、一方的に回答を延期したことなどを非難するとともに、早急に団体交渉を行うように会社に文書で申し入れた。これに対し会社は、22日付「回答書」で組合の主張は認められな

いと述べ、同月16日に9時30分から20分間、組合員X5ら3名が「無断職場離脱のうえ、会社代表者に対し、面会強要・強談威迫の行為」を行ったとして、その間の給与を支払わない旨通告し、同人らの賃金カットを実施した。

- ⑥ 4月23日、組合は「江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン」名で、当委員会に団交促進のあっせんを申請した。  
会社は組合に対し、回答猶予の期限である同月30日に「回答書」として、「(あっせん) 手続への対応をも含めて、今後会社回答を検討」とするとファクシミリで送った。
  - ⑦ 5月21日、当委員会における第1回あっせん期日に弁護士を同伴してきた会社は、工場長であるX2が分会長をしている組合は、労働組合法第2条但書第1項に違反していると思われるとして、釈明を求め旨主張したため、あっせんは不調となった。
  - ⑧ 5月28日、組合は、同日終業後に会社構内で職場集会を開催する旨会社に通告し、実施した。これに対し会社は、同月31日、「抗議文」で、会社施設への無断立入り、職場集会の開催に抗議するとともに、分会は、分会長が工場長であるので「監督的地位にある労働者」に該当し、労働組合法上の保護を受けない法外組合であるので、分会の団体交渉申入れに応じる義務はない旨「申し入れ」た。
- (4) 本件申立てとその後の経過、
- ① 6月14日、組合は、本件不当労働行為事件を申し立てた。その請求する救済内容は次のとおりである。
    - ア 法適合組合でないと称して、団体交渉を拒否しないこと
    - イ 11・20協定を遵守し、会社経営権を第三者に譲渡する問題について内容を明らかにして組合と協議すること
    - ウ 「経営危機」問題につき、11月14日団体交渉で確認したとおり、的確な資料を提示して誠実に説明すること
    - エ 「8年春闘要求」に対し、団体交渉に応じ、合理的理由をそえて回答すること
    - オ 陳謝文の交付・提示
  - ② 組合は、本件申立後の6月18日、会社に対し「要求書及び団体交渉申し入れ書」を提出し、これまでの「工場存続・経営改善」のための団体交渉で、会社が「何ら具体的な回答をせず、・・・一切の資料提示も説明もしてい(ない)」ことなどを批判するとともに、夏期一時金として基本給の3か月分などを要求し、団体交渉を申し入れた。  
これに対し会社は、同月24日「回答書」で会社の見解は5月31日付「抗議文」で述べたとおりであるとして、団体交渉に応じなかった。
  - ③ 7月23日、組合は当委員会に、夏期一時金についても、団体交渉に応じて合理的理由をそえて回答するよう求めて、追加して申し立てた。
  - ④ 本件審査の過程で会社は、書証として、月別売上高一覧表、決算報

告書、売上推移グラフ、借入金推移グラフ、損益計算書推移表および不動産登記簿謄本などを提出した。

- ⑤ 9月27日、本件は結審となり、最後陳述書の提出日を10月25日とした。

10月8日、当委員会における和解含みの調査期日において、双方は、同月16日に事務局職員立会いにより、会社で「予備折衝」を行うことになった。

同月16日、「予備折衝」において、組合が会社の「法外組合」との主張を撤回するよう求めたのに対し、会社は、その回答を18日までに文書で行う旨約束した。

同月18日、会社は、江戸川ユニオンあてに、「会社の見解は、以下のとおりである」として「従前の経緯に従い、下記要領により、速やかに団体交渉を開催されるよう強く申し入れる」とする文書を送付したが、「法外組合」との主張に係わる記載はなかった。

これについて組合は、10月21日、「質問書」と題する書面で、組合を「法外組合、法外集団」との主張を維持したままの「団体交渉申し入れ」は法律上何ら意味がないと述べるとともに、(7)法外組合との主張を撤回するのか、(4)合意・協定した事項を守るのかの2点について回答するよう会社に求めた。

これに対し会社は、同月23日の「回答書」で、江戸川ユニオン自体を法外組合であると主張したことは一度もなく、分会が独立の組合であるとして法外組合であると主張しているのであるから、江戸川ユニオンとは団体交渉に応じる用意がある。また11・20協定は「社長を脅迫して捺印された瑕疵ある協定であると主張しているのである」と述べ、再度、江戸川ユニオンとの団体交渉開催を申し入れた。

- ⑥ その後12月25日、組合と会社との間で、8年度の賃上げ、夏期一時金、冬期一時金などについて協議が行われて「協定書」が締結され、その中で「江戸川ユニオン松江工業分会は『法外組合』であるという主張を会社は撤回する」との1項が記載された。

### 3 X2の業務内容等

X2は、勤続30年の最古参従業員で、生産現場業務についてリーダー的立場にあって、他のベテラン従業員とともにその日の作業の段取りを決めたりしており、他の従業員などから「工場長」と呼称されることもあるが、会社からは同職への発令は受けていない。

そして、X2は、かつてAの採用について社長に推薦をしたことはあるが、実質的に雇入れ、解雇、昇進または異動に関する権限を有しておらず、採用の面接や賃金査定などに関与したことはない。

また、X2は、他の正社員7名全員と同様に「役付手当」とともに、労働時間に応じた時間外手当も支給されている。

## 第2 判断

1 却下を求める会社の主張について

(1) 申立人の名称が異なるとの主張について

① 被申立人の主張

申立人「江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン」について、そのような団体名に覚えがなく、事実的にも法律的にも会社と何ら関連性を有しないから、本件申立ての当事者適格を欠く。

また、請求する救済の内容において、申立人は「会社経営権を第三者に譲渡する問題」「経営危機」および「経営状況」について協議を求め、あるいは「平成8年春闘要求」について団体交渉、回答を求めているが、これら議題と申立人とは事実的にも法律的にも会社と何ら関連性を有しないから、本件申立ての利益を欠く。

② 当委員会の判断

会社の主張は、申立人「江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン」と会社が対応してきた「労働組合江戸川ユニオン」とは、その名称が一致していないので、当事者適格を欠きかつ申立ての利益を欠くとの趣旨と解される。

しかしながら、「江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン」は、会社が対応してきた「労働組合江戸川ユニオン」の規約上の名称であり、「労働組合江戸川ユニオン」はその通称であって、いずれにも「労働組合江戸川ユニオン」と表示されており、またその代表者である執行委員長が同じであることからすれば、会社は「江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン」と「労働組合江戸川ユニオン」とが同一団体であることを容易に推察できるものと解される。さらに、8年4月23日のあっせん申請は「江戸川区労働組合協議会・労働組合江戸川ユニオン」名でなされているが、その際会社は何ら問題にせず一応あっせんに応じている。

従って、会社のこのような主張は採用できない。

(2) 「法外組合」との主張について

① 被申立人の主張

江戸川区労働組合センターなど4団体から加盟および分会結成通知を受け、以後労働組合江戸川ユニオン・江戸川ユニオン松江工業分会の申入れにより両者との間で団体交渉を行わされてきた。上記4団体名のうち、江戸川ユニオン松江工業分会以外において会社は何ら事実、法的関連性を有さないだけでなく、分会は会社従業員により結成されている由であるが、その代表者である分会長は会社工場長であるので、この点は労働組合法第2条但書第1号および同法第5条に照らして明らかな法外性を有し、労働組合法による法的救済を受けられない法外組合である。また、これと軌を一にして行動してきた組合はもとより、その外の団体名による行動も、分会による法外行動の共同実行者として、または会社に対する行動に関する限り、その目的・効

果からみて一体性を有し、法外のものであるから、これまた労働組合法による保護を受けえず、この理は本件申立てとて例外ではなく、直ちに却下されるべきである。

② 当委員会の判断

前段認定（第1、3）のとおり、X2は、最古参従業員で、生産現場業務についてリーダー的立場にあって、他のベテラン従業員とともにその日の作業の段取りを決めたりしており、他の従業員などから「工場長」と呼称されることもあるが、会社からは同職への発令は受けていない。また、X2は、かつてAの採用について社長に推薦をしたことはあるが、実質的に雇入れ、解雇、昇進または異動に関する権限を有しておらず、採用の面接や賃金査定などに関与したことはない。さらに、X2は、他の正社員7名と同様に「役付手当」の支給を受けているが、時間外手当も支給されている。

以上の事実からみれば、X2は、労働組合法第2条但書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」の地位にあるとは認められず、従って、会社の主張には理由がない。

2 本件団体交渉拒否について

(1) 春闘要求に関する団体交渉について

① 申立人の主張

会社は、組合の「8年春闘要求」に関し、合理的根拠を示すことなく「回答不可能」などと述べるにとどまり、さらには4月5日の団体交渉において「一週間以内に回答する」としたにもかかわらず、4月13日には「回答は4月末日まで延期してほしい」などとする文書をファクシミリで組合に送りつけ、これに抗議した組合に対し、「会社の容認できない御主張です」などとファクシミリで送付するにとどまり、回答を拒否した。

組合は、4月23日に都労委にあっせんを申請したが、会社は「4月末日に回答する」と述べていた春闘要求について、「あっせん手続きへの対応をも含めて今後会社回答を検討して行きたい」などと組合にファクシミリで送付してきた。

以上のように、2月6日に要求した春闘要求に関し4月末日になっても回答が出ないという事態になっており、会社はあっせん手続きで回答する旨述べていたが、5月21日のあっせん期日において、会社は、突如「申立人組合は、X2工場長が組合員になっているから、法外組合である」などと言いだし、春闘要求に対する回答を拒否したので、あっせんは不調となった。その後会社は「申立人組合は法外組合である」との主張でもって、一切の団体交渉を拒否している。

また、会社は、組合が6月18日に要求した夏期一時金についても、同様に応じていない。

② 被申立人の主張

春闘要求について、組合からあっせんの申請がなされ、会社が分会は法外組合である旨主張したことに対し、組合がこの点を何ら明らかにしないままあっせんが不調に終わったため現在に至るのであるから、団交拒否の主張は失当である。

③ 当委員会の判断

前段認定（第1、2(3)①ないし⑥）のとおり、2月6日に組合が、8年度春闘として基本給の一律1万円引き上げなど4点を要求して以降4月末日までの間、2月9日および4月5日に団体交渉が開催され、4月5日には有給休暇については確認されている。しかし会社は、賃上げの回答については、再三回答期日を約束しながら、「業績見通しが不確定のため、現時点では回答不可能」などとして、数回にわたり回答延期をファクシミリで組合に対し申し出ている。また、会社は、春闘要求に関する組合の団体交渉申入れに対しては、「今はできない」、「(いつ団交ができるか) 分からない」などと答え、上記2回の団体交渉以外はこれに応じていない。

このように会社は、組合の春闘要求について、およそ3か月の間数回にわたり回答を引き延ばし、組合に対し団体交渉において、誠実に説明をして理解を求めようとする姿勢はみられず、あっせん期日に「法外組合」であるとのそれまでにない主張をしたことと併せ考えると団交拒否に該ると判断せざるをえない。

また、会社の法外組合である旨の主張については、前記1(2)②で判断したとおりであり、組合が8年6月18日に要求した夏期一時金の団体交渉申入れについて、会社が同旨の理由で応じなかったことも団交拒否に該る。

(2) 「経営危機」に関する団交拒否について

① 申立人の主張

会社は、団体交渉で「工場存続」「経営状態の改善のための協議」を求め、会社の真実の経営状態について質す組合に対し、7年11月14日の団体交渉での約束を無視し、決算書のような基本的資料すら開示せず、漠然と「経営が苦しい」「サニーが仕事をくれない」などと繰り返すばかりの不誠実団交を繰り返した。

② 被申立人の主張

組合は、「経営状態の改善のための協議」と称したうえ、経営状況一般について、会社が決算書類等を提出しないことをもって不誠実団交である旨主張するが、会社の経営状況一般については団交事項ではないので、会社に報告義務はなく不誠実団交の問題は発生しない。

③ 当委員会の判断

前段認定（第1、2(2)）のとおり、7年11月14日の第1回団体交渉において、会社は、サニーに対し7年末で工場を閉鎖する旨を申し入れたことを認め、「今後は従業員に説明もせず一方的に決めることは

しない」、「(経営状況については) 決算書をみてもらえば分かる」などと述べ、組合に次回団体交渉で決算書を提示し、誠実に説明する旨約束している。にもかかわらず会社は、その後8年1月11日の第7回団体交渉までに「資料を作るのに時間がかかる」、「決算書はあるが提出できない。説明の資料は準備中で今は出せない」、「作成中である」、「年明けのなるべく早い時期に出せるようにする」、「資料はまだ出来ていない」などとして決算書等の資料を組合に提示せず、さらに本件申立てに至るも提示していない。

本件においては、会社従業員の組合加入の契機が「工場閉鎖」の噂にあって、会社も、サニーに対し7年末で工場を閉鎖する旨を申し入れたことを認めているのであるから、会社従業員である組合員らがその雇用の維持継続または閉鎖に伴う雇用終了の際の諸条件について不安を覚えることは当然であって、組合が工場存続とか経営状態の改善のための協議を求めた真の趣旨は、経営一般について協議すること自体ではなく、諸情報を得て、雇用の維持継続および労働条件の維持改善のための協議を重ねたいことにあると考えられる。従って、会社は、使用者として従業員に資料を提示してそのうえで充分説明をすべき責務を有しているというべきである。

組合の要求は、組合員の労働条件改善要求実現のための必要書類提示と説明を求めたもので、これは団交事項に属する。

よって、会社のいう会社の経営状況一般については団交事項ではないので、会社に報告義務はなく不誠実団交の問題は発生しないとの主張は失当である。

なお、会社は、最後陳述書において、7年11月27日の第3回団体交渉で「月別売上高と材料」を提出し、さらに本件審査で書証として決算報告書を提出し、Y3部長が証人として会社の経営状況について説明しているのであるから、団体交渉で繰り返し説明することは不必要不相当であると主張する。

会社は第3回団体交渉で「月別売上高と材料」を提出しているが、この表は月別売上高とダクロ液などの材料費の金額が記載されている(第1、2(2)⑤)程度のものであって、会社の経営状況を説明したものとはいえない。また、本件審査で書証として決算報告書等を提出し(第1、2(4)④)、同部長が証人として会社の経営状況について証言しているが、このことは本件審査における会社の立証活動に過ぎないものであって、本来的に団体交渉において、労使が決算書等の資料に基づき自主的に交渉、協議することとは異なるものであるから、会社の主張は理由がない。

(3) 11・20協定の遵守について

① 申立人の主張

社長は、8年明けころから、水面下で、サニーや工場閉鎖反対派株

主らに、工場経営権譲渡に関する交渉を持ちかけているが、これに関しても、組合との11・20協定を無視し、組合には事前相談どころか、一切の情報を開示していない。

② 被申立人の主張

社長の家族を除く他の株主は工場閉鎖に反対している状況にあり、社長の意思で工場を譲渡あるいは会社を解散することは、株主構成上できない。そして組合は、社長の家族を除く他の株主は工場閉鎖に反対である旨を知悉しており、工場閉鎖が現実味のない青写真に過ぎないことを認識しているにもかかわらず、強引な団交要求を重ねてきたものであり、これに対し、会社は、工場閉鎖の問題は保留にすることとしたため、会社と組合の間で協定成立に達したものである。しかるに組合は、会社経営権の第三者への譲渡の問題につき不誠実団交である旨主張するが、工場閉鎖については保留にしたことで解決済であるうえ、仮に会社経営権の第三者への譲渡の主張が社長および家族の株式譲渡の問題であるとするならば、これは団交事項ではないので不誠実団交の問題は発生しない。

③ 当委員会の判断

工場閉鎖について、会社が11・20協定第1項により、11月27日に口頭でサニーに「今のところやめられない」と伝えたことは認められる(第1、2(2)⑤)。

しかし、同協定第2項において「会社は、すべての労働条件および工場の閉鎖など重要な経営事項について、組合と話し合い同意を得る。組合と話し合い合意を得る前に株主その他と相談したり、勝手な決定を行わない。」と協定されているところ、会社は、前段認定(第1、2(2)⑧)のとおり、組合が会社に決算書等の資料の提出を求めているのに対し、「作成中である」、「年明けのなるべく早い時期に出せるようにする」などとして応じていない状況にある中、業者Sに3月で会社を閉めるから資材置き場を明け渡すよう話をしており、また社長らの株式をY2専務に譲渡して、経営を代わる話をすすめていたことが認められる。

このような事実からすれば、11・20協定成立後会社が工場閉鎖や経営譲渡の話を、組合と話し合う前にすすめていたことがうかがえる。

ところで、同協定が結ばれたのは、会社がサニーに工場閉鎖を通知したことを組合が事後に知ったことにはじまる(第1、2(2)①ないし④)。組合員はこのため雇用の維持継続または雇用終了の際の諸条件について不安を感じて、その維持継続または条件改善のため必要な情報の開示を求めたことは前に認定したとおりである。

同様に同協定の趣旨は、会社の専権に属する経営上の事項も含むというのではなく、労働条件に直接密接に関連する経営上の事項(工場閉鎖などは直ちに組合員の雇用に大きな影響を与えうる)について、

事前に組合との協議交渉を要するとしたものであり、組合の本件申立てでもその趣旨に外ならないと解せられる。

しかるに上記の事実によれば、会社はすでに工場閉鎖ないし経営譲渡の手続きを進めながら、組合とは何ら協議をしていないことは明らかである。

従って、会社の工場閉鎖については保留にしたことで解決済であるうえ、仮に会社経営権の第三者への譲渡の主張が社長および家族の株式譲渡の問題であるとするならば、これは団交事項ではないとの会社の主張は失当である。

なお、会社は、11・20協定は、組合員らが事前の予告なく、会社の昼休みに突然押し寄せ、社長に押印を迫ったものであり、既に作成されていた協定書を脅迫により捺印させられた瑕疵ある協定であるとも主張する。

たしかに、当日は団体交渉が予定されていなかったことは事実であるが、11・20協定第1項末尾の「撤回する」の文言を、会社の求めにより、「保留すると申し入れる」と修正したうえで締結されており（第1、2(2)④）、また会社は、その後開催された団体交渉などにおいても、このことについて何ら問題にしていなかったのであるから、突然押し寄せ、脅迫により捺印させられたとする主張は失当である。

### 3 救済の方法

- (1) 「法外組合」の主張については、8年12月25日の「協定書」において会社が撤回していると認められ、また、8年度の賃金引き上げ等の要求および夏期一時金については、同日「協議」が行われていると認められるので交付文書への記載のみを命じることとする。
- (2) 「経営危機」問題については、本件においては、7年11月14日に会社自ら決算書の提出を約束しており、また審査の過程で会社が書証として決算報告書等を提出していることから主文のとおり命じることとする。
- (3) 11・20協定に関しては、今後も同様の状況が生じることも考えられるので主文のとおり命じることとする。
- (4) 組合は、文書掲示も求めているが、主文の程度で足りると思料する。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、(1)組合が申し入れた8年度の賃金引き上げ等の要求および夏期一時金の団体交渉について、誠実に対応せず、また「法外組合」であるとの理由で拒否したこと、(2)「経営危機」問題について、組合に対し団体交渉において、決算書等の資料を提示して誠実に説明しなかったこと、(3)平成7年11月20日付協定の趣旨に従い、「工場閉鎖」など労働条件に係わる重要な事項について、組合と誠実に協議をしなかったことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する。

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。

平成9年5月13日

東京都地方労働委員会  
会長 沖野 威 ⑩