

東京、平6不7、平10.8.4

命 令 書

申立人 全労連・全国一般労働組合東京地方本部
申立人 全労連・全国一般労働組合東京地方本部
中部地域支部東陽社分会

被申立人 株式会社東陽社
被申立人 株式会社朝日新聞社
被申立人 株式会社朝日エージェンシー

主 文

- 1 被申立人株式会社東陽社は、申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部および申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部東陽社分会所属の組合員X1、同X2、同X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8、同X9、同X10、同X11および同X12に対する平成6年2月28日付解雇がなかったものとして取り扱い、平成6年3月1日以降、同人らが同社の従業員でなくなるまでの間、賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社東陽社は、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

全労連・全国一般労働組合東京地方本部
中央執行委員長 X13 殿

全労連・全国一般労働組合東京地方本部
中部地域支部東陽社分会
執行委員長 X9 殿

株式会社東陽社
代表清算人 Y1

当社が、貴組合との確認書が無視し、貴組合と誠実な協議を行わずに、異例で性急な手続きによって当社の解散を行い、貴組合員を解雇したことは、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。)

- 3 被申立人株式会社東陽社は、前各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。
- 4 被申立人株式会社朝日新聞社は、申立人組合が、被申立人株式会社朝日エージェンシーへの採用条件について団体交渉を申し入れた場合には、誠意を

もってこれに応じなければならない。

5 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）は、東京地方で働く労働者および同地方所在の労働組合で組織する労働組合で、本件申立時の組合員数は約10,000名である。

(2) 申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部東陽社分会（結成当初は総評全国一般東京地本東陽社労働組合と称し、昭和51年ごろに総評全国一般東京地方本部中部地域支部東陽社分会と改称し、平成元年ごろ現在の名称に改称したものであるが、便宜上、改称以前の期間も含めて、以下「分会」といい、地本と併せて「組合」ともいう。）は、地本の組合員のうち、後記株式会社東陽社に勤務していた労働者により地本の下部組織として結成された労働組合で、本件申立時の組合員数は約30名である。なお、地本と分会との中間組織として全労連・全国一般労働組合東京地方本部中部地域支部（以下「支部」という。）がある。

また、分会は、広告代理店の労働組合の協議会である広告労働組合協議会（以下「広告労協」という。）にも加盟している。

(3) 被申立人株式会社東陽社（以下「東陽社」という。）は、肩書地において株式会社朝日新聞社の専属広告代理店として広告代理業を営んでいた株式会社であるが、後記経緯により、平成6年2月28日をもって解散し、現在は清算法人となっている。同社の解散直前の従業員数は80名であった。

(4) 被申立人株式会社朝日新聞社（以下「朝日新聞社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京都中央区に東京本社、福岡県北九州市に西部本社、愛知県名古屋市に名古屋本社、北海道札幌市に北海道支社をそれぞれ置いて、日刊紙の発行を主たる業とする株式会社で、従業員数は約8,000名である。

(5) 被申立人株式会社朝日エージェンシー（以下「朝日エージェンシー」という。）は、朝日新聞社が全額出資して6年1月25日に設立した株式会社であり、前記東陽社から営業譲渡を受けて、肩書地において広告代理業を営んでいる。同社の従業員数は42名である。

なお、本件は、当初東陽社と朝日新聞社を被申立人として申立てられたが、後記のとおり申立人の申立てにより、当委員会は、6年5月31日に朝日エージェンシーの当事者追加を決定したものである。

2 東陽社の役員、資本と朝日新聞社との関係

(1) 56年5月以降の東陽社の役員のうち、朝日新聞社の関係者（同社の退職者または出向者）の就任状況は次のとおりである。

なお、下記のうち、4年7月24日に社長に就任したY1については、その給与が朝日新聞社の規定によって朝日新聞社から支払われ、支払われた額に相当する額を東陽社から朝日新聞社に払い戻す扱いがなされていたことが認められるが、その他の役員の給与の扱いは明らかでない。

期間	社長	専務	常務	取締役	監査役
56.5.29～58.4.29	●	●		○○○○	
58.4.30～58.7.24	●			○○○○	○
58.7.25～61.7.24	●		○	○○	○
61.7.25～ 2.7.24	●		○	○	○
2.7.25～ 3.7.24	●		○○	○○○	○
3.7.25～ 4.7.23	●	●	○○	○○○	○
4.7.24～ 5.7.22	●		○●	○○	●
5.7.23～ 6.2.28	●		○●	○○○	●

(朝日新聞社関係者は●、同社と無関係な者は○)

- (2) 朝日新聞社は、44年から東陽社の発行済株式40,000株（46年以降増資し50,000株）のうち16,000株を保有していたが、後記の経緯によって50年5月に株式を売却し、その後朝日新聞社と東陽社との間の資本関係はない。しかしながら、56年5月以降は朝日新聞社関係の東陽社役員が株式を保有するようになっている。その概況は次のとおりである。

期間	職氏名（朝日新聞社当時の役職）、株式数	
56.5.29 } 58.4.29	社長 Y 2（元広告局次長）	5,000株 合計 5,000株（発行済株式の10%）
58.4.30 } 2.7.24	社長 Y 3（元経理局課長）	17,400株 合計17,400株（発行済株式の35%）
2.7.25 } 4.7.23	社長 Y 3（元経理局課長）	24,500株 合計24,500株（発行済株式の49%）
4.7.24 } 5.秋	社長 Y 1（元名古屋本社広告局長） 常務 Y 4（元広告局課長）	5,000株 5,000株 合計10,000株（発行済株式の20%）
5.秋 }	社長 Y 1（元名古屋本社広告局長） 常務 Y 4（元広告局課長）	6,000株 6,000株 合計12,000株（発行済株式の24%）

- 3 東陽社と朝日新聞社の「広告取引」の実態と組合の取引条件改善運動等について

- (1)① 朝日新聞社の東京本社管轄内において朝日新聞社と直接案内広告取引を行える広告代理店は7社であり、そのうち広告取引の大半を朝日

新聞社と行っている専属広告代理店は3社であった。東陽社は、この3社のうち1社であって、東陽社の売上のうち、朝日新聞社関連の取引が占める割合は平均的に80パーセント程度であった。

- ② 東陽社と朝日新聞社との基本的な広告取引の形態は次のとおりである。すなわち、東陽社は、広告主から朝日新聞社への広告掲載の注文を受け、朝日新聞社の定めた定価による広告料の支払いを受ける。そして、東陽社は、広告の種類によって15～30パーセントの手数料（案内広告＜求人広告など1行単位の広告＞にあつては30パーセント、記事下広告＜記事の下や横に数行単位の枠で掲載される広告＞にあつては15パーセントなどと定められている。）を得て、残りを朝日新聞社に支払う。

ただし、実際の広告料金は定価より10～15パーセント値引きせざるを得ないことも多く、その場合には、値引きした分だけ東陽社の受けとる手数料は減少する。

また、広告主から東陽社への広告料の支払いは、1～2か月の後払いないし手形により行われるが、東陽社からの朝日新聞社への支払いは月2回の現金払いとされているため、東陽社は、広告主からの支払いがないうちに朝日新聞社への支払いを行わざるを得ない。

さらに、朝日新聞社への広告料支払いが広告掲載後になることから、東陽社は、朝日新聞社に1か月～1か月半の売上に相当する程度の額を保証金として納付することとされていた。

- ③ 東陽社の朝日新聞社関連の営業目標は、朝日新聞社との会議により、朝日新聞社の主導により決定される。

場合によっては、一定の紙面を予め買い取る「紙面買収」が割り当てられることもある。「紙面買収」は、一般の広告料金と比べて単価が割安となっている反面、買い取った紙面分の広告注文を集めるリスクを東陽社が負うことになり、紙面を埋めるためにかなり大幅な値引きを強いられる場合が多い。

- (2)① 分会は、かねてから、こうした朝日新聞社と東陽社との広告取引の実態に批判的であり、改善が必要と考えてきた。

50年ごろ、第1次オイルショック後の急激な売上の減少もあり、東陽社の経営が悪化した。分会は、広告取引の不公正さが東陽社の経営の悪化の根本的な原因となっていると考え、50年3月、広告取引の改善のための「提案」を公表し、同年7月に広告労協の機関紙に掲載した。同「提案」では、朝日新聞社を名指しこそしなかったものの、読者にはっきり分かる形で朝日新聞社の広告取引を批判するとともに、広告労協加盟組合を中心に広告取引の改善運動を呼びかけた。

また、分会は、東陽社に対しても、朝日新聞社に広告取引の改善を申し入れるよう要求した。

- ② 一方、同年5月、朝日新聞社は、所有していた東陽社の株式を売却

し、また、東陽社の役員に就任していた4名の朝日新聞社関係の役員が一斉に辞任した。

また、朝日新聞社は、東陽社に対する救済策（同年3月から3か月間、手形による広告料金支払いを認めてきた。）の延長を拒み、6月以降の東陽社との取引について、手形の振出は認めず、支払いの不足分は保証金から取り崩すことなどを通告した。

この通告に当たって、朝日新聞社のY5業務局長（当時）は、「こういうこと（広告取引の改善）を言う組合も組合なら、それに同調する経営者も経営者だ。」と言って強い不快感を示し、東陽社のY6社長（当時）に対し「経営者個人の面倒ぐらいみてやるから、看板を下ろせ。」と東陽社の解散に言及した。

- ③ 分会を中心とする「東陽社労組、万年社労組支援広告・マスコミ合理化反対共闘会議」の代表団は、同年7月17日、朝日新聞社のY7常務取締役（広告担当）に面会し、東陽社に対する「攻撃」の撤回を求めた。これに対して同常務取締役は「今後とも東陽社と取引を継続していく方針に変更はない。東陽社の経営に介入する意思はない。東陽社の経営については、東陽社の経営者が努力してもらわなければならない。朝日（新聞社）から東陽社に行った役員（の退任）については東陽社の負担を軽くしようとしてやったことだ。」などと述べた。

そして、朝日新聞社は、同年7月から手形による支払いを認め、同年8月、東陽社から分会に対し、朝日新聞社が手形による支払いを了承した旨の報告があった。

- (3)① この後も分会は、広告取引改善に向けた活動を続け、50年12月には、通商産業省に対して、広告取引改善について、朝日新聞社に指導を行うよう申し入れた。同省は、この申し入れを受けて、朝日新聞社に対して、当事者間でこの問題についての話し合いを行う意向があるか否かを打診したが、同社は話し合いを拒否した。
- ② また分会は、56年6月には、東陽社が低額の賃上げ回答を行ったこと（経営の悪化と朝日新聞社の援助がないことを理由に挙げている。）を批判するとともに、広告取引改善を訴えるビラを朝日新聞社の東京本社前で配布した。
- ③ さらに分会は、58年8月には、新任のY3社長（元朝日新聞社経理局課長で56年に東陽社の専務取締役に就任し、58年4月に社長に就任した。）との間で、経営不振の原因は朝日新聞社との広告取引の実態に問題があることなどを確認し、これらについて東陽社と分会との間で協議していく旨の確認をする一方、分会も参加している「首都官民総行動実行委員会」名義で朝日新聞社に対して広告取引改善を求める申し入れを行った。
- (4)① 55年6月に分会員で支部副委員長であったX14が支部委員長に就任したことから、分会は、同人の在籍専従を認めるよう東陽社に要求し

ていた。これに対して東陽社のY 6取締役（別記(2)②のとおり、50年当時は社長であったが、56年に元朝日新聞社のY 2社長が就任したことにより、取締役に退いた。）は「朝日（新聞社）が頑として反対しているから、（在籍）専従は認められない。」として、在籍専従の承認を拒否した。

- ② 結局、この在籍専従の問題は、分会が申請した当委員会のあっせん事件（昭和57年都委争第159号事件）により、58年2月25日に、X 14支部委員長の退職と錢別金の支払いなどのあっせん案を双方が受諾して解決した。

解決後、X 14支部委員長がY 2東陽社社長（前記のとおり元朝日新聞社広告局次長）に退職のあいさつに行った際、同社長は「今後は朝日（新聞社）の周りで運動をしないでほしい。できれば読売（新聞社）の前でやってほしい。」などと言った

- ③ 4年5月7日、Y 1専務取締役（前記のとおり元朝日新聞社名古屋本社広告局長）は、部署の慰労会の際に、分会のX 9執行委員長に対し、「全国一般（地本）の活動ではなく、労使協調で行きたい。」などと発言した。同委員長が、「全国一般（地本）の組合でなくなることはできない。」と告げると、Y 1専務取締役は気分を害したような面持ちで立ち去った。なお、同専務取締役は、同年7月24日に、東陽社社長に就任した。

4 東陽社の経営不振と再建計画をめぐる経緯等について

- (1) 東陽社の経営状況は、後記のとおり、2年度の決算から悪化し、3年度の決算では60年度以降初めて単年度経常損益で欠損を出すなど、このころから経営不振が顕著になった。このため、3年秋ごろから東陽社再建の方策を探るため、朝日新聞社内において、Y 5朝日新聞社専務取締役、Y 8同社管理部長、Y 9同社広告第四部長、Y 1東陽社専務取締役（役職はいずれも当時のもの）の4名を構成員とするT委員会が発足した。

T委員会は、同年12月、東陽社本社を賃貸ビルに移転させ、本社ビルを建て替えて賃貸することを骨子とした東陽社の再建計画を立案した。

- (2) 東陽社は、T委員会が立案した再建計画を採用し、これを中心として後記の第一次再建計画を決定した。そして、4年7月29日の社員総会において、Y 3社長の退任とY 1新社長の就任を発表した。Y 1社長は所信表明のなかで、①東陽社本社を日本橋大伝馬町の賃貸ビルに10月～11月ごろに移転させること、②本社ビルを5年12月ごろまでに建て替えて賃貸すること、③本社移転に伴って組織改正を行うこと、④要員計画の策定、研修の充実等を検討していくことなどの第一次再建計画を従業員に発表した。

この社員総会にはY 10取締役をはじめ朝日新聞社の広告局幹部が多数出席し、Y 10取締役は、来賓として、「東陽社の新ビル計画は（朝日新聞

社が)以前からアドバイスしていたものだったが、当時の経営体制では一顧だにされなかった。先日住友銀行築地支店にあいさつに行った。Y1社長、私、経理局長の3名で。通常では、このようなことは実務者レベルの仕事で、朝日(新聞社)の役員や経理局長が住友銀行にあいさつに行くことはない。極めて異例なことで、向こうが驚いていた。この重みを理解していただきたい。東陽社を営業面、金融面で再建するための支援だ。融資については承諾を得た。今後は朝日(新聞社)が(東陽社の)経営の監視をしていく。つまりは、もてる資産の有効活用しかない。…朝日(新聞社)は新東陽社とともに歩む。物心両面で援助する。」などとあいさつした。

また、社員総会に引き続いて行われた懇親会には、Y5専務取締役をはじめ朝日新聞社の広告局幹部が多数参加した。

- (3) 第一次再建計画に基づき、4年10月、東陽社は銀座の本社ビルから日本橋大伝馬町の賃貸ビルへ移転した。同ビルの賃借のための保証金は約1億8,000万円、賃借料は月額約825万円(保証金、賃借料とも2フロアの金額を表示してあるが、当初は3フロアを賃借し、5年4月以降2フロアの賃借に切り換えた。)であった。

この後、朝日新聞社が前面に立って、建替後の本社ビルのテナント探しを行ったが、テナントを確保できないまま推移した。そして、本社ビルの建替えについては未着工のまま、急激な景気の後退に直面して、第一次再建計画は途中で頓挫した。

- (4) 組合は、東陽社の経営不振の主因は朝日新聞社が作りだしているとして、翌5年の春闘時を初めとして、その後も何度か朝日新聞社に対して、東陽社を支援し、同社に対して人員削減等の合理化を行わないよう指導することなどを求める申入れを行ったが、朝日新聞社からは特に回答はなかった。

- (5) 上記のとおり、第一次再建計画が頓挫した実態を受けて、東陽社は、5年10月13日に第二次再建計画を発表した。同再建計画は、9年度までに従業員を50人程度に削減すること、そのために希望退職の募集や出向を行うことなどを中心とし、手当の削減や営業努力などによって9年度までに単年度収支を均衡させるという内容であった。

なお、朝日新聞社も10月7日にこの再建計画を了承し、再建を支援する旨を東陽社に伝えていた。

分会は、この再建計画は営業面での再建構想がなく、従業員に一方的に犠牲を強いるものであるとして強く反発し、11月1日に行った年末一時金要求のなかに第二次再建計画の撤回要求を盛り込み、その後の団体交渉の席で再建計画の撤回を再三求めた。また、分会は、東陽社の経営不振の責任は朝日新聞社と同社から出向しているY1東陽社社長にあるとして、人員削減等の合理化を行わないことや東陽社の再建に責任をもって取り組むことなどを訴えるビラを、11月18日、同月25日および12月

8日の3回にわたり、朝日新聞社の東京本社前で配布した。

東陽社は、再建計画に沿って、11月1日から19日までの間、募集人員15名の希望退職募集を行ったが、希望退職に応じたのは6名に止まった。

なお、本件審査の過程で東陽社は、組合が第二次再建計画に理解を示さず、一貫して反対の態度を取り続けたことが東陽社解散の一因であるとして、組合の姿勢を厳しく非難している。

- (6) こうした状況のなかで、同年年末一時金に関する東陽社の回答は、前年実績の半額程度であった。このため、再建計画の撤回と一時金の上積みを求める分会の主張とこれを拒否する東陽社の主張とが厳しく対立したまま推移し、12月20日に行われた団体交渉は深夜に及んだ。結局、東陽社と分会とは、同夜、次のような確認書（以下、便宜上「12月確認書」という。）を取り交わし、年末一時金については、東陽社回答どおりで妥結した。この確認書の締結に当たって東陽社は、朝日新聞社に文面をファックスで送付して指示を仰いでいたが、責任者不在のため朝日新聞社の了解は得られなかったことが窺われる。

(株)東陽社と東陽社分会は、93年秋年末交渉の一時金の妥結に当たり、別添要求書にある通り、それと密接不可分の経営再建計画、営業計画、組織計画、財務計画等の諸課題、特に以下の諸点を前提とし、今後の協議を継続していくことを確認した。

1 (略)

2 東陽社経営は、今後の再建計画に伴う諸課題については、職場の確保と社員の生活保障をはかるために朝日新聞社の全面的協力のもとに推進することを確認する。

3 出向及び人事考課制導入については、当面保留することを確認する。

4 93年年末一時金回答は、東陽社の社員の生活には不十分な回答であり、経営全体での決意をもって今後の再建に臨み、賃金の回復と再建実現を最大限努力することを確認する。

5 東陽社の解散と本件解雇に至る経緯について

- (1) 朝日新聞社は、東陽社から上記12月確認書締結の経過の報告を受け、東陽社再建のための協力を要請されたことから、翌6年1月12日の朝日新聞社の取締役会の決定により、①現時点で東陽社が解散するのであれば、東陽社から営業を譲り受けて新しい広告代理店を作る用意があること、その規模は45名程度であること、ただし、営業の譲渡、従業員の確保、組合の対応も含めたスムーズな移行により3月1日から営業ができることが条件であること、②そうなれば、2月分の給与と退職金支払いのために朝日新聞社の債権のかなりの部分を放棄する用意があること、③朝日新聞社が協力するとすればこのような方法しかないことを東陽社に伝えた。

東陽社は、この提案を受け入れることを決定し、同月17日の団体交渉

において、分会に対し、東陽社の解散等を通告した。

通告の概要は次のとおりである。①東陽社の累積赤字は、5年末時点で17億4,000万円に上り、負債総額は36億6,000万円に達しているなどすでに事実上の倒産といえる状態となっており、根抵当権の設定状況などを考えると倒産した場合には労働債権の確保もできないおそれがあること、②そうした最悪の事態を避けるべく朝日新聞社に協力の依頼をしたところ、朝日新聞社は、東陽社が解散することを前提に上記のような新会社の設立と債権放棄を提案したこと、③東陽社としては、この提案を受け入れ、2月末日をもって東陽社を解散したいと考えていること、④新会社の採用条件は「54歳以下の優秀な人材」であり、労働条件は未定であるが、東陽社は東陽社の年収ベースの7、8割程度は出せるようにしてほしいと要望したこと、⑤新会社の営業開始までに1か月以上の手続きが必要なので、1月23日までに新会社への採用を希望する人数を把握する必要があること。

そして、東陽社は、団体交渉ののちに社員総会を開催し、従業員に同趣旨の説明を行った。

社員総会終了後、分会は団体交渉を申し入れ、なぜ東陽社を解散するのかについての説明を求めた。これに対して東陽社は、同社はもはや倒産必至であり、労働債権の確保や雇用保障のため、朝日新聞社の提案を受け入れるほかはない旨を述べた。

- (2) 翌18日の団体交渉で、東陽社は、新会社の概要として、①所在地は中央、千代田、港区内のいずれか、②資本金は3億円（朝日新聞社が全額出資）、③役員は朝日新聞社から3名、④従業員は45名、⑤賃金は東陽社の70～80パーセントで人事考課による査定を行う、⑥休日は年間104日、拘束時間は8時間30分、⑦従業員は54歳以下の者のみを受け入れるなどの説明をし、新会社は、採用に当たって組合員・非組合員によって差別はしない方針である旨を述べた。

分会は、東陽社の解散通告を撤回し、分会と協議決定した事項のみ実施するよう求めたが、東陽社は、17日の団体交渉における説明と同様に、同社はもはや倒産必至であり、労働債権の確保や雇用保障のため、朝日新聞社の提案を受け入れるほかはない旨を繰り返し述べた。

そして、東陽社は、同日、社員総会を開催し、従業員に上記の新会社の概要を説明した。

- (3) こうした東陽社の発表ののち、社内には新会社への採用を希望する気運が一気に広がった。

同月23日までの間に、組合員のなかからも、「住宅ローンが残っているので、組合の方針とは合わないが、新会社への採用を希望したい。」などとして組合を脱退して新会社への採用を希望した者が5～6名いた。また、組合には何ら意思表示をしないまま新会社への採用を希望した者が十数名いた。後記のとおり、組合に在籍したまま新会社に応募した4名

を除き、これらの者は、遅くとも新会社の正規の応募期限である2月9日までには組合を脱退した。

しかしながら、誰がいつ脱退したのかについては、本件審査の過程において、組合役員の認識にも食い違いがあることが明らかになり、組合自身正確な把握ができていなかったことが窺われる。また、組合員の脱退の事実について組合は、特に東陽社に通知しなかった。

- (4) 1月20日に行われた団体交渉では、12月確認書に従って東陽社の再建計画を協議せよとして東陽社再建を求める組合の主張と、東陽社を解散し新会社に雇用保障を求める以外に選択肢はないとする東陽社の主張とは平行線をたどり、Y1社長は、これ以上団体交渉を続けても無駄であるとして団体交渉の打ち切りを通告した。

この団体交渉のなかで「12月確認書を年末年始を挟んで実質2週間破るのは騙し打ちである。」との組合の追求に対してY1社長は、「私は出向ですから朝日（新聞社）の社員です。だから、（東陽社の解散は、）いわば上司の指示に従っただけですから。」などと答えた。

同月21日、組合は、東陽社解散、解雇の問題についての団体交渉の促進を求めるあっせん申請（平成6年都委争第7号事件）を行った。

また、同月22日、組合は、東陽社に解散の撤回を求める申し入れを行ったが、東陽社は、団体交渉における主張と同様に同社を解散し新会社に雇用保障を求める以外に選択肢はない旨を述べた。

- (5) 同月25日、東陽社は、従業員80名全員に対して、2月末日をもって解雇する旨の予告をした。

また、同日、朝日新聞社の全額出資（3億円）により株式会社朝日エージェンシーが設立された。代表取締役には朝日新聞社の元西部本社広告局長のY11、常勤取締役には同社元北海道支社広告部次長のY12、非常勤取締役には同社東京本社広告局広告管理部長のY13、非常勤監査役には同社経理局東京会計部長のY14がそれぞれ就任した。

- (6) この間組合は、1月20日および24日に、朝日新聞社に対し、事態打開のための話し合いを申し入れたが、朝日新聞社はこれを拒否した。このため、組合は、同月27日、朝日新聞社に対し「東陽社経営は1月17日、朝日新聞社常務会で確認された方針として、東陽社を本年2月末日をもって解散し、同時に社員全員の解雇を行うことを発表した。さらに、朝日新聞社の全額出資による新会社を設立し、同会社に東陽社の営業権を譲渡し、かつ、東陽社社員の55歳以上社員の指名解雇に等しい内容と、一部社員のみを採用する計画を発表した。この方針は、私たちが従来より要求、要請してきた東陽社の再建に真っ向から反するものである。……」などの前文を記載した団体交渉申し入れ書により、①朝日新聞社主導の東陽社解散・全員解雇の撤回、②1993年（平成5年）12月20日付東陽社労使確認書にもとづいて、東陽社再建の協議をつくすこと、③東陽社社有資産である、銀座の土地・建物を売却せず、東陽社再建を図ること、④朝

日新聞社主導の新会社発足をとりやめることを議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対して朝日新聞社は、同日付の内容証明郵便により、法的に組合と団体交渉を行う立場にはないと回答して団体交渉を拒否した。

(7) 1月31日、組合は、東陽社と朝日新聞社を被申立人として、①組合員を解雇することにより組合を壊滅させないこと、②東陽社解散、解雇を議題とする団体交渉に誠実に応じることを求める不当労働行為救済申立てを行った（後記のとおり、のちに、請求する救済の内容を変更し、朝日エージェンシーの当事者追加を求めた。）。

(8) 2月4日、朝日エージェンシーは、東陽社を通じて東陽社の従業員に応募要綱と入社申込書を配付した。この応募要綱には、応募資格として6年3月1日現在54歳以下であること、待遇としては、勤務時間が9時30分～18時（休憩1時間）、休日は週休2日、給与は各人の経歴などを勘案して決定（面接時に説明）すること、選考として面接を2月14日～16日に予定していること、応募の申込みは2月9日までであることなどが記載されていた。

(9) この採用選考には、当初からの非組合員44名（応募資格のある者は36）のうちの34名、組合を脱退した者19名、組合員17名（応募資格のある者は12名）のうちの4名が応募し、応募者の合計は57名であった。

この時点での組合員17名のうち、X1、X2、X15、X16およびX17の5名は応募資格がなく、応募資格のある12名のうちX3、X4、X5およびX6の4名が応募したが、X7、X8、X9、X18、X10、X11、X19およびX12の8名は、東陽社の再建を要求する組合の方針に従って、応募資格があるにもかかわらず、応募しなかった。

そして、同月14日～15日に朝日新聞社の近隣のビル（朝日新聞社のいくつかの部署や同社の関連会社も入居している。）の貸会議室で採用面接が行われた。合否は同月17日に発表され、応募者57名のうち45名が合格した。その内訳は、当初からの非組合員34名のうち27名が合格、組合を脱退した者19名のうち18名が合格で、組合員4名はいずれも不合格であった。

なお、組合を脱退して応募したX20は、不合格となったのち組合に再加入したが、再び脱退した。

(10) 組合に席を置いたまま応募した者のうち、X4は、正規の申し込み期限である2月9日を過ぎてから申込みの意思を固めたため、同月10日、その旨を東陽社のY14取締役と相談した。同取締役は朝日新聞社に電話をして相談し、「（正規の申し込み期限を過ぎてから応募したのは）労働組合の作戦ではないだろうね。」とX4に尋ねた。X4が「組合の作戦などではなく、自分の意思で応募した。」と答えると、Y14取締役は、その旨を電話で朝日新聞社に告げたいと、応募を受け付けるとX4に伝えた。

X4は、結局不合格となったが、同人は、入社申込書に「……30年営

業活動に従事してきましたが、業務内容はその殆どが求人広告が主体であり、他分野についてはあまり得意としていません。……自身としては、決して優秀とは思っていませんが、もてる能力をどの程度発揮できたかは、10点評価でいえば5～6程度かなと考えます。」などと記載し、面接の際にもこの趣旨を述べている。

(11) 同月25日の株主総会で東陽社は、同社の解散を決議し、28日をもって解散して清算会社となった。これに伴って東陽社の従業員は全員解雇された。

(12) 東陽社から営業譲渡を受けた朝日エージェンシーは、東陽社が使用していた書籍、伝票類、机、椅子、コンピューター、ファックスなどを引き継ぎ、3月1日から営業を開始した。同社の採用選考に合格した45名のうち3名（いずれも当初からの非組合員）が採用を辞退したため、営業開始当初の従業員数は42名であった。

なお、朝日エージェンシーの営業開始に当たって、朝日新聞社は、東陽社の顧客であった者の広告依頼については、朝日エージェンシーを通すように、他の広告代理店に依頼した。

(13) 解散通告直後の1月21日に組合が当委員会に申請した前記あっせん事件のなかで、東陽社は、同社の貸借対照表等の資料を示して東陽社の当時の経営状況について詳細に説明するとともに、朝日エージェンシーに採用されなかった組合員に対する退職金の割増措置（54歳以下の者は5割増）を提案し、組合もこの提案を評価する意向を示した。

このあっせんの過程で、東陽社が回答する内容を、朝日新聞社がファックスで指示することがあった。

(14) 東陽社は、X7、X9、X1およびX2の4名を除く被解雇者全員の預金口座に上記割増措置による再計算後の退職金を振り込んだが、組合は、3月22日および4月1日付の内容証明郵便で、東陽社の行った解雇は不当労働行為であり無効であるから、X3、X4、X5、X6、X8、X10、X11、X12、X16、X20、X18、X19およびX15の13名については、振り込まれていた金員を3月以降の賃金相当額として受領する旨通告した。

6 東陽社の経理状況について

(1) 東陽社の損益の状況は下表のとおりであり、単年度の経常損益で見ると、58年度以降は、60年度を除いては、元年度まで一貫して好調に推移し、累積欠損もほぼ順調に減少していたが、2年度から単年度の経常損益が悪化しはじめ、3年度以降は、総売上が急激に減少するとともに累積欠損も大幅に増加していったことが認められる。このため、本件東陽社解散が行われた6年2月末には、累積欠損が約24億円に達した。

そして、5年5月から12月までの期間の合計をみると、人件費約5億4,000万円に対して、粗利益が約3億1,000万円に止まっている。

もっとも、累積欠損約24億円のうち、約10億円は会社解散に伴う支出

とみられ、5年12月末現在の累積欠損は約14億5,000万円である。また、会計処理に当たり、本社ビルの土地建物を薄価で約1億8,000万円と計上しているが、6年7月20日に行われた売買の価格は約15億円であった。

単位千円

年度	単年度経常損益	累積欠損・剰余	(参考)	
			総売上	手数料収入
昭和55	△130,400	△195,000	4,066,600	1,027,270
56	△84,780	△313,850	3,768,550	888,060
57	△32,110	△379,310	3,656,170	865,250
58	42,770	△368,180	3,696,310	987,490
59	59,750	△354,940	4,046,010	1,104,160
60	△17,030	△400,480	4,361,630	1,115,230
61	52,510	△377,300	4,834,580	1,151,560
62	193,420	△295,710	6,243,320	1,515,150
63	268,650	△202,120	7,652,540	1,782,230
平成元	315,770	△93,970	9,290,000	2,096,210
2	65,410	△71,420	9,465,130	2,069,720
3	△286,040	△313,020	7,672,740	1,585,580
4	△722,670	△1,075,280	5,431,550	1,113,010
5	△1,381,900	△2,436,440	3,492,950	714,810

(注) 1 各年度は5月1日から翌年4月30日まで。但し、5年度は5月1日から6年2月28日まで。

2 単年度経常損益および累積欠損・剰余欄の△印は、欠損を表す。

(2) なお、申立人組合は、手数料及び雑収入（朝日新聞者からの販売奨励金などがこれに含まれる。）の合計額の支払い広告料に対する比率（以下、便宜上「手数料率」という。）が58年度の比率で推移したものと仮定して試算した場合には、5年2月末に累積欠損は生じず、約3億7,000万円の繰越剰余が生じるのであり、東陽社の赤字は朝日新聞社が手数料率や保証金の積立額を意図的に操作して作出したものである旨を主張している。しかしながら、手数料率は取り扱う広告の種類によって変動する（案内広告の方が記事下広告よりも手数料の率が高い。）ものであり、また、保証金についても、募集奨励金（朝日新聞社が、経営の悪化した東陽社に対する救済措置として、正規の手数料に上乘せして支給していたもの。）を充当していることが窺われるのであって、朝日新聞社がこれらを意図的に操作して東陽社の赤字を作出したものとまで認めるに足る疎明はない。

7 当事者追加および請求する救済の内容の変更について

(1) 前記のとおり、組合は、当初、東陽社と朝日新聞社を被申立人として、
①組合員を解雇することにより組合を壊滅させないこと、②東陽社解散、

解雇を議題とする団体交渉に誠実に応じることを求める不当労働行為救済申立てを行った。

- (2) 申立後、東陽社が解散し、朝日エージェンシーが設立されたことなどに伴い、組合は、6年4月25日付の準備書面で、請求する救済の内容を、①組合員に対する解雇の撤回、原職復帰およびバックペイの支払い、②東陽社解散、営業譲渡、解雇を議題とする団体交渉に誠実に応じること、③ポストノーティスに改め、朝日エージェンシーの当事者追加を求めた。当委員会は6年5月31日公益委員会議において、朝日エージェンシーの当事者追加を決定した。
- (3) さらに、当委員会からの請求する救済の内容をより具体化するようにとの求めに応じ、組合は、請求する救済の内容を、①東陽社は、組合員12名（朝日エージェンシーに採用されなかった組合員17名のうち、同社への応募資格のなかったX1およびX2の2名、応募したが不合格となったX3、X4、X5およびX6の4名ならびに東陽社の再建を要求する組合の方針に従って、応募資格があるにもかかわらず応募しなかったX7、X8、X9、X10、X11およびX12の6名の合計12名）に対する解雇を撤回すること、②朝日エージェンシーは、組合員12名を従業員として取り扱い、原職相当職に就けること、③被申立人三者は、連帯してバックペイを支払うこと、④朝日新聞社および朝日エージェンシーは、東陽社の営業譲渡および組合員の雇用関係に関する団体交渉に誠実に応じること、⑤ポストノーティスに改めた。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

- ① 朝日新聞社は、東陽社に、社長をはじめとする役員を派遣するとともに派遣した役員に株式を保有させ、さらに、不公正な広告取引を通じて完全に東陽社を支配下に置いており、東陽社の経営を現実的に支配する使用者に該当する。

また、朝日エージェンシーは、朝日新聞社の全額出資により、朝日新聞社の現旧幹部を役員として、東陽社から営業譲渡を受けて朝日新聞社の広告代理店業務を行っており、実質的には朝日新聞社の一部門にすぎない。

なお、朝日エージェンシーは、東陽社から営業の全部の譲渡を受けているから、東陽社の全従業員を当然に承継する立場にあり、この点からも組合員らの使用者に当たる。

- ② 朝日新聞社は、不公正な取引条件等により経営が悪化した東陽社に対し、T委員会が立案した「再建計画」なるものを押しつけたが、これが破綻したことに伴い、人員の大幅な削減等による東陽社の合理化を計画した。同社は、かねてから同社の広告取引の実態に批判的な組合を嫌悪してきたが、東陽社の合理化のために組合の存在が障害にな

ると考え、組合の破壊を図りつつ組合の影響力を排除しながら東陽社の合理化を行うため、本件東陽社の解散、従業員全員解雇と朝日エージェンシーへの営業譲渡を行い、東陽社の従業員を恣意的に選択して朝日エージェンシーに受け入れることにより組合員を排除したものである。

しかも、この過程において朝日新聞社は、12月確認書から1か月も経たないうちに東陽社の解散を決定し、東陽社を通じて組合に突然通告したうえ、組合の東陽社再建の要求に一切耳を貸さずに解散に固執し、その一方で極めて短期間のうちに朝日エージェンシーへの採用手続きを進めて従業員の雇用不安をあおりたてて、組合からの脱退を迫り、脱退しなかった組合員は朝日エージェンシーに採用しなかった。

このような一連の行為は、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の組織運営に対する支配介入にも当たる。

なお、営業の全部の譲渡の場合には、当然に従業員も承継されるものであり、一部を承継の対象から除外するためには整理解雇の要件を満たす必要があるところ、東陽社の「赤字」なるものは朝日新聞社が手数料率や保証金の積立額を意図的に操作して作出したものであり、東陽社は整理解雇が必要な状況になかったのであるから、本件措置の不当性は一層明らかである。

- ③ そして、朝日新聞社は、組合からの団体交渉申入れに対して、使用者の立場にないとしてこれを拒否し、朝日エージェンシーも組合との団体交渉に一切応じていない。これは明白な団体交渉拒否である。
- (2) 被申立人東陽社の主張

- ① 東陽社は経営不振のため膨大な赤字を抱え、このままでは倒産を免れない状況にあったため、従業員の退職金の保全と雇用保障について朝日新聞社の協力を求めてきた。そして、朝日新聞社が示した救済策である新会社の設立による従業員の雇用保障が現状で最善の方策であると判断して東陽社の解散を行ったものであって、組合の壊滅を企図したなどという事実はない。

また、組合員のうち執行部の4名を除く大半の組合員は退職を承認して退職金を受領している。

- ② 東陽社の解散は、東陽社自らが決定したものであり、朝日新聞社が決定したなどという事実はない。

企業には解散の自由があり、真実解散した企業に対して事業再開を命じたり、従業員の原職復帰を命じたりすることは許されない。また、朝日エージェンシーと東陽社とは全く別の会社であり、朝日エージェンシーが東陽社の従業員を採用するに当たって、組合員と非組合員を差別するようなことはなかったのであるからこの点でも不当労働行為が成立する余地はなく、朝日エージェンシーへの「原職復帰」を命ずることもできない。

- ③ 東陽社は、上記の方策が最善の策であることを団体交渉において誠意を尽くして説明してきたものである。組合員の多くは、建前はともかく、実質的には東陽社の説明を理解し、朝日エージェンシーに応募したのであり、同社に採用された者は円満に勤務していることからみても、東陽社の説明が説得力のあるものであったことが裏付けられている。
 - ④ なお、陳謝文の掲示を命じることは、良心の自由を侵すことになるから、労働委員会に与えられた裁量の範囲を超えている。
- (3) 被申立人朝日新聞社の主張
- ① 東陽社は経営不振のため膨大な赤字を抱え、このままでは倒産を免れない状況にあったため、従業員の退職金の保全と雇用保障についての協力を求めてきたものであり、朝日新聞社はこれに対して出来る限りの協力を行ったものであって、東陽社を解散させたとか組合の壊滅を企図したなどということはない。
 - ② また、朝日新聞社は、組合員らとは労働契約上何らの関係もないのであるから使用者には当たらない。したがって、団体交渉申し入れに応じなかったからといって団体交渉拒否に当たるものではない。
- (4) 被申立人朝日エージェンシーの主張
- ① 朝日エージェンシーは、東陽社から同社従業員の雇用保障についての懇請を受けた朝日新聞社が全額出資して設立したものであり、公正な手続きを経て東陽社の元従業員を採用している。採用に当たっては、採用者42名のうち、組合所属の従業員18名（採用時には脱退していたが、当社は関知していない。）を採用しているように組合員と非組合員を差別するようなことはなく、不当労働行為が成立する余地はない。
 - ② また、朝日エージェンシーは、現在係争中の組合員らとは雇用関係がなく使用者の立場にはない。

2 当委員会の判断

- (1) 東陽社の解散の決定と朝日新聞社の法的責任について
- ① 朝日新聞社は、56年以降退職者や出向者を東陽社に役員として送り込んでおり、これらの役員が東陽社の株式の10～49パーセントを保有していた（第1、2）。しかしながら、朝日新聞社がこれらの役員を通じて、あるいはこれらの役員が保有する株式を通じて東陽社を事実上支配していたとか、東陽社の従業員の労働条件を決定していたとまで認めるに足る具体的事実の疎明はない。
- また、朝日新聞社は、前段認定のような広告取引によって、東陽社に対して大きな影響力を持っていたことは認められる（同3(1)）が、こうした取引実態ゆえに、主要な取引先の持つ影響力を越えて、東陽社を事実上を支配していたとか、東陽社の従業員の労働条件を決定していたとまで認めるに足る具体的事実の疎明はない。
- ② ところで、東陽社の経営は、2年度から単年度の経常損益が悪化し

はじめ、3年度以降は、累積欠損も大幅に増加していたことが認められる(第1、6(1))。そして、東陽社の経営の悪化が顕著になりはじめた3年度以降、朝日新聞社は、それまでとは異なり、以下のとおり東陽社の経営方針に関与していた事実が認められる。

なお、2年度以降の東陽社の経営悪化の主因は、総売上額の急激な減少とそれに伴う手数料収入の急激な減少であるとみられる。申立人らは、東陽社の赤字は朝日新聞社が手数料率や保証金の積立額を意図的に操作して作出したものであると主張しているが、そのような事実を認めるに足る疎明がないことは前段認定のとおり(同(2))であるから、申立人らの主張は採用できない。

ア 上記東陽社の経営悪化に対する対応策として、T委員会(朝日新聞社の役職者と同社から東陽社に派遣されているY1専務取締役<当時>で構成されていた。)が東陽社の本社ビル建替えと賃貸を骨子とした東陽社の再建計画を策定し、東陽社は、この計画を採用して、これを中心とした第一次再建計画を策定し、同社の再建を図った。この実行に当たって、Y1専務取締役が東陽社の社長に就任した。Y1新社長が第一次再建計画を発表した社員総会には、朝日新聞社のY10取締役をはじめ同社の広告局幹部が多数出席し、Y10取締役は「東陽社の新ビル計画は(朝日新聞社が)以前からアドバイスしていたものだったが、当時の経営体制では一顧だにされなかった。……今後は朝日(新聞社)が(東陽社の)経営の監視をしていく。……朝日(新聞社)は新東陽社とともに歩む。物心両面で援助する。」などとあいさつした(第1、4(1)(2))。また、東陽社の新本社ビルのテナント探しでは、朝日新聞社が前面に立って交渉を進めたが、新本社ビルのテナントの見通しがつかないうちに急激な景気の後退に直面し、第一次再建計画は頓挫することとなった(同(3))。

イ こうした状況のなかで、東陽社は、人員削減のための希望退職の募集、出向の実施などを中心とした第二次再建計画を立案し、10月7日に朝日新聞社の了解を取り付けた(第1、4(5))。したがって、この時点では、東陽社も朝日新聞社も、第二次再建計画により東陽社の再建が可能であると判断していたものとみられる。

しかしながら、第二次再建計画の中心となる希望退職の募集、出向の実施などの人員削減策は、組合の強い抵抗にあって思うように進まず、5年11月の15名の希望退職募集に対して僅かに6名が応募したに止まった。(同(5))。

そして、前年に比べて著しく低い額となった5年年末一時金の妥結に当たり、東陽社は、出向については当面保留するとともに同社再建について組合と協議していく旨の12月確認書を組合と取り交わし、第二次再建計画の実施を事実上断念し、新たな再建計画を組合と協議していくこととなった(同(6))。

ウ ところが、朝日新聞社は、翌6年1月12日の取締役会の決定により、現時点で東陽社が解散するならば、退職金等の財源確保のために朝日新聞社の債権のかなりの部分を放棄すること、新会社を設立して東陽社から営業譲渡を受け、東陽社の従業員の一定数を受け入れて広告代理業を継続することを提案した。東陽社は、この提案を全面的に受け入れて、東陽社の解散を決定した（第1、5(1)）。

- ③ このような経過をみれば、朝日新聞社は、東陽社がT委員会の再建計画を骨子とする第一次再建計画を実施した以降、東陽社の経営に深く関与し、その後の第二次再建計画の破綻と東陽社の解散についても重要な役割を果たしているものと認められる。

しかしながら、東陽社が再建計画を決定したり、朝日新聞社の提案を受け入れて東陽社の解散を決定するに当たって、朝日新聞社が東陽社の意思決定そのものに関与したと認めるに足る疎明がない以上、結局これらの決定は、法的には、東陽社が自らの意思で行ったものとみざるを得ない。したがって、東陽社の解散およびこれに伴う同社従業員の解雇に関して、朝日新聞社が労働組合法上の使用者の地位にあったとまでいうことはできない。

なお、Y1社長の給与が朝日新聞社の規定によって朝日新聞社から支払われ、支払われた額に相当する額を東陽社から朝日新聞社に払い戻す扱いがなされていたこと（第1、2(1)）、東陽社の解散決定後の団体交渉の席で、Y1社長が東陽社解散について「私は出向ですから朝日（新聞社）の社員です。だから（東陽社の解散は、）いわば上司の指示に従っただけですから。」などと述べた事実は認められるが（同5(4)）、このことのみをもって、Y1社長が朝日新聞社の指示に従って東陽社を経営していたとまでみることはできない。

- (2) 東陽社の解散と朝日エージェンシーへの採用の手続きについて

- ① 上記のとおり東陽社は、朝日新聞社の提案を受け入れて同社の解散を決定し、12月確認書の締結から正月休みを挟んで間もない時期の翌6年1月17日、東陽社解散、新会社の設立と同社による東陽社従業員の受入れ等を組合に通告した（第1、5(1)）。
- ② 東陽社は、当社の解散を発表したのちの団体交渉においても、東陽社を解散し新会社に雇用保障を求める以外に方法がないとして、合理的な説明も行わないまま12月確認書を無視する見解に固執し続け、12月確認書による東陽社再建のための労使協議の合意が何故に短時日のうちに不可能になったのかを全く説明しないうちに、1月20日には、これ以上団体交渉を続けても無駄であるとして団体交渉の打切りを通告した（第1、5(1)(2)(4)）。
- ③ そして、東陽社は、上記のように組合との実質的な協議を拒否しながら、1月23日までに新会社への採用を希望する人数を把握する必要がある旨を述べ、同月25日に従業員80名全員に2月末日をもって解雇

する旨の予告をした（第1、5(1)(5)）。

このため、社内には雇用の確保のために新会社への採用を求める空気が一気に醸成され、東陽社の再建を求める組合の方針と自己の雇用の確保との板挟みになった組合員が次々に組合を脱退し、組合員数は6年1月当初の36名から2月9日時点では17名に半減した(同(3)(9))。そして、組合が組合員の雇用保障のための効果的な対応を何らなし得ないまま、組合員を含む従業員全員が2月末日をもって解雇された。

- ④ このように異例で性急な手続きを行った背景には、朝日新聞社が、新会社設立の条件として3月1日から新会社の営業を開始し得ることを挙げていた事情が窺われるが（第1、5(1)）、何故にそれほど性急に新会社を設立する必要があるのかについて、東陽社が質した事実は認められない。そればかりか、東陽社とは、解散問題に関する団体交渉を、解散通告からわずか3日後に打ち切っているものであり、前記(1)③の「私は出向ですから朝日（新聞社）の社員です。だから、（東陽社の解散は、）いわば上司の指示に従っただけですから。」とのY1社長の発言は、東陽社の責任者として組合を説得しようとする姿勢とは程遠いものがある。このような東陽社の態度をみれば、東陽社は、労働条件のうち最も重要である雇用そのものを失わせるに当たって、東陽社再建についての組合との確認事項を無視したうえ、意図的に組合との誠実な協議を回避し続けたものとみざるを得ず、これは組合に対する背信行為であり、解雇を行うに当たっての重大な手続違背でもあるといわざるを得ない。

- ⑤ ところで、東陽社が現実性のある再建計画として策定した第二次再建計画は、組合の強い抵抗にあって思うように進まず、最終的には実現を断念せざるを得なくなった経過があり、このことに関して東陽社は、本件審査の過程で、組合が再建計画に理解を示さず、一貫して反対の態度を取り続けたことが東陽社解散の一因であるとして、組合の姿勢を厳しく非難している（第1、4(5)）。したがって東陽社は、組合員の労働条件に不利益な変更を加える場合には、組合の理解と協力が容易には得られないと認識していたものとみられる。しかも、上記のとおり東陽社再建のための協議を合意した12月確認書を無視すれば組合の強い反発は容易に想像し得るところである。

そしてまた、上記のように組合が容易に妥協し得ない状況のなかで、前記のような異例で性急な手続きによって東陽社の解散を行えば、組合が重大な打撃を受けるであろうことも、東陽社は、容易に推測し得たといえる。

- ⑥ 以上の経過を総合すれば、東陽社は、朝日新聞社の提案を受け入れて同社の解散を決定したものの、組合の強い反発によって同社の解散を円滑に行えない事態を憂慮し、朝日新聞社の提案したスケジュールによって解散手続きを行えば組合が重大な打撃を受けることを認識し

ていながら、朝日新聞社に対してスケジュールの見直しを求めることもなく、かえってこれを奇貨として、組合との煩瑣な交渉を避けるために、12月確認書は無視したうえ、組合と誠実な協議を行うこともなく、異例で性急な手続きによって同社の解散を行い、結果として組合が効果的な対応をなし得ないうちに組合員を含む従業員の全員解雇を行って、組合の団結権を空洞化させたものである。

したがって、東陽社のとった上記一連の行動とその結果としてなした組合員の解雇は、組合の運営に対する支配介入に該当する。

- ⑦ ところで、朝日エージェンシーへの採用選考においては組合員4名全員が不合格となっており、申立人らは、上記採用選考において、応募資格の設定や合否の決定に当たって組合員に対する差別が行われたかのような主張を行っている。

しかしながら、朝日エージェンシーは、東陽社を通じて、募集に当たり、組合員であるか否かによって差別はしない方針を表明しているのであり（第1、5(2)。なお、この方針の表明は、同社の設立前であったが、同社が表明したものと同視して差し支えないものとみられる。）、応募資格の設定や合否の決定に当たってどのような差別が行われたのかについての申立人らの具体的な主張や疎明はない。

また、この採用選考では、当初からの非組合員27名（応募資格のある者36名中34名が応募）、組合を脱退した者18名（応募資格のある者は19名全員が応募）が合格し、組合員4名は全員不合格であった（同(9)）。しかしながら、脱退者が相次ぐなかで、組合自身も誰が何時脱退したのかについては正確な把握を行えなかったことが窺われ、脱退の事実について組合から東陽社には通知しなかったのであるから（同(3)）、朝日エージェンシーはもとより東陽社でさえも、応募当時組合員籍があったか否かについては十分な把握が出来なかったものとみられる。

しかも、不合格となった組合員のうち、唯一採用選考の経過について疎明があったX4については、入社申込書に「……30年営業活動に従事していましたが、業務内容はその殆どが求人広告が主体であり、他分野についてはあまり得意としていません。……自身としては、決して優秀とは思っていませんが、もてる能力をどの程度発揮できたかは、10点評価でいえば5～6程度かなと考えます。」との記載があり、面接の際にもこの趣旨の話をしている（同(10)）。これは、自身の能力・業績を謙遜したものであるとしても、採用選考において不利に取り扱われてもやむを得ない面があり、同人が不合格となったことについて、組合員であるがゆえの差別を窺わせる事実は認められない。

したがって、上記採用選考において、組合員に対する差別が行われたとまでは認められない。

- (3) 朝日新聞社および朝日エージェンシーの団体交渉拒否について

- ① 朝日エージェンシーは、東陽社の営業譲渡を受け、東陽社の従業員の一部を受け入れて、それまで東陽社の行っていた営業活動を引き継がせるために設立された会社であり、朝日新聞社が全額出資し、役員全員を同社から派遣して設立したものである（第1、5(1)(5)）。したがって、朝日エージェンシーは、少なくとも同社の設立と従業員の採用に関する限りは、朝日新聞社と一体のものであったと認められる。
- ② 朝日新聞社および朝日エージェンシーは、組合員らと雇用関係はなく、使用者の立場にはないのであるから、団体交渉に応じなくても団体交渉拒否には当たらないと主張している。しかしながら、朝日エージェンシーは、東陽社の行っていた営業活動を引き継ぐために朝日新聞社が設立したものである。そして、東陽社から営業譲渡を受けた朝日エージェンシーは、東陽社が使用していた書籍、伝票類、机、椅子、コンピューター、ファックスなどを引き継ぎ、従業員は東陽社の被解雇者42名のみで発足した。しかも、同社の営業開始に当たって、朝日新聞社は、東陽社の顧客であった者の広告依頼については、朝日エージェンシーを通すように、他の広告代理店に依頼している（第1、5(12)）。他方で、朝日新聞社は、東陽社の解散に当たって重要な役割を果たしたうえ（第2、2(1)③）、東陽社解散による同社従業員の解雇と密接不可分の措置として、新会社（朝日エージェンシー）による被解雇者の受入れを提案しているのである。

このように、解散した会社の業務内容や取引先との関係がそのまま受け継がれた業務が用意され、被解雇者の一部がそこに雇用されることが解雇と密接不可分の措置として提案されている場合にあつては、新会社による被解雇者の受入れは、退職条件の一部をなすというべきである。

したがって、朝日エージェンシーの行った従業員の採用は、純然たる新規採用とは全く異なるものと解するべきである。そして、このような場合にあつては、労働組合法第7条にいう「使用者」を現に当該労働者を雇用している者に限定するべきではなく、当該労働者との間に雇用関係の成立する可能性が現実かつ具体的に存する者をもまた「使用者」と解するべきである。

しかも本件にあつては、朝日エージェンシーが、募集に当たって組合員であるか否かによって差別はしない方針を表明していることから（第1、5(2)）、朝日エージェンシーと組合員との間にやがて雇用関係の成立することを、朝日新聞社も朝日エージェンシーも予定していたとみられるのである。

よって、本件の事実関係のもとで、東陽社の従業員からなる労働組合があり、その組合員が朝日エージェンシーに引き継がれる現実の可能性があつた以上、朝日新聞社および朝日エージェンシーは、組合との間で採用条件や採用後の労働条件等について団体交渉に応ずべき立

場にあったといえる。

- ③ ところで、6年1月27日の朝日新聞社あて組合の団体交渉申入書に記載された議題は、ア 朝日新聞社主導の東陽社解散・全員解雇の撤回について、イ 1993年（平成5年）12月20日付東陽社労使確認書にもとづいて、東陽社再建の協議をつくす事、ウ 東陽社社有資産である、銀座の土地・建物を売却せず、東陽社再建を図ること、エ 朝日新聞社主導の新会社発足をとりやめることとなっており（第1、5(6)）、一見したところでは、義務的団交事項であるか否かについての疑問がないでもない。しかしながら、上記団体交渉申入書の前文の記載と合わせて全体としてみれば、これらの議題は、組合員の解雇と朝日エージェンシーへの採用手続きが一方的に行われている事態に抗議するとともに、組合員の雇用を確保しようとする趣旨とみられるから、その限りで団交議題たり得ると解すべきである。

組合の団体交渉申入れの趣旨が上記のようなものであったことは、団体交渉申入れの4日後である1月31日に当委員会に申し立てた本件において、「東陽社解散、解雇を議題とする団体交渉」に応ずることを求めていた（その後、請求する救済の内容を変更していることは前記のとおりである。）ことから裏付けられる。

- ④ よって、6年1月27日に組合が申し入れた団体交渉を、朝日新聞社が拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

なお、組合が朝日エージェンシーに団体交渉を申し入れた事実は認められないから、朝日エージェンシーの団体交渉拒否を検討する余地はないが、前記判断のとおり、組合が同社への採用条件や採用後の労働条件等について団体交渉を申し入れたときは、朝日エージェンシーもまた団体交渉に応ずべきである。

(4) 救済の方法について

- ①ア 前記判断のとおり、東陽社が、12月確認書を見せず、組合と誠実な協議を行わずに、異例で性急な手続きによって同社の解散を行い、組合が効果的な対応をなし得ないうちに組合員の解雇を行ったことは支配介入に該当する。

イ 申立人らは、これに対する救済として、組合員12名に対する東陽社による解雇を撤回し、朝日エージェンシーに就労させることを求めている。

しかしながら、東陽社解散の過程における支配介入の責任は東陽社にあり、朝日新聞社や朝日エージェンシーに帰責することはできないから、朝日エージェンシーに対して採用を命ずることはできないといわざるを得ない。

また、申立人らは、朝日エージェンシーは東陽社から営業の全部の譲渡を受けて同社の業務を引き継いでいるのであるから従業員も当然承継すべきであり、承継から除外するのであれば整理解雇の要

件を満たす必要があるとも主張している。しかし、この観点から朝日エージェンシーの使用者性を肯定したとしても、組合員らを承継から除外したことが不当労働行為意思によるものとまでは認められない本件にあっては、東陽社の行った支配介入行為の救済として、組合員らを朝日エージェンシーに使用するよう命ずることは相当でない。

ウ 一方、東陽社は、企業に解散の自由があり、真実解散した企業に対して事業再開を命じたり、従業員の原職復帰を命じたりすることは許されないと主張している。しかしながら、不当労働行為救済制度においては、労働委員会は、団結権を侵害する行為があれば、これを不当労働行為と判断してその有する裁量の範囲において適切妥当な是正を命じ得るのであるから、事業再開を命ずることについてはともかくとしても、従業員の原職復帰を命じたり、賃金相当額の支払いを命じたりすることは許されないものではない。

しかも、本件にあっては、東陽社は、組合の反発を避けるために、労働条件のうち最も重要である雇用そのものを失わせるに当たって、東陽社再建についての組合との確認事項を無視したうえ、意図的に組合との誠実な協議を回避し続けるという、組合に対する背信的な手続きにより、性急に解雇を行ったのであって、これが支配介入に当たることは前記のとおりである。そして、東陽社の被解雇者にとっては、朝日エージェンシーが東陽社の被解雇者の一部を受け入れることは、退職条件の重要な部分を占めるものであったにもかかわらず、東陽社の上記支配介入によって、組合員らは、組合の方針に従って退職条件の重要な部分を放棄するか、団結権を事実上無視されたまま上記退職条件を受け入れるかの過酷な選択を迫られたのであって、組合員らは、労使関係秩序に対する信頼を根本から傷つけられたものといわざるを得ない。

当委員会は、東陽社の支配介入により、このような重大な不利益を被った組合員らについては、単に文書掲示ないし文書交付を命ずるに止めたのでは、救済として十分でないと考えるので、主文のとおり、組合が救済を求めている12名に対して、東陽社の行った解雇がなかったものとして取り扱うよう命ずることが適当であると判断した。ただし、東陽社はすでに清算会社となっており、原職ないし原職相当職への復帰を命ずることはできないから、解雇の日の翌日以降の賃金相当額の支払いのみを命ずることとする。なお、就業規則によれば、東陽社の従業員は満60歳をもって定年とし、当該年齢に達した日に退職することとされているので、上記12名のうち定年に達した者については、その翌日以降について支払いの必要はない。

エ 東陽社は、上記12名のうち、X 7、X 9、X 1およびX 2の4名を除いた8名については、退職金を受領して解雇を承認している旨

主張しているが、これら8名は解雇は無効であるとして、退職金として振り込まれた金員を6年3月以降の賃金相当額として受領する旨を組合を通じて東陽社に通知しているのであるから(第1、5(14))、東陽社の主張は採用できない。

オ 申立人らは、救済として文書掲示をも求めているが、すでに東陽社は営業活動を行っておらず、文書掲示を命ずる実益は乏しいので、文書交付を命ずるにとどめる。

カ なお、東陽社の清算結了以降については、組合員の生活を保障する方法がないが、東陽社は、就職あっせんを含め、組合員の雇用を保障する方策を講ずることが望ましい。その際、朝日新聞社および朝日エージェンシーは、朝日新聞社が東陽社の再建問題と同社の解散に深く関与し、重要な役割を果たしたことを自覚し、これに必要な協力を行うことが望ましい。

② 前記判断のとおり、6年1月27日に組合が申し入れた団体交渉を朝日新聞社が拒否したことは、団体交渉拒否に該当する。

本件申立後の経過では、結果として、朝日エージェンシーには組合員は採用されていないが、組合が団体交渉によって実現しようとした雇用確保の方策のうち、朝日エージェンシーへの採用条件については、なお団体交渉の実益が失われているとはいえないから、この点についての救済利益も失われていない。そして、朝日新聞社は、使用者ではないとの理由で組合との団体交渉を拒否しているのであり、議題のいかんにかかわらず同様の理由で団体交渉を拒否するおそれが現実に認められるから、主文のとおり命ずることとする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、東陽社が、12月確認書は無視し、組合と誠実な協議を行わずに、異例で性急な手続きによって同社の解散を行い、組合員を解雇したことは、労働組合法第7条第3号に該当し、6年1月27日に組合が申し入れた団体交渉を朝日新聞社が拒否したことは、同法同条第2号に該当するが、その余は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条及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10年8月4日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威