

山梨、平12不1、平13.7.23

命 令 書

申立人 全国一般・山梨県中小企業労働組合評議会
同 山梨ユニオン
同 X(個人)

被申立人 甲府月星商事株式会社
同 東京月星商事株式会社
同 月星化成株式会社

主 文

- 1 被申立人甲府月星商事株式会社は、退職金の特別加算金について、申立人Xに対する不利益取扱いを是正しなければならない。
- 2 被申立人甲府月星商事株式会社は、申立人山梨ユニオンから申立人Xの退職金の特別加算金に係る団体交渉を申し入れられた場合には、誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 3 被申立人甲府月星商事株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、次の内容の文書を申立人山梨ユニオンに交付しなければならない。

年 月 日

山梨ユニオン
執行委員長 Y 殿

甲府月星商事株式会社
清算人 A

当社が行った次の行為は、山梨県地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

- 1 貴組合との団体交渉を誠実に行わなかったこと
- 2 貴組合が組合員の雇用継続を求め、当社と団体交渉等を行っている中で、退職願の提出を退職金の特別加算金の支給条件としたこと及び貴組合の組合員に退職願の提出を働きかけたこと
- 3 貴組合の組合員に対して、退職金の特別加算金を支給しなかったこと
(注:年月日は文書を交付した日を記載すること)
- 4 被申立人東京月星商事株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、次の内容の文書を申立人山梨ユニオンに交付しなければならない。

年 月 日

山梨ユニオン

執行委員長 Y 殿

東京月星商事株式会社

代表取締役 B

当社が貴組合の団体交渉の申し入れを拒否したことは、山梨県地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

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)

5 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 月星化成株式会社

被申立人月星化成株式会社(以下「月星化成」という。)は、福岡県久留米市白山町60番地に本店を置き、履物の製造等を営む法人であり、従業員数は約1,600名である。月星化成には、平成12年12月現在で、販売子会社が19社、関連子会社が8社ある。

(2) 甲府月星商事株式会社

被申立人甲府月星商事株式会社(以下「甲府月星」という。)は、山梨県甲府市徳行一丁目18番15号で履物の卸売業を営んでいた法人である。甲府月星は、昭和31年に設立され、後記経緯により平成12年6月30日をもって解散し、清算法人となった。解散直前の従業員数は10名(うち1名はパートである。)であった。甲府月星は企業別の労働組合はない。

(3) 東京月星商事株式会社

被申立人東京月星商事株式会社(以下「東京月星」という。)は、東京都杉並区清水三丁目16番10号で履物の卸売業を営んでいる法人である。東京月星は、後記経緯により平成12年7月1日に甲府月星から営業譲渡を受けた。従業員数は同年11月現在で34名(うち2名はパートである。)である。東京月星には企業別の労働組合はない。

(4) 全国一般・山梨県中小企業労働組合評議会

申立人全国一般・山梨県中小企業労働組合評議会(以下「中小労評」という。)は、主として山梨県にある中小企業の労働組合をもって組織する労働組合であり、本件申立時の加盟組合は30組合であり、組合員数は881名である。

(5) 山梨ユニオン

申立人山梨ユニオン(以下「ユニオン」という。)は、主として山梨県に在住する労働者をもって組織する個人加盟の労働組合であり、本件申立時の組合員数は19名である。ユニオンは、中

小労評に加盟している。

(6) X

申立人X(以下「X」という。)は、昭和38年3月25日に甲府月星に入社し、入社時から27年間、平成2年までは営業の担当として勤務していた。その後、商物分離(商いと物流の分離)の会社方針により、物流の担当となり、甲府市及びその周辺地域の商品の配送を行っていた。Xは、物流の担当となった後、勤務中に交通事故を数回起こしているが、平成10年2月に交通事故を起こした時に、会社から自動車の運転を控えるよう厳しく指示され、それ以後は、倉庫専門で商品管理の仕事に従事していた。

ユニオンには、健康上の理由で平成9年7月1日付けの解雇予告通知を受けた時に加入した。この解雇予告は、同年7月19日の団体交渉の結果、撤回された。これ以降、本件団体交渉までの間は、甲府月星においてユニオン及びXが組合活動を行ったことはない。解散当時の甲府月星の従業員の中で、ユニオンに加入しているのはXだけである。

2 甲府月星、東京月星と月星化成の関係

(1) 甲府月星、東京月星への月星化成の出資

甲府月星は、月星化成が全額出資していた。また、東京月星は月星化成が全額出資している。

(2) 甲府月星及び東京月星の役員

甲府月星の解散当時の役員は、代表取締役のA(以下「A社長」という。)のほか、取締役のD、取締役のE、監査役のFである。

東京月星の役員は、代表取締役のB(東京月星における職名は専務であり、以下Bを「B専務」という。)、取締役のD、取締役のE、取締役のG、監査役のFである。

甲府月星のA社長は月星化成の社員であり、出向して、平成9年10月に甲府月星の代表取締役に就任した。平成12年6月末に甲府月星が解散した後、A社長は甲府月星の清算人となり、併せて同年8月からは日本橋月星商事株式会社(以下「日本橋月星」という。)の代表取締役に就任した。甲府月星の代表取締役に就任する以前は、平成9年10月に日本橋月星に営業譲渡して解散した株式会社フォーカス東京(以下「フォーカス東京」という。)の代表取締役に就いていた。

また、東京月星のB専務も月星化成の社員であり、出向して就任している。

東京月星の取締役であり、甲府月星の取締役であったDは月星化成の財務担当の常務取締役であり、同じくEは月星化成の常務取締役(以下Eを「E常務」という。)である。

東京月星の監査役であり、甲府月星の監査役であったFは、月

星化成の監査役である。

(3) 月星化成のE常務

本件でユニオンと接触のある月星化成の役員はE常務であるが、E常務は、平成9年9月に月星化成の常務取締役役に就任した時から、月星化成の営業統括(月星化成の営業全体の総責任者。ここでいう月星化成の営業とは、販売子会社、代理店など問屋に対する営業である。)、東京営業担当(東日本の営業責任者)、DM(ダイレクトマーケティング)担当という3つの役職に加え、月星化成の東京支社長という役職を兼務していた。E常務は、営業統括、東京営業担当の職にあったので、甲府月星の解散、東京月星への営業譲渡については株主としての窓口であった。東京支社長という役職は、月星化成が事業本部制を採用しているので、補助的な役職であり、東京支社自体は支社の総務事項、対外的な公式行事への対応を所管しているだけで、支社長という役職の職務権限は営業には及ばないが、E常務は、東京営業担当として東京支社管内の販売子会社の役員となっている。E常務は、平成12年6月から営業統括から総務人事担当に異動したが、実質的には4月から組織改革のため総務人事担当としての仕事を本社で行っていた。同年6月以降、名義上残っている販売子会社の取締役からは、販売子会社における手続きを経て、退任した。

(4) 販売子会社の設立経緯

甲府月星、東京月星など販売子会社の設立の経緯について、月星化成は、戦後、代理店を増やしていく形で営業を進めていたが、流通形態の変化の中で、小売店の仕入窓口の集約化等により代理店の経営が困難になり、全国の代理店から援助を求められて、月星化成が資金や人を出し、子会社化した経緯がある。

(5) 販売子会社の労務管理

月星化成の子会社の従業員は各子会社で採用し、人事権は子会社の代表者にあり、労働条件も各子会社が独自に決定している。子会社で採用された従業員については、子会社間の人事異動は行われていない。

(6) 甲府月星の販売商品

甲府月星で販売する商品は、主に月星化成から仕入れていた。月星化成からの仕入比率は約8割である。

(7) 甲府月星の借入金

甲府月星の長期借入金の借入先は、商工組合中央金庫、国民生活金融公庫、山梨中央銀行、富士銀行である。また、甲府月星の短期借入金の借入先は、商工組合中央金庫、山梨中央銀行である。親会社である月星化成からは融資を受けていない。

(8) 月星化成の販売管理

甲府月星など月星化成の販売子会社は、月に一度、月星化成に対して営業報告を行っている。月星化成は、販売子会社の売上高総利益率、社員一人あたりの売上高、売上高に対する経費率などの経営指標を自ら活用するほか、販売子会社の最優良社、全国平均などの経営指標に関する情報を販売子会社に提供できる体制にある。

3 甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡に至る経緯等

(1) 月星化成の販売子会社の統廃合

履物業界は、メーカーから小売に至るまで、実需不振の中で、消費者ニーズと流通の変化に対応できず、業績が大幅に低下している。また、海外のアウトサイダーによる低価格商品の輸入が増加し、国内の生産・販売を圧迫している。さらに、履物小売の大型店・量販店は、売上不振への対策として、仕入窓口の集約など広域化、効率化を図っているため、メーカー・卸は取引条件が悪化し、経営の効率化を迫られている。こうした履物業界の状況については、甲府月星及び東京月星の営業報告書に、履物の大手メーカーや大手専門小売店が倒産するなどの現状が記載されている。

月星化成の売上高のピークは平成4年の610億円であり、平成9年は547億円、平成10年は558億円、平成11年は531億円、平成12年は470億円と、売上高は大幅に落ち込んでいる。

こうした状況の中で、月星化成は、連結決算など国際会計基準への対応と関連して、販売子会社の統廃合を進めている。これは月星化成の経営戦略の一つであるが、その目標や実施計画を定めた書面はなく、経営戦略といっても、流通形態の変化の中で流通再編を進めざるを得ないという実態があり、履物の卸売業においては、地域販売を目的とした子会社であろうと、独立した問屋であろうと、その存続がますます困難な状況になっていくため、月星化成が以前から考え方として示しているものである。最近の販売子会社の統廃合の状況は、次のとおりであり、不採算となった販売子会社から順次解散して、営業譲渡をしている。

(年月日)	(解散会社)	(営業譲受会社)
平成 9年7月 1日	立川月星商事株式会社	東京月星
10月 1日	フォーカス東京	日本橋月星
平成10年1月 1日	厚木月星商事株式会社	神奈川月星商事株式会社
1月 1日	南群馬月星商事株式会社	埼玉月星商事株式会社
12月 1日	株式会社ミスターブラウン	大阪月星商事株式会社
12月 1日	株式会社フォーカス東海	岐阜月星商事株式会社
平成11年4月20日	秋田月星商事株式会社	仙台月星商事株式会社

10月 1日	静岡月星商事株式会社	神奈川月星商事株式会社
12月 1日	京都月星商事株式会社	大阪月星商事株式会社
平成12年4月20日	長野月星商事株式会社	長岡月星商事株式会社
7月 1日	甲府月星	東京月星

東京月星は立川月星商事株式会社(以下「立川月星」という。)と甲府月星から営業譲渡を受けているが、東京月星の営業報告書では、「立川月星商事(株)との合併準備」「立川月星商事(株)より営業譲渡を受け」「合併に伴う在庫整理」「甲府月星を統合し」という表現が使用されている。

なお、同業他社においても、流通の効率化を図るため、販売会社、営業所等の統廃合、再編が進んでいる。

(2) 甲府月星の経営状況

ア 経営状況の推移

第40期末(平成7年6月30日現在)から解散した第45期末(平成12年6月30日現在)までの貸借対照表の推移、東京月星に営業譲渡した資産及び負債の状況は、別紙1のとおりである。第40期(平成6年7月1日から平成7年6月30日)から解散した第45期(平成11年7月1日から平成12年6月30日)までの損益計算書の推移及び営業報告書(要旨)は、別紙2及び別紙3のとおりである。

甲府月星は、第40期の期首には、すでに繰越損失を約2,300万円抱えていたが、第43期(平成9年7月1日から平成10年6月30日)までは単年度で利益を計上し、同期末には繰越損失が約1,700万円となった。

しかし、第43期の決算の内容は、売上高は約6億2,800万円(前期比1.5%増)、売上総利益は約1億735万円(前期比0.2%増)となったものの、販売費及び一般管理費が約1億938万円(前期比5.0%増)となり、営業損益が約203万円の赤字となった。また、期末商品棚卸高は、仕入と販売のバランスが崩れたため、約1億9,550万円(前期比13.1%増)となり、大幅な在庫増となった。特別損益で貸倒引当金を戻し入れて、当期利益約11万円を確保した。

第44期(平成10年7月1日から平成11年6月30日)に入ると、大型量販店が進出し、販売量を増やすのは困難な状況になってきた。第44期の決算状況をみると、売上高は約6億1,730万円(前期比1.7%減)、売上総利益は約9,249万円(前期比13.8%減)、売上高に対する売上総利益の割合は15.0%(前期比2.1ポイント減)、税引後の当期損益は約1,892万円の赤字となり、繰越損失は約3,574万円となった。

イ 会社再建への努力

A社長は、第43期中の平成9年10月に社長に就任した。A社長

は、就任当初から、財務状況から経営が厳しいという認識を持っていたので、機会を見つけては、従業員が危機感を持つように業務改革の話をしていった。その際、一般論として、会社倒産や全員解雇の可能性にも言及し、業績の悪化に従って強調していったが、その趣旨はそのような事態に陥らないように従業員を激励する点にあった。

こうした状況の中で、A社長は、平成11年5月8日付けの文書で早期退職者募集を含む会社再建案を従業員に提案し、協力を求め、55歳以上の従業員の給与減額など経費の削減を目指した。

この会社再建案は、①会社の現状、②会社再建に必要なこと、③業績比較、④経費削減案で構成されている。①と②は項目だけであるが、その項目に沿って甲府月星の経営状況等を従業員に説明し、理解を求めた。

③業績比較で、平成10年6月期(第43期)決算の具体的な数字によって、次のこと等を説明した。

- ・売上高が昭和60年6月期より少ないこと
- ・経費(人件費を除く。)は昭和60年6月期より少なく、売上高に占める経費(人件費を除く。)の割合は低いこと
- ・にもかかわらず人件費は大幅になっていること
- ・全国の販売子会社の平均値と比較しても、甲府月星の売上高、売上総利益額等の数字は非常に厳しいものであること

④経費削減案で、具体的に早期退職の募集、経費の削減策を提案した。この提案を受けた甲府月星の従業員は、早期退職に応ずる者はいなかったが、昇給の停止、給与の減額については、会社再建のためであれば仕方がないということでした。これに伴い、就業規則が平成11年7月1日付けで変更された。この時は、ユニオンから団体交渉の申し入れもなく、団体交渉等は行われなかった。

しかしながら、平成11年9月になると、売上が極端に落ち込んで業績は一気に悪化していった。平成10年秋に県外資本の大型量販店(甲府月星と取引がない。)が山梨県中巨摩郡田富町に進出し、これに対して県内資本のスーパー(甲府月星と取引がある。)が同町の店舗を増床して対抗したため、平成10年秋から1年間は、他の専門店等の売上は落ちていたが、甲府月星としては売上を何とか維持できていた。しかし、それも平成11年7月、8月までで、9月以降の売上は対前年比で2桁のダウンとなった。また、小売店からの値下げ要求が厳しく、売上が上がらないうえに、粗利益が低下し、業績悪化の要因となった。その結果、同年の秋以降は、同年5月に出した会社再建案に基づ

く会社再建は非常に難しい状況になり、解散まであり得る状況になったとA社長は思うようになった。

(3) 甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡に係るA社長の決断

A社長は、平成12年2月上旬、第45期(平成11年7月1日から平成12年6月30日)の1月末までの売上の状況、担当地域の消費動向、量販店が進出している販売構造等を踏まえて、再建は困難であると判断し、会社の解散を決断した。また、A社長は、甲府周辺の消費者は東京思考が強いこと、地理的にも東京月星が近いこと、小売店の利便性、従業員の再雇用を検討する観点から、解散と併せて営業の全部を東京月星に譲渡するのが相当と判断した。その時期については、決算期、清算事務、顧客への影響等を考慮して、同年6月末とした。

なお、こうしたA社長の決断の要因の一つである第45期における売上高の推移等は、次のとおりである。

① 第45期における平成12年1月までの月別売上高

(単位:千円、%)

(売上高)(前年同月比)

平成11年7月	44,207	109.9
8月	51,406	99.7
9月	52,512	81.2
10月	40,047	77.5
11月	39,070	93.9
12月	43,839	78.4
平成12年1月	36,577	96.2

② 第45期における売上高(単位:千円、%)

(売上高)(前年同期比)

平成11年7月から平成12年1月までの売上高	307,658	89.5
3月までの売上高	422,972	88.2
4月までの売上高	469,740	87.1
6月までの売上高	522,427	84.6

(4) 東京月星への営業譲渡の打診

A社長は、平成12年2月上旬に東京月星への営業譲渡を行うことが相当と決断したが、東京月星には、平成11年12月上旬、B専務に電話で営業譲渡を打診し、12月25日にA社長が東京月星を訪問し、甲府月星の解散が避けられない場合は営業譲渡を受けてもらいたい旨を相談した。この時、B専務は、東京月星の従業員を甲府に派遣することを考えていたので、前向きに対応した。その後、平成12年2月上旬までの間に、甲府月星と東京月星は、甲府月星の市場での実力、顧客の状況、市場の動向、生産性等に

ついて、4、5回話し合い、甲府月星の解散と東京月星への営業譲渡をA社長が決断する時には、東京月星の内諾を得ていた。

- (5) 甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡に係るE常務の関与E常務は、平成11年の秋以降に、甲府月星の経営が厳しいという認識をもった。これは、債務超過のため清算せざるを得ないというA社長からの報告を受けてからである。甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡について、事前にどこに営業譲渡すべきかという相談はなかったが、A社長から東京月星に営業譲渡をしたいという報告的な相談は受けていた。この相談の時期は平成12年1月になってからである。E常務は、東京月星への営業譲渡をA社長から聞くまでは、甲信越ということで長野月星商事株式会社と統合するのではないかと思っていたので、東京月星に営業譲渡を受けるよう働きかけたということはA社長から東京月星に営業譲渡をしたいという相談を受ける段階まではなかった。

E常務が平成12年1月28日に来県した時には、A社長は自分の中では甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡をほぼ結論は出していたが、これについてE常務に相談した。そしてA社長は同年2月上旬に甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡を決断し、このことをE常務に申し出た。E常務は株主としてその申し出を了承した。

- (6) 甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡に係る手続き等

甲府月星では、解散及び東京月星への営業譲渡について、平成12年5月25日の取締役会及び同年6月12日の臨時株主総会で承認された。取締役会、株主総会は、書類を作成しただけであり、実際は行われていない。甲府月星の解散、営業譲渡だけでなく、月星化成の販売子会社では決算報告等もこのような方法で行われている。

甲府月星と東京月星は、平成12年6月1日付けで営業譲渡契約書を取り交わし、甲府月星の営業は同年7月1日に譲渡された。甲府月星の従業員については、営業譲渡契約書第12条において、甲府月星の「責任において解雇し、退職金等の支払いを行い」、東京月星に「一切迷惑をかけない」と規定されている。この契約書は、東京月星と立川月星の営業譲渡契約書を参考にして作成された。東京月星と立川月星の営業譲渡契約書における従業員の取扱いは、第12条で「従業員を引受け引継ぎ」「勤続年数を引き継ぐ」と規定されている。立川月星の解散時の従業員は23名で、東京月星が引き継いだ従業員は11名である。これは、あくまで東京月星が必要とした人のみを引き継いだものである。

営業譲渡契約書第5条に規定する譲渡価額は約7,919万円であ

るが、負債残高の約6,757万円を東京月星が引き継ぐので、相殺して決済する。譲渡価額が約7,919万円になったのは、甲府月星の所有する土地を簿価ではなく、固定資産評価額で計算したためである。甲府月星が所有する土地の解散時の簿価は343万円で、固定資産評価額は約7,431万円であり、甲府月星は土地の含み益を抱えていた。譲渡価額と負債残高の差額は、本件Xの問題、東京月星への譲渡した商品の評価損など精算に伴う費用に充てる。A社長が平成12年2月上旬に甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡を決定した時は、顧客への影響など営業の継続を中心に考え、譲渡価額をどうするかについては検討せず、譲渡価額は実際に営業譲渡を行う段階まで話し合われなかった。

東京月星は、この契約書に従って平成12年7月1日に甲府月星の営業を引き継いだ。7月1日からは甲府月星の住所地に東京月星の甲府支店が置かれている。東京月星は、後記経緯により甲府月星の従業員から営業の担当を4名採用し、甲府支店に配属した。

(7) 甲府月星の解散と東京月星への営業譲渡の顧客への周知

ア 甲府月星、東京月星、月星化成の挨拶状

甲府月星、東京月星、月星化成は、甲府月星を発展的に解消し、平成12年7月1日から東京月星の甲府支店として業務を引き継ぐ旨の挨拶状を同年4月吉日付けで作成して、顧客、金融機関等に対して送付した。

この挨拶状は葉書3枚を横に並べた大ききで、甲府月星代表取締役社長A、月星化成代表取締役社長C、東京月星代表取締役専務Bの名義で、この順序で、それぞれの立場から、甲府月星の発展的解消、東京月星の甲府支店となり業務を引き継ぐこと、今後の引き立て依頼等を記載している。

この挨拶状は、ユニオンには送付されていない。

イ 甲府月星の作成した「会社合併に伴う営業のお願い」

A社長は、平成12年6月末の営業スケジュール、7月からの営業方法の変更等を顧客に周知するため、同年5月吉日付け取引先各位宛て「会社合併に伴う営業のお願い」という文書を6月5日までに作成した。5月吉日付けとしたのは、スケジュールについて6月1日の棚卸休日から記載しているためである。この文書は顧客には送付せず、同年6月6日の朝礼で従業員にこれを配布してその内容を説明し、営業以外の者からは回収し、営業の担当者からは回収せず、顧客への説明用として使用するよう指示した。また、顧客には口頭で説明するよう指示した。

この文書は、発信者名、宛先の記入があるなど顧客に配布しても差し支えない体裁となっている。A社長によれば、これは営業スケジュール等が書いてあるため、どうしてもコピーをも

らいたいと顧客から言われることを想定していたためである。
 また、甲府月星の解散と東京月星への営業譲渡を合併と表現している。A社長によれば、これは顧客に対してできるだけショックを与えず、和らげて受け止めてほしいと考えていたためである

4 Xの解雇及び不採用等の経緯

(1) 東京月星の経営状況

第15期(平成8年7月1日から平成9年6月30日)から第18期(平成11年7月1日から平成12年6月30日)までの売上高、販売費及び一般管理費、人件費、経常利益、当期利益、当期末未処理損失は、次のとおりである。

(単位:千円)

	第15期 自H8.7.1 至H9.6.30	第16期 自H9.7.1 至H10.6.30	第17期 自H10.7.1 至H11.6.30	第18期 自H11.7.1 至H12.6.30
売上高	2,239,344	3,345,334	2,874,831	2,303,278
販売費及び一般管理費	339,875	535,325	514,245	353,4905
うち人件費	188,879	272,810	240,930	200,422
うち給与	132,134	185,446	162,527	131,785
うち賞与	32,276	49,526	39,028	30,604
うち退職金	1152	1,727	7,810	8,158
経常利益	16,615	△49,451	3,487	603
当期利益	12,748	△39,724	3,307	2,073
当期末処理損失	9,938	49,662	46,355	44,282

第17期の期首に繰越損失を約4,966万円抱えているが、このうち約3,972万円は第16期に発生したものである。第16期は、立川月星から営業譲渡を受け、商物分離(商いと物流の分離)の完全実施による新しい営業活動の確立を目指して、新体制でスタートしたときであり、この期の損失は、営業譲渡に伴う在庫整理、処分売りを実施したことにより大幅に粗利益が減少したこと、経理・販売システムを一新したことなど、一時的な要因によるものである。

給与及び退職金の推移をみると、立川月星から営業譲渡を受けた第16期に増加した給与総額は、それ以降は減少し、退職金は増加している。

(2) 東京月星による甲府月星社員の採用

東京月星は、流通の合理化により自社で在庫を持たず、商品は栃木県氏家にある月星関東流通センターから直接顧客に送る方式にし、売掛金の管理等についても、事務部門を集中し、そこから請求書等を直接顧客に送付することにしてしている。このため、

東京月星は甲府支店に営業担当者以外を配置する必要はなかった。また、第16期(平成9年7月1日から平成10年6月30日)において、東京月星は立川月星から営業譲渡により従業員が40名となり、人件費が増加したが、第17期(平成10年7月1日から平成11年6月30日)及び第18期(平成11年7月1日から平成12年6月30日)において、人員削減、賃金カット等で人件費の削減を図った。特に、甲府月星からの営業譲渡を受けることになった平成12年2月には希望退職を募り、3名がこれに応じ、また、同年4月には給与の2割カットを行った。このため、甲府月星から営業譲渡を受けた場合は、車で約1時間強である甲府には営業担当者を東京から派遣することを考えていた。

こうした状況の中で、甲府月星のA社長は、甲府月星で営業をしていた者を即戦力として採用すれば、甲府の事情を熟知していること、引継ぎ等の手間が省けること、取引先との関係が維持できることなどから、甲府月星の従業員の再雇用を要請した。こうしたA社長からの要請により、東京月星は、甲府月星の平成12年3月、4月の売上状況等を踏まえ、同年4月下旬に甲府月星従業員から営業担当者4名を採用することを決めた。

ユニオンは、平成12年4月20日の団体交渉で、職種を転向する意向を持っているXの雇用を求め、東京月星に対するXの推薦書も書くよう要求し、A社長はこれを承諾し、同年4月25日付けで甲府月星A社長名義の東京月星B専務宛ての「就職希望者推薦の件」という推薦書が作成された。甲府月星には、Xを含め6名の採用希望者がいた。

なお、東京月星は、第19期(平成12年7月1日から平成13年6月30日)においても経営状況は厳しく、甲府月星から営業譲渡を受けた後も、平成12年9月までに7人の指名解雇を行っている。

(3) 退職金の特別加算金の内容等

退職金の特別加算金について、A社長は、今期の業績の見通しを踏まえ、その原資を約2,000万円から約2,300万円と見込み、平成12年4月24日にその内容を決めた。同年4月26日にユニオンに説明し、5月15日の団体交渉を経て、ユニオンとは合意できなかったが、A社長は5月18日の朝礼で社員各位宛ての「会社解散のお知らせ」と退職願の様式を従業員に配布し、退職金及び特別加算金について説明し、退職願を提出しないと、特別加算金は支給しない旨を説明した。

「会社解散のお知らせ」は、会社を清算すること、早期退職者に退職金の特別加算金を支払うことを従業員に知らせる内容であり、特別加算金の内容等は、退職日を「本日より平成12年6月30日までの間」とし、退職金は会社都合退職を適用し、特別加

算金は①東京月星採用者は10%増、②東京月星に採用されない者で定年までの残余年数が1年以上ある者は30%、③定年までの残余年数1年未満の者は退職金1ヶ月分加算である。この内容を従業員に説明した。

退職願の提出期限について、A社長は退職願の提出期限を解雇予告期間を考慮して平成12年5月末までと説明したとし、Xは同年6月末までと聞いたとしている。

A社長は、退職金の特別加算金の内容を決めた平成12年4月24日に退職願の提出を求めることも決めていたが、早期退職が特別加算金の条件であり、退職願の提出はその意思表示のためのものであると考えていたため、ユニオンに退職願の提出を説明していない。

また、A社長は、会社解散にあたり全員解雇でもよかったが、過去にも特別加算金を支給する方法により早期退職者を募集しており、今回も同じ方法をとったとしている。また、特別加算金は早期退職に協力してくれた者への感謝の意味合いもあるとしている。

(4) 退職願の提出

Xを含め3人の従業員が平成12年5月23日現在で退職願を提出していなかった。同日、A社長は未提出の3人に退職願の提出を働きかけた。このため、Xを除く全ての従業員が5月25日までに退職願を提出した。退職願に記載された退職希望日は、全員6月30日であり、退職理由は「会社解散のための早期退職者募集に応じて」であった。

(5) 東京月星の採用面接

東京月星は、平成12年5月中に組合員の雇用継続を決めてもらいたいというユニオンの要求や甲府月星のA社長からの要請により、5月24日に採用面接を行うことを決定した。東京月星への採用希望者に対しては、甲府月星のA社長を通じて5月23日に伝えた。

採用面接は平成12年5月24日の午後に行われ、採用を希望する6名はアイウエオ順に採用面接を受けた。B専務は入院中であったが、採用面接のため病院から出社して、東京月星のG取締役(東京月星における役職は営業本部長である。)と採用面接に対応した。

採用面接における質問は、甲府月星における職務内容、営業職の経験、担当している地域・小売店の状況、勤務への意欲等であった。Xに対する質問は、営業職の経験、現在の担当業務、営業職としての勤務意欲等であり、Xは営業を担当していないので、担当している地域・小売店の状況についての質問は行われず、

他の人より面接時間は短かった。

なお、A社長は、平成12年5月15日の団体交渉で、甲府月星におけるXの職務、勤務状況等を踏まえると、Xの東京月星への採用は難しいという見解を述べていた。

(6) Xに対する解雇予告

平成12年5月25日に、A社長はXを社長室に呼び、退職願が出ていないのは一人だけである旨を言い、それに対してXはA社長に「退職願は出しません」と言った。その後、Xは同日付けの解雇予告通知書を渡された。解雇予告通知書には、解雇日は「平成12年6月30日」と、解雇理由は「業績不振により、会社存続が不可能となり、会社を解散するため」と記載されている。

(7) 東京月星の選考結果の通知

東京月星は平成12年5月29日付けで「選考結果のご通知」を送付した。Xを含め2名が不採用となった。Xが不採用となった理由は、Xが物流の担当であり、営業の即戦力を採用したいという東京月星の意向に添わなかったこと、他の採用希望者と比べ営業に向いていないと判断したことである。もう一人の不採用となった者は営業担当者であったが、その者が不採用となったのは、売上を維持していくため、売上高の多い小売店を担当している人から採用を決めたからであった。

(8) Xに対する退職願の提出の勧め

A社長は、退職願の提出がないと退職金の特別加算金を支給できないため、解雇予告後の平成12年5月30日にも、Xに対して退職願の提出を勧めた。これに対して、X及びユニオンは甲府月星の解雇及び東京月星の不採用について納得していなかったため、Xはこれに応じなかった。逆に、X及びユニオンはこのことを退職の強要と受け取った。

(9) Xに対する退職金

甲府月星の従業員は平成12年6月30日で退職し、又は解雇され、甲府月星は退職金を同日に支払った。退職願を提出せず、解雇されたXには、退職金の特別加算金は支給されなかった。特別加算金を支給された者は、退職願を提出した8名であった。このうち、30%加算が3名、10%加算が4名、1ヶ月分加算が1名であった。

Xの解雇時の給料月額額は332,240円であり、退職金算定の基礎額は209,700円で、退職金規定による33.5%で計算された退職金は7,024,950円であった。

なお、退職金を受け取る人が退職金を受け取るまでに退職金の支払者を経由して所轄の税務署に提出する退職所得の受給に関する申告書について、A社長はXに当該申告書の提出を働きかけたが、X及びユニオンは甲府月星の解雇及び東京月星の不採用に

ついて納得していなかったため、当該申告書は提出せず、退職金の20%が所得税として源泉徴収された。

5 団体交渉等の経過

(1) 平成11年9月22日の団体交渉

Xは、平成11年8月末に、月星化成で翌月27日に首都圏の流通はどうあるべきかを議題とする会議が行われることを知り、甲府月星の統廃合の話が出るのではないかと危惧した。Xからその旨の報告を受けたユニオンは、同年9月14日付けで団体交渉を甲府月星に申し入れた。甲府月星は同年9月16日付けの文書で団体交渉を応諾し、9月22日に団体交渉を行った。

団体交渉では、ユニオンは甲府月星が置かれている状況の説明等を求め、A社長は甲府月星の経営状況、月星化成の販売子会社の統廃合の状況等について説明をした。

この団体交渉でA社長からユニオンに提示した資料は、第44期(平成10年7月1日から平成11年6月30日)決算書、平成11年5月8日付けの会社再建案、月星化成の販売子会社の求人用パンフレットである。このうち、第44期決算書、会社再建案は回収された。しかし、ユニオンは、決算書を見ていないとしている。

団体交渉に要した時間は約2時間で、この段階では、甲府月星は再建への努力中であり、月星化成の販売子会社の事例についての説明が主な内容であり、今後の甲府月星についての具体的な話はされなかった。

(2) 平成11年12月14日の団体交渉

平成11年11月下旬、A社長は会社再建への望みを捨てていなかったが、甲府月星が再建できない場合には東京月星と併合され、事務部門、流通部門が合理化され、3、4人程度しか会社に残れない旨を朝礼で従業員に対して話をした。Xはこの話をユニオンに報告した。

この報告を受けたユニオンは、平成11年12月3日付けで要求書を甲府月星に送付し、①会社統合の具体的な状況の説明、②甲府月星社員の雇用保証に係る説明等を求め、団体交渉を申し入れた。

甲府月星は、平成11年12月8日付けの回答書を同年12月9日の午前9時にファクシミリで送付し、12月14日の団体交渉に応諾した。この回答書では、①については、経営の黒字化を目指しているが、赤字が積み重なっていること、販売子会社の統廃合は月星化成の重要な経営戦略の一つであること、経営が健全であれば統合となるが、現状では会社清算が避けられそうもなく、会社清算は平成12年6月末が有力になりつつあること、②については、会社清算になれば全員解雇せざるを得ないこと、再就職先をで

きるだけ一緒に探すこと等を回答した。

団体交渉に要した時間は約1時間半であり、A社長は、回答書で回答した内容に沿って、現状では甲府月星を清算せざるを得ない状況で、清算は6月が有力であるという見通し等について説明した。この団体交渉でA社長からユニオンに提示した資料は、平成11年5月8日付けの会社再建案であり、ユニオンにはこの時に配布した。

ユニオンは、従業員の雇用確保に係る回答等が具体的でないとして、甲府月星の統廃合等について誰が判断するのかを質問した。A社長は、判断は自分が行い、最終的には月星化成の承認を受ける旨を回答した。

(3) 平成12年1月28日のE常務との話し合い

ユニオンは、本件についてA社長では責任のある対応がとれないと判断し、平成12年1月12日付けで月星化成に要求書を送付した。この要求書では、甲府月星の清算については親会社である月星化成にも責任があると主張し、月星化成の方針により甲府月星を清算させる場合には、雇用継続、グループ内での転勤・再就職の斡旋、退職金上積み等を要求し、文書回答を求めた。

これに対して、月星化成のE常務は平成12年1月28日に甲府に来て、ユニオンと話し合いを行った。この話し合いはE常務の説明が主であり、E常務はユニオンに対して月星化成及び販売子会社の歴史的な説明、履物業界及び流通業界の状況、販売子会社の統廃合、連結決算の導入との関連等を説明した。

ユニオンの要求内容については、E常務は具体的な回答を行わず、当事者である甲府月星に要求書を提出してほしい旨をユニオンに伝え、2月10日までに回答することになった。ユニオンは、責任のある回答を期待して、これを了承し、平成12年2月7日付けで甲府月星に同じ内容の要求書を送付した。

(4) 平成12年2月から4月までの文書のやり取り

平成12年1月28日のE常務との話し合いから同年4月20日の団体交渉までの間には、団体交渉は行われず、文書のやり取りのみが行われた。ユニオンは、これについて取り組みが不十分だったと考えているが、甲府月星から後記のとおり同年2月10日付け及び同年2月28日付けで具体的な提案を4月まで待ってほしい旨の回答があったこともその要因であると考えている。

なお、具体的な提案を4月まで待ってほしいとした内容について、A社長は東京月星における賃金と甲府月星における退職金と回答したとし、回答書を読んだユニオンは、要求事項の大半の最終提案、つまり会社をどうするかを含めての最終提案が4月にあると理解した。

ア 平成12年2月10日付け甲府月星の回答

平成12年2月7日付けの要求書に対して、甲府月星は同年2月10日付けで回答した。回答内容は次のとおりである。

① 甲府での雇用保証について

- ・雇用可能な最大限の人員の確保を東京月星に要請していること
- ・東京月星も人員削減や賃金ダウン等を中心とした再構築をスタートし、在庫効率化のため甲府支店では物流部門を置かず、営業職数名を置くという検討がなされていること
- ・再雇用者の労働条件は東京月星の就業規則によること
- ・賃金は、新体制でいくら払えるか、今後の業績及び先の見通しなどをもう少し検討を進めてから4月中には提案すること

② 解雇者の月星グループでの受け入れについて

- ・首都圏の月星商事を中心に受け入れを打診しているが、各社の経営状況は厳しく、その可能性はほとんどないこと

③ 転職先の斡旋及び退職金の増額について

- ・再就職の斡旋は、今後も地元を中心にできる限り努力をすること
- ・退職金は、今後の業績を踏まえ、最大限の増額を前提に、4月中に具体的に提案すること

平成12年2月7日付けの甲府月星への要求書は、同年1月12日付けの月星化成への要求書をベースにしているため、「会社の方針により甲府月星を清算させた場合」についての要求内容となっている。一方、A社長は2月上旬に甲府月星の解散と東京月星への営業譲渡を決断しているため、この回答は全体として甲府月星の解散を前提にしている。これ以後、同年4月20日の団体交渉が行われるまで、甲府月星の回答書は甲府月星の解散を前提にしている。

イ 甲府月星(平成12年2月16日付け)及び月星化成(平成12年2月24日付け)への再要求

平成12年2月10日付けの甲府月星からの回答に対して、ユニオンは同年2月16日付けで甲府月星に要求書を送付した。

この要求書では、平成11年12月8日付けの回答書に会社清算は6月末が有力とあるので、「全体の具体的なことが全て『4月中に提案』では、とても誠意がある回答とは言えません」と主張し、再度、従業員の雇用、退職金等について具体性のある回答を求めた。要求内容等の概要は次のとおりである。

- ① 甲府で引き続き働くことを求める者について
 - ・営業職数名のみの検討では困ること
 - ・引き続き働く者の労働条件は東京月星の就業規則によるならば、それを提示すること
 - ・賃金について4月中に提案では誠意がみられないこと。社員のことを考え、早急に提示すること
- ② やむを得ず転勤せざるを得ない者について
 - ・転勤の可能性はないという回答では雇用責任を果たしていないこと
 - ・月星化成の重要な経営戦略で甲府月星を清算するのだから、月星化成の責任で、希望者の雇用継続を図ること
- ③ やむを得ず退職せざるを得ない者について
 - ・できうる努力ではなく、必ず地元で再雇用を斡旋すること
 - ・退職金の上積みも具体的に明示すること。4月中に提案では誠意があるとは言えないこと
- ④ 組合員及び従業員の賃金減額について
 - ・平成11年5月に提案され、実施された賃金減額については、会社再建のために行われたものであり、再雇用の話がない限り、賃金減額を認めることはできないので、早急に復元すること
 - ・減額された分を支払うこと

また、ユニオンは、甲府月星の回答に誠意がなかったと判断したことから、A社長の当事者能力に疑問を持ち、再度、月星化成に対しても平成12年2月24日付けで要求書を送付した。この要求書では、甲府月星がこのまま誠意のない回答を続けるなら、月星化成に交渉を求めることを伝え、従業員の雇用、退職金等について、A社長に具体的な回答をするよう指導するか、直接回答するか、いずれかの方法で具体的な回答を求めた。

ウ 平成12年2月28日付け甲府月星の回答

平成12年2月16日付けの要求書に対して、甲府月星は同年2月28日付けで回答した。回答内容は次のとおりである。

- ① 甲府での雇用について
 - ・甲府月星は会社清算以外に選択肢はないこと
 - ・社員の再雇用を考え、甲府支店として営業部門だけでも残れる東京月星に併合されることを選んだこと
 - ・最悪の場合は、甲府支店を置かない会社清算もある得ること
 - ・できるだけ多くの営業社員が再雇用されることを東京月星に働きかけていること

- ・最大の商機である春の業績を踏まえないと、支店の規模、給与も決定できない状況であり、要求事項の大半の最終提案を4月まで待ってもらいたい理由を理解していただきたいこと
 - ・東京月星の就業規則は、同社に再雇用される人に同社から提示され、現時点ではA社長からは提示できないこと
- ② 月星化成グループでの雇用の受け入れについて
- ・首都圏の月星商事数社に社員の受け入れを打診しているが、良い返事がないこと
 - ・雇用責任について、会社存続ができないので、批判は受けても仕方がなく、できる限りの努力をすること
- ③ 転職先の斡旋と退職金の増額について
- ・転職先の斡旋は、雇用責任者として、最大限の努力をすること
 - ・退職金は、今春の業績を踏まえ、最大限の増額を提示するが、現時点では最終清算の目途がたたず、金額の提示は非常に困難なので、少しでも多額の提示ができるよう4月まで猶予してもらいたいこと
- ④ 組合員の賃金減額について
- ・賃金減額は、会社再建案として提案し、了承してもらい、就業規則を変更し、労働基準監督署に届出済みであること
 - ・その後、さらに経営が悪化し、現状ではその取消はできないこと

この回答では、甲府月星の解散、東京月星への営業譲渡について、「会社清算以外に選択肢はなく」「社員の再雇用を考え、甲府支店として営業部門だけでも残れる東京月星に併合されることを選んだ」と表現している。

エ 平成12年4月8日付け甲府月星及び月星化成への要求書

A社長は、平成12年3月1日の朝礼で、甲府月星は6月末で解散すること、会社に残れるのは何人かの営業担当のみであること、月星グループの受け入れは99%ないこと等を社員に伝えた。

この内容をXから報告を受けたユニオンは、平成12年4月8日付けで甲府月星に要求書を送付した。この要求書では、3月1日の朝礼におけるA社長の発言内容は、同年2月28日付けの回答書で要求事項の主要な部分が4月まで猶予してもらいたい旨の回答であったこと、A社長が平成11年9月に組合嫌悪の発言をしていたこと等を考えあわせると、ユニオンに対して不誠実な対応であると抗議し、不誠実な対応を行う一方で会社統合を進めていることは容認できないと主張するとともに、会社再建のた

めに行われた賃金減額を内容とする就業規則の変更は無効であるとして減額された分の支払を要求し、団体交渉を申し入れた。

また、ユニオンは月星化成に対しても平成12年4月8日付けで要求書を送付した。この要求書では、甲府月星の不誠実な対応に抗議するとともに、A社長の3月1日の朝礼における発言を承知しているか、このことは月星化成と協議のうえなのか、組合員に対する雇用責任をどのようにとるのかについて、文書回答を求めた。

オ 平成12年4月14日付け甲府月星の回答書

平成12年4月8日付けの要求書に対して、甲府月星は同年4月14日付けで回答した。回答内容は次のとおりである。

① 2月28日付け回答書について

- ・ 今期業績の分析が少し遅れていること
- ・ 甲府での雇用及び月星グループでの雇用受け入れについては、2月28日付けの回答と状況が変わっていないこと
- ・ 3月1日の朝礼における発言は、2月28日付けの回答と同じことを社員に伝えたものであること
- ・ 当初は雇用確保のため会社再建の努力をしたが、債務超過で会社清算が避けられない状況になり、その後は、少しでも有利な条件で会社を清算できるよう最大限の努力をし、社員へ詫びようという思いであること
- ・ 対応に誠意がない、詭弁だ等の指摘は心外であること

② 給与減額について

- ・ 就業規則の改訂は適正に行われたものであり、今から平成11年7月に遡って就業規則の改訂を取り消すことはできないこと

③ 団体交渉の件

- ・ 4月20日に応諾すること

この回答では、甲府月星の解散について、「清算せざるを得ない窮状を、なにとぞご理解いただき、円満に清算結了できますよう、ご協力をお願い」「少しでも有利な条件で会社を清算」と表現している。

カ 月星化成からの回答

月星化成のE常務は、平成12年2月24日付け及び同年4月8日付けの要求書がユニオンから提出されたことは承知していた。月星化成は、要求内容が甲府月星とユニオンの間の雇用関係の問題であると考えていたので、これらの要求書には回答していない。月星化成は、これ以降も、ユニオンから提出された要求書に対して、同じ考え方で回答しなかった。

(5) 平成12年4月20日の団体交渉

平成12年4月20日に団体交渉が行われた。交渉時間は約1時間であった。

ユニオンは、これまでに要求してきた雇用継続、グループ内での転勤・再就職の斡旋、退職金について、改めて説明を求めた。

A社長は、平成12年4月14日付けの回答書及び同年2月28日付けの回答書に沿って説明し、6月に甲府月星を清算することを言明し、東京月星で甲府月星の社員から営業職員を3～4名採用すること、退職金上積みは2、3日後までに検討することを回答した。

ユニオンは東京月星に対してXも推薦するよう要求し、A社長はこれを承諾し、平成12年4月25日付けの推薦書を作成した。

この団体交渉でA社長からユニオンに提示した資料は、平成11年5月8日付けの会社再建案(再配布)、3月までの今期業績を過去と比較した資料であり、それぞれユニオンに配布した。しかし、ユニオンは、3月までの今期業績を過去と比較した資料を見ていないとしている。

なお、東京月星への採用人数が4名と決まったのは、この団体交渉の後である。

(6) 平成12年4月26日の退職金内容の提示

A社長は、平成12年4月25日付け社員各位宛て「会社解散のお知らせ」の文書を作成し、ユニオンと協議するため、4月26日にユニオンの事務所に持参した。「会社解散のお知らせ」の内容は前期4(3)のとおりであるが、この段階では、まだ従業員には提示されていない。

特別加算金については、①東京月星採用者は10%増、②東京月星に採用されない者で定年までの残余年数が1年以上ある者は30%増、③定年までの残余年数1年未満の者は退職金1ヶ月分加算であるが、東京月星に採用されるかどうかにより、特別加算金が違ってくるので、ユニオンがそれぞれの区分の対象人数を質問すると、①は4名、②は4名、③は1名とA社長は回答し、ユニオンは東京月星に採用される人数を把握した。ユニオンでは、「退職条件はもう少し協議し、交渉していきましょう」ということでA社長に帰ってもらった。

(7) 平成12年5月15日の団体交渉

平成12年4月25日付け社員各位宛て「会社解散のお知らせ」を受け取ったユニオンは、同年5月1日付けで甲府月星に要求書を送付した。この要求書では、これまでのユニオンの要求事項に対して、会社が一方的に決めるのではなく、協議して決めてもらいたいと申し入れ、併せて団体交渉も申し入れた。

この結果、5月15日に団体交渉が行われた。団体交渉に要した時間は約1時間であった。A社長からユニオンに提示した資料は、「会社解散のお知らせ」（再配布）、4月までの今期業績を過去と比較した資料であり、それぞれユニオンに配布した。しかし、ユニオンは、4月までの今期業績を過去と比較した資料を見ていないとしている。

ユニオンは雇用、再就職先の斡旋について説明を求めた。A社長は、東京月星で営業職員を採用することを説明し、その人数についても、一人でも多くと東京月星に依頼し、4月までの業績をみたくえで、B専務とA社長で相談して決めた旨を説明した。

ユニオンが東京月星への採用希望者の人数を質問したところ、A社長から6名という回答があった。

今回の団体交渉では、Xの雇用がはっきりしていなかったため、ユニオンはXの雇用継続を重視していた。このため、退職金の特別加算金について、ユニオンは単に額を要求していただけで、特別加算金を何%以上にしてもらいたいというような具体的な提案を行っていない。

また、東京月星のB専務が入院中でユニオンと雇用継続を協議できないのであれば、甲府月星の解散を延期し、雇用継続について協議が整ってから解散を行えばよい旨をユニオンから提案した。これに対して、A社長は、東京月星への採否は5月中に決めてもらうことをB専務にお願いしている旨を説明した。ユニオンはなぜ解散を急ぐのかという質問をしたところ、A社長は取引先にも連絡済みであるからと回答した。A社長によれば、このように回答したのは、ユニオンがこの問題の解決の引き延ばしを図っていると感じていたことと、東京月星への営業譲渡がスムーズにいかないと、甲府月星の従業員4名の採用がなくなってしまうことを危惧していたことによるものである。

(8) 平成12年4月26日以降の月星化成及び東京月星との文書のやり取り

ア 平成12年5月2日付け月星化成及び東京月星への要求書

平成12年4月25日付け社員各位宛て「会社解散のお知らせ」を受け取ったユニオンは、同年5月2日付けで月星化成及び東京月星に要求書を送付した。この要求書では、雇用継続を希望するXを東京月星に雇用するよう要求し、文書回答を求めた。

これに対して、月星化成からは回答はなく、東京月星からは平成12年5月10日付けで総務課H名義の回答があり、その内容はB専務が入院中のため、6月初旬に改めて回答するというものであった。

イ 平成12年5月15日付け東京月星への要求書

平成12年5月10日付けの東京月星からの回答及び同年5月15日の甲府月星との団体交渉を踏まえ、ユニオンは同年5月15日付けで東京月星に要求書を送付した。この要求書では、月星グループとして雇用責任を果たすよう主張し、場合によっては会社閉鎖反対・解雇撤回争議を継続することを伝え、解雇予告との関係でXの雇用継続について5月中の決定を要求し、団体交渉を求めた。

これに対して、東京月星からは平成12年5月18日付けで総務課H名義の回答があり、その内容は、B専務が入院中のため6月初旬に改めて回答する、団体交渉には出席できないというものであった。

ウ 平成12年5月20日付け月星化成及び東京月星への要求書

平成12年5月18日付けの東京月星からの回答に対して、ユニオンは同年5月20日付けで東京月星に要求書を送付した。この要求書では、甲府月星の解散は販売子会社の統廃合という月星化成の方針に基づいて行われる東京月星への事実上の吸収合併であり、甲府月星の商圈と顧客を引き継ぐことと社員を引き継ぐことは同時に行われるべきこと等を主張し、組合員を含め甲府月星社員の雇用継続が決まるまで甲府月星の解散を延期するよう要求し、団体交渉を申し入れた。

これに対して、東京月星からは平成12年5月23日付けでB専務名義の回答があり、その内容は、次のことを主張して、団体交渉には出席しないというものであった。

- ・東京月星は甲府月星の社員を引き継ぐ義務はないこと
- ・採用については東京月星が自由意志で選考し、社員の希望と条件が合う場合のみ採用すること
- ・団体交渉は甲府月星の問題であり、東京月星とは関係ないので、団体交渉に出席しなくても不当労働行為にはあたらないと考えていること

また、ユニオンは月星化成に対しても平成12年5月20日付けで要求書を送付した。この要求書では、東京月星への要求書と同じ趣旨の主張を行い、ユニオンと協議が整うまで甲府月星の解散を延期することを甲府月星と東京月星に提案したことを伝え、Xに対する雇用責任を果たすことを要求し、団体交渉を申し入れた。これに対して、月星化成は回答しなかった。

エ 平成12年5月23日付け東京月星への要求書

平成12年5月23日付けの東京月星からの回答に対して、ユニオンは同年5月23日付けで東京月星に要求書を送付した。この要求書では、組合員は退職金が低くても継続雇用されることを選択する意向を表明し、次のことを主張して、組合員を排除す

ることなく雇用継続されるよう要求し、再度団体交渉を申し入れた。

- ・甲府月星の退職金の特別加算金が東京月星に採用されるかどうかで異なっており、このことは事前に東京月星が甲府月星の解散、退職条件、社員の東京月星への雇用に深く関与していること
- ・したがって、東京月星は、甲府月星の社員の採用及び採用後の労働条件等について、団体交渉の応諾の義務があること
- ・甲府月星の解散は販売子会社の統廃合という月星化成の方針に基づいて行われる東京月星への事実上の吸収合併であること

これに対して、東京月星からは平成12年5月25日付けでB専務名義の回答があり、その内容は、採用については東京月星が自由意志で選考し、社員の希望と条件が合う場合のみ採用すること、団体交渉はユニオンと甲府月星の問題であり、東京月星とは関係ないので、団体交渉に出席しなくても不当労働行為にはあたらないと考えていることを主張し、団体交渉には出席しないというものであった。

オ 平成12年5月28日付け月星化成及び東京月星への要求書

平成12年5月25日付けの東京月星からの回答及び東京月星がXを含む甲府月星従業員の採用面接を5月24日に行ったことに対して、ユニオンは同年5月28日付けで東京月星に要求書を送付した。この要求書では、次のことを主張し、再度団体交渉を申し入れた。

- ・Xの採用面接は形式的であり、採用差別は明確であること
- ・甲府月星の解散は、事実上、月星化成の方針により行われる東京月星への吸収合併であること
- ・この場合、解散会社の権利義務は包括承継され、労働契約も退職願を提出した者以外は引き継がなくてはならないこと
- ・退職願を提出しない組合員を不採用とすることは不当労働行為にあたること
- ・団体交渉の要求を拒否することは不当労働行為にあたること

これに対して、東京月星からは平成12年5月30日付けでB専務名義の回答があり、その内容は、採用については東京月星が自由意志で選考し、社員の希望と条件が合う場合のみ採用すること、これが不当労働行為にあたるとは考えていないこと、団体

交渉はユニオンと甲府月星の問題であり、東京月星とは関係ないので、団体交渉に出席しなくても不当労働行為にはあたらないと考えていることを主張し、団体交渉には出席しないというものであった。

また、ユニオンは月星化成に対しても平成12年5月28日付けで要求書を送付した。この要求書では、東京月星への要求書と同じ趣旨の主張を行い、Xに対する雇用責任を果たすことを要求し、団体交渉を申し入れた。これに対して、月星化成は回答しなかった。

カ 平成12年6月10日付け月星化成及び東京月星への要求書

ユニオンは平成12年6月10日付けで東京月星及び月星化成に要求書を送付した。この要求書では、次のこと等を主張し、甲府月星の解雇予告通知の撤回と東京月星への雇用継続を要求し、文書回答を求めた。

- ・A社長が作成した5月吉日付け取引先各位宛ての「会社合併に伴う営業のお願い」という文書では、7月1日より東京月星と合併し、東京月星の甲府支店となり、債権・債務は東京月星が引き継ぐ旨が明記されており、事実上、甲府月星の解散は月星化成の方針により行われる東京月星への吸収合併であること
- ・この場合、解散会社の権利義務は包括承継され、労働契約も退職願を提出した者以外は引き継がなくてはならないこと
- ・退職願を提出しないXに5月25日付けで解雇予告をし、東京月星が面接をして不採用としたことは不当労働行為にあたり、その責任は親会社である月星化成にもあること

これに対して、東京月星からは平成12年6月14日付けの文書で回答があり、この回答では、次のことを主張している。

- ・東京月星は甲府月星から営業譲渡を受けるのであり、顧客への文書の記載がどうであれ、合併ではないこと
- ・したがって、社員の承継はないこと
- ・解雇予告の撤回は、ユニオンと甲府月星の問題であり、東京月星とは関係ないこと
- ・雇用継続は、採用面接を行った結果、不採用としたので、不当労働行為ではないと考えていること

月星化成からは回答はなかった。

(9) 平成12年5月15日以降の甲府月星との文書のやり取り

ア 平成12年5月20日付け甲府月星への要求書

ユニオンは平成12年5月20日付けで甲府月星に要求書を送付

した。この要求書では、次のことを要求し、文書で回答を求めた。

- ① 退職金の特別加算金は退職願を出すことを条件にしていると朝礼で説明されているが、誰が退職願を提出したか明確にすること。退職願を提出しない者は東京月星に優先雇用されるべきこと
- ② 夏期賞与の算定期間は1月1日から6月30日であり、解散前に金額を協議し支払うこと
- ③ 有給休暇の補償を行うこと

これに対して、甲府月星は平成12年5月23日付けで回答書を送付した。①については、東京月星への再雇用と解散は関係なく、退職願の提出と雇用の優先順位は関係ないものと判断していると回答した。②については、賞与の受給資格は支給日現在の在籍者であり、業績によっては支給しないこともあり、また、就業規則上は不支給であるが、業績を踏まえ検討したいと回答した。③については、6月末解散は周知のことで有給休暇の権利行使は以前から可能なことであり、また、年休の買い上げは違法行為なので年休の補償は致しかねると回答した。

イ 平成12年6月10日付け甲府月星への要求書

ユニオンは平成12年6月10日付けで甲府月星に要求書を送付した。この要求書では、次のこと等を主張し、甲府月星の解雇予告通知の撤回と東京月星への雇用継続を要求し、文書回答を求めた。

- ・A社長が作成した5月吉日付け取引先各位宛ての「会社合併に伴う営業のお願い」という文書では、7月1日より東京月星と合併し、東京月星の甲府支店となり、債権・債務は東京月星が引き継ぐ旨が明記されており、事実上、甲府月星の解散は月星化成の方針により行われる東京月星への吸収合併であること
- ・この場合、解散会社の権利義務は包括承継され、労働契約も退職願を提出した者以外は引き継がなくてはならないこと
- ・退職願を提出しないXに5月25日付けで解雇予告をし、東京月星が面接をして不採用としたことは不当労働行為にあたり、その責任は親会社である月星化成にもあること

これに対して、甲府月星は平成12年6月13日付けの文書により回答した。この回答では、次のことを主張している。

- ・甲府月星は業績不振により会社存続が不可能なため6月30日に解散すること

- ・顧客向けには「会社合併」という表現を使用し、社員にも朝礼でその旨を説明してあること
- ・なお、5月吉日付け取引先各位宛での「会社合併に伴う営業のお願い」は発信せず、顧客にはこの内容を口頭で説明するよう社員に指示したこと
- ・甲府月星が業績不振で会社解散・営業譲渡することは再三説明していることで、会社合併というユニオンの主張は誤解に基づくものであること
- ・業績不振によるやむを得ない会社解散につき、解雇予告は有効であること

なお、本件に関する文書のやりとりの中で、法的な位置づけを明確にした「営業譲渡」という表現は、平成12年6月10日付けの要求書に対する甲府月星及び東京月星の回答書で初めて使用されている。

6 A社長の言動等

(1) 平成11年9月

ユニオンが平成11年9月14日に同日付けの要求書をA社長に持参し、手交して団体交渉を申し入れた時、A社長は「忙しいので組合員本人と話をします」と言った。ユニオンは不当労働行為になると指摘し、本件に関する団体交渉が始まった。

A社長は、仕事の進め方として話し合いを重視し、Xとも話し合いのできる良い関係が保たれていると思っていたので、本件団体交渉の申し入れに対しては、非常に驚いていた。同年9月のA社長の意識は、社員が少ないので団体交渉と同じことを毎朝の朝礼でやっていて、社員から質問があれば答えるし、数字を示す必要があるものは数字を示す、問題を言ってもらえば全責任をもって対応するというものであった。

このため、平成11年9月22日の団体交渉の後、A社長はXに「問題があれば、私に直接言ってもらいたい」「なぜ私に相談する前に組合に言ったのか」「君はユニオンから給料をもらっているのか」「組合費はいくら払っているんだ」「会社に雇ってもらっているんだろう。そんなに言うなら組合から仕事をもらえばよいではないか」と言った。

このようにXに話をすることについては、平成11年12月14日の団体交渉で、ユニオンからそのようなことは止めるよう厳しく指摘された。A社長はそれ以降はそのようなことは言っていないとしているが、申立人らはそれ以降も同じような趣旨のことをXに対して言っていたとしている。

なお、Xがユニオンに加入し、団体交渉が行われた平成9年7月の時は、A社長が甲府月星に就任する前であったので、A社長と

ユニオンが団体交渉を行ったのは本件が初めてである。また、A社長自身、これまでに労働組合と団体交渉を行った経験はなかった。

(2) 他の販売子会社の統廃合の認識

月星化成の販売子会社の統廃合は、最近では、平成9年7月の立川月星の解散・東京月星への営業譲渡以降、11事例目であるが、これらの事例における従業員の取り扱い、退職金の状況等について、甲府月星のA社長はすべてを承知している訳ではないが、必要などころだけ確認し、団体交渉等で説明した。

(3) 健康診断について

Xは、平成11年10月下旬に自転車転倒事故を起こし、入院していたため、11月上旬に40歳以上の社員を対象に行われた健康診断(半日人間ドック)を受けられなかった。

平成11年12月3日付けの要求書で、ユニオンはその事故を帰宅途中の通勤災害として労災補償を求めた。これに対して、同年12月8日付けの回答書で、甲府月星はXの自転車転倒事故は本人の重大な過失によるものであり、労災補償を認めなかったが、入院・通院のための休暇、給与等において本人に不利となるような取り扱いはしていないと回答した。同年12月14日の団体交渉では、入院中のため受けられなかった健康診断については認めるということになった。

A社長は、平成12年5月18日の朝礼で、平成11年に半日人間ドックを受けられなかったXも含め健康診断を受けていない人は、労働基準協会が斡旋する健康診断を受けてほしい旨を説明した。Xは、平成11年に40歳以上の人が受けた半日人間ドックを受けたいとA社長に申し出た。A社長は、これまでは40歳以上の人は半日人間ドックを受けさせていたが、会社解散という状況になったので、法定の項目を備え、費用も少ない労働基準協会が斡旋する健康診断を受けさせたかった。このため、Xの申出に対して、A社長は「費用が高く、1万円以上余分にかかるから、だめだ」と言った。Xはその費用を自己負担しても受けたいと言ったが、A社長は「絶対に受けてはいけない」と言った。Xは「どうして差別するのですか。昨年40歳以上の人は全員受けたのに、私だけどうして差別するのですか。ユニオンに入っている組合員だからですか」と言って、社長室から出ていった。A社長は、費用もそれ程かかるものではないことから思い直して、この日の夕方に、半日人間ドックを受けることを許可した。その時に、A社長は、今後の生活、就職活動、退職金等についてXと話をした。

(4) 平成12年6月の朝礼

A社長は、平成12年6月10日付けの要求書を見て、顧客への説明

用に使用する同年5月吉日付け取引先各位宛て「会社合併に伴う営業のお願い」をユニオンが持っていることを知った。その後、顧客への説明用に使用するこの文書が「なぜユニオンにあるのか」と朝礼の時にXの方を見て非難した。A社長としては、この文書がユニオンにも伝わることは想定していたが、顧客に対して「合併」と表現した趣旨、この文書を作った趣旨がユニオンに正確に伝えられず、文書だけが一人歩きしていることに対して、Xを非難した。

なお、Xは、平成12年5月29日に掃除当番のため早く出勤して掃除をしている時に、営業次長の机の上にあった起案中のこの文書を見つけ、6月からのいろいろな日程が書いてあったため、了解を得ずにコピーし、昼休みにファクシミリでユニオンに送付した。この文書は、起案中であったため、「債権・債務」と書くべきところが「再建・債務」となっている。

(5) 甲府月星の解散前後

甲府月星は、平成12年6月26日(月)まで通常どおり営業し、27日(火)の午前中に受けた注文品は当日発送し、午後を受けた注文品は7月3日(月)に東京月星から出荷し、27日(火)をもって営業を終了した。6月28日(水)から30日(金)までは、甲府月星の在庫を栃木県の月星関東流通センターに発送する作業を行った。これには、月星化成の東京支社、東京月星から応援があったが、6月30日(金)には終了せず、7月になってからも作業が行われた。このように甲府月星の解散前後は在庫の月星関東流通センターへの発送作業で忙しかった。

Xは6月30日(金)の昼休みに倉庫課長から「今日だけでは荷物が送れないので、7月1日も出勤してください」と頼まれ、「出勤します」と答えた。その日の夜の送別会の席でA社長は翌日出勤する人を確認したが、その時、A社長から「X君は出なくていい」とみんなの前で言われた。その後、倉庫課長から「社長があんなことを言って悪かったね」と言われた。Xは、7月1日(土)は出勤しなかった。

Xは退職願が未提出で、甲府月星の解雇、東京月星の不採用に納得していないので、7月3日(月)、4日(火)、5日(水)と出勤したが、私物整理、健康保険の手続き等を行うと、すぐに帰らされた。

7月になると、平成10年2月に甲府月星を定年退職した者が在庫の発送作業をしていたので、XはA社長に「なぜ会社を辞めた人が来ているのか」と尋ねたところ、A社長は「忙しいので、アルバイトとして頼んだ」と答えた。Xは「私も手伝います」と言ったが、A社長は「手伝わなくてもよい、帰りなさい」と言った。

また、会社の入口に清算人となったA社長名義でX宛ての通告書と東京月星のB専務名義の警告書が貼ってあった。これには、X又は部外者は事務所及び倉庫に立ち入ってならない旨が書いてあった。

(6) Xに対する評価

A社長は、Xのことを次のように評価していた。「非常に正直でまじめ」で、「普段の仕事ぶりは言われたことをこつこつと」行うタイプと評価する一方、「いつからか周りが見えなくなり」、「自分の主張だけを強硬に主張する」ようになったとしている。A社長は、性格的にはXが「二人いる」というように感じていた。

7 請求する救済内容

申立人らが請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

(1) Xの解雇撤回と雇用継続

甲府月星はXの解雇を撤回すること。東京月星はXの雇用を継続すること。月星化成は、親会社として、甲府月星によるXの解雇を撤回させ、東京月星への雇用継続を決定できる立場にあるので、これを行うこと。解雇以後の賃金相当額を支払うこと。

(2) 団体交渉の応諾

甲府月星はXの処遇・労働条件についてユニオンと誠実に団体交渉を行うこと。月星化成及び東京月星はXの処遇・労働条件についてユニオンとの団体交渉に誠意をもって応じ、拒否してはならないこと。

(3) ポスト・ノーティス

被申立人らは、Xが甲府月星から解雇され東京月星に雇用継続されなかったこと、ユニオンとの団体交渉に誠実に応じなかったこと又は拒否したことが不当労働行為であることを認め、申立人らに謝罪文を手交し、被申立人それぞれの会社の玄関に2週間以上掲示すること。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張(要旨)

(1) 申立人らの主張

ア 東京月星及び月星化成の使用者性と団体交渉拒否について

甲府月星、東京月星は、月星化成の製品を販売する子会社であり、月星化成が株式、役員人事を支配している。販売子会社は別法人で、担当する商域での販売方針、従業員の採用に独自性があったとしても、月星化成とは本社と営業所のような関係であり、経営に関する重要な意思決定は月星化成を中心とする経営判断によって行われる一つの企業体であり、月星化成は販売子会社の従業員の労働条件の根底を左右する権限を有している。甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡は、月星化成

の重要な経営戦略の中で行われたので、月星化成が主体となって団体交渉に応じ、雇用など労使関係の問題の解決について責任を負う立場にある。

甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡は、実質的には甲府月星と東京月星の会社合併であり、会社合併では権利義務関係は包括承継され、労働契約も承継される。営業譲渡であっても、3社の関係から従業員の労働契約は承継されなければならない。また、甲府月星の土地、建物を含めた財産、業務内容等がそのまま引き継がれて東京月星の甲府支店が設置され、甲府月星の従業員からの雇用が解雇又は退職と密接不可分の措置として提案されているので、東京月星による従業員の受入れは、退職条件の一部をなすと言うべきである。このような場合には、使用者を現に労働者を雇用している者に限定せず、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も使用者と解すべきである。

以上のとおり、月星化成、東京月星は団体交渉に応じる義務があるにもかかわらず、月星化成、東京月星がこれを拒否したことは、不当労働行為である。

イ 甲府月星の不誠実団交について

A社長は、甲府月星の統廃合について、団体交渉等で「販社、統合は月星化成の重要な経営戦略の一つ」として月星化成の判断で決まること、東京月星との併合となること等の回答を繰り返し、合併への具体的なプロセスを明確にしなかった。具体的な雇用問題を明らかにしたのは、平成12年4月26日である。また、営業譲渡契約の内容や経営状態の説明も不十分であり、「営業譲渡」という言葉は、同年6月10日付けの要求書に対する甲府月星及び東京月星からの回答で初めて出てきたものである。甲府月星の統廃合が営業譲渡であると主張するのであれば、不誠実団交は明らかである。また、A社長は、朝礼と団体交渉が同じものと考え、団体交渉を軽視し、誠実に回答しないまま、会社解散を一方向的に進めた。

以上のとおり、A社長が、ユニオンに対して不誠実な対応を繰り返し、誠実に団体交渉を行わなかったことは、不当労働行為である。

ウ Xの解雇及び不採用等について

甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡は、組合排除の意図をもって行われたものである。甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡は、実質的には甲府月星と東京月星の会社合併であり、甲府月星は会社解散に伴いXを除く従業員に対して希望退職に応じさせたので、東京月星が甲府月星の従業員から4名

を採用するのであれば、最初に雇用すべき者は、希望退職に応じていないXでなければならない。したがって、甲府月星がXに解雇通告を行い、その後解雇したこと、雇用継続を行う義務がある東京月星が形式的な面接をしたうえでXを不採用としたことは、Xが組合員であることを嫌い、合併を契機に選別排除を図った不当労働行為である。

Xに対する甲府月星による解雇及び東京月星による不採用は、月星化成による販売子会社の統廃合の中で行われたものであり、月星化成には親会社としての決定責任がある。月星化成は、Xが組合員であることを嫌い、甲府月星と東京月星の会社合併を甲府月星の会社解散に偽装して、従業員を全員退職させ、退職に応じていないXを解雇したうえで、東京月星への選別再雇用を行った不当労働行為の実行責任者である。

被申立人3社は、Xを解雇・不採用にした後、それでも雇用継続を求めるXについて、これを完全に排除するために、譲渡元従業員を解雇する条項のある営業譲渡契約書を作成した。これは、販売子会社の統廃合を進めている月星化成の経営戦略によるものであり、実質的に被申立人3社が組合員であるXを嫌って排除する意図をもって、譲渡元従業員を解雇する条項のある契約とした。また、営業譲渡における労働契約不継承条項は、結果的に譲渡元と譲渡先が相計って、整理解雇の法理を潜脱する意図をもって行っているものである。したがって、営業譲渡における労働契約不継承条項は、合理的な理由がない限り民法90条に違反して無効である。本件営業譲渡契約は、東京月星が甲府月星に労働者の解雇を強いるものであるか、東京月星と甲府月星が相計って労働者を解雇するものであり、東京月星が整理解雇の法理を潜脱する意志を有しており、公序違反であるといえることができ、組合員であるXを排除する意志をもった不当労働行為である。

A社長は、退職金の特別加算金について、退職願の提出が特別加算金の支給条件であることを従業員に伝えたため、Xを除く従業員が希望退職に応じた。希望退職に応じていないXに対しては、退職願の提出期限を一方的に6月30日から5月31日に繰り上げ、退職を強要したうえで、その提出期限前の5月25日に解雇予告を行った。Xに対する退職金には特別加算金はなく、これは不利益取扱い、差別待遇に他ならない。そもそも会社解散において、希望退職の意思表示をした者のみに、退職金10%増や30%増の優遇措置をつけること自体に不当労働行為意志をみることができる。

(2) 甲府月星の主張

ア ユニオンとの団体交渉について

甲府月星は誠実に団体交渉に応じている。申立人らからの質問には、文書で回答したり、団交の際には口頭で丁寧に回答し、資料も提示し、具体的な説明を行ってきた。回答を待ってもらったのは、退職金の割増金額の提示と東京月星における雇用条件である。甲府月星の最大の商機は3月、4月であり、4月になれば退職金の金額や東京月星における雇用条件を提示することが困難だったためである。営業譲渡については、甲府月星を清算し、その営業を東京月星が引き継ぐという内容を再三説明している。A社長は、Xを含む甲府月星の従業員に対しても、朝礼で丁寧に状況の説明をしており、この説明と申立人らに対する説明には齟齬はない。むしろ、申立人らは、甲府月星には当事者能力がないなどと決めつけたり、回答文書の意図を曲解するなど、甲府月星の説明を踏まえたくて、協議をしていくという姿勢ではなかった。

イ Xの解雇等について

甲府月星は、経営不振により解散し、東京月星に対して営業譲渡を行ったものであり、得意先には動揺を与えないよう合併と表現した文書はあるが、合併ではない。販売子会社の統合は従来から営業譲渡により行われてきた。Xの解雇は会社解散によるものであって、何ら不当労働行為の意図はない。

退職願の提出期限は当初から平成12年5月31日であり、退職願の提出を勧めたのは、退職願が未提出だと解雇せざるを得ず、退職金の特別加算金の支給ができないためである。特別加算金を支給しなかったのは、退職願が提出されなかったためであり、退職金規定に定めるところにより支給しているので、差別待遇ではない。

(3) 東京月星の主張

ア ユニオンとの団体交渉拒否について

東京月星は甲府月星から営業を譲り受けたに過ぎず、使用者性はないので、団体交渉に応じる義務はない。

イ Xの不採用について

甲府月星が経営不振により解散し、東京月星では営業譲渡を受けたのであり、合併ではない。東京月星の経営は厳しく、甲府月星の従業員が当然承継されるとの理由は全くない。東京月星は、物流、事務部門の合理化を図り、甲府支店には営業担当者しか必要でなかった。また、東京月星もリストラを進めており、当初、東京月星は甲府月星からの従業員の採用を考えていなかったが、取引先との関係、甲府月星からの雇用確保の要請等を考慮して、甲府月星の従業員から営業担当者を4名採用す

ることとした。東京月星は、甲府月星からの要請やユニオンからの要求もあり、平成12年5月24日に面接を行い、面接を行った6名のうち、Xを含む2名を不採用とし、選考結果を5月29日に郵送した。東京月星がXを採用しなかった理由は、Xが物流の担当者であり、営業の即戦力を採用したいという東京月星の意向に添わなかったためである。もう1人不採用とした者は営業担当者であるが、諸般の事情により不採用とした。したがって、Xの不採用は、Xが組合員であることとは無関係であり、不採用は不当労働行為にはあたらない。

なお、東京月星は自らの意志で従業員を採用することができ、Xを採用しなければならない理由はなく、また、面接を形式的に行ったということはない。

(4) 月星化成の主張

ア ユニオンとの団体交渉拒否について

月星化成の使用者性はなく、団体交渉に応じる義務はない。

販売子会社は、全国の代理店から援助を求められたため、月星化成がそれに応じて援助して子会社化した経緯がある。そのため、もともと独自の会社から出発しているので、一般的に考えられているような親会社の子会社を指揮監督するような関係にはなく、月星化成が細かく監督している訳ではない。

販売子会社は独自の会社であり、業務内容も独自に地域性等を考慮しながら決定されている。月星化成は代表者を決定しているだけで、販売子会社の従業員は独自に採用されており、人事権は各社の代表者が有しており、雇用条件も各社で異なる。月星化成は、販売子会社の従業員の人事権、雇用条件に関して何ら指示していない。販売子会社間の人事異動もない。

販売子会社の統廃合は、月星化成でおおまかな戦略を立てているが、具体的な手続きは販売子会社で進め、株主である月星化成の承諾を得る形を取っている。月星化成は、最終的な方針を承諾するだけで、具体的に解散をするか否か、営業譲渡先はどうか等を決定して指示している訳ではない。

イ Xの解雇及び不採用等について

月星化成は、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡を株主として了承している。これは、経営不振の甲府月星を解散して、流通の合理化を図ることが目的であり、申立人らが主張するような組合の存続を否定し、Xの雇用と組合活動を排除する不当労働行為ではない。

東京月星の人事権は東京月星のみにあり、月星化成にはない。Xを東京月星が採用するか否かを決定する権限は月星化成にはない。

2 当委員会の判断

(1) 月星化成の使用者性について

申立人らは、被申立人3社は実質的には一つの企業であり、重要な意思決定は月星化成が中心となって行っており、月星化成が販売子会社の従業員の労働条件の根底を左右する権限をもっている」と主張し、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡は月星化成の重要な経営戦略により行われたので、月星化成には、Xの雇用継続を含めた甲府月星の労使問題の解決について、使用者性があると主張する。

使用者とは、一般的には労働契約上の雇用主をいうものであるが、労働組合法上は、団結権の保護という観点から雇用主に限定せず、労働関係上の諸利益について現実かつ具体的な支配力を有する者についても使用者というべきである。

認定した事実2(1)(2)(3)(8)から、月星化成には甲府月星及び東京月星に対する株式上の支配、役員人事上の支配、販売管理上の支配が認められる。したがって、月星化成は甲府月星及び東京月星の経営を支配できる立場にあったことは認められる。しかし、月星化成を労働組合法上の使用者と解するには、販売子会社の従業員の採用、労働条件など労使関係上の諸利益について、月星化成が現実かつ具体的な支配力を有していると認められなければならない。認定した事実2(4)(5)から、甲府月星及び東京月星など月星化成の販売子会社は、経営の独立性が強く、従業員の労務管理も独自に行っていると認められる。したがって、甲府月星及び東京月星など販売子会社の従業員の採用、労働条件等について、通常の経営の中では、月星化成が現実かつ具体的な支配力を有しているものとは言えない。

甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡の決定は、甲府月星の従業員の雇用や労働条件に重大な影響を及ぼすものであるから、この決定に月星化成がその影響力を行使し、現実かつ具体的に関わっていたとすれば、その範囲において使用者性を認めなければならない。

甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡は、月星化成の経営戦略の中で行われたことは認められる。そこで、月星化成の経営戦略と位置づけられる販売子会社の統廃合について検討する。認定した事実3(1)のとおり販売子会社の統廃合には目標や実施計画を定めた書面はなく、経営戦略といっても、流通形態の変化の中で流通再編を進めざるを得ないという実態があり、履物の卸売業においては、子会社であろうと、独立した問屋であろうと、その存続がますます困難な状況になっていくため、月星化成が以前から考え方として示しているものである。月星化成

が販売子会社に対して強く統廃合を求めたり、リーダーシップをとって統廃合を進めているというのではなく、個々の販売子会社の統廃合は、その販売子会社の代表者の判断が優先され、不採算となったところから順次行われているものと認められる。甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡においても、認定した事実3(3)(4)(5)から、月星化成のE常務が相談を受けたものの、その関与は少なく、基本的にはA社長の判断により決定され、月星化成は株主として了承していたに過ぎないものと認められる。また、月星化成が経営上の支配力を具体的に行使し、解散せざるを得ないような状況に甲府月星を追い込んだというような疎明はなく、Xに対する甲府月星による解雇及び東京月星による不採用に月星化成が具体的に関与したという疎明もない。

以上のことから、月星化成に甲府月星の労使問題の解決についての使用者性があるとまでは言えず、Xの解雇及び不採用についての使用者性を認めることはできない。したがって、ユニオンがXの雇用継続を求めて平成12年5月20日及び同年5月28日付けの要求書で申し入れた団体交渉を月星化成が拒否したことについて、これを不当労働行為と言うことはできない。

なお、付言すれば、本件のような販売子会社の統廃合において、月星化成の使用者性がすべてにおいて否定される訳ではない。月星化成の使用者性は、経営戦略として販売子会社の統廃合の方針を示していたという範囲で認められるものである。したがって、販売子会社の統廃合の方針、販売子会社の統廃合の状況、各販売子会社の統廃合における従業員の取扱い等について、甲府月星がユニオンから説明を求められ、甲府月星が十分な説明を行えない場合に、月星化成は団体交渉に応じ、甲府月星を補充して誠実に説明しなければならない立場にあったものと解される。認定した事実6(2)のとおりA社長は販売子会社の統廃合の状況等を完全に把握していた訳ではないので、月星化成は、ユニオンから要求があれば、販売子会社の統廃合の方針、販売子会社の統廃合の状況、各販売子会社の統廃合における従業員の取扱い等を誠実に説明しなければならなかった。ただ、この点について、ユニオンから月星化成に対して詳しい内容の説明要求はなく、ユニオンはXの雇用継続を重視していたので、特に問題になっていない。

(2) 東京月星の団交拒否について

東京月星は、甲府月星から営業を譲り受けたに過ぎず、使用者ではないから、団体交渉に応じる義務がないと主張する。

前記(1)のとおり、使用者とは、一般的には労働契約上の雇用主をいうものであるが、労働組合法上は、労働関係上の諸利益

について現実かつ具体的な支配力を有する者についても使用者というべきである。

認定した事実3(6)及び4(2)から、東京月星による甲府月星からの従業員の採用は、広く従業員を募集する通常の新規採用とは異なり、甲府月星の解散及びそれに伴う従業員の解雇又は退職と深く関わっているものと認められる。さらに、認定した事実4(3)のとおり、甲府月星が提案した退職金の特別加算金の内容をみると、東京月星に採用されるかどうかによって、特別加算金の支給条件が違っている。したがって、会社解散により解雇又は退職を余儀なくされる甲府月星の従業員からみると、東京月星による甲府月星からの従業員の採用は、甲府月星の解散に伴う解雇又は退職条件の一部と解され、東京月星がこの採用を現実かつ具体的に支配しているので、このような場合には、雇用関係の成立する可能性が現実かつ具体的にあり、東京月星を労働組合法上の使用者と認めるべきである。

認定した事実4(2)(5)のとおりXは東京月星への採用を希望し、A社長から推薦書の交付を受け、東京月星の面接を受けた。東京月星においても採否を決定するために面接をしたのであり、形式的に面接をした事実はないとしている。したがって、採用を希望するXと東京月星との間には、東京月星がXを不採用と決定するまでは、雇用関係の成立する可能性が現実かつ具体的にあったと解するのが相当である。本件では、少なくとも甲府月星の従業員を採用することを決めた平成12年4月下旬からXの不採用を決め同年5月29日付けで通知するまでの間は、東京月星に使用者性を認めることができる。

ユニオンは、東京月星に平成12年5月15日付け、同年5月20日付け、同年5月23日付け、同年5月28日付けの要求書で団体交渉を申し入れた。ユニオンの主な要求内容はXの雇用継続である。東京月星への採用を希望する甲府月星の従業員全員を採用できない以上、希望者から誰を採用するかは、東京月星の採用基準によって行われるものであり、基本的には団体交渉で協議して決めるものではない。しかし、団体交渉の協議事項であると考えにくいX個人の雇用継続が要求事項になったのは、甲府月星にはユニオンの組合員がXしかいないためであり、東京月星はXの採用を団体交渉で協議して決める必要はないが、Xの雇用継続に関連して、採用基準、4名しか採用できない理由等について団体交渉で誠実に説明する義務があり、団体交渉の中でユニオンからの求めがあれば、採用された場合の労働条件等についても誠実に交渉を行う義務があったと解するのが相当である。

また、平成12年5月28日付けの要求書による団体交渉を行うと

すれば、日程的に東京月星がXを不採用と決めた5月29日以降となってしまうが、東京月星はそれまでの間に申し入れられた団体交渉を拒否していたので、甲府月星からの従業員の採用は通常の新規採用とは異なることを考慮すると、東京月星には同年5月28日付けの要求書で申し入れられた団体交渉にも応じ、Xの不採用に関連して、採用基準、Xを不採用とした理由等について、一度は団体交渉に応じて誠実に説明する義務があったと解すべきである。

以上のとおり、主な要求内容がXの採用に係る個別的な問題であり、X一人しか加入していない合同労組からの団体交渉の申し入れであったとしても、団体交渉を拒否する正当な理由はないので、東京月星の団体交渉拒否は不当労働行為であると言わざるを得ない。

(3) 甲府月星の不誠実団交について

申立人らは、甲府月星の解散へのプロセス、営業譲渡契約の内容、経営状態等についての説明が不十分であったと主張する。一方、甲府月星は、申立人らからの質問には、文書で回答したり、団交の際には口頭で丁寧に回答し、その際に資料も提示し、具体的な説明をしてきたと主張する。

団体交渉は、労働者の待遇等について合意に達することを主たる目的とした労働組合の代表者と使用者等との交渉であり、労働組合法は使用者等に合意達成を目標とした誠実な団体交渉を行うことを義務づけている。団体交渉が誠実に行われたかどうかは、主観的ではなく、客観性のあることを必要とする。

会社を解散し、その営業を他の会社に譲渡することは、事前に団体交渉等で協議することを妨げるものではないが、基本的には経営者が経営判断として決定する事項である。しかしながら、会社の解散及びそれに伴う営業譲渡は、解散する会社の従業員の雇用及び労働条件に重大な影響を及ぼすので、これを経営者が経営判断として決定した場合には、解散及びそれに伴う営業譲渡の決定理由、解散までのスケジュール、従業員の雇用、解雇又は退職の条件等について、具体的に、明確に、適切な時機に、従業員や労働組合に説明する必要がある。解散及びそれに伴う営業譲渡に係る団体交渉が客観的に誠実な交渉であるというためには、こうした説明が使用者が団体交渉等で行うことが不可欠である。しかも、その説明は一方的な見解の表明では不十分で、解散及びそれに伴う営業譲渡を相手方に納得させる努力を要し、また、その説明は正確でなければならない。その理由は、解散及びそれに伴う営業譲渡は基本的に経営者が経営判断として決定する事項であるので、労働組合にこうした説明が

できないと、労働者の待遇等について合意に達することは困難になり、団体交渉の進展を見込めないためである。

こうした観点から、A社長が甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡を決定した直後のユニオンへの対応を検討する。甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡について、A社長は平成12年2月上旬に決定し、株主である月星化成の了承を得た。この決定前から、ユニオンとA社長は甲府月星の解散等について団体交渉等を行っているので、ユニオンが甲府月星の解散等に強い関心を持っていたことをA社長は承知していた。したがって、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡を決定したことについて、A社長はユニオンに対して説明すべき立場にあったものと認められる。甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡を決定したことについて、A社長は同年2月10日付けの回答書と同年2月28日付けの回答書で説明したとする。A社長は平成11年12月8日付けの回答書でも説明しているとするが、これは甲府月星の解散等を決定する前の見通しを説明しているに過ぎず、この時点では甲府月星の解散等を経営判断として決定したことを説明することは不可能である。

認定した事実5(4)アのとおり平成12年2月10日付けの回答書は、ユニオンからの同年2月7日付け甲府月星への要求書に対して回答したものであるが、この時点でA社長は甲府月星の解散と東京月星への営業譲渡を決定しているため、この回答書は全体として甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡を前提としている。しかし、この回答書では、甲府月星の解散が決定されたことなのかどうか、その具体的な時期等は明確ではなく、東京月星への営業譲渡の説明も不十分である。

認定した事実5(4)イ、ウのとおり平成12年2月28日付けの回答書は、同年2月10日付けの回答書が不十分であったとしたユニオンからの同年2月16日付け甲府月星への要求書に対して回答したものである。この回答書では、甲府月星の解散、東京月星への営業譲渡について、「会社清算以外に選択肢はなく」「社員の再雇用を考え、甲府支店として営業部門だけでも残れる東京月星に併合されることを選んだ」と表現しているが、解散の時期、経営判断として決定されたことなのかどうか、東京月星との交渉状況等は明確ではなく、東京月星への営業譲渡の説明も正確であるとは言えない。

以上のとおり、ユニオンに対して、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡の決定についての説明が十分であったとは言えない。その後、平成12年4月20日の団体交渉で、このことを説明したとしても、甲府月星は6月に解散することを踏まえると、そ

これは適切な時期の説明とは言えない。仮に、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡の決定について、A社長の経営判断として決定したこと、解散する6月までのスケジュール、法律的な位置づけを含めた営業譲渡の内容等を上記の回答の中で正確に説明していたとすれば、それまでの交渉等の経過から合意に達することは困難であったとしても、2月、3月に団体交渉が行われ、A社長は、団体交渉の中で、解散及びそれに伴う営業譲渡の決定理由、そのスケジュール、従業員の雇用、解雇又は退職の条件等について、具体的に説明する機会を得ていた可能性は否定できない。

申立人らは、A社長が朝礼と団体交渉を同じものと考え、団体交渉を軽視し、誠実に回答しないまま、会社解散を一方向的に進めたと主張する。

誠実な団体交渉については、客観的に誠実だったかどうかについて判断する必要があるが、団体交渉の軽視については、A社長の主観的な部分を含めて判断する必要がある。労使が対等の立場で行う団体交渉と業務の中で行われる朝礼とは異なるものであるが、本件団体交渉が始まった頃、朝礼で団体交渉と同じようなことを行っているとA社長が考えていたことは、認定した事実6(1)のとおりである。A社長は、従業員に朝礼で説明し、質問があれば答え、数字を示す必要があるものは示しているという意識を持っていたので、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡の決定等についても、以前から経緯等は朝礼で話をしているという意識が働き、ユニオンに対する説明が客観的には不十分になったと推認される。一方、本件では、認定した事実6(1)のとおり最初の団体交渉の申し入れの際、A社長はユニオンに団体交渉拒否は不当労働行為になる旨を指摘されたことがあるが、その後は、ユニオンの要求にはすべて回答し、要求された団体交渉にはすべて応じている。また、A社長は、本件で初めてユニオンと団体交渉等を行い、過去にも労働組合と団体交渉等を行ったことはなかった。以上のことを踏まえると、A社長が団体交渉を軽視していたとは言い切れず、主観的には懸命に取り組んでいたが、団体交渉と朝礼を同じ次元で考えていたこともあり、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡の決定等について、ユニオンに対する説明が客観的には不十分になったと考えられる。

労働組合法は使用者の団交応諾、誠実団交を義務づけているが、団体交渉の本質は労使双方が対等の立場にたって交渉するものであるから、使用者の説明が不十分であれば、労働組合は正確に理解できるよう具体的な資料の提示又は配布を積極的に求め、

質問をし、労使間の問題の背景等を含めて、正確に把握する努力も必要である。本件においては、Xの雇用問題の前提として、甲府月星の経営状況など解散の必要性や月星化成の販売子会社の統廃合の内容について、甲府月星がまず説明をする必要があるが、甲府月星の説明が不十分な場合には、具体的に決算書等の配布を要求したり、正確に把握するための質問をするなどの対応がユニオンにも必要であった。交渉の経過等をみると、甲府月星が主張するように、ユニオンには統廃合の内容や経営状況について積極的に理解しようとする姿勢がなかった面があることは否定できない。また、A社長が甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡を決定したことを具体的かつ正確に説明しなかったと認められるが、甲府月星がそうした説明をまったくしていなかったとは言えず、ユニオンは、交渉等の経過から、甲府月星が清算され、東京月星と統合される方向で事態が進んでいることをある程度認識できる状況であったと言わざるを得ない。平成12年2月10日付けの回答書を受け取ってから同年4月20日まで団体交渉が行われなかったことは、当該回答書等で退職金等に係る具体的な提案を4月まで待ってもらいたい旨の要請があったとしても、本件に対するユニオンの取り組みに不十分な面があったと言わざるを得ない。

以上のことを総合すると、ユニオンの取り組みにも不十分な面があったと認められるので、甲府月星が解散等を一方的に進めたとは言えないが、解散及びそれに伴う営業譲渡の決定、その理由及び内容、スケジュール等について、ユニオンに対する説明等が適切な時機に、具体的に、明確に行われていないと認められるので、本件における団体交渉が不誠実な交渉であったと言わざるを得ない。

(4) Xの解雇及び不採用について

申立人らは、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡は組合排除の意図を持って行われ、Xの解雇及び不採用は不当労働行為であると主張する。その根拠として、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡は実質的には会社合併であり、労働契約は承継されなければならないが、希望退職に応じないXは優先して雇用されなければならないにもかかわらず、甲府月星はXを解雇し、東京月星はXを不採用としたとする。また、Xを解雇し、不採用にした後、それでも雇用継続を求めるXについて、これを完全に排除するために、譲渡元従業員を解雇する条項をいれた営業譲渡契約を締結したことは、組合員であるXを嫌って排除する意図をもっていたとする。

月星化成の販売子会社の統廃合は、認定した事実3(1)のとおり

譲渡元子会社を解散して、営業譲渡をしている。東京月星の営業報告書、甲府月星の作成した「会社合併に伴う営業のお願い」等において、合併と営業譲渡を使い分けていない部分が見受けられ、甲府月星の解散と東京月星への営業譲渡が結果として吸収合併と同じようなものになったとしても、本件は法的には甲府月星の会社解散と東京月星への営業譲渡であると認められる。

甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡が、偽装解散など組合を排除する意図をもって行われたという具体的な疎明はなく、認定した事実3及び4から、甲府月星は経営不振により解散し、東京月星に対して営業譲渡を行い、その過程でXは甲府月星から解雇され、東京月星に不採用となったものと認められる。また、前記(3)で判断したとおり甲府月星の解散等に係る団体交渉が不誠実なものであったが、ユニオンの取り組みにも不十分な面があり、甲府月星が解散等を一方的に進めたと言うこともできない。

申立人らは、Xの解雇及び不採用を不当労働行為とする根拠として、甲府月星の解散と東京月星への営業譲渡が実質的に合併であり、労働契約は当然承継されるべきであると主張する。また、本件営業譲渡契約は、東京月星が甲府月星に従業員の解雇を強いるものであるか、東京月星と甲府月星が相計って従業員を解雇するものであり、甲府月星と東京月星の解雇権の濫用を主張する。地方労働委員会は、Xの解雇及び不採用が不当労働行為にあたるかどうかを審査する機関であるが、営業譲渡契約において労働契約が当然承継されるかどうか、あるいは譲渡元従業員を解雇する条項のある営業譲渡契約が解雇権の濫用であるかどうかを判断する機関ではない。仮に、労働契約が当然承継されることが認められたり、解雇権の濫用が認められたりするのであれば、Xの解雇及び不採用は無効であるが、そのことをもってXの解雇及び不採用が不当労働行為であるという主張は採用できないので、以下、Xの解雇及び不採用に係る不当労働行為の成否を検討する。

譲渡元である甲府月星の従業員を解雇する旨を規定する平成12年6月1日付けの営業譲渡契約書の作成は、甲府月星が5月25日付けでXに解雇予告を通知したこと、東京月星が5月29日付けでXに不採用を通知したこと、X以外の甲府月星の従業員は退職願を提出していること、6月12日の甲府月星の臨時株主総会で営業譲渡を決議する前の日付けで営業譲渡契約が締結されていること、しかも臨時株主総会はその議事録を書面上作成するだけであること、平成9年7月に行われた立川月星と東京月星の営業譲渡では、東京月星が必要と認める人材だけを雇用継続したにもかか

わらず、この時の契約書では、従業員も引き継ぐことが明確になっていること、ユニオンとの交渉経過等を踏まえると、甲府月星がXに解雇予告を行い、東京月星がXを不採用としたことを受けて、営業譲渡契約を形式上整えることにより、Xを解雇すること及びXの雇用継続を認めないことを明確にする意図をもって行われたものと考えられる。

しかしながら、営業譲渡の法的位置づけはともかく、甲府月星は解散にあたり従業員を解雇し又は退職させること、東京月星が甲府月星の従業員を4名しか採用しないことは、平成12年4月下旬には決まっており、このことをユニオンも団体交渉等により承知していたので、営業譲渡契約書の譲渡元従業員を解雇する旨の規定は単に従業員の取り扱いを明確に定めたに過ぎないとも考えられる。

そこで、まず甲府月星によるXの解雇の理由について検討する。前記のとおり甲府月星は経営不振により解散したものと認められるので、Xの解雇は会社解散に伴うものであり、甲府月星の解散等が不誠実な団体交渉の中で進められ、解散に至るまでの過程で問題があったとしても、甲府月星が組合員であること又は組合活動を行ったことを理由にXを解雇したものと認めることはできない。

次に、東京月星によるXの不採用の理由について検討する。認定した事実4(2)(7)のとおり東京月星は、Xの不採用の理由について、Xが物流の担当者であり、営業の即戦力を採用したいという意向に添わなかったものとしている。東京月星は、経営が厳しいので甲府月星からの従業員の採用を考えていなかったが、取引先との関係、甲府月星からの雇用確保の要請等を考慮して、甲府月星の従業員から営業担当者を4名採用することとした。また、東京月星は、甲府月星から営業譲渡を受けるにあたり、希望退職を募り、3名がこれに応じた。平成12年4月からは給与の減額を実施し、甲府月星の従業員を採用した後も、同年9月までに7名の指名解雇を行った。さらに、東京月星の採用面接を受けたのは6名であり、X以外にも甲府月星で営業を担当していた者が不採用になった。以上のことを総合すると、東京月星が主張するXの不採用には合理的な理由があるものと認められるので、東京月星によるXの不採用が団体交渉の拒否の中で行われたとしても、東京月星が組合員であること又は組合活動を行っていたことを理由にXを不採用にしたと認めることはできない。

よって、甲府月星がXを解雇したこと及び東京月星がXを不採用としたことは、いずれも不当労働行為とは認められない。

(5) Xの退職金に係る不利益取扱い等について

申立人らは、Xには退職金の特別加算金の支給がなく、これは不利益取扱いであり、そもそも会社解散において、希望退職の意思表示をした者のみに、退職金を優遇すること自体に不当労働行為意思をみることができると主張する。これに対して、甲府月星は、特別加算金を支給しなかったのは退職願が提出されなかったためであり、退職金規定に定めるところにより支給しているので、差別待遇ではないと主張する。

認定した事実4(3)及び5(7)のとおりA社長は特別加算金の内容を平成12年4月24日に決め、4月26日にユニオンに説明し、5月15日の団体交渉を経て、5月18日の朝礼で従業員に説明し、併せて退職願の提出が特別加算金の支給条件である旨を説明した。A社長は、退職願が未提出のXに対して、特別加算金を支給するため、5月23日及び30日に退職願を提出するよう働きかけた。しかし、Xだけは退職願を提出しなかったため、甲府月星はXに特別加算金を支給しなかった。

会社の解散にあたり、退職金の増額により任意に退職を促し、解雇という手段によって従業員が失職することを回避しようとするのは、団体交渉を尽くし、再就職の斡旋等の提案を十分行った状況の中では、経営上やむを得ない場合があり、退職願の提出を退職金の増額の条件とすること、退職金の増額のために退職願の提出を働きかけること及び退職願を提出しない者に対して退職金を増額しないことが、直ちに不当労働行為になる訳ではない。

しかし、会社の解散及びそれに伴う労働契約を承継しない営業譲渡を労働組合が納得せず、雇用の確保等を求めて団体交渉等を行い、交渉が尽くされていない状況の中においては、会社解散及び営業譲渡に伴い、使用者が退職金の増額を条件に雇用継続を希望する組合員に退職願を提出させることが組合運営に対する干渉行為として支配介入に、退職願を提出しない組合員に対して退職金を増額しないことが不利益取扱いに該当する不当労働行為となる場合もあると考えられる。

以下、本件におけるXに対する特別加算金不支給に係る不当労働行為の成否について、まず、甲府月星の解散にあたり、退職願の提出を特別加算金の支給条件としたこと及びXに退職願の提出を働きかけたことを検討する。

A社長は、特別加算金の内容を決めた4月24日に退職願の提出を求めることも決めていたが、早期退職が特別加算金の条件であり、退職願の提出はその意思表示のためのものであるとして、ユニオンに対して退職願の提出を説明していなかった。また、退職願の提出時期についてXとA社長の認識が違うなど、特別加

算金の支給条件について団体交渉が尽くされたとはいえない状況であった。さらに、前記(3)で判断した甲府月星の不誠実団交の結果、ユニオンは甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡に納得せず、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡は実質的には吸収合併であるとして、Xの東京月星への雇用継続を求めている。こうした状況の中で、Xが自ら退職願を提出すると、ユニオンにとっては、団体交渉等において雇用継続や解雇及び不採用の撤回を主張できなくなると考えられる。以上のことを考慮すると、ユニオンがXの雇用継続等を求め、甲府月星と団体交渉等を行い、交渉が尽くされていない状況の中で、甲府月星が退職願の提出を特別加算金の支給条件としたこと、さらにXに退職願を提出するよう働きかけたことは、ユニオンの運営に対する干渉行為と認めざるを得ない。

次に、退職願の提出を特別加算金の支給条件としたこと、Xに退職願の提出を働きかけたこと及びXに特別加算金を支給しなかったことは、特別加算金に係る一連の行為であるので、これらの行為に係るA社長の不当労働行為意志について検討する。

特別加算金については、ユニオンが甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡に納得せず、Xの雇用継続を求めていることもあり、甲府月星とユニオンとは合意していなかった。したがって、特別加算金について従業員に説明し、退職願の提出を求めた平成12年5月18日の時点で、A社長はXが退職願を提出しないであろうことは十分予想できたと考えられる。また、ユニオンが甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡に納得せず、Xの雇用継続を求めた原因の一つは、前記(3)で判断した甲府月星の不誠実団交にあると考えられる。さらに、特別加算金の支給について、A社長は早期退職に協力してくれたことに対する感謝の意味合いであるとしているが、退職願を提出した従業員の退職日は会社が解散する6月30日であり、Xが解雇された日も同日であるので、実質的に見れば早期退職と言うことはできない。加えて、雇用が確保されずに解雇されたXに特別加算金が支給されず、東京月星に採用され雇用が確保された者に対して10%の特別加算金が支給されている。団体交渉等の経過におけるユニオンの要求内容をみると、まず雇用の確保を求め、それがどうしても困難な場合には退職金の割増を求めているのであり、組合員であるXに限ってみれば、結果としてユニオンの要求を無視した形になっている。

認定した事実6(6)のとおりA社長はXを真面目にこつこつと仕事をするタイプと評する一方で、ある時から自分のことばかり主張するようになったとしている。A社長は、平成11年9月22日

の団体交渉の後に、Xに対して認定した事実6(1)にみるような組合嫌悪の発言をしたことを考慮し、A社長は本件で初めてユニオンと団体交渉等を行い、過去にも労働組合と団体交渉等を行ったことはないことを踏まえると、Xが自分の主張ばかりするとA社長が思うようになった要因は、本件の団体交渉が始まったことと無関係ではないと推認される。したがって、A社長は組合員であるが故にXを疎ましく思っていたのではないかと考えられる。また、このことは、認定した事実6(3)のとおり健康診断をめぐる平成12年5月18日のA社長とXのやりとりにも表れている。

以上のことを総合すると、ユニオンがXの雇用継続等を求め、甲府月星と団体交渉等を行い、交渉が尽くされていない状況の中で、退職願の提出を特別加算金の支給条件としたこと、Xに対して退職願の提出を働きかけたこと及び退職願を提出しないXに対して特別加算金を支給しなかったことについて、A社長の不当労働行為意思を推認ざるを得ない。したがって、退職願の提出を特別加算金の支給条件としたこと及びXに対して退職願の提出を働きかけたことは、ユニオンに対する支配介入に該当する不当労働行為であり、退職願を提出しないXに対して特別加算金を支給しなかったことは、Xが組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

なお、申立人らは甲府月星が解散し、Xが解雇された後の平成12年7月以降のX排除についても不当労働行為であるとしているが、5月下旬に甲府月星はXの解雇予告を行い、東京月星はXの不採用を決め、なおかつ6月16日の本件申立てによりXの解雇等が不当労働行為かどうか争っていたことを考えると、認定した事実6(5)の本件申立て後の甲府月星及び東京月星による行為等は、Xを排除する意図をもっていたことは認められるが、これをXが組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とした不利益取扱いと認めることはできず、本件申立てを理由とした不利益取扱いと認めることもできない。

(6) 救済の方法

前記判断のとおり東京月星がユニオンから申し入れられた団体交渉を拒否したこと及び甲府月星がユニオンとの団体交渉を誠実に行わなかったことは労働組合法第7条2号に、甲府月星がXに対して退職金の特別加算金を支給しなかったことは同条第1号に、ユニオンがXの雇用継続を求め団体交渉等を行っている中で退職願の提出を退職金の特別加算金の支給条件としたこと及びXに対して退職願の提出を働きかけたことは同条第3号に該当する不当労働行為であるが、その余は不当労働行為ではない。

ア 東京月星による不当労働行為に対して

団体交渉の拒否について、文書交付を命じた。

申立人らは、甲府月星に対してXの解雇を撤回し、東京月星に対してXの雇用を継続すること、解雇以後のバックペイを求めているが、東京月星によるXの不採用は不当労働行為ではなく、東京月星に採用を命ずることはできない。また、Xの退職金の特別加算金に係る甲府月星の不当労働行為に東京月星が関与したという疎明はなく、その責任を東京月星に負わせることはできない。

申立人らは団交応諾を求めているが、東京月星が団体交渉に応じてユニオンに説明すべきであった4名採用の根拠、採用基準、Xの不採用理由等については、本件審査の過程で明らかになったので、東京月星に団交応諾を命じる救済利益はなくなっている。

申立人らは、申立人らに対する文書交付及び文書掲示を求めている。本件団体交渉の当事者はユニオンであったので、ユニオンに対する文書で足り、また、東京月星にはユニオンの組合員はおらず、文書掲示を命じる実益は乏しいので、文書交付を命ずるにとどめた。

イ 甲府月星による不当労働行為に対して

申立人らは、甲府月星に対して解雇の撤回、解雇以後のバックペイ、誠実団交及び文書掲示を求めているが、Xの解雇は不当労働行為ではないため、解雇の撤回、解雇以後のバックペイを命ずることはできない。

本件では、申立人らはXの雇用継続を重視していたため、退職金の特別加算金に係る不利益取扱いの主張はあったが、これに対する救済の請求はない。救済の請求がないことを理由に、認定した特別加算金に係る不利益取扱いに対する救済を命じないことは妥当ではない。また、救済命令の内容は、民事訴訟のように厳格に申立人請求の範囲内に限られることはなく、請求の趣旨に反しないかぎり、原状回復という目的の範囲内で、労働委員会は自己の裁量で救済命令の内容を決定できると解されている。したがって、Xの退職金の特別加算金に係る不利益取扱いに対してはその是正を命じ、併せて誠実団交及び主文のとおり文書交付を命じた。

退職金の特別加算金について誠実団交を命じたのは、次の理由によるものである。不利益取扱いの内容はXが特別加算金を支給されなかったことであり、Xは、東京月星に採用されず、定年までの残余期間が1年以上あったので、甲府月星から提案された基準による特別加算金は退職金の30%に相当する額である。これに係る団体交渉は平成12年5月15日にしか行われてお

らず、交渉が尽くされたとは言えず、なお交渉の実益があり、救済利益が失われていないので、Xの特別加算金に係る団体交渉の申し入れがあった場合には、誠実に団体交渉が行われる必要がある。また、甲府月星の解散及び東京月星への営業譲渡、これに伴うXの解雇など甲府月星が団体交渉で誠実に説明すべきであった事項は、本件審査の過程で明らかになっており、特別加算金以外の事項について誠実団交を命じる救済利益がなくなっている。

本件支配介入はXの特別加算金に係る不利益取扱いに関連して行われたものであり、不利益取扱いの是正を命じているので、本件支配介入に対しては文書交付を命ずるにとどめた。

申立人らは、申立人らに対する文書交付及び文書掲示を求めている。本件団体交渉の当事者はユニオンであり、本件支配介入はユニオンに対して行われ、本件不利益取扱いはユニオンの組合員に対して行われたので、ユニオンに対する文書で足り、また、甲府月星は解散し、財産を含めた営業は東京月星に譲渡されており、文書掲示を命じる実益は乏しいので、文書交付を命ずるにとどめた。

3 法律上の根拠

以上、認定した事実及び判断に基づき、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13年7月23日

山梨県地方労働委員会
会長 丸山 公夫

「別表 略」