

岐阜、平12不1、平13不1、平14.3.18

命 令 書

申立人 主婦の店互展会労働組合

被申立人 主婦の店互展会協同組合

主 文

本件申立てを、いずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、申立人主婦の店互展会労働組合(以下「組合」という。)が、被申立人主婦の店互展会協同組合(以下「会社」という。)の行った整理解雇について、

- 1 会社は、組合の申し入れた整理解雇問題についての団体交渉(以下「団交」という。)を、裁判中であることを理由に拒否してはならない。
- 2 上記不当労働行為救済申立て後、岐阜県地方労働委員会の提案により開催された団交において、会社は、組合に対して、「後日書面により回答する。」ことを理由として、組合との十分な話し合いを行うことを拒否してはならない。
- 3 会社は、整理解雇を中心とする「主婦の店互展会協同組合整理縮小案」(以下「整理縮小案」という。)の実施にあたって、当該組合の組合員に対して雇用の継続あるいは労働条件の変更などについて、会社に併存する別組合との間で、差別取扱いをしてはならない。
- 4 上記1が3に係る謝罪文の交付及び掲示を求めて、救済申立てのあった事件であり、会社はこれを争っている。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

- ① 組合は、平成8年7月に結成された。組合員数は、本件救済申立時5名、結審時3名である。

組合員は、本件において整理解雇の対象となったX1、X2、X3、整理解雇後に組合に加入したX4及び平成11年9月に期間1年の雇用契約を打ち切られ、地位保全の仮処分命令を申し立てたX5の5名であった。

しかし、平成12年6月にX2は再就職が決まったため、また、

同年8月にX5は死亡したため、結審時、組合員は3名となった。

- ② 組合は、岐阜県労働組合総連合に所属している。
- ③ 会社には、組合の他に、組合結成直後、別に組織された岐阜一般労働組合互展会支部(以下「岐阜一般」という。)があり、併存している。

(2) 会社

- ① 会社は、中小企業等協同組合法に基づき、昭和41年6月18日に設立された協同組合であり、肩書地において豆腐などの関連商品を製造・販売している。
- ② 従業員数は、理事長を含め「整理縮小案」実施時27名、本件救済申立時15名(当該組合の組合員を含まず)、結審時13名である。
- ③ 会社は、いわゆる同族経営で、理事など役員には、協同組合の創始者であるY2の一族が就いており、平成9年6月から、Y2の娘であるY1が、夫であるY3に代わり、理事長に就任している。
平成12年5月まで、理事にはY2、Y3、Y2の娘で理事長の妹であるX4の夫のY4及びY5が就任していた。監事には理事長の長男であるY6が就いていた。

しかし、同年5月の「整理縮小案」の実施により、Y2及びY3は無給の非常勤理事となり、Y4、Y5及びY6は、正社員に降格となった。

2 会社をとりまく環境及び経営状況

- (1) 平成の初め頃までは、岐阜市近郊の同業者で組織する岐阜地区豆腐製造組合があり、価格カルテルを結んで販売価格を調整していたため、会社も相応の利益を確保することができていた。
- (2) しかし、機械化された生産設備による大量生産・大量販売をする大手業者が進出し、スーパーや小売店に安値販売を始めたこと、系列の小売店を設立して安値販売をするようになったことにより、卸価格が下落することとなった。
- (3) 会社は、これに対抗するため生き残りをかけて新式の豆腐製造プラントを導入することが必要となり、平成6年8月に主力取引銀行から2億5千万円を借り入れ、設備投資を行った。しかし、日本経済全体の景気低迷も一因で、豆腐の生産能力が向上したのに、売上額は減少していった。
- (4) 平成6年度から平成11年度までの会社の年間売上額、経常損益額、累積損益額及び売上額に占める人件費の割合の推移は、次の表のとおりである。

決算年度	年間売上額	経常損益額	累積損益額	人件費	対売上げの人件費の割合
平成6年度	30,817 万円	△ 1,811 万円	4,685 万円	13,440 万円	43.6 %
平成7年度	28,951	△ 6,250	△ 1,565	12,903	44.6

平成8年度	29,112	△2,240	△3,802	12,389	42.6
平成9年度	23,581	△3,611	△7,416	9,162	38.9
平成10年度	26,785	△2,380	△9,721	9,562	35.7
平成11年度	24,125	209	△9,539	7,606	31.5

(注) 1 △は損失額を示す。

2 それぞれの金額については、1万円の単位で四捨五入した額である。

3 各決算年度の期間は、当該年6月1日から翌年5月31日までである。

(5) 今回の整理解雇のきっかけとなったスーパーTとの取引打ち切りの経緯は、次のとおりである。

① 会社とTとの取引は25年にわたっており、近年は会社の総売上額の約3分の1を占めていた。

② Tとの取引は、同社の流通センターと行う場合と、各支店と直接行う場合とがあり、各々の納入単価は統一されていなかった。

③ 平成10年頃に、流通センターとの取引において、主力商品である木綿豆腐の納入単価が1丁35円から28円に引き下げられた。この単価は、それのみでは赤字生産だったが、流通センターとの取引はTとの取引全体の2、3割を占めていたものの、他の支店への納入単価は変更がないため、取引は継続された。

会社は、利益を確保するために交渉を重ね、平成11年4月から再び35円の単価で流通センターへ納入をするようになった。

④ ところが、平成12年1月下旬、T側は、木綿豆腐の納入単価の全店舗一律の値下げを要求した。受け入れられなければ取引を打ち切るという強硬な態度だった。

⑤ 会社は、取引打ち切りを恐れてこれを受け入れ、同年2月6日から再び1丁28円の取引が始まった。しかし、同年3月下旬頃から木綿豆腐以外の商品についても、T側から値下げを強要されるようになった。

⑥ さらに、T以外の取引先からも納入単価の値下げを要求されることとなり、会社は、これ以上の経営の悪化を防ぐため値上げ交渉を何度か持ちかけたが、T側には受け入れられなかった。

⑦ 同年4月6日の理事会においてT問題が話し合われ、もう一度値上げ交渉をして、受け入れられなければ取引を打ち切るという会社の方針が決定された。

この方針に従い、4月13日、会社は、T側と交渉したが譲歩を得られず、4月27日に取引が打ち切られた。

3 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 平成8年7月、組合と岐阜一般が相次いで設立され、併存状態が続く中で、会社は、雇用や賃金の問題などについて、平均月1回以上それぞれと団交を行っていた。

(2) 平成9年初め頃、会社は、岐阜一般及び組合に対し、経営状況の悪化に伴い、人件費を抑制するため賃金を減額したいと口頭で提案した。

岐阜一般は、岐阜一般組合員の賃金に比べて、当該組合の組合員の賃金が高額であり、労働がほぼ均質なのにこのように基本給に大きな開きがあることは不合理であるとして、従業員相互の賃金格差を解消する方向で、人件費を抑制することに同意したが、組合は、組合員の賃金減額には絶対に応じられないと回答した。

(3) 平成10年5月、岐阜一般が、賃金格差の是正のあっせんを当委員会へ申請したのを受けて、会社は、岐阜一般所属の従業員の賃金を3年後に是正することに合意し、同年8月に協定書を作成した。その内容は、賃金の高い人の基本給を減額し、低い人の基本給を増額して、総額で約43万円の人件費を減らすものだった。

しかし、その案に当該組合の組合員の賃金減額が含まれていたため、組合の同意が得られず、実施できなかった。

(4) 平成10年12月頃、試用期間中のX3が組合に加入し、冬季一時金のストライキに参加した。

その後、試用期間満了を理由に解雇となったため、組合は、解雇撤回の仮処分命令を申し立てたところ、会社から、正社員として雇用する旨の回答があったため、申立てを取り下げた。

(5) 平成11年2月に、会社は、役員報酬及び従業員の賃金削減を中心とする「経営再建に向けての最後の試み」（以下「最後の試み」という。）と題する再建案を岐阜一般及び組合に示した。岐阜一般は原案どおり受け入れ、組合は応じなかったが、会社は、同年5月分から賃金の減額を実施した。

このため、組合は、賃金仮払い命令を申し立てたところ、申立てを認める決定がなされたため、会社はこれに従い、結局賃金の減額は行われなかった。

また、会社は、「最後の試み」における賃金削減の一環として1年契約の嘱託員3名の契約を更新しない方針を打ち出し、同年3月に2名、同年9月に1名の雇用関係を終了させた。このうち、当該組合のX6が同年4月頃、X5が同年10月頃、地位保全の仮処分命令を申し立てたが、最終的にはいずれも却下された。

(6) 平成12年4月、主要取引先であるTとの取引が打切りとなり、経営状況及び整理解雇の問題を巡って同年4月から5月までの1か月間に、会社と組合との間で合計7会の団交が行われたが、合意に至らなかった。

会社は、整理解雇及び役員降格などを中心とする「整理縮小

案」に基づき、同年5月20日、従業員10名を解雇した。

このため、組合は、解雇された組合員の地位保全の仮処分命令を申し立てた。

(7) 本件に関する当委員会への不当労働行為救済申立ての経過は、次のとおりである。

① 平成12年6月23日、組合は、会社が、裁判中を理由に整理解雇に関する団交を拒否してはならないこと並びに陳謝文の交付及び掲示を求めて、不当労働行為の救済を申し立てた。(岐労委平成12年(不)第1号)

② 同年10月27日、組合は、当委員会の助言に基づいて行った9月5日と10月7日の団交において、会社が、後日書面で回答することを理由に十分な話し合いをしないのは、不誠実団交に該当するとして、岐労委平成12年(不)第1号事件の追加申立てを行った。

③ 平成13年2月6日、組合は、会社が「整理縮小案」の実施に当たって、組合員に対して雇用の継続あるいは労働条件の変更などについて、別組合の岐阜一般と差別取扱いをしたとして、不当労働行為の救済を申し立てた。(岐労委平成13年(不)第1号)

④ 同年5月18日、当委員会は、岐労委平成12年(不)第1号事件と岐労委平成13年(不)第1号事件を併合して審査する旨を決定した。

(8) なお、労使関係を巡る当委員会へのあっせん申請の状況及び裁判所への仮処分命令申立ての状況をまとめると、別表1及び別表2のとおりである。

4 「最後の試み」についての交渉の経過

(1) 平成11年2月15日付けで、更なる経営状況の悪化に伴い、人件費抑制のため、理事長ら経営陣は、賃金減額の提案を含む「最後の試み」と題する再建案を、組合及び岐阜一般に示した。主な内容は次のとおりである。

① 役員報酬及び従業員の賃金の額を、同年5月分から大幅に減額する案を示して受諾を要請した。その具体的な内容は、別表3及び別表4のとおりである。

② 1年契約の嘱託員3名(組合に属するX5及びX6並びに岐阜一般に属する1名)の契約を更新しないことを明らかにした。

そして、この提案に基づき、定年を過ぎた嘱託員2名(X6他1名)については、同年3月末日をもって雇用関係を終了させた。また、その後定年に達したX5についても、同年9月20日に雇用関係を終了させた。

(2) 「最後の試み」に対し、岐阜一般は、会社の切迫した経営危

機を理解して原案どおり受け入れ、平成11年4月1日に協定書が作成された。ただし、賃金減額の実施にあたっては、岐阜一般に属さない従業員に対しても、同じレベルで、同じ時期に実施されることを条件としていた。

- (3) しかし、組合と会社の間では、「最後の試み」の受諾を巡り、平成11年2月中旬から5月下旬までの約3か月間に10回の団交が行われ、組合から5通の意見書が発せられ、会社からは3通の補足説明書が発せられて意見の交換がなされたが、組合は賃金減額には応じなかった。
- (4) また、この頃の団交において、会社側から理事長一人が出席した時、当該組合の組合員が出入口に立ちふさがり、理事長が団交の場から出られなくなったことがあった。
- (5) 結局、会社は、組合との賃金減額の協議が調わないまま、平成11年5月分から賃金の減額を実施した。これに対し、組合は、岐阜地裁に賃金仮払い処分命令を申し立て、同年9月、その申立てを認める決定が出されたため、会社はこれに従い、賃金の減額は行われなかった。
- (6) なお、X5の解雇を巡って、組合が、地位保全の仮処分命令を申し立てたところ、岐阜地裁は、平成12年2月、いったんは申立てを認容する決定をしたが、会社からの異議申立てを受けて、同年12月、この仮処分命令を取り消した。

5 「整理縮小案」についての交渉の経過

- (1) 「整理縮小案」の考え方及び内容は次のとおりである。
 - ① 会社は、納入単価の値上げ交渉が不調に終わってTとの取引打切りが確定的になったことにより、平成12年4月13日から、整理解雇及び役員降格などを中心とする「整理縮小案」の作成を開始し、同年5月13日の団交において、組合に対し提示した。
 - ② 「整理縮小案」では、Tとの取引打切り後の月間総売上げを、平成11年6月から平成12年1月までのT以外の取引先の売上の平均となる1,350万円と見積もった。この額は、それまでの売上げの約3分の2に相当するものだった。
 - ③ この売上高を基に、人件費以外の必要経費を算出し、その余の部分を人件費として約300万円を確保することとした。
 - ④ このため、5名の理事のうち、Y2及びY3を非常勤理事として無給とし、Y4及びY5は、理事を解任して正社員に降格した。

また、従業員たちに賃金減額や退職を求めるからには、まず経営者一族が犠牲を払い、率先して範を示すという意図もあり、理事長の実妹であるX4を解雇した。ただし、X4は、解雇時にはまだ組合員でなかった。

- ⑤ その上で、次の基準に従い、解雇する従業員を選した。
- ア 賃金の高額なものを解雇基準の第一とした。
 - イ 業績の悪い者・高齢の者・労働意欲の薄い者・労働能力の低い者・上司の指示に従わない傾向にあるもの・職場で他の従業員とトラブルを起こしたり、交通事故を起こしやすい者などを基準として取り上げ、この事実が多くある者・程度の強い者を対象とした。
- ⑥ この基準により、当該組合の組合員3名、岐阜一般組合員8名、両労組に所属しない従業員2名が、指名解雇者リスト(以下「解雇者リスト」という。)にリストアップされた。
- ⑦ 組合員3名に対する解雇理由は、「整理縮小案」に以下の記載がある。
- ア X1 最も高齢であるが故に、会社はその賃金を支払えない。(会社にそれだけの賃金を払っていける仕事もないし、余力もない。)
 - イ X2 営業成績が悪い。その努力が認められない。業務に協力しない。指示命令に従わない。会社の秩序を乱す。(服務規律に従わない。)
 - ウ X3 賃金も低いが、全体的、これからの仕事の内容を考えると部門に精通した人が望まれるし、配置転換が困難である。
- ⑧ 「整理縮小案」の実施前後における役員並びに従業員の地位(役職)、基本給の額及び所属組合は、別表5のとおりである。
- (2) 整理解雇実施に至るまでの、会社と岐阜一般などとの交渉の経過は次のとおりである。
- ① 平成12年4月下旬、Y5は岐阜一般労働組合のH書記長に解雇者リストを渡し、経営の見通しに関する数字を示して説明した上で、岐阜一般組合員の8名に対し、解雇に関する意向確認を依頼した。
 - ② H書記長は、会社が経営の窮地に立っており、人員整理の必要があることに理解を示したが、労働組合として、本人が退職を拒む場合は解雇の発令そのものに反対し、団交による解雇者リストからの削除を含むはなしあいを求めることとし、会社はこれを了解した。
 - ③ 同年5月上旬頃から、H書記長が対象者と個別に面談した結果、8名のうち5名は退職を了承した。しかし、残留を強く望んだ3名については会社が再考し、3名とも引き続き雇用することを決定した。ただし、そのうち2名は基本給の大幅な減額を条件とするものであった。
 - ④ なお、両労組に所属しない2名については、同年5月中旬頃、

理事長が面談して退職の意思を確認したところ、1名は退職を了解したが、残留を希望した1名については会社が再考し、引き続き雇用することとした。

- ⑤ この結果、当該組合員以外の退職者は6名となった。
- (3) 整理解雇実施に至るまでの、会社と組合との交渉の経過は次のとおりである。

① 平成12年4月21日団交

会社は、4月1日に組合から提出された賃上げの要求に対し、4月6日書面でゼロ回答を提示し、この日も同様の回答に終始した。

その理由として理事長は、Tへの納入単価の引下げを挙げ、組合は、値下げの経緯、採算性について追及した。

理事長は、「Tから単価が引き下げられるので、取引を止めようかどうしようか、迷っている。」と言った。

その他、X5の復職問題についても話し合われた。

② 同年4月27日団交

理事長が、同日をもってTとの取引を打ち切ったことを報告し、会社のTに対する売上げ比率が高かったことを説明した上で、大幅な人員削減が必要であると告げた。

また、会社は、現在のTとの取引の赤字額を「月300万円」と答えた。

その他、理事長よりY4がいったんは理事長に就任したが、結局辞退した経緯、4月29日の臨時総会で再建計画を決定することを説明した。

③ 同年5月5日団交

理事長は、Tとの取引打ち切り後の経営数値について口頭で説明し、月平均の売上高1,350万円、固定経費320万円などの予測額を挙げ、そのため人件費を285万円に抑える必要があるので、整理解雇は避けられない旨を告げた。

また、他に買掛金の未払、銀行返済金があり、資金繰りが極めて切迫して支払が困難であることを説明した。

そして、役員のうち降格する者、実質退職になる者の氏名を明らかにし、整理解雇を受ける従業員の数は正社員・パートを合わせて9ないし10名になること、解雇日は5月20日又は6月20日のいずれかになることを説明した。

組合は、突然で一方的な整理解雇は受け入れられない旨を表明するとともに、整理解雇の根拠や人選の基準が不明確なため、文書での提案を求めた。

④ 同年5月13日団交(午後4時～5時45分)

理事長より整理縮小案が示され、当該組合の組合員3名に対

して解雇する旨が伝えられた。その他、次のような説明があった。

ア 役員の降格・退任など役員構成の変更とその理由

イ Tとの取引打切り後の売上予測高

ウ 固定経費の内訳

エ 組合員3名の解雇理由

オ 整理解雇を5月20日付けで行うこと

カ 主力取引銀行の支店長と面談し、会社再建について協力を依頼したこと

また、組合から各種数値に対する質問が細くなされ理事長が答えたが、組合の追及に対し、最終的には「今度言わせてもらいます。」などの回答となった。

さらに、理事長は、組合と岐阜一般に属する解雇対象者11名の氏名を発表したが、この解雇対象者は「リストアップしただけ。」と言い、組合がリストアップの意味を質問したが、明確な回答をしなかった。

組合は、解雇について裁判で争う旨の発言をした。

⑤ 同年5月16日団交

組合は、なぜ従業員の6割にも及ぶ整理解雇が必要なのか、解雇基準は何か、解雇回避の努力をどのように行ったかなどの質問をした。

これに対して、理事長は、質問を箇条書きにするよう依頼し、それらに対する答えは税理士に出してもらう旨の発言をした。

また、平成10年度の決算内容に対する質問も再度行われた。

⑥ 同年5月18日団交(午後4時～6時30分)

組合は、Y名義で行っていた豆腐の引売りをする丸小食品のこと、平成10年度決算で数年分の生命保険を支払ったこと、平成9・10年度に理事長夫妻の貸付金の一部が回収されていること、Tとの取引打切り後の予想売上額など各種数値の根拠などを質問した。

さらに、前回に続き、整理解雇の根拠、解雇回避の努力、解雇対象者の人選方法についても質問した。

また、組合は、役員・従業員の給与総額を300万円で算定すると、残留予定の従業員の平均月額が、現在よりも高くなることを指摘した。

これらに対し、理事長は回答したが、組合の理解を得ることはできず、組合は、解雇の効力を裁判で争う旨の発言をした。

また、解雇者リストについて理事長は、「人選はリストアップしただけ。」と発言し、その真意を組合が質したところ、岐阜一般に対しては「会社の意向を汲んでもらった人には解雇を

再考する。」と提案していることを明らかにした。

そのため、組合が「会社の意向」の意味を尋ねたところ、理事長は、「大幅な減給、それからいろんな条件、全部。」と答えた。これに対して組合が減給の額、いろいろな条件の具体的な内容を聞いたところ、理事長はその内容を明らかにしなかった。

⑦ 同年5月20日団交(午後1時～6時30分)

組合は、解雇当日となるこの日の団交において、

- ア 差別的な解雇は絶対に認めない。
 - イ 解雇を強行するなら訴訟を含む断固とした闘争を行う。
 - ウ 問題解決のために誠実に協議する。
- という内容の申入書を会社に提出した。

組合は、岐阜一般に対してのみ解雇再考の条件を示し、組合に対して示さないのは差別取扱いで不当労働行為であると主張し、組合も「なにがしかの賃下げについて約束するので解雇を撤回してほしい。」と発言したが、理事長から、組合員3名については、賃下げだけが条件ではなく、それぞれ解雇理由があるので撤回できない旨の回答がなされた。

また、整理縮小案における経営状況の予測根拠について質疑応答がなされた。

さらに、組合が、営業強化や経営努力をやってそれでもダメなら、賃金の減額や希望退職を提案するなど、整理解雇を回避する努力を最後までやる必要がある旨発言したことに対し、理事長は、賃金の減額は組合が裁判所に仮処分を申し立てたので実施できなかった旨答えた。

組合は、会社が、平成10年度決算で1,450万円弱の営業利益を上げていること、平成11年度決算の見通しも「トントンか、わずかな赤字になる見込み。」と説明したことなどから、整理解雇の必要性に疑問を投げかけた。

交渉は合意に至らなかったが、次回団交を5月26日に行うことを労使で確認した。

(4) 整理解雇実施後の、会社と組合との交渉の経過は次のとおりである。

① 平成12年5月24日、岐阜地裁に対し、X1、X2及びX3の3名は、地位保全の仮処分命令を申し立てた。

その後、X4は、6月初めに組合に加入するとともに、6月7日に岐阜地裁に対し、地位保全の仮処分命令を申し立てた。また、X2は再就職が決まったことから、6月28日に申立てを取り下げた。

② 5月26日の朝、理事長からX1へ電話で「都合ができたので今

日の団交は延期する。」との連絡があった。

- ③ 5月29日、X1は会社に電話をし、団交の期日を決定しようとしたが、理事長は「そちらは裁判やるんでしょ。」と言い、電話を切ってしまった。
そのため、組合は会社に出向き、理事長に対し抗議し、団交延期の理由と次回団交期日の決定を求めた。
 - ④ 5月30日、理事長からX1へ「裁判中の事について団体交渉を受けるつもりはありません。その他すべての事についても同じです。」という内容のファックスが送られてきた。
 - ⑤ 5月31日、組合は、当委員会に対し、解雇問題に関する団交の促進(整理解雇の根拠の明確化、人選基準の明確化、解雇回避努力の実態の明確化)を求めてあっせんを申請したが、6月20日、会社は「裁判中であり、あっせんに応じる考えがない。」として欠席したため、当委員会はあっせんを打ち切った。
- (5) 不当労働行為救済申立て以後、団交再開までの経過は次のとおりである。
- ① 平成12年6月23日、組合は、当委員会に対し、裁判中であることを理由に団交を拒否することは不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済を申し立てた。(岐労委平成12年(不)第1号)
 - ② 7月24日、不当労働行為救済申立事件の第1回調査期日において、当委員会は、会社の顧問弁護士であり、本事件の代理人でもあるM弁護士の立会いのもと、団交を開催するよう提案し、当事者が概ね了承したため、当委員会は、団交の開催状況を見守ることにした。
 - ③ 7月28日、団交を開催するにあたり、M代理人が組合側へ「団体交渉の件」と題する文書をファックスで送った。その内容は、次のとおりである。
「1. 下記2の条件が満たされる場合は、次の通り互展会労働組合との団体交渉に応じます。
日 時 平成12年9月5日午後4時から1時間30分
場 所 主婦の店互展会協同組合事務所

2. 条件

 - ① テーマは、本年5月20日付指名解雇問題に限ること。
 - ② 労組側出席者は、県労本部のK書記長及び互展会労組員に限ること。
 - ③ 後日の書面回答を認めること。
 - ④ 双方録音を認めること。
 - ⑤ 大声を出したり、脅迫的・侮蔑的な言辞を弄することなく、紳士的な雰囲気で開催を進行させること。

⑥ 双方弁護士はともに出席しないこと(またはすること)。」

④ その後、組合側から3通の文書、会社側から2通のファックスが相手方へ送付又は手交され、団交の進め方などについてやり取りがあった。

以上の経過を経て、同年9月5日、団交が開催されるに至った。

(6) 平成12年9月5日に開催された団交の概要は、次のとおりである。

団交は、M代理人立会いのもと、午後4時から同6時20分まで行われた。

このとき、会社から提出された平成11年度決算書に基づき、平成11年度は、経常利益をあげて経営は大きく好転しているから、整理解雇の必要性はないと組合は主張した。

また、平成10年度と合わせ、会社は経營業況をどのように判断しているのか尋ねた。

さらに、理事長とY3が会社に対する個人貸付金を回収していた問題について質すと、「裁判中のことについては答えられない。」と発言した。

このほか、組合は、

- ① 新規顧客の株式会社Lとの取引上の「多くの不安」とは何か。
- ② 豆腐を引売りする丸小食品の売上げを、会社の売上げに計上しているか。
- ③ 組合が提案した役員生命保険廃止に対し、会社は、係属中の地位保全仮処分命令申立事件において「役員生命保険をゼロにしたら会社に損害を与える。」と述べているが、この損害の具体的な内容は何か。
- ④ 平成7年2月以降、会社がY3に支払っている工場敷地の地代家賃が月額30万円となっている根拠は何か。Y3及び理事長に対して地代の未払があるのはなぜか。
- ⑤ 整理解雇の基準は何か。

などの質問をしたが、会社側は「後日文書で回答します。」と答えた。

次回の団交期日については決められなかった。

(7) 会社は、平成12年9月5日の団交における組合の質問に対し、後日、次のとおり回答した。

- ① Lの問題については、9月10日付けの「Lの件」と題する文書で、支払条件の変更が何回もあったことなど7つの理由、10月3日付けの回答書で、新商品のための長期安定的な需要の見極めがつかないことなど3の理由、11月13日付けの回答書で、170万円余りの未収金が発生した事実を挙げて説明した。

- ② 丸小食品の売上げについては、10月3日付けの回答書で、会社から仕入れる豆腐の購入代金のみが会社の売上げに計上されると説明した。
- ③ 役員生命保険の問題については、10月3日付けの回答書で、役員が突然死亡した場合の経営リスクを回避するための当然の措置であると説明した。
- ④ 地代家賃の適正な価格については、10月3日付けの回答書及び11月13日付けの回答書で、専門家に相談するなどして今後検討すると説明した。
- ⑤ 整理解雇の基準については、10月3日付けの回答書で、岐阜地裁の仮処分命令申立事件における会社の主張書面で繰り返し詳細に述べている旨を指摘した。
- (8) 平成12年9月11日、不当労働行為救済申立事件の第2回調査期日において、当委員会は、解雇問題に触れず、会社の経営再建について組合が再建案を提示し、両者で話し合うことにより、解雇の必要性、あるいは解雇の撤回などについて合意が得られないかと提案した。これに対して、当事者が合意したため、当委員会は経過を見守ることとした。
- (9) 組合は、平成12年9月14日付けで「互展回経営健全化計画(2)」(以下「経営健全化計画(2)」という。)を作成し、組合としての再建案を提示した。その内容は、諸経費を見直し、11項目の具体的な改善策を提言したものである。
- これに対して、会社は、9月27日付けで回答書を示し、平成12年5月から同年8月までの売上高及び諸経費の実績を明らかにするとともに、組合による再建策の立論の根拠としている数値や考え方に反論した。
- (10) 平成12年10月7日に開催された団交の概要は、次のとおりである。
- 団交は、午後4時から同6時15分まで行われた。
- ① 組合から、月平均の売上げの予想額はどのくらいになるかと質問したところ会社は、まだ期の途中なのでわからない旨を答えた。そこで、前年の月別の売上げ実績を明らかにするよう求めたところ、会社から明らかにされた。
- 会社は、売上げの予測は立てられないが、実際の売上げが、整理縮小案で想定した額を下回った場合、その不足分を補う営業方針はない旨を発言した。
- ② 組合から、人件費を除いた経費の実績額、「経営健全化計画(2)」における経費の見積りや削減の提案に対する会社の考えを尋ねた。
- ③ 組合からの11項目の具体的改善提案については、「会社の

考えと違うし、実情に合っていない。」と答え、結果として「後日、文書で回答します。」との対応に終始した。

- ④ 採算分岐点となる原価比率に関連するやり取りの中で、組合は、各商品の販売価格と原価について質問し、会社は、回答を保留した。
- (11) その後、X1が理事長に電話及び文書により団交を申し入れたが、これに対し会社は、団交の申入れを受けることはできないこと、平成12年10月7日の団交の回答は出来次第書面で回答すること、今後当分の間団交を受ける考えがないことなどを内容とするファックスを組合へ送付した。
- (12) 会社は、平成12年10月7日の団交の回答として、同年11月13日付けで回答書を送付した。その要旨は、既に回答した事項(Lの件及び工場敷地の地代の件)に触れた他、次のとおりである。
 - ① 会社の製品の原価は過去に一覧表を渡しているのので、それを見てほしい。
 - ② 経費削減に関連して、Y3が乗っているセルシオは、現在では売却しても50万円程度であり、次の車検まで乗って廃車又は売却の予定である。
 - ③ 「経営健全化計画(2)」で提案している11項目は、会社の現在の力量からみて採用可能なものから少しずつ取り入れたい。
- (13) 平成12年10月7日より後、団交は開催されていない。

第3 判断

1 整理解雇後の団交拒否について(岐労委平成12年(不)第1号)

(1) 当事者の主張

① 組合の主張の概要

会社は、平成12年5月20日付けで行われた整理解雇に関し、「裁判中のことについて団交を受けるつもりはありません。」として、組合が裁判所に地位保全の仮処分命令を申し立てたことを理由に、団交を拒否した。

団体交渉権は、憲法でも保障された基本的人権の一つであり、将来の労使関係や労働協約に到達するための協議を求める権利である。他方、裁判は、基本的には過去に起こったことが正当かどうかを判断するための手続である。

このように、裁判と団交とでは、その目的を異にしており、これを理由に団交を拒むのは、正当な理由とはいえず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、岐阜県地方労働委員会の提案に基づき開催された団交の場において、会社は、多くの点について「後日書面により回答する。」ことを理由に回答を留保した。これは労使が直接話し合う方式によって合意を得ようとする姿勢に欠けるもので

あり、形の上では団交を設けても、組合からの質問などに対してその場で答えず、後日文書をもって回答するという姿勢をとることは、団交を行っていることにならず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

② 会社の主張の概要

組合は、今回の整理解雇について、岐阜地裁に対し、地位保全の仮処分命令を申し立てており、会社の主張は、訴訟の場において書面で明らかになっている。

組合が、会社に対して団交を求める内容が整理解雇に関するものであれば、その法的効力が裁判所で判断されようとしているときに、同じ問題を裁判外で話し合うことはほとんど無意味であり、時間の無駄である。それにもかかわらず組合が団交を求める理由は、団交の場で多数の圧力によって、会社側から失言を誘い、自己に有利な証拠として裁判資料に使おうとしているからである。

会社の理事長らは、街の豆腐屋に過ぎず、労働法制にも疎く、論理的思考力や交渉技術も決して高くない。よって、理事長らに対し複数の者が議論を挑み、混乱に陥れて失言を誘うことはたやすいことであり、それらを記録し裁判の資料に使うのはフェアな方法ではなく、組合の不当労働行為救済申立ては不相当である。

(2) 当委員会の判断

会社が、裁判中であることを理由として、整理解雇後、組合との団交に応じなかったことは前記第2-5-(4)-④のとおりであるが、このことが団交拒否にあたるか否かを検討する。(岐労委平成12年(不)第1号)

この点を明らかにするためには、これまでの労使関係及び整理解雇が実施されるまでの団交の実態から、総合的に判断することが不可欠である。

① 団交は、労使双方が対等の立場に立って、平和的かつ秩序ある方法により誠実に話し合い、紛争を自主的に解決することを目的とする。しかし、これらのことは、使用者が一方的に責任を負うものではなく、団交はあくまでも合意をめざす当事者双方の努力に依存しなければならない。

② これまでの労使関係については、前記第2-3-(8)の別表1及び別表2のとおり、平成10年5月から平成12年5月までの2年間に、当委員会へのあっせん申請が岐阜一般からの申請も含めると5回、さらに平成11年1月頃から平成13年1月までの2年間に、裁判所への仮処分命令の申立てが6回あり、裁判所の決定に対する異議申立て及び即時抗告も行われている。これらの事実から、

労使間の紛争については、労使双方が団交により問題を自主解決することが困難な状態であったことが窺われる。

また、「最後の試み」に関する団交の際に、前記第2-4-(4)のとおり、当該組合の組合員が出入口に立ちふさがり、理事長を団交の場から出られなくした事例などは、団交がもはや労使間で平和的に協議し、解決する場となっていなかったことが推認できる。

- ③ 今回の整理解雇を巡る団交の経過は前記第2-5-(3)のとおりであるが、組合が団交に臨む姿勢は、従来同様、過去の経営内容に踏み込んで各種数値の説明を求めることにより、経営者を徹底的に追及し、整理解雇は絶対に認めないことを主張するものであった。
- ④ 一方、会社は、平成9年及び平成10年の賃金減額の提案に対して組合が同意せず実施できなかったこと(前記第2-3-(2)及び(3))、平成11年の「最後の試み」の実施において10回の団交を開催したが、組合員の賃金減額に応じなかったこと(前記第2-4-(3))、今回の整理解雇を巡る団交においても組合は裁判で争う旨を表明していたこと(前記第2-5-(3)-④、⑥及び⑦)から、団交で組合から譲歩を引き出すことは極めて困難であると判断した。
- ⑤ しかも、団交における組合の質問内容は、会社の経営全般の細部にわたるものであり、整理解雇当時、役員・従業員合わせて27人の小規模な同族会社で、製造や営業の業務を兼ねている経営者に対して、団交の場で決算の詳細や経営の分析に関わる様々な数値や見解について即答を求めることは、いささか酷である。
- ⑥ それにもかかわらず、会社は、平成12年5月13日に具体的な解雇対象者の名を明らかにしてから整理解雇までの1週間の間に4回、1回あたり1時間45分から5時間30分にわたる比較的長時間の団交に応じて、会社の経営状態や組合員の解雇理由に関する説明を行っている。さらに、Tとの取引打切りの可能性を示唆した同年4月21日、その打切りが決定し、大幅な人員削減の可能性を表明した4月27日、人員削減の時期及び規模を報告した5月5日の3回の団交を含めると、1か月の間に7回の団交を行っており、会社が組合に対して理解を得ようと努力したことは認められる。
- ⑦ また、会社の経営状況については、前記第2-2-(4)のとおり、平成6年度から平成11年度にわたり、年間の総売上額が全体としては減少傾向にあり、さらに平成6年度から平成10年度にかけて多額の経常損失を計上したことに伴い、平成7年度から累

積損失が計上されることとなった。その額は平成11年度決算で9,500万円余りと、返済の目途が立たない額にまで膨れ上がっている上に、それまでの総売上げの約3分の1を占めていたTとの取引打切りにより、経費の削減に迫られており、経営を再建するには、早急に人件費を削減する必要があるとの会社の認識が誤りであったと言うことはできない。

- ⑧ しかも、本件に限って言えば、前記第2-5-(4)-①のとおり、解雇直後に、当該組合の組合員全員が、今回の整理解雇を巡る地位保全仮処分命令申立事件の債権者となったのであり、たとえこの時点で会社が団交に応じたとしても、双方の主張は、裁判によるものと同様のものになることが予想される。

以上、①から⑧を総合して勘案すると、会社が、裁判中を理由に組合との団交に応じなかったのは、経営危機に際して、会社再建を巡る両者の見解の隔たりが大きく、過去の労使関係及び整理解雇が実施されるまでの団交の実態からみて、交渉が「行詰り」の状況に陥り、もはや実質的に団交による解決の可能性がなくなったものとして団交を打ち切ったのであり、正当な理由なく団交を拒否したものと判断することはできない。

次に、会社が、前記第2-5-(6)及び(10)のとおり、多くの事項について、「後日書面により回答する。」としたことが、団交拒否にあたるか否かを検討する。(岐労委平成12年(不)第1号の追加申立て)

もともと、この2回の団交は、当委員会の提案に基づき開催されたものであるが、実際に開催してみて、団交打切り当時と比べ、労使関係には何ら変化が見られず、相変わらず交渉が「行詰り」状態のままであることが明らかになった。しかしながら、そうした状況下においても、会社は、事態の打開に向けて一定の努力をしており、その過程で、会社経営の細部にわたる組合の質問に対して、前記第2-5-(7)及び(12)のとおり、いずれも時機を失しない範囲で、書面で回答しており、会社が、誠実に団交を行っていないと判断することはできない。したがって、団交を実質的に拒否したとまでは言えない。

よって、いずれの申立てに対しても、主文のとおり命令するのが相当である。

2 整理解雇に伴う不利益取扱いについて(岐労委平成13年(不)第1号)

(1) 当事者の主張

① 組合の主張の概要

会社は、平成12年5月18日の団交で、岐阜一般に対しては、会社の意向を汲んでもらった人は解雇を再考する旨を提案し

ていることを明らかにしたが、組合からの「会社の意向」とは何かの質問に対して、明らかにしなかった。

また、5月20日の団交において、組合が賃下げを約束するので解雇を撤回して欲しい旨を発言したことに対し、会社は、組合員3名については、賃下げだけが条件ではなく、それぞれ解雇理由があるので撤回できない旨を回答し、全員を解雇した。

他方、会社は、岐阜一般の解雇対象者8名のうち3名については、解雇撤回につながる具体的な労働条件を示し、協議を行った上で解雇を撤回した。

したがって、会社が、組合と岐阜一般との間で、解雇を巡って差別扱いをしたことは明白である。

さらに、会社が組合に対し、「会社の意向」について提案を拒否した理由は、「組合に言っても反対されるに決まっているし、引き延ばされるだけ。」ということである。これまでの賃金減額問題、嘱託員の雇止め問題に対して、組合が裁判所への仮処分命令申立てにより抵抗してきたことによる。

しかし、会社の一方的な施策に対して組合が抵抗することは、労働組合として正当な行為である。このことを会社は一切理解しようとし、すべてを組合の責任とするのは、組合を嫌悪しているからであり、不当労働行為意思のもとで行われた労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

② 会社の主張の概要

会社は、岐阜一般に対しては、Tとの取引打切りにより大幅な整理解雇は避けられないこと、希望退職期間を設けるだけの資金の余裕もないことを説明し、解雇者リストを示して、対象となった8名については個別に任意退職の意思の有無を確認した。その結果、5名については退職の了承を得たが、3名については残留を希望したので、賃金の減額などをした上で、引き続き雇用することとした。

しかし、組合について、団交以外の場合で希望退職の意思の有無を確認することは、希望退職を受け入れるはずがないという意味で、全く無意味だった。

組合は、会社の経営の窮状を全く理解しようとし、経営危機の責任は専ら経営者にあるとして、既得の権利に関して一切の譲歩を拒み、過去には賃金減額問題、嘱託員の雇止め問題に対し、その効力を争い、仮処分命令を申し立てていたし、今回の整理解雇も絶対に認めないと団交で繰り返し述べていた。

また、組合との協議を行うために解雇時期を平成12年5月20日より後に設定することは、資金の点からみて不可能だったのであり、短期間で協議が調うことが見込めなかった以上、整理

解雇は会社の存続のためのやむを得ない措置だった。

したがって、会社は、整理解雇にあたって組合と岐阜一般との間で差別取扱いをしたものではない。

(2) 当委員会の判断

会社は、整理解雇を協議する団交において、前記第2-5-(3)のとおり、組合が求めた解雇の再考につながる「会社の意向」を提案することなく、組合員3名については、それぞれの解雇理由があるとして全員を解雇した。

他方、会社は、前記第2-5-(2)のとおり、岐阜一般の解雇対象者8名のうち雇用継続を求める3名については、具体的な条件を示し、協議を行った上で解雇を撤回したことが認められる。

よって、整理解雇の実施にあたって、会社が行った組合と岐阜一般に対する異なった対応が、不利益取扱いにあたるか否かを検討する。

① 会社が組合に対し、今回の解雇問題を提起したのは平成12年4月27日の団交であり、Tとの取引打切りの報告とともに、大幅な人員削減が必要である旨の申入れをし、同年5月5日の団交で役員而降格などとともに、従業員のうち、9名ないし10名の解雇が必要である旨を説明している。

このように会社は、解雇問題について、組合が従前から労使間の問題を団交で協議するとの姿勢を示していたことから、団交の場で組合の理解を得ようとしたことが認められる。

② さらに、同年5月13日の団交の場において、会社は、組合と岐阜一般に属する解雇対象者11名の氏名を発表し、「整理縮小案」と題する書面で、役員以降格・退任及び当該組合の組合員3名の解雇理由などを説明した。

これに対し、組合は解雇については裁判で争うとの意向を表明し、解雇に反対する意向を明らかにしたが、その後も会社は組合の理解を得ようと5月16日、5月18日、5月20日と3回の団交を行った。

確かに、前記第2-5-(3)-⑦のとおり、組合は、5月20日の解雇当日の団交において、なにがしかの賃下げに応じる旨の意思表示はしているものの、一方で、裁判で争う旨を表明しており、組合員の雇用継続についての具体的な提案もすることなく、経営者としての責任追及を行うことで団交が推移していたことが認められる。

③ さらに、それまでの賃金減額問題、嘱託員の雇止め問題などについても、労使間の団交では合意ができず、会社が行った処分についてはすべて組合は裁判所に仮処分命令を申し立てて、裁判所の判断を受けており、今回の解雇問題についても、

裁判で争うとの意思を明確にしていることから、会社は、岐阜一般のように雇用継続について団交で解決することは困難であると判断した。

会社は、組合が組合員の解雇について岐原地裁に地位保全の仮処分命令を同年5月24日に申し立てたことを知り、過去における組合の会社に対する態度からみて、解雇問題について団交により解決することは困難と判断したので、会社も裁判で争うとの態度を示し、交渉打ち切りの意向を示した。そこで、会社は、同年5月26日に予定されていた団交を延期する旨を組合に申し入れ、当日の団交は行われず、その後、組合は団交促進のあっせん並びに本件申立てをするに至った。

以上のような事実を総合的に判断するとき、会社は組合に対し、岐阜一般と差別し、組合に不利益な取扱いをする意思で解雇したとは認め難く、当委員会としては、会社が組合を岐阜一般より不利益に取り扱うという意思をもって解雇に伴う団交を行ったと判断することはできない。

よって主文のとおり命令する。

第4 法律上の根拠

以上の認定事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成14年3月18日

岐阜県地方労働委員会
会長 佐藤 千代松 印

「別表 略」