

京都、平12不5、平14.5.22

命 令 書

申立人	連合全国一般セレマ労働組合
被申立人	株式会社セレマ
被申立人	有限会社キララ
被申立人	有限会社フレンド
被申立人	有限会社レインボー
被申立人	株式会社ビューティフルツアー
被申立人	有限会社ドリーム・スペース
被申立人	有限会社フローラル
被申立人	有限会社ネオブライド
被申立人	有限会社あゆみ
被申立人	総合企画リターン ことA
被申立人	総合企画セラ ことB
被申立人	総合企画ワイズ ことC

主 文

- 1 申立人の被申立人有限会社キララ、同有限会社フレンド、同有限会社レインボー、同株式会社ビューティフルツアー、同有限会社ドリーム・スペース、同有限会社フローラル、同有限会社ネオブライド、同有限会社あゆみ、同総合企画リターンことA、同総合企画セラことB及び総合企画ワイズことCに対する救済申立てを、いずれも却下する。
- 2 申立人の被申立人株式会社セレマに対する救済申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人連合全国一般セレマ労働組合(以下「組合」という。)は、昭和46年に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は850名である。組合は、連合全国一般労働組合(以下「全国一般」という。)に加盟している。
- (2) 被申立人株式会社セレマ(以下「会社」という。)は、肩書地に所在し、昭和34年5月に設立され、冠婚葬祭互助会を事業内容としている。平成12年2月現在の従業員数は、正社員366名、契約社員85名、準社員1,077名である。

なお、平成11年4月1日現在の会社関連企業及び組織図は、別紙1(乙第3号証)のとおりであり、その後の会社組織の変遷は、

別紙2(乙第4号証)及び別紙3(乙第21号証)のとおりである。

- (3) 被申立人有限会社キララ(以下「キララ」という。)は、肩書地に所在し、平成11年10月13日に設立され、平成12年3月21日からは、従来会社の京都事業部葬祭一課と高槻事業部葬祭四課が所管していた業務を受託している。
- (4) 被申立人有限会社フレンド(以下「フレンド」という。)は、肩書地に所在し、平成12年8月7日に設立され、その頃から、従来会社の洛南事業部葬祭二課と滋賀事業部葬祭三課が所管していた業務を受託している。
- (5) 被申立人有限会社レインボー(以下「レインボー」という。)は、肩書地に所在し、平成12年8月7日に設立され、その頃から、従来会社の滋賀事業部冠婚三課のマリアージュ彦根玉姫殿が所管していた業務を受託している。
- (6) 被申立人株式会社ビューティフルツアー(以下「ビューティフルツアー」という。)は、肩書地に所在し、平成12年8月10日に設立され、その頃から、従来会社の観光事業部が所管していた業務を受託している。
- (7) 被申立人有限会社ドリーム・スペース(以下「ドリーム・スペース」という。)は肩書地に所在し、平成12年8月30日に設立され、その頃から、従来会社の滋賀事業部冠婚三課のマリアージュ大津玉姫殿が所管していた業務を受託している。
- (8) 被申立人有限会社フローラル(以下「フローラル」という。)は、肩書地に所在し、平成13年6月27日に設立され、その頃から、従来会社の京都事業部冠婚一課のマリアージュグランデが所管していた業務を受託している。
- (9) 被申立人有限会社ネオブライド(以下「ネオブライド」という。)は、肩書地に所在し、平成13年6月27日に設立され、その頃から、従来会社の高槻事業部冠婚四課のマリアージュ高槻玉姫殿が所管していた業務を受託している。
- (10) 被申立人有限会社あゆみ(以下「あゆみ」という。)は、肩書地に所在し、平成13年6月27日に設立され、その頃から、従来会社の京都北事業部葬祭五課が所管していた業務を受託している。
- (11) 被申立人総合企画リターンことA、同総合企画セラことB及び同総合企画ワイズことCは、各々肩書地に所在し、前記(8)(9)(10)と同じ頃から、従来会社の開発室が所管していた業務を受託している。

2 調理部門の下請化までの経過

- (1) 会社は、平成元年7月21日から①雇用管理において、コース別管理体制をとり、経営ニーズと社員職の能力、人生設計の調

和を目的として、総合職、一般職、専門職の3コースに区分する、②人事考課は、従業員に対し、職能給評価、賞与評価別に行い、考課者は原則として被考課者の直属の上司とするとの新人事制度を実施した。

- (2) 平成3年8月12日、組合は、事前協議の問題をめぐる争議について、当委員会に対してあっせんの申請を行った。9月18日、当委員会が次の趣旨のあっせん案を提示したところ、組合と会社は同案を受諾した(甲第2号証、以下「本件事前協議制」という。)

- | |
|--|
| <p>① 会社は、組合員の労働条件の変更を伴う職場の閉鎖、縮小、組織変更、配置転換等及び組合員の解雇処分については、相当期間をおいて組合と協議する。</p> <p>② 会社は、組合員の前項以外の配置転換、人事異動については、内示前に組合と協議する。</p> <p>③ 会社は、前2項の協議が成立しない段階で協議事項を一方的に実施しない。</p> |
|--|

- (3) 平成9年10月20日、会社と組合との間で労使懇談会が行われた。席上、会社の代表取締役社長であるD(以下「社長」という。)は、今後、多忙で社長自身が出席するのは難しいので、組合との交渉については、労務対策担当委員の取締役任せると述べた。その後の会社側の団体交渉の出席者は、主として労務担当取締役であるE(以下「E取締役」という。)、常務取締役であるF(以下「F常務」という。)、京都事業部及び高槻事業部長であるG(以下「G部長」という。)並びに洛南事業部及び滋賀事業部長であるH(以下「H部長」という。)であった。

- (4) 平成10年3月25日、社長は、組合に対し、今後の方針として婚礼誘致は従業員各自が年間2件を目標とする、従業員全員が業務営業意識を持ってほしいとの協力要請を行った。また、E取締役は、嘱託制度の廃止、大幅な人事異動及び給与体系の見直しを行う準備があると説明した。

これに対し、組合は、従業員全員が会社の収益を考え、婚礼誘致や互助会会員の獲得に努力することにやぶさかではないが、従業員及びその家族の生活に大きく影響を及ぼすような改悪案には断固として闘うと述べた。

- (5) 4月、会社は、婚礼誘致キャンペーンとして、婚礼情報カードを1箇月に1件全従業員に提出させることとした。
- (6) 5月19日、会社は、組合に対し、会社の婚礼部門の玉姫殿のうち直営している調理部門の人件費が著しく高く、収支がとれていないとして、当時20名余りいた全員に希望退職を募り、別会社を設立して調理部門の業務を委託することを提案した。6

月1日、団体交渉が行われたが、組合は、会社側から、いきなり希望退職の募集が提案されたことから納得できないとして反対し、団体交渉は打切りとなった。その後、会社は提案を撤回した。

- (7) 12月1日、会社は、各所属長に対し、「婚礼誘致キャンペーン誘致活動について」と題する文書で、毎月、飛込み訪問日を設定し、婚礼誘致及び互助会の入会活動を行うよう指示した。
- (8) 平成11年4月7日、会社は、組合に対し、会社の資産内容、業績内容からみると依然として累積赤字があるので、体力があるうちに繰越欠損金をなくし、互助会の冠婚葬祭業の将来を見据えた諸施策を講じるため、経営の合理化、事業再構築、特に、希望退職を募りたいとの申入れを行った。E取締役は希望退職の人員は50名を当座の目標と考えていると述べた。
- これに対し、組合の書記長であるI(以下「I書記長」という。)は、人件費について、こういう方法で何名必要だと提案があってもいいはずであり、今回の提案は具体性に欠けていると反論した。
- 組合は、希望退職の募集については反対し、申入れについては、是々非々の立場で検討すると述べた。
- (9) 4月12日、会社は、婚礼誘致キャンペーンについて、組合に対し、営業・冠婚部門の従業員は毎月、葬祭・観光部門等の従業員は3箇月に1枚の婚礼情報カードを提出すること、3箇月間情報の出なかったものは互助会の入会を1口出すこと等の内容を提示したところ、組合は、協力可能なものと判断して了解した。
- (10) 4月13日、組合は前記(8)申入れについて執行委員会で検討した結果、事業再構築(リストラ)の方策のうちの「組織形態と人員配置、給与、雇用調整」の部分については論外で話し合うに値しないこと、仮に希望退職を募集するとしても、退職金乗率に何らかの上乗せをすべきであると確認した。
- (11) 5、6月頃、調理部門の従業員が、E取締役やG部長に対し、我々が別会社に行って独立することはできないかとの話をした。これは、平成10年5月に会社から希望退職を募った上で調理部門の業務を別会社に委託するとの提案があったことを受けたものである。なお、その後会社はこの提案を撤回している。
- (12) 平成11年7月17日、会社は、組合に対し、マリアージュグラウンドを除く各式場、ホールの調理部門において、希望退職を募り、退職者と会社の折半出資の別会社を設立し、その別会社に調理部門の業務を委託することを提案した。
- (13) 7月23日、組合は、下請会社を設立することを認め、20名ほ

どいた調理部員のうち5名が下請会社の設立に参加し、会社に残った15名のうち一部の者は下請会社に出向する、出向する従業員の身分、職場、給与といった労働条件は保障するというところで合意した。

3 第1次独立分社化

- (1) 平成11年10月5日、会社は、9月までの婚礼誘致の未達成の従業員を対象に、10月に飛び込み訪問を行わせ、11月から翌年3月まで毎月互助会の入会獲得を行わせるとの業務命令を発した。
- (2) 10月7日、組合は、会社に対し、前記業務命令が、4月に協議済みの現行のキャンペーンのルールに違反しているとして抗議するとともに、同命令を即刻撤回することを要求した。
- (3) 10月10日、会社は、組合に対し、婚礼誘致キャンペーンを強化し、業務命令どおり実行したいが、それを査定項目に新たに加えることはしないと回答した。

これに対し、組合は、組合を無視した業務命令は遺憾であるが、婚礼誘致キャンペーンの実施にあたって、各事業部、各部署でそれぞれ内容を考え、各所属長が先頭に立って指導して欲しいと申し入れたところ、会社はこれを了解した。

- (4) 組合は、60歳定年前に一定の条件で退職するルールづくりをすべきであるとの判断から、早期退職制度導入の提案を会社に行い、会社との間で検討を続けてきたが、11月初旬頃、組合と会社は、早期退職優遇制度の実施について合意した。

その制度の主な内容は、次のとおりである。

- ① 対象は満45歳以上満59歳以下の一般従業員。ただし、次に該当する場合は適用しない。
 - ア 関連会社への移籍による退職
 - イ 競合会社への就職および競合会社設立による退職
 - ウ 死亡退職、病気療養期間中の退職等
- ② 早期退職者には、退職金支給規定に定める「自己都合乗率」ではなく、「早期退職優遇率」による退職金を支給する。平成12年3月末日までの退職者に限り、特別加算金として基本給の1箇月分を加算する。
- ③ 特別処置として、適用範囲を平成11年11月15日から平成12年7月末日までに限り各年齢に適用する。
- ④ 制度の有効期間は平成11年11月15日から2年間とする。

- (5) 12月中旬頃、G部長は、E取締役は、京都事業部葬祭一課(以下「京都玉泉院」という。)の従業員から早期退職優遇制度を使って調理部門と同じように独立できないかと相談されるとの話をした。これに対し、E取締役は、個人としては会社の活性化を図る意味では十分可能な話であると述べた。

- (6) 平成12年1月17日、取締役や部長クラスで構成する経営会議の席上、G部長は、京都玉泉院の従業員が独立して業務委託を受けたいと言っているとの話をした。これについて、席上、希望者が何人ぐらいいるかを把握すること、退職金については会社の活性化にもなることから最大限優遇措置をとるべきこと等の意見が述べられた。
- (7) 1月20日頃、京都玉泉院の係長クラスは、勤務時間中に各職場で組合員の健康保険証の回収と早期退職願の取りまとめを行った。
- (8) 1月24日までに、京都玉泉院及び高槻事業部葬祭四課(以下「高槻玉泉院」という。)の正社員約60名は、独立して業務委託を受けたいという内容の上申書を会社に提出した。
- (9) 1月28日、G部長と組合の副委員長である高槻玉泉院のJ支配人が、組合事務所を訪れ、現場が独立して業務委託を受けたいと希望しているということを組合の執行委員長であるK(以下「K委員長」という。)とI書記長に伝えた。

同日、会社は、組合に対し、京都玉泉院及び高槻玉泉院の独立分社化(以下「第1次独立分社化」という。)を提案した。提案の内容は、従業員は一旦会社を退職して、別会社をつくってそこへ移行し、退職金は会社都合の100%を支給し、早期退職優遇制度で3月までに退職した者には基本給の1箇月分を加算するというものであった。

これに対し、組合は、会社の提案は、組合員の減少にもなり、固定人件費の削減を意図するものであり、承認するわけにはいかない、事前協議に入る前に、本当に現場からの意向であるかどうか意識調査を行うと答えた。

- (10) 2月2日から9日までの間、K委員長及びI書記長は、京都玉泉院及び高槻玉泉院の正社員、契約社員のヒヤリングを行った。
- (11) 2月13日の団体交渉で、組合は、係長クラスが健康保険証の回収と早期退職願の取りまとめをしたことに抗議したところ、会社は陳謝した。

また、組合は、会社に対し申入れを行ったが、その主な内容は、次のとおりである。

① 玉泉院問題について、著しい組織の変更は、相当期間において労使が協議検討するという協約規定に違反しており、労使協調を無視した非常に重要な問題であり、今後このようなことが労組を無視して行われるのであれば、この件に関して、一切の交渉・話合いの場を持たない。京都玉泉院の従業員に管理職が営業課への多人数の配転を言っていたことは半脅し的なものであり不当労働行為に値する。

^{サブ}36が正職員の仕事を侵食していること、また、玉泉院宇治他で人員不足で休日がとれないこと。

② 調理部門の出向者は時間外労働が著しく休日がとれないこと。

③ 営業支社長に対する^{ゼロ}社員ペナルティー(毎日曜日飛込み訪問)や解約返金ペナルティー(1週間の消費者センター室勤務)の中止

④ 管理、施行部門の年間婚礼誘致未達成者に対するペナルティーについての協議決定事項を変更したこと等

なお、36(以下「サブロク」という。)とは、葬祭部門の下請社員のことであり、通夜以前の接客・本葬、葬式後の仕上げまで36時間連続して勤務につくのでサブロクと呼んでいる。

(12) 2月16日、組合は、第1次独立分社化について、会社との間で事前協議を開始した。その際、会社は、健康保険証と早期退職願を本人に返却した、3月1日に独立分社化を実施したいと述べ、詳細については、今後会社と組合が詰めていくこととなった。

(13) 2月26日、組合は、第1次独立分社化問題について、3月1日の実施は問題外であるが、話合いには応じると述べるとともに、2月13日の申入れに対する回答を求めた。

(14) 2月28日、団体交渉で、会社は、組合が同月13日に申し入れていた事項について文書で回答するとともに、第1次独立分社化を3月15日に実施したいので、これを優先して協議して欲しいと述べた。なお、回答の主な内容は、次のとおりである。

① 玉泉院問題について、健康保険証、早期退職願を個人に返却した。

配置転換、人事異動はあると話しているが、不当労働行為ではない。話し方には十分配慮する。サブロクの業務活動等については話し合いを続ける。玉泉院宇治他の休日問題は人員補充を含め検討する。ただし、契約社員又は下請化にならざるを得ない。

② 調理部門の出向者は休日がとれるよう是正措置を講じる。

③ 営業支社長に対するペナルティーは一定の勉強期間と考えている。

④ 管理、施行部問題について、互助会の入会獲得は従業員としての義務であり、婚礼誘致等の努力を要請する。

(15) 3月3日、組合は、正社員のみで構成する執行委員会を開催し、第1次独立分社化について、京都玉泉院の組合員は新会社への移行を希望しており、独立分社化はやむなしとして組合大会に諮ること、他の諸問題は別個に協議し、スト権を確立して今後強く会社に当たっていくとの執行部見解をまとめた。

(16) 3月6日、団体交渉で、組合は、会社に対し、同月13日に臨時組合大会を開催し、第1次独立分社化について組合大会に諮る、第1次独立分社化が否決されれば上部団体を交えての団体交渉になる、会社が強行策に出れば地労委で問題とする、と述べた。

(17) 3月7日、団体交渉で、組合と会社は、2月13日の申し入れ事項のうち営業支社長に対する0社員ペナルティーや解約返金ペナルティーについては一旦凍結し、再度協議することに合意した。また、組合は、他の入会ペナルティーの問題等も引き続き会社と交渉していくと表明した。

(18) 3月8日、全国一般関西ブロック会議において、第1次独立分社化問題及び一連のペナルティー問題等の進展がない場合支援体制をとることが確認された。

(19) 3月13日、全国一般は、中央執行委員会で、第1次独立分社化及び一連のペナルティー問題等について全国一般としても対応することを決議した。同月15日付けで日本労働組合総連合会京都府連合会会長及び全国一般執行委員長の連名で、会社に対し、事前協議等について誠意ある対応を行うようにとの要請書を送付した。

(20) 3月13日、組合は、臨時組合大会を開催し、組合の執行部は第1次独立分社化を受け入れる旨の提案を行った。採決の結果、反対104票、賛成66票、無効3票でこの執行部提案は否決された。また、その結果を受け、今後も現執行部を信任するのか否かの

投票を行ったところ、信任114票、不信任15票、無効2票で現執行部は信任された。

臨時組合大会終了後、開催された団体交渉で、組合は、大会で第1次独立分社化が否決されたため、今後、第1次独立分社化は不可ということで協議を継続したいと申し入れた。これに対し、会社は、既に早期退職願等を預かっている者もあり、日程が若干ずれるが、あくまで第1次独立分社化を実施したいと回答した。

- (21) 3月15日、団体交渉で、会社は、第1次独立分社化の実施時期は、当初同月15日の予定だったが、若干ずれる見込であると回答した。

組合は、同月13日の団体交渉における第1次独立分社化の不可回答をもってこの協議は終了である、第1次独立分社化は組合つぶしであると認識している、ペナルティーその他諸問題については組合大会でスト権を確立していく方針である、上部団体も交え会社に対し対抗手段をとっていく、と表明した。

- (22) 3月20日、会社は、同月21日に第1次独立分社化を行う旨組合に通知した。同日、キララは、京都玉泉院及び高槻玉泉院の業務を受託した。なお、G部長は、2月28日にキララの代表取締役役に就任した。
- (23) 3月24日、組合は、ペナルティー問題等に関するスト権投票を行い、賛成多数によりスト権を確立した。
- (24) 第1次独立分社化に伴い、組合員約70名が組合を脱退した。そのほとんどは正社員であった。

4 第2次独立分社化

- (1) 平成12年4月17日、労使懇談会の席上、社長は、組合に対し、今後セレマは分社化を考えている、一部の部門は自分でやっていきたいと言うだろう、それは認めていきたい、そのことについて同意してほしいと話した。

これに対し、K委員長は、第1次独立分社化は下からまとまったという特殊性があったが、組合大会における組合員の総意は反対であり、下請化にならぬよう全力を挙げていくのが方針であると述べた。

- (2) 4月25日、会社は、所属長及び従業員に対し、全従業員の挙式誘致を目的とし、毎月1件の婚礼情報カードが提出できるよう努力し、その情報をもとに年間1件以上の挙式の誘致獲得を行う旨の業務通達を發した。
- (3) 5月7日付けの組合ニュースには、「業務下請化完全阻止!組合は今後、本気で阻止します!」、「下請化の画策事実が事前に判明した場合、その画策者を組合造反行為者として除名し、

解雇請求する。上司からあった場合は、不当労働行為として労働争議にかける。」「今後、下請化の話を伴う会社との交渉はすべて、全国一般、連合本部という上部団体を含めた団体交渉を行います。」と記載されていた。

- (4) 5月8日、団体交渉で、会社は、組合に対し、洛南事業部葬祭二課(以下「洛南葬祭」という。)と滋賀事業部葬祭三課(以下「滋賀葬祭」という。)、滋賀事業部冠婚三課のマリアージュ彦根玉姫殿(以下「彦根冠婚」という。)及び観光事業部の4事業部門の独立分社化について協議を求めたが、組合は、「本当に下からの全員の意見として出てきているのか疑問がある。組合はノーである。前回の大会で闘っていくことを決議している。まず調査する。」と答えた。

また、組合が、上部団体の役員が参加する団体交渉を要求したところ、会社は、労働協約上でいえば、交渉委員は従業員である組合員ということが明記されており、従業員でない者が入る団体交渉には応じられないと答えた。

なお、昭和57年9月17日に締結された労働協約第68条は、次のとおりである。

第68条(交渉方式及び交渉委員)

団体交渉は、交渉委員に於いて行うものとし、会社組合とも各々10名以内とする。会社側の交渉委員は、会社役員又は非組合員の中から、会社が任命したものとし、組合側の交渉委員は従業員である組合員から組合が選任したものとする。この交渉には、交渉委員以外のものは出席することができない。

但し、交渉事項の説明のため、必要あるときは事前にこの旨通知し、出席者氏名を報告したる場合はこの限りではない。

- (5) 5月11日、全国一般の中央執行委員会は、総力をあげて組合を支援するとの決議を行った。

同日、組合は、「下請化に参画する組合員は除名する。退職ではありません、解雇なのです。」と記載された組合ニュースを配布した。

- (6) 5月12日、組合は、会社に対し、滋賀葬祭において、冠婚研修会の実施について、上長名で「出勤、公休に関係なくこの研修会に出席する事」と書かれたメモが掲示されていることについて、労働基準法に抵触し、事前に通知のあった内容と異なる意図的な締め付けであり、独立分社化を陽動しているとして、冠婚研修会の即時中止、謝罪を求めた。

- (7) 5月13日、団体交渉で、会社は、組合に対し、滋賀葬祭の掲

示メモは内容が不正確であり直ちに業務に支障がない範囲で参加するよう改め再通知した、予定どおり冠婚研修会を実施する、と回答した。

他方、会社は、組合に対し、滋賀事業部冠婚三課のマリアージュ大津玉姫殿(以下「大津冠婚」という。)と同月8日に提案した洛南葬祭、滋賀葬祭、彦根冠婚及び観光事業部の独立分社化(以下「第2次独立分社化」という。)について協議をしたいと申し入れた。

これに対し、組合は、各部署の責任者や退職金等について、会社に問いただしたところ、会社は、責任者は洛南葬祭及び滋賀葬祭がH部長、彦根冠婚がL(以下「L課長」という。)、大津冠婚がM、観光事業部がF常務である、既に従業員から独立分社化の話があった時に社会保険がつくことや給料はしばらくそのままであることを説明した、退職金が会社都合の乗率で支払われる、と述べた。

また、組合は、退職金が会社都合の乗率で支払われることは会社の支配介入であり、下請示唆ということで不当労働行為に当たると述べた。

なお、組合は、今後、社長の出席を求めていく、上部団体を含めた団体交渉を要求せざるを得ない、と述べたところ、会社側交渉委員は、社長から交渉権限を委任されており、今後も会社側交渉委員で行っていく旨回答した。

- (8) 5月17日、組合は、賃上げ要求案、組合規約改定について臨時組合大会を開催し、独立分社化問題について経過報告を行ったところ、下請化、別会社化は絶対阻止であることが確認された。大会の席上、観光事業部の組合役員が、組合員41名分の組合の脱退届を提出した。これに対し、K委員長は、脱退届は受理していない、預かりであると述べた。

同日、滋賀葬祭、洛南葬祭、彦根冠婚及び大津冠婚の組合員46名は、組合に脱退届を提出するとともに、京滋セレマ労働組合(以下「京滋セレマ労組」という。)を結成し、同日付けで労働組合を結成した旨会社に通知した。

なお、観光事業部の従業員からは、独立して業務委託を受けたいという趣旨の連名の上申書が提出されていた。

- (9) 5月19日、全国一般の当時の書記長であるN(以下「N書記長」という。)、中央執行委員であるO(以下「O中央委員」という。)、関西ブロック会議の事務局長であるPが、会社を訪れ、E取締役らに、事前協議をきちんと行うこと、平成3年9月18日付け京都地労委あっせん案の趣旨に基づいて組合との合意なしに強行しないこと、社長が団体交渉に出席することを申し入れた。

また、組合は、会社に対し、滋賀葬祭、洛南葬祭、彦根冠婚、大津冠婚及び観光事業部(以下「5事業部門」という。)の組合員87

なお、同労働協約第3条は、次のとおりである。

第3条 (ユニオンショップ制)

- (1) 会社の正社員は、本採用と同時に組合員とする。
但し、次の各号の一つに該当する者は、組合に加入できない。
イ 部長(補佐・代行・待遇を含む)以上の職にある者。
ロ 人事課員・経理責任者の職にある者。
ハ その他会社と組合が協議して決めた者。
- (2) 会社の臨時従業員については、別に定める労働協約を適用する。
- (3) 組合を脱退・除名された場合は、直ちに解雇する。
但し、会社が必要と認めた時、組合と協議した上で採用することもありうる。

(10) 5月22日、組合は、会社に対し、滋賀事業部の組合員5名、洛南事業部の組合員1名について、同月17日に組合に対して提出された脱退届を同月20日付けで受理したので、労働協約に基づき、直ちに解雇することを要求する旨の解雇請求を行った。

(11) 5月23日、会社は、組合に対し、京滋セレマ労組が同月17日に結成されたとの通知を受けたこと及び解雇請求に係る6名が同労働組合に加入している旨の説明を受けたことにより、これら6名については解雇しないと通知した。

これに対し、組合は、6名以外は脱退届を受理しておらず、組合が京滋セレマ労組の存在を認めていないのに、会社が事前に組合に対して何の連絡もなく同労働組合を認めたことは、事前協議違反になり、組合内部の問題に対する明らかな支配介入であるとして、強く抗議した。

(12) 5月27日、組合は、団体交渉の席上、上部団体の役員と同席を認めるよう求めたところ、会社は、労働協約の存在と従来の慣行を理由に個別に団体交渉を行いたいとして、これを拒否した。また、組合は、社長の出席を求めたが、会社は、労務対策担当委員で対応していく方針であると述べた。さらに、組合は、労働協約では組合が唯一の団体交渉相手であり、労働協約を無視していると追及したところ、会社は、新しい労働組合を無視できないし、団体交渉も行うと答えた。

組合と会社との団体交渉の終了後、上部団体と会社との団体交渉が行われた。組合の役員が退席した後、全国一般の副執行

委員長であるQとO中央委員は、組合の団体交渉に同席することを求めるとともに、同席を会社が拒否することは不当労働行為に当たるなどと抗議した。

- (13) 6月1日、組合は、第1次独立分社化に伴う会社の行為が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であり、キララの行為が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、当地労委に救済を申し立てた(京労委平成12年(不)第5号)。
- (14) 6月2日、観光事業部の従業員は、ビューティフルツアー労働組合(以下「ビューティフルツアー労組」という。)を結成した。
- (15) 6月3日、組合と会社との団体交渉の場に全国一般のO中央委員が入室したところ、E取締役は「本部が入るなら交渉はできない」と述べ即座に退席した。その後、会社の他の労務対策担当委員が、上部団体とは別々に団体交渉をしたいと言ったため、O中央委員も退席し、E取締役は、団体交渉の会場に戻って、組合と会社との団体交渉が行われた。

組合は、席上、会社に対し、社長の出席を求めるとともに、組合を脱退した観光事業部の組合員1名の解雇請求を出す述べた。

会社は、第2次独立分社化について、会社と下請会社が各々業務委託契約を締結する、滋賀葬祭と洛南葬祭は1つの会社組織とし、大津冠婚、彦根冠婚は各々有限会社とする、仕入原価、人件費、販売管理費は下請会社が持つ、観光事業部は、各玉姫グループから出資してもらい、6箇月から1年間のうちに新会社を設立するまでは会社への旅行業務に対する人材派遣会社として業務を行っていくことを説明した。

これに対し、組合は、給与の補填、委託契約の期間などについて質問するとともに、今後、きちんと協議することを求めた。

会社は、組合に対し、観光事業部の従業員からビューティフルツアー労組の結成届が会社に提出されたことを伝えた。

組合との団体交渉の終了後、全国一般と会社との間で団体交渉が行われた。席上、O中央委員は、会社に誠意を持って話そうとする姿勢がまったく見られないとして、上部団体の役員同席と社長出席の2点について改めて要求するとともに、労使間で合意していないのに退職金が会社都合の乗率で支払われることはおかしいと追求したところ、会社は、独立分社化が会社として認められるものであるから退職金も会社都合の乗率で支払うことにしたと答えた。

- (16) 6月7日、団体交渉が行われたが、社長の出席問題に終始し、

独立分社化についての具体的な協議に入ることなく終わった。

(17) 6月10日、会社は、組合に対し、交渉権限に関し、「会社取締役会は、今後も現在の会社側交渉委員にこの問題に関する交渉権限を与え、かつ報告を受け、連携を密にして事に当たる方針でありますので、貴組合においてはこのことを十分理解され、現在の会社側交渉委員との実りのある協議を尽くされるよう、特に要請します。」と記載された団体交渉申入書を渡した。

(18) 6月13日、団体交渉で、組合が上部団体の役員同席で臨んだところ、会社は、上部団体の役員が同席する団交には応じられないとして拒否した。

同日、会社は、組合に対し、第2次独立分社化について通知した。その通知は、5月8日以降の団体交渉における説明・協議内容を整理したものであった。

(19) 6月16日、会社は、組合に対し、京滋セレマ労組とビューティフルツアー労組の組合員のチェック・オフはしないと通知した。

(20) 6月21日、組合は、団体交渉で、社長の団体交渉における欠席について追求したところ、会社は、今回の独立分社化の件は労務対策担当委員に一任されていると答えた。また、組合は、チェック・オフの中止、退職金などについても追及するとともに、会社に対し、独立分社化については1年位様子を見ること、社内ベンチャー方式にすること、業務の廃業ではなく縮小にすることなどを提案した。

(21) 6月25日及び28日に団体交渉を開催しようとしたところ、上部団体の役員が同席していたため、会社側交渉委員は退席し、具体的な中身に入れなかった。

(22) 7月5日、会社は、6月21日の組合の提案に対し、会社の従業員は退職し下請会社に新たに入社する、その従業員の賃金、賞与は少なくとも1年間会社におけるものと同様条件で支給される、社内ベンチャー方式等よりも下請化の方が適正である、と回答した。

同日、組合と会社との間で団体交渉行われたが、会社は、全国一般の役員が同席していることを理由に具体的な中身に入ることを拒否した。

(23) 7月8日、全国一般が申し入れていた団体交渉に組合の三役が同席して団体交渉が行われた。

席上、組合側は、会社に対し、ユニオン・ショップ協定の解雇条項までであるのに事前協議がほとんど行われていないと批判し、今回の独立分社化は、会社の組織変更であると同時に組合の組織に関する問題であり、労使双方にとって重要な問題で

あるから一度元に戻る方向で検討することを要求した。

- (24) 7月12日、全国一般が申し入れていた団体交渉に組合の役員が同席して団体交渉が行われた。席上、組合が、5月8日の時点に戻してから話をすること、組合との合意なしに絶対に強行しないことを求めたところ、会社は、5月8日から交渉は始まっているし、提案もいくつか受け、協議をしているので戻せないと述べ、結局、実質的な議題に入れずに終了した。
- (25) 7月25日、会社は、組合に、第2次独立分社化について、組合が団体交渉の出席者に上部団体の役員を加えることや会社提案時点に戻ることに関執したため実質的に団体交渉を継続する意思がないものとして交渉の終了を通告した上、同月28日をもって第2次独立分社化を行うと通知した。
- (26) 7月26日、組合は、会社に対し強く抗議するとともに、前記通知書の全面撤回を要求した。
- (27) 7月27日、組合は、全国一般と連名で、交渉担当者は組合三役のみとする団体交渉を申し入れたところ、会社はどちらか一方の申入れにしてほしいとして、これを拒否した。
同日、第2次独立分社化に係る5事業部門の91名の従業員は、会社を退職した。
- (28) 7月28日、会社は、第2次独立分社化に係る各事業部門の業務について、各事業部門の責任者であるH、L、M、Fの4名に対してそれぞれ業務委託を行った。
- (29) 8月1日、N書記長、0中央委員らが出席して団体交渉が行われた。席上、組合側から第2次独立分社化に係る、会社からの一方的な交渉終了通告及び7月28日の第2次独立分社化強行を撤回し、5月8日の第2次独立分社化提案の時点に戻ることによって、正常な労使交渉を行うことを要請したが、E取締役は、「答えは変わらない、会社方針である」と述べた。
また、E取締役は、団体交渉への社長の出席要求に対しても、E取締役と社長は一緒であるとして拒否した。
- (30) 8月5日、組合は、正社員による臨時の組合大会を開催し、第2次独立分社化問題に関しテスト権を確立した。
- (31) 8月6日、組合は、会社に対し、7月28日に強行された第2次独立分社化に係る各事業部門の責任者に対する業務委託の白紙撤回と5月8日以前の状態に戻っての団体交渉の再開を要求し、それが了承されない場合は、8月8日、9日にかけてマリアージュグランデなど5箇所で行うと通知した。
- (32) 8月7日、フレンド及びレインボーが設立され、フレンドの代表取締役にH部長、レインボーの取締役にL課長が就任し、7月28日にH部長及びL課長が会社から委託を受けていた業務を

フレンド及びレインボーが引き継いだ。

- (33) 同日、社長は第43期営業方針を発表したが、翌日、会社の洛南事業部、高槻事業部及び京都北事業部の組合員は、第2次独立分社化問題に関する抗議行動の一環として、各事業部が行う第43期決起大会をボイコットした。9日、同様に、マリアージュグランデ及び大津冠婚の組合員も第43期決起大会をボイコットした。
- (34) 8月10日、ビューティフルツアーが設立され、F常務が代表取締役役に就任し、7月28日にF常務が会社から委託を受けていた業務を同社が引き継いだ。8月30日、ドリーム・スペースが設立され、Mが代表取締役役に就任し、7月28日にMが会社から委託を受けていた業務を同社が引き継いだ。
- (35) 9月8日、組合は、会社に対し第2次独立分社化の撤回と第2次独立分社化提案時点に戻っての団体交渉と事前協議の開催を要求して、終日ストライキ等を行うとともに、マリアージュグランデにおいて、組合員約600名が参加する全員団結集会を開催した。あわせて、同日以降、「団結・要求貫徹」と掲げたワッペン闘争を実施した。
- (36) 9月25日、組合は、当委員会に対し、フレンド、レインボー、ビューティフルツアー及びドリーム・スペースを被申立人として、当事者追加の申立てを行った。
- (37) 10月26日、会社の株主総会で、G部長、H部長が会社の取締役役に選任された。
- (38) 10月28日、団体交渉で、組合は、サブロクの業務内容について話し合いを要求したところ、会社は、業務遂行上必要最小限の部分でのサブロクであり、正社員の領域を侵すことは考えていないと述べた。
- (39) 第2次独立分社化に伴い、組合員87名が組合を脱退した。そのほとんどは正社員であった。

5 第3次独立分社化

- (1) 平成13年3月6日、会社は、団体交渉の席上、組合に対し、京都事業部冠婚一課のマリアージュグランデ(以下「マリアージュグランデ」という。)、高槻事業部冠婚四課のマリアージュ高槻玉姫殿(以下「マリアージュ高槻」という。)、京都北事業部葬祭五課(以下「京都北葬祭」という。)、開発室の4事業部門の独立分社化(以下「第3次独立分社化」という。)について、事前協議を申し入れた。

これに対し、組合は、独立分社化には反対であるが、現場から出た話かどうかを調査すると答えた。

同日、組合三役は、マリアージュグランデに赴き調査を行っ

た。

なお、1月頃、マリアージュグランデ、京都北祭及び開発室の一部の従業員から、独立して業務委託を受けたいという内容の上申書が会社に提出された。

- (2) 3月24日、会社からの申入れにより、第3次独立分社化について団体交渉が行われた。席上、E取締役は、組合の第3次独立分社化に係る個人の事情聴取について、以前に比べ敏速性に欠けると指摘した。

これに対し、組合は、組合執行部の改選時期で選挙実施中であること、上部団体が現在春闘の山場を迎え多忙であり連絡が密にとれないことから作業に時間を要していると伝えた。

- (3) 4月10日及び17日、会社からの申入れにより第3次独立分社化についての団体交渉が行われたが、組合は、組合員の事情聴取未了を理由に協議に入れないと主張したため、実質的協議には入れなかった。引き続き、同月20日付けで会社は組合に対し、同月24日に第3次独立分社化についての団体交渉を行うよう申し入れた。
- (4) 4月24日、第3次独立分社化についての団体交渉が行われたが実質的協議には入れなかった。同日、組合は、前記の会社の団体交渉申入れに対して、業務多忙の中事情聴取を行っているが、聴取内容の集約に慎重を期する必要がある、今後本件下請化については組合からも団体交渉(事前協議)の申入れを行う、会社からの団体交渉申入れに関しては、一切拒否することなく受けるが、現在の状況を十分理解の上慎重に団体交渉の時期を選んで申入れをするよう希望する、と回答した。
- (5) 5月1日及び8日、会社からの申入れにより第3次独立分社化についての団体交渉が行われたが、実質的協議には入れなかった。
- (6) 5月上旬、組合が事情聴取の結果を集約したところ、2名の組合員の他は、特に独立分社化に反対する者はいなかった。なお、その2名は、第3次独立分社化以後も会社を退職せず在籍していた。
- (7) 5月16日の団体交渉において、組合は、会社に対し、「下請問題に関わり、話し合い検討を要する事項」として9項目を要求した。9項目めは「その他」となっていたので、E取締役が「その他」とは何か聞いたところ、組合は、口頭で、下請移行後の賃金及び雇用保障並びに下請部署への管理職配置であると答えた。そして組合は、口頭で追加した2項目も含め、10項目について話し合いを求めた。

また、K委員長は、「下請化には基本的には反対であるが、これらの問題がクリアできれば、組合も会社が進める下請化

やリストラ提案に理解を示さなければならない」と述べたところ、会社は、「4事業部門の下請化については地労委のあっせん案に基づいて協議したい、組合の提案について検討して回答する」と答えた。

組合の要求した10項目(以下「10項目」という。)は、①早期退職優遇制度、②サブロク問題、③BC問題、④新人事制度、⑤人事異動、⑥GBC等の業務内容、⑦割増サービス等、⑧下請会社に対する検査システム、⑨下請移行後の賃金及び雇用保障、⑩下請部署への管理職配置である。

なお、BCとは、冠婚部門における婚礼誘致を行っている契約社員のことであり、GBCとは、正社員の再生、教育、研修のため、新商品のマーケティングリサーチ等を行っている部署のことである。

- (8) 5月21日、会社は、組合に対し、10項目のうちの前記①から⑧の項目(以下「8項目」という。)については、一般的団体交渉事項として交渉議題となりうるとしても、第3次独立分社化と直接関係がないし、3月以来組合が協議できない理由としてきた各組合員個人に対する事情聴取とも全く関連しない事項であると通知するとともに、8項目の協議成立が第3次独立分社化交渉の前提事項と考えているのか、8項目の協議が成立しない場合は、第3次独立分社化には反対ということが現段階で明白なのかについて回答を求めた。

同日、会社は、組合に対し、第3次独立分社化について通知した。その通知は、3月6日以降の団体交渉における説明・協議内容を整理したもので、主な内容は、次のとおりである。

①	下請化事業部門 葬祭部門:京都北葬祭 冠婚部門:マリアージュグランデ、マリアージュ高槻 開発室
②	下請請負者 京都北葬祭 E取締役 マリアージュグランデ R マリアージュ高槻 S 開発室 B、C
③	下請内容 会社の葬祭業務全般又は結婚式業務全般について下請会社と業務委託契約を締結する。
④	従業員の転籍 従業員は会社を退職し、下請会社に転籍する。
⑤	退職金 会社都合の乗率で支払う。

- (9) 5月27日、組合は、会社に対し、これら10項目の協議が第3次独立分社化交渉の前提であり、現段階で、合意が成立しない場合は反対という意思を予め明白に持つものではないと回答するとともに、10項目についての具体的要求及び内容の協議において、団体交渉に実質的決定権のある交渉委員の出席を要求した。

なお、同日の回答書に添付されていた「下請化問題における検討10項目」(甲第148号証)によると、10項目の要求のうち、⑦は、全ての冠婚葬祭部門で同一の会員特典を設け、また、互助会約款に則した割増サービスを行うこと等であり、⑧は、下請会社に所属することにより利益追求が多くなることから、正社員が葬祭の施行時や誘致時等で、チェック、検査するため検査室を拡充するか、下請会社に一定率の会社管理職を配置することである。

- (10) 6月3日、会社は、組合に対し、8項目については、今回提案の第3次独立分社化問題と関係がない別個の問題であるとし、10項目のうち⑨と⑩の2項目(以下「2項目」という。)について、次のように回答した。

- ⑨ 下請会社移行後の賃金、雇用保障について

懲戒等特別な事情がある場合を除き、3年間の雇用を保障する。

下請会社が経済事情などにより、従前賃金の維持、支払いができない事態になった場合は、上記期間に限り、会社がその原資を補填する。

- ⑩ 下請化各事業部門への会社の正社員管理職の配置について

下請化4事業部門への正社員管理職の配置は必要ない。

4事業部門中3事業部門は、請負者が管理職者、事業部長であり、開発室についても請負者が係長職であり現在の実務責任者であるので、業務遂行上問題はない。

- (11) 6月5日、組合は、団体交渉で、会社に対し、8項目について関係がないとする具体的な理由の説明がないとして、再回答を要求した。

これに対し、会社は、会社回答の2項目について協議したい、8項目は関係がなく、別個の問題として後で協議したい、あっせん案の事前協議事項に当てはまらない旨答えた。

- (12) 6月9日、会社は、組合に対し、「8項目について協議の進展がなくとも十分に『本4事業部門下請化問題』に対する結論は可能であると考えています。」と回答した。

同日の団体交渉では、2項目について協議がなされ、請負者

の変更の予定、下請化後の職階・職責・異動、3年間の雇用・賃金保障、退職金等の具体的な事項について質疑応答が行われた。

- (13) 6月16日、会社は、団体交渉の席上、第3次独立分社化問題について、2項目の協議をもって終了とする、8項目については別個に協議したい、と述べた。これに対し、組合は、協議は当然まだ成立しておらず、また合意もみていないし、8項目についても協議自体の必要性、重要性は変わっていないとして、8項目の協議のために団体交渉を申し入れた。
- (14) 6月27日、フローラル、ネオブライド及びあゆみが設立された。同日、会社は、K委員長に、電話で、7月1日をもって第3次独立分社化を行う、6月30日付けで当該従業員は会社を退職すると通告した。なお、その頃、フローラル、ネオブライド、あゆみ、総合企画リターン、総合企画セラ及び総合企画ワイズは、第3次独立分社化に係る業務を受託した。
- (15) 7月3日、団体交渉の席上、E取締役は、組合に対し、同月1日をもって第3次独立分社化を行ったと通告するとともに、今回は協議が成立したとは思っていないが、協議は尽くしたと思うと述べた。

さらに、第3次独立分社化の具体的内容について、開発室を除くと他は以前の説明どおりであり、開発室は当初の法人化の予定と異なって、各個人との請負契約となること、退職金については会社都合100%に基本給の1箇月分を加算し、3年間の賃金、雇用は保障すると述べた。

これに対し、組合は、8項目の協議もせずに第3次独立分社化を行うことは容認できないし、反対であり、後日改めて団体交渉を申し入れると述べた。

- (16) 9月17日、組合は、当委員会に対し、フローラル、ネオブライド、あゆみ、総合企画リターンことA、総合企画セラことB及び総合企画ワイズことCを被申立人として、当事者追加の申立てを行った。
- (17) 第3次独立分社化に伴い、組合員50名弱が組合を脱退した。そのほとんどは正社員であった。

第2 判断

1 誠実団体交渉義務違反(労組法第7条第2号)について

(1) 申立人の主張

会社は、第1次独立分社化について、平成12年1月28日に、組合に対して申入れを行い、2月16日に事前協議を、同月13日、26日、28日、3月6日に団体交渉を行ったが、これらの事前協議及び団体交渉に、社長は一度も出席せず、出席したE取締役ら

労務対策担当委員には何らの決定権もなく、形式的団体交渉に終始した。また、会社は、団体交渉において、組合の上部団体の役員の出席を拒否し、独立分社化について、その必要性、代替的手段の有無、独立分社化の具体的内容、組合員全体の労働条件に及ぼす影響について、具体的な説明と協議を行わなかった。会社のこの行為は、本件事前協議制に違反している。

次に、第2次独立分社化についての団体交渉においても、会社側は、社長が出席せず、出席したE取締役ら労務対策担当委員に実質的決定権限がなく、組合の上部団体の役員の団体交渉への出席を拒否した。また、会社は、独立分社化の具体的内容、組合員全体の労働条件に及ぼす影響について、退職金の支給、1年間の賃金及び身分の保障を除き、具体的な説明と協議を行わなかった。会社は、組合との協議が成立しない段階で一方向的に業務委託を強行実施したものであり、本件事前協議制に明らかに違反している。

さらに、第3次独立分社化についての団体交渉においても、会社側は、社長が出席せず、出席したE取締役ら労務対策担当委員に実質的決定権限がなく、組合の上部団体の役員の団体交渉への出席を拒否した。また、会社は、独立分社化の具体的内容、組合員全体の労働条件に及ぼす影響について、退職金を支給し、3年間の賃金及び雇用を保障する旨の説明以外、具体的な説明と協議を行わなかった上に、組合が協議事項として要求した10項目のうち、8項目については協議に応じず、下請移行後の賃金・雇用保障及び下請部署への管理職配置の2項目については十分な協議を行わなかった。それにもかかわらず、会社が業務委託を強行したことは、本件事前協議制に違反している。

以上のとおり、会社は事前協議を尽くさないまま業務委託契約を締結しており、本件事前協議制に違反している。また、各独立分社化についての団体交渉が、誠実団体交渉義務に違反していることは明らかであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

第1次独立分社化についての団体交渉では、社長の出席要請があったことは1度としてなく、もともとE取締役との交渉で何ら不足のなかった組合が、「代表者の欠席」を本件申立ての「不誠実団交」の理由とするため、社長の出席を求めはじめたことは歴然としており、第3次独立分社化の交渉では、組合は、社長の出席を一言も求めなくなった。

上部団体の役員の団体交渉参加については、第1次独立分社化の段階では話題にもならなかったことであり、組合が、第2

次独立分社化の団体交渉に上部団体の役員の出席を要求したことは、不当労働行為の申立てをする理由づくりのためである。労働協約第68条は、交渉委員以外の団体交渉出席を禁じているところ、会社は、上部団体固有の交渉権に基づく団体交渉には応じ、それに組合の役員が参加する形で、実質的には団体交渉が行われている。当時の組合の役員は、団体交渉で組合が説明を求めたり会社の見解を求めたりする事項が残っていないと考えており、それ故に交渉終了を宣言し、その後も内容に入った議論をしなかったことは明白である。

第3次独立分社化については、10項目の協議要請の内容と独立分社化の必要性、代替的手段の有無、独立分社化の具体的内容、組合員全体の労働条件に及ぼす影響とを比較しても唯一つとして一致するものがなく、これらの交渉事項は現実の交渉の必要性としてではなく、不当労働行為を主張するための口実として考えられたものである。

したがって、実際の交渉現場で合理的な交渉事項が残っているのに会社が交渉を打ち切ったという事実は全くなく、本件団体交渉が不誠実とされる理由はない。

(3) 当委員会の判断

① 第1次独立分社化について

申立人は、第1次独立分社化についての事前協議及び団体交渉(以下「団体交渉等」という。)において、社長が出席せず、出席したE取締役ら労務対策担当委員に何ら決定権がなく、また、会社が組合の上部団体の役員の出席を拒否したと主張する。しかし、第1次独立分社化について行われた団体交渉等において、組合が社長の出席を会社に求めた事実や、組合が当該団体交渉等への上部団体の役員の出席を会社に要求した事実は認められない。また、前記第1の2(3)で認定したとおり、社長は、今後、組合との交渉については、労務対策担当委員の取締役任に任せると述べていること及び前記第1の3で認定した一連の交渉経過からすると、出席したE取締役ら労務対策担当委員は実質的な交渉権限を持っていたものと認められる。

次に、申立人は、当該団体交渉において、会社が組合に対して、具体的な説明と協議を行っていないと主張する。しかし、平成12年1月28日に会社から独立分社化が提案されると、組合は組合員の意識調査を実施し、その後団体交渉を数回行い、3月3日に独立分社化はやむなしとする執行部見解をまとめ、同月13日の臨時組合大会にかけるまでに至ったことは、前記第1の3(10)(15)(20)で認定したとおりであり、このこと

からすると、その時点までは独立分社化についての団体交渉が正常に行われたものと考えられる。しかし、前記第1の3(20)で認定したとおり、上記臨時組合大会において独立分社化を認める執行部案が否決されたことから、同大会終了後行われた団体交渉において、組合が今後、第1次独立分社化は不可ということで協議を継続したいと申し入れたところ、会社はあくまで第1次独立分社化を実施したいと回答した。さらに、前記第1の3(21)で認定したとおり、3月15日の団体交渉において、会社は、第1次独立分社化の実施時期は当初同日の予定だったが、若干ずれる見込であると回答したのに対し、組合は、同月13日の団体交渉における第1次独立分社化の不可回答をもって協議は終了である、上部団体を交え会社に対して対抗手段をとる、と表明した。したがって、この時点で第1次独立分社化について協議する余地がなくなったものと認められる。

以上からすると、上記臨時組合大会までは、団体交渉は正常に行われていたものであり、その後、協議は打ち切られたが、それは、臨時組合大会で執行部提案が否決されたため組合が協議を終了すると表明したことによるものである。

また、申立人は、会社の行為は本件事前協議制に違反していると主張するが、会社は、本件事前協議制により独立分社化について組合と事前協議すべき私法上の義務があるものと解されるところ、第1次独立分社化について、上記のとおり、組合との事前協議を行っていることは明らかであり、独立分社化について会社と合意できなかったからといって、被申立人に本件事前協議制違反があるとはいえない。

したがって、結果として協議が不調に終わったとしても、会社側の交渉態度が不誠実であったと判断することはできない。

② 第2次独立分社化について

申立人は、第2次独立分社化についての団体交渉において、社長が出席せず、出席したE取締役ら労務対策担当委員に実質的決定権限がなかったと主張するが、当該団体交渉に会社側として出席したE取締役ら労務対策担当委員は、前記第1の2(3)、4(17)で認定したとおり、社長から交渉権限を一任されているのであるから、実質的な交渉権限を持って団体交渉に臨んでいるものと解され、社長の不出席をもって直ちに誠実団体交渉義務に違反するということとはできない。

次に、申立人は、会社が団体交渉への上部団体の役員の出席を拒否したと主張する。確かに、組合が、団体交渉への上

部団体の役員と同席及び組合と上部団体連名で組合三役のみとの団体交渉を申し入れたのに対し、会社が上部団体の役員の出席した団体交渉を拒否したことは前記第1の4(4)(12)(15)(18)(21)(22)(27)で認定したとおりである。しかし、労働協約第68条により組合側の交渉委員は従業員である組合員に限られており、同条項に基づき、会社は組合とは協議に応じているのであるから、会社が上部団体の役員との団体交渉への出席を拒否したからといって、組合との団体交渉を拒否したことにはならない。また、上部団体からの団体交渉申入れについては、前記第1の4(12)(15)(23)(24)で認定したとおり、上部団体固有の団体交渉権に基づくものとして、会社側は応じており、その場に組合の役員が同席しているときもあり、実質的には上部団体の役員を含めた団体交渉が行われていると認められる。

さらに、申立人は、独立分社化の具体的内容及び組合員全体の労働条件に及ぼす影響に関して具体的な説明と協議がなかったと主張する。しかし、前記第1の4(7)(15)(22)で認定したとおり、会社は、5月13日には、第2次独立分社化に係る責任者の氏名、退職金が会社都合の乗率で支払われること等を、6月3日には、下請会社の組織形態等を説明しており、7月5日の団体交渉で、組合の提案に対して、会社は、従業員の賃金、賞与は少なくとも1年間会社におけるものと同条件で支給されること等について、組合に回答していることから、一応の具体的な説明と協議が行われたと認められる。協議において、両者にそれ以上の歩み寄りがみられなかったのは、むしろ、組合が団体交渉への社長出席及び上部団体の役員の出席に固執したためであり、会社としては、組合が主張するような協議に入れなかったのは、やむを得ないものであったと判断される。

さらに、申立人は、会社の行為が本件事前協議制に違反していることは明らかであると主張するが、上記のとおり、第2次独立分社化について本件事前協議制違反があったとはいえない。

したがって、第2次独立分社化についての団体交渉における会社の態度が不誠実であったとは判断できない。

③ 第3次独立分社化について

申立人は、第3次独立分社化の団体交渉において、社長が出席せず、出席したE取締役ら労務対策担当委員に実質的決定権限がなく、また、会社が上部団体の役員の出席を拒否したと主張するが、第3次独立分社化についての団体交渉にお

いて、前記第2の1(3)①②で判断したとおり、交渉権限のある者が団体交渉に出席しており、また、組合が上部団体の役員と同席を求めた事実は認められず、申立人の主張は採用できない。

次に、申立人は、当該団体交渉において、10項目の協議事項について実質的な協議が十分に行われなかったと主張する。しかし、前記第1の5(7)(11)(12)で認定したとおり、5月16日、6月5日及び9日と計3回団体交渉が行われていることが認められる。また、10項目の協議事項のうち①から⑥までは、独立分社化とは関わりなく協議対象としていくべき会社の基本的な組織体制に関わる事項であり、従業員の労働条件のような独立分社化に直接関連性のある事項であるとはいえず、⑦、⑧についても、組合の要求内容からみて独立分社化に伴う従業員の労働条件に直接関連する事項とは考えられない。これら事項については、前記第1の5(11)で認定したとおり、会社は、別個の問題として後で協議する旨答えている。さらに、前記第1の5(8)(12)で認定したとおり、会社は、第3次独立分社化について、第1次独立分社化及び第2次独立分社化と同程度の内容の説明を行っており、しかも、6月9日の団体交渉において、独立分社化に伴う労働条件に関する事項である⑨、⑩の2項目について具体的内容に関する質疑応答が行われている。その後、組合は、前記第1の5(13)(15)で認定したとおり、①から⑧までについて協議の必要性があると主張したが、⑨、⑩については協議の申入れを行っていない。

さらに、申立人は、会社の行為が本件事前協議制に違反していると主張するが、上記の経過からすると、第3次独立分社化について本件事前協議制違反があったとはいえない。

したがって、第3次独立分社化の団体交渉における会社の対応が不誠実であったと判断することはできない。

④ まとめ

以上のとおり、第1次から第3次独立分社化までのいずれの団体交渉についても、実質的交渉権限のある者が出席し、具体的な説明と協議が行われたことが認められ、本件事前協議制には違反していないのであるから、会社の行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しないものと判断される。

2 支配介入(労組法第7条第3号)について

(1) 申立人の主張

独立分社化に伴うキララ、フレンド、レインボー、ビューティフルツアー、ドリーム・スペース、フローラル、ネオブライ

ド、あゆみ、総合企画リターン、総合企画セラ及び総合企画ワイズ(以下「キララ他10社」という。)への業務委託は、組合員の組合からの脱退及び退職を前提とする組合員の身分関係に重大な影響を及ぼすものであるから、事前協議の対象であるにもかかわらず、会社が十分な協議を尽くさず、キララ他10社と業務委託契約を締結したことは、本件事前協議制違反であり、偽装解散と同様、組合の切崩しを図るものであり、支配介入に該当する。

また、会社は、平成10年4月頃から京都玉泉院の組合員らに対し、賃金の安い部門への配置転換を示唆したり、婚礼誘致キャンペーン目標未達成者に対するペナルティー等を通じて、陰湿な嫌がらせを繰り返し、平成12年1月20日頃、会社の係長クラスが、京都玉泉院の組合員の健康保険証の回収と早期退職願の取りまとめを行い、さらに、会社は、独立分社化に際し退職する従業員に対し、会社都合による退職金を支給するとの利益誘導を行った。

これらの会社の行為は、会社が組合を嫌悪し、その勢力をそぐことを意図したものであり、支配介入であることが明らかである。

さらに、京滋セラマ労組結成の時期は、会社が第2次独立分社化を提案し、組合がこれを拒否した直後であった。また、その際、5事業部門の組合員は、独立分社化を図る会社幹部と連携しつつ互いに歩調を合わせて行動していた。そして、5月8日頃からE取締役、H部長、滋賀及び洛南葬祭のA課長らと5事業部門の一部の組合員が緊密に連絡を取り合っていた。したがって、京滋セラマ労組は、会社の支配介入により結成されたものである。

(2) 被申立人会社の主張

本件独立分社化についての事前協議は、平成3年9月18日付けの地労委あっせん案受諾に伴う労使間の約束の履行としてなされものであり、会社はこの労使間の約束を守って十分な協議を行っている。仮に約束に違反していたとしても、会社の行為が一種の債務不履行として損害賠償の対象となることはあり得ても、それ自体では不当労働行為にはならないことは明白である。

会社都合による退職金を支給することは、各従業員に会社の経営判断に対する理解を得て、移籍出向の同意を得る場合であるから、合理性があり、利益誘導として批判されるようなものではない。

会社は、独立分社化に参加する組合員に対し、組合脱退を働

きかけたこともなければ、干渉したこともなく、京滋セラマ労組やビューティフルツアー労組は、組合が無理矢理し向けて、つくらざるを得ないところに追い込んだためできた労働組合である。

(3) 当委員会の判断

申立人は、本件事前協議制に違反して事前協議を尽くさずに業務委託契約を締結したことが、組合の切崩しを図るものであり、支配介入に該当すると主張する。

しかし、第1次から第3次の独立分社化についての業務委託契約を締結する経過において、会社と組合との間で事前協議が行われたことは前記第2の1(3)の判断のとおりであり、申立人の主張は採用できない。

また、申立人は、①賃金の安い部門への配置転換の示唆、②婚礼誘致キャンペーン目標未達成者に対するペナルティー等を通じた嫌がらせ、③健康保険証の回収と早期退職願の取りまとめ、④会社都合による退職金を支給するとの利益誘導、が組合の切崩しを目的とした支配介入であると主張する。

そこで、以下これについて判断する。

会社は、互助会方式による冠婚葬祭事業を営むものであるが、不況の長期化、少子化、生活様式の変化等から、将来の業績見通しについて厳しい認識を持っており、契約件数や売上の増強、さらには業務の独立分社化等による経営の合理化、事業再構築が必要と考えていた。そして、会社が業務の一部を独立分社化することは、それ自体は企業活動上の自由に属するものということができる。

まず、上記①については、前記第1の3(14)で認定したとおり、会社が従業員に配置転換の話をしたこと、②については、前記第1の2(7)(9)で認定したとおり、婚礼誘致キャンペーンを実施し婚礼情報カードの提出を求めるなどしたことが認められるが、これらはいずれも会社が契約件数の増強等、業務上の必要から行ったもので、組合も婚礼誘致キャンペーンについては協力可能なものとして了解していたことが認められる。

次に、上記③については、前記第1の3(7)で認定したとおり、会社の京都玉泉院の係長クラスが組合員の健康保険証の回収と早期退職願の取りまとめを行ったことが認められ、これは第1次独立分社化についての協議がなされる前に行われたものであって拙速の誹りを免れない。しかし、これは、前記第1の3(5)(8)で認定したとおり、京都玉泉院及び高槻玉泉院の従業員から早期退職優遇制度を利用して独立したい旨の希望があったことから会社が行ったものと推測され、また、前記第1の

3(11)(12)で認定したとおり、団体交渉において組合から抗議を受け、会社は陳謝し、健康保険証と早期退職願を本人に返却したことが認められる。そして、その後、組合が同問題について会社に申入れを行った事実が認められないことからすると、組合もこれをもって了承したものと解される。

また、上記④については、前記第1の3(9)、4(15)、5(15)で認定したとおり、会社が独立分社化に従った従業員に会社都合による退職金を支給する旨述べていることが認められ、これが会社の独立分社化の実施に資したであろうことは推測できるが、これは会社が推進した独立分社化を希望した京都玉泉院及び高槻玉泉院の組合員に配慮したものと推測される。そして、前記第1の3(4)で認定したとおり、早期退職者に対し退職金の優遇を行う制度は、組合も合意して既に早期退職優遇制度として実施されていたところである。

加えて、前記第1の3(15)(20)で認定したとおり、第1次独立分社化については、組合も執行部が京都玉泉院の組合員の希望がある以上独立分社化はやむを得ないとして、これを受け入れる執行部案を臨時組合大会に提案したこと、前記第1の4(8)、5(1)で認定したとおり、第2次、第3次の独立分社化についてもこれを希望する組合員がいたことが認められる。

これらの事実からすると、申立人主張の配置転換の示唆、会社都合による退職金の支給等が嫌がらせや利益誘導であって、組合を嫌悪し、その勢力をそぐことを意図したものと判断することは困難であり、他にこれを認めるに足りる疎明はない。

さらに、申立人は、京滋セラマ労組の結成に会社が関与したと主張するが、京滋セラマ労組の結成に際し、会社が5事業部門の組合員と連携していた事実の疎明はない。したがって、会社が、京滋セラマ労組の結成に関与し、組合に対する支配介入を行ったと判断することはできない。

以上のことから、会社が労組法第7条第3号に該当する不当労働行為を行ったとは認められない。

3 被申立人キララ他10社の当事者適格について

(1) 申立人の主張

キララ他10社に雇用されている各従業員は、申立人組合の組合員であり、キララ他10社と労働契約を締結していることから、キララ他10社は、いずれも労組法第7条に規定する使用者に該当する。

そして、キララ他10社は、申立人組合の切崩しを意図して会社と共謀して独立分社化を行ったものであるから、使用者として不当労働行為の責任を有する。

(2) 被申立人キララ他10社の主張

申立人が支配介入が行われたと主張する時期には、キララ他10社は未だ設立されていないか、設立されていても実質的活動が行われていなかったのであるから、そもそも使用者としての行為は存在せず、反組合的意思を持って会社と共謀し独立分社化を行ったという事実はない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、要するに、①キララ他10社は、会社とキララ他10社の経営者が共謀し組合の切崩しを意図して独立分社化するため設立されたものであって、キララ他10社と会社は実質的に同一である、②かつて会社に雇用されていた組合の組合員であって、キララ他10社が設立された際に会社を退職しキララ他10社に移籍した者は、現在も組合の組合員である、③よって、キララ他10社は申立人主張の支配介入の関係において使用者に該当する、と主張するものと解される。

そこで判断すると、まず、前記第2の2で判断したとおり、第1次から第3次までの独立分社化の際に、会社に組合の切崩しを意図した支配介入があったとは認められず、また、前記第1の1のとおり、キララ他10社が会社から、従前会社が行っていた業務を受託していることは認められるが、このことから、会社とキララ他10社が実質的に同一と認めることはできず、他にこれを認めるに足りる疎明はない。

次に、第1次独立分社化に伴い組合員約70名、第2次独立分社化に伴い同87名、第3次独立分社化に伴い同50名弱が組合を脱退したことは、前記第1の3(24)、4(39)、5(17)で認定したとおりである。この点に関し、K委員長は、本件審問において、平成12年5月17日付けで提出された脱退届のうち7名以外の分については受理せず預かりとしているので、これらの者は未だに組合員である旨供述しているが、労働組合からの脱退は組合員の自由であり、脱退届が提出され脱退の意思表示が組合に到達したことにより、脱退の法的効果が発生したものと解されるから、K委員長の供述は採用できない。他に、キララ他10社に組合員が存在するとの疎明もない。

以上によれば、キララ他10社が、労組法第7条に規定する使用者に該当すると認めることはできない。したがって、キララ他10社に対する本件申立ては却下せざるを得ない。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第34条第1項第5号及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成14年5月22日

京都府地方労働委員会
会長 佐賀 千恵美

「別紙略」