

大阪、平11不20、平12. 4. 11

命 令 書

申立人 管理職ユニオン・関西

被申立人 ツムラ化粧品株式会社

被申立人 株式会社 ツムラ

主 文

- 1 被申立人ツムラ化粧品株式会社は、申立人から平成11年3月1日付けで申入れのあった団体交渉に、誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人株式会社ツムラに対する申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人ツムラ化粧品株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪府等全国4か所に営業所を置き、被申立人株式会社ツムラ（以下「ツムラ」といい、会社とツムラを併せて「被申立人ら」という）の製造した化粧品の卸売等を業とする株式会社で、本件申立て時におけるその従業員数は約150名であったが、本件申立て後の平成11年3月31日に株主総会の決議により解散し、本件審問終結時現在清算を行っている。
- (2) 被申立人ツムラは、肩書地に本社を置き、漢方製剤、入浴剤、化粧品等の製造及び販売を業とする株式会社で、本件審問終結時における従業員数は約3,000名である
ツムラは、昭和58年に化粧品営業本部を設置して化粧品事業を開始し、その後販路を拡大していたが、平成2年4月、化粧品販売等を業とする申立外株式会社パピリオの全株式を買収し、その商号を会社に変更するとともに、ツムラの化粧品営業本部を会社に移管したものである。ツムラは、本件審問終結時に至るまで、会社の全株式を所有している。
- (3) 後記4(1)記載の平成11年3月1日付け団体交渉申入れ（以下、団体交渉を「団交」といい、同日付け団交申入れを「本件団交申入れ」という）当時、会社役員5名のうち、代表取締役社長及び取締役1名はツムラの取締役が兼務し、取締役管理部長、同営業本部長及び監査役はツムラからの出向者であった。この5名のうち、取締役営業本部長を除く4名の役員報酬はツムラが全額負担していた。また、当時、会社の従業員158名のうち、ツムラからの出向者は16名であった。
- (4) 申立人管理職ユニオン・関西（以下「組合」という）は、肩書地に事

務所を置く個人加盟の労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は約200名である。

組合には、その下部組織としてツムラ化粧品分会があり、本件審問終結時における分会員数は、大阪営業所の従業員であるD（以下「D」という）及びE（以下、この兩名を併せて「Dら」という）の2名である

2 会社解散に関する新聞報道及びこれに対する組合の対応等

(1) 平成10年9月12日、日本経済新聞に、「ツムラの9月中間期見通しが当初予想の3億円の黒字から185億円の赤字となり、ツムラは、経営合理化の一環として、子会社である会社を存続させるかどうかを今年度中に決定する」との記事が掲載された。

(2) 平成10年9月28日、組合が会社に対し、上記(1)記載の新聞報道について組合に対する正式なコメントを求めたところ、会社は、「当社としては経営改善に向けて努力中であり、引き続き経営合理化策を積極的に進める」とのみ回答した。

また、同年10月5日、組合が、会社従業員の動揺は大きく組合にも問い合わせが殺到しているとして、ツムラに対してもコメントを求めたところ、ツムラは、「会社を存続させるかどうかは現時点では未定である」と回答した。

(3) 平成10年10月15日（木曜日）、Dらは、ツムラ人事部長のF（以下「F人事部長」という）及び同人事課長G（以下、この兩名を併せて「F人事部長ら」という）から私的に会いたいとの要請を受け、大阪市内のホテルで東京から来たF人事部長らと非公式の会談を行った。その席上、F人事部長らは、私的にツムラと組合のホットラインを作り、なるべく事を円満に運びたいと提案し、Dらはこれを了承した。

(4) 平成10年10月20日、組合がツムラに対し、会社の存続及び存続しない場合の従業員の処遇を議題として団交を申し入れたところ、同月30日、ツムラは、会社を存続させるかどうかは経営管理事項であるから団交の対象ではないなどとして、これを拒否した。

(5) 平成10年11月4日、組合はツムラに対し、前記(4)記載の団交申入れ事項について、団交という文言が労働争議を連想させるならその言葉を撤回するとして、説明会との名目での会議開催を申し入れた。

これに対し、同月12日、ツムラは組合に対し、説明会開催には応じないと回答した。

同月19日、組合はツムラに対し、ツムラの話合いに応じない態度に抗議するとともに、今後も説明会や団交の開催を求め続けると通告した。

(6) 平成10年11月25日（水曜日）、DらとF人事部長らは、大阪市内のホテルで第2回目の非公式会談を行った。その席上、F人事部長は、本社前での組合のビラまき等の行動がツムラ経営陣の姿勢を硬化させる可能性があるから、かかる抗議行動は自重すべきであると忠告した。

(7) 平成10年12月21日、組合はツムラに対し、前記(5)記載事項と同旨の説

明会開催を再度申し入れたが、同月25日、ツムラは、これを拒否した。

3 平成11年1月以降本件団交申入れに至る経過

- (1) 平成11年1月7日（木曜日）、DらとF人事部長らは、大阪市内のホテルで第3回目の非公式会談を行った。その席上、F人事部長は、会社解散の可能性が高いことを示唆した。
- (2) 平成11年2月1日（月曜日）、DらとF人事部長らは、大阪市内のホテルで第4回目の非公式会談を行った。その席上、F人事部長らはDらに対し、会社解散の時期が迫っており、従業員の退職条件がツムラ及び会社内部で検討されていると述べ、また、組合員の退職条件として、会社が考えている案は「規定の退職金及び特別加算金として賃金2か月分相当額」だが、F人事部長個人の案として「規定の退職金、特別加算金として賃金6か月分相当額及び再就職支援会社による再就職支援」を考えていると述べた。

同月2日又は3日、DらはF人事部長らに対し、退職条件につき、特別加算金は賃金24か月分相当額を要求する旨告げたが、その後、F人事部長らからは返答がなかった。

- (3) 平成11年2月10日から12日までの間、会社は全国の営業所において全従業員を対象に会社解散に関する説明会を開催し、同年3月31日付けでの会社解散を初めて正式に発表するとともに、同日付けでの従業員全員解雇を通告した。Dらはこの説明会に出席していた。

説明会の席上、会社は、解散に至る経緯として、①経営努力にもかかわらず赤字体質が改善しなかった、②化粧品業界の競争が激化しており、今後成長が期待できない、③親会社の業績悪化により、当社に対する支援余力がなくなってきた、などと説明し、また、取引先への対応や退職手続について説明した。

- (4) 平成11年2月12日、組合は会社に対し、会社解散に伴う雇用問題を議題とする団交を申し入れた。
- (5) 平成11年2月25日、組合と会社との間で、会社解散に伴う雇用問題を議題とする団交が開催された（以下、この団交を「2.25団交」という）。

団交の席上、会社が解散に至る経緯について説明を始めたところ、組合は会社に対し、全員解雇に至ったことについては会社に経営責任があるから従業員に謝罪すべきであるとして、謝罪することを強く求めた。

会社が、会社の取締役には一切法的責任はなく謝罪はできないとしてこれを拒否したところ、組合側出席者5名のうち2、3名が机を叩いたり怒号を発したりするなどし、喧騒状態となった。これに対し、会社は、このような状況では団交に応じられないとして席を立ち、同日の団交は開始から十数分で終了した。

4 本件団交申入れ及びその後の経過について

- (1) 平成11年3月1日、組合は被申立人らに対し、文書で、①被申立人らによる会社解散に至る経過説明、及び②解散決定の取消し、を議題とす

- る本件団交申入れを行った。なお、会社に対する申入書には、従業員及び組合に対する謝罪を前提に協議をなすべき旨が記載されていた。
- (2) 平成11年3月2日、会社は組合に対し、文書で、次の理由を挙げて本件団交申入れを拒否した。
- ア 解散の決定につき取締役は何ら法的責任はなく、謝罪は必要ない。
- イ 2.25団交で会社が解散の経過説明をできなかったのは、組合員らが机を叩き罵声を浴びせるなど威迫的態度をとったからであり、組合は経過説明を聞くことを自ら拒否したというべきである。
- ウ 解散手続が進んでおり、解散方針の撤回は不可能である。
- エ Dらには、経過説明を十分行っている。
- (3) 平成11年3月2日、ツムラは組合に対し、文書で、次の理由を挙げて本件団交申入れを拒否した。
- ア 解散の決定は会社が行ったことであり、別法人である当社が説明するのは妥当ではないばかりでなく無意味である。
- イ 解散又はその取消しは会社の経営、管理に関する事項であり、団交の対象ではない。
- 5 本件申立て及び会社の解散等について
- (1) 平成11年3月9日、組合は当委員会に本件申立てを行った。
- (2) 平成11年3月29日、会社はDらに対し、解散後は清算手続上退職金の支払が困難となり、また、組合員であるからという理由で特別な処遇をすることはできないとして、会社都合による退職金及び特別加算金として賃金3か月分相当額（非組合員である従業員と同一条件）を同月31日付けで支払うと通知した。
- (3) 平成11年3月31日、会社は株主総会を開催し、同日付けでの解散を決議した。
- 同日、会社はDらに対し、会社都合による退職金及び特別加算金として賃金3か月分相当額を同人らの銀行口座に振込送金した。その後、Dらは、会社の負担により就職支援会社による就職支援サービスを受給している。
- なお、Dらは、退職金等の受給時には会社に対し解雇について異議を述べていないが、その後、本件審問において、解雇について争い、本件申立てを維持する旨表明している。
- (4) 平成11年4月1日、組合は、ツムラ本社前で、「ツムラはツムラ化粧品従業員の雇用保障をせよ」、「ツムラは、働く者の人権や生活を破壊して恥じない、厚顔で非人道的な企業となった」などと記載されたプラカードを配布するなどの抗議行動を行った。
- (5) 平成11年4月15日、日本経済新聞に、「ツムラは化粧品事業を売却することで中堅化粧品メーカーのピアスと合意した」との記事が掲載された。
- 6 請求する救済の内容
- 組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

本件団交申入れに対する応諾

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は次のとおり主張する。

ア 会社解散は労働者の生活の糧を奪うもので、その他の労働条件等の事項と比較しても優先的に団交において交渉すべき事項である。

また、本件団交申入事項は、会社解散に至る経過の説明及び解散の取消しに限るものではなく、解散に伴う退職条件等の事項を含むものである。

会社解散に伴う従業員の解雇は整理解雇の一種であって、いわゆる整理解雇の4要件、(①解雇の必要性、②解雇回避努力義務、③解雇基準の合理性、④労働者、労働組合との誠実協議義務)を満たさなければならない。

イ 会社が全従業員を対象に実施した解散に関する説明会は、会社の決定事項を伝達する形式的なものであり、これをもって説明義務を果たしたとは到底いえない。

ウ Dらは、退職金を受け取り再就職支援サービスを受給しているが、これは日々の生活のため解雇について異議をとどめつつ受給したのであり、解雇を受け入れたのではない。

エ 被申立人らは、2.25団交で組合員が威圧的態度に出たことをもって団交拒否に正当な理由があると主張するが、かかる行為に及んだのは組合側出席者5名のうち2名のみであり、団交を続けられないほどの状況ではなかった。むしろ、会社は、解散について積極的に説明する意思を持たなかったために、団交開始から15分足らずでこれを打ち切ったのである。

オ 会社の解散がツムラの経営判断であったことは、①ツムラが会社の全株式を所有していること、②会社の役員がツムラの役員を兼務しているかツムラからの出向であること、③ツムラのF人事部長らがDらに退職条件の打診をしてきたこと、等の事実から明らかで、ツムラは本件団交申入れに応諾すべき使用者である。

なお、F人事部長らがDらに対して行った打診は、すべて平日に行われていること等から、ツムラの業務として行われていたことは明らかである。

カ 以上のとおり、被申立人には本件団交申入れに対する応諾義務があり、被申立人らの団交拒否は不当労働行為である。

(2) 会社は次のとおり主張する。

ア 本件申立ては、会社の解散に至る経過説明及び解散の取消しについて団交応諾を求めるものである。

会社解散は企業の経営又は管理の範疇に属する事項で、使用者の責任と危険において行われるべきものであるから、団交の対象とはなら

ない。まして、解散に至るまでの経過説明それ自体は、労働者の待遇に何ら影響を及ぼす事項ではない。

よって、本件団交申入れ事項が団交の対象たり得ないことは明らかであり、本件申立てはその意味において既に失当である。

イ 会社は、解散決議に先立ち、全従業員に対し説明会を開催し、解雇予告を行うとともに、解散に至る原因や経緯及び解散に伴う従業員の処遇について詳細かつ懇切丁寧に説明した。

Dらはこの説明会に出席していたのであるから、会社は説明義務を尽くしたというべきで、この点からも被申立人らが改めて団交の場を設け、再度その説明を行うべき法律上の理由はない。

ウ Dらは、退職金等を既に受領しており、同人らはツムラ化粧品が雇用する労働者ではなくなっている。

よって、組合は既に労働組合法第7条第2号にいう「使用者が雇用する労働者の代表者」ではなくなっているから、組合は本件申立ての当事者たる地位を喪失したというべきであり、会社に団交応諾義務はない。

エ 仮に、組合が本件申立ての当事者たる地位を保持しているとしても、組合は、2.25団交において、まず会社が謝罪すべきであるとして、会社が解散の経過について説明しようとするのを遮り、説明を聞くことを自ら拒否した経緯があり、さらに、会社が謝罪を拒否したところ、組合員らは大声で使用者側を罵倒し、机を叩くなどの威圧的態度に出た。かかる状況下では秩序ある団交は到底期待できないから、その後会社が団交を拒否することには正当な理由がある。

オ なお、会社は、平成11年3月31日に解散決議を行い、その旨の登記、裁判所や各官庁への届出等をすべて完了しており、また、Dらを除く従業員は全員異議なく退職しており、現時点において解散を撤回することは事実上不可能というべきであるから、解散の取消しについては既に交渉の余地がないというべきである。

カ 以上のとおり、会社には本件団交申入れに応ずべき法律上の義務はなく、会社に対する申立ては却下又は棄却されるべきである。

(3) ツムラは次のとおり主張する。

ア 会社の解散は同社の責任において決定されたのであって、別法人であるツムラは、そもそも本件団交申入れについて使用者たる地位になく、団交応諾義務はない。

イ また、仮にツムラが使用者の地位にあるとしても、前記(2)アないしエにおいて会社も主張するとおり、①本件団交申入れ事項が団交の対象たり得ない、②会社が説明会を開催し説明義務を尽くしており、ツムラが重ねて説明する必要がない、③組合が本件申立ての当事者たる地位を喪失している、④組合とは秩序ある団交が期待できない、というべきであるから、これらの理由からもツムラに団交応諾義務はない。

ウ したがって、ツムラに対する申立ては却下又は棄却されるべきである。

2 不当労働行為の成否

(1) ツムラの使用者性について

ツムラは、子会社たる会社と別法人であることを理由に本件団交申入について使用者の地位にない旨主張するが、労働組合法第7条にいう使用者とは雇用契約関係の直接の当事者である雇用主に限定されるものではなく、親会社が子会社の従業員に対し、その労働条件について現実的かつ具体的に支配決定しているような場合には、その範囲において当該親会社も子会社の従業員の労働組合法上の使用者と解するのが相当であり、当該親会社はこの支配決定している労働条件について団交に応じなければならないから、以下検討する。

ツムラと会社との関係についてみると、前記第1. 1(2)、(3)、2(1)及び(2)認定のとおり、①会社は、ツムラが申立外株式会社パピリオの全株式を取得し、これにツムラの化粧品営業本部を移管して発足したこと、②会社の全株式をツムラが保有していること、③会社役員5名のうち、代表取締役社長及び取締役1名はツムラの取締役を兼務し、他の3名はツムラからの出向者で、また、取締役営業本部長を除く4名の役員報酬をツムラが全額負担していたこと、④ツムラが経営合理化のため会社を存続させるか否かを検討しているとの新聞記事が掲載され、この新聞報道について組合がツムラに対しコメントを求めたところ、ツムラは、「会社を存続させるかどうかは現時点では未定である」と回答したこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、ツムラが株式保有や役員派遣等を通じ、会社の経営に対して強い影響力を有していたことが推認される。

また、同2(3)、(6)、3(1)及び(2)認定のとおり、ツムラのF人事部長らが、会社解散に伴う退職条件について、Dらと大阪市内のホテルで4回にわたり非公式折衝を行い、その席上、退職条件についてツムラ及び会社内部で検討されており、会社案は「規定の退職金及び特別加算金として賃金2か月相当額」であり、F人事部長個人の場合は「規定の退職金、特別加算金として賃金6か月相当額及び再就職支援会社による再就職支援」であると述べたこと、がそれぞれ認められる。

この非公式折衝は、F人事部長らが自らDらに申し出て、平日に大阪市内のホテルに赴き、退職条件について折衝を行ったもので、その態様からすると、F人事部長らが、ツムラの意味と無関係に個人的に行動したものとは思えない。

なるほど、日常の業務や労務管理について、仮にツムラが関与していないとしても、会社の解散という非常時において、会社の従業員に対する退職条件の検討がなされたということ自体に、ツムラがその使用者の立場にあるものと見得る余地がないでもない。

しかしながら、F 人事部長らの言動を仔細にみると、4 回の非公式折衝の中で最後の一度だけ、会社の従業員の退職条件について、ツムラ及び会社内部で検討されているとの発言があるが、これは両社が検討中であるというのであるから、この事実のみをもって、ツムラが実質的に会社の従業員に対する退職条件を決定していたとまで判断することには無理があるというべきである。

たしかに、資本及び役員構成の上からは、ツムラと会社との間では完全な親子会社の関係にあり、子会社である会社の解散については親会社のツムラが経営判断の上で決定権を有していたであろうことは推認される。しかし、この解散を決定したことが、直ちにツムラが会社の従業員に対する退職の諸条件を実質的に支配し、決定していたということにはならない。退職の諸条件を実質的に支配、決定していたことを認めるには、その裏付けとなる具体的事実の疎明がなければならないところ、本件では F 人事部長らの非公式折衝での前記言動以外にないのである。そうだとすると、本件認定事実を総合的に判断しても、ツムラが、会社の解散という経営上の判断を超えて、会社の従業員の退職条件まで具体的に決定していたとみるには、具体的事実の疎明が不足しているといわざるを得ない。よって、この非公式折衝については、ツムラの意を体した F 人事部長らが、法律上の義務に基づくものではなく、いわば仲介者として子会社たる会社の解散を円滑に進めることを支援するために行ったものと解さざるを得ない。

以上のとおり、ツムラが会社の従業員に対し、その退職条件等について現実的かつ具体的に支配決定していたとまでは認められない。したがって、ツムラは組合に対し、労働組合法第 7 条の使用者には当たらないというべきであるから、ツムラに対する本件申立ては却下するのが相当である。

(2) 会社の団交拒否について

会社は、団交応諸義務がないとして本件団交申入れに応じていないので、以下、その主張する各拒否理由について検討する。

ア まず、会社は、会社解散は使用者の経営又は管理に属する事項であるから団交の対象ではない旨主張する。しかしながら、会社解散の決定そのものは会社の経営に属する事項であるとしても、会社解散は従業員の労働条件、とりわけその最も重要な問題である雇用に直接影響を及ぼすものであるから、会社解散に係る従業員の雇用、退職条件等の労働条件に関して団交申入れがなされた場合、会社は、解散の事情の説明を含めこれに応じる義務がある。

そこで、本件団交申入れについてみると、前記第 1、4 (1) 認定のとおり、申入書に記載された議題は、①会社解散に至る経過説明、及び②解散決定の取消しとのみ記載されているが、他方、同 2 (3)、(4)、3 (2)、(4) 及び (5) 認定のとおり、本件団交申入れに至るまでの経過におい

て、組合は、平成10年10月20日、会社を存続しない場合の従業員の処遇を議題とする団交をツムラに対し申し入れていること、解散に伴う退職条件についてF 人事部長らとの非公式の折衝に応じていること、及び、本件団交申入れ直前の2.25団交が会社解散に伴う雇用問題を議題として開催されていること、がそれぞれ認められる。これらのことからすれば、組合は会社解散問題については雇用、退職条件等に係る問題として交渉する意思を持っていたことが明らかであり、本件団交申入れは、単に経営事項としての解散に至る事情の説明を求めたものではなく、解散に伴う組合員の雇用、退職条件等に関する事項の交渉として申し入れられたものと解するのが相当である。

そうだとすると、上記のとおり、会社は、本件団交申入れに応じる義務があるのであって、この点に関する会社の主張は失当である。

なお、会社は、現時点において解散を撤回することは事実上不可能になっているとして、解散の取消しについては交渉の余地がないとも主張するが、上記のとおり、本件団交申入れ事項には、解散がやむを得ない場合の退職条件等に関する事項も含まれていると解すべきであるから、この点に関する会社の主張も採用できない。

イ 次に、会社は、全従業員を対象に説明会を開催し、解散に至る経過やこれに伴う従業員の処遇について十分な説明をしているから、改めて団交の場で説明する必要がない旨主張する。しかし、会社の主張する説明会と労使交渉たる団交とはその役割、機能が異なるものであるから、従業員を対象に説明会を開催し、その席にDらが出席していたことをもって、団交における説明義務を尽くしたものと評価することはできず、この点に関する会社の主張は失当である。

ウ また、会社は、Dらとの雇用関係が終了しているから団交応諾義務がなくなっている旨主張する。

前記第1. 5(3)認定のとおり、Dらは、本件申立て後に、会社が振込送金した退職金及び特別加算金を受領し、会社の負担により就職支援会社による就職支援サービスを受給していること、及び、退職金等の受給時には会社に対し解雇について異議を述べていないこと、が認められる。

しかしながら、同認定のとおり、Dらは、生計を維持するため異議をとどめつつ退職金等を受給した旨主張し、退職金等を受給した後も、解雇について争う旨表明して本件申立てを維持し、会社もこのことを了知しているのであるから、この限りにおいて会社と組合との労使関係はいまだ消滅していないと解すべきである。

したがって、この点に関する会社の主張は失当である。

エ さらに、会社は、団交において秩序ある交渉が期待できず、団交拒否には正当な理由がある旨主張する。

2.25団交の経過をみると、前記1. 3(5)認定のとおり、会社が解散

に至る経過について説明を始めた際、組合が全員解雇について会社の経営責任があると主張し謝罪を求め、これに対し、会社が一切法的責任がないと主張し謝罪を拒否したところ、組合側出席者の一部が机を叩いたり怒号を発したりするなど喧騒状態となり、これを理由として、会社が団交を打ち切ったことが認められる。

同日の組合の交渉態度は穏当を欠くもので、会社が同日の団交を打ち切ったことには一応の理由があるとは判断されるものの、これを超えて、同日以降に申し入れられた団交を一切拒否する正当な理由があるとまでは認められない。

したがって、この点に関する会社の主張は失当である。

以上のとおり、会社が主張する団交拒否理由はいずれも失当であり、会社が、自らの見解にのみ固執し本件団交申入れを拒否したことは、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。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成12年 4 月11日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 ㊟