

大阪、平10不67、平12.12.11

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同

被申立人 西山製菓株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人西山製菓株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、菓子製造業を営む株式会社で、代表取締役がB（以下「B社長」という）であるほか、他の3名の取締役にもいずれもB社長の親族が就任しているいわゆる同族会社である。従業員数は、本件申立て時には、正社員5名、パート従業員4名であったが、本件審問終結時には従業員はおらず、会社の役員でもあるB社長の親族のみで業務を行っている。
- (2) 申立人全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という）は、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。

2 平成10年3月までの経緯について

- (1) 会社は、昭和37年の操業開始以来、おかき、あられ等の菓子の半製品（米紛と水を練りあわせたもの）を仕入れ、これに味付けや加熱等の加工をして最終製品にし、あるいは、最終製品を仕入れてこれを袋詰めにした後、小売店に卸すなどの業務を行ってきた。ところが、会社は、平成元年以降、営業損益が赤字となり、同5年頃からは、大手問屋と小売店との系列化が進むとともに、大手スーパーも進出してくるなどの事情が重なって主な取引先である小売店を失い、売上高が低下していった。さらに、平成7年の阪神・淡路大震災により阪神地区の得意先を失うという打撃を受け、経営は悪化の一途をたどっていった。

そこで、会社は、経営の再建のために漸次人員削減を進め、昭和62年には、正社員13名、パート従業員7名であったのが、平成7年1月には、正社員8名、パート従業員6名となり、平成9年2月には、正社員5名、パート従業員4名となった。

また、会社の売上高は、昭和62年が2億8,700万円、平成7年は1億9,200万円、平成10年は約1億5,700万円であり、営業損益は、昭和62年が約400万円の黒字、平成7年が約1,300万円の赤字、平成10年が約800万円の赤

字であった。なお、平成10年期末末処理損失は約7,500万円、長期借入金  
は約1億1,900万円であった。この間の役員全員の報酬の合計は、昭和62  
年が約2,600万円、平成7年が約2,700万円、平成10年は約2,300万円であ  
った。

- (2) 平成7年4月、会社は、経営の悪化を理由に従業員の賃金の1割カットを実施し、同年6月には、正社員で事務担当のC（以下「C」という）に自主的に退職するよう勧めた。当時、51歳で勤続約24年となるCは、失職の不安から、組合に相談に行き、組合に加入した。
  - (3) 平成7年6月27日、組合は会社に対し、Cが組合に加入したことを通知するとともに、Cの労働条件等に係る団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）を申し入れた。これに対してB社長は、同年7月1日、組合事務所に赴いて、組合執行委員D（以下「D執行委員」という）と、上記問題について約1時間話し合った。その際、B社長は、Cに退職を勧めたことを撤回すると述べ、一方D執行委員は、組合の考え方を説明するとともに、組合と会社との間で協定を結ぶことを提案した。
  - (4) 平成7年7月28日、B社長は組合事務所に出向いて、D執行委員と話し合ったあと、Cの雇用継続を確認し、またCの労働条件の変更については組合と協議し合意した上で行うことを定めた協定書（以下「平成7年協定」という）に調印した。
  - (5) 平成7年協定の調印後、組合と会社は毎年3回程度、Cに係る賃金引上げや、夏と冬の一時金について、団交を行ってきたが、本件解雇予告通知がなされるまでの間、Cが組合員であるが故の差別的取扱いを受けるといったことはなかった。
- 3 平成10年3月から本件申立てに至るまでの経緯について
- (1) 平成10年3月11日、会社は、従業員に対し、経営の刷新について協力を求める文書を手渡した。その文書の内容は、「会社の“刷新”について御協力を！」のタイトルで、会社の経営が厳しい状況であるので、事務も現場も互いに応援し合って業務を行うなど、経営の効率化に向けて従業員全員の協力を願うというものであった。  
これと同じ頃、会社は、2か所あった工場のうち、1か所を閉鎖し機械設備等を統合するなど経費の節減を図った。
  - (2) 平成10年度の賃金交渉で、会社は「賃上げなし」を組合に提案し、組合もやむなしとして会社案で妥結し、また、平成10年7月13日には、平成10年夏季一時金について、前年より2割減ということで妥結した。
  - (3) 平成10年7月30日、会社は、経営悪化を理由に、8月25日を期限とし退職金を2割増しとするとして退職者を募ったが、従業員9名のうちこれに応じた者はなかった。
  - (4) 平成10年8月26日、会社は、事業継続が極めて困難になりこのままでは倒産して退職金も支払えなくなるという理由で、1か月先の9月25日を解雇日とする解雇予告通知書を従業員全員に手渡した。なお、文書中

には、役員のみで会社を継続する旨記載されていた。

その後、B社長が、全員の解雇を組合に通知し、話し合いを申し出たところ、組合は、先に妥結した平成10年夏季一時金交渉時にそのような話はなかったにもかかわらず、突如、組合と何ら協議することなく解雇予告通知をしたとしてB社長に強く抗議するとともに、解雇予告通知の撤回を求めて団交を開くよう要求した。

- (5) 平成10年9月9日、組合と会社の団交が、組合事務所で開かれ、D執行委員、組合執行委員E（以下「E執行委員」という）、B社長が出席した。

組合は、同年7月の夏季一時金交渉の際に解雇予告の話など全くなかったにもかかわらず、会社が一方的に解雇を通知したことに強く抗議した。これに対してB社長は、会社の経営が極めて悪化しており累積赤字が増加し、平成10年の営業損益は約800万円の赤字である上に、金融機関からの借入れだけでなくB社長の義母から2,800万円借り入れていること、B社長個人も500万円の資金を提供していること、希望退職を募ったが応じる者がいなかったことから、今後会社としては、従業員全員を解雇した後、役員だけで会社を継続し金融機関等からの借入金を返済する方針である旨説明した。しかし組合は、会社の決算処理が不明朗であり、経営状況を組合にきちんと示すべきであると主張した。

交渉の中で組合から「退職金は規定の2倍は最低必要である」という発言もあった。また、仮に退職するとした場合、Cの退職金の支給額について、勤続25年で頭打ちになるという会社の説明に対して、組合は、就業規則等によると勤続30年まで加算されると指摘し、会社はこれを認めた。

なお、この前後、勤続10数年で事務担当の正社員F（以下「F」という）も組合に加入した。

- (6) 平成10年9月21日、組合と会社の2回目の団交が、組合事務所で開かれ、D執行委員、E執行委員、B社長が出席した。

団交の席では、前回と同様、会社の経営状況が問題となり、組合は、C及びFの解雇予告を撤回するよう主張した。会社は、役員だけで事業を継続すると回答するとともに、経営が厳しいことを示す資料として、決算書数年分等を組合に提示し、さらに工場の建物や駐車場等は役員の個人資産であって会社の資産ではないと説明した。しかし、組合は、会社のこの説明に納得しなかった。

提示された決算書等は、会社と契約する会計事務所が作成したもので、売上高や人件費、営業損益、経常損益の額が記され、人件費の内訳として役員報酬や給与、賞与の額が記されていた。

- (7) 平成10年9月24日、組合と会社の3回目の団交が、組合事務所で開かれ、D執行委員、E執行委員、B社長が出席した。

団交の席では、従来の主張が繰り返され、組合は、解雇予告の撤回を

迫るとともに、会社の経営状況を示す資料が十分でないと主張したが、会社は、すでに十分説明しており資料の開示も行った、解雇予告を撤回する意思はない、と主張した。

- (8) 平成10年9月25日、会社は、従業員9名全員を解雇し、C及びFを除く正社員3名には規定の退職金を、パート従業員4名にはそれぞれ5万円から10万円までの金員を慰労金として支払った。

同日、組合は、当委員会に、この解雇撤回等を求める不当労働行為救済申立てをした。

#### 4 本件申立て後の経緯

- (1) 平成10年10月末、会社は、年末は業務が多忙であることを理由に、従前パート従業員として勤務していた2名を、年末までの期限でパート従業員として雇用した。

これに対して組合は、同年12月19日、以前雇用していた従業員を再雇用しているとして会社に抗議するとともに、団交の開催を要求した。

- (2) 会社は、上記団交申入れ書の受取りを一旦拒否したが、結局平成10年12月25日、団交に応じた。この団交において、会社は経営状況について説明したが、組合は納得しなかった。また、組合は、社長を始め、役員の報酬額が高すぎると非難した。

- (3) 平成11年6月10日、組合は解雇された組合員の処遇等について団交を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

- (4) 本件審理の過程で和解交渉が3回もたれたものの不調に終わった。また、本件審理の過程において、会社から、会社と契約している会計事務所が作成した昭和62年から平成10年までの附属明細書等を含む決算報告書が提出されるとともに、銀行からの会社の長期借入金と返済金の一覧、B社長や親族の相続税の納付や分納状況を示す資料、不動産登記簿等が示された。

#### 5 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。

- (1) C及びFに対する、平成10年9月25日付け解雇がなかったものとしての取扱い及びバック・ペイ
- (2) 平成10年9月21日に開催された団交における組合と会社との間の「全従業員の雇用継続を前提とした事業継続に関する協議に応じる」との確認に基づく、組合員の解雇予告及び会社の事業計画・経営実態等を議題とする誠実団交の応諾
- (3) 前記(1)及び(2)に関する謝罪文の手交及び掲示

## 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 会社の不当労働行為意思

会社は、平成7年協定はその意味を理解せず締結したものであり、

また、過去の団交において組合から恫喝され続けたなど、あたかも組合側に非があるかのように述べる。しかし実際は協定調印までに相当の日時が経過し、過去の一時金等の団交では、組合が賃上げゼロでも妥結するなど会社への協力と譲歩を行ってきた。このように事実と反する主張を行うことこそ、組合嫌悪の表れである。

#### イ 本件解雇の不当性

本件解雇は、組合が以前から、会社の経営内容に配慮、協力し労使関係の円滑化を図ってきたにもかかわらず、会社はこれを一顧だにせず強行したものであり、不当労働行為であることは余りにも明白である。

会社は、平成10年7月30日、組合に何の協議もせず、突如として希望退職を提案するとともに、従業員の誰も希望退職に応じないことが明らかになると、8月26日、一方的に解雇予告を行い、9月25日に解雇を強行した。会社の勝手な都合による解雇の不当労働行為性は言うまでもなく、希望退職を募ったことも解雇予告を正当化するアリバイづくりの手段としてなされたものにすぎない。

本件解雇は、以下のとおり長年会社に尽くしてきた従業員を犠牲にし、経営者一族のみが生き残るために行われた不当解雇である。

##### (ア) 経営赤字の理由がないこと

会社は、解雇に踏み切った理由として、営業損益が大幅な赤字であると主張する。しかし、いくつかの疑念があり納得できない。会社には以前より副社長であるB社長の義母からの借入金があったが、前社長である義父の死亡後、義母がその相続税を支払うに当たり、会社が銀行から借入れを行い、それを副社長個人への返済に充てている。その際、相続人が支払うべき相続税を会社に肩代わりさせたのではないかと、そしてそれが会社の赤字の大きな要因となったのではないかとという疑問が残る。このように、会社と個人の財産を混同しているからこそ、組合は会社の経営実態を追及しているのである。ところが、この点について会社はまともに答えることができず、赤字の形態を作り上げ、これを理由として組合員を解雇したということが出来る。

##### (イ) 解雇の人員選択に合理性がないこと

会社は、従業員全員を解雇したから、本件解雇が不当労働行為ではないと主張するが、非組合員のパート従業員2名に対し、解雇予告をする際、年末の再雇用を約束し、現に再雇用しているなど悪質であり、組合員の解雇は避けられたものとする。

#### ウ 会社の団交拒否

会社は、解雇に係る組合との団交において協議を尽くしたと主張するが、誠実な回答は何らなかった。

組合は、最初の2回の団交の中で、赤字の理由について尋ねたが、

会社は経営内容やその実態を答えることができず、また組合員2名の退職金の算定も誤って説明した。このため組合は、会社の経営内容を明らかにする資料の提示や誠実な回答を求めるとともに、会社の事業の継続は可能であるとの立場から解雇予告の撤回を求め、団交を要求した。平成10年9月21日に行われた2回目の団交において、会社は全従業員の雇用継続を前提とした事業継続についての協議に応じると回答した。しかし、3回目の団交において会社は、それまでの態度を一変させ、全く話し合う姿勢を持たず解雇を強行したのである。

このことは、団交によって問題の解決を図ろうという姿勢が最初からなかったことの表れである。

さらに、会社は、団交においては不完全な資料しか開示しなかった上に説明に誤りが多いという不誠実な対応に終始し、当委員会の審理の中で初めて経営内容に係る膨大な資料を提出するなど、誠実な対応とは到底言えない状況であった。

なお、本件申立て以降に開かれた団交において、組合が決算報告書の内容について問いただしても、会社のB社長は、語句の意味を理解せずに解答にならなかった。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 不当労働行為意思の主張について

組合は、本件解雇が平成7年協定に違反するので不当労働行為であると主張するが誤っている。

同協定についてB社長は、その内容をよく理解しておらず、配置転換程度の労働条件の変更であれば組合との協議が必要であるが、解雇ということまで組合との協議が必要であるとの認識はなかったのであり、不当労働行為意思に基づいて解雇したのではない。

イ 本件解雇の合理性

会社の経営は、不況や得意先の喪失等から、近年次第に悪化してきた。会社は、経費節減等を図り、赤字の回避に努めてきたが赤字の解消に至らず、また近い将来も黒字に転換する可能性が低いことから、やむなく解雇に及んだものである。解雇に際しては、従業員への解雇予告を行うとともに、組合にも通知し、組合員であるか否かを問わず従業員9名全員に行ったものであり、組合員にのみ不利益を与えたのではないから、本件解雇は不当労働行為ではない。

解雇の時期について言えば、経営がこれ以上悪化して従業員に退職金も払えなくなる前に解雇に及んだものである。

また、平成10年末に元パート従業員を雇ったのは、年末の多忙な時期にのみ働いてもらったのであり、常時の雇用ではない。

なお、組合は、平成10年に会社が赤字であるのに設備投資を行っていると主張するが、これは、工場を1か所に集約し計量器の部分的取替えや機械の移動を行ったものであって、新規の設備投資ではない。

## ウ 組合との団交について

会社は、組合の存在を嫌悪していないし、解雇予告通知以後、3回の団交にも誠実に応じ、会社の経営状況や本件解雇について説明している。しかし、組合は、会社の法人格性や会計原則などを理解しようとせず、話し合いを続けても交渉が進展する見込みが全くない状況であった。また、平成10年9月21日の第2回団交において、会社が、従業員の雇用継続を前提とした事業継続についての協議に応じると説明した事実はない。

組合は、B社長を始めとする役員個人の個人財産の内容を執拗に追求するが、これは個人財産と会社財産を混同した主張である。会社の銀行からの借入れは、適切な経営判断の下に行ったのであり、借入先について言えば、それが個人であろうが銀行であろうが、借入残高が変動するものではない。

また、組合は、個人的な相続税を相続人がどのように支払ったか、個人財産を誰に賃貸しているかなどについてまで答えるよう要求しているが、そこまで答えなければならない理由や義務は、どこにもない。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 本件解雇について

組合は、Cの解雇は平成7年協定に違反し、組合との協議もなく強行されたものであり、また、会社はC及びFの解雇につき赤字経営を理由とするが、会社には不明朗な経営実態がある以上、全従業員の解雇後に2名のパート従業員を採用するなど解雇の必要性に疑問があり、両者に対する本件解雇は組合を嫌悪した不当労働行為であると主張するので、検討する、

前記第1. 2(1)、(2)、3(1)、(3)、(4)、(5)及び(8)認定のとおり、①Cは平成7年6月に組合に加入し、Fは平成10年8月の解雇予告通知書の手交後同年9月の解雇までの間に組合に加入したこと、②会社は、Cの組合加入後、組合と平成7年協定を結ぶとともに、毎年Cに係る賃金等について団交を行ってきたこと、③会社は、得意先の喪失や大手問屋の参入等により経営が悪化し、平成10年には赤字が約800万円、期末未処理損失が約7,500万円、長期借入金約1億1,900万円になっていたこと、④会社は、赤字経営を回避しようと工場の集約化や役員報酬の減額、人員削減など経営改善に努めたこと、⑤会社は、平成10年7月30日に従業員全員に希望退職を募集したが、それに応じた従業員は一人もいなかったこと、⑥会社は、平成10年8月26日に従業員全員の解雇予告を行い、1か月後の9月25日に全員を解雇したこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実関係によれば、本件解雇は、組合員、非組合員を問わず従業員全員になされたものであるところ、平成7年にCが組合に加入して以降同人に対し組合員であることによる不利益な取扱いとは特になかった

ことや解雇に先立つ希望退職を募った際もとりたててCを対象としたわけではないことを考え合わせると、会社が、本件解雇に当たって、従業員に対し解雇についての詳しい説明をせず、また、平成7年協定に従ってCの解雇について組合に事前説明をしなかったことは認められるものの、会社の経営が赤字続きで、その先行きも非常に厳しい状況が見込まれる中で抜本的な経営再建策として行われたものとみるのが相当であり、組合を嫌悪してなされたものとみることはできない。したがって、本件解雇は不当労働行為とは認められず、この点についての組合の申立ては棄却する。

なお、前記第1.4(1)認定のとおり、解雇したパート従業員のうち2名をのちに会社が雇用していることから、組合は解雇の必要性がなかったと主張するが、その雇用期間は繁忙期のごく短期に過ぎず、これ以外に新たな雇用が行われたという疎明もないのであるから、その事実を上記結論に影響を与えるものではない。

## (2) 団交について

前記第1.3(5)、(6)及び(7)認定のとおり、組合と会社は、解雇予告から本件申立てまでに、平成10年9月9日、同年9月21日、同年9月24日の計3回の団交を行ったことが認められる。

まず、組合は、平成10年9月21日の団交において、組合と会社との間で、「従業員全員の雇用を前提とした事業継続に関する協議に応じる」との確認があったにもかかわらず、会社が、同年9月24日の団交において態度を一変させ方針どおり全員を解雇する旨表明したことは、団交によって問題の解決を図ろうという姿勢が会社には最初からなかったことの表れであり、不誠実であると主張するが、会社は、同年9月21日の団交において、組合が主張する上記事項を確認したという事実を否定しており、これに対する組合からの明確な疎明もないので、組合の主張を採用することはできない。

次に、組合は、団交における会社の経営内容などに関する説明や資料開示は不十分であり、会社の対応は不誠実であったと主張する。

一般的に、使用者が、団交において労働組合の要求に対して回答する場合、使用者には、労働組合が求める資料すべて提示する義務まではないが、単にその結論を示すだけでなく、合理的かつ必要な範囲において資料等を提示するなどして、回答の根拠等を具体的に説明し、労働組合の理解が得られるように努力すべき義務があるというべきである。

これを本件についてみると、前記第1.3(6)、(7)及び4(4)認定のとおり、確かに、B社長の説明の一部につき、団交でその誤りを組合から指摘され、また、決算報告書の附属明細書等は、本件審理の過程ではじめて提出されたこと等、会社の団交における対応に問題がなかったとは言えない。しかしながら、同時に、会社は数年分の決算書を組合に開示した上で経営状況について説明するとともに、組合から疑義を持たれて

いる会社や個人の財産についても口頭で説明し、さらに組合から誤りを指摘された事項については、自己の説明を強弁することなく訂正に応じたことが認められ、これらの会社の対応を判断すると、会社は本件解雇に至った理由等を具体的に説明し組合の理解を得るよう相当な努力をしたとみるべきであり、本件に関して会社に不誠実団交の不当労働行為があったとまでは言えない。したがって、この点についての組合の申立ては棄却する。

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条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成12年12月11日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印