

命 令 書

申立人 全日本金属情報機器労働組合
申立人 全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部
申立人 全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部
日立精機支部

被申立人 日立精機株式会社
被申立人 株式会社森精機製作所
被申立人 株式会社森精機ハイテック

上記当事者間の千労委平成14年(不)第5号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は平成15年10月23日第1359回公益委員会議において、会長公益委員一河秀洋、公益委員菊池善十郎、同岡村清子及び同鈴木牧子が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日立精機株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の内容の文書を申立人らに交付しなければならない。

記

全日本金属情報機器労働組合
代表者 中央執行委員長 X 1 様

全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部
代表者 執行委員長 X 2 様

全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部
日立精機支部
代表者 執行委員長 X 3 様

年 月 日

日立精機株式会社
代表取締役 Y 1

貴組合らの平成14年9月11日及び同月18日の団体交渉申入れに対し、当社が同月30日以前にこれを行うことを拒否したことが、千葉県地方労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、今後このような行為をしないことを誓約します。

(注:年月日は手交の日を記入すること。)

- 2 被申立人株式会社森精機ハイテック及び被申立人株式会社森精

機製作所に対する申立てを却下する。

3 その他申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

- 1 本件は、日立精機株式会社及び株式会社森精機製作所を被申立人として、全日本金属情報機器労働組合、全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部及び全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部日立精機支部(以下「申立人ら」という。)の申入れにかかる団体交渉に応ずることと、謝罪文の交付、掲示及び朝刊紙への広告を求めて、平成14年9月25日救済申立てがあったものである。
- 2 平成14年10月22日、申立人らは、株式会社森精機ハイテックの当事者追加を求め、当委員会は、同年11月7日、公益委員会議において、株式会社森精機ハイテックの当事者追加を決定した。
- 3 申立人らは、平成14年11月22日付け「申立の変更申立書」で、請求する救済の内容を下記のとおり変更した。

- (1) 日立精機株式会社は、株式会社森精機ハイテックへX 3、X 4、X 5、X 6 及びX 7 (以下「X 3ら」という。)の雇用を承継させる問題について誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- (2) 株式会社森精機製作所及び株式会社森精機ハイテックは、株式会社森精機ハイテックがX 3らの雇用を承継すること及び雇用を承継した後のX 3らの労働条件問題について誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- (3) 謝罪文の交付、掲示及び朝刊紙への広告

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全日本金属情報機器労働組合(以下「JMIU」という。)は、金属、機械、情報機器関連産業に働く労働者をもって組織する労働組合で、本件申立時の組合員数は10,148名である。
- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部(以下「地方本部」という。)は、千葉県内のJMIUの組合員で組織し、本件申立時の組合員数は204名である。
- (3) 申立人全日本金属情報機器労働組合千葉地方本部日立精機支部(以下「日立精機支部」という。)は、平成14年9月7日、日立精機株式会社の従業員X 3らが結成することを決定したもので、本件申立時の組合員数は5名である。
- (4) 被申立人日立精機株式会社(以下「日立精機」という。)は、昭和11年7月に設立され、主に精密工作機械その他一般諸機械、器具、工具の製造及び販売業務を営んでいた株式会社であり、肩書地に本社・工場を、全国に3箇所支店と10箇所の営業所

をそれぞれ有していたが、現在、民事再生手続が行われている。

また、日立精機には海外を含め子会社が合計13社あり、その1つである日立精機サービス株式会社(以下「日立精機サービス」という。)は、日立精機が製造・販売した精密工作機械の修理及びアフターサービス事業を営んでいたが、後記のとおり日立精機とともに株式会社森精機ハイテックに営業譲渡された。

日立精機には、申立外日立精機労働組合(以下「JAM労組」という。)があり、上記X3らは、後記のとおりJAM労組脱退手続を完了するまでJAM労組に加入していた。また、日立精機とJAM労組との間には、JAM労組から除名された者は原則として解雇するとのユニオン・ショップ協定が締結されていた。

- (5) 被申立人株式会社森精機製作所(以下「森精機製作所」という。)は、昭和23年10月に設立され、主に工作機械の製造及び販売を営む株式会社であり、肩書地に登記簿上の本社を有している。

- (6) 被申立人株式会社森精機ハイテック(以下「森精機ハイテック」という。)は、平成5年10月に設立された森精機興産株式会社(以下「森精機興産」という。)が、平成14年9月10日に日立精機の営む精密工作機械の製造及び販売並びに日立精機サービスの営む精密工作機械の修理及びアフターサービス事業を譲り受ける旨の契約を締結した後、同月11日、現在の商号に変更した株式会社であり、肩書地に本社を有している。

また、森精機ハイテックは、森精機製作所から全額出資を受けた会社であり、同社の代表取締役会長は森精機製作所代表取締役社長であり、同社の代表取締役社長は森精機製作所常務取締役である。

2 本件経緯

- (1) 日立精機の民事再生手続開始申立てから日立精機支部結成決定までの経過

ア 日立精機は、平成14年8月19日、東京地方裁判所に民事再生手続開始申立書を提出した。

なお、上記申立書には、再生計画案の作成方針についての申立人日立精機の意見として、「申立人は子会社13社を含む企業集団によって、工作機械の開発、設計、製造から販売までを一貫して行う有機的組織体を形成しており、特にその技術力については、高い評価を受けており、事業の再構築を図ることにより利益を生み出すことが十分に可能である。一方で、申立人は現在操業を継続するために必要な運転資金をも確保できない状況にある。事業の劣化を防ぐために申立後直ちに適切なスポンサーを得て、営業譲渡等の方法により運転

資金を確保して、操業を速やかに再開し、再建を図ることが望ましく、現在申立人は、スポンサーを確保すべく交渉を行っている。」と記載されていた。

イ 平成14年8月19日午後5時30分ごろ、日立精機は、我孫子地区従業員に対する臨時説明会を開催し、「従業員の皆様へ」を配布し、民事再生手続開始申立ての事実、翌20日から再建の方向を決定するまでの間、暫時操業を停止して自宅待機扱いとすること等について説明した。

同月19日午後8時30分、JAM労組の三役と日立精機のY1社長が面談を行い、その中で民事再生手続開始申立てに係る説明内容の再確認等が行われた。

ウ 平成14年8月28日午後4時、日立精機とJAM労組との間で団体交渉が開催された。

この団体交渉において、日立精機は、操業の再開時期について、いくつかのスポンサーとの話合いの結果次第であるが、現在スポンサーとして可能性が高い森精機と半月くらいで目処をつけるべく話合いが進んでおり、決まった段階で話す旨説明した。

エ 平成14年8月29日、JAM労組臨時定期大会が代議員出席の方式により開催され、この大会の代議員に選ばれて出席したX7は、民事再生計画の枠内で雇用と労働条件を守るというJAM労組が示した方針ではなく、労働組合として闘って雇用と生活を守るという方針に転換するよう求める発言をしたが、JAM労組は、方針を変更するつもりはないと回答した。

オ 平成14年8月30日、東京地方裁判所は民事再生手続の開始を決定した。

カ 平成14年9月3日付け日本経済新聞及び日刊工業新聞に、森精機製作所の子会社を受け皿会社として日立精機の工作機械事業を譲り受けること、日立精機の従業員を数百人規模で引き受けることなどを森精機製作所のY2社長が同月2日に明らかにしたとする記事が掲載された。

X3らは、これらの新聞記事から日立精機の工作機械事業が譲渡されること及びこれに伴い大量の解雇者が出る可能性があることを知った。

キ 平成14年9月5日、X3らは、JAM労組に対し、組合員の雇用と退職金を確保する立場で、会社と徹底して協議をし、組合員の中での議論も重視して取り組むよう申し入れた。

ク 平成14年9月7日、X3らは、このままJAM労組にとどまっていたは労働者の雇用や生活を守ることとは出来ないとして、日立精機支部結成大会を開催し、日立精機支部の結成を決定

した。

(2) 日立精機の営業譲渡に伴う従業員全員解雇提案

ア 平成14年9月10日、日立精機、日立精機サービス、森精機興産及び森精機製作所は、営業譲渡契約(以下「本件契約」という。)を締結した。

本件契約の内容は別紙のとおりである。

なお、本件契約には、日立精機及び日立精機サービスの従業員のうち、本人が希望する限り、その全員を面接し、原則として合計450名を雇用するものとするが、面接の結果、この人数を最大475名まで増加させ、又は最小400名まで減少させることができるものとする旨規定されていた。

また、日立精機本社我孫子工場、サシマ工場及び長南工場の土地・建物並びに不動産賃貸業等は譲渡の対象から除外された。

イ 平成14年9月10日、日立精機はJAM労組に対し、①営業譲渡に伴い9月30日付けで全従業員を解雇すること、②退職金については今後労働組合と協議すること、③営業譲受会社は、10月1日付けで日立精機及び日立精機サービスの従業員から原則450名程度を採用すること、について文書で申し入れた。

これに対し、同日午前10時30分から正午まで、日立精機とJAM労組との間で、団体交渉が行われた。

この団体交渉において、日立精機は、①営業譲受会社の労働条件については、森精機から新規雇用の募集要項が渡され、この中で抽象的な条件が示されているだけであるが、現在の賃金は下回らないといわれていること、②森精機と営業譲渡契約した理由は、他のスポンサーと比べて譲渡金額が一桁多く、同業者であり、日立精機の価値を十分認めてくれており、これから先の業務が見えること、③採用予定人数450名の根拠は売上計画180億円から算出された数字であること等を説明した。

ウ 平成14年9月10日、森精機ハイテック名義の募集要項が日立精機の従業員に配布された。

この募集要項には、応募資格、応募書類、募集締切、選考日・場所、給与、給与目安(モデル賃金)、諸手当、支払日、給与改定、賞与、勤務地、駐車場、勤務時間、休日、休暇、福利厚生、入社日、可否通知、問合せ及び面接資料提出先が記載されていた。

エ 平成14年9月11日午前9時、JAM労組は、日立精機の上記申入れに関し全員集会を開催し、資料を配布し、「日立精機の工作機械全事業を森精機に営業譲渡するものとする。日立精機は、9月30日をもって従業員全員を解雇し、森精機は、新会社を設立し約450名程度の雇用を確保する。退職金に関して、当面(9

月10日時点の推定)分を提示。その後の未払い分は別途交渉し決定する。新会社の労働条件については、森精機の募集要項による」ことなどを提案した。提案資料に添付された募集要項には、9月10日に日立精機従業員に配布された森精機ハイテック名義の募集要項とほぼ同内容が記載されていた。

(3) 申立人らからの団体交渉申入れと日立精機の対応等

ア 平成14年9月11日午後2時ごろ、X 3らは、JMIUの特別中央執行委員及び地方本部の執行委員長ほか2名とともに、日立精機に対し、日立精機支部結成通告書、要求書、日立精機支部役員名簿、JAM労組脱退通告書写しを提出の上、日立精機支部結成を通告するとともに、9月20日に次回団体交渉を開催し、それまでに、①日立精機支部組合員の雇用と労働条件を守ること、②退職金等を含む労働債権を全額保障すること、③経営破綻した原因と経営責任を明らかにするとともに、再生計画等について情報開示を行うこと、④再生計画の策定等について事前に労働組合と協議の上、本人と労働組合の同意の上で行うこと、という要求事項について回答するよう要請した。

これに対し、日立精機は、Y 3取締役経営企画室長兼総務部長(以下「Y 3取締役」という。)ほか1名が対応し、会社としての対応を9月13日までに回答する旨述べた。

同月11日、X 3らは連名で、JAM労組に対して脱退通告書を提出した。

イ 平成14年9月13日、日立精機は、X 3らに対し、「JAM日立精機労働組合に脱退の事実について確認したところ、『脱退届は提出されているが、取扱いについては協議中である。』とのことで、脱退が完了しているかは確認できませんでした。このような事実関係から、現状においては、JMIU日立精機支部を認めることはできかねます。脱退の事実関係が明確になり次第、法に則った対応を行います。したがいまして、それ迄の間、2002年9月11日申し出の要請にはお答えできませんので通知します。」と文書回答した。

日立精機支部は、上記文書を交付された際に、日立精機に対し、日立精機支部を労働組合として認めないのは不当であるとして強く抗議した。

ウ 平成14年9月18日、JAM労組全員投票が行われ、前記(2)エの提案について93.2パーセントの組合員が賛成し可決した。

エ その後、日立精機は、JAM労組組合員に対し「10月1日発足新会社の採用試験について」を配布し、試験要領説明会を9月19日午前9時に行うこと、受験希望の締切は9月20日午前9時であること、試験日時は9月20日、21日であること、試験は筆記

試験及び面接を行い、筆記試験の内容は、技能系が技能士2級程度、その他は総合適正テストであること、筆記試験の採点は、日立精機総務部が担当すること、面接は森精機製作所が面接官となること等を知らせた。

オ 平成14年9月18日、日立精機支部は、日立精機に対し、日立精機支部を否認し団体交渉に応じないのは不当労働行為であるとして強く抗議するとともに、開催日時を同月24日午後2時と指定して団体交渉を申し入れた。

同月18日、日立精機支部は、日立精機に対し、新会社への採用募集に日立精機支部組合員が応じない旨通知した。

上記通知には、採用募集に応じない理由として、①新会社の採用基準が明示されていないこと、②日立精機支部組合員に対する差別的取扱いが行われる危険性が極めて高いこと、③新会社の勤務地、労働条件、雇用形態及び職種など不明確な点が多く正常な募集要項とはいえないこと、④日立精機が日立精機支部との団体交渉を拒否して、一方的に新会社への募集を始めているため、問題の協議ができないでいること、などが記載されていた。

カ 平成14年9月20日、日立精機は、X 3 らに対し、9月24日の午後2時からの協議開催については、現在、営業譲渡等の諸手続等で忙殺されており開催不可能であり、9月24日会社から、協議の日時場所等の希望日を書面で連絡する旨文書回答した。

キ 平成14年9月21日、東京地方裁判所は営業譲渡を許可した。同日、日立精機は全従業員に対し、営業譲渡実行日を9月21日とすること、翌22日以降工作機械事業に関する一切の商行為を停止する旨通知した。

ク 平成14年9月24日、JAM労組は日立精機に対し、X 3 らあての「日立精機労働組合脱退申し入れについて」と題する文書をFAX送付した。この文書には、X 3 らの脱退を9月24日をもって承認する旨記載されていた。

ケ 平成14年9月24日、日立精機は、日立精機支部に対し、X 3 らがJAM労組を脱退したことが最終的に確認できたので、日立精機支部との話を10月4日午後4時から6時までの2時間とする旨回答した。

コ 平成14年9月25日、申立人らは、日立精機と森精機製作所を被申立人として、千葉県地方労働委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

サ 平成14年9月26日、日立精機支部は、日立精機に対し全員解雇後の10月4日に団体交渉を開きたいとの日立精機の対応に強く抗議するとともに、①森精機への雇用継続の責任を果たし、

希望する労働者は全員森精機ハイテックに再雇用させること、②森精機ハイテックへの再雇用が決定するまでは、日立精機での雇用を継続すること、を要求事項に追加して、9月30日の団体交渉の開催を申し入れた。

シ 平成14年9月27日、日立精機は、日立精機支部に対し諸手続で多忙の中、日立精機支部の申入れに誠意をもって応えるとして、10月4日の開催を申し入れたのであって、日立精機支部が主張する9月30日の団交要求には応じられない旨文書回答した。

ス 日立精機は、解雇予告手当を支給した上で、全従業員に対し平成14年9月30日付け文書で同日をもって解雇する旨通知した。

セ 平成14年9月30日、X 3らは、日立精機に対し、一方的な解雇を不当であるとして抗議するとともに、「10月1日から私たち5名が森精機ハイテックに就労できるように森精機と交渉すること」と記載した文書を提出した。

同月30日、日立精機支部は、日立精機に対し、10月4日の団体交渉に応じるが、開催時間を午後6時に変更してほしい旨連絡した。

(4) 解雇通知後の日立精機と申立人らとの団体交渉等の経過

ア 平成14年10月4日の団体交渉について

(ア) 平成14年10月4日午後6時、JR常磐線天王台駅付近のホテルにおいて、団体交渉が開催された。

(イ) この団体交渉において、日立精機は、日立精機支部組合員の雇用と労働条件を守ること、という要求事項に対し、①森精機ハイテックに対する営業譲渡とそれに伴う従業員の解雇は、破産を避けるために残された不可避の選択であったこと、②日立精機としても雇用の確保に向けて、営業譲渡交渉において最大限の努力を行い、再雇用を希望する従業員全員について採用面接を実施するとともに、日立精機サービスの従業員と合わせて最低400名以上の採用を行うことを森精機ハイテックに受諾させることに成功したこと、③日立精機における雇用については、9月30日をもって日立精機として工作機械事業を廃止した以上、同事業に従事していた従業員との間の労働契約は解消せざるを得なかったことなどを回答した。

(ウ) 続いて、申立人らは、日立精機に対し、「質問・要求書」を提出し、①日立精機支部組合員らの雇用が当然に森精機に継承されるべきものであることを森精機に伝えているのか、②森精機に再雇用を希望した者と採用された者の職場、氏名、年齢などを明らかにすること、③退職金を早期

に全額支払うこと、④日立精機の労働条件を森精機へ承継すること、などの質問ないし要求事項について、10月10日までに回答するよう要請した。

これに対し日立精機は、席上口頭で①日立精機支部組合員の雇用が当然に森精機に継承されるべきものであることを日立精機から森精機製作所に伝えた事実は存しない、②受験者数は約610名、採用者数は420名ないし430名で、営業、サービス、開発及び設計は合格者が多く、年齢50歳以上でリーダークラスでない人や転勤できない人は不合格である、③退職一時金額は既に算出済であるが、退職年金については算出が未了である、④日立精機の労働条件を森精機へ承継することという要求は、森精機に対するものであるため、日立精機として回答することはできない、などと述べた。

(エ) 日立精機と申立人らは、次回団体交渉の開催を合意して、10月4日の団体交渉を終了した。

イ 平成14年10月15日の団体交渉等について

(ア) 平成14年10月15日午後0時30分ごろ、JR常磐線柏駅付近の公共施設において、団体交渉が開催された。

(イ) この団体交渉において、日立精機は、前回の団体交渉時に申立人らから提出された「質問・要求書」に対し、改めて文書で、①日立精機と従業員との労働契約が当然に森精機製作所や森精機ハイテックに承継されるものであるとの認識はないので、日立精機から森精機製作所に伝えたことはない、②採用者については、営業譲渡契約に基づく採用人数を確認するにとどまっている、③退職一時金については、次回団体交渉時に算出の上提出し、退職年金については生命保険会社から入手次第連絡する、④日立精機の労働条件を森精機へ承継することについては、日立精機は回答できる立場にない、などと回答した。

(ウ) これに対し、申立人らは、これでは話し合いにならないので、これで団体交渉を打ち切ること、また、次回団体交渉の日時については申立人らから連絡する旨述べ、団体交渉は終了した。

ウ その後、申立人らは日立精機に対して現在に至るまで団体交渉の申入れを行っていない。

エ 平成14年12月13日及び平成15年1月15日に日立精機と申立人らとの間で協議が行われ、その協議経過において、平成15年1月27日付けで日立精機、申立人ら及びX3らとの間で協定書が締結された。この協定では、退職金の支給等の確認、倒産、

解雇及び退職金支給に支障が生じたことについて深甚なる遺憾の意の表明並びに労使間に係属中の法的紛争の早期円満解決に向けた協議開始の確認について取り決められた。

オ 平成15年2月4日付けで、JMIUの書記長から日立精機代理人弁護士に対し和解協定書案が提示され、同月13日、日立精機支部組合員の同席のもとで協議が行われた。

(5) 森精機ハイテックと日立精機支部との交渉経過等

ア 日立精機支部は、森精機ハイテックに対し、平成14年10月8日付け文書で、開催日を10月17日と指定して、森精機ハイテックへの転籍を希望する労働者を直ちに就労させること等を議題とする団体交渉を申し入れたが、森精機ハイテックからは回答がなかった。

イ X 3らは連名で、森精機ハイテックに対し、平成14年10月9日付け文書で、X 3らを就労させることを求めたが、森精機ハイテックからは回答がなかった。

ウ 日立精機支部は、森精機ハイテックに対し、平成15年1月21日、3月4日及び3月7日付け文書で、日立精機と日立精機支部組合員との労働契約を引き継ぐこと等を求めた。

エ 平成15年3月6日、森精機ハイテックは、日立精機支部の上記ウの3月4日付け文書に対し、応じられない旨文書回答した。

(6) 森精機製作所と日立精機支部との交渉経過等

ア 日立精機支部は、森精機製作所に対し、平成14年9月19日付け文書で、開催日を9月27日、回答期限を9月24日と指定し、森精機製作所は雇用継続責任があるとして、日立精機支部組合員の雇用問題について団体交渉を行うよう申し入れたが、森精機製作所からは、上記回答期限になっても回答がなかった。

日立精機支部は、森精機製作所に対し、9月19日付け文書で森精機ハイテックによる採用募集に日立精機支部組合員が応じない旨通知した。

上記通知には、採用募集に応じない理由として、①新会社の採用基準が明示されていないこと、②日立精機支部組合員に対する差別的取扱いが行われる危険性が極めて高いこと、③新会社の勤務地、労働条件、雇用形態及び職種など不明確な点が多く正常な募集要項とはいえないこと、などが記載されていた。

イ 日立精機支部は、森精機製作所に対し、平成14年9月25日付け文書で、開催日を9月30日、回答期限を9月28日と指定して、森精機ハイテックへの転籍を希望する労働者全員を受け入れることなどの要求事項について、団体交渉を行うよう申し入れたが、森精機製作所からは回答がなかった。

ウ 平成14年9月30日、X 3らは連名で、我孫子工場に来ていた

森精機製作所の管理本部長、管理本部副本部長及び管理本部リーダー並びに森精機ハイテックの取締役に対し、X 3 らを森精機ハイテックに就労させることを要求する文書を手渡そうとしたが、受け取りを拒否されたため、同日付けで上記文書を送付した。これに対し、森精機製作所からは回答がなかった。

エ 申立人らは、森精機製作所に対し、平成14年11月6日、平成15年1月21日及び2月20日付け文書で、希望する労働者の雇用の引継ぎ等を申し入れたが、森精機製作所からは回答がなかった。

(7) 日立精機従業員の森精機ハイテックへの雇用状況

日立精機及び日立精機サービスの従業員は、営業譲渡時794名が在籍していたが、そのうち708名が採用希望を申し出、615名が森精機ハイテックの採用試験を受験し、その結果422名が採用決定となった。

第3 判断

1 日立精機の団体交渉拒否及び不誠実団体交渉について

(1) 申立人らの主張要旨

ア 平成14年9月11日の団体交渉申入れについて

平成14年9月11日、申立人らは日立精機に対し、日立精機支部結成通告と同時に、同月20日の団体交渉開催の申入れをしたが、日立精機はX 3 らがJAM労組からの脱退が完了したか確認できないことを理由にこれを拒否した。

そもそも労働組合からの脱退は、その旨の意思表示が労働組合に到達すれば法的効力が生じるものであり、JAM労組の承認などは不必要なのであって、日立精機はX 3 らがJAM労組から脱退したことを確認しているのであるから、日立精機支部は適法に成立しているのであって、それにもかかわらず「脱退手続の完了」の有無を理由に団体交渉を拒否することは不当労働行為に当たる。

また、当該申入れに対し、日立精機として出来ることはせいぜい脱退の意思確認が限度であり、それには数日も要しないのであって、団交要求がされた10日後である9月20日に団体交渉が開けない道理はないから、X 3 らのJAM労組からの脱退が完了したか確認できないことを理由とする団体交渉拒否は不当労働行為に当たる。

イ 平成14年9月18日の団体交渉申入れについて

申立人らは、平成14年9月18日に同月24日の団体交渉開催の申入れをしたが、これに対し日立精機は「営業譲渡の諸手続に忙殺されている」ことを理由にこれを拒否した。

当該申入れに関し、日立精機が団体交渉を営業譲渡の諸手続で忙殺されていたため実施できなかったという事情は存在せ

ず、また、ある程度多忙であったとしても、解雇を目前としているという緊迫した状況と、組合員の切実な要求に鑑みれば、全員解雇しようとしている使用者としては、申入れに応じるべきであった。よって、「営業譲渡の諸手続に忙殺されている」ことを理由とする団体交渉拒否は不当労働行為に当たる。

ウ 解雇通知後の団体交渉について

日立精機は、10月4日の団体交渉において、申立人らの団交要求を無視して既に実行してしまった従業員全員解雇に至る経過を正当化する弁解に終始するばかりであり、申立人らが真に切実に要求する雇用の承継などの問題については一切回答がなく、不誠実であった。

また、10月15日の団体交渉においては、申立人らが引き続き雇用について特に話したい旨申し出ているのに対し、日立精機は、「全員解雇の問題、雇用の問題についてはJAMの日立精機労働組合と既に決着がついているから、JMIU日立精機支部と協議するつもりはない」などと開き直り、雇用問題については議題とすることすら拒否し、不誠実であった。

エ 救済利益について

日立精機は営業譲渡会社として、その従業員らの営業譲渡先である森精機ハイテックへ雇用を承継させる責任があり、かつ、雇用承継者数等に関して影響を及ぼし得る立場にある。

しかるに、日立精機は、日立精機支部組合員の森精機ハイテックへの雇用の承継を求める団体交渉の申入れに対して、誠意をもってこれに応じていないことから、日立精機に対し誠意をもって団体交渉に応じることを命じる必要がある。

また、前記ア及びイのとおり日立精機の団体交渉拒否によって、日立精機支部が回復しがたい損害を被ったことに鑑みれば、日立精機に対しポスト・ノーティスを命じる必要がある。

(2) 日立精機の主張要旨

ア 平成14年9月11日の団体交渉申入れについて

平成14年9月11日の団体交渉申入れに関し団体交渉を開催できなかったのは、日立精機においてJAM労組からの脱退手続完了を確認できなかったためである。

JAM労組によれば、組合規約の脱退要項には自主的な脱退についての取扱いが規定されておらず、その手続が明確にされていなかったため、X3らの脱退についてJAM労組の組合規約第66条に従って職場委員会に組合規約の解釈を委ねたということであったが、このような手続が「脱退の自由」を本質的に制限するものではない「手続的規制」である限り、同手続が履践された段階で脱退の意思表示の効力は発生するものである。

日立精機としては、X 3 らのJAM労組からの脱退手続の完了が明らかとなっていない段階で、申立人らとの間で団体交渉を開催することは、却ってJAM労組に対する支配介入として不当労働行為責任の追及を招く行為となり、不可能であった。現にJAM労組からその旨の指摘がなされ、JAM労組としての協議の結論が出るまで申立人らとの団体交渉を開催しないように申入れがあったのである。

また、日立精機が、JAM労組の脱退手続の内容を確認してその手続履践の督促等を行う等、脱退の効力発生に係る干渉を行うことは、JAM労組に対する支配介入に他ならないのであって、不可能なことであった。

以上のとおり、日立精機は、JAM労組がX 3 らの脱退について「承認しない」というのではなく、単に「取扱いについては協議中である」と回答しているに過ぎない段階で、日立精機が既に脱退の効力が発生したことを前提とした回答を行うことなど不可能なのであるから、日立精機の9月13日付け回答書をもって、日立精機が申立人らとの団体交渉を不当に拒否したなどと評価することは許されない。

イ 平成14年9月18日の団体交渉申入れについて

平成14年9月18日の団体交渉申入れに関し9月24日に団体交渉を開催できなかったのは、この時点では、いまだ日立精機においてX 3 らのJAM労組からの脱退手続の完了を確認できていなかったためである。

また、日立精機は、この時点で、500名を超える再生債権者に対する意見聴取期日の招集通知の発送業務、平成14年10月1日からの操業開始を控えた森精機ハイテックの採用試験に関する補助業務、森精機ハイテックへの譲渡対象資産の引渡し準備作業、日立精機の従業員の就職斡旋業務、民事再生手続の申立代理人弁護士との打合せ協議等膨大な作業に追われており、しかも、これら営業譲渡の実行手続業務を優先することが従業員の雇用確保、労働債権の弁済原資確保に繋がるとの認識のもと、これらを最優先の課題として取り組んでいたことから、申立人らと9月24日に団体交渉を開催する時間的余裕などなかった。

さらに、9月24日以後も、労働組合との交渉を担当する総務部は、そのメンバーが4、5名という非常に限られた人員であり、その非常に限られた人員が平成14年10月1日の森精機ハイテックによる操業開始を控え、個々の譲渡対象資産の確定、交渉、引渡し準備作業、日立精機の従業員の就職斡旋業務、民事再生手続の申立代理人弁護士との打合せ協議等膨大な作業を強い

られており、物理的にも申立人らとの団体交渉に応じる時間的余裕などなかった。

したがって、日立精機が申立人らとの団体交渉を開催できなかったことには正当な理由があるので、不当労働行為には当たらない。

ウ 解雇通知後の団体交渉について

日立精機は、10月4日の団体交渉において、申立人らが、日立精機支部結成通告書や要求書などに掲げた、日立精機支部組合員らの雇用と労働条件を守ること、森精機への雇用継続の責任を果たし、希望する労働者は全員森精機ハイテックに再雇用させること、森精機ハイテックへの再雇用が決定するまでは日立精機での雇用を継続することという要求事項に対し、10月4日付け回答書を読み上げる形で、申立人らに対し、営業譲渡に伴って当然に労働契約が承継されたという事実はないことを前提に、本件営業譲渡に伴う日立精機による解雇と森精機ハイテックによる新規採用という方法が最善であったこと、営業譲渡契約上、応募者全員について採用面接の機会を保障したり、再雇用人数の最低限を定めるなど、雇用の確保については最大限の努力を行ったにも拘らず、X3らはこの機会を自ら放棄したことを説明し、理解を求めた。

日立精機としては、交渉上厳しい立場に置かれながらも最善の努力を尽くして確保した森精機ハイテックにおける雇用の機会を、X3らが合理的理由もなく放棄したのだから、申立人らの雇用の承継に関する要求について、本件営業譲渡の方策が最善であったことを説明して理解を求めるほかなく、それ以外に何らかの譲歩を行う余地は全くなかった。これに対し、申立人らは、日立精機との労働契約が終了したことを前提に退職金支払要求を維持する一方で、その消滅したはずの労働契約が森精機ハイテックに当然承継されたという主張に固執していた。

10月15日の団体交渉においては、日立精機としては、改めて、日立精機とX3らとの間の労働契約は既に解雇によって解消されているものであって、従前の労働契約が森精機ハイテックに当然に承継されたという認識を有していないことを説明したが、申立人らは、前回の団体交渉と同様、本件営業譲渡に伴い当然に森精機ハイテックに承継される旨の主張に固執する立場を崩さなかった。

X3らが日立精機に退職金の支払いを請求し、異議を留めることなく解雇予告手当や退職金を受領するなど解雇の有効性を争っていなかったことを踏まえるならば、日立精機としては、申立人らが日立精機との労働契約は既に解雇により解消され

ているとの認識を前提に団体交渉に臨んでいたものと理解せざるを得ないが、申立人らは、解消されたはずの労働契約が森精機ハイテックに当然承継されるという矛盾した要求について何ら合理的な説明もしなかった。

この様に、日立精機としては、従前の労働契約が森精機ハイテックに当然に承継されるものではないとの見解を維持したところ、申立人らから議論は平行線であり、これ以上議論を続けていても意味がないとして団体交渉を打ち切る旨の表明がなされ、次回団体交渉の日時については申立人らから連絡するという事で団体交渉は終了した。

以上のとおり、日立精機と申立人らとの間において日立精機支部組合員5名の雇用を森精機ハイテックに承継させるという要求事項について2回にわたる団体交渉の中で協議が行われたが、既に行き詰った状態に陥っている。

また、10月15日の団体交渉後、現在に至るまで、申立人らは日立精機に対し団体交渉を申し入れていない。

さらに、10月15日の団体交渉後、日立精機からの円満解決に向けた協議申入れを拒否したのはむしろ申立人らであった。

以上の事実に照らせば、日立精機に団体交渉拒否の不当労働行為が成立しないことは明らかである。

エ 救済利益について

日立精機と申立人らとの間では、平成15年1月27日付けで協定書を締結し、この中で、日立精機は申立人らに対し、倒産、解雇及び退職金支給に支障が生じたことについて深甚なる遺憾の意を表明し、労使間に係属中の法的紛争の早期円満解決に向けた協議開始を確認している。また、これを受けて、申立人らから日立精機に対し、森精機ハイテックへの雇用の承継問題を含めた形で最終的な和解協定書案が提示され、当事者間において踏み込んだ検討・協議が重ねられている。

したがって、日立精機に対する本件救済申立てについて救済の必要性は存しないから、直ちに棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 平成14年9月11日の団体交渉申入れについて

前記第2の2(3)ア及びイで認定したとおり、平成14年9月11日に申立人らが日立精機に対し、9月20日開催の団体交渉申入れを行ったこと、この申入れを受け日立精機は、9月13日にX3らに対し、現状では日立精機支部を認めることはできかねるので申入れには応えられないが、脱退の事実関係が明確になり次第、法に則った対応を行う旨回答したことが認められる。

労働組合法第7条第2号は、使用者が雇用する労働者の代表者

と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことを不当労働行為として禁止しているが、前記第2の2(3)アで認定したとおり、申立人らは、X 3らの使用者である日立精機に対し、X 3らがJAM労組を脱退したこと及びJMIUに加入し日立精機支部を結成したことを通告し団体交渉を申し入れたのであるから、申立人らは上記規定による労働者の代表者であり、日立精機はこれを否認することはできない。

また、前記第2の1(4)で認定したとおり、日立精機とJAM労組はユニオン・ショップ協定を締結していたが、仮に、このユニオン・ショップ協定により、JAM労組による手続が履践された段階で脱退の効力が発生するものであったとしても、脱退の効力が発生するまで他の労働組合に加入できないわけではないのではないと考えるべきであり、そうだとすれば、X 3らはJMIUに加入し日立精機支部を結成することができるのである。そして、企業内に二つの労働組合が併存する場合、使用者は併存する二つの労働組合のそれぞれと団体交渉をしなければならないものである。

しかしながら、日立精機のY 3取締役の証言によれば、JAM労組から、X 3らの脱退手続の完了が明らかとなっていない段階で、申立人らとの間で団体交渉を開催することは、かえってJAM労組に対する支配介入となる旨の指摘を受け、また、JAM労組としての協議の結論が出るまで申立人らと団体交渉を開催しないよう申入れがあったのであり、これを踏まえて、日立精機が、脱退の事実関係が明確になり次第、法に則った対応を行う旨回答したことは理由があったものと認められる。

イ 平成14年9月18日の団体交渉申入れについて

前記第2の2(3)オ、カ、ク、ケ、サ、シ及びスで認定したとおり、平成14年9月18日に申立人らが日立精機に対し、9月24日開催の団体交渉を申し入れたところ、日立精機は、9月20日にX 3らに対し、営業譲渡等の諸手続等で忙殺されて開催不可能であり、9月24日に会社から協議の日時等を連絡する旨回答したこと、また、日立精機が、X 3らの脱退手続の完了が確認できた9月24日に日立精機支部に対し、団体交渉開催日は10月4日とする旨回答したこと、9月26日に申立人らが日立精機に対し、9月30日開催の団体交渉申入れを行ったところ、日立精機は9月30日の団体交渉要求には応じられない旨回答し、従業員全員解雇前の団体交渉を開催しなかったことが認められる。

9月18日の申立人らからの団体交渉申入れに対し、9月20日時点では、いまだ日立精機においてX 3らのJAM労組からの脱退手続の完了を確認できていなかったのであるから、9月24日に

会社から協議の日時等を連絡する旨回答したことは理由があったものと認められる。

一方、JAM労組がX 3らの脱退について最終結論を出した9月24日以降、今度は多忙を理由に、団体交渉開催日を全員解雇後の10月4日とする旨の回答に終始したことが認められる。

日立精機は、9月24日から10月4日まで申立人らとの間で団体交渉を開催できなかった理由として、10月1日の森精機ハイテックによる操業開始を控え、個々の譲渡対象資産の確定、交渉、引渡し準備作業、日立精機の従業員の就職斡旋業務、民事再生手続の申立代理人弁護士との打合せ協議等膨大な営業譲渡の実行手続業務に追われており、しかも、この業務を優先することが従業員の雇用確保、労働債権の弁済原資確保に繋がるとの認識のもと、最優先の課題として取り組んでいたことから、団体交渉を開催する時間的余裕などなかった旨主張する。

確かに、日立精機が営業譲渡の実行手続業務により多忙であったことはある程度推認することができる。しかしながら、申立人らとしても日立精機が9月30日付けで従業員全員の解雇を宣言している状況下で、X 3らの雇用と労働条件を守るため、解雇前に団体交渉を行うことを申し入れていたのであるから、この場合、労働組合の申入れを尊重し、この申入れを前提として団体交渉の日時を労使の話合いによって決めるべきである。

本件においては、解雇前における申立人らによる団体交渉申入れに対し、日立精機が申立人らとの間で団体交渉の日時について話合いをした事実はなく、この申入れを尊重することなく、単に、多忙なため申立人らが申し入れた日時の団体交渉には応じられない旨の文書回答に終始したと認められることから、日立精機が正当な理由なくこれを拒否したものと考えざるを得ない。

したがって、当委員会は、申立人らの平成14年9月11日及び同月18日の団体交渉申入れに対し、日立精機が同月30日以前にこれを行わなかったことについて、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当すると判断する。

ウ 解雇通知後の団体交渉について

申立人らは、10月4日の団体交渉において、日立精機が、申立人らが真に切実に要求する雇用の承継などの問題については一切回答がなく、また、10月15日の団体交渉においては、雇用問題について議題とすることすら拒否するなど、不誠実であった旨主張する。

しかしながら、前記第2の2(4)ア及びイで認定したとおり、10月4日及び同月15日の団体交渉において、申立人らが日立精

機支部組合員らの雇用が当然に森精機に継承されるべきものであることを森精機に伝えているかと質問したのに対し、日立精機は、従業員との労働契約が当然に森精機製作所や森精機ハイテックに承継されるものであるとの認識はないので、日立精機から森精機製作所にその旨伝えたことはないと回答するなどしており、日立精機が雇用の承継などの問題について一切回答しなかったとか、雇用問題について議題とすることを拒否したという事実は認められない。

そして、前記第2の2(4)イ及びウで認定したとおり、10月15日の団体交渉において、日立精機が従前の労働契約が森精機ハイテックに当然に承継されるものではないとの見解を維持したところ、申立人らは、これ以上議論を続けていても意味がないとして団体交渉を打ち切る旨表明し、合わせて次回団体交渉の日時については申立人らから連絡する旨述べ団体交渉が終了し、その後、申立人らは日立精機に対して団体交渉を申し入れていることが認められる。

日立精機には申立人らの要求を入れたり、それに対し譲歩をなす義務まではないのであって、双方の主張が対立し、意見の一致を見ないまま交渉打ち切りになったことをもって、日立精機が誠実に団体交渉に当たっていないとは認められない。

エ 救済利益について

不当労働行為救済制度は、使用者の不当労働行為によって生じた労使関係の歪みを是正することにより将来に向けて労使関係の正常化を図る制度であるので、過去における不当労働行為の成立は認められるが、それによって生じた歪みは当事者間において是正されており、労使関係の正常化がはたされているという場合には、労働委員会は救済の必要性がないものとして救済申立てを棄却することができるものとされている。

この点について日立精機は、申立人らとの間で倒産や解雇等について深甚なる遺憾の意を表明した協定書が締結され、申立人らからは森精機ハイテックへの雇用の承継問題を含めた形で最終的な和解協定書案が提示され、当事者間において踏み込んだ検討・協議が重ねられており、日立精機に対する本件救済申立てについて救済の必要性は存しない旨主張する。

前記第2の2(4)エ及びオで認定したとおり、平成15年1月27日付けで日立精機、申立人ら及びX 3らとの間で締結された協定書では、退職金の支給等の確認、倒産、解雇及び退職金支給に支障が生じたことについて深甚なる遺憾の意の表明並びに労使間に係属中の法的紛争の早期円満解決に向けた協議開始の確認について取り決められ、また、申立人らから日立精機に

対し、平成15年2月4日に和解協定書案が提示されており、さらに、その後も当事者間で和解に向けて協議・検討がなされている。

しかしながら、本来申立人らが9月11日に日立精機支部の結成を通告した際、要求事項に掲げ団体交渉を行おうとした、①日立精機支部組合員の雇用と労働条件を守ること、②再生計画の策定等について事前に労働組合と協議の上、本人と労働組合の同意の上で行うこと、については、実質的な交渉機会を経ないまま、解雇により実現不可能な状況となったものであるが、これらの原因は、前記イで判断したとおり日立精機の団体交渉拒否にあったのであるから、団体交渉拒否の事実に対して謝罪文の交付等を求めることについては、当然に救済利益が失われるものではなく、日立精機の主張は認めることができない。

2 森精機ハイテックの使用者性について

(1) 申立人らの主張要旨

ア 森精機ハイテックは、日立精機から実質的に営業の全部を譲り受けた者であって、X 3らと日立精機との労働契約は森精機ハイテックに当然に承継され、労働契約不承継条項による日立精機の従業員全員解雇と森精機製作所及び森精機ハイテックによる採用拒否は、整理解雇そのものと同視される。

営業譲渡は特定承継であるという立場に立っても、譲渡元と譲渡先間で労働関係の一体的承継の合意があったものと推定され、この合意を覆すためには、形式的な労働契約不承継条項だけでは足りず、客観的に合理的な理由(整理解雇4要件の充足)が必要である。

また、譲渡元と譲渡先が相計って解雇権濫用の法理や整理解雇の法理を潜脱しようとして営業譲渡契約中に労働契約不承継条項を設けたと解される場合は、公序良俗に反するものとして無効であり、承継したとみなされる。

いずれの立場に立っても、整理解雇4要件(①採用拒否=人員削減の必要性の存在、②人員削減回避努力義務を尽くしたこと、③採用被拒否者の選定基準及びそれに基づく人選が合理的なものであること、④採用拒否=人員削減の必要性等について、労働組合又は労働者(代表)に説明、協議義務を尽くしたこと)を充足している必要がある。整理解雇4要件を充足していない場合は本件採用拒否は無効であり、森精機ハイテックは、X 3らの労働契約を承継することを義務付けられ、承継したとみなされる。

イ 労働組合法第7条第2号に係る営業譲受企業の「使用者」性の判断基準については、営業譲渡企業と営業譲受企業との間に、

従来から経営的關係があつたか否かは問題ではなく、營業譲渡企業の労働者と營業譲受企業との間で、雇用關係が成立する可能性が現実的、具体的に存するかが問題である。

本件の場合、①本件營業譲渡の対象は、実質的に營業の全部であることから、日立精機の従業員にとっては、日立精機に残留するという選択肢は最初から与えられず、營業譲渡に伴う雇用承継先としては森精機ハイテックしかなかったことや、營業譲渡契約書の従業員の取扱いに関する条項に照らし、日立精機による従業員の全員解雇と森精機ハイテックによる被解雇者の採用とは、密接不可分な関連性があること、②日立精機(日立精機サービスを含む)の元従業員の中から原則として約450名が森精機ハイテックに採用されることがもともと予定されており、現に、422名の採用となったこと、③X3らも雇用の承継を一貫して強く要求してきたこと等から、X3らと森精機ハイテックとの間には客觀的にみれば雇用關係が成立する可能性が現実的、具体的に存していたことは明白である。

ウ 以上のとおり、森精機ハイテックは、団体交渉に必ずべき「使用者」に該当するにも関わらず、今日に至るまで団体交渉を拒否し続けているが、これは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 森精機ハイテックの主張要旨

ア 譲受会社の森精機ハイテックについて整理解雇4要件を充足する必要があるとする主張は、全く申立人ら独自の合理的根拠のない理論である。

「雇用の承継」の判断基準は、全部譲渡か一部譲渡かということではなく、譲渡人と譲受人との間に「実質的同一性」があるかどうかであるが、本件の場合、日立精機と森精機ハイテック(さらにあえて言えば森精機製作所)の關係は、營業譲渡についての交渉が始まるまでは競争關係にあつたという以外何の関連もなく、役員、社員に全く関連がなく、資本的關係もなく、營業協力すらなく、また營業譲渡後も營業譲渡に伴う処理以外に何の人的物的關係もない。

營業譲渡契約の定めによる森精機ハイテックの採用面接に、その機会を与えられながら、独自の見解・判断で、あえて採用面接の申込みをしなかったX3らについて、森精機ハイテックに雇用が承継されたと解することができないこと、したがって、X3らと森精機ハイテック間に雇用關係が存在しないことは、明白である。

イ 「労働者との間に雇用關係の成立する可能性が現実かつ具体的に存する」場合とは、換言すれば、当該營業譲渡で雇用の

承継が認められると充分判断できるような状態であるから、ここでもキーワードは譲渡企業と譲受企業の「実質的同一性」なのである。

したがって、過去、現在において雇用関係がなく、現時点で明らかな事実からは近い将来雇用関係が生じる可能性すらないX3らとの関係では、森精機ハイテックに申立人らとの間に団体交渉義務が存在しないことは明白である。

ウ よって、本件救済申立ては速やかに棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人らは、森精機ハイテックが日立精機から実質的に営業の全部を譲り受けた者であって、X3らと日立精機との労働契約は森精機ハイテックに当然承継されるものであり、営業譲渡が特定承継であるという立場に立っても、労働契約は承継の合意があったものと推定される旨主張する。

本件営業譲渡において、日立精機が森精機ハイテックに譲渡した財産は、前記第2の2(2)アで認定したとおり、日立精機の営業に属する完成品在庫・仕掛品・サービス部品在庫・機械設備・特許権を含む知的所有権・顧客名簿及び関連諸契約等の資産とされ、日立精機本社我孫子工場、サシマ工場及び長南工場の土地・建物並びに不動産賃貸業等は譲渡の対象から除外されているのであり、森精機ハイテックが日立精機から営業の全部を譲り受けたものであると認めることはできない。

また、日立精機従業員の雇用については、前記第2の2(2)アで認定したとおり、本件契約において、森精機ハイテックは、日立精機及び日立精機サービスの従業員のうち、本人が希望する限り面接し、面接の結果により、雇用者数を最小400名から最大475名まで増減させることができるとされ、また、森精機ハイテックが雇用する従業員は、日立精機及び日立精機サービスを退職し、森精機ハイテックの雇用条件に基づき、新規採用されるものとし、日立精機及び日立精機サービスの雇用期間に係わる諸労働条件及び退職金・退職年金等は承継・通算されないとされている。したがって、本件契約においては、森精機ハイテックは日立精機及び日立精機サービスの従業員の雇用契約上の地位を承継しないとの合意があったものというべきである。

これに対し、営業譲渡に伴い雇用者と被用者との雇用関係が譲受人に承継したに等しい採用実態があるにもかかわらず、特定の労働者が譲受人に採用拒否された場合、雇用契約上の地位を承継しないとの合意が、法の適用を免れるための脱法的手段としてされたものとみて、特定の労働者の組合活動を嫌悪して

解雇したに等しいものとするとも考えられなくはない。

しかしながら、本件採用実態については、前記第2の2(7)で認定したとおり、森精機ハイテックは、採用試験を受けた日立精機及び日立精機サービスの従業員615名の中から422名を採用決定したものであり、採用試験を受けた者全員を採用したわけではなく、また、採用試験を受けた者のうち年齢50歳以上でリーダークラスでない人や転勤できない人などを採用しなかったことからすれば、雇用承継されたに等しいものと認めることはできない。

また、申立人らは、譲渡元と譲渡先が相計って解雇権濫用の法理や整理解雇の法理を潜脱しようとして営業譲渡契約中に労働契約不承継条項を設けたと解される場合は、公序良俗に反するものとして無効であり、承継したとみなされる旨主張するが、そのように解されることの具体的疎明はない。

その他、日立精機と森精機ハイテックとの間に、役員や資本関係など実質的に同一性があることを示す具体的疎明はない。

さらに、申立人らは、森精機ハイテックによるX3らの採用拒否は整理解雇4要件を充足している必要があるが、整理解雇4要件を充足していない場合は当該採用拒否が無効となり、森精機ハイテックはX3らの労働契約を承継したとみなされる旨主張する。しかしながら、いわゆる整理解雇4要件については、整理解雇の範疇に属すると考えられる解雇について、解雇権の濫用に当たるかどうかを判断する際の考慮要素を類型化したものである。本件では、上記のとおり日立精機とその従業員との雇用関係が森精機ハイテックに承継されたとは認められないのだから、X3らが森精機ハイテックに採用されなかったことが整理解雇の範疇に属する解雇と認めることはできない。したがって、本件において整理解雇4要件を充足している必要があるとする申立人らの主張は認められない。

以上のとおり、日立精機とX3らとの雇用関係が森精機ハイテックに承継されたとする申立人らの主張は認めることができない。

イ 申立人らは、本件営業譲渡の対象が実質的に営業の全部であることから、日立精機による従業員の全員解雇と森精機ハイテックによる被解雇者の採用とは、密接不可分な関連性があり、X3らと森精機ハイテックとの間には客観的にみれば雇用関係が成立する可能性が現実的、具体的に存していたことは明白であるので、森精機ハイテックは労働組合法上の「使用者」に当たると主張する。

しかしながら、本件営業譲渡が全部譲渡でないことは上記ア

で判断したとおりである。

前記第2の2(2)ア、イ及びウ、(3)エ並びに(7)で認定したとおり、日立精機の従業員の全員解雇は、日立精機が、民事再生手続の中で森精機ハイテックへの営業譲渡と従業員全員解雇を決定したものであって、これに森精機ハイテックが関与した事実は認められず、一方、森精機ハイテックによる採用は、森精機ハイテックが親会社の森精機製作所の協力を得て実施し、採用者を決定したものであって、日立精機はその採用手続の補助をした事実が認められるにすぎないのであるから、解雇と採用との間に密接不可分な関連性があるとは認められない。

また、申立人らは、日立精機の元従業員の中から約450名が森精機ハイテックに「採用」されることがもともと予定されており、現に422名の採用となったと主張するが、前記第2の2(2)ア及び(7)で認定したとおり、本件契約において、森精機ハイテックは、面接の結果、雇用者数を最小400名から最大475名まで増減させることができるとされているのであり、また、実際、森精機ハイテックは、採用試験を受けた者615名の中から422名を採用決定したのであって、約450名が採用されることがもともと予定されていたことをうかがい知ることができる事実は認められない。

さらに、前記第2の2(3)サ、(4)ア及びイ、(5)並びに(6)で認定したとおり、X 3らは、雇用の承継を一貫して強く要求してきた事実が認められる一方で、森精機ハイテックの採用募集に応募しない旨を表明し、これに応募せず、採用試験を受けなかった事実も認められる。

したがって、森精機ハイテックとX 3らとの間に近い将来雇用関係が成立する可能性が現実かつ具体的に存すると認めることはできない。

ウ 以上のとおり、森精機ハイテックは、X 3らとの間に雇用関係はなく、また、雇用関係の成立する可能性が現実かつ具体的に存するとも認められないことから、労働組合法第7条第2号の使用者に該当しない。

よって、森精機ハイテックに対する本件申立ては、被申立人適格のない者に対する申立てであって不適法であるから、これを却下する。

3 森精機製作所の使用者性について

(1) 申立人らの主張要旨

森精機製作所は、本件営業譲渡の企画、立案、交渉及び決定の全てを行ったこと、契約上の営業譲受人である森精機ハイテックとは一体とも見られる緊密な関係があることから、実質的

な営業譲受人である。

そして、営業譲渡に伴い、森精機製作所は、親子会社関係がある森精機ハイテックを通じて、実質的に日立精機の従業員の採用人数、その採用基準及び採用後の諸労働条件(配属先、業務、賃金等)を支配し、決定力を有していた。

したがって、森精機製作所はX3らの「使用者」たる地位にあり、森精機ハイテックと重疊的に申立人らとの団体交渉に応じる義務があるが、これを拒否しているのは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 森精機製作所の主張要旨

本件契約の譲受人である森精機ハイテックがX3らの雇用を承継しておらず、また、雇用契約以外の意味でも「使用者」に該当せず、森精機ハイテックに申立人らとの団体交渉に応じる義務はない。したがって、森精機ハイテックの親会社であり、本件契約の譲受人の連帯保証人にすぎない森精機製作所が、独自に森精機ハイテックと離れて団体交渉に応じる義務を負うことはあり得ない。

仮に、森精機ハイテックに団体交渉義務があると仮定した場合でも、森精機ハイテックは森精機製作所の100パーセント子会社ではあるが、全く別個の企業としての組織、財産及び営業を有し、もちろん帳簿も決算も全く別個に行われている。森精機製作所は、森精機ハイテックの親会社ではあるが、取引関係での関連は当然あるものの、別段生産や営業の一つ一つの行為について森精機ハイテックを指揮しているわけではなく、ましてや森精機ハイテックの従業員の労働条件を決定したり、支配しているわけではない。別個の会社としての組織を作っている以上、それぞれの組織として、それぞれの機関で検討し決定しているのである。よって、この意味でも、森精機製作所には団体交渉に応じる義務はない。

よって、本件救済申立ては速やかに棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断.

本件営業譲渡については、前記第2の2(1)ア及びウ並びに(2)ア及びイで認定したとおり、日立精機が民事再生手続の中で、営業譲渡等の方法により運転資金を確保して、操業を速やかに再開し再建を図るべく、複数の譲渡先候補と交渉し、その結果、平成14年9月10日に日立精機、日立精機サービス、森精機興産及び森精機製作所の4社が本件契約を締結したものであり、申立人らが主張するように、森精機製作所が本件営業譲渡の企画、立案、交渉及び決定の全てを行った事実は認められない。

むしろ、前記第2の2(2)アで認定したとおり、本件契約には、

日立精機、日立精機サービス、森精機興産及び森精機製作所の代表者が、それぞれ記名押印しているのであるから、それぞれの立場と責任において本件契約の具体的内容について交渉し、締結することを決定したものと考えられるべきものである。

また、前記第2の1(5)及び(6)並びに2(3)エで認定したとおり、森精機ハイテックの代表取締役会長は森精機製作所の代表取締役社長であり、森精機ハイテックの代表取締役社長は森精機製作所の常務取締役であること、さらに、森精機製作所は、森精機ハイテックによる採用手続に親会社として協力した事実があることから、森精機製作所と森精機ハイテックとの間には密接な関連性があることは認められるが、そのことをもって、森精機製作所が森精機ハイテックを通じて、実質的に日立精機の従業員の採用人数、その採用基準及び採用後の諸労働条件(配属先、業務、賃金等)を支配し、決定力を有していたとまでは認めることはできない。

そして、前記第3の2(3)のとおり、本件営業譲受人の森精機ハイテックが労働組合法第7条第2号の使用人に該当しないのであるから、親会社である森精機製作所が独自に同法第7条第2号の使用人に該当すると認めることはできない。

よって、森精機製作所に対する本件申立ては、被申立人適格のない者に対する申立てであって不適法であるから、これを却下する。

第4 救済の方法

申立人らは、謝罪文の交付、掲示及び朝刊紙への広告を求めているが、前記第3の1(3)エの判断に基づく救済については、主文第1項をもって足りると考える。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条及び同第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年10月29日

千葉県地方労働委員会
会長 一河 秀洋

「別紙 略」