

命 令 書

申 立 人 ユニオン東京合同
執行委員長 X 2

申 立 人 X 1

被申立人 日本ブリタニカ株式会社
代表取締役 Y 1

被申立人 ブリタニカ・ジャパン株式会社
代表取締役 Y 1

(日本における営業所)

被申立人 エンサイクロペディア・ブリタニカ・ホールディング・エス・
エイ
日本における代表者 Y 1

上記当事者間の都労委平成15年不第17号事件について、当委員会は、平成18年6月20日第1420回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井玉有治、同永井紀昭、同梶村太市、同松尾正洋、同横山和子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てのうち、申立人 X 1 の解雇に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成13年5月31日、被申立人日本ブリタニカ株式会社（以下「会社」という。）は、事業閉鎖に伴い全従業員を解雇した。

これに対して、会社の従業員であった申立人 X 1 （以下「X 1」という。）は、申立人ユニオン東京合同（以下「組合」という。）の結成に参画し、同年12月、組合結成と同時に加入した。その後、組合は、X 1 の解雇撤回などを議題とする団体交渉開催の申入れを行い、15年2月17日の本件申立てまでの間に10回の団体交渉が実施された。

本件は、X 1 の解雇及び団体交渉における会社の対応が、不当労働行為に該当するか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X 1 の解雇を撤回し、原職復帰又は原職相当職の保障を行うこと。
- (2) 会社は、X 1 の解雇撤回要求及び原職又は原職相当職の保障要求に関する団体交渉に誠実に応じること。
- (3) 被申立人3社による陳謝文の交付及び掲示

第 2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和53年6月に設立され、肩書地に本社を置き、英会話教室の

運営などを業とする株式会社であり、平成12年当時、全国で約35校の英会話教室を展開していたが、13年5月31日、英会話教室事業を閉鎖し、同年3月時点で約340名いた従業員について、全員を解雇しており、本件申立時点において従業員は存在していない。

なお、事業閉鎖以前の会社においては、労働組合としてブリタニカ新労働組合（以下「新労」という。）が存在していたが、事業閉鎖に伴い解散した。

(2) 被申立人ブリタニカ・ジャパン株式会社（以下「B J C」という。）は、12年10月に設立され、肩書地に本社を置き、国際年鑑及び百科事典のC D - R O Mの販売などを業とする株式会社であり、16年11月時点における正社員数は8名である。

(3) 被申立人エンサイクロペディア・ブリタニカ・ホールディング・エス・エイ（以下「E B H S A」という。）は、肩書地に本店を置き、株式投資及び出資者管理業務を目的とする法人である。会社及びB J Cは、それぞれE B H S Aが100パーセント出資する子会社である。

なお、E B H S Aの日本における営業所は、東京都品川区にあったが、17年6月22日に閉鎖され、日本における代表者も退任した。

(4) 組合は、会社の事業閉鎖後の13年12月21日、X 1らによって結成された合同労組であり、本件申立時の組合員数は19名である。

(5) X 1は、昭和46年8月、申立外エンサイクロペディア・ブリタニカ・ジャパン・インコーポレイテッドに入社し、その後会社の従業員となったが、平成13年5月31日に解雇された。X 1は、同年12月の組合結成と同時に組合員となり、本件申立時において組合執行委員を務めている。

【甲9、甲25、甲28の5、乙1、乙13、乙36、審12P12、当委員会に顕著な事実】

2 X 1の解雇及び団体交渉申入れまでの経緯

(1) 13年3月30日、会社は、経営状態の悪化を理由として、5月末日をもって会社の事業を閉鎖すること、これに伴い同日付けで全従業員を解雇することを従業員に通知した。

この後、会社は、従業員を対象とした説明会を、5月末の従業員解雇までの間に6回、従業員解雇後の7月に1回開催した。この際、会社の Y

1 社長（以下「社長」という。）は、事業閉鎖に至る経緯、閉鎖に伴う従業員への給料及び退職金の支払方法などについて、説明及び質疑応答を行うとともに、従業員の求めに応じて、事業閉鎖に至る経緯及び関連会社との資金関係について、書面を会社内に掲示するなどしてその説明を行った。

【甲18、甲19、乙13】

(2) 5月31日、会社の全従業員が解雇され、X 1も同日付けで解雇された（以下「本件解雇」という。）。同時に会社は、Y 2 経理部長（当時。以下「Y 2」という。）ら6名を保安要員として雇用し、顧客対応、債権者との折衝などの残務整理を行わせた。また、会社は、従業員の退職金を12回の分割で支払うこととし、14年5月までの間、分割による退職金の支払いが行われた。

【甲7、乙13、審8 P 32～34】

(3) 13年8月以降、X 1は、会社に本件解雇の撤回などを求めるため、出版関係の労働者とともに合同労組の結成を企図した。この結果、12月21日、組合が結成され、X 1は、結成と同時に組合へ加入した。

また、X 1は、これに先立ち、12月14日付「要求書」を会社へ送付し、解雇撤回及び原職又は原職相当職への復職を求めるとともに、会社が退職金として支払った金員について、賃金及び今後受け取るべき賃金の一部として仮に受領しておく旨を通知した。

12月26日、組合は、会社において、同日付「団体交渉申込書」により、団体交渉の開催を申し入れた。この書面には、団体交渉の議題として、(イ)2001年12月14日付「要求書」に基づく X 1 組合員の解雇撤回及び原職復帰又は原職相当職への復職について、(ロ)その他の事項、の2項目が記載されていた。

【甲1、甲8、甲9、審2 P 34～35、審3 P 37～39、審3 P 45～46】

3 団体交渉の経緯

(1) 14年2月14日、午後7時から8時20分頃まで、組合と会社とは、会社近くに所在するホテルの会議室において、初めての団体交渉を行った。出席者は、組合側は X 2 執行委員長（以下「委員長」という。）、X 1ら

4名、会社側はY2ら2名であった。

組合は、X1の解雇撤回及び原職又は原職相当職の保障を要求（以下、併せて「本件解雇撤回等要求」という。）するとともに、団体交渉に社長が出席すること、交渉会場を会社会議室とすること、記録の正確を期すため団体交渉内容をテープレコーダーにより録音することなどを求めた。

これに対して、会社は、前年5月31日をもって全ての事業を閉鎖した後営業活動を一切行っておらず、残務整理中であるため、解雇の撤回及び復職要求には応じられない旨の内容を記載した2月14日付「回答書」を組合へ交付した。

また、会社は、団体交渉への社長の出席については、会社側出席者であるY2らが交渉権を与えられて団体交渉に臨んでいること、交渉会場については、会社は間借りしている状態であるところ、組合が実施会場として求める会議室は他社の会議室であるため使用できないことを、それぞれ回答した。そして、テープレコーダーによる録音については、会社が、録音がなされると緊張して言葉を選ぶこととなり話しにくく、書記役の者もいることから不要である旨を回答したところ、組合は、慣れるまでやむを得ないとして、今回は録音しない旨を述べた。

さらに、会社は、会社の事業閉鎖及び従業員解雇に至る経緯などについて説明した。

なお、これ以降、本件申立てまでに行われた10回の団体交渉において、会社会議室が交渉会場とされたことはなかった。

【甲40、甲49、甲80、乙36、審5 P 37～42、審6 P 1、審9 P 8～10、審12 P 8～10】

(2) 3月12日、午後7時から9時頃まで、第2回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は委員長及びX1ら4名、会社側はY2ら2名であった。

組合は、本件解雇撤回等要求を行うとともに、社長が団体交渉に出席すること、団体交渉内容をテープレコーダーにより録音することを求めた。

これに対して、会社は、事業閉鎖の後は残務整理を行っているのみであるため、X1の解雇撤回及び原職復帰は不可能であること、B J Cでの新規雇用についても、別会社であり応じられないこと、テープレコーダーの使用については、録音を意識すると話しにくいいため拒否することなどを回

答した。

さらに、会社は、事業閉鎖後の資産、借入金及びリース料などの状況、B J Cの経営状況などについて説明した。

【甲40、甲80、乙36、審6 P 2 ~ 4、審9 P 11 ~ 12】

- (3) 4月15日、午後7時15分から8時10分頃まで、第3回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は委員長及びX 1ら4名、会社側はY 2ら2名であった。

組合は、本件解雇撤回等要求について、雇った人間に対する責任を果たすのが当然であり、あまりに無責任であるとして、会社が文書で回答することを求めるとともに、交渉会場を会社会議室とすること、団体交渉に社長が出席し誠意ある回答をすることなどを求めた。

これに対して、会社は、X 1の解雇撤回及び原職復帰の要求には応じられないこと、B J Cでの雇用については、別会社への雇用を要求されても無理であり、また、同社が20名程度の従業員を解雇したところでもあり、同人を雇用することはできないこと、交渉会場については、別会社の会議室であるため応じられないこと、社長の出席要求については、社長に組合の要求を伝えること、及び団体交渉には会社から交渉権限を付与された者が臨んでいることをそれぞれ回答した。

また、この際、組合が、このような団体交渉を続けても何の進展もなく意味がないとの発言をしたのに対し、会社は、このままでは平行線で何ら進展がないと思うので、何か他に要求はないかと組合へ尋ねた。これに対して、組合は、他の要求はなく、本件解雇撤回等要求のみである旨を回答した。

さらに、会社は、事業閉鎖時の従業員に対する退職金の支払いについての経緯、及び組合が会社前で行った情宣活動について会社が組合へ送付した通知書の記載内容などについて説明した。

【甲40、甲80、乙36、審6 P 4、審7 P 13 ~ 14、審9 P 14 ~ 16】

- (4) 5月15日、午後7時15分から8時50分頃まで、第4回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は委員長及びX 1ら4名、会社側はY 2ら2名であった。

組合は、本件解雇撤回等要求について、文書での回答を要求するとともに、団体交渉に社長が出席することを求めた。

これに対して、会社は、社長の出席要求について応じられない旨回答するとともに、本件解雇撤回等要求への回答については、2月14日付「回答書」の内容と変わらないため、改めて同じ内容の文書を渡す必要はないと考えている旨回答したが、組合は、どのような回答でも新しく回答を出すべきで、礼儀としても不誠実である旨を述べた。

さらに、会社が、従業員に対する退職金の支払状況、借入金の残高及び返済状況、E B H S A が100パーセントの出資をする米国法人であるエンサイクロペディア・ブリタニカ・インコーポレーテッド（以下「E B I」という。）の現状などについて説明したのに対し、組合は、「具体的なざっとした数字でよいから」として、会社とE B Iの過去10年分程度の決算書を提出するよう求めた。これについて、会社は、E B Iの決算書については銀行からも提出を求められており、その都度E B Iに要求しているが実現していない旨回答したが、組合は、事業閉鎖の理由について、裏付けとなる資料がないと納得することができないとして、会社及びE B Iの決算書の開示について文書で要求するので文書で回答するよう求めた。

この後、組合は、5月16日付「回答要求書」により、会社、E B H S A 及びE B Iの平成6年以降の決算報告書を文書で提示するよう求めた。

これに対して、会社は、5月28日付「回答書」により、会社以外の2社は別法人であり、回答できる立場にないこと、会社は決算を公開していないので、決算報告書自体の提示には応じられないこと、及び会社の決算内容については団体交渉の席上で必要に応じて説明することを回答した。

【甲40、甲50、甲51、甲80、乙1、乙13、乙36、審6 P 5、審7 P 15~18、審9 P 16~17】

(5) 6月18日、午後7時20分から8時50分頃まで、第5回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は委員長及びX 1ら4名、会社側はY 2ら2名であった。

組合が、これまでと同様、本件解雇撤回等要求を行うとともに、団体交渉に社長が出席すること、交渉会場を会社会議室とすることを求めたのに対し、会社は、従前と同趣旨の回答を行った。

そして、組合が、団体交渉内容をテープレコーダーに録音することを求めたのに対し、会社は、録音すると緊張して自由闊達な議論ができない旨を再度回答した。これについて、組合は、交渉内容について議事録を作成したいとした上で、交渉終了後に第5回団体交渉に関する議事録案を作成して会社へ送付した。

また、組合が、決算書の提出要求を改めて行ったのに対し、会社は、5月28日付「回答書」と同趣旨の回答を行い、併せて会社の事業閉鎖に至るまでの売上高、経費、賃金総額、借入金などの経営状況、及び会社閉鎖が行われた経緯などについて、具体的数値を交えつつ説明した。

【甲40、甲52、甲80、乙36、審6 P 5～6、審7 P 18、審9 P 18～19】

- (6) 7月24日、午後7時30分から9時頃まで、第6回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は委員長及びX 1ら4名、会社側はY 2ら2名であった。

組合が、本件解雇撤回等要求を行うとともに、交渉会場を会社会議室とすること、団体交渉に社長が出席することを求めたのに対し、会社は、従前と同趣旨の回答を行った。

また、組合が、前回交渉についての議事録案の扱いについて会社へ質したのに対し、会社は、会社側作成による前回交渉内容についての書面を組合へ交付するとともに、組合作成の議事録案は、会社側が明言を避けた回答内容について断定した表現となっておりイメージが大きく異なるため、共通のものを作るのは困難と思われる旨を返答した。この後、組合は、テープレコーダーへの録音を求めたが、会社は従前と同じ理由を述べてこれに応じなかった。

さらに、会社は、会社とE B H S A、E B Iとの関係、会社閉鎖時の経緯などについて説明した。

【甲40、甲53、甲54、甲80、乙36、審6 P 7～8、審7 P 19、審9 P 21～23】

- (7) 9月25日、午後7時12分から9時頃まで、第7回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は委員長及びX 1ら4名、会社側はY 2ら2名であった。

組合は、本件解雇撤回等要求を行うとともに、団体交渉に社長が出席すること、交渉会場を会社会議室とすることを求めた。

これに対して、会社は、X 1に関する要求については、検討したが同じ

回答である旨を、また、社長出席及び交渉会場についての要求には応じられない旨を回答した。

また、組合が、前回交渉の議事録を交換するよう求めたのに対し、会社は、交渉内容については、合意した項目について文書化すればよく、合意するまでの経緯について文書化し交換する必要はないこと、及び各自が必要に応じて作成すればよく、毎回交換する必要はないことを述べて、組合が作成した議事録を受領しなかった。

さらに、会社が、事業閉鎖に至る経緯、税務上の繰越欠損金が80億円に及ぶことなど会社の経営状況について説明したのに対し、組合は、過去10年分の決算書を提出するよう改めて求めた。

交渉後、組合は、11月11日付「抗議並びに申入書」を会社へ内容証明郵便により送付し、事業閉鎖決定に関するEメール及び文書の提示、会社及びE B Iの決算書の提示、団体交渉への社長出席の3点の要求について、会社が文書で回答するよう求めた。

【甲40、甲54、甲55、甲80、乙36、審6 P 8～9、審7 P 19～20、審9 P 24～25】

(8) 11月13日、午後7時から7時25分頃まで、第8回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は委員長及びX 1ら4名、会社側はY 2ら2名であった。

組合は、11月11日付「抗議並びに申入書」への回答を文書で行うよう求めるとともに、本件解雇撤回等要求についても文書で回答するよう求めた。

これに対して、会社は、11月11日付「抗議並びに申入書」への回答として、Eメールの記載内容について口頭で説明するとともに、社長出席要求については応じられない旨を改めて述べた。また、本件解雇撤回等要求については、毎回繰り返し回答しているとおりで内容に変更がない旨を述べた。さらに、会社は、決算書の提示要求について、最近分の会社決算書は存在するが、組合に対する提示は行わないとし、その理由として、税務上の繰越欠損金が80億円に上っており、この数字が会社の経営状況を全て物語っている旨の回答をした。

これらの会社回答に対して、組合は、強い口調で抗議を行い、団体交渉を中止して退席した。

【甲40、甲80、乙36、審6 P 9～11、審7 P 21～22、審9 P 25～27】

(9) 12月18日、午後7時4分から8時30分頃まで、第9回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は委員長及びX 1ら4名、会社側はY 2ら2名であった。

組合が、本件解雇撤回等要求を改めて行ったのに対し、会社は、要求に応えられない旨回答するとともに、組合に対して、当該要求は団体交渉によって進展する要求ではなく、もう少し現実的で進展可能性のある要求に変えれば回答の仕様がある旨を述べたが、組合は、要求を変えるつもりはないと回答した。

また、組合は、団体交渉に社長が出席すること、交渉会場を会社会議室とすること、11月11日付「抗議並びに申入書」への回答を文書で行うこと、決算書を提出することを求めたが、会社は、従前と同趣旨の回答を行った。

さらに、会社は、事業閉鎖に至る経緯や当時の会社の資金調達に関する対応、閉鎖前の英会話事業の推移などについて説明した。

【甲40、甲80、乙36、審6 P 12、審9 P 27】

(10) 15年2月13日、午後7時から9時30分頃まで、第10回団体交渉が開催された。出席者は、組合側は委員長及びX 1ら5名、会社側はY 2ら2名であった。

組合が、本件解雇撤回等要求を行うとともに、団体交渉に社長が出席することなどを求めたのに対し、会社は、従前と同趣旨の回答を行った。また、組合は、交渉会場を会社会議室とするよう改めて求めたが、会社は、組合の求める会議室は他社の会議室であり、業務で常時使用されているとして応じられない旨回答した。

さらに、会社は、事業閉鎖に至る経緯、事業閉鎖後の残務処理の状況などについて説明した。

【甲40、甲80、乙36、審6 P 12～16、審7 P 23～24、審9 P 27～29】

(11) 2月17日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

なお、組合と会社とは、本件申立て後、審問を終結するまでの間に、15回の団体交渉を実施した。

【甲最終準備書面、乙最終陳述書】

第3 判 断

1 不利益取扱いについて

(1) 申立人組合らの主張

会社は、事業閉鎖を通知した際、全従業員が解雇されると説明した上で、X 1らを解雇したにもかかわらず、社長やY 2らは、解雇を免れ、身分保障されて在籍している。これは詐術を弄した違法不当な差別解雇である。また、会社は、X 1が組合を結成しようとしていたことを十分認識していた故にあえてその他の340名の従業員とともに解雇したもので、不利益取扱いである。

なお、労働組合法第27条第2項は、申立期間を1年と定めているが、その立法趣旨は明確さに欠けるものであり、現実の運用において、除斥（申立）期間の有無は、不当労働行為制度の実際上の効果にそれほど影響を与えないものとして位置付け、解釈されることが制度の趣旨に合致することになる。組合は、14年4月12日に会社の登記簿をとった際、Y 2が会社取締役就任に就任していたことを知り、この時点で全員解雇の欺瞞性を確信した。このため、申立期間の起算点は全員解雇された13年5月31日とすべきではなく、14年4月12日とすべきであり、本件申立ては申立期間を過ぎていない。

(2) 被申立人会社らの主張

会社は、X 1に対して、13年3月31日に、同年5月31日をもって解雇する旨通知したものであるところ、組合が設立されたのは解雇通知から約8か月以上も経過した後のことであり、解雇の時点で組合は存在すらしていないこと、申立人は解雇通知以前においてX 1が組合結成に向けた何らかの行動をとっていたとの指摘を一切行っていないことから、X 1の解雇について不当労働行為の成立する余地はない。

また、会社は、X 1に対して、13年3月31日に、同年5月31日をもって解雇する旨通知したのであるから、請求する救済の内容(1)についての申立ては、労働組合法第27条第2項に定める申立期間を経過しており、却下されなければならない。

(3) 当委員会の判断

本件において、会社は、X 1 を13年5月31日に解雇しており（第2.2(2)）、同人の解雇は、本件申立てのなされた15年2月17日から1年以上前に行われたものであることが認められる。

また、組合は、申立期間の起算点について、全員解雇された13年5月31日ではなく、14年4月12日とすべきである旨主張するが、独自の見解というべく、採用の限りでない。

したがって、X 1 の解雇に関する申立ては、申立期間を徒過したものとして却下せざるを得ない。

2 団体交渉について

(1) 申立人組合らの主張

団体交渉出席者について

会社は、社長から交渉権限を委譲されたとして、団体交渉にY 2 らを出席させている。しかし、Y 2 は、解雇通告時には経理部長という管理職であって、13年5月31日、形式的にせよ他の従業員と同様に解雇されており、事業閉鎖時には直接経営に係わっておらず、経営について、判断をし権限を行使する立場になかった。

このため、Y 2 は、事業閉鎖及び全員解雇の問題についての団体交渉担当者となり得ず、社長の団体交渉出席が不可欠であるにもかかわらず、会社は、組合の社長出席の要求を全て拒否し、団体交渉担当者たり得ない者を交渉に当たらせている。

団体交渉会場について

会社は、新労との団体交渉においては、会社会議室を会場としてきた。にもかかわらず、組合が第1回団体交渉のときから会社会議室での開催を求め続けているのに、会社は組合を嫌悪してこれを拒否し、会社外の会場を指定し続けた。

回答要求について

組合は、事業閉鎖及び全員解雇に関する会社の主張に疑問を持っており、事業閉鎖の経緯及び会社の経営状況などについて、文書による回答を要求してきた。しかし、会社は、組合の文書回答要求を拒否し、組合の質問に対して明確に回答せず、一貫して曖昧な説明を繰り返した。

会社の不誠実な対応により、組合要求についてまともな議論がなされることなく、団体交渉は機能不全な状態とされた。交渉の回数自体が重ねられたとしても、会社の対応は、内容においてまさしく団体交渉拒否に相当する。

会社が、解雇の必然性・不可避性の説明を一切することなく、組合第一の要求であるX1の解雇撤回を拒否し続けたことは、正当な理由のない要求拒否であり不当労働行為である。また、会社が、組合第二の要求であるX1の原職又は原職相当職雇用保障の要求について真摯に対応せず、事業閉鎖により原職が消滅したとの一方的回答に固執したことも、団体交渉拒否に当たる不当労働行為である。

録音・議事録について

組合は、団体交渉内容の記録について正確を期すため、テープレコーダーによる録音を求めたが、会社はこれを拒否し、さらに、団体交渉議事録の作成についても、一旦合意したにもかかわらず拒否し、組合の議事録案の受取りも拒否した。

(2) 被申立人会社らの主張

団体交渉出席者について

組合は、社長が団体交渉に出席しないことを問題とするが、団体交渉担当者的人選は会社の専権であり、社長が出席しなければならない義務はない。会社は、Y2らに交渉権限を与えて出席させており、このことについて組合に再三説明しており、社長が出席しないから不誠実であるとする組合の主張は誤りである。

団体交渉会場について

組合は、交渉会場が会社会議室でないことを問題とするが、会社は、事業閉鎖後、B J Cに間借りしているのであって、会社には団体交渉を行う会議室はない。また、組合の主張する会議室はB J Cの会議室であり、B J Cの業務で常時使用していることから会場として使用することはできない。組合は、新労との団体交渉は社内で行われていたので、組合との団体交渉も同じ会場で行うべきであると主張するが、新労は全員解雇に伴い消滅しており、組合と差別する対象は存在しない。

回答要求について

組合は、事業閉鎖に関する文書提出などを拒否し、明確な回答をしないなどと主張するが、会社は、組合の求めに応じて、事業閉鎖の経緯、過去の経営状況、解雇当時の経営状況、会社の現状、関連会社の状況などについて、団体交渉の席上で、必要に応じ数字を挙げながら、詳細かつ繰り返し説明及び回答を行っている。

また、組合は、X1の解雇撤回等について、解雇通知から9か月近くも経過した後に突然要求してきたが、会社は、要求には応じられないこと、会社の経営状態及び解雇理由やその経緯などについて、繰り返し回答や説明を行い、誠実に団体交渉に応じてきた。にもかかわらず、組合は、X1の解雇を撤回し、原職又は原職相当職を保障せよという一点張りの要求に終始している。

録音・議事録について

組合は、団体交渉の録音や議事録作成を拒否したと主張するが、そもそも団体交渉において、録音や共通の議事録作成に応じる義務は会社にはない。

また、会社は、録音については、録音を意識すると自由闊達な交渉ができないこと、議事録作成については、合意に達した段階で協約を文書で締結すれば足り、それ以前の個々の議論の内容をいちいち議事録として確認する必要はないことを組合へ説明している。さらに、議事録については、組合の要求に応じ、試みとして作成したことがあったが、議事録の内容に相当の隔たりがあったため、各自が必要に応じて作成すれば足りると説明したところであり、いずれも会社の対応に不誠実な点はない。

(3) 当委員会の判断

団体交渉出席者について

ア 組合は、会社側の団体交渉出席者について、団体交渉担当者たり得ない者を交渉に当たらせているとして、第1回団体交渉の際から一貫して、社長の出席を要求している。

イ そもそも、団体交渉における交渉担当者の選任は、原則として各当

事者の自主的判断に委ねられるべきものであるところ、本件においては、会社側出席者であるY2らが交渉権限を与えられて団体交渉に臨んでいる旨を表明しており（第2.3(1)）、また、会社側交渉担当者としてY2らが出席していたことにより団体交渉の進行に支障が生じた事実は認められない。

ウ さらに、組合は、事業閉鎖時には直接経営に係わっておらず、経営について、判断をし権限を行使する立場になかった者は、事業閉鎖及び全員解雇の問題についての団体交渉担当者となり得ない旨主張するが、仮に、団体交渉に出席した会社側交渉担当者が閉鎖当時直接経営に係わっておらず、あるいは経営判断に関する情報に接し得ない立場にあったとしても、組合に対する事実関係ないし会社の見解等の説明については、当該事実を直接見聞した者でなければなし得ないものではない。

そして、本件において、社長が団体交渉へ出席しなかったことにより、事実関係の説明について支障が生じていたと認めるに足る事実の疎明はない。

エ 以上のことから、団体交渉出席者に関する組合の主張は採用することができない。

団体交渉会場について

組合は、団体交渉の会場について、会社が社内の会議室での開催を拒否し、会社外の会場を指定し続けたことが不誠実である旨主張する。

これについて、会社は、社内の会議室を使用できない理由として、会社は間借りしている状態であるところ、組合の求める会議室は他社の会議室であるため使用できない旨を組合へ説明しており（第2.3(1)、(3)、(10)）、その理由には一応の合理性が認められる。また、組合の主張する会場と異なる会場において団体交渉が実施されたことによって、団体交渉に何らかの具体的な支障が生じた事実も認められない。

さらに、組合は、会社が新労との団体交渉においては、社内の会議室を使用していた旨を主張するが、新労が団体交渉を行っていたのは事業閉鎖前においてであり、事業閉鎖後とは状況が異なっている（第2.1

(1)のとおり、新労は事業閉鎖に伴って解散している。)ことから、使用会場が異なることをもって、会社が他組合と意図的に異なる取扱いを行ったとみることはできない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用することができない。

回答要求について

ア 組合は、当初から一貫して、 X 1 の解雇撤回及び原職又は原職相当職を保障すること、 団体交渉へ社長が出席すること、 交渉会場を会社会議室とすることを求め、さらに、14年5月16日付「回答要求書」において、 会社、E B H S A 及びE B I の決算報告書の提示を求めるとともに、11月11日付「抗議並びに申入書」により、事業閉鎖決定に関するEメール及び文書の提示、 会社及びE B I の決算書の提示に関する文書回答を求めている。

イ 上記アのうち、 については、既に判断したとおりであり、また、 については、会社は文書提示には応じていないもののEメールの記載内容について口頭で説明を行っており(第2.3(8))、 については、前記 のとおり、交渉権限の観点からは、社長の出席が不可欠とはみられないことに加え、会社は再三回答を行っているのであるから、組合の質問に対して明確に答えていないとはいえないし、文書で回答を行わなかったことのみをもって不誠実であるとまではいえない。

ウ また、上記ア 及び のうち、会社決算書の提示要求について、会社は、組合要求を拒んだ上で、その理由として、決算を公開していないこと、及び80億円の繰越欠損金があり、この数字が会社の経営状況を全て物語っていることを挙げているが(第2.3(4)、(8))、このことは、自らの主張について組合の理解を得るための会社側の姿勢としては、いささか硬直的な対応といえなくもない。

しかしながら、会社は、文書としては提示していないものの、団体交渉の場において、事業閉鎖に至るまでの売上高、経費、賃金総額、借入金などの経営状況に関して、具体的数値を含め再三にわたって説明を行っており、事業閉鎖に至るまでにその経営状況が悪化していることについて、組合が把握し得る程度に具体的な説明を行っていたと

認めることができる。

したがって、会社が組合の質問に対して明確に答えていないとはいえず、会社が決算書を組合へ提示しなかったこと及び文書で回答を行わなかったことをもって、不誠実であると評価することはできない。

なお、組合は、会社に対して、E B I 及び E B H S A の決算書の開示も求めているが、会社と E B I 及び E B H S A とは別法人であること、E B I の決算書については、会社もその提出を E B I へ求めているが実現しておらず、その旨を組合へ説明していることから、組合の要求に応じられないことをもって、会社の対応が不誠実であるということとはできない。

エ さらに、会社は、事業閉鎖及びそれに伴う本件解雇について、会社の経営状況が悪化し、事業閉鎖に至らざるを得なかった経緯を具体的数値を含めて説明し、併せて、事業閉鎖に伴い営業活動を行っておらず残務整理中であること、及び B J C での雇用についても X 1 を雇用できる状況にないことを団体交渉の場で組合へ説明している。

このため、上記ア の要求に対する会社の対応が団体交渉拒否であるとする組合の主張は、結局、会社が要求を受け入れないことを非難するに帰するものというべきであり、その他、組合の回答要求について会社の対応が不誠実であったというに足りる事実の疎明はない。

オ 以上のことから、組合の回答要求に対する会社の対応が不誠実であるとはいえない。

録音・議事録について

組合は、団体交渉においてテープレコーダーによる録音を会社が拒否したことが不誠実である旨主張する。

しかしながら、本件においては、会社が、録音を意識すると自由闊達な交渉ができないとして録音に同意していないこと、組合も一旦は慣れるまでやむを得ない旨を述べて録音をしないとしていたのであるから（第 2 . 3 (1)、(5)）、会社が録音の同意をしないことをもって不当労働行為として問責するのは相当でない。

また、組合は、会社が議事録作成について一旦合意したにもかかわらず

ず、これを拒否したこと、及び組合作成の議事録案の受取りを拒否したことが不誠実である旨主張する。

本件における議事録のやりとりについては、第5回団体交渉において、組合から、交渉内容について議事録を作成したいとした上で、交渉後に作成した議事録案を会社へ送付したこと（第2.3(5)）、第6回団体交渉において、会社は、会社側作成の書面を組合へ交付するとともに、組合作成の議事録案に関して、明言を避けた回答内容について断定した表現となっておりイメージが大きく異なり、共通のものを作るのは困難と思う旨を返答していること（同(6)）、第7回団体交渉において、組合が議事録交換を求めたのに対し、会社は、交渉内容については合意した項目について文書化すればよく、合意するまでの経緯について文書化し交換する必要はないとして議事録を受領しなかったこと（同(7)）が認められる。

これらの経緯からすれば、会社が議事録の受取りまで拒否したことはかたくなな対応といえなくもないが、会社も、一旦は交渉内容を記載した書面を作成し交付したものの、組合作成による議事録の内容とは齟齬があり、共通の書面を作成することが困難と判断して最終的に応じなかったものであり、また、会社は、合意形成した際の書面の作成については否定していないことから、この一連の会社の対応について不誠実であるとまでいうことはできない。

以上のとおりであるから、本件団体交渉における会社の対応は不当労働行為に当たらない。

なお、組合は、B J C及びE B H S Aに対しても、陳謝文の交付及び掲示を求めているが、会社の対応が不当労働行為に当たらないことは上記判断のとおりであり、両社が会社とは別に不当労働行為を行ったとの具体的事実の疎明はないことから、この点に関する組合の主張は認められない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実のうち、X1の解雇は、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号に該当し、その余の事実は、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第43条及び第33条を適用して、主文のとおり命令する。

平成18年6月20日

東京都労働委員会

会 長 藤 田 耕 三