

命 令 書

再 審 査 申 立 人 ユニオン東京合同

同 A

再 審 査 被 申 立 人 日本ブリタニカ株式会社

同 ブリタニカ・ジャパン株式会社

同 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

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 平成13年5月31日（以下、平成の元号は省略する。）、再審査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、会社従業員であった再審査申立人Aを含む全従業員を解雇した（以下、

Aの解雇を「本件解雇」という。)。Aは、再審査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21日、組合結成と同時にこれに加入した。

13年12月26日、組合は、再審査被申立人である会社ら3社あてに、Aの解雇撤回及び原職又は原職相当職への復帰等を議題とする団体交渉を申し入れ、その後、組合と会社との間で、14年2月14日から15年2月13日までの間に10回の団体交渉（以下、この間の10回の団体交渉を「本件団体交渉」という。）が実施された。

組合及びA（以下「組合ら」という。）は、本件解雇及び本件団体交渉における会社の対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為に該当するとして、15年2月17日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てを行った。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A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、A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、Bが出席し、誠実に応ずること
- (3) 再審査被申立人ら3社による謝罪文の手交・掲示

3 初審東京都労委は、18年6月20日付けで、本件申立てのうち、本件解雇に係る申立てを却下し、その余の申立てを棄却することを決定し、同年8月17日に初審命令書を交付した。

4 組合らは、これを不服として、18年8月29日、再審査を申し立てた。

なお、組合と会社とは本件再審査申立後も団体交渉を行い、本件団体交渉と併せると19年6月26日までの間に合計34回の団体交渉が行われている。

第2 争点

1 本件解雇に係る救済申立ては、労組法第27条第2項の定める申立期間内に行われたか。

これが肯定された場合、本件解雇は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

2 本件団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（組合ら）の主張

(1) 本件解雇について

ア 組合側の14年4月15日時点における会社登記の検索調査により、同年3月1日付けでCが会社の取締役就任していることが判明し、この時点で組合らは、13年5月31日の全員解雇という会社側の説明には重大な虚偽の事実があることが判明したと認識した。初審命令がこの点を正しく採り入れることなく、単に「C経理部長ら6名を保安要員として雇用した」のみ認定し、全員解雇問題にひそむ重大な反労働者欺瞞行為を看過したのは重大な誤りである。

イ よって、申立期間の起算日は、全員解雇になるとした13年5月31日とするべきではなく、会社が不当労働行為意思をもってAを選別解雇したことを組合らが知った14年4月15日とすべきであり、本件申立て（15年2月17日）は申立期間を徒過していない。

(2) 本件団体交渉について

ア 解雇撤回要求について

(ア) 解雇の責任を最も負うべきBの団体交渉出席は、解雇問題に対する団体交渉が誠実に行われるか否かのカギをにぎるものであり、重要な意味をもつものである。本件解雇に関する団体交渉においては、解雇当時は一管理職にすぎなかったC交渉員によっては、いかに交

渉権限が委譲されていようとも、形式的には団体交渉で組合側に対応することができたとしても、内容について交渉に応じることができないはずである。会社側のメンバーの構成が、解雇の正当、不当についての問題を一切議論させず、原職又は原職相当職への復帰のみに議論を矮小化させたことは、根本的問題である解雇撤回について団体交渉が言及することを回避した不誠実な団体交渉である。

(イ) 初審命令は、「会社側交渉担当者としてC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」等と判断するが、団体交渉において解雇責任問題がまったく議論されえなかったという重大な事実が無視されている。初審命令においてC交渉員によってあたかも説明がなされたかのごとく認定された会社閉鎖に至る経緯や解雇回避努力などについては、実際の団体交渉の中では全く語られていないのである。

(ウ) 本件のごとき「突然の解雇」という最も激しい労働条件の改悪変更の場合において、会社側から合理性、必然性を説明し、労働者の納得を得る行為は不可欠なものであるにもかかわらず、会社は解雇当時においても、団体交渉の中においても十分にしなかった。初審命令はこのような重要な事実を正しく認定しなかったため、上記(ア)(イ)のような誤った判断をしたものである。

イ 原職又は原職相当職の保障要求について

(ア) 会社側の回答が「現在事業を閉鎖しているので、原職又は原職相当職が存在しない」に終始し、この現状に対する会社側の一方的な認識、見解から一步も団体交渉が前進しないのは、組合が要求する不当解雇等の解雇問題が団体交渉で議論の対象から除外されていることによるものである。

(イ) 会社は、組合の原職又は原職相当職の保障要求に対して、「ブリ

タニカ・ジャパン株式会社（以下「B J C」という。）と会社は別会社である」ことを理由としていた。しかしながら、この拒否理由は極めて合理性の乏しいものである。たしかに、会社とB J Cは形式的には別会社として存在しているが、会社住所や代表取締役は同一であること、会社の元社員がB J Cに移り従来の業務を継続して行っていること等からみても全くの別会社といえないことは明らかである。このような事実経過を正しくみれば、合理性のない拒否理由をもって組合要求を拒否したものであり、不誠実団体交渉に相当することは明らかである。

ウ 組合の文書提出要求等について

- (ア) 組合は、事業閉鎖の経緯や会社の経営状況等について文書による回答を求めたが、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も曖昧な説明を繰り返している。
- (イ) 組合の会社会議室での団体交渉開催要求に対し、会社はこれを拒否し、会社外に会場を借りて指定してきた。しかし、会社はブリタニカ新労働組合（以下「新労」という。）との団体交渉は会社会議室で行っており、組合への対応は不当な差別的取扱いである。
- (ウ) 初審命令は、録音・議事録について、会社が共通の確認・認識をもつことの必要性を求めた組合の要求を拒否したことに触れておらず、議事録の扱いについて事柄を単純化してしまっている。

エ E B I と E B H S A との関わりについて

解雇問題における当事者責任の所在について、13年3月30日以降に開催された会社説明会でBはシカゴ本社（エンサイクロペディア・ブリタニカ・インコーポレイテッド（以下「E B I」という。）を指す）が事業閉鎖の意思決定者としていたが、初審審査の中では、C交渉員により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「EBHSA」という。）が方針の決定者であり、他方のEBIは連絡係であったとする矛盾した証言がなされていた。このことは、会社の不誠実団体交渉を明確に推認させる重要な事実である。

(3) Bの証人採用の必要性について

上記(2)に述べた初審命令の誤りを正すためには、再審査においてBの証人尋問は是非とも必要なものであった。全従業員解雇に至る過程において解雇回避努力が可能であったか、あるいは全くその余地がなかったと会社の取締役会は判断せざるを得なかったのかは極めて重要な意味をもつものであり、これらを全て明らかにできるのはBの証人尋問以外にはありえないからである。

2 再審査被申立人（会社ら）の主張

(1) 本件解雇について

会社は、Aに対し、13年3月31日、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（この点は争いが無い）、本件解雇に関する申立てが申立期間を徒過した不適法な申立てであることは明らかである。加えて、組合が設立されAが加入したのは解雇通知から8か月以上も経過した後の同年12月21日であり、解雇の時点では組合は存在すらしていなかったのであるから、本件解雇が同人の組合加入ないし組合活動と何の関係もないことも明白である。

また、組合は、申立期間の起算日について、全員解雇された13年5月31日ではなく14年4月15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はない。

(2) 本件団体交渉について

ア 解雇撤回要求について

(ア) 組合は、解雇当時一管理職にすぎなかったC交渉員によっては交

渉権限が委譲されていようとも内容について交渉に応じることができないはずであると主張するが、会社は、組合の要求事項全般にわたって、Cらに交渉権限を与えており、Cらは解雇の理由及び経過等に関する組合からの質問に誠実に対応している。

- (イ) 会社は、団体交渉において解雇に関する議論を回避した事実はなく、解雇撤回要求に関する質問にも誠実に回答しており、初審命令には何の誤りもない。

会社は、組合が要求しているAの解雇撤回に応じられないことを繰り返し説明した上、解雇当時の会社の経営状態、解雇の理由及び経過、その後の会社の状況等に関する組合からの多岐にわたる、また度重なる繰り返しの質問にも誠実に回答している。

イ 原職又は原職相当職の保障要求について

会社は、解雇問題を団体交渉の議論の対象から除外したことはなく、解雇撤回要求に関する質問にも誠実に回答しており、組合らが、何をもって、「解雇撤回要求とセットであるべき原職復帰ないし原職相当職の保障要求が本来の姿から切り離され、団体交渉が行われた」などと主張するのか理解に苦しむところである。

ウ 組合の文書提出要求等について

- (7) 会社は、組合の決算報告書の提示要求に対し、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かねるものの、会社の決算内容については団体交渉で説明する旨文書で回答した。そして、実際に、本件団体交渉の席上で、会社は、事業閉鎖に至るまでの経営状況に関し、組合の質問に応じて、借入金、リース料、売上高の推移、社員数、年間経費の総額、経費の内訳、売掛金の処理、累積赤字などについて、具体的数値を明らかにして説明を尽くしていたところであるから、説明が口頭によるものであったが故に不誠

実な対応と評価されるものではない。

- (イ) 団体交渉会場については、新労は会社が事業を閉鎖した13年5月31日をもって解散しており、一方、組合が設立されAが加入したのは13年12月であり、会社の会議室を巡る状況は大きく変化していたのであるから、組合結成以前の新労との団体交渉会場と本件団体交渉の会場とを比べて組合差別を論じることは無意味である。

本件団体交渉においては、社外の会場で行ったことにより本件団体交渉に支障が生じた事実はなく、「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」との初審判断は正当である。

- (ウ) 団体交渉の録音について、会社は、録音を意識すると自由闊達な交渉ができないので応じられない旨説明しており、何ら不誠実なものではない。また、議事録作成について、組合の要求に応じ、試みに作成したところ内容に相当の隔たりがあったため共通のものを作成するのは困難である旨説明したもので、何ら不誠実なものではない。

エ EBIとEBHSAとの関わりについて

会社はEBHSAの子会社であるが、会社の経営に関する事項は、当然、会社が決定している。他方、親会社の立場で決定する事項については、当然、親会社であるEBHSAが決定している。そして、会社とEBHSAとの連絡はシカゴに本店を置くEBIを通じて行っているため、会社では、連絡窓口であるEBIと親会社であるEBHSAを一括して「シカゴ本社」又は単に「シカゴ」と呼ぶことがあったが、「シカゴ本社」なる法人が存在するわけではない。Bの会社説明会における「シカゴ本社」という発言の意味するところは、上記のと

おりである。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中「本件申立」を「本件初審申立」と、「被申立人」を「再審査被申立人」と、「当委員会」を「東京都労委」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 第2の1(1)(初審命令書3頁、以下「初審命令書」との記載を省略する。)の「なお」以下を次のとおり改める。

「同年5月末の閉鎖時点では、英会話教室事業が会社の事業の約99パーセントを占めており、残り約1パーセントは英語版百科事典(CD-ROM版を含む)等の販売事業であったところ、事業閉鎖に伴い、上記販売事業は同年6月、下記(2)のブリタニカ・ジャパン株式会社に移管された。

なお、会社には、事業閉鎖以前、労働組合として新労が存在していたが、事業閉鎖に伴い、その後解散した。

- 2 第2の1(2)(3頁)の「国際年鑑及び」の次に「日本語版」を加える。
- 3 第2の1(3)(3頁)の「100パーセント出資する子会社である。」を「100パーセント出資する子会社であり、同様の子会社はほかに、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「EBI」という。)及びブリタニカ・ドットコム(以下「ドット
コム」という。)がある。」に改める。
- 4 第2の1(5)(3頁)の末尾に改行して次を加える。

「なお、Aは、会社において13年5月の解雇に至るまで業務部に所属しており、昭和59年10月からは同部契約審査課において英会話教室に関する申込書・契約書等の審査業務を行っていた。」

同(5)に係る証拠摘示部分に「初①A4頁、初⑧C42頁」を加える。

5 第2の2(1)(3頁)を次のとおり改める。

「(1) 13年3月30日、会社のBは、従業員に対し、会社の事業を閉鎖し全従業員を解雇せざるを得なくなったことを口頭で説明し、同年4月2日、全従業員に対し、同年5月31日付けで解雇する旨の解雇通知書を交付した。同通知書の添付書類には、会社は英会話教室数の削減や経費削減等経営努力をしてきたが、EBHSAから、ドットコムネット関連事業からの撤退及び米国の景気後退等本社・子会社を取り巻く環境も厳しいものに変化し、会社の経営を継続するための十分な資金援助ができないこと、また、事業閉鎖の実際の手続に際しては社員をサポートするために出来る限りの努力をすることが通告されるに至り、事業を閉鎖することを決定した旨記載されていた。

この後、会社は、従業員を対象とした第1回説明会を13年4月3日に開催したのを皮切りに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(合計7回)開催した。会社のBは、各回の説明会において、EBHSA及び会社の経営状態、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、説明し質疑応答を行った。なお、Aは、解雇後に行われた第7回説明会を除き、解雇前に行われた6回の説明会に出席していた。

13年4月12日に行われた第2回説明会において、Aは12年10月から事業閉鎖を通告した13年3月末までの経緯を文書で提出するよう求めた。これに対し、会社は、同年4月16日、B及び副社長名で「社員の皆様へ 12年10月から13年3月30日までの会社の事業撤退報告に至るまでの経緯を説明いたします。」との文書を会社の掲示板に掲示した。同文書には、12年10月にEBHSAからコスト削減指示があり、基本的に合意したこと、13年2月にEBHSAの役員が来日し、会社の事業の資金基盤強化のためにパートナー(資本提供者)を見

つけるよう指示を受けたこと、同年3月27日、EBHSAは会社の事業撤退を決定し、翌28日にEBHSA役員と会社役員とが電話会議を行い、正式に5月31日付けで会社の事業撤退の指示を受け、同月30日に上記のとおり全従業員に対し解雇する旨を報告したこと等が記載されていた。

13年4月17日に行われた第3回説明会においては、従業員から親会社と子会社との関係及び送金の流れについて文書で提出するよう求めがあり、会社は後日、「会社とEBI（シカゴ本社）との相関図及び資金の流れ」と題する文書を掲示した。同文書は会社と本社（EBHSA）とを実線で、また会社とEBIとを点線で結び、会社はEBHSAの100パーセント子会社であること、会社の実際のマネジメントはEBHSAとEBIとの業務委託契約により、EBHSAが保有する他の会社と同様にEBIが行っていること、会社に対する事務的な送金業務は本社（EBHSA）によって行われることなどが記されていた。

また、同説明会において、Bは、退職金の分割支払いの事務代行はBJCが行うことが確認されていること、会社は労働債権確保のため5月31日の全員解雇後も倒産のかたちはとらないので基本的に存続し、何人かが業務引き継ぎのため「保全要員」として残ること、それによって退職金不支給となるようなことは考えていないことなどについて説明した。

13年4月26日に行われた第4回説明会においては、EBHSAから会社に対し交付された文書（退職金を12カ月にわたって全額支払う旨の文書）の翻訳が読み上げられた。また、会社は倒産でなく存続するため登記簿上誰かが役員として残ること、Bにも精算業務が終わり次第解任通知がくるであろうことなどが説明された。

第5回（13年5月16日）及び第6回（13年5月30日）の説明

会においては、主として適格退職年金と合算した退職金の支払額、分割回数
の短縮の見込み、全額支払いの確保の問題等に関し質疑が行われた。

6 第2の2(2)(4頁)を次のとおり改める。

「(2) 5月31日、会社の全従業員が解雇され、Aも同日付けで解雇された。会社は、13年6月1日付けでC経理部長(当時)ら6名を保安要員として雇用し、事業閉鎖後の顧客対応、債権者との折衝などの残務整理を行わせた。保安要員に雇用されたのは、会社が有していた8部門のうち事業閉鎖に伴う残務がほとんど存しなかった3部門を除く5部門の部長・課長らの管理職5名及びB J Cに移管した英語版百科事典販売業務を担当していた総務課員1名であった。

保安要員は、その後、それぞれ担当する残務整理の終了次第退職し、14年8月には全員会社を退職した(なお、Cは13年10月に経理部長としてB J Cに採用され、14年3月1日からは会社の取締役を兼任している。また、上記総務課員1名は13年9月上旬に契約社員としてB J Cに採用された。)。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、A、Cも退職金を分割払いで受領した。

7 第2の3(1)(5頁)の「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。」を「そして、組合が、会社の事業閉鎖と従業員解雇に際してのBの解雇回避努力について質問をしたのに対し、会社は、突然の解雇ではなく、ずっとシミュレーションを行ってきたが、事業閉鎖という非常事態の中でどうしようもなかったと回答した。」に改める。

8 第2の3(2)(6頁)の「さらに、会社は」以下を次のとおり改める。

「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の経営状況などに関する組合の質問に対し、①事業閉鎖当時の債権

約1億5000万円のうち約1億4000万円は不良債権で、残り1000万円については債権回収会社に預けている、②銀行債務が約5億円残っているが15年12月に完済予定である、③リース料は約6000万円残っており、毎月300万円返済している、④英会話事業閉鎖をした16校は全部の原状回復工事が終了し、一部家主との金銭的問題だけが残っている、⑤B J Cの決算は赤字で本社からの資金繰りが必要な状態である旨回答した。

なお、会社は、Bについて「従業員を解雇して自分だけ残るというのはあまりにも無責任」との組合の発言に対し、同社長がB J C社長に就任するに至った経緯に言及し、退職金支払いの目処がついた13年9月頃転職を予定していたところ、B J C社長が任期切れとなったために強い要請を受けて、転職先を断って就任した旨説明した。

また、会社は、組合からの「会社からB J Cに移った者」についての質問に対し、B J Cに雇用された者はB、C及び総務課員1名で、同課員は13年9月から半年毎に更新するパート契約で、会社で担当していたC D - ROMの仕事をしている旨回答した。」

同(2)に係る証拠摘示部分に「初⑥委員長27頁」を加える。

9 第2の3(3)(6頁)を次のとおり改める。

「(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Aら4名、会社側はCら2名であった。

組合は、①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、あまりにも無責任であるとして、会社が文書で回答すること、②原職又は原職相当職への復帰要求について、CがB J Cに雇用されていることを指摘し、同様にAも雇用すること、③交渉会場を会社会議室とすること、④団体交渉にB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、上記①のAの解雇撤回及び原職復帰の要求には応じられないこと、上記②のB J Cでの雇用については、i 仕事を探す努力はしているが、雇用するのは雇用先の意思だから仕方がない、ii B J Cの設立当初の社員はリストラで全員辞めている、iii CはB J Cの経理部長の辞職により就任の申入れを受けたもので現在B J Cに人員の空きはない旨回答した。

さらに、組合は、Cが会社の取締役になっていることについて質問し、会社は、会社の取締役の退任が確定し、商法上取締役の人数が必要なため就任した旨回答した。また、会社は、上記③の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、上記④のBの出席要求については、B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に関する組合の質問に対し、①退職金の支払保障をしなかったのはE B H S Aも大赤字の状態であったから、②組合のいう「不誠実団体交渉」及び「全員解雇ではなかった」の文言について、団体交渉は誠実に対応しているつもりである旨、全員が解雇されたものである旨、B J Cは別会社なので再雇用ではない旨、会社が「倒産」を避けたのは退職金を払うためであった旨回答した。

10 第2の3(4)(7頁)の「礼儀としても不誠実である旨述べた。」の次に改行して次のとおり加える。

「また、閉鎖に至る経緯に関する組合の質問に対し、会社は、ドットコムネット関連事業に莫大な経費がかかり数百億円の欠損があること、EBHSAは収益以外に役員個人の資産からも欠損金等の支払をしていること、そのような状況でこれまで会社存続の方針であった役員が替わり会社の事業を閉鎖することとなったことを回答した。」

また、「これに対して、会社は、」の次に「B名による」を加え、末尾に「また、同回答書には、上記「回答要求書」の記載内容について、「なお、「シカゴ本社」とあるのはEBIのことと思われませんが、これは当社の本社ではありません。」と記載されていた。」を加える。

11 第2の3(5)(7～8頁)の「組合が、」から「会社は、従前と同趣旨の回答を行った。」までを次のとおり改める。

「組合は、会社側出席者は交渉権を有しているという認識でよいかを確認し、会社は出席者は交渉権を有していると回答した。また、組合が解雇撤回、原職または原職相当職の保障に対する会社の考えを質したのに対し、会社は、繰り返し説明してきたとおり、解雇撤回や再雇用の要求には応じられない旨回答した。」

また、「会社閉鎖が行われた経緯などについて」以下を次のとおり改める。

「EBHSAが会社の事業閉鎖を決定するに至った経緯などについて、①会社の売上高は10年の決算では約30億円であったが、11年は約8億円、12年、13年は約5億円前後であった、②12年以降の年間の経費の総額は約30億円で、その内訳は賃金総額約12億円、英会話教室の家賃約12億円、残りはマーケティング費用、③事業閉鎖時の会社の借入金は約7億円、④12年の売掛金の回収率について約20パーセントが不良

債権であったがその分も多少回収し、13年3月時点での不良債権は約2億円であった、⑤閉鎖に関するEBHSAと会社との間のやり取りは電話やEメールにより行われていた、⑥ドットコムネット関連事業に対して世界的に莫大な金額が流出していた状態を止めるため一気に閉鎖ということになった旨回答した。」

同(5)に係る証拠摘示部分に「甲53」を加える。

12 第2の3(6)(8頁)の「さらに、会社は」以下を次のとおり改める。

「さらに、組合は、会社とEBHSA、EBIとの関係について質問するとともに、事業閉鎖決定に関する文書を提示するよう求めた。これに対し、会社は、①EBHSAは持株会社で会社の親会社である、②EBIはEBHSAが決定した事項を伝達する連絡窓口で、会社とEBI間に上下関係はない、③事業閉鎖決定に関する文書を見たわけではない旨回答した。」

13 第2の3(7)(9頁)の「さらに、会社が、」から「改めて求めた。」までを次のとおり改める。

「さらに、組合が事業閉鎖決定に関する文書の提出要求を改めて行ったのに対し、会社は、文書の提出には応じられない旨回答した。また、会社が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。これに対し、会社は、過去の書類は倉庫に行って調べたが見つからない、とりあえず調べるが、10年分なんてないと回答した。」

14 第2の3(8)(9頁)の「Eメールの記載内容について」から「全て物語っている旨の回答をした。」までを次のとおり改める。

「事業閉鎖決定に関する文書の提出及びBの出席要求についてはいずれも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、会社決算書は探し、最近分は存在す

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「全てを物語っている、という事です。」と回答した。」

15 第2の3(9)(10頁)の「さらに、会社は」以下を次のとおり改める。

「さらに、組合は、解雇の経緯について文書で提出するよう求めるとともに事業閉鎖の回避努力について質問した。これに対し、会社は、①文書の提出には応じられない、②資金についてはEBHSAに毎月要求していた、③EBHSAから資金援助は13年4月までと通知されたが努力して5月まで延ばした旨回答した。」

16 第2の3(10)(10頁)の「会社は、従前と同趣旨の回答を行った。」以下を次のとおり改める。

「会社は、解雇撤回については会社が事業再開することは不可能であり応じられない旨、Bの出席については、解雇に至る経緯に関しBから全て聞いており交渉担当者で務まるとして要求には応じられない旨回答した。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、組合は、解雇に至る経緯と解雇回避努力について、また、CがBJCの経理部長に採用された経緯について質問した。これに対し、会社は、①会社存続のため何か月もシミュレーションを行ったりパートナーを探すなどしていたが、EBHSAから資金がないと言われ解雇に至った、②Cは解雇された後、保安要員として残務整理を行う中で再就職先を探し13年7月には内定していたが、同年9月末にBJCの経理部長が辞職したことにより後任者としてBJCに採用されたものである旨回答した。」

17 第2の3(11)(10頁)の「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。」を削る。

18 第2の3(11)(10頁)の次に(12)として次のとおり加える。

「(12) 組合と会社とは上記本件初審申立て後、17年12月20日(初審審問終結日)までの間に、本件解雇撤回等要求を議題として15回にわたり団体交渉を行った。そして、本件再審査申立て後も団体交渉を行い、本件団体交渉と併せると19年6月26日までの間に合計34回の団体交渉が行われた。

初審審問終結日までの15回の団体交渉において、組合の解雇撤回要求に対し、会社は、営業再開は不可能であり解雇撤回には応じられない旨回答した。また、原職又は原職相当職の保障について組合がB J Cでの雇用を求めたのに対し、会社は、①B J Cは別会社でありB J Cでの原職相当職を保障することはできない、②B J CはAの原職に相当するような顧客管理業務を行っていない旨回答した。

さらに、会社は、事業閉鎖の回避努力に関する組合の質問に対し、12年12月頃から会社存続のためのシミュレーションを行ったり、パートナーを探すなどしていたが、E B H S Aから資金援助できないとされたことから内部的に資金調達ができない状況となり解雇に至った旨回答した。

また、組合が、①交渉会場を会社会議室とすること、②団体交渉内容をテープレコーダーに録音すること、③団体交渉にBが出席することを求めたのに対し、会社は、いずれの要求にも応じられない旨回答した。③について組合が、解雇した当事者であるBが団体交渉に出席し解雇の合理性について説明するべきである旨述べたところ、会社は、BはAも出席していた説明会で事業閉鎖に至る経緯等を説明し質問にも答えており、組合の解雇撤回要求が変わらなければBが出席しても会社の回答は従前と同じであるので応じられない旨回答した。

さらに、組合が、Cは保安要員として雇用され、その後B J Cに採用

されたこと等から全員解雇されたものではないと主張していることに対し、会社は、①Cも会社から解雇されたこと、②B J Cの経理部長の後任にCが採用されたことについてBは一切関与していないことを述べた。

第5 当委員会の判断

1 争点1（本件解雇に係る救済申立ては、労組法第27条第2項の定める申立期間内に行われたか。）について

組合らは、本件解雇に係る申立てについて、申立期間の起算日は、全員解雇になるとした13年5月31日とするべきでなく、会社が不当労働行為意思をもってAを選別解雇したことを組合らが知った14年4月15日とすべきである旨主張する（前記第3の1(1)）。

しかしながら、前記認定によれば、会社は、Aに対し、13年3月30日に全従業員を解雇する旨を口頭で説明し、同年4月2日に5月31日付けで解雇する旨の解雇予告通知書を交付し、同年5月31日にAを含めた全従業員を解雇していることが認められるところ（前記第4でその一部を改めて引用した初審認定事実（以下「初審認定事実」という。）第2の2(1)(2)）、本件解雇は13年5月31日付けで行われた一回限りの行為であるから、同日が申立期間の起算日であると認められる。これに反する組合らの主張は採用の限りではない。

したがって、本件解雇に係る申立て（15年2月17日申立て）は、労組法第7条第1号の不利益取扱いの成否について判断する必要はなく、申立期間（労組法第27条第2項）を徒過したものとして却下を免れない。よって、この点に関する初審判断は相当である。

2 争点2（本件団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団体交渉に該当するか。）について

(1) 解雇撤回要求について

ア 本件団体交渉の議題である解雇撤回要求について、会社の対応の当否について検討する。

組合らは、会社の対応は不誠実団体交渉であるとして、①本件解雇に関する団体交渉においては、BではなくC交渉員では形式的には団体交渉で組合側に対応できても、内容について交渉に応ずることはできない旨、②原職又は原職相当職への復帰のみに議論を矮小化させたことは、根本問題である解雇撤回について団体交渉で言及することを回避した不誠実な団体交渉である旨、③会社閉鎖に至る経緯や解雇回避努力については交渉は行われていない旨、④会社は本件解雇の合理性、必然性を十分に説明していない旨主張する（前記第3の1(2)ア）。これに対して、会社は、①組合の要求事項全般にわたって、Cに交渉権限を与えている旨、②団体交渉において解雇に関する議論を回避した事実はない旨、③解雇当時の経営状態や解雇理由について、繰り返しの質問にも誠実に回答している旨主張する（同2(2)ア）。

イ そこで、本件団体交渉における、組合の解雇撤回要求についての会社の対応をみると、以下の事実を認めることができる。

(ア) 第1回団体交渉において、解雇撤回の要求及び社長の解雇回避努力についての質問に対し、会社は、13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には応じられない旨の14年2月14日付「回答書」を組合へ交付するとともに、会社存続のためにシミュレーションを行ってきたが事業閉鎖は避けられなかった旨を回答し、また、社長出席要求に対しては、Cらに交渉権限を与えて団体交渉に臨んでいる旨回答していること（初審認定事実第2の3(1)）。

(イ) 第2回団体交渉において、事業閉鎖後の資産等に関する質問に対

し、会社は、事業閉鎖時の不良債権、銀行債務、リース料の残高について具体的な金額を挙げて回答し、B J Cの決算の状態等についても回答し、また、BがB J C社長に就任するに至った経緯に言及し、強い要請を受けて転職先を断って就任した旨回答するとともに、他にB J Cに雇用された者はCと半年のパート契約の総務課員1名である旨回答していること（同(2)）。

(ウ) 第3回団体交渉において、組合の社長出席要求に対し、会社は、社長に組合の要求を伝える旨、団体交渉には交渉権限を付与された者が臨んでいる旨回答し、また、Aの原職又は原職相当職への復帰要求について、B J Cの状況やCがB J Cの経理部長及び会社の取締役就任した経緯を述べ、組合の要求に応じられない旨回答していること（同(3)）。

(エ) 第4回団体交渉において、閉鎖に至る経緯に関する質問に対し、会社は、ドットコムネット関連事業に莫大な経費がかかり数百億円の欠損がある旨、E B H S Aの役員個人の資産からも欠損金等の支払いをしている旨、会社存続の方針であった役員が替わり事業を閉鎖することになった旨回答していること（同(4)）。

(オ) 第5回団体交渉において、組合の決算書の提出要求に対し、会社は、13年の売上高は約5億円であり、経費の総額は約30億円、賃金総額は約12億円、事業閉鎖時の借入金は約7億円であるなどと具体的な金額を挙げて回答していること、会社側出席者は交渉権を有している旨回答していること（同(5)）。

(カ) 第7回団体交渉において、本件解雇の撤回等の要求については、検討したが応じられない旨、会社の経営状況について、税務上の繰越欠損金が80億円に及ぶ旨回答していること（同(7)）。

(キ) 第9回団体交渉において、事業閉鎖の回避努力に関する質問に対

し、会社は、資金についてはE B H S Aに毎月要求をし、E B H S Aからの資金援助を努力して13年5月まで延ばした旨を回答していること、また、組合が本件解雇撤回等の要求を改めて行ったことに対し、要求に応えられない旨回答していること（同(9)）。

(ク) 第10回団体交渉において、会社は、本件解雇撤回等の要求に対し、事業再開することは不可能であり解雇撤回には応じられない旨、社長の出席要求に対し、解雇に至る経緯に関しBから全て聞いており交渉担当で務まる旨回答していること、また、解雇回避努力についての質問に対し、会社は、会社存続のために、何か月もシミュレーションを行ったり、パートナーを探すなどしていた旨回答し、Cは、解雇後保安要員として残務整理を行っていたことやB J Cに採用された経緯について、内定していた再就職先を断り、辞職する経理部長の後任として採用された旨回答していること（同(10)）。

ウ 上記各事実に基づき、会社の対応の当否について以下判断する。

(ア) まず、団体交渉担当者・出席者についてみると、組合らはCでは内容について交渉には応じられない旨主張し（上記ア）、本件団体交渉においてもBの出席を要求している。しかしながら、①団体交渉の席に誰を出席させるかは、当事者が自主的に定めるものであるところ、Cは会社の経理部長として一定の権限を有する管理者であったこと（初審認定事実第2の2(2)）、②本件団体交渉時において、Cらが交渉権限を付与されて団体交渉に出席している旨繰り返し表明していること（上記イ(ア)(ウ)(オ)(ク)）、③下記に判断するとおり、本件解雇撤回等の要求に対して、Cは実質的な説明・回答を行っており、本件団体交渉の進行に支障が生じていたとは認められないことからすると、会社がCらを交渉担当者としたことをもって不誠実な交渉態度であったということとはできない。

(イ) 次に、組合らは、根本問題である解雇撤回について団体交渉で議論することを回避した不誠実な団体交渉である旨主張する（上記ア）。上記各事実からすると、①本件団体交渉において、会社は既に事業を閉鎖しており、解雇撤回要求には応じられない旨を繰り返し回答していること（上記イ(ア)(カ)(キ)(ク)）、②会社は、13年3月30日以降に行われた説明会において、事業閉鎖に至る経緯を明らかにしており、Aもこの説明会に出席していたこと（初審認定事実第2の2(1)）、③本件においては、事業閉鎖に伴う全従業員解雇から約7ヶ月という相当な期間が経過した後に本件団体交渉が実施されたものであること（同3(1)）を併せ考えると、上記の会社の対応をもって、会社がことさら解雇撤回について議論を回避していたなどということとはできない。よって、組合らの主張は採用できない。

(ウ) さらに、組合らは、会社閉鎖に至る経緯や解雇回避努力について交渉は行われていない旨主張する（上記ア）。しかしながら、本件団体交渉において、①会社は事業閉鎖時の不良債権額等、13年の売上高等、税務上の繰越欠損金について具体的な金額を挙げて説明するとともに、事業閉鎖に至る経緯についても説明しており（上記イ(イ)(エ)(オ)(カ)）、また、②EBHSAに資金援助を求めたり、パートナー（資金提供者）を探すなどの解雇回避の努力をした旨の説明をしている（上記イ(ア)(キ)(ク)）ことからすると、会社は事業閉鎖に至る理由・経緯及び解雇回避努力について再三にわたって説明を行っていることが認められるから、組合らの主張には理由がない。

(エ) 加えて、組合らは、会社は本件解雇の合理性、必然性について十分説明していない旨主張する（上記ア④）。

上記(ウ)に説示したとおり、会社は事業閉鎖に至る理由・経緯及

び解雇回避努力について説明を行っており、このことは本件解雇の合理性等についても説明をしたといえる。上記組合らの主張の趣旨は必ずしも明瞭ではないが、委員長は、陳述書において、本件解雇が差別的、選別的になされたとしていること（甲94、6頁）、再審査において、かつて社員であったC、B、総務課員1名が、現在B J Cにいるということは、組合らにとっては差別的、選別的選抜である旨証言していること（再①委員長61頁）を併せ考えると、Cらが保安要員として雇用され、その後B J Cに採用されたこと（初審認定事実第2の2(2)）をもって本件解雇には合理性はないとして、この点についての会社の説明は不十分であるという趣旨の主張であるとも善解することができる。

そこで検討するに、①13年4月17日の第3回説明会において、Bは、会社は労働債権確保のために全員解雇後も倒産のかたちはとらないで基本的に存続し、何人かは「保全要員」として残る旨説明していること（同2(1)）、②保安要員に雇用されたのは事業閉鎖に伴う残務がほとんど存しなかった部門を除く5部門の管理職5名とB J Cに移管した英語版百科事典販売業務を担当していた総務課員1名であったこと（同2(2)）、③14年4月15日の第3回団体交渉や15年2月15日の第10回団体交渉において、会社は、「倒産」を避けたのは退職金を払うためであったこと、Cは解雇後、保安要員として残務整理を行っていたこと、CがB J Cに採用された経緯について回答していること（同3(3)(10)）が認められる。このように会社が労働債権を確保するために会社を存続させ、残務整理のための保安要員を雇用したこと（上記①②）には、相当な理由があったといえる。

そして、この点に関する会社説明会におけるBの説明と、本件団

体交渉時におけるCの組合に対する回答は内容的に一致している（上記①③）。また、Cが保安要員に雇用され、その後BJCに採用された経緯についても、本件団体交渉において会社は説明を行っている（上記イ(ク)）。

上記のとおり、会社は本件団体交渉において事業閉鎖後保安要員を雇用することの必要性等について組合に対し十分に説明を行っていたと認められるから、この点についても不誠実な交渉態度であったということとはできない。よって、組合らの主張は失当である。

(オ) 上記に判断したとおり、解雇撤回要求について、会社は組合の質問に対して具体的な回答や説明を行っており、会社の立場を明確に示しているものであるから、本件団体交渉時における会社の対応をもって不誠実な交渉態度であったということとはできない。

(2) 原職又は原職相当職の保障要求について

ア 本件団体交渉の議題である原職又は原職相当職の保障要求について、会社の対応の当否について検討する。

組合らは、会社の対応は不誠実団体交渉であるとして、①原職又は原職相当職が存在しないとの見解から前進しないのは、組合が要求する解雇問題が団体交渉で議論の対象から除外されていることによる旨、②原職又は原職相当職の保障要求の拒否理由（BJCと会社は別会社であるとするもの）には合理性はない旨主張する（前記第3の1(2)イ）。これに対して、会社は、解雇問題を団体交渉の議論の対象から除外したことはない旨主張する（同2(2)イ）。

イ そこで、本件団体交渉における、組合の原職又は原職相当職の保障要求についての会社の対応をみると、以下の事実が認められる。

(ア) 第1回団体交渉において、原職復帰または原職相当職の保障要求に対し、会社は13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原職要求に応じられない旨の内容を記載した2月14日付「回答書」を組合へ交付していること（初審認定事実第2の3(1)）。

(イ) 第2回団体交渉において、会社は、事業閉鎖の後は残務整理を行っているのみでAの原職復帰は不可能である旨、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旨回答していること（同(2)）。

(ウ) 第3回団体交渉において、組合が、原職復帰の要求等について文書で回答することを求めたのに対し、B J Cでの雇用については、雇用先の意思だから仕方がなく、B J Cの設立当初の社員はリストラで全員辞めていて、現在人員の空きはない旨回答していること（同(3)）。

(エ) 第10回団体交渉において、CがB J Cの経理部長に採用された経緯に関する質問に対し、会社は、Cは解雇された後、保安要員として残務整理を行っており、B J Cの経理部長が辞職したことにより後任者として採用された旨を回答していること（同(10)）。

ウ まず、組合らは上記ア①の主張の中で、解雇問題が団体交渉の議論の対象から除外されているというが、先に説示したとおり（上記(1)ウ）、会社がことさら解雇撤回について議論することを回避していたということはできないから、組合らの上記主張は採用できない。

次に、組合らは、会社とB J Cは別会社であるとする会社の拒否理由には合理性がない旨主張する（上記ア②）。しかしながら、会社とB J Cは別個の法人であることは事実であるから（初審認定事実第2の1(1)(2)）、本件団体交渉において、会社がAのB J Cへの再就職（組合のいう原職又は原職相当職への保障）は困難である旨の回答をしたことは（上記イ(イ)(ウ)）やむを得ないものであった。また、会社

はAに対して、既に退職金の支払いを完了していること（初審認定事実第2の2(2)）も考慮すると、会社の対応をもって不誠実な交渉態度であったということとはできない。

(3) 組合の文書提出要求について

組合らは、会社は事業閉鎖の経緯や会社の経営状況等について文書回答を拒否し、組合の質問に対し曖昧な説明を繰り返していると主張する（前記第3の1(2)ウ(ア)）。これに対して、会社は事業所閉鎖に至るまでの経営状況について、具体的数値を明らかにして説明を尽くしていた旨主張する（同2(2)ウ(ア)）。

この点について検討するに、会社は組合の文書提出要求に応ぜず、団体交渉における説明はすべて口頭で行われたことが認められる（初審認定事実第2の3）。しかし、上記(1)で判断したとおり、会社は、解雇当時の経営状態、解雇の理由及び経過、その後の会社の状況及び関係会社の状況等について、組合の質問がある都度、繰り返し説明していること、組合が把握しうる程度に、事業閉鎖に至るまでの経営状況等について具体的数値を使いながら再三説明がなされていること、及びBが会社説明会でした説明と第10回団体交渉に至るまでの説明の内容とに食い違いがなく一貫していると認められることから、少なくとも本件団体交渉に関しては、文書提出をしなかった会社の対応が不誠実な交渉態度であったということとはできない。

(4) EBIとEBHSAとの関わりについて

組合らは、会社説明会においてBはシカゴ本社（EBI）が事業閉鎖の意思決定者であるとしていたことと、初審においてC証人がEBHSAが方針の決定者であり、EBIは連絡係であると証言したことは矛盾しており、このことは会社の不誠実団体交渉を示すものである旨主張する（前記第3の1(2)エ）。しかしながら、第6回団体交渉において、

組合の会社とE B I、E B H S Aとの関係についての質問に対し、会社はE B H S Aは持株会社で親会社であり、E B IはE B H S Aの決定事項を伝達する連絡窓口である旨説明していること（初審認定事実第2の3(6)）からみても、会社がE B H S AとE B Iを一括して「シカゴ本社」と呼んでいたことは明らかであるから、組合らの上記主張は採用できない。

(5) 団体交渉会場及び録音・議事録について

組合らは、①団体交渉会場について、会社は新労との団体交渉は会社会議室で行っていたことから、組合への対応は不当な差別的取扱いである旨、②録音・議事録について、会社は共通の確認・認識をもつことの必要性を求めた組合の要求を拒否した旨主張する（前記第3の1(2)ウ(イ)(ウ)）。

しかしながら、①新労が団体交渉を行っていたのは会社の事業閉鎖前であって、事業閉鎖後とは状況が異なっており、組合と新労との団体交渉の会場が異なることにより会社が意図的に差別的取り扱いを行ったとみることはできず、また、②会社は一旦交渉内容を記載した書面を作成し、交付したものの、組合作成の議事録とは内容に齟齬があり、共通の書面を作成することが困難であるから、以後、議事録を交換する必要がないと判断したものであり、これらの会社の対応については誠実でないということとはできない。

(6) 以上に判断したとおりであるから、本件団体交渉時における会社の対応は不誠実な交渉態度であったとすることはできない。また、組合と会社は本件初審申立後も初審審問終結日（17年12月20日）までの間に15回にわたって団体交渉を行っているが（初審認定事実第2の3(12)）、これらの団体交渉における会社の対応についても不誠実な交渉態度であるということとはできない。

したがって、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とした初審判断は相当である。

3 E B H S A及びB J Cに対する救済申立てについて

組合らは、上記2社をも被申立人として不当労働行為救済申立てをしている。しかしながら、上記2社が会社とは別に不当労働行為を行ったとする具体的事実の疎明はない。よって、この点に関して、組合らの救済申立てを棄却した初審判断は相当である。

4 Bの証人採用の必要性等について

組合らは、本件再審査においてBの証人尋問が必要であったと主張する(前記第3の1(3))。

19年12月14日、組合らはBに係る証人等出頭命令の申立てを行った。当委員会は、会社に対し意見書の提出を求めた上で検討し、本件に関する事実認定に必要な主張立証は、初審及び再審査において既に行われてきており、Bに対し証人として出頭を命じて証言を求める必要はないと判断し、組合らの証人等出頭命令申立てを却下した。

なお、組合らは、本件再審査において、会社に偏った公平、公正を欠く審査指揮が行われたなどとも主張するが、単に審査指揮に対する不満を表明しているものに過ぎず採用の限りでない。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年7月2日

中央労働委員会

第一部会長 渡 辺 章 ㊞