

命 令 書

大阪市北区

申立人 X 4
代表者 執行委員長 X 1

東京都中野区

被申立人 Y 6
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成21年(不)第16号事件について、当委員会は、平成22年4月21日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する解雇撤回及び雇用継続
- 2 団体交渉での合意事項についての誠実履行
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 申立人に対する権利侵害の謝罪金として1億円の支払
- 5 謝罪文及び本件申立てに関する書類の5年間のホームページ掲載

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が申立人を無視して組合員に直接退職勧奨を行ったこと、団体交渉での合意事項を守らず、団体交渉において決定権者を欠いたまま、十分な説明を行わなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y 6 (以下「会社」という。)は、
肩書地に本社を置き、コンピュータシステムの構築・運用に関するコンサルティング等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約35名である。

会社は米国に拠点を置くコンピュータ関連企業(以下「米国本社」という。)の100%子会社であり、米国本社を中心とする企業グループに属している。会社の各部門の上位に、企業グループのアジア・パシフィック地域を統括する部門があり、さらにその上位に米国本社が位置している。

企業グループの北アジア地区の人事を統括する、中国北京アジア太平洋人事部マネージャーである Y 2 (以下「Y 2 マネージャー」という。)は、中国にある米国本社の子会社に在籍しており、会社に対し、米国本社の指示を伝え、あるいは、会社の人事について、米国本社の承認を得る役割を有している。

(証人 Y 3)

イ 申立人 X 4 (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、その組合員数は本件審問終結時約350名である。

(2) 本件申立てに至る経過について

ア 平成20年7月17日、会社は、組合の組合員であり、会社の関西営業所に務めていた事務職の X 2 (以下、組合加入前も含めて「X 2 組合員」という。)に対し、退職勧奨を行った(以下「20.7.17退職勧奨」という。)

(甲3の1、甲3の2、甲3の3、証人 X 3 、証人 Y 3)

イ 平成20年8月15日、組合と会社は団体交渉(以下「団交」という。)を開催した(以下「20.8.15団交」という。)

(甲6、証人 X 3 、証人 Y 3)

ウ 平成20年12月5日、組合と会社は団交を開催した(以下「20.12.5団交」という。)

(甲11、証人 Y 3)

エ 平成21年1月23日、組合と会社は団交を開催した(以下「21.1.23団交」という。)

(甲13、証人 Y 3)

オ 平成21年3月6日、会社は、組合及びX 2 組合員に対し、X 2 組合員を同月16日付けで解雇する旨を記載した「解雇予告通知書」と題する文書(以下「21.3.6解雇予告」という。)を送付した。

同月16日、X 2 組合員は解雇された(以下「本件解雇」という。)

(甲19の1、甲19の2)

カ 平成21年3月16日、組合と会社は団交を開催した(以下「21.3.16団交」という。)

(甲21、証人 X 3 、証人 Y 3)

キ 平成21年4月2日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(以

下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

1 会社が、平成20年7月17日、X2組合員に対し直接20.7.17退職勧奨を行ったことは、組合に対する不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合としては、本件解雇そのものについては、別途裁判で争っているものであり、不当労働行為として争うつもりはない。

しかし、本件解雇に至るまでの手続が、組合の権利を侵害するものであり、これについて不当労働行為として争うものである。

イ 事前協議約款の有無をもって、使用者の団交応諾義務の回避理由とはなりえないから、使用者は、雇用する労働者の地位・身分について、その労働者が加入する労働組合と事前協議を行う義務があり、労働組合は、その組合員の地位・身分について、使用者と事前協議を行う権利がある。

ウ X2組合員は組合に加入しており、また、X2組合員の労働条件等に関して、組合が会社と団交を開催し、交渉をしたことがあることから分かるように、組合は、X2組合員の労働条件等に関する交渉権限を有している。そして会社は、組合がX2組合員の労働条件等に関する交渉権限を有することについて、異議を述べたことはない。

それにもかかわらず、会社は20.7.17退職勧奨以前に、交渉権限をX2組合員から委任されている組合に対し、協議の申入れや通知等の対応を行わず、X2組合員に対し直接20.7.17退職勧奨を行った。会社はX2組合員が組合員であることを認識していたはずであり、また、仮に認識していなかったとしても、組合員であることを認識した以上、その場で20.7.17退職勧奨を撤回し、組合に協議を求めるべきであった。このような協議を会社が行わなかったことは、組合とX2組合員を分断して団結権を侵害するものである。よって、20.7.17退職勧奨が労働組合法第7条第3号に抵触することは明らかである。

エ 労働組合法第7条各号の記載はあくまで不当労働行為の例示にすぎず、その内容に該当するか否かをもって、不当労働行為を判断するものではない。

労働組合法第7条第1号は、専ら組合員に対する不利益取扱いを禁じており、労働組合に対する不利益取扱いを禁じる旨の記載はされていないが、労働組合に対する権利侵害や排除行為といった不利益取扱いは、その組合員全てに対する不利益取扱いにほかならないのであるから、労働組合に対する不利益取扱いについても、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為となりうる。

本件において、組合は、会社が、20.7.17退職勧奨をX2組合員に対し直接行っ

たことにより、組合は、X 2 組合員に関する交渉権限を侵害されたのであるから、これは労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人の主張

組合と会社は、平成12年に、X 2 組合員の労働条件に関して団交を開催したが、その後約 8 年間、継続的に団交や協議がなされたという事実はない上、20. 7. 17退職勧奨は、平成12年に会社と組合で協議した問題との継続性もない。また、20. 7. 17退職勧奨の時点で、X 2 組合員がいまだ組合員であるか明らかではなかった。さらに、組合と会社は、X 2 組合員の雇用問題について必ず組合を介さなければならないとする事前協議約款が締結されていたという事実もない。

よって、会社が、X 2 組合員に対し、一度だけ、組合を通さず直接20. 7. 17退職勧奨を行ったことが支配介入に当たらないことは明らかである。

2 X 2 組合員の労働条件に関する労使間の一連の協議において、会社が取った対応は、不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、組合との団交において合意した事項について、これを無視する行為を繰り返してきた。具体的には、以下のような会社の対応がこれに該当する。

(ア) 20. 8. 15団交において、X 2 組合員の営業職への配置転換について、会社の営業部部長である Y 4 (以下「Y 4 営業部長」という。)が、営業職の実務及び就労環境の整備に係る内容について情報提供の窓口となる旨の合意があったにもかかわらず、X 2 組合員が Y 4 営業部長に対し、質問のメールを送信したところ、Y 4 営業部長は、Y 2 マネージャーから回答させる旨、メールで述べた。

(イ) 20. 8. 15団交において、今後の協議は日本語で行い、英文については会社が和訳した上で提示する旨の合意があったにもかかわらず、Y 4 営業部長は、X 2 組合員に対し、英文でメールを送信し、和訳を添付しなかった。

なお、X 2 組合員の英語能力は、実務上皆無であり、会社もそのことは認識していた。

(ウ) 20. 8. 15団交において、20. 7. 17退職勧奨は撤回し、これ以上退職の方向に進めていくことはしない旨の合意があったにもかかわらず、平成20年11月 7 日、会社は、組合及びX 2 組合員に対し、ファクシミリで、再度退職勧奨の書面(以下「20. 11. 7文書」という。)を送信するなど、退職勧奨を継続して行ってきた。

(エ) 20. 12. 5団交において、退職勧奨を受けないのであれば、会社としては次のステップに進まざるを得ないという話が会社からあり、21. 1. 23団交において、次のステップの具体的な中身が、解雇か配置転換か現状維持か未定なため、平成21年 2 月10日頃までに、次のステップを明示する旨の合意があったにもかかわらず

らず、会社は同日、組合及びX2組合員に対し、次のステップについて明確に伝える段階には至っていないと、ファクシミリで連絡した。

イ 会社は、X2組合員の労働条件について、組合に十分説明を行うことをせず、協議することもないまま、本件解雇を強行した。具体的には、以下のような会社の対応がこれに該当する。

(ア) 組合が、団交において財務諸表等の資料の提出を求めたにもかかわらず、会社はこれを提出しなかった。組合が求める説明や資料提出について、会社が独断で判断し、何らの適切な説明もなく拒絶したことは、不誠実の極みである。

(イ) 21.3.16団交において、本件解雇の妥当性については、第三者の司法機関に判断を委ねるという態度をとり、説明責任を放棄した。

(ウ) 20.12.5団交において、退職勧奨を受けないのであれば、会社としては次のステップに進まざるを得ないという話があり、21.1.23団交において、組合は次のステップの具体的な中身について説明を求めたが、会社から具体的な説明はなかった。その後会社から、組合及びX2組合員に対し、X2組合員の解雇予告通知が送付され、21.3.16団交時に、次のステップは本件解雇を意味するものであったと伝えられた。

このように、会社は次のステップについて説明を怠り、次のステップについて組合との協議のないまま、21.3.16団交において、解雇という結論のみ述べた。

ウ 団交に出席すべき会社側の人物は、交渉能力を有する者ではなく、当事者能力を有する者であるところ、会社は、人事権に関して重要な決定権を有するY2マネージャーを、20.12.5団交、21.1.23団交及び21.3.16団交に出席させなかったものであり、決定権者を欠いたまま、団交に対応してきた。

(2) 被申立人の主張

ア 20.8.15団交において、会社と組合は団交の流れの中で一定の合意をしたが、合意事項を確認して書面化したというようなことはない。また、会社は、団交の趣旨にしたがって、以下のとおり誠実に対応しているものであり、組合との団交において合意した事項に違反したことはない。

(ア) 20.8.15団交の時点で、会社が、X2組合員の営業部への配置転換を決定していたものではなく、また、配置転換についてX2組合員の意向も確認できていなかった。そのため20.8.15団交では、営業職の仕事内容等についての情報を、Y4営業部長がX2組合員に対し直接メールするということが合意されたにすぎず、Y4営業部長が団交に関する窓口となり、X2組合員と配置転換について協議を行うとの合意はなされていない。

(イ) 20.8.15団交での合意事項は、団交で書面を提示する場合には和訳する趣旨の

合意があったにすぎず、社内におけるメールのやりとりを和訳する趣旨の合意はない。会社では社内の連絡事項等について、英文のメールで連絡がなされることは日常的である。

また、Y 4 営業部長が送った英文のメールについて、後日、会社の財務管理部部長である Y 3 (以下「Y 3 財務管理部部長」という。) が和訳して組合及び X 2 組合員に対してファクシミリで送信したのであり、会社の対応に何ら問題はない。

(ウ) 20. 8. 15 団交での合意事項は、20. 7. 17 退職勧奨に基づく退職の強要をしないという趣旨にすぎず、また、その後の協議により解決ができない場合にも解雇しないという趣旨の合意はない。

そもそも 20. 11. 7 文書は、会社が契約した外部組織の再就職支援サービスを会社費用で提供するという条件を新たに付した上で、組合を通じて、会社が交渉の一環として案を提示したものであって、これが X 2 組合員に対する退職勧奨、退職強要でないことは明らかである。

(エ) 21. 1. 23 団交において、会社は、平成 21 年 2 月 10 日までに、X 2 組合員の処遇について次のステップを明示すると約束したが、X 2 組合員から労働災害の申請がなされたこともあり、米国本社との慎重な協議、調整を行っていたため、最終回答ができなかった。そこで同日、いまだに最終回答が出ていないこと、及び早急に回答できるようにする旨を組合に伝えた。

このような会社の対応には何ら問題はなく、回答期限を守らなかったことのみをとらえて不誠実ということはできない。

イ 会社は、以下のとおり、X 2 組合員の労働条件について、組合に十分説明を行い、協議を尽くしてきている。

(ア) 会社は、団交において、組合に対し、会社が倒産等の危機的状況にあるわけではないが、今日の世界情勢に鑑みて、米国本社が経営戦略的見地から事業縮小することを決めた旨説明するとともに、米国本社から人員削減を命じられ、人員削減や営業所の閉鎖を行ってきたこと、及びその削減状況について組合に説明してきた。

会社の人員削減は、米国本社の事業縮小という戦略を受けて行っているものであり、会社の財務諸表等を提出することは、このような事業縮小の理由を説明する上で格別重要な意味を有さないのであるから、会社が財務諸表等を提出しなかったことをもって不誠実であるとはいえない。

(イ) 団交において、会社は、組合の要求を全面的又は部分的に受け入れて、譲歩の姿勢を示さなければならないものではない。

会社は、組合に対し、現状での雇用継続はできない旨説明するとともに、営業職への打診や、再就職支援サービスの提示、退職金の上乗せといった提案を行ってきたが、組合は一貫してX2組合員の現状での雇用継続を求め、会社が示した提案には全く興味を示さず、お互いの譲歩によって交渉が進展する見込みがなかった。そのため、社内での慎重かつ十分な議論を尽くした上、本件解雇に至ったものであり、説明責任は十分に果たしている。

(ウ) 会社は団交において、何ら進展が見込めないため、次のステップという表現を使ったが、会社としては雇用継続、金銭和解等複数の手段があったのであり、団交において不用意に次のステップが何か発言することができなかったのであるから、次のステップの内容を答えなかったことが、説明を怠ったことにはならない。

現に会社は、直ちに次のステップとして本件解雇を行ったのではなく、給与の12か月分に加えて3か月分の上乗せをした上で、退職に同意するかどうかという条件提示も行っている。

ウ Y2マネージャーは、米国本社意向のもとに、団交に出席して意見を述べるができるが、中国にある米国本社の子会社に在籍して北京に在住しており、予算及び時間の都合上、毎回団交に出席できない上、そもそもY2マネージャーは日本語が話せない。そこで、Y3財務管理部長が、Y2マネージャーの委任を受けて、交渉担当者として団交に参加した。また、平成20年9月以前は会社の代理人、同月以降は会社の代表取締役として、Y1（以下、会社代表取締役就任前を含めて「Y1社長」という。）が団交に参加した。

さらに、団交の協議内容については、Y3財務管理部長及びY1社長がY2マネージャーに報告し、今後の方針について指示を仰いできた。

以上のとおり、会社は交渉権限を有するものを団交に出席させていたものであり、決定権者を欠いた対応を行ってきたということはない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が、平成20年7月17日、X2組合員に対し直接20.7.17退職勧奨を行ったことは、組合に対する不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア X2組合員の組合加入の経緯について

(ア) 平成12年6月26日、X2組合員は、会社から解雇通知（以下「12.6.26解雇通知」という。）を受けた。

(甲1、甲2)

(イ) 平成12年6月27日、X2組合員は、組合に加入した。

同日、X2組合員は、会社に対し、「通告書」と題する文書を、内容証明郵便で送付した。なお、同文書には、次のとおり記載されていた。

「

通告書

平成十二年六月二十六日付で解雇通知を受けましたが、解雇理由について何ら納得できるものではなく、全く承諾できません。

尚、労働組合に加入いたしましたので今後は、労働組合を通じた団体交渉において誠実に対応されることを求めます。

(以下略)」

(甲1)

(ウ) 会社は、組合及びX2組合員に対し、平成13年5月1日付けで、「回答書」と題する文書(以下「13.5.1会社回答書」という。)を送付した。

13.5.1会社回答書には、会社が平成12年6月26日付け解雇通知、同年9月22日付け解雇通知、同13年2月2日付け解雇通知並びに自宅待機通知、同月16日付け解雇通知及び同年3月23日付け解雇通知を撤回し、X2組合員を引き続き営業アシスタントとして雇用継続する旨記載されていた。

(甲2、甲23の2)

(エ) 組合及びX2組合員は、会社に対し、平成13年5月15日付けで、「組合回答書」と題する文書(以下「13.5.15組合回答書」という。)を送付した。

13.5.15組合回答書には、13.5.1会社回答書を受け取った旨、X2組合員に対し会社が文書にて謝罪するとの約束が履行されていないが、一連のX2組合員に対する処分問題については解決したと判断するのが妥当であるとする旨、組合としても、会社とX2組合員が相互に努力し、最良の職場環境を創出することを願う旨、それぞれ記載されていた。

なお、組合と会社との間で、事前協議約款は締結されていない。

(甲23の1、証人 X3)

(オ) 13.5.15組合回答書の送付以降、20.7.17退職勧奨までの間に、X2組合員が会社において組合活動を行ってきたことはなく、また、会社と組合が何らかの交渉等を行ったこともない。

(証人 X3 、証人 Y3)

イ 20.7.17退職勧奨等について

(ア) 平成20年7月17日、Y3財務管理部長は、X2組合員に対し、「Resignation Agreement」と題する文書(以下「20.7.17退職同意書」という。)を手交するとともに、Y3財務管理部長が同席の下、Y2マネージャーが電話で、20.7.17

退職勧奨を行った。20.7.17退職同意書の別紙には、給与の12か月分を退職の補償として支給し、その他の金銭とも併せて、約615万円を退職金として支払う旨記載されていた。

同日、X2組合員は、会社に対し、「通知書」と題する文書（以下「20.7.17通知書」という。）を、内容証明郵便で送付した。20.7.17通知書には、20.7.17退職勧奨の際に渡された同意書の内容については、納得が出来ないため、一切合意しないことを通知する旨記載されていた。

（甲3の1、甲3の2、甲3の3、甲4の1、証人 Y3）

(イ) 平成20年7月19日、X2組合員は、会社に対し、「通知書」と題する文書（以下「20.7.19通知書」という。）を、内容証明郵便で送付した。なお、20.7.19通知書には、次のとおり記載されていた。

「通知書

2008年7月17日Y3氏より手渡されました同意書について、解雇予告であるのであれば、労働基準法第二十二条に基づき、解雇の事由について証明書の交付をお願いします。

尚、2000年6月27日より労働組合 X4 に加入しておりますので今後は、X4 を通した団体交渉において誠実に対応されることを求めます。

（以下略）」

（甲4の2）

(2) 会社が、平成20年7月17日、X2組合員に対し直接20.7.17退職勧奨を行ったことは、組合に対する不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、X2組合員の労働条件等について組合が交渉権限を有し、会社もそのことに異議を述べてこなかったのであるから、会社は、20.7.17退職勧奨の前に、組合と事前協議を行うべきであったところ、これを行わず、X2組合員に直接20.7.17退職勧奨を行ったことが労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる旨主張する。

イ しかしながら、労働組合と使用者が、当該労働組合の組合員の労働条件等に関する事項について、当該労働組合と事前に協議する旨の労働協約、いわゆる事前協議約款を締結しているのであればともかく、そうでない場合に、労働組合が組合員の労働条件等に関して交渉権限を有しているからといって、直ちに、使用者が、当該労働組合と事前協議を行わなければならないわけではない。

そこで、事前協議約款の有無についてみるに、前記(1)ア(エ)認定のとおり、

組合と会社との間で、事前協議約款は締結されていない。

ウ また、労使紛争の経過等の事情から、会社が事前協議を申し入れるべきであったとする特段の事情があったかどうかについてもみるに、前記(1)ア(イ)から(オ)認定のとおり、①平成12年6月27日、X2組合員は、会社に対し、12.6.26解雇通知に関して、組合を通した団交で対応するよう求めたこと、②12.6.26解雇通知に端を発するX2組合員の解雇問題については、遅くとも平成13年5月15日の時点で解決したこと、③同日以降、20.7.17退職勧奨までの間に、組合及びX2組合員は、会社において組合活動を行っていないこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合を通して解決することとなっていた過去の労使紛争は既に解決し、それから20.7.17退職勧奨まで約7年間が経過している上、過去の労使紛争と20.7.17退職勧奨に密接な関係があるともいえないのであるから、会社が、20.7.17退職勧奨を行うに当たり、組合に事前に協議を申し入れるべきであったとする特段の事情があったともいえない。

エ 以上のことからすると、会社がX2組合員に対し直接20.7.17退職勧奨を行ったことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為には当たらない。

オ また、組合は、会社がX2組合員に対し直接20.7.17退職勧奨を行ったことは、組合に対する権利侵害であり、それはすなわち組合員全員に対する権利侵害にほかならないのであるから、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いにも当たる旨主張する。

しかしながら、そもそも、労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いとは、労働者が、労働組合の組合員であること等を理由として、使用者から、解雇その他不利益な取扱いを受けることをいうのであり、労働組合に対する使用者の行為が、すなわち労働組合員全員に対する不利益取扱いであると解するかのような組合の主張は組合独自の見解であり、採用できない。

カ 以上のとおりであるから、会社がX2組合員に対し直接20.7.17退職勧奨を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2 (X2組合員の労働条件に関する労使間の一連の協議において、会社が取った対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年7月17日、組合は、会社に対し、X2組合員の地位及びその他関連事項を協議事項とする団交の開催を申し入れた。

(甲5)

イ 平成20年8月15日、20.8.15団交が開催され、組合は、交渉委員である組合員の

X 3 (以下「X 3 組合員」という。)及びX 2 組合員が、会社は、Y 2 マネージャー、Y 1 社長及びY 3 財務管理部長が出席した。

会社は、①20. 7. 17退職勧奨の際に、会社がX 2 組合員に対して手交した20. 7. 17退職同意書は、解雇通知ではなく、退職の同意書である旨、②20. 7. 17退職勧奨は、会社の事業縮小によって、関西営業所における事務職というX 2 組合員のポジションがなくなり、会社の中で他の事務職のポジションを探したが見つからなかったことによって行ったものであり、X 2 組合員に非があつてのものではない旨、③会社は現在事業を縮小しており、名古屋営業所を閉めるとともに、関西営業所については技術職4名のみとすることとした旨、それぞれ説明するとともに、①20. 7. 17退職勧奨について、同意が得られないなら、無理に退職の方向に進めていくことはしない旨、②今後、退職勧奨以外の形で、会社として何らかの決定をすることがあり得る旨、それぞれ述べた。

組合は、会社に対し、会社が経営資料等を提示した上での協議があれば、協議に応じる意思はあるが、現状では、20. 7. 17退職同意書に同意する意思はない旨述べ、退職勧奨を拒否するとともに、①X 2 組合員のポジションがなくなるのであれば、会社が新たなポジションを創出してでも、X 2 組合員の雇用を維持すること、②今後、会社として、配置転換、転勤、解雇通告等の手段を取ることもあるだろうが、X 2 組合員に対して直接同意を求める等のアプローチをすることを控え、全て組合を通して行うこと、③今後協議は日本語で行い、英語の文書は和訳して提示するか、和訳も併せて提示すること、をそれぞれ求めた。これに対し会社は、X 2 組合員に対して直接アプローチをせず組合を通すこと、及び今後協議は日本語で行うことについて了承した。

また、会社は、組合に対し、東京本社において、事務職ではなく営業職で人材募集をしている旨述べ、Y 4 営業部長から営業職に関する情報を提供するので、関心があれば面接を受けるよう述べた。これに対し組合は、20. 7. 17退職勧奨がなければ営業職に興味はない旨述べる一方で、会社に対し、①営業職の条件等について、Y 4 営業部長にメールで質問することを認めること、②Y 4 営業部長にメールを送信する際、Y 2 マネージャー、Y 1 社長及びY 3 財務管理部長にメールを同時送信せず、Y 4 営業部長と一対一でメールのやり取りをすることを認めること、③営業職だけでなく、他の部門への異動も検討すること、をそれぞれ求めた。これに対し会社は、X 2 組合員とY 4 営業部長が営業職の条件等に関して直接やりとりをすること、及び他の部門への異動について検討することについて了承した。

(甲 6、証人 X 3、証人 Y 3)

ウ 平成20年8月21日、Y4営業部長は、X2組合員に対し、メールを送信した（以下「20.8.21メール」という。）。

20.8.21メールには、営業職の具体的な業務内容や、採用までのプロセスについて、記載されていた。

（甲7の1、証人 Y3）

エ 平成20年8月22日、X2組合員は、Y4営業部長に対し、メールを送信した（以下「20.8.22メール」という。）。

20.8.22メールにおいて、X2組合員は、営業職の件はY2マネージャーからの提案である旨、採用ではなく配置転換であると考えている旨述べるとともに、配置転換に伴う諸条件の具体的な提示、配置転換に伴うトレーニングについての方針、営業のノルマ等について、質問を行った。

（甲7の2）

オ 平成20年8月28日、Y4営業部長は、X2組合員に対し、メールを送信した（以下「20.8.28メール」という。）。

20.8.28メールにおいて、Y4営業部長は、20.8.22メールについて答えられない部分もあるので、Y2マネージャーに、X2組合員からの20.8.22メールを送り、Y2マネージャーから回答させる旨述べた。

（甲7の3）

カ 平成20年8月29日、X2組合員は、Y4営業部長に対し、メールを送信した（以下「20.8.29メール」という。）。

20.8.29メールにおいて、X2組合員は、20.8.15団交において、営業職に関してはY4営業部長を通じて意見交換することになっており、Y2マネージャーと直接やりとりをすることは好ましくないため、今後もY4営業部長を通じて連絡をするよう求めた。

（甲7の4）

キ 平成20年9月5日、Y4営業部長は、X2組合員に対し、英文のメールを送信し、20.8.22メールに対して回答を行った（以下「20.9.5メール」という。）。

20.9.5メールには、①会社内でX2組合員のために新しいポジションを創出できなかった旨、②現在空いているポジションが一つあり、そこには社内からも社外からも応募できる旨、③選出基準は社内からの応募でも社外からの応募でも同様である旨、④面接前に特段のトレーニングは用意していない旨、⑤引越し費用の負担は予定されていないが、X2組合員が面接をクリアした場合は検討する旨、⑥面接を受けるかどうか、同年9月10日までに返信するよう求める旨、それぞれ記載されていた。

(甲7の5、証人 Y3)

ク 平成20年9月8日、X2組合員は、Y3財務管理部長に対し、メールを送信した(以下「20.9.8メール」という。)

20.9.8メールにおいて、X2組合員は、20.8.15団交において、会社は、協議について和訳を添付すること、及び会社は、回答を直接X2組合員に求めないこと、の二点について合意したが、20.9.5メールがこれに違反しており、不当労働行為に該当する恐れがあるので、今後は慎むよう求めた。また、20.9.5メールについては回答を控える旨述べるとともに、組合として、20.9.5メールが20.8.15団交の合意事項に則しているか、及び20.9.5メールの内容について団交で協議する必要性があるか、の二点について説明を求めたいので、回答するよう求めた。

同日、Y3財務管理部長は、X2組合員に対し、メールで、20.9.8メールをY2マネージャーに伝える旨述べた。

(甲7の6、甲7の7)

ケ 平成20年9月11日、Y3財務管理部長は、組合のファクシミリ番号宛に、ファクシミリにより、X3組合員及びX2組合員の両者を連名のあて先として、20.8.22メールに対する回答(以下「20.9.11文書」という。)を送信した。

20.9.11文書は、20.9.5メールを日本語に訳した内容であったが、面接を希望する場合の回答期日が、20.9.11文書では同年9月17日までと変更されていた。

(甲8、証人 Y3)

コ 平成20年11月7日、会社は、組合のファクシミリ番号宛に、ファクシミリにより、X3組合員及びX2組合員の両者を連名のあて先として、「ご提案」と題する20.11.7文書を送信した。

20.11.7文書には、営業職のポジションに関して会社が送付した案内について回答がなく、他の候補者に決定したことを通知するとともに、会社が契約した外部組織による再就職支援サービスを案内するので、このサービスと併せて、20.7.17退職同意書について再度検討し、同月14日までに回答するよう求める旨記載されていた。

(甲9、証人 X3)

サ 平成20年11月10日、組合は、会社に対し、20.11.7文書に関する内容を団交議題として、団交を申し入れた(以下「20.11.10団交申入れ」という。)

(甲10)

シ 平成20年12月5日、20.12.5団交が開催され、組合は、X3組合員及びX2組合員が、会社は、Y1社長及びY3財務管理部長が出席した。

組合は、①営業職への配置転換は組合が希望したものではなく、会社側の提案

と認識している旨、②20. 9. 11文書に回答することは、X 2 組合員が営業職への配置転換を希望しているととられるため、回答に苦慮していた旨、③営業職には興味がないが、会社が、東京へ営業職として配置転換を命じるなら、これに応じる旨、④X 2 組合員が行っていた業務が存在するにもかかわらず、ポジションがなくなるという会社の主張は筋が通らない旨、⑤会社が新規採用を行っているのは、会社が事業を縮小しているという説明と矛盾する旨、⑥X 2 組合員からは、会社の業績がそれほど悪化しているとは聞いていない旨、⑦X 2 組合員は、退職勧奨に応じる意思はなく、金銭の交渉で辞めるつもりもない旨、⑧解雇した場合にそれが有効かどうかは、第三者の判断機関で判断してもらえばよい旨、それぞれ述べた。

また、組合は、①営業職に関するX 2 組合員の質問に対し、会社が具体的な回答をしないまま、事態が推移している旨、②20. 8. 15団交で、20. 7. 17退職勧奨を断ったのに、再度20. 11. 7文書によって退職勧奨を行ったことは、退職強要に当たる旨、③組合を通じて会社が様々な条件を提示するのであればともかく、会社が特定の条件を突きつけ、これを呑むかどうか回答しろという方法は、条件の強要である旨、④財務諸表等を提示して、人員削減の必要性を検討するべきであるのに、その提示もなされていない旨、それぞれ抗議を行った。

会社は、①X 2 組合員が行っていた事務職の業務は、他の従業員で分担して行わせることとしたため、事務職というポジションが必要なくなった旨、②20. 7. 17退職勧奨は合意ができなかったため、再就職支援サービスを付け加えて再考をお願いするという事で、20. 11. 7文書を送付した旨、③会社は業務を縮小しており、人員も削減している旨、④新規採用は関西営業所では行っておらず、また、東京での営業職の採用であった旨、それぞれ説明を行った。

また、会社は、①X 2 組合員の営業職への配置転換は会社からの提案であり、組合の希望でないことは認識している旨、②20. 9. 11文書に回答がなかったため、営業職への配置転換をX 2 組合員は希望していないと認識している旨、③Y 4 営業部長は、営業職の業務についての説明を行うことになっており、営業職への配置転換に伴う条件等は、面接の段階で話し合いをするつもりであった旨、④X 2 組合員が退職勧奨を一切受け入れる意思がなく、金銭の交渉で辞めるつもりもないのであれば、次のステップを取らざるを得ない旨、⑤解雇等を行った場合に、それが認められるかどうかは法的判断になる旨、⑥財務諸表を見せるのは問題ない旨、⑦今回の団交の内容をY 2 マネージャーに報告し、次のステップについて話をする旨、それぞれ述べた。

(甲11、証人 X 3 、証人 Y 3)

ス 平成20年12月24日、組合は、会社に対し、X 2 組合員の労働災害申請等を団交議題として、団交を申し入れた（以下「20. 12. 24団交申入れ」という。）。

（甲12）

セ 平成21年1月23日、21. 1. 23団交が開催され、組合は、X 3 組合員及びX 2 組合員が、会社は、Y 1 社長及びY 3 財務管理部長が出席した。

組合は、①X 2 組合員の精神的不安を軽減するために、会社として考えている次のステップを、平成21年2月10日頃までに決定すること、②大阪で雇用を継続することが難しいのであれば、東京で雇用を継続する提案をする等も検討すること、③会社が何らかの条件を提示して協議をしてもらえるのであれば、組合を通じて協議すること、④会社が決定をしたのであれば、その決定を組合とX 2 組合員の両方に通知すること、をそれぞれ求めた。

また、組合は、①20. 7. 17退職勧奨から、平成20年12月まで、退職勧奨が継続しており、まさに退職強要が行われていたと認識している旨、②配置転換は会社から命じられるものであり、面接を受けるものではないので、会社の営業職提案は一度解雇された上で再雇用されるものであると認識した旨、③会社が解雇する場合、根拠はないと考えているが、解雇権の濫用に当たるかどうかは第三者で判断してもらった方がすっきりする旨、それぞれ述べた。

会社は、①20. 11. 7文書は、再就職支援サービスという新しい条件を付け加えて、再考の余地があれば、退職勧奨に応じるかどうか考えて欲しいという趣旨のものであり、20. 7. 17退職勧奨とは別のものであると認識している旨、②20. 12. 5団交で、条件の変更によって退職勧奨に応じる余地がないことは理解したので、その後退職勧奨は行っていないし、今後も行わない旨、③次のステップについて、社内で検討していたが、X 2 組合員から労働災害の申請があったため、X 2 組合員を解雇するというわけにもいかず、処遇をどうするか結論がでていない旨、④次のステップに関する議論が止まっていることが、X 2 組合員の身分を不安定にし、X 2 組合員を不安にさせていることが分かったので、Y 2 マネージャーと話をし、会社として次のステップを決定して提示する旨、⑤平成21年2月10日を目途に回答するようにするが、ポジションの確保を検討するなど検討に時間がかかれば、その前に連絡する旨、それぞれ述べた。

（甲13、証人 X 3 、証人 Y 3 ）

ソ 平成21年2月10日、会社は、組合のファクシミリ番号宛に、ファクシミリにより、組合の執行委員長、組合の書記長及びX 2 組合員の三者を連名のあて先として、「ご連絡」と題する文書（以下「21. 2. 10文書」という。）を送信した。

21. 2. 10文書には、21. 1. 23団交において、同日を目安に次のステップを連絡す

る旨伝えたが、社内で協議が続いており、同日に次のステップを伝えられない旨、できる限り早急に伝えられるよう最善の働きかけを行う旨、それぞれ記載されていた。

なお、同日以降、会社が組合に対し、20. 7. 17退職勧奨の際に会社が示した条件である、基本給の12か月分の補償等に加えて、基本給の3か月分をさらに上乗せすれば退職に合意できるか問い合わせたことがあったが、合意には至らなかった。

(甲14、証人 Y 3)

タ 平成21年2月16日前後、Y 3 財務管理部長は、X 3 組合員に対し、電話で、次のステップとは整理解雇を意味するものだと理解して欲しい旨述べた。

(証人 X 3)

チ 平成21年2月27日、組合は、会社に対し、次のステップについての説明、及び会社の退職（解雇）規定に関する事項を団交議題として、同年3月16日から同月27日までの期間において団交を開催するよう申し入れた（以下「21. 2. 27団交申入れ」という。）。

(甲15)

ツ 平成21年3月2日、X 2 組合員は、会社の Y 5 に対し、英文のメールを送信し、同月19日、同月23日及び同月24日の3日間、有給休暇を申請した。

翌日、Y 5 は、X 2 組合員に対し、英文のメールを送信し、X 2 組合員が行った有給休暇の申請を承認した。

なお、この英文でのメールのやり取りは以下のとおりである。

「 Y 5 -San

Please approve this leave request.

3/19, 23, 24 3day

Reason : Private

(Days of the remainder at the paid leave are the 23th)

X 2

」

「 X 2 -san,

Approve.

Regards,

Y 5

」

(甲16)

テ 平成21年3月6日、X 2 組合員は、会社の Y 5 に対し、英文のメールを送信し、同月10日から同月13日及び同月16日の5日間、有給休暇を申請した。

また、平成21年3月9日、X 2 組合員は、会社の Y 5 に対し、英文のメール

を送信し、同月17日、同月18日、同月25日から同月27日、同月30日、同月31日、同年4月1日の8日間、有給休暇を申請した。

(甲17)

ト 平成21年3月6日、会社は、組合の執行委員長、組合の書記長、X3組合員及びX2組合員の四者を連名のあて先として、21.2.27団交申入れについて、同月16日に団交に応じる旨、文書で回答した。

(甲18)

ナ 平成21年3月6日、会社は、組合のX3組合員あて、及びX2組合員あてに、ほぼ同内容であて先が個別に記載された21.3.6解雇予告を送付した。

(甲19の1、甲19の2)

ニ 平成21年3月10日、X2組合員は、会社に対し、「通知書」と題する文書を、内容証明郵便で送付した。

同書面には、21.3.6解雇予告について、納得できるものではなく、承諾しないので、解雇の撤回を求める旨、記載されていた。

(甲20)

ヌ 平成21年3月11日、会社は、X2組合員に対し、「書類送付およびご退職手続きのご案内」と題する文書及び退職金内訳明細等の書類を送付した。

(乙2、乙3)

ネ 平成21年3月16日、21.3.16団交が開催され、組合は、X3組合員及びX2組合員が、会社は、Y1社長ほか1名が出席した。

組合は、①21.3.6解雇予告には承諾できない旨、②次のステップについて、何らかの決定がある場合、団交で協議して決定する旨の合意があり、21.3.6解雇予告は、この合意事項に違反している旨、③会社は希望退職者を募っておらず、恣意的に退職者を選んで整理解雇をしたとしか思えない旨、④解雇に至る手続きが、組合に対する権利侵害である旨、それぞれ主張した。

また、組合は、①会社は、財務諸表等を提示した上で、事業縮小の必要性について説明をする義務があり、会社も必要に応じて財務諸表等を提示して説明する旨述べていたにもかかわらず、そのような説明を行っておらず、事業縮小の必要性が客観的に見てとれない旨、②会社は、団交で、一方的に会社の主張を説明するばかりである旨、抗議を行った。

会社は、①米国本社からの強硬な要請があり、社内で検討の結果、事業縮小の一環として、整理解雇を行うに至ったのであり、経営が危機的状況なわけではない旨、②会社の業績が伸びず、名古屋営業所を閉め、関西営業所もサポートをメインにすることにした旨、③平成20年、11名程度の従業員に退職してもらって

る旨、④全社員に希望退職を募った事実はない旨、⑤21. 1. 23団交で、会社が次のステップを決定し、組合とX 2組合員に通知する旨の合意があり、その合意に従って21. 3. 6解雇予告を行った旨、それぞれ説明を行った。

また、会社は、①組合に対し財務諸表等を提出していないが、組合から、財務諸表の提出を求める正式な要請はなかったと認識している旨、②本件解雇に至る手続が、組合に対する権利侵害に当たるとは認識していない旨、③事業縮小等の外形的事実について、既に説明したとおりであり、説明義務は果たしていると認識している旨、④本件解雇については、手続的な有効性も含めて、第三者で判断してもらうしかない旨、それぞれ述べた。

(甲21、証人 X 3)

ノ 会社は、20. 8. 15団交、20. 12. 5団交、21. 1. 23団交及び21. 3. 16団交において、組合に対し財務諸表等の資料を提示したことはない。

(証人 X 3 、証人 Y 3)

ハ 会社では、20. 8. 15団交においては会社の顧問弁護士、20. 12. 5団交、21. 1. 23団交及び21. 3. 16団交においては会社の代表取締役という立場で、Y 1 社長が団交に出席するとともに、会社の管理職であるY 3 財務管理部長も20. 8. 15団交、20. 12. 5団交及び21. 1. 23団交に出席した。また、団交での協議内容は、Y 3 財務管理部長がY 2 マネージャーに報告をしていた。

(証人 X 3 、証人 Y 3)

(2) X 2 組合員の労働条件に関する労使間の一連の協議において、会社が取った対応が、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)イ、シ、セ、ネ認定のとおり、組合と会社は団交を4回開催し、その中で一定のやり取りを行っているのであるから、団交に対する会社の姿勢が直ちに不誠実であったということはできない。

そこで、団交における会社の対応が問題となるところ、組合は、会社の対応について、①団交での合意事項を無視する行為を繰り返したこと、②X 2 組合員の労働条件について、組合に十分説明を行うことをせず、協議することもないまま、本件解雇を強行したこと、③決定権者を欠いたまま団交に対応してきたこと、がそれぞれ不誠実であったと主張するので、これについて以下検討する。

イ まず、組合は、会社が、組合との団交において合意した事項について、これを無視する行為を繰り返してきた旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、X 2 組合員からの20. 8. 22メールに対して、Y 4 営業部長が取った対応についてみる。

前記(1)イ認定のとおり、20. 8. 15団交において、組合が、営業職の条件等に

関して、X 2 組合員と Y 4 営業部長が対一で直接質疑を行うことを求め、会社がこれを了承したことが認められる。

そして、前記(1)ウからキ認定のとおり、①20.8.21メールにおいて、Y 4 営業部長は、営業職の業務内容や採用までのプロセスについて説明したこと、②20.8.22メールにおいて、X 2 組合員は、営業職の件は Y 2 マネージャーからの提案であり、採用ではなく配置転換であると考えている旨述べるとともに、配置転換に伴う条件等について質問したこと、③20.8.28メールにおいて、Y 4 営業部長は、20.8.22メールについて答えられない部分もあるので、Y 2 マネージャーから回答させる旨述べたこと、④20.8.29メールにおいて、X 2 組合員は、今後も Y 4 営業部長を通じて、営業職について連絡するよう求めたこと、⑤20.9.5メールにおいて、Y 4 営業部長は、20.8.22メールに対して回答を行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、団交において、会社は、Y 4 営業部長と X 2 組合員が営業職の条件等について質疑を行う旨了承しただけであるにもかかわらず、X 2 組合員は、20.8.22メールにおいて、営業職の件は Y 2 マネージャーからの提案であり、採用ではなく配置転換と考えている旨述べ、Y 4 営業部長に対し、営業職の条件等ではなく、人事関係の質問を行ったということが出来る。そして、前提事実のとおり、採用又は配置転換といった会社の人事上の事項については、Y 2 マネージャーが重要な役割を有している。そうすると、Y 4 営業部長が、20.8.22メールについて、より適切な回答者から回答させるべきであると判断し、Y 2 マネージャーから回答させる旨述べたことは、理解できるところである。

これに加え、20.8.29メールにおいて、X 2 組合員が、営業職については今後も Y 4 営業部長が連絡窓口となるよう求め、20.9.5メールにおいて Y 4 営業部長が回答を行っていることを併せ考えると、Y 4 営業部長の対応に特段の問題があったとはいえない。

(イ) 次に、Y 4 営業部長が、X 2 組合員に対して、英文のメールを送信したことについてみる。

前記(1)イ認定のとおり、20.8.15団交において、組合は、今後協議を行う場合は日本語で行うことを求め、会社がこれを了解したことが認められる。また、前記(1)キ、ク認定のとおり、Y 4 営業部長が X 2 組合員に対して英文の20.9.5メールを送信し、X 2 組合員が Y 3 財務管理部長に対し20.9.8メールを送信し、これに抗議したことが認められる。

しかしながら、20.9.5メールは、20.8.15団交における組合の要求に基づいて、

Y 4 営業部長と X 2 組合員が一对一で質疑をしていた中でのメールであって、会社が組合との協議のために提示した文書ではないのであるから、これを英文で送信したことが、20. 8. 15 団交での合意事項に違反しているとはいえない。

また、前記(1)ツ、テ認定のとおり、X 2 組合員は、会社に有給休暇を申請する際、Y 5 に英文のメールを送信し、回答も英文のメールで受け取っていたことが認められ、このことからすると、会社内での事務連絡等について、日本人同士であっても、日常的に英文のメールでやり取りをしていたということが推認できるのであるから、Y 4 営業部長が X 2 組合員に英文のメールを送信したことも理解できるところである。

さらに、前記(1)ケ認定のとおり、会社は、20. 9. 11 文書として、20. 9. 5 メールを日本語に訳し、組合に対しファクシミリで送付したことが認められ、20. 9. 5 メールを英文で送ったことにより、何らかの支障があったと認めるに足る疎明もない。

以上のことからすると、Y 4 営業部長が X 2 組合員に対して、英文のメールを送信したことに特段の問題があったとはいえない。

(ウ) また、会社が、組合に対し、20. 11. 7 文書を送付したことについてみる。

前記(1)イ認定のとおり、20. 8. 15 団交において、①組合は、退職勧奨について拒否したこと、②会社は、20. 7. 17 退職勧奨について同意が得られないなら無理に退職の方向に進めていくことはしない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

しかし、前記(1)イからコ認定のとおり、①会社は、20. 8. 15 団交において、今後、退職勧奨以外の形で、何らかの決定をすることがあり得る旨述べたこと、②その後、営業職の条件等に関してやり取りがあったが、最終的に X 2 組合員は営業職に就かなかったこと、③20. 11. 7 文書には、会社が契約した外部組織による再就職支援サービスと併せて、20. 7. 17 退職同意書について再度検討するよう求める旨記載されていたこと、④20. 11. 7 文書は、組合のファクシミリ番号宛に、ファクシミリにより、X 3 組合員及び X 2 組合員の両者を連名のあて先として送付されていること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、20. 11. 7 文書は、会社としての譲歩案を組合に提示し、その検討を求めたものであって、会社が20. 7. 17 退職勧奨に拘泥し、20. 11. 7 文書によって退職を強要したということとはできない。

以上のことからすると、会社が組合に対し、20. 11. 7 文書を送付したことに特段の問題があったとはいえない。

(エ) さらに、会社が、組合に対し、21. 2. 10 文書を送付し、会社が取次次のステッ

プについて平成21年2月10日までに回答しなかったことについてみる。

前記(1)セ認定のとおり、会社は、21.1.23団交において、次のステップを会社として決定し、同日を目途に回答するようにするが、検討に時間がかかれば、その前に連絡する旨述べており、組合と会社との間で、同日までに会社が次のステップを必ず決定し、組合に通知するという合意があったということとはできない。

そして、前記(1)ソ認定のとおり、会社は同日、21.2.10文書を組合に送付し、社内で協議が続いており、次のステップについて伝えられない旨、できる限り早急に伝えられるよう最善の働きかけを行う旨通知したのであるから、この会社の対応に問題があったとはいえない。

(オ) 以上を総合すると、会社が、組合との団交において合意した事項について、これを無視する行為を繰り返してきたということとはできず、会社の対応が不誠実であったということとはできない。

ウ 次に、組合は、会社が、X2組合員の労働条件について、組合に十分説明を行うことをせず、協議することもないまま、本件解雇を強行した旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、組合は、会社が財務諸表等の資料を提出しての説明を行わないことが、説明責任を十分に果たさないものである旨主張するので、これについてみる。

前記(1)イ、シ、セ、ネ、ノ認定のとおり、①団交において、会社が、組合に対し、財務諸表等の資料を提示したことはないこと、②20.8.15団交において、組合は、会社が経営資料等を提示した上での協議がない状態では、20.7.17退職勧奨に応じる意思はない旨述べたこと、③20.12.5団交において、組合は、会社に対し、会社が財務諸表等を提示して、人員削減の必要性を検討するべきであるのに、その提示をしていない旨抗議したこと、④同団交において、会社は、組合に対し、財務諸表を見せることについて問題ない旨述べたこと、⑤21.3.16団交において、組合は、会社には財務諸表等を提示した上で、事業縮小の必要性について組合に説明する義務があり、会社も必要に応じて財務諸表等を提示して説明する旨述べていたにもかかわらず、そのような説明を行っていない旨抗議したこと、⑥同団交において、会社は組合から正式に財務諸表等の提出を要請されたことはないと認識している旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合は、文書で財務諸表等の提示を求めたと認めるに足る疎明はないものの、団交において、会社は財務諸表等を提示して説明をするべきである旨述べているのであるから、その趣旨は、会社に財務諸表等の提示を求めるものであったと解することもできる。

しかしながら、会社は組合の要求に全て応じなければならないというのではなく、組合が要求する資料をすべて開示しないからといって、必ずしもそれが不誠実であるとはいえない。そこで、団交での協議事項や会社の説明との関係で、財務諸表等の提示が必要であったかどうかについてみる。

前記(1)シ認定のとおり、20.12.5団交において、組合は、①会社が新規採用を行っているのは、会社が事業を縮小しているという説明と矛盾する旨、②X2組合員からは、会社の業績がそれほど悪化しているとは聞いていない旨、それぞれ述べ、人員削減の必要性の検証のために財務諸表等の提示が必要である旨述べたのに対し、会社は、①会社は業務を縮小し、人員も減らしている旨、②新規採用は関西営業所では行っておらず、また、東京での営業職の採用であった旨、それぞれ説明したことが認められる。

また、前記(1)ネ認定のとおり、21.3.16団交において、組合は、財務諸表等が提示されておらず、会社の事業縮小の必要性について、客観的に見てとれない旨述べたのに対し、会社は、①米国本社からの強硬な要請があり、事業縮小を行っているのであり、経営が危機的状況なわけではない旨、②会社の業績が伸びず、名古屋営業所を閉め、関西営業所もサポートをメインとすることにした旨、③平成20年度、11名程度の従業員に退職してもらっている旨、それぞれ説明を行ったことが認められる。

これらのことからすると、組合が説明を求めた事項である、事業縮小や人員削減の必要性について、会社は、事業縮小及び人員削減が、100%株主である米国本社からの要請によるものであり、会社の業績不振や経営悪化に伴うものではない旨説明するとともに、具体的な会社の事業縮小や人員削減の実施状況についても説明しているといえることができる。

また、これらの説明内容は、会社の経営状況との関係性は薄く、組合が会社の説明内容を検討する上で、財務諸表等が必要であったとはいえない。

よって、会社が財務諸表等の資料を提示しなかったことが問題であるとまではいえない。

(イ) 次に、組合は、会社が21.3.16団交において、本件解雇の妥当性については、第三者の司法機関に判断を委ねるという態度をとり、説明責任を放棄した旨主張するので、これについてみる。

確かに前記(1)ネ認定のとおり、会社は、既に説明義務は果たしており、本件解雇については、手続的な有効性も含めて、第三者で判断してもらうしかない旨述べたことが認められる。

しかし前記(1)シ、セ認定のとおり、組合は、20.12.5団交及び21.1.23団交

において、会社がX2組合員を解雇した場合、それが有効かどうかは第三者の判断機関で判断してもらえばよい旨述べたことが認められるのであり、組合も、本件解雇の有効性については団交で協議するのではなく、第三者の判断機関に委ねざるを得ないと考えていたとみるのが相当である。

また、前記(ア)判断のとおり、会社は、組合に対し、本件解雇に至るまで、団交において一定の説明をしているということが出来る。

以上のことからすると、会社が21.3.16団交において、本件解雇の妥当性については、第三者の司法機関に判断を委ねるという態度を取ったことが、説明責任を放棄したものであるとはいえない。

(ウ) さらに、20.12.5団交において話があった、次のステップに関する協議の経過についてみる。

前記(1)シ認定のとおり、会社は、20.12.5団交において、X2組合員が退職勧奨に応じないのであれば、次のステップを取らざるを得ず、次のステップについて社内で協議する旨述べたことが認められる。また、前記(1)セ認定のとおり、21.1.23団交において、①組合は、X2組合員の精神的不安を軽減するために、会社として考えている次のステップを決定することを求めたこと、②組合は、次のステップについて、会社が決定すれば、X2組合員及び組合の両方に通知するよう求めたこと、③会社は、次のステップを決定して提示する旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合も、次のステップについては会社が何らかの決定をし、これを組合に通知するものと認識をしていたのであり、次のステップの内容を組合と協議する旨の合意があったとはいえない。

また、前記1(1)ア(エ)認定のとおり、組合と会社との間で事前協議約款が締結されていたと認めるに足る疎明はないのであるから、次のステップの内容を会社として決定する前に、組合と協議する必要があったともいえない。

さらに、前記(1)タ、チ、ト、ナ、ネ認定のとおり、①会社が、組合に対し、次のステップについて整理解雇と理解してほしいと電話で連絡したこと、②組合が、次のステップについての説明を議題とする団交を、平成21年3月16日から27日の間に開催するよう申し入れたこと、③会社が21.3.6解雇予告を組合のX3組合員及びX2組合員の両方に送付したこと、④同月6日、会社は、同月16日に団交に応じる旨回答し、同日に団交が開催されたこと、がそれぞれ認められ、会社は次のステップを決定し組合に通知した上で、団交に応じ説明しているということが出来る。

以上のことからすると、会社が21.3.16団交において、次のステップとは本件

解雇であると説明したことに特段の問題があるとはいえない。

(エ) 以上を総合すると、会社は、団交での説明において、組合に十分説明を行うことをせず、協議することもないまま、本件解雇を強行したということとはできず、会社の対応が不誠実であったとまではいうことはできない。

エ さらに、組合は、会社が、人事権に関して重要な決定権を有するY2マネージャーを、20.12.5団交、21.1.23団交及び21.3.16団交に出席させず、決定権者を欠いたまま、団交に対応してきた旨主張する。

確かに、前提事実及び前記(1)イ、シ、セ、ネ認定のとおり、Y2マネージャーは、会社の人事権に関して重要な役割を有していること、及び20.8.15団交に参加したものの、20.12.5団交、21.1.23団交及び21.3.16団交に出席しなかったことが認められる。

しかしながら、前記(1)シ、セ、ネ、ハ認定のとおり、Y1社長が、会社の代表取締役として20.12.5団交、21.1.23団交及び21.3.16団交に出席するとともに、会社の管理職であるY3財務管理部長も、会社の交渉担当者として、20.12.5団交及び21.1.23団交に出席していたのであるから、Y2マネージャーが20.12.5団交、21.1.23団交及び21.3.16団交に出席しなかったことをもって、会社の対応が不誠実であったということとはできない。

オ なお、前記(1)イ、コ、シ、セ、ソ認定のとおり、会社は、組合に対し、①事務職での雇用継続はできないが、東京での営業職であれば雇用継続できるので、それを希望するのであれば面接を受けるよう述べたこと、②再就職支援サービスを付け加えるので、退職に同意できるか再考するよう求めたこと、③20.7.17退職勧奨の際に会社が示した条件である、基本給の12か月分の補償等に加えて、基本給の3か月分をさらに上乗せすれば退職に合意できるか問い合わせたこと、がそれぞれ認められる。

そしてこれに対し組合は、①営業職への配置転換は希望しないが、会社の業務命令であれば応じる旨、②退職については条件に関わらず同意しない旨、それぞれ述べたことが認められる。また、組合が、会社に対し、本件解雇に至るまでに、これ以上に、金銭での解決等何らかの譲歩案を提示したと認めるに足る疎明はない。

このことからすると、会社は、組合に対し、幾つかの譲歩案を提示したものの、組合との意見の相違から合意に至らなかったものであり、この点をも、会社の団交での対応が不誠実であったということとはできない。

カ 以上を総合すると、X2組合員の労働条件に関する労使間の一連の協議において、会社が取った対応が不誠実であったとはいえないのであるから、労働組合法

第7条第2号の不当労働行為には当たらず、この点に関する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条の12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22年5月21日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印