

# 命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合  
中央執行委員長 X 1

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部  
執行委員長 X 2

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部トーキン工業支部  
執行委員長 X 3

被申立人 トーキン工業株式会社  
代表取締役 Y 1

被申立人 株式会社ユキ・エンタープライズ  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成21年不第84号事件について、当委員会は、平成22年12月21日第1528回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同篠崎鉄夫、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同櫻井敬子の合議により、次のとおり命令する。

# 主 文

- 1 被申立人トーキン工業株式会社は、申立人全日本金属情報機器労働組合、同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部及び同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部トーキン工業支部に対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全日本金属情報機器労働組合

中央執行委員長 X 1 殿

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部

執行委員長 X 2 殿

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部トーキン工業支部

執行委員長 X 3 殿

トーキン工業株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、平成21年9月29日、貴組合との秋闘の回答確約交渉において、当時既に事業停止及び破産手続開始の申立てをすることを決定していたにもかかわらず、秋闘回答日を同年10月6日とし、雇用を守ることを絶対条件と考えていると話したこと、及び同年10月1日以降における貴組合による団体交渉申入れを拒否したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

## 第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

### 1 事案の概要

被申立人トーキン工業株式会社（以下「会社」という。）は、平成21年10月1日、破産手続開始の申立てををする予定であるとして、事業停止及び従業員全員の解雇を行った。全日本金属情報機器労働組合東京地方本部トーキン工業支部（以下「支部」という。）は、これに先立つ9月29日に開催された団体交渉において、会社が、雇用を守ることを絶対条件と考えていると話しており、このような場合、事前に両者間で協議・合意する旨の労働協約があったため、直ちに、これに抗議するとともに団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応ぜず、その後の全日本金属情報機器労働組合（以下「本部」という。）、全日本金属情報機器労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）及び支部（以下本部、地本及び支部を併せて「組合」ということがある。）連名の団体交渉申入れにも、会社代理人弁護士による対応を除いて、応じていない。

また、会社の完全子会社である被申立人株式会社ユキ・エンタープライズ（以下「ユキ」という。）は、22年4月25日に組合が行った団体交渉申入れに応じていない。

なお、会社は、21年12月18日に破産手続開始の申立てをし、22年1月15日に破産手続開始の決定を受け、本件結審時において手続が進行中である。

本件は、会社が組合との事前の協議・合意なしに事業停止及び従業員全員の解雇を行ったことが、支部組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に、並びにその後の団体交渉申入れに対する会社及びユキの対応が団体交渉拒否及び支部組合員に対する不利益取扱いに、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、支部組合員の解雇を撤回し、賃金相当額を支払うこと。
- (2) 会社及びユキは、団体交渉に誠実に応ずること。
- (3) 謝罪文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

## 1 当事者等

- (1) 申立人本部は、全国の金属・機械及び情報機器に関連する産業で働く労働者を組織する産業別労働組合であり、本件申立時の組合員数は約8,500名である。
- (2) 申立人地本は、東京都内の組織であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。
- (3) 申立人支部は、会社で働く労働者によって組織される労働組合であり、本件申立時（21年10月5日）の組合員数は9名である。
- (4) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、主に精密板金加工等を業とし、本件申立時の従業員数は約70名である。
- (5) 被申立人ユキは、会社が全額出資する子会社であり、駐車場の賃貸及び管理、並びに不動産の売買、賃貸及び管理を業としている。

## 2 本件労使関係における協定

### (1) 元年本社工場移転に伴う協定

元年8月30日、八王子市内にあった本社工場を青梅市内に移転するのに伴い、支部は、要旨以下のとおり会社と協定を締結した。

- ① 本社工場跡地については、企業の発展のために用いることとし、その用途は支部と充分協議した上で決定する。（同協定書5.）
- ② 会社と支部は、移転後も労使協定及び慣行を尊重し、次の事項を確認する。（同協定書6.）
  - ア （前略）また、労働条件の変更については、事前に支部と協議し、同意の上で実施する。（同協定書6.2）
  - イ 会社は、職場の休廃止及び会社の被吸収合併等事業所の移転とそれらに伴っての配転、解雇が出る場合には、支部と協議しその同意を得て行う。（同協定書6.3）

【甲1】

### (2) 13年会社の経営再建に関する協定

13年9月25日、会社が経営悪化に直面した際に、会社の経営再建に関して、支部、地本及び地本内部の下部組織である地本西部地区協議会は、要旨以下のとおり会社と協定を締結した。

- ① 会社は、既に締結されている諸協定及び労使の慣行については、遵守し、尊重する。また、一切の不当労働行為が発生しないよう管理職（役員）に周知徹底し、発生した場合は、厳正に処置する。（同協定書1.）
- ② 会社は、経営再建に関わる必要な情報を開示し、労使が共通認識に立てるよう最善の努力を行う。（同協定書2.）
- ③ 事業所の移転・統廃合、会社分割・合併、廃業、企業倒産に関わる私的・法的手続きの申立て・実行などの経営施策については、労働組合と事前に協議し、同意を得て実施する。（同協定書5.）

【甲10、乙1】

### 3 本件事業停止及び従業員全員の解雇に至る経緯

#### (1) 会社の経営状況

##### ① 19年度

毎月おおむね1億円前後の売上高があり、売上高合計額は13億円を超えていた。営業損益は約4,800万円の赤字、経常損益においても赤字（約1,000万円）であったが、特別利益及び特別損失算入後の当期損益の合計は黒字（約448万円）であった。

##### ② 20年度

売上高は、10月度までは、前年度に比べ、やや減少で推移していたが、いわゆるリーマンショックを契機とする受注の減少により、11月度以降ほぼ半減し、その後も、1月度は2,500万円台、2月度は2,400万円台に、そして、3月度は1,800万円台にまで減少した。売上高合計額は8億円台であった。営業損益は約2億7,700万円の赤字、経常損益も赤字（約2億7,300万円）であり、当期損益の合計も赤字（約2億7,000万円）であった。

なお、21年1月頃から同年3月頃にかけて、申立外みらいコンサルティング株式会社の提案を受け、会社代表取締役 Y2（以下「Y2会長」という。）は、会社のM&Aの可能性について、譲渡理由を後継者不在・相続税問題、希望条件の一つを従業員の雇用継続として、また、中国に設立した子会社とユキについても併せて譲渡する

こととする打診を同社に依頼した。しかし、同年7月に至っても買主が見つからず、このM&Aの話は実現しなかった。

③ 21年度

4月度から8月度までの売上高は、2,200万円台から4,900万円台で推移し、ここまでの営業損益は合計約1億円の赤字、経常損益の合計も赤字（約4,000万円）であり、当期損益の合計も赤字（約1億3,200万円）であった。

21年9月17日、会社は、取締役会を開催し、事業を停止して、破産手続開始の申立てを行うことを決定した。

【甲29、乙13・20・24】

(2) 会社の経営状況に関する労使間のやり取り

- ① 21年1月14日、団体交渉において、3月度に一時帰休を実施する旨会社から組合に話した。
- ② 3月25日、団体交渉において、3月度の売上げが、1,800万円台と予想され、売上げが大幅に減少していることを会社から組合に話した。
- ③ 4月27日、団体交渉において、得意先の状況及び会社が銀行からの融資を受けられることとなった旨会社から組合に話した。
- ④ 6月3日、一時金を年齢別に一律10万円又は7万円支払う旨会社が組合に回答した際、売上げが大幅に減少し、利益が出ていない現状では本来一時金についてゼロ回答でもやむを得ないところだが、従業員の生活及び仕事への意欲向上のためやむを得ずこの回答にした旨会社から組合に話した。
- ⑤ 6月4日、会社は、従業員の臨時集会において、一時金の支給について上記④のとおり説明するとともに、昨年暮れから今年にかけての売上げの激減及び今後このまま行けば断崖絶壁に追い込まれてしまう旨会社の現状について説明し、また、銀行からも圧力がかかっており、4月にはY2会長の自宅を担保に提供した旨の説明を行った。そして、会社の将来を考えてくれる人のみ残ってほしいと話した。
- ⑥ 8月6日、団体交渉において、一時帰休の際の給料の保証を今までの80%から100%にせよとの組合の要求に対し、会社は、現在の状況で

はできない旨回答した。

また、売上げに関し、取引先の申立外株式会社サニカ（以下「サニカ」という。）について、6月が1,600万円、7月が2,200万円、8月は少し減少、9月以降は、平均700万円程度で続く見込みで、ここは若干追い風で種類も増えてきており、パートナー関係は良好であること、7月は、サニカを中心に売上げが改善し、全体で4,920万円であったことを会社から組合に話した。

- ⑦ 9月15日、秋闘事前申入れの際に、取引先の申立外ファナック株式会社（以下「ファナック」という。）に関し、在庫調整が終わり、10月以降の発注内示があったこと、さらに22年1月以降はファナックが3,300万円の発注を予定していることを会社から組合に話した。

また、サニカに関して、この時点でサニカが他社に貸し出していた金型を、サニカから受注するために会社が引き受けた旨会社から組合に話した。

- ⑧ 9月18日、秋闘要求日において、会社は、前日の取締役会において、事業停止及び破産手続開始の申立てをすることを決定していたが、組合に9月15日と同様の説明を行うとともに、サニカからの受注を伸ばすため、7月に溶接ロボットの発注を行い、9月10日頃に納入されたこと、今後更に2台導入予定であることを話した。

- ⑨ 9月29日、会社は組合に対し、秋闘の回答確約交渉において、秋闘回答日を10月6日とし、雇用を守ることを絶対条件と考えていることを話した。

- ⑩ なお、会社は組合に対し、以前から財務資料（キャッシュフロー計算書及び損益計算書）を渡しており、外部に絶対に漏らさないよう話していた。

【甲44の1（15～16頁）・44の3、乙24、審17・31・53・58～60頁、審査の全趣旨】

### (3) 本件事業停止及び従業員全員の解雇の通告

10月1日、会社代理人弁護士3名が、Y2会長及び会社代表取締役Y1（以下「Y1社長」という。）とともに、事業場に現れ、10月1日付「お知らせ」を支部組合員を含む従業員全員に配付し、従業員全員の

解雇を通告した。

会社代理人弁護士名で作成された上記「お知らせ」には、「本日、債権者の方々に債権調査票をお送りし、依頼者の債務総額につき調査を開始いたしました。債権調査の上、早ければ~~来月~~<sup>5月</sup>12月には破産開始決定申立をしたいと考えております。」との記載があった。

支部副執行委員長 X 4（以下「X 4」という。）は、2日前の交渉の時に何も話がなかったことを指摘し、おかしいのではないかと抗議したが、Y 2会長は、これに対して、答えなかった。

また、その場に到着した、地本顧問の X 5（以下「X 5」という。）が組合と話し合うよう求めたが、Y 2会長は、これに対し、後のことは、弁護士に任せているので、弁護士と話すよう言い置いてその場から去った。X 5は、会社代理人 Y 3 弁護士に対し、組合との団体交渉を行うよう求めたが、同弁護士は、団体交渉の応諾義務はないとして、これを拒否した。

【甲 5～6・44の1（12～13頁）・44の4、審17～19・67～68頁】

#### 4 本件事業停止及び従業員全員の解雇後の経緯

##### (1) 10月5日の会社代理人弁護士の対応

① 10月5日午前11時頃から、会社代理人弁護士の事務所（八王子ひまわり法律事務所）において、組合と会社代理人弁護士との間で大要以下のようなやり取りがなされた。

組合が、代理人として会社からどのような業務について委任を受けているか確認したのに対し、会社代理人 Y 4 弁護士（以下「Y 4 弁護士」という。）は、解雇を含む破産手続開始の申立てに係る一切を依頼されている旨答えた。

組合が、解雇撤回及び事業再開について交渉に応じるつもりがあるか確認したところ、Y 4 弁護士は、破産手続開始の申立て及びそれに伴う解雇については、経営権に属する事項であって、義務的団体交渉事項に当たらない旨答えた。

組合が、破産手続開始の申立て等には、組合との協議・同意を要する旨の事前協議協定を確認したのかと問い質したのに対し、Y 4 弁護

士は、確認していないと答えた。

また、10月1日に事業停止したことについて、Y4弁護士は、債務超過の状態にあり、従業員への未払賃金及び解雇予告手当を支払うためには、この時期しかなかった旨述べた。

- ② さらに、申立人ら代理人弁護士からの10月5日付通知書による、破産手続開始の申立てを急ぐことなく、誠意をもって組合と十分な協議を行うことを求める旨の書面に対して、会社代理人弁護士は、同月8日付FAX送信書により、既に組合に伝えたとおり、とした上で、同申立てについては、経営権に属する事項であり、義務的団体交渉事項とは考えていないので、現段階では、組合との協議の場を設ける予定はない旨回答した。

【甲7～8・44の1（19～20頁）・45、乙17～18・21、審21～23・68～70頁】

- (2) 21年10月1日以降における組合によるその他の団体交渉申入れと会社の団体交渉拒否

- ① 10月2日、組合は、Y1社長の自宅を訪れて、解雇の撤回と会社継続に向けての団体交渉申入れを行い、同月5日、上記(1)の会社代理人弁護士とのやり取りの後、Y1社長の自宅及びY2会長の自宅を訪れて、解雇の撤回と会社継続に向けての団体交渉申入れを行った。さらに、組合は、同月18日、同月29日、11月1日、同月6日及び同月9日、Y1社長の自宅を訪れて、同趣旨の団体交渉申入れを行った。

また、10月29日には組合は、会社代理人弁護士の事務所を訪れて、会社が団体交渉に応ずるよう指導することを申し入れた。

- ② その後、12月3日、後記（第2.7）の当委員会本件担当の三者委員名による労使双方に対する要望書交付があり、組合は、Y2会長及びY1社長に対し、12月7日及び同月11日にそれぞれ郵送により、また、同月13日には、それぞれの自宅郵便受けに書面を直接投函して、解雇の撤回と会社継続に向けての団体交渉申入れを行った。

併せて、組合は、12月9日に会社代理人弁護士に対し、郵送により、会社経営者が組合との団体交渉に応ずるよう代理人として努力するよう申入れを行った。

以上、いずれの申入れに対しても、会社は、団体交渉に応じていない。

(3) 破産手続開始の申立て及び決定

会社は、12月18日、東京地方裁判所立川支部に破産手続開始の申立てをし、22年1月15日に破産手続開始の決定を受け、本件結審時（22年8月3日）において破産手続が進行中である。

【甲17～23・31・44の4、乙20、審19・67～70頁、審査の全趣旨】

5 ユキに対する団体交渉の申入れ

(1) ユキの設立に伴う協定

3年12月13日、ユキの設立に当たって、地本及び支部は、会社及びユキと協定を締結した。その内容は以下のとおりである。

① 甲（会社）は、乙（ユキ）を100%（全額）出資の子会社とし、乙が甲の発展と、その従業員の利益に資するものとすることを確認する。

（第1条）

② 甲は、旧本社工場跡地（八王子市明神町）について、今後も元年8月30日付本社工場移転に伴う協定書を尊重することの上に立って、同跡地の有効活用を図ることとする。（第2条）

③ 乙の事業運営に伴う利益は、甲の発展及びその従業員に甲の事業経営を通して利益となるよう図る。（第3条）

④ 甲及び乙は、乙の経営状況につき定期的及び必要に応じ報告し、乙の経営体制の変更、営業の譲渡、廃業を始めとし、経営方針、新事業の展開、重要な人事政策について丙（地本）及び丁（支部）に事前に説明して、十分に協議し、相互理解の上に実施するものとする。（第4条）

【甲2】

(2) ユキに対する団体交渉の申入れとユキの団体交渉拒否

22年4月25日付けで組合は、ユキに対し、上記(1)の協定の履行を求めて団体交渉の申入れを行ったが、ユキは、これに応じていない。

なお、ユキは、会社の完全子会社であるが、独立した資産を持ち、事業を運営していた実態がある。

また、ユキの従業員に組合員はいない。

6 本件以前における組合と会社とのその他の労使関係

(1) 組合員の減少

13年当時組合員は37名いたが、その後脱退が相次ぎ、例えば、15年5月には、製造一課の組合員4名が同じ日に組合を脱退した。

また、組合から脱退した直後に、製造ラインのトップであるリーダー（班長）やサブリーダーに昇進した者が14年以降少なくとも5名いた。

その結果、組合員は21年10月1日時点で8名に減少していた。

(2) 支部書記長の再雇用

会社は、21年8月頃、前年まで支部書記長などを務めていたX4の定年後再雇用について、手の震えを理由にしてこれを拒否しようとした。結局、X4は、再雇用されたが、仕事上何の支障もなく、再雇用後も従前と同じ仕事に従事していた。

7 本件不当労働行為救済申立て

21年10月5日、組合は、当委員会に対し、被申立人を会社及びユキとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。当初の請求する救済内容の要旨は、(1)会社は、支部組合員の解雇を撤回し、賃金相当額を支払うこと及び(3)謝罪文の交付及び掲示であったが、22年1月25日、組合は、(2)会社及びユキは、①事業停止及び破産手続開始の申立てを決めた経緯、②解雇の撤回と会社継続の問題について団体交渉に誠実に応ずることを追加した。

なお、21年12月3日、当委員会は、本件担当の三者委員名による「労使双方は、本件が当委員会に係属していることに鑑み、真摯に協議するなどして、紛争の拡大を防止するよう格段の配慮を払われたい。」を内容とする要望書を労使双方に交付した。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

① 本件解雇について

21年9月15日、秋闘事前申入れの際に、取引先のファナックに関し、

在庫調整が終わり、10月以降の発注内示があったこと、さらにファナックが22年1月以降は3,300万円の発注を予定していること、また、取引先のサニカに関して、この時点でサニカが他社に貸し出していた金型を、サニカから受注するために会社が引き受けた旨会社は、組合に説明した。

21年9月29日、秋闘の回答確約交渉において、経営状況の上記説明を受けての組合の期待表明に対し、会社は、これを何ら否定せず、秋闘回答日を10月6日とすること、雇用を守ることを絶対条件と考えていることを組合に話した。

ところが、10月1日、会社は、同日付けの「お知らせ」なる書面を支部組合員を含む従業員全員に配付し、従業員全員の解雇を通告した。上記「お知らせ」によれば、同日、会社の各債権者に債権調査票を発送しただけの段階であり、破産手続開始の申立ては、早ければ12月に行う予定であると説明されている。このことは、債権調査も未了の段階であり、会社の債務の状況について何ら正確に把握がなされないまま本件解雇通告が行われたことを意味している。また、会社は、不渡りを出しているわけでもないことから、上記のとおり、組合に受注が向上するとの期待を抱かせながら、抜き打ち的になした解雇通告であり、組合と会社との間で労働協約により取決めをした、組合との合意を得ていない解雇通告であることはもとより、何らの協議を経ていない解雇通告であり、それ自体、組合の団体交渉権を侵害し、組合そのものを無視するものであって、法的にも無効な解雇である。

すなわち、本件解雇は、組合そのものを破壊する極めて明白な不利益処分であり、支配介入であって、悪質な不当労働行為に当たる。

## ② 本件団体交渉拒否について

組合は、10月1日以降、会社及びユキに対し、ア 事業停止及び破産手続開始の申立てを決めた経緯、イ 解雇の撤回と会社継続の問題について、繰返し団体交渉の開催を求めている。しかし、会社らは、事業停止及び破産手続開始の申立ての方針を公開した以降も、現在に至るまで一切団体交渉に応じていない。

10月5日、八王子ひまわり法律事務所において、会社代理人弁護士による説明が行われた。

組合が、代理人として会社からどのような業務について委任を受けているか確認したのに対し、会社代理人弁護士は、解雇を含む破産手続開始の申立てに係る手続を依頼されている旨答えた。労使関係について委任事項に含まれるかとの組合の問いに対して、会社代理人弁護士は、回答しなかった。

組合が、団体交渉に応ずるつもりがあるか確認したところ、会社代理人弁護士は、義務的団体交渉事項に当たらない旨答えた。

組合が、破産手続開始の申立て等には、組合との協議・同意を要する旨の事前協議協定を確認したのかと問い質したのに対し、会社代理人弁護士は、確認していないと答えた。

組合は、破産手続開始の申立てがなされていない以上、話し合いを行うべきであると述べたが、会社代理人弁護士は、債務超過の状態であることは間違いないと答え、また、同申立ては会社の専権事項であるとして、一切の話し合いを拒否した。

### ③ ユキの不当労働行為について

ユキは、会社の完全子会社であり、役員も会社とほぼ同一であって、異なる役員も会社の経理部長である。そして、ユキの取締役会は、会社の取締役会と別個に行われていない。また、ユキの行っていた派遣事業の派遣先は会社のみであり、派遣されていた従業員の解雇通告も会社従業員と渾然一体として行われたことなどからして、ユキは、実質的にみて、会社の資産管理部門であるということができ、会社と別会社であることを、組合に対して主張できないものである。

ユキは、その保有資産を組合員らの雇用保障や生活保障のためにどのように活用するかについて、組合に対して団体交渉に応ずる義務を負うものであり、その意味での使用者の地位に立つものと解される。

組合員のいないユキにおいては、会社の規定に従った退職金（ユキに規定はない。）が全額支給されたにもかかわらず、組合のある会社の従業員には、退職金が支給されていない。このような差別は、労働

協約違反であるとともに、組合加入を理由とする不利益取扱いにも当たるとする。

#### ④ 会社の不当労働行為意思

支部は、本部が結成される以前から、昭和35年に総評全国金属労働組合に加盟以降、団体交渉等によって賃上げを獲得するとともに、工場移転、経営危機等においても、労働条件を守るための労使協定を締結するなどの活動を行ってきた。これに対して、会社は、一貫して、このような組合の活動を敵視し、攻撃を行ってきた。

会社は、13年の経営危機を乗り切るに際し、組合との協議を行う過程で、その同意を得るため、合理化案を撤回せざるを得ない状況に追い込まれ、さらに、破産手続開始の申立てなどについても組合との間で事前協議・同意を必要とする労使協定の締結に至った。これ以降、会社の組合に対する攻撃が強化されることとなったことは、以下のとおりである。

##### ア 組合員に対する脱退工作と組合員の減少

会社は、14年頃から、職制に資金を渡して飲み会を開かせ、30代の若い組合員を集めて、組合を脱退するよう働きかけていた。

15年5月には、製造一課の組合員4名が同じ日に組合を脱退するという異常な事態が起きた。このうち1名は、脱退後に会社から金銭が渡された旨述べた。

組合から脱退した直後に、製造ラインのトップであるリーダー（班長）やサブリーダーに抜擢され、月額3,000円から4,000円の役職手当が支給された者が14年以降少なくとも5名いた。

また、16年10月に組合を脱退した者が、Y1社長から、「いつまで組合に入っているんだ。」と言われたと述べた。

このような会社の脱退工作により、13年時点で37名いた組合員は、21年10月1日時点でわずか8名に減少させられた。

##### イ 組合機関誌に関する支配介入

19年3月19日の組合機関誌に、「トーキン工業は、ここ数年間低額回答で3年～5年で1万円上がると言う様な回答で、アキレ

た！！（情けない会社になったもんだ）」とのアンケート結果を掲載した。

この組合機関誌を見たY1社長は、3月19日午後、就業時間中に全従業員（約40名）を集め、上記の意見について「誰が書いたのか徹底して探し出す。」とかなり激怒した口調で言った。

以降、アンケートの回収が減り、職場の要求や意見を把握することに支障を来たした。

#### ウ 上部団体を含めた団体交渉の拒否

18年頃、支部が会社に対し、本部及び地本を含めた団体交渉を申し入れたところ、「団体交渉ではなく、話し合いになら応じる。」などといって団体交渉を拒否した。

組合は、名称にはこだわらないとして会社と折衝を行ったが、その折衝に会社側から出席したY2会長及びY1社長は、折衝が終了した後、当時、支部の委員長であったX6（以下「X6」という。）を呼び出して、「あれでは団体交渉と同じだ。話し合いでも何でもない。」として、激しい怒りをぶつけて非難し、組合を攻撃した。

#### エ 再雇用における組合員資格に対する支配介入

会社は、18年12月に支部との間で定年後再雇用の協定を締結した。ところが、20年12月頃、X6の定年後再雇用に際し、Y1社長は、「再雇用になったら組合員の資格はない。」などと言い、同人を組合から排除しようとし、支部の弱体化を図った。

#### オ 支部書記長の再雇用拒否

定年後再雇用については、これまで、拒否された者がいなかったにもかかわらず、会社は、21年8月頃、前年まで支部書記長などを務めていたX4の再雇用について、仕事上何の支障もない手の震えを理由にしてこれを拒否しようとした。組合の反撃により、X4は再雇用されたが、再雇用後も従前と同じ仕事に従事していたことから、会社の支配介入の意図は明らかである。

### (2) 被申立人会社の主張

① 本件解雇について

ア 21年9月までの経緯

会社の21年1月以降の売上げは、思わしくなく、このため、毎月の支払いのための資金調達に苦慮した。4月、Y2会長は、銀行から新規の融資を受けるに際し、自宅を担保に提供することを求められ、これに応じた。

7月に若干回復の兆しが見えたが、会社は、8月に売上げが再び落ち込むと、上記融資を受けた銀行から同銀行に預けた定期預金を担保に入れることを求められ、別の銀行から利息返済額を倍にされ、また、その他の銀行からも変動金利を上げられた。

このような状況から、会社は、破産手続開始の申立てを検討することにした。ただし、8月は、稼働日数の少ない特殊月のため、9月の売上げを見ながら判断することにした。

しかし、9月も当初より売上げが思わしくなかったため、会社は、事業の停止及び破産手続開始の申立てを決断した。

イ 組合及び従業員への情報提供等

会社は、3月度以降、数次にわたり一時帰休を行い、また、20年12月以降、約20名の有期雇用労働者の雇止めを行い、解雇回避措置を実施した。

21年の年頭の従業員に対する社長挨拶で、売上げ減による危機感を訴えた。また、会社は、上記一時帰休を実施する際には、事前に組合の了承を得た上でこれを実施した。

5月29日、組合より一時金支払いの確約要請があり、6月3日、会社は、一時金を一律10万円又は7万円支払う旨の回答をした。そして、6月4日、従業員の臨時集会において、一時金が一律の支払いになった理由について説明するとともに、昨年暮れから今年にかけての売上げの激減及び今後このまま行けば断崖絶壁に追い込まれてしまう旨会社の現状について説明し、また、銀行からも圧力がかけており、4月にはY2会長の自宅を担保に提供した旨の説明を行った。そして、会社の将来を考えてくれる人のみ残ってほしいと強く要望した。

ウ 本件事業停止及び従業員全員の解雇

会社は、10月1日付けで事業を停止し、同日夕方より、従業員への説明会を開始し、Y2会長より従業員に対し、破産手続開始の申立てを決断するに至った経緯を説明した上で、従業員全員を解雇した。

エ 組合との事前協議ができなかった理由

会社は、事業停止・破産手続開始の申立ての方針について組合と事前に協議をすれば、金融機関等に情報が漏れる可能性があり、これにより、預金口座の凍結ないし相殺を受け、従業員への給与及び解雇予告手当の支払いができなくなることが懸念されたため、やむを得ないものであった。

オ 本件解雇の不当労働行為非該当性

事業者は、破産手続開始の申立ての自由を有していること、破産手続においては、従業員全員の解雇が予定されていること、そもそも、不当労働行為は、企業の存在を前提とするところ、同申立てに伴い、従業員を解雇する場合、会社自体が消滅するのであるから、不当労働行為の問題が生ずる余地はない。

本件解雇は、組合員のみならず、従業員全員を解雇しており、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たらず、また、破産手続開始の申立てに伴い、従業員を解雇する場合であるから、支配介入にも当たらない。

② 本件団体交渉拒否について

10月5日、会社代理人弁護士は、組合との団体交渉に応じたが、事業再開・解雇撤回を求める組合との間で、互いの主張は平行線をたどった。

会社は、長期的にみればその業績回復が見込めないとの経営判断の下、資産が底をつく前に、従業員に対して未払賃金及び解雇予告手当を全額支給し、その上で可及的速やかに破産手続開始の申立てを行うことが、従業員の労働債権の確保につながるとの考えに基づいて、同申立ての方針を決定したものである。

会社は、10月5日以降も組合から事業再開・解雇撤回を前提とする団体交渉の開催を求められたが、上記会社方針と相いれず、事業再開は絶対に不可能であり、また、破産管財人から否認権を行使されるリスクを考えれば和解金等を支払い、譲歩を引き出すという交渉を行うことは困難であり、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みがなく、団体交渉をする余地はないと判断し、団体交渉に応じなかったものである。

また、事業停止及び破産手続開始の申立てを決めた経緯についても、当委員会に提出した書面を通じて明らかにしており、それ以上に説明の必要はないと判断したものであり、団体交渉拒否には正当な理由がある。

③ ユキの不当労働行為について

ユキの従業員は、組合に所属しておらず、ユキは組合員の「使用者」には、当たらない。

また、会社とユキとはあくまで、別会社であり、退職金の支払いについて差異が生ずるのは当然である。

④ 従前からの不当労働行為の不存在について

ア 会社の働きかけにより、15年頃組合員4名が脱退したとの組合の主張については、4名が脱退した事態について、組合として脱退の理由を確認することもなく、現役の組合員についても、会社から脱退の働きかけを受けた事実を支部執行委員長 X3（以下「X3」という。）が確認していないことからすれば、脱退の働きかけなどなかったことが明らかである。

イ 会社に対する不満を表す組合機関誌上の意見に対して、Y1社長が全従業員を集めて激しい口調で脅しをかけたとの組合の主張については、X3は、その場で抗議しておらず、上部団体に報告すらしていないことからすれば、Y1社長が全従業員を集めて激しい口調で脅しをかけた事実などなかったことが明らかである。

ウ Y1社長が、X6の再雇用の際に、再雇用になったら組合員の資格はないと発言したとの組合の主張についても、組合からの抗議は

なく、そのような事実がなかったことは明らかである。

⑤ 被救済利益の不存在

ア 会社は、事業停止及び破産手続開始の申立てを決めた経緯について、当委員会を通じて明らかにしており、また、22年7月16日、約1時間にわたり、会社の債権者集會が開かれ、管財人より十分な説明がなされており、これに加えて団体交渉を行う必要性はもはや存在しない。

イ 既に会社に破産手続開始の決定が出ている本件においては、仮に、組合が団体交渉を要求しても正当な要求とはいえず、不当労働行為が成立する余地はないから、不当労働行為が再発する危険もない。このような場合にまで、過去の解雇処分又は団体交渉の拒否についてポストノーティスを命ずることは、制裁以外の何ものでもなく、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復・確保を図るという制度目的にもとる結果となるものである。

2 当委員会の判断

(1) 本件解雇と団体交渉の経緯について

① 会社の経営状況についてみると、いわゆるリーマンショックを契機とする受注の減少により、本業の指標である営業損益は、20年度約2億7,700万円の赤字、21年度に至っても4月度から8月度までの合計約1億円の赤字（第2.3(1)）となり、業績の回復は見られなかったといえる。

会社が危機感をもっていたことは、21年6月4日に従業員の臨時集會において、一時金の支給について説明するとともに、20年暮れから21年にかけての売上げの激減及び今後このまま行けば断崖絶壁に追い込まれてしまう旨会社の現状について説明し、また、銀行からも圧力がかかっており、4月にはY2会長の自宅を担保に提供した（第2.3(2)⑤）旨の説明を行ったことから認められる。

また、21年1月頃から同年3月頃にかけて、申立外みらいコンサルティング株式会社の提案を受け、Y2会長は、会社のM&Aの可能性について、譲渡理由を後継者不在・相続税問題、希望条件の一つを従

業員の雇用継続として、また、中国の子会社とユキについても併せて譲渡することとする打診を同社に依頼した（第2.3(1)②）ことから、Y2会長は、事業の継続を前提として会社の経営権を譲渡する道も検討したものと見える。しかし、7月に至っても買主が見つからず、このM&Aの話は実現しなかった（同②）。

9月17日、会社は、取締役会を開催し、事業を停止して、破産手続開始の申立てを行うことを決定した（第2.3(1)③）。

これらのことからすれば、Y2会長は、受注の減少により、本業の指標である営業損益の赤字が累積し、会社の業績の回復も見込めなかったこと、後継者不在と認識していたこと、第三者に対する経営権譲渡も成らなかったこと等から会社経営の意欲を失い、その清算を決意したとみることも不自然とはいえない。

- ② その一方で、会社は、9月15日、秋闘事前申入れの際に、組合に対し、取引先のファナックに関し、在庫調整が終わり、10月以降の発注内示があったこと、さらに22年1月以降はファナックが3,300万円の発注を予定していること、サニカに関して、この時点でサニカが他社に貸し出していた金型を、サニカから受注するために会社が引き受けたことを話した（第2.3(2)⑦）。

会社は、事業停止及び破産手続開始の申立てを行うことを決定した後においても、9月18日、秋闘要求日において、組合に対し、9月15日と同様の説明を行うとともに、サニカからの受注を伸ばすため、7月に溶接ロボットの発注を行い、9月10日頃に納入されたこと、今後更に2台導入予定であることを話し（第2.3(2)⑧）、さらに、9月29日、秋闘の回答確約交渉において、秋闘回答日を10月6日とすること、雇用を守ることを絶対条件と考えていることを組合に話した（同⑨）。

- ③ このように、会社が、事業停止及び破産手続開始の申立てを行うことを決定した後においても、組合に対し、同申立てをする意図を秘匿して、事業継続を前提とするかのように装い話合いを行ったことについて、会社は、事業停止・破産手続開始の申立ての方針について組合

と事前に協議をすれば、金融機関等に情報が漏れる可能性があり、これにより、預金口座の凍結ないし相殺を受け、従業員への給与及び解雇予告手当の支払いができなくなることが懸念されたため、やむを得ないものであったと主張する。

会社の上記懸念は理解し得ないわけではない。しかし、これまでの会社と組合との労使交渉等において、会社は組合に対し、以前から財務資料（キャッシュフロー計算書及び損益計算書）を渡しており、外部に絶対に漏らさないよう話していた（第2. 3(2)⑩）ことが認められる。その一方で、組合が秘匿すべきとされた情報を外部に漏らしたことがあったとの疎明はなく、また、組合においても、情報漏れによる不測の事態は望ましいことではないことから、秘匿すべき理由の説明があれば、相当程度慎重に対応したであろうことが想定し得ることから、会社の上記主張を直ちに首肯することはできない。

したがって、会社が、事業停止及び破産手続開始の申立てを行うことを決定した後においても、組合に対し、同申立てをする意図を秘匿して、事業継続を前提とするかのように装って話合いを行ったことは、誠実な交渉態度であったとはいえず、特に、9月29日、秋闘の回答確約交渉において、秋闘回答日を10月6日とし、雇用を守ることを絶対条件と考えていると会社から組合に話したことは、単に、同申立てを行う意図を秘匿して、事業継続を前提とするかのように装い話合いを行ったことにとどまらず、積極的な欺罔行為ともいえる側面があるから、不誠実な団体交渉に該当する。

- ④ 組合は、本件解雇が組合と会社との間で労働協約により取決めをした、組合との合意を得ていないことはもとより、何らの協議を経していないものであり、それ自体、組合の団体交渉権を侵害し、組合そのものを無視するものであって、法的にも無効であり、組合そのものを破壊する極めて明白な不利益処分であり、支配介入に当たると主張する。

しかし、本件解雇については、前記①の事情が認められること、全従業員を解雇している（第2. 3(3)）こと、会社は、その後、破産手続開始の申立てをして、その決定を受け、破産手続が進行中である

(第2. 4(3)) ことから、本件解雇をもって組合を排斥するため行ったとまで認めることはできない。したがって、組合と会社との間で労働協約により取決めをした、組合との合意を得ていないことはもとより、何らの協議を経ていない解雇であっても、そのこと自体をもって、本件解雇が組合員であることを理由とする不利益取扱い又は支配介入に当たるとはいえない。

- ⑤ 組合は、会社の不当労働行為意思を表す事実として、ア 組合員に対する脱退工作と組合員の減少、イ 組合機関誌に関する支配介入、ウ 上部団体を含めた団体交渉の拒否、エ 再雇用における組合員資格に対する支配介入、オ 支部書記長の再雇用拒否を主張するので、以下検討する。

このうち、アは、会社の脱退工作により、13年時点で37名いた組合員が、21年10月1日時点でわずか8名に減少させられたというものであるが、仮に、そのとおりであったとして、会社の脱退工作が奏効していたこととなるこの時期に、何故、会社が事業停止・全員解雇という手段を講じてまで組合を排除しなければならなかったか疑問となる。

確かに、エは、再雇用における組合員資格を問題視する発言をし、オは、再雇用そのものを拒否しようとしたとするもので、いずれも、組合員に対する会社の工作が奏効しなかったこととなるが、仮に、そのとおりであったとしても、そのことが、本件解雇を決定するに至った動機であるとまで考えられず、また、その旨の主張もない。

イ及びウについては、その時期及び内容から、本件解雇を決定するに至った動機であるとまで考えられず、また、その旨の主張もない。

したがって、組合の主張するこれらの事実は、そのことが、本件解雇を決定するに至った動機となるべき不当労働行為意思を表す事実であるとまではいえない。

## (2) 本件団体交渉拒否について

- ① 会社は、10月5日、会社代理人弁護士が、組合との団体交渉に応じたものの、事業再開・解雇撤回を求める組合との間で互いの主張は平行線をたどったと主張する。

10月1日に事業停止したことについて、Y4弁護士は、債務超過の状態にあり、従業員への未払賃金及び解雇予告手当を支払うためには、この時期しかなかった旨述べた（第2.4(1)①）ことは認められるものの、(ア)組合が、解雇撤回及び事業再開について交渉に応ずるつもりがあるか確認したところ、Y4弁護士は、破産手続開始の申立て及びそれに伴う解雇については、経営権に属する事項であって、義務的団体交渉事項に当たらない旨答えた（同①）こと、及び(イ)申立人ら代理人弁護士からの、10月5日付通知書により、破産手続開始の申立てを急ぐことなく、誠意をもって組合と十分な協議を行うことを求める旨の書面に対して、会社代理人弁護士は、同月8日付FAX送信書により、既に組合に伝えたとおり、とした上で、同申立てについては、経営権に属する事項であり、義務的団体交渉事項とは考えていないので、現段階では、組合との協議の場を設ける予定はない旨回答した（同②）ことから、会社は、そもそも団体交渉に応ずる意思はなかったものといわざるを得ない。

また、組合に対して、債務超過の状態にあり、従業員への未払賃金及び解雇予告手当を支払うためにはこの時期しかなかったことを、この時点で具体的に説明したとの疎明もないことを併せみると、10月5日、会社代理人弁護士が、組合との団体交渉に応じたものの、事業再開・解雇撤回を求める組合との間で互いの主張は平行線をたどったとする会社の主張は、採用することができない。

- ② 会社は、10月5日以降も、組合から事業再開・解雇撤回を前提とする団体交渉の開催を求められたが、会社方針と相いれず、事業再開は絶対に不可能であり、破産管財人から否認権を行使されるリスクを考えれば和解金等を支払い、譲歩を引き出すという交渉を行うことは困難であり、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みがなく、団体交渉をする余地はないと判断し、団体交渉に応じなかったものであると主張する。

しかし、会社の主張する、事業再開は絶対に不可能であることは、少なくとも、団体交渉申入れの時点では客観的に確定した事実ではな

く、破産管財人から否認権を行使されるリスクについても、一つの可能性にすぎず、例えば、退職金についての一定程度の上乗せ等は、否認権を行使されないこともあり得るといえるから、会社の主張は、直ちには採用することができない。

- ③ また、会社は、事業停止及び破産手続開始の申立てを決めた経緯についても、当委員会に提出した書面を通じて明らかにしており、それ以上に説明の必要はないと判断したものであり、団体交渉拒否には正当な理由があると主張する。

しかし、当委員会に提出した書面を通じて明らかにすることは、団体交渉において対面で説明し、質疑・応答を行うことと同視することはできず、団体交渉に代替するとはいえないから、会社の主張は、採用することができない。

なお、組合は、22年1月25日に組合が、会社及びユキは、団体交渉に誠実に応ずることを請求する救済の内容として追加するまで、事業停止及び破産手続開始の申立てを決めた経緯を団体交渉の項目として明示してはいなかった（第2.4(2)①、同②）と認められる。しかしながら、この項目は、解雇の撤回と会社継続の問題についての項目に性質上内包され、若しくは、密接に関連すると考えられるから、上記判断を左右するものではない。

- ④ 以上のとおりであるから、組合が21年10月1日以降度々団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社がこれをかたくなに拒否し続けたことは、正当な理由のないものであって、不当労働行為に該当するといわざるを得ない。

(3) ユキの不当労働行為について

- ① 22年4月25日付けで組合は、ユキに対し、協定の履行を求めて団体交渉の申入れを行ったが、従業員に組合員のいないユキは、これに応じていない（第2.5(2)）。

- ② 組合は、ユキは、実質的にみて、会社の資産管理部門であるということができ、会社と別会社であることを、組合に対して主張できないものであると主張する。

しかし、仮に、そのとおりだとすると、ユキは、会社の一部分にすぎないこととなり、団体交渉の相手方たり得ないこととなる。

- ③ また、組合は、ユキは、その保有資産を組合員らの雇用保障や生活保障のためにどのように活用するかについて、組合に対して団体交渉に応ずる義務を負うものであり、その意味での使用者の地位に立つものと解されると主張する。

しかし、ユキが組合に対して、団体交渉に応ずる義務を負うには、使用者の地位に立つことが前提として必要なものであり、組合と協定を締結していたとしても、ユキが使用者の地位に立つといえなければ、労働組合法上の団体交渉に応ずる義務を組合に対して負うものではないから、組合の主張は、採用することができない。

- ④ さらに、組合は、組合員のいないユキにおいては、会社の規定に従った退職金（ユキに規定はない。）が全額支給されたにもかかわらず、組合のある会社の従業員には、退職金が支給されておらず、このような差別は、労働協約違反であるとともに、組合加入を理由とする不利益取扱いにも当たると主張する。

しかし、ユキの従業員について、その労働条件の決定方法は、具体的に明らかではないが、会社従業員と同一であったとの疎明はない。

- ⑤ そもそも、ユキは、会社の完全子会社であるが、独立した資産を持ち、事業を運営していた実態がある（第2. 5(2)）。組合もそのような認識があったので、会社と独立した当事者としてユキと協定を締結したとも考えられる。

また、ユキの従業員に組合員はおらず（第2. 5(2)）、その他にユキを組合員の使用者と認めるべき事実について何らの疎明もないことから、ユキについて不当労働行為の成立は認められない。

### 3 救済方法

解雇の撤回と会社継続の問題については、破産手続開始の決定に至る経緯に鑑みて、実現が事実上困難であり、また、事業停止及び破産手続開始の申立てを決めた経緯についても、本件審査手続において一定程度明らかにされていることから、ここで会社に団体交渉応諾を命ずるのは相当でな

い。

一方、破産手続が進行中の会社であっても、破産管財人の権限に属する事項に抵触しない範囲で、会社が団体交渉に応ずる義務は生じ得るとの可能性があるから、本件の救済としては、主文第1項のとおりとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、21年9月29日、組合との秋闘の回答確約交渉において、当時既に事業停止及び破産手続開始の申立てをすることを決定していたにもかかわらず、秋闘回答日を10月6日とし、雇用を守ることを絶対条件と考えていると組合に話したこと、及び10月1日以降における組合による団体交渉申入れを拒否したことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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

平成22年12月21日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭