



命 令 書

明石市
申立人 X 労働組合
代表者 委員長 x

神戸市兵庫区
被申立人 Y 株式会社
代表者 代表取締役 y

上記当事者間の兵庫県労委平成23年(不)第1号 Y 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年9月22日第1391回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小原健男、同神田榮治、同関根由紀、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 株式会社は、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記文言を記載した文書を申立人 X 労働組合に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

X 労働組合
委員長 x 様

Y 株式会社

代表取締役 y

X 労働組合が平成23年1月22日付け、同月24日付け、同年2月7日付け及び同月9日付けで申し入れた団体交渉に Y 株式会社が応じなかった行為は、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兵庫県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 株式会社（以下「会社」という。）が会社のY₁工場（以下「工場」という。）の業績不振を理由として、平成23年3月31日をもって工場を操業休止することとし、同年1月20日、工場の従業員85人を対象に65人の希望退職の募集（以下「本件募集」という。）を発表したところ、申立人 X

労働組合（以下「組合」という。）は本件募集に係る団体交渉の実施を要求し、会社はこれに応じなかったことが、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して、救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容

(1) 被申立人は、申立人が平成23年1月22日付け、同月24日付け、同年2月7日付け及び同月9日付けで申し入れた本件募集をめぐる要求事項について、誠実に団体交渉を行わなければならない。

(2) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

本件募集を議題とする団体交渉要求は、義務的団交事項に該当するか。

第3 当事者の主張

1 申立人の主張

(1) 本件団体交渉拒否について

ア 本件募集は労働者の雇用に係る重大事項であり、組合が再三にわたり団体交渉を申し入れているにもかかわらず、会社は団体交渉を拒否し続けている。

イ 会社は、(ア)本件募集をせざるを得なくなった事情、希望退職の募集人員、退職条件等については、平成23年2月1日付けの回答書で説明し尽くしていること、(イ)希望退職に応じるか否かは、労働者の自由意思に委ねられていることをもって、団交応諾義務はないと主張しているものと思われる。

ウ しかし、(ア)については、書面による回答のみで団体交渉応諾義務を免れることはあり得ない。また、(イ)について、希望退職の募集は、労働契約の解約の申込み又は申込みの誘因であり、組合員にとって労働条件そのものであるから、義務的団交事項に該当する。

エ 使用者と労働者との個別合意では労働者の労働条件の維持向上を図ることができないため、憲法は労働組合の結成と労働組合による団体交渉の権利を認めているのである。「労働者の自由意思」を根拠とする会社の主張は失当である。

(2) 救済利益について

ア 既に本件募集は終了し、応募者は退職している。しかし、会社は、平成23年6月25日をもって組合員を整理解雇してきた。この整理解雇の問題についての団体交渉は一応実施されてきたが、会社の対応は組合が要求する経営資料の開示に応じないなど、不誠実なものである。

イ 整理解雇については、引き続き団体交渉による解決を図っていく必要があるところ、正常な労使関係の形成のため、本件団体交渉拒否について、少なくとも謝罪文の掲示を命ずるよう

求める。

2 被申立人の主張

(1) 義務的団交事項の該当性について

ア 義務的団交事項は、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものがこれに該当すると考える。

イ 本件募集は、希望退職に応じるか否かは労働者の自由意思に委ねられており、内容についても法律及び公序良俗に反するものではないことが明らかである。

以上のことから、本件募集は義務的団交事項に該当しない。

(2) 本件募集は経営判断であることについて

ア 工場の収支は、平成21年8月から赤字となり、それ以降業績が回復していない。

イ 会社は、平成20年12月から従業員の雇用を維持するために協力会社の外注工を削減し、平成21年10月から雇用安定助成金制度を活用して工場の休業を実施するなど、経営改善に努力した。

ウ しかし、工場の受注環境が今後改善することは望めず、このままでは会社全体の経営悪化を招きかねないとの判断の下、会社は、本件募集に踏み切ったものである。希望退職者に対しては、経済的に有利な条件を提示し、また、離職者への再就職支援に努力した。

以上のことから、本件募集は、専ら経営判断に係ることであり、会社としての判断に何ら問題はなかったものである。

第4 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、明石市を拠点とし、中小企業労働者を中心に組織する個人加入の労働組合である。

申立人 X₁ 分会（以下「分会」という。）は、平成22年2月14日に工場の従業員の間で結成され、本件申立て時における分会の組合員数は51人である。

また、審問終結時における組合の組合員数は158人で、分会の組合員数は23人である。

- (2) 会社は、金属製品の製造を行う株式会社であり、大口径溶接鋼管等を製造する工場部門、プラント工事等を行う事業部部門、各種工場設備の建設及び営繕工事等を行う事業所部門及び本社部門に分かれて業務を行っている。審問終結時における従業員数は518人である。

2 本件募集までの経過

- (1) 平成22年5月14日、組合が要求した労働協約締結、通勤手当等を議題として、組合と会社とは団体交渉を実施した。その席上会社は、工場の合理化を含めた経営改善を進める必要がある旨を口頭で説明した。(甲8)
- (2) 同年5月20日、会社は、従業員全員に対し、工場の現状について口頭で説明を行い、会社の改革に向けた努力への理解・協力を訴えた。(乙1)
- (3) 組合は、同年6月18日付け「夏季賞与等に関する要求書」を提出し、その中で会社の経営状況を説明する資料の提出を要求した。これに対し、会社は、同月25日付け A 取締役工場長(以下「A工場長」という。)名の回答書において、前期末決算が大幅な赤字となり、先行きについても更なる悪化が懸念される旨の記載をしたが、会社の経営状況を説明する資料の提出については応じなかった。(甲9、乙2)
- (4) 組合は、同年11月12日付け「冬季賞与に関する要求書」を提出し、その中で会社の経営状況を説明する資料の提出を改めて要求した。これに対し、会社は、同月18日付け A 工場長名の回答書において、工場部門では、かつてないほどの赤字となっている旨の記載をしていたが、会社の経営状況を説明する資料の提出について、回答書の中では触れなかった。(甲10、乙4)
- (5) 同年11月25日、組合及び会社は、冬季賞与に関する団体交渉を実施した。会社は、工場の業績について厳しい認識をしている旨を説明したが、会社の経営状況を説明する資料を提出しなかった。

- (6) 同年12月24日、会社は、組合に対し、会社の厳しい状況、今後の対応等について協議を申し入れたが、組合の都合で年内は実現しなかった。
- (7) 平成23年1月12日、会社は、組合に対し、少人数による協議を申し入れたが、分会役員の出席をめぐって双方の意見がまとまらず実現しなかった。

3 本件募集の発表とその後の経過

- (1) 平成23年1月20日午前10時ころ、A工場長は、工場の全従業員を食堂に集め、同年3月31日をもって工場の操業を休止し、希望退職の募集を行うことを口頭で述べた。さらに、希望退職の募集内容について、工場の従業員85人を対象とし、募集人員は65人、募集期間は同年1月24日から同年2月14日まで、退職日は同年3月31日とする旨を記した文書を工場内の掲示板に掲示した。(甲1、乙5)
- (2) 同年1月20日午後、組合のB書記長は、工場のC次長に電話し、組合が本件募集に係る提案を受けていないことを抗議するとともに、組合への文書の提出等を要求した。
- (3) 組合は、同年1月22日付け及び同月24日付け「緊急要求と団体交渉の申し入れ」を会社に提出し、さらに電話で督促して、本件募集に係る団体交渉の実施等を要求した。しかし、会社はその要求に応じなかった。(甲2、3)
- (4) 会社は、同年2月1日付けのA工場長名の回答書で、本件募集がこれ以上の経営悪化を避けるためには必要不可欠なことであり計画どおり進めること、計画削減人数に到達しない場合には、希望退職の再募集か整理解雇を実施すること、組合が要求する団体交渉の実施は必要なものとは認められないことなどを回答した。(甲4、乙6)
- (5) 会社は、計画どおり同年1月24日から同年2月14日まで本件募集を実施したところ、応募者が計画削減人数に到達しなかったため、募集期間を1週間延長したが、なお応募者が計画削減人数に到達しなかった。
- (6) 同年2月2日、組合は、当労働委員会にあっせん申請を行った。

(甲5)

- (7) 組合は、同年2月7日付け「団体交渉の実施に関する要求書」及び同月9日付け「団体交渉の早期開催を求める要求書」を会社に提出し、改めて本件募集に係る団体交渉の実施等を要求した。

(甲6、7)

- (8) 同年2月14日、当労働委員会は、会社があっせんを行うことに同意しないため、あっせんを打ち切った。(甲11)

同日、組合は、当労働委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立て後の状況

- (1) 組合は、平成23年2月17日付け、同月24日付け及び同年3月2日付け文書で、会社に対し、繰り返し本件募集に係る団体交渉の実施等を要求した。しかし、会社は、同年1月20日に本件募集を発表して以来、後記(3)に至るまでの間、全く団体交渉の実施に応じなかった。(甲12、13、14)

- (2) D 被申立人代理人(以下「D代理人」という。)は、当労働委員会が同年3月9日に実施した第3回調査において、前記(1)に係る組合の団体交渉要求に応じる旨を述べた。

- (3) 同年3月16日、組合及び会社は、団体交渉を実施した。会社側は、A工場長及びD代理人が出席した。その席上会社は、本件募集に係る団体交渉には応じられない旨を述べた。なお、会社は、このとき経営状況を説明する資料を提出したが、組合がさらに詳しい資料を要求したので、会社は再提出することを約束した。(甲15)

- (4) 会社は、その後、同年3月18日作成「Y(株)業績推移及び予想」及び同月19日付け「Y₁工場の操業休止後の工場の保全・管理体制」を組合に提出した。後者の中で同年4月1日から無期限の操業休止となる工場の保全・管理において必要な業務を行う20人の要員の氏名を明らかにした。(甲16、17、乙9)

第5 判断

組合と会社との間では、本件募集に係る団体交渉に会社が応じていないことについて争いはない。会社は、本件募集が義務的団交事項に該当しないから組合との団体交渉を実施する必要はないと主張するので、以下判断する。

1 義務的団交事項の該当性について

- (1) 会社は、本件募集は、希望退職に応じるか否かは労働者の自由意思に委ねられており、内容についても法律や公序良俗に反するものではないことから、義務的団交事項には該当しないと主張する。
- (2) 確かに希望退職に応じるか否かは、個々の労働者の自由な意思に委ねられているが、応募する労働者にとっては、退職金などの労働条件に関する問題があり、また応募しない労働者にとっても、人員の削減や組織の合理化等によって労働条件に影響を及ぼす問題であることから、本件募集は組合員である労働者の労働条件その他の待遇に関する事項そのものであって、義務的団交事項であると解するのが相当である。
- (3) なお、会社は、本件募集の内容が法律や公序良俗に反するものではないことから義務的団交事項に該当しないとも主張しているようであるが、本件募集の内容が適法・妥当であることをもって団体交渉に応じる義務が免ぜられるわけでないことは明らかである。
- (4) さらに、会社は、本件募集が経営判断であることを主張するので、併せて判断する。

ア 会社は、工場の収支が悪化し、このままでは会社全体の経営悪化を招きかねないとの判断の下、本件募集に踏み切ったのであり、これは専ら経営判断に係る問題であると主張する。

イ 会社は、本件募集がいわゆる経営権に属する事項として団体交渉を義務付けられない旨を主張するものとも解される。しかし、前記(2)で判断したとおり、本件募集が義務的団交事項に該当する以上、たとえ本件募集が会社の経営上必要かつ適切な判断であったとしても、そのことをもって団体交渉に応じる義務が免ぜられるわけではなく、会社の主張は、失当といわざる

を得ない。

- (5) 付言するに、たとえ工場の全従業員を対象に本件募集について説明したとしても、また、組合の説明要求に対して文書で回答したとしても、会社には、団体交渉を実施した上で、人員削減の必要性や希望退職の募集の規模、退職金の額等の基本的な事項について、組合に誠意をもって具体的な説明をする義務があることはいうまでもない。

2 結論

以上のことから、本件募集は、義務的団交事項に該当することは明白であり、本件募集について組合と団体交渉において協議しなかったことは、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判断する。

第6 救済の方法

- 1 組合は、本件募集をめぐる要求事項について、誠実に団体交渉を行うことを求めているが、組合も認めるとおり、希望退職の募集は終了し、既に応募した者は退職している。よって、会社の行為が明らかに不当労働行為に該当するとしても、このことについてもはや団体交渉の実施を命じるまでもないと判断する。
- 2 しかし、本件募集以前の団体交渉においても、会社が経営状況について十分な説明をしたとはいえず、組合が再三にわたり経営状況を説明する資料の提出を要求したにもかかわらず、それに応じていないという会社の対応を勘案すれば、会社は、今後同じような態度で団体交渉に臨む可能性が高いと考えられるので、当労働委員会は主文のとおり命じる。

なお、組合は、謝罪文の掲示を求めているが、主文の程度をもって足りると判断する。

第7 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条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成 2 3 年 9 月 2 2 日

兵庫県労働委員会

会長 滝 澤 功 治 ⑩