

# 命 令 書

申立人 X 1 労働組合  
執行委員長 A 1

申立人 X 1 労働組合 X 2 地方本部  
執行委員長 A 2

申立人 X 1 労働組合 X 2 地方本部 X 3 支部  
執行委員長 A 3

被申立人 Y 1 株式会社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成21年不第106号事件について、当委員会は、平成23年11月15日第1550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、同小井士有治、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、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 株式会社は、申立人 X 3 支部の組合員に対し、一人当たり、平成20年冬季賞与として金20,000円、21年夏季賞与として金314,400円、及び21年冬季賞

与として金200,000円を支払わなければならない。

- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合らに交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 労働組合

執行委員長 A 1 殿

X 1 労働組合 X 2 地方本部

執行委員長 A 2 殿

X 1 労働組合 X 2 地方本部 X 3 支部

執行委員長 A 3 殿

Y 1 株式会社

代表取締役 B 1

当社が、平成20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与を貴組合  
X 3 支部 の組合員に支給しなかったこと、21年4  
月に同支部の組合員6名を解雇したこと、並びに20年冬季賞与、21年夏季賞与、  
21年冬季賞与及び解雇に関する貴組合との団体交渉において誠実に対応しな  
かったことは、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：年月日は交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各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。

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

被申立人 Y 1 株式会社（以下「会社」という。）は、自ら運営する自動車教習所である Y 2 校（以下「Y 2 校」という。）において、申立人 X 3 支部

（以下「支部」という。）に対し、平成20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与について、不支給又は19年以前の支給額より大幅に減額した回答をし、支部と合意に至らないことから支部の組合員に賞与を支給しなかった。また、会社は、21年4月に支部の組合員6名を整理解雇した。

本件は、①会社が、支部の組合員に対し、20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与を支給しなかったこと、②賞与に関する団体交渉での会社の対応、③会社が、21年4月に支部の組合員6名を解雇したこと、④解雇に関する団体交渉での会社の対応が、それぞれ不当労働行為に当たるか否か争われた事案である。

### 2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、20年冬季賞与として金80万円、21年夏季賞与として金70万円、及び21年冬季賞与として金80万円を支部の組合員に支払うこと。
- (2) 会社は、過去3年間の会社決算資料等を開示した上で、賞与不支給以外に経費削減方法の存在しないことを証明するなどして、誠実に団体交渉を行うこと。
- (3) 組合員6名の解雇、20年冬季・21年夏季・21年冬季賞与の不支給、並びに解雇及び賞与に関する団体交渉を誠実に行わなかったことについての謝罪文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、本件申立時、自動車教習所の経営を主たる業としており、平成20年1月時点の従業員数は173名で、そのうち Y 2 校 の従業員数は約60名である。

会社は、申立外 C 1 株式会社を中心とした約20社で構成される C

1 グループの一員であり、会社の代表取締役であるB 1（以下「B 1社長」という。）は、C 1 グループ内企業の十数社の代表取締役に就任している。

会社は、自動車教習所として、Y 2校 及び Y 3校（以下「Y 3校」という。）を運営していたが、21年11月に申立外 C 2 株式会社を設立してY 3校の自動車教習事業を承継させる会社分割を行い、また、22年6月に申立外 C 3 株式会社（以下「C 3」という。）を設立し、Y 2校の自動車教習事業を承継させる会社分割を行った。本件結審時において、支部の組合員らはC 3 に雇用されている。

なお、Y 2校では労働組合が組織されているが、Y 3校では組織されていない。

(2) 申立人 X 1労働組合（以下「本部」という。）は、全国の金属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9,000名である。

(3) 申立人 X 2地方本部（以下「地本」といい、地本と支部を併せて「組合」といい、本部、地本及び支部を併せて「組合ら」という。）は、本部の下部組織であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。

(4) 申立人支部は、Y 2校で働く労働者によって組織されている労働組合であり、本件申立時の組合員数は50名である。

支部は、昭和57年に結成され、平成14年頃から、「X 4労働組合」と称し、20年10月4日に本部に加盟したことに伴い現在の名称に改めた。本部加盟前の支部を、以下「前組合」という。

## 2 会社の自動車教習所の買収等について

(1) 14年3月、会社は、東京都八王子市のC 4自動車教習所の事業を譲り受け、同教習所をY 2校とした。

(2) 15年4月、会社は、埼玉県川口市のC 5・ドライビングスクールの事業を譲り受け、同教習所をY 3校とした。

(3) 16年7月、会社は、東京都西東京市のC 6自動車教習所の事業を譲

り受け、同教習所を「 Y 4 校 」(以下「 Y 4 校 」という。)とした。 Y 4 校 は20年2月に閉鎖された。

(4) C 1 グループでは、申立外 C 7 株式会社が、16年7月頃から「 Y 5 校 」(以下「 Y 5 校 」という。)を運営していたが、同校は20年1月に閉鎖され、同社は同年5月に解散した。

(5) C 1 グループでは、申立外 C 8 株式会社が、17年1月頃から「 Y 6 校 」(以下「 Y 6 校 」という。)を運営している。

【(1)~(5)につき乙1】

(6) 会社は、21年1月、東京都日野市の C 4 自動車教習所の土地建物を購入し、会社が全額出資して設立した申立外 C 9 株式会社(以下「 C 9 」という。)が同教習所の事業を譲り受け、「 Y 7 校 」(以下「 Y 7 校 」という。)として運営している。

【甲14、乙1】

### 3 各校の賞与の支給状況等について

(1) 会社は、賞与について、賃金規程第24条において「賞与は会社の業績により、原則として年2回7月と12月に支給する。」と定めている。また、18年以降、 Y 2 校 及び Y 3 校 においては同じ賃金規程が適用されている。

会社が当委員会に提出した「 C 3 ・ C 2 比較資料」には、賞与支給額の算出方法について、「売上前年同期比を参考とする」と記載されており、夏季賞与の売上の参照期間は前年11月1日から当年4月30日まで(以下「上期」という。)、冬季賞与の売上の参照期間は、当年5月1日から当年10月30日まで(以下「下期」という。)とされている。

18年以降の Y 2 校 及び Y 3 校 の賞与支給額は、以下表1のとおりである。なお、20年の Y 2 校 の正社員である指導員の賃金水準(賞与を不支給とし、月平均残業時間を30時間とした場合)は、約453万円である。

表1 Y2校及びY3校の18年から21年までの賞与支給額及び対前年比

		Y2校		Y3校	
		賞与金額 (円)	対前年比 (%)	賞与金額 (円)	対前年比 (%)
18年	夏季	600,000	—	600,000	—
	冬季	556,000	—	600,000	—
19年	夏季	562,000	93.7	600,000	100.0
	冬季	505,000	90.8	540,000	90.0
20年	夏季	0	0.0	540,000	90.0
	冬季	(50,000)	(9.9)	20,000	3.7
21年	夏季	(50,000)	(—)	314,400	58.2
	冬季	(50,000)	(100.0)	200,000	1000.0

注1：対前年比は小数点以下第二位を四捨五入している。

注2：賞与金額における（）内の数字は、会社が組合に対し21年11月に提示した額である。

【甲3、4の4、25、乙1、31の1、31の2、31の3、36の1、36の2、4審P57】

(2) Y2校及びY3校の売上金額は、会社が当委員会に提出した「C

3・C2比較資料」によれば、以下表2のとおりである。

表2 Y2校及びY3校の18年から21年までの売上金額及び対前年同期比

		Y2校		Y3校	
		売上金額 (円)	対前年同期比 (%)	売上金額 (円)	対前年同期比 (%)
18年	上期	511,954,372	—	327,915,671	—
	下期	453,427,172	—	352,474,632	—
19年	上期	465,718,570	91.0	394,619,384	120.3
	下期	387,075,397	85.4	328,602,780	93.2
20年	上期	391,091,258	84.0	343,341,219	87.0
	下期	351,875,428	90.9	314,268,117	95.6
21年	上期	340,821,671	87.1	325,111,199	94.7

	下期	333,925,671	94.9	289,287,508	92.1
--	----	-------------	------	-------------	------

注1：対前年同期比は小数点以下第二位を四捨五入している。

【乙31の1、31の2、31の3、36の1、36の2】

(3) 会社は、18年8月1日以降、原則として Y 2 校 における正社員の新規採用を停止し、同年8月及び9月には賃金制度の見直しを行い、19年以降は、原則として有期雇用契約者の契約の更新を停止した。

20年1月の Y 5 校の閉鎖に伴い管理職2名が、2月の Y 4 校 の閉鎖に伴い管理職2名及び指導員8名が、それぞれ Y 2 校 に異動した。

なお、異動した従業員の人件費は Y 2 校 の負担となる。

会社は、3月に Y 2 校 の管理職15名の賃金規程上の等級の見直しを行った。

【甲25、乙29、4審P4-5】

#### 4 20年夏季賞与の不支給と経営再建策の合意

(1) 20年夏季賞与について、会社は、6月25日の団体交渉において、今の収支状況では賞与を支給できないと回答し、その後、7月2日、7月8日の団体交渉においても同様に回答した。

【乙1】

(2) 7月24日、団体交渉が開催され、前組合は、夏季賞与の支給を求めて嘆願書を提出した。席上、B 1 社長は、10年から20年6月までの Y 2 校 の入所者数及び売上金額が記載された資料を前組合に提示して、 Y 2 校 の収支状況から賞与を支給できないと説明し、また、労使による Y 2 校 の再建策を策定して提出するよう求め、その内容によっては前向きな回答をすると述べた。

【乙1、19、21の1、28、29、2審P20-22】

(3) 7月31日、前組合と会社との間で Y 2 校 再建の労使会議が開催され、 Y 2 校 の所長である B 2 (以下「B 2 所長」という。)は、経費削減が必須であり、人件費の削減を行わなければならないと説明し、再建策を前組合に示した。会社の再建策には、人員削減について、「管理職4名、指導員4名、送迎外注4ポスト削減」と記載されていた。

【乙1、2、21の2】

- (4) 8月4日、前組合と会社との間で Y 2校 再建の労使会議が開催され、前組合は再建案を会社に示した。前組合の再建案には、人員削減について、「管理職の適正人数」、「職員の希望による異動と退職をつのる」と記載されていた。

【甲26、乙1、21の3、1審P11】

- (5) 8月19日、前組合と会社との間で Y 2校 再建の労使会議が開催され、会社は、「 Y 2 再建（案）」（以下「経営再建策」という。）を前組合に示し、労使で合意した。

経営再建策には、人員削減について、「職員数の適正化を図り、人件費を削減する。（年間7千万円削減）」と記載されていた。

経営再建策は翌日に B 1 社長に提出された。

【乙1、3、21の4、28、1審P11-12、2審P23】

- (6) 8月21日、団体交渉が開催され、B 2 所長は、B 1 社長の「再建策は実施しなければならないが、今年度においては効果は見られない、来年度に効果が期待できる。以前から述べていたように利益が出た場合に賞与を支給する。」との回答を伝えた。また、B 2 所長は、B 1 社長が今期に改善が見られる即効性のあるもの、例えば全職員の30%の給与ダウンなどを期待していたと述べていたことを伝え、年間労務費約4億8,000万円（20年予測）の30%は約1億4,400万円となるが、今回の労務費削減案では約7,000万円であるとして、結論として、20年の夏季賞与は支給できないと回答した。

【乙1、21の5、28】

- (7) 8月28日、団体交渉において、前組合の A 4 執行委員長（以下「A 4 委員長」という。）は、「一時金の0円は困る。少しでも出してもらえないものか。」と賞与の支給を求めたが、B 2 所長は、「以前から申し上げてきたとおり、利益がでたら支給できるとのことであるから、今回は支給出来ない。」と答え、結局、会社と前組合とは、20年夏季賞与を支給しないことで合意した。

なお、A 4 委員長は、人員削減について、「指導員はグループ教習所へ

の異動はよいが、タクシー部門への異動は拒否する。」と会社に伝えた。

【乙1、21の6】

- (8) 会社は、20年夏季賞与に関する団体交渉において、会社全体の経営状況については説明していなかった。

【甲25、乙1】

#### 5 指名解雇の説明と前組合の本部への加盟

- (1) 20年8月30日、会社は、Y2校において、C1グループ内企業におけるタクシー運行管理者の募集告知を掲示した。この募集の締切りは9月4日までとされていたが、応募はなかった。

【乙1、4】

- (2) 9月16日、会社は、Y2校の所長及び管理者各1名につき、10%の減給を6か月間行うこととした。また、会社は、Y2校の管理職に対して面接を行い、9月末までに3名が希望により退職し、1名が転籍した。

【乙1、29】

- (3) 9月28日、教習業務に関する労使会議が開催され、前組合の新役員の紹介、有給休暇、教習車両、入所者へのサービス等について話し合われた。

席上、B2所長は、前組合に対し、19年12月から20年8月までの経常利益が約7,800万円の赤字であること、これまでに行ってきたコスト削減策などを説明し、今後、管理職以外の従業員のグループ会社への転籍及び希望退職の募集を行い、希望退職者が7名に達しない場合、その人数分について指名解雇を行うこと、指名解雇の人選基準について、賞与査定時に活用している、顧客アンケート結果、指名数、紹介入所者数、過去2年間の勤務実績を点数化し、点数の低い者が対象になることを説明した。B2所長は、この際、Y2校の収支資料を前組合に示したが、前組合が交付を求めると拒否した。

前組合は、事前の打診なく会社が労使会議の場で人員削減を議題としたことを抗議し、前組合としては到底受け入れることはできないと述べた。

【甲25、乙1、21の7、28、1審P14-15、4審P55】

- (4) 会社は、10月4日及び5日の朝礼で希望退職の募集内容について説明し、10月5日頃、教習所内に掲示した。

【乙1、5】

- (5) 10月4日、前組合は、会社の指名解雇の方針を受けて、本部に加盟した。そして、支部は、10月6日に本社に赴き、本部への加盟通知書と本部と地本の連名の団体交渉開催要求書を提出して、希望退職者が募集枠に達しない場合でも指名解雇などを行わないこと等を要求事項とする団体交渉を申し入れた。

【甲25、乙6、1審P17】

- (6) 10月7日、B2所長の指示により昼礼が開催され、同所長は、集まった20名程度の従業員を前に、「撤回を求める要求書を出したのは組合の約束違反なので、当所を閉鎖する。」、「この件は社長に伝える。」と発言した。

なお、昼礼は、退職者の挨拶時や、又は緊急に連絡する必要が生じた時などにのみ行われており、普段は行われていなかった。また、B2所長は、同日の昼礼では、組合らの提出した団体交渉開催要求書に関する件についてのみ発言した。

翌日、支部のA5書記長（以下「A5書記長」という。）は、B2所長に対し、前日の発言を撤回するよう口頭で抗議し、支部は、後記(6(2))の11月6日に開催された団体交渉において、意見書を読み上げた。

意見書には、B2所長の発言は全従業員に対する不安と動揺を与え極めて遺憾であること、Y2校の売上げが落ち込んでいるのは従業員の誰もが知るところであり、組合は会社に対して全てを反対しているものではないが、会社側の一方的な施策に疑問があり、短絡的な削減計画案を実行されたのでは納得できないこと、具体的な収支の状態が分からないまま単に赤字だから人員削減というのは納得できず、全職員が納得できるような説明が必要であること、リストラ・賃金に関することは最後の手段であり、労使協力して経営改善に努力することが必要だと考えていること、そして、会社の誠意ある態度を求める旨記載されていた。支部は、意見書を会社に渡そうとしたが、団体交渉に出席していたB3企画室室長（以下「B3室長」という。）は、受取りを拒否した。

【甲25、33、1審P17-19、3審P36-38、4審P44-47】

(7) 10月16日、会社は、管理職2名を一般職へ職種変更した。この結果、Y2校の管理職は9名に減少した。

【乙1、29】

(8) 10月30日、本部加盟後初めて団体交渉が開催され、会社は、Y2校再建に伴う人員削減については前組合との合意の下に進めてきたことであり、今後も経営再建策に基づき進めていくと述べた。組合は、経営収支を明らかにするよう要求し、指名解雇については組合の合意なく実施しないことを求めるとともに、退職金の割増や年齢制限の拡大による早期退職者を募る方法があるのではないかと述べた。

【乙26の1】

## 6 経営再建策の凍結

(1) 20年10月31日、Y2校から5キロメートル程の距離にある東京都日野市のC4自動車教習所を運営していた申立外有限会社C4自動車教習所が、約1,600名の教習生を抱えたまま破産手続開始の申立てを行い、同年11月4日に保全決定がされた。

【乙1】

(2) 11月6日、団体交渉が開催され、B3室長は、Y2校再建のために労使共に人員削減はやむなしとの認識を持ち、前組合の要望により管理職から人員削減を実施してきたこと、経営再建策には前組合の委員長が押印していることなどを述べた。また、B3室長は、C4自動車教習所の閉鎖により、同教習所の教習生のY2校への転校又は入所増が見込まれるとして、経営再建策を一時凍結することを提案し、その後、経営状況を見ながら凍結解除の判断をすとして、経営再建策の一時凍結及び解除について労使で合意文案を作成することとなった。

【乙1、21の8、29】

(3) 11月16日、会社は、Y2校の所長及び管理者以外の管理職全員について3～5%の減給を行った。

【乙1、29】

(4) 11月21日及び12月3日に団体交渉が開催され、合意文案についての協議が行われた。そして、12月12日の団体交渉において、会社と組合らとは、

経営再建策に関する合意協定書（以下「合意協定書」という。）を以下のとおり締結した。

- ① 会社と組合らは、Y2校の経営問題に関して、会社と前組合執行部が、「経営再建策」を確認したことを認める。
- ② 上記「経営再建策」については、20年11月以降の周辺状況の変化により、当面の間、その実施を凍結する。
- ③ 前2項の、凍結の間、労使双方はY2校の経営改善のため協力して最大限の努力を行う。
- ④ 具体的には「経営改善小委員会」（仮称）を設置するなどして改善を図る。
- ⑤ 上記の努力にもかかわらず、Y2校の経営が改善されず、凍結した「経営再建策」を実施せざるを得ない状況になった場合、労使双方は誠意をもって団体交渉を開催し、協議する。
- ⑥ この団体交渉において、会社は、経営状態を示す諸資料、将来の経営見通しなどを組合らに明らかにし「経営再建策」の実施に当たっては相互理解の上行う。

【甲1、乙1、26の2、26の3、28、29】

#### 7 賞与に関する団体交渉と組合員6名の解雇

- (1) 20年11月21日開催の団体交渉で、組合は、20年冬季賞与について、75万円以上を12月上旬に支給するよう要求したが、会社は、会社の存続も危ぶまれ、人員削減の話をしている状況からして当然支給することはできないと回答した。

また、12月12日の団体交渉で、B3室長は、有給休暇を取らないで協力することや残業代なしで働くことなどを支部に提案したが、支部はこれを拒否し、会社に貸借対照表等の経営資料を開示するよう求めたが、会社は、これを拒否した。

【甲25、乙26の2】

- (2) 21年1月16日、団体交渉が開催され、会社は、15年から20年にかけてのY2校の入所者数・収益推移状況を記載した資料を組合に提示し、20年冬季賞与について不支給である旨を回答した。支部は、会社の貸借対照表

の交付を求めたが、会社は、これを拒否した。

【甲25、乙11の1、28、2審P37】

- (3) 21年1月5日、会社は、全額出資して C 9 を設立し、1月29日、C 9 は、C 4 自動車教習所の事業を譲り受け、Y 7 校として開校した。この際、会社は、C 4 自動車教習所の土地建物を、金融機関から全額借入れた約15億円で購入して C 9 に賃貸し、金融機関への返済原資については C 9 からの地代及び家賃で賄うこととした。

なお、Y 7 校では、指導員の募集が1月4日から行われ、新規に20名が採用された。Y 7 校で採用された指導員は、有期雇用契約者であった。

【乙1】

- (4) 2月10日、組合らは、賞与及び Y 2 校 の将来展望について団体交渉を申し入れた。

【甲24】

- (5) 2月24日に団体交渉が開催され、支部は、20年冬季賞与の支給、会社の収支に関する資料の提示を要求するなどした。

会社は、C 4 自動車教習所の閉鎖による増客効果は認められない、経営再建策の凍結を解除し人員削減を行うと述べ、15年から20年にかけての Y 2 校 の入校者数と収益推移、指導員評価方法などを記載した文書（以下「本件推移表」という。）を支部に交付した。そして、解雇に当たっての人选基準として、顧客アンケート（プラス評価件数及びマイナス評価件数）、勤怠状況（欠勤・遅刻・早退）、紹介入校件数、指名件数、逆指名件数を基準とすることなどを説明した。

支部が、会社の収支は危機的状況にあるのかと聞くと、会社は、本社と各事業所は切り離して考えていると答え、また、支部が、Y 7 校に指導員が異動できないか尋ねると、会社は、「Y 7 校は別会社であることと受入れ体制がない。」と回答した。

【甲25、乙1、20、21の9、1審P22-23】

- (6) 3月3日、団体交渉が開催され、会社は、赤字のため20年冬季賞与は支給できないと回答した。組合は、赤字であることを確認するため、会社全体の貸借対照表、損益計算書及びキャッシュフロー計算書の3つを示すよ

う求めたが、会社は、これを拒否した。

そして、B 2 所長が、経営再建策の凍結を解除して解雇を行うことを述べたため、組合は、別途団体交渉を開催し誠実に協議すること、少なくとも上記 3 つの経営資料を交付することを強く求めた。

すると、B 2 所長は、「見せたら納得するのか。」と述べ、Y 2 校の第 20 期(19 年 12 月～20 年 11 月)の収支が勘定科目ごとに掲載された一覧表(以下「収支状況一覧表」という。)を組合に交付し、「見せましたから、もう待たなし。」と述べた。組合は、別途団体交渉を行い、その他の資料も交付するよう要求したが、B 2 所長は、「時間の無駄」と返答した。

また、組合は Y 7 校の買収の流れについても説明を求めていたが、B 2 所長は、状況が分からないので説明できないと回答した。

【甲 5、25、乙 21 の 10、1 審 P23-26】

(7) 3 月 4 日から 5 日にかけて、会社は、支部の組合員 6 名を一人ずつ応接室に呼び出して、人選基準について説明し、4 月 15 日をもって同人らを解雇する旨の解雇予告通知書を読み上げた。組合員らは、解雇予告通知書の受取りを拒否した。

なお、この際、会社は、教習所での受入れはできないが、C 1 グループ内のタクシー部門での受入れは可能であることを説明した。

3 月 6 日、会社は、解雇予告した 6 名に対し、解雇予告通知書を内容証明郵便で送付した。

【乙 1、28】

(8) 3 月 16 日、会社は、管理職の等級の再度の見直しを行い、人事制度の変更に伴い支給していた調整手当の支給を中止した。

なお、会社が 20 年 3 月から 21 年 3 月にかけて行った Y 2 校の管理職に係るコスト削減額は、約 3,300 万円であった。

【乙 1】

(9) 3 月 17 日、団体交渉が開催され、組合は、解雇を撤回するよう要求したが、会社は、これを拒否した。

【乙 1】

(10) 3 月 18 日、解雇予告された 6 名は、東京地方裁判所立川支部に、地位保

全・賃金仮払いを求める仮処分の申立て(平成21年(ヨ)第46号)を行った。

【甲7、1審P26】

- (11) 3月30日、支部は、会社に対し、3千円以上の賃上げ、年間150万円以上の賞与の支給を要求した。

【甲4の6】

- (12) 4月15日、会社は、解雇予告をしていた組合員6名を解雇した。
- (13) 4月28日、団体交渉が開催され、組合は、会社の経理資料の開示を求め、従来は会社が Y 2校 の販売一般管理費について、7,000万円から8,000万円程度であると説明していたところ、3月3日に会社が組合に交付した収支状況一覧表では約1億2,600万円と計上されていることについて説明を求め、また、過去5年分の販売一般管理費の内訳の開示を求めたが、会社は、いずれも拒否した。

【甲25】

- (14) 6月19日、団体交渉が開催され、支部は、賃上げ及び21年夏季賞与について回答を求め、Y 2校 の17年度から19年度の資料を提出するよう要求した。これに対し、会社は、既に過去5年間の入所者数・売上高等の推移について資料を示していること、整理解雇しなければならないほどの窮状であり賞与を支給することはできないこと、給与、賞与の算出については事業所単位に考えていることなどを回答した。

【乙26の5、28】

- (15) 7月7日開催の団体交渉において、組合は、21年夏季賞与を要求し、会社の業績、全ての事業所の業績、過去の労務費等の比率を開示するよう求めた。これに対し、会社は、東京都内教習所及び Y 2校 の入所者数及び売上高等の説明を行ったが、会社の業績については説明しない、裁判の中で会社の業績に関する資料を提示している、過去5年間にわたり Y 2校 の入所者数・売上高等が減少しているなどと述べて、組合の要求には応じなかった。

【乙26の6、28】

- (16) 7月31日、支部は、過去5年分の会社の貸借対照表及び損益計算書、過去5年分の Y 2校 と Y 3校 の教習事業の収支資料、並びに21年度上期の

Y 2 校 と Y 3 校の収支資料を開示するよう要求した。

【甲28】

- (17) 8月7日開催の団体交渉において、支部は、21年夏季賞与を再度要求したが、B 2 所長は、前回、要求には応じられないと回答したとおりであると述べた。支部は、会社の収支状況を示す資料を提示するよう求めたが、B 2 所長は、収支に関しての数値は出している、裁判資料を見てもらえれば分かるはずであると回答した。

【乙21の11、28】

- (18) 8月26日、東京地方裁判所立川支部は、組合員6名の解雇について、①人員削減を必要とする合理的事情が一応は認められるものの、会社の財務状態に特段問題があったとは認められず、人員削減の必要性の程度が高度なものであったとは認められない、②選定基準自体に特段不合理な点があるとまでは認められないものの、会社が十分な解雇回避措置を講じていたとは認め難い上、③会社において一応説明・協議手続を行ったと評価する余地はあるものの、合意協定書が定める「相互理解」の上で経営再建策を実施したとは到底いうことができないとし、組合員6名について、解雇は無効であるから、会社に対しいずれも雇用契約上の権利を有する地位にあると一応認められるとして、会社に対し、本案訴訟の第一審判決までの賃金の仮払いを命じた。

そして、この仮処分手続において、会社が、3月3日に組合に交付していた収支状況一覧表では約1億2,600万円と計上されていた第20期の Y 2 校 の販売一般管理費が、実際には約4,000万円であったこと、2月24日の団体交渉において支部に交付された本件推移表の営業利益及び経常利益にも誤りがあることが明らかとなった。

なお、販売一般管理費の Y 2 校 への割当金額は会社が決定している。

また、同じく仮処分手続で会社が提出した資料によれば、会社の第20期の営業利益は約1億5,000万円、経常利益は約1億3,000万円、当期純利益は約3億1,000万円の黒字であったことが明らかとなった。また、第20期の期末における会社の資産合計は約85億5,000万円であり、流動資産約25億7,000万円のうち現金・預金が約17億8,000万円を占めていた。

【甲5、6の1、6の2、7、25、27の3、乙7、20、1審P23-26、2審P18、4審P59-61、P66】

8 仮処分決定後の経緯及び本件救済申立て

- (1) 21年9月9日に団体交渉が開催され、会社は、6名の解雇を撤回し、9月16日より通常勤務とすること等について組合に説明した。組合は、会社が解雇撤回を決断したことは歓迎するとし、全面一括解決を行いたいとして、組合ら連名の「全面解決要求書」を会社に提出した。

【乙11の2、12】

- (2) 9月16日、解雇された組合員6名が職場に復帰し、同日行われた団体交渉において、組合は、協定書（案）を会社に提出し、組合ら及び被解雇者に対する謝罪、被解雇者への4月16日から9月15日までの賃金全額の支払い、支部組合員に対する20年夏季賞与、20年冬季賞与及び21年夏季賞与の支払い、誠実団交、円満な労使関係の構築、解決金として3,000万円の支払い等を要求した。会社は、これに対し、持ち帰り検討するとした。

【甲25、乙11の3、13、2審P40-41】

- (3) 10月5日、団体交渉が開催され、会社は、組合の提出した協定書（案）の検討結果について述べた。そして、解決金について組合が質問すると、会社のB4専務は、「昨年冬と今年の夏の賞与と解決金を合わせて500万円では如何か。」と回答した。これに対して組合は、500万円では20年冬季賞与及び21年夏季賞与について一人当たり各5万円にしかない、解決金と賞与を一緒にするのは困ると述べたが、B3室長は、「今回の件について、会社の手続きに問題があったにしろ、解雇については労使で合意していたはずである。だから管理職を削減したではないか、それに対しての組合からの謝罪はない。」と述べ、B4専務は、「500万円を組合にまわすので分配してください。」と述べた。

【甲25、乙11の4、29】

- (4) 10月30日、会社は、「賞与は会社の業績により、原則として年2回7月と12月に支給する。」とされている賃金規程第24条を、「会社は、当該事業場の業績が良好に推移した場合、賞与を支給することがある。」と変更したいこと、変更に関して支部の意見書を11月10日までに提出するよう要請する内容の文書を支部に提出した。

【甲3、18の2、25、乙17】

- (5) 11月初頭、会社は、申立外 C 2 株式会社を新たに設立し、Y 3 校の自動車教習事業を承継させる会社分割を行った。

【甲22の7】

- (6) 11月10日の団体交渉において、B 4 専務は、「賞与については20年末と21年夏合わせて該当者全員分で500万円です。」と回答した。

【乙11の5】

- (7) 11月18日、団体交渉が開催され、会社は、賃金規程の一部変更について支部の意見提出を求めた。また、組合が20年冬季から21年冬季賞与までの3回分の賞与の支給を求めると、B 4 専務は、「本日は今年の冬がメインのはず、一人5万円て如何か。」と回答した。

【乙11の6】

- (8) 11月23日、支部は、B 1 社長の自宅の郵便受けに、「Y 1 は、誠意を持って交渉に応じよ。」と記載されたビラを投函した。

【乙15、2 審P44-45】

- (9) 11月26日、会社のB 5 管理者は、社内研修会において、「Y 1 は会社の株をB 1 社長が全部持っているので、B 1 社長の自由に何でもできる。今後、売上げがあがらなければ Y 2 校 は更地にして公園に、Y 7 校は Y 4 校 と同じようにマンションにすれば、経費は安く済むし収入も十分見込める。11月30日にB 1 社長と会い公安委員会免許本部に出向き、その旨を伝える。来年早々での Y 2 校 の分社化を進めている。」と発言した。

【甲22の4】

- (10) 12月1日、団体交渉において、B 3 室長は、Y 2 校 を分社化することを発表し、「 Y 2 校 の分社化について」と題する文書を読み上げた。この文書には、分社化の目的は、教習所単位による事業採算を明確化することと記載されていた。

組合は、今回は賞与の団体交渉であるとして、分社化については別途団体交渉を申し入れるよう求め、賞与の支給額について質問したが、会社は、前回示した額であると回答した。

組合は、組合員の家族からの嘆願書を読み上げ、賞与を出せないのでは

るなら、収支状況を明らかにして欲しいと要求したが、会社は、裁判資料から分かるはずであるとしてこれに応じなかった。また、組合が会社の過去5年間の収支状況が分かる資料を求めると、会社は、賞与は会社に利益が出ているから要求しているのか、それとも Y 2 校 に利益があるから要求しているのか聞きたいなどと述べた。そして、会社は、賃金規程の一部変更についての意見書を12月5日までに提出するよう組合に通告した。

【甲22の2、23の1、25、乙11の7】

(11) 12月1日、組合らは、当委員会に、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 9 本件救済申立て後の経緯

(1) 12月9日、支部は、11月26日のB5管理者の発言について会社に抗議文を提出した。

【甲22の4】

(2) 22年6月16日、会社は、C3 を新たに設立し、Y2校の自動車教習事業を承継させる会社分割を行った。

【甲23の6、25、1審P42】

(3) 9月1日、組合らは、当委員会に、会社分割等について別件不当労働行為救済申立て（都労委平成22年不第89号）を行った。

### 第3 判断

#### 1 申立人組合の主張

(1) 賞与に関する団体交渉及び賞与の不支給について

① 賞与に関する団体交渉について

会社においては、夏季及び冬季における賞与の支給は、いずれも労働条件となっており、これを不利益に変更するためには、労働組合に対してその合理的な理由を十分に説明する必要がある。ところが、会社は、団体交渉において組合の要求する財務諸表及び一般管理費等が明らかとなる経営資料を一切開示せず、賞与の不支給以外に経費削減方法の存在しないことについて何ら説明せず、Y2校の経営状況について虚偽の数値を記載した資料を交付した。そして、会社の上げている大幅な利益や会社の有する莫大な財産を隠したまま、賞与の不支給を繰り返した

のであって、こうした会社の対応は、不誠実な団体交渉にほかならない。

② 賞与の不支給について

ア Y2校とY3校における賞与の支給額と売上高の推移や前年比を比較すれば、会社が賞与支給において恣意的な運用を行って、支部のあるY2校の賞与支給額をY3校に比べて不利益に取り扱ってきたことは明らかである。このような取扱いをする合理的な理由がないことに鑑みれば、かかる行為は、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、支部の弱体化を意図した支配介入にほかならない。

イ 会社の賃金規程によれば、「賞与は会社の業績により、原則として年2回7月と12月に支給する」と規定している。この文言に従えば、賞与は会社全体の業績によって支給が決定されるべきである。また、Y2校で要する経費を実質的に決めていたのは会社であることは明らかであり、Y2校の収支は会社の収支の一部であり、会社全体の業績と一体不可分である。

そして、会社は、極めて良好な経営を行っており、資金も潤沢であり、賞与を支給しただけで会社が存続できなくなるような財務状況では全くなく、賞与を不支給又は大幅に減額する正当な理由はないのであるから、会社はその業績に照らし、従前の水準の賞与を支給すべきである。

(2) 解雇に関する団体交渉及び組合員6名の解雇について

① 解雇に関する団体交渉について

合意協定書では、「Y2校の経営が改善されず、凍結した『経営再建策』を実施せざるを得ない状況になった場合、労使双方は誠意を持って団体交渉を開催し協議する。」とされ、凍結した経営再建策解除のための団体交渉においては、会社は「経営状態を示す諸資料、将来の経営見通しなどを組合に明らかにし『経営再建策』の実施に当たっては相互解の上行う。」と規定されている。

しかし、会社は、平成21年2月24日の団体交渉で本件推移表を、3月3日の団体交渉で収支状況一覧表を交付したにすぎず、また、前者は収支が不明であり、後者は過大な一般管理費を計上した虚偽の資料であつ

て、いずれも、整理解雇の必要性を根拠付ける資料としては不十分であり、合意協定書で規定されている会社の経営状態を示す諸資料、将来の経営見通しに関する資料とは到底いえない。さらに、2月24日及び3月3日の団体交渉は、組合が賞与の支給及びY7校買収後の展望について申し入れたものであり、整理解雇について話し合うことは、会社から事前に明示されていない。

さらには、6名の職場復職に伴い、謝罪及び解決金の支払いを求めたが、会社は、10月5日の団体交渉において、解決金と賞与を含めて500万円と回答し、組合が解決金と賞与を別個に考えるよう求めても検討せず、極めて不誠実な対応である。

## ② 組合員6名の解雇について

ア 会社は、支部が本部に加盟したことを20年10月5日に通知すると、同月7日に昼礼を開き、集まった従業員らに対して支部を敵視する発言を行っている。会社が組合員6名を解雇したことは、支部の本部加盟に対する報復であり、支部の弱体化を意図して行われた支配介入であるとともにも組合員に対する不利益取扱いである。

イ 経営再建策の「人員削減」には、整理解雇は含まれないことは文言上明らかであり、組合は、Y4校及びY5校から管理職や指導員がY2校に異動してY2校の従業員が増えていたため、人件費を削減すること自体には強く反対できなかったが、「解雇を含めた人員整理」などに合意はしていない。

ウ 会社が指名解雇について言及したのは、21年2月24日と、3月3日の2回のみであり、同月4日及び5日には、会社は、組合員6名に対し、4月15日をもって解雇する旨を口頭で通告し、追って文書で通知した上、そのまま解雇を強行した。会社は、合意協定書に反して、団体交渉における協議も資料開示も行わないまま組合員6名の解雇を強行したのであり、組合らを見做した支配介入に当たる。

## 2 被申立人会社の主張

### (1) 賞与に関する団体交渉及び賞与の不支給について

#### ① 賞与に関する団体交渉について

会社は、支部の要求に応じて団体交渉を開催し、賞与が議題となった

団体交渉だけでも本件申立て前までに15回開催している。また、各教習所の売上高・入所者数等によって教習所ごとの賞与支給額を決定するという従来の慣行に従って、Y2校に関する過去数年分の売上げ及び入所者数等の収支状況に関する資料を開示ないし交付するなどして、誠実に対応している。

② 賞与の不支給について

ア 会社は、賞与を各教習所の業績に応じて支給しており、賃金規程第24条の「会社の業績」も「教習所の業績」と読み替える解釈をしていた。実際に、18年冬季与から19年冬季賞与はY2校とY3校とは異なる賞与を支給し、一律に同額の賞与を支給していないが、そのことについて申立人らは何ら問題にしていない。

Y2校の売上高が18年上期にはY3校の売上高の1.5倍以上であったにもかかわらず、20年上期にはほぼ変わらぬ数字となっていることを考慮して、急激な売上高の落込みが認められるY2校について賞与支給額を低額に抑えたものであって、Y2校に労働組合があることに着目して賞与支給について差異を設けたものではない。

イ 会社は、20年夏季賞与について、不支給とすることを、前組合と合意している。他方、20年冬季賞与、21年夏季賞与及び冬季賞与について、当初はゼロ回答をしていたことはあったものの、現時点においては各季1人5万円を提示している。会社は、支部に対し、本部加盟前と同額か又はより有利な条件を提示しているのものであって、本部に加盟したことをもって支部を不利益に取り扱ったものではない。

同様に、会社は、前組合と人員削減を含む経営再建策を合意し、その上で20年夏季賞与の不支給についても合意している。また、仮処分決定前において、各賞与についてゼロ回答をしていたが、仮処分決定後は、各季1人5万円を提示しているのであるから、支部の人員削減反对方針や地位保全等仮処分命令申立てを理由として不利益な取扱いをしたものでもない。

ウ 会社は、賞与に関する団体交渉において、Y2校の過去数年分の収支状況に関する資料を開示し、支部の21年11月23日の抗議行動後も、

従前と変わらない条件を提示しており、また、B2所長は組合を威かくだくする趣旨の発言をしておらず、会社に不当労働行為意思はない。

エ 支部は、20年11月21日以降の団体交渉において、与の支給が困難であるとの会社の回答を受けて、会社への街宣活動や社長宅へのビラ配布に及んでいる。よって、賞与の取扱いは、支部の団体行動権等の労働基本権の行使に何ら影響を及ぼしていないのであって、客観的に組合の組織又は運営に影響や萎縮的效果を与えていない。

(2) 解雇に関する団体交渉及び組合員6名の解雇について

① 解雇に関する団体交渉について

ア 合意協定書では、Y2校の経営が改善されたか否かを経営再建策の凍結解除の基準としており、また、経営再建策はY2校の経営改善のために合意されたものであるから、合意協定書に記載されている「諸資料」がY2校の経営状況を示す資料を示すことは明らかである。

イ 会社は、Y2校の経営状況を示す資料として、経営再建策の一時凍結解除が問題となる前から、10年以降のY2校の入所者数・売上高を示した書面を交付し、21年2月24日及び3月3日に開催された団体交渉において、支部に対し、本件推移表及び収支状況一覧表を交付し、Y2校が整理解雇を必要とする経営状況であること、指名解雇に当たっての人選基準を説明した。ところが、3月3日の団体交渉において、支部が解雇に理解を示そうとする姿勢を見せず、いたずらに会社全体の資料を要求するなどしたことから、Y2校の危機的な経営状況に鑑みて、本件解雇に至ったものであり、会社は団体交渉には誠実に対応していた。

② 組合員6名の解雇について

ア 本件解雇は、Y2校の経営状況に鑑みて人員削減を実施すべき業務上の必要性があり行われたものであり、また、被解雇者は、顧客アンケート結果、顧客からの指名数及び拒否数、紹介入所者数、及び勤務成績をポイント換算し、下位6名を選定したものであり、窓意的若しくは組合敵視的な意図の介在する余地はなく、支部組合員に対する

不利益取扱いではない。また、被解雇者には支部の執行部役員は含まれていない。

イ また、会社は、前組合と整理解雇を含む人員削減策を内容とする経営再建策を合意していたのであり、経営再建策の一時凍結を解除して適用したことは、本部加盟とは関係がない。

ウ 組合らは、本件解雇が合意協定書を無視した組合らへの支配介入であると主張するが、会社は、合意協定書の各条項に従い、団体交渉において、支部に対して Y 2 校 の経営状況及び人選基準について資料を交付し説明しており、何ら合意協定書を無視しておらず、支配介入に該当しない。

なお、合意協定書では、 Y 2 校 の経営状況に着目しているのだから、組合らが会社全体の経営状況を判断しなければならない旨主張しているのは不当である。

エ 支部及び同組合員は、本件解雇を受けて会社に街宣活動に及び、また、仮処分の申立てをしているのであるから、本件解雇は、支部の団体行動権等の労働基本権の行使に何ら影響を及ぼしていないのであって、客観的に組合の組織又は運営に影響や萎縮的效果を与えたという事実はない。

### 3 当委員会の判断

#### (1) 賞与に関する団体交渉及び賞与の不支給について

##### ① 賞与に関する団体交渉について

ア 20年冬季賞与に関する20年11月21日から21年3月3日までの団体交渉において、会社は、賞与不支給の回答をし、「会社の存続も危ぶまれ、人員削減の話をしている状況からして当然支給することはできない。」「赤字のため20年冬季賞与は支給できない。」と説明しながらも（第2.7(1)、(6)）、組合が貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー計算書等を開示するよう求めてもこれに応ぜず、また、会社の経営状況について具体的な説明を行っていない（第2.7(1)、(2)、(5)、(6)）。

そして、会社は、21年2月24日の団体交渉で本件推移表を、3月3日の団体交渉では収支状況一覧表をそれぞれ交付するなどしている

ものの、会社全体の収支は示さず、記載されていた Y 2 校 の販売一般管理費約 1 億 2,600 万円と実際の額約 4,000 万円との間には約 8,600 万円もの差があり、営業利益及び経常利益にも誤りがあった（第 2. 7(18)）。

さらに、組合員に対する解雇が行われた後の団体交渉では、組合が会社の業績の開示を求めても、裁判資料の中で提示していると回答するなどしてこれに応ぜず、また、事業所ごとの業績の開示についても拒否して、Y 2 校 の入所者数・売上高が減少していることを理由に賞与は支給できないと回答し（第 2. 7(13)～(17)）、8 月 26 日に東京地方裁判所立川支部から解雇無効の決定が出された後の団体交渉では、組合が解雇の解決金、20 年夏季賞与、20 年冬季賞与及び 21 年夏季賞与等を要求したのに対し、20 年冬季賞与と 21 年夏季賞与と解決金を合わせて全員分で 500 万円と回答し、組合が解決金と賞与を一緒にするのは困ると述べても、500 万円を組合にまわすので分配するよう返答していた（第 2. 8(2)、(3)）。

また、21 年冬季賞与について組合が支給を求めると、会社は 1 人につき 5 万円と回答し（第 2. 8(7)）、組合が賞与を出せないのであるならば収支状況を明らかにして欲しいと述べると、裁判資料から分かるはずと述べてこれに応じなかった（第 2. 8(10)）。

イ そもそも団体交渉は、労使が対等の立場で労働条件等を交渉し、労使間の対立点を解消するための場であるから、実質的な協議を行うために必要な資料を労働組合が要求した場合、会社は、回答の妥当性の有無を検討するに値する具体的な数値等を示した資料を提示することが求められる。殊に、会社が組合員の労働条件を低下させる提案をするのであれば、そのことは通常以上に要請されているというべきである。

本件において、会社は、実際には黒字でありながらそのことを組合には説明せず、Y 2 校 の経営状況について誤った数値を用いた資料で組合に説明し、また、その誤りは仮処分手続の中で初めて正されたのであるから（第 2. 7(18)）、組合が会社の財務諸表の提示を求めたこ

とには相応の理由があったといえる。

また、会社は、団体交渉において、自らの回答の根拠について誠実に説明する義務を負うのであるから、仮処分手続において経営資料を提出していたからといって、組合に対する説明義務を免れるというものではない。

しかるに、会社は、前記アのとおり、組合員らの年収を著しく減額させる回答をしたにもかかわらず、会社の経営資料を示さず、また、会社の経営状況についての具体的な説明も行わず、賞与の支給は事業所ごとの業績によると説明しながらも、賞与が支給されていた他校の業績について開示を拒否し、Y2校の売上実績と賞与支給額との具体的な関連性についても説明しなかったものであるから、こうした会社の対応は、結局、単に会社の決定した事項を一方的に組合に伝えていたものにすぎない。

ウ よって、20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与に関する団体交渉において、会社が、組合との合意達成を目指して、会社の回答が合理的であり、妥当なものであることを具体的に説明し納得を得ようとしていたとは到底いうことができないから、会社の対応は、いずれも不誠実であったというほかない。

## ② 賞与の不支給について

ア(7) 会社の賃金規程第24条には「賞与は会社の業績により、原則として年2回7月と12月に支給する。」と定められている(第2.3(1))。

賃金規程第24条の「会社の業績」とは、会社全体の業績ともみ得るところ、会社全体の業績をみると、第20期の業績は、営業利益は約1億5,000万円を、経常利益は約1億3,000万円を、当期純利益は約3億1,000万円を計上しており、また、第20期末の資産合計は約85億5,000万円であり、流動資産約25億7,000万円のうち現金・預金が約17億8,000万円を占めるなど、20年夏季賞与及び冬季賞与支給時期における会社の財務状況に特段問題があった様子は窺えない(第2.7(18))。また、その後、会社の業績が急激に悪化したとの疎明もない。

しかるに、会社は、Y2校では、20年夏以降賞与を支給しないと回答し続け、仮処分事件の決定後の21年11月に至って、19年以前に支給していた額の10分の1以下となる5万円の支給額を提示したにとどまり、一方で、Y3校では、2年間で一人当たり合計107万円余の賞与を支給している（第2.3(1)）。

- (イ) 会社は、賃金規程第24条の「会社の業績」は「教習所の業績」と読み替える解釈をしていたと主張し、賞与は各教習所の業績に応じて支給し、賞与支給額の決定に当たっては、夏季賞与については上期の売上合計を、冬季賞与については、下期の売上合計を前年同期と比較したものを参考に決定しているとしているとし（第2.3(1)）、Y2校では売上高の急激な落込みが認められるため賞与支給額を低額に抑えたと主張している。

しかし、会社の提出した証拠によれば、会社は、20年夏季賞与について、Y2校では売上げが対前年同期比84.0%となっているところ不支給としたが、Y3校においては、売上げが対前年同期比87.0%のところ、対前年比90.0%の金額である一人当たり54万円を支給している（第2.3(1)、(2)）。

20年冬季賞与及び21年夏季賞与については、会社は、Y2校において、当初、不支給の回答を続け（第2.7(1)、(2)、(6)、(14)、(15)、(17)）、解雇無効の仮処分決定が出された後に、組合が賞与と解決金の支払いを求めたことから、21年10月に賞与と解決金を合わせて全体で500万円と回答し、その後同年11月に、賞与について20年冬季と21年夏季を合わせて全員分で500万円（一人当たり各季5万円）と回答したものである（第2.8(2)、(3)、(6)）。

なお、Y3校においては、20年下期の売上げは対前年同期比95.6%であったところ、20年冬季賞与の支給額は対前年比3.7%の一人当たり2万円であり、21年上期の売上げは対前年同期比94.7%であったところ、21年夏季賞与の支給額は対前年比58.2%の一人当たり314,400円である（第2.3(1)、(2)）。

また、Y2校の21年冬季賞与については、会社が21年11月に提

示した額は、20年冬季賞与と21年夏季賞与を合わせて500万円とした場合の一人当たりの1回分の賞与となる5万円を21年冬季賞与として回答したにすぎず、Y3校においては、売上高が対前年同期比92.1%のところ、対前年比1,000%となる一人当たり20万円が支給されている(第2.3(1)、(2))。

そうすると、20年夏季賞与以降において、売上高の対前年同期比賞与支給額に関連性がみられるとはいい難く、20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与が各教習所の売上実績に基づいて支給されていたとみることはできない。

- (㉞) 会社は、賞与に関する団体交渉において、20年7月24日の団体交渉でY2校の収支状況から賞与支給はできないと回答し、8月21日及び28日の団体交渉で、利益が出たら賞与を支給できると回答するなど、Y2校の利益に着目して賞与を支給できない旨回答をしていた事実も認められる(第2.4(2)、(6)、(7))。

しかし、会社は、Y5校やY4校の閉鎖に伴い従業員をY2校に異動させ、異動した従業員の人件費はY2校の負担としており(第2.3(3))、また、Y2校における販売一般管理費の負担額は会社が決定している(第2.7(18))。すなわち、Y2校の利益は人事異動や会社の決定等により如何様にも左右され得るものであったといえる。

- (㉟) 以上によれば、会社は、20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与の支給額について、Y2校とY3校とで支給額に大きな差異を生じさせたが、そのように大きな差異を生じさせたことについて合理的事情は認められない。

- イ 10月4日に前組合が本部に加盟し、10月6日に支部が指名解雇を行わないよう団体交渉を申し入れると、10月7日、B2所長は、普段は退職者の挨拶や緊急時などのみに行われていた昼礼をあえて臨時に開催し、「撤回を求める要求書を出したのは組合の約束違反なので、当所を閉鎖する。」「この件は社長に伝える。」などと支部組合員を威かくする発言を行い、また、同発言について支部が11月6日の団体交

渉において意見書をB3室長に提出したところ、同室長は受取りを拒否した(第2.5(5)、(6))。

また、前記①のとおり、賞与の支給に関する団体交渉において、組合からの会社の経営資料の開示要求に応ぜず、具体的な説明も行わず、また、賞与の支給額を解雇の解決金と合わせて回答し、組合が解決金と賞与を一緒にするのは困ると述べても組合で分配するよう返答するなど、不誠実な態度で団体交渉を行っており、後記(2)のとおり、合意協定書を遵守せず、組合に対して十分な説明も協議も行わないまま、また、検討の余地も与えないまま組合員の解雇を強行したことなどを併せ考えれば、20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与の支給時期における会社の組合らに対する嫌悪の情を推認せざるを得ない。

ウ そうすると、前記アのとおり、Y2校及びY3校の賞与の支給額に大きな差異を生じさせたことについて、合理的事情は認められず、前記イのとおり、賞与支給時期における会社の組合らに対する嫌悪の情が認められるのであるから、会社が、20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与を組合員に支給しなかったことは、同校における支部の存在及び組合活動を理由として行われたものというべく、したがって、組合員に対する不利益取扱いに当たるといわざるを得ない。

エ また、会社は、前記①のとおり、賞与を不支給又は19年までの支給額の10分1以下の水準となる金額しか提示していなかったにもかかわらず、組合が会社の経営資料の開示や説明を求めてもこれに応じないなど不誠実な態度で団体交渉を続け、賞与を支給せず、一方でY3校においては賞与を支給していたのであるから、会社がこうした対応を続けたことは、組合らの団結ないし交渉力を減退させ弱体化させる支配介入にも当たるといふべきである。

オ なお、会社は、20年夏季賞与について不支給とすることを、前組合と合意しており、20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与については、20年夏季賞与より同額か有利な条件の額を提示していることを主張しているが、20年夏季賞与に関する団体交渉は、会社の経営状況についての説明がなされず、前組合と十分な協議が行われないまま

合意に至ったものであるから20年夏季賞与について労使間で不支給の合意がされていても、そのとは前記ウ及びエの判断を左右するものではない。

また、会社は、20年11月21日以降、支部が会社への街宣活動や社長宅へのビラの投函に及んでいるから、賞与の取扱いは支部の団体行動権等の行使に何ら影響していないと主張しているが、支配介入の成立に当たっては、必ずしも現実に影響や効果が発生していることを要しないのみならず、支部が会社への街宣活動や社長宅へのビラの投函を行ったとしても、これをもって会社が支配介入を行わなかったことの証左とすることもできない。

(2) 組合員6名の解雇及び解雇に関する団体交渉について

① 組合員6名の解雇に関する団体交渉

ア 会社は、20年12月12日に、合意協定書を締結し、「凍結した『経営再建策』を実施せざるを得ない状況になった場合、労使双方は誠意をもって団体交渉を開催し、協議する。」「この団体交渉において、会社は、経営状態を示す諸資料、将来の経営見通しなどを組合らに明らかにし『経営再建策』の実施に当たっては相互理解の上行う。」との内容を合意している（第2.6(4)）。

しかし、会社は、21年2月24日の団体交渉で経営再建策の凍結を解除して人員削減を行うと述べた後は、3月3日に団体交渉を行ったのみで、その翌日及び翌々日には支部の組合員6名に対し解雇予告を行っている。（第2.7(5)～(7)）。

また、支部が2月24日の団体交渉で会社の収支状況について質問しても、会社は、本社と各事業所は切り離していると答え、組合が3月3日の団体交渉で貸借対照表、損益計算書、キャッシュフロー計算書の3つを示すよう求めても、会社は、これを拒否し、組合が別途団体交渉を行うよう求めたのに対し「時間の無駄」などと返答している（第2.7(5)、(6)）。

しかも、会社は、2月24日の団体交渉で本件推移表を、3月3日の団体交渉で収支状況一覧表をそれぞれ提出したが、これらの資料は Y

2校の販売一般管理費が約8,600万円多く計上されたことから内容に誤りがあり、後に解雇の仮処分事件の手續において初めて正しい数字が明らかとなった(第2.7(18))。

さらに、合意協定書は、C4自動車教習所の倒産の影響により、教習生の増加が見込まれるとして経営再建策を凍結するため締結したものであるところ(第2.6(2)、(4))、会社は、C4自動車教習所の土地建物を購入し、全額出資して設立したC9が同教習所の事業を譲り受けてY7校として開校し、新規に指導員を雇用していたにもかかわらず(第2.7(3))、支部が、Y7校にY2校の指導員が異動できないか尋ねても、別会社であることや受入れ体制がないことを回答するのみであった(第2.7(5))。

イ このように、会社は、整理解雇という組合員に極めて大きな不利益をもたらす事項について、2月24日の団体交渉において言及した後、3月4日及び5日には組合員に対して解雇予告を行い、その間には団体交渉も1度開催したのみで、整理解雇が必要となるほどの経営上の合理的事情があるのかどうか、客観的かつ正確な資料を提示するなどして組合に説明しておらず、他校への異動の可能性についても具体的に説明しないなど、結局、単に会社の決定した事項を一方的に組合に伝えていたにすぎない。

ウ よって、会社が、組合に対し、自らの主張の根拠を具体的に説明し、組合の理解を得べく交渉していたとは到底認められないのであるから、組合員の解雇に関する団体交渉での会社の対応は、不誠実であったというほかない。

## ② 組合員の解雇について

ア 会社は、本件解雇について、整理解雇を含む経営再建策を前組合と合意し、Y2校の経営状況に鑑みてその凍結を解除したものと主張するが、経営再建策には「職員数の適正化を図り、人件費を削減する。(年間7千万円削減)」と記載されているものの、整理解雇については言及されておらず(第2.4(5))、また、団体交渉において、経営再建策に整理解雇が含まれることが確認されていた経過は窺われない。

むしろ、20年7月31日の会社案では、指導員4名を削減することが明記されていたのに対し、8月4日の前組合の案では「職員の希望による異動と退職をつのる」と記載され、8月19日に労使合意した経営再建策では「職員数の適正化」と記載されるにとどまっており、さらに、8月28日の団体交渉において、前組合は、人員削減について、指導員のグループ内の教習所への異動はよいが、タクシー部門への異動は拒否すると発言していたのであるから（第2.4(3)～(5)、(7)）、前組合が一定の人員削減に同意していたとはいえるものの、整理解雇にまで同意していたものとは認められない。

イ 会社は、 Y 4 校 の閉鎖に伴って指導員を Y 2 校 に異動させたが（第2.3(3)）、 Y 2 校 で人員が余剰となっても、 Y 3 校での受入れを検討していた様子は窺えず、さらには、組合員6名の解雇の直前には Y 7 校で指導員が募集され新規に20名が採用されていたにもかかわらず、支部が、 Y 7 校に Y 2 校 の指導員が異動できないか打診しても、 Y 7 校は別会社であること、また、受入れ体制がないことを回答している（第2.7(3)、(5)）。他方で、 Y 5 校は別会社である申立外 C 7 株式会社が運営していたが、同校の閉鎖の際には管理職 2 名を Y 2 校 に異動させており（第2.2(4)、同3(3)）、また、会社は、 Y 2 校 において、 C 1 グループ内企業におけるタクシー運行管理者の募集を行うなどし（第2.5(1)）、組合員の解雇に当たり、タクシー部門での受入れは可能であると説明していたのであるから（第2.7(7)）、組合からの Y 7 校への異動の打診に対し、別会社であること、受入れ体制がないことを回答した会社の対応は、合理的なものとはいえない。

また、会社は、経営再建策を実施せざるを得ない状況になった場合は誠意を持って団体交渉を開催し、経営状態を示す諸資料、将来の経営見通しなどを組合らに明らかにし、実施に当たっては相互理解の上で行うこととした合意協定書を遵守せず、2月24日の団体交渉において整理解雇に言及した後、3月4日から5日には解雇予告を行い、組合に対して整理解雇の必要性について説明を尽くさず、検討の余地も

与えないまま、組合員6名の解雇を実施している（第2.7(5)~(7)、(9)、(12)）。

ウ このように、会社は、Y7校において新規に指導員が募集されていたにもかかわらず、Y2校の指導員をY7校に異動させることなく整理解雇しており、解雇された指導員は全員が組合員であったこと、会社は、わずか2回の団体交渉を行ったのみで解雇予告を行ったこと、前記(1)②イにより判断したとおり、会社の組合らに対する嫌悪の情が認められること、賞与不支給の不当労働行為が同時期に行われたことなどを併せ考えれば、会社が組合員6名を解雇したことは、組合員に対する不利益取扱いに当たるといわざるを得ず、さらには、合意協定書を遵守せず、組合に対する十分な説明も協議もないまま、また、検討の余地も与えないまま、組合員の解雇を強行したことは、組合の運営に対する支配介入にも当たるといわざるを得ない。

エ なお、会社は、合意協定書ではY2校の経営状況に着目しているから、組合らが会社全体の経営状況を判断しなければならない旨主張しているのは不当であると主張するが、会社全体の販売一般管理費のうちY2校に割り当てる経費は、会社が決定していたのであって（第2.7(18)）、Y2校の収支のみによって解雇の必要性の有無を判断すれば足りるとする趣旨の会社の主張は、合理的とはいえない。

また、会社は、解雇の人選基準は恣意的若しくは組合敵視的な意図の介在する余地はなく、支部組合員に対する不利益取扱いではないとも主張するが、Y2校の管理職を除く従業員は、ほとんどが支部の組合員であったのであり（第2.1(1)、(4)、同5(7)）、実際にも解雇された従業員は全員が支部の組合員であったのであるから（第2.7(7)、(12)）、会社の主張は採用することはできない。

さらに、会社は、支部及び組合員が、本件解雇を受けて街宣活動に及び、仮処分申立てをしているから、支部の団体行動権等の労働基本権の行使に何ら影響を及ぼしておらず、客観的に組合の組織又は運営に影響や萎縮的效果を与えていないと主張するが、前記(1)②オで判断したとおり、支配介入の成立に当たっては必ずしも現実に影響や効

果が発生していることを要しないのであって、組合が街宣活動に及び仮処分の申立てをしたとしても、会社が支配介入を行わなかったということはできない。

#### 4 救済方法について

- (1) 組合らは、20年冬季賞与として金80万円、21年夏季賞与として金70万円、21年冬季賞与として金80万円の支払いを求めているが、本件における諸般の事情を総合考慮して、会社に対し、これら賞与につき、Y 3校と同額の支給を命ずることとする。
- (2) 解雇された組合員は、21年9月16日に職場に復帰していること、会社は、22年6月16日、Y 2校を分社化して C 3 を設立し支部の組合員らは同社に雇用されていることに鑑み、組合員6名を解雇したこと並びに解雇及び賞与に関する団体交渉について、会社に対し文書交付を命ずることとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、平成20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与を支部の組合員に支給しなかったこと、並びに組合員6名を解雇したことは労働組合法第7条第1号及び第3号に、20年冬季賞与、21年夏季賞与、21年冬季賞与及び解雇に関する団体交渉における会社の対応は、同法同条第2号に該当する。

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23年11月15日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭