

# 命 令 書

申立人 X 1 地方本部  
執行委員長 A 1

申立人 X 2 労働組合  
執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 株式会社  
代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 株式会社  
代表取締役 B 2

被申立人 Y 3 株式会社  
代表取締役 B 3

上記当事者間の都労委平成21年不第81号事件について、当委員会は、平成24年10月16日第1572回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、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 2 株式会社 及び同 Y 3 株式会社 は、申立人 X 1 地方本部 及び同 X 2 労働組合の組合員らに対して別表 1 及び別表 2 のとおり実施した平成21年11月27日付及び23年 7 月27日付懲戒処分をなかったものとして取り扱い、組合員らに対して、これらの処分がなければ支払われるべきであった賃金相当額と既に支払済みの賃金との差額を支払わねばならない。
- 2 被申立人 Y 2 株式会社 及び同 Y 3 株式会社 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 事案の概要及び請求する救済内容

#### 1 事案の概要

平成21年 2 月 6 日、 X 2 労働組合（以下「組合」という。）は、 Y 1 株式会社（旧社名 Y 2 株式会社。以下後記の社名変更前を含め「 Y 1」という。）が組合の同意を得ずに対外投資（以下「投資」という。）を行っているとして、団体交渉を申し入れたが、同社は、これに応じなかった。

5 月 28 日、 Y 1 は、持株会社となり、 Y 2 株式会社（以下「 Y 2」という。）、 Y 4 株式会社（以下「 Y 4」という。）、 Y 3 株式会社（以下「 Y 3」という。）という。また、以上 3 社を合わせて「子会社 3 社」と、申立外株式会社 Y 5 を加えて「子会社 4 社」という。）を新設する新設分割（以下「会社分割」という。）を組合に通知した。以降、団体交渉において組合は会社分割に反対したが、8 月 3 日の朝礼で、 Y 1 は、会社分割を従業員らに発表し、これに組合員らが抗議した。 Y 1 は、9 月 17 日、抗議を行った組合員 15 名に対する別表 1 の懲戒処分を公表し、

会社分割後の11月27日、子会社3社は、この処分を行った。

7月23日、 Y 1 は、組合との協定を締結しないままに、夏季一時金の成績査定率を従来と変更して支給し、例年は、夏季一時金と同時に協定を締結していた組合有給休暇について組合との協定に同意しなかった。

組合は、工場入口に立看板を設置したが、9月17日及び30日に Y 1 が、10月22日に Y 4 が、これを撤去した。

10月1日、会社分割が実施され、以後、組合との団体交渉は、子会社4社が合同で応ずるようになり、 Y 1 は、組合の団体交渉申入れに応じなくなった。

22年2月26日、子会社3社は組合に、「春季労使交渉に関する提案書」（以下「提案書」という。）を提示し、3月8日、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、団体交渉を申し入れたが、開催時間を巡り双方の主張が対立し、6月22日まで団体交渉は開催されず、その後開催された団体交渉においても合意のないまま、昇給及び夏季一時金の支給が行われた。

10月1日、組合執行委員長（当時）A 2 （以下「A 2」という。）は、昇格試験としての作文を提出していたが、昇格しなかった。

23年4月8日、組合員らが、 Y 1 の社長室に行き、投資について確認を求めたところ、7月27日、子会社3社は、組合員14名に別表2の懲戒処分を行った。

本件は、 Y 1 について、①投資に関する団体交渉を拒否したことが正当な理由のない団体交渉の拒否に、②会社分割に関する団体交渉が不誠実な団体交渉に、③夏季一時金の成績査定率の変更及び④組合有給休暇の廃止が支配介入に、⑤会社分割後に子会社の従業員の使用者ではないとして団体交渉に応じないことが正当な理由のない団体交渉の拒否に、被申立人らについて、⑥22年の春闘要求及び夏季一時金を議題とする団体交渉における対応が正当な理由のない団体交渉の拒否あるいは不誠実な団体交渉に、⑦立看板の撤去及び⑧提案書の提示が支配介入に、組合員らに対し⑨21年11月27日付け及び⑩23年7月27日付けの懲戒処分を実施したこと、並びに⑪A 2を担当職6級へ昇格させなかったことが不利益取扱いあるいは支配

介入に、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等

申立人らは、21年9月29日に、 Y 1 を被申立人として、(1)会社分割後の労働条件等について団体交渉に応ずること、(2)組合員15名に対する懲戒処分を取り消すこと、(3)組合の掲示する立看板を撤去してはならず、撤去した立看板を元の位置に戻すこと、(4)夏季一時金の成績査定率10%以内、及び組合有給休暇の労使慣行を尊重すること、(5)謝罪文の掲示を求めて本件を申し立てた。

申立人らは、22年7月16日に、子会社3社を被申立人として追加することを申し立て、当委員会は、10月5日、子会社3社の当事者追加を決定した。

申立人らは、22年8月20日に、(6)提案書を撤回すること、(7)就業時間内の団体交渉に応ずることを、11月29日に、(8)A2を担当職6級に昇格させることを、23年7月13日に、(9)組合員14名に対する懲戒処分を取り消すこと、及び(6)ないし(9)についての謝罪文の掲示をそれぞれ請求する救済内容として追加した。

Y 2 は後記のとおり Y 4 を吸収合併したため、本件の被申立人は、頭記のとおりとなった。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

(1) 申立人 X 1 地方本部 (以下「地本」という。)

は、東京圏の労働者を業種、雇用形態に関わりなく組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約6,000名である。

(2) 申立人組合は、 Y 1 の従業員によって昭和52年に組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は110名である。組合は、地本に加盟している。

(3) 被申立人 Y 1 は、肩書地に本社及び工場を置き、ゴム製品製造を業とする Y 2 株式会社 から平成21年6月29日に現在の社名に変更し、同年10月1日に、会社分割により子会社4社の持株会社となった株式会社である。同日の会社の従業員数は4名で、組合員はいない。

(4) 被申立人 Y 2 は、会社分割により設立された、ゴム製品製造を業と

する株式会社である。設立時の従業員数は92名、うち組合員は53名である。  
同社は、24年1月1日に Y 4 を吸収合併した。

(5) 被申立人であった Y 4 は、会社分割により設立された、技術開発、管理サービスを業とする株式会社であった。設立時の従業員数は72名で、うち組合員は34名である。

(6) 被申立人 Y 3 は、会社分割により設立された、ソフトテニスボール等の製造を業とする株式会社である。設立時の従業員数は51名で、うち組合員は16名である。

## 2 投資委員会と団体交渉申入れ

(1) Y 1 は、12年までは、申立外 C 1 株式会社（当時）等の企業グループが主要株主であったが、その後、数回の株式売却及び資本提供等を経て、20年6月12日に、タイ王国に本部を置く C 2 （以下「C 2」という。）傘下の申立外 C 3 株式会社が筆頭株主となった。

【乙10】

(2) 7月1日、Y 1 と組合とは、製造業として現在地での操業を基本方針とすること、設備投資、投資、資金投入計画の変更及び銀行以外からの資金調達の担保設定は会社側3名、組合側2名で構成される投資委員会で検討すること、経営破綻時の労働債務の弁済と担保の設定、過去に締結した協定書の遵守及び本協定の自動更新等について協定書を締結した。

8月11日、18日、10月21日、23日、投資委員会において、新たな投資について検討が行われた。

【甲3、6、7、10、乙45、1審15P】

(3) 21年2月6日、組合は、Y 1 に対し、組合の同意をせずに27億円の投資を行っているとして、20年7月1日付協定書を遵守し投資した資金を回収すること、貸付金の返還を証明する通帳、投資顧問との契約書、担保証明書、現在の現金及び預金、保有株式並びに月次のバランスシート等を開示すること、また、継続しての投資を中止すること等を求める要求書を提示した。

21年2月13日、 Y 1 は、組合の2月6日付要求書に対して、協定書には投資について投資委員会で検討するとしているだけで、組合の同意を得るとは記載されていない、組合の要求する情報の開示義務はない、また、団体交渉の申入れについては、団体交渉事項(次項(4))に当たらず、応ずる意思はないが、意見は聞く旨の回答書を提示した。

【甲12、乙17】

(4) 組合と Y 1 とは、昭和52年以来団体交渉のルールについて協定書を締結していた。この協定には、交渉事項及び交渉日は5労働日以前に文書を持って通知すること、交渉時間は2時間以内とし会社が指定する時間とすること、交渉委員は14名以内とすることのほか、団体交渉事項は、「①労働協約に関する事項、②労働条件の基準の変更に関する事項、③その他の事項については予備交渉を行い会社、組合双方が必要と認めた事項」との規定がある。

【乙4】

(5) 平成21年2月16日、組合は、 Y 1 に対し、前記2月13日付回答書について抗議し団体交渉の開催を求める抗議文を提示した。

投資委員会は、3月26日と4月16日にも開催されたが、投資についての団体交渉は行われることはなかった。

【甲17、18、乙18】

### 3 会社分割の通知等

#### (1) 会社分割の通知

① 21年5月28日、 Y 1 は、組合との事務折衝において、会社分割を行うこと、従業員の労働条件、業務内容には変更がないが、組合員は、子会社3社の所属となり、持株会社となる Y 1 には、組合員は存在しなくなることを説明した。

【甲22、乙35の16、44、1審22P】

② 6月4日、 Y 1 は、「中期経営計画の策定についてのお知らせ」を発表した。この計画には、従業員一人当たりの売上高がゴム製造を業とする他社の平均に比してきわめて低く、労働分配率が95.3%に達しているとの現状分析が記されている。そして、施策とし

ては、アジアへの進出などのほか、会社分割を行うとの方針と、会社分割のメリットとして、ア 各部門が自分自身のお客様を明確に意識できる、イ 小単位になることで小回りの利く意思決定ができる、ウ M&Aで買収したい対象会社との交渉が容易になる等が掲げられている。

【乙14】

- ③ その後、 Y 1 は、従業員からの200件以上の質問に回答する「中期経営計画に関するQ&A」を作成した。

【乙43、44】

(2) 夏季一時金及び会社分割についての団体交渉等（6月）

- ① 組合と Y 1 との団体交渉は、従来、就業時間内の15時から、組合員10ないし14名が出席して行われることが多かった。

Y 1 は、経営状況が厳しく、組合員十数名が就業時間内に業務を離れることは影響が大きいとして、5月頃から、就業時間外での団体交渉の開催を求めるようになったが、後記のとおり22年までは就業時間内に開催されることが多かった。

【甲19～21、乙46、1審18P、2審23、65P、5審52P】

- ② 21年6月4日、組合は、 Y 1 に対し、夏季一時金社員平均60万円及び組合有給休暇40日、また、持株会社への移行には反対であり、今後、団体交渉で協議することを求める要求書を提示した。

【乙25】

- ③ Y 1 では、従前、夏季及び年末一時金は、まず金額を組合と協議し決定してから、配分交渉として成績査定率を協議し、協定を締結した後に支給されてきた。 Y 1 は、前年の20年年末一時金について成績査定率20%以内を提案したが、21年夏季一時金に向けて労使で協議するとして、従来どおりの10%以内で協定した。

【甲128、乙36の1～3、44、3審56P】

- ④ 組合有給休暇とは、組合活動のため組合全体で年間40日の付与を昭和52年以来、毎年7月1日から、夏季一時金と併せて協定していたものである。平成19年においては、8月8日の協定締結前の7月6日から取得が認められていた。組合有給休暇は、帳簿に組合員名、時間、累計を記

入し総務の担当者に提出し取得していた。

【甲82、83、128、乙87の1～31、3審63P】

- ⑤ 21年6月11日、団体交渉において、 Y 1 は、夏季一時金を社員平均28万円とすること、また、組合有給休暇について弁護士に確認したところ、労働組合法第7条第3号の経理上の援助に当たり不当労働行為に該当する可能性が高く、非組合員からの訴訟のリスクもあるため、長年の実施事実はあるにせよ廃止するとの回答書を提示した。

【乙36の5、56】

- ⑥ 6月15日、事務折衝で昇給等について妥結した際に、組合は、会社分割を組合との合意をもって行うよう要求した。

6月18日、夏季一時金について団体交渉が行われ、組合は、組合有給休暇の協定締結を求めた。

6月24日、団体交渉において、 Y 1 は、夏季一時金を社員平均30万円とする、組合有給休暇を廃止するとの回答書と、会社分割について、更に時間をかけて話し合うために、6月に予定していた取締役会決議は7月中頃とするとの文書を提示した。

組合は、会社分割は組合の同意がなければ実行できないと主張し、 Y 1 は、協議は尽くすが、法律上は、組合の同意がなくとも会社分割を実行することは可能であると主張した。

【甲23、85、86、123、乙35の18、44、52、5審11、41P】

- ⑦ 6月25日、組合は、総会を開催し、会社分割によって資産を持つ Y 1 ではなく経営基盤の弱い企業に雇用されることになり、労働条件が会社ごとに異なれば、組合の団結は保てない、不採算部門の切捨てと組合の解体を目的とする会社分割に反対すると決議した。

【甲24、1審21P】

- ⑧ 6月29日、株主総会において社名を変更することが決定された。

- (3) 夏季一時金及び会社分割についての団体交渉等（7月）

- ① 7月1日、会社分割等について団体交渉が開催され、組合は、再度会社分割は組合との合意をもって行うことを要求し、その旨の協定締結を求めたが、 Y 1 は、これを拒否した。



7月10日、団体交渉において、Y1 は、夏季一時金を社員平均31万円とすること、交渉期限を同月16日とすること、組合有給休暇を廃止するとの回答書を提示した。回答書には、組合有給休暇の廃止の理由として、ア 組合員にだけ有給休暇を与えることは非組合員に対し不平等であると考え、イ 組合との話し合いを受け、再び慎重に調査しこの適法性につき再熟慮した結果、法律的に労働組合法第7条第3号の経理上の援助に該当する可能性が高いと判断した、ウ また、イに関して非組合員などからの訴訟のリスクも存在すると判断している、エ 組合に対しては当初より、この組合休暇が経理上の援助に当たらないと考える根拠として、組合休暇の性質、使用法などの点から証明に協力を依頼したが示されていないなどと記載されている。

また、組合は、会社分割にかかる経費について質問したが、Y1 は、少額であるので回答を要しないと述べた。

【甲77、123、125、乙53】

② 7月16日、団体交渉が行われ、夏季一時金は、31万5千円で妥結した。

7月17日、夏季一時金の成績査定率についての協議が行われ、Y1 は、成績査定率20%以内とすることを提案した。組合が再検討を求めたが、Y1 は、同月23日に支給するために、銀行手続等の時間が必要であるとして、交渉を打ち切った。

【甲79】

③ 7月23日、Y1 の取締役会に組合役員が出席し、会社分割の白紙撤回を求めたが、取締役会は、執行役員会に会社分割について一任することを決定した。

【甲124、乙35の19】

④ 同日、組合は、会社分割について、団体交渉を申し入れた。

同日、Y1 は、組合との協定を締結しないままに夏季一時金を支給した。また、例年夏季一時金と併せて締結されていた組合有給休暇についても協定されなかった。翌年以降も、組合は、夏季一時金交渉時等に組合有給休暇を要求しているが、協定されることはなかった。

【甲128、乙35の19】

- ⑤ 7月29日、団体交渉が行われ、 Y 1 は、組合に同月23日の取締役会での決定を通告した。組合は、会社分割を強行しないことに加え、子会社間で賃金格差が生じれば組合が分断され団結力が低下するので会社分割した後も Y 1 が団体交渉に応ずること、及び子会社の財政基盤が弱く賃金退職金等の不払いの懸念があり、また、退職金算に不利益が生ずることから、 Y 1 から子会社への在籍出向とすることを要求した。

Y 1 は、会社分割後は子会社の労働条件に関与しないし、従業員が少なく団体交渉に応ずる能力がない、また、子会社にも多くの資産を承継させるし、在籍出向では今までの大企業病は治らず責任の明確化が図れないとして、いずれの要求も拒否し、8月3日に執行役員会を開催すると回答した。

【甲26、123、乙44】

- ⑥ 7月31日、 Y 1 は、組合に対し、従業員の不安の一部を解消するために、子会社の業績の悪化等で懸念される賃金や退職金の不払いに関しては同社が保証すると、在籍出向には応じられないが転籍による退職金積算に不利益が生じないようにすること、そして、会社分割後は子会社4社合同での団体交渉に応ずるとの回答書を提示した。

【甲27、乙44】

(4) 朝礼での会社分割の発表等（8月）

- ① 8月3日、 Y 1 は、執行役員会において、会社分割の実施を決議した。

【乙16】

- ② 同日、毎月定例の社員食堂での朝礼において、 Y 1 取締役兼代表執行役CEO B 4（以下「B 4 CEO」という。同人は、C 2 の代表及び C 3 株式会社の代表取締役でもある。）は、会社分割を決定したことを従業員らに発表した。

これに対し、あらかじめ抗議行動を行うことで意思統一していた役員

を中心とした十数人の組合員が、B4CEOを取り囲むように演台を挟んで立ち、口々に抗議し、用意した協定書に押印を要求した。B4CEOは、着席を指示したが抗議は10分ほど続いた。

その後、B4CEOは、「この際だから話をしましょう」と提案し、組合員らは着席し、組合役員と公開討論のような形での話合いが行われた。組合は、会社分割に反対し、会社分割後の団体交渉応諾と在籍出向を要求し、1時間ほどの話合いの後、朝礼は終了した。

【甲37、125、乙10、40、44、1審55～57P、65P、3審10～18P、5審28、29P】

- ③ 8月6日、団体交渉において、組合は、改めて会社分割後の団体交渉と在籍出向を要求したが、 Y1 は、これを拒否した。

【甲29】

- ④ 8月11日、 Y1 は、組合役員7名を個別に呼び出し、それぞれに対し10分程度で、8月3日の朝礼における組合員らの行為が就業規則違反に当たると指摘し、従業員としてどう考えているのか質問する聴聞を行った。組合員らは、組合役員として発言した旨を回答したところ、 Y1 は、組合役員でなく従業員として聞いているとして、質問を繰り返した。また、 Y1 は、組合員らに、反省文を20日までに提出することを命じた。

翌12日にも、 Y1 は、5名の組合員を呼び出し、同様の聴聞を行った。

【甲38、39、乙45】

- ⑤ 8月17日、組合は、組合員への個別の呼出しは不当労働行為であると抗議し、会社分割は組合の同意をもって行うことを要求する抗議文を Y1 に提示した。

Y1 は、8月18日に1名、20日には2名の組合員を呼び出し、聴聞を行った。25日、 Y1 は、反省文が提出されていないとして、組合員らに警告書を提示した。

【甲41、42、乙45】

- ⑥ 8月26日、団体交渉において、組合は、会社分割について同意してい

ないので引き続き団体交渉を行うことを要求した。

【甲40】

(5) 立看板の設置、賞罰委員会

- ① 9月1日、組合は、 Y 1 の工場正門の会社名の表示の手前の植込みに「私たちの要求 Y 1 との在籍出向を認めろ！団体交渉を認めろ！」と記載されている立看板を設置した。

同日、 Y 1 は、組合に対し、立看板が取引先等も通行する場所に許可を得ず掲示されているので、7日までに組合が撤去しなければ会社側で撤去を行う旨の通知書を提示した。

9月3日、組合は、立看板は正当な組合活動であるとの抗議文を Y 1 に提示した。

【甲55、56、乙22、37、38、44】

- ② 組合と Y 1 とは、昭和52年以来、指定された組合掲示板以外への掲示は禁止し、掲示する場合は会社の許可を得なければならないことが規定されている協定書を締結していた。

過去に、組合は、協定で指定されていない場所に立看板を設置したことがあったが、 Y 1 がこれを撤去したことはなかった。ただし、立看板が工場正門に設置されたこともなかった。

【甲127、乙5、乙45】

- ③ 平成21年9月3日、 Y 1 は、8月3日の朝礼における組合員らの行為に対する処分等について、賞罰委員会を開催した。

9月4日、 Y 1 は、組合に対し、組合役員13名について別表1の懲戒処分を行う旨の通知書を提示した。

9月7日、組合は、処分の撤回を求める抗議・申入書を、 Y 1 に提示した。また、この頃に立看板が、更に1枚設置された。

同日、地本も参加し、団体交渉が行われた。組合は、会社分割について協議が尽くされていないと主張した。

【甲43、58、180、乙19、20】

- ④ 9月8日、 Y 1 は、組合に対し、同月1日付通知書の立看板の撤去期限を、同月14日までに延長するとの通知書を提示した。

【甲59、乙23、44】

(6) 立看板の撤去、懲戒処分公表

- ① 9月14日、組合は、別表1の懲戒処分についての苦情申立書を提出した。

【2審61P】

- ② 9月17日、 Y 1 は、立看板を撤去し、廃棄した。  
同日、団体交渉が行われ、組合は、立看板の撤去に抗議し、再度、会社分割後の団体交渉応諾及び在籍出向を要求した。

【甲180、6審20、21P】

- ③ 同日、 Y 1 は、社内食堂掲示板に、別表1の懲戒処分について公表した。これには、対象者の氏名、処分内容のほか、懲戒事項として、1、朝礼に参加し、静粛にし、内容に耳を傾けるという命令に従わなかったこと。就業規則第9条23項 2、会社の行事を妨害したこと。就業規則第9条23項 3、会社内において演台に詰め寄るなど暴力的な示威行動をしたこと。就業規則第9条17項 4、就業時間内に許可なく業務に関係ない事由で業務を欠いたこと。就業規則第9条23項 5、会社の命じた最高経営責任者との面談を拒否したこと。就業規則第9条23項、そして「※但し、苦情申立書の提出があった為、苦情処理委員会の終了まで処罰の執行を保留とする。」との記載がある。

なお、就業規則には「第9条 17. 会社内において、許可なく組合活動、示威行為、その他業務に関係のない事由で業務を欠いてはならない。23. この規則その他諸規定または職制に定められた所属長の指示に反し、もしくは会社の業務を阻害し、あるいは前各号に準ずる行為をしないこと。」と規定されている。

【甲60、182、乙3、20】

- ④ Y 1 の就業規則には、「第11章懲戒 第87条(懲戒の目的) 会社は労働効率の向上と、社内秩序の維持をはかるため従業員に対して懲戒を行う。ただし、違反が軽微であるか、特に情状酌量の余地があるかまたは改悛の情が明らかに認められたときは懲戒を免じ訓戒にとどめる。第88条(懲戒の種類、程度) 懲戒は次の5種とし、その1

または2以上を併科し文書により行う。1. 譴責 始末書を取り将来を戒める。2. 減給 始末書を取り、1回の額が平均賃金10日分の半額以内、総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1以内とする。3. 出勤停止 始末書を取り、7日以内の出勤を停止し、その賃金を支払わない。4. 役位処分及び降格 始末書を取り、役位罷免降格を行う。5. 懲戒解雇 解雇予告を行わず、かつ30日分の平均賃金を支払うことなく解雇する。第89条(懲戒処分の1)次の各号の1つに該当する場合は役位処分、出勤停止または減給に処する。ただし、情状により譴責に処することがある。2. 第9条に定める服務規程に違反したとき。3. 第48条に定める入場禁止及び退場命令に服さなかったとき。第95条(懲戒の揭示) 懲戒を行った場合は事情により公示することがある。第96条(賞罰委員会) 表彰および懲戒に関する重要な事項については別に定める賞罰委員会を設けてこれを決定する。」との規定がある。

なお、降格した場合は、将来にわたって月例給与が減少し、退職金額もそれに伴って減少することとなる。

【乙3、7審20P】

- ⑤ Y1 では、操業停止3日をもたらした重油流失事故に対する減給、1,000万円の手形の紛失及びいわゆる空出張に対する降格が、それぞれ懲戒処分として行われたことがある。

また、9月17日に、顧客に虚偽報告を行ったとして組合員2名に減給3か月、管理職1名に降格が実施されたが、この処分についても聴聞と上記③と同様の公表が行われた。同日、製品不良を阻止できなかったとして2名(うち1名は組合員)に嚴重注意が実施された。なお、これらの処分等については、反省文が提出されたため処分が軽減されている。

【甲176、乙44、58、85】

(7) 苦情処理委員会等

- ① 9月18日、組合は、立看板の撤去は不当労働行為であるとする抗議文を、 Y1 に提示した。

【甲61】

- ② 9月24日、別表1の懲戒処分について、協定に基づき、 Y1

と組合それぞれの5名の委員により構成される苦情処理委員会が開催された。しかし、就業規則違反を主張する Y 1 と労働組合としての行動であり就業規則違反に該当しないとする組合との主張が対立し、決定をみないまま、2時間程度で打ち切りとなった。

なお、協定には、苦情処理委員会で決定されない場合は、団体交渉に移行すると規定されている。

【甲44、178、乙44、1審58、59P】

③ 9月26日、 Y 1 は、従業員各人に、会社分割後の賃金、賞与及び退職金の支払債務を保証するとの通知書を送付した。

【乙59】

④ 9月29日、団体交渉が行われ、 Y 1 は、立看板を同日中に撤去することを求める通知書を組合に提示した。組合は、会社分割後も Y 1 が投資委員会を行うことを要求した。この団体交渉では、組合が会社分割についての交渉を優先したこともあり、懲戒処分についての交渉は、ほとんど行われなかった。

【甲63、180、乙24、44】

⑤ 同日、申立人らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

⑥ 9月30日、 Y 1 は、立看板を撤去し、また、10月1日以降は、団体交渉に応じない旨の「団体交渉に関する通知書」を組合に提示した。

【甲44】

#### 4 会社分割後の労使関係

##### (1) 会社分割

① 21年10月1日、子会社3社は、新設分割設立会社として設立され、従業員との労働契約は、子会社各社にそれぞれ承継された。

② 子会社3社は、 Y 1 のいわゆる100%子会社であり、会社分割時のそれぞれの会長あるいは社長は別人であるが、B 4 CEO が子会社3社の代表権を持つ取締役を兼務し、また、 Y 1 取締役兼代表執行役社長 B 1 (以下「B 1 社長」という。)も子会社

3社の取締役を兼務するなど、子会社3社間で取締役5名が兼務しており、さらに、Y4とY2の社長は、相互に相手の会社の取締役となっていた。なお、その後、子会社間の取締役の兼務は次第に解消されている。

【甲90、乙82の2、6審22～26P、乙準(2)18P】

- ③ Y1は、土地、建物を含め会社分割前の税法上の資産のうち5割強を所有している。そして、子会社は、Y1に、経営指導料、土地、建物使用料（賃借料）、監査報酬などを支払っている。

【6審12、56、57P】

- ④ 子会社4社は、人事労委員会を合同で組織している。この委員会は、各社の社長及び取締役会の議決により選ばれた者で組織され、子会社4社の人事労務の最高意思決定機関である。

また、投資委員会についても、子会社4社に承継されたが、委員について、秘密保持契約（守秘義務契約）の締結が求められ、これに組合が反対し、結局、組合側の委員は、以後の投資委員会には参加していない。

【甲31、176、乙6、5審16～18P】

- ⑤ 子会社3社の事業は、分割前と同一であり、各会社の間仕切りを設置したり、業務場所を変更することはなかった。

子会社3社の就業規則の内容は同一であり、懲戒に関する規定は、Y1の就業規則をそのまま引き継いでいる。

毎月定例の朝礼は、Y1及び子会社4社の共同で行われている。

Y1及び子会社3社の交通費、出張旅費等の日常管理は、Y4の経理が行っている。

【甲123、176、乙3、33、68、77、78、1審32～34P】

- ⑥ 会社分割後、Y1は、組合の申し入れた団体交渉に応ぜず、子会社4社が、合同で組合との団体交渉に応じている。

【甲123、乙46、1審53P】

- (2) 懲戒処分についての団体交渉等



① 10月1日、組合は、 Y 1 に対し、「ア 会社分割に同意していない。イ 分社後も Y 1 が団体交渉に応じるよう要求している。ウ 10月1日以前から交渉が継続している案件（会社分割団体交渉、不当処分の件）があることから Y 1 は団体交渉に応じる責任がある。」として、団体交渉に応ずることを求める「異議申し立て」との書面と立看板撤去に対する抗議文を提示した。

同日、子会社3社は、組合に別表1の懲戒処分等について、団体交渉を申し入れた。一方、組合は、10月2日、別表1の懲戒処分等について、 Y 1 に団体交渉を申し入れた。

【甲30、44、65】

② 10月16日、組合と子会社3社とは団体交渉を行った。組合は、 Y 1 が別表1の懲戒処分を決めたのであるから、同社が団体交渉に応ずべきであると要求し、子会社3社は、処分についても承継したと回答した。

また、組合が投資委員会について質問したところ、 B 4 C E O は、「投資委員会のことは答えられない。 Y 1 に聞いてきます。」と述べた。

組合は、 Y 1 に対し、9月17日に団体交渉中にもかかわらず、確定していない別表1の懲戒処分を公表したことは、労使協議無視、懲戒を確定したという社員に対する誘導と事実作りにほかならないとする抗議文を提示した。

【甲66、182、甲準(3)4P】

③ 10月21日、 Y 4 は、組合に対し、正門前に組合が設置した立看板を撤去すると書面で通知し、翌22日に立看板を撤去した。

【乙54】

④ 10月23日、組合は、再度 Y 1 に団体交渉を申し入れたが、何ら回答はなかった。

【甲180】

⑤ 11月10日、子会社3社は、組合に対し、協議は尽くされたとして別表1の懲戒処分を決定した旨を通知し、再度反省文の提出を求めた。

11月12日、組合は、協議を尽くしていないとして、処分の撤回を求める抗議文を子会社4社に提示した。

【甲46、47、乙21】

- ⑥ 11月19日、組合は、 Y 1 に対し、投資の回収状況の確認及び投資委員会の開催を要求する「 C 2 からの債権購入に関する確認と要求」との書面を提示した。

【甲32】

- ⑦ 11月25日、団体交渉が行われ、子会社3社は、組合の11月12日付抗議文に対し回答書を提示した。同日、子会社3社は、別表1の懲戒処分について、但書きを除き、9月17日と同様の内容で再度公表した。

11月26日、組合は、 Y 1 及び子会社4社に対し、懲戒処分の停止と、 Y 1 との団体交渉を要求する抗議文を提示した。

11月27日、子会社3社は、別表1の懲戒処分を実施した。

【甲49、50、乙84の1～15】

- ⑧ 12月1日、 Y 1 は、組合の11月19日付書面に対し、「当社は貴組合と関連はなく、そもそも情報開示規則の遵守等の立場からもこのような要求に返答する必要がないという考えをお伝えします。」との回答書を提示した。

【甲33】

- ⑨ 12月4日、団体交渉において、組合は、別表1の懲戒処分について協議を尽くしていないと抗議し、子会社3社は、協議を尽くしたと回答した。また、年末一時金について協議も行われ、その後、年末一時金は、成績査定率10%以内で協定が締結された。

【乙35の20、甲128】

## 5 平成22年の労使関係

### (1) 「春季労使交渉に関する提案書」

- ① 22年1月5日、組合は、 Y 1 に対し、文書で投資についての説明を要求した。組合は、さらに同月18日に、 Y 1 に団体交渉を申し入れたが、同月21日、同社は、「当社は貴組合と関連

ありませんので、団体交渉はお受けしません。又、そもそも本件内容については、貴組合との団体交渉を行う事項ではないという考えもあわせてお伝えします。」と回答した。

【甲34、36】

- ② 2月26日、子会社3社は、組合に対し、定期昇給、夏季一時金社員平均25万円等の提案書を提示し、3月8日までの文書回答を求めた。ちなみに、会社分割以前には、 Y 1 が、昇給、一時金等について組合に提案を行ったことはなかった。

3月1日、組合は、 Y 1 及び子会社4社に宛て、組合が要求討議を行っている最中に会社が提案を行うことは、組合の活動妨害であり、これまでの労使慣行を無視しているとの抗議文を提示した。

【甲92、93、125】

- ③ 3月8日、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、同月6日に春闘要求を決定したとして、同月11日あるいは18日の団体交渉を文書で申し入れた。

3月10日、子会社3社は、組合に対し、早期の妥結を目指し会社から組合に提案することは何らおかしいことではなく、また、提案は決定ではなく組合の意見を求めているものであるとして、同月12日までの文書回答を求める文書を提示した。

【甲94、95、125】

## (2) 団体交渉の開催時間

- ① 3月11日、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、昇給2万円と、付帯要求として、懲戒処分の撤回、組合有給休暇40日、20年7月1日付協定書に記載された経営破綻時の労働債務の弁済のための担保の設定の履行、 Y 1 による投資委員会の開催、対外投資した資金の説明等の記載されている「2010春闘要求書」を提示して、回答を求めた。なお、提案書が先に提示されたことにより、この要求書の内容が変更されることはなかった。

【甲98、2審64、65P】

- ② 22年3月12日、 Y 1 は、組合に対し、「当社には春

闘に関わる従業員はおらず、貴組合とは関連はありません。」と回答した。

【甲96】

- ③ この間に、子会社3社は、いずれも17時からの候補日を3期日提示したが、組合との調整がつかなかったため、3月18日、組合に対し、いずれも17時からの候補日を5期日提示し団体交渉を文書で申し入れた。

3月19日、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、団体交渉は長年就業時間内に行われているとして、いずれも15時からの団体交渉候補日を7期日提示し、また、 Y 1 は20年7月1日付協定書に記載された経営破綻時の労働債務の弁済と担保の設定の履行及び投資した資金について説明すべきであるとして、同社に団体交渉に応ずるよう文書で申し入れた。

22年3月24日、子会社3社は、組合に対し、9時からの土曜日あるいは日曜日の4期日と、いずれも17時からの5期日の団体交渉候補日を記載した回答書を提示した。

【甲97、99、乙26、46】

- ④ 4月12日、組合は、 Y 1 に対し、「分割子会社は Y 1 の100%子会社であり、実質経営者もB4代表をはじめ Y 1 と兼務ということからも団体交渉拒否は認められません。」として、翌13日15時からの団体交渉を文書で申し入れた。

4月13日、子会社3社は、組合に対し、申入日の翌日では対応できないとして、改めていずれも9時30分からの土曜日あるいは日曜日の2期日と、いずれも17時30分からの6期日の団体交渉候補日を提示し、また、団体交渉が実施されないなら春闘交渉については、会社案どおり実施するとして同月20日までに組合に書面の提出を求める回答書を提示した。

【乙27、28、46】

- ⑤ 4月15日、組合は、子会社3社に対し、団体交渉は、組合結成以来就業時間内に行われてきたとの抗議文を提示した。

4月26日、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、組合が春闘要求を検討中に回答を出し、就業時間内での団体交渉を一切受

け入れないなど労使慣行を一方的に破ることは許されず、また、回答すべき議題があるとして Y 1 が団体交渉に応ずることを求め、同月27日と28日、いずれも15時からの団体交渉を申し入れる抗議文を提示した。

【乙29、30、46】

- ⑥ 5月6日、子会社3社は、抗議文の宛先から Y 1 をはずすことを要望し、組合の申入れは、交渉予定日が翌日ないし翌々日で、5労働日以前に申し入れるという協定に反していると指摘し、団体交渉は就業時間外に行うことが全従業員の利益につながることに、また、団体交渉の実施の見通しがつかないので春闘交渉事項は提案どおり進める旨の回答書を組合に提示した。

5月13日に組合が、19日に子会社3社が、それぞれ相手方に文書で団体交渉を申し入れたが、団体交渉は、開催されなかった。

【乙31、32】

(3) 春闘、夏季一時金の団体交渉等

- ① 6月1日、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、長年就業時間内に行ってきた団体交渉を就業時間外とする会社の労使協議形骸化によって、3か月にわたり団体交渉が行われておらず、これまでの就業時間内に行うべきであるとのスタンスは変わらないが、団体交渉を行うことに重点を置くとして、時間を指定せず、同月8日との日程のみを提示して団体交渉を申し入れた。

6月3日、子会社3社は、組合に対し、協定には団体交渉の時間は会社が指定することとなっており、再三日程を提案したが、組合から回答がなかったとの回答書を提示した。

【甲100、101】

- ② 6月8日、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、一時金社員平均60万円のほか、3月11日付「2010春闘要求書」と同様の付帯要求が記載されている「2010夏季一時金要求書」を提示した。

【乙55】

- ③ 6月22日、就業時間外に団体交渉が開催された。組合は、同月8日に

行われた金融商品取引法違反を被疑事実として行われた証券取引等監視委員会による強制捜査（以下「強制捜査」という。）についての質問や経営陣の辞任要求を行い、子会社3社は、それらは、義務的団体交渉事項に該当しないと回答した。以降、団体交渉は、就業時間外に行われるようになった。

6月25日、子会社3社は、組合員を含めた従業員に対し、給与支給と同時に提案書どおりの昇給相当分を4月に遡及して支給した。

6月29日及び7月15日、団体交渉が開催された。組合は、強制捜査のほか、投資や、会社監査人の辞任について質問したが、子会社3社は、義務的団体交渉事項に該当しないと回答した。

【甲125、乙46、5審53～55P】

④ 7月16日、組合らは、当委員会に対し、子会社3社を被申立人として追加することを申し立てた。当委員会は、10月5日、子会社3社の当事者追加を決定した。

⑤ 7月21日、団体交渉が行われ、子会社3社は、夏季一時金について当初の提案どおり社員平均25万円の回答書を提示した。

7月29日、団体交渉が行われたが、子会社3社の夏季一時金についての回答は変わらなかった。8月6日、夏季一時金は、協定が締結されないうまま、成績査定率20%以内で支給された。

【甲102、103、125、128、乙46】

⑥ 8月9日、子会社3社は、組合が無許可で事実無根の立看板を設置しているとして、同日撤去を行うと通知した。

【乙36の11】

#### (4) 昇格試験等

① 8月12日、人事労務委員会から、当時の組合執行委員長A2に対し、昇格試験として「題目1、中期計画を踏まえ、自部門の役割を述べよ。」「題目2、自部門の仕事を改善するアイデアを3件以上述べよ。」「題目3、自分が今回昇格する等級の役割を理解した上で決意表明を述べよ。」について、それぞれ400字以上の作文を24日までに提出することを求める通知があった。

【甲109】

- ② A 2の所属する Y 2 の資格規程には、資格を実務職の J 1、J 2、担当職の S 1 から S 7、管理専門職の M 1 から M 3 に区分し、担当職の昇格時期は年 1 回10月、試験科目は論文と規定されている。A 2は、過去に商品開発により表彰を受け、21年 3 月には管理職への昇格の打診を受けたこともあったが、このときは担当職 6 級（S 6）への昇格候補者であった。

【乙34、1 審38、39P】

- ③ この昇格時期に、子会社 3 社においては、A 2 以外に、S 1 ないし S 4、S 6 への昇格に各 1 名、S 5 への昇格に 2 名の組合員計 7 名と S 2 への昇格に 2 名の非組合員の候補者がいた。なお、このうち S 5 への昇格候補者の組合員 2 名は、期限までに作文を提出せず、昇格しなかった。

【甲108、109、乙46】

- ④ 22年 8 月20日、申立人らは、本件申立てに、子会社 3 社が提案書を撤回すること、 Y 1 及び子会社 3 社が就業時間内の団体交渉に応ずること及び謝罪文の掲示を、請求する救済内容として追加した。

- ⑤ 8月24日、A 2は、昇格試験の作文を提出した。この作文は、いずれの題目についても、文字数は規定の400字を超えていた。そして、題目 1 については、実績と顧客との信頼関係について記載されているが、中期計画や自部門の役割についての言葉は記載されていなかった。題目 2 については、製品の不良について A 2 の所属する生産技術部の責任とする管理について批判し、「1、不良が発生しても連絡しない。」「2、不良の対策が取られずに生産が継続している。」「3、不良の情報が古いため現物と現場確認が出来ない。」「4、結果的に前月の不良損金が出される。」との製造部など他の部門の問題点が記載されているものの、与えられた課題である自部門のアイデア 3 件として記載されていなかった。題目 3 については、技術の継承、共有化について記載されていた。

【甲110、乙46、2 審35～39P】

- ⑥ 9月13日、人事労務委員会は、A 2 に対し、文字数不足及び題目に沿

って書かれていない場合は昇格を見送るとの注意書きを加えた上で、同月21日午前9時までに作文を再提出するよう求めた。

9月21日、A2は、午前8時59分に作文を再提出した。この作文は、題目1に、「中期経営計画を踏まえ経営方針に大事なことは以下のことです。」「自部門としても」との文章を加え、題目2の問題点を「1、不良が発生したら直ぐに連絡する。」「2、不良の対策が取るまでは生産を止める。」「3、不良の情報は新しいものを生産技術に連絡し現場確認をする。」「4 それらの集計を翌月の繁榮させる。」と変更し、題目3は、変更されていなかった。

【甲111、112、乙46、2審39～42P、5審69、70P】

⑦ 9月21日、組合は、 Y1 及び子会社3社に対し、就業規則の変更、昇格、対外投資等について、団体交渉を申し入れた。

10月4日、団体交渉において、組合は、昇格作文について組合員を差別するために利用していると主張した。

【甲113、乙60】

⑧ 10月14日、子会社3社は、組合に対し、A2の作文は再提出を依頼したにもかかわらず題目2を満たしていなかったため、昇格不適と判断したとの通知書を提示した。A2以外の作文を提出した7名は、組合員5名も含めて全員昇格した。

10月18日、組合は、 Y1 及び子会社3社に対し、同時期に作文を提出して昇格不適とされたのはA2だけであり、組合執行委員長をねらった不当労働行為であるとの抗議文を提示した。

【甲113、114、乙46】

⑨ 11月29日、申立人らは、本件申立てに、 Y1 及び子会社3社がA2を担当職6級に昇格させること及び謝罪文の掲示を、請求する救済内容として追加した。

## 6 平成23年の労使関係

### (1) 償還の確認

① 23年3月30日、団体交渉において、組合は、22年12月3日に Y1 が公表した、23年3月31日までに投資した27億円を償還す



ること（以下「償還」という。）について、確認を求めた。子会社3社は、「 Y 1 の問題なので関係ない。」などと回答した。

【甲131、170、7審13P】

- ② 4月7日、組合は、執行委員会を開催し、翌日に償還を確認することを決定した。

【7審15P】

- ③ 4月8日の昼休み、組合の集会開催後、20人程度の組合員が、償還の確認を求めて総務課に向かった。組合員らは、 Y 1 の社長室の2つあるドアのうち普段は閉鎖されているドアをノックした。室内にはB 1 社長が一人でおり、「そちらは開いてないよ。」と答えた。しばらくして、組合員らは、社長室の閉鎖されていないドアをノックし、B 1 社長は、「はい。」と答えた。

組合員らは、社長室に入り、入りきれない組合員らは廊下にいた。組合員らは、横断幕を掲げ、「27億円が償還したか確認に来た。」、「償還期限が過ぎているのになぜ、発表しないのか。」、「みんな生活がかかっているんだ。」、「資金が償還されなかったらどう責任をとるのか。」などと口々に述べた。B 1 社長は、「正式な申込みをしてきてください。」、「俺も昼休みだから出て行きなさい。」、「戻りなさい。お帰りください。」などと繰り返し述べた。

しかし、組合員らは、退出せず更に償還について確認を求めた。B 1 社長及び駆けつけたB 5 執行役員（以下「B 5 執行役員」という。）は、「答える必要はない。理由はない。関係ない。」、「我々は皆さんと団体交渉する立場にない。」などと述べた。組合員らは、「家にも聞きに行く。」、「毎日でも聞きにくる。」などと述べ、「今日団体交渉があるから、団体交渉に出てきちっと説明するように。」と、同日に予定されていた団体交渉に出席し回答することを要求して、入室から10分程度で退出した。

【甲135、149、170、乙63、64、67、7審15～19P、26～30P、57～63P】

- ④ 4月19日、人事労務委員会は、同月8日の昼休みにおける組合員らの行為について聴聞を開始した。聴聞は、B 1 社長及びB 5 執行役員の報

報告書（以下「報告書」という。）により当日の言動が確認できた組合員らに、事実を確認し、就業規則違反を指摘し、反省文の提出を求めるものであった。組合員らは、個人でなく組合活動として行った、恫喝でなく確認である、会社が誠意ある回答をしなかったためであるなどと回答した。また、社長室に入らず、廊下にいたので事情がわからないと回答した組合員もいた。そして、2名の組合員は、反省文を提出した。

4月20日、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、償還についての開示と聴聞の中止を求める抗議文を提示した。

【乙68、7審91～93P、102、103P】

## (2) 懲戒処分の通知

- ① 4月26日及び5月18日、人事労務委員会が開催され、まず、反省文を提出した組合員2名については、懲戒処分とせず、嚴重注意にとどめることを決定した。そして、社長室の内外を問わず大声を出した者は出勤停止5日、それ以外の者は減給6か月を基準とし、過去に同種の就業規則違反を行った者は、降格あるいは出勤停止5日に加重し、降格の行えない嘱託職員については出勤停止7日との懲戒処分を行うことを決定した。

また、報告書で4月8日の言動が確認できなかった組合員には、証拠不十分として処分を行わないこととなった。

【乙68、7審92P】

- ② 6月6日、子会社3社は、別表2の懲戒処分を対象となる組合員らに通知した。通知書には、懲戒事項として、1. 社長室に集団で入り退出の命令も聞かない。就業規則第48条4項 2. 社長室において大声で威嚇するなど暴力的な示威行動をしたこと。就業規則第9条8項、9項、17項、22項、23項 3. 世間の常識からも、一般的な会社内部の秩序からも外れる許されない暴力的行為に対し、上長より反省文の提出を4月25日までに求めたが提出がない。就業規則第9条23項と記載されている。また、別表1の処分を受けているものに対しては、懲戒事項に4. 懲戒処分が2回目以上である。就業規則第90条12条との記載がある。

なお、前記3(6)③④のほか、就業規則には、「第9条 8. 事業所の

内外を問わず、従業員として品位を傷つけるような行為をしないこと。  
22. 会社内で業務外の集会または掲示、ビラの配布等を行うときは、予め会社の許可を受け所定の場所で行わなければならない。第48条 次の各項の1つに該当する場合は入場を禁止し、または退場させることがある。4. 業務を妨害し、または事業所の秩序を乱し、もしくはそのおそれのあるとき。第90条 次の各号の1つに該当する場合は懲戒解雇に処する。ただし情状により役位処分、出勤停止または減給に処することがある。9. 他の社員に対して暴力脅迫を加えまたはその業務を妨害したとき。12. 訓戒あるいは懲戒が2回以上に及び、改悛の見込みがないとき」との規定がある。

【甲138～147、乙3】

- ③ 同日には、反省文を提出した組合員2名に対し嚴重注意が通知された。通知書には、上記②と同様の記載のほか、「反省文を提出して自省している。」、「今回は、処分を軽減し嚴重注意とする。」との記載がある。

【乙65】

### (3) 苦情処理委員会

- ① 6月7日、団体交渉において、子会社3社は、夏季一時金について社員平均20万円、成績査定率20%以内と回答した。組合は、金額についての再考と、成績査定率10%以内を要求した。

【甲148】

- ② 6月15日、別表2の懲戒処分について、苦情処理委員会が開催された。子会社3社は、大勢で社長室に入り横断幕を掲げ、大声を出したことは懲戒処分に当たると主張した。組合は、虚偽の出張を行い3月に退職した役員が懲戒処分にならないのは不公平である、あるいは、組合としての活動であり、個人に処分を課すのは不当である、総務が昼休みにわざと席にいなかったのも、社長室に行かざるを得なかったなどと主張し、人事労務委員会での出席者の発言内容や報告書の開示を求め、採決には至らなかった。組合は、継続審議を求めたが、その後、苦情処理委員会は開催されなかった。

【甲148、149、170、乙68、7審21P】

- ③ 6月29日、 Y 3 は、職員の勤務時間の変更について、組合に事務折衝を申し入れた。7月6日、 Y 3 は、職員の勤務時間の変更を従業員らに発表し、翌7日から実施した。

【6審28～32P】

- ④ 7月13日、申立人らは、本件申立てに、 Y 1 及び子会社3社が別表2の懲戒処分を取り消すこと並びに謝罪文の掲示を、請求する救済内容として追加した。
- ⑤ 7月21日、子会社3社は、苦情処理委員会が採決に至らなかったとして、同月27日付けで別表2の懲戒処分を実施する旨の通知書を組合に提示した。本通知書には、始末書の提出を求め、提出なき場合は別途懲戒の対象となり得る旨も記載されている。

なお、6月15日の苦情処理委員会以後に、処分に関する団体交渉は、いずれの側からも申し入れられていない。

【甲149、乙68】

- ⑥ 7月22日、団体交渉が行われ、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、苦情処理委員会の継続を求めている、また、苦情処理委員会で結論が出ない場合は団体交渉を行い合意するまで処分はできない、組合弾圧の不当労働行為であるとして、別表2の懲戒処分の白紙撤回を求める抗議文を提示した。子会社3社は、報告書を読み上げた。組合は、子会社3社が苦情処理委員会や団体交渉の日程を提示しなかったことに抗議し、組合としての活動であり、個人に処分を課すのは不当である、償還について回答しないことが問題であると主張し、一方、子会社3社も、社長室に侵入して恫喝的な行為を行ったことは、懲戒に当たると述べ、それぞれ従前からの主張を繰り返した。

【甲154、乙68、7審95、96P】

- ⑦ 7月27日、子会社3社は、別表2の懲戒処分を実施した。
- ⑧ 8月4日、組合は、 Y 3 の勤務時間の変更について、組合と協議をせずに実施したとして、抗議した。 Y 3 は、調査中と回答した。

8月19日、 Y 3 は、勤務時間の変更について従業員に謝

罪文を提示し、取締役会への虚偽報告を行い、説明から実施まで1週間以上の期間をおくようにとの指示に反したとして、ボール製造部部長に対する減給6か月の処分を公表した。

【甲153、乙85、6審30～32、51、52P】

(4) 昇格試験

- ① 9月2日、人事労務委員会から、A2に対し、前年と同じ3つの題目の作文を同月14日までに提出することを求める昇格試験の通知があった。

【甲163】

- ② 9月14日、A2は、「今年は、昨年の作文の内容を変えずに、理解しやすくするために説明を書きくわえる事にしました。この事で各テーマに対してきちっと書かれていることが分かると思います。」との記載のある「はじめに」及び「私は作文に合格とか不合格は無いと思います。昇格作文は、日ごろ業務に対して感じている事を正直に書くものと思います。作文の内容が経営者の意に沿っているか、いないかではありません。それは、経営者であっても従業員であっても個人が自分の考えを書くものが作文だからです。」との記載のある「おわりに」、更に題目2について書き加えた作文を提出した。

【甲166】

- ③ 9月28日、人事労務委員会は、A2に対し、文字数不足及び題目に沿って書かれていない場合は昇格を見送るとの注意書きを加えた上で、自部門がどうすべきか、自分がどうしたいのかを具体的に入れ、今後自部門の改善を行うアイデア3つを具体的に考えて記載するように指摘し、10月5日までに作文を再提出するよう求めた。

【甲88、165】

- ④ 10月4日、A2は、数行を書き加えた作文を提出したが、テーマに沿っていないとして昇格不適となった。

【甲164、170、乙88】

(5) その後の労使関係

- ① 10月11日、 Y 1 は、24年1月1日に Y 4

を Y 2 に吸収合併することを発表した。

23年10月12日、 Y 2 及び Y 4 は、組合に対し、会社分割の成果も得られたので両社は合併すると通知した。

10月18日、組合は、 Y 1 及び子会社3社に対し、労働組合との協議を経ずに合併を発表したことに抗議し、会社分割の成果が得られたのであれば、持株会社も含め会社分割の前に戻すことを要求するとして、団体交渉申入書を提示した。

【甲159～161】

② 10月21日、子会社3社は、従業員に宛て、「今後の始末書の提出についてののお知らせ」と題する文書で、就業規則第88条に懲戒処分を行う際に、始末書の提出を行うべきことが明記されているが、過去の処分時に始末書の提出されていない例が散見されるとして、再度確認するよう通知した。

10月25日、組合は、子会社3社に対し、別表1及び2の懲戒処分について組合員らは始末書を提出していないことから、始末書の不提出に対する処分は二重処分であり、不当労働行為であるとした抗議文を提示した。

【甲167、168、7審23、24P】

### 第3 判断

#### 1 投資に関する団体交渉

##### (1) 申立人組合らの主張

平成20年6月、 C 2 が Y 1 の実権を握ると、4か月の間に27億円もの資金が C 2 関連企業に還流された。協定に基づき投資委員会が開催されていたとはいえ、組合代表の意見は無視された。

組合は、投資した資金の返済、運用状況の確認及び継続投資の中止を求め、21年2月6日に団体交渉を申し入れたが、 Y 1 はこの申入れを拒否した。組合の要求は、巨額の資金が流失することから組合員の雇用と労働条件を守るための切実な要求であり、団体交渉の場で論議の対象となるものであり、 Y 1 の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

## (2) 被申立人会社らの主張

協定は、投資委員会における検討を規定したもので、組合の同意を定めたものではなく、また、組合の開示要求する事項について定めたものではない。組合の要求は、労働条件との関連性がなく、義務的団体交渉事項には当たらず、組合の求める情報開示は、インサイダー取引等の危険があり、団体交渉に応じないことには、正当な理由がある。

## (3) 当委員会の判断

組合は、 Y 1 の投資について、組合員の雇用と労働条件を守るために団体交渉で論議すべきだという。しかし、組合が問題とする、上記投資により組合員の労働条件が具体的に変更されること、あるいは変更されることが見込まれることについて何ら疎明はない。そして、組合の要求する内容は、投資の中止と、投資内容の、通帳など証拠も含む詳細な開示である（第2、2(3)）ことからすると、労働条件等の維持を目的とするというより、投資そのものに異議を述べるのが目的とされているとみざるを得ない。

確かに、投資を含む経営の動向がいずれは労働条件にも影響を与えるとの組合の主張も理解できなくはない。しかし、企業がその資金等をどう活用するかは、労働条件に直接関連する事項であるということとはできないのであって、協約等による特別の定めがない限り、義務的団体交渉事項とはいえない。

したがって、 Y 1 が、組合の同意は必要ではないとして、組合が投資について申し入れた団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

## 2 会社分割に関する団体交渉

### (1) 申立人組合らの主張

組合は、会社分割の通知を受けて組合との合意をもって進めることを要求し、21年6月24日以降、団体交渉が開催されたが、 Y 1 は、既定方針の押し付けに終始し、役員会が決議すれば組合が反対しても関係ない、合意をもって進めることはないと回答した。

7月29日には、組合は、あくまで会社分割を実施するなら持株会社との

団体交渉と在籍出向とすることを要求したが、 Y 1 は、これも拒否した。

Y 1 は、会社分割という、かつてない企業変動について組合が抱いた不安を解消し、正常な労使関係を形成するための努力を、一切しないまま、会社分割を行った。 Y 1 の団体交渉における対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

## (2) 被申立人会社らの主張

会社組織の変更は、労働条件との関連性がある場合に限りて義務的団体交渉事項に該当するのであり、本件会社分割はこれに該当しない。

Y 1 は、組合や従業員らに、十分な説明を行い、更に取締役会決議を延期し、取締役会に組合員を参加させるなど、組合の理解を得るための努力を行った。組合は、 Y 1 が組合との合意をもって進めることはないとは回答したと主張するが、組合の同意は法定の要件ではないことを述べたにすぎない。

また、 Y 1 は、組合の会社分割後の団体交渉応諾及び在籍出向の要求について、要求を容れられない理由を説明した上で、子会社4社合同で投資委員会及び人事労務委員会を開催し、合同で団体交渉に応ずること、更に子会社の労働債権を保証することなど代替案を提示し実施し、誠実に団体交渉に応じた。

## (3) 当委員会の判断

Y 1 は、会社分割が義務的団体交渉事項に該当しないという。確かに、会社分割によって組合員の所属する会社は変更となるものの、労働条件にも、業務内容にも変化がないことが認められる(第2、3(1)①)。しかし、会社分割そのものが経営事項として義務的団体交渉事項に当たらないとしても、組合員らの所属する会社に変更されるという事態に、組合が、会社分割の目的、会社分割後の労働条件及び業務内容について変更がないことを確認し、また、会社分割後の団体交渉の実施方法等の組合活動について協議を求めることは、義務的団体交渉事項に当たり、誠実に対応する必要があるものといえる。

そこで、 Y 1 の団体交渉における対応をみると、組合



の同意を得て会社分割を行うという要求は拒否したものの、取締役会の決議を延期して（第2、3(2)⑥）団体交渉を継続し、また、取締役会に組合員を参加させ、意見を述べる機会を与えている（第2、3(3)③）。そして、組合が、子会社間で賃金格差が生じれば組合が分断され団結力が低下するので会社分割後も Y 1 が団体交渉に応ずること、及び子会社の財政基盤が弱く、賃金退職金等の不払いの懸念があり、また、退職金積算に不利益が生ずることから、 Y 1 から子会社に在籍出向とすることを要求すると（第2、3(3)⑤）、 Y 1 は、組合の要求を受け入れない理由を説明した上で、子会社4社合同で団体交渉に応ずること、子会社の賃金等の債務を保証し、退職金積算に不利益のないようにすること（第2、3(3)⑥）など代替案を提示し実施している。

そうすると、 Y 1 は、組合の要求をそのままに受け入れることはなかったものの、会社分割の決定を延期して交渉を継続し、要求の元となる不安を払拭するために、一定の評価のできる代替案を提示し実施しているものといえ、したがって、本件団体交渉における Y 1 の対応は、不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

### 3 夏季一時金の成績査定率の変更

#### (1) 申立人組合らの主張

成績査定率10%以内の合意は、毎年協定書で明文化され、労使の規範意識に支えられる労使慣行になっていた。ところが、 Y 1 は、21年7月17日、前年の年末一時金以降、ほとんど協議を行わず、成績査定率20%以内を提案した当日に、一方的に交渉を打ち切った。このことは、組合の弱体化を目的とした支配介入に当たる。

#### (2) 被申立人会社らの主張

過去、協定を締結し夏季一時金の成績査定率10%以内で支給してきたのは、 Y 1 が成績査定の拡大を提案し、協議の結果10%以内で妥結していたにすぎず、労使の規範意識に支えられたものではない。

21年夏季一時金は、支給額の妥結に時間がかかり、従業員の生活に直結する支給時期を遵守するには、成績査定の協議をほとんど行わないまま、

成績査定率20%以内での支給を行わざるを得なかった。 Y 1  
には、組合を弱体化させる意図はなく、支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、成績査定率 10%以内が労使の規範意識に支えられ労使慣行となっていたという。しかし、20 年には年末一時金を成績査定率 20%以内とする提案があり、その結果、21 年夏季一時金にむけ、労使で協議するとして、従来どおりの成績査定率 10%以内とする協定が締結された（第2、3(2)③）経緯が認められ、組合の主張する労使慣行があったとまではいえない。そして、21 年年末一時金については、交渉の結果、成績査定率 10%以内で協定が締結された（第2、4(2)⑨）ことも併せ考えると、 Y 1  
が21 年夏季一時金の成績査定率 20%以内と提案したことをもって、組合の弱体化を目的としたものということには無理がある。

もともと、一回のみの協議で成績査定率の交渉を打ち切ったこと（第2、3(3)②）は、いささか性急に過ぎるといわざるを得ないが、上記のとおり、20年年末一時金の交渉時からの継続協議事項となっていたこと、及び Y 1  
の支給時期を遵守するためとの理由も一応の合理性があることを考えれば、このことのみをもって、支配介入に該当するとまではいえない。

## 4 組合有給休暇の廃止

### (1) 申立人組合らの主張

組合有給休暇は、昭和52年から実施され、形式上は毎年要求しているが、実質は30年以上続いている労使慣行である。継続的な合意であることは協定書を結ぶ前でも取得できていたことから明らかである。しかし、 Y 1  
は、弁護士の見解と回答するのみで、誠実に協議を行わないまま、一方的に組合有給休暇を廃止した。このことは、組合の弱体化を目的とした支配介入に当たる。

### (2) 被申立人会社らの主張

組合有給休暇は、毎年夏季一時金に合わせて協定しているが、このこと自体、労使慣行が存在しないことを端的に裏付けている。 Y 1  
は、弁護士の意見を踏まえ、違法な経費援助、従業員間の不公平と考え、

十分な団体交渉を行った上で組合有給休暇を廃止したものであり、組合を弱体化させる意図はなく、支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

組合有給休暇が Y 1 のいう違法な経費援助、従業員間の不公平に該当するかはともかく、使用者が、便宜供与の廃止について提案し、交渉を尽くした結果、協定を締結せず、これを廃止することは、他組合との差別でもあれば格別、当然に支配介入とされるものではない。

組合は、組合有給休暇は、形式上毎年協定していたが、労使慣行となつて、継続的な合意であることは協定書を結ぶ前でも取得できていたことから明らかであると主張する。確かに、平成19年に協定前に組合有給休暇の取得が認められていた（第2、3(2)④）。しかし、これは、夏季一時金の合意が成立していないものの、組合有給休暇については、事実上の合意が成立していたものとして協定締結前の組合有給休暇を認める便宜を図つたにすぎないというべきであり、協定自体は、自動更新とするなどの継続的な協約となつてはおらず、あくまで組合が毎年組合有給休暇を要求し、協定を締結する形をとっているものである。もっとも、組合有給休暇が30年以上続いていたことを考えれば、これを廃止するに当たっては、それ相応の根拠を示し、組合の納得を得る努力が必要であったといえる。この点について検討すると、 Y 1 は、組合有給休暇が経理上の援助として違法なものと考えられること、組合員でない従業員との不平等となるなどの同社の考える廃止の理由を述べて、繰り返し交渉に臨んだことが認められ（第2、3(2)⑤、(3)①）、結局、労使の主張が一致せず協定できなかったものというほかはないのであって、その他、会社の組合に対する害意を推測させる事実は認められないのであるから、組合有給休暇を廃止したことが支配介入に当たるとはいえない。

## 5 Y 1 の会社分割後の団体交渉の拒否

### (1) 申立人組合らの主張

労働組合法第7条の使用者は、形式的に雇用契約の一方当事者である雇用に限定される必要はない。持株会社の使用者性については、厚生労働省の「持株会社解禁に伴う労使関係専門家会議報告書」（18年12月6日）

にあるとおり、定式化された認定基準はなく、個別事案について総合判断がなされるべきである。

Y 1 は子会社の株式を100%所有し、B 4 C E OとB 1 社長はじめ Y 1 の役員は、子会社の役員を兼任しており、Y 1 取締役らと、各子会社社長らで人事労務委員会が行われている。子会社4社は、経営指導料等を、Y 1 に支払い、朝礼は、Y 1 と、子会社4社合同で行われ、B 4 C E Oが経営状況を説明することがある。子会社3社は、会社分割後も事業そのものは従来どおり、同一敷地内で行われ、変更はない。B 4 C E Oから子会社従業員に直接メールで業務指示がなされる。このような体制下で、子会社の経営は常に Y 1 の方針決定によって実行され、子会社の人件費（賃金）、基本的な労働条件は、Y 1 の了解なしには決められない。

会社分割以降は、子会社3社と合同の団体交渉が行われているが、その中で、Y 1 の了解なしには何事も決まらないことが明らかになった。21年年末一時金の団体交渉は、子会社の社長はほとんど出席せず、Y 1 執行役とB 4 C E Oが取り仕切った。21年10月16日の団体交渉において、B 4 C E Oは、子会社に承継された投資委員会について答えられず、「Y 1 に聞いてきます。」と言うだけで、子会社の問題も Y 1 が決定していることを漏らした。また、22年3月8日、組合は、同月11日の団体交渉開催を求めたが、子会社3社は、B 4 C E Oの都合がつかないとして拒否した。

Y 1 との団体交渉抜きでは、組合の要求の適正な解決も労使関係の正常化も現実に達成できず、Y 1 が使用者ではないとして団体交渉を拒否することは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

## (2) 被申立人会社らの主張

申立人組合らは、役員兼任、資本関係、会社分割前後での事業の同一性、経営指導料等の支払い、合同での朝礼などを指摘するが、これらは、Y 1 が子会社従業員に対する実質的な支配力を有することを具体

的に推認させるものではない。 Y 1 は、会社分割後の子会社従業員の労働条件の決定や団体交渉には関与しておらず、B 4 CEOからは、子会社の役員として団体交渉に出席している。そして、21年10月16日の団体交渉において、B 4 CEOは、 Y 1 の役員として出席していないため、同社については回答できないと発言したものであり、また、B 4 CEOの都合がつかないとして団体交渉を拒否したことはない。会社分割後、 Y 1 は、組合との間で使用者に当たらず、団体交渉に応ずる義務はない。

### (3) 当委員会の判断

会社分割後の Y 1 と組合員との間に労働契約関係はない。しかし、労働契約関係になくとも、① Y 1 が、団体交渉事項である子会社の労働条件等について雇用主である子会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を及ぼしている場合、②会社分割前から継続する事案で、 Y 1 が会社分割後もなお団体交渉に応ずべき事項について団体交渉が申し入れられた場合には、 Y 1 は、会社分割後であっても子会社の従業員との関係で使用者に当たり、団体交渉に応じないことが、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たることがあり得るので、以下検討する。

#### ① 会社分割後の Y 1 が使用者に当たるかについて

ア Y 1 は、子会社の株式100%を所有し、B 4 CEOらが、 Y 1 と子会社の取締役等を兼務し、各子会社社長らの間で人事労務委員会が開催されており、子会社4社は、経営指導料等を Y 1 に支払い、朝礼は、 Y 1 と、子会社4社合同で行われ、子会社3社は、会社分割後も事業及び業務場所に変更はない（第2、4(1)）、また、 Y 1 が、子会社の賃金等の債務を保証し（第2、3(7)③）、さらに、 Y 4 を Y 2 に吸収合併することを発表した（第2、6(5)①）ことが認められる。

イ 組合は、会社分割後の子会社の人件費（賃金）、基本的な労働条件は、 Y 1 の了解なしには決められないという。しか

し、上記アの事実は持株会社である Y 1 が、子会社の経営について、強い指導力を持つことを推認させるものではあるが、これらの事実から、直ちに子会社従業員の労働条件について、Y 1 の了解なしで決められないとまでいうことはできない。

ウ 組合は、子会社4社と合同の団体交渉が行われているが、その中で、Y 1 の了解なしに何事も決まらないことが明らかになったという。その証として、21年年末一時金について、子会社の社長はほとんど出席せず、B 4 CEOらを取り仕切ったことをあげる。

しかし、B 4 CEOらは、子会社の取締役を兼務しているものであり、各回の団体交渉の出席者、発言内容は、詳らかではないものの、子会社の社長ではなく同人らが団体交渉に出席し、組合から見て団体交渉を取り仕切っているとしても、このことから子会社の労働条件が、Y 1 の了解なしには決まらないとまで評価することはできない。

エ 21年10月16日の団体交渉で、B 4 CEOが発言した内容は（第2、4(2)②）、子会社4社に承継された投資委員会について Y 1 に聞いてくると述べていると理解せざるを得ず、被申立人会社らのいう同社については回答できないとの発言とは認めがたい。しかし、この発言の前後は明らかではなく、いずれにせよこの一言のみをもって、子会社従業員の労働条件について、Y 1 の了解なしに決まらないとはいえない。

オ 組合は、22年3月8日に申し入れた団体交渉について、子会社3社はB 4 CEOの都合がつかないとして拒否したという。確かに、組合が申し入れた3月11日あるいは18日に団体交渉が行われていないことは認められるものの、子会社3社が、B 4 CEOの都合がつかないとして団体交渉を拒否したとの疎明はなく、その後、団体交渉は、開催時間を巡り双方の主張が対立し開催されなかったこと（第2、5(2)③～⑥）が認められる。また、仮にB 4 CEOの都合がつかないとして団体交渉を拒否したとしても、前記ウのとおり、同人は子会社の取締役であり、子会社の交渉担当者でもあったのであるから、その一事

をもって Y 1 が子会社の労働条件を決定している  
とまではいうことができない。

カ 組合と子会社3社とは、懲戒処分（第2、4(2)②、⑦、⑨、6(3)⑥）、夏季及び年末一時金（第2、4(2)⑨、5(3)⑤）、昇格（第2、5(4)⑦）などについて団体交渉や事務折衝を行い、21年末一時金については、協定も締結されていること（第2、4(2)⑨）が認められ、Y 1 が団体交渉に出席しないことにより、労働条件について実質的な団体交渉が行われていないとはいえない。

キ 以上のとおり、会社分割後の子会社の人件費（賃金）、基本的な労働条件は、Y 1 の了解なしには決められないという組合の主張は採用することができない。また、上記の事実から、Y 1 が、団体交渉事項である子会社の労働条件等について雇用主である子会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力及ぼしていると評価することもできない。

そして、上記アないしエのほかに、子会社の労働条件等について、Y 1 が支配し、決定している事実に係る具体的な疎明はない。そうすると、Y 1 が子会社の労働条件等について雇用主である子会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を及ぼしているとまでいうことはできない。

## ② 会社分割後の団体交渉について

組合は、21年10月1日に、会社分割に同意していない、あるいは会社分割や懲戒処分は継続している案件であると（第2、4(2)①）して、Y 1 に団体交渉を申し入れている。とのうち、会社分割についての団体交渉が不誠実でなかったことは、上記2で判断したとおりであり、組合が同意していないからといって、会社分割後も更にY 1 が団体交渉に応じなければならないとはいえない。また、別表1の懲戒処分については、子会社3社が組合に団体交渉を申し入れ（第2、4(2)①）、懲戒処分について承継したとして交渉を行い（第2、4(2)②）、子会社3社が当該処分を実施している。そうすると、処分そのものが後記9及び10で判断するとおり不当労働行為に当

たととしても、子会社3社ではなく Y 1 が団体交渉に  
応じなければならないとはいえない。

その後、組合は、春闘や一時金等について子会社3社と団体交渉を  
行い、その一方、春闘要求等で（第2、5(1)①、(2)①）、労働債権の  
担保の設定、投資などに関して、 Y 1 が団体交渉に  
応ずることを求めている。このうち、労働債権の担保の設定について  
は、その経緯が明らかでなく、その後、この点についての団体交渉が  
申し入れられたとの疎明もない。つまるところ、組合は、資産を多く  
継承した Y 1 に、労働条件等の維持を目的とする  
というより、投資そのものに異議を述べることを目的として団体交渉を  
求めているものと解するのが相当というべく、このことは、23年4月  
8日に Y 1 の社長室にまで償還を確認に行ったこと  
（第2、6(1)③）からも推認することができる。既に判断したとおり、  
投資については義務的団体交渉事項に当たらない。

結局、会社分割後、組合が申し入れた団体交渉に Y 1  
が応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

## 6 22年の春闘要求及び夏季一時金を議題とする団体交渉

### (1) 申立人組合らの主張

組合は、22年春闘要求について、3月8日に団体交渉を申し入れたが、  
被申立人会社らは、組合が受け入れられないことを知りながら、就業時間  
内開催という長年の労使慣行を無視し、抽象的で中身の無い通り一遍の理  
由を繰り返すだけで、就業時間外での開催にこだわり、3か月間団体交渉  
が開催されなかった。やむなく、組合は、時間外での団体交渉開催に応じ  
たが、被申立人会社らは、形式的に交渉に応ずるだけで、回答も行わない  
まま6月25日に昇給を実施し、夏季一時金も、回答の根拠を示すこともな  
く8月6日に支給した。

被申立人会社らの対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否あるいは不  
誠実な団体交渉に当たる。

### (2) 被申立人会社らの主張

団体交渉が6月まで開催されなかったのは、子会社3社が多数の日程を



提示したが、組合が就業時間内での開催にこだわり、協定にも反する申入れ直後の日程を提示したためである。6月22日以降の団体交渉においては、組合が、強制捜査に関する要求に団体交渉の大部分の時間をかけ、春闘要求について組合が言及せず、そのため協議が行われなかったにすぎず、夏季一時金については、限られた時間の中で、交渉したが組合の理解が得られなかった。子会社3社は、団体交渉を拒否しておらず、誠実に団体交渉に応じている。

### (3) 当委員会の判断

団体交渉の開催時間は、労働協約があるか、あるいは他組合との差別に当たる等の事情がない限り、特に制限はなく、当事者間で取り決めればよいことである。組合は、団体交渉の就業時間内開催は長年の労使慣行であると主張する。確かに、長年にわたり就業時間内に団体交渉が行われていた事実はあるものの、協定上は、交渉時間は2時間以内とし会社が指定する時間とすると定められていたのであり、特に就業時間内に限定した協定とはなっていないこと（第2、2(4)）、Y1が、経営状況が厳しく、組合員十数名が就業時間内に業務を離れることは影響が大きいとして、21年5月頃から、就業時間外での団体交渉の開催を求めるようになっていたが、同社あるいは子会社3社は、直ちに就業時間外実施を強行することなく22年まで就業時間内での団体交渉に応じていたこと（第2、3(2)①）が認められる。そうすると、子会社3社にとって就業時間内での団体交渉が業務への負担になるとして、相当の期間を経た上で、子会社3社が、就業時間外の交渉を求めること自体に問題があるとはいえない。そして、3月以降の経緯をみると、子会社3社が、就業時間外の日程を、組合は、就業時間内での日程をそれぞれ提示し（第2、5(2)）、双方の主張が一致しなかったために団体交渉が開催されなかったというほかなく、団体交渉を拒否したものとはとはいえない。

6月22日以降の団体交渉について、組合は、子会社3社は形式的に応じただけで昇給及び夏季一時金の支給を行ったという。確かに、昇給及び夏季一時金について、十分な協議が行われたとの疎明はない。しかし、この時期の団体交渉においては、組合自らが強制捜査に関する要求のほか、経

営陣の辞任、投資、会社監査人の辞任（第2、5(3)③）を議題とし、昇給及び夏季一時金に関して交渉する時間は、相当に限られたものとなっていたことが推認される。そうすると、交渉時間が短く、十分な協議が行われなかったことのみをもって、団体交渉が不誠実であったということではできない。

## 7 立看板の撤去

### (1) 申立人組合らの主張

組合は、立看板を重要な組合活動と位置付け、過去にも設置してきたが、Y1 に許可を求めたことも、同社が撤去を要求したことも、無断で撤去したこともなく、労使慣行として長年承認されたものであった。会社分割前後を通して立看板の撤去は、B4CEO他の Y1 役員が指示し、看板が組合の所有物であることを知りながら破壊し廃棄した。このことは、組合の弱体化を目的とした支配介入に当たる。

### (2) 被申立人会社らの主張

21年9月17日、Y1 は、それまで設置されたことのない工場入口に立看板が設置されたため、2度自主撤去を求め、更に十分な時間をおいてから撤去を行った。Y1 が9月30日に、Y4 が10月22日に行った撤去も同様であり、その際、立看板を破損しているが、撤去のためには不可避なものであった。立看板の撤去は、施設管理権の濫用とはいえず、支配介入には該当しない。

### (3) 当委員会の判断

本件で問題となっている立看板は、工場正門という、それまで設置されたことのない場所に設置された（第2、3(5)②）。そして、Y1、あるいは Y4 は、立看板の撤去を組合に再三要求し、組合がこれに応じないため自力で撤去した（第2、3(5)①、④、(6)②、(7)④、⑥、4(2)③）。

組合は、立看板の設置は、労使慣行として長年承認されたものであるという。確かに、過去に、組合立看板を設置したが、Y1 がこれを撤去したことはなかったことが認められる（第2、3(5)②）。しかし、組合は、指定された組合掲示板以外への掲示は禁止され、掲示する

場合は会社の許可を得なければならないことを規定した協定を締結していた(第2、3(5)②)のであり、工場正門という掲示場所も考慮すると、Y1、あるいはY4が組合に立看板を撤去することを相当の期間を置いて通告した上で自力で撤去したことを、支配介入ということはできない。

## 8 提案書の提示

### (1) 申立人組合らの主張

子会社3社は、組合にとって重大な活動である春闘要求の検討中に、何ら前触れも、事前の説明もなく、これまでの労使慣行を無視して、提案書を提示した。これは、不意打ちを仕掛け、組合活動の妨害を図ったものである。このことは、組合の弱体化を目的とした支配介入に当たる。

### (2) 被申立人会社らの主張

子会社3社は、早期に交渉を開始し、協議を尽くすため提案書を提示したが、これはあくまでも提案であり、組合の意思決定を何ら阻害するものではなく、組合の要求に影響を与えていないことは組合も認めており、支配介入には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

22年2月26日、子会社3社は、組合に、定期昇給、夏季一時金社員平均25万円等についての提案書を提示し、3月8日までの文書回答を求めた。ちなみに、会社分割以前には、Y1が、昇給、一時金等について組合に提案を行ったことはなかった(第2、5(1)②)。組合は、この提案書の提示が、組合活動の妨害に当たるという。しかし、前例がないことだけを理由に使用者から提案を行うことを、組合活動の妨害ということとはできない。そして、この提案書により組合の要求書の内容が変更されることはなかったのであるから(第2、5(2)①)、結果としても組合活動が妨害されたともいえず、支配介入には該当しない。

## 9 21年11月27日付懲戒処分(別表1)

### (1) 申立人組合らの主張

21年8月3日の抗議行動は、形式的には懲戒処分に該当する点もあるが、短時間に暴力的な行動を伴わず、その後討議が行われ平穏に朝礼は終了し

たもので、労働組合の正当な行為であるというべきである。しかし、Y 1 は、協議中は発令を行わないとの協定に反し、苦情処理委員会が開催される前に、処分について公表し、適用すべきでない就業規則項目を挙げて、降格と出勤停止との重い処分を課している。この処分は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人会社らの主張

8月3日の朝礼妨害行為は、B 4 C E Oの身体に危険を及ぼす態様で就業時間内に行われており、正当な組合活動とはいえず、懲戒事項に該当する。この行為が職場秩序及び業務に与えた影響に鑑みれば、懲戒処分の重さは相当である。また、聴聞において、処分の軽減のため反省文の提出を求め、公示は、組合の所属にかかわらず行っており、苦情処理委員会は平行線に終わり、団体交渉についても、組合が会社分割についての交渉を優先し、会社分割後は Y 1 との団体交渉にこだわったために進展しなかったものであり、処分の手続に落度はない。処分の実施に、何ら反組合的意図はなく、不利益取扱いには該当しない。

(3) 当委員会の判断

① 8月3日、組合は、朝礼において会社分割について抗議を行った。当時の状況をみると、組合の反対にもかかわらず会社分割が行われることとなり、組合が抗議を行うこと自体は理解できないわけではない。しかし、就業時間内の朝礼において、直接の有形力の行使はなかったとはいえ、十数人がB 4 C E Oを取り囲むように演台を挟んで立ち、口々に抗議し、用意した協定書に押印を要求し、着席の指示に10分ほど従わなかったことは（第2、3(4)②）、単なる抗議や意見の表明を超え、正当な組合活動を逸脱し、業務の妨害として何らかの懲戒処分等に該当することもあり得るものといわざるを得ない。組合員らが抗議を行ったことが懲戒事項に形式的には該当することは、組合も認めているところであり、このことは、その後、話し合いが行われ、朝礼が平穩に終了したからといって、全てが払拭されるものではない。

② 別表1の懲戒処分の内容は、全員に出勤停止、更に2名には降格を併せ課している。組合員らが行った10分ほどの抗議に対する処分としては、

出勤停止は勤務できないことによる賃金減少を伴い、降格に至ってはより重い処分は懲戒解雇しかないというもので、しかも将来にわたる賃金減少を伴う、いずれも非常に重い処分である（第2、3(6)④）。

この処分の基準は疎明されていないが、減給ではなく全員を出勤停止とし、更に当時の執行委員長及び書記長には、降格を併せて課している。これは、この処分を加重したとする別表2の懲戒処分よりも更に重い処分であり、基準があるとしてもその相当性に疑問があり、なされた行為に対するというより、むしろ、組合員らの役職を基準として処分を行ったものであり、この処分の賞罰委員会に先立ち、組合が、工場正門に立看板を設置したこと（第2、3(5)）に対する報復の意図もあるものと考えざるを得ない。

さらに、同種の行為に対する懲戒処分の例は疎明されていないが、過の重油流失といった重大な事故や、少なからぬ金額の手形の紛失、故意の不正である空出張に対する処分とは比べるまでもなく、本件処分と同時期の顧客に虚偽報告を行ったとの顧客に対する信用失墜行為に対して減給3か月あるいは降格、取締役会への虚偽報告を行い、説明から実施まで1週間以上の期間をおくようにとの指示に反したとの会社従業員全員への影響の及ぶ業務指示違反に対して減給6か月、製品不良を阻止できなかったとして嚴重注意（第2、3(6)⑤、6(3)⑧）といった業務上の非行行為に対する処分と比較すると、組合員らが反省文を提出しなかったことを勘案しても、組合活動の行き過ぎである抗議に対しての処分としては、やはり別表1の懲戒処分は、重きに失するといわざるを得ない。

- ③ そうすると、組合員らの抗議は、懲戒処分事由に該当することはあり得るものの、 Y 1 は、これを口実に、会社分割に反対する組合の行った C 2 の B 4 CEO に対する抗議について、就業規則の目的たる社内秩序の維持（第2、3(6)④）に必要な程度を超えて、組合員であるが故に重きに過ぎる懲戒処分を公表し、子会社3社は、これを承継して（第2、4(2)②）懲戒処分を行ったものと解するのが相当であり、組合員らに対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入

に該当する。

- ④ Y 1 が懲戒処分の公表を行っているが、これは、処分そのものではなく、非組合員との取扱いの違いは認められず（第2、3(6)⑤）、そして、組合員らは、処分当時、子会社3社に雇用されており、子会社3社が懲戒処分を実施している以上、主文のとおり命ずることで足りる。

#### 10 23年7月27日付懲戒処分（別表2）

##### (1) 申立人組合らの主張

社員の雇用や労働条件にとって死活的に重要なことである27億円の償還は、Y 1 が公表したにもかかわらず、実施されず、組合は、別途 C 2 が資金繰りに窮しているとの情報を得た。組合は、団体交渉でもこのことが明らかにされなかったため、業務に差障りのない23年4月8日の昼休み、償還の確認に行ったもので、Y 1 の社長室に多数が入ったものの、暴力的な行為は行っておらず、労働組合の正当な行為であるとすべきである。しかし、被申立人会社らは、B 1 社長を従業員とするなど適用すべきでない就業規則項目を挙げて、重い処分を課した。この処分は、労働組合の正当な行為をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。

##### (2) 被申立人会社らの主張

4月8日、組合員らは社長室に侵入し、「償還について明らかにせよ。」「自宅にも行くことになる」等と大声を出して脅迫し、横断幕を掲げ退室命令にも従わなかった。この行為は、子会社3社の職場秩序を乱し、信用を低下させ、また、B 1 社長の身体に危険を及ぼす態様で、労働条件との関連性のない償還について行われたもので、正当な組合活動とはいえず、懲戒事由に該当する。

組合は、B 1 社長が従業員ではないなど、就業規則に該当しない旨を主張するが、本懲戒処分は、就業規則の適用、基準の合理性、聴聞、公表等手続の適正、苦情処理委員会及び団体交渉における対応、いずれにも問題はなく、正当な懲戒処分であり、何ら反組合的意図はなく、不利益取扱いには該当しない。

### (3) 当委員会の判断

① 4月8日、組合員らが社長室において償還の確認を行った。組合は、この償還が、社員の雇用や労働条件にとって死活的に重要なことであるというが、前記1で判断したとおり、投資と労働条件との具体的な関連について疎明がなく、そして、昼休み中で、直接の有形力の行使はなかったとはいえ、多人数で社長室に入り、償還の確認を要求し、退出命令に従わなかったことは（第2、6(1)③）、単なる要請にとどまるとはいえず、正当な組合活動を逸脱し、懲戒処分事由に該当することもあり得るものといわざるを得ない。

② 別表2の懲戒処分は、大声を出した者は出勤停止5日、それ以外の者は、減給6か月を基準とし、過去に同種の就業規則違反を行った者は、降格あるいは出勤停止5日に加重し、降格の行えない嘱託職員については、出勤停止7日との懲戒処分を行うとの基準を人事労務委員会で決定し、これに沿った処分が行われている（第2、6(2)①）。

しかし、そもそも、この基準の根拠は明らかではなく、先に前記9で判断したとおり、別表1の懲戒処分の基準が疎明されていないこと、更に、不当労働行為に当たる別表1の懲戒処分が加重されていることも勘案すると、基準そのものの妥当性が疎明されていないものといわざるを得ない。

そして、同種の行為に対する懲戒処分の例は疎明されていないが、他の懲戒処分と比較すると、更に組合員らが反省文を提出しなかったことを勘案しても、やはり、重きに失するといわざるを得ないことは、別表1の懲戒処分と同様である。

③ そうすると、組合員らの行為は、懲戒事項に該当することはあり得るものの、子会社3社は、これを口実に、就業規則の目的たる社内秩序の維持に必要な程度を超えて、組合員であるが故に重きに過ぎる処分を行ったものと解するのが相当であり、組合員らに対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に該当する。

## 11 A2の担当職6級への昇格

### (1) 申立人組合らの主張

A 2は、22年10月1日、過去、作文を提出した者は無条件で昇格させる方式が取られていたにもかかわらず、対象者中ただ一人昇格が認められなかった。これは、A 2が、組合執行委員長として被申立人会社らの行為を厳しく追及してきたからであり、不利益取扱いに当たる。被申立人会社らは、A 2の作文には自部門改善のアイデア3件が記載されていないことを理由としているが、同人は、アイデアを記載しており、正当な理由とはならない。さらに、組合脱退者を特別昇格させ、翌年は、A 2の日常の仕事を理由に昇格させないなど、差別を続け、昇格を組合弱体化の手段としている。

## (2) 被申立人会社らの主張

A 2を昇格させなかったのは、同人の作文が昇格試験の要件を満たしておらず、再度の提出を求めたが、ほとんど内容の変わらない作文が提出されたことによるものであり、同時期に作文を提出した他の組合員らが昇格していることから、組合員であることを理由に差別が行われていないことは明らかである。組合は、作文を提出した者は無条件で昇格させる方式が取られていたというが、作文の再提出を命じていることで、この主張が理由のないことは明らかである。また、組合脱退者を特別昇格させたことや、翌年にA 2の日常の仕事を理由に昇格させなかったことはなく、同人を昇格させなかったことは、不利益取扱いあるいは支配介入に当たらない。

## (3) 当委員会の判断

組合は、過去、作文を提出した者は無条件で昇格させる方式が取られていたというが、そうであれば再提出の指示はあり得ないはずである。しかし、組合は、再提出の指示に異議を述べていない。

A 2が当初提出した作文には、題目2について自部門のアイデア3件が記載されていない(第2、5(4)⑤)。そして、このことは、再提出された作文でも変わっていないと解釈されてもやむを得ない(第2、5(4)⑥)。そうすると、A 2の提出した作文が昇格試験の題目を満たしていないということが認められる。

過去に昇格試験の題目を満たしていない作文を提出した者が昇格したとの疎明はなく、そして、同時期に作文を提出したA 2以外の組合員は、全



員が昇格しているのと（第2、5(4)⑧）を併せ考えると、A2が昇格しなかったことは、作文が昇格試験の題目を満たしていなかったことが理由であり、不利益取扱いあるいは支配介入に当たるとはいえない。

さらに、組合は、組合脱退者を特別昇格させたというが、疎明が十分になされていない。また、組合は、翌年は、A2の日常の仕事を理由に昇格させなかったとも主張する。しかし、A2は前年と内容を変えずに作文を提出したのであるから（第2、6(4)）、組合の主張は、採用することができない。

#### 12 救済方法について

組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文をもって足りると考える。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、子会社3社が平成21年11月27日付け及び23年7月27日付けで、組合員らに対し別表1及び別表2の懲戒処分を行ったことは、労働組合法第7条第1号及び第3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24年10月16日

東京都労働委員会

会長 荒木尚志

【別紙 省略】