

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サンキョー支部
執行委員長 X 3

被申立人 日本電産ピジョン株式会社
清算人 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第19号事件について、当委員会は、平成24年12月4日第1575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、同櫻井敬子、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

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成22年10月7日、日本電産ピジョン株式会社（以下「会社」という。）は、全日本金属情報機器労働組合、同東京地方本部（以下「地本」という。）及び同東京ピジョン支部（当時。以下支部名変更後を含めて「支部」という。また、3組合を合わせて「組合」という。）に対し、会社は親会社である日本電産サンキョー株式会社（以下「サンキョー」という。）に23年3月末までに事業譲渡して解散するが、従業員のうち転籍を希望する者全員をサンキョーが引き受ける旨通知し、協議を申し入れた。

組合と会社とは、8回の団体交渉を行ったが、組合は、会社での従前の労働条件の継承と退職金の上積みを求め、会社は、転籍後はサンキョーの労働条件に従うこととなる、退職金の上積みを一部行うが、会社を退職する意思表示をしない場合には解雇するなど回答し、合意に至らず、組合は本件申立てを行った。

本件申立て後事業譲渡は23年6月末まで延期され4回の団体交渉が行われたが、合意に至らず、会社は、6月10日に組合員らに個別に転籍の意思確認を行った。そして、組合がストライキを予定していた6月17日に入社説明会が実施され、同月30日までに退職届を提出しなかった組合員1名は、会社に解雇された。

本件は、(1)雇用の確保及び退職金の上積みについての団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に、(2)23年6月10日に会社が転籍の意思確認を実施したこと及び(3)6月17日のストライキに対する会社の対応が組合活動に対する支配介入に、(4)6月20日に会社が退職する意思表示をしなかった者は解雇すると回答したことが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 請求する救済の内容の要旨等

組合は、23年2月14日、会社及びサンキョーを被申立人として、会社は、22年12月16日付及び23年1月27日付要求について誠実に団体交渉に応ずる

こと及びサンキョーは、組合との労働組合法上の労使関係を引き継がないとの発言を撤回し誓約書を交付することを求め、本件を申し立てた。

組合は、23年5月2日に、サンキョーは3月31日付要求について団体交渉に応ずることを、7月22日に、会社は転籍の意思確認の実施、ストライキに対する介入及び退職の意思表示をしなかった者は解雇することの通知について謝罪文を交付することを、それぞれ請求する救済の内容として追加した。

10月4日、組合は、会社に対する当初の申立ての22年12月16日付及び23年1月27日付要求のうち、雇用の確保及び退職金の上積みについて誠実に団体交渉を行うこと、並びに23年7月22日付追加申立てを維持し、サンキョーに対する申立てを含む他の申立てを取り下げた。このため、本件の被申立人は、頭書のとおり会社のみとなった。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全日本金属情報機器労働組合は、金属、機械、情報機器関連産業に働く労働者を中心に組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約9,000名である。
- (2) 申立人地本は、全日本金属情報機器労働組合に所属し、東京都下に事業所のある労働者によって組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約3,000名である。
- (3) 申立人支部は、地本に所属し、会社に雇用される労働者によって組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は、16名である。支部は、23年7月5日に、地本東京ビジョン支部から現在の名称に支部名を変更した。

【甲56】

- (4) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、テープデッキ等の製造販売を業とする株式会社で、本件申立時の従業員数は、43名である。
- (5) サンキョーは、長野県諏訪郡下諏訪町に本社を置き、産業用機器製造販売を業とする株式会社であり、会社の株式を100%所有する親会社である。

2 組合と会社との協定

- (1) 18年7月1日、会社は、組合に対し、サンキョーへの吸収合併について提案したが、十分な協議を行い一方的に実施しないとの確認書を締結し、

吸収合併は実施されなかった。

【甲4、65】

- (2) 18年12月6日、組合と会社とは、「①会社は、解雇、転属・出向の提案、希望退職の募集については、組合と事前に充分協議をし、組合の理解が得られるよう最大限の努力をする。・・・⑤会社は、事業所の移転、統廃合、分社化、合併、会社分割など企業組織の変更、子会社の設立、解散、海外進出、新事業への進出、業種転換、海外を含む生産の移転、企業間提携の締結、増減資、大型資産の売買、他社の買収、営業譲渡、会社解散、企業倒産に係る私的・法的手続きの申立・実行、その他、重大な経営政策の変更・実行については組合と充分協議をしたうえで実行する。⑥会社は、賃金、労働時間、勤務形態の変更及びそれらに関わる事項については、組合と事前に協議し、同意を得た上で実施する。⑦会社は、その他労働条件に影響を及ぼす事項については、組合と事前に充分協議を行ない、組合の理解を得られるよう最大限努力をする。」との「事前協議・同意協定書」を締結した。

【甲6】

- (3) 20年4月25日、組合と会社とは、「事前協議・同意協定書」を再確認した上で、更に「・・・②会社は、今後、資産の売却、事業所の移転、縮小・廃止について、組合と事前に充分協議し、組合の理解と合意を得て行うものとする。③会社は、転籍、出向、配転など人事異動について、組合と事前に充分協議し、組合の理解と合意を得て行うものとする。・・・」との協定書を締結した。

【甲8】

- (4) 21年4月30日、組合と会社とは、これまでの協定を改めて再確認する協定書を締結した。

【甲9】

3 事業譲渡の団体交渉等

- (1) 22年10月7日、会社は、組合に対し、数年来再建を目指した施策を行ったものの営業損失が改善されず会社継続が困難となったとして、一部事業は廃止し、残る事業をサンキョーに譲渡し、従業員については、希望者全

員をサンキョーで再雇用すること、23年3月末日までに事業譲渡と事業の廃止を完了する予定であること、並びに保有事業、固定費負担及び資金問題を記載した書面で協議を申し入れた。

【甲10、乙10】

- (2) 22年10月8日、事業譲渡に関する第1回団体交渉（以下、本件に関わる団体交渉の回数を表示する。）が行われた。以降の団体交渉には、組合側は、地本と支部の役員、会社側は、社長、専務取締役、代理人弁護士らが出席した。会社は、事業譲渡後の清算により従業員は全員解雇となるが、希望者全員がサンキョーに再雇用されると説明し、組合は、サンキョーでの労働条件、特に長野県での勤務となる場合の住宅等について書面での回答を求めた。

10月12日、組合は、会社に対し、事業譲渡について誠意を尽くして協議し、一方的に実施しないことを記載した「団体交渉確認事項」（以下「確認書」という。）を提示して締結を求めた。

同日、会社は、10月8日付書面の「希望者全員をサンキョーで再雇用する」を「希望者全員をサンキョーで雇用する」と、また、団体交渉での従業員を全員解雇するとの発言を、従業員全員は会社都合で退職とし、その後清算手続に入ると訂正した。

10月26日、会社は、組合に対し、事業譲渡せざるを得ない理由、経営努力及び責任、サンキョーからの指導、決算見通し並びにサンキョーでは同社の労働条件に従うこととなる旨の回答書を提示した。

【甲11、12、14、77、乙10、1審6p】

- (3) 11月1日、第2回団体交渉が行われ、会社は10月26日付回答書のサンキョーからの指導の内容を修正した文書を提示した。

組合は、確認書の締結を求めたが、会社は、誠実に協議するが、まとまらなかった場合の対応に疑義があるとして、訂正を加えた確認書を会社が準備すると述べた。また、組合が給与総額の保障、職種及び勤務地等について質し、資料を要求したところ、会社は、賃金が下がる者もいるが保障は賃金体系とは別に議論する、営業業務は東京、開発業務等は長野であるが全員が今と同じ仕事ができるとは限らない、資料は具体的に要求すれば

検討するなど回答した。さらに、組合が今後の日程を質すと、会社は、取引先への説明もあるので年内に方向付けをしたいと回答した。

11月9日、会社は、組合に対し、過去3年間の製造原価計算書、預金残高推移表及び退職金保全状況並びにサンキョーの就業規則、賃金規程及び再雇用制度規程を提示した。

11月15日、組合は、会社に対し、自主退職に応じない、あるいは転居できない場合の対応、確認書の締結及びサンキョーへの労働協約の継承等について質問書を提示した。

11月17日、会社は、組合の同月15日付質問書に対し、自主退職に応じない場合は会社清算を理由として解雇する、転居できない場合は会社都合の退職とする、また、サンキョーにはユニオンショップ協定を締結している日本電産サンキョー労働組合(以下「サンキョー労働組合」という。)があり、この組合との労働協約に従うこととなり、会社での労働協約は継承されないとの回答書と、組合が提示した確認書の事業譲渡を一方的に実施しないとの項目に、誠実に協議を尽くした結果、合意に至らない場合はこの限りでないとの文章を追加した確認書案を提示した。

【甲13、15～17、78、乙10】

- (4) 11月18日、第3回団体交渉が行われ、継続する事業等について協議が行われ、組合は、会社案での確認書では締結できない旨を述べた。

11月24日、第4回団体交渉が行われ、組合は、解雇と自主退職との違い、労働条件の保障、会社の存続、会社清算の理由及び余剰金等についての質問書を提示した。会社は、労働条件は引き継がれず、サンキョーの労働条件に従うことになるなどと回答した。組合が組合案での確認書の締結を求め、会社は、誠実に協議してもまとまらなければどうするのか、「一方的に実施しない」との文言を除かなければ合意できないと述べ、組合は、会社の提案を受ける前提は今までの協定を遵守することであると述べた。

12月6日、会社は、組合に対し、サンキョーは会社との労働契約関係の終了を雇用の条件としており、会社清算時の債権債務の明確化のためにも自主退職をしてもらいたい、また、転籍後の諸手当等はサンキョーの基準となるが、会社での職位、賃金水準を考慮して基本給を決定し、23年度に

は年収が減少しないよう調整するとの回答書を提示した。この回答書には、誠実に協議を行うが、万が一組合と合意に至らなかった場合でも事業と雇用の確保のため事業譲渡を実施すること、及び会社案での確認書締結を求めることも記載されていた。

12月10日、組合は、会社に対し、売上と原価について11月24日付質問書の補足質問を文書で行い、会社は、12月13日及び20日に回答書を提示した。

【甲18、19、79、80、乙1～3、10】

- (5) 12月16日、第5回団体交渉が行われ、組合は、「①これまで締結した労使協定書類を遵守するとともに、それらに責任をもって対応すること。また、それらを実施するにあたり、労使で協力体制をとること。②現在の経営困難にいたった原因が、板橋本社売却にはじまる経営諸施策の失敗によるものであることを認め、こうした経営失策のツケを従業員に転嫁するようなことはせず、経営責任としてつぎのように、全従業員の雇用と職場を確保すること。ア 各人が培ってきた技術・技能・経験が活かせる業務であること、イ 現状の家庭生活が維持できる職場であること、ウ これまでの労働諸条件が維持・改善されること。③これまでと同様に、65歳まで継続して雇用責任を果たすこと。④今回の提案によってやむなく退職する者に対しては、退職金を上積みすること。」との要求書を提示した。

23年1月5日、会社は、22年12月16日付要求書及び同日の団体交渉での質問に対して、①組合と充分協議を行ってから事業譲渡を実施することは認識しているが、過去の協定を包括的に遵守する旨の誓約は必要がない。②業務に配慮はするが、雇用の確保のためには、住居について転居をお願いせざるを得ない。諸手当等はサンキョーの基準となるが、会社での職位や賃金水準を考慮して基本給を決定し、23年度には年収が減少しないよう調整する。③転籍後も会社の定年後再雇用基準で再雇用する。④自己都合ではなく会社都合退職とする旨の回答及び23年3月末に事業譲渡を実施するため、2月1日までに顧客に説明を行うことを記した回答書を提示した。

【甲20、21、81、2審12p】

- (6) 1月13日、第6回団体交渉が行われ、組合は、売上と原価や撤退した事

業及び定年後の再雇用等について質し、経営責任を理解していないとして、同月5日付回答の修正を要求した。

1月20日、会社は、再度回答書を提示したが、内容に変化は無かった。

また、会社は、組合に対し、現行賃金とサンキョーでの賃金を職級別に比較した14例の給与モデル（以下「給与モデル」という。）を提示した。給与モデルには、住宅状況、勤務地、別居手当及び定年後再雇用の適用等が記載されており、個人を推定できるものであった。なお、サンキョーは、業績に連動する一時金の額を重視した賃金制度になっているため、職級によっては基本給が減額となる例が記載されているものの、給与モデルからサンキョーでの基本給決定の基準を読み取ることまではできない。

【甲82、乙4、10、1審11～13p、2審4p】

- (7) 1月25日、第7回団体交渉が行われ、組合は、全員が希望する場所で働けるようにすることが経営責任であるとして、全員の雇用を保障する立場に立ち複数の選択肢を用意することを要求した。会社は、最大限の努力はするが、ミスマッチがあれば全員の雇用は保障できないと回答した。会社は、2月7日頃から、組合員に対し希望を聴き労働条件の説明及び定年後再雇用の意思確認を行いたいと述べたが、組合は、退職金を含めた労働条件の回答が提出されてから総合的に話し合うとして、これを拒否した。

【甲22、83、乙10】

- (8) 1月27日、組合は、会社の回答には断固として雇用を守るとの経営姿勢が感じられず、組合の要求を真摯に検討しているとは到底思えないとして、
「①会社の清算及びサンキョーへの事業譲渡に伴い、従業員全員の雇用を保障するとともに労使関係を引き継ぐこと。②サンキョーでの雇用に際して勤務地別、部署別、職種別員数を示すこと。③全従業員が仮にサンキョーに転籍・雇用された場合の個々人別の賃金を項目別に示すこと。④遠隔地勤務の場合の諸手当を含む諸条件は、会社の規定（協定）を継承すること。⑤本件に伴う場合に発生する引越し費用などの諸費用は、会社にて全額補償すること。⑥やむを得ず転籍できず退職する者へは、退職時月例賃金24か月分を退職付加給付金として支給すること。⑦年次有給休暇の取扱い、サンキョーへ転籍する者は会社での残余日数及び勤続年数を持ち越

すものとし、退職する者については残余日数を買取ること。⑧本件の合意協定には、当事者としてサンキョーの代表権者も名を連ねること。」との要求書を提示した。

2月7日、会社は、①希望者全員が雇用されるが労使関係は引き継がれない。②地域、部署、職種と受け入れ予定人数の表を提示。③賃金明細はサンキョーが説明する。④組合との労働条件の協定を継承することはできないが、別居手当の支給が無くなり年収が大きく下がる従業員もいることから、23年度に加え、24年度も調整を一部実施する。⑤転居費用は会社旅費規程により支給する。⑥病気及び家族介護などでやむを得ず退職する従業員には基本給の3か月分を退職付加給付金として支給する。⑦年次有給休暇残日数は引継ぎ、退職者については買取。⑧サンキョーは、協定に名を連ねることはないが、同社との協議に基づき会社が約束する、また、2月14日以降、従業員及び取引先への説明を開始するとの回答書を提示した。

【甲23、24】

- (9) 2月10日、第8回団体交渉が行われ、組合は、再度の回答見直しと同月14日以降の従業員及び取引先への説明を行わないことを要求した。

2月14日、会社は、組合に対し、同月7日付回答書の補足として、会社との労使協定はサンキョーが引き継ぐことではない、希望者全員の雇用を確認した協定書を会社とサンキョーで締結する、賃金明細及び勤務地等の労働条件は、各従業員個人に転籍の意思を確認できれば提示する、組合の要求に基づき再度要請したがサンキョーは協定に名を連ねることはない、スケジュールが遅延すれば労働条件の維持が困難となるので、準備が整い次第、従業員及び取引先への説明を開始するとの回答書を提示した。なお、後記4(3)のとおり、採用決定通知が行われることとなったため、会社とサンキョーの協定書は、締結されなかった。

【甲25、乙10、2審43、44p】

4 本件当初申立て以降の団体交渉等

- (1) 23年2月14日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (2) 3月14日、本件調査期日において、会社は、事業譲渡を6月末まで延期

すると述べた。

3月25日、組合は、会社に対し、サンキョーとの合意内容及び組合員の転籍前後の賃金の開示、転居あるいは単身赴任者への手当の適用、組合事務所及び就業時間中の組合活動の保障について「質問及び要求書」を提示した。

3月30日、会社は、組合に対し、勤務地・職務にこだわらない希望者全員をサンキョーが雇用するが、書面での合意時期は未定であるので採用内定とする、賃金及び手当は規程及び試算書で説明するが、本人が希望すれば個別にも対応する、サンキョーでの労使関係については回答できない、サンキョーが6月末までサンキョーと会社との合意内容を維持するとの回答書と、昇給査定号給表、賃金号俸表、寮規程、社宅規程、旅費規程及び新給与試算書を提示した。

3月31日、組合は、サンキョーに対し、雇用及び労使関係の継承等を要求して団体交渉を申し入れた。

【甲26、67、68、乙10】

- (3) 4月1日、第9回団体交渉が行われ、組合は、組合員の勤務地及び賃金の組合への開示並びに本人と会社とが合意できない場合の組合との協議を求め、会社は、本人の了解が得られれば応ずると述べた。また、雇用通知を確認してから退職届を提出するとの手順を組合が提案したところ、会社は、退職届提出と同時に雇用通知を行うことはできると回答した。

4月9日、会社は、組合に対し、定年後再雇用等の質問に対する回答書及びサンキョー名義の採用決定通知案を提示した。

【甲69、84、乙14】

- (4) 4月11日、第10回団体交渉が行われ、組合は、24年度以降も年収保障を行うことを要求した。会社は、全員の賃金が下がるわけではなく、また、努力次第で挽回できると述べた。また、会社は、サンキョーから組合員に労働条件の説明を行うことを提案したが、組合は、これを拒否した。

その後、4月15日までに、組合員の勤務地及び賃金の組合への開示についての同意書が提出されたことを受けて、会社は、組合に、組合員の賃金と勤務地を通知した。この通知は、給与モデルと基本給や勤務地などが相

違っていたり、職級の上下が入れ替わっていたりすることもあった。会社は、同月中に組合員に労働条件の説明を行うことを再度提案したが、組合は、これを拒否した。

【甲65、乙10、11、1審18、19、77～79p、2審13、14p】

(5) 5月2日、組合は、サンキョーが3月31日付要求について団体交渉に 응ずることを、請求する救済内容として追加した。

(6) 5月17日、会社は、組合に対し、再度サンキョーと協議したが、24年度以降の年収保障はできない、また、病気及び家族介護などでやむを得ず退職する従業員には基本給の3か月分の退職付加給付金を既に提示していたが、これらを理由とせず合意退職する従業員には基本給の1か月分を退職付加給付金として支給するとの回答書を提示した。

同日から、会社は、組合との協議を尽くしたと判断し、取引先に事業譲渡の通知を開始したが、組合は、6月3日までこのことを知らなかった。

5月23日、組合は、会社及びサンキョーに対し、勤務場所及び基本給減給等について「質問及び要求書」を提示し回答と団体交渉の開催を求めた。

同日、組合と会社とは、「組合員の転籍に関して、会社が各組合員との個別面談を開始するにあたって、労使双方は以下の点を確認する。①主題は転籍先の業務内容の説明であって、転籍の可否について個別の意思確認はしない。②上記、組合員と面談する際は、組合役員（1～3名）を必ず同席させる。」との覚書（以下「覚書」という。）を交わした。これを受けて、5月25日ないし27日に、会社は、組合員に対する個別面談を行った。

5月30日、会社は、組合の同月23日付「質問及び要求書」に対し、勤務場所は業務内容によって決まり、業務内容については組合の要求に従い技能・知識・経験が生かせるよう最大限配慮し、また、個別面談で説明したとおり、会社とサンキョーは賃金制度と運用ルールが違うので、賃金は賞与を含めた年収ベースで比較しているとの回答書を提示した。

【甲30、32、33、35、46、65、乙10、15、1審56、57p、2審16、17p】

5 転籍の意思確認、ストライキ、入社説明会等

(1) 23年6月7日、第11回団体交渉が行われ、組合は、会社が、取引先に事業譲渡について説明を行っているのは、「事前協議・同意協定書」に違反

するとの抗議文を提示し、基本給の減額、再雇用の賃金及び一時金について質し、同月9日に要求を出すと述べた。会社は、6月末に事業譲渡しないと雇用の確保ができないとして、同月10日までに個別に転籍の意思確認を行うと述べた。

6月9日、会社は、組合に対し、団体交渉における再雇用の労働条件等の質問に対する回答書を提示し、翌10日以降、個別に転籍の意思確認を行うことを通告した。同6月9日、組合は、会社に対し、事業譲渡について団体交渉を重ねてきたが、合意に至っていないのは、会社が組合の要求に応える努力をせずに時間稼ぎをし、サンキョーが団体交渉を頑なに拒否しているからであるとして、年間一時金4.5か月以上の支給、基本給の見直し、5年間の年収保障、組合員3名の勤務地変更、同1名の異動日の変更、単身赴任者への帰省手当の支給、65歳までの再雇用の保障と、組合の了解を得ずに個別に転籍の意思確認を行わないこと、及び組合と会社とサンキョーの三者での合意の確認を行うこと、そして、この要求の実現をもって組合員の転籍の意思を明らかにするとの要求書を提示した。

【甲33、34、36、49、乙10、1審57、58p】

- (2) 6月10日、会社は、全従業員に対して個別に転籍の意思確認を行った。組合員のうち4名は意思確認を拒否し、10名はサンキョーへの転籍、2名は退職の意思を表示した。同日、組合は、会社に対し、同月17日にストライキを実施することを通告した。

【甲38、乙10】

- (3) 6月15日、組合は、会社が組合の制止を押し切って、組合員に意思確認を行ったとして、抗議文を提示した。また、同日、会社は、サンキョーが会社の従業員に対し、同月17日の就業時間中に入社説明会を実施すると通知した。組合は、会社に対し、ストライキを予定している日に入社説明会を実施することに抗議し、日時の変更を求める抗議文を提示した。これを受けて、会社は、ストライキを妨害する意図はないので別の日にも説明会を行うと述べ、同月21日にも入社説明会が行われることとなった。

6月17日、サンキョーは、入社説明会を実施し、組合員2名がこの説明会に参加した。説明会後にはサンキョー労働組合が加入の勧誘を行った。

同日、組合は、21日に予定している説明会を労使確認前に実施しないことを要求する「抗議・要求書」を提示した。

【甲37、39、40、65、75、乙10、1審61～63p、2審50、51】

- (4) 6月20日、会社は、組合の同月9日付要求書に対し、1名の勤務地変更に応ずるがその他の要求は拒否し、退職あるいは転籍の意思表示をしなかった従業員には退職勧奨・解雇を実施する、転籍の意思表示をしなかった者はこれまで提示した条件では雇用されないとの回答書及び口頭で団体交渉を申し入れられたが、サンキョーの雇用手続は既に終了しているので団体交渉には応じない旨の書面を提示した。

6月21日、組合は、会社に対し、同月20日付回答書に対する抗議と団体交渉開催を求める抗議文を提示した。6月22日、組合は、会社に対し、意思確認を拒否した組合員について団体交渉を申し入れた。

6月23日、会社は、組合に対し、退職及び解雇条件についての団体交渉には応ずる旨の回答書を提示した。

【甲41～45】

- (5) 6月25日、第12回団体交渉が行われ、組合は、意思確認を拒否していた4名の組合員の転籍の意思確認を要求し、会社は、当初、既に人員配置を終えているとして難色を示したが、最終的にはこれを了承した。また、会社は、病気及び家族介護などを理由とせずに退職する従業員には基本給の2か月分を退職付加給付金として支払うことを約した。

6月27日、4名の組合員に意思確認が行われ、うち3名は退職の意思を表示した。残る1名は支部執行委員長であったが、サンキョーへの転籍を希望し、会社は、サンキョーに依頼し、同人に内定通知がなされた。

【乙10】

6 事業譲渡以降の団体交渉等

- (1) 23年6月30日、会社は、事業譲渡を行い、会社解散を決定した。6月27日に退職の意思表示をした組合員のうち1名は、「今回の退職は会社都合であるから退職願を提出するのは感覚に合わない。何か他意があるわけではない。」との意向を示して退職願を提出せず、結局会社は、同人を解雇した。同日、組合に同一の様式で10名の脱退届が提出された。

【甲66、乙10、1審64p】

- (2) 7月5日、第13回団体交渉が行われ、組合は、退職付加給付金を全員基本給の3か月分とすること、及び解雇となった組合員に退職届の提出を説得するので、同人にも退職付加給付金を支給することを要求した。

7月7日、会社は、組合に対し、退職付加給付金の支給額は変更しない、また、解雇した従業員には支給しないとの回答書を提示した。

【甲51、乙10】

- (3) 7月22日、組合は、会社は転籍の意思確認の実施、ストライキに対する介入及び退職の意思表示をしなかった者は解雇することの通知について謝罪文を交付することを、請求する救済内容として追加した。

- (4) 7月25日、第14回団体交渉が行われ、組合は、再度解雇された者も含む全組合員への退職付加給付金を基本給の3か月分とすることを要求した。

7月29日、会社は、組合に対し、合意退職した者への退職付加給付金については団体交渉に応じず、解雇となった組合員については本人が退職付加給付金を団体交渉において決定することに同意していることを示す書面の提示を求める回答書を提示した。8月5日、組合は、会社に対し、本人の同意を要求することは組合に対する組織介入であるとして、団体交渉を求める要求書を提示した。8月9日、会社は、再度、本人の同意を求める回答書を提示した。

【甲53～55】

第3 判 断

1 雇用の確保及び退職金の上積みについての団体交渉について

(1) 申立人組合の主張

組合と会社とは転籍について事前に充分協議し、同意を得る旨の労働協約を締結しており、組合は、22年12月16日付けで、全従業員の雇用の確保及びやむなく退職する者への退職金の上積みを求めた。さらに、23年1月27日付けで、サンキョーへの従業員全員の雇用及び労働条件の継承並びにやむなく退職する者への退職付加給付金を要求した。しかし、会社は、専らサンキョーが決定権をもっていることを理由に勤務地、業務及び労働条件の継承を拒否し、退職付加給付金についてもやむを得ない退職と会社が

認めた場合は基本給の3か月分と極めて限定的に回答した。組合は、会社に、従業員及び顧客に対する説明を強行せず、サンキョーを含めた合意協定を締結することを要求したが、会社は、これを拒否した。また、組合は、組合員らの労働条件等について開示を求めたが、会社は、給与モデルを示すのみで、組合員本人への直接の開示にこだわり、4月以降ようやく、勤務地の変更や基本給の減少など個別の労働条件を開示した。さらに、会社は、覚書に違反して従業員に個別の意思確認を行い、団体交渉での組合との合意を拒否し、事業譲渡を実施した。

会社は、協定に反し、組合の理解と同意を得る努力をせず、団体交渉は形骸化・無力化されたもので、会社の対応は不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社と組合との協定において、事業譲渡は組合と事前に協議することとされているもので、組合との合意は要しない。会社は、事業譲渡について、実施時期を延期し、組合との12回の団体交渉を行い、経緯を説明し、組合からの資料要求及び質問に回答した。雇用の確保については、当初より希望者全員のサンキョーでの雇用を約し、制度の違いによる賃金減少の緩和のための年収の調整を提案し、給与モデル及び個人別の賃金明細を開示した。また、当初は退職付加給付金の支給を予定していなかったが、やむを得ず転籍できない組合員がいる可能性に配慮し、基本給の3か月分を提示した。

会社は、希望者全員の雇用、年収の調整及び退職付加給付金の支給を約し、事業譲渡の実施時期を延期して12回もの団体交渉を行い協議を尽くしており、不誠実な団体交渉には当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合と会社とは、18年12月6日に「営業譲渡」については事前協議の対象とする、20年4月25日に「転籍」については事前に充分協議し、理解と合意を得て行うとの協定を締結していたことが認められる（第2、2(2)(3)）ところ、組合は、会社が協定に反したという。しかし、本件においては、「営業譲渡」に関する事前協議が行われなかったということではできない。また、「転籍」については、そもそも上記協定が、本件のような、

事業譲渡による会社消滅に伴い、会社が従業員に対し譲渡先への転籍という選択肢を示す場合にまで組合の事前合意を要求する趣旨のものであるのか、疑義のあるところであり、会社が雇用の確保を優先し、組合との事前合意を優先しなかったとしても、そのことのみをもって不誠実な交渉に当たると断定することはできない。

そこで、組合と会社との団体交渉の経緯をみると、以下の事実が認められる。会社は、事業譲渡に至る経緯を説明し、決算見通し（第2、3(2)）、過去3年間の製造原価計算書等とサンキョーの就業規則等（同(3)）、売上と原価を提示し、23年度の年収の調整を提案した（同(4)）。これに対し組合は、22年12月16日付けで、従前どおりの労働条件での雇用及び退職する者への退職金の上積み等を要求した（第2、3(5)）。さらに、23年1月27日付けで、サンキョーへの従業員全員の雇用継承、労働条件の協定の継承及び退職する者への退職付加給付金退職時月例賃金の24か月分を要求した（第2、3(8)）。会社は、労働条件の協定は継承されないが、24年度についても調整を一部実施し、やむを得ず退職する者には退職付加給付金基本給の3か月分を支給することを回答した（第2、3(8)）。また、会社は、給与モデルを提示し（第2、3(6)）、本件当初申立てまでに8回の団体交渉が行われた。本件当初申立て後、会社は、事業譲渡の実施を延期し、さらに4回の団体交渉を行い、昇給査定号給表等及び新給与試算書を提示し（第2、4(2)）、組合員の同意書が提出されたことを受けて、組合員の賃金と勤務地を通知し（同4(4)）、合意退職する者には退職付加給付金基本給の2か月分の支給を約し、転籍の意思確認を拒否していた組合員に対しても、再度の意思確認を行った（同5(5)）。

組合は、会社が、組合の理解と合意を得る努力をせず、団体交渉は形骸化・無力化されたという。しかし、上記の経緯をみると、会社は、本件当初申立てまでの8回の団体交渉において事業譲渡について資料を提示して説明を行い、組合の要求する労働条件の引継ぎ及び退職付加給付金の要求を全て受け入れることはなかったものの、退職付加給付金の基本給の3か月の支給を約し、年収の調整を当初の提案の23年度から翌24年度までに延長するなど一定の譲歩を行った。また、本件申立て後も、事業譲渡の時

期を延期して4回の団体交渉を行い、転籍後の給与等の労働条件についても資料を提示し、退職付加給付金基本給の2か月分の支給を約し、転籍の意思確認を拒否していた組合員に対しても、再度の意思確認を行った。したがって、会社は、組合の理解と同意を得る努力を行ったものといえ、団体交渉における対応が不誠実であったとはいふことはできない。

2 転籍の意思確認の実施について

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合が23年6月9日に最終的な要求を提示し個別に転籍の意思確認を行わないことを求めたにもかかわらず、翌10日に、サンキョーが一方的に提示する条件での意思確認を行った。会社は、不当な勧誘等を行ったわけではないと主張するが、団体交渉によらず組合の関与を排除して面談を行うことは、5月23日付覚書に違反し、団体交渉で合意し労働協約を締結するという組合の方針に対する支配介入に当たる。

会社は、覚書は5月25日ないし27日に行われた労働条件の説明について締結したもので、転籍の意思確認とは無関係と主張する。しかし、覚書には、労働条件の説明に限るとの明記はなく、組合がわざわざそのような覚書を締結することはあり得ない。

(2) 被申立人会社の主張

会社の行った転籍の意思確認の時期及び方法は、組合活動に不当な影響を与えるものでなく、労働条件の受入れを強要することもなかった。会社は、組合との団体交渉を尽くしており、事業譲渡の実施にはこの時点での転籍の意思確認が不可欠であり、支配介入には当たらない。

組合は、転籍の意思確認が覚書に反するものと主張するが、覚書は5月25日ないし27日に行われた労働条件の説明について締結したもので、転籍の意思確認とは関係がない。

(3) 当委員会の判断

会社は、6月7日の第11回団体交渉において、同月末に事業譲渡しないと雇用の確保ができないと述べ、組合の要求を拒否して同月10日に全従業員に対し個別に転籍の意思確認を行い、組合員のうち4名は意思確認を拒否し、10名はサンキョーへの転籍、2名は退職の意思を表示したことが認

められる（第2、5(1)(2)）。

組合は、会社が転籍の意思確認を行ったことが団体交渉で合意し労働協約を締結するという組合の方針に対する支配介入に当たると主張する。しかし、組合が6月9日付けで、要求の実現をもって組合員の意思を明らかにするとしたこと（第2、5(1)）を踏まえても、本件申立てを受け会社が延期した事業譲渡の時期である6月末が迫っており、事業譲渡の実施にはこの時点での転籍の意思確認が不可欠であるとの会社の主張も無理からぬものがあること、また、前記1で判断したとおり会社の団体交渉における対応は不誠実とはいえないこと、そして、転籍の意思確認は全従業員について行われ、強制等があったとの疎明もなく、組合員らはそれぞれが意思表示、あるいは意思確認の拒否を行ったことを併せ考慮すると、会社が転籍の意思確認を行ったことは支配介入に当たるとすることはできない。

なお、組合は、転籍の意思確認を行ったことは覚書に反すると主張する。しかし覚書には、個別面談では、主題は転勤先の業務内容の説明であって、転籍の可否について個別の意思確認はしないとの記載があるのみ（第2、4(6)）であり、延期した事業譲渡の実施時期が間近となったこの時期に、将来にわたって組合の了解なしには転籍の意思確認を行わないことを会社が約したものと解するのは困難である。むしろ、会社が個別面談前の第7回から第10回までの団体交渉において、組合員に労働条件の説明を行うことを再三提案したこと（第2、3(7)、(8)、(9)、4(4)）、また、個別面談後の第11回団体交渉において、23年6月末に事業譲渡しないと雇用の確保ができないとして個別の転籍の意思確認を行うと述べたこと（同5(1)）を考慮すれば、会社主張のように、5月25日ないし27日の個別面談に限定した覚書を締結したものであると解釈する方がより自然であるといわざるを得ず、組合の主張は採用することができない。

3 ストライキに対する対応について

(1) 申立人組合の主張

会社がサンキョーと示し合わせて組合がストライキを予告した23年6月17日に入社説明会を行うこととなり、組合は、説明会の日程変更を要求

したが、会社はこれを拒否した。その結果、組合員2名がストライキに参加せず、説明会ではサンキョー労働組合が加入の勧誘を行い、さらに、組合の反対を押し切り、21日にも説明会が行われ、組合を脱退する者が相次いだ。

会社は、説明会はサンキョーが開催し、出席を命じていないと主張する。しかし、会社は、業務日に説明会に参加することを認めており、関与は明白である。あえてストライキに合わせて説明会を開催させ、日程変更の要求を拒否した会社の行為は、組合のストライキ権行使の妨害として、労働組合の弱体化を図る支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

入社説明会を開催したのはサンキョーであり、会社は、組合員に出席を命じたこともない。会社は、追加で入社説明会を設定させるなど、ストライキに参加する組合員に不利益がないように最大限配慮しており、支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

サンキョーの入社説明会が、ストライキを予定していた6月17日に行われることを知り、組合は会社に抗議したものの、日程は変更されず同日に入社説明会が行われたことが認められる（第2、5(2)(3)）。

会社は、説明会を開催したのはサンキョーであり、会社として組合員に出席を命じたこともないと主張する。しかし、入社説明会は、就業時間中に行われ会社が出席を認めていること、並びにその内容及び時期からみて、会社の関与がないとは考えられず、むしろ会社業務の一環というべきである。そして、この時期の入社説明会は、組合員にとって、強い関心事であり、ストライキへの参加をためらわせる強い要因となることは容易に想像することができ、現に組合員2名はストライキに参加せず入社説明会に参加している（第2、5(3)）のであるから、会社があえてストライキに合わせて入社説明会を開催させ、組合のストライキ権行使の妨害を図ったとの組合の主張も理解できないわけではない。

しかし、会社は、組合の抗議を受け、17日以前に、17日の入社説明会に出席しない者のための説明会を21日に設定していた（第2、5(3)）ので

あるから、ストライキに参加しても説明会に参加することが可能であることは、ストライキの実施前に明らかであり、したがって、会社がストライキを妨害するためにあえて同日に入社説明会を設定したものとまではいえず、ストライキに対する会社の対応が支配介入に当たるといえることはできない。

なお、その後、組合を脱退する者がいたこと（第2、6(1)）が認められるが、この脱退が会社の対応によると認めるに足る具体的事実が疎明されていないのであるから、上記の判断を左右するものではない。

4 会社を退職する意思表示をしなかった者は解雇するとの回答について

(1) 申立人組合の主張

会社は、23年6月20日、会社を退職する意思表示をしなかった者は解雇することを回答し、支部執行委員長を含む組合の方針に従って退職の意思表示をしなかった組合員に深刻な不安を与えた。

会社は、退職の意思表示をしなかった者は、組合員、非組合員の区別なく解雇する予定であり、不利益取扱いに当たらないという。しかし、組合はサンキョーでの労働条件の交渉の進展を待って意思表示を行う旨を明確にしており、団体交渉に自らの労働条件を委ねていた組合員らに対して、解雇の予告をするものであるから、それ自体が不利益取扱いに当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、遅くとも22年11月17日までには、退職に応じない者は会社解散を理由として解雇することを伝えており、退職の意思表示をしなかった者は、組合員、非組合員の区別なく解雇する予定であり、合理的な理由に基づくもので、不利益取扱いには当たらない。

(3) 当委員会の判断

会社は、意思確認実施後の23年6月20日、会社を退職する意思表示をしなかった者には退職勧奨・解雇を実施すると回答した（第2、5(4)）ことが認められる。

組合は、この回答が意思表示をしていなかった組合員に深刻な不安を与えたことが不利益取扱いに該当すると主張する。しかし、会社は、組合員・非組合員の区別なく適用される措置について説明しただけであり、会社が

組合員に何らかの不利益を与える意図で上記の回答を行ったと評価するのは到底困難である。会社が上記回答の後にも組合員らに意思表示を認め、それにより採用となった組合員がいたこと（第2、5(5)）からしても、会社が退職する意思表示をしなかった者は解雇すると回答したことが組合員に対する不利益取扱いに当たるとすることはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、雇用の確保及び退職金の上積みについての団体交渉における会社の対応、23年6月10日に会社が転籍の意思確認を実施したこと、同月17日のストライキに対する会社の対応、及び同月20日に会社が退職する意思表示をしなかった者は解雇すると回答したことは、いずれも労働組合法第7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12月4日

東京都労働委員会
会 長 荒 木 尚 志