

写

命 令 書

大阪市北区

申立人 H
代表者 執行委員長 A

埼玉県戸田市

被申立人 J
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成24年(不)第33号事件について、当委員会は、平成25年5月8日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

H
執行委員長 A 様

J
代表取締役 B

当社が、平成24年1月24日に開催された団体交渉において、当社の銀行口座の明細や財務諸表を開示できる旨発言した後、開示を求める貴組合の要求に対し、応じない旨返答したことは、大阪府労働委員会において、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認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 1 名に対する解雇を撤回し、従前、勤務していた支店を再開すること及びバックペイ
- 2 財務諸表等の開示
- 3 謝罪文の掲示及び全従業員へのメールでの送信

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①申立人組合員 1 名を解雇したこと、②団体交渉での経緯から、申立人が財務諸表等の開示を求めたところ、応じないこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 J （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、ドイツ連邦共和国内に本社を有する K （以下「親会社」という。）が製造する印刷機械の卸売やその機械のメンテナンス等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約 30 名である。

会社は、大阪府東大阪市内に大阪支社を、名古屋市内に名古屋支店を置くなどしていたが、名古屋支店については、後記第 4. 1 (1) エ(エ)記載のとおり、遅くとも平成 24 年 1 月 5 日以降は、業務の拠点としては使用されていない。

イ 申立人 H （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約 260 名である。

（2）本件申立てに至る経緯

ア ドイツ連邦共和国のアウクスブルク地方裁判所（破産裁判所）は、親会社の民事再生手続につき、平成 23 年 11 月 25 日付けで、親会社の資産に対して暫定的な破産管理を宣言した（以下、この件を「本件財務破綻」という。）。

（乙 2）

イ 平成 23 年 12 月 21 日、会社は、客先に出向き機械のメンテナンス等を担当するカスタマーエンジニアとして名古屋支店で勤務していた組合員の C （以下、組合加入前の時期も含めて「C 組合員」という。）に対し、雇用契約を同月 31 日限り、合意解約する旨記載された書面及び就業規則第 44 条第 1 項の⑤により、同日付けで解雇する旨記載された書面を提示した。

（甲 39、甲 40、甲 41、甲 62、証人 C ）

ウ 平成 24 年 1 月 6 日及び同月 24 日、組合と会社との間で団体交渉（以下「団交」

といい、これら2回の団交をそれぞれ「24.1.6団交」及び「24.1.24団交」という。)が開催された。

(甲44、甲45、甲62、証人 C)

エ 平成24年1月24日、会社は C 組合員に対し、同日付けの解雇予告通知書と題する書面(以下「24.1解雇予告通知書」という。)を手交し、就業規則第44条第1項の⑤により、同月31日付けで解雇する旨通知した(以下、会社が C 組合員を平成24年1月31日をもって解雇したことを「本件解雇」という。)

(甲49、甲62、証人 C)

オ 組合は会社に対し、平成24年1月28日付け要求書(以下「1.28要求書」という。)を提出し、同21年から同24年現在までの財務諸表及び銀行口座の明細の提示を求めた。

(甲46、証人 C)

カ 会社は組合に対し、平成24年2月1日付け文書(以下「2.1回答書」という。)等により、同21年から同24年現在までの財務諸表及び銀行口座の明細の開示には応じられない旨返答した。

(甲47、甲61)

キ 平成24年5月24日、組合は本件申立てを行った。

第3 争 点

1 会社が、 C 組合員を平成24年1月31日をもって解雇したことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

会社は、 C 組合員が組合に加入し、組合活動を重ねていたことから、組合及び C 組合員に対し嫌悪感を抱き、不利益取扱い及び支配介入を繰り返してきたが、本件解雇はその仕上げに当たる。

平成20年12月、 C 組合員は最初の退職勧奨を受け、組合に加入し、団交で会社が退職勧奨を撤回することを確認した。しかし、会社は、その後、 C 組合員に対し、従前担当していた仕事をさせず、会議に出席を認めず、一方的に減給するなどした。

さらに、同21年8月28日、会社は C 組合員の退職についての提案及びその条件を議題とする協議を求め、再び退職勧奨を行った。同年9月10日、組合は団交の場で要求事項を示し、会社はこれに同月30日までに、回答すると約束しながら、回答期限前に、突然、 C 組合員を本社に呼び出し、大阪支社から名古屋支店への異動を内示した。この異動について、組合は、組合の要求に対する会社回答後の団交が終了するまで留保するよう求めたが、会社はこれに応じず、引っ越しの準備もでき

ていない C 組合員を同年10月1日、異動させた。

また、名古屋支店への異動直後の平成21年11月、会社は、退職しない意思を表明している C 組合員に対し、2度にわたり、執拗に希望退職に応じるように迫った。

本件解雇についての会社の組合に対する回答書には、解雇理由として、親会社が経営不振により再生手続に入ったため、これまで親会社から受けてきた資金援助が受けられなくなり、人員削減を行う必要がある旨記載されているのみで、なぜ、C組合員が解雇されなければならないかについての客観的・合理的理由は記載されていない。

C 組合員と同時期に退職勧奨を受けた従業員9名が退職し、それ以外にも2名が自己退職していることや C 組合員が担当していた仕事を会社は元従業員と契約して継続させるなどしていることからみても、C 組合員を解雇する必要はなかった。また、会社は団交で、退職者を選定した理由として、サービスエンジニアについては、東日本地区、西日本地区からそれぞれ1名を削減せざるを得ない旨発言したが、実際に退職勧奨を受けたサービスエンジニアは組織図上、東日本地区に属しており、事実と異なった説明をしている。

したがって、会社は退職勧奨を、対象者の選別や人数に関して明確な基準なく行っており、会社がこれに応じなかった C 組合員を解雇したことは、組合嫌悪によるものであるとともに、C 組合員に対する攻撃に C 組合員が屈しなかったため、解雇をもって、会社内から排除するためのものである。

以上のとおりであるから、本件解雇は不利益取扱い及び支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

本件解雇は、親会社の本件財務破綻に起因する会社の危機的状況に緊急に対応するための人員削減であって、事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、従業員の減員が必要になったために行った整理解雇である。したがって、組合つぶしを目的とした解雇でないことは明らかである。

会社は、本件財務破綻により、新規の製品入荷がいつになるか、あるいはそもそも可能であるかがわからない状態になるとともに、信用不安により新規受注が当面の間、困難になり、取引先への支払条件が厳しくなること等が予測され、これに緊急に対応する必要が生じた。印刷業は、不況業種であって、従来から会社の経営は厳しく、様々な経費削減努力をしたが、それでも足りず、親会社からの融資で資金繰りを補っていたため、事業資金の供給も枯渇する恐れがあった。会社にとって、本件財務破綻は最大の危機であって、会社を存続させるには、大幅な経費削減が必要で、人員削減は必須条件であった。

会社は、従前から、全管理職の報酬カット、ボーナスカット、平成21年11月の希

望退職の募集など経費削減に努めてきた。本件財政破綻に際しても、全従業員に対しさらに経費節減を指示し、高額の人件費を削除することも考え、当時の代表取締役1名の退任による役員報酬経費の削減等、整理解雇に着手する以前にできる限りの経営努力をしていた。

会社は、会社全体を縮小するため、営業部門、カスタマーサービス部門、管理部門、それぞれにつき、数人ずつ削減することにし、カスタマーサービス部門については、比較的年齢が若い者、独身の者、顧客評価が低い者という基準で被解雇者を選定した。一般に年齢が若い方が再就職がしやすく、独身の方が経済的打撃が低いと考えられるためである。また、人員削減により少数の従業員により仕事を行うことになるのであるから、技術力が高く、顧客評価の高い者を会社に残し、低い者を選定の対象にすることは合理的である。

C 組合員は、この基準に該当するため、被解雇者となったものである。なお、会社は、この選定基準に基づき、C 組合員以外に9名を選定したが、これら9名は、退職勧奨の段階で合意退職の意向を示し、平成23年12月末日又は同24年1月末日をもって退職した。

なお、会社は本件財務破綻による危機的状況に緊急に対応する必要があり、希望退職手続を行う時間的な余裕は全くなく、同21年11月に実施した希望退職の際のような助成措置は不可能であった。また、会社は、全社を対象に人員削減を行っており、C 組合員に対し、他の勤務地へ配転する余地もなかった。

2 会社が銀行口座の明細や財務諸表を開示しないことは不誠実団交に当たるか。

(1) 申立人の主張

24.1.24団交で、組合が会社に対し、財務状況についての説明を迫ったところ、会社は、会社の銀行口座の明細や貸借対照表等の財務諸表を全部開示することを約束した。しかし、その後、組合が、2度、この約束の履行を求めたところ、会社は開示を拒否した。

このことは、団交での約束を反故にしたもので、誠実団交義務違反に当たる。また、会社はC 組合員に対し、退職を求めていたのであるから、これに関する経営上の必要性を裏付ける財務諸表を含む経営資料の開示等の義務を負っており、これを履行しなかったという点でも、不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

24.1.24団交で、会社は、銀行口座の開示等は会社側で必要と認めた場合には考えるという発言をしたまでであって、開示を約束した事実はない。

会社は、親会社の状況に関する情報は従業員に開示しており、会社の資金繰りの問題は親会社に起因するものであるから、会社の銀行口座等の開示を行う必要性も

ない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、C 組合員を平成24年1月31日をもって解雇したことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。）及び争点2（会社が銀行口座の明細や財務諸表を開示しないことは不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア C 組合員の組合加入から名古屋支店への異動までの経緯

(ア) 平成16年3月、C 組合員は、印刷機械の修理やメンテナンスに関する職種を希望して会社に入社し、本社での勤務を経て、同17年10月から名古屋支店、同18年11月からはサービス本部長の指示で技術習得のため、大阪支社で、カスタマーエンジニアとして勤務し、技術習得に努めていたが、同20年4月から大阪支社で部品関連の業務に異動となった。C 組合員は、この異動に納得できず、サービス本部長等に対し撤回を求めたが、異動は撤回されなかった。なお、C 組合員は、カスタマーエンジニアの仕事は10年たって一人前になると言われていた。

(甲62、証人 C)

(イ) 平成20年12月、会社は C 組合員に対し、退職勧奨を行った。なお、会社は、この時期、C 組合員以外に合計7名の従業員に対し、退職勧奨を行い、これらの従業員は全員退職した。これら7名の従業員の中には、名古屋支店で営業部門に所属していた者1名及びカスタマーサービス部門に所属していたもの1名が含まれていた。

退職勧奨を受けた C 組合員は、組合に加入した。

(甲62、証人 C)

(ウ) 平成20年12月24日、組合は会社に対し、同日付け文書を送付し、C 組合員が組合に加入していることを通知し、同21年1月16日、組合と会社との間で団交が開催された。

席上、組合は、整理解雇の4要件が定められており、C 組合員に対する退職勧奨をやめることを要請する旨述べた。

会社は、①会社の業務は、キャッシュフローの回収に長期間を要する業務であること、②昨年の終わり頃から、経費の節減として様々なことをやっているが、親会社からの支援がなくなる可能性が非常に現実的になってきていること、③新規の受注がないことに言及した上で、人員削減の必要があるとし、④ C 組合員は大阪支社の部品関連の業務を担当しているところ、今回、組織改編により大阪支社で部品関連の業務を担当する従業員は余剰になる、⑤ C 組合員

は以前カスタマーサービスを担当していたが、その際、過去の全てのマネージャーからサービスの再修理が多い等、適性がないと判断され、それで部品関連の業務をしてもらった、⑥退職勧奨の撤回を求める趣旨はわかるが、C組合員の担当業務をどうするかという問題がある旨述べた。

組合は、担当業務は、不当な意図がない限りでは会社の裁量権の問題である旨述べ、続いてC組合員に希望を尋ねたところ、C組合員はカスタマーサービスを希望する旨返答した。

会社は、①C組合員は本社と名古屋支店でカスタマーサービスを担当したが、過去の全てのマネージャーが適性がないとの判断をしており、大阪支社では補助作業員という前提で受け入れていた、②組織改編により1名で部品関連業務を回すことになるが、その1人をC組合員にと言われても即答できない旨述べた。

結局、組合は、C組合員の処遇について、それぞれが持ち帰って検討するというようにしてはどうかと提案し、この団交は終了した。

(甲1、甲4、甲62、証人 C)

(エ) 平成21年1月頃から後記(ソ)記載のとおり同年10月1日にC組合員が名古屋支店へ異動するまでの間、会社は、C組合員に対し、従前担当していた部品関連業務を命じなかった。

また、会社はC組合員に対し、この間開催されたフレックスタイムの説明会やシステム変更のための社内会議等への参加を認めなかった。

(甲32、甲62、証人 C)

(オ) 会社はC組合員に対し、平成21年4月1日付けの給与通知を交付し、4月分から基本給を36,600円減給し、295,700円とする旨通知した。

(甲9、甲62、証人 C)

(カ) 会社はC組合員に対し、平成21年4月8日に年次有給休暇を取得するよう指示し、C組合員は、同日、年次有給休暇を取得した。なお、同日は、当時の会社の代表取締役であったD(以下「D会長」という。)が大阪支社を訪れ、朝礼で話をする予定であった。

(甲6、甲7、甲62)

(キ) 組合は会社に対し、平成21年4月27日付け文書を提出し、本人の同意を得ないまま、C組合員の基本給を減給したこと等について説明を求めた。

これに対し、会社は、同年5月7日付け回答書(以下「21.5.7回答書」という。)を提出し、人事評価システムの基準に則り、人事評価委員会で減給を決定したものであって、他に数名の減給者が出ている旨回答した。

(甲10、甲53)

(ク) 組合は会社に対し、平成21年5月9日付け文書(以下「21.5.9文書」という。)を提出し、C組合員の同意を得ないまま労働条件の不利益変更を行った理由を明らかにし、会社の人事評価システムの詳細を説明するよう求めた。

これに対し、会社は、同月22日付け回答書(以下「21.5.22回答書」という。)を提出したところ、この文書には、①C組合員の減給は、21.5.7回答書に記載のとおり、人事評価システムに則って決定された、②当該人事評価システムの内容及び説明についての文書は、会社のサーバー内に保存されており、社員であればいつでも内容を確認できる、③C組合員も当該人事評価システムの内容を知っており、人事評価の結果次第では減給もあり得ることも認識していたと思われる、④社内調査の結果、人事評価の結果の本人への通知がC組合員を含めた部署全体に対し、なされていないことが判明し、特に、C組合員に関しては突然の減給として不審の念を抱かせたことは遺憾に思うが、今回の減給が適正な人事評価に基づいて行われたことには変わりない、⑤同月20日、C組合員の上司からC組合員に対し、人事評価の結果が伝えられており、その席で、C組合員から特に異議が述べられなかった旨記載されていた。

なお、平成21年5月20日及び同年6月4日、C組合員と上司に当たる会社マネージャーとの間で面談が行われ、C組合員の基本給の減給が話題になった。

(甲14、甲15、甲17、甲52、甲62)

(ケ) 組合は会社に対し、平成21年5月25日付け文書を提出した。

この文書には、①組合は、会社が一方的な労働条件の不利益変更を行った理由を質問している、②同月20日の面談における人事評価の結果についてはC組合員の評価が、他の従業員1名との比較で行われたということのみ伝えられ、具体的な説明はなかった、③その席上で、C組合員は減給についての異議を述べた旨記載されていた。

これに対し、会社は、同年6月5日付け回答書を提出したところ、この文書には、①21.5.22回答書に記載のとおり、会社には人事評価システムがあり、

C組合員の減給は、当該人事評価システムに則って決定した、②会社に人事評価システムが存在しないことを前提に、一方的な労働条件の不利益変更をした理由を問われても、前提が異なり回答は不可能である、③人事評価システムに則って減給が決定された理由を問われているならば、その理由は、C組合員の人事評価が低かったことである、④同年5月20日の本人への通知の内容に不足を感じたということならば、その場で言うべきで、後から組合経由で説明

不足を申し立てられても時間がかかるのみである、⑤会社としては、同日の本人通知の際に、減給についての異議の申立てはなかったと認識している旨記載されていた。

(甲16、甲18、甲62)

(コ) 会社は組合に対し、平成21年8月28日付け文書を提出し、C組合員の退職についての提案及びその条件を議題とする協議を申し入れ、同年9月10日、組合と会社との間で団交が開催された。

組合は会社に対し、その席上、同日付け文書(以下「21.9.10文書」という。)を提出し、①C組合員の同年4月以降の減給分に相当する金銭の支払、②C組合員に本来業務である部品関連の業務を担当させること、③C組合員に対する退職勧奨をやめること等を要求するとともに、昨年、退職勧奨を断って以来、C組合員に対し、部品関連業務を行わせないようになった理由の説明等、計26項目の質問項目をあげ、同月30日までに文書で回答するよう求めた。

(甲23、甲25、甲62)

(サ) 平成21年9月17日、会社はC組合員に対し、同年10月1日付けで名古屋支店へ異動し、カスタマーサービスを担当することを内示した。

(甲19、甲62)

(シ) 組合は会社に対し、平成21年9月18日付け文書を提出し、同月28日から同月30日までの間で、C組合員に対する異動の内示等を議題とする団交を開催するよう申し入れた。

これに対し、会社は同月25日付け文書を提出したところ、この文書には、①同月28日から同月30日までの間の団交開催には、急な申入れであり応じられない、②会社は、組合が21.9.10文書で要求したC組合員に本来業務である部品関連の業務を担当させることに関して、人員配置上、部品関連業務ではなく、カスタマーサービス部門ではあるが、人事異動の内示をし、組合の要求事項の一部を実行した、③質問事項の回答期限も来ないうちに、なぜ、組合が再度の団交を申し入れたのかが不可解であるが、他の要求事項についても同月末までに結論を出す予定である旨記載されていた。

(甲26、甲27、甲62)

(ス) 組合は会社に対し、平成21年9月26日付け文書(以下「21.9.26文書」という。)を提出した。

この文書には、①会社が21.9.10文書に対する回答期限の前に、C組合員に対し内示を行ったため、組合を無視した行為を危惧し、組合は団交を申し入

れたもので、責任は会社側にある、②この時期に人事異動の内示を行うことは、極めて不誠実であり、信頼関係を損なうもので、組合は嚴重に抗議する、③ C 組合員に対する人事異動を21. 9. 10文書への回答に基づく団交終了まで留保するよう要求する旨記載されていた。

これに対し、会社は、同月29日付け回答書を提出したところ、この文書には① C 組合員に対する内示は、人事権に基づき、正当な権限の範囲で行われたものである、②会社の人事権の行使は、組合や C 組合員の同意を必要とするものではない、③ C 組合員に退職の意向がないことが明確になった以上は、

C 組合員に当社が必要とする部署において速やかに業務を行ってもらいがあり、団交での結論を待つことは考えておらず、人事異動の留保には応じられない旨記載されていた。

(甲28、甲29、甲62)

(セ) 会社は組合に対し、21. 9. 10文書に回答するとして、平成21年9月30日付け文書(以下「21. 9. 30文書」という。)を提出した。

この文書には、① C 組合員の賃金は、同年10月支給分から減給前の金額に戻し、同年4月から9月までの減給分については、10月の支給時に併せて支払う、②業務については、同年10月1日付けの異動により対応する、③現時点での退職勧奨は行わないが、今後の経営状況の変化による場合についてまで約束したものでない、以上により、会社と C 組合員との間の本件紛争については全て解決したいと考えている旨記載されていた。

(甲24)

(ソ) 平成21年10月1日、C 組合員は名古屋支店へ異動になり、同日より赴任した。この時点で、名古屋支店配属の機械担当のエンジニアは C 組合員のみであり、約30か所の客先に対するカスタマーサービスを担当した。

(証人 C)

(タ) 平成21年10月23日、組合と会社との間で団交が開催された。

C 組合員は、今回の人事異動に逆らうつもりはないが、大阪支社での部品関連業務は過重な状態であるのに、なぜ、名古屋支店へ異動になるのかと尋ねた。会社は、①親会社の経営が芳しくなく、会社も合理化が必要で、回転率の低い部品を中心に在庫をあまりかかえないようにする方針にあり、部品に関する業務過剰な状態は解消されていくと考えている、②大阪支社で9か月カバーしているが、名古屋支店で、顧客の要求に応えきれていない状態が発生している、③大阪支社で部品担当者を2名置くよりも、C 組合員のキャリアと経験を考えると、名古屋支店の方が適切であると判断した旨返答した。

組合は、名古屋支店は撤収する可能性があると聞いたことがあるが、その予定はないのかと尋ねたところ、会社は、その予定はない旨返答し、続いて、印刷機のビジネスは、東京、大阪及び名古屋にますます集中してきており、名古屋でビジネスをするならば、名古屋に拠点をもっていないと商売がやりにくい面がある旨述べ、再度、名古屋撤収の考えはない旨述べた。

組合は人事異動に伴う研修について質問し、会社は、C 組合員が1年半位、現場を離れていたことに関し、カスタマーエンジニアに復帰するのに伴う研修に関して、説明した。また、組合は、21.9.30文書には、21.9.10文書への回答としては積み残しがあると主張し、再度、回答するよう求めた。

(甲32、甲62、証人 C)

(チ) 平成21年10月30日、会社は組合に対し、21.9.10文書について、21.9.30文書を補足するとして、同日付け回答書を提出した。

この文書には、①組合と会社では事実関係の認識やその評価に隔たりがあるが、会社としては今回の紛争の円満な早期解決を希望しており、相当な譲歩をして C 組合員の要求の多くに応じているので、これをもって解決したいと考えている、②平成21年9月10日の団交で C 組合員の要求が具体的になり、いかなる条件によっても退職しない意思が明らかになったことを受けて、今後も働き続けるという結論に至った以上は、これ以上の事実関係の認識やその評価に関する争いを続けて紛争が長期にわたり、また、深刻化するよりは、その認識や評価の相違を度外視して、その主たる要求について会社が大幅な譲歩をしても、紛争の早期解決を図ることがお互いの利益に適うと考えている旨記載されていた。

(甲33、甲62)

イ 平成21年11月の希望退職募集にかかる経緯

(ア) 平成21年11月4日、会社は全正社員を対象に希望退職を募集することを発表した。その内容は、退職金規程に定める退職金のほか、退職優遇加算金の支給を受け、原則として同年12月31日をもって、会社都合として退職するというもので、募集人員は7名から12名程度とされていた。退職優遇加算金は年齢により異なっていたが、最高は月給基本給の24か月分で、当時37歳の C 組合員は18か月分となっていた(以下、この時の希望退職を「21年希望退職」という。)

また、会社の代表取締役等によるマネジメントからのメッセージと題する同日付けの文書が配付されたところ、この文書には、①不況により、会社は極めて大きな打撃を受けており、平成21年度の売上台数は昨年度比で70%も落ち込み、巨額の営業損失が生じる見込みで、今後も市場の回復は見込めない、②

会社は、契約の見直し、管理職全員の報酬カット、同20年以降一時金を払わないことにするなど、全ての費用を見直し経費削減を行ってきたが、これをもってしても、現在の組織のままで会社の存続を確保するには十分ではない、③成長と合理化／最適化という2つの目標を達成するために会社が行っている継続的努力に加えて、会社の取締役会は、希望退職制度の導入を全員一致で決定した旨記載されていた。

(甲34、乙6、乙7)

(イ) 平成21年11月10日及び同月16日、C組合員と執行役員E(以下「E役員」という。)との間で、21年希望退職にかかる面談が行われた。

(甲35、甲36、甲62、証人C)

(ウ) C組合員は、21年希望退職に応募しなかった。また、これ以降、平成23年12月21日まで、C組合員は会社から退職勧奨を受けなかった。

なお、21年希望退職により、合計10名の従業員が退職した。

(証人C)

ウ 平成22年頃のC組合員の組合活動と勤務状況

(ア) 平成22年1月21日、大阪支社において就業規則の変更に関する説明会があり、C組合員は大阪の対象外との発言があったため、組合は会社に対し、平成22年1月22日付け申入書を提出し、同年2月8日から同月10日までの間で、C組合員の地位・身分、就業規則の変更について団交を開催することを申し入れた。

(甲55の1)

(イ) 会社は組合に対し、平成22年1月29日付け回答書を提出し、同年2月8日から同月10日までの間は会社側担当者の都合がつかないため、同月22日以降の日程で、団交開催の候補日を複数提示するよう求めた。

(甲55の2)

(ウ) 組合は会社に対し、平成22年2月6日付け申入書を提出し、同月22日から同月26日までの間で、団交を開催することを申し入れた。

(甲55の3)

(エ) 組合は会社に対し、平成22年2月8日付けの会社からの質問書に回答するとして、同年3月6日付け回答書(以下「22.3.6回答書」という。)を提出した。

この文書には、①会社部長のF(以下「F部長」という。)がC組合員に対し、C組合員の所属する上部系統が大阪から東京へ変更になった旨説明したと会社はしているが、C組合員はそのような説明は受けておらず、このことについて組合を通じての説明を求める、②(i)1日の所定労働時間が

7.5時間から8時間に変更されたこと、(ii)現場に到着するまでと現場から帰宅するまでの時間は通勤時間とみなすこと、についての説明を求める、③同年3月23日から同月31日までの間で、団交を開催することを申し入れる旨記載されていた。

(甲55の4)

(オ) 会社は組合に対し、22.3.6回答書に回答するとして、平成22年3月10日付け回答書を提出した。

この文書には、① C 組合員の所属する上部系統の変更についての説明をしたのは、F 部長ではなく別の従業員であったので、この点は訂正するが、この件については、F 部長が回答するので、まずは、F 部長に問い合わせしてほしい、②所定労働時間と通勤時間についての質問は、就業規則の変更に関連するものと思われるが、就業規則の変更は、会社従業員の過半数代表者との協議の上行っており、この内容については、会社従業員の過半数代表者に、確認してほしい、③ご質問の件は、まずは、C 組合員が該当する担当者に直接問い合わせるべき事項と考えている、団交は社内コミュニケーションで済むものを行う場ではないと理解している旨記載されていた。

(甲55の5)

(カ) C 組合員は、休日である平成22年10月11日に出勤して作業したところ、コーディネーターより代替休暇の取得要請があったため、同年11月9日、C 組合員は、会社カスタマーサービス部門に属する部長の G (以下「G 部長」という。)にメールを送信し、同日、同年10月11日の休日勤務にかかる代替休暇取得の意向確認を受けたが、会社は労使協定をどう扱っているのかと質問した。

なお、会社の代替休暇(無給)に関する労使協定には、会社は、休日勤務を行った代替休暇取得可能労働者に対し、その翌日から5日以内に代替休暇取得の意向を確認するものとする旨の定めがある。

(甲56)

(キ) 平成22年11月10日午後1時42分、G 部長は、C 組合員と電話で話をした後、C 組合員にメールを送信した。

このメールには、①代替休暇取得の意向確認については、C 組合員が指摘する通り、本来行うべき期間に確認を行わなかった、②この事実を踏まえ、11月11日に代替休暇を取得することで理解いただいたものと認識している旨記載されていた。

(甲56)

(ク) 平成22年11月10日午後3時50分、C組合員はG部長にメールを送信した。

このメールには、①同月11日に代替休暇を取得することで理解いただいたものと認識しているとあるが、私は納得していない、②私と従業員全員に対して、会社が労使協定違反をしたことに対して謝罪文を提出してほしい、③謝罪文を提出しないのであれば、改めて対応を考える旨記載されていた。

(甲56)

(ケ) 平成22年11月10日午後4時55分、G部長はC組合員にメールを送信した。

このメールには、①代替休暇を取得することで理解いただいたとは、C組合員に譲歩していただいたとの趣旨である、②この事実を踏まえとは、約束事が守れなかったという意味である旨記載されていた。

(甲56)

エ 本件財務破綻以降の経緯

(ア) ドイツ連邦共和国のアウクスブルク地方裁判所(破産裁判所)は、親会社の民事再生手続きにつき、平成23年11月25日付けで、本件財務破綻を宣言し、暫定破産管財人(アドミニストレーター)として公認会計士某を選任した。

(乙2の1、乙2の2)

(イ) 平成23年11月28日、会社は大阪支社に従業員を集め、親会社の本件財務破綻に関し、説明し、①会社は親会社とは別法人で、親会社の本件財務破綻が会社に即、影響するものではない、②同業他社は客先に対し、親会社が倒産したなどと言っているようだが、倒産ではない、③会社は、現時点では資金に問題はないが、会社について金銭面で問題が生じた時に、従前のように、親会社から援助は期待できない、④客先で修理をした際に、当社からの請求書の交付時期を伝え、支払について、明確に言ってほしい、⑤客先で親会社のことを尋ねられたら、よくわからないが、危なそうなどは決して言わず、記者発表も出さずし、機械の部品、消耗品は従前どおり供給されるので安心してほしいと言ってほしい、⑥現時点では、会社従業員の賃金や雇用に対する影響は一切ないが、これから変更が出てくる場合もあり得るという状態だということを理解してほしい旨述べた。

(甲37、甲38、甲62、証人 C)

(ウ) 平成23年12月21日、会社はC組合員を本社に呼び出し、C組合員とD会長及びE役員の間で、会談があった。なお、D会長とE役員の間では英語で会話がされ、それを受けて、C組合員とE役員が日本語で会話をするという形式で会談は進んだ。その概要は、次のとおりである。

D会長及びE役員は、親会社の状況を説明した上で、C組合員に

対し、①親会社の本件財務破綻の影響で、会社は何らかの恰好で生き残っていくために、少なくとも最小限、人員を削減しなければならない、②会社として存続するためには最小限の機能まで絞り込んで、会社に残留してもらう人と離職してもらう人を分けなければならない、③名古屋支店は閉鎖し、そこで勤務している人は離職してもらうことにした旨述べ、C 組合員との雇用契約を同月31日限り、合意解約するとする退職に関する合意書(以下「23.12退職合意書」という。)と題する書面及び解雇予告通知書と題する書面(以下「23.12解雇予告通知書」という。)を提示した。

23.12退職合意書には、①平成23年12月31日限りで、雇用契約を合意解約する、②会社規程による退職金のほか、割増退職金として月額基本給の2か月分を支払う、③割増退職金のうち、月額基本給の1か月分に替えて、会社が費用を負担して、再就職支援会社から1年間の再就職活動支援を得られるようにすることができる旨記載されていた。

23.12解雇予告通知書には、C 組合員は、会社の就業規則第44条第1項の⑤により、親会社の債務不履行のあおりを受けて、会社も事業の縮小を余儀なくされ、従業員の減員が必要になったため、平成23年12月31日付けで解雇になるので予告通知する旨記載されていた。

C 組合員は、これは退職勧奨と解雇のどちらであるかと尋ね、E 役員は、どちらであるかについては、返答しなかった。C 組合員は、今日は返答できない旨述べ、私は、まだ、会社で仕事をしたいと思うとし、まず、団交を申し入れる旨述べた。その後、再度、C 組合員は、退職勧奨と解雇の両方の話をするというのもわからない旨述べ、E 役員は、緊急事態なのでやむなく解雇もあり得ることを示している旨返答し、それに対し、C 組合員が最終的ということであるかと確認を求めたところ、E 役員はその点には同意した。

なお、この会談の中で、D 会長及びE 役員は、①全体として従業員は4割程度削減され、今は退職金も確保できるが、この先は退職金も確保できないという状況になる懸念がある、②親会社は、買収や分割の可能性はあるが、同24年2月1日には破綻する、③会社はお金がなくなった段階で破綻する旨言及した。

ところで、会社の就業規則第44条は、以下のとおりである。

「第44条

1 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇する。

①から④ 略

⑤ 事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、従業員の減員

が必要となったとき

⑥から⑧ 略

2 略

(甲11、甲39、甲40、甲41、甲62、証人 C)

(エ) 平成24年1月5日、C 組合員が出勤したところ、会社の名古屋支店の鍵が交換されており、入室できなかった。同日以降、会社はC 組合員に対し、自宅待機を指示した。これまでC 組合員が名古屋支店で担当していた修理業務は、大阪支社の従業員や外注により行われるようになった。

なお、遅くとも同日以降、会社は、名古屋支店として使用していた事務所を業務の拠点として使用していない。

(甲43、甲62)

(オ) 平成24年1月6日、組合と会社との間で24.1.6団交が開催された。その概要は、下記のとおりである。

a 冒頭、会社は、①会社は親会社から資金の供給を受け、事業を行ってきたところ、親会社の本件財務破綻により、会社は親会社から資金を得られなくなった、②会社は10名いた営業担当者を3名に削減したが、サービスエンジニアについても、東日本地区、西日本地区でそれぞれ1名削減せざるを得ない、③人選に当たっては、比較的若くて、しかも単身の方が再就職が容易であろうと考えた旨述べた。組合は、本件財務破綻について質問し、会社は、現在、本件財務破綻に伴い、親会社を分割し、それぞれの投資家を募っている状態であり、会社の将来は全く予想できない旨返答した。

組合は、これは、親会社がうまくいかなければ倒産するという可能性があるというなら、そういう問題であって、そうではないなら、会社はどうしていくのかという問題であって、年齢が若いからといって解雇するという基準とは全く次元の違う話である旨述べ、親会社がどうなるかによって変化があるのか、それとは関係なく、会社は会社で方策があるのかと尋ねた。会社は、①親会社の投資家の募集は同月31日が期限になっており、会社が扱っている機械の事業がドイツ連邦共和国内でこれまでと異なる形ででも継続されれば、会社が存続できる可能性も少しはある、②会社は、多少はキャッシュを有しており、今まで貢献していただいた従業員の方に、お金が払えるものであれば、規定の退職金を多少なりとも払って、離職してもらおうという趣旨で、今回のような話をさせてもらった旨述べた。組合は、これに対し、それであれば、希望退職を募ればいいだけの話で、退職勧奨や指名解雇は必要ない旨述べた。

- b C 組合員は、名古屋支店は閉鎖するので、そこで勤務している人は離職をしてもらうとの説明を受けた旨述べ、これに対し、会社は、同23年12月31日時点で名古屋支店は閉鎖したが、仮に、名古屋支店で勤務している人は離職をしてもらうと言ったとしたら、それは間違いである旨述べた。
- c 組合は、会社における現在の C 組合員の身分について尋ね、会社は、現在は会社の従業員である旨返答した。組合は、我々は希望退職を行わず、退職勧奨を行うのはおかしいと主張している旨述べ、C 組合員は応じないと言っているのだから、同組合員の所得と雇用を保証して、整理解雇を行わないという約束をもらえれば、今日のところはそれでよい旨述べた。会社は、同24年1月31日までは、賃金と身分は保証するが、状況は引き続き厳しいと考えてほしい旨述べた。

(甲44、甲62、証人 C)

- (カ) 組合は会社に対し、平成24年1月14日の回答書を踏まえるとして、同月21日付け要求書(以下「1.21要求書」という。)を提出した。この文書には、①現時点での親会社の本件財務破綻の状況及び会社の経営に対する影響についての客観的な説明を求める、② C 組合員としては不本意であるが、条件を満たした場合のみ退職を検討する、③退職に応じるまでは、他の従業員と同様に扱い、名古屋支店での業務を継続させることを求める旨記載されていた。

また、この文書には、退職にかかる条件として、①月額基本給の24か月分の割増金の支払、②退職に伴う住居の引っ越し費用の全額会社負担、③退職日は退職に合意した日の翌月末とすること、④21年希望退職時の助成措置と同様の措置を適用すること、が記載されていた。

(甲54)

- (キ) 平成24年1月24日、組合と会社との間で24.1.24団交が開催された。その概要は、下記のとおりである。

- a 冒頭、会社は、①親会社全体に対する投資家が現れないことから、管財人は、主な工場ごとに会社を三分割する方針を取った、②会社が扱っている製品を生産していたオフエンバツハの工場に関しては、投資家は見つからなかった、③会社は、親会社からの財政的支援が得られないので、今後に向けて、リストラをさらに行わなければならないと考えている、④会社は、独自にキャッシュが回る限りは存続し得ると考えている旨述べた。組合は、オフエンバツハの工場は、閉鎖になるのかと尋ね、会社は、現時点では、その工場では7割程度の人員削減を行い、7つ程度の生産ラインのうち5つを止めることになるかと聞いている旨返答した。また、会社が会社従業員のうち2

名が退職した旨述べたのに対し、組合は、その人は同23年12月21日の退職勧奨を受けずに退職したのかと尋ね、会社はそうである旨返答した。組合が会社に対し、会社を即刻清算することは考えておらず、人員整理や今後の会社の規模がどうなるかについては、これからであることかと確認を求めたところ、会社はそうである旨返答した。

- b 会社は、1. 21要求書に記載された条件について、①住居の引っ越し費用については、合理的と思える場所までの引っ越し費用は会社が全額を負担できる、②月額基本給の24か月分の割増金の支払については、他の従業員にも当初の C 組合員に対する条件と同じ条件を出しており、C 組合員のみを特別扱いはできないし、できるような余裕もなく、応じられない旨返答した。

C 組合員は平成23年12月21日に退職勧奨を受けて、現在、会社に残っているのは自分だけであるか確認を求め、これに対し、会社は、同日、会社が話をした従業員で残っているのは C 組合員だけである旨返答した。

- c 会社は、再度、月額基本給の24か月分の割増金との条件については、応じられない旨述べた。組合は、退職に関する合意がなされなければ、争うしかない旨述べ、会社は、23. 12退職合意書の条件は最終条件であって、上積みはできない旨述べた。

また、会社は、21年希望退職時には、それができる状況にあったのであって、銀行にお金があれば24か月分の割増金も払うが、お金は実際にはないので払いようがない旨述べ、続けて、必要であれば、会社の銀行口座の明細をお見せしてもかまわないし、貸借対照表等を全部開示できるが、状況は先ほどから説明しているとおりであって、今の残っているお金からして我々は最大限の提案をしている旨述べた。

- d 組合は、我々は1. 21要求書の条件を出し、会社が全然だめだというのであれば、これで決裂になるのだが、会社には増額を検討する余地はないのかと尋ねた。会社は、1. 21要求書の条件は応じられないとし、組合は、組合の提案に少しでも対応するというのであれば、連絡をもらえれば検討する姿勢はあるということにして、今日、これ以上続けても同じ話になると思うので、打ち切っておきたい旨述べた。

- e 最後に、会社は C 組合員に対し、24. 1解雇予告通知書を手交した。この文書には、C 組合員については、会社の就業規則第44条第1項の⑤により、親会社の債務不履行のあおりを受けて、会社も事業の縮小を余儀なくされ、従業員の減員が必要になったため、平成24年1月31日付けで解雇になるので予告通知する旨記載されていた。

(甲45、甲49、甲62、証人 C)

(ク) 平成24年1月24日、C 組合員は会社に対し、同日付けの通告書(以下「1.24組合員通告書」という。)を提出した。この文書には、① C 組合員は、24.1解雇予告通知書には納得しておらず、撤回を求める、②解雇の客観的、合理的な理由を書面で提示することを求める旨記載されていた。

(甲58、甲62)

(ケ) 平成24年1月27日、会社は組合に対し、1.21要求書については24.1.24団交で回答したが、組合からの要望に基づき文書で改めて回答するとして、同日付け文書を提出した。

この文書には、①親会社は三社に分割され、それぞれ投資家を探すことが決定されたが、会社が影響を受けるオフエンバッハの工場については、平成24年1月23日現在で、投資家が見つからない、②親会社の各工場で、人員削減が行われており、50%以上70%未満の従業員が失職するとみられる、③オフエンバッハの工場では、7ラインのうち2ラインのみが生産を継続する見通しである、④会社は、親会社の状況を受けて、今後第二段階のリストラの検討の必要がある、⑤会社は、従前は親会社からの財政支援を受けてようやく運営ができていたがかなりの負債があり、今後は、親会社からの財政支援は不可能で、銀行からの財政支援も従来受けておらず、こういう状況では期待することはできない状況である、⑥会社は、現段階で会社の清算は考えていないが、独自でキャッシュフローが運営できる範囲でのみ存続可能である、⑦会社は C 組合員に対し、割増退職金として月額基本給の2か月分を提示したが、今後の第二段階のリストラにおいては、同等の条件を提案できるとは到底思えない旨記載されていた。

また、組合が提示した退職条件に関して、割増退職金を増額することはできないとし、21年希望退職時とは、時間及び財政の逼迫の度合いが全く異なっており、会社が提示した額が最大限の努力であることを理解いただきたい旨などが記載されていた。

(甲50、甲62)

(コ) 平成24年1月27日、会社は C 組合員に対し、1.24組合員通告書に対する同日付け回答書を提出し、解雇予告の撤回はしかねる旨回答した。この文書には、解雇理由について、会社が影響を受けるオフエンバッハの工場については、現在、投資家が見つかっておらず、会社は、(i)会社は従来、親会社の財政援助に依存してきたが、今後は一切受けられないこと、(ii)国内における新規発注が極度に低下し、資金不足に陥ることから、全社的に人員削減を行う必要が

あり、既に取り締役を含む従業員について解雇手続を行っており、営業活動が見込めないことから配転等による雇用継続も困難である旨記載されていた。

(甲50、甲62)

(サ) 組合は会社に対し、1.28要求書を提出した。この文書には、24.1解雇予告通知書の撤回等を要求するとともに、平成21年から同24年現在までの財務諸表及び銀行口座の明細の提示を求める旨記載されていた。

(甲46、証人 C)

(シ) 平成24年2月1日、会社は組合に対し、1.28要求書に回答するとして、2.1回答書を提出した。この文書には、24.1解雇予告通知書の撤回には応じかねる旨とともに、①親会社は非上場企業で一切の財務諸表を公開しておらず、会社は親会社の100%子会社であって、親会社の許可なく、財務諸表等を公開できない、②現在、親会社は裁判所が選定したアドミニストレーターの下にあることから、組合が求める財務諸表等の開示には応じられない旨記載されていた。

(甲47、証人 C)

(ス) 組合は会社に対し、平成24年2月4日付け文書(以下「2.4文書」という。)を提出した。この文書には、団交で財務諸表及び銀行口座の明細を提示する旨発言していたにもかかわらず、これに応じられないとしたこと等に抗議するとともに、再度、1.28要求書に誠意ある回答を求める旨記載されていた。

(甲60)

(セ) 平成24年2月10日、会社は組合に対し、2.4文書に回答するとして、同日付け文書を提出した。この文書には、24.1解雇予告通知書の撤回及び財務諸表等の開示には応じられない旨記載されていた。

(甲61)

オ 他の従業員の退職等について

(ア) 平成23年12月、会社は C 組合員以外にも会社の従業員9名に対し、23.12退職合意書と同条件を提示し、退職勧奨を行った。この9名の従業員は、全員、退職勧奨に応じ、同年12月31日又は同24年1月31日付けで退職した。なお、この9名の所属等については、以下のとおりである。

また、当時、会社の代表取締役であった者のうち1名が、同23年12月31日をもって、代表取締役を辞任した。

従業員	所属支店	部 署	年齢	在職年数
従業員1	本社	営業部門	50	9年
従業員2	本社	営業部門	57	8年
従業員3	本社	営業部門	54	8年
従業員4	本社	カスタマーサービス部門	29	7年
従業員5	大阪	営業部門	50	6年
従業員6	本社	カスタマーサービス部門	47	5年
従業員7	本社	管理本部	46	4年
従業員8	本社	カスタマーサービス部門	30	4年
従業員9	本社	営業部門	47	3年
C 組合員	名古屋	カスタマーサービス部門	40	7年

※在職年数は、1年未満は切り捨て

(乙1)

(イ) 平成23年11月現在で、名古屋支店には、C 組合員の他には営業担当の従業員1名が所属しており、同人は、同24年1月以降は、同人の自宅を拠点として業務を継続していたが、同年6月に退職した。

(甲62)

(ウ) 平成20年9月1日以降の会社の従業員数の推移は、以下のとおりである。

	H20. 9. 1		H21. 2. 1		H22. 1. 1		H23. 12. 1		H24. 2. 1		H24. 6. 1		H24. 12. 1		
	正社員	他	正社員	他	正社員	他	正社員	他	正社員	他	正社員	他	正社員	他	
経営部門	5		4		3		2		2						
管理部門	3	1	4	2	3	2	3	2	2	2	4	1	4	1	
プロジェクト管理							1		1		1		1		
営業部門	本社	6	2	8	3	6	3	5	2	1	1	1	2		
	大阪支社	3		3		2		1						1	
	名古屋支店	1	1	1		1		1		1		1		2	
カスタマーサービス部門	本社	26(1)	1	22(1)	1	18(1)	1	17(1)	1	14(1)	1	10(1)	2	10(1)	2
	大阪支社	12		11		8		8	1	8	1	8		8	
	名古屋支店	2		1		1		1							
合計	59	5	55	6	43	6	40	6	30	5	26	5	25	5	

※カスタマーサービス部門の本社の(1)は仙台サービスセンターで外数である。

(乙11)

カ 会社の経営状況について

(ア) 会計事務所作成の平成21年12月31日現在の会社に関する親会社あての中間報告書ハイライトと題する文書には、①同年10月31日現在、会社の税引前損失は2億2,300万円、累積損失は18億3,600万円で、8億8,100万円の債務超過である、②会社は財務基盤が弱いため、運転資本をもっぱら親会社に依存している、③続く12か月間において継続企業として存続する会社の能力には大きな疑念がある、④会社は今年度末に債務超過状態に留まることが見込まれるため、親会

社から署名付きの支援確約書を取り付ける予定である旨の記載がある。

(乙3)

(イ) 会計事務所作成の平成22年12月31日現在の会社に関する親会社あての中間報告書ハイライトと題する文書には、①同年10月31日現在、会社の税引前利益は9,700万円、累積損失は16億8,200万円で、7億1,700万円の債務超過である、②会社は財務基盤が弱いため、運転資本をもっぱら親会社に依存している、③続く12か月間において継続企業として存続する会社の能力には大きな疑念がある、④会社は今年度末に債務超過状態に留まることが見込まれるため、親会社から署名付きの支援確約書を取り付ける予定である旨の記載がある。

また、親会社から平成22年12月22日付けで、支援確約書が提出されている。

(乙4、乙5の1、乙5の2)

(ウ) 会社は、C 組合員が解雇された後に提起した名古屋地方裁判所における地位確認等訴訟において、会社の財務諸表を書証として提出した。

(証人 C)

(2) 会社が、C 組合員を平成24年1月31日をもって解雇したことは、不利益取扱い及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)エ(ウ)、(キ)認定のとおり、①平成23年12月21日、会社はC 組合員に対し、23.12退職合意書及び23.12解雇予告通知書を提示したこと、②24.1.24団交にて、C 組合員の合意退職についての条件が折り合わず、協議が打ち切られた直後に、会社はC 組合員に対し、24.1解雇予告通知書を手交したこと、がそれぞれ認められ、会社は、平成23年12月21日以降、C 組合員が退職勧奨に応じなければ解雇する予定であった。

イ 一方、前記(1)エ(オ)、(キ)認定のとおり、①C 組合員に交付された24.1解雇予告通知書には、解雇理由として、親会社の債務不履行のあおりを受けて、会社も事業縮小を余儀なくされ、従業員の減員が必要になった旨記載されていること、②会社は、24.1.6団交にて、会社は親会社から資金の供給を受け、事業を行ってきたところ、本件財務破綻により、親会社から資金を得られなくなった旨述べたこと、③会社は、24.1.24団交にて、会社は親会社からの財政的支援が得られないので、今後に向けて、リストラをさらに行わなければならないと考えている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

ウ 前提事実及び前記(1)エ(ア)、カ(ア)、(イ)認定のとおり、①親会社の民事再生手続きにつき、ドイツ連邦共和国のアウクスブルク地方裁判所は、平成23年11月25日付けで本件財務破綻を宣言したこと、②会計事務所作成の平成21年12月31日現在及び同22年12月31日現在の会社に関する親会社あての中間報告ハイライトと

題する文書のいずれにも、会社は約16億円から約18億円の累積損失を有しているとともに、財政基盤が弱いため、運転資本をもっぱら親会社に依存している旨の記載があること、③親会社からの支援確約書が提出されたこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、会社が、親会社の本件財務破綻により会社の資金繰りに深刻な影響を受けることから、大幅な経費削減が必要であり、速やかに一定以上の規模での人員削減を行わざるを得ないと判断したと認めることができる。

また、前記(1)オ(ア)、(ウ)認定のとおり、①平成23年12月、会社は C 組合員以外にも従業員9名に対し、C 組合員に対する条件と同条件を提示し、退職勧奨を行い、これら9名の従業員は、同年12月31日又は同24年1月31日付けで退職したこと、②同23年12月31日をもって、会社の代表取締役1名が辞任したこと、③同月1日現在の会社の従業員数は、正社員40名、非正社員6名であったところ、同24年2月1日現在では、正社員30名、非正社員5名となり、その後も減少していること、がそれぞれ認められ、会社は、本件財務破綻以降、人員削減を進めたことは明らかである。

エ 会社は、カスタマーサービス部門については、比較的年齢が若い者、独身の者、顧客評価が低い者という基準で被解雇者を選定した旨主張するところ、前記(1)エ(オ)認定のとおり、24.1.6団交において、会社は、人選に当たっては、比較的若くて、しかも単身の方が再就職が容易であろうと考えたとし、また、理由は複数あり、C 組合員の顧客満足度にかかる評価が低いこともある旨述べたことが認められるのであるから、会社は団交において、人員削減の対象者の選定に関して、この主張に沿った説明をしていたことを認め得る。

そこで、C 組合員の顧客満足度や適職適性に関して検討するに、前記(1)ア(ア)から(ウ)認定のとおり、① C 組合員は、印刷機械の修理やメンテナンスに関する職種を希望して会社に入社し、カスタマーエンジニアとして勤務し、大阪支店で技術取得のため1年半近く従事していたが、平成20年4月から、部品関連の業務に就いていたこと、② C 組合員は、組合加入前の同20年12月に、他の従業員7名とともに退職勧奨を受けたこと、③平成21年1月16日の団交において、会社は、(i) C 組合員は以前カスタマーサービスを担当していたが、その際、適性がないと判断された、(ii) C 組合員がカスタマーサービスを担当していた時の全てのマネージャーが適性がないとの判断をしている旨発言したこと、がそれぞれ認められ、会社は、C 組合員について、組合加入前から、カスタマーエンジニアとしての適性はなく、顧客満足度は相当に低いと評価していたといわざるを得ない。また、前記(1)ア(ソ)認定によれば、平成21年10月1日以降、C

組合員は名古屋支店にて、カスタマーサービスを担当したが、この間、C組合員の顧客満足度が従前に比べて大きく上昇したと認めるに足る疎明はなく、本件解雇の直前の時期において、会社がC組合員の顧客満足度を依然として低いと判断したことを不自然であるということとはできない。

なお、組合は、会社は団交で、サービスエンジニアについて、東日本地区、西日本地区からそれぞれ1名を削減せざるを得ない旨発言し、事実と異なった説明をした旨主張する。確かに、前記(1)エ(オ)、オ(ア)認定のとおり、①24.1.6団交において、会社は組合が主張するような発言を行ったこと、②平成23年12月31日又は同24年1月31日付けでカスタマーエンジニア3名が退職し、この3名はいずれも本社の所属であったこと、が認められ、団交における会社の説明には事実と齟齬があると判断されるが、このことを勘案しても、意図的に、C組合員には適性はなく顧客満足度は低い、と評価された結果、人員削減の対象となったとみることはできない。

オ 組合と会社の関係についてみると、前記(1)ア(イ)から(オ)、(キ)から(コ)認定のとおり、①平成20年12月、退職勧奨を受けたC組合員は組合に加入し、同21年1月16日に開催された組合と会社の団交にて、組合は、C組合員に対する退職勧奨をやめることを要請する旨述べたこと、②同21年1月頃からC組合員が名古屋支店へ異動するまでの間、会社はC組合員に対し、従前担当していた部品関連業務を命じず、この間開催されたフレックスタイムの説明会やシステム変更のための社内会議等への参加を認めなかったこと、③会社は、同年4月分以降の賃金について、C組合員の基本給を減給したこと、④組合は会社に対し、同月27日付け文書等で、繰り返し、C組合員の基本給の減額について説明を求めたこと、⑤会社は組合に対し、同年8月28日付け文書を提出し、C組合員の退職についての提案等を議題とする協議を申し入れたこと、⑥同年9月10日に開催された組合と会社の団交にて、組合は、21.9.10文書を提出し、(i)C組合員の同年4月以降の減給分に相当する金銭の支払、(ii)C組合員に本来業務である部品関連の業務を担当させること、(iii)C組合員に対する退職勧奨をやめること等を要求するなどしたこと、がそれぞれ認められ、当時の組合と会社はかなり緊迫した関係にあったというのが相当である。

しかし、前記(1)ア(セ)、(ソ)認定のとおり、①会社は、21.9.30文書にて、(i)C組合員の賃金は、減給前の金額に戻し、平成21年4月から9月までの減給分についても支払う、(ii)業務については、同年10月1日付けの異動により対応する、(iii)現時点での退職勧奨は行わない旨回答したこと、②平成21年10月1日、C組合員は名古屋支店へ異動になり、カスタマーサービスを担当したこと、

がそれぞれ認められ、この時点で、平成21年頃の C 組合員への退職勧奨、業務の割当、減給等の問題は、一定の解決が図られたとみるのが相当である。

なお、前記(1)イ(ア)から(ウ)認定のとおり、C 組合員が名古屋支店に異動になった直後の平成21年11月10日及び同月16日、C 組合員に対して21年希望退職にかかる面談が実施されてはいるが、21年希望退職は会社の全従業員を対象として募集されたものである上、C 組合員は、これ以降同23年12月21日までの約2年間は、退職勧奨を受けていないことが認められる。

以上のことからすると、本件解雇が平成21年頃の退職勧奨等を巡る紛争と直接の関係があるということとはできない。

また、前記(1)ウ(ア)から(ケ)認定のとおり、平成22年には就業規則の変更や休日勤務にかかる代替休暇取得の件で書面やメールでのやりとりがあったことは認められるが、組合がこれ以降にこれらを議題とする団交を申し入れたとする疎明はなく、いずれも団交に至らず収束したとみるのが相当である。さらに、同23年12月に C 組合員が退職勧奨を受ける直前に、組合及び C 組合員が組合活動を活発化させていたと認めるに足る疎明もない。

カ 以上のとおりであるから、本件解雇は、C 組合員が組合員であることや組合活動を行ったこと等を理由にしたものということとはできず、また、組合の活動に支配介入したということもできない。したがって、この点に関する組合の申立てを棄却する。

(3) 会社が銀行口座の明細や財務諸表を開示しないことは不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 24.1.24団交にて、会社が銀行口座の明細や財務諸表に関する発言をするまでの経過についてみると、前記(1)イ(ア)、エ(カ)、(キ)認定のとおり、①組合の会社に対する1.21要求書には、C 組合員としては不本意であるが、条件を満たした場合のみ退職を検討する旨記載され、月額基本給の24か月分の割増金の支払等の条件が挙げられていたこと、②月額基本給の24か月分という水準は、21年希望退職の際の退職優遇加算金の最高月数と同じであること、③24.1.24団交にて、(i)会社は、月額基本給の24か月分の割増金について、C 組合員のみを特別扱いはできないし、できるような余裕はない旨述べたこと、(ii)組合が退職に関する合意がなされなければ、争うしかない旨述べ、会社は、23.12退職合意書の条件は最終条件であって、上積みはできない旨述べたこと、(iii)さらに、会社は、21年希望退職時には、それができる状況にあったからであり、銀行にお金があれば24か月分の割増金も払うが、お金は実際はないので払いようがない旨述べ、続けて、必要であれば、会社の銀行口座の明細をお見せしてもかまわないし、貸借

対照表等を全部開示できるが、状況は先ほどから説明しているとおりであって、我々は最大限の提案をしている旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、会社は、組合からの月額基本給の24か月分の割増金という要求に対し、経営状況が21年希望退職時に比べて悪化しており、支払う余裕はないとして応じられない旨返答する際に、最大限の提案をしているというその根拠を示すために、自ら、銀行口座の明細や財務諸表の開示が可能であると明言したことが認められ、この発言が、会社主張のような、会社側が必要と認めた場合には銀行口座の開示等を考えるという趣旨であったと解することはできない。

イ 24.1.24団交以降の経過については、前記(1)エ(サ)から(セ)認定のとおり、①組合は1.28要求書により、平成21年から同24年までの財務諸表及び銀行口座の明細の開示を求めたこと、②会社は、これに対し、2.1回答書で、(i)親会社は非上場企業で一切の財務諸表を公開しておらず、会社は親会社の100%子会社であって、親会社の許可なく、財務諸表等を公開できない、(ii)現在、親会社は裁判所選定のアドミニストレーターの管理下にあることから、組合が求める財務諸表等の開示には応じられない旨回答したこと、③組合が2.4文書にて、再度、財務諸表等の開示を求めたのに対し、会社は、応じられない旨返答したこと、がそれぞれ認められ、会社は、24.1.24団交以降に生じた新たな事情により、組合が求める資料の開示ができなくなったとの疎明はない。

また、会社が、余剰資金の水準や経営状況を説明する資料として、団交で言及した財務諸表や銀行口座の明細以外で提出可能なものがないか検討したとする疎明もない。

ウ 前記(1)エ(ウ)、(オ)、(キ)認定によれば、24.1.6団交及び24.1.24団交の議題は、C 組合員に対する退職勧奨であって、会社は一貫して、本件財務破綻により会社は親会社から資金を得られなくなり、人員削減を行わざるを得ないと主張していたのであるから、会社自身の余剰資金の水準や経営状況が団交議題と密接に関連することは明らかである。

エ そうすると、会社は団交議題と密接に関連する資料について開示が可能である旨発言した後に、組合の求めにもかかわらず、特段の事情もなく、それを撤回し、余剰資金の水準や経営状況について誠実に説明しようとしなかったのであるから、かかる対応は、団交において、組合の理解を得るために説明を尽くそうとする姿勢を欠いたものというのが相当である。

オ 以上のとおりであるから、会社の銀行口座の明細や財務諸表の開示に関する対応は不誠実団交に該当し、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。

2 救済方法

- (1) 組合は、財務諸表等の開示を求めるが、会社が C 組合員との間の訴訟において、会社の財務諸表を書証として提出したこと等に鑑み、主文1のとおり命じることとする。
- (2) 組合は、謝罪文の掲示及び全従業員へのメールでの送信を求めるが、主文1をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成25年5月28日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印