

命 令 書

申 立 人 Z 労組
 執行委員長 X 1

被申立人 F 社
 代表清算人 Y 1

上記当事者間の都労委平成23年不第101号事件について、当委員会は、平成25年11月19日第1598回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員白井典子、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤襄春、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 F 社 は、申立人 Z 労組 の組合員 X 2 、同 X 3 、同 X 4 、同 X 5 、同 X 6 、同 X 7 、同 X 8 、同 X 9 、同 X10 、同 X11 及び同 X12 に対し、平成23年12月31日付整理解雇をなかったものとして取り扱い、整理解雇の翌日から25年6月22日までの間の、整理解雇当時の給与を基礎とした賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の組合員 X13 及び同 X14 に対し、平成23年12月31日付整理解雇をなかったものとして取り扱い、整理解雇の翌日から24年9月30日までの間の、整理解雇当時の給与を基礎とした賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 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に交付しなければならない。

記

年 月 日

Z 労組

執行委員長 X 1 殿

F 社

代表清算人 Y 1

当社が、平成23年9月から11月にかけて開催された希望退職募集及び人員整理に関する団体交渉において、会社の財務諸表の内訳書の開示を遅らせた点、その財務諸表の数字を裏付ける資料を開示しなかった点、整理解雇対象者選定基準を説明しなかった点で誠実に対応しなかったこと、及び平成23年12月に貴組合の組合員13名を整理解雇したことは、いずれも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：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 4 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。
- 5 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の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人 F 社 (以下「会社」という。)は、アナログ刷版を担う第1工場ないし第3工場(以下「アナログ部門」という。)の縮小に伴い、平成23年9月に希望退職の募集を行った上で、同年12月31日付けで整理解雇(以下「本件整理解雇」という。)を実施した。

本件整理解雇の対象者となったのは、申立人 Z 労組
(以下「組合」という。)の下部組織である申立外 Z 労

組 F 分会 (以下「分会」という。)の分会長 X13 (以下「X13」という。)、副分会長 X2 (以下「X2」という。)、同 X3 (以下「X3」という。)、同 X4 (以下「X4」という。)、同 X14 (以下「X14」という。)、同 X5 (以下「X5」という。)、書記長 X6 (以下「X6」という。)、分会員 X7 (以下「X7」という。)、同 X8 (以下「X8」という。)、同 X9 (以下「X9」という。)、同 X10 (以下「X10」という。)、同 X11 (以下「X11」という。)及び同 X12 (以下「X12」といい、以上の13名を併せて「X13ら13名」ということがある。)と元組合員である申立外 Z1 の計14名であった。

本件は、23年9月から11月にかけて開催された、希望退職募集及び本件整理解雇に関する団体交渉における会社の対応、及び会社が本件整理解雇で X13 ら13名を解雇したことが、それぞれ不当労働行為に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

組合は、当初、下記(1)(3)の救済を求めていたが、本件申立て後に本件整理解雇が実施され、下記(2)の内容を追加した(23年12月2日付けで、12月1日付解雇予告通知の撤回を請求する救済内容に追加した上で、24年3月23日付けで、下記(2)の内容に変更した。)

なお、23年12月7日付けで、X13 ら13名の社内への立入禁止措置の解除についても請求する救済内容に追加したが、24年6月15日付けでこれを取り下げている。

したがって、最終的に、請求する救済内容は下記のとおりとなった。

- (1) 団体交渉において、希望退職募集、整理解雇等が必要である根拠を、関連する会社(S I 社 (以下「S I 社」という。)、 T K 社 (以下「T K 社」という。)及び S E 社 (以下「S E 社」といい、3社を併せて「S I 社 ら3社」という。))の分も含めて、財務諸表及びそれを裏付ける具体的な資料を公開し、誠意をもって説明すること、また、解雇回避のための経費削減策等について誠意をもって組合と交渉すること。

(2) X13ら13名に対する23年12月1日付解雇予告通知をなかったものとし、
同人らを原職又は原職相当職に復帰させるとともに、24年1月1日から復
帰までの間の賃金相当額を支払うこと。

(3) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人会社は、昭和53年に設立され、印刷の前段階の工程として印刷
用の版面を作る作業である印刷刷版、製版を主たる業務とする株式会社で
あり、本件申立時の従業員数は33名である。会社の業務には、製版フィル
ムを、刷版と呼ばれるアルミ板に焼き付けて印刷用の版を作成するアナロ
グ刷版業務と、デジタルデータを利用して直接版を作成するCTP出力業
務とがある。本件整理解雇当時、アナログ部門に23名、CTP出力業務を
担うプリプレス事業部（以下「CTP部門」という。）に8名のほか、経
理部門に2名の従業員がいた。

【乙57】

(2) 申立人組合は、東京都、千葉県、埼玉県、茨城県など関東一円の中小企
業に雇用される労働者によって組織される、いわゆる合同労組であり、本
件申立時の組合員数は約5,200名である。

組合の下部組織として、会社、申立外S I社 及び同 T社 （以下、
3社を併せて「会社ら」ということがある。）の従業員によって結成され、
平成21年8月24日に公然化した分会があり、本件申立時の分会員数は会社
のアナログ部門所属17名、CTP部門所属1名、経理部門所属2名の計20
名である。

【甲52、審査の全趣旨】

2 分会の結成から前件不当労働行為救済申立事件終結までの経緯

(1) 分会の結成及び公然化

21年5月、会社らが、連名で、会社らの代表取締役会長である Y
2 （以下「Y2会長」という。）名義により、会社らの全従業員の賃下げ
を発表したことを契機に、8月22日、会社らの従業員が組合に加入して分
会を結成し、同月24日、組合は、役員名を明らかにして会社らに分会の公

然化を通告した。以降、数回の団体交渉が開催された。

【甲23、58、68、79の1～2】

(2) X13に対する脱退届の交付

10月8日、Y2 会長は、X13 と会食した際、X13 に対し、組合の脱退届を渡して組合脱退を働きかけた。

【甲31、39】

(3) 11月24日付不当労働行為救済申立て

11月24日、組合は、団体交渉における会社らの対応が不誠実である、Y2 会長が組合員に対して脱退を働きかけたなどとして、会社らを被申立人として、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成21年不第102号事件。以下「前件」という。）。

【甲36の1】

(4) タイムカード開示の申入れ

22年1月26日、組合は、未払残業代の有無の確認のために、会社らに対してタイムカードの開示を申し入れた。

【甲68、86】

(5) 第1回希望退職募集

11月27日、会社は、経営状況について従業員説明会を開催した。そして、12月24日、会社は、厳しい経営状況に鑑みて、アナログ部門の従業員を対象とし、16名程度の希望退職者を募集した（以下「第1回希望退職募集」という。）。これに対して組合は、同日、組合と協議することなく希望退職の募集をしてはならないとして、当委員会に対して、前件の追加申立てを行った。

なお、第1回希望退職募集については、期限までに希望者はいなかった。

【甲9の1～2、64、乙4、2審p6】

(6) 前件の終結

S I 社の営業譲渡に伴い、X5以外の従業員がS I 社 を退職して新たに設立された申立外 S B 社 （以下「S B 社」という。）に就職したにもかかわらず、X5のみS I 社 に残されたことに関して、S I 社 が団体交渉を拒否したと組合が主張していたこと（前件3月3日付追加申立て）につ

いて、12月20日、組合及びX5と会社、S I社及びS B社との間で、X5が23年1月15日付けでS I社を退職し、翌日付けで会社に正社員として採用されることなどを内容とする合意書が締結された。

また、2月7日、組合と会社らとの間で、①会社及びS I社が、不誠実な団体交渉と受け取られかねない対応があったことについて遺憾の意を表し、②会社らが、一部組合員に対する脱退勧奨と受け取られかねない行為があったことについて遺憾の意を表し、③会社は、掲示板の設置について組合と誠実に協議すること、④会社及びS I社が、未払割増賃金を含む解決金を支払うことなどを内容とする和解協定書が締結され、前件は終結した。

和解協定書には、組合員による組合に対する委任状が添付され、誰が組合員であるか、会社が知り得る状態となった。

【甲1、3、36の3】

(7) 掲示板の設置問題

上記(6)の和解協定書において、会社は、掲示板の設置について組合と誠実に協議するとされていたところ、和解後の団体交渉で、会社は、掲示板の設置を拒否した。

上記和解協定書の趣旨を、組合は、掲示板の設置を前提に、設置場所や掲示板の形状を協議するものと理解していたが、会社は、設置するか否かを協議するものと理解していた。

【甲1、23、1審p8～9、審査の全趣旨】

3 手当の改定提案から本件申立てに至る経緯

(1) 手当改定の提案

22年12月27日及び23年2月24日、会社は、組合に対して、工場長や副工場長の「営業手当」を「役付手当」に、その他の従業員の「営業手当」や「家族手当」を「固定割増手当」に変更する、従業員の手当改定案を提示した。これに対して組合は、4月14日、この改定は事実上の賃下げとなるとして改定に反対し、工場長の人数を減らして役付手当支給者を減らそうとしないことや、残業代を合わせてようやく生計を立てることができていた従業員の救済措置をとることなどを求めた。

【甲66、68、乙38、39、57】

(2) 賃上げの要求

2月28日、組合は、会社の経営状況に関する説明が不十分であるとして、あえて賃上げを要求して団体交渉を申し入れた。

【乙40、57】

(3) シフト制導入の提案

3月3日、会社は、組合に対して、残業代削減のために、シフト制の導入を提案した。これに対して組合は、4月14日、シフト制による交代勤務で、時間外労働が減少して残業代が減り、ただでさえこれまでのボーナスカットや残業減でぎりぎりの状態にある現状の生活が、成り立たなくなるとして反対し、救済措置をとることを求めた。

【甲65、68、乙41、57】

(4) 就業規則変更の届出

3月29日、会社は、新宿労働基準監督署長に、組合の意見書を添付の上、就業規則変更を届け出た。意見書には、給与規程が守られていない、シフト勤務の具体的な内容について合意が整っていない、60歳定年後の再雇用条件について法律違反があるなどとして、就業規則変更反対の旨の記載があった。

【乙150】

(5) 第2回希望退職募集

9月7日、会社は、組合に対し、22年10月から23年5月までの損益計算書と希望退職者募集のお知らせをファクシミリで送信した（以下「第2回希望退職募集」という。）。希望退職募集のお知らせには、「アナログ及び経理に在籍する従業員、とりわけ45歳以上及び役職者の応募を歓迎する」との記載があり、募集期間は9月16日から9月30日まで、募集人員は15名程度と記載されていた。しかし、期限までに応募者はいなかった。

【乙9、57】

(6) 第1回団体交渉

9月13日、組合と会社との間で第1回団体交渉が開催された。

冒頭、会社は、売上げが年々減少している中で、税理士から年1億円の経費削減が必要と言われており、現状の人員の雇用維持が難しいため、希望退

職を募集すると表明した。

組合は、9月13日付「質問および申入書」に基づき、以下のとおり、会社に質問及び申入れを行った。

- ① 10年度以降の財務諸表の提示を求める。10年度以降とする理由は下記②のとおりである。
- ② 10年以降、豊島区駒込にある会社所有の土地及び建物（以下「駒込物件」という。）と、新宿区新小川町にあるS I社 所有で会社が賃借する土地及び建物（以下「新小川町物件」という。）に設定されていた根抵当権がほとんど抹消されており、その際に返済した額とその資金繰りについての説明を求める。
- ③ 駒込物件について、22年1月12日付けで、債務者を会社、抵当権者をY 3（Y 2 会長の妻。以下「Y 3」という。）及び Y 1 社長（当時。Y 2 会長の息子。以下「Y 1 社長」という。）とする計1億8,500万円の抵当権が、新小川町物件について、22年12月16日付けで、債務者を会社、抵当権者をY 3、Y 1 社長、Y 2 会長及びY 4（Y 2 会長の娘。以下「Y 4」という。）とする計約5億円の抵当権が設定されているが、その根拠資料の開示及び説明を求める。また、計約7億円の金員の支出元の説明を求める。
- ④ 銀行からの借入れがほとんどない中で、希望退職募集には反対である。全ての経理状況を明らかにした上で、組合との協議の下に再建計画を作成し、前向きに対処するよう申し入れる。
- ⑤ 以上について7日以内に組合の納得できる回答がない場合は、これらの事実について非組合員を含む会社らの全従業員に開示するとともに、法的手段等必要な措置を講ずる。

これに対して会社は、準備できる範囲で回答すると述べた。

また、会社は、23年9月26日の週にもう一度団体交渉の機会を作りたいと述べたところ、組合は、資料が損益計算書1枚しかない中で、希望退職募集が同月16日から30日までとなっており、この日程では無理がある、組合無視である、白紙撤回してもらいたいと抗議した。

【甲40、乙10、52】

(7) 会社の9月20日付「回答書」

組合の23年9月13日付「質問および申入書」を受けて会社は、9月20日、組合に対して21年9月期から23年9月期（23年9月期については8か月経過分）までの会社の貸借対照表及び損益計算書を送付した。さらに、組合の質問に対して同日付「回答書」により、以下のとおり回答した。

- ① 根抵当権解除について、S I社 を債務者とする同社所有の新小川町物件に関して会社は答える立場にない、10年の会社債務に関する抵当権解除については書類保存期間経過により資料がないため開示できない、その他については追って必要に応じて回答する。
- ② 抵当権設定について、同一債務で複数不動産に抵当権の設定が可能であり、計7億円の抵当権が設定されているという組合の指摘は当たらない、その上で、抵当権設定は、第三者により事業継続に必要な不動産の差押えを受けないよう財産保全が目的である、その他の抵当権設定根拠等については追って必要に応じて回答する。
- ③ 会社の経営状況から、希望退職募集は合理的な経営判断である。
- ④ 7日以内に組合の納得できる回答が得られない場合の対抗手段をほのめかす組合の交渉態度は遺憾である、開示による守秘義務違反のないように要請する。

【乙11】

(8) 組合の9月26日付「質問および申入書」

会社の9月20日付「回答書」を受けて組合は、9月26日、「質問および申入書」で以下のとおり、会社に質問及び申入れを行った。

- ① 貸借対照表及び損益計算書について、不自然な抵当権解除や設定の説明を求めており、組合の要求どおり10年度以降の全ての財務諸表の開示を求める。
- ② S I社 に関する回答について、新小川町物件に会社の債務を原因として同一の抵当権者により抵当権が設定されており、その根拠等について明らかにするのは当然の義務である。
- ③ 抵当権設定について、確かに同一債務で複数不動産に抵当権の設定をしているが、約計5億円の抵当権が設定されていることは事実である。同一

債務であるにもかかわらず、同時に抵当権を設定していない点の説明を求める。また、第三者による差押えを受けないよう財産保全が目的とのことであるが、そのような効果は組合も思いつくことであり、説明になっていない。

- ④ 回答期限を7日以内としたことについて、23年9月16日に希望退職募集が開始される中で、その3日前の13日に団体交渉を設定したのは会社である。そして、会社は、手当改定やシフト制導入等について、自説に固執するばかりであり、組合への責任転嫁はやめるよう申し入れる。

【乙12】

(9) 第2回希望退職募集延長

9月26日、会社は、従業員に対し、希望退職応募期限を10月7日に延長することと、会社の経営状況及び今後の方針についての従業員説明会を10月1日に開催することを周知した。しかし、期限までに応募者はいなかった。

【乙32、57】

(10) 第2回団体交渉

9月27日、第2回団体交渉が開催された。

席上、組合は、貸借対照表上に貸付金と役員借入金約3億円あり、会社資産の4割を占めることについて説明してほしい、10年度からの財務諸表を開示してほしい、開示されてから疑問点を整理する、それまでは希望退職募集の進めることに反対であるなどと述べた。これに対して会社は、今のところ遡ってあと3年度分の財務諸表の存在を確認しているが、開示の必要性の有無を検討したいと述べた。

【甲41、乙53】

(11) 会社の9月30日付「連絡書」

会社は組合に対し、23年9月30日、「連絡書」で以下のとおり連絡した。

- ① 給与規程改定案を送付する。手当を最小限のものに簡素化し、原則として基本給に一本化した上で、時間外労働等については実額を支給する内容となっている。
- ② 10月1日に従業員説明会を開催する。その際、会社の経営状態や今後の見通し、経営改善策等について説明する。

(12) 従業員説明会

10月1日、会社は、会社の経営状況及び今後の方針についての従業員説明会を実施した。これに対して組合は、団体交渉が進んでいない中で会社が強引に話を進めているとして、従業員説明会の開催に抗議した。そして、同説明会において、組合員が抗議のビラを撒き、声明を読み上げるなどした。

同月3日、会社は、組合に対して、従業員説明会で配付した資料を送付した。

【乙14～16、57】

(13) 会社の10月7日付「回答書」及び「連絡書」

組合の9月26日付「質問および申入書」を受けて会社は、10月7日、「回答書」で以下のとおり回答し、19年9月期と20年9月期の会社の貸借対照表及び損益計算書を送付した。

- ① 組合は、過去の財務諸表の開示を求めているが、会社が現在直面している厳しい経営状況については、ここ数年の売上げの減少を起因とする損益の悪化が問題なのであり、約13年も昔の抵当権の解除等ではない。もっとも、厳しい状況を理解してもらうためにさらに2年度遡って貸借対照表及び損益計算書を開示する。
- ② 抵当権は、漸次増加していった会社の債務、又は金融機関に対する保証分の求償債務について設定されたものであり、税理士の指導の下に適正に税務申告されている。抵当権の設定は、前にも説明したとおり、第三者により事業継続に必要な不動産の差押えを受けないよう財産を保全することが目的であり、駒込物件が先に設定されたのは、その当時、会社所有の不動産をより早期に保全すべきと判断したためである。
- ③ 団体交渉が23年9月13日となったのは、会社は当初、8月中の開催を模索したが、組合が、夏休みとの理由で9月以降の期日を指定したからである。

なお、従業員説明会に組合員が大挙して押しかけて妨害し、従業員が説明を受ける機会を奪う対応は遺憾である。また、組合は、会社が、自説に固執するばかりで組合に責任転嫁していると主張するが、自らの要求に固

執して一切譲歩しないという態度に終始していたのは組合である。

また、同日付「連絡書」で、組合に対し、希望退職応募期限を10月21日に延長することと、希望退職の応募者が所定人数に達しなければ、希望退職者と併せて15名程度の規模となるように整理解雇をせざるを得ないと連絡した。しかし、期限までに応募者はいなかった。

【乙17、18、57】

(14) 組合の10月13日付「申入書」

組合は、10月13日、「申入書」で以下のとおり会社に申し入れた。

- ① 会社は、当初は財務諸表を提示するつもりもなかったし、従業員説明会を行うつもりもなく、形式的に団体交渉を行って希望退職を募集して実績を作り上げ、本来の目的である整理解雇を強行しようとしている。組合の立場は、「労使の十分な協議と合意なしの人員削減や賃金等労働条件の改悪は認められない」というものであり、整理解雇を行う場合には重大な決意を持って臨む。
- ② 「15名」の人員削減について、財務諸表を根拠に説明すること。
- ③ 約5億円の抵当権の設定根拠を明らかにすること。「役員借入金」は約3億円でしかない。
- ④ 約3億円の「貸付金」及び「役員借入金」の根拠、借入先、貸付先、返済の内容等について明らかにすること。
- ⑤ 「長期借入金」の借入先、借入金額、返済条件、返済状況等を具体的な資料をもって明らかにすること。通常は、会社不動産に金融機関の抵当権を設定すると思われるが、役員個人の抵当権のみ設定されており、不自然である。
- ⑥ 「役員借入金」「長期借入金」が減っているにもかかわらず、「支払利息・割引料」が増額している根拠を明らかにすること。
- ⑦ 人件費と「給与手当」の関係を明らかにすること。
- ⑧ 「地代家賃」の詳細を明らかにすること。使用部分が減っても賃料が変動していない。
- ⑨ 「受取利息」の返済元や貸付条件等について明らかにすること。
- ⑩ 「雑収入」の内容を明らかにすること。

- ⑪ 「投資有価証券」及び「投資有価証券売却損」の具体的な中身を明らかにすること。
- ⑫ 会社とS I社、T社とは切っても切れない関係にあり、会社の決算に深く関わっていると思慮されるため、両社の決算書を提示すること。
- ⑬ 上記(13)①について、貸借対照表や損益計算書を提示せずに希望退職募集を強行しようとした姿勢を反省すること。昨年になってから急に抵当権を設定したのは不自然であり、疑念を晴らす努力をすること。
- ⑭ 上記(13)②について、適正であることの具体的な根拠を示すこと。
- ⑮ 上記(13)③について、十分な説明なしに希望退職募集を強行しようとする会社の姿勢を改めること。

【乙19】

(15) 第3回団体交渉

10月13日、第3回団体交渉が開催された。

席上、会社は、組合の10月13日付「申入書」に対して以下のとおり回答した。

- ① 人員の削減規模について、24年度は約1億円の赤字の見込みであり、給与制度改定で約2,400万円改善するが、さらに、売上げが横ばいであるCTP部門以外の人員を3分の2削減（約7,300万円削減の効果）することで、1億円に近い削減規模となる。そうすると、15名規模の人員削減が必要となる。
- ② 抵当権と役員借入金の額の差は、求償債権である。
- ③ 「貸付金」はS I社に対して現時点で約2億円ある。10年にS I社をM&Aしたときに発生した。この1年間で回収した9千万円は「役員借入金」の返済に充てている。
- ④ 「投資有価証券売却損」とは、ゴルフ会員権の売却損である。

その他、「地代家賃」の内訳について説明した。

これに対して組合は、回収した9千万円は運転資金に充てるべきだ、S I社の2億円の貸付金を回収して運転資金を確保してほしい、家賃について経費削減努力をしていない、Y1社長の月額300万円の報酬は多すぎる、「旅費交通費」がなぜ増加しているのか、「貸付金」「役員借入金」「長期

借入金」「求償債権」の具体的な根拠資料を示してほしい、会社、S I社、TK社で金員の貸し借り、家賃の受払いの関係にあり、3社の財務諸表を開示しないと本当の財政状況は分からないなどと要求した。会社は、この会社の問題点は売上げが減少していることである、役員の人数で割ると報酬は高額でない、根拠資料の提示は検討する、S I社、T社についてはお答えする立場にないなどと回答した。

【乙54】

(16) 会社の10月26日付「連絡書」

組合の23年10月13日付「申入書」を受けて会社は、10月26日、「連絡書」で以下のとおり組合に連絡した。

- ① 前記(14)①について、会社は、これまでも段階に応じ、経営状況について必要十分な根拠資料とともに説明を行っており、人員削減提示の際には決算書等も提示の上、説明を行うと再三にわたり述べてきた。
- ② 前記(14)②について、今後1億円超の赤字見込みであり、CTP部門は業界見通しがまだ良い等から、それ以外の部門から削減することとし、3分の2の人員を削減すると1年当たり7,300万円の削減効果があること、現時点の取引規模からみて、アナログ部門3工場体制から1工場体制とすること等により、15名規模とした。
- ③ 前記(14)③について、団体交渉で回答済み。なお、新小川町物件における抵当権のうち1億6,160万円は、金融機関に対する会社債務の保証分に関する求償債権であり、3億円程度の「役員借入金」と抵当権設定額との差は、主にこれが理由である。
- ④ 前記(14)④について、団体交渉で回答済み。「貸付金」の大半はS I社に対するもの、「役員借入金」は機械購入や金融機関への返済、日々の運転資金の補充等のために行ってきたものが積み重なったものである。
- ⑤ 前記(14)⑤について、団体交渉で回答済み。会社不動産に金融機関の抵当権が設定されていないのは、役員が預金担保等不動産に代わる担保を負担しているためである。
- ⑥ 前記(14)⑥について、従来徴収されてこなかった適正利息が徴収されることとなったためである。

- ⑦ 前記(14)⑧について、団体交渉で回答済み。本社工場、駐車場、事務所等の賃料が主である。使用部分が減っても賃料の変動がないのは、本社工場で適正賃料を払うようになったからである。
- ⑧ 前記(14)⑨について、預金利息が主である。
- ⑨ 前記(14)⑩について、S I社 からの貸付利息及び T K社 からの賃料が主である。
- ⑩ 前記(14)⑪について、団体交渉で回答済み。
- ⑪ 前記(14)⑫について、団体交渉で回答済みのとおり、会社が回答する立場にはない。
- ⑫ 前記(14)⑬について、当社不動産に対する抵当権設定が何ら不自然なものではないことは再三説明してきた。
- ⑬ 組合が従業員説明会の開催を妨げた行為は悪質な妨害行為である。説明会に参加できなかった従業員に対する説明を行うために、会社が従業員の招集を命じてもこれを無視し、かえって役員に対して説明を行わないように詰め寄った行為も妨害行為に当たり、業務命令違反である。

【乙20】

(17) 本件不当労働行為救済申立て

10月31日、組合は、当委員会に対し、会社の団体交渉における対応が不誠実であるとして本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立て後の交渉経緯

(1) 第4回団体交渉

11月1日、第4回団体交渉が開催された。

席上、組合は、会社の財務諸表開示が遅く、整理解雇のためのアリバイ作りであるなどと会社を非難した。そして、整理解雇の話が出たので、本当にこのような決算なのか、どういう根拠でこうなっているのか知るために、決算書が正しいか裏付け資料を提示してほしいと要望した。これに対して会社は、資料は今示しているもので足りると認識している、税理士が申告したものを信じるしかない、税務署調査も入っているなどと回答した。

また、組合は、会社はS I社 に家賃を支払っているが、S I社 はその収入をどうしているのか、また、T K社 から会社に地代が支払われており、

S I 社 及びTK社 と会社との資金の流れを見ない限り分からないこともあるとして、S I 社 及びTK社 の財務諸表の開示を申し入れた。これに対して会社は、S I 社 への家賃とS I 社 からの受取利息を相殺処理している、S I 社 及びTK社 について回答できる立場にないと述べた。組合は、S I 社 の借用書等や、相殺処理を裏付ける資料を確認したいと要望した。また、Y 2 会長の自宅を事務所として月60万円の家賃を支払っているのをやめたらどうかと提案した。

その他、組合は、Y 5 第3工場長（以下「Y 5 第3工場長」という。）が部下に大声を張り上げており、組合員は精神的苦痛を感じていると述べたところ、会社は、事実関係を調べて対処すると回答した。

同日、会社は、前記3(14)⑦の組合の質問について、組合に回答した。

【甲43、乙21、55】

(2) 組合の11月9日付「回答要求及び申入書」

会社の10月26日付「連絡書」を受けて組合は、11月9日、会社に対して「回答要求及び申入書」を提出した。書面上、組合は、団体交渉で具体的な回答はないとして、「連絡書」記載内容を証明するに足る資料を開示して説明するよう求めた。また、家賃のやり取りで支出を故意に膨らませているのではないかと疑わせるような経理処理、億単位の資金を貸し借りしている事実からは、15名もの人員削減が必要か否かは疑問であり、会社、S I 社 及びTK社 の決算書並びにその裏付け資料を検討する必要があるとして開示を求めた。

【乙22】

(3) 会社の11月18日付「連絡書」

組合の11月9日付「回答要求及び申入書」を受けて会社は、11月18日、「連絡書」で以下のとおり組合に連絡した。

① 「役員借入金」や「抵当権」について、損益計算書や登記情報のとおりであり、これ以上の資料の開示の必要はない。

なお、現在の役員借入金は年利4.2%としたが、経費削減のために10月より、当分の間、年利1.5%に戻した上で支払いを停止することとした。

② 「貸付金」について、年約4.2%の利息の支払いを受けている。

- ③ 「長期借入金」について、3つの金融機関に対しての前期末の残元金は、それぞれ約65万円（年利1.5%）、約1億3,700万円（年利1%）及び約610万円（年利2.1%）である。
- ④ 「支払家賃」について、現に使用する物件に対して適正な対価を支払っているだけであり、組合の主張は根拠のない誹謗中傷である。なお、第4回団体交渉における組合の提案を受け、Y2 会長の自宅事務所については大幅に縮小した上で、10月より賃料を6割減額した。
- ⑤ 「雑収入」について、主にS I社 からの利息（22年9月期は約1,230万円）とTK社 からの家賃（同約310万円）である。
- ⑥ S I社 及びTK社 の決算書等について、回答する立場にない。
- ⑦ 23年12月末日付けで整理解雇に踏み切らざるを得ない。対象は、CTP部門以外に在籍する45歳以上の従業員（管理監督者就任予定者を除く。）及びCTP部門以外に在籍する45歳未満の従業員のうち総合的評価の劣る者とし、アナログ部門から13名、経理部門から1名の計14名とする。

【乙23】

(4) 組合の11月18日付「回答要求及び申入書」

会社の11月18日付「連絡書」を受けて組合は、同日、会社に対して「回答要求及び申入書」を提出した。書面上、組合は、会社の説明の根拠となる具体的な資料、金銭を借りているならばそれに関する契約書等客観的な資料の提示を求めているのであり、組合の要求に対して会社が拒否したものと解釈する、整理解雇直前に金利や借入先、借入額等部分的な事実を開示するのは、整理解雇のアリバイ作りのためであるなどとして、会社の対応は不誠実であると批判した。

【乙24】

(5) 会社の11月22日付「連絡書」

組合の11月18日付「回答要求及び申入書」を受けて会社は、11月22日、「連絡書」により、組合に対して22年9月期の借入金内訳書、貸付金内訳書、地代家賃等内訳書及び雑益等内訳書を送付した。

【乙25】

(6) 組合の11月24日付「抗議文」

会社の23年11月22日付「連絡書」を受けて組合は、11月24日、借入金内訳書等の資料提示が遅くて不誠実であり、整理解雇に抗議する、強行すれば重大な決意を持ってこれに対処する旨の「抗議文」を会社に対して送付した。

【乙26】

(7) 第5回団体交渉

11月24日、第5回団体交渉が開催された。

組合は、借入金内訳書等の資料は希望退職の提案前に提示して十分な協議期間を設けるべきであった、経費削減策は組合の指摘で小出しに提示されており、整理解雇のためのアリバイ作りである、整理解雇を受け入れるだけの判断材料をもらっていないので実施時期を延長してほしいと主張した。これに対して会社は、必要性は感じないが交渉の結果、借入金内訳書等の資料を提示した、経費削減策は以前から検討していた、整理解雇は予定どおり実施すると回答した。

また、団体交渉開催前にY1 社長が整理解雇対象者リストを見たければ見せると個々人に発言したことに関して組合が抗議したところ、会社は、整理解雇対象者は想定しているが希望退職に応ずる判断をしてもらう機会も必要なのでそのような話をしたと説明した。組合は、対象者の人選の協議がなされていないことに抗議したが、会社は、そもそも組合は整理解雇反対であったからであると述べた。これに対して組合は、整理解雇を判断する材料がほしい、材料を提示しないのに強行するなら反対だと言っているのであると抗議した。その後、分会書記長のX6が、どういう基準で整理解雇対象者を選定したのか聞こうとしたところ、組合副執行委員長のX14は、そんな条件の話はいい、われわれは希望退職や整理解雇を受け入れるだけの判断材料をもらっていないから反対していると述べた。

【甲44、乙56】

(8) 本件申立て後の団体交渉の取扱い

組合は、24年5月7日付当委員会收受「準備書面(5)」等により、本件申立て後の第4回及び第5回団体交渉を、不当労働行為を構成する具体的事実として主張した。7月17日の第6回調査において、これらの団体交渉について

本件審査の対象とすることに組合及び会社は異議を述べなかった。そのため、当委員会は、これらの団体交渉を含めて、23年9月から11月にかけて開催された希望退職募集及び本件整理解雇に関する団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に該当するか否かを、本件の主な争点の1つとした。

【審査の全趣旨】

5 整理解雇の実施

(1) 解雇予告通知

12月1日、会社は、X13ら13名及びZ1に対して、12月31日を解雇日とする解雇予告を通知した。後記8(2)の会社が採用した整理解雇対象基準に基づき、第1段階の年齢基準で、X13、X2、X3、X4、X14、X6、X7、X8、X10及びZ1の10名、第2段階の評価基準で、X9、X12、X5及びX11の4名、合わせて14名が整理解雇対象となった。整理解雇対象者14名のうちX13ら13名は申立人組合員であり、うちX13は申立人 F 分会 長であり、X2、X3、X4及びX5は同副分会長であり、X6は同分会書記長であった。また、残る1名のZ1は元組合員であった。

また、会社は、整理解雇対象者について、引継業務を除いて12月2日から31日までを、再就職活動のための有給の管理休暇とし、会社の承認を得ずに社内に立ち入ることを禁じた。

【甲6、7、52、乙57】

(2) 追加申立て

12月2日、組合は、当委員会に対し、X13ら13名に対する上記(1)の解雇予告通知の撤回を請求する救済内容に追加する旨申し立て、さらに、24年3月23日、その内容を前記第1.2(2)のとおり変更した。

(3) 整理解雇

23年12月31日、会社は、X13ら13名及びZ1を解雇した。本件整理解雇の結果、組合員は、会社において少数派となった。

【審査の全趣旨】

6 整理解雇後の経緯

(1) 24年2月14日付給与規程変更の届出

2月14日、会社は、従業員過半数代表者の意見書を添付せずに給与規程

の変更を新宿労働基準監督署長に届け出た。しかし、従業員に対する実際の給与は改定されなかった。

【乙75、審査の全趣旨】

(2) 給与規程変更を巡る労使間のやりとり

5月19日及び6月12日の団体交渉で、給与規程の変更が議題となった。

組合は、会社に対し、6月4日及び15日付「申入書」で、賃金減額となる新給与規程の必要性を理解し、判断できる具体的な資料の提出なしに協議できないとして、新給与規程の白紙撤回を申し入れた。

【乙72、76、78】

(3) 7月13日付給与規程変更の届出

7月13日、会社は、従業員過半数代表者の賛成意見書を添付して給与規程の変更を新宿労働基準監督署長に届け出て、7月16日より全従業員の基本給が変更された。変更後の基本給は、世代ごと、評点ごとに以下のとおり（一部抜粋）となったが、当面の間、激変緩和措置がとられた。

評点	C	B	A
30～34歳	¥209,970	¥233,300	¥256,630
35～39歳	¥247,050	¥274,500	¥301,950
40～44歳	¥250,290	¥278,100	¥305,910
45～49歳	¥253,530	¥281,700	¥309,870
50～54歳	¥271,440	¥301,600	¥331,760
55～59歳	¥276,930	¥307,700	¥338,470

なお、アナログ部門所属従業員は、同部門の売上減少傾向が顕著であるため一律に評点Cとし、CTP部門所属従業員は、同部門が今後の会社の売上げを支える部門であるため一律に評点Aとし、勤務成績等に基づいて半年後に見直す予定であるとした。

【乙72、84、85】

(4) 会社の廃業

25年5月8日、会社は、従業員説明会を開催し、経営状況が厳しいので5月末頃を目処に廃業する予定であると周知した。そして、5月22日、全従業員に対して、5月末日を解雇日とした解雇予告を通知の上、解雇予告

手当を支払った。

5月31日、会社は廃業し、申立外 S T社 (以下「 S T社」という。)が、雇用を希望した者の一部と雇用契約を締結し、業務を引き継いだ。

【乙113、129の1～11、130、審査の全趣旨】

(5) X13ら13名への解雇予告通知

5月22日、会社は、X13ら13名及びZ1に対して、廃業に伴い、23年12月末日付解雇が無効となった場合の予備的解雇予告通知として、到達後30日の経過日をもって解雇する旨の通知書を発送し、翌23日に到達した。

【乙131～145】

(6) 7月9日付不当労働行為救済申立て

組合は、25年7月4日付当委員会收受「準備書面(9)」において、前記(4)の廃業が偽装廃業で不当労働行為であると認識し、別件として新たに不当労働行為救済申立てを準備しており、そこで廃業そのものの不当労働行為性について全面的に争うと主張した。そして、7月9日、組合は、上記予備的解雇予告通知が不当労働行為に該当するなどとして、会社及び S T社 を被申立人として、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成25年不第71号事件)。

【審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(7) 会社の解散

7月12日、会社は、株主総会で解散を決議し、Y1 社長が代表清算人となった。

【乙153】

7 会社の経営及び部門別の状況

(1) 会社の経営状況

I T化により印刷需要が低迷し、印刷業界の規模が縮小している中、会社の売上高は年々減少し、19年9月期には約5億1,138万円、20年9月期には約4億9,255万円、21年9月期には約4億2,464万円、22年9月期には約3億5,008万円、23年9月期には約2億8,489万円であり、税引前当期利益は、19年9月期には約2,371万円、20年9月期には約275万円、21年9月期

には約23万円の黒字であったが、22年9月期には約3,214万円、23年9月期には約6,902万円の赤字であった。

【乙11、14、17、43】

(2) 部門別状況

17年から23年にかけての業界の刷版、製版への需要は、アナログ市場については5分の1に低下している一方で、CTP市場については2倍となっている。また、20年9月期から23年9月期にかけての会社の部門別売上高は、アナログ部門については約2億8千万円から約1億3千万円に減少している一方、CTP部門については、約2億円前後で横ばいとなっている。

【乙4、14、57】

8 会社が説明する整理解雇対象者の決定経緯

(1) 人員削減規模

会社は、直近3年間の売上高の減少額を考慮し、今後、単年で1億円規模の経費削減が必要であると試算した。そして、整理解雇実施後に、同規模同業種の賃金センサスに基づく金額を新給与体系として採用すると仮定し、CTP部門以外から3分の2の人員を削減した場合、赤字解消には不十分ではあるが、年間約7,300万円の削減効果があるとし、アナログ部門の3工場体制から1工場体制へ移行するために整理解雇人数を14名とした。そして、上記7(2)のとおり、アナログ部門の業績は右肩下がりである一方、CTP部門の今後の見通しは悪くないこと、アナログ部門とCTP部門の業務の性質が異なるのでCTP部門への配置転換は困難であること、また、経理部門は利益を上げないことから、CTP部門以外の、アナログ部門(23名)と経理部門(2名)の従業員から整理解雇対象者を決定することとなった。

ちなみに、過去に会社ホームページ上に掲載されていた採用情報には、応募条件として、アナログ製版オペレーターについては経験者のみと記載されていたが、デジタル製版オペレーターについては未経験可と記載されていた。また、アナログ部門所属のX9は、数日間の教育を受けた後にデジタル部門の代替作業員として業務を行ったことがあった。

【甲10の1～4、76、乙14、57】

(2) 整理解雇対象基準

会社は、①CTP部門以外に在籍する45歳以上の従業員（但し、新体制における管理監督者就任予定者を除く。）及び②CTP部門以外に在籍する45歳未満の従業員のうち総合的評価の劣る者を整理解雇対象者として決定した。

ちなみに、①の「CTP部門以外に在籍する45歳以上の従業員」の基準に合致するのは12名であるが、うちY5第3工場長及びZ3以外は、全員が組合員又は元組合員であった。

【甲52、乙57】

(3) 会社の評価及びその理由

本件の審査に当たり、会社は、本件整理解雇における解雇対象者を選定する際に参照したとして、概略別表1のような評価表を書証として提出した。そして、会社は、評価及び選定理由について下記のとおりであった。

① 工場長

前記(1)のとおり、会社のアナログ部門が、3工場体制から1工場体制へ移行することから、管理監督者である工場長として、整理解雇当時の第1工場長であったX13、第2工場長であったX2、Y5第3工場長の中から1名を、総合評価によって選出した。総合評価に当たって、指揮監督能力のほか、評価表による能力評価を採用した。

ア X13（組合員）

レジスターや殖版機にはここ数年触れる機会もなく、デリバリーも運転することがないため、1とした。主に従事していた検版や読み取りは、それまでのチェックを行う工程であるが、他の工場よりクレーム数が多かったために低評価となった。

イ X2（組合員）

実際に夜勤をこなし、現場作業能力が相対的に優れていた。

ウ Y5第3工場長（非組合員）

X13が担当工程以外はほとんど関与しないのに対し、Y5第3工場

長は、他の従業員に対する指示を行ったり、現場作業に従事していたし、運転免許も有していたため、X13より必然的に高評価となった。公休日に1人でアナログの全工程に対応しており、即時の現場対応が可能である。なお、レジスターには関与していなかったため、2とした。

エ 選定理由

X13は、定年間近の59歳であったので新体制における就任は現実的ではないし、業務命令に異を唱えたり、無視したりして業務を妨害してきたので、指揮管理能力の観点から完全に不適格であったし、評価も低かった。X2は、5年ほど前から夜勤の専従者となり、指揮監督の現場から遠ざかっており、Y5第3工場長に比べて指揮監督能力が劣っていた。Y5第3工場長は、第2、3工場を実質的に切り盛りし、クレームややり直しの数も第1工場よりはるかに少なかったので指揮監督能力が最も優れていたし、高評価であった。そのため、Y5第3工場長を新工場長として選定した。

② 副工場長

工場長と同様、副工場長についても、第1副工場長であったX3、第2副工場長であったZ2、第3副工場長であったZ3の中から1名を総合評価によって選出した。

ア X3（組合員）

営業担当として指示書の業務に従事していたため、指示書については高評価であったが、運転免許を有していたものの、好きな客にしか会いに行こうとしないなど積極的姿勢がみられないため、デリバリーと営業活動については低評価とした。

イ Z2（組合員）

スピード感のある工程処理を行うなど現場作業能力は高いので、製造工程は高評価であるが、自動車の運転を行わず、Z3よりコミュニケーション能力が劣るので、営業工程は評価表記載の評価となった。

ウ Z3（非組合員）

手焼き、殖版機の工程の大ベテランである上、他の工程へも対応可

能であり、総合力に優れているし、また、運転免許も有し、コミュニケーション能力もあることから営業工程への対応も可能であり、高評価となった。

エ 選定理由

X 3 は、ほとんど営業に従事していたため、アナログ製造の現場作業をも求められる副工場長として不適格であることから対象外とした。Z 2 は、38歳と若い上、Z 3 に比べ、コミュニケーション能力が劣るし、評価も低かった。Z 3 は、49歳であり、コミュニケーション能力もあり、積極的に部下と関わるので、管理監督者としてふさわしい。そのため、Z 3 を副工場長として選定した。

③ 40歳から44歳まで

40歳から44歳までのアナログ製造担当者であったX 9、X 12、Z 4 及びZ 5のうち、下記のとおり評価の劣るX 9 及びX 12を整理解雇対象者とした。

ア X 9（第3工場所属組合員）

目の精度が要求される作業（見当精度）に難があり、ミスも多いため、主に社内の雑用業務に従事しており、評価表記載の工程の経験が浅いことから、全体的に評価が低い。また、ペーパードライバーであったため、デリバリーに対応できなかった。

イ X 12（第3工場所属組合員）

担当できないアナログ製造工程はないが、得意な工程や特殊技能はなく、Z 4 やZ 5 に比べて全体的な能力も相対的に低いため、低評価となった。

ウ Z 4（第3工場所属非組合員）

正確性に秀でた仕事を行い、高い製造能力を備えた、誰の目から見ても非常に優秀な従業員であり、自動車の運転もでき、いざとなった場合の営業の現場対応も可能であるため、高評価となった。

エ Z 5（第2工場所属組合員）

飛び抜けた技術はないが、どの製造工程にも満遍なく対応できた。そのことは、X 2 が夏休みをとった際等に夜勤対応して問題がなかつ

たことから明らかである。また、運転免許も有してデリバリーにも対応可能である。そのため、高評価となった。

④ 35歳から39歳まで

35歳から39歳までのアナログ製造担当者であったZ 2及びX 5のうち、下記のとおり評価の劣るX 5を整理解雇対象者とした。

ア Z 2

前記②イのとおり、スピード性のある仕事に秀で、アナログ製造現場対応能力がある。

イ X 5（第1工場所属組合員）

23年1月に会社に入社したばかりであり、アナログ現場作業能力を備える段階には全く至っていなかったため、低評価となった。

⑤ 30歳から34歳まで

30歳から34歳までのアナログ製造担当者であったX 11、Z 6、Z 7及びZ 8のうち、下記のとおり評価の劣るX 11を整理解雇対象者とした。

ア X 11（第1工場所属組合員）

殖版機と仕上げの能力はあるものの、手焼きができないこと、コミュニケーション能力を欠きデリバリーや外部対応ができないことから、低評価となった。Z 6、Z 7、Z 8に比較してX 11の能力が劣ることは誰の目から見ても明らかであった。

イ Z 6（第2工場所属組合員）

仕上げに関して優れており、高評価となった。また、手焼きの経験が乏しくて低評価となっているが、意欲はあり、X 11に比べて能力があることは誰の目から見ても明らかであった。

ウ Z 7（第1工場所属組合員）

全般的に非常に能力が高くアナログ製造工程を1人でこなす能力があるため、高評価となった。

エ Z 8（第3工場所属組合員）

仕上げの工程で優れた仕事を行っており、勤務年数が7年と短い上に最も若くて伸びしろもあるので、高評価となった。

⑥ 営業担当者

業務の都合上、営業担当者を2名残す必要があり、営業担当者であるX14、X3、X10、X4、Z9及びZ10のうちX14、X3、X10及びX4が45歳以上の年齢基準に抵触したため、整理解雇対象者となった。念のため各営業担当者についても下記のとおり評価を行い、整理解雇対象外のZ9及びZ10の評価が上位であることを確認した。

ア X14（第1工場所属組合員）

運転免許を有し、客とのコミュニケーション能力もあることから、デリバリー及び営業活動については高評価であるが、指示書についてはほとんど従事したことがないため、1となった。

イ X3

前記②アのとおり。

ウ X10（第1工場所属組合員）

指示書もデリバリーも営業活動にも従事しているが、デリバリー及び営業活動については、X14よりも能力がないので、また、総合的にZ9及びZ10より全ての分野で劣るので、低評価となった。

エ X4（第3工場所属組合員）

平均的に業務をこなすものの、新規開拓が一切なく積極性はみられないことから、営業活動が1となった。

オ Z9（第2工場所属非組合員）

平均的に業務をこなすこと、X10及びX4より優れていることが明らかであることから高評価となった。

カ Z10（第3工場所属非組合員）

非常に優秀であり、指示書については完璧であること、Z10でないと思われない客先もあることから、高評価となった。

【(3)について甲52、乙51、57、58】

9 評価表に関して認められた事実

評価表に関して、次のような事実が認められる。

(1) 評価表の作成過程

評価に当たっては、別表1のX13からZ8までのアナログ製造担当の評価を非組合員であったY5第3工場長が行い、X14からZ10までの営業担

当の評価をY1 社長が行い、2人がそれぞれの評価を持ち寄って議論し、最終的にY1 社長が決定した。

評価基準を定め、Y5第3工場長に評価を依頼したのは23年10月頃であり、最終的に評価を決定したのは11月である。評価対象期間は明確ではなく、近い期間で判断することとしたとしている。

なお、会社は、評価表について、組合に対しても、本人に対しても説明することはなかった。

【乙51、57、58、2審p16、28～30、40、4審p25～27】

(2) 評価と整理解雇の関係

Y5第3工場長は、Y1 社長から評価表の点数を付けることを依頼されたときに、評価の点数が低い人が整理解雇されるということを理解し、その上で自身の点数も自分で付けている。また、自分自身に低い点を付けて自らを解雇する人はいないであろうと自認している。

【4審p47】

(3) 評価項目

① 難易度

製造工程における難易度は、手焼き、殖版機、検版、仕上げ、レジスター及び読み取りの順に低くなっていく。手焼きは目と手と体力を使うので最も難しく、レジスターは簡単で、端末操作ができれば誰でもできるもので、読み取りも同様に簡単なものであった。

また、Y1 社長は、個人差はあるが大体50歳前後で業務効率が下がっていくとの認識を有していた。

【2審p21～22、24、46～47、49】

② 殖版機

会社には、大床製作所のコバステップと、アイグラフィックの傾斜型の2種類の殖版機が存在したが、アイグラフィックの傾斜型は評価対象としなかった。その理由は、自動で行う工程があること、メンテナンス面でいずれ使用できなくなる機械であること、第1、2工場専用の機械だったのでそのスタッフの評価が上がってしまうこと、誰でもできる機械であることである。Y5第3工場長は、アイグラフィックの傾斜型を使

うことはなかったため、評価対象としていたとしたら自身の点数は下がっていた旨を自認している。

【2審 p 50、4審 p 48、50】

③ 営業活動

X 2 の営業活動の評価が X 13 及び Y 5 第 3 工場長に比べて低い評価は、X 2 が目上に対しての話し方がやや生意気なところがあり、営業にもあまり出なかったことを理由として、Y 5 第 3 工場長が採点したものであった。

【2審 p 64～65】

④ 勤怠

会社は、勤怠関係は必ずしも新体制における業務運営において重要性の高いものではなく、現実には各人に有意の違いは見られないとして評価項目に含めなかった。

そして、Y 5 第 3 工場長は、自身及び Z 10 について休職期間があったことを点数に反映していないが、一方で、X 12 については休職期間があったために全体的に低く評価している。

【乙 57、4審 p 47～48】

(4) 評価基準

評価点数の基準は、各工程 5 点満点で、3 を平均的な評価とし、現に従事していて業績が優れている場合に点数が高くなり、現に従事していない場合、又は現に従事していても業績が悪い場合には点数が低くなるとしている。また、現に従事していない場合には、過去の経験や将来性の有無についても、考慮している。

営業については、各工程の習熟度で評価しているが、その習熟度は Y 1 社長の感覚で決定している。

ちなみに、Z 6 は、検版の経験はないため、検版のゴミ発見精度の評価が 1 点となるどころ、Y 5 第 3 工場長は、仕上げのゴミ取りが上手なので期待値とやる気で 3 点と評価した。また、ゴミ発見精度の評価について、Y 5 第 3 工場長は、仕上げと検版とでは評価に連動性があると認識している一方で、期待値の観点から、X 11、Z 8 については、仕上げに比べて検

版におけるゴミ発見精度の評価を下げ、Z 3については、その評価を上げている。

【乙57、2審 p 26～28、4審 p 32～33、54～55】

(5) 早稲田、白山、飯田橋工場時代の評価

十数年前、会社には、早稲田、白山、飯田橋に工場があったが、当時早稲田工場に勤務していたY 5 第3工場長は、他の白山及び飯田橋工場に勤務する従業員の勤務状況を見る機会がなかった。

ちなみに、Z 4の検版の評価について、Y 5 第3工場長が、当時の早稲田工場において検版を行う機会があったので評価を高くした。一方で、当時の白山及び飯田橋工場の従業員については、それぞれ当時の工場長であったX 13及びX 2しか評価できず、その期間を評価対象としていない。

【2審 p 53、4審 p 51～54】

(6) 評価の際の確認方法

会社は、デリバリーに求められる能力の1つに運転免許の有無を挙げている。しかし、免許の有無について、入社時の履歴書や本人への聴取などによる確認は行っていない。そして、Z 6のデリバリーの評点を2点としたのは、Y 5 第3工場長が、運転免許をZ 6が持っていることと誤認したことによるものであった。

また、Y 5 第3工場長は、X 13、X 2、Z 3がCTP指示書の作業をすることを見たことがないし、X 13は休日出勤することがほとんどなかった、X 2はそれほど営業活動をしていない、各工場別の詳しいクレーム数の把握は難しいと認識した上で各人を評価しているものの、これらのことはY 5 第3工場長自身の記憶を頼りにするものであり、直接本人又は関係者に確認することはなかった。

【2審 p 58～60、4審 p 58～59】

10 賃金

(1) 賃金

本件の審査に当たり、会社は、同種同規模業界水準の所定内給与に比べて会社の45歳以上従業員（CTP部門を除く。）の平均月額賃金が高いとして、概略別表2のような賃金表と、概略以下のような会社給与と賃金セ

ンサス（下記(2)参照）比較表を書証として提出した。

	会社 (CTP部門を除く)		同種同規模業界水準 (平成21年賃金センサス)
	平均月額所定内給与 (30歳以上45歳未満)	13名	¥260,885
平均月額所定内給与 (45歳以上)	12名	¥389,500	¥293,867

【乙57、151】

(2) 賃金センサス

会社が、本件整理解雇に当たり、同種同規模業界水準の所定内給与に比べて会社の45歳以上従業員（CTP部門を除く。）の平均月額賃金が高いと判断した平成21年賃金構造基本統計調査報告（賃金センサス）によると、年齢区分別の所定内給与は以下のとおりである。また、22年分についても、以下のとおりである。

年齢区分	平成21年賃金センサス		平成22年賃金センサス	
	所定内給与額	労働者数 (人)	所定内給与額	労働者数 (人)
30～34歳	¥233,300	15,070	¥242,700	14,220
35～39歳	¥274,500	20,360	¥276,600	18,240
40～44歳	¥273,400	12,680	¥273,500	12,200
45～49歳	¥281,700	12,650	¥310,200	11,940
50～54歳	¥301,600	9,090	¥300,700	7,610
55～59歳	¥298,300	9,860	¥309,500	8,760

【甲78、乙47】

(3) 割増賃金

前件を含め、会社と組合との間で割増賃金（残業代）の不払いについての争いがあった。

会社が22年12月27日付けで作成した従業員手当改定案には、現在の割増賃金に関する考え方として、X4、X10、X14及びX7について、「営業

手当中に割増賃金相当分を含み、それを超えない限り、割増賃金の支給なし（但し、現状は誤って月毎の時間数に応じて一定額を支給）」との記載が、X 6 について、「家族手当中に割増賃金相当分を含み、それを超えない限り、割増賃金の支給なし（但し、現状は誤って月毎の時間数に応じて一定額を支給）」との記載があった。一方で、複数名について、「割増賃金の実額を支給」との記載があった。

また、会社が、24年8月9日付けで作成した「未払残業代の計算方法」と題する書面には、X 7 に対する「未払時間・精算額表」に、営業手当を固定割増分として計算している旨の記載があった。

【甲73、87の2、88】

11 会社とS I 社 ら3社との関係及びこれら4社の役員構成

(1) 抵当権

新小川町物件について、10年11月27日、S I 社 を債務者、申立外各金融機関を抵当権者（一部根抵当権者を含む。）とする各抵当権が解除されるとともに、一部根抵当権について債務者が会社に変更された。さらに、18年11月15日、会社を債務者、申立外各金融機関を抵当権者とする全ての根抵当権が解除された。そして、22年12月11日、会社を債務者、Y 1 社長、Y 2 会長、Y 3、Y 4 を各抵当権者として計約5億円の抵当権が設定された。

駒込物件について、10年10月31日、会社を債務者、申立外東京都を抵当権者とする抵当権、12年2月15日、Y 2 会長を債務者、申立外企業を根抵当権者とする根抵当権、19年1月25日、会社を債務者、申立外金融機関を根抵当権者とする根抵当権が解除された。そして、21年12月26日、会社を債務者、Y 1 社長及びY 3 を各抵当権者として計約1億8,500万円の抵当権が設定された。

【甲15の1～5】

(2) 家賃

22年9月期において会社は、Y 2 会長に対して720万円（年間。以下同じ。）、S I 社 に対して約2千万円の地代家賃が発生していた。また、TK社 から約300万円の、S I 社 から24万円の家賃を受け取っていた。

【乙25、54】

(3) 貸付金

22年9月末時点で、会社には、S I社 に対して約2億9千万円、T K社に対して2千万円の貸付金があった。そして、1年間で、S I社 から約1,200万円、T社 から約40万円の利息を受け取っていた。また、下記(4)で構成される役員から計約3億3千万円の借入金があった。そして、その後1年間でS I社 から貸付金約9千万円を回収し、その大半を役員借入金の返済に充当した。

【乙25、54】

(4) 役員構成

整理解雇当時の会社、S I社 ら3社の役員構成は、下記のとおりである。

	会社	S I社	T社	S E社
代表取締役	Y 1	Y 3	Y 2	Y 2
取締役	Y 4	Y 1	Y 1	Y 1
〃	Y 2	Y 2	Y 3	Y 3
監査役	Y 3	Y 4	Y 4	Y 6

なお、Y 2とY 3は夫婦であり、両人の子がY 1とY 4である。

【甲22の1～4、50】

(5) 会社とS I社ら3社及び役員との間の資金移動

会社とS I社 ら3社の銀行印や預金通帳は、Y 2 会長が所有、管理しており、通帳には、Y 2会長の筆跡で「S E社から借入」や「会長へ返済」等の記載があり、Y 2 会長の一存で会社とS I社 ら3社の資金を移動していたことを、経理担当であったX 6が目撃している。

【甲50、1審p 32～33】

12 定年

(1) 会社の就業規則には、定年について以下のとおりの規定がある。

第48条（定年）

- 1 社員の定年は満60歳とし、60歳に達した月の末日をもって退職する。
- 2 定年後、引き続き勤務を希望する正社員について、次の各号にかか

る基準のいずれにも該当する者については、嘱託社員として再雇用することがある。但し、従前の雇用条件（勤務形態、業務内容、給与水準）の維持を保証するものではなく、また、賞与・退職金は支給しない。

（以下略）

【乙150】

- (2) X13は、昭和27年9月14日生まれで、平成24年9月13日をもって満60歳となった。また、X14は、昭和27年9月2日生まれで、平成24年9月1日をもって満60歳となった。

【乙151】

第3 判 断

1 団体交渉について

(1) 当事者の主張

① 被申立人会社の主張

ア 会社は、希望退職や整理解雇等の人員削減について、月に2回のハイペースで団体交渉ないし従業員説明会を実施し、組合との間で説明、協議に必要十分な時間が取られている。そして、交渉の段階に応じてその都度客観的データに基づいて経営状況を繰り返し説明してきたが、組合は、本質論から外れた重箱の隅をつつく、回答の必要性のない質問ばかりに終始した。また、会社は、整理解雇基準についても平成23年11月18日付「連絡書」で告知し、質問があれば答える準備をしていたが、第5回団体交渉で、組合員からの質問が出かけたところ、他の組合員が妨げたため、回答する機会を失った。

したがって、一連の団体交渉において会社は、交渉を拒絶した事実は一切なく、誠実に団体交渉に応じている。

イ S I 社 ら3社は、会社とは別法人であり、そもそも当該法人らの財務諸表の提出の必要性に疑問があるし、また、会社が当該法人らの株式を有するものではなく、会社の判断で財務諸表を提出できるものではない。

ウ なお、会社は、25年5月末に廃業し、7月に解散しており、組合の救

済の利益はない。

② 申立人組合の主張

ア 人員削減の必要性とその程度を明らかにするためには、財務諸表等の客観的な資料が不可欠であるにもかかわらず、会社が5期分の財務諸表を最終的に提出したのは23年10月7日であり、それに付随する内訳明細書を交付したのは、解雇予告通知直前の11月22日であり、組合が検討する時間的余裕がなかった。また、役員が同一である S I 社ら3社と会社との資金面の関係を解明することが人員削減の必要性を判断するのに不可欠であるが、会社は別会社であるとして最後までこれら3社の財務諸表の提出を拒否した。

イ 整理解雇対象者選定の基準について、会社は、組合が整理解雇に反対していることを理由としてその説明を一切拒否した。

ウ 家賃等の経費削減策について、組合の指摘を受けて初めて削減に同意するという消極的対応であった。

エ 以上のように、会社の対応は極めて不誠実なものであり、アリバイ作りのために団体交渉には応ずるが、組合を説得する意欲もなく形式的に対応したにすぎなかった。そして、廃業を偽装することで、不誠実団体交渉を隠蔽しようとしている。

(2) 当委員会の判断

① 経営状況を表す資料の開示と経費削減

ア 会社は、組合との間で説明、協議に必要十分な時間を取り、交渉の段階に応じてその都度客観的データに基づいて経営状況を繰り返し説明しており、組合が本質論から外れた重箱の隅をつつく、回答の必要性のない質問ばかりに終始したと主張する。

イ 第2回希望退職募集から整理解雇を行う中で（第2. 3(5)(9)(13)、4(3)⑦、5(1)(3)）、組合は、会社の経営状況を確認するために財務諸表の開示を要求し（同3(6)①、(8)①、(10)）、これに対して会社は、過去5年度分の貸借対照表及び損益計算書の開示を9月20日及び10月7日に行っている（同(7)(13)）。

会社は、近年の売上高の減少とともに、税引前当期利益も赤字とな

り、ここ数年の会社の収益の悪化を起因として希望退職募集及び整理解雇を行ったとしているが（第2. 3(6)、8(1)）、それと合わせるように21年に駒込物件、22年に新小川町物件に役員名義で数億円規模の抵当権が設定され、また、22年から23年にかけてS I社 から回収した約9,000万円の大半をそのまま役員借入金の返済に充当している。そして、役員構成が同じであった会社、S I社 及びTK社 の3社間や役員との間で家賃や貸付金、借入金、利息等の資金が循環し、また、Y2 会長の一存で会社とS I社 から3社の資金を移動していたことから（第2. 11(1)ないし(5)）、組合が会社の財務諸表の内容を不自然に思うのも無理からぬ事情があった。

その上で、開示された貸借対照表及び損益計算書の内容に疑義を抱いた組合から、10月13日付「申入書」で貸付金や役員借入金、家賃の内訳等について質問を受けたところ（第2. 3(14)）、会社が、貸付金や借入金の利率や、借入金の残元金等について具体的に回答したのは整理解雇通告予定日直前の11月18日であるし（同4(3)）、借入金内訳書、貸付金内訳書、地代家賃等内訳書及び雑益等内訳書を開示したのは整理解雇通告予定日9日前の11月22日であった（同4(5)）。そして、11月24日の第5回団体交渉において、組合が、十分な協議期間がないことから整理解雇実施の延期を要望したが、会社は、予定どおり実施すると回答した（第2. 4(7)）。

このように、1か月以上前に組合から要求された資料を、整理解雇通告予定日直前に会社は提示しており、組合がこれに基づき検討する時間が十分に与えられていなかったといえる。にもかかわらず、整理解雇通告を予定どおり実施した会社の一連の対応は、組合の理解を得ようと努力したのではなく、むしろ、組合に資料を形式的に提示して協議を行ったという外形を整えて整理解雇しようとしたものとみざるを得ない。

ウ また、組合の10月13日付「申入書」や、第3回及び第4回団体交渉において、上記のとおり財務諸表の内容を不自然に思う組合が、疑義のある会社の経理について根拠を求めつつ質問していることに対し

(第2. 3(14)(15)、4(1))、会社は、第3回団体交渉で、根拠資料の提示は検討すると回答していたものの、第4回団体交渉において、今示している資料で足りるとし、税理士が申告したものを信じるしかない、税務署調査も入っているとして組合の要求を拒否し、決算の根拠となる資料を提示しておらず(同3(15)、4(1))、合理的な説明を行ったとは到底いえない。

エ 会社は、経営が厳しいとして希望退職の募集や整理解雇を行ったと説明している以上(第2. 3(6)、8(1))、組合が、会社の経営状況について詳細な情報を得たいと考えるのは当然のことであり、団体交渉に当たって会社は、組合の理解が得られるように、組合の質問に対する具体的な説明と自己の主張を裏付ける資料の提出が必要であるが、上記イ及びウの会社の態度は、組合の理解を得ようとしたものとはいえず、不誠実なものといわざるを得ない。

オ なお、組合は、会社の経営状況を検討するために開示が不可欠であるとして、S I社ら3社の財務諸表を提示していないことが不誠実であるとも主張するが、財務諸表はそれぞれの法人が作成するものであるところ、会社、S I社及びTK社の役員構成は同一で、SE社についても会社と同一の役員がいるものの(第2. 11(4))、資本関係が不明であり、会社がこれら3社の財務諸表を開示要求する権利を有するとの組合からの疎明はない。また、確かに、S I社及びTK社と会社との間で、抵当権設定、金員の貸し借り、家賃の受払いの関係が見られるが(第2. 11(1)ないし(3))、本件の全疎明をもってしても、会社の経営状況を把握するためにこれら3社の財務諸表の提出が不可欠であったとまでいうことはできない。

したがって、会社が、団体交渉においてS I社ら3社の財務諸表を開示しないことが不誠実であるとまではいえない。

カ また、組合は、会社が組合の指摘を受けて初めて経費削減に同意するという消極的対応であったと主張する。

確かに、経費削減策に関し、家賃について第4回団体交渉での組合からの指摘を受けて、会社は、11月18日に家賃及び役員借入金返済利

息の削減を表明しているが（第2. 4(1)、(3)①④）、このような会社の対応は、むしろ、交渉の結果、組合の主張にも耳を傾け、自らの立場を修正しているものといえ、不誠実なものとはまではいえない。

② 整理解雇対象者選定基準

会社は、整理解雇対象者選定基準について質問があれば答える準備をしていたが、第5回団体交渉で、組合員からの質問を他の組合員が妨げたため、回答する機会を失ったと主張する。

組合は、会社に対して資料の提示を要求していたところ、会社の資料の開示が遅く、また、不十分であったことは上記①のとおりであり、整理解雇の必要性を判断する資料の提示がないので反対だという組合の姿勢は一貫しており、第5回団体交渉においても、このような組合の立場を表明している（第2. 4(7)）。しかし、第5回団体交渉において、会社は、組合が解雇反対であるから整理解雇対象者の人選の協議をしていないと述べており、また、団体交渉開催前にY1 社長が整理解雇対象者リストを個人に見せようとする一方、団体交渉において同リストを組合に提示しようとした形跡はなかった（第2. 4(7)）。そして、会社は、本件整理解雇までに、整理解雇対象者の選定について組合及び対象者本人に対して説明しておらず、本件の審査において初めて、整理対象者を選定する際に参照した評価表を書証として提出している（第2. 8(3)、9(1)）。

以上の経緯からすると、会社は、もともと整理解雇対象者の人選について、組合に説明する意思はなかったとみざるを得ず、上記会社の主張は採用することができない。

③ 結論

以上のとおり、第2回希望退職募集及び整理解雇に関する団体交渉における会社の対応は、会社の財務諸表の内訳書の開示を遅らせ、その財務諸表の数字を裏付ける資料を開示せず、また、整理解雇対象者選定基準を説明しなかった点で、不誠実な団体交渉に当たる。

2 整理解雇について

(1) 当事者の主張

① 被申立人会社の主張

ア 本件整理解雇は、人員削減の必要性、解雇回避努力及び人員選定の合理性を有し、整理解雇の要件を満たすし、前記1(1)①のように労働組合や従業員への説明・協議を十分に経た上で実施している。

イ 会社の売上高は、3期連続して右肩下がりであり、税引前当期利益も2期連続の赤字となっている。さらに、刷版業界は斜陽産業であり、今後の見通しも暗い。そのため、会社は、企業運営上の危機にあり、今後毎年1億円を超える経費削減が必要となり、人員削減が必要となった。もっとも、アナログ部門に比べ、CTP部門の利益率や業界の見通しの方が相対的に良いことから、CTP部門を人員削減の対象から外した。そして、新給与体系に基づいてCTP部門以外から3分の2の人員を削減した場合、赤字解消には不十分ではあるが、1年当たり約7,300万円の経費削減効果となること、アナログ部門の取引規模に相応するのは、アナログ部門の3工場を1工場に統合することであるから、CTP部門以外から14名を整理解雇対象とすることとした。

ウ 会社は、希望退職を2度にわたって実施し、2回目については期限の延長を2回行った。また、残業代削減のためのシフト制の導入を検討したほか、新賃金体系に基づく賃金削減を予定しているし、役員報酬や家賃、役員借入金の利息の削減等の経費削減を行い、解雇回避努力をしている。

なお、CTP部門とアナログ部門とでは業務の性質が異なり教育に年単位の時間が必要となること、CTP部門の単価が下がっていること、取引先の数に限界があること、人員を増やすためには設備投資が必要になること等から、アナログ部門からCTP部門への配置換えは不可能であった。

エ 本件整理解雇は、①CTP部門以外に在籍する45歳以上の従業員（但し、新体制における管理監督者就任予定者を除く。）及び②CTP部門以外に在籍する45歳未満の従業員のうち総合的評価の劣る者という客観的基準を設けて合理的に人選を行った。

「45歳以上」という年齢基準を設けたのは、業界の同種同規模の会社の所定内給与水準と比べ、45歳以上の会社の従業員がはるかに高い

こと、アナログ刷版の製造工程は、視力や体力や指先の精度が要求されるため、高年齢層が必ずしも質の高い業務を提供し得るわけではないことが理由である。

なお、会社は念のために、アナログ部門については全員について能力評価を行い、このような年齢基準が能力や支給されていた賃金に照らし不合理なものになっていないか検証したが、不合理な点はなかった。

もっとも、1工場に統合するに当たって、工場長1名、副工場長1名の計2名の管理監督者就任予定者を必要としており、従来の工場長及び副工場長（計6名中5名が45歳以上）の中から選ぶのが合理的であることから、管理監督者就任予定者については年齢基準から除外し、管理監督者としての適性のほか、アナログ現場作業能力も考慮するために評価表による評価を実施した。

以上のような年齢基準により、10名が整理解雇対象となったが、残る4名について、「総合的評価の劣る者」という基準を設定し、評価表による客観的評価を実施した。その評価項目は、アナログ部門の全工程をそのまま列挙したもので、新体制において総合的に質の高い業務を提供できる能力が備わっているかが判断できるものである。評価方法も、画一性、形式性を重んじて恣意を排除するために、各工程の重要性等についてランク付けを行わず、1から5点までの相対評価で点数を付けた。そして、現実に携わっている工程について問題がない場合は高い点数、不十分な場合は低い点数が付くようにし、経験がない場合等すぐに当該工程に従事することが現実的でない場合に低い点数を付ける一方、他の工程の従事状況等から当該工程をマスターできる将来性が期待できる場合には、ある程度の点数を付けた。

また、アナログ製造担当従業員の第1次評価は、第2、3工場を監督し、かつ、第1工場にも出入りして3工場の従業員の業務能力について把握し得る立場にあったY5第3工場長が行い、Y1 社長と協議し、Y1 社長が最終評価を決定した。

なお、X13は業務命令に従わないことが多くあり、X2は夜勤の専

従者で従業員の稼働現場を見る機会がなかったため、両者には意見を求めなかった。

以上のとおり、人員選定基準の設定方法には恣意の入る余地はなく、不合理な点は何らないし、客観的な評価表に基づく評価は合理的なもので、整理解雇対象者になった者は他の者より能力が明らかに劣った者であった。

オ 年齢という客観的な裁量の余地のない基準と、客観的な評価表による評価による基準により整理解雇対象者が選定されていること、所属のほとんどが組合員であると思われるアナログ部門を閉鎖したわけではないこと、非組合員であるZ1も整理解雇対象としていることから、組合員を標的にしたり、組合の解体を図る意図がなかったことは明白である。

カ 仮に、本件整理解雇が不当労働行為であったとしても、X13及びX14については、24年9月末日の定年をもって雇用契約上の地位を喪失しており、同人らについての復職及び10月以降の賃金相当額の支払いを命じてはならない。また、他の者についても、廃業に伴う予備的解雇予告通知を行っており、同人らについての復職及び予備的解雇予告通知の効力が生ずる25年6月23日以降の賃金相当額の支払いを命じてはならない。さらに、24年7月16日に会社の給与規程が改定されており、同日以降の賃金相当額の支払いを命ずる場合には改定された給与規程及び激変緩和措置を基礎として計算された金額を命じなければならない。そして、他の職に就いて収入を得たときは、賃金相当額からこれを控除すべきである。

② 申立人組合の主張

ア 本件の整理解雇対象者14名のうち、13名は分会三役を含む組合員であり、残り1名も元組合員で執行委員であった者であるので、整理解雇対象者全員が組合関係者であり、非組合員は誰ひとり整理解雇されていない。また、整理解雇対象者選定基準の45歳以上でも非組合員は解雇されていない。さらに、所属従業員8名のうち組合員が1名しかいなかったCTP部門は整理解雇対象部門から外されていた。そして、

組合結成以降本件整理解雇に至る労使関係を総合すると、会社が整理解雇対象者らの組合結成と整理解雇反対闘争を嫌悪し、中核的組合員を会社から排除し、少数派組合とすることを決定的動機として実行されたものであることは明らかである。

イ 会社は、厳しい経営状況にあると言いながら、S I社 から9千万円の貸付金を回収し、運転資金として社内に留保せずに不要不急の役員借入金の返済に充当した結果、23年9月期の決算が赤字となった。その資金を社内留保して赤字補填に充当して黒字転換できることや、24年9月にX13及びX14が定年退職になること等を総合すると、本件のような大量解雇の必要性はない。

ウ 上記イの9千万円を社内留保することで、魅力的な条件で希望退職募集が可能であった。また、組合の提案を受けて会社が23年11月18日に回答した経費削減策の実施は、整理解雇直前であり、その時点で解雇日と解雇人数が決定しており、解雇回避努力措置になり得ない。

エ 会社が整理解雇の際に採用した、45歳以上の従業員は同業他社に比べて高賃金であるとして整理解雇対象者とした基準は、会社には一貫した給与体系がなく、年齢、勤務年数、賃金の間に整合性がないこと、正副工場長には固定残業代が含まれた賃金であること、比較対象とした賃金センサスと会社給与とでは、平均勤続年数が異なる点、賞与支給の有無が異なる点、未払残業が度々問題となっている点、性別の偏りがある点、直近の内容となっていない点により単純比較できないことから、根拠がない。むしろ会社は、45歳以上という基準を用いた上で、Y5第3工場長及びZ3を管理監督者としてその基準から除外することで、組合中枢であるX2及びX6を含めて整理解雇対象者全員が組合員か元組合員となることを企図していた。

オ さらに、会社は、総合評価を基準に整理解雇対象者を決定しているが、その根拠となった評価表は、Y1 社長及びY5第3工場長のみが評価したものであること、従業員の適格性の判断に必要と思慮される勤怠関係の項目が存在しないこと、難易度に差がある項目も同じ配点であること、配点基準が不明確であること、会社では創業以来、業

務能力の測定評価が実施された事実はないこと、正副工場長に必要と思われる管理指導能力に関する項目が存在しないこと等から抽象的で使用者の主観が介入する余地が大きく、客観性も公平性も欠けていることから合理性が認められない。結局、会社は、組合員と非組合員を選別し、高評価にしたい者にはその長所を取り上げ、低評価にしたい者にはその短所を並べて評価している。

カ 本件整理解雇が不当労働行為であった場合についての会社の仮の主張は、審査計画書にない主張をしているので却下すべきである。なお、定年については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条により65歳までの継続雇用が義務付けられている。また、賃金改定が行われたのは整理解雇から相当の期間が経過後のことであり、整理解雇対象者の賃金改定について労使交渉の議題となっていないし、給与規程改定における過半数代表選出手続では、組合員が整理解雇されて従業員過半数を大幅に割り込み、非組合員が過半数代表となったものであり、整理解雇対象者はその過程に参加しておらず、効果が及ぶものではない。

(2) 当委員会の判断

① 労使関係の推移及び会社の組合に対する姿勢について

ア 会社では、全従業員の賃下げを発表したことを契機に、21年8月にX13らが組合に加入して分会を結成し、以降、数回の団体交渉が開催された(第2.2(1))。その間、Y2 会長がX13に組合脱退届を渡して組合脱退を働きかけるなどのことがあり、同年11月に組合が、上記Y2 会長の行為や団体交渉における会社の対応を問題として、当委員会に前件不当労働行為救済申立てを行った(第2.2(2)(3))。また、前件の審査中に、組合が、会社に対して未払残業代の有無の確認のためにタイムカードの開示を申し入れたり(第2.2(4))、会社が、希望退職者を募集し、組合が、このことについて前件に追加申立てをする(同(5))など、組合と会社との対立が高まっていったといえる。

前件については、23年2月、会社が組合に対して遺憾の意を表し、解決金を支払うこと、掲示板の設置について組合と誠実に協議すること

などを内容とする和解が成立した（第2. 2(6)）。しかし、掲示板の設置についての和解協定書の趣旨について双方の認識が異なっており、和解後の団体交渉で会社が掲示板の設置を拒否して（第2. 2(7)）話がまとまらず、労使の対立感情は完全には解消されなかったものとみられる。

また、前記和解協定書締結と前後して、会社は、組合に対して手当改定やシフト制の導入を提案したが、組合は、賃下げにつながるとしていずれについても反対し、逆に、賃上げを要求して団体交渉を申し入れたり、就業規則の変更届出の際に反対意見を示すなど（第2. 3(1)ないし(4)）、労使の緊張関係が前件終結後も継続していたといえる。

イ このような中、9月7日、会社は、組合に対して、第2回希望退職募集を通知し（第2. 3(5)）、同月13日に団体交渉が開催された（同(6)）。会社は、組合からの質問に対して回答するために、26日の週に団体交渉を開催したいと述べたところ、組合は、希望退職募集が30日までとなっており、この日程では無理がある、組合無視である、白紙撤回してもらいたいと抗議し（第2. 3(6)）、更なる労使の緊張関係に入ったことが認められる。

そして、会社の9月20日付「回答書」において、会社は、7日以内に組合の納得できる回答が得られない場合の対抗手段をほのめかす組合の交渉態度は遺憾であるとし、守秘義務違反のないように要請している（第2. 3(7)④）。これに対して組合は、9月16日に希望退職募集が開始される中で、その3日前の13日に団体交渉を設定したのは会社であると抗議したところ（第2. 3(8)④）、会社は、当初、8月中の開催を模索したが、組合が、夏休みとの理由で9月以降の期日を指定したからであると反論した（同(13)③）。

また、組合は、会社が手当改定やシフト制導入等について自説に固執するばかりであると非難したところ（第2. 3(8)④）、会社は、自らの要求に固執して一切譲歩しないという態度に終始していたのは組合であるとして、逆に組合を非難した（同(13)③）。

さらに、組合が10月1日の従業員説明会の開催に抗議し、同説明会において、組合員が抗議のビラを撒き、声明を読み上げるなどしたこと

対し（第2．3(12)）、会社は、遺憾であるとし、悪質な業務妨害行為であるとした（同(13)③、(16)⑬）。

このように、会社が第2回希望退職募集を開始した後、労使双方は、ことごとに互いの対応に抗議し、強い言辞で非難の応酬を繰り返していったといえる。

ウ 前記1(2)①イウのとおり、一連の団体交渉において、会社は、財務関係の書類を一応は提供しているものの、個別の項目に関する組合の裏付け資料の提出要求に対しては、今示している資料で足りるとし、税理士が申告したものを信じるしかない、税務署調査も入っているとして提出を拒む一方で、整理解雇の手続を着々と進めていった。また、第5回団体交渉の席上、団体交渉開催前にY1 社長が整理解雇対象者リストを見たければ見せると個々人に発言したことに関して組合が抗議したところ、会社は、希望退職に応ずる判断をしてもらう機会を設けようとしたと説明する一方、そもそも組合は解雇反対であったから組合と対象者の人選の協議をしていないと述べた（第2．4(7)）。

そして、会社は、整理解雇予告通知したその翌日から、後記③のとおりほぼ全員が組合員であった整理解雇対象者について、会社の承認を得ずに社内に立ち入ることを禁じ、会社外に排除している（第2．5(1)）。

このような会社の姿勢をみると、会社は、会社の提案する人員削減等にことごとに反対する組合を嫌い、強い対決姿勢を示していたものとみざるを得ない。

② 整理解雇対象者の選定について

会社は、本件整理解雇は、(i) C T P 部門以外に在籍する45歳以上の従業員（但し、新体制における管理監督者就任予定者を除く。）及び(ii) C T P 部門以外に在籍する45歳未満の従業員のうち総合的評価の劣る者という客観的基準を設けて合理的に人選を行ったと主張する。しかし、本件における整理解雇対象者の選定範囲はC T P 部門以外の全体で25名であり、うち組合員は19名であるところ、解雇対象者14名の内訳は組合員13名と元組合員1名であり、組合に加入していなかった者は1名もいなかったし、所属従業員8名のうち組合員が1名しかいなかったC

TP部門はそもそも整理解雇対象部門から外されていたことから（第2.1(1)(2)、5(1)、8(1)）、結果として整理解雇対象者が組合員に偏っているといえる。そこで、以下、本件整理解雇対象者の選定について検討する。

ア 年齢基準による選定

1) 他社との比較

会社は、第1段階で「45歳以上」という年齢基準を設けたのは、業界の同種同規模の会社の所定内給与水準と比べ、45歳以上の会社の従業員がはるかに高いことを理由の一つとしている。

しかしながら、会社と組合との間で割増賃金（残業代）の不払いについての争いがある中で、会社が22年12月に作成した従業員手当改定案や24年8月に作成した未払時間・精算額表には、X4、X10、X14、X7及びX6について、営業手当や家族手当に割増賃金相当分を含む（但し、現状は誤って月毎の時間数に応じて一定額を支給）とされている（第2.10(3)）。所定内給与額とは、決まって支給する給与額のうち、時間外勤務手当や深夜勤務手当等を除く額のことであるところ、これらの者の給与には時間外勤務手当も部分的に含まれているという疑念が生じ、業界の同種同規模の会社の所定内給与水準と比較する前提を欠くものであるといわざるを得ない。

また、会社は、45歳以上の会社の従業員が業界の同種同規模の会社の所定内給与水準と比べて高いとする根拠を平成21年賃金構造基本統計調査報告とし（第2.10(2)）、それを会社賃金と比較しているが（同(1)）、なぜ、整理解雇直近の平成22年賃金構造基本統計調査報告を根拠としないのか疑問である。21年と22年とでは、22年の所定内給与額の方が概して高いわけであり（第2.10(2)）、45歳以上の会社の従業員の給与水準が同種同規模の会社に比べて高いことを意図的に演出していると疑わざるを得ないし、そもそも、賃金構造基本統計調査報告の世代ごとの所定内給与水準を労働者数で加重平均して比較表を作成しておらず（同(1)(2)）、比較表の数字自体に問題があるといわざるを得ない。そして、45歳以外の年齢を基準と

して比較した場合の試算を検討した形跡もなく、45歳以上を基準とする合理的理由が判然としない。

さらに、会社の従業員の勤続年数と年齢に相関関係はなく、年齢が高くなると賃金も比例して高くなるとは一概にいえるものではない（第2. 10(1)、別表2）。現に、45歳以上として整理解雇対象となったX4やX14、X10、X6の所定内給与は、いずれも30万円以下であり（第2. 10(1)、別表2）、業界の同種同規模の会社の所定内給与水準と比べてはるかに高いとはいえない。

イ) 業務効率

会社は、アナログ刷版の製造工程は、視力や体力や指先の精度が要求されるため、高年齢層が必ずしも質の高い業務を提供し得るわけではないことも理由として挙げている。

しかし、Y1 社長の認識では、個人差はあるが大体50歳前後で業務効率が下がっていくとしており（第2. 9(3)①）、業務効率が下がるということは、45歳以上を整理解雇対象とする理由としては薄弱である。

イ 評価基準による選定

ア) 評価項目

会社は、管理監督者就任予定者について、また、年齢基準で整理解雇対象予定者数に満たなかった残る4名について、評価表による客観的評価を実施したとし、その評価項目は、アナログ部門の全工程をそのまま列挙したもので、新体制において総合的に質の高い業務を提供できる能力が備わっているかが判断できるものであると説明している。

しかし、会社には殖版機が2種類存在したが、アイグラフィックの傾斜型は評価対象としておらず（第2. 9(3)②）、全工程をそのまま列挙したものとはいえない。そして、評価対象としなかった理由として、自動で行う工程があること、メンテナンス面でいずれ使用できなくなる機械であること、第1、2工場専用の機械だったのでそのスタッフの評価が上がってしまうこと、誰でもできる機械で

あることを挙げているが、評価者であったY5第3工場長は、アイグラフィックの傾斜型を使うことはなかったため、評価対象としていたとしたら自身の点数は下がっていたことを自認しており（第2.9(3)②）、意図的に自らの評価に不利になる項目を外していたと疑わざるを得ない。

イ) 評価幅

会社は、画一性、形式性を重んじて恣意を排除するために、各工程の重要性等についてランク付けを行わず、1から5点までの相対評価で点数を付けたと説明している。

しかし、製造工程における難易度は、それぞれ異なっているのであり、手焼きは目と手と体力を使うので一番難しいとされる一方、レジスターや読み取りは操作ができれば誰でも簡単にでき（第2.9(3)①）、難易度が異なる項目を一律に同じ比重で評価することは、かえって公平性を欠くというべきである。

ウ) 評価基準

会社は、現実に携わっている工程について問題がない場合は高い点数、不十分な場合は低い点数が付くようにし、経験がない場合等には低い点数を付ける一方、当該工程をマスターできる将来性が期待できる場合には、ある程度の点数を付けたと説明している。

しかし、上記イ)のようなレジスターや読み取りのようにできるかできないかの基準で評価すべきものを、あえて5段階で点数を付けた場合のそれぞれの点数の基準が不明確であるといわざるを得ない。また、例えば、Y5第3工場長は、検版の経験のないZ6の評価について、検版のゴミ発見精度の評価が1点となるどころ、仕上げのゴミ取りが上手なので期待値とやる気で3点と評価したとされているが（第2.9(4)）、期待値とやる気というおよそ客観的基準とはいえない主観的観点から2点も加算されることになっているし、同様に、期待値の観点から、Z3についても、検版のゴミ発見精度の評価を上げ、X11、Z8については、評価を下げている（同）。一方で、X13がここ数年触れる機会がなかったレジスターや殖版機の

項目や、入社したばかりの X 5 のほとんどの項目を 1 としている（第 2. 8 (3)①ア、④イ）。かかる評価は、Y 5 第 3 工場長の見込み次第で点数が大きく変わり得るものであり、客観的な評価とはいえない。

また、会社は、営業については各工程の習熟度で評価しているが、その習熟度は Y 1 社長の感覚で決定しているとされ（第 2. 9 (4)）、こちらも同社長の感覚次第で点数が大きく変わり得るものであり、客観的な評価といえないことは明らかである。

さらに、Y 5 第 3 工場長は、X 2 の営業活動の評価が他の工場長に比べて低くした理由を目上に対しての話し方がやや生意気なところがあるとしているが（第 2. 9 (3)③）、このような理由は極めて主観的なものといわざるを得ない。

実際の評価理由をみると、相対的に優れていた（第 2. 8 (3)①イ）、総合力に優れている（同②ウ）、全体的な能力も相対的に低い（同③イ）、誰の目から見ても非常に優秀（同③ウ）、満遍なく対応できた（同③エ）、能力が劣ることは誰の目から見ても明らか（同⑤ア）、能力があることは誰の目から見ても明らか（同⑤イ）、全般的に非常に能力が高い（同⑤ウ）、優れた仕事を行っている（同⑤エ）、総合的に全ての分野で劣る（同⑥ウ）、平均的に業務をこなす（同⑥エ）、優れていることが明らか（同⑥オ）などのように、抽象的で漠然とした理由に基づくものであり、合理的な評価とはいえない。

加えて、会社は、勤怠関係は必ずしも新体制における業務運営において重要性の高いものではなく、現実に各人に有意の違いは見られないとして評価項目に含めなかったとし、Y 5 第 3 工場長は、同工場長自身及び非組合員である Z 10 について休職期間があったことを点数に反映していないが、組合員である X 12 については休職期間があったために全体的に低く評価している（第 2. 9 (3)④）。そのため、会社の説明するような基準で評価していないし、休職等について人により評価への反映の有無が異なっており、公平性を欠く結

果となっている。

また、会社は、デリバリーに求められる能力の1つに運転免許の有無を挙げているものの、免許の有無について、入社時の履歴書や本人への聴取などによる確認は行っていない。そして、Z6について運転免許を持っていると誤って2点と評価したが、実際には持っていなかったため(第2.9(6))、評価自体が誤ったものとなっている。整理解雇の際、1点の差で解雇対象であるか否かが分かれてしまう場合も想定し得る以上、評価の際は慎重性が求められるべきであるが、会社は、評価に必須条件となる運転免許の有無の確認方法が粗雑であったといわざるを得ない。この他にも、会社は、Y5第3工場長の記憶を頼りにして、直接本人又は関係者に確認することなく評価しており(第2.9(6))、このような評価は慎重性を欠き、評価の正確性を失うものである。

エ) 評価者

会社は、アナログ製造担当従業員の評価をY5第3工場長が行い、Y1 社長と協議してY1 社長が最終評価を決定したとし、X13は業務命令に従わないことが多くあり、X2は夜勤の専従者で従業員の稼働現場を見る機会がなかったため、両者には意見を求めなかったとする。

しかし、本来であれば当然に評価者となるべきY5第3工場長以外の正副工場長に何ら意見を求めておらず(第2.9(1))、いかなる理由であれ求めようとすらしなかったことは不自然であり、Y1社長が、自らの意を体して評価するであろう非組合員のY5第3工場長にのみ意見を求め、X13及びX2は、組合員であるが故に評価者から排除したと疑わざるを得ない。Y5第3工場長は、評価の点数が低い人が整理解雇されるということを理解して、評価を行い、自身についても評価しているが、自分自身に低い点を付けて自らを解雇する人はいないと自認しているとおりに(第2.9(2))、結局、Y5第3工場長の点数が、全従業員で一番高いものになっており(8(3)①ウ、別表1)、Y5第3工場長のみ意見をもとめた評価

は、客観性に大いに疑問が残る結果となっているといえる。そして、その評価は、Y 5 第 3 工場長が Y 1 社長の意を体して行ったのみならず、組合から、Y 5 第 3 工場長が部下に大声を張り上げるので精神的苦痛を感じているとの苦情を受け、会社が事実関係を調べて対処すると回答している最中に行われたものでもあり（第 2. 4 (1)、9 (1)）、Y 5 第 3 工場長が、自らの行動に苦情を言う組合を嫌悪しながら評価を行っていたとみざるを得ず、公平に評価できたとは認め難い。

カ) 評価対象期間

会社が、従業員に対し、今まで継続的に業績評価を行っていた形跡はなく、本件整理解雇に当たって評価を実施しているが、その評価の対象期間は明確ではなく、会社は、評価を決定するに当たって近い期間で判断することとしたとしている（第 2. 9 (1)）。

近い期間とは具体的な期間として不明確であるが、Z 4 については十数年前の早稲田工場での勤務状況を基に評価しており（第 2. 9 (5)）、近い期間に入るのか甚だ疑問である。また、ある者について十数年前の勤務状況を基に評価するのであれば、他に当時従業員であった者についても当時の勤務状況を評価するのが相当であるといえるが、当時、早稲田工場に勤務していた Y 5 第 3 工場長は、他の白山及び飯田橋の両工場に勤務する従業員の勤務状況を見る機会がなく、両工場に所属していた従業員については、それぞれ、X 13 及び X 2 しか評価できないために本件整理解雇では評価対象期間としておらず（第 2. 9 (5)）、各人の評価期間に統一性が保たれないので、およそ公平な評価とはいえない。むしろ、非組合員である Z 4 の評価を高くするために、あえて Y 5 第 3 工場長が関知し得た早稲田工場時代の事実を評価対象としたとみざるを得ないものである。

ク) C T P 部門以外からの選定

会社は、C T P 部門とアナログ部門とでは業務の性質が異なり教育に年単位の時間が必要となること等から、アナログ部門から C T P 部

門への配置換えは不可能であったと主張する。

そもそも、CTP部門の規模を現状のまま存続させることと、整理解雇対象者の選定からCTP部門を除外することは別問題であり、CTP部門を含めた会社全体から整理解雇対象者を選定し、CTP部門の欠員をアナログ部門から配置転換することも可能である。会社は、CTP部門以外から整理解雇対象者を選定しているが、会社の採用情報では、CTP部門について、未経験者でも応募可能とされていたことがあり、現に、アナログ部門所属のX9は、数日間の教育を受けた後にデジタル部門の代替作業員として業務を行ったこともあったことから（第2. 8(1)）、会社の主張は、にわかに措信し難い。

③ 整理解雇対象者の選定結果について

会社は、所属のほとんどが組合員であると思われるアナログ部門を閉鎖したわけではないこと、非組合員であるZ1も整理対象としていることから、組合員を標的にしたり、組合の解体を図る意図はなかったと主張する。

しかし、前記②のとおり、本件整理解雇で解雇されたのは、整理解雇対象部門の従業員25名のうち組合員が19名である中で、組合員13名及び元組合員1名（Z1）であり、組合未加入者は全て対象から外されている。また、所属従業員8名のうち組合員が1名しかいなかったCTP部門は、そもそも整理解雇対象部門から外されていた（第2. 1(2)、8(2)）。しかも、第1段階の年齢基準に合致する従業員12名のうち、非組合員であるY5第3工場長及びZ3以外の全員が組合員又は元組合員であるところ、両名は管理監督者就任予定者として整理解雇対象から外れた結果、年齢基準により整理解雇対象となった者は組合員又は元組合員のみとなったことに加え、分会長であるX13、副分会長であるX2、X3、X4、書記長であるX6が、当該基準により整理解雇対象となっている（第2. 5(1)、8(2)(3)①②）。そして、前件係争後の合意で23年1月に会社に入社した副分会長であるX5の各工程の評点が、入社したばかりであるという理由で軒並み1点か2点と、他者に比べて圧倒的に低評価として第2段階の評価基準で整理解雇対象となった結果、分会長、

副分会長及び書記長ら分会三役のほとんどが整理解雇された上に、組合員は会社において少数派となった（第2. 2(6)、5(1)(3)、8(2)(3)④イ）。さらに、Z1は、整理解雇当時非組合員であったが、元組合員であり（第2. 5(1)）、組合と対立して組合を脱退したなどの事情も認められない。加えて、会社が作成した評価表をみると、非組合員の点数が組合員の点数に比べて軒並み高いといえる（第2. 8(3)、別表1）。したがって、会社は、主要組合員を含む組合員及び元組合員を整理解雇の標的にして、組合の解体を意図したものとみるのが相当であり、会社の上記主張は採用することができない。

④ 結論

会社は、分会の公然化や前件和解協定書により、誰が組合員であったか知り得た（第2. 2(1)(6)）。また、本件における整理解雇対象者の選定範囲はCTP部門以外の全体で25名と小規模であるところ（第2. 8(1)）、どのような基準を用いた場合に誰が選定されることになるかを会社が認識するのは極めて容易であったといえる。そして、前記①のような労使間の緊張関係と会社による組合嫌悪及び強い対決姿勢が存在する中で、前記②のとおり、会社が設定し、適用した年齢基準及び評価基準の説明に合理性があるとはいえない以上、本件整理解雇は、非組合員が除外され、分会三役を筆頭に組合員及び元組合員が当てはまる基準をあえて設定して適用し、彼らをいわば標的にして整理解雇対象者として選定し、組合の解体を意図したものとみるのが相当である。

よって、本件整理解雇は、組合と緊張関係にあり、組合を嫌悪し、強い対決姿勢を執っていた会社が、合理化策の実施に乗じて、その推進の障害となっているともみていた組合員を会社から排除し、組合の解体を企図して行ったものであるといわざるを得ず、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

なお、会社の業績をみれば、何らかの経営合理化策が必要であったことは窺われるものの（第2. 7(1)(2)）、仮に整理解雇が不可避であったとしても、その機に乗じた本件整理解雇が不当労働行為に当たることは上記のとおりであるから、整理解雇の必要性等については判断するまで

もない。

3 救済方法について

- (1) 会社は、必要な資料を提示せず、組合が申し入れた本件整理解雇等を議題とする団体交渉に誠実に応じていないが（前記1(2)③）、本件整理解雇については、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たると判断していることから（同2(2)④）、主文第3項のとおり命ずるのが相当である。

なお、会社は、25年5月末に廃業して7月に解散し、その理由は、整理解雇と同様、経営が厳しいとするものであり、それに伴い X13ら13名に対して予備的解雇が実施されていることから（第2.6(4)(5)）、このことについて組合が会社に団体交渉を申し入れた場合には、組合からの質問に対し、会社は、根拠となる資料等を示して具体的に説明するなどして誠実に対応すべきである。

- (2) 本件整理解雇は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるとは、前記判断のとおりであるが（前記2(2)④）、X13及びX14については、会社の就業規則の規定では、24年9月30日に定年退職となっていることから（第2.12(1)(2)）、主文第2項のとおり命ずるのが相当である。そして、10月以降に係る同人らの処遇については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の趣旨に則り、労使で協議を行った上で決定することが望ましい。

また、X13及びX14以外の者については、廃業に伴う予備的解雇予告通知に関して組合と会社とは、本件で争わずに別件（都労委平成25年不第71号事件）で係争中であることから（第2.6(6)）、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

なお、会社では、24年7月16日に会社の給与規程が改定されているが、当該給与規程の改定について、組合は反対していたのであり、本件整理解雇で組合が少数派となってから改定されたものであること（第2.5(3)、6(1)ないし(3)）等を勘案し、主文第1項及び第2項のとおり命ずるのが相当である。

- (3) 組合は、謝罪文の掲示も求めているが、会社は前記(1)のとおり廃業、解散

していることから、主文第3項のとおり文書交付を命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、23年9月から11月にかけて開催された、希望退職募集及び本件整理解雇に関する団体交渉において、会社の財務諸表の内訳書の開示を遅らせた点、その財務諸表の数字を裏付ける資料を開示しなかった点、整理解雇対象者選定基準を説明しなかった点で誠実に対応しなかったことは、労働組合法第7条第2号に、23年12月に組合員13名を解雇したことは、同法同条第1号及び第3号に、それぞれ該当するが、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25年11月19日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一