

## 命 令 書 ㊦

申 立 人 川崎市幸区  
X組合  
執行委員長 A 1  
被 申 立 人 厚木市  
Y会社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成25年（不）第39号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年4月8日第1593回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、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 事案の概要等

##### 1 事案の概要

被申立人Y会社（以下「会社」という。）が経営する外国語学校BRAVO!（以下「BRAVO!」という。）で就労していたA 2（以下「A 2」という。）及びA 3（以下「A 3」という。）は、会社との間で労働条件を巡る問題が生じていたため、平成25年6月上旬、申立人X組合（以下「組合」という。）に加入し、同年8月6日に組合と会社との第1回団体交渉が開催された。同年10月下旬には、BRAVO!で就労していたA 4（以下「A 4」という。）、A 5（以下「A 5」という。）、A 6（以下「A 6」という。）及びA 7（以下「A 7」という。）も組合に加入した。

A 2、A 3、A 4及びA 5は、会社から、経営悪化による事業廃止を理由に、平成25年10月31日付けメールで解雇予告を通知されたため、同年11月26日、解雇問題等を議題として組合と会社との第2回団体交渉が開催されたが、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6及びA 7（以下「A 2ら6名」という。）は同月30日をもって解雇された。

本件は、会社が、①組合との団体交渉を誠実に行わなかったこと、②事業廃止並びにA 2及びA 3の解雇について組合に連絡、協議を行わずに解雇予告を行ったこと、③A 2及びA 3を平成25年11月30日をもって解雇し、翌月以降の給料を支払わなかったこと、④A 2ら6名に係る離職票の交付を遅滞させたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

## 2 請求する救済内容要旨

- (1) 会社は、A 2及びA 3の労働問題について、組合が開催要求する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- (2) 会社は、A 2及びA 3の平成25年11月30日付け解雇を撤回し、翌月以降の賃金を支払わなければならない。
- (3) 会社は、A 2ら6名に係る離職票の交付を遅滞させたことによって組合員らが受けた不利益を補償しなければならない。
- (4) 陳謝文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（平成28年1月12日）現在の組合員は818名である。

【甲31、甲32】

#### (2) 被申立人

会社は、平成18年3月の設立から平成25年11月末に事業譲渡するまで、肩書地に本社をおき、個別指導、家庭教師、塾等による学習指導、BRAVO!の経営等を行っていた。BRAVO!には、BRAVO!横浜西口校（イタリア語及びフランス語の学校。以下「横浜西口校」という。）、韓国語センターBRAVO!（横浜西口校）（韓国語の学校。以下「韓国語センター」という。）、BRAVO!鎌倉校（イタリア語、フランス語及び韓国語の学校。以下「鎌倉校」という。）及びBRAVO!本厚木校（イタリア語、フランス語及び韓国語の学校。以下「本厚木校」という。）の4校があり、同年9月には、横浜西口校80名、韓国語センター122名、鎌倉校70名、本厚木校54名（合計326名）の生徒が在籍し、イタリア語講師5名、フランス語講師3名、韓国語講師9名、スタッフ11名（合計28名）の従業員が就労していた。結審日現在、事業は行っていない。

【甲37、乙1、第1回審問B1証言、第2回審問B1証言】

## 2 A 2 及び A 3 の入社から組合加入までの状況

- (1) A 2 は、平成19年10月1日に会社とイタリア語常勤講師雇用契約を締結し、平成20年3月からは正社員としてBRAVO!で就労していた。A 2 の勤務先は主に横浜西口校であり、週に一度位、鎌倉校または本厚木校に赴いてレッスンを行っていた。

A 2 の入社当時、出版社から会社にイタリア語文法の学習書の執筆依頼があったため、会社の外国語会話事業部運営責任者であった B 2 (以下「B 2」という。)が、業務の一環としてイタリア語文法を執筆することになり、会社は、A 2 に当該書籍のネイティブチェッカー、アドバイザーを依頼した。なお、B 2 の執筆は業務の一環であるため、会社は B 2 及び A 2 に印税を支払っていない。

【甲 1、甲 7、甲 26、乙 1、第 1 回審問 A 2 証言】

- (2) A 2 が正社員になるまでの賃金は、時給制（レッスン1時間につき2,000円）であったが、平成20年3月に正社員となってから、月額賃金25万円が支給された。

平成20年4月頃、B 2 の退社に伴い、A 2 はイタリア語とフランス語の運営責任者に就任したが、それまで続けていた他の学校でのレッスンが続けられなくなるので、会社に賃金の引上げを要求したところ、同年5月以降、10万円増の月額35万円の賃金が支給された。A 2 の給与明細書に記載された支給内訳は、平成21年1月ないし平成22年7月は「固定給25万円」と「役職・残業手当10万円」、同年8月ないし平成25年2月は「給与35万円」、同年3月ないし同年4月は、「基本給25万円」と「その他10万円」であった。

なお、会社は、A 2 が平成20年3月に正社員になる際、A 2 に正社員雇用契約書への署名を求めたが、内容について納得してもらえなかったため、署名をもらうことができず、さらに、A 2 がイタリア語とフランス語の運営責任者に就任する際にも、A 2 と雇用契約書を交わしていない。

【甲 1、甲 7、甲 26、乙 1、第 1 回審問 A 2 証言、第 2 回審問 A 2 証言及び B 1 証言】

- (3) その後、出版社から会社にイタリア語会話の学習書の執筆依頼があり、会社は、A 2 にイタリア語会話の執筆を依頼した。会社は、執筆は業務の一環として依頼したため、前記(1)記載のイタリア語文法の学習書執筆時と同じく、A 2 に印税を支払っていない。

【乙 1、第 1 回審問 A 1 証言及び A 2 証言、第 2 回審問 B 1 証言】

(4) A 3は、平成20年6月14日に会社と雇用契約を締結し、横浜西口校で受付・事務パートタイムスタッフとして就労していた。A 3の入社当初の賃金は時給800円であったが、同年9月にイタリア語とフランス語の受付・事務のまとめ役に就任した時に時給1,000円となり、平成21年1月に韓国語の受付・事務のまとめ役にも就任してからは月額賃金20万5千円が支給されていた。

なお、会社は、A 3が平成20年9月にイタリア語とフランス語の受付・事務のまとめ役に就任する際、A 3に受付・事務スタッフ雇用契約書への署名を求めたが、内容について納得してもらえなかったため、署名をもらうことができず、さらに、A 3が韓国語の受付・事務のまとめ役に就任する際にも、A 3と雇用契約書を交わしていない。

【甲6、甲8、甲25、第1回審問A 1証言及びA 3証言、第2回審問A 3証言】

(5) 平成22年1月頃から、A 2、A 3及び会社代表取締役B 1（以下「B 1」という。）との間で、パートナーシップを組んで横浜西口校を運営していくという事業譲渡（以下「A 2及びA 3への事業譲渡」という。）の案が話し合われた。

【甲25、甲26、第1回審問A 3証言及びA 2証言】

(6) A 2及びA 3は、平成24年4月19日、「口頭契約内容確認書」を作成してB 1に渡し、3名は確認書に署名した。この文書には、「本日2012年 月 日付をもって、長期にわたり文書での回答がなく曖昧のままとなっている口頭約束のA 2、A 3両氏契約内容事項等について本書面を持ってご確認頂きたく、本書を提出いたします。」、「ついでには、B 1氏が今日まで行ってきた、労働条件的観点から見ても人道的観点から見ても正道から明らかに外れていると思われる言動について、そして今まで曖昧にしてきた数々の口頭約束雇用関係事項が守られていないことについて、A 2氏とA 3氏は潔くそれらを容赦し、本来守られるべきであったそれらの約束事項の権利を清算または放棄してもよいとさえ考えていることを鑑みて、B 1氏は、今後、ブラボー横浜校の運営全権をA 2氏とA 3氏に託すことを誓い、もしB 1氏が望むならば、単なる投資者として3者間の割合を決めたい。ブラボー横浜校に今後も携わることを誓って頂きたい。」、「確認事項1. 現Y会社所有のBRAVO!外国語センター横浜校を新規『会社組織』として、また独自ブランドとして立ち上げること 2. 組織再生後の新規会社組織BRAVO!外国語センター横浜校は、A 2、A 3両氏によって、税務

上も実際上も全権が与えられ運営管理されること 3. 新規会社における利益の還元率は、上記3者の投資率によるものとする」、「6. A2、A3両氏が・・・・既に施行した各種業務内容及び業務範囲外においても当社に利益をもたらした業務について、またそれ以降の各種業務内容及び業務範囲外においても当社に利益をもたらした全ての業務に関して、その利益と知的財産権を所持することを認める」などと記載されていた。

【甲2、甲25、甲26】

(7) A2及びA3は、平成24年7月、経営コンサルタントに依頼して事業譲渡の準備に本格的に着手し、A2、A3及び会社は、同年8月29日、A2及びA3への事業譲渡に係る「基本合意書」を取り交わした。この合意書には、「甲 A2（以下、甲という）、乙 A3（以下、乙という）と丙 Y会社（以下、丙という）は、丙から甲、乙への外国語センターBRAVO!横浜校の事業譲渡に関する基本合意するとともに、以下の条件を確認し、ここに覚書を交わした。第1条（事業譲渡）丙は、外国語センターBRAVO!横浜校に関する事業を甲、乙に事業譲渡することに合意した。第2条（事業譲渡の時期）甲、乙および丙は、平成24年9月30日を目処に事業譲渡する。第3条（譲渡条件）1. 丙は、甲、乙に外国語センターBRAVO!横浜校および管理部門の事業を全て譲渡する。2. 甲、乙は、教室及び当該事業の管理部門の従業員を可能な限り継続雇用する。3. 譲渡後は、甲、乙の設立する会社にて運営され、丙の屋号は使用しない。4. 丙の営業権の対価は無償とする。」、「第6条（調査と資料提供）甲、乙は、事業を引き受けるにあたり必要な調査を丙に行うことができる。また、その際、丙は、必要な資料の提出、閲覧、説明を拒まないものとする。第7条（守秘義務）甲、乙及び丙は、本件事業譲渡に関する一切の情報を本件についてアドバイザー契約を結んでいない他者に漏らさない。また、甲、乙が丙の調査で知れた丙の経営情報は関係者以外へ情報を漏らさないものとする。」、「第9条（解除条件等）1. 本基本合意は、甲、乙丙間の事業譲渡の意思の確認をしたものであり、第7条を除き法的拘束力はないものとする。2. 互いが認識する課題に関して、合理的な理由により協議が整わないと判断される場合、甲、乙及び丙は本合意事項に関して解除を申し込むことができる。第10条（その他）本取引の対価には、甲、乙が丙に対して持つ債権を充てるものとする。」などと記されていた。

【甲25、甲26】

(8) A 2 及び A 3 は、平成24年12月、横浜北労働基準監督署（以下「労基署」という。）に残業代の未払を申告した。会社は、労基署監督官から、A 2 の未払残業代は発生していないが、A 3 については未払残業代が生じていると考えられるとの指摘を受けたため、A 3 の労働時間を精査したところ、平成23年度に319,161円、平成24年度に286,118円（合計605,279円）の未払があったことが判明した。会社は、労基署監督官からの、上記金額でA 3 と話し合うようにとの指示に従い、A 3 に平成25年3月27日付け「残業代等の給与精算について」を通知した。この文書には、「平成23年度および平成24年度の割増賃金の精算を以下の通り行います。平成23年度 319,161円 平成24年度 286,118円 合計 605,279円」、「【追記事項】但し、当該割増賃金額については、当社と貴殿との間の事業譲渡を行うことになった場合には、当社が貴殿から受領すべき事業譲渡代金に充当させて頂く予定です。」などと記載されていた。

【甲4、甲8、甲9、甲10、甲25、甲26、乙1、第1回審問A1証言、A3証言及びA2証言】

(9) A 3 は、平成25年3月19日に、B 1 が依頼したB 3 弁護士（以下「B 3 弁護士」という。）から、事業譲渡等に関する質問に対するB 1 の回答を、メールで受け取った。このメールには、「【質問事項 回答】  
1. 事業譲渡の意思はあるのか。→あります。あるから、弁護士に依頼して話を進めている。A 3、A 2 両名の提示した条件が適当かどうかの判断も含めて話を進めようと思っております。2. 事業譲渡の意思があるにも拘わらず、横浜校のBS・PL等の開示を要請されたにも拘わらず、提出しなかった理由。これまで対応が遅れていたことに関してどのように考えているのか。→対応が遅れて、話が進まないことは良くないことだと思っている。早く進めたいと思っている。BS・PL等の開示についてやろうと思っても、忙しかったり、一人で進めていくには、わからないことも多く、時間がかかり進まない状況が続いているので一人でやるのは無理だと考えて、弁護士を依頼し話を進めようと考えた。3. A 3 氏らは、事業譲渡後にも業務提携を望んでいるようであるが、この点についてどのように考えているのか。→業務提携に関して弊社がA 3、A 2 両名に業務提携のフランチャイズ料のようなものを支払う条件になっていたが、何に対してなぜ支払が発生するのか理解できない。講師に関しては一部、両方で仕事をする者が必要となるので弊社とA 3、A 2 両方の下で働く者がいること

には問題ないと考えている。もともと、私はA3、A2兩名に運営、管理を任せる以前の学校の体制、スタイル、イメージの方に基本的な魅力を感じていました。譲渡、独立するわけだから、業務提携もお互いのスクールの運営方針については影響がない範囲で行った方が好ましいと考えています。お互いメリットが有ると感じる業務提携は行なっていけば良いと考えます。例えば、大量仕入れの価格メリットが有る場合の教科書の共同購入など。(教科書選定などは独自に判断し)、「5. 最近?、全講師を集めてミーティングを行った際に、これから会社をどうしていきたいかという質問に対しての回答。→どうして行きたいか→当然、売上を上げて発展させていきたい。どうやって?→まず、譲渡の話<sup>ママ</sup>を早急に結論を出したい。現状の会社の経営状態だと現状維持時は困難。事業譲渡の結論が出ないと動きづらい。」などと記載されていた。

【甲25、甲26】

(10) B1は、平成25年3月29日、A3に「すでに連絡がたって話が進んでいると思いますが、譲渡の案件は私が一人でやっても遅々として進まないの、弁護士に依頼しました。」などと記されたメールを送信した。

【甲25、甲26】

(11) A2、A3及びB3弁護士は、平成25年4月9日、A2及びA3への事業譲渡、残業代、著作権等について話し合い、前向きに対処していくことを確認した。

【甲25、甲26、第4回審問】

(12) A3は、平成25年4月30日10時40分、B3弁護士に「B3様/A3より」と題するメールを送信した。このメールには、「昨日は休日にも関わらずご連絡頂きありがとうございます。お話しにありましたように、B1さんより頂きました書面を添付致します。2枚で、1枚目と2枚目を並べて割り印がしてあります。」「また、A2については提示しました条件の確約がとれれば、B3さん経由でも構いませんので、5/1までにひとまずメールにて確約内容の提示と、上記私が頂いたような書面を、連休明けには私のデスク上で見つけられることを望んでいます。(私の時も私のデスク上に封書が置いてありましたので)」などと記載されていた。

【甲9、甲10】

(13) B3弁護士は、平成25年5月1日16時50分、A3に「RE: B3様

／A 3 より」と題するメールを送信した。このメールには、「先日は、休日にご対応頂きましてどうもありがとうございます。お話しした内容を、ひとまずメールにてお送りさせていただきます。・A 2 様の今後発生する印税については、同氏が3分の1を取得する権利を有すること。・事業譲渡については、今後、双方、前向きに検討を進めること。・A 3 様の未払いの残業代（金額についてさらに協議を行う。）及びA 2 様の過去の印税の取り分については、上記事業譲渡を実行することを前提に、当該事業譲渡代金から精算を行うこと。ご確認ください。」などと記載されていた。このメールに対して、A 3 は、同日19時14分、B 3 弁護士に、「内容についてはひとまず納得致しましたので、B 1 さんからの文書を頂ければと思います。B 3 さんも休日に動いて頂き、本当に感謝しております。なかなか動かなかった件が、多少なりとも動き始めるに至ったのは、間に入って頂き、こちらの状況も理解頂くように努めて頂いたからだだと思います。」などと書かれたメールを返信した。

【甲9、甲10】

- (14) A 2 夫妻、A 3、B 1 及びB 3 弁護士は、平成25年5月7日に事業譲渡、残業代、著作権等について話し合い、B 1 及びB 3 弁護士は、A 2 及びA 3 に、B 3 弁護士が作成しB 1 が捺印した同日付け「ご通知」を渡した。その文書には、「1. 事業譲渡について 従前より協議させて頂いていた弊社の横浜校における外国語事業（以下『本事業』といいます。）に係る事業譲渡（以下『本事業譲渡』といいます。）については、今後も、前向きに検討を進めていく所存であります。まずは、本事業についての事業価値を算定し、貴殿らに提示をさせて頂く予定です。2. 残業代等の支払いについて (1) A 3 殿について 弊社の認識としては、A 3 殿への未払いの残業代は、平成25年3月27日付『残業代等の給与精算について』に記載のとおりですが、双方が、本事業譲渡を前向きに検討し、本事業譲渡が実行されることを前提にして、当該額について、A 3 殿のご主張に近付けるよう、歩み寄りの余地がございます。当該金額の支払いについては、本事業譲渡が実行されることを前提に、当該譲渡代金で精算させて頂きたいと考えており、この点については、A 3 殿と、平成25年4月29日に、口頭で合意させて頂いたとおりです。(2) A 2 殿について A 2 殿がご主張されている残業代及び交通費については、この点については、下記3の事項を遵守することを条件に、貴殿も異議を述べないとお聞きいたしま

した。3. A 2 殿の著作権及び印税について (1) 4 月 1 日以降 A 2 殿が執筆に携わった『30日で学べるイタリア語会話』及び『30日で学べるイタリア語文法』について3分の1の割合で著作権を有していることを確認し、平成25年4月1日以降に重版が決まった印税については、当該割合に従い、A 2 殿が取得すべきものであることを確認いたします。(2) 過去のもの 当該書籍に係る過去の印税については、本事業譲渡が実行されることを前提に、当該譲渡代金で精算させて頂きたいと考えており、この点については、貴殿も異議を述べないとお聞きいたしました。」などと記載されていた。

なお、この「ご通知」の内容については、A 2、A 3 及び B 3 弁護士の間で、前記(11)ないし(13)の調整を重ねた結果、まとめられたものであった。

【甲 5、甲 7、甲 8、甲 9、甲 10、甲 25、甲 26、第 1 回審問 A 2 証言、第 4 回審問】

(15) A 2 は平成25年6月4日に、A 3 は同月11日に組合に加入した。

【甲 25、甲 26、第 1 回審問 A 1 証言、A 3 証言及び A 2 証言】

### 3 A 4、A 5、A 6 及び A 7 の入社等の状況

(1) A 4 は、平成22年5月から会社のイタリア語パートタイム講師として、平成23年7月からは常勤講師として、横浜西口校、鎌倉校及び本厚木校で就労していた。

【甲 16、甲 22、甲 27】

(2) A 5 は、平成23年7月からイタリア語常勤講師として、横浜西口校及び鎌倉校で就労していた。

【甲 16、甲 23、甲 30】

(3) A 6 は、平成24年3月からイタリア語パートタイム講師として、横浜西口校及び鎌倉校で就労していた。

【甲 16、甲 21、甲 29】

(4) A 7 は、平成18年9月からフランス語講師としてBRAVO!で就労し、産前・産後休業、育児休業を経て、平成22年4月からパートタイム講師として復職し、横浜西口校及び本厚木校で就労していた。

【甲 16、甲 24、甲 28】

### 4 会社における労働条件等の状況

会社の労使間においては、前記 2 (2) 及び(4)記載の雇用契約書未交付、同(8)記載の A 3 に係る残業代未払並びに同(1)及び(3)記載の A 2 に係る印税不払のほかに、労働条件等について以下のような状況があった。

- (1) 会社は、設立当初、従業員の労働保険、社会保険に加入しておらず、また、一部従業員には通勤交通費が支払われていなかったもので、まず通勤交通費の支給について整備し、次に平成21年4月1日付けで雇用保険の資格を取得し、労災保険に加入した。

社会保険については、会社は、入社する社員に対して、その時点では社会保険に加入できないが、将来的に業績を伸ばして整備していく予定である旨を説明していた。A4、A5等は、平成25年7月6日、B1に対して社会保険加入手続をとるようメールで要求したが、B1は、同月16日、経営の悪化を挙げ、「今後、関係機関、専門家と相談のうえ進めていきますのでご理解ください。」と記載されたメールをA4、A5等に返信したため、A4は、同月17日、厚木年金事務所に厚生年金保険・健康保険被保険者資格確認請求書を提出し、厚生年金、健康保険に加入した。なお、会社は、平成26年3月ないし9月に、A4に係る社会保険料事業主負担分738,349円のうち450,000円を年金事務所に支払った。

【甲10、甲27、甲30、乙1、第1回審問A3証言、A2証言及びB1証言、第2回審問B1証言】

- (2) A2は、出張レッスン時の交通費については受領していたが、鎌倉校及び本厚木校でのレッスンの際の、通勤交通費で支払われているルートを超える交通費については、会社から支払われていなかった。

【甲7、甲9、第1回審問A1証言及びA2証言、第2回審問A2証言及びB1証言】

- (3) A3は、入社当初に会社と交わした雇用契約書に、「休憩時間は原則として30分」と記載されていたので、電話の問合せ等の合間を見て、30分の休憩時間を取得していたが、休憩が取りにくい職場環境を証明するために、平成25年3月26日、「休憩時間取得についての申し立て」を作成し、A2、A4、A5、A7等の講師やスタッフの署名をもらった。なお、この文書については、会社に提出されていない。

【甲8、甲25、第1回審問A1証言、A3証言及びA2証言】

## 5 横浜西口校、韓国語センター、鎌倉校及び本厚木校における管理・運営等の状況

- (1) 横浜西口校における採用、シフト、給料計算、学校の料金設定等の管理・運営については、最終的には社長であるB1が決定していたが、実質的にA2及びA3に任されることが多かった。講師等の採用面接については、韓国語センター及び本厚木校においてはB1が行ってい

たが、横浜西口校及び鎌倉校においては、A 2 及び A 3 が行い、人柄や発音の善し悪しについて B 1 に報告していた。

【甲25、第1回審問B 1証言、第2回審問A 3証言、A 2証言及びB 1証言】

(2) 会社は講師がビザを申請する際の身元保証を行っていたので、A 3 は、入国管理局に決算報告書等を提出する際、B 1 から会社の決算報告書を提供してもらっていた。

【甲41、甲42、第2回審問A 3証言及びB 1証言】

## 6 会社の経営状況

会社の経営状況については、最盛期である平成21年ないし22年前半には、月に約650万円の売上げがあったが、その後売上げが下がり、会社の平成24年2月の第6期決算においては、初めて約360万円の営業損失金額を計上した。営業損失金額は、平成25年2月の第7期決算においては約1,000万円、廃業した年の平成26年2月の第8期決算では約1,500万円と増大し、家賃等の支払を延滞するなど経営は悪化していった。また、第8期決算においては、資産約500万円、負債約3,100万円を計上し、約2,600万円の債務超過となった。負債約3,100万円のうち、短期借入金は約2,200万円であったが、これは、銀行からの借入れを受けることができなかったため、B 1 及び B 1 の親族からの借入金であった。

なお、会社の人件費及びテナント料は経費の6割ないし7割を占めていた。

また、A 2 及び A 3 は、B 1 から会社の経営状況がよくないことを聞いていた。

【甲42、甲43、乙1、第1回審問B 1証言、第2回審問A 3証言】

## 7 A 2 及び A 3 の組合加入後、第1回団体交渉までの状況

(1) 組合は、A 2 の労働条件問題に係る平成25年6月30日付け「組合加入通知書及び団体交渉要求書」を、会社に送付した。この文書には、「★相談内容 A…2008年3月からの労働条件問題」、「B…労働基準法第37条違反」、「C…労働基準法第39条違反」、「D…労働基準法第106条違反」、「E…健康保険法違反」、「F…厚生年金法違反」、「前記A～Fについて、貴社らが、2013年7月19日までに具体的な回答を文書で行う事を要求します。X組合は、外国語センターBRAVO!グループ及びY会社に対し下記の日程・内容で団体交渉を行う事を要求します。 ◆団体交渉日時・内容 ◆日時…2013年7月25日午後1時半～ ◆場所…X組合事務所（別紙地図） ◆議題…前記A～Fの労働問

題・・・」などと記載されていた。

【甲7、第1回審問A1証言及びA2証言】

- (2) 組合は、A3の労働条件問題に係る平成25年7月2日付け「組合加入通知書及び団体交渉要求書」を、会社に送付した。この文書には、「★相談内容 A…2008年6月からの労働条件問題」、「B…有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準違反」、「C…労働基準法第34条違反」、「D…労働基準法第37条違反」、「E…労働基準法第39条違反」、「F…労働基準法第106条違反」、「G…雇用保険法問題」、「H…健康保険法違反」、「I…厚生年金法違反」、「前記A～Iについて、貴社らが、2013年7月19日までに具体的な回答を文書で行う事を要求します。X組合は、Y会社及び外国語センターBRAVO!グループに対し、下記の日程・内容で団体交渉を行う事を要求します。 ◆団体交渉日時・内容 ◆日時…2013年7月25日午後1時半～ ◆場所…X組合事務所（別紙地図） ◆議題…前記A～Iの労働問題・・・」などと記載されていた。

【甲8、第1回審問A1証言及びA3証言】

- (3) 会社は、平成25年7月16日付け「ご連絡」を組合に送付し、交渉権限をB3弁護士に委任したことを通知し、組合が要求した団体交渉期日については都合が悪いので、別の候補日を4日挙げて、横浜駅又は関内駅付近での団体交渉開催を要求した。

【第1回審問A1証言】

- (4) 第1回団体交渉が平成25年8月6日、川崎市産業振興会館において約1時間半にわたり行われ、組合からは執行委員長A1（以下「A1執行委員長」という。）、A8スタッフ、A2及びA3が、会社からはB1及びB3弁護士が出席した。

会社は、平成25年8月6日付け「A2殿についての回答書」及び「A3殿についての回答書」を組合に提出し、B3弁護士が回答書に沿って説明を行った。「A2殿についての回答書」には、「1. 残業代について (1)経緯 A2氏が平成20年3月、B1氏から、月給を35万円に加えて残業代を払うと口頭で言われたとの主張については、否認する。B1氏は、平成20年3月に、残業代を含むかたちで月給25万円を支払うと提案したまでであるが、当該正社員雇用契約書には、署名押印してもらえなかった。また、B1氏は、平成20年6月に、A2氏がイタリア語会話の責任者となったことから、基本給として25万円、残業代と役職手当として10万円の合計35万円を支払うと提

案した。当該条件を定めた契約書は締結できていないが、その頃から現在に至るまで、当該賃金の支払いを継続してきている。なお、平成25年5月26日以降に、給与明細書が35万円から、25万円プラス10万円に戻ったとの主張については、そもそも、A2氏が、明細書の変更の趣旨を明確にせず、明細書を変更し、後日、B1氏が、内容を確認したところ、議論になっている事項を変更していることに気付いたため、当初の通り訂正したまでである。(2)労働基準監督署の見解 A2氏は、平成24年12月に、横浜北労働基準監督署に対して、残業代の未払いの申告を行った。B1氏が、労働基準監督官に、給与明細書を提出し説明を行ったところ、当該労働基準監督官から、①給与明細の記載上、残業代は、当該10万円に含まれており、②A2氏の残業時間を計算しても、月額10万円を超える残業代が発生している月はなかったため、未払い残業代は発生していないとの見解を得ている。(3) A2氏との間の話し合いの結果 なお、A2氏は、A3氏を事実上の代理人として、Y会社の代理人弁護士と今後の進め方等をすり合わせて(別添1・E-mail)、平成25年5月7日付『ご通知』(以下『通知書』という。)に記載している内容で、一定の合意を行っている。その中で、下記のとおり、A2氏が主張している残業代については、印税に関する約束を遵守することを条件に、請求しないことを合意している。

(2) A2殿について A2殿がご主張されている残業代及び交通費については、この点については、下記3の事項を遵守することを条件に、貴殿も異議を述べないとお聞きいたしました。

(4)結論 よって、A2氏の未払いの残業代(割増賃金分を含む)は生じていない。2. 印税について イタリア語の教材の印税をY会社(B1氏ではなく)が受領した事実は認める。A2氏は、Y会社の従業員として、基本的に就業時間内に、当該執筆を行っているのであるから、印税は、Y会社に帰属して然るべきである。ただし、A2氏が、就業時間外にも作業を行った等の申告があったことから、印税について、通知書において、下記のとおり、合意した。

(1)4月1日以降 A2殿が執筆に携わった『30日で話せるイタリア語会話』及び『30日で学べるイタリア語文法』について3分の1の割合で著作権を有していることを確認し、平成25年4月1日以降に重版が決まった印税については、当該割合に従い、A2殿が取得すべきものであることを確認いたします。

(2)過去のもの 当該書籍に係る過去の印税については、本事業譲渡が実行されることを前提に、当該譲渡代金で精算させて頂きたいと考えており、この点については、貴殿も異議を述べないとお聞きいたしました。

3. 交通費について 交通費を別途支払っていないことは認める。ただし、交通費については、通知書で、上記1(3)記載のとおり、合意している。4. 賞与について Y会社には、賞与の制度は存在しない。5. 年次有給休暇について Y会社が、年次有給休暇の取得を妨げた事実はない。6. 労働条件の周知徹底について 給与明細に年次有給休暇の交付数・残数について記載がないことは認める。7. 健康保険について 健康保険に未加入であったことは認め、謝罪する。加入手続を行っていなかった理由は、業績が芳しくないなか、給与の支払い及び事業継続を優先してきたからである。資金がないため、今後、事業の縮小又は廃止も視野に入れていく予定である。8. 厚生年金について 厚生年金に未加入であったことは認め、謝罪する。加入手続を行っていなかった理由は、業績が芳しくないなか、給与の支払い及び事業継続を優先してきたからである。資金がないため、今後、事業の縮小又は廃止も視野に入れていく予定である。」などと記載されていた。また、「A3殿についての回答書」には、「1. 残業代について (1)労働基準監督官の見解 A3氏は、平成24年12月に、横浜北労働基準監督署に対して、残業代の未払いの申告を行った。労働基準監督官からは、A3氏の申告によれば、未払いの残業代が生じていると考えられると指摘されたため、会社としては把握している労働時間を計算し、平成23年度については、31万9161円、平成24年度については、28万6118円の未払い残業代が生じているとの計算になった(合計60万5279円)。労働基準監督官から、当該金額で話し合いをするように指示があったため、A3氏に対し、平成25年3月27日付で『残業代等の給与精算について』との書面により通知を行った。(2)A3氏との間の話し合いの結果 A3氏は、未だに精算が行われていないと主張するが、Y会社の代理人弁護士と今後の進め方等をすり合わせて(別添1・E-mail)、平成25年5月7日付『ご通知』(以下『通知書』という。)に記載している内容で、一定の合意を行っている。その中で、下記のとおり、A3氏が主張している残業代については、下記のとおり合意している。

2. 残業代等の支払いについて (1)A3殿について 弊社の認

識としては、A 3 殿への未払いの残業代は、平成25年3月27日付『残業代等の給与精算について』に記載のとおりですが、双方が、本事業譲渡を前向きに検討し、本事業譲渡が実行されることを前提にして、当該額について、A 3 殿のご主張に近付けるよう、歩み寄りの余地がございます。

当該金額の支払いについては、本事業譲渡が実行されることを前提に、当該譲渡代金で精算させて頂きたいと考えており、この点については、A 3 殿と、平成25年4月29日に、口頭で合意させて頂いたとおりです。

2. 有期労働契約について 更新の有無を明示していなかったことについては、認める。 3. 労働基準法第34条について B 1 氏は、平成25年3月26日付『休憩時間取得についての申し立て』との書面を受領していない。就業規則に記載があるとおり、実働8時間を超える場合には、1時間の休憩時間が付与されており、Y会社が、休憩時間の取得を妨げた事実は存在しない。会社の予算には限度があることは言うまでもない。人員を十分に確保できないなか、お客様対応ができない時間帯が存在することはやむを得ないのであって、それについて、休憩を犠牲にするよう指導したことは一度もない。 4. 賞与について Y会社には、賞与の制度は存在しない。 5. 年次有給休暇について Y会社が、年次有給休暇の取得を妨げた事実はない。 6. 労働条件の周知徹底について 給与明細に年次有給休暇の交付数・残数について記載がないことは認める。 7. 雇用保険について 既に、雇用保険に加入している（別添2・事業所別被保険者台帳照会）。 8. 健康保険について 健康保険に未加入であったことは認め、謝罪する。加入手続を行っていないなかった理由は、業績が芳しくないなか、給与の支払い及び事業継続を優先してきたからである。資金がないため、今後、事業の縮小又は廃止も視野に入れていく予定である。 9. 厚生年金について 健康保険に未加入であったことは認め、謝罪する。加入手続を行っていないなかった理由は、業績が芳しくないなか、給与の支払い及び事業継続を優先してきたからである。資金がないため、今後、事業の縮小又は廃止も視野に入れていく予定である。」などと記載されていた。

組合は、会社に、A 2 及びA 3 への事業譲渡については、受ける可能性は全くないと伝えた上で、A 2 及びA 3 に係る残業代の支払及び社会保険加入、並びにA 2 に係る交通費及び印税の支払を求めた。こ

れに対して、会社は、残業代等の支払については、A 2 及び A 3 への事業譲渡を前提としてその事業譲渡代金の一部に充てることで、A 2 及び A 3 との間で話し合われ、準備が進められてきたことから、組合の対応を非難した上で、A 3 に係る残業代を 2 分割で支払う旨、回答した。

【甲 9、甲 10、甲 25、甲 26、乙 1、乙 2、第 1 回審問 A 1 証言、A 3 証言及び A 2 証言、第 2 回審問 A 1 証言、A 3 証言及び A 2 証言】

#### 8 第 1 回団体交渉後、第 2 回団体交渉までの状況

(1) B 1 は、平成 25 年 9 月下旬、会社の経営継続の目処が立たず、事業廃止を決断して、事業継承候補者を探し始め、同月 26 日には、従業員に給与明細書とともに「重要なお知らせ」を配付した。この「重要なお知らせ」には、「ここ数年収支の悪化が続いており、事業の継続が困難な状況に陥りました。誠に残念ではありますが各事業を廃止することを決定いたしました。突然の通知で大変驚いているかもしれませんが、少なからぬ赤字経営が三期継続しており、事業主としても断腸の思いで決断した次第です。どうぞご理解ください。従業員、および顧客、取引先関係には極力影響がおよばないよう事業継承・協力企業を選定する努力をしております。また、従業員において弊社の各事業を継承する希望・関心がある者は、代表：B 1 まで 10 月 12 日（土）までに申し出てください。● 事業廃止の時期は平成 25 年 11 月末とします。急な話ではありますが、事情が事情のため悠長にしている状態をご理解ください。また、弊社において事業は廃止致しますが、事業継承の可能性があるので、引き続き熱心に業務に勤しむようお願いいたします。本来なら、従業員ミーティングを開き、説明すべきではありますが、事情も差し迫っており書面にて事業廃止の旨お知らせすることとしました。今後、いろいろと対処していかねばならないことがありますので、関係者には都度、連絡、指示してまいりますのでご協力ください。尚、本事項は各事業継承者の有無等が未確定なままです。会員様・お客様への従業員からの個人的なお知らせは、不要な不安を煽り、また後継事業者への迷惑となる場合があります。軽率な行動をとった従業員は、12 月以降引き続き雇用契約を結べないことも考えられますので、その点、業務にあたる際には厳重に注意してください。」などと記載されていた。なお、A 3 は、このことを直ちに組合に報告した。

【甲 11、甲 25、甲 26、甲 28、甲 29、甲 30、乙 1、第 1 回審問 A 1 証言、

**【 A 3 証言、 A 2 証言及び B 1 証言、 第 2 回審問 B 1 証言 】**

(2) 前記 2 (8) で判明した A 3 の未払残業代について、平成 25 年 9 月 30 日付けで会社、組合及び A 3 の間で「合意書」が取り交わされ、会社は、A 3 の未払残業代を同年 8 月と同年 10 月 25 日の 2 回に分けて A 3 に支払った。なお、この合意書には、「Y 会社（以下『Y』という）と X 組合（以下『X』という）とは、X の組合員である A 3（以下『A 3』という）の残業代未払問題（算定期間…2011 年 1 月～2012 年 12 月での残業代未払い。以下『本件残業未払問題』という）に関して、団体交渉・事務折衝を重ねた結果、下記のとおり合意したので、合意書を締結する。」「①、Y は、X ・ A 3 に対し、本件残業未払問題が発生した事について謝罪を表明する。②、Y と X とは、Y は、本件残業未払問題を円満に解決する為に、605,279 円の残業未払金を支払う事を確約する。尚、前記金員は、3 分割とし、2013 年 8 月 25 日までに 200,000 円を支払済みであることを確認し、2013 年 9 月末までに 200,000 円を、2013 年 10 月末までに 205,279 円を、A 3 の銀行口座に振り込む事とする。③、Y と X 及び A 3 とは、本合意書の締結と締結内容の実施をもって、本件残業未払問題について、双方とも円満に解決した事を確認する。従って、双方とも、本件産業未払問題に関して、裁判上裁判外に於いて、一切の請求や行動を行わない事を確約する。」などと記されていた。

**【 甲 40、 第 1 回審問 A 3 証言、 第 2 回審問 A 3 証言 】**

(3) B 1 は、平成 25 年 10 月 19 日、従業員に事業廃止について説明するために横浜西口校でミーティングを開催し、A 2 から 6 名外 7 名の従業員が出席した。B 1 は、事業廃止は累積赤字を止めるため、また、従業員、顧客及び関係取引先に迷惑をかける危険性を回避するための対応である旨を説明し、質疑応答を行い、従業員あての同日付け「継続勤務意向確認について」を A 3 に渡し A 3 が従業員に配付した。この文書には、「12 月以降事業が継承者に引き継がれた場合、引き続き勤務を希望するか、退職するかなど現時点での意向を確認いたします。現時点での希望確認であり、実際の就業に関しては、①事業継承者がいること、②事業主および従業員が双方の合意により決まることはご理解ください。（継承者が正式に決まっていない状況ですので本意向確認により退職等が制限されるものではありません）不明な点は、遠慮なく問い合わせして下さい。下記、意向確認書を記入、記載の上、平成 25 年 10 月 25 日までに提出して下さい。」「Y 会社の事業廃止後の継承

先での勤務意向確認書 名前(自署): \_\_\_\_\_ 記入日 年  
月 日 ]、「私は、平成25年12月以降、事業の継承者が決まった場  
合、下記のとおり希望します。 □1:継承先において継続して勤務  
希望 □2:継承者がなく、配属の部署が廃止の場合でも他部署で勤  
務希望 □3:継承先での勤務を希望しない(退職希望) □4:そ  
の他( )」などと記載されていた。なお、B1は、従業員から  
の要望に応え、後日この文書の英語版を作成してA3に渡した。

【甲12、甲25、甲26、甲28、甲29、甲30、第1回審問A1証言、A3  
証言及びB1証言、第2回審問A3証言、A2証言及びB1証言】

(4) A4、A5、A6及びA7は、平成25年10月23日、組合に加入し、  
A2ら6名は、同月28日にA9組合を結成した。

【甲25、甲26、甲27、甲28、甲29、甲30】

(5) B1は、平成25年10月26日、生徒に「弊社の事業廃止および今後に  
ついてのお知らせ」を配付した。この文書には、「ここ数年収支の悪  
化が続いており、事業の継続が困難な状況に陥りました。誠に残念で  
はありますが2013年11月末をもって各事業を廃止することといたしま  
した。突然の通知で大変驚いているかもしれませんが、少なからぬ赤  
字経営が三期継続しております。このままの状態では事業を継続する  
とお客様、従業員、関係取引先に多大なるご迷惑をおかけする事態に  
なる可能性が高く、事業主としても断腸の思いで決断した次第です。ど  
うぞご理解ください。弊社の事業として現状の運営体制を維持するこ  
とは難しいため、事業を廃止いたしますが、私は、お客様の『外国語  
を学びたい』、『BRAVO!で好きな外国を感じたい』という気持ちを大  
切にしたいと思っております。『馴染みのネイティブの講師に教わる  
楽しみ』など、日々の生活の一部となっている環境をできる限り維持  
したいと考えております。現在、お客様および従業員、関係取引先  
には極力影響がおよばないよう事業継承・協力者、企業を選定して  
おります。あわせて、講師およびスタッフの契約も11月末で終了する  
ため、12月以降の継承先における継続勤務希望の確認等を行って  
おります。また、今後決定したことは、各スクール受付に情報シート  
を設置しますのでご来校の際には是非ご確認ください。重要な事項  
は書面およびメール等でもご案内いたします。現時点での今後のこ  
とに関しては、別紙1.の通りとなっております。突然の事業廃止の  
お知らせではございますが、状況、事情ご賢察の上ご理解ください。  
本来なら、お世話になっているお客様一人ひとりに説明すべきでは  
ありますが、事情も

差し迫っておりますので、書面にてお知らせすることといたしました。本件に関して、ご不明な点、お問い合わせがございましたら、ご遠慮無く代表のB 1までお問い合わせください。また、同封のアンケートにご協力いただき、ご意見、ご要望等ございましたら幸いです。貴重なお客様のお声として、今後の参考とさせていただきます、事業継承者にも伝えさせていただきます。」などと記載されていた。また、「別紙1.」が添付されており、そこには、平成25年10月26日現在のスクールごと、言語ごとの事業継承者選定の状況等が記載されていた。

【甲13、甲25、甲26、甲28、第1回審問A 1証言、A 3証言及びB 1証言、第2回審問B 1証言】

(6) B 1は、平成25年10月31日、固定給の従業員であるA 2、A 3、A 4およびA 5に、「解雇予告通知書」をメールで送信した。このメールには、「誠に不本意ではありますが、事業廃止のため、あなたを2013年11月30日付をもって解雇致しますのでその旨予告します。」などと記載されていた。なお、B 1は、事業廃止及び従業員の解雇について、組合に協議、連絡を行わなかった。また、A 6及びA 7はパートタイム講師であるので、「解雇予告通知書」は送信されていない。

【甲14、甲25、甲26、甲27、甲29、甲30、第1回審問A 1証言、A 3証言及びB 1証言、第2回審問B 1証言】

(7) B 1は、平成25年11月1日、A 2及びA 3にメールを送信し、このメールには、「すでにお知らせしたとおり、Y会社は、11月末を持って、事業を廃止します。よって、従業員は11月末で全員解雇となります。しかし、従業員の仕事がなくなる事のないよう、またスクールに通って頂いているお客様の学びの環境がなくならないよう事業の継承先を探しております。従業員からも希望を募りました。現時点で添付のファイルの通りの状況です。ご確認ください。」、「横浜西口校 フランス語と本厚木校 フランス語は従業員のB 4先生（フランス語講師）と基本合意に至りましたので、既存の会員さんには現状となるべく変わらない環境で通学して頂きたいと考えています。」などと記載されていた。また、添付ファイルには、スクールごと、言語ごとの事業継承候補者名及び交渉状況が記載されていた。

【甲15】

(8) 組合は、平成25年11月10日付けで、A 4、A 5、A 6及びA 7の「組合加入通知書及び団体交渉要求書」を会社に送付した。この文書には、「★相談内容 A…2013年11月30日事業閉鎖～解雇」、「B…労働契

約法16条違反」、「C…労働基準法第39条違反」、「D…労働基準法第106条違反」、「F…健康保険法違反」、「G…厚生年金法違反」、「前記A～Gについて、貴社らが、2013年11月15日までに具体的な回答を文書で行う事を要求します。X組合は、貴社に対し下記の日程・内容で団体交渉を行う事を要求します。 ◆団体交渉日時・内容 ◆日時…2013年11月19日午後6時30分～ ◆場所…川崎産業振興会館 ◆議題…前記A～Gの労働問題・・・」などと記載されていた。

【甲16、第1回審問A1証言、A3証言及びA2証言】

(9) 組合は、平成25年11月15日付けで、A2ら6名の「組合結成通知書及び団体交渉要求書」を会社に送付した。この文書には、「★A9組合 \*執行委員長…A2 \*書記長…A3 \*執行委員…A6 \*執行委員…A4) \*執行委員…A5 \*執行委員…A7 X組合は、貴社に対し下記の日程・内容で団体交渉を行う事を要求します。 ◆団体交渉日時・内容 ◆日時…2013年11月19日午後6時30分～ ◆場所…川崎産業振興会館第3会議室 ◆議題…イ、2013年6月30日記載内容問題 ロ、2013年7月2日記載内容問題（但し、2011年1月～2012年12月での残業問題は解決済） ハ、2013年11月10日記載内容問題 ニ、不当労働行為問題（X組合と協議・交渉なしでA2及びA3に対する事業閉鎖・解雇通告を強行） ◆出席者…X組合側は、A1執行委員長・A8スタッフ・A2執行委員長・A3書記長・A6執行委員・A5執行委員・A7執行委員・A4執行委員 …貴社側は代表取締役・担当者及びB3弁護士」などと記載されていた。

【甲17、甲25、甲26、第1回審問A1証言及びA2証言】

(10) B3弁護士は、平成25年11月16日付け「ご連絡」を組合に送付し、組合が要求した団体交渉期日については都合が悪いので、別の候補日を2日挙げて検討を依頼したところ、組合は、同月21日付けで、同月26日にミュージア川崎シンフォニーホールで団体交渉を開催することを会社に要求した。

【甲18、甲19】

(11) 第2回団体交渉が平成25年11月26日、ミュージア川崎シンフォニーホールにおいて行われ、組合からはA1執行委員長、A8スタッフ、A2、A3外3名が、会社からはB1及びB3弁護士が出席した。

会社は、平成25年11月26日付け「回答書」を組合に提出した。この文書には、「貴殿作成に係る2013年11月10日付『組合加入通知書及び団体交渉要求書』及び同月15日付『組合結成通知書及び団体交渉要求

書』に対して、以下のとおり回答する。 1. 事業閉鎖について (1) 事業閉鎖の理由 平成25年9月26日付けで、従業員各位に書面（別紙1）で通知したとおり、Y会社は、数年間の収支の悪化により2期連続赤字を計上しており、今期も赤字の見込みです。これまで、Y会社の代表者であるB1及びその妻らが、個人資金を貸し付け、何とか資金繰りを行ってきたが、もはや事業の継続が困難な状況に陥った。貸付も借り入れもできない。人件費と賃料。断腸の思いではあるが、本年11月末日をもって、事業の廃止及び従業員の解雇を決定した次第である。もっとも、Y会社には、お客様や従業員がいるため、それぞれの学校について、外部の方や従業員のなかで経営を引き継ぎたいという方がいれば、新経営者のもとで、事業継続が可能である可能性もあり、当該検討を行う方針を決めた。その前提として従業員の意向を確認するため、平成25年10月7日付けで、別紙2の『継続勤務意向確認について』と題する書面を配布し、①継承先において継続して勤務希望か、②継承者がなく、配属の部署が廃止の場合でも他部署で勤務希望、③継承先での勤務を希望しない（退職希望）等を確認した。その結果、現時点における事業承継に関する意向は別紙3のとおりとなっている。(2)解雇の合理的な理由 本件のように事業廃止等の経営上の必要性に基づく解雇は、客観的に合理的な理由がある解雇として、権利濫用には当たらず、有効である。」などと記載されていた。

組合は、会社に、前記(9)に記載のとおり、会社が組合への協議、連絡なしに事業廃止並びにA2及びA3の解雇を決定したことは不当労働行為に当たること、事業廃止の根拠となる会社の経営状況を示す資料を開示すべきであること等を主張し、A2ら6名の離職票の交付を要求した。会社は、経営状況を口頭で説明したうえで、経営状況を示す資料の会社での閲覧を認める旨を回答したが、組合員が会社に閲覧に行くことはなかった。

【甲20、甲25、甲26、第1回審問A1証言、A3証言及びA2証言、第2回審問A1証言及びA3証言】

#### 9 第2回団体交渉後、本件申立てまでの状況

- (1) 会社は、事業の譲渡先を検討した結果、平成25年11月中旬、従業員が設立するC1（以下「C1」という。）に、BRAVO!の事業のうち、韓国語センター、並びに、本厚木校のフランス語及び韓国語を譲渡することを決定し、同月末日頃、既に外国語学校を運営していたC2（以下「C2」という。）に、横浜西口校のイタリア語及びフランス語、

並びに、鎌倉校のイタリア語、フランス語及び韓国語を譲渡することを決定し、本厚木校におけるイタリア語以外の事業については譲渡先を見つけることができた。

会社は、平成25年11月30日をもって事業を廃止し、従業員については、自主退職した1名を除き、27名全員が解雇された。従業員のうち、前記8(3)記載の「継続勤務意向確認について」において事業継承先での継続勤務を希望した従業員19名は全員、同年12月以降、C1又はC2に引き続き雇用されたが、A2ら6名を含む8名は、この文書に対する回答を提出しなかったため、上記2社に雇用されなかった。本厚木校におけるイタリア語の事業が継承されなかったのは、会社のイタリア語講師全員が継続勤務を希望せず、本厚木校を譲り受けたC1がイタリア語講師を手配することができなかつたためであった。

また、生徒については、平成25年12月以降、韓国語センター114名、鎌倉校57名、本厚木校40名の生徒が引き続きC1又はC2が継承したスクールでレッスンを続けたが、横浜西口校においては、同年9月に80名在籍していた生徒全員が退学したため、事業譲渡の際の資産価値が見込んでいたよりも下落した。なお、横浜西口校の生徒が提出した前記8(5)記載のアンケートには、個人情報削除すること、今後連絡を取らないでほしい旨の、同様の記載がなされていた。

【甲25、甲26、乙1、第1回審問B1証言、第2回審問A1証言及びB1証言】

(2) A2及びA3は、以前から個人的にイタリア語や音楽のレッスンを行っていたが、平成25年12月、「C3（以下「C3」という。）」という名称で外国語学校をプレオープンし、ホームページで生徒の募集を開始した。プレオープンした時点で、生徒からの申込みに対応できる状況であり、同月5日か10日頃には、プレオープンに係るパーティーが開催された。なお、開業資金については、A2及びA3が負担し、両名は、C3が所在する横浜駅近くのマンションを共同で賃借していた。

【第2回審問A3証言及びA2証言】

(3) 組合は、平成25年12月12日、当委員会に対し、会社を被申立人として、不利益取扱いの補償、誠実団体交渉の実施などを求めて、不当労働行為救済を申し立てた。

#### 10 本件申立て後の状況

(1) A2及びA3は、平成26年1月、A5、A6及びA7をC3の講師

として迎えるために契約書を取り交わし、C 3 のレッスンを開始した。

**【第 2 回審問 A 3 証言及び A 2 証言】**

- (2) 組合は、平成26年 1 月28日、当委員会に対し、A 2 ら 6 名の離職票がまだ交付されていないことへの補償を救済内容に追加した。なお、B 1 は、同月25日、A 2、A 3、A 4 及び A 5 の離職票を組合に発送したが、A 6 及び A 7 についてはパートタイム講師であったこと、また、組合員以外の従業員については、解雇後引き続き C 1 又は C 2 に雇用されているなどの理由で、雇用保険対象外であったため、離職票を交付していない。

**【第 1 回審問 A 1 証言、A 3 証言及び A 2 証言】**

- (3) BRAVO! に在籍し A 2 のレッスンを受講していた生徒 8 名ないし 10 名が、平成26年 2 月ないし 4 月に C 3 に入校した。

**【第 2 回審問 A 2 証言】**

- (4) A 2 及び A 3 は、平成26年 4 月、C 3 を正式に開校し、イタリア語、フランス語、英語及び音楽のレッスンを行っている。C 3 には、横浜西口校に在籍していた生徒が十数名在籍しており、一部の生徒は同月以前から C 3 でレッスンを受けていた。

**【第 2 回審問 A 3 証言】**

第 3 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉について

(1) 申立人の主張

ア 団体交渉の開催期日について

組合は、会社に第 1 回団体交渉を平成25年 7 月25日に開催することを要求したが、会社は、B 3 弁護士の都合がつかないので日程変更を要求し、団体交渉が開催されたのは 2 週間後の同年 8 月 9 日であった。同様に、組合が要求した第 2 回団体交渉開催期日は、同年 11 月19日であったが、会社は、B 3 弁護士の都合から日程変更を要求し、団体交渉が開催されたのは 1 週間後の同年11月26日であり、事業廃止まであと 4 日しか残されていなかった。会社が速やかに団体交渉を開催しないことは、不誠実な対応である。

イ 団体交渉における会社の対応について

組合は、第 1 回団体交渉において、B 1 から A 2 及び A 3 への事業譲渡の可能性が全くないことを会社に伝えた上で、A 2 に係る残業代・交通費・印税の支払、健康保険・厚生年金加入を、A 3 に係る残業代の支払、健康保険・厚生年金加入を求めたところ、会社は

A 3の残業代の支払を容認したが、その他の項目については拒否した。また、第2回団体交渉において、会社は事業廃止、整理解雇についての十分な説明を行わず、組合が過去5年間の経営状況を示す文書の提出を求めたが、会社は提出を拒否し、後日での閲覧を認めた。

ウ 組合と連絡・協議・交渉なしで事業廃止を強行したことについて  
会社は、組合と事前に連絡・協議・交渉することなく、組合員に平成25年9月26日付け「重要なお知らせ」、同年10月19日付け「継承勤務意向確認について」及び同月31日「解雇予告通知書」を送付し、A 2及びA 3に対する事業廃止・解雇通告を強行したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉の開催期日について

B 1は、団体交渉に臨んだ経験がないので、法的にも不備のない対応がとれるように、B 3弁護士に団体交渉への対応を依頼した。日程変更を依頼したのは、B 3弁護士に裁判等の予定が入っていたためである。組合は、特に、第2回団体交渉開催日となった平成25年11月26日が事業廃止までに4日しか残されていなかったから不誠実であると主張するが、そもそもの団体交渉要求期日が平成25年11月19日であり、会社としては可能な限りの日程調整を行った結果であるので、不誠実な対応ではない。

イ 団体交渉における会社の対応について

第2回団体交渉において、組合から経営状況の悪化を示す具体的な資料を求められたので、決算状況等の具体的な資料を準備し、開示閲覧できる用意をしたが、組合はメールでの送信を要求し、組合員が閲覧に来ることはなかった。

ウ 組合と連絡・協議・交渉なしで事業廃止を強行したことについて  
事業廃止について組合に連絡しなければならないという認識がなく、従業員全員に周知、説明すれば足りると考えていた。自らの不勉強であり、申し訳ない。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社が速やかに団体交渉を開催しなかったこと、第1回団体交渉において組合の要求内容のうちA 3の残業代の支払以外を拒否したこと、第2回団体交渉において組合が要求した過去5年間の経営状況を示す文書の提出を拒否し後日での閲覧を認めたこと、組合と連

絡・協議・交渉なしで事業廃止を強行したことが、不誠実な団体交渉であると主張し、会社は、組合と連絡・協議・交渉なしに事業廃止、解雇通告を行ったことについての非を認めたほかは、可能な限り誠実に対応していると主張するので、以下判断する。

ア 団体交渉の開催期日について

第1回団体交渉について、前記第2の7(1)ないし(4)で認定したとおり、組合は、平成25年6月30日付けでA2に係る「組合加入通知書・団体交渉要求書」を、同年7月2日付けでA3に係る「組合加入通知書・団体交渉要求書」を会社に送付して同月25日の開催を要求したところ、会社は、同月16日付けで「ご連絡」を組合に送付して同月25日はB3弁護士の都合が悪いので、同月29日、同月31日、同年8月6日、同月20日の候補日を挙げて組合に期日の変更を求め、その結果、同月6日に団体交渉が開催されている。

また、第2回団体交渉について、前記第2の8(8)ないし(11)で認定したとおり、組合は、平成25年11月10日付けでA4、A5、A6及びA7に係る「組合加入通知書・団体交渉要求書」を、同月15日付けでA2ら6名のA9組合結成に係る「組合結成通知書・団体交渉要求書」を会社に送付して同月19日の開催を要求したところ、会社は、同月16日付けで「ご連絡」を組合に送付して同月19日はB3弁護士の都合が悪いので、同月26日、同月27日の候補日を挙げて組合に期日の変更を求め、その結果、同月26日に団体交渉が開催されている。

会社が組合から要求された団体交渉開催日に応じないことが、直ちに不誠実な対応といえるものではないし、団体交渉期日は一方的に決めるものではなく、双方の合意によって決められるべきものである。本件についてみると、B1にとって初めての団体交渉であり、対応をB3弁護士に依頼したことは無理からぬ面があること、加えて、組合は上記平成25年11月15日付け「組合結成通知書・団体交渉要求書」においてはB3弁護士の出席を求めていることから、会社が団体交渉期日を決定する際にB3弁護士の都合を考慮したことはやむを得ない対応であったといえる。さらに、会社は、候補日を複数挙げて組合に検討を求めるなど、団体交渉に応じようとする姿勢が認められることから、会社の都合で団体交渉開催期日に変更されたことをもって、会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

なお、組合は、第2回団体交渉が、事業廃止まであと4日に迫っ

た平成25年11月26日に開催されたことを、不誠実であると主張するが、前記第2の8(1)で認定したとおり、組合は、会社が同年9月26日に従業員に「重要なお知らせ」を配付して事業廃止について周知した直後に、A3からの報告で、会社の事業廃止を知ったものの、その後団体交渉を申し入れるまでに、約1か月半もの時間が経過していることも考え合わせれば、団体交渉が同年11月26日に開催されたことを会社の責にのみ帰すことはできない。

イ 団体交渉における会社の対応について

第1回団体交渉において、前記第2の7(4)で認定したとおり、会社は、「A2殿についての回答書」及び「A3殿についての回答書」を組合に提出し、B3弁護士が回答書に沿って説明を行っている。組合は、A2及びA3への事業譲渡については受ける可能性は全くないと発言し、A3の残業代の支払等を求めたのに対し、会社は、A3の残業代及びA2の印税の支払については、上記事業譲渡を前提にその事業譲渡代金の一部に充てることで、A2及びA3との間で話し合われ、準備が進められてきたことから、組合の対応を非難した上で、A3に係る残業代を2分割で支払う旨を回答している。

また、第2回団体交渉において、前記第2の8(11)で認定したとおり、組合は、会社が組合への協議・連絡なしに事業廃止及び従業員の解雇を決定したことは不当労働行為に当たること、事業廃止の根拠となる会社の経営状況を示す資料を開示すべきであること等を主張し、組合員であるA2ら6名の離職票の交付を要求した。これに対して、会社は、「回答書」を組合に提出し、経営状況を口頭で説明した上で、経営状況を示す資料の会社での閲覧を認める旨を回答している。この件に関し、組合員が資料を閲覧することも、組合から新たな資料提示を要求することもなかった。

このように、会社は、どちらの団体交渉においても、B3弁護士が同席し、組合に回答書を提出している。また、組合の要求に対して、第1回団体交渉でA3に係る残業代を2分割で支払う旨を回答し、第2回団体交渉で経営状況を口頭で説明した上で、経営状況を示す資料の会社での閲覧を認める旨を回答しているのであって、会社が団体交渉において不誠実な対応を行ったとまではいえない。

ウ 組合と連絡・協議・交渉なしで事業廃止を強行したことについて  
組合は、会社が、事前に組合と連絡、協議することなく、事業廃

止、解雇通告を強行したことは、不誠実団体交渉に当たると主張している。

B 1 は、第 1 回審問において「組合のほうに連絡をするというのは、頭になかったのですか。」という質問に対して「申し訳ありません。全く頭にありませんでした。」、第 2 回審問において「私の認識として、当時は、思いが従業員の使用と生徒さんの学びの場といった部分に寄り添うというか、そこを重視するあまり、組合員のことまで頭が回らなかったというのが正直なところ。」「X 組合という個別ではなくて、従業員全体について私は考えていましたので、そこで X 組合という特別な労働組合というところまで、正直、思い寄らなかったです。」と証言しており、自ら非を認めている。

確かに、既に A 2 及び A 3 は組合に加入しており、しかも第 1 回団体交渉が行われた後にもかかわらず、会社が、事業廃止並びに A 2 及び A 3 の解雇について、組合に連絡、協議しなかったことは、結果的に労働組合を無視したものと見える。しかしながら、不誠実団体交渉に該当するか否かという点については、第 2 回団体交渉で組合は、会社が事業廃止並びに A 2 及び A 3 の解雇について組合に連絡、協議を行わなかったことを指摘しているものの、同団体交渉そのものは、前記イのとおり不誠実であったとまではいえない上、会社が、この問題を団体交渉事項とする組合からの団体交渉申入れを拒否した事実もないことから、労組法第 7 条第 2 号に該当するという組合の主張は採用できない。

エ よって、会社の対応は不誠実な団体交渉には当たらない。

## 2 A 2 及び A 3 の平成 25 年 11 月 30 日付け解雇について

### (1) 申立人の主張

会社は、平成 25 年 9 月、従業員に「重要なお知らせ」を配付し、同年 11 月末での事業廃止を通知した。同年 10 月 31 日には A 2 及び A 3 に対して解雇予告通知書をメールで交付し、フランス語と韓国語は事業継承されたがイタリア語の事業継承が曖昧なまま、同年 11 月末をもって A 2 及び A 3 の解雇を強行した。会社の負債増大は、B 1 の放漫経営によるものであり、B 1 に責任がある。会社は、希望退職募集等の解雇回避のための手段をとらないまま、いきなり A 2 及び A 3 に指名解雇を行っており、事業廃止を公表してから 2 か月後の事業廃止、解雇強行は、A 2 及び A 3 に多大な不利益を与えた。このことは、労組法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

数年前から会社の経営状況が悪化し、金融機関に事業資金融資を申し込んでも断られ、個人的な資金を会社に投入しても限界があった。平成25年8月の第1回団体交渉で、それまで準備を進めてきたA2及びA3への事業譲渡について、組合から拒否されたため、会社が全事業経営を継続するのは困難と判断した。同年9月、会社経営継続の目処が立たず、このままでは従業員、顧客、取引先等に甚大な迷惑をかけることになるので、同年11月末での事業廃止を決断した。2か月以上の経営継続は困難であり、従業員、顧客への影響を最小限にするためには、事業継承者を探し、同年11月末で事業廃止するよりほかはなかった。同年9月、従業員に事業廃止を通知し、従業員の雇用の場、顧客の学びの場を確保するべく、事業の継承に関心がある従業員がいれば、優先的に継承できると考え、従業員の中で継承希望者を募った。A2及びA3も事業継承を望んでいると考えていた。同時に外部の事業継承者も探し始めた。組合は、突然の事業廃止と主張するが、A2及びA3には、経営状況や事業廃止の可能性について事前に言及している。同年10月には、従業員が事業継承先で勤務できるように、アンケートで希望確認を行うなど、事業主体が変わっても事業を継続し、雇用の場等が確保されるように最大限努力した。組合員であるA2及びA3だけを指名解雇した事実はなく、従業員全員同じ扱いをした。

## (3) 当委員会の判断

組合は、会社が、フランス語と韓国語は事業継承されたがイタリア語の事業継承が曖昧なまま、同年11月末をもってA2及びA3の指名解雇を強行したと主張し、会社は、組合員であるA2及びA3だけを指名解雇した事実はなく、従業員全員同じ扱いをしたと主張するので、以下判断する。

B1は、前記第2の6、7(4)及び8(1)で認定したとおり、A2及びA3への事業譲渡が平成25年8月6日の第1回団体交渉で拒否されたことを契機に、事業継続が困難であると考え、同年9月下旬に事業廃止を決断した後、前記第2の8(1)、(3)及び9(1)で認定したとおり、同月26日には全従業員に対して、事業廃止の通知を行った上で会社の事業継承者を募り、同年10月19日には、同年12月以降他の事業主体が事業を継承した場合に引き続き勤務を希望するか等の意向確認を行っている。また、同年11月末日には、事業が廃止され、自主退職者1名を除き、従業員27名全員が解雇されたが、上記意向確認で継続勤

務を希望した19名全員が、同年12月以降事業継承先であるC1又はC2に引き続き雇用されている。このように会社の対応は全従業員について同一であり、組合員に対してのみ、特に不利益な取扱いをしたとはいえず、会社の行為は、労組法第7条第1号に該当しない。

### 3 A2ら6名への離職票の交付について

#### (1) 申立人の主張

組合が、第2回団体交渉において、会社に、A2ら6名の離職票を直ちに交付するよう要求したにもかかわらず、会社は平成26年1月25日現在、離職票を交付していない。会社による離職票交付の遅滞は、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

事業廃止に伴い全従業員が雇用保険の被保険者でなくなるため、全従業員同時に資格喪失の手続を行っており、そのうち次の就労先がないA2、A3、A4及びA5に離職票を交付した。事業譲渡先への引継ぎ、未清算金の処理等の事務手続などで忙殺され、また、事務手続の混乱から、必要書類の収集に手間取ってしまった。交付が遅れたことについては申し訳ないが、組合員に不利益を与える意図もないし、差別もしていない。

#### (3) 当委員会の判断

組合は、会社がA2ら6名の離職票の交付を遅滞させたことが不当労働行為に当たると主張し、会社は、交付が遅れたことに対して非を認めた上で、組合員に不利益を与える意図もないし差別もしていないと主張するので、以下判断する。

本来、事業主は、従業員が退職した場合、退職日の翌日から起算して10日以内に、雇用保険資格喪失届に離職証明書等を添付してハローワークに提出しなければならない。その後、事業主はハローワークから交付された離職票を、退職者に速やかに交付しなければならない。前記第2の10(2)で認定したとおり、B1は、解雇日から2か月近く遅れて離職票を交付している。

一般的に、事業主の離職票交付の遅れにより、雇用保険基本手当の受給開始が遅れたり、受給期間中に就業した場合には、本来の受給期間に比べて短い受給期間となり、総受給額が減少することもあるが、本件において、離職票交付の遅れによりA2ら6名が被った不利益の内容については、明らかにされていない。

また、平成25年11月30日付けで解雇になった従業員のうち、離職票

が交付されたのはA 2、A 3、A 4及びA 5の4名だけであり、A 6及びA 7についてはパートタイム講師であったこと、組合員以外の従業員については、解雇後引き続きC 1又はC 2に雇用されているなどの理由で、雇用保険対象外であったため、離職票は交付されていない。

よって、離職票交付の遅れによりA 2ら6名がどのような不利益を被ったのかについて明らかにされておらず、また、その離職票交付の遅れが組合員であるが故であったかについても立証されていないことから、会社の離職票交付の遅れは、労組法第7条第1号に該当しない。

#### 4 まとめ

以上のとおり、申立人の主張にはいずれも理由がなく、本件申立ては棄却する。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成28年5月26日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 ,