

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人

X<sub>1</sub>組合

再 審 査 申 立 人

X<sub>2</sub>支部

再 審 査 被 申 立 人

Y会社

上記当事者間の中労委平成26年（不再）第45号事件（初審東京都労委平成24年（不）第26号事件）について、当委員会は、平成28年10月5日、第218回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

1 再審査被申立人Y会社（平成24年7月30日付けでC会社から商号変更した。以下、商号変更前後を通じて「会社」という。なお、以下、「平成」の元号を省略する。）は、同年1月18日付けで、D会社（以下「D」という。）との間で、同年3月31日までにDから事業譲渡（詳細については、後記第3の1(3)参照。以下「本件事業譲渡」という。）を受ける旨の契約を締結した。

Dは、同年2月22日、全従業員約30名を解雇した上で、同月27日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対して破産手続開始を申し立て、同日、同開始決定を受けた。

Dでは、E組合（以下「E」という。）に所属する組合員がF支部（以下「F」という。）を組織し、その上部組織はG組合（以下「G」という。）であったが、Eが、本件再審査結審後の28年1月31日付けでH組合（以下「H」という。）と組織統合し、I組合（以下「I」という。）が結成されたことに伴い、Gは、同年2月3日付けでJ組合（以下「J」という。）と組織統合し、再審査申立人X<sub>1</sub>組合（以下「X<sub>1</sub>」という。）となり（以下、組織統合前後を通じて「G」という。）、Fは、同月16日付けで再審査申立人X<sub>2</sub>支部（以下「X<sub>2</sub>」という。）と名称変更した（以下、名称変更前後を通じて「F」といい、Gと併せて「組合」という。また、以下、Fを組織するE所属の組合員を「F組合員」という。）。

会社は、24年2月22日、F組合員を含む上記約30名を雇い入れた上で、同雇入れに関して、同年3月31日までに、同人らとの間で、同年2月22日付けで、同日からDの破産に伴う残務処理完了までの間を契約期間とする「臨時就労契約」（以下「本件就労契約」という。）を締結した。その後、D破産管財人は、同年7月31日までに本件事業譲渡を完了した。

会社は、同年9月1日付けで、上記約30名との間で雇用契約を締結して、

同人らを正規従業員として雇い入れた。本件就労契約は、同年8月31日をもって終了した。

本件は、会社の下記(1)ないし(9)の各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号所定の不当労働行為に当たるとして、組合が東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

本件救済申立てについては、下記(1)に係る申立てが同年4月16日になされ、その後、同(2)ないし(8)に係る申立てが同年12月14日に、同(9)に係る申立てが25年12月13日に、それぞれ追加された。

(1) 24年2月24日付けないし同年3月28日付けの間の4回にわたって、組合からEと連名でなされた①本件就労契約に係るF組合員の労働条件又は②同月13日付け協定案の締結についての各団体交渉の申入れ（以下「24.2.24等団交申入れ」という。）に応じなかったこと（労組法第7条第2号）。

なお、上記協定案は、労働条件の決定・変更、解雇及び事業所統廃合等重要な経営施策について、組合及びEとの事前協議及び事前同意の上で実施すること（以下「本件事前協議・同意制度」という。）等を内容とする（詳細については、後記第3の3(6)参照。以下「本件協定案」という。）。

(2) 24年6月4日付けないし同年12月3日付けの間の6回にわたって、組合からEと連名でなされた①本件協定案の締結、②本件就労契約の契約期間満了後におけるF組合員の雇用に係る労働条件又は③24年度年末一時金等についての各団体交渉の申入れ（以下「24.6.4等団交申入れ」という。）に係る団体交渉に関する対応（労組法第7条第2号）。

(3) 24年8月2日にB<sub>1</sub>社長がA<sub>1</sub>F副執行委員長（以下「A<sub>1</sub>副委員長」といい、同人が同年9月14日にF執行委員長に就任した以降は「A<sub>1</sub>委員長」という。）に対して行った、管理職に就任する場合にはEを脱退しなくてはならない旨の発言（以下、組合主張の上記発言を「24.8.2B<sub>1</sub>社長発言」という。）（労組法第7条第3号）。

- (4) 24年8月2日にB<sub>2</sub>取締役がA<sub>2</sub>F執行委員長（以下「A<sub>2</sub>委員長」といい、同人が同年9月14日にF執行委員長を辞任した以降は「A<sub>2</sub>前委員長」という。同人は、同月24日にEを脱退した。）、A<sub>1</sub>副委員長及びA<sub>3</sub>組合員（同人は、同日にEを脱退した。）に対して行った、管理職に就任する場合にはEを脱退してほしい旨の各発言（以下「24. 8. 2 B<sub>2</sub>取締役発言」という。）（労組法第7条第3号）。
- (5) 24年8月6日にB<sub>1</sub>社長がA<sub>2</sub>委員長に対して行った、管理職はEを脱退してもらおう旨の発言（以下、組合主張の上記発言を「24. 8. 6 B<sub>1</sub>社長発言」という。）（労組法第7条第3号）。
- (6) 24. 6. 4等団交申入れに係る24年8月28日の第8回団体交渉（以下、各回の団体交渉について、その回数に応じて「第8回団交」等という。）においてB<sub>2</sub>取締役が行った、法律はないほうがよいとの発言（以下「24. 8. 28 B<sub>2</sub>取締役発言」という。）（労組法第7条第3号）。
- (7) 24年9月24日にB<sub>2</sub>取締役がA<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員に対して行った、すぐにEを脱退してほしい旨の各発言（以下、組合主張の上記各発言を「24. 9. 24 B<sub>2</sub>取締役発言」という。）（労組法第7条第3号）。
- (8) 24年12月4日付け書面で、組合に対して、「今後、当社に対する申入れ、要求等については、Yにおける労働組合として行うよう求める。また、今後は当社としてFとしての申入れに対しては回答義務のないものとし、回答をしない場合のあることを付言する。」と回答したこと（以下「24. 12. 4回答」という。）（労組法第7条第3号）。
- (9) 25年8月5日の本件初審審問においてB<sub>2</sub>取締役が行った、Eの組合員でいる以上、管理職にはなれない旨等の証言（以下「25. 8. 5 B<sub>2</sub>取締役証言」という。）（労組法第7条第3号）。

2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。

- (1) 前記1(1)に係る団体交渉応諾

(2) 前記1(2)に係る団体交渉に関する誠実対応

(3) 前記1(3)ないし(9)に係る発言、回答及び証言の禁止

3 都労委は、26年7月15日、前記1(4)及び(8)の各行為は不当労働行為に当たるとして、会社に対して、上記各行為に係る文書交付を命じ、その余の組合の申立てを棄却することを決定し、同年8月20日、各当事者に命令書を交付した。なお、本件初審命令は、同(3)、(6)及び(9)の各行為について、「その余の事実は、労働組合法第7条に該当しない。」(理由第3)とするのみで、不当労働行為の成否に関する具体的な判断を示していない。

組合は、これを不服として、同年9月1日、上記棄却部分の取消し及び前記2のとおり救済(ただし、前記2(3)について、前記1(4)及び(8)に係る部分を除く。)を求めて、再審査を申し立てた。会社は、同月3日に本件初審命令を履行し、再審査を申し立てなかった。

したがって、本件再審査の対象は、前記1(1)ないし(3)、(5)ないし(7)及び(9)の各行為である。

4 本件再審査の争点は、次のとおりである。

(1) 会社が24.2.24等団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか(争点1)。

(2) 24.6.4等団交申入れに係る団体交渉に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか(争点2)。

(3) A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2B<sub>1</sub>社長発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか(発言の有無を含む。)(争点3)。

(4) A<sub>2</sub>委員長に対する24.8.6B<sub>1</sub>社長発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか(発言の有無を含む。)(争点4)。

(5) 第8回団交における24.8.28B<sub>2</sub>取締役発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか(争点5)。

(6) A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員に対する24.9.24B<sub>2</sub>取締役発言は、労組

法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（発言の有無を含む。）（争点6）。

- (7) 本件初審審問における25. 8. 5B取締役証言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点7）。

## 第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（会社が24. 2. 24等団交申入れに応じなかったことの労組法第7条第2号該当性）

### (1) 組合の主張

ア Dに勤務していたF組合員は、24年2月22日午前10時50分、他のD従業員とともに工場内の食堂に集められ、D社長らから、Dは破産するので全従業員を即時解雇する旨、Dは会社に工場を含め本件事業譲渡を行い、全従業員は同日から会社に雇用される旨を突然通告された。全従業員は、会社との本件就労契約の締結を余儀なくされたが、契約期間はDの破産に伴う残務処理完了までの間という不安定な内容であった。

そこで、組合は、同月24日付け、同年3月2日付け、同月13日付け及び同月28日付けで、会社に対し、本件就労契約に係るF組合員の労働条件又は本件協定案の締結に関して24. 2. 24等団交申入れを行ったが、当時の社長が自身は何も知らないので交渉はDと行ってほしいなどと口頭で述べて、会社は、正当な理由なく、24. 2. 24等団交申入れを全て拒否した。

したがって、会社が24. 2. 24等団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 本件初審命令は、会社が24. 2. 24等団交申入れに応じなかったことについて、不当労働行為に当たるとしながら、その後の24. 6. 4等団交申入れに係る団体交渉に関する会社の対応を考慮すると、救済措置として、会社に対して24. 2. 24等団交申入れに係る団体交渉応諾や文

書交付等を命じる必要性は認められないとして、組合の申立てを棄却した。しかし、会社が24.2.24等団交申入れに応じなかったことはその後の労使関係に大きな影響を与えており、救済措置を講じなかった本件初審命令は不当であり、救済措置を講じるべきである。

(2) 会社の主張

ア 会社は、Dとの間で、Dから本件事業譲渡を受ける旨の契約を締結した当時、従業員1名で、Dが製造販売していた攪拌機等の工作機器のメンテナンス業務を行っており、独自の営業力や資金力もなかったところ、24.2.24等団交申入れに際して、Dの破産手続開始、本件事業譲渡、支援企業による支援確保の必要性など様々な課題や問題が山積する中、対外的にも内部的にも情報伝達系統が混乱するなど意思決定権限の所在も確立されていなかった。

上記事情から、当時、会社において、24.2.24等団交申入れを含めて、各種事態への対応に不備や遅れが生じたことは否めない。しかし、24.2.24等団交申入れに対する対応の不備は、上記のような会社運営上の混乱に起因するものであり、組合の排除等を意図したものではない。

したがって、会社が24.2.24等団交申入れに応じなかったことには正当な理由があり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

イ 会社は、前記アのような会社運営上の混乱が収束へ向かった24年6月以降は、組合からの24.6.4等団交申入れに対して誠実に交渉を行った。また、組合は、会社が24.2.24等団交申入れに応じなかったことはその後の労使関係に大きな影響を与えており、救済措置を講じなかった本件初審命令は不当である旨主張するが、その後の労使関係にどのような影響を与えているのか具体的な主張立証をしていないから、組合の上記主張には理由がない。

したがって、会社が24.2.24等団交申入れに応じなかったことに

関する救済措置の必要性は認められない。

## 2 争点2（24.6.4等団交申入れに係る団体交渉に関する会社の対応の労組法第7条第2号該当性）

### (1) 組合の主張

ア 組合は、会社に対し、24年6月4日付け及び同年9月19日付けで、それぞれ本件事前協議・同意制度に係る協定の締結を要求して、団体交渉の申入れを行った。これに対し、会社が、書面や団体交渉において、上記協定締結には応じられない旨回答したことは、組合と会社との労使関係を否定するものであり、不誠実な対応である。

イ 組合は、24年7月13日付け及び同月30日付けで、会社に対し、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件について、個人面談でF組合員に提示する前に組合に提示することを要求し、その提示内容に関して協議を行うよう団体交渉の申入れを行った。これに対し、会社が、書面や団体交渉において、上記労働条件について、個人面談でF組合員に提示するので組合に提示することには応じられない旨回答し、個人面談でF組合員に上記労働条件を提示したことは、組合の団体交渉権を否定するものであり、不誠実な対応である。

ウ 個人面談でF書記長に提示された基本給額が、F書記長より1歳年下の非F組合員に提示された基本給額より低額であったことについて、24年8月22日の第7回団交において、組合は、問題点を指摘し、F書記長の基本給提示額の是正を要求した上、同月28日開催予定の第8回団交で回答を行うよう求めた。これに対し、会社が、第8回団交に先立ち、同月24日、F書記長に基本給是正額を直接提示したことは、組合の団体交渉権を否定するものであり、不誠実な対応である。

エ 組合は、24年10月24日付け及び同年12月3日付けで、会社に対し、24年度年末一時金について、基本給3か月分相当額を支給すること



を要求し、団体交渉の申入れを行った。これに対し、会社が、書面や団体交渉において、上記一時金の支給については困難であり、予定していない旨回答していたにもかかわらず、同年12月7日、F組合員を含む全従業員に対して、親会社からの借入金を原資として、謝礼金名目の金員を支給したことは、組合の団体交渉権を否定するものであり、不誠実な対応である。

オ 以上のとおり、24.6.4等団交申入れに係る団体交渉に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

## (2) 会社の主張

ア 組合の主張は、本件事前協議・同意制度に係る協定の締結には応じられないという会社の対応が単に組合の意向に沿わないという不満を述べるものにすぎず、会社の対応が不誠実であるとの根拠とはならない。

イ 本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件については、あくまで個人の問題であり、かつ、24年9月1日からの雇用に係る労働条件であったため、会社は、同年8月上旬には全従業員に対して一斉に提示する必要があったところ、その中でF組合員にも提示したにすぎない上、会社は、同年8月3日の第6回団交において、F組合員に対する提示内容に関して組合から団体交渉の申入れがあればこれに応じる旨回答していたのであるから、会社の対応は不誠実とはいえない。

ウ 会社がF書記長の基本給是正額を第8回団交で組合に提示することを確約した事実はなく、会社は、第7回団交における組合の是正要求を踏まえて検討した結果として、同月24日、F書記長に基本給是正額を提示したものである。会社は、できる限り早期に提示する必要があった上、第8回団交において、F書記長に対する提示内容に関して組合から団体交渉の申入れがあればこれに応じる旨回答していたのであるから、会社の対応は不誠実とはいえない。

エ 元々、会社は、従業員に対して24年度年末一時金を支給することは資金的に困難であったため、上記一時金を支給する予定はない旨を組合に回答したところ、その後、親会社から本件事業譲渡に関する従業員の協力等に対する謝礼金の趣旨で資金の提供があったことから、24年12月7日、従業員に対して金員を支給したものである。上記金員の性質を上記一時金であるかのように捉える点で組合の前記(1)エの主張は誤っている上、会社は、同月4日付けで、上記金員の支給に関して、就業時間後である午後5時30分からであれば、同月5日に団体交渉に応じる旨を書面で回答していたのであるから、会社の対応は不誠実とはいえない。

オ 以上のとおり、24.6.4等団交申入れに係る団体交渉に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

### 3 争点3 (A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>1</sub>社長発言の労組法第7条第3号該当性)

#### (1) 組合の主張

本件初審命令が不当労働行為に当たるとしたA<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言の際、同席していたB<sub>1</sub>社長は、A<sub>1</sub>副委員長に対し、B<sub>2</sub>取締役と共同して、Eからの脱退を推し進めたのであり、A<sub>1</sub>副委員長が「リーダー職を受けた場合は、組合を脱退しなくてはならないか。」と尋ねたところ、B<sub>2</sub>取締役は、「そうです。」と明確に答え、B<sub>1</sub>社長も「お願いします。」と言って、管理職である品質管理チームリーダーの就任及びEからの脱退を強く求めた。B<sub>1</sub>社長の上記発言は、F組合員に対してEからの脱退を強要して、組合の弱体化を企図したものである。

したがって、A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>1</sub>社長発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

#### (2) 会社の主張

A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言の際、B<sub>1</sub>社長が同席し

ていたことは認める。しかし、その際、B<sub>1</sub>社長がA<sub>1</sub>副委員長に対し、組合主張の前記(1)の発言をした事実はない。

したがって、A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>1</sub>社長発言について、労組法第7条第3号の不当労働行為は成立しない。

4 争点4 (A<sub>2</sub>委員長に対する24.8.6 B<sub>1</sub>社長発言の労組法第7条第3号該当性)

(1) 組合の主張

会社が24年8月6日にA<sub>2</sub>委員長と個人面談し、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件を提示した際、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>2</sub>委員長に対し、管理職はEを脱退してもらおう旨発言した。同発言は、F組合員に対してEからの脱退を強要して、組合の弱体化を企図したものである。

したがって、A<sub>2</sub>委員長に対する24.8.6 B<sub>1</sub>社長発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

会社が24年8月6日にA<sub>2</sub>委員長と個人面談した際、B<sub>1</sub>社長が同席していたことは認める。しかし、B<sub>1</sub>社長がA<sub>2</sub>委員長に対し、組合主張の前記(1)の発言をした事実はない。

したがって、A<sub>2</sub>委員長に対する24.8.6 B<sub>1</sub>社長発言について、労組法第7条第3号の不当労働行為は成立しない。

5 争点5 (第8回団交における24.8.28 B<sub>2</sub>取締役発言の労組法第7条第3号該当性)

(1) 組合の主張

24年8月28日の第8回団交の席上、B<sub>2</sub>取締役は、法律はないほうがよいと発言した。同発言は、組合の存在及び組合の団体交渉権を否定するものである。

したがって、第8回団交における24.8.28 B<sub>2</sub>取締役発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

第8回団交の席上、B<sub>2</sub>取締役が、法律はないほうがよいと発言したことは認める。しかし、B<sub>2</sub>取締役は、労使双方の信頼関係を前提にすれば法律論は不要であるとの自身の考えを述べたものであり、上記発言は、組合の存在及び組合の団体交渉権を否定する趣旨によるものではない。

したがって、第8回団交における24.8.28 B<sub>2</sub>取締役発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

6 争点6 (A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員に対する24.9.24 B<sub>2</sub>取締役発言の労組法第7条第3号該当性)

(1) 組合の主張

B<sub>2</sub>取締役は、24年9月24日、Fから提出されたF組合員名簿にA<sub>2</sub>前委員長の名前が記載されていたため、同人に対し、すぐにEを脱退してほしい旨発言した。同発言により、同人は同日、Eを脱退した。

また、B<sub>2</sub>取締役は、同日、A<sub>3</sub>組合員に対し、すぐにEを脱退してほしい旨発言した。同発言により、同人は同日、Eを脱退した。

上記各発言は、F組合員に対してEからの脱退を強要して、組合の弱体化を企図したものである。

したがって、A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員に対する24.9.24 B<sub>2</sub>取締役発言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

B<sub>2</sub>取締役が24年9月24日に、A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員に対し、組合主張の前記(1)の発言をした事実はない。

したがって、A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員に対する24.9.24 B<sub>2</sub>取締役発言について、労組法第7条第3号の不当労働行為は成立しない。

7 争点7（本件初審審問における25.8.5 B<sub>2</sub>取締役証言の労組法第7条第3号該当性）

(1) 組合の主張

B<sub>2</sub>取締役は、25年8月5日の本件初審審問において、Eの組合員でいる以上、管理職にはなれない旨等証言した。同証言は、F組合員に対してEからの脱退を強要して、組合の弱体化を企図したものである上に、本件初審命令が不当労働行為に当たるとしたA<sub>2</sub>委員長ら3名のF組合員に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言と比べ、F組合員個人ではなく、組合及びF組合員全体に向けられた「会社の公式宣言」であるという点で、組合の組織及び運営に対する影響力がより強い。

したがって、本件初審審問における25.8.5 B<sub>2</sub>取締役証言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

B<sub>2</sub>取締役は、25年8月5日の本件初審審問において、組合代理人弁護士から、会社ではEの組合員でいる以上、管理職にはなれないですねと問われ、基本的にそうですと証言したものであるところ、そもそも、同証言は、本件事件の審査手続の一環として、都労委に対して向けられたものであり、組合及びF組合員に向けられたものでないことは明らかであるから、組合の前記(1)の主張はその前提を欠く。

したがって、本件初審審問における25.8.5 B<sub>2</sub>取締役証言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

(1) Gは、元年2月28日にEの地方本部の一つとして結成された労働組合であり、主にLに所在する労働組合を下部組織としており、肩書地が主たる事

事務所所在地である。本件初審申立時において、Gに所属するEの組合員は約3500名であった。

- (2) Fは、昭和53年7月1日にDの従業員により結成された労働組合であり、その後のDの破産に伴い会社に雇用されることとなったD元従業員らで構成されており、Gに所属し、肩書地が主たる事務所所在地である。本件初審申立時のF組合員は18名であった。

なお、Fの労働組合同規約第2条は、F結成当初、「このFは、(略)D及びその関連会社に働くEの組合員で組織します。」と規定していたが、25年12月3日、「このFは、(略)Y及びその関連会社に働くEの組合員で組織します。」と改正された。

- (3) 会社は、昭和61年10月18日に、工業用機械設備の設計、企画及び保守管理を目的として設立された株式会社であり、主たる事務所所在地は、設立当初、Lであったが、24年9月11日、肩書地に移転した。本件初審申立時の会社従業員は約30名であった。

会社は、同年1月18日頃、従業員1名で、Dが製造販売していた攪拌機等のメンテナンス業務を行っていたが、同日、Dとの間で、同年3月31日までにDから営業権及びM工場（会社肩書地に所在する。以下、本件事業譲渡前後を通じて「工場」という。）の建物を含めた一切の資産について本件事業譲渡を受ける旨の契約を締結した。Dは、同年2月22日、F組合員を含む全従業員約30名を解雇した上で、同月27日、東京地裁に対して破産手続開始を申し立て、同日、同開始決定を受けた。

会社は、同月22日、上記約30名を雇い入れた上で、同雇入れに関して、同年3月31日までに、同人らとの間で、同年2月22日付けで、同日からDの破産に伴う残務処理完了までの間を契約期間とする本件就労契約を締結した。その後、D破産管財人は、同年7月31日までに本件事業譲渡を完了した。

会社は、同年9月1日付けで、上記約30名との間で雇用契約を締結し、同人らを月給制の正規従業員として雇い入れた。本件就労契約は、同年8月31日をもって終了した。

なお、会社の役員については、20年8月29日付けで、代表取締役はB<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>社長」という。）が、取締役はB<sub>4</sub>（当時、Dの社長であった。）がそれぞれ重任し、また、新たに取締役にB<sub>5</sub>（以下「B<sub>5</sub>取締役」という。）が就任した。その後、24年7月30日付けで、B<sub>3</sub>社長及びB<sub>4</sub>は退任し、後任に会社の親会社である申立外K出身のB<sub>1</sub>社長（同社在籍時、取締役）及びB<sub>2</sub>取締役が就任し、B<sub>5</sub>取締役は重任した。

- (4) Dは、昭和19年に、攪拌機等の工作器機的设计及び製造販売を目的として設立された株式会社であったが、前記(3)のとおり、24年7月31日までに会社に本件事業譲渡をした。

## 2 会社の組織

会社は、管理グループ、技術グループ、製造グループ、営業グループ及び品質管理グループから成る。職制は、別表（略）のとおりであり、各グループリーダーに属する各チームリーダー（月額3万円の管理職手当が支給される。）については、人事に関して直接の権限を有さず、労働関係の計画・方針に関する機密事項に接する立場にない。

なお、品質管理グループは、会社において自社製品の品質検査等業務の管理体制が整っていなかったため、同業務の管理を専門に行う部署として、24年9月1日に新設されたものであり、工場長の下ではなく、社長直轄下に置かれている。

## 3 争点1（会社が24. 2. 24等団交申入れに応じなかったこと）に係る経緯

(1) 24年2月22日午前10時50分、Dは、F組合員を含む全従業員約30名を工場内の食堂（以下「食堂」という。）に集め、B<sub>4</sub>社長及びD代理人であったB<sub>6</sub>弁護士が、Dは破産手続開始の申立てを行うので、上記全従業員を即時解雇する旨、会社に本件事業譲渡を行うので、同日以降、引き続き工場で働いてほしい旨発表した。

同日以降、上記約30名は、会社に雇用された上、引き続き工場で就労し、会社から通勤手当及び残業手当を含む日給制（週払い）の賃金が支給された。

(2) 24年2月24日、B<sub>6</sub>弁護士は、前記(1)の約30名に対し、本件就労契約に係る契約書（以下「本件契約書」という。）用紙を提示した上、会社との間で、同月22日付けで本件契約書を作成するよう求めた。

(3) 24年2月24日付けで、組合は、Eと連名により、会社に対し、本件就労契約に係るF組合員の労働条件に関して団体交渉を行うよう書面で申し入れた（第1回団体交渉申入れ）。

これに対し、同日、B<sub>3</sub>社長が、上記申入れについてはB<sub>4</sub>社長及びB<sub>6</sub>弁護士が担当し、自身は何も知らないので交渉はDと行ってほしい旨を口頭で回答し、会社は上記申入れに応じなかった。

そのため、組合及びEは、F組合員は、会社に雇用されることを拒否するものではないが、会社との事前協議がなされなければ本件契約書の作成には応じないとの方針を決定した。

(4) 24年3月2日付けで、組合は、Eと連名により、会社及びDに対し、会社は同年2月24日付け申入れに応じようとしておらず、抗議する等として、本件就労契約に係るF組合員の労働条件に関して早急に団体交渉を行うよう書面で申し入れた（第2回団体交渉申入れ）。

(5) 24年3月7日午後2時から午後5時30分まで、食堂において、DからB<sub>4</sub>社長及びB<sub>6</sub>弁護士の2名が、組合からG書記次長であったA<sub>4</sub>（以下「A<sub>4</sub>書記次長」という。）、N組合（以下「N」という。）常任顧問であったA<sub>5</sub>（以



下「A<sub>5</sub>顧問」という。)、A<sub>2</sub>委員長、A<sub>1</sub>副委員長及びF書記長であったA<sub>6</sub> (以下「A<sub>6</sub>書記長」という。)を含む8名がそれぞれ出席して、第1回団交が行われた。会社は、第1回団交に出席しなかった。

席上、組合は、労働条件を含めて働くルールを作っていくためには、会社が出席しなければ交渉が進まないなどとして、B<sub>3</sub>社長の出席を求めたが、B<sub>6</sub>弁護士は、B<sub>3</sub>社長は一時的な社長で置物にすぎず、何も分からないので団体交渉に出席しても意味がない旨説明し、F組合員の労働条件については、自身が責任を持って担当しており、組合から提案があれば検討する旨回答した。

(6) 24年3月13日付けで、組合は、Eと連名により、会社及びDに対し、本件就労契約の内容に疑義はあるが、F組合員は会社に雇用される意思があるとした上で、会社が同年2月24日付け及び同年3月2日付け各申入れに応じていないことに抗議するとともに、労使関係及び雇用の各ルールを設ける必要がある等として、①本件事前協議・同意制度、②本件就労契約の契約期間はDの破産に伴う残務処理完了までとし、同契約期間満了後においては、F組合員を正規従業員として雇用すること、③本件就労契約において、休日は土曜日、日曜日及び祝日とし、祝日は有給とし、賃金は月給制(月末日締め10日払い)とすることを内容とする本件協定案の締結に関して団体交渉を行うよう書面で申し入れた(第3回団体交渉申入れ)。

(7) 24年3月22日午後5時30分から午後7時まで、食堂において、DからD社長、B<sub>6</sub>弁護士及びD代理人であったB<sub>7</sub>弁護士の3名が、組合からA<sub>4</sub>書記次長、N議長であったA<sub>7</sub>(以下「A<sub>7</sub>議長」という。)、A<sub>5</sub>顧問、A<sub>2</sub>委員長、A<sub>1</sub>副委員長及びA<sub>6</sub>書記長を含む10名がそれぞれ出席して、第2回団交が行われた。会社は、第2回団交に出席しなかった。

冒頭、組合は、B<sub>3</sub>社長が出席していないことを質すと、B<sub>6</sub>弁護士は、F組合員は本件契約書の作成に応じておらず、会社との雇用関係がないから、

会社は交渉に応じられないが、F組合員が本件契約書を作成し、会社における労働組合を結成すれば、会社は交渉に応じる旨を回答した。

これに対し、組合は、F組合員は同年2月22日から会社従業員として雇用されており、会社にはFという労働組合が存在する旨反論し、会社が交渉に応じるよう求めた。

この日の交渉後、B<sub>6</sub>弁護士は、組合及びF組合員に対し、同年3月31日までに本件契約書を作成しなければ同年4月1日以降は就労させない、と述べた。

(8) 24年3月28日付けで、組合は、Eと連名により、会社に対し、会社と組合との間に労使関係が存在していることは明らかであるにもかかわらず、未だ同年2月24日付け、同年3月2日付け及び同月13日付け各申入れに応じていない等として、本件協定案の締結に関して団体交渉を行うよう書面で申し入れた（第4回団体交渉申入れ）。

(9) 24年3月31日までに、組合は、F組合員の会社での雇用を継続するためには本件契約書を作成することはやむを得ないとして、これに応じることとし、会社は、前記(1)の約30名との間で、同年2月22日付けで本件契約書を作成した。

(10) 24年4月10日、B<sub>3</sub>社長は組合に対し、同年3月28日付け申入れについては一切知らない旨を口頭で回答し、会社は上記申入れに応じなかった。係る本件救済申立てを行った。

4 争点2（24.6.4等団交申入れに係る団体交渉に関する会社の対応）に係る経緯（24.12.4回答に係る経緯を含む。）

(1) 24年6月4日付けで、組合は、Eと連名により、会社に対し、①本件協定案の締結、②会社における受注及び売上の月次実績並びに今後の見通しの開示、③各種社会保険及び労災保険への加入、④本件就労契約において正規

従業員として雇用すること、⑤同月18日開催予定であるDの債権者集会への出席を有給とすることに関して団体交渉を行うよう書面で申し入れ（第5回団体交渉申し入れ）、また、組合及びEとDとの間で締結された労働条件に関する事前協議等の協定及び慣行・慣例を引き継ぐよう別途書面で要求した。

- (2) 24年6月12日付けで、会社は、組合及びEに対し、同月4日付け申し入れに関して、①本件協定案について、(i)労働条件の決定・変更は法律上定められた手続に則って行うので、法律上必要とされる限りで事前協議に応じること、解雇は法律上定められた手続に則って行うので、事前協議及び事前同意には応じられないこと、事業所統廃合は経営上の必要性等に鑑みて迅速に行うので、事前協議及び事前同意には応じられないこと、(ii)本件就労契約の契約期間満了後において、F組合員を正規従業員として雇用することの確約はできないこと、(iii)本件就労契約において、祝日を有給とすることには応じられないが、賃金を現行の日給制（週払い）から月給制（月末日締め10日払い）に変更することの協議には応じること、②受注及び売上の月次実績について、同年2月22日ないし同月29日の間は受注約2300万円、売上約1500万円、同年3月は受注約2100万円、売上約7300万円、同年4月は受注約7500万円、売上約4900万円、同年5月は受注約3800万円、売上約2700万円であったこと、③労災保険には加入済みであるが、各種社会保険への加入には本件就労契約の性質上応じられないこと、④本件就労契約において正規従業員として雇用することには応じられないこと、⑤債権者集会出席時の有給扱いには応じられないことを書面で回答した。
- (3) 24年6月13日午後5時30分から午後7時30分まで、食堂において、会社から会社代理人であったB<sub>8</sub>弁護士（同人は、本件初審審査及び本件再審査における代理人でもある。）1名が、組合からA<sub>4</sub>書記次長、A<sub>7</sub>議長、A<sub>5</sub>顧問、A<sub>2</sub>委員長、A<sub>1</sub>副委員長及びA<sub>6</sub>書記長を含む10名がそれぞれ出席して、第3回団交が行われた。

冒頭、組合は、B<sub>3</sub>社長が出席していないことを質すと、B<sub>8</sub>弁護士は、自身が会社から委任を受けて出席しており、B<sub>3</sub>社長の出席には応じられない旨回答した上で、会社の事実上の経営責任を負っているのは会社の親会社であるKであり、B<sub>3</sub>社長は、実質的に会社の経営に関与していないので団体交渉への出席自体が適切でない旨説明した。

そして、B<sub>8</sub>弁護士は、同月4日付け申入れに関して、同月12日付け書面で回答したとおりである旨述べた上、①Kの意向もあり、法律上必要とされる限りで労働条件の決定・変更の事前協議に応じるほかは本件事前協議・同意制度には応じられないこと、②Dから会社への本件事業譲渡は完了しておらず、Kが会社への事業支援を継続するか、あるいは撤退するか見通しが立たない状況の中で、本件就労契約の契約期間満了後において、F組合員を正規従業員として雇用することの確約はできないこと、③Dは会社と別法人であるので、債権者集会出席時の有給扱いには応じられないこと等を回答した。

組合は、労働条件の変更は組合と協議して実施するべきであるとして、改めて本件事前協議・同意制度を要求し、これに対して、B<sub>8</sub>弁護士は、労働条件を変更するに際して、組合から申入れがあれば団体交渉での協議には応じるが、合意しなければ労働条件を変更しないとまでは考えていない旨、個々人の労働条件の変更は個々人の問題であるから、個々人と話をする旨述べた。組合が、労働条件の変更について個々人と話をするのは集团的労使関係を否定するものであると指摘すると、B<sub>8</sub>弁護士は、個々人に対して必要な手続を行う趣旨であり、集团的労使関係を否定するものではない旨反論した。

交渉の終わりに際し、B<sub>8</sub>弁護士は、組合の要求を踏まえ、各種社会保険への加入及び債権者集会出席時の有給扱いについて再検討する旨述べた。

- (4) 24年6月22日午後5時30分から午後7時まで、食堂において、会社からB<sub>8</sub>弁護士1名が、組合からA<sub>4</sub>書記次長、A<sub>7</sub>議長、A<sub>2</sub>委員長、A<sub>1</sub>副委員長及びA<sub>6</sub>書記長を含む9名がそれぞれ出席して、第4回団交が行われた。

冒頭、組合は、B<sub>3</sub>社長の出席を要求したが、B<sub>8</sub>弁護士は、自身が会社代理人として出席しているとして、これを拒否した。

そして、B<sub>8</sub>弁護士は、①本件就労契約の下では各種社会保険への加入には応じられないが、できる限り早い時期に正規従業員としての雇用に切り替えたいと考えており、その際に各種社会保険への加入ができるようにしたい旨、②債権者集会出席時の有給扱いについて、人数制限によっては検討の余地もあると考えたが、人によって対応が異なると不公平になるとの最終的な判断から応じられない旨回答した。

これに対し、組合が、いつ頃、正規従業員としての雇用に切り替わるのかと質すと、B<sub>8</sub>弁護士は、本件事業譲渡により、同年7月中に会社が工場を取得することを前提として、同年8月中には上記切替えを予定している旨を回答し、さらに、組合が、その予定時期を確約できるかと質すと、B<sub>8</sub>弁護士は、確約はできないが努力する旨述べた。

- (5) 24年7月13日付けで、組合は、Eと連名により、会社に対し、本件事業譲渡の進捗状況、本件就労契約の契約期間満了後におけるF組合員の雇用に係る労働条件等に関して団体交渉を行うよう書面で申し入れた（第6回団体交渉申入れ）。
- (6) 24年7月24日午後5時30分から午後7時15分まで、食堂において、会社からB<sub>8</sub>弁護士1名が、組合からA<sub>4</sub>書記次長、A<sub>7</sub>議長、A<sub>5</sub>顧問、A<sub>2</sub>委員長、A<sub>1</sub>副委員長及びA<sub>6</sub>書記長を含む10名がそれぞれ出席して、第5回団交が行われた。

冒頭、組合は、B<sub>3</sub>社長が出席しない理由を質すと、B<sub>8</sub>弁護士は、これまで述べたとおりB<sub>3</sub>社長は実質的に会社の経営に関与していない旨答えた。

そして、B<sub>8</sub>弁護士は、本件事業譲渡は同月31日までに完了する予定であり、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件について、現在、検討中であるが、個々のF組合員によってその内容が異なるので、組

合に提示する考えはなく、同年8月にF組合員と個人面談を行い、その中で個別に上記労働条件を提示する旨回答した。

これに対し、組合は、上記労働条件について、団体交渉で確認したい旨主張したところ、B<sub>8</sub>弁護士は、個々のF組合員に提示した上で、組合及びEから団体交渉の申入れがあればこれに応じる旨、正規従業員としてF組合員全員を雇用することは約束できない旨回答した。組合は、雇用の選別や労働条件の差別化を図るのかと質すと、B<sub>8</sub>弁護士は、Eの組合員であることや組合活動を理由として、雇用の選別や上記労働条件の差別化を図る考えは一切ない旨回答した。

- (7) 24年7月30日、会社は、前記第1の1のとおり商号変更を行い、同第3の1(3)のとおり、B<sub>3</sub>社長らが退任し、後任にB<sub>1</sub>社長らが就任し、経営体制を一新した。
- (8) 24年7月30日付けで、組合は、Eと連名により、会社に対し、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件について、個人面談でF組合員に提示する前に組合及びEに書面で提示することを要求し、その提示内容に関して団体交渉を行うよう書面で申し入れた（第7回団体交渉申入れ）。
- (9) 24年8月2日付けで、会社は、組合及びEに対し、同年7月30日付け申入れに関して、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件について、個人面談でF組合員に提示するので組合及びEに提示することには応じられない旨を書面で回答した。
- (10) 24年8月3日午後6時から午後7時15分まで、食堂において、会社からB<sub>8</sub>弁護士1名が、組合からA<sub>4</sub>書記次長、A<sub>7</sub>議長、A<sub>5</sub>顧問、A<sub>2</sub>委員長、A<sub>1</sub>副委員長及びA<sub>6</sub>書記長を含む10名がそれぞれ出席して、第6回団交が行われた。

冒頭、B<sub>8</sub>弁護士は、B<sub>1</sub>社長は都合により欠席しているが、第7回団交に

は出席できるよう日程調整したい旨述べた。

組合は、同月2日付け回答について、組合及びEの団体交渉権を否定するものである旨主張し、これに対し、B<sub>8</sub>弁護士は、①個々のF組合員の労働条件を事前に団体交渉で組合に提示しないことは、組合及びEの団体交渉権を否定するものではない旨、②個人面談においては、賃金等労働条件について個別に提示して説明するのみであり、交渉の場ではないので、会社は、その場でF組合員が提示内容を承諾しないことを理由に、F組合員の雇用を拒否するものではなく、提示内容に問題があり、組合及びEから団体交渉の申入れがあればこれに応じる旨、③個人面談は同月上旬に行い、同月中に雇用契約を締結したい意向である旨回答した。

なお、組合は、同月6日付けで、Eと連名により、会社に対し、B<sub>8</sub>弁護士の上記②の回答に関して、F組合員の労働条件について「精力的に交渉を行うこと」が確認されたとして、同確認に基づき誠意を持って対応するよう書面で申し入れた。

- (11) 24年8月6日ないし同月10日の間、会社は、B<sub>1</sub>社長、B<sub>2</sub>取締役及びB<sub>8</sub>弁護士が前記3(1)の約30名に対して個人面談を行い、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件を書面で提示した。

その際、会社は、D在籍時の基本給（月額。以下同じ。）が33万3200円であったA<sub>6</sub>書記長（上記個人面談当時54歳）に対して基本給27万6000円を提示し、D在籍時の基本給がA<sub>6</sub>書記長より低額の31万1000円であった非F組合員のB<sub>9</sub>某（上記個人面談当時53歳。）に対して、A<sub>6</sub>書記長より高額の基本給29万2000円を提示した。

- (12) 24年8月22日午後5時30分から午後6時20分まで、食堂において、会社からB<sub>1</sub>社長、B<sub>2</sub>取締役、B<sub>5</sub>取締役及びB<sub>8</sub>弁護士の4名が、組合からA<sub>4</sub>書記次長、A<sub>7</sub>議長、A<sub>5</sub>顧問、A<sub>2</sub>委員長、A<sub>1</sub>副委員長及びA<sub>6</sub>書記長を含む10名がそれぞれ出席して、第7回団交が行われた。

席上、組合は、前記(11)のとおりA<sub>6</sub>書記長とB<sub>9</sub>の各基本給提示額がD在籍時の基本給額と比べて逆転していることを問い質した。これに対し、会社は、①B<sub>9</sub>の基本給額は誤って高い金額を提示したものであり、いったん提示した以上はこれを是正できないこと、②A<sub>6</sub>書記長の基本給提示額は同人に対する勤務評価に基づくものであることを回答した。

この交渉の終わりに際し、組合は、会社に対し、A<sub>6</sub>書記長の基本給提示額について、同月28日開催予定の第8回団交までに是正するよう要求した。

(13) 24年8月24日、会社は、A<sub>6</sub>書記長に対し、B<sub>9</sub>の提示額より高額に是正した基本給額を書面で提示した。

(14) 24年8月28日午後5時30分から午後6時20分まで、食堂において、会社からB<sub>2</sub>取締役、B<sub>5</sub>取締役及びB<sub>8</sub>弁護士の3名が、組合からA<sub>4</sub>書記次長、A<sub>7</sub>議長、A<sub>5</sub>顧問、A<sub>2</sub>委員長、A<sub>1</sub>副委員長及びA<sub>6</sub>書記長を含む10名がそれぞれ出席して、第8回団交が行われた。

席上、組合は、会社が第8回団交を待たずに、前記(13)のとおりA<sub>6</sub>書記長に対して個別に労働条件を提示したことに抗議した。これに対し、会社は、①これまでの団体交渉で述べたとおり、個々人の労働条件は個別に提示するという考えから、第7回団交における組合の是正要求を踏まえ検討した結果として、A<sub>6</sub>書記長に基本給是正額を提示したものであること、②同年9月1日からの雇用に係る労働条件であるため、できる限り早期に提示する必要があること、③A<sub>6</sub>書記長の上記基本給是正額について、組合及びEから団体交渉の申入れがあればこれに応じることを回答した。

その後、会社の上記回答に関して、要旨次のとおりやり取りがあった。

「A<sub>4</sub>書記次長；F組合員である個別の従業員は、組合の了解を得ているので、交渉の場で要求できます。個別にやると違法行為です。

B<sub>8</sub>弁護士；そんなことはないです。

A<sub>4</sub>書記次長；そんなことはないというのではなく、きちんと勉強したほう



がいい、組合は、F組合員である個別の従業員の了解を得ているので、個別でやると違法行為です。

B<sub>8</sub>弁護士；そんなことはないです。

B<sub>2</sub>取締役；微妙な問題。法律はないほうがよい。

A<sub>5</sub>顧問；そうじゃない。スポーツをやるにもルールや規範がある。それに基づいてやりましょう。」

(15) 24年8月31日をもって、本件就労契約は終了し、会社は、同年9月1日付けで、前記3(1)の約30名との間で雇用契約を締結して、同人らを月給制の正規従業員として雇い入れた。

(16) 24年9月19日付けで、組合は、Eと連名により、会社に対し、本件事前協議・同意制度に係る協定を締結し、重要な経営施策について、労使の共通の理解と合意に基づき協力して実行できる体制を創設すること等に関して団体交渉を行うよう書面で申し入れた（第8回団体交渉申入れ）。

(17) 24年10月3日付けで、会社は、Fに対し、同年9月19日付け申入れに関して、本件事前協議・同意制度に係る協定の締結には応じられないこと、経営施策について、労使の共通理解が望ましい点は否定しないものの、あくまで経営の専権事項と考えるため、労使合意に基づく実行体制の創設には応じられないこと等を書面で回答した。

(18) 24年10月3日午後0時30分から午後1時まで、食堂において、会社からB<sub>2</sub>取締役及びB<sub>5</sub>取締役の2名が、組合からA<sub>1</sub>委員長、A<sub>8</sub>F副執行委員長（A<sub>1</sub>副委員長の後任。以下「A<sub>8</sub>副委員長」という。）及びA<sub>6</sub>書記長を含む7名がそれぞれ出席して、第9回団交が行われた。

席上、会社は、経営施策について、労使合意に基づく実行体制の創設には応じられないこと等を回答した。また、会社は、組合は経営を担うことができるのかと問うと、組合は、経営は会社役員が担うべきである旨答えた。

(19) 24年10月24日付けで、組合は、Eと連名により、会社に対し、①2

4年度年末一時金について、基本給3か月分相当額（F組合員平均73万800円）を支給すること、②退職金制度の創設、③5月1日のメーデーを有給の休日とすること等に関して団体交渉を行うよう書面で申し入れた（第9回団体交渉申入れ）。

(20) 24年11月6日付けで、会社は、組合及びEに対し、同年10月24日付け申入れに関して、①24年度年末一時金の支給は困難であり、予定していないこと、②退職金制度の創設については将来の課題とすること、③メーデーの有給休日化は認められないこと等を書面で回答した。

(21) 24年11月6日午後0時20分から午後1時まで、食堂において、会社からB<sub>1</sub>社長、B<sub>2</sub>取締役、B<sub>5</sub>取締役及びB<sub>8</sub>弁護士の4名が、組合からA<sub>7</sub>議長、A<sub>1</sub>委員長、A<sub>8</sub>副委員長及びA<sub>6</sub>書記長を含む8名がそれぞれ出席して、第10回団交が行われた。

席上、会社は、会社の経営状況が赤字のため、24年度年末一時金の支給は困難であり、予定していないこと等を回答した。

これに対し、組合は、会社の経営状況は理解しているとした上で、以前に行われた団体交渉の席で、会社は、上記一時金はゼロではないと言っていた旨問うと、B<sub>1</sub>社長は、Kに資金援助を依頼する旨など述べた。

(22) 24年11月30日、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>1</sub>委員長に対し、24年度年末一時金の会社回答はゼロであるが、Kから資金を借り入れて、同年12月7日に従業員に何らかの金員を支給できる見込みである旨述べた。

これに対し、A<sub>1</sub>委員長は、その金員の名目を明らかにするよう求めたが、B<sub>1</sub>社長は何も答えなかった。

(23) 24年12月3日付けで、組合は、Eと連名により、会社に対し、①24年度年末一時金について、有額回答すること、②同月7日支給予定の名目不明の金員の性格と金額を明らかにし、一方的に支給しないことに関して団体交渉を行うよう書面で申し入れた（第10回団体交渉申入れ）。

(24) 24年12月4日付けで、会社は、組合及びEに対し、同月3日付け申入れに関して、「今後、当社に対する申入れ、要求等については、Yにおける労働組合として行うよう求める。また、今後は当社としてFとしての申入れに対しては回答義務のないものとし、回答をしない場合のあることを付言する。」

(24. 12. 4回答)とした上で、①現時点においても会社の経営状況は改善していないため、24年度年末一時金の支給は困難であること、②同月7日支給予定の金員については、Kから本件事業譲渡に関して会社従業員の功労と協力に対して謝礼金を支給したい旨の提案があったため、会社も同提案に賛同し、協力する旨願い出て、Kから原資を借り入れて支給するものであること、③上記金員の趣旨は、Kからの会社従業員に対する謝礼金であるため、上記金員の個別の金額の開示は差し控えたいこと、④就業時間後である午後5時30分からであれば、同月5日に団体交渉に応じることを書面で回答した。

これに対し、組合は、就業時間内の団体交渉の開催を求めたこと等から、同月3日付け申入れに係る団体交渉は後記(27)の第11回団交まで開催されなかった。

(25) 24年12月7日、会社は、Kからの借入金を原資として、F組合員を含む全従業員に謝礼金名目の金員を支給した。

(26) 24年12月14日、組合は、争点2に係る本件救済申立てを追加した。

(27) 25年2月12日午後5時30分から午後6時55分まで、食堂において、会社からB<sub>1</sub>社長、B<sub>2</sub>取締役、B<sub>5</sub>取締役及びB<sub>8</sub>弁護士を含む5名が、組合からA<sub>4</sub>書記次長、A<sub>1</sub>委員長、A<sub>8</sub>副委員長及びA<sub>6</sub>書記長を含む11名がそれぞれ出席して、第11回団交が行われた。

席上、組合は、会社が組合と協議することなく、一方的に、24年12月7日、F組合員を含む全従業員に対して、Kからの借入金を原資として、謝礼金名目の金員を支給したことは、組合を軽視するものである旨指摘した。

これに対し、B<sub>1</sub>社長及びB<sub>3</sub>弁護士は、当時、24年度年末一時金を支給できるような会社の経営状況ではないが、本件事業譲渡に関して協力してもらった従業員への感謝の気持ちで、Kから原資を借り入れて金員を支給したにもかかわらず、本件救済申立事件（争点2の一部）が申し立てられるに至った旨述べた。

これに対し、組合は、今後、一方的に支給することは改めてほしいなどと述べた。

5 争点3（A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>1</sub>社長発言）ないし争点7（本件初審審問におけるB<sub>2</sub>取締役証言）に係る経緯（A<sub>2</sub>委員長らF組合員3名に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言に係る経緯を含む。）

(1) 24年8月2日、B<sub>1</sub>社長及びB<sub>2</sub>取締役がA<sub>2</sub>委員長と面談し、同年9月1日付けで品質管理グループが新設されることを説明した上で、管理職である品質保証チームリーダーへの就任を打診した。その際、B<sub>2</sub>取締役は、管理職に就任する場合にはEを脱退してほしい旨述べた（A<sub>2</sub>委員長に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言）。

これに対し、A<sub>2</sub>委員長は、品質保証チームリーダーへの就任を承諾した上で、本件救済申立事件（争点1）が解決するまでF執行委員長として組合活動を続けたい旨申し出たところ、B<sub>1</sub>社長は上記申出を了承する旨述べた。

その後、A<sub>2</sub>委員長は、F執行委員長に留まったまま、同日付けで品質保証チームリーダーに就任した。

(2) 24年8月2日、B<sub>1</sub>社長及びB<sub>2</sub>取締役がA<sub>1</sub>副委員長と面談し、同年9月1日付けで品質管理グループが新設されることを説明した上で、管理職である品質管理チームリーダーへの就任を打診した。その際、B<sub>2</sub>取締役は、管理職に就任する場合にはEを脱退してほしい旨（A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言）、A<sub>2</sub>委員長は品質保証チームリーダーへの就任を承諾し

た旨述べた。

これに対し、A<sub>1</sub>副委員長は、同人がA<sub>2</sub>委員長と同時にEを脱退すれば、EからF執行委員長を送り込まれるようなことも考えられるから、自身はFを守るため、ひいては会社のため、A<sub>2</sub>委員長の後任としてF執行委員長になる旨述べて、品質管理チームリーダーへの就任を辞退した。B<sub>1</sub>社長は、そういうことであれば、それは仕方がない旨述べ、面談は終了した。

- (3) 24年8月2日、B<sub>1</sub>社長及びB<sub>2</sub>取締役がA<sub>3</sub>組合員と面談し、管理職である工程チームリーダーへの就任を打診した。その際、B<sub>2</sub>取締役は、管理職に就任する場合にはEを脱退してほしい旨述べた(A<sub>3</sub>組合員に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言)。

これに対し、A<sub>3</sub>組合員は、工程チームリーダーへの就任を承諾した。

その後、A<sub>3</sub>組合員は、支部組合員に留まったまま、同年9月1日付けで工程チームリーダーに就任した。

- (4) 24年8月6日、前記4(11)の個人面談の際、B<sub>2</sub>取締役は、A<sub>2</sub>委員長に対し、F執行委員長に留まったまま管理職になるのは大変であろうがよろしく頼む旨述べた。

- (5) 24年8月18日、本件救済申立事件(争点1)に関して、組合の対策会議が行われた。

席上、A<sub>4</sub>書記次長は、A<sub>2</sub>委員長に対して、管理職に就任した後は、Eを脱退する必要はないが、F執行委員長を辞任してはどうか打診したところ、A<sub>2</sub>委員長は、上記紛争が解決するまでF執行委員長の任務を全うしたい旨答えた。

- (6) 24年8月28日、前記4(14)のとおり、第8回団交において、B<sub>2</sub>取締役は、法律はないほうがよいと発言した(24.8.28 B<sub>2</sub>取締役発言)。

- (7) 24年9月11日、食堂において、F執行部のほかA<sub>7</sub>議長らが出席して、「2012年秋闘要求」に関してF執行委員会が行われた。

冒頭、A<sub>7</sub>議長は、A<sub>2</sub>委員長に対して、これから本件事件について、都労委の審問で会社と対峙することになるかも知れないのに、中途半端な気持ちでF執行委員長をしてもらっては困る旨述べた上で、退席するよう二度にわたり求めた。この間、A<sub>2</sub>委員長の退席について、F執行部から異議等が出なかったことから、A<sub>2</sub>委員長は退席を余儀なくされた。

- (8) 24年9月13日午前、F執行部のほかA<sub>4</sub>書記次長らが出席して、「2012年秋闘要求」に関してF執行委員会が行われた。

席上、A<sub>4</sub>書記次長は、A<sub>2</sub>委員長に対し、F執行委員長を辞任するよう求めた。

- (9) 24年9月13日午後、F組合員のほかA<sub>4</sub>書記次長らが出席して、F全体会議が行われた。

席上、A<sub>2</sub>委員長は、前記(7)のとおり、同月11日のF執行委員会で、A<sub>7</sub>議長から退席を求められ、その際、F執行部から何ら庇ってもらえず、退席を余儀なくされたことのほか、前記(8)の同月13日午前のF執行委員会で、A<sub>4</sub>書記次長からEを脱退するよう言われたなどと、声を荒げて話した。この話を聞いたA<sub>3</sub>組合員及びA<sub>9</sub>F組合員は、F執行部やGに対し、A<sub>2</sub>委員長がF執行委員会の場から出て行けと言われたのにF執行部はなぜ黙っていたのか、Eを脱退しろなんて何だなどと大声で話し出し、会場は騒然となった。このような中で、A<sub>4</sub>書記次長は、A<sub>2</sub>委員長に対してF執行委員長を辞任するよう求めたが、Eを脱退するよう発言したことはない旨弁明した。

同月13日午後、上記F全体会議の後、F執行部のほかA<sub>4</sub>書記次長らが出席して、F執行委員会が行われ、席上、A<sub>2</sub>委員長は、F執行委員長を辞任することに同意した。

- (10) 24年9月14日午後、F全体会議が行われた。

冒頭、A<sub>2</sub>委員長は、F執行委員長を辞任し、Eには留まる旨述べた。これを受けて、新役員選挙が行われ、A<sub>1</sub>委員長、A<sub>8</sub>副委員長、A<sub>6</sub>書記長（再

任) らが選出された。

- (11) 24年9月24日、B<sub>2</sub>取締役は、前記4(5)のとおり会社が同月1日付けで約30名を正規従業員として雇い入れたことから、F部に依頼してF組合員名簿(会社従業員14名記載)の提供を受け確認したところ、A<sub>2</sub>前委員長の名前が記載されていた。B<sub>2</sub>取締役は、同月11日のF執行委員会の様子を伝え聞いていたので、A<sub>2</sub>前委員長に対し、組合の会議の場から退席させられたと聞いたけれども、まだF組合員名簿に名前が載っているねと声を掛けると、A<sub>2</sub>前委員長は苦笑いした。

同日、A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員は、Eを脱退し、その後遅くとも25年7月29日までに、少なくとも4名のF組合員がEを脱退した。

- (12) 24年12月14日、組合は、争点3ないし争点6に係る本件救済申立てを追加した。
- (13) 25年8月5日、本件初審第2回審問において、B<sub>2</sub>取締役は、嘘偽りを述べない旨の宣誓及び署名押印を行った上で、反対尋問で、要旨次のとおり証言した(25.8.5 B<sub>2</sub>取締役証言)。

「A<sub>10</sub>組合代理人弁護士(以下「A<sub>10</sub>弁護士」という。);管理職の関係で伺います。チームリーダーは管理職ですが、管理職になるにはEを脱退してもらおうということを面談で話しましたか。

B<sub>2</sub>取締役;はい。

A<sub>10</sub>弁護士;そうしますと、会社ではEの組合員でいる以上、管理職にはなれないですね。

B<sub>2</sub>取締役;はい、基本的にそうです。

A<sub>10</sub>弁護士;はい、分かりました。」

- (14) 25年12月13日、組合は、争点7に係る本件救済申立てを追加した。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1 (会社が24. 2. 24等団交申入れに応じなかったことの労組法第7条第2号該当性)

(1) 組合は、①本件就労契約に係るF組合員の労働条件又は本件協定案の締結に関する24. 2. 24等団交申入れに対して、当時のB<sub>3</sub>社長が自身は何も知らないので交渉はDと行ってほしいなどと口頭で述べて、会社は、正当な理由なく、上記申入れを全て拒否した旨、②本件初審命令が、会社が24. 2. 24等団交申入れに応じなかったことは不当労働行為に当たるものの、救済措置を講じる必要性は認められないとして、この点に関する組合の救済申立てを棄却したことについて、24. 2. 24等団交申入れに応じなかったことはその後の労使関係に大きな影響を与えていることから、救済措置を講じるべきである旨主張する。

これに対し、会社は、①24. 2. 24等団交申入れに応じなかったことは、当時、本件事業譲渡や支援企業による支援確保の必要性など問題が山積する中、意思決定権限の所在も確立されていなかったという会社運営上の混乱に起因するものであり、組合の排除等を意図したものではなく、正当な理由がある旨、②仮にそうでないとしても、上記会社運営上の混乱が収束へ向かった以降、会社は、24. 6. 4等団交申入れに係る団体交渉に関して誠実に対応していること等から、救済措置を講じる必要性はない旨主張する。

(2) 前記第3の3(3)、(4)及び(6)のとおり、組合は、24年2月24日付けで会社に対し、同年3月2日付けで会社及びDに対し、同月13日付けで会社及びDに対し、①本件就労契約に係るF組合員の労働条件又は②本件協定案の締結に関して、24. 2. 24等団交申入れを行った。そして、本件協定案は、(i)本件事前協議・同意制度、(ii)本件就労契約の契約期間はDの破産に伴う残務処理完了までとし、同契約期間満了後においては、F組合員を正規従業員として雇用すること、(iii)本件就労契約において、休日は土曜日、日曜日及び祝日とし、祝日は有給とし、賃金は月給制とすることを内容としていた。



同3(3)、(5)、(7)、(8)及び(10)のとおり、Dは、24年3月7日の第1回団交、同月22日の第2回団交に出席したが、B<sub>3</sub>社長は、同年2月24日付け申入れに対して、同日、上記申入れについてはB<sub>4</sub>社長及びB<sub>6</sub>弁護士が担当し、自身は何も知らないので交渉はDと行ってほしい旨を口頭で回答し、同年3月2日付け及び同月13日付け各申入れに対しては、会社は何ら返答せず、上記2回の団体交渉を欠席し、その後も、同月28日付け申入れに対して、同年4月10日、B<sub>3</sub>社長が一切知らない旨を口頭で回答するのみで、会社は24. 2. 24等団交申入れに応じなかった。

- (3) 前記第3の3(1)のとおり、24年2月22日以降、会社とF組合員との間に雇用関係が成立していたものであるところ、前記(2)の①及び②の団体交渉議題が義務的団体交渉事項であることは明らかである。そうすると、会社に団体交渉応諾義務があったというべきである。この点について、会社は、会社運営上の混乱が存在していたことを挙げて、団体交渉を拒否する正当な理由があったとするが、本件就労契約に係るF組合員の賃金等労働条件や、その契約期間満了後の雇用継続等は、F組合員の重大な労働条件に関する緊急性のある議題であるから、会社運営上の混乱を理由に団体交渉を拒否することを正当化することはできないというべきである。

したがって、会社が24. 2. 24等団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

- (4) しかしながら、24. 2. 24等団交申入れに係る前記(2)の議題のうち、本件事前協議・同意制度に係る協定の締結(②の(i))を除く部分(①並びに②の(ii)及び(iii))は、本件就労契約におけるF組合員の労働条件及びその契約期間満了後の雇用継続を内容とするものと認められるところ、前記第3の4(1)のとおり、会社が24年9月1日付けでF組合員との間で雇用契約を締結して、F組合員を正規従業員として雇い入れたことにより、上記部分に関して団体交渉を行う必要性は消失したものと認められる。また、同4(1)ないし(27)

((7)、(15)及び(26)を除く。)のとおり、会社は、組合の同年6月4日付け団体交渉の申入れ以降、①本件協定案の締結、②本件就労契約の契約期間満了後におけるF組合員の雇用に係る労働条件又は③24年度年末一時金等に関する24.6.4等団交申入れの全てに応じて、同月13日の第3回団交ないし25年2月12日の第11回団交を開催し、しかも、後記2のとおり、24.6.4等団交申入れに係る団体交渉に関する対応について不誠実であると評価すべき点は認められないことからすれば、現時点において、本件事前協議・同意制度に係る協定の締結に関して誠実に交渉がなされたということができ、重ねて団体交渉を行うべき事情は認められない。

また、同4(7)のとおり、会社は、24年7月30日、B<sub>3</sub>社長らが退任し、後任に親会社出身のB<sub>1</sub>社長らが就任し、経営体制が一新されたことにより、会社運営上の混乱はなくなったものとうかがえる上、前記第1の3のとおり、会社は、26年9月3日、組合に対し、不当労働行為を繰り返さない旨の文書を交付し、本件初審命令を履行したという事情をも併せて考慮すると、今後、会社は、組合の団体交渉の申入れに対して、正当な理由なく、団体交渉を拒否するおそれがあるとまでいうことはできない。

したがって、会社が24.2.24等団交申入れに応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるものの、その後、救済利益は失われたというべきであるから、24.2.24等団交申入れに応じなかったことに係る救済申立てを棄却することが相当である。

## 2 争点2 (24.6.4等団交申入れに係る団体交渉に関する会社の対応の労組法第7条第2号該当性)

- (1)ア 組合は、会社が、24年6月12日付け書面や団体交渉において、本件事前協議・同意制度に係る協定の締結に応じられない旨回答したことは、組合と会社との労使関係を否定するものであり、不誠実な対応である旨主張し、これに対し、会社は、組合の上記主張は、上記協定の締結に応じら

れないという会社の対応について、組合の意向に沿わないという不満を述べるものにすぎず、会社の対応が不誠実であるとの根拠とはならない旨主張する。

イ 前記第3の4(2)、(3)及び(16)ないし(18)のとおり、団体交渉の経緯は次のとおりである。

会社は、本件事前協議・同意制度に係る協定の締結についての24年6月4日付けの要求や、重要な経営施策について労使の共通の理解と合意に基づき協力して実行できる体制の創設に関する同年9月19日付けの要求に対して、同年6月12日付け及び同年10月3日付け各書面や、第3回団交及び第9回団交において、法律上必要とされる限りで労働条件の決定・変更の事前協議に応じるほかは本件事前協議・同意制度には応じられないし、上記労使合意に基づく実行体制の創設の要求にも応じられないと回答した。しかしながら、会社は、組合に対し、上記同年6月12日付け書面において、労働条件の決定・変更及び解雇は法律上定められた手続に則って行うこと、事業所統廃合は経営上の必要性等に鑑みて迅速に行うこと等、組合の本件事前協議・同意制度に係る協定の締結要求に応じられないとする理由を明らかにし、また、上記同年10月3日付け書面において、経営施策について、労使の共通理解が望ましい点是否定しないとして、組合の上記労使合意に基づく実行体制の創設の要求に一定の理解を示しつつ、あくまで経営の専権事項と考えるとの会社の見解を明らかにして、理解を求めていた。これに対し、組合は、第3回団交、第9回団交等において、会社の組合の要求には応じられないとする上記理由や上記見解に対して、何ら根拠を示して反論等を行うこともなく、一貫して、労働条件の変更は組合と協議して実施すべきであると主張して、繰り返し本件事前協議・同意制度に係る協定の締結や、上記労使合意に基づく実行体制の創設を要求するばかりであり、交渉は歩み寄ることなく、平行線をたどった。

会社は、組合の本件事前協議・同意制度に係る協定の締結要求を受け入れ、あるいは、譲歩する義務まで負うものではないところ、上記経緯に照らすと、組合に対して、同要求に応じられないとする理由や見解を十分説明し、理解を求めていたのであり、合意には至らなかったものの協議は尽くされたと認められる。また、こうした会社の対応が、労使関係を否定する趣旨でなされたものと認めることはできない。

したがって、会社が、組合からなされた本件事前協議・同意制度に係る協定の締結要求に応じなかったことをもって、不誠実な対応であると評価することはできず、組合の前記アの主張は採用できない。

(2)ア 組合は、会社が、24年8月2日付け書面や団体交渉の席上において、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件について、個人面談でF組合員に提示するので組合に提示することには応じられない旨回答し、個人面談でF組合員に上記労働条件を提示したことは、組合の団体交渉権を否定するものであり、不誠実な対応である旨主張し、これに対し、会社は、F組合員の労働条件については、個人の問題である上、提示内容に関して団体交渉の申入れがあればこれに応じる旨回答していたのであるから、会社の対応は不誠実とはいえない旨主張する。

イ 前記第3の4(3)、(5)、(6)及び(8)ないし(10)のとおり、会社は、24年6月13日の第3回団交以降、F組合員の労働条件の変更は個々人の問題であるから、個別に労働条件を提示した上で、組合から団体交渉の申入れがあればこれに応じるとの一貫した姿勢を示していたところ、同年7月30日付けで組合からなされた本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件について、個人面談でF組合員に提示する前に組合に書面で提示することの要求に対しても、個人面談でF組合員に提示するので組合に提示することには応じられない旨を同年8月2日付け書面で回答した上で、翌日の第6回団交において、①F組合員の労働条件を事前に団体交渉で組

合に提示しないことは、組合が主張するように、組合の団体交渉権を否定するものではない旨、②個人面談においては、賃金等労働条件について個別に提示して説明するのみであり、交渉の場ではないので、会社は、その場でF組合員が提示内容を承諾しないことを理由に、F組合員の雇用を拒否するものではなく、提示内容に問題があり、組合から団体交渉の申入れがあればこれに応じる旨回答した。

本件事前協議・同意制度に係る協定は締結されておらず、会社は、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件について、個人面談でF組合員に提示する前に組合に提示しなければならない義務はないところ、上記経緯に照らすと、会社は、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件について組合に事前提示はしていないものの、F組合員の上記労働条件について、組合との団体交渉を拒否する姿勢をとっていたと認めることはできない。

しかも、同4(10)のとおり、その後、組合は、会社に対し、個人面談での提示前に組合に書面で提示することを再度要求してはならず、かえって、同月6日付けで、上記②の回答に関して、「精力的に交渉を行うこと」が確認されたとして、同確認に基づき誠意を持って対応するよう申し入れ、提示内容に問題があれば団体交渉で協議することとしていたのであるから、組合としても、当時、会社の対応につき問題視していたものとは認められない。

したがって、会社が、本件就労契約の契約期間満了後における雇用に係る労働条件について、個人面談でF組合員に提示するので組合に提示することには応じられない旨回答し、個人面談でF組合員に提示したことをもって、不誠実な対応であると評価することはできず、組合の前記アの主張は採用できない。

(3)ア 組合は、A書記長の基本給提示額の是正を要求し、24年8月28日開

催予定の第8回団交において回答するよう求めていたにもかかわらず、会社が同月24日、基本給是正額を同人に直接提示したことは、組合の団体交渉権を否定するものであって不誠実な対応である旨主張し、これに対し、会社は、同人の基本給是正額について、第8回団交において組合に提示することを確約した事実はない上、第8回団交において、提示内容に関して団体交渉の申入れがあればこれに応じる旨回答していたのであるから、会社の対応は不誠実とはいえない旨主張する。

イ 会社と組合との間で、会社がA。書記長の基本給是正額を24年8月28日開催予定の第8回団交において回答するとの合意があったと認めるに足りる証拠はない上、前記第3の4(II)ないし(IV)のとおり、組合は、同月22日の第7回団交において、会社に対し、第8回団交までに同人の基本給提示額を是正するよう要求していたものであり、同人の基本給是正額を第8回団交において回答するよう求めていたものではないから、組合の前記アの主張は、その前提を欠く。

ウ また、会社は、雇用契約の始期が24年9月1日と差し迫っていたことも踏まえ、組合の前記イの要求を検討した結果として、同年8月24日、A。書記長の基本給是正額を同人に直接提示したというものであり、会社の上記対応は、組合の前記イの要求に応じたにすぎないものといえることができる。

加えて、本件において、会社には、A。書記長の基本給是正額を同人に提示する前に組合に提示する義務はないところ、前記第3の4(IV)のとおり、会社は、第8回団交において、組合に対し、できる限り早期に提示する必要があるという事情を説明した上で、上記基本給是正額について組合から団体交渉の申入れがあればこれに応じることを回答していたのであるから、会社は、A。書記長の基本給提示額の是正に関して、組合との団体交渉を拒否する姿勢をとっていたとも認められない。

エ 前記イ及びウに鑑みると、会社がA。書記長の基本給是正額を同人に直接提示したことをもって、不誠実な対応であると評価することはできず、組合の前記アの主張は採用できない。

(4)ア 組合は、会社が、24年11月6日付け書面や団体交渉において、24年度年末一時金の支給は困難であり、予定していない旨回答していたにもかかわらず、同年12月7日、F組合員を含む全従業員に対して、親会社からの借入金を原資として謝礼金名目の金員を支給したことは、組合の団体交渉権を否定するものであり、不誠実な対応である旨主張し、これに対し、会社は、親会社から資金の提供があり、上記金員を支給したものであり、支給することに関して団体交渉に応じる旨回答していたのであるから、会社の対応は不誠実とはいえない旨主張する。

イ 前記第3の4(19)ないし(21)のとおり、会社は、24年10月24日付けで組合からなされた基本給3か月分相当額の24年度年末一時金の要求に対し、同年11月6日付け書面や同日の第10回団交において、会社の経営状況が赤字のため同年度年末一時金の支給は困難であり、予定していない旨を回答した。

同4(21)ないし(25)及び(27)の経緯に照らすと、上記回答後の同年12月7日、会社が親会社からの借入金を原資として、F組合員を含む全従業員に対して謝礼金名目の金員を支給するに至ったのは、組合の上記要求に対し、いったんは同年度年末一時金の支給は困難である旨回答したものの、その後、親会社に資金援助を依頼し、原資を得る努力をした結果であることが認められる。

ウ 前記イの経緯に加え、前記第3の4(24)のとおり、会社は、24年12月4日付けで、組合に対し、同月7日に金員を支給することについて、親会社から本件事業譲渡に関して会社従業員の功労と協力に対して謝礼金を支給したい旨の提案があったことなど上記金員支給の趣旨等を説明した上で、

就業時間後であれば団体交渉に応じることを書面で回答していたのであるから、組合の前記イの要求に関する一連の会社の対応について、組合との団体交渉を軽視したり、ないがしろにしようとしたものであるということとはできない。なお、同(24)及び(25)のとおり、この点についての団体交渉は、組合が就業時間内の開催を主張したことから直ちには開催されず、F組合員は謝礼金名目の金員を受領したが、このことにより上記判断が左右されるものではない。

エ 前記イ及びウから、会社が組合に対し、24年度年末一時金の支給は困難であり、予定していないことを回答したものの、その後、親会社からの借入金を原資として、F組合員に対して謝礼金名目の金員を支給したことをもって、不誠実な対応であると評価することはできず、組合の前記アの主張は採用できない。

(5) 以上のとおりであるから、24.6.4等団交申入れに係る団体交渉に関する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

### 3 争点3 (A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>1</sub>社長発言の労組法第7条第3号該当性)

(1) 組合は、A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言の際、同席していたB<sub>1</sub>社長は、A<sub>1</sub>副委員長に対し、B<sub>2</sub>取締役と共同して、Eからの脱退を推し進めたのであり、A<sub>1</sub>副委員長が「リーダー職を受けた場合は、組合を脱退しなくてはならないか。」と尋ねたところ、B<sub>2</sub>取締役は、「そうです。」と明確に答え、B<sub>1</sub>社長も「お願いします。」と言って、管理職である品質管理チームリーダーの就任及びEからの脱退を強く求めたと主張し、これに対し、会社は、24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言の際、B<sub>1</sub>社長が同席していたことは認めるが、B<sub>1</sub>社長がA<sub>1</sub>副委員長に対し、上記発言をした事実はないと主張する。

(2) 前記第3の5(2)のとおり、A<sub>1</sub>副委員長に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発



言の際、A<sub>1</sub>副委員長は、同人がA<sub>2</sub>委員長と同時にEを脱退すれば、EからF執行委員長を送り込まれるようなことも考えられるから、自身はFを守るため、ひいては会社のため、A<sub>2</sub>委員長の後任としてF執行委員長になる旨述べて、管理職である品質管理チームリーダーへの就任を辞退し、これに対し、同席していたB<sub>1</sub>社長が、そういうことであれば、それは仕方がない旨述べたことは認められるが、本件再審査において提出された証拠を含めて検討しても、B<sub>1</sub>社長が組合主張の前記(1)の発言をしたと認めるに足りる証拠はない。よって、労組法第7条第3号の不当労働行為は成立しない。

4 争点4 (A<sub>2</sub>委員長に対する24.8.6 B<sub>1</sub>社長発言の労組法第7条第3号該当性)

(1) 組合は、会社が24年8月6日にA<sub>2</sub>委員長と個人面談した際、B<sub>1</sub>社長は、A<sub>2</sub>委員長に対し、管理職はEを脱退してもらおう旨発言したと主張し、これに対し、会社は、上記個人面談の際、B<sub>1</sub>社長が同席していたことは認めるが、B<sub>1</sub>社長がA<sub>2</sub>委員長に対し、上記発言をした事実はないと主張する。

(2) 前記第3の5(1)及び(4)のとおり、A<sub>2</sub>委員長に対する24.8.2 B<sub>2</sub>取締役発言の際、同席していたB<sub>1</sub>社長は、本件救済申立事件(争点1)が解決するまでF執行委員長として組合活動を続けたい旨のA<sub>2</sub>委員長の申出を了承し、その後、F執行委員長に留まったまま管理職に就任して構わないとのB<sub>1</sub>社長の意向を踏まえ、B<sub>2</sub>取締役は、24年8月6日の個人面談において、A<sub>2</sub>委員長に対し、F執行委員長に留まったまま管理職になるのは大変であろうがよろしく頼む旨述べたものである。他方で、上記個人面談の際、B<sub>1</sub>社長が、A<sub>2</sub>委員長に対して、組合活動継続の申出を了承する旨の前言を翻して、管理職はEを脱退してもらおう旨発言したことを認めるに足りる証拠はない。したがって、労組法第7条第3号の不当労働行為は成立しない。

5 争点5 (第8回団交における24.8.28 B<sub>2</sub>取締役発言の労組法第7条第3号該当性)

(1) 組合は、24年8月28日の第8回団交におけるB<sub>2</sub>取締役の法律はないほうがよいとの発言は、組合の存在及び組合の団体交渉権を否定するものであると主張し、これに対し、会社は、上記発言は、労使双方の信頼関係を前提にすれば法律論は不要であるとのB<sub>2</sub>取締役自身の考えを述べたものであり、組合の存在及び組合の団体交渉権を否定する趣旨によるものではないと主張する。

(2) 前記第3の4(14)及び5(6)のとおり、24年8月28日の第8回団交において、会社が、個々人の労働条件は個別に提示するという考えから、A<sub>6</sub>書記長の基本給是正額を同人に直接提示したものであり、組合から団体交渉の申入れがあればこれに応じる旨回答したことに関して、組合は、個々人の労働条件について個別に提示することは違法であり、団体交渉で協議すべきである旨主張し、会社の違法ではない旨の主張と対立して、議論は平行線をたどる中、B<sub>2</sub>取締役は「微妙な問題。法律はないほうがよい。」と発言した。

このような状況に鑑みれば、B<sub>2</sub>取締役の上記発言の意味は不明で、ここから組合の存在や、団体交渉権を保障する法律そのものを無視しようとする趣旨を読み取ることはできない。

そして、同4(14)のとおり、B<sub>2</sub>取締役の上記発言に対し、組合は、組合の存在や団体交渉権を否定する趣旨の発言と捉えた上で、抗議する旨等を述べたわけではなく、ルールに基づいてやりましょうと述べて、労働条件について個別に提示することは違法であり、団体交渉で協議すべきであるという従前の主張を繰り返したのであるから、組合も本件審査における前記(1)の組合主張のような趣旨の発言とは捉えていなかったと認められる。

したがって、第8回団交における24.8.28 B<sub>2</sub>取締役発言は、表現の適切さを欠くことは否めないが、組合の存在及び組合の団体交渉権を無視しようとする趣旨によるものと認めることはできず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

6 争点6 (A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員に対する24.9.24 B<sub>2</sub>取締役発言の労組法第7条第3号該当性)

- (1) 組合は、B<sub>2</sub>取締役が24年9月24日、A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員のそれぞれに対し、すぐにEを脱退してほしい旨発言し、同人らは同日、Eを脱退したと主張し、これに対し、会社は、B<sub>2</sub>取締役が上記発言をした事実はないと主張する。
- (2) 前記第3の5(II)のとおり、24年9月24日、B<sub>2</sub>取締役が、F組合員名簿を確認した際、A<sub>2</sub>前委員長の名前が記載されていたことから、A<sub>2</sub>前委員長に対し、組合の会議の場から退席させられたと聞いたけれども、まだF組合員名簿に名前が載っているねと声を掛けたことが認められる。

この点について、A<sub>1</sub>委員長は、①A<sub>2</sub>前委員長が、同日、B<sub>2</sub>取締役から早くE脱退届を提出して来いと言われたので持ってきたと述べて、同脱退届を提出した旨、②A<sub>3</sub>組合員は、同日、他の従業員に同脱退届の用紙を作成してもらい、これに署名し、当該従業員を通じて同脱退届を提出したところ、当該従業員は、A<sub>3</sub>組合員がB<sub>2</sub>取締役から早く同脱退届を提出して来いと言われたと述べていた旨記載した陳述書(甲37)を提出する。しかし、A<sub>1</sub>委員長は、B<sub>2</sub>取締役の発言を直接聞いたものではない上、A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員は、いずれも会社から脱退工作を受けたことを否定しており、A<sub>2</sub>前委員長は組合から脱退を求められているように感じて、またA<sub>3</sub>組合員はFと上部団体との関係に不安を感じて、それぞれ同脱退届を提出したこと(乙6、7)に照らすと、上記記載に係るA<sub>1</sub>委員長の陳述は信用できず、他に、同日、B<sub>2</sub>取締役がA<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員に対して、すぐにEを脱退してほしい旨発言したと認めるに足りる証拠はない。

したがって、A<sub>2</sub>前委員長及びA<sub>3</sub>組合員に対する24.9.24 B<sub>2</sub>取締役発言がなされた事実は認めることはできないから、労組法第7条第3号の不当労働行為は成立しない。

7 争点7 (本件初審審問における25. 8. 5 B<sub>2</sub>取締役証言の労組法第7条第3号該当性)

(1) 組合は、B<sub>2</sub>取締役のEの組合員である以上、管理職にはなれない旨等の本件初審審問における証言は、F組合員に対してEからの脱退を強要して、組合の弱体化を企図したものである上、F組合員個人ではなく、組合及びF組合員全体に向けられた「会社の公式宣言」であるという点で、組合の組織及び運営に対する影響力がより強いと主張し、これに対し、会社は、そもそも、上記証言は、本件事件の審査手続の一環として、都労委に対して向けられたものであり、組合及びF組合員に向けられたものでないから、組合の上記主張はその前提を欠くと主張する。

(2) 前記第3の5(1)ないし(3)及び(13)のとおり、24年8月2日、B<sub>1</sub>社長及びB<sub>2</sub>取締役がA<sub>2</sub>委員長、A<sub>1</sub>副委員長及びA<sub>3</sub>組合員とそれぞれ面談し、管理職である品質保証チームリーダー、品質管理チームリーダー又は工程チームリーダーへの就任を打診した際、B<sub>2</sub>取締役は、管理職に就任する場合には、Eを脱退してほしい旨述べているところ(24. 8. 2 B<sub>2</sub>取締役発言)、この点について、B<sub>2</sub>取締役は、25年8月5日の本件初審第2回審問において、嘘偽りを述べない旨の宣誓及び署名押印を行った上で、反対尋問で、組合代理人であったA<sub>10</sub>弁護士から、チームリーダーは管理職ですが、管理職になるにはEを脱退してもらおうということを面談で話しましたかと問われ、はいと答え、また、A<sub>10</sub>弁護士から、会社ではEの組合員である以上、管理職にはなれないですねと問われ、はい、基本的にそうですと答えた。

これからすると、B<sub>2</sub>取締役は、労働委員会の審問手続において、証人として質問に答えて、過去の体験や管理職に関する会社の基本方針に係る事実を証言したにすぎず、脱退強要や組合弱体化を企図して証言をしたものとは認められないから、本件初審審問における25. 8. 5 B<sub>2</sub>取締役証言は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

以上のとおり、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年10月5日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ㊟