

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 地 本
 執行委員長 A 2

申 立 人 X 3 支 部
 執行委員長 A 3

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成28年不第30号事件について、当委員会は、平成30年12月4日第1719回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 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 X 1 組 合 、 同 X 2 地 本 及び同
 X 3 支 部 に交付しなければならない。

記

年 月 日

を表明した後も賃上げを要求したが、会社は拒否した。

会社は、団体交渉に参加する組合員の数を制限するよう求めたり、組合が支部組合員や上部団体の構成員以外の者も参加する集会を社屋内の食堂で行ったことを受け、支部組合員や上部団体の者以外の者が会社の敷地に入ることを制限するなどした。

また、会社は、製造事業から撤退し、従業員の大半が退職した後の28年4月18日から、守衛の配置時間外となる20時以降の組合事務所の使用を認めないこととした。

そして、会社は、組合員に希望退職に応ずるよう説得するため、4回にわたり個別面談を行ったほか、9月30日付けで支部組合員8名を解雇し、その後、自家用車等での組合員の入構を禁じたり、組合事務所外にある娯楽室の組合掲示板を移設するよう求めるなどした。

本件は、①会社の製造事業からの撤退、組合員の雇用維持、28年度の賃上げ及び組合による金銭解決案の提示に係る27年12月11日から28年10月24日までの団体交渉における会社の対応が不誠実といえるものであったか否か、②会社が、組合の団体交渉参加人数について行った申入れが、支配介入に当たるか否か、③会社が、組合に対し、28年1月28日付けで、支部組合員及び上部団体構成員以外の部外者が承諾なく会社敷地内に立ち入ることを控えるよう申し入れたことが、支配介入に当たるか否か、④会社が、組合事務所の使用時間を制限したこと、事前に利用日、使用時間、入構者名、人数を届けない限り組合事務所の使用を認めないこととしたこと、組合事務所の使用に当たり、車、自転車又はオートバイでの会社への入構を禁じたことが、それぞれ支配介入に当たるか否か、⑤会社が、28年4月頃、組合から申入れのあった就業時間内の面会を認めなかったことが、支配介入に当たるか否か、⑥会社が、組合に対し、娯楽室内に設置されていた組合掲示板を移設するよう求めたことが、支配介入に当たるか否か、⑦会社が、組合員に対して、個別面談を行い、退職勧奨したことが、支配介入に当たるか否か、⑧会社が28年9月30日付けで支部組合員8名を解雇したことが、組合員の組合活動を理由とした不利益取扱いといえ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

本件結審時における請求する救済の内容は、要旨以下のとおりである。

- (1) 製造事業の撤退、組合員の雇用維持及び28年度の賃上げの件に係る団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 団体交渉の参加人数を制限する等の言動による支配介入を行わないこと。
- (3) 会社事業所等における組合活動としての集会に参加する人数を制限するなどの支配介入を行わないこと。
- (4) 支部組合員に対して、希望退職に関する個別面談をするなどの支配介入を行わないこと。
- (5) 組合事務所の使用時間を制限することによる支配介入を行わないこと。
- (6) 組合員らの就業時間中の面会を制限することによる支配介入を行わないこと。
- (7) 組合員が会社敷地内に自動車等で入構することを禁止するなどの支配介入を行わないこと。
- (8) 組合掲示板での掲示を制限するなどの支配介入を行わないこと。
- (9) 組合事務所の利用に届出制を導入することによる支配介入を行わないこと。
- (10) 支部組合員8名に対する28年9月30日付解雇を撤回するとともに、当該解雇がなければ得られたであろう賃金を支払うこと。
- (11) 支部組合員の解雇撤回及び本件の金銭解決について、誠実に団体交渉に応ずること。
- (12) 陳謝文の掲示

なお、上記の内容は、28年4月19日及び9月21日付けの追加申立てを踏まえ、29年4月25日付けで組合が整理したものである。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、明治36年に設立され、昭和10年に株式会社となった。会社は、総務部、経理部、営業部及び製造部の4部門で構成されており、本社のほか、東京都江戸川区に支部組合員らが就労していた江戸川工場が、千葉県浦安市に浦安工場がある。会社は、主とし

て、カップリング（油井管継手）とドリルパイプ（掘管）の製造等を行ってきたが、既に撤退していたドリルパイプ製造事業に続き、後記2(18)のとおり、平成28年3月31日をもって油井管製造事業からも撤退し、全ての製造事業を廃した。

第76期（22年6月1日から23年5月31日まで）から第80期（26年6月1日から27年5月31日まで）までの間で見ると、会社の売上高は、第76期が約26億円で、第77期から第80期までは約31億円ないし33億円であった。下記の賃料収入を含む営業利益は、第78期は約4億5000万円、第79期は約5700万円の黒字であったが、第76期は約1億9000万円、第77期は約6400万円、第80期は約2億4000万円の赤字であった。

会社は、江戸川工場及び浦安工場の敷地及び建物のほかに、東京都墨田区に2,000平方メートル超の土地と同土地に総戸数約300戸のマンションを所有し、このマンションを不動産会社に賃貸するなどして、第76期から第80期までの間、いずれの年度も賃料収入約2億5000万円、利益額約1億5000万円を上げていた。会社は、本件事業撤退後の事業計画や法人格の維持等については、一貫して白紙であるとしており、本件結審時において、会社は清算していない。

会社の従業員数は、本件申立日である28年3月31日現在、24名であったが、後記2(18)のとおり、支部組合員8名及び経理担当の1名を除く従業員は、会社が募集した希望退職に応じ、4月15日付けで退職した。

【甲118、乙10・45、審査の全趣旨】

- (2)① 申立人 X 1 組合（以下「X 1 組合」という。）は、金属機械、電機、鉄鋼、自動車などの金属関連、コンピューター、ソフトなど情報機器関連産業及び通信産業で働く労働者を中心とする全国組織の労働組合であり、全国に約300の支部又は分会がある。
- ② 申立人 X 2 地本（以下「地本」という。）は、X 1 組合の下部組織である労働組合である。
- ③ 支部は、昭和62年に会社の従業員が結成した労働組合であり、X 1 組合及び地本の下部組織である。本件申立て時の支部の組合員数は9名であり、このうち1名は、会社が募集した希望退職に応じた。

2 本件事業撤退までの経緯

(1) 会社の本件事業撤退の表明

27年12月8日、会社は、支部役員に対して、28年3月末で製造事業から撤退し、希望退職に応ずる従業員に割増退職金を支払う意向である旨を説明した。

12月10日、支部は、会社に対して団体交渉を申し入れた。

【甲1、争いのない事実】

(2) 第1回団体交渉

① 団体交渉

ア 組合の要求と会社の説明

12月11日、第1回団体交渉が行われた。

組合は、会社の製造事業撤退の計画に驚きと不安を深く感じているとともに、残された期間が3か月間という極めて乱暴かつ無謀なものであるとし、12月11日付「要求書」により、以下の要求を行った。

「1 今回の会社説明（提案）に至った背景と経緯及び会社の今後の計画の全容を明らかにすること。

2 会社は、今回の会社計画（提案）を見切り発車的且つ一方的に実施することなく、労使協議を誠実に行うこと。

3 会社は、組合の理解と協力が得られるように必要とされる協議を充分に行ったうえで問題の解決を図ること。

4 会社は、Y1会社において、引き続き従業員の雇用と仕事を確保すること。」

会社は、本件事業撤退を予定していること、これに至る経緯として、
㊦最大の受注先である C1会社 (以下「C1会社」という。)と、低迷する原油価格の動向を踏まえ協議を進めてきたが、C1会社が国内の製造事業から撤退したのに伴い、25年12月、会社もドリルパイプ製造事業から撤退したこと、㊦もう一つの主力商品であるカップリングについても、石油会社からの値下げ圧力が激化し、国内での製造が採算の合わないものになってしまっていること、㊦油井管の発注元も海外の製造拠点への発注を増やしてい

ること等から、仮に需要が回復しても会社の受注が増加する見込みがなく、また、㊤会社工場の設備が油井管製造に特化したものであるために過去に油井管以外の製造に何度もトライしたが太刀打ちできなかったこと等から、経営を浮上させるのが大変厳しいという状況の下、体力のあるうちに、できる限りの内容で撤退するという判断に至ったこと等を説明した。さらに、従業員に対して優遇措置を付した希望退職の募集手続を実施する予定であること等を説明した。

イ 12月11日付「要求書」の第2項及び第3項の確認

組合は、12月11日付「要求書」を示し、「少なくとも団体交渉のルールがお互い確認されてこないと、団体交渉に応じますけど、会社が着々と会社が決めたことだから進めますと、勝手にやらせてもらいますというのであれば、団体交渉が成り立たなくなりますよということを言っているんです。団体交渉が成り立たなくなるということは、労働組合としても第三者機関への対応を含めて検討せざるを得ませんよと言っている。そうならないようにお互い誠意を持って精力的に団体交渉を行っていきましょう。合意形成ができるようにということを提案しているんですよ。この2項、3項で。それは、よろしいですか。」と述べたのに対し、会社の B 2 常務（以下「B 2 常務」という。）は、「そうですね。それで。」と答えた。続けて、組合が、「できれば、2項、3項、今日確認しておきたいんですよ。今日の団体交渉の到達点として。これからこれ大きな問題ですよ、これ。2項、3項の趣旨はよろしいですね。」と述べると、B 2 常務は、「ええ。ですからあの、一歩ずつ、分かるように御説明いたします。」と答えた。その後、やり取りの中で、組合が第2項及び第3項について了承して確認したと署名をするよう求めたところ、B 2 常務は、「要求書」の余白に、「2項、3項確認しました B 2 Y 1 会社 常務取締役」と記載した。また、団体交渉の最後に、会社が、組合に対し、本件事業撤退に係る情報の外部への漏えいについて、「注意をしていただきたい。」などと述べたのに対し、組合は、「こちらも心得ています。」などと応じた。

【甲2の1・2の2・3、乙1の2、争いのない事実】

② 団体交渉後

会社は、支部に対し、12月16日付けで、組合の同月11日付「要求書」に対する「回答書」を發した。この「回答書」では、原油価格の動向、他国の油井管製造の動向、最大の取引先である C 1 会社 との協議の経緯など本件事業撤退を提案するに至った背景及び経緯を、第 1 回団体交渉に引き続き改めて述べるとともに、従業員に対し、「多年の功績に応えるべく現下で考えられる最大限の優遇策」として、㊦会社都合の退職金に加え、28年3月時点の賃金の9か月分の加算金の支払、㊧再就職支援会社による期間無期限の再就職支援をそれぞれ提示の上で希望退職者を募るとした。

【甲4・6、乙1の3・1の4】

(3) 別組合の集会における本件事業撤退の公表

12月20日、江戸川区内の公園で行われた「 A 4 支部争議支援！ 12・20総決起集会」において、同支部（申立人支部と同じく X 1 組合 及び地本の傘下にある。）の A 5 執行委員長が、「 C 2 会社 の近隣にある Y 1 会社では12月8日に製造部を閉鎖するとの発表があり、希望退職が行われている。」と発言した。

【乙3の1・3の2】

(4) 第2回団体交渉

① 団体交渉

12月25日、第2回団体交渉が行われた。組合は、12月25日付「要求書」を提出し、会社の12月16日付「回答書」に不満があるとして、会社に対し、本件事業撤退を撤回し雇用を維持すること、今後の会社の事業計画を明らかにすること、過去5年分の決算書、会社所有の機械設備及び不動産並びに関連会社及び社内外注（協力会社）の開示、 C 1 会社 のコスト削減の中長期計画の内容の開示等を要求した。

会社は、この10年間で黒字だったのが3年のみだったこと、業績悪化に伴うリストラ策としては、正社員の雇用には手を付けず、外注先の縮小による原価及び経費の節減や会社資産の切り崩しによって現在に至

っていること、試算の結果、将来の売上高の予想が当期も将来もほとんど変わらず好転せず、毎年3億8000万円の赤字が、販管費を抜いても2億円ほどの赤字が続くと見込まれること等を説明した。その際、会社は、組合の求めに応じ、説明のために用意していた資料「製造事業正味収益力に関する過去分析及び今期（将来）見通し」を後に返却してもらおうとして、これを組合に手渡したが、団体交渉の最後で、組合は、「頂けるなら、頂いて帰りますよ。その資料。」、「(外部には) 出しませんから。」などと述べたところ、会社は、「取扱いだけは（注意してほしい）。」と述べ、これに応じた。

このほか、組合は、「理解と協力が得られるような協議」のためなどとして、経営資料の提出を求めたのに対し、会社は、「御説明したとおりですね。これが全てです。」、「これを出さなければならない義務はありません。」などと応ずる場面もあったが、組合の求める経営資料を「どこまで出せるかを検討します。」、組合の求める「29日17時までに回答できるように検討します。」と述べた。

また、組合が、団体交渉の中で会社の将来性を話し合っていていこうと述べたのに対し、会社が「それは、もう、経営者の間で、散々に話し合いをして出した結論ですから。そこはもう覆りませんよ。」と述べる場面もあった。これに対し、組合は、反発し、「ばかなこと言ってるんじゃないよ。何様のつもりなんだ。約束したばかりのことを反故にするのか。」、「ぐずらぐずら言っている経営者がいるから。この労働者には、この中身は発表しますよ。でない責任が持てない、労働組合として。」などと述べた。

【甲6・7、乙1の4・1の5】

② 団体交渉後

12月29日、会社は、支部に対し、「12月25日の「要求書」について以下回答申し上げます。」と題する書面を發し、12月25日付「要求書」に対し回答するとともに、一部については詳細を回答するための猶予を求めた。組合が開示を求めた過去5年分の決算書等については、会社が本件事業撤退を決断したことを組合に理解してもらうのに「必要かつ十分

と判断される範囲にて、油井管製造事業に関する過去実績及び予測数値資料を取りまとめて」おり、取りまとめに時間を要することを理由として、回答までの猶予を求めた。

【甲6・9、乙1の4】

(5) 会社による組合員以外の従業員への本件事業撤退に係る経緯等の説明

12月28日、組合は、会社が28年3月をもって製造事業から撤退するとの内容のビラを配布し、会社と組合とで本件事業撤退に係る協議がなされていることを公にした。これにより、組合員ではない従業員も本件事業撤退の件を知ることとなり、会社に対して、問合せや説明を求める声が寄せられた。

27年12月28日及び同月29日、会社は、組合員以外の会社従業員等に対して、本件事業撤退について説明を行った。これに対し、組合は、会社が組合と本件事業撤退について協議中であるにもかかわらず、このことについて組合員以外の会社従業員等に対して説明を行ったことが、12月11日に労使間で確認された交渉ルール（12月11日付「要求書」第2項及び第3項）を無視したものであるとして、28年1月12日付「抗議及び団交申入書」により抗議するとともに、団体交渉を申し入れた。

【甲8、乙1の10・2、2審p15】

(6) 年末年始の従業員に対する社長挨拶

社長は、27年12月29日の従業員に対する年末の挨拶の中で、「年末にもかかわらず皆様の心に動揺を与えるような事態になってしまいました。大変申し訳なく感じております。」などと述べ、28年1月5日の年始の挨拶の中でも、従業員に対し、本件事業撤退を決断するに至ったことを詫びるとともに、「今ですね。組合の皆様とお話し合いをしている最中でございます。皆様にきちんと説明ができる状況になりましたら、その場を設けてしっかりお話しさせていただきたいと思います。もうしばらくお待ち願います。」などと述べた。

【甲10】

(7) 第3回団体交渉

① 団体交渉の開催まで

1月7日、会社は、組合に対し、「団交申し入れ書」を發し、製造事業の廃止及び従業員の雇用契約終了に関する件を交渉事項とする団体交渉を申し入れ、併せて、会社側の出席予定者として、B2 常務、B3 専務取締役（以下「B3 専務」という。）及び B4 取締役を挙げるとともに、組合側の参加人数について、「質疑応答や協議を冷静かつ円滑に進める趣旨から、上部団体を含め、当社参加者の倍程度である5、6名程度とされたい。」と求めた。

組合は、会社の1月7日付「団交申し入れ書」に対し、同日付けで「申入書」を發し、会社の申入書の記載からは、製造事業からの撤退ではなく会社の廃業と、また、希望退職の募集ではなく解雇と読み取れ、断固として容認できないなどと抗議した。会社は、1月8日付けで、「回答及び団交申し入れ書」を發し、「当社製造業撤退に際しての希望退職を募ることに关しては変更ありません」などと応じるとともに、組合の27年12月25日付「要求書」に対する、未了となっていた回答を行い、併せて、㉞12月25日付けで組合に提示した製造事業部門の過去の損益状況に係る詳細数値並びに今期及び来期の見通しに係る資料である「製造事業正味収益力に関する過去分析及び今期（前半実績）と来季見通し（H23.5～H27.5）」、㉟ C1 会社との交渉経過に係る資料である「平成27年12月25日付け「要求書」について補足回答いたします。」と題する書面、㊱石油市場や油井管市場における価格暴落に係る業界新聞記事（「C3 会社、ねじ付き油井管で大攻勢仕掛ける」及び鉄鋼新聞）を提出した。

【甲11～17】

② 団体交渉

28年1月19日、第3回団体交渉が行われ、組合は、会社に対して、同日付けで「2015年12月29日付会社回答に対する組合の見解及び要求書」を發した。

団体交渉では、まず、会社が、27年12月28日及び同月29日に非組合員である従業員に本件事業撤退の説明を行ったことに対する組合の抗議について、組合が非組合員ほか関係者に本件事業撤退について情報を開示したために、会社に対して説明等を求める声が寄せられ、これに応じ

ざるを得なかったなどと述べた。これに対し、組合は、会社が組合に相談することなく説明会を実施したことを非難した。

その後、本件事業撤退に関し、C1会社との交渉経過等について議論がなされ、組合が、事業を継続できるよう、組合と一緒にC1会社に行って受注業務を増やすよう交渉することを働き掛けたが、会社は、長期間かけて会社の存続についてしっかりと検討してきた結論が本件事業撤退であるとして、それを否定した。

組合は、会社に対し、決算資料の開示を改めて要求した。

【甲22~24、乙1の13・1の14】

③ 団体交渉後

28年1月26日、会社は、組合に対し、C1会社の中長期計画「REPOSITIONING PLAN (2011)」、原油価格低迷の見通しに係るインターネット上の記事、会社が油井管以外の製造事業として検討したことのある「高耐力マイクロパイル工法」のパンフレット、「C1会社向受注残(11/End)」、第76期から第80期までの決算報告書の各資料を提供し、併せて、製造事業撤退及び従業員の希望退職について団体交渉を申し入れた。

また、1月28日、会社は、組合に対し、同月26日付けで開示した資料との関連性や製造事業部分の損益状況を理解するために必要であるとして、「製造事業正味収益力に関する過去分析及び今期（前半実績）と来季見通し」を追加提出した。会社は、それまで決算数値そのものを開示しなかった理由として、㊦本件事業撤退の説明のためには、必ずしも法人としての損益等までは開示する必要はないと判断していたこと、㊧本件事業撤退に関する正式な対外発表は会社が行うべきであるので、組合に対し、本件事業撤退の件につき部外秘を要請し、組合からは「心得ている。」との回答がなされたにもかかわらず、ビラや集会等で先行して情報開示がなされた経緯から外部漏えいの危惧があったことを挙げた。

【甲26・27の1~27の4・28の1~28の5・30・31、乙1の16・1の18】

(8) 会社から組合に対する1月28日付「回答及び抗議書」等

- ① 会社は、組合に対する1月7日及び同月12日付「団交申し入れ書」並びに同月28日付「回答及び抗議書」の中で、団体交渉の組合側の参加人数について、支部組合員及び上部団体合わせて6名程度とするよう申し入れた。

組合は、1月27日付「団体交渉申入書」で、「支部組合員他6名程度」を参加人数として予定していると通知したが、会社は、同月28日付「回答及び抗議書」において、この記載が支部組合員及び上部団体合わせて6名程度という意味であると理解しているとして、改めて、団体交渉の組合側の参加人数について、支部組合員及び上部団体合わせて6名程度とするよう申し入れた。この中で、会社は、それまでの団体交渉で、組合側の参加人数が会社の参加人数の2倍ないし3倍となっている上に、組合が「大きなお世話だ！」と会社の発言を妨害したり、「幼稚園児のようだ！」と侮辱的な発言をしたことや、「ばかたれ！」、「失礼だろ！」、「笑ってんじゃねえよ！」等の暴言、机をたたくなどの威嚇を行ったとして、交渉態度を改めるよう申し入れた。

会社は、2月10日付「団交申入書及び平成28年2月2日付け組合見解書に対する意見」においても、「質疑応答や協議を冷静かつ円滑に進める趣旨から、上部団体を含め、当社参加者の倍程度である5、6名程度とされたい。」と申し入れた。

【甲11・19・29・30・36、乙1の18・1の24】

- ② 団体交渉の参加人数に係る申入れ後の会社の対応

組合は、団体交渉の参加人数に係る会社の求めに応じなかったが、会社は、組合が参加人数を絞ろうとしないことについて、これを団体交渉開催に先立って問題としたり、協議に入る前提としたりすることはなかった。また、実際に、組合側の参加人数の制限等をする事もなかった。

- ③ 団体交渉の参加人数の推移

会社から組合に対して行われた、団体交渉の参加人数に係る申入れ前後の団体交渉の参加者数は、以下のとおりである。

期 日	組合参加者	会社参加者
第 1 回団体交渉（27年12月11日）	8 名	3 名
第 2 回団体交渉（27年12月25日）	13名	3 名
1 月 7 日及び同月12日付申入れ		
第 3 回団体交渉（28年 1 月19日）	9 名	3 名
1 月28日付申入れ		
第 4 回団体交渉（28年 2 月 2 日）	10名	3 名
2 月10日付申入れ		
第 5 回団体交渉（28年 2 月12日）	10名	3 名
第 6 回団体交渉（28年 2 月17日）	9 名	3 名

【争いのない事実】

- (9) 支部組合員及び上部団体構成員以外の部外者が承諾なく会社敷地内に立ち入ることを控えるよう求めた、28年 1 月28日付けの組合に対する会社の申入れ

27年12月25日の第 2 回団体交渉の終了後、組合は、会社に対し、口頭で集会を行うために会社内の食堂の利用を求めたところ、会社はこれを了承した。

これを受けて、12月29日、組合は、会社食堂で「 X 3 支部 緊急激励集会」を開催した。

会社は、後日、12月29日の集会で、支部組合員や上部団体構成員以外の部外者が集会に参加していた事実が判明したとして、28年 1 月28日、2 月10日及び同月15日付けで、支部組合員及び上部団体構成員以外の部外者が会社の承諾なく会社敷地内に立ち入ることを控えるよう申し入れた。

なお、支部と会社との間では、18年10月 3 日付けで「組合事務所等の貸与に関する協定」が締結されており、江戸川工場厚生棟旧守衛室を組合事務所として無償貸与すること、同棟内に 1 か所の組合掲示板を貸与することのほか、「甲（会社）は、乙（支部）が組合活動のために、休日並びに休憩時間に限り江戸川工場内の会社会議室を集会等のために、施設の利用を事前に申請した場合は、甲の業務の運営に支障がない際には、使用を認

めることがある。」との条項がある。また、組合が、会社の承諾を得て支部組合員及び上部団体構成員以外の部外者を会社敷地内に立ち入らせたことはなかった。

【甲30・36・40・98、乙1の18・1の24・1の27、1審p119、2審p17、争いのない事実】

(10) 第4回団体交渉

2月2日、第4回団体交渉が行われた。

冒頭、組合は、会社の1月28日付け「回答及び抗議書」に対し、㊦組合は、雇用と仕事の確保の可能性を見いだそうと努力しているにもかかわらず、会社は資料提出を拒み、一方的に説明し、不誠実な団体交渉に徹している、㊧団体交渉において、組合の語気が荒くなったのは、会社が不誠実な態度に終始しているからであり、態度を改めるべきは会社である、㊨会社が、組合の集会の参加者に制限を加え、会社敷地内への立入りを制限することや、団体交渉の参加人数を制限することは、支配介入に当たる、㊩組合がビラ配布や集会を行ったのは、団体交渉で協議中であるにもかかわらず、会社が製造事業からの撤退を強行するおそれが出てきたためであるし、27年12月11日の団体交渉で部外秘とすることを求めた会社には「心得ている。」と答えるとともに、「会社の対応にもよる。」と付言しているなど見解を述べ、これらの内容について協議がなされた。

会社は、直近第80期の貸借対照表等の資料を提出したが、冒頭で組合は、会社に対し、製造事業からの撤退ありきというスタンスで団体交渉に臨まないこと及び団交ルールを守ることを要求したところ、会社は、事業撤退は最後の最後に決断したことであり、結論は動かないなどと述べた。

その後、会社が提出した決算報告書等の資料等を基に会社の財務内容に係る質疑応答が行われたほか、事業の将来の見通しも含め、会社が本件事業撤退を決断するに至った経緯についての説明や質疑応答が行われた。

組合は、貸借対照表が直近第80期のものしか提出されていないので、直近5期分の貸借対照表をそろえるよう求め、会社は検討する旨を述べた。

【甲34】

(11) 第5回団体交渉

① 団体交渉

28年2月12日、第5回団体交渉が行われた。

この団体交渉でも、会社は、製造事業からの撤退という姿勢を維持し、この会社の考えを組合に理解してもらおうべく説明を尽くすとし、組合はこれに反発した。

組合は、第76期から第79期までの貸借対照表、キャッシュフロー計算書、会社所有の機械設備及び不動産の一覧、販管費等の内訳明細等を提出すること、本件事業撤退を撤回し、従業員の雇用と仕事を確保すること、今後の会社の事業計画を明らかにすること、事業計画が白紙であるならば団体交渉で検討し、組合と協力し一緒になって、会社資産を十分に有効活用しながら会社の将来展望を模索していくことを求め、組合としても仕事を見付けると述べた。

【甲37・39、乙1の25】

② 団体交渉後

2月15日、会社は、組合に対し、「2月12日付け組合見解及び要求書に対する回答」を発し、本件事業撤退に至った経緯、製造事業及び会社の損益状況、製造事業の今後の見通し等については、これまでに開示した情報や資料で十分に理解できると考えていること、必要性や関連性に関わらず、組合から要請があった資料等を全て開示しなければ不誠実交渉だと主張する組合の考えには同意できないこと等を述べるとともに、⑦製造事業の損益実績及び見通しは、会社の資産状況とは直接の関連性を有しないものの、現時点の会社資産及び負債の状況は、過去の会社損益の推移の結果を示すものであるとの点で関連性を認め、直近第80期の貸借対照表は開示したが、資料開示に係る無用な議論が続くことを避けるため、過去の貸借対照表も開示する、また、組合から開示要求のあったその他の資料も説明済みであったり、本件事業撤退とは無関係であるものの、無用の議論を避けるため開示する、ただし、④キャッシュフロー計算書については、法令上の作成義務もなく、作成していない、⑦機械設備及び不動産の明細は、貸借対照表にて開示済みである、⑤組合から申出のあった会社営業等への協力の件については、具体性、現実性を伴わないものである、④本件事業撤退は全製造事業の廃止であり、今後

の事業計画は策定していないし、策定の予定もないなどと回答した。そして、会社は、1月28日に開示した「製造事業正味収益力に関する過去分析及び今期（前半実績）と来季見通し」に損益分岐の検討を追加したもの、販売費及び一般管理費明細書、貸借対照表、主要設備リストを開示した。

【甲40・41の1～41の4、乙1の27】

(12) 第6回団体交渉

2月16日、会社は、組合に対し、本件事業撤退及び従業員の希望退職に関する件を議題とする団体交渉を申し入れ、翌17日、第6回団体交渉が行われた。

組合は、製造事業を継続するよう要求し、会社は、本件事業撤退に至った将来の事業の見通し等について説明した。また、会社の財務内容に係る質疑応答も行われた。

組合が、会社の提出した資料がまだ組合の要求を網羅していないと述べたところ、会社は、本件事業撤退に至る資料はもう十分に足りている、組合が不十分だと言っても切りがない、本件事業撤退は最終決断であり、組合の納得、理解を得られるよう一生懸命にやっているなどと述べた。

また、会社は、全従業員に希望退職に応じてもらえるよう求めている、希望退職を募る上での問題を協議していきたい、希望退職に応じてもらえるよう団体交渉でお願いしたいなどと述べたが、組合は、それでは問題の解決を図れない、希望退職を受け入れるかどうかという団体交渉には応じられないなどと述べ、会社が希望退職の条件について説明等を行うには至らなかった。

そして、本件事業撤退を避けるための議論を求める組合と、本件事業撤退及び希望退職への応諾を求める会社とが衝突している中で、組合が、半年後、会社に従業員が何人残るのかとただしたところ、会社は、希望退職を募りたい、残る従業員はゼロである、役員は処理のために残り、処理が終わったら後の展開は考えるなどと述べた。これに対し、組合は、希望退職に応じてなければ雇用は維持されると主張し、会社は、希望退職に応じてもらえなかったら雇用を維持するしかない、雇用し続けるかどうかについ

ては検討するが、まずは希望退職に応じてもらえるよう誠心誠意お願いするなどと述べた。

団体交渉後の2月22日、会社は、「回答及び団交申入書」を發し、組合が開示を要求する資金繰り表、不動産明細、26年6月から27年5月までの「雑益、雑損失等の内訳書」を開示した。

【甲42・45～48の3、乙1の30・1の31】

(13) 第7回団体交渉

① 団体交渉

2月25日、労使双方からの申入れにより、第7回団体交渉が行われた。

この団体交渉から、会社代理人として弁護士も団体交渉に出席するようになった。

会社は、2月22日に開示した資金繰り表、不動産明細、雑益、雑損失等の内訳や下請外注先について説明した。組合は、会社には資産があるのだから、油井管製造事業以外の製造業への進出を検討すべきであると主張したが、会社は、油井管製造事業以外の知識、経験、ノウハウ、設備等がないことや、過去に他事業への進出を検討したが断念したことから、組合の主張は受け入れられず、本件事業撤退を決めた旨を述べた。

会社は、本件事業撤退について、組合との協議は十分になされたので希望退職募集手続を開始したいと述べ、同手続に係る資料の全従業員に対する配布について申し入れたが、組合は、希望退職募集に関する事項は義務的団交事項であり、団体交渉での議論、協議がまずなされるべきである、少なくとも組合員は希望退職には応じないのであり、希望退職に応じなければ、雇用が維持されることは前回までの団体交渉でも確認済みであるなどと主張した。

その後も、希望退職の募集を始めたいとする会社と、組合との協議を経なければ希望退職の手続に入れないとする組合が衝突し、議論が紛糾したが、休憩中に会社側で協議を行い、本件事業撤退と組合員以外の従業員に対する希望退職募集の手続については進める一方で、組合員に対する希望退職の募集は一旦控え、組合と希望退職募集に関する事項について、説明、協議を行った上で手続に着手すると答えた。これに対し、

組合は、強く反発し、希望退職に応じない以上は雇用関係が維持され、賃金が支払われることとなる旨の確認を求めたところ、会社は、現時点ではそのようになるなどと回答した。

【甲47・50・52、乙1の31】

② 団体交渉後

2月26日、会社は、全従業員に対し、3月31日付けでの本件事業撤退を通知した。

【甲54】

(14) 第8回団体交渉

3月7日、第8回団体交渉が行われた。この団体交渉は、2月29日に会社が組合に対して、希望退職募集を議題として申し入れ、また、3月2日に組合が会社に対して、本件事業撤退に関する件を議題として申し入れて開催されたものである。

団体交渉では、組合が、新規事業への進出による事業継続に関する協議が尽くされていない、組合員は希望退職には応じないと主張し、仕事の確保のために組合が話を持ち掛けている2社と会社とが話をするよう要求した。会社は、この要求を拒否するとともに、団体交渉において希望退職募集についての内容説明等を行うことができなかつたことに加え、組合員以外の従業員から希望退職募集手続について多くの質問を受けているとして、全従業員を対象とした希望退職募集手続を実施する旨を組合に通知した。組合が、前回の団体交渉では、組合員を対象としないと述べていた点を追及すると、会社は、組合員も同じ従業員であり平等に機会を提供する必要があると述べた。

【甲61】

(15) 個別面談

3月8日、会社は、組合員を含む全従業員に対し、希望退職者募集についての説明会を行い、この中で、募集期間を同日から同月25日まで、退職日を4月15日とする希望退職の募集を行う旨を通知した。希望退職に応じた者に対する措置として、会社は、㊶会社都合基準による退職金の支払、㊷基準内賃金12か月分の特別加算金の支払(27年12月16日付「回答書」で、

会社が支部に対して示した時は9か月分であった。)、㊸基準内賃金1か月の一時金考慮金の支払、㊹退職時残余有給休暇日数相当の特別加算金の支払、㊺無期限の再就職支援サービス（会社が契約する再就職支援会社によるもので、費用は会社が全額負担する。）の提供、㊻雇用保険の会社都合退職基準による受給を提示した。併せて、会社は、3月11日から同月25日まで、「業務の一環として」希望退職募集に関する個別面談を実施する旨を通知した。

組合は、3月8日の会社説明会の前である同月4日付「抗議及び要求書」や同月7日付「抗議文」、同月9日付「抗議および要求書」、同月10日付「申し入れ書」等において、要旨、希望退職の募集は飽くまでも希望者に対して行われるべきものであり、組合員への個別面談は行わず、団体交渉で問題の解決を図るよう重ねて要求した。3月11日、会社は、組合に対し、組合員に対しても希望退職の募集内容を説明するための個別面談を実施する、一従業員という立場で業務の一環として個別面談に応ずるよう求めるなどと回答した。

会社は、希望退職の募集に応じない組合員を含む従業員に対して、4回の個別面談を実施した。支部の執行委員長である A3（以下「A3委員長」という。）は、個別面談において、団体交渉の場で話をするよう述べたが、B2常務は、「組合員ではなく、従業員として、切り離して考えてください。」と述べた。4回目の個別面談は、それまで会社側が1名で実施していたのに対し、少なくとも組合員に対しては、B2常務ら役員2名で実施した。

組合は、会社に対する3月22日付「通告書」で、これまで再三にわたり、組合員は希望退職の募集には応じないと明らかにし、個別面談を行わないよう申し入れ、かつ、組合員が面談において、希望退職には応じない、これ以上の面談をやめてほしいと述べたにもかかわらず、面談が繰り返し行われていることは退職強要そのものであるとして、抗議した。

【甲4・58・60・64・65・68・71・72・81・95、乙1の46・1の47、1審p106~107、2審p41~42】

(16) 第9回団体交渉

3月22日、第9回団体交渉が行われた。

組合は、会社が従業員に対して希望退職の募集を行ったことに対し、上記(15)のとおり、団体交渉と同日付けの「通告書」で抗議したほか、新規の製造事業への進出の再度の要求、会社資産の無償譲渡の申入れ等を行った。会社が、組合の抗議に対し、「新しい仕事を探していくことは、大変困難で非現実的である。」などと反論し、要求等を拒否したところ、組合は、「現実問題やるかどうかは別問題」であるが、会社が最初から全く話に乗ってこないのはおかしいなどと非難し、「もうやめましょう。」「改めて団体交渉申し入れます。」「今日は終わりました。次回また申し入れます。ちょっと会社もスタンス変えない限り、駄目ですよ。」などと述べて、この日の団体交渉を打ち切った。

【甲81・82】

(17) 春闘交渉

2月25日、組合は、会社に対し、賃上げ等を求める「要求書」を手交し、3万円の賃上げ、退職金の増額、定年制の延長等を求め、団体交渉を申し入れた。

3月8日、全従業員が出席して行われた希望退職募集に係る説明会において、会社は、従業員からの4月の新年度の賃金は改定されるのかとの質問に対し、「金額は別にして改定されます。」と答えた。

3月9日、会社は、組合に対し、賃上げ要求については「0円」を、その他についても従来どおりと回答した。

3月24日、春闘交渉が行われた。組合は、3月8日の希望退職募集に係る説明会の場で、会社が「金額は別にして改定はされます。」と述べたにもかかわらず、有額回答でなかったことを非難し、再検討を求めたが、会社は、これが精一杯の回答であると述べた。

【甲51・67・84、乙1の44、争いのない事実】

(18) 本件事業撤退

3月31日、会社は、製造事業から撤退した。

経理部の1名を除く非組合員の従業員全員と組合員1名とは、会社の希望退職募集に応じ、4月15日付けで退職した。

希望退職に応じなかった支部組合員8名は、4月16日以降も工場の清掃

や機械の補修、維持管理等を行っていた。

【争いのない事実】

3 本件申立て、審査の実効確保の措置申立て等

- (1) 3月31日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行うとともに、併せて審査の実効確保の措置申立てを行った。

審査の実効確保の措置申立てにおいて、組合は、希望退職に応じなかった組合員について、これに応じた従業員の退職日の翌日である4月16日以降、㊦会社における労働契約上の地位の存在を確認すること、㊧会社の業務に関する仕事を提供すること、㊨現在支給されている賃金を保障することを求めた。

- (2) さらに、4月19日、組合は、2月25日の団体交渉において、希望退職に応じなかった組合員の雇用関係が4月16日以降も維持される旨を確認したこと（前記2(13)㊩）を反故にすることなく団体交渉に誠実に応ずること及び20時以降の組合事務所の使用を制限しないこと（後記4(2)参照）を求め、当委員会に対し、本件追加申立てを行った。

- (3) 5月9日、当委員会の本件の第1回調査期日において、担当三者委員は、「労使双方は、本件が当委員会に係属していることに鑑み、紛争がこれ以上に拡大しないよう格段の配慮を払われたい。」との要望を口頭で行った。

【当委員会に顕著な事実】

4 本件申立てから解雇通知までの経緯

- (1) 第10回団体交渉

会社は、希望退職の募集に応じようとしなかった従業員がいたことから、応募の期限を3月25日、同月31日及び4月8日付けで延長し、同月8日付けで延長された期限は、希望退職の募集に応じた従業員の退職日である4月15日17時とされた。

その前日である4月14日、第10回団体交渉が行われた。組合は、希望退職の退職日までにこれに応じなかった従業員の雇用の維持について確認を求めたが、会社は、希望退職応募期間中であるなどとして、応じなかった。また、会社が4月8日付けで同月18日以降組合事務所を厚生棟内の旧守衛室から娯楽室へ移すよう要請したことについて、組合は強く反発した。

4月15日、前記2(18)のとおり、希望退職に応じた者は退職となった。

【甲10、乙8の1～8の3】

(2) 組合事務所の使用時間の制限

会社は、4月18日以降、江戸川工場の入口に7時から20時まで守衛を配置することとし、それに合わせて、組合に対し、組合事務所の使用を7時から20時までとするよう申し入れた。

【争いのない事実】

(3) 就業時間内の面会の不許可

会社は、28年4月22日頃から、組合から申入れのあった就業時間内での支部組合員と上部団体構成員との面会を認めなかった。それまでは、組合が工場長に申し出て面会していたことがあったが、希望退職の退職日である4月15日以降は工場長が不在となっており、B2常務が組合の申出に対応した。

組合は、5月18日付けで申し入れた団体交渉の議題の一つとして、「面会時間に関する件」を挙げ、同月23日の第14回団体交渉で、組合は、㊦これまで慣行でやってきた関係を会社が崩した、㊧多くの場合は工場長に断りを入れて面会していたが、B2常務に申し入れたこともある、㊨少なくとも年に二、三回は上部団体構成員が面会に来ていたなどと非難した。これに対し、会社は、㊦申出があれば面会を認める慣行があるという認識はなく、都度判断していたという認識である、㊧就業時間内の面会は認めないのが原則である、㊨過去に例外的に認めたケースはあるなどと応じつつ、事実確認のために持ち帰らせてほしいなどと述べた。

この件は、6月13日の第15回団体交渉でも議題の一つとして取り上げられ、会社は、経過についての聞き取りを行った結果として、過去に面会を認めたケースは当時の現場での一時的な便宜にすぎなかった、労使慣行といえるところまでの規範意識が醸成されるまでのやり取りはなかったとの見解を述べた。これに対し、組合は、毎年同じ時期に上部団体構成員が来て面会している、実績があれば慣行であるなどと主張した。

7月8日、会社は、組合に対し、「組合事務所の使用時間等について」と題する書面を発し、6月30日の団体交渉後に組合が提出した「X3支

部 時間内面会記録（2010年2月～2016年1月）」に示された面会の回数については、必ずしも会社の認識と一致するものではないが、現状が通常時よりも組合内の協議を必要とする状況にあるとの組合の申出も踏まえ、前日までに申出があれば、業務上の支障等がない限り、組合が過去の実績としている頻度と時間の範囲内で許可することとする旨を通知した。この「 X 3 支部 時間内面会記録（2010年2月～2016年1月）」によると、22年（2010年2月以降）は4回、23年は8回、24年は9回、25年は4回、26年は5回、27年は4回、28年1月は2回の面会が行われている。

【甲128・131・143・146・151、乙5、1審p64、争いのない事実】

(4) 第11回団体交渉

4月22日、第11回団体交渉が行われた。会社は、3回にわたり延長した希望退職の応募期間にも組合員には応じてもらえなかったため、今後は従事する仕事がなく、雇用契約を維持することができないことから、合意退職の提案を行い、それにも応じてもらえない場合には、整理解雇についても検討しなければならないと述べた。これに対し、組合は、従業員が残っている以上、仕事を作るのが会社の責任であり、事業継続ができないのなら、組合に資産を無償で譲渡するよう要求するなど述べた。これに対し、会社は、本件事業撤退の考えを変えるつもりはないこと、組合が主張する「新たな仕事を作るための協議」は既に終了していると認識していることなどを述べた。

【甲107】

(5) 第12回団体交渉

4月26日、第12回団体交渉が行われた。会社は、新規事業の検討の経緯について、「油井管製造事業以外の製品、業種等の検討経緯の説明」と題する書面を用い、高耐圧マイクロパイル、ボーリングロッド、トンネル補強用ロッド、橋梁耐震補強用太径アンカーボルト、地滑り抑止用大口径鋼管杭用コネクタについて、いずれも新規参入や販路開拓が困難であると判断した旨を改めて組合に説明した。これに対し、組合は、会社の検討が10年前のものであり、「何度も聞いてますよって言ってるの。」などと、求めた回答ではないと述べ、組合が「部品加工の仕事があるから、やりませ

んか。」と新たな取引先についての話を提案しているにもかかわらず、会社がこれを拒否していると非難した。会社は、「現実的に考えて高付加価値を付けられる仕事はできない。」と経営判断した旨を述べた。

組合は、新規事業の検討に係る議題を15分程度で切り上げ、組合事務所の移転について会社が要請した件に係る議題に議論を移し、移転先の空調、パーティション等について協議がなされた。その後、議題は春闘の件に移り、組合は、本件事業撤退を行ったとはいえ不動産収入がある中で、3月8日の希望退職に係る説明会で会社が改定すると言ったにもかかわらず、組合の賃上げ要求に対する回答が0円であったことを非難した。

団体交渉の終盤では、組合は、組合が定年までの雇用を求めているにもかかわらず、会社は組合の提案を検討もせずできないと言い、更には整理解雇に言及し、真面目に団体交渉に取り組んでいないと非難した上で、「辞めてくれって言うのであれば、こっちも条件出しますよ。」と述べ、毎年賃上げしていくという前提での65歳までの賃金に加え、退職金まで保障することが最低条件であると述べた。

【甲110・111】

(6) 第13回団体交渉

5月16日、第13回団体交渉が行われた。会社は、5月16日付「説明書」に基づき、支部組合員8名のみを雇用するための事業展開の可否、新規事業展開の可否、希望退職の募集及び合意退職の提案等について、説明を行った。

組合は、5月9日の本件の第1回調査期日において、当委員会が当事者双方に対し行った口頭要望（前記3(3)）について、「東京都労働委員会の関与の下にこの団体交渉が行われているという認識をまず持っておいていただきたい。」と述べたところ、会社は、労働委員会の手続と、団体交渉は基本的には全く別と考えており、合意退職のお願いについては、これはこれで進めさせていただきたい、労働委員会から口頭で要望がなされたことについては認識をし、それを踏まえつつ、今後、合意退職が受け入れてもらえなかった場合に整理解雇をするのかどうか、するとしてどのような進め方をするのか等について会社として判断するなど述べた。そのた

め、組合は反発し、会社に経営者として能力がないなら、組合と一緒に新規事業の検討を行うべきであるなどと述べるとともに、改めて、昇給を要求した。また、組合からの20時以降の組合事務所の使用を認める要求や、会社が提案した組合事務所の移動の要求について協議がなされた。

【甲125・126、乙4】

(7) 第14回団体交渉

5月23日、第14回団体交渉が行われた。会社は、改めて、春闘要求に対する回答について説明したが、従前と同様に、納得することができない組合との間で、新規事業の展開の可否について議論がなされた。また、組合は、合意退職を提案し意見を求めた会社に対し、従前と同様に65歳までの賃金保障を要求した。そのほか、就業時間内の支部組合員と上部団体構成員との面会について、組合は、従前慣行で認められてきたのにもかかわらず、会社がこの慣行を崩していると主張したが、会社は、かかる慣行はないとの認識を示し、就業時間中の組合活動は認めないという原則どおりに運用していきたいとの意向を示した。また、20時までとされている組合事務所の利用時間の問題についても協議がなされたが、まとまらなかった。

6月6日、組合は、会社の5月16日付「説明書」の内容が具体性に欠け、理解も納得もできないとして、会社に対し、「2016年5月16日付会社「説明書」に対する質問及び要求書」（以下「6月6日付組合書面」という。）を發し、組合員を雇用するための事業展開の可否等についての具体的な説明を求めるとともに、改めて、雇用継続と仕事の確保のための真摯な協議を行うことを要求した。

【甲131・136】

(8) 第15回団体交渉

6月13日、第15回団体交渉が実施された。団体交渉の申入れは双方から行われ、会社からの申入れ事項は会社の5月16日付「説明書」についての質疑を含む合意退職の件について、組合からの申入れ事項は春闘要求、組合事務所の利用、上部団体との面会時間、仕事の確保及び会社の5月16日付「説明書」の件についてであった。

会社が、6月6日付組合書面に対する同月13日付「回答書」を読み上げ

たが、組合が春闘要求の件から協議を始め、組合事務所の利用や就業時間内の支部組合員と上部団体構成員との面会の件で予定時間が過ぎた。会社が、新規事業の検討、展開等を要求する組合に対する回答が5月16日付説明書のとおりである旨を述べると、組合は、自分たちの要求に対し全ては答えていないと述べた。会社は、この件の議論が既に平行線になっている、本件事業撤退の協議は終わっていると述べ、会社としては、合意退職の条件に乗ってもらえないのなら、整理解雇せざるを得ないとの認識を示した。

【甲138・143】

(9) 第16回団体交渉

6月29日、会社は、組合に対し、会社の6月13日付「回答書」を補足するものとして、「回答書(2)」を発した。

6月30日、第16回団体交渉が実施された。団体交渉の申入れは双方から行われ、会社からの申入れ事項は合意退職の件、組合からの申入れ事項は夏季一時金に係ること以外は、第15回団体交渉の申入れと同内容であった。

組合は、会社の6月13日付「回答書」が、組合の質問等に具体的に回答していないとして、会社に対し、同月30日付「要求書」を発した。

団体交渉の冒頭、夏季一時金について、会社は、増額27,325円(0.1か月分)、支給金額390,748円(1.43か月分)とし、従業員ごとに貢献度分、職能分、職制手当分に応じて支給することを提示したが、協議の結果、労使は、組合の要求どおり、支部組合員8名に対し、支給総原資を変えないで一律の額を支給することで妥結した。

会社は、第15回団体交渉の前から、会社の5月16日付「説明書」に対する質問等があれば速やかに提示するよう組合に求めていたが、今回の団体交渉の際、組合は、次回団体交渉までに提出すると述べた。

また、組合事務所の利用、支部組合員と上部団体構成員との面会についても協議が行われた。新規事業の展開の可否については、これまでと同様に、労使で意見が対立した。

【甲144・147・150】

(10) 組合事務所の使用時間等に係るやり取り

7月8日、会社は、組合に対し、「組合事務所の使用時間等について」

と題する書面を發し、土曜日又は日曜日の組合事務所の使用について、㊦組合が、「雇用が失われるかもしれないという緊急事態の中、組合事務所利用は過去と比べて頻度が増えるのは、当たり前である」と、当委員会宛での6月24日付「上申書」で申し出たこと、㊧土曜日及び日曜日は施設管理者が構内にいないこと等を踏まえ、事前に、使用日、使用時間、入構者名及び人数を申し出るよう求めた。

なお、会社は、入構者名については、6月30日の団体交渉において、事前に入構者名を特定できない場合があるとの申出が組合からなされたことを受けて、責任者名の申出でも足りるとした。

また、会社は、平日の組合事務所の使用については、これまでどおり守衛を配置している7時から20時までを原則とするが、組合から、上記上申書による申出や20時以降の組合事務所の使用の要求が、事情により使用時間を多少延長せざるを得ない場合の柔軟な対応を求める趣旨であるとの申出があったことを踏まえ、会社従業員である組合員以外の入構者は事前に届けること及び使用時間の延長が必要な場合は、守衛の配置時間の延長等が必要となるため、月4回程度及び15分程度を限度として、事前に申し出ることを組合に求めた。

会社は、併せて、入構者が引き続き減少していることから、今後、機械警備を導入し、守衛の配置日及び配置時間を減らす予定であり、これに伴い、組合事務所の使用時間について新たな制約が生じ得ることの理解を求めた。

【甲151、乙5】

(11) 第17回団体交渉

① 団体交渉の開催まで

会社は、7月6日、合意退職による退職、組合事務所の使用時間及び日曜日の件等を交渉事項とする団体交渉の申入れを行ったが、組合は、定期大会の準備などで都合がつかないとし、日程調整の結果を7月11日に回答する旨を回答した。

7月11日、組合は、組合事務所の利用、就業時間内の上部団体との面会、会社の5月16日付「説明書」に関する件を交渉議題とする団体交渉

を申し入れた。日程については、7月21日又は27日とされていたため、会社が日程を繰り上げるよう再考を求めたが、組合は応じなかった。

7月14日、会社は、組合の6月30日付「要求書」に対する「回答書(3)」を發した。

【甲148・159】

② 団体交渉

7月21日、第17回団体交渉が行われた。第16回団体交渉において、組合は、5月16日付「説明書」に対する質問等は次回団体交渉までに提出すると述べていたにもかかわらず、これを提出しなかった。会社は、合意退職の条件について組合との協議に入ろうとしたが、組合は、合意退職の条件の話はずっと先の話である、労使の具体的協議は進展しているなどと反発し、会社は、組合が問題の先延ばしをしていると非難した。組合は、新規事業を展開することが経営責任である、保有資産があるから新規事業を立ち上げられるはずである、新規事業を行うことが困難であれば従業員を他社に出向させるなどすればよいなどと述べた。この団体交渉では、途中、交渉員の発言が過熱するなどして、組合側の主たる話者の一人である地本の A 6 書記長が途中退席し、会社は団体交渉拒否であると批判した。

【甲160】

(12) 第18回団体交渉

7月22日、会社は、組合に対し、「要請書」を發し、団体交渉において、会社が合意退職についての実質的な協議を行えないまま3か月も経過しているとして、組合の6月30日付「要求書」に対する7月14日付「回答書」について質問があれば同月25日までに提出するよう求めた。これに対し、組合は、7月25日、会社に対し、定期大会の準備に追われているため、会社回答書の精査、検討ができ次第、質問等の書面を提出する、組合は雇用継続の可能性を見いだすために要求等を行っているなどと回答した。会社は、次回団体交渉を空転させないためとして、遅くとも団体交渉前に提出するよう、組合に求めた。

7月27日、第18回団体交渉が行われた。組合は、会社回答書に対する質

問等の書面は提出せず、会社に対し、回答書の説明をするよう要求し、また、組合員の雇用確保についての議論が煮詰まっていない、組合としては会社の合意退職の提案に応ずる意向がない、合意退職の条件は従前と変わらず、65歳までの賃金保障であるなどと述べ、組合からの質問もなく議論が平行線であると主張する会社と、進展があると主張する組合とで対立した。

団体交渉の最後で、会社は、8月1日に当委員会の調査期日を控えていることに関して、組合が話し合いに向けたスタンスを変えるのかどうか、労働委員会が間に入ることによって、大きく話が動くような可能性があるのかをただしたところ、組合は、分からないと返答した。これに対し、会社は打合せの後、会社としては、労働委員会の手続等を通じて、組合のスタンスに何らかの変化が起きるのではないかと期待していたが、今回の団体交渉の結果も踏まえ、8月1日の調査期日における組合のスタンスが「非常に重要なターニングポイントになる。」と考えている旨を労働委員会に説明したいなどと述べた。

【甲145・159・161～164、乙5・6】

(13) 第19回団体交渉

7月28日、会社は、組合が直近2回の団体交渉で質問書の提出をせず、口頭での質問等もせず、このように協議の進展がみられない中で団体交渉を継続する意義に疑問を感じていること、8月1日の調査期日までに質問書を提出するよう求めること等を内容とする「再々要請書」を発した。しかし、組合は、質問書は8月9日までに提出するとし、同日の団体交渉を申し入れた。会社は、再度、8月1日の調査期日までに質問書を提出するよう求めたが、組合は応じなかった。

8月1日の当委員会の調査期日を経て、同月5日、組合は、会社に対し、「8月9日の団体交渉等について」を発し、組合は雇用の継続を求める姿勢に変わりはないが、本件争議の解決に向け、金銭解決を含め、交渉・協議に応ずる用意があると述べた。

8月9日、第19回団体交渉が行われた。組合は、金銭解決に向けての協議に応ずる用意はある、金銭解決に向けての具体的な協議と並行しながら、

会社の説明に対する質問や要求を行っていく、解雇回避に向けた話し合いは引き続き行ってほしいなどと述べた。組合が示した金銭解決の場合の要求内容は、支部組合員8名の65歳までの賃金保障として約10億1793万円を支払うこと及び争議解決に当たっての解決金を支払うことであった。会社が、65歳までの賃金保障という条件は会社の考えと乖離がありすぎる、非現実的な提案であると述べると、組合は、乖離がありすぎるからこそ、合意退職の「協議に入っていく前段の確認をしている。」、会社の提案している「9か月なんて、余りにもものめるような金額じゃない。」、交渉事なのだから、会社も「いくら出せるのかって、回答してくればいいことでしょ。」などと述べた。議論の中で、会社から組合の提案について「あきれた」という言葉が出ると、組合はこれに猛反発し、お互いが交渉態度を非難し合うなど紛糾したが、最後には、会社が、組合の賃金保障等の提案の積算根拠について説明を受け、団体交渉は終わった。

【甲165・169・171・174、乙6】

(14) 第20回団体交渉

① 団体交渉の開催まで

8月17日、会社は、組合に対し、「回答書」を発し、同月9日付「要求書」における質問に対する回答を行うのと併せて、組合の金銭解決に向けた提案について、㉞65歳までの賃金保障については、事業撤退による雇用終了を前提とする会社の考えとは大きく乖離している、㉟事業撤退に伴う雇用の終了を前提とした協議であればこれに応ずる用意がある、㊱争議解決金については、支払う義務及び必要性がないなどと回答した。

【甲171・175、乙7】

② 団体交渉

8月24日、第20回団体交渉が行われた。組合は、上記㉟㊱の争議解決金に係る会社の「回答書」の内容について、団体交渉を誠実にやろうという姿勢が全然ないなどと批判したが、会社は、「この内容が、もう全てでございます。」、「回答書はもう書いてあるとおりとしか言いようがないです。」などと述べた。ここでも、組合は、支部組合員8名だけで

も新規事業の展開が十分可能であるなどと述べ、会社の姿勢を非難した。その後も、雇用の終了を前提とした協議を進めたい会社と、雇用の継続を前提とした協議を進めたい組合とでかみ合った議論がなされなかった。会社が、65歳までの賃金保障を求める組合に対し、「現実的な数字を出してください。」などと述べると、組合は、よって立つ考え方は労使で立場が違うのだから、どこまで行っても違う、その違う考え方の中でどう妥協していくかが団体交渉であり、考え方を一致させろというのは支配介入であるなどと応じ、会社に対し、回答の上積み修正を求めた。

【甲178】

③ 団体交渉後

翌8月25日、会社は、組合に対し、「要請書」を発し、金銭解決につきよって立つ考えと金額の点で乖離が極めて大きく、金銭解決に向けた協議を進めることが困難であるとの認識を伝えるとともに、会社としては、既に十分に本件事業撤退に至る経緯、合意退職の協議や説明を行っており、これ以上、無為に時間を経過させることはできないので、組合のよって立つ考えについての会社の認識に誤りがないか、8月30日までに回答するよう求めた。

組合は、この求めに応じなかったため、会社は8月31日付けで「再要請書」を発し、早急に回答するよう求めた。9月5日、組合は、会社に対し、「抗議文」を発し、第20回団体交渉における会社の姿勢が不誠実であると非難し、会社からの「要請書」及び「再要請書」についても、書面の中で、「組合の要求に誠意を持って検討するどころか、『労働組合の要求を否定し、会社提案に拠って立った内容の要求に変更しなければ、今後、協議に応じない』とする極めて不誠実なものである。」と断じた。

9月7日、会社は、組合に対し、「回答書」を発し、同月5日付「抗議文」について、組合が「協議に応ずる姿勢や要求に固執するものではないとの説明は、言葉だけの内実を伴わない表面的なものに過ぎず、真実は団体交渉を通じて真摯に協議する意図などないことが明らかになった」と理解しているなどと述べた。そして、同日、会社は、下記5(1)のとおり、支部組合員8名に対し、「解雇予告通知書」を発した。

5 解雇予告通知とその後のやり取り

(1) 組合員の解雇予告通知

上記4(14)のとおり、9月7日、会社は、支部組合員8名に対し、同月30日付けでの解雇を通知した。

9月8日、組合は、会社に対し、「抗議及び要求書」を發し、解雇予告の撤回及び引き続き団体交渉で問題解決を図ることを要求した。

【甲183・185、乙7】

(2) 組合事務所使用の事前届出等に係るやり取り

会社は、組合に対し、9月15日付けで「組合事務所利用の事前届出等について」と題する書面を發し、同月7日に支部組合員8名に対し同月末日付けでの解雇を予告した上で、同月8日以降は再就職の活動等に充てるため、出社に及ばないこととしたことから、構内に管理者が不在となる場合も生じているので、平日についても入構者管理を行う必要があり、組合事務所の使用に当たっては、会社従業員である支部組合員も含めて事前届出をすること等を求めた。会社は、この書面でも、7月8日付「組合事務所の使用時間等について」と同様に、今後、機械警備を導入し、守衛の配置日及び配置時間を減らす予定であり、これに伴い、組合事務所の使用時間について新たな制約が生じ得ることへの理解を求めた。

【甲189】

(3) 第21回団体交渉

9月20日、第21回団体交渉が行われた。組合は、解雇予告の撤回を求めたが、会社は応じられない旨を回答した。

【甲198】

(4) 本件追加申立て

9月21日、組合は、前記第1の2のとおり、解雇予告を通知された組合員の解雇撤回及びバックペイ等を求めて更なる追加申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

(5) 車、自転車、オートバイ等での入構禁止等の措置

9月26日、会社は、組合に対し、組合員らは、同月30日付解雇の後、会

社に籍を有しない者となるため、組合事務所を使用する際には、同月15日付「組合事務所利用の事前届出等について」のとおり、事前届出の上、入退場に当たり受付で記帳することとし、車、自転車、オートバイ等の車両での入構を禁ずる旨を通知した。

会社では、「自家用車通勤規定」を設けており、交通の便宜上、自家用車での通勤が不可欠であるなど規定に定めた事由に該当する場合に限り、従業員が通勤に乗用車又は二輪車で通勤することを承認している。この規定の中では、会社が指定した場所に駐車すること、通勤の目的以外で駐車しないことも「遵守事項」として定められている。

【甲195、乙12】

(6) 支部組合員8名の解雇

会社は、支部組合員8名を同月30日付けで解雇した。支部組合員8名には、解雇時に解雇予告手当、退職金及び特別加算退職金として、計8725万余円が支払われた。

なお、会社は、会社所有の不動産から収入を得るなどして存続しており、本社で経理を担当する従業員（組合員ではない。）1名は、上記不動産会社からの賃料の受領に従事し、解雇されていない。

【乙45】

(7) 組合掲示板の使用に係るやり取り

会社は、組合に対し、組合掲示板の使用を認めていたが、当該掲示板は、会社の娯楽室に設置されていた。娯楽室は、厚生棟内の組合事務所への通路に隣接しているが、ドアや仕切りはなかった。

10月7日、会社は、組合に対し、9月30日付解雇により、組合員らが組合事務所以外の会社構内には、娯楽室を含め、立ち入れなくなったとして、⑦組合掲示板を利用する必要性がなくなったと思料され、については、掲示物を外し返却したいと考えているので返却先を指定すること、⑧今後、娯楽室内の組合掲示板は使用しないことを求めるとともに、かかる取扱いに意見等がある場合は10月12日までに書面で申し出るよう求めた。

後記(9)のとおり、10月24日の第22回団体交渉で、この件についても協議がなされたが、組合は、組合員の全員が組合事務所の鍵を持っているわけ

ではないので組合事務所の外にある組合掲示板を使用するニーズは残っている、娯楽室内の組合掲示板の使用が困難であれば他の場所で組合の掲示板の使用を認めるよう要求するなど述べた。

10月25日、会社は、組合掲示板を娯楽室から組合事務所の入口前に移設することを提案し、11月2日までに検討するよう求めた。

これに対し、組合は、組合掲示板を組合事務所所在の厚生棟出入口横に移すことを求めたため、合意には至らず、組合掲示板は、従前のおり、娯楽室に設置されたまま、使用されている。

【甲201・209・210・215、1審p95、2審p31・71】

(8) 組合事務所の使用時間等に係るやり取り

会社は、10月19日付けで「組合事務所の使用時間等について」と題する書面を発し、㊦10月から機械警備を導入し、守衛は入構者管理の目的で配置すること、本件事業撤退から半年が経過し、入構者は少ないこと等から、一般の来客者の入構を平日9時から17時までとし、守衛の配置もこの時間に合わせたいこと、㊧既に組合員らを解雇し、工場で勤務する従業員がいなくなったこと、㊨組合員らが解雇を受けて仮処分申立てを行い、紛争の局面が変わったこと、㊩解雇予告以降の組合事務所の使用実績もおおむね平日の1ないし2時間程度であること等から、組合事務所の使用時間も平日9時から17時までとしたいので、その旨、追って申し入れると通知した。

【甲207】

(9) 第22回団体交渉

10月24日、第22回団体交渉が行われた。上記(7)のおり、組合掲示板の件が協議されたほか、組合事務所の使用の件についても協議がなされた。組合は、解雇の撤回を含む労使の自主交渉による紛争の解決に向けて会社の意向をただしたが、会社は、解雇の撤回はできない、現状では自主交渉による解決の意思はない旨を述べた。

【甲215】

(10) 組合事務所の使用時間帯等に係るやり取り

10月28日、会社は、組合に対し、「組合事務所の使用について」と題する書面を発し、同月19日付けで組合事務所の使用時間を9時から17時まで

としたい旨を申し入れたところ、組合から、早朝の使用は入社前に支部組合員を激励するために必要である、今後も平日の17時以降や休日に組合事務所の使用を必要とする可能性も残されている等の意見があったことから、これまでどおり、平日及び休日の7時から20時までの使用を認めることとする旨を通知した。

【甲212】

6 別件訴訟

9月29日、支部組合員8名は、会社を債務者として、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金請求権を被保全権利として、地位保全等の仮処分の申立てを行ったが、後に取り下げ、29年2月2日、地位確認及び賃金支払請求を内容とする本訴を提起した（東京地方裁判所平成29年（ワ）第3421号）。

30年3月29日、東京地方裁判所は、原告らの請求を棄却する判決を言い渡した。原告らは、東京高等裁判所に控訴し、本件結審日現在、上記訴訟は同裁判所に係属中である。

【乙45、審査の全趣旨】

第3 判断

1 会社の製造事業からの撤退、組合員の雇用維持、平成28年度の賃上げ及び組合による金銭解決案の提示に係る27年12月11日から28年10月24日までの団体交渉における会社の対応が不誠実といえるものであったか否か（争点1）

(1) 申立人組合の主張

以下のとおり、会社は、団体交渉に誠実に応じていなかった。

ア 交渉ルール

第1回団体交渉において、B2常務は、組合の「要求書」に「2項、3項確認しました」と署名し、これにより、労使間に「今回の会社計画（提案）を見切り発車的且つ一方的に実施」しない、すなわち、組合と会社双方の協議が尽くされ、互いに納得できるまでは、本件事業撤退を進めないという交渉ルールが確認された。この点につき、会社が主張する解釈は、弁護士が参加し始めた第7回団体交渉において示されたものである。

会社は、この交渉ルールがあるにもかかわらず、これに反して、団体

交渉で一貫して、製造事業からの撤退を決定事項とした。

イ 組合員以外の従業員に対する説明等

27年12月28日及び同月29日、会社は、組合員以外の従業員に対し、本件事業撤退に係る説明を行った。これは、団体交渉を形骸化させるものであり、交渉ルールに違反する。

会社は、12月28日のビラ配布が情報漏えいであると主張するが、組合は、会社が団体交渉に誠実に応じない場合には本件事業撤退について公表せざるを得ないことを第2回団体交渉で明らかにしていた。

そして、団体交渉が継続中であるにもかかわらず、会社は、28年2月26日、全従業員に対し、本件事業撤退を発表し、3月3日、「当社製造事業撤退のお知らせ」を全従業員宛てに配布した上、同月8日、希望退職の募集を開始した。組合が、団体交渉での協議を要求しても、会社は、希望退職に応ずるか否かを交渉事項とした。

ウ 組合要求資料の開示

組合が決算資料等の開示を求めても、会社は小出しにしか提出せず、2月25日の第7回団体交渉の直前になるまで開示しなかった。会社は、翌26日に本件事業撤退を発表しているのに、会社は、本件事業撤退を発表する直前まで、全資料を開示しなかったことになる。

エ 本件事業撤退に係る団体交渉

本件申立て後の第11回団体交渉以降も、会社の姿勢には変化がなく、希望退職に応じない場合には整理解雇せざるを得ないと言い、雇用の維持や仕事の確保については協議しようとしなかった。

会社は、組合が C 1 会社 に赴いて交渉をしようと持ち掛けたのに、これを拒否した。さらに、組合が提案した新しい取引先の候補についても検討すらせず、新規事業の可能性の模索を怠った。

また、会社は、第19回及び第20回団体交渉でも、回答書を提出するのみで、具体的な説明や交渉を進めることをしなかった。第19回団体交渉において、組合は、雇用継続を求めつつ、金銭解決を含めて交渉に応ずる用意があることを明らかにし、提案も行ったが、会社は、「あきらめました。」などと述べ、検討しようとしなかった。第20回団体交渉でも、

会社は、回答書の内容が全てであると述べ、交渉を続けようとする態度ではなかった。

オ 賃上げ要求に係る団体交渉

会社は、3月8日の希望退職に係る説明会で、「金額は別にして、改定はされます。」と明言したにもかかわらず、組合の28年度の賃上げ要求に対し、会社の回答はゼロ回答だった。

(2) 被申立人会社の主張

以下のとおり、会社が誠実に団体交渉に応じていなかったとする組合の主張は当たらない。

ア 交渉ルール

組合は、製造事業からの撤退を決定事項としないこと、製造事業からの撤退を前提とする希望退職の募集を行わないことが労使間の交渉ルールとして確定したなどと主張するが、そのような合意がなされたことはない。組合の「要求書」の第2項及び第3項は、その文言からしても同意条項でないことは明らかである。事業の撤退は、純粋な経営判断事項である。

会社は、本件事業撤退に至る経緯等、将来の油井管製造事業につき見通しが無いこと、油井管製造事業以外の新規事業への進出に関する検討状況及びそれが困難であること等について、必要な情報や資料をもって説明し、質疑応答にも応じてきた。

イ 組合員以外の従業員に対する説明等

このタイミングで非組合員に情報を開示せざるを得なくなった原因は、組合の情報漏えいにある。取引先等の信用に関わるため、組合にも情報の取扱いに注意するよう申し入れていたにもかかわらず、組合は、27年12月28日、ビラを一斉に配布した。後の調査で、12月20日時点で漏えいしていたことも判明した。そして、組合員以外の従業員からの問合せが殺到したために、説明会を開催したのである。会社がそこで説明した内容は、組合と団体交渉でやり取りした範囲を逸脱するものではなかった。

ウ 組合要求資料の開示

第7回団体交渉に至るまでに会社が提出した資料からも、会社の経営状況や資産状況は容易に理解することができた。また、組合は、要求した資料等について分析的な質問や評価を行うわけでもなく、結局は、新規事業への進出、資産の譲渡を要求するにすぎなかった。

エ 本件事業撤退に係る団体交渉

会社は、組合に対し、必要な情報や資料を開示して、本件事業撤退に至った経緯について理解を得るべく、何度も説明を重ね、団体交渉に臨んできた。また、これまで油井管事業以外の事業も検討してきたが、いずれも収益性が見込める事業として確立することができなかった経緯や現在においても特段の状況の変化がないこと等から、雇用創出が困難であると判断し、これについても繰り返し説明してきた。

会社が、第20回団体交渉で、金銭による解決に向けた協議を進めるのが困難であると思われる旨を述べたのは、組合とは、金銭解決に向けてよって立つ考えと額の点で大きな乖離があったからである。

オ 賃上げ要求に係る団体交渉

事業から全て撤退し、残る雇用を継続することができない状況において、賃上げ要求に応ずるということは矛盾する判断である。

会社は、5回にわたり、繰り返し回答を行ってきた。要求に応じなかったのは、原資、裏付けとなる事業が存在しないからである。

(3) 当委員会の判断

ア 交渉ルール

組合は、第1回団体交渉において、組合と会社双方の協議が尽くされ、互いに納得できるまでは、会社が本件事業撤退を進めないという交渉ルールが確認されたにもかかわらず、会社がそのルールに違反したと主張する。

しかし、第1回団体交渉においてB2常務が「確認しました」と記載した「要求書」第2項及び第3項の文言（第2.2(2)）からすると、これらは、本件事業撤退については労使協議を十分に行うことをうたってはいるものの、組合と会社との協議が尽くされ、互いに納得できるまでは、本件事業撤退を進めないとの合意であるとまでは解することはでき

ない。また、組合が、「2項、3項の趣旨はよろしいですね。」と述べたのに対し、B2常務が、「ええ。ですからあの、一歩ずつ、分かるように御説明いたします。」と答えている（第2.2(2)）ことからしても、会社が第2項及び第3項を組合が主張するように解していたとみることもできない。そうすると、組合が主張する意味での交渉ルールが確認されたということとはできない。

そして、上記のとおり、組合と会社とが確認した交渉ルールは、本件事業撤退について労使協議を十分に行う趣旨と解されるところ、後記エのとおり、会社は、本件事業撤退について、組合との協議を十分に行ったものというべきであるから、会社が合意した交渉ルールに違反しているという組合の主張を採用することはできない。

イ 組合員以外の従業員に対する説明等

組合は、団体交渉で協議している最中にもかかわらず、会社が、組合員以外の従業員に対し、製造事業の撤退に係る説明会を実施したことも、団体交渉を形骸化させる行為であり、交渉ルールに違反すると主張する。

しかし、上記アのとおり、組合が主張する交渉ルールが存在していたとは認められない。そして、会社が、組合員以外の従業員に対して、本件事業撤退について説明することとなったのは、組合が12月28日にビラを配布し、本件事業撤退について組合と会社との間で協議がなされていることが公になったことから、組合員以外の従業員からも問合せが寄せられたため、会社として対応しなければならなくなったことによるものであり（第2.2(5)）、一方で、団体交渉での協議内容を超えて従業員に対して説明を行ったなどの事実は認められない。そうすると、会社が組合との団体交渉を軽視して説明会を行ったとみることはできず、会社が12月28日及び同月29日に従業員に対して説明会を行ったことをもって、その対応が不誠実であったとはいえない。

ウ 組合要求資料の開示

組合は、会社が団体交渉で要求した資料を小出しに提出してきた点も不誠実であったと主張する。

確かに、会社は、組合の求める資料について、一度に全ての資料を提

出したわけではない。しかし、会社は、本件事業撤退の判断に至った経緯や会社の損益状況、製造事業の今後の見通し等について説明すべく、第2回団体交渉当日の12月25日に受けた組合からの資料開示の要求（第2.2(4)）に対し、その必要性等を検討しながら、第3回団体交渉前の28年1月8日には「製造事業正味収益力に関する過去分析及び今期（前半実績）と来季見通し（H23.5～H27.5）」等の資料を提出した（同(7)①）。そして、27年12月28日、組合が会社に先んじて製造事業撤退を公表したこと（第2.2(3)(5)）もあり、会社が一般的に社外に公表していない資料の開示に慎重になったこともやむを得ないものであったといえる状況の下で、会社は、第3回団体交渉後の28年1月26日には、直近第80期までの5か年分の決算報告書、C1会社の中長期計画「RE POSITIONING PLAN（2011）」等の資料を提出した（同(7)③）。

このように、会社は、第2回団体交渉の当日に資料開示の要求を受けてから、組合との協議を進めるため、間もなくして資料の開示を始め、第3回団体交渉の1週間後には5か年分の決算報告書も提出し、組合の資料開示の要求から2月25日の第7回団体交渉までの約2か月の間に、会社としては必要性を認められないと考える資料も含め、貸借対照表、資金繰り表、主要設備リスト、不動産明細等の資料を提出し、その上で希望退職募集を開始したいと組合に申し入れている（第2.2(2)(4)②(7)③(10)(11)②(12)(13)①）。その一方で、団体交渉の経過をみても、組合が、会社の提出した資料に基づき、協議を深めていった様子はいかがわれない（第2.2(2)(4)(7)(10)ないし(14)(16)、4(1)(4)ないし(9)(11)ないし(14)、5(3)(9)）。このような状況からすると、会社の対応が不誠実なものであったとまではいえない。

エ 本件事業撤退に係る団体交渉

団体交渉の経緯をみると、会社としては、本件事業撤退を全従業員に通知する直前の第7回団体交渉までの間に、本件事業撤退という判断に至った油井管製造事業を取り巻く情勢、取引先との経過、新たな事業展開の可能性等につき一定の説明を行い、上記ウのとおり、組合が要求する資料についても開示してきた（第2.2(2)(4)(7)(10)ないし(13)）。そうする

と、会社は、事業継続について消極的な態度に終始したとはいえ、本件事業撤退の必要性と不可避性について、会社なりに説明を行っており、会社が組合の合意を得るための努力を行わなかったとみることはできない。

そして、その後も、会社は、組合との合意による退職を目指して、団体交渉を続け、本件事業撤退後も組合員の雇用を維持し、これに臨んだ（第2.2(13)(16)、4(1)(4)ないし(9)(11)ないし(14)、5(3)(9)）のであるが、第12回団体交渉において組合から出された金銭解決の提案は、65歳までの賃金保障を前提とした金額に争議の解決金を加えたものの支払であり（同4(5)）、その提案内容は、その後の団体交渉でも変わらなかった（同(13)(14)）。組合の要求が、会社に財産的余力があるとして行われたものであるとみることはできるものの、既に支部組合員8名及び退職していない1名を除く他の従業員が、会社が講じた優遇措置の条件を受け入れ希望退職に応じていた（第2.1(1)、2(18)）ところであり、会社としては、団体交渉を重ねても合意退職の話し合いに応じようとしなかった組合が、ようやく出した条件も希望退職の条件と余りにかけ離れたものであったことから、組合との話し合いによる解決はもはや困難であると判断してもやむを得なかったものといわざるを得ない。

したがって、本件事業撤退に係る団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったということとはできない。

オ 賃上げ要求に係る団体交渉

会社は、28年3月8日の従業員向けの説明会において、4月からの新年度の賃上げに係る質問に対し、「金額は別にして、改定はされます。」と述べているが、3月31日の本件事業撤退を前にした時期の発言であったことも踏まえると、会社のこの回答は、必ずしも有額回答を約束したものとはいえず（第2.2(17)）、また、組合の賃上げ要求に対し、ゼロ回答を行ったことも不合理なものとはいえない。

したがって、賃上げ要求に対する会社の対応が不誠実なものであったということとはできない。

カ 結 論

その余の事実をみても、本件事業撤退等に係る団体交渉における会社の対応が不誠実であったと認めるに足りるものはない。したがって、本件事業撤退等に係る27年12月11日から28年10月24日までの団体交渉における会社の対応が不誠実だったとはいえない。

2 会社が、組合の団体交渉参加人数について行った申入れが、支配介入に当たるか否か（争点2）

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合に対し、団体交渉の参加人数について、繰り返し「五、六名程度」と制限を設けた。会社は、参加人数がアンバランスであることや組合員の暴言等を理由とするが、形式的な参加人数の対比でアンバランスと評することは不当である。暴言等や威圧的態度が頻発していたという事実もない。

したがって、会社が組合の団体交渉参加人数について人数を絞るよう制限してきたことは、支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

組合は、会社の3倍以上の人数が団体交渉に出席していた上、会社の発言を遮るばかりでなく、侮辱的、威圧的、恫喝的な暴言や机をたたく等の威嚇行為を繰り返した経緯がある。

会社が参加人数を絞るよう要請しても、組合はこれに応じることはなかったし、会社としても、これを論難もせず、団体交渉に応じてきた。

(3) 当委員会の判断

本件では、会社が、組合の過激な言動、参加人数の差等を理由に、組合に対し、複数回、団体交渉への参加人数を絞るよう求めた（第2.2(8)①）ことが認められる。

しかし、組合の参加人数は従前と変わらず団体交渉が継続して行われており（第2.2(8)③）、会社が組合の参加人数を絞ることを団体交渉開催の条件として固執したとか、この問題のために団体交渉が暗礁に乗り上げたというような事情は認められず（同②）、会社は飽くまでも要請をしたにとどまっているといえる。

したがって、会社が組合の団体交渉参加人数を会社の参加人数の2倍程

度の6名に絞るよう求めた申入れが、支配介入に当たるとはいえない。

- 3 会社が、組合に対し、28年1月28日付けで、支部組合員及び上部団体構成員以外の部外者が承諾なく会社敷地内に立ち入ることを控えるよう申し入れたことが、支配介入に当たるか否か（争点3）

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合員以外の支援者が会社敷地内での組合の集会に参加することを不許可としたが、支援者が参加することも保障されるべきであり、これを認めないのは、支配介入に当たる。

組合が27年12月29日に会社食堂で行った集会は「 X 3 支部 緊急激励集会」であり、会社は、支援者が入構することも含め、集会の趣旨を理解した上で、食堂の使用を承諾していた。

(2) 被申立人会社の主張

12月25日の組合からの口頭による申入れは「組合員の集会に使いたいの
で食堂を貸してほしい」というもので、会社は、従業員である組合員及び上部団体構成員による集会であると理解した。過去、団体交渉に出席するための立入りを除けば、従業員である組合員及び上部団体構成員以外の部外者が会社敷地内に立ち入った事実、立入りを求められた事実もなく、会社がこれを了解した事実も、労使慣行もなかったことから、以後、会社の承諾のない敷地への立入りを控えられたい旨の申入れを行ったものであって、かかる申入れが支配介入に当たるとはいえない。

(3) 当委員会の判断

18年10月3日付「組合事務所等の貸与に関する協定」には、組合の集会等のために、会社が会社会議室の使用を認めることがある旨の定めはある（第2.2(9)）が、これまでに組合の集会等のために支部組合員及び上部団体構成員以外の者が会社敷地内に立ち入っていたという事実を認めるに足りる疎明はなく、また、かかる立入りを認める労使協定等の締結の事実も認められない（同）。

組合は、27年12月29日の「 X 3 支部 緊急激励集会」は、会社も支援者が入構することも含め、集会の趣旨を理解した上で、食堂の使用を承諾していたと主張する。しかし、組合が、集会を行うために会社

内の食堂の利用を申し出たのに対し、会社がこれを受け入れたことは認められる（第2.2(9)）ものの、会社が、支部組合員及び上部団体構成員以外の者が組合事務所に立ち入ることまで了承していたと認めるに足りる疎明はなく、組合の主張は採用することができない。

したがって、会社が、組合に対し、28年1月28日付けで、支部組合員及び上部団体構成員以外の部外者が承諾なく会社敷地内に立ち入ることを控えるよう申し入れたことには相当な理由があるというべきであって、この申入れが支配介入に当たるとはいえない。

- 4 会社が、組合事務所の使用時間を制限したこと、事前に利用日、使用時間、入構者名、人数を届けない限り組合事務所の使用を認めないこととしたこと、組合事務所の使用に当たり、車、自転車又はオートバイでの会社への入構を禁じたことが、それぞれ支配介入に当たるか否か（争点4）

(1) 申立人組合の主張

会社は、28年4月18日以降、組合事務所の使用を7時から20時までと制限し、10月19日には、平日9時から17時までとした。

9月15日には、会社は、組合が組合事務所を使用するに当たっては、使用日2日前の午前中までに、使用日、使用時間、入構者名、人数を届けない限り、その使用を認めないとした。

しかし、労使間での紛争が生じている場合には、組合事務所の使用時間が制限されると、組合事務所において団体交渉等の準備を十分に行うことができないおそれがあるし、会議を開く必要があると判断した場合にはいつでも組合事務所を使用できるということではなければ、組合活動を行うことができない。

会社は防犯上の必要性があるというが、守衛がいなくなる20時以降は組合員に組合事務所の鍵を渡せば、その目的は果たすことができる。

また、会社は、組合員の組合事務所の利用に当たり、従来は認めていた車、自転車、オートバイでの社内への入構を禁じた。これを禁ずる合理的な理由はない。

したがって、会社が組合事務所の使用について、使用時間等の制限を課したことは、支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

本件事業撤退の後、入構者が極端に少なくなり、28年4月18日以降、7時から20時まで警備会社に依頼して守衛を配置することとした。組合事務所が会社の保有する施設内にある以上、施設管理上の必要な制限に服するのは当然である。

10月19日に求めた制限も、本件事業撤退から半年が経過し、入構者が更に減少したこと、機械警備を導入したこと、組合事務所の利用時間もおおむね平日の1ないし2時間程度であること等を踏まえたものである。ただし、会社としては、組合の意見を受けて、入構者管理を目的とした事前届出を条件に、守衛の配置時間の延長に係る費用も会社が負担した上で、休日も含め、7時から20時までの組合事務所の利用を認めている。

車等での入構は、従業員が通勤の目的で申請し、会社が承認した場合に認められていたところ、支部組合員は、9月30日付解雇により従業員の身分を失い、通勤の必要もなくなった。

以上のとおりであるから、会社が組合事務所の使用について、使用時間等の制限を課したことは、支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

① 組合事務所の使用時間の制限及び使用日時等の事前届出

会社が製造事業から撤退し、工場が操業を止め、組合員を除く工場従業員が退職したことから、会社は、28年4月18日以降、守衛を7時から20時まで配置することとしたのであり、これに伴い、工場内の組合事務所の使用時間を守衛がいる20時までに制限した(第2.4(2))。そして、10月19日には、会社は、機械警備を導入したこと等から、組合事務所の使用を、一般の来客者の入構時間と合わせて守衛を配置したいと考える平日の9時から17時までとする旨を追って申し入れるとした(第2.5(8))が、同月28日には、組合の意見や要求に応じ、休日を含め、守衛の配置時間を延長するなどして20時までの組合事務所の使用を認めるとした(同10)。

このように、会社が組合事務所の使用時間に制限を加えたこと及び事前届出としたことには、本件事業撤退に伴う守衛の配置や機械警備の導

入等の事情が認められ、これらの措置が不合理なものとはいえない。その一方で、会社は、結局のところ組合の要求等を受け入れ、守衛の本則の配置時間以外の時間帯も含めた組合事務所の使用を認めたり、入構者名の届出を責任者名の申出でも足りるとするなど、柔軟な対応を執っている（第2.4(10)、5(10)）。

そうすると、会社が、組合事務所の使用日時の制限や使用日時、入構者名等を事前の届出制としたことを支配介入ということはできない。

なお、組合は、組合事務所の使用制限が防犯上必要であるというのであれば、組合に鍵を渡して管理すればよいと主張するが、組合は、協定により便宜供与として会社の施設を貸与されている（第2.2(9)）ものであるから、会社がかかる組合の要求を受け入れなかったことも不当であるとはいえず、組合の主張は採用することができない。

② 組合事務所の使用に当たっての車等での入構禁止

会社では、「自家用車通勤規定」により、通勤に不可欠であると認められる場合等に限って、乗用車又は二輪車での通勤が認められていたほかは、会社敷地内で通勤目的以外での駐車は認められていなかった（第2.5(5)）。また、組合と会社との間では、過去に組合活動のために車等で入構することを認める労使協定等があったわけでもない。

そして、支部組合員が9月30日付解雇により従業員の身分を失っていたことも併せ考えると、会社が、通勤の便宜のために限って認めていた車、自転車又はオートバイでの会社への入構を、組合事務所の使用に当たって認めなかったことが不合理であるとまではいえず、これを支配介入ということはできない。

5 会社が、28年4月頃、組合から申入れのあった就業時間内の面会を認めなかったことが、支配介入に当たるか否か（争点5）

(1) 申立人組合の主張

会社は、28年4月22日頃から、就業時間内に支部組合員が上部団体構成員と面会することを認めなくなったが、従来、慣例慣行で認められていたのであるから、これは支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、これまで、組合からの就業時間中の支部組合員と上部団体構成員との面会について組合から申出があった場合に、現場の工場長の判断で面会を認めたことはあったが、組合活動は就業時間外に行うことが原則であり、当然のルールないし権利として認めたことはないのであって、就業時間中の面会を認めなかったからといって、それが支配介入に当たるものではない。

なお、7月8日以降、組合の申出を受け、前日までに面会の希望があった場合には、会社は、業務上の支障等がない限り、組合の主張する、かつて面会が許されていたとする頻度と時間の範囲内でこれを許可することとしている。

(3) 当委員会の判断

就業時間内に工場長等に申し入れて支部組合員と上部団体構成員との面会が行われていたこと、その面会が少なくとも一定程度の期間、年に複数回行われていたことは、団体交渉において会社も認めている（第2.4(3)）。

しかしながら、労使間にこのような就業時間内の面会を認める労使協定等が締結された事実は認められない。

また、組合が、これまでも面会をするに当たり、工場長等に申入れを行っていたことや、就業時間内の面会は認めないことを原則としており、過去に認めた例外は申出を受けてその都度判断していたという会社の認識（第2.4(3)）に合理性が認められることからみても、会社が就業時間内の面会を当然に認めるという合意形成がなされ、労使がその合意に従い行動していたとか、労使慣行が成立していたとまで認めるに足りる事情は見受けられない。

したがって、会社の対応が労使間の合意や労使慣行に反するものであったということはできず、会社が、28年7月8日以降、組合が実績と主張する範囲内で面会を許可している（第2.4(3)）ことも考慮すると、会社が、28年4月頃、支部組合員と上部団体構成員との就業時間内の面会を認めなかったことが支配介入に当たるとまではいえない。

6 会社が、組合に対し、娯楽室内に設置されていた組合掲示板を移設するよ

う求めたことが、支配介入に当たるか否か（争点6）

(1) 申立人組合の主張

組合の掲示物は、組合活動の一環として当然に認められるものである。会社は、合理的な根拠も挙げずに、組合掲示板の利用を制限したのであり、これは支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

従業員の解雇後、組合員は、組合事務所の使用のほかは入構できなくなったことから、会社は、組合連絡事項の周知等を目的とする、娛樂室内に設置された組合掲示板の必要性は失われたと判断し、その移設を求めたにすぎないのであって、これは支配介入に当たるものではない。

なお、組合は、他の場所での組合掲示板の貸与等を求めたため、会社は組合事務所入口前への移設を提案したが、組合は、厚生棟出入口の横への移設を求め、合意に至っていない。

(3) 当委員会の判断

会社は、支部組合員の解雇後、組合員の立入りを認めていない娛樂室内の組合掲示板を使用しないよう求めた（第2.5(7)）ものであり、組合員が娛樂室などの組合事務所以外の施設に立ち入れなくなったのは従業員としての身分を失ったからであるという理由には合理性が認められる。そして、会社は、そのように申し入れたものの、団体交渉での協議も経て、組合の要求を踏まえて、組合掲示板を組合事務所の入口前に移すという代替案を提案している（第2.5(7)）。組合は、組合事務所の入る厚生棟の出入口の横への移設を求め、会社の代替案を受け入れておらず、従前のおり、組合掲示板を使用している（第2.5(7)）。

このような状況も踏まえると、会社が組合掲示板の移設を組合に対して求めたことをもって、支配介入と評価することはできない。

7 会社が、組合員に対して、個別面談を行い、退職勧奨したことが、支配介入に当たるか否か（争点7）

(1) 申立人組合の主張

会社は、組合員に対して、個別面談を提案し、「一従業員という立場で業務の一環として」個別面談に出席すること、自主退職に応ずることを求

めた。組合は、会社に対し、組合員は希望退職に応じないことを繰り返し明言し、団体交渉で組合が雇用維持に向けた協議を続けているにもかかわらず、それとは正反対の判断を求めるための個別面談への出席や希望退職への応諾を強い、4回にわたる個別面談を行い、4回目の個別面談は、B2常務とB3専務の2名が行った。組合が抗議しているにもかかわらず、会社が度重なる個別面談を行ったことは、組合員に対して非常な圧力を掛けるものであり、支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

組合は、希望退職に関する事項は義務的団交事項であると主張しながら、具体的協議に入ることをかたくなに拒否した。会社としては、本件事業撤退に伴う雇用の喪失という重大な事態に当たり、規程よりも優遇した希望退職の条件も含め、組合員と非組合員の別なく説明及び情報提供を行うべきと考え、また、組合のそれまでの対応から、後に、組合員ゆえに差別したとの指摘がなされるのではないかと懸念し、全従業員に対する個別面談を実施したのであるから、これは支配介入には当たらない。

なお、非組合員に対しても、複数回にわたり、中には4回以上個別面談を行ったケースもあった。

(3) 当委員会の判断

個別面談については、組合が、団体交渉の席で、組合員は希望退職には応じない旨を繰り返し明らかにしており（第2.2(13)①(14)、会社に対する書面でも、組合員への個別面談を行わないことを強く要求していた（同(15)）中で行われたものである。また、A3委員長も個別面談において、団体交渉で話をしようB2常務に抗議している（第2.2(15)）。

会社は、組合員に個別面談を行った理由として、希望退職者には退職金規程に定められた退職金に加え、更なる優遇措置を講じていたものの、団体交渉において組合に説明しようとしても、組合がこれに応じなかったので、希望退職の条件も含め、組合員と非組合員の別なく説明及び情報提供を行うべきと考えたと主張するところ、この主張に一定の理解ができないではない。しかし、説明や情報提供が目的であったとすれば、説明会の開催に加え、組合や組合員の反対を押し切ってまで個別面談を4回も実施す

る必要はないはずであるし、4回目の個別面談で、会社が出席者をそれまでの1名から2名に増やす必要もなかったといえる。

また、会社は、非組合員のみ個別面談を実施すると、組合のそれまでの対応から、後に、組合員ゆえに差別したとの指摘がなされるのではないかと懸念したことも理由として挙げているが、組合は希望退職に応ずる考えのない組合員への個別面談をしないよう求めていた（第2.2(15)）のであるから、その理由に合理性を認め難い。

そうすると、会社が希望退職に応じなかった組合員に対して、4回にわたり個別面談を実施したことは、組合の頭越しに個々の組合員に対して希望退職に応ずるよう直接働き掛けるものであったといわざるを得ず、支配介入に当たる。

なお、会社は、非組合員に対しても4回以上面談を行ったケースもあったと主張するが、組合員については、団体交渉において会社と交渉を現に行っている組合と組合員本人が繰り返し個別面談をしないよう求めていたのであり、非組合員のケースとは事情が異なるから、上記判断を左右するものではない。

(4) 救済の方法

本件においては、組合は、支配介入の禁止に加え、文書の掲示を求めているが、主文第2項のとおり命ずるのが相当である。

8 会社が28年9月30日付けで支部組合員8名を解雇したことが、組合員の組合活動を理由とした不利益取扱いといえるか否か（争点8）

(1) 申立人組合の主張

会社は、本件事業撤退後も、多額の収益が上がっている不動産賃貸事業を継続し、閉鎖や解散の予定もないにもかかわらず、28年9月5日、希望退職に応じなかった支部組合員8名に対し、解雇予告通知を行い、同月30日付けで解雇した。

直近5年間をみても、23年度の売上高こそ約26億円であるものの、24年度から27年度については30億円以上の売上高があり、25年度及び26年度は営業黒字であった。会社には、110億円を超える莫大な余剰金が存在するほか、工場敷地等の不動産を所有しており、また、マンション等の不動産

賃貸事業による売上げは、年間 2 億3000万円に及ぶことからすれば、人員削減の必要性はなく、不動産賃貸事業や新たな事業の立ち上げなどにより、組合員を雇用することが可能であった。組合は、雇用を維持するべく仕事の確保のための提案も行い、金銭解決についての提案まで行ったにもかかわらず、会社は解雇を強行した。

希望退職に応じなかった支部組合員全員が解雇された一方で、会社に勤務する経理担当の従業員 1 名（非組合員）は解雇されていない。

したがって、会社が行った支部組合員 8 名の解雇は、組合活動を理由としたものといわざるを得ない。

(2) 被申立人会社の主張

会社の組織は、総務部、経理部、営業部及び製造部の 4 部があるのみで、不動産部門なる部署も事業もなく、単に保有不動産を資産として有しているだけである。そして、その不動産管理も、江戸川工場の敷地の一部の賃貸を除き、外部の業者に全て委託している。

経理部の 1 名も希望退職に応じなかったが、同人については、従事すべき経理業務が残されていたことから、当面解雇を行わないという判断をしたにすぎない。

組合員の解雇は、本件事業撤退により、組合員らの雇用の基盤が失われたためになされたものであるから、組合活動を理由とした不利益取扱いではない。

(3) 当委員会の判断

組合は、上記(1)のとおり、会社の売上げ状況等について主張しているところ、会社の売上高は、直近 5 期をみても、第76期は約26億円以上、第77期からの 4 期は約31ないし33億円で、第78期及び第79期は営業利益が黒字であったものの、第76期、第77期及び第80期は赤字であった（第 2. 1 (1)）。そして、会社は、最大の受注先である C 1 会社 の方針や油井管を取り巻く環境の変化等から、今後は経営の柱である製造事業での収益の確保及び従業員の雇用維持が不可能であると判断し、本件事業撤退に至ったというべきである（第 2. 2 (2)①）。

28年 9 月30日付けで会社が解雇したのは支部組合員 8 名であるが、会社

は、本件事業撤退に伴い、経理担当の1名を除き、組合員を含む従業員の全員を退職させる方針を採っていたものであり、特に組合員を狙い撃ちにしたものとみることはできない。なお、この1名は製造事業部門の従業員ではなく、経理を担当する者であり（第2.1(1)、5(6))、業務の必要により解雇とならなかつたものであるから、同人が組合員でないことを理由とするものではない。

会社が組合に本件事業撤退を行う旨を告知したのは、本件事業撤退の日である28年3月末日の4か月前であったとはいえ、一連の経緯をみると、会社は、事業廃止の不可避性と他事業の展開による事業継続の困難性について、団体交渉等で組合に説明し、本件事業撤退により従業員を雇用する基盤を失った後も、組合員との合意退職の成立を目指して雇用を継続し、団体交渉を重ねてきた（第2.2(2)(4)(7)(10)ないし(14)(16)、4(1)(4)ないし(9)(11)ないし(14)、5(3)(9)）。しかしながら、本件事業撤退から半年近くが経過し、会社としては、計22回に及ぶ団体交渉を経ても、なお双方が譲歩可能な条件交渉も行われず、組合及び組合員に希望退職に応じてもらえない状況が続き、団体交渉によってもこれ以上の進展がみられないとの認識に至り、やむなく28年9月30日をもって支部組合員8名を解雇したものとみることができるとはできない。

そうすると、会社が組合員を排除するために支部組合員8名を解雇したものとみることが到底できないし、また、会社が組合を嫌悪して、本件事業撤退を行ったとみることもできない。

したがって、この支部組合員8名の解雇が、組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとはいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が希望退職に応じなかつた組合員に対して計4回にわたり個別面談を実施したことは、労働組合法第7条第3号に該当するが、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30年12月 4 日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一