

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表社員 B 1

 職務執行者 B 2

上記当事者間の都労委令和2年不第107号事件について、当委員会は、令和5年10月3日第1826回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、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 組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
中央執行委員長 A 1 殿

Y 1 会 社
代表社員 B 1

職務執行者 B 2

令和2年12月7日及び3年2月4日の団体交渉における当社の発言は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は交付した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 昭和60年11月8日、申立人X1組合（以下「組合」又は「X1組合」という。）及びA2支部（以下、組合と併せて「組合ら」という。）は、B3会社（以下「B3会社」という。）外5社と「今後、事業所の縮小、閉鎖、会社の解散、合併、営業譲渡など、組合員の身分および労働条件に重大な影響を与える経営政策を実施する場合には、申立人X1組合および会社に存する支部との間で事前協議を尽くすものとする。」との記載のある和解協定（以下「本件協定」といい、この時の和解協定書を「本件協定書」という。）を締結した。

(2) 平成4年5月29日、C1会社（米国法人）、C2会社（以下「C2会社」という。）及びC3会社（以下「C3会社」という。）は、業務提携によりB4会社（以下「B4会社」という。）を設立した。B4会社は、設立の際にB3会社から映画配給部門及びホームエンターテイメント部門（以下「映像部門」という。）の営業譲渡を受けた（以下「本件営業譲渡」という。）。14年10月28日、B4会社は、商号をB5会社（以下「B5会社」という。）に変更し、28年4月1日、B5会社は、被申立人Y1会社（以下、特に区別する場合を除き、B5会社の時と併せて「会社」という。）に組織変更し

た。

- (3) 令和2年7月から9月にかけて、会社は、組織の再編成に伴う人員削減の対象としてA3（以下「A3」という。）、A4（以下「A4」という。）及びA5（以下「A5」といい、A3及びA4と併せて「組合員ら」という。）に指名退職勧奨を行った。8月にA3、9月にA4及びA5がそれぞれ組合に加入した。

会社は、組合員ら各人に対し、11月30日付けの解雇予告通知書を発出し、12月31日、組合員らを解雇した。

組合と会社とは、9月17日に第1回団体交渉を行い、以降3年3月24日の第10回団体交渉まで計10回の団体交渉を行った。第1回団体交渉から11月26日の第5回団体交渉までは主に組合員らの指名退職勧奨の撤回、特別退職金要求等を議題として、12月7日の第6回団体交渉から第10回団体交渉までは主に解雇予告及び解雇の撤回、財務資料の開示要求、特別退職金要求等を議題とした。

- (4) 4年1月31日、会社は、組合に対し、通知書到達から90日間の経過をもって本件協定を解約することを通知する旨の「解約予告通知」（以下「本件通知」という。）を送付した。

- (5) 本件は、下記アないしオがそれぞれ争われた事案である。

ア 本件協定の効力承継に関する、第1回、第7回、第9回及び第10回の各団体交渉における会社の対応は、組合の運営に対する支配介入に該当するか否か（争点1）。

イ 経営政策実施の事前協議に関する、第2回団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に該当するか否か（争点2）。

ウ A5の解雇等に関する、第2回、第3回、第4回、第5回、第6回、第7回、第9回及び第10回の各団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか否か（争点3）。

エ 第6回及び第8回の各団体交渉における会社代理人の発言は、組合の運営に対する支配介入に該当するか否か（争点4）。

オ 会社が、本件協定について4年1月31日付けで本件通知を組合に提示

したことは、組合の運営に対する支配介入に該当するか否か（争点5）。

2 請求する救済内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、申立て後に追加や変更があり、最終的に要旨以下のとおりである。

- (1) 会社は、組合がB3会社と締結した本件協定の承継と効力を否定しないこと。
- (2) 会社は、経営政策の実施について、組合との間で事前協議を尽くすこと。
- (3) 会社は、A5の解雇等に関する団体交渉に誠実に応ずること。
- (4) 会社は、組合員らに対し、「あなたの人生を破壊しかねないですよ、この闘争は。A6さん（第2. 1(1)参照）の口車に乗ってやったら」等の団体交渉における発言によって組合に対する不信感をあおらないこと。
- (5) 会社は、組合に対し、本件通知がなかったものとして取り扱い、今後本件協定を遵守すること。
- (6) 文書の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人組合は、昭和38年11月に結成された労働組合で、アメリカ映画を始めとする外国映画の配給及びそれに関連する産業で働く労働者を組織する産業別労働組合である。組合員は、42年10月、組合の中央事務局長にA6（以下「A6事務局長」という。）が就任した時点で約700名いたが、本件審問時点（令和5年2月）で約10名である。

(2) 被申立人

被申立人会社は、米国法人であるB6会社の子会社である。B6会社は、本件申立て時点（令和2年12月）で米国法人であるB7会社の子会社である。会社は、B7会社とその子会社等からなるB8グループに所属しており、日本において、B6会社の映画、ビデオ、テレビ番組等の配給及び販売業務を行っている。会社の従業員数は、後記3(2)の令和2年7月以降の人員整理前で約240名である。

2 B3会社から被申立人に至る組織変更の経緯とそれを巡る組合との交渉

(1) B 3 会社

B 3 会社は、米国法人である B 6 会社の日本における営業拠点であった。本件協定を組合と締結した昭和60年11月 8 日時点で、日本で映画の配給事業を行っていた。平成 8 年11月30日に日本の営業所を廃止し、同年12月 2 日に登記を閉鎖している。

(2) 本件協定（昭和60年11月 8 日付け）

昭和60年11月 8 日、組合らと B 3 会社外 5 社とは、当時当委員会に係属していた不当労働行為救済申立事件（都労委昭和53年不第101号事件）に関して、本件協定を締結した。なお、組合 A 2 支部は、本件協定締結直後に解散した。

本件協定書には、B 3 会社外 5 社は、「今後、事業所の縮小、閉鎖、会社の解散、合併、営業譲渡など、組合員の身分および労働条件に重大な影響を与える経営政策を実施する場合には、申立人 X 1 組合および会社に存する支部との間で事前協議を尽くすものとする。」との記載があった。

(3) B 3 会社と組合との交渉

本件協定締結当時の B 3 会社には、3 名の組合員がいた。組合は、B 3 会社と賃上げ等を要求事項とする団体交渉を年に一、二回行っていたが、その際に締結した協定書を保存していない。

(4) 本件営業譲渡前の B 3 会社と組合との交渉

ア 平成 3 年 8 月、B 3 会社は、当時の親会社に当たる C 1 会社の合理化推進の一環として、札幌、名古屋、福岡の 3 支社の閉鎖と東京支社の縮小を11月末までに実施するとの通達を出したが、組合は、このことについて団体交渉の申入れをしなかった。その理由について、組合は、組合員が当時東京支社及び大阪支社におり、この人員整理について知らなかったためとしている。

10月18日、組合は、B 3 会社の総務部長らと話し合いをし、「今後人員整理、退職勧奨などはない。」との回答を得た。

イ 11月 1 日、B 3 会社は、従業員に対し、「C 1 会社と C 2 会社／C 3 会社の提携について」と題する文書で、要旨以下(ア)及び(イ)の報告をした。

(ア) B 4 会社は、日本法人として 4 年 4 月以降に設立される予定である

こと。その株式は、50パーセントをC 1 会社が所有し、残り50パーセントをC 2 会社及びC 3 会社両社で各々25パーセントずつで保有すること。取締役会のメンバーはC 1 会社から4名、C 2 会社及びC 3 会社両社から各2名の合計8名が選任される予定であること。

- (イ) 業務内容について、現行既に展開している映画配給、ビデオ配給、劇場部門及びテレビ事業等については、その事業運営又は製作に関するコントロール及び運営は全面的にC 1 会社が権限を有しているため、サイドの完全な主導の下で、B 3 会社の現行の各部門の役員の指揮の下「いままで通りの方法」で運営されること。新規に展開していく上記以外の事業については、C 2 会社及びC 3 会社両社が主導権をもって進めていくこと。

なお、その後設立されたB 4 会社（後記(5)）では、C 3 会社が主として日本国内のケーブルテレビに投資及び運用する事業を進め、また、C 2 会社が主として〇〇レコードを世界展開する音楽事業を進めた。

- ウ 12月2日、組合は、B 3 会社に対して、8月からの親会社C 1 会社の合理化推進（前記ア）に関連して、「退職強要」を受けたと組合に相談した従業員に対する「退職強要」を撤回することのほか、労働条件の改善を要求する「要求書」を示して団体交渉を申し入れた。12月6日、組合とB 3 会社とは団体交渉を行い、B 3 会社は席上で同日付「回答書」を示した。

また、組合は、B 3 会社に対して、この団体交渉を受けて、労働条件について申し入れる旨の12月16日付「申入書」を提出し、B 3 会社は、組合に対して同日付「回答書」を提示した。

これらの要求書、申入書及び回答書には、本件協定についての記載はなかった。また、B 3 会社は、12月2日付団体交渉申入れに係る団体交渉や書面のやり取りを通じて、組合に対して、本件協定のB 4 会社への承継について何ら言及していない。

- エ 組合の認識について

組合は、12月2日の団体交渉申入れ当時、B 4 会社が設立されることは知っていたが、B 3 会社がB 4 会社に映像部門を営業譲渡する（後記

(5) という法的処理を執ることは知らず、本件申立て後、会社の主張により本件営業譲渡の事実を知った。組合は、上記ウの団体交渉について、B 3 会社での人員整理が終わり、B 4 会社への組合員の転籍を前提として、B 4 会社を立ち上げるまでに組合とB 3 会社とが労働条件の交渉を行う「事前協議」だと認識していた。

組合は、組合員がB 4 会社の設立後にB 3 会社からB 4 会社に転籍することが明白であると認識していたこと、及び組合員もその構成員である従業員会が転籍後の労働条件についてB 3 会社と協議していたこと（後記(5)ウ）を踏まえ、転籍及び転籍後の労働条件について、B 3 会社に対して事前協議を申し入れなかった。また、B 3 会社に対して、本件協定をB 4 会社に承継するよう求める協議を申し入れなかった。

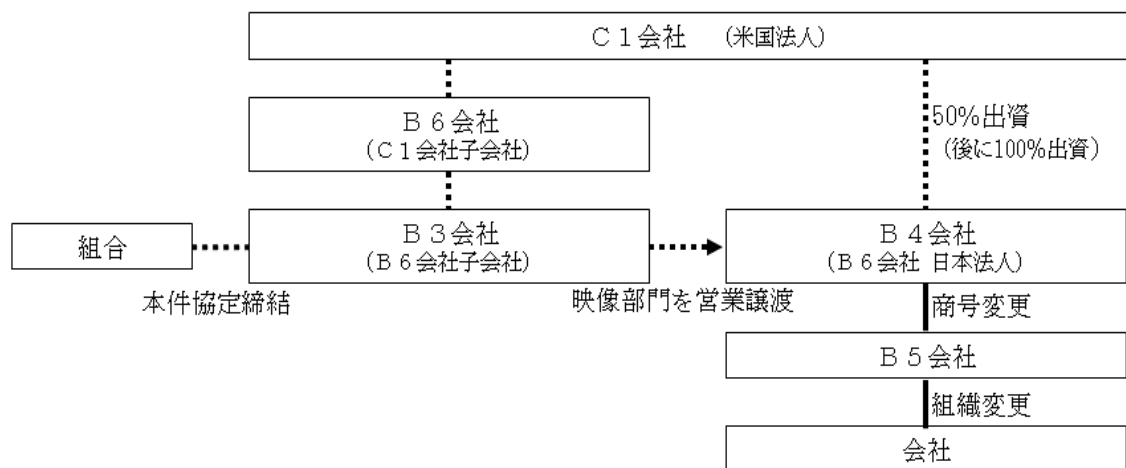
(5) B 4 会社の設立と本件営業譲渡

4 年 5 月 29 日、C 1 会社傘下の米国法人である B 6 会社の日本法人として B 4 会社が設立された。設立の際、B 4 会社は、B 3 会社から本件営業譲渡を受けた。

ア 会社は、本件営業譲渡に係る譲渡契約書、譲渡された財産の目録を保管しておらず、当時これらを作成したかは明らかではない。本件結審日（5 年 6 月 21 日）時点で、会社に本件営業譲渡当時の状況を知る従業員は在籍していない。また、会社は、本件協定書を含め、B 3 会社と組合との交渉記録を保管しておらず、後記 5 (1) の組合による第 1 回団体交渉申入れの際に、本件協定書の写しを資料として組合から受け取った。

イ B 3 会社に所属していた組合員 3 名（前記(3)）は、本件営業譲渡に伴い B 4 会社に転籍し、そのうち 1 名は平成 25 年 10 月まで在籍していた。4 年の B 4 会社設立時期に、組合は、B 4 会社に対して、団体交渉を申し入れたが、この際に本件協定を引き継ぐよう要求をしていない。また、当時の交渉記録を保管していない。

各組織の関係性の概略は次の図のとおりである。なお、C 1 会社は後に B 7 会社となっている。



ウ B4会社への転籍についての従業員からの合意取得及び転籍後の労働条件について、B3会社の従業員会代表が意見書を提出するなどし、B3会社の法務担当とB3会社の従業員会が協議した結果、退職金について、転籍する従業員の勤続年数がB4会社に引き継がれた上で退職時にB4会社から支払われることが確認された。当時、組合員のうち1名は、従業員会に入っていた。

この際、B3会社の就業規則が改正されたが、その内容は証拠上明らかでない。また、会社の現行の就業規則及び退職金規程が4年7月に制定されたが、B3会社から引き継がれている旨は記載されていない。B3会社からB4会社に転籍した従業員の退職金は、B3会社での勤続年数を通算して算出した額が支払われていた。

エ その後、C2会社及びC3会社の両社はB4会社から撤退し、C1会社は、両社の保有するB4会社の株式を買い取った。これに伴い、B4会社はケーブルテレビ事業及び音楽事業から撤退した。

オ 14年10月28日、B4会社は、商号をB5会社に変更した。

(6) 組合は、25年まで、毎年、B4会社（又は会社）に対して、春闘要求を行い、賃上げについて団体交渉をしていたが、17年の会社の回答書のほか、その記録は残っていない。17年回答書では、会社は、本件営業譲渡時のB3会社の映画配給部門代表であり、本件営業譲渡後に会社においても映画部門日本代表となった者の署名入りで回答していた。会社は、組合との交渉記録を保管していない。

(7) A 5 に対する退職勧奨

26年、B 8 グループは、全世界的に人員を削減することとした。会社は26年から27年にかけて人員整理を進め、大阪支社を閉鎖することを決定した。27年3月、B 9 人事総務部長（以下「B 9 人事部長」という。）は、大阪支社で勤務していたA 5 に対して、その時点で極秘事項であった大阪支社の閉鎖を伝え退職勧奨をしたところ、A 5 は社外関係者に大阪支社の閉鎖のことを話した。これを受けて、B 9 人事部長は、大阪支社の閉鎖について前倒しで対応するとともに、A 5 が機密情報を漏えいしたことを問題視し、B 6 会社に対してA 5 に対する懲戒処分も含めて対応を相談した。A 5 が退職勧奨に応じなかったことから、会社は、同年7月、同人に対し東京本社の映画営業部への異動命令を発した。

組合は、大阪支社閉鎖に伴う退職勧奨やA 5 が懲戒処分を受ける可能性について、A 5 から相談を受けて知ったものの、A 5 の東京本社への異動が決まったこと、また、A 5 が当時組合員ではなかったことから、団体交渉を申し入れなかった。

なお、A 5 は、上記異動後に組合に加入し、令和2年1月に脱退するまで組合の組合員であったが、組合の方針により公然化していなかった。組合は、平成26年以降、令和2年8月にA 3 が組合に加入する（後記3(3)）まで会社に対して団体交渉申入れ等をしなかったため、会社は、このA 3 の組合加入に伴う通知を受けるまで、従業員が加入する労働組合は存在しないものと認識していた。

(8) 平成28年4月1日、B 5 会社は、株式会社から合同会社に組織変更した。

3 A 3 及びA 4 の組合加入までの経緯

(1) DVDやブルーレイなどの物理媒体製品のレンタル及び販売業務は、デジタルプラットフォームにおける定額動画配信サービスやストリーミング配信の普及により、世界規模で市場が縮小していた。

令和元年末、B 6 会社は、上記事業のスリム化を進めることとして、米国人法人であるC 4 会社（以下「C 4 会社」という。）との間で、各国の市場において、いずれか一方の会社に物理媒体製品の販売業務を委託することとし、日本では、C 4 会社に委託することとなった。また、移管後の業務

を2年10月1日から開始することにも合意した。

会社は、上記C4会社への移管に伴い、会社のTV&HE（注：ホームエンターテイメント）ディストリビューション部門のセルグループを含む関連事業を廃止することを決定した。2年5月、TV&HEディストリビューション部門に所属する従業員に対して、上記事業移管に伴う人員整理を行う旨を発表し、説明会を行った。

(2) 指名退職勧奨

2年7月、会社は、TV&HEディストリビューション部門のセルグループのフィジカル担当であった16名の従業員のうち、A3及びA4を含む9名の従業員に対し、指名退職勧奨を行った。A3及びA4は、これに応じなかった。

(3) 8月にA3が、9月にA4がそれぞれ組合に加入した。

4 A5の組合再加入までの経緯

(1) 雇用及び業務

A5は、平成6年4月にB4会社に入社した。令和2年12月31日付けの解雇（後記13(3)）時点では、会社の映画営業部でバックカタログ業務及び非劇場型業務からなるノンシアトリカル業務を担当していた。バックカタログ業務は、旧作映画を新しい規格に変更する際に付加価値を付け、再上映するよう営業する業務である。非劇場型業務は、代理店を介してホテルやネットカフェなど映画館以外での場所に上映権を販売する業務である。

なお、バックカタログ業務及び非劇場型業務は、本件結審日（5年6月21日）現在で、それぞれ、会社及びB8グループ傘下の他の従業員が他の業務と兼務して処理している。具体的には、バックカタログ業務は、会社の映画営業部の従業員が新作映画の営業と兼務し担当している。非劇場型業務は、B8グループ傘下のC5会社（以下「C5会社」という。）の非劇場型業務担当者が兼務し担当している。

非劇場型業務について、会社は、2年12月を目途に外部委託する予定で代理店と交渉を進めていたが、当初の想定以上に収益が下がったことから、本件結審日まで代理店との交渉が続いている。本件結審日において、時期未定ではあるが外部委託を予定している。

(2) B 8 グループ全体の人員整理

令和 2 年初頭以降、新型コロナウイルスの影響で、映画館の休業や閉鎖が相次ぎ、上映作品も減少するなどの結果、消費者がデジタルプラットフォームにおける動画配信サービスを利用して自宅で視聴する傾向は更に強まった。

当時の親会社の B 7 会社は、新型コロナウイルスの影響による業績の悪化とデジタルプラットフォームの台頭に対応するため、旧来の映画ビジネスを大幅に縮小し、デジタルプラットフォームに比重を置いたビジネスモデルに転換することとし、事業のスリム化のため、将来性の乏しい業務を縮小したり、他社に移管、あるいは外部委託するなどして、ポジションを削減し人員整理を進めた。

(3) A 5 に対する指名退職勧奨と組合への再加入

9 月 3 日、A 5 の直属の上司に当たる B 10 上席執行役員営業本部統括（以下「B 10 上席執行役員」という。）及び B 9 人事部長は、A 5 と面談を行い、B 10 上席執行役員は、グループ全体での人員整理の一環で A 5 のポジションが削減されるとの説明を行った。

9 月 11 日、B 9 人事部長は、A 5 と面談を行い、退職条件等について説明を行った。

A 5 は、1 月に組合を脱退していた（前記 2 (7)）が、再加入した。

(4) 9 月 14 日、A 3 は、B 9 人事部長に対して、A 5 が組合に加入したことを通知した。

5 第 1 回団体交渉（2 年 9 月 17 日）

(1) 組合による団体交渉申入れと会社の対応

8 月 31 日、組合は、会社に対して、書面で A 3 の組合加入を通知し、また、同人の処遇について事前協議を行うこと等を要求事項として団体交渉申入れを行った。申入れに際して、資料として本件協定書の写しを会社に送付した。

これに対して、9 月 15 日、会社は、団体交渉の日時を示すとともに、組合は本件協定の効力が会社に及ぶことを前提として団体交渉を申し入れているようだが、会社は本件協定の当事者ではないから、本件協定の法的

性格は別として、会社には本件協定の効力は及ばない旨を書面で回答した。

(2) 第1回団体交渉

9月17日、組合と会社とは、第1回団体交渉を行った。

ア 組合側の出席者は、A6事務局長、A3及びA5の計3名であった。

会社側の出席者は、B9人事部長、B11弁護士（以下「B11弁護士」という。）を含む会社代理人弁護士2名の計3名であった。

イ 組合は、会社に対して、「指名退職勧奨」による人員整理の理由の説明要求及び組合による特別退職金の計算式等を記した「要求書」を示した。この要求書には、人員整理について必要があれば財務諸表を開示して説明を尽くすよう求める旨の記載もあった。

ウ この団体交渉において、要旨以下(ア)ないし(ウ)のやり取りがあった。

(ア) 本件協定について

会社は、組合は本件協定があるから事前協議を要求しているという趣旨であろうが、会社としては、本件協定の当事者のB3会社外5社とA3を雇用している「当社」とは全くの別会社なので本件協定は関係ないという前提であると述べた。また、A3に関連する限りで団体交渉に応じるが、本件協定書にあるように、会社の経営政策実施に関して事前協議に応じる必要はないと述べた。

それに対して、組合は、本件協定を抜きにして話すわけにはいかないが、団体交渉を申し入れた趣旨は人員整理の必要性やA3への説明を求めてのことであるから、本件協定のことを争点にしないつもりだと述べた。

(イ) A3の指名退職勧奨理由について

会社は、A3の指名退職勧奨について、物理媒体製品のビジネスをC4会社に業務委託するため、A3の所属していたチームの仕事がなくなったことが理由であると説明した。組合が、ホームエンターテイメント部門の物理媒体製品の定点がデジタルに移りつつある事情には理解を示しつつ、ホームエンターテイメント部門の従業員を配置転換することについて確認したところ、会社は、A3が公募に応募しなかったことやA3のキャリアに合ったポジションがないため、指名退

職勧奨を行ったと説明した。また、会社は、指名退職勧奨の時期が近接してしまっただが、A3とA5の指名退職勧奨の背景事情が異なることや、会社の経営上適切な人員配置を行うために希望退職の募集を行わないことを説明した。

(ウ) 特別退職金について

会社は、組合の計算式による特別退職金要求は、退職に合意した従業員らとの公平性や透明性を担保する必要があるため、受け入れられない旨を述べた。また、会社は、上乘せの提案を検討することはできるが、組合案とはかけ離れた提案になる、それでも交渉を続けるかと確認した。組合は、退職を前提とした退職金交渉も継続する意向を示した。

(3) 9月24日、会社は、9月17日付「要求書」に対して、要旨以下ア及びイを記載した書面を送付した。

ア A3に指名退職勧奨した理由は、日本での物理媒体製品の販売及び流通業務が、10月1日から、C4会社に移管されることに伴い、所属する部署を含む関連事業が廃止されることとなり、A3が担当する業務がなくなること、及びC4会社への転籍を含め、社内外の配置転換を検討したが、同人に用意できるポジションがなかったことである。

イ 組合の示したA3の特別退職金の計算式の要求は法外というほかになく、受け入れられない。

6 第2回団体交渉（2年10月8日）

(1) 組合による団体交渉の申し入れ

9月28日、組合は、会社に対し「申し入れ・ご通知」と題する書面を送り、A4の組合加入を通知するとともに、要旨以下アないしウの要求事項を挙げて団体交渉を申し入れた。

ア A3、A4に対する適切な業務の指示

イ 会社による特別退職金の具体的提示

ウ 組合員らの処遇についての協議

(2) 第2回団体交渉

10月8日、組合と会社とは、第2回団体交渉を行った。

ア 組合側の出席者は、第1回団体交渉と同じ3名であった。会社側の出席者は、第1回団体交渉の出席者に会社側の人事担当者を加えた計4名であった。

イ この団体交渉において、要旨以下(ア)ないし(カ)のやり取りがあった。

(ア) A5の指名退職勧奨の理由について

会社は、親会社の代表が5月から立ち上げた動画配信サービスである「〇〇〇〇〇〇」などの施策の優先度を高めるとしており、今後はテントポール作品（注：屋台骨を支えるような、大量動員が見込まれる作品）しか基本的に作れなくなる、動画配信サービスに向けて会社全体の業務を再編していく中で、A5のノンシアトリカル業務を終了又は縮小することを決定し、A5に指名退職勧奨を行ったと述べた。組合がA5の業務としてはテレビドラマやアニメといった劇場公開以外のコンテンツも扱っているから、映画製作作品の減少によっても影響は少ないはずだと述べると、会社はノンシアトリカル業務での売上げの大半が映画製作作品であると反論した。

(イ) A3の指名退職勧奨理由について

会社が、A3及びA4についての指名退職勧奨理由について、組合がどのように考えているかを質問すると、組合は、業界の誰もがホームエンターテイメント部門の市場の縮小を認めていると述べつつ、その背景としてデジタル化があると述べた。

(ウ) 経営政策実施の事前協議について

組合が、会社はデジタル化の施策を進めるために従業員が辞めて当たり前という態度で団体交渉等に臨んでいると述べると、会社のB11弁護士は、「その、皆さんのお仕事がなくなるっていうのは、もうこれは会社の経営判断ですよ。で、もうそれ自体はよく会社の方で検討して、まあ、ホームエンタ（ーテイメント）であればその部門は廃止。A5さんのお仕事であれば縮小の上、外注するということは、もう、これはもう経営判断として決定しているので、率直に言ってこれは団交の対象事項ではないと思うんですよ。だってこれは会社が決めることじゃないですか？責任を持って。皆さんは会社を経営している

わけじゃないから、これは経営陣の責任で決めることですよ？で、その仕事なくなるってところは、ここはもう変わらないですよ。で、だからそれをベースに元々、B9さんは皆さんにお話をして、ま、それを威圧的と思ったのであれば、それはちょっと残念なことだけれども。」と述べた。

(エ) 特別退職金について

組合は、第1回団体交渉で、会社から指名退職に合意した従業員の特別退職金が非常に良いものだ、水準は満たしていると上から目線で言われ、組合案について法外だとまで言われたと話すと、会社は、組合の案は法外であるとの発言を繰り返し、組合案を受け入れられないことを述べた。組合が会社は譲る気がないのかと確認すると、会社は、A4及びA3以外の従業員の特別退職金額との公平性を保つ意味で組合案にすることはできないが、歩み寄りができるのであれば協議をしたいと話した。

会社は、組合員らについて、特別退職金を財源として雇用を3年2月末まで延長するという提案をした。

(オ) A3の業務について

組合がホームエンターテイメント部門のC4会社への移管後もA3から業務を取り上げずに残務処理をさせることを要求したことに対して、会社は、引継ぎは完了しているので残務処理は残るメンバーが行うと回答した。

(カ) A5の業務の外部委託について

組合は、A5の配置転換について、社内公募の選考が進んでいるがその結論は留保するという会社の説明に理解を示しつつ、本来であればA5を担当業務にとどめておくのが最適だと述べた。続けて、A5を指名退職勧奨する理由に疑問がある旨を述べると、会社はA5の業務がなくなるからだと言われ、A5の業務を11月末でやめて外部委託に出す方向で動いているが、外部委託先や委託内容の最終決定には至っていないと説明した。

7 第3回団体交渉（2年10月20日）

(1) 組合による団体交渉の申入れ

10月19日、組合は、会社に対して、会社が翌日の団体交渉において特別退職金の具体的回答を提示するよう書面で申し入れた。

(2) 第3回団体交渉

10月20日、組合と会社とは、第3回団体交渉を行った。

ア 組合側の出席者は、第1回団体交渉と同じ3名であった。会社側の出席者は、第2回団体交渉と同じ4名であった。

イ この団体交渉において、要旨以下(ア)ないし(ウ)のやり取りがあった。

(ア) 特別退職金について

会社は、特別退職金についての具体的な回答として、12月末退職を前提として、会社の従来提案に更に給与1か月分の上乗せをした退職金を最終提案とする旨を話した。その上で、2月末まで雇用を継続した場合、2か月分の給料はその退職金から減額するが、季節賞与の案分を払うので実入りは増える、合意退職に応じない場合は解雇せざるを得ないと述べた。

(イ) A5の業務の外部委託について

組合は、業務がなくなるというよりは会社がA5から業務をなくすという印象があると述べると、会社は、A5が担当した業務の大半を外部委託することとその一部をなくすということは、経営判断でこれはもう決定したことだと述べた。

(ウ) A5の配置転換について

団体交渉の終盤に、組合はA5の申し込んだ社内公募の状況について確認したところ、会社は、選考が進んでいるが他の応募者の面接が終わっていないため結果が出ていない、来週には結果が出る予定であると述べた。

8 第4回団体交渉（2年11月16日）

(1) 組合による団体交渉の申入れ

11月4日、組合は、会社に対し、要旨以下アないしウを記した「申し入れ」と題する書面を送付した。

ア 特別退職金について

会社が提案する特別退職金1か月分増は、組合の要求を「法外」と決め付けた態度から変えていない、新たな前向きな回答を提示してほしい。

イ A5の指名退職勧奨について

第3回団体交渉では、会社がA5の業務を恣意的になくそうとすることが明らかになったが指名退職勧奨を撤回していない。A5の社内公募の結果を次回の団体交渉で示してほしい。

ウ 本件協定について

会社は、9月15日付回答書において、会社には本件協定の事前協議協定の効力は及ばないとしている。組合は、会社のこの見解を認めるものではないが、現在行われている会社と組合との団体交渉を、いわゆる「整理解雇の4要件」の趣旨を踏まえた「事前協議」と捉え交渉を進めている。この点につき会社の見解を明らかにしてほしい。

組合が、「整理解雇の4要件」の趣旨を踏まえた「事前協議」と記載した理由は、本件協定に基づく事前協議を要求するとそのことが争点化され、組合員らの利益についての実質的な交渉が進まないことを危惧したことによる。

- (2) 11月13日、会社は、組合に対し要旨以下アないしエを記した「回答書」を書面で送った。

ア A3及びA4の指名退職勧奨の理由について

組合は、会社があたかもA3及びA4を退職に追い込むために恣意的に業務を取り上げたかのように主張するが、そのような事実はない。指名退職勧奨をしたのは、日本での物理媒体製品の販売及び流通業務が、C4会社に移管されることに伴い、A3及びA4が所属していたTV&HEディストリビューション部門のセルグループが閉鎖されるとともに、関連事業が廃止されることになったためである。

イ 特別退職金について

組合の提示する特別退職金の計算式に会社が拘束されるべき理由はないが、最終提案として第3回団体交渉での会社案に更に1か月分を上乗せした提案をする。

ウ A5の指名退職勧奨の理由について

組合は、会社がA5の業務をなくそうとしていると主張するが、A5の担当業務については、縮小の上、本年12月1日から外部業者に委託することが決定され、準備を進めている。A5の担当業務が縮小される背景は、従来からの映画産業自体の縮小に加えて、新型コロナウイルスの影響によりユーザーの視聴環境が大きく変動したことに伴い、映画館への営業といったノンシアトリカル業務も必然的に縮小されることにある。A5に合意退職を提案した理由は、業務が縮小、外部委託されることにより、今後担当する業務がなくなったためである。

エ 組合との協議について

会社は、会社と組合との団体交渉は、組合員らへの退職勧奨及び処遇に係る組合の団体交渉の申入れに、会社が応じて行われているもので、組合員らに退職を求めるに至った理由を説明し、退職条件の交渉をしてきた。

(3) 第4回団体交渉

11月16日、組合と会社とは、第4回団体交渉を行った。

ア 組合側の出席者は、第1回団体交渉と同じ3名、会社側の出席者は、第2回団体交渉と同じ4名であった。

イ 団体交渉の冒頭、組合は、会社に対して、特別退職金としてベース×指数（勤続年数+15）を提案する11月16日付「申し入れ」と題する書面を配布した。

ウ この団体交渉において、A5の指名退職勧奨の理由について要旨以下のやり取りがあった。

A5は、会社から業務がなくなるから退職してほしいと言われているにもかかわらず、上司のB10上席執行役員から部内で引き継ぎをしてほしいと言われた、B10上席執行役員は仕事がなくなると言っており、それなら辞める必要はないと思うと述べた。会社は、外部委託も縮小もする、どの業務を継続するかは会社が判断する、全部を外部委託するとは一言も言っていないと述べた。会社は、外部委託先について最終的に検討中であると述べた。組合が、外部委託をせずに部内で業務を継続するなら納得ができない、次回の団体交渉にB10上席執行役員を出席させ

て説明させてほしいと述べると、会社は、B10上席執行役員からA5に直接説明させる、A5の指名退職勧奨理由と特別退職金について再提案できるかを書面で回答すると答えた。また、A5の申し込んだ公募について結果が出るまでに時間が掛かった理由を説明した。

- (4) 11月24日、会社は、組合に対し「回答書」（以下「11月24日付回答書」という。）を送った。特別退職金について11月13日付回答書記載のとおりで要求に応じることができないことのほか、A5の指名退職勧奨の理由について要旨以下のとおり示したものであった。

消費者の視聴環境の変化及び新型コロナウイルスの影響による上映作品の激減により、映画産業は縮小しており、今後、この流れは更に加速していく見通しである。会社においても、営業利益は昨年と比較して大幅に減少しており、来年度は更に減少することが見込まれ、厳しい状況である。この危機的状況を踏まえ、親会社のB7会社はグループ企業全体で人員整理を行うことを発表した。今後は、組織の再編成を急速に行い、消費者に映画館へ足を運ばせずにコンテンツを直接届ける事業構造に転換するため、映画館で上映する新作映画は大規模な収益が見込まれる一部作品に限定される。全世界的に映画関連ビジネスの組織見直しを行った。その結果、A5の担当しているバックカタログ業務も縮小が見込まれるため、他の担当が従来の業務と併せて担当することとし、非劇場型業務については、毎年売上げも落ち、将来的にビジネスの必要性がほぼなくなるため、段階的対応として外部委託を検討している。以上の結果、A5が担当する業務がなくなったので、恣意的にA5の業務をなくそうとした事実はなく、また、人員整理を行っている中、A5に担当してもらった他の業務もなかったため、合意退職を提案している。

9 第5回団体交渉（2年11月26日）

11月26日、組合と会社とは、第5回団体交渉を行った。

- (1) 組合側出席者は、第1回団体交渉と同じ3名であった。会社側出席者は、第2回団体交渉と同じ4名に、B12弁護士（以下「B12弁護士」という。）を加えた計5名が出席した。
- (2) この団体交渉において、A5の指名退職勧奨理由について要旨以下のや

り取りがあった。

A 5 は、11月13日付回答書では12月1日から外部業者に委託することが決定されたとしているのに、11月24日付回答書では「段階的対応として、外部委託を検討」というように変わっている、バックカタログビジネスについても縮小していくと書いてある、会社が仕事を急いでなくしたから退職してくださいというのは退職強要ではないかと述べた。会社は、現在A 5 が担当している業務が縮小するため、その業務量を行う一人分の人員を置いておくことができなくなること、また、業務を他の従業員に割り振ることが可能になる、その意味ではA 5 の業務がなくなったとし、本人の意向とは関係なく経営判断であると説明した。A 5 が、自身が業務を継続し、他の業務を併任してもいいはずだが、会社の当初の説明では若い人を優先すると言っていた、人員選定の合理性はないと述べたところ、会社は、事業は継続するのだから、将来に向けた最適な人員構成を選択した結果、A 5 に指名退職勧奨を行ったと述べた。組合が、Y 1 会社は日本的経営方法をとってきたから外資系でも日本の映画市場で成功したと述べ、続けてA 5 が、自身が4回異動しており、ポジションで採用されたわけではないため、業務はあるが他の従業員が行うという会社の説明に違和感があると述べたところ、会社は、人員構造からあぶれたのでありA 5 を狙い撃ちして退職勧奨したわけではないと述べた。組合が、A 5 の業務がなくなることについて会社が決定しても変更する場合もあるかを問うと、会社は、変更する場合もあるけれど、会社の経済状況がこれまでと異なるので変更しない旨を述べた。組合は、来年は大作映画の公開も控えており、11月24日付回答書で「来年はもっと営業利益が減少する見通し」と説明するのであれば、数字を示してほしい、人員整理をするからには財務内容は開示するのは当たり前、整理解雇の4要件の精神で中身のある説明をし、納得させてほしいと述べた。A 5 が、指名退職勧奨の理由に関連し、自身の業務の利益が出ているとの認識を述べると、会社は、非劇場型業務については毎年利益が下がっていると述べた。A 5 は、少しずつ利益が下がっていることを認めつつ、年により増減があり大幅に下がっているわけではないと述べた。

10 組合員らに対する解雇予告通知

11月30日、会社は、組合員ら各人に対し、就業規則第67条第6号「事業の縮小その他業務上やむをえない事由のある時」に基づき、12月31日をもって解雇する旨の「解雇予告通知書」を発出した。

A5の解雇理由としては要旨以下の内容が示されていた。

B8グループが全世界において抜本的な事業構造の転換を行う中で、日本においても最適な組織体制を見直した結果、A5のポジションは削減された。また、A5のスキルセットやこれまでのキャリアに鑑み、社内で用意できる他のポジションはなかった。A5に対して9月上旬から合意退職を提案し、退職勧奨理由を説明したが、現在まで合意退職の提案に応じていないため、解雇する。

11 第6回団体交渉（2年12月7日）

12月7日、組合と会社とは、第6回団体交渉を行った。

- (1) 組合側出席者は、第1回団体交渉と同じ、A6事務局長、A3及びA5の3名、会社側出席者は、会社人事総務担当者及びB12弁護士ら会社代理人弁護士3名の計4名であった。
- (2) 団体交渉の冒頭、組合は、会社に対して、「抗議・申し入れ」と題する書面を配布した。この書面は、要旨以下のとおりであった。

会社は、A5の業務について外部環境の変化によって縮小及び外部委託するもので、なくそうとした事実はない、将来的に限りなくビジネスの必要性がなくなると主張するが、非劇場型業務では年間1億円から1億5千万円の利益が見込まれ、上司からは売上増を指示されている。また、バックカタログ業務についても本年に大きな利益があった。そして、日本では7月の全体会議で、会社社長は、令和2年は予算に対して25パーセントダウンで156億円の利益、4年までに200億円台に利益の回復を見込んでいると説明している。このことをみても、会社が組合員らの解雇を12月末で強行する根拠はない。組合は、組合員らの解雇予告の撤回を重ねて求めると同時に、会社が「整理解雇の4要件」を遵守するよう、特に「人員削減の必要性」を説明するために財務諸表を開示することを求める。その際、会社の「内部留保額」及び「金融機関からの借入金」について明示してほしい。

い。

(3) この団体交渉において、要旨以下アないしウのやり取りがあった。

ア 財務資料等の開示について

組合が、解雇する場合は財務諸表の開示であるとか、経営の説明はしてほしいと求めると、会社は、平成28年から令和2年までの各年の売上金額を口頭で示し、売上げがほぼ半減したこと、特に映画館での売上げでは2年は平成28年と比べて3分の1程度と大幅に落ち込むことを説明し、売上半減に伴いリストラが必要になったと述べた。組合が利益で説明するよう求めると、B12弁護士は、売上げと利益がほぼ同じという組合の主張に反論しつつも、現在のところ手元の資料は組合に渡せない旨を述べた。

イ A5の指名退職勧奨の理由について

会社は、会社の主張としては、11月24日付回答書に尽きるため、これ以上の説明はしようがない、とにかく解雇の撤回はできない、本件の早期解決に向けて、退職条件について組合が折り合うべきだと述べると、組合は、A5の業務はなくなっていないのでA5を復職させるよう要求した。会社は、A5の業務はなくなると説明していると回答したところ、A5が「前から言ってますけどなくなっていないじゃないですか、12月1日過ぎて。うそじゃないですか。うそつきですよ。」と述べると、会社が「うそじゃないですよ。」と述べる応酬が続いた。会社は、会社が決めたのだから将来的にA5の業務がなくなることは確かであり、A5が会社で評価されていないから解雇となったと述べると、A5は、自身が今年昇格しているのでなぜ解雇になったのか分からないと述べた。会社が、A3及びA4についての退職意思を確認したところ、組合が、両名は退職するつもりでいると述べたため、両名の退職条件についての議論に移った。

ウ 会社代理人の発言について

組合はY1会社の労使関係でいえば勤続年数が評価されるべきなので、勤続年数を重視してほしいと伝えると、会社は勤続年数に対する評価は退職金でされるとしつつも特別退職金についても検討するとした。

会社は、A 3 の特別退職金として他の指名退職勸奨者と同じく10か月分払うと述べると、組合は、組合とアメリカ映画の配給会社との交渉実績も踏まえ、約3年分の特別退職金を払うよう主張した。これに対して、会社は法外な要求であると述べた。B 12 弁護士は、組合の非常識な要求は裁判所では通らないとして、「それは、あなた（A 3 さん）が X 1 組合の活動のために一生を賭けるって言うなら話は別よ。そうじゃないでしょ。あなたは、これから働きたいんでしょ？ あなた、これから1年先、裁判闘争やってどうするんですか。」と述べた。A 3 が、自分自身が長年働いてきたのに納得できないから納得できるまでやる、3年分の退職金を貰えるのであれば解雇になっても納得するしかないと話すと、「あなた言うておくけど、3年間、確かに、この闘争打ち切るかだつて、3年分もらえるかもしれないけど、あなたの人生を破壊しかねないですよ、この闘争は。A 6 さんと一緒にその口車に乗ってやったら。あなたも56歳、人生まだ15年ぐらい働かなきゃいけないでしょ。この業界で生きていきたいんじゃないんですか。X 1 組合の活動家になるんだつたら僕は反対はしませんよ。じゃないんでしょ？」と述べた。それに対して、A 3 が、自身が納得するまでやると述べると、B 12 弁護士は、解雇に関して弁護士に頼んで勝訴しても賃金は得られるが仕事には戻れない、それでもいいのかと述べた。A 6 事務局長が「ちょっと会社側の代理人としては行き過ぎた発言だ。」と述べたが、B 12 弁護士は、自身が25年間も組合側の弁護士をしてきた経験から事実をよく知っている、A 6 事務局長のような活動家の言うことだけを聞いて人生を決定すると大きな間違いを起こすのでよく考えた方がよいとの旨を述べた（以下、これら一連の会社代理人の発言を「会社代理人の発言①」という。）。

なお、第6回団体交渉以降、本件審問時点までに脱退した組合員はいない。

12 本件申立て

令和2年12月14日、組合は、当委員会に対し、組合員らに対する指名退職勸奨及び解雇予告の撤回等を求める本件不当労働行為救済申立てを行った。

13 解雇通知

- (1) 12月17日、会社は、組合に対して、組合員らについて12月末日付けで解雇する旨の通知を送付したこと及びその後の取扱いについて連絡する「ご連絡」を送付した。
- (2) 12月25日、組合は、会社に対して、組合員らの12月末日付けでの解雇に抗議し、撤回を要求する団体交渉の申入れをした。
- (3) 12月31日、会社は、組合員らを解雇した。
- (4) 3年1月15日、組合は、本件の請求する救済の内容を、組合員らの解雇を撤回し原職又は原職相当職に復帰させること及び復帰までのバックペイを求めることへ変更した。

14 第7回団体交渉（3年1月19日）

1月19日、組合と会社とは、第7回団体交渉を行った。

- (1) 組合側の出席者は、第1回団体交渉の出席者に組合員1名を加えた計4名であった。会社側の出席者は、B11弁護士ら会社代理人弁護士計2名であった。
- (2) この団体交渉において、要旨以下アないしウのやり取りがあった。

ア 特別退職金について

組合は、会社が勤続年数も視野に入れて計算すべきと要求した。会社は、特別退職金は勤続年数に応じてブロックに分けて支払っていると述べたところ、組合は、直近の他の映画配給会社での交渉事例を参考にしない会社の立場を批判した。それに対して、会社は、他の映画配給会社とは事情が異なるため同等のものを回答しろと言われても難しい、組合の要求する特別退職金の計算式で合意に至るのは無理だと述べた。会社が、組合案のうち、指数を足すと金額が大きくなってしまうと述べると、組合も、指数について譲歩の余地があると応じた。組合は、組合と他のアメリカ映画の配給会社とでは勤続年数を中心に特別退職金の交渉を行っているが、会社は勤続年数を無視していると述べた。会社は、指名退職勧奨者を勤続年数によって大まかにブロック分けしており、そのブロックに応じて特別退職金を提示しているとして、会社案でも勤続年数は考慮されていることを説明した。

イ 本件協定について

組合は、アメリカ本社は勤続年数での傾斜を掛けた特別退職金を支払う必要があると本当は考えているはずだと述べると、会社は、アメリカは随意に解雇できるのだから全く状況は異なると述べた。組合が、随意に解雇することは一般原則だが労使協定等で規制されていることが多いと述べると、会社は「本件の場合少なくともこちらの主張としては労使協定ないのが前提ですからね、元々の。」と述べた。

ウ 財務資料等の開示について

組合は、会社が日本の会社としての論理で人員整理をしているので、経営の中身が問題となるが、前回の団体交渉でB12弁護士が財務資料は出さないと断ったと述べた。会社は、財務情報を一切出さないとはいっていないはずだ、組合から質問が出ていないから財務の話にならなかったと述べた。組合は、質問が出ているかではなく、その経営状況を理由に解雇する整理解雇事案であれば出すのが通例だと述べると、会社は、裁判になったときに提出する必要がある資料はいずれにしろ提出すると述べた。組合が本格的に労働委員会で争いたいと話すと、会社は、労働委員会では組合員であることを理由に解雇をしていないと主張するため、おそらく財務資料を提出しないと述べた。

また、組合が、会社提示の特別退職金額が合理的だという理由について説明を求めると、会社の予算の関係であり過去の水準によると述べた。組合が、平成27年のA5の退職勧奨時には2年分の特別退職金を提示されたと述べると、会社は、5年前と市場環境が異なる、財務情報については第6回団体交渉でB12弁護士が説明したと述べた。組合は、B12弁護士の説明した数字について、過去5年間の会社の説明と真逆であるため検証するためにも要求していると述べた。

15 第8回団体交渉（令和3年2月4日）

2月4日、組合と会社とは、第8回団体交渉を行った。

- (1) 組合側の出席者は、A6事務局長、A3、A5、A4外組合員1名の計5名、会社側の出席者は、会社総務人事担当者及びB12弁護士ら会社代理人弁護士3名の計4名が出席した。
- (2) この団体交渉において、要旨以下ア及びイのやり取りがあった。

ア 財務資料等の開示について

冒頭、会社は、11月16日付申入書（前記8(3)イ）には組合員らの特別退職金要求があるが、復職要求が加わることがあるのかと確認したところ、組合は、A5については復職要求が第1希望であると述べた。A5は、ポジションがなくなるので辞めてくれと言われ、結局なくなってもいないのに解雇されたことに納得がいていないと述べた。A3が、B9人事部長の指名退職勧奨の交渉の仕方に問題があったと感じており、会社が赤字で倒産しかけているならまだしも利益も出ているのに現場ばかり整理解雇をして、B9人事部長を含めた経営陣が安泰であることが不満であると述べた。組合が、財務諸表を開示できないのかと確認すると、会社は、現在準備していると述べた。

イ 会社代理人の発言について

A4は、会社が希望退職や部署異動等の解雇回避努力をしていない、会社の都合であるにもかかわらず脅す態度でB9人事部長が交渉したことに納得していないと述べた。B12弁護士は、会社が裁判で負けたり労働委員会で救済命令が出れば解雇無効ということになるが、その後に会社が控訴することや行政訴訟を起こすこともあり得る、現実と気持ちをどう折り合いつけるかだと思いと述べた。それに対してA6事務局長が、人員整理での解雇案件について判決や命令によってではなくとも職場復帰はできた例があると述べると、B12弁護士は「でも、まあ、あの、嫌味言うわけじゃないけど、そんなにうまくいっている組合なら10人^をいなくなるなんてことはないじゃないですか。そういう戦術というのが」、「ないから、組合員が10人^いなくなっちゃったということ。そういうところを皆さん理解しないと。」、「労働運動って言ったって、皆さん、X1組合に加わって、今後、良くなるだろうっていうことで、加わったでしょ？X1組合自体が、もう、非常に衰退の一途で、風前の灯火なんですよ。なぜ、なぜ、風前の灯火なんですか？世の中の産業の動きに対応してなかったから、こうなっちゃったわけですよ。」と述べた。組合が運動論の話であるし、それなら分析が必要だと述べると、B12弁護士は、「復職させろ、と言うから。そういうふうなかつかたる成果を上げた

組合だったら、なんで10人になっているの？ということを行っているの
っていうことを言っているわけ。運動論なんて、私は言っていない。客観
的な事実を言っているだけ。」と補足した（以下、これら一連の会社代理
人の発言を「会社代理人の発言②」という。）。

16 第9回団体交渉（3年3月10日）

(1) 3月4日、組合は、当委員会の審査手続において、当委員会及び会社
に対し、会社の「準備書面(1)」における主張に関連し、5年分の「決算報告
書」及びホームエンターテイメント部門の5年分の「損益計算書」の提出
並びにノンシアトリカル業務及びバックカタログ業務それぞれの5年分
の「売上金額と営業利益」の開示を要求する旨の「準備書面(3)」を提出し
た。

(2) 第9回団体交渉

3月10日、組合と会社とは、第9回団体交渉を行った。

ア 組合側出席者は、A6事務局長、A3、A5、A4外組合員2名の計
6名、会社側出席者は、会社人事総務担当者及びB12弁護士外会社代理
人弁護士2名の計3名であった。

イ この団体交渉において、要旨以下(ア)及び(イ)のやり取りがあった。

(ア) 財務資料等の開示について

組合は、会社に対し、財務資料を第9回団体交渉当日に書面で提出
するよう求めたがどうかと確認したところ、会社は、組合提出の「準
備書面(3)」を踏まえて当委員会への提出範囲を検討していると述べた。
組合は、この場合は団体交渉で、整理解雇の根拠となっている財務資料
を求めているのだと話した。B12弁護士は、ある程度示すべきだとい
う気はしているが、会社が示さないと言うなら仕方がないと述べた。

会社は、財務資料等を出せない理由について、検討段階のため今日
話せることはないと言った。組合が、資料があるけど出すか出さない
かを検討しているのかと確認すると、B12弁護士は、立証にふさわし
い数値が会社にないと述べた。

(イ) 本件協定について

組合が、解雇に当たっての人選が組合員差別で不当労働行為である

が、そもそも労働協約違反が不当労働行為だという立場だと述べると、会社は、労働協約違反はないと思っていると述べた。

組合は、会社から、本件協定における事前協議協定について会社が変わったのでなくなったとか、無効になったとか、そういうことを言われたことは一度もない、いつそうなったのかと尋ねると、会社は、事業譲渡した段階だ、学説上事業譲渡の場合は当然には引き継がれないとされているから、一般論として主張していると述べた。

17 第10回団体交渉（3年3月24日）

(1) 3月15日、会社は、当委員会での3月2日実施の第2回調査期日で審査委員から和解の条件について具体的な金額を検討することを要請されたことに応じて、当委員会及び組合に対して、「協定書」の案（以下「3月15日付協定書案」という。）を提出した。

(2) 第10回団体交渉

3月24日、組合と会社とは、第10回団体交渉を行った。

ア 組合側の出席者は、A6事務局長、A3、A5、A4外組合員1名の計5名、会社側の出席者は、第9回団体交渉と同じ3名であった。

イ この団体交渉において、要旨以下(ア)ないし(エ)のやり取りがあった。

(ア) 財務資料等の開示について

会社は、財務資料は次回当委員会に提出予定の準備書面の証拠として添付するとした。会社全体の損益計算書と部門別の損益計算書は出すが、組合が求める内容にはならないと述べた。

(イ) 特別退職金について

組合は、3月15日付協定書案について、和解について会社が一步も譲らないような中身だと述べると、会社は、特別退職金について譲歩した、第4回団体交渉での会社案に更に1か月分を上乗せした提案をしたと述べた。組合は、勤続年数を加算する組合の計算式に定めるよう要求したが、会社は、会社の考え方で勤続年数に応じてブロック分けをしており、ブロック分けの基準となる勤続年数についても明らか

にしつつ、ある程度加算していることを説明した。

(ウ) 本件協定について

組合は、本件協定の事前協議協定を全面的に否定されたのは初めてで、否定されるべき中身なのかはっきりさせることが当事者間で大事なことだとした。会社は、「事前協議協定は事業譲渡によって、効力がなくなる」と書いてある労働法の専門書があるのでそのように主張していると述べた。

(エ) A5の解雇理由について

組合が、A5については会社が解雇を決定したということを除き会社が職場復帰を断る理由はないと述べると、会社は、A5の解雇理由について何度も説明しているのに、撤回する理由はないと述べた。組合は、団体交渉で12月1日に外部委託すると会社が説明したにもかかわらず、外部委託を行っていない、会社の説明する解雇理由にうそが含まれていると述べると、会社は次回までに説明を準備するとした。組合が、A5の解雇が不当解雇だと述べると、会社は本件の審査手続の中では細かく主張する必要はないが、今後の裁判の可能性に備えて準備する旨を述べたため、当委員会での審査手続について議論が移った。

18 4月8日、会社は、当委員会及び組合に対して、会社の「準備書面(2)」に伴う書証として「部門別売上計算書類」(注：英文の書面で和訳は付されていない。)及び「損益計算書」を提出した。

19 A3に関する申立ての取下げ

(1) 5月11日、当委員会の第7回調査期日において、組合及びA3と会社とは、本件のうちA3に関する部分について協定した。

「和解協定書」には、組合及びA3と会社とは、会社がA3の2年12月31日付解雇を撤回し、同人と会社とが雇用契約を終了し、同日をもって同人が退職したことを確認すること等が記載されていた。

(2) 5月11日、組合は、本件のA3に関する申立てを取り下げた。

20 請求する救済の内容の変更及び追加申立て

(1) 6月21日、組合は、本件の請求する救済の内容を、A4及びA5(以下

「両組合員」という。)の解雇を撤回し、原職又は原職相当職に復帰させること、及び復帰までのバックペイを求めることへ変更した。また、第6回団体交渉及び第8回団体交渉における会社代理人の発言について、組合に対する支配介入をしないことを求める追加申立てを行った。

- (2) 12月13日、組合は、本件の請求する救済の内容を、会社が本件協定の承継と効力を否定しないこと及び経営政策の実施に当たって組合との間で事前協議を尽くすことへ変更した。

21 会社による本件通知及び組合の対応

- (1) 4年1月31日、会社は、組合に対して、本件協定の「解約予告通知」(本件通知)を送付した。本件通知には、本件協定が効力を有するとしても、会社は、本通知書の到達から90日間の経過をもって、本件協定を解約する旨が記載されていた。
- (2) 2月18日、組合は、会社に対して、本件通知は事実経過からみて組合弱体化を狙う支配介入に該当すること、及び2月28日までに本件通知が無効であることを認め、本件通知を撤回する旨の回答を求めることを要旨とする要求書を送付した。
- (3) 3月30日、会社は、組合に対して、「貴組合に対する支配介入に当たる余地はありません。」などとする回答書を送付した。
- (4) 4月26日、組合は、本件の請求する救済の内容として、会社は本件通知がなかったものとして取り扱い、本件協定を遵守することを求める追加申立てをした。

22 A4に関する申立ての取下げ

- (1) 3月18日、当委員会の第14回調査期日において、組合及びA4と会社とは、本件のうちA4に関する部分について協定した。

「和解協定書」には、組合及びA4と会社とは、会社がA4の2年12月31日付解雇を撤回し、同人と会社とが雇用契約を終了し、同日をもって同人が退職したことを確認すること等が記載されていた。

- (2) 4月27日、組合は、本件のA4に関する申立てを取り下げた。

23 A5に関する申立ての取下げ

- (1) 5年1月26日、当委員会の第21回調査期日において、組合及びA5と会

社とは、本件のうちA5に関する部分について協定した。

「和解協定書」には、①組合及びA5と会社とは、会社がA5の2年12月31日付解雇を撤回し、同人と会社とが雇用契約を終了し、同日をもって同人が退職したことを確認すること、②会社が組合に対し、解決金を支払うこと、③組合がA5に関する申立てを取り下げること、④組合及びA5は、会社によるA5の雇用及びその終了に関連して、会社及びその役職員に対して、今後何らの請求をしないこと、⑤会社とA5との間に、本協定書に定めるもののほか、何らの債権債務がないことを確認することなどが記載されていた。

この協定がなされたのと同じ第21回調査期日において、本件の争点3を含む争点を「主な争点」とする審査計画書が策定された。

(2) 4月5日、組合は、本件のA5に関する申立てを取り下げた。

第3 判断

1 本件協定の効力承継に関する、第1回、第7回、第9回及び第10回の各団体交渉における会社の対応は、組合の運営に対する支配介入に該当するか否か（争点1）。

(1) 申立人組合の主張

ア 以下のとおり本件協定の会社への承継は認められる。

(ア) 本件営業譲渡に当たって、B4会社は、B3会社と明示的に合意をして、B3会社から全部の財産とともに本件協定を包括的に承継している。

(イ) 本件営業譲渡に当たって、組合、B3会社及びB4会社の三者の間では、B4会社が本件協定をB3会社から引き継ぐことを黙示で合意、承諾している。

B3会社からB4会社への本件営業譲渡に当たっては、映像部門の財産を全て譲渡し、物的設備等のみならず役員、管理職や従業員も全員移籍している。B3会社の役員だけでなく、B4会社の役員も本件協定の存在と内容をよく知っていた。また、B4会社の従業員の退職金はB3会社の勤続年数を通算している。さらに、B3会社の法務担当が中心となって、B3会社の改定就業規則や人事制度をB4会社に

引き継いでいる。B 4 会社への本件営業譲渡に当たって、B 3 会社及び B 4 会社から本件協定を引き継がないと言われたこともない。このような状況を踏まえると、組合、B 3 会社、B 4 会社の三者の間で、本件協定の B 4 会社への承継を黙示で合意し、承諾したことは明白である。

(ウ) 法人格否認の法理による本件協定の承継

B 3 会社は、映像部門の会社であった。B 4 会社は、映画配給部門とホームエンターテイメント部門に一時的に「日本国内のケーブルテレビ事業」と「海外での〇〇レコードの音楽事業」が加わったが、これらの事業から撤退し、B 3 会社と同じ映像部門の会社となった。

B 3 会社の映像部門と B 4 会社の映像部門とは、全く同一である。したがって、B 4 会社の後身に当たる会社は法人格の違いを理由にして、本件協定の適用を免れることはできない。

(エ) 本件協定の承継否定は権利濫用に該当

B 3 会社、B 4 会社は同じ B 8 グループに属する会社であり、アメリカの親会社の C 1 会社が両社の経営方針を決定している。B 3 会社から B 4 会社への本件営業譲渡は、アメリカの親会社の C 1 会社の指示の下に、B 3 会社と B 4 会社とが共同して行ったものである。C 1 会社、B 3 会社、B 4 会社の三者は、本件協定の存在と効力を熟知している。B 3 会社、B 4 会社の両社が本件協定を除外して本件営業譲渡を行い、B 4 会社が本件協定の事前協議条項の適用を否定することは、民法第 1 条第 3 項の権利濫用に該当し許されない。

イ 以上(ア)ないし(エ)により、本件協定は会社に承継されているため、「事前協議規定は本件営業譲渡の対象外であり、事前協議規定が申立人と被申立人との間で存続している事実はない」という会社の対応は、組合の組織運営に対する支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

ア 以下のとおり本件協定を引き継いでいない。

(ア) 黙示の合意はなかったこと

B 4 会社が B 3 会社の映画事業を譲り受けるに際し映画事業に従

事していた役員及び従業員がB4会社に転籍したからといって、当時の役員が、「他の映画会社と共同で7年前に調印した和解協定書を知っていた。」などといえないことは明らかである。また、人事制度と就業規則は会社には承継されていない。黙示の承継の合意はなかったとされるべきである。

(イ) 権利の濫用はなかったこと

組合は、「B3会社とB4会社は実質的に同一の会社である」とか、「本件協定の承継を否定することは権利の濫用」などと主張している。しかし、判例上、法人格が異なる旨の主張が認められないのは、「法人格が全くの形骸にすぎない場合」、「法人格が、法律の適用を回避するために濫用された場合」、「債務の免脱を目的として新会社が設立された場合」に限られる（法人格否認の法理）。B4会社が「形骸化した」法人でないことは明らかである。また、B4会社が、本件協定の義務の免脱を目的として設立されたという事情もない。したがって、組合の上記主張は、失当である。

イ 仮に本件協定が引き継がれていても効力はないこと

本件協定が会社に引き継がれたとしても、既に効力を有しない。労働協約は、期間の定めがない場合でも、締結の目的を達成したときは終了するとされている。組合の主張によっても、会社の前身であるB5会社と組合との間に「労使関係」があったのは平成17年までである。少なくとも、B9人事部長が入社した26年以降は、組合から団体交渉も本件協定に基づく要求も受けたことはない。したがって、本件協定は、目的を達成し終了したというべきである。

ウ 組合が主張する「支配介入」は、会社が回答書や団体交渉において、「会社は和解協定の当事者ではなく、協定を承継する合意がない以上、和解協定の効力は会社に及ばない。」という至極当然の法見解を述べているだけである。労働組合法第7条第3号に規定される意義と要件からして、こうした行為が「支配介入」とされる余地はない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、第1回団体交渉において、本件協定の当事者のB3会社外5

社と会社とは全くの別会社なので本件協定は関係ないという前提である旨を、第7回団体交渉において、本件場合は会社の主張としては労使協定がないのが前提である旨を、第9回団体交渉において、学説上事業譲渡の場合は当然には引き継がれないとされているから一般論として主張している旨を、第10回団体交渉においても、第9回団体交渉と同様の主張をそれぞれ述べた（第2. 5(2)ウ(ア)、14(2)イ、16(2)イ(イ)、17(2)イ(ウ)）。

組合は、これらの各団体交渉における「本件協定は本件営業譲渡によって会社に承継されておらず、事前協議協定が組合と会社の間で存続している事実はない」とする会社の対応は組合の運営に対する支配介入に該当すると主張するので、これについて判断する。

イ 組合は、B4会社が、映像部門の全部の財産とともに本件協定を包括的に承継したと主張する。

しかし、本件協定の条項（第2. 2(2)）からは本件協定がB3会社の映像部門に限定した協定であるとは解釈できないところ、本件営業譲渡においてB3会社がB4会社に譲渡したのは映像部門に限られ、B3会社は本件営業譲渡後も平成8年まで事業を継続している（第2. 2(1)）。

また、本件営業譲渡に係る譲渡契約書や目録が存在しておらず（第2. 2(5)ア）、B3会社は、組合との間で事前交渉を行っているものの、両者の間で本件協定のB4会社への承継について明示的なやり取りをした形跡はうかがえない（同(4)ウ）。

ウ また、組合は、B3会社からB4会社への本件営業譲渡に当たってモノ、人及び人事制度が承継されており、B3会社、B4会社、組合の3者の間で、引継ぎを通じて本件協定のB4会社への承継を黙示で合意し、承諾したことは明白であると主張する。

確かに、本件営業譲渡に当たっては、B3会社の映画配給部門代表が会社に転籍して映画部門日本代表となった（第2. 2(6)）ことや組合員を含むB3会社の従業員がB4会社に転籍したことが認められ（同(2)イ）、また、B3会社の従業員会代表とB3会社と協議の結果、B3会社の指定する関連会社に転籍する者につき退職金の算出において勤続年

数を通算することとした（同2(5ウ)）こと、その後、B4会社に転籍した従業員の退職金は、B3会社での勤続年数を通算して支払われた（同）ことが認められる。

しかし、本件協定締結から本件営業譲渡まで約7年が経過しており、この間、組合とB3会社の団体交渉では賃金交渉等が行われた（第2.2(3)）が、その賃金交渉等において本件協定の存在を前提とした交渉が行われていた様子もうかがわれない。また、本件営業譲渡に際しても、組合員の転籍に当たっての労働条件について、組合が本件協定の事前協議条項（第2.2(2)）を示した上でB3会社に事前協議を申し入れた事実は認められず（同2(4エ)、B4会社に対する団体交渉申入れにおいて本件協定の承継を求めなかった（同2(5イ)）ことからすると、B3会社の役員及び従業員がB4会社に転籍したとはいえ、B4会社が本件協定の存在と内容をよく知っていたと認めることは困難である。

また、B4会社の就業規則にB3会社の就業規則との関係について記載はなく（第2.2(5ウ)、その他に、B4会社の就業規則にB3会社の就業規則が引き継がれたことを示す事実も認められない。

エ 以上のアないしウに鑑みると、会社が、本件営業譲渡によって本件協定が会社に承継されていないと判断したことも不合理とまではいえず、会社が第1回、第7回、第9回及び第10回団体交渉において本件協定が組合と会社の間で存続している事実はないとする対応をとったことは、本件労使関係の経緯等に照らし理由がないものとはいえないものであるから、組合の運営に対する支配介入には当たるとはいえない。

2 経営政策実施の事前協議に関する、第2回団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉及び組合の運営に対する支配介入に該当するか否か（争点2）。

(1) 申立人組合の主張

会社は、第2回団体交渉で、「会社のホームエンターテイメント部門の営業部（フィジカル担当）のC4会社への業務委託」及び「会社のバックカタログ業務の縮小と非劇場型業務の外部委託」についての事前協議の必要性を否定し、事前協議を拒否している。

この事前協議の拒否は、本件協定の事前協議条項に違反し、団体交渉拒否及び支配介入に該当する。

また、第2回団体交渉での、会社の経営政策の実施についての事前協議を拒否する態度は、非劇場型業務の外部委託に関する団体交渉義務を否定する態度であり、第2回団体交渉以降、A5の解雇等に関して団体交渉拒否が続いている。

(2) 被申立人会社の主張

争点1での主張（前記1(2)アイ）のとおり、本件協定は会社との関係で法的効力がない。したがって、組合と事前協議を行わなかったことや、ホームエンターテイメント部門の廃止やノンシアトリカル業務の外注化を団体交渉の対象事項としなかったことが不誠実な団体交渉となるはずがない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、第2回団体交渉において、会社が、ホームエンターテイメント部門の廃止やA5の業務を縮小の上外部委託することは会社が経営判断として決定したため、団体交渉の対象事項ではないとした対応（第2.6(2)イ(ウ))について、本件協定に定める事前協議の必要性を否定し事前協議を拒否する対応であり、団体交渉拒否及び組合の運営に対する支配介入に該当すると主張する。

しかし、会社が、本件協定は会社に承継されていないとする立場を組合に対して示したことが支配介入に当たらないことは争点1の判断（前記1(3)）のとおりである。そうすると、会社が、第2回団体交渉で、本件協定は承継されておらず経営政策実施の事前協議の義務はないという前提で、ホームエンターテイメント部門の廃止やA5の業務を縮小の上、外部委託することについては協議事項ではないと述べたことは、それまでの本件労使関係の経緯等に基づくものであるということができ、それ自体不当なものとはいえない。

イ なお、部門の廃止や業務の外部委託などの経営政策そのものは義務的団交事項に当たらないとしても、経営政策によって影響を受ける組合員らの解雇などの労働条件については義務的団交事項に当たるといえる

ところ、団体交渉において、会社は、以下のとおり組合員らの解雇に関連する範囲について実際に協議に応じている。

すなわち、会社は、第2回団体交渉で、経営政策については団体交渉の対象事項ではない旨を発言し、A5の業務の外部委託の決定が経営事項に当たり義務的団交事項に当たらないとの見解を表明しつつ、動画配信サービスの優先度を高めるため業務再編を行う過程で、今後は劇場公開コンテンツが絞られていくため、これに関連するA5の担当業務も終了又は縮小することを決定したことを背景事情として説明するとともに、A5の担当業務に関連するコンテンツについての組合の質問に対しても回答した(第2.6(2)イ(7))。また、配置転換先としての社内公募での選考状況及び団体交渉時点での委託準備状況についても説明した(第2.6(2)イ(8))。ホームエンターテイメント部門の廃止についても、会社が、第1回団体交渉で説明したA3の指名退職勧奨理由について組合がどのように理解しているか確認し、組合は、業界の誰もがホームエンターテイメント部門の市場の縮小を認めていると述べるやり取りがなされた(第2.6(2)イ(9))。ことや、組合がホームエンターテイメント部門のC4会社への移管後もA3から業務を取り上げずに残務処理をさせることを要求したのに対し、引継ぎ後の残務処理は残るメンバーが行うと回答した(同(10))ことが認められる。これらの状況からすると、会社は、第2回団体交渉において組合員らの解雇に関連する範囲で相応の対応をしたといえる。

ウ したがって、経営政策実施の事前協議に関する、第2回団体交渉における会社の対応は不誠実な団体交渉に当たるとはいえず、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

3 A5の解雇等に関する、第2回、第3回、第4回、第5回、第6回、第7回、第9回及び第10回の各団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか否か(争点3)。

(1) 申立人組合の主張

ア 財務資料の開示について

会社は、A5の解雇予告及び解雇の撤回要求に対して、組合が財務資

料を開示するよう要求しているにもかかわらず、第6回、第7回、第9回及び第10回団体交渉において不開示の態度をとっている。会社が当委員会に提出した財務資料は、いずれも極めて簡略な書類であって、会社の映画部門及びホームエンターテイメント部門の経営状況の詳細の分かる資料ではなく、不十分な資料である。会社が財務諸表を開示していれば、組合は、本件指名退職勧奨や指名解雇ができるような経営状況ではないことを指摘し、A5の指名解雇を防ぐことができた。会社は、財務諸表を開示せず、不誠実な団体交渉を繰り返した。

イ 非劇場型業務の外部委託について

(ア) 第2回から第5回までの団体交渉において、非劇場型業務の外部委託に関する団体交渉義務を否定し、外部委託をしないまま同じ説明を繰り返し、指名退職勧奨を凍結せず、人員整理の理由や事情を一切説明しなかった会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否及び不誠実な団体交渉に当たる。

(イ) 第6回及び第10回団体交渉において、「12月1日付けで外部委託をすることを決定した。」という会社の説明が虚偽であることを会社は否定できなかった。令和2年12月31日付けでA5を解雇しているにもかかわらず、現在まで会社が外部委託をしていないことは「虚偽説明」と評価するのに十分である。会社が上記虚偽説明をしなければ、組合は、A5に対する指名退職勧奨や指名解雇を防ぐことができた。会社は虚偽説明をし、不誠実な団体交渉を繰り返した。

ウ 特別退職金の要求について

会社は、組合が退職金の算定方式として「勤続年数」を入れることを提案しても、全く検討しようとしなかった。また、第3回団体交渉では、「12月末で解雇する方針」と言い出している。組合がアメリカの映画会社との間で作り上げてきた水準の特別退職金の支払要求に対して、会社が、第2回、第6回及び第7回団体交渉で「法外」であるなど根拠もなく一方的に非難したことは、不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、団体交渉に以下アないしウのとおり誠実に対応している。

ア 財務資料の開示について

会社は、組合の求めに応じて、団体交渉及び本件審査手続において、随時、必要な財務情報を開示していた。実際に2年12月7日の第7回団体交渉において財務数値を口頭で開示した上、本件審査手続においても書面上で、事業のスリム化と経営の合理化を進める必要があったことを示す損益計算書及びホームエンターテイメント部門の継続的な不振を示す部門別計算書類を開示している。

イ 非劇場型業務の外部委託について

(ア) 会社は、団体交渉で、人員整理を行わざるを得なかった理由等を繰り返し説明している。

(イ) 非劇場型業務の外部委託については、コロナ禍及びデジタルシフトの流れでマーケットが縮小し、収益性と将来性に問題があり、委託業者との間で条件を交渉中である。業務を外部委託することは決定されていたのであるから、委託先の決定が遅れたからといって「虚偽説明」になるはずがない。

ウ 特別退職金の要求について

会社が、第3回団体交渉で「合意退職に応じていただけない場合には、令和2年12月末日付けでの解雇とせざるを得ない。」とした発言は、団体交渉が妥結に至らない場合の会社の方針を告げたもので、この発言をもって会社が組合の要求を誠実に検討しようとしていないと評価することは極めて不当である。会社は、組合員以外の指名退職勧奨者にも同様の条件を提示して合意しており、会社の提示した特別退職金が妥当なものであることは明らかである。会社の特別退職金の計算方式も勤続年数を考慮している。会社が「法外」と主張した組合提示の特別退職金の計算方式は余りに過大な要求であったため、検討の余地がなかった。

エ 救済利益が失われたことについて

組合は、会社との間で、A5の解雇については、会社が同人に対する解雇を撤回するとともに、同人が退職日に退職したことを確認し、組合とA5は、同人の雇用及びその終了に関して、会社及びその役職員に対して、何らの請求をしないことを約し、解決金を受領した後、A5に関

する申立てを取り下げたのである。A 5 の解雇等に関わる団体交渉について不当労働行為の救済を求めることが、「A 5 の雇用とその終了に関する請求」であることは明らかであって、このような救済を求める利益が失われたことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、A 5 の解雇等に関わる団体交渉について、救済を求める利益が失われたことは明らかであると主張するので、以下検討する。

イ 本件申立て後の事情として、組合及びA 5 と会社との間で、5年1月26日の当委員会の第21回調査期日において和解が成立し、「和解協定」を締結して（第2. 23(1)）、A 5 の雇用終了を確認する（同①）とともに、会社が組合に対して解決金を支払うこと（同②）、組合がA 5 に関する申立てを取り下げること（同③）、組合及びA 5 は、会社によるA 5 の雇用及びその終了に関連して、会社及びその役職員に対して、今後何らの請求をしないことを約束し（同④）、いわゆる清算条項によって同人と会社との間に何らの債権債務がないことを確認した（同⑤）。また、同じ調査期日において、争点3を含む争点を「主な争点」とする審査計画書が策定された（第2. 23(1)）。その後の4月5日、上記「和解協定」に基づき、組合が当委員会に対し、「A 5 に関する部分」の申立ての取下書を提出した（第2. 23(2)）。

ウ 以上の結果、本件結審日において、A 5 と会社との間に雇用関係は存在せず、また、組合から上記イのとおり「A 5 に関する部分」の申立てが取り下げられ、さらに上記イの「和解協定」で、組合（及びA 5）が、A 5 の雇用及びその終了に関連して今後何らの請求をしないと約束した以上は、A 5 の雇用に関する紛争は、全て既に当事者間で解決したものというべきである。争点3の対象である、会社の各団体交渉における①財務資料の開示要求に対する対応、②非劇場型業務の外部委託に関する説明、③特別退職金要求に対する対応も、A 5 の雇用及びその終了に関連する交渉過程のやり取りであるから、上記イの「和解協定」の締結により、既に当事者間で決着し、解決したものというべきである。

エ なお、一般的に、A 5 の解雇等を議題とする団体交渉においても、A

5 個人の雇用、労働条件等に関連する部分のみならず、組合と会社との労使関係のあり方に関連する部分もあり得、後者に関して、不誠実な対応があった場合には不当労働行為が成立し得るが、後述する争点 4 で判断する部分（後記 4 (3)）を除き、A 5 の雇用及びその終了に関連する部分以外で会社に不誠実な対応があったと認めるに足りる事実の疎明はない。

4 第 6 回及び第 8 回の各団体交渉における会社代理人の発言は、組合の運営に対する支配介入に該当するか否か（争点 4）。

(1) 申立人組合の主張

ア 会社代理人の発言①について

会社代理人 B 12 弁護士は、第 6 回団体交渉で、A 3 及び A 5 に対し、「あなたの人生を破壊しかねないですよ、この闘争は。A 6 さんと一緒にその口車に乗ってやったら。あなたも 56 歳、人生まだ 15 年ぐらい働かなきゃいけないでしょ。」「X 1 組合の活動家になるんだったら僕は反対はしませんよ。じゃないでしょ？」などと述べ、組合に対する不信感をあおり、解雇撤回闘争を抑制するように働き掛けた。

イ 会社代理人の発言②について

会社代理人 B 12 弁護士は、第 8 回団体交渉で、組合員らに対し、「X 1 組合自体が、もう、非常に衰退の一途で、風前の灯火なんですよ。なぜ、なぜ、風前の灯火なんですか？ 世の中の産業の動きに対応してなかったから、こうなっちゃったわけですよ。」などと述べ、組合に対する不信感をあおった。

これらの組合や組合役員に対する不信感をあおる発言は、組合を弱体化させる支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社代理人の発言①について

「解雇撤回闘争」に長時間を要することは周知の事実である。20 年以上も労働者側の弁護士をしていた会社代理人が、組合活動の経験のない A 3 に対し、「解雇撤回闘争をすることは簡単ではない。」と述べただけで、「闘争をすれば重大な不利益を課す。」などと、威嚇したわけでもな

い。こうした発言が支配介入に当たるはずがない。

全体としては、解雇撤回闘争に踏み切るより、交渉で円満に解決することがA3の利益にもなるという会社の意見を述べただけであり、支配介入などといえないことは明らかである。

イ 会社代理人の発言②について

本件審問におけるA6事務局長の証言によると、組合員数は同人が事務局長に就任した時点で700名いたものの、本件審問時点では10名だということである。組合員ら3名が加わる前の組合員は、実質的には、数名しかいなかったことになる。そして、正規の大会は開かれておらず、中央執行委員会も開催されていないという。さらに、組合の収入は、年間数万円だともいう。組合が組織体としての労働組合としては、「風前の灯火」であることは客観的な事実である。実際、A6事務局長自身が、2度にわたって、「(組合は)風前の灯火ですよ。」と明言している。

組合自身が認めている組合の弱体化の事実を指摘することが、「支配介入」に当たるはずがない。

ウ 救済の利益がないことについて

組合が支配介入だとする会社代理人B12弁護士の発言は、いずれも組合員であるA3、A4、A5に対する退職勧奨や解雇に関する団体交渉における発言である。そして、前記のとおり、これら3名の組合員については、それぞれ都労委の立会いの下に、和解が成立し、いずれも、3名に対する解雇を撤回することと3名の解雇日での退職を確認するとともに、会社が組合に解決金を支払う代わりに、組合は、3名の組合員の雇用と雇用の終了について何らの請求をせず、解決金の受領後に3名の組合員に関わる事件を取り下げることが合意され、実際に申立てが取り下げられているのである。こうした発言の当否を含めて、組合が何らの請求をしないことを約したことは明らかであり、また、3名に係る申立ても取り下げられたのであるから、これに関する救済利益がないことは明らかである。

エ 使用者の言論の自由の範囲内であることについて

本件で組合が問題にしている発言は、使用者が個々の組合役員や組合

員に働き掛けたなどいうものではなく、労使が意見を戦わせる団体交渉の場における使用者側代理人の発言である。会社側の発言に不当と思われる点があれば、組合側の出席者がこれに抗議、反論すればよい。現に、A 6 事務局長も A 3 も第 6 回団体交渉の会社代理人の発言に反論している。使用者が組合活動のあり方について意見を述べるのは、使用者の当然の権利であって、使用者側の発言が気に入らないからといって、これを安易に抑制しようとすることは許されない。

オ 会社代理人の発言①及び②によって、組合を脱退したり、闘争をやめた人はいないから、組合の運営や活動に影響もなかったから、支配介入に当たる余地はない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は、会社代理人の発言①について、長期間に及ぶ可能性のある解雇撤回闘争に踏み切るより、交渉で円満に解決することが A 3 の利益にもなるという会社の意見を述べただけであると主張する。そして、会社代理人の発言②についても、A 6 事務局長が認めている組合の組織についての客観的な事実を指摘しているだけであると主張する。

しかしながら、会社代理人の発言①（第 2. 11(3)ウ）は、「あなたの人生を破壊しかねない」、「A 6 さんと一緒にその口車に乗ってやったら。」と述べ、A 6 事務局長のような活動家の言うことだけを聞いて人生を決定すると大きな間違いを起こすのでよく考えた方がよいとの旨などを述べているのであって、A 3 と組合との間を離間させる効果をもたらす発言であり、組合との交渉で円満に解決しようと意図した発言とは到底いえない。

また、会社代理人の発言②（第 2. 15(2)イ）のうち、「非常に衰退の一途で、風前の灯火」といった発言は、確かに組合員数が激減していること（同 1 (1)）からすると客観的な事実の指摘といえなくもないが、会社代理人の発言はそれにとどまらず、「世の中の産業の動きに対応してなかったから、こうなっちゃったわけですよ。」と述べるなど、組合の活動方針に踏み込んで一方的にその存在意義を否定するような発言であり、会社代理人の発言①と相まって、組合員に対して組合に対する不信感を

抱かせ、組合の求心力を失わせる効果をもたらす発言といえる。したがって、これらの発言は、組合の運営に対する支配介入に当たるといわざるを得ない。

イ 会社は、これらの発言を使用者の言論の自由の範囲内であると主張し、労使が意見を戦わせる団体交渉の場において組合活動についての意見を述べたものであり、組合がその場で反論すればよいなどと主張し、これらの発言により、組合を脱退したり、闘争をやめた組合員はいないため、支配介入に当たる余地はないとも主張する。

しかしながら、組合がその場で反論しても、これらの発言によって組合員にもたらされる上記効果が完全に払拭されるとはいえないし、支配介入の成立に当たり、現実には組合の組織や活動に影響が及ぶといった結果まで必要とされるわけではないから、会社の主張は採用することができない。

ウ さらに、会社は、会社代理人の発言①及び②は、組合員らに対する解雇等に関する団体交渉における発言であるとして、組合員らに係る各「和解協定」及び組合が各組合員に関する申立てを取り下げたこと（第2.19、22、23）を理由に、救済利益が失われたと主張する。

しかしながら、争点4で問題とされる会社代理人の発言は、争点3で問題とされた会社の対応（①財務資料の開示要求に対する対応、②非劇場型業務の外部委託に関する説明及び③特別退職金要求に対する対応）とは異なり、組合員らの解雇等に関する団体交渉における発言ではあるものの、組合員に対して組合に対する不信感を抱かせ、組合の求心力を失わせる効果をもたらす発言であり、上記各「和解協定」において組合員らの雇用に関する紛争が当事者間で解決したとしても、かかる発言により組合が受けた損害の是正についてまで当事者間で解決したということではできないから、和解により救済利益が失われたとする会社の主張は採用することができない。

5 会社が、本件協定について4年1月31日付けで本件通知を組合に提示したことは、組合の運営に対する支配介入に該当するか否か（争点5）。

(1) 申立人組合の主張

ア 争点 1（前記 1 (1)）で主張したとおり、B 3 会社から会社の前身に当たる B 4 会社への映像部門の本件営業譲渡に伴い、会社に本件協定は承継されている。

イ 会社は、組合に対し、本件協定の解約についての事前協議の申入れをしておらず、本件協定の弊害や解約の必要性を何ら説明していない。本件協定は、現在も、「事業所の縮小など、組合員の身分および労働条件に重大な影響を与える経営政策を実施する場合」に、組合員の権利と労働条件を守る上で重要な役割を果たしている。会社は、「会社の非劇場型業務の外部委託とバックカタログ業務の縮小」の際の A 5 の解雇を正当化するために、本件協定を解約しようとしたのである。また、会社は、本件協定を承継していないという主張が維持できないことを恐れて本件通知をした。以上の経過からみて、会社の本件通知が組合弱体化を狙う支配介入に該当することは明白である。

(2) 被申立人会社の主張

ア 争点 1（前記 1 (2)）で主張したとおり、会社に本件協定は承継されていない。

イ 会社は、組合との団体交渉や当委員会での審査手続において、繰り返し、本件協定が、会社との間で効力を持たないことを主張してきた。しかし、組合が、会社が本件協定に拘束される主張をしたため、やむを得ず、予備的に本件協定を解約する旨の通知をした。解約に至る経緯からして、本件通知の送付は支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合は、本件協定が、現在も組合員の権利と労働条件を守る上で重要な役割を果たしているところ、会社が組合に対し、本件協定の解約についての事前協議を申し入れておらず、本件協定の弊害や解約の必要性を何ら説明していない、また、「会社の非劇場型業務の外部委託とバックカタログ業務の縮小」の際の A 5 の解雇を正当化するために解約したとして、本件協定を解約する行為は、組合弱体化を狙う支配介入であると主張する。

しかし、本件協定の承継に係る労使間の議論の経緯をみると、2 年 8 月 31 日付第 1 回団体交渉申入れにおいて、組合が、本件協定に基づいて A 3

の処遇について事前協議を申し入れたのに対し、会社は、本件協定の当事者でないことを理由に本件協定の効力が及ばないことを主張しており（第2.5(1)）、労使の主張は当初から対立している。第7回団体交渉（第2.14(2)イ）、第9回団体交渉（同16(2)イ(イ)）及び第10回団体交渉（同17(2)イ(ウ)）においても本件協定の承継について労使の主張は平行線をたどっている。その後、会社は組合に対し、4年1月31日付けで本件通知を提示するに至っている（第2.21）。

本来、労使協定は、労使双方の合意に基づいて成立するところ、本件協定は、その存在自体という根幹について一貫して双方の見解が対立しており、団体交渉で協議を重ねてもなお見解の溝が埋まらない中において、会社は自らの立場を明確にするために、労働組合法の規定に基づいて、本件協定の解約予告である本件通知を提示したといえ、その過程において、会社が反組合的意図をもって本件通知をしたと疑われる事情も特に認められない。

以上を踏まえれば、会社が本件通知を提示したことは、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

6 救済方法について

上記4(3)のとおり、第6回団体交渉及び第8回団体交渉における会社代理人の発言は支配介入に該当するところ、組合は、文書の掲示も求めているが、本件の救済としては、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、第6回及び第8回団体交渉における会社の発言は、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。

令和5年10月3日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄