

命 令 書

令和 5 年（不再）第 38 号

再 審 査 申 立 人 Y会社

令和 5 年（不再）第 39 号 代表社員 B₁

再 審 査 被 申 立 人 職務執行者 B₂

令和 5 年（不再）第 39 号

再 審 査 申 立 人 X組合

令和 5 年（不再）第 38 号 代表者 中央執行委員長 A₁

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委令和 5 年（不再）第 38・39 号事件（初審東京都労委令和 2 年（不）第 107 号事件）について、当委員会は、令和 7 年 7 月 16 日第 332 回第二部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員深道祐子、同原恵美、同安西明子、同権丈英子出席し、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いずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 本件は、Y会社（以下「会社」という。）の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号ないし3号の不当労働行為に該当するとして、令和2年12月14日、X組合（以下「組合」という。）が東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立て（以下「本件申立て」という。）をした事案である。

① 組合及びX組合A₂支部（以下、組合と併せて「組合ら」という。）とB₃（以下「B₃」といふ。）外5社との間で昭和60年1月8日付で締結された和解協定（以下「本件協定」という。）後記第3の2(1)記載のとおり、本件協定には、組合員の身分及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事前協議を尽くす旨の条項がある。）に違反し、会社の社員であり組合員であるA₃（以下「A₃」といふ。）、A₄（以下「A₄」といふ。）及びA₅（以下「A₅」といふ、A₃、A₄と併せて「組合員ら」という。）に対し、令和2年11月30日付で、同年12月31日をもって解雇する旨予告したこと。

なお、B₃は、平成4年5月29日に設立されたB₄株式会社（以下「B₄」といふ。）に映画配給部門及びホームエンターテイメント部門（以下、これらを併せて「映像部門」という。）の事業を譲渡した（以下、B₃からB₄への譲渡について「本件譲渡」という。）。会社はB₄の後身である。

② 組合員らに対する解雇予告の撤回等を議題とする6回の団体交渉（令和2年9月17日、10月8日、同月20日、11月16日、同月26日及び12月7日の団体交渉。以下、各団体交渉を「第1回団体交渉」ないし「第6回団体交渉」という。）において不誠実に対応したこと。

(2) 本件申立て後、会社は令和2年12月31日付けで組合員らを解雇し、組合は、令和3年1月15日、当該解雇が不当労働行為に当たるとして、上記(1)①の救済申立ての内容を変更した。

(3) その後、組合は、会社との間で4回の団体交渉（令和3年1月19日、2月4日、3月10日及び同月24日の団体交渉。以下、各団体交渉を「第7回団体交渉」ないし「第10回団体交渉」という。）を行い、次の①、②の会社の行為が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとして、それぞれ令和3年6月21日及び令和4年4月26日、救済申立ての内容を追加した。

① 第6回団体交渉で会社代理人であるB₅弁護士（以下「B₅代理人」という。）がした「あなたの人生を破壊しかねないんですよ、この闘争は。A₆さんの口車にのってやつたら」等の発言（以下「会社代理人の発言①」という。具体的には後記第3の4(2)ク(イ)参照）及び第8回団体交渉でB₅代理人がした「X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」等の発言（以下「会社代理人の発言②」という。具体的には後記第3の5(1)エ(イ)参照）。

② 本件協定について、令和4年1月31日付けで解約予告通知（以下「本件解約通知」という。）を提示したこと。

(4) 組合は、上記(3)の追加と相前後して、東京都労委の審査において、会社との間で、組合員らについて和解協定を締結し、令和3年5月11日、令和4年4月27日及び令和5年4月5日、それぞれA₃、A₄及びA₅についての申立てを取り下げた。

(5) 東京都労委は、その審査計画書において、本件の争点を次の5点に整理した。

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。

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。

③ A₅の解雇等に関する、第2回ないし第7回、第9回及び第10回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。

④ 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、組合の運営に対する支配介入に該当するか否か。

⑤ 本件解約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。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 本件協定の承継と効力を否定しないこと。
- (2) 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) A₅の解雇等に関する団体交渉の誠実応諾。
- (4) 組合員らに対し、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) 組合に対し、本件解約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

3 初審命令の要旨

東京都労委は、令和5年10月3日付けで、第6回及び第8回団体交渉における会社代理人の発言①及び会社代理人の発言②は労組法第7条第3号に該当するとして、会社に対し、組合への文書交付及び東京都労委への履行報告を命じ、その余の申立てを棄却する決定をし、

同年 11 月 14 日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、令和 5 年 11 月 27 日、初審命令の認容部分を不服として、また、組合は、同月 28 日、初審命令の棄却部分のうち上記 1 (5) の③を除く部分を不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

5 再審査における争点

- (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）
- (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）
- (3) 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 3）
- (4) 会社が、本件協定について、本件解約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 4）
- (5) 争点 2 及び争点 3 について、東京都労委における組合員らに係る和解協定書の締結及び組合員らに係る申立ての取下げにより、救済の利益は失われたか否か。（争点 5）

第 2 当事者の主張の要旨

- 1 争点 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。）

- (1) 組合の主張

次のアないしウのとおり、本件協定は、B₃から会社に承継されているため、各団体交渉において、本件協定が会社と組合との間で存続している事実はない等と述べた会社の対応は、組合の組織運営に対する支配介入として労組法第7条第3号に該当する。

ア 合意による本件協定の承継

本件譲渡に当たって、B₄とB₃との間で、全事業を承継するとともに本件協定を包括的に承継する旨の明示的な合意をした。もっとも、そのような承継の法形式は不明である。

仮に、明示の合意がなかったとしても、次の各事実を踏まえれば、本件譲渡に当たって、組合、B₃及びB₄の三者の間で、B₄がB₃から本件協定を引き継ぐことを默示的に合意したといえる。

(ア) 平成3年11月1日付け「B₆社と（株）B₇／B₈（株）の提携について」と題する書面には、現行すでに展開しているビジネスは今まで通りの方法で運営される旨記載されていたことから、B₃の全部の財産及び権利義務等がB₄に承継されたといえる。

B₄の事務所所在地は、B₃の事務所と同一であり、B₃からB₄へ、全部の財産が譲渡され、役員、管理職や従業員が全員移籍している。B₄には、株式会社B₇（以下「B₇」という。）とB₈株式会社（以下「B₈」という。）から各2名（合計4名）の役員が着任したことを除けば、従業員の実態は、B₃と同一であった。

また、B₃の就業規則改訂（案）等とB₄の就業規則等は、定年退職が満65歳と同一になっている点で共通し、B₃の退職金規定改訂（案）等とB₄の退職金規程は、第3条但書を除

いて同一であり、B₄の従業員の退職金は、B₃の勤続年数を通算して支払われていたこと等を踏まえると、B₃の就業規則や人事制度は、B₄に引き継がれていた。

(イ) B₃及びB₄の役員は、本件協定の存在と内容をよく知っており、本件譲渡に当たって、B₃及びB₄が組合に対し、本件協定を引き継がないと述べたこともない。

組合は、B₃に対し、平成3年12月2日付け要求書を提出し、B₃とやりとりをした。さらに、B₃が就業規則改訂のための案を従業員に示した際、組合は、平成4年2月7日付け申入書でB₃に対して協議を申し入れ、「B₉社友会」の活動に参加する形で、事前協議に参加した。これらは、本件協定に基づく事前協議であり、本件協定が効力を発揮していたことの証左である。

会社の人事総務部長であったB₁₀（以下「B₁₀人事部長」という。）は、会社が本件協定を承継していない旨証言するが、他方で、譲渡契約書の存否もわからないという曖昧なもので信用できない。

イ 法人格否認の法理による本件協定の承継

B₃は、映像部門の会社であり、B₄も、B₃と同じ映像部門の会社となったものであり、B₃の映像部門とB₄の映像部門とは、全く同一である（なお、B₄の事業には、「日本国内のケーブルテレビ事業」と「海外でのB₇レコードの音楽事業」が一時的に加わったが、これらの事業からは撤退している。）。したがって、B₄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。

ウ 本件協定の承継否定は信義則違反及び権利濫用

B₃及びB₄は、同じB₉グループに属する会社で、アメリカの親会社であるB₆社が両社の経営方針を決定している。本件譲渡は、上記B₆社の指示の下、B₃とB₄が共同して行ったものである。B₆社、B₃及びB₄の三社は、本件協定の存在と効力を熟知しているところ、B₃とB₄との間で本件協定を除外して本件譲渡を行い、B₄及びその後身である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2項、労働契約法第3条第4項の信義則に違反し、民法第1条第3項、労働契約法第3条第5項の権利濫用に当たり、許されない。

(2) 会社の主張

会社は、団体交渉や回答書において、「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。」という法的見解を述べたにすぎず、自らの法的見解を述べることが労組法第7条第3号の支配介入に該当する余地はない。

ア また、次の(ア)、(イ)のとおり、会社が、本件協定を承継した事実はない。

(ア) 本件協定を承継する旨の合意はない

B₄は、日米合弁会社として設立された法人であり、映画事業と双方向テレビとマルチメディア配信等を行うことを目的として、B₆社が50%、B₇とB₈が各25%出資しており、取締役も、両社から各2名選任されている。したがって、B₄は、資本的にも人的にも、事業目的においても、B₃とは全くの別法人として設立されたものであり、B₄が、B₃から映画事業を譲り受けるに当たっては、譲渡対象となる資産を特定した上で、譲渡契約が締結されていたことは明らかである。

B₃の全従業員がB₄に移籍したわけではないことは組合も認めているところであるし、B₃の役員及び従業員がB₄に転籍したからといって、当時の役員が、本件協定の存在や内容を認識していたとは評価できない。また、B₃の就業規則及び退職金規定には、B₃のそれを引き継いだ旨の記載はなく、B₄の退職金規程の付則に令和4年7月1日との施行日が記載されているところからも、B₄において新たに制定されたものといえる。したがって、B₃の就業規則及び退職金規定は、会社に承継されていない。なお、組合は、B₄においてB₃の人事制度が維持されていないとするB₁₀人事部長の証言等について虚偽である旨主張するが、B₁₀人事部長の証言（B₁₀証言）の一部に不正確な点が含まれていたものの、自身で誤りを訂正した箇所もあり、B₁₀証言の信用性が否定される事情はない。

組合は、本件協定に基づく事前協議を要求したことの証拠として甲76及び甲29等を指摘するが、甲76は、初審命令発出後に発見されたとして提出されたものであって、当該書証の信用性は低く、実際にB₃に提出されたものであるかは疑わしいことに加え、甲76に基づき交渉が行われた形跡もない。また、甲29による協議の申入れは、B₃が退職勧奨を行ったことに対する抗議等を趣旨とするものであり、B₄への従業員の転籍とは関係しない。したがって、いずれの書証も組合の主張を裏付けるものではない。

(イ) 法人格否認の法理は適用されず、権利濫用等にも該当しない

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は、資本構成、役員構成、さらに事業目的のいずれを見ても、B₃とは別の法人であり、B₄が「形骸化した」法人でないことは明らかであるし、B₄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、法人格否認の法理が適用される余地はない。

また、組合は、本件譲渡の当時、本件協定の承継を要求するとしていなかつたことに加え、事業譲渡をどのような形で行うかは経営の自由の範囲内であり、本件協定を承継しなかつたことを理由に、信義則違反や権利濫用に該当することはない。

イ 本件協定が引き継がれていたとしても効力はない

労働協約は、締結の目的を達成したときは終了するところ、組合の主張によても、会社の前身であるB₄ないしB₁₁株式会社（以下「B₁₁」という。）と組合との間に「労使関係」があつたのは平成17年までであり、B₁₀人事部長が会社に入社した平成26年以降は、組合から本件協定に基づく要求も団体交渉の要求も受けていない。したがって、仮に本件協定が会社に引き継がれていたとしても、本件協定は目的を達成して終了し、既に効力を失っている。

2 争点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。）

(1) 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B₁₂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」について組合との事前協議の必要性を否定し、事前協議を拒否した。

この事前協議の拒否は、本件協定の事前協議条項に違反するものとして、団体交渉拒否及び支配介入に当たり、労組法第7条第2号及び第3号に該当する。

(2) 会社の主張

事業部門の縮小や廃止など経営に関わる事項については、労働条件に関連する限りにおいて団体交渉に応じる義務があるに過ぎないし、本件協定は会社に承継されておらず、その効力は会社に及ばないため、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く、労組法第7条第2号に該当しない。

また、会社は、本件協定の承継や効力について法的見解を述べたものであり、この行為が、労組法第7条第3号に該当する余地はない。

3 争点3（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。）

(1) 組合の主張

会社代理人の発言①についてみると、「これから1年先、裁判闘争やってどうするんですか」、「A₆さんと一緒にその口車に乗ってやつたら」等の発言は、組合の在り方や活動方針を非難し、組合と組合員を離間させるものであり、団体交渉の場であっても、そのような発言をする必要性はない。

会社代理人の発言②についてみると、「X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。」、「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。」等の発言は、組合の在り方や活動方針を非難し、組合に対する不信感を抱かせるものであり、団体交渉の場であっても、そのような発言をする必要性はない。

したがって、組合や組合役員に対する不信感をあおる会社代理人の発言①、同②は、いずれも組合を弱体化させる支配介入に当たり、労組法第7条第3号に該当する。

なお、会社は、会社代理人の発言①及び会社代理人の発言②が組合の運営や活動に影響を与えていない旨主張するが、支配介入の成立には、現実に組合の組織や活動に影響が及ぶといった結果の発生は必要ない。

(2) 会社の主張

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、個々の組合員に対して組合を批判し、働きかけをしたものではなく、労使が意見を戦わせる団体交渉の場において、使用者側代理人が意見を述べたものである。団体交渉は、労使が自由に意見を述べ合うことにこそ意義があるのであって、会社の発言に不当と思われる点があれば、組合側の出席者がその場で抗議して反論すればよく、現に、組合はその場で反論をしている。会社代理人の発言①及び会社代理人の発言②によって、実際に組合を脱退したり闘争をやめたりした者はおらず、組合運営に対する影響も生じていない。したがって、会社代理人の各発言はいずれも、使用者の言論の自由の範囲内にとどまるものであり、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

ア 会社代理人の発言①について

会社代理人は、交渉による円満な解決の道がないか話をしている中で、組合活動の経験のないA₃に対し、「解雇撤回闘争をすることは簡単ではない。」と述べただけであり、「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。

解雇撤回闘争に長時間を要することは周知の事実であり、会社代理人の発言①は、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ほうがA₃の利益にもなるという意見を述べることは、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

イ 会社代理人の発言②について

かつて700名在籍していた組合員が10名まで減少したことは客観的事実であり、組合事務局長のA₆（以下「A₆事務局長」という。）自身も、組合が「風前の灯火」であることは、2度にわたって、「（組合は）風前の灯火ですよ。」と明言していた。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、組合の運営に対する支配介入に当たるはずがない。

また、同発言②は、組合が「風前の灯」と自認するような状況に陥った理由について、組合が産業の動きに対応できなかつたからではないかという見解を述べただけであり、組合の存在意義を否定するものではない。

4 争点4（会社が、本件協定について、本件解約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。）

（1）組合の主張

本件協定は、B₃から会社の前身に当たるB₄への本件譲渡に伴い、B₄及びその後身の会社に承継された。仮に、承継がされてい

ないとしても、B₃とB₄は実質的に同一であり、法人格の違いを理由に本件協定の効力を否定することはできず（法人格否認の法理）、本件協定の承継や効力を否定することが許されないことは、争点1に係る組合の主張（上記1(1)）記載のとおりである。

会社は、組合に対し、本件協定の解約に当たって、事前協議の申入れをしておらず、本件協定を解約する必要性を説明していない。会社が本件協定を解約しようとしたのは、「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A₅の解雇を正当化するためである。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解約通知をしたものである。

以上の経過を見れば、本件解約通知は、組合弱体化を狙う支配介入として労組法第7条第3号に該当する。

(2) 会社の主張

本件協定が会社に承継されていないことは、争点1に係る会社の主張（上記1(2)）記載のとおりである。

会社は、団体交渉や労働委員会の審査手続において、本件協定が、会社との間で効力を持たないことを繰り返し主張してきた。しかし、組合は、会社が本件協定に拘束される旨主張したため、やむを得ず、予備的に本件協定を解約する旨通知した。このような解約に至る経緯からすれば、本件通知の送付は、支配介入に該当しない。

なお、組合は、会社が本件協定を解約する理由を説明していない旨主張するが、労組法上、解約に理由は必要とされていない。

5 争点5（争点2及び争点3について、東京都労委における組合員らに係る和解協定書の締結及び組合員らに係る申立ての取下げにより、

救済の利益は失われたか否か。)

(1) 会社の主張

東京都労委の立会いの下に、組合員らについて和解が成立し、組合は、組合員らの雇用と雇用の終了について何らの請求をせず、和解条項の履行後に組合員らに関わる事件を取り下げることが合意された。

組合が、和解に際して、争点2及び争点3の当否を含めて何らの請求もしないことを約したことは明らかである。また、和解により、組合員らの解雇に係る申立てが取り下げられたのであるから、組合員らに対する退職勧奨や解雇に係る団体交渉における説明などに関連する救済を求めることが許されず、争点2及び争点3の救済利益は失われている。

(2) 組合の主張

組合員らの解雇に関する和解条項は、その文言・表現から、不当労働行為の救済申立てを禁止するものではない。

会社とA₃との和解が成立した令和3年5月11日の後に、組合は、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「請求する救済の内容」の変更追加申立てをしたが、会社から異議は出なかった。さらに、会社とA₅の間で和解が成立したのは、令和5年1月26日であり、組合は、当該和解成立の際、上記申立てを維持する旨主張したが、会社は異議を述べなかった。したがって、和解によって不当労働行為救済申立ては禁止されていないと解すべきであり、争点2及び争点3について、救済の利益は失われていない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、昭和38年11月に結成された、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。組合員数は、昭和42年10月の時点では約700名であったが、令和5年2月の本件初審審問の時点では約10名である。

(2) 会社

会社は、本件申立ての時点で、米国法人であるB₁₃社等からなるB₉グループに所属しており、日本において、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、令和2年7月の人員整理の前の時点で、約240名である。

なお、会社は、平成4年5月29日に設立されたB₄の後身である。B₄は、平成14年10月28日に商号をB₁₁に変更し、B₁₁は、平成28年4月1日に組織変更して会社となった。

(3) B₃

B₃は、本件協定を締結した昭和60年11月時点で、日本で映画の配給事業を行っていた。

2 B₃における労使関係

(1) 本件協定の締結等

昭和60年11月8日、組合らとB₃外5社とは、当時東京都労委に係属していた不当労働行為救済申立事件（東京都労委昭和53年（不）第101号事件）に関して、本件協定を締結した。本件協定には、B₃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。」との条項があつた。

本件協定の締結当時、B₃には3名の組合員がいた。なお、労側当事者のうちX組合A₂支部は、本件協定の締結後に解散した。

(2) B₄の設立前の経過

ア 平成3年8月、B₃は、札幌、名古屋及び福岡支社の閉鎖及び東京支社の縮小を11月末までに実施する旨の通達を出した。平成3年10月18日、組合は、B₃の総務部長らと退職勧奨による人員整理について協議した。

イ(ア) 平成3年11月1日、B₃は、社員に対し、「B₆社と(株)B₇／B₈(株)の提携について」と題する書面を提示した。

この書面には、次の①ないし③を含む内容が記載されていた。

① B₄が日本法人として平成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%をB₆社が所有し、残り50%をB₇及びB₈がそれぞれ25%ずつ所有すること。

② B₄の業務内容は、現行既に展開しているビジネスすなわち映画配給、ビデオ配給、LCA事業、劇場部門及びテレビ事業等については、その事業運営上の又は製作に関するコントロール、運営は全面的にB₆社が権限を有しているため、B₆社サイドの完全な主導の下で、B₃の現行の各部門の役員の指揮の下「今まで通りの方法」で運営されること。新規に展開する上記以外の事業については、B₇及びB₈両社が主導権をもって進めていくこと。

③ B₄の取締役会のメンバーとして、B₆社から4名、B₇及びB₈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) その後、B₃の従業員会と法務担当は、従業員のB₄への転籍に係る合意取得及び転籍後の労働条件について協議を行った。その結果、退職金について、B₃からの勤続年数を通算して算定した額をB₄が支払うことが確認された。

なお、当時、組合員の中には従業員会に入っている者がいた。

ウ(ア) 平成3年12月2日、組合及びX組合A₇支部は、B₃に対し、「要求書」と題する書面を提出し、団体交渉を申し入れた。

この書面には、B₃が同年8月から進めてきた人員整理について、退職強要された社員から組合に相談があったことをふまえて要求を提出する旨とともに、退職強要の撤回、人員整理対象者のB₄への受入れ等の要求事項が記載されていた。

なお、この書面に、本件協定に係る記載はなかった。

(イ) 平成3年12月6日、組合とB₃は団体交渉を行い、B₃は「回答書」と題する書面を提出した。

また、同月16日、組合はB₃に対し、「申入書」と題する書面を提出し、B₃は組合に対し、「回答書」と題する書面を提出した。

なお、上記のB₃及び組合の書面には、いずれも本件協定に係る記載はなかった。

エ(ア) 平成4年1月13日、B₃の法務担当は従業員に対し、「就業規則の改訂について」と題する書面を提示した。この書面には、就業規則を改訂したので添付する、コメントがあれば検討する、新たな就業規則を同年4月1日から実施するために、同

年3月31日までに労働基準監督署に届け出ることを計画している旨の記載があった。

(イ) 組合は、当委員会に対し、上記(ア)の書面に添付されたものとして、B₃の就業規則及び退職金規定のそれぞれ改訂案とする書面を提出した。

(ウ) 組合は、当委員会に対し、X組合A₇支部からB₃の日本代表及び総務部長に宛てた平成4年2月7日付け書面を提出した。この書面には、B₃が各個人に提示している就業規則案について、同支部と協議するよう申し入れる旨とともに、「この様な組合員の労働条件に重大な影響を与える案件につきましては、既にご存じの東京都労委の和解協定に基づいて、貴会社と当組合で合意の上で、労働基準監督署に届けられるべきだと考えております。」との記載がある。なお、B₃がこの書面を受領したかは明らかでない。

オ 組合とB₃との間で、本件協定のB₄への引継ぎについて確認した書面はない。

3 B₄の設立以降の労使関係等

(1) B₄の設立等

ア(ア) 平成4年5月29日、B₄が設立された。

B₄は、B₃から映像部門の事業の譲渡を受けた（本件譲渡）。本件譲渡に係る譲渡契約書ないし譲渡された財産の目録が作成されたか否かは、本件証拠上明らかでない（会社は、本件譲渡に係る譲渡契約書等を保管しておらず、本件初審結審日（令和5年6月21日）時点で、本件譲渡当時の状況を知る従業員は在籍していない。）。

平成8年11月30日、B₃は、東京都所在の営業所を廃止

した。

B₃及びB₄の登記には、両社の間で合併等の組織再編がされた旨の記載はない。

(イ) B₇及びB₈は、B₄の株式のうち、各25%の株式を所有していたところ、両社はそれぞれ音楽関係事業及びケーブルテレビ関係事業を主に行つた。また、両社から各2名がB₄の取締役として選任された。

その後、両社は、B₄から撤退し、両社が保有していたB₄の株式は、B₆社により買い取られた。

イ 平成14年10月28日、B₄は、商号をB₁₁に変更し、同社は、平成28年4月1日、株式会社から合同会社に組織変更し、会社となった。

なお、会社の就業規則及び退職金規程には、それらがB₃から引き継がれている旨の記載はない。同退職金規程の施行日は、平成4年7月1日と記載されており、B₃からB₄に転籍した社員に係る勤続年数の通算に係る記載はない。

(2) B₄の設立以降の労使関係

ア 本件協定の締結当時にB₃に在籍していた組合員3名（上記2(1)）は、いずれもB₄に転籍した。

イ 組合は、B₄の設立時、B₄に対し、B₃から本件協定を引き継ぐよう要求しなかった。

4 本件申立てに係る経過

(1) 団体交渉申入れまでの経過

ア 令和元年末、会社が行っていたDVDやブルーレイなどの物理媒体製品の販売業務は、令和2年10月から、米国法人であるB₁₂に委託されることが合意された。会社は、上記委託に伴い、関連

事業部門を廃止することを決定した。

イ 令和2年5月、会社は、T V & H E（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に所属する社員に対し、人員整理を行う旨を発表した。

ウ 令和2年7月、会社は、T V & H E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の社員のうち、A₃及びA₄を含む9名に対し、指名退職勧奨を行った。会社は、A₃及びA₄のそれぞれに対し、規定上の退職金に加えて、特別退職金の支払を含む退職条件を提示したが、両名とも退職勧奨に応じなかった。

エ 令和2年8月及び9月、A₃及びA₄は、それぞれ組合に加入了。

オ 令和2年8月8日、B₉グループは、従業員に宛てたメールにおいて、グループ全体で組織再編、人員整理を行うこと等の方針を明らかにし、同月11日、会社は、従業員に対し、日本においても人員削減を行うことを伝えた。

カ 令和2年8月31日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入れ・ご通知」と題する書面を提出した。この書面には、A₃の組合加入を通知し、同人の処遇に係る事前協議等について団体交渉を申し入れる旨とともに、「X組合とアメリカ映画各社の間の『事前協議協定』」を資料として提出する旨が記載され、本件協定の写しが添付されていた。

キ(ア) 令和2年9月3日、A₅の直属の上司及びB₁₀人事部長は、A₅と面談を行い、グループ全体での人員整理の一環でA₅のポジションが削減されることを伝えた。

(イ) 当時、A₅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り、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。

ク 令和2年9月11日、B₁₀人事部長は、A₅と面談し、規定上の退職金に加え、特別退職金の支払を含む退職条件を提示し、退職勧奨を行ったが、A₅は、これに応じなかった。

A₅は、平成27年に組合に加入した後一度脱退していたが、上記面談後、組合に再加入した。令和2年9月14日、A₃は、B₁₀人事部長に対し、A₅が組合に加入したことを伝えた。

ケ 令和2年9月15日、会社は、「回答書」と題する書面を組合に提出した。この書面には、団体交渉を9月17日に行う旨とともに、組合は団体交渉申入れに当たり本件協定の効力が会社に及ぶことを前提としているようだが、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が記載されていた。

(2) 第1回団体交渉から本件申立てまでの経過

ア 令和2年9月17日、組合と会社は、第1回団体交渉を行った。組合側の出席者は、A₆事務局長、A₃及びA₅であり、会社側の出席者は、B₁₀人事部長並びに会社の代理人であったB₁₄弁護士（以下「B₁₄代理人」という。）外1名の計3名であった。

(ア) 組合は、会社に対し、同日付け「要求書」と題する書面を提出した。この書面には、要求事項として、①指名退職勧奨の凍結及び人員整理を実施する理由の説明、②希望退職者の募集、③特別退職金の計算式を「ベース（年俸÷12）×指數（勤続年数+18）」とすること等が記載されていた。

(イ) この団体交渉では、以下の内容を含むやりとりが行われた。

会社は、団体交渉の議題について、組合としては本件協定があるからという趣旨であろうが、会社としては、本件協定の当事者と A₃を雇用している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述べた。また、会社は、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な、会社の経営政策実施に関する一般的、抽象的な事前協議に応じる必要はない旨述べた。

これに対して、組合は、本件協定のことを争点にするつもりはない、本件協定を抜きにして話すわけにはいかないとは思うが、団体交渉を申し入れた趣旨は、A₃について人員整理の必要性等の説明を求めてのことであり、事前協議協定の有無は別として、説明責任があることは分かっていることであるから、団体交渉で進めていけるだろうと述べた。

イ 令和2年9月28日、組合は、会社に対し「申し入れ・ご通知」と題する書面を提出した。この書面には、A₄が組合に加入了ことを通知する旨とともに、A₃、A₄に適切な業務を提示すること、特別退職金に係る具体的回答を提示すること等の要求事項について、団体交渉を申し入れる旨が記載されていた。

ウ 令和2年10月8日、組合と会社とは、第2回団体交渉を行った。

組合側の出席者は、第1回団体交渉と同じ3名であり、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4名であった。

この団体交渉において、次の内容を含むやりとりがあった。

(ア) 会社は、今後、映画はテントポール作品（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、映画制作から動画配信サービスに向けて会社の業務を再編していく中で、A₅が行っている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た旨述べた。

また、会社は、A₅の業務を外部委託に出す方向で動いている、外部委託先や委託内容の最終決定には至っていない旨述べた。

(イ) 会社が組合に対し、A₃及びA₄の業務がなくなるという会社の説明についてどのように考えているかを質問したところ、組合は、会社はデジタル化の施策を進めるために社員が辞めて当たり前という態度で交渉に臨んでいる旨述べた。

これに対し、B₁₄代理人は、「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、もうそれ自体はよーく会社の方で検討して、まあ、ホームエンタであればそこの部門は廃止。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体交渉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じやないですか？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ね？で、その仕事が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、B₁₀さんは皆さんにお話を来て、ま、それを威圧的と思ったんであれば、それはちょっと残念なことだけれども。」と述べた。

(ウ) 組合が会社に対し、特別退職金について譲る気はないのかと質したところ、会社は、組合案のとおりにはできないが、交

涉の余地はある、組合員らが雇用継続を望むのであれば、雇用を来年2月末まで2か月延長し、その間の給料については特別退職金から控除して支払うことを提案する旨述べた。

エ 令和2年10月20日、組合と会社は、第3回団体交渉を行い、以下の内容を含むやりとりがされた。

会社は、特別退職金について、退職時期ごとに場合分けをして支払予定額を回答するとともに、A₅が担当してきた業務の大半を外部委託すること及びその一部をなくすことは経営判断であり、もう決定したことである旨、合意退職に応じない場合は解雇せざるを得ない旨述べた。

オ 令和2年11月16日、組合と会社は、第4回団体交渉を行い、以下の内容を含むやりとりがされた。

組合は、会社に対し、同日付けの「申し入れ」と題する書面を配布し、特別退職金を算定する計算式を示して提案した。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たにもかかわらず、その業務を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旨述べた。組合は、特別退職金について、A₅のことも含めて再検討するよう求め、会社は了解した。

カ 令和2年11月26日、組合と会社は、第5回団体交渉を行った。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B₅代理人を加えた計5名であった。

この団体交渉において、次の内容を含むやりとりがあった。

(ア) A₅が、自身は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A₅ではなく他の社員に行わせることという会社の説明に違和感がある旨述べたところ、会社は、

人員構造からあぶれればそういうことになる、A₅を辞めさせようと思って狙い撃ちしたわけではない旨述べた。

(イ) 組合が、会社が一度決めたことを変更するケースはあるのかと質問したところ、会社は、そういうケースはあるが、今はそういう状況ではない旨述べた。組合が、人員整理をするからには財務内容を開示するのが当然である、中身のある説明をし、納得させてほしい旨述べたところ、会社は、話合いは続けたいと思うが、解雇予告通知は出す旨述べた。

(ウ) 会社と組合の認識に齟齬がある点について、組合が、「まあ争いになればはっきりすることで…」と述べたのに対し、B₅代理人は、「組合の弁護士をやってたからよくわかるんだけど、なかなか解雇事件というのは、やる方も大変なんですよ。」「不満であることはわかるんだけど、まあ不満だからといって裁判までやっていいか? というと、ちょっと僕は違うように思いますけどね。」「それはもうA₆さんは内輪のプロだからね、よく聞いて頂いて…」などと述べた。

キ 令和2年11月30日、会社は、組合員らに対し、それぞれ「解雇予告通知書」と題する書面を交付した(本件解雇予告)。

ク 令和2年12月7日、組合と会社は、第6回団体交渉を行った。組合側出席者は、第1回団体交渉と同じ3名であり、会社側出席者は、人事総務担当者1名及びB₅代理人ら会社代理人3名の計4名であった。

この団体交渉において、次の内容を含むやりとりがあった。

(ア) 会社が組合に対し、A₃及びA₄の意向を確認したところ、組合は、両名は退職するつもりでいる旨述べた。組合が、特別退職金について勤続年数を重視するよう求めたところ、会社

は、勤続年数に対する評価は通常の退職金でされる、特別退職金は10か月分を支払う旨述べた。

(イ) 組合が、A₃について19+15、A₄について30か月とするよう求めたところ、B₅代理人は、3年分を支払わなければ退職しないというのは非常識な要求である、裁判所では通用しない旨述べ、A₃に対し、「それは、あなたがX組合の活動のために一生をかけるって言うなら話は別よ。そうじやないでしょ。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。

A₃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旨述べたところ、B₅代理人は、「あなた言っておくけど、3年間、確かに、この闘争打ち切るかだって、3年分貰えるかもしれないけど、あなたの人生を破壊しかねないんですよ、この闘争は。A₆さんと一緒にその口車に乗ってやつたら。あなたも56歳、人生まだ15年ぐらい働かなきやいけないでしょ。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。じゃないんでしょ？」と述べた。

これに対し、A₃が、納得できるまでやると述べたところ、B₅代理人は、解雇につい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いう趣旨を述べた。

A₆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。」と述べたところ、B₅代理人は、「25年間も組合の弁護士やってたからよく分かるんですよ」、「A₆さんみたい

な活動家の言うことだけを聞いてね、自分の人生を決定すると、大きな間違いを起こしますよ。本当に、よく考えた方がいいですよ。」「人生の決断間違って欲しくないってそれだけですよ。条件の話に大いにのるつもりあるけど。あんたの言っている36カ月ってね、本当に夢みたいな話ってそういうこと言うんですよ。」と述べた（以上の（イ）におけるB₅代理人の一連の発言が「会社代理人の発言①」である。）。

なお、第6回団体交渉以降、初審審問時点までに脱退した組合員はいない。

ケ 令和2年12月14日、組合は、本件申立てを行った。

5 本件申立て後の経過

（1）第7回ないし第10回団体交渉等

ア 令和2年12月25日、組合は、会社に対し、「申入れ」と題する書面を送付し、組合員らに対する解雇の強行に抗議し撤回を要求するとともに、団体交渉を申し入れた。

同月31日、会社は、組合員らを解雇した。

イ 令和3年1月15日、組合は、組合員らの解雇は不当労働行為に当たるとして、救済申立ての内容を変更する旨の書面を東京都労委に提出した。

ウ 令和3年1月19日、組合と会社は、第7回団体交渉を行った。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名であり、会社側の出席者は、B₁₄代理人外1名の会社代理人2名であった。

この団体交渉において、組合が、退職金について勤続年数を考慮するよう求めたのに対し、会社は、規定の退職金は勤続年数に

応じて算定している、特別退職金については勤続年数に応じてブロックに分けており、当初提案のとおり、A₃、A₄には10か月分、A₅には12か月分を支払う旨述べた。

組合が、アメリカ本社は本当は勤続年数を考慮した特別退職金を支払う必要があると考えているはずだと述べたところ、会社は、アメリカでは随意に解雇できるのだから全く状況は異なる旨述べた。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旨述べたところ、B₁₄代理人は、「本件の場合は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。

エ 令和3年2月4日、組合と会社とは、第8回団体交渉を行った。

組合側の出席者は、A₆事務局長、組合員ら3名及び組合員1名の計5名であり、会社側の出席者は、会社総務人事担当者、B₅代理人及びB₁₄代理人を含む計4名であった。

この団体交渉において、次の内容を含むやりとりがあった。

(ア) A₅、A₃及びA₄は、それぞれ、会社の対応について、退職勧奨の交渉の仕方や解雇回避努力をしていないことなど、納得できない点を述べた。

これに対し、B₅代理人は、現実と気持ちとをどう折り合いをつけるかだと思う、会社が裁判で負けたり労働委員会で救済命令が出れば、会社の方針が変わることはあるだろうが、まだ序の口のところで方針を変えろと言ってもそうはならない旨述べた。

(イ) 組合が、人員整理での解雇案件について判決や命令によらずに職場復帰できた例がある旨述べたところ、B₅代理人は「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〔ママ〕、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〔ママ〕ということ。そういうところを皆さん理解しないと。」と述べた。

組合が、「人数は別に」、「労働運動の話だから」と述べたところ、B₅代理人は、「労働運動って言ったって、皆さん、X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？X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。

これに対し、組合が、「人数の面で風前の灯火っておっしゃるんだったら、まず実績も考慮していただけませんかね？」と述べたところ、B₅代理人は、「だって、現に風前の灯火なのに、そりゃ基本的には、運動が失敗したということじゃないですか？」と述べ、組合は「そんなこと、あなた、よく、まあ、団体交渉の組合に対して言うわな。」と応じた。

A₆事務局長が、「私は、そのことでいえば、あの、法廷で争いたいぐらい話でありますよ。」と述べたところ、B₅代理人は「そう、だった〔ママ〕運動論、運動方針、毎年、大会開いて、運動方針出しているの？」「どう総括しているの？」と述べた。これに対し、A₆事務局長は直接的には回答せず、「まあ、その、いわゆる使用者側の弁護士としては、珍しい経歴で、分かっているから…そちら側に行った人に、運動論を言われて、そんなことでき」「争いじゃなくて運動論を実際に、や

るっていうことだったら、それはやるよ。」、「あんたの意見もちゃんと聞くよ。」、「運動論について言えば、それはさ、もうちょっと、ちゃんとした分析が必要だし」と述べた。

B₅代理人は、「運動論を言っているじゃなくて、自分たちも要求して復職させて、うまくいったということを言うから。」、「復職させろ、と言うから。そういうふうな赫々たる成果をあげた組合だったら、なんで10人になっているの?ということを言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、私は言ってない。客観的な事実を言っているだけ。」と述べた（以上の（イ）における一連のB₅代理人の発言が「会社代理人の発言②」である。）。

オ 令和3年3月10日、組合と会社は、第9回団体交渉を行った。

組合側出席者は、A₆事務局長及び組合員ら3名を含む6名であり、会社側出席者は、人事総務担当者1名及びB₅代理人を含む会社代理人2名の計3名であった。

組合が、解雇に当たっての人選は組合員差別であり不当労働行為である、そもそもこちらの立場では労働協約違反が不当労働行為である旨述べたところ、会社は、労働協約違反はないと思っている旨述べた。

組合が、会社が変わったので事前協議制がなくなったとか無効になったと言われたことは一度もない、いつそうなったのかと述べたところ、会社は、事業譲渡した段階である、学説上、事業譲渡したら労働協約の効力はなくなる、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旨述べた。また、B₅代理人は、事業譲渡の際に組合員らがいて、そのまま新しい会社に承継されたの

であれば、労働協約の内容が個人の労働契約の内容になっているという考え方もあり得るが、当時は組合員らは組合に入っていたいなかったのだから、「いかがな意味でも」労働協約の適用は受けないと考えている旨述べた。

カ 令和3年3月24日、組合と会社は、第10回団体交渉を行った。組合側の出席者は、A₆事務局長及び組合員ら3名外1名の計5名であり、会社側の出席者は、第9回団体交渉と同じ3名であった。

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ある、否定されるような中身なのかをはっきりさせることが当事者の要求との関係で重要である旨述べた。これに対し、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労働法の専門書に書いてあるのでそのように主張している、組合がちゃんと会社の中にあって活動していればそれを無視して解雇することはないと思う、事前協議協定のあるなしの問題ではない旨述べた。

(2) 第10回団体交渉後の経過

ア 令和3年5月11日、東京都労委の第7回調査期日において、組合及びA₃と会社は、本件のうちA₃に関する部分について、和解協定を締結し、同日、組合は、本件のA₃に関する申立てを取り下げた。

イ 組合は、令和3年6月21日、第6回団体交渉及び第8回団体交渉におけるB₅代理人の発言が不当労働行為に当たるとして、救済申立ての内容を追加する旨の書面を東京都労委に提出した。また、同年12月13日、組合は、請求内容を会社が本件協定の承継と効力を否定しないこと、経営政策の実施について組合と事前協議を尽くすこと等に変更する旨の書面を東京都労委に提出し

た。

ウ 令和4年1月31日、会社は、組合に対して、「解約予告通知」と題する書面（本件解約通知）を送付した。同通知には、本件協定が会社との間で効力を有する旨の組合の主張に根拠がないことは明らかであるが、会社は、本件協定が効力を有するとしても、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。

令和4年2月18日、組合は、会社に対し、「『解約予告通知』が無効であることを認め、撤回を求める要求書」と題する書面を提出し、本件解約通知は不当労働行為であると主張し、撤回を求めた。

令和4年3月30日、会社は、組合に対し、「回答書」と題する書面を提出した。この書面には、会社は本件協定の当事者ではなく、本件協定を承継したこともない、この間、組合と会社との間に労使関係はなく、本件協定に基づくやりとりもなかった、会社としては、本件協定上の義務を負っていないと理解しているが、仮に会社に本件協定の効力が及んでいる場合には、これを解約する旨を通知したものであり、組合に対する支配介入に当たる余地はない旨が記載されていた。

エ 令和4年3月18日、東京都労委の第14回調査期日において、組合及びA₄と会社は、本件のうちA₄に関する部分について、和解協定を締結し、同年4月27日、組合は、本件のA₄に関する申立てを取り下げた。なお、同取下げの前日である同月26日、組合は、本件解約通知が不当労働行為に当たるとして、救済申立ての内容を追加する旨記載した書面を東京都労委に提出した。

令和5年1月26日、東京都労委の第21回調査期日において、組合及びA₅と会社は、本件のうちA₅に関する部分について和解協定を締結し、同年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4 当委員会の判断

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) 会社は、第1回団体交渉において、本件協定の当事者であるB₃と、A₃の雇用主である会社は別会社なので、本件協定は関係ないという前提である旨述べ（前記第3の4(2)ア(イ)）、第7回団体交渉において、会社の主張としては労使協定がないのが前提である旨述べ（同5(1)ウ）、第9回団体交渉において、過去に事業譲渡をした段階で、労働協約の効力がなくなった、学説上、事業譲渡の場合、労働協約は当然には引き継がれないとされている旨述べ（同5(1)オ）、第10回団体交渉において、労働協約は事業譲渡によって効力がなくなると労働法の専門書に書いてある旨述べたこと（同5(1)カ）が認められる。

(2) 組合は、本件協定の効力を承継していないことを前提とする会社の上記各対応が、組合の組織運営に対する支配介入である旨主張する。

しかし、会社の上記各対応は、労使間で本件協定の承継について見解の対立があることを指摘したり（第1回及び第7回団体交渉）、組合からの質問に回答したり（第9回及び第10回団体交渉）する中で、B₃と会社との間で本件協定が引き継がれていない

という会社の見解を表明したものである。

会社の同見解は、本件協定が組合らと B₃との間で締結されたものであること、会社の前身である B₄は、B₃とは別に設立された法人であること及び本件協定が B₃から会社に引き継がれたことを直接示す客観証拠がないこと（前記第 3 の 2(1)、同 3(1)ア、同 2(2)オ）を踏まえたものであり、同見解自体に組合軽視の態度を窺わせるような不合理な点があるとはいえない。なお、会社は、第 1 回団体交渉から一貫して、同見解を示していたところ、組合は、本件協定のことを争点にするつもりはない旨述べ（同 4(2)ア(イ)）、その後も、組合は、会社が同見解を述べた上記 4 回の団体交渉において、その会社の発言や対応が支配介入に該当する旨の抗議はしていなかった。

このように上記各対応の経緯や内容等からすれば、会社の対応が、組合の組織運営に対する介入や組合軽視の態度を示すものであったとは評価できない。

(3) したがって、その余の組合の主張について判断するまでもなく、会社の対応は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当しない。

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) 会社は、第 2 回団体交渉において、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は、会社の経営判断として決定しており、団体交渉の対象事項ではないと考える旨発言したことが認められる（前記第 3 の 4(2)ウ(イ)）。

組合は、この対応が、本件協定の定める事前協議条項に違反す

るものであり、不誠実な団体交渉であり、支配介入にも該当する旨主張する。

(3) しかしながら、前記 1(2)および後記 4(1)のとおり、本件協定が組合らと B₃との間で締結されたものであること、会社の前身である B₄は、B₃とは別に設立された法人であること及び本件協定が B₃から会社に引き継がれたことを直接示す客観証拠がないことから、会社が、本件協定が会社に引き継がれていないとの見解を示し、組合の主張に対して、同見解に沿って対応することが、不誠実な対応であるとはいえない。また、会社は、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それ自体は一方的に決定し得る旨述べたにすぎず、それに伴う従業員の労働条件その他の待遇について団体交渉に応ずる義務がないと主張したわけではない。むしろ、会社は、経営判断によって影響を受ける組合員らについて、特別退職金の交渉をする余地がある旨述べるとともに、雇用継続を望む場合の待遇についても提案する等して、労働条件その他待遇に関しては協議に応じている。

(3) したがって、会社の上記対応は、不誠実な団体交渉には当たらず、組合の組織運営に対する支配介入にも当たらず、労組法第 7 条第 2 号及び同条第 3 号の不当労働行為に該当しない。

3 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 3)

(1) 組合は、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①及び会社代理人の発言②が、組合への不信感をあおり、組合を弱体化させるもので支配介入に該当する旨主張する。

これに対し、会社は、労使が自由に意見を述べ合うことにこそ団体交渉の意義があり、会社の発言に不当と思われる点があれば

その場で抗議して反論すればよい、現に組合はその場で反論しており、組合を脱退したり闘争をやめたりした者はおらず、組合運営に対する影響も生じていないなどと指摘した上で、会社代理人の発言①については、組合活動の経験のないA₃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く、支配介入には当たらない旨主張する。また、会社代理人の発言②については、かつて700名在籍していた組合員が10名まで減少した客観的事実を指摘し、そのような状況に陥った理由について、組合が産業の動きに対応できなかったからではないかという見解を述べただけで、組合の存在意義を否定するものではないから、支配介入に当たらない旨主張する。

そこで、会社代理人の発言①及び会社代理人の発言②が支配介入に該当するか否かについて、以下検討する。

(2) 会社代理人の発言①のうち、組合が、A₃とA₄の特別退職金についてB₅代理人と交渉をしていた際、同代理人がA₃に対してした「3年間、確かに、この闘争打ち切るかだって、3年分貰えるかもしれないけど、あなたの人生を破壊しかねないんですよ、この闘争は。A₆さんと一緒にその口車に乗ってやつたら。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。じゃないんでしょ？」、「A₆さんみたいな活動家の言うことだけを聞いてね、自分の人生を決定すると、大きな間違いを起こしますよ。本当に、よく考えた方がいいですよ。」との発言は、解雇撤回闘争が容易でないことを説くにとどまらず、A₆事務局長に従って闘争することで

人生を破壊しかねない、業界で生きていくことが難しくなりかねない旨を告げ、組合の中心人物である A₆ 事務局長の組合活動家としての資質や能力を疑問視するとともに、A₆ 事務局長に組合員として従うことが大きな間違いを引き起こすとして、組合リーダーと組合員とを離間させる発言といわざるを得ない。しかも、会社代理人の発言①は、主に令和 2 年 8 月に組合に加入したばかりの A₃ に向けてなされたものであるが、かつて組合に加入したことがあったとはいえる同年 9 月に再加入したばかりの A₅ の面前でなされた発言もある。

そうすると、会社代理人の発言①は、組合に加入して間もない A₃ 及び A₅ に対し、組合及び組合事務局長に対する不信感や不安感を抱かせることで組合の中心人物と組合員とを離間させ、組合の求心力を低下させるものである。

また、団体交渉における会社代理人の発言①の前後の流れをみると、会社代理人の発言①は、組合が退職金に関する希望を述べたのを機になされている。組合の希望内容は、B₅ 代理人にとって直ちには受け入れ難いものであったとしても、そもそも組合が希望を述べることには何ら問題はないし、組合の希望の述べ方が殊更に挑発的であったともいえない。B₅ 代理人は、このように特段問題のない組合の発言を受けて会社代理人の発言①を開始した上、A₆ 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。」と指摘したにもかかわらず、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旨を述べ、組合の中心人物と組合員を離間させる発言を続けたものである。

(3) 会社代理人の発言②は、第 8 回団体交渉において、B₅ 代理人が

退職前提での紛争解決を提案したのに対し、組合が解雇案件について判決や命令によらず職場復帰できた例があると述べたことを契機として、B₅代理人が「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[ママ]、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[ママ]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、X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？X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。」、「だって、現に風前の灯火なのに、そりや基本的には、運動が失敗したということじゃないですか？」と述べた一連の発言である。同発言は、組合員数が減少したという事実を指摘するにとどまらず、令和2年7月から9月にかけて組合に加入したばかりの組合員らに対して、組合に期待して加入したかもしれないが、組合は世の中の産業の動きに対応できず、組合運動も基本的に失敗に終わっていることを指摘し、組合に対する信頼を損ない、ひいては組合に加入している意義を疑わせる発言といわざるを得ない。

団体交渉における会社代理人の発言②の前後の流れをみても、組合による挑発的な発言がなされ、それに誘発されて不用意になされたとの事情はうかがわれない。むしろ、B₅代理人は、A₆事務局長から「そんなこと、あなた、よく、まあ、団体交渉の組合に対して言うわな。」、「法廷で争いたいぐらい話」と指摘されてもなお、「赫々たる成果をあげた組合だったら、なんで10人になっ

ているの？ということを言っている」と述べ、同趣旨の発言を続いている。

(4) 以上によれば、会社代理人の発言①は組合及び組合事務局長に対する不信感や不安感を抱かせることで組合の中心人物と組合員とを離間させ、組合の求心力を低下させるものであるし、会社代理人の発言②についても、会社代理人の発言①と相まって、組合員らに対し、組合又は組合活動について不信感や不安感を抱かせ、ひいては組合に加入している意義を疑わせるものといわざるを得ない。そうすると、会社代理人の発言①及び会社代理人の発言②は、それらが労使がそれぞれの見解や立場に基づいて相手方を説得するために自由に意見を表明すべき団体交渉の場においてなされたものであることを踏まえても、いずれも支配介入に該当するというべきである。

(5) 会社は、団体交渉においては、会社の発言に不当と思われる点があればその場で抗議して反論すればよく、現に組合は反論していると主張するが、会社の発言に対して組合が反論したとしても、会社の発言の効果が完全に払拭されるとは限らない。そして、本件においては、B₅代理人は、組合が「行き過ぎた発言だ。」などと指摘してもその発言を撤回しないばかりか、同趣旨の発言を継続していたというのであるから、組合による反論の機会があったことにより、会社代理人の発言①及び会社代理人の発言②に関する法的評価が左右されるべきものとはいえない。

会社は、会社代理人の発言①及び会社代理人の発言②によって組合を脱退した者は生じておらず、組合運営に対する影響も生じていないとも主張するが、支配介入の不当労働行為の成立につき、組合の組織や活動に現実に影響が生じたことまで必要である

とはいえないから、会社の上記主張は採用できない。

(6) 以上によれば、会社代理人の発言①及び会社代理人の発言②は、いずれも労組法第7条3号の不当労働行為に該当する。

4 会社が、本件協定について、本件解約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4）

(1) 組合は、会社が本件協定を承継し、又はその効力を受けるにもかかわらず、本件解約通知を組合に提示した行為が組合の弱体化を狙う支配介入に該当する旨主張する。

本件協定は、昭和60年に組合とB₃との間で締結されたものであり、会社及びその前身であるB₄は本件協定上、当事者とされていない（前記第3の2(1)）。そこで、会社が本件協定をB₃から承継し、その効力を受ける立場にあると認められるかを、以下検討する。

ア B₄は、B₃から、映像部門の事業の譲渡を受けたことが認められるものの、本件譲渡に関する客観証拠はなく、その契約形態や具体的な譲渡の条件・範囲、譲渡日等は明らかでない（前記第3の3(1)ア）。両社の登記からは、B₄が平成4年に設立されたこと、B₃が平成8年に東京都の営業所を廃止したことが認められるものの、両社の間で合併等がされた旨の記録はない（同3(1)ア(ア)）。加えて、本件譲渡に際し、B₃からB₄に本件協定を引き継ぐ旨の書面等の証拠もない。

以上の事実からすれば、本件協定の当事者ではないB₄及び会社が、B₃から本件協定を承継したと認めるに足りる証拠はない。

イ 組合は、本件譲渡に当たって、本件協定を引き継ぐ默示的な合意がある旨主張し、その根拠として、①「B₆社と（株）B₇

／B₈（株）の提携について」と題する書面に、現行すでに展開しているビジネスは今まで通りの方法で運営される旨記載されていたこと、②両社の事務所所在地が同一で、従業員の実態も同一であること、③B₃からB₄へ、映像部門の財産が全て譲渡されたこと、④B₃の就業規則や人事制度がB₄に引き継がれていたこと、⑤両社の役員は本件協定の存在を知っており、組合が、就業規則改訂に当たって、B₃との事前協議に参加したことは本件協定が効力を有していたことを示すものであること等を挙げる。

しかし、上記①については、B₄がB₃のビジネス運営方法を変更しないことは、B₃から本件協定を引き継ぐことに繋がるものではないし、上記②については、B₃の全従業員がB₄へ移籍したことを見示す証拠はないことからすれば、従業員の実態が同一とも評価し難い。また、上記③については、本件譲渡の対象となる財産の範囲は客観的に明らかとなっていない。上記④については、会社の就業規則及び退職金規程を見ても、B₃のそれを引き継いだ旨の記載はなく、むしろ退職金規程の施行日が、B₄の設立日（平成4年5月29日）から約1か月後の平成4年7月1日とされていること（前記第3の3(1)ア、エ）からすれば、B₃の退職金規定とは別のものとして施行されたものであることが窺われる。また、上記⑤については、B₃が就業規則改訂に際して事前協議を行った相手方は従業員会なのであるから（同2(2)イ(イ)）、その協議に組合の組合員が参加していたとしても、そのことをもってB₃が本件協定を認識し、その効力を認めたがゆえに組合と事前協議を行ったと推認できるものではない。

したがって、組合の主張はいずれも B₃ と B₄ に一定の共通点や関連性があるというにすぎず、B₄ 及び会社が本件協定を承継したことを推認させるに足るものではない。

ウ また、組合は、B₄ が B₃ と全く同一であり、法人格の違いを理由に本件協定の適用を免れることはできないし(法人格否認の法理)、B₄ 及び会社が、本件協定の適用を否定することは信義則違反及び権利濫用に当たる旨主張する。

しかし、上記のとおり、組合が主張した上記①ないし⑤は、いずれも両社が実質的に同一であると評価するに足るものではない。加えて、B₃ と B₄ は、資本構成も役員構成も異なるし、B₄ が、設立に当たって B₇ 及び B₈ と提携することとなった結果、事業内容も重複しない部分があったこと等からすれば(同 3(1)ア(イ))、B₄ の法人格がまったくの形骸にすぎないとも、法律の適用を回避するために濫用されているとも認め難いし、B₄ 及び会社が本件協定の適用を否定することが信義則違反あるいは権利濫用に当たるともいえない。

エ 以上から、会社が本件協定を B₃ から承継し、その効力を受ける立場にあるとは認められず、組合の主張はその前提を欠くものであって、いずれも採用できない。

(2) なお、本件解約通知は、会社と組合の間で 10 回の団体交渉を経て、本件協定が承継されたことを示す客観証拠のない状況で、労使の主張が平行線となっていた時期に提示されたものであり、その経緯に鑑みれば、本件解約通知は、本件協約が仮に承継されていたと解されたとしても、労組法第 15 条第 3 項及び第 4 項に基づき、これを解約する趣旨で送付されたものといえ、会社が組合の弱体化を狙って本件通知をしたと疑われる事情は特に認められない。

(3) したがって、会社の上記対応は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

5 争点2及び争点3について、東京都労委における組合員らに係る和解協定書の締結及び組合員らに係る申立ての取下げにより、救済の利益は失われたか否か。（争点5）

(1) 争点2について、不当労働行為に当たらないことは上記のとおりであり、争点5に係る判断を要しない。そこで、以下、争点3に係る救済の利益について検討する。

(2) 組合は、組合員らの解雇に関する和解条項は、その文言・表現上、不当労働行為の救済申立てを禁止するものではなく、争点3について、救済の利益は失われていないと主張する（前記第2の5(2)）。

これに対し、会社は、東京都労委の立会いの下に、組合員らについて和解が成立し、組合は、組合員らの雇用と雇用の終了について何らの請求をせず、和解条項の履行後に組合員らに關わる事件を取り下げることが合意されたのであるから、解雇に係る団体交渉における説明などに關連する救済を求めるることは許されず、争点3の救済利益は失われている旨主張する（前記第2の5(1)）。

(3) この点、組合員らに係る和解協定書によって、組合員らの雇用に関する紛争については、当事者間で解決したということができる。

しかしながら、組合員らの雇用に関する紛争が当事者間で解決しても、争点3で問題となった発言により組合が受けた違法状態の是正についてまで当事者間で解決したということはできないから、個別組合員との和解により救済の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。

(4) したがって、争点3について、救済の利益が失われたとはいえない

い。

6 結論

以上のとおりであるので、初審命令の判断は相当であり、本件各再審査申立てには理由がない。

第5 法律上の根拠

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。

令和7年7月16日

中央労働委員会

第二部会長 荒木尚志