

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
 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
 代表社員 B 1
 職務執行者 B 2

上記当事者間の都労委令和5年不第67号事件について、当委員会は、令和7年11月18日第1877回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同北井久美子、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1会社は、申立人X1組合、同X2組合及び同X3支部が、令和5年5月9日付けで申し入れた団体交渉について、交渉に必要な資料を提示するなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、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

らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、同社本社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示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

X 2 組合

執行委員長 A 2 殿

X 3 支部

執行委員長 A 3 殿

Y 1 会社

代表社員 B 1

職務執行者 B 2

①令和5年3月22日及び5月9日に貴組合らとの間で行われた団体交渉における、人員削減に至った経緯の情報提供（開示）及び対象者の選定方針等並びに産前産後休業・育児休業中の対象者の退職合意の撤回要求についての当社の説明及び対応、②貴組合らが令和5年5月9日付けで申し入れた団体交渉に当社が応じなかったことは、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、文書を掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人は、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。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理

由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

令和5年1月、アメリカ合衆国（以下「米国」という。）の企業（有限責任会社）であるC1会社（以下「米国法人」という。）及びその持株会社であるC2会社の最高経営責任者であるC3（以下「CEO」という。）が、全世界の従業員のうち、約12,000人の人員を削減すること（以下「本件人員削減」という。）を発表した。これを契機として、被申立人Y1会社（以下「会社」という。）及びその関連会社の従業員で組織する、申立人X3支部（以下「支部」という。）が結成された。

3月1日、申立人X1組合、同X2組合（以下「X2組合」という。）及び同支部（以下、申立人3者を併せて「組合」という。）が、会社に対し、組合員に対する退職勧奨及び解雇を行わないことなどを求めて、同月7日までの団体交渉の開催を申し入れたところ、同月10日、会社は、組合に対し、同月22日に組合との団体交渉に応ずる旨を回答した。

3月2日、会社は、本件人員削減の一環として行われた決定により「役割（role）」に影響を受けた会社の従業員に対し、直接個別に、電子メール（以下「メール」という。）を送信し、包括的な退職パッケージを提示するとともに、退職についての合意書及び（雇用契約）解除書（以下、併せて「退職合意書」という。）を送付し、同月16日までの署名を求めた。

3月22日、組合と会社とは、第1回団体交渉を行った。

4月4日、組合が、会社に対して第2回団体交渉の開催を申し入れたところ、同月10日、会社は、いずれの要求事項も既に回答済みであり、別の協議事項があれば検討する旨を通知するなどし、同月19日、会社は、団体交渉の開催には応じるが、既に回答済みの事項は議題から除く旨を通知した。

5月9日、組合と会社とは、第2回団体交渉を行い、交渉の終盤に組合が会社に対して第3回の団体交渉の開催を申し入れたところ、同月18日、会社は、同じ事項について再度協議する実益は乏しく、新たな協議事項があれば団体交渉を継続すると回答した。5月19日にも、組合は団体交渉を申し入れたが、同月30日、会社は、組合から新たな協議事項についての連絡がなく、

同じ要求事項を繰り返し、既に回答済みの事項について会社が立場を変えることのみを目指しているように見えるなどと回答し、団体交渉に応じなかった。

6年1月24日、支部の執行委員長を務めるA3（以下「A3委員長」という。）が、労働法についての情報共有等を目的とする会社内のメーリングリストにメールを投稿した（以下「本件投稿」という。）ところ、2月21日、会社の担当者は、A3委員長に対し、今後は、会社と関連のない活動への勧誘等を禁止する指針である、勧誘等の禁止に関するポリシー（以下「社内ポリシー」という。）を遵守されたい旨のメールを送信した（以下「本件警告」という。）。

本件は、以下(1)から(3)までがそれぞれ争われた事案である。

- (1) 5年3月22日及び5月9日に行われた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運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）。
- (2) 組合の5月9日付けの団体交渉申入れに対し、会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）。
- (3) 6年2月21日に、会社が、A3委員長に対し、同人が社内メーリングリストに本件投稿を行ったことが社内ポリシーに違反する旨を警告する本件警告を送信したことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合が5年5月9日に申し入れた団体交渉を拒否してはならず、組合からの要求・質問に対し、回答の根拠となる具体的資料を示しつつ、誠実に応ずること。
- (2) 団体交渉において組合の質問に答えず、組合が求める説明や資料提出を拒否するなどして不誠実な対応を繰り返し、また、組合が求める会社の施設利用を正当な理由なく拒否するなど、組合への支配介入をしないこと。
- (3) 陳謝文の交付、掲示等

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人 X 1 組合は、主に金属、機械、情報通信産業に働く労働者で組織された全国単一の産業別労働組合であり、本件申立時の組合員数は約 8,000名である。
- (2) 申立人 X 2 組合は、X 1 組合の東京都の地方本部であり、本件申立時の組合員数は約3,000名である。なお、X 2 組合にはそれぞれ東西南北の地区協議会があり、各地区の実情に応じた組合活動を行っている。
- (3) 申立人支部は、令和 5 年 2 月 28 日に、X 1 組合の支部として結成された、会社及び申立外 C 4 会社その他 C 2 会社系列の日本企業で働く従業員らで組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は 6 名である。なお、支部は、X 2 組合の西部地区協議会も構成している。
- (4) 被申立人会社は、米国法人の日本法人として設立された合同会社であり、情報処理サービス業及び情報サービス業、コンピューター・ソフトウェアの開発、販売、マーケティング等の事業を営んでおり、本件申立時の従業員数は約6,100名である。

なお、会社以外にも、世界各国に、米国法人の現地法人が存在し、米国法人及び会社を含む各国の現地法人（以下「C 5 グループ」という。）が、グループ全体で、国境を越えてグローバルなビジネスを行っている。

また、米国法人は、現在、持株会社である C 2 会社の子会社となっており、C 2 会社が、米国の株式市場であるナスダック（NASDAQ）に上場している。

2 第 1 回団体交渉までの経過

- (1) 5 年 1 月 20 日、米国法人及び C 2 会社の CEO は、C 5 グループの全従業員に対してメールを送信し、全世界の従業員の「約 6 %」に相当する約 12,000 人の人員を削減することを周知するとともに、C 5 グループの公式ブログに CEO からのメッセージとして同メールの内容を掲載した。公式ブログに英語で掲載された内容は、要旨以下アからオまでのとおりであった。

ア 私たちは、約 12,000 人の人員削減を決定した。影響を受ける米国の従業員には、既に別途メールを送信したが、その他の国では、現地の法律

や慣行により、この手続に時間がかかる可能性がある。

これは、私たちが採用し、共に働くことを愛した非常に才能のある人たちと別れを告げることを意味し、深くお詫びする。これらの変更がC5グループの従業員の生活に影響を与えるという事実は、私に重くのしかかっており、私は、この決定に対して全責任を負う。

イ この2年間で、私たちは劇的な成長を経験し、その成長を加速させるため、現在とは異なる経済状況を想定した採用活動を行ってきた。

私たちのミッションの強さ、製品とサービスの価値、そしてAIへの初期投資のおかげで、目の前には大きなチャンスが広がっていると確信しており、このチャンスを最大限に生かすには、厳しい選択が迫られている。そこで、製品分野と機能全体にわたって厳格な見直しを行い、人材と「役割 (roles)」が企業としての最優先事項と整合していることを確認した。今回削減する「役割 (roles)」は、この見直しの結果を反映したものであり、C2会社全体、製品分野、機能、階層、地域を横断するものである。

ウ 退職されるC5グループの従業員の皆様には、これまでの計り知れないほどの貴重な貢献・尽力に感謝する。

この移行は容易ではないが、私たちは従業員が次の機会を探すのをサポートし、米国以外では、現地の慣行に従って従業員をサポートする。

エ 創業25年近い歴史を持つC5グループは、困難な経済サイクルを経験する運命にあり、今こそ事業の焦点を明確化し、コスト基盤を再構築し、人材と資本を最優先事項に投入する重要な局面である。

一部の分野で制約があるからこそ、他の分野で大きな賭けに出ることができ、数年前に会社をAIファーストへと転換したことで、当社の事業全体、業界全体において画期的な進歩がもたらされた。

こうした初期投資のおかげで、C5グループの製品はこれまで以上に優れたものになり、製品全体にわたるAI活用によって、私たちは大きなチャンスをつかむことができている。大胆かつ責任あるアプローチを講じていく覚悟である。

これらの全ての取組は、創業当初からの文化・精神を継承するもので

あり、今日もその精神とエネルギーが私たちの原動力となっている。

オ 今後の対応について、多くの質問があるかと思うが、月曜日（1月23日）にグループ全社従業員会議（以下「タウンホール」という。）を開催する。それまでの間、この困難な知らせを受け止めつつ、自分自身を大切にしてほしい。

- (2) 1月23日、C 5グループは、グループの全従業員に向けて、タウンホールを開催し、CEOなどのグループの経営陣が、本件人員削減に関する情報を共有するとともに、質疑応答に応じた。

タウンホールにおいて本件人員削減に関する具体的な説明がどの程度あったのか、あるいは、会社の社内サイトでどの程度の情報共有がなされたのかなどの詳細は明らかではない。会社は、タウンホールにおいて、どのような形で廃止対象ポジションが決められたか、同ポジション内での人選を伴う場合の合理的指標、廃止対象ポジションに就く従業員に対する対応方法（手当やサポートの内容）等が説明され、また、1時間のQ & Aセッションにおいて、経営陣が全ての質問に回答を行い、その後、会社の社内サイトにも関連ページを作成し、細かい情報共有を行ったと主張するが、組合は、抽象的な説明に終始していたと主張している。

なお、会社の従業員は、ウェブ参加又は録画視聴の形でタウンホールに参加し、あるいはタウンホールでの映像を確認することが可能であった。

- (3) 2月1日、会社の代表社員の職務執行者であるB 2（以下「B 2代表」という。）は、従業員に対し、3月から、会社が何らかのアクションを起こすことを示唆する趣旨の同日付けのメール（以下「2月1日付メール」という。）を送信した。

- (4) 2月28日、会社及びC 4会社その他C 2会社系列の日本企業で働く従業員らで組織する支部が結成され、3月1日、組合は、会社に対し、「組合結成通知書」と併せて、同日付けの「団体交渉開催要求書」（以下「3月1日付要求書」という。）を郵送した。

3月1日付要求書には、会社が2月1日付メールで予告した「レイオフ」は、これまでのC 5グループと労働者との間の信頼関係や文化を壊すものであり、合理的なものとは認められないとして、会社の会議室を開催場所

とし、3月7日までの双方が合意した日時での団体交渉の開催を求める旨及び要旨以下アからウまでの要求事項の記載があった。

ア 支部結成時の基本要

①・② 略

③ 雇用と賃金・労働条件、その他組合員の権利に関わることは組合と誠実に協議し、組合との合意を得ること。

④ 事業所内での組合活動を、他のクラブ活動（後記8(1)参照）と同様に扱うこと。ミーティングルームやカフェ等の会社施設を組合活動のために使用することを認め、組合にメーリングリスト等の社内のコミュニケーションツールの利用を認めること。

イ 雇用保障に関する要

① 労働者の同意のない解雇は行わないこと。

② 組合員に対し、退職勧奨及び解雇を行わないこと。

③ 従業員が労働法や労働者の権利を知る機会を尊重し、その活動を妨害しないこと。

ウ 組合に会社の経営状況を公開し、このような状況に至った経緯について透明性を持って説明すること。

(5) 3月2日、B2代表は、会社の全従業員に対し、同日付けの「日本における労働力削減の最新情報」という件名の英文のメール（以下「3月2日付メール①」という。）を送信した。このメールの内容は、要旨以下ア及びイのとおりであった。

ア 今朝、「役割 (roles)」に影響を受けた会社の従業員（以下「該当者」という。）に対して通知を行った。これらの決定は、各製品分野及び機能部門のリーダーの指示に基づき、グローバルな人員削減の一環として行われたものである。

日本の法律に従い、この手続の完了までには時間がかかる場合があるため、該当者は、会社の全てのネットワークとオフィスへのアクセスの権利を継続して有する。本日、離職について話し合うために、該当者への個別連絡を開始したが、本日時点で会社を離れる従業員はいない。

「Y1会社での雇用に関するお知らせ」という件名のメール（以下「3

月2日付メール②」という。後記(6参照)を受信していない場合、あなたの「役割 (role)」は影響を受けていないと考えてよい。

イ 私たちは、該当者への支援に全力を尽くす。具体的には、会社の人事担当者が、この手続について該当者と話し合い、質問に答える1対1の個別面談を設定している。また、該当者には、勤続年数などの要素に基づいた包括的で競争力のある退職金パッケージが提示され、4年度の残りのボーナスと未使用の有給休暇も支給される。

質問にはできる限り回答するが、リーダーと人事チームは、今後、該当者の支援に集中するため、すぐに全ての回答ができない場合もあることを理解してほしい。

(6) 3月2日、会社の人事チームは、該当者に対し、直接個別に、同日付けの英文の3月2日付メール②を送信した。このメールの内容は、要旨以下アからエまでのとおりであった。

なお、該当者には、産前産後休業（以下「産休」という。）中及び育児休業（以下「育休」という。）中の従業員も含まれていた。

ア 1月20日、C5グループは、全世界で約12,000人の人員削減を行うという困難な決定を発表したが、本日、会社の従業員への影響についての最新情報を提供し、それが何を意味するのかを伝える。

残念ながら、この見直しによりあなたの「役割 (role)」が影響を受けると特定された。近日中に、退職合意書を電子署名フォーム上で送付するので、内容をよく確認してほしい。

また、以下は、退職合意書への署名と引き換えに提供される、割増しをした包括的な退職パッケージの概要である。

(ア) 3月2日から5月31日までの90日間の給与の支払

(イ) 令和5年の基本給与及び勤続年数を基に計算した退職金の支払

(ウ) 日本時間の3月16日午前7時までに退職合意書に署名した場合の、早期署名金（9か月分の基本給与）の追加支払

(エ) 未使用の有給休暇に対する支払、健康保険の費用分の一時金支払、職業紹介サービスの6か月間の利用、移民支援、メンタルヘルスサポート、各種ボーナスの支払

イ 今後、増強した会社の人事チームのメンバーから1対1の個別面談の招待が届き、3営業日以内に面談が行われる。そこで、上記アの退職パッケージの詳細を説明する。増強した会社の人事チームのメンバーは、キャリア移行支援の経験と専門知識を有するコンサルティング会社の社員である。

ウ 会社として、有用な情報をFAQにまとめたが、更に質問がある場合は、会社の問合せ窓口を通じて人事チームに連絡してほしい。

退職合意書に署名した後も、3月16日の午前7時まで社内ネットワークへのアクセスは可能である。

エ あなたの上司にも、あなたがこのメールを受け取ったことを通知する。あなたの貢献に感謝し、この手続を、敬意を持って思慮深く進めることを目指している。

(7) 3月2日付メール①及び3月2日付メール②を送信した後、会社は、該当者との間で、退職を選択した場合の退職パッケージの内容等を説明する個別面談を実施した。なお、会社は、既存の会社の人事チームのみでは該当者全員との個別面談に対応できないとし、個別面談について、外部のコンサルティング会社（以下「委託業者」という。）に委託をしていた。

委託に当たって、会社が、委託業者の面談担当者に対する説明のために用意した英文の資料（以下「説明資料」という。）には、市場ごとの微妙な違いとして、日本市場においては、解雇は選択肢にないこと、会社の従業員に対して退職合意書に署名するよう強制又は圧力をかけることは退職強要（解雇）とみなされる可能性があることを明記した上で、現地の法規制や文化的要素に注意することなどが記載されていた。また、想定される質問と対応方法の箇所において、該当者から、個別面談が退職合意書に署名するよう圧力をかけるために設定されたものと主張された場合の対応として、個別面談は、該当者に退職パッケージの内容を理解してもらい、該当者からの質問に答えるためのものであることを明らかにすべきである旨が記載されており、また、該当者から、会社は一方的に雇用を終了させようとしていると主張された場合の対応として、退職合意書は、あなたが同意し署名した場合に初めて効力が生ずるものであることを説明した

上で、更なる質問については、会社の問合せ窓口を案内すべき旨が記載されていた。

3月3日、委託業者の面談担当者と、該当者の一人であるA4（以下「A4」という。）との間で、面談が行われた。面談は英語で約20分間行われ、その中で、以下のやり取りがあった。

面談担当者は、A4に対し、「あなたがとても頑固なので、私から退職合意書に署名を行うよう説得することになっています。」と伝えた。また、A4が、自身が退職合意書に署名を行わなかった場合について尋ねたところ、面談担当者は、「あなたはいろいろな人に悩まされることになるでしょうね (You will get harassed by a lot of people).」と伝えた。A4が、その行為の違法性の認識を問うたところ、面談担当者は、「ええ、あなたが正しいです。正直に言えば、私の仕事は、あなたに退職合意書の内容や、何が提供できるかを説明することです。結局、あなたの言うとおりで、私はそのようなことはしません。あなたには選択肢があります。」と答えた上で、「署名を行わなかった場合は、個別に再確認を受けるでしょう。」と伝えた。

また、面談担当者は、A4に対し、「退職合意書に署名を行わなかった場合は、ケースバイケースですが、今回ほど好条件の退職条件とはならないのは確かです。」「署名を強いることはできないので、署名を行う必要はありません。」「もし署名を行わず退職しないという判断をした場合、あなたは『会社の従業員 (Y1会社 employee)』のままです。」などと発言する一方で、「もし現時点で署名を行わなかった場合について知りたかったら会社の問合せ窓口で署名を行わなかったらどうなるかを尋ねてください。」「日本法に違反することはできませんし、せいぜい私が言えるのはそれくらいです。」、合意書の法的な部分について詳しく理解したい場合には、「弁護士にご相談されることをお勧めします。」などとも発言していた。

- (8) 3月8日、組合は、会社に対し、改めて同日付けの「団体交渉開催要求書」を送付し、3月1日付要求書に対する回答がないことに抗議し、同月14日までの会社の回答を求めた。

3月8日、会社の代理人弁護士は、組合に対し、同日付けの「ご連絡」

(以下「3月8日付連絡」という。)を送付した。

この文書には、①会社が組合からの3月1日付要求書を確認したのが3月7日であったため、組合が希望する日程で団体交渉を開催できなかったこと、②団体交渉の開催場所を手配する関係で、組合からの団体交渉への参加見込人数を回答してほしいこと、③その回答を受け取り次第、場所と日程の調整を行った上で連絡すること、④可能であれば組合の組合員となった会社の従業員の人数及び氏名を教えてもらいたいこと、⑤今後のやり取りは、代理人弁護士を介してもらいたいことなどが記載されていた。

3月10日、会社の代理人弁護士は、組合に対し、同月22日の18時から、組合との団体交渉に応ずる旨を回答した。

- (9) 3月14日、会社の人事チームは、退職合意書に未署名の該当者に対し、同日付けの「Y1会社での雇用に関するお知らせのフォローアップ」という件名の英文のメール(以下「3月14日付メール」という。)を送信した。このメールの内容は、要旨以下アからウまでのとおりであった。

ア このメールは、退職合意書にまだ署名を行っていない従業員に送信しており、直属の上司にも同報している。あなたのC5グループへの貢献に心から感謝しており、今回提示した追加の退職パッケージは私たちの感謝の気持ちを示している。3月2日付メール②(前記(6))に記載のとおり、同月16日の午前7時までに退職合意書に署名した場合は、退職パッケージとして、追加で9か月分の基本給与が支払われる。

イ グローバルな人員削減の結果としてあなたの「役割(role)」が影響を受けているため、もし3月16日の期限までに退職合意書に署名しない場合、「あなたの役割範囲を調整する(adjust your role scope)」手続を開始し、これによりC5グループのシステムへのアクセスも制限する可能性がある。

ウ 契約について更に話し合いたい、あるいはキャリア移行について更に質問がある場合、会社の問合せ窓口を通じて人事チームに連絡をしてほしい。

- (10) 会社は、該当者から、早期署名金の追加が得られる退職合意書の署名の期限の延長を求める声が出たなどとし、当初の期限(3月16日午前7時)

を同月19日の正午まで延長した。

なお、会社は、退職合意書に同意した場合の退職日である5月31日を待たずに、延長期限の3月19日の正午を経過した後に、退職合意書の電子署名フォームを閉鎖した。

- (11) 3月20日、組合は、会社に対し、同日付けの「団体交渉における要求項目追加通知書」（以下「3月20日付追加要求書」という。）を送付した。この文書には、3月22日に開催予定の団体交渉における「追加要求事項」として、要旨以下アからカまでのとおり記載されていた。

ア 産休・育休中の従業員を退職勧奨の対象にしないこと。

イ 仮に本人が退職合意書に署名し、撤回を望まない場合でも、育休・産休期間の切上げ分については、在籍期間の延長又は退職金の増額で対応すること。

ウ 退職合意書に署名を行わなかった者に対して不利益な取扱いをしないこと。今後、署名を行わなかった者に対して職務変更等を行う場合は事前に組合と協議すること。

エ これ以上の人員整理を行わないこと。

オ 前記(4)ア③の要求について、仮に人員削減がやむを得ない場合でも、今回のような指名制の退職勧奨は行わないこと、を追加する。

カ 前記(4)ウの要求について、①会社の経営状況、②レイオフの必要性、③レイオフ回避のために行った経営努力の内容、④解雇の数値目標、退職勧奨の対象人数及び実際に署名した者の人数、⑤解雇達成後の経営予測及び⑥解雇対象者の選定方針の説明要求を追加する。

3 第1回団体交渉とその後の状況

- (1) 3月22日、組合と会社とは、第1回団体交渉を行った。交渉は約2時間行われ、組合からの出席者は、X2組合の執行委員長及び書記長外3名、支部のA3委員長並びに組合員1名であり、会社からは、人事チームのZ1及びZ2並びに代理人弁護士2名が対面で出席し、C5グループのアジア圏を統括する労務チームのZ3及びZ4がオンラインで出席した。

第1回団体交渉における主なやり取りは、以下アからエまでのとおりである。

ア 組合は、冒頭で、組合の組織や支部結成に至った思いについて述べた後、3月1日付要求書及び3月20日付追加要求書の記載に沿って組合の要求事項の説明を行った。

これに対し、会社は、文書での回答は用意していないため、口頭で回答し、必要に応じて文章化の検討を行う旨を述べた。

イ 3月1日付要求書に対する回答

(ア) 労働条件等の組合員の権利に関わることについての組合との誠実協議及び合意の要求（前記2(4)ア③）について

会社は、会社の人事権や業務命令権に属し、様々な事情を検討して決定すべき経営判断の側面があるため、団体交渉の申入れには誠実に対応するなど必要に応じて事前協議の対応を行いたい、必ず事前協議又は合意を得なければ先に進めないという約束はできないことを明確にしたいと述べた。

(イ) 退職勧奨及び解雇を行わないことの要求（前記2(4)イ①②）について

会社は、現時点において解雇は行っていないとした上で、会社としてインパクトがあるような動きがあれば通知を行い、組合からの団体交渉の申入れには対応する旨を回答した。

(ウ) 組合への会社の経営状況の公開及び退職勧奨に至った経緯の説明要求（前記2(4)ウ）について

会社は、現在の世界的に厳しい経済状況において、C5グループも収支がひっ迫する中、収支の見直しや人員削減によるコスト削減は不可避であったと述べた上で、経営状況の公開については、CEOとCFO（最高財務責任者）が、株主や投資家に向けてIR（企業が株主や投資家に対し、業績や財務状況など投資の判断に必要な情報を開示する活動）という形で、四半期ごと及び年間を通して、経営状況及び財務状況を書面にまとめており、細かい数値も含めて開示しているため、それを参照するのが一番適切な形での経営状況及び財務状況の確認になる旨を回答した。組合が、それはC2会社全体の経営状況であり、会社単体での収支の状況は記載されていないのではないかと述べ

ると、会社は、確かに、C2会社全体としての情報になるが、現在のビジネスの状況をみると、広告の状況もクラウドの状況も、グローバルと国別とで、財務の方向性は合致しているため、参考になると思う旨を述べた。

- (エ) 事業所内での組合活動の、他のクラブ活動と同等の取扱い及び会社施設の利用の要求（前記2(4)ア④）について

会社は、社外で自由にやってもらうことに問題はないが、会社施設の利用については認めていないと回答した。

また、従業員が労働法等の労働者の権利を知る機会を尊重し、活動を妨害しないことの要求（前記2(4)イ③）について、会社が、組合の要求の趣旨を確認したのに対し、組合が、上記の会社施設の利用の要求と関連する内容であり、組合として、従業員に向けて労働法や労働者の権利を発信する活動を社内外のツールを使って行うことを考えており、それを会社が妨害しないことの要求である旨を述べたところ、会社は、メーリングリスト等の社内のコミュニケーションツールを組合活動に利用することは認めていないと回答した。組合が、社内のクラブ活動に対して社内ツールの利用が許可されていることとの差異を確認したところ、会社は、クラブ活動を通じたチームビルディングは会社のビジネスに間接的につながるものであるが、組合活動の色合いが強いものは業務との関連性が薄くなるため、しゅん別している旨を述べた。

- ウ 3月20日付追加要求書に対する回答

- (ア) 退職合意書に署名を行わなかった者に対する不利益取扱いの禁止及び職務変更等の際の事前協議要求（前記2(11)ウ）について

会社は、会社として違法不法な行動や言動を一切しないのは当然であるが、会社の業務命令権の下に、ビジネスニーズに基づいた従業員の配置及び職務内容の変更は可能と理解しており、組合との事前協議は考えていない旨を述べた。

- (イ) これ以上の人員整理を行わないこと（前記2(11)エ）及び今回のような指名制退職勧奨を行わないことの要求（同オ）について

会社は、今後の人員整理は、将来の経営状況や財務状態に左右されるため、現時点で行わないことを約束することはできない旨を述べた。

また、会社は、今回は、CEOから全世界で12,000人の人員削減というメッセージが出た中で、グローバルの経営陣が、ビジネスの優先順位から会社にとって重要なポジションのレビューをし、会社の向かう方向性や優先順位と合致しないポジションが特定されるというポジションの削減がスタートベースとなっており、特定の個人を対象としたものではなく、その手続の中で、人選が必要な場合は、経験・スキル、生産性、パフォーマンスといった客観的な合理的データを利用して人選を行っており、今回も、指名制の退職勧奨を行っているわけではなく、会社の見直しの手続を経た飽くまでもポジションに対しての退職勧奨であることを明確にしておきたい旨を述べた。

- (ウ) 会社の経営状況とレイオフの必要性の説明要求（前記2(11)カ①②）及び人員削減の回避努力の説明要求（同③）について

会社は、会社の経営状況等については、前記イ(ウ)などで説明した内容で網羅されていると述べ、人員削減の回避努力については、例えば、営業チームにおいては、接待費用、営業費用、出張費用などの経費を大幅に削減しており、他にも、社内イベントの制限、採用凍結・縮小、派遣社員の契約更新拒否に加えて役員賞与の減額も行うなど、会社全体で支出の削減に努めており、今後も継続していく旨、しかし、それだけでは今の収支のひっ迫を回避できず、一番膨大な固定費である人件費の削減に踏み込まなければならなかった旨などを述べた。

- (エ) 解雇の数値目標、退職勧奨の対象人数及び実際の署名者数の説明要求（前記2(11)カ④）及び解雇達成後の経営予測（同⑤）について

会社は、解雇ではなく退職勧奨であることを前置きした上で、それらの数字については、社外秘のため、開示する法的義務はないと考えているが、妥当性のある手続と対話の場を経て、かなり多くの該当者が、納得した上で合意の下に退職勧奨に応じていると述べた。また、経営予測については、会社は、グローバルで人員削減を行った結果の将来の財務への影響については現時点で情報がなく、将来のことにな

るため、説明を控えたい旨を述べた。

- (カ) 解雇対象者の選定方針の説明要求（前記2(11)カ⑥）について

会社は、前記(イ)のところで説明したとおりであると述べた。

- (カ) 産休・育休中の従業員の退職勧奨からの除外要求（前記2(11)ア）について

会社は、3月16日までは退職勧奨の対話の場を設けていたが、それ以降は退職勧奨の場は設けていない旨を回答した。

- (キ) 退職合意書の撤回を望まない該当者に関する育休・産休期間の切上げ分の保障要求（前記2(11)イ）について

会社が、特定の従業員を想定しての要求であれば、組合の組合員である従業員のリストをもらうことは可能かと質問したところ、組合が、会社との関係が構築された状況で組合員の氏名や人数を公表することはやぶさかでないが、初回の団体交渉から氏名を公表することは考えていない旨を述べたため、会社は、特定の個人の情報が無い中では一般的な回答となるとした上で、基本的に退職合意書への署名をもって合意が成立しており、あえてその内容を変更することは考えていない旨を述べた。

エ 会社の回答を受けた労使間のやり取り

- (ア) 組合との協議要求（前記イ(ア)及びウ(ア)）について

組合が、組合との団体交渉の開催より前に退職合意書の署名期限を一方的に設定され、組合との協議が煮詰まる前に見切り発車をされると、回復できない事態も起こり得るため、組合としては、経営の意思決定がされた後であっても、それを実施に移す前に組合と十分な協議を行うことを求める旨を述べたところ、会社は、整理解雇の局面などでは、当然、組合と誠実に交渉してコミュニケーションを十分取った上で実施することに異論はないが、今回のような任意の退職勧奨という局面においては、対象となる組合員に対して具体的な話が合った後に、団体交渉の申入れを受けて協議を行うという流れにしたいと述べた。

- (イ) 追加の退職勧奨を行わないことの要求（前記イ(イ)及びウ(イ)）について

て

組合が、3月16日の署名期限以降の退職勧奨の追加募集の有無について再度問うと、会社は、期限までに署名が間に合わなかった該当者のために、19日まで期限を延長したが、現時点で追加募集は行っていない旨、今後のことは未定のため答えられない旨を述べた。また、会社は、現時点では、退職合意書に署名を行わなかった該当者を解雇とはしておらず、ただ、該当者の「役割 (role)」が影響を受けたのは事実であるため、次のステップとして、該当者が今後どういった仕事ができるかを検討しているところだと述べた。

さらに、会社は、現時点では職務の調整をメインで検討しているが、他の可能性を全部排除できない状況にあるため、追加の退職勧奨の選択肢を完全に排除はできない、署名を行わなかった該当者の今後の職務の割当てはパズルのような側面もあるため、検討に時間を要しており、決定事項として伝えられない状況にあるとも述べた。

(ウ) 人員削減の数値目標（前記ウ(エ)）について

組合が、全世界の従業員の「約6%」という人員削減の数値についての会社の認識を問うたところ、会社は、CEOがグローバルで6パーセントの人員削減というメッセージを出しており、それを事実として受け取ってもらって構わない旨を述べた。組合が、外資系企業における本社からのトップダウンの数字の重さについて理解を示した上で、会社としてできることの余地があったのかを問うたところ、会社は、1月のCEOからのメッセージ以降、時間をかけて会社としての選択肢をいろいろ考慮した旨、国ごとに対応は異なり日程も異なってくるため、アメリカと日本との間でも対応に違いはある旨を述べた。さらに、組合が、人員削減や固定費削減の数値目標が会社に対して指示されているのかを質問したところ、会社は、C5グループでは、部門部署がグローバルで縦割りとなっており、会社で完結する組織図にはなっていないため、グローバルの部門のトップが、自分の部門におけるC5グループの優先順位と合致していないポジションを選定し、グローバルレベルでポジションの削減の決断をしており、その中で、

日本の法制度の中で、日本の従業員に対して誠意のある正しい妥当な退職勧奨の手法とは何かを、会社の人事チームで時間をかけて考えた
と述べた。組合が改めて、会社における具体的な人員削減の目標値を
確認したところ、会社は、「6%」は、C2会社全体、C5グループ全
体で掲げた数字であり、必ずしも会社単体の数値目標ではないが、C
5グループの縦割りの組織の中で、グローバルの部門のトップが決め
た、削減対象のポジションが各国にあるため、その決断が各国にイン
パクトを与えるという考えになる、例えばチーム全体がグローバルで
なくなったケースもあれば、チーム自体は残るが、該当者を人選の上、
減員してチームを継続するケースもあったと述べた。

- (エ) 該当者の選定方針（前記ウ(カ)）及び産休・育休中の該当者の取扱い
（同(カ)(キ)）について

組合が、ポジション削減の決定権者となるグローバルの部門のトッ
プの具体的な役職を問うたところ、会社は、決定権者が誰かを具体的
に答えることはできないが、人選の場面でも決定権者が客観的なデー
タに基づいて選んでいるため、会社には人選も含めて決定事項が送ら
れてきており、何もできることがなかった旨を述べた。

組合が、そうだとすると、組合員の労働条件等については会社が誠
実交渉義務を負うにもかかわらず、会社としては人員削減の必要性も
該当者の選定基準もよく分からず、何もこの場では答えられないとい
うことか、人員削減の全容がどうなっていていつ終わるのかを会社に
持ち帰ってきちんと答えてほしいと述べると、会社は、現時点では
我々も本当に分かっていないからこそ軽率な発言はできない、グロー
バルで縦割りの組織ということもありこの場で何かを約束すること
は難しい、分かっている範囲でできる限りの内容を伝えているつもり
だが決定権者のところでどのような決定があったかが必ずしも全部
見えているわけではないというのが根本原因にあり、ビジネス判断の
ところはグローバルの規模で考えられているところがあるため会社
として答えるのが難しいと述べた。

組合が、産休・育休中の従業員で該当者となった者は、ポジション

で選択されたのかパフォーマンスで選択されたのかを問うと、会社は、基本的には人ではなくポジションで判断しており、該当者の氏名を明らかにしてもらえれば更に詳細な説明ができるが、どういう境遇の方が分からないと歯切れの悪い説明になると述べた。組合が、日本の法律では産休・育休中の従業員に対する解雇等の不利益取扱いは禁止されており、退職勧奨ならいいわけではない、今回のように影響を受けたポジションだからということで機械的に当てはめたやり方は不適切であり、署名を行わなかった該当者が再度退職勧奨を受けることは絶対あってはならず、また、やむを得ず署名を行った該当者についても、当初の産休・育休の申請期間が残っているため、途中（5月31日）で切り上げずに申請期間の間だけでも、日本の法律に沿った形で、従業員として残すか何らかの保障対応をしてほしいと述べたところ、会社は、今回の該当者の中に何らかの休職中の方が含まれていたのは事実だが、会社として何も考えずにやったわけではなく、様々な協議の結果、難しい判断ではあったが、「役割（role）」が影響を受けたことは事実であるため、それを本人に直接伝えてきちんと説明し、質問に答えることが必要だと考え、その上で、会社の人事チームがミーティング等の可能な限りのサポート、フォローを行ったと考えている旨を述べた。組合が、グローバルで決定がなされ、それを実行しなければならなかったことは大変だったと思うが、日本とアメリカでは法制度がかなり異なる、産休・育休中の該当者に対するメッセージが欲しいと述べたところ、会社は、グローバルで決断が下って、日本で実施しなければいけなかった中で、何が適切なのかという議論は日本のチームでも行い、議論を行った結果、休職中の該当者に対しては、会社の人事チームのメンバーが連絡を取り、個別の状況を踏まえてカスタマイズした形で、誠意を持って、一人一人と適切なコミュニケーションを取り、話し合いをして合意を取っている、まだ退職合意書に署名をされずに悩んでいる該当者がいれば、人事チームに連絡してもらえれば継続的に対話の場が持てるし、そういった形で一人一人と対話の場を持っていきたいと考えている、会社としては、できる限り該当者を

ケアして対応したと思っているが、疑問や質問があれば休職中の従業員に限らず私たちに連絡してほしいと述べた。

さらに会社が、組合が想定する特定の該当者との対話の機会は貴重だと思うので、人事チームとして接触できる機会がほしいと述べたところ、組合は、当人はこれ以上の不利益を懸念しており、ここでの氏名の公表はできないが、当人の意向として、少なくとも当初の申請どおりの休職期間は全うしたいという話だ、妊娠・出産や育休等を理由とする不利益取扱いの禁止については解釈通達が出ており、会社の訴訟リスクを考えればそれぐらいの対応は可能なのではないかと、団体交渉の場でその確認ができれば、特定の該当者の氏名を明らかにするなど次のステップに進めると思うと述べた。これに対し、会社は、特定の該当者の氏名を確認したいと伝えたのは、その把握ができないと具体的な内容を答えるのが難しいという意味であり、特定の該当者に関する具体的な要望を聞いて、退職パッケージの内容変更を前向きに検討するという趣旨ではない、特定の該当者が既に退職合意書に署名を行っていれば、それは両者の合意によるものと考えている、会社としてはできる限りの退職パッケージの内容を提示しており、それがベストアンドファイナルと考えているため、他の該当者との公平性などを考えると退職パッケージの内容変更などの特別扱いは会社として考えていないなどと述べた上で、該当者について特別の事情や会社として考慮できていなかった部分があれば、会社の人事チームに伝えてほしいと述べた。また、会社は、法律上の一定期間の解雇禁止や不利益取扱いの禁止、通達での不利益推定などは認識しているが、今回は飽くまでも退職パッケージと引換えの退職という、任意であることを明確にしたオプションの提示にとどまり、法的な意味での不利益ではないと考えており、法的観点を超えた趣旨とか配慮の部分は、最終的には会社の判断になると述べた。組合が、昨今の社会的な要請の中で、申請した産休・育休期間を切り上げられた該当者が望んでいるのは、せめて予定していた申請期間中の保障であるとし、会社にその決断を求めたところ、会社は、先ほど回答したとおりであると述べた。

組合が、退職パッケージの内容の決定権者を問うと、会社は、全ての決定権が日本にあるわけではないが、退職パッケージの内容は国によって違いがある旨を述べたため、組合が、国単位での違いを付けることは可能であるにもかかわらず個人単位で産休・育休を理由とする特別扱いはできないのかと問うと、会社は、基本的にはグローバルで決められており、国単位の違いは、各国それぞれの実情に応じて調整しないとイケない法律やマーケットスタンダードの違いによるものであり、この調整は個別の個人単位での調整ではないため、日本で決定されたパッケージはそのパッケージだと述べた。

以上のやり取りの後、会社が、会議室の利用終了時刻の到来を伝えたため、組合が、会社から十分な説明責任が果たされたとは思っていないとして、会社に対して次回の団体交渉の日程調整を求め、会社は、改めて連絡を行う旨を述べた。

- (2) 4月4日、組合は、会社に対し、要旨以下の記載がある、同日付けの「団体交渉開催要求書」（以下「4月4日付要求書」という。）を送付した。

第1回団体交渉において、労働関係法令を遵守し労働組合と対等に対応する旨及び支配介入等の不当労働行為を行わない旨の合意が得られたこと並びに現在従業員の合意のない解雇を行っていない旨の意見表明が会社からあったことを評価する。

しかし、団体交渉は始まったばかりであり、産休・育休中の従業員に対し、退職勧奨というよりも選別指名解雇にも等しい扱いをしたことは社会的にも重大な問題となるものである。さらに、経営上の必要性の説明も不十分であり、何よりこれ以上の人員整理を行わないことについて約束できないとの対応は非常に問題である。

人員削減であることを認めながら、解雇の数値目標、退職勧奨の対象人数及び実際の署名者数について、開示する法的義務はないとする会社の対応は、誠実交渉義務に反するものである。産休・育休中の従業員はもとより、退職合意書に署名を行わなかった従業員の不安は増すばかりであり、中には、スキルを活かせない職場へ異動させられようとしている事例もあり、組合として看過できない状況である。

このため、以下のとおり団体交渉の開催を申し入れ、早急な回答を求める。

ア 交渉議題

- ① 3月1日付要求書のうち、前記2(4)ア①、②及び同イ①を除く各項目
- ② 3月20日付追加要求書の、追加要求事項の各項目
- ③ とりわけ、重点として、産休・育休中の該当者の取扱いについて
- ④ 該当者のうち、産休・育休中の従業員の割合について
- ⑤ 黒字決算であるにもかかわらず、人員整理を行う経営上の必要性について
- ⑥ その他

イ 団体交渉日時

4月11日、12日及び18日のいずれか

- (3) 4月5日、組合は、会社に対し、同日付けの「A5副委員長の職種転換・配置転換に関する要求書」（以下「4月5日付要求書」という。）を送付した。この文書には、育休中であった、支部のA5副執行委員長（当時。以下「A5副委員長」という。）に対し、職種転換・配置転換の可能性があり、育休取得中の不利益な配置転換は違法であるとして、直ちに、職種転換・配置転換の計画を撤回し、組合との十分な協議を行うことを求める旨が記載されていた。
- (4) 4月6日、期限までに退職合意書に署名を行わなかったA5副委員長及びA4は、同様に退職に応じなかった他の従業員とともに、一時的な暫定のポジションとして、会社の顧客（広告主）（重要度・優先度に応じて、上からプラチナ、ゴールド、シルバー、ブロンズに区分される。）のうち、従前は正社員ではなく派遣社員（ベンダー）が対応していた、シルバー区分の顧客（広告主）のトラブルサポートの対応を行う部署（以下「B3チーム」という。）に異動となった。なお、B3チームは、6年8月に解散となり、その後、会社は各メンバーに新たなポジションを与えている。

5年4月6日、組合は、会社に対し、同日付けの「育休中の不当職種転換・配置転換に対する異議通知書」（以下「4月6日付通知書」という。）

を送付した。この文書には、要旨以下ア及びイのとおり記載されていた。

ア 会社は、組合との団体交渉中に、B 4 セールスのシニアアカウントマネージャーを任されていた A 5 副委員長を、B 3 チームに異動させた。異動先の業務は、セールスチームのサポートであり、これまで積極的に顧客に提案を行い、成約に結び付けてきたスキルも経験も活かせず、A 5 副委員長のリーダーシップが発揮できない業務内容で、人事評価で正当な評価を受ける機会が奪われ、また、キャリア（職歴）の一貫性もなくなり、転職した際に著しい不利益を被る可能性が高い。そもそも A 5 副委員長は、アカウントマネージャーのスキルを見込まれてシニアアカウントマネージャーとして中途採用されており、今回の異動は、職位やそれに伴う給与の保障がいつまで続くのかも明確になっていない。

イ 「育児休業取得中の不利益な配置転換」が違法であることは、厚生労働省の通達からも明らかであり、第 1 回団体交渉での会社の表明も踏まえ、不当な職種転換・配置転換を撤回し、元の職場、元の職位に戻すことを強く求める。なお、会社に更なる不利益取扱いの口実を与えないため、A 5 副委員長は、配転拒否をすることなく、不当配転命令に異議をとどめて従うが、このことをもって組合や当該組合員が納得、了承していることを意味するものではない。

(5) 4月7日、組合は、会社に対し、同日付けの「団体交渉における要求項目追加通知書」（以下「4月7日付要求書」という。）を送付した。この文書には、次回の団体交渉における追加要求事項として、要旨以下ア及びイのとおり記載されていた。

ア 産休及び育休中の該当者のうち、退職に同意しなかった者を、元の職種及び職位に戻すこと。

イ 産休及び育休中の該当者のうち、退職に同意した者について、①同意の撤回を望む従業員については、無条件に元の職種・職位に戻し、②同意の撤回を望まない従業員については、産休及び育休の期間の保障、元の職種・職位の保障並びに3か月程度のガーデンリーブ（有給休暇）と退職パッケージの保障を行うこと。

(6) 4月9日、組合は、会社に対し、同日付けの「団体交渉における要求項

目追加通知書」(以下「4月9日付要求書」という。)を送付した。この文書には、次回の団体交渉において、①退職勧奨の人選の基となったデータに産休及び育休中の従業員にとって不利になる数値を使っていないかどうか、②使っていない場合は具体的にどのような数値を使ったのか、を明らかにすることを求める旨が記載されていた。

- (7) 4月10日、会社の代理人弁護士は、組合に対し、同日付けの「ご連絡」(以下「4月10日付連絡」という。)を添付したメールを送信した。この文書には、要旨以下ア及びイのとおり記載され、また、メールの本文には、会社としては、具体的な話を前提としなければ協議を行う実益が乏しいと考えるため、会社の人事チームとA3委員長との間で直接の話し合いの場を設けることに異存はなく、別途調整を行いたい旨が記載されていた。

ア 次回の団体交渉の日程調整を行う前に、今回の要求事項に関して具体的な内容を確認したい。第1回団体交渉以降の組合からの各要求事項(前記(2)(3)(5)(6))を確認したが、いずれも既に前回の団体交渉において会社から回答した事項に含まれているようにも見受けられる。

4月4日付要求書(前記(2)ア)のうち、①及び②については前回の団体交渉で会社が回答した事項そのものであり、④及び⑤についても前回の団体交渉で説明した以上のことを伝えるのは難しい。

また、4月4日付要求書(前記(2)ア)の③、4月5日付要求書(前記(3))、4月7日付要求書(前記(5))、及び4月9日付要求書(前記(6))の各事項については、団体交渉で説明したとおり、既に退職に合意した該当者について合意の撤回や追加のアレンジを認める予定はなく、また、対象のポジションは既に廃止されており、退職に合意しなかった該当者を元の職種・職位に戻すことや職種転換・配置転換を行わないことはできない。

イ したがって、協議事項が上記各事項にとどまる場合には、改めて団体交渉を開催する実益は乏しいように思われる。もし会社が既に回答した事項以外に更に協議をする必要のある事項があると考えられる場合は、具体的に書面で示してほしい。組合からより具体的な要求事項が書面で示されれば、会社において改めて検討する。

(8) 4月12日、組合は、会社に対し、同日付けの「4月10付会社文書に関するご通知および団体交渉開催要求書」(以下「4月12日付要求書」という。)を送付した。この文書には要旨以下ア及びイのとおり記載されていた。

ア 会社の4月10日付連絡(前記(7))の内容は極めて不誠実であり、組合は、メール本文で提案のあった窓口折衝を団体交渉に代わる場とは考えておらず、とりわけ緊急性の高い4月7日付要求書の追加要求事項とそれに関連する内容を次回団体交渉において協議することを求める。

イ 実益があるかないかは団体交渉を行わない理由にはならず、そもそも経営者側で実益を判断するものではない。次回団体交渉の開催について別途日程調整を行うことを労使で約束しており、わずか1回の団体交渉のみで団体交渉を打ち切るのではなく、早急な開催を求める。

(9) 4月19日、会社の代理人弁護士は、組合に対し、同日付けの「ご連絡」(以下「4月19日付連絡」という。)を送付した。この文書には、4月4日付要求書及び4月12日付要求書を受け、5月9日に団体交渉を開催する旨が記載され、また、議題について、「貴組合の要求事項及び協議事項に基づく(但し、既に回答済の事項は除くものとする。)」と記載されていた。

4月19日、組合は、会社の代理人弁護士に対し、組合の希望日程からかなりずれ込んだことは大変残念だが至急対応可否を検討して回答する旨、議題について、「わずか1度だけの団交」で「答えたものは削除」ということには応じられず、既に伝えたとおり、次回団体交渉については「退職勧奨」問題を中心議題とする旨などを記載したメールを返信した。

4 第2回団体交渉とその後の状況

(1) 5月9日、組合と会社とは、第2回団体交渉を行った。交渉は約2時間行われ、組合からの出席者は、X2組合の執行委員長及び書記長外2名並びに支部のA3委員長であり、会社からの出席者は、第1回団体交渉と同じであった。

第2回団体交渉における主なやり取りは、以下アからケまでのとおりである。

ア 産休・育休中の該当者に対するアンケート結果について

組合は、特に問題となり得る産休・育休中の該当者の問題を中心に交

渉を行いたいと述べ、組合として、産休・育休中の該当者に対してアンケートを行った結果、5名（うち組合の組合員は1名）から回答があり、退職合意書に署名を行った4名中4名が納得していない状態で署名を行ったと答えていること、5名中3名が署名を行わなかった場合に会社に残れるという説明があれば署名を行わなかったと答えていること、5名中5名が会社が誠意ある対応をしたとは思っていないと答えていること、5名中3名が会社に残れるのであれば残りたいと答えていること、産休・育休の期間を切り上げられた4名全員が当初申請した休職期間を雇用期間として延長してほしいと答えていることなどを伝えた上で、会社の設定した署名期限は、出産・育児中の該当者が情報収集をして考える余裕のある時間設定ではなく、会社の説明も該当者が適切に判断できるような十分な情報量のものではなかったことがアンケートの結果にも出ていと述べた。会社は、アンケート結果は受理する旨を述べた。

イ 退職勧奨に関する会社の説明について

組合が、会社からは今回の退職勧奨は任意のものであり、断ったとしても解雇にはならないとの説明があったが、実際に署名を行った該当者にその意図は伝わっておらず、会社の意図が伝わるような説明をすべきであったと述べたところ、会社は、「役割 (role)」が影響を受けた該当者に対しては時間を設けて説明を行い、質問等があれば回答してきたと述べた。組合が、会社は、退職合意書への署名を断った場合にどうなるのかという質問に対して、会社に残れるのかどうかすら答えずに、「役割 (role)」に影響があったのは事実であり適切に対処するなど、解雇されると受け取られても仕方ないような回答を行った旨を述べると、会社は、適切に対処するという文言ではなく、署名を行わなかった場合は、ポジションが削減対象となっているためポジション自体は残らないが、ビジネスのニーズに基づき他の職務を考えることを、メールで適切に説明している旨を述べた。組合が、それは3月14日付メール（前記2(9)）の「役割範囲を調整する」という言い方のことかと問うと、会社がそうだと答えたため、組合が、「調整する (adjust)」という表現が追い出し部屋のようなものを想起させると述べると、会社は、ポジション自体が

なくなる事実がある以上、該当者のポジションを今後調整する必要があるというのはそれ以上でもそれ以下でもないとした。組合が、署名を行った該当者も5月31日までは会社に在籍しているため、会社の意図を改めて説明してもらえないかと述べると、会社は、該当者には問合せ窓口の連絡先を提供しており、適切な担当者が質問に誠実に対応するため、そちらへの問合せが一番適切な方法でのサポートにつながると述べた。組合が、アンケート結果によれば、コミュニケーションのそごがあったということであるから、該当者からの相談を待つてからの対応ではなく、会社側からの発信をお願いしたいと述べると、会社は、既に適切な形でコミュニケーションを取っており、現時点で解消されていない質問については、個別に対応するにとどまると述べた。

ウ 該当者の選定方針、署名を行わなかった該当者の処遇等について

組合が、署名を行わなかった該当者の中には、チームの異動をせずに従前と変わりなく仕事をしている者もいると聞いていると述べると、会社は、ビジネスニーズに合わせて職種の調整をする中で、所属部門においてどういう形でポジションの調整ができるかを個々に検討した結果であり、個人的な特別扱いがあるわけではない、組織の変更は非常に複雑であり、あるチームの中での需給の話ではなく、全体の組織を再編してより筋肉質な経営体制にするために、様々な要素を検討した結果、変化の現れ方が人によって異なるように見えるかもしれないなどと述べた。組合が、その複雑な判断を組合として理解してコミュニケーションを取りたいと考えて団体交渉を申し入れており、そのビジネス上の判断の中身を説明してほしいと述べたところ、会社は、グローバルのトップによる全体的な経営判断が最終的には介在しており、ローカルの間が全てを把握しているわけではないため、難しいと述べた。組合が、グローバル企業とはいえ各国の法令には従わざるを得ず、会社の従業員の雇用については、雇用主である日本法人（会社）が説明責任を負うのであり、グローバルの経営判断について答えられないとなったら、団体交渉の当事者性が疑われると述べたところ、会社は、整理解雇ではなく退職勧奨を任意で行っているにすぎず、誰をどのように処遇するかは組織再

編の話であり、どのように組織再編を行って収益性を上げていくかは経営者によるビジネス判断である、会社はグローバルのグループ会社であり、ビジネス判断の詳しい説明について、ローカルの立場で一部答えることができなくても不自然ではない、雇用の関係について団体交渉を行い、その中で議論が深入りしていった結果、細かいビジネス判断のところに行き着き、そこについて一部答えられないところがあったとしても、誠実に対応していないということにはならないなどと述べた。組合が、今回の該当者について、ポジションがなくなるという人もいれば、ポジションは残るが客観的データによる人選の結果チームの中でその人だけが該当者となるという人もいるため、該当者の選定基準について質問をしており、今後のビジネス展開といった経営戦略的な質問ではないと述べたところ、会社は、その選定基準自体がビジネスのニーズに根付いたものであり、今後どのビジネス部門を残してどの部門を縮小し、あるいは新しいビジネスを作ろうというような大きな方針があって、それが各国の各組織の末端に降りて行った結果、組織の青写真ができ、その結果、このポジションはクローズする、このポジションは半分をこっちに異動させる、このポジションはおおむね残すがこっちと合わせる、という基準がようやく生まれる、その結果を伝えており、背景にビジネス判断があるということだと述べた。

組合が、チーム内で該当者の人選が必要となった場合は、客観的データを基に決めているという話だったが、会社の人事評価制度が変更されており、休職中の従業員は新人事評価制度の下での評価がないため、従業員間でどのように比べて平等に数字で評価したのかを証明し、産休・育休中の従業員に不利となるデータを指標にしていないかを示してほしいと述べると、会社は、人事評価の数値は飽くまでも一つの数値であって、該当者を選定する上でそれが全てではないと述べた上で、産休・育休中であることを理由に評価を下げたりはしておらず、飽くまでも産休・育休期間外の仕事をしていた時期の評価をみている、また、タウンホールで、CEOらが、該当者の選定に当たって、まずポジションが対象になり、人選を伴う場合にはクライテリア（評価基準）を使うという

話をする中で、新人事評価制度の評価は今回のクライテリア（評価基準）として加味していないことを明確に言っていたと述べた。

組合が、厚生労働省の通達において、労働契約の内容変更や退職勧奨について、労働者の同意が真意に基づくものではないと認められる場合には、不利益取扱いに該当するとされており、本件でも、退職合意書に署名を行わなかった場合にポジションの削減やアクセス制限により今後の自分の職がどうなるか不透明な中で、真意に基づかずに慌てて署名を行った人もいたと思う、法令等で禁止されているのは産休・育休を理由とした扱いの場合だとする会社の主張はき弁であると述べたところ、会社は、退職勧奨は不利益に当たるという判断も裁判例ではあり得ると思うが、今回はその前段階の議論として、本件は、ビジネス上の判断としてのポジションの削減がまずあって、該当者が産休・育休中かどうかはその時点では関係なく判断されており、そこに基づいて退職勧奨が行われているだけである、産休・育休の取得という考慮は一切入っていないのは、先ほど説明したとおりであり、今回はその産休・育休の取得を理由として考慮した要素は1ミリもないと述べた。

エ 育休中の該当者の異動及び復職先について

組合は、育休中であるA5副委員長の異動先（前記3(4)）の業務内容について確認し、会社は説明を行った。組合が、シルバー以下の区分の顧客（広告主）には、これまでベンダーが対応していたと聞いていると述べると、会社は、シルバー以下であっても、ポテンシャルがある顧客の対応や、広告のトラブルシューティングが複雑な場面などで、正社員のスキルや知識が必要な部分があり、該当者の元のポジションがない以上、現時点で一時的にビジネスニーズが見込めるそのポジションに暫定的に異動してもらったと述べた。組合が、その判断は会社がしたのかと問うと、会社は、A5副委員長が所属する営業サイドの部門のトップが、ビジネスニーズをレビューし、元のポジションを削減し、一時的にこのポジションを用意することを決めていると述べた。組合が、長期的にビジネスニーズがあると判断されたわけではない一時的なポジションということだが、それでもビジネスニーズはあるということかと問うと、

会社は、本来であれば、該当者はポジションがなくなっており、本人が、会社内外で新しい正社員のポジションを見付けるのが一般的な手続であり、そうするように伝えていると述べた。組合が、A5副委員長のような育休中の従業員は、復帰後に異動させればいいのではないかと問うと、会社は、元のポジションがないため、新しいポジションに配置する必要があり、その新しいポジションの詳細の説明を受けるタイミングについては、現時点でも復職後でもよい旨を本人に伝えていると述べた。

オ 異動の不利益性について

組合が、今回の一時的な異動と会社における一般的な異動との差異を確認すると、会社は、C5グループの一般的な社内異動の手続は、適切なビジネスニーズが長期的にある正社員のポジションの募集が社内外に掛かり、当該ポジションに興味がある者が応募して面接を受け、オファーレターが出てそのポジションに就くというものだが、該当者については、それ以前に既に現在のポジションに所属できない状態になっているので、一時的なビジネスニーズが見いだされたポジションに一時的に異動してもらったと述べた。組合が、会社がポジションを用意しないのかと問うと、会社は、再配置義務はないと答えた上で、従業員には社内での異動の機会を平等に提供しているため、興味があるポジションがあれば該当者にも応募の機会は保障される、今回は元のポジションがなくなったことによる、いわば日本的な異動命令という整理になるが、その後は今までどおりの異動も否定されないと述べた。

組合が、一時的なビジネスニーズしか見込まれない部門への異動の不利益性を問うと、会社は、雇用を守る以上はビジネスニーズのあるポジションを見出してきてその人にやってもらうというのが会社としてできる最善のことであり、それが長期的なポジションになるかは現時点では分からないと述べた。組合が、今までのキャリアを生かせない全く異なる業務になることは不利益であり、退職合意書に署名を行わなかった該当者を不利益に扱わないという会社の説明と異なると述べると、会社は、雇用を確保するためにはそういう手段もあり得る、会社の配転命令について主観的な不利益を感じることもあるかもしれないが、全員が希

望するキャリアを未来永劫進むことができる会社組織はないと述べた。

組合は、C5グループと他の会社のキャリアの積み方についての違いを述べ、会社もその違いを認識している中でキャリアを生かせない職場に行かされた場合、本人は不利益と感じると述べると、会社は、エンジニアの従業員をセールスに回して営業をやらせたり、コードを書けない営業職の従業員をエンジニアに回したりというようなことはしておらず、広告のチームのメンバーは顧客（広告主）のサポートに、エンジニアはエンジニアの職に、それぞれ就いており、従業員のスキルセットがないところに追い込むということは今回全く起きていない、処遇の変更や給与のベースラインの変更もしていないと述べた。

組合が、改めて、休職中の従業員について復職のタイミングでの異動にしてほしい旨を述べると、会社は、顧客（広告主）のサポートをする営業の仕事について、不利益と捉える人もいれば、様々な経験ができて自分の将来につながると考える人もいて、それは本人が決めることだと思いが、今までのポジションはもうない以上、どうしても嫌なのであれば会社内外を含めて休職中に仕事を探すこともオプションとしてはある中で、退職を選ばずに会社が調整して用意したポジションに就くというのが本人が選んだ選択肢であると述べた。

カ 産休・育休中の該当者の取扱いについて

組合が、後々のトラブルや訴訟リスク回避という意味でも、もう少し柔軟な対応ができないかというのが本題であり、4月7日付要求書に記載した、産休及び育休中の該当者の取扱いに関する要求事項（前記3(5)）は、非常に合理的なものであり、対象人数も多くはなく、会社の判断があれば不可能なものではないと述べると、会社は、前回の団体交渉でも伝えたとおり、署名を行った該当者については既に法的な効力が発生しており、希望に関係なく撤回はできない、また、元のポジションは存在しないため、署名を行わなかった該当者を元の職種に戻すことはできないことを該当者にも伝えていると述べた。

組合は、会社には就業規則に基づく人事権などがあり、個々の従業員のキャリアの継続性については会社の経営戦略や置かれている状況に

よって変わってくるというのは理解している、今回の退職勧奨全体としてのキャリア形成の面での不利益をいっているわけではなく、産休・育休中の従業員について、原則として原職復帰を求めている、異動については復職後に話し合えばよい話であり、休職期間の途中で切り上げる扱いは休職期間中の不利益取扱いに該当しかねない、それが自由意思に基づく同意といえるかどうかは非常にグレーで法律に抵触する部分でもあり、そういうリスクを回避するためにも、産休・育休中の該当者という限られた対象者の救済を一貫して求めていると述べた。これに対し、会社は、前回の団体交渉でも伝えたとおり、法令や通達で禁止されているような、産休・育休の申請・取得に対する報復として今回の退職勧奨の該当者としたということは一切なく、出発点は飽くまでビジネスの変更であり、組織を筋肉質な体制にしていく、あるいは経営をこっちにシフトしていくというところしかないと述べた。

組合が、4月10日付連絡に記載された会社の考えに対する不満を述べた上で、既に退職合意書に署名を行った産休・育休中の該当者について、訴訟リスクも考慮し、少しの期間の延長や当初の申請期間を全うするぐらいの答えが導き出せないのか、会社としては、対応に法的な瑕疵はなく争うのであれば訴訟を起こしてくださいという対応なのかと問うと、会社は、対応に法的瑕疵はなく、合理的な姿勢を持ってやってきたという立場であり、会社の対応の瑕疵を前提とする議論はどうしても発展しにくいと感じると述べた。

キ 統計データの開示について

組合が、産休・育休の申請・取得を理由としていないという会社の主張は分かったが、それをどう証明するのかと問うと、会社は、団体交渉においては誠実に説明義務を尽くすことに集中しており、裁判ではないので、団体交渉でそれを証明する必要はないと答えた。組合が、従業員から出された改善要望への具体的対応について交渉しており、それに対して会社が考える法律論や主張だけを出されて証明の必要はないとされたら交渉にならないと述べ、何人の該当者がいて、そのうち何人が長期休職の最中だったのか、そのうち何人が退職勧奨に署名を行ったのか

のデータを見れば、確かに産休・育休中の人をわざわざ選んではないと判断できるかもしれない、コミュニケーションの一つとして裁判の手前で話をつけるための情報の一つとして、そのデータを見せてほしいと要求すると、会社は、裁判においてですら、証明できなければ訴訟に負けるだけであり、その情報を開示しなければならない義務はないと述べた。組合が、主張の根拠を説明しないと会社が一方的に言っているだけになる旨を述べると、会社は、組合の要求する情報を社外に出すハードルは非常に高く難しいと述べた上で、休職に入っていたから退職勧奨の該当者としたのではないことを繰り返し伝えており、可能な限りそれを真実として受け止めてもらいたい、裁判所における立証の場面に行き着く前段階で誠実に回答を行っているとしたと述べた。

ク 人員削減達成後の経営予測等の説明について

組合が、5月9日付けの「質問および要求書」（以下「5月9日付要求書」という。その内容は後記(2)のとおりである。）を読み上げて手交し、次回の団体交渉を申し入れた上で、今回の退職勧奨により会社が得られる利益の積算額を問うと、会社は、今回の人員削減はグローバルで行われており、今後必要なところに投資をしていくという将来の話でもあるため、具体的な金額の提示はできないが、会社としてはメリットがあると考えてやっておき、また、私企業であるので、情報をどこまで開示するのも含めて戦略的に判断していると述べた。組合が、会社全体での説明会もなかったと述べると、会社は、C5グループ全体でのタウンホールが開催されたことと述べ、答えを持っているのがCEOのスタッフであるため、CEOのスタッフが説明責任を果たすために1時間かけてQ&Aセッションを設けて回答しており、それ以上の情報はどこの国にもないと述べた。組合は、タウンホールでは具体的な内容の説明は全然なかった、従業員に対して、会社がきちんと説明してほしいと述べ、会社は、説明する内容とテーマは経営陣が判断すべきものであり、経営陣がタウンホールで答えた内容が全てであり、それ以上の情報提供はできない、タウンホールでも今回の人員削減のビジネスへの跳ね返りについて質問があり、具体的な数値の言及はなかったが、こういうポジティブイン

パクトを予想して難しい決断をしたというのはCEOらが答えているはずである、どれだけの情報開示があれば満足かどうかは、経営者側と従業員側とで異なり、それを擦り合わせるということにはできないと思うと述べた。

ケ 第3回団体交渉に向けてのやり取り

組合が、意見を擦り合わせ、折り合えるところで折り合うのが団体交渉だと述べると、会社は、団体交渉には誠実に臨むことを前提とした上で、会社のスタート地点は、整理解雇ではなく退職勧奨であり、組合とはスタート地点が異なる以上、団体交渉の場で収拾を図ることは難しいと思う旨を述べた。組合が、5月31日に向けて何ができるかをお互いに話し合っていると述べると、会社は、一貫して伝えているとおり、署名を行った該当者について、合意の撤回や条件変更は考えておらず、A5副委員長を元のポジションに戻す対応も考えていないため、第3回の団体交渉があったとしても、会社の回答に変更はない旨を述べた。

- (2) 第2回団体交渉の終盤に、組合が読み上げた上で会社に手交した5月9日付要求書（前記(1)ク）には、要旨以下のとおり記載されていた。

本日の第2回団体交渉によっても、必要な情報開示に至っていない。退職勧奨を受けた従業員の雇用期限が5月31日と迫っている中、問題解決には十分な協議及び情報開示が不可欠であるため、以下の質問及び要求を行う。

ア 質問事項

- ① 会社及び関連会社が、3月2日付けで行った退職勧奨の該当者数を会社・部門ごとに明らかにすること。また、性別、国籍別の人数も明らかにすること。
- ② 会社及び関連会社における、3月2日時点の産休・育休中の従業員数を明らかにすること。また、そのうち、退職勧奨の該当者となった従業員数及び退職に同意した従業員数を明らかにすること。
- ③ 会社及び関連会社が、3月2日付けで行った退職勧奨の該当者のうち、退職に同意しなかった従業員数を会社・部門ごとに明らかにすること。また、そのうち異動を命じた者（予定を含む。）の従業員数を明

らかにすること。

以上の質問は、会社が行った退職勧奨の該当者について、性別や国籍によって選別していないかどうか、また、産休・育休中の従業員を狙い撃ちしていないかを判断する上で必要な情報である。

イ 要求事項

第1回団体交渉において、会社は、退職勧奨に同意しなかった該当者について、更に自由な意思を阻害する方法での退職強要や解雇はしないこと、退職に同意しなかったことで不利益に扱わないことを説明したが、この会社方針は、退職勧奨の該当者には説明されていないため、ほとんどの該当者は、今回の退職勧奨が事実上の解雇であり、もし断ったら望まぬ職種への配転や賃下げなど何らかの不利益を被ると考え、やむを得ず退職合意書に署名を行った該当者も多数いる。十分な説明のないままの契約は「合意」とはいえず、このまま5月31日の退職日を迎えた場合、会社は「合意」が成立しないまま、事実上の解雇を強行することになるため、以下のとおり要求する。

- ① 直ちに該当者全員に対し、退職に同意しなかった従業員については、従業員の自由な意思を阻害する方法での退職強要や解雇はしないこと及び退職に同意しなかったことで不利益に取り扱わないことを説明し、改めて退職に同意する意思があるかどうかを再確認すること。
- ② その際、該当者の自由な意思を阻害しないよう十分に配慮すること。
- ③ 該当者に熟慮の時間を十分に確保するため、再確認の返事の締切期日を2週間以上確保すること。
- ④ 5月31日の退職日を延期すること。

ウ 団体交渉日時

上記の質問及び要求に対し、必要な資料を含め、文書にて事前に回答するとともに、5月19日又は23日に第3回団体交渉を開催すること。万が一、都合が合わない場合は、会社から複数候補日を提示すること。

- (3) 5月18日、会社の代理人弁護士は、組合に対し、同日付けの「ご連絡」（以下「5月18日付連絡」という。）を送付した。この文書には、要旨以下アからウまでのとおり記載されていた。

- ア 組合は、必要な情報開示に至っていないと主張するが、会社は、2回にわたり計4時間の団体交渉を開催しており、書面及び両団体交渉において必要な情報を示したと考えている。また、会社が従業員を解雇していないのは明白な事実である。したがって、5月9日付要求書の質問事項（上記(2)ア）について、会社は、情報を開示しない。
- イ 5月9日付要求書の要求事項（上記(2)イ）における組合の主張についても、従業員は退職を強要されておらず、適正な形で退職に合意するに至っており、「事実上の解雇」のおそれはない。また、手続を再度行うことにより、かえって不確実性や不安、事務負担が生じるのは会社の意図するところではないため、手続を再度行う予定はない。
- ウ 組合は再度団体交渉の開催を要求しているが、会社は、同じ事項に関して再度の協議を行う実益は乏しいと考えている。会社は、組合の全ての質問及び要求に対して既に回答をしており、同じ要求が繰り返されたとしても、会社の立場は変わらない。全く新たな協議事項がある場合には団体交渉を継続するので、示してもらいたい。
- (4) 5月19日、組合は、会社に対し、同日付けの「5月18付会社文書に関するご通知および団体交渉開催要求書」（以下「5月19日付要求書」という。）を送付した。この文書には、要旨以下のとおり記載されていた。
- 5月18日付連絡（上記(3)）は、次回団体交渉開催について否定的な内容となっているが、実益があるかないかは団体交渉を拒否する理由にはならず、そもそも実益の有無は、経営者側で判断するものではない。一連の退職勧奨と産休・育休中の従業員への不利益取扱いの問題に関して、団体交渉が行われたのはわずか2回だけで、いずれにおいても、組合側が納得・理解できるだけの十分な情報開示や説明はなく、情報を開示しない合理的な理由の説明もない。これでは誠実交渉義務を果たしたとはいえないため、改めて会社に対し、5月9日付要求書の内容を交渉議題として、5月23日又は同月29日に団体交渉を開催することを求める。
- (5) 5月26日、組合は、会社の代理人弁護士に対し、5月19日付要求書に対する回答を催促する旨のメールを送信した。
- (6) 5月29日、組合は、会社に対し、同日付けの「団体交渉拒否に対する抗

議書」(以下「5月29日付抗議書」という。)を送付した。この文書には、要旨以下のとおり記載されていた。

退職勧奨を行った従業員の雇用が5月31日と迫っている中、組合が要求した団体交渉の開催を拒否したことに断固抗議する。団体交渉が行われたのはわずか2回のみであり、会社の対応は、以下アからクまでのとおり、情報開示や説明が極めて不十分である。会社の経営者が誠実に組合と向き合い、説明責任を果たし、合意形成に向けて努力することを強く求める。

ア 人員削減の理由及び会社の経営状況の開示拒否

イ 更なる人員整理を行わないことの要求に対し、今後のことはまだ分からず約束できない、追加募集についても答えられないとし、回答拒否

ウ 退職勧奨の対象人数及び実際に署名した人数について、社外秘であり、開示する法的義務はないとし、開示拒否

エ リストラ後の経営予測の開示について、説明拒否

オ 該当者の選定基準について、社外秘であり、開示する法的義務はないとし、開示拒否

カ 会社・部門ごとの該当者の人数及び性別・国籍別の該当者の人数について、団体交渉の開催(具体的な回答)を拒否

キ 該当者のうち産休・育休中の従業員数について、団体交渉の開催(具体的な回答)を拒否

ク 該当者のうち退職に同意しなかった従業員数(部門ごと)及びそのうち異動を命じた者(予定を含む。)の従業員数について、団体交渉の開催(具体的な回答)を拒否

(7) 5月30日、会社は、組合に対し、会社名で、要旨以下の内容を記載した、英文の同日付けの「ご連絡」(以下「5月30日付連絡」)を送付した。

5月19日付要求書(前記(4))について回答する。会社は、誠実に団体交渉に臨み、組合とは、既に2回、計4時間にわたって、協議する機会があった。会社は、新たな協議事項がある限り、組合との団体交渉を実施するつもりだが、この点に関して組合からは何ら連絡がなく、むしろ組合は、同じ要求事項を繰り返し、会社が今後立場を変えることのみを目指しているように見受けられる。組合は、会社の一定の機密情報につき、開示しな

い合理的な理由がないと主張しているが、会社はこれまで幾度となく会社の合理的かつ合法的な立場を説明しており、組合は単に自らの意に沿わない回答を拒んでいるようにも見受けられる。団体交渉が実効的になされるためには、会社だけでなく組合の誠実な対応も必要と考える。会社が既に回答している事項について単に回答していないとのみ主張することは誠実な対応とはいえない。

(8) 5月31日、退職合意書に署名を行った該当者は、会社を退職した。

(9) 6月1日、組合は、会社に対し、同日付けの「5月30日付会社文書に関するご通知」を送付した。この文書には、5月30日付連絡（前記(7)）に対する回答として、要旨以下アからウまでのとおり記載されていた。

ア 組合としては、文書のやり取りではなく、団体交渉を誠実に行うことを改めて求める。会社の文書に記載されていることは、団体交渉を拒否するだけの正当な理由となり得ないのは明らかである。

イ 新たな協議事項がある限り団体交渉に応ずるというのは、現在の組合からの団体交渉事項については応じないという宣言であり、会社がわずか2回しか団体交渉を行わず、組合が求めた情報開示や説明をことごとく拒否しているのは紛れもない事実である。組合は、これまでの団体交渉での議題以外の協議事項がないわけではなく、5月31日の退職日との関係で、この問題を優先して団体交渉を行うよう求めており、現時点でもそれが優先協議事項であることに変わりはない。

ウ そもそも団体交渉は、組合の質問に通りの回答をすれば事足りるというものではなく、それを基に更に組合の理解を得るべく踏み込んだ議論や意見交換を行い、合意に向けた交渉を尽くす必要があるものであり、会社は肝心なことについて回答を拒否する対応に終始している。会社の経営者が説明責任を果たし、合意に向けた交渉を尽くすことを求める。

5 本件申立て

11月14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った。

6 本件申立て後の団体交渉

本件の組合の要求事項（前記2(4)(11)、同3(2)(3)(5)(6)、同4(2)）のうち、組

合活動の社内施設利用の要求事項（同2(4)ア④）を除く事項については、第2回団体交渉の後、組合と会社との間で団体交渉は開催されていない。

なお、組合と会社との間で、新たな要求事項などについて、継続的に団体交渉が開催されているが、その詳細については明らかではない。

7 損害賠償等請求訴訟の提起

7年1月31日、支部の組合員6名は、退職勧奨を拒否したことにより、業務上及び賞与やストックオプション等の金銭面において、それぞれ不利益な取扱いを受けたとして、東京地方裁判所に対し、会社を被告として損害賠償等請求訴訟（令和7年（ワ）第〇〇号。以下「別件訴訟」という。）を提起した。

なお、別件訴訟は、本件結審時点（7年9月19日）において、東京地方裁判所に係属中である。

8 社内メーリングリストへの投稿

(1) C5グループでは、クラブ活動（オフィスでの従業員間の一体感の醸成、社内のコミュニケーションの推進やチームビルディング等を目的としたカルチャークラブの活動）が認められており、世界各地に130を超えるカルチャークラブが存在し、会社内にも、多数のカルチャークラブが存在していた。これらのカルチャークラブは、就業時間内外を問わず、社内の会議室（ミーティングルーム）やカフェ、オンライン会議システム、掲示板等の会社施設の利用が認められており、また、多くのカルチャークラブは、社内のシステム内に、クラブ活動内の連絡用のメーリングリストとチャットグループを持ち、活動や宣伝に活用している。

なお、会社は、社内のカルチャークラブに関する文書において、カルチャークラブが、①オフィスで従業員を結び付けること、②他のボランティアネットワークとの連携及び③カルチャークラブコミュニティへの連携の3点に重点を置くことを明記していた。

また、会社には、各種の社内のコミュニケーションツールが存在し、そのうちのの一つとして、会社の従業員代表が管理者となり、労働法についての情報共有等を目的とする会社内のメーリングリスト（以下「〇〇〇」という。）が運用されており、多数の従業員が登録をしていた。

(2) 一方、会社には、社内ポリシー（会社と提携のない活動への勧誘等を禁止する指針である、勧誘等の禁止に関するポリシー）が存在しており、2年10月1日に最終更新された英文の社内ポリシーの内容は、要旨以下アからオまでのとおりであった。

ア 趣味や活動について同僚に伝えることは問題ないが、特定の活動に対して金銭、時間等を寄付するように他人に求める際には慎重かつ思慮深く行う必要がある。

イ 管理職は、原則として、自分の部下や組織のメンバーに対して、個人的な活動への支援を求めることは避けるべきであり、管理職でない場合も、同僚に支援を求める場合は、できるだけ正確で控えめな方法を選び、同じ関心を持つ可能性のある者に限定してアプローチし、広範囲の社内のメーリングリストなどを使用することは避けるべきである。

ウ 会社は、会社やその関連組織が後援するイベントに関連する場合を除き、社内外の組織が社内で商品、サービス、外部の活動を勧誘、宣伝、販売することを禁止している。

エ 会社は、政治組織への個人的な勧誘や、政党や現職の候補者に言及する勧誘を禁止している。

オ 会社は、いつでも、社内ポリシーに違反する勧誘を停止する権利を保持し、必要に応じて更に適切な対応を取ることができる。

(3) 6年1月24日、支部のA3委員長は、午後0時22分に、〇〇〇に、「組織再編に備えた組合の経験の共有」という件名のメールを投稿した（本件投稿）。本件投稿は、英文と和文とが併記されており、要旨以下ア及びイのとおり記載されるとともに、末尾に、支部のホームページのURLのリンク及び支部のメールアドレスを貼付した上で、支部の執行委員長としての、A3委員長の署名が記載されていた。

ア ここ最近起きている組織再編成の影響を受ける人が日本にもいた場合に備えて、5年3月の組織再編成で学んだことを共有する。会社は今までのところ、日本では一方的な解雇は行っておらず、影響を受けた人には退職合意書に自主的に署名するよう求める退職勧奨を行ったと主張しているが、日本の法律では、退職勧奨は完全に任意でなくてはなら

ず、退職勧奨を受ける従業員に、退職への圧力をかけることは違法となる。退職勧奨を断った従業員に対し、退職への圧力をかけるため、給与の不利益変更、チームの異動等を行うことも違法である。実際に、5年3月の組織再編成で影響を受け、退職勧奨を断った人はチームを異動している。プライバシーのため、詳細はここで共有はしないが、詳細を知りたい人は支部に連絡してほしい。組合は、この異動を、退職勧奨を断った人に対する不利益取扱いであり、違法なものだとして主張している。

イ 支部のホームページ内のQ&Aページも参照してほしい（該当ページのURLのリンクを貼付）。組織再編成に関わるものでもそうでないものでも、職場のことで不安や懸念のある人は、組合に連絡してほしい。フルタイムでなくても、どんな雇用形態、雇用主でも、C5グループのオフィスで働く人は誰でも相談できる。

翌25日、会社の従業員の一部が、A3委員長及び〇〇〇に宛てて、このメーリングリストは、労働法についての議論や情報共有を目的とするため、特定の労働組合の宣伝を行うことは控えてほしい旨の英文の投稿を行った。

- (4) 2月21日、会社のオフィス内におけるコンプライアンス&インテグリティに関する調査チームの担当者は、A3委員長に対し、「Y1会社のオフィスにおけるコンプライアンス及びインテグリティに関するポリシーのリマインダー」という件名の英文のメールを送信した（本件警告）。本件警告の内容は、要旨以下ア及びイのとおりであった。

ア 1月24日に、A3委員長が、日本の労働法に関する情報を共有するために使用されるメーリングリストに、外部の活動を勧誘又は宣伝する目的で本件投稿を送信したことが私たちの知るところとなった。

イ 全ての会社従業員は、会社と関連していない又は会社が後援していない活動、イベント、組織のための勧誘に適用される社内ポリシーを遵守する必要がある。今後は社内ポリシーに従ってもらいたい。

9 追加申立て

11月25日、組合は、上記8(4)の会社の行為が不当労働行為に該当するとして、本件の追加申立てを行った。

10 会社の就業規則について

会社の就業規則には、次のとおりの規定が置かれている。

第9条（異動）

1. 会社は、その役職上必要に応じて、社員の転勤、駐在、配置転換、出向、または出張を命ずることがある。
2. 前項の規程により異動を発令された社員は、正当の事由のない限り、これを拒むことはできない。

第3 判 断

- 1 令和5年3月22日及び5月9日に行われた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運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）について

(1) 申立人組合の主張

第1回及び第2回団体交渉における組合の要求事項の内容は、以下①から⑤までのとおりである（以下、各要求事項をそれぞれ「要求事項①」というように表記する。）。

- ① 今後、解雇や退職勧奨（特に指名制のもの）を行わないこと、退職に同意しなかった該当者に対する不利益な取扱いの禁止及び職務変更等の際の事前協議要求
- ② 人員削減に至った経緯についての透明性のある説明（会社の経営状況、人員削減の必要性、人員削減回避の経営努力、人員削減達成後の経営予測、人員削減の数値目標、退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数）
- ③ 退職勧奨の対象者の選定方針等についての説明（選定の基となったデータ（具体的な数値）及び該当者のうち産休・育休中の従業員の割合の情報開示）
- ④ 産休・育休中の該当者の取扱いについて（退職勧奨の対象にしないこと、退職に同意しなかった者及び退職に同意した者のうち撤回を望む者を元の職種・職位に戻すこと、撤回を望まない者に対して代償措置を講ずること。）
- ⑤ 会社内での組合活動を妨害せず他のクラブ活動と同様に取り扱

い、組合に会社施設等の利用を認めること。

第1回及び第2回団体交渉における会社の対応は、以下のとおり、不誠実な団体交渉に当たるとともに、組合運営に対する支配介入にも当たる。

ア 義務的団体交渉事項か否かについて

本件においては、支部の組合員に対しても行われている退職勧奨が問題となっており、組合員の雇用契約上の地位や労働条件、支部の組合活動に関わるものであるから、当然に義務的団体交渉事項である。

また、会社は、退職勧奨の規模や選定方針、必要性・相当性に関する事項などを明らかにしておらず、これらは、組合員を含む従業員の権利・地位に関わるものである。さらに、本件では、産休・育休中の従業員が該当者に含まれており、これは、該当者以外の従業員に対しても、産休・育休に関する権利が危うくされるなど、組合員を含む従業員全体の雇用契約上の地位を不安定にするものである。したがって、組合の各要求事項が義務的団体交渉事項に該当することは明らかである。

イ 要求事項①について

要求事項①について、会社は、第1回団体交渉において、現時点で解雇は行っておらず、今後は、将来の経済状況次第では退職勧奨を行わないことを約束することもできない、退職に合意しなかった者に対して不利益な取扱いをしないなどと回答した。

しかし、現実には、退職に合意しなかった該当者の中には閑職への配置転換をなされた者がいた。3月3日の該当者（A4）との面談の際、会社の面談担当者は、退職に応じなければハラスメントの対象となる旨を正直に伝えており、退職に応じない者に不利益な異動を行うことが決められていたのは明らかであるから、第1回団体交渉において、会社が、不利益な取扱いをしないと回答したことは、事実を反する虚偽回答であり、不誠実極まりない。

ウ 要求事項②について

要求事項②のうち、人員削減の必要性・相当性について、会社は、第1回団体交渉において、世界的不景気の中で収支がひっ迫しコスト削減が不可欠となったという程度の、具体的な数値を伴わない抽象的な説明

に終始し、経営指標としては、会社の経営状況ではなく、黒字収支となっているC2会社全体のIR情報のみを示し、経営悪化に係る具体的な説明や資料の開示は一切行わなかった。また、人員削減回避の経営努力についても、抽象的な経費（コスト）削減の説明にとどまり、削減額や財政効果等については、具体的な説明や資料の開示を拒否した。さらに、具体的な人員削減の規模についても、会社は、社外秘であるという理由のみで説明や開示を拒んだ。

このような会社の交渉態度は、極めて不誠実なものである。

エ 要求事項③について

要求事項③について、会社は、第1回団体交渉において、該当者の選定方針について、開示する法的義務がなく、社外秘の情報であるなどとして、具体的な選定方針について回答を拒否した。

また、会社が産休・育休中であることを理由にして該当者を選定しているわけではないと述べたため、組合は、選定の基となったデータ（具体的な数値）及び該当者のうち産休・育休中の従業員の割合の情報開示を求めたが、会社は、第2回団体交渉において、会社が開示義務はないなどとして、開示を拒否した。

このように会社は、主張の根拠となる具体的なデータを一切示しておらず、これらの資料は、団体交渉を行うに当たって必要不可欠な情報であるから、これを秘匿する会社の対応は極めて不誠実である。

オ 要求事項④について

要求事項④のうち、産休・育休中の従業員の該当者からの除外について、会社は、第1回団体交渉において、現時点で既にポジション削減に伴う退職勧奨は終了しており、その対象から産休・育休中の従業員を除外することは不可能であると回答するだけの不誠実な対応に終始した。また、会社は、団体交渉において、既に有効な退職合意が締結されていることや他の該当者との公平性の観点などを理由として、産休・育休中の該当者についての退職合意の撤回や代償措置には応じられないとの拒否回答を繰り返し、法的に保護される立場にある産休・育休中の従業員についての組合の要求を拒否した。

組合は、法的保護を受けるべき産休・育休中の従業員が、真意でなく退職勧奨に応じてしまった実態があるため、要求事項④を求めたのであり、単に会社側が有効と考える退職合意が締結されていると述べるだけで、何ら具体的な説明を行わない会社の対応は不誠実である。

カ 要求事項⑤について

要求事項⑤について、会社は、施設管理権を主張し、実質的な交渉に向け協議する態度を一切示すことなく全面的に拒否した。

会社において、業務外のクラブ活動には、業務時間内に会社施設やツール等を利用することが広く認められており、業務時間内の利用までは求めていない組合活動の利用を認めたところで、それにより生じる会社側の不利益や支障は考え難い。

会社は、組合の要求を真摯に検討した上で、対案を示すなど、妥結や交渉継続に向けた対応をすべきであり、万一応じられないとしても、応じられない理由について、十分に説明するなどして納得が得られるよう努力しなければならないのであり、会社の対応は、不誠実な交渉態度であるとともに、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

キ 組合が外部組織であるとする会社の主張について

会社は、組合が要求事項②及び③で要求した情報を開示できない理由として、組合が「外部労組」である旨を主張するが、支部の組合員らは会社の従業員であって、その労働条件について団体交渉を要求しているのであるから、組合は団体交渉の正当な当事者であり、組合を殊更に「外部」扱いすること自体が、組合を嫌悪する意思の表れである。

ク 救済利益について

産休・育休中の組合員に対する代償措置等に関連する要求事項については、前記アのとおり、義務的団体交渉事項に当たるところ、会社は、組合員との間で調停が成立したから救済利益がない旨を主張するが、会社と調停が成立したのは一部の組合員のみであり、他にも問題となる組合員がいたのみならず、組合員以外の他の従業員の労働条件にも共通する問題でもあるから、調停の成立は、救済利益の有無を左右しない。

ケ 支配介入について

組合の求める期日までに団体交渉に応ぜず、その後の第1回及び第2回団体交渉でも著しく不誠実な態度に終始した会社の対応は、団体交渉拒否の不当労働行為にとどまらず、組合をないがしろにし、徹底的に弱体化しようとする支配介入にも当たる。

会社が、第1回団体交渉において、個々の従業員からの声や質問について、これからも会社の人事として可能な限りの相談に応じていきたい旨を回答し、従業員からの直接の問合せには対応すると述べたことは、組合を通さなければ個々の労働者との話合いに応ずることを表明したともみられ、組合を軽視した支配介入に当たる。実際に会社は、組合を窓口とする個別労働者の対応についての面談・協議を拒否しており、このことは、組合を軽視する姿勢の表れといわざるを得ない。

(2) 被申立人会社の主張

第1回及び第2回団体交渉における会社の対応は、以下のとおり、不誠実な団体交渉にも、組合運営に対する支配介入にも当たらない。

ア 義務的団体交渉事項か否かについて

義務的団体交渉事項は、労働組合の「構成員たる労働者の労働条件その他の待遇」であって「使用者に処分可能なもの」と解されるため、非組合員の問題は、原則として含まれない。

この点、第1回団体交渉の時点で、退職勧奨を受けた組合の組合員が存在することや、その組合員が産休・育休中か否かなどについての情報は、会社には明らかにされていなかったため、組合が、非組合員の問題を団体交渉の場で主張している可能性も完全には否定できず、義務的団体交渉事項の該当性に疑義があったことは明らかである。

また、組合の要求事項には、会社が整理解雇を行ったことを前提とする記載が随所にみられるが、会社が行ったのは任意の退職勧奨であり、整理解雇ではない。そして、第1回団体交渉の時点で、既に退職勧奨は終了しており、退職合意書に署名して退職予定となった従業員と、退職に合意せずに雇用継続となった従業員とが存在していたところ、前者に係る義務的団体交渉事項は、退職合意にかかる意思表示の任意性（錯誤・強迫の有無等）に関する事項に限られ、後者については、ポジションの

削減に伴う配転命令に関する事項に限られる。このため、組合が主張するような、整理解雇を前提とする人員削減の必要性・相当性の説明や情報開示といった各要求事項は、既に締結された退職合意書の効力に影響を与えるものではなく、法的に無関係である。

したがって、組合の各要求事項は、義務的団体交渉事項に該当しないため、これに対する会社の回答や情報提供が不十分であるとする主張も失当である。

なお、会社は、義務的団体交渉事項に該当しないとの法的位置づけを前提としつつも、回答を拒むことなく、以下のとおり、可能な限りの回答及び情報提供を尽くしている。

イ 要求事項①について

要求事項①について、第1回団体交渉時点においては、既に本件人員削減に係る退職勧奨は終了していたことから、この要求は将来の解雇及び退職勧奨に向けた要求であったと解される。

この点、会社は、解雇はその当時も行っておらず、将来においても違法・不法な行為は一切行わないことを約束する旨を明確に回答している。また、今回の退職勧奨は既に終了していて再開する見込みはないが、将来の経済状況次第では、今後、指名制の退職勧奨を行わないと約束することはできなかったため、その旨を回答したまでである。

また、組合は、退職に合意しなかった該当者に対して不利益な配置転換が行われたと主張するが、今回の該当者は、いずれも本件人員削減に伴いポジション自体が消滅する業務を担当していたため、他の部署へ配置転換せざるを得ないことは当然であり、会社は、就業規則第9条の規定に基づき、業務上の必要性に基づいて配置を検討しており、不当な意図や目的が介在する余地はなかったのであるから、第1回団体交渉における会社の回答と実際の会社の行為との間にそごはなく、この点において会社に不誠実な態度は一切ない。

さらに、組合は、特定の個別面談の会話内容を持ち出して、団体交渉における会社の回答が虚偽であると主張するが、会社は、委託業者に該当者との個別面談を委託するに当たり、徹底した事前プログラムを実施

しており、個別の退職勧奨が該当者の自由な意思形成を促す限度で行われ、退職の強要は許されないことを、各種トレーニングにおいて何度も強調し、具体的かつ詳細な注意事項や面談の台本を提供し、日本の法令及び実務に則した研修を実施した。また、組合が指摘する箇所は、不適切な言葉の選択はあったものの、対象者が署名しない理由等を確認するために改めて他の者が本人に連絡する可能性があることを伝える趣旨であり、不利益な取扱いを示唆したものではない。

ウ 要求事項②について

要求事項②について、組合は、会社が具体的な説明や資料の開示を一切拒否したと主張するが、整理解雇の各要件を踏まえた組合の要求事項に対し、会社は、整理解雇を前提とした検討や資料準備をそもそも行っておらず、その立証は不要である。会社はこの点を何度も指摘しつつも、可能な限り、組合の枠組みに合わせる形で回答を行った。

具体的には、会社は、近時の経営状況、業界の状況、コスト削減の必要性等を説明した上で、これまでに行った営業チームの接待費用・出張費用の制限、社内イベントの制限、新規採用の凍結・縮小、派遣社員の契約不更新等のコスト削減策について、説明した。会社の経営状況に関しては、本件人員削減が、会社だけではなく、C2会社全体としての経営状況に基づき判断されたものであるため、その根拠資料として一番適切であるC2会社のIR情報を参照するよう案内を行った。

また、削減されたポジションの数や規模、退職に応じた人の数や割合といった本件人員削減に関するデータは、非常に機微な秘密情報に位置付けられるため、開示できないと判断し、その旨を説明した。

したがって、こうした会社の態度に不誠実な面はない。

エ 要求事項③について

要求事項③について、組合は、団体交渉において該当者の選定方針等についての説明を行わなかった会社の対応が不誠実だと主張するが、該当者の選定方針も、整理解雇を前提とする要求事項である。会社は、削減されるポジションについては、基本的には今後のC5グループのビジネスの優先度に応じて各ポジションの重要性を多角的に検討した上で

決定しており、個々の具体的な分析はC5グループの専門チームが行っていること、人選が必要となる場面においても、経験・スキル、生産性、過去のパフォーマンス評価における客観的かつ合理的なデータポイントにより決定しており、また、産休・育休中の従業員については過去数年のデータを使用することによりその影響を可及的に排除しているため、産休・育休の取得等の事情が介在する可能性は全くないことなどを丁寧に説明している。

組合は、選定の基となったデータ（具体的な数値）及び該当者のうち産休・育休中の従業員の割合の情報開示を要求するが、前述のとおり、削減されるポジションの決定は極めて個別的な選定作業を伴っており、全体としての一般的な傾向を把握したところで、個々の事案における違法性判断には使えないものである。組合の要求する上記情報によらずとも、退職合意の任意性に問題があったと考える点や差別的な選定を受けたと考える点を具体的に挙げ、その懸念を払拭するための関連情報の開示を求める方がより効果的であり、団体交渉において、上記情報が必要不可欠であったとはいえない。また、本件人員削減は、C5グループ全体の世界規模の経営判断に基づくものであるため、日本における内部情報の開示は、世界規模の経営判断の一部を開示してしまうという側面を有し、極めて機密性が高い。現代社会では、一度機密情報を開示してしまえば、世界規模で予測不可能な影響が生じ得るため、会社が当該情報を開示できないと判断したことには合理的な理由がある。

したがって、こうした会社の対応に不誠実な点はない。

オ 要求事項④について

要求事項④について、前記アのとおり、第1回団体交渉の時点で、組合員の中に産休・育休中の該当者が存在するか否かが明らかではなく、義務的団体交渉事項該当性に疑義があったのであるから、おのずと会社が負う誠実交渉義務の範囲も限定的なものになる。

その上で、会社は、退職勧奨は、ポジションの削減に伴うものであり、産休・育休の取得を理由とするものではないため、法律上の不利益な取扱いには該当せず、退職合意の有効性には問題がないこと、代償措置を

講ずるか否かは法的な義務ではなく会社の裁量事項であること、既に有効な退職合意書に基づいて多額の特別退職金の支払が予定されていることや他の従業員との公平性に鑑み、会社として、退職合意書の撤回も代償措置も行わない方針であることなどを丁寧に説明している。会社と組合とで立場や見解が異なることは当然あり得るところ、会社の回答が組合の望むものではなかったとしても、そのことをもって会社の交渉態度が不誠実ということにはならない。

また、第1回団体交渉時には、既にポジションの削減に伴う退職勧奨は終了しており、産休・育休中の従業員を該当者から除外することは不可能であったため、その旨を述べた会社の回答に不合理な点はない。

カ 要求事項⑤について

要求事項⑤について、会社は、個別具体的な組合活動が事業所内で行われる場合には、様々な事情を実質的に考慮して判断する必要があり、この判断を、事前かつ包括的な形で行うことは不可能であるため、応ずることができない旨を、明確に回答している。また、社内のコミュニケーションの推進やチームビルディングを目的とするクラブ活動と、組合活動との性格の違いについても、十分な説明を行った。こうした会社の対応に不誠実な点はない。

キ 組合が外部組織であることについて

本件において、組合は外部労組であり、交渉に出席する組合側の交渉担当者のほとんどは会社の従業員ではないため、組合への情報開示は第三者への開示にほかならない。組合は本件に関して専用メディアで情報発信を続けている上、新聞社に寄稿を行ったり、メディア各社に対して記者会見を開催したりするなどして、会社の内部メールや団体交渉で明らかになった情報等を随時発信していた。このような状況下で本件人員削減及び退職勧奨に関連する統計情報を組合に開示すれば、世界規模で予測不可能かつ不可逆的な影響が生じ得るのであり、会社には統計情報を組合に対して開示できない合理的な理由があった。

ク 救済利益について

産休・育休中の従業員に対する代償措置等に関する要求事項について

は、その後、組合が想定していた特定の組合員と会社との間で調停が成立したことから、組合には救済を求める利益がない。

ケ 支配介入について

組合は、会社が、個別の従業員からの声や質問については会社の人事チームにおいて可能な限り相談に応じていきたいと述べたことについて、組合の要求の拒否や組合無視であり、支配介入であると主張するが、会社は、一般的な人事の役割として従業員からの質問や意見について可能な限り相談に乗るという、いわば当たり前のことを述べたまでであり、組合員が組合を通じて交渉を行うことを否定したものではないから、支配介入に当たる要素は全くない。

(3) 当委員会の判断

第1回及び第2回団体交渉における組合の要求事項の内容は、申立人組合が主張する要求事項①から⑤まで（前記(1)）のとおりであるため、前記各要求事項に係る対応を含めた、第1回及び第2回団体交渉における会社の対応について、以下、判断する。

ア 義務的団体交渉事項か否かについて

組合の要求事項①から③までは、本件人員削減に伴う退職勧奨に関する詳細な内容や必要性・相当性に関する説明等を求める内容であるところ、この退職勧奨は、組合員、非組合員を問わず会社全体で行われており（第2.2(5)(6)(7)）、当時、追加の退職勧奨等が実施されるか否かや退職合意書に署名を行わなかった場合の処遇などが明らかになっていなかった状況であったこと（同2(5)(6)(7)、同3(1)ウ(イ)、同3(1)エ(イ)）からすれば、該当者以外の従業員も含めた従業員全体の労働条件に関わる内容であり、組合の組合員を含む会社の従業員全体に適用される基準・制度の問題であるといえることから、義務的団体交渉事項に該当するとみるのが相当であり、仮に組合の組合員が該当者に含まれていることが会社に明らかになっていなかったとしても、これを左右するものではない。

また、要求事項③及び④は、会社全体で行われた上記退職勧奨の該当者に産休・育休中の従業員も含まれていた（第2.2(6)）ことを受けた、産休・育休に関する従業員の権利保障に関わる内容であり、同様に、組

合の組合員を含む会社の従業員全体の労働条件に関わるものであるから、従業員全体に適用される基準・制度の問題であるといえ、義務的団体交渉事項に該当するとみるのが相当である。

要求事項⑤は、組合活動への会社施設の利用許可を求める内容であり、労使関係の運営に関する事項として、施設管理権を有する会社との間において、義務的団体交渉事項に該当することは明らかである。

以上のとおり、組合の要求事項①から⑤までは、全て、義務的団体交渉事項に該当するから、以下、個別の要求事項ごとに、会社の対応を検討することとする。

イ 要求事項①について

(ア) 要求事項①について、会社は、今後、解雇や退職勧奨（特に指名制のもの）を行わないことについて、現時点において解雇は行っておらず、会社としてインパクトがあるような動きがあれば通知を行い、組合からの団体交渉の申入れには対応する旨（第2.3(1)イ(i)）、現時点で退職勧奨の追加募集は行っておらず、職務の調整をメインで検討しているが、今後の人員整理は、将来の経営状況や財務状態に左右されるため、現時点で行わないことを約束することはできず、追加の退職勧奨の選択肢を含めて他の可能性を全部排除できない状況にある旨（同ウ(i)、エ(i)）を回答している。

また、退職に同意しなかった該当者に対する不利益な取扱いの禁止及び職務変更等の際の事前協議要求について、会社は、職務等の変更は、会社の人事権や業務命令権に属し、様々な事情を検討して決定すべき経営判断の側面があるため、団体交渉の申入れには誠実に対応するなど必要に応じて事前協議の対応を行いたい、必ず事前協議又は合意を得なければ先に進めないという約束はできない旨（第2.3(1)イ(ア)）、署名を行わなかった者に対して会社として違法不法な行動や言動を一切しないのは当然であるが、会社の業務命令権の下に、ビジネスニーズに基づいた従業員の配置及び職務内容の変更は可能と理解しており、組合との事前協議は考えていない旨（同ウ(ア)）を回答している。

(イ) 確かに、全世界で「6%」の人員削減が打ち出されていた当時の状況（第2.2(1)）や、当初の3月2日付メール①及び3月2日付メール②において該当者が退職に同意しなかった場合の処遇が明らかにされていなかった状況（同(5)(6)）を踏まえれば、組合が、退職に同意しなかった該当者が不利益な取扱いを受けることや、今後、会社において更なる解雇や退職勧奨が続くことを危惧して会社に上記の要求を行ったことは理解できる面がある。

しかし、当該退職勧奨が、本件人員削減というグローバルな意思決定に端を発して行われていること（第2.2(1)）からすれば、会社が、現時点において、解雇や追加の退職勧奨は行っていないという事実を明確に伝えつつ、今後については、将来のグループ全体の経営状況や財務状態に左右されるため、現時点で会社として更なる人員削減措置を行わないことを約束することはできないとした上で、会社として動きがあるときは通知を行い、組合の団体交渉申入れには対応する旨を回答したことは、無理からぬことであったとみるのが相当である。

(ウ) 組合は、退職に同意しなかったA5副委員長らが、顧客（広告主）のトラブルサポートの対応業務に異動となったこと（第2.3(4)）が不利益な取扱いであり、署名を行わなかった者に対して会社として違法不法な行動や言動を一切しないとした会社の回答が虚偽であった旨を主張する。

しかし、会社の就業規則第9条には、会社が必要に応じて従業員の配置転換を命ずることができ、異動を発令された従業員は正当の事由のない限りこれを拒むことができない旨が規定されており（第2.10）、会社が、就業規則の規定に基づき、ポジションが削減された従業員の雇用を維持するために、一時的にせよビジネスニーズがあると判断したポジションへの配置転換（異動）を命ずること（同4(1)オ）については、必ずしも不合理な対応であるとはいえない。そうすると、会社が、団体交渉において、上記のような回答をしたことをもって、直ちに会社の対応が不誠実であったと断ずることはできない。

(エ) 組合は、会社の面談担当者が、3月3日の個別面談において、該当

者に対して行った発言（第2. 2(7)）を捉えて、会社内において、当初から、退職に合意しなければ不利益な取扱いをすることが決まっていた旨を主張する。

確かに、上記面談における委託業者の面談担当者には、一部誤解される可能性のある発言がみられるものの、一方で、退職合意書の内容を説明することが仕事であり、該当者には選択肢がある旨や、署名を行わなかった場合は個別に再確認を受けることになるであろう旨を併せて説明しており、当該発言が会社としてハラスメントを行うという文脈での発言であるとは評価し難い。

また、会社は、個別面談の委託業者に対する説明資料の中で、解雇は選択肢にないこと、会社の従業員に対して退職合意書に署名するよう強制又は圧力をかけることは退職強要（解雇）とみなされる可能性があることを明記しており、想定される質問に対する対応方針としても、退職合意書は、該当者が同意し署名した場合に初めて効力が生ずると説明すべきである旨を記載している（第2. 2(7)）。

そうすると、会社が、当初から退職に同意しなかった該当者に対して不利益な取扱いを行うことを決めており、その意思の下に委託業者に対して個別面談を行わせていたとまで認めることはできない。

(オ) したがって、要求事項①についての、団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

ウ 要求事項②について

(ア) 要求事項②のうち、「会社の経営状況」について、会社は、CEOとCFOが、株主や投資家に向けてIRという形で、四半期ごと及び年間を通して、経営状況及び財務状況を書面にまとめており、細かい数値も含めて開示しているため、それを参照するのが一番適切な形での経営状況及び財務状況の確認になる旨、これはC2会社全体としての情報になるが、現在のビジネスの状況をみると、広告の状況もクラウドの状況も、グローバルと国別とで、財務の方向性は合致しているため、参考になる旨を回答している（第2. 3(1)イ(ウ)）。

また、「人員削減の必要性」については、現在の世界的に厳しい経済

状況において、C5グループも収支がひっ迫する中、収支の見直しや人員削減によるコスト削減は不可避であった旨(第2.3(1)イ(ウ))、「人員削減回避の経営努力」については、営業チームにおいては、接待費用、営業費用、出張費用などの経費を大幅に削減しており、他にも、社内イベントの制限、採用凍結・縮小、派遣社員の契約更新拒否に加えて役員賞与の減額も行うなど、会社全体で支出の削減に努めており、今後も継続していくが、それだけでは今の収支のひっ迫を回避できず、一番膨大な固定費である人件費の削減に踏み込まなければならなかった旨(同3(1)ウ(ウ))、「人員削減達成後の経営予測」については、グローバルで人員削減を行った結果の将来の財務への影響については現時点で情報がなく、将来のことになるため、説明を控えたい旨(同3(1)ウ(エ))、今回の人員削減はグローバルで行われており、今後必要なところに投資をしていくという将来の話でもあるため、具体的な金額の提示はできない旨、経営陣がタウンホールで回答しているポジティブインパクトの内容が全てでありそれ以上の情報はどこの国にもない旨(同4(1)ク)を回答している。

- (イ) この点、本件において、会社は、C5グループの日本法人であり(第2.1(4))、今回の退職勧奨は、グローバルの経営陣による本件人員削減の意思決定に基づいて行われているという事情がある。また、会社としては、整理解雇ではなく、該当者との間で退職についての合意を得るという退職勧奨の形で手続を進めており(第2.2(5)(6))、一般的に、会社の経営が黒字であったとしても、経営判断として、退職勧奨の形での人員削減を行うことはあり得ることである。

そして、会社は、上記の状況を踏まえた上で、本件人員削減の判断の背景にあるグローバルなマーケットの状況を説明した上で、会社として行った経費削減の努力を個々に説明している(第2.3(1)イ(ウ)、ウ(ウ))。また、本件人員削減が、C2会社全体としての経営状況に基づき判断されたものである以上、その根拠資料としてもC2会社全体のIR情報が一番適切であるという見方もでき、加えて、グローバルにビジネスを行っている企業において、日本法人単体での経営状況を切

り分けることに困難が伴うことも理解できることから、会社がC2会社全体のIR情報を参照するよう案内したことも、必ずしも不合理な対応とはいえない。さらに、本件人員削減がグローバルな意思決定の下に行われている以上、人員削減達成後の経営予測についても、グローバルの人員削減の結果及びそれに基づくグローバルな経営陣の経営判断による必要があると考えられ、会社が現時点で情報がないと回答したことも不合理とはいえない。

したがって、要求事項②のうち、「会社の経営状況」、「人員削減の必要性」、「人員削減の回避努力」、「人員削減達成後の経営予測」の各項目については、会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

(ウ) 一方、会社は、要求事項②のうち、「人員削減の数値目標」については、C5グループでは、部門部署がグローバルで縦割りとなっており、会社で完結する組織図にはなっていないため、グローバルの部門のトップが、自分の部門におけるC5グループの優先順位と合致していないポジションを選定し、グローバルレベルでポジションの削減の決断をしており、その中で、日本の法制度の中で、日本の従業員に対して誠意のある正しい妥当な退職勧奨の手続とは何かを、会社の人事チームで時間をかけて考えた旨、「6%」は、C2会社全体、C5グループ全体で掲げた数字であり、必ずしも会社単体の数値目標ではないが、C5グループの縦割りの組織の中で、グローバルの部門のトップが決めた、削減対象のポジションが各国にあるため、その決断が各国にインパクトを与えるという考えになり、例えばチーム全体がグローバルでなくなったケースもあれば、チーム自体は残るが、該当者を人選の上、減員してチームを継続するケースもあった旨を回答し（第2.3(1)エウ)、「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」については、それらの数字は、社外秘のため、開示する法的義務はないと考えているとした上で、妥当性のある手続と対話の場を経て、かなり多くの該当者が、納得した上で合意の下に退職勧奨に応じている旨を回答している（同ウエ）。

(エ) この点、C5グループ全体で「6%」の人員削減が打ち出されてい

る当時の状況においては、今後、当該退職勧奨の進捗次第では、会社においても、整理解雇を含む更なる人員削減措置が開始されることも当然予想されたのであるから、組合として、全ての従業員の雇用契約上の地位という最も重要な労働条件に直結する内容として、会社における「人員削減の数値目標」について把握した上で、「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」についての情報を求め、当該退職勧奨により会社における人員削減の数値目標が達成されているかどうかを確認することは、極めて高い必要性のある要求であったといえる。

それにもかかわらず、会社は、「6%」の目標が会社単体ではなく、C2会社全体、C5グループ全体の目標であることは明らかにしているものの、会社に降りてきている目標があるか否かについては明確に回答しておらず、組合の質問に対して十分な回答を行っているとはいえない。

また、会社としての数値目標の有無にかかわらず、日本の労働法制の下で、対象となる従業員を特定する形での退職勧奨を実際に実行したのは会社なのであるから、このような会社の責任の下で行われている退職勧奨の手続において、退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数については、会社として当然把握しているべき情報であり、開示することに困難を伴うものではないはずである。

会社は、これらの数値が社外秘の情報であり、開示する法的義務はない旨を回答し、開示を拒否しているが、会社における数値目標や退職勧奨の対象人数や実際の署名者の人数は、会社の経営情報や従業員個人の情報を含むものではなく、現にC5グループとしては、グローバルで「6%」という人員削減の数値を公表しているのである。そうすると、前述の組合にとっての情報の必要性にも鑑みると、会社としては、例えば組合との間で秘密の保持に係る特約等を交わした上で、可能な範囲での情報開示を行うことなどを検討したり、検討の結果、対応ができない場合であっても、当該情報の開示により、どのような具体的な弊害があり、経営にどのような具体的な支障が生じるのかなどについて、組合の納得が得られるような具体的な説明を行ったりす

ることは可能であったとみるのが相当であり、これらの努力がなされないまま、上記の理由のみをもって開示を拒否した会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ない。

- (オ) したがって、要求事項②「人員削減に至った経緯」のうち、「人員削減の数値目標」及び「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」の情報開示についての、団体交渉における会社の説明及び対応は不十分であり、不誠実な団体交渉に該当する。

エ 要求事項③について

- (ア) 要求事項③のうち、退職勧奨の対象者の選定方針及び人選の基となったデータ（具体的な数値）について、会社は、第1回団体交渉において、グローバルの経営陣が、ビジネスの優先順位から会社にとって重要なポジションのレビューをし、会社の向かう方向性や優先順位と合致しないポジションを特定するというポジションの削減がスタートベースとなっており、特定の個人を対象としたものではなく、また、その手続の中で人選が必要な場合は、経験・スキル、生産性、パフォーマンスといった客観的な合理的データを利用して人選を行っている旨（第2. 3(1)ウ(イ)(オ)）、グローバルの決定権者が客観的なデータに基づいて選んでおり、会社には人選も含めて決定事項が送られてきているため、会社としては何もできることがなかった旨（同エ(エ)）、分かっている範囲でできる限りの内容を伝えているつもりだが決定権者のところでどのような決定があったかが必ずしも全部見えているわけではなく、ビジネス判断のところはグローバルの規模で考えられているところがあるため、会社として答えるのが難しい旨（同エ(エ)）を回答している。

また、会社は、第2回団体交渉において、人事評価の数値は飽くまでも一つの数値であって、該当者を選定する上でそれが全てではないが、産休・育休中であることを理由に評価を下げたりはしておらず、産休・育休期間外の仕事をしてきた時期の評価をみている旨、タウンホールで、CEOらが、新人事評価制度の評価は今回のクライテリア（評価基準）として加味していないことを明確に言っている旨、該当

者が産休・育休中かどうかは関係なくビジネス上の判断としてのポジションの削減の判断がまずあって、そこに基づいて退職勧奨が行われているだけであり、産休・育休の取得という考慮は一切入っていない旨を回答している（第2.4(1)ウ）。

そして、署名を行わなかった該当者の中に、チームの異動をせずに従前と変わらず仕事をしている者もいるとの組合の指摘に対しては、ビジネスニーズに合わせて職種の調整をする中で、所属部門においてどういう形でポジションの調整ができるかを個々に検討した結果であり、個人的な特別扱いがあるわけではなく、組織の変更は非常に複雑であり、あるチームの中での需給の話ではなく、全体の組織を再編してより筋肉質な経営体制にするために、様々な要素を検討した結果、変化の現れ方が人によって異なるように見えるかもしれない旨を回答し（第2.4(1)ウ）、その複雑な判断を組合として理解してコミュニケーションを取りたいのでビジネス上の判断の中身を説明してほしいとの組合の要求に対しては、グローバルのトップによる全体的な経営判断が最終的には介在しており、ローカルの間が全てを把握しているわけではないため、難しい旨を回答している（同）。

さらに、該当者のうち産休・育休中の従業員の割合の情報開示について、会社は、裁判ではないので、団体交渉においてそれ（産休・育休中であることを理由として選定していないこと）を証明する必要はなく、組合が要求する情報を開示しなければならない義務はない、組合の要求する情報を社外に出すハードルは非常に高く難しい、休職に入っていたから退職勧奨の該当者となったのではないことを繰り返し伝えており、それを真実として受け止めてもらいたい、裁判所における立証の場面に行き着く前段階で誠実に回答を行っているなどと回答している（第2.4(1)キ）。

- (イ) 確かに、本件人員削減に伴う退職勧奨は、本件人員削減というグローバルな意思決定に基づいて行われたものであり、また、C5グループ全体としては、タウンホールにおいて本件人員削減についての説明を行っており（第2.2(2)）、こうしたグローバルな意思決定に基づく

人員削減の詳細について、会社として説明を行うことに困難さが伴うことについて、一定の理解はできる。

しかし、日本の労働法制の下で、対象となる従業員を特定する形での退職勧奨を実際に実行したのは、会社自身である。また、前述のとおり、C5グループ全体で6パーセントの人員削減が打ち出された当時の状況においては、今後、退職勧奨の進捗次第では、会社において整理解雇等の更なる人員削減措置が開始されることも当然予想されたのであるから、該当者の選定方針については、従業員の雇用契約上の地位の喪失という最も重要な労働条件に直結する事項であったといえる。

会社は、経営予測の説明の中で、C5グループ全体でのタウンホールが開催されており、答えを持っているCEOのスタッフが説明責任を果たすために1時間かけてQ&Aセッションを設けて回答しており、それ以上の情報はどこの国にもない旨を述べている（第2.4(1)ク）が、仮にそうであったとしても、会社は、団体交渉において、タウンホールでの説明内容の詳細をほとんど明らかにしておらず、該当者の選定方針について、タウンホールで参考となる回答があったのであれば、団体交渉の場においても、会社として具体的にその内容を引用した上で説明すべきであったといえる。

- (ウ) また、会社は、団体交渉において、グローバルでチーム全体がなくなったケースもあれば、チーム自体は残るが、該当者を人選の上、減員してチームを継続するケースもあった旨（第2.3(1)エ(ウ)）や、今後どのビジネス部門を残してどの部門を縮小し、あるいは新しいビジネスを作ろうというような大きな方針があつて、それが各国の各組織の末端に降りて行った結果、組織の青写真ができ、その結果、このポジションはクローズする、このポジションは半分をこっちに異動させる、このポジションはおおむね残すがこっちと合わせる、という基準がようやく生まれる旨（同4(1)ウ）を説明しているが、こうした組織再編を経た結果としての会社組織の具体的な全容については、明らかにしておらず、その結果、組合から、署名を行わなかった該当者の中

に、チームの異動をせずに従前と変わりなく仕事をしている者もいることについて指摘を受ける（同4(1)ウ）などしている。そして、組合が、該当者の選定やその後の処遇について、ビジネス上の判断の中身を理解してコミュニケーションを取りたいとして、会社に説明を求めているにもかかわらず、会社は、組織の変更は非常に複雑であり、様々な要素が検討された結果、変化の現れ方が人によって異なるように見えるかもしれない旨を回答するにとどまっている（第2. 4(1)ウ）。

会社は、グローバルのトップによる全体的な経営判断が最終的には介在しており、ローカルの間人が全てを把握しているわけではないため、ビジネス上の判断の中身を説明するのが難しい旨を述べる（第2. 4(1)ウ）が、どのポジションを削減するかなどについての判断過程や理由等の説明を会社が行うことは難しかったとしても、会社の従業員が関係するポジションについて、どのポジションが削減され、どのポジションが半分異動になり、どのポジションがどのポジションと統合したのかといった、組織再編後の会社組織の全容については、会社として一定程度明らかにすることは可能であったといえるし、そのような全容が一定程度明らかになれば、該当者の選定に当たって産休・育休中の従業員が狙い撃ちされているのではないかという組合の問題意識の解消にもつながり得るものであったといえる。

したがって、以上のような対応こそが、組合が求める該当者の選定方針についての説明であったと捉えるのが自然であり、会社は、そのような説明を行う中で、組合からの質問に答えられない点などが出てくれば、持ち帰った上で、タウンホールでの説明内容の確認を行ったり、場合によっては、米国法人やC2会社に問い合わせたりするなどして、可能な限りの回答を行う努力をすべきであったとみるのが相当である。

- (エ) 同様に、会社は、当該ポジション内で人選が必要となる場合に用いたと会社が主張するクライテリア（評価基準）について、経験・スキル、生産性、パフォーマンスといった客観的な合理的データを用いたと述べる（第2. 3(1)ウ(イ)）ものの、用いたデータを特定した上での

具体的な説明を行っていないばかりか、人事評価の数値は飽くまでも一つの数値であって、該当者を選定する上でそれが全てではない（同4(1)ウ）などと、組合からの質問に正面から答えない回答を行っている。人選が必要となる場面で産休・育休中の従業員に不利なデータが用いられていないかについて問題意識を持っている組合としては、人選に用いられた具体的なデータや数値を特定した上での説明を求めているのであり、また、人選については、「客観的な合理的データ」に基づく判断であり、ビジネス上の判断の中身ではないのであるから、会社として、当然に説明が可能な部分であり、不明な点があれば、米国法人やC2会社に確認するなどして、人選の基準として用いられた客観的な合理的データが、具体的にどのデータのどの数値を用いているのかを説明し、組合の疑問に対して可能な限りの回答を行う努力をすべきであったとみるのが相当である。

- (オ) さらに、上記の要求について会社から十分な説明を受けられず、該当者の選定方針や、人選が必要な場面で用いられた客観的かつ合理的なデータが明らかになっていない状況においては、組合としては、該当者の選定に当たって産休・育休を取得したことなどの事情が介在していないことを根拠づける資料は確認できないのであるから、該当者のうちの産休・育休中の従業員の割合が示す全体の傾向が会社の主張と整合したものになっているかどうかの確認を行うことは、会社の主張を検証する手法として合理的であるといえる。よって、組合が、こうした全体的な傾向を確認するために、会社に対して求めた、該当者に占める産休・育休中の従業員の割合のデータは、組合にとって、必要性の高い情報であったといえる。

他方、当該情報は、会社の経営情報や従業員の個人情報を含むものではない中で、会社は、団体交渉において、証明の必要はない、要求された情報を社外に出すハードルは非常に高く難しいなどと、開示を行わない理由について抽象的な説明にとどまっていた。

そうすると、前述の組合にとっての情報の必要性にも鑑みると、会社としては、当該情報についても、前記ウ(エ)での判断と同様に、例え

ば組合との間で秘密の保持に係る特約等を交わした上で、可能な範囲での情報開示を行うことなどを検討したり、検討の結果、対応ができない場合であっても、当該情報の開示により、どのような具体的な弊害があり、経営にどのような具体的な支障が生じるのかなどについて、組合の納得が得られるような具体的な説明を行ったりすることは可能であったとみるのが相当であり、これらの努力がなされないまま、上記の理由のみをもって開示を拒否した会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ない。

したがって、組合にとっての情報の必要性と比して考えると、こうした会社の対応が十分なものであったとはいうことはできない。

- (カ) 以上からすれば、要求事項③「退職勧奨の対象者の選定方針等」（選定方針の説明、人選の基準となったデータ及び「退職勧奨の対象者のうち産休・育休中の従業員の割合」の情報開示）についての会社の説明及び対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

オ 要求事項④について

- (ア) 要求事項④のうち、産休・育休中の従業員の該当者からの除外要求について、会社は、第1回団体交渉において、3月16日までは退職勧奨の対話の場を設けていたが、それ以降は退職勧奨の場は設けていない旨を述べ（第2.3(1)ウ(カ)、要求には応じられない趣旨を明確にした。

そして、この回答以降、組合は、主として、要求事項④のうち、㉞退職に同意しなかった者及び退職に同意した者のうち撤回を望む者を元の職種・職位に戻すこと並びに㉟撤回を望まない者に対して代償措置を講ずることについての要求を行っている（第2.3(5)）。

- (イ) そして、上記(ア)㉞について、会社は、署名を行った該当者については既に（退職合意の）法的な効力が発生しており、撤回はできない、また、元のポジションは存在しないため、署名しなかった該当者を元の職種に戻すことはできない旨（第2.4(1)カ）、元のポジションがないため、新しいポジションに配置する必要がある、その新しいポジションの詳細の説明を受けるタイミングについては、現時点でも復職後

でもよい旨（同エ）を回答している。

また、上記(ア)④について、会社は、特定の従業員を想定しての要求であれば、組合の組合員である従業員のリストをもらいたい、特定の個人の情報が無い中では一般的な回答となり、基本的に退職合意書への署名をもって合意が成立しており、あえてその内容を変更することは考えていない旨（第2.3(1)ウ(キ)）、今回の該当者の中に休職中の方が含まれていたのは事実だが、会社として様々な協議を行った結果、「役割（role）」が影響を受けた事実を本人に直接伝えて説明し、質問に答えた上で、会社の人事チームが可能な限りのサポート、フォローを行っている旨（同3(1)エ(エ)）、特定の該当者を確認したいと伝えたのは、特定の該当者に関する具体的な要望を聞いて退職パッケージの内容変更を前向きに検討するという趣旨ではなく、会社としてはできる限りの退職パッケージの内容を提示しており、他の該当者との公平性などを考えると退職パッケージの内容変更などの特別扱いは考えていない旨（同）、今回は飽くまでも退職パッケージと引換えの退職という、任意であることを明確にしたオプションの提示にとどまり、法的な意味での不利益ではないと考えており、法的観点を越えた趣旨とか配慮の部分は、最終的には会社の判断になる旨（同）、退職パッケージの国単位の違いは、各国それぞれの実情に応じて調整する法律やマーケットスタンダードの違いによるものであり、退職パッケージについて個別の個人単位での調整を行い、産休・育休中の該当者を特別扱いすることはできない旨（同）、会社の対応に法的瑕疵はなく、会社の対応の瑕疵を前提とする議論はどうしても発展しにくい旨（第2.4(1)カ）を回答している。

- (ウ) この点、会社の説明を前提とすれば、今回の退職勧奨の該当者の選定は、基本的にはポジションの削減がベースにあり、産休・育休中の該当者についても、他の該当者と同様に、元のポジションは既に消滅していることになるのであるから、そのような説明を一貫して行っている会社の立場からすれば、産休・育休中の従業員について、一律に該当者から除外することや、産休・育休中の該当者に限って元の職種・

職位に戻すことといった、特別の対応を採ることは現実的ではなく、組合が産休・育休中の従業員について要求する、該当者からの除外要求及び上記(ア)⑦のうち「元の職種・職位に戻すこと」については、会社が応じられないとしたこともやむを得ないとみるのが相当であり、その旨を団体交渉の場で説明した会社の対応が不誠実であるとはいえない。

また、上記(ア)④について、使用者は、団体交渉において、譲歩して労働組合と合意することまでを義務付けられているわけではないところ、組合が代償措置を要求しているのは、産休・育休中の該当者のうち、退職合意の撤回を望まない者についてである。そうだとすれば、退職合意の撤回を望まない者との間においては、会社が、該当者との間での退職条件について合意が有効に締結されたものとして取り扱い、退職合意の締結や他の退職に合意した該当者との公平性の観点を理由として挙げた上で、合意された退職条件を上回る措置を求める組合の要求には応じられないと回答したことが不誠実であったとまではいえない。

- (エ) 一方、上記(ア)⑦について、組合は、前提として、退職に同意した者のうち、撤回を希望する者について、退職合意の撤回を求めており、会社は、主として、産休・育休中の従業員も含めて退職合意書に署名を行った該当者については退職合意の効力が有効に発生していることを、撤回を認めない理由として述べている。

このため、退職合意の撤回要求の点については、該当者が退職合意書の署名に至るまでの状況も考慮して判断する必要がある。

a 署名期限に至るまでの労使間の状況

組合は、3月1日に、同月7日までの日時での団体交渉の開催を求めて3月1日付要求書を会社に郵送した(第2. 2(4))ものの、会社は、3月8日付連絡において、確認が遅れた結果、組合が希望する日程で団体交渉を開催できなかつたとし、3月10日に、組合に対し、同月22日の18時から、組合との団体交渉に応ずる旨を回答し(同(8))、結果として、組合との初回の団体交渉を経ないまま、延長

後の署名期限（同月19日正午）が経過した（同2(10)、同3(1)）。

このため、組合としては、会社との間で、退職勧奨の内容の詳細などを明らかにするための団体交渉を行うことができないまま、署名期限が経過したことが認められる。

b 署名を行わなかった場合の処遇などについての会社の説明

会社は、3月2日に、該当者に対して3月2日付メール②を送信して退職勧奨の通知を行い（第2.2(6)）、早期署名金の追加が得られる退職合意書の署名期限を一方的に同月16日までに設定して（同(6)ア(ウ)）、わずか2週間程度の短期間で多数の労働者に退職の判断を迫っていたところ、当初の3月2日付メール①（同(5)）及び3月2日付メール②（同(6)）では、退職を選択した場合の退職パッケージの説明はあるものの、退職を選択しなかった場合についての処遇の説明は一切記載されていなかった。

また、会社は、A4との個別面談においても、署名を行わない場合の処遇については、「もし現時点で署名を行わなかった場合について知りたかったら会社の問合せ窓口で署名を行わなかったらどうなるかを尋ねてください。」「日本法に違反することはできませんし、せいぜい私が言えるのはそれくらいです。」などの説明にとどまっておき、合意書の法的な部分についても「弁護士にご相談されることをお勧めします。」などと説明していた（第2.2(7)）。

以上のように、会社は、自らが作出した不透明かつ切迫した状況の下で退職勧奨を行っており、特に該当者が退職合意書に署名を行わなかった場合の処遇については、会社が設定した署名期限までに組合に対して十分な説明の機会を設けておらず、また、該当者に対する個別の説明においても、会社の問合せ窓口を案内する程度の対応にとどまっているようにも見受けられ、十分な説明がなされていたかどうか明らかとなっていない。

こうした署名に至るまでの当時の状況を考慮すれば、退職合意書の署名のみによって、該当者との間で問題なく退職合意の効力が発生しているといえるかどうかについては、当事者から疑義が呈されること

もあり得るところであり、会社は、退職合意の撤回を希望する該当者との関係においては、団体交渉の場で、会社が退職合意が有効であるとする根拠について、例えば、個別面談や問合せ窓口において会社が該当者に対して行った説明内容等の情報提供の詳細をより積極的に明らかにした上で、退職に合意しなかった際の処遇などについて、会社として該当者に対して十分な説明を行っていたことを具体的に説明するなどして、組合の納得を得るための努力をすべきであったというべきである。

(カ) したがって、要求事項④「産休・育休中の該当者の取扱い」のうち、「退職に同意した者のうち撤回を希望する者についての退職合意の撤回要求」について、団体交渉の場で十分な説明や検討を行っていない会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

カ 要求事項⑤について

要求事項⑤について、会社は、社外で自由にやってもらうことに問題はないが、会社施設の利用については認めていない旨、メーリングリスト等の社内のコミュニケーションツールを組合活動に利用することは認めていない旨を回答しており、利用が認められているクラブ活動との差異については、クラブ活動を通じたチームビルディングは会社のビジネスに間接的につながるものであるが、組合活動の色合いが強いものは業務との関連性が薄くなるため、しゅん別している旨を説明している(第2.3(1)イ(エ))。

会社は、組合活動とクラブ活動との差異について、ビジネス(業務)との関連性の観点から一定の回答を行っており、その後、第1回及び第2回団体交渉において、組合から新たな主張や再提案があったことは認められない(第2.3(1)、同4(1))。また、会社が説明した内容と異なり、会社の業務との関連性の薄いクラブ活動以外の団体に対して会社施設の利用が認められた事例があったというような事実についての疎明もない。

そうすると、会社が、会社施設の管理権者として、組合の要求する、包括的な形での事前の利用許可を行うことはできないと判断し、その旨

を団体交渉で回答したことが不誠実な対応であったとはいえない。

なお、組合は、就業時間中における組合活動を求めたことはない旨を主張するが、3月1日付要求書においては、事業所内での組合活動を、他のクラブ活動と同様に扱うことと記載されており（第2.2(4)ア④）、就業時間外に限る要求であるとは明示されてはおらず、また、第1回団体交渉における、要求事項⑤に係る会社とのやり取りにおいても、就業時間外であることは明言されていない（同3(1)イ(エ)）。会社は、クラブ活動について、就業時間内か否かにかかわらず会社施設の利用を認めている（第2.8(1)）ことからすれば、組合がクラブ活動と同様の取扱いを要求している以上、会社が、組合の要求には就業時間内の活動も含まれていると理解したとしても不自然ではなく、組合の主張は、上記判断を左右するものではない。

キ 組合が外部組織であるとする会社の主張について

会社は、組合が要求事項②及び③で要求した情報について開示できない理由として、組合が「外部労組」であり、団体交渉に会社の従業員以外の組合員が多数参加していたことも追加で主張する。

しかし、支部の組合員が会社の従業員らで構成されていることに争いはなく（第2.1(3)）、会社の従業員である組合員の労働条件に関する事項については、支部が所属する上部団体らも含めて、当然に、団体交渉の当事者となる。

また、前記ウ(エ)及びエ(カ)で判断したとおり、組合にとっての当該情報の高度な必要性が認められることに比して、会社側で、可能な範囲での開示の検討や不開示の具体的理由の提示の努力がなされたとは認められない。

以上からすれば、支部が所属する上部団体らがいわゆる合同労組であり、団体交渉に会社の従業員以外の者が参加していたことを、当該情報の開示を拒否する合理的な理由とする会社の主張は採用することはできない。

ク 救済の利益について

会社は、組合が想定していた産休・育休中の特定の組合員について、

調停で解決していることをもって、救済の利益がない旨を主張するが、仮に、他に、組合員の中に産休・育休中の該当者がいなかったとしても、この要求事項は、組合員以外の従業員の労働条件にも影響する、労働者全体に適用される一般的な基準・制度に関わる問題として、義務的団体交渉事項に含まれることは前記アで判断したとおりであるから、一部の組合員と会社との間で調停が成立していたことのみをもって、直ちに救済利益が欠如することにはならない。

ケ 支配介入について

- (ア) 組合は、第1回及び第2回団体交渉における会社の対応が、不誠実な団体交渉にとどまらず、組合をないがしろにし、弱体化を図る支配介入にも当たると主張する。しかし、前記ウエオで判断したとおり、第1回及び第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部分があるものの、会社が組合の存在を殊更に無視したり、組合弱体化を企図して不誠実な対応を行ったとまで認めることはできず、組合の上記主張は採用することができない。
- (イ) 組合は、会社が、組合の要求について全面拒否回答をしながらも、その一方で、組合を通さない、従業員からの直接の問合せ等には対応する旨を述べたことが、組合を排除し組合の存在を否定する支配介入であるとも主張する。

しかし、会社の第1回団体交渉における発言は、組合からの、産休・育休中の該当者に対するメッセージが欲しいとの求めに応じたものであり、その内容も、まだ退職合意書に署名をされずに悩んでいる該当者がいれば、人事チームに連絡してもらえれば継続的に対話の場が持てるし、そういった形で一人一人と対話の場を持っていきたいと考えている、会社としては、できる限り該当者をケアして対応したと思っているが、疑問や質問があれば休職中の従業員に限らず私たちに連絡してほしい、という穏当なものであった（第2. 3(1)エ(エ)）。

そうすると、会社の上記発言は、飽くまで一般的な人事の役割として従業員からの質問や意見について可能な限り相談に乗ることを確認したものであり、会話の流れからみて、組合員が組合を通じて交渉

を行うことを否定する趣旨の発言ではないことは明らかであるから、団体交渉における会社の上記発言は、組合運営に対する支配介入には当たらない。

コ 結論

以上のとおりであるから、組合の要求事項のうち、要求事項②「人員削減に至った経緯」（「人員削減の数値目標」及び「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」の情報開示）、要求事項③「退職勧奨の対象者の選定方針等」（選定方針の説明、人選の基準となったデータ及び「退職勧奨の対象者のうち産休・育休中の従業員の割合」の情報開示）、要求事項④「産休・育休中の該当者の取扱い」（退職に同意した者のうち撤回を希望する者についての退職合意の撤回要求）についての、第1回及び第2回団体交渉における会社の説明及び対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

2 組合の5月9日付けの団体交渉申入れに対し、会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点2）について

(1) 申立人組合の主張

組合は、第2回団体交渉において、5月9日付要求書を会社に手交し、該当者の退職日である5月31日より前に次回の団体交渉を開催することを申し入れたが、会社は、5月18日付連絡において、既に第1回及び第2回の団体交渉で会社は十分な説明を行っており、これを繰り返す実益はないなどという会社の見解を一方向的に押し付け、新たな協議事項がなければ団体交渉に応じないとして、組合の団体交渉申入れを拒否した。

このような会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否にほかならず、また、組合をないがしろにし、弱体化しようとする支配介入にも当たる。

(2) 被申立人会社の主張

会社は、第1回団体交渉で十分議論のなされた各要求事項について、第2回団体交渉においても繰り返し十分な説明及び情報提供を行った。

本件人員削減及び退職勧奨に係る要求事項に関して、組合は、本件は任意の退職勧奨であるという会社の再三の指摘にもかかわらず、整理解雇の

各要件に基づく要求事項を繰り返したが、会社は、機密情報の開示に当たらない範囲で、できる限り誠意をもって情報を提供した。

産休・育休中の従業員の取扱いに係る要求事項についても、会社は、既に有効な退職合意が締結されていることや、他の該当者との間の公平性の観点から、産休・育休中の該当者について特別な措置を講ずるのは難しいという会社の見解を繰り返し説明した。

組合の5月9日付要求書の内容は、会社が開示は難しい旨の説明を繰り返し行った統計情報の再度の開示要求や、既に議論の尽くされた退職勧奨の任意性に関する論点の再提起にすぎなかった。

以上から明らかなおり、組合の各要求事項に関する団体交渉は行き詰まりの状況に達し、これ以上の交渉の余地がない状態となっていた。したがって、この状況において、会社が、同じ要求事項に関する団体交渉に応じなかったとしても、団体交渉拒否には正当な理由が認められる。また、会社が組合に対する支配介入に該当するような行為をした事実はない。

なお、会社は、他の新たな要求事項があれば、団体交渉を行う予定であったのであり、現に、第2回団体交渉の後、組合との間では継続的に団体交渉が行われている。

(3) 当委員会の判断

会社は、団体交渉に応じなかった理由として、組合の各要求事項に関する団体交渉が行き詰まりの状況に達し、これ以上の交渉の余地がない状態となっていた旨を主張していることから、団体交渉拒否に至った会社の対応に正当な理由があるかを検討するに当たっては、第2回団体交渉に至るまでの会社の対応も交渉経過として考慮した上で判断することとする。

ア 第2回団体交渉に至るまでの会社の対応

延長後の退職合意書の署名期限である3月19日正午は徒過したものの、同月22日の第1回団体交渉の後、組合は、退職合意書に署名を行った該当者の退職日となる5月31日（第2. 2(6)、同4(8)）が到来する前に、4月4日付要求書において、4月11日、12日及び18日のいずれかでの団体交渉を開催するよう求めた（同3(2)イ）。しかし、会社は、4月10日付連絡において、組合の要求事項について、いずれも既に前回の団体

交渉において会社が回答した事項に含まれている、前回の団体交渉で会社が回答した事項そのものであり、前回の団体交渉で説明した以上のことを伝えるのは難しい、協議事項が上記各事項にとどまる場合には、改めて団体交渉を開催する実益は乏しいなどと回答を行い（第2.3(7)アイ）、その上で、もし会社が既に回答した事項以外に更に協議をする必要のある事項があると考えられる場合は、具体的に書面で示してほしい、組合からより具体的な要求事項が書面で示されれば、会社において改めて検討する、などと回答している（第2.3(7)イ）。

その後、会社は、4月19日付連絡において、5月9日に団体交渉を開催するとしたものの、議題については、「貴組合の要求事項及び協議事項に基づく（但し、既に回答済の事項は除くものとする。）。」と記載し（第2.3(9)）、第1回団体交渉からの継続議題については協議の対象としないことを一方的に通知している。

イ 団体交渉開催拒否に至る経過について

組合は、第2回団体交渉の終盤に、5月9日付要求書を読み上げた上で会社に手交し、退職合意書に署名を行った該当者の雇用が終了する5月31日より前に次回の団体交渉を開催するよう申し入れた（第2.4(1)ク）。

そして、組合が5月9日付要求書で提示した質問事項及び要求事項は以下のとおりである（第2.4(2)）。

(ア) 質問事項

- ① 退職勧奨の該当者数（会社別・部門別、性別、国籍別）
- ② 産休・育休中の従業員数及びそのうち該当者となった従業員数及び退職に同意した従業員数
- ③ 退職勧奨の該当者のうち、退職に同意しなかった従業員数（会社別・部門別）及び異動を命じた（予定を含む。）従業員数

(イ) 要求事項

- ① 該当者全員に、従業員の自由な意思を阻害する方法での退職強要や解雇はしないこと及び退職に同意しなかったことで不利益に扱わないことを説明し、該当者の自由な意思を阻害しないよう十分に

配慮した上で、改めて退職に同意する意思を再確認すること（2週間以上の熟慮する時間の確保）。

② 5月31日の退職日の延期

しかし、これに対し、会社は、5月18日付連絡において、会社としては、書面及び第1回と第2回の団体交渉において必要な情報を示したと考えており、また、会社は従業員の解雇を行っていないため、上記の質問事項については、情報を開示しない（第2.4(3)ア）とし、また、従業員は適正な形で退職に合意しているため、事実上の解雇のおそれはなく、また、手続を再度行うことにより、不確実性や不安、事務負担が生じるのは会社の意図するところではないため、手続を再度行う予定はない（同イ）として、上記の要求事項についても対応を拒否する回答を行っている。その上で、会社は、団体交渉については、同じ事項に関して再度の協議を行う実益は乏しく、会社は組合の全ての質問及び要求に対して既に回答をしておき、同じ要求が繰り返されたとしても、会社の立場は変わらない、新たな協議事項がなければ団体交渉に応じることはないため、全く新たな協議事項がある場合は、提示してもらいたいと回答し（第2.4(3)ウ）、団体交渉の日程調整を行わなかった。

その後、組合は、5月19日付要求書で改めて団体交渉の開催を求め（第2.4(4)）、26日及び29日にも催促を行った（同(5)(6)）が、会社は、5月30日付連絡において、①新たな協議事項がある限り、団体交渉を実施するつもりであるが、この点に関して組合からは何ら連絡がない、②組合は同じ要求事項を繰り返し、会社が今後立場を変えることのみを目指しているように見受けられる、③会社はこれまで幾度となく会社の合理的かつ合法的な立場を説明しているなどとして、改めて団体交渉の開催を拒否している（同(7)）。

ウ 上記の経過を踏まえた判断

以上の経過を踏まえた上で会社の対応について検討を行う。

会社は、組合から、整理解雇の要件を踏まえた情報開示等の要求事項が繰り返されたこと、産休・育休中で退職合意した該当者の取扱いに関する事項について繰り返し説明したこと、個別事案における具体的な説

明はできなかつたが、要求事項の程度に応じた説明をしたことなどを理由として交渉が行き詰まりに至っていたなどと主張する。

しかし、前記1(3)で判断したとおり、組合の要求事項の一部についての、第1回及び第2回団体交渉における会社の説明や対応は、不誠実であったと認められるのであるから、少なくとも当該要求事項に関する内容については、会社として更なる説明や対応が求められるのであり、交渉が行き詰まりに至っていたということはできない。

そして、前記イ(ア)の①から③までの質問事項は、第1回及び第2回団体交渉における組合の要求事項②の「退職勧奨の対象人数及び実際の署名者の人数」(前記1(3)ウ)及び要求事項③の「該当者のうち産休・育休中の従業員の割合」(同エ)と重複する内容であるところ、これらの情報開示についての会社の対応は、前記1(3)ウエで判断したとおり、いずれも、不誠実であったといえる。

また、前記イ(イ)の①及び②の要求事項については、第1回及び第2回団体交渉における組合要求事項④のうち、前記1(3)オ(エ)で判断した、退職合意の撤回要求に係る内容であり、この点についての会社の説明は不十分であったといえるのであるから、会社としては、やはり、団体交渉の場で、産休・育休中以外の該当者も含めて、会社が退職合意が有効であるとする根拠をより具体的かつ詳細に説明すべきであったといえる。

加えて、前記アのとおり、第2回団体交渉に至るまでの経緯をみると、会社は、速やかな団体交渉の日程調整に非協力的な対応に終始しており、こうした会社の消極的対応により団体交渉の早期の開催を妨げられた結果として、組合は、退職日の5月31日が到来するまでの間に、会社との間で交渉を重ねる機会を失うこととなったといわざるを得ない。

こうした会社の対応も踏まえると、交渉が行き詰まりに至っていたとはいえないとみるのが相当であり、会社が、組合の5月9日付けの団体交渉申入れに応じなかつたことに正当な理由があったということはできず、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

エ 支配介入について

なお、組合は、5月末日までに実施するように求めた第3回団体交渉について、開催自体を拒否するに至った会社の行為が、組合の存在をないがしろにする支配介入行為にも該当する旨を主張するが、会社は、組合との間で2回の団体交渉を行っており（第2.3(1)、同4(1)）、また新たな議題などについては、組合との間で継続的な団体交渉を行っている（同6）ことからすれば、会社が組合の存在を殊更に無視したり、組合弱体化を企図していたとまで認めることはできず、組合の上記主張は採用することができない。

3 6年2月21日に、会社が、A3委員長に対し、同人が社内メーリングリストに本件投稿を行ったことが社内ポリシーに違反する旨を警告する本件警告を送信したことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）について

(1) 申立人組合の主張

本件投稿は、組合への勧誘文言が記載されておらず、飽くまでメール本文に記載した内容に関し、参照先として、Q&Aが掲載されている支部のホームページのリンクを記載したにすぎず、その内容も、労働法に関する情報を交換するというメーリングリスト〇〇〇の趣旨に沿うものであり、社内ポリシーに違反するものではない。

それにもかかわらず、会社は、A3委員長が、社内ポリシーに違反したなどこじつけて、以後の同人のメール投稿を禁止するために、本件警告を送信してきたのであり、会社が、支部の社内施設等の利用をかたくなに拒否する意思を有していることが如実に表れている。

(2) 被申立人会社の主張

本件投稿には、組織再編成に関わるものでもそうでないものでも、職場のことで不安や懸念のある人は組合に連絡してください、C5グループのオフィスで働く人は誰でも相談できます、などと記載されており、社内外の組織が外部の活動を勧誘又は促進するものであるから、会社が、本件投稿が社内ポリシーに違反すると判断したことは合理的であり、こじつけとはいえないため、支配介入には当たらない。

なお、会社は、〇〇〇に登録する会社の従業員からの通報により、本件

投稿を関知するに至っており、現に会社の従業員の業務に支障が出ている証左といえる。

(3) 当委員会の判断

組合は、本件投稿は、支部のホームページのリンクを記載したのみであり、勧誘文言は一切記載しておらず、社内ポリシー（第2. 8(2)）に違反するものではない旨を主張する。

しかし、本件投稿は、多くの会社の従業員が登録するメーリングリストに投稿されたものであり（第2. 8(1)(3)）、こうした不特定多数の登録者に向けて、発信されたものであることが認められる。そして、その内容は、退職勧奨を断った人に対する異動が違法な不利益取扱いであるなどとする、組合の主張を明記するにとどまらず、5年3月の組織再編成（本件人員削減に伴う退職勧奨）に関する詳しい話を知りたい場合は組合に連絡してほしいと組合への直接連絡を促し、さらに、組織再編成に関する事項に限らず、職場におけるあらゆる事項について組合への連絡を促し、多くの対象者が組合に対して相談可能であることを殊更に周知している（第2. 8(3)）。

また、投稿の末尾の署名欄に支部のホームページのURLを記載するのみならず、投稿の文中にも支部のホームページ内のQ&A掲載ページのURLを直接貼り付けており（第2. 8(3)）、本件投稿の読者は、URLのリンクをクリックすれば、支部のホームページへの遷移が可能となっていた。

さらに、本件投稿の末尾のA3委員長による署名は、従業員個人としてではなく支部の執行委員長の肩書が記載されており、支部のメールアドレスも貼付されていた（第2. 8(3)）。

以上からすれば、会社が、本件投稿は、会社等が主催するイベントに関連せず、社内外の組織である組合が、社内のメーリングリストを利用して、組合の活動を勧誘、宣伝したものであり、社内ポリシー（第2. 8(2)）に違反するものと判断したことは、不合理なものとはまではいえない。

また、会社の注意の態様としても、会社は、いつでも、社内ポリシーに違反する勧誘を停止する権利を保持し、必要に応じて更に適切な対応を取ることができる旨が社内ポリシーに規定されている（第2. 8(2)オ）中で、

懲戒処分などではなく、会社のコンプライアンス&インテグリティーに関する調査チームの担当者からのメールの送信（本件警告）にとどまっております、その内容も、A3委員長に対し、改めて社内ポリシーの存在を知らせ、今後の社内ポリシーの遵守を依頼する（第2.8(4)）という、穏当な内容にとどまっているのであるから、不相当なものとはいえない。

加えて、本件投稿については、〇〇〇に登録する従業員から〇〇〇の趣旨に沿わない内容である旨の投稿がなされており（第2.8(3)）、従業員からの通報により本件投稿を関知したとの会社の主張にも不自然な点は認められないことからすれば、会社としても何らかの対応を取るべき必要性に迫られていた状況であったことが認められる。

以上のとおりであるから、会社が、A3委員長の本件投稿に対して本件警告を送信したことは、組合運営に介入するようなものではなく、専ら、社内ポリシーの遵守を求めるものであったとみるのが相当であり、会社の対応が、組合の運営に対する支配介入であるとはいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、①5年3月22日及び5月9日に行われた団体交渉における、人員削減に至った経緯の情報提供（開示）及び対象者の選定方針等並びに産前産後休業・育児休業中の対象者の退職合意の撤回要求についての会社の説明及び対応、②組合が5月9日付けで申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、労働組合法第7条第2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7年11月18日

東京都労働委員会
会 長 團 藤 丈 士