

# 命 令 書

申立人 G組合  
代表者 執行委員長 C

被申立人 H会社  
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和6年(不)第40号事件について、当委員会は、令和8年2月10日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同船木昭夫、同水島郁子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 令和4年8月22日付けで秘密保持に関する契約2件を締結したことに係る申立てを却下する。
- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人との協議及び同意のない事業譲渡等の禁止
- 2 謝罪文の手交及び掲示

### 第2 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人との事前協議同意約款を無視し、申立人の理解と納得を得る努力をしないまま、申立人が組織している事業部の事業を申立外A（以下「A社」という。）へ事業譲渡することを強行しようとしたこと、②事業譲渡に当たり、A社に対し、申立人の存続と労働協約の承継を認めさせる努力を行わなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 第3 争 点

- 1 令和4年8月22日付けで秘密保持に関する契約2件を締結したことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。いえる場合、被申立人が、当該契約を締結したことは、申立人に対する支配介入に当たるか。

- 2 被申立人が、令和6年3月28日午後1時まで、申立人に知らせることなくメカトロ事業の事業譲渡に向けたA社との交渉の準備を進め、同日当該交渉を開始することを取締役会で決議し、公表し、同年8月2日付けで事業譲渡の基本合意書をA社と締結したことは、申立人に対する支配介入に当たるか。

#### 第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

##### 1 当事者

- (1) 被申立人H会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、機能ソリューション事業、メディカル事業、アパレル事業、ライフクリエイト事業を行っている株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約1,400名である。

会社には、印刷機周辺向け機器、包装・パッケージ向け機器の製造等を事業内容とするメカトロ事業部がある（以下、「メカトロ事業部」といい、メカトロ事業部で行われている事業を「メカトロ事業」という。）。メカトロ事業は、もとは、申立外B株式会社（以下、「B社」といい、社名部分を「B」という。）が運営していた事業だったが、平成元年に会社がB社を吸収合併し、会社の事業の一つと位置付けられた。

- (2) 申立人G組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社のメカトロ事業部の従業員で組織された労働組合であり、その前身は、B社の従業員で組織されたK組合であった。組合員数は本件審問終結時約60名である。

##### 2 本件申立てに関係する厚生労働省の指針について

平成28年8月17日付け厚生労働省告示第318号「事業譲渡又は合併を行うに当たって会社等が留意すべき事項に関する指針」（以下「厚労省事業譲渡指針」という。）は、別紙1のとおりであり、平成28年9月1日から適用されている。

##### 3 本件申立てに至る経緯について

- (1) 昭和39年2月21日付けで、B社、J及びKは、労働協約を締結した（以下「39.2.21労働協約」という。）。39.2.21労働協約には、以下の記載があった。

「（解雇）

第12条 会社は、次の各号の場合、組合員を解雇する。ただし、第4号、第5号の場合は、解雇の基準および条件について、組合と協議する。

- (1) 別に定める懲戒規定によって、解雇するとき
- (2) 長期傷病補償給付を受けた者で、その傷病または障害のため、就業できないとき
- (3) 精神または身体の障害により就業できないとき。（了解事項22参照）
- (4) 業務上の都合によるとき

(5)その他解雇することを適当と認めるとき

(解雇制限)

第13条 略

(定 年)

第14条 略

(異動、配置転換その他)

第15条 略

2 略

3 会社は、やむを得ない業務上の都合による事業の縮小、または、閉鎖などのため組合員の整理を必要とする場合は、事前に組合に諮り、その基準について組合と協議決定する。

4 略

(以下、このうち第15条第3項の規定を「事前協議同意約款Ⅰ」という。)

さらに、39.2.21労働協約の別紙として作成された「労働協約の解釈並びに了解事項」の第3項では、「協約第15条第3項の組合員の整理とは、人員整理の意味であって集団解雇の意味である。」と規定されていた。

(2) 昭和49年12月11日付けで、B社及びKは、確認書を締結した(以下「49.12.11確認書」という。)。49.12.11確認書には、冒頭に、「希望退職募集実施にあたり左記の条文を確認する。」との記載があり、「12. 職場の統合、縮小、廃止については、労使双方協議の上会社が決定し、組合の合意を得て実施する。」と記載されていた(以下、これらの記載を「事前協議同意約款Ⅱ」という。)

また、49.12.11確認書には、「11. 人員整理を含む合理化案は今後一再行わない。」との記載があった。

(3) 平成元年6月19日付けで、会社、B社、L及びKは、企業合併問題に関する協定書(以下「1.6.19合併協定書」という。)を締結した。

1.6.19合併協定書には、冒頭で、会社を「甲」といい、Kを「丁」という旨記載があった。

1.6.19合併協定書の第4条(2)④には、「甲と丁は、『雇用確保についての事前協議同意約款部分(労働協約第12、15条および昭和49年12月11日付確認書)』の存在を確認すると共に、以下の協定を新たに締結する。」と記載されており、「1.」との記載の後Kが存在する工場及び事業所の閉鎖・廃止・移転・縮小・統合・分散は同支部と事前に協議の上、会社が決定し、同支部の合意を得て実施する旨記載されていた(以下、これらの記載を「事前協議同意約款Ⅲ」という。)

(4) 平成元年10月1日、会社は、B社を吸収合併した（以下、このことを「B社合併」という。）。

(5) 平成16年4月6日付けで、会社メカトロ事業部と組合は、覚書を締結した（以下「16.4.6覚書」という。）。16.4.6覚書には、冒頭で、会社メカトロ事業部と組合は「労使協力体制に関して次の通り確認した」との記載があり、「(1)労使協力体制とは、経営、組織、人事問題に労使が協力し、問題点が発生した場合、会社と組合は十分協議し、改善または修正策を講ずることをいう。」及び「(3)当該事業所の経営、組織、人事において問題が発生した場合、労使双方協議の上、会社が決定し組合の合意を得て改善または修正策を実施する。経営に関する協議期間は原則として1ヶ月を越えないものとする。また、組織、人事に関する協議期間は1ヶ月を越えないものとする。」と記載されていた（以下、これらの記載を「事前協議同意約款Ⅳ」という。）。

また、16.4.6覚書には、「(2)合併協定書4.④『雇用確保についての事前協議同意約款部分（労働協約第12、15条及び昭和49年12月11日付確認書）』を厳守する。」との記載があった。

(6) 令和4年8月22日付けで、A社と会社は、業務提携等の可能性の検討を目的とした「秘密保持に関する契約」（以下「4.8.22秘密保持契約Ⅰ」という。）を締結した。4.8.22秘密保持契約Ⅰには、次のとおり記載されていた。

「A（以下「甲」という。）とH会社（以下「乙」という。）とは、両者の合意に基づき、業務提携等の可能性の検討（以下「本目的」という。）を行うにあたり、その秘密保持の重要性に鑑み、甲及び乙が互いに相手方に開示する情報の取扱いに関し、次のとおり秘密保持契約（以下「本契約」という。）を締結する。

#### 第1条（秘密保持の対象）

本契約における秘密情報とは、文書、口頭等の媒体を問わず、甲及び乙が互いに相手方に提供する業務提携等に関する情報並びに本契約の存在、本契約の内容、本目的に関する協議・交渉の存在及びその内容をいう。

#### 第2条（秘密の保持）

甲及び乙は、秘密情報を秘密に保持するため、次の義務を負うものとする。

(1) 秘密情報を第三者に開示又は漏洩してはならない。

(2) 秘密情報は保管場所及び管理責任者を定め、漏洩又は紛失を未然に防止するため厳重に保管する。

(3) 社内においては、それぞれの社内規程に則った秘密扱いとし、秘密情報を取り扱う当事者を必要最小限にとどめる。

(4) 秘密情報の複製の必要がある場合は、本目的の範囲内に限って行うものとし、

その複製物も秘密情報として取扱う。

(5) 本契約の終了時及び相手方から要求されたときは、相手方から開示された秘密情報及びその複製物を、相手方の指示に従い、速やかに返還又は廃棄する。

2 略

3 略

### 第3条（適用除外）

本契約における秘密情報に関する規定は、次の各号に該当する場合は適用されないものとする。

(1) 秘密情報を知得したとき既に公知となっていた情報

(2) 甲の責によらないで公知となった情報

(3) 秘密情報を知得したときに甲が既に保有していた情報

(4) 甲が秘密情報に基づかず独自に創出した情報

(5) 甲が正当な権限を持つ第三者から秘密保持義務を負うことなく適法に入手した情報

### 第4条（目的外使用の禁止）

甲及び乙は、秘密情報を本目的の遂行のためにのみ使用するものとし、書面による乙の事前の承諾を得ることなしに、分析、解析及び本目的以外のいかなる目的にも使用してはならない。

### 第5条（第三者への開示）

甲及び乙は、本目的の遂行上第三者に秘密情報を開示することが必要であると判断した場合、相手方の書面による事前承諾を条件に当該情報の開示をすることができる。この場合、秘密情報の開示者は、当該第三者に本契約において自己が負うと同等の義務を課すものとし、かつ当該情報開示に伴う全責任を負うものとする。

第6条 略

第7条 略

### 第8条（有効期間）

本契約は、両者が押印した日より発効し、2年間経過の日をもって満了とする。

2 前項の規定にかかわらず、第2条（秘密の保持）、第3条（適用除外）、第4条（目的外使用の禁止）、第6条（損害賠償）は本契約満了後2年間、第9条（合意管轄）及び本条本項の規定は、本契約満了後も引き続きその効力を有する。

以下 略

(7) 令和4年8月22日付けで、A社と会社は、企業合併、企業買収及び資本提携等の可能性の検討を目的とした「秘密保持に関する契約」（以下、「4.8.22秘密保持

契約Ⅱ」といい、4.8.22秘密保持契約Ⅰ及び同Ⅱを併せて「4.8.22秘密保持契約2件」という。)を締結した。

4.8.22秘密保持契約Ⅱには、冒頭部分及び第1条が次のとおり記載されており、第2条以下は4.8.22秘密保持契約Ⅰの文章と同一であった。

「A(以下「甲」という。)とH会社(以下「乙」という。)とは、両者の合意に基づき、企業合併、企業買収及び資本提携等の可能性の検討(以下「本目的」という。)を行うにあたり、その秘密保持の重要性に鑑み、甲及び乙が互いに相手方に開示する情報の取扱いに関し、次のとおり秘密保持契約(以下「本契約」という。)を締結する。

#### 第1条(秘密保持の対象)

本契約における秘密情報とは、文書、口頭等の媒体を問わず、甲が乙に提供する企業合併、企業買収及び資本提携等に関する情報、乙が甲に提供する乙に関する情報並びに本契約の存在、本契約の内容、本目的に関する協議・交渉の存在及びその内容をいう。」

(8) 令和6年3月28日午後1時、会社は組合の三役に対し、①会社のメカトロ事業について、A社と事業譲渡に向けた交渉を開始する旨、②同日午後2時に、その旨のプレス発表を行う旨伝えた(以下、この会社の行為を「6.3.28会社告知」といい、この事業譲渡を「本件事業譲渡」という。)

組合の三役は、これらに抗議したが、同日午後2時、会社は、「メカトロ事業の事業譲渡に向けた交渉開始に関するお知らせ」をプレス発表した(以下、このプレス発表を「6.3.28プレス発表」という。)

6.3.28プレス発表の資料には、冒頭で、会社は、本日開催の取締役会において、A社と会社メカトロ事業の事業譲渡に向けた交渉を開始することを決議したので、お知らせする旨記載されており、「事業譲渡の交渉開始に至った経緯」との記載の後、会社メカトロ事業は、自動線糸機などの製造販売を行う機械事業部として発足し、平成元年にB社を吸収合併するなどの事業拡大を経て、現在では印刷業界や乳業、飲料、食品加工、医薬、包装など多岐にわたる分野において、自動化・省力化機器を提供している旨、A社は業界トップシェアを誇る製本関連機器メーカーとして開発から製造、販売までを自社で一貫して手掛けており、その製品は日本、アメリカ、ヨーロッパなど世界120か国以上で導入されている旨、メカトロ事業の成長戦略を検討する中で、グローバルに事業を展開し、製造力に強みを持つA社へ事業譲渡することが最適であると判断し、交渉を開始することとした旨記載があった。

(9) 令和6年3月28日、組合は会社に対し、「協定違反に関する申入書」(以下

「6.3.28組合申入書」という。)を提出した。

6.3.28組合申入書には、6.3.28プレス発表に関して、組合は会社に対し、以下の事項を申し入れる旨、本申入れについて、速やかに文書での回答を求める旨記載されており、「記」の記載の後、会社は、1.6.19合併協定書を無視し、組合と事前に協議し合意することなく本件事業譲渡の交渉決定を行ったことを反省し、本件事業譲渡の交渉を組合の合意を得るまでこれ以上進展させないこと、会社は、今後、本件事業譲渡に伴う全ての問題について、組合と誠意をもって、事前に充分協議し、合意を得て行うこと、との記載があった。

(10) 令和6年3月28日午後2時、会社は、メカトロ事業部の全従業員を対象に本件事業譲渡に関する説明会(以下「6.3.28会社説明会」という。)を実施した。同説明会中、組合執行部らが説明会は事前協議同意約款違反であると主張したため、組合員らは自らの判断で説明会から退出した。組合員らの退出後、会社は、残った従業員(管理職及び非組合員)に対し、本件事業譲渡に関する資料(以下「6.3.28会社説明会資料」という。)を用いて本件事業譲渡の説明を行うとともに、質疑応答を行った。

6.3.28会社説明会資料には、①本件事業譲渡では、A社が新会社を設立し、その新会社(以下「A新会社」という。)がメカトロ事業部の全てを譲り受けることを前提としている旨、②メカトロ事業部の敷地・建物などの固定資産、棚卸資産や流動資産、特許などの知的財産、その他全部をA新会社が引き継ぐ旨、③A新会社は、A新会社への就職を希望し、A新会社の労働条件について同意する全ての従業員を新規雇用する旨、④一旦会社を退社するが、A新会社での処遇や雇用条件は、現状と同一の内容とする旨記載されていた。

(11) 令和6年3月29日付けで、組合は会社に対し、「抗議申入書ならびに団体交渉申入書」を提出した。同書面には、会社は、1.6.19合併協定書における事前協議同意約款Ⅲ及び16.4.6覚書における事前協議同意約款Ⅳを侵害し、組合との合意を得ず、本件事業譲渡の交渉を決議した旨、組合は会社に対し、6.3.28組合申入書を提出し、会社に速やかに文書での回答を申入れしたが、回答が一切無いことや組合員に説明会を強行したことに強く抗議するとともに、組合執行委員の参加による団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れる旨等記載があった。

(12) 令和6年4月1日付けで、会社は組合に対し、6.3.28組合申入書について、「回答書」と題する書面(以下「6.4.1会社回答書」という。)を提出した。

6.4.1会社回答書には、①本件事業譲渡に係るA社との交渉開始決議の件について、組合は1.6.19合併協定書を無視するものである旨主張しているが、本件事業譲渡にあたっては、組合の組合員を含む当該事業に従事する従業員には、これま

での処遇や雇用条件と同一の内容にてA新会社への転籍をお願いする予定であり、転籍に応じる限り、メカトロ事業での雇用（これまでの処遇や雇用条件と同一の内容）が継続されることになる旨、②この点は、6.3.28会社説明会において、組合及び従業員の一部は途中で退席したが、途中退席しなかった従業員には、会社から説明したうえで、質疑応答を実施した旨、③したがって、本件事業譲渡の交渉開始決議は、1.6.19合併協定書を無視するものではなく、同協定書に違反するものではない旨、④本件事業譲渡に関して、組合の合意を得て行うとの要望には必ずしも応じられないが、今後も、組合の合意を得るべく、誠実に協議を継続する旨記載されていた。

(13) 令和6年4月2日付けで、組合は会社に対し、「会社回答（24年4月1日付）に対する抗議申入書」を提出した。

同書面には、組合は会社に対し、6.4.1会社回答書について、以下のとおり抗議を申し入れる旨、会社の誠意ある対応を求める旨記載されていた。

その記載に続いて、①会社は、6.4.1会社回答書で、本件事業譲渡の交渉開始決議は、1.6.19合併協定書を無視するものではなく、同協定書に違反するものではない旨記述しているが、1.6.19合併協定書には事前協議同意約款Ⅲ等と記載されており、会社が行おうとしている本件事業譲渡は、これらの可能性をはらむものである旨、②6.4.6覚書には事前協議同意約款Ⅳと記載されている旨、③厚労省事業譲渡指針で、「労働組合等との事前の協議」を踏むことを義務付けている旨、④会社は、これら一切を踏みにじり、組合と協議することなくプレス発表を断行し、組合員への説明会を強行開催しようとした旨、⑤組合はこれら一連に対する会社の不誠実極まりない対応について、厳しく抗議を申し入れる旨、⑥6.4.1会社回答書で、会社が、今後も、組合の合意を得るべく、誠実に協議を継続する旨主張するのであれば、労使で交わした約束事を破った行為に対して、同月3日開催の団交の場で謝罪し、労働協約に則った対応をすることを併せて申し入れる旨記載されていた。

(14) 令和6年4月3日、組合と会社は、団交を行った。同団交において、組合は本件事業譲渡が1.6.19合併協定書に違反する旨述べ、会社は、1.6.19合併協定書の事前協議同意約款Ⅲには「事業譲渡」という記載が含まれていない旨述べた。

(15) 令和6年4月4日、組合と会社は、前日に引続き団交を行った。

(16) 令和6年4月5日付けで、組合は会社に対し、「D代表取締役社長の出席による団体交渉申入書」を提出した。

同書面には、組合は会社に対し、以下のとおり、団交を申し入れる旨、会社の誠意ある対応を求める旨の記載の後、①会社と組合は、これまで2度に渡る団交

を行ってきたが、これらの交渉で、会社は、事前協議同意約款違反に対して歩み寄りの姿勢を一切見せず、6.4.1会社回答書に固執している旨、②令和6年4月4日の団交で、組合が、会社のメカトロ事業部長（以下「事業部長」という。）に対し、本件事業譲渡の背景を尋ねたところ、事業部長は、会社の力では発展できないのではなく、一段の成長と発展が望まれると発言した旨、③会社のメカトロ事業部次長（以下「事業部次長」という。）は、経営資源の投入は、メカトロ事業部に対して無いのに発展できないと発言しており、経営資源の投入が無いというのは、事業に関わる重大な問題であることが明らかであって、当然、労使で交わした事前協議同意約款事項に該当することが事業部次長の発言で決定的となったが、会社は、この発言についても撤回することなく沈黙を貫いた旨、④この様は、メカトロ事業部の経営陣に、問題を解決するという意思が見られず、当事者能力を有していないことすら窺える旨、⑤組合は、本件事業譲渡の問題に対し、早期解決を図るため、積極的に会社と向き合う姿勢を見せてきたが、今の会社の対応が続けば、問題の長期化が目に見えていることから、解決の糸口を見出すべく、問題の当事者として、代表取締役社長自らが、団交の場に出席して、早期解決に向けて胸襟を開いた話し合いをすることを求める旨等が記載されていた。

(17) 令和6年4月9日、組合と会社は団交を行った（以下「6.4.9団交」という。）。同団交で、会社は、本件事業譲渡後も組合員の処遇や労働条件に変更はないのだから労働協約違反の事実は存在しない旨説明した。

(18) 令和6年4月10日付けで、組合は会社に対し、「事業譲渡問題に関する申入書」（以下「6.4.10組合申入書」という。）を提出した。

6.4.10組合申入書には、冒頭で、①会社と組合は、平成元年のB社合併以降、会社発展のために、時には対峙することもありながら、幾度となく積極的な話し合いを繰り返し、労働協約のもと労使関係を構築してきた旨、②しかし、6.3.28プレス発表にあたり、会社は、組合との事前協議がないまま、組合員に対して説明を行おうとするなど、従来の労使関係に亀裂を生む事態となっている旨、③会社が、6.4.1会社回答書で述べている「組合と合意を得るべく、誠実に協議を継続する」構えであるならば、組合は、本件事業譲渡に対する態度決定にあたって、以下の条件が充たされることが前提と考える旨、④この条件についての会社の見解を可及的速やかに文書で回答するよう求める旨の記載の後、次のとおり記載があった。

「【条件1】

今般の事業譲渡を進めるにあたり、会社は組合と全ての事業譲渡に関わる事項について、誠実に労使協議を行い、組合の合意を得て進めること。

## 【条件2】

事業譲渡の組合員にとっての積極的意義を明確にすること。

[問題点]

(1) 事業譲渡を行う背景及び理由

- ① 会社は、何故、今回の事業譲渡をするに至ったのか？
- ② なぜ事業譲渡が必要なのか？なぜ現在の形態ではだめなのか？

(2) 事業譲渡先について

- ① なぜ同業種であるA(印刷市場シュリンクの構造上問題点を抱えている)なのか？

(3) 事業譲渡後、メカトロ事業部は、Aの中で、どのような位置を占めることになるのか？

- ① Aの機構上どのような位置づけになるのか？
- ② Aの経営戦略上のどのように位置づけられるか？
- ③ 現在の仕事量、仕事内容(機械製造工場)は承継されるのか？
- ④ 現在の事業内容(パッケージ、ポストプレス、ビバレッジ、サービス)は、今後、どう展開されるのか？
- ⑤ 新たな事業展開を考えているのか？
- ⑥ 東京営業所はどうなるのか？
- ⑦ 江南出向者(3名)の扱いはどうなるのか？

## 【条件3】

組合の存続の保障

- ① G組合としての存続を保障すること。
- ② Aに事業譲渡を行う場合、会社と組合が締結した労働協約をはじめ協定、確認、確約、覚書等一切の協定事項(債務条項)及び労使慣行を包括的に引き継がせ、従来の安定した労使関係の維持を図ること。

## 【条件4】

事業譲渡を行う場合、現在のメカトロ事業部の場所での事業存続と発展を保障すること。

## 【条件5】

雇用と労働条件の確保

- ① 組合の組合員全員の雇用を保障すること。
- ② Aに事業譲渡を行う場合、これまでの労働条件の基本的部分を承継させる事。尚、変更が必要な場合は、労使協議決定すること。

## 【条件6】

事業譲渡を行う場合、G組合をAの事業内において団体交渉権を持つ組合であることを保障すること。

以上の要請事項について、2024年4月15日(月)までに、文書での回答をお願いします。

(19) 令和6年4月15日付けで、会社は組合に対し、6.4.10組合申入書について、「回答書」と題する書面（以下「6.4.15会社回答書」という。）を提出した。6.4.15会社回答書には、次のとおり記載があった。

「貴組合からの2024年（令和6年）4月10日付「事業譲渡問題に関する申入書」（以下、「本件申入書」といいます。）に記載の「条件」について、下記のとおり、回答いたします。

## 記

### 1. 「条件1」について

当社の令和6年4月1日付「回答書」のとおり、メカトロ事業の事業譲渡に関して（全ての事業譲渡に関わる事項について）、貴組合の合意を得て行う（進める）との要望には必ずしも応じられませんが、今後も、貴組合の合意を得るべく、誠実に労使協議を継続いたします。

### 2. 「条件2」について

#### (1) 「(1)事業譲渡を行う背景及び理由」について

メカトロ事業の事業譲渡を行うことが、当社のメカトロ事業部にとっても、A（以下、「A」といいます。）にとっても、相互により一層の成長と発展が見込まれるため、貴組合の組合員を含む当該事業に従事する従業員にとって最善の道であると判断いたしました。

#### (2) 「(2)事業譲渡先について」について

当社のメカトロ事業部とAとは、ともに印刷機周辺向け機器（ポストプレス分野）を手掛けていることから、メカトロ事業の成長戦略を考えると、即効性と大きな効果が期待される相互補完の構築が可能となります。

#### (3) 「(3)事業譲渡後、メカトロ事業部は、Aの中で、どのような位置を占めることになるのか？」について

##### ア. 「① Aの機構上どのような位置づけになるのか？」について

メカトロ事業は、当社から（Aが設立する）新会社に譲渡されることとなり、当該新会社はAの子会社となります。

##### イ. 「② Aの経営戦略上のどのように位置づけられるか？」について

メカトロ事業の事業譲渡により、（Aが設立する）新会社の親会社たるAとしては、製造機能の増強に繋げることができるとともに、生産技術の共有・相互移

管による技術力の強化や海外展開など、経営戦略上の利点が期待されます。

いずれにせよ、Aは、メカトロ事業を重要な位置づけと認識されています。

ウ。「③ 現在の仕事量、仕事内容(機械製造工場)は承継されるのか？」について

新会社において、メカトロ事業での現在の仕事量、仕事内容(機械製造工場)が継続されることとなります。

エ。「④ 現在の事業内容(パッケージ、ポストプレス、ビバレッジ、サービス)は、今後、どう展開されるのか？」について

新会社において、現在のメカトロ事業の全てが継続されることとなります。

(新会社の親会社たる) Aが有する技術と商品、そして海外を含む営業力とのシナジー効果により、メカトロ事業及びAグループ全体の成長と発展が期待されます。

オ。「⑤ 新たな事業展開を考えているのか？」について

新会社において、メカトロ事業及びAそれぞれの得意分野を活かすことで、新たな事業展開を含む相互補完関係の構築が可能になるはずです。

その一例が「エスアイアー (Sier)」ビジネスです。「エスアイアー」とはシステムインテグレートを中心としたファクトリーオートメーション事業のことです。システムの間接ユニットであるスタッカーや搬送装置、バンド掛け装置などが重要アイテムとなります。

また、パッケージ業界における自動化提案も一例です。メカトロ事業部のフィルムスタッカーなどを上級機種と位置づけ、簡易装置の開発なども手掛け、商品ラインアップの拡充と、海外を含めた展開の拡大が考えられます。

また、ビバレッジ事業については、システム構築を進め、変革と拡充を図るプロセスコントロールが出来る体制の構築が目標とされることも考えられます。

さらに、ファクトリーSBUとしては、既に取り組み中のA量産機の組み立て業務の充実に加え、ニットベルトの拡販戦略なども想定されます。

これらを通して、メカトロ事業の成長と発展が期待されます。

カ。「⑥ 東京営業所はどうなるのか？」について

新会社への転籍に応じていただける限り、メカトロ事業での雇用(これまでの勤務地である東京営業所において、これまでの処遇や雇用条件と同一の内容)が継続されることとなります。

キ。「⑦ 江南出向者(3名)の扱いはどうなるのか？」について

エンプラ事業部江南工場勤務の従業員(貴組合の組合員3名)については、エンプラ事業での雇用(現在の勤務地である江南において、これまでの処遇や雇用条件と同一の内容)が継続されることとなります。

### 3. 「条件3」について

#### (1)①について

労働組合の自主性に鑑み、当社は、これまでと同様、メカトロ事業の事業譲渡後も、貴組合の存続を保障し得る立場にありません。

#### (2)②について、

当社と貴組合との間の「労働協約をはじめ協定、確認、確約、覚書等一切の協定事項（債務条項）及び労使慣行」は、メカトロ事業の事業譲渡によって、当然に譲渡先である新会社に承継されるものではありません。

この点は、貴組合と新会社との間での協議事項となります。

### 4. 「条件4」について

メカトロ事業の事業譲渡後も、「現在のメカトロ事業部の場所」での事業存続の予定であり、さらなる発展が期待されます。

### 5. 「条件5」について

当社の令和6年4月1日付「回答書」のとおり、メカトロ事業の事業譲渡にあたっては、貴組合の組合員を含む当該事業に従事する従業員には、これまでの処遇や雇用条件と同一の内容にて新会社への転籍をお願いする予定であり、転籍に応じていただける限り、メカトロ事業での雇用（これまでの処遇や雇用条件と同一の内容）が継続されることとなります（雇用の保障とこれまでの労働条件の基本的部分の承継）。

なお、貴組合から団体交渉（労使協議）の申入れがあれば、これに応じます。

### 6. 「条件6」について

労働組合の自主性に鑑み、当社は、メカトロ事業の事業譲渡後、

A 及び事業譲渡先である新会社との関係において、貴組合が「団体交渉権を持つ組合であること」を保障し得る立場にありません。」

(20) 令和6年4月16日付けで、組合は会社に対し、「会社回答（2024年4月15日付）に対する団体交渉申入書」（以下「6.4.16組合申入書」という。）を提出した。

6.4.16組合申入書には、組合は、6.4.15会社回答書について、以下のとおり団交を申し入れる旨の記載の後、次のとおり記載があった。

「今般、Aとの事業譲渡にあたり、組合の『事業譲渡に関する申入書』（2024年4月10日付）に対する会社の回答書（2024年4月15日付）について、以下のとおり申し上げます。

会社回答1項『1. 「条件1」について』には、『事業譲渡に関して（全ての事業譲渡に関わる事項について）、貴組合の合意を得て行う（進める）との要望には必ずしも応じられませんが、・・・』と記載していますが、事業譲渡は転籍す

る承継予定労働者の同意が前提となります。民法625条では『使用者は、労働者の承諾を得なければ、その権利を第三者に譲り渡すことができない。』とあり、転籍にあたっては、労働者の同意が必須条件となっています。従って、会社が組合の同意を得ずに事業譲渡を進めることは違法行為となります。組合との合意を得ながら進めることが事業譲渡の当然の前提です。

さらに、会社回答4項『3.「条件3」について(1)②について』では、『労働協約をはじめ・・・当然に譲渡先である新会社に承継されるものではありません』とありますが、会社回答4項『6.「条件6」について』も含め、これらは組合の存在を否定するものであり、団結破壊の不当労働行為となります。会社が責任をもって組合の存続と労働協約の保障をしなければなりません。

組合は、事業譲渡の前提として、会社に対しての申入書を提出しました。しかし、今回の回答のように、組合との同意を否定し、組合の存在すら否定し歩み寄る姿勢を示さなければ、組合として事業譲渡を認めることはできません。会社は速やかに団体交渉の場を設けて説明し、これ以上の混乱を招かないよう誠意ある対応を行う事を申し入れます。』

(21) 令和6年4月18日付けで、会社は組合に対し、「団体交渉申入書に関する回答書」(以下「6.4.18会社回答書」という。)を提出した。6.4.18会社回答書には、次のとおり記載されていた。

「貴組合からの2024年(令和6年)4月16日付『会社回答(2024年4月15日付)に対する団体交渉申入書』(以下、「申入書」といいます。)について、以下のとおり、回答いたします。

#### 1. 事業譲渡と労働者・労働組合の同意の関係について

(1) 事業譲渡において、事業(本件ではメカトロ事業)の譲渡自体については、労働者の同意は不要です。

(2) 事業譲渡において、労働者の同意が必要なのは、労働契約の承継(労働契約上の地位の移転)ないし転籍(いったん退職してからの譲渡先での雇用)です。

(3) したがって、『転籍にあたっては、労働者の同意が必須条件』であることは申入書記載のとおりですが、『会社が組合の同意を得ずに事業譲渡を進めることは違法行為』となるものではありません。

また、『組合との合意を得ながら進めることが事業譲渡の当然の前提』となるものでもありません。

#### 2. 労働組合の存続及び労働協約等の保障について

当社の令和6年4月15日付回答書及び本日(令和6年4月18日)付で貴組合に交付予定の回答書記載のとおり、労働組合の自主性に鑑み、当社は、新会社におけ

る貴組合の存続及び労働協約等の締結（承継）につき、保障し得る立場にありません。 以上」

(22) 令和6年4月18日、組合と会社は、団交を行った（以下「6.4.18団交」という。）。6.4.18団交で、組合は、厚労省事業譲渡指針の「労働協約の承継」の部分を示した。

(23) 令和6年4月19日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉（2024年4月18日開催）に対する抗議申入書」を提出した。

同書面には、冒頭で、組合は会社に対し、6.4.18団交における強行姿勢と、不誠実対応に対して抗議し謝罪を求める旨記載されており、その後、次のとおり記載があった。

「組合は、団体交渉の場において、組合との同意を得て事業譲渡を進めること、労働協約を承継すること、および組合の存続を保障することを求め、会社に再三の要請を行った。しかし会社は、これらを全面的に拒否し、同じ回答を繰り返すのみで、質問に困れば無言を貫く姿勢を徹底し、組合の合意のない譲渡を強行する姿勢を露わにした。

会社は、2024年4月18日付の『団体交渉申入書に関する回答書』1項に『「会社が組合の同意を得ずに事業譲渡を進めることは違法行為」となるものではありません』と主張しているが、2024年4月15日付の『回答書』4項にもあるとおり、『メカトロ事業の事業譲渡にあたっては、貴組合の組合員を含む当該事業に従事する従業員には、これまでの処遇や雇用条件と同一の内容にて新会社への転籍をお願いする予定であり・・・』と主張するとおり、事業譲渡には、組合員の転籍が前提となっている。そもそも事業に従事する労働者の転籍を伴わない事業譲渡はありえず、事業譲渡と転籍を分離することは、質の悪い詭弁に過ぎない。会社は『違法譲渡』を強行しようとしているのである。

しかも団体交渉で、テープレコーダーのように同じ主張を繰り返し、合理的な説明を抜きに自らの主張に固執することは明らかに不誠実団交であり、実質的な団交拒否の不当労働行為である。

貴社がこのような不誠実な対応を繰り返すならば、貴社ならびに譲受先のAに対して、しかるべき措置をとらざるをえないことを申し入れる。自らの不当労働行為を反省・謝罪し、潔く誠実に交渉することを申し入れる。 以上」

(24) 令和6年4月26日、組合と会社は、団交を行った。

(25) 令和6年4月30日付けで、組合は会社に対し、「D代表取締役社長の出席による団体交渉再申入書」（以下「6.4.30組合申入書」という。）を提出した。

6.4.30組合申入書には、①会社と組合は、本件事業譲渡問題において、5回に

渡って団交を行い、これらの団交で、組合は、組合の合意を得ながら本件事業譲渡を進めることを再三要請したが、会社の回答は、事業譲渡自体に労働者の同意は不要と頑なに主張している旨、②同月26日の団交でも、組合を無視する姿勢に変化はなかった旨、③団交における会社出席者は、文書回答を読み上げることに終始し、テープレコーダーのように同じ主張を繰り返し続けた旨、④合理的な説明もなく、自らの主張に固執する会社の対応は、明らかに不誠実団交であり、団交拒否の不当労働行為となる旨、⑤団交における会社出席者の当事者能力すら疑われる旨、⑥組合は、会社がこのまま不誠実団交を繰り返し、「違法譲渡」を強行するのであれば、法的処置も辞さない覚悟で臨む旨、⑦組合は、以前にも代表取締役社長同席の団交を要請したが出席を拒否されたところ、これ以上、労使関係を悪化させないためにも、使用者責任のある代表取締役社長自らが団交の場に出席し、誠意ある対応を行うことを再度申し入れる旨記載があった。

(26) 令和6年5月9日、組合と会社は団交を行った（以下「6.5.9団交」という。）。

また、同日付けで、会社は組合に対し、6.4.30組合申入書について、「回答書」と題する書面（以下「6.5.9会社回答書」という。）を提出した。同書面には、①6.4.18会社回答書及び同年4月26日付けの会社回答書のとおり、本件事業譲渡自体については組合の組合員を含む従業員の同意は不要である旨、②本件事業譲渡において、組合の組合員を含む従業員の同意が必要なのは、譲渡先であるA新会社への転籍についてである旨、③法律上、譲渡先であるA新会社への転籍にあたって必要となるのは貴組合の組合員を含む従業員の同意であり、貴組合の同意ではない旨、④これらの点について、会社は、これまでの団交においても、疑義のないよう書面回答したうえで、明確に合理的な説明をしており、不誠実団交、違法譲渡には該当しない旨、⑤6.4.1会社回答書のとおり、会社としては、本件事業譲渡に関して、今後も、組合の合意を得るべく、誠実に団交、協議を継続する旨、⑥組合は、6.4.30組合申入書において、代表取締役社長の団交出席を要望しているが、団交における会社側の出席者は、会社から交渉事項に関する交渉権限を全面的に付与されており、代表取締役社長の出席の必要性もないと判断しているので、組合の要望には応じられない旨記載されていた。

(27) 令和6年5月15日、組合と会社は、団交を行った。

(28) 令和6年5月16日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「6.5.16組合申入書」という。）を提出した。

6.5.16組合申入書には、①組合は会社に対し、団交を申し入れる旨、②会社と組合は、本件事業譲渡問題において、7回に渡って団交を行ってきたが、会社は、未だに組合の主張に対して聞く耳を貸さず、不誠実な対応に終始している旨、③

あくまでも組合を無視した進め方に徹し、「違法譲渡」を強行しようとしている旨、④会社は、団交には応じている旨主張するが、団交に応じたという既成事実のみを作り上げ、組合に合理的な説明もなく、一方的に会社の主張を繰り返し、それに固執している旨、⑤これらの行為は明らかに不誠実団交であり、団交拒否の不当労働行為である旨、⑥会社がこのまま不誠実な対応を繰り返すのであれば、組合は、団結権の侵害行為として団体行動権を行使し、法的処置も辞さない覚悟で臨む旨、⑦会社が本件事業譲渡を成立させたいのであれば、自らが行っている行為を反省・謝罪し、誠意をもって団交に応じるよう申し入れる旨、⑧組合は、次回団交における会社の姿勢如何で、団体行動権の行使についての可否を判断する旨等が記載されていた。

(29) 令和6年5月23日、組合と会社は団交を行った（以下「6.5.23団交」という。）。

また、同日付けで、会社は組合に対し、6.5.16組合申入書について、「回答書」と題する書面を提出した。同書面には、概ね6.5.9会社回答書と同じ内容の記載があった。

(30) 令和6年5月23日付けで、組合は会社に対し、「争議行為通告書」（以下「6.5.23争議通告書」という。）を提出した。

6.5.23争議通告書には、①会社と組合は、本件事業譲渡に関して、団交を本日まで8回も行ってきたが、会社は、本日の団交まで、団交に応じたという既成事実のみを作り上げ、組合の主張に対して聞く耳を貸さず、不誠実な対応に終始した旨、②組合は会社に対し、6.5.16組合申入書で、次回の団交の姿勢如何で団体行動権の行使についての可否の判断を主張したにもかかわらず、本日の団交でも一切姿勢を変えなかった旨、③これらの不誠実な行為は労働組合法第7条の団交拒否に該当する旨、④会社の一方的な態度・姿勢からは組合潰しを目論む様が見え隠れしており、本問題に対し、会社の再考を求める旨、⑤会社は労使関係の悪化の原因を早急に排除し、一刻も早くこの事態を收拾するよう最大の努力を期待する旨、⑥下記のとおり争議行為の通告をする旨の記載があり、それに続いて、「記」として、「1. 日時 2024年5月27日7時00分より本問題解決に至るまで。2. 態様M及びG組合組合員全員、又は、一部によりあらゆる争議行為を、全面的もしくは部分的に継続的に行う。尚、具体的日時態様についてはその直前に通知する。」と記載されていた。

(31) 令和6年5月24日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「6.5.24組合申入書」という。）を提出した。

6.5.24組合申入書には、①組合は会社に対し、団交を申し入れ、会社の誠意ある対応を求める旨、②組合は、6.5.23団交で、会社の姿勢如何によって交渉決裂

の有無を判断する旨主張したが、会社は、組合を無視する姿勢を一切崩すことなく自らの主張に固執し続けた旨、③組合は、これらの会社の対応により不本意ながら決裂の判断をするに至り、6.5.23争議通告書を提出した旨、④組合は、会社がこのまま自らの主張に固執し続けるのであれば、法的処置も辞さない覚悟で臨む旨、⑤労使の紛争をこれ以上悪化させないためにも、会社は早期解決を図るため、速やかに団交を開催し、真摯な対応を行うことを申し入れる旨、⑥使用者責任のある代表取締役社長自らが団交に出席し、誠意ある対応を行うことを申し入れる旨等の記載があった。

(32) 令和6年5月28日付けで、会社は組合に対し、6.5.24組合申入書について、「回答書兼申入書」（以下「6.5.28会社回答書」という。）を提出した。

6.5.28会社回答書には、①6.5.24組合申入書について、次のとおり回答するとともに、申し入れをする旨、②会社は、6.4.1会社回答書、6.5.9会社回答書等のとおり、本件事業譲渡に関して組合の合意を得るべく、これまで誠実に団交・協議を重ねてきた旨、③会社は、本件事業譲渡について、組合及び組合員の方々に理解をいただくべく、本件事業譲渡に関する説明資料及び従業員との質疑応答の内容等を記載した資料（以下「会社説明等資料」という。）を作成・準備したうえで、6.5.9団交、6.5.23団交等において、組合に会社説明等資料の受領と同資料に関する会社の説明を聞いていただきたい旨を何度も申し入れてきた旨、④会社は、組合から組合員の方々に対しても会社説明等資料を提供していただきたい旨、組合員の方々においても会社が実施する説明会へ出席するよう促していただきたい旨も申し入れた旨、⑤しかしながら、いずれの団交においても、組合は、言下に会社説明等資料の受領も会社からの上記申し入れも拒絶された旨、⑥会社としては、本件事業譲渡に関して、今後も、組合の合意を得るべく、誠実に団交・協議を継続する所存だが、改めて、次の4点を申し入れるので、組合の意向の回答を求める旨、⑦組合が、次の4点の申入事項の全部又は一部に応じない場合は、その具体的理由の回答を求める旨記載されていた。

その記載の後、(i)組合において会社説明等資料を受領すること、(ii)会社説明等資料の内容に関して、会社から組合に対して説明を行う機会（団交・協議等）を設けていただくこと、(iii)組合員の方々に対して会社説明等資料の開示（提供）及びその内容の説明を組合から行っていただくこと、(iv)本件事業譲渡に関して、会社が行う説明会について、組合員の方々に出席を促していただくこと（組合員の方々の出席を禁止しないこと）、が記載されていた。

(33) 令和6年5月31日、組合と会社は団交を行った（以下「6.5.31団交」という。）。

また、同日付けで、組合は会社に対し、「貴社回答書兼申入書(2024年5月28日

付)に対する回答書」(以下「6.5.31組合回答書」という。)を提出した。

6.5.31組合回答書には、①組合は、これまでの団交で、(i)本件事業譲渡において組合の合意を得て進めること、(ii)組合の存続の保障、(iii)一切の労働協約の承継などの譲渡条件を充たすことを要求してきたが、会社はこれら一切を受け付けず、組合の要求に耳を貸さず、頭から否定し、本件事業譲渡を強行しようとしている旨、②未だに「説明会」を定期的に行き、「説明をした」という既成事実を作り上げようとしている旨、③会社は、本件事業譲渡に関して組合の合意を得るべく、これまで誠実に団交・協議を重ねてきたと虚偽の主張を行っているが、一片の「回答書」なるものを提起し、その根拠についての一切の合理的説明もなく、「回答書のとおりです」との返答を繰り返しているだけに過ぎず、ただ単に「交渉した」という既成事実だけを作り上げようとしているに過ぎない旨、④そもそも事業譲渡の事業とは「一定の事業目的のために組織化され、有機的一体として機能する財産」であり、その「財産」には当然に労働者が含まれている旨、⑤切り離すことができない「転籍」と「譲渡」を切り離し、「譲渡は合意が必要ではない」とする会社の主張は質の悪い詭弁に過ぎない旨、⑥組合が要求する条件のうち、先述の3点は譲ることができず、これらの条件を否定することは「組合潰し」の不当労働行為に他ならない旨、⑦合理的な説明もなしに、一片の「回答書」を盾に結論のみを押し付けようとする会社の姿勢は、不誠実団交＝「団交拒否」の不当労働行為に他ならない旨、⑧組合は本件事業譲渡に賛成も反対もしておらず、本件事業譲渡の交渉を行うための不可欠な条件を提起しているに過ぎない旨、⑨会社が提起する「4つの申し入れ」に応ずることができない具体的な理由はこれに尽きる旨、⑩会社は、このような姑息なアリバイ工作と自己の正当化に汲汲としている卑屈な態度を猛省し、組合対策と組合潰しの上に、貴重な時間と費用を浪費し続ける詐欺師的な経営姿勢を全面的に悔い改め、誠実・実直に団交を行い、労使紛争の解決に努めることを求める旨記載があった。

(34) 令和6年6月5日付けで、会社は組合に対し、6.5.31組合回答書について、「回答書兼申入書」(以下「6.6.5会社回答書」という。)を提出した。6.6.5会社回答書には、概ね6.5.28会社回答書と同じ内容の記載があった。

(35) 令和6年6月5日付けで、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」を提出した。同書面には、団交の申入れの記載とともに、①組合は、本件事業譲渡問題から発展した労使紛争の早期解決を求めている旨、②組合は、次回の団交において、会社の姿勢如何で争議態様の引上げを判断し、ストライキも辞さない構えで臨む旨、③会社が交渉日時を引き延ばすような遅延行為が見られる場合についても争議態様の引上げを判断することを事前に伝える旨等記載されていた。

(36) 令和6年6月7日付けで、組合は会社に対し、「通知書」と題する書面（以下「6.6.7組合通知書」という。）を提出した。

6.6.7組合通知書には、①6.5.31団交で、会社は組合に対し、6.5.31組合回答書を持ち帰る旨伝え、団交を次回持ち越しにしたが、本日まで一切会社から団交開催の意志を見せず、6.6.5会社回答書を組合に提出するのみに留めた旨、②会社からは労使紛争を早期解決する誠実な姿勢が見られず、交渉の引き伸ばしを徹底している旨、③組合は、これら会社の行為に厳しく抗議し、労使紛争を早期解決するため6.5.23争議通告書に基づき、下記の態様を通知する旨記載があり、それに続いて次のとおり記載があった。

「記

1. 日時 2024年06月10日7時00分より

2. 態様 組合員による、断続的指名ストライキ

3. 対象者及びストライキ実施時間帯 都度事前に申請する。」

(37) 令和6年6月11日、組合と会社は団交を行い、同日付けで、組合は会社に対し、「貴社回答書兼申入書（2024年6月5日付）に対する回答書」（以下「6.6.11組合回答書」という。）を提出した。

6.6.11組合回答書には、①会社は、6.5.31団交を終えて、6.6.5会社回答書を提起し、あたかも交渉が進展しない責任が組合にあるかのような主張を繰り返している旨、②「合理的な理由もなく、同様に拒絶」しているのは会社に他ならない旨、③組合は、6.4.10組合申入書において、(i)組合としての存続を保障すること、(ii)会社と組合が締結した労働協約をはじめ協定、確認、確約、覚書等一切の協定事項（債務条項）及び労使慣行を包括的に引き継がせ、従来 of 安定した労使関係の維持を図ることを要求した旨、④これに対し、会社は、6.4.15会社回答書で、(i)については、組合の自主性に鑑み、これまでと同様、本件事業譲渡後も、組合の存続を保障し得る立場にない旨回答し、(ii)についても、当然にA新会社に承継されるものではなく、組合とA新会社との間での協議事項となる旨回答し、以降、今日までその主張を一切曲げることなく、譲渡会社としての責任を果たそうとしていない旨、⑤団交においても具体的で合理的な説明もなく、回答書を読み上げることだけに終始し、組合と誠実に協議を重ねてきたという虚偽の主張を繰り返し述べている旨、⑥会社が求めているのは、本件事業譲渡を前提とした「説明会」に過ぎず、到底受け入れることができない旨、⑦会社の「4つの申し入れ」に応じることができない理由はこれに尽きる旨、⑧組合が譲ることができないと主張しているのは、前述の2つの条件が現存する組合員の職場及び雇用と労働条件を担保することや、譲受会社との新しい労使関係を築くことのため

の根本的なものであると確信しているからである旨等記載があった。

- (38) 令和6年6月19日、組合と会社は団交を行い、同日付で、組合は会社に対し、「貴社回答書兼申入書（2024年6月5日付）に対する追加回答兼申入書」（以下「6.6.19組合回答書」という。）を提出した。

6.6.19組合回答書には、①会社のこれまでの団交での回答及び提起されてきた回答書に対する組合の回答は、6.6.11組合回答書で示したとおり、このまま本件事業譲渡を進めたとして、労働者の労働条件の担保や、組合の存続の保障、労働協約の承継等、譲受会社との良好な労使関係の構築が約束されたものではないので、本件事業譲渡の先に事業の発展は無いと確信している旨、②組合の主張の根底は、これまでの労使で築いてきた関係を見捨て、会社の一方的な決定により、本件事業譲渡をメカトロ事業に押し付けることへの怒りである旨、③具体的に言うなら、過去、幾度となく会社から発言のあった「労使で協力し、事業再建をする」との言葉を信じ、現在まで、事業存続・発展を労使合意の上の協力関係によって実施してきたと考えている旨、④しかし、その経営再建は未だ道半ばであるにも関わらず、事業再編である本件事業譲渡を一方的な決定をして、さらに「組合の合意はしない」と言い切り、組合に事業再編を理解させようとする姿勢がこれまでの労使関係を否定するものであり、これこそが、「組合を見捨てている」と組合が主張している部分である旨、⑤会社は、経営再建の経緯を再度振り返り、労使合意の上で、協力して事業再建に取り組むとしたことを思い出し、自らの不誠実な行為を反省し、潔く誠実に経営再建の交渉をすることを申し入れる旨記載されていた。

- (39) 令和6年6月28日、組合と会社は団交を行い、同日付で、会社は組合に対し、6.6.19組合回答書について、「回答書兼申入書」を提出した。同書面には、これまで会社が組合に対し提出してきた回答書等と概ね同じ内容の記載があった。

- (40) 令和6年7月5日、組合と会社は団交を行った（以下「6.7.5団交」という。）。

6.7.5団交で、組合は、組合と会社が結んだ労働協約をA社に見せているのか、その際、労働協約についてA社は何と言っているのかと尋ねたところ、会社は、機密事項なので答えられないと回答した。

- (41) 令和6年7月9日付で、組合は会社に対し、「通知書」と題する書面（以下「6.7.9組合通知書」という。）を提出した。

6.7.9組合通知書には、冒頭で、6.6.7組合通知書に基づき、就労拒否及び対象者を通知するとの記載があり、就労拒否時間として、令和6年7月9日午後1時50分より午後2時50分との記載があった。その記載に続いて、対象者の氏名が記載されていた。

同日、組合は、1時間の時限ストライキを実施した。

(42) 令和6年7月17日、組合と会社は、団交を行った。

(43) 令和6年7月26日付けで、組合は会社に対し、「不当労働行為に対する抗議申入書」（以下「6.7.26組合申入書」という。）を提出した。

同書面には、①組合は、これまでの団交で、再三に渡り「組合の存続の保障」と「一切の労働協約の承継」を要請してきたが、会社は、具体的で合理的な説明がないまま「回答書のとおりです」と無内容で空疎な回答を繰り返し、誠意ある対応をしていない旨、②会社は、6.4.15会社回答書4項で、「雇用の保障とこれまでの労働条件の基本的部分の承継」と規範的部分について保障しているにも関わらず、「組合の存続の保障」と債務的部分である「労働協約の承継」については拒否しており、この姿勢は、組合が存在すればできないことを遂行したいと表明しているのに他ならず、明白に組合潰しであり不当労働行為である旨、③厚労省事業譲渡指針において、協議の対象事項として「労働協約の承継に関する事項」が明確に定められており、会社は、譲渡会社として組合に誠意をもって「労働協約の債務的部分」についても理解と納得の得られる努力をする責任がある旨、④無内容な「回答書」を盾にした、誠意ある対応を行わない無責任な会社の行為は、厚労省事業譲渡指針を公然と踏みにじる不法行為であり、実質的な団交拒否（不当労働行為・労働組合法第7条第2号）に他ならない旨、⑤令和6年7月30日の団交において、誠意ある明確な回答がない限り、団体行動権に則り、戦術を更にエスカレートし、会社の法的・社会的な責任を追及せざるを得ないことを申し添える旨記載されていた。

(44) 令和6年7月30日、組合と会社は団交を行った（以下「6.7.30団交」という。）。

6.7.30団交で、会社は組合に対し、A社と本件事業譲渡に関する基本合意書を締結することとその内容を社外に開示することを同年8月2日に開催する取締役会に諮る予定である旨を伝えた。これに対し、組合は中止を求めたが、会社は「経営の専権事項」という理由で中止を拒否した。組合は、会社の本件事業譲渡の姿勢に抗議し、交渉決裂を宣言し、争議対応を引き上げる旨を通告して、交渉は終了した。

(45) 令和6年7月30日付けで、会社は組合に対し、「回答書」と題する書面を提出した。

同書面には、①6.7.26組合申入書には、会社は、6.4.15会社回答書4項で、「雇用の保障とこれまでの労働条件の基本的部分の承継」と規範的部分について保障していると記載されているが、当該記載が、組合と会社との間の労働協約等のうち「規範的部分」について、A新会社に承継されることを保障したという趣

旨であれば、誤りである旨、②6.4.15会社回答書の第5項のとおり、本件事業譲渡にあたっては、組合の組合員を含むメカトロ事業に従事する従業員には、これまでの処遇や雇用条件と同一の内容にてA新会社への転籍をお願いするものであり、組合と会社との間の労働協約等のうち「規範的部分」をA新会社に承継させるものではない旨、③会社は、組合との労働協約等の承継について、「債務的部分」に限らず、組合とA新会社との間で協議していただく必要のある事項である旨を、これまで繰り返し回答・説明することによって、「労働者の理解と協力を得るよう努力」してきたのであり、6.7.26組合申入書記載の厚労省事業譲渡指針に反するものではない旨、④組合のいう労働協約の「債務的部分」は「組合の存続の保障」を指すようだが、組合は、組合の自主性に鑑みて、その存続には使用者の何らの「保障」を要するものではなく、その旨も、会社はこれまで繰り返し回答・説明してきた旨、⑤以上の次第であるので、これまでの会社の対応は何ら不当労働行為に該当するものではない旨記載されていた。

(46) 令和6年7月30日付けで、組合は会社に対し、「通知書」と題する書面を提出した。

同書面には、冒頭部分で、6.6.7組合通知書に基づき、態様を通知するとの記載があり、態様として、組合員全員（現在の出張者を含む）による出張拒否及び残業拒否（休日出勤・出張を含む）、態様期間として、令和6年7月31日0時から本問題が解決に至るまでと記載されていた。

(47) 令和6年7月31日付けで、組合は会社に対し、「通知書」と題する書面を提出した。

同書面には、冒頭部分で、6.6.7組合通知書に基づき、以下の態様を行うことを通知するとの記載があり、それに続き次のとおり記載があった。

「1. 対象者及び就労拒否時間

①対象者：大阪本部組合員全員

就労拒否時間：2024年08月01日 12時40分より17時00分

②対象者：東京支部組合員全員

就労拒否時間：2024年08月01日 09時30分より17時00分

2. 態様

組合員全員の就労拒否の上、H会社本社(ハービスOSAKA)にて抗議集会(街頭シュプレヒコール・街頭ビラ行動)を行う。また、会社に対し抗議文書の申し入れを行う。

なお、本態様はエンブラ出向者の3名を除く。

以上」

(48) 令和6年8月1日付けで、組合は会社に対し、「抗議申入書および要求書」（以

下「6.8.1組合申入書」という。)を提出した。

6.8.1組合申入書には、①組合は、会社の強行姿勢と不当労働行為に対して厳しく抗議し、以下の要求を行う旨、②会社は、6.7.30団交で、同年8月2日に、A社との事業譲渡基本合意事項を取締役会議で諮ると通告し、これに対して組合は、本件事業譲渡に関して労働協約の承継が交渉中であるため、取締役会を延期してほしい旨伝えたが、会社はその提案すらも「経営の専権事項」という理由のみで拒否した旨、③組合は、再三にわたって「労働協約の承継」「組合の存続の保証」を要求しているが、会社は、組合の要求に対し、A新会社との協議事項で、会社は保障する立場に無いと決めつけ、円満な労使関係の証である協定等の一切を反故にしようとしている旨、④会社は、組合との協定締結の当事者である以上、譲受会社に承継させる責任があるにもかかわらず、協定の承継は、A新会社との協議事項と一方的に決めつけ、その責任から逃れ、本件事業譲渡を強行しようとしている旨、⑤会社の行為は、円満な労使関係を根底から覆すものであり、組合の存在を否定する不当労働行為(不誠実団交・支配介入)であることは明白である旨、⑥組合は、労働協約の承継が担保されない以上、本件事業譲渡を認めることはできず、一刻も早く会社の不当労働行為を猛省し、誠実な対応を行わなければ、組合は、法的・社会的な責任を追及せざるを得ないことを申し添える旨記載があった。

また、その記載の後、組合要求事項として、(i)事業譲渡基本合意事項について決議する取締役会(令和6年8月2日)の開催を中止し、組合と解決に至るまで団交を行い、誠実・実直な対応をすること、(ii)A社に本件事業譲渡を行う場合、会社と組合が締結した労働協約をはじめ協定、確認、確約、覚書等一切の協定事項(債務条項)及び労使慣行を包括的に引き継がせ、従来 of 安定した労使関係の維持を図ること、との記載があり、上記組合要求事項について、文書をもって、団交の場で回答をお願いする旨記載されていた。

(49) 令和6年8月1日、組合は、会社の取締役会開催の中止を求め、会社本社前で、抗議集会を実施した。

(50) 令和6年8月2日付けで、会社は組合に対し、「回答書」と題する書面(以下「6.8.2会社回答書」という。)を提出した。6.8.2会社回答書には、①取締役会は予定どおり開催する旨、②その余の要求事項については、これまでの回答のとおりである旨、③会社の対応は何ら不当労働行為に該当するものではない旨等記載があった。

(51) 令和6年8月2日付けで、組合は会社に対し、「会社回答書(8月2日付)に対する抗議申入書と要求書」(以下「6.8.2組合申入書」という。)を提出した。

6.8.2組合申入書には、①会社は、6.8.2会社回答書に、取締役会は予定どおり開催する旨記載しているが、この回答は本件事業譲渡強行の意思を表明するものである旨、②組合が要求したのは、団交の場において文書をもって回答することであり、団交を開催せずに強行することは明らかに団交の拒否であり、不当労働行為である旨、③会社が要求を無視し本件事業譲渡を強行に推し進めるのであれば、組合は争議態様を更にエスカレートせざるを得ない旨、④会社の強行姿勢に厳しく抗議するとともに、再度、組合の要求を行う旨記載があった。

その記載の後、(i)令和6年8月2日の取締役会で上申する事業譲渡基本合意事項についての決議を中止すること。組合と解決に至るまで団交を行い、誠実・実直な対応をすること、(ii)A社に本件事業譲渡を行う場合、会社と組合が締結した労働協約をはじめ協定、確認、確約、覚書等一切の協定事項（債務条項）及び労使慣行を包括的に引き継がせ、従来 of 安定した労使関係の維持を図ること、との記載があり、上記の要求事項について、文書をもって、団交の場で回答をお願いする旨記載されていた。

(52) 令和6年8月2日付けで、会社は、「メカトロ事業の事業譲渡に向けた基本合意書締結のお知らせ」をプレス発表した（以下、このプレス発表を「6.8.2プレス発表」という。）。

6.8.2プレス発表の資料には、冒頭で、「当社は、本日開催の取締役会において、A（以下「A」）と当社メカトロ事業の事業譲渡に向けた基本合意書を締結することを決議いたしましたので、お知らせいたします。」と記載されており、「基本合意書締結に至る経緯」との記載の後、会社は、6.3.28プレス発表で開示しているが、両社で協議を重ねた結果、今般、基本合意に至った旨、今後は本合意に基づき、事業譲渡契約の締結に向け協議を進めていく旨、事業譲渡の対象は会社メカトロ事業の全部とし、A新会社と会社間で事業譲渡契約を締結することを予定している旨記載があった。また、譲渡の日程として、基本合意書締結が令和6年8月2日、事業譲渡契約締結（予定）が令和6年9月26日、事業譲渡日（予定）が令和7年1月7日と記載されていた。

(53) 令和6年8月2日付けで、会社とA社は、本件事業譲渡に関する「基本合意書」（以下「6.8.2基本合意書」という。）を締結した。6.8.2基本合意書には、別紙2のとおり記載があった。

(54) 令和6年8月9日、組合と会社は団交を行い、同日付けで、会社は組合に対し、6.8.2組合申入書について、「回答書兼申入書」を提出した。同書面には、①同月2日の取締役会については、6.8.2会社回答書で述べたとおり、予定どおり開催し、その内容を、同日14時に公表した旨、②会社は、メカトロ事業については、一層

の成長と発展を考え、A新会社への事業譲渡が、組合の組合員を含む当該事業に従事する従業員にとって最善であると判断し、A社と本件事業譲渡に関する交渉を行い、今般、本件事業譲渡に関する基本合意（6.8.2基本合意書の締結）に至った旨、③今後も、本件事業譲渡について、組合の合意を得るべく、誠実に団交・協議を継続する旨等記載されていた。

(55) 令和6年8月22日、組合は、当委員会に対し、会社及びA社を被申立人として不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

#### 4 本件申立て後の経緯について

(1) 令和7年1月30日付けで、A社は会社に対し、「事業譲渡に係る基本合意書の失効について（ご通知）」（以下「7.1.30A社通知書」という。）を提出した。

7.1.30A社通知書には、A社は、会社との間で、本件事業譲渡に関し、6.8.2基本合意書を締結した旨、同基本合意書は、締結日から起算して6か月の応当日である令和7年2月2日の経過をもって失効する旨、本件事業譲渡は、組合の理解が得られないまま推移しているために、A新会社においては、仮に会社から当該事業を譲り受けたとしても、当該事業に従事する会社従業員を採用することが不能又は著しく困難な状況が今後も継続することが想定され、当該事業の正常な運営が困難であることに鑑み、A社は、同基本合意書第10条に基づく同基本合意書の期間延長はしないので、通知する旨記載されていた。

(2) 令和7年2月6日付けで、会社はA社に対し、「『事業譲渡に係る基本合意書の失効について（ご通知）』について」を提出した。同書面には、①7.1.30A社通知書について、次のとおり、会社の考えを伝える旨、②会社としては、今もなお、本件事業譲渡が両社にとって最善であると考えているので、本件事業譲渡に関する交渉を引き続きお願いしたい旨、③会社は、本件事業譲渡に関して、組合の理解を得るべく、誠実に団交・協議を継続しているので、ご理解をお願いしたい旨、④これまでの本件事業譲渡に関する秘密保持の取り決めについても、ご留意をお願いしたい旨記載されていた。

(3) 令和7年3月19日付けで、A社と組合は、「合意書」と題する書面を取り交わした。同書面には、次のとおり記載があった。

「A（以下「甲」という。）とG組合（以下「乙」という。）は、甲とH会社との間で基本合意書が締結されていたH会社が営むメカトロ事業（以下「メカトロ事業」という。）の甲に対する事業譲渡に関して以下のとおり合意した。

第1条 甲は乙に対し、甲とH会社との間で締結された2024年8月2日付基本合意書（以下「基本合意書」という。）が、基本合意書第10条1項に基づき2025年2月2日の経過をもって失効したことを保障する。

第2条 H会社の行おうとするメカトロ事業の譲渡又はこれに類する決定について、乙とH会社との間で締結されている労働協約に基づく事前協議・同意条項に該当する旨を乙が主張している現状において、乙の理解を欠いたままH会社との間でメカトロ事業の譲受け又はこれに類する契約を締結しても、同事業に従事する乙組合所属の従業員の甲への雇用を図ることが困難であることにかんがみ、甲は、乙とH会社との間に上記労働協約が締結されている間は、乙の理解を欠いたままH会社との間でメカトロ事業の譲受け又はこれに類する契約を締結しないことを確約する。

第3条 乙は本合意の成立後速やかに、甲に対する大阪府労働委員会令和6年(不)第40号不当労働行為救済申立を取り下げる。

第4条 甲乙は、本件事業譲渡に伴う一連の紛争に関し、今後相手方を誹謗中傷しないことを相互に確認する。

第5条 甲乙は、本合意書に定めたもののほかには、甲乙間に何らの債権債務もないことを相互に確認する。」

(4) 令和7年3月25日付けで、組合は、当委員会に対し、「取下書」を提出した。同書面には、A社に対する申立てを取り下げる旨の記載があった。

## 第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1 (4.8.22秘密保持契約2件を締結したことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。いえる場合、被申立人が、当該契約を締結したことは、申立人に対する支配介入に当たるか。) について

### (1) 申立人の主張

#### ア 申立期間の徒過について

(ア) 労働組合法第27条第2項の規定に該当しない理由は、同項で規定する「継続する行為」であって、「その終了した日」から1年を経過していないからである。すなわち、不当労働行為の6.3.28会社告知は、その日だけ単体でなされた行為であるというのではなく、それ以前から続く一連の進捗、同日への準備の行為が、一体として、会社のひとつの意思に基づく継続した行為と評価されるべきものであり、4.8.22秘密保持契約2件は、その始点としての意味を象徴的に持つ、一体の継続した行為の一部である。また、契約を締結した時点で「終了した」ということはできない。

(イ) 現に、4.8.22秘密保持契約2件が、6.3.28会社告知以降の労使協議の妨げになっており、4.8.22秘密保持契約2件の効力は当該契約締結時点で終了していたものでは当然なく、その後も効力は維持されていた。この観点からも、4.8.22秘密保持契約2件という行為が当該契約締結時点で「終了」していた

とはいえない。

(ウ) 最高裁判所平成3年6月4日第三小法廷判決は、会社が毎年行う昇給に関する査定とそれに基づく毎月の賃金の支払とを一体と見るべきかどうかについて、「使用者が労働組合の組合員について組合員であることを理由として他の従業員より低く査定した場合、その賃金上の差別的取扱いの意図は、賃金の支払いによって具体的に実現されるのであって、右査定とこれに基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、右査定に基づく賃金上の差別取扱いの是正を求める救済の申立てが右査定に基づく賃金の最後の支払いの時から一年以内にされたときには、右救済の申立ては、労働組合法第27条第2項の定める期間内にされたものとして適法というべきである。」としている。本件においても、本来であれば組合に提供されるべき情報が、4.8.22秘密保持契約2件の締結により、その後すべて秘匿され続けてきたといえるのであるから、最高裁判所判決の事案と同様に「継続する行為」である。

#### イ 支配介入について

(ア) 会社が、6.3.28会社告知に先だって、組合に諮り協議することのないまま、A社との間で、会社と組合との協議の妨げとなる内容の4.8.22秘密保持契約2件を締結したことは、支配介入の不当労働行為に当たる。

(イ) 6.7.5団交において、組合の「H会社と結んだ労働協約をAに見せているのか。その際、労働協約についてAは、何と言っているのか」との質問に対して、会社は「機密事項なので答えられない」と都合が悪くなることには回答しないという不誠実極まりない対応であった。

(ウ) 厚労省事業譲渡指針が前提としているように、合併や事業譲渡において労働組合と事前協議している例が世間ではいくらかでもあり、組合を含めた守秘義務の締結など対処の仕方もあった。

### (2) 被申立人の主張

#### ア 支配介入について

(ア) 事業譲渡の当事者間の交渉内容は、その内容の性質上、会社が企業として秘匿すべき情報に該当するから、機密事項として回答を差し控えたものであり、申立人の「不誠実極まりない対応であった」との主張は失当である。

(イ) 令和4年8月22日当時、会社とA社は、本件事業譲渡を含むM&A及び包装機の共同開発等の業務提携の可能性について協議・検討を行おうとしていたことから、各自が開示する情報の秘密保持のために4.8.22秘密保持契約2件を締結した。同契約2件の内容は、企業間のM&Aや業務提携の可能性の

検討を目的として締結される一般的な契約に比しても何ら特別な内容を含むものではない。したがって、4.8.22秘密保持契約2件の締結が、組合に対する支配介入に当たる余地はない。

2 争点2（会社が、令和6年3月28日午後1時まで、申立人に知らせることなく本件事業譲渡に向けたA社との交渉の準備を進め、同日当該交渉を開始することを取締役会で決議し、公表し、6.8.2基本合意書をA社と締結したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 事前協議同意約款について

(ア) 会社は、本件事業譲渡について、雇用と労働条件に重大な変化を伴う事柄、事業所自体の閉鎖・廃止を伴う事柄であるにもかかわらず、組合との事前協議同意約款を無視し、本件事業譲渡を強行しようとした。また、厚労省事業譲渡指針には該当しないと身勝手な解釈をし、組合の理解と納得を得る努力をしないまま本件事業譲渡を強行しようとした。これら会社の行為は団結権を侵害する支配介入の不当労働行為である。

(イ) 会社が、6.3.28会社告知を行ったことは、会社と組合との事前協議同意約款を無視したものである。組合が主張する事前協議同意約款とは、事前協議同意約款Ⅰ、同Ⅱ、同Ⅲ及び同Ⅳを指す。

(ウ) 事前協議同意約款Ⅰが「人員整理の意味であって集団解雇の意味」とされていること、同Ⅱが雇用確保を念頭に置いたものであることは、そのとおりである。もっとも、独立性のあるメカトロ事業部自体が他社へ譲渡されれば、配属従業員の会社での雇用が脅かされることは道理であり、また、もし転籍に同意をして自らの雇用の確保を図れば、転籍先でのその先のことは何らそれまでのような（協約等に基づく）保障もない、脆弱な状態に陥ることを余儀なくされるのであり、それらを全体としてみて、それら条項の趣旨は及ぶものというべきである。

(エ) 事前協議同意約款Ⅲでは「新たに締結」として、「工場及び事業所の閉鎖・廃止・移転・縮小・統合・分散」の場合の事前協議同意約款を定め、合意している。他社へまるごと「譲渡」し会社の事業所としては存在しなくなり、同所での会社としての雇用も可能性がなくなるのであるから、「閉鎖・廃止」に該当する。またそこまでいかない「縮小・統合・分散」の場合ですら協議を義務付けており、本件事業譲渡の場合が事前協議同意約款Ⅲに該当することは、文言からも趣旨からも明らかである。事業譲渡との文言がないから事前協議同意約款Ⅲに当たらないというのは、読み方を意図的に違えて

おり、詭弁でしかない。

- (オ) 事前協議同意約款Ⅳで、「当該事業所の経営、組織、人事において問題が発生した場合」との言い方にも踏み込んで、合意を行っている。これも、事前協議同意約款Ⅲが該当するという趣旨をより明確にし、補強する合意といえる。
- (カ) 組合が「本件事業譲渡は転籍や雇用確保にかかわる事項であることから事前協議同意事項であり、労働組合の同意が必要である」と主張するも、会社は「事業譲渡と転籍は違うので本件事業譲渡において組合の同意は必要ではない」と「事業譲渡」と「転籍」を切り離し、事前協議同意約款を否定した。
- (キ) 6.3.28会社告知に先だって、会社が、組合に諮り協議することのないまま、メカトロ事業の他社への「事業譲渡」を社外に提案し、又は他社からの提案に対応して「事業譲渡」に向けた交渉を開始し、これを取締役会決議及び公表ができる程度にまで進めたことが、支配介入の不当労働行為に当たる。
- (ク) 令和6年3月28日、会社が、組合に諮り協議することのないまま、本件事業譲渡について正式に「交渉を開始」するとの取締役会決議を行ったこと、6.3.28プレス発表が、支配介入の不当労働行為に当たる。
- (ケ) 組合が本件事業譲渡への同意もしていない状況で、この状況を知りながら、令和6年8月2日、A社との間で「基本合意書」を締結することを取締役会で決議し、これを同日公表開示し、同日締結したことが、支配介入の不当労働行為に当たる。

#### イ 本件事業譲渡の合理性について

- (ア) 会社は、本件事業譲渡の理由について、メカトロ事業の一層の成長と発展が期待できるためとの説明を行っているが、これは事前協議同意約款Ⅳの適用を回避するための方便にすぎない。
- (イ) 会社は、本件事業譲渡を行う必要性について、6.4.15会社回答書に記載をしたと主張するが、何ら説明になっていない記述であり、抽象的に「一層の成長と発展が見込まれる」との説明の域を出る内容ではない。固有の単語の記載こそなされているものの、結局は抽象的な内容と、希望的観測が述べられているだけであり、実現できる根拠は何も書かれていない。また、団交等で同記述以上の内容が述べられたこともない。
- (ウ) A社は、会社メカトロ事業部が持つ2部門（食品、包装）の事業を有しておらず、1部門（印刷）については縮小市場であることなどからして、本件「譲渡」を受けてもその後事業又は事業場全体を維持発展するつもりはなく、A社に利益となる要素だけを事業と切り離して活用しその他は切り捨てよう

としていることが窺われる。

ウ 本件事業譲渡が組合の弱体化・破壊を企てた行為であることについて

(ア) 労働協約の承継について

a 6.4.18団交で、組合は、厚労省事業譲渡指針において、労働組合との協議事項である「労働協約の承継」の部分を示したが、会社は、「今回の事業譲渡とは、スキームが違うので、指針違反には当たらない」と、身勝手な解釈で、庇理屈をこね、平然と組合の主張を否定した。

b 事業譲渡の事業とは「一定の事業目的のために組織化され、有機的一体として機能する財産」であり、その「財産」には当然に労働者が含まれている。それにもかかわらず、会社は、切り離すことができない「転籍」と「事業譲渡」を切り離し、「転籍には労働者個人の同意が必要」としながらも「事業譲渡には同意が必要ではない」と厚労省事業譲渡指針を潜脱している。会社は、同指針を潜脱した事業譲渡を強行しながら、組合の破壊と弱体化を謀っている。

c 厚労省事業譲渡指針は、労働者の理解と協力を得るため、労働組合等との事前の協議等を行うことに留意すべきであり、協議の対象には労働協約の承継に関する事項も含まれる旨、個々の労働者との協議の開始までに開始されることが適当である旨を規定している。事前の協議を避け組合に秘匿して労働協約の承継等の組合に関わる事項以外を先に協議し、この段階で公表開始をしてしまうという、会社のやり方は、同指針が規定するそれらのいずれの要素にも反するものであったことが明らかであり、同指針に違反したと評価されるべきものである。

(イ) 6.5.9団交及び6.5.23団交で、会社は、6.4.15会社回答書を読み上げるだけの回答に終始した。これらは単に時間稼ぎの団交に過ぎず、一切前進させる気がない不誠実な交渉であった。

(ウ) 会社は、A社が、組合の存続と労働協約の承継を認めていないことを知りながらも、その考えを改めようとすることなく、組合の消滅と労働協約の失効を黙認し、本件事業譲渡を強行させようとした。つまり、会社とA社は、共謀して組合の消滅と労働協約の失効を企て、本件事業譲渡を強行しようとしたことが明確となった。

(エ) 会社は、現労働協約の締結当事者であるにもかかわらず、承継の責任をA社に転嫁し続け、A社に対して組合の存続と労働協約の承継を認めさせる努力を一切しなかった。また、会社は、A社が、組合の消滅と労働協約の失効を本件事業譲渡の成立条件としていることを知りながら、本件事業譲渡を強行

することで、組合の消滅と労働協約の失効を謀った。

(オ) 会社は、組合の尊重や労働協約の承継を、事業譲渡先との協議対象とした  
り、それを了承することを事業譲渡の条件とすることもできたのであって、  
それをせず、事業譲渡を先に決め、協約の承継をA新会社が決めることなど  
として突き放す方針を選択した行動は、端から組合の消滅を意図又は容認し  
た行動であったと見ざるを得ない。

(カ) 会社は、本件事業譲渡に関する従業員説明会の強行を示唆し、組合の分断、  
疲弊、弱体化を策した。

(キ) 会社及びA社の本件事業譲渡をめぐる一連の言動は、組合を嫌悪したもの  
であり、本件事業譲渡を利用し、組合の弱体化・破壊を企てた労働組合法第  
7条第3号所定の不当労働行為に該当するものであることは明白である。

## (2) 被申立人の主張

### ア 事前協議同意約款について

(ア) そもそも、企業がその保有する資産をどのように有機的・一体的に構成し  
て事業を編成するのか、そのようにして編成した事業を経営上の必要性に基  
づいてどのように再編（事業の廃止や事業譲渡を含む）するのかは、企業の  
経営判断に基づき決定されるべき専権事項である。かかる専権事項である事  
業再編を制約する事前協議同意約款の解釈は、企業の経営判断を不当に制限  
することのないように、謙抑的になされなければならない。

(イ) 会社がA社と本件事業譲渡に向けた交渉を開始する行為は、組合の摘示す  
る労働協約の条項のいずれにも反しない。

(ウ) 事前協議同意約款Iで規定している「組合員の整理」とは、「人員整理の  
意味であって集団解雇の意味」とされている（「労働協約の解釈並びに了解  
事項」第3項）。

したがって、事前協議同意約款Iは、組合員の集団解雇を必要とする場合  
には「事前に組合に諮り、その基準について組合と協議決定する」旨を定め  
たものである。

本件事業譲渡は、メカトロ事業をA新会社に譲渡するものであり、譲渡後  
はA新会社において「現在のメカトロ事業の全てが継続」され、「現在のメ  
カトロ事業部の場所」での事業の存続及び発展が予定されるものである。

そして、メカトロ事業に従事する組合の組合員は、A新会社への転籍に応  
じる限り、これまでの処遇や雇用条件と同一の内容にてメカトロ事業での雇  
用が継続されるものである。

したがって、本件事業譲渡は組合の組合員の「集団解雇」を伴うものでは

ないことから、本件事業譲渡が事前協議同意約款Ⅰの対象とならないことは明らかである。

(エ) 49.12.11確認書に規定されている事前協議同意約款Ⅱは、その冒頭部分の記載のとおり、「希望退職募集実施」にあたって確認された事項を記載したものである。

申立人が事前協議同意約款として摘示する第12条以外の条項は、希望退職募集の実施要領を定めたものが多数を占めており、希望退職募集に関する条項以外でも、第11項は「人員整理を含む合理化案は今後一再行わない」と定めるなど、組合員の雇用確保を念頭に置いたものである。事前協議同意約款Ⅲも、49.12.11確認書を「雇用確保についての事前協議同意約款部分」の一つと位置付けている。

したがって、事前協議同意約款Ⅱは、組合員の人員整理を伴うような雇用確保に係る「職場の統合、縮小、廃止」について、事前協議・事前合意を要求したものである。

上記(ウ)のとおり、本件事業譲渡後もメカトロ事業は現状の場所で継続され、職場の統合や縮小、廃止には該当しない。組合員は転籍に応じれば、これまでと同じ処遇と雇用条件で雇用が継続される。

よって、本件事業譲渡は組合員の雇用確保とは関係がないことから、事前協議同意約款Ⅱには該当せず、事前協議・事前同意の対象とはならない。

(オ) 事前協議同意約款Ⅲは、「雇用確保についての事前協議同意約款部分(労働協約第12条、15条および昭和49年12月11日付確認書)」の存在を確認したうえで、「工場および事業所の閉鎖・廃止・移転・縮小・統合・分散」について事前協議・事前同意の対象としている。

「雇用確保についての事前協議同意約款部分(労働協約第12条、15条および昭和49年12月11日付確認書)」として記載されている39.2.21労働協約第15条が「組合員の整理」(「集団解雇」)が必要になる場合の条項であること、49.12.11確認書が組合員の雇用確保を念頭に置いたものであることは、上記(ウ)、(エ)のとおりである。

事前協議同意約款Ⅲは、このような組合員の雇用確保に関連する事柄について定める「雇用確保についての事前協議同意約款部分」の存在を確認したうえで協定されているのだから、「工場および事業所の閉鎖・廃止・移転・縮小・統合・分散」も、組合員の雇用確保に関連するものに限って、事前協議・事前同意の対象とするものと解すべきである。

組合は、本件事業譲渡によって、A新会社へまるごと譲渡し、会社の事業

所としては存在しなくなり、同所での会社としての雇用も可能性がなくなることをもって、本件事業譲渡が「閉鎖」「廃止」に該当する旨主張するが、上記(ウ)のとおり、本件事業譲渡後もメカトロ事業は現状の場所で継続・発展し、閉鎖や廃止はされない。組合員は転籍に応じれば、同じ処遇と雇用条件で雇用が継続される。したがって、本件事業譲渡が「閉鎖」「廃止」に該当する旨の申立人の主張は失当である。

よって、組合員の解雇を伴わない本件事業譲渡は、事前協議同意約款Ⅲには該当せず、事前協議・事前同意の対象とはならない。

(カ) 16.4.6覚書に規定されている事前協議同意約款Ⅳについては、16.4.6覚書第2項が1.6.19合併協定書の「雇用確保についての事前協議同意約款部分(労働協約第12、15条及び昭和49年12月11日付確認書)」の厳守を定めたとおり、16.4.6覚書において組合との事前協議・事前合意が必要とされるのも組合の組合員の雇用確保に関わる場合に限られる。

したがって、事前協議同意約款Ⅳにおいて、組合との事前協議・事前合意が必要とされる「当該事業所の経営、組織、人事において問題が発生した場合」とは、組合の組合員の雇用確保に関わる場合に限られる。本件事業譲渡は組合の組合員の雇用確保とは関係がないことから、「当該事業所の経営、組織、人事において問題が発生した場合」には該当せず、事前協議同意約款Ⅳの対象とはならない。

#### イ 本件事業譲渡の合理性について

(ア) 会社において、本件事業譲渡を行うと判断したのは、本件事業譲渡により、会社(メカトロ事業部)及びA社の双方にとって、相互により一層の成長と発展が見込まれるためである。また、本件事業譲渡が組合の組合員を含むメカトロ事業に従事する従業員にとって最善の道であると判断したからである。すなわち、会社メカトロ事業部とA社は、ともに印刷機周辺向け機器(ポストプレス分野)を手掛けていることから、メカトロ事業の成長戦略を考えるとき、即効性と大きな効果が期待される相互補完の構築が可能となるものである。

(イ) 具体的には、本件事業譲渡により、A社としては、製造機能の増強に繋げることができるとともに、生産技術の共有・相互移管による技術力の強化や海外展開など、経営戦略上の利点が期待されるほか、A社が有する技術と商品、そして海外を含む営業力とのシナジー効果により、メカトロ事業及びA社グループ全体の成長と発展も期待される。本件事業譲渡によって可能となる新たな事業展開としては、「『エスアイアー(Sier)』ビジネス」(システム

インテグレートを中心としたファクトリーオートメーション事業)、「パッケージ業界における自動化提案」、「ビバレッジ事業」におけるシステムと「プロセスコントロールが出来る体制」の構築、「ファクトリーSBU」(戦略事業単位)における「ニットベルトの拡販戦略」等が考えられる。

ウ 本件事業譲渡が組合の弱体化・破壊を企てた行為でないことについて

(ア) 労働協約の承継について

- a 厚労省事業譲渡指針には事業譲渡自体に労働組合の同意が必要との記載もないことから、組合の同意を得ずに本件事業譲渡を進めたとしても、何ら同指針を潜脱するものではないし、これに違反するものでもない。
- b 組合は、会社がA新会社に労働協約を承継させないのは厚労省事業譲渡指針に違反する旨主張するが、同指針は、「譲渡会社等がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項」として、「労働協約の承継に関する事項等」を掲げているにとどまり、譲渡会社に譲渡先への労働協約の承継を義務付けているものではない。したがって、A新会社に労働協約が承継されなかったとしても、それによって会社が同指針に違反するものではない。
- c 労働協約は、仮にA新会社に承継されなかったとしても、そのことによって失効するものでもない。よって、会社らが、共謀して組合の消滅と労働協約の失効を企て、本件事業譲渡を強行しようとしているとの組合の主張は、失当というほかない。

(イ) 6.4.9団交において、組合は、本件事業譲渡に係るA社との交渉開始が事前協議同意約款に違反する旨主張したが、会社は、当該主張に対して、事前協議同意約款Ⅲは組合員の雇用確保に関係する場合のみを事前協議・事前同意の対象となるものと定めている旨、本件事業譲渡においてはA新会社への転籍に応じる限りこれまでの処遇や雇用条件と同一の内容にてメカトロ事業での雇用が継続されることに照らしても、事前協議同意約款の対象とはならない旨、具体的に回答した。

(ウ) 6.4.10組合申入書には、本件事業譲渡に係る組合の組合員にとっての「積極的意義」の明確化のため、本件事業譲渡の背景・理由や事業譲渡先としてA新会社を選定した理由、本件事業譲渡後のメカトロ事業のA社における位置付け等の回答を求める旨の記載があり、会社はこれらについて6.4.15会社回答書で具体的かつ明確に回答した。

(エ) 6.4.16組合申入書及び6.4.18団交において、組合は、事業譲渡には組合の同意が必要であると主張したが、かかる組合の主張は、労働者個人の同意と

労働組合の同意とを明らかに混同するものであった。

6.4.18会社回答書及び6.4.18団交において、会社は組合に対し、①事業譲渡における事業の譲渡自体には労働者の同意は不要である旨、②労働者の同意が必要なのは、労働契約の承継または転籍である旨、③転籍にあたって対象となる労働者の個別の同意は必要となるが、組合の同意を得ずに事業譲渡を進めることが違法行為となるものではない旨を誠実に回答した。

(オ) 6.5.9団交において、会社は組合に対し、6.3.28会社説明会資料を交付したうえで、本件事業譲渡について具体的な説明をさせてもらいたい旨を申し入れたが、組合は、6.3.28会社説明会資料の内容を一瞥しただけで、その後は事前協議同意約款違反の主張に固執したことから、会社は本件事業譲渡について具体的な説明を行うことができなかった。

(カ) 6.5.23団交において、会社は組合に対し、6.3.28会社説明会資料に加えて、会社説明等資料の交付を試みたうえで、改めて本件事業譲渡について、会社から組合に説明をさせてもらい、これらの資料に基づいて組合から組合員に説明してもらいたい旨を申し入れた。しかるに、組合は当該資料の受領すら拒んだことから、会社は組合に対し、本件事業譲渡について具体的な説明を行うことができなかった。

(キ) 労働組合は、労働者が主体的に組織する組織体であるから、本件事業譲渡によっても組合が消滅することとはならない。

## 第6 争点に対する判断

1 争点1 (4.8.22秘密保持契約2件を締結したことに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。いえる場合、会社が、当該契約を締結したことは、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

(1) 労働組合法第27条第2項は、不当労働行為救済申立てが、行為の日(継続する行為にあつてはその終了した日)から1年を経過した事件に係るものであるときは、労働委員会はこれを受けることができない旨規定しており、本件申立ては、令和6年8月22日であるところ、前記第4.3(6)、(7)認定によると、会社がA社と4.8.22秘密保持契約2件を締結した日は、それぞれ同4年8月22日付けであることが認められ、いずれの行為も行為の日から1年以上経過して申し立てられたことは明らかである。

(2) この点、組合は、労働組合法第27条第2項の規定に該当しない理由として、本件申立ての内容は、同項で規定する「継続する行為」に当たり、「その終了した日」から1年を経過していない旨、6.3.28会社告知は、その日だけ単体でなされた行為であるというものではなく、それ以前から続く一連の進捗、同日への準備の行

為が、一体として、会社のひとつの意思に基づく継続した行為と評価されるべきものであり、4.8.22秘密保持契約2件は、その始点としての意味を象徴的に持つ、一体の継続した行為の一部である旨、契約を締結した時点で「終了した」ということはできない旨、現に、4.8.22秘密保持契約2件が、6.3.28会社告知以降の労使協議の妨げになっており、4.8.22秘密保持契約2件の効力は当該契約締結時点で終了していたものでは当然なく、その後も効力は維持されていた旨主張するので、以下検討する。

- (3) 一般に、労働組合法第27条第2項所定の「継続する行為」とは、行為自体は複数であっても、全体として一個の不当労働行為が継続している場合、すなわち、継続して行われる一括して一個の行為をも含むものと解することが相当である。

しかしながら、4.8.22秘密保持契約2件の締結行為は、前記第4.3(6)、(7)認定によれば、「業務提携等」及び「企業合併、企業買収及び資本提携等」の可能性の検討を目的とし、それに関する情報について、会社とA社が秘密を保持すべき義務を定めた契約の締結という法律行為である。これに対し、組合が「継続する行為」と主張する「6.3.28会社告知」及び「6.3.28会社告知以降の労使協議」は、前記第4.3(8)認定等によれば、会社が組合に対し、本件事業譲渡に向けた交渉を開始する旨、プレス発表を行う旨を伝えたもの等であり、いずれも事実行為であって4.8.22秘密保持契約2件の締結とは法的性格が異なる行為であるから、継続して行われる一括して一個の行為とはいえない。したがって、組合の主張は採用できない。

- (4) 以上のとおりであるから、4.8.22秘密保持契約2件を締結したことに係る申立ては、申立期間経過後の申立てであるので、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号の規定により、その余を判断するまでもなく、却下する。

2 争点2（会社が、令和6年3月28日午後1時まで、組合に知らせることなく本件事業譲渡に向けたA社との交渉の準備を進め、同日当該交渉を開始することを取締役会で決議し、公表し、6.8.2基本合意書をA社と締結したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

- (1) 一般に、事業所廃止や営業譲渡等の労働者の地位に影響を及ぼすような経済活動であっても原則的には使用者の営業の自由の範囲内であるといえ、それが経営判断として合理性を有する場合には、使用者が労働協約を無視して行った場合や、専ら労働組合を嫌悪し、その活動に打撃を与える目的をもってされたものであるなどの特段の事情のない限り、それ自体が不当労働行為となることはないと解すべきである。

本件において、組合と会社は、事前協議同意約款Ⅰから同Ⅳを締結していることから、組合は、本件事業譲渡について、組合の同意なく決定、強行し、6.8.2基本合意書をA社と締結したことは、事前協議同意約款（事前協議同意約款Ⅰ、同Ⅱ、同Ⅲ及び同Ⅳ）を無視した団結権を侵害する不当労働行為である旨主張する。また、組合は、本件事業譲渡には合理性がなく、専ら労働組合を嫌悪し、その活動に打撃を与える目的をもってされたものである旨主張する。

そこで、①本件事業譲渡が事前協議同意約款に違反するか、②本件事業譲渡の合理性があるか、③本件事業譲渡が、専ら組合を嫌悪し、その活動に打撃を与える目的をもってされたものかの観点から、以下、それぞれ検討する。

## (2) 本件事業譲渡が事前協議同意約款に違反するかについて

### ア 事前協議同意約款Ⅰについて

前記第4.3(1)認定のとおり、39.2.21労働協約の第15条第3項は、「会社は、やむを得ない業務上の都合による事業の縮小、または、閉鎖などのため組合員の整理を必要とする場合は、事前に組合に諮り、その基準について組合と協議決定する。」と規定されていること、「労働協約の解釈並びに了解事項」の第3項では、「協約第15条第3項の組合員の整理とは、人員整理の意味であって集団解雇の意味である。」と規定されていることが認められる。

したがって、本件事業譲渡は組合の組合員の「集団解雇」を伴うものではないことから、本件事業譲渡は事前協議同意約款Ⅰの対象とはならず、同約款違反に該当しない。

### イ 事前協議同意約款Ⅱについて

前記第4.3(2)認定のとおり、49.12.11確認書には、冒頭に、「希望退職募集実施にあたり左記の条文を確認する。」との記載があり、「12. 職場の統合、縮小、廃止については、労使双方協議の上会社が決定し、組合の合意を得て実施する。」と記載されていることが認められる。

よって、49.12.11確認書は、希望退職募集実施に当たっての確認事項であり、「11. 人員整理を含む合理化案は今後一再行わない」と定めるなど、組合員の雇用確保を念頭に置いたものであるから、組合員の解雇を伴わない本件事業譲渡は、事前協議同意約款Ⅱの対象とはならず、同約款違反に該当しない。

### ウ 事前協議同意約款Ⅲについて

前記第4.3(3)認定のとおり、1.6.19合併協定書には、冒頭で、会社を「甲」といい、Kを「丁」という旨記載があり、第4条(2)④には、「甲と丁は、『雇用確保についての事前協議同意約款部分（労働協約第12、15条および昭和49年12月11日付確認書）』の存在を確認すると共に、以下の協定を新たに締結す

る。」との記載の後、「1.」として、Kが存在する工場及び事業所の閉鎖・廃止・移転・縮小・統合・分散は同支部と事前に協議の上、会社が決定し、同支部の合意を得て実施する旨記載されていることが認められる。

雇用確保についての事前協議同意約款部分として記載されている、(i)39.2.21労働協約の第15条第3項は、上記ア判断で述べたとおり、集団解雇が必要になる場合の条項であること、(ii)49.12.11確認書は、上記イ判断で述べたとおり、組合員の雇用確保を念頭に置いたものであることから、それを確認するとともに締結された「工場及び事業所の閉鎖・廃止・移転・縮小・統合・分散」の規定についても、組合員の雇用確保に関連するものを事前協議・事前同意の対象と解すべきであり、本件事業譲渡は事前協議同意約款Ⅲの対象とはならず、同約款違反に該当しない。

#### エ 事前協議同意約款Ⅳについて

前記第4.3(5)認定のとおり、16.4.6覚書には、冒頭で、会社メカトロ事業部と組合は「労使協力体制に関して次の通り確認した」との記載があり、「(1)労使協力体制とは、経営、組織、人事問題に労使が協力し、問題点が発生した場合、会社と組合は十分協議し、改善または修正策を講ずることをいう。」及び「(3)当該事業所の経営、組織、人事において問題が発生した場合、労使双方協議の上、会社が決定し組合の合意を得て改善または修正策を実施する。」と記載されていることが認められる。

また、16.4.6覚書には、「(2)合併協定書4.④『雇用確保についての事前協議同意約款部分(労働協約第12、15条及び昭和49年12月11日付確認書)』を厳守する。」と定められていることから、16.4.6覚書で規定する労使協力体制の対象は、組合員の人員整理を伴うような雇用確保に関する問題に限られ、また、本件事業譲渡は組合の組合員の雇用確保とは関係がないことから、「当該事業所の経営、組織、人事において問題が発生した場合」には当たらないと解すべきである。

したがって、本件事業譲渡は事前協議同意約款Ⅳの対象とはならず、同約款違反に該当しない。

オ これらのことから、組合の主張は採用できない。

#### (3) 本件事業譲渡の合理性の有無について

前記第4.3(19)認定によれば、会社は組合に対し、6.4.15会社回答書により、本件事業譲渡を行う背景、理由、事業譲渡先及び事業譲渡後の状況等について説明していることが認められる。この点、組合は、6.4.15会社回答書は、抽象的な内容と希望的観測が述べられているだけであり、実現できる根拠は何も書かれて

いない旨主張するが、本件事業譲渡については経営判断として合理性を有することが認められるので、組合の主張は採用できない。

(4) 本件事業譲渡が、専ら労働組合を嫌悪し、その活動に打撃を与える目的をもってされたものかについて

組合は、会社は、A社が、組合の存続と労働協約の承継を認めていないことを知りながら、厚労省事業譲渡指針に反し、組合の尊重や労働協約の承継を事業譲渡の条件とすることもせず、本件事業譲渡を強行することで、組合の消滅と労働協約の失効を謀った、また、団交においても不誠実な対応に終始したと主張するので、以下、①労働協約の承継、②6.3.28会社告知前と③同告知後の会社と組合の関係についてみる。

ア 労働協約の承継について

前記第4.2認定のとおり、厚労省事業譲渡指針では、(i)譲渡会社等は、事業譲渡に当たり、労働組合との協議によって、その雇用する労働者の理解と協力を得るよう努めることが適当であること、(ii)譲渡会社等がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項としては、労働協約の承継に関する事項等が考えられること、が定められている。

同指針は、譲渡会社等がその雇用する労働者の理解と協力を得るよう努める事項として、労働協約の承継に関する事項等を掲げているにとどまり、譲渡会社等に譲渡先への労働協約の承継を義務付けているものではないことから、A新会社に労働協約が承継されなかったとしても、それによって会社が同指針に違反するものではない。

また、会社がA社に、組合の存続と労働協約の承継を認めさせなければならない義務を課した規程・協定等の存在の疎明はない。

イ 6.3.28会社告知前の状況について

組合は、本件事業譲渡を6.3.28会社告知まで、組合と協議しなかったことをもって団結権を侵害する旨主張する。

しかしながら、会社が本件事業譲渡にあたって、組合との事前協議同意約款に違反しているとはいえないことは、前記(2)判断の通りである。

ウ 6.3.28会社告知後、本件申立てに至るまでの状況について

(ア) 前記第4.3(9)、(12)、(18)から(21)、(25)、(26)、(28)、(29)、(31)から(34)、(38)、(39)、(43)、(45)、(48)、(50)、(51)、(54)認定によれば、会社は、本件事業譲渡に関する組合からの申入れに対し、概ね数日後には、団交に応じるか、書面で回答していることが認められる。

また、前記第4.3(32)認定のとおり、会社は組合に対し、6.5.28会社回

答書において、次の4点を申し入れていることが認められる。(i)組合において会社説明等資料を受領すること、(ii)会社説明等資料の内容に関して、会社から組合に対して説明を行う機会(団交・協議等)を設けていただくこと、(iii)組合員の方々に対して会社説明等資料の開示(提供)及びその内容の説明を組合から行っていただくこと、(iv)本件事業譲渡に関して、会社が行う説明会について、組合員の方々に出席を促していただくこと(組合員の方々の出席を禁止しないこと)

(イ) 組合は、団交で、会社が回答書を読み上げるだけの回答に終始し、これらは単に時間稼ぎの団交に過ぎず、一切前進させる気がない不誠実な交渉であった旨主張するが、上記(ア)に掲げた認定によれば、会社と組合は、双方が互いに自説を譲らず、やり取りが平行線になっており、会社が不誠実であるとはいえない。よって、組合の主張は採用できない。

(ウ) これらのことから、会社は、本件事業譲渡について、組合に一定の説明・協議を行った又は行おうとしたといえる。

(エ) その他、本件事業譲渡が、専ら労働組合を嫌悪し、その活動に打撃を与える目的をもってされたものを認めるに足る疎明はない。よって、組合の主張は採用できない。

(5) 以上のことから、本件事業譲渡は事前協議同意約款に違反せず、また、本件事業譲渡には一定の合理性があり、専ら組合を嫌悪し、その活動に打撃を与える目的をもってされたものであるなどの特段の事情は認められない。

したがって、会社が、令和6年3月28日午後1時まで、組合に知らせることなく本件事業譲渡に向けたA社との交渉の準備を進め、同日当該交渉を開始することを取締役会で決議し、公表し、6.8.2基本合意書をA社と締結したことは、組合に対する支配介入とはいえず、組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

令和8年3月23日

大阪府労働委員会

会長 横山 耕平

(別紙省略)