

東京高等裁判所第7民事部 御中

平成16年(ネ)第2440号 新潟鐵工所退職金請求事件

意見陳述書

2004年7月27日

更生会社株式会社新潟鐵工所加茂工場 元従業員
{営業譲渡後会社名}
株式会社日立ニコトランスミッション 加茂事業所従業員
住所 新潟県加茂市松坂町8-10 Tel. 0256-52-6223
原告

目次

1	新潟鐵工所退職金80%カット事件の概要	2
2	秘密交渉の事実経過	3
2-1	明らかにしたくなかった事前秘密交渉	4
2-2	事務折衝などとはとんでもない	4
2-3	事前秘密交渉合意について原告・被告・原審の認識	7
2-4	退職させない提案と確認	7
2-5	どんな状況で、労組は何を問い、集約したのか	9
3	情報提供と説明が必要である、とした原審の条件設定	11
3-1	運協ニュースのどこにあるのか、事実認定の重大な誤り	12
3-2	姑息な陳述書から認定根拠を導いた原審	15
4	原判決の破棄を求める	17

1 新潟鐵工所退職金 80%カット事件の概要

「新潟鐵工所退職金請求事件」において、原審は証拠の重大な事実誤認と考察不足を重ね、整合性も無く原告請求を棄却しました。また、労働者の生活確保や社会秩序の安寧に無関心極まりない姿勢を露呈しました。

私は、その原判決に嘆き憤慨し、しっかりと正義のもとに正されることを求め控訴しました。

平成 13 年 11 月 27 日の会社更生申立てには、大変な混乱も動揺もありました。しかし、会社人事部長の「退職金は従来通り支払われます。従前にもまして勤務に精励されるようにお願いします。」(乙第 20 号証の 2)や、現管財人団の「退職金は必ず協約どおり支払われる」(乙第 20 号証の 1)、などの文書が出され皆は一様に安堵をしたものです。

その後も、更生手続開始決定を経て会社更生は順調に進んでいると皆が受け止めていました。

控訴人らが勤務していた新潟鐵工所ニコカンパニー加茂工場では、会社更生申立て後も他会社からの応援者を求めるなど、従前以上の忙しい受注・生産状況(甲第 24～26 号証：月間報告書中の営業欄数値額、[動力伝達装置]がニコカンパニーの売上・利益を示す)が続いていました。さらに、ストップしていた退職金支給が再開されたらしいことも伝わり、他のカンパニーでも会社更生は順調に進んでいる、と誰もが何の疑いも持たずにいた時期でした。

そうした時の、平成 14 年 4 月 17 日付「退職金 80%カット提案を伝える、第 1 回運協ニュース」(乙第 5 号証の 10)は、まるで安心している時にいきなり大ハンマーで思い切り殴られたようなものでした。

その後の事態は瞬く間に進行し、10 日後の 4 月 26 日には退職金 80%カットの改定退職手当規定(労働協約)が調印されてしまうのです。

管財人団と全く自主性の無い労働組合執行部は共謀して、「退職金 80%カット提案」を平成 14 年 4 月 16 日としました。けれどもこの「提案日」は見せ掛けであり、この日から労使交渉が始まることは無く、実は事前秘密交渉合意があつて退職手当規定を極短期間に改定調印する始まり日でした。この日から組合員・従業員には、詐欺同様に日々が進行します。事実説明を求めても誰も答えず、権利擁護の声も全く届きません。既に闘う意思のない労働組合執行部は、簡単な既成事実をつくり強

引に秘密交渉合意内容の改定退職手当規定を調印したのです。

こうして新潟鐵工所の「退職金 80%カット事件」は、会社更生法等が本来守るべきとした労働協約ですが、管財人団が自立性の無い労働組合執行部を悪利用する脱法的手法で、事例の無い労働協約改定を行うことによって退職金大幅減額を強行した、不当・無法な行為でした。

然るに原審は、平然と証拠誤認と考証不足を重ね、被告管財人主張等に根拠も無く同調し、理不尽にも原告請求を棄却する過ちを犯したものです。

私は、特に原審における秘密交渉是認判断と組合員への説明周知認定が、全くの理由不備と事実誤認であることを事実に沿って明らかにするものです。

東京高裁におかれては、高邁なるご判断で原判決を正されますことを心から求めるものです。 (引用文中の**太字**・下線は控訴人今井が加えました。)

2 秘密交渉の事実経過

原判決は、「管財人団は、平成 14 年 4 月 10 日組合執行部に対し、**非公式事務折衝**を申し入れ、・・・管財人団からは腰塚ほか数名と人事担当者、組合側は中央執行委員 5 名全員が出席して、事務折衝が行われた。」(判決 47 頁)

と記述をし、そして

「同月 11 日管財人団と組合の執行部との間でさらに退職手当規定改定に関する意見交換及び質疑応答が行われた。・・・」(判決 49 頁)

「同月 12 日、管財人団から組合の執行部に対し、退職手当規定改定案の概要を説明したが組合執行部は・・・これを納得せず・・・改めて・・・」(判決 49 頁)

「同月 15 日、組合執行部と管財人団は、退職手当規定改定案の正式申し入れに向けた**事前協議**を行った。・・・」(判決 50 頁)

「同月 16 日・・・第 1 回運営協議会においては・・・正式提案前の**事前説明**が行われた。・・・」(判決 50 頁)　・・・以上細部省略

これらの原判決文面は、非公式事務折衝や**事前協議**などと被告管財人団側の書面どおりに記載しているものですが、4 月 10 日からの経過が事前秘密交渉であり組合員への裏切り背任行為であることに、何の疑問も問題意識も持っていないことを表したものです。

また原判決が、組合員への情報提供と説明周知に関しその認定根拠を求める際に、

事前説明が行われたと記述したことにより、後述するように、混乱し誤った結論を導く原因にもなっているものです。

2-1 明らかにしたくなかった事前秘密交渉

新潟地裁への原告提訴は、平成 14 年 6 月 7 日でした。

私達は、それまで同年 4 月 16 日が退職金 80%カットの提案日と思っていましたが、被告答弁書(平成 14 年 7 月 15 日)により、4 月 10 日から労使が協議していたことを初めて知ります。その内容のごく僅かなものでしたから、私達原告団は組合執行部へ文書問い合わせ(甲第 32 号証)をして、漸く秘密交渉の経過日(甲第 33 号証)を把握することが出来たものです。

さらにその後の、腰塚管財人代理陳述書(平成 15 年 5 月 8 日)で、前記 2(細部は腰塚陳述書 53～55 頁)のような秘密交渉が明らかになったものです。

こうした秘密交渉が明らかになったのは、原審訴状で私達が「退職金を 80%もカットする退職手当規定改定が、管財人の提案から調印までわずか 10 日間で行われた」と、前代未聞の無法を指摘したことにあります。

これに対し、被告管財人団側は「わずか 10 日間で行われた、とは否認する」と、全面否定をしたものです。そして「組合とは十分な時間をかけて説明している、16 日に突然提案したものではない」(答弁書 12、28 頁)と、秘密交渉の内容を小出しにしながらも、自分達に都合の良いように打ち合わせ済みの一部を明らかにしてきたのです。

この交渉は、「情報が漏れないよう万全の注意を払った」(被告答弁書 28 頁及び乙第 2 1 号証：本間陳述書 16 頁)のものでしたが、こうして裁判を通じ 4 月 10 日からの出来事が初めて明るみに出たのでした。

これは、提訴を退きながらも「退職金が 20%より増えて欲しい」と、裁判の行方に固唾を呑んで見守る組合員にとっても、労使の秘密交渉の事実は衝撃的な驚きでした。

2-2 事務折衝などとはとんでもない

この事前秘密交渉について、原判決は労使交渉における誠実交渉義務違反(後述)の考証不足はもとより、その内容の重大性も省みず、平然と「非公式事務折衝、事

前協議が行われた」(判決 47～50 頁)と記述しました。

私は、これが労使間であり得る事前協議や事務折衝ではなく、「事実上合意に至る秘密交渉を積み重ねた重大な背信行為である」(甲第 28 号証 6 頁、甲第 64 号証 14 頁、今井本人調書 49 頁)と批判してきましたが、言うまでも無く労使の秘密交渉の不当性は労働運動でも明確な常識です。

ただ労使交渉の場面においては、限定的にそれも労使の了解した確認者間で、いわゆる連絡員折衝や事務折衝などの行為もあり得ることですが、それはあくまで了解した上での例外的接触を指すものです。

しかし、組合員注視の下で労働条件等について労使交渉する時、夫々交渉者全員が出席しているのにそれを敢えて事務折衝や事前説明などと言い換えることは、何の意味も無く不必要なことです。まして組合執行委員会に秘密交渉権限が委ねられている訳ではありません。

また事務折衝などが交渉の中心場面となることも、問題解決の場にするということでもありません。正々堂々たる交渉の場において解決されるのです。

労使交渉においては、このたびのように全員が連日の如く秘密の事務折衝をするなどは常識的にあり得ず、又、してはならないのです。非公式事務折衝とは秘密交渉と同義語ですが、原審はそのことに何ら疑問も示さず労使交渉原則を全く承知していないことを露にしたものです。

もともと、新潟鉄工労働協約(乙第 29 号証)には、争議行為前の交渉委員会、その前の運営協議会、或いは労使協議会などの交渉形態や協議機関などが定められています。これらの定めを完全に無視した行為であることは明確です。

この事前説明(甲第 33 号証：番場原告団長の質問に対する組合執行部の回答)には、管財人団と労働組合執行部 5 人全員が常に出席していたものであり、事前説明や事務折衝などとは到底言えないものです。

また既に 4 月 12 日には、同月 16 日提案と変わらない退職手当規定改定の説明を管財人団が行い、これを組合執行部は納得しなかった(判決 49 頁)ものであり、その内容はまさに交渉そのものです。

新潟鉄工労働組合執行部が、何時頃からかこのようにして組合員の目を逃れた場で、「事前説明を受けるのが通例」(甲第 33 号証)などとしてきたのか、組合員としては恥入るばかりですが、裏交渉も秘密交渉も疑問を持たず、組合員に対する背信

行為をはばからずに正当化しようとするその独善的非民主的交渉手法は、厳しく糾弾されるべきです。

前記のようにこの交渉は、「情報が漏れないよう万全の注意を払い」、4月10日から同月15日まで4回の事務折衝が行われたとしています。

労組本間委員長は、これが事務折衝どころかまさに裏切りに値する秘密交渉の認識を持っていたが故に、「この週末(4月13・14日)は、私どもにとって人生で最も苦しんだ時期といえます。」と告白し、「そして週明けの15日・・・管財人団との間で、本件改定案の正式申し入れに向けた事前協議を行いました。ここに至って、私どもは管財人団の提案理由を一応頭の中で理解しましたが、しかし、だからといって、両手を上げて賛成するという訳には行きませんでした。」と、自己保身の弁解をしながら、秘密交渉で事実上の合意に至る執行部の胸中を陳述(乙第21号証17頁)せざるを得なかったのです。

そして組合執行部は、4月16日に「提案」を受けてもその後の交渉をすることもなく、早々と同月19日に「退職金80%カットの受諾見解」(乙第5号証の11)を組合員に出します。

4月23日に第2回運営協議会(乙第5号証の12)がありますが、退職手当規定改定の本問題よりも事後の再就職支援制度などの周辺事が中心質疑です。

こうして、事前秘密交渉時と変わらない内容で、4月26日に改定退職手当規定が調印されたのです。いずれも、4月16日からの10日間よりそれ以前の秘密交渉によって、退職金80%カットの決着が図られたことを明らかにするばかりです。

つまり4月16日以後の進行は、「職場懇談会などの既成事実をつくり、極短期間に強引に調印をしてしまう。翌27日からはゴールデンウィーク休日で組合員の不満などは雲散霧消を謀る。」こういう狙いを込めた、いわば出来レースだったのです。しかし、ゴールデンウィークは、彼らが期待したように何事も無く過ぎたのではなく、原告など組合員は、その深刻な事態をようやく家族や同僚らと話し合うことになったのです。

この4月10日からの秘密交渉内容については、原審が非公式事務折衝などと言いながら、実際には如何に重要な判断要素として判決を下したのか、再度後述(3～により)検証します。

2-3 事前秘密交渉合意について原告・被告・原審の認識

このように、この4月10日から同月15日までの経過は、「**事務折衝、事前協議**」、どころか「**交渉そのもの**」であり、しかも組合員が全く知らない間の「**秘密交渉で事実上合意**」した、重大な問題でした。

それ故に原審における今井本人尋問の際、被告管財人側は、事前秘密交渉合意を必死に合理化・正当化するための質問を私にしてきました。それは、組合民主主義を踏みにじった組合執行部の背任・越権行為か、それとも通常許される交渉手法かどうかの判断の分かれ目となる、という重大な攻防認識が原告・被告の双方にあったからです。

ところが原判決は、「非公式事務折衝」などと記載しただけで、一連の事前秘密交渉に何ら疑問も示さず、その非民主的・反社会的行為について考証を試みることもさへしなかったのです。

私達原告や一般組合員は無論のこと、労働運動関係者も衝撃的に注目していた、労使による組合員無視の事前秘密交渉合意問題を、裁判官がどう道理を示し裁くかは、脱法的労働協約改定問題と合わせて、今後の会社更生手続中の労働運動にとって極めて重要な問題となるものです。

私は、いかなる理由があろうとも、組合員の負託を受けずに行った労組幹部による組合員の利益に反する秘密交渉合意は、背任越権交渉であり当然にして断罪されるべきものと確信するものです。

2-4 退職させない提案と確認

このようにして、4月16日に改定退職手当規定が見せかけ「提案」されました。

ところが「提案」されたばかりで、未だこれからどう協議しようかという時、当然のことながらそれまでの(旧)退職手当規定は生きているのですが、もう明日からの退職者には(旧)退職手当規定を適用せず、という不当な提案確認(これも秘密交渉で事前合意があったのかも知れませんが)がされたのです。4月16日の退職手当規定の改定「提案」とはうわべだけで、実質はその日から改定退職手当規定の実効が謀られたのです。

以下は、4月16日の運営協議会内容を知らせる運協ニュースからの抜粋です。

(乙第5号証の10:13/77・・・4月17付労組運協ニュース)

Q：「この提案を受けて、明日一斉に退職届が提出されるという懸念が大きい。駆け込み退職者の防止は出来ないものか。」…(組合側質問)

A：「就業規則第 50 条に退職届提出後は 14 日間勤務することの旨が明記されており、さらに労働協約 22 条には会社が受理しないと退職とならない旨が記されている。これにより、今月中に規定の改定があれば新规定での適用となり駆け込み退職者を防止することが出来る。」…(管財人側答弁)

この問答は、労使共同で突如従業員退職権を奪い、現に有効な退職手当規定を適用させず、しゃにむに 4 月中に改定退職手当規定を調印しようという明確な意思表示です。

こうして 4 月 16 日の第 1 回運営協議会は、退職金 80%カットの数値根拠も示さずにそうしなければ会社が破産するという脅しと、従業員には会社を辞めさせないことに照準を合わせた運営協議会となったのです。

前日までに会社を辞めた人には退職金 100%支給となりますが、会社再建に向けて努力・協力してきた組合員・従業員には、この日から会社を辞めることもできず、退職金カットの計り知れない生活不安の仕打ちが襲う、深刻で陰鬱な日が始まったのです。

このような無法行為がどうして見過ごされ許されるのでしょうか。

労組法 14 条に従い新潟鉄工労働協約(乙第 29 号証、155 条)は、1 ヶ月前の協約改廃予告期間を定めています。これに反することは無論ですが、就業規則上の 14 日間さえないことを見越して従業員を拘束設定した無法提案合意だったのです。

ところが原判決(82 頁)は、「提案の緊急性にかんがみる。組合が猶予期間の無いことに異議を述べていない。よって無効とはならない」と全く独断と偏見判断で組合員の権利剥奪を肯定したのです。さらに、「旧退職手当規定を改定しないまま更生手続を進行させた場合、破産手続きに移行することが不可避であったと認められる」(判決 70 頁他)と、「破産」を全ての判断の前提にしました。

組合員に対して、何らの根拠説明の無いことも、自己都合退職の自由を奪うことも、管財人団が一方的に破産や緊急性だと見解を表明しさえすれば権利剥奪も有効である、などの判示は憲法をはじめ労働法の何を根拠にしたのでしょうか。

このような常識はずれの原判決に、原告は無論、提訴外の一般組合員や社会人が、啞然と憤慨したことは申すまでもありません。

2-5 どんな状況で、労組は何を問い、集約したのか

こうして組合員は会社を辞めることも出来ず、さらに労組幹部からは、「会社破産で退職金をゼロにするか、それとも退職手当規定改定で20%を選ぶか」の二者択一を迫られたのです。

労組幹部がこのように管財人団の脅しに屈服し、組合員を説得するよりどころを労組本間委員長の次の陳述に見て取れます。

「また私どもが、仮に、退職手当規定の改定ができなかった場合、どうなるのかとの質問をしましたところ、管財人団は、その場合は破産に移行せざるを得ず、破産に移行した場合、担保権者は手続き外で担保権を実行することができ、破産管財人のコントロール化におくことができなくなること、担保権者である金融機関が個別に不動産を競売した場合、その代金は会社に入っていないこと、破産の場合、更生手続きを進めた場合に比べ、資産の評価は格段に低くなり、更生手続き下で把握している価値よりも格段に低い額しか配当原資にならないことなどの説明がなされました。さらに私どもは、破産になった場合の配当率というものを示してほしいと要求しましたが、管財人側は、何%と明確にはいえませんが、ほとんどゼロか微々たるものでしかないことが予想されるというものでした。」(本間陳述書：乙第21号証15頁)

上記のように、財務状況や数値根拠も説明は無いのですが、それでも労組幹部は一樣に「退職金は、ゼロか20%か」(甲第71号証、他)と、結論を揃えて組合員に迫り問うことになるのです。また当時の説明には「20%さえ確保されるかどうか分からない」(乙第5号証の13、29/77及び乙第5号証の14、33/77)と、付け加えられていたのです。

問われた組合員の大半が分からないままに、「0%より20%の方がいい」(本間陳述書：乙第21号証28頁)等と、答えたのは当然の成り行きでした。

ところが原判決は、こうした組合員への問われ方や経過を、恣意的に見過ごし考証を避けたのです。

「意見集約の結果、相当数の反対意見が出されていることから明らかにおり、組合員が反対意見を表明することができなかったと認めることはできない」(判決88頁)

「採決を行う方法ないし代議員が反対意見の有無を確認する方法で組合員の意見

を聴取しており、・・・組合員の意見集約方法に問題があったと認めることはできない(判決 88 頁)

等として、「退職金は、ゼロか 20%か」と、問うた事を無視し、原判決は自らの考証不足を棚に上げ「反対者がいた集約方法に問題なし」と、肯定したのです。前記のように、この問われ方では 20%に賛成多数となることは余りにも当然です。このような、選択の余地の無い姑息な問いかけ集約にとらわれた考証判断が、どうして社会を納得させることが出来るのでしょうか。

確かに、「ゼロも 20%もいやだ」として「反対した人や職場」があったことは事実で、当然です。

しかし、「反対した人がいたのだから、反対意見表明をすることができなかったとは認められない」という原判決は、謂わば「分からなければ、或いはいやであれば、誰でも反対するのが当然」という、夫々の自覚的な意思表示のあるべき姿を前提としたものです。裁判官ならば自己主張は当然かもしれません。

今、民間ではリストラが横行し会社の目を意識せざるを得ない時、又その意見が同僚や会社全体に関るかもしれない時、しかも根拠説明もなにもない中で、多くの組合員の意見表明は苦しく難しかったものと思います。

況や、退職して退職金を受け取ることも不可能な状況設定をしておいて、労組幹部は「改定退職手当規定に反対が多ければ破産に向かう、それでも良いのか」と、ただ単に管財人団の言葉を嵩にして、「ゼロか 20%か」と組合員に迫ったのです。

又この時各組合員の手元には、既に「中央闘争委員会」名で組合執行部が出した、4月19日付「退職金 80%カット受諾見解」(乙第 5 号証の 11)が届き、読まれていたのです。

各職場では、もはや闘う意思のない自らが選んだ労組幹部を目の当たりにして、さらに闘うことを求めるに等しい反対の意思表示の無力やむなしさ、絶望感が覆い漂う状況もありました。

組合員は、こうして管財人団と組合執行部により、身動きの取れない閉塞的状況に追い込まれたのです。原審判断はこうした状況を幾ばくも斟酌したものではありません。

3 情報提供と説明が必要である、とした原審の条件設定

私は、もともと管財人団の説明には無理があると批判してきました。

管財人団は、「労働協約改定をしなければ破産だ、退職金はゼロに近くなる」と脅すのみで、「論理的検討ができる財務説明や数値根拠を示さないまま、破産か労働協約改定かだけの結論に固執し、どちらを選ぶかは皆さんだと押し付けている」問答無用の状況ですから、これは誠実交渉義務違反(弘文堂発行：法律学講座双書：菅野和夫著、労働法 528 頁)に当たると主張してきました。

しかしながら原判決は、組合員に対する情報提供と説明について次のように判示したものです。

「仮に、管財人団の行った説明が労働協約改定の必要性等を全く説明せず改定に賛成するか否かを判断することがおよそできないものであるとか、合理的裏づけを欠き又は虚偽の説明であるなど、労働協約改定に賛成するか否かの判断の基礎にすることができないようなものである場合には、原告らが主張するように、必要な情報が提供されていないとして、労働協約改定を無効にする余地も考えられる。しかし、本件では、上記のとおり、本件労働協約改定の必要性等、本件労働協約改定に賛成するか否かを判断するに足る管財人団の説明が行われ、その説明は合理的な根拠に基づくものであることに照らすと、本件労働協約改定に賛成するか否かを判断する上で必要な情報は提供されていたというべきであり、上記のとおり、管財人団が守秘義務を負っているためにスポンサー候補との間で営業譲渡の対価についてどのような交渉が行われているのか具体的に情報が提供されていなかったことをもって、本件労働協約改定が無効になると認めることはできない」(判決 86、87 頁)と、しました。

この記述は、組合員への労働協約改定の必要性説明と情報提供の有無に関する原審の重要な条件設定です。後半記述のスポンサー営業譲渡額をたとえ考慮除外しても重要な条件設定です。

この最初の「上記のとおり」とは、85 頁に次のように記述されています。

「・・・前記 1(5)に認定したとおり、管財人団から本件組合に対し、本件労働協約改定の内容の説明とともに、本件労働協約改定を行わない場合には、本件更生手続は破産手続に移行せざるを得ないこと、破産手続に移行した場合には、退職手当の原資を確保することが困難であり、結果的に、退職手当を支給するめどが立たず、

また、雇用を確保することもできないことなどの説明がなされ、これは、本件組合の運協ニュースや職場懇談会の場等において各組合員に周知されていた。そうすると、本件労働協約改定の必要性、改定を行わない場合に生ずる不利益、本件労働協約改定案の内容など、本件労働協約改定に賛成するか否かを判断するための情報は与えられていたと認められる。・・・」

本当にこの判決記述の如く、組合員に対して「必要な情報が与えられ、説明がされた」のか、これは重要な事実認定に関する問題ですから、私は、改めてはっきりとさせるものです。

詰まる所、原審が認定したのは 1(5)に認定したとおり の内容の問題です。

3-1 運協ニュースのどこにあるのか、事実認定の重大な誤り

前記のように「・・・労働協約改定を行わない場合には、本件更生手続は破産手続に移行せざるを得ないこと、破産手続に移行した場合には、退職手当の原資を確保することが困難であり、結果的に、退職手当を支給するめどが立たず、また、雇用を確保することもできないこと・・・」これだけではまさに一般論そのものであり、可否判断が出来る「新潟鉄工における具体的に必要な情報や説明」と言えるものでないことは明確です。情報も根拠も示さず、「管財人団を信用せよ」と言っているに過ぎないものです。

そこで原判決はその前提として「前記 1(5)に認定したとおり・・・」と示し、その中で、組合員に必要な情報が与えられ、説明がされたとしています。

この 1(5) の記述は、判決文 47 頁から 55 頁迄ですが、その内容期日は 4 月 10 日から同月 24 日の間の経過です。

しかし、この 1(5) に於ける原審が認定した内容とは、当然の事ながら 4 月 10 日からではなく、4 月 16 日から同月 24 日迄を指すものとなります。

何となれば、4 月 10 日から同月 15 日迄は秘密交渉であり、組合員に運協ニュースなどで情報が提供され協約改定の必要性が説明されたことは全く無く、認定条件外の期間となるからです。

そこで「1(5)に認定したとおり」に値する、4 月 16 日から同月 24 日までどのよう
に情報と説明があったかが問題となります。この間は、同月 16 日と 23 日に 2 回の
運営協議会が開催されただけです。

結局、原判決の認定根拠は、この2回の運営協議会の運協ニュースに「情報が提供され、協約改定の必要性が説明された」と、認定根拠を求めたこととなります。

4月16日の第1回運営協議会は、事前秘密交渉をしていた組合本部執行委員の5人を除き、各支部の代表者などは初めて退職金80%カットの提案を知った日です。

その状況は、4月17付運協ニュース(乙第5号証の10)で明らかのように、管財人団がもっぱら「債権者が自分の権利行使だけをして破産に至った時は管財人としては、それはそれでやむを得ないと考えている」(同運協ニュース表紙11/77左下)などと、新潟鉄工における現況財務根拠も示さずに、単に無責任な言葉だけで終始したものです。

それはこの日、次のような質疑が繰り返されたことでも明らかです。(乙第5号証の10：4月17付運協ニュース別紙13/77)

Q：個別の数値から積み上げた上で算出した8割のカットなのか。

A：スポンサーからの具体的数値は提示されていない。数値についてはシミュレーションしたが、提示はできない。

Q：数値的根拠・裏付けがないと納得しがたいし、更生が本当になされるのか皆不安に思うだろう。

A：何度も言うようだが不確定な数値は公表できない。そのマイナス面を理解してほしい。我々管財人団を信用して頂くしかない。

Q：重ねて聞くが8割カットの算出根拠は何か。

A：限られた原資からの算出だ。

Q：何のための更生なのか、何故ここまでの我慢を強いられなければならないのか。数値的根拠が示されなければ納得のしようがない。

A：何度も言うが数値的根拠を示すことはできない。不安定要因があっても今これを解決しなければ今後の退職者の中での平等性が確保されないことを理解されたい。あくまでも雇用確保のために、この更生手続きを遂行しなければならない。破産は避けなければならない。

このような問答が繰り返されたことが運協ニュースで組合員に知らされたのです。この運協ニュースのどこに、組合員に向けて、退職金80%カットの根拠や協約改定の必要性などの情報が提供され説明された、と原判決は言うのでしょうか。

どこにもそのような内容はありません。

それとも原審は、数値など何も示さなくとも、管財人が「破産」や「破綻」だと繰り返し返せば、情報が提供され説明されたことになる、そんなことを認定したと言うのでしょうか。

次の4月23日第2回運営協議会の運協ニュース(乙第5号証の12)は、加算金や再就職支援などの事後的な事柄が中心となっていますが、退職金80%カットについては、依然として根拠説明もなく、4月16日と同様の問答(乙第5号証の12、26/77)が繰り返されているのです。

Q：このような提案と説明を受け、職場は混乱している。高額な社内預金者や高額な退職金が見込める人の、個人個人の行動まで止めることはできない。法的に争う人もでるだろう。管財人団がこの提案に至った責任をどう考えるか。また、破産の場合の退職金はどうなるのか。

A：会社更生法下での再建は合理的であって、かつ公平性・平等性が確保されなければならない。我々はこれが現状でのベストな判断だと考えるし、提案に対しての責任はない。スポンサーからは皆さんの力が評価されている。更生の主役は皆さんであり、皆さんが破綻の道を選ぶのであればそれはそれでも良いと思う。

この質疑でも明らかなように、この日も管財人団からは数値に関する情報もなく、「カット提案に管財人団は責任がない、そうしなければ破綻だ」と、説明どころか脅しだけが結論として押し付けられたのです。

これらの運協ニュースの内容で、一般組合員がどうして原審認定のように、「説明がなされ、運協ニュースや職場懇談会の場等において各組合員に周知されていた」ことになるのか。どうして「労働協約改定に賛成するか否かを判断するための情報は与えられていた」と断定することになるのか。その根拠・証拠は全く無いと断ぜざるを得ません。

況や原審が認定した、「職場懇談会の場」においては尚のこと、そのような運営協議会の状況だったのですから、労組幹部が職場懇談会の場において組合員の問いに答えることなどは全く無理・不可能だったのです。何を組合員に伝え周知することが出来たと言うのでしょうか。(甲28号証11頁)

しかし説明は出来なくても「ゼロか20%か」と、問いかける欺瞞的集約はされた

のです。

組合執行部の4月19日付「退職金80%カットの受諾見解」でさえ、「退職金20%の数値根拠は明らかでないが理解し受諾する」という、言っている彼等でさえ意味不明困惑の、誰にも訳の分からない見解だったのです。

これで原審認定のように、何故情報提供と説明周知がされたことになるのか、私には全く理解・納得できません。被告管財人団と組合執行部の欺瞞を事実によって考証していないことを示すものであり、明確な誤認定です。

なお管財人団は、4月17日から同月20日までの間、管理職や希望する組合員に対して各工場や支社毎に、退職手当改定の必要性を説明し、質疑応答や意見聴取の機会(腰塚陳述書56～57頁)を設けた、としています。

加茂工場は4月19日と記載されています。その説明会はどのように告知されたと言うのでしょうか。一般組合員が説明会を知ることも無く、控訴人らも一人として管財人主催の集会に出席できた者はいなかったのです。(4月19日に加茂工場では、管財人による集会もあったのかも知れませんが、組合員は同日、労組幹部の渡辺書記長による説明を聞くことを求められていたのです。…乙5号証の18、加茂の欄)

3-2 姑息な陳述書から認定根拠を導いた原審

このように原審が情報提供と説明周知があったと認定根拠にした、組合「運協ニュース」には該当する文言は一切無いことは明確です。

それでは原審は運協ニュース以外のどこからその認定根拠を導き出したのか、驚くことにその認定根拠は、労組本間委員長(陳述書17頁)と腰塚管財人代理(陳述書57～59頁)の恣意的陳述書から一方的に求めたものでした。

「第1回運営協議会においては、本件退職手当規定改定案の正式提案前の事前説明が行われた。まず、管財人団から、スポンサー候補との交渉の経過や現状、今後の予定、退職手当の減縮の必要性、本件退職手当規定改定案の内容等についての事前説明がされ(その内容は、事前協議において管財人団が説明した上記の内容と同様である。)、事前説明に引き続き、質疑応答が行われた。・・・」(判決50頁)

この判決記述は、両陳述の重大な落とし穴を見逃して認定を導いたものです。

第1に、4月16日の第1回運営協議会で事前説明が行われた、となっています。管財人団側も労組本間委員長も、ここでも裁判になってから事前説明ということ

持ち出しました。しかし何が事前説明なのか、事前説明が行われことも、運協ニュース(乙第 5 号証の 10)のどこにも書いてありません。(彼等にとって事前説明とか事前協議とかということは、全て秘密にすべきことかもしれませんが)

その事前説明とは、運協ニュースの 1 頁等を書いてある数値も根拠説明も無い文言のことかもしれませんが、裁判になって、事前説明ということを殊更強調するのは、「それで全てが知らされているという印象を与えることができる」明らかな心証狙いであることを先ず見抜くべきです。

第 2 に、その事前説明とは事前協議において管財人団が説明した上記の内容(4 月 10 日から同月 15 日迄の秘密交渉)と同様だった、と重大な認定をしたことです。

秘密交渉をしてきたことを明らかにしたのでしょうか。多分それは伏せられたまま、一定の数値だけは話されたのかも知れません。しかし、重要なことはそこで話された事柄が、全て運協ニュースに載っているという錯覚印象を狙った、労組本間委員長と腰塚管財人代理の陳述書であることです。

ところで腰塚管財人代理は、4 月 16 日以降(16 日以降などとして、はっきりとその日を明示することも避けていますが)の正式交渉の際にも十分説明したとして、その模様について次のように重要な陳述(腰塚陳述書 57、59 頁)をしています。

「管財人団は、第 1 次的に退職手当支給率を従前の支給率の **20%とする根拠について、上述のとおり**、限られた原資の中からの算出である旨説明しましたが、その際、想定している原資の項目や**その合計額が約 80 億円程度しかないことも説明しています**。ただ、なぜ、それ以上の金額を退職手当の原資とすることができないのかという点は・・・」

この数値は、運協ニュースに見られるように、当時管財人団が全ての財務内容を完全秘匿している中で、僅かの数値ですが大変重要な数値説明です。管財人団は、そのように多分説明したのかも知れません。しかし、どうして組合員は知らないのでしょうか。前記のように、運協ニュースにはこれらのことが一言も載っていないからです。

この数値が話されたのは、4 月 16 日の第 1 回運営協議会かと推察しますが、数値根拠は提示できない(乙第 5 号証の 10：4 月 17 付運協ニュース別紙 13/77)と管財人団が拒否しながら、この説明はどこでされたのか、された説明が一体どこでどのように消えたのか、明らかにすべきです。

腰塚管財人代理陳述は、一般説明の破産や債権順位などのことだけは、「以上の説明は、第1回運営協議会に関する組合の文書(運協ニュース)にも掲載されています」(腰塚陳述書 58 頁)などと強調しています。しかしこの最も重要な 20%根拠や 80 億円については、どこに説明され掲載済みだというのでしょうか。

組合員にとっては、運協ニュースが唯一の情報源ですが、この数値については知る由も無かったのです。

かかる記述が運協ニュースに全く無いにも拘らず、原審は、事前説明がされ(その内容は、事前協議において管財人団が説明した上記の内容と同様である。)と、認定し、その内容も運協ニュースにおいて周知されていたと、全く裏付けの無い結論を導いたのです。

無論組合が職場懇談会で意見集約をする際にも、そのような情報や説明・数値根拠などは一切無しで済ましてしまった事は、重ねて言うまでもありません。

なお申すまでもなく原告など組合員は、裁判開始後に初めて、「退職金 310 億円に対し原資確保は 80 億円程度」という数値を被告管財人答弁書で知ったのです。(80 億円は、管財人団がさらに所要額を控除し 62 億円とし、310 に対する 62 で、退職金支給率 20%とされたものでした。)

しかもこの 80 億円という額でさえ、実は管財人団は 211 億円の計算をしていた(腰塚証人調書 53、106 頁)ことが原告側追求で明らかになり、妥当性の無い数値で組合執行部に説明され、退職金 80%カットも根拠が無かった、と明確になったものです。

このように腰塚管財人代理と労組本間委員長の陳述書は、必要な情報がさも一般組合員に知らされていたが如き結果に導かんとする極めて意図的陳述であるものです。

原判決はその虚構をいとも簡単に受け入れ、事実によって検証もせず、情報や説明の周知があったとの全くの誤認定を重ねたものです。

組合員にとって、最も重要な情報・説明とは、何故 80%もの退職金をカットされるのかです。誰もそれが分からないまま、退職手当規定が改悪されたのです。

4 原判決の破棄を求める

以上、新潟地裁判決における、「運協ニュースや職場懇談会の場等において各組

合員に周知されていた」「本件労働協約改定に賛成するか否かを判断するための情報は与えられていた」等の認定証拠は明白に存在しないものです。

また、かくして情報と説明の根拠について、原審が、如何に組合員が知りえない事前秘密交渉や秘匿情報にその根拠を求め、誤った原判決を導いたかも明らかです。

以上原判決には、何ら整合性が無く事実に基づかない考証・判断と申し上げる以外にありません。

東京高裁におかれては、このように重大な事実誤認の判断と非民主的交渉を是認した原判決を直ちに破棄され、労働者の生活確保と社会秩序の安寧に叶う、本来の契約どおりの、退職金 100%支給の判決を下されますことを心から強く求めるものです。