

大阪、昭53不8、昭53.12.21

## 命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部大鵬産業支部

被申立人 大鵬産業株式会社 清算人 Y

## 主 文

被申立人は、昭和52年12月30日付け申立人組合員に対する解雇の問題について、同組合と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人大鵬産業株式会社（以下「会社」という）は、昭和52年12月30日にいたるまで、肩書地（編注、大阪府東大阪市）において、従業員38名をもってナットの製造販売を営み、同日解散の後、現在清算中の会社である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部大鵬産業支部（以下「組合」という）は、昭和47年4月に結成され、本件審問終結時、会社を解雇されたもの25名をもって組織されている労働組合である。

#### 2 本件申立て以前の労使関係

- (1) 会社は、組合結成後の47年9月、同社の寝屋川工場を閉鎖し、これを代表取締役Y（以下「社長」という）の弟であるC1に譲渡するとともにK. M. 精工として独立させ、更に48年には、新たに韓国に100万ドルの資本を投下して韓国大鵬株式会社を設立した。上記2社とも同業種であり、かつ前者は当時の会社従業員の一部退職者の再雇用をも

って発足したものであって、このため結成時140名いた組合員は、その後74名に半減した。

- (2) 49年10月18日、組合は、それ以前に会社が同年年末枚岡工場を閉鎖する計画であることを発表していたことについての対策として、日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部（以下「地本」という）の指導のもとに会社との間に「労働条件の変更及び職場変更の場合、会社は組合と事前協議を完全に行う」旨の協定を締結した。
- (3) 枚岡工場の閉鎖に伴い、会社の生産活動は河内工場に集中されたが、その河内工場も50年5月26日から休業状態に入り、同年9月5日には、会社は企業縮小と人員整理を内容とする企業再開整備案を発表し、更に10月13日には勸奨退職要項を各組合員あて郵送した。その結果、同月24日、組合員74名中37名が希望退職の形で退職し、事業は再開された。
- (4) 組合は、前記人員整理の際の経験から、再び地本の指導を得て、同年11月20日、会社との間に「労働条件の変更については、組合と会社は事前に協議の上決定する」旨の協定を締結した。
- (5) たまたまこの時期は、会社所在地付近の他企業においても合理化や倒産がみられる情勢にあったため、組合は、51年3月の春闘に際しても、会社に対し、「労働条件の変更に関して、組合と会社は事前に協議し、同意決定の上実施する」ことを重ねて要求し、その後団体交渉の結果、5月12日、会社との間に、「①今後、会社は首切り及び合理化は絶対しない、②すべての労働条件の変更の場合は、組合と会社は事前に協議し、組合の同意を得て実施する」との協定を締結した。

更に同年11月24日、組合を含む枚岡ブロック協議会傘下の9支部は、同年度年末一時金の統一交渉に際し、会社を含む同協議会の関係9企業との間に、「各企業の努力により、合理化は一切行わない」旨の統一協定を締結した。

翌52年6月28日、夏季一時金の妥結に際しても、組合は、会社との間に前記51年5月12日付け及び同年11月24日付けの各協定を再確認する旨の協定を締結した。

### 3 52年度年末一時金をめぐる解散通告以前の交渉について

- (1) 52年11月1日、組合は、会社に年末一時金として組合員一人平均50万円を要求して第

- 1 回団体交渉を行った。その席上会社は「早期解決できるように最善の努力をする」旨回答した。
- (2) 11月7日、枚岡ブロック協議会の回答促進団が関係各社をまわったが、その際会社は、同促進団に対し「11月10日の回答指定日に組合の要求に沿った誠意ある有額回答をする」との回答確約書を提出した。
- (3) 11月10日、第2回の団体交渉の席上、会社は、年末一時金として10万円の回答を行ったが、組合はこれに納得せず、次回に持ち越すことで、団体交渉は終わった。
- (4) 11月14日、第3回団体交渉で、会社は15万円の回答を行ったが、組合は再度上積みを要求して団体交渉は終わった。
- (5) 11月17日、第4回団体交渉で、会社は15万円以上の上積みはできないと回答し、これに対し組合は「20万円にしてくれなければストライキに入る」と迫り、結局会社が「21日に上積みできるように努力する」旨言明して団体交渉は終わった。
- (6) 前記11月1日から17日までの団体交渉はすべて年末一時金に関するものであり、解雇ないし企業閉鎖の話は交渉の席上出ていない。

#### 4 「会社解散・全員解雇」の通告とその後の交渉経過

- (1) 52年11月21日早朝、河内工場に赴いた社長は、同工場の全従業員を食堂に集め、「円高による赤字の累積を理由に、今年いっぱい会社を解散し、全員を解雇するとともに本日より残務整理に入る」との旨発表した。

なお、この件に関して社長から組合役員に対し、事前の通知ないし打診は行われていない。

- (2) 当日午後、組合は、早速前記社長発言等に関して社長と交渉を行った。

席上、組合が会社解散を決意するに至った経緯についての具体的な資料の提出とその検討のための時間的猶予を要求したのに対し、社長は、「資料を出す気は全然ない」旨答え、交渉は約1時間で打ち切られた。

- (3) 翌22日午前、会社は役員会で解散を決定した。

交渉は、前日に引き続き同日午後行われたが、会社側からは労務担当取締役参与B 1

(以下「B 1」という)しか出席せず、前日の社長発表以上の答弁はなされなかった。

- (4) 25日の交渉には社長が出席したが、交渉はもの別れに終わった。
- (5) 26日の交渉には、会社側はB 1が出席し、解散に関する会社資料の提出及び経理公開の組合要求についてはこれを拒否し、年末一時金については一人平均15万円を回答して妥結した。
- (6) 28日の交渉には再び社長が出席したが、組合の会社資料の公開要求はあくまで拒否し、更に「解散は経営権に基づき役員会で決定したものである」ことを強調した。

これに対して組合は、再度その白紙撤回を申し入れ、その旨の要求書を会社に手交した。

- (7) 同日午後、会社は、従業員の給与支給に際して、12月30日付けの解雇通知書を各従業員の給料袋に同封して交付したが、組合はその受理を拒否し、その場で組合員の解雇通知書を一括して会社に返上した。
- (8) 30日、組合は、枚岡ブロック協議会の役員を交えて会社と交渉を行ったが、会社は「解散についての交渉はしない。退職金の交渉ならする」との態度を変えず、双方の主張は並行したままだったので、労使とも12月5日に再度団体交渉を行うとの書面を交わして当日の交渉を終えた。

- (9) 12月2日、株主でもある組合員A 1のところから4日に予定されている株主総会の案内状が届いたので、翌3日、組合は総会の中止若しくは延期を要求するとともに、会社に団体交渉を申し入れた。

結局、会社は4日に予定した株主総会を中止したが、同日の交渉の席上、「今後は会社解散についてはどんなことがあっても変更取消しはしないから、このことについての団体交渉はしない」旨を組合に明言し、これに対して組合は、解散を白紙撤回してあくまで話し合いすることを会社に要求した。

- (10) 12月8日、会社は、常務取締役B 2を工場に派遣し、全従業員に対して会社の現況及び解散等についてその概況を説明させ、また組合役員に対しても同様の説明を行わしめた。

(11) 12月20日、会社は、株主総会を開催し、「急激な円高による赤字の累積で近く倒産が予想される」との理由で会社を解散することを決議した。

なお、会社は、翌53年1月5日に52年12月30日付けで会社を解散した旨の登記をした。

また、会社は、12月30日付けで全従業員を解雇した。

(12) 前記12月4日の交渉以降、組合、地本、枚岡ブロック協議会は、同月12日から翌53年2月24日までの間に数回にわたり、それぞれ文書で会社に対し会社解散・全員解雇について団体交渉を申し入れたが、会社は、解散に伴う身分的・金銭的諸問題についてならば団体交渉に応じるが、清算権限外の問題については応じられないとか、あるいは法律上解釈を異にする点については、裁判所及び労働委員会の判断にまっとうかの理由により、これらの組合側の団体交渉申し入れを拒否している。

## 第2 判断

(1) 会社は①会社解散は、株主総会の権限事項であり、組合との事前協議の対象となるものではない、②これまでに会社は解散のやむをえざる点について組合の理解を求め、かつ解散に伴う措置については退職金増額を提案するなどして団体交渉や協議を重ねてきているのに、組合は企業再開に固執するのみであり、会社が団体交渉を拒否しているのはそのためである、と主張する。

これに対して組合は①解雇は生活条件の著しい変更を伴うものであるから、今回の会社解散は労使間で定めた一連の協定にいう労働条件の変更に該当するものであり、したがって会社は、解散の是非についてまず組合と協議しなければならない、②会社はこの件で団体交渉を行ったというが、解散通告後行われた交渉において会社は、解散をやむをえざるものとする十分な資料を提供せず、また十分な説明もせず、会社の判断で一方的に交渉を打ち切ったにすぎない、と主張する。

よって、以下判断する。

(2) 団体交渉は、本来正当な理由のないかぎり使用者が応諾すべき性質のものであり、とくに会社解散及びそれに伴う解雇のように労働者の生活基盤を覆えず問題について組合が強く団体交渉を要求するのは当然のことであるから、使用者がかかる団体交渉を拒否

しうるためには、特段の理由がなければならない。

- (3) そこで本件についてみると、会社が交渉拒否の理由とする第1点については、なるほど会社の主張するように解散そのものは株主総会の権限に属する事柄ではあるが、それはあくまで会社内部の問題にすぎず、むしろ会社としては、前記のように組合員ないし組合にとって重大な問題である解散及びそれに伴う解雇についての団体交渉申入れに応じ、十分なる資料の提供をもって誠意ある説明をしなければならないことは、事前協議等の協定の有無とはかかわりのない事柄である。

したがって、このような点からみて会社の上記主張は失当であり採用できない。

- (4) 次に、会社が交渉拒否の理由とする第2点についてみると、会社は52年11月21日の解散通告後12月4日までに7回にわたって、解散について交渉を行ったことが認められる。しかしながら、交渉の席上その他において、会社が解散に関する資料を提出したとの事実はなく、また会社が組合に対して解散に至る事情を十分に説明したとの疎明もない。しかも、本件の場合、前記認定のように、会社の解散が先行不安による予防的なものとしか判断されない以上、会社は、倒産の場合以上に誠意をもって会社解散の事情及びそれに伴う解雇について組合に説明をすべきであると判断される。

また、たとえ組合が事業再開を主張していたとしても、だからといって解散による事後処理についてしか交渉に応じないという会社の態度は、会社側の一方的な都合の表明にすぎない。

要するに、この点についても会社の主張は採用できない。

- (5) 以上要するに、組合の、解散及び解雇問題に関する団体交渉要求についての会社の態度は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断せざるをえない。

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条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和53年12月21日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎