

福岡、昭61不10、平元. 4. 21

命 令 書

申 立 人 総評・全国一般労働組合福岡地方本部
申 立 人 X

被申立人 朝日印刷株式会社
被申立人 破産者 朝日印刷株式会社 破産管財人

主 文

- 1 被申立人朝日印刷株式会社は、申立人総評・全国一般労働組合福岡地方本部北九州支部朝日印刷分会分会長A 1 及び同書記長 X に対してなした昭和61年6月30日付解雇を撤回しなければならない。
- 2 被申立人破産者朝日印刷株式会社破産管財人 B 1 は申立人組合と昭和61年度賃上げ及び同年夏期一時金にかかる団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人破産者朝日印刷株式会社破産管財人 B 1 は主文第 1 項記載の A 1 及び X に対し、両名の昭和61年6月30日付解雇以降の賃金相当額（仮処分決定等により受領した金員を除く）を支払わなければならない。
- 4 申立人らのその余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 請求する救済内容

- (1) 被申立人は、申立人組合北九州支部朝日印刷分会、A 1 分会長及び X 分会書記長に対する昭和61年6月30日（以下「昭和」を略す）付解雇を取消して原職に復帰させ、その間に受ける筈であった賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人組合の申入れる昭和61年度賃上げ、夏期一時金に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- (3) 陳謝文の掲示

第 2 認定した事実

1 当事者等

- (1)イ 申立人総評・全国一般労働組合福岡地方本部（以下「全国一般福岡地本」という。）は、37年8月27日に結成された個人加盟方式の単一労働組合であり、5支部、3,000人を擁し、上部団体は総評・全国一般労働組合である。

なお、本件申立てにかかる全国一般福岡地本北九州支部朝日印刷分会（以下「分会」または「組合」という。）は、59年11月26日、被申立人会社朝日印刷株式会社の従業員 A 1（以下「A 1」という。）、同

X（以下「X」という。）が申立人組合に加入し、兩名によりその分会として結成されたものであり、A 1は分会長、Xは書記長に就任した。

ロ 申立人Xは、本件被解雇者であるが、同人から平成元年2月27日、労働委員会規則第32条の2の規定に基づき、当事者として追加する旨の申立てがあり、当委員会は同条の手続をふんで同年3月9日、公益委員会議において同人を申立人として追加決定した。

(2)イ 被申立人朝日印刷株式会社は、印刷、製本を目的とする株式会社であり、業務の大半は株式会社朝日新聞西部本社（以下「西部本社」という。）の発注する社内印刷物の製本をもって占め、資本金は600万円、本件結審時の従業員は7名（本件被解雇者2名を含む。）であった。

会社内の職種には、経理事務、凸版製作、名刺印刷、活版、植字、文選、オフセット、製本、裁断、写真植字（以下「写植」という。）等があり、A 1、Xの兩名は、いずれも写植を担当していた。

被申立人会社代表取締役B 2（以下「社長」という。）は自ら受注、納品等の営業を行っていたほか金融、渉外業務や工場内全般の指揮監督をも処理していた。

ロ 被申立人破産者朝日印刷株式会社破産管財人B 1は、被申立人朝日印刷株式会社が平成元年3月24日福岡地方裁判所小倉支部により破産の決定を受け、同年4月14日に同人が破産管財人に選任されたものである。

2 分会結成後の労使関係

(1) 60年1月12日、A 1、X及び支部役員A 2（以下「A 2」という。）の勧誘により、従業員のうち4名が新たに分会に加入したため、分会員は6名となった。同年1月25日、分会長A 1は、職場集会の際の施設の利用、組合掲示板の設置等を要求して団体交渉申入書（以下「団交申入書」という。）を社長に提出したが、社長は、その団交申入書をA 1の目の前で破り、事前の相談もなく一方的に団体交渉（以下「団交」という。）の日時を設定されても、営業と金融の業務を自分一人で行っている以上、団交を行う余裕はない旨述べて当日の団交を拒否した。分会は、再び1月29日に、人員補充の件に関する団交を2月4日に開催するよう求めて団交申入書を提出したが、社長はこれについても前記同様団交申入書を破ったうえ、団交を拒否した。

(2) 60年1月30日午後5時過ぎ、社長は退社しようとしていたA 1、Xの兩名に対し写植は時代遅れであり、採算が合わないなどを理由に口頭で解雇する旨通告した。これに対し兩名は、「それはおかしい」「解雇は認められない」などと述べて、その撤回を要求し、しばらくの間、社長と「解雇する」「認められない」の押問答となった。そのうちに社長がA 1に対して「出て行け」と怒鳴って押したため同人は転倒し、その際左足関節部を打撲した。同日午後6時頃、支部のA 2は会社へ赴き、社長に

対しこのような解雇は不当労働行為に該当するので撤回を認めないなら地方労働委員会（以下「地労委」という。）や裁判所で争う旨述べたところ、社長はその日のうちに両名の解雇を撤回した。

同年2月6日、団交の冒頭、A2が社長に対しA1の怪我について謝罪を求めたため、社長はA1に対し謝罪するとともに慰謝料として2万円を支払った。A1はその中から治療費及び交通費として10,310円を受け取り、残りの金額を社長に返還した。

同年7月15日、Xは夏季一時金に関する要求書を社長に提出したところ、社長は「団交はしない」、「組合は会社をつぶす」などと口走り、Xに対して「向こうで話そう」と言いつつ同人を事務室の外の廊下の方に押し出したため、Xは廊下の壁にあたり、左肩と左腕を打撲した。

- (3) 60年10月28日、分会は60年年末一時金に関する要求書を社長に提出し、10月29日、10月30日、11月5日の3回にわたり団交の申し入れを行ったが、その都度、業務多忙を理由に拒否されたため、11月7日地労委に団交開催のあっせん申請を行った。12月3日地労委のあっせん案を労使双方が受諾し、12月25日団交を行った結果、年末一時金問題は解決した。

3 61春闘とビラ配布について

- (1) 61年3月15日、分会は社長に対し、今年度の春闘要求として基本給一律25,000円の賃上げを主な内容とする要求書を提出し、同年3月28日に団交を開催するよう申し入れたが、社長が多忙であったことなどの事情から実現せず、以後5月に至るまで団交は行われなかった。同年5月10日、社長は60年9月決算における累積赤字を理由に分会の賃上げ要求を一旦は拒否したが、引き続き行われた5月16日の団交において月額4,000円の賃上げを回答した。しかし、分会がこれを不満として応諾しなかったため、団交は続行されることになった。
- (2) その後、同年5月24日に予定されていた団交は社長の都合により延期され、結局6月7日午後6時と設定されたが、当日A1らが約束の時間より10分遅れて会社に来たため、社長は「いつまで待たせるんかね」と言い捨て、帰宅した。6月10日、分会は口頭で団交申し入れを行ったところ、当初社長はこれを拒否したが、6月21日に開催することを約した。
- (3) 61年6月17日午後3時30分頃、社長は会社の2階に上り、写植機の隣に設置してある組合掲示板を取り外し、また、その掲示板の下に分会が貼付していた「大巾賃上げ最低賃金引上げ、時短、雇用の確保をかちとろう!!八六春闘勝利しよう」と書かれたステッカー2枚をはぎ取り、床に捨てた。

なお、組合掲示板について、社長は60年1月の団交以降写植機の隣に設置することを認めていた。

- (4) 61年6月19日、A1は年次有給休暇を取ったうえ、支部のA2と共に午前9時30分から同10時までの30分間、「夏がそこまで来ているのに、私

たちの職場ただいま春闘中」という表題でA 1らが低賃金であることや社長が分会員のあいさつに対し「あんたたちは人間じゃない、あいさつなんかできるか」と答えた旨を記載した「全国一般朝日分会ニュース」なるビラ約200枚を、会社より約500メートル離れた会社の取引先の西部本社の玄関付近で同社従業員らに配布した（以下「本件ビラ配布行為」という。）。

社長は本件ビラ配布行為の事実を同日ビラ配布後西部本社の契約担当者より聞くまで知らなかった。なお、Xはこの日、終日会社に勤務しており、本件ビラ配布行為には加わっていない。

- (5) 61年6月20日、社長は分会員のA 3、A 4に対し「組合員は同類だから処分する」旨、さらに翌21日、Xに対し「組合はビラを配布し、会社に損害を与えたので団交できる身分ではない」、旨発言し、この日予定されていた団交を拒否した。
- (6) 61年6月26日組合は、61年度夏期一時金要求書を会社に提出し、同年度賃上げと上記一時金の団交を申し入れたが、会社はこれに何ら応答することがなかった。

4 両名の業務内容と勤務態度

- (1) 会社では、既に認定のとおり社長が1人で営業、渉外、金融等のいわゆる外回りの業務も行っているため、外出の間の写植受注の状況や写植部門の作業の進捗状況を把握する必要があった。そのため社長は、分会結成後の59年12月頃からA 1、Xの両名に対し毎日作業予定表を提出するよう求めていた。これに対し両名も、60年までは殊更異を唱えることなく提出していたが、61年4月以降その年度の春闘要求を巡る労使交渉が難航するのと軌を一にするように同予定表の提出状態が悪くなった。
- (2) 61年6月17日、A 1は、呉服店から受注した「ちらし広告」のレイアウト製作にあたって「店じまい!!売りつくしセール」という大見出しの右肩に小見出しとして「店舗建替えの為」の文字を平行にレイアウトするよう社長から指示された。にも拘らず、出来あがった「ちらし広告」では「店舗建替えの為」の文字が平行になっておらず僅かに角度がズレていた。それは素人の肉眼で即座に確認できる程のものではなかったが社長は、これを「指示通りに行っていない」「工場長のC 1にも確認させればよかった」旨述べてA 1を難詰した。
- (3) Xはかねてより病院に通院し、同病院が総合病院で外来患者が多い等の事情があったため、会社へ届け出る遅刻届に遅刻予定時間を記入せず、また、電話で届け出る場合も予定時間を告げなかった。そして、61年5月10日の団交において社長は、Xに対し遅刻予定時間が午前になるかの概略の時間でよいから連絡するよう求めたことがあった。

5 本件懲戒解雇

- (1) 61年6月23日午前8時30分頃、社長はA 1、Xの両名に対し口頭で「組合はビラをまき会社に損害を与えたので解雇する」と通告し、午前9時

過ぎ、分会員のA3に対し「組合員は解雇する。退職金は出さない。それならば辞表を出した方がいいだろう。」旨述べて自主退職を迫った。その後、A3、A4は自主退職し、同年7月2日以降入社していない。

(2) 61年6月25日、分会は前記のような社長の対応について文書で抗議すると共に団交の申し入れを行ったが、社長が「あんた達は団交する身分じゃない」と述べて団交を拒否したため、6月27日当地労委に対して団交応諾を求めるあっせんを申請した。しかし、社長が地労委への出頭を拒否したためあっせんは打ち切りとなった。

(3) 61年6月30日、社長はA1、Xの両名に対し同日付で懲戒解雇する旨の通知書を手渡した後、所用のため外出したが両名はこれを受取れないとして社長の机上に返戻した。

上記「懲戒解雇通知書」には「右の者当社就業規則第35条2項・7項により解雇する」とのみ記載されていた。

なお、同規則第35条2項は「職務上の指示・命令に反抗し、事業場の秩序をみだし又はみだそうとしたとき」、同7項は「業務に係り、会社をあざむく等、または故意過失により会社に重大な損害を与えたとき」には解雇できる旨規定している。

(4) 会社は、本件審査手続においてA1、Xの解雇事由につき概略次のとおり主張した。

イ 両名は、写植作業に従事するにつき毎日作業時に提出すべき作業予定表の提出を怠り（その提出状況は、61年1月－19回、2月－8回、3月－14回、4月－提出なし、5月－1回、6月－3回）、会社の全体的作業実施を遅滞させた。

ロ 両名は、社長の口頭による広告等レイアウトに関する業務上の指示に対し殊更無視する態度をとり、その結果、誤った内容の広告の版下を作り、印刷を誤らしめて会社に損害を与えた。

ハ 両名は、かねて、殊更業務繁忙な時期に年次有給休暇の請求をするので社長が時季変更権に基づき日時の変更を要望してもこれに応じず、このため会社として納期の厳守ができないこととなり、北九州商工新聞社等の得意先を失った。

ニ Xは、かねて遅刻が多く、写植業務の支障を防止するため遅刻届にはその予定時間を記載するよう要求したが、同人はこれを拒否している。

ホ 両名は、61年春闘にかかる第2回団交当日である61年6月19日、会社の最大の顧客先である前記西部本社前において「全国一般、朝日印刷分会ニュース」を同社従業員に配布したが、その内容は社長を個人的に誹謗中傷するものであり、当該ビラ配布行為は、①配布の時期、②その内容、③配布の場所、において正当性を欠き、④その結果、会社の受注減少という損失を発生させた。

6 本件解雇にかかる仮処分決定と自主交渉の経過

(1) A 1、X 両名は、本件解雇に対し61年7月21日福岡地裁小倉支部に別途地位保全賃金仮払いの仮処分申請をなし、同支部は、同年10月31日これを容認して、A 1には月額11万2,315円を、Xには月額10万4,507円をそれぞれ61年8月1日から本案判決言渡しまで仮に支払うべきことを決定した。

(2) 会社は上記決定に基づいてA 1、X に対し上記金員を仮に支払ってきたが、会社の業績不振による赤字累積を理由に62年9月以降その支払いを停滞させるに至った。そこで両名は、会社が本件解雇時にその予告手当として供託していた各1か月分の金員を受領して同年11月分の仮払金に充当した。

なお、この間会社は自主交渉の場で二度にわたって、両名の退職を前提にした金銭解決を提案したが両名はこれを拒否した。

7 被申立人会社の破産決定と前後の事情

(1) 会社は、平成元年3月20日福岡地裁小倉支部に対し破産の申立てに及び、同支部は同年3月24日破産の決定を行うと同時にB 3破産管財人を選任した。

これに伴い、申立人組合は当委員会に対し、同年4月4日、破産法第69条及び同71条並びに民事訴訟法第216条に基づき本件審査手続の受継を申立てたので、当委員会は同月5日、破産管財人及び当事者にその旨通知した。

なお、同月14日、裁判所はB 3弁護士に代ってB 1弁護士を破産管財人に選任した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) A 1、X の解雇について

イ 申立人の主張

A 1、X 両名は、会社の劣悪な労働条件を改善させるため59年11月両名で分会を結成したが、社長はその結成当初から組合を嫌悪し、60年1月他に4名の従業員が分会に加入するや一層分会に対して敵対的な態度を強めた。60年1月30日社長は組合の団交申し入れを拒否したうえ、合理化の名目でA 1、X の即時解雇を通告し、これに抗議したA 1を押し倒して左足打撲の傷害を負わせるなどのことがあり、組合の抗議によって社長は同解雇を撤回した。

その後も社長は組合を認めようとせず、61年春の賃上げ要求においても2回の団交に形式的に応じたのみでその後の団交をひき延ばし、同年6月17日には、組合掲示板を一方的に取りはずしたり、ステッカー2枚をはぎ取って破り捨てるなどの行為に及び、賃上げ回答自体も不誠実かつ低額であったので、6月19日申立人北九州支部の指示に基づいて、A 1が支部役員のア 2とともに西部本社前において教宣ビラを約200枚配布したところ、そのために西部本社からの受注減を招き

会社に損害を与えたとして会社が本件解雇に及んだものであるが、その真意は分会結成以来の両名の正当な組合活動を嫌い、両名を企業外に排斥するためになされたものであり、労組法第7条1・3号の不当労働行為である。

コ 被申立人の主張

A 1、Xの両名は、かねてより勤務態度が悪く、そのため写植部門は採算がとれない状態となり、これがため会社自体の存続を危うくする虞れがあったので写植部門を外注することによりその危機を打開すべく60年1月両名を解雇することとした。両名がこれに抗議して撤回を要求し、その際自らの行為で負傷したにかかわらず、社長の行為に起因すると主張するなどしたため、そのような状況下で組合との抗争を続けることが業務遂行不能ひいては倒産を招くと考えてその際の解雇は撤回した。

本件の解雇理由としたビラ配布は会社の主要な顧客である西部本社の玄関前でなされ、これを容認すると当時の北九州地区印刷業界の著しい不況のもとでは受注の激減を招き、忽ち倒産の事態に陥りかねない実情にあった。

他方、会社従業員の賃金も業界水準からみて低額とはいえ、会社の回答した昭和61年度4,000円の賃上げも業界の水準を考慮して真剣に検討した結果のものであるから、組合が上記のような教宣活動までする必要はなかったものである。

また、A 1、Xの両名は、作業予定表の提出を怠り、広告等のレイアウトに関する指示を無視し、繁忙時の年次有給休暇請求に対する時季変更権を無視したほか、Xについては遅刻が多くその届けに時間を記載しなかった等就業規則違反の行為が重なったので本件解雇に及んだものであって、不当労働行為には当たらない。

(2) 団交拒否について

イ 申立人の主張

会社は、61年度賃上げについて61年5月16日行われた団交で月額4,000円の回答をして以降、同年6月21日に予定していた団交もA 1らのビラ配布を理由に拒否している。また、同年6月26日組合が要求した同年度夏期一時金に関しても会社は全く回答していない。このような会社の対応は労組法第7条2号の団交拒否である。

ロ 被申立人の主張

組合は、社長の業務日程を無視して団交を要求し、社長が業務予定等を理由に指定の日時で団交に応じられない態度をとると団交を拒否したと騒ぎたてているに過ぎない。従って、会社は正当な理由なく団交を拒否したことはない。

2 当委員会の判断

(1) A 1及びXの解雇理由について

イ 会社がA 1、X両名の解雇理由としてあげる写植作業予定表を怠った事実について先ず判断する。

前記第2の4の(1)に認定のとおり、確かにA 1、Xの両名は、60年までは異を唱えることなく作業予定表を提出していたが、本件61年春闘の交渉で労使の対立が激しくなった同年4月頃からその提出状態が悪くなったことが認められる。会社の場合、社長がひとりで営業、渉外等のいわゆる外回り業務をこなしていることからすれば、各作業部門の進捗状況を毎日把握しておくことは、渉外業務のうえで欠かせない要素であったことは容易に推認できる。従って、たとえ春闘時の労使対立状況のもとであっても、争議行為を実施する場合でない限り、従業員はその提出のための努力を最大限なすべきであったと考えられる。にも拘らず、A 1、Xの両名は作業予定表の提出を殆んど行っておらず、その限りにおいて相当の非難を免れない。

他方、会社にとって作業予定表の提出が渉外業務遂行上不可欠のものであるとすれば、社長自体も従前からその制度化と着実な提出を確保するための努力と工夫をなすべきであったと思料されるのに、社長が同予定表の提出を求めるようになったのは分会が結成された59年末以降のことであり、また、本件春闘時の61年4月頃その提出が滞ったこと自体によって具体的な実害が生じたとの疎明もない。勿論、作業予定表の不提出が業務上の支障を来す可能性はこれを否定できないが、従業員10名弱の印刷職場にあって作業の進捗状況を把握することは、社長が作業状況を直接確認するなど他の方法も十分あり得たのであり、現に本件春闘時には他の方法によって処理がなされたことは疑う余地がないのである。そうすると、A 1、X両名が作業予定表の提出という一般的な業務指示に違背したことにつき相応の非難を免れないにしても、その責が解雇理由の一つに相当するとまでは到底考えることはできない。

ロ 61年6月17日、A 1が「ちらし広告」のレイアウト製作にあたって社長の指示通りに行っていなかったとする件についてみれば、「店じまい!!売りつくしセール」の大見出しの右肩に、小見出しとして「店舗建替えの為」の文字を平行にレイアウトすべきであったに拘らず、僅かに角度がズレていたというものである。しかし、第一にそのような業務上のミスが発生は会社としての業務上の指導の問題でもあること、第二に、会社提出の証拠を見る限り、その角度のズレは素人の肉眼では直ちに確認できない程度のものであること、第三に、A 1が様々な写植を毎日の業務として行っているなかで、たまたまそのようなミスが生じたものであること等を考慮すると、これを捉えて就業規則上の解雇の責を問うのは酷に過ぎ失当といわざるをえない。

ハ 61年6月19日、A 1が西部本社前で教宣ビラを配布した件について検討する。

A 1 は、同日年次有給休暇を取得して午前 9 時 30 分から約 30 分間、支部の A 2 と共に会社にとって最大の顧客である西部本社玄関前で約 200 枚の教宣ビラを配布し、そのビラには「夏がそこまで来ているのに私達の職場ただいま春闘中」との表題のほか、同人らが低賃金であることや社長が分会員らに「あんた達は人間じゃない。挨拶なんかできるか」と発言した旨を記載していたものである。会社は、このビラ配布によって西部本社からの受注が激減し、損害を受けると共に、そのような状況を放置すると当時の北九州地区印刷業界の厳しい不況のもとでは会社の倒産を招きかねなかった旨主張するけれども、労働組合が労働条件の改善のために行う教宣活動が正当な範囲のものである限り企業はたとえそのために不利益を受けることがあっても、これを容認しなければならないのは自明のことである。ましてや、本件教宣活動は、その態様やビラの内容においてもこれを不当視しなければならない理由は何ら見出し難いので会社の主張には理由がない。

ニ X は、かねて病気治療のための通院に際し提出した遅刻届に当社予定時刻を記載しなかった点について検討する。

証拠によれば、X は 61 年 4 月 18 日から週 1 回の割合で通院のための遅刻届を提出しているが、これに当社時刻を記載していないことが認められる。社長は、同年 6 月 10 日の団交で「午前になるか、午後になるか」程度でよいから報告するよう求めており、X も可能な限りこれに必ずや応じべきであったと考えられる。しかし、病院での治療は病気の内容、当日の治療や検査内容によってその終了時刻を予測できない場合が少なくないであろうことも推測でき、会社が午前中で終了するものか、午後になることがあるのかの予測を通院中の X に求めたのは「可能な限り」という趣旨においては理解できるけれども、その程度を超えてその厳守を求めるものであれば、酷に過ぎるものと考えられる。もっとも当時の X の通院状況を示す 4 回の遅刻届には全くその予定時刻が記載されていないことからすれば、X の態度に全く問題がなかったとは言いきれないが、そのことが解雇理由たりうるとは到底解せない。

ホ 会社は両名の解雇理由の一つに両名が殊更業務繁忙な時期に年次有給休暇を請求し、社長が時期変更権に基づきその変更を要望したが、これに応じなかった為得意先を失ったことをあげる。

しかし、この点についての日時や得意先を失ったこととの因果関係など具体的事実について疎明がないので解雇理由としての当否を論ずる余地がない。

以上のとおり、会社のあげるイ乃至ホの A 1 及び X に対する解雇理由は、いずれも根拠がないか若しくは軽微に過ぎてその理由たりえないものと思料され、それらを総合的に考慮しても解雇の事由としては極めて根拠が薄弱に過ぎる。

(2) 不当労働行為の成否

イ 解雇について

以上判断のとおり A 1、Xには解雇に相当する理由はなかったと認められるのに対し、会社は申立人朝日印刷分会結成以来、組合との対応にとまどいと危機感を抱き60年1月12日には4名が新たに加入して分会員が6名となったことにより一層その感をつのらせ、同年1月30日には、A 1、Xの両名を「写植は時代遅れであり、採算が合わない」との理由で一旦解雇の通告をなしたものの結局撤回している。

本件解雇理由として会社があげる事実も、61年6月19日のA 1らによる教宣ビラ配布行動が正当な組合活動であったほか他の四つの理由を総合しても解雇理由たりえないこと既に判断のとおりである。他方、会社の両名に対する解雇通告の時期及び方法は61年春闘で労使が厳しく対立していた時期に、上記のような解雇理由としては根拠薄弱な理由をもってなされ、その結果申立人組合の分会活動に重大な支障を来たしていることが認められるので、結局本件解雇は申立人組合の活動に打撃を与えることを意図した労組法第1・3号に該当する不当労働行為である。

ロ 団交拒否について

前記第2の3に認定のとおり、本件労使間の61年度賃金交渉は同年5月16日行われた団交において月額4,000円アップの回答がなされたものの合意に至らず、その後6月21日に予定されていた団交もA 1らの前記ビラ配布を理由に社長は拒否している。さらに、組合が6月26日に提出した同年夏期一時金要求書に関する団交についても会社は何ら応答しないまま本件6月30日のA 1、X両名に対する解雇に発展し、結局その後の交渉は全く行われていない。

以上の会社の61年度賃金及び同年夏期一時金に関する団交拒否は明らかに労組法第7条2号の不当労働行為である。

(3) 救済の方法について

イ 前記認定のとおり、被申立人会社は平成元年3月24日破産決定により破産者となっているが、A 1、X両名の解雇撤回自体の命令については被申立人会社は、現状においてもこれに応ずべき義務があるものと解される。しかし、両名の原職復帰については会社が破産決定を受け、営業が事実上廃止されたことに伴って、これが不能になったと考えられる。

ロ 61年度賃上げ及び同年夏期一時金については、団交の結果如何によって破産債権の一部となりうる可能性を残しているので破産管財人において団交に応ずべきを相当と思料する。

ハ A 1、X両名の賃金相当額の支払いについては破産管財人において受継し、処理さるべき内容である。

ニ 申立人の求める陳謝文の掲示は、これを認容しないことを相当と思

料する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成元年 4 月 21 日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄