

命 令 書

申 立 人 総評全国一般大阪地連誠光社労働組合

被申立人 株式会社誠光社

被申立人 破産者株式会社誠光社破産管財人

主 文

- 1 被申立人株式会社誠光社及び同破産者株式会社誠光社破産管財人 Y1 は、被申立人株式会社誠光社により、平成 6 年 6 月 20 日付けで申立人組合員に対してなされた解雇がなかったものとして取り扱い、同日以降、同年 8 月 8 日までの間、申立人組合員が受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率 5 分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社誠光社は、申立人に対して下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般大阪地連誠光社労働組合

執行委員長 X1 殿

株式会社誠光社

代表取締役 Y2

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められましたので陳謝いたします。

記

- (1) 貴組合との事前協議を経ることなく、平成 6 年 5 月 25 日、大阪地方裁判所に対して破産の申立てを行い、かつ、同年 6 月 20 日をもって貴組合員全員を解雇したこと
- (2) 平成 6 年 6 月 10 日、貴組合との団体交渉を一方向的に拒否し、さらに貴組合からの同月 20 日付け及び同月 23 日付け団体交渉要求に応じなかったこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社誠光社(以下「会社」という)は、肩書地において写真製版を業とする、昭和48年に設立された株式会社であり、後述のとおり、平成6年5月25日、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)に破産の申立て(以下「本件破産申立て」という)を行い、同年8月4日、破産宣告の決定を受けて、本件審問終結時現在破産手続中である。

なお、本件破産申立当時の会社従業員は38名であった。

- (2) 被申立人破産者株式会社誠光社破産管財人Y1は、平成6年8月4日、会社が大阪地裁によって破産宣告の決定を受けたことに伴い選任された破産管財人である。
- (3) 申立人総評全国一般大阪地連誠光社労働組合(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員により組織されている労働組合で、その組合員は本件破産申立当時17名である。

なお、会社には誠光ユニオンと称する別組合(以下「別組合」という)があり、その組合員は本件破産申立当時13名である。

2 本件破産申立てに至る経緯について

- (1) 会社設立以来初めての労働組合として、昭和58年7月10日、会社従業員35名中16名により組合が結成された。

同月19日、組合から会社に対して結成通知が行われるとともに、団体交渉(以下「団交」という)が開催され、労使間ルールに関する要求事項の一項目として「組合員の賃金、労働条件の変更をはじめ配転、解雇などについては、組合と事前協議し、双方納得の上で行う」との要求がなされたのに対して、会社は了解する旨の回答を行い、組合との間で議事録確認書を取り交わした。

- (2) 昭和60年12月4日、会社レタッチ課課長らが発起人となり、従業員間の親睦を図るとして、「翔の会」が結成され、その結成会合には会社代表取締役Y2(以下「Y2社長」という)が同席した。同月6日、申立人組合員が、「翔の会」への加入を申し入れたところ、申立人組合員は加入できないと拒否された。

その後、組合が、組合機関紙や団交の場で、親睦の目的を掲げながら申立人組合員のみを排除し社内を分断する「翔の会」の結成は不当労働行為の疑いがあるとして追及し続けたところ、61年7月、同会は解散するに至った。

- (3) 平成元年1月、会社は、罰則規定の新設を含む就業規則の変更案を発表した。組合は、前記(1)記載の議事録確認書に基づく協議を求めたが、会社はこれに応じなかった。

同年2月25日に至って、会社は、労働基準法に基づく就業規則変更の意見聴取を行うため、社内放送で全従業員を会社食堂に集めた。その場で、従業員代表を選出する選挙が実施され、会社職制と当時の組合委員長が立候補し、従業員による投票が行われた結果、組合委員長が従業員代表に選ばれた。

- (4) 平成元年3月22日、就業規則の変更を議題とする団交が開催され、交渉の結果、就業規則の変更は中止された。

また、「労使間の協定書、議事録などは今後とも遵守する。就業規則の内容(各条項)及び具体的実施については、組合と事前に協議し、双方納得の上で行う」との確認書を労使間で取り交した。

- (5) 平成3年4月4日以降の団交において、組合が、申立人組合員の賃金差別問題を指摘し是正を求めた結果、同年8月13日、会社は、申立人組合員24名について賃金差別があったことを認め、うち8名については、同年10月度から一律11,000円を基本給に繰り入れるほか、残余の者についても適切な是正措置を構ずる旨を内容とする賃金是正協定が締結された。

- (6) 平成3年10月頃、会社は、大手電機会社の労働組合書記長経験者であるY3を労務部長(以下「Y3 労務部長」という)として、また、別の電機会社の労働組合執行委員長経験者であるX2を従業員として採用した。

- (7) 平成4年2月14日、会社は、従業員に対して、就業規則及び賃金規程の変更案を発表した。これに対して、組合が、前記(4)記載の確認書に基づく事前協議を要求し交渉した結果、同年5月18日、「今後とも労使間の協定書、確認書、議事録確認書等を誠実に履行し、過去の合意事項、慣行等を尊重する」との確認書が労使間で取り交され、就業規則、賃金規程の変更は中止された。

- (8) 平成4年11月14日、会社は、従業員に対して、家族手当の一部カットを一方的に通告し、同月25日支給の給料から実施した。

これに対して、組合が、家族手当の一部カットの一方的な通告は前記(7)記載の確認書に違反する行為であり、申立人組合員に対する重大な権利侵害であるとして、即時撤回を通告し交渉した結果、翌5年3月8日、会社は、①家族手当は、配偶者については従前どおり全員に支給し、子供については就労している場合を除き22歳まで支給する、②組合に解決金として150万円を支払う旨の回答を行い、解決をみた。

- (9) 平成5年4月11日、別組合が結成され、前記(6)記載のX2が執行委員長(以下「X2 委員長」という)となった。別組合は、翌12日、会社に結成通知を行い、同月19日には会社との間で賃上げ交渉を妥結した。

- (10) 平成5年4月15日、Y3 労務部長は、X3(以下「X3」という)ら同年入社 of 5

名を、就業規則等について説明を行うとして、大阪市北区の「コミュニティープラザ大阪」に集めた。そこで、Y3 労務部長が、約 15 分程度会社の就業規則等の説明を行った後、当初から同席していた X2 委員長が、別組合の説明を行って別組合への加入申込書を配布した。Y3 労務部長は、5 名全員が加入申込書に記入したのを確認した後、5 名を昼食に案内した。

(11) 平成 5 年 8 月 12 日から 13 日にかけて、滋賀県の旅館において、管理者研修会が開かれ、労務対策が議題とされた。同研修会には、Y3 労務部長外 3 名の会社職制と、別組合の指導団体顧問である X4(以下「X4 顧問」という)及び X2 委員長が出席していた。

(12) 平成 5 年 11 月 17 日、X3 は、X2 委員長に対して、別組合を脱退したい旨伝えた。翌 18 日朝、X3 は、Y2 社長から応接室に呼び出され、君はスキャナー課に向いていないので、工務課に配置転換する旨の通告を受けた。

このため、X3 は組合に相談を行い、組合に加入することとなった。組合は、会社に対して、一方的な配置転換通告は労使間の確認書に違反するとして即刻撤回するよう申し入れた。その結果、同月 22 日、この配置転換は撤回された。

また、会社は、翌 6 年 4 月 9 日、スキャナー課の前年入社 3 名中、X3 を除く別組合の組合員 2 名のみを業務研修に参加させた。

(13) 平成 6 年 2 月 22 日、会社は、全従業員に対して、賃上げ・一時金をゼロとすること、人員の削減、経費節減の強化等を行うことを内容とし、「不承知の方は残念ながら当社にお止まりいただくわけにはいきません」と併記した「非常事態宣言」を公表する一方で、同日付けで主任制度を新設して、別組合の組合員 3 名のみを主任に昇格させた。

(14) 平成 6 年 2 月 25 日、組合は、①一律 3 万円の賃金引上げ、②経営改善策の提言、③別組合を解散させること、当面は別組合への経費援助を中止することなどを内容とする春闘要求を提出した。

この春闘要求に関する団交の中で、組合は、会社が、賃上げ・一時金ゼロ等の「非常事態宣言」を打ち出す一方で、別途、株式会社南州プロセス(以下「南州プロセス」という)に対する不明朗な金銭関係を生じさせていることは矛盾ではないかと指摘し、南州プロセスと会社の関係を問いただした。

なお、南州プロセスは、元年 1 月に会社と同一業務を営む株式会社として設立されたもので、組合が不明朗な点として指摘した内容は、①南州プロセスに仕事を分け、経理を代行しているのではないかと、②6 年 3 月 1 日に南州プロセスの資本金が増資されていることから、会社が出資しているのではないかと等の疑義であった。

これに対して、会社は、当初は「Y2 社長個人の問題で、南州プロセスと特別な関係はない」と回答していたが、同年 5 月 13 日の団交に至り、Y2 社長は、「南州プロセスの印鑑を預かっており、出金する時には一々報告に来たし、許可している」と回答し、南州プロセスの全権を握ってきたことを認めた。

なお、会社には、これとは別に昭和 59 年 2 月設立の子会社、株式会社エースカラーがあり、主要な外注先としていた。

- (15) 平成 6 年 4 月 14 日の団交において、組合は、会社に対し、X4 顧問に 20 万円を送金した会社の出金伝票及び振替伝票を提示して、このような支出は、従業員の賃上原資もないとする「非常事態宣言」を出す状況と矛盾するものではないかと抗議し、会社の考えを問いただしたが、会社はこれに答えなかった。

3 本件破産申立て及び申立人組合員の解雇について

- (1) 平成 6 年 5 月 9 日及び 10 日の二度にわたり、Y2 社長は、最大の受注先である株式会社コロナクリエイト(以下「コロナクリエイト」という)を訪れ、「事業継続が難しくなった。仕事を続けていく自信がない」と述べて、今後の取引を断った。このため、コロナクリエイトは、会社に対する新規発注を取りやめ、既に発注済み仕事も引き上げて別の下請会社に発注した。

- (2) 平成 6 年 5 月 13 日の団交で、組合が、前記(1)記載の発注取りやめについて説明を求めたところ、Y2 社長は、会社がコロナクリエイトに納品した仕事がうまくできていなかったため、コロナクリエイトから今後の取引を断られた旨回答した。

これに対し、組合が、今後の対応策についての団交をできるだけ早い機会に開催するよう求めたところ、Y2 社長は、同月 25 日までの間は団交に応じる時間が一切ない旨回答した。

- (3) 平成 6 年 5 月 25 日、会社は、大阪地裁に対して、本件破産申立てを行った。この申立書には、破産申立てを行った理由として、「会社は、①平成 5 年 7 月期には、年商 6 億 4,600 万円(17%減)まで落ち込んだ結果、約 1,350 万円の赤字を計上するに至り、今日まで右赤字を解消することができないままである。②会社の負債総額 2 億 3,000 万円に対し、資産総額は約 8,230 万円であって債務超過である。③弁済期の到来した債務を一般的に弁済することができない支払不能の状態にある」と記載されていた。

- (4) 平成 6 年 5 月 26 日朝、Y2 社長は、突然、従業員全員を会社食堂に招集し、「昨 25 日の夕方、裁判所に破産を申し立てた。すべては私の責任であり、申し訳ない」と説明した。

組合は、直ちに団交開催を申し入れ、同日夕方、団交が開かれた。そこで Y2

社長は、本件破産申立てを行った理由として「5月10日にコロナクリエイトから取引を停止された。この取引停止の噂が業界に広まり、他の得意先からの仕事もなくなり、業務を続けていく見込みがなくなったので止むなく破産を申し立てた」と説明した。

(5) 平成6年5月27日、組合は、当委員会に対して、本件破産申立てに関する不当労働行為救済申立て(平成6年(不)第33号事件)を行った。

(6) 平成6年6月1日、組合はコロナクリエイトに出向き、会社への発注取りやめの理由について問い合わせたところ、同社Z1取締役から、Y2社長が、事業継続が難しい、仕事をこなす自信がないと言うので取引を停止したのであって、コロナクリエイトの方から仕事を断ってはいない旨の回答を得た。

そこで組合は、団交の場で「本件破産申立てを取り下げ、正常運営せよ」と申し入れたが、Y2社長は、仕事を断られ、やっていけないため破産を申し立てたので、いまさら事業をやっていくことはできない旨の説明を続けた。

(7) 平成6年6月3日及び7日、大阪地裁において審尋が開かれ、組合は、「本件破産申立ては、組合つぶしを唯一の目的にした不当なものである。決算書の数字そのものが不自然であり信用できず、破産の要件である債務超過と支払不能の事実はない」と主張した。

大阪地裁は、公認会計士に依頼して会社の鑑定をすることとし、同月10日、鑑定人を決定した。

(8) 平成6年6月10日、Y2社長は、同日の組合との団交開催を前日の団交で約束しておきながら、これを一方的に破棄して、以後所在不明となった。

(9) 会社は、平成6年6月15日付けの内容証明郵便で、全従業員に対して、本件破産申立てを行ったことを理由に、同月20日をもって解雇する(以下「本件解雇」という)旨の解雇通知を郵送した。

(10) 平成6年7月14日、組合は、当委員会に対して、本件解雇に関する不当労働行為救済申立て(平成6年(不)第43号事件)を行った。

(11) 組合は、会社の破産申立代理人に対して、Y2社長は姿をくらまして、約束していた団交を拒否しておきながら、労使間の確認書に違反した一方的な解雇を行うことは問題であり、直ちに撤回すべきである旨申し入れるとともに、平成6年6月20日付け及び同月23日付け文書で、会社に団交を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

なお、本件審問終結時現在、Y2社長は依然として所在不明であり、会社は組合の団交開催要求に一切応じていない。

(12) 平成6年7月15日、前記(7)記載の鑑定人による鑑定書が大阪地裁に提出さ

れたが、その内容は概ね次のとおりであった。

- ① 継続企業を前提とした企業会計処理基準によって作成した財務諸表では、会社は6年5月25日現在、未だ債務超過の状態には至っていない。
 - ② 通常の営業資金の資金状況を示す経常収支でみるかぎりには、経常損益が大幅な赤字を出している6年5月25日の進行期においても、経常収入超過の状態にあり、資金的にみればそれほど逼迫した状況にあるとは判断できない。ただし、企業規模からすれば多額な設備投資による設備関係支払いの資金繰りへの影響は、大きなものであることも確かである。
 - ③ 使途不明金が、5年7月期以降多額に発生している。
 - ④ 会社の関連会社である南州プロセスは6年6月13日に破産宣告を受け、また、同じく株式会社エースカラーは既に任意整理が完了している模様である。
- (13) 平成6年8月4日、大阪地裁は、会社の破産宣告の決定を行い、破産管財人として弁護士 Y1(以下「管財人」という)を選任した。同月8日、管財人は、申立人組合員17名に対して、同日付けで解雇する旨の通知を行った。

4 請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合員17名に対する平成6年6月20日付け解雇を撤回し、同人らが受け取るべき毎月の賃金を支払うこと
- (2) 平成6年5月25日付け破産申立て及び同年6月20日付け解雇に関する団交に誠意をもって応じること
- (3) 組合との事前協議を経ることなく、平成6年5月25日、大阪地裁に対して破産申立てを行ったことが不当労働行為であったことを認め、陳謝文を手交すること
- (4) 組合との事前協議を経ることなく、平成6年6月20日付け解雇を行ったこと並びに破産申立て及び解雇撤回に関する団交を拒否したことが不当労働行為であったことを認め、陳謝文を手交するとともに、会社出入口及び食堂に掲示すること

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

会社は、組合員の賃金、労働条件の変更をはじめ配転、解雇などについては、組合と事前協議し、双方納得の上で行う旨の労使間の確認があるにもかかわらず、何らの事前協議を行わないまま、平成6年5月25日、大阪地裁に対し破産

申立てを行った上、これを理由に申立人組合員全員を同年6月20日付けで解雇し、さらに、同月10日以降組合と本件破産申立て及び本件解雇に関する団交を拒否し続けていることは、組合を嫌悪しその破壊を意図した不当労働行為である。

- (2) 会社は、当委員会の調査及び審問に終始出頭しなかったが、平成6年(不)第33号事件の答弁書を提出し、次のとおり主張する。

過去に組合破壊攻撃を行った事実はなく、本件破産申立てを行った理由は、業況の悪化、従業員の士気低下の下、取引先からの注文減により支払資金が不足する状況になったこと、また、破産申立時の負債総額約2億3,000万円に対し、回収可能な集金分約6,200万円、什器備品、車両等その他資産650万円など資産総額は約8,230万円で、約1億4,770万円の債務超過に至ったことからであり、組合の破壊を意図した不当労働行為には当たらない。

- (3) 管財人は、平成6年8月24日、当事者追加されて以降、当委員会の調査及び審問に出頭し、次のとおり主張する。

平成6年(不)第33号事件の申立てについては、平成6年8月4日、大阪地裁が会社の破産宣告を決定したことから、組合の救済利益は失われていると考える。

また、平成6年(不)第43号事件の申立てについては、当職が同月8日付けで申立人組合員に対し解雇を行い、同人らはこれに応じている。

したがって、いずれの事件についても、棄却するとの命令を求める。

2 不当労働行為の成否

- (1) 本件不当労働行為救済申立ては、会社の破産申立てが基になっているので、会社が破産申立てを行った理由についてまず検討する。

会社は、支払資金の不足及び債務超過を理由に本件破産申立てを行ったと主張している。しかしながら、これらの理由については、前記第1.3(12)認定のとおり、大阪地裁選任の鑑定人により、会社は、①継続企業を前提とした企業会計処理基準によって作成した財務諸表では、破産申立時現在、債務超過の状態には至っていない、②通常の営業資金の資金状況を示す経常収支でみるかぎり、経常損益が大幅な赤字を出している破産申立時においても、経常収入超過の状態にあり、資金的に逼迫した状況にない旨の鑑定結果が出されている。この鑑定結果から、会社は、差し迫って支払資金に事欠くことはなく当面の事業継続が必ずしも不可能ではなかったことが窺える。

このような会社の状況のもと、Y2社長は、前記第1.3(1)及び(4)認定のとおり、会社の主要な取引先であるコロナクリエイトから取引を停止され、業務を

続けていく見込みがなくなったため破産を申し立てた旨全従業員に対し説明する一方で、自らコロナクリエイトに出向き、仕事を続けて行く自信がない旨述べ仕事を断ったことが認められる。これらの行為から、Y2 社長は、一般的に企業経営者に求められる企業継続の努力や従業員に対する配慮を尽くしたとは言えず、むしろ、自ら積極的に企業閉鎖をしようとしたものと判断せざるを得ない。

- (2) 会社が破産申立てを行うことは、申立人組合員の失職につながる重要問題であるから、解雇について事前に協議する旨の確認がある場合、その協議対象事項になることは当然と考えられるにもかかわらず、前記第 1. 3(4) 認定のとおり、会社が、組合と一切の事前協議を行わなかったことは、組合との議事録確認に違反する行為である。
- (3) 一方、会社と組合との関係をみると、前記第 1. 2 認定のとおり、昭和 60 年 12 月に社内親睦会「翔の会」が申立人組合員を排除して結成されて以降、①平成 3 年 8 月、会社は、申立人組合員 24 名(当時)に対する賃金差別を認め、賃金是正を行ったこと、②会社は、組合と事前協議を行わず、元年 1 月に罰則規定新設を含む就業規則の変更案を発表し、また、4 年 11 月には家族手当の一部カットを一方的に実施したこと、③5 年 4 月に別組合が結成され、Y3 労務部長らによる別組合加入工作が行われたこと、④同年 8 月、別組合の指導団体 X4 顧問及び別組合 X2 委員長と会社職制によって、労務対策を議題とした研修会が開催されたこと、⑤6 年 2 月、会社は、非常事態宣言を発表する一方で、主任制度を新設して別組合の組合員のみを昇進させたことなどが認められ、会社が、組合を嫌悪し続けていたことは明らかである。
- (4) 以上を総合すると、会社による本件破産申立ては、組合を嫌悪する会社が、別組合の強化を図るなどして組合弱体化を企図したものの果たせず、ついには企業活動を放擲することによって組合を破壊しようとして行われた行為と判断され、かかる行為は、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。
- (5) 次に、平成 6 年 6 月 20 日付けで、会社が全従業員に対して行った解雇についてみると、組合員の解雇については事前に協議する旨の議事録確認に違反する行為であることはもちろんのこと、前記第 1. 3(9) 認定のとおり、本件解雇は本件破産申立てを理由としてなされたことから、前記判断(4)のとおり、本件破産申立てが不当労働行為である以上、本件解雇も労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。
- (6) さらに、本件破産申立て及び本件解雇に関する団交についてみると、前記第

1. 3(8)及び(11)認定のとおり、会社は、平成6年6月9日の団交において、翌10日の団交開催を組合と約束しておきながら、何らの説明を行うことなく一方的にこれを破棄し、また、組合からの同月20日付け及び同月23日付け文書による団交申入れについても正当な理由なく応じなかったことが認められる。

したがって、同年6月10日、会社が組合との団交を拒否し、組合からの同月20日付け及び同月23日付けの団交要求に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

賃金相当額の支払いについては、大阪地裁の破産宣言に基づき、管財人が申立人組合員に対して平成6年8月8日付けの解雇通知を行っていることから、主文1の救済をもって相当と考える。

本件破産申立て及び本件解雇に関する団交については、同年8月4日に破産宣告の決定がなされ、かつその後、同月8日付けで管財人による解雇がなされていることから、主文2の救済をもって相当と考える。

また、組合は、陳謝文の掲示をも求めるが、主文2をもって足りると考える。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。

平成7年2月23日

大阪府地方労働委員会

会長 由良数馬 ㊟