

千葉、平8不3、平11.12.13

命 令 書

申立人	千葉県労働組合なのはなユニオン	三栄紙製品分会
申立人	千葉県労働組合なのはなユニオン 組合員 A	三栄紙製品分会
申立人	千葉県労働組合なのはなユニオン 組合員 B	三栄紙製品分会
被申立人	三栄紙製品株式会社	

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し下記記載内容の謝罪文を速やかに手交しなければならぬ。

記

謝 罪 文

千葉県労働組合なのはなユニオン	三栄紙製品分会 殿
千葉県労働組合なのはなユニオン 組合員 A	三栄紙製品分会 殿
千葉県労働組合なのはなユニオン 組合員 B	三栄紙製品分会 殿

当社が平成8年6月22日付けでなした解雇は、千葉県労働組合なのはなユニオン三栄紙製品分会及びその活動を嫌悪し、これに介入するために行った不当労働行為でありましたので、関係組合、組合員に深く謝罪します。

年 月 日

千葉県船橋市西浦2丁目6番地3号
三栄紙製品株式会社
代表者清算人 C

- 2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人三栄紙製品株式会社（以下「会社」という。）が平成8年6月18日付けでなした解散決議及び同年同月22日付けでなした申立人A（以下「A」という。）、B（以下「B」という。）に対する解雇は、千葉県労働組合なのはなユニオン三栄紙製品分会（以下「分会」という。）及びその活動を嫌悪し、これに介入するために行った労働組合法第7条第1号乃至第3号に

該当する不当労働行為として救済を求めたものである。

なお、平成8年9月26日以降の団体交渉拒否については、本件と別に平成8年10月11日に分会及びA、Bから平成8年（不）第4号事件として申立てられ、平成11年3月23日に和解が成立し取り下げられている。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和29年7月に設立され、和洋紙板紙の販売、カレンダー、ノート、見本帳等の製造販売を主たる業務としており、本件申立時の資本金は3,000万円、従業員数は22名である。

会社は、昭和61年7月に本店を東京都墨田区八広から船橋市西浦に移転している。

平成7年5月にD（以下「D」という。）が会社の代表取締役役に就任した。会社は、平成8年6月18日に臨時株主総会を開催し、解散決議を行い、現在会社は清算中で、清算人はC（以下「C」という。）である。

- (2) 分会は、平成8年3月15日、会社の労働者により結成され、本件申立時の組合員数は3名で、平成10年2月27日現在も同数である。

分会は、上部団体に個人加盟を基本とする千葉県労働組合なのはなユニオン（以下「なのはなユニオン」という。）に加盟している。

- (3) A、B及びE（以下「E」という。）は分会結成時からの組合員で、分会結成時からAは執行委員長、Bは副委員長、Eは書記長である。

2 分会結成時から会社解散、全員解雇に至る経過

- (1) 平成8年1月8日、朝礼においてDは、赤字を理由に従来休日であった1月から8月までの最終土曜日を今年から出勤日とすると発表した。

- (2) 同年1月9日、朝礼においてAは、前記のDの発表について就業規則の変更になるのか質問し、取締役F（以下「F」という。）は、その旨答え、代替措置は取らないこと、休日出勤手当を支払わない旨答えた。A、B、E外1名はこれに対し反対の態度を表明した。

- (3) 同年1月27日及び2月24日の最終土曜日は、上記4名以外の全従業員が出勤した。

- (4) 同年3月1日、Dは朝礼において工場を縮小し人件費を削減する旨発表した。

- (5) 同年3月5日、DとFは、Bに解雇を通告した。

なお、本件解雇は、本件と別の千労委平成8年（不）第4号不当労働行為事件で和解が成立し撤回されている。

- (6) 同年3月13日、Dは、Eに対して、製造部から営業への配置転換命令を出した。

- (7) 同年3月15日、A、B、Eの3名は、労働組合を結成し、委員長をAとすること、結成趣意書の内容及びなのはなユニオンに加盟し、名称を三栄紙製品分会とすることを確認した。

- (8) 同年3月18日、分会は、会社に組合結成通知書を提出し、3月22日の

団体交渉の申し入れを行った。

- (9) 同年3月21日、会社は3月22日の団体交渉には応じず、3月25日に連絡する旨をAに通知した。

なお、なのはなユニオンの代表者の出席は遠慮願いたい旨あわせて通知してきた。

3月25日、会社は、第1回の団体交渉を3月26日に行うとAに通知した。

- (10) 同年3月26日の団体交渉において、「Bの雇用問題については今後誠意を持って組合と協議する。労働条件の変更については組合と交渉し合意の上で実施する。」ことを内容とする覚書を締結した。

また分会は、19項目の労働条件改善等に関する要求書を会社に提出した。

- (11) 同年5月29日、分会は、会社に6月7日の団体交渉を申し入れるとともに、残業時間等に関する4項目の要求書を提出した。

- (12) 同年6月7日の団体交渉申し入れに対し、Dは、次回団体交渉を5月末の株主総会までできないと表明した。

- (13) 団体交渉の前日の同年6月6日、Dは、Aに近々会社、工場を閉め全員解雇すると話した。

- (14) 同年6月7日の第2回団体交渉において会社は、Aに対し「決算総会を開催したところ、決算結果から見て今後の事業継続は不可能であり、事業を廃止するほかはない。当社として、取締役会で解散を決意し、改めて株主総会における決議を求める手続中である。」等を内容とする文書を渡した。

- (15) 同年6月12日、申立人らは、Cと話し合いをもったが、Cは「臨時株主総会の日時は未定であるが、6月中に会社解散・全員解雇する予定である。」と話した。

- (16) 同年6月18日、会社は、臨時株主総会を開催し解散決議をした。

- (17) 同年6月21日の第3回団体交渉においてCは、「6月18日に株主総会を開催し会社解散を決定した。Cが清算人で会社代表である。」と説明した。

- (18) 同年6月22日、会社は、分会員3名を含む全従業員に解雇通知を郵送した。

3 解散について

(1) 解散理由

ア 会社の損益は、平成4年度は約1,014万円の利益で、当期利益が赤字となったのは、平成5年度からで5年度末の赤字額は約922万円で未処分利益は約224万円、平成6年度末の赤字額は約1,494万円で未処分利益は約マイナス1,270万円、平成7年度末の赤字額は約2,300万円で未処分利益は約マイナス3,570万円となっている。

イ 会社は平成8年5月30日に定時株主総会を開催したが、議案に解散問題はなかった。

(2) 偽装解散

- ア 会社は、昭和61年7月に本店を東京都墨田区八広から船橋市西浦に移転している。
- イ 会社の機械類は、売却され平成8年8月6日に会社から搬出され現在、埼玉県三郷市に所在するマックスバイディング株式会社（以下「マックス」という。）で使用されている。
- ウ マックスは、平成8年8月20日に製本業、各種出版物の企画・制作並びに販売等を目的に設立され、代表取締役はS（以下「S」という。）となっている。
- エ マックスには、会社の前の工場長であるK（以下「K」という。）が勤務している。
- オ Dは、有限会社アステール（以下「アステール」という。）の社員ではないが、アステールの名前を使い仕事をし、マックスに他の会社が業務多忙のときにノートの発注をしたことがある。
- カ アステールは、埼玉県草加市に所在し、平成6年7月14日に洋紙、和紙並びにプラスチックの加工、その事務用品の販売等を目的に設立され、代表取締役はHとなっている。

(3) 解散決議

解散を臨時株主総会に議案として提案するための取締役会は開催されなかったが、会社は、平成8年6月18日に臨時株主総会を開催し解散を決議した。

4 解雇について

- ア 平成8年3月18日、Dは、Bに「組合員なのか、Aがいつまでも面倒見てくれるわけがない。就職を世話してあげようと思ったけど止めた。」等発言した。
- イ 平成8年5月23日にFは、Bに対し作業日報に記載してある作業完了数の数字に対し「Iさんと比べこれじゃ給料払えない」と発言した。
- ウ 平成8年5月30日にD、Fは、Bに対し事故報告書を7回書き直させ5月末から団体交渉前日である6月6日までに、A、Eに事故報告書を数回書かせた。
- エ Dらは、Bに2月から5月まで最終土曜日の出勤を要請した。
- オ 平成8年3月16日に労働条件の変更は組合と交渉し合意の上で実施するという等の覚書を締結したが、会社は、同年6月22日付けで全員解雇を一方的に行った。
- カ 平成8年6月28日に分会は、A、B、Eが出席して会社と解散反対と解雇撤回を求めて午後6時から9時まで団体交渉を行った。
- キ 平成8年9月26日までに団体交渉は、平成8年7月10日、同年同月24日、同年8月7日、同年同月19日、同年9月4日、同年同月25日の6回行われた。

第3 判断

1 申立人主張要旨

(1) 解散について

ア 解散理由

会社は、新規採用の中止、希望退職者の募集、一時帰休、配置転換など解散・解雇を避ける手段を全く取っていない。

更にその前に営業拡大、新規取引先の開拓、不要資産の処分、新製品の開発、在庫縮小、経費削減、役員報酬のカット、役員の削減、役員の実任の明確化など再建のための経営施策上の措置をとっていない。

また、2,400万円の出資金の中身を明確にせず、事業とは関係ないゴルフ会員権の売却による損失を716万円も出している。

会社は、赤字だというのが、毎年の受取手形の記載が第42期事業報告書等になく、また株式会社芳賀洋紙店（以下「芳賀洋紙店」という。）から1億円前後の資金援助を受けたというのが、説明がない等赤字の数字に信用性がなく、また取引先は継続され取引先の債務は全額返済されていることから会社の存続和議等により事業継続は十分可能であった。

Dは、過去3年分の賞与を仮払い金として解散年度に受け取っているし、従業員の諸手当は削減しながら、Dの1か月の給与は、時期は明確でないが解散前1年間に65万円から70万円にアップし、Fも同様に給与が30万円以上で、会社が赤字だといっているが、D、Fは自らの経営責任を何に一つ取っていない。

イ 偽装解散について

a 前歴

会社は、三栄紙製品株式会社となる前は、三栄ノート株式会社という名称で東京都墨田区八広に事務所、工場を有していたが、昭和43年6月のボーナス支給直前に突如工場を一時閉鎖し労働者の仕事を取り上げ、相当数の労働者が退職・解雇を余儀なくされた。しかるに、1カ月もしないうちに工場を再開した。

会社は、昭和61年7月に本店を東京都墨田区八広から船橋市西浦に移転しているが、6月いっぱいまで移ってきており、通勤できないのでボーナス支給前にやめざるを得ない人が何人かいた。

b 資産について

会社の機械類の売買契約書案に記載してある「会社の前社長と株式会社笹岡工業（以下「笹岡工業」という。）の専務が協議」したこと及び「買主のSは笹岡工業の従業員です。」というのは虚偽で、真実はDとKで解散直後から機械の搬出、売却を計画し平成8年8月6日に機械を搬出し、同年同月20日にマックスを設立したものである。Sはマックスに勤務しておらず、東京都港区虎ノ門にあるジェームスパーンジャパンに勤務している。

c 人について

機械の搬出、売却先であるマックスには、設立時からK、会社でパートをしていたN（以下「N」という。）が勤務している。

Dは、会社解散後も会社の名で事業を継続し、平成9年以降はアステールを名のり事業を継続し、受注した商品をマックスで製造していた。

d 仕事及び取引先について

Dは、主要取引先とはアステール名で取り引きし、ヒット商品である卓上カレンダーも引き続き受注している。

Kもマックスで会社の生産の柱であった無印良品のルーズリーフ、ノート等を受注し、生産している。

会社の取引先及び仕事に関しては、D、K、Y前営業課長（以下「Y」という。）によって分担して引き継がれマックス等で生産している。

三美印刷などは、解散後の平成8年11月まで会社と取り引きがあったことを認めている。

ウ 解散決議

a 解散決議

被申立人は、平成8年6月18日に臨時株主総会を開催し解散を決議したというが、解散を臨時株主総会に議案として提案するための取締役会を開催していない。同年5月30日に開催された定時株主総会に議案書として提出された第42期事業報告書には、解散に関することは一切記載されていない。

同年6月12日に開催された分会との話し合いの席で、Cは「臨時株主総会の日時は未定であり、まだ招集していない」と言わざるを得なかった。そうであるならば、6月18日に開催したという臨時株主総会は、2週間以上前に招集しなければならない以上（商法第232条）それ自体違法である。

b 解散決議の撤回

解散についての会社法の問題と労働組合法上の不当解雇の問題はレベルを異にし、経営者が不当労働行為目的から実質的要件も存在しないにもかかわらず、手段として会社解散が敢行されたような場合には、解雇無効を宣言する前提的判断として解散の無効を判断して構わない。

商法上の無効確認の訴求は、株主でないのでできないが不当労働行為の結果、解散決議が取られたことを明らかにするのでその限りにおいて総会決議の有効性を争う立場にある。

(2) 解雇について

ア Bへの不当労働行為

平成8年3月18日Dは、Bに「組合員なのか、Aがいつまでも面倒見てくれるわけがない。就職を世話してあげようと思ったけど止めた。」

等、組合及びAを誹謗中傷し、同人の組合からの脱退をそそのかし、組合への支配介入を試みた。

Fは、同年5月23日、Bに対し、30分以上にわたり作業日報に記載してある作業完了数の数字に対し「こんな数量では、給料を払えない。」等嫌がらせ・恫喝し、更に組合結成前には過去3年間に書かせたことのない事故報告書を組合結成後2～3ヶ月に2度書かせ、その上1度につき5～8回程書き直させる嫌がらせを行い、不当労働行為を行った。D、Fは平成8年2月から5月まで土曜休日出勤を強制した。

同年7月1日、A、Bが就労要求のため会社正門前にいたところ、Dは、Bに対してのみ「構内立入禁止」、「トイレ使用禁止」を通告した。

同年7月3日、9日のA、B、Eの就労要求活動の際、Dは、Bのみを呼び止め「就職斡旋するから」といいながら近づき、解雇撤回の活動に不当にも介入した。

イ 団体交渉

会社は、平成8年3月26日、同年6月7日の団体交渉に際し1時間に満たない時間制限をしたり、同年6月7日の団体交渉では近々会社解散、全員解雇することを一方的に通告し、分会の質問に対し弁護士と相談中で答えられない等不誠実団交も甚だしい態度に終始した。同年6月12日のCの発言によれば、団体交渉を拒否するようD、Fに指示したということで団交拒否であることは明らかである。分会が会社解散、全員解雇を撤回するよう要求しているにもかかわらず、会社解散を強行した。

同年6月21日の団体交渉では、Cは清算人として会社解散を通告し分会の質問追及を封殺した。会社は、解散問題は団体交渉の議題ではないとし、分会の会社の経営責任、資産処分等に関する質問には一切答えない。

ウ 組合無視、嫌悪

会社は、分会の団交要求に対する回答をA個人に対する回答として組合の存在を無視した。

会社は、覚書は無視し、全員解雇を一方的に強行した。解散直前に提出した労働条件改善の要求を無視した。組合を嫌悪して掲示板の設置を認めなかった。

エ 解雇の不当労働行為性

会社は、分会を嫌悪し、分会潰しの解散、解雇を一方的に強行し、事業継続を前提とした同一の新会社設立を準備しようとしたが、争議が継続されている間は同一の新会社設立は偽装解散になるのでできないとっており、争議が終結すれば新会社を設立することは明らかである。

2 被申立人主張要旨

(1) 解散について

ア 解散理由

赤字が会社解散の理由であり、平成8年3月までの4期以上赤字が継続し、事業継続は不可能であった。会社は、平成8年2月に借入れをして、同年3月、Dは自宅を抵当に入れ資金繰りをしたが、銀行にはこれ以上は不可能といわれた。

会社は、新規採用の中止、希望退職者の募集は行っており配置転換する場所、職場はない。

無駄な電灯を消したり、昼休みに工場の機械を止める等経費を節減した。

経営拡大のために新規にリースにより機械を導入したが、構造的な不況により赤字は減らない。

ゴルフ会員権の売却による損失716万円は含み損の実現である。

役員は、法定3名のところ1名辞任退職したまま形式的に残っているものでこれ以上削減できない。

役員報酬も苦しいときは、全員3%から5%カットした、Fの解散時点の給与は5%カットされ30万円ぐらいである。

芳賀洋紙店は、Dの父の代からの深い関係で9,000万円貸してくれた。

平成8年5月30日の定時株主総会では解散の話は上がっていたが、解散は決められなかった。同年6月18日に臨時株主総会を開き解散を決定したのは、事業継続により退職金もなくなると判断したからである。

イ 偽装解散について

a 前歴

会社の旧商号は三栄ノート株式会社であったが、昭和43年に前記第3の1(1)イaで申立人が主張しているような工場の一時閉鎖等のできごとはなかった。

昭和61年に会社は、カレンダー事業に進出するには手狭になったので東京都墨田区から船橋市西浦に移転したが、ほとんどの人は移ってきて辞めた人は3名ぐらいで、辞めた人に退職金、ボーナスを支払ったかはわからない。

b 資産について

会社の機械の売買契約は、Cに相談して行ったが、笹岡工業の専務から話があり会社とSの契約にした。結果として機械類はSが社長になるマックスに売却したが、契約の内容は会社の所有する機械を100万円で売却するとともに、会社がリース中の機械については、買主がリース契約を全部引き受けてもらうというものである。

c 人について

Sは、マックスに勤務し、Kもその社員であるが、以前に会社のパートで働いていた人がマックスにいるかどうかはわからない。

d 仕事、取引先について

Dは、アステールの社員ではないが、アステールの名前を使い仕事をし歩合で売上の一部をもらっている。

Dは、マックスにノートの発注をしたことがある。

会社の機械がマックスに移ったということは、会社と同じ製本をしていることで、会社の得意先のものをやっているわけではない。

ウ 解散決議

a 解散決議

法律上、会社解散は、取締役会を開催しそこで株主総会を開催した上で決めることになっており、その手続きは踏んでいないが形式的に集まってもらい取締役、株主に理解してもらった。

会社解散を決議した株主総会は、実際に開催した。

D、F、株主の山三商事株式会社（以下「山三商事」という。）のM社長及び芳賀洋紙店のH社長とで平成8年5月に相談して解散を決めた。同年6月18日の株主総会の招集の文書及び議案書は、DとFで作成し6月初めに事前に株主に配布した。

株主総会は芳賀洋紙店の会議室で開催し、株主総会に出席した株主は、芳賀洋紙店、山三商事、株式会社内田商行で他は委任状が出されていた。

b 解散決議の撤回

解散手続きは、商法に則って株主総会において行うものでこの違法を争う者は法定されており、申立人はその立場にない。

解散が労働委員会において審理の対象になる場合は、解雇その他の労働法上の処遇問題に関し解散を理由とする場合に、その解散が専ら労働法上の処遇問題において不当労働行為を隠蔽する手段としてなされる場合に限られる。

Dについては、従来製造していたカレンダー、カタログ等に関する業務を行っているが、これは所謂商社として行っているもので従来と全く業態を異にするもので、両事業に同一性はない。

(2) 解雇について

ア Bへの不当労働行為

Dは、Bに「Aがいつまで面倒をみてるのか」といった記憶はない。「就職の世話をしようと思ったがやめた」といった記憶はあり、同業者から経験のある人を譲ってくれないかという話があり、好意で就職の斡旋をしたが、不当労働行為であるとは知らなかった。

会社は、業務上のミスが発生した場合には、全ての者に対し全ての事故について報告書を提出させており、報告書の内容が理解しがたい場合には、書き直しを求める場合があり、Bに対し何回か書き直しを求めていることは、この時に限らず何回もある。意図的に集中的に事故報告書を書かせたわけではなく、集中的に事故が発生したものである。

Dは、土曜休日出勤強制をBだけでなくEにも行った。

なお、Fは、土曜休日出勤を強制したのではなく、「工場長の段取りがあるので出ないということだけは言ってください」と2月の最終土曜日の後に言っただけである。

Bに対してではなく、Bとともにいた元従業員以外の者に対し構内立入禁止を通知したことはある。トイレが構内にあるので必然的にトイレは使用できなくなる。トイレは当社の私有物であり、公衆用トイレではない。

平成8年7月3日及び同年同月9日にDがBを呼び止め就職斡旋するからといって近づいたのは、就職斡旋を要望されていたので具体的就職先の情報を開示しようとしたものであり、先方からの要求が女性であったためBに連絡したものである。

イ 団体交渉

組合からの要求に対し回答を保留しているものはないし、団体交渉を拒否したこともなく、現在も10日から2週間の間隔でなのはなユニオンの書記長、副書記長を交えて団体交渉は2時間から3時間費やして行われている。延期を求めたこともあるが、組合が応じており拒否には当たらない。

ウ 組合無視、嫌悪

解散、解雇について組合との合意ということはほとんど念頭になく、会社はこれ以上引き伸ばすことによって退職金も払えなくなり従業員が不利になると考えた。

エ 解雇の不当労働行為性

平成8年6月22日に分会員を含む全従業員を解雇したが、解散にともない新たな事業が行われておらず、労働組合に対する支配介入を行うため、会社解散を口実として実質的に分会員のみを解雇したとはいえず不当労働行為には当たらない。

3 当委員会の判断

(1) 解散について

ア 解散理由

会社は、赤字が解散の理由であり、平成8年3月まで4期以上赤字が継続し事業継続は不可能で同年2月に借り入れをして、同年3月はDの自宅を抵当にして資金繰りをしたというが、前記第2の3の(1)アで認定したとおり、当期利益が赤字となったのは平成5年度からで5年度末の赤字額は約922万円で、未処分利益は約224万円、6年度末の赤字額は約1,494万円で未処分利益は約マイナス1,270万円、7年度末の赤字額は2,300万円で未処分利益は約マイナス3,570万円となっており、会社経営が立ち行かなくなった現状を認めざるを得ない。

しかしながら、取締役会の決議を省略し、臨時株主総会を開催し解散するような特段の事情があったという疎明はない。

イ 偽装解散について

申立人は、会社は昭和43年にも東京都墨田区八広で工場を有していたが、ボーナス支給直前に工場を閉鎖し、相当数の労働者が退職・解雇を余儀なくされたが、1か月もしないうちに工場を再開した、今回の解散も前回同様の偽装解散であり、会社の所有していた機械もマックスに搬出され、マックスでは設立時からK、Nが勤務しており、Dは会社解散後もアステール名で主要取引先と取り引きをして受注した商品をマックスに発注し生産していると主張している。

確かに前記第2の3の(2)のイ、エで認定したとおり会社の所有していた機械がマックスに搬出され、マックスにKが勤務していることは認められるが、代表取締役はSであり会社とは別の法人である。またマックスとDとの取り引きがあるが、申立人主張のように会社の取引先、仕事がD、K、Yによって引き継がれ、マックスが従来の子会社の主要取引先を引き継ぎ卓上カレンダー、無印良品のルーズリーフ、ノートを生産していることまでは疎明されていないことから偽装解散とは認定することはできない。

ウ 解散決議

申立人は、会社は解散を臨時株主総会に議案として提出するための取締役会を開催していないし、商法第232条に違反しており解散決議は不存在であると主張し、企業解散の無効を求めている。確かに、前記第2の3の(3)で認定したとおり、会社は解散を臨時株主総会に議案として提出するための取締役会を開催しておらず、それをもって企業解散の無効を求めているが、それについて判断する権限は労働委員会にはない。

したがって、解散決議の撤回を求める請求は棄却せざるを得ない。

(2) 解雇について

ア Bへの不当労働行為

前記第2の4のアで認定したとおり、平成8年3月18日、Dは、Bに「組合員なのか、Aがいつまでも面倒見てくれるわけがない。就職を世話してあげようと思ったけど止めた。」等発言し、組合及びAを誹謗中傷した。

前記第2の4のウで認定したとおり、平成8年5月30日にD、Fは、Bに対し事故報告書を6、7回書き直させ5月末から6月7日の団体交渉前日までに、A、Eに事故報告書を数回書かせた。

前記第2の4のエで認定したとおり、D、FはBに対し平成8年2月から5月まで土曜休日出勤を強制した。

これらの行為は、Bに対し組合からの脱退をそそのかし、組合への支配介入を試みたものであり、またBに対する不利益取扱である。

イ 団体交渉

会社の解散は企業の経営権に関する事項であるとしても、これに引

き続く従業員の解雇は労働条件に関する問題であることは明らかであるから、団体交渉の対象たりうるものであり、分会から経営状況、解散理由等の説明要求があれば資料を提出し経営状況、解散理由等を具体的、明確に説明しなければならない。

しかしながら、前記第2の4のカ、キで認定したとおり会社は、平成8年7月以降は1月に2回、団体交渉に応じているが、前記第2の2の(14)、(17)で認定したとおり、平成8年6月7日に「決算総会を開催したところ、決算結果から見て今後の事業継続は不可能であり、事業を廃止するほかはない。当社として、取締役会で解散を決意し、改めて株主総会における決議を求める手続中である」等を内容とする文書をAに渡し、平成8年6月21日に「6月18日に株主総会を開催し会社解散を決定した。」と説明し平成8年3月までの事業報告書を提出するのみで、会社の経営状況、解散理由等を何ら説明しておらず、これら一連の行為は不誠実団交に該当することは明らかである。

ウ 組合無視、嫌悪

会社が、解散決議を行うことは、申立人組合員の失職につながる重要な問題であり、従業員の労働条件の変更については組合と交渉し合意のうえ実施する旨の覚書がある場合、その協議対象事項になることは通常当然と考えられるにもかかわらず、前記第2の4のオで認定したとおり、会社が組合と解雇について一切の事前協議を行わなかったことは、覚書に違反し組合を嫌悪、無視した行為である。

エ 解雇の不当労働行為性

会社は、前記第2の3の(1)イ及び前記第2の3の(3)で認定したとおり、平成8年5月30日に開催された定時株主総会に解散問題を議題として提出せず、また解散を臨時株主総会の議案とするための取締役会を開催しないで、同年6月18日の臨時株主総会で解散決議をしたように性急な手続きによって解散決議を行い、その結果として組合が効果的な対応をなし得ないうちに組合員を含む従業員的全員解雇を行ったことは、組合の団結権を空洞化させたものである。

また会社は、団体交渉に際して事業報告書を提出するのみで、会社の経営状況、解散理由を何ら説明していないこと、更に労働条件の変更については組合と交渉し合意のうえ実施するという覚書を無視し解雇を一方的に行っており、これら会社のとった一連の行動は申立人組合の壊滅を企図した行為であり、本件解雇は労働組合法第7条第1号及び3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

申立人は、謝罪文の掲示を求めているが主文1を以て足りると考える。

また、申立人は会社の解散決議、解雇を撤回し船橋市西浦での会社の再開、再雇用を求めるが、会社は清算中であり既に会社の有していた機械は売却、搬出され業務は停止したままで会社が事業の再開を目論んでいると

する証拠もなく、また現行法上企業の再開を命じることはできないから、請求は棄却せざるを得ない。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成11年12月13日

千葉県地方労働委員会
会長 一河 秀洋 ㊟