

京都、平12不1、平12不2、平13.11.26

命 令 書

申立人 中山ユニオン

被申立人 中山株式会社

被申立人 破産者中山株式会社破産管財人

主 文

- 1 申立人の申立てのうち、中山株式会社に対する救済申立てを却下する。
- 2 申立人の申立てのうち、破産者中山株式会社破産管財人Aに対する労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に係る救済申立てを棄却する。
- 3 申立人の申立てのうち、破産者中山株式会社破産管財人Aに対するその余の申立てを却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人中山ユニオン(以下「組合」という。)は、平成11年9月3日に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は25名である。

なお、組合はゼンセン同盟京都府支部に加盟している。

(2) 被申立人中山株式会社(以下「会社」という。)は、染呉服の製造・卸売を業務とし、資本金4,800万円で、昭和40年6月に設立された。平成12年1月27日現在の従業員数は38名である。

会社は、1月31日、京都地方裁判所で破産宣告を受けた。

(3) 被申立人破産者中山株式会社破産管財人A(以下「管財人」という。)は、1月31日、会社の破産宣告と同時に破産管財人として選任された者である。

2 組合の結成と会社の破産申立てに至るまでの経過

(1) 会社は、昭和50年以降は利益の減少が続き、昭和61年ごろには赤字経営の状態に陥り、その後も赤字経営は改善されなかった。

(2) 平成11年3月に会社の従業員の退職金の支払が遅れたことや他の繊維関係業者の倒産があったことで、従業員の中に不安感が募っていた。このため、5月ごろからBら5、6名で労働組合の結成のための準備を行い、9月3日、組合を結成した。組合の執行委員長にはBが就任した。

- (3) 11月4日、組合は、会社の代表取締役であるC(以下「社長」という。)に対し、組合の結成を通知するとともに暫定労働協約の締結を申し入れた。
- (4) 11月25日、組合は、会社と労働協約を締結した。  
この労働協約の第11条は、次のようになっている。  
「第11条 この労働協約に定めていない事項で、組合員の労働条件に関する事項は、その都度労使で協議して解決を図る。」
- (5) 平成12年1月11日ごろ、社長を含む取締役4名と副部長であるBら準幹部5名で構成される早朝会議で、資金繰りがかなり厳しい状態にあるので売掛金の回収に努力することが話し合われた。
- (6) 1月15日、会社は全体会議を開催し、社長、役員、販売員全員が出席した。社長は、本年の事業計画を発表した。その内容は、内部組織の大幅な変更、東京店の売却、人員整理の一環としての3名の解雇、帯の専門問屋と協力しての展示会の開催等についてであった。その際、社長は、本年の年間売上目標は15億円であり、今年こそ黒字体質にもっていくと説明した。
- (7) 会社は、1月18日から同月末まで、九州、中国、四国、北陸地区の販売員12名を担当地区に出張させた。
- (8) 会社では決済日が5日、10日、20日、25日及び月末であったが、この2年間、決済の資金が必要な日の2、3日前までに2,000万円から3,000万円が足りないという厳しい状況が毎回続いていた。その都度、販売員を得意先へ売掛金の回収をするために特別に出張させたり、請求書の締切日を繰り上げたりして売掛金の回収の努力をしていた。特に、1月20日は、銀行の営業時間終了の数分前に資金繰りがついた状況であった。そこで、22日、社長は、会社の顧問弁護士であるD弁護士に相談したところ、同弁護士から、会社の規模から考えて不渡りが出てからでは大変な混乱を来すことから破産申立ての準備をすることも経営者としての責任である、と言われたので、社長は、資金繰りの努力をするとともに、破産申立ての準備をした。
- (9) 会社は、従業員の給料振込日である1月25日に、資金繰りがつかなかったので給料を振り込まず、27日に通常取引銀行とは別の銀行から給料を振り込んだ。組合は、この給料の遅配について会社に何も申し入れなかった。
- (10) 1月26日午前10時、会社は取締役会を開催して破産申立てを決議した。  
一方、同日、従業員は破産申立てについて知らされていなかったため、大阪市内で29日と30日に開催される予定であった催事のための商品手配などの発送準備をしていた。27日も従業員は

平常の勤務をしていた。

3 会社の自宅待機命令から本件申立てまでの経過

- (1) 平成12年1月28日午前6時半から7時半ごろにかけて、会社は、全従業員の自宅又は出張先に電話をかけて、各自、自宅で待機するよう命じた。
- (2) 同日午前、会社は、京都地方裁判所に対し、会社が債務超過及び支払不能の状態にあるとして破産申立てを行った。
- (3) 同日、組合の組合員らは、自宅待機命令についての説明を求めるため社長を探していたが、午後6時ごろに京都市下京区のアパホテル前で社長を見つけた。

この時、組合員らは、社長に対し、なぜ自宅待機命令を出したのか、なぜこのような事態になったのかの説明を求めるとともに、あらかじめ作成していた書類に署名するよう求めた。この書類には「退職金を100%以上を支給する」と書かれていたので、社長は、「破産申立てをしておりますので、そういう約束をする責任能力がもう私にはない」と述べたが、組合員らはどうしても署名するよう要求し、社長との間で押し問答になった。最終的に社長は「100%以上」の「以上」という部分に抹消線を引いた上署名した。

その際、組合員らは、社長とじっくり話し合いたいと申し出たが、社長は、いまはもう破産してしまったのでそういう能力はないし、一切答えることはできない、明日説明会をやるので、そのときに詳しく言うと述べたので、組合員らはその場を立ち去った。

なお、社長が署名した文書は次のとおりである(原文のとおり)。

中山ユニオン 委員長B殿 今回の平成12年1月28日破産申し立に共なう組合員の退職に係わる件について ① 退職金 ② 未払い賃金 は規定の100% <del>以上</del> を支給する 100%を越える分については労働協約第11条の規定により 労使協議にて決定する 平成12年1月28日 C (署名)
--

- (4) 1月29日午後2時、会社は、関西セミナーハウスで破産申立て

に関する従業員説明会を開催した。まず、社長が倒産に至ったことを詫び、次いで、D弁護士が経過を説明するとともに、全従業員を31日付けで解雇すると述べた。

さらに社長は、同人が代表取締役である中山総業株式会社(以下「中山総業」という。)と同人自身も破産申立てをすると述べた。

組合は、説明会終了後、協議の結果、破産申立てや解雇について納得できなかったので、会社に団体交渉を申し入れることとした。

(5) 1月30日、組合は、社長に退職条件要求書を渡そうとしたが、同人の行方がわからなかったので渡せなかった。

(6) 1月31日午前11時、京都地方裁判所は、会社が約44億9817万円の債務を負担して支払不能の状態にあると認められるとして破産宣告した。

同日午後4時ごろ、Bは、会社に出社した社長に対し、退職条件要求書を渡し、解雇、自宅待機命令、破産申立て等について話し合いを求めた。

社長は、この要求書を受け取り、「いま私にはその権限がない」、「管財人さんが決まるから管財人さんと話をしてほしい」、「後で見ておく」と述べた。なお、社長からはこの要求書に対する回答はなかった。

- |     |                                      |
|-----|--------------------------------------|
| 1   | 規定退職金(会社都合)の100%を支給すること              |
| 2   | 規定退職金とは別に次の特別退職加算金を支給すること            |
| (1) | 勤続別加算金                               |
|     | 20年以上 一律 300万円                       |
|     | 15年～19年 一律 200万円                     |
|     | 10年～14年 一律 150万円                     |
|     | 5年～9年 一律 100万円                       |
|     | 5年未満 一律 50万円                         |
| (2) | 年齢別加算金                               |
|     | 50才以上 一律 150万円                       |
|     | 40才～49才 一律 300万円                     |
|     | 35才～39才 一律 200万円                     |
|     | 30才～34才 一律 150万円                     |
|     | 29才未満 一律 50万円                        |
| 3   | 解雇手当として賃金1ヶ月分を支給すること                 |
| 4   | 迷惑料として一律30万円を支給すること                  |
| 5   | 再就職の斡旋については本人の希望、労働条件等を配慮し責任をもって行うこと |

- 6 年次有給休暇未取得日数の買い上げは賃金の有休残日数分を全額支給すること
- 7 一時金については別途協議すること
- 8 退職金等の支払については退職日より30日以内に一括行うこと
- 9 上記合意したのち協定書を交わし労使それぞれ1通を保管すること

退職条件要求書の内容は次のとおりである(原文のとおり)。

- (7) 2月2日、組合は、退職金、未払賃金など退職条件が未確定のまま一方的に全従業員に対し解雇通告をした会社の行為が、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた。(京労委平成12年(不)第1号)
- (8) 2月8日、京都地方裁判所は、中山総業が多額の債務を負担して支払不能の状態にあると認められるとして破産宣告した。破産管財人はAである。
- (9) 2月14日、京都地方裁判所は、C個人が多額の債務を負担して支払不能の状態にあると認められるとして破産宣告した。破産管財人はAである。
- (10) 2月16日、組合は、管財人を被申立人として、上記(7)の会社の行為が不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立てた。(京労委平成12年(不)第2号)

なお、3月30日、第1回調査において京労委平成12年(不)第1号事件に上記事件を併合した。

#### 4 本件申立後の経過

- (1) 平成12年6月9日、会社の破産に関する第1回債権者集会が京都地方裁判所で開催され、組合の副委員長らが参加した。組合員らからは特に管財人の債権認否の結果に対する異議又は質問はなかった。
- (2) 10月20日、組合員らは、京都地方裁判所に対し、組合員一人当たり金10万円(合計250万円)の解決金についての債権届を提出し、同時に債権届に伴う債権調査の特別調査期日の指定の申立書を提出した。
- (3) 平成13年2月7日、当委員会が、組合に対し上記(2)の取扱いの状況や本件の今後の取扱い方の意向を照会したところ、組合から京都地方裁判所の処理を待ちたい旨の文書が当委員会に提出された。
- (4) 4月26日、組合員らは、上記(2)の債権届と債権調査の特別調査期日の指定の申立てを取り下げた。それを受けて、5月2日、組合は、当委員会に対し、当委員会が本件について判断された

い旨の上申書を提出した。

(5) 平成12年8月25日に本件審問は一旦終結したが、その後、平成13年6月20日、当委員会は、結審後の事情確認のため審問を再開し、同日結審した。この審問において、組合は次のとおり述べた。

① 組合員らは、平成12年3月21日に退職金の一部として退職積立金相当額の退職金を受け取り、12月26日には退職金残額及び解雇予告手当を受け取った。

② 現時点における組合員らの未払労働債権(以下「未払賃金等」という。)として、未払賃金(3,287,819円)と健康保険料立替金(692,520円)がある。

③ 未払賃金等は、平成13年5月末に支払われる予定であったが支払われていない。

これに対し、管財人は、未払賃金等は支払う予定であるが、支払形態、時期は検討すると述べた。

## 5 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(平成12年2月2日付け申立書、2月16日付け申立書、6月13日付け第5準備書面及び8月23日付け第6準備書面より)。

### (1) 会社及び管財人に対する救済内容

① 平成12年1月29日に会社が行った組合員らに対する解雇通告の無効確認又は撤回を求める。

② 平成12年1月28日に会社が行った組合員らに対する自宅待機命令の取消しを求める。

③ 平成12年1月28日に会社が行った破産申立ての撤回を求める。

④ 平成12年1月28日、29日、30日、31日に組合が会社に申し入れた退職条件等に関する団体交渉に応じることを求める。

⑤ 会社が組合と協議もせずに破産申立てをし、同宣告を受けたことによって組合員らが多大の精神的打撃を蒙ったことについて、慰謝料金250万円(組合員一人当たり金10万円)の支払を求める。

### (2) 会社に対する救済内容

会社が組合と協議もせずに破産申立てをし、同宣告を受けたことによって組合員らが多大の精神的打撃を蒙ったことについて、謝罪文の交付を求める。

## 第2 判断

### 1 被申立人らの当事者適格について

(1) 申立人は、次のとおり主張する(平成12年8月23日付け第6準備書面より)。

本件で救済を求めている相手方は、会社と、同会社の破産宣告後は破産管財人とである。なぜなら、同会社は破産宣告前は直接の行為者とし、また、破産管財人はその行為の承継人となるものと解せられる。

直接の行為者は、破産宣告後は破産法上行為能力がないものとされるが、救済の場合、これを除外して考えるときは、救済の意味をもたない。また、破産管財人は破産宣告後は会社の一切の権限を引き継ぎ、把握するのであるから、救済の当事者と考えるべきである。

会社が破産宣告を受けた場合でも、その法人格の存在及び組織に関する事項については、管理処分権限は破産会社ないしその代表取締役に残されているのだから、破産会社はその問題について労働組合の団体交渉要求に応じるべき地位に立つ。

したがって、会社は破産宣告があったから一切関係がないとか、破産会社の行為だから破産管財人は関係がないとか、協議に応じる義務はない等の被申立人らの主張は全くその理由はない。

(2) 被申立人らは、次のとおり主張する。

① 被申立人会社の主張

被申立人会社は、破産宣告により被申立人としての能力を喪失しており、また、代表取締役は、破産宣告を受けて管財人が選任されたことによりその地位を喪失している。

② 被申立人管財人の主張

本件は、管財人自身の行為を不当労働行為として申し立てているものではなく、会社が破産宣告を受ける以前の行為を問題としているものであるので、被申立人管財人には明らかに不当労働行為はなく、被申立人としての適格性を欠く。

(3) 当委員会の判断

破産管財人には、破産法第7条の規定に基づき、破産財団の管理・処分に関する権限が専属する。したがって、本件のように破産会社と破産管財人双方を被申立人として不当労働行為の救済申立てがなされた場合、破産管財人は、上記の権限の範囲内で、労組法第7条の使用者の地位にあると解すべきであり、破産宣告前の使用者が行った行為についてもその限度において責任を引き継ぐものと考えられる。本件の場合、申立人が請求する救済内容のうち、解雇通告の撤回及び退職条件等に係る団体交渉事項については、管財人がその責任を引き継ぐことになるから、管財人は本件救済申立てにおける被申立人としての適格性を有するものと判断される。

被申立人会社は、破産宣告により被申立人としての能力を喪失していると主張するが、破産会社が、破産宣告を受けたことに

よって当然に被申立人としての適格性を失うわけではない。破産宣告によって管財人に専属することとなる権限の範囲外の事項については、破産会社になお、その権限が存続しているものとみるべきである。本件の場合、申立人が請求する救済内容のうち、破産申立ての撤回等については管財人に専属する権限の範囲外の事項であるので、会社に当事者適格があると判断される。さらに、申立人と協議もせずに破産申立てをしたことに対する謝罪文の交付についても同様である。

## 2 不利益取扱い(労組法第7条第1号)について

### (1) 申立人は、次のとおり主張する。

会社が一方的に行った破産申立ては、組合つぶしを目的としたものであり、これによって、会社が組合との交渉を回避し、それまでの約束ごとを不履行にする口実を与えることになり、また、破産申立てから破産宣告までの間は交渉相手がいない状況となって、組合に不利益を強いるものであり、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

また、会社は、平成12年1月28日に就業規則に定めのない自宅待機命令を組合員であることを理由として一方的に発し、会社と組合との間で締結した労働協約に違反して、労使協議を一切行わずに同月31日付けで組合員らに対する解雇通告を行った。このことは、会社が組合を嫌悪し、組合つぶしを目的としたものであり、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

### (2) 被申立人らは、次のとおり主張する。

破産申立ては、支払能力がない故にやむを得ず会社が行ったものであり、客観的にも組合が結成される以前から会社は極めて資金繰り状態が悪く、破産申立てに至る可能性をはらんでいた。仮に組合との協議が尽くされていなかったとしても、他の関係者に破産申立てが知られ、取り付け騒ぎなどが生じると混乱を生じ、財産の散逸など財産の保全に困難を生じる可能性が高く、極めて緊急やむを得ない対応であった。

また、自宅待機命令は、全員解雇と経過説明を行うという前提の下に、破産申立てのためにやむを得ずとられた措置であり、解雇通告は、破産申立てを前提に行われたものであって、破産宣告が直ちに下されていることから偽装倒産ではなく、破産に伴う合理的な理由の存在するものである。そのうえ、これらの行為は、全従業員に対してなされているものであり、申立人組合員のみを不利益に取り扱ったものではなく、会社が組合嫌悪の意思を持っていたわけではない。

以上のことから、破産申し立て、解雇、自宅待機命令のいずれの行為にも不当労働行為意思はないから、不当労働行為である



とする申立人の救済申立ては理由がない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、破産申立てが組合つぶしを目的とした不利益取扱いであると主張する。しかし、労組法第7条第1号に規定する不利益取扱いには労働組合に対する不利益取扱いは含まれないと解されるから、申立人の主張は失当であり、不当労働行為が成立しないことは明らかである。

また、申立人は、会社が組合員らに対して自宅待機命令や解雇通告を行ったことは不利益取扱いに該当する不当労働行為であると主張する。しかし、前期第1の4(5)で認定したとおり、組合員らは3月21日に退職金の一部として退職積立金相当額の退職金を、12月26日に退職金残額及び解雇予告手当を何らの異議もなく受領しており、組合員らが既に解雇を承認したものと認められることから、申立人が救済を求めている自宅待機命令の取消し及び解雇通告の撤回については、申立人にはもはや被救済利益が存在しないと解される。

よって、不利益取扱いであるとの救済申し立てについては、いずれも却下せざるを得ない。

なお、申立人が請求する慰謝料の支払については、当委員会の判断すべき事項ではない。

3 団体交渉拒否(労組法第7条第2号)について

(1) 申立人は、次のとおり主張する。

平成12年1月28日、組合は、労働条件の改善をも議題とする団体交渉を申し入れたにもかかわらず、社長は、権限がないとしてこれを拒否した。このことは、仮に破産申立て中であっても団体交渉拒否の正当理由とはならず、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

また、1月29日、30日、31日に、退職条件に関する団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否した。このことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

さらに、管財人は会社の一切の権限を引き継ぐから管財人についても不当労働行為責任がある。

(2) 被申立人らは、次のとおり主張する。

1月28日の団体交渉申入れについては、社長が、組合員らによって一方的な念書を作成させられたのみであり、仮に28日に申し入れがあったとしても、29日に説明会を開催しており、その際、組合から特段の質問も出ず、それを不服とした団体交渉の申入れもない。

1月29日の団体交渉申入れについては、B自身が正式に団体交渉の申入れをしたという認識がないので、団体交渉の申入れは

なされていない。

1月30日及び31日の団体交渉申入れについては、組合が会社に対して団体交渉を申し入れたという立証がなされていない。

仮に、これらの申入れが団体交渉の申入れであるとされたとしても、規定退職金、未払賃金以上の合意をすることは、労働債権として破産法上優先債権となるものが法定されており、1月28日以降は、未払賃金、規定退職金、解雇予告手当以上の合意をすることは、他の債権者を害することになりかねないため不可能である。したがって、破産手続の中で届出された労働債権の認否をもって対応すれば十分であり、協議に応じる義務はない。

### (3) 当委員会の判断

申立人は、会社が団体交渉を拒否したと主張するが、前記第1の3(9)で認定したとおり、会社の代表取締役であったC個人は平成12年2月14日に破産宣告を受けており、商法第254条の2第2号の取締役の欠格事由に該当するため、破産宣告のあった時点で取締役としての権限を喪失していると認められ、他に会社を代表する取締役が選任されたとの疎明もない。

なお、取締役に欠員が生じた場合に、新たに選任されるまでは従来の取締役が職務を行うとする商法第258条第1項は、終任理由を任期の満了又は辞任の場合に限定しており、本件のような破産による場合には適用されないのであるから、本件結審時点において、Cは会社の代表取締役としての権限を執行する地位にはないものと解される。

したがって、申立人が請求する救済内容として求めている会社の団体交渉応諾については、現実には会社を代表して団体交渉を行う者が存在しない以上、団体交渉を行うことが事実上不可能であるから、不当労働行為の成否を判断するまでもなく、会社に対する救済申立ては却下せざるを得ない。

次に、申立人は、管財人の会社の一切の権限を引き継ぐから管財人についても不当労働行為責任があると主張する。

しかし、申立人が、社長に対して自宅待機命令についての説明を求めたと主張する1月28日の団体交渉申入れについては、前記第1の3(3)で認定したとおり、組合があらかじめ作成していた書類に社長が署名し、明日の説明会で詳しく言う社長が述べると、組合はその場を立ち去ったことが認められることから、組合の団体交渉申入れに対し、社長が団体交渉を拒否したとはいえない。

また、1月29日、30日に団体交渉申入れを行ったとの申立人の主張については、いずれも申入れを行ったとの疎明はない。

さらに、1月31日の団体交渉申入れは、会社の破産宣告後にな

されたものであり、既に管財人が選任されていたのであるから、団体交渉事項中、管財人の権限に属する解雇通告の撤回、退職条件に関する事項については、権限のない社長に対して申し入れられたものであって適法な団体交渉申入れが行われたとはいえず、かつ、その後、権限のある管財人に対して団体交渉申入れを行ったという疎明もない。

以上のとおり、管財人に対する救済申立てについては、申立人から管財人に対して団体交渉申入れが行われた事実は認められず、不当労働行為が成立する余地はないから、棄却するのが相当である。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第34条第1項第5号及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成13年11月26日

京都府地方労働委員会  
会長 佐賀 千恵美