

兵庫、平12不16、平13.12.18

命 令 書

申立人 関西合同労働組合
被申立人 成友印刷株式会社
同 破産者成友印刷株式会社
同 Y 1
同 A

主 文

- 1 申立人の被申立人Y 1 及び同Aに対する申立てを却下する。
- 2 申立人の被申立人成友印刷株式会社及び同破産者成友印刷株式会社破産管財人Y 2 に対する申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人関西合同労働組合(以下「組合」という。)は、個人加盟方式の労働組合であり、肩書地に事務所を置き、審問終結時の組合員数は258名である。
- (2) 被申立人成友印刷株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、印刷業を営む株式会社であり、従業員数は20名であるが、平成12年9月12日、a地方裁判所b支部に破産申立てを行い、同月19日、破産宣告を受けた。
- (3) 被申立人破産者成友印刷株式会社破産管財人Y 2 (以下「Y 2 破産管財人」という。)は、本件破産宣告に伴い選任された破産管財人である。
- (4) 被申立人Y 1 (以下「Y 1」という。)は、会社の代表取締役である。
- (5) 被申立人A(以下「A」という。)は、弁護士であり、本件破産申立てをした会社の代理人である。

2 分会の結成及びその後の労使関係

- (1) 平成10年8月18日、会社が従業員B及び同C(以下「Cら2名」という。)外1名を整理解雇したことを契機として、既に組合に加入していた従業員D及びBら2名(以下「Dら3名」という。)が組合成友印刷分会(以下「分会」という。)を結成し、翌19日、会社に分会の結成通告をした。
- (2) 同年9月3日、会社は、組合との団体交渉の結果、Bら2名の整理解雇を撤回し、会社と組合とは、組合員の労働条件の変更に

当たっては、会社と組合とで協議する旨の協定を交わした。

(3) 同年9月以降、会社の経営状況が悪化するなか、会社は、Y1の役員報酬をカットしたり、経営コンサルタントに支払う報酬を半額にする等の経営改善の取組みを進めたが、その後も経営状況は好転しなかった。

(4) 同年12月11日、会社は、近い将来会社の存続が不可能になるとの公認会計士による経営診断の結果に基づき、従業員に会社の経営状態を説明するとともに、経営改善に向けて従業員と協議を行った。

なお、協議には、会社からY1、A及び公認会計士Eの3名が出席したほか、Dら3名を含む従業員18名が参加した。

(5) その後、組合と会社は、平成11年春には、賃上げ等について、同年6月には、夏季一時金について、それぞれ団体交渉を行ったが、いずれも妥結に至らず、賃上げも夏季一時金の支給も行われなかった。しかし、同年12月に組合が要求した一時金については、0.2か月分を支給することで妥結した。

3 本件解雇及び破産申立てをめぐる状況

(1) 平成12年7月、会社は、希望退職者募集を行うことを決定し、同月17日、希望退職者募集の実施と各部署ごとの募集予定人数を発表するとともに、同月19日には、希望退職者募集に関する説明会を開催した。

(2) 同年8月31日、会社は、破産申立てを行うことを決定し、翌9月1日、会社は従業員全員を集め、会社が破産申立てを行うことを決定したこと及びこれに伴って従業員全員を解雇する旨を通知した。これに対して、組合の分会長D(以下「D分会長」という。)は解雇に異議を唱えたが、他の従業員からは特に意見は述べられなかった。

(3) 同月4日、組合は、会社入り口で解雇撤回を求めるビラを従業員に配布するとともに、解雇撤回を求めて会社に団体交渉を申し入れた。

同日、会社は、取引先に対して、会社が債務超過の状態にあり営業を継続することが困難となったため、破産申立てを行うことを決定したこと及び9月中旬頃までに残務整理を終了し、会社を閉鎖する予定であることを文書で通知した。

(4) その後、同月6日までの間に、新たに6名の従業員が組合に加入し、分会の組合員数は9名となった。

(5) 同月6日、前記(3)の申入れに基づき、組合と会社は、団体交渉を行い、同月1日の解雇通知の効力について協議したものの、結論が出ず、同月10日の団体交渉において協議を継続することを書面で確認した。

- (6) 同月7日、会社は、前日の団体交渉において会社が組合員の解雇を保留したとのビラを組合が従業員に配布したことを受け、会社代理人A名で、会社は解雇撤回を了解したわけではなく、組合の主張を軽信しないようにとの記述を含む文書を会社内に掲示するとともに、これを全従業員に配布した。
- (7) 同月10日、組合と会社は団体交渉を行い、会社は、平成9年度から平成11年度まで過去3年間の決算報告書を組合に示して会社の損益の推移について説明したが、組合は解雇の撤回を求めることに終始した。

なお、決算報告書に記載された会社の売上高、当期損益、前期繰越損益及び未処分損益は、以下のとおりである。

(単位:円)

営業年度	売上高	当期損益	前期繰越損益	未処分損益
平成9年度 (1月1日～12月31日)	270,502,522	▲29,565,586	63,831,247	34,265,661
平成10年度 (1月1日～12月31日)	231,348,832	▲32,392,861	34,265,661	1,872,800
平成11年度 (1月1日～12月31日)	214,495,981	▲22,427,645	1,872,800	▲20,554,845

- (8) 同月11日、会社の約束手形4通合計5,431,557円が不渡りとなった。
- 同日、組合と会社は団体交渉を行い、組合は、会社施設、機械等を破産手続が終結するまで組合に使用させること及びパソコン、フィルム等の資機材を組合に譲渡することを求めたが、会社はこれに応じなかった。
- (9) 同月12日、会社は、a地方裁判所b支部に破産申立てを行った。
- (10) 同月14日、会社が従業員に対し平成12年8月26日から8月31日までの未払い賃金及び解雇予告手当を支払おうとしたところ、組合員を除く全従業員がこれを受領したのに対して、組合員はその全員が未払い賃金のみを受領し、解雇予告手当の受領を拒否した。
- 同日、組合は、破産申立ての取下げ等を求めて会社と団体交渉を行なったが、会社は、破産申立ての取下げに応じなかった。
- なお、同日以降、組合と会社は団体交渉を行っていない。
- (11) 同月19日、a地方裁判所b支部は、会社に対して破産宣告をなし、Y2を破産管財人に選任した。
- (12) 同年10月1日、組合は、会社が賃借していた5階建ビルの一部(4階部分)をその所有者から賃借し、Y2破産管財人から破産

前に会社が所有していたコピー機や版下等、資機材の一部を買い受け、会社が行っていた印刷業務を継続するための準備を開始した。

- (13) 同月20日、組合は、当委員会に対し、会社、Y 2破産管財人、Y 1及びAを被申立人として、本件申立て〔平成12年(不)第16号事件〕を行った。

4 Y 1 及びAの関与

Y 1 は、会社の代表取締役として、また、Aは、会社の代理人として、前記2(2)及び(5)並びに平成12年9月6日及び10日の団体交渉に関与した。さらに、Y 1 は同月11日の団体交渉に、またAは同月14日の団体交渉に、それぞれ関与した。

5 本件申立て後の状況

- (1) 平成12年10月16日、組合は、26,800,865円を組合員全員の解雇予告手当、退職金、時間外手当等の総額に当たる労働債権として届け出た。

Y 2破産管財人は、調査の結果、そのうち6,388,095円を破産債権として認めたが、従業員から異議の申立てがなかったため、平成13年2月15日、これと同額の間配当を実施した。

なお、同年12月7日には、第1回債権者集会が開催されている。

- (2) 平成13年4月1日、組合は成友印刷企画室名で平成13年度のa市競争入札参加資格を取得した。

6 本件申立てに係る申立人の請求する救済内容

- (1) 会社は、平成12年9月1日に通知した組合員に対する解雇を撤回し、雇用を継続すること。
- (2) 会社は、上記(1)の結果、雇用を継続することとなる者の配置職場及び労働条件について、組合の要求する団体交渉に応じること。
- (3) 会社は、同年9月1日以降の賃金をそれぞれ以前の賃金を基準にして組合員全員に支給すること。
- (4) Y 1 及びAは、Y 2破産管財人と協議し、上記(1)から(3)までの事項につき、その実行に責任を負うこと。
- (5) Y 2破産管財人は、破産管財人として、会社財産の処分を停止するとともに、組合と協議し、組合員の雇用と賃金を保障する措置をとること。
- (6) 謝罪文の手交

第2 判断

1 Y 1、A及びY 2破産管財人の被申立人適格について

- (1) 当事者の主張

ア 組合の主張

- (ア) Y 1 は、会社の設立以来、その代表取締役として経営に

ついて全責任を負っており、会社は実質的にはY1の個人会社といえるものであった。

(イ) Aは、会社代理人としてY1とともに本件解雇及び破産申立ての決定に加わっており、Y1と同様に全責任を負う。

(ウ) 不当労働行為意思に基づいてなされた本件解雇は無効であり、会社財産の処分権とともに雇用関係はY2破産管財人に引き継がれることになる。

イ Y1の主張

従業員の雇用主は、Y1ではなく会社であり、会社が実質的にY1の個人会社であったという事実はない。

ウ Aの主張

Aは、会社の代理人として本件破産申立てに係る手続きを行ったが、破産宣告をもって、代理人としての関係は終了した。また、Aは、会社の代理人にすぎず、同人が会社を実質的に支配したこともない。

エ Y2破産管財人の主張

会社は、平成12年9月1日に従業員を全員解雇する旨の意思表示を行い、遅くとも解雇予告手当の提供が行われた同月14日には当該解雇の効力が生じたといえる。このことから、同月19日の破産宣告時には、会社と元従業員との間に雇用関係それ自体が存在していなかったのであり、破産管財人が使用者としての地位を承継することもあり得なかったというべきである。

よって、Y2破産管財人は、労働組合法第7条の使用者には該当しない。

(2) 当委員会の判断

労働組合法第7条の使用者は、原則として労働契約上の雇用主を意味するが、それ以外にも、労働者の労働条件について現実的かつ具体的な支配力を有するものを含むものと解される。そこで、以下、Y1、A及びY2破産管財人について、使用者性の有無を検討する。

ア Y1の使用者性について

組合は、Y1が会社の代表取締役として経営について全責任を負っており、会社はY1の個人会社といえるものであったと主張する〔前記(1)ア(ア)〕が、Y1はあくまで会社代表者としての立場において行動したにすぎず、Y1がかかる会社代表者としての立場を離れて、従業員の労働条件について現実的かつ具体的な支配力を行使していたことを認めるに足る疎明はない。

よって、Y1が労働組合法第7条の使用者に該当するとの組合の主張は採用できず、Y1に対する申立てについては、これ

を却下する。

イ Aの使用者性について

組合は、Aが会社代理人として本件解雇及び破産申立ての決定に関与したことから、全責任を負うと主張する〔前記(1)ア(イ)〕が、Aが平成12年9月1日に従業員全員に対し解雇を通知したこと、解雇撤回を求める組合からの団体交渉の申入れに関与したこと及び本件破産申立てに係る手続きを行ったこと〔第1の4〕等の行為はあくまで会社代理人としての立場で行ったものであり、その効果は本来会社に帰属するというべきである。

よって、Aが労働組合法第7条の使用者に該当するとの組合の主張は採用できず、Aに対する申立てについては、これを却下する。

ウ Y2破産管財人の使用者性について

破産会社の法人格は、破産宣告を受けても破産手続が終了するまでは存続し、破産会社は破産宣告によって当然に使用者としての地位を失うものではないが、破産財団の管理・処分に関する権限は、破産法第7条の規定に基づき、破産管財人に専属することになる。

確かに、破産宣告に先立って、既に従業員が解雇されている場合には、破産管財人が労働組合法第7条の使用者としての責任を負うことは原則としてないが、本件のように、解雇が不当労働行為に該当するか否かについて争いがある場合には、破産管財人も、例外的に、上記権限の範囲内においては労働組合法第7条の使用者の地位に立つものと考えられる。

よって、破産管財人は労働組合法第7条の使用者に該当しないとするとY2破産管財人の主張は採用できず、同破産管財人が自己の権限に属する破産財団の管理処分権の範囲内では、なお労働組合法第7条の使用者としての地位に立つものとして、以下判断する。

2 本件解雇及び破産申立ての不当労働行為性について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

会社の破産申立ては、下記のとおり、組合を嫌悪し、その壊滅を唯一の目的としたものであり、これを理由とする解雇は、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を構成する。

(ア) 会社は、約束手形が不渡りになることを回避できるだけの預金とその主要な取引銀行にあったにもかかわらず、回避のための努力をせずこれを不渡りにし、意図的に破産原因を作り出した。

- (イ) 組合員が、破産申立て後に、会社が行っていた印刷業務と同様の業務を行っていることは、会社に破産申立てを行う必要がなかったことを示している。
- (ウ) 会社は、会社に協力的な従業員には破産申立てを行うことをあらかじめ知らせ、組合には秘密裡に破産申立ての準備を進める一方で、平成12年9月1日に従業員を集め解雇通知を行った際にも、これら従業員の協力を得て、会社に都合のよい議事進行を行っている。このことは、会社が組合の壊滅を目的として計画的に破産申立てをしたことを示している。
- (エ) 会社は、労働条件の変更に当たっては、事前に組合と協議するとの協定を組合と交わしているにもかかわらず、かかる事前協議を行うことなく従業員全員に解雇を通知し、その後も組合と誠実に協議することなく、破産申立てを行っている。このように組合との協議を回避し続けている会社の態度は、組合嫌悪の意思の表れである。
- (オ) 会社は、以前から会社経営の問題点を指摘し、経営改善を求めてきた組合を嫌悪していた。そして、組合の壊滅を目的として解雇を行ったが、新たに6名が組合に加入し、解雇が不当であると組合から追及されるや、解雇には正当理由があることを偽装し、組合を壊滅させることを目的として、破産申立てを行った。

イ 会社の主張

労使間に労働条件の変更につき事前協議を行う旨の協定書が存在する場合であっても、事前協議を行わないことによって、解雇が当然に不当労働行為となるわけではなく、会社が廃業を決意したことに客観的な合理性が認められ、このことを会社が労使協議の場で誠意をもって説明している場合には、これに伴う解雇も不当労働行為を構成しないというべきである。

本件の場合、会社が破産申立てを行ったのは、そうせざるを得なかった理由があるからである。平成12年7月以降、Y1及びAは、公認会計士とともに会社の経営状況を分析し、会社の再建と解散の双方を視野に入れて検討を重ねてきたが、同年8月にいったんは、会社の遊休財産を処分すること等により、経営状況の改善を図ることを決定した。しかし、同年上半期の売上げが予想を下回ったことや、近年の売上げの減少を合わせ考えると、今後も累積赤字が増加することは避けられず、債務超過が少ないうちに一刻も早く破産申立てをすることが最善であると間もなく判断するに至った。

以上のとおり、本件破産申立てには合理的理由があり、そのことを会社は平成12年9月6日以降の組合との協議においても

誠意をもって説明しているのであるから、本件解雇について事前協議をしていなかったとしても、そのことだけから解雇が不当労働行為を構成するということとはできない。

また、本件解雇は、全従業員に対して一律に行ったものであって、組合員をことさら不利益に取り扱ったものではなく、このことから、本件解雇が不当労働行為を構成するとの主張は失当である。

(2) 当委員会の判断

一般に破産原因を有する会社が破産申立てを行う場合は原則として労働組合法第7条所定の不当労働行為には該当しないから、破産申立てにより、組合員を含む従業員が従前の職を失うという不利益を受けたとしても、これをもって労働組合法第7条所定の不当労働行為に該当するということとはできない。

しかし、会社が破産申立てを行うに当たり、従前から組合に対して不当労働行為を継続して行っていたとか、破産原因を意図的に作り出したとか、破産申立て後に別会社を設立し、非組合員を雇用して事業を継続した等の特段の事情があり、当該破産申立てが組合の壊滅を目的としてなされたことが明らかである場合には、これが労働組合法第7条所定の不当労働行為に該当し、当該破産申立てを理由とする解雇も不当労働行為を構成すると解するのが相当である。

そこで、本件破産申立てに至る経緯をみると、会社の平成9年度から同11年度までの決算は、第1の3(7)の表のとおり推移しており、会社の売上高が年々減少するとともに、毎年多額の損失を抱えていたことが事実として認められる〔第1の3(7)〕。

また、本件の場合、会社が既に破産宣告を受けているという事実〔第1の3(11)〕をみても、会社による事業の継続が容易な状況にあり、会社に破産申立てをする必要がなかったということができない。

したがって、会社が約束手形を不渡りにすることにより、意図的に破産原因を作り出したとの組合の主張は採用できない。

次に、本件の場合、組合が平成12年10月1日に会社が行っていた印刷業務を継続するための準備を開始し〔第1の3(12)〕、平成13年4月1日には、同年度のa市競争入札参加資格を取得していることが認められる〔第1の5(2)〕が、組合が印刷業務を引き続き行っていることをもって、会社には破産申立てを行う必要がなかったとまではいうことができない。

さらに、組合は、前記(1)ア(ウ)のとおり、会社は会社の方針に協力的な従業員の協力を得て、組合を壊滅される目的で計画的に破産申立てを行ったと主張するが、こうした組合の主張する

事実を認めるに足る疎明もない。

よって、本件破産申立ては、組合を嫌悪し、その壊滅を目的としたものであるとは認められず、会社の破産申立てが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとの組合の主張は採用できない。

他方、破産原因を有する会社が破産申立てを行う場合、これに伴って、その従業員は全員解雇されるのが通例であるが、本件解雇も全従業員を対象として行われたものであり〔第1の3(2)〕、組合員をことさら不利益に取り扱ったものではない。

よって、本件解雇については、たとえ事前協議が行われていないという事実〔第1の3(2)〕を考慮に入れても、これが不当労働行為を構成するとの組合の主張は採用できない。

3 団体交渉拒否の成否について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

平成12年9月6日から14日までの団体交渉において、会社は、経営状態について、赤字であると述べるのみで、具体的な説明をせず、解雇は撤回しないという主張に終始し、誠実に協議に応じなかった。

イ 会社の主張

平成12年9月6日から14日までの団体交渉において、Y 1 及びAは、会社が破産申立てを行わざるを得なくなった状況について説明し、組合の理解を得られるよう努めた。そして、同月10日の団体交渉では、過去3年間の決算報告書を組合に示して業績悪化を具体的に説明したが、組合の主張は、解雇を撤回せよという一点に終始し、協議によって理解を深める意思が認められないものであった。

(2) 当委員会の判断

会社は、平成12年9月6日から14日までの間、組合からの団体交渉の申入れに対し、4度にわたりこれを拒否することなく応じており〔第1の3(5)、(7)、(8)、(10)〕、そのなかで会社の過去3年間にわたる決算報告書を示して、損益の推移について説明をしていること〔第1の3(7)〕等を見ると、団体交渉における会社の対応が不誠実であったとは認められず、会社が団体交渉に誠実に応じなかったとの組合の主張は採用できない。

4 その他被申立人らの言動に係る不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 平成12年9月7日、Aが会社内に掲示するとともに全従業員に配布した文書は、組合への不信感をあおって脱退を促し、

組合を破壊することを目的としたものである。

- (イ) Aは、同月6日から14日までの団体交渉において、組合員を不利益に取り扱う旨やD分会長に対する批判など、組合の運営に支配介入する趣旨の発言を行った。
- (ウ) 同月15日、Y 1は組合員1名に対して、電話による脱退工作を行った。
- (エ) Y 2破産管財人は、組合に所属していることは組合員にとって不利であるなど、組合を嫌悪する発言を繰り返している。
- (オ) Y 2破産管財人が、組合が解雇撤回、事業継続を求めていることを知りながら、会社財産の処分を一方的に進めていることは、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。

イ 会社の主張

平成12年9月7日付け文書は、同月6日の団体交渉で確認した内容とは異なり、解雇が保留になったとの情宣活動を組合が行ったため、交渉経過を正確に従業員に伝えることを目的として配布及び掲示を行ったものである。その他、会社が支配介入に該当する言動を行った事実はない。

ウ Y 2破産管財人の主張

Y 2破産管財人が組合を嫌悪した事実はない。また、破産会社の財産の処分は、破産管財人の任務であり、解雇撤回を主張している者がいることを理由に、その作業を中止することはできない。

(2) 当委員会の判断

ア 平成12年9月7日付け文書について

使用者にも言論の自由はある以上、組合の情宣活動に対して自らの見解を表明し、反論することは原則として自由であり、使用者の言論が支配介入に該当するのは、その内容が組合において自主的に決定すべき組合の内部問題にわたる場合や、これが組合ないし組合員に対する威嚇や利益の誘導等を含む場合に限られると解すべきである。

こうした観点から、会社が会社代理人A名で配布ないし掲示した文書をみると、その内容は全体として組合との団体交渉の経過及び組合の主張に対する会社の見解を述べたものであり〔第1の3(5)、(6)〕、組合の内部問題に関わる事項や組合ないし組合員に対する威嚇、利益の誘導等を内容とするものではなかったといえることができる。

よって、本件文書の配布ないし掲示が、組合の運営に対する支配介入に当たるとの組合の主張は採用できない。

イ 会社及びY 2 破産管財人のその他の言動について

以上のほか、組合は、前記(1)ア(イ)、(ウ)のとおり主張するが、会社がY 1 ないしAを通してこれらの行為を行ったと認めるに足る疎明はない。

また、組合は前記(1)ア(エ)、(オ)のとおり主張するが、破産管財人が会社財産の処分に当たることはその任務として当然のことであり、本件の場合、Y 2 破産管財人が組合の主張する行為を行ったとの事実も認められない。

よって、会社及びY 2 破産管財人の言動が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとの組合の主張は、いずれも採用できない。

5 結論－会社及びY 2 破産管財人に対する申立てについて

以上の次第であるから、申立人の主張する会社及びY 2 破産管財人の行為はいずれも不当労働行為には該当せず、これらの被申立人に対する本件申立てについては、これを棄却する。

第3 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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条の規定を適用して主文のとおり判断する。

平成13年12月18日

兵庫県地方労働委員会
会長 安藤猪平次 ⑩