

宮城、平12不5、平14.12.4

命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合

被申立人 破産者千葉観光株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人は、申立人が1999年6月15日付で申し入れた組合員の労働債権等に関する団体交渉に速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人は、本件命令受領の日より1週間以内に下記内容を記した書面を申立人に手交しなければならない。

謝罪文

当職が全日本建設運輸連帯労働組合にたいしておこなった下記行為は、宮城県地方労働委員会において 月 日、労働組合法第7条第2号、第3号に違反する不当労働行為と認定されました。今後このようなことのないよう深く反省し、誠意を持って団交を行い労働債権等の問題解決に尽力します。

記

1. 貴組合の申し入れた団体交渉の実施を拒否したこと。
2. 貴組合の団交を拒否したまま、組合員に未払賃金の一部を支払い、貴組合の弱体化を招いたこと。

2000年 月 日

全日本建設運輸連帯労働組合  
中央執行委員長 A 様

破産者千葉観光株式会社  
破産管財人 弁護士 B

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合(以下「申立人組合」又は単に「組合」という。)は、主として建設、運輸関係の労働者を対象として、昭和46年4月18日に結成された個人加盟の労働組合であり、本件申立時の組合員数は約5,600名である。
- (2) 破産者千葉観光株式会社(以下「会社」という。)は、昭和51

年5月28日に設立され、主としてホテルの経営を営む会社であったが、平成11年1月12日、仙台地方裁判所(以下「仙台地裁」という。)から破産宣告を受けた。

- (3) 被申立人破産者千葉観光株式会社破産管財人B(以下「管財人」という。)は、平成11年1月12日、上記破産宣告と同時に、仙台地裁から会社の破産管財人として選任され、管財業務を行っている者である。

なお、管財人の選任と同時に、弁護士C及び弁護士Dの2名が破産管財人常置代理人(以下「常置代理人」という。)として選任され、管財人とともに会社の管財業務を行っている。

## 2 会社が破産宣告を受けるまでの経緯

- (1) 会社による平成10年5月8日の和議申立てに伴い、仙台地裁から同年7月10日に選任されたE整理委員(以下「整理委員」という。)が同年11月13日付けで仙台地裁に提出した「意見書」等によれば、会社の和議申立てが棄却されるまでの経緯は、以下のとおりである。

### ア 和議申立てまでの経緯

- (ア) 会社は、昭和53年7月から平成9年3月までの間、ホテル及び付属施設の新築等に多額の投資を順次行ったが、その大部分を借入金でまかっていたため、金利負担は売上高の10%に達していた。
- (イ) この資金力を無視した設備投資により、一時期を除き、平成元年以降は連年赤字決算となっていた。
- (ウ) 会社は、平成10年5月7日に第1回日の不渡手形を出し、同月8日、仙台地裁に和議申立てを行った。
- (エ) このような会社の経営状況の中で、同年1月、会社が経営するホテル瑞鳳の従業員約30名が、ゼンセン同盟を上部団体とするゼンセン同盟ホテル瑞鳳労働組合(以下「旧瑞鳳労組」という。)を結成した。

### イ 和議申立て後の経緯

- (ア) 和議申立て後の平成10年6月18日、会社のF代表取締役ら3名の株主は、会社の全株式を株式会社パックスインターナショナル(以下「パックス社」という。)に譲渡した。
- (イ) これに伴い、和議申立時の会社役員は全員解任され、新たにパックス社のG代表取締役が会社の代表取締役に就任し、パックス社が会社の経営権を掌握した。
- (ウ) 同年8月1日、会社は、ホテル瑞鳳の経営について、株式会社常陽開発(以下「常陽開発」という。)と業務委託契約を締結した。以後、会社破産までの間、常陽開発がホテル瑞鳳の経営を行った。

(エ) 一方、株式の譲渡を受けたパックス社の営業実績をみると、株式譲受前過去3年間(平成7年度から平成9年度まで)は、いずれも赤字決算であり、また、株式譲受後の平成10年10月16日には不渡小切手を出すなど、新たな株主であるパックス社に和議を維持、遂行していく上での資金力等を期待できるような状況にはなかった。

(オ) また、パックス社は、和議申立てに係る整理委員の調査にも協力せず、和議実現に努力する姿勢がみられなかった。

(カ) 同年12月28日、仙台地裁は、整理委員の意見等を考慮し、会社の和議申立てを棄却した。

## (2) 会社破産と破産管財人の選任

ア 和議申立ての棄却を受け、平成10年12月28日、会社の大口債権者である株式会社整理回収銀行は、仙台地裁に対し、破産申立てを行った。また、翌年1月には、会社自体も同裁判所に対し、破産申立てを行った。

イ 平成11年1月12日、仙台地裁は、会社の破産を宣告すると同時に、被申立人を破産管財人として選任し、さらに常置代理人2名を選任した。

## 3 会社の破産から旧瑞鳳労組組合員が申立人組合に加入するまでの経緯

### (1) ホテル瑞鳳従業員の解雇と営業廃止

ア 破産宣告のあった平成11年1月12日、管財人は、ホテル瑞鳳において同ホテル従業員を集め、同日付で全員を解雇することを伝えるとともに、営業を継続している間は、管財人補助者として稼働してもらうことを伝えた。

イ この時点で、管財人は、ホテル瑞鳳の営業継続は困難であると考えていたが、営業廃止に伴う混乱等を勘案し、宿泊の予約が集中していた同月17日までは営業を継続することとし、その間、営業の継続が可能かどうかを検討することとした。

ウ 検討の結果、これまでの収益状況や今後の予約状況等から、営業継続により損失が出るが見込まれたため、管財人は、同年2月1日のチェックアウトをもってホテル瑞鳳の営業を廃止することを決定し、同年1月18日、同ホテル内に集まった元従業員に対し、その旨を伝えた。このとき、管財人の当該決定について、元従業員から特段の抗議や反論等はなかった。

エ 同月27日、元従業員の一部が、ホテル瑞鳳の取引業者らとともに、管財人に対し営業の継続を求めるべく、「ホテル瑞鳳債権者有志の会」(以下「有志の会」という。)を結成し、その発起人会は、会社の債権者らに同月30日に行われる有志の会集会への参加を呼びかけた。

オ このような動きに対し、翌28日、管財人は、集会開催の中止を求めたが、有志の会は予定どおり同月30日にホテル瑞鳳内で集会を開催した。

その集会において、有志の会は、集会参加者に「ホテル瑞鳳・営業継続に係わる予算及び推移」と題する資料を配布し、元従業員と一部債権者の自主管理によるホテル瑞鳳の営業継続を求める方針を示した。

カ また、会社の和議申立て以前からホテル瑞鳳従業員により組織されていた旧瑞鳳労組も、上記集会において、同組合の自主管理、自主運営による営業継続を求める方針を明らかにした。同組合は、営業廃止後においても、営業再開を求める活動を続け、同年4月には、仙台市内の街頭で同組合による自主運営に向けた支援を求める署名活動を行った。

キ 有志の会や旧瑞鳳労組による営業継続を求める活動があったものの、管財人は、同年2月1日、元従業員らにホテル瑞鳳営業廃止の理解を求める説明会を開催するとともに、各従業員の1か月分の基本給与額を基に算出した管財人補助者としての報酬を支払い、ホテル瑞鳳の営業を廃止した。

なお、正式な営業廃止については、同年4月20日の第1回債権者集会において決定された。

ク 同年2月1日のホテル瑞鳳営業廃止により、元従業員らの多くは、同日付けで管財人補助者の職を解かれたが、元従業員の一部は、残務整理のため、その後も管財人補助者として稼働した。

## (2) 従業員寮立退問題

ア 営業を廃止した平成11年2月1日の時点で、ホテル瑞鳳従業員寮には旧瑞鳳労組の組合員を含めた元従業員がかなり居住していたため、管財人は、前記営業廃止に係る説明会において、入寮者に対し、営業廃止により寮の利用ができなくなることを説明し、なるべく早期に退寮するよう求めた。

イ これに対し、元従業員らは、再就職先の問題や転居先の確保等があることから、寮の明渡しを同年3月末日まで猶予してほしい旨管財人に申し入れ、管財人は、元従業員らの事情を汲んでこれを了承した。また、管財人は、元従業員から要望のあったホテル瑞鳳営業中の残食材等の使用についても了承した。

ウ ホテル瑞鳳の残務整理は、同年2月末日にほぼ終了したことから、同年3月1日、管財人は、今後、従業員寮を含めたホテル関連施設の円滑な売却を行うため、入寮者に対し、明渡しの猶予を了承していた同月末日までに寮を明け渡すよう書面で通知した。

- エ しかし、元従業員らは、再就職先がない、転居費用がない等の理由から、同月末日近くになっても寮を明け渡そうとはしなかった。
- オ 管財人は、入寮者に対し、寮明渡しの説得を再三行った。その結果、同月末日、入寮者から「ホテル瑞鳳寮退寮予定一覧表」の提出があり、遅くとも4月25日までには入寮者全員が寮を明け渡す旨の回答があったため、管財人は、再度明渡しの猶予を了承した。
- カ 管財人は、同月20日に開催された第1回債権者集会において、未だ寮に滞在している元従業員に対し、同月25日以降の寮滞在は認められない旨を伝えるとともに、翌21日には、念のため書面により同月25日までに寮を明け渡すよう通知した。  
これに対し、入寮者一同は、同月22日、仙台地裁と管財人に対し、再就職先、転居費用の準備ができるまでの間、退寮を猶予してほしい旨を記載した「嘆願書」を提出した。
- キ 同月23日、管財人は、寮に赴き、同月25日までの退寮を促したが、入寮者から明確な回答は得られなかった。
- ク 結局、同月25日までに寮の明渡しが行われなかったことから、管財人が翌26日に再度寮に赴いたところ、寮玄関に旧瑞鳳労組委員長の許可なく寮内に立ち入ることを禁止する旨の貼り紙がなされていた。また、管財人は、同日、入寮者に対し、書面により改めて寮の明渡しを求める通知を行った。
- ケ 管財人は、同月5日には既にホテル瑞鳳関連施設の競売開始決定もなされ、管財業務を進める必要があったことから、もはや話し合いによる寮問題の解決は困難であると判断し、同月27日、仙台地裁に在寮者の寮明渡しを求める仮処分命令申立てを行った。
- コ 同年5月11日、仙台地裁は、同月15日限りで「仮に明け渡せ」との仮処分決定を発した。
- サ 管財人は、仮処分決定後も、寮の任意の明渡しを求めて旧瑞鳳労組と話し合いを行った。
- (3) 第1次債権届出と未払賃金立替払請求
- ア 平成11年1月19日、管財人は、ホテル瑞鳳元従業員らの未払賃金に関する債権届出及び労働福祉事業団への未払賃金立替払請求について、これらの手続は本来元従業員が自ら行うべき手続であるが、個人的に行うことは困難であることを考慮し、ホテル瑞鳳のH元管理部長(以下「H部長」という。)に対し、未払賃金の取りまとめと手続に必要な提出書類の作成を指示した。
- イ H部長は、この指示に基づき、従業員ごとの未払賃金を一覧

表にまとめ、これを基に各従業員の「債権届出書」と「未払賃金の立替払請求書」を作成した。また、H部長は、これらの書類を各従業員に対し送付し、記名押印を求めた。

ウ 旧瑞鳳労組組合員13名(この13名は後に申立人組合員となる。)は、上記書類に記名押印し、仙台地裁に対して同年1月ないし2月に平成10年4月21日から平成11年1月11日までの債権届出(以下「第1次債権届出」という。)を行うとともに、労働福祉事業団に対し、平成11年1月31日付けで未払賃金の立替払請求を行った。

エ 上記立替払請求については、管財人から同年4月1日付けで証明がなされ、同年5月16日、労働福祉事業団から、上記立替払請求者に対し、H部長が取りまとめた未払賃金額の8割が支払われた。

オ 同年6月8日に行われた第1回債権調査期日において、第1次債権届出に関する債権認否がなされ、管財人により届出どうりすべて認められた。

#### (4) 申立人組合への加入

ア 平成11年5月上旬、旧瑞鳳労組のI執行委員長(以下「I委員長」という。)は、申立人組合を含めた幾つかの労働組合が共同で行っていた電話相談「倒産ホットライン」に電話し、相談を持ちかけた。

イ I委員長からの相談に対し、申立人組合のJ書記次長(以下「J次長」という。)が中心となって対応し、I委員長から会社の破産、管財人の対応及び旧瑞鳳労組組合員の事情について聴取した。

ウ I委員長は、相談の中で、今後の活動を申立人組合に上部団体として支援してほしい旨要望し、また、残業手当や休日出勤手当等の割増賃金、解雇予告手当及び退職金(以下「未払労働債権」という。)が支払われておらず、これら労働債権が第1次債権届出及び未払賃金立替払請求の対象に含まれていないことを伝えた。

エ 同月16日、旧瑞鳳労組は、臨時大会を開き、それまでの上部団体であるゼンセン同盟を脱退するとともに、旧瑞鳳労組を解散し、全組合員一人ひとりが申立人組合に加入することを決議し、同日、申立人組合に加入した。また、このとき、申立人組合に加入した組合員らは、申立人組合の下部組織として、全日本建設運輸連帯労働組合ホテル瑞鳳労働組合を結成した。

#### 4 団体交申入れ後の経過

##### (1) 団体交渉申入れと管財人の対応等

ア 平成11年5月17日、組合は、管財人に対し「組合加入通知お

よび団体交渉申入書」を送付し、旧瑞鳳労組組合員がゼンセン同盟を脱退し、申立人組合に加入したことを通知するとともに、従業員寮問題、労働債権確保の見通し及びホテル瑞鳳営業再開後における組合員の再雇用問題について団体交渉を申し入れた。

これに対し、管財人は、同日付で破産管財人は団体交渉の主体となり得ず、団体交渉には応じられない旨の「回答書」を内容証明郵便により組合に送付した。

イ 同月19日、管財人は、仙台地裁の仮処分決定にも従わず、従業員寮を明け渡さない申立人組合員を含めた元従業員らが出たことから、改めて退寮するよう書面で通知した。

ウ 同日、J次長と管財人は、電話及びファクシミリで連絡を取り合い、同月21日に仙台地裁弁護士控室で話し合いを行うこととなった。

エ 同月21日、J次長ら組合関係者5名と管財人は、仙台地裁弁護士控室において、10分程度の話合いを行った。この話し合いにおいて、組合は、強制執行によるのではなく、任意に従業員寮を明け渡したいので、退寮を猶予するよう申し入れたのに対し、管財人は、任意に明け渡してもらいたいが、これまでの経過からして組合の申し入れを受け入れることはできず、仮処分決定どおり執行せざるを得ない旨を伝えた。

オ 同月24日、管財人の申立てにより、仮処分決定に基づく従業員寮明け渡しの強制執行が行われ、最後まで寮に滞在していた元従業員全員が退去した。

カ 同月28日、組合は、従業員寮北側隣地にプレハブ2階建ての組合事務所を設置した。設置当初は、転居先の見つからない組合員らが寝泊まりしていたが、組合員の転居先が見つかった後は、平成13年3月に同事務所を撤去するまで、会議等に使用し、管財人に対する要請・抗議活動の拠点とした。

キ 平成11年6月15日、組合は、管財人に対し「抗議および団交申入書」を送付し、従業員寮明け渡しの強制執行に抗議するとともに、未払労働債権の計算と損害の回復、ホテル瑞鳳のメンテナンス及び寮明け渡し強制執行による組合員の被害救済について団体交渉を申し入れた。また、同時に、未払労働債権の計算に用いるため、組合員のタイムカード、賃金台帳、債権届出書目録添付資料及び就業規則の提供を求めた。

これに対し、管財人は、同月16日付けで「回答書」を内容証明郵便により送付し、再度、団体交渉には応じられない旨回答した。

なお、管財人は、組合からの資料提供に関する求めに関し、

資料を提供することはなかった。

ク 同月18日、管財人は、ホテル瑞鳳元従業員の一部が失業保険金給付の打切り等による生活費の不足を訴えてきたことから、仙台地裁から許可を得た上で、組合員を含めた元従業員に対し、各従業員の1か月分の基本給与額から支払済みの管財人補助者報酬額を差し引いた金員を解雇予告手当として支払った。

ケ 同年7月12日、組合は、管財人に対し「団交催告書」を送付し、団体交渉を実施するよう催告した。また、組合は、仙台地裁に対し、同日付けで「申入書」を提出し、管財人が団体交渉に応じるよう説得してほしい旨を申し入れた。

コ 管財人は、組合からの団体交渉実施の催告に対しては、何らの回答も行わなかった。

(2) 平成11年調第3号あっせん事件

ア 平成11年9月22日、組合は、管財人が団体交渉に応じないことから、「団体交渉の開催」を調整事項として、当委員会にあっせん申請を行った。

イ 同年12月4日、組合は、第1回あっせんに先立ち、これまで申し入れた団体交渉事項を整理し、あっせんにより調整を求める項目を記載した書面を当委員会に提出した。この書面により組合が求めた調整項目は、未払労働債権の計算と損害の回復、ホテル瑞鳳のメンテナンス及び従業員寮明渡しの強制執行による組合員の被害救済の3項目であった。

ウ あっせんが申請された同年9月22日から上記調整項目を記載した書面が提出された同年12月4日までの間、J次長ら組合関係者は、管財人事務所を少なくとも10回以上訪問し、管財人と未払労働債権等に関する話合いを行ったほか、電話でも話合いを行った。これらの話合いにおいて、管財人は、組合の要望を聞き、組合に管財人の考えを伝えた。

エ あっせんにおいて、組合は、退職年金支給規程及び組合員ら元従業員の未払賃金一覧表を提出し、管財人は、就業規則、第1次債権届出書及び組合員のタイムカードを提出した。

オ 組合は、これらの資料に基づき、未払労働債権を計算し、その額を話合いにより確定することを提案したのに対し、管財人は、話し合うことはやぶさかではないが、解雇予告手当を除く未払労働債権は存在しないと考えているし、仮に額を確定したとしても破産財団の状況からして支払うことは不可能であるとし、双方の主張に大きな隔たりがみられた。

カ このため、あっせん員が双方に自主的な話合いの機会をもつよう説得したところ、双方ともあっせん員の説得に応じるこ

ととなった。

キ この話合いは、平成12年11月24日に行われることとなり、組合がタイムカード等の資料から未払労働債権の額を試算した資料を作成し、その試算資料を基に双方が話し合いを行うこととなった。

しかし、この話し合いにおいても、双方の歩み寄りは見られなかった。

ク 当委員会は、計4回のあっせんを実施したが、双方の主張の隔たりが大きく、妥協点を見出すことが困難であったため、平成13年1月18日、あっせんを打ち切った。

(3) 本件救済申立て後の未払労働債権に関する話し合い等

ア 前記あっせんが係属中であった平成12年10月10日、組合は、本件救済申立てを行った。

イ 本件申立当時、組合は、未払賃金立替払制度の利用可能期間が破産宣告の日(平成11年1月12日)から2年以内であったため、期限切れにより未払労働債権が回復できなくなってしまうことを危惧していた。

ウ そのため、組合は、平成12年11月17日、仙台地裁に対し、未払労働債権の計算と支払方法についての考え方を示したメモを提出し、解雇予告手当を除く未払労働債権については、未払賃金立替払制度を利用して回復することを提案し、解雇予告手当については、破産財団から支払うことを求めた。

エ 同月24日、組合と管財人は、前記あっせん員の説得による話し合いを行った。この話し合いにおいて、組合は「労働債権の試算および計算資料の説明」と題する資料を管財人に提出し、上記同月17日に仙台地裁に行った提案と同様の提案を行った。

これに対し、管財人は、提出された資料からは第1次債権届出による労働債権以外に未払労働債権が存在するとは認められないが、検討の上、後日回答することを組合に伝えた。また、管財人は、債権の認定は破産裁判所への債権届出手続により行われるべきであること、破産財団の状況からみて財団を原資とする労働債権への配当は困難であることも組合に伝えた。

オ 同年12月7日、管財人は、J次長に電話し、組合提出資料を検討した結果、未払労働債権の存在は認められないこと、そのため労働福祉事業団に対する未払賃金立替払請求にも証明できない旨を回答した。

カ 同月13日、組合は、未払賃金立替払制度の利用可能期限が迫っていたことから、組合が試算した額で未払賃金立替払請求をするしかないと判断し、管財人に対し、組合員が立替払請求をすること、立替払請求書に証明印を押すことを求めた「申入

書」を送付した。

キ 同月15日、組合は、管財人に対し、組合試算額で作成した未払賃金の立替払請求書を直接提出し、証明印の押印を求めたが、管財人は押印しなかった。

結局、組合員は、未払賃金立替払制度の利用可能期間内に新たな立替払請求をすることはできなかった。

ク 管財人は、同日付けで「組合の主張する労働債権について」と題する書面を組合に送付し、組合の主張する未払労働債権については、第1次債権届出の債権とは別個のものであることを明らかにし、改めて債権届出をする必要があることを通知するとともに、組合の主張において不明な点を列挙し、それについて書面で回答するよう求めた。

ケ 組合員13名は、第1次債権届出には含まれていない労働債権として、仙台地裁に同月27日付けで平成10年7月13日から平成11年1月11日までの債権届出(以下「第2次債権届出」という。)を行った。

また、組合は、組合員の第2次債権届出とともに、債権額の算出根拠と計算方法を明示した「債権届出にあたって」と題する書面を仙台地裁に提出した。

コ 組合は、組合員13名との連名により平成12年12月27日付けで「回答および団交催告書」を管財人に送付し、第2次債権届出をしたことを通知するとともに、団体交渉により未払労働債権を確定することを申し入れた。また、同書面には、仙台地裁に提出した前記書面「債権届出にあたって」を添付し、管財人に対しても債権額の算出根拠と計算方法を示した。

サ これに対して、管財人は、平成13年1月11日、組合に「債権届出について」と題する書面を送付し、第2次債権届出に関する不明事項について問い合わせを行うとともに、同月17日には、第2次債権届出をした組合員13名に対しても同様に不明事項について問い合わせを行い、回答を求めたが、組合及び組合員13名は、管財人からの問い合わせに対して、既に明らかにしている事項であるとして、何らの回答もしなかった。

シ 管財人は、同年3月13日の債権調査特別期日において、組合員13名からの第2次債権届出による債権すべてについて異議を述べた。

ス 同年6月20日、組合は、管財人に「団交申入書」を送付し、未払労働債権等に関する団体交渉を実施するよう申し入れた。

これに対し、管財人は、同月28日付け「回答書」により、団体交渉には応じられないこと、組合が申し入れた団体交渉事項については、これまでも話し合いを行ってきており、双方の主張

を尽くしているので、同一の事項についてさらに話し合いを行う必要はない旨を組合に回答した。

セ 組合は、管財人の回答に対し、同年7月11日付け「反論および団交催告書」により、団体交渉はもちろん話し合いも行われていない旨反論するとともに、未払労働債権の確定及びその支払方法についての団体交に応じるよう改めて申し入れたが、管財人は、組合からの団体交渉実施の催告に対して、何らの回答もしなかった。

## 5 破産財団の状況等

(1) 平成11年4月20日、管財人は、第1回債権者集会において、破産財団の概要等を報告した。

その報告によると、会社の公租公課滞納金合計額が11億1,173万2,699円であるのに対し、管財人名義口座の残高は6,211万6,822円であった。

(2) 平成12年9月にホテル瑞鳳が競売により売却され、これによる配当が同年12月ないし平成13年1月に実施されたものの、平成13年3月5日時点での公租公課滞納金合計額が15億9,753万9,539円であるのに対し、管財人名義口座の残高は3億4,937万8,767円であった。

(3) 平成13年3月13日、管財人は、仙台地裁に対し、競売に付されている3つのホテルが落札に至らず、これら財産の換価が今後も困難なため、さらなる財団増殖が難しいこと、公租公課滞納金が平成13年3月5日時点で約16億円に及んでいるため、優先権者を含む一般債権者に対する配当が不可能であるとの見通しを報告した。

(4) また、平成13年3月13日、C常置代理人は、公租公課滞納金15億9,753万9,539円を財団債権として承認し、この財団債権に対し、財団債権総額の15%に当たる2億3,963万925円を各債権額に按分して支払うことを仙台地裁に許可申請し、仙台地裁は同日付けでこれを許可した。

この許可に基づき、管財人は、同月28日、財団債権を有する各官公庁に按分の上、合計2億3,963万925円を支払った。

(5) 平成13年8月6日時点における公租公課滞納金合計額が14億6,596万3,759円であるのに対し、同時点における管財人名義口座の残高は8,247万7,709円であった。そのため、これ以後の破産財団からの配当は、公租公課債権者に按分して支払うことができず、一般債権者に対する配当は不可能な状況にあった。

## 第3 当委員会の判断

### 1 破産管財人の被申立人適格

(1) 申立人の主張の要旨

- ア 破産管財人は、債権届出のあった未払の労働債権を確定する義務を有しており、それをどのように計算するのか、債権届出をどのように処理するのかを行う権限を有している。これは、破産管財人の処理権限に属する事項である。
- イ 破産管財人は、労使関係を処理しなければ本来の職務である財産管理もできないという側面を有しており、その限度において労働者の労働関係上の諸利益に対して実質的な影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にあり、労働組合法第7条の「使用者」と解すべきである。
- このことは、大阪府地方労働委員会の発した田中機械事件命令や学説においても、ほとんど異論のないことである。
- ウ したがって、破産管財人である被申立人は、労働組合法第7条の「使用者」に該当し、団体交渉に応ずる義務がある。
- (2) 被申立人の主張の要旨
- ア 破産管財人の法的性格に鑑み、破産管財人には団体交渉の当事者資格はないと解される。
- 破産管財人の法的性格については、種々の議論があるが、破産財団そのものを財産の集団としての独自の法人とみて、破産管財人はその代表機関であるとする説が通説的見解である。このような見解に立つと、破産管財人は、破産者たる法人とは全く別個の法人格(財団)の機関であり、団体交渉に応ずる義務はない。
- イ 民法第631条は、破産管財人に解雇権を与えているが、それは雇用契約上の雇主の地位が破産管財人に移転した趣旨ではもちろんなく、破産により、通常は労務提供が不要となることから、法が特別に認めた第三者の解雇権と解されている。
- 一方、破産によっても、破産者との雇用関係は当然には消滅しない。また、労働協約が当然に失効すると解すべき根拠もない。労働協約上の当事者たる使用者が破産者自身の執行機関であることも変わりがない。
- ウ 以上のような観点から、破産管財人は労働組合法第7条の「使用者」には該当せず、労働組合との団体交渉に応ずる義務はない。
- (3) 当委員会の判断
- ア 労働組合法第7条の「使用者」とは、労働者と直接の雇用契約関係にある雇用主に限られず、労働条件等の労働関係上の諸利益の決定について、雇用主と同視できる程度に直接、事実上の支配力・影響力を及ぼし得る地位にある者も含まれると解することが、不当労働行為制度の趣旨に合致するものと考えられる。

イ これを破産管財人についてみると、破産宣告がなされても、雇用契約は当然に効力がなくなるというものではなく、破産管財人が解約しない限り存続するのであって、破産管財人としては、民法第631条、破産法第59条第1項に基づき、雇用契約を解約することも存続させることもできるのであるから、雇用契約上の使用者の地位(ないしはそれと同視し得る地位)にあると解されるのであり、労働条件等の労働関係上の諸利益の決定に、直接、事実上の支配力・影響力を及ぼしている者と言うべきである。

ウ よって、破産管財人である被申立人は、労働組合法第7条の「使用者」に当たると解され、労働債権の存否等の労働条件について、団体交渉に応ずべき義務を負うと考えるべきである。

## 2 破産管財人の対応の不当労働行為性

### (1) 団体交渉の申入事項について

#### ア 申立人の主張の要旨

(ア) 団体交渉に関して、組合が請求している救済内容は、平成11年6月15日の団体交渉申入れに被申立人が応じることであり、そのとき組合が申し入れた事項は、「労働債権の計算および損害の回復策について」、「ホテルのメンテナンスについて」、「強制執行による当方組合員の被害救済について」、「その他関連事項」である。これらは、いずれも過去の未払賃金及び被申立人の行った行為に係る労働条件に関するもの、あるいはこれらに関連するものである。

(イ) 組合が問題としている労働債権とは、残業手当等の割増賃金、退職金及び解雇予告手当であり、組合は、これらの労働債権の確保を最大の団体交渉事項としているところである。

(ロ) 申立人組合員は、H部長が作成した「未払賃金の立替払請求書」に記名押印し、これを労働福祉事業団に提出した結果、労働債権の一部を回収することができたが、割増賃金等の労働債権については、立替払の請求対象には含まれていなかった。未払労働債権がいくらあり、それをどのように支払うのが団体交渉事項になることには疑いはない。

(エ) 被申立人は、退職金債権は存在しないと主張しているが、会社の就業規則には退職金に関する規定があり、そうである以上、お互いの見解を突き合わせ、その規定をどのような規範内容として読むべきかは、団体交渉において行われるべきものである。

(オ) 被申立人は、解雇予告手当は既に支払っており、それ以上の支払をする理由はないと主張しているが、被申立人が平

成11年1月12日に即時解雇を行った以上、被申立人には解雇予告手当を支払う義務があり、それが財団債権である以上、破産債権とは別に支払うべきである。その支払がなされていないのであるから、労使関係が残存していると言うべきであり、明確に団体交渉の対象である。

(カ) このように労働債権問題は、現に未解決の問題であり、団体交渉において、資料を基に真剣に検討すべき問題である。

(キ) 被申立人は、申立人組合員からの転居先が見つかるまでの寮の明渡しを猶予してほしいとの懇願にもかかわらず、強制執行により申立人組合員を寮から排除したのである。これに関して、組合は、強制執行による被害救済の具体的回復策について団体交渉を申し入れている。

寮の明渡しというのは、広い意味における労働条件の問題であり、これが団体交渉事項になることに異論はない。

(ク) 組合は、営業廃止後におけるホテル瑞鳳のメンテナンスについて団体交渉を申し入れているが、既にホテル瑞鳳が売却され、新経営者により営業が開始されていることから、今では無意味となっている。

#### イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 申立人は、残業手当等の割増賃金の支払を要求しているが、管財人は、申立人に対し、それらの労働債権が存在するのであれば、第1次債権届出の労働債権とは別個のものであることを含め、その発生を証明できる形で新たな債権届出をするよう求めてきた。

平成12年末、申立人組合員13名は、ようやくこれらの労働債権につき新たな債権届出(第2次債権届出)を行った。そこで、管財人は、それまでの申立人との話合いや資料の突き合わせを基にするほか、さらに調査するため、申立人及び債権届出をした申立人組合員13名に対し、詳しく事情を尋ねる照会書を送付したが、何らの回答もなかった。

結局、管財人は、それまでの資料を基に平成13年3月13日の債権調査期日において、申立人組合員13名からの第2次債権届出に対し、異議を述べたのである。

この異議に不服のある場合には、債権届出者が債権確定訴訟を提起し、債権の存否を確定するのが破産法上のシステムであり、団体交渉によって解決し得る問題ではない。

(イ) 退職金については、会社の就業規則に「従業員の退職金は原則として5年以上勤務し年数によって支給する」との規定はあるが、それ以外に具体的にどのような基準で支給するかを定めた規定はないし、破産宣告前の数年間において、5

年以上勤務した退職者に退職金が支給された実績はない。このような規定及び実績から、申立人組合員らは、退職金を受け取れる地位にはない。

退職金についても、割増賃金同様、債権確定訴訟によって債権の存否を確定すべきであり、団体交渉で解決し得る問題ではない。

- (ウ) 解雇予定手当については、平成11年1月12日の解雇後、同年2月1日まで管財人補助者として稼働した者に対して、1か月分の基本給与額から管財人補助者報酬額を差し引いた金額を同年6月に支払っている。

解雇予告手当は、破産法第47条8号の財団債権であるが、会社にはほかにも滞納租税等の財団債権があり、同法第47条第1号から第7号の財団債権に劣後することから、上記時点において解雇予告手当を支払わなければならない理由はなかった。しかし、元従業員の中には、失業保険金給付の打切り等による生活費の不足を訴えてくる者もいたことから、特別に裁判所の許可を得て支払に及んだものである。

破産財団の状況からすれば、これ以上の解雇予告手当の支給は、法的になし得ず、団体交渉の結果によって左右され得る問題ではない。

- (エ) 従業員寮明渡しの強制執行は、仙台地裁の仮処分決定に基づいて行われたものであり、強制執行の前後には申立人組合員を含む元従業員に対し、十分な説得を尽くしていることから、それ以上団体交渉の場で協議すべき問題ではない。
- (オ) ホテル瑞鳳のメンテナンスは、破産財団の管理の問題であり、破産宣告前の従業員との労使問題とは関係がなく、団体交渉の対象となり得ないのは明らかである。
- (カ) 以上のとおり、仮に破産管財人に団体交渉の当事者性があったとしても、申立人の申入事項は団体交渉によって解決できるものではなく、その対象となり得ないものである。

#### ウ 当委員会の判断

- (ア) 申立人が団体交渉事項としている残業手当等の割増賃金及び退職金の労働債権は、破産法上は破産債権となり、破産手続以外ではその債権を行使することはできないことになっている。また、破産法上、破産債権についての調査、異議権の行使等についても、破産管財人は裁判所の監督下において、その権限は制約を受けるから、その点で通常の利用者と全く同一の地位にあるとは言えない。しかし、破産管財人は、破産債権についての調査や異議権の行使(異議の撤回を含む。)についても一定の限度で裁量が認められているのであ

って、その範囲では、破産法による制約はあるとしても、団体交渉の当事者として、これらの事情について団体交渉に当たるべきである。

確かに、被申立人の主張するように、破産法上、破産債権を有する者は債権届出をする必要があり、届出債権に異議を述べられた場合は、異議が撤回されない限り、債権の存否を巡る争いは最終的には債権確定訴訟で解決されるべきことになるが、そのことによって、団体交渉が不必要あるいは無意味になるとは言えない。

また、解雇予告手当については、破産法上、財団債権として取り扱われているが、これについても、労働債権として団体交渉の対象事項になると言うべきであるし、従業員寮明渡しの問題も、広義には、労働条件として団体交渉事項になると考えられる。

なお、ホテル瑞鳳は、既に新経営者によって営業されているので、そのメンテナンスの問題については、判断の限りではない。

(イ) 付言するに、破産財団の財団不足のために、破産管財人が、労働債権について労働者へ支払うことが不可能であると認識していたとしても、それ故に団体交渉事項とならないとか、団体交渉が不要であるとは言えず、破産管財人としては、団体交渉を通じて財団の現状を説明して理解を求めるべきものである。

(2) 団体交渉と話し合いについて

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 被申立人は、団体交渉は拒否したものの、団体交渉で行うべき事項について組合及び組合員と話し合いを行ってきており、実質的に団体交渉を拒否したとは言えない旨主張しているが、実質的に団体交渉の実をあげているとみられるときでも、明白に団体交渉ではないという留保を付した上で説明や質疑応答を行った場合には、労働組合の団体交渉権は否定されているわけであるから、話し合いをもって団体交渉が行われたと解することはできない。

(イ) しかも、被申立人の主張する「話し合い」、「説明」とは、被申立人の見解の押付けと回答の回避、書面への固執、協議の拒否であり、到底話し合いとは言えないものである。

(ウ) また、被申立人は、その主張する「話し合い」において、どのようなやりとりがあったのかを全く明示することもできず、組合の要望を聞き、それに対し、被申立人の考えを伝えていると抽象的に主張しているだけである。

(エ) 組合が宮城県地方労働委員会に申請したあっせんにおいては、組合は、被申立人に対し、労働債権の計算に必要なタイムカード、賃金台帳等の資料を提出するよう求めたが、被申立人は、それらの資料をなかなか提出しない。あるいは最後まで提出しないという不誠実な対応に終始した。

また、被申立人は、平成12年11月24日に行われた話し合いにおいても組合が提出した労働債権に関する計算資料を検討することなく、とにかく債権届出をするよう回答しただけで、何ら誠実な姿勢を示さず、その内容は、話し合いと言えるようなものではなかった。

このような経過から、結局、あっせんは不調に終わったのである。

(オ) 以上のとおり、話し合いをもって団体交渉を行ったと解することができないだけでなく、被申立人との話し合いは全く行われていないのであって、被申立人は、組合の団体交渉申入れに対する回答において、団体交渉を拒否しているのだから、労働組合法第7条第2号の不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 管財人は、団体交渉に応ずる義務はないとの立場をとる一方、話し合いを拒否したことはなく、申立人とは十分な話し合いの場を設け、申立人の主張は不当若しくは理由のないものであることを繰り返して説明してきた。

(イ) 事実、管財人は、破産宣告直後から営業継続と残務整理について、旧瑞鳳労組と協議を行い、営業廃止を巡り、旧瑞鳳労組が自主再開を主張して対立した際も、十分な話し合いによって解決した。

申立人は、従業員寮の明渡し問題の際に本件に介入してきたものであるが、管財人は、任意の明渡し要求、仮処分申立て、仮処分決定、強制執行という一連の流れの中で、常に申立人と話し合い、その事情を汲んだ上で説得する姿勢を取り続けた。申立人の労働債権に関する問題提起についても、管財人事務所での話し合い、宮城県地方労働委員会でのあっせん手続における資料の突き合せや意見交換、新たな債権届出に対する事情照会等、解決に向けた話し合いの機会を再三再四持ってきたところである。

(ウ) 管財人は、申立人が申請した宮城県地方労働委員会によるあっせんに応じ、団体交渉には応じられないが、話し合いを拒むつもりはなく、紛争解決のために必要であれば、関係書類も提出するという姿勢を一貫して述べている。申立人から要求のあったタイムカードの提出については、膨大な記録の

中から、ようやく探し当てて提出したものである。

平成12年11月24日に行われた申立人との直接の話し合いにおいて、管財人は、これまでの提出資料からは申立人の主張する労働債権の存在を認めることはできないが、さらに検討することはやぶさかではないこと、債権の認定は、破産裁判所への債権届出手続によって行われるべきであること、破産財団の状況からして財団を原資とする労働債権への配当は困難であることを説明した。

結局、あっせんは不調に終わったが、管財人は、あっせん手続の中で、申立人との話し合いの機会を持ち、管財人の考えを繰り返し申立人に説明してきたところである。

(エ) このようなお互いの説明や話し合いを経てもなお、両者の主張は対立状態にあるが、これは今後いずれかが譲歩し、交渉が進展する見込みがないのであって、あとは裁判所による法的判断を得て、申立人に労働債権の不存在を納得してもらうという解決しか考えられない。

(オ) 以上のとおり、管財人は、団体交渉自体は拒否したものの、実質的には団体交渉事項について、十分なお互いの説明や話し合いを行っており、このような管財人の対応は、実務上、適正な処理と評価されるものであって、法律的な意味で団体交渉応諾義務があるかどうかにかかわらず、何ら不当労働行為に当たる事情は存しない。

#### ウ 当委員会の判断

(ア) 第2-4で認定のとおり、本件団体交渉事項を巡る事実経過は次のとおりであった。すなわち、申立人は、平成11年5月17日、同年6月15日及び同年7月12日に被申立人に対して団体交渉を申し入れ、同年9月22日には、当委員会にあっせん申請をなし、あっせん打切り後の平成13年6月20日及び同年7月11日にも団体交渉を申し入れた。平成12年10月10日には、本件救済申し立てがなされた。

破産管財人が、労働組合法第7条の使用者として団体交渉義務を負うか否かについては、法解釈上見解が分かれる問題であるが、被申立人は、破産管財人は同法第7条の使用者ではなく、団体交渉義務はないという法解釈に依拠して、団体交渉の名を冠した話し合いには応じていない。

しかし、被申立人の姿勢は、申立人との話し合いそのものを拒否するものではなく、必要な資料も提出して話し合いをするというものであり、平成11年5月21日、申立人と寮の明渡しについて話し合いがなされたのをはじめ、同年9月22日から同年12月4日までの間、J次長ら組合関係者と被申立人との間で、

管財人事務所において少なくとも10回以上労働債権等について話し合いが行われたほか、電話による話し合いも行われたこと、当委員会のあっせんにおいては、4回のあっせん期日が開かれ、双方提出の資料に基づいて未払労働債権に関してあっせんがなされたほか、平成12年11月24日には、申立人と被申立人との間で、自主的な話し合いが行われたこと、これらの話し合い、あっせんの中で、労働債権の存否に関する双方の意見が交換され、また、被申立人から財団の状況及び配当の見通しが説明されたこと、しかし、双方の主張に隔たりが大きく、妥協点を見出すことが困難であったため、あっせんも打ち切られたことが認められる。

第2-4-(3)-シ及びスで認定のとおり、被申立人が平成13年3月13日の債権調査特別期日において、第2次債権届出による債権すべてについて異議を述べた後の同年6月20日、申立人は、労働債権に関する団体交渉を申し入れたが、これに対し、被申立人は、同月28日に、既に双方の主張を尽くしているとして、話し合いの必要はない旨を申立人に回答し、それ以上の話し合いを拒否した。

なお、破産財団の状況は、第2-5で認定のとおりであり、申立人の主張する労働債権に対する配当は、現実には不可能な状況であった。

- (イ) 以上の経過に鑑みれば、被申立人としては、破産法の制約及び破産財団の状況の下で、申立人の理解を求めるために、できる限り話し合いに応じたが、その結果として、話し合いは行き詰まりの状態に達したものと云わざるを得ない。申立人は、被申立人の主張する「話し合い」、「説明」とは、被申立人の見解の押し付けと協議の拒否であり、被申立人は不誠実な対応に終始し、話し合いとは言えないなどと主張するが、そのように認めるべき疎明はないし、むしろ、上記の事実経過に照らせば、被申立人は、破産管財人の立場で、できる限りの話し合いに応じているとみられるから、申立人の主張は採用できない。
- (ウ) 以上の事実によれば、被申立人は、団体交渉の名を冠することには応じなかったものの、団体交渉を実質的にも拒否したとまでは言えないし、また、仮に、今後話し合いを重ねても行き詰まりが打開される可能性はないと考えざるを得ないから、被申立人がこれ以上の話し合いを拒否していることについても正当な理由がないとは言えない。よって、この点で不当労働行為の成立を認めることはできない。
- (3) 支配介入について

ア 申立人の主張の要旨

(ア) 組合は、労働債権に関する団体交渉を申し入れており、解雇予告手当の支払も団体交渉の対象としているところである。

(イ) 組合が団体交渉を申し入れている解雇予告手当の支払に関し、団体交渉を拒否したまま、組合を殊更に無視して、直接組合員に対して解雇予告手当の一部を支払った被申立人の行為は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為である。

イ 被申立人の主張の要旨

(ア) 解雇予告手当については、平成11年6月に申立人組合員も含めたホテル瑞鳳元従業員らに支払っている。

(イ) これは、元従業員の中には、失業保険給付の打切り等により生活費の不足を訴えてくる者がいたことから、特別に裁判所の許可を得て支払ったものであり、何ら不当労働行為に当たる事情は存しない。

ウ 当委員会の判断

被申立人は、第2-4-(1)-クで認定のとおり金員を解雇予告手当として支払ったが、これは、被申立人が、失業保険給付の打切り等によって生活費の不足を訴える元従業員の要求に応えるために、裁判所の許可を得て、組合員、非組合員の区別なく支払ったというものであり、その行為が、殊更に申立人を無視して行われ、申立人を弱体化するなど組合活動に介入する性格のものであるとは認められない。よって、これをもって支配介入であるとは言えない。

3 結論及び法律上の根拠

以上のとおり、申立人の請求には理由がないので、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成14年12月4日

宮城県地方労働委員会

会長 渡邊克彦 ㊟