



# 命 令 書

大阪市西区

申立人 F  
代表者 執行委員長 A

滋賀県栗東市

被申立人 G  
代表者 代表取締役 B

滋賀県大津市

被申立人 破産者 G 破産管財人 C

上記当事者間の平成21年(不)第15号事件について、当委員会は、平成22年12月8日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 G は、申立人に対し、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

F  
執行委員長 A 様

G  
代表取締役 B

当社が行った下記(1)及び(2)の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為をいたしません。

- (1) 貴組合員 D 氏を解雇するに当たって、労使間の協定に違反して、貴組合に

対し事前の協議を求めなかったこと。

(2) 平成20年8月18日、代表取締役 B が貴組合員 D 氏に対し、インターネットを通じて入手した新聞記事を手渡して労働運動を中傷する言動を行ったこと。

2 被申立人 G に対するその他の申立ては、棄却する。

3 被申立人破産者 G 破産管財人 C に対する申立ては、棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

1 破産者 G 破産管財人 C に対し、組合員に対する解雇通知がなかったものとして取り扱うこと

2 G に対し、労働運動を中傷する等の支配介入の禁止

3 G に対し、組合員の解雇及び労働運動への中傷等に関する謝罪文の掲示

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

申立人は、被申立人 G に対し、同社の従業員1名が申立人に加入したことを通知し、申立人と同社との間で組合員に影響を与える問題については、事前に申立人と協議し、労使合意の上で円満に行うとの条項を含んだ協定が締結された。一方、当該組合員は、同社の代表者から労働組合について報じた新聞記事を渡されたり、他の従業員から、当該代表者に申立人に入らないよう言われたとの話を聞くなどした。

本件は、このような状況下で、①被申立人 G が当該組合員を解雇したこと、②同社の代表者の当該組合員に対する言動、③同社の代表者の他従業員に対する言動、④当該組合員を排除して、同社の社員持株会が設立されたこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### (1) 当事者等

ア 被申立人 G (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、食品包装機械の製造及び販売並びに包装用製品の製造及び販売を主たる業としていたが、平成22年3月11日、会社は天津地方裁判所に破産手続開始の申立て(以下、この申立てを「本件破産申立て」という。)を行い、同年4月28日、破産手続開始決定がなされた。本件破産申立時の会社の従業員数は10名未満であった。

##### (甲1)

イ 被申立人破産者 G 破産管財人 C (以下「管財人」とい

う。)は、会社の破産手続開始決定に伴い、大津地方裁判所により選任された破産管財人である。

ウ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント・生コンクリート産業、トラック輸送・建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。なお、組合の下部組織として、会社従業員で組織する H (以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合等」という。)がある。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成20年7月16日、組合等は、同日付けの労働組合加入通知書等を会社に提出し、会社従業員である D (以下、同人が組合に加入する前も含めて「D組合員」という。)が組合に加入したことを通知した。

(甲6、甲7、甲8、甲17、甲19、甲28、甲29、証人 E )

イ 平成20年7月19日、組合等と会社との間で、「会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満に行う」との条項を含んだ協定書(以下、この協定を「20年協定」という。)が締結された。

(甲11、甲17、甲29、証人 E )

ウ 平成20年8月18日、会社代表取締役の B (以下「B社長」という。)は D 組合員に対し、「こんなん知ってるか」と言い、インターネットを通じて入手した労働組合に関する新聞記事を手渡した(以下、この B 社長の言動を「8.18言動」という。)

(甲12、甲28、乙30、証人 D )

エ 平成20年9月12日、会社の従業員1名が D 組合員に対し、B社長から組合に入るなど言われた旨発言した。

(甲28、乙24、乙30、証人 D )

オ 平成20年9月、会社の従業員を構成員とする親睦会が結成され、D組合員は、親睦会に加入した。しかし、同年11月分賃金において親睦会費が控除された従業員は、D組合員ほか1名であって、その後、D組合員は親睦会を脱退し、同年12月分賃金において親睦会費が控除された従業員はいなかった。

(甲13、乙30、証人 D )

カ 平成20年11月8日、会社の社員持株会を設立するための発起人会が開催された。出席者は従業員4名であったが、この中に D 組合員は含まれていなかった。

(甲28、乙30、証人 D )

キ 平成20年12月15日、会社は、組合等に対し、D 組合員の賃金削減を申し入れた。組合等と会社との間で、このことを議題とした団体交渉（以下「団交」という。）が、同21年1月13日、同月22日、同月30日に開催された（以下、これらの団交をそれぞれ「1.13団交」、「1.22団交」、「1.30団交」という。）。なお、同年2月14日には、両者間で協議（以下「2.14協議」という。）が行われた。

(甲25、甲26、甲27、甲29、乙30、証人 D 、証人 E )

ク 平成21年3月9日、会社はD 組合員及び組合等に対し、同組合員を同年4月30日限りで解雇する旨通知した。なお、会社は、同組合員を同日限りで解雇した（以下、この解雇を「本件解雇」という。）。

(甲16、甲17、甲28、乙14、乙15、乙30、証人 D )

ケ 平成21年4月2日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

コ 平成22年3月11日、会社は本件破産申立てを行い、同年4月28日、破産手続開始決定がなされた。

サ 平成22年9月22日、当委員会は、組合からの当事者追加申立てを受け、管財人を被申立人として追加することを決定した。なお、組合は、管財人の当事者追加にあたって、管財人に対しては、本件解雇についてのみ、救済を請求した。

### 第3 争 点

#### 1 本件解雇は、不当労働行為に当たるか。

##### (1) 組合の主張

本件解雇は、賃金の減額が行えないことを理由としているが、これは、会社が解雇回避努力を尽くしていないことを自白するに等しい。会社が解雇回避努力を行うことなくD 組合員を解雇して、同組合員を会社から排除しようとしたのは、組合員であるが故であって、かかる対応は、労働組合法上の不利益取扱いに該当する。

B 社長は、従前から、組合以外の労働組合に対しても嫌悪の情を隠さず、また、D 組合員の組合加入を通知して以降の一連の対応から、B 社長が組合を嫌悪していたことは明らかである。

組合は、会社との賃下げを議題とする団交において、労使正常化が優先課題であって、その点が改善されれば、賃下げ提案について前向きに協議する旨伝えていたにもかかわらず、会社の不誠実な対応の話題等に時間が取られて、協議が進展しなかった。団交において、B 社長は、D 組合員の性格が変わったら、賃金削減を考え直すと発言するなどした。2.14協議において、組合は、D 組合員を本来業務ではないメンテナンス業務の担当にするとの会社の要請に協力する姿勢を示し、賃

下げについては一方的に行わず、労使協議の上円満に行うよう申し入れた。しかし、会社は、賃金削減が実施できないとして、一方的に本件解雇を行った。

会社は、賃下げについて、平成21年3月7日を回答期限として、合意を求めたが組合がこれに応じなかった旨主張するが、組合事務所には会社を送信したと主張するファックスを受信した形跡はなく、会社から送信の確認を求める電話もなかった。したがって、組合は、平成21年3月7日を賃下げの回答期限とは認識していなかった。

さらに、本件解雇は、20年協定に反して、事前の協議及び合意なく行われたもので、支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張

本件解雇は、突然襲ってきた不況の中での経営上の判断の結果である。

会社の経営状況は非常に悪く、賃金の減額を持ち出さざるを得ない状況であった。会社は、1.13団交等において、解雇者を出さないために協力をお願いしたいと述べ、賃金の減額に応じてもらえなければ、整理解雇の可能性があるとまで言及した。2.14協議においても、会社は、3月分の賃金より賃金減額を行いたい旨提案したが、その後、1週間しても組合から返答がないため、ファックスで回答を求めたところ、組合は協議日の回答を待つてほしい旨回答した。しかし、その後も回答がなかったため、会社は再度、平成21年3月7日を回答期限として、ファックスで回答を督促したが、組合からの返答はなく、会社は賃金減額の交渉は終了したと判断し、45歳以上の従業員を解雇、役員を解任することにし、D組合員もその対象となった。したがって、本件解雇はD組合員が組合員であること等とは無関係である。また、賃金減額交渉において、組合は交渉はするが合意はしないとの態度に終始しており、労使間で妥結できなかったことの責任は、組合にある。

## (3) 管財人の主張

本件解雇の有効性については、会社の主張を援用する。

会社は、D組合員らを解雇したものの、経営状態はさほど好転せず、その後1年も経たないうちに破産申立てをしていることからすると、当時から経営状況が悪化していたことは明らかである。したがって、経営状況に関する会社の主張は、その後の破産申立てという事実からも裏付けができ、信用できる。

## 2 8.18言動は不当労働行為に当たるか。

### (1) 組合の主張

B社長はD組合員に対し、インターネットから入手した「極左の中には武装闘争から労働・大衆運動にシフトする動き」などと記載されたニュース記事をうれしそうな様子で「こんなん知ってるか」と言って、見せた。これは、D組合員に

としては、「お前のおる組合は過激派やで。こんな組合は、やめろ。」と言われたとしか感じられないものであり、組合を誹謗して脱退を促そうとするものである。かかる行為は、支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張

B 社長は、D 組合員に対し、過激派と労働組合に関する記事を渡したが、この記事は、組合のホームページにリンクしていた過激派の労働組合についてのものであった。組合のホームページにリンクさせていたことからすれば、当該組織と組合が連携していることは明らかである。

B 社長が組合員以外の従業員に対しても当該記事を提供したのならともあれ、D 組合員に対し、情報提供を一度行ったのみで、団結権の侵害に当たるとはいえない。

- 3 B 社長は新入社員に対し、労働組合に入らないよう発言したか。また、そうであったとしたら、そのことは、不当労働行為に当たるか。

## (1) 組合の主張

D 組合員は、従前派遣社員として会社で働いており、その後会社に雇用されることになった当該新入社員から直接、B 社長から組合に入るなど言われた話を聞いており、B 社長がこのような発言をしたことは明らかで、このことは支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張

会社が当該新入社員に確認したところ、同社員が、B 社長から組合に入るなど言われた旨発言したことは認めた。しかし、同社員によると、D 組合員が、B 社長の発言や行動等を同社員を通じて詮索するようになり、また、同組合員から組合への加入を促される等されていたため、労働組合への加入意思はなく、正直なところ、社内の問題にあまり関わりたくなかったので、実際には B 社長から言われたことはなかったにもかかわらず、勧誘を断ち切るため、上記のとおり発言したことがあるとのことであった。

社長は、当該新入社員に対し、組合に加入しないよう述べたことはなく、会社には不当労働行為に該当する点はない。

- 4 会社は、D 組合員以外の従業員を親睦会から脱退させた上、D 組合員を排除して社員持株会を設立させたのか。また、そうであったとしたら、そのことは、不当労働行為に当たるか。

## (1) 組合の主張

会社は、平成20年9月1日に、突然、親睦会を結成したが、同年11月8日には、結成したばかりの親睦会の規約を脱退自由へと変更した。さらに、その変更と同時

に、D 組合員以外の従業員に対して、会社部長から、親睦会を抜けて持株会に入ってくれという働きかけがあり、D 組合員と他1名以外の全従業員が親睦会を脱退した。会社は、組合嫌悪をきっかけとして、D 組合員以外の従業員を親睦会から脱退させた上、D 組合員を排除して社員持株会を設立しており、このことは支配介入に当たる。

## (2) 会社の主張

会社がD 組合員以外の従業員を親睦会から脱退させたことはないし、そうしなければならない理由もない。親睦会からの脱退と社員持株会の設立には何の関係もない。

社員持株会の加入申込書はD 組合員にも配布されており、D 組合員も社員持株会に加入できるのであって、加入しないのは本人の意思によるものである。なお、

D 組合員が社員持株会の発起人会に呼ばれなかったが、発起人会は持株会の設立の手續にすぎず、このことに違法な点はない。

## 第4 争点に対する判断

### 1 争点1（本件解雇は、不当労働行為に当たるか。）について

#### (1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

##### ア D 組合員の組合加入と20年協定の締結について

(ア) 平成20年7月11日、会社は、D 組合員に対しメールで文書を送信し、同月21日より、会社の賃金体系を基本的に変更し、時間外勤務手当等を全額支払うようにすることとし、賃金を月当たり18万円に時間外勤務手当等を加算した額にすること等を通知した（以下、この文書を「7.11文書」という。）。

当時、D 組合員の賃金は年額で定められ、その額は約550万円であった。賃金は、月ごとに支給され、時間外勤務手当は支払われていなかった。

(甲2、甲3、甲17、甲28、乙1、証人 D )

(イ) 平成20年7月12日、D 組合員とB 社長との間で面談が行われた。その席上、B 社長は、D 組合員が7.11文書を全従業員あてにメールで転送したことに言及した後、「お前がターゲットやねん、はっきり言うたら」と発言した。また、面談中にB 社長が、「あんた、働き方変えんかね。君のそのキャラクターを大事にされてるとこ、大事にしてくれはるとこ探した方が早いんじゃないすか」と発言したことがあった。

(甲5、甲28、証人 D )

(ウ) 平成20年7月16日、組合等は、同日付けの労働組合加入通知書等を会社へ送付し、D 組合員が組合に加入したことを通知した。

(甲6、甲7、甲8、甲17、甲19、甲28、甲29、証人 E )

(エ) 平成20年7月19日、組合等と会社との間で、「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満に行う」との条項を含んだ協定書（20年協定）が締結された。

（甲11、甲17、甲29、証人 E ）

(オ) 平成20年7月21日以降も、D 組合員の賃金体系は、従前のままであった。

（甲29、証人 E ）

イ D 組合員の賃金削減を議題とする団交等について

(ア) 平成20年12月15日、会社は、組合等に対し、同日付け文書（以下「12.15文書」という。）を送付し、会社は、年内は資金の借入れにより乗り切れるが、来年1月以降の受注不振ははっきりしてきており、現状の賃金の維持が困難なことは明白であるとして、D 組合員の賃金を年額で20%削減するとして、435万円にすることを申し入れた。

なお、この文書には、「先の見えないこの不況を一人の解雇者を出さずに乗り切りたいと存じます。背に腹は変えられない状況であることは間違いありませんので、重ね重ねご理解下さい。貴会のご協力の後、他従業員に適用いたします。但し残業支給対象者は除きます。（既に減額になっているため）」との記載があった。

（甲17、乙2、乙30）

(イ) 平成21年1月13日、1.13団交が開催された。その概要は以下のとおりである。

a 会社は、昨年末に新たに650万円を借入れざるを得なかったこと等をあげて、昨年10月以降の不景気の影響で、経営状態が著しく悪化し非常事態に突入しているとして、D 組合員の賃金の削減に同意するよう求めた。組合は、組合結成した当初から、会社が違った対応を取ってきたのであれば、協力しようという話にもなるが、と返答した。会社は、会社を存続させるには、リストラをせざるを得ない状態で、そうしたくないから、賃下げを提案している旨述べ、賃下げ提案に同意してもらえないのであれば、45歳以上の従業員の希望退職を募り、おそらくは応募がないと思われるので、基準を決めて、解雇を行わざるを得ない旨述べた。また、会社は、組合から、会社が組合を敵視している等といわれても、敵視うんぬんの問題ではなく、会社は20年協定締結以降は、特段、組合を敵視するような行為はしていないとした上で、賃下げに応じてもらう以外に、乗り切る手段はない経営状況である旨述べた。組合は、労働組合なので、安易にうんとは言えないと述べ、賃金を急に変更されたら労働者の生活に深刻な影響が出るため、時期が来たら話をしたい

い旨述べた。会社は、経営にとっては、今がその時期で、今から準備しないと間に合わない旨返答した。組合は、春闘で一定の方向が出て、話し合いの中で解決できるなら、その方向を探りたいという気はしていたが、それがだめなら仕方ない旨述べ、これに対し、会社は、今、実施してほしい旨返答した。

b 組合は、会社は、賃金削減の提案は D 組合員の年棒制の時期の区切りの時点ですべきである旨述べたところ、会社は、年棒制の時期の区切りの時点はなく、これまで、入社して何年目だから賃金を上げないとならないと考えた時に上げてきており、会社には雇用契約のようなものはない旨返答し、平成20年10月以降の不況に対し、このままでは会社がもたないとしてお願いしている旨述べた。また、会社は、会社は、金がある時はどんどん使い、ない時は我慢するという零細企業である旨述べ、組合は、零細企業でも計画性を持って事業をしていかなければならない旨述べたのに対し、会社は、「うちは、あかん会社やから、そんな会社にいたらあかん」と述べた。さらに、組合は、労働者にしわ寄せを押し付けてはならないと述べたところ、会社は、押し付けておらず、協力を依頼している旨返答し、加えて「経営陣は先に報酬を下げており、こちらも苦勞しており、労働者に対するしわ寄せを先に行っているわけではない」と述べた。会社は、現在年商の半分以上の借金を抱えており、会社の存続のためには、ある程度の賃下げに応じてもらうしかない旨述べたところ、組合は、どのレベルかと尋ね、会社は事前に書類で提案していると返答したが、組合は、今、持っていないと述べた。

c 会社は、この団交中に、組合に対し、経営に関する数値を記載した試算表及び明細書を交付し、専門家に見てもらおうよう求めた。また、以前、組合に対し、決算書を交付したことがあったとして、それを確認するよう求めた。会社が、同20年10月以降、この不景気に突入したのであるから、賃下げに協力してほしい、また、協力するのが当たり前ではないのかと述べたところ、組合は、当たり前というその感覚に問題があるとし、続いて、D 組合員と B 社長との間のやりとりについて、組合もいろいろ聞いているとして、その辺を改めるべきである旨述べた。これに対し、B 社長は、D 組合員は、B 社長に対して、相変わらずため口であり、B 社長に対しても改めてほしい旨述べた。

(甲17、甲25、甲29、乙30、証人 E )

(ウ) 会社は、組合等あてに、平成21年1月15日付け文書を送付した。会社は、この文書により、①組合等は、1.13団交で、(i) 会社との間に信頼関係がないため、賃下げ提案には協力できない、(ii) 無計画な経営で今日の状況を想定

できなかったのは、使用者の責任であって、労働者に転嫁してはならないと主張した、②これに対し、会社は、（i）会社は20年協定締結以降、協定を遵守している、（ii）当社は組合の指摘どおり、労働契約書もないような企業で、不況の到来を予知できないのであって、このような会社にしがみつ়理由はわからない、と考えている、③組合は1.13団交で、12.15文書を持参しない上、会社が提示した試算表等も見ようともしておらず、検討の意思がなかったと思わざるを得ない、と主張するとともに、社員の解雇をさけるため、再度、交渉の余地があれば協議を行うよう申し入れた。

（甲17、乙3、乙30）

（エ）平成21年1月22日、1.22団交が開催された。会社は、月800万円の粗利も上げることはできないにもかかわらず、経費は800万円掛かっている旨述べ、異常事態が起こっており、一旦組合に引いてほしい旨述べた。組合は、会社としては引いてほしいということは当然とは思いますが、労働組合としては原則論では受け入れ難く、分会設立以来、組合は、要求事項を勝ち取ったことはなく、逆に、会社からの提案を容れるなどしてきた旨述べた。

会社は、賃金減額提案は、組合活動に関連して行っているのではない旨述べたが、組合は、我々は出てきた現象に関して困るといわざるを得ない旨返答し、さらに、分会設立直後から、B社長は、組合脱退懲慥に当たるようなことを多々行っており、それについて謝罪文を提出して、その点をはっきりさせてほしい旨述べた。B社長は、20年協定を締結したことに言及し、その段階がスタートになっており、それ以前の話には乗れない旨返答した。組合は、再度、謝罪文の提出を求め、B社長は、謝罪文を提出すれば、今回の賃下げ提案を認めてくれるかと尋ねたところ、組合は、検討すると返答し、B社長が、検討するのか、認めるのかははっきりさせるよう求めると、組合は、検討するというのは前向きに検討するという意味である旨述べた。組合は、B社長が組合を嫌悪していないか、D組合員と今後、どのような関係を保っていきたいか、というあたりが明確になれば、話し合いに応じることはある旨述べ、これに対し、B社長は、組合に嫌悪感を持っていたら、こんなに長く話をしない旨述べた。

（甲17、甲26、甲29、乙30、証人 E ）

（オ）平成21年1月30日、1.30団交が開催された。組合は、D組合員が同月20日を含む3日間、体調不良を理由として出勤しなかった際に、B社長が連絡をしてきたD組合員の妻に対し、「いつまでも休んどいて結構」と言い、出勤してきたD組合員に対し、「休んだ翌日には、みんなに謝って回るもんや」と言ったとして、会社に対し、抗議した。会社は、有給休暇であったとしても、

現実に周りの人に対し、仕事に関して迷惑をかけているのであるから、軽く謝るべきである旨述べ、組合は、「いつまでも休んどけ」等と言うのは誤りであるとし、休んだ翌日、頭下げて回れというのも、おかしい旨述べた。組合は、体調を崩して休ませてほしいと電話連絡してきた人にそのような発言をするのが会社の姿勢であれば、組合は会社を信頼できないとして、話し合いをするのは無理である旨述べた。会社は、今日、話が付かないのであれば、リストラを行う旨述べた。

(甲17、甲27、乙30、証人 D )

(カ) 平成21年1月31日、D 組合員は、会社のコンピューターのLANに保存されていた電機の回路設計に関するデータを会社の承諾を得ず、移動させた。これにより、従業員数名が、当該データを閲覧できない状況になった。

(甲28、乙30、証人 D )

(キ) 平成21年2月14日、D 組合員が会社で働き続けるための条件を話し合いたいとの組合からの申出を契機に、2.14協議が開催された。会社は、①受注がないため、D 組合員は、メンテナンス業務を行うことにすること、②3月分の賃金から賃下げを行うこと等を提案した。組合は、D 組合員の業務をメンテナンスのみにすることは承服できないと回答した。また、2.14協議において、労使間で、賃下げに関する合意はなされなかった。なお、この協議にD 組合員は同席しなかった。

なお、当時、D 組合員が主に担当していた業務は、受注減の影響により、減少していた。

(甲17、甲29、証人 E )

ウ 本件解雇通知手交に至る経過について

(ア) 平成21年2月21日、会社は組合等あてにファックスで、回答の督促の件と題する同日付け文書（以下「2.21ファックス文書」という。）を送付した。この文書には、2.14協議で組合はD 組合員の賃金削減についての回答を留保したとして、賃金削減についての回答を1週間待ったが組合からの返事がないため、同月25日までに回答するよう求める旨記載されていた。

(甲17、乙11、乙30)

(イ) 平成21年3月3日、会社は組合等あてにファックスで、回答の督促の件と題する同日付け文書（以下「3.3ファックス文書」という。）を送付した。この文書には、①同年2月23日、組合から回答延期の連絡があり、さらに1週間、回答を待ったが、未だ、回答がないため、同年3月7日までに回答をするよう求める、②同年3月25日支給分から賃下げを行う旨記載されていた。

なお、会社のファックス送受信記録によると、2.21ファックス文書及び3.3ファックス文書のいずれについても組合あてに文書を送った旨の記録は残っているが、会社は組合に対して、電話によるファックスの受信確認等を行わなかった。

また、組合は会社に対し、同月9日に至るまで、D組合員の賃金削減について協議を申し入れるなどの意思表示をしなかった。

(甲17、乙12、乙30)

(ウ) 平成21年3月9日、会社はD組合員に対し、同年4月30日限りでの解雇を予告するとして文書を手交した。この文書には、解雇理由として、賃金削減が実施できないため、不況対策として会社の組織変更を行うとした上で、D組合員は、45歳以上であって、整理解雇対象者に該当する旨記載されていた。

同日、会社は組合等あてに、通知書と題する同日付けの文書(以下「3.9組合あて通知書」という。)を送付した。この文書には、①同20年10月以降の急激な経済情勢の悪化による影響を受けており、この危機を回避するためには経費の削減が必須である、②会社の賃金は、零細企業としては高く、今後の不況を乗り越えるには維持が困難であるため、賃金削減を提案して協議に入ったが、1.13団交では合意に至らず、組合からは初めから合意するつもりはないとの発言もあった、③会社は、組合と労使合意を前提で協議を行ってきたが、組合は会社からの督促にもかかわらず、回答を保留し、さらに組合が同21年3月7日の回答期限を無視したことから、減額交渉を拒否したものと判断した、④会社は賃金の削減に同意が得られなかったため、人員削減を選択せざるを得ず、同年4月30日付けで、45歳以上の従業員の解雇と役員解任を実施することにした、⑤解雇の対象者には、D組合員が含まれているため、通知する旨記載されていた。

(甲16、甲17、甲28、乙14、乙15、証人 D )

(エ) 平成21年4月30日、会社はD組合員を同日限りで解雇した。

(甲17、乙30)

(オ) 平成21年3月現在、会社においては、時間外勤務手当が支払われない管理職は2名であったが、このうち、1名は、45歳以上で整理解雇対象者に該当するとして、同年4月30日限りで解雇された。また、残り1名に関しては、同年5月分賃金より、月額10万円の管理職手当を廃止することになった。

さらに、同年4月30日限りで、会社の役員1名が解任された。

なお、上記の解雇された管理職及び解任された役員は、組合員ではなかった。

(甲17、乙30)

(カ) D 組合員は、会社を相手方として、本件解雇の無効を主張して、労働契約上の権利を有する地位の確認及び賃金の仮払を求める仮処分を申請したところ、平成21年6月16日、大津地方裁判所は、解雇回避努力が尽くされたと認めるのは困難であり、被解雇者選定の合理性及び解雇手続の相当性についても疎明されているとは認められない等として、本件解雇は無効というべきであると判断し、会社が、D 組合員に対し、同年6月から同22年5月までの間、月ごとに25万円を仮払することを命じ、その余の申立てを却下する旨決定した。

(甲17)

エ 会社の経営状況について

(ア) 会社の決算報告書によると、平成18年度から同20年度の営業状況は、以下のとおりである。

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
売上総利益	77,193,193	71,424,337	93,919,979
営業利益	858,619	2,348,099	1,497,797
経常利益	- 3,713,826	208,495	- 1,532,549
当期純利益	- 3,783,726	138,048	- 1,699,408

(単位 ; 円)

(甲17、乙4、乙5、乙20)

(イ) 会社の受注表によると、平成20年4月から同年9月の間の受注は約55件で、粗利（売上総利益）は約6,565万円である一方、同年10月から同21年3月の間の受注は、約30件で、粗利（売上総利益）は約2,962万円であった。

(乙7、乙8、乙9)

(ウ) 平成22年3月11日、会社は大津地方裁判所に本件破産申立てを行い、同年4月28日、破産手続開始決定がなされた。

(2) 本件解雇は、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、本件解雇は組合員であるが故に行われた旨主張し、会社は、経営状況の悪化から45歳以上の従業員を解雇することにし、D 組合員がその対象となったもので、本件解雇は同組合員が組合員であること等とは無関係である旨主張する。

イ 会社の経営状況は、前記(1)エ(イ)認定のとおり、平成20年度後半の受注状況は、件数、売上総利益とも同年度前半に比べて半減していることが認められる。

また、前記(1)イ(ア)から(エ)認定のとおり、会社は、賃下げを提案した当初から、経営状況が著しく悪化しているとして、賃金の削減に応じてもらえないならば、リストラをせざるを得ない旨述べ、経営状況に関する数値を提示した上、

組合等の同意を求めており、これに対し、組合は、会社との信頼関係等を理由に賃下げに応じ難い旨返答しているが、会社の経営状況が悪化していること自体には、異を唱えていないこと、が認められる。また、会社の経営状況に関する数値が虚偽であると認めるに足る疎明はない。さらに、前提事実のとおり、会社は本件解雇の約1年後、本件破産申立てを行っており、破産手続開始決定がなされている。

以上のことからすると、本件解雇直前の会社の経営状況は、かなり悪い状況にあり、人件費を削減するなどの経営立直し策を講じることを必要とする状況にあったことが推認できる。

ウ 次に、本件解雇までの経過についてみると、前記(1)イ(ア)から(エ)認定のとおり、会社は12.15文書で、翌年1月以降の受注不振ははっきりしてきており、現状の賃金の維持が困難なことは明白であるとして、D組合員の賃下げを申し入れ、その後も、団交等で、組合に対し、経営に関する数値を記載した試算表及び明細書を交付するなどし、繰り返し、経営状況の悪化を理由に賃下げへの協力を求めており、会社が、まず、賃下げ実施による経営立直しを図っていたことは明らかである。

また、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、会社の3.9組合あて通知書には、組合は、会社からの督促にもかかわらず、賃下げについての回答を保留し、さらに平成21年3月7日までの回答期限を無視したため、減額交渉を組合が拒否したものと判断した旨の記載があることからすると、会社は、賃下げについて組合の同意を得られないとして、賃下げを断念し、解雇を選択するに至ったとみるのが相当である。

なお、賃下げの回答期限については、組合は、同日を回答期限とは認識していなかった旨主張するところ、前記(1)ウ(ア)、(イ)認定のとおり、会社は、期限を定めて、賃下げ提案への回答を求めた2.21ファックス文書及び3.3ファックス文書を送信していることが認められるものの、その際、組合に対し、受信確認を行わなかったことが認められることからすると、組合が文書の受信に気付かなかった可能性もあり、組合は平成21年3月7日が賃下げ回答の最終期限であり、この時点までに賃下げに応じなければ、ただちに人員削減が実施される、とまでは認識していなかった可能性も否定できない。

しかし、組合と会社間のD組合員の賃下げについての協議状況についてみると、前記(1)イ(エ)、(キ)、ウ(イ)認定のとおり、①1.22団交において、組合は、B社長が組合を嫌悪していないか、D組合員と今後、どのような関係を保っていきたいか、というあたりが明確になれば、話し合いに応じることはある旨述べ、

B 社長は、組合に嫌悪感を持っていたら、こんなに長く話をしない旨述べたこと、②2.14協議において、会社は、3月分の賃金からの賃下げを再度、提案したが、労使間で賃下げに関する合意はなされず、その後も平成21年3月9日に至るまで、組合は、賃金問題について協議を申し入れるなどの意思表示をしなかったことが認められる。

そうすると、賃下げ提案後、約3か月を経た段階でも、信頼関係の欠如を問題にする組合と会社との間で、賃下げについての協議が平行線になっていたこと自体は明らかである。

エ 解雇対象者の人選については、会社は45歳以上の従業員を解雇したり、役員から解任したりした旨主張しているところ、前記(1)ウ(オ)認定のとおり、D組合員の他にもD組合員への解雇通知と同日付けで、45歳以上であった管理職1名が解雇されており、役員1名も解任されているが、これらの者は組合員ではないことが認められる。また、45歳以上の従業員で解雇されなかった者がいるとの疎明もない。

オ 以上を総合すれば、本件解雇は、会社が経営悪化を理由に行ったものとみるのが相当である。

カ ところで、組合は、本件解雇は、20年協定に反して、事前の協議及び合意なく行われており、労働組合法第7条第3号に違反する旨主張するので、この点について、検討する。

キ 前提事実及び前記(1)ア(エ)認定のとおり、組合等と会社との間で、「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議し、労使合意の上で円満に行う」との条項を含んだ20年協定が締結されている。

ク しかし、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、会社が組合に対し、D組合員を解雇する予定であることを通知したのは、D組合員に解雇予告を通知した日と同日であって、それ以前に、組合に対し、D組合員の解雇についての協議を申し入れたとする疎明はない。

なお、前記(1)イ(イ)、(エ)、(オ)認定のとおり、D組合員の賃下げに関しては、繰り返し、労使間で協議がなされ、その中で、会社は、組合が賃金削減に同意しないのであれば、リストラを行わざるを得ない旨発言したことは認められるが、会社が、解雇対象者の範囲等を具体的に明かして、D組合員がその対象に含まれるとして、解雇通知を発する前段階としての事前協議を求めたと認めるに足る疎明はない。

ケ 以上のとおりであるから、本件解雇は、会社が経営悪化を理由に行ったものと

みるのが相当であって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為とはいえないが、その手続きに当たっては、20年協定に違反して行われたものというべきであって、かかる行為は、組合を弱体化させる支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に違反する不当労働行為である。

コ なお、組合は、この争点に関して、会社及び管財人に対し、救済を求めているところ、管財人は、破産財団の財産管理を行う限度において、労働関係上の諸利益に対して実質的な影響力ないしは支配力を及ぼす地位にあり、破産手続開始前に会社がなした不当労働行為に伴うバック・ペイ等の金銭債務について会社の責任を引き継ぐものである。

しかるに、本件においては、20年協定に違反したことから労働組合法第7条第3号には違反するが、本件解雇自体は労働組合法第7条第1号には違反しないと判断されるものであるから、会社から管財人に引き継がれるべき不当労働行為に係る債務はなく、管財人に対する申立ては棄却する。

## 2 争点2 (8.18言動は不当労働行為に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 8.18言動の概要は、以下のとおりである。

平成20年8月18日、B社長はD組合員に対し、「こんなん知ってるか」と言い、インターネットを通じて入手した新聞記事を手渡した。

その新聞記事には、「過激派に高齢化の波 闘争形態変更も本質変わらず」との見出しがついており、文中には、近年、極左の中には武装闘争から労働・大衆運動にシフトする動きもみられる、「4大産別」の労働組合への働きかけを強め、「改憲阻止」や「日の丸・君が代不起立」などを闘争課題に据えるなどしている、ある極左の一派については労働組合への浸透等で勢力を拡大しており、警察当局によれば、活動家は約5,300人に上り、豊富な資金を背景に非公然、非合法活動を続けている等の記載があった。

(甲12、甲28、乙30、証人 D )

イ 平成20年11月8日の団交において、組合はB社長に対し、インターネットを通じて過激派に関連した記事を手渡し、D組合員に見せたことがあるかと確認を求めた。B社長が肯定したところ、組合は、どういう意図でやったのか、質問し、それに対し、B社長は、本人がどういう形で組合に関わっているのか知りたかった等と返答した。

(甲23)

(2) 8.18言動は不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 8.18言動は、前提事実及び前記1(1)ア(ウ)、2(1)ア認定のとおり、組合等

が D 組合員の組合加入を通知した約 1 か月後に行われていることが認められる。

イ 8.18言動により D 組合員に手渡された新聞記事の内容は、前記(1)ア認定のとおり、過激派の一派が労働組合への浸透等で勢力を拡大しており、非合法活動を続けているとする記載等を含むものであって、労働組合活動には問題があるとの印象を与えかねない記事であることは明らかである。また、前記(1)イ認定のとおり、団交において、B 社長は、この記事を D 組合員に手渡した意図を問われ、本人がどういう形で組合に関わっているのか知りたかった等と返答したことが認められるところでもあるが、一方、D 組合員に対し、かかる記事を提示しなければならない特段の事情があったと認めるに足る疎明もない。

ウ 以上のとおりであるから、8.18言動は、D 組合員に対し、B 社長が労働組合活動には問題があるとの意思を表明し、労働運動を中傷したものとみるのが相当であって、労働組合活動に支配介入したものとわざるを得ず、かかる行為は、労働組合法第 7 条第 3 号に違反する不当労働行為である。

3 争点 3 ( B 社長は新入社員に対し、労働組合に入らないよう発言したか。また、そうであったとしたら、そのことは、不当労働行為に当たるか。 ) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成20年7月から、会社で勤務していた派遣社員 1 名は、同年9月から、会社に雇用され勤務するようになった。同月12日、D 組合員と当該新入社員と 2 人のみの場で、D 組合員が組合や B 社長について言及したところ、当該新入社員は B 社長から組合に入るなど言われた旨発言した。

(甲28、乙24、乙30、証人 D )

(2) B 社長は新入社員に対し、労働組合に入らないよう発言したか。また、そうであったとしたら、そのことは、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア認定のとおり、平成20年9月12日、当該新入社員が D 組合員に対し、B 社長から組合に入るなど言われた旨発言したことが認められる。

イ しかし、当該新入社員が、D 組合員との会話において、何時、どのような局面で、B 社長はかかる発言をしたかに言及したとする疎明はない。

また、当該新入社員がかかる発言をするに至るまでの D 組合員との会話の内容についての具体的な疎明もなく、当該新入社員がいかなる趣旨で、かかる発言をしたかは明らかではない。この点について、会社は、B 社長はそのような発言はしておらず、当該新入社員に確認したところ、実際には B 社長から言われたことはなかったが、D 組合員からの組合加入の勧誘を断ち切るため、B 社長から組合に入るなど言われた旨発言したとの回答を得た旨主張しているところ

であるが、かかる主張にも一定の合理性があり、当該新入社員が組合加入の勧誘を断ち切るため、方便として、上記のように発言した可能性は否定できない。

そうすると、当該新入社員が D 組合員との会話において、かかる発言をしていたとしても、B 社長が当該新入社員に対し、労働組合に入らないよう発言したと認めることはできない。

ウ 以上のとおりであるから、この点に関する組合の申立てを棄却する。

4 争点4（会社は、D 組合員以外の従業員を親睦会から脱退させた上、D 組合員を排除して社員持株会を設立させたのか。また、そうであったとしたら、そのことは、不当労働行為に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 親睦会の結成と会社従業員の脱退について

(ア) 平成20年9月、会社従業員相互の親睦融和を図り、従業員の協調性を養うことを目的として、会社の従業員を構成員とする親睦会が結成された。

同月1日付けの親睦会規則によれば、年1回12月に1泊2日の旅行を実施することとし、社長は、親睦会より招待された場合には、親睦会の行事に参加できることとされていた。なお、親睦会への加入は任意であり、行事への参加は自由であるが、在職中の脱退は認めないとされていた。また、会費については、各従業員の給与から控除されることになり、9月分賃金より実施された。

(甲13、甲28、証人 D )

(イ) D 組合員は、平成20年9月中に、親睦会に加入した。

(ウ) 親睦会は、平成20年12月6日から1泊2日の旅行を予定したが、B 社長は酒席で D 組合員との同席は避けたほうが無難と判断し、この旅行に参加しない旨親睦会に通知した。結局、同日からの旅行は実施されなかった。

(エ) 平成20年11月8日、親睦会は、脱退は任意とすることを含む規則改正を行った。

なお、同月25日支給の11月分賃金において、親睦会費の控除を受けたのは、D 組合員のほか1名であったが、その後、D 組合員は脱退し、遅くとも、同年12月25日までには、親睦会に加入している者はいなくなった。

(甲14、甲28、乙30、証人 D )

イ 社員持株会の結成について

(ア) 平成20年11月8日、会社の社員持株会を設立するための発起人会が開催された。出席者は従業員4名であったが、この中に D 組合員は含まれていなかった。

(甲28、乙30、証人 D )

(イ) 平成20年12月1日、社員持株会が設立された。

同日付けの持株会規則によれば、会員は申し込み口数を毎月給与及び賞与時に積み立て、社長が株式を放出する際に、その株式を持株会が同会の名義として買い取るものとされており、会の目的は、「社長の退任に伴う G

の社長の株式の受け皿として、当会が会員の積立金より取得し、株の安定化と会員の会社への発展に寄与すること、及び会員相互と株主との調和を図ることを目的とする。この目的のために本会は株主と合同で懇親会等の行事を行う場合がある」とされていた。

(甲15、乙18)

(ウ) 社員持株会の入会申込書は、D 組合員を含む従業員に配布された。

(乙30)

(2) 会社は、D 組合員以外の従業員を親睦会から脱退させた上、D 組合員を排除して社員持株会を設立させたのか。また、そうであったとしたら、そのことは、不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ア(エ)、イ(ア)認定のとおり、①平成20年11月8日、親睦会は脱退は任意とする旨の規則改正を行い、その後、脱退が相次ぎ、遅くとも同年12月25日には、加入している者はいなくなったこと、②同年11月8日に、会社の社員持株会を設立するための発起人会が開催されたこと、が認められ、親睦会が実質的に活動を停止した時期と、社員持株会の設立の時期が近接しているということができる。しかし、親睦会の実質的な活動停止と社員持株会の設立に何らかの関連があると認めるに足る疎明及び会社が従業員の親睦会からの脱退に関わっていたと認めるに足る疎明は、いずれもない。

イ また、前記(1)イ(ア)認定のとおり、社員持株会の設立のための発起人会の出席者に D 組合員が含まれていなかったこと、は認められるが、前記(1)イ(ウ)認定のとおり、社員持株会の入会申込書は D 組合員を含む従業員に配布されており、D 組合員の社員持株会への加入を妨害するような行為があったと認めるに足る疎明もない。

ウ 以上のとおりであるから、会社が、D 組合員以外の従業員を親睦会から脱退させた上、D 組合員を排除して社員持株会を設立させたと認めることはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

## 5 救済方法

組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文1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条の12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23年1月11日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印