



命 令 書

大阪市西成区
申立人 X 3
代表者 執行委員長 X 1

大阪府泉佐野市
申立人 X 4
代表者 執行委員長 X 2

大阪府泉佐野市
申立人 X 5
代表者 分会長 X 2

大阪府和泉市
被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 Y 1

大阪市中心区
被申立人 Y 5
破産者 Y 4 破産管財人
弁護士 Y 2

上記当事者間の平成27年(不)第21号事件について、当委員会は、平成28年12月21日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理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 Y 4 は、申立人 X 5 が平成27年4月10日付けで申し入れた団体交渉に、従業員を解雇するに至った経緯を説明

するなどして誠実に応じなければならない。

- 2 被申立人 Y 4 は、申立人らに対し、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

X 3

執行委員長 X 1 様

X 4

執行委員長 X 2 様

X 5

分会長 X 2 様

Y 4

代表取締役 Y 1

当社が行った次の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第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) 平成27年4月9日に開催された団体交渉において誠実に対応しなかったこと。

(2) 貴分会が平成27年4月10日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと。

- 3 被申立人 Y 4 に対するその他の申立てを棄却する。
4 被申立人破産者 Y 4 破産管財人弁護士 Y 2 に対する申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人 Y 4 に対して代表取締役が出席しての誠実団体交渉応諾
2 被申立人 Y 4 及び同破産者 Y 4 破産管財人弁護士 Y 2 に対して解雇通知の撤回及び組合員1名に対する賃金の支払
3 被申立人 Y 4 に対して謝罪文の手交

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人 Y 4 が、労働条件の変更、解雇や休業等について事前に協議する旨の協定を申立人 X 3 と結んでいたにもかかわらず、事前協議することなく破産手続を開始し、申立人 X 5 の分会長を解雇したこと、申立人らの要求に対し誠実に対応せず、交渉を一方向的に打

ち切ったこと、引き続き団体交渉申入れを拒否したこと、がそれぞれ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 Y 4 （以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、肌着卸業を営んでいたが、平成27年6月10日、大阪地方裁判所岸和田支部に破産手続開始の申立て（以下「本件破産申立て」という。）を行い、同月17日、大阪地方裁判所岸和田支部から、破産手続開始の決定（以下「本件破産手続開始決定」という。）を受け、本件審問終結時現在、破産手続中である。なお、本件破産申立て時に会社には従業員はいなかった。

イ 被申立人破産者 Y 4 破産管財人弁護士 Y 2 （以下「破産管財人」という。）は、本件破産手続開始決定に伴い、会社の破産管財人に選任されて就任した者である。

ウ 申立人 X 3 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加盟の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時65名である。

エ 申立人 X 4 （以下「組合支部」という。）は、肩書地に事務所を置き、大阪泉州地域の組合の組合員で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時20名である。

オ 申立人 X 5 （以下、「分会」といい、組合、組合支部及び分会を併せて「組合ら」というほか、組合、組合支部及び分会のいずれかを含む場合にも「組合ら」ということがある。）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員及び分会が承認した者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時5名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成26年2月21日、組合と会社は、労働条件の変更、解雇や休業等について、事前に協議する旨規定した「協定書」（以下「26.2.21協定」という。）を締結した。

(甲1、甲6-29)

イ 平成27年3月10日付けで、会社は、組合らに対し、破産による職場閉鎖の予定はない旨等記載した「3月2日付春闘統一要求書に対する回答書」（以下「27.3.10回答書」という。）を提出した。

(甲2)

ウ 平成27年3月20日、組合らと会社は、団体交渉（以下「団交」といい、この団

交を「27.3.20団交」という。）を行った。27.3.20団交には、組合らから分会の分会長である X2（以下「X2分会長」という。）ほか1名が、会社から会社の代表取締役である Y1（以下「Y1社長」という。）及び会社の顧問弁護士である Y3（以下「会社弁護士」という。）が出席した。

(甲9)

エ 平成27年3月31日付けで、会社は、X2分会長に対し、同年4月1日付けで解雇する旨記載した「解雇通知書」（以下「27.3.31解雇通知」といい、27.3.31解雇通知による解雇を「本件解雇」という。）を郵送した。

(甲3)

オ 平成27年4月1日、会社の事務所及び倉庫に、会社及びY1社長が自己破産の申立てを行う旨の紙が貼られた。

(甲11-1、甲11-2)

カ 平成27年4月9日、組合らと会社は、団交（以下「27.4.9団交」という。）を行った。27.4.9団交には、組合らからX2分会長ほか11名が、会社からY1社長及び会社弁護士ほか2名が出席した。

(甲10、乙10)

キ 平成27年4月10日、分会は、会社に対し、27.4.9団交において、Y1社長を主体とした具体的な協議に入らせず、一方的に交渉を打ち切ったことは不誠実団交であるとして、解雇等を議題として、再度、団交を申し入れる旨記載した「団体交渉要求書」（以下「27.4.10団交要求書」という。）を内容証明郵便により郵送し、団交を申し入れた。

(甲7、乙4)

ク 平成27年4月17日、組合らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成27年(不)第21号事件。以下「本件申立て」という。）を行った。

(3) 本件申立て後の経緯について

ア 平成27年6月3日、大阪地方裁判所岸和田支部は、X2分会長を債権者、会社を債務者とし、①雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める、②平成27年3月19日から本案判決確定に至るまで毎月28日限り月額17万5500円を仮に支払う、旨求めた「地位保全及び賃金仮払仮処分命令申立事件」について却下する旨決定（以下「27.6.3岸和田支部決定」という。）した。

(乙5)

イ 平成27年6月10日、会社は、大阪地方裁判所岸和田支部に対し、本件破産申立てを行った。

ウ 平成27年6月17日、大阪地方裁判所岸和田支部は、本件破産手続開始決定を行

った。

(乙6)

第3 争 点

- 1 会社が、平成27年4月1日付けでX2分会長を解雇したことは、組合らに対する支配介入に当たるとともに、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。
- 2 27.4.9団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。
- 3 27.4.10団交要求書に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、平成27年4月1日付けでX2分会長を解雇したことは、組合らに対する支配介入に当たるとともに、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人らの主張

ア 会社が突然事業所を閉鎖し全員解雇したのは、分会を中心とする全労働者の団結を破壊するためであった。事前に破産準備に入ることを知らせ協議しなかったのは、分会を中心に全労働者によって会社閉鎖・全員解雇に反対されることを恐れたからである。ここに本件解雇の核心がある。

イ 分会の16年間の闘いは、会社の組合つぶしの不当労働行為との壮絶な闘いの歴史であり、会社の労働者は、分会の闘いを軸に労働条件の不当な変更をことごとく阻止してきた。労働者の団結に追いつめられた会社は、こうした組合らの活動を嫌悪し、26.2.21協定があっても意識的に事前協議を行わないという明白な不当労働行為意思をもって突然の事業所閉鎖による全員解雇で労働組合つぶしを行おうとしたのである。

会社弁護士は、27.4.9団交で不当労働行為意思を明らかに認める発言をしている。即ち会社弁護士は、26.2.21協定を結んでいたことは認めたが、「破産手続は特殊だから」、「破産手続を取る時には密行性が必要だからそれはできなかった」と発言している。組合らは、「破産の場合は事前協議の例外」という協定はないことの確認を求めたが、会社弁護士は、そんな問題ではないと居直る発言をしている。

会社は、隠し通す＝事前協議しないということ意識的に行ったのである。会社弁護士は「破産」するには、組合らと協議しないことが必要と無茶苦茶なことを言っているが、このことは組合らと協議したり、組合らに知られたら従業員全員の猛烈な反対によって事業所閉鎖・全員解雇ができなくなるため、隠し通して

Xデーに一举に組合つぶし＝全員解雇を行うことを計画したことを認める発言である。

ウ 27.3.20団交で、会社は、春闘要求書に対して27.3.10回答書を提出し、それを踏まえた交渉を行い、取引先からの支払請求、銀行の取立ては厳しくないことや具体的な今後の展望、計画を述べ、破産を避けたい意思を表明しており、事業所閉鎖をしなければならないほど破産的な経営状態ではないことは明らかであった。

エ 会社は、全労働者を一律に解雇したもので組合員を不利益に扱ったのではない旨主張するが、誤りである。そもそも全労働者の一律解雇、事業所閉鎖による全員解雇そのものが、組合つぶしのために行われたのである。組合らをつぶすために、X2分会長だけでなく他2名の組合員も解雇されている。これこそ組合員としての不利益な取扱いである。

オ 以上のとおり、会社は、X2分会長を先頭に分会（さらには全労働者）が、「労働組合の正当な行為をしたこと」を嫌悪し、組合らを壊滅する目的意思をもって、平成27年4月1日にX2分会長を含む全員を解雇したのであって、このことは労働組合法第7条第1号そのものである。

カ また、26.2.21協定を無視した本件解雇は、組合らの存在意義を否定し、組合らの弱体化・破壊を狙う不当労働行為である。26.2.21協定がありながら会社がそれを遵守しなければ、組合が精力を傾けて行った団交の成果でありそれを基に労働組合活動を進めていく土台でもある26.2.21協定を、会社の恣意で無効・無力化することとなり、本件解雇は、団結権を実質的に否定し労働組合を弱体化させる不当労働行為にも該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 本件解雇が支配介入にも不利益取扱いにも該当しないこと

会社は、どうしても資金繰りができず、事業を継続することができなくなり、破産申立てを行わざるを得なくなったため、それに伴いX2分会長を含む従業員全員を解雇したものである。会社は、専ら破産申立てを行うために、本件解雇を行ったものであり、労働組合つぶしを目的としていたわけではない。会社は、同時期に、X2分会長以外の全従業員に対しても一律に解雇しており、組合員を不利益に取り扱ったものではないことは明らかである。

イ 会社が破産状態にあったことをX2分会長自身が認めていること

X2分会長自らが作成したとする「X5 通信」や本件審問におけるX2分会長の陳述からすると、X2分会長が、遅くとも平成26年6月頃には、会社が資金繰りに窮し、倒産せざるを得ない状況にあったことを認識していたのは明らかである。

ウ 会社に破産原因があったこと

組合らは、かつて会社による組合つぶし等の事実があり、組合らがこれに対抗してきたこと、本件解雇もその一環であるなどと縷々主張し、また、供述する。

しかし、会社は破産原因が認められ、実際に破産し、その点における疑義が破産管財人や他の破産債権者から呈されていないこと、破産後に会社の元代表者が会社と同じ事業の別会社を設立するなどして事業を存続ないし再開したなどというような事実もないことから、本件解雇が組合らに対する支配介入にも、組合員であるが故に行われた不利益取扱いにも該当しないことは明らかである。

エ 以上のとおりであるから、本件解雇は、組合らに対する支配介入にも、組合員であるが故に行われた不利益取扱いにも該当しない。

(3) 被申立人破産管財人の主張

ア 本件解雇の不当労働行為該当性について

本件解雇に関しては、27.6.3岸和田支部決定で、「他の従業員も一律に解雇したもので、組合員を不利益に扱ったと一応認められない。」として、不当労働行為には該当しないと判断されているのと同様、不当労働行為に該当すべき事情は一応見当たらないと解される。

この点、仮に、本件解雇の後に、会社の経営陣が、別法人を設立するなどして、X2分会長以外の従業員のみを雇用し、従前と同様の事業を営んでいるような事情が存在すれば、本件解雇が不利益取扱いに該当する可能性は高まるが、本審問の結果及びその他の資料によっても、上記のような事情は認められず、本件解雇が不利益取扱いに該当すると評価できるまでの証拠はないと考えられる。

イ 破産管財人による解雇撤回について

株式会社は、破産手続開始決定により解散し（会社法471条5号）、破産手続による清算の目的の範囲内において、破産手続が終了するまで存続するものとみなされる（破産法35条）。しかし、この場合、株式会社は清算会社として存続しているにすぎないのであるから、その権利能力は、上記のとおり清算の目的の範囲内に限定されるのであって、解散前に行っていた事業を再開し遂行することは、法令上想定されていない。なお、事業価値が残存し、事業を一体的に換価する方が債権者の一般の利益に資すると認められるような場合には、破産手続開始後も破産裁判所の許可によって事業を継続することができる（破産法36条）、本件では、破産申立て前に既に事業が廃止されており、その他事業を継続すべき事情は認められない。

以上から、本件において、破産管財人が事業を再開して従業員の解雇を撤回することはできないと解される。

2 争点2 (27.4.9団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人らの主張

ア 不誠実団交について

組合らにとって、27.4.9団交は、Y1社長に謝罪させ、本件解雇の撤回と労働債権の確保をするための団交であった。しかし、X2分会長の発言に対して最初から会社弁護士が口をはさみ、X2分会長が「社長に聞いているんです」と言ってもY1社長は黙り込んでいた。そして、会社弁護士が一方的にしゃべった。Y1社長が組合らに対して発言したのは、「ここは申し訳ないといしか言いようがない」、「すいませんでしたといしかいいいようがない」という2回のみで、責任を放棄し、極めて不誠実であった。

会社弁護士は、「破産手続の委任を受けた(委任された日時は答えられず)からもう社長に決定権限はない」と居丈高な発言を続け、「破産手続というのは基本的に隠密裏に行うしかない」、「破産手続をやる時には従業員を残した形で破産手続をやるということはありません」と法的に定められてもいないことを強弁し、突然の一方的解雇を呑め、あきらめろという態度に終始した。

そして、会社弁護士は「これ以上は同じことの繰り返しなので終わらせてもらいます」と一方的に打ち切ろうとしたので、X2分会長が「次はいつにしますか」と聞くと「もう予定はしていない。同じ議論をするのであれば、予定する必要はない」と言って、組合らが「不当労働行為だ」、「勝手に終わるな」と抗議する中、一方的に席を立って帰った。本件解雇の撤回という問題が1回の、それも1時間足らずの団交で決着がつくわけがない。不誠実団交そのものである。

イ 26.2.21協定違反への居直りについて

前記1(1)申立人ら主張のとおり、27.4.9団交において、組合らは、「破産の場合は事前協議の例外」という協定はないことの確認を求めたが、会社弁護士は、そんな問題ではないと居直る発言をしている。

ウ メール問題の虚偽について

27.4.9団交で、会社は、27.3.20団交の後、Y1社長が取引先からの8万ドル支払要求のメールを見て、「会社をこれ以上続けられないと感じた」と言っている。

しかし、同メールには「8万ドル支払わない限りもう商品を出荷しない」とは書かれていない。会社は、これまでも交渉、駆け引きをすることで求められる商品額を分割して支払い、乗りきってきた。事実3月24日にY1社長はこのメールに対して「4月分については最低6万ドル送金する」とメールで返信している。

会社は、「3月24日メールは従業員に倒産を気づかれるかもしれないから、と

りあえず送信した、このメールに対して取引先からの返事はなかった」旨主張するが、商取引だから取引先から返事はあったはずで信じられず、虚偽である。これまでの交渉を考えるなら、分割の支払で商品は出荷され、経営は存続できたはずである。

会社弁護士は、27. 4. 9団交で、「(27. 3. 20団交の時は) 破産手続ということが起きるなんて想像がつかないもん。あと1年くらいはまだやる予定やった」と発言している。破産を回避して経営を存続することはできたはずである。

エ 組合つぶしを意図した不誠実団交及び支配介入について

分会員の4名は27. 4. 9団交で、Y1社長からの誠実な謝罪と説明がなかったことに本当に失望し、組合らからも少しずつ離れていった。27. 4. 9団交は不誠実な団交そのものであり、その内容で押し切って、団交を打ち切ることで分会をつぶそうとする支配介入そのものである。

(2) 被申立人会社の主張

ア 組合らが27. 4. 9団交において交渉を求めた、本件解雇及び労働債権（賃金）という事項は、いずれも交渉の余地のないものであったこと

(ア) 本件解雇が交渉の余地のない事項であること

a 整理解雇ではなく、普通解雇であることについて

法人の破産においては、従業員との雇用関係を含め、その全財産を清算することが予定されているのであるから、企業が存続することを前提とする整理解雇の法理は適用されないとされている（浅井運送事件・大阪地判平成11年11月17日）。

この点、法人たる会社は、平成27年4月1日をもって事業活動を停止し、破産申立てを行うこととなり、その後の同年6月17日、破産手続開始決定を受けている。

したがって、本件解雇において整理解雇の法理は適用されない。X2分会長が申し立てた地位保全及び賃金仮払仮処分命令申立事件においても、本件解雇は、整理解雇ではなく、普通解雇であるとされている。

b 普通解雇事由の存在について

前記のとおり、会社は、平成27年4月1日をもって事業活動を停止し、破産申立てを行うこととなり、その後の同年6月17日、実際に破産手続開始決定を受けている。

とすれば、X2分会長を含む従業員は、就業規則第24条(3)号「業務の都合により、やむを得ない事由のあるとき」に、パート従業員は、パートタイマー就業規則第24条③号「事業の休廃止、縮小その他事業の運営上やむを得

ない事由のあるとき」にそれぞれ該当する。

したがって、本件解雇には、普通解雇事由が存在する。

c 解雇権濫用に該当しないことについて

破産の際の解雇は一般的に解雇権濫用法理の「客観的に合理的な理由」及び「社会通念上の相当性」の要件を充足するものとみなされ、ただ、事業継続期間中や事業譲渡が予定されて雇用承継が問題となる場合は、同法理の該当性が問題となることもあり得るとされている。

この点、前記のとおり、会社は、平成27年4月1日に事業活動を停止し、破産申立てを行うこととなり、同年6月17日、破産手続開始決定を受けている。そして、会社において事業譲渡はなされておらず、雇用承継が問題となるということもない。

したがって、本件解雇は、「客観的に合理的な理由」及び「社会通念上の相当性」の要件を充足し、解雇権濫用とはいえない。

d 事前に協議しなかったことについて

誠光社・救済命令取消請求事件・大阪地判平成9年10月29日判決の判示内容、「新たな財団債権の発生を防止するため、従業員は破産手続開始決定前に解雇することが必要であり、解雇通知を交付するなどして解雇手続を行う。」とする破産実務、及び円滑に破産手続を進め、全債権者の利益を図るという破産法の趣旨の観点から、会社が本件解雇を行う前に組合らと協議しなかったことは、不当労働行為などではなく、また、このことによって本件解雇が無効になることはない。前記仮処分命令申立事件においても、「したがって、本件解雇前に、債務者と X 3 との事前協議がなかったことは、確かに協定違反ではあるが、本件解雇を無効とする理由とはならないと解する。」とされている。

e 労働組合つぶしを目的としたものではないことについて

会社は、専ら破産申立てを行うために、X 2 分会長に対して本件解雇を行ったものである。会社は、同時期に、X 2 分会長以外の全従業員に対しても一律に解雇しており、組合員を不利益に取り扱ったものではないことは明らかである。

したがって、全従業員に対する解雇（本件解雇を含む）は、労働組合法第7条第1号にも同条第3号にも該当することはなく、交渉の余地のない事項である。

(イ) 労働債権（賃金）が交渉の余地のない事項であること

本件破産手続開始決定前に、会社において、労働債権や租税等の請求権等全

ての財団債権及び優先的破産債権に対する支払ができる程度にまで破産財団が形成されるか否かは不分明であった。

したがって、会社としては、本件破産手続開始決定前において労働債権を支払うことができず、交渉の余地のない事項である。

イ 団交打切りに正当な理由があること

会社は、27.4.9団交において、組合らに対して1時間以上もかけて前記ア記載の事項について説明し（なお、会社弁護士が中心となって説明したが、同弁護士が会社の代理人である以上、それが会社の説明であることに変わりはない）、誠実に対応したが、組合らの理解が得られず、互いの主張が全くの平行線を辿るだけであった。

とすれば、既にこの時点で、団交事項に関し、労使双方の主張が対立してそれ以上相互に譲歩の意思がないことが明確になっており、もはや交渉の余地はなくなっている。

そこで、会社は、やむなく団交を打ち切ったのであり、かかる打切りには、正当な理由がある。

ウ 以上のとおり、27.4.9団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為にも組合らの弱体化や壊滅を企図した支配介入にも該当しない。

3 争点3（27.4.10団交要求書に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人らの主張

27.4.10団交要求書をY1社長に内容証明郵便で郵送し、会社弁護士にはファクシミリで送信した。27.4.9団交の最後にも、X2分会長は、また団交を申し入れることを伝えた。しかし、この団交申入れに対して何の連絡もなかった。

平成27年4月13日に会社弁護士に電話したが、連絡がつかず、同月14日にY1社長に電話したが出なかった。同日、会社弁護士に電話すると「団交はしない。社長も同意見だ」と言って交渉要求を拒否された。これはY1社長が会社弁護士を使って団交を拒否したものである。

27.4.10団交要求書による団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否の不当労働行為と同時に労働組合の闘いを無力化させ、分会を壊滅させるための支配介入である。事実この結果、分会員は分会から離れていくこととなった。

(2) 被申立人会社の主張

27.4.9団交後、分会から会社に対して27.4.10団交要求書による団交申入れがなされた。

しかしながら、交渉事項は、27. 4. 9団交の際と同じく、本件解雇及び労働債権（賃金）であり、これらについては、前記2（2）記載のとおり、既に組合らと会社との間において交渉の余地はない状況にあった。

そこで、会社は、団交を拒否したのである。

したがって、前記団交申入れに対する会社の団交拒否には、正当な理由があり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為にも組合らの弱体化や壊滅を企図した支配介入にも該当しない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（会社が、平成27年4月1日付けでX2分会長を解雇したことは、組合らに対する支配介入に当たるとともに、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）、争点2（27. 4. 9団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。）及び争点3（27. 4. 10団交要求書に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。）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26年2月21日、組合と会社は、26. 2. 21協定を締結した。26. 2. 21協定には、以下の記載があった。

「1、会社は、憲法、労働基準法はじめ労働関係法等の法律を守る。

2、会社は、上記の趣旨から、組合員であること、正当な組合活動を理由とした一切の不利益取扱いをしないこと、組合活動への介入等不当労働行為は一切しないことを確約する。

3、労働条件の変更、解雇や休業等について、会社は、組合と事前に協議します。」

（甲1、甲6-29）

イ 平成26年5月28日付けで、会社は、組合らに対し、①単年度黒字化を図るため、人員削減、本社移転による家賃削減を加味しても、もう一段の経費削減を実施せざるを得ず、平成26年6月から1年間、X2分会長の基本給及び皆勤手当の10%ダウンに協力を願う、②賃金ダウンと同時に営業数字による歩合制賃金を新たに実施する予定である、旨記載した「給与減額協力依頼の件」及び歩合制賃金を支給する条件を記載した「歩合制賃金導入の件」（以下、併せて「26. 5. 28書面」という。）を提出した。

（甲6-30、甲6-31）

ウ 平成26年6月2日付けで、組合らは、会社に対し、基本給をカットするより役員報酬を無くす方がコストカットできるとして、26. 5. 28書面の撤回と謝罪を求め

る旨記載した「給与減額協力依頼の件、歩合制賃金導入の件に対する抗議および団交要求書」を提出し、団交を申し入れた。

(甲6-33、甲17)

エ 平成26年6月30日付けで、組合支部は、「 X 5 通信」(以下「分会通信」といい、この分会通信を「26.6.30分会通信」という。)を発行した。26.6.30分会通信には、以下の記載があった。

「6月27日(金)団交を行いました。前回の団交での組合の要求に応じて決算書を会社側は事前に提出してきました。2010年5月1日から2013年4月30日までの3期分のものであります。会社側は決算書を提出することで倒産寸前の会社の現状を説明し、賃金カットに応じることを求めています、絶対に応じません。断固拒否します。」

「会社側は銀行団への借入金返済の猶予のため、賃金カットを行うと言っています。銀行団に売上目標やコストカットなどの返済案と実績を書いた書類を8月中に提出しないと返済を待ってもらえず会社は倒産すると言うのです。」

(甲34)

オ 平成26年7月17日付けで、会社は、組合らに対し、①平成26年7月から1年間、 X 2 分会長の基本給及び皆勤手当の7.5%ダウンに協力を願う、②歩合制賃金は、26.5.28書面の内容で実施する予定である、旨記載した「(再)給与減額協力依頼の件」(以下「26.7.17書面」という。)を提出した。

(甲6-34)

カ 平成26年11月10日付けで、組合らは、会社に対し、①3.5か月分の冬期一時金の支給、②銀行団と取り交わした「会社再建計画書」の提出、等を求める旨記載した「冬期一時金要求書」(以下「26.11.10要求書」という。)を提出し、団交を申し入れた。

(甲18)

キ 平成26年11月10日頃、分会は、「 X 5 通信」(以下「26.11.10分会通信」という。)を発行した。26.11.10分会通信には、以下の記載があった。

「会社側は倒産を回避するため、パート社員を突然解雇し、人材交流＝人事異動・配転による退職強要、社員の賃金10%カット攻撃を行ってきましたが、従業員全員が反対し、団結してやめさせました。」

(甲35、当事者 X 2)

ク 平成26年11月14日付けで、会社は、組合らに対し、26.11.10要求書に回答するとして、①会社の現状からして、冬季一時金の支給は不可能である、②交渉中に

つき「会社再建計画書」は提出できない、旨等記載した「冬季一時金要求書に対する回答書」を提出した。

(甲19)

ケ 平成27年2月22日頃、分会は、「 X 5 通信」(以下「27.2.22分会通信」という。)を発行した。27.2.22分会通信には、平成27年2月19日にY1社長が従業員4名に対して話した内容及び同月20日に行った団交での会社側の発言を記すとして、以下の記載があった。

「(社長は役員報酬をいくらもらっているのかと言うと)

言う必要はない。会社にいくら金を入れているか知っているか、その額は言えないけど。親戚から借りている。会社をもたすためにやっている。もう貸してくれるところはない。」

「今期決算は1億円の赤字が出るだろうとのこと。中国へは夏物4000万、冬物5～6000万支払わなければならない。」

(甲36、当事者 X 2)

コ 平成27年3月10日付けで、会社は、組合らに対し、同年3月2日付けの春闘統一要求書に対する27.3.10回答書を提出した。27.3.10回答書には、以下の記載があった。

「掲題の件、下記の通りで回答させていただきます。よろしく願いいたします。

記

統一要求

1—2 (略)

3、解雇、雇い止め解雇を絶対に行わないこと。 に対して：現時点では解雇は考えておりません。但し、先については未定です。

4—6 (略)

7、外注化、子会社化、賃下げ、解雇、非正規化を行わないこと。 に対して：現状は予定しておりません。但し、先については未定です。

8、一切の分断と団結破壊、組合つぶし、不当労働行為を行わないこと。 に対して：そのようなことは行っておりません。

分会要求

1、労働者全員に基本給の一律5万円の賃上げを行うこと。 に対して：現状当社では不可能です

2、解雇、雇い止め解雇を絶対に行わないこと。 に対して：現時点では解雇は考えておりません。但し、先については未定です。

3—7 (略)

8、決算書と銀行団への返済案を労働組合に公開し、誠実に交渉すること。 に対して：引き続き銀行団と交渉中に付お出しすることはできません。

9、2014年2月21日付けで交わした協約を誠実に遵守すること。 に対して：守っております。

10、会社破産による職場の閉鎖は行わないこと。 に対して：その予定はありません。 」

(甲2)

サ 平成27年3月20日、会社の取引先は、会社に対し、同月の取引先からの13万ドル近い商品の出荷予定に対し、会社からの同月末の送金が4万ドルでは少ないので、最低8万ドルの送金を求める旨のメール（以下「27.3.20取引先メール」という。）を送信した。

(乙8)

シ 平成27年3月20日、組合らと会社は、27.3.20団交を行った。27.3.20団交には、組合らからX2分会長ほか1名が、会社からY1社長及び会社弁護士が出席し、27.3.10回答書について、以下のやり取りが行われた。

(ア) 組合らが、この先、従業員や部署を減らすのかどうかを尋ねたところ、Y1社長は、現時点では考えていない旨述べた。これに対し、組合らは、ある日突然会社が閉鎖され解雇にならないように求めた。

(イ) 組合らが、銀行への返済交渉で、銀行が了承しなければ、会社は終わりという状況である旨述べ、銀行が了承するだけの内容の書面を準備できているのかと尋ねたところ、Y1社長は、売上げが落ちれば、どんどん計画を変えていかなければならず、それに応じてやっている旨述べた。

組合らが、会社が前の団交で、4月末で1億円の赤字となる可能性が大きい旨述べたことについて、銀行は、それでも了承するのかと尋ねたところ、Y1社長は、少なくとも利息を払っているのであれば、元本返してくれるように待った方が銀行としたらメリットがあるが、この上に金を貸してくれることは絶対にない旨述べた。

(ウ) 組合らが、解雇は絶対にしないという会社方針を出してほしい旨述べたところ、Y1社長は、既に回答したとおり現時点で解雇は考えていない旨述べ、会社弁護士は、絶対に解雇しないとの約束はできない旨述べた。

(エ) 組合らが、我慢して働き続けている労働者の賃金を少しでも上げようと思わないのかと尋ねたところ、Y1社長は、気持ちはあるが、現状では不可能である旨述べ、会社弁護士は、昔と違って、組合らに会社の経営状態を開示しており、組合らも会社の現状を分かっているなかで、賃上げの議論がどれほどの意

味があるのか分からない、旨述べた。

これに対し、組合らが、5万円賃上げは無理だというのは分かるが、節約できるところはまだあるはずである旨述べ、役員報酬は維持しながら、労働者の生活は知らないということかと尋ねたところ、会社弁護士は、労働者に十分に払ってから経営陣は給料をとれという論理は聞けない旨述べた。

(オ) 組合らが、このような事態にしたのは全て経営者である旨述べたところ、会社弁護士は、①Y1社長もそれなりの責任は取っているし、危険も負担しており、会社がつぶれた瞬間から負債を抱えて破産者になる、②だからこそ経営者として必死になってやっている、旨述べた。

(甲9)

ス 平成27年3月21日頃、分会は、「 X5 通信」(以下「27.3.21分会通信」という。)を発行した。27.3.21分会通信には、27.3.20団交の内容を報告するとして、以下の記載があった。

「 Y4 はいつ倒産するかわからない状態で、今年度決算もほぼ1億円の赤字が出る見込みです。経営陣は倒産を回避するために、人員削減をはじめとするコストカットなどに必死です。」

「まず会社の状態は(取引先)と銀行団への支払いの資金を作るのに必死な状態です(みんなも知っていることですが)。(取引先)と銀行団がわずかな金が入ってくるだけでもよしとして Y4 をこのまま維持するか切り捨てるかはわかりません。」

「会社経営がここまで破綻したのは、経営陣のY1一族の責任です。」

(甲37、当事者 X2)

セ 平成27年3月24日、会社は、取引先に対し、3月に8万ドル送金することは難しいが、4月分は最低6万ドル送金する旨のメールを送信した。

(乙8)

ソ 平成27年3月31日付けで、会社は、X2分会長に対し、①会社は、事業の継続が困難となり、自己破産申立てを行うことを決定した旨、②就業規則第24条(3)号に基づき、同年4月1日付けでX2分会長を解雇する旨記載した27.3.31解雇通知を郵送した。なお、会社は、本件解雇と同時に、組合員以外の者を含め従業員全員に対しても同様の解雇通知を行い、解雇している。

会社の就業規則には、以下の条項の記載があった。

「(解雇事由)

第24条 従業員が、次の各号の一に該当する場合は、30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分を支給して解雇する。

(1)・(2) (略)

(3) 業務の都合により、やむを得ない事由のあるとき

(4) (略)

」

(甲3、甲13、乙1、乙5)

タ 平成27年4月1日、会社の事務所及び倉庫に、会社及びY1社長が自己破産の申立てを行う旨の紙が貼られた。

(甲11-1、甲11-2)

チ 平成27年4月9日、組合らと会社は、27.4.9団交を行った。27.4.9団交には、組合らからX2分会長ほか11名が、会社からY1社長及び会社の破産手続を受任した会社弁護士ほか2名が出席し、以下のやり取りが行われた。

(ア) 団交冒頭のやり取りについて

組合らが、①解雇、②賃金、退職金などの未払賃金、③雇用保険、について団交を行いたい旨述べ、まず解雇は無効であり撤回を求める旨述べたところ、会社弁護士が、「いい、しゃべっても。」と述べた。組合らは、Y1社長に聞いている旨述べ、会社弁護士は、解雇に至った経過を説明させてほしい旨述べた。

会社弁護士は、①27.3.20団交で、1億円ぐらいの赤字が出ることは組合側にも伝えていたが、その時点では、Y1社長は、会社を倒産させるつもりはなかった、②平成27年3月23日、会社弁護士は、Y1社長から倒産するしかない旨の連絡を受け、同日、事情を聞いた、③27.3.20団交後に、8万ドル支払わない限り出荷しない旨の27.3.20取引先メールを確認し、Y1社長は、8万ドルは用意できないし、会社をこれ以上続けられないと判断した、④破産手続はトラブルを避けるため、隠密裏に行うものである、⑤一番、後処理がしやすく、迷惑をかけないXデーを検討し、同月28日の給料日、同月31日に入荷予定の荷物が入った後の同年4月1日をXデーとした、⑥組合らが、本件解雇の有効無効を議論するのは構わないが、破産手続においては、従業員を残すことはなく、解雇無効の裁判をしても認められることは多分ない、⑦解雇するわけだから、会社としては、最優先で正式な解雇通知を出さなければならない、⑧今分かっているだけで、会社の負債総計は4億円を超える、⑨各債権者に対して、正式に破産手続をとる旨の受任通知を送付した、⑩従業員に対しては、破産手続を準備した旨の通知及び債権届出用紙に併せて解雇予告手当と退職金の概算額を記して送付する予定である、旨述べた。

(イ) 解雇について

組合らは、会社弁護士ではなく、Y1社長に聞きたい旨述べた。

これに対し、会社弁護士は、①平成27年3月31日付けで解雇通知を出しており、会社側としては、解雇は成立していると考えているが、従業員でなくなったので、団交の必要はないと言うつもりはなく、未払の退職金等の問題があるため、27.4.9団交を早急に行った、②今後は、今のところ団交をやる予定はない、旨述べた。

組合らは、①今後、どのように労働債権を払うかという問題ではない、②会社弁護士同席で団交をずっとやってきて、この始末では信用できない、旨述べ、Y1社長に対し、手続上とか法律上という前に、社長として従業員に何も話すことはないのかと尋ねたところ、Y1社長は、「あのう今回のことは誠に申し訳ない。何とか、会社再建しようということでやってきましたけども、結果的にこれ以上やったらより悪くなるだけ、もうどうしようもないという結論を出した。1日に破産手続することになってほんとに申し訳ない。申し訳ないといしか言いようがないんでこれ以上のことは申し上げられません」と述べた。

(ウ) 賃金、退職金などの未払賃金について

a 会社弁護士は、①従業員の給料は、優先債権だが、全額補償できるか今のところ見通しは立っていない、②退職金の全額支払も不可能になる可能性がある、旨述べた。

これに対し、組合らが、必要なものも出さないのは、無茶苦茶であり、優先的に払うと約束すればいい旨述べたところ、会社弁護士は、破産宣告直前に法的手続から見て不当な形で返済を約束しても、破産管財人が否認する旨述べた。

組合らが、まだ破産管財人の手に移っておらず、労働債権は最優先だから先に支払を求めるのは正当な要求である旨述べたところ、会社弁護士は、①労働債権は、優先債権ではあるが最優先ではない、②債権届出されれば法的手続に従って支払う、旨述べた。

組合らが、27.3.20団交で、会社は労働債権を優先的に支払うと言った旨述べたところ、会社弁護士は、これを認める旨述べ、①その時点では、会社が破産手続に入るとは思っていなかった、②破産手続を取る以上、手続の密行性から外れてしまうため、やむを得ず事前協議をしなかった、旨述べた。

組合らが、①労働者を振り回して、あとは全部弁護士にまかせます、②未払賃金とか当たり前のことを請求しても満額出せるか分かりません、では一つも誠意がない、旨述べたところ、会社弁護士は、現時点においては、誠意を示すとか示さないとかいう段階ではなく、既に法的手続に入っており、法的手続に基づいて粛々とやる以外に方法はない、旨述べた。

組合らが、法的にと言われても納得できない旨述べたところ、会社弁護士は、①納得してくださいというつもりでは言っていない、②法的にできないことを言われても仕方がない、旨述べた。

- b 組合らが、労働弁護団の本には払える旨記載されており、会社側に立つか労働者側に立つか扱い方の違いで、法的にできないわけではない旨述べたところ、会社弁護士は、「今僕が立ってる立場会社側であるとか、労働者側であるとかいうそういう立場ではなくて、裁判所に破産手続にのっとった処理をするための準備活動をやっているだけです。」と述べ、①作業は、破産決定があった段階で破産管財人が全部チェックし、破産裁判所が全部チェックして破産手続が終結に向かっていく、②27.4.9団交の内容や経費など、やっていることは破産裁判所に全てオープンにし、やり方にまちがいがいいか、変な処理がされてないか全部裁判所のチェックを受ける、旨述べた。

組合らが、会社弁護士は、いつも会社の顧問弁護士として団交に出ていた旨述べたところ、会社弁護士は、「その段階は、僕は Y 4 の顧問弁護士の立場で出た。今は依頼はここからあるけども、破産手続、Y 1 さんの方、Y 4 側からあるんだけど、実際僕がやっていることは彼らの利益のためにはやってません」、「中立的な立場で法律の規定に基づいて動くしかない」と述べ、Y 1 社長が先に払うと言っても、後で否認されるようなことはできないので払わせない旨述べた。

- c 組合らが、なぜ Y 1 社長は話さないのかと尋ねたところ、会社弁護士は、「今彼は申し訳ないということと過去の経過についてはしゃべれるけども、現時点では、会社のすべてのことを処理する権限は私が握ってますので中立の立場で」と述べた。

組合らが、労働者の立場で出すべきものを出してくれということを行っているだけである旨述べたところ、会社弁護士は、言うのはいいが堂々巡りの議論をしても仕方がない、何回も説明している旨述べた。

組合らが、Y 1 社長に対し、「社長さん、誠意を見せてくださいよ、弁護士さんに聞いてるんじゃないんだから」と述べたところ、Y 1 社長は、「ここは申し訳ないと言いか言いがいいです。すいません。」と述べた。

これに対し、組合らが、社長あつての団交であり、破産申立ての準備段階であれば、なおさら Y 1 社長に話してもらわないと困る旨述べたところ、会社弁護士は、社長あつての団交だが、今のこの段階では、社長としての決定権限は実質的にはない旨述べた。

組合らが、①破産の申請に入っているから Y 1 社長は関係ないと言うが、

組合とか関係なしに普通の労働者の気持ちとして、Y1社長に出てきてもらって、謝罪も含めて、なぜこんな状態になったのか説明も聞きたいし、従業員のことをどう思っているのかも聞きたい、②法律に感情論は書いてないというのは、弁護士の手前であり、破産の手続を法律にのっとって粛々とやればいいのかというのは冗談ではない、③働いた分、賃金を出すのは当然のことで、約束してもらわないと困る、旨述べたところ、会社弁護士は、約束することができないと言っているわけではなく、団交の場でいくら詰めよって、Y1社長がここで一筆書いたとしても、否認されるに決まっている旨述べた。

組合らが、否認されるかどうかは裁判所で決めることである旨述べ、会社弁護士に対し、「あなたは何もなんですか、顧問弁護士として来てるんでしょうが」と尋ねたところ、会社弁護士は、「違います。今は彼から破産の手続を適正にやることを依頼された弁護士として来てます。」と述べた。

d 組合らが、平成27年4月1日付けで解雇されておらず、今日のこの時点も給料は発生している旨述べたところ、会社弁護士は、同年3月19日から解雇時点までの未払賃金、解雇予告手当、退職金の支払義務があることは分かっている、それを届け出てもらう必要がある旨述べた。

これに対し、組合らが、届け出ても満額出すわけでもなく、おかしい旨述べたところ、会社弁護士は、配当する権限は、会社弁護士にはなく、破産管財人が、法の規定に基づいて支払をする旨述べた。

組合らが、まだ破産管財人が配当することまで決まってないから、満額の賃金支払を求めている旨述べたところ、会社弁護士は、「決まってなくてもいっしょなんです。さっきから何回言うんですか。」と述べた。

組合らが、「決まってないから言ってるんです。」と述べたところ、会社弁護士は、「もう終わりますよ。そしたら。この議論だけずっと何回もやってるんだから」と述べた。

(エ) 26.2.21協定について

組合らが、26.2.21協定を最初から無視している旨述べたところ、会社弁護士は、「さっきも言ったように、破産手続というのは特殊なんで」と述べた。

組合らが、①Y1社長に喋らせないから団交になっていない、②労働者に対しては何の説明もなく、はっきり言ってだまし討ちである、出勤したら紙が貼ってあって、それで解雇が通用すると会社弁護士は言っている、③破産手続をしていることを理由に一切話を聞こうとしない、旨述べたところ、会社弁護士は、①Y1社長がしゃべることは、もうない、②破産法の手続に従って処理をしていっているだけだから、組合らとの間で約束することはできないことを言

っているだけである、旨述べた。

これに対し、組合らが、事前協議をしなければならなかった旨述べ、26.2.21協定違反であり、振り出しに戻すよう求めたところ、会社弁護士は、「もういいですか、同じことを繰り返して、さっきから」、「もう1時間おんなじ議論」と述べた。

組合らが、「破産の場合は例外やいう協約結んだか」と述べたところ、会社弁護士は、26.2.21協定があったことは認めるが、破産手続を取る時には密行性が必要だから事前協議はできなかつた旨述べた。

組合らが、Y1社長に対し、この状態でもう席を立つのなら、謝罪はいいから、分会員5名の処遇をどうしてくれるのかと尋ねたところ、Y1社長は、「すいませんでしたとしかいいようがないです。申し訳なかつたです。」と述べた。

組合らが、Y1社長が自宅に住んでいることを聞き、夜逃げしない余裕があるなら、先に給料を払うように述べたところ、会社弁護士は、「これ以上は同じことの繰り返しですんで、今日はこれで終わらせてもらいます。」と述べた。

(オ) 次回団交について

組合らが、次の団交をいつするのかと尋ねたところ、会社弁護士は、「もう予定はしてません。この議論同じ議論するんであれば予定する必要はないと思います」と述べた。

組合らが、未払賃金について、一方的に書類のやり取りだけで済まらずに、団交の場に社長が書面を持ってきてほしい旨述べたところ、会社弁護士は、「もういいです。一応書類は全部送りますから、それを見て提出してください。」と述べた。

組合らが、債権に応じて分けると銀行が何億も債権を持っている旨述べたところ、会社弁護士は、銀行は一般債権で、優先債権と一般債権を按分比例で支払はしない旨述べた。

組合らが、「そしたら全額出してくださいよ、優先なんやから、最優先なんやからだしてくださいよ」、「社長どう思うんですか、働いてきた人に全額払うの当たり前でしょ」と述べたところ、会社弁護士は、「もうほんならとりあえず今日は終わります」と述べた。

これに対し、組合らは、「まだ終わってませんよ」、「12時まで借りてるでしょ」、「社長と話があるんですよ、社長と」、「勝手に終わりにしたらあかんよ」、「労働委員会や」と述べた。これに対し、会社弁護士は、「はいどうぞ」と述べた。

(甲10、乙10)

ツ 平成27年4月10日付けで、分会は、会社に対し、27.4.10団交要求書を提出し、団交を申し入れた。27.4.10団交要求書には、以下の記載があった。

「 社長を主体とした具体的協議に入らせない対応、並びに一方的な交渉の打ち切りは不誠実団交であり、労働組合として認められない。再度以下の内容で団体交渉を要求する。

①解雇について ②労働債権について

団体交渉には必ずY 1 社長が出席すること。 」

(甲7、乙4)

テ 平成27年4月14日、X 2 分会長が、会社弁護士に架電したところ、会社弁護士は、「団体交渉はしない。社長も同意見である。」と述べた。

(当事者 X 2)

ト 平成27年4月17日、組合らは、当委員会に対し、本件申立てを行った。

ナ 平成27年6月3日、大阪地方裁判所岸和田支部は、27.6.3岸和田支部決定を行った。27.6.3岸和田支部決定の正本には、以下の記載があった。

「本件解雇は、債務者が、従業員を減少させるためにした解雇ではないので、整理解雇ではなく、普通解雇であると一応認められる。

したがって、債権者の主張する、整理解雇であることを前提として、事前に労働組合との協議がないことを理由とする解雇権濫用があったとは一応認められない。 」

「 従業員の解雇に先立って事前協議を行うことによって保護される労働者の個別の利益と、破産手続により保護される総債権者の利益とを比較衡量すると、後者を優先するのが相当と判断する。

したがって、本件解雇前に、債務者と X 3 との事前協議がなかったことは、確かに協定違反ではあるが、本件解雇を無効とする理由とはならないと解する。 」

「債務者は、破産申立て準備のために、債権者を含む従業員に対して一律に解雇を行ったことが一応認められ、本件解雇と同時に、他の従業員も一律に解雇したもので、組合員を不利益に扱ったと一応認められない。 」

(乙5)

ニ 平成27年6月10日、会社は、大阪地方裁判所岸和田支部に対し、本件破産申立てを行った。

ヌ 平成27年6月17日、大阪地方裁判所岸和田支部は、本件破産手続開始決定を行った。当該決定の書面には、決定の理由として、以下の記載があった。

「 証拠によれば、債務者には破産法16条1項所定の破産手続開始原因となる事

実があることが認められる。また、破産法30条1項各号に該当する事実があるとは認められない。」

(乙6)

(2) 会社が、平成27年4月1日付けでX2分会長を解雇したことは、組合らに対する支配介入に当たるとともに、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 会社に対する申立てについて

組合らは、会社が、組合らの活動を嫌悪し、26.2.21協定があっても意識的に事前協議を行わず、組合らを壊滅する目的意思をもって、平成27年4月1日にX2分会長を含む全員を解雇した旨主張するので、以下、検討する。

(ア) 本件解雇に当たり、会社が組合と26.2.21協定に基づく事前協議を行わなかったことについて、当事者間に争いはない。

(イ) しかしながら、本件解雇の態様、目的等についてみると、前提事実及び前記(1)ソ、ナ認定によれば、会社は本件破産申立ての準備のため組合員以外の者を含め従業員を一律に解雇しており、組合員のみを殊更不利益に取り扱ったとは認められないこと、また、前提事実及び前記(1)ヌ認定によれば、大阪地方裁判所岸和田支部が、本件破産手続開始決定を行っており、会社には破産原因があること、が認められる。

さらに、本件解雇後に会社の経営陣が、組合員以外の従業員を雇用して別企業において従前と同様の事業を継続した事実の疎明もないことからすれば、本件解雇は組合らを壊滅する意図でなされたものとは認められない。

(ウ) また、前記(1)イからオ、シ認定によれば、①会社は、人員削減等を行っても、もう一段の経費削減を実施せざるを得ないとして、組合らに対し、26.5.28書面及び26.7.17書面により賃金ダウン等の協力を依頼したこと、②26.6.30分会通信には、会社は組合の要求に応じて3期分の決算書を提供し、倒産寸前の会社の現状を説明し、賃金カットに応じることを求めている旨の記載があること、③27.3.20団交の賃上げの議論において、会社は、昔と違って、組合らに会社の経営状態を開示しており、組合らも会社の現状を分かっているなかで議論する意味が分からない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、遅くとも平成26年5月28日以降、組合らに経営状態が悪化していることを伝え、組合らに対し、賃金ダウン等の協力を求めており、組合らに対する嫌悪の念やこれを敵視する意思をもって唐突に本件解雇に至ったとも認められない。

(エ) 以上によれば、事前協議を行わなかった事実を考慮に入れたとしても、会社

が、X 2 分会長を組合員であるが故に不利益に取り扱ったとみることはできず、また、組合らを壊滅させることを目的に X 2 分会長を含む全員を解雇したともいえないのであって、組合らに対する支配介入にも当たらないといわざるを得ない。

よって、この点に関する申立ては棄却する。

イ 破産管財人に対する申立てについて

組合らは、本件解雇について破産管財人に対しても救済を求めているが、破産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にすぎない。

しかるに、本件解雇は、前記ア判断のとおり、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらず、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、会社から破産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、破産管財人に対する申立ては棄却する。

(3) 27. 4. 9 団交における会社の対応は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実によると、会社は、平成 27 年 6 月 17 日本件破産手続開始決定を受けたところ、破産法によって破産財団の管理処分権は破産管財人が取得しても、その範囲外の事項については、破産手続開始決定以降もその終結決定までは、会社にもその権限が存続しているとみるべきであり、Y 1 社長が会社を代表する地位に何ら変わりはないというべきであるので、会社に対し破産財団の管理処分権以外の事項について団交を求めることは可能であると解せられる。

イ 27. 4. 9 団交の議題は、いずれも労働条件に関わるものであり、義務的団交事項であることは明らかであり、ましてや 27. 4. 9 団交時点では、破産申立て自体していないのであるから、以下、27. 4. 9 団交における会社の対応についてみる。

組合らは、27. 4. 9 団交は不誠実団交であって、会社の対応は不誠実な内容で押し切って、打ち切ることで組合らをつぶそうとする支配介入そのものである旨主張し、これに対し、会社は、会社弁護士が中心となって説明したが、同弁護士が会社の代理人である以上、会社の説明であることに変わりはない旨、議題となった本件解雇及び労働債権は、いずれも交渉の余地がないものであったが、1 時間以上もかけて説明し誠実に対応した旨主張するので、以下、検討する。

(ア) 前提事実及び前記(1)チ認定によれば、27. 4. 9 団交では、①主に会社弁護士

が組合らとの交渉にあたったこと、②会社弁護士は、会社の顧問弁護士の立場ではなく、破産申立手続を依頼された弁護士として、中立の立場で会社のすべてを処理する権限を有している旨述べたこと、③組合らは、Y1社長に対し、社長自らによる謝罪や本件解雇に至った経緯についての説明を、再三にわたり求めていること、④これに対し、Y1社長は、申し訳ない旨3回述べただけであること、⑤会社弁護士が、(i) Y1社長が賃金等を払うと言っても払わせない、(ii) Y1社長に決定権限は実質的にはない、(iii) Y1社長が話すことはない、旨述べていること、⑥組合らが、解雇は無効であるとして撤回を求めたことに対し、会社弁護士は、(i) 破産手続では従業員を残すことはなく、解雇無効の裁判をしても認められることはない、(ii) 平成27年3月31日付けの解雇通知により解雇は成立している、旨述べたこと、⑦組合らが、未払賃金等の支払の約束を求めたことに対し、会社弁護士との間で、(i) 破産宣告直前に法的手続から見て不当な形で返済を約束しても、破産管財人が否認する、(ii) 債権届出されれば法的手続に従って支払う、旨のやり取りが、1時間程度繰り返され、また、組合らから新たな議題の申入れもなかったこと、⑧組合らが、次回の団交日程を尋ねたところ、会社弁護士は、予定していない旨述べたこと、⑨会社弁護士が、27.4.9団交を終了する旨述べたことに対し、組合らが、(i) まだ終わってない、(ii) Y1社長と話がある、旨述べ、「労働委員会や」と述べたところ、会社弁護士は、「はいどうぞ」と述べたこと、が認められる。

(イ) これらのことからすると、会社弁護士は、従業員の解雇及び労働債権について、一定説明を行っているといえ、また、会社弁護士が会社の代理人である以上、会社弁護士が主に対応したこと自体に問題があるとまではいえない。

しかしながら、Y1社長は、当事者として団交に応じるべき立場であるところ、組合らがY1社長自らの対応を求めているにもかかわらず、組合らからの質問に答えることなく、申し訳ない旨述べるにとどまり、代わって会社弁護士が、自らを中立の立場にあるとしながら社長には決定権限はないとして、Y1社長に発言させることなく、交渉を取り仕切ったといえる。

(ウ) 以上によれば、解雇という極めて重大な事柄に関し、解雇に至る事情を聞きたいという組合らの要求は理解できるところ、会社弁護士は、一定の説明を行っているものの、いまだ破産申立てを行っていない段階であるのに破産手続開始決定を前提とする回答を行うのみで、Y1社長の発言を許さず、また、Y1社長は、実質的内容を伴う回答を行っていないのであって、いずれも会社の対応として不誠実であったといえる。

ウ よって、27.4.9団交における会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らを軽視するものであって、組合らに対する支配介入に当たり、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。

(4) 27.4.10団交要求書に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らに対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 会社が、27.4.10団交要求書による団交申入れに応じていないことについて、当事者間に争いはない。

イ 会社は、団交に応じなかった正当な理由として、27.4.10団交要求書の交渉事項は、27.4.9団交の際と同じく、本件解雇及び労働債権（賃金）であり、既に組合らと会社との間において交渉の余地はない状況にあったからである旨主張するので、以下、検討する。

団交事項に関し、協議を尽くしても労使双方の主張が対立して、新たな進展を期待できないことが明確になった段階においては、もはや交渉の余地がなくなったのであるから、事情の変更が生じない限り、その申入れを拒否することは正当な理由があるといえることができる。

しかしながら、前記(3)判断のとおり、そもそも会社は、27.4.9団交に誠実に応じていなかったのであるから、交渉の余地はあり、会社の主張は失当である。

よって、会社には団交に応じる義務があるといわざるを得ず、27.4.10団交要求書に対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるとともに、組合らを軽視するものであって、組合らに対する支配介入に当たり、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。

ウ ところで、前提事実及び前記(1)ヌ認定によれば、平成27年6月17日、会社は本件破産手続開始決定を受け、会社の財産の管理・処分に関する権限は破産管財人に引き継がれていることを踏まえると、27.4.10団交要求書で分会が団交を要求した解雇及び労働債権について、原則として会社は既に団交に応じる地位にないといわざるを得ない。

しかし、前記(3)判断のとおり、破産手続開始決定以降もその終結決定までは、会社に破産管財人の専権事項以外の権限は存続しているとみるべきであり、会社は、その範囲内において、労使関係の当事者であると解せられる。

また、前提事実及び前記(1)チ認定によれば、27.4.9団交において、組合らが、なぜこんな状態になったのか説明を聞きたい旨述べたことに対し、会社は答えていないことが認められることから、組合らは本件解雇に至った経緯について会社

に説明を求めているとみるのが相当であり、会社は今なお、このことについて誠実に団交に応じる義務があるというべきである。

2 救済方法

組合らは、代表取締役が出席しての誠実団交応諾を求めるが、主文1及び2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29年1月20日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印