

東京、昭58不41、昭59.12.18

命 令 書

申立人 全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会
申立人 全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会新宿地域分会

被申立人 有限会社写真植字青松堂
被申立人 有限会社写真植字三和社

主 文

- 1 被申立人有限会社写真植字三和社は、申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会新宿地域分会所属の組合員A1およびA2の両名に対して、次の措置を含め、有限会社写真植字青松堂による解雇がなかったと同様に取扱わなければならない。
 - (1) 被申立人有限会社写真植字三和社において有限会社写真植字青松堂時代の原職に相当する業務に就かせること。その場合の労働条件は、有限会社写真植字青松堂の解散前からひきつづいていっているものとして取扱うこと。
 - (2) 両名が昭和58年6月1日から現実に就労するまでの間に受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人有限会社写真植字三和社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人両組合に手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会

執行委員長 A3 殿

全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会新宿地域分会

分会長 A4 殿

有限会社写真植字三和社

代表取締役 B1

有限会社写真植字青松堂が、解散を理由として貴地連および貴分会所属の組合員であるA1氏とA2氏を解雇したことおよび当社が、両氏を就労させなかったことは、いずれも不当労働行為であると、東京都地方労働委員会において認定されました。今後、このようなことをくり返さないよう留意いたします。(注、年月日は手交した日を記載すること。)

- 3 被申立人有限会社写真植字三和社は、前記第1項および第2項を履行したときはすみやかに、当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 被申立人有限会社写真植字青松堂に対する申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会(以下「地連」という。)は、東京都とその隣接県の印刷出版産業の労働組合および同産業に働く労働者をもって組織する労働組合であり、組合員数は約6,000名である。
- (2) 申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会新宿地域分会(以下「分会」という。)は、地連に個人加盟している新宿地域に働く組合員で組織する労働組合であり、組合員数は11名である。そして、被申立人有限会社写真植字青松堂の従業員であった2名が同分会に加入している。
- (3) 被申立人有限会社写真植字青松堂(以下「青松堂」という。)は、肩書地において写真植字の引受および活版平版その他各種印刷の業務を営んでいたが、後記経緯により、昭和58年5月31日付で、解散し、59年4月9日付で清算終了登記を了した。
- (4) 被申立人有限会社写真植字三和社(以下「三和社」という。)は、後記経緯により青松堂解散後の58年9月設立され、青松堂と同一の肩書地において、同一の業務を営んでいる。

2 旧労組の結成と青松堂の対応

- (1) 56年11月17日、当時の青松堂従業員14名中の10名が青松堂労働組合(以下「旧労組」という。)を結成し、同月27日、青松堂に対し、組合結成を通知するとともに、労働基準法の順守、給与計算の明示、慶弔休暇など労働条件の改善を求める要求書を提出し、団体交渉の開催を求めた。その時青松堂のB2社長は、「総評とか共産党とか、会社を潰すために組合を作るのが多い。そういった組合については排除しなければならない。」といった。

翌28日、青松堂の社長は、同社の2階にある社長の自宅に旧労組の三役を呼び、社長の弟のB1、B3職長、B4の3名を同席させるなかで、「自分の健康上組合は認められない。」「B3(職長)を従業員の代表と考えているので、組合はいらない。」などといった。

- (2) 青松堂は、旧労組ができて社長が非常に疲れるとの健康上の問題を理由に、同年12月1日から男子従業員の残業(月30~40時間)を停止した。これにより組合員らが減収を余儀なくされたので、旧労組は残業再開を求めて度々青松堂に団交を申し入れたが、青松堂は「集団で話すと、怒鳴ったりするので話がまとまらない。一人ずつとだったら話す。」として、これに応じなかった。このため旧労組は、局面打開のために、12月中旬から下旬にかけて社長と組合員一人ずつの個別面談に応ずることとした。その結果、週3日間、30分ずつの残業が認められ、翌57年2月からは毎日30分ずつの残業が認められたが、従来の残業時間には及ばなかった。

なお、上記残業停止期間中の業務は、B1、B3職長、B4の3名が残業して、これを処理していた。また、社長は毎日出社しており、健康上の理由で日常の業務に支障が生ずるようなことはなく、その後もこの状態は変らなかった。

- (3) 57年3月頃から、ようやく旧労組と会社との団体交渉が行われるようになり、同年4月には休息时间および慶弔休暇に関する協定書が締結されるなどのこともあったが、同年6月頃から委員長、副委員長を含む組合員6名の退職、2名の組合脱退があいつぎ、同年7月頃までには10名の組合員のうち、残ったのは現在の申立人分会所属の分会員であるA1とA2の2名のみとなった。

3 分会活動と分会員らに対する青松堂の対応

- (1) 上記のように旧労組の組合員が激減したため、既に55年4月地連に加盟していたA1と、57年9月1日に地連に加盟したA2とは旧労組を棄て、申立人分会に所属することによって分会員として組合活動を続けることにした。
- (2) これまで旧労組は、従業員に欠員がでるたびにその補充を要求し、これに対して青松堂は「ゴタゴタした状態の中では採用してもすぐやめてしまったり、採用した人が組合に入ったりするから、組合がある限り人を入れることはできない。」との回答をくり返すのみであったが、10月15日改めて分会として地連の年末一時金などの統一要求に加えて独自要求として欠員補充を要求したところ、これに対しても青松堂は従前の態度を変えなかった。
- (3) そして、分会との団体交渉の時などに、青松堂のB1らはA1、A2の両名に対して「会社を潰す気か」、「おまえなんかいない」、また分会長のA4に対して「おまえなんか関係ないから来るな」などと発言し、翌58年3月末頃からは分会の団交申し入れ書に団交要員の記載がないなどを理由に、団交に応じなくなった。
- (4) さらに青松堂のB1らは、A2、A1の両名に対して、次のような言動を行っている。
 - ① 57年7月頃から同年10月頃までの間、B3職長が当時社宅に住んでいたA2を再三訪ね、「こんな小さなところで組合活動をやっていると会社が潰れる。こんなことをやっていると不幸になる。」などといった。そして、同年8月28日、A2は、B3職長から突然社宅を明け渡すよういわれ、その後もB3職長、B4から再三退去を求められたため、同年10月末には社宅からの退去を余儀なくされた。
 - ② 58年3月16日、A1は、B1、B3職長、B4の3名から、仕事上のミスを指摘され「……級数わからないので確認のため、B3さんに聞きました。」との「確認書」に押印するよう求められたが、A1は、従来この程度のことで確認書のようなものの提出を求められたことはなかったのでこれを拒否したところ、「仕事もろくにしないで、権利、権利といって結局会社を潰すんだ。」などと3名から怒鳴られた。
- (5) 他方、青松堂のB1は、58年2月18日、同人の大学時代の1年後輩のMを介して、組合運動に詳しい、同じくB1の1年後輩にあたるD1と新宿の料理屋で会合をもった。その席上、B1はD1に対し、「会社に共産党系の組合ができてゴタゴタして困っているので、なんとか組合を説得し、組合の解散とか、組合員の退社とかできないか。」などと相談した。その際、同席していたMから「そんなにゴタゴタするなら会社を解散したらどうか。」という趣旨の話も出された。

D1は、同年3月12日、A4分会長と会談した結果、この件で労使の仲介の労をとることは難しいと判断し、後日、その旨、Mを通じてB1に伝えた。

4 青松堂の解散とA1、A2両名の解雇

- (1) 58年4月27日、青松堂のB2社長は従業員の前で、当時の従業員7名のうち、A1、A2の分会員2名を除く5名の者（B1、B3職長、B4およびパートの2名）が退職の意思表示をしたので、5月31日付で同社を解散する旨通告した。これに対し分会は、急ぎ翌28日に団体交渉の開催を申し入れたが、青松堂はこれを拒否した。
- (2) 同年5月初旬頃、工場内の片づけを行っていたB4は、自動現像機のグリスを見て「これはまだ使える、移ったら使えばいい」と発言したり、また、B1がB3職長とB4の

両名に対し、「今後のことについては先方さんと話がついているので、ゆっくり静養してくれ。」という趣旨のことをいった。

- (3) 同年5月17日、青松堂は分会に対し、改めて同月31日で同社を解散すること、これに伴い同月26日以降は工場を閉鎖し、同月31日に給料と退職金を支払う旨通告した。しかし、B1、B3職長、B4の3名は、残務整理と称しながら、ひきつづき業務を継続しているため、分会は、5月26日以降も分会員に仕事をさせるよう就労闘争を行ったが、B1らに阻まれ、工場内に入ることはできなかった。
- (4) 同年5月31日、青松堂は従業員に対し、5月分の給料と退職金を支給したが、分会員2名は退職金の受取りを拒否した（後日、現金書留で郵送されてきた。）。そして、青松堂は、翌6月1日付で同社の解散登記を行った。
- (5) 同年6月6日、B1、B3職長、B4の3名立会いのもとで、分会が抗議するうちに青松堂の写植機2台が社外に搬出された。そしてその後、上記3名が青松堂近くの文京区内のマンションの一室で写植業務を行っていることを分会員が発見し、団交を申し入れたが拒否された。
- (6) なお、青松堂のB2社長は、同社の解散前後から所在をくらまし、現在に至るも不明である。

5 三和社の設立とA1、A2両名の就労要求

- (1) 58年9月1日、B1とB3、B4の3名が「三和社」を設立し、従前の青松堂の所在地で青松堂における同一の業務を開始し、現在に及んでいる。

ちなみに、B1ら3名は、青松堂解散直後から三和社の設立を待たず、三和社の名称を使って青松堂の主要取引先であった申立外大日本アート株式会社（以下「大日本アート」という。）から仕事を受注していた。

- (2) 分会は、三和社設立後の同年9月16日と10月18日、同社に対し、A1、A2両名の就労を求め、「青松堂の解散と組合員2名の雇用問題について」団体交渉に応ずるよう申し入れたが、同社は「関係ない」として拒否し、その後も拒否しつづけている。

6 青松堂と三和社との関係

- (1) 青松堂と三和社との間には、次のような関係が認められる。

	青松堂	三和社
商号	有限会社写真植字青松堂	有限会社写真植字三和社
目的	1 写真植字の引受 2 活版平版その他各種印刷 3 前各号に附帯する一切の事業	左に同じ
資本金	50万円	300万円
所在地	東京都新宿区早稲田鶴巻町505番地	左に同じ
土地建物の所有者	土地 B2 建物 B2 持分9/10 C1（注、B2の子） 持分1/10	左に同じ
役員	取締役 B2	代表取締役 B1

		取締役 B 3 同 B 4
写植機等	1 写植機 11台 〔1台300万円程度のもの 6台 1台200万円程度のもの 5台〕 2 電話 3 オートバイ	左におけると同一のものを使用
取引先	大日本アートが主要な発注先	左に同じ

(2) 上記三和社の役員3名は、青松堂において次のような役割を果していたことが認められる。

① B 1

ア 同人は、青松堂社長 B 2 の実弟であり、同社に入社以来20数年間、役員とか職制上の肩書はなかったけれども（同社の役員は社長一人のみで、正式な職制機構は存在していなかった。）、主に同社の営業を担当し、主要取引先である大日本アートに青松堂を代表して新年の挨拶に行ったり、従業員の休日出勤を管理するなど、同社においては事実上社長の次に位する役割を果していた。なお、前記のとおり、社長が所在不明になった頃から、同人は、B 3、B 4とともに従業員への給料等の支払い、機械の搬出など、解散に伴う諸事をとり仕切っていた。

イ また同人は、旧労組や分会との団体交渉には青松堂側の交渉員として出席していた。

② B 3

ア 同人は、青松堂に入社以来20数年、職長（事実上の呼称）として、機械の補修や仕事の進行管理を担当したり、従業員の休暇、休日出勤の管理などを行っていた。

イ また同人も、青松堂側の交渉員として、団体交渉に出席していた。

③ B 4

ア 同人は、青松堂に入社以来20数年、社内ではB 3の補佐的な役割を果していた。

イ また同人は、青松堂側の正規の交渉員としてではなかったが、オブザーバーの形で団体交渉に出席したこともあった。

④ ちなみに旧労組も、結成当時、上記3名に対しては加入を呼びかけなかった。

7 本件審査の経過

(1) 58年5月9日、申立人らが青松堂を被申立人とし、「青松堂解散の撤回およびA 1、A 2の解雇を取消すこと」などを求める本件救済申立てを行ったところ、青松堂は、同月20日、答弁書およびB 1を補佐人とする旨の申請書並びにB 2社長が高血圧症などのため通院治療中である旨の診断書を当委員会に提出した。同月23日、第1回調査が行われ、青松堂からは補佐人のB 1のみが出席した。その際、次回期日は青松堂の都合を聞いたうえで決めることとし、その旨青松堂から同月30日までに当委員会へ連絡することになっていたが、当日になっても青松堂から何の連絡もなかった。そこで、その後当委員会は、期日連絡のため青松堂およびB 1補佐人の自宅に再三電話連絡をしたが応答がなく、また配達証明郵便で連絡をしても「配達日不在」とか「受取拒絶」によって郵便物が返送されるという事態が生じた。このような事態は、同年11月4日の第6回調査期日まで

くり返されたので、当委員会としては青松堂欠席のまま調査を実施した。

- (2) 他方、その間三和社が設立されたことに伴い申立人らは、同年10月17日、同社を被申立人として追加し、「青松堂におけると同一の労働条件で同社の原職に相当する三和社の業務に就労させること」などを求める救済内容を変更する申立てを行った。当委員会（事務局職員）は、これを受けて、同年10月28日三和社に赴き、申立人らの「追加申立書」を手渡し、これに対する意見の表明を求めたが、同社のB3、B4の両取締役は「代表者（B1）不在」などを理由に、何ら応答しなかった。ついで、同年11月2日、当委員会が三和社へ電話したところ、B1代表取締役が応待し、「三和社は青松堂とは別法人であり、青松堂事件には一切関係なく、また、青松堂は解散してしまったことでもあるので、今後の審査手続に応ずる意志はない」旨表明した。
- (3) 以上の経過に鑑み当委員会としては、同年11月15日の第870回公益委員会議で、三和社を被申立人として追加する旨を決定し、ついで翌59年1月10日の第873回公益委員会議では、本件審問開始を通知（関係書類をも含む）するに当っては、代表者所在不明の青松堂については公示（労働委員会規則第49条）によることとし、三和社についてはひきつづき配達証明郵便でこれを行うことを決定した。これにより当委員会は、第1回審問期日を59年2月22日に開始する旨の通知を、青松堂に対しては同年2月1日の東京都公報をもって、また、三和社に対しては同年1月13日付配達証明郵便をもってそれぞれ通知したが、両社はいずれも出頭しなかった。しかし、当委員会は審問を実施し、以後同様の状態のまま、同年4月27日、第3回審問をもって結審とした。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

青松堂は旧労組結成以来一貫して組合敵視の姿勢をとりつづけてきたのであるが、A1、A2の両名が申立人分会に加入したことにより、一層組合憎悪の念を強くし、両名を排除するため、同社解散の挙に出たもので、明白な偽装解散である。

そして、三和社は、その実質において旧会社である青松堂の業務を承継した新会社であるから、両社は前後同一のものであり、また、三和社は労使関係においても青松堂の地位を承継した立場にあるのであるから、本件不当労働行為の責任は、三和社も負うべきものである。

(2) 被申立人らの主張

① 青松堂の主張（58年5月20日付答弁書）

58年4月26日、従業員7名中5名の者が退職を申し出たうえ、社長自身が老令で、健康状態もここ数年来すぐれず、旧労組結成後、社内の雰囲気も良くないので、これ以上仕事を続けることは不可能と判断し、赤字にならないうちに会社解散を決意したものであり、決して偽装解散ではない。

② 三和社の主張（58年11月2日付、B1代表取締役の電話による応答）

三和社は、青松堂とは別法人であり、青松堂とは一切関係ない。

2 当委員会の判断

(1) 青松堂の解散とA1、A2両名の解雇

青松堂は、大多数の従業員の退職申出、社長の健康状態、社内の雰囲気が良くないこ

となどが同社解散の理由であるという。

- ① なるほど、当委員会に提出された診断書によれば、B 2 社長は通院治療中であつたことは窺われるけれども（第 1、7(1)）、同社解散前までは毎日出社し、日常業務を格別支障もなく遂行していたものと認められるのであつて（第 1、2(2)）、社長の健康上の理由が同社解散の直接の原因となつたものとは考え難い。
 - ② 一方青松堂は、旧労組結成時における14名の従業員が7名に半減した57年7月頃以降、再三旧労組ついで分会から職場の欠員補充の要求を受けながら、「……組合がある限り、人を入れることはできない。」などといつて、欠員補充しようとしなかつたこと（第 1、3(2)）、および青松堂社長の弟 B 1 が58年2月、大学時代の後輩の D 1 なる人物に組合排除の方策について相談を持ちかけた際、同席していた同じく後輩の M なる人物から組合排除の方途として、会社解散という手段がある旨示唆されていること（第 1、3(5)）などからすれば、青松堂は結局組合排除のために会社解散を決意するに至つたものと推断せざるを得ない。

そして、今回退職を申し出たという5名のうち、2名はパート従業員であり、残る3名は後に三和社を設立した B 1、B 3、B 4 であつたこと（第 1、4(1)）からすれば、B 1 ら3名の退職の申出は同社を解散に導くための口実にすぎないのではないかと疑うに足る。
 - ③ なお、青松堂は、旧労組結成直後の56年11月から翌57年3月頃まで団体交渉を拒否したり、従業員の意向を無視して残業を一方向的に停止するなど、旧労組を嫌悪しつづけ（第 1、2(2)）てきたのであるが、あとに残つた A 1、A 2 の両名が分会に移行した後はさらに両名に対し、或いは社宅からの退去要求、或いは些細な仕事上のミスに前例のない確認書への押印を要求するなど、一層、分会嫌悪の念を募らせてきたことが窺われる。
 - ④ 以上を要するに、旧労組および分会を嫌悪しつづけてきた青松堂は、同社に最後まで残つていた分会員 A 1、A 2 両名を社外に排除するためには、同社を解散するに如かずと決意し、これを実行したものと判断せざるを得ない。
- (2) 青松堂と三和社との同一性と両社の不当労働行為性について
- ① 三和社は、青松堂に在職していた B 1、B 3、B 4 の3名が、同社解散後僅か3か月後の58年9月1日、同社と同一の所在地に同一の営業目的で設立した有限会社であること、その主要取引先は、青松堂当時と同じく大日本アートであること、また、利用ないし使用している工場、写植機、オートバイ、電話機などの設備、機械も青松堂当時と殆んど同一のものであることは前段認定のとおりである（第 1、6(1)）
 - ② つぎに三和社の代表取締役となつた B 1 は、青松堂の B 2 社長の実弟であり、青松堂在職中は営業担当として主要取引先の大日本アートとの折衝にあたるなど、事実上同社を代表する形で業務を遂行したり、また、組合問題では社長とともに団体交渉に出席したり、あるいは同社の将来を懸念して D 1 との間で組合対策について相談したりしていたこと（第 1、3(5)、6(2)①）、などの事実に徴すれば、同人は、当時役職等の肩書きはなかつたけれども（当時の役員は社長である実兄の B 2 社長のみ）、事実上、社長とともに同社の経営に携わつていたものと認められる。また、三和社の取締役となつた B 3、B 4 の両名は、青松堂在職中は、事実上、B 2 社長と B 1 を補佐する、

いわゆる職制の役割を担っていたものといえる（第1、6(2)②③）。

- ③ 以上①②を勘案すれば、青松堂の解散より三和社の設立に至る一連の流れは、組合嫌悪の念の強い青松堂の社長B2が実弟B1およびB3、B4らと語り、社業を継続して行くには障害となるA1、A2の両組合員を青松堂より排除するほかなく、そのためには一旦青松堂を解散して、解散を理由に両名を解雇し、そのうえで新会社を設立してこれに青松堂の実体を移行させるのを得策とすると思料し、上記の措置に出たものと推認するにやぶさかでない。
- ④ とすれば、青松堂と三和社とは法律的には別法人といえるが、実質的には有限会社法にいう解散会社の継続の場合にも匹敵するものであって、三和社は青松堂との間に同一性を帯有するものといえる。
- ⑤ ところで、上記のとおり青松堂の解散と三和社の設立とは申立人分会所属のA1、A2両名を排除するための一連の措置であるとみるべきであるから、青松堂が両名を解雇し、三和社が両名の就労を拒んでいることは、両名に対する不利益取扱いであるとともに、申立人両組合に対する支配介入であるといわざるを得ない。

(3) 救済方法

- ① 青松堂は本件解雇について不当労働行為責任を負うものであるが、解散して清算終了登記を了し、法人格は消滅しているから、青松堂に対する本件申立ては却下する。
- ② しかしながら、上記判断のとおり三和社は、青松堂と実質上同一性を有する企業として継続しているものであり、不当労働行為制度の建前からは、実質上の同一性が認められる限り、後身会社に対しても必要に応じ前身会社の不当労働行為責任を問い得るものと解すべきであるから、本件にあっては青松堂の不当労働行為責任を含めて三和社に対して不当労働行為上の責任を負わせることとし、主文のとおり命令する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから青松堂が解散を理由として申立人分会所属の組合員A1、A2の両名を解雇したこと、および被申立人三和社が両名の就労を拒否していることは、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する。また、被申立人青松堂に対する本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項に該当する。なお、申立人らはポスト・ノーティスを求めているが、本件経緯に鑑み文書手交を命ずるのを相当と考える。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和59年12月18日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏