

命 令 書

申立人 総評全国一般東京一般労働組合ほか3名
被申立人 有限会社 海老原重機
清算人（元代表取締役） Y
被申立人 Y

主 文

- 1 被申立人Yは、申立人A1、同A2および同A3の3名を、被申立人Yが個人として営む企業において、有限会社海老原重機時代の原職に相当する業務に就かせなければならず、その場合の労働条件は、有限会社海老原重機の解散前から引き続けているものとして取扱わなければならない。
- 2 被申立人Yは、申立人A1に対して昭和61年3月11日から、同A2に対しては同年3月20日から、同A3に対しては同年5月14日から、それぞれ同人らが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わなければならない。
- 3 被申立人有限会社海老原重機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) 被申立人有限会社海老原重機（以下「会社」という。）は、肩書地においてクレーン車の賃貸・クレーン作業の一式請負等を営む従業員6名（本件申立時）の有限会社であったが、後記のとおり、昭和61年4月解散し、同年7月清算終了の登記を了した。なお、会社が設立されたのは56年5月1日であり、それ以前は被申立人Yの個人企業であった。
- (2) 被申立人Y（以下「Y」という。）は、会社の代表取締役であったが、後記のとおり、会社解散後、個人として同社と同一の肩書地において、同社におけると同様の業務を営んでいる。
- (3) 申立人総評全国一般東京一般労働組合（以下、後記分会をも含め「組合」という。）は、東京都およびその周辺の中小企業で働く労働者をもって組織する労働組合で、組合員数は約4,000名である。
- (4) 申立人A1（以下「A1」という。）は55年9月2日Yの個人企業時代に採用されたものであるが、そのまま引き続き会社に雇用され、また同A2（以下「A2」という。）は58年7月18日、同A3（以下「A3」という。）は58年8月4日、会社設立後にそれぞれ会社に雇用されたものであり、三者いずれも移動式クレーン運転手として勤務していた。そして、同人らは後記のとおり、59年12月組合に加入したが、後記経緯により、A1およびA2は61年3月、A3は61年4月いずれも解雇された。

2 本件解雇に至るまでの労使関係

- (1) 従来、会社においては、従業員に対し前日になって急に日曜出勤を命じたり、また残業手当の計算基礎が不明確であったりすることがたえず問題とされていたが、従業員からこれらの点について指摘があったにもかかわらず、会社がこれらを改善しようとする意向を示さなかったことから、遂に59年12月15日、A1らを中心とする当時の会社従業員6名全員（移動式クレーン運転手）が、組合結成の必要ありとして、組合（当時「総評全国一般東京労連南葛一般統一労働組合」と称していたが、その後組織変更により現在の名称に改めた。）に加入すると同時に海老原重機分会（以下「分会」という。）を結成し、同日会社に対しその旨通告した。そしてA1が分会長、A2が分会書記、A3が分会財務の役職にそれぞれ就任した。
- (2) ところが翌12月16日、会社の代表取締役Y（以下「Y社長」という。）が、分会員Kの妻に対して「組合を脱退して欲しい」旨の電話をかけたことなどから、その翌17日分会員Kは組合を脱退した。同じく17日朝、Y社長が分会員Yに対し「組合をやめないなら明日から会社に来なくてもよい」などといったことから、同人も組合を脱退した。なお分会員Hも、16日に組合を脱退している。
- また、同じ頃、Y社長がA1、A2およびA3（以下「A1ら3名」という。）に対して「おまえら、いつ辞めてもいい」「いつまでも組合活動をやっていると、この辺で二度と仕事ができなくなるようにしてやる」などといったが、A1ら3名はこれに抗して組合に踏み止まった。
- (3) ところが、会社は、組合を脱退した上記K、YおよびHの3名に対してのみ主にクレーンの本態業務を行わせ、A1ら3名に対しては、雑用にも等しい自動車の解体作業を重点的に行わせるようになった。
- (4) また、会社は、従来従業員に対し夏期一時金や年末一時金を支給していたが、59年度年末一時金については経営不振を理由にこれを支給しなかった。それなのに会社は、59年度中にクレーン車3台を購入し、従業員1名を増員している。
- (5) 会社は、同年12月26日付でA1ら3名に対し、赤字経営を理由に解雇する旨の予告通知を行った。
- (6) これに対し、組合は上記組合脱退工作の排除及び解雇予告の撤回を求め、59年12月25日（59年不第90号）と60年1月21日（60年不第3号）、当委員会に不当労働行為救済の申立てを行った。両事件については、その後当委員会において和解が行われ、その結果、60年2月22日、「①会社が59年12月26日付でなした解雇予告が無効であることを確認する。②労使双方は誠意をもって賃金及び休日等にかかる労働条件の改定につき早急に協議する。」旨の和解協定が成立し、ひとまず争いが終結した。
- (7) 上記和解協定に基づき、労使間で60年3月2日と同月26日、栃木県小山労政事務所において団体交渉が行われた。しかし、会社が、59年度年末一時金について経営の赤字を理由に零回答したり、日曜出勤の問題についても話し合いの必要なしなどの態度を示し、交渉が進展しなかったことから、組合は、60年4月9日当委員会にあっせんの申請（60年争第27号）をしたが、あっせんも不調に終り、6月19日打ち切られた。
- これに対し組合は、同年7月15日会社に対し、上記59年度年末一時金の問題等について、すみやかに誠意をもって団体交渉を行うことなどを求め、再び当委員会に不当労働行為の救済申立て（60年不第66号）を行った。

3 A 1ら3名に対する本件解雇と会社の解散

(1) Y社長は、61年3月10日A 1に対し、ついで同年3月19日A 2に対し、いずれも特に具体的理由を示すことなく、就業規則所定の条項に該当する旨の解雇通知書を手渡すとともに、1か月分の解雇予告手当を支給する旨告げた。しかし、A 1、A 2の両名は、同手当の受領を拒否し、会社に就労を要求するとともに、組合および両名は当委員会に対し、同月29日両名の解雇撤回を求める本件不当労働行為の救済申立て(61年不第30号)を行った(なお会社は、後に同手当を供託したが、両名はこれを受領していない)。さらにY社長は、同夫人を介して、後記会社解散翌日の同年4月14日A 3に対しても、特に具体的理由を示すことなく、就業規則所定の条項に該当する旨の解雇予告通知書を手渡した。同人は、引き続き従前と同様に就労したが、同通知書による解雇予告期間終了日(同年5月13日)後は、会社構内への立ち入りを拒否されたので、組合および同人は当委員会に対し、同年5月28日、同人の解雇撤回を求める本件不当労働行為の救済申立て(61年不第57号)を行った。

(2) 他方会社は、同年4月13日、臨時社員総会を開いて会社解散を決議し、Y社長が清算人となって同年7月17日付で清算終了の登記を了した。

(3) ところで、会社は、後記のようにA 1ら3名の解雇に係る本件不当労働行為事件の審査に一度も出頭することはなかったのであるが、当委員会宛に会社が郵送してきたA 1、A 2両名の解雇に関する同年4月15日付準備書面およびA 3の解雇に関する同年6月9日付答弁書によれば、会社の主張するA 1ら3名の解雇理由は、次のようなものとみられる。すなわち、A 1については以下の①㉞～㉟等の事実が、A 2については同じく②㉞～㉟等の事実が、A 3については同じく③㉞①等の事実があり、これらはいずれも就業規則第34条第3号の解雇理由たる「従業員の就業状況が不良で就業に適しないと認められる場合」に該当する。また、会社の経営赤字が累積していたのに加え、最近の受注減により益々それが増大して倒産のやむなきに至ったため、A 1ら3名の雇用を継続する余裕が全くなくなったのであり、これは就業規則第34条第4号の解雇理由たる「その他会社の都合によりやむを得ない事由がある場合」に該当するというにある。

① A 1について

㉞ 同人は、60年6月6日、Y社長によって傷害を負わされたとか作業用ヘルメットを隠されたとか不実の事実を構えて、同社長を犯人に仕立てようとした。また、同年10月6日、同社長に対して傷害を負わせた。

㉟ 同人は、事故を起こしたときの報告をしないと、業務上の指示ないし注意を無視して作業中に歌をうたうとか、作業所で焚き火をする等反抗的な態度をとった。また、許可なく、早退したり勤務時間中職場を離れたりした。

㊱ 同人は、同人の解雇が行われた直前の61年1、2月頃、事実を反することを記載した組合のビラを取引業者等に配布して、会社の信用を毀損し、業務を妨害した。

② A 2について

㉞ A 1についての①㉞とほぼ同じ。

㉟ A 1についての①㉟と同じ。

㊱ 同人は、本件A 1の解雇が行われた直後、鉢巻や腕章をつけて就業したり、許可なく、会社の敷地内に赤旗を立てたり、決起集会を開いたり、宣伝カーで高音を出

したり、あるいは事実に反することを記載した組合のビラを取引業者等に配布するなどして、会社の信用を毀損し、業務を妨害した。

③ A 3について

㊦ 同人は、「36協定は破棄した」といって、早出の業務命令に従わなかったり、「おればかり（いやな仕事を）やらせるな」といって業務上の指示に従わなかった。その他は、A 1についての①㊦と同じ。

㊧ A 2についての②㊧と同じ。

4 会社解散後におけるYの動向

前記のように会社は、61年4月13日会社解散を決議し、同年7月清算を結了したのであるが、Yは、その頃から今日に至るまで個人企業の形態をとりながら、会社と同一の肩書地において、同社の従業員であった2名を含む5名の従業員を雇用し、同社の使用していたクレーン車等の営業施設を使用して、同社が営んでいた従前の業務を引き続き行っていることが認められる。

5 本件審査の経過

会社ないしYは、A 1ら3名の解雇に係る本件不当労働行為事件の審査に一度も出頭しなかった。すなわち、当委員会の再三に亘る督促にもかかわらず、会社ないしYは調査にも出頭しようとはせず、A 1、A 2両名の解雇事件については61年4月8日付答弁書および同年4月15日付準備書面を、A 3の解雇事件については同年6月9日付答弁書を提出したのみで、その後は同年7月23日、「会社清算結了報告書」を当委員会に郵送したにとどまった。しかもその間、当委員会が会社ないしYの都合も考慮して、同年7月29日第1回調査を行う旨連絡したにもかかわらず、Yは、「清算して会社はない」などの態度をとり続けるのみであったので、当委員会としては、やむなく同人不在のまま、以後4回の調査と2回の審問を実施し、同年12月5日結審した。なお、これより先の同年10月7日当委員会は、Y個人を被申立人として追加する旨の決定を行った。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

本件解雇は、分会結成直後における解雇の場合と同様、A 1ら3名の会社における組合活動を嫌い、同人らを企業から排除するため捏造した理由をもってなされたもので、その不当労働行為性は明らかである。とりわけ、会社代表者であったYが、会社解散後も同社の肩書地において、同社の使用していたクレーン車その他の営業施設をそのまま使用して、従前同様の業務を引き続き行っていることからして、本件会社解散は、A 1ら3名を解雇するための偽装であることは明白であり、会社とY個人名義の企業体とは実質的には同一のものである。従って、会社が本件解雇を撤回したうえ、Y個人名義の企業への原職復帰・バックペイの救済が命ぜられてしかるべきである。

なお、会社は清算結了登記を了したというが、本件事件が係属している限り清算が結了するということはありません。また有限会社が解散した場合でも、社員総会の特別決議があれば会社再開もありうるので、その場合には会社に対する原職復帰の救済を求めるものである。

(2) 被申立人らの主張（61年4月15日付準備書面、61年6月9日付答弁書等）

A 1ら3名には、59年頃から解雇に至るまでの間、就業規則等に違反する行為が多々あり、何度も注意や警告を行ったが、同人らに反省の態度が見られなかったため、会社としては本来なら懲戒解雇にすべきところ、同人らの将来を考慮して普通解雇としたものである。しかも、会社は経営赤字が累積していたところに申立人らの業務妨害もあって受注が激減し、倒産寸前の状態に陥って経営の維持が不可能となったために会社を解散したのであって、申立人らの主張するようなA 1ら3名の組合員の排除を狙ったものではない。さようなわけで、被申立人会社には申立人らの主張するような不当労働行為に該当する所為はない。しかし、いずれにしても被申立人会社は清算結了登記を了して消滅し、いまや法人格を有しないのであるから、これに対して救済を求める本件申立ては却下されるべきである。

また、被申立人Yは、上記会社とは全く人格を異にするものであるから、Y個人を被申立人とする本件申立ても却下されるべきである。

2 当委員会の判断

- (1) 59年12月の分会結成直後における会社と分会との対応をみるに、前段認定のとおり、Y社長が、Kら3名を組合から脱退させたり、A 1ら3名に対しても組合脱退を迫ったりしたこと、組合を脱退したKら3名にはクレーンの本態業務をさせながら、脱退しなかったA 1ら3名に対しては主として雑用ともいうべき自動車の解体作業に従事させたこと、従来支給していた年末一時金を分会結成を機に支給しなくなったこと、しかも同年12月26日にはA 1ら3名を解雇予告するに至ったこと等の事実（第1、2(2)～(5)）が認められ、これらの事実を徴すれば、会社は分会結成当初から組合ないしA 1ら3名の組合活動を嫌悪していたことが窺われる。もっとも、この解雇予告の問題については、60年2月22日の当委員会における和解で、一旦撤回されたことで、労使関係の正常化が図られたかにみえたものの、その後における会社の組合ないし組合員に対する態度、すなわち懸案となっていた59年度年末一時金について再び零回答をしたり、日曜出勤問題について話し合いの必要なしとするなど、団体交渉を進展させようとする姿勢がみられなかったこと等の事実（第1、2(7)）に懲すれば、会社は前記和解以降も依然として、組合ないしA 1ら3名の組合活動を嫌悪し続けていたものと推断しうる。
- (2) 上記のような労使関係のもとで、会社は61年3月ないし4月A 1ら3名に対し本件解雇通告を行ったのであるが（なお、会社は、これに先立ち、再三の注意・警告を発したというが、その内容がいかなるものであったかについての具体的疎明は全くない。）、会社の挙げる解雇理由は、要するに、A 1ら3名が就業規則の定める服務規律に違反したこと、および受注減による会社の赤字倒産のためという2点にあるものと認められる（第1、3(1)および同(3)）。ところで、会社ないしYは、前段認定のとおり、本件申立後若干の準備書面等を提出したのみで、本件審査に一度も出頭せず、とりわけ清算結了の登記を了した後におけるYは、「清算して会社はない」との態度をとり続け、上記2点の解雇理由についても全く疎明しなかった（第1、5）。しかし、少なくとも以下のことは指摘しうる。

まず、A 1ら3名の服務規律違反の点であるが、会社の羅列する該当事実は、おおむね会社の措辞表現簡疎雑駁で、日時、場所、内容その他の点において具体性を欠き、特定しえないものが多く、疎明資料の提出もないので、これを補足説明する術もなく、結

局これらの事実はその当否を判断する対象となしえない。その他の事実も、およそ会社が些細な事柄を並べ立てているにすぎないものと認められる。そうとすれば、会社が解雇理由として挙げる上記服務規律違反の事実はこれを肯認するに由ないものといわなければならない。

他方、会社の赤字倒産の点については、前段認定のとおり、会社は59年度中にクレーン車3台を購入し、従業員も1名増員している次第であり（第1、2(4)）、会社の解散ないし清算の頃から今日に至るまで、Yは個人企業として、会社肩書地において、同社の従業員であった2名を含む5名の従業員を雇用し、同社の使用していたクレーン車等の営業施設を使用して、同社の営んでいた従前の業務を引き続き行っていること（第1、4）等の事実を懲すれば、本件解雇当時、会社主張の如く会社が受注減によって倒産寸前の状況に陥っていたとは認め難く、赤字倒産を解雇理由とすることは首肯できない。

(3) 以上(1)および(2)を勘案すれば、次のとおりに認められる。すなわち会社は、分会結成直後のA1ら3名に対する解雇予告をひとまず撤回したものの、依然として組合ないしA1ら3名の組合活動を嫌悪し続け、同人ら3名を企業外に排除するために、就業規律違反等による解雇の口実を設けるとともに、会社を解散して清算手続きを結了しさえすれば、解雇による会社の責任追求は免れうるものと考え、あえて本件会社解散の挙に出たものと判断せざるをえない。とすれば、本件解雇はもとより同人らに対する不利益取扱いに該ると同時に、組合に対する支配介入に該るものというべきである。

(4) ところで、会社は、本件解雇について不当労働行為責任を負うべきであるが、解散して清算結了登記を了し、法人格は消滅しているから、会社に対して救済を求める本件申立ては却下せざるをえない。しかしながら前記判断のとおり、Yは、会社解散ないし清算結了後も依然として会社における同様の業務を引き続き営んでおり、企業の形態が会社形態から個人形態へ移行したとはいえ、企業の実体は前後同一性を有するものと認められる。もともと会社は、Yの個人企業を会社形態に改めたものであり、この度再びもとの個人企業に戻したものであって、Yが個人として営んでいる企業は、会社と実質的同一性を有するものとして継続しているのであるから、不当労働行為制度の建前上、会社の行った上記不当労働行為を是正すべき責任は、個人企業としてのYが負うべきものと思料するので、主文のとおり命ずるのが相当である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、有限会社海老原重機が、申立人A1、同A2および同A3の3名を解雇したことは、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する。被申立人有限会社海老原重機に対する本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第6号に該当する。

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62年4月21日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏