

兵庫、平12不9、平14.3.5

## 命 令 書

申立人 関西合同労働組合  
同 関西合同労働組合兵庫支部

被申立人 株式会社ナベシマ物流  
同 A  
同 有限会社サン物流

### 主 文

- 1 被申立人有限会社サン物流は、申立人関西合同労働組合及び同関西合同労働組合兵庫支部の組合員であるBを、同社の海上コンテナ陸上運送の運転手として、速やかに就労させなければならない。
- 2 被申立人株式会社ナベシマ物流及び同Aは、Bに対し、平成11年9月1日から同月12日までの歩合給の減額分として、当該期間中にBを除く他の被申立人株式会社ナベシマ物流の海上コンテナ陸上運送の運転手に支払われた歩合給の平均額とBに支払われた歩合給との差額を算定し、その額を連帯して支払わなければならない。
- 3 被申立人有限会社サン物流は、Bに対し、平成11年9月13日からBを同社の運転手として現実に就労させるまでの間の賃金として、同社が被申立人株式会社ナベシマ物流から雇用を承継した海上コンテナ陸上運送の運転手に支払われた賃金の平均額相当額(ただし、Bが当該期間中において、被申立人株式会社ナベシマ物流から受領した金額を差し引くものとする。)を支払わなければならない。
- 4 被申立人有限会社サン物流は、申立人関西合同労働組合及び同関西合同労働組合兵庫支部から申入れのあったBの同社での就労及び同社における労働条件を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人Aは、申立人関西合同労働組合及び同関西合同労働組合兵庫支部の組合員らに暴行するなどの行為でもって、申立人らの自主的な運営に支配介入してはならない。
- 6 被申立人Aは、本命令書写し交付の日から7日以内に、申立人関西合同労働組合及び同関西合同労働組合兵庫支部に対して、それぞれ下記文書を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

関西合同労働組合

代表者 執行委員長代行 X 1 こと X 2 様

関西合同労働組合兵庫支部

代表者 執行委員長 X 1 こと X 2 様

A

私が、平成12年6月14日、貴組合の組合員B氏の左腰をデッキブラシで殴打したこと、同月28日、包丁を構えて、貴組合員らに対し向かっていったことは、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兵庫県地方労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

7 申立人関西合同労働組合及び同関西合同労働組合兵庫支部の、被申立人Aに対する、Bの被申立人有限会社サン物流での就労と同社における同人の労働条件を議題とする団体交渉に係る申立ては、これを却下する。

8 その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

(1) 申立人関西合同労働組合(以下「組合」という。)は、個人加盟方式の労働組合であり、肩書地に事務所を置き、平成13年5月20日時点の組合員数は、258名である。

(2) 申立人関西合同労働組合兵庫支部(以下「組合兵庫支部」という。)は、組合の下部組織であり、肩書地に事務所を置き、平成13年5月20日時点の組合員数は、205名である。

(3) 被申立人株式会社ナベシマ物流(以下「ナベシマ物流」という。)は、株式会社電装舎(以下「電装舎」という。)が商号を変更したものである。

電装舎は、本店を神戸市中央区に置き、海上コンテナ陸上運送等の業務を行っていたが、平成11年9月1日本店の所在地を京都府船井郡瑞穂町(以下「瑞穂町」という。)とし、同年10月22日、商号を株式会社ケイ企画(以下「ケイ企画」という。)に、代表取締役をCからDにそれぞれ変更し、中古自動車のエンジン解体等のための作業場建設を行っていた。

ケイ企画は、平成12年3月25日、商号をナベシマ物流に、代表取締役をY 1 に、本店所在地を肩書地にそれぞれ変更した。

なお、電装舎は、上記のとおりケイ企画、ナベシマ物流と商号を変更しているので、以下において、特に断らない限り、現商号の「ナベシマ物流」と表記する。

(4) 被申立人A(以下「A」という。)は、ナベシマ物流が昭和47年に設立されたときから平成5年11月30日まで代表取締役であり、その後平成10年11月12日まで監査役であった。Aの配偶者のCは、

平成元年11月18日に代表取締役就任した。

- (5) 被申立人有限会社サン物流(以下「サン物流」という。)は、平成11年2月5日に設立された一般貨物自動車運送事業を主たる業務とする有限会社であり、本店所在地を神戸市中央区とし、取締役をEとしていたが、平成12年7月24日、取締役をFに変更し、さらに、同年11月11日、取締役をY 2(以下「Y 2」という。)及びGに変更して、Y 2が代表取締役に就任した。

なお、審問終結時における従業員数は、アルバイト4名を含めて8名である。

その後、平成13年8月10日、サン物流は、本店所在地を肩書地に変更した。

## 2 兵庫県地労委平成10年(不)第4号、第8号事件の概要

- (1) Aは、ナベシマ物流の代表取締役を辞任した後も、従業員から「社長」と呼ばれ、同社車両の運行指示(配車)を、その指揮下のHを通じて行い、従業員に対し、労働条件の変更を直接通告する等、実際にも労働契約の一方当事者であるかのように振る舞っていた。

- (2) 平成10年4月16日、ナベシマ物流の従業員であったBは、ナベシマ物流の配車が不公平であり、労働条件の一方的変更等に問題があるとして、この解決のため組合に加入した。

同年5月14日、組合は、ナベシマ物流に対し、Bが組合に加入したことを通告したが、Aは、その直後、Bに対し、老朽化した車両への乗換えを指示し、ナベシマ物流の大口取引先の専属業務から外す旨告げた。その結果、Bの歩合給の額が減少した。

同月18日、Bは、組合員らとともにナベシマ物流に赴き、団体交渉の申入書を提出したが、翌日、Aは、組合に対し、電話で、団体交渉には応じられないと回答した。

- (3) 同月28日、組合は、ナベシマ物流の行為を団体交渉の拒否に当たるとして、当委員会に救済申立てを行い〔平成10年(不)第4号事件〕、さらに同年6月29日、ナベシマ物流の行為を不利益取扱い及び支配介入に当たるとして、救済申立てを行った〔平成10年(不)第8号事件〕。

- (4) 平成12年5月9日、当委員会は、平成10年(不)第4号、第8号事件について、Aが、ナベシマ物流の従業員の労働条件について、現実的かつ具体的な支配力を有しているものと判断し、Aの同社における労使関係について、使用者としての当事者適格を認め、ナベシマ物流及びAに対し、平成10年5月15日から平成11年8月31日までの間に、Bに対して行った不利益取扱い(恣意的な配車及び大口取引先の専属業務からの排除)による歩合給の減額分として、Bを除く他の従業員に支払われた歩合給の平均額

とBに支払われた歩合給との差額の支払、Bの労働条件に関する団体交渉の応諾、Bに対する組合からの脱退勧奨などの支配介入の禁止及び謝罪文の手交を命じた。

### 3 ナベシマ物流からサン物流への営業譲渡

(1) 平成10年10月ころ、Cは、Aの親族のEに対し、ナベシマ物流の経営の悪化や、Bが組合に加入して困っていることを理由に、同社の経営の引受けを依頼した。

Eは、いったんは断ったが、後日、Cが、海上コンテナ陸上運送業務だけでも引き受けて欲しいと申し出たので、引き受けることにした。

(2) 平成11年2月15日、Cは、組合との団体交渉の席で、ナベシマ物流の海上コンテナ陸上運送業務を他社に譲渡する考えを明らかにした。

(3) 同年7月2日、Cは、Bを含む全従業員に対し、業務量の減少、運賃の低下及び得意先からの取引打切り等により、経営状況が悪化したことを理由に、希望退職者を募集する旨述べ、募集の条件として、3か月分の賃金相当額を支払うことを提示し、募集期限を同月10日までとした。

同月5日、Cは、Bを含む従業員11名とのミーティングにおいて、希望退職者の募集期限を同月末まで延長する旨述べるとともに、応募せずにナベシマ物流に残る者は賃金が下がること、及びナベシマ物流の本店を瑞穂町に移し、スクラップ解体業を行うことを明らかにした。

希望退職者募集には、当初3名の従業員が応じたが、その後、うち1名はサン物流で就労している。

(4) 同月16日、ナベシマ物流は、組合あてに、本店移転及びこれに伴う勤務地の変更を議題とする団体交渉申入書を送付した。これに対し、同日、組合は、ナベシマ物流及びA宅あてに、団体交渉の申入れには応じるが、本店移転には抗議する旨の文書を送付した。

(5) 同月23日、Cは、団体交渉の席で、瑞穂町へ本店を移すこと、及び同所での従業員の労働条件について説明するとともに、海上コンテナ陸上運送業務があれば、神戸市内に事業場を残し、週のうち何日間か、数名の従業員を同業務に従事させる旨述べるにとどまり、Eが海上コンテナ陸上運送業務を引き受けたこと〔前記(1)〕を説明しなかった。

(6) 同月30日、Cは、Bを含む従業員4名とのミーティングにおいて、ナベシマ物流の運転手と車両の引受け先があれば、そこに行く意思のある者は申し出るよう求めたが、引受け先の社名等は明らかにしなかった。

- (7) 同年8月15日、組合は、ナベシマ物流あてに、Bを神戸で海上コンテナ陸上運送業務に就労させることに関する団体交渉申入書を送付した。
- (8) 同月20日、Cは、団体交渉の席で、ナベシマ物流の車両の引継ぎ先があれば、業務を譲渡するが、別会社に行くことを希望するかどうかは従業員の自由であり、現時点では希望の申出はないこと、及び車両が売却できるかどうか不明なので、取りあえず瑞穂町で事業を行う旨述べた。
- (9) 同月22日、組合は、ナベシマ物流あてに、瑞穂町での労働条件を文書で示すよう求める申入書を送付した。
- (10) 同月26日、Bは、ナベシマ物流の休憩室の黒板に、基本給5,265円、就労手当15パーセント等と書いて消された跡を見つけた。この痕跡は、Cが従業員に対し、移籍先の労働条件についてミーティングを行った際のものである。
- (11) 同年9月5日、組合は、ナベシマ物流及びA宅あてに、瑞穂町での従業員の労働条件、Bを神戸で引き続き就労させること、及び前記(10)のミーティングからBを排除したことに関し、団体交渉の開催を求める申入書を送付した。
- (12) 同月8日、ナベシマ物流は、組合のX 1 こと X 2 (以下「X 1」という。)あてに、瑞穂町における従業員の賃金や労働時間等の労働条件を記載した文書を送付した。  
同日、組合は、ナベシマ物流及びA宅あてに、Bの瑞穂町への配転、Bを排除して別会社の労働条件等に関し従業員に説明を行ったこと、及び瑞穂町における賃金体系の説明を求める団体交渉申入書を送付した。
- (13) 同月13日以降、ナベシマ物流の従業員であった6名は、サン物流で就労することになった。
- (14) 同年10月4日、Eは、X 1ら組合員2名との話合いの席上、ナベシマ物流が車両、運転手及び仕事をすべて譲渡するとの条件で業務を引き受けた旨述べ、さらに、従業員の採用は経営者の裁量に属することであり、Bが採用面接に来たとしても、労働組合活動を行ってナベシマ物流とトラブルを起こしている人は遠慮してもらおう旨述べた。

#### 4 サン物流の設立過程及び設立後の状況

- (1) Eは、ナベシマ物流から営業を譲り受けるに際し、ナベシマ物流にその代金を支払っていないし、譲渡契約書も作成していない。
- (2) サン物流の本店所在地は、I株式会社、株式会社J及び有限会社Kの各本店所在地と同じである。これら3社とナベシマ物流は、各社の役員の過半をA及びCの一族で占めるなど、電装グループ

- として一体的に運営されていた。平成11年9月13日、サン物流は、三木市で営業を開始し、平成12年3月9日からは、かつてのナベシマ物流の本店所在地と同じ神戸市中央区で営業を行っている。
- (3) サン物流は、設立に際し、近畿運輸局に、Lを運行管理者として届け出たが、Lは、サン物流の従業員ではなく、Eが以前に社長をしていたM株式会社の運転手である。
- なお、サン物流で実際に配車を行っていたのは、Lではなく、ナベシマ物流の配車担当者であったHである。
- (4) サン物流は、ナベシマ物流の運転手のうち、希望退職者募集に応じた2名とB以外の全員の雇用を承継し、さらに、ハローワーク神戸を通じて従業員を募集し、4名を採用している。サン物流がハローワーク神戸に提示した採用条件は基本給128,760円、売上手当約10万円ないし16万円であった。
- (5) サン物流は、ナベシマ物流から譲り受けた車両を使用し、ナベシマ物流の従前の取引関係をそのまま引き継いでいる。
- (6) サン物流の事業所が三木市に置かれていた当時、Eは、週のうち5日間は、N協同組合副理事長兼事務局長の職務に従事しており、三木市の事業所には土曜日のみ出社していたにすぎず、サン物流の経理事務担当者の出社の有無や、担当者が事務をしている場所を知らなかった。

#### 5 Bの瑞穂町への出勤命令と解雇

- (1) 平成11年10月1日、Cは、電話で、組合のX 1に、Bを同月6日から瑞穂町に出勤させる旨伝えた。
- (2) 同月2日、組合は、ナベシマ物流あてに、Bの瑞穂町への出勤命令に対する抗議文を送付し、さらに、同日、ナベシマ物流及びA宅あてに、Bの瑞穂町での労働条件に関する要求書を送付した。
- (3) 同月6日、Bは、瑞穂町への出勤命令に異議を申し出た上で、これに従った。同日、組合は、ナベシマ物流あてに、Bの出勤命令に対する抗議文を送付した。
- なお、Bの他に、ナベシマ物流の従業員であるO及びPが瑞穂町に出勤を命じられている。
- (4) 瑞穂町での作業内容は、中古自動車のエンジン解体等のための作業場建設であり、作業の指示は、Aが電話でOに対して行っていた。
- (5) ナベシマ物流は、同月22日、代表取締役をDに変更した。
- Bは、平成11年10月分から平成12年4月分までの賃金を、Dから直接又は現金書留で受領した。
- (6) Bは、平成11年10月29日、作業場建設作業中に負傷し、同年11月5日、所轄労働基準監督署に事故の申告書を提出した。

- (7) 同年11月19日、所轄労働基準監督署の監督官による現地調査の際、現地に居合わせたAが、現場責任者の立場で自ら対応し、監督官に対し、ナベシマ物流の従業員は1名であり、他の2名はアルバイト・臨時であると説明した。さらに、Aは、監督官から作業を中止するように求められると、Bに対し、同所での作業の中止を命じた。
- (8) 同月22日以降、O及びPは、瑞穂町に出勤しなくなり、その後、作業は中断した。
- (9) 同月26日、所轄労働基準監督署からナベシマ物流に対し、是正勧告がなされた。その後、Bは、Dから待機しておくように指示を受け、一人で瑞穂町において電話の対応をしていたが、同年12月13日には電話も不通となった。
- (10) Dは、瑞穂町には、同年11月5日から同月22日までの間に4回来ただけであって、同人が業務の指示をしたり、事務、作業を行うことは一切なく、Bと30分程度話をして、すぐに帰るといった状況であった。
- (11) 平成12年3月16日、Dが賃金の支払のため瑞穂町に行ったところ、Bは、Dに対し、支払が1日遅れたとして、大声で抗議をした。
- (12) 同月25日、Dは、Bに対し、賃金支払の際〔前記(11)〕、DがBに対して恐怖を感じたこと、及びBが所轄労働基準監督署に事故の申告書を提出したために作業が中断してしまったことを理由に、今後は出社する必要はなく、同年4月分以降の3か月間の賃金は送金する旨記載した文書を送付し、Bは、同年3月27日、同文書を受領した。Bは、上記文書を受領した後も、同年6月30日まで瑞穂町に出勤した。

なお、Bの解雇により、ナベシマ物流の従業員はいなくなった。

#### 6 Bに対する賃金の支払

- (1) ナベシマ物流及びAのBに対する前記2(2)の不利益取扱いは、平成11年9月1日以降も継続し、その結果、Bの同月分の歩合給は111,390円であって、組合に加入する前と比較すると2分の1以下であった。
- (2) Bの賃金は、平成11年10月分以降、さらに減少し、平成12年3月に解雇通知を受けた後は、同年4月分までの賃金を支給されているが、それ以降は支給されていない。

#### 7 Bのサン物流での就労等に関する団体交渉

- (1) 平成12年5月24日、組合兵庫支部は、サン物流あてに、Bの同社での就労等に関する団体交渉を求める「交渉申入書」を送付した。
- (2) 同月31日、組合及び組合兵庫支部(以下「申立人ら」という。)

は連名で、Eあてに、Bのサン物流での就労に関する団体交渉を  
求める「交渉申入書」を送付した。

- (3) 同年6月14日、申立人らは連名で、A及びサン物流に対し、B  
のサン物流での就労に関する団体交渉を求める「団体交渉申入  
書」を、サン物流事務所でHに手渡すとともに、A宅に送付した。
- (4) 同月20日、申立人らは連名で、サン物流あてに、Bのサン物  
流での就労等に関する団体交渉を求める「抗議および団交申入  
書」を送付した。
- (5) 同年7月9日、組合は、A宅あてに、Bのサン物流での就労及び  
団体交渉の開催を求める「抗議書」を送付した。
- (6) 申立人らは、本件申立て後も、サン物流に対し、平成12年8  
月29日、同年9月13日及び同年10月22日に、Bのサン物流での就  
労を求め、団体交渉を申し入れている。
- (7) 前記(1)ないし(6)の申入れにもかかわらず、団体交渉が開催  
されたことはなかった。

#### 8 Aの申立人ら組合員に対する行為

- (1) 平成12年6月14日、X 1 及びBは、神戸市中央区に所在するサ  
ン物流の事務所において、前記7(3)の「団体交渉申入書」を読  
み上げた。その際、Aは、同人らに対し、敷地内に勝手に入って  
来るなど声を上げ、デッキブラシでBの左腰を殴打し、1週間の  
通院加療を要する傷害を負わせた。
- (2) Aの前記(1)の行為に対し、同月28日、X 1 及びBほか組合員2  
名が、Aに対して、抗議と損害賠償や謝罪を求める団体交渉を申  
し入れるために、神戸市中央区に所在するI株式会社の事務所に  
赴いたが、Aは、包丁を持ち出し、腰のあたりに構え、組合員ら  
に向かっていった。

#### 9 請求する救済内容

申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Aは、ナベシマ物流が行ったBに対する瑞穂町への配転及び解  
雇を撤回し、平成11年10月5日以前に就労していた原職相当職に  
復帰させること。  
なお、本件の経過を考慮すると、具体的には、上記に代えて下  
記(2)及び(3)のとおりとする。
- (2) A及びサン物流は、Bを平成11年9月13日以降、サン物流に雇  
用関係が承継されたものとして取り扱い、他のサン物流の従業  
員と同様に海上コンテナ陸上運送の運転手として差別なく直ち  
にサン物流で就労させること。
- (3) ナベシマ物流、A及びサン物流(以下「被申立人ら」という。)  
は、Bに対し、以下の金額に年5分の利率を加えた額を支払うこ  
と。



なお、被申立人らは、申立人らに対し、下記アないしウの金額について、賃金台帳を添えて通知し、申立人らの了解を得ること。

ただし、下記イ及びウの平均賃金は、サン物流がハローワーク神戸に求人を行った際〔前記4(4)〕の条件である基本給に売上手当の上限額を加算した額(以下「加算額」という。)を下回ってはならず、被申立人らが申立人らに対し通知をしない場合及び申立人らの了解を得られない場合は、申立人らの了解が得られるまで暫定的に加算額を支払うこと。

ア 平成11年9月1日(当委員会が平成10年(不)第4号、第8号事件命令において、ナベシマ物流及びAに対し、Bへの不利益扱いによる歩合給の減額分について、ナベシマ物流の他の従業員との差額の支払を命じた期間の終期の翌日)から同月12日(サン物流が営業を開始した日の前日)まで、ナベシマ物流の他の海上コンテナ陸上運送の運転手の平均歩合給額とBに支払われた歩合給との差額

イ 平成11年9月13日(サン物流が営業を開始した日)から平成12年6月30日(Bが瑞穂町に出勤した最終日)まで、Bと同程度の勤続年数であるサン物流の他の海上コンテナ陸上運送の運転手の平均賃金とBに支払われた賃金との差額

ウ 平成12年7月1日(Bが瑞穂町に出勤した最終日の翌日)以降、Bがサン物流で就労するまでの期間、Bと同程度の勤続年数であるサン物流の他の海上コンテナ陸上運送の運転手に支払われた平均賃金の全額

(4) A及びサン物流は、Bのサン物流での就労及び労働条件等に関する団体交渉に応じること。

(5) A及びサン物流は、Bほか申立人ら組合員に対して暴力行為をしてはならず、Bの左腰を殴打したこと等に対する損害を賠償すること。

(6) 謝罪文の掲示及び手交

## 10 本件審査手続

ナベシマ物流は、本件の審査において、当委員会の適式の通知を受けながら答弁書その他の書類を一切提出せず、また、調査期日及び審問期日に一度も出頭しなかった。

## 第2 判断

### 1 Aの当事者適格について

#### (1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

Aは、ナベシマ物流の代表取締役を辞任後も一貫して事実上の社長として振る舞い、Bを含む従業員も形式上の代表取締役

にすぎないCではなく、Aを社長として認識してきた。ナベシマ物流が、瑞穂町に本店を移した後も、作業現場に対する指示は、Aが電話で行っていた。

サン物流は、ナベシマ物流から、事業、従業員、車両、事務所及び取引関係を承継していることから、ナベシマ物流とサン物流とは実質的に同一性を有している。

したがって、Aは、ナベシマ物流及びサン物流を実質的に支配しており、Aを労働組合法上の使用者とすべきである。

イ Aは、次のとおり主張する。

ナベシマ物流は、商号を電装舎からケイ企画に変更した時点で、Z1一族とは関係がなくなり、また、Bを解雇した後は従業員もいなくなり、会社としての実体はない。したがって、Aは、ナベシマ物流を支配していない。

ナベシマ物流は、サン物流に対し、海上コンテナ陸上運送業務を譲渡したが、これは、Bの労働組合活動を排除することが目的ではなく、ナベシマ物流の経営危機を回避するために行われたものである。

サン物流は、Aとは全く関係がない独立した法人であるから、Aがサン物流の業務指示を行うことはなく、Aがサン物流を支配することはあり得ない。

したがって、Aは、本件について、被申立人とはなり得ない。

## (2) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条の使用人は、労働者の団結権の実質的保障を目的とする不当労働行為制度の趣旨からすれば、雇用主以外の者であっても、基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定する地位にある者を含むと解される。

イ Aが、ナベシマ物流の代表取締役を辞任した後も、従業員から「社長」と呼ばれ、配車業務をHを通じて行い、従業員に対し、労働条件の変更を直接通告する等、実際にも労働契約の一方当事者であるかのように振る舞っていたこと〔第1の2(1)〕、Bに対し、組合加入後、老朽化した車両への乗換えを指示し、ナベシマ物流の大口取引先の専属業務から外す旨告げたこと〔第1の2(2)〕及びナベシマ物流の本店が瑞穂町に移転した後、作業の指示は、Aが電話で行っていたこと〔第1の5(4)〕等の事実にかんがみれば、Aが、ナベシマ物流の代表取締役を辞任した後も、A自身の同社における地位や同社の業務内容の変更いかんにかかわらず、同社の従業員の労働条件について、一貫して現実的かつ具体的な支配力を有し、これを行ってしてきたことは明らかであり、当委員会が、平成10年(不)第4号、第8号事件

において、Aの使用者性を認定したとおりである。しかも、ナベシマ物流は、平成12年3月25日にBに対して解雇通知を送付した後は、従業員もいなくなり〔第1の5(12)〕、事実上、会社としての実体が失われたことが認められる。

よって、Aがナベシマ物流における労使関係について、使用者としての当事者適格を有すると判断する。

ウ 他方、Aがサン物流の従業員の労働条件について、現実的かつ具体的な支配力を有していると認めるに足る疎明はない。

したがって、Aがサン物流における労使関係について、使用者としての当事者適格を有すると認めることはできない。

## 2 ナベシマ物流からサン物流への営業譲渡について

### (1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

Aは、ナベシマ物流の海上コンテナ陸上運送業務をサン物流に譲渡するとともに、本店を瑞穂町に移し、Bを同所に配転させるという一連の手段により、自ら支配する企業からBを排除した。ナベシマ物流とサン物流は、実質的に同一の会社であって、いずれもAが支配するものであり、営業譲渡は、Bの労働組合活動を排除するための偽装にほかならない。

イ Aは、次のとおり主張する。

ナベシマ物流からサン物流への営業譲渡は、Bの労働組合活動を排除する目的で行った契約ではなく、ナベシマ物流の経営危機を回避するために行った契約であり、不当労働行為に該当するものではない。

ウ サン物流は、次のとおり主張する。

営業譲渡が偽装であるとの申立人らの主張は、強く否定する。

サン物流は、Aの関与を受けることなく事業を運営しており、A及びナベシマ物流との実質的同一性はない。

### (2) 当委員会の判断

ア サン物流を設立したEは、ナベシマ物流から海上コンテナ陸上運送業務を譲り受けるに際し、対価を支払っていないし、譲渡契約書も作成していない〔第1の4(1)〕。

イ サン物流の本店所在地が、ナベシマ物流の関連会社の本店所在地と同一であること、サン物流が平成12年3月9日から、ナベシマ物流の従前の事業所と同じ土地で営業を行っていること、サン物流の配車業務をナベシマ物流の配車担当者であったHが行っていること、Bと希望退職者募集に応じた者以外の従業員のすべてをサン物流が雇用し、ナベシマ物流の車両を引き続き使用していること、及びナベシマ物流の従前の取引関係をそのまま承継していること等の事実は前記認定〔第1の4(2)〕ない

し(5)] のとおりであり、これらの事実からすれば、サン物流は、ナベシマ物流から、海上コンテナ陸上運送業務を、従業員の一部を除いて受け継ぎ、そのままの状態です業を遂行しているものと認められる。加えて、サン物流が設立されたのは、Bが組合に加入し、その後組合が、ナベシマ物流を被申立人として当委員会に救済申立て〔平成10年(不)第4号、第8号事件〕を行った後であること、Eが、申立人らとの話し合いにおいて、Bがサン物流への採用面接に来ても、労働組合活動を行ってトラブルを起こしている者は、採用しない旨述べたこと〔第1の3(14)〕、ナベシマ物流がサン物流に営業を譲渡したのは、経営危機を回避するためであると主張するが、その具体的事情については疎明がないこと等の事情を総合すれば、ナベシマ物流からサン物流への営業譲渡は、偽装であるとまではいえないまでも、Bの労働組合活動を嫌悪し、営業譲渡を機に、Bをナベシマ物流の他の従業員から切り離して孤立させる被申立人らの意図がその背景にあったものとみるのが相当である。

### 3 サン物流とBの関係について

#### (1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

ナベシマ物流とサン物流は、実質的に同一の会社であるから、Bは、当然サン物流で就労しているはずであるのに、サン物流が、Bの雇用を承継せず、Bとナベシマ物流の希望退職者の募集に応じた2名以外の者の雇用を承継して就労させていることは、Bが組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当する。

イ サン物流は、次のとおり主張する。

サン物流は、設立当初から、A及びナベシマ物流とは何ら資本関係及び支配関係を有しない、独立の会社である。

サン物流は、ナベシマ物流の車両等を買取り、事務所等を賃借し、取引関係を引き継ぐ形で運送事業を開始した。営業譲渡が行われた場合、譲渡人とその従業員との雇用関係は、営業譲渡により譲受人に当然移転するものではない。

サン物流がナベシマ物流の従業員の一部を雇用しているのは、営業譲渡に伴う当然の結果ではなく、従業員は、ナベシマ物流との雇用契約を解消した上で、サン物流と新規に雇用契約を締結したものである。サン物流は、従業員の採否を決する自由を有しており、また、ナベシマ物流の従業員もサン物流への移籍を強制されることなく、ナベシマ物流の従業員たる地位を維持する自由を有している。

したがって、サン物流は、Bと雇用関係はなく、かつ、雇用

関係をナベシマ物流から承継すべき理由もない。

(2) 当委員会の判断

ア 営業を譲り受けた会社は、譲り渡した会社に勤めていた労働者の雇用関係を必ずしも承継するものではないから、営業を譲り受けた会社が、従前の会社に勤務していた労働者を雇用するか否かは、営業を譲り受けた会社の自由な裁量に委ねられているものといえることができる。

しかしながら、労働組合に加入している特定の労働者を排除する目的で営業譲渡を行い、営業を譲り受けた会社が自社に就労を希望する労働者の中から、労働組合に加入している特定の労働者だけを不採用にして排除する行為は、組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当するものと解すべきである。

イ これを本件についてみるに、ナベシマ物流からサン物流への営業譲渡は、偽装であるとまではいえないまでも、Bの労働組合活動を嫌悪し、営業譲渡を機に、Bをナベシマ物流の他の従業員から切り離して孤立させる被申立人らの意図がその背景にあったものとみるのが相当であることは、前記第2の2(2)イで判断したところであって、ナベシマ物流が営業譲渡をなした理由について、他に格別の疎明がなされていないことからすると、同社からサン物流への営業譲渡は、Bを排除することが主たる目的であったものと認めるほかない。

ウ したがって、サン物流が、ナベシマ物流から営業譲渡を受けけるに際し、Bを就労させなかったことは、労働組合法第7条第1号に規定する不利益取扱いに該当し、不当労働行為であると判断する。

4 団体交渉について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

A及びサン物流は、申立人らがBのサン物流での就労及び労働条件に関する団体交渉申入れを行っているにもかかわらず、拒否している。このことは、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当する。

イ Aは、次のとおり主張する。

申立人らは、Bのサン物流での就労に関し団体交渉を求めているが、ナベシマ物流がサン物流に対して営業譲渡を行ったところ、Aはナベシマ物流の代表者ではなく、さらに、Aはサン物流とは何ら関係がないため、申立人らの団体交渉申入れに応じる義務はない。

団体交渉事項は、会社と従業員の労働関係全般にわたるもの

を含むことから、会社の代表者と同視できるような使用者としての地位と権限がなければならぬが、Aは、そのような地位にない。

ウ サン物流は次のとおり主張する。

サン物流は、Bと雇用関係はなく、雇用関係をナベシマ物流から承継すべき理由もない。したがって、サン物流とBとの間に雇用関係があることを前提とした救済申立てには理由がない。

(2) 当委員会の判断

ア 申立人らは、A及びサン物流に対し、Bのサン物流での就労及び労働条件に関する団体交渉を申し入れている〔第1の7(1)ないし(6)〕が、A及びサン物流は、これに応じていない〔第1の7(7)〕。

イ ところで、Aは、サン物流における労使関係について、使用者としての当事者適格を有すると認めることができない〔第2の1(2)ウ〕ので、申立人らが要求するBのサン物流での就労及び労働条件に関する団体交渉について、Aを一方当事者とすることはできない。

ウ サン物流がBを就労させなかったことが労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当することは、前記第2の3(2)ウで判断したとおりであり、サン物流は、Bの同社における労働条件等について、申立人らから団体交渉の申し入れがなされたときは、正当な事由がない限り、これに応じる義務がある。

よって、サン物流が、申立人らが団体交渉を申し入れた前記アの事項について、団体交渉に応じないことは、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当するものと判断する。

5 Aの申立人ら組合員に対する行為について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

Aの平成12年6月14日及び同月28日の行為は、申立人らの団体交渉申入れ及び抗議行動に対するものである。Aはサン物流を実質的に支配しているので、本件行為は、A及びサン物流による申立人らに対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当する。

イ Aは、次のとおり主張する。

Aの行為は、Bの労働組合活動を嫌悪して行ったものではないので、不当労働行為制度による救済の対象にはならない。現に、Bは、損害賠償を求める訴訟を神戸地方裁判所に提起しており、Aの行為は不当労働行為とは全く関係のない出来事である。

ウ サン物流は、次のとおり主張する。

サン物流は、Bらに対して、暴力行為及び傷害を加えたことなどなく、かつ、そのようなことはあり得ない。したがって、サン物流とBとの間に雇用関係があることを前提とした救済申立てには理由がない。

(2) 当委員会の判断

ア Aが、平成12年6月14日に、デッキブラシでBの左腰を殴打したこと、さらに、同月28日に申立人ら組合員に対し、包丁を構えて向かっていった行為は、申立人らが、A及びサン物流に対して、Bのサン物流での就労等に関し、抗議及び団体交渉申入れを行った際に発生したものである〔第1の8〕。

イ 被申立人らは、Bの労働組合活動を嫌悪し、同人をナベシマ物流の他の従業員から切り離し孤立させる意図をもってサン物流を設立し、ナベシマ物流からサン物流への営業譲渡を行ったものであることからすれば、Aは、申立人らからのBをサン物流で就労させるための団体交渉申入れ等に対して、Bをナベシマ物流及びサン物流から排除するという目的の下に前記アの行為に及んだものと判断するのが相当である。

したがって、Aの前記アの行為は、申立人らに対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為であると判断する。

ウ 他方、前記アの行為に及んだのはAのみであること、サン物流がAに前記アの行為を命じたり、又は依頼した事実は認められないこと、さらに、Aがサン物流における労使関係について、使用者としての当事者適格を有すると認めることはできない〔第2の1(2)ウ〕ことを総合すれば、サン物流にも不当労働行為責任があるとする申立人らの主張は採用できない。

6 救済方法について

(1) 不利益取扱いに対する救済

ア 申立人らは、ナベシマ物流が行ったBに対する瑞穂町への出勤命令及び解雇を撤回し、同人を海上コンテナ陸上運送業務に従事していることを前提としてサン物流で就労させることを求めている。しかし、ナベシマ物流が、Bを解雇した時点で、事実上、会社として実体のないものとなり〔第1の5(12)〕、仮にBに対する瑞穂町への出勤命令及び解雇を不当労働行為であると判断した上、その救済方法として原職復帰を命じたとしても、本件審問終結時において、ナベシマ物流の本店が鹿児島県にあり、事実上、Bが就労する業務がない以上、救済の実効性はなく、もはや被救済利益は失われているというべきであり、サン物流に対し、Bの就労を命ずることにより、同人の救済の目的を達することができるかと判断する。

よって、Bに対する瑞穂町への出勤命令及び解雇の撤回に係る申立てについては判断の限りでなく、現時点で原状回復可能な方法として、主文各項のとおり命ずる。

- イ 当委員会が、平成10年(不)第4号、第8号事件において認定したナベシマ物流及びAのBに対する不利益取扱いは、平成11年9月1日以降も継続し、Bの歩合給が減少していることが認められる〔第1の2(2)ないし(4), 6(1)〕ので、主文第2項のとおり、ナベシマ物流及びAに対し、平成11年9月1日からサン物流が営業を開始した日の前日の同月12日までの間におけるBの歩合給の減額分として、当該期間中にBを除く他のナベシマ物流の海上コンテナ陸上運送の運転手に支払われた歩合給の平均額とBに支払われた歩合給との差額を算定し、その額の支払を命ずることとした。
- ウ 被申立人らは、Bをナベシマ物流の他の従業員から切り離して孤立させるために営業譲渡を行ったものであるから〔第2の3(2)イ〕、主文第3項のとおり、Bの就労を拒否し続けているサン物流に対し、サン物流が営業を開始した平成11年9月13日からBが同社で就労するまでの間の、サン物流がナベシマ物流から雇用を承継したB以外の海上コンテナ陸上運送の運転手に支払われた賃金の平均額相当額(ただし、Bが当該期間中において、ナベシマ物流から受領した金額を差し引くものとする。)の支払を命ずることとした。
- エ 申立人らは、賃金台帳の開示及びバック・ペイへの年5分の割合による利息相当額の付加を求めているが、主文の程度をもって相当であると判断する。
- (2) 団体交渉拒否に対する救済
- 申立人らは、A及びサン物流に対し、Bのサン物流での就労及び労働条件を議題とする団体交渉を求めているが、AにはBのサン物流での就労に関して当事者適格がないので主文第7項のとおり却下することとし、サン物流に対してのみ、主文第4項のとおり命ずることとした。
- (3) 支配介入に対する救済
- Aが平成12年6月14日及び同月28日に申立人ら組合員に対して行った行為に関しては、主文第5項及び第6項のとおり、支配介入の禁止と誓約文の手交を命ずることとした。
- なお、申立人らは、Aの本件行為によって被った損害の賠償を求めているが、かかる損害賠償請求は不当労働行為制度になじまないものであるので棄却する。
- (4) 謝罪文の掲示及び手交について
- 申立人らは、各申立て事項について、謝罪文の掲示及び手交を



求めるが、主文の程度をもって相当であると判断する。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成14年3月5日

兵庫県地方労働委員会  
会長 安藤猪平次 ⑩