

## 命 令 書

申立人 全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 有限会社サンパーキング

被申立人 さくらパーキングこと Y 1

上記当事者間の福岡労委平成14年(不)第6号サンパーキング不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年7月25日合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人 Y 1 は、申立人組合員 X 1 及び同 X 2 をさくらパーキングの他のレジ係従業員と同程度の待遇で平成14年10月15日付で雇用しなければならない。
- 2 被申立人 Y 1 は、平成14年10月15日から X 1 及び X 2 をさくらパーキングに現実に就労させるまでの間、両名に対し、毎月70,000円の割合で給与相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人 Y 1 は、本命令交付の日から10日以内に次の文書を申立人組合に手交しなければならない。

全国一般労働組合福岡地方本部  
執行委員長 X 3 殿

私が、さくらパーキングを開業するに際し、貴組合員 X 1 氏及び同 X 2 氏に対し、再雇用の機会を与えず雇用しなかったことは、福岡県地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

平成 年 月 日  
さくらパーキング  
代表 Y 1

- 4 被申立人有限会社サンパーキングは、本命令交付の日から10日以内に次の文書を申立人組合に交付しなければならない。

全国一般労働組合福岡地方本部  
執行委員長 X 3 殿

当社が、平成14年8月30日付で貴組合が申し入れた組合員の

解雇理由や再雇用・雇用継続等に関する団体交渉に応じなかったことは、福岡県地方労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。よって、ここに陳謝します。

平成 年 月 日  
有限会社サンパーキング  
清算人 Y 2

5 その余の申立ては棄却する。

#### 理 由

#### 第1 申立人の請求する救済内容

- 1 被申立人有限会社サンパーキング及びY 1は、申立人組合サンパーキング分会員X 1、同X 2及び同X 4に対する平成14年9月末日付け解雇を撤回し、原職に復帰させ、又はさくらパーキングで引き続き雇用しなければならない。
- 2 被申立人らは、連帯して、X 1、X 2及びX 4に対して、解雇の日から原職復帰(あるいは引き続き雇用される)までの間、同人らが解雇されなければ受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 3 被申立人らは、連帯して、申立人組合が平成14年8月30日付けで申し入れた団交に誠意をもって応じなければならない。
- 4 上記1及び3に係るポストノータイス

#### 第2 認定した事実

##### 1 当事者等

##### (1) 申立人

申立人全国一般労働組合福岡地方本部(以下「組合」という。)は、昭和37年8月に結成され、福岡県内に6支部、組合員数約2,300名を有する個人加盟方式の地域合同労組である。

なお、組合は、被申立人有限会社サンパーキングにおいて、北九州支部サンパーキング分会(以下「分会」という。)を平成11年3月30日結成し、本件申立時(平成14年9月17日)における分会員はX 1(以下「X 1」という。)、X 2(以下「X 2」という。)の2名であった。その後、平成14年9月28日、X 4(以下「X 4」という。)が組合に加入し、本件審問終結時の分会員は3名である。

##### (2) 被申立人ら

##### ア 有限会社サンパーキング

被申立人有限会社サンパーキング(以下「会社」又は「サンパーキング」という。)は、代表取締役Y 3(以下「Y 3代表取締役」又は「Y 3」という。)が個人事業としていたも

のを母体として、同人によって昭和59年7月に設立された、資本金300万円の有限会社である。

会社は、北九州市小倉北区京町1丁目に本社及び京町駐車を、同区内に鍛冶町駐車場及び堺町駐車場を置き、駐車場を経営していた。

会社は、平成14年10月1日に解散し、Y3代表取締役の義弟であり会社の顧問であったY2（以下「Y2」という。）が同日付けで清算人に就任した。

なお、本件申立時における会社の従業員は17名である。

#### イ Y1

被申立人Y1（以下「Y1」又は「Y1取締役」という。）は、Y3の妻であり、会社の取締役であった。Y1取締役は、Y3代表取締役が重病で倒れ入院した平成12年9月以降、現在清算人であるY2の助言を受けつつ、実質的な経営者として会社を経営してきた。

Y1は、平成14年10月15日から従前会社が経営していた鍛冶町駐車場及び堺町駐車場用地において、施設をそのまま「さくらパーキング」と改称して駐車場の経営に当たっている。

### 2 会社解散に至るまでの労使関係

- (1) 会社は、平成9年、10年と2年連続して従業員の賃金を切り下げ、交通費についても全額カットした。さらに、平成11年3月、Y3代表取締役は、従前加入していた中小企業退職金共済事業団の積立てをやめ、従業員の銀行口座に振り込まれた金額全額を返還するよう迫り、これを拒否する従業員には給料から天引する旨発言した。

これらをきっかけに、同月30日、X1、X2ら従業員5名が申立人組合に加入すると同時に分会を結成し、X1が分会長、X2が書記長に就任した。

- (2) 平成11年4月5日、組合は、組合加入通知書、賃金切下分の回復等を要求する要求書及び団体交渉申入書を会社に提出した。しかし、Y3代表取締役は、同月12日、13日の組合の再度の団交申入でも、団交開催を拒否した。

そのため、同月16日、組合は、団交拒否の不当労働行為救済申立（平成11年（不）第3号事件）を当委員会に行った。同年5月27日、会社が団交に応じ、誠実交渉等を合意事項とする確認書が締結されたため、組合はこの申立てを取り下げた。

- (3) 平成11年7月14日、会社は、新しいレジ機械を設置し、退職者がいないにもかかわらず職業安定所で募集して採用した社員に使い方を教え、X1及びX2には新しい機械に触れさせな

かった。

同年8月15日、Y3代表取締役は、経営合理化を理由に同日付けでX1を解雇した。

同月19日、組合は、X1の解雇撤回等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立(平成11年(不)第6号事件)を行った。同事件は、同年10月8日、X1の解雇の撤回、原職復帰、和解金の支払い等を内容とする和解協定が締結され終結した。

- (4) 組合は、平成11年の年末一時金並びに12年の春闘賃上げ、同年の夏期一時金及び冬期一時金に関して、団交を申し入れたが、会社は平成11年11月から12年年末まで一切これに応じなかった。
- (5) 平成13年度の春闘賃上げについては、平成13年5月の団交で合意したが、会社は合意事項のうち、X2の賃上げを拒否した。組合は、X2の賃上げに関し、数回団交を申し入れたが会社が拒否したため、同年8月22日、合意事項の実施及び団交開催のあっせん申請(平成13年(調)第28号事件)を当委員会に行った。9月21日、X2の賃金が月額154,500円を下回らないものとすることを確認する内容のあっせん合意が成立した。
- (6) 平成14年3月13日、平成14年度の春闘等について団交が開催されたが、会社は「売上げが落ちて賃上げする余裕はない。」、「会社の経営状況は説明する義務はない。」等との主張に固執した。このため、同月25日、組合は、賃上げ等に関するあっせん申請(平成14年(調)第6号事件)を行った。同年6月19日、当委員会は、組合の理解を得るよう誠実に団交を行うよう口頭勧告を行い、事件は打ち切りとなった。
- (7) 平成14年7月15日、会社は、組合との通勤費の支給に関する団交において組合が示した最終案について、検討し回答する旨約束したが、8月25日、会社は、一人一律1,000円の通勤費を一方的に8月の給料から振り込んだ。

### 3 会社の事業内容と京町駐車場の競売に至る経緯等

#### (1) 会社の事業内容

ア 会社は、京町駐車場、鍛冶町駐車場及び堺町駐車場を経営していたが、これらの所在地等は以下のとおりである。

(ア) 京町駐車場は、北九州市小倉北区京町1丁目140番地1外に所在し、敷地面積は540.3平方メートルである。同敷地内には、事務所(床面積15.69平方メートル)及び高架式車庫(床面積47.22平方メートル)が存する。

なお、同駐車場における土地及び建物は、平成14年8月競売により買い受けられるまで、所有者はY3であり、会社はこれらをY3から賃借していた。

同駐車場の駐車台数は、平地が18台、高架式車庫が34台であり、利用形態は月極めではなく、時間制であった。

(イ) 鍛冶町駐車場は、北九州市小倉北区鍛冶町2丁目86番3に所在し、敷地面積は245.35平方メートルである。同敷地内には小規模な管理用の建物が存する。

同駐車場における土地及び建物は、所有者であるZ1(以下「Z1」という。)からY3個人が、堺町駐車場と併せて毎月50万円で賃借していた。会社は、これらをY3から転借していた。

これらの駐車場は、平地の駐車場であり、利用形態は月極めではなく、時間制であった。

(ウ) 堺町駐車場は、北九州市小倉北区堺町2丁目91番2に所在し、敷地面積は270.28平方メートル、同敷地内には小規模な管理用の建物が存する。

イ 会社の役員は、Y3代表取締役とY1取締役の2名のみであり、また、会社の平成14年9月末時点における各駐車場の従業員は以下のとおりである。

(ア) 京町駐車場のレジ係は、X5(以下「X5」という。)、X6(以下「X6」という。)、X7(以下「X7」という。)及びX1の4名である。

同駐車場のタワー係は、X8(以下「X8」という。)、X9(以下「X9」という。)、X10(以下「X10」という。)及びX4の4名である。

(イ) 鍛冶町駐車場のレジ係は、X11(以下「X11」という。)、X12(以下「X12」という。)、X13(以下「X13」という。)及びX14(以下「X14」という。)の4名である。

同駐車場の誘導係は、X15(以下「X15」という。)1名である。

(ウ) 堺町駐車場のレジ係は、X16(以下「X16」という。)、X17(以下「X17」という。)、X18(以下「X18」という。)及びX2の4名である。

ウ 会社の平成14年における売上げは、平均月額540万円程度であり、その内訳は、京町駐車場が約400万円(全売上げの約7割)、鍛冶町駐車場及び堺町駐車場が各々約70万円であった。

なお、会社の経営状況は、平成14年3月の決算でも営業収支は黒字であった。

(2) 会社従業員の賃金等

ア X1の時給は、平成13年度の賃金交渉の結果、200円アップして1,000円となった。同人の勤務は、本件申立時、午後4時から午後10時までの6時間勤務で、2日ずつ勤務と休日を繰

り返す勤務体系(月平均15日勤務)であり、同人の賃金は、平均月額90,000円程度であった。

イ X 2 の賃金は、平成13年(調)第28号あっせん事件において、日額10,300円とし、月額154,500円を下回らないものとすることが確認された。同人の勤務は、本件申立時、午前8時30分から午後4時までの7.5時間勤務で、2日ずつ勤務と休日を繰り返す勤務体系(月平均15日勤務)であり、同人の賃金は、上記月額が保証されていた。

ウ 本件申立時における他の従業員の賃金は、X 8 を除き時給650円であり、X 8 は、昭和61年入社 of 勤務歴の一番長い社員であったが、時給700円であった。

エ 会社では、勤務する駐車場を固定して従業員を採用していたわけではなく、X 2 外1名が勤務する駐車場が変更されたことがあった。

### (3) 京町駐車場の競売の事情

ア 京町駐車場は高架式車庫付きで、全てY 3 個人所有物件であるところ、旧株式会社第一勧業銀行(以下「第一勧銀」という。)からの借り入れに対して、自宅などと共同担保で、極度額総額6億5,000万円の根抵当権が設定されていた。債務の主たる原因は、設備投資借入金と不動産投資など個人的な資産運用の損失などである。

イ 平成13年6月12日、第一勧銀から福岡地方裁判所小倉支部に京町駐車場の競売が申し立てられ(平成13年(ケ)第263号事件)、第1回入札期間では入札者がなく、第2回入札期間では、最低売却価額が下げられた。

平成14年8月14日、1億5,800万円で株式会社エム・エー・シーが買受けた。

ウ 第2回入札期間前の平成14年6月頃、買受け会社の実質的な権利を有するZ 2 某(以下「Z 2 氏」という。)は、Y 1 取締役に対して、京町駐車場を任意で買い受けた旨の意向を伝え、同年7月15日には、Y 1 取締役とY 2 はZ 2 氏と会談した。その際、Y 2 は、Z 2 氏に対して、京町駐車場の収益状況を説明するとともに、駐車場を経営されるときは従業員のことよろしく頼むという趣旨の話をした。

結局、Y 3 代表取締役の病状が思わしくなく、任意売却には法律的な問題が残るために、任意売却はできず、上記イ認定のとおり競売で買い受けられた経緯がある。

エ Y 3 の自宅などは、平成13年(ケ)第264号事件として同じく競売に付され、平成13年12月26日に、株式会社東鋼建材社が、2,515万3,000円で買受けた。

なお、Y 3 の負債は、京町駐車場及び自宅等の競売により、一部弁済されたものの約3億円以上が残っていた。

(4) 京町駐車場競売後の事情

会社は、Z 2 氏に賃料70万円を支払って平成14年9月30日まで京町駐車場の経営を続け、この間、中村パーキングプラザの駐車場運営責任者となる予定のZ 3 某(以下「Z 3 氏」という。)が研修のため常勤していた。

その際、Y 1 取締役はなるべく従業員を引き続き雇用するよう、Z 3 氏に依頼した。

4 会社解散と従業員全員の解雇

- (1) Y 1 取締役は、平成11年4月半ばから京町駐車場の事務所に出勤して事務を執るようになり、平成12年9月のY 3 代表取締役の入院以降、Y 2 と相談しながら会社の経営にあたっていた。Y 1 取締役は、京町駐車場競売後の平成14年8月半ば、Y 2 と相談の上、会社の解散を決めた。しかし、一方では、鍛冶町駐車場及び堺町駐車場については、生活費捻出のため活用したいことをY 2 に相談するとともに、両駐車場用地の所有者であるZ 1 と交渉し、賃借料を平成14年8月以降月額50万円から月額40万円に減額してもらった。

そして、Y 1 取締役は、平成14年9月30日に京町駐車場を明け渡す必要上、全従業員を9月末日で解雇することとし、同年8月24日から27日にかけて、全従業員に対して、9月30日付けで解雇する旨の解雇予告書と給料明細書を手渡した。

なお、Y 1 取締役は、同年8月24日にX 2 に「今日はいいものを持ってきたわよ。」と言って解雇予告書を手渡した。一方では、非組合員のX 11に対しては、解雇予告書を手交後2、3日して、「駐車場を再開するかはっきり決めていませんが、再開したときはご連絡しますので、そのときはよろしく願います。」と話し、同趣旨の話をX 12外大多数の非組合員従業員にも話し、事実上の再雇用を示唆した。会社は、同年10月1日解散し、Y 2 が清算人に選任され、同月2日付けでその旨登記された。

- (2) 平成14年8月26日解雇通知を受けたX 4 は、大多数の従業員が会社解散後も再就職の話をY 1 取締役からされているにもかかわらず、自分にはなかったとして同年9月28日組合に加入し、同月30日の夜、Y 1 取締役に対して口頭で組合に加入した旨告げた。それに対してY 1 取締役は、会社はもう止めるから関係ない旨答えた。

なお、X 4 は、平成11年に入社し、京町駐車場の高架式車庫の誘導係をしていたが、誘導中の車に傷をつけたり、出庫させ

る車の順番で客とトラブルを起こしたことがあり、また、自認しているように率直に直言する気質のため、Y 1 取締役とも口論となったりしたこともあった。

5 さくらパーキングの開業及び従業員再雇用状況

- (1) 平成14年10月1日、会社は解散し、京町駐車場の経営はZ 2氏に移り、中村パーキングプラザの名称で営業が開始された。

従前会社に雇用され、京町駐車場で勤務していた従業員8名のうち、引き続き中村パーキングプラザの従業員として雇用された者は、X 5 (レジ係)、X 6 (レジ係)、X 7 (レジ係)、X 8 (タワー係)及びX 9 (タワー係)の5名である。

なお、非組合員X 10は、9月末頃から腰痛で入院していた。

- (2) 10月10日、Y 1 は、鍛冶町及び堺町の両駐車場に勤務していた旧従業員のうち、X 12、X 15、X 17、X 16及びX 14の5名を鍛冶町駐車場に集め、鍛冶町及び堺町の両駐車場の営業を同月15日から開始する旨の話をした。

なお、Y 1 は、10月15日から営業を開始するに当たって、鍛冶町駐車場は5人、堺町駐車場は本人を含め4人の体制で運営することを考えていたが、上記5名以外で鍛冶町駐車場に勤務していたX 11については、9月上旬退職を申し出ていたため、また、堺町駐車場に勤務していたX 18については、体が悪く勤務は無理と判断して、招集をかけなかった。

また、鍛冶町及び堺町の両駐車場は、会社が解散した10月1日からさくらパーキングが営業を開始した10月15日までの間閉鎖されず開放されており、顧客が駐車することも事実上可能であった。

- (3) 10月15日、Y 1 は、鍛冶町及び堺町の両駐車場を従前のまま使用し、営業時間もほぼ同じで利用形態も同じ時間制で、ただ看板のみ「サンパーキング」から「さくらパーキング」に変更して、個人事業として営業を開始した。

また、Y 1 は、両駐車場用地をY 3 からY 1 が転借することについて、所有者Z 1 の了解を事実上得ていた。

Y 1 は、同日、鍛冶町駐車場に勤務していたX 12、X 15及びX 14並びに堺町駐車場に勤務していたX 17及びX 16の5名と、その後10月23日には、鍛冶町駐車場に勤務していたX 13と、11月1日には、新規従業員としてX 19(以下「X 19」という。)と、サンパーキングと同じ時間給650円等の条件で雇用した。全員、雇用契約期間を平成15年1月14日までとする有期雇用であった。サンパーキングの従業員であった者は、勤務場所及び担当業務は従前のままであり、新人のX 19は堺町駐車場のレジ係として就労し、Y 1 は堺町駐車場のレジを管理している。

サンパーキング従業員のうち、中村パーキングプラザ及びさくらパーキングに採用されなかった者は、X 1、X 2 及び X 4 の組合員3名並びに X 10、X 11 及び X 18 の非組合員3名の計6名であった。この6名のうち、健康上の問題等から就職を希望しなかった者以外で、明確に働く意思を有していたのは、組合員の X 1、X 2 及び X 4 の3名のみであった。

なお、これを一覧すれば、従前の勤務場所と新勤務先等は別表のとおりである。

また、Y 1 は、取締役として X 1、X 2 が継続就労の意思を有していることを知っていた。さらに、X 1 及び X 2 については、接客態度や勤務態度に関し、特段の非違行為は認められない。

- (4) さくらパーキングの営業時間は、鍛冶町及び堺町両駐車場とも、月曜日から金曜日までが午前8時30分から午後11時まで、日曜日及び祝日が午後3時から午後10時まで、土曜日が鍛冶町駐車場は午前8時30分から午後11時まで、堺町駐車場は午前8時30分から午後10時までである。

従業員の就業形態は、原則的に昼勤務、夜勤務の2交代制で、鍛冶町駐車場の昼勤務は月曜日から土曜日までは午前8時30分から午後4時まで、夜勤務は月曜日から土曜日までは午後4時から午後11時まで、日曜日は午後3時から午後10時までである。

堺町駐車場の従業員の就業形態で鍛冶町駐車場と異なるのは、土曜日の昼勤務が午前8時30分から午後3時まで、夜勤務が午後3時から午後10時までであることだけである。

また、原則的に昼勤務、夜勤務ともに、2日連続勤務、2日休みであるが、鍛冶町駐車場の X 12 及び X 15 の2人はほぼ連日の勤務であり、特に X 12 は、サンパーキング当時に比べると、勤務日数も増え、勤務時間も相当増えている。

サンパーキング当時の鍛冶町駐車場及び堺町駐車場との変更点は、日曜日又は祝日の午前8時半から午後3時まで、休業していることだけである。

なお、さくらパーキングの1か月の売上げは、110万円程度である。経費としては、人件費が約60万円、地代が40万円等である。

## 6 組合の団交申入と被申立人らの対応

- (1) 組合は、会社に対して、平成14年8月30日付け団体交渉申入書において、分会員に対する事前説明もなく解雇通知をしたこと等不誠実な態度に抗議するとした上で、開催期日を9月4日、交渉議題を①会社の今後の営業について、②組合員の解雇理由について、③組合員の再雇用、雇用継続について、④解雇条件

について、⑤年休の取扱いについて、として交渉を申し入れた。それに対して会社は、同日の交渉はできない旨連絡していたが、9月12日付け文書で、交渉議題については、あえて交渉するまでもないと思われるので文書で回答するとした上で、前記①に対しては、「…9月30日をもって廃業しますので、10月1日以降の営業はありません。」、②に対しては、「10月以降の営業は出来ませんので、組合員、非組合員を問わず全従業員を9月30日をもって解雇しました。」、③に対しては「…10月以降は会社がなくなりますので、会社が再雇用、又は雇用を継続することはあり得ません。」、④に対しては、「特にありません。法定の手続き通り、1か月前に通告いたしました。」、⑤に対しては、「解雇期日の9月30日までは従来通りで特に変更はありません。」と回答した。

- (2) 組合は、清算人Y 2あてに、平成14年11月15日付けで、具体的回答に関しては、遅くとも11月30日までに団交を開催し提示されるよう申し入れるとした上で、解雇された組合員X 1、X 2及びX 4については、平成14年10月1日付けで、サンパーキングの労働条件と同等の条件でさくらパーキングに就労させること等を文書で要求した。

この組合の要求に対して、Y 2及びY 1は、サンパーキングは既に解散しており、さくらパーキングは組合員3名の雇用主ではないこと、さらに、さくらパーキングにおける従業員の賃金は時間給で650円としているため、X 1及びX 2の雇用については、サンパーキングにおけると同等の賃金では到底無理であると判断し、団交に応じなかった。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 Y 1の被申立人適格について

##### (1) 申立人の主張

会社は、従前Y 3の個人事業であったが、その後法人となったものである。Y 3代表取締役及びその配偶者であるY 1取締役のみが役員であり、実質的に両名の個人企業である。平成12年9月、Y 3代表取締役が病気入院して以降は、Y 1取締役が1人で経営を行っていた。鍛冶町駐車場及び堺町駐車場の土地、施設をそのまま使用して、Y 1は平成14年10月15日からさくらパーキングの営業を開始した。

したがって、会社とY 1(さくらパーキング)は同一性があり、組合員に対して、連帯して責任を負うべき立場にあるので、Y 1個人も被申立人適格を有する。

##### (2) 被申立人らの主張

本件申立事項については会社が当事者であり、Y 1は会社を

退任退社して、会社とは関係ない。Y 1 は、個人としてさくらパーキングを経営しているにすぎず、本件不当労働行為の相手方ではなく、Y 1 に対する申立ては却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

本件では、雇用契約の主体は、法的には、会社からY 1 個人に変わり、屋号がさくらパーキングと変更されている。しかし、会社とさくらパーキングの実質的経営者は、いずれもY 1 である。同人が従業員の雇入れに際し、組合員を差別的に取り扱ったかどうかを問う本件審査においては、同人が雇入れ権限を有する以上、被申立人適格を有する。

2 解雇について

(1) 申立人の主張

会社とさくらパーキングは、上記第3の1(1)の主張のとおり、その同一性は明白である。京町駐車場の競売という事情があったにせよ、会社の営業規模を3駐車場から2駐車場に縮小しながら駐車場経営を継続しているのであり、会社解散の前提である駐車場営業の廃止は仮装にすぎず、会社解散を理由とする組合員の解雇も当然無効である。

(2) 被申立人らの主張

本件の従業員解雇は、会社が経営を続けることができなくなったことによる会社解散が原因である。

したがって、組合員・非組合員の別など関係のない全員解雇であって、申立人の申し立てる不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

会社解散の必要性については疑問の余地もないではないが、会社が鍛冶町駐車場及び堺町駐車場の経営を維持するのは、収益性の点からして、かなり困難な状況にあったことは否定できない。また、経営者が事業を継続するか廃止するか決定や事業を行うに当たってどのような形態を採用するかは、基本的に経営者の自由である。いずれにせよ、会社は真実解散されている。

会社が、会社解散に伴い、すべての従業員を一旦解雇したことは前記第2の4の(1)に認定のとおりであり、組合員のみを差別的に解雇したものではない。

3 さくらパーキングで組合員を雇用しなかったことについて

(1) 申立人の主張

平成12年9月、Y 3 代表取締役が病気入院して以降は、Y 1 取締役が一人で経営を行っていた。資産も京町駐車場はすべてY 3 名義の個人資産であり、鍛冶町駐車場及び堺町駐車場はY 3 がZ 1 から土地、建物を賃借し、それぞれ会社に転貸して営

業を行っていた。鍛冶町駐車場及び堺町駐車場の土地、施設をそのまま使用して、Y 1 は平成14年10月15日からさくらパークキングの営業を開始した。会社とさくらパークキングは、実質経営者がY 1 であって全く同一であること、会社の鍛冶町駐車場及び堺町駐車場の土地、施設をそのままさくらパークキングに引き継いでいること、従業員も高い割合で同一であることなどから、その同一性は明白である。

Y 1 取締役ないしY 1 は、非組合員に対し中村パークキングプラザへの雇用あっせんやさくらパークキングへの雇用継続に関して働きかけを行ったにもかかわらず、組合員については一切雇用継続していない。かかる行為は、不当労働行為そのものである。

(2) 被申立人らの主張

さくらパークキングの従業員の採用については、経営者Y 1 の自己判断と経営責任に基づいて行われた。

さくらパークキングの雇用対象として考えなかった理由は、第一は採用条件の時給が650円であるのに対し、会社でのX 1 の時給は、1,000円、X 2 は時給換算約1,500円で、しかも組合は毎年10パーセント以上の賃上げを執拗に要求してきた経緯があるので、賃金の差が大きくて話し合いにはならないと判断したからである。果たして、その後の平成14年11月15日、組合は従前の労働条件と同等の条件での採用を要求してきた。

第二にお客とのトラブルが少ない信頼のおける人柄の人を求めたからであり、X 1、X 2 両人の接客態度や勤務態度に問題があったからである。

更に最も重要なことは、Y 1 とX 1、X 2 両名との間の信頼関係が完全になくなっており、協力して仕事を続けていくことができない事態にいたっていたので、さくらパークキングの経営の障害となる両名を採用することはできなかった。

また、X 4 については、誘導の仕事は、さくらパークキングでは鍛冶町駐車場に一人いれば十分であり、古くからいてお客をよく知っており、接客態度などが好ましいと考えた他の者を選考した。X 4 が組合に加入したことを会社が知ったのは9月30日の午後9時半ころであり、雇用の声をかけなかったのは組合とは全く関係がないことである。

さらに、中村パークキングプラザでの雇用は、あくまでも中村パークキングプラザの判断で行われたものであり、個別の雇用あっせんは一切行っていない。

(3) 当委員会の判断

雇用契約の主体は、法律的には、会社からY 1 個人に変わり、

屋号がさくらパーキングと変更されている。しかし、実質の経営権限を有する者は、会社も平成12年9月Y3代表取締役が重病で倒れてからはY1取締役であり、さくらパーキングと同じである。また、さくらパーキングは、駐車場経営という事業内容において会社と同一であり、その使用する駐車場施設についても、看板を変えた以外は、会社の鍛冶町駐車場及び堺町駐車場の施設をそのまま使用している。さらに、営業時間もほぼ会社の営業時間と同一であり、時間制駐車という点についても同一である。加えて、従業員についても、7名中6名が会社の従業員の中から雇用されている。

また、顧客も、時間貸駐車場とはいえ、10月1日から14日までの空白期間は、無料で駐車することが事実上黙認され、従前の顧客を分散させない配慮もされている。

このことを前提として、会社とさくらパーキングの関係をみると、さくらパーキングは、会社から一部営業譲渡をされたとも評価できる形で営業を開始している。

その際、Y1が組合員に対して再雇用の機会を与えなかったことが、不当労働行為かどうかについては、さらに検討を要する。

前記第2の5(3)に認定のとおり、サンパーキングの従業員は、解雇予告時点で組合員であったX1、X2及びその後に加わったX4を除いては、明確に働く意思を有する者は、すべてさくらパーキングあるいは中村パーキングプラザに雇用されている事実がある。

中村パーキングプラザについては、少なくとも、新規営業開始の時点では京町駐車場で働いていた当時のサンパーキング従業員は、X1、X4及び9月末頃腰痛で入院したX10を除いてすべて雇用されている。従業員の雇用については、当然にも最終判断は新規経営者が下したのであろうが、Y1取締役ら会社経営者が申し出ていた「従業員をよろしく」という旨の事前のあいさつ依頼がインパクトとなったことは否定できない。

さくらパーキングの従業員は、京町駐車場の経営が新経営者に引き継がれた後に、サンパーキング従業員のうち中村パーキングプラザに雇用されなかった者の中から選ばれている。

Y1が、組合員であるX1、X2の給料が高く、引き続き個人営業として新規雇用を提案しても賃金の引き下げには容易に応じないであろうと考えたことも無理からぬ面はある。しかし、前記判断で示したとおり、さくらパーキングの営業主体がY1個人であるとしても、実態は、会社からの無償による一部営業譲渡とも評価できる事業である。

そうすると、営業を引き継ぐに当たり、経営者の社会的な責任として、従業員の雇用の確保などの配慮が必要とされ、事実、会社及びY 1は組合員以外に対してはその責任を果たし、可能な限り従来の事業所での雇用が実現されている。他方、X 1、X 2の兩名を雇用できない仕事上のトラブルが認められず、さらに、組合員に対しては、雇用条件などを提示して話し合う手続が全くなされていない。

仮に、さくらパーキングで、働く意思のある全従業員を再雇用するだけの仕事がないのであれば、平等な選考基準で、手続を踏んで選考すべきであるが、全くその配慮はなされていない。

前記第2の2に認定のとおり、分会結成以降の度重なる団交拒否及びX 1の解雇等にみられる会社及びY 1らの組合に対する嫌悪感情言動に照らすと、Y 1が組合員X 1及びX 2に対し、再雇用の機会を与えず雇用しなかったことは、事業主体の法的な変更を奇貨として、組合員X 1及びX 2を排除する意図によるものであり、他の従業員と差別した不利益取扱及び組合活動への支配介入に当たると評価せざるを得ず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、組合員X 4については、一概に、組合員排除と評価できない事情がある。すなわち、X 4は、他の従業員に事実上再雇用の声がかかった8月下旬には組合に加入していなかったこと、個人的な性格気質が経営者に嫌われていたのではないかという事情、立体駐車場がないさくらパーキングでは誘導係は1人で十分であるという経営判断などを考慮すると、Y 1がX 4に対し再雇用の機会を与えず雇用しなかったことが組合員であることを嫌った不当労働行為であるとまでは評価できない。

#### 4 団交について

##### (1) 申立人の主張

会社及びY 1は、解雇予告書交付に当たり、組合及び組合員らとは一切協議を行っておらず、組合員の解雇等に関する組合の団交申入に一度も応じていない。このことは、明白な不当労働行為である。

##### (2) 被申立人らの主張

8月30日付けで団体交渉の申し入れを受けたが、会社側の日程の都合がつかないためその旨回答し、9月12日に取り敢えず文書にて回答したが、組合が福岡県地方労働委員会に救済申立を行ったため、交渉は同地労委の場に移ったものと判断したものであり、交渉を拒否したつもりはない。

##### (3) 当委員会の判断

組合は、平成14年8月30日付けで、組合員の解雇理由や再雇

用、雇用継続等を議題として会社に団交を申し入れ、また、同年11月15日付けで、Y 2 に対し、組合員らのさくらパーキングでの就労等を議題とする団交申入を行ったが、前記第2の6に認定のとおり、会社は団交に応じていない。本件救済申立が当委員会に係属したことをもって、当委員会が交渉の場となると判断したとの被申立人らの主張は、当委員会における審査の手續が団交でないことは明白であるから失当である。

よって、会社が、組合が申し入れた団交に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、組合の団交申入れは、会社に対してのみなされ、さくらパーキングことY 1 に対してはなされておらず、Y 1 の団交拒否を認定することはできない。

#### 5 救済方法

Y 1 がX 1 及びX 2 に対し、再雇用の機会を与えず雇用しなかったことが不当労働行為であることは先に判断のとおりであるが、これに関する救済としては、さくらパーキングの収益、経営規模及び被申立人らの申立人組合に対する対応などを総合考慮し、主文の救済をもって相当と思料する。

主文第1項に係る「同程度の待遇」とは、さくらパーキングにおける他のレジ係従業員の労働条が時給650円、1日当たりの勤務時間が7時間ないし7時間30分、月間勤務日数が15日程度であることをいう。したがって、主文第2項のバックペイ額は、これら労働条件により導かれるおよその額である月額70,000円を相当と思料する。

なお、この場合、サンパーキングにおける処遇に比べると、X 1 については1日の勤務時間が1時間ないし1時間30分程度長くなり、X 2 については保証されていた月額154,500円の給与を下回ることとなるが、他の従業員の採用条件に見合うものとするのが妥当である。

#### 6 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成15年7月25日

福岡県地方労働委員会  
会長 菊池 高志 ㊞

「別表 略」