

## 命 令 書

申立人 全日本運輸産業労働組合埼玉県連合会

申立人 緑運送労働組合

被申立人 緑運送株式会社

被申立人 東西物流株式会社

上記当事者間の埼地労委平成13年(不)第7号東西物流・緑運送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12月25日第795回公益委員会議、平成16年1月8日第796回公益委員会議及び同月28日第797回公益委員会議において、会長・公益委員古西信夫、公益委員柴山眞一郎、同田島久嵩、同横塚房雄、同遠藤順子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人東西物流株式会社は、申立人緑運送労働組合執行委員長 X 1、同組合員 X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11、X 12、X 13、X 14及びX 15を運転手として就労させなければならない。
- 2 被申立人緑運送株式会社は、申立人らに対し、下記の文書を本命令書受領の日から5日以内に交付しなければならない(下記文書の中の年月日は、交付する日を記載すること。)

### 記

平成 年 月 日

全日本運輸産業労働組合埼玉県連合会

執行委員長 X 16 様

緑運送労働組合

執行委員長 X 1 様

緑運送株式会社

代表取締役 Y 1

緑運送株式会社が平成13年3月5日に緑運送労働組合執行委員長 X 1 を懲戒解雇し、並びに同年8月29日に同組合員 X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11、X 12、X 13、X 14及びX 15を整理解雇したことは、埼玉県地方労働委員会において不当労働行為と認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう誓約します。

3 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事件の概要

本件は、被申立人緑運送株式会社の緑運送労働組合員を排除するために新会社を設立し、非組合員、車両、施設、取引先を新会社に移管させ、その後、緑運送労働組合の執行委員長X1を業務命令違反等により懲戒解雇し、さらに、緑運送株式会社を計画倒産させて緑運送労働組合員を整理解雇した被申立人らのこれらの行為が、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して申し立てられたものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

1 被申立人東西物流株式会社は、次の一覧表記載の各組合員を平成13年8月30日付けで従業員として雇入れ、同表の月額賃金欄記載の賃金を支払わなければならない。

組合役職名	氏名	月額賃金(円)
執行委員長	X 1	294,209
副執行委員長	X 2	288,756
書記長	X 3	315,565
執行委員	X 4	366,269
執行委員	X 5	346,753
会計監査	X 6	363,570
	X 7	363,820
	X 8	290,215
	X 9	299,851
	X 10	344,801
	X 11	387,329
	X 12	314,511
	X 13	312,710
	X 14	298,077
	X 15	285,795

2 被申立人緑運送株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に

縦1メートル、横2メートルの白紙に次の内容を記載して、被申立人緑運送株式会社の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

謝罪文

当社が2001年8月29日付けをもって行った各組合員に対する解雇は、同人らが全日本運輸産業労働組合埼玉県連合会及び緑運送労働組合の組合員であることを理由とした不当労働行為でした。

よって当社はここに深く反省し謝罪するとともに、今後二度とこのような行為を行わないことを誓います。

年 月 日

緑運送株式会社

代表取締役 Y 1

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人緑運送株式会社(以下「緑運送」という。)は、肩書地に本社を置き、トラック輸送業及び倉庫業を主たる業とする会社である。

緑運送は、昭和52年8月2日に有限会社として設立され、その後、昭和63年9月21日には組織変更をして株式会社となり、平成12年1月には、役員数4人、従業員数57人であった。緑運送は、平成13年8月29日に事業を休止し、それ以降は営業活動を行っていない。

緑運送の事業休止時における役員は、代表取締役Y 1(以下「Y 1社長」という。)、取締役Y 2(Y 1の妻)、取締役Y 3、監査役Y 4(Y 1の甥)であった。

- (2) 被申立人東西物流株式会社(以下「東西物流」という。)は、肩書地に本社を置き、トラック輸送業及び倉庫業を主たる業とする会社である。

東西物流は、平成12年2月17日に設立され、本件申立時における従業員数は約40人であった。

東西物流の本件申立時における役員は、代表取締役Y 5、取締役Y 3、取締役Y 6、監査役Y 4であった。

- (3) 申立人全日本運輸産業労働組合埼玉県連合会(以下「県連」という。)は、全日本運輸産業労働組合の下部組織であり、原則として埼玉県内の運輸産業及びこれに関連する産業に従事する労働者で組織する労働組合をもって組織する労働組合であり、本件申立時における加盟組合数は25組合、組合員数は3,853人である。

- (4) 申立人緑運送労働組合は、緑運送で働く労働者で組織する労働組合であり、平成12年1月23日に緑運送の従業員43人が参加して結成され、同日、上部団体である県連に加盟した。本件申立時における組合員数は15人である。
- 2 組合結成前の緑運送の経営状況及び緑運送における新会社の設立構想
- (1) 緑運送は、平成6年ごろからの景気後退や他社との競争激化、顧客からの運賃の値下げ要求などにより、経営状況が悪化した。平成10年10月1日から平成11年9月30日までの期間の確定決算報告書では、約684万円の繰越利益を計上していたが、1年後の平成11年10月1日から平成12年9月30日までの期間の確定決算報告書では、約6,809万円の当期末処理損失を計上し、同期末には債務超過の状態となっていた。
- (2) 緑運送の業務には、運送部門の業務と倉庫部門の業務があった。運送部門の業務は、貸切運送の業務と小口貨物運送の業務に分かれていた。
- 貸切運送の業務は、貸切課が担当し、貸切りで主に関東全域の運送、顧客の要望により名古屋、大阪、兵庫等まで運送を行うものであった。小口貨物運送の業務は、小口課が担当し、1台の車で数社の貨物を会社の倉庫に集荷し、その仕分けを行い、方面別に運送するというものであった。倉庫部門の業務は、顧客の貨物を倉庫に保管する業務であった。
- また、緑運送には、自動車のタイヤの販売等を業とするミドリスピリット株式会社という関連会社があった。
- (3) 平成10年終わりごろから平成11年初めにかけて、Y1社長は、①平成10年から景気が悪くなり、取引先から倉庫料金、運賃を下げられる中で従業員を60人も抱えており、経営が厳しい状況になっていること、②運送拠点である本社は吉川市にあるが、倉庫は本社から離れた松伏町にあるため、小口貨物運送部門の効率が非常に悪く、倉庫部門及びこれに関連する小口貨物運送の業務を貸切貨物運送部門と切り離して別会社で運営すれば効率も良くなり、経費の削減が図れること、③緑運送の事務所、休憩所などの施設が狭すぎること、などを考慮し、緑運送は、貸切貨物運送部門だけを運営し、倉庫部門及びこれに関連する小口貨物運送の業務は新会社を設立して運営することとし、自らその社長に就任して緑運送の社長と兼任し、両社を運営していくことを検討していた。
- (4) 平成11年11月ごろから、緑運送は、新会社設立に向けての具体的準備作業を始めた。Y1社長は、自分の姉(Y12)と甥(Y4)に出資を求めるが、彼らには新会社の経営に関与させず、

いずれは、緑運送の常務取締役をしていた息子の Y 7 に新会社を経営させようと計画した。

### 3 組合の結成とその直後における緑運送の労使関係

(1) 平成12年1月23日、緑運送の従業員43人が、緑運送労働組合（以下「組合」という。）を結成した。組合を結成した理由は、残業代金等の一部が支払われないこと、有給休暇が与えられないことなどであった。そして、緑運送の貸切課の運転手 X 1（以下「X 1」という。）が組合の執行委員長となり、同日、組合は、県連に加盟した。

(2) 平成12年1月24日、組合は、緑運送に対し、組合結成通知書を提出し、さらに、①緑運送労働組合を社内で唯一の労働組合として認めること、②ユニオンショップ協定を締結すること、③労働条件に関する事項は、今後すべて組合と協議決定の上実施すること、などについて、誠意ある回答を書面で求める旨の申入書を提出した。また、組合は、緑運送に対し、この申入書の提出の際に、団体交渉の申入れも行った。

Y 1 社長は、申入書を受領したが、この申入書に対する回答をしなかった。

(3) 緑運送の社内には、平成12年1月24日の組合からの団体交渉申入れの直後から、①組合用務で備品を使用した場合は料金を徴収すること、②東西物流という新会社を資本金5,000万円で設立すること、③緑運送は2月からリストラをすることを内容とする張り紙が掲示されるようになった。

(4) 平成12年1月24日の団体交渉申入れに対する会社の回答がなかったため、平成12年2月7日、組合は、緑運送に対し、内容証明郵便で団体交渉申入書を送付し、Y 1 社長は、これを翌8日に受領した。

この申入書には、「平成十二年一月二十四日付をもって貴職に申入書を提出し、会社回答を求めて参りましたが、今日まで会社として誠意ある対応が得られませんでした。そのうえ、一月二十五日の掲示物(会社施設を組合用務に使用した場合料金をいただきます。)また、組合員に対する社長発言(組合に入ったら給料が下がるぞ)、更には一月二十八日の掲示物(東西物流株式会社を設立します。)一月三十一日の掲示物(当社も二月よりリストラをします。)等々、嫌がらせとも取れる行為により、組合員は精神的苦痛を強いられております。つきましては、組合からの申入書に対する回答及び、これまで会社の行って来た行為に対する説明をお聞かせいただきたく、早急に話し合いの場を設定していただきますよう申し入れ致します。」など(原文縦書き)と記載されていた。

- (5) X 1 は、組合結成後、会社内の休憩所で、休憩所とカウンターで仕切られた事務所にいる従業員に聞こえるように、「こんな会社はぶつつぶしてやる。」「こんな会社つぶすの訳ない。」「社長の家庭もめっちゃめっちゃにしてやる。」などと発言をするようになった。

これらの発言に対し、Y 1 社長は、若い従業員に悪影響を与えると考え、何度かX 1 に対し、口頭で強く抗議した。

また、X 1 は、緑運送労働組合に加入しない従業員数名に対して、「組合に入らなければ首だからな。」などと発言した。

- (6) Y 1 社長は、平成12年2月7日付けの内容証明郵便による組合からの団体交渉申入書に対し、緑運送労働組合執行委員長 X 1 あてに、同月8日付けの文書で回答した。

同文書には、「誠意ある対応が得られないとありますが、1月3日、こちらもいい加減な回答は出来ないので、すべて適法な回答を致す考えから、準備期間をいただきたいとお願いしたでは、ありませんか。貴殿も納得していたでは、ありませんか。」「(組合に入ったら給料が下るぞ)組合員に社長発言とありますが、社長は、そんな事は言ってません。組合が出来たんだから、時短に着手しなければと思い、残業を少なくしなければならぬ。従って残業が少なくなれば、残業手当が少なくなると言ったんですよ。」「東西物流設立の件ですが、これは、私は、設立しない事に変更しました。」「会社は、経営が、大変なので、二月は、リストラを行います。」「リストラ=イコール解雇と誤解していませんか。」「解雇じゃないですよ。悪い事を行えば、解雇だって、ありますがね。」「こんな会社つぶしてやるなんてかげきな発言しないで下さい。」「当社に労働組合は、必要ありません。当社従業員とならいつでも話し合いに応じます。」などと記載されていたが、団体交渉の応諾に関する事項は記載されていなかった。

#### 4 東西物流の設立

- (1) 平成11年11月ごろ、Y 1 社長は、新会社東西物流の設立に当たり、Y 1 社長の姉であるY 12 (当時77歳)、甥であるY 4 及び息子であるY 7 の3人に対し、発起人となって資本金を出資することを依頼した。これを受けて、Y 12ら3人の発起人は、少なくとも定款作成の約10日前までには、株式の引受けを行い、出資金を銀行に払い込んだ。

発起人への出資の説得や会社設立に関する書類の作成など、東西物流の設立に関する作業は、Y 1 社長が中心になって行い、平成12年2月15日には、東西物流の定款が作成され、Y 12が100株500万円、Y 4 が90株450万円、Y 7 が10株50万円を出資し、

同月16日には、定款について公証人の認証を受け、同月17日に東西物流設立の登記がなされた。東西物流の設立時の資本金は、1,000万円であった。

- (2) 東西物流設立時の役員は、代表取締役Y5(緑運送松伏倉庫所長。以下「Y5」という。)、取締役Y4(緑運送監査役)、取締役Y8(緑運送営業課長、ミドリスピリット株式会社取締役。以下「Y8」という。)、監査役Y12の4人であり、いずれも、Y1社長の親族や緑運送やミドリスピリット株式会社の役員等をしている者であった。

東西物流設立の直前に組合が結成された時点で、Y1社長は、東西物流の代表取締役を兼任することを断念し、自らは就任しないこととした。Y1社長は、いずれ息子のY7を代表取締役に就任させ、同社を経営させることをもくろんでいたが、当時は、倉庫業務に精通しているY5を東西物流の代表取締役に充てることとした。

なお、東西物流の設立当時は、役員以外の従業員はいなかった。

#### 5 東西物流設立後の緑運送の労使関係

- (1) 平成12年3月4日、組合と緑運送は、第1回団体交渉を行った。会社側の出席者は、Y5、Y8及び事務員のX39(以下「X39」という。)の3人であった。Y1社長は、当日の出席者について、Y5、Y8及びY2と相談の上、Y5ら3人を出席させ、自らは欠席することとした。

この団体交渉において、組合は残業代未払い分の清算、休日手当の付与、就業規則の提出を求めたが、出席した3人は回答せず、東西物流を設立した件についても、説明はなかった。

- (2) 平成12年3月下旬、組合と緑運送は、Y1社長も出席の上、第2回団体交渉を行った。

組合は、第1回団体交渉で要請した事項についての回答を求めたが、緑運送は、残業代の未払い分の清算について、残業代の未払いはないと回答し、もし組合が、未払いがあると主張するのであれば、未払額を計算して提出するよう組合に求めた。

- (3) 平成12年5月7日午後4時20分ごろ、組合の執行委員長X1、副執行委員長X17(以下「X17」という。)、組合員X3(以下「X3」という。)、組合員X4(以下「X4」という。)の4人が、緑運送の事務所に入ってきて、残務整理をしていたY1社長に、「社長、あしたのトラック止めるよ。長距離走らせないよ。残業もやらないよ。早出残業もやらないよ。」と発言し、翌8日及び9日の両日、午前8時に出勤して夕方5時に仕事を打ち切るという、時間外労働を拒否するストライキを行う旨を口頭

で告げた。

組合がこのストライキを行う理由は、未払い残業代の支払いを求めることや、その組合の要求に対して、緑運送が明確な返答をしなかったことなどであった。

緑運送は、翌8日の仕事については、すでに前週のうちに予定を組んでおり、また、7日は日曜日であったため緑運送や関連する運送会社は休みであり、予定されていた仕事を他社の下請に回すなどの手段もとれない状況であった。

- (4) 平成12年5月8日、組合は、前日の予告どおり、時間外労働を拒否するストライキを行った。このため、緑運送の多くの車両が予定配達時刻に荷物を届けることができなくなり、顧客から、緑運送に対し、荷物が届かないという苦情の電話が何本も入った。

その中でも、山一化学工業に集荷に行った組合員である運転手は、午後5時になったため、顧客の目の前で、翌日配達分を積まずにそのまま帰ったことから、Y1社長は山一化学工業の社員から、翌日配達できなかつたら、その損害を賠償してもらうことになる旨の苦情を受けた。緑運送は、山一化学工業に対しては、1か月当たり400万円から450万円ぐらいの売上げがあったが、このストライキ以降、取引量をかなり減らされ、損害賠償についても強く言われたことから、もう迷惑をかけられないと考え、最終的に平成12年8月末までで取引を辞退した。この山一化学工業の仕事ができなくなったことは、緑運送に大きな損害をもたらした。

なお、組合は、8日と同様のストライキを翌9日にも行った。

- (5) 平成12年5月27日、組合と緑運送は、有効期間を同年6月1日から平成13年5月31日までとして、時間外労働及び休日労働に関し協定した。

この協定(いわゆる三六協定)では、運転手については1日3時間まで時間外労働をさせることができること、また、運転手の始業及び終業時刻については、あらかじめ定められた始業及び終業時刻とすることが規定された。

なお、この協定以前には、緑運送は、従業員代表との間で、時間外労働及び休日労働に関し協定していた。

- (6) 平成12年6月5日、組合と緑運送は、労働協約を締結した。

この協約には、従業員の勤務時間、労使の努力確認事項、家族手当の支給等が規定された。家族手当については、配偶者や子供のいない者にも支給する旨規定された。

組合が緑運送に対して求めているユニオンショップ協定については、平成13年4月に改めて協議をする旨規定された。ユ

ユニオンショップ協定は重要なことなので、平成13年4月まで協議を据え置くことで双方が合意したものであった。

- (7) 平成12年6月5日、緑運送は、就業規則及び賃金規程を制定した。

この就業規則及び賃金規程は、労働協約が同日締結されたことに伴い、給料計算等については、同年4月1日から実施するものであった。

就業規則における始業及び終業時刻の規定内容は、貸切課運転手については、始業時刻7時、終業時刻16時であり、小口課運転手については、始業時刻7時、終業時刻16時20分とするものであった。

同日、緑運送は、春日部労働基準監督署に就業規則変更届、賃金規程、時間外労働等に関する協定届を提出し、受理された。

- (8) X1は、組合結成後、配車係が指示した仕事を拒否したり、素直には受けずに配車係を困らせたりするようになった。Y1社長が、直接、X1に対し、時間外に及ぶ業務を指示しても、「4時を過ぎる仕事はしない。」と言って、この業務指示を拒否するようになった。

なお、平成12年6月5日に締結された労働協約には、①当日運行予定のない者の出勤時刻は午前8時とし終業時刻は午後5時とすること、②平常の出勤時刻は午前7時とし終業時刻は午後4時とすることが規定されていた。

- (9) 平成12年6月5日に締結された労働協約には、ユニオンショップ協定について、平成13年4月に改めて協議することと規定されていたが、当該協約の締結から約1か月後、組合は、早期にユニオンショップ協定を締結するよう強く迫るようになり、ユニオンショップ協定を導入できないのであれば、24時間ストを2日間決行する旨を緑運送に伝えた。

- (10) 平成12年7月14日、組合と緑運送は、労働協約を締結した。

この協約には、緑運送労働組合は緑運送社内における唯一の労働組合であり、緑運送で働く運転手は同組合の組合員でなければならず、緑運送は同組合から除名された者は雇用しないという内容のユニオンショップ協定が規定された。

ユニオンショップ協定の履行については、1か月の猶予をもって、組合と緑運送の双方が努力することを確認する旨が規定された。これは、組合を脱退していた運転手について、組合と会社双方で説得するので、1か月猶予を置くというものであった。

また、この協約には、組合が同月15日からのストライキを解除する旨が規定され、これにより、組合が予定していたストラ

イキは回避されることとなった。

- (11) 平成12年7月19日、緑運送が下請をしているトウシン運送から、「水漏れ・延着・荷物破損は当然ながら、言葉使いや素行に至る些細なことまでもが、トラブルの原因になります。今現在においても、運送における安全対策に対しては十分取り組んでおられるかと思いますが、なお、一層のご努力を頂きたくよろしくお願い申し上げます。」と記載された文書が、ファックスで緑運送に届いた。
- (12) 平成12年6月5日に締結された労働協約において、「労使物流品質の向上、業績の向上、労働条件の向上を目指して努力することを互いに確認する。」と規定され、組合員の就労態度が改善すると期待していたY1社長は、その後も組合員の就労態度が一段と悪くなり、改まらないと考え、平成12年8月、「就業規則の遵守義務を怠る行為、言動、職務怠慢の就労態度については断固たる懲戒処分を望む方針であります。」などと記載した従業員あての通達書を、社内の掲示板に張り出した。

## 6 緑運送と東西物流の関係

### (1) 業務等について

ア 東西物流の設立当初代表取締役Y5は、東西物流の運転資金を借りるため、銀行などにあいさつに行ったが、信用力不足のため、資金を借りることができなかった。

そこで、東西物流のY5は、Y1社長に、司法書士、税理士や社会保険労務士等の選定や、立ち上がり資金の調達などについて、経営上の相談を行ったところ、Y1社長は、Y5に対し、アドバイスやあっせんをしたり、東西物流がトラックを購入する際の保証人になるなどの支援を行った。

東西物流は、設立時から申立時に至るまでの間に、1,500万円のトラック10数台と600万円のトラック16台の合計30数台のトラックを購入したが、Y1社長が個人で保証人となった金額は、総額約3億円になるものであった。

イ 緑運送は、東西物流の設立の約1か月後、倉庫を管理する業務を東西物流にすべて委託することを決め、これを受けて、東西物流は、この業務を緑運送から引き継ぎ、平成12年9月まで、倉庫管理業務を行った。

ウ 平成12年4月21日、東西物流は、関東運輸局に一般貨物自動車運送事業の許可申請書を提出した。申請した目的は、緑運送の委託業務以外にも新規に倉庫業を拡大し、倉庫部門に関連する小口貨物運送に係る集荷及び配送の業務に関し、最低限必要なトラック台数を確保し、自らその業務を行いたいと考えたためであった。

この許可を得るのに必要なトラック5台を確保する必要があったため、東西物流は、そのトラックすべてをリースにより確保することとし、同月24日、Y 1 社長個人に保証人を依頼して、日産カーリースとトラックのリース契約を締結した。

同年6月29日、東西物流の申請していた一般貨物自動車運送事業が許可された。東西物流は、運送事業に使用するトラック台数を当初の5台から14台に増やし、同年8月17日、運送事業を開始した。

エ 東西物流は、運送事業を開始した当時、1か月に約1,000万円の売上げがあったが、倉庫や駐車場の賃借料、従業員の給料、燃料費などの経費が収入と同額程度かかるため、ほとんど利益は出ない状態であった。

オ 緑運送は、倉庫を借り受け、松伏倉庫で倉庫業務を行っていた。平成12年9月、緑運送は、倉庫の賃貸借契約を解約して、この業務を終了した。

緑運送が賃貸借契約を解約した直後、東西物流は、松伏倉庫で倉庫業務を行うために、自ら倉庫を借り受ける賃貸借契約を締結した。この契約は、Y 1 社長とY 5 が、不動産業者に仲介を依頼したものであった。こうして、平成12年9月以降、東西物流は、松伏倉庫での倉庫業務を緑運送から引き継ぎ、自ら直接行うようになった。

カ 東西物流は、平成12年に倉庫業務を開始した後、Y 1 社長に毎月の倉庫売上実績をファックスで報告していた。この報告は、緑運送で行っていたのと同様に、東西物流においても、Y 1 社長に報告を行っていたものであり、このY 1 社長への報告は、平成13年11月6日の本件申立て後も、続けられていた。

## (2) 従業員等について

ア 東西物流は、平成12年4月ごろに事務員の募集を始め、同年7月ないし8月ごろから、運転手の募集を始めた。東西物流は、それ以降も随時に運転手を募集し、緑運送の従業員だった者以外からも、従業員を採用した。

イ 平成12年4月ごろ、緑運送の取締役Y 7 は、緑運送の貸切課の運転手X 18、X 19(以下「X 19」という。)、X 20(以下「X 20」という。)、X 21(以下「X 21」という。)の4人の組合員を緑運送の事務所に呼び出して、4人に対し、組合を脱退しないか、脱退したらいい仕事を回すし、新車にも乗せてやるなどと発言した。

ウ Y 1 社長は、なるべく早い時期に息子のY 7 を東西物流の役員にする必要があると考え、平成12年6月30日、同人を緑運送の取締役から辞任させた。

また、Y 5 は、東西物流の代表取締役であるとともに、緑運送の松伏倉庫所長でもあったが、平成12年7月末で緑運送を退職した。

エ 東西物流が運送事業を開始した平成12年8月17日、Y 1 社長は、緑運送のY 7、貸切課の運転手X 22(車両(自動車登録番号:春日部100あ337)の担当運転手。以下「X 22」という。)、X 20(車両(自動車登録番号:春日部100か401)の担当運転手)、X 21(車両(自動車登録番号:春日部100か402)の担当運転手)、X 23(車両(自動車登録番号:春日部11か2821)の担当運転手)、X 24(車両(自動車登録番号:春日部11か1901)の担当運転手)、小口課の運転手X 25(車両(自動車登録番号:春日部100あ1002)の担当運転手。以下「X 25」という。)、アルバイトの運転手X 26(車両(自動車登録番号:春日部100あ1001)の担当運転手。以下「X 26」という。)、事務員X 27(以下「X 27」という。)の9人を、緑運送から東西物流に出向させた。

オ 平成12年8月17日に緑運送から東西物流に出向した9人のうち、Y 7ら8人は、同年8月31日に緑運送を退職し、同年9月1日に東西物流に正式に入社した。また、X 27は、同年9月30日に緑運送を退職し、同年10月1日から東西物流に入社した。

平成12年8月31日に緑運送を退職し、同年9月1日に東西物流に入社したX 22ら運転手7人のうち、アルバイトのX 26を除く6人はいずれも組合員であった。このうちX 25は、同年6月に組合に脱退届を提出していたが、同年7月14日にユニオンショップ協定が緑運送と組合間で締結されたため、同年8月ごろ組合に再加入し、その後は脱退届を提出しないまま東西物流に入社した。また、X 22ら5人の組合員は、同年5月ないし6月までは組合活動を行い、組合費を支払っていたが、脱退の意思を告げないまま、東西物流に入社した。

なお、同時期の同年8月8日に緑運送を退職している運転手のX 28については、東西物流には入社しなかった。

カ 緑運送の松伏倉庫員だったX 29(以下「X 29」という。)、X 30(以下「X 30」という。)及び松伏倉庫事務員だったX 31(以下「X 31」という。)の3人は、松伏倉庫に勤務していたが、平成12年12月29日に緑運送を退職し、平成13年1月1日から東西物流に入社した。

松伏倉庫員のX 32は、X 29、X 30と同時に緑運送を退職したが、東西物流に入社しなかった。

キ 平成12年5月から緑運送の配車係をしていたX 33(以下「X 33」という。)は、運転手らが同人の配車業務等の指示を拒否したり、すぐに応じなかったりしたため、平成13年6月半ばに

緑運送の勤務を辞めようと考え、転職先を探したが、見つからない状況であった。そのころ、東西物流のY7に電話で数回入社を誘われたこともあり、これに応じ、同年7月に東西物流に入り、勤務するようになった。

なお、X33は、緑運送に入社した当初は運転手であり、組合結成後には組合員となったが、平成12年3月ないし4月ごろに組合を脱退していた。

ク 緑運送の小口課の運転手X34(以下「X34」という。)、X35(以下「X35」という。)、X36(以下「X36」という。)及び貸切課の運転手X37(以下「X37」という。)の4人は組合員であったが、平成13年6月14日、脱退届を提出して組合を脱退した。この脱退届は、X39が文章を書き、それぞれの者が署名、押印したものであった。

X34ら運転手4人は、組合と緑運送が、平成12年7月14日にユニオンショップ協定を締結しており、組合を脱退しただけでは緑運送を解雇されると考え、組合脱退日に、X39とともに緑運送ニコニコ労働組合を結成した。同組合の執行委員長にはX39が、副執行委員長にはX34が就任した。

これら4人の運転手のうち、X35とX36は同年8月10日に、X34とX37は同月11日に緑運送を退職し、いずれも同月17日に東西物流に入社した。

### (3) 車両について

ア 東西物流は平成12年8月17日に運送事業を開始したが、その当時、東西物流が使用するトラック14台のうち、新車と中古車は、それぞれ7台であった。

イ 緑運送は、最盛期には車両47台を保有していたが、このうち、平成12年8月中に車両6台(自動車登録番号:春日部100あ1001、春日部100あ1002、春日部100あ1003、春日部100あ337、春日部100か401、春日部100か402)、同年9月中に車両1台(自動車登録番号:春日部100か259)、同年10月中に車両1台(自動車登録番号:春日部11か2821)、平成13年7月中に車両1台(自動車登録番号:春日部100か251)の使用者の名義が、緑運送から東西物流に変更された。

また、緑運送の事業休止以降の同年10月中に車両3台(自動車登録番号:春日部11あ4171、春日部11い332、春日部100か252)の使用者の名義が、緑運送から東西物流に変更された。

この結果、平成12年8月から平成13年10月までの期間に、緑運送から東西物流に、所有者又は使用者の名義が変更された車両は、計12台となった。

ウ 平成13年1月20日深夜から翌21日未明にかけて、東西物流の

駐車場に駐車中の東西物流のすべてのトラック14台が、何者かにエンジンやラジエーターに砂を入れられたり、水を抜かれたりして損壊し、全車両が走行不能となった。損壊したトラック修理の見積額は、総額約3,420万円であった。同年2月7日、東西物流は、これを吉川警察署長に告訴した。

同年3月12日、Y1社長は、関東いすゞ八潮支店あてに、同年1月に損壊した東西物流のトラックの修理を依頼するファックスを送付した。このファックスには、「弊社はすべていすゞ車を愛用致しております。将来においてもすべていすゞ車と思っております。今後共よろしくお願い致します。いつも御無理を言って申し訳ありません。つきましては、一連の事件の修理代について特別なご配慮をお願いして少しでもお安くしていただきたいと思っておりますので、宜しくお願い申し上げます。」などと記載され、発信者として、「東西物流株式会社保証人最終経営責任者Y1」と記載されていた。

Y1社長は、関東いすゞに修理をしてもらえなければ、東西物流が倒産する危機に直面すると考え、また、修理代の回収を心配する関東いすゞからも、一筆書いてもらいたいと言われていた。

#### (4) 取引先について

ア 平成12年7月当時、緑運送の主要な取引先は、ライスピア、ペリカン、中島倉庫、マルカ、トウシン運送、八王子中村物産、千葉樹脂、神内電機製作所、アートパック、ブンカゴム、金杉木工所、わけありフーズ、照和樹脂、マコト、宝澱粉化学、小野製作所、久毛製作所、同和コーポレーション、エイコー、日本もち、長谷川染工所、常陽化成工業、メック、マックインターナショナル、昭和鋼管の25社であった。緑運送とこの取引先25社との取引額の総額は、緑運送の売上額の80%を超えていた。同月、緑運送は、これらの取引先のうち、19社から貸切運送業務の取引を、4社から小口貨物運送業務のみの取引を受注していたが、2社からの受注はなかった。

緑運送は、これら主要な取引先のうち、平成12年8月から6社(ライスピア、ペリカン、トウシン運送、八王子中村物産、久毛製作所、メック)、同年9月から5社(千葉樹脂、アートパック、わけありフーズ、マコト、宝澱粉化学)、同年10月から3社(金杉木工所、照和樹脂、小野製作所)、同年11月から4社(マルカ、同和コーポレーション、日本もち、マックインターナショナル)、同年12月から2社(エイコー、常陽化成工業)、平成13年1月から1社(昭和鋼管)、同年2月から1社(ブンカゴム)、同年3月から1社(神内電機製作所)について、運送業務(貸切運送の

業務ないし小口貨物運送の業務)を東西物流に下請させ始めた。

東西物流は、この下請業務に係る合計23社のうち、平成12年11月から1社(ライスピア)、平成13年1月から2社(ペリカン、アートパック)、同年2月から1社(トウシン運送)、同年4月から1社(メック)、同年5月から3社(八王子中村物産、千葉樹脂、金杉木工所)、同年6月から4社(神内電機製作所、わけありフーズ、照和樹脂、小野製作所)、同年8月から6社(ブンカゴム、マコト、同和コーポレーション、常陽化成工業、昭和鋼管、久毛製作所)、同年9月から1社(宝澱粉化学)の合計19社から運送業務を直接、受注するようになった。

イ 緑運送は、1か月当たり約2,000万円の売上げがあり、運送業務の一部を11社に下請させていた。この下請取引発注総額は、1か月当たり500万円ないし600万円程度であり、東西物流の運送業務開始後、緑運送が東西物流に下請させた金額は、このうち、350万円程度であった。

緑運送は、同社の大口取引先であるマコトから受注した運送業務については可能な限り自社で運送を行い、自社で受け切れない分のみを、東西物流に下請させた。緑運送が企業閉鎖した平成13年8月、東西物流は、マコトから直接、受注するようになった。

ウ 平成13年6月から8月にかけて、緑運送の取引先数社は、運送業務を東西物流に直接、発注するようになった。その経緯は、次のとおりであった。

(ア) 平成13年6月初めごろ、緑運送のX33は、神内電機製作所に、東西物流に切り替える旨の電話をした。これを受けて、同月20日以降、神内電機製作所は、東西物流に切り替えた。同年7月初めごろ、Y5が神内電機製作所に来所し、緑運送は車がなくなった旨話した。

(イ) 緑運送が、八王子中村物産に、今後、仕事は東西物流にやらせてくださいという内容の電話をした。その後、平成13年6月5日、Y5の代理人が、Y5の名刺を持って、八王子中村物産にあいさつに行った。

(ウ) 平成13年8月20日ごろ、Y5が、マコトに行き、今月末で緑運送がなくなり来月から東西物流に変わるので、来月から東西物流の伝票を使うよう求めるとともに、緑運送の従業員が東西物流に移る旨話した。

(エ) 平成13年8月20日、Y5が、常陽化成工業に行き、緑運送から東西物流に今後変わるといふ旨のあいさつをした。常陽化成工業は、緑運送から連絡がないため、緑運送のX39を確認したところ、X39は、「それでお願ひします。」と

言った。

(オ) 平成13年8月21日、長谷川染工所は、通常どおり集荷を緑運送に依頼したところ東西物流の車が集荷に来たため、緑運送に電話をした。電話に出た緑運送のX39は、21日以降東西物流に切り替える、担当はX33なので心配は要らない旨話した。同月23日、長谷川染工所は、依頼した集荷のための車が来ないので東西物流のX33を確認したところ、X33が、車を向けるのを忘れていたと答えたため、東西物流との取引をやめて王子運送に切り替えた。

(5) 施設について

本件申立時における東西物流の本社、松伏倉庫、第4倉庫、松伏車庫、松伏第2車庫及び吉川営業所は、次のとおりである。

ア 本社は、埼玉県北葛飾郡松伏町松伏に所在し、東西物流が賃借りしたもので、緑運送との関係はない。

イ 松伏倉庫は、埼玉県北葛飾郡松伏町ゆめみ野1丁目に所在し、平成12年9月ごろまで、緑運送が所有者から賃借りし、松伏倉庫として使用していた建物であったが、緑運送が契約を解約し、それを東西物流が所有者から賃借りして使用している。

ウ 第4倉庫は、埼玉県北葛飾郡松伏町大川戸に所在し、かつて、緑運送の第2倉庫であったが、東西物流が所有者から賃借りして使用している。

エ 松伏車庫は、埼玉県北葛飾郡松伏町ゆめみ野東1丁目に所在し、緑運送が所有者から賃借りしていたものであるが、緑運送が契約を解約し、東西物流が所有者から賃借りして使用している。

オ 松伏第2車庫は、埼玉県北葛飾郡松伏町大川戸に所在し、東西物流が所有者から賃借りして使用しているもので、緑運送との関係はない。

カ 吉川営業所は、埼玉県吉川市大字小松川に所在し、緑運送の本社でもあるが、東西物流は、この敷地及び建物を吉川営業所として使用し、荷物の積替え場所や駐車場として利用している。

7 X1の解雇に至るまでの緑運送の労使関係

(1) 平成12年8月17日朝、緑運送は、山一化学工業の運送業務で栃木県内に向かって会社を出発したX1から、出発した約30分後に、「静岡の母親が危篤という連絡が入った。今日は戻るから、上がらせてくれ。」という連絡を受けた。緑運送は、母親の危篤であればやむを得ないと判断し、仕事を途中で切り上げることを許可した。緑運送は、別の従業員に、X1が行う予

定だった運送業務をさせた。このため、X 1 は、間もなく緑運送に戻り、同日から翌日までの有給休暇願を提出して、退社した。しかし、Y 1 社長は、X 1 退社後の同日午後1時から2時ごろにかけて、X 1 が組合員のX 38と一緒に松伏倉庫付近にいた旨の連絡を、松伏倉庫の担当者から受けた。

- (2) 平成12年9月19日午前11時30分ごろ、緑運送は、ごまを横浜市の国際という会社から三郷市のマコトまで運送して帰社したX 1 に対して、大利根町のペリカンに行き、翌日に水戸市内まで運送する荷物を積み込むよう指示したが、X 1 はこれを拒否した。そこで、Y 1 社長は、X 1 に対し、この業務命令違反について、口頭で注意した。

翌20日には、X 1 は、緑運送の指示どおり、千葉県旭市のライスピアまでの運送業務を行った。

- (3) 平成12年9月28日、緑運送は、X 13(以下「X 13」という。)、X 40(以下「X 40」という。)、X 41(以下「X 41」という。)の3人の組合員に対し、翌29日の業務について指示した。

X 13の業務は、同月29日の午前中に群馬県の甘楽町内まで、米を運送するものであった。このため、緑運送は、X 13に対し、同29日午前5時に出発するよう指示した。

X 40の業務は、ライスピアからの受注によるもので、赤飯の原料となるもち米を、同月29日の午前8時までに時間厳守で、横浜市の太平食品工業に運送するというものであった。このため、緑運送は、X 40に対し、同29日の午前5時30分に出発するよう指示し、同人も了解した。

X 41の業務は、大宮市内、川越市内、所沢市内、三芳町内の4か所に荷物を運送するものであった。このため、緑運送は、X 41に対し、同29日午前6時に出発するよう指示した。

- (4) 平成12年9月29日午前6時40分ごろ、会社に出勤していたY 1 社長は、X 13から電話で、風邪で熱が高いので、休ませてほしい旨の連絡を受けた。

その約5分後に、Y 1 社長は、X 40から電話で、頭が痛く熱があるので、休ませてほしい旨の連絡を受けた。Y 1 社長は、X 40に対し、重要な荷物の運送なので、この業務だけは行うよう伝えたが、これに対しX 40は、事故を起こしたら責任を取れるのかと強く言った。このため、Y 1 社長は、やむを得ず、X 40を休ませることとした。

さらに、その約5分後に、Y 1 社長は、X 41から電話で、横浜のおじさんの妻が危篤なので、休ませてほしい旨の連絡を受けた。

X 40、X 41、X 13が休んだため、緑運送は、この3人に指示

していた業務を、急きょ、他の従業員に行うよう指示した。

緑運送は、X 34の業務を変更し、X 40に指示していた運送業務をさせたが、指定の時間までにもち米を運送できず、太平食品工業に到着したのは午前11時であった。このため、太平食品工業は、当日に製造する予定の赤飯を製造できず、得意先の大手スーパーに赤飯を納品することができなくなり、その結果、大きな損害を被った。Y 1社長は、荷主のライスピアから呼び出され、謝罪したが、今後、緑運送とは取引できないと告げられた。

その後、ライスピアとの取引は、東西物流が直接、行うこととなった。

- (5) 平成12年9月29日午前11時45分ごろから正午にかけて、マコト三郷工場前に駐車していた東西物流代表取締役のY 5が運転するライトバンに、その前方から組合の副執行委員長X 17が運転する大型トラックがバックして衝突した。X 17は、Y 5に対し、「駐車していた方が悪い。」と言った上、Y 5の胸ぐらをつかんで揺さぶり、道路中央までY 5を押し出し、Y 5のワイシャツのボタンはちぎれ飛んだ。

その直後、Y 5は、警察に通報し、X 17とともに、吉川警察署で事情聴取を受けた。事情聴取後の同日午後6時ごろ、吉川警察署内の廊下にいたY 5に聞こえるように、X 4が、「Y 1一族とY 5の人生をめちゃくちゃにしてやる。家族も皆ぶっ殺してやる。今度は、警察につかまってもいいから、俺にやらせてくれ。」と言った。これに対し、X 1は、X 4に対し、笑いながら、「まあまあ、そのうちな。」と返答した。

- (6) 緑運送は、通常、配車係のX 33が作成する翌日の配車表を、緑運送本社の事務所にあるカウンターに午後4時半から5時半ごろにかけて置くことにより、配車指示を行っていた。

緑運送は、平成12年9月29日に会社を休んだX 13、X 41及びX 40の3人には、同年10月2日の運送業務を指示せず休車扱いとし、同人らに会社内の作業などをさせた。

同月2日の夕方、X 33は、翌3日に予定されていた運送業務についても、同人らには運送の業務を割り当てない配車表を作成し、通常どおり、カウンターに置いた。

X 33は、配車業務終了後、緑運送本社内の倉庫に行ったところ、組合員のX 2(以下「X 2」という。)、X 3、X 1の3人がおり、X 1が、X 33に対し、「X 13、X 40を何であげんだ。」と言った。これに対し、X 33が、「前の件があったからだ。」と答えたところ、X 1は、X 33に対し、「X 3とX 2の配車をX 13とX 40に回せ。」と言い、X 3やX 2も、「明日、おれら

は有休にする。」と言った。さらに、X 1 は、X 33 に対し、「Y 5 みたいなことじゃすまない。半殺しにしないと分かんねえな。」と言った。

その後、事務所に戻った X 33 は、翌3日の配車表を書き換え、X 2 に割り当てた仕事を X 13 に割り当て、X 3 に割り当てた仕事を X 40 に割り当てるように変更した。X 33 は、この配車表を書き換えた一連の経過について、事務所にいた Y 2 と X 39 に報告した上、帰社した Y 1 社長にも報告した。

- (7) 緑運送は、「経営再建合理化(案)についての協力申し入れのお願い」と題する平成12年10月2日付けの文書を組合に渡した。

この文書には、「ここ1~2年の間に主要荷主数社の倒産により莫大な不良債権が発生し借入金の増大、又、労働組合結成にともない会社の労使関係対応の不慣れから得意先様へごめいわくをかける等、お客様の信用の失墜による業績の悪化、大変な事態になっています。」、「会社が生き残るためには、経営基盤の確立(不採算部門の撤退、労働条件の改正、人員削減、リストラ、)等、企業の存続を確かなものとし、ひいては、従業員諸氏、家族の方々の生活安定につながるものと確信いたします。」、「最近の日常業務における就労態度において、一部の人はあるが、就業規則の遵守義務を怠る行為、就労拒否、当日欠勤、欠車、日常業務指示拒否、連絡しない等の勤務怠慢が著しく、従業員のモラル欠如の態度が見受けられてきています。この様な社内秩序を乱す行為については厳正なる処分で見守る方針です、一部犠牲を強いることとなりますが企業存続のために決断実行しかありません。」などと記載されていた。

- (8) 平成12年10月4日午前9時10分ごろ、緑運送は、X 1 に対して、同日中に長野県内へ行く運送業務を指示したが、X 1 は、「腰が痛いので5時までに帰ることのできる仕事にしてくれ。」と言って、この指示を拒否した。

- (9) 平成12年10月11日午後3時10分ごろ、緑運送は、X 1 に対して、同日中に草加市の日本板紙に行って荷物を積み込み、翌日に、その荷物を運送する業務を指示したところ、X 1 は「もう帰る時間だ。」と言って、この指示を拒否した。

このため、翌12日、Y 1 社長は、X 1 に対し、この業務指示拒否を業務命令違反として、警告書を手渡し始末書を提出するよう求めたが、X 1 は、始末書を提出しなかった。

- (10) 平成12年10月20日午後6時から、組合と緑運送は、越谷コミュニティセンターで団体交渉を行った。会社側の出席者は、Y 1 社長、Y 10 総務部長、緑運送と労務顧問契約を締結していた近畿労政問題研究所こと Y 11 であり、組合側の出席者は、X 1、

X 17、X 2、X 3、X 4であった。

この団体交渉では、緑運送の提案した歩合給、人員整理、車両減、同年9月29日に3人の組合員が会社を休んだ件、緊急連絡網等についてが議題となった。

- (11) 平成12年11月7日午後2時30分ごろ、緑運送は、X 1 に対し、翌8日に草加市の日本板紙に行き荷物を積み込み、同月9日中に名古屋市内にその荷物を運送するよう指示したが、X 1 は、「11月9日に有休をとるので行けない。」と言って、これを拒否した。

X 1 が有給休暇願を提出した時期は不明であるが、同月9日、X 1 は有給休暇を取得し、緑運送は、これを認めている。

- (12) 平成12年11月20日午前8時20分ごろ、緑運送は、X 19 に対し、同日中に静岡県内へ行く運送業務を指示したところ、X 19 がこれを拒否したので、X 1 に対し、X 19 が拒否した当該運送業務を指示したところ、X 1 は、定時に上がるので行けないとして、この指示を拒否した。そこで、Y 1 社長は、X 1 に対し、この業務指示違反を業務命令違反として、警告書を手渡し始末書を提出するよう求めたが、X 1 は、始末書を提出しなかった。

- (13) 平成13年2月14日、X 33 は、神内電機製作所の荷物を坂戸市内まで運送するために午前4時45分ごろ出社した X 1 に対し、同市内へ向けて出発する前に、同市内への運送業務が終了した後、そのまま横浜市の中外という会社に直行して、マコトに運送するごまの原料を受け取ってくるよう指示した。これに対し、X 1 は、「はい。」と返事をしたにもかかわらず、坂戸市内から中外に直行せず、正午ごろ緑運送に戻った。

緑運送に戻った X 1 は、X 33 に対して、昼食を取った後に出発するため、中外の受付に間に合うかどうか分からない旨述べた。X 33 は、同日中に中外に行かなければ、予定していた荷物の運送ができなくなり、大変なことになると考え、中外に連絡して受付時間が午後4時までであることを確認の上、X 1 に対し、受付時間が午後4時までだから間に合うので中外に行くよう強く説得し、X 1 は、中外にごまの原料を受け取りに向かった。

- (14) 平成13年2月15日午後4時ごろ、X 33 は、X 1 に対し、翌16日の業務として、朝、神内電機製作所の荷物を坂戸市内まで運送した後、そのまま横浜市の中外に直行してごまの原料を運送するよう指示した。しかし、X 1 が、「明日は無理だ。明日は定時に上がるので行けない。」と言ったため、X 33 が、X 1 に対し、「明日、用事があるんですか。」と尋ねたところ、X 1 は、「お前に言う必要ない。」と返答した。

(15) 平成13年3月5日、緑運送は、X 1 を懲戒解雇した。その理由は、平成12年10月2日に配車表を X 33 に書き換えさせる越権行為をしたこと及び同年9月19日、同年10月11日、同年11月7日、同月20日、平成13年2月14日、同月15日に業務命令を正当な理由なく拒否したので、就業規則第33条、第34条①項ないし③項及び⑧項に違反し、諭旨解雇、懲戒解雇を定めた同規則第42条②項及び③項、解雇を定めた第46条③項及び⑥項ないし⑧項に該当するというものであった。

#### 8 X 1 解雇後の緑運送の労使関係

(1) 緑運送は、平成13年4月分給与から、組合との合意のないまま、従来売上高の10%を支給していた歩合給を売上高の5%に引き下げて支給した。これに対し、組合員らは、同年5月31日、緑運送を相手に、歩合給引下げによる不足賃金の支払等を求めて、さいたま地方裁判所に訴えを提起した。

なお、平成14年7月12日、緑運送が組合員らの賃金支払請求について認め、緑運送と組合員らは、この訴訟について、裁判上の和解をした。

(2) 平成13年8月20日、Y 1 社長は、緑運送社内で従業員に対し、これ以上は資金の調達ができず、退職金、8月分の賃金、解雇予告手当を支払うことができなくなるので、同月29日で会社を閉鎖したいと述べた。これを受けて、組合及び県連は、連名の団体交渉申入書を緑運送に提出し、団体交渉を求めたところ、緑運送は、組合に対し、団体交渉を同月28日に行う旨の回答をした。

(3) 平成13年8月28日、緑運送は、越谷コミュニティセンターにおいて、組合及び県連と団体交渉を行った。

(4) 平成13年8月29日、緑運送は、事業を休止し、従業員全員を解雇した。

緑運送は、同日、8月分の賃金及び解雇予告手当を支払い、組合員の X 2、X 3、X 4、X 5、X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11、X 12、X 13、X 14 及び X 15 の14人は、これを受領した。

#### 9 緑運送の事業休止後の状況

(1) 緑運送は、平成13年8月に営業活動をやめ、一般貨物自動車運送事業について、関東運輸局に事業休止届を提出し、平成14年5月31日付けで、事業廃止届を提出した。

(2) 事業を休止した緑運送は、売掛金等の回収を行うとともに、車両、設備など換金可能な資産を売却して、車両代金未払い分や取引先への未払い債務の返済、従業員の退職金などの支払いに充てる資金を捻出するなど、残務整理を行った。

緑運送の経営状況は、平成11年10月1日から平成12年9月30日までの期間の確定決算報告書では、約6,809万円の当期末処理損失を計上し、すでに債務超過の状態となっていたが、1年後の平成12年10月1日から平成13年9月30日までの期間の確定決算報告書では、約1億2,208万円の当期末処理損失を計上するに至り、債務超過の状態は、一段と悪化していた。

緑運送は、事業休止後に、税務署から売掛金債権や会社契約の生命保険などの債権の差押えを受けた。また、緑運送の代表取締役であるY1は、緑運送の長期借入金約1億1,945万円のほとんどについて、個人で保証人となっており、保証人としての債務履行をするために、その所有する不動産を売却するなどして返済資金をねん出した。

- (3) 平成13年10月1日、さいたま地方裁判所越谷支部は、X1が申請していた地位保全等仮処分申請事件において、緑運送が、同年3月5日にX1を懲戒解雇したことについて、「解雇事由はいずれも存在しないか解雇を正当化すべきものとはいえない」とし、同年4月からX1を整理解雇とした同年8月29日までの間の賃金145万2,063円の仮払いを命じる決定をした。
- (4) 平成13年11月6日、申立人らは、緑運送の労働組合員を排除するために東西物流を設立し、非組合員、車両、施設、取引先を東西物流に移管させ、緑運送を計画倒産させて緑運送労働組合員を整理解雇した被申立人らのこれらの行為は、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して、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。
- (5) 本件申立時において、緑運送は残務整理を続けているが、商法上の会社の整理や解散、清算手続や、破産等の法的債務整理は行っていない。また、審問終結時においても同様である。

#### 10 本件申立て以降の東西物流

- (1) Y1社長は、息子のY7を東西物流の次の代表者にすることに決め、平成14年1月19日、Y7を東西物流の代表取締役に就任させた。

Y5は、同年2月ごろ、持病悪化のため、社長としての業務に支障を来すと考え、病気治療に専念するため辞任を決意した。同年3月8日、Y5は、東西物流の代表取締役を退任するとともに、取締役も辞任した。

- (2) 本件申立て以降における東西物流の従業員は、約40人であった。このうち、緑運送の元従業員であった者は、運転手であった者11人を含む16人であり、その他の者は、東西物流が独自に採用した従業員であった。
- (3) 本件申立て以降における東西物流の倉庫関係の取引先は、緑

運送の取引先であったものが3分の2くらいを占め、それ以外は、東西物流が、新規に開拓したものであった。これに対し、運送関係の取引先は、約50社であり、緑運送の取引先であったものは、そのうち約20社であった。

- (4) 本件申立時における東西物流の本社、松伏倉庫、第4倉庫、松伏車庫、松伏第2車庫及び吉川営業所は、次のとおりである。
- ア 本社は、埼玉県北葛飾郡松伏町松伏に所在する。
  - イ 松伏倉庫は、埼玉県北葛飾郡松伏町ゆめみ野1丁目に所在する。
  - ウ 第4倉庫は、埼玉県北葛飾郡松伏町大川戸に所在する。
  - エ 松伏車庫は、埼玉県北葛飾郡松伏町ゆめみ野東1丁目に所在する。
  - オ 松伏第2車庫は、埼玉県北葛飾郡松伏町大川戸に所在する。
  - カ 吉川営業所は、埼玉県吉川市大字小松川に所在する。

#### 第4 判断

##### 1 本件整理解雇に係る不当労働行為の成否について

###### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人らの主張の要旨

- (ア) 本件整理解雇は、組合員を排除するため緑運送の従業員、取引先、車両、倉庫などの施設を東西物流に移管し、緑運送の債務だけを残して計画倒産させ、残った組合員全員を整理解雇した不当労働行為である。
- (イ) 東西物流の当初設立計画は緑労組結成前にあったが、緑労組設立後は組合つぶしの目的も加えて東西物流を設立し、運営を開始した。当初の設立計画は緑労組の設立を契機に、緑労組を排除する計画へと構想が根本的に変わってしまったのである。
- (ウ) 東西物流の設立は、組合には全く秘密とされた。東西物流を設立しないこととしましたとのY1社長の文書は組合を欺くための嘘であった。被申立人らの主張する当初計画、すなわち倉庫部門・小口部門と貸切部門に分離して両社の効率経営を図るのが目的であれば組合に秘密にする理由は全くない。小口課組合員の移籍も必要であり、当然組合に相談すべき事柄であった。それにもかかわらず、組合に対し東西物流は設立しないと嘘をついてまで、その設立を秘密にしたのは、緑労組結成後、東西物流について組合を排除し、組合員と未払税金を残した緑運送については得意先や仕事を東西物流に移管させて経営を立ちゆかなくさせ、倒産させる方針に変更したからである。

(エ) 緑運送の非組合員は、貸切課の者も東西物流に移籍したが、組合員は小口課であっても移籍していない。これは、倉庫・小口部門を新会社に移し、貸切部門は緑運送に残して両社の効率的な運営を図るとの当初計画が、小口・貸切を問わず緑運送の組合員だけを残すという方針に変わったことを明白に示すものである。

イ 被申立人らの主張の要旨

(ア) 緑運送が平成13年8月に緑運送労働組合の組合員を整理解雇したのは、緑運送が経営困難に陥り、事業を停止せざるを得なくなったからであり、組合員を排除するために行った不当労働行為ではない。

(イ) 東西物流設立の準備は、労働組合結成前から始まっており、労働組合つぶしを目的に設立されたものでないことは明らかである。もともと、緑運送では、東西物流設立の5年位前から、運送部門の貸切課と小口課、それに倉庫部門を、それぞれ3つに分けて独立させるという構想があったが、会社が肥大化して効率もかなり悪くなってきたことから、1年位前から、倉庫部門だけ先に独立した会社を設立しようという話になり、平成11年の11月ごろから、設立に向けての具体的準備作業が始まり、平成12年2月17日に東西物流が設立されたものである。

(ウ) 緑運送は、労働組合が結成された頃に、会社内にて東西物流設立の予定を従業員に公表しているが、労働組合が結成されたために、Y1社長は、東西物流にも影響が及ぶのではないかと思ひ、逆に、かえって東西物流の設立を躊躇<sup>ちゅうちよ</sup>している。もし、緑運送が組合をつぶす目的で東西物流を設立しようとしたのであるなら、設立を躊躇する必要は全くない。Y1社長が東西物流の設立を躊躇したことこそ、組合つぶしの目的で東西物流が設立されたものでないことを素直に物語っているのである。

(エ) 緑運送の従業員の一部が東西物流に移行しているが、組合をつぶす目的で行動をしたという結果ではなく、平成12年7月14日に緑運送は組合とユニオンショップ協定を締結したことから、非組合員は解雇若しくは退職を余儀なくされる状態に置かれたためである。すべては、組合がユニオンショップ協定の締結を会社に迫った結果の所産なのである。

(2) 当委員会の判断

申立人らは、本件整理解雇は、組合員を排除するため緑運送

の従業員、取引先、車両、倉庫などの施設を東西物流に移管し、緑運送の債務だけを残して計画倒産させ、残った組合員全員を整理解雇した不当労働行為であると主張する。

これに対して、被申立人らは、緑運送の組合員を整理解雇したのは、緑運送が経営困難に陥り事業を停止せざるを得なくなったからであり、組合員を排除するために行った不当労働行為ではないと主張する。

そこで、本件整理解雇が、緑運送の組合員を排除する目的で緑運送の業務を停止し、残った組合員を整理解雇した不当労働行為であったか否かについて、以下判断する。

ア 認定した事実3(2)、(3)、(4)及び(6)のとおり、組合が結成された直後、緑運送は、リストラを実施することや東西物流を設立することを内容とする張り紙を社内に掲示したこと、団体交渉の申入れに対する回答を留保したこと及び組合に対する回答書の中で「当社に労働組合は、必要ありません。」と述べていることが認められる。

これら認定した事実からみると、組合結成直後、緑運送は、組合を嫌悪していたものと認められる。

イ 認定した事実6(2)イのとおり、緑運送の取締役であったY7は、貸切課の運転手であるX20、X21ら4人に対して組合からの脱退勧奨を行っていたことが認められる。

ウ 認定した事実2(2)のとおり、緑運送の事業は、倉庫部門の業務と運送部門の貸切運送業務及び小口貨物運送業務であったところ、認定した事実2(3)のとおり、東西物流は、その設立時の構想では、緑運送の倉庫部門及びこれに関連する小口貨物運送の業務を緑運送から独立させて新会社とするものであったと認められる。確かに、認定した事実6(1)オのとおり、東西物流は、設立当初、松伏倉庫での倉庫業務を緑運送から引き継ぎ倉庫業務を開始したが、その後、認定した事実6(2)エ及び(4)アのとおり、緑運送から貸切課及び小口課の運転手を受け入れ、緑運送からの貸切運送業務ないし小口貨物運送業務の下請を始めたものと認められ、東西物流の業務内容は、倉庫部門及び小口貨物運送業務に限定されず、貸切運送業務まで行うようになり、被申立人らの主張する東西物流の設立目的と明らかに矛盾する業務内容となったことが認められる。

エ 認定した事実6(2)エ、オ及び(3)イのとおり、Y1社長は、平成12年8月17日、東西物流が運送事業を開始すると同時に、緑運送のY7、貸切課の運転手5人、小口課の運転手1人、アルバイトの運転手1人、事務員1人の合計9人を東西物流に出

向させた。このうち運転手についてはそれぞれの担当していた車両とともに出向させ、この出向した9人のうち8人は同年8月31日に緑運送を退職し、翌9月1日に東西物流に入社し、残り1人は同年9月30日に緑運送を退職し、翌10月1日に東西物流に入社していることが認められる。そして、この貸切課の運転手5人は、同年5月ないし6月までは組合費を支払っていたが組合脱退の意思を告げないまま緑運送を退職して事実上組合を脱退し、東西物流に入社したことが認められる。これらの事実から、Y 1 社長は、組合の影響力が及ばない状態で本格的に東西物流の貸切運送業務を始めるために当該業務の基幹部分を担わせる意図で貸切課の運転手らを東西物流に出向させたことが認められる。

被申立人らは、前記出向について、緑運送と組合との間で運転手についてのユニオンショップ協定が締結されたことから非組合員が解雇若しくは退職を余儀なくされる状態に置かれたため東西物流に出向させたと主張する。確かに、認定した事実5(10)のとおり、平成12年7月14日に緑運送と組合との間で運転手についてのユニオンショップ協定が締結されたことが認められる。

そして、当該協定の履行については1か月の猶予期間が設けられ、これは組合を事実上脱退していた運転手を組合と会社の双方で説得する期間として置かれたものであったことも認められる。しかしながら、Y 1 社長がこの猶予期間が明けた直後の同年8月17日に車両とともにこれら運転手を東西物流に出向させたことからすると、Y 1 社長は、ユニオンショップ協定の締結を口実として、東西物流の業務として当初計画されていなかった貸切運送業務を担当させるためにこれら運転手を出向させたとみるのが相当であり、被申立人らの主張を認めることはできない。

オ 認定した事実4(2)及び6(1)アのとおり、東西物流のY 5は、Y 1 社長によって代表取締役を選任され、実際の経営に当たっても、Y 1 社長に資金調達などの経営上の相談やアドバイスを求めたり、トラック購入に当たってはY 1 社長に保証人となってもらふなどの具体的な支援を受けていることが認められる。また、認定した事実6(1)ウ、(2)エ及び(4)アのとおり、東西物流は、当初トラック5台で倉庫業務に関連する小口貨物運送業務を開始する計画であったが、平成12年8月17日に運送事業を開始するに当たってトラックを14台に増やし、緑運送からの運転手ら9人を出向という形で受け入れて、緑運送から貸切運送業務及び小口貨物運送業務の下請を

始めたことが認められる。これらのことから、Y 5 は、緑運送の Y 1 社長と相通じた上、貸切運送業務を含む緑運送の運送業務を東西物流に引き継がせていくという Y 1 社長の意図を理解し、東西物流の運送事業を開始したものと推認することができる。

カ 認定した事実2(1)のとおり、緑運送は、平成12年9月期末で既に債務超過の状態となっていたことが認められる。

キ 認定した事実6(4)ア、イ及びウのとおり、緑運送は、同社の取引額の80%以上を占める主要な取引先25社のうち23社の運送業務を、東西物流の運送業務開始直後から同社に対し、順次下請に出していったが、この23社の運送業務の過半は貸切運送業務であり、小口貨物運送業務のみを取り扱っていたのは4社にすぎなかったと認められ、その後、主要取引先23社のうち19社は平成12年11月から翌年9月にかけて順次東西物流と直接取引を行うようになったことが認められる。また、平成13年6月から同年8月にかけて緑運送の X 33 や X 39 及び東西物流の Y 5 らが、これまで緑運送が受注している運送業務を東西物流に切り替えるよう取引先に対し一方的な連絡をしたことが認められ、その連絡を受けて、それ以降、取引先の数社が運送業務を東西物流に直接発注したことが認められる。これら貸切運送業務を含む取引先を移管していく行為は、Y 1 社長と Y 5 の関与によってなされたものであり、緑運送自体の営業収支をさらに悪化させ、倒産状態を招来するであろうことは、通常の経営者であれば当然予想ができたことである。被申立人らは、緑運送が経営困難に陥り組合員を整理解雇せざる得なかったと主張するが、Y 1 社長と Y 5 の貸切運送業務を中心とする主要な取引先を東西物流に移管していった行為は、緑運送が経営困難に陥ることを承知の上で、計画的に行ったものと言わざるを得ず、被申立人らの主張は認められない。

以上のとおりであるから、組合結成後、組合からの様々な要求や執行委員長の X 1 の言動などから組合に対する不信感を募らせた Y 1 社長が、組合嫌悪の意識の下に、東西物流の設立後、両社の事実上の経営者として東西物流の Y 5 を自己の支配下に置き、緑運送の従業員、主要な取引先、車両などを順次組合の影響力の及ばない東西物流に移管し、緑運送を事実上の倒産に至らしめ、同社に残った組合員である従業員全員を整理解雇したものと認めるのが相当である。

したがって、本件整理解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する被申立人らの不当労働行為であると判断せざる

を得ない。

## 2 緑運送と東西物流の関係について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人らの主張の要旨

- (ア) 東西物流は、役員、資本はすべてY 1の支配の下にあり、業務内容は緑運送の仕事を次々と移管したものであり、実態は緑運送と同一である。人員、車両、施設、得意先等すべての面で移行が完了した平成13年8月29日、緑運送は計画倒産し、最後まで残った組合員を整理解雇して業務を停止し、東西物流は、組合員だけを排除して緑運送の業務をすべて受け継いだのである。東西物流は緑運送と主要な構成要素が同一であり、同一企業と見るべきである。両社はY 1一族が率いる兄弟会社というべきであり、オーナーであるY 1一族の下で実質はY 1一族の支配する二つの営業部門にすぎず、法人格は形骸化しているとするべきである。したがって、緑運送が営業を廃止した以上、営業を引き継いだ東西物流に雇用関係も引き継がれるべきである。
- (イ) 東西物流の株主であるY 12、Y 4、Y 7は株主としての支配権を行使できない名目的な存在にすぎないことは明らかであり、Y 1が東西物流を支配している。
- (ウ) 東西物流の役員は、緑運送代表取締役社長Y 1の腹心の部下と親族であり、しかも役員任命権はY 1が握って、これらの人物を任命してきた。
- (エ) 緑運送において非組合員であった者、緑運送労働組合を脱退した者で希望者は皆、東西物流で従業員として採用された。緑運送労働組合にとどまった運転手は小口課、貸切課を問わずだれ一人移籍できなかった。
- (オ) 少なくとも14台の車両が東西物流に移転し、このうち有償で売却したのはほんの数台だけであり、無償で車両を譲渡・移転することは別個の会社であれば背任である。何の問題にもならず、当然のこととなっているのは両社が同一会社であるからである。
- (カ) 東西物流の施設の多くが緑運送の施設を移転したものである。東西物流は緑運送の倉庫について賃借人の名義を変更しただけで、同一場所で営業しているが、その倉庫の場所自体の譲渡についても有償でないことは明らかである。また、その他緑運送の旧施設を東西物流に譲渡している箇所についても有償でないことが明らかである。
- (キ) 緑運送は、東西物流の業務開始後早期に、次々と緑運送の得意先を東西物流に移管し、最終的に平成13年8月末に

緑運送の業務を終了させ残った得意先も皆東西物流に移管させて経営を立ち行かなくさせたのである。これらの得意先の移転は、もし両社が別会社であれば営業譲渡若しくは得意先の売却であり有償であるのが当然であるが、両社は一体であるので当然無償であったのである。

イ 被申立人らの主張の要旨

- (ア) 東西物流と緑運送は、法律的には別々に法人登記され、それぞれ独立して経営を行っていたもので、両者の法人格を否認すべき理由はないものである。東西物流は、独自に従業員も多数雇用し、緑運送とは独立して企業活動をしているものであって、こうした点からも、申立人らが東西物流に対して労働組合員らの雇入れを主張することは、主張自体失当である。
- (イ) 東西物流と緑運送は、確かに関連グループであるが、別々に法人登記され、資本も別であり、株主であるY12、Y4、Y7は、実際に出資している。
- (ウ) 東西物流設立後に、緑運送の従業員の一部が東西物流に移行しているが、労働組合をつぶす目的で、緑運送が何か行動をしたという結果ではない。ユニオンショップ協定を締結したことから非組合員は解雇若しくは退職を余儀なくされる状態に置かれたため、当時、運転手の募集をしていた東西物流が、緑運送をやめるという話を聞いて非組合員を採用したものである。また、東西物流は緑運送の倉庫部門とこれに付随する小口貨物を分離する目的で設立されたものであるから倉庫・小口部門の従業員の移行は東西物流設立に伴う当然のことである。
- (エ) 東西物流では、吉川車庫は使用していない。また、本社、第4倉庫、松伏第2車庫は、緑運送とは関係ない。松伏倉庫は、かつて緑運送が借りていた建物であるが、緑運送が建物の賃料を払うことができなくなり契約を解除したことから、東西物流にて借りたものである。松伏車庫についても、ほとんどの部分が緑運送とは関係なしに東西物流にて借りたものであるが、一部につき、緑運送が借りていて賃料の支払いが困難となって明け渡した部分を東西物流にて借りたものがある。
- (オ) 東西物流設立後に、緑運送の取引先の一部が東西物流に移行しているが、これは組合が、違法ともいえるべき抜き打ち同然のストライキを実施したり、就労拒否等の行動をしたため、顧客の指定した時間に荷物を配送することができなくなるなどの事態が生じた結果、取引先の信用を失った

ことが原因で、緑運送が計画して行ったことではなく、すべては、緑運送労働組合及び組合員の行為に原因があったものなのである。すなわち、緑運送では、仕事をこなすことができなくなって、東西物流も含めた他社に運送業務を下請に回さざるを得なくなったり、また、顧客の方で、緑運送に発注することを避け、東西物流や他社に直接発注するようになったりした結果なのである。

(2) 当委員会の判断

申立人らは、東西物流は、役員、資本はY 1社長の支配下にあり、業務内容は緑運送の仕事を次々と移管したもので、緑運送と主要な構成要素は同一であり、両社は同一企業であると主張する。

これに対して、被申立人らは、緑運送と東西物流は別々に法人登記され、それぞれ独立して経営を行っていたもので、東西物流は独自に従業員を雇用し緑運送とは独立して企業活動をしていると主張する。

そこで、緑運送と東西物流の関係について、以下判断する。

ア 認定した事実4(1)のとおり、東西物流の設立発起人は、Y 1社長の姉のY 12、甥のY 4及び息子のY 7であり、すべてY 1社長の親族であったこと及び発起人らへの出資の説得や新会社設立についての手続などは、Y 1社長が行っていたことが認められる。

イ 認定した事実4(2)のとおり、東西物流設立時の役員は、代表取締役が緑運送松伏倉庫の所長であるY 5であり、取締役が緑運送監査役でY 1社長の甥のY 4及び緑運送営業課長のY 8であり、監査役がY 1社長の姉のY 12であって、いずれも緑運送の従業員やY 1社長の親族であったことが認められる。また、認定した事実2(3)及び4(2)のとおり、Y 1社長は、新会社の代表取締役も兼任するつもりであったが、新会社の設立直前に組合が結成されたことから自ら代表取締役に就任することを断念し、東西物流の設立に当たっては、倉庫業務に精通しているY 5を形式的には代表取締役に就任させ、早い時期に息子のY 7を代表取締役に就任させようと考えていたことが認められる。そして、認定した事実10(1)のとおり、東西物流の事業が軌道に乗った平成14年1月にはY 7を代表取締役に就任させていることが認められる。これら認定した事実からすると、東西物流の役員の選任は、表面上同社の株主ではないY 1社長の意のままに事実上行われていたものであること及び表面上株主であるY 1社長の親族らは一切役員の選任に関与していなかったことが認められる。

ウ 前記1(2)ウにおいて判断したとおり、東西物流の主たる業務の内容は、倉庫部門及び小口貨物運送業務に限定されず、貸切運送業務まで行うようになったのであるから、緑運送の業務の内容と同一となったことが認められる。

エ 前記1(2)エにおいて判断したとおり、Y1社長は、東西物流が運送業務を開始するに当たって、緑運送のY7や貸切課の運転手5人を含む合計9人を東西物流に出向させ、Y1社長の意を受けたY5は、このY7ら9人を東西物流の従業員として迎え入れるなどして、東西物流の運送業務を担う従業員の移管を行ったものと認められる。

また、認定した事実6(2)カのとおり、緑運送の倉庫員X29、X30及び倉庫事務員のX31は、平成12年12月29日まで松伏倉庫に勤務しており、翌年1月1日から東西物流に入社したと認められる。しかしながら、認定した事実6(1)イのとおり、緑運送の倉庫管理業務が東西物流設立の約1か月後の平成12年3月ごろに東西物流にすべて委託され、認定した事実6(1)オのとおり、同年9月以降には、東西物流が松伏倉庫での倉庫業務を引き継ぎ自ら直接行うようになったと認められることからみると、緑運送の倉庫員及び倉庫事務員が平成12年12月29日まで緑運送の倉庫員として勤務していたのは極めて不自然である。また、認定した事実6(1)カのとおり、東西物流が毎月の倉庫売上実績をY1社長にファックスで平成13年11月6日の本件申立て以降も報告していたことが認められる。以上の点からみると、両社の松伏倉庫における倉庫業務の運営主体は判然としておらず、両社が一体となって運営していたものと推認せざるを得ない。

オ 認定した事実6(1)ア、(3)ア及びイのとおり、東西物流は、新車と中古車各7台の合計14台のトラックを運送事業を開始した当時保有していたが、そのうち7台は、平成12年8月から9月にかけて緑運送から東西物流に名義変更されたものであること、その後、緑運送の代表取締役であるY1が、東西物流のトラック30数台の購入に当たって保証人となったことからすると、東西物流が運送事業として使用しているトラックは、緑運送又はY1の関与によって初めて保有することが可能になったものであったと認められる。

また、認定した事実6(3)ウのとおり、平成13年1月に損壊した東西物流の車両14台の修理を依頼された関東いすゞは、東西物流名義での取引に難色を示し、東西物流の実質的な経営者は緑運送の代表取締役であるY1であるとみて同人に保証人となることを求めたこと及び同人はこれに応じて関東いすゞにあてた文書で東西物流の最終経営責任者と名乗っていること

が認められる。このことからみると、東西物流の取引先は、東西物流の実質的な経営者を緑運送の代表取締役のY 1であるとみていたし、Y 1も自らこれを認めていたものと推認することができる。

カ 認定した事実6(5)のとおり、東西物流が使用している施設である本社、松伏倉庫、第4倉庫、松伏車庫、松伏第2車庫及び吉川営業所のうち、松伏倉庫、第4倉庫、松伏車庫及び吉川営業所については、緑運送が倉庫、車庫及び本社として使用していた施設を東西物流が引き継いで使用していることが認められる。また、東西物流がこれらの施設を引き継いだ経緯をみると、認定した事実6(1)オのとおり、松伏倉庫は、平成12年9月に緑運送が松伏倉庫の賃貸借契約を解約した直後に、Y 1社長と東西物流のY 5の両名が、不動産業者に仲介を依頼し、東西物流を借り主とする賃貸借契約を締結したことが認められる。これらのことからみると、緑運送のY 1社長と東西物流のY 5が相通じた上、松伏倉庫、第4倉庫、松伏車庫、吉川営業所など東西物流で使用する施設の大部分を緑運送から引き継いだものであると推認することができる。

キ 前記1(2)キにおいて判断したとおり、緑運送は、同社の取引額の80%以上を占める主要な取引先25社のうち23社の運送業務を東西物流に順次下請に出し、その後、その取引先のうち19社は東西物流と直接取引を行うようになったこと及びこれらの取引先の移管はY 1社長と東西物流のY 5が相通じた上で行ったことが認められる。

以上のとおり、緑運送と東西物流の関係についてみると、東西物流は、役員、資本はすべてY 1社長の支配の下にあり、その業務、従業員、車両、施設、取引先の大部分が緑運送から順次引き継がれており、本件労働関係においては、緑運送と東西物流は、形式上は法人格を異にしているけれども、その実質において同一性を有すると判断せざるを得ない。

### 3 X 1の懲戒解雇に係る不当労働行為の成否について

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人らの主張の要旨

(ア) 緑運送は、組合を弱体化させるために組合執行委員長のX 1が、平成12年10月2日に配車の変更を強要したり、同年9月19日、同年10月11日、同年11月7日、同月20日、平成13年2月14日、同月15日に緑運送の業務命令に基づく就労を正当な理由なく拒否したとの理由を作りあげ、平成13年3月5日、X 1を懲戒解雇した。この懲戒理由は全くの虚偽であり、組合のリーダーであるX 1を緑運送から排除して

緑労組の弱体化を図ったのである。

- (イ) X 1 執行委員長は平成12年10月2日の配車変更に関与していない。X 1 は当日午後4時30分ごろには仕事に出ている。また、X 1 は、就労拒否を理由に本件解雇前に処分を受けたこともなく、団体交渉の議題にもなっていない。被申立人らが主張する就労拒否は事実ではないし、そもそも解雇に値する事柄でさえない。

X 1 を解雇するため無理矢理解雇理由とした事柄と言うほかない。

- (ウ) 本件解雇理由は全く理由が無い。真実は労働組合のリーダーである X 1 を解雇し、組合を弱体化することをねらった不当労働行為である。従って、X 1 は平成13年8月29日まで緑運送の従業員たる地位にあり、東西物流は翌30日から他の組合員とともに東西物流の従業員として雇入れ、前記第2(申立人の請求する救済内容の要旨)、1に掲げる一覧表に記載する X 1 の月額賃金を支払わなければならない。

#### イ 被申立人らの主張の要旨

- (ア) X 1 委員長は、労働組合を設立した直後から、急に勤務態度が悪くなり、緑運送の代表者を脅すような発言をしたり、会社の指図した仕事を拒否したり、仕事をして、配車係に何やかやと言って困らせたり、配車係を半殺しにするのでないかと思われるような言動をとったり、警告書を交付しても、一向に反省する姿勢がなく、命じられた始末書の提出等もしないで、さらに、就労を拒否するなど、改善の見込みもなく、その勤務態度は許しがたい状況であったことから、平成13年3月5日に解雇したものであり、解雇は正当なもので不当労働行為では全くない。

- (イ) X 1 執行委員長は、平成12年10月2日に、緑運送の配車係である X 33 を脅して、配車を変更させるという事件を起こした。また、平成12年9月19日、同年10月11日、同年11月7日、同月20日、平成13年2月14日、同月15日に配車係の指図に従わなかった。このような不誠実な就労態度を繰り返したため、始末書の提出と態度を明らかにするよう求めたが、解雇に至るまでこれを無視し、始末書を提出することも態度を明らかにすることもしなかった。

- (ウ) X 1 執行委員長については、そもそも、平成13年8月時点で緑運送の従業員ではなく、整理解雇を前提とした救済申立ての対象には入らないものである。

#### (2) 当委員会の判断

申立人らは、組合執行委員長の X 1 を懲戒解雇した理由は全

くの虚偽であり、執行委員長を緑運送から排除して組合の弱体化を図ったものであると主張する。

これに対して、被申立人らは、X 1 が配車の変更を強要する越権行為をしたり、正当な理由なく業務命令を拒否したことから懲戒解雇としたものであり、解雇は正当なもので不当労働行為ではないと主張する。

そこで、X 1 の懲戒解雇が、組合執行委員長である X 1 を緑運送から排除して、組合の弱体化を図った不当労働行為であったか否かについて、以下判断する。

ア 認定した事実7(6)のとおり、平成12年10月2日、X 1 らは、X 33に対する威圧的な言動により、翌日の業務を割り当てた配車表を X 33に書き換えさせたことが認められる。しかしながら、このことについて、緑運送は、その後に行った組合との団体交渉の議題としたり、X 1 に何らかの警告をするなどしたことがあるとの主張や疎明をしていないことからすると、配車表を X 33に書き換えさせたことは懲戒事由に当たるほどのものであったとは認められない。

イ 認定した事実7(2)、(9)、(11)、(12)、(13)及び(14)のとおり、X 1 は、平成12年9月19日、同年10月11日、同年11月7日、同月20日、平成13年2月14日、同月15日、緑運送配車係からの運送業務指示を拒否したことが認められる。

これら業務指示を拒否した事実を順次みてみると、平成12年9月19日については、認定した事実7(2)のとおり、X 1 は、緑運送からの業務指示を拒否しているが、翌20日には緑運送の指示どおりライスピアの発注した運送業務を行ったことが認められる。Y 1 社長は、同月19日の業務指示を拒否した X 1 に対して口頭で注意したことが認められるが、被申立人緑運送からは、X 1 に対し業務指示に従うよう再度強く求めたことや緑運送の業務遂行に重大な支障が生じたことなどについて具体的事実の主張や疎明もなされていない。

同年11月7日については、認定した事実7(11)のとおり、X 1 は、有給休暇を取得するという理由で、同月9日中に名古屋市内へ荷物を運送するという業務指示を拒否したことが認められる。X 1 が、有給休暇願を提出した時期は不明であるが、同月9日に X 1 は有給休暇を取得しており、緑運送は同日の有給休暇の取得を承認していることが認められるのであるから、この業務指示拒否は、特段問題視されるものとはいえない。

同年10月11日及び11月20日については、認定した事実7(9)及び(12)のとおり、X 1 は、定時で上がるので行けないとの理由から業務指示を拒否し、Y 1 社長は、この業務指示違反につ

いて警告書を手渡し始末書の提出を求めたことが認められる。また、平成13年2月15日についても、認定した事実7(14)のとおり、X 1は、定時で上がるとの理由で業務指示を拒否しているが、これについては緑運送は問題視しなかったことが認められる。これらの運送業務指示は、いずれも時間外に及ぶ運送業務を指示するものであったことからX 1がこれを拒否したことが認められるが、被申立人緑運送からは、X 1に対し業務指示に従うよう再度強く求めたことや緑運送の業務遂行に重大な支障が生じたことなどの具体的事実の主張や疎明もなされていない。

平成13年2月14日については、認定した事実7(13)のとおり、X 1は、坂戸市内から横浜市内の中外という会社へ直行して、マコトに運送するごまの原料を受け取ってくるよう指示されたがこれに従わず、いったん帰社したことが認められるが、X 33の説得に応じて中外に向かい当該運送業務を遂行したのであるから、業務命令を拒否したとまではいえない。

これらのことからみると、X 1が、一連の業務指示を拒否したことは、懲戒解雇事由に当たるほどのものであったとは認められない。

以上のとおりであるから、確かにX 1が配車表を威圧的な言動により変更させたり、配車係からの業務指示を拒否したと認めることができるが、これらのことをもってX 1を懲戒解雇とするまでの理由があったとは認められず、むしろ、Y 1社長が、組合活動の中心的存在であったX 1がいなくなれば組合は弱体化すると考え、組合執行委員長であるX 1を懲戒解雇し、緑運送から排除したとみるのが相当であり、X 1を懲戒解雇し、緑運送から排除した行為は、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ったものと判断せざるを得ない。

#### 4 結論

以上のとおりであるから、緑運送と東西物流は実質的に同一性を有しており、組合員を緑運送から排除するために、緑運送の組合員である従業員全員を整理解雇したこと及び組合執行委員長X 1を懲戒解雇したことは、被申立人らの不当労働行為であると判断するのが相当である。

#### 第5 救済の方法及び法律上の根拠

被申立人緑運送株式会社は、既に事業を休止し、事実上の倒産状態にあることを考慮すると、申立人らの救済については、被申立人東西物流株式会社に対して組合員の就労を命じ、被申立人緑運送株式会社に対して文書の交付を命じることが相当であり、これらをもって救済の目的を達するものと判断する。

よって、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16年1月28日

埼玉県地方労働委員会  
会長 古西 信夫 ⑩