

命 令 書

平成 16 年(不再)16 号事件

再 審 査 申 立 人 全日本運輸産業労働組合埼玉県連合会

平成 16 年(不再)17 号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成 16 年(不再)16 号事件

再 審 査 申 立 人 緑運送労働組合

平成 16 年(不再)17 号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成 16 年(不再)17 号事件

再 審 査 申 立 人 緑運送株式会社

平成 16 年(不再)17 号事件

再 審 査 申 立 人 東西物流株式会社

平成 16 年(不再)16 号事件

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委平成 16 年(不再)第 16 号及び同(不再)第 17 号事件(初審埼玉県労委平成 13 年(不)第 7 号)事件について、当委員会は、平成 17 年 10 月 19 日第 19 回第三部会において、部会長公益委員荒井史男、公益委員山川隆一、同椎谷正、同岡部喜代子、同古郡鞆子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文第 1 項を次のとおり変更するとともに、同第 2 項を同第 4 項とし、同第 3 項を同第 5 項とする。

- 1 緑運送株式会社は、緑運送労働組合の執行委員長 X1、同組合員 X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13、X14 及び X15(以下「組合員ら」)を平成 13 年 8 月 30 日付けで原職復帰させたものとして取扱い、平成 13 年 8 月 30 日から同社が事業を廃止した平成 14 年 5 月 31 日までの間は、同社

が組合員らを整理解雇(X1 については懲戒解雇)する前 3 か月間に支払った賃金により算出した平均賃金に基づいて、休業補償に相当する額を支払わなければならない。

なお、上記によって算出した額については、既に支払われている解雇予告除外手当は除くものとする。

- 2 東西物流株式会社は、組合員らを平成 14 年 6 月 1 日付けで、就労させたものとして取り扱わなければならない。

なお、現実に運転手として就労を希望する者については、これらの者に係る賃金等の労働条件について、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と誠実に速やかに協議し、合理的な取決めをしなければならない。

- 3 前項の取扱いに伴い、東西物流株式会社は、組合員らに対し、賃金相当額として、平成 14 年 6 月 1 日から平成 16 年 3 月 31 日までの間、同社の賃金規程に基づいて、基本給、職務手当、交通費を合算した額によって算出した 1 か月当たりの金額の 7 割に相当する額に同期間の月数を乗じた額を支払わなければならない。

- II 緑運送株式会社及び東西物流株式会社の本件再審査申立て並びに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その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 本件は、緑運送株式会社(以下「緑運送」)が、新会社である東西物流株式会社(以下「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、その後、組合の執行委員長 X1(以下「X1」)を業務命令違反等により懲戒解雇し、さらに緑運送を計画倒産させて、組合員を整理解雇したことが、緑運送労働組合(以下「組合」)の組合員を排除するためにしたもので、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当するとして、全日本運輸産業労働組合埼玉県連合会(以下「県連」)及び組合から、①東西物流での平成 13 年 8 月 30 日(以下、平成については元号を省略)付けでの就労及びバックペイ、②陳謝文の掲示を求めて、同年 11 月 6 日に埼玉県労働委員会(以下「埼玉県労委」)に救済が申立てられた事件(埼玉県労委 13 年(不)第 7 号事件)である。
- 2 埼玉県労委は、16 年 2 月 16 日、上記①については、東西物流で就労させることを命じたものの、雇入れ時期及び賃金額の特定については申立てを棄却し、ま

た、②については、「誓約文」の交付を命じた。

緑運送及び東西物流と県連及び組合は、これを不服として、同年2月27日にそれぞれ当委員会に再審査を申立てた。

3 再審査申立ての趣旨

(1) 緑運送及び東西物流

ア 初審命令主文第1項及び第2項を取り消す。

イ 県連及び組合の本件申立てを棄却するとの命令を求める。

(2) 県連及び組合

ア 初審命令主文第1項について、東西物流への雇入れ時期及び賃金額を明示するよう変更する。

イ 県連及び組合のその余の申立てを棄却するとの命令を取り消す。

第2 当事者の主張の要旨

1 緑運送及び東西物流の主張の要旨

(1) 整理解雇の不当労働行為性について

初審命令は、緑運送が組合を嫌悪し、計画的に取引先を東西物流に移管させ、緑運送を事実上の倒産に至らしめて組合員を解雇したと判断し、本件整理解雇を不当労働行為であると認めたが、緑運送が本件整理解雇を実施したのは、経営困難に陥り、事業を継続することができなくなったからであり、組合員を排除するために行ったものではない。

取引先の移管という点についても、組合員が就労拒否等の問題を起こして荷主に迷惑をかけたことから緑運送で受注することが困難になったことや倒産したことが原因であり、また、移管したという取引先も、緑運送の顧客のごく一部であって、初審命令は、倒産の原因と結果を反対に捉える誤りや、緑運送の顧客のほとんどが東西物流に移管したと錯覚する誤りを犯している。

組合員を排除するために、20数年続いた会社を倒産させ、かつ、個人資産まで売却せざるを得ない状況を自ら作り出すことなどありえない。

(2) X1 解雇の不当労働行為性について

X1 は、組合を設立した直後から、急に勤務態度が悪くなり、「会社をぶっつぶしてやる」とか「社長の家庭をめちゃめちゃにしてやる」と緑運送や緑運送の代表者を脅すような発言をしたり、「4時以降は仕事はしない。」と言って会社の指示した仕事を拒否したり、仕事をしていても配車係を困らせたり、半殺しにするのではと思われるような言動を取った。さらに、警告書を交付しても、一向に反省する姿勢がなく、命ぜ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難い状況であっ

たことから、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ない。

つまり、X1の行為が解雇事由に値するものとして解雇処分にしたものであり、労働組合を弱体化するなどの意図を持っていたわけではないので、解雇が有効であるかどうかという問題と解雇処分にしたことが不当労働行為に当たるか否かというのは、論理的には別の要件で判断されるべきなのである。

(3) 緑運送と東西物流が同一企業であるとの判断について

東西物流と緑運送は、関連グループ会社であるが、法律的には別々に法人登記され、資本も別で、それぞれ独立して経営を行っているものであり、関連会社だからといって同一の会社と判断すべきものではない。

なお、緑運送の主たる業務であった運送業務についても、最盛期の取引先約140社のうち、ほとんどが倒産時に他社に流れてしまい、東西物流で取引しているのは、現在約50社のうち約20社くらいしかない。

また、従業員についても、現在42~43名であるが、このうち緑運送で働いていた者は11名と4分の1程度でしかない。

倉庫や駐車場の設備についても、緑運送が借りていたものもあるが、緑運送が家賃の支払ができなくなって契約解除したところや新規に見つけたところを借り主となって営業を行っているものであり、緑運送と一体となっていたものではない。

車両についても、13年8月末時点で緑運送の40台以上に対して、東西物流は14台しか所持していなかったが、独自の営業努力により新しい顧客を獲得した結果、40台を超えるに至っている。

このように、東西物流は、独自に従業員も多数雇用し、緑運送とは独立した企業活動、経営をしているのであって、両社が同一であると認定するのは行き過ぎである。

(4) 東西物流に対する雇入日と賃金額を明示しなかった点について

東西物流が、初審命令に従って、東西物流における就労を認めて、組合員らに「就労の件」という文書を送付して告知した(後記第3の8(3)及び(4)参照)にもかかわらず、組合員らは東西物流に対する就労の提供を行っておらず、受領拒否の状態となっている。

東西物流の経営状態は厳しく、各組合員に緑運送倒産時からの賃金を支払うものならば、東西物流も倒産という事態に陥ることは必至で、これは各組合員が東西物流で就労するという一番の目的を実現不能にさせるもので、就労命令と実質的に矛盾するものである。

2 県連及び組合の主張の要旨

東西物流に対する雇入日及び賃金額を明示しなかった点については、新関西通信システムズ事件(大阪地裁6年8月5日決定)及び日進工機事件(奈良地裁11年1月11日決定)など同種事件の裁判において、本件と同様に企業を閉鎖して実際上は一体というべき別法人に業務を継承し、組合員を排除した不当労働行為事件について、裁判所は継承先企業に対して組合員に労働者としての地位にあることを認めて、業務の継承日からの賃金の支払を認めているところである。

本件においても、緑運送が組合員らを解雇した13年8月29日の翌日である8月30日付けをもって東西物流に組合員らの雇入れを命じ、かつ、同日以降の不当労働行為申立書の別紙組合員名簿の月額賃金欄記載(歩合給改定前の13年1月から3月までの平均賃金)の賃金支払を命じるべきである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 緑運送は、肩書地に本社を置き、トラック運送業及び倉庫業を主たる業とする会社であり、昭和52年8月2日に有限会社として設立され、その後、同63年9月21日には組織変更して株式会社となった。12年1月現在の役員数は4人、従業員数は57人であった。

なお、緑運送は13年8月29日に事業を休止、14年5月31日に関東運輸局に事業廃止を届け出ている。

また、緑運送には、ミドリスピリット株式会社という自動車タイヤの販売等を業とする関連会社があった。

- (2) 東西物流は、肩書地に本社を置き、トラック運送業及び倉庫業を主たる業とする会社であり、12年2月17日に設立され、13年11月6日現在(以下「初審申立時」。)の従業員数は約40人であった。
- (3) 県連は、全日本運輸産業労働組合の下部組織で、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でもって組織する労働組合であり、初審申立時現在の加盟組合数は25組合、組合員数は3,853人であった。
- (4) 組合は、緑運送で働く労働者で組織する労働組合であり、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。初審申立時現在の組合員数は15人であった。

2 緑運送の経営状況及び新会社の設立構想

- (1) 緑運送は、6年頃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、経営状況が次第に悪化してきた。特に、10年10月1日

から11年9月30日までの確定決算報告書をみると、約684万円の繰越利益を計上していたものの、11年10月1日から12年9月30日までの確定決算報告書では約6,809万円の当期未処理損失を計上し、同期末には債務超過の状態となっていた。

- (2) このように経営状況が悪くなる中で、代表取締役Y1(以下「Y1社長」)は、①10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埼玉県吉川市にあるが、倉庫は本社から離れた同県松伏町にあるため、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、経費の節減が図れること、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兼務し、両社を運営していくことを検討していた。

3 緑運送と東西物流の関係

(1) 株式、資本金及び役員

ア 緑運送は、Y1社長が200株、Y2(Y1社長の妻)が80株の株を所有し、資本金は1,400万円であった。

緑運送の事業休止時(13年8月29日)における役員は、代表取締役Y1、取締役Y2、取締役Y3、監査役Y4であった。なお、Y5も取締役であったが、12年8月31日に辞任し、9月1日に東西物流に入社している。

イ 11年11月頃、Y1社長は新会社である東西物流の設立に当たり、Y6(Y1社長の姉。以下「Y6」)、Y4(Y1社長の甥)及びY5(Y1社長の息子)の3人に対して発起人になって資本金を出資することを依頼した。3人はこれを受けて、定款作成前に株式の引受を行い、出資金を銀行に振り込んだ。

なお、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準備はY1社長が中心になって行い、12年2月15日に定款を作成、翌16日に公証人の認証を受け、17日に設立登記がなされている。

ウ 東西物流は、Y6が100株、Y4が90株、Y5が10株の株を所有し、資本金は1,000万円である。

東西物流設立時の役員は、代表取締役Y7(緑運送松伏倉庫所長。以下「Y7」)、取締役Y4、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」)、監査役Y6の4人であった。

なお、Y7にも40株、200万円を出資する話があったが、個人的に出資する

だけの余裕がなかったこと、他の出資者による出資額で会社が運営できる目処がついていたことから出資をしていない。

また、Y1 社長も東西物流に出資するという話もあったが、出資していない。

エ Y1 社長は、東西物流の設立に当たって、倉庫業務を主な業務にする予定であったことから、倉庫業務に精通している Y7 を代表取締役役に就任させたが、Y7 とは縁戚関係にないため、運送業を家業であると考えており、定款作成時点から東西物流を息子である Y5 に継がせるつもりであった。

なお、Y7 は、緑運送の松伏倉庫所長も兼任していたが、12 年 7 月に緑運送を退職している。

オ その後、Y5 は、Y7 の持病であるレイノー病の症状が悪化したこともあって、Y1 社長の考えどおり 14 年 1 月 19 日に東西物流の代表取締役役に就任した。

なお、Y7 は、病気治療に専念するため、同年 3 月 8 日に代表取締役を辞任したが、同年 10 月に専務取締役として東西物流に復帰している。

(2) 本社及び施設

ア 緑運送は、本社が埼玉県吉川市小松川にあり、施設は松伏倉庫及び松伏車庫があった。

イ 東西物流は、13 年 11 月 6 日現在で、本社が埼玉県北葛飾郡松伏町松伏にあり、各施設については、①松伏倉庫が埼玉県北葛飾郡松伏町ゆめみ野 1 丁目(緑運送が所有者から賃借し、松伏倉庫として使用していた建物を、同社が契約を解除したことから、東西物流が賃借)、②第 4 倉庫が埼玉県北葛飾郡松伏町大川戸、③松伏車庫が埼玉県北葛飾郡松伏町ゆめみ野東 1 丁目(緑運送が所有者から賃借していたものを、同社が契約を解約したことから、東西物流が賃借)、④松伏第 2 車庫が埼玉県北葛飾郡松伏町大川戸、⑤吉川営業所が埼玉県吉川市大字小松川(元緑運送の本社)にそれぞれ所在していた。

(3) 業務等

ア 緑運送の業務には、運送部門の業務と倉庫部門の業務(顧客の貨物を倉庫に保管)があり、運送部門は、貸切運送(貸切課が担当、貸切で主に関東全域、顧客の要望によっては関東区域以外にも運送)と小口貨物運送(小口課が担当、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)に分かれていた。

イ 東西物流の業務

(ア) 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業務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、自らその業務を行うためであった。

なお、東西物流は、この許可を得るのに必要なトラック 5 台全てをリースにより確保することとし、同月、緑運送の Y1 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することによって確保した。

- (イ) 東西物流設立当初の代表取締役は Y7 であったが、東西物流の運転資金を借りるために銀行などに挨拶に行ったものの、信用力が不足していたために資金を借り入れることができなかった。

そこで、Y7 は、緑運送の 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に行ったところ、Y1 社長からアドバイスや斡旋を受けたり、トラックを購入する際の保証人になるなどの支援を受けた。

なお、東西物流は、設立時から初審申立時までの間に、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ているが、Y1 社長が個人で保証人になった金額は、総額約 3 億円になるものであった。

- (ウ) 同年 6 月 29 日、東西物流が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をさらに 14 台へと増やし、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に、ほとんど利益が出ない状態であった。

- (オ) 緑運送は、借り受けた松伏倉庫で倉庫業務を行っていたが、東西物流設立の約 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たことに伴い、東西物流が当該業務を引き継ぎ、緑運送の倉庫管理業務を行った。

その後、緑運送が 12 年 9 月に倉庫の賃貸借契約を解約し、倉庫業務を終了したことから、東西物流は松伏倉庫で自ら倉庫業務を行うために、倉庫の賃貸借契約を締結した。この契約は、Y1 社長と Y7 が不動産業者に仲介を依頼して行われたものであった。

東西物流は、自ら倉庫業務を開始した後も、緑運送から委託を受けていたときと同じように、Y1 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。

(4) 従業員等

ア 緑運送の従業員について

(ア) 緑運送の従業員は、12年1月現在で57人であったものが、春日部労働基準監督署に提出された時間外労働・休日労働に関する協定届によると、12年5月27日時点で54人(自動車運転者43人、荷役作業員3人、自動車整備工2人、事務員6人)となり、13年5月21日時点では22人(自動車運転者20人、事務員2人)、事業休止時である同年8月29日には14人(運転手14人)となっていた。

(イ) 緑運送の従業員について、緑運送から東西物流に運転手等が移っていった経緯をみると、まず、東西物流が運送事業を開始した12年8月17日、Y1社長は、取締役のY5、貸切課の運転手X16(以下「X16」)、X17、X18、X19、X20、小口課の運転手X21、アルバイトの運転手X22(以下「X22」)、事務員のX23(以下「X23」)の9人を緑運送から東西物流に出向させた。

この9人のうちX23を除くY5ら8人は、同年8月31日に緑運送を退職し、9月1日に東西物流に正式に入社した。Y5を除く7人のうち、X22を除く6人は組合員であった。

この6人の中で、X21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ていたため、同年8月頃組合に再加入し、その後は脱退届を提出しないまま東西物流に入社している。また、X16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ている。

さらに、X23が同年9月30日に緑運送を退職し、10月1日から東西物流に入社したことで、出向者は全員東西物流に入社することとなった。

なお、同年8月8日に緑運送を退職している運転手のX24は、東西物流には入社していない。(別表1)

(ウ) 緑運送の松伏倉庫員だったX25、X26及び松伏倉庫事務員だったX27の3人は松伏倉庫に勤務していたが、同年12月29日に緑運送を退職し、13年1月1日に東西物流に入社した。

なお、倉庫員のX28も同時期に退職したが、東西物流に入社していない。(別表1)

(エ) 配車係のX29(以下「X29」)は、13年6月末に緑運送を退職し、7月に東西物流に入社している。

なお、X29は、緑運送に入社した当初は運転手であり、組合結成後は組

合員となったが、12年3月ないし4月頃に組合を脱退していた。

(オ) 緑運送の小口課の運転手 X30(以下「X30」)、X31(以下「X31」)、X32(以下「X32」)及び貸切課の運転手 X33(以下「X33」)の4人は組合員であったが、X31とX33が13年6月4日付けで、X30とX32が6月14日付けで脱退届を組合に提出し、6月14日に組合を脱退した。なお、この脱退届は、事務員のX34(以下「X34」)が文書を作成し、それぞれの者が署名、押印している。

また、組合脱退日に、X34と4人の運転手は、緑運送ニコニコ労働組合を結成し、執行委員長 X34、副執行委員長 X30を選任した。4人の運転手のうち、X31とX32は8月10日に、X30とX33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ている。(別表1)

イ 東西物流の従業員について

(ア) 東西物流の従業員については、12年2月の設立当時は役員だけであったので、4月頃に事務員、7月から8月頃から運転手の募集を始め、採用していった。

(イ) 東西物流において緑運送の元従業員を雇い入れたのは、上記アのとおり、東西物流で役員に就任した Y7 等を除いて16人であった。

(ウ) 初審申立時の13年11月6日現在では、東西物流の従業員は約40人であり、うち緑運送の元従業員は11人であった。

(5) 車両等

ア 東西物流が運送事業を開始した時に、14台のトラックを使用していたが、新車と中古車がそれぞれ7台であった。

イ 上記(4)のア(イ)の出向とともに、別表2の1~6のトラック6台の使用者名義が8月中に緑運送から東西物流に変更された。

ウ 緑運送は、最盛期には車両47台を保有していたが、上記イに加えて、12年9月中に車両1台(別表2の7)、10月中に車両1台(別表2の8)、13年7月中に車両1台(別表2の9)の使用者名義が緑運送から東西物流に変更された。

また、緑運送の事業休止後の同年10月中に車両3台(別表2の10~12)の使用者名義が緑運送から東西物流に変更された。

なお、この結果、12年8月から13年10月までの間に、緑運送から東西物流に計12台の車両の所有者又は使用者の名義が変更された。

エ 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トラック14台全てが、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、全車両が走行不能になった。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に被告訴人不詳で告訴した。

オ 同年 3 月 12 日、緑運送の Y1 社長は、関東いすゞ八潮支店宛に、上記の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っております。今後共よろしくお願い致します。いつもご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。」と記載されており、発信者は「東西物流株式会社保証人最終経営責任者 Y1」となっていた。

なお、東西物流は、関東いすゞからの信用がなかったために、Y7 社長から関東いすゞとの取引があった緑運送の Y1 社長に修理に際しての保証人になってもらうことを依頼し、Y1 社長が保証人になったことで修理が実現できたものであった。

(6) 取引先等

ア 12 年 7 月当時、緑運送の主要な取引先は、売掛金管理表における請求額(以下「売上額」)の多い順に、別表 3 のとおり 23 社(うち、貸切運送 19 社、小口貨物運送 13 社、倉庫 6 社)であった。なお、この 23 社の売上額の総額は、緑運送の総売上額の約 3 分の 2 を占めていた。

イ 緑運送は、この 23 社のうち、別表 3 のとおり、12 年 8 月からライスピアなど 6 社、同年 9 月から千葉樹脂など 5 社、同年 10 月から金杉木工所など 3 社、同年 11 月からマルカなど 3 社、同年 12 月からエイコー及び常陽化成工業、13 年 1 月から昭和鋼管、同年 2 月からブンカゴム及び同年 3 月から神内電機製作所の計 22 社の貸切運送の業務又は小口貨物運送の業務を東西物流に下請けさせ始めた。

ウ 東西物流が緑運送から下請をしていた割合をみると、東西物流が直接取引を開始するまで、別表 3 の売上額が多い順に、マコトが約 5%以下ないし 10%、ライスピアが約 10%ないし 30%、トウシン運送が約 5%ないし 35%などとなっているほか、千葉樹脂や金杉木工所においては 100%下請となっていた月もあった。

エ 東西物流は、緑運送から下請をしていた取引先の 22 社のうち、12 年 11 月からライスピア、13 年 1 月からペリカン及びアートパックの 2 社、同年 4 月からメック、同年 5 月から八王子中村物産、千葉樹脂及び金杉木工所の 3 社、同年 6 月から神内電機製作所、わけありフーズ、照和樹脂及び小野製作所の 4

社、同年 8 月からブンカゴム、マコト、同和コーポレーション、常陽化成工業、昭和鋼管及び久毛製作所の 6 社、同年 9 月から宝澱粉化学の計 19 社から直接運送業務を受注するようになった。

オ 13 年 6 月から 8 月にかけて、これら取引先が運送業務を東西物流に直接発注するようになった経緯は次のとおりであった。

(ア) 13 年 6 月初め頃、緑運送の X29 は、神内電機製作所に取引を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、神内電機製作所は取引先を東西物流に切り替えた。また、7 月初め頃、東西物流の Y7 が神内電機製作所に出向き、緑運送は車がなくなった旨話している。

(イ) 緑運送から八王子中村物産に、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、同年 6 月 5 日、Y7 の代理人が Y7 の名刺を持って八王子物産に挨拶に行った。

(ウ) 同年 8 月 20 日頃、東西物流の Y7 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をした。

(エ) 同年 8 月 20 日、東西物流の Y7 が常陽化成工業に行き、緑運送から東西物流に今後集荷を変えるという旨の挨拶をした。常陽化成工業は、緑運送からの連絡がないために、緑運送の X34 に確認したところ、X34 は「それでお願ひします。」と返答した。

(オ) 同年 8 月 21 日、長谷川染工所は、いつも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、不審に思って緑運送に電話をしたところ、緑運送の X34 は「21 日以降東西物流に切り替えるが、担当は X29 なので心配要らない」旨の回答をした。

しかしながら、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 X29 に確認したところ、X29 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止めて王子運送に切り替えている。

(7) 給与制度

ア 緑運送の賃金構成は、①基本給(欠勤した場合に基本給を 22 日で割った日額を控除する日給月給制で、運転手の場合は 12 年 6 月現在で、貸切課でそれぞれ 122,000 円から 145,000 円、小口課でそれぞれ 12 万円から 137,000 円と定められていた)とともに、諸手当として、②役付手当(部長の月額 10 万円から班長の 7 千円まで該当する者に支給)、③職能手当(月額で 1 級 5 万円から 5 級 1 万円まで、責任ある業務に特殊な技能を有する者に支給)、④歩合給(売

上金額より高速料金の90%の額を差し引いた金額に10%という固定歩率を乗じて支給)、⑤家族手当(妻5千円、子2千円、独身者2千円を支給)、⑥皆勤手当(無欠勤者に対して1か月一律5千円を支給)、⑦通勤手当(原則通勤手当を基準に、マイカー、自転車通勤の者に対しても一定額を支給)、⑧長距離手当(運送距離が往復500km以上で、1km当たり小型トラックで9円ないし10円、大型トラックで10円ないし12円を支給)、⑨食事手当(長距離運行を行った者に1回700円を支給)が定められていた。

また、割増賃金は、⑩時間外労働割増賃金、⑪休日労働割増賃金、⑫深夜労働割増賃金(基本給に加えて、上記の②、③、⑥を加算した額を1か月平均の所定労働時間数で除した時間当たりの賃金額に、時間外及び所定休日は1.25倍、法定休日は1.35倍、深夜労働は0.25倍し、それぞれの時間数を掛けて支給)が定められていた。

なお、④の歩合給については、13年4月から歩率が5%に引き下げられた。
イ 東西物流の賃金構成は、①基本給(1日6,400円に月所定労働日数23日に乗じた、147,200円を支給)とともに、諸手当として、②無事故手当(月額2万円を支給。ただし、物品、交通事故が発生した月は支給しない)、③能率(歩合)給(大型で実質売上額(運賃合計から公団プレート使用料を差し引いた額)の10.11%から23.55%、4トン車で7.03%から21.07%という変動歩率を乗じて支給)、④役付手当(役職にあるものに支給)、⑤職務手当(勤続2年目から支給。勤続2年目の者は千円、以後1年経過毎に千円加算)、⑥交通費(一律5,060円を支給。ただし、欠勤1日につき220円控除)が定められていた。

また、割増賃金は、⑦残業手当あり、法定どおり支給すると定められていた。

なお、15トンの大型運転手の場合は、1か月当たりの売上額によって、70万円から160万円の場合に上記の変動歩率に応じて歩合給が支給され、給与支給合計額として243,000円から549,000円を支給することとなっている。同様に、4トン運転手の場合は、1か月当たりの売上額によって、58万円から112万円の場合に上記の変動歩率に応じて歩合給が支給され、給与支給合計額として213,000円から408,200円を支給することとなっている。

4 組合の結成と労働協約締結の経緯等

- (1) 12年1月23日、組合は、残業代金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の理由を端緒として結成された。そして、緑運送貸切課の運転手X1が組合の執行委員長になり、同日、県連に加盟した。なお、他の組合役員は、副執行委員長がX35(以下「X35」)及びX36(以下「X36」)、書記長が

X5(以下「X5」)、執行委員が X37 及び X2(以下「X2」)、会計監査が X38 であった。

- (2) 翌 24 日、組合は、緑運送に対し、組合結成通知書を提出するとともに、①緑運送労働組合を社内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 13 の項目について、誠意ある回答を書面で求める旨の申入書を提出した。加えて、組合は緑運送に対して団体交渉(以下「団交」)を申し入れた。

Y1 社長は、申入書を受領したが、回答はしなかった。

- (3) 組合からの団交申入れ直後から、緑運送の社内に、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 千万円で設立すること、③緑運送は 2 月からリストラすることを内容とする貼り紙が掲示されるようになった。

- (4) 同年 2 月 7 日、1 月 24 日の団交申入れに対する会社の回答がなかったため、組合は緑運送に対し内容証明郵便で団交申入書を送付した。この申入書には、「12 年 1 月 24 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回答が得られませんでした。そのうえ、1 月 25 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 1 月 28 日の掲示物(東西物流株式会社を設立します。)、1 月 31 日の掲示物(当社も 2 月よりリストラします。)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。」などと記載されていた。

- (5) 翌 8 日、Y1 社長は、2 月 7 日付けの組合からの団交申入書を受領し、同日付けの文書で回答した。

同文書には、「誠意ある回答が得られないとありますが、…こちらもいい加減な回答は出来ないのです、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がるぞ)組合員に社長発言とありますが、社長は、そんな事は言っておりません。組合が出来たんだから、時短に着手しなければと思ひ、残業を少なくしなければならない。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、2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。悪い事を言えば、解雇だって、ありますかね。」「こんな会社つぶしてやるなんてかげきな発言をしないで下さい。」「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。」「育英会の預金通帳と印鑑、取り上げて返さないよ。」などと記載されていたが、団交の応諾に関する事項は記載されていなかった。

- (6) 同年3月4日、組合と緑運送は、第1回団交を行った。会社側の出席者は、Y7、Y8及び事務員のX34の3人で、Y1社長は欠席した。

この団交で、組合は、残業代未払分の精算、休日手当の付与、就業規則の提出を求めたが、会社側は回答せず、東西物流を設立した件についても説明はなかった。

- (7) 同年3月下旬、組合と緑運送は、Y1社長出席の上で2回目の団交を行った。

組合は、1回目の団交で要請した事項について回答を求めたが、緑運送は、残業代の未払はないと回答し、もし組合が未払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求めた。

- (8) 同年5月6日、午後6時から松伏町のハーモニーホールで団交を行い、家族手当の一律支給について賃金改定の話合いをするとともに、同月8日及び9日の両日、午前8時に出勤して午後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を行う旨をX1からY1社長に口頭で告げた。

- (9) 翌7日午後4時20分頃、組合の執行委員長X1、副委員長X35、組合員X3(以下「X3」)、同X4(以下「X4」)の4人が緑運送の事務所に入ってきて、残務処理をしていたY1社長に再びスト通告を行った。

組合がこのストライキ(以下「スト」)を行う理由は、団交において家族手当を一律2万円支給するという約束を履行するかどうかという点に関しY1社長が明確な返答をしなかったことにあった。

- (10) 翌8日、組合は、予告どおり時間外労働を拒否するストを行った。

このため、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。

なお、組合は、翌9日にも8日と同様のストを行った。

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

この協定では、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。

- (12) 同年6月5日、組合と緑運送は、労働協約を締結した。

この労働協約には、第1条「組合が緑運送における唯一の労働組合であることを互いに確認する。ただし、緑運送の従業員が労働組合法に基づき、新たな労働組合を成立することを防げるものではない。」、第2条「組合が緑運送に締結を求めているユニオンショップ協定については、13年4月に改めて協議をするものとする。」、第5条「緑運送は、12年4月1日制定の就業規則及び賃金規定に基づき、従業員の賃金を合理的に改定実施するものとする。」、第10条「従業員の賃金については、12年5月分より新しい賃金規定及び本労働協約に定めた内容にて支払うものとする。」、第12条「当日運行予定のない人の出勤時間は午前8時とし、終業時間は午後5時とする。」、第13条「運行予定のある従業員の始業時間は、今後、組合と緑運送間において協議する。」、第16条「緑運送と組合は、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。」、第30条「平常の出勤時間は午前7時とし、終業時間は午後4時とする。」ことなどが定められた。

同日、緑運送は、時間外労働等に関する協定届とともに、就業規則及び賃金規程の一部を改定した就業規則変更届を春日部労働基準監督署に提出した。なお、就業規則の変更事項は同年4月1日実施とされており、変更届に対する組合の意見は同年3月25日に「特に意見なし」と記載されていた。

なお、変更された就業規則における始業及び終業時刻は、貸切課運転手が7時から16時、小口課運転手については7時から16時20分とするものであった。

- (13) 労働協約締結から約1か月後、組合は、労働協約第2条においてユニオンショップ協定が13年4月に改めて協議することとされたにもかかわらず、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、導入しないのであれば、7月15日から24時間ストを2日間決行する旨を緑運送に伝えた。

- (14) 同年7月14日、組合と緑運送は、労働協約を締結した。

この労働協約には、①緑運送の会社内における唯一の労働組合であることを認め、緑運送で働く運転者は組合の組合員でなければならないことを再確認する。緑運送は組合から除名された者は雇用しない、②緑運送と組合は、上記の

合意事項の履行のために1か月の猶予をもって双方努力することも確認する、③組合は12年7月15日からのストは解除することなどが定められ、ユニオンショップ協定が規定されることとなった。

5 X1の懲戒解雇の経緯等

- (1) X1は、組合結成後、会社休憩室において、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。」などと発言するようになった。

これらの発言に対して、Y1社長は若い従業員に悪影響を与えると考え、X1に対し何度か口頭で強く抗議した。

また、X1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。

- (2) 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、所定時間外に及ぶ業務指示をしても、「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、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。

- (3) 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、言葉遣いや素行に至る些細なことまでもが、トラブルの原因となります。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に取り組んでおられるかと思いますが、なお一層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。

- (4) Y1社長は、労働協約第16条によって組合員の就労態度が改善すると期待していたが、その後も組合員の就労態度が一段と悪くなり、改まらなかったことから、同年8月に「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。」などと記載された従業員宛の通達書を社内の掲示板に貼り出した。

- (5) 同年8月17日朝、山一化学工業の運送業務で栃木県内に向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。」という連絡が緑運送に入った。そこで、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、別の従業員にX1が行う予定だった運送業務に就かせた。その後、

X1 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、X1 は、退社後、午後 1 時から 4 時まで、同日に営業を開始した東西物流への対策を立てるために県連に出向いていた。

- (6) 同年 9 月 19 日午前 11 時 30 分頃、X1 はゴマを神奈川県横浜市の国際という会社から埼玉県三郷市(以下、埼玉県内については県名を省略)のマコトまで運送して帰社した。そこで、緑運送は、X1 に大和根町のペリカンに行き、翌日に茨城県水戸市内まで運送する荷物を積み込むよう指示したが、これを拒否した。そこで、Y1 社長は、X1 に対して、この業務命令違反について口頭で注意した。

翌 20 日、X1 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。

- (7) 同年 9 月 28 日、緑運送は、組合員 X13(以下「X13」)に対し、29 日の午前中に群馬県甘楽町内まで米を運送するため、午前 5 時に出発するよう業務指示をした。

また、組合員 X39(以下「X39」)に対し、翌 29 日の午前 8 時時間厳守で、ライスピアからの受注で神奈川県横浜市の太平食品工業に赤飯の原料となるもち米を運送するため、午前 5 時 30 分に出発するよう業務指示し、同人も了解した。

さらに、組合員 X40(以下「X40」)に対し、29 日に大宮市内、川越市内、所沢市内、三芳町内の 4 ヶ所に荷物を搬送するため、午前 6 時に出発するよう業務指示した。

- (8) 翌 29 日午前 6 時 40 分頃、X13 から電話で、風邪で熱が高いので休ませて欲しい旨の連絡が緑運送にあり、Y1 社長が受けた。

また、午前 6 時 45 分頃、X39 から電話で、頭が痛く熱があるので休ませて欲しい旨の連絡が緑運送にあり、Y1 社長が受けた。そこで、Y1 社長は、X39 に対して、重要な荷物の運送なのでこの業務だけは行うように伝えたが、X39 が事故を起こしたら責任を取れるのかと強く言ったため、やむを得ず X39 を休ませることとした。

さらに、午前 6 時 50 分頃、X40 から電話で、横浜のおじさんの妻が危篤なので休ませて欲しい旨の連絡が緑運送にあり、Y1 社長が受けた。

そこで、緑運送は、この 3 人に指示していた業務を急遽他の従業員に行うよう指示した。その中で、X39 に指示していた運送業務を X30 にさせることになったが、指定されていた時間までにもち米を運送できず、太平食品工業到着が午前 11 時となってしまったために、太平食品工業が当日製造する予定であった赤飯を製造できず、得意先への大手スーパーに納品ができなくなった。このた

め、Y1 社長は、荷主のライスピアから呼び出され、謝罪をしたが、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。

- (9) 同年 9 月 29 日午前 11 時 45 分頃から正午にかけて、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 Y7 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 X41 が運転する大型トラックがバックして衝突した。X41 は、Y7 に対し、「駐車していた方が悪い。」と言った上で、胸ぐらを掴んで揺さぶり、道路中央まで押し出したことで、ワイシャツのボタンがちぎれ飛んだ。

その直後、Y7 が警察に通報し、X41 とともに吉川警察署で事情聴取を受けた。

なお、X41 は、上記の件で同年 12 月 25 日に、就業規則第 33 条、第 34 条第 3 項及び第 42 条第 16 項違反として懲戒解雇通知がなされている。

- (10) 緑運送は、通常、配車係の X29 が作成する翌日の配車表を本社事務所にあるカウンターに午後 4 時半から 5 時半頃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、同年 9 月 29 日に会社を休んだ X13、X40 及び X39 の 3 人には、10 月 2 日の運送業務を指示せず休車扱いとし、会社内の作業などをさせた。

同日の夕方、X29 は、翌 3 日に予定されていた運送業務の配車表を通常どおりカウンターに置いた。

X2、X3、X39 及び X13 が、この配車表を確認したところ、X13 と X39 が前日に続き配車割当がなかったため、X2 と X3 が 3 日に有給休暇を取ることで X39 と X13 に配車してもらうことを話し合った。

同日午後 4 時 30 分頃、X2 と X3 が X29 に対し、二人への配車を X39 と X13 に変更するよう申し出た。X29 は、この申し出を了解し、3 日の配車表を書き換え、X2 に割り当てていた仕事を X13 に、X3 に割り当てていた仕事を X39 に割り当てるように変更した。

X29 は、一連の経過を事務所にいた Y2 と X34 に報告するとともに、帰社した Y1 社長にも報告した。

なお、翌 3 日は、X39 と X13 は変更された配車表に従って勤務し、X2 と X3 は有給休暇を取った。

- (11) 同年 10 月 2 日、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、借入金が増大、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、大変に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、一部の人ではあるが、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。このような社内秩序を乱す行為については厳正なる処分を望む方針です、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。

- (12) 同年 10 月 4 日午前 9 時 10 分頃、緑運送は、X1 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、X1 は、「腰が痛いので、午後 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。
- (13) 同年 10 月 11 日午後 3 時 10 分頃、緑運送は、X1 に対して同日中に草加市の日本板紙に行き荷物を積み込み、翌日にその荷物を運送するよう指示したが、X1 は、「もう帰る時間だ。」と言って、この指示を拒否した。そこで、翌 12 日、Y1 社長は、X1 に対し、この業務指示拒否を職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、X1 は始末書を提出しなかった。
- (14) 同年 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交を行った。緑運送側の出席者は、Y1 社長、Y9 総務部長、Y9 総務部長から紹介されて緑運送が労務顧問契約を締結していた近畿労政問題研究所こと Y10、組合側の出席者は、X1、X41、X2、X3、X4 であった。

この団交では、緑運送の提案した歩合給、人員整理、車両減、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。

- (15) 同年 11 月 7 日午後 2 時 30 分頃、緑運送は、X1 に対して翌 8 日に草加市の日本板紙に行き荷物を積み込み、9 日中に愛知県名古屋市内にその荷物を運送するよう指示したが、X1 は、「11 月 9 日に有給休暇を取るので行けない、」と言って、これを拒否した。

なお、X1 は 11 月 9 日に有給休暇を取得することを 10 月 31 日に伝えてあり、緑運送も有給休暇の取得を認めている。

- (16) 同年 11 月 20 日午前 8 時 20 分頃、緑運送は、X42 に対して同日中に静岡県内に行く運送業務を指示したところ、X42 がこれを拒否したので、X1 に対して当該運送業務を指示したところ、X1 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、Y1 社長は、X1 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、X1 は始末書を提出しなかった。

- (17) 13年2月14日、X1 は午前4時45分頃出社し、神内電機製作所の荷物を坂戸市内まで運送し、正午頃緑運送に戻ってきた。

昼食後、X1 は、車を乗り換えて三郷市のマコトへ配達するゴマを、横浜市の中外に受け取りに向い、午後4時前に到着し、荷物を積み込んで午後6時過ぎに会社に戻った。

- (18) 同年2月15日、X1 は午前6時45分に会社を出発、マコト三郷工場に配達して午前10時前に会社に戻った。

同日午後、X1 は翌日配達する荷物を吉川市の神内電機製作所に積み込みに行き、午後4時頃会社に戻った。そこで、X29 は、X1 に対して翌16日朝に、神内電機製作所の荷物を坂戸市内まで運送した後、そのまま神奈川県横浜市の中外に直行してゴマの原料を運送するよう指示した。しかし、X1 が「明日は無理だ。明日は定時で上がるので行けない。」と言ったため、X29 は、それ以上中外に行くことを指示ないし命令することはなかった。

翌16日、X1 は、神内電機の荷物を坂戸市に配達した後、久喜市の寿倉庫に行き荷物を集配し、会社に戻って積み替える仕事を指示され、これを行って、午後4時6分に退社している。

- (19) 同年3月5日、緑運送は、就業規則第33条、第34条第1項ないし第3項及び第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条第3項及び第6項ないし第8項に該当するとして、X1 を懲戒解雇した。

解雇通知には、「①12年10月2日午後4時30分ごろ配車業務者が指示していたX3、X2 両名を休むように指示して、代わりにX39、X13 に配車指示を命令し、勝手に配車業務を変更させる等、越権行為をやり、ましては、配車係に対しては「半殺しにしてやる」と脅迫脅しを加える破壊行為を起し、職務怠慢の不法行為を繰り返している。又、長距離中距離の仕事はしない、「俺は四時を回る仕事はしない」等の就労拒否を繰り返し、一方では配車業務を独断で変更するなど、職場の秩序風紀を乱す言動、扇動を繰り返している、②13年2月14日及び15日配車拒否を行い、又、拒否の理由も明らかにはしない等、勤務怠慢の就労拒否行為を行っている。このような態度は職場における秩序破壊に他ならない。以前にもこの様な行為について、嚴重に注意を勧告したにもかかわらず再三のかかる就労態度は職場の秩序を崩壊につながり容認することは出来ない、よって会社は上記理由にもとづき、貴殿を懲戒解雇処分に相当する

が解雇することに決定したので通知する」旨記載されていた。

- (20) 15年12月5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確認・賃金支払請求事件(さいたま地裁13年(ワ)第2384号)において、緑運送が13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を整理解雇したとした同年8月29日までの間の賃金1,452,063円等の支払を命じる決定を行った。

緑運送は、判決内容を不服として東京高等裁判所に控訴(16年(ネ)第252号)したが、16年3月31日に控訴棄却となった。

さらに、これを不服として、上告(16年(オ)第1031号)及び上告受理の申立て(16年(受)第1086号)を行ったが、16年9月28日に上告棄却及び上告不受理の決定があった。

6 緑運送の事業休止に至るまでの経緯等

- (1) 13年5月31日、組合員らは、緑運送を相手に、歩合給の引き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(さいたま地裁13年(ワ)第1167号賃金支払い請求事件)。

緑運送は、13年4月分給与から、組合と合意がないまま従来売上高の10%を支給していた歩合給を5%に引き下げて支給していた。

なお、14年7月12日、緑運送は組合員らの賃金支払請求を認め、緑運送と組合員らは、組合員X9ら16名に対し未払賃金合計2,436,375円を支払うとする裁判上の和解が成立した。

- (2) 同年8月20日、Y1社長は、緑運送社内で、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、8月29日で会社を閉鎖したいと従業員に述べた。

これを受けて、組合及び県連は、連名の団交申入書を緑運送に提出し、団交を求めたところ、Y1社長は、8月22日、①8月29日付けをもって会社を閉鎖すること、②8月22日から29日までは自宅待機とすること、③8月29日までの給与及び解雇予告手当は8月29日に支払うこと、④規定退職金については2か月以内に支払うことを組合に文書で回答するとともに、組合に対し団交を8月28日に行う旨の回答をした。

- (3) 同年8月28日、緑運送と組合及び県連は、越谷コミュニティセンターにおいて団交を行った。

- (4) 翌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X2(うち

解雇予告手当 231,143 円)、X3(同 246,720 円)、X4(同 260,333 円)、X5(257,808 円)、X6(以下「X6」。同 301,820 円)、X7(同 309,787 円)、X8(以下「X8」。同 218,371 円)、X9(以下「X9」。同 233,865 円)、X10(以下「X10」。同 233,913 円)、X11(以下「X11」。同 270,681 円)、X12(以下「X12」。同 256,598 円)、X13(同 277,789 円)、X14(同 232,708 円)及び X15(以下「X15」。同 236,680 円)の 14 人はこれを受領した。

なお、組合員以外では Y9 部長と X34 が緑運送に残っていたが、8 月末までに解雇されていた。

7 緑運送の事業休止後の経緯等

- (1) 緑運送は、関東運輸局に一般貨物自動車運送事業の事業休止届を提出してからも、再開に向けた努力を続けた。
- (2) 緑運送は、事業休止後、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、車両代金未払分や取引先への未払債務の返済、従業員の退職金などの支払に充てる資金を捻出するなど、残務整理を行った。

また、Y1 社長は、緑運送の長期借入金約 1 億 1,945 万円の大部分について個人保証していたため、所有する不動産を売却するなどして返済資金を捻出した。

- (3) 13 年 11 月 6 日、組合員らは埼玉県労委に本件救済申立てを行った。
- (4) 14 年 3 月 1 日、関東信越国税局から緑運送に、緑運送が契約している明治生命保険相互会社に対して保有する保険金及び解約返戻金の支払請求権に対する滞納税金(源泉所得税、消費税及び地方消費税)に係る差押調書が送付された。

なお、緑運送の経営が厳しくなり、納税が滞り出したのは 11 年後半から 12 年にかけてであった。さらに、組合の結成によって賃上げや賞与の要求などが厳しくなるなどの要因も加わっていった。

- (5) 同年 3 月 15 日、緑運送は、債権者(武蔵野銀行)に対する債務の履行に関して、「保証債務の履行のための資産の譲与に関する計算明細書」を越谷税務署に提出した。
- (6) 同年 5 月 31 日、緑運送は、事業再開について今後の見通しも非常に厳しいと判断して、関東運輸局に一般貨物自動車運送事業の事業廃止届を提出した。
- (7) 同年 10 月 20 日、東西物流の求人が、求人情報アポルテに掲載された。以下、同様に、15 年 1 月 26 日に求人情報アポルテ、同年 9 月 14 日にジョブアイ、16 年 2 月 22 日、4 月 25 日及び 8 月 15 日に求人ジャーナルに掲載されている。

なお、求人広告には、ドライバーの募集をしており、給与は歩合給制で、25 万円から 35 万円以上と記載されていた。

8 東西物流での就労を巡る初審命令後の労使の交渉経緯等

- (1) 16年2月16日、埼玉地労委は、本件初審命令を交付したが、同月27日、緑運送及び東西物流、県連及び組合がそれぞれ再審査を申立てた。
- (2) 同年3月3日、組合から東西物流に対して、埼玉地労委の初審命令に基づく具体的な対応を協議するための団交を申し入れたが、日程の都合がつかないとの回答書が送られてきたために、再度申し入れを行ったところ、3月19日に応じるとの回答があった。
- (3) 同年3月19日、埼玉県松伏町の松伏町ハーモニーホールにおいて、県連及び組合と東西物流との団交が行われ、東西物流の代表取締役 Y5 から、県連及び組合に対して、初審命令に従い就労させる、但し、命令が取り消された場合は、その時点で雇用期間を終了させるとの話があり、必要とされる関係書類の提出を求める通知書を手渡した。
- (4) 同年3月27日、東西物流は、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13、X1、X15、X2、X14 及び X3 の 15 名の組合員に対して、「就労の件」という文書を送付した。

文書には、「16年3月19日に、緑運送労働組合 X1 執行委員長に対し、貴殿の就労について別紙のとおり通知いたしました。その後、貴殿の出勤も無く、又、何のご連絡もいただいておりません。就労される意思があるのであれば、早急に必要書類を全て持参のうえ当社までおいで下さい。なお、労働条件等に関しましては、東西物流株式会社の就業規則及び、賃金規程のとおりとなります。(基本給1日6,400円。売上金額に応じ歩合給が支給されます。通勤交通費1日220円支給。)」と記載されていた。

しかし、組合員で就労すると意思表示した者はいなかった。

- (5) 同年6月25日、東西物流への就労を巡る2回目の団交において、東西物流から給与体系、就業規則、賃金規程などが示され、質疑応答がなされた。なお、この団交を踏まえて、同年7月5日に、組合側代理人から東西物流代理人に対して「質問書」が送付された。

質問書は、地労委における命令どおり不当労働行為を認めることによって就労させることを認めるのか、13年8月30日から就労するまでの賃金の扱いをどうするのか、15名が就労した場合の仕事の内容と賃金がどのようになるのかなど32点に及ぶものであった。

- (6) 同年7月23日、東西物流への就労を巡る3回目の団交において、東西物流から組合に対して、「質問書」に対する回答があった。

回答書には、不当労働行為であることを認めるものではなく、紛争早期解決のための和解案であること、13年8月30日から就労するまでの間の賃金につ

いては東西物流で支払う意思がないこと、15名が就労した場合に現状と同様の受注量では、賃金が現在の6割程度になる可能性があることなどが記載されていた。

- (7) 同年8月19日、東西物流への就労を巡る4回目の団交において、上記の質疑応答を踏まえて、組合から東西物流に対して、和解するための条件として「要求書」が送られた。

要求書には、①就労日を13年8月30日からとし、現在までの賃金を支給すること、②最低賃金保障として月額1人30万円の支給すること、③勤続年数は緑運送の分も合算すること、④労働協約を緑運送で締結したものを基本として締結すること等、質問を含めて6項目に及んだ。

- (8) 同年9月6日、東西物流代理人から組合代理人に対して、8月19日付け要求書に対する「回答書」が送付された、

回答書には、①就労日は現実に就労した日から、賃金もその日から支給すること、②月額1人30万円の支給を約束することはできないこと、③緑運送の勤続年数を合算することはできない、④同一内容の協約を締結する意思はないこと等が記載されていた。

- (9) 同年11月8日、組合側代理人から段階的な就労要求の通知書として、まず、X2、X6、X7、X43、X12の5名を平成17年2月1日から東西物流で就労することを提案とともに、労働条件明確化のための団交の要求がなされた。

- (10) 同年11月12日、東西物流代理人から組合側代理人に対して、5名の就労申入れを了解するとともに、話し合いを12月15日に行いたいとの回答があった。

その後、12月15日に話し合いが行われたが、組合員が段階的に就労するとの結論には至っておらず、再審査命令書の交付を待って話し合いを再開することになった。

- (11) なお、同年11月5日現在で、X1及びX2は他の会社に勤めており、他の組合員についてもほとんどの者が他の会社に勤めて収入を得ている(その額については明らかではない)。

第4当 委員会の判断

- 1 本件整理解雇に係る不当労働行為の成否について

- (1) 緑運送の経営状況について

緑運送と東西物流の主張については、前記第2の1(1)のとおりであるが、前記第3の2において認定したとおり、緑運送は12年9月期末で既に債務超過の状態になっていたことから、当初貸切貨物運送業務だけを残し、倉庫部門とこれに関連する小口貨物運送業務は新会社を設立するという経営の効率化を検討

していたものの、前記第3の3及び第3の6において認定したとおり、緑運送から東西物流に主要な業務、従業員、車両、施設、取引先などを順次移した上、貸切貨物運送業務を行うはずの緑運送は事業を休止し、廃業させるに至った経緯からすると、単純に緑運送が経営難に陥り、事業を継続することができなくなったという主張を認めることはできない。

(2) Y1社長の組合に対する嫌悪意識について

前記第3の4(5)において認定したとおり、12年2月8日のY1社長の組合の団交要求に対する回答書の中でも「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。」と記載されていること、前記第3の3(4)ア(イ)において認定したとおり、緑運送から東西物流への出向者には組合員が含まれていないことなどから、Y1社長が組合嫌悪意識を持っていたことが認められる。

(3) 整理解雇について

前記第3の6(2)から(4)において認定したとおり、Y1社長が緑運送の閉鎖宣言を13年8月20日に行い、28日の団交を経た後、29日に事業を休止、従業員全員を解雇しているが、対象となった者は14名全員が組合員であったことから、組合員を排除するために整理解雇を行ったものではないという緑運送及び東西物流の主張を認めることはできない。

(4) 東西物流での就労について

緑運送が整理解雇を行い、事業を休止していた時期は、随時運転手の募集を行い、東西物流が業務の拡大を図っていた時期である。そこで、募集に要する諸経費等を考慮すれば、この14名に対しても入社働きかけをしてもおかしくはないが、そのようなことは行っておらず、運転手としての経験もある組合員が身近にいたにもかかわらず、入社働きかけを行っていないということは極めて不自然であり、出向者の人選等にもみられるY1社長の組合嫌悪意識が東西物流における従業員の雇入れにも大きな影響を及ぼしたであろうことが窺える。

(5) 以上の認定、判断に加え、前記第3の3において認定した緑運送と東西物流の関係、特に同(1)の株式、資本金及び役員、同(3)の業務等の事実関係に照らせば、組合結成後、組合からの様々な要求やX1の言動などから、組合に対する不信感を募らせたY1社長が、組合嫌悪の意識の下に、東西物流の設立後も、両社の事実上の経営者として東西物流のY7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計画的に移管し、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とした初審における判断は

妥当であると言わざるを得ない。

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号に該当する緑運送の不当労働行為であると判断できる。

2 X1の懲戒解雇に係る不当労働行為の成否について

緑運送及び東西物流の主張は、前記第2の1(2)のとおりであるが、X1の懲戒解雇理由は、前記第3の5(19)で認定したとおり、配車表を書き換えさせる越権行為及び正当な理由のない業務命令拒否であるので、以下、配車の変更経緯及び業務指示拒否について検討する。

(1) 配車の変更経緯について

10年10月2日の配車表の変更については、前記第3の5(10)で認定したとおり、組合員であるX2とX3が配車係のX29に配車変更を迫ったものであり、10月3日の日常配車業務指示報告書にもX1の脅迫の事実が触れられていない。また、10月20日に行われた団交においても、9月29日の欠勤の件が議題となっているが、配車変更の件が団交の議題として扱われていないことなどからも、X1がX29に対して不当な圧力を加えて配車変更を強要したという懲戒事由に係る事実については、これを認めることはできない。

したがって、初審においてX29証言及びY1証言によって当該事実があったと認定しているが、上記の点から、懲戒事由に記された事実があったと認めることはできない。

(2) 業務指示拒否について

ア 13年2月14日のX1の業務は、前記第3の5(17)で認定したとおり、午前中の業務を終えて緑運送に戻ってから車を乗り換えて神奈川県横浜市の中外に行き、ゴマを積み込んで帰社していることから、積み荷の内容によって最適な車両を選択して効率的な運送業務を行う配慮をしていたことが窺えることから、配車係からX1が坂戸市から中外に直行するよう指示されていたとは認められない。

したがって、X1が帰社してから、昼食後にX29が新たな業務指示を行い、それに従ったと考えざるを得ず、業務指示拒否があったと認めることはできない。

イ 同年2月15日及び16日のX1の業務は、前記第3の5(18)で認定したとおり、15日は午前がマコト三郷工場への配達、午後が神内電機の積み込み、16日は午前が神内電機の荷物の運送、午後が寿倉庫へ集配であり、配車係は、X1の翌16日の行程が2月14日と同様であり、午後に横浜の中外に行くことになれば帰社が午後6時を過ぎるおそれがあったことから、X1の定時で仕事

を終わらせたいとの同人の要望を踏まえて、それ以上の指示ないし命令をしておらず、翌16日も定時で退社できるよう改めて業務指示を行っている。

解雇通知書においては、具体的な期日を特定されていなかった他の期日である12年9月19日、10月4日、10月11日、11月7日及び11月20日において、前記第3の5(6)、(12)、(13)、(15)及び(16)で認定したとおり、X1が配車係からの運送業務指示を拒否したことがあったと認めることはできるものの、同人に対し緑運送からの業務指示に従うよう再度強く求めたことや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も証明もなされていない。

- (3) したがって、確かにX1が配車係からの業務指示を拒否することがあったと認められ、その勤務態度について、会社として対応に苦慮したであろうことは容易に窺うことができるものの、緑運送はX1に他の業務を指示しており、この業務をX1が行っていることからすれば、就労自体を拒否したのではなく、解雇通知書に記載されている内容だけではX1を懲戒解雇するまでの理由があったとは認められない。むしろ、組合活動を嫌ったY1社長が、その中心的な存在であった執行委員長のX1を懲戒解雇したとみるのが相当であり、X1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できる。

3 緑運送と東西物流が同一企業であるとの判断について

緑運送と東西物流の主張は、前記第2の1(3)のとおりであるので、以下判断する。

なお、緑運送から東西物流への営業譲渡は行われておらず、また、会社の分割といった商法上の手続は行われていない。

(1) 資本、役員及び東西物流の設立された経緯について

ア 資本及び役員についてみると、資本は、前記第3の3(1)において認定したとおり、緑運送と東西物流の株は、Y1社長とその親族が所有している。また、東西物流設立時の役員も、取締役のY4と監査役のY6がY1社長の親族であり、代表取締役は緑運送松伏倉庫の所長であったY7であり、取締役のY8は緑運送の元営業課長であり、いずれもY1社長の影響力が窺える者である。

さらには、Y1社長は、運送事業を家業として親族に引き継がせることを考えており、東西物流の事業が軌道に乗った時点で息子のY5を代表取締役に就任させていることなどから、Y1社長の構想どおりに役員を選任が行われていたといえることができる。

イ また、東西物流が設立された経緯をみると、前記第3の2及び3(1)ウ・エ

において認定したとおり、Y1 社長は、東西物流の設立に当たって代表取締役を兼任する予定であったが、兼務することを断念し、東西物流の代表取締役には倉庫業務に精通している Y7 を就任させている。

また、東西物流の設立に関して、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 Y1 社長が行っており、Y1 社長自らは出資せず、東西物流の代表取締役に就任した Y7 も出資を求められたが、出資をするだけの余裕がないことなどから断っている。このような中で、Y7 では信用力や資金力が不足しているために、Y1 社長が東西物流のトラック購入の際の保証人になるなど全面的に支援していることなどから、出資という形では現れないものの、自分の息子に自分の会社ではなく、新たに設立した会社を引き継がせるのだという意思から、何らかの支援を行っていたことを推認することができ、Y1 社長なくしては東西物流の経営を軌道に乗せることができなかつたものと考えられる。

(2) 業務について

前記第 3 の 3(3)イにおいて認定したとおり、東西物流を設立した目的は倉庫業務及び小口貨物運送業務を緑運送から独立させて業務の棲み分けを行おうとするものであったが、東西物流が緑運送の下請を行うことによって、緑運送で行うとしていた貸切貨物の業務をも担うようになり、次第に業務の差が見受けられなかつたことから、緑運送と東西物流は同一の業務を行っていたと認めるのが相当である。

(3) 従業員について

前記第 3 の 3(4)において認定したとおり、東西物流は設立当時には役員以外の従業員がいなかつたため、運送事業を開始すると同時に緑運送から 9 人の出向を、担当している車両とともに受入れており、このうち、8 人は 8 月 31 日で緑運送を退職し、翌 9 月 1 日に東西物流に入社、残りの 1 人も 9 月 30 日に退職、10 月 1 日に入社している。

さらに、松伏倉庫から 3 人、配車係 1 人、運転手 4 人などが順次緑運送を退職し、東西物流で役員になった者を除けば合わせて 16 人が東西物流に入社している。

したがって、単に東西物流に占める緑運送の元従業員の比率といった問題だけではなく、まさに緑運送の車両とともに事業の中心ともなる配車係、運転手及び倉庫員などを順次東西物流に移しており、緑運送においてその欠員補充といった動きもみられないことから、東西物流の運営基盤を強めるために行つたと認めるに十分である。

(4) 本社及び施設について

前記第3の3(2)において認定したとおり、緑運送がそれぞれ倉庫、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。

したがって、一部の施設については、継続的な使用がなされていたといえることができる。

(5) 車両について

前記第3の3(5)において認定したとおり、東西物流は運送事業開始時に14台のトラックを保有していたが、そのうち7台は12年8月から9月にかけて緑運送から東西物流に使用者名義が変更されたものであり、その後、Y1社長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考えると、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社長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る。

また、13年1月に何者かによって損壊させられた東西物流の車両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、Y1社長に保証人となることを求めたために、Y1社長が文書で東西物流の最終経営責任者と名乗っており、外部からも東西物流の実質的な経営者はY1社長であるとみられ、Y1社長もそれを認めていた。

以上のことから、車両についても、従業員と同様に緑運送から東西物流に計画的な移管が行われたものである。

(6) 取引先について

前記第3の3(6)において認定したとおり、緑運送は、同社の売上額の3分の2以上を占める主要な取引先23社のうち22社の運送業務を東西物流の運送業務開始直後から順次下請に出している。その22社の中の19社は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。このような経緯の中で、東西物流が緑運送から取引先をスムーズに移管させる働きかけを行ったものの、思うようにはいかず、結果として、東西物流には緑運送の取引先の一定割合の取引先が残っただけであり、東西物流は、新たな取引先の開拓を余儀なくされたものと推量することができる。

したがって、緑運送からの独立を目指した新会社を作ることではなく、一連の緑運送から東西物流への下請、直接受注に移る経緯をみても、計画的に緑運送の取引先を東西物流に移したものと認めるのが相当である。

(7) 以上のことから、緑運送から東西物流への営業譲渡等の包括的な移転はみられないが、法人格を別にしながらも、業務、従業員、施設、車両及び取引先に

については、人的、物的にも主要なものがそれぞれ東西物流に意図的に移管され、引き継がれたものである。

また、前記第3の3(1)エにおいて認定したとおり、Y1社長は運送事業を家業であると考えていたことから、息子であるY5には緑運送を継がせるのではなく、負債や組合及び組合員の存在などの重荷になる部分を取り除くことができる東西物流という新会社を興して引き継がせる手段を選択したといえることができる。

したがって、本件において、緑運送と東西物流は、形式上は法人格を異にするものの、その実質において同一性を有するとの初審における判断は是認できる。

4 救済方法について

初審は、緑運送が既に事業を休止し、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、東西物流に対して組合員の就労を命じ、緑運送に対して文書交付を命じることが相当であると判断しているが、労使双方ともに不服を申立てており、その主張は、緑運送及び東西物流が前記第2の1(4)のとおり、県連及び組合が第2の2のとおりであるので、以下、救済方法について検討する。

(1) 東西物流への組合員の就労時期について

まず、組合員が緑運送から整理解雇されたこと及びX1が懲戒解雇されたことが不当労働行為であると判断したことから、緑運送における原職復帰を検討しなければならないが、緑運送は14年5月31日に関東運輸局に事業廃止を届け出ており、事実上の倒産状態となっている。したがって、緑運送に対して原職復帰を命じることが適当ではないが、13年8月29日に従業員全員を整理解雇したことが無効であると考え、事業廃止をするまでは休業であったとしても緑運送において就労したものとして取り扱うのが相当である。

次に、緑運送から東西物流に対して包括的な営業譲渡等が行われていないものの、従業員などが個別に引き継がれていることで、緑運送と東西物流が実質的な同一性を持つものと判断したことから、組合員を東西物流において雇入れるべきであるが、その期日については、緑運送が事業を廃止した14年5月31日の翌日である同年6月1日とすることが適当であると判断する。

(2) バックペイについて

緑運送における就労の取扱いをするべき13年8月30日から14年5月31日までの賃金相当額としては、緑運送に対し、休業補償に相当する額(既に緑運送から組合員に支払われている解雇予告除外手当等を除いた額)の支払を命じるのが相当である。

なお、13年3月5日から8月29日までのX1の賃金については、地位確認・賃金請求事件において同期間の賃金の支払を命じる決定がなされていることから、ここでは考慮しないこととした。

また、東西物流において就労させるべきものと判断した14年6月1日から東西物流が組合員らに対し就労受け入れの意向を示した16年3月末日までの期間のバックペイについては、組合員らがほとんど他に就労して一定の収入を得ていること、X1の懲戒解雇及び他の組合員の整理解雇は不当労働行為と評価すべきであるとしても、緑運送のY1社長が東西物流を設立するについては、当初から組合員排除を目的としたものではなく、むしろ少なくとも当初は会社の経営合理化を目的とした経緯が窺えること、不当労働行為がなかったとしても、現実には組合員15人全員を東西物流に運転手として就労させることは困難であったと考えられること、就労を巡る協議の中で、東西物流に15人全員を就労させた場合に賃金が現在の6割程度になる可能性があることと東西物流が組合に回答したこと、この期間において現実の就労がないことなど、前記認定の本件における事実関係に照らせば、東西物流の賃金規程に基づき、売上に伴う歩合給、無事故手当、役付手当を除いて、基本給、職務手当、交通費のみを合算した額を算出し、その7割に相当する額を支払うべきとするのが相当である。

本件において、このバックペイの支払については、組合員らのこの期間の他の就労による収入は控除しないこととして判断したものである。

(3) 東西物流での組合員への支払額について

16年4月1日以降の賃金相当額の特定については、緑運送と東西物流の間の給与制度について、前記第3の3(7)において認定したとおり、類似しているものの、売上金額に応じた歩合給という変動要素も、緑運送の固定歩率に対して東西物流が変動歩率となっていることなどの相違点があること、また、賃金総額に占める歩合給の割合が大きく、かつ、毎月変動することなどから、難しい側面がある。

そこで、前記第3の8(4)において認定したとおり、16年3月27日に東西物流から各組合員に対して「就労の件」という文書を送付し、就労受け入れの意向を示し、その後も労使の話合いが行われていることから、16年4月以降において東西物流で実際に就労する場合の賃金は、東西物流の就業規則及び賃金規程に基づいて、その他の労働条件とともに、労使の話合いにおいて決定することが適当であると判断する。

もっとも、前記のとおり、東西物流における就労を巡る団交は既に1年以上に及んでいるところ、労使間の安定及び労使それぞれの安定のためには、いつ

までも団交を続けてよいというものではない。本件において整理解雇及び懲戒解雇を不当労働行為と認め、その救済方法として廃業した緑運送と経営の実質的同一性が認められる東西物流への就労の取扱いを認めてはいるが、その場合の救済の具体的内容は、緑運送が事業を継続した場合の救済とは自ずから違いがあるのである。この事実は組合員らも受入れなければならない。そうすると、組合員らにおいて、真に東西物流において就労する意思があるのであれば、本命令発出後長くとも1年以内に就労の有無について合意に達するよう、労使双方とも努力すべきであり、不就労における16年4月以降のバックペイ相当額の問題の扱いについても、この期間に限定して話し合いをまとめるのが相当であると思料する。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文第1項を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年10月19日

中央労働委員会

第三部会長 荒井史男 ㊟

「別紙 略」