

命令書

申 立 人 X 労働組合
代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 株式会社
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の熊労委平成２２年（不）第１号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成２３年２月１７日第１４１２回公益委員会議において、会長公益委員石橋洋、公益委員津留清、同倉田榮喜、同藤野芳太郎、同池上恭子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から平成22年7月23日付けで申入れがあった団体交渉事項につき、速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人から平成22年7月29日付けで申入れがあった団体交渉事項のうち賃金、身分、雇用期間などの労働条件事項につき、速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、平成22年7月19日付けで A ホテルを経営する株式会社 A (以下「A申立外会社」という。)の従業員

によって結成された。 B 労働組合（以下「 B 労組」という。）及び同労働組合が加入する申立人

X 労働組合（以下「X組合」という。）が、 A ホテルの建物及び土地を熊本地方裁判所主催の競売において平成22年6月21日に落札し、ホテル営業を開始しようとしている被申立人

Y 株式会社（以下「Y会社」という。）に対して、同年7月23日及び同月29日付けで労働条件に関して団体交渉を申し入れたところ、Y会社が使用者に当たらないことを理由にこれを拒否したことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が同年8月4日に申し立てた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

Y会社は、X組合が平成22年7月23日及び同月29日付けで申し入れた団体交渉事項につき、団体交渉に応じなければならない。

第2 本件の争点

- (1) 会社法第22条第1項により、Y会社に雇用（労働）契約は承継されているか。
- (2) Y会社は、労働組合法第7条第2号の使用主に該当するか。
- (3) Y会社が労働組合法第7条第2号の使用主に該当するとした場合、団体交渉申入れ事項は義務的団体交渉事項に該当するか。

第3 当事者の主張

1 申立人の主張

Y会社は、次の2つの理由により、労働組合法第7条第2号の使用主として団体交渉に応じる義務がある。

- (1) Y会社は、実質的な事業譲渡を受けたかのような、次の行為を行っており、会社法第22条に基づく商号続用責任を負う。したがって、雇用契約も承継している。

ア 「 A ホテル」の商号を使い、新聞折込みチラシの配布、インターネット求人サイトへの求人情報提供、ハローワークへの求人登録を行ったこと。

イ A申立外会社の事業譲渡を受けたかのような、次の言動をし

ていること

(ア) Y会社のホームページにおいて、8月までに A ホテルの所有・経営を引き継ぐことになったことを表明していること。

(イ) Y会社のホームページにおいて、入社説明会・面接を実施すること及び入社説明会・面接への不参加者は採用に応募しない意思表示になる旨述べていること。

(ウ) 平成22年7月20日付けA申立外会社あての文書「所有権移転完了のお知らせと賃料相当損害金の請求について」において、Y会社の許可なく営業した場合には、得べかりし月額利益600万円の損害金を請求する旨述べていること。

(エ) Y会社のホームページに掲載した「 A ホテルに勤務する皆様へ」の内容は、Y会社が A ホテルの営業を承継することを前提として書かれていること。

(2) 会社は、事業譲渡が行われていないにもかかわらず、執拗にA申立外会社の従業員（以下「同従業員」ともいう。）やそれ以外の者に対して応募の働きかけを行い、次のように、 A ホテルの経営者・使用者気取りであり、使用者として振舞っている。
ア 就業先を「 A ホテル」とする求人活動をしたり、損害金を月額600万円請求すると表明したりした行為は、Y会社と A ホテルの両者の経営者・使用者気取りでなければ、到底できない思考からくるものである。

イ 同従業員に対する募集活動において、使用者としての意識に立っている者しか発言できないような意思表示を行っている。

ウ Y会社のホームページに労働組合のことを掲載しているが、これは自らを使用者として意識し、その上で、反組合的意思を示している。

エ 労働組合とは話さないが、従業員代表とならば話し合うというのは、使用者ならではの意識がそこに表れている。

また、 A ホテルの事業を継承した場合、同従業員との雇用契約を承継しなければならなくなり、その従業員で構成する労働組合との団体交渉に応じざるを得なくなる。これを事前

に防ぎたいとする使用者としての意識の表れである。

オ 同従業員である組合員をY会社の従業員に雇用変更し、Aホテルに派遣就労させ、業務要員として送り込もうとして、同ホテルの実質的な支配を狙っている。これは、Y会社と同ホテルの両者の使用者としての認識があるからである。

2 被申立人の主張

Y会社は、次の2つの理由により、労働組合法第7条第2号の使用者に当たらないので、団体交渉に応じる義務はない。

- (1) Y会社とA申立外会社の従業員との間には、現在のところ、使用者と被使用者の関係は満たされていない。A申立外会社とY会社との関係は、単に A ホテルの不動産の前所有者と現所有者の関係でしかなく、業務受委託関係又は資本関係などA申立外会社をY会社が支配・影響下においている事実もない。したがって、形式的にも実質的にも使用者ではないことは明らかである。
- (2) Y会社は A ホテルの不動産を活用したホテル営業を開始しようと努力しているが、A申立外会社の従業員の雇用承継の義務は一切負っていない。実際、多くの従業員は求人に応募すらしていないし、応募・面接・内定・内定応諾・入社というプロセスを同従業員（組合員）の誰一人として通過せずに雇用関係を結ばない可能性すら全くないわけではない。このような立場の人々を構成員とするX組合が「将来の使用者として団体交渉を受けよ」と主張できるのであれば、文字どおり会社と無関係の誰でも団体交渉を要求できることになり、全く受け入れられない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

X組合は、肩書地に事務所を置き、組合単位又は個人単位で加入できる労働組合として、平成14年4月1日に結成された労働組合であり、本件申立時には、X組合の構成は、加盟組合の組合

数が11組合（組合員数：130人）、個人加盟の組合員数が71人であり、本件審問終結時の平成22年12月6日には、X組合の構成は、加盟組合の組合数が10組合（組合員数：125人）、個人加盟の組合員数が72人である。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本店を置き、ホテルの経営を主な事業とし、43のホテルを経営する株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約700人である。

2 A ホテルの概要

A ホテル（所在地：熊本県菊池市〇〇△△△△－△）は、昭和42年頃創業され、平成10年から、A申立外会社により経営されている。最近の年間売上げは8億円程度であるが、売上げに落ち込みがみられる。借入金の返済ができなくなったため、競売されるに至った。

従業員数は95人（正社員50人、パート社員45人）であり、正社員の内訳は、部門別で、営業が5人、調理が11人、予約が2人、仲居が11人、総務・経理が5人、設備管理が4人、フロントが12人である。

【第1回審問A1証言P2～4】

3 本件申立てに至る経緯

(1) A ホテルの土地・建物の落札

Y会社は、平成22年6月21日（以下、特に表記しない限り、年は平成22年である。）開札の熊本地方裁判所主催の競売において、A申立外会社が所有する建物（菊池市〇〇字〇〇△△△△番地△に所在する鉄筋コンクリート造陸屋根瓦葺8階建（附属建物を含む。）及び鉄筋コンクリート造瓦葺4階建並びに菊池市〇〇字〇〇〇〇△△△△番地△、△△△△番地△及び菊池市〇〇字〇〇△△△△番地△に所在する鉄筋コンクリート造陸屋根地下3階付9階建）及び土地（菊池市〇〇字〇〇△△△△番地△所在の宅地3474.64平方メートル、菊池市〇〇字〇〇△△△△番地△△所在の鉱泉地3.31平方メートル、菊池市〇〇字〇〇〇△△△△番△所在の雑種地809平方メートル及び菊池市〇〇

字〇〇△△△△番△△所在の宅地362.09平方メートル)を、
2億3,120万円で落札した。

【甲12、乙2、乙3】

(2) Y会社とA申立外会社との話合い

落札後、Y会社代表取締役 Y1 (以下「Y1」という。)からA申立外会社に働きかけがあり、その結果、6月29日午後1時から、A ホテル内において、Y1及び同社社員 Y2とA申立外会社代表取締役 A1 (以下「A1」という。)及び同社専務取締役A2 (以下「A2」という。)との間で、話合いが行われた。その内容は、次のとおりであった。

ア Y1が、A申立外会社の従業員の希望者全員を1か月から1か月半の期間契約社員として雇用し、その間に必要な人と必要でない人に振り分けると言ったところ、A1は、持ち帰って検討する旨答えた。

イ Y1が、什器備品の全ての譲渡、借地・許認可関係のスムーズな引継ぎの協力を依頼したところ、A1は検討する旨答えた。

【甲14、第1回審問A1証言P4～6、同Y1証言P18～19】

(3) A申立外会社とA申立外会社の従業員との話合い

上記(2)の話合いの結果を受けて、6月29日の数日後、A1とA申立外会社の従業員のうち各部門の責任者6～7人との間で話合いが行われた。その中で、A1が、Y1は同従業員の希望者全員を1か月から1か月半の期間契約社員として雇用し、その間に必要な人と必要でない人に振り分けると考えている旨伝えたと、同従業員は、Y1の考えには反対し、全員(正社員は正社員として)を雇用してもらいたいとの意見であった。

【甲14、第1回審問A1証言P6～7】

(4) Y会社とA申立外会社との話合い

上記(3)の話合いの結果を受けて、A1は直ちに、Y会社との話合い求め、7月5日に、Y会社本店所在地において、Y1とA1及びA2との間で話合いが行われた。その内容は次のとおりであった。

ア Y1が、A申立外会社の人件費は総枠として高く、Y会社の

1.5倍かかっており、全員の雇用はありえないので、1か月の雇用契約後にベストメンバーを選択したいと言ったところ、A2は、A申立外会社の従業員の生活を脅かすような条件では地域の人から理解が得られないだろうと言った。

イ A1が、雇用だけはなんとかならないか、それだけでいいと言ったところ、Y1は、無理であり、どうしてそこにこだわるのかわからない、同従業員に弱みでも握られているのかと言った。それに対し、A1は、当然のことを言っているまでであると答えた。

ウ Y1が、早急に同従業員に対する説明会の開催と面談の機会を与えてもらいたいと言ったところ、A2は、同従業員の理解は到底得られないだろうと言い、A1は、同従業員に諮ってみると答えた。

【甲14、第1回審問A1証言P7～8、同Y1証言P20～21】

(5) Y会社とA申立外会社との話合い

Y1が、上記(4)ウについてA申立外会社の従業員の意見をA1から確認するため、7月5日から7月18日までの間に、Y1とA1との間で、電話により2～3回話合いが行われた。その内容は次のとおりであった。

Y1が、同従業員に対する雇用についての説明会の開催と面接の実施に協力するよう再度要請したところ、A1からは、全員解雇になるリスクがあっても全員の雇用を求めるので、面接を拒否するというのが同従業員の総意であるとの回答があった。

【乙1、第1回審問A1証言P9～10、同Y1証言P21】

(6) 新聞折込みチラシの配布

Y会社は、A1の協力を得てA申立外会社の従業員に対する雇用についての説明会の開催と面接の実施の見込みが立たないので、それらを実施するための方策として、7月17日付け熊本日日新聞に、「ホテルスタッフ大募集」と題するチラシを折り込み、菊池市内に5,000部配布した。そのチラシの内容は次のとおりであった。

ア 募集職種

フロント、レストラン・宴会・接客、法人営業、設備管理・
運営、総務・経理等

イ 給与条件など

経験・能力に応じて優遇

ウ 勤務地住所

菊池市〇〇△△△△－△

エ その他

現在 A ホテルに勤務している従業員の採用は優遇
するが、7月21日及び7月22日に実施予定の会社説明
会・面接への参加が必須条件となる。Y会社のホームページ
で必ず内容を確認すること。

【甲1の1、乙1、第1回審問Y1証言P23】

また、Y1は、採用について、ベストシナリオとして、同従業
員のうち9割程度を採用する可能性があるとして認識していた。

【第1回審問Y1証言P26】

(7) 入社説明会・面接の実施等のホームページへの掲載

Y会社は、7月17日に、Y会社のホームページの「 A ホ
テルにお勤めの方々向け入社説明会・面接の実施について」にお
いて、6月21日に A ホテルの土地・建物を落札し、8月
までに同ホテルの経営を引き継ぐことになった旨掲載するとと
もに、菊池市中央公民館で、入社説明会と面接を7月21日及び
22日に実施するので、経営移管後も勤務の継続を希望する者は
必ず参加するよう掲載した。また、この入社説明会と面接への参
加をもって、求人募集への応募とみなすので、これらへの不参加
は、求人には応募しないという意思表示となる旨掲載した。

さらに、同日に、「追記1」として、次のとおり掲載した。

ア 「営業・経営」の承継については、A申立外会社との間で承
継日を今後協議・決定したいと思うが、仮に8月までの経営引
渡しを拒否された場合は、裁判所に土地・建物の引渡請求を申
し立てる。その場合、1～2か月以内に、執行官による強制的
な排除・引渡し間違いなく執行される。

イ 今回の入社説明会・面接に、A申立外会社の従業員のうち、
運営継続に必要な人数の人が参加せず、多くの人が入社応募を

拒否するという事態が起こった場合、早期の経営移管が事実上不可能となるので、土地・建物の引渡請求を申し立てるとともに、大々的な新規採用活動と全国43のグループホテルからの応援スタッフ派遣により、運営体制をゼロから構築せざるを得ない。その結果、1～2か月後には、最初に応募した一部の人以外は全員が新しく入れ替わった人員体制でホテル営業を開始するほかはないとの覚悟を持っている。

【甲12】

(8) 労働組合の結成

A申立外会社の従業員は、安定した雇用条件を確保するため、7月19日に A ホテルにおいて結成大会を開き、 B 労組及び C 管理職労働組合（以下「C労組」という。）を結成し、 B 労組は、同日、X組合に加入した。

また、 B 労組及び C 労組は、以下の要求事項について団体交渉を行う旨の活動方針を採択した。

ア A申立外会社との間で団体交渉を開催し、今回の競売に至った理由と経過に関する詳しい説明を求める。

イ A申立外会社は、Y会社との間で、同従業員の安定した雇用条件が得られるよう協議を行うこと。

ウ 上記イの安定した雇用条件について、A申立外会社とY会社との間で、合意が成立しない限り、A申立外会社は、Y会社に同従業員との面接を行わせないこと。

エ A申立外会社とY会社との間で、同従業員の安定した雇用条件を含む経営権の完全な引継ぎが終了しない以上、A申立外会社は、Y会社が同従業員に対し勝手に入社説明会と面接を行う権限がないことを十分に主張すること。

なお、本件申立時においては、 B 労組の組合員（以下「組合員」という。）は81人（本件審問終結時79人）、

C 労組の組合員は5人であり、両者を合わせれば、その組織率は約9割であった。

【甲15】

(9) A申立外会社への団体交渉の申入れ

7月19日に B 労組及び C 労組はそれぞれX組合と連名で、A申立外会社に対して、次のとおり、労働組合結成通知と団体交渉の開催の申入れを行った。

ア 結成日 7月19日

イ 団体交渉開催日時

(ア) B 労組は、7月20日午後2時～午後4時の時間帯を希望

(イ) C 労組は、7月20日午後9時～午後11時の時間帯を希望

ウ 具体的な要求事項

(ア) A申立外会社の就業規則をX組合に手交すること。

(イ) A申立外会社の従業員の安定した雇用の継続について、次の各項目について協議を行うこと。

a A申立外会社は、競売に至った理由と経過に関する詳しい説明を行うこと。

b A申立外会社は、Y会社に対して、同従業員の安定した雇用条件が得られるよう協議を行うこと。

c A申立外会社は、安定した雇用条件についてA申立外会社とY会社との合意が成立しない限り、Y会社に対して同従業員との面接を許可しないこと。

d A申立外会社は、Y会社との間で同従業員の安定した雇用条件を含む経営権の安全な引継ぎが終了しない間は、Y会社が勝手に同従業員に対して入社説明会と面接を行うような権限はないことを、Y会社に対して十分に主張すること。

【甲16、甲17】

(10) A申立外会社からY会社への要請

A申立外会社は、7月20日に、Y会社に対して、 B 労組及び C 労組の結成通知書と団体交渉申入書を添付して、7月20日付け「要請書」をファクシミリにより送付し、次のとおり要請した。

ア 団体交渉申入書に基づく要請

(ア) Y会社とA申立外会社は、A申立外会社の従業員の安定

した雇用条件が得られるよう協議を行うこと。

(イ) Y会社は、安定した雇用条件についてY会社とA申立外会社との合意が成立しない限り、同従業員との面接をしないこと。

(ウ) Y会社は、A申立外会社との間で、同従業員の安定した雇用条件を含む経営権の安全な引継ぎが終了しない間は、同従業員に対して、Y会社の独自の判断で入社説明会と面接を行うような権限はないことを了承すること。

イ Y会社が、ホテル事業の在り方と雇用条件を検討するに際しては、労働組合とも協議すること。

【甲5】

(11) 要請書に対するY会社の回答

Y会社は、7月20日午後0時47分頃に、A申立外会社に対し、7月20日付け『要請書』に対するご回答」をファクシミリにより送付し、次のとおり回答した。

上記(10)ア(ア)に対して

協議には応じるので、別途日時を設定する。

上記(10)ア(イ)・(ウ)に対して

受け入れない。

上記(10)ア(ア)の協議が整わず、Y会社の満足する条件で必要な従業員数を確保できない可能性がある中で、Aホテルを円滑に運営するために必要な人員確保の努力を継続せざるを得ない。

一般公募への応募も続々と集まる中、逆に、A申立外会社の従業員に面接・応募の機会を与えないというのは、不合理と考える。

上記(10)イに対して

受け入れない。

入社説明会・面接に来る個々の同従業員とは、誠意をもって話をする。

【甲6】

(12) A申立外会社との団体交渉

B 労組、 C 労組及びX組合とA申立外

会社との間で、7月20日に、A ホテルにおいて、団体交渉が行われた。出席者は、B 労組及び C 労組からB1執行委員長以下執行委員5人、X組合から役員3人、申立外会社からA1、A2及び常務取締役の3人であった。

団体交渉の内容は、概ね、次のとおりであった。

ア A申立外会社の就業規則は、X組合に手交された。

イ A申立外会社は、競売に至った経緯を説明した。

ウ A申立外会社は、Y会社に対して、A申立外会社の従業員の安定した雇用が得られるよう協議を行うことを約束した。

エ A申立外会社は、Y会社との間で同従業員の安定した雇用条件について合意が得られない限り、Y会社に対して同従業員との面接を許可しないことを約束した。

オ A申立外会社は、Y会社との間で同従業員の安定した雇用条件を含む経営権の完全な引継ぎが終了しない以上、Y会社が同従業員に対して勝手に入社説明会と面接を行うような権限はないことを、Y会社に対して、十分に主張することを約束した。

【第1回審問A1証言P10～11】

(13) 土地・建物の引渡し等の要求

Y会社は、7月20日に、A申立外会社に対し、7月20日付け「所有権移転完了のお知らせと賃料相当損害金の請求について」をファクシミリにより送付した。その内容は次のとおりであった。

ア 7月20日午後に熊本地方裁判所に落札代金を納付完了し、所有権が移転した。

イ 8月までの営業開始を予定しているので、速やかに、土地・建物の引渡しを完了すること。

ウ Y会社の許可なく営業を継続する場合には、次の点に留意すること。

(ア) Y会社が被る損害金として、月額600万円を請求する
(Y会社が営業した場合の得べかりし利益額等から算定)。

(イ) 8月までに引渡しがない場合、または、それが明らかになった時点で、裁判所に強制立ち退きの執行を請求する。

【甲4、乙2の1】

(14) 労働組合についての見解

Y会社は、7月20日に、Y会社のホームページに、「追記2：労働組合結成の報を受けて」として、次のとおり掲載した。

ア 本日、A ホテルで労働組合が結成されたことをマスコミからの連絡で知った。

イ 労働組合を新生 A ホテルの労働条件を含め一切の経営問題の交渉相手としては認めない。

ウ 労働組合の要求は、9割の従業員にとって、以下のような悪い結果をもたらす。

(ア) 労働組合からは、①全員の雇用を守れ、②現在の職制・組織・待遇を守れ、との主張が予想される。

(イ) これまでの経験から、どのようなホテルでも、9割の必要な人と1割の不要な人に分かれていた。9割は「会社の宝」であり、1割は「お荷物」である。

(ウ) ホテル再生のプロを自認する会社は、9割の人のためにも、労働組合の主張は受け入れることはできない。9割の人は、労働組合の活動に参加することによって、1割の人の保身のために、A ホテルが再生できず、自らの職と給与が脅かされるという結果を、意図せずに導こうとしている。

エ 労働組合に頼らず、自分の力とやる気を信じ、入社説明会・面接に個人個人が参加してほしい。

今後の採用方針は、労働組合の結成によって全く変更ない。すなわち、入社説明会・面接への参加申込みを個人として行わない人については応募がなかったとみなし、新生 A ホテルにおける職は失われるという残念な結果になる。万一、Y会社の声が9割の人の多くに届かなかった場合には、A ホテルを一旦閉鎖し、大規模な採用活動で新体制を組んだ上で、営業再開を行うことになる。

【甲12】

(15) Y会社への団体交渉申入れ（1回目）

X組合は、B 労組との連名で、7月23日に、Y会社に対して、次のとおり、組合結成通知及び団体交渉申入れを行った。

ア 組合結成通知

B 労組が7月19日に結成された。

イ 団体交渉の申入れ

Y会社は、A申立外会社との間で雇用関係にある労働者に対して、既に使用者としての振舞いをしているので、その労働者で組織している労働組合として、団体交渉を申し入れる。

ウ 団体交渉事項

(ア) Y会社がA申立外会社の従業員に提示している雇用契約期間について

(イ) その他、まだ提示していない賃金・身分などの労働条件について

エ 団体交渉の開催日及び場所

(ア) 開催日は、7月30日午後2時からを希望

(イ) 開催場所は、菊池市内で適当な場所

(ウ) 上記日時・場所について無理ならば、開催できる日時を7月28日までに連絡すること

【申立書別紙1】

(16) 団体交渉申入れに対するY会社の対応

Y会社は、7月23日に、A申立外会社に対して、7月23日付け「労組からの申し入れについての弊社見解」を、ファクシミリにより送付し、団体交渉申入れに対する見解を、次のように伝えた。

ア Y会社はX組合と直接やりとりする立場にはないとの認識であるので、団体交渉申入れを受けての見解をA申立外会社に連絡する。

イ 団体交渉申入れについては、X組合の構成員が雇用関係にすぎない他社の経営陣に対して労働条件を団体交渉するのは奇怪であるので、受け付けない。

ウ 誠意を持って話し合う用意はあるので、次の条件を満たす形での話し合いの場ならば了承する。

(ア) A申立外会社側の参加者

a 最低7～8人以上の人数（多い分には構わない）

b 従業員のみ（X組合など、社外の参加は認めない）

- c 社長は必須。管理職だけではなく、若手（30代まで）の課長未満の役職者も、フロント、営業、仲居、経理、厨房部門から各1名以上参加すること。

※なるべく、話合いの内容を、参加できなかった人にも正確に伝えるためである。これに参加したかどうかは、今後の採用・処遇面では何ら考慮しないので、安心すること。

(イ) 議事進行

Y会社側が行う。Y会社側より会社説明や経営方針・採用・処遇の骨子についての説明をY1が行い、その後、質疑応答の時間をとる。

(ウ) 日時、場所

- a 「7月26日16時以降終日、7月27日終日、7月28日19時半まで」のいずれかで選ぶこと。

- b 場所は A ホテル内を希望（応相談）

エ 上記（ア）、（イ）を踏まえて、7月25日午後0時までに携帯電話に回答すること。回答がない場合または上記条件が満たされない形の回答しか得られない場合は、ウの提案は撤回する。

【甲7】

また、Y会社は、同日に、「追記3：労組からの申し入れについての弊社見解について」として、同文書を、Y会社のホームページに掲載するとともに、「補足説明」として、次のとおり掲載した。

オ 先に提案した日時に話合いが行われ、かつ、それを受けて、A申立外会社の従業員への説明会・面接が遅滞なく行われることが確認され、その結果、極力早期の営業開始が行われるという見込みが立たない場合、Y会社は、話合いによる解決を諦める。

カ 給与をあえて示さなかったエリア限定の折込みチラシですら、20件以上の応募があり、面接した人の中で数人は内定が出せるレベルの経験者が見つかった。来週頭にはハローワーク一般募集も開始される。次は、タウンワーク（ネット及び媒体誌）である。間違いなく、1か月以内に30～40人程度の新人体制は組める。

キ 同従業員についても、「労組に何となく参加してしまったので

すが……」と、面接を希望して秘かに連絡をする人が増え始め、
先日は、実際に面接を何人かで行った。その結果、少なくとも経営方針に賛同してもらい、ゼロからの新人ばかりの体制の中でも中心を担ってくれそうな人を十分な人数を確保できる自信が持てた。

【甲 1 2】

さらに、Y会社は、同日に、同文書を、D 労働組合連合会あてにファクシミリにより送付し、間接的に団体交渉を拒否した。

【甲 8、第 1 回審問 Y 1 証言 P 2 1】

(17) 今後の営業承継方針

Y会社は、7月26日に、A申立外会社に対して、7月26日付け「今後の営業承継方針」をファクシミリにより送付した。その内容は次のとおりである。

ア 7月23日付け「労組からの申し入れについての弊社見解」で提案したA申立外会社の従業員の代表者を集めた説明会については、期限までに回答が得られず、拒絶されたものとみなす。今後は予告どおり、「ハードランディング」を主軸においた承継準備に入る。

イ 7月26日午前中に、熊本地方裁判所に対して、引渡しと強制執行の申立てを完了した（1か月～1か月半程度で実行がなされる見込み）。

ウ 新規採用者を中心とした、承継後の体制作りの本格始動

（ア） ハローワーク、タウンワーク、チラシにより全面的な新人採用活動を今週前半より行う。

（イ） 前回のチラシでは、20人以上の応募者があったので、第2弾の8月2・3日の面接には、50人以上の候補者が集まる予定である。

エ 当初からY会社はA1とお互いの意思を共有し合いながら、同従業員のほとんど全員を中心戦力として残存させた新体制への移行を円滑に進めるべく、同従業員全員に対する説明会・面接の実施に向けて、全力を尽くしてきた。

しかしながら、労働組合の教条主義的で頑なな交渉態度によ

り、理不尽にもそれが阻まれた今、Y会社は、引渡し後の新しい A ホテルを円滑に運営していくため、やむを得ず、同従業員以外の新人を中心とした体制の構築を目指さざるを得なくなった。

労働組合の中心人物も、このタイミングで話合いの機会を放棄した上に、不急の海外出張をしたり、「団体交渉に応じないのは労働法違反」などと素人にしか通用しない嘘の話を同従業員にして氣勢をあげているとの様子を聞くにつれ、話合いによって同従業員の皆さんの雇用活動を組織的に進める方法については絶望するとともに、たった一人の人間の勘違いと狂気を多分に帯びた正義感がどれほど多くの人々の人生を狂わせるのかと腹立ちを抑えきれない。

同従業員の皆さんに対しては、これから日を追うごとに、新人の内定が決まり自分の職が失われていくということを認識し、「労働組合が守ってくれる」という幻想を捨て去るように導いてあげて欲しい。本来であればほとんどの人の職が守られたはずが、真逆の結果が引き起こされつつある。

もう同従業員全員を対象とした説明会・面接は行えない。今後は皆さん一人一人の応募を待つのみである。(既に現状をしっかりと認識した数人の同従業員の応募者に対しては、面接を終え、内定は出している。)

【甲 9】

また、Y会社は、A 1 に同文書を B 労組に渡してもらうよう依頼したが、応じてもらえなかったため、やむを得ず、同日に、同文書を D 労働組合連合会あて、ファクシミリにより送付した。

【甲 10、第1回審問Y 1 証言P 2 2】

さらに、Y会社は、同日に、「追記4：今後の営業承継方針について」として、同文書をY会社のホームページに掲載した。

【甲 1 2】

(18) インターネット求人サイトへの掲載（1回目）

Y会社は、7月26日に、YAHOOリクナビのインターネット求人サイト「はたらいく熊本」に、「 A ホテル」の求人情

報を次のとおり掲載した。

ア 職種

フロント、レストラン、法人営業、設備管理、総務・経理

イ 対象者

各職種、経験者優遇

ウ 勤務地

「 A ホテル (Y グループ) (菊池市〇〇△△△△-△)」

エ 採用予定人数

10～30人

オ 求人掲載期間

7月26日から8月9日まで

【甲3の1】

(19) 今後の採用方針

Y会社は、7月27日に、A申立外会社に対して、7月27日付け「今後の採用方針について」をファクシミリにより送付し、営業承継後の新体制をA申立外会社の従業員中心と限らず、一般公募による新規採用者も相当数以上含む混成チームとすることに変更したことに伴い、同従業員の採用方針を次のようにするので、同従業員に周知するよう依頼した。

ア 採用対象

新しい A ホテルを担うに十分な能力と意欲があると、面接などを通じて認めた人材に限る。

※現在、特に採用面で優遇する予定の職種・人材は次のとおり。

(人数は同従業員からの採用予定数。今のところ目安であり、応募・面接の結果、増減する可能性あり。また、同従業員からの応募がない場合は、一般公募による新規採用者で順次充当していく。)

(ア) 稼ぎ頭との社内外の評判の高い営業チーム (基本的に全員)

(イ) 顧客の評判の高い調理チーム (基本的に全員)

(ウ) 専門性の高い予約業務従事者 (基本的に全員)

(エ) 仲居の本番のうち、中心メンバーと目される5～6人

程度

(オ) 経理・総務の中心メンバーと目される1～2人程度

(カ) 設備管理の中心メンバーと目される2～3人程度

(キ) フロントの中心メンバーと目される4～5人程度

イ 採用時の身分

(ア) 現正社員については、正社員

※現在パート待遇の人は、全員、身分・待遇ともに現在と同様の条件での雇用を行う。

ウ 採用時の給与などの処遇

(ア) 現在の水準や能力・意欲を加味して、現在以下の水準にならないように設定。

(イ) 昇給・賞与あり。社会保険など完備。

【甲11】

また、Y会社は、同日に、「追記5：今後の採用方針について」として、同文書をY会社のホームページに掲載した。

【甲12】

(20) ハローワークへの求人登録

Y会社は、7月28日に、ハローワークに、次のとおり求人登録した。

ア 職種及び採用人数

(ア) 総務・経理	1人
(イ) 設備管理・設営	2人
(ウ) フロント夜勤	5人
(エ) フロント日勤	6人
(オ) レストラン・宴会の接客係	8人
(カ) 法人営業	3人

イ 就業場所

菊池市〇〇△△△△ー△ 「当社 A ホテル」

ウ 雇用形態：正社員

エ 求人条件にかかる特記事項

8月下旬オープン予定（日付未定）

【甲2】

(21) Y会社への団体交渉申入れ（2回目）

X組合は、7月21日付けの団体交渉申入れに対して会社から回答がなかったので、B 労組と連名で、7月29日に、Y会社に対して、次のとおり、再度、団体交渉申入れを行った。

ア 団体交渉事項

(ア) Y会社がA申立外会社の従業員に提示している7月27日付け「今後の採用方針について」の内容について協議をし、労働協約を締結したい。

(イ) その他、まだ提示していない賃金・身分・雇用期間・就業規則の提示などの労働条件について会社の見解を聞き、協議の上で合意にこぎつけたい。

(ウ) その他

イ 団体交渉の開催日及び場所

(ア) 開催日は、8月2日あるいは8月3日のいずれかの日
開催時刻は、菊池でのY会社の説明会の終了時刻で結構

(イ) 開催場所は、菊池市内で適当な場所

(ウ) この日時・場所について無理ならば、開催できる日時を7月31日までに連絡すること。

【申立書別紙2】

(22) 建物・土地の引渡命令

ア 熊本地方裁判所は、7月30日に、Y会社が行った A ホテルの建物に関する引渡命令申立てを相当と認め、A申立外会社に対し、Y会社への引渡しを命じた。この引渡命令は確定した。

【乙3、第1回審問A1証言P12】

イ 熊本地方裁判所は、8月17日に、Y会社が行った A ホテルの土地に関する引渡命令申立てを相当と認め、A申立外会社に対し、Y会社への引渡しを命じた。この引渡命令は確定した。

【乙3、第1回審問A1証言P12】

ウ 8月2日に、Y会社は、「追記6：引き渡し命令（裁判所）の発令について」として、A申立外会社あての「引き渡し命令（裁判所）の発令について」をY会社のホームページに掲載した。その内容は、次のとおりである。

(ア) 熊本地方裁判所から A ホテルの不動産の引渡命令が発令され、手元に届けられたはずである。

(イ) 引渡しを行う予定日を8月2日中に連絡するよう依頼する。連絡がない場合は、裁判所命令をも拒否されたとみなし、執行官らによる実力強制排除の申立てに進む。(その場合、1か月～1か月半以内に確実にこれが実行され、建物が閉鎖状態になることは、顧問弁護士に確認されたい。)

(ウ) 労働組合から相変わらず団体交渉の要求があるが、会社はそれに応じる立場にないことを繰り返し応える。

【甲12】

(23) 本件申立て

X組合は、7月23日付け及び7月29日付け団体交渉申入れに対してY会社から回答がなかったので、団体交渉を拒否したものととして、8月4日に、当委員会に本件申立てをした。

Y会社が団体交渉を拒否したことについては、当事者間に争いがない。

4 本件申立て後の状況

(1) 新聞折込みチラシの配布(2回目)

Y会社は、8月7日付け熊本日日新聞に、A ホテルの従業員を募集するため、「ホテルスタッフ大募集」と題するチラシを折り込み、菊池市及び大津町に8,000部配布した。そのチラシの内容は次のとおりであった。

ア 募集職種

フロント、レストラン・宴会・接客、法人営業、設備管理・運営、総務・経理

イ 給与条件

全職種、経験・能力のある人を優遇

ウ 勤務地住所

菊池市〇〇△△△△ー△

【甲1の2、乙1】

(2) インターネット求人サイトへの掲載(2回目)

Y会社は、8月9日に、YAHOOリクナビのインターネット

求人サイト「はたらいく熊本」に、「A ホテル
(Y グループ)」の求人情報を次のとおり掲載した。

ア 職種

フロント、レストラン、法人営業、設備管理、総務・経理

イ 対象者

各職種、経験者優遇

ウ 勤務地

「A ホテル (Y グループ) (菊池市〇〇△△△△-△)」

エ 採用予定人数

10～30人

オ 求人掲載期間

8月9日から8月30日まで

【甲3の2】

(3) Y会社とA申立外会社の従業員との話合い

8月2日又は8月10日に、Y1とA申立外会社の従業員の幹部7名との間で、話合いが行われた。その内容は、次のとおりであった。

Y1が、強制執行というハードランディングによらない円滑な営業譲渡を希望する旨伝え、同従業員の幹部は、あくまでも全員雇用と現在の営業形態・サービス内容を維持することが営業譲渡の前提であるとして、Y1の申出を拒否した。

【乙1、第1回審問Y1証言P22】

(4) A申立外会社の従業員向けのY会社のホームページの抹消

Y会社は、9月8日に、Y会社のホームページで、A申立外会社の従業員に対して再度面接を呼びかけたものの、A1からX組合の考えは変わらないとの連絡があったので、9月中旬に、同従業員向けのY会社のホームページを抹消した。

【第1回審問Y1証言P28～29】

(5) 採用面接の実施状況

Y会社は、7月21日、7月22日、8月2日及び8月3日等にA ホテルに係る採用面接を行った。Y会社は、一般から

の応募者については、30人程度の面接の結果、10人程度の内定者を出したが、A申立外会社の従業員からの応募者については、若干名の面接を行ったものの、正式な内定書は出していない。

【甲9、甲12、乙1、第1回審問Y1証言P24～25】

(6) 破産手続開始申立て

Y会社が熊本地方裁判所に提出したA申立外会社に係る破産手続開始申立ては受理され、11月8日に、保全管理命令が出され、保全管理人が選任された。Y会社は、今後、保全管理人・破産管財人との話し合いによって、雇用も含めた営業譲受け手続きを進める予定である。

A申立外会社の従業員が解雇された場合、Y会社は、解雇された従業員から応募があれば、面接し、双方の条件が合致すれば、採用したいと考えている。

【乙1、第1回審問Y1証言P26】

第5 当委員会の判断

前記認定事実に基づき、本件の争点について順次判断する。

1 会社法第22条第1項により、Y会社に雇用（労働）契約は承継されているかについて

X組合は、Y会社が「A ホテル」の名称を使い、折込みチラシの配布、インターネットによる求人情報提供、ハローワークへの求人登録を行うなど、実質的な事業譲渡を受けたかのような行為を行っていることから、会社法第22条に基づく商号続用責任を負い、したがって、雇用（労働）契約も承継している旨主張している。なお、この主張は、Y会社が、A申立外会社の商号そのものではなく「A ホテル」の名称を使ったことによるものであるから、同項の類推適用がなされるべきであるとの趣旨とも解される。

そこで検討するに、同条第1項は、事業を譲り受けた会社（以下「譲受会社」という。）が事業を譲渡した会社（以下「譲渡会社」という。）の商号を引き続き使用する場合には、譲受会社も、譲渡会社の事業によって生じた債務を弁済する責任を負うと規定しているのであるから、同項による責任を負わせるためには、現実には事業譲渡がなされることが必要であると解されるし、この理は、名称の続用

により同項の類推適用がなされる場合であっても変わりはない（最高裁判所平成16年2月20日最高裁判所民事裁判例集第58巻2号367頁）。

ところが、X組合は、Y会社が実質的な事業譲渡を受けたかのような言動を行っているとは主張するのみで、それ以上にA申立外会社とY会社との間において事業譲渡が行われたことについての具体的な疎明をしていないし、他に同事業譲渡がなされたことを認めるに足る証拠はない。

そうすると、X組合のこの点に関する主張は、前提を欠き、その余の点について判断するまでもなく失当である。

2 Y会社は、労働組合法第7条第2号の使用主に該当するかについて

X組合は、Y会社は使用者として振舞っているから使用者に該当し、団体交渉に応じる義務がある旨主張している。

そこで、労働組合法第7条第2号の使用主に該当するかどうかについて判断するに、憲法第28条では、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他団体行動をする権利は、これを保障する。」と規定され、また、労働組合法第1条では、「この法律は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること及びその手続を助成することを目的とする。」と規定されている。このような憲法及び労働組合法の趣旨・目的から、労働組合法第7条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の使用者が基本的にこれに該当するものの、必ずしも労働契約上の使用者に限定されるものではない。労働契約上の使用者以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた使用者と同視できる者であり、労働組合法第7条第2号の

「使用者」と解すべきである。

上記観点から、本件各申入れに係る団体交渉拒否について、Y会社は労働組合法第7条第2号の使用者に該当するか、順次検討する。

(1) 7月23日付け団体交渉申入れについて

ア 7月23日付け団体交渉申入れ時点において、以下の事実を認めることができる。

(ア) Y会社は、6月29日に、A申立外会社に対し、A申立外会社の従業員のうち希望する者全員を1か月から1か月半の期間契約社員として雇用する考えを伝えた（第4の3（2）ア）。

(イ) A1がY会社の考えを同従業員に伝えたところ、同従業員は、Y会社の考えに反対し、全員（正社員は正社員として）の雇用を求めたため、A1は直ちに、Y会社との話し合いを求め、7月5日に、その話し合いが行われた。Y会社は、全員（正社員は正社員として）の雇用はありえず、逆に、1か月間の雇用契約後にベストメンバーを選択したいとして、A申立外会社に同従業員に対する早急な雇用についての説明会の開催と面接の実施の協力を要請し、このことはA1を通じて、同従業員に伝えられたと認められる（第4の3（3）、（4））。

さらに、7月5日から7月18日の間に、Y会社は、A申立外会社との電話による2～3回の話し合いの中で、A申立外会社に、同従業員に対する早急な雇用についての説明会の開催と面接の実施の協力を再度要請したが、A申立外会社からは、全員解雇になるリスクがあっても全員の雇用を求めるので面接を拒否するというのが同従業員の総意であると回答された（第4の3（5））。

(ウ) 上記（ア）及び（イ）の経緯から、Y会社は、同従業員にA1を介して雇用する考えがあることを伝え、同従業員は、Y会社の考えが1か月から1か月半の期限付きで雇用するものであることを十分に認識していたものと認めることができる。

(エ) しかしながら、Y会社は、A申立外会社の協力を得て同

従業員に対する雇用についての説明会と面接を実施する見込みが立たないことから、それらを実施するための方策として、①7月17日に新聞折込みチラシを菊池市内に5,000部配布し、そのチラシには、同従業員に対する会社説明会・面接への参加の呼びかけに重点を置くとともに、同従業員を一般からの応募者と比べて優遇して採用するとしていたこと（第4の3（6））、②7月17日にY会社のホームページにおいて、同従業員に対してのみ入社説明会・面接への参加を呼びかけていること（同（7））、③Y会社は、ベストシナリオとして、同従業員のうち9割程度を採用する可能性があることを認識していたこと（同（6））、④Y会社は、7月26日付け「今後の営業承継方針」において、当初からA1とお互いの意思を共有し合いながら、同従業員のほとんど全員を中心勢力として残存させた新体制への移行を円滑に進めるべく、同従業員全員に対する説明会・面接の実施に向けて、全力を尽くしてきたとしていたこと（同（17））とを併せ考えると、同従業員が入社説明会・面接に参加するなどY会社の採用方針に則って雇用される意思を示しさえすれば、その大多数は採用される蓋然性が高かったことが推認できる。

（オ） 事態が切迫していると考えた同従業員は、全員の安定した雇用条件を確保するため、 B 労組及び C

労組を7月19日に急遽結成し、（第4の3（8））、X組合及び B 労組は、上記（ア）及び（イ）を受けて、7月23日にY会社に対し、団体交渉を申し入れた。しかし、Y会社がこの申し込みに応じなかったため、組合員を含む同従業員は、Y会社が主催して実施する入社説明会・面接に参加しないこととしたに過ぎないものであり、労働組合結成の経緯等に鑑みれば、組合員においてはY会社との雇用関係に入る意思を十分に有していたものと認めることができる（同3（3）、（5）、（8）、（9）、（12）、（15））。

（カ） 7月17日のY会社のホームページに、8月までに

Aホテルの経営を引き継ぐことになった旨記載されていたこと、また、仮に8月までに経営引渡しが拒否された場合は、裁判所に土地・建物の引渡し請求を申し立て、その1～2か月以内に、執行官による引渡し間違いなく執行されると記載されていたことから、Y会社は、Aホテルの経営が8月、遅くとも10月までには引き継がれるものと認識していた（第4の3（7））。

イ 上記（1）アの各事実から総合的に判断するに、上記団体交渉申入れの時点において、A申立外会社の従業員の約9割が組合に加入していることに照らすと、組合員は、入社説明会・面接に参加するなど入社意思を示せば、会社に、8月、遅くとも10月までには雇用される蓋然性が高かったと認められる。そうすると、Y会社は組合員と近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者といえるのであり、上記団体交渉申入れ時点においては、Y会社は、労働契約上の使用者と同視できる者である。

したがって、Y会社は上記団体交渉申入れに応ずべき者として労働組合法第7条第2号の使用者に該当する。

（2）7月29日付け団体交渉申入れについて

ア 7月29日付け団体交渉申入れ時点において、以下の事実を認めることができる。

（ア） 前記（1）ア（イ）、同（ウ）及び同（オ）については、事情の変化はない。

（イ） Y会社は、7月26日付け「今後の営業承継について」において、A申立外会社の従業員のほとんど全員を中心戦力として残存させた新体制への移行を円滑に進めるべく、同従業員全員に対する説明会・面接の実施に向けて、全力を尽くしてきたが、労働組合の教条主義的で頑なな交渉態度により、同従業員以外の新規採用者を中心とした承継後の体制作りを目指さざるを得なくなったとし、7月26日にインターネット求人サイトへの掲載や7月28日にハローワークへの求人登録により、同従業員以外からも募集を

行っていた（第4の3（17））。

しかしながら、Y会社は、7月27日付け「今後の採用方針について」において、同従業員については、正社員50人のうち30～34人を、部門別にみると、営業は5人のうち5人、調理は11人のうち11人、予約業務は2人のうち2人、仲居は11人のうち5～6人、経理・総務は5人のうち1～2人、設備・管理は4人のうち2～3人、フロントは12人のうち4～5人を優遇して採用するとし、パート社員については、全員を現在と同様の条件で採用することとしていることから（同2、3（19））、同従業員のうち正社員については6～7割が、パート社員については全員が、入社説明会・面接に参加するなど会社の採用方針に則って雇用される意思を示せば、採用される蓋然性が高かったと推認することができる。

なお、Y会社は、7月26日に「はたらいく熊本」に求人情報を掲載し、7月28日にハローワークに求人登録を行ったが、その求人内容は、「はたらいく熊本」については、求人数が同従業員50人の2～6割（10～30人）であり（同2、3（18））、また、ハローワークについては、求人数が同従業員うち5割（25人）であり、調理及び予約については求人を行っていないことから（同2、3（20））、これらの求人は、同従業員から採用しても不足する者を更に補充的に採用しようとしたものと推認される。

（ウ） 7月26日付け「今後の営業承継方針」において、7月26日に熊本地方裁判所に引渡しと強制執行の申立てを完了し、1か月～1か月半程度で実行される見込みであると記載されていることから考えると、Y会社は、Aホテルの経営が8月、遅くとも10月までには引き継がれるものと認識していた（第4の3（17））。

イ 上記（2）アの各事実から総合的に判断するに、上記団体交渉申入れの時点において、従業員の約9割が組合に加入していることに照らすと、組合員のうち正社員については6割程度が、パート社員については全員が、入社説明会・面接に参加するな

ど入社を示せば、Y会社に、8月、遅くとも10月までには雇用される蓋然性は高かったと認められる。そうすると、Y会社は組合員と近い将来において会社と雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者ということができるのであり、上記団体交渉申入れ時点においては、Y会社は、労働契約上の使用者と同視できる者である。

したがって、Y会社は上記団体交渉申入れに応ずべき者として労働組合法第7条第2号の使用者に該当する。

3 団体交渉申入れ事項は義務的団体交渉事項に該当するかについて

(1) 7月23日付け団体交渉申入れ事項

同団体交渉申入れ事項は、組合員の労働条件その他の待遇であることから、義務的団体交渉事項に当たる（第4の3（15）ウ（ア）・（イ））。

(2) 7月29日付け団体交渉申入れ事項

同団体交渉申入れ事項のうち賃金、身分、雇用期間などの労働条件は、組合員の労働条件その他の待遇であることから、義務的団体交渉事項に当たる（第4の3（21）ア（ア）・（イ）・（ウ））。しかし、その余の団体交渉申入れ事項については、義務的団体交渉事項に当たると認めることはできない。

第6 法律上の根拠

以上の次第であるから、Y会社が、X組合から平成22年7月23日付け及び同月29日付けで申入れがあった団体交渉に応じなかったことは、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。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成23年2月17日

熊本県労働委員会

会長 石 橋 洋