

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X

再 審 査 被 申 立 人 Y₁ 会 社

同 Y₂ 会 社

上記当事者間の中労委平成25年（不再）第82号事件（初審宮城県労委平成21年（不）第2号事件）について、当委員会は、平成28年7月20日第214回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) Y₁会社（以下「Y₁会社」という。）の代表取締役であり、同社の発行済み株式総数の70%を保有していたB₁は、自身の高齢化や工場設備の老朽化等に伴い、同社の石けん製造事業を承継する後継者を探していたところ、平成19年頃（以下、日時に関する平成の元号は省略する。）、顧問税理士を通じてB₂（以下「B₂」という。）を紹介された。協議の結果、Y₁会社、同社の株主ら及びB₂が代表取締役を務めるY₂会社（以下「Y₂会社」という。）は、同年11月2日付けで、①20年12月末を目途にY₁会社の株主らとY₂会社との間で正式に株式譲渡契約を締結し、Y₂会社がY₁会社の全株式を取得すること、②B₂がY₁会社の代表取締役に就任し、Y₁会社の新たな工場の建設に協力することなどに合意した（以下、この合意を「本件基本合意」という。）。

B₂は、本件基本合意に基づき、20年4月20日にY₁会社の代表取締役に就任し、同社代表取締役として、新たな工場の建設に向けての各種契約の締結や金融機関からの借入れ等を行った。

当時Y₁会社の全従業員5名が加入していたX（以下「組合」といい、「組合員」と表記した場合は組合の組合員を指すものとする。）は、同年9月以降、Y₁会社に対し、Y₂会社による株式取得に関連し、Y₁会社の売却等に際しての事前協議・事前合意協定の締結及び労働条件の確認に関する要求等を行い、同月24日や同年11月19日に労使協議が行われたが、新たな工場での労働条件等を巡り議論は紛糾し、労使合意には至らなかった。

組合は、同月26日、Y₁会社に対し、労働条件の確認等を議題とする団体交渉を申し入れ、さらに同年12月6日にも改めて団体交渉を申

し入れ、同月11日に団体交渉が開催された。

また、B₁は、同年11月29日に行われたY₁会社の朝礼において、21年2月末をもってY₁会社を廃業する旨及びこれに伴い全従業員5名を解雇する旨を述べた（同朝礼におけるB₁及び同社取締役であったB₃の発言内容については、後記のとおり争いがある。）。

B₂は、20年12月18日にY₁会社の代表取締役及び取締役を辞任し、Y₁会社、同社の株主ら及びY₂会社は、同日、本件基本合意を合意解約した。そして、Y₁会社は、21年2月末をもって全従業員5名を解雇して事業を廃業し、同年3月31日、株主総会の決議により解散した。

他方、Y₁会社は、本件基本合意の合意解約から同社解散までの間に、Y₂会社に対し、新たな工場に係る権利や石けん製造に必要な事業用財産を個別譲渡し、Y₂会社は、同月以降、新たな工場にて石けん製造を開始した。なお、Y₂会社は、同年4月1日付けで、Y₁会社を解雇された全従業員5名のうち、ハローワークを通じた求人募集に応募した2名（両名は20年12月17日に組合を脱退していた。）を採用した。

- (2) 本件は、組合が、当初、次のとおりY₁会社の各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条所定の不当労働行為に該当すると主張して、21年1月28日、宮城県労働委員会（以下「宮城県労委」という。）に対して救済申立てを行った事案である（以下では、次のアないしウに係る申立事実につき、それぞれ「申立事実①」「申立事実②」「申立事実③」ということがある。）。

ア 労組法第7条第1号（申立事実①）

Y₁会社が、後記の団体交渉拒否や支配介入を行った上で、組合の組合活動を嫌悪して同社を解散することを決定し、これに伴って21年2月28日付けで全従業員5名を解雇したことは、組合の組合活動

を理由とする不利益取扱いに当たる。

イ 労組法第7条第2号（申立事実②）

Y₁会社が、20年11月26日付けで申し入れた労働条件の確認等を議題する団体交渉を開催しなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

ウ 労組法第7条第3号（申立事実③）

20年11月29日に行われたY₁会社の朝礼においてなされた、Y₁会社の当時の代表取締役B₁及び取締役B₃の発言は、組合からの脱退を勧奨する支配介入に当たる。

- (3) 組合は、21年4月24日、同日付け「当事者追加申立書」により、申立事実①（不利益取扱い）に係る救済申立ての被申立人としてY₂会社を追加する旨の申立てを行い、これを受けた宮城県労委は、同年6月3日に開催した公益委員会議において、上記申立てを認めてY₂会社を被申立人に追加することを決定した。このような当事者追加の手続を経て、申立事実①は後記3(1)で摘示した「組合主張の経緯」に変更された。
- (4) 宮城県労委は、組合が提出した24年10月9日付け「不当労働行為救済申立事件取下書」をもって、組合は申立事実②（団体交渉拒否）及び同③（支配介入）に係る救済申立てを取り下げたものとして、申立事実①（不利益取扱い）のみを判断対象とした上で、不当労働行為の成立を否定して救済申立てをいずれも棄却する旨の25年10月10日付け命令（以下「初審命令」という。）を発した。同命令書は同月29日に組合に交付された。
- (5) 組合は、25年11月12日、当委員会に対し、初審命令の取消し及び後記2の内容の救済命令の発出を求めて本件再審査を申し立てた。

2 請求する救済内容の要旨

【Y₁会社及びY₂会社に対して求めたもの（申立事実①関係）】

- (1) 組合員3名（20年12月17日に組合を脱退した2名以外の、A₁、A₂及びA₃。以下、この3名を「A₁ら3名」と総称する。）の解雇の撤回並びに原職又は原職相当職への復帰
- (2) A₁ら3名の解雇の日の翌日からのバックペイ

【Y₁会社に対して求めたもの（申立事実②及び同③関係）】

- (3) 労使関係と労働条件の確認書を議題とする団体交渉拒否の禁止
- (4) 組合脱退勧奨等の支配介入の禁止

なお、組合は、本件再審査における最終陳述書（28年3月9日付け）によって、以上の救済内容に加え、職場復帰に際しての労働条件に関する団体交渉応諾や謝罪文の掲示等をも求めた。

3 争点

次の争点(2)及び同(3)については、前提として、組合が宮城県労委に提出した24年10月9日付け「不当労働行為救済申立事件取下書」による団体交渉拒否（申立事実②）及び支配介入（同③）に関する救済申立ての取下げの有効性に関し、争いがある。

【Y₁会社及びY₂会社関係】

- (1) 「Y₁会社とY₂会社が、本件基本合意を20年11月29日までに合意解約する意思形成をした上で、団体交渉拒否（後記争点(2)）や支配介入（同(3)）、Y₁会社とY₂会社による同基本合意の合意解約と事業用財産の譲渡を経てなされた、Y₁会社による従業員全員解雇と同社の解散、Y₂会社によるA₁ら3名の新工場からの排除」という組合主張の経緯の存否及びこれに関する労組法第7条第1号の成否

【Y₁会社関係】

- (2) 組合が提出した「確認書」や「労働条件確認書」を議題とする20年11月26日付け団体交渉申入れへのY₁会社の対応に関する労組法第7条第2号の成否

- (3) 20年11月29日に行われたY₁会社の朝礼における、当時の同社の代表取締役B₁による「君達が新工場に行けば幹部待遇を受けるだろう」などという発言及び同取締役B₃による「新工場に行きたい人はいないの」などという発言の存否並びにこれに関する労組法第7条第3号の成否

第2 当事者の主張

1 争点(1) (労組法第7条第1号の成否) について

【組合の主張】

Y₁会社、同社の株主ら及びY₂会社は、Y₂会社がY₁会社の株主らとの間で20年12月末を目途に改めて株式譲渡契約を締結した上で同社の全株式を取得して経営権を取得することなどを内容とする19年11月2日付け「株式売買に関する基本合意書」を取り交わしてその内容に合意し(本件基本合意。その詳細な内容については後記第3の3(2)参照)、B₂は、本件基本合意に基づき、20年4月20日付けでY₁会社の代表取締役に就任し、同じく同社の代表取締役であったB₁らと共に、仙台市若林区所在の工場(以下「旧工場」という。)から宮城県名取市に建設する予定であった工場(以下「新工場」という。)への移転計画等を主導して進めていた。

ところが、組合が、Y₁会社に対し、会社再編等に関する事前協議・事前同意に関する協定の締結等を要求したことや、旧工場での労働条件の確認及び新工場での労働条件を議題とする20年11月26日付け団体交渉申入れ(後記2)をしたことなどを嫌悪したB₂は、B₁に対して本件基本合意を解約したい旨を述べ、両名は遅くとも同月29日までに同基本合意を解約する意思を形成した。その上で、B₁は、同日の朝礼で21年2月末でのY₁会社の廃業と従業員の全員解雇を通告することによって上記団

体交渉の申入れを拒絶した上で（後記2）、B₃と共に組合員に対する脱退勧奨に当たる発言（後記3）を行った。そして、Y₁会社とY₂会社は、20年12月18日に本件基本合意を正式に合意解約するとともに、Y₁会社がY₂会社に石けん製造に関する事業用財産を個別譲渡するスキームに変更し、組合員を含む従業員全員を解雇してY₁会社の事業を廃止し、その後Y₂会社は新工場における石けん製造事業を開始した。

このように、本来であれば、本件基本合意によりY₂会社はY₁会社の経営権を取得するものの、組合員はY₁会社の従業員としてそのまま稼働し続けることとされていたにもかかわらず、労働条件の確認等に関する団体交渉申入れ等の組合活動を嫌悪したY₁会社及びY₂会社は、Y₁会社を廃業して従業員を全員解雇する一方で、事業に必要な設備、用地等を個別に承継するというスキームに変更することで、組合員を新工場から排除したのである。Y₁会社及びY₂会社が組合を嫌悪して排除する意思を有していたことは、同月17日に組合を脱退した2名が、「石けん製造経験者」という条件付きの求人募集に応じてY₂会社に採用され、同社が運営する新工場にて稼働していることなどからも明らかである。

したがって、Y₁会社及びY₂会社の上記一連の行為は、組合の組合活動を嫌悪してなされたものといえ、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

なお、初審命令は、上記の不当労働行為該当性を偽装解散の枠組みによって判断しているが、本件は、経営内容も企業実体も異なる2つの会社（Y₁会社とY₂会社）が本件基本合意に基づき新工場の建設と旧工場からの移転を進める中で、労働条件の変更に関する労使間の協議を嫌い、組合の団体交渉申入れを契機に株式譲渡から事業譲渡へとスキーム変更を行って組合員を新工場から排除したという事案であって、偽装解散の枠組みによって判断すべきではないことを強調しておく。

【Y₁会社の主張】

そもそも、本件基本合意の合意解約の意思形成が20年11月29日までになされた事実はない。B₂は、Y₁会社の連帯保証人であったことから、同合意の合意解約に当たっては金融機関等との事前折衝が必要となるが、そのような折衝はなかったし、同日までにB₂からY₁会社に対する同合意の解約に関する提案もなかった。

Y₁会社が解散したのは、同社代表取締役であったB₁が高齢となり、同人の親族も同社の石けん製造に実質的に関与していなかったことから、今後石けん製造及び会社経営を継続していくことが困難となったため、Y₂会社と本件基本合意を締結して経営権を譲渡しようとしたところ、B₂がY₁会社の経営を引き継ぐ意思をなくしたように思われたことから最終的に解散、従業員の解雇に至ったのであって、組合や組合員を排除する意思により同社を解散したのではない。なお、B₁は、Y₁会社が廃業した後、Y₂会社の運営する新工場にて技術指導役として稼働していたが、これはあくまでも石けん製造の技術的な指導を行っていたに過ぎず、Y₂会社の経営には一切関与していない。

組合は、本件基本合意が存在したことを根拠に、その後の同合意の解約やY₁会社の有する石けんに係る商標権や機械備品類の売却について脱法行為であるかのごとく主張するが、上記解約及び売買は、Y₁会社とY₂会社とが営業の自由（憲法22条）及び契約自由の原則により自由に決定することが許される事柄であるから、法的根拠もなく制約されるべきではない。また、本件基本合意によりY₁会社の株主が得られる代金（5000万円）と上記売買によりY₁会社を得られた代金（2293万2569円）とは相当隔たっていることからすれば、Y₁会社とY₂会社が結託して法形式のみを変更し、従前予定されていた本件基本合意に基づくY₁会社の経営権の移譲と同じ結果を発生させる一方で、組合を排除したなどというこ

とはできない。

【Y₂会社の主張】

Y₁会社と実質的同一性を有せず、同社を事実上支配してもいないY₂会社に対する組合の本件救済申立ては、その対象となる事実について、Y₂会社が組合員を解雇したことなのか、それとも雇用しなかったことなのか、前者であるとすれば、誰と誰との間の雇用契約を前提にしているのかといった基本的法律関係について不明確なまま、Y₁会社の背景資本としてY₂会社が全責任を負うべきであると漠然と構成されており、Y₂会社がなにゆえ不当労働行為責任を負うのか全く明らかではない。

以上を前提に念のために主張すれば、まず、Y₂会社は、組合員らとの関係で労組法第7条の使用者には当たらない。なぜならば、Y₂会社は組合員らと雇用契約を締結したことはなく、組合員らの労働条件は全てY₁会社が決定しており、Y₂会社が組合員らの労働条件を現実的かつ具体的に支配したことは一切ないし、仮に、本件基本合意による株式譲渡が実現した場合であったとしても、組合員らと雇用関係を持つのはY₁会社であり、近い将来において労働契約関係が成立する可能性もなかったからである。

また、組合主張の事実経緯は誤りである。B₂は、20年11月26日の団体交渉申入れの事実を同月29日までに覚知しておらず、同申入れを嫌って同日までに本件基本合意の合意解約の意思を形成することはあり得ないし、同日の朝礼におけるB₁のY₁会社の廃業と従業員全員解雇の通告等は、同人が独自の判断で行ったものであって、B₂及びY₂会社は一切関与していない。なお、Y₂会社は、その後Y₁会社の元従業員2名を採用しているが、当時Y₂会社は両名が組合を脱退していた事実を知らなかったし、採用の理由は、原職復帰等を求めるA₁ら3名とは異なり、元従業員2名がハローワークを経由して新規募集に応募してきたためであり、組合

が採用を求めるA₁ら3名についてはそもそも応募がなかったのであるから、組合員らを排除などしていない。

さらに、Y₂会社による本件基本合意の合意解約やその後の個別財産の譲受け等は営業の自由に基づく正当な行為であり、そこに不当労働行為意思は存在しない。すなわち、Y₂会社が本件基本合意を解約したのは、組合が、20年11月4日付け「確認書」や同月6日付け「労働条件確認書」において、経営権に属する事項や新工場の操業に伴う就業場所に関する労働条件の変更等について組合に拒否権を与えるよう要求してきたこと、これに対して「労働条件通知書」記載の提案等を実施したが、組合が同提案に強く反発したことなどから、企業経営上のリスク回避の観点からやむなく行ったものである。また、本件基本合意を合意解約し、個別財産を譲り受ける一方で、雇用契約を承継の対象としなかったという一連の措置を見ても、個別財産の譲渡契約において金銭交渉がなされ、株式譲渡価格（5000万円）に比して相当低額な代金（2293万2569円）となっており、本件基本合意における内金も返還されていること、Y₁会社にはB₁の引退という真実会社解散をすべき理由があったことなどからすれば、組合のいうスキーム変更は、企業承継の法形式のみを変更し組合の壊滅や組合を排除することを企図して行われたというものではない。

2 争点(2) (労組法第7条第2号の成否) について

【組合の主張】

- (1) 24年9月12日に実施された初審第14回調査期日において、本件を担当した宮城県労委の公益委員（以下「担当委員」という。）は、組合に対し、申立事実②（団体交渉拒否）及び申立事実③（支配介入）については事実経過の中で判断をするのでこれらを取り下げるよう提案した。組合は、上記各申立事実については、初審命令において、申立事実①（不利益取扱い）に関する事実経過の中で不当労働行為該当性が明

確に認定・判断されると信じ、同年10月9日付け「不当労働行為救済申立事件取下書」を提出して申立事実②及び同③に係る救済申立てを取り下げた。ところが、実際の初審命令においては、申立事実②及び同③に関する不当労働行為該当性は認定・判断されなかったのであるから、上記取下げは錯誤に基づき行われたものであり、無効というべきである。

- (2) 組合は、20年11月26日付け「団体交渉申入書」により、Y₁会社に対し、回答期限を同月28日として、「確認書」（会社の組織変更や組合員の労働条件の変更の際には組合と事前協議を行うこと等が記載された文書。後記第3の4(3)参照）を取り交わすことや「労働条件確認書」（就業場所、業務の内容、休憩時間、休日等の雇用契約の内容が記載された文書。前同参照）に対する回答等を議題とする団体交渉を申し入れたが、Y₁会社は期限までに上記申入れに対する回答を行わなかった。そして、B₂と基本合意を解約する意思を形成した上で、B₁は、同月29日の朝礼時にY₁会社の廃業と全従業員に対する解雇を通告し、同通告をもって上記申入れを拒絶したのであるから、Y₁会社の対応は労組法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

なお、初審命令は、同年12月11日に団体交渉が開催された事実を認定するが、同団体交渉は、Y₁会社が同年11月29日に同社の廃業及び従業員の全員解雇を通告したことを受けて組合が同年12月6日に要求した解雇の撤回を主要な議題として開催された団体交渉であって、組合が同年11月26日に申し入れた団体交渉とは全く別のものである。

【Y₁会社の主張】

- (1) 初審命令には、組合が20年11月26日付けで行った団体交渉の申入れとこれに関する会社の対応や、同月29日の朝礼におけるB₁の発

言など団体交渉拒否や支配介入に関する組合の主張が整理して記載されており、同命令中の判断においても、団体交渉拒否については、「Y₁会社の姿勢だけが不当ともいえない」と、支配介入については、「特定の組合員を不利益に取扱う等の不当労働行為意思を有していたとは認められない」とそれぞれ判断されていることからすれば、申立事実②や同③を事実経過の中で判断する旨の担当委員の言に偽りはなく、組合の申立事実②及び同③に係る救済申立取下げに関する手続には何らの瑕疵もない。

(2) また、そもそもY₁会社は、組合が申し入れた団体交渉を拒否しておらず、20年12月11日には団体交渉が開催されている。

組合は、B₁が20年11月29日に全従業員に対して解雇通告を行って団体交渉申入れを拒否したと主張するが、同人の発言は、解雇通告などではなく単に今後の個人的な見通しを述べたものに過ぎず、団体交渉を拒否する意思を表明したものではない。

また、組合は、同年12月11日に開催された団体交渉は組合が同年11月26日に申し入れた団体交渉とは全く別のものであるとも主張するが、同年12月11日の団体交渉は、組合が同月6日に「11月26日付『団体交渉申入書』に記載の件について」を議題として団体交渉を申し入れたことを受けて開催されたものであるから、別の団体交渉ではなく、組合の申し入れた団体交渉は開催されているのである。

3 争点(3) (労組法第7条第3号の成否) について

【組合の主張】

- (1) 申立事実③に係る救済申立ての取下げが無効であることは、前記2(1)の【組合の主張】と同様である。
- (2) Y₁会社の当時の代表取締役であったB₁は、20年11月29日の朝礼にて、同社の廃業及び従業員の全員解雇を通告した上で、予定されて

いた個別ヒアリングと就労意思確認は中止となった、君達が新工場に行けば幹部待遇を受けられるだろうなどと発言し、また、同社の当時の取締役であったB₃も、新工場で働きたい人はいないかなどと発言した。会社の廃業と従業員の全員解雇を通告した上でなされた兩名の上記発言は、組合を脱退すれば新工場で働けるし、幹部待遇を受けられるという趣旨を言外に含むものであって、実際、組合員5名のうち2名が、同年12月17日に組合を脱退し、その後Y₂会社に採用されているのである。

したがって、B₁及びB₃の上記発言は、組合員の脱退を勧奨して組合の団結を破壊する労組法第7条第3号の支配介入に当たる。

【Y₁会社の主張】

- (1) 申立事実③に係る救済申立ての取下げが有効であることについては、前記2(1)の【Y₁会社の主張】と同様である。
- (2) B₁は、20年11月29日の朝礼において、君達が新工場に行けば幹部待遇を受けられるだろうなどと発言していない。B₁が上記趣旨の発言をしたことはあったが、その時期は廃業を告げた直後ではない上、同発言は、石けん製造の経験者が優遇されるであろうというあくまでも個人的な予測に過ぎず、組合員に対する組合からの脱退勧奨を意図したものではない。現に、Y₁会社は、21年1月16日に組合から脱退した2名を含めた全従業員5名に対して解雇通知書を送付し、同年2月28日付けで全従業員5名を解雇しているのである。

また、B₃は、同朝礼において、新工場に行きたい人はいないのかなどと発言してはいないし、仮にそのような発言があったとしても、後の団体交渉において同発言が取り上げられていないことからすれば、組合自身が脱退勧奨に当たるものではないと受け止めていたというべきであり、結局支配介入に当たらないことは明らかである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、19年5月26日にY₁会社の従業員により結成された労働組合である。結成当初、Y₁会社の当時の全従業員5名（A₁、A₄、A₂、A₅、A₃〔以下、各人を「A₁」「A₄」「A₂」「A₅」「A₃」という。〕）が組合に加入していたところ、後記4(12)のとおり、20年12月17日にA₅及びA₄が組合を脱退したことにより、本件救済申立時の組合員数は3名（A₁ら3名）となっていた。

(2)ア 大正末頃に創業されたY₃会社を前身とするY₁会社は、石けん及び合成洗剤の製造、販売等を目的とする2年11月27日に設立された特例有限会社であり、B₁が所有していた仙台市若林区所在の旧工場において、「釜出し一番石鹸 坊ちゃん」（包装紙に男の子の顔が描かれていることから、「坊ちゃん石鹸」と呼ばれていた。）という名称の無添加の石けんを製造するなどしていた。

イ Y₁会社の19年11月2日時点における発行株式総数は5000株であったところ、B₁が3500株を、残りの1500株については、同人の妻であるB₃、兩名の子であるB₄及びB₅の3名がそれぞれ500株ずつ保有していた。

ウ B₁は2年11月27日から21年3月31日までY₁会社代表取締役を、同人の妻であるB₃は11年7月16日から21年3月31日まで同社取締役をそれぞれ務めていた。また、Y₂会社の代表取締役であるB₂は、20年4月20日から同年12月18日までY₁会社代表取締役を務めていた（後記3参照）。

エ Y₁会社は、21年3月31日に株主総会の決議により解散し、同社代表取締役であったB₁を清算人とする清算手続が開始され、株主

に対する残余財産の分配を終え同年8月9日に清算が終了したとして現在その旨の登記がされている。なお、旧工場は、清算終了登記の後である同年9月30日に取り壊され、その跡地にはB₁及びB₃の共有する共同住宅が存在している。

(3)ア Y₂会社は、米雑穀の売買及び加工、肥料及び資料の売買、せっけんや洗剤の製造及び売買を目的とする昭和25年12月9日に設立された株式会社であり、後記5(4)のとおりY₁会社から取得した土地の上に建設された宮城県名取市所在の新工場において、後記7(1)のとおり「坊ちゃん石鹸」という名称の石けんを製造している。

イ Y₂会社の関連会社であるY₄会社は、石油製品の販売等を目的とする昭和51年10月2日に設立された株式会社であり、現在、Y₂会社が製造した「坊ちゃん石鹸」を総販売元として販売している。

2 組合の結成と20年9月18日までの組合活動

(1) 前記1(1)のとおり結成された組合は、Y₁会社に対し、19年5月28日、組合結成を伝えた上で、同年6月12日、同日付け「確認書」をもって、①廃業、閉鎖、売却、分割など会社の存立に関する変更に関し、組合との事前協議及び同意を得た上で実施すること、②組合員の身分、労働条件の変更について、組合との協議及び同意を得た上で実施することなどを要求した。

この「確認書」には、執行委員長A₁及びY₁会社代表取締役社長B₁の印字された記名及びA₁の押印があったが、B₁はこれに押印しなかった。

(2) 組合は、19年6月14日、Y₁会社に対し、同日付け「要求書」をもって、労働条件の改善として、給与や賞与の基準の開示、ベア、住宅手当や家族手当等の支給、完全週休2日制、労働条件の変更に際しての組合との合意、健康診断等を求め、これに関する文書での回答及び団体

交渉の開催を要求したが、Y₁会社は組合の要求に応じなかった。

- (3) 組合は、前記(2)の要求書を提出して以降、20年9月18日まで、Y₁会社に対する再度の団体交渉の開催要求等の組合活動を行わなかった。

3 本件基本合意と同合意の履行状況

- (1) 石けんの製造においては、ボイラーの点火作業や鹼化釜の焚口に直火を焚く作業等が必要になるところ、B₁は、従前、銀行との折衝等の経營業務の傍ら、自ら石けん製造作業に携わっていた。同人は、昭和6年生まれであり、19年当時既に75歳を超えており体力的な限界を感じていたことや、旧工場の周辺環境の変化や旧工場の老朽化、子であるB₄及びB₅が宮城県外にて生活しており、Y₁会社を経営する意思を有していなかったことなどから、石けん製造等の事業を承継する後継者を探すようになった。

このような経緯の下、B₁は、19年頃、Y₁会社の顧問税理士であるB₆（以下「B₆税理士」という。）から、同税理士が顧問を務めるY₂会社の代表取締役であるB₂を紹介され、石けん製造等の事業承継について協議を進めた。

- (2) 前記協議を踏まえ、Y₁会社、同社の株主代表者であるB₁及びY₂会社は、19年11月2日、B₆税理士が代表を務めるY₅会社を仲介立会人として、次の内容の本件基本合意を交わした。

なお、アの内金は定められた期限までに支払われた。また、カのとおり、新工場の土地建物等の契約主体はY₂会社と定められていたが、実際に契約主体となったのは後記(3)のとおりY₁会社である。

ア 株主らは、Y₁会社の株式全5000株（B₁3500株、B₃500株、B₄500株、B₅500株）を、1株当たり1万円にてY₂会社に譲渡する。譲渡に当たっては、20年12月末日を目途として改

めて株式譲渡契約を締結するものとするが、Y₂会社は、同年5月12日までに、株主代表者であるB₁に対し、内金1000万円を支払う（第1条ないし第3条）。

イ 内金を除く株式代金の残額4000万円の支払と引き換えに、全株式がY₂会社に引き渡され、Y₁会社の経営権がY₂会社に移転する（第4条）。

ウ Y₂会社の代表取締役B₂は、20年4月20日にY₁会社の取締役役に就任し、新工場の建設に協力する（第5条）。

エ Y₁会社及び同社の株主らは、本件基本合意の後、Y₂会社の同意なく①新規の設備投資契約、②従業員の新規採用、③新規の借入れ、④その他常務に属しない行為をしてはならない（第7条）。

オ Y₂会社は、本件基本合意と同時に、同社の社員をY₁会社に派遣し、Y₁会社の技術の習得に努める（第8条）。

カ Y₂会社は、本件基本合意と同時に、新工場の土地、建物、機械設備プラントの取得計画に取りかかるものとする（第9条）。

(3) 本件基本合意に基づき、20年4月20日にY₁会社の代表取締役に就任したB₂、Y₂会社又はY₄会社は、新工場の取得等の本件基本合意の履行に関し、次の行為を行った。

ア B₂は、Y₁会社の代表取締役として、20年5月12日、C₁会社に対し、新工場の建設に関し、同日から21年2月27日（竣工予定日）までを業務期間とする設計管理業務を委託した。

イ B₂は、Y₁会社の代表取締役として、20年6月12日、C₂会社から、新工場の建設用地として宮城県名取市内の土地2筆を買い受け、同日、その旨の所有権移転登記を経由した。なお、同土地には、同日付けで、債務者をY₁会社、根抵当権者をC₃会社（以下「C₃会社」という。）とし、極度額を3億5000万円とする根抵当権設定

登記がなされた。

ウ B₂は、Y₁会社の代表取締役として、20年7月から8月にかけて、C₄会社に対し、新工場における原料タンク・据付工事等を請け負わせた。

エ B₂は、Y₁会社の代表取締役として、20年8月19日、C₅会社に対し、太陽光発電に係る機械装置等の製作等を請け負わせた。

オ B₂は、Y₁会社の代表取締役として、20年9月9日、C₆会社に対し、新工場の建設工事を請け負わせた。

カ Y₄会社は、その従業員であるB₇を20年10月1日から同月18日までY₁会社に派遣し、Y₂会社は、新規に雇用した従業員であるB₈を同月1日から同年12月27日までY₁会社に派遣した。これらの派遣は、本件基本合意に基づく株式移転が実現した後を見越し、上記2名に石けん製造の技術を取得させることを目的に行われた。

(4) B₂は、Y₁会社の代表取締役として、本件基本合意の遂行に必要な資金を調達すべく、C₃会社から下記のとおり合計2億5900万円を借り入れた。なお、B₂は、下記すべての借入れについて、主債務者であるY₁会社の貸金債務を書面により連帯保証した。

記

20年 6月12日 5400万円借入れ

7月29日 4000万円借入れ

9月26日 9000万円借入れ

11月28日 7500万円借入れ

4 20年9月19日以降の組合とY₁会社の交渉等の状況

(1) B₁から20年7月頃に、Y₂会社への経営権譲渡の話が聞かされていた組合は、同年9月19日、Y₁会社に対し、「安心して働き続けることが出来るために、会社の良識ある対応を求めます」と題する書面をも

って、Y₂会社への事業譲渡や新工場への移転は、重大な労働条件の変更であり、本来組合や従業員に十分な説明をし、その同意の上で進めなければならない問題であること、これまで書面による労働条件の明示がなかったのは会社の責任であること、これまでは組合ではなく従業員一同という形でY₁会社と話し合いを行ってきたが、今後は組合からの働きかけに誠意を持って対応してもらいたいことなど、新工場への移転等に関する組合の見解を明らかにした。

- (2) 20年9月24日、組合員5名、B₁、B₂、B₆税理士、Y₄会社の取締役兼営業部長であるB₉、B₇及びB₈を出席者とする会合が行われた。

席上、B₂は、本件基本合意に基づく株式譲渡がなされた後においてもY₁会社の従業員全員の雇用を維持することを前提に、同人自身が坊ちゃん石鹸の愛用者であり、坊ちゃん石鹸が社会から消えることは惜しいので、皆で協力して作り続けていきたい、そのために従業員全員で新工場に来て一緒に働いて欲しい、などと述べた。

- (3) 組合は、20年11月上旬、Y₁会社に対し、同月4日付け「確認書」をもって、①廃業、閉鎖、売却、合併、吸収などY₁会社の存立に関する変更について事前に組合と協議し、同意の上で実施すること、②組合員の身分、労働条件の変更については、組合側と協議し、同意の上で実施すること、③休憩室の組合事務所としての使用及び室内に組合の掲示板を設置するのを了解すること、④組合に関わる連絡等（電話、郵便物等）の便宜供与について認めること、についての確認とともに同「確認書」への押印を求めた。

また、組合は、20年11月上旬、同月6日付け「労働条件確認書」等をもって、契約期間（期限の定めなし）、就業場所（旧工場の所在地）、業務の内容（石けんの製造）、所定時間外労働（なし）、賃金（退職金あり）、退職（定年制なし）等についての確認とともに、「労働条件確

認書」への押印を求めた。

上記「確認書」及び「労働条件確認書」には、執行委員長A₁及びY₁会社代表取締役社長B₁の印字された記名及びA₁の押印があったが、B₁はいずれにも押印しなかった。

- (4) B₁から前記(3)の「確認書」及び「労働条件確認書」を受け取ったB₂は、組合が、Y₂会社への経営権譲渡や旧工場の閉鎖という経営事項、就業場所を旧工場から新工場に変更することなどについて組合の事前同意を要求していることを知り、組合の意向が本件基本合意の遂行やその後の株式譲渡による経営権譲渡に際して現実的な障害になるのではないかとの危機感を持った。

そこで、B₂は、Y₁会社の代表取締役として、契約期間（期間の定めなし）、就業場所（会社指定の場所）、業務の内容（石けん製造及び附帯業務）、所定時間外労働（あり〔交代制あり〕）、賃金（退職金あり〔中小企業退職金制度〕）、退職（定年60歳）等を内容とする20年11月19日付け「労働条件通知書」を作成し、同日開催された組合員5名、B₁、B₂及びB₆税理士を出席者とする会合において、組合員5名に対し同通知書をそれぞれ交付し、また、席上、各従業員（組合員）の考えを聞くために、同年12月6日に個別ヒアリングを行った上で、同月20日頃までに新工場での就労に応諾するか最終意思確認をしたい旨を述べた。

これに対し、組合員は、B₂が示した「労働条件通知書」と組合がY₁会社に提出した「労働条件確認書」（前記(3)）の内容が異なるとして反発し、議論は紛糾して合意には至らなかった。

- (5) A₁は、20年11月22日頃、B₁に対し、組合員5名にそれぞれ交付されていた前記(4)の「労働条件通知書」を5名分まとめて返却した。返却された「労働条件通知書」は、B₁を通じてB₂に返却された。

- (6) 組合は、20年11月26日（水）の朝礼時、Y₁会社に対し、下記の事項が記載された同日付け団体交渉申入書をもって、これらを議題とする団体交渉を同月29日（土）までの会社指定の日時で開催することについて、同月28日（金）を期限として回答を求めた。

記

- 1 年末一時金の支給の件
 - 2 「労働条件通知書」は、無効であり、2008年11月5日付けで提出した「労働条件確認書」に対する回答を求める件（なお、上記日付は11月6日の誤りと解される。）
 - 3 同日提出した「確認書」の早急な取り交わしを行うこと
- (7) B₂は、旧工場の閉鎖と新工場への移転に関する組合員の理解を得ることを目的として、20年11月26日、B₉に対し、新工場の外観透視図、敷地求積図、配置図、建築計画概要書をA₁に渡すよう指示した。
- 同日午後、B₉は、B₁とともに、A₁に上記外観透視図等を交付しようとした。しかし、A₁は、受け取る筋合いはない旨を述べるほかは特段理由を説明することなく、受領を拒否した。
- B₉から組合側に受領を拒否された旨の報告を受けたB₂は、組合が「労働条件通知書」をまとめて返却し、外観透視図等の受領も拒絶したことから、組合においては「労働条件通知書」記載の労働条件を拒否したものであり、予定していた個別ヒアリング及び就労意思確認を行っても対立が深まるだけであると判断し、同日午後、B₉を通じ、B₁に対し、個別ヒアリングや就労意思確認を中止する旨を伝えた。
- (8) B₁及びB₂は、20年11月28日、新工場の上棟式に出席したが、その際、両名は挨拶程度を除いては、特段会話をすることはなかった。
- (9)ア B₁は、20年11月29日の朝礼において、体調不良のために休暇を取得したA₂を除く組合員4名（A₁、A₃、A₄及びA₅）に対し、

個別ヒアリングや就労意思確認が中止となった旨、今後の見通しとして、Y₁会社を21年2月末で廃業すること、これに伴い従業員全員は辞めてもらうことになること、退職金は規程に沿って支払うことを伝えた。また、同朝礼において、B₁は、君達が新工場に行けば幹部待遇を受けるだろうという趣旨の発言をし、B₃は、新工場に行きたい人はいないのという趣旨の発言をした。これに対し、A₅は、新工場にて働きたい旨を表明した。

イ 前記アの事実認定について、補足して説明する。

本件では、20年11月29日の朝礼において、①B₁が、君達が新工場に行けば幹部待遇を受けるだろうという趣旨の発言をしたか、②B₃が、新工場に行きたい人はいないのという趣旨の発言をしたか、が争われている。これについて、組合は、①及び②の発言はあったと主張し、A₁もこれに沿う供述をする。

これに対し、Y₁会社は、①及び②の発言の存在を否認し、同朝礼における①及び②の発言はいずれもなかった旨の陳述記載のあるB₁の27年11月26日付け陳述書を再審査において提出するが、B₁は、再審査第1回審問期日（28年3月9日開催）の時点において84歳と高齢であったところ、同審問において、主尋問か反対尋問かに関わらず、20年当時の出来事について、分からない、記憶にない旨を繰り返し供述している（なお、B₁は、同審問において、同朝礼における①及び②の発言を否定する供述をしなかった。）。そうすると、同期日の約3か月半前に作成された上記陳述書については、同人の記憶に基づき作成されたものとは認め難く、その陳述記載は信用性を欠くものといわざるを得ず、採用の限りではない。

そして、他に認定を妨げる証拠も存しない以上、A₁供述により、同朝礼において①及び②の趣旨の発言がされた事実を認めることがで

きる。

- (10) 組合は、20年12月6日、Y₁会社に対し、開催日時を同月9日から11日までの会社指定の日時、議題を「廃業・全員解雇通告の撤回、及び11月26日付『団体交渉申入書』に記載の件について」とする団体交渉を申し入れた。

B₁は、同年12月8日、A₁に対し、上記申入れに基づく団体交渉を同月11日に開催したい旨を告げた。

- (11) 前記(10)の申入れに基づき、20年12月11日午後5時30分から7時30分まで第1回団体交渉が行われた。同交渉には、組合側から組合員5名、Y₁会社側からB₁及びB₆税理士が出席した。なお、組合は、執行委員会において組合員全員が腕章を着用して団体交渉に臨むことを決定していたが、A₄及びA₅は腕章を着用しなかった。

組合側は、「労働条件通知書」（前記(4)）の内容は一方的であり、現行の労働条件と全く違うこと、組合が交付した「労働条件確認書」（前記(3)）は現在の労働条件をそのまま記載したものであり確認を拒否されるようなものではないこと、Y₁会社の事業が承継されるのであれば解雇の理由はなく解雇の撤回を求めることなどを述べた。

これに対し、Y₁会社側は、「労働条件通知書」はB₂が作成したものであり項目ごとにすりあわせができればよかった、「労働条件確認書」についてB₁としてはいきなり突きつけられたという受け止め方であり穏やかな話合いで進められたらよかった、株式譲渡の話はなくなり、新工場は担保等の関係上B₂の会社が引き継ぐことになる、解雇については今後会社がどうなるか分からない、来年4月には旧工場での仕事はなくなるなどと述べた。

- (12) A₄及びA₅は、20年12月17日、組合を脱退した。
- (13) B₂は、20年12月18日、Y₁会社の代表取締役を退任するととも

に取締役を辞任した。また、Y₁会社、同社の株主ら及びY₂会社は、同日、Y₂会社の申入れに基づき、本件基本合意を合意解約した。

5 本件基本合意の合意解約に伴って行われた処理

- (1) Y₂会社は、20年12月18日頃、本件基本合意解約に伴う同社への影響等に鑑み、Y₂会社において、Y₁会社のC₃会社に対する前記3(4)の債務を負担し、Y₁会社が所有する建設後の新工場、その用地、石けん製造に必要な機械設備その他動産や商標等の資産を個別取得し、B₁との間で石けん製造技術顧問契約を締結して新工場にて石けん製造事業を行うことを内部決定し、Y₁会社に対してその旨の提案を行った。

提案を受けたY₁会社は、B₁が石けん製造事業から引退することがY₂会社への経営権譲渡のきっかけとなっており、Y₁会社において新工場を維持して石けん事業を継続することは資金面においても不可能と認識していたことから、その頃、上記提案を承諾し、Y₁会社は同社を解散して清算手続を行うとともに、これに伴って従業員全員を解雇することとなった。

その後、Y₂会社とY₁会社との間で、個別財産の代金等に関する交渉が持たれ、後記(2)以下の処理が行われた。なお、Y₂会社とY₁会社の間において、Y₁会社の従業員についてY₂会社が雇用契約を承継する旨の合意は存しない。

- (2) B₁は、20年12月22日、Y₂会社に対し、受領済みの株式譲渡代金の内金1000万円を返還した。
- (3) Y₂会社は、20年12月30日、Y₁会社の石けん製造事業を引き継ぐ代わりに同社の借入れ（前記3(4)）を肩代わりすべく、C₃会社に対し、予定連帯保証人をB₂及び同人の妻であるB₁₀として、2億5900万円の融資を申し込んだ。
- (4) Y₁会社は、21年1月7日、Y₂会社に対し、新工場の建設用地であ

った宮城県名取市内の土地2筆（前記3(3)イ）を4700万円で売却した。

Y₂会社は、同日、C₃会社から前記(3)で申し込んだ2億5900万円の融資を受け、上記土地2筆に、債務者をY₂会社、根抵当権者をC₃会社、極度額を4億5000万円とする根抵当権を設定し、Y₁会社に対して2億5900万円（土地建物関連費用4955万1513円、建物関連費用1億5484万円、設備関連費用510万1200円、その他220万円、後記(8)の返還分140万円など）を支払った。Y₁会社は、Y₂会社から支払われた2億5900万円をC₃会社に支払って前記3(4)の貸金債務を弁済した。

なお、上記土地2筆については、Y₂会社から合計230万0880円の報酬を受領した司法書士が手続を行い、同日付けで、Y₁会社からY₂会社への所有権移転登記及び根抵当権設定登記が経由された。

(5) Y₂会社は、21年1月16日、宮城県知事に対し、製造所の所在地を新工場建設予定地として、薬事法13条1項の化粧品製造業及び同法12条1項の化粧品製造販売業の許可申請を行った。両許可申請は、同年3月18日、宮城県知事により許可された。なお、化粧品製造業許可の有効期限は、21年3月18日から26年3月17日までの5年間とされていた。

(6) Y₁会社とY₂会社、B₁とY₂会社は、21年2月9日、次の行為を行った。

ア Y₁会社は、同社が保有していた「釜出し一番石鹼 坊ちゃん」の文字商標及び男児の顔を中心として周囲をリボンと草様の絵で構成した図形商標の商標権を、代金2000万円でY₂会社に譲渡した。同代金は、同月26日に支払われた。

イ Y₁会社は、同社が保有していた粉石鹼製造器等を、代金293万

2569円でY₂会社に譲渡した。同代金は、同年3月30日に支払われた。

ウ Y₁会社とY₂会社は、Y₅会社を仲立人として、本件基本合意を20年12月18日に合意解約した旨の確認書を取り交わした。

エ Y₁会社、Y₂会社及びC₁会社は、Y₁会社がC₁会社に委託した設計管理業務に係る契約（前記3(3)ア）について、21年1月7日をもって、委託者たるY₁会社の契約上の一切の地位をY₂会社が承継することについて三者合意した。また、Y₁会社及びY₂会社は、C₄会社、C₅会社、C₆会社との間で、Y₁会社の契約上の一切の地位をY₂会社が承継することについて三者合意した。

オ Y₂会社とB₁は、Y₂会社の石けん・洗剤類の製造及び販売等についてB₁が技術指導等を行うことを目的として、技術指導等対価につき、指導開始1年目の1か月目は月185万円、2か月目から12か月目は月165万円、技術指導の1年目の期間は21年3月1日から22年2月28日までとする技術顧問契約を締結した。

(7) Y₂会社は、21年2月10日、特許庁に対し、「坊ちゃん石鹼」の商標登録を出願し、同商標は同年11月16日に商標登録された。

(8) Y₂会社とY₁会社は、21年3月2日、Y₂会社がY₁会社から新工場建設に関する全ての権利を譲り受けた際、C₃会社から借りて支払った2億5900万円に対する費用精算を行った。その結果、140万円が過剰支払であったとして、Y₁会社はY₂会社に対して140万円を返却した。

(9) Y₂会社は、21年3月27日付けで、同年2月9日に完成した新工場について所有権保存登記を経由するとともに、前記(4)の共同担保として、債務者をY₂会社、根抵当権者をC₃会社、極度額を4億5000万円とする根抵当権を新工場に設定し、その旨の根抵当権設定登記を経由

した。

6 B₂がY₁会社取締役を辞任した後の組合とY₁会社の交渉状況等

(1) 組合は、21年1月12日、Y₁会社に対し、開催日時を同月14日から17日までの会社指定の日時、前記4(10)と同様の事項（「廃業・全員解雇通告の撤回、及び11月26日付『団体交渉申入書』に記載の件について」）を議題とする団体交渉を申し入れた。

(2) Y₁会社は、21年1月16日、代理人B₁₁弁護士名で、既に組合を脱退していたA₄及びA₅を含む全従業員5名に対し、遅くとも同年3月末日までにY₁会社が解散手続をとり清算を行う予定であること、同年1月末日をもって旧工場での一切の操業を停止する予定であり、同年2月末日までは残務処理の期間とすること、については同日付けで解雇することを記載した「解雇通知書」を内容証明郵便で送付し、解雇を通知した。

なお、上記内容証明郵便は、A₄及びA₅に同年1月17日に、A₁に同月18日にそれぞれ到達したが、A₂及びA₃には到達しなかったため、Y₁会社は、両名に対して上記と同内容の同月27日付け「解雇通知書」を普通郵便で送付して解雇を通知し、上記普通郵便はその頃両名に到達した。

(3) 前記(1)の申入れに基づき、21年1月17日に第2回団体交渉が行われた。同団体交渉には、組合側からA₁ら3名及び組合の支援者1名の合計4名、Y₁会社側からB₁、B₆税理士及びB₁₁弁護士が出席した。

同団体交渉では、主にY₁会社を解散することとなった経緯やこれに伴う従業員全員解雇についてやりとりがなされ、Y₁会社から組合に対して前記(2)の「解雇通知書」の写しが示された。

(4) A₁ら3名及びその支援者らは、21年1月22日及び29日、旧工場の敷地内においてストライキや抗議活動等を行った。

- (5) 組合は、21年1月28日、宮城県労委に対して本件救済申立てを行った。
- (6) 組合は、21年2月1日、Y₁会社に対し、開催日時を同月2日から7日までの会社指定の日時、第1回及び第2回と同様の事項（「廃業・全員解雇通告の撤回、及び11月26日付『団体交渉申入書』に記載の件について」）を議題とする団体交渉を申し入れた。
- (7) 前記(6)の申入れに基づき、21年2月7日午後2時10分から午後3時30分まで第3回団体交渉が行われた。同団体交渉には、組合側からA₁ら3名及び組合の支援者3名の合計6名、Y₁会社側からB₁、B₆税理士及びB₁₁弁護士が出席した。

同団体交渉では、本件基本合意成立の経緯や内容、同合意における従業員らの地位、同合意が合意解約されY₁会社の解散や従業員全員解雇が決定した経緯等について、組合側がY₁会社側に質問する形式でやりとりがなされた。なお、その際、B₁は、A₂から「解雇通告の時向こうに行ったら幹部待遇だろうといていた。」と指摘されたのに対し、特段異議を述べなかった。

- (8) A₁ら3名は、21年2月上旬、Y₁会社を相手方として、雇用契約上の地位確認を仮に定めること及び賃金の仮払いを求め、仙台地方裁判所に地位保全等仮処分命令を申し立てた（仙台地裁平成21（ヨ）第10号事件）。
- (9) Y₁会社は、前記(2)の解雇通知のとおり、21年2月末日をもって全従業員5名を解雇し、前記1(2)エのとおり同年3月31日に株主総会の決議により解散した。

なお、Y₁会社は、同年3月25日、A₄及びA₅に対して退職金を支払ったが、A₁ら3名は退職金の受領を拒絶したため、同年4月6日、上記3名の退職金について、中小企業退職金共済制度から支給される額

を控除した額をそれぞれ仙台北務局に供託した。

- (10) 仙台北方裁判所は、21年3月30日、仙台北裁平成21(ヨ)第10号事件に関し、Y₁会社の解散には合理的な理由がなく、解雇は組合を嫌悪してなされた不当労働行為であり、解雇権の濫用に当たる旨のA₁ら3名の主張について、「Y₁会社の解散が合理的理由なくされたものとはまではいうことはできない」、「債務者(Y₁会社)とY₂会社とはもともと全く別個の法人であり、本件一件記録を精査しても、B₁が、B₂と通謀するなどして組合員の排除のみを目的として事業を譲渡しようとしたなど、いわゆる偽装解散に該当する事実を認めるに足る資料は見当たらない」、「本件解雇は、債務者の従業員らのうち、特定の組合員のみを対象としてされたものではなく、債務者の事業を廃止、解散するに伴い、全従業員との雇用関係を解消する必要から行われたものと考えられるのであって、仮に、組合の結成が佐藤の経営継続の意欲を損なう一因となったことは否めないとしても、それ自体が組合を嫌悪し、壊滅させるために行われたものと認めることはできないから、本件解雇が不当労働行為であるという債権者ら(A₁ら3名)の主張を採用することはできない」、「本件解雇が、手続的配慮を著しく欠いたものとはまでは認められない」と判断し、A₁ら3名の申立てをいずれも却下した。

7 新工場の稼働開始とY₁会社の解散等

- (1) 前記5(5)のとおり、化粧品製造業及び化粧品製造販売業の許可を受けたY₂会社は、21年3月18日頃から試験的に石けんを製造するようになった。
- (2) Y₂会社は、21年3月18日から27日まで、ハローワークに対して求人申込書を提出して従業員の求人募集を行った。Y₂会社は、同申込書において、必要な経験等に関し「石けん製造経験者」と指定した。
- ハローワークを通じてY₂会社を紹介されたA₄及びA₅は、上記求人

募集に応募し、Y₂会社は、約50名の応募者の中から選考を行い、石けん製造の経験があるA₄及びA₅の2名を同年4月1日付けで採用した。

なお、A₁ら3名は、上記求人募集に応募しなかった。

- (3) A₄が21年4月10日付けで退職したため、Y₂会社は、同月13日、ハローワークに対して同年6月30日を紹介期限とする求人申込書を提出して従業員の求人募集を行った。Y₂会社は、同申込書において、必要な経験等に関し「石けん製造業経験者尚可」と指定した。

Y₂会社は、15名の応募者の中から1名を採用したが、同人は石けん製造の経験を有していなかった。

なお、A₁ら3名は、上記求人募集にも応募しなかった。

- (4) B₁は、21年3月から24年2月まで新工場にて石けん製造の技術指導を行い、その対価として、21年3月は月185万円、同年4月から22年2月まで月165万円、同年3月から23年2月まで月30万円、同年3月から24年2月までは月5万円の合計2180万円の顧問料をY₂会社から受け取った。

- (5) Y₁会社は、21年6月頃、Y₄会社の要請に応じ、石けん販売先の顧客名簿を無償でY₄会社に提供した。

第4 当委員会の判断

- 1 争点(1) (労組法第7条第1号の成否) 中の組合主張の経緯の存否について

組合は、労組法第7条第1号の不当労働行為に関する経緯として、次の事情を主張するので、まずこの点について判断する。

なお、組合主張の団体交渉拒否及び支配介入の各点については、前記のとおり、救済申立ての取下げの有効性が問題となっているが、審査の全趣

旨によれば、初審において、争点(1)の不当労働行為を基礎づける事情として上記各点を扱うのが適切ではないかとの担当委員の示唆に基づき、組合が24年10月9日付け「不当労働行為救済申立事件取下書」を提出したという経緯が認められるので、争点(1)に関する経緯として本項で判断する。

(1) 本件基本合意を合意解約する意思の形成時期について

ア 組合は、B₂とB₁は、組合が20年11月26日に団交申入れを行ったことなどを嫌悪し、その後同月29日（のY₁会社の朝礼）までの間に、両者において本件基本合意を合意解約する意思を形成した旨主張する。

イ なるほど、本件基本合意によれば、Y₁会社の経営権がY₂会社に譲渡された後においても、同社の子会社としてY₁会社は事業を継続する予定であったところ、20年11月29日の朝礼において、B₁が、21年2月末でのY₁会社の廃業やこれに伴う従業員解雇に言及していることからすれば、同朝礼までの間に、B₂とB₁との間で本件基本合意の解消に向けた何らかの話合いが行われたと見る余地もなくはない。

ウ しかしながら、長年にわたりY₁会社を経営し、実際の石けん製造業務の中心を担っていたB₁が、その年齢や旧工場の老朽化、後継者不足によりY₁会社の経営に限界を感じ、石けん製造等を承継する後継者を探していたところ、そのような中でB₂を紹介され、本件基本合意が交わされたのは前記第3の3で認定したとおりである。そして、B₁は、20年11月19日に開催された会合において、B₂が作成した「労働条件通知書」を巡って議論が紛糾し、同月22日頃に5名分の「労働条件通知書」が返却され、同月26日にB₂が組合側に交付しようとした外観透視図等の受領が拒絶された状況を目の当たりにしており、また、同日午後、B₂から、予定されていた個別ヒアリング

や就労意思確認をいったん中止する旨を告げられていた（前記第3の4(4)ないし(8)）。そうすると、B₁が、B₂と組合との対立状況からして、本件基本合意に基づくY₂会社への経営権譲渡はもはや不可能であり、自らにおいて今後Y₁会社の経営を継続することも困難であることから、Y₁会社を廃業し、全従業員を解雇するほかないと判断した上で、B₂との協議を経ることなく自発的に同月29日の朝礼での発言（同(9)ア）をした可能性は否定し難いところである。

B₂においても、上記のとおり、同月26日、B₉を通じて組合側に新工場の外観透視図等を交付しようとしており、同日時点で新工場への移転について組合側の理解を求めらるべくなお努めていたこと、同月29日の朝礼の前日である同月28日、B₂は、Y₁会社の代表取締役として本件基本合意の遂行に必要な資金7500万円を同社名義でC₃会社から借り入れ、そればかりか、同借入れについて個人として連帯保証してもいたこと（前記第3の3(4)）からすれば、同朝礼の直前において、なおも本件基本合意の実現を目指していたと推認できる。

さらに、本件基本合意を解約した場合、Y₁会社が取得した新工場の土地や建設予定の建物の帰属の問題、新工場建設のために締結された多数の契約に関する承継の処理、これらに要した費用を捻出するための借入れや同借入れについてB₂個人が連帯保証していることの処理等、融資元であるC₃会社を始めとする利害関係人らとの折衝や調整等を要する多数の問題が生じることになるが、組合が主張する短期間内（20年11月26日の団体交渉申入れから同月29日の朝礼まで）にこれらの処理に関する方針を決定することは困難といわざるを得ず、また、上記問題についての処理方針を決めることのないままに、B₂とB₁が本件基本合意を解約することに合意したというのも通常では考え難いところである。

エ 以上の事情に照らすと、B₂とB₁が、20年11月26日の団交申入れから同月29日の朝礼までの間に、両名において本件基本合意を合意解約する意思を形成していたとまで認めるのは困難であるから、組合の主張は採用できない。

(2) 20年11月26日付け団交申入れについて

ア 組合は、「確認書」を取り交わすことや、「労働条件通知書」が無効であることを前提に「労働条件確認書」に対する回答を求めることなどを議題とする団体交渉を20年11月26日に申し入れたが、B₁が同月29日の朝礼において、Y₁会社の廃業と全従業員に対する解雇通告を行うことで、Y₁会社は同申入れを拒否したと主張する。

イ 組合が申し入れた議題は、組合員の労働条件あるいは労使関係事項に当たり、使用者により処分可能な事項であるから、いずれも義務的交渉事項に当たるところ、確かに、Y₁会社は、申入れにおいて設定された開催期限である20年11月29日までに団体交渉を開催せず、特に組合に対する回答も行わなかった（前記第3の4(6)）。

ウ しかしながら、組合が設定した団体交渉の開催期限は、Y₁会社の意向を聴取することなく一方的に定められたものであり、しかも申入れからわずか3日間であった（前記第3の4(6)）。また、組合が、前記申入れの10日後である20年12月6日に、前記申入れに係る議題を含む「廃業・全員解雇通告の撤回、及び11月26日付『団体交渉申入書』に記載の件について」を議題とする団体交渉を申し入れたところ、同年12月11日に第1回団体交渉が開催され、組合作成の「確認書」や「労働条件確認書」を議論する大前提であるY₁会社の廃業や従業員全員解雇について議論がなされ、その中で、「労働条件通知書」の作成経緯や「労働条件確認書」にB₁が押印しなかった理由等についてもやりとりがなされており、その後も同様の議題につい

て団体交渉が重ねられている（同(1)、6）。このような経緯に鑑みれば、Y₁会社の対応が団体交渉拒否に当たるとまでは認められない。

なお、組合が、Y₁会社による団体交渉拒否の意思表示に当たると主張する同年11月29日の朝礼におけるB₁の発言は、団体交渉に関する発言ではない上、解雇あるいは解雇予告そのものでもなく（同6(2)及び(9)参照）、あくまでも今後の見通しを述べたものに過ぎない。そして、そのような見通しが告げられたとしても、前記議題について団体交渉を行うことは十分可能であるから（上記のとおり、現に第1回団体交渉が開催され、議論が交わされている。）、同発言をもって団体交渉を拒否したともいえない。

(3) 20年11月29日のB₁の発言及びB₃の発言について

ア 20年11月29日の朝礼において、Y₁会社の代表取締役であるB₁が、君達が新工場に行けば幹部待遇を受けようという趣旨の発言をし、同取締役であるB₃が、新工場に行きたい人はいないのという趣旨の発言をしたことが認められるのは、前記第3の4(9)で認定・説明したとおりである。

イ この点について、組合は、前記各発言は、組合を脱退すれば、新工場で働けるし幹部待遇を受けられるという趣旨を言外に含むものであり、現に組合を脱退した2名がY₂会社に採用されていることからすれば、組合員の脱退を勧奨して組合の団結を破壊する支配介入である旨主張する。

ウ しかしながら、両名の発言内容には、組合からの脱退を促す旨や脱退を新工場での稼働の条件とする旨は一切含まれていない。その上、B₂が、新工場での稼働を前提とする「労働条件通知書」を作成して組合員に交付し、また、新工場への移転について理解を求めるために組合側への外観透視図等の交付を試みるなど、20年11月29日の

朝礼の直前まで組合員が組合に属しながら新工場で稼働することを前提に活動していたこと（前記第3の4(4)及び(7)）などからすれば、組合からの脱退が新工場で稼働する条件とされていたとは認められず、組合員らもそのような条件が存在しないことを認識していたと推認できるのであるから、前記各発言に、組合からの脱退を勧奨する趣旨が含まれていたと評価するのは困難である。

そして、B₁の発言は、旧工場が閉鎖された後に新工場で就労した場合には、経験者として優遇されるであろうという通常の見通しを告げたに留まるものであり、また、B₃の発言も、新工場での就労希望に関する意向を確認したに過ぎないものであって、両名が、組合員を組合から脱退させようとの動機や意図を有していたとも認められない。

そうすると、両名の前記発言が支配介入に当たるとは評価できない。

エ なお、組合は、支配介入を基礎づける事情として、A₄及びA₅が後に組合を脱退し、新工場での稼働を前提として21年4月1日付けでY₂会社に雇い入れられている事実を指摘する。

しかしながら、前記ウのとおり、B₁及びB₃の各発言は、組合からの脱退を勧奨する趣旨を含むものとは認められないことからすれば、両名の発言によりA₄及びA₅が組合を脱退したとは認め難いし、後記2(2)イのとおり、A₄及びA₅の雇入れは、Y₁会社とは全く別の法人であるY₂会社の行為であって、しかも、A₁ら3名とは異なり、A₄及びA₅がハローワークを通じて求人募集に応募したことがそもそもの雇入れの理由であるから、Y₁会社による支配介入を否定した前記判断を左右しない。

- 2 争点(1)（労組法第7条第1号の成否）中の不当労働行為の成否について
B₂とB₁は、20年12月18日頃、本件基本合意を合意解約した場合

に生じることとなる多数の問題（前記1(1)ウ）について協議を行い、処理方針を決定して同日に本件基本合意を合意解約し、その後新工場に係る権利や石けん製造に必要な事業用財産の譲渡がなされたことについては、前記第3の4(3)及び5(1)のとおりである。

組合は、「Y₁会社による従業員全員解雇と同社の解散、Y₂会社による組合の組合員3名の新工場からの排除」は、Y₁会社及びY₂会社による労組法第7条第1号の不当労働行為に当たると主張するが、組合自身が本件再審査において再三にわたって主張するとおり、Y₁会社とY₂会社とは、資本、役員構成、主たる事務所所在地、営業内容等が異なる全く別の法人であり、両者が実質的に同一とは到底認められないのであるから、Y₁会社の行為がY₂会社に、Y₂会社の行為（不作為を含む。）がY₁会社にそれぞれに帰責されることは原則としてなく、それ以上に上記のような帰責を肯定することができる事情も認められないところ、両者を特段峻別することなく不当労働行為が成立する旨いう組合の主張はそもそも失当といわざるを得ない。

以下は、Y₁会社とY₂会社とが全く別の法人であり、両社が実質的に同一であるとは認められないことを踏まえ、念のため検討するものである。

(1) Y₁会社関係

ア スキーム変更とY₁会社の解散・従業員全員解雇について

B₁とB₂が、20年11月29日の朝礼までの間に本件基本合意を合意解約する意思を形成していたとまでは認められないものの（前記1(1)）、B₂がY₁会社の代表取締役及び取締役を辞任した同年12月18日に至り本件基本合意は合意解約されており、また、その頃には事業用財産の個別譲渡を行うことでY₁会社の事業をY₂会社が事実上引き継ぐことが決定されていたのは前記第3の5(1)で認定したとおりである。そして、このようなスキーム変更のきっかけとなったの

が、同年11月19日の会合におけるB₂と組合員らの議論の紛糾や、同月26日に組合員らが新工場の外観透視図等の受領を拒絶したことなどにより、B₂が組合員らに不信感を抱いた点にあることが認められる（同4(4)及び(7)）。

しかしながら、Y₁会社は、21年3月31日に株主総会の決議により解散し、株主に対する残余財産の分配を終え同年8月9日に清算が終了した旨の登記がされているとおり（同1(2)エ）、その事業を廃止して解散したのであり、Y₁会社とY₂会社との間に実質的同一性があるとはいえず、Y₁会社の解散が偽装解散であったとは認められないのであるから、当時Y₁会社の代表取締役であったB₂の組合員に対する不信感をきっかけとして同社が解散に至り、これに伴ってA₁ら3名が解雇されたものであったとしても、Y₁会社は同解散や同解雇について労組法第7条第1号の不当労働行為責任を負わないというべきである。

イ 「組合員の排除」について

Y₂会社が組合員3名を雇い入れなかったことについて、Y₂会社とは別個独立の法人であるY₁会社が使用者として責任を負うと認めべき事情は存しないのであるから、Y₁会社は労組法第7条第1号の不当労働行為責任を負わない。

(2) Y₂会社関係

ア スキーム変更とY₁会社の解散・従業員全員解雇について

(7) Y₂会社と組合員らとの間には雇用関係が存在しなかったのであるから、Y₁会社の解散とこれに伴う従業員全員解雇という組合員の雇用に影響を与える行為について、Y₂会社に対して不当労働行為責任を問擬するためには、前提として、Y₂会社が、組合員の雇用そのものについて、雇用主たるY₁会社と部分的とはいえ同視で

きる程度に現実的かつ具体的な支配力や決定力を有しており、その限りにおいて労組法第7条の使用者であるといえなければならない。

- (イ) ところで、Y₁会社の解散を決定し、従業員全員を解雇したのは、同社の取締役らや株主らであって、解散決議や解雇の時点において本件基本合意は合意解約され、既にB₂はY₁会社の代表取締役及び取締役を辞任していたのであるから、Y₂会社が、Y₁会社の解散やこれに伴う従業員の全員解雇に直接関与していないことは明白である。
- (ウ) この点、確かに、Y₂会社とは別人格とはいえ、同社代表取締役でもあったB₂が組合員に対する不信感を抱いたことに端を発してY₂会社と東北せっけんが本件基本合意を合意解約し、事業承継のスキームが変更され、その結果としてY₁会社の解散及びこれに伴う従業員全員解雇が行われたことは、前記(1)アで見たとおりであり、Y₂会社による本件基本合意の合意解約が、結果として組合員の雇用に影響を及ぼした事実は否定できない。

しかしながら、本件基本合意は、あくまでも、実質的同一性を有しない法人格を異にするY₁会社・Y₂会社間の事業承継の方法に関する取決めであって、同合意に基づく株式売買が実現するまで両社間に資本関係は一切存在しなかったこと、また、同合意において、事業承継がなされる以前にY₁会社に在籍する従業員の雇用についてY₂会社が支配力を及ぼす余地を生じさせる条項は存しなかったこと、さらに、Y₂会社がY₁会社の全株式を取得した後においても、Y₂会社と東北せっけんの従業員との間での雇用関係は想定されていなかったこと（前記第3の3(2)、審査の全趣旨）などからすれば、同合意がいったん成立したからといって、Y₂会社が、Y₁会社の組

合員を含む従業員の雇用について、現実的かつ具体的な支配力や決定力を有する地位に立ったとは認められない。また、そうである以上、あくまでも将来の事業承継先に過ぎないY₂会社が、本件基本合意を合意解約して事業用財産の個別譲渡へとスキーム変更を行ったことにより、Y₁会社の従業員の雇用に上記の影響を与えたのだとしても、それは事実上のものに過ぎないというべきであり、そのような事情をもって、Y₂会社につき上記地位にあったことが直ちに基礎づけられるものでもない。

- (エ) したがって、Y₂会社は、Y₁会社の解散やこれに伴う組合員の解雇について、労組法第7条の使用者であるとはいえないから、この点に関して同条第1号の不当労働行為は成立しない。

イ 「組合員の排除」について

- (ア) 本件基本合意が合意解約され、その後Y₁会社から新工場に係る権利や石けん製造に必要な個別の事業用財産がY₂会社に譲渡され、さらに、Y₁会社が石けん販売先の顧客名簿をB₂が代表取締役を務めるY₄会社は無償で提供したこと（前記第3の5及び7(5)）、Y₂会社は、Y₁会社から譲り受けた新工場や事業用財産を用いてY₁会社が従前製造していた石けんと事実上同じ石けんの製造を行い、Y₄会社を通じて上記製造した石けんの販売を行っていること（同1(3)及び7(1)）からすれば、法形式上は、Y₁会社からY₂会社への財産移転が個別財産の譲渡という形が取られているにせよ、Y₂会社は、従業員の承継については別として、組織的・有機的一体として機能するY₁会社の石けん製造等の事業を受け継いだものともいえ、これはいわゆる事業譲渡に類似するものといえることができる。

加えて、Y₁会社が21年2月末をもって解雇した従業員全5名

のうち、解雇時点において組合を脱退していたA₄及びA₅の2名については、新工場での稼働を前提に同年4月1日付けでY₂会社に採用され（同7(2)）、他方、組合員であるA₁ら3名はY₂会社に雇い入れられていないことも併せ考慮すれば、Y₂会社がA₄及びA₅を雇い入れたことについて、実態としてY₁会社の従業員との雇用関係をY₂会社が承継した結果であるということができるのであれば、Y₁会社の解散が偽装解散ではなかったとしても、Y₂会社がA₁ら3名を雇い入れていないこと（「組合員の排除」）について、従前の雇用関係のもとでの不利益取扱いと同様に評価できるものとして、労組法第7条第1号の適用を受ける余地があると解される。

- (イ) そこで検討するに、Y₂会社・Y₁会社間においては、Y₁会社の従業員の雇用関係をY₂会社が承継する旨の合意は一切存在しない。また、本件基本合意に基づく株式売買が実現した暁には、Y₁会社の全従業員の雇用が維持されることが想定されていた点などの本件事情を考慮しても、それはあくまでもY₁会社が存続することを前提としたものであって、本件基本合意の合意解約の話が持ち上がって以降、Y₂会社がY₁会社と従業員との間の雇用関係を承継するとの構想があったとも認められず、近い将来においてY₂会社とA₁ら3名を含むY₁会社の従業員との間で労働契約関係が成立することは想定されていなかった。

さらに、A₄及びA₅の採用過程を見ても、Y₂会社が、21年3月、ハローワークに対して求人申込書を提出して従業員の求人募集を行い、約50名の応募者の中から選考され兩名が採用されているとおり（前記第3の7(2)）、兩名が採用されたのは、公的機関を通じた雇用契約の申込みの誘引を受けて、兩名がY₂会社に対して同契約を申し込んだ結果である。その一方で、A₁ら3名は、そもそ

もA₄及びA₅が応募した求人募集並びにA₄が退職したことにより再度行われた同年4月の求人募集のいずれにも応募すらしておらず(同(2)及び(3))、例えば、A₁ら3名に対してはハローワークを通じることなく個別的に雇用契約を申し込むなど、組合員を非組合員であるA₄及びA₅よりも優遇する取扱いをしない限り、Y₂会社がA₁ら3名を採用する機会はそもそもなかったのである。

(ウ) これらの事情によれば、Y₂会社がA₄及びA₅を雇い入れたことについては、実態としてY₁会社の従業員との雇用関係をY₂会社が承継した結果であるということができず、A₁ら3名が雇い入れられていないこと(「組合員の排除」)について、労組法第7条第1号を適用する余地はないというべきである。

(エ) なお、労組法第7条第1号の適用を受けるかは措くとしても、前記のとおり、A₁ら3名はY₂会社に対して採用申込みをしていないのであるから、A₁ら3名を雇い入れなかったというY₂会社の取扱い(「組合員の排除」)が、組合員であること又は組合活動を嫌悪したが故に行われたとも認められず、いずれにせよ、同号の不当労働行為は成立しないというべきである。

(3) 小括

以上のとおり、Y₁会社及びY₂会社は、いずれも労組法第7条第1号の不当労働行為責任を負わない。

3 争点(2)(労組法第7条第2号の成否)及び争点(3)(労組法第7条第3号の成否)について

争点(2)及び同(3)については、前提として、組合が宮城県労委に提出した24年10月9日付け「不当労働行為救済申立事件取下書」による団体交渉拒否及び支配介入に関する救済申立ての取下げの有効性に関し、争いがあるのは前記のとおりであるが、争点(2)及び同(3)に係る申立事実(申立事

実②及び同③) がいずれも労組法第7条所定の不当労働行為に該当しないことは前記1(2)及び(3)で見たとおりであるから、いずれにせよ組合の主張には理由がない。

第5 結論

以上の次第で、本件再審査申立てはいずれも理由がない。

よって、労組法第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28年7月20日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ⑩