

命 令 書 (写)

申 立 人 東京都港区
X組合
組 合 長 X 1
被申立人 横浜市
Y会社
代表清算人 Y 1
同 横浜市
Z会社
代表取締役 Z 1

上記当事者間の神労委平成26年（不）第1号及び神労委平成26年（不）第8号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年10月7日第1604回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Z 会社は、別表1記載の11名の申立人組合員を平成26年2月1日をもって採用したものと取り扱わなければならない。
- 2 被申立人 Z 会社は、平成26年2月1日以降、別表1記載の11名の申立人組合員が採用されるまでの間について、被申立人 Z 会社における基準に従い、別表1記載の申立人組合員に対して、採用されていたならば支給されたはずの賃金相当額に、年率5分相当額を加算した額の金員を速やかに支払わなければならない。
- 3 被申立人 Y 会社は、本命令受領後速やかに、下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が、①当社の貴組合所属の組合員に対して脱退勧奨を行ったこと、②貴組合所属の下記11名を Z 会社に対して採用の推薦を行わなかったこと、③貴組合所属の下記11名に対して退職金の割増を行わなかったことは、②及び③については労働組合法第7条第1号及び第3号に、①については同条第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委

員会において認定されたことを深く受け止めます。

(組合員名)

U 1 、 U 2 、 U 3 、 U 4 、 U 5 、 U 6 、
U 7 、 U 8 、 U 9 、 U10 、 U11

平成 年 月 日

X組合

組合長 X 1 殿

Y会社

代表清算人 Y 1

4 被申立人 Z 会社は、本命令受領後速やかに、下記の文書を、申立人に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合所属の下記11名を採用しなかったことは、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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

(組合員名)

U 1 、 U 2 、 U 3 、 U 4 、 U 5 、 U 6 、
U 7 、 U 8 、 U 9 、 U10 、 U11

平成 年 月 日

X組合

組合長 X 1 殿

Z会社

代表取締役 Z 1

理 由

第1 事案の概要等

1 本命令は、2件の救済申立て（以下、2件の救済申立てを併せて「本件」という。）を併合して審査したものであり、それぞれの事件の概要は以下のとおりである。

(1) 平成26年（不）第1号事件（以下「26-1号事件」という。）

被申立人 Y 会社（以下「 Y 」という。）が、①労働使合意事項を記載した団体交渉議事要録への調印を拒否したこと、②団体交渉の途中で一方的に退席したこと、③申立人 X 組合（以下「組合」という。）とユニオンショップ協定を締結しているに

もかかわらず、新会社である被申立人 Z 会社（以下「Z」という。）への業務移行に伴う、組合、Y 及び Z 間における労働条件承継等確認の協定について、組合員の意思確認ができるまで協定を締結しないとの態度に終始していること、④組合と協議が整うまで直接組合員に働きかけない旨の覚書に反し、組合員に対して Z の従業員持株会への加入を勧め、Y の解散と Z への移行を一方的に進めようとしたこと、また、⑤管理職らをして、組合員に対し、組合から脱退することが Z への採用条件であると告げたこと、⑥ Z に採用された場合には退職金規程において優遇措置を講ずるとしたことなどが、①及び②は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に、③から⑥は同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

なお、組合は、26-1号事件の調査期日において、上記①から⑥を取り下げ、⑦ Z への事業譲渡に際し、Y が11名の組合員のみ Z に対する採用の推薦を行わなかったことが労組法第7条第1号及び第3号に、⑧ Y が組合に対して Z に採用されるためには組合からの脱退が条件であるなどとしたことが同条第3号に、⑨会社が11名の組合員にのみ退職金の割増を行わなかったことが同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、請求する救済内容及び申立事実を追加、変更した。

(2) 平成26年（不）第8号事件（以下「26-8号事件」という。）

Y の解散とその事業の Z への移行をめぐり、Z が、Y の従業員35名について、組合脱退を表明した24名を採用し、脱退を表明しない組合員11名を採用しなかったことが、労組法第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、救済申立てのあった事件である。

なお、組合は、26-1号事件と26-8号事件の併合後の調査期日において、請求する救済内容の変更を行った。

2 各事件における申立人の請求する救済内容要旨は以下のとおりである。

(1) 26-1号事件

ア Y は、組合を脱退していない11名の組合員（以下「組合員11名」という。）について、Z に採用されるよう、同社に

推薦すること

イ 陳謝文の手交

(2) 26-8号事件

ア Z は、組合を脱退していない組合員11名を採用すること

イ Z は、組合を脱退していない組合員11名について、平成26年2月1日以降、同社に採用されるまでの間について、採用されていたならば支給されたはずの賃金相当額に年率6分相当額を加算した額を支払うこと

ウ 陳謝文の手交

第2 認定した事実（以下、組合提出の証拠のうち26-1号事件で提出された証拠を甲A、26-8号事件で提出された証拠を甲B、併合後に提出された証拠を甲C、 Y が提出した証拠を乙A、 Z が提出した証拠を乙Bと標記する。また、書証からの引用は、漢字使用、送り仮名等すべて記載されているとおりでである。）

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、肩書地に本部を置き、海運、水産、港湾事業等に従事する船員等で組織する産業別単一労働組合である。

組合は、 Y との間でユニオン・ショップを定める労働協約を締結しており（別紙参照）、 Y が雇用している従業員のうち船員はすべて組合員であった（以下、 Y の従業員のうち船員について「従業員（船員）」という。また、 Y 及び Z のいずれにおいても船員と事務職員を区別することなく従業員全体を指す場合は「従業員」という。）。組合は、組合員の代表を「船内委員長」、組合員の中で船内委員長の補佐等を行う者を「船内委員」と呼んでおり、これは組合における役職である。これらの役職に就く者は選挙で選ばれ、組合が任命する。

本件結審日（平成28年3月15日）現在の組合員は23,918名である。

【甲A1、第1回X4証言】

(2) 被申立人等

ア Y

Y は、申立外 V （以下「 V 」という。）に所属する水先人の一部（30名程度）を株主とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、千葉に事業所を有して

いる。主たる業務は、東京湾における水先人送迎船の運航や、タンカー等の大型船舶を港に係留するための綱取りの補助等である。Yの収入はVからの運行委託料で成り立っており、その事業で使用する水先人送迎船や綱取業務に使用する機材等も全てVから無償で借り受けていた。

平成26年2月4日付け「履歴事項全部証明書」によれば、Yの役員は、代表取締役がY1（以下「Y1社長」という。）、取締役がY2（以下「Y2取締役」という。）及びY3、監査役がY4であった。これら役員はすべて水先人である。なお、Yの役員は、歴代、基本的に水先人である。

平成25年9月6日開催の臨時株主総会において、Yの解散の決議がなされ、平成26年1月31日に解散の登記が行われた。

本件申立時点の従業員は37名であった。このうち、35名が船員法第1条（別紙参照）に該当する船員であり、残り2名が事務職員である。船員35名の内訳は、本社が27名、千葉の事業所が8名であった。

なお、結審日現在、清算終了の登記はなされていない。

イ Z

Zは、平成26年1月7日に設立された株式会社であり、肩書地に本社を置き、横浜及び千葉に事業所を有している。同社は、主にYの事業を授受する目的で設立された。結審日現在の従業員数は30名である。このうち、26名が船員であり、残り4名が事務職員である。船員26名の内訳は、横浜の事業所が19名、千葉の事業所が7名である。

ウ W

申立外W（以下「W」という。）は、申立外Aが全額出資する子会社であり、東京都港区芝浦に本社を置き、曳船事業、港湾運送事業、海上運送事業等を行っている。Wは、Zの株式の過半数を所有している。

なお、曳船事業とは、船長から水先業務を委任された水先人の指示により曳船（タグボート）で大型船をロープで牽引したり、船先で押すなどし、その離着岸をサポートすることをいう。曳船事業を行っている会社（以下「曳船会社」という。）は、船会社と契約し

ている。曳船については、水先人の助言に基づき船会社が曳船会社に曳船の出航を注文する。

【甲A2、甲B34、甲C4、甲C13、乙B2、乙B6、乙B7、第2回審問Y2証言】

2 水先人制度

水先人（以下「パイロット」ということがある。）とは、水先法に定められており、国土交通大臣の免許に基づき、水先区における船舶の入出港時等に、当該船舶に乗船し、船長を補佐してその航行の案内を行う（以下「水先業務」という。）者をいう。全国には35の水先区があり、水先業務を行う者は、水先区ごとに免許を取得する必要がある。免許を取得した水先人は、水先法で水先区ごとに設置が義務づけられている水先人会に入会しなければならない。

【甲C12、甲C33、乙A8、乙B37、乙B38】

3 水先法改正

平成18年、水先法が改正された。同改正に伴い行われた水先人制度の改革によって水先人が水先業務以外で収入を得ることが制限されるため、水先人は Y の株主にとどまることができなくなった。

4 第1回労務委員会開催前までの経緯（組合と会社は、団体交渉を「労務委員会」と呼称している。）

(1) Y は、平成25年7月12日及び同月19日に、従業員に対し説明会を開催した。従業員（船員）は、いずれかの説明会に出席し、欠席した者はいなかった。同説明会における説明等は概ね以下のとおりであった。

① 水先法の改正により、水先人が水先業務以外で収入を得ることが制限されたことから、水先人が会社の株主にとどまることができなくなる。

② 上記①により Y は事業を譲渡することとし、申立外 B 、同 C 及び W （以下、これら曳船事業を行う三者を併せて「曳船3社」という。）並びに申立外 D （以下「 D 」という。）に対して事業の譲渡を打診した。

③ Y と曳船3社及び D は②の打診について協議を重ねたが、 Y の給与水準、組合問題等が原因で合意に至らなかった。

④ 曳船3社及び D 以外の会社とも協議したが不調だったことから、 Y としては、従業員が持株会を作り（以下「従業員持株会」という。）新会社を経営する案を考えているため検討して欲しい。従業員持株会は、新会社のほぼ100パーセントに近い株式を所有する予定である。

【甲C4、甲C9、乙A4、乙A7の1～3、乙B30、第1回審問X4証言、第2回審問U6証言、第2回審問Y2証言、第3回審問U26証言】

(2)ア 平成25年7月23日、当時の船内委員長である U22（以下「U22船内委員長」又は「U22」という。）、 U6（以下「U6船内委員」又は「U6」という。）外2名の船内委員及び組合員1名（以下、U22船内委員長と船内委員4名を併せて「船内委員長ら」という。）が組合関東地方支部（以下「関東地方支部」という。）を訪ねた。関東地方支部で船内委員長らの訪問に対応したのは、 X2 関東地方支部長代行（以下「X2支部長代行」という。）、 X3 関東地方支部次長及び X4 関東地方支部次長（以下「X4次長」といい、同年12月関東地方支部副支部長となった後の同人を「X4副支部長」という。また、関東地方支部の役員を総称して「支部執行部」という。）であった。

船内委員長らは、支部執行部に対して、前記(1)④で Y が検討を求めた従業員持株会が新会社を経営するという案について自分たちでは判断ができないため相談したいと述べた。

イ 従業員が新会社を経営することについて話し合いを行う中で、①経営の経験がない組合員が今後どのように経営をしていくのか、②現在の Y の事業は水先人が株主、役員で関わっており、水先人は船会社にも影響力があることから契約も取りやすいが、水先人が直接関与せず組合員のみで経営を行った場合は契約が取れなくなるのではないかと、③組合員に事業が譲渡された場合に、組合の加入はどうか等の疑問点が出た。特に上記③については、支部執行部から、新会社の株式を組合員がほぼ100パーセント持つことは全員が経営者となることであり、自由に労働条件を決定することができるようになるのであるから、組合に加入している意味はなくなってくるのではないかと意見が出た。

【甲A29、甲C4、甲C9、第1回審問X4証言】

(3) Y は、平成25年9月1日付けで、それまで配船班長であった U26 (以下「U26船員部長」という。)を船員部長に任命した。

【甲C15、第2回審問U6証言】

(4) 平成25年9月6日、Y の臨時株主総会が開催された。総会では、Y の解散が決議された。

総会では、上記 Y の解散のほか①従業員は全員退職となること、②新会社を平成25年11月7日を目途に設立し、同年12月1日より事業を開始すること、③ Y の事業を新会社に零円で譲渡すること、④ Y を退職となった従業員は全員新会社で雇用すること、⑤新会社の株式の一部を従業員持株会で所有すること、⑥新会社の運転資金は、株主である水先人の保証で銀行から借り入れること等が議案として諮られ、株主はこれを承認した(以下、本件における Y の事業譲渡に関することを総称して「本件事業譲渡」という。)

【甲A4、甲B44】

5 第1回労務委員会開催から第2回労務委員会開催前までの経緯

(1) 組合と Y は、平成25年9月10日、第1回労務委員会を開催した。組合側の出席者は、X4次長、X5 関東地方支部執行部員(以下「X5執行部員」という。)、X6 関東地方支部海上技術部員(以下「X6技術部員」という。)、U6 船内委員、U5 (以下「U5」という。)及びU35であり、Y 側の出席者は、Y1社長及びY5 運航部長(以下「Y5部長」という。)であった。

労務委員会の内容は概ね以下のとおりである。

ア Y は、前記4(4)の臨時株主総会での決議に基づき協議を申し入れるとし、Y1社長名義の平成25年9月10日付け「申し入れ書」(以下「9.10申入書」という。)を組合に提出した。同文書には以下の記載があった。

- 「1、平成25年11月30日をもって現会社を解散し、全従業員に労働協約第16章「退職手当」第104条(退職手当)に規定する退職金を支払う。
- 2、平成25年11月7日(予定)に新会社を設立する。
- 3、平成25年12月1日付けで、前1項により退職した全従業員を新会社に再雇用する。

4、新会社は現住所に設立するものとし、現事業を継承する。」
イ Y の主な発言は概ね以下のとおりである。

- ① 今回の申入れに至った理由は、水先法の改正により水先人が水先業務以外で収入を得ることが厳しく制限されたことから、Y の事業の譲渡先を探していたが、条件面で折り合えなかった。
- ② Y が行っている水先人の送迎業務は Y が独占しているものであり、黒字経営であるという状況等からしても安定して会社経営ができる基盤が整っていることから、Y に尽くしてくれた従業員に報いるため従業員持株会に新会社の過半数以上の株式を持たせたいと考えた。
- ③ 新会社設立当初は外部資金を入れるしかないが、将来的には組合員が主体となって新会社の経営を行ってもらおう。

ウ 組合の発言は概ね以下のとおりである。

- ① Y の申入れ等については理解するが、Y を解散するまで残り2か月という状況にもかかわらず、資料が退職金の計算資料しか提示されていないことから、Y の解散に関わる資料のほか、新会社の組織、従業員持株会の規約等の資料を示して欲しい。また、組合との協議が整わない限り、会社の清算や新会社の設立を進めないことを要求する。
- ② 組合員が従業員持株会に加入し、従業員持株会が株式の過半数以上を持って新会社を経営するのであれば、組合員が主体となって経営を行うこととなる。このような状況で水先人の送迎業務、大型船舶の係留補助作業しか経験のない組合員が新会社を経営することができるのか疑問である。

組合員が経営者となれば、組合員自ら労働条件を自由に決めることができることになる。そうであれば組合員である必要はなくなる。

【甲A4、甲A5、甲C4、第1回審問X4証言、第2回審問Y2証言】

- (2) Y は、平成25年9月15日、従業員に対して新会社の説明会を開催した。同説明会に出席した従業員は20名強であった。同説明会でY2取締役は、従業員持株会の発起人の一人にU26船員部長を指名するとともに、そのほかの発起人については船内委員長、船長、船内委

員各1名として欲しい旨を述べた。

【第2回審問U6証言、第2回審問Y2証言】

(3) 従業員は、選挙で従業員持株会の発起人を決めることとし、平成25年9月16日、選挙を実施した。その結果、前記(2)でY2取締役が指名したU26船員部長は選出されず、U22船内委員長、U21配船班長（以下「U21班長」という。）、U6船内委員及びU24（以下「U24」という。）の4名が選出された。

【甲C22、第2回審問U6証言】

(4) 会社は、平成25年9月29日、従業員持株会の発起人等を集め、従業員持株会が保有することになる株式の比率に関する説明会を開催した。説明会に出席した発起人は、U26船員部長、U21班長及びU24であった。Y2取締役は、出席者に資料を配付し概ね以下の内容の説明等を行った。

- ① 新会社の株式については、従業員持株会以外の出資者を探しているがまだ決定していない。
- ② 従業員持株会は、100パーセントの株式を所有するのではなく、49.9パーセントの株式を所有し、残りの50.1パーセントを同族株主が所有することを考えている。新会社の株式は非公開であることから、従業員持株会が100パーセントの株式を所有した場合、株価は「原則的評価方式」で決定される。しかし、この方法では新会社の純資産価額等によることとなり、株価は高額となってしまう。一方、同族株主が50パーセント超の株式を所有する場合は、株価は「配当還元方式」で決定される。この場合、株価は安価となり退職する従業員が新しい従業員に株を譲渡する際の贈与税の発生リスク等を回避することができる。
- ③ 従業員持株会が49.9パーセントの株式を所有するのであれば、従業員は経営者側に立つことと同じであるから、組合員でなくてもかまわないのではないか。

【乙A4、乙A5、乙B30、第2回審問U6証言、第2回審問Y2証言】

(5) 平成25年10月9日、従業員持株会の発起人会が行われた。

【甲C9、甲C25、第2回審問U6証言、第2回審問Y2証言】

(6) 平成25年10月9日付け「JSU脱退の件」と題するファクシミリ（以下「U22FAX」という。）が、Y2取締役に送信された。同文

書はU22船内委員長名義で作成されており、内容は以下のとおりであった。なお、「J S U」とは、組合名を英語表記した「All Japan Seamen's Union」の頭文字のうち「A」を除いたものである。

「Y 2様

先日のJ S U脱退の件を従業員全員で話し合った結果51対49で有るなら、J S Uを脱退すると言^{ママ}う事で話がまとまりましたので宜しくお願い致します。」

【乙A1、乙B9】

(7) Y1社長、Y2取締役、U26船員部長及びU21班長は、平成25年10月下旬ごろ W を訪れ、同社の W1 代表取締役（以下「W1社長」という。）と面談した。

【甲B53、甲C9、乙B30、第2回審問U6証言、第3回審問U26証言】

6 第2回労務委員会開催から第3回労務委員会前までの経過

(1) 組合と Y は、平成25年10月31日、第2回労務委員会を開催した。組合側の出席者は、X4次長、X5執行部員及びX6技術部員であり、 Y 側の出席者は、Y1社長及びY5部長であった。また、U22船内委員長が傍聴者として出席していた。

労務委員会の内容は概ね以下のとおりである。

ア Y は、本件事業譲渡について第1回労務委員会以降の変更点を説明した。主な説明事項は概ね以下のとおりである。

① 新会社の全株式のうち、従業員持株会がその49パーセントを所有する。残りの51パーセントは W が所有するとともに、新会社の経営は W が行う方針である。

② W の株式取得、新会社を経営する者の選出及び W の社内調整等の理由で、会社の解散を平成25年12月31日、新会社の設立を平成26年1月1日に変更したい。

③ 会社解散が延期となったことに伴い、退職金の試算等については再計算し提示する。

イ 組合は、従業員持株会が所有する割合が、全株式の過半数から49パーセントに変更となった点について状況の説明を求めた。これに対して、 Y は、 W から、従業員（船員）が組合に加入しないならば、出資し、全株式の51パーセントを取得するとの申出があった旨を述べた。また、 Y は、従業員（船員）が組合を

脱退する予定である旨を述べた。

ウ 組合が新会社における労働条件及び業務内容について説明を求めたところ、 Y は新会社における労働条件は、設立当初は Y と同じであるが、新会社の経営状況によっては変更となる可能性はある旨を述べた。また、業務内容については現段階では変更はない旨を述べた。

エ Y の提案を拒否した場合の予想される状況を組合が尋ねたところ、 Y は、事業を分割して解散するしかない旨を述べた。これに対して組合は、それでは Y が雇用継続の責任を一切果たしてない旨を述べた上で、もし事業分割して解散することになるのであれば、組合としては、組合員が得たであろう生涯賃金の支払と再就職先のあっせんを要求する旨を述べた。その上で、組合は、この要求を受け入れることができないのであれば、 Y の事業を続けるよう求めた。

オ 組合は、本件事業譲渡に関する資料の提示を求めるとともに、次回以降の労務委員会では新会社の詳細説明を行うよう求めた。また、組合は、組合との協議が整うまでは Y が提案する解散までの予定は受け入れられない旨を述べた。これに対して Y は、解散までの予定に影響を与えないよう資料を提示する旨を述べた。

【甲A6、甲A7、第1回審問X4証言】

(2) 横浜市は、平成25年11月1日付け「中小企業等協同組合法第106条第1項の規定に基づく命令について」により V に対して、3か月以内に、①組合員の議決権を平等にするために適正な手続を取ること、②特定の組合員の利益のみを目的としないように適正な手続を取ること、③正確な決算関係書類及び会計帳簿を作成するための適正な手続を取ることを命じた。横浜市からの上記命令は、

V を構成する東京、横浜及び横須賀の水先人のうち、横浜の水先人のみで議決や利益配分を行っていたこと、適正な決算書類等が作成されなかったことが理由であった。

なお、 Y は、上記横浜市からの命令も、本件事業譲渡を行う理由の一つとしている。

【乙B11の1、第2回審問Y2証言】

(3) W は、平成25年11月上旬ごろ、新会社の営業を平成26年2月

1日から行うこととした。なお、W は少なくともこの頃までに、Y から同社の従業員が概ね36名程度であると聞いていた。

【乙B12】

- (4) X 6 技術部員と Y は、平成25年11月27日、労務委員会の議事録の調整を行った。Y は、議事録記載の会社発言について異議を唱えた。X 6 技術部員は、議事録の内容について双方が確認できなければ労務委員会における協議は進められない旨を述べた。これに対して Y は、議事録の内容について早急に組合と話し合いたい旨を述べた。

【甲A17】

7 第3回労務委員会開催から第4回労務委員会前までの経過

- (1) 組合と Y は、平成25年11月29日、第3回労務委員会を関東地方支部で開催した。組合側の出席者は、X 4 次長、X 5 執行部員及びX 6 技術部員であり、Y 側の出席者は、Y 1 社長及びY 5 部長であった。

労務委員会の内容は概ね以下のとおりである。なお、組合は、この労務委員会から Y の同意の上で音声の録音を始めた。

ア 第3回労務委員会は、Y と支部執行部のみで行うこととなっていた。しかし、当日、U22船内委員長及びU 6 船内委員が、関東地方支部を訪れたことから、組合は Y が同人らの出席を求めたのかと質した。これに対して Y は、出席を求めたことはなく、自発的と思われる旨を述べた。この発言に対して組合が、U 22船内委員長から Y が船内委員長らの出席を求めていると電話があったことからすると Y が出席を求めたと疑うとし、Y の関与を再度質したところ、Y は、出席を求めたことはない旨を述べた。

イ 組合と Y は第1回及び第2回労務委員会の議事録の内容について確認を行った。この確認の中で、Y は、同社が第2回労務委員会において W から、組合に加入しないことが前提になるならば、全株式の51パーセントを取得するとの申出があった旨を述べたことなどについて議事録の修正を求めた。その理由として、Y は、申立外 E との事業譲渡の交渉において従業員（船員）が組合に加入していないことが条件として示され交渉がまとまらなかったことがあり、同社の関連会社である

W も同様の考えがあるものとの推測から行った発言であり
W が求めた条件ではない旨を述べた。また、 Y は、
W との協議の中で組合員であるか否かについて条件として提示
されておらず、組合員であるか否かは従業員の自由であると考えて
いる旨を述べた。組合は、 Y の求めに応じ、第2回労務委員
会の議事録に Y から訂正があった旨の文を挿入することを提
案し、 Y も了承した。

組合と Y は、第1回及び第2回の議事録の内容を修文後、
後日確認の上、調印することで合意した。

ウ Y は、会社解散時に支払う退職金について、①会社解散時
までの勤務期間に応じた退職金を支給すること、②従業員が新会社
の従業員となる際、 Y における勤務年数は通算せず、新会社
における勤務期間の退職金を積み立てることになることを説明し
た。

また、 Y は、組合に対して、上記①及び②の方針では仮に
Y で定年まで勤務する場合に想定される退職金の額よりも新
会社で退職した際に受け取る退職金の額が低くなるとして、その差
額についてもすべて補償する必要があるのかと質した。これに対し
て組合は、今回の本件事業譲渡は、法改正があったとしても会社都
合であり、新会社で雇用されることにより組合員の生涯賃金が下
がることは労働条件の不利益変更であることから、 Y が差額の
すべてを補償することは当然である旨を述べた。組合の考えに対し
て Y は、早急に退職金計算資料を作成して次回の労務委員
会で提示すると述べた。

エ Y は、ユニオンショップ制について確認したいとして、会
社を解散するに当たり、組合員の資格を喪失する瞬間があると理解
しているが、この点について詳しく教えて欲しい旨を述べた。これ
に対して組合は、 W が事業譲渡に当たり組合員ではないこと
を条件にしていないのであれば、組合、 Y 及び新会社の三者
で協定すればよいのであるから、組合員の資格を喪失する瞬間とい
う概念はないと考えている旨を述べた。

オ 組合は、その他として、「会社から、組合員に対して直接的に、
会社と組合との協議のテーブルに上がっている事項について、判断
を迫ることは、不当労働行為である。現場からは、そのような話が

種々あったと聞いている。今後そのような行動は断じて慎んでいただきたい。」と述べた。これに対して Y は、「会社はそのようなことはしていない。不当労働行為については会社も気を使う部分である。」と述べた。

【甲A6、甲A7、甲A17】

(2) 平成25年12月8日、Y 主催の忘年会が開催された。忘年会の参加者は、従業員（船員）のうち本社の組合員1名及び千葉の事業所の組合員8名を除いた組合員が参加していた。Y1社長は忘年会の席上、「組合を抜けて新会社に行こう。」との挨拶を行った。

【甲A17】

(3) Y1社長は、平成25年12月13日頃、組合員数名に対して、組合と連絡を取ることを止めるよう求めた。

【甲A17】

(4) X7 執行部員（以下「X7執行部員」という。）及びX6技術部員は、平成25年12月17日、現場を訪問し、船内で数名の組合員と話をした。X6技術部員とX7執行部員は、その場にいた組合員の中で年休にもかかわらず会社から話があるとして呼び出されている者がいたことから、入社していたY5部長に対して年休の者まで会社に呼び出す理由を質した。これに対してY5部長は、会社は呼び出していないし、何かを行うという考えもない旨を述べた。

【甲A17】

(5) Y1社長は、平成25年12月18日、U2に対して電話で組合を脱退するよう要求した。この要求に対してU2が組合を脱退したくない旨を述べたところ、Y1社長は繰り返し組合からの脱退を要求した。結局、両者のやりとりは長時間にわたった。

さらに平成25年12月19日、Y1社長は、出勤間際のU2を呼び出し、組合を脱退するよう再度要求するとともに、組合を脱退すれば慰労金を支払うから書類に押印して欲しい旨を述べた。これに対してU2は、Y1社長の要求を拒否した。U2は、上記Y1社長とのやりとりを、同月20日、関東地方支部に報告した。

なお、上記のやりとりの前後、U2のほか複数の組合員が Y から組合からの脱退を求められている。

【甲A17、甲C7、第2回審問Y2証言】

(6) X2支部長代行は、平成25年12月20日、W の Z3 取締役

曳船事業部長（以下「Z 3 取締役」という。なお、同人は Z の監査役に就任した。）に電話した。電話による両者のやりとりは概ね以下のとおりであった。

ア X 2 支部長代行は、① W が組合に加入しないことを事業譲渡の条件としているのではないか、②組合員が新会社に移籍するにもかかわらず、なぜ新会社の労働条件について組合に協議の申入れを行わないのかと質した。これに対して Z 3 取締役は、①については、「W からは本組合の加入に関し、条件提示はしていない。」、②については、「組合に加入しない人もいると聞いているので協議申し入れの必要はないと判断している。開業後、X 組合の組合員が居れば、労働協約策定などの協議が必要な事は認識している。」と述べた。

イ Z 3 取締役は、前記アのほか、「労働条件は Y と同様で問題なし。勤務年数は継続。但し、退職手当算定に関する勤務年数は初年度とする。」などと述べた。

【甲 B 41、甲 C 18、乙 B 12】

(7) X 7 執行部員及び X 6 技術部員は、平成 25 年 12 月 20 日本社を訪れた。両名は、関東地方支部作成の同日付け「組合ニュース」を組合員に配布した。同「組合ニュース」中には以下の記載があった。

①「会社側の Y 1 代表取締役、Y 2 取締役、Y 5 部長が組合員に対して、不当労働行為を行っている疑惑が発覚致しましたので、組合員に取り急ぎご連絡するとともに組合員からの情報提供によると会社側は法律違反を犯し、X 組合を一切介せず、隠密に組合員を休暇中にも拘らず、呼び出したうえ、X 組合加入について批判的な説明をしていること、さらには X 組合をまったく無視して個々に同意書・誓約書を求めています。同意書・誓約書には絶対、押印・サインしてはいけません！！」

②「会社清算による新会社設立については、これまでの協議でご連絡したとおりでございますが、全事業、全従業員、全労働条件を一切変えずに包括継承をされているにも関わらず、協議が進んでいない状況です。

それはなぜなら裏には新会社設立には X 組合未加入が前提条件としている可能性があるからです。」

③「不当労働行為疑惑がある会社が言う『X 組合がいなくても、労

働条件は守られる』という話に騙されてはいけません！」

- ④「些細な事でも結構ですので、会社側から不穏の動きがあれば、土日24時間いつでもかまいません。ご連絡ください。情報提供者の身元は保持します。」

【甲A8、甲A17】

- (8) X4副支部長とY1社長は、平成25年12月25日、事務折衝（以下、組合側の呼称のとおり「幹事間折衝」という。）を行った。

幹事間折衝の内容は概ね以下のとおりである。

ア 組合が労務委員会（第1回から第3回まで）の議事録への調印を求めたところ、Y1社長は協議解決後に調印する旨を述べた。

イ 組合は、平成25年12月24日付け「不当労働行為疑惑に関する事実確認について」と題する文書をY1社長に提出するとともに、組合員に一切接触しないよう求めた。これに対してY1社長は、了解する旨を述べた。なお、同文書には、①現在組合とYは会社解散及び新会社設立に関する労務委員会を3回行い、現時点でも協議中である旨、②上記①の状況下、組合は、Yが組合員に対して組合からの脱退を促していると思われてもおかしくない行為を行っているとの情報を得た旨、③上記②の行為は労使の信頼関係を根底から覆すことになることとともに、労組法第7条に該当する不当労働行為であることから、事実関係について確認したい旨、④仮に上記②の行為が事実であれば、組合は、使用者による悪質な黄犬契約の強要及び組合への支配介入であると判断し、Yの責任を徹底的に追求するとともに、不当労働行為救済申立ても視野に入れて対応する旨が記載されていた。

【甲A9、甲A17】

- (9) X6技術部員は、平成25年12月25日、現場を訪問し、組合員8名と話をした。組合員は、会社との一連のごたごたはX組合に一任したい、新会社においても海員組合でいたい、持株会発起人の1人は新会社における役職を約束されたそうで、会社に取り込まれているようである旨述べた。

【甲A17】

- (10) X4副支部長及びX5執行部員は、平成25年12月28日、現場を訪れ組合員と話をした。組合員は、平成26年1月4日に従業員持株会の発起人が呼び出されており、従業員持株会の説明があると思われるこ

と、同説明会が行われた後、 Y から個別に同意書への押印を迫られた場合、若い組合員なら従ってしまう可能性があることがあることなどを述べた。

【甲 A17】

(11) 組合は、関東地方支部作成の平成25年12月28日付け「組合ニュース」を組合員に配布した。同「組合ニュース」中には以下の記載があった。

「これまで様々な情報が得られておりますが、新会社設立に関して、協議が整っていない、何も決まっていない状況であるにもかかわらず、1月中に従業員持株会を設立させてしまおうとする企みが見受けられます。労働条件が同じ、今の仲間と同じように働ける職場を会社が目指しているのであれば、組合と労務委員会にて整理すれば、全てがこの事態を收拾することができます。」

【甲 A10、甲 A17】

(12) X 6 技術部員は、平成25年12月29日、現場を訪問し、午前9時から午後6時頃まで滞在した。同人は、組合員数名と話をした。組合員は、新会社設立は2月1日で決定していること、話がまとまらなければ、働く場所がなくなるが、組合が雇用を自ら行うわけでもなく、再就職斡旋しかできないが、現場はそんなのは望んでいない、過去、未組織会社で働いた経験から、未組織会社は絶対に嫌だ。組織会社だから Y への入社を決めた。新会社においても海員組合員でいたいし、例え W が新会社の株式51%取得する話が破談となってもいいから、組合員でいたい、今までお世話になった組合員が腹をくくったという話を聞いた。女房とも今後について相談し自分も腹をくくった。組合に協力したいなどと述べた。

【甲 A17】

(13) X 4 副支部長は、平成25年12月30日、Y 1 社長に電話をした。X 4 副支部長が、平成26年1月6日の週に従業員持株会の発起人会が行われるのかと質したところ、Y 1 社長は、「わからない」と答えた。両者は、平成26年1月4日に第4回労務委員会を行うことで合意した。

【甲 A17】

(14) X 4 副支部長、X 7 執行部員及びX 6 技術部員と組合員10名は、平成26年1月3日、懇親会を行った。同会に参加した10名の組合員が組合員でいたい旨の考えを持っていることを確認した。

【甲A17】

- 8 第4回労務委員会開催から従業員持株会の説明会前までの経過
- (1) 組合と Y は、平成26年1月4日、第4回労務委員会を開催した。組合側の出席者は、X4副支部長及びX6技術部員であり、Y側の出席者はY1社長及びY5部長であった。
- 労務委員会の内容は概ね以下のとおりである。
- ア 前記7(8)の幹事間折衝において、組合員に一切接触しないことをY1社長が承諾したことについて文書での確認を求めたところ、Yはこれに応じ、組合と Y は、平成26年1月4日付けの「覚書」を作成した。同文書にはX4副支部長及びY1社長の署名があり、「平成25年9月10日付にて会社より提出された『現会社を解散し、新会社設立に関する旨の会社申し入れ』に関し、会社は協議が全て整うまでの間、直接本組合の組合員に対し、一切の接触をしないこととする。」と記載されていた。
- イ 組合は、労務委員会における協議が整うまでは会社清算の手続きを進めない旨を約束するように求めた。これに対して Y は、協議が整わない場合を想定しがたいなどとし、手続きを進めることに問題はない旨を述べた。
- ウ 組合は、これまでの労務委員会の議事録への調印を求めたが、Yは、協議が全て整うまでは調印できない旨を述べた。
- エ 組合、 Y 及び新会社の三者による労働協約の締結について、 Y は、組合員が組合に所属するか否かの意思確認ができれば限り応じることはできない旨を述べた。
- オ X4副支部長は、第4回労務委員会での協議中に、後記(2)の従業員持株会の発起人とY2取締役による会合が行われているとの報告を受け、 Y に事情説明を求めた。
- カ 組合と Y は、第5回労務委員会を平成27年1月7日に開催することで合意した。

【甲A11、甲A12、甲A17】

- (2) 従業員持株会の発起人とY2取締役は、平成26年1月4日、会合を行った。会合を行っていることを組合員から報告されたX7執行部員が、会合の会場に入室したところ、Y2取締役が「あなたと話すことはない。」と述べた。X7執行部員が、「この会は何の会なのか？」と質したところ、会合に参加していた組合員が「従業員持株会を開催

している。組合には一切関係ない。」と述べた。

【甲A13、甲A17、甲C9】

- (3) 組合は、第4回労務委員会の結果が記載された関東地方支部作成の平成26年1月4日付け「組合ニュース」を組合員に配布した。同「組合ニュース」には、協議過程として、第1回から第3回労務委員会の議事録への調印に関する Y とのやりとりについて以下の記載があった。

「組合より『では、どこを修正したら調印に応じるのか。』と質すと、『修正して欲しい箇所を書いたメモを会社事務所に置いてきたから、今、修正箇所を指摘することが出来ない。』と主張、組合より、『では、事務所からそのメモを取ってきてください。』と要請すると、『本日はそのような協議をする準備をしてくれなかった。』と主張し、組合より、『そのメモを確認のうえ、修正したら調印作業に応じるのか。』と質すと、『全ての協議が整ったら調印したい。』と話が堂々巡りし、会社は協議を前に進めたいと口では言うものの行動では一貫して議事要録確認作業を行わない姿勢を取り続けました。」

【甲A12】

- (4) 平成26年1月4日付けの「お知らせ」と題する文書が社内に掲示された。同文書には、従業員持株会について詳しい説明を行うとともに従業員持株会の規約について従業員の意見を聞き検討したいので、時間、場所は後日知らせるが1月12日（日）夕方に集まって欲しい旨、5名の発起人は1月4日に規約を確認した旨などが記載されていた。なお、同文書の名義は「持株会発起人 U21」となっていた。

【甲A13】

- (5) 組合と Y は、平成26年1月7日、第5回労務委員会を開催した。組合側の出席者はX4副支部長、X5執行部員、X7執行部員及びX6技術部員であり、Y側の出席者はY1社長及びY5部長であった。

労務委員会の内容は概ね以下のとおりである。

ア 組合は、これまでの労務委員会の議事録への調印並びに組合、Y及び新会社の三者による労働協約の締結を求めたが、Yは第4回労務委員会と同様の考えを繰り返した。

イ 組合は、平成26年1月12日に予定されている従業員持株会の説明会で配布される資料を事前に開示するよう求めたが、Yは応

じなかった。

ウ 組合は、次回労務委員会について、前記イの従業員持株会の説明会前に開催することを求めたが、 Y は応じなかった。

エ 労務委員会は午後6時ごろから午後10時ごろまで続いたが、 Y が Y 5部長の体調不良を理由として一方的に席を立ったことから、協議は中断した。

【甲 A 17、甲 C 2】

(6) 平成26年1月7日、 Z が設立され、同日、書面決議による取締役会が開催された。

平成26年1月17日付け「履歴事項全部証明書」の記載によれば、本社の所在地は「横浜市〇〇区〇〇町〇〇〇〇」、事業内容は、①「水先人送迎船運航に関する事業」、②「本船係留用綱取に関する補助事業」、③「けい離船補助に関する事業」、④「前各号に附帯する業務」、役員は、代表取締役が Z 1 (以下「Z 1 社長」という。)、取締役が Z 2 (以下「Z 2 取締役」という。)及びU26船員部長、監査役が Z 3 取締役(これまで W での役職名で「Z 3 取締役」と呼称してきたが、これ以降「Z 3 監査役」という。)であった。Z 1 社長は、 W の総務部長、Z 2 取締役は、 W の曳船事業部海務部長である。Z 1 社長、Z 2 取締役及びZ 3 監査役は、水先人送迎船の運航等、 Y が Z に譲渡する業務の経験はなかった。

【甲 A 3、甲 B 53、甲 C 18、乙 B 12】

(7) U26船員部長は、平成26年1月10日付けの人事異動で船員部長の任を解かれた(以下、U26船員部長を「U26班長」という。)。Y 1 社長が同日付けで発した人事異動を知らせる文書には、U26船員部長が、 Y に在籍中は仲間と共に行動したいと述べ部長職を辞退した旨が記載されていた。

【甲 C 15】

9 従業員持株会の説明会及び新年会

平成26年1月12日、従業員持株会の説明会が午後5時ごろから45分程度行われ、その後新年会が開催された。なお、従業員持株会の説明会が同日行われることを知ったU 6 船内委員は、U21班長に対して同説明会の中止を求めたところ、同人から中止の連絡が入ったが、結局、説明会は開催された。

【甲A17、甲C2、甲C3、甲C9、第2回審問U6証言】

(1) 従業員持株会の説明会

従業員持株会の説明会（以下「1.12説明会」という。）の出席者は、Y2取締役、U26班長、U21班長、U20配船班長（以下「U20班長」という。）、U24、U23（以下「U23」という。）、U25（以下「U25」という。）、U28、U9（以下「U9」という。）であった。同説明会での説明はY2取締役が行った。

なお、発起人の1人であるU6は、1.12説明会に出席するため会場に出向いたが入室を阻止された。

1.12説明会の内容は概ね以下のとおりである。

ア Y2取締役は、「確認書1」、「確認書3」及び「覚書」（以下、これらの文書を「確認書等」という。）の写しを出席者に配布し、Yから新会社への事業譲渡時の退職金、労働条件等について説明した。配布した確認書等の写しのうち「確認書1」には、Y1社長及びW1社長の署名押印があった。なお、Y2取締役は、確認書等のほか「確認書2」も存在する旨を述べた。

(ア) Y2取締役は、「確認書1」の条文を読み上げた上で条文の意味等を説明した。同人が読み上げた主な条文は以下のとおりである。

a 「新会社は次に挙げる事項を満足することを条件に、Yの解散に伴ない新会社は、従業員、以下従業員という。全員を新規に雇用します。」

b 「従業員は新会社開業日、前日付でY Yは、退職金の支払い、有給休暇の買い上げ等、現行の労働協約、就業規則等で規定された債権債務をすべて清算し、新会社はこれも債権債務等、一切移りません。」

c 「新会社は開業日前日時点のYの就業規則、括弧、賃金規定を含むを継承し、新規に雇用する従業員個々の役職、給料及び等待遇等はYと同等のものとする。なお、新規に雇用される従業員の退職金算定の基準となる勤続年数についてはYの勤続年数を通算せずにゼロ年とする。」

d 「新会社においては、従業員持株会及び役員持ち株会による発行株式の保有比率は2つの持ち株会を合計して49%とす

る。また、役員持ち株会の1名を取締役とする。」

e 「 Y の保有する全ての固定資産は無償で新会社に譲渡する。」

上記発言のほか、Y2取締役は、上記dに関連して、Zについて、資本金は1,000万円、一株の価格は1,000円、発行株式数は1万株と述べた。

(イ) Y2取締役は、前記(ア)の「確認書1」の説明において以下の発言を行った。

「それで、ここで W さんのW1さんという社長さんと、それから Y のY1社長との間でハンコを押しあって、じゃあ従業員は全員雇用しますよ。現在の労働条件と全く一緒ですよ。役職も待遇も全部一緒ですよ。で、退職金は一切これまでの経験を積まないと言っているから、現在の Y の方で100%保証しますよ。」

(ウ) 次に、Y2取締役は「確認書3」に関して、①「確認書3」は、「東京湾のパイロット組合」、3級の水先人で構成される「若葉会」及び W が作成したものであること、②この「確認書3」で水先人の送迎料金は従前と同様の額が Z に支払われることなどを説明した。

(エ) 最後に、Y2取締役は「覚書」に関する説明を行った。同人の説明における発言には以下のものがあった。

「それとですね、その次にこの『覚書』ってやつをちょっと見てくれますか？これが何かと言うとですね、東京パイロット組合と清算管理委員会とそれから、 W さんとの間のこれから結ぶ契約書です。これ何でこんな格好で結ぶかと言うとですね、新しい会社を作ったらですね、運転資金がいるんですよ。」

「運転資金がどのくらいいるかと言うとですね、6000万あったらまず足りるだろうという計算なんです。その6000万を誰が負担するかということなんですよ。」

「で、2番。貸付金の手順、甲は貸し付け総額の49%相当である2940万円を新会社の開業時まで新会社の指定する銀行口座に振り込むものとする。

甲と言うのはわれわれパイロットが振り込むんです。あなた

方は49%の株式を持たれます。で、経営者です。本来ならば、経営する人が49%の2940万円を払っていただくのは、本来ならば筋なんです。ところが、当然その2940万を急に払えと言われても、そんな訳のわからん金払えるかいという話はきっとあると思います。だからこれは、パイロット組合我々が払います。払って、新会社から返してもらいます。そういう契約の内容です。」

(オ) Y2取締役は確認書等の説明終了後、配布した文書を回収した。

イ Y2取締役は、引き続き従業員持株会の説明を行った。Y2取締役は、従業員持株会規約の案等の文書を配布し、従業員持株会を設立するための発起人会、発起会のメンバー、従業員の一人あたりの株式数の詳細、従業員に支払われる配当、配布した文書の説明等を行った。従業員持株会の説明には以下の発言があった。

(ア)「それで、1点だけ了解してほしいのが、取締役にU26さんを選んでます。」、「それで、U26にやってもらって、U26のやる事を次になる人、U21さんがなるかもしれんし、U24さんがなるかもしれんけども、次になる人は必ず、彼のやってる事を見てる。どういう事をやらないといけないのかという事を理解して、順番に次の取締役になっていく。こういうシステムにしておかないと、ほんとに最初になめられて、お前たちはこうだと言われると馬鹿みたいな話しになるから。

それで、取締役はU26さんにしました。」

(イ)「ただし、春闘の時なんかは、やっぱりぼーっとしてたら負けますから、その時はちゃんと企業内組合を作って、正々堂々と会社と交渉するんです。それが心配かと思うんですけども、心配はありません。企業内組合で交渉してる会社はいっぱいある。その時にはちゃんと弁護士をたてたらよろしい。で、弁護士の先生がどういう戦略でいきますよ、このぐらいの金額を要求していいですか、その時にちゃんと会社の決算も全部わかってるわけだから、それを見たら交渉できますから、心配なくてできます。」

(ウ)「それでもう1点だけ、我々もちゃんと屋根の中にいます。あなた方が、変な条件を会社から提示されてですね、身動きが取

れなくなったら、我々も逆に困るわけです。当然の事ながら、我々も新会社に対し文句を言いますし、何か困ったことがあったら、私とY1が水先人をやってる間は、いつでも相談に来てください、相談に乗ります。だからそういう事は心配しないでください。これまで言った条件で、新会社に移るという事を腹を決めてください。」

【甲A19の2、甲C2、甲C3、第1回審問U9証言、第2回審問U6証言】

(2) 新年会

1.12説明会の後、新年会が開催された。出席者は、Y1社長、Y2取締役、Y5部長、U26班長、U21班長、U20班長、U24、U27（以下「U27」という。）、U23、U25、U28、U9であった。

新年会では、以下のやりとりがあった（以下、録音（甲A19）及びその反訳（甲C2）より認定）。

ア Y1社長：「じゃ辞めないで一回組合を辞めないで行けるの？って思ってる人にははっきりいってNO！その人たちは職を失う。無い。」

U9：「なんでだめなんすか？」

U26班長：「だって最初のうちの条件がやめるって、みんなで辞めるって言ってこの話を進めてるんだから、辞めるのも条件のうちだと、49を持って言う」

イ Y1社長：「あのね一ぼくは、・・・ Y・・・パイロット水先人会は、水先人は、水先業以外で収入を得ちゃいけないという風に言われたわけ、平成19年に。そしたら Y がパイロットが持ってる会社なの。ということは、パイロットがそれで収入を得てるわけ。それはいけませんよと言われたから、 Y はよその会社に出して他の人に。パイロットは手を放しましょうと、だから、清算せないかん。それで、そのためのその一、 Y を作ってね。だから我々はいろんなところにうちの会社を引き取ってくれってやったんだけど、結局は X 組合ということじゃだめだと。」

U 9 : 「なんで X 組合だとだめなんですか。」

Y 1 社長 : 「結局ね一労使交渉だとか、めんどくさいし。交渉事が沢山あるわけだから。私も今やってるけどさ、交渉とかさ（聞き取れず）」

ウ Y 1 社長 : 「私達のやってきた実績は何なのと。俺達を信用すればいいじゃないかと。パイロットっていうのはそれだけのことをしてきたし、Y を50年間見守って育ててきたのはパイロットだよ。で、そんな会社を今度次の会社に移すにあたって、すべての契約を今迄通りだと言って、W に飲まして、49%株式を持たして、もうこれ以上できないってところまでやってるんだよ私らは。」

U 24 : 「そうですね、はい。」

Y 1 社長 : 「後は、W にみんながシンギ（信義？）を通した、辞めていきますと。このシンギ（信義？）はね、最後まで貫いてもらいたい 男だろ、と。」

エ Y 2 取締役 : 「名前を書いて辞めます、ハンコ押さないとやめられない、X 組合を脱退します。」

Y 1 社長 : 「サインしてハンコや。」

Y 2 取締役 : 「これはね、自分たちで貰います、間違いなく名前を書いてハンコ押して順番に貰っていきます。一枚の紙で貰っていきますから、手書きで。ばーと出来た時に。で、若い人に（Z に）行かないんですか？と聞きますから。それまでに、あんたの言われるように株式分けようになっている状況でこういう環境になりますから、こうですよと説明します。これで順番にやっていきますから。それと後、皆さんが関係の人に説明していただくとともに、話を聞きたい人がいたらいつでも説明に行きます。それと、社長命令で集合しろと言ったら集合するんですかね？どうなんですかね？」

Y 1 社長 : 「最期は社長命令で集合させますか？」

U 28 : 「強制だって言うならせざるを得ないと思いますけ

ど。」

Y 1 社長：「もうね、最後は私の名前で、命令で、全員集合
休みだろうがなんだろうが出て来い、これで話をす
るということをします。それにあって会社は、従
業員にそんな個別の話をするんだ、労働組合法違反
は、私が受けて立てばいいんだ。」

U26班長：「どっちにしたって名前を書いてくれといった時点で、それは言われるんだ。どっちにしたって避けて
通れない。それは頑張ってもらうしかない。とりあ
えずお願いします。」

Y 2 取締役：「負けてもいいんです、もうやります。」

Y 1 社長：「やります、やります、やります、大丈夫です。」

オ U25 : 「31日にハンコ押さなくて、組合のほうに行っちゃ
った人達ってというのは、2月1日以降に仕事が、例
えば人数がいなくて回ってかなくなったときに、そ
の人たちに声を掛けてやってもらうことはあるん
ですか？」

Y 2 取締役：「そんなことはしない。口が裂けても言いま
せん。」

Y 1 社長：「そんなこと言いません、絶対ない。彼らは組合に
世話してもらった職場に行けばいい。こんなところ
有るわけないんだ、いい会社が。」

U27 : 「こんないい会社無いよ。」

Y 1 社長：「こんないい会社有るわけ無いんですよ、世の中
に。ボーナスが出る会社なんて見た限り。」

U27 : 「U25はさー、中途で入ってきてよくわかるだ
ろ。」

U25 : 「そうです。僕はすごいわかります。」

U27 : 「結構みんなわかる人がいるのにね、そういう風にな
ったら終わるとかなんも考えてないのな。ただ、
そういう話聞いて。」

U26班長：「だから今の順番だ。31日で終わる 1日が残った
人数でやる。で、パイロットがもう駄目だねって、
契約切ったらみんな終わりだ。それだけの事。」

カ Y1社長：「向こうはKラインに今でも脅かしを掛けるだの、
Wにも脅かしを掛ける、それは、他の人の話。他の会社の話でさ、Yには関係ない話、やってもらったらいいですよ。でも、最初から言ってるのは、辞めるか辞めないかは、X組合だのなんだの関係ないと、私たちはそんな話はしてませんと、言ってんだから、なんも言ってきたって私どもそう言ってるんだ。」

Y2取締役：「あの、なんでそんなこと言ってるかって、こないだWの人から電話あって、X組合がどうの言ってるようですねって言うから、その話はうちで全部決着（聞き取れず）と話をしております。最後は、やっぱり皆さんで新しい会社移ってきたら（聞き取れず）担当して出して脱退するって時に、それで脱退できるのかとみんな心配するでしょう。脱退できません。」

キ U28：「でもその専任社長が来るってことは、その方とWが交渉するんですか？」

U26班長：「Wは交渉ないじゃん。ZはWと交渉する必要ないから、ただ株式配当が入るだけ。」

Y2取締役：「君たちはZに就職するんであって、Wとは何の関係もありません。」

U26班長：「Wが51%持ってるから役員を送り込んでくるだけで、うちがそれとどーのってことはない。上がりを取られるってだけで。」

Y2取締役：「社長がいるじゃない、U26が取締役でいるじゃない。その時どーやって話をするか。社長とその他の取締役は株を持ってない、我々は49%持っている。君、経営としてどうやって考えればいいのか。49%持ってるって時、社長はきっとWに聞きますよ。従業員が株を持っていますけど、どー答えればいいのか。49%持ってるって、今の経営状況どーなってるのって聞いたらね、必ず答える義務

がある。で、その時に社長は絶対分らないと思いますから、 W の偉い人が出てきてですね、・・・（聞き取れず） Z の社長が出てきて話をする。絶対に勝てます。心配することはありません。」

【甲 A 19、甲 C 2、第 1 回審問 U 9 証言】

10 26-1 号事件申立て前までの経緯

(1) 平成26年1月15日、Z 1 社長及びZ 2 取締役とU26班長は初めて顔合わせを行った。

【乙 B 30、第 3 回審問 U 26 証言】

(2) Y は、平成26年1月16日付け「通知書」（以下「1. 16通知書」という。）を社内に掲示した。同文書には、同月7日に Z が設立されたこと、 Y は同月31日に解散することのほか、以下の記載があった。

①「新会社は、選考を経て採用された社員に対し、新会社開業日前日（平成26年1月31日）時点の Y の就業規則（賃金規定を含む）と同等の労働条件を約した就業規則を準備し、新規に雇用する従業員個々の役職、給与及び待遇等は現在と同等のものとすることが、 W との間で合意されています。

つきましては、 Z 会社採用選考にふるってご応募いただきたく存じます。」

②「 Z 会社に採用され、同社の経営にご協力いただける方につきましては、退職金規定において優遇措置を講じさせていただきますが、同社に採用されなかった方につきましては、当社規定の退職金支給となりますのでご承知おきください。」

【甲 A 15】

(3) Y は、平成26年1月16日付け「事務連絡」（以下「1. 16事務連絡」という。）を社内に掲示するとともに、全従業員に対し、同文書に「 Z 出資金明細」、「従業員持株会規約（案）」、「発起人会議事録」、「従業員持株会設立契約書」、「会社・従業員持株会 覚書」、「従業員持株会規約の要約と入会のお誘い」及び「従業員持株会入会申込書」を添付して郵送した。上記の送付された文書のうち、主な文書の内容は以下のとおりである。

ア 「事務連絡」

「事務連絡」は、Y 2 取締役名義で作成されていた。同文書には、
Z で従業員持株会が発足すること、持株会発足に関わる諸
手続及び持株会規約の概略が決定したので配布することが記載され
ていた。また、注意事項として以下の記載があった。

- ①「持株会発足には発起人会が必要です。このため、議事録案に
記載の各位に発起人を依頼、発足時の理事長は、 U21
氏にお願い致しました。」
- ②「持株比率は、 W 51%、従業員持株
会49%で変更はありません。」
- ③「全員が入会されますと、資料記載の登録配分株式数となりま
す。」
- ④「費用の払い込みは平成26年1月31日までとなっております。
皆様の要請があれば、事務手続き及び各位の振込手数料節約
のため会社にて一括支払、入会者からは退職金での清算も可
能です。」
- ⑤「加入されない方がおられる場合、登録配分株式数を再計算す
る必要があります。入会希望者は1月27日までに入会申込書
記入の上、U21理事長に提出してください。口数、拠出額は
加入者数が決まりましたら、当方にて再計算、皆さんに御報
告の上、記入して頂きます。」

イ 「 Z 出資金明細」

「 Z 出資金明細」には、従業員36名に V
から移籍する1名を加えた37名の氏名、年齢、勤務年月とそれぞ
れの出資金、持株数等が記載されており、「持株会方針」として、
①取締役は133株としそれ以外の従業員の持株数は、4,767株を従業
員数で除した数とする旨、②出資額はU26班長が133,000円、それ
以外が132,417円又は132,416円とすること、③人員の増減は4,767
株の中で調整する旨が記載されていた。

ウ 「従業員持株会規約（案）」

「従業員持株会規約（案）」には以下の定めがある。

「第1条 本会は Z 従業員持株会（以下、「会」とい
う）と称する。」

「第3条 本会は Z 会社（以下、「会社」という）
の株式を取得することを容易ならしめ、会員の福利厚

生並びに会社との共同意識の醸成を図ることを目的とする。」

「第4条 会員は、会社の従業員（以下、「従業員」という。）に限り、勤続年数6か月以上の者に限られる。」
また、附則には以下の定めがある。

「第2条 この規約の施行日において、会員資格を有する者は、平成 年 月 日に、所定の入会申込書を理事長に提出して、理事長の承認により入会することができる。
2 会員の入会資格については、持株会規約第4条にかかわらず、旧・ Y 会社での勤続年数が、 Z 会社に再雇用される時点で、6か月以上であるものに限られる。」

エ 「発起人会議事録」

「発起人会議事録」には、 Z が営業開始日以降に開催する持株会の発起人会に係る議事録のひな形となる文章が記載され、発起人会で選任される役員として、理事長がU21班長、副理事長がU22船内委員長、理事がU14（以下「U14」という。）、監事がU24と記載されていた。また、発起人会の出席者として、U21班長、U22船内委員長、U27、U24、U14の名前が記載されていた。

【甲A16】

(4) X 2 支部長代行は、平成26年1月17日、Z 3 監査役と電話で話しをした。Z 3 監査役は電話で、① W からは一切、「組合に加入しろ」とか「組合に加入するな」という旨の発言を行ってないし、条件も出してない。」、②組合員をどうこうしろとの話をする立場にはなく、仮にそのような行動をとれば不当労働行為にあたりと認識しているなどと述べた。

【甲B41】

1 1 26-1号事件申立てから Y 解散までの経緯

(1) 組合は、平成26年1月20日、26-1号事件の申立て及び審査の実効確保の措置勧告の申立てを行った。

(2) Y 1 社長及びY 2 取締役（以下「Y 1 社長ら」という。）は、平成26年1月20日、従業員（船員）を個別に呼び出し面談を行った。U 5 は、面談後の従業員（船員）を見かけたが、その中には下記(16)イの「委任状」と題する組合を脱退することに同意し記名押印する文書に

印鑑を「押してしまいました。」と泣きながら言う者もいた。面談に呼び出された従業員（船員）のうち認定できる者に対する面談の主な内容は以下のとおりである。

ア U9

面談は、冒頭、Y1社長又はY2取締役の「他のみなさんにも確認しているけれども」との発言から始まった。Y1社長らは、上記「委任状」に記名押印するよう説得したが、U9は応じず、結局、「じゃあ行かないんだな。新しい会社」と質すY2取締役に對して、「そうです。」と答えた。U9の面談において、以下のようなやりとりがあった。

(ア) Y2取締役：「噂になっていると思うけど、X組合を脱退するのはですね。私はこれでX組合を脱退しますと名前書いて判子を押すとすれば、自動的に海員組合を脱退となります。それで新会社にそのまま移っていただいて、説明したように労働条件は全て一緒ですと、ですから賃金も安くなることはないし、休暇が減ることもない。まったく同じ状態で働けますので。それで低額当選の宝くじが当たるといふことですから。それをよく考えて、すいませんが、名前書いて判子を押していただけませんか？」

U9：「今のところ、どっちを信じていいかわからないんです。」

Y1社長：「組合行って、組合が職を探してくれる。そっちにいく。職を探してくれると思う？」

(イ) Y2取締役：「新しい会社に行くつもりだったら、そうしてください。」

Y1社長：「ここに書いているとおり、新しい会社は成功します。選びますから相手を。押したら入れるし、押さなかったら入れません。」

U9：「この押すのが選考というわけですか。」

Y1社長：「この選考に押したくなかったら、次の会社は行けません。」

イ U11

U11（以下「U11」）は、U26班長からY2取締役がU11を呼んでいる旨を言われたため、本社4階に向かい応接室に入室するとY2取締役が待っていた。Y2取締役が「組合を抜けて新会社に行く気があるのか。」と質したところ、U11は組合を脱退する意思はない旨を述べた。これに対して、Y2取締役が「U22から組合を抜けて新会社に行くというFAXが来ているんだぞ、それは従業員全員で決めたんじゃないか」と述べたことから、U11はU22船内委員長が送信したファクシミリは今初めて知った旨を述べた。また、Y2取締役は「51対49でX組合を抜けるというのが決定事項だ」と述べた。

なお、U11が呼び出される前に U18、U31、U32、U9 が呼び出されていた。

【甲A18、甲A20、甲C5、甲C7、甲C8、乙B30、第2回審問Y2証言】

(3) 組合と Y は、平成26年1月21日、中断していた第5回労務委員会を再開した。組合側の出席者はX4副支部長及びX7執行部員であり、Y側の出席者はY1社長及びY5部長であった。

労務委員会の内容は概ね以下のとおりである。

ア 組合は、これまでの労務委員会の議事録への調印並びに組合、Y及び新会社の三者による労働協約の締結を求めたが、Yは第4回労務委員会と同様の考えを繰り返した。

イ 組合が、Yの解散が目前となる一方でYとの協議に進展がないことから9.10申入書の取扱いについて質したところ、Yは同文書の取下げも含めて検討する旨を述べた。

ウ 組合が、議事録に押印できない理由を示すこと、新会社の労働条件に関する協議の主体がどこなのか示すことを求めたが、Yは、わからないと回答した。

(4) Y は、平成26年1月21日、24名の従業員に対して、同日付け「通知書」（以下「1.21通知書」という。）に「願書」（以下「入社願書」という。）を添付して送付した。なお、1.21通知書及び入社願書が送付されなかった11名の組合員は後記(16)イの「委任状」に署名押印しなかった組合員であり、その氏名等は別表1のとおりである。

1.21通知書及び入社願書の内容は概ね以下のとおりである。

ア 1.21通知書

1.21通知書には、 Z への入社希望を明らかにするために、添付した入社願書を Y 1 社長に平成26年1月28日必着で送付してほしい旨、入社願書は Y 1 社長がとりまとめて Z に提出する旨が記載されていた。また、入社願書の提出を求めることに関して、以下のとおり記載されていた。

「 Z 会社（以下、新会社という）は、2月1日より開業いたします。新会社と現 Y 会社との間で事業譲渡契約書が結ばれますが、従業員の扱いについて当該契約書第3条に以下のように規定されております。

第3条（従業員の扱い）

乙（ Z 会社）は、乙の開業日である平成26年2月1日に、第1条1項に記載する本件事業に従事する甲（ Y 会社）に雇用されている従業員のうち、開業日の前日までに乙への就職を承諾した者を新規に雇用する。」

イ 入社願書

入社願書は、名あてとして「 Z 会社 代表取締役社長 Z 1 様」、本文として「私は、 Z 会社への入社を希望致しますので、宜しく御願い申し上げます。」と記載されており、年月日、住所、氏名を記入した上で押印する様式となっていた。

【甲 A 21 の 1 ～ 12、甲 B 43 の 1 ～ 11、甲 C 17、第 2 回審問 Y 2 証言】

(5) ア 平成26年1月22日、 U 1 （以下「U 1」という。）の妻が、自宅の郵便受けに Y 1 社長の名刺を見つけた。名刺の裏面には、「1月22日13時50分 説明に伺いましたが、不在ですので帰ります。今度、会社でも説明を聞いて下さい。 Y 1」と付記されていた。

イ Y 1 社長らは、平成26年1月22日、 U 5 の自宅マンションを訪問した。 U 5 の自宅のインターフォンには Y 1 社長の声で「お話しがあつて伺いました。」と録音されていた。

【甲 C 6、甲 C 7】

(6) 当委員会は、平成26年1月24日、前記(1)の審査の実効確保の措置勧告申立てに係る実情調査を行った。その結果、担当三者委員は連名で①不当労働行為と疑われる行為を行わないこと、②組合員の雇用を

Z に承継する件について組合と十分協議を行うこと求める同日付け「要望書」を作成し、即日、 Y に交付した。

【甲 B 20】

(7) Y と Z は、平成26年1月24日、 Y の事業を Z に譲渡することに関して契約を締結し、同日付け「事業譲渡契約書」（以下「事業譲渡契約書（ Z ））」という。）を作成した。同契約書には以下の条文がある（以下の条文中、「甲」は Y、「乙」は Z である。）。

「第1条（譲渡）

甲は、この契約に定めるところにより、下記の本件事業を乙に譲渡し、乙はこれを譲り受ける。

- (1) 水先人送迎船運航に関する事業
- (2) 本船係留用綱取に関する補助事業
- (3) けい離船補助に関する事業
- (4) 前各項に附帯する業務

2 譲渡日までの本件事業に関する収支は甲に帰属し、譲渡日の翌日以降のそれは乙に帰属する。

第2条（譲渡日）

本件事業の譲渡日（以下「譲渡日」という）は、平成26年1月31日とする。上記譲渡日の前倒しは可能とするが、譲渡日を越える変更はできないこととする。

第3条（従業員の扱い）

乙は、甲の従業員の雇用は承継しない。ただし、甲に雇用されている従業員のうち、乙の開業日である平成26年2月1日の前日までに乙への就職を希望し、且つ甲が推薦した者について、乙において選考の上、新規に雇用する。

2 乙における労働条件は、開業日前日までの甲の就業規則（賃金協定を含む）と同等とし、前項に基づき新たに雇用する者の個々の役職、給与及び待遇等についても甲のそれと同等のものとする。ただし、退職金算定の基準となる勤続年数については、甲における勤続年数を通算せずゼロ年とする。

3 乙は、本条第1項に基づき雇用する者が、甲を退職することに関して生じる債務を一切引き継がない。」

「第7条（表明及び保証）

甲は乙に対し、この契約締結日及び譲渡日において、下記の事項を表明し保証する。

- (1) 甲は本件事業について適用ある法令、通達、行政指導等に違反しておらず、また本件事業に必要な許認可取得・届出等を完了していること。
- (2) 甲によるこの契約の締結及びその履行は甲の目的の範囲内の行為であり、甲がこの契約の締結及びその履行につき、法令及び社内規則上必要とされる一切の手続きに違反せず、これを履践していること。
- (3) 本件事業に関して、甲が乙に対し書面をもって通知したものを除き、(中略)本件事業に関する民事、刑事または行政上の裁判手続き、訴訟、行政手続、調査その他の手続き(以下「訴訟等」という。)は係属しておらず、また甲の知る限りにおいて、甲が敗訴または甲に不利益な判断がなされた場合に、甲または乙に悪影響を及ぼす訴訟等が新たに係属する虞がないこと。」

なお、上記第1条に定める Y が Z に譲渡する事業内容は、Y の平成26年1月17日付け「履歴事項全部証明書」における「目的」欄記載の内容と同一である。

【甲A2、乙A2】

- (8) Z と V は、平成26年1月24日、V の事業の一部を Z に譲渡することに関して契約を締結し、同日付け「事業譲渡契約書」を作成した。同契約で、V は、①「水先艇の設置及び管理運営」、②「綱取業務の受注及び管理業務(木更津港での綱取り事業を含む)」の事業を譲渡するとともに、V が所有する水先艇8隻等の財産を譲渡した。

【甲B46、乙B3、乙B15～22】

- (9) 組合員11名は、平成26年1月25日又は同月26日、組合が独自に入手した入社願書及び前記10(3)で全従業員に郵送された「従業員持株会入会申込書」(以下「入会申込書」という。)に記入した。組合は、組合員11名の入社願書及び入会申込書を取りまとめた上で、入社願書についてはZ1社長あて配達証明郵便で送付し(同月27日に送達されたが、Z は受理しなかった。)、入会申込書については

従業員持株会の理事長となることが予定されているU21班長に、同月27日に手渡した。

【甲A21の1～13、甲A22の1～11】

- (10) 組合は、平成26年1月26日、Z1社長に対して同日付け「団体交渉申入書」を内容証明郵便で送付した（同文書は、同月27日、Zに送達された。Z2取締役は同文書についてYに対して事情を問い合わせた。）。同文書で組合は、「Y会社から貴社へ事業譲渡される際のY会社所属組合員の貴社における雇用と労働諸条件等について」などを交渉事項とする団体交渉を平成26年1月28日に開催することを求めた。

【乙B8】

- (11) Yは、平成26年1月27日、組合員11名に対して同日付け「会社解散に伴う解雇通告書送付について」と題する文書を「解雇通告書」のひな形を添付して郵送した。同文書には、①Yは平成26年1月31日をもって解散する旨、②Zへの入社を希望しない者については、平成26年1月31日付けで「解雇通告書」を交付する旨、③Yは、Zへ入社を希望しない者の退職後の健康保険加入手続きは行わない旨が記載されていた。

【甲A23】

- (12) Yは、平成26年1月27日、Zに対して同日付け「新規雇用者推薦の件」と題する文書（以下「1.27推薦文書」という。）で、「Z会社に新規雇用を推薦する者」として従業員のうち24名の船員と事務員2名を通知した。この通知及び組合員11名から送付された入社願書に対してZは、Y又はU26班長に対して問合せ等を行っていない。

【甲A28、乙B4】

- (13) Yは、平成26年1月27日付け「通知書」を脱退届に押印した24名の組合員と事務員2名に対して送付した。同文書には「Z会社から平成26年2月1日付をもって、貴殿を採用することが決定した旨の通知がありました。」と記載されていた。

【甲A26】

- (14) 組合は、平成26年1月28日、Yに対して同日付け「解雇通告予告書送付に対する件について」と題する文書を内容証明郵便で送付した。同文書で組合は、前記(11)で送付された文書について抗議する

とともに、組合は Y との労働協約が Z に包括承継され、組合員の雇用が Z において継続されることは当然と判断しており、前記(11)の文書中に記載のある Z への入社を希望しない者は存在しない旨を述べた。

【甲A25】

- (15) Y は、平成26年1月28日付け「持株会入会届返却の件」と題する文書を組合員11名それぞれに対して郵送した。同文書はY 2取締役名義となっていた。また、同文書には、前記(9)で組合員11名が記載し、組合がU21班長に手渡した入会申込書が添付されていた。同文書で Y は、組合が入会申込書を持参してきたが、「このような方式では持株会の必要条件である本人の入会希望意思を確認」できないとし、入会申込書を一旦返却する旨を述べた。

【甲A24】

- (16) U26班長は、平成26年1月29日、同日付け「脱退届」及び同日付け「委任状」を関東地方支部長あてにそれぞれ配達証明郵便で送付した。それぞれの文書の内容は概ね以下のとおりである。

ア 「脱退届」

「脱退届」には、「下記24名代表 U26」と記名押印されていた。また、「下記24名、一身上の都合により本日をもって貴組合を脱退致しますので本書をもってご通知いたします。なお、私に対する全員の委任状（原本）を書留速達で別送致します。」と記載され、「脱退者の氏名」として別表2の24名が記載されていた。

イ 「委任状」

「委任状」（以下「委任状（組合脱退）」という。）には、「私は、X 組合を脱退することとし、同組合に対する脱退届提出の件につき、署名、捺印のうえ、下記の者に委任します。」と記載され、「受任者氏名」としてU26班長の署名押印があった。また、署名押印及び住所の記載欄がある表に1から35まで番号が振られており、24まで署名押印及び住所の記載があった。記載されている氏名は別表2の24名である。

【甲A28、甲A29】

- (17) Y は、平成26年1月29日、同日付け「通知書」を社内に掲示した。同文書には、同月31日に Y は解散するため、それに伴う辞令を同日10時からシルクセンター地下の大会議室で交付する旨など

が記載されていた。

【甲A27】

- (18) 組合と Z は、平成26年1月29日、W 横浜支店において面談を行った。組合側の出席者は、X 4 副支部長及びX 7 執行部員であり、Z 側の出席者は、W のW 2 専務、Z 3 監査役及びZ 2 取締役であった。

同面談において組合は、団体交渉の開催について確認したところ、Z は、平成26年2月1日の開業が正式に決定されていないため、現時点では団体交渉に応じることはできないが、開業以降に団体交渉を開催することについてはやぶさかではない旨を述べた。

【第1回審問X 4 証言】

- (19) Y は、平成26年1月30日、組合員11名に対して、同月31日付け「解雇通告書」を内容証明郵便で送付した。同文書には、「下記理由により、平成26年1月31日をもって、貴殿を解雇致します。」、「理由：会社解散のため。」、「なお、労働基準法第20条に基づき、解雇予告手当を支給致します。」などと記載されていた。

【甲A31、甲B36の1～10】

- (20) 組合は、前記(16)の「脱退届」及び委任状（組合脱退）に、平成26年1月30日付け「脱退届および委任状の件について」と題する文書を添付しU26班長あてに郵送した。同文書には、「脱退届」及び委任状（組合脱退）について効力が認められないため返送する旨が記載されていた。

【甲C26、甲C27】

- (21) Z は、平成26年1月31日、Y が前記11の(12)で推薦した別表2の24名に事務員2名を加えた26名と V が推薦した1名（以下「採用候補者27名」という。）に対して面接を実施し、全員の採用を決定した。採用決定は口頭で通知された。

- (22) Y は、平成26年1月31日、出席可能な従業員を集めて、同日付け「辞令」を交付した。同文書には、「 Y 会社は、平成26年1月31日、解散致しましたので、貴殿は退職となります。」などと記載されていた。

【甲A30、甲B35の1～10】

- (23) Y は、平成26年1月31日、組合員11名に対して退職金の計算書を交付した（振込日は後日であった。）。なお、24名の従業員につ

いては、通常の退職金のほか割増金が支払われた。この割増金は、仮に Y で定年まで勤務するとした場合に想定される退職金の額と、上記退職金計算書記載の Y から受け取る退職金に Z で定年まで勤務する場合に想定される退職金を加算した額との差額を支払うものであった。

【甲 B 39の 1～11、第 2 回審問 Y 2 証言】

(24) Y は、平成26年 1 月31日付けで解散し、Y 1 社長が代表清算人に就任した。

【甲 B 34】

1 2 Z の営業開始から26-8号事件申立てまでの経緯

(1) Z は、平成26年 2 月 1 日、営業を開始した。同社は、同日付けで、採用候補者27名を雇用した。また、Z と従業員持株会は、同日付の「会社・従業員持株会 覚書」を作成した。

【乙 B 31、乙 B 32の 1～24、乙 B 33の 1～3】

(2) X 4 副支部長、X 5 執行部員、X 6 技術部員及び組合員11名は、平成26年 2 月 1 日午前 8 時ごろ、Y が従業員詰所として使用していた部屋に訪れた。上記 X 4 副支部長らと U 26 取締役（これまで Y での役職名で「U 26 班長」と呼称してきたが、これ以降「U 26 取締役」又は「U 26」という。）、Y 5 部長等が、組合員11名を Z で雇用しない理由などについてやりとりを行った。これらのやりとりの中で、組合員11名を雇用しない理由について、U 26 取締役が「円満退社の条件に満たなかったからじゃないですか？」と発言した。

【甲 C 19の 1、甲 C 19の 2】

(3) 組合と Z は、平成26年 2 月 1 日、協議を行った（以下「第 1 回協議」という。）。組合側の出席者は、X 4 副支部長、X 5 執行部員、X 7 執行部員及び X 6 技術部員であり、Z 側の出席者は Z 1 社長、Z 2 取締役及び Z 3 監査役であった。

第 1 回協議において、組合が、前記 1 1 の (9) で Z 1 社長あてに入社願書を送付した組合員11名について、Z が採用しない理由について質した。これに対して Z は、① Y と W が、従業員（船員）について Y を円満に退職して Z に移籍する旨が定められている確認書を作成しているところ、不当労働行為救済申立てがなされ、組合と紛争になっていることから円満退職

していない旨の報告を Y から受けていること、②Y 1 社長から組合員11名について債権債務（退職金等）がないとの証明を受け取っていないことから採用試験等の実施に踏み切れていない旨を述べた。

【甲 A 32、甲 C 4、第 1 回審問 X 4 証言】

(4) 組合と Z は、平成26年 2 月 5 日、2 回目の協議を行った（以下「第 2 回協議」という。）。組合側の出席者は、X 2 支部長代行、X 4 副支部長、X 5 執行部員、X 7 執行部員及び X 6 技術部員であり、Z 側の出席者は Z 1 社長、Z 2 取締役、U26 取締役及び Z 3 監査役であった。

第 2 回協議において Z は、組合員11名の採用条件として、①退職金が組合員11名の銀行口座に振り込まれていること、②船員手帳の雇止めに関し手続きが完了していること、③26-1 号事件が解決することを述べた。

なお、船員手帳は、船員法で所持することが定められているものであり（別紙参照）、雇入契約成立、雇止め等の際、基本的に船長が運輸局等に届け出て、船員手帳への必要事項の記載等を行う必要がある。

【甲 C 4、第 1 回審問 X 4 証言】

(5) 組合員11名は、個々に、平成26年 2 月 6 日ごろ、Y 1 社長に対して関東運輸局における船員手帳の雇止め手続きを依頼するため、船員手帳を配達証明郵便で送付したが、受取拒絶で返送された。

なお、Y では、船員手帳に関する続きは、一括して同社が行っていた。

【甲 B 38の 1～11、甲 B 40の 1～11】

(6) 組合は、平成26年 2 月 27 日、26-8 号事件の申立てを行った。

1 3 26-8 号事件申立て後の状況

(1) 組合員11名が、平成26年 2 月 3 日、Z に対し労働契約上の権利を有する地位にあることの確認と賃金の仮払いを求める仮処分命令（以下「仮処分」という。）を横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に申し立てたところ、同年 7 月 28 日、横浜地裁は、申立てをいずれも却下した。

【乙 B 29】

(2) 組合員11名は、平成26年 8 月 1 日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に対して前記(1)の決定を不服として抗告し、原決定

の取消しと申立ての認容を求めた。この抗告に対して、東京高裁は、平成27年1月8日、船員法第43条第2項（別紙参照）により、組合員11名と Y との雇入契約は従前と同一条件で Z に承継されたことから、組合員11名は Z に対し労働契約上の権利を有する地位にあると一応認めるとともに、組合員11名全員の標準生計費相当分の賃金仮払いについて保全の必要性を認める決定を行った。

【甲C1】

(3) Z が、平成27年1月29日、東京高裁に対して前記(2)の決定について異議申立てを行ったところ、東京高裁は、同年9月8日、組合員11名は Z に対し労働契約上の権利を有する地位にあると一応認める一方、組合員11名のうち4名については保全の必要性を認めない決定を行った。

【甲C14】

(4) 組合と組合員11名は、平成27年2月13日、Y 及び Z を被告として横浜地裁に、Z との間に労働契約上の権利を有する地位にあることの確認及び賃金の支払等を求める本案の訴訟を提起した。

【甲C14】

(5) Z が、平成27年9月11日、東京高裁に対して前記(3)の決定について抗告許可申立てを行ったところ、東京高裁は、同年10月19日、抗告を不許可とする決定を行った。

【甲C16】

(6) Z が、平成27年9月11日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）に対して前記(3)の決定について抗告を行ったところ、最高裁は、同年12月14日、抗告を棄却する決定を行った。

【甲C20】

第3 判断及び法律上の根拠

1 Y が、組合員である従業員に対して、Z に採用されるためには組合からの脱退が条件であるなどとしたことがあったか否か。また、あったとした場合、そのような Y の行為は組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 平成26年1月20日、Y Y1社長らによる U9 組合員に対する脱退工作が行われた。ここで、U9 組合員は、Y1

社長らから組合を脱退する意思表示を委任する委任状（組合脱退）への署名押印をするよう、勧められている。その際、U9組合員が、書面に押印することがZへ行くための「選考というわけですか」と聞いたところ、Y1社長は「押したくなかったら、次の会社には行けません。」と述べ、Zに採用されるためには組合を脱退することが条件であると述べた。

また、Yは、上記U9組合員に対するものと同様の脱退勧奨を複数名の組合員に対して行った。

イ Yは、U22FAXの存在を根拠に、Yの従業員全員が組合からの脱退で統一されていた旨を主張する。

まず、前提として、仮に上記U22FAXに記載されていることが事実だとしても、本件におけるYの不当労働行為性が揺らぐものではない。同FAXがあったとしても、その後、組合に留まりたいという労働者の意思は尊重されるべきであるし、その団結権は保障されなければならない。労働組合に団結して留まるということを否定すれば、それは不当労働行為に他ならないのである。

次に、U22FAXに記載されているような、Yの従業員全員が組合を脱退するという決定をした事実はない。これはU6組合員が本件審査における第2回審問において明確に証言している。少なくとも組合を脱退しなかった11名が一度でも脱退ということを選んだ事実はなく、U22FAXが従業員の意思を確認しないまま勝手に作成されたものであることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 組合脱退の件は、従業員（組合員）の側から自発的に提案されたものであり、ほとんどの従業員が出席していた平成25年9月15日の会合で大きくその方向に舵が切られることとなったが、当時のU22船内委員長は、それでよしとはせず、その後、個別面談などで当日出席できなかった者にコンタクトを取り、「全員」の意思を確認している。それは、業務運営においてクルーの一体感が非常に大切であるからに他ならない。

そして、U22FAXが送信され、全員が組合を脱退するとの意思表示がなされたが、その後、平成25年11月頃から、組合の巻き返しにより、組合に留まる方針に転じる者が現れ、同僚同士で言い争いになる等、従業員間に深刻な軋轢が生じたことは紛れもない事実で

ある。

Y 1 社長や、Y 2 取締役は、現役のパイロットであり、今後も自分達が新会社によるサービスを受けることを想定して、従業員間のわだかまりを解き、安全面での懸念事項（チームワーク上の問題）を解消して欲しいという一心で説得を行ったのであって、組合嫌悪ないし反組合活動の意図から説得を行ったものではない。したがって、これら説得活動について、不当労働行為は成立し得ないのである。

イ そもそも、新会社設立のスキームが考案されて以降、平成25年9月15日の説明会まで、Y 2 取締役自身にも、従業員が組合を脱退する云々という発想自体なかった（当該説明会において、従業員のほうから、組合に留まる必要はないという意見が示され、それを契機に彼らは自発的に組合から脱退することを決めたのである）。すなわち、Y 2 取締役やY 1 社長らにおいて、組合活動への嫌悪や、反組合活動の意思は持ち合わせていない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の7(2)及び(5)で認定したとおり、Y 1 社長は、平成25年12月8日に開催された忘年会において、「組合を抜けて新会社に行こう。」と脱退を促すあいさつを行い、同月18日及び同月19日には組合員に対する脱退勧奨を行っている。また、前記第2の9(2)で認定したとおり、平成26年1月12日に開催された新年会でY 1 社長らは、組合からの脱退を Z で採用されるための条件である旨の発言を行った。

イ 前記第2の11(2)で認定したとおり、平成26年1月20日、Y 1 社長らが U 9 組合員を呼び出し面談を行った。面談では、Y 2 取締役が、委任状（組合脱退）に記名押印することに応じない U 9 組合員に対して、「じゃあ行かないんだな。新しい会社」と述べた。また、Y 2 取締役は、同日、U 11に対して行った面談で、「組合を抜けて新会社に行く気があるのか。」と述べた。Y 1 社長らは、同日、上記2名のほか、複数の従業員（船員）を呼び出し、個別に面談しており、同様の脱退勧奨が行われたとみられる。このように Y は、同日の面談で、 Z に採用されるためには組合から脱退することが条件である旨を述べ、組合員に組合からの脱退を迫った。

前記第2の11(5)で認定したとおり、Yの従業員(船員)に対する脱退勧奨は、平成26年1月22日まで続いた。

ウ 前記ア及びイのとおり、Yが、Zに採用されるためには組合からの脱退が条件であるなどとして脱退勧奨を行った事実が認められる。Yは、脱退勧奨には理由があり不当労働行為意思に基づいて行っていない旨を主張するが、Yの意図がどうであれYが行った脱退勧奨が組合の運営に影響を及ぼすことは明らかであり、Yの上記脱退勧奨は支配介入に当たる。

2 YのZに対する事業譲渡に際し、Yが組合員11名のみZに対する採用の推薦を行わなかったことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いか否か。また、同時に、組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア YのY2取締役が本件審査における第2回審問において組合員11名を推薦しなかった理由として、円満退職ではなかったと証言している。これは、要するに、組合が不当労働行為救済の申立てを行ったからだという。

このようなY2取締役の証言は、明けてに不当労働行為を自白するものである。すなわち、Yによる脱退勧奨に応じなかった者が、その脱退勧奨を不当労働行為だとして救済を求めたことを捉えて「円満退職ではない」としてZに推薦しないという不利益を課したのである。同時に、それは組合を脱退しなかったことが原因なのであるから、労働組合に加入していることを理由とした差別的取扱いでもある。

さらに、Y2取締役は、組合員11名に願書さえ渡さなかったのは新会社に行く者と組合員11名との間に軋轢があったからだとも述べるが、仮にこうした軋轢があったとしても(実際はそんな軋轢は生じていないが)、この軋轢を生み出したのはZの従業員持株会の加入条件に組合を脱退することを設けたことが原因であるのだから、その条件に従わずに労働組合に残った者を推薦しないのは、労働組合に加入していることを理由とした不利益取扱いに他ならない。

そして、こうしたことの根底に組合嫌悪の情があることは、Y

役員らの発言から明らかである。

イ Y の不当労働行為意思是、平成26年1月12日に開催された同社の新年会におけるY1社長等役員らの発言や、同月20日のY1社長らによるU9組合員に対する脱退工作からも明らかである。特に、同月12日の新年会において役員らは、組合に属しているとZには入社できないということを繰り返し述べ、組合に対する嫌悪の情を露わにしたのである。

(2) 被申立人の主張

ア Y が、組合から脱退した24名について、Zに対して推薦を行い、組合にとどまった組合員11名について推薦しなかったことは事実である。

しかし、それは、平成25年10月9日付けで、35名全員が組合を脱退するとの意思表示が船内委員長名で行われたものの、この方針に従わない者が出てきたことから従業員間に深刻な対立が生じ、24名の従業員から、「自分たちを裏切った11名と一緒に仕事をするには到底無理である。」、「もし、11名と新会社で一緒に働くことになるのであれば、新会社には行かない。」との意向が示され、Yとしても、新会社が平成26年2月1日から確実に業務をスタートさせることができるよう、大多数を占める24名の意向を尊重せざるを得なかったという事情によるものである。すなわち、組合嫌悪等の意思に基づく行為では全くないのである。したがって、労組法第7条第1号や同条第3号に当てはまる余地はない。

イ 組合は、隠し撮りテープ（甲C2）に録音された平成26年1月12日の新年会におけるY1社長やY2取締役の発言から、両人に組合嫌悪の情及び反組合活動の意図があったと述べるが、余りにも短絡的な議論である。

当日の会合は、組合脱退予定者のみが参加するという前提であり、かつ、この時点でも組合を脱退することに多少不安を抱える者もいたため、その不安を和らげる、ないし勇気づけの趣旨での発言であり、さらに、新年会で長時間大量に飲酒していることとも相まって、やや大げさな表現があったものである。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

前記第2の11(7)で認定したとおり、事業譲渡契約書（新協

和) 第3条では、 Z は、 Y に雇用されている従業員のうち、 Z への就職を希望し、 Y が推薦した者について選考の上採用する旨が規定されている。

前記第2の11(12)及び(21)並びに同12(1)で認定したとおり、 Z は、 Y が平成26年1月27日付けで推薦した同社の従業員である船員24名及び事務員2名を面接の上全員採用する一方、推薦されなかった組合員11名は採用していない。

これらのことからすると、 Y から推薦されなかったことの不利益性は明らかである。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 前記第2の5(1)並びに同6(1)並びに7(1)及び(8)並びに同8(1)及び(5)並びに同11(3)で認定したとおり、 Y の清算及び Z の設立については、 Y が平成25年9月10日開催の第1回労務委員会で組合に協議を申し入れて以降、平成26年1月21日開催の第5回労務委員会まで話し合いが行われた。

労務委員会等における協議では、組合、 Y 及び Z の三者による労働協約の締結、議事録の調印等で対立が続いた。

平成25年11月29日開催の第3回労務委員会では、組合が Y に対して、組合員に対する直接の働きかけを中止することを求める旨の抗議を行い、これに対して、 Y はそのようなことは行っていない旨回答している。さらに、平成26年1月4日開催の第4回労務委員会では、 Y は、労務委員会での協議が整うまで、同社が組合員に一切の接触をしない旨が記載された「覚書」に署名した。

前記第2の7(7)及び(11)並びに同8(3)で認定したとおり、組合は、上記労務委員会での協議の状況や協和海運の対応について「組合ニュース」で組合員に対して報告、批判しており、組合と Y の対立は深刻になっていった。

(イ) 前記第2の7(1)ないし(3)及び(5)並びに8(6)で認定したとおり、 Y は、平成25年11月29日の第3回労務委員会から平成26年1月7日に Z が設立されるまでの間、①平成25年12月8日に行われた忘年会で、Y1社長が「組合を抜けて新会社に行こう。」と発言、②平成25年12月13日頃、Y1社長が、組合

員数名に対して、組合と連絡を取ることを止めることを求める旨を発言、③平成25年12月18日及び同月19日、Y1社長が複数の組合員に対して脱退を勧奨した。

(ウ) 前記第2の9(2)で認定したとおり、平成26年1月12日に開催された新年会において、Y1社長は、「じゃ辞めないで一回組合を辞めないで行けるの？って思ってる人にははっきりいってNO！その人たちは職を失う。無い。」「Wにみんながシソギ（信義？）を通した、辞めていきますと。」などと述べた。また、従業員（船員）を社長命令で集合させて脱退勧奨を行うと解される会話の中で、Y1社長は、「労働組合法違反は、私が受けて立てばいいんだ。」とまで述べ、この発言に対してY2取締役は、「負けてもいいんです、もうやります。」と述べている。さらに、Y2取締役は、「名前を書いて辞めます、ハンコ押さないとやめられない、X組合を脱退します。」などと述べていた。

上記Y1社長らの発言から、Yが、不当労働行為に該当することを理解しながら、組合からの脱退をZで採用されるための条件であるとしていたことは明白である。確かに、

Zでの採用はYが行うことではないが、前記第2の11(12)及び(21)並びに同12(1)で認定したとおり、Yから推薦された者は全員Zで採用されていること及び上記Y1社長とY2取締役の発言とを併せ考えると、Yが、従業員（船員）を組合から脱退させるために、Zに採用されるためにはYの推薦が必要であると規定している事業譲渡契約書（Z）第3条を利用したことは明らかである。

(エ) 前記第2の11(2)及び(12)で認定したとおり、Yは、前記(ウ)の新年会後の平成26年1月20日、従業員（船員）を個別に呼び出し、組合からの脱退を迫り、組合を脱退することに同意することが記載されている委任状（組合脱退）に記名押印するよう求めた。そして、Yは、委任状（組合脱退）に記名押印しなかった組合員11名をZに推薦しなかった。

(オ) 前記(ア)から(エ)の事実からすると、Yは、組合に対する強い反組合の意思に基づいて組合員11名の推薦を行わなかったのであり、Yの不作为には不当労働行為意思が認められる。

ウ 結論

前記ア及びイからすると、 Y が組合員11名のみ Z に対する採用の推薦を行わなかったことは、組合員11名が組合員であることを理由とする不利益取扱いである。そして、 Y のこのような行為は、 Z に推薦する従業員（船員）から組合員を排除することを目的としていることが明らかであるから、組合に対する支配介入にも当たる。

なお、 Y は、組合員11名を推薦しなかった事情や平成26年1月12日の新年会における発言について縷々主張するが、いずれも上記判断を左右するものではない。

- 3 Y が組合員11名にのみ退職金の割増を行わなかったことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いか否か。また、同時に、組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

Y は、退職金の割増は、 Z に採用され、同社の運営にご協力いただける方に限定しているとし、「同社に採用されなかった方」にはこれを支給しないとなっているのだから、 Z に採用されなかった組合員11名に支給しないことは不当労働行為ではないと主張する。

しかし、採用しなかったこと自体が差別的取扱いであり、支配介入であるのだから、その結果によって割増退職金の支給・不支給を決めることは、不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

Y が、組合員11名に対し退職金の割増をしなかったことは事実である。しかしながら、割増退職金の支給対象は「 Z 会社に採用され、同社の運営にご協力いただける方」に限定されおり、「同社に採用されなかった方」については、退職金の割増はしないこととしていた。

組合員11名について Y が推薦を行わず、当然ながら、 Z の採用プロセスに乗らなかったため、割増退職金の支給対象から除外される結果となったが、推薦を行わなかった理由は従業員同士の深刻な対立があったことによるものであり、組合嫌悪等の意思に基づくものではない。したがって、この結果を捉えて労組法第7条第1号や同条第3号に当たるとする議論もまったくの的外れと言わざるを得な

い。

(3) 当委員会の判断

Y が組合員11名にのみ退職金の割増を行わなかったことに経済的不利益があることは明らかであるから、以下、Y の上記行為の不当労働行為性について判断する。

前記第2の10(2)で認定したとおり、Y が社内に掲示した1.16通知書では、Z に採用された従業員については、退職金の優遇措置を講ずるが、同社に採用されなかった従業員については優遇措置がない旨が記載されていた。そして、前記第2の11(23)及び同12(1)で認定したとおり、Y は、新会社に採用されなかった組合員11名に対してのみ退職金の割増金を支払わなかった。

前記1及び下記4で判断するとおり、Y が組合員11名の推薦を行わなかったこと、Z が組合員11名を採用しなかったことがそれぞれ不利益取扱い及び支配介入に当たることからすると、Y による推薦が行われなかった結果組合員11名がZ で採用されず、そのことを理由としてY が組合員11名に対して退職金の割増金を支払われなかったことも、当然、組合員11名が組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たる。

4 Z は、労組法上の使用者に当たるか否か。Z が労組法上の使用者に当たる場合、Y が採用の推薦を行わなかった組合員11名をZ が採用しなかったこと（以下「本件不採用」という。）は、組合員であることを理由とした不利益取扱いか否か。また、同時に、組合に対する支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 本件は、Y の経営がZ によって実質上そのまま継続される中で、Y からの解雇とZ による採用という形式をとりつつも、その実態はY の従業員から一定範囲の者（組合を脱退した者）を選別してZ の従業員として承継するものであり、Z への採用を求めたY の従業員の一部を不採用とすることは、従前の雇用関係のもとでの不利益な取扱いと同様に評価することができるものである。

イ Z の取締役就任したU26班長は、平成26年1月12日の新年会で、違法であることを知りつつY1社長らに対して、「組合を辞めないと新会社に行けない」と明言することを依頼したり、脱

退勧奨を教唆したりしている。また、U26班長は、Y 1 社長らが従業員に署名押印させた委任状（組合脱退）を組合に届けるなどし、

Y の役員と意思を通じ、その不当労働行為に加担していた。

ウ 平成26年1月26日付けの組合員11名の入社願書が Z に送られていることを Z の取締役であるU26班長は知らされていなかったし、見ていなかった。取締役会でも話題にならなかった。

Z Z 1 社長は、組合員11名の入社願書を受領しながらも、疑問を持つことも、組合員11名や取締役であるU26班長に事情を確認することもなく、躊躇なく、これを握りつぶしたのである。

Z 1 社長は組合員11名が組合を脱退していないことを知っており、その上で敢えてこれを握りつぶしたと考えるほかない。

エ 平成26年1月21日付け通知書においては、新会社と締結する事業譲渡契約書の第3条には、「Y 従業員のうち、新会社への就職を承諾した者を新会社に採用する」と規定されているとされていた。

しかしながら、その後証拠として提出された事業譲渡契約書の第3条では組合員11名を差別的に不採用とするための「Y が推薦した者について」、「Z にて選考の上採用する」条項に改められている。

事業譲渡契約書の変改は、契約当事者である Y ・ Z の合意によってはじめて成立するのであり、契約書のこのような変改は、Y と Z との合意による意識的な変改を意味しており、それは取りも直さず、Y と Z との共同による不当労働行為を意味している。

(2) 被申立人の主張

ア Z は、平成26年1月7日に設立され、同年2月1日から事業を開始しているところ、組合員11名を業務に従事させたことがないことはもちろん、具体的な指揮命令をしたこともなければ、労働条件について、何ら支配決定したこともないし、支配決定する立場にもない。

イ Z が組合員11名を採用しなければならない義務はなく、Z と組合員との11名間において、いかなる意味においても、近い将来において労働契約関係が成立する可能性は現実的・具

体的に存在していないため、Z は、組合との関係で労組法上の使用者には該当しない。

ウ 本件において、Z は、Y の従業員の雇用関係は承継しないことを原則とし、Y から推薦のあった従業員について選考の上、新規雇用するものであり、解雇とは全く異なるケースである。

エ 本件における Y と組合との間の事実関係ないし問題は、そもそも Z が与り知らないものである。Z が、組合と Y 間の問題を認識したのは、平成26年1月29日のことであり、本件で Z には、組合員11名や組合に対する不利益取扱いないし支配介入の意図動機は生じようがない。

オ 本件において、組合はU26班長の平成26年1月12日の新年会における言動や脱退届の提出等を捉えて、U26班長が、Z の取締役となっていたことから、Z の不当労働行為の根拠となる旨主張するのかもしれないが、失当である。

U26班長が、Z における具体的業務を行ったのは、平成26年2月1日からのことであり、新年会は、あくまで Y における新年会であるし、脱退届も Y の従業員身分としての組合からの脱退の問題であり、U26班長にもその他の者にも組合からの脱退の自由があるのだから、これらのU26班長の言動が、Z の取締役としての言動や脱退の勧奨的行為になるということはありません。U26班長の言動を根拠として、Z による不利益取扱い、ないし、支配介入の不当労働行為の根拠とすることはできない。

カ Z 1 社長及びZ 2 取締役は、平成26年1月15日、初めてU26と顔合わせの挨拶をした。Z 1 社長は W における残務があったため、同月末頃から、Z の開業に向けた業務に関わった。なお、同日は顔合わせだけであり、同時点において、U26からも Y の従業員が何人移籍する予定であるか等については、何ら説明はされなかった。

キ 平成26年1月27日、組合から、唐突に、同月26日付けの団体交渉申入書が届いたために、Z が Y に事情を尋ねたところ、Y は、全て Y が対応するので静観してもらいたいとのことであり具体的説明を受けることができなかった。また、同

日には組合経由で組合員11名の入社願書も送付されたが、 Z はこのような入社願書の送付は予定しておらず、受理はしていない。

ク 本件事業譲渡契約書を締結するまでの間に、 Y と組合との間で何らかの問題があるということは一切認識していなかったし、そのような説明は一切受けていない。本件事業譲渡の事案の規模としても、会計ないし法律の専門家に依頼して調査するほどのものでもなかったため、リスクは無いものと認識していた。

ケ Z には、経済活動の自由がある。その営業の自由には、いかなる人員体制によって営業を行うかという採用の自由も含まれる。

(3) 当委員会の判断

ア 使用者性について

(ア) 団結権の侵害を排除して正常な労使関係を確立しようとする不当労働行為制度の趣旨・目的に鑑みると、労組法第7条における「使用者」は、現に労働契約の当事者である雇用主に限られるわけではない。事業譲渡などの事業承継時における承継元事業主に雇用される労働者についていえば、当該労働者が承継先で採用される予定であったり、その蓋然性が高い場合のように、両者の間において、近い将来労働契約が成立する現実的かつ具体的な可能性があると認められるときは、当該承継先の事業主は、当該労働者との関係において労組法上の「使用者」に該当すると解すべきである。

(イ) 前記(ア)の観点から、 Z の労組法上の使用者性について検討する。

前記第2の1(2)並びに同11(7)及び(8)で認定したとおり、 Y は、水先人送迎船に関する業務及び本船係留用綱取りに関する補助業務など、これまで同社が行ってきた事業の全てを Z に譲渡している。しかも組合員11名を含む従業員35名はいずれもこれら送迎船等の操船に従事していたものである。なお、送迎船等については V から借り受け使用していたが、これらも別途、 V から譲渡を受けている。また、後記イ(ウ) b (b)で判断するとおり、事業の縮小、人員の整理等が必要となった事実は認められない。

このような事業譲渡において、 Y の従業員は基本的にはその全員が Z で採用されることが予定されていたと考えるのが相当である。そうであれば、 Z は、組合員11名にとって近い将来における労働契約関係の成立について現実的具体的可能性があったとみることができるのであって、労組法上の使用者に該当する。

なお本件では Y と Z との間の事業譲渡契約書（ Z ）第3条によれば雇用関係を承継しないことが規定されているが、後記イ(イ)で判断するとおり、同規定は組合員を排除するためになされたものと解されるので、前記使用者性の判断を左右するものではない。

イ 不当労働行為意思について

Z が、組合員11名を採用しなかったことが同社の不当労働行為意思によって行われたことが認められるのであれば、労組法第7条第1号及び同条第3号に該当すると解されることになる。組合員11名にとって本件不採用の不利益性は明らかであることから、以下、本件不採用が Z の不当労働行為意思に基づいて行われたか否かについて検討する。

(ア) Y と W について

前記第2の9(2)イ及びウで認定したとおり、新年会において、Y1社長は、「我々はいろんなところにうちの会社を引き取ってくれてやったんだけど、結局は X 組合ということじゃだめだと。」と述べている。さらにY1社長は、「会社を今度次の会社に移すにあたって、すべての契約を今迄通りだと言って、 W に飲まして、49%株式を持たして、もうこれ以上できないってところまでやってるんだよ私らは。」と述べた後、U24の「そうですね、はい。」との発言に続いて、「後は、 W にみんながシンギ（信義？）を通した、辞めていきますと。このシンギ（信義？）はね、最後まで貫いてもらいたい 男だろ、と。」と述べている。このような、新年会におけるY1社長の発言は、録音されていることを知らない状況下で、かつ、組合を脱退するという点で意見を同じくする者達だけの間でなされた発言であることからすると、たとえ酒宴の席上で発言されたものであったとしても、Y1社長の本音が吐露

されたものであり Y が認識していた事実であると認定するのが相当である。

前記第2の5(7)で認定したとおり、Y と W は、平成25年10月下旬ごろY1社長、Y2取締役らと W のW1社長が面談しているが、両社が本件事業譲渡について、どのような話し合いを行ったのか、どのような結論に達したか等その経過に関する事実については必ずしも明らかではない。しかし、前記第2の6(1)及び同7(1)で認定したとおり、Y が第2回労務委員会において従業員(船員)が組合に加入しないなら新会社に出資する旨の申出が W からあったと発言したにもかかわらず、第3回労務委員会で Y は W の関連会社との事業譲渡での条件から推測した発言だったとして第2回労務委員会での発言を撤回したこと及び上記新年会での発言内容を併せて考えると、Y と W の間で、Y の従業員(船員)は組合から脱退した上で Z の従業員となるとする了解があったものと解するのが相当である。

- (イ) Y の従業員の雇用に関する取扱いの経過について
- a 前記第2の9(1)アで認定したとおり、Y2取締役は、1.12説明会において、Y1社長と W のW1社長が押印した「確認書1」の写しを出席者に配布した上で条文を読み上げている。その中で、Y2取締役は Y の従業員の取扱いについて「新会社は次に挙げる事項を満足することを条件に、Y の解散に伴ない新会社は、従業員、以下従業員という。全員を新規に雇用します。」と読み上げており、条件付きであるが Z は、Y の従業員全員を雇用することとなっていた。「確認書1」については、当委員会が Y 及び Z に対して証拠としての提出を求めたが、両社から提出がなかった。このため、「確認書1」の詳細な内容は不明であるが、Y2取締役が読み上げた「確認書1」の条文と、1.12説明会におけるY2取締役の「WさんのW1さんという社長さんと、それから Y のY1社長との間でハンコを押しあって、じゃあ従業員は全員雇用しますよ。」との発言を併せ考えると、当初、Z

は Y の従業員を全員、 Z で雇用することとしていたとみられる。

- b 前記第2の10(2)で認定したとおり、 Y は、1.16通知書を社内で掲示したが、同通知書では「新会社は、選考を経て採用された社員に対し・・・」となっていた。
- c 前記第2の11(4)で認定したとおり、 Y は、組合を脱退した24名に対して、1.21通知書を送付した。同通知書には、 Y と Z が締結する事業譲渡契約書の第3条が記載されており、 Z は、 Y の従業員のうち、開業日の前日までに Z への就職を承諾した者を新規に雇用するというものであった。
- d 前記第2の11(7)で認定したとおり、平成26年1月24日付けの事業譲渡契約書(Z)第3条では、 Z は Y の従業員の雇用は承継しないこと、 Z は、 Y の従業員のうち、同年2月1日の前日までに Z での採用を希望し、かつ、 Y が推薦した者について、 Z が選考の上、新規に雇用することが規定されている。
- e 前記第2の11(1)、(2)及び(5)で認定したとおり、前記 a から d までの間、平成26年1月20日に26-1号事件の申立て及び Y 1 社長らの脱退勧奨、同月22日に U 1 及び U 5 に対する Y 1 社長らの訪問が行われた。
- f 前記 a から e までをみると、 Z の営業開始まで1か月を切っているにもかかわらず、 Y の従業員の雇用に関する取扱いについて、基本的に全員を雇用するという取扱いから、雇用を承継しないという取扱いに変わっている。特に1.21通知書に記載の事業譲渡契約書第3条と平成26年1月24日付けの事業譲渡契約(Z)第3条では3日間でその内容が大幅に異なっており、この変更は不自然である。そして、前記 e のとおり、これらの変更があった期間において、26-1号事件が申し立てられ(同月20日)、 Y 1 社長らの脱退勧奨にもかかわらず組合員11名は組合を脱退しなかった(同日及び同月22日)という状況を併せ考えると、 Y の従業員の雇用に関する取扱いは、 Y と Z が

一体となって、組合員11名の Z からの排除という目的を達成するため、 Y における脱退勧奨及び26-1号事件の申立てというそれぞれの状況に応じて変更していたと解さざるを得ない。

(ウ) 本件不採用に至るまでの Z の対応について

a 前記第2の8(6)及び同10(1)で認定したとおり、 Z は、平成26年1月7日に設立された。 Z の役員は、 W 出身の Z 1 社長、 Z 2 取締役及び Z 3 監査役並びに Y の U26 である。そして、 W 出身の役員は、水先人送迎船の運航等、 Y が Z に譲渡する業務の経験はない。しかし、 Z 1 社長及び Z 2 取締役と U26 が会談したのは、同月15日が初めてであり、かつ、同日の会談は顔合わせに過ぎない。そして、同日以降、 Z の開業日である同年2月1日前までの間、 Z 1 社長、 Z 2 取締役等 W 出身の役員と U26 は打合せどころか顔合わせすら行っていない。

U26 は、 Z の役員の中で唯一、 Y で業務を行っていた者であることから、実際の業務遂行については同人にすべてを任せていたとしても、役員は、会社経営の責任を負う以上、業務担当の役員である U26 から直接、業務内容について説明を求め、不明な点があれば質すなどし、業務の現場に関する理解を深めるとともに業務のリスク等についても認識した上で開業日を迎えてしかるべきである。このような Z 役員ของบริษัท設立以降の行動は、新会社発足へ向けての対応として不自然であり、 W 出身の役員と Y 出身の役員があえて互いに接触しないようにし、あたかも、 Y における事情を Z として認識できなかったという事実を作出したものと推認できる。

b (a) 前記第2の11(4)、(9)及び(12)で認定したとおり、組合は、平成26年1月25日及び同月26日、組合員11名が記入した入社願書を取りまとめて Z 1 社長あてに送付した。組合が送付した入社願書は、同月27日には Z に送達されたが、同社は受理しなかった。一方、 Y は、同日、 Z に対して1.27推薦文書により従業員のうち

ち24名の船員と事務員2名を推薦した。これらに関して、Zは、Yの通知に対して、Y又はU26に対して問合せ等を行っていない。

Zとしては、組合及びYからの上記各文書を遅くとも同月28日までには受け取っており、それまでYの業務を行っていた従業員（船員）のうち11名が推薦されていないことについては十分に認識していたのである。

(b) 前記第2の6(3)で認定したとおり、Wは平成25年11月頃にはYの従業員が概ね36名程度あると認識しており、Z1社長もこのことを本件において提出された「報告書」（乙B12）にも記載している。また、本件事業譲渡の経過の中で、Yの経営状況が悪化し、事業の縮小、人員の整理等が必要となった事実は認められない。そうであれば、Zは、営業開始が目前に迫っているこの時点で36名中11名の従業員（船員）がYから推薦されないことにより水先艇の運航等に支障が生じて同社の経営に重大な影響をもたらすことを考え、Y又はU26に対してその事情を質すなど何らかの対応を行ってしかるべきである。

しかし、ZはYへの問合せ等の対応を行わず、組合員11名の入社願書については受理すらしなかった。そして、前記第2の12(1)及び同(21)で認定したとおり、Zは、Yから推薦された24名の従業員（船員）及び事務員2名とVから推薦された事務員1名を採用したのみで営業を開始した。

このようなZの対応は、前記第2の9(2)オで認定した新年会におけるU26の「31日で終わる1日で残った人数でやる。」という発言とも符合することからすると、Zとしては、あらかじめ組合員は採用しないことを決定しており、あえて組合員11名の件についてはY又はU26に問合せをすることなく採用しなかったものと解さざるを得ない。

(エ) 組合とZの協議について

a 前記第2の12(3)で認定したとおり、組合と Z は、平成26年2月1日、第1回協議を行った。同協議で、Z は、組合員11名を採用しない理由の一つとして、26-1号事件が申し立てられたことから組合員11名が Y を円満退職していないことを挙げている。これについて Z は、Y と W が作成した「確認書」の規定を根拠としており、この「確認書」は1.12説明会でY2取締役が説明した「確認書1」等のことを指していると考えられる。しかし、前記第2の9(1)で認定したとおり、1.12説明会でY2取締役が読み上げた条文の中には、円満退職を意味する規定はなかった。また、当委員会が Y 及び Z に対して、1.12説明会で言及された「確認書1」、「確認書2」、「確認書3」及び「覚書」について証拠としての提出を求めたが、Y は釈明の必要を認めない、Z はこれらの文書を保持していないと述べ両社とも提出しなかった。

これらのことからすると、Z が述べた円満退職という条件が「確認書」で規定されていたかどうかとも疑わしい。また、そもそも労組法で定められている不当労働行為救済申立てをしたことをもって円満退職ではないとして、不採用の理由とするのは相当ではない。

b 前記第2の12(4)で認定したとおり、組合と Z は、平成26年2月5日、第2回協議を行った。同協議で、Z は、組合員11名の採用条件の一つとして、船員手帳の雇止めに関し手続が完了していることを挙げている。しかし、前記第2の12(5)で認定したとおり、第2回協議後の同月6日ごろ、組合員11名がY1社長に対して、船員手帳の雇止手続を依頼するため、船員手帳を配達証明郵便で送付したところ、従前なら会社が船員手帳の手続を一括して行っていたにもかかわらず、Y1社長はその受取りを拒否している。

これらのことからすると、Z は、Y と連携して実現不可能な採用条件を示したものとみるのが相当である。

c 前記a及びbでみたとおり、組合との協議における Z の対応は、組合員11名の採用を回避するために弁を弄していると解さざるを得ない。

(オ) 小括

前記(ア)から(エ)までを総合して判断すると、Z は、組合員11名を排除するため、Y と一体となって本件不採用を行ったと解さざるを得ず、Z の不当労働行為意思は明らかである。

ウ 結論

前記イからすると、Z と Y は、組合員11名をZ から排除し、それを正当化するために事業譲渡契約書（Z）を作成し、その規定に基づいて推薦、選考を行ったと推認できる。確かにZ は、Y から推薦がなかったことから、組合員11名の採用の可否の検討すら行っていないが、Y と連携して組合員11名を排除したものであって、それはZ として組合員11名を採用しなかったことに他ならない。そして、本件不採用は、従前、Y と雇用関係にあった組合員11名に対して解雇という深刻な不利益を与えたものに等しく、これによる組合運営への打撃は甚だしいと判断できる。よって、前記アのとおり労組法上の使用者であるZ が組合員11名を採用しなかったことは、組合員11名が組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、同時に支配介入にあたる。

なお、Z は、本件不採用について、採用の自由があるなど縷々主張するが、上記判断を左右するものではない。

5 不当労働行為の成否

上記1でみたとおり、Y がZ に採用されるためには組合からの脱退が条件であるなどとして脱退勧奨を行ったことは労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

上記2でみたとおり、Y のZ に対する事業譲渡に際し、Y が組合員11名のみZ に対する採用の推薦を行わなかったことは、労組法第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判断する。

上記3でみたとおり、Y が組合員11名にのみ退職金の割増を行わなかったことは労組法第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判断する。

上記4でみたとおり、Z がY による採用の推薦が行われなかった組合員11名を採用しなかったことは労組法第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判断する。

6 救済の方法

- (1) Z による本件不採用は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、組合員11名が組合員でなければ同社に採用されていたものと考えられるから、主文第1項、第2項及び第4項のとおり命じることとする。なお、組合は、Y に対して組合員11名の Z に対する推薦を命じることがを求めているが、Y の推薦の必要性はなく、Z に組合員11名の採用を命ずることですら足りる。
- (2) Y が① Y の組合員に対して脱退勧奨を行ったこと、② 組合員11名について Z に対して採用の推薦を行わなかったこと、③ 組合員11名に対して退職金の割増しを行わなかったことは、Y の強い不当労働行為意思により行われたことは明らかであるため、主文第3項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成28年12月14日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 (印)

労働協約（抜粋）

（適用船員の範囲）

第4条 この協約は、会社の雇用している船員に適用する。

（シヨップ制）

第5条 会社に所属する前条の船員は、すべて組合の組合員（以下「組合員」という）でなければならない。

2 会社に新しく採用される組合員でない船員は、採用された日より組合に加入することを条件とし、加入の手続きは採用後おそくとも1ヵ月以内に行うものとする。

3 会社は、組合に加入しない者または組合員の資格を失った者を引き続き船員として雇用しない。

船員法（抜粋）

（船員）

第1条 この法律において「船員」とは、日本船舶又は日本船舶以外の国土交通省令で定める船舶に乗り組む船長及び海員並びに予備船員をいう。

2 前項に規定する船舶には、次の船舶を含まない。

- 一 総トン数五トン未満の船舶
- 二 湖、川又は港のみを航行する船舶
- 三 政令の定める総トン数三十トン未満の漁船
- 四 （略）

3 （略）

（船舶所有者の変更に因る雇入契約の終了）

第43条 相続その他の包括承継の場合を除いて、船舶所有者の変更があつたときは、雇入契約は、終了する。

2 前項の場合には、雇入契約の終了の時から、船員と新所有者との間に従前と同一条件の雇入契約が存するものとみなす。この場合には、船員は、前条の規定に準じて雇入契約を解除することができる。

（船員手帳）

第50条 船員は、船員手帳を受有しなければならない。

- 2 船長は、海員の乗船中その船員手帳を保管しなければならない。
- 3 船長は、国土交通省令で定めるところにより、船内における職務、雇入期間その他の船員の勤務に関する事項を船員手帳に記載しなければならない。
- 4 (略)

(別表 1)

氏 名	年 齢	勤 務 年 数	備 考
U 1	53	34	配偶者
U 2	48	22	配偶者、子供 2 名
U 3	42	21	配偶者、子供 2 名
U 4	38	18	
U 5	38	16	配偶者、子供 2 名
U 6	33	14	配偶者、子供 2 名
U 7	32	10	母親と同居
U 8	30	6	平成26年4月結婚予定
U 9	21	2	
U10	20	1	
U11	21	10か月	

※年齢、勤務年数は、平成26年1月16日に郵送された甲A16から認定しており、平成26年1月ごろ時点の数字である。

【甲A16、甲A21の1～12、甲B43の1～11】

(別表 2)

U12	U13	U14	U15
U16	U17	U18	U19
U20	U21	U22	U23
U24	U25	U26	U27
U28	U29	U30	U31
U32	U33	U34	U35

【甲A28、甲A29】