

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 清算人 B 1

上記当事者間の高労委平成28年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年1月19日、第526回公益委員会議において、会長公益委員下元敏晴、会長代理公益委員山岡敏明、公益委員川田勲、同藤原潤子、同柴田眞由美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人X組合の組合員であるA2の解雇に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

申立人X組合（以下、「組合」という。）の組合員であるA2（以下、「A2組合員」という。）は、平成27年10月1日、被申立人Y会社（以下、

「会社」という。)に採用されたが、上司や同僚からパワーハラスメント(以下、「パワハラ」という。)を受けたこと等を理由として、平成28年8月22日に組合に加入した。

同年10月1日に、会社は、A2組合員を含む会社の正社員に対し、経営悪化のため同年12月からパート雇用に変更する旨を伝え、労働条件の変更を受け入れて勤務を継続するか、退職するかを選択して同年10月31日までに意思表示を行うよう求めた。

これに対して組合は、同月16日、A2組合員の労働組合加入通知、団体交渉申入書及び要求書を会社に提出した。

同月20日付けで、会社は、組合に同月31日をもって会社を解散するため団体交渉には応じられない旨を回答するとともに、A2組合員に同日をもって解雇する旨の解雇予告通知書を郵送した。

組合は、会社がA2組合員に解雇予告をしたこと及び団体交渉に応じなかったことは、労働組合法(昭和24年法律第174号。以下、「法」という。)第7条第1号及び第2号の規定に該当する不当労働行為であるとして、同月25日に本件救済申立てを行った。

その後、会社は、同月31日をもって解散を登記し、A2組合員を解雇した。

第2 請求する救済の内容

- 1 A2組合員の解雇を撤回し、原職相当職へ復職させること又は原職相当職での就労機会を与える事業者を当該事業者の了解を得た上で書面で提示すること。
- 2 正当な理由なく団体交渉を拒否した事実を認め、組合員である従業員の人権を侵害したこと及び心身に傷を負わせたことに対し、書面により謝罪すること。

- 3 A 2 組合員の解雇に関する団体交渉に誠意をもって応じること。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、平成24年4月1日に結成された個人加盟方式の労働組合であり、申立て時点における組合員数は26名で、会社にはA 2 組合員のみが在籍していた。

(2) 会社は、肩書地に本店を置き、平成26年3月10日に設立され、衣料品、洋品雑貨等の販売、飲食店及びカフェーの経営を行っていた合同会社である。衣料品等の販売を行う店舗B 2（以下、「B 2」という。）における業務は、平成14年12月16日に会社の代表社員（申立て時点。平成28年10月31日の会社解散をもって同日以降は清算人）であるB 1（以下、「代表社員」という。）が、C 1 会社から個人として受託した販売代行業務を会社に再委託したものであり、申立て時点において、B 2 には代表社員と代表社員の子で会社の業務執行社員であるB 2 の店長のB 3（以下、「店長」という。）のほか、2名の正社員と2名のパート社員がいた。

なお、会社は、同月20日に臨時社員総会を開催して、同月31日付けで解散することを決定し、同日に解散の登記を、平成29年1月7日に清算終了の登記を行った。

2 事実

(1) A 2 組合員が組合加入に至るまでの経緯

ア 平成27年10月1日、A 2 組合員は、会社に正社員として採用され、B 2 で勤務を開始した。

イ 平成28年3月20日頃から、会社が解散する同年10月31日までの間、代表社員は、うつ病の療養のためB2に出勤しなかった。

なお、代表社員は、B2に出勤しなかった3月以降も、B2の従業員のシフト表の作成を行っていた。

ウ 平成28年8月22日、A2組合員が組合に加入した。

(2) 本件救済申立てに至るまでの経緯

ア 平成28年10月1日、店長は、A2組合員を含むB2の2名の正社員に対し、経営悪化を理由に同年12月から、時給1,000円程度、週25時間勤務の予定でパート雇用に変更する旨を口頭で伝え、「私自身の判断により労働条件変更のうえ継続勤務することを承諾」又は「私自身の判断により退職」という選択肢が記載された書面を渡し、書面の内容について同年10月31日までに意思表示を行うよう求めた。

同月1日以降、A2組合員は、口頭で説明された労働条件の変更内容を文書で交付するよう求めたが、会社からは交付されなかった。

イ 平成28年10月2日、もう1名の正社員は、前日に打診を受けた労働条件変更について、店長に了解する旨の返事をした。

ウ 平成28年10月16日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書、要求書及びA2組合員の組合への加入通知を提出し、同月30日までの間における団体交渉を申し入れるとともに、「労働条件変更の提案の撤回」、「平成27年10月1日のA2組合員採用時の雇用条件の改めでの文書通知」、「パワハラによってA2組合員が被った不利益の回復及

びパワハラ根絶」を要求し、これらの申入れ及び要求に対して、平成28年10月23日までに回答するよう求めた。

エ 平成28年10月20日、会社は、A 2 組合員以外のB 2 の従業員 3 名に対して、口頭で同月31日付けの解雇を通知した。

オ 平成28年10月21日、会社は、組合からのウの団体交渉の申入れに対して同月20日付けの文書で、「同日に臨時社員総会を開催し、同月31日をもって法人を解散する決議をしたため、組合との団体交渉には応じられない」、「今後の対応を代理人弁護士に一任した」旨を回答した。

また、同月21日、A 2 組合員に会社解散を理由として同月31日をもって解雇する旨の同月20日付けの解雇予告通知書が郵送された。同通知書には、「会社解散に至ったのは、平成26年度に2,709千円、平成27年度に3,007千円の営業赤字を計上しているうえに、今年度も3,000千円程度の営業赤字を計上見込みであることから、同日に臨時社員総会を開催し、同月31日をもって法人を解散する決議をしたためである」、「20日分の解雇予告手当195,600円を同年11月30日に銀行振込にて支払う予定である」、「今後の対応を代理人弁護士に一任した」、「会社に届出のうえ、未消化の有給休暇を早急に消化するようお願いする」旨が記載されていた。

カ 平成28年10月22日、A 2 組合員は、体調不良のため休暇を取得したい旨を店長にメールで伝えた。店長は、A 2 組合員に「有給休暇が残っていますので月末まで続けて取得してください」と返信し、A 2 組合員は、有給休暇を取得した。

(3) 本件救済申立て後の経緯

ア 平成28年10月31日、会社は、A 2 組合員を含むB 2 の全従業員 4 名を解雇した。

イ 平成28年11月 1 日、店長を代表とするC 2 (以下、「C 2」という。)が、代表社員が個人としてC 1 会社から委託を受けている販売代行業務を再委託され、B 2 で業務を開始した。

A 2 組合員を除くB 2 の従業員であった3名が新たに雇用され、時給1,000円、契約期間1年のパート社員として雇用契約を締結した。

第4 当委員会の判断

本件における争点は、①会社がA 2 組合員を解雇するまでにとった行為は、A 2 組合員が労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行った不利益取扱いに該当するか(以下、「争点①」という。)、②会社が組合から申入れがあった団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に該当するか(以下、「争点②」という。)である。

1 会社の清算終了について

会社は、平成28年10月31日付けで解散し、平成29年1月7日付けで清算終了登記が完了したことから、会社の存続を前提とした組合の請求する救済内容は、意味のないものである旨主張する。

しかしながら、会社の清算終了の登記が行われていても、本件が会社の解散前の平成28年10月25日に救済申立てが行われ、当委員会に係属している以上、清算が終了したものとは認め難く、会社は、なお清算会社と

して存続していると考える。

2 争点①について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 代表社員は、A2組合員に就労直後から交際を申し入れ、肉体関係を迫るなどのセクシュアルハラスメント（以下、「セクハラ」という。）を行っていたが、平成28年2月下旬頃からA2組合員を避けるようになった。また、時期を前後して、A2組合員に対する上司や同僚からのパワハラが始まった。A2組合員へのパワハラは、代表社員が出勤しなくなってから激しくなり、暴言・無視・嫌悪・怒顔等が繰り返されてきた。

A2組合員は、上司や同僚からのパワハラに対する抑止効果を期待して組合に加入し、そのことを同年8月31日に店長及び同僚に伝えたところ、暴言等は減ったが、パワハラが止むことはなかった。

また、A2組合員は、かねてから、上司や同僚に労働法制や企業コンプライアンス等について説明し、職場環境改善を求めており、会社にとって疎ましく厄介な存在となっていた。

その他にも、同年9月14日には、店長に自身の診断書と高知労働局作成のパワハラに関する資料を渡し、社内でのパワハラへの対応を求めている。

(イ) 平成28年10月1日に労働条件の変更又は退職のいずれか一方を選択するよう求めたことは、組合員として正当な活動を行うA2組合員を排除するという代表社員及び会社の意思によるものである。同日、A2組合員は店長に、この労働条件変更等について、

その違法性を指摘し、自らが組合員であることから団体交渉に進む可能性がある旨を伝えた。

また、同日、代表社員が交際女性に送ったメールに「あいつらを殺してやる」とあるが、このあいつらとは、組合とA2組合員のことである。

- (ウ) 平成28年10月16日に組合は団体交渉を申し入れたが、会社は、これをA2組合員の対決姿勢と捉えている。この捉え方自体が組合員への差別的偏見である。

会社は、同月20日に会社の解散を決定し、同日付けでA2組合員に解雇予告通知を行い、同月31日をもって解雇した。もう1名の正社員が労働条件の変更に同意をした中で、A2組合員の同意が得られなくても、解散の必然性はない。A2組合員が組合員であることをはっきりと知ったことによるものであり、団体交渉要求等の正当な行為を行ったことへの対抗手段として、会社解散及び解雇を行っている。

平成27年10月から平成28年10月までのB2の従業員のシフト表の作成者は代表社員であり、給与支払明細書等の筆跡も同人のものであることから、同人が病気を理由に経営意欲を喪失した状態ではなかった。

また、同月16日の団体交渉申入れ、同月23日の要求事項への回答期限の指定に対し、同月20日付けの会社解散の決定、同日付けの団体交渉の拒否及びA2組合員への解雇予告という時系列を見れば、いかに会社が組合を忌避しようかと急きょ決めたことが推測される。

- (エ) 解雇予告通知は、A2組合員にのみ文書で行われている。A2組合員のみ異なる扱いがされたのは、組合員であり、団体交渉を

求めていることを意識したゆえのものと考えられる。

解雇予告通知を受け取った翌日、体調不良を理由に休暇の連絡をしたA2組合員に対し、店長は、平成28年10月末まで有給休暇を続けて取得するようにと「出勤停止」の指示をした。これは、同じく解雇された会社の従業員4名のうち、A2組合員のみに出されたものである。

- (オ) 平成28年11月1日以降、C2が、B2において、A2組合員と同時に解雇された3名の元従業員を雇用し、会社と同様の事業を行っている。このことから、この3名に関しては、会社を解散し、解雇された後の身分が約束されており、A2組合員を追い出すための会社解散及び解雇であった。

また、解散後も代表社員が個人としてC1会社との契約を継続するというC2への事業承継の実態からも、A2組合員排除のための偽装解散であり、偽装解散による解雇は無効である。

- (カ) 以上のことは、A2組合員を対象とした不利益取扱いに該当するものである。

イ 会社の主張

- (ア) 代表社員のセクハラや、上司・同僚からのパワハラなどの事実について、いずれの主張も具体性に欠けているばかりか、指摘の事実は、いずれも事実無根である。

また、A2組合員は組合に加入したことを店長及び同僚に伝えたと主張しているが、両者とも明確な記憶がない。

- (イ) 平成28年8月26日、会社は、人件費が経営を圧迫している状態にあるため、正社員2名をパート社員とすることで、人件費を削減して、会社の存続を図ることを決定した。これは、社会保険労

務士から、会社の売上げの増大が見込めない以上、赤字を解消するには、経費の削減しか方法がないこと、その方法としては正社員2名の給与と社会保険料を削減するしかなく、これにより、年間350万円を超える経費の削減が可能になることについて説明があり、この方法を早急に執らなければ会社の倒産は避けられないとの意見があったためである。

- (ウ) A2組合員が、組合を通じて会社に対する対決姿勢を顕わにし、争う意思を明確にしたため、再度話し合いをしたとしても、労働条件の変更にA2組合員の理解を得ることは不可能であると判断した。

労働条件変更による経費の節減計画が実現できなくなったことから、平成28年10月20日、臨時社員総会を開催した。総会で協議した結果、代表社員がうつ病を発症し、同年3月20日以降、出勤すらできない状態に陥り、経営意欲を失ったままの状態であったことから、同年10月31日をもって会社を解散することにしたものである。

したがって、A2組合員の解雇を目的とした解散ではない。また、社員全員に対し解雇予告をし、同月末日に解雇を行ったもので、A2組合員のみ特別な不利益取扱いは行っていない。

- (エ) 解雇予告通知については、A2組合員以外の社員は、全員が会社の窮状と代表社員の病状から、会社の解散による雇用関係の終了もやむを得ないものとして理解し、これを承諾してくれたにもかかわらず、A2組合員のみが対決姿勢を顕わにしたため、解雇予告の意思表示を明確にしておく必要があると考え、文書による通知を行ったものである。組合員であることを理由に特別不利益に扱ったものではない。

A 2 組合員の有給休暇取得については、店長が、A 2 組合員の体調に配慮し、有給休暇の取得を提案したのに対し、A 2 組合員がこれに何ら異議を述べず受け入れたものである。

(オ) C 2 は店長の個人事業であり、一人でB 2 を運営することができないため、会社の従業員であった 3 名を時給1,000円、契約期間1年のパート社員として新たに雇用している。

代表社員は、できれば事業を継続したいと考えていたが、うつ病が回復せず、B 2 に出られる状態ではなかったことから、廃業もやむを得ないとの考えであった。しかしながら、店長が、会社解散決議後の平成28年10月末頃、B 2 の経営をしてみたいとの意向を表明したので、店長に業務を再委託することにしたものである。

会社の解散決議時に、解散後のB 2 の事業をどのようにするのかについて、具体的な予定があったわけではなく、A 2 組合員を追い出す目的で、会社の正社員及びパート社員3名と合意のうえ、会社の解散、従業員の解雇を偽装したなどといった事実は、全くない。

(カ) 以上のことから、これらの行為はA 2 組合員に対する不利益取扱いに当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 組合は、平成28年8月31日にA 2 組合員が組合に加入したことを店長及び同僚に伝えた旨主張するが、これについて会社は、店長及び同僚は明確な記憶がないと主張しており、また、同年10月1日にA 2 組合員が組合員である旨を店長に伝えた旨と主張するが、この際のやり取りにおいて組合の存在を明らかにした様子は提出された書証から

も見受けられない。それ以外にも、組合が団体交渉の申入れをするまでの間、A 2 組合員が組合に加入したことを会社として認識していたことを窺わせる事実を示されていない。

また、組合は、A 2 組合員が職場環境の改善を求めており、このことから会社が同人を疎ましく厄介な存在と認識していた旨主張するが、その認識を推測させるような事実も示されていない。

そのほか、組合は、A 2 組合員が組合への加入後に組合員として行った行為として、診断書とパワハラに関する資料を提出したと主張するが、これらを提出する際に組合の存在を明らかにしていた様子はなく、A 2 組合員個人としての行為であると考えられる。

これらのことからすると、A 2 組合員が組合員であること又は組合活動を行ったことをもって、会社が組合に対する嫌悪感を抱くようになったと推認し得る事実は見受けられない。

イ 組合は、労働条件変更又は退職の選択の打診について、A 2 組合員を排除する意思によるものである旨主張するが、この打診は、もう 1 名の正社員にも行われており、A 2 組合員のみに行われたものではない。

なお、組合は、この打診を行った日に代表社員が交際女性に送ったとされるメールの文中にある「あいつら」が組合である旨主張し、会社が組合を忌避していることを推測させる事実の一つとしているが、この「あいつら」が組合であることを特定するような事実を示されていない。

ウ 組合は、平成 28 年 10 月 16 日に組合が団体交渉を申し入れ、申入れ及び要求事項について同月 23 日までの回答を求めたところ、同月 20 日に会社が臨時社員総会を開催し、同月 31 日付けで会社を解散することを決定したのは、会社が組合を忌避しようとして急きょ解散を

決定したと主張する。

しかし、会社が解散理由として挙げている、人件費削減により会社の赤字を解消して会社存続を図ろうとしたものの、A 2 組合員の承諾が得られずに会社の経営再建が実現できなくなったこと、及び代表社員がうつ病のため経営意欲を失ったことについては、その理由の当否は別として、一応の合理性が認められる。

なお、組合は、もう 1 名の正社員が労働条件の変更に応じたことから、会社解散の必然性はない旨主張するが、1 名が応じたことで会社解散の必要がなくなったとはいいきれず、また、代表社員が会社に出勤していない間もシフト表を作成していたことから、経営意欲を喪失した状態ではなかった旨も主張するが、シフト表作成のみによって経営意欲を喪失していないことが裏付けられるものではない。

また、A 2 組合員以外の元従業員は C 2 に雇用されているが、雇用されたのはパート社員及びパート雇用への変更を受け入れた正社員であり、C 2 への雇用は、パート雇用を条件としていたものと考えられる。

エ 他にも、組合は、会社側のセクハラやパワハラについて主張するが、A 2 組合員が組合へ加入した背景に過ぎず、不当労働行為の成否と直接の関係は認められない。また、「A 2 組合員のみが対決姿勢を顕わにした」という会社の主張についても、この主張の文言をもって直ちに会社が不当労働行為意思を有していたということとはできない。さらに、文書による解雇予告通知及び有給休暇の取得の提案についても、会社の主張する理由に一定の合理性があり、A 2 組合員が組合員であるため行ったものとまではいえない。

オ 以上の諸点を総合的に勘案すれば、会社が明らかに反組合的な意思をもって A 2 組合員を解雇するに至ったとまで認めることはできない。

したがって、組合員であること等を理由に不利益取扱いを行ったとはいえず、法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

カ なお、組合は、会社が偽装解散をし、C2が事業を承継している旨を主張しているが、不当労働行為としての偽装解散は、第1に、ある会社の解散とその従業員への解雇、その事業の別企業への承継が、解散会社の労働組合を排除する意図のもとに行われていること、第2に、解散会社と事業承継会社の実質的同一性という二つの要件を満たす必要があるところ、オで述べたとおり、会社が明らかに反組合的な意思をもって会社を解散したとまでは認められないため、不当労働行為としての偽装解散には該当しない。

3 争点②について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

(ア) 平成28年10月16日に組合が会社に申し入れた団体交渉の議題は、いずれも義務的団体交渉事項である。

団体交渉申入れ時にA2組合員の組合加入通知を併せて提出した。それに対し、会社は同月20日付けで会社の解散を決定したことを理由に団体交渉に応じない旨を回答したが、この解散自体、A2組合員が組合員であることを知ったことから、団体交渉を回避するために行ったものと言える。

(イ) 会社は代表社員がうつ病のため、交渉能力を欠く状態であったと主張するが、団体交渉申入書に対する回答で、弁護士に対応を一任した旨を伝えていることから、会社には団体交渉の対応能力があったと言える。

代表社員が病気のため団体交渉に応じることができなかったと

しても、店長が対応すべきであった。また、代表社員の母（会長）、顧問社会保険労務士、弁護士（団体交渉申入れ後の依頼）、経理担当行政書士、会社が経営する他店マネージャーなど、団体交渉に参加できる者はおり、話を持ち帰ることもできた。

- (ウ) 以上のことから、会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に該当するものである。
- (エ) また、会社は、A 2 組合員を排除するために偽装解散され、C 2 は、会社と一体性、継続性を持つことは明白であり、会社の事業を承継している C 2 には、当然、団体交渉応諾義務が生じる。

イ 会社の主張

- (ア) 会社は、2 (1) イ (ウ) で主張したとおり、平成28年10月31日をもって会社を解散することにしたものである。したがって、団体交渉の回避を目的とした解散ではない。

団体交渉の申入れに応じたとしても、会社の存続を前提とする組合の要求には対応することができず、意味のない交渉になると判断したことから、団体交渉に応じられないと回答した。

- (イ) 代表社員が、平成28年3月頃うつ病を発症し、同月20日頃から出勤すらままならない精神状態となり、団体交渉の申入れがあった同年10月16日当時も、精神状態には何らの改善がみられず、依然として交渉能力を欠く状態だったことも、団体交渉に応じることができなかった理由である。

店長の会社における地位も消滅しているため、団体交渉応諾義務を課すべき者は存在しない。

- (ウ) 以上のことから、団体交渉に応じなかったことには正当な理由

があり、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

(エ) なお、C 2については、店長個人の行っている事業の屋号に過ぎず、被申立人と事業の一体性はない。

(2) 当委員会の判断

ア 平成 28 年 10 月 16 日に組合が申し入れた団体交渉の要求事項は、組合員の雇用及び労働条件に関する事項であり、義務的団体交渉事項である。

イ 会社は、解散しているため、会社の存続を前提とする組合の要求に関する交渉は意味がない旨主張するが、解散・解雇に当たって従業員の処遇をどのようにするかは、当然に交渉すべき事項であり、団体交渉拒否の正当な理由にはならない。

ウ また、会社は、代表社員がうつ病に罹患していることを団体交渉拒否の理由として挙げているが、団体交渉は会社として対応すべきことであり、代表社員が団体交渉に出席することができないのであれば、店長や代理人等に交渉権限を付与するなどして対応する必要がある。

エ なお、組合は、会社の事業を承継する C 2 に団体交渉応諾義務があると主張するが、1 で述べたとおり、会社が清算会社として存続していることから、団体交渉に応じる義務が会社にある。

オ 以上のことから、組合の団体交渉の申入れに会社が応じなかったことに正当な理由は認められず、法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当する。

4 救済方法

本件における救済方法は、主文に掲げるものとすることをもって足りる
と考える。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、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30年1月19日

高知県労働委員会

会長 下元 敏晴