

命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市
Xユニオン
執行委員長 A 1
被申立人 埼玉県行田市
株式会社 Y 1
代表清算人 B 1
同 埼玉県行田市
株式会社 Y 2
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成28年（不）第15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11月16日第1652回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員浜村彰、同内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂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 被申立人株式会社 Y 1 は、申立人の組合員である A 2
に対して同人と直接交渉を行うことにより申立人からの脱退勧奨を行ったり、申立人を誹謗中傷する発言を行ったりするなどして申立人の運営に対する支配介入を行ってはならない。
- 2 被申立人株式会社 Y 1 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、貴組合の組合員である A 2
と直接交渉を行い、貴組合から脱退させようとしたこと及び直接交渉を行った際の発言は、労働組合法第7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。

平成 年 月 日

Xユニオン

執行委員長 A 1 殿

株式会社 Y 1

代表清算人 B 1 ㊟

- 3 被申立人株式会社 Y 2 は、申立人の組合員である
A 2 に対して同人と直接交渉を行うことにより
申立人からの脱退勧奨を行ったり、申立人を誹謗中傷する発言を行ったり
するなどして申立人の運営に対する支配介入を行ってはならない。
- 4 被申立人株式会社 Y 2 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、貴組合の組合員である A 2
と直接交渉を行い、貴組合から脱退させようとしたこと及び直接交渉を行
った際の発言は、労働組合法第7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。

平成 年 月 日

Xユニオン

執行委員長 A 1 殿

株式会社 Y 2

代表取締役 B 1 ㊟

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人 Xユニオン (以下「組合」という。)が、
被申立人株式会社 Y 1 (以下「Y 1」という。)及び被申立人株式
会社 Y 2 (以下「Y 2」という。)に対して
組合員 A 2 (以下「A 2」とい
う。)の労働問題を交渉事項とする団体交渉申入れを行った後に、Y
1 及び Y 2 が A 2 と直接交渉し、組合から脱退させ
ようとしたことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3
号に該当する不当労働行為であるとして、平成28年7月7日に救済申立
て(以下「本件申立て」という。)のあった事件である。

組合は、本件申立てに係る第6回調査期日において、Y 1 及び
Y 2 が A 2 と直接交渉を行った際に、組合を誹謗中傷する

ような発言をしたことが労組法第7条第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した。

なお、本件申立ては、当初、 Y 1 及び Y 2 に加えて Z 1 (以下「 Z 1 」という。)を被申立人としていたが、平成30年6月7日に組合と Z 1 との間で和解が成立したことを受け、組合は、同月15日、 Z 1 に対する申立てを取り下げた。

2 請求する救済内容の要旨

(1) Y 1

ア Y 1 は、 A 2 に対し、直接交渉及び組合からの脱退工作をしてはならない。

イ Y 1 は、組合員である A 2 の労働問題に関して、組合に対する誹謗中傷をしてはならない。

ウ 陳謝文の掲示

(2) Y 2

ア Y 2 は、 A 2 に対し、直接交渉及び組合からの脱退工作をしてはならない。

イ Y 2 は、組合員である A 2 の労働問題に関して、組合に対する誹謗中傷をしてはならない。

ウ 陳謝文の掲示

3 争点

(1) Y 1 が、組合から平成28年7月4日付けで申入れのあった団体交渉の開催を巡り、 A 2 に対して直接交渉を行ったこと及び同交渉における Y 1 の発言内容等は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か(争点①)。

(2) Y 2 は、 A 2 との関係において、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。また、 Y 2 が労組法第7条の「使用者」に当たる場合、組合から平成28年7月4日付けで申入れのあった団体交渉の開催を巡り、 A 2 に対して直接交渉を行ったこと及び同交渉における Y 2 の発言内容等は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か(争点②)。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 組合

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（平成30年9月26日）現在の組合員は683名である。

イ A 2

A 2 は、ペルー出身で、平成21年12月21日に Y 1 と雇用契約を締結し、Z 1 の本社工場に派遣され、建機部品等の溶接作業に従事していた。

なお、同人は、結審日現在も Y 2 と雇用契約を締結している。

【甲 2、第 1 回審問 A 2 証言】

(2) 被申立人

ア Y 1

Y 1 は、平成20年10月8日に設立された、肩書地に本社を置く、特定労働者派遣事業等を営む株式会社であった。同社は、平成28年10月31日の株主総会決議をもって解散し、同年11月4日付けでその旨を登記している。Y 1 の解散に伴い、同社の代表取締役であった B 1 が代表清算人に就任した。その後、平成29年3月25日に清算が終了し、同月28日付けでその旨を登記している。

なお、Y 1 の代表取締役は B 1 であるが、Y 1 の実際の運営については、同人の妻である取締役の B 2（以下「B 2 取締役」という。）が行っていた。

【甲 4、乙 7、乙 8、第 1 回審問 B 2 証言】

イ Y 2

Y 2 は、肩書地に本社を置き、労働者派遣法に基づく一般労働者派遣事業等を営む株式会社で、平成27年8月6日に設立された。本件結審日現在の Y 2 の従業員は、71名である。

なお、Y 2 の代表取締役は、Y 1 の代表取締役であった B 1 である。また、B 2 取締役は、Y 2 では従業員として営業、派遣先事業者等への対応及び資金繰り等に関する業務を行っている。

【甲 5、第 1 回審問 B 2 証言】

2 本件申立てに至るまでの経緯

(1) Y 2 の設立に至るまでの経緯等

ア Y 1 は、平成20年10月8日に設立され、労働者派遣事業の適正

な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に基づく特定労働者派遣事業を行っていた。

なお、労働者派遣法における労働者派遣事業には、届出制の特定労働者派遣事業及び許可制の一般労働者派遣事業の二種類があったが、平成27年の労働者派遣法の改正（以下、改正後の労働者派遣法を「改正労働者派遣法」という。）に伴い、平成27年9月30日の改正労働者派遣法の施行日以降、上記二つの労働者派遣事業の区別が廃止され、全ての労働者派遣事業は許可制に一本化されることとなった。

【乙8、第1回審問B2証言】

イ Y1 は、改正労働者派遣法に対応するため、平成27年7月23日、埼玉労働局に対し、社会保険労務士を通じて一般労働者派遣事業許可申請書一式を提出した。これに対し、埼玉労働局は、Y1 で雇用している派遣従業員の社会保険への加入率が50パーセントに達していないことから、労働者派遣事業の許可基準を満たしているとは言えないことを指摘した上で、申請を受け付けることができないとして、一般労働者派遣事業許可申請書一式を返送した。

【乙2、乙3、乙5、乙8、第1回審問B2証言】

ウ Y1 は、上記イの経緯を踏まえ、労働者派遣事業の許可基準を満たす別会社として Y2 を設立し、Y1 で雇用され社会保険に加入していた派遣従業員の雇用契約及び社会保険料分の派遣料金の値上げについて理解を得ることのできる派遣先との労働者派遣契約を Y1 から Y2 に切り替えていく一方で、社会保険への加入について理解を示していない派遣従業員に対し、Y2 と雇用契約を締結するよう説明を行っていた。

【乙8、第1回審問B2証言】

エ Y2 は、前記1(2)イのとおり、平成27年8月6日に設立された。その後、Y2 は、平成28年4月1日、埼玉労働局から改正労働者派遣法に基づく労働者派遣事業の許可を受けて労働者派遣事業を開始した。

オ Y1 と Z1 との間で締結されていた労働者派遣契約は、平成28年5月31日をもって一旦は終了したが、A2 が Y2 との雇用契約を締結しておらず、Y1 に在籍していたことから、Y1 と Z1 は、同年7月20日頃、同年6月1日から同

年8月31日までを期間とする労働者派遣契約及び同年9月1日から同年10月31日までを期間とする労働者派遣契約をそれぞれ締結した。

なお、 Y 2 は、平成28年6月1日以降、 Z 1 と労働者派遣契約を締結している。

【甲5、乙8、乙22～乙24、第1回審問B2証言】

(2) A 2 が組合加入に至るまでの経緯

ア Y 1 は、平成28年6月上旬、 A 2 に対し、同社の従業員で通訳の B 3 (以下「 B 3 」という。)を通じて「退職届」と題する文書(以下「28.6退職届」という。)及び Y 2 が作成した就業条件明示書兼労働条件通知書を交付した。28.6退職届には、「私儀、この度、平成2016年5月31日を以て退職いたしましたので、ここにお届けいたします。」と一部手書きで記載されていたほか、「理由及び処理欄」には、スペイン語で「会社が変わった」と手書きで記載されていた。

また、就業条件明示書兼労働条件通知書には、 A 2 の就業条件及び労働条件について、契約期間を平成28年6月1日から同年9月30日までとするもので、 A 2 が Y 1 との間で締結していた雇用契約と概ね同じ内容が記載されていた。

A 2 は、 B 3 に対して28.6退職届及び就業条件明示書兼労働条件通知書を提出しなければならない理由を確認したが、

B 3 からは A 2 が納得できる回答を得られなかったため、

A 2 は、28.6退職届及び就業条件明示書兼労働条件通知書に署名及び押印を行わず、これらの文書を Y 1 に対して提出しなかった。

なお、 Y 1 は、平成28年3月1日以降、 A 2 を含めた Y 1 で雇用している全ての派遣従業員に対し、 A 2 と同様に、「退職届」と題する文書及び Y 2 が作成した就業条件通知書兼労働条件通知書を交付した上で、会社都合により Y 1 を退職し、新たに Y 2 との雇用契約の締結を求める旨を説明したところ、社会保険への加入に理解を示した派遣従業員からは、同年7月1日までの間に上記の説明内容について同意を得ていた。

【甲1、甲2、甲6、乙8、乙20、乙21の1・2、第1回審問 A

2 証言、B 2 証言】

イ A 2 は、平成28年6月13日、組合に加入した。

【甲 2、甲 6、第 1 回審問 A 1 証言、 A 2 証言】

(3) A 2 の組合加入後から本件申立てに至るまでの経緯

ア 組合は、 Y 1 、 Y 2 及び Z 1 に対し、平成28年7月4日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」(以下「28.7.4要求書」という。)を送付した。28.7.4要求書には、A 2 が組合に加入したことを通知するとともに、① A 2 が Y 1 への退職届を提出せずに、 Y 1 において従来と同一の労働条件での就労を求め、②年次有給休暇が未交付であること、③年次有給休暇等の重要な労働条件について周知徹底していないこと、④健康保険への加入が遅れていたこと、⑤厚生年金への加入が遅れていたこと、⑥社会保険への加入が遅れたことについて Y 1 が雇用主として責任を取っていないこと、⑦ Y 1 と Z 1 との間の労働者派遣契約書及び派遣額を示す文書の提出を求めることが記載されていた。

また、28.7.4要求書には、組合が Y 1 、 Y 2 及び Z 1 に対し、平成28年7月20日までに上記①から⑦までについての具体的な回答を文書で行うこと及び上記①から⑦までを議題とする団体交渉を同月28日午後3時から組合事務所において開催することを求める旨が記載されていた。

【甲 2】

イ B 2 取締役は、平成28年7月5日午前9時頃、 Z 1 から、28.7.4要求書が Z 1 に届いた旨の電話連絡を受けた。B 2 取締役が Z 1 からの電話連絡を受けた時、 Y 1 には28.7.4要求書が届いていなかった。 Z 1 からの電話連絡を受けた後、B 2 取締役は、 B 3 を通じて A 2 に連絡を取り、 Z 1 近くの飲食店に来るよう伝えた。

【乙 8】

ウ B 2 取締役及び B 3 は、平成28年7月5日午前12時頃、 Z 1 近くの飲食店において、 A 2 との面談を行った。同面談の内容については、概ね次のとおりであった(以下、同面談での B 2 取締役の発言の中で、組合を「ユニオン」、 A 2 を「 A 2 」または「 A 2 」ということがある。)

(ア) 面談の冒頭、B 2 取締役は、Y 1 には組合からの28.7.4要求書が届いていないため、同文書の内容を確認していない旨述べた上で、A 2 に対して組合に加入した理由等を尋ねた。これに対して、A 2 は、組合に加入した理由として、Y 1 で働けなくなることに懸念を持っていた旨を述べた。加えて、A 2 は、28.6退職届に関して疑問があること、年次有給休暇が付与されていないこと及び社会保険に未加入であったこと等を述べた。

(イ) B 2 取締役は、A 2 に対し、Y 2 との雇用契約の締結については会社都合によるものであり、Y 1 は、改正労働者派遣法により労働者派遣事業を継続することができなくなるが、Y 2 は、改正労働者派遣法による労働者派遣事業の許可を受けており、Z 1 を含めた派遣先事業者との間で労働者派遣契約を締結している旨を述べた。

さらに、B 2 取締役は、A 2 に対し、Y 1 で雇用されている派遣従業員の残余年次有給休暇については、Y 2 と雇用契約を締結した際に引き継ぐ旨、Y 1 と Y 2 は別の会社であるが、社長も一緒に何も変わらない旨等を述べた。

(ウ) B 2 取締役は、A 2 が28.6退職届を提出していないことやその理由に関する自身の認識を述べた。

そのほか、B 2 取締役と A 2 との間で、社会保険、交通費及び A 2 の時給等労働条件に関するやり取りが行われた。B 2 取締役は、A 2 に対し、Y 2 と雇用契約を締結した場合でも労働条件に関する不利益を被ることはないので、心配することは何もない旨等を述べた。また、B 2 取締役は、社会保険の加入及び年次有給休暇の付与等の組合が要求する事項について自身の見解を述べた上で、「ユニオンさんに行く人は、だいたい会社を辞めるつもりで行く。」と発言した。

(エ) B 2 取締役は、A 2 に対し、「まだ、ユニオンに相談したいことがあるなら別よ。やってもらいたいと思うことがあるなら別よ。」と発言した上で、「A 2 、あなた仕事しにくいよ。このまま A 2 が何もしなければ」、「ユニオンのことは、切った方がいいと思う。ユニオンに行って『破棄してください』」、「A 2 のことでお金を取って、A 2 にいくらか渡して、そういう

組合だから。」等と発言した。

さらに、B2取締役は、A2 に対し、「A2 がA3さんに『この間の話は無し』、私は『A2 と和解しました』と送るから。」「『A2 と和解しました。ユニオンに持って行った話は、無かったことにする』か、団交に行くか、Z1さんに返事をしなければならない。」「私は『話がつきました』と返事を送って、A2 が『えーっ。聞いてない。』と言われると困るので、A2 から返事を聞きたい。」「このまま、ユニオンとZ1とY1と団交をやるか、もういいと言うか、二つに一つ。」等と発言した。

(オ) B2取締役は、A2 に対し、「ユニオンに30万払えと言って払ったら、それだけよ。予告手当1か月分払うだけ。A2 はそこで終わり。」と述べた。これに対して、A2 がB2取締役に対し、Y1との雇用契約が終了となるのか、また、仕事がなくなるのかどうかを尋ねると、B2取締役は、「ユニオンは、そういうところなんだよ。そういう話があって、Z1さんで仕事ができる?」「ユニオンはお金取らなきゃ話し合いしないから。」「あなたが、ユニオンという余計なお荷物背負っちゃった。」等と発言した。

さらに、B2取締役は、A2 に対し、「団交に行くか、全部話して和解できた、良かったねで終わるか。団交はポーズ。『わかりました』そういう話し合いじゃない。団交は闘いな。」「A2、交渉しないんでしょ?交渉する?Z1さんに、A2 と和解したと言って平気なの?」等と発言した。

(カ) 上記(ア)から(オ)までのやり取りの後、A2 は、B2取締役に対し、組合のA3スタッフ(以下「A3スタッフ」という。)と話をしてから決める旨を伝えた後に中座し、A3スタッフに架電した。A3スタッフが電話に出たので、A2 は、電話をB2取締役に取り次いだ。A3スタッフは、B2取締役に対し、同人が現在行っている行為が違法であること等を指摘した。

【甲6、甲9の1・2、甲13、甲16、乙8、第1回審問 A2 証言、B2証言】

エ B2取締役及び B3 は、平成28年7月7日午後3時頃、Z1 本社事務所内の会議室において、A2 との面談を行った。

同面談の内容については、概ね次のとおりであった（以下、同面談でのB2取締役の発言の中で、組合を「ユニオン」、A2を「A2」ということがある。）。

(ア) B2取締役は、A2に対し、同人がY2との雇用契約を締結をしない場合、Z1からは同人の就労を止めるよう求められる旨を伝えた上で、組合からは従前のまま就労するよう言われたのかを尋ねた。これに対し、A2は、Y2との雇用契約を締結せずに就労を継続するよう組合から助言を受けた旨及び同人としては就労を継続したい旨を述べた。

(イ) B2取締役は、A2に対し、Z1としては、Y1とZ1との間の労働者派遣契約が既に終了していることから、A2が就労中に労働災害が発生した際の責任の所在が不明瞭となることを懸念している旨、Y2との雇用契約を締結すれば、Z1での就労の継続が可能である旨を述べた。また、B2取締役は、「Z1さんにY1は迷惑かけられない。」と発言し、Z1との契約が終了してしまえば、A2だけの問題ではなくなる旨を述べ、「A2は、ユニオンから、サインはストップって言われている。だから、Z4さんに、今日よく聞いて、ユニオンがストップと言っても、『ああわかった』Y1もZ1も信じて、サインするのも、あなたが自由。ユニオンがダメとは言えない。私もA2にサインしなさいと言えない。A2がサインするかしないか、自分で選んでいい。」と発言した。

(ウ) B2取締役は、A2に対し、平成28年7月28日に組合と団体交渉を行う旨を述べた上で、同日までにA2がY2と雇用契約を締結しない場合、Z1での就労が難しくなる旨等を述べるとともに、「これは、Z1さん、Z2、Z3、みんな来い、ユニオンが裁判。そして、Z3からもお金を取る、Z2からもとる、Z1さんからも取る、Y1からも取る。ユニオンは、そういうことが目的なのね。」と発言した。また、B2取締役は、A2に対し、「ユニオンに電話するときには、Z4さんに電話して。それから『電話したらいいよ』とか『えーっ』とか、Z4さんが言ってくれる。ユニオンと、あん

まり、連絡取ると、あんまりよくないね。」と発言した。

(エ) A 2 は、B 2 取締役に対し、組合から B 2 取締役に電話連絡がある旨を伝えたところ、B 2 取締役は、組合からの電話連絡はない旨を述べた上で、「A 2 は相談でしょ？相談はアドバイスでしょ？ユニオンは、そうじゃないの。A 2 はお客さん。」と発言した。

(オ) B 2 取締役は、A 2 に対し、改めて Y 1 での雇用の継続または Y 2 との雇用契約の締結については、同人の判断に委ねるので十分な検討を求めた。また、B 2 取締役は、平成28年7月28日に開催予定の団体交渉に関し、「28日は行く。その時に、A 2 がきちっと話をすれば、それで終わり。だから、ユニオンいらないでしょ。」と発言した。

【甲9の3、甲17、乙8、第1回審問 A 2 証言、B 2 証言】

オ 組合は、平成28年7月7日、本件申立てを行った。

3 本件申立て後の労使事情

(1) Y 1 及び Y 2 は、組合に対し、平成28年7月20日付け「回答書」と題する文書を代理人を通じて送付した。同文書には、組合からの28.7.4要求書に対する回答として、①団体交渉には応じる用意があり、具体的な回答は追って行う旨、②団体交渉の日程については、組合が提示した日時では差支えがあることから、同年8月4日及び同月5日を候補日として提案するので、組合に検討を求める旨及び③団体交渉の開催場所については、Y 1 及び Y 2 が埼玉県行田市に所在していること、A 2 の就労場所が埼玉県日高市に所在していることから、東京駅又は大宮駅付近で会場を手配することが公平であるので検討を求める旨等が記載されていた。

【乙1】

(2) Y 1 は、A 2 に対し、平成28年9月30日付け「2016年11月以降の契約について」と題する文書（以下「28.9.30文書」という。）を送付した。28.9.30文書には、① Y 1 が労働者派遣法の改正により、平成28年9月以降、事業を継続することができないため、Y 2 を設立し、Y 1 の従業員に対して新たに雇用契約を申し込んできた旨、② A 2 以外の Y 1 の従業員は、Y 2 と雇用契約を締結しており、Y 1 に在籍している従業員は A 2 のみである旨及び③ Y 1 と A 2 との間の雇用契約について

は、平成28年10月31日をもって契約期間が満了となることに伴い、契約が終了する旨が記載されていた。

また、28.9.30文書には、「1 Y1 は2016年11月1日以降、貴殿に雇用契約を申し込みません。」「2 Y2 は、2016年11月1日から別紙のとおり貴殿に雇用契約を申し込みます。給料や労働時間などの主な条件は、今までと何ら変わりありません。有給休暇の残日数も継続勤務期間も Y1 勤務時代のものを Y2 が引き継ぎます。」との記載があり、A2 が Y2

との雇用契約を締結する場合、同封の「就業条件明示書兼労働条件通知書」に署名の上、平成28年10月31日までにB2取締役またはB3 に提出するよう求める旨等が記載されていた。

【乙4】

- (3) Y1 は、組合に対し、平成28年10月5日付け「通知書」と題する文書を代理人を通じて送付した。同文書には、① A2 以外の従業員から Y2 への転籍について同意を得ており、Y1 に在籍している従業員は A2 のみである旨、② Y1 としては、A2 には賃金や労働時間等の労働条件を維持したまま、Y2 において従前どおりの就労を継続してほしいと考えている旨及び③ A2 に対して28.9.30文書を送付した旨等が記載されていた。

【甲18】

- (4) 組合と Y1 、 Y2 及び Z1 との間で、平成28年10月19日、本件第1回調査期日終了後、横浜市中区に所在するかながわ労働プラザ内の会議室において団体交渉が開催された。

【甲8、乙6】

- (5) A2 は、平成28年10月26日付けで、Y2 が作成した就業条件明示書兼労働条件通知書に署名及び押印を行い、Y2 との雇用契約を締結した。A2 が Y2 との間で締結した雇用契約は、契約期間を平成28年11月1日から平成29年1月31日までとするもので、就業条件明示書兼労働条件通知書に記載されていた A2 の就業条件及び労働条件は、A2 が Y1 との間で締結していた雇用契約と概ね同じ内容のものであった。

【甲10】

- (6) Y1 は、平成28年10月31日、株主総会での決議をもって解散し、その後、平成29年3月25日に清算が終了した。

【乙7】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点①（ Y 1 が、組合から平成28年7月4日付けで申入れのあった団体交渉の開催を巡り、 A 2 に対して直接交渉を行ったこと及び同交渉における Y 1 の発言内容等は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

B 2取締役が A 2 に対して直接交渉を行ったこと自体、組合の運営に対する支配介入に当たる。直接交渉の内容は、組合に対する誹謗中傷及び A 2 に対する脱退勧奨であり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人（ Y 1 ）の主張

B 2取締役が A 2 との面談を行った経緯及び目的は、 Y 1 が Y 2 との雇用契約の締結やそれに伴う労働条件の取扱い等に関して A 2 と十分な意思疎通ができておらず、 A 2 の同意が得られなかったこと、 Z 1 に組合から突然団体交渉の申入れが行われたとの報に接したので、まずは事実関係を調査確認するためであり、そもそも B 2取締役が A 2 に組合を脱退するよう慫慂した事実がないことは明らかであるから、何ら組合の運営に対する支配介入に当たらない。

また、 B 2取締役の発言内容は、 A 2 が組合に加入した理由を駆け込み加入の事例を紹介しながら尋ねたり、最終的に A 2 自らが判断すべきであると説明したり、組合が解決金と称する紛争解決の対価のような金銭を受領している事実を説明したにとどまるものである。 B 2取締役は、 A 2 に対して Y 1 を退職することに関する単なる誤解か否か等について事実確認を行いながら、最終的に組合への加入に関して A 2 の意思を尊重しており、 B 2取締役には組合からの脱退を慫慂する意図等が無かったのであるから、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2(3)イ及び同ウで認定したとおり、 B 2取締役は、平成28年7月5日、 Z 1 から28.7.4要求書の受領に関する電話連絡があった直後、 A 2 に連絡を取り、同日、面談を行った。同面談で、 B 2取締役は A 2 に対して、「 A 2 、あなた仕

事しにくいよ。このまま A 2 が何もしなければ」、「ユニオンのことは、切った方がいいと思う。ユニオンに行って『破棄してください。』」等と発言した。さらに、B 2 取締役は、組合について「ユニオンさんに行く人は、だいたい会社を辞めるつもりで行く。」、「A 2 のことでお金を取って、A 2 にいくらか渡して、そういう組合だから。」、「ユニオンはお金取らなきゃ話し合いしないから。」、「あなたが、ユニオンという余計なお荷物背負っちゃった。」等と発言した。

また、上記面談実施後の平成28年7月7日にも行われた面談において、B 2 取締役は、組合について「ユニオンと、あんまり、連絡取ると、あんまりよくないね。」、「A 2 は相談でしょ？相談はアドバイスでしょ？ユニオンは、そうじゃないの。A 2 はお客さん。」と発言した。

イ 上記アからすると、使用者の利益代表者であったことが明らかな B 2 取締役は、Z 1 からの電話の後、組合に対して何ら連絡することもなく、組合員である A 2 に対して直接連絡を取り面談を2回実施した。このような行為は、A 2 に関する団体交渉を申し入れた組合の存在を無視するものと言わざるを得ない。

ウ B 2 取締役は、2回行われた面談において、A 2 に対し、Z 1 における就労に関して同人が不利な状況に置かれることを示唆しながら、組合に加入していることを問題視し、組合からの脱退を勧奨する発言を行っている。

さらに、B 2 取締役は、同人の組合に対する印象を述べたり、組合を批判する発言を行っている。これらの B 2 取締役の発言は Y 1 が主張する A 2 の組合加入に関する事実確認の域を超えているものであり、A 2 の心理的な不安を煽り、同人の組合活動を抑制しようとするものとみるのが相当である。

エ 前記イ及びウからすると、B 2 取締役が A 2 と連絡を取り、同人との間で行った面談及び同面談での A 2 に対する B 2 取締役の発言内容は、組合の運営や組合活動を阻害するおそれのあるものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。

2 争点②（ Y 2 は、A 2 との関係において、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。また、 Y 2 が労組法第7条の「使用者」に当たる場合、組合から平成28年7月4日付けで申入れのあった団体交渉の開催を巡り、A 2 に対して直接交渉を行ったこと及び同交渉における Y 2 の発言内容等は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 使用者性について

Y 1 と Y 2 は、代表取締役及び住所が同じである。

また、Y 1 には従業員の社会保険への未加入に関する問題があり、派遣業が維持できなくなったことを原因として、Z 1 で就労していた Y 1 の従業員全員が Y 2 において雇用が継続されることになった。Y 2 は、Z 1 で就労していた Y 1 の労働者の労働条件について承継している。

Y 1 の行った不当労働行為について、Y 1 の労働条件を承継し、Y 1 と同じ代表取締役である Y 2 が承継し、その責任を取ることは当然である。

イ 直接交渉等について

平成28年7月時点での A 2 に対する B 2 取締役の直接交渉、脱退勧奨及び誹謗中傷は、Y 1 と Y 2 の両方の立場から行われたものである。

(2) 被申立人 (Y 2) の主張

ア 使用者性について

Y 1 及び Y 2 が別個の法人であるところ、A 2 は、平成28年7月時点で Y 1 の従業員であり、A 2 と Y 2 との間に労働契約関係はない。

また、B 2 取締役は、Y 1 の解散を見据えて Y 2 との雇用契約の締結を A 2 に促しているが、A 2 はそれによりの意思で応じていない。

したがって、Y 2 は労組法第7条の使用者ではない。

イ 直接交渉等について

B 2 取締役は、Y 1 の従業員としての立場で A 2 との面談を行っているのであり、Y 2 の従業員としての立場で行っているものではない。

(3) 当委員会の判断

ア Y 2 の使用者性について

- (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条にいう「使用者」とは、労働契約上の当事者である雇用主に限られるものではなく、労働者と労働契約関係にはない事業主であっても、労使

関係という観点からは労働契約関係にある事業主と実質的に同一と認められる事業主や、労働契約関係にある事業主の地位を承継した事業主もまた、「使用者」に当たると解される。

(イ) 前記第2の1(2)ア及びイで認定したとおり、Y1及びY2の代表取締役にはB1が就任していること、本社所在地は両社ともに同一の場所であること、両社の事業内容がY1は特定労働者派遣事業でY2は労働者派遣事業であることが認められる。

(ウ) 次に、Y1とY2の関係性についてみると、前記第2の2(1)アからウまで及び同3(6)で認定したとおり、

Y2は、特定労働者派遣事業を行っていたY1が、改正労働者派遣法に対応するために一般労働者派遣事業許可の申請を行ったところ、Y1で雇用している派遣労働者の社会保険への加入状況が労働者派遣事業の許可基準に適合していないとして一般労働者派遣事業許可を受けることができなかったことから、事業の継続を図るために設立されたものであること、Y2設立後、Y1で雇用されていた派遣従業員のうち社会保険に加入済みの従業員に関する派遣先との労働者派遣契約について、その派遣元事業主をY1からY2に切り替えていき、Y1は、平成28年10月31日に解散し、平成29年3月25日に清算が終了したことが認められる。

そして、A2は、Y1の解散に伴い、Y2からの働きかけにより、平成28年10月26日に同社との間で雇用契約を締結しており、その就労条件等はY1におけるそれと概ね同じ内容のものである。

さらに、上記Y2の設立までの経緯等をみると、B2取締役は、Y1の取締役という立場のみならず、Y2の意を体してA2に接していたとみることができる。

(エ) 以上から、Y2は、実質的にY1と同一であり、労使関係においてもY1の地位を承継しているとみることができる。このことからすると、Y2は、A2との関係において、労組法第7条の「使用者」に当たる。

イ 直接交渉等について

組合は、B 2取締役と A 2 との間で行われた面談でのB 2取締役の発言が Y 1 と Y 2 の両方の立場から行われたものである旨主張し、一方、Y 2 は、B 2取締役の発言は、B 2取締役が Y 1 の立場として行ったものであって、

Y 2 の立場で行ったものではないと主張する。しかし、上記アで判断したとおり、B 2取締役は、Y 1 及び Y 2

の両社の立場で A 2 と接していたとみることができること、Y 2 は、実質的に Y 1 との一体性を有するほか、労使関係においても Y 1 の地位を承継していることからすると、B 2取締役が A 2 と直接交渉を行ったこと及び同交渉におけるB 2取締役の発言内容等は、Y 2 による組合の運営に対する支配介入に当たる。

3 不当労働行為の成否

(1) Y 1 について

前記1でみたとおり、Y 1 が、組合から平成28年7月4日付けで申入れのあった団体交渉の開催を巡り、A 2 に対して直接交渉を行ったこと及び同交渉における Y 1 の発言内容等は、組合の運営に対する支配介入に当たることから、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。

(2) Y 2 について

前記2でみたとおり、Y 2 は、A 2 との関係において労組法第7条の「使用者」に当たり、Y 2 が組合から平成28年7月4日付けで申入れのあった団体交渉の開催を巡り、A 2 に対して直接交渉を行ったこと及び同交渉における Y 2 の発言内容等は、組合の運営に対する支配介入に当たることから、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。

4 救済の方法

(1) Y 1 が組合から平成28年7月4日付けで申入れのあった団体交渉の開催を巡って A 2 に対して直接交渉を行ったこと及び同交渉における Y 1 の発言内容等は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

Y 1 は、平成28年10月31日に株主総会における決議をもって解散した後、平成29年3月25日には清算が終了している。しかしながら、Y 1 が法令上の所要の手續に従い、同社を解散及び清算終了したも

のであるとしても、同社の法人格は清算の目的の範囲内において存続しており、本件申立てに関する救済命令の履行は未清算事項であるといえることから、主文第1項及び第2項のとおり命じることとする。

(2) Y 2 が組合から平成28年7月4日付けで申入れのあった団体交渉の開催を巡って A 2 に対して直接交渉を行ったこと及び同交渉における Y 2 の発言内容等は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であることから、主文第3項及び第4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31年1月11日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 ㊟