



命 令 書

大阪市西区

申立人 J
代表者 執行委員長 A

奈良県大和郡山市

被申立人 K
代表者 代表取締役 B

奈良県大和郡山市

被申立人 L
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成30年(不)第46号事件について、当委員会は、令和元年10月23日及び同年11月27日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 K は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交し
なければならない。

記

年 月 日

J
執行委員長 A 様

K
代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、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認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

平成30年7月10日及び同月11日、当社代表取締役 B が同行者とともに、貴組合員 D 氏の住居と同 E 氏の住居を訪問し、同人らに対し退職勧奨したこと。

- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する組合脱退強要及び脅迫行為等の禁止
- 2 誓約文の提出及び掲示

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、会社の代表取締役と別会社の代表取締役が、事前の連絡なく、組合員の住居を訪問して行った言動が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 K (以下「会社」という。)は、肩書地に本店を置く、一般貨物自動車運送事業を業とする会社である。

イ 被申立人 L (以下「L」といい、会社と併せて「被申立人ら」という。)は、肩書地に本店を置く、一般貨物自動車運送事業を業とする会社である。

ウ 申立人 J (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く、主として近畿2府4県においてトラック輸送等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約150名である。なお、組合の下部組織として、会社の従業員からなる

M (以下「分会」といい、組合と併せて「組合等」という。)がある。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成28年12月1日から、分会はストライキ(以下「スト」といい、このストのことを「本件スト」という。)を行い、会社の従業員で、分会員である D 及び E (以下、それぞれを「D 組合員」及び「E 組合員」といい、両名を併せて「本件組合員ら」という。)は、本件ストに参加した。

本件組合員らは、それぞれ長崎県諫早市内に居住し、会社の運行管理者からの電話での指示に従い、車両を運転して荷物を運搬する運転手として業務に就いていた。

本件ストは、本件申立時において、引き続き行われており、本件組合員らは、会社の業務に就いておらず、会社は本件組合員らに対し、この間の賃金を支払っていない。

(甲5、甲7、甲20、乙10、乙13、証人 F、証人 E)

イ 平成30年4月17日頃、会社は本件組合員らに対し、同28年12月分から同30年3月分の社会保険料の会社の立替分についての請求書を送付した。会社は、同28年11月分まで、本件組合員らの賃金から社会保険料の本人負担分を源泉控除していた。

(乙5、乙6、乙14、証人 E)

ウ 平成30年7月10日、会社代表取締役の B (以下「B社長」という。)及び当時、L の代表取締役であった G (以下、同人が L の代表取締役の地位にない時も含めて「L社長」といい、B社長と同人を併せて「B社長ら」という。)は、事前の連絡なく、D 組合員の住居を訪問したが、同組合員は不在であり、B社長は D 組合員と電話で話をした(以下、この時の D 組合員に対する言動を「7.10言動」という。)

(甲5、乙16、証人 E、証人 G)

エ 平成30年7月11日、B社長らは、事前の連絡なく、E 組合員の住居を訪問し、同組合員と会話した(以下、この時の E 組合員に対する言動を「7.11言動」といい、7.10言動と併せて「本件言動」という。)

(甲7、乙16、証人 E、証人 G、当事者 B)

オ 平成30年7月19日、組合は本件申立てを行った。

第3 争点

- 1 被申立人 L は、労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、平成30年7月10日及び同月11日、被申立人 L が、D 組合員及び E 組合員に対して行った対応は、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 平成30年7月10日及び同月11日、被申立人 K が、D 組合員及び E 組合員に対して行った対応は、組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1(被申立人 L は、労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、平成30年7月10日及び同月11日、被申立人 L が、D 組合員及び E 組合員に対して行った対応は、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 本件においては、支配介入との関係で L が使用者であると判断されるかどうかを検討されるべきである。

労働組合法第7条第3号が支配介入を禁止する相手方である労働者は、同条第2号とは異なり、雇用する労働者に限定されていない。ただし、不当労働行為救済制度の実効性を担保するためには、当該労働者が代表者を通じて団体交渉権を行使し得る相手方が、当該労働者に対して支配介入を行う可能性が高く、かつ、その支配介入が重大な団結権侵害となるため、基本的には団体交渉（以下「団交」という。）の相手方たる使用者が支配介入を行い得る使用者であると解される。

労働組合法第7条第2号の使用者は、直接の労働契約関係にない親会社等を含む場合がある。すなわち、親会社は、子会社等の財務及び事業の方針の決定について、支配し、親会社の利害関係者に責任を負い、その支配権を行使して子会社等の労働者の労務を親会社又は企業グループの事業に組み入れるものであり、このような親会社と子会社等の関係は、親会社と子会社等の労働者との「特別な社会的接触の関係」を基礎付け、親会社は、信義則上、企業グループや子会社等の財務及び事業の方針を決定するにあたり、当該子会社等の労働者の雇用・労働条件保障に配慮する義務を負う。

ワイケーサービス（九州定温輸送）事件（福岡地裁小倉支部・平成21年6月11日判決）は、「親会社が子会社の業務運営等に支配力を有し、子会社の従業員の待遇を左右し得る場合、当該親会社は、子会社の従業員に対する関係で、労働組合法7条所定の使用者に該当し、支配介入等の不当労働行為を禁止される立場にある。」、「したがって、そのような親会社が、子会社に存在する労働組合を排除するとその不当な目的を達するため、子会社を解散させ、子会社従業員を解雇させた場合は、その解散及び解雇は不当労働行為に当たるとともに不法行為をも構成し、当該親会社は、子会社の解散及びこれに伴う従業員の解雇の全体が違法性を帯びることになる…」としている。

本件の場合、会社と L は会社法上の親会社子会社の関係にはないが、両社はそれよりも緊密な関係にあり、実質的に一体的な関係あるいは同一の企業である。

イ 会社と L が実質的に一体的な関係あるいは同一の企業であることは、以下の点から明らかである。

(ア) 資本関係

L は、B 社長ないしその家族の出資により設立された。

(イ) 営業の譲渡等

L は、会社からトラックを譲渡され、従業員の移籍を受け、取引先の承継も受けた。会社従業員が、会社の事務所で L の営業や事務を手伝っていた。また、会社の仕事を全て、L に移す計画があった。これらの譲

渡は B 社長により決定された。

さらに、大口取引先である運送会社 X について、 L が会社から取引を承継し、そのうえで、 L が会社に発注している。会社から L に移籍した運転手が、会社から L に移籍した配車担当者の指示のもとに、会社が使用していたトラックの車体表示を L に張り替えたものを運転し、会社に雇用されていた当時と外見上、全く同様の仕事をしていた時期がある。

会社から L への事業の承継あるいは取引先の承継は、形式だけのもので、実質は、依然として B 社長が経営していたものである。

(ウ) L 社長について

L 社長は、当初は、会社に雇用され、その後、 B 社長の指示で、 L の代表取締役役に就任した。 L 社長は、会社から賃金を得ていた時期と L から報酬を得ていた時期の境目がはっきりしない、あるいは、 B 社長の指示で全部動いていたと述べている。 L 社長には、経営上の決定権はなかった。

また、 B 社長は、 L 社長を L の代表取締役役の地位にあったときにも、会社側の交渉担当者として団交に参加させようとした。 B 社長は、本件言動に L 社長を同行させるのにつき、交通費、宿泊料等は会社から支出した。さらに、その後、 L 社長は、 L の取締役役を解任され、かつ、代表取締役役を辞任させられ、同人が知らない間に、その旨の登記が行われた。

したがって、 L の代表取締役役の地位は、 B 社長との使用従属関係に基づく「従業員兼務取締役」の地位であったにすぎない。

(エ) L の運営目的及び機能

L は、会社従業員が組合に加入し、組合等が団交を要求してきたことを嫌悪し、労使関係を解消する目的で運営されてきたものである。

L 社長は、 B 社長から間接的に「連帯のほうで、組合のほうで言われてるんで、仕事もならへんもんで、何とかしてくれへんか」と組合対策を頼まれ、会社に採用され、 L の代表取締役役に就任した者である。現に、 L 社長は、 B 社長の指示に基づき、 B 社長に同調し、本件言動により退職強要を行った。

また、 L は、会社の事業を事実上代行することによって、 B 社長による組合嫌悪、排斥のために、現実に機能している。 L への営業譲渡がなければ、 B 社長は、会社存続のために、組合との交渉に臨み、個々の懸案事項を解決していた蓋然性が高いが、営業譲渡により、 B 社長にとっては、

L が残れば、会社はいつ廃業しても構わない状況を作り出した。

Lの運営それ自体が、實際上、B 社長による組合に対する支配介入のために機能している。

ウ 以上のとおり、会社と L は、実質上同一の企業の関係にあり、L は、会社とともに組合員の待遇を左右する機能を果たしているといえ、「特別な社会的接触の関係」にある。したがって、L が、組合員を退職させる目的を会社と共有し、これに同調する行動をとった場合は、当該行動は、組合に対する関係で支配介入になり得るのであるから、L は、本件言動との関係では、労働組合法第7条第3号の支配介入を行った使用者に該当する。

エ 本件言動が組合に対する支配介入に該当することについては、後記2(1)記載のとおりである。

(2) 被申立人らの主張

ア 本件において、本件組合員らは L に雇用されておらず、賃金やその他これに類する金銭の授受も存在せず、L が、組合員を L の業務に従事させたり、L が組合員に対し、業務上の具体的な指示等をしたこともない。

L との関係で、基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるというような事情もない。

イ 本件言動において、L 社長は、B 社長の運転手兼補助者として付き添っていただけである。B 社長は、日常的に歩行には杖が必要な状態であり、自動車の運転も自ら行うことはできないことから、L 社長に運転手として同行することを依頼し、L 社長は、B 社長からの個人的な依頼で運転手として同行したにすぎず、D 組合員とは、そもそも会ってすらいない。本件言動の内容も、専ら会社に対する組合員の社会保険料の滞納の話であり、Lの業務とは関係がなく、L 社長の行動は、L の業務とは関係がないものである。

E 組合員は、本件言動の時点では L のことも L 社長のことも知らなかったのであり、L 社長も、「組合にE'さんがいるとか誰々がいるとかはつきりわかっていない」、「僕は名前も顔も一致しいひんもんで、誰が誰なのかというのは」と述べており、組合員を認識すらしていなかった。少なくとも、L は全く無関係であることは明らかである。

ウ L 社長は、組合と会社の団交に出席してはいるが、B 社長の補助者として同席したにすぎず、会社の意思決定に関与するような立場にもないし、団交の場では一言も発言していない。L 社長には、会社からは何の権限も委任

されていない。その頃の組合と会社との間での書面でのやりとりにも、Lとの記載自体が全くなく、Lが使用者として団交に臨むという事情は全くない。

さらに、会社とLは、株主、役員構成、財務関係等も全く別であり、営業を行っている事務所も全く別であり、Lは、独自に、顧客との取引やトラックのリース契約、従業員の雇入れ等を行っており、Lを会社と同視すべきという事情はない。

エ 以上のことから、Lは、労働組合法上の使用者に該当しない。

また、本件言動において、L社長の行動がLの行為としてなされたものと解されることがあったとしても、組合員の自由意思を侵害するようなものではなく、支配介入に該当するものではない。

2 争点2（平成30年7月10日及び同月11日、被申立人Kが、D組合員及びE組合員に対して行った対応は、組合に対する支配介入に当たるか。）

(1) 申立人の主張

ア 本件言動の目的は、会社から本件組合員らを排除し、分会の一角を崩すところにあったことは、威圧的な言動から明らかである。

①当時、組合と会社が深刻な対立関係にあり、本件ストが継続中であったこと、
② B社長は、分会結成以来、組合員に対し敵対的な対応を取り続けてきたこと、
③ L社長を同行させ、L社長に事前に本件組合員らに退職を求めることになる旨を説明し、現に退職懇諭・退職強要の場に同席させ、さらに、同人にも退職懇諭・退職強要の発言をさせていること、④ D組合員の妻に退職届を押し付け、退職を具体的に迫っていること、⑤ E組合員に対しては威圧的・侮蔑的な言辞をもって退職を強要し、かつ、組合に対する本件組合員らの不安感を煽る発言をしていること等から、B社長に、会社から本件組合員らを排除し、分会の一角を崩す目的があったといえる。

イ 本件言動は、本件ストに参加している本件組合員らに対して、退職を迫るもので、本件組合員らがこれに応じて退職すれば、会社は本件組合員らの労働条件に関する団交に基本的には応じる義務がなくなり、組合の運営に悪影響を与えることは明らかである。

したがって、本件言動は、仮に、支配介入についての主観的認識や目的がなかったとしても、客観的に組合の運営に介入するものである。

B社長は、訪問の目的は社会保険料立替金の支払を求めるためであるとし、また、L社長を取引先である運送会社Xの担当者に会わせることが主たる目的であったかのように述べる。しかし、当該運送会社と本件組合員らの住居は

自動車でも2時間程度の距離にあり、当該運送会社への訪問のついでに本件組合員らの住居を訪問したということとはできない。しかも、B社長は、社会保険料の支払請求にとどまらず、退職を求めている。

以上によれば、B社長は、当初から、本件組合員らを退職させ、分会の一角を崩す意図があったことは明らかである。本件言動は、本件組合員らに対し退職を慫慂し、かつ強要する行為であって、社会保険料の支払を請求する目的があったとしても、本件言動が支配介入に該当するとの結論は左右されず、本件言動は、被申立人らによる支配介入に該当する。

(2) 被申立人らの主張

B社長が本件組合員らの住居を訪問したのは、社会保険料の本人負担分の立替金の支払を求め、支払わない時には会社を退職することを勧奨するためであり、退職を強要することを目的としていたのではない。

会社では、本件ストを行っている組合員9名の社会保険料の立替が平成30年6月分までで計1,200万円以上に達し、さらに、毎月約66万円発生し、経営を圧迫している。そこで、B社長は本件組合員らと直接面談し、社会保険料の支払を求め、それ以上の立替が発生しないよう会社からの退職を促した。

そもそも、B社長が九州地方を訪れたのは、組合が会社の取引先である運送会社Xの福岡営業所を訪問したことで、運送会社Xからの取引が打ち切られる可能性が非常に高いと考え、その際は、Lが新たに受注することを検討してもらうことも視野に入れ、L社長を紹介するためであった。そして、その機会を利用して、B社長は、本件組合員らの住居を訪問することとしたのである。すなわち、B社長は、本件組合員らの住居を訪問すること自体を目的として九州地方を訪れたものではなく、強固な退職強要の意思を持っていたというものではない。

また、訪問した際の会話内容についても、退職を強要するようなものではなく、違法性のないいわゆる退職勧奨にとどまるものというべきである。

したがって、本件言動は支配介入に当たらない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1（被申立人 L は、労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、平成30年7月10日及び同月11日、被申立人 L が、D 組合員及び E 組合員に対して行った対応は、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点2（平成30年7月10日及び同月11日、被申立人 K が、D 組合員及び E 組合員に対して行った対応は、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 分会結成と本件ストに至る経緯について

(ア) 平成25年7月22日、組合等は会社に対し、同日付けの文書を提出し、会社従業員が組合に加入して分会を結成したこと等を通知し、過去の時間外労働について未払賃金があるとして、支払を要求するなどした。

組合等と会社の間で、賃金に関する問題が繰り返し協議されたが、平成27年頃には、組合等は、分会員が会社からの運行指示に従っている以上、仮に運行回数が8回未満であったとしても賃金が合意した額で最低保障されるべきと主張したのに対し、会社は、賃金の最低保障は、運行回数が8回以上であることが条件であると主張するなどしていた。

(甲11の1、甲11の2、甲11の3、甲20、乙10、乙13)

(イ) 平成28年4月21日、本件組合員らを含む分会員が、会社を被告として未払賃金請求訴訟を提起した(以下、この訴訟を「28年4月未払賃金請求訴訟」という。)

(甲5、甲20、乙10、乙13)

(ウ) 平成28年11月30日午前6時頃、分会長である H (以下「分会長」という。)は、正体不明の複数の者から会社の駐車場で暴行を受け、同日から同年12月27日まで入院した(以下、この件を「分会長傷害事件」という。)

なお、本件審問終結時において、この事件の犯人は逮捕されていない。

(甲20、乙10)

(エ) 平成28年12月1日から、分会は、分会長傷害事件への抗議等を目的として、本件ストを行い、本件組合員らは本件ストに参加した。

本件ストは、本件申立時において、引き続き行われており、本件組合員らは、会社の業務に就いておらず、会社は本件組合員らに対し、この間の賃金を支払っていない。

(甲20、乙10、乙13、証人 F、証人 E)

イ L について

(ア) 平成29年7月18日、L 社長を代表取締役として、L が設立された。L の資本金は、B 社長の息子の I が全額出資した。

L 設立前の平成29年春頃から、L 社長は、会社から組合問題があり手伝ってほしいと持ち掛けられ、会社で業務を行っていたところ、それまで運送業の経験はなかった。

(甲13、証人 F、証人 G、当事者 B)

(イ) 会社と L との間で、平成30年5月8日付けで、会社がこれまで業務に使用していた車両5台について、売買契約が締結された。

平成30年6月頃、L は、運送業務を開始した。この時点での L

の顧客は全て、会社からの引継ぎによるものであった。

また、同月中に、会社で雇用されていた運転手が、 K と記載された部分の上に L' と記載された磁石式のステッカーを貼った車両に乗務して業務を行ったことがあった。

さらに、この時期以降、上記の5台以外にも、会社が業務に使用していた車両の一部が L で使用されるようになった。

(甲10、乙8の1、乙8の2、乙8の3、乙8の4、乙8の5、証人 F、証人 G、当事者 B)

(ウ) L の事務所は、会社とは別の場所に設けられた。また、それまで会社で経理を担当していた者1名と配車を担当していた者1名が、 L の従業員として勤務するようになり、会社の従業員が、会社の事務所内で L の仕事を手伝ったことがあった。

(証人 G)

(エ) 平成30年10月頃、 L は、奈良の営業所をベースにする運転手として従業員を6名程度採用した。この従業員はいずれもこれまで会社で運転手として勤務していた者であった。

(証人 G)

(オ) 平成30年12月頃、 L は、九州の営業所をベースにする運転手として従業員を3名採用した。この3名は、これまで会社で勤務したことがない者であった。

(証人 G)

ウ 本件言動に至る経緯

(ア) 平成30年2月13日、同月22日及び同月29日、組合等と会社の間で団交が開催され、 L 社長は B 社長とともに出席した。

(イ) 平成30年4月、 B 社長が入院して手術を受けるなどしたため、会社は、既に関係予定であった団交に、 L 社長と同年3月に会社の取締役就任者(以下「S取締役」という。)の計2名を出席させようとした。

組合等は、S取締役は、差別、排他主義者といわれる外部の者であるとして、団交への参加に反対したところ、会社は、S取締役について、会社からの委任状を提示した。一方、会社は、 L 社長についての委任状は提示しなかった。

結局、同年5月29日まで、組合等と会社間での団交は開催されなかった。

(甲14の1、甲14の2、甲14の3、甲14の4、甲14の5の1、甲14の5の2、甲14の6、甲16、証人 F)

(ウ) 平成30年4月17日頃、会社は本件組合員らに対し、同28年12月分から同30年3月分の社会保険料の立替分についての請求書を送付した。この請求書による本件組合員らへの請求額は、それぞれ約112万円であった。なお、会社は、同28年11月分までは、本件組合員らの賃金から社会保険料の本人負担分を源泉控除していた。

(乙5、乙6、乙14、証人 E)

(エ) 平成30年5月29日、組合等と会社との間で団交が開催され、 L 社長は B 社長やS取締役等とともに出席した。

この団交において、組合の役員と分会長は、立替分の分会員の社会保険料を支払う意思がある旨発言した後、組合は、S取締役について、反社会的勢力として位置づけられている人物で、我々は団交に参加させないようにとっており、そんな人達と交渉できない旨述べた。

(甲15、乙9、証人 F 、当事者 B)

(オ) 平成30年6月19日、本件組合員らは、それぞれ代理人名の請求書兼相殺通知書と題する文書を会社へ送付した。

これらの文書には、いずれも、①本件ストは、会社の組合に対する敵対的な対応や分会員に対する誹謗中傷等に対抗するためであり、また、分会長傷害事件によって生じた分会員の生命、身体、名誉等に対する具体的な侵害の危険を回避するための正当防衛としても行っている、②したがって、本件ストにより賃金を受領できないことによる本件組合員らの損害は全て会社の責任であって、本件組合員らは平成28年12月から同30年3月までの賃金について、不法行為に基づく損害賠償請求を行う権利を有する、③会社は本件組合員らに対し、社会保険料立替分を請求しているが、本件組合員らは、損害賠償請求権と社会保険料立替分支払債務を対当額で相殺することをこの文書で通知する、④その差額について、本件組合員らに対して支払うよう請求する旨記載されていた。

(乙7の1、乙7の2、当事者 B)

(カ) 平成30年7月5日、組合執行委員長と分会長を含む組合員3名が、会社の取引先である運送会社Xの福岡営業所を訪問した。運送会社Xは会社に対し、組合から訪問を受けたことを連絡した。

(乙16、証人 F)

(キ) 平成30年7月5日、本件組合員らを含む分会員9名が、奈良地方裁判所に対し、会社や会社の代表取締役個人等を被告として、同28年12月分から同30年3月分の賃金債権相当額の損害や人格権の侵害又は侵害のおそれが生じたことによる損害等についての損害賠償請求事件の訴訟を提起した（以下、この訴訟を

「30年7月訴訟」という。))。この訴状には、①社会保険料の立替金債務を賃金債権を取得できなかったことによる損害賠償請求権と対当額において相殺した、②予備的に、人格権の侵害又は侵害のおそれが生じたことによる損害賠償請求権等によって、立替金債務を対当額において相殺する旨の記載があった。

ただし、この訴状が会社へ送達されたのは、同年8月10日であった。

(乙10)

エ 本件言動等について

(ア) 概要

B 社長らは、平成30年7月9日夕方に奈良県を発って、同月10日から同月11日にかけて、自動車とフェリーを利用して九州地方に出向いた。

B 社長らは、同月10日、運送会社Xの福岡営業所を訪問した後、事前連絡なく、D 組合員の住居と E 組合員の住居を訪問し、同月11日には、再度、E 組合員の住居を訪問した。

この訪問に当たって、B 社長は、L 社長に同行を依頼しており、フェリー代やガソリン代等の交通費は、会社又は B 社長が負担した。自動車の運転は、L 社長が行った。

(乙16、証人 G 、当事者 B)

(イ) 7.10言動等について

平成30年7月10日午後6時頃、B 社長らが、D 組合員の住居を訪問した時には、同組合員の妻のみが在宅であった。

B 社長は D 組合員と電話で話をし、①仕事もしていないのに、社会保険だけを使って恥ずかしくないのか、②会社を退職してほしい旨述べた。この電話に、L 社長が出て、話をする事はなかった。その後、B 社長らは、会社の退職届の様式を置いて、立ち去った。

ところで、同日、B 社長らは、E 組合員の住居も訪問したが、在宅の者はおらず、同人らは、E 組合員の住居の郵便受けに社会保険料の立替分の請求書を投函して、立ち去った。

(甲5、甲6、甲7、乙16、証人 E 、証人 G 、当事者 B)

(ウ) 7.11言動について

平成30年7月11日午前9時30分頃、B 社長らが、E 組合員の住居を訪問し、同組合員と会話した。この会話は7分余りであり、その概要は、以下のとおりである。この時点で、E 組合員は、L 社長と面識がなかった。会話中に、E 組合員はその内容を録音し、L 社長は写真を撮影した。

a B 社長は、「社会保険、払わんとな、何してんねん。」と言い、E 組合員は、今、それは裁判をしている旨返答すると、L 社長は、裁判は関係ない旨述べ、B 社長は、立替金は裁判にならない旨述べた。E 組合員は、連帯の方に行ってもらえないかと言い、B 社長は、お前が連帯に入っとんやろが、なんで、連帯に言わなあかんねん、連帯が金を立て替えてくれるのかと言った。

B 社長は、「社会保険を使うな。」と言い、さらに、子どももみな、使って、会社の金を使ってる旨述べると、E 組合員は、「何、勝手に撮ってるんですか。」と言い、B 社長は、「なにをや。」と言った。E 組合員は、「写真。」、「いや、勝手に撮ってるじゃないですか。」と言った。B 社長は、「お前、さっき、ぶーぶー鳴らして（も）出てけえへん、なんで出てけえへんねん。」と言い、E 組合員は、「寝てました。」と返答した。

B 社長は、社会保険を払わないならば会社を退職してほしい、だんだん伸びていくだけである、社会保険料の立替分については、連帯は絶対、金を出してくれない旨述べた。L 社長は、組合どうのこうのいうよりは、社会保険の負担額が130万円溜まっており、払う義務がある旨述べた。E 組合員は、こちらは裁判していると聞いている旨述べ、L 社長は、それは社会保険とは関係ないと言い、B 社長は、全然関係ないと言った。

E 組合員は、関係ないと言われても、こちらはそう聞いていると言うと、L 社長は、もう、会社は辞めてくれるんやなと言った。E 組合員は、何度も言っているが、裁判をしているので、組合に任せており、直接、来てもらおうと迷惑なのでやめてもらえますかと言った。L 社長は、「何が迷惑やねん。お前、会社の保険、使うとって。」と言い、E 組合員は、「こんな無駄な時間、使ってるんですけど。」と返答し、L 社長は、「えっ、何、お前、寝てて無駄な時間か、こら。」と言った。

E 組合員は、起こされて、睡眠妨害である旨発言し、B 社長は、何が睡眠妨害やと言い、これに対し、L 社長は、B 社長に対し、おもしろいことを言うと返答し、さらに、B 社長は、「あほやもん。あほしか、こんなこと言わへんがな。賢いやつは、こんなこと言わへんがな。」と言った。

b B 社長は、社会保険は裁判になっておらず、組合役員や分会長らも、団交で社会保険料の立替分は払うと言っている旨述べ、さらに、「自分らに裁判してるとか、おかしいこと言うな、いうねん。H がやで。」と言い、再

度、団交で、社会保険は払いますと言っている旨述べた。 E 組合員は、では、なぜ、裁判をしているのかと言い、 B 社長は、「知らん、勝手に自分らが言うてるだけのことや。払いますってはっきり言うてるんや。ちゃんと録音も録ってあるわ。」と言った。 E 組合員は、もう一回確認を取る旨述べた。 B 社長は、確認を取って、返事は会社にしてくれるかと言い、さらに、 E 組合員らに対してどんな報告しているのかは知らないが、あいつらはみんな払うと言っている旨述べた。

B 社長は、裁判をしていないとこちらは言っていると言い、 E 組合員は、その確認を取るのもう、いいかと返答した。 B 社長は、では、会社は辞めずに、社会保険をずっと滞納するわけやなと言い、「(元組合員1名の名前)は、辞めよったぞ。」と発言した。また、 B 社長は、何百万になってるの払えるんやな、今やったら話がつくから、来てるだけや、社会保険は絶対、裁判しても国の金だから、勝てることはない旨述べ、さらに、分会長も払いますとはっきり言っており、 E 組合員らにも払う意思があるのか確かめに来ただけのことで、組合に任せているという問題ではなく、未払賃金等は裁判になっているが、社会保険料の立替分は裁判も何もしていない旨述べた。 L 社長は、請求書を入れておいたのを見たかを尋ね、

E 組合員は、見た旨返答した。 B 社長は、滞納がなくなるから、できれば、会社をもう辞めてほしい旨述べ、「社会保険は絶対逃げられへんから。」、「これ以上、がば一つとほっといたら裁判所から手続きさすで、差し押さえ。」と言った。

c B 社長は、再度、一身上の都合で退社してくれたら、社会保険は止まる旨述べ、 E 組合員は、これ以上言われても、とりあえず組合に確認する旨述べた。

B 社長は、「これ言うてもわからんのか。自分も大の大人やろ。子どもも嫁はんもおって、確認するって自分らあんなアホに確認して何すんねん。お前、おかしいやろ。あんなアホみたいなやくざみたいな。」と言い、

E 組合員は、個人の考えなので、アホと言われても困る旨述べ、 L 社長は、もう、会社、辞めてくれと言い、 B 社長は、会社を辞めてくれたら、もう、来ない旨述べ、 L 社長は、退職届を出せと言った。

(甲7、甲8の1、甲8の2、乙16、証人 E 、証人 G 、当事者 B)

(エ) 平成30年7月10日に B 社長らが運送会社Xの福岡営業所を訪問した後、運送会社Xは、会社との取引を打ち切った。ただし、 L が運送会社Xから

の仕事を受注し、会社は L とともにこの仕事を行った。

(乙16、当事者 B)

オ 本件申立て以降の経緯

(ア) 平成30年11月21日、会社は、奈良地方裁判所に対し、本件組合員らを含む分会員9名を被告として、30年7月訴訟の反訴を提起した。この反訴状には、①会社は、奈良年金事務所に対し、本件組合員らを含む分会員9名が負担すべき同28年12月分から同30年10月分の社会保険料を支払った、②本件組合員らを含む分会員9名に対して支払うべき賃金があれば、その賃金から社会保険料の本人負担分を源泉控除できるが、この間、賃金が発生しておらず、控除できないため、本件組合員らを含む分会員9名に不当利得が発生している、③会社は、本件組合員らを含む分会員9名に対し、社会保険料の本人負担分を支払うよう請求したが、現在に至るまで支払はない、④会社は、不当利得返還請求権に基づき、支払を求める旨の記載があった。

(乙14)

(イ) L の登記簿によると、 L は、平成31年2月4日付けで、本店所在地を移転し、 L 社長は代表取締役を退任し、取締役を解任された。

(甲19の1、当事者 B)

(2) 争点1 (被申立人 L は、労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、平成30年7月10日及び同月11日、被申立人 L が、 D 組合員及び E 組合員に対して行った対応は、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア 前提事実のとおり、組合は、その下部組織として、会社の従業員からなる分会を置いているが、 L に雇用されている組合員はいないことについては、争いはない。

しかしながら、労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当であるから、本件言動に関して、 L が、本件組合員らの基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるか否かについて、検討する。

イ 前提事実及び前記(1)エ(ア)、(ウ)認定のとおり、本件言動において、

L社長は、 B 社長から依頼を受けて同行しており、7.11言動においては、 B

社長とともに発言したこと、が認められる。

しかし、本件言動は、前記(1)エ(イ)、(ウ)認定によれば、本件組合員らに対し、社会保険料の本人負担分の支払を求め、これに応じると返答しない本件組合員らに対し、退職に言及したものというべきところ、会社における本件組合員らの社会保険料の本人負担分の支払問題に関し、L が、何らかの影響力を有していると認めるに足る疎明はない。

また、前記(1)エ(イ)認定のとおり、L 社長は、7.10言動では発言していないことが認められる。

7.11言動についても、前記(1)エ(ウ)認定のとおり、この時点で、E 組合員は L 社長とは面識がないことが認められ、7.11言動において、B 社長らが E 組合員に対して、L 社長の地位を明かしたとする疎明もなく、L 社長の発言内容をみても、L を代表する者としての発言は見当たらず、B 社長の同行者として、B 社長に同調して発言するのにとどまっていたとみるのが相当である。

したがって、本件言動に関して、L が、本件組合員らの基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるということとはできない。

ウ ところで、組合は、会社は、B 社長ないしその家族の出資により設立された L に対し、事業や取引先を形式的に承継させ、L は、会社の事業を事実上代行することによって、B 社長による組合嫌悪、排斥のために機能しているとし、会社と L は、実質上同一の企業の関係にある旨主張するとともに、使用者性の判断に関して、親会社が子会社の業務運営等の支配力を有し、子会社の従業員の待遇を左右し得る場合で、親会社が、子会社に存在する労働組合を排除するとの不当な目的を達するため、子会社を解散させ、子会社従業員を解雇させた事例を挙げる。

そこで、L の設立や業務内容についてみると、前記(1)イ(ア)から(エ)、エ(エ)認定のとおり、①平成29年7月、L は、B 社長の息子が全額出資して設立されたこと、②会社が業務に使用していた車両の一部が L で使用されるようになったこと、③ L が運送業務を開始した際の顧客は、全て会社からの引継ぎによるものであったこと、④会社の従業員であった者で、L の従業員として勤務するようになった者がいること、⑤会社の取引先であった運送会社Xは、会社との取引を打ち切ったが、L が運送会社Xからの仕事を受注し、会社は L とともにこの仕事を行ったこと、がそれぞれ認められ、両社は密接な関係にあり、会社が L の業務運営等について、一定の影響力

を有しているということ是可以する。

しかし、組合が挙げる事例は、親会社が、組合員の雇用主である子会社に対して支配力を有しているか否か、また、その支配力により不当労働行為を行ったか否かが問題となったものであるところ、本件では、組合員の雇用主である会社が、

L の業務運営に対して一定の影響力を有しているのであって、この事例を本件と同一視することはできない。また、前記(1)エ(イ)、(ウ)認定によれば、本件言動において、L が会社と密接な関係にあることに関連した発言はなく、本件言動を会社とL の密接な関係を利用した言動とみることもできない。

エ 以上のとおりであるから、会社とL の密接な関係を勘案しても、

Lが、本件組合員らに対する本件言動に関して、労働組合法上の使用者に当たるということにはできず、その余を判断するまでもなく、組合のL に対する本件申立てを棄却する。

(3) 争点2 (平成30年7月10日及び同月11日、被申立人 K が、D 組合員及び E 組合員に対して行った対応は、組合に対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア(エ)、エ(ア)認定のとおり、①平成30年7月10日、

B社長らは、事前の連絡なく、D 組合員の住居と E 組合員の住居を訪問したこと、②同月11日には、B 社長らは、再度、E 組合員の住居を訪問したこと、③これらの訪問の時点では、分会は、本件ストを行っており、本件組合員らは本件ストに参加していること、が認められ、B 社長らは、事前の連絡なく、スト中の組合員の住居を訪問し、面談を求めたものである。

イ これについて、被申立人らは、B 社長が本件組合員らの住居を訪問したのは、社会保険料の本人負担分の立替金の支払を求め、支払わない時には会社を退職することを勧奨するためであり、退職を強要することを目的としていたのではない旨主張する。

確かに、前記(1)エ(イ)、(ウ)認定のとおり、①7.10言動において、B 社長は、仕事もしていないのに、社会保険だけを使って恥ずかしくないのかと述べたこと、②平成30年7月10日、B 社長らは、E 組合員の住居の郵便受けに社会保険料の立替分の請求書を投函したこと、③7.11言動において、B 社長は、まず、「社会保険、払わんとな、何してんねん。」と言ったこと、が認められ、本件言動のきっかけは社会保険料の支払にあるといえ、前提事実及び前記(1)ア(エ)、ウ(ウ)認定のとおり、①会社は、本件組合員らの賃金から社会保険料の本人負担分を源泉控除していたこと、②会社は、本件ストの間、本件組合員らに賃

金を支払っていないこと、が認められる。

そして、厚生年金保険法第82条第1項及び第2項並びに健康保険法第161条第1項及び第2項は、事業主と従業員が保険料を半額ずつ負担することとともに、事業主がその全額について納付義務を負う旨定めており、事業主は、法的に、当該従業員の負担分も併せて社会保険料を納付すべき立場にあり、従業員から本人負担分を徴収することになるが、これを賃金からの源泉控除により行っていたところ、賃金が発生しないという状況になれば、当該事業主が立て替えて支払った従業員の社会保険料の本人負担分を、当該従業員からどのように回収するかという問題が生じることになる。

ウ そこで、本件言動までの社会保険料の立替についてのやりとりをみると、前記(1)ウ(ウ)、(オ)認定のとおり、①平成30年4月17日頃、会社は本件組合員らに対し、同28年12月分から同30年3月分の社会保険料の立替分についての請求書を送付したこと、②同年6月19日、本件組合員らは、それぞれ代理人名の請求書兼相殺通知書と題する文書を会社に送付したこと、③この文書には、(i)本件ストにより賃金を受領できないことによる本件組合員らの損害は全て会社の責任であって、本件組合員らは同28年12月から同30年3月までの賃金について、不法行為に基づく損害賠償請求を行う権利を有する、(ii)会社は本件組合員らに対し、社会保険料立替分を請求しているが、本件組合員らは、損害賠償請求権と社会保険料立替分支払債務を対当額で相殺することをこの文書で通知する旨の記載があること、が認められる。そうすると、本件組合員らは、会社からの社会保険料の立替分についての請求に対し、代理人を通じて、一定の意思表示をしていたというべきところ、これ以降本件言動までの間に、会社が、上記の請求書兼相殺通知書に対し、直接、異を唱えたり、訴訟を提起するなどしたとする疎明はない。

さらに、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、平成30年5月29日の団交において、組合の役員と分会長は、立替分の分会員の社会保険料を支払う意思がある旨発言したこと、が認められるが、この団交以降本件言動までの間に、会社が組合に対し、未だに社会保険料が支払われないとして問い質したとする疎明はない。

エ また、前記(1)エ(イ)、(ウ)認定のとおり、①7.10言動において、B社長は、会社を退職してほしい旨述べたこと、②7.11言動において、B社長らは、会社からの退職に数回にわたり言及していること、が認められ、本件言動において、B社長らは、本件組合員らに対し、退職を勧奨したものである。

そして、7.11言動でのB社長の退職勧奨についてみると、前記(1)エ(ウ)認定によれば、社会保険を払わないのならば会社を退職してほしい、滞納がなくなるから、できれば、会社を辞めてほしいといった発言を繰り返していることから、

社会保険料の本人負担分についての立替額がこれ以上増えることを防ぐ趣旨であったとも考えられる。

しかし、そうだとした場合、B 社長は、スト中であった組合員個人の住居を訪問して退職勧奨を行っており、また、請求書兼相殺通知書に記載されていた損害賠償請求権と社会保険料立替分支払債務の対当額での相殺について、送付元の代理人に直接、異を唱えたり、訴訟を提起するといった対応をしないまま、かかる言動を行っていることから、本件言動における退職勧奨は、組合員の動揺を誘い、組合活動に悪影響を及ぼす支配介入に当たるとみるのが相当である。

さらに、7.11言動において、B 社長は、前記(1)エ(ウ)c 認定のとおり、これ以上言われても、とりあえず組合に確認する旨述べた E 組合員に対し、「これ言うてもわからんのか。自分も大の大人やろ。子どもも嫁はんもおって、確認するって自分らあんなアホに確認して何すんねん。お前、おかしいやろ。あんなアホみたいなやくざみたいな。」と言ったことが認められ、E 組合員が組合に確認しようとしたことを非難し、組合を侮辱する発言をしたと判断することができる。

ところで、被申立人らは、B 社長は、運送会社Xの福岡営業所を訪問するために九州地方を訪問した旨主張するが、九州地方を訪問する主たる動機が運送会社Xの件であったとしても、本件言動における退職勧奨が支配介入に該当するとの判断は変わらない。

オ 以上のとおりであるから、B 社長らが、事前の連絡なく、スト中の本件組合員らの住居を訪問し、本件組合員らに対し、退職を勧奨する発言をしたことは、会社による組合に対する支配介入であって、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。

2 救済方法

組合は、組合員に対する組合脱退強要及び脅迫行為等の禁止や誓約文の提出及び掲示を求めるが、主文1をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年1月7日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

