

命 令 書

申立人 N組合
代表者 委員長 A

申立人 P支部
代表者 執行委員長 B

被申立人 Q会社
代表者 代表取締役 C

被申立人 R会社
代表者 代表取締役 D

被申立人 S会社
代表者 代表取締役 D

被申立人 破産者 Q会社破産管財人 E

上記当事者間の令和6年(不)第17号、同年(不)第20号及び同年(不)第51号併合事件について、当委員会は、令和8年3月11日の公益委員会議において、会長公益委員横山耕平、公益委員松岡伸晃、同黒田愛、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同中磯亜由美、同船木昭夫、同水島郁子、同本西泰三及び同森岡利浩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Q会社に対する申立てを棄却する。
- 2 被申立人破産者Q会社破産管財人Eに対する申立てを棄却する。
- 3 被申立人R会社は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

N組合
委員長 A 様
P支部
執行委員長 B 様

R会社
代表取締役 D

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、このような行為をいたしません。

記

- (1) 貴組合支部役員4名を採用の対象から外したこと（1号及び3号該当）。
- (2) 令和6年4月1日付けの団体交渉申入れに応じなかったこと（2号該当）。

4 被申立人S会社は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

N組合
委員長 A 様
P支部
執行委員長 B 様

S会社
代表取締役 D

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、このような行為をいたしません。

記

- (1) 貴組合支部役員4名を採用の対象から外したこと（1号及び3号該当）。
- (2) 令和6年4月1日付けの団体交渉申入れに応じなかったこと（2号該当）。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 Q会社に対し、
 - (1) 事前協議・同意約款協定を無視した民事再生手続開始の申立てについての謝罪
 - (2) 支部組合員に対する解雇予告通知がなかったものとしての取扱い
 - (3) 支部役員2名に対する解雇がなかったものとしての取扱い及びバック・ペイ

(4) 謝罪文の手交、掲示及びホームページへの掲載

2 R会社及びS会社に対し、

(1) Q会社の従業員を対象とする雇用における組合員の排除措置の撤回及びバック・ペイ

(2) 団体交渉応諾

(3) 謝罪文の手交、掲示及びホームページへの掲載

3 破産者Q会社破産管財人Eに対し、

支部役員2名に対する解雇がなかったものとしての取扱い及びバック・ペイ

第2 事案の概要

申立人支部組合員が属する被申立人Q会社（以下「Q」という。）が民事再生手続開始を申し立て（以下、この申立てを「本件民事再生申立て」といい、民事再生手続開始申立てを「民事再生申立て」ということがある。）、被申立人R会社（以下「R」という。）はQの事業を承継する意向を表明した。その後、この事業譲渡は延期を経て、中止され、再生手続は破産手続に移行した。

本件は、このような状況下で、①Qについては、(i)事前協議・同意約款協定を締結していながら、協議を行わず、本件民事再生申立てを行ったこと、(ii)申立人支部役員4名に対し、解雇予告通知を発したこと、(iii)事業譲渡が延期になった際、申立人支部役員2名をアルバイトとして再雇用しなかったこと、が、②Rとその連結子会社については、両社が使用者に当たるとして、(i)申立人支部役員4名を採用の対象から外したこと、(ii)団体交渉申入れに応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

1 Qが、事前協議・同意約款協定を組合と締結していながら、組合と協議することなく、民事再生を申し立てたことは、組合に対する支配介入に当たるか。

2 Qが、組合支部役員4名に対し、解雇予告通知をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

3 Qが、令和6年5月1日以降、組合支部役員2名をアルバイトとして再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

4 R会社及びS会社（以下「S」といい、Rと併せて「Rら」という。）が、Qの組合支部役員4名を採用の対象から外したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

5 Rらは、令和6年4月1日付け団体交渉申入れに係る団体交渉（以下「団交」という。）に関し、組合支部役員4名の労働組合法上の使用者に当たり、Rらが同団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 認定した事実

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。

1 当事者等

(1) 被申立人Qは、肩書地に本社を置く株式会社である。

Qは、肩書地にて福崎工場（以下「本件工場」という。）を稼働させるなどして、電力会社等向けの金物部品の製造販売を行っていたが、令和5年12月26日、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に対して、本件民事再生申立てを行い、同年1月11日、開始決定を受けたが、同年9月24日の民事再生手続廃止の決定を経て、同年10月21日、破産手続開始決定を受けた。

(2) 被申立人Rは、肩書地に本社を置き、鉄塔、鉄構、電気・通信用架線金物の製造販売等を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約380名である。

(3) 被申立人Sは、肩書地に本社を置き、架線金物等の販売等を行う株式会社である。

Sは、Rの連結子会社であり、Rのグループ会社の一つである。

(4) 被申立人破産者Q破産管財人E（以下「本件破産管財人」という。）は、Qの破産手続開始決定に伴い、大阪地裁によって選任された破産管財人である。

(5) 申立人N組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約150名である。

(6) 申立人P支部（以下「支部」といい、組合と併せて「組合ら」という。）は、組合の下部組織として、Qの従業員等により組織された労働組合である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 支部とQ間の協定と本件民事再生申立て前の組合活動について

ア 支部とQは、昭和58年8月13日付けでQの工場新設に伴い協定を締結した。その協定書（以下「本件協定書」といい、この協定を「本件協定」という。）には、「企業計画、労働条件の変更に関しては会社は組合と事前に協議し同意がなければ行わない」との条項が含まれていた。

イ Qの令和5年年末一時金に関して、支部はQの回答について納得できないとしてストライキを実施する等した後、組合らとQの間で令和5年11月30日付けの協定が締結され、各従業員に支給された。

(2) 本件民事再生申立てと採用候補者の選定に係る経緯等

ア 令和5年12月26日、Qは大阪地裁に対して、本件民事再生申立てを行った。なお、これに先立ち、Qは、組合らに対する協議申入れを行わなかった。

イ Qが本件民事再生申立てを行った時点での支部の組合員数は約35名で、支部の役員は、支部執行委員長のB（以下「B委員長」という。）、支部副執行委員長

兼会計のF（以下「F副委員長」という。）、支部書記長のG（以下「G書記長」という。）及び支部執行委員のH（以下「H執行委員」という。）の4名（以下、この4名を「本件支部役員4名」という。）であった。

本件支部役員4名は、いずれも入社以降異動することなく、本件工場において、生産課が作成した部品を組み合わせ、組み立てる作業等を行う製造部製造課（組立）に所属していた。また、本件民事再生申立時において、製造部製造課（組立）には11名が属し、2つのグループに分かれて作業を行っていたところ、B委員長が班長、F副委員長及びH執行委員がリーダーの地位にあった。なお、本件支部役員4名は、本件民事再生申立て時において、46歳から55歳であった。

ウ 令和5年12月27日、Qは従業員に対し、本件民事再生申立てを行ったことを明らかにした。

同日、組合らとQの代理人弁護士J（以下「本件代理人」という。）との間で協議が行われ、本件代理人は、①不適切な会計処理を行っていたことが発覚し、これをきっかけに本件民事再生申立てをせざるを得なかった、②スポンサー型の再建を目指す旨述べた。

エ 令和6年1月5日、Qの債権者説明会が開催され、出席したB委員長は、①本件協定書があるにもかかわらず、支部に対する情報共有や相談なく本件民事再生申立てが行われたことは許しがたい、②職場確保は最優先事項であって、協力できることは協力する旨発言した。

また、支部は大阪地裁に対し、同趣旨の意見を記載した令和6年1月9日付け文書を提出した。

オ 令和6年1月11日、大阪地裁は、本件民事再生申立てについて、手続開始決定を行った。

カ 令和6年2月19日、R及びSの役員がQを訪れた。Rは、Qの全従業員に対し個別面談を実施する意向を示し、同月29日及び同年3月1日に個別面談が実施されることになった（以下、この2日間に行われた個別面談を「第1次面談」という。）。

第1次面談に際して、Qは面談の対象となる従業員56名のリスト（以下「本件リスト」という。）を作成し、Rらに交付した。このリストには、部署、氏名、役職及び年齢以外に、労働組合役職という欄が設けられ、本件支部役員4名については支部における役職が記載されていたが、これ以外に労働組合活動に係る記載がある者はなかった。また、製造部製造課（組立）については、本件支部役員4名の他、5名がリストに搭載されていた。

キ 令和6年2月29日、第1次面談の実施に先立って、Qの従業員が集められ、説

明会が行われた。

冒頭、本件代理人が、同年3月8日を目途にスポンサーから意向表明をしてもらい、同月中旬ごろにスポンサー選定をする段取りで進めている旨述べるとともに、Rを紹介した。その際、本件代理人は、「Rさんだとすると、できれば事業を承継したいというのをおっしゃっていただいてまして、ただ単にその物が欲しいみたいなんじゃないかと、ここで皆さんの協力をいただきたいと、で、意向表明したものの、皆さん来ていただけないと、当然、D社長としても、（音声不鮮明）一緒に頑張っていくの難しいと（音声不鮮明）、労働条件確定ではないと思えますけれども、おおよその目安をご提示いただいて」と発言した。

R及びSの代表取締役であるD（以下「本件社長」という。）は、Qの従業員にRのグループの社員になってもらい経営を進めていきたいと考えており、Rらについての概要説明を行いたい旨述べた。

Rの経営企画室主査のK（以下「K氏」という。）は、①Qから土地・建物・設備と事業を移し、Sで生産し、生産したものをRのブランドとして販売する枠組みで考えている、②その場合には、Qが現状のまま事業を維持、継続するのは難しいと考えている、③Rがスポンサーになった場合であっても、全ての設備や人員を受け継ぐとは言い切れないが、移ってもらう場合にはSと新たに雇用契約を結ぶことになる、④Qの従業員に一定数残ってもらわないと事業譲渡が難しいと考えている旨述べた後、雇用された場合の勤務予定地、勤務時間、休日等について言及した。

また、K氏は、①Qに労働組合があると聞いている、②Rには一応労働組合があるが、Sを含むグループ会社には現状労働組合はない旨述べた。

さらに、本件社長は、①Rにある労働組合と労使交渉をして、その結果をグループ会社に反映している、②グループ会社は10社あるが、非効率になるので交渉は行わず、本体、すなわちRで決めることになっている旨述べた。

ク 令和6年2月29日及び同年3月1日、Qの各従業員に対する第1次面談が実施された。この面談には、K氏その他、Rの総務部長とSの取締役が出席した。なお、従業員2名が第1次面談を辞退したため、面談の対象者は54名であった。

Rらは各従業員に対し、雇用された場合の賃金の試算額を提示したが、その額はQで支給されていた額を下回っていた。

本件支部役員4名を含む従業員との第1次面談にて、以下のやりとりがあった。

(ア) K氏はB委員長に対し、現在の業務内容、通勤、家族等について質問した後、B委員長が支部委員長であることを確認した。

K氏は、本件民事再生申立てが行われた経緯を聞いて驚いたかを尋ね、B委

員長は、驚いた旨返答した。K氏は、他の支部役員も同じかと尋ね、B委員長は、長くQと話をしてきたが、こんなことになっているというのは全くわからなかった旨返答した。

K氏は、委員長としてでもいいし、個人としてでもいいが、何か意見はないかと尋ね、B委員長は、①労働条件の変更や企業内容の変更の場合には、事前に支部と協議することになっていたのに守られなかったことは問題と考えるが、職場が再建される方向には協力していくと、当初から債権者説明会等言ってきた、②職場があり仕事が維持されていくことについては、しっかりやっていきたい旨述べた。また、B委員長は、東日本大震災以降、賃上げはほぼ行われておらず、一時金も下がり続けており、その中で従業員は耐えてきたが、わけのわからない「倒産」になった旨述べ、続けて「今のような賃金に対する社会的な状況もその負担の部分も大きく影響はありますんで、そこはなるだけそこでの負担が軽減できて、なるだけやっぱりみんながここで働き続けることができるようにしてもらえればな」と思っている。」と発言した。

K氏は、Sに雇用されると、組合活動がなくなる可能性が高いと思うがと問いかげ、B委員長は、これまでのQとの労使関係は清算されると思っており、ここで長らく積み上げてきたようなことは考えにくいと思っている旨返答した。

(イ) RらはF副委員長、G書記長及びH執行委員に対し、組合活動への参加の頻度、Qとの交渉経験の有無やその回数について質問した。

(ウ) Rらは本件支部役員4名以外の組合員に対し、労働組合についてどう思っているのかを質問した。

ケ 第1次面談実施後、Qは面談の対象になった従業員に対し、Rから賃金額について再提示を受けたとして、その額を通知した。

コ Qは従業員を対象として、令和6年3月6日を締切日として記名式のアンケート（以下、このアンケートを「本件アンケート」という。）を実施した。

このアンケートには、Rがスポンサー候補として決定した場合に、同社から提示された雇用条件での雇用継続を希望するかという問いに対し、「希望する」、「検討中」、「希望しない」の選択肢から回答する設問が含まれていた。

この設問に対する回答状況は、「希望する」が9名、「希望する」と「検討中」の両方に印を入れた者が5名、「検討中」が19名、「希望しない」が21名であった。

B委員長、F副委員長及びH執行委員は、「希望する」と「検討中」に印を入れ、G書記長は「検討中」に印を入れて、アンケートに回答した。また、本件支

部役員 4 名は、自由記載欄に以下のとおり記載した。

(ア) B 委員長

慣れ親しんだ仕事を今後も継続するつもりでいるが今回の大幅な減額提示で、生活していけるかが大変不安に思っている

(イ) F 副委員長

大阪工場での勤務の話し等ありましたが通勤時間の問題があります。愛着がある福崎工場での継続雇用を希望します。賃金の大幅な減額提示があり、この先生活できるか不安です。

(ウ) G 書記長

賃金が低すぎて、生活が不安

(エ) H 執行委員

物価手当、弁当代、役職手当以外に何が引かれているのかがわかりません。その 3 つの手当てだけで 6 万 5 千円いくのでしょうか。

サ R は Q に対し、令和 6 年 3 月 8 日付けの意向表明書を提出し、Q の事業を承継する意向があることを表明した。この文書の承継する従業員数・雇用条件の欄には、以下の記載があった。

「貴社従業員につきましては、当社連結子会社の S と雇用契約を結んで頂きます。

従業員とは意向表明の事前に個人面接を行い、当社等の雇用条件等を提示させていただき、契約の意思確認を行った上で雇用契約を結びます。

なお、雇用契約を締結する会社は R グループ内で再検討する可能性があります。」

シ 令和 6 年 3 月 11 日、Q は従業員に対し、①スポンサー候補者として R が決定した、② S が従業員を雇用し、S から R に出向する形態になる旨通知した。

ス 令和 6 年 3 月 21 日及び同月 22 日、R らは、第 1 次面談を行った者から対象者を選定して、再度、面談を実施した（以下、この面談を「第 2 次面談」という。）。対象者は、当初 37 名であったが辞退者があり、最終的には 34 名（以下、この 34 名を「第 2 次面談対象者」という。）であった。

第 2 次面談対象者について、以下のことが認められる。

(ア) 第 2 次面談対象者に本件支部役員 4 名は含まれない。

(イ) 本件アンケートで「希望しない」と回答した者で第 2 次面談対象者になった者がいる。

(ウ) 本件アンケートで「希望しない」と回答した者以外で、第 2 次面談対象者に選定されなかったのは本件支部役員 4 名のみである。

(エ) 製造部製造課（組立）については、4名が第2次面談対象者となった。

(オ) 50歳以上の者については、12名が第2次面談対象者となった。

セ Qは全従業員に対し、令和6年3月29日付けで、解雇予告通知を発した。

この時、従業員に交付された文書には、同年5月1日をもってQの全事業をRに承継させるのに伴い、同年4月30日をもってQの事業を停止するため、同日をもって解雇する旨記載されていた。

ソ QとRは、令和6年4月1日付けの「スポンサー契約書」という名称の契約書を作成し、事業承継に関する契約を締結した。

この契約書には、①事業譲渡の実行日は令和6年5月1日とする、②同日までに、QとRは事業譲渡を実現するための事業譲渡契約を締結するものとする、③Qは、事業譲渡の実行日の前日をもって、Rが新規雇用を希望する従業員との間の各雇用契約を解除する、④Sは、事業譲渡実行日をもって、この従業員との間で雇用契約を締結する旨の条項が含まれていた。

タ 令和6年4月上旬頃、第2次面談対象者のうち23名に対し、採用内定者になったことが通知された。なお、この23名のうち、製造部製造課（組立）に所属していた者は3名で、組合員は13名であった。また、同月末までに、この23名のうち2名が採用を辞退した（以下、この21名の採用内定者を「採用内定者21名」という。）。

ところで、本件の第2回審問において、Sの取締役でQの従業員の採否の決定に携わったL（以下「L取締役」という。）は、第2次面談で不採用になった者は、全員、採用を希望していなかったと証言した。

チ 令和6年4月8日、組合らは当委員会に対し、Q及びRらを被申立人として、①本件民事再生申立てが行われたこと、②解雇予告通知を行ったこと等について、不当労働行為救済申立て（令和6年(不)第17号事件）を行った。

(3) Rらに対する団交申入れ

ア 組合らはRらに対し、令和6年4月1日付け文書（以下「4.1申入書」といい、この文書による団交申入れを「4.1団交申入れ」という。）にて、団交を申し入れた。

この文書には、第2次面談から本件支部役員4名が外されたこと等について記載され、本件支部役員4名のみを除外した理由とRにおける労働条件の説明を求め、団交を申し入れる旨記載されていた。

イ 令和6年4月5日、組合役員がSに電話したところ、応答した者は、団交申入書は届いているが、私は対応できないので、Rの総務部長に連絡してほしい旨返答した。

ウ 令和6年4月8日、組合役員がRに電話したところ、応答したR総務部長は、正式な事業譲渡契約を結んでいないので、団交には応じられない旨返答した。また、この電話において、当該総務部長は、本件支部役員4名の雇用については、Rの方から断った旨発言した。

エ 令和6年4月19日、組合らは当委員会に対し、Rらを被申立人として、4.1申入書による団交申入れに応じなかったことについて、不当労働行為救済申立て（令和6年(不)第20号事件）を行った。

オ 本件審問終結時において、Rらは4.1申入書による団交申入れに応じていない。

(4) 採用内定者決定後、破産手続開始決定までの経緯

ア 令和6年3月中旬以降、支部を脱退する者が相次いだ。G書記長及びH執行委員はQに対し、令和6年4月15日をもって退職する旨通知し、Qを退職した。

このため、同年4月30日時点でQに雇用されている組合員は、B委員長とF副委員長のみになった。

イ 令和6年5月1日を実行日とするQからRへの事業譲渡は、延期されることになり、同日以降も、Qは事業を継続した。

ウ Qは、令和6年4月30日をもって全従業員を解雇し（以下、この解雇を「4.30解雇」という。）、同年5月1日以降、採用内定者21名をアルバイトとして雇用した。また、Qは、採用内定者21名以外にQの元従業員3名をアルバイトとして雇用した。この3名は、外注管理課の課長、生産課事務所勤務の課長及び製品課事務所勤務の定年再雇用従業員であった。

エ 組合らはQに対し、令和6年5月7日付け文書を提出し、抗議するとともに団交を申し入れた。この文書には、4.30解雇を撤回して、残留している従業員全員を対象に雇用継続の意思を確認すべきところ、組合役員を排除して、採用が予定されていた従業員をアルバイトとして雇用したことは認められず、希望者を従前の労働条件のまま雇用することを求める旨の記載が含まれていた。

オ 令和6年5月9日、組合らとQの間で、団交が開催された。

この団交で、組合らは、製品課では業務が回っておらず、4.30解雇を撤回して、本件支部役員4名を職場復帰させれば解決する旨等述べた。

カ 令和6年5月から同年8月にかけて、組合らとRらの間での和解に向けて、協議が行われるなどしたが、最終的に合意に至らなかった。

キ 令和7年7月24日頃、Rらは、当時、Qにてアルバイトとして勤務していたQの従業員に対し、Rへの事業譲渡の話はなくなり、Qは破産申立てを行うことになる見込みだが、Sへの転職を希望する者については条件があえば採用を検討する旨通知した。

- ク 令和6年8月30日をもって、Qは新規の受注を停止し、部品がそろっており組立可能な製品の組立てと既に完成した製品の納品作業以外の業務を停止した。
- ケ 令和6年9月5日頃、QとRらは事業譲渡を行わないことを確認した。
- コ 令和6年9月24日、大阪地裁は、本件民事再生申立てについて再生手続廃止決定を行った。
- サ Sは、令和6年9月25日付けで採用内定者21名のうち8名を雇用した。
- シ 令和6年10月21日、大阪地裁は、Qについて破産手続開始決定を行い、本件破産管財人が破産管財人として選任された。
- ス 令和6年11月19日、組合らは当委員会に対し、Q及び本件破産管財人を被申立人として、同年5月1日以降、支部役員以外の元従業員をアルバイトとして雇用したことについて不当労働行為救済申立て（令和6年(不)第51号事件。以下「6-51号事件」という。）を行った。
- セ 令和6年11月20日、当委員会は、令和6年(不)第17号、同年(不)第20号併合事件について、本件破産管財人を当事者として追加することを決定した。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1について

(1) 申立人の主張

ア 民事再生手続開始の申立ては、企業計画や組合員の労働条件の変更に関わるものであるから、Qは、本来、本件協定に基づき、組合との事前協議をしてその同意を得るべきところ、Qはそれをせず、本件民事再生申立てを行った。

本件協定の目的は、組合の関与によって組合員個々人の利益を擁護することにあるところ、Qが本件協定に違反して本件民事再生申立てを強行したことは、企業計画や組合員の労働条件の変更に対する組合の関与の機会を奪い、組合の団結権・団交権、その存在自体を軽視するものであるから、支配介入に該当する。

イ Qは、緊急避難的に本件民事再生申立てを行わざるを得ず、組合との事前協議を行い同意を得ることが事実上不可能であったとするが、Qからこの点に関する立証はなされなかった。

Qは、令和5年9月期税務申告において約1億円の債務超過に陥ることになり、同年11月末までにはメイン金融機関にその旨を報告しているのであるから、組合とも事前協議を行う時間的余裕があったといえる。Qが、本件協定に違反したことに、何ら合理的理由はない。

組合が、本件協定に違反して本件民事再生申立てを行ったのは、組合を敵視・軽視していたからに他ならない。

(2) 被申立人(Q)の主張

ア Qが、事前協議・同意約款協定を締結しながら、協議を行わないまま本件民事再生申立てを行ったことは、支配介入に当たらない。

イ 支配介入は、労働組合が使用者との対等な交渉主体であるために必要な自主性、団結力、組織力を損なうおそれのある使用者の行為の類型であり、使用者の組合結成・運営に対する干渉行為や組合弱体化等を内容とするものである。また、支配介入を構成する使用者の行為が、組合の結成の阻止ないし妨害、弱体化、組合の運営・活動の妨害などと評価される行為であり、これらは一定の具体的意思を持った行為であることから、支配介入については、使用者が反組合的行為を行う具体的意思が成立要件となるものと解される。

ウ 当時、Qは、資金繰りに窮して買掛金等の支払が履行できなくなることが確実に成り、破産手続開始申立てをせざるを得ない状況となることが見込まれた。そして、これに伴い、従業員の雇用維持や賃金支払が困難になることが明らかな状況にあった。この状況を打開し、従業員の雇用維持を確保するために、Qは本件民事再生申立てを行った。

したがって、Qは、破産による事業停止、従業員解雇、賃金・退職金未払等を避けるため、緊急避難的に民事再生手続開始を申立てざるを得なかったのであって、支部との事前協議を行い、同意を得ることが事実上不可能な状況だった。Qには、協定に反する意思はなく、労働組合の自主性・団結力、組織力を損なわせる意思もなかった。

2 争点2について

(1) 申立人の主張

ア Qは、組合及び本件支部役員4名を嫌悪していた。

Qは、長年不適切な会計処理を行っていたところ、賃上げのために経営実態を明らかにするよう求める組合らを疎ましく思っていた。令和5年11月には、支部はストライキを行い、これにより、Qは、組合や本件支部役員4名を排除する意思を強固にした。組合はQに対し、本件協定に基づき協議を尽くすまで解雇を行わないよう求めたが、Qは本件協定に違反して解雇予告通知を発した。さらに、一方的に組合事務所の明け渡しを求めたことも、組合敵視の表れといえる。

イ Rらによる説明会や面談の実施はQにおいて行われ、継続雇用の条件提示や希望聴取はQによりなされている。Rらによる採用とQの解雇通知との間には密接不可分な関係性がある。

本件リストはQによって作成され、Rらに交付されたのであるが、そこにはわざわざ本件支部役員4名の労働組合の役職を記載する欄が設けられていた。また、Qは、本件支部役員4名は職場離脱が多く、健康状態が悪く休みがちの者がいる

等のネガティブ情報をRらに積極的に伝えていた。

QとRらとの間で、Qの従業員の雇用契約上の地位を承継しないとの合意があったとしても、面談の経緯や本件支部役員4名のみが対象から外れていることに鑑みれば、かかる合意は、QとRらは、本件支部役員4名を排除することを主目的になされたものであって、Qは、Rらの本件支部役員4名を排除する方針に同調して、かかる合意をしたものと認められる。

ウ Qは、遅くとも、令和6年3月13日の時点で、本件支部役員4名のみがRらによる雇用の対象から除外されたことを認識していたから、解雇による打撃の大きい本件支部役員4名については、事前協議を尽くし、合意退職に応じてもらえるよう調整する等の解雇回避努力を尽くすべきであったが、そのような努力を一切しないまま解雇通知を強行した。

エ 以上のとおり、令和6年3月29日付けの解雇予告通知は、形式的には全員解雇の形を取ってはいるが、実質的には本件支部役員4名のみを選別して解雇したに等しいものであって、不利益取扱いに該当する。

オ また、Qが、本件協定により組合との間で事前協議や同意を得ることなく、解雇予告通知を行ったことにより、支部役員以外の支部組合員は、令和6年4月末までに全員が組合を脱退し、組合らは壊滅的打撃を受けた。

Qは、解雇予告通知により、組合弱体化の結果が生じ、又は、生じるおそれを認識、認容していたといえる。したがって、この対応は、支配介入にも該当する。

(2) 被申立人(Q)の主張

ア Qの全従業員の解雇は、経営判断上、やむを得ない措置であって不当労働行為に当たらない。

イ Qは、本件民事再生申立て直後から、スポンサー候補者の探索を行い、スポンサー候補者の選定のための簡易入札にRを含む2社から意向表明書が提出された。この2社からのいずれの意向表明においても、事業譲渡前にQの従業員を全員解雇し、一部について新規雇用することが前提となっており、従業員全員の解雇は避けられない条件であった。なお、この2社のいずれもスポンサー候補者とできないとなると、民事再生手続から破産手続に移行することは確実で、従業員全員の雇用が失われる状況になっていた。

Qによる全従業員の解雇は、民事再生法に則った事業再生を行うためのやむを得ない措置であった。

3 争点3について

(1) 申立人の主張

ア 令和6年4月30日、Qは、本件支部役員4名を除く従業員に対し、同年5月1

日に予定されていた事業譲渡の実行が延期され、同日以降も事業を継続する必要があるため希望者をアルバイトにて継続雇用する旨説明した。そして、Qは、採用内定者21名のみならず、採用内定者でなかった者3名も継続雇用した。

組合はQに対し、本件支部役員4名を排除してアルバイトとして継続雇用を行う旨の説明を行ったことに抗議し、令和6年5月1日以降について、本件支部役員4名も雇用することを求めた。

令和6年5月9日の団交において、組合は、現状、組立作業は班長やリーダーが不在で過重労働になっており、Rからの派遣社員は仕事の要領がわかっておらず仕事が回っていないことから、本件支部役員4名を職場に戻せばすぐにこの問題は解決するとして、本件支部役員4名の雇用を求めた。

しかし、Qは、B委員長とF副委員長を雇用しなかった。

- イ Qは、Qで引き続き雇用を希望する者を雇用し、人員不足分についてはRの応援人員を得て、令和6年9月頃まで本件工場の運営を続けてきたから、解雇予告通知書の同年4月30日をもって事業を停止という理由は、その前提が失われている。Qは、B委員長とF副委員長を除く労働者については、希望者全員を再雇用したが、この二人については希望したにもかかわらず、雇用されなかった。これは、二人が、組合運営の中枢を担う組合活動歴があることを嫌悪したからである。したがって、この対応は、組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。
- ウ また、Qは、このことにより組合弱体化の結果が生じ、又は、生じるおそれを認識、認容していたといえる。したがって、この対応は、支配介入にも該当する。

(2) 被申立人 (Q) の主張

Qは、この点について主張を行わなかった。

4 争点4について

(1) 申立人の主張

ア 使用者性について

労働組合法上の使用者は、必ずしも雇用主に限定されるものではなく、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が存する者等もまた雇用主と同視できるものであり、使用者と解すべきである。

Rらは、Qの従業員であって「事業承継後の継続雇用」を希望する者に対して、近い将来雇用主となる可能性が現実的・具体的に存在し、継続雇用するかしないかや継続雇用後の労働条件について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているので、使用者に当たる。

本件支部役員4名は、個別面談が実施された上で、Rらからいったんは継続雇用後の労働条件の提示も受けており、かつ、本件支部役員4名以外の希望者は全

員が採用内定していたことに鑑みると、本件支部役員4名についても、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的・具体的に存在していたといえる。

したがって、Rらは、労働組合法上の使用者に当たる。

イ 不当労働行為性について

(ア) 採用拒否は、労働組合法第7条第1号の不利益な取扱いに当たらないとする否定説が存在するものの、学説の多くは肯定説を取り、労働委員会の命令も従来から採用拒否を不利益取扱いに当たると解してきた。

(イ) Rらによる採用は、純然たる新規雇用ではなく、実質的には雇用関係の承継に当たり、本件支部役員4名の不採用について労働組合法第7条第1号の適用がある。たとえ、RらはQの雇用契約上の地位を承継しないとの合意がなされているとしても、面談や採用の実態に鑑みれば、かかる合意は、Rらが本件支部役員4名を嫌悪した結果、これを排除することを主たる目的としたもので、労働組合法の規定の適用を免れるための脱法的手段としてされたものといえる。

(ウ) RらとQは、同業者といえども製造している製品が全く異なっていた。Rらは、本件工場の事業をそのまま引き継いで運営していくため、事業目的のため組織化され、有機的一体として機能するQの財産の譲渡を受けるとともに、本件工場の作業に熟練したQの従業員を雇用することで、事業の継続性を確保したまま事業譲渡を受けることを希望していた。このことは、第1次面談に先立っての本件代理人や本件社長の発言等から明らかである。

(エ) Qは、令和6年8月30日をもって新規受注を停止したとのことであるが、同年9月17日、Rは、大金を拠出して、Qの金型を購入した。これは、Qが供給していた製品を、引き続き製造し、事業を承継するためである。また、RらはQから無形資産の譲渡も受けていることは明らかである。そして、Qと継続的に取引関係にあった取引先との関係も承継し、既に売上げも発生している。

(オ) Rらが本件支部役員4名を採用の対象から除外したのは、組合嫌悪によるものである。

第1次面談の際、Rらは組合に関する情報を積極的に収集した。本件社長は、Rには労働組合があるが、S等のグループ会社には労働組合がなく、Rの労働組合との間での労使協定がグループ会社に適用されると説明したが、Rグループ内に別の労働組合ができることについての警戒感があつたことは容易に推認できる。B委員長との第1次面談において、K氏は、Sと雇用契約を結ぶと、組合という形での活動はなくなる可能性が高い旨発言している。

また、令和6年1月から2月にかけて、Rはインターネットで組合のことを

調べるなどしていた。Rが営業譲渡における最大の課題は人件費の圧縮として
いることからみて、ストライキも辞さず賃上げ闘争を続けてきた組合に警戒心
を持ち、活動の中心であった役員の採用を忌避したいと考えるようになること
は自然である。

(カ) Rらは、組立作業は熟練を要する作業ではなく、機械的な単純作業であるの
で、Rからの従業員の投入で対応できるとするが、失当である。

Qの製品は非常に種類が多く、部品数も多いので、いかなる部品をいかなる
順序で正確に組み立てるか等について、製品ごとの豊富な知識や熟練が必要で
ある。

また、説明会においても、個別の面談においても、組立作業に従事する従業
員は雇用しない旨の説明はR側からなされていない。結局、組立作業に従事し
ていた従業員3名の採用が内定し、令和6年5月1日以降は、組立作業に派遣
社員まで投入され、組立作業に人員が足りなくなっていた。

(キ) Rらは、本件支部役員4名の不採用に関して、年齢や賃金額のことを挙げる
が、失当である。

本件支部役員4名に対し、第1次面談で提示された額よりさらに低額の賃金
額が提示されており、この条件であれば採用するとして提示を行っているのだ
から、既に他の従業員との差異はほとんどなかったはずである。年齢について
も、60代が2名、50代も8名が採用内定者となっていた。

また、Rらは、本件支部役員4名は、アンケートの記載内容からみて、労働
意欲に問題があった旨主張している。しかし、本件アンケートにおいて、雇用
を「希望しない」とした者は労働意欲がなく、「希望する」とした者は労働意
欲が高いことを意味するが、「希望しない」とした者も第2次面談の対象にな
っていることからみて、労働意欲は選別基準にはなっていなかった。なお、ア
ンケートに賃金が低くなることへの懸念がかかかれていても、それだけをもって、
労働意欲が低いということにはならない。

(ク) 以上のとおり、本件支部役員4名を採用の対象から除外したことは、支部役
員であることの故をもって行われた不利益取扱いである。

(ケ) 支部執行部の全員を不採用とすることにより、他の組合員の団結活動に対し
て威嚇効果を持ち、ひいては労働組合の存立や活動に悪影響を及ぼすことはい
うまでもない。現に、本件支部役員4名以外の支部組合員は、全員組合を脱退
し、組合は壊滅的打撃を受けた。Rらは、本件支部役員4名の不採用により、
組合を弱体化させること、又は、そのおそれがあることを認識していたといえ
る。

本件支部役員4名を採用の対象から外したことは、支配介入にも該当する。

(2) 被申立人（Rら）の主張

ア 使用者性について

(ア) Rらは、使用者には該当しない。

(イ) Rは、令和6年3月8日付けで、Qの従業員との面談等を行った上で、事業を譲り受ける場合の枠組みのスキームとして、労働契約の承継のない事業譲渡とし、R側が必要とする従業員のみをSで新規採用するという方針の意向表明を行った。

その後、当初には複数存在していたスポンサー候補の中から、Rが選定され、このスキームによる事業譲渡方式によってスポンサーとなったものである。

本件の事業譲渡は、労働契約の承継を伴わないもので、また、かかる事業譲渡が法的に問題になるものではない。

(ウ) 本件の事業譲渡は、その後事業譲渡契約の締結に至らず、事業譲渡の話そのものが消滅した。そして、Rらは、事業譲渡に伴うQの従業員の新規採用は全く行っていない。

なお、事業譲渡が行われないことが確定し、Qの事業活動が廃止された後、Qに最後まで残って仕事をしていた従業員のうちSへの転職を希望したものを新規採用しているが、これは事業譲渡とは全く関係がない。

(エ) 本件支部役員4名は、スポンサー契約締結前の令和6年3月10日過ぎ頃には、R側から新規採用のないことを伝えられていた。この時期は、Qからスポンサー候補の内示を受けたばかりで、スポンサー契約の内容も具体的に定まっておらず、Rらが本件支部役員ら4名との間で使用者に該当すると評価される実態は何もなかった。また、本件支部役員ら4名は、事業譲渡契約が正式に成立することとなっても、新規採用されないことを認識しており、採用への期待を持つ状況になかった。

(オ) 国鉄民営化に伴い分社化する承継会社に引き継がせる労働者の選別に関して、最高裁判所は、承継会社は使用者に該当しない旨判断しているところ（最高裁判所平成15年12月22日判決）、本件は、倒産会社の特定の事業に限定した譲渡で労働契約の承継を伴わないものであったから、より強い理由でRらの使用者性は否定される。

(カ) なお、本件においては、事業譲渡が契約成立に至ったとしても、Rらが使用者に当たらないことについて何ら影響はない。したがって、金型・油圧万能試験機の買取、Qの元従業員の採用、Qの元外注先との取引等が事業譲渡に当たるか否かは、使用者性の問題とは何の関連性もない。

そして、金型・油圧万能試験機の買取、Qの元従業員の採用、Qの元外注先との取引は、すべて事業譲渡が行われなかったことが確定した後に、事業譲渡とは無関係に行われたものである。

イ 不当労働行為性について

(ア) Rらは使用者に当たらない上、本件支部役員4名を採用対象としなかったのは、同人らが組合員あるいは支部役員であったからではない。

(イ) Rは、本件工場については、事業規模の縮小と人件費の圧縮が一番の課題であって、本件工場は従前の半分程度の30名程度で稼働可能と判断した。そして、Qの従業員20名程度、R側の従業員10名程度を投入する計画を立てた。

組立作業は熟練を要する作業ではないことから、Qで組立作業を担当していた従業員を新規採用する必要性は低かった。第2次面談の対象になった組立作業に従事していた者には、年齢が比較的若く、賃金が低く、人件費への圧迫が大きくない等の特別の事情があった。本件支部役員4名は、比較的年齢が高く、賃金も高く、アンケートにおいても、提案する賃金で稼働する意欲が見られない等の事情もあった。

(ウ) Rらには、契約自由の原則があり、新規採用の要否は独自の経営判断として行えるものであって、このことは、前記の最高裁判所の判決でも判断されている。Rらは、本件工場を経営することを想定した経営判断から、本件支部役員4名を採用対象者に含めなかったものである。

(エ) Rらは、採用に際して、組合員であるか否かで区別をしておらず、最終的にQの従業員のうち23名の採用を内定したが、その相当数が組合員である。

(オ) Rの会社説明会において、Sに労働組合がないことを説明したが、これは、Rとそのグループ会社の紹介として、事実をありのままに説明したにすぎない。この説明会の本件社長とK氏の発言にも、労働組合を嫌悪するようなものは見られない。

また、B委員長の第1次面談でのK氏の発言もSには労働組合がないので、Sの労働組合としての活動はできないという説明にすぎず、支部としての組合活動は認めないという趣旨ではない。他の第1次面談での面接官の質問も、労働組合業務にどれだけ従事してきたかとか、組合活動のために上司が仕事の現場から抜けた時の現場業務への影響とかの質問であり、事業譲渡の受け入れの可否と従業員の新規雇用の選定について検討するにあたって、Qと支部のかかわり方等について質問するのは普通のことである。

(カ) また、Rらは、組合員の脱退等には全く関与しておらず、労働組合に対して支配介入した事実はない。

5 争点5について

(1) 申立人の主張

ア 上記4(1)ア記載のとおり、Rらは、本件支部役員4名の使用者に当たる。また、採用内定者についても、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的・具体的に存在していたといえるのであるから、Rらが使用者であることは明らかである。

イ 組合らは、4.1申入書により、本件支部役員4名の採用除外の理由の明示と、採用内定者のRにおける労働条件の説明を求めて団交を申し入れているところ、これらの事項は、労働者の地位・身分等労働者の経済的地位に関係があり、Rらの処理権限内の問題であるから義務的団交事項に当たる。

したがって、Rらが、団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たる。

(2) 被申立人（Rら）の主張

上記4(2)ア記載のとおり、Rらは使用者に当たらない。したがって、Rらが団交に応じなかったことには正当な理由があり、不当労働行為に当たらない。

6 本件破産管財人に対する申立てについて

(1) 申立人の主張

破産手続開始決定後も、労働契約関係は当然には消滅せず、労働関係の展開があり得るが、その場合、破産管財人は破産者から使用者としての地位を承継する。

バック・ペイについては、公法上の義務を課すにすぎない制度とはいえ、破産債権の存否をめぐる手続であるので、破産財団に関するものと考えてのが相当である。

そして、近年は、救済内容、すなわち、救済命令により命じられた事項ごとに考える見解が有力となっている。解雇された労働者の原職復帰やバック・ペイの支払など「破産財団の属する財産の管理及び処分」に関する事項については破産管財人が、ポスト・ノーティスの実施などそれ以外の事項については破産会社その他の破産者が被申立人となるという見解である。

したがって、本件破産管財人に対する請求する救済の内容は、労働委員会規則第33条6号の「法律上又は事実上実現することが不可能であること明らか」であるとはいえない。

(2) 本件破産管財人の主張

不当労働行為救済申立てにおいて、解雇をなかったものとして取扱う場合に想定される救済の内容としては、原職復帰命令が通常想定されるどころ、Qは既に破産手続開始決定が確定しており、現在何らの事業も行っていないため、原職に復帰することは事実上実現不可能であることが明らかである。

また、バック・ペイは公法上の義務を課すものにすぎず、金銭債権を発生させるものではないから、破産法第149条の財団債権となる余地もなく、破産債権に関するとはいい難いとされている。バック・ペイは、私法上の労働契約上の賃金請求権とは性質の異なるものであり、破産財団に関する申立てには該当しない。

したがって、本件破産管財人に当事者適格がないため、不適法として却下されるべきである。

第6 争点に対する判断

1 争点1について

(1) 前記第4. 2(1)ア認定によれば、本件協定には、「企業計画、労働条件の変更に関しては会社は組合と事前に協議し同意がなければ行わない」との条項が含まれている。また、前記第4. 2(2)ア認定によれば、Qは組合らに対して協議申入れを行わないまま、本件民事再生申立てを行ったのであるから、この行為は本件協定に抵触する可能性はある。

(2) 使用者が、労使間の協定に抵触する行為を行えば、特段の事情がない限り、労使合意を軽視ないしは無視し、労働組合の影響力を低下させるものとして、労働組合に対する支配介入に該当し得る。そこで、本件において、特段の事情の有無について検討する。

(3) 民事再生申立ては、債務超過および支払不能のおそれがあるときや事業の継続に著しい支障を来すことなく弁済期にある債務を弁済することができないときに、裁判所の監督のもと事業の再生を図るためのものであって、通常は、経営の危機に瀕した事業主が自らの判断で行い得るものである。また、事業主が民事再生申立てを検討していることが債権者等に察知されれば、事業再建がさらに困難になる危険性があるため、事業主が秘密裏に、かつ迅速に民事再生申立てを行おうとすることには理由があるというべきである。

そして、本件民事再生申立てが、事業の継続が困難になり得る程度の経営上の危機ではないにもかかわらず行われたと認めるに足る疎明はない。

(4) 上記のことを考慮すると、本件民事再生申立てを行ったことが本件協定に抵触する可能性はあるにしても、Qが、組合らと事前に協議を行わなかったことには特段の事情があったとみるのが相当である。なお、Qが、組合らの弱体化を企図して本件民事再生申立てを行ったと認めるに足る疎明はない。

(5) 以上のとおりであるから、Qが、本件協定を組合と締結していながら、協議を行うことなく、本件民事再生申立てを行ったことは、組合に対する支配介入に当たることができず、この点にかかる組合らの申立てを棄却する。

2 争点2について

(1) 不利益取扱いについて

ア 前記第4. 2(2)セ認定によれば、本件支部役員4名は、令和6年3月29日付けでQから解雇予告通知を受けており、このことには不利益性があるといえる。
イ そこで、この解雇予告通知の理由についてみる。

同認定によれば、この解雇予告通知は、民事再生手続における事業譲渡に伴いQが事業を停止させるため、本件支部役員4名のみではなくその事業に従事していた全従業員に対し、解雇を予告するものであったとみるのが相当である。したがって、本件支部役員4名に対する解雇予告通知を組合員であるが故のものともみることにはできない。

ウ 組合らは、Rらの採用とQの解雇通知との間には密接不可分な関係性があり、QとRらは、本件支部役員4名を排除することを主目的に、Qの従業員の雇用契約上の地位を承継しないとの合意を行ったもので、この解雇予告通知は、実質的には本件支部役員4名のみを選別して解雇したに等しい旨主張する。

しかし、民事再生手続において、従業員の承継を条件としない事業譲渡を行うことも通常、行われ得るものである上、RらがQの従業員の雇用を承継しないとの方針を選択するにあたって、Qが関与したと認めるに足る疎明はない。

したがって、Qによる従業員の解雇とRらによる採用は、民事再生手続において、それぞれの当事者が行った別の行為というべきであって、この解雇予告通知が、実質的には本件支部役員4名のみを選別して解雇したものであるとする組合らの主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、Qが、本件支部役員4名に対し、解雇予告通知をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるといえることができず、この点にかかる組合らの申立てを棄却する。

(2) 支配介入について

使用者の行為が組合員であるが故の不利益取扱いに該当しない場合でも、組合活動を弱体化させたというべき特段の事情があれば、支配介入に該当する可能性はある。しかし、本件において、かかる特段の事情を認めるに足る疎明はない。

なお、組合らは、本件協定に基づき協議を尽くすまで解雇を行わないよう求めたが、Qは本件協定に違反して解雇予告通知を発し、組合らは壊滅的打撃を受けた旨主張するが、本件は民事再生手続における事業停止を理由とする解雇であるから、支部とQの間に本件協定が締結されていることを考慮しても、この解雇予告通知を組合に対する支配介入に当たるといえることはできない。

以上のとおり、Qが、本件支部役員4名に対し、解雇予告通知をしたことは、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点にかかる組合らの申立てを棄却す

る。

3 争点3について

(1) 不利益取扱いについて

ア 前記第4. 2(4)ウ認定によれば、Qは、4.30解雇後、採用内定者21名等をアルバイトとして雇用する一方、B委員長及びF副委員長を雇用しなかったのであるから、B委員長及びF副委員長に対するこの取扱いには不利益性があるといえる。

イ そこで、この取扱いが組合員であるが故かを検討するために、4.30解雇後のアルバイトとしての雇用の理由についてみる。

前記第4. 2(2)セ、(4)イ認定のとおり、4.30解雇は、民事再生手続における事業譲渡に伴いQが事業を停止させるため、その事業に従事していた全従業員を解雇したものであるところ、この事業譲渡は延期され、Qは事業を継続することになったことが認められる。

そうすると、Qは、事業を行うための人員が必要となるが、令和6年5月1日の時点では、時期は未定であっても事業譲渡が実施される可能性もあり、Qによる事業継続は暫定的なものとみるのが相当である。このような状況下で、Qが、主として、将来、Rらに雇用され、引き続き本件工場で就労する可能性のある者をアルバイトとして再雇用することには理由があるというべきである。

なお、前記第4. 2(4)ウ認定によれば、Qは、採用内定者21名以外にも元従業員3名を再雇用しているが、この3名は、外注管理課の課長、生産課事務所勤務の課長等であって、製造部製造課(組立)に所属していたB委員長やF副委員長と同じ立場にあったとはいえない。

したがって、Qが、4.30解雇後、採用内定者21名等をアルバイトとして再雇用する一方、B委員長及びF副委員長を再雇用しなかったことを組合員であるが故のものとみることはできない。

ウ 組合らは、団交において、組立作業が過重労働になるなどしており、本件支部役員4名を職場に戻せばこの問題が解決するとして、本件支部役員4名の再雇用を求めたが、Qが応じなかった旨主張する。

しかし、このような経緯があったとしても、本件のアルバイトとしての再雇用は、民事再生手続中の暫定的な事業継続のためのものであることを考慮すれば、QがB委員長及びF副委員長を再雇用しなかったことを組合員であるが故のものとみることはできない。

エ 以上のとおりであるから、Qが、令和6年5月1日以降、B委員長及びF副委員長をアルバイトとして再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取

扱いに当たるということができず、この点にかかる組合らの申立てを棄却する。

(2) 支配介入について

使用者の行為により組合員が不利益を被ったとはいえない場合でも、組合活動を弱体化させたというべき特段の事情があれば、支配介入に該当する可能性はある。しかし、本件において、かかる特段の事情を認めるに足る疎明はなく、Qが、令和6年5月1日以降、B委員長及びF副委員長をアルバイトとして再雇用しなかったことは、組合に対する支配介入に当たるということができず、この点にかかる組合らの申立てを棄却する。

4 争点4について

(1) Rらの使用者性について

ア 労働組合法上の使用者は、労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者を意味し、雇用主以外のものであっても、当該労働者との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存するものも該当すると解される。

また、かかる可能性が存する場合には、近い将来、雇用先となり得る者はもとより、その労働契約関係の成立における人選や雇用条件等に関して、雇用先と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している者があるときには、その者も、労働契約関係の成立に関することについて、使用者の地位にあると解すべきである。

イ このことから、Rらの使用者性について検討するため、Rらの本件支部役員4名を含むQの従業員への対応についてみる。

(ア) まず、前記第4. 2(2)カからケ認定のとおり、①Rは、Qの全従業員に対し個別面談を実施する意向を示し、令和6年2月29日及び同年3月1日に第1次面談が行われたこと、②第1次面談の実施に先立って説明会が行われ、本件社長はQの従業員に対し、Rのグループ社員になってもらい経営を進めていきたい旨述べたこと、③それに続いてK氏は、(i)Qから土地・建物・設備と事業を移し、Sで生産し、生産したものをRのブランドとして販売する枠組みで考えていること、(ii)Qの従業員に一定数残ってもらわないと事業譲渡が難しいと考えている旨述べた後、雇用された場合の勤務予定地、勤務時間、休日等について言及したこと、④第1次面談に際して、RらはQの各従業員に対し、雇用された場合の賃金の試算額を提示し、同面談実施後にも、賃金額を再提示したこと、がそれぞれ認められる。

また、前記第4. 2(2)サ認定のとおり、RはQに対し、令和6年3月8日付けで、事業承継の意向を表明したが、この意向表明書には、Qの従業員につ

いては、個人面接や労働条件等の提示の後、契約の意思確認を行った上で、連結子会社であるSと雇用契約を締結してもらう旨の記載があることが認められる。

そうすると、Rは、Qからの事業譲渡に伴い、その事業に従事する者を確保するために、Qの従業員に対し、賃金額を含む具体的な労働条件を明示した上で、Sでの人員募集に応じるよう求めたといえることができる。

(イ) 次に、採用を希望した者のうち内定した者の割合について検討する。

前記第4. 2(2)タ認定によれば、令和6年4月上旬頃、Qの従業員のうち23名に対し、採用内定者となったことが通知された。

一方、前記第4. 2(2)ス、タ認定によれば、本件アンケートで応募を希望しないと回答した者以外に第2次面談対象者に選定されなかったのは本件支部役員4名のみである上、本件の第2回審問において、L取締役は、第2次面談で不採用になった者は、全員、採用を希望していなかったと証言している。

なお、Rらは、Qの従業員のうち20名程度を採用する計画であった旨主張する。しかし、上記(ア)記載のRの令和6年3月8日付けの意向表明書や第1次面談に先立っての本件社長やK氏の発言内容からみて、当初からRらが採用人数を20名程度と設定して募集を行ったとみることはできない。

したがって、採用を希望した者の大多数が採用を内定されたというのが相当である。

(ウ) また、本件支部役員4名については、前記第4. 2(2)コ認定によれば、本件アンケートについて、本件支部役員4名のうち3名は「希望する」と「検討中」に印を入れ、1名は「検討中」に印を入れて回答しており、本件支部役員4名は、少なくとも、応募を検討する意向を示していたことは明らかである。

(エ) したがって、QからRへの事業譲渡に伴い、その事業に従事する者として、Qの従業員を対象に人員募集を行い、希望者の大多数がSにおける採用の内定者となったのであるから、Sと本件支部役員4名との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性があったと認められる。

また、Qの従業員の雇用主をSとすることやその雇用条件等を決定しているのはRであるから、Rについても、上記労働契約関係の成立における人選や雇用条件等に関して、雇用先であるSと同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認められる。

(オ) 以上のとおりであるから、Rらは、事業譲渡を前提としたQの従業員からの人員募集に関しては、本件支部役員4名の労働組合法上の使用者の地位にあると判断される。

ウ なお、Rらは、その後、事業譲渡契約の締結に至らず、事業譲渡の話そのものが消滅したことや、スポンサー契約締結前に、既に本件支部役員4名に対し、採用しないことを伝えていたことを挙げ、使用者には当たらない旨主張する。

しかし、最終的に事業譲渡契約が締結されなかったこと等を考慮しても、Rらは、実際に、事業譲渡を前提としてQの従業員を対象に人員募集を行い、内定に至るまでの採用行為をし、また、本件支部役員4名に対しても、個別面談を行うとともに、Sに雇用された場合の賃金の試算額を2回に渡り提示していたのであるから、Rらが使用者に当たるとする判断は変わらない。

また、Rらは、国鉄民営化に伴う労働者の選別に関する判決を挙げるが、この判決は、事業を承継した会社が労働者の選別に直接関与したのではなく、事案を異にしている。

(2) 不利益取扱いについて

ア 前記第4. 2(2)ス(ア)認定によれば、本件支部役員4名は、第2次面談対象者から外れ不採用になったのであるから、このことに不利益性があると認められる。

ところで、Rらは、新規採用については契約自由の原則が適用され、独自の経営判断として行える旨主張する。しかし、契約の自由があるにしても、新規採用について、労働組合法が一切適用されないものではない。本件のように、事業譲渡に伴い、その事業に従事する者を確保するために事業譲渡元の従業員を採用しようとした際に、組合員であるが故に他の従業員と異なる扱いをし、不採用としたのであれば、不利益取扱いに該当する。

なお、Rらは、本件において、事業譲渡契約の締結に至らず、事業譲渡に伴うQの従業員の新規採用は全く行っていない旨主張するが、最終的に事業譲渡契約が締結されなかったことによって、当時の採用行為において対象から外したことの不利益性がなくなるとはいえない。

イ そこで、本件支部役員4名が第2次面談対象者から外れた理由が組合員であるが故であるのかどうかについてみる。

Rらは、組立作業に従事していた者を採用する必要性は低いことや年齢や賃金を挙げる。

しかし、前記第4. 2(2)ス(イ)から(オ)認定のとおり、①本件アンケートで「希望しない」と回答した者以外で、第2次面談対象者に選定されなかったのは本件支部役員4名のみであって、「希望しない」と回答した者でも第2次面談対象者になった者がいること、②製造部製造課(組立)の従業員や50歳以上の従業員についても、一定数が第2次面談対象者となっていること、が認められる。そ

うすると、Rらが、従事していた業務や年齢等といった選考基準をQの従業員全員に均一に適用した結果、本件支部役員4名が選外となったとみることはできない。

そして、前記第4. 2(2)カ、キ認定のとおり、①本件リストには労働組合役職という欄が設けられ、本件支部役員4名については支部における役職が記載されていたこと、②第1次面談に先立ち行われた説明会で、本件社長及びK氏は、ことさら労働組合について言及し、Sを含むグループ会社には現状労働組合はなく、Rにある労働組合と労使交渉をして、その結果をグループ会社に反映しており、グループ会社の労働条件は本体、すなわちRで決めることになっている旨述べたこと、が認められ、Rらは選考を開始した時点から、本件支部役員4名が支部役員であることを知り、支部の組合活動を相当に意識していたということができる。

以上によれば、Rらが本件支部役員4名を第2次面談対象者から外したことは、組合員であるが故であるとみるのが相当である。

ウ Rらは、採用を内定した23名のうち相当数が組合員であるとし、採用に際して、組合員であるか否かで区別していない旨主張する。しかし、支部役員は支部の組合活動を主導する立場であることを考えれば、採用内定者に支部役員以外の組合員が相当数含まれていたとしても、本件支部役員4名を第2次面談対象者から外したことが、組合員であるか否かと無関係とみることはできない。

エ 以上のとおり、Rらが本件支部役員4名を採用の対象から外したことは、組合員であるが故の不利益取扱いであると判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(3) 支配介入について

通常、使用者が労働組合の役員に対し、組合員であるが故の不利益取扱いを行えば、労働組合の指導力に影響を及ぼすとともに、他の組合員の活動を萎縮させるなどし、組合活動を弱体化させるのであるから、労働組合の運営に対する支配介入にも当たるといふべきである。本件においても、本件支部役員4名が採用の対象から外されたことにより、かかる影響があったといふべきである。

したがって、Rらが本件支部役員4名を採用の対象から外したことは、組合の運営に対する支配介入であると判断され、かかる行為は、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。

5 争点5について

(1) Rらが、4.1団交申入れに応じていないことには争いがない。

(2) Rらは、Rらは使用者に当たらず、団交に応じなかったことには正当な理由があ

る旨主張する。

しかし、前記4(1)判断のとおり、Rらは、事業譲渡を前提としたQの従業員からの人員募集に関しては、本件支部役員4名の労働組合法上の使用者の地位にあると判断される。そうすると、Rらは、Qの従業員からの人員募集に関する義務的団交事項については、団交に応じる義務があるというべきである。

(3) 前記第4. 2(3)ア認定のとおり、4.1申入書には、本件支部役員4名を採用の対象から外した理由とRでの労働条件の説明を求める旨記載されているのだから、4.1団交申入れの議題がQの従業員からの人員募集に関する義務的団交事項に該当することは明らかである。

(4) したがって、Rらは、4.1団交申入れに正当な理由なく応じなかったと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

6 本件破産管財人に対する申立てについて

破産管財人は、破産財団の財産管理を行う限度において労働関係上の諸利益に対して実質的な影響力ないしは支配力を及ぼす地位にあり、破産手続開始決定前に破産会社がなした不当労働行為に伴うバック・ペイ等の金銭債務について破産会社の責任を引き継ぐものである。

しかるに本件に関しては、前記1から3判断のとおり、Qの各行為は不当労働行為に該当せず、バック・ペイ等のQの金銭債務は生じ得ないのであるから、Qから本件破産管財人に引き継がれるべき不当労働行為に係る債務もあり得ず、したがって、本件破産管財人に対する申立ては棄却する。

7 救済方法

組合らはRらに対し、①Qの従業員を対象とする雇用における組合員の排除措置の撤回及びバック・ペイ、②団交応諾、③謝罪文の手交、掲示及びホームページへの掲載を求めるが、QからRらへの事業譲渡が行われなかったことに鑑み、主文3及び主文4のとおり命じる。

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8年4月6日

大阪府労働委員会

会長 横山 耕平

