

判例研究

組合員を解雇するためにして會社の解散ご不當労働行爲

恒 藤 武 一

昭和二十七年五月二日福岡地方裁判所民事第四部判決（昭和二七年（モ）第一〇六號）——原決定取消

【判決要旨】一會社の解散の效力は争い得ないが、企業そのものが廢止されることなく、同一性を存續する限り労働關係は新たな經營者に承継されると解すべきである。

一 清算會社が、組合の結成を阻害し、これに熱心であつた者を排除する底意の下に從業員を解雇することは、解散が有効であるに拘らず矢張り不當労働行爲を構成し、無効と解するのが相當。

【事實】假處分申請人である株式會社福岡國際ホテルは、いわゆる同族會社であるが、昭和二十七年初め頃から、從業員間に労働條件の改善を目的として、労働組合結成の氣運があつた。二月二十四日に至り、タイムレコードカードの紛失事件が起り、これを契機として翌二十五日急速に組合が結成された。日頃組合の結成を面白からずと考えていた申請人會社は、同日直に臨時株主總會（質質は親族會議）を招集し、會社解散の決議をなし、即日解散に伴う清算事務の遂行に藉口して從業員米倉哲之助外二十九名——本件被申請人——を解雇した。なお申請人たる會社の事業場は三ヶ所にあつたが、いずれも申請會社の舊幹部による個人經營に切り換えられ、その中二つは休業することなく營業を續行し、本件關係の事業場のみ三月十四日から營業を再開した。被申請人らは當然不

當解雇取消と營業再開を要求して職場である本件建造物國際ホテルに出入した。申請人會社は、これに對し建造物立入禁止の假處分を申請し、三月十三日原決定を獲得した。

(昭和二十七年(ヨ)第九八號建
造物立入禁止假處分申請事件)

そこで、被申請人ら組合員たる從業員が異議を申立てたのが本件である。次に當事者の陳述を要約すると、異議申立人たる被申人は、a、かりに申請會社の解散が擬裝でないにしても

これは組合結成を阻害し、又はこれに熱心であつた者を排除せんがために行われたものであるから無効であり、従つて申請會社が清算のためと稱してなした被申請人らの解雇は無効であること、b、以上の次第ゆえ、被申請人らが、正當な爭議行爲の一環として、職場である本件建造物に出入し、申請會社に對し、不當解雇取消の要求と、營業再開を要求することは正に許さるべきであると主張する。一方、申請人會社は、a、臨時株主總會による解散決議が法的に有効であること、従つて、清算事務の一部として從業員を解雇することは當然の措置であり、被申請人らは、もはや從業員たる地位を失つていること、b、しかるに、被申請人らは、本件建造物を申請會社の承諾なくして占據し、これを阻止退去せしめんとすれば多數の威力を以て反抗を繰返している。よつて申請會社は、被申請人等に對し解雇確認等の本案訴訟を提起すべく準備中であるが、賃借人として、本件建造物及び設備一切を訴外Y會社に返還すべく、これが管理をしている責任上、今にして被申請人らの占有妨害を排除して置かねば、計り難い損害を蒙る虞もあるので、本件假處分を申請したと主張する。

以上が、本件の問題點と關係のある事實の概要である。

【判決理由】

申請會社の解散の効力について、被申請人等は、本件の解散は、組合の結成を阻害しその運動に熱心であつた者を排除すべき意圖の下に、爲されたものであるから無効であると主張している。しかしながら株式會社を解散するか否かということ従つてその企業を廢止するか否かということは、株主の自由に委かされているところであつて、勞働組合のために企業を存續させなければならぬという法律上の義務はないのであるから、株主が眞に會社を解散せしむる意思の下に、その旨の決議を爲すならば、これによつて解散の効力を生じ、たとえそれが組合結成の阻害のためであつたにせよ、このことの故に、是等の解散を無効とすべき理由はない。若し斯様に解されば、株主總會が眞に解散の決議を爲すに拘らず、會社は勞働組合のために企業を存續をしなければならぬという拘束を受ける結果となり、會社法の理念と矛盾することにならう。それで會社が解散の決議によつて解散し、企業そ

組合員を解雇するためとした會社の解散と不當勞働行爲

のものを廢止してしまった場合には、これに伴う措置として、従業員の解雇が爲されてもこれは會社清算のための當然の措置であり、従つてこの場合には、別段不當労働行爲の問題を生ずる餘地もないと解すべきである。假りに又以上の見解が容れられないとしても株主總會における決議の無効を確認する判決は、たゞ訴訟當事者間のみならず、廣く第三者に對しても、絶對的・對世的効力を及ぼすものであるが故に、決議の無効は決議無効確認の訴によつてのみ主張し得べく従つてこれを本案としない別訴において決議無効を攻撃又は防禦方法として主張することは許されないと解さねばならぬ。それで本件において被申請人等が申請會社における臨時株主總會の決議の無効を主張して解散の効力を争うことはそれ自體不適法といわねばならぬ。本件解雇の効力について。

以上の如く解散そのものの効力を争い得ないことは明であるが、しかし、一面から考えると、企業というものは、労働力を離れては在り得ない、つまりそれは有形無形の資本と労働力の結合による動的な組織とみるべきであり、従つて労働關係は特定の經營者に對するというよりも、むしろ企業そのものに結合したものということができるから、たとえば合資會社から株式會社に組織變更があり、株式會社から個人企業に切換が爲されたとしても、企業そのものが廢止されることなく、同一性を存續する限り労働關係は新な經營者に承継されると解すべきである。商法第百三條が合併後に存續する會社は合併により消滅した會社の權利義務を包括的に承継する旨規定しているのも、これ等の理由に因つたものと云ふことができよう。それでたとえ株主總會において解散の決議が爲されても、これにより終局的な企業の廢止が伴わず、新な經營者がこれを承継して經營を續ける場合には、ただ企業の所有者乃至經營者が交替をしたというに止まり、企業そのものは質質的には同一性を失うことなく、終始存續しているとみると云ふことができるから労働關係は解散會社から新な經營者に承継せられ、従つてこの意味では解散會社には清算の必要もなければ又清算の觀念を容れる餘地もない。そしてこのことは被合併會社が合併によつて解散をしても、これに伴うべき清算を必要としない理論と同じように考えることができよう。そうすれば、たとえ解散の決議が爲されても企業そのものは廢止されず新な經營者に同一性を失うことなく、承継せらる場合には清算のために全従業員を整理する何等の必要がなく、従つてこのよだな場合に清算會社が組合の結成を阻害しこれに熱心であつた者を排除することとは、解散が有効であるに拘らず矢張り不當労働行爲を構成し、無効と解するのが相當である。「以下本件について企業の同一性を示す具體的事實を認定した後」結論として、

果して然りとするならば、申請會社の企業といふものは、新たな經營者に承継されるに至つたと見るべきであるから、結局申請會社には本件假處分申請事件においては當事者適格が無かつたものと認むべきのみならず、又本件假處分は被申請人等に對する解雇確認請求等を本案としては許されなかつたといわねばならぬから、として原決定を取消。

【参照條文】 勞働組合法第七條第一號、商法第二百五十二條。

【研究】 判旨は、原則論に關しては、きわめて妥當適切である。

一、未組織の職場で新たに労働組合が結成されたり、あるいは既存の労働組合が急に活潑に活動を開始すると、當然使用者側も對策を考える。このとき、前近代的意識をもつた經營者——實際には主として中小企業の經營者、であると、直ちに、露骨な行動に出て組合員を解雇することも少くない。しかもこのような場合は、明白に勞組法第七條第一號に定める不當労働行為となることは云うまでもない。そこで、やや手の込んだやり方として、一應、從來の企業を廢止することを宣言し、ついで組合員である従業員を全員解雇し、改めて實質的には以前の通りだが、表面上新しい經營形態をとつて、非組合員のみを雇傭しつつ企業を繼續すると云つた方法がとられる。本件は、組合を壓迫するため株式會社を解散し、直に個人經營に切り換えて、非組合員のみを雇傭して經營を繼續したと云う典型的な事例である。このような不當労働行為の類型は、實際には相當多いが、法律問題として争はれた例は少く、本件が最初の典型的な事例と考えられるので取上げて研究する。

二、株式會社の解散が商法の定める手續通りに行はれ、しかもその動機が明らかに労働組合の壓迫にある場合、株主總會の行つた解散決議の法的効力をどのように考えるのがよいか。これに對し、本件判決は、解散の意思が眞意に出たものであるかぎり、解散決議そのものは有効であるとの建前を取つてゐる。この點に關する判旨は妥當なものと考えられる。株式會社の解散決議を、法令に違反するものとして無効とすることも（商二五）、理論的には可能であるが、（柳川外四判事共著、判例勞働法）實際的な解決方法ではない。組合員である労働者が、従業員としての地位を回復できる

ならば、不當労働行為に對する救濟としては十分なのだから、この點が解決されるならば、敢えて解散決議を無効として争う必要はない。また判示のごとく、解散決議の無効を争うためには、決議無効確認の訴を別に提起せねばならないことも當然である。

さらに、法律論としては、たとえ、株式總會の解散決議が、實質的には労働組合を壓迫する意思に基いてなされたとしても、株主總會を直ちに労働組合法第七條に云う使用者に概當すると考えるのは疑問がある。資本の所有と經營との分離を原則として株式會社といふ企業形態が成立していることを考へると、株主總會を、労働關係の一方の當事者としての使用者と考えるのは妥當でない。したがつて、會社解散の決議をめぐつて不當労働行為を考えるとしたら、不當労働行為を行つた行爲者は、やはり、このような決議が成立するよう株主總會を導いた經營の最高責任者に外ならない。ここまで考へる實益はほとんどなく、本件の場合も不必要であるが念のため加えておく。

三 右に述べたように、會社解散の決議自體を不當労働行為とすることは、あまり實際的効果がない。したがつて、本件判決が、「労働關係に特定の經營者に對するといふよりも、むしろ企業そのものに結合したものといふことができるから、……企業そのものが廢止されることなく同一性を存續する限り労働關係は新な經營者に承繼されると解すべきである。」として、この觀點から問題の解決を計つたのは當然であり、正當な判決と云わねばならぬ。一般的に云つて、この企業の同一性と云う概念は、厳格に解すべきではなく、まさに判決理由の中に示されたように、「有形無形の資本と労働力の結合による動的組織」を企業と見、この資本の實態に大きな變化がないかぎり、企業の同一性は繼續すると解さねばならない。この點は、具體的事例について考へるならば、難しい問題であるが、本件については、疑を入れない。なお、商法に云う營業譲渡の契約がなされたかどうかと云うようなことは、企業の同一性を判定する一つの要素にはなるが、本質的な要素ではない。事實上、ほぼ同じ内容の營業が繼續されていれば足りるのである。次に右の原則を大前提として、判決は、「清算會社が、組合の結成を阻害しこれに熱心であつた者を排除する

底意の下に従業員を解雇することは、解散が有効であるに拘らず矢張り不當労働行為を構成し、無効とする」と云う。労働關係が新たな經營者に承継されると考える以上この判旨自體當然である。(この點について東京地裁昭二五) 一二三九「済生會事件」参照しかし、判決の結論との關係で若干問題がある。次に説明する。

四 本件判決は結論として、企業が新たな經營者に承継されたことを確認した結果、『申請會社には、当事者適格がなく、又、本件假處分は被申請人等に對する解雇確認請求等を本案としては許されなかつたといわねばならぬ』として、原決定を取消している。しかし果してこのように当事者適格がないと斷定できるかどうか。申請人は、建造物及び設備一切の賃借人であるとして、賃借人が有する賃借物に對する管理權をば、立入禁止の假處分を求める一つの根據にしているのだから、この賃貸借契約の消滅を認定せぬかぎり、当事者適格なしと断定はできない。賃貸人たる訴外Y會社が、實際には申請會社とほとんど同じ人物によつて構成された同族會社だと云う事實はあるにしても、とにかく、この點について判断を下さないで、當事者適格なしと云うのは、労働關係假處分事件としては、やや理由不備の疑があると思はれる。

次に「解雇確認請求等を本案としては許されなかつた」と云えるかどうか。もし云えるとするならば、清算會社が従業員を解雇した行爲を不當労働行爲であり、したがつて無効と判定した本件判決理由と矛盾すると考えられる。この問題は、結局、何時労働契約關係が承継されたかと云う點にかかる。本件のように、營業譲渡に關する契約も正式になされていない場合には、その時點を定める上で困難があることは否定できないが、解雇の有効か否かを論じたからは、當概解雇の通知が行われた時點においては清算會社が、なお労働關係の一方の主體であつたと考へる外はなからう。

五 最後に、これは、直接、判決には含まれていない問題だが、本件判決のように、企業の同一性が認められるかぎり、企業の形態が變更されても労働關係は當然に承継されると云う原則を承認する以上、新たな經營者が、労働關係組合員を解雇するためにした會社の解散と不當労働行爲

係を包括的に承継することを拒否した場合には、この新たな經營者についても、不當労働行爲が成立することを認めねばならぬ。この點、本件判決と同事件を扱つた福岡地方労働委員會が、救濟命令を發する際に、「被申立人（新經營者）らは解雇當時の使用者でなく、從つて解雇を決定した者ではないけれども、勞組法第七條及び第二十七條は、舊労組法第十一條が刑事責任を問題としたのと異なり、不當労働行爲に民事的救濟を與えるのを制度の本旨とするものであるから、被申立人らが前記(1)で認定したように、労働關係を承継して、現在申立人組合の組合員の使用者であると認められる限り、これに對して救濟命令を發するのは當然である」（福岡労委昭和二七(不)第四號 不當労働行爲救濟申立事件）とだけのべて、労働關係を承継した新しい經營者について、不當労働行爲を直接問題にしなかつたことには疑問がある。労働關係が包括的に承継される以前に清算會社がなした解雇の通知も、承継後に、新經營者が組合員である從業員を引き續き雇用せぬ行爲も、どれも共に不當労働行爲を構成すると考えねばならぬ。後者について、不當労働行爲が成立しないなら、後者は當概不當労働行爲に關しては全く第三者であり、これに對して勞組法第二十七條により救濟命令を發することは、不可能と云わねばならぬ。簡明直接に、労働關係の承継者についても不當労働行爲を認めれば解決することからである。

六 傍論に多くの敍述を費したが、本件判決に示された原則論は、市民法である商法と、労働法との調和を計りつつ適正な解決を齊らしたきわめて妥當なものと考えられる。