

|||||

論 文

|||||

## 地域雇用対策の課題 (1)

— 東北造船「解散」問題を素材としつつ —

今 野 順 夫

- |   |  |
|---|--|
| <p>I はじめに</p> <p>II 東北造船事件の労働法的側面</p> <p>1. 東北造船「解散」と新会社の設立</p> <p>(1) 海造審答申</p> <p>(2) 東北造船の「解散」</p> <p>(3) 新会社・東北ドック鉄工の設立</p> <p>2. 「解散」問題と労働組合・労働者</p> <p>(1) 東北造船労働組合との交渉及び合意</p> <p>(2) 新組合・宮城一般支部の結成と団体交渉</p> <p>(3) 退職・再就職の手続き</p> | <p>3. 仮処分決定の問題点と本案訴訟・地労委での課題</p> <p>(1) 仙台地裁仮処分決定とその法的問題点</p> <p>(2) 本案訴訟及び地労委での課題</p> <p>(3) 法解釈論的課題と立法論的課題<br/>(以上本号)</p> <p>III 東北造船「解散」問題と地域</p> <p>IV 地域雇用対策をめぐる法的諸問題</p> <p>V おわりに</p> |
|---|--|

### I はじめに

「地域」と雇用問題がいかに係わりあうか、また地方自治体が雇用問題にいかに係わりあうべきかという問題は、雇用問題が特に産業（業種）の動向に左右されるという性格から、それ自体として論ぜられることは多くない。

しかし、地域開発、特に企業誘致政策においては、雇用開発がその目玉とされていることが多く、雇用問題は地域開発の積極的住民説得材料であったことは否めない。しかし、特に東北において出稼ぎ解消策としても推進されてきた企業誘致が、各自治体の工場団地造成を含めた巨額の投資・優遇施策にもかかわらず、地域の産業並びに勤労階層の生活にいかなる影響をもたらしたか、必ずしもバラ色一色ではなかったといえよう<sup>1)</sup>。さらに、企業誘致等に基づく「企業城下町」の形成は、城主たる特定業種・企業の撤退が、「地域経済」・

「地域労働市場」の崩壊へと帰結する条件の形成をも意味した。それは、企業誘致する以前の「地域」をも崩壊しうる。企業誘致を境に、従前の地域経済・労働市場は、誘致企業中心に従属的に再編成され、すでに崩壊していることが少なくないからである。

1978年の「特定不況地域離職者臨時措置法」の制定は、不況業種の撤退がもたらす地域的崩壊に対する一定の対応であった。さらに1987年に制定された「地域雇用開発等促進法」は、従来の地域雇用対策の整理をしているとともに、従来の「不況業種」対策を補完する地域雇用対策から、不況業種から切断された一般的な地域雇用対策へと、新たな政策展開を求めている。ここに、雇用問題における「地域性」の問題が、新たな形態でクローズアップされていると考えられる。改めて、「地域と雇用」の関係が論ぜられるべき状況と思われる。

本稿では、主に、宮城県塩釜市の東北造船の「解散」問題を具体的に紹介しつつ、その労働法的问题、並びに地域との係わりを検討し、それを戦後の雇用立法における地域雇用対策の展開の中で捉え直して、地域雇用対策の課題を模索しようとするものである。特に、雇用問題において、「地域」がいかに位置付けられてきたのか、また位置付けられるべきかの検討は、「地域と雇用」問題研究への一つの手がかりたりえよう。

- 1) 誘致企業と労働問題については、東北在住の労働法研究者との共同研究を行ない、実態と問題点を指摘してきた。拙稿「東北地方における誘致企業(2)―秋田県の概況報告」(「月刊労委労協」208号15頁)、同「秋田県における誘致企業―労働問題の視角から」(「秋田法律学」3号27頁)、同「東北の誘致企業と労働問題」(「法の科学」6号193頁)、同「開発と雇用問題」(「秋田の科学者」2号20頁)、同「今日の地方自治―企業誘致行政をめぐる問題」(「あきた青年広論」9号21頁)を参照されたい。

## II 東北造船事件の労働法的側面

1988年7月1日、仙台地裁は、東北造船事件において、解雇された7名の労働者の地位保全等仮処分申請を却下した。

本事件は、詳しく後述するように、会社解散に伴う解雇に関し、被解雇者らが、上記会社解散後、その業務の一部を受け継ぐ形で会社が設立されており、解散は偽装解散というべきである、したがって解雇は整理解雇というべきであり、その整理解雇は権利濫用として無効であると主張したものである。

本件は、解散に伴う解雇の法的効力の問題如何という、従来の一般的法律問題の延長という形態をとりながら、なお論究されるべき新しい内容を含んでいる。それは、本件解散が、わが国造船業界の構造的な不況に対処するためなされた、過剰設備削減等を含む「海運造船審議会」の答申を受けて制定された、「特定船舶製造業臨時措置法」(臨時措置法)に基づいてなされている点である。また、その削減方法が、各グループ20%削減という

行政指導の中で、親会社日本鋼管を含むグループの削減率解消の一つとして、解散がなされている点である。被解雇労働者らが、この解散を日本鋼管の合理化と位置付けて提訴していることは、かかる事実の反映である。しかし、仙台地裁の決定は、こうした現代の合理化の実態、国家と独占資本の提携による中小企業の整理を含む合理化という本質に眼を伏せて、自由競争下での形式的な会社解散自由の法理の枠内で処理をしている。

以下では、主に裁判資料を手がかりにとして、東北造船事件を紹介して、まず労働法的側面からの検討を行う。

なお、本事件は、仙台地裁での、①東北造船を債務者とする上記仮処分事件(1988年7月1日決定)、②日本鋼管と東北造船を被告とした雇用関係存在確認等請求事件(1988年10月1日提訴・未決定)、③新会社である東北ドック鉄工を被告とした雇用関係存在確認等請求事件(同上)、ならびに、宮城地労委に対する、本件被解雇者が加入している宮城一般労組による、④上記三社を被申立人とする、解雇を不利益取り扱いとし現職復帰等を求める事件(未決定)、⑤日本鋼管を被申立人とする団交拒否事件(未決定)によって、構成される。本稿では、既に決定がなされた①の事件を中心に紹介・検討するが、他の事件の資料も参照したい(但し、未決定のため、本稿を脱稿した1989年10月20日現在において入手しえたものに限定したことをお断わりしておく)。

### 1. 東北造船「解散」と新会社の設立

東北造船株式会社は、1987年4月1日の取締役会で、新造船の受注状況と今後の見通し、船価の著しい低落傾向等からみて造船不況は長期化する公算大であり、債務超過の原因も新造船部門にあるので、新造船事業を継続すれば一層赤字が増大し、また「臨時措置法」の利用も可能となったこと等を理由に新造船部門の撤退を決議するに至り、労使交渉にも入った。しかし、その後当初生き残りを目指した修繕船及び陸上鉄構部門だけでは事業継続が極めて困難であり、この両部門は新会社の設立によって行うのでなければ、親会社である日

本鋼管の支援も受けられない見通しのためいずれ倒産は避け難く、「臨時措置法」による措置を受けられる時期に会社を解散し退職金の支払や負債の整理を行う方が会社経営上得策であるとの判断に至った。そこで5月12日の取締役会において、7月末をもって事業廃止、8月末をもって会社解散・従業員全員退職とする旨決議して、組合及び従業員各自に提示した。しかし結果的には、9月21日以降事業を廃止し、12月1日の株主総会で解散を決議、同日その旨登記がなされている。解散決議が当初より遅れた理由は、組合との団体交渉の遅れと、「臨時措置法」に基づく政府の基本方針の策定が遅れ「安定協会」(特定船舶製造業安定事業協会)に対する売却交渉が遅れたこととされている(解散が先行して清算法人となってしまうと買取対象としての適格性に問題が生ずることも考慮したという)。

東北造船の「解散」は、特殊一企業の採算の問題というより、造船業界全体の動向に基づくものであり、この時期の、造船業合理化の内容をまず考察する必要がある。直接的には、1986年の「海造審」の答申である。

### (1) 海造審答申

運輸大臣の諮問機関である海造審(「海運造船合理化審議会」)は、1986年6月25日、「今後の造船業の経営安定化と活性化の方策について」と題する答申を提出した。東北造船の「解散」は、この答申具体化の一つとして実行されるが、海造審は、1978年7月にも「今後の造船業の経営安定化方策について」と題する答申を提出している。

#### (a) 1978年答申

この78年答申の内容等の分析は、村上雅康氏の一連の研究<sup>2)</sup>でなされているが、現有設備能力の35%程度を削減すること、予想される工事量の落込みに備えて操業を規制すること、さらに、需要のかさ上げを行うため、国内船の建造と官公庁船の発注促進などの対策が述べられていた。1978年8月に特定船舶製造業は、同年5月に公布されていた「特定不況産業安定臨時措置法」(特安法)の不況業種に指定され、運輸省の指導の下に、造船工業界は設備処理を1980年3月31日までに完了し

た。1979年8月からは、それまで大臣勧告でなされてきた操業規制を、独占禁止法による造船不況カルテルに移行させている。上記特安法の適用業種であることは、各種の政府施策(主として雇用関係の施策)の恩典を受ける得ることを意味した(法10条2項「国は、特定不況産業に属する事業者であつて当該特定不況産業に関する安定基本計画に定めるところに従つて設備の処理その他の措置を行うものの雇用する労働者について、失業の予防その他雇用の安定を図るため必要な措置を講ずるよう努めるものとする。」同3項「国及び都道府県は、前項に規定する事業者に雇用されていた労働者について、職業訓練の実施、就職のあっせんその他の者の職業及び生活の安定に資するため必要な措置を講ずるよう努めるものとする。」等)。

特安法に基づき、保有設備の35%を目標とする設備処理が行われたが、特安法は時限立法(1983年6月30日までに廃止)であったので、1982年末ころから、基礎素材産業対策を中心にポスト特安法(新特安法)の立法議論が展開されてくる。これに呼応して、造船業界がポスト特安法の適用を受けるべき否か、政府及び業界で活発な議論が展開されるが、その背景には、新造船受注が82年に入って悪化し、再び不況感が強まったこと、供給力(設備・雇用)の過剰感が依然として根強いこと、構造改善のための法的裏付けが必要なことともに、新特安法の適用業種にならないと、各種の政府施策の恩典を受けられなくなるおそれがあること等があった。しかし、新特安法の適用対象になると設備の再処理を覚悟しなければならないが、基数単位で設備の再処理を実施することは困難であり、基礎素材産業向きに構想されている新特安法は造船業に向かない面があること、造船業の構造改善の実施推進は時期尚早であること、雇用関係法規による不況業種の指定が独自に可能であるとの見通しを得たことなどから、造船業界は新特安法の適用対象にならないことになった<sup>3)</sup>。新法は、「特定産業構造改善臨時措置法」(産構法)として、1983年5月に公布された。

新特安法の適用を見送ったことは、造船業の不況対策について、別途、海造審の場での討議がな

されることを意味していた<sup>4)</sup>。

(b) 1986年答申

1986年の「今後の造船業の経営安定化と活性化の方策について」と題する答申は、まず造船業界のおかれた状況を次のようにとらえる。

「造船企業は、経営の合理化、コスト節減等種々の努力を積み重ねてきているが、昨年後半以降、海運不況の長期化に伴う船主経済の悪化、円相場の急騰等により、我が国造船業を取り巻く環境が急速に厳しさを増したため、業績の悪化や経営の不安定化に直面している。既に、一部企業においては、雇用調整、事業場閉鎖等の合理化対策の実施を余儀なくされており、造船業を基幹産業とする地域において、雇用及び地域経済に深刻な影響を与えつつある。

上述したような情勢を踏まえ、当審議会は、造船事業者の自主的な対応の指針とするとともに、政府における造船対策の企画実施に資するため、船舶建造需要見通し、今後の我が国造船業の経営の安定化と活性化の方策等について検討を行ない、以下のような結論を得た。」と。

つまり、今後の需要見通しとしては、「我が国造船業の外航船建造量を予測すれば、標準貨物船換算トン数で、60年の540万トンから63年には310万トン程度まで激減し、その後大型タンカーの代替需要の増加等に伴い回復に向かうものの、70年においても520万トン程度にとどまるものと見込まれる。」(年次は「昭和」)とする。

答申は「今後の対策」として、最後に次のように結論づける。

「ア 基本的対策

(ア) 過剰設備の削減

外航船の建造が主体となっている呼称能力5,000総トン以上の設備について、長期的に過剰となる20%程度をできる限り速やかに、遅くとも62年度中には、原則として基数単位で処理する必要がある。

この場合、長期不況により企業体力や信用力が低下していると等にかんがみ、特定船舶製造業安定事業協会の活用等を図る必要がある。

(イ) 産業体制の整備

長期不況の下で過度に競争型化した産業体制を改善するとともに、需要変動に柔軟に対応し、かつ、国際競争力の維持を可能とする強固な経営基盤の確立を図るため、企業の集約化の促進及び設備の再編成等による生産体制の適正化を進める必要がある。・・・集約化に関しては、基本的には、合併又はこれに準ずる強固な関係の樹立によることが望ましいが、これが困難な場合にあっても、営業協力、技術協力、生産協力等の事業提携による企業のグループ化を進め、中長期的により強い集約化を指向していくべきである。……

(ウ) 事業転換等の促進

(ア)及び(イ)の推進に際しては、極力雇用機会の確保を図るとともに地域経済に与える影響を緩和するため、新規事業分野への進出や事業転換を促進する必要がある。この場合、単に造船業として蓄積してきた技術の活用を図るだけでなく、サービス業を含めた広い分野への積極的な展開を図るべきである。」(年度は「昭和」)(以下省略)。

78年答申に比較して、86年答申は、中長期的な需要の水準をにらんで設備処理をするという、設備処理に対する考え方は同じであるが、86年答申は、「経営安定化」だけでなく「活性化」に焦点があって、そのために、「産業体制の整備」つまり「企業の集約化」「設備の再編成」がうたい込まれているところに特色があるといえる。その「企業の集約化」については、運輸省海上技術安全局長の説明では、「60年春に報告書を出した長期ビジョン(注：造船業長期ビジョン調査研究委員会の検討結果)では、造船業の集中度が極めて低く競争型化したことが、過当競争体質になった一つの大きな原因だという問題意識をもっていません。この考え方は答申も受けついでいて、・・・そこで、集約化の第一目標は、低くなった集中度を他産業なみぐらいまで高めようということになりますが、単に集中度だけを高めても企業基盤の強化につながるとは限りませんから、集中度を高めると同時に、一つの企業内で造船部門の比重をある程度以下にして経営安定化を図ることなど、方策は複合的に考えなければならない」としている<sup>5)</sup>。こうして、撤退を余儀なくされた場合に生

ずる地域雇用の問題については、「事業転換」と「新事業分野への進出」で解決するというのが答申の立場である。

86年答申に基づき、1987年4月、「特定船舶製造業経営安定臨時措置法」(臨時措置法)が制定され、特定船舶製造事業者は、同法3条により運輸大臣が定める「基本指針」(1987年6月9日、運輸省告示第333号)に従って、設備の処理、事業提携その他の経営の安定のために必要な措置(経営安定化措置)を実施するよう努めなければならない。「基本指針」に定められた設備の処理は、「1. 処理を行うべき設備の年間生産能力の合計は、標準貨物船換算トン数で120万トン程度(現有年間生産能力の20パーセント程度)とする。2. 設備の処理は、昭和63年3月31日までにを行うものとする。3. 設備の処理は、原則として基数単位で行うものとする。4. 設備の処理は、極力事業提携を実施するグループで共同で行うものとし、この場合においては、グループとして、その現有年間生産能力の20パーセント程度の設備の処理を行うものとする。」である。

各主要グループごとに作成された造船設備廃棄計画の方向は、明確に集約化、すなわち集中化の方向が出されている。すなわち、「中小造船を各大手造船工業企業に割当て、グループ化し、そのうえで海運造船審議会答申が目指す20%以上船台廃棄を含む、建造施設処理を実施すること」<sup>6)</sup>が目指されている。東北造船が共同処理に参加する日本鋼管グループは、最初の実施計画を、1987年9月に運輸省に申請するが、それによれば日本鋼管鶴見の8万8359CGT、清水の5万5556CGT、津の17万3017CGT、東北造船の4万9870CGTのうち、10万426CGTを削減、廃棄する。新造船は鶴見と津に集約し、新造船を廃止する清水工場は修繕と陸上部門とする。東北造船の設備・土地については、集約化にかかわるものについては特定船舶製造業安定事業協会に売却するという内容であった。

## (2) 東北造船の「解散」

東北造船の「解散」は、上記の造船業界全体の設備廃棄を求める海造審の答申を背景にしつつも、

また独自の解散への根拠付けをもって、実行された。

東北造船は、船舶の建造、販売及び修繕、並びに鉄骨・橋梁等の製造・販売等を主たる営業目的とする資本金2億5,334万4,000円の株式会社である。「新造船」、「修繕船」、「陸上鉄構」の三製造部門と「管理部門」とで、業務を分担して事業をすすめていたが、主力部門は「新造船」部門であり、特にその中でもハンディ・タイプと呼ばれる2万トン(積載重量トン)ないし3万トンの外国航路向け撤積貨物船及び一般貨物船の建造が経営の中心となっていた。この新造船部門は、黒字経営時には売上高全体の約70%を占め、従業員も、事務・技術者75名、作業員129名と半数近くの者が配置されていた。

1987年4月1日の取締役会で、新造船部門の撤退を決議するまでの、新造船部門の業績は次の通りであるが、裁判所の認定では、売上高比13%以上の粗利益を計上できなければ赤字決算になるとしている。

(年度)	(売上高)	(粗利益)
1982年度	約110億円	約26億円
1983年度	約88億円	約10億円
1984年度	約74億円	約4億円
1985年度	約93億円	約7億円

また、東北造船における最もコスト効率の良い適正操業時間は、年間60万時間程度(3万4000DWT型撤積船3隻と小型船1隻を建造する時間数に相当)とされているが、実際の操業時間は、次の通りである。

1982年度	74万1000時間
1983年度	58万時間
1984年度	58万9000時間
1985年度	54万時間

この時期の経理状況は、次の通りであった。

(年度)	(経常損益)	(当期損益)	(累積損益)
1983年度	+3200万円	-3200万円	-3200万円
1984年度	-6億300万円	-1億6800万円	-1億9800万円
1985年度	-4億4500万円	-4億4700万円	-6億4500万円

しかし、裁判所の認定によれば、1982年から1984年までの3年間の約11億円の設備投資が、損

失増大の要因の1つになっていることは「否定できない」としながら、その設備投資は、その後の業績向上に寄与したとしている。

他方、修繕船部門はその需要は比較的安定していたが、船主の経営悪化により漁船の修繕は減少傾向にあり、修繕費も低落化してきたため、今後の採算がますます厳しくなることが見込まれるとしている。修繕部門の業績は以下の通りである。

(年度)	(売上高)	(粗利益)
1983年度	18億0600万円	3億6000万円
1984年度	13億5000万円	2億1400万円
1985年度	17億6100万円	3億0500万円
1986年度	16億3300万円	2億0600万円

また、陸上鉄構部門は公共工事・製作工事等を行っており、不安定な事業であることと、売上高に対する粗利益率が極めて低いこと、今後の好転は期待できないとされるが、業績は次の通りである。

(年度)	(売上高)	(粗利益)
1983年度	9億4800万円	8300万円
1984年度	11億5700万円	1億0200万円
1985年度	17億7800万円	-2200万円
1986年度	14億2000万円	9100万円

以上のような東北造船をとりまく情勢、並びに海造審答申にみられる造船業界の動向の中で、1987年4月1日取締役会は、新造船の受注状況と今後の見通し、船価の著しい低落傾向等からみて造船不況は長期化する公算大であり、前記債務超過の原因も新造船部門にあるので、新造船事業を継続すれば一層赤字の増大を招き傷を深めることになること、また臨時措置法の利用も可能となったこと等を理由に「新造船部門」の撤退を決議することになったのである。このことは、4月17日に企業内組合である「東北造船労働組合」(東造組)に、4月20日に従業員各自に、それぞれ文書で提示され、東造組との団体交渉に入っている。

しかし、5月12日の取締役会は、「新造船部門」のみの撤退の前記4月1日の方針を変更し、7月末をもって事業廃止、8月末をもって会社解散、従業員全員退職とする決議をし、5月19日に東造組に、20日に従業員各自に、文書をもって提示して

いる。こうした、方針変更の背景には、既に4月の取締役会でも新造船部門からの撤退だけでは赤字が増えて倒産を待つばかりであるとして会社解散の議論もなされていたこと、その後の円高の進行のなかで、当初生き残りを目指した修繕船及び陸上鉄構部門だけでは事業継続が極めて困難であり、上記両部門は新会社の設立によって行わなければならない見通しのためいずれは倒産は避け難く、臨時措置法による措置を受けられる時期に会社を解散し退職金の支払や負債の整理を行う方が会社経営上得策であるとの判断があったと、仙台地裁は認定している。

その後、8月25日に、東造組との間で、退職時期を9月20日とすることや退職加給金の支払などの退職条件等について交渉が妥結し、協定が締結された。この間に、後述のように、7月6日に「全造船東北造船分会」が結成され、また8月26日に宮城一般労働組合東北造船支部(新組合:本事件原告ら)が結成され、翌日会社に通知がなされている。

9月20日までに、退職に応じなかった新組合の7名を含む9名を解雇し、清算事務要員11名を除くその余の従業員は協定に基づき退職した。9月21日以降事業を廃止し(建造中のセメント船1隻の工事は日本鋼管が引き継ぐ)、事実上清算状態に入ったが、株主総会で解散を決議し、その旨登記をなしたのは12月1日であった。当初の7月末事業廃止、8月末解散・退職の方針は、9月20日までに退職、9月21日事業廃止、12月1日解散とかなり遅れることになるが、その原因として団体交渉の遅れ、安定協会に対する売却交渉の遅れ、清算法人の場合、買取対象としての適格性に問題が生ずることを考慮したためと認定されている。ただ、予定とは異なり退職が先行したことは、受け皿としての「新会社」の設立が先行したこと、事業の継続が優先されたこと等、「新会社」のスムーズな事業活動が優先されたことが明らかである。

### (3) 新会社・東北ドック鉄工の設立

5月12日の東北造船の取締役会で、事業廃止・

会社解散を決議しているが、地域経済や従業員の処遇への配慮という社会的要請から、新会社の設立を関係各方面に積極的に働きかけたとされている。ただ、東北造船が新造船部門のみ撤退させ、修繕船・陸上鉄構部門を残すという4月の取締役会の方針と、東北造船を解散し、残る2部門を受け継ぎ新会社を設立するというの方針(5月取締役会)への転換は、裁判所認定でも必ずしも明確でない。一方で、「当初生き残りを目指した修繕船及び陸上鉄構部門だけでは事業継続が極めて困難であり、右両部門は新会社の設立によって行うのでなければ、親会社である日本鋼管の支援を受けられない見通しのためいずれ倒産は避け難い」としながら、他方で、「債務者会社は、その修繕船、陸上鉄構の両部門が1986年度において合わせて粗利益約3億円を計上することができたので、この両部門を引継いで債務負担のない新規の会社で然るべき経営努力を行えば採算のとれる企業として存続可能」であるとしている。両者の判断を矛盾なく、理解しようとするれば、結局、日本鋼管の「支援」が今までどおり期待できれば、存続可能であり、それがなければ困難であるということであろう。4月から5月にかけての、東北造船取締役会の方針変更は、結局日本鋼管の方針変更であるとみるのが妥当であろう。

新会社の発起人としては、東北造船の役員2名、地元代表として塩釜商工会議所及び七十七銀行から、顧客代表として昭和海運から、資材関係の納入業者代表として東京シャリングから、株主代表として日本鋼管からそれぞれ1名が出て、1987年7月30日に設立登記をしている。新会社「東北ドック鉄工」は、船舶の修理及び関連諸機械等の販売、各種橋梁、鉄骨等の製作、修理等を主たる営業目的としている。この事業を行うため、7月31日に、東北造船から、船舶の修理、鉄工業等を行っていた土地や設備等とその営業権の譲渡を受け、さらに従業員のうち118名を雇用した。東北ドック鉄工は、9月22日からその土地設備を用いて、東北造船の場合と同様に船舶の修理、鉄工業等の事業を行っている。

東北ドック鉄工の本店所在地は、東北造船のそ

れと同一であるし、営業目的も新造船部門を除外して殆ど変わらず、取引先もほぼ同様、営業活動の場もまた同一であって、従業員も全て東北造船の元従業員で占められている。

株主構成及び所有株式割合は、東北造船については(東北ドック鉄工設立当時)、

日本鋼管	約83%
日本郵船	約4%
昭和海運	約4%
三井物産	約4%
東日本興業	約3%
七十七銀行	約2%

であったが、東北ドック鉄工の場合は、

日本鋼管	約20%
宝洋海運産業	約10%
近海郵船	約10%
オーツカ鉄鋼販売	約10%
東日本興業	約10%
大倉商事	約10%
日本エンジニアリング	9.9%
東京シャリング	5%
東北造船	25%
発起人7人	0.1%となっている。

東北ドック鉄工の役員(3名)構成をみると、代表取締役及び2名の取締役全員は、日本鋼管グループの出身者であり、そのうち1名(平取締役)は、東北造船の役員である。

## 2. 「解散」問題と労働組合・労働者

前節で、東北造船の「解散」・東北ドック鉄工の設立の経緯について、海造審答申など造船業界の動向も踏まえて紹介したが、ここでは特に、労働組合・労働者との関係を見ることにする。

東北造船は、4月1日の取締役会で新造船部門撤退を決めるが、この段階で東造組との団体交渉(4月17日)に入り、新造船部門からの撤退を提示し、経営再建緊急対策について協力を求めている。しかし、取締役会は5月12日に会社解散・新会社設立の方針に変更した後、さらに5月19日に同組合に対し、経営緊急対策措置についての申し入れを行って解散の方針を表明している。東北造

船と東造組との交渉は、結局8月25日、双方が協定書及び確認書を交わすまで継続する。以下では、東造組の対応、及び新組合結成に至る諸事情について、述べたい。

### (1) 東造組との交渉及び合意

4月17日に、新造船部門撤退と協力要請が申し入れられてから、5月19日に解散の方針が提示されるまで、8回の団体交渉が行われているが、その内容は、債務超過等の経営状況について説明しその理解を求めるものである。

5月19日、会社が解散を申し入れてからは、同労組は絶対反対の基本態度を表明している。6月27日までの18回に亘る団体交渉において、会社側は、繰り返し解散に踏み切らざるをえない経営事情と、解散が遅れるとそれだけ退職金等退職条件が悪化することなどを説明して説得に努めた。

東造組の側は、職場集会、闘争委員会による検討を経たうえ、6月30日の臨時大会で、出席代議員70名中62名の賛成で、会社解散を受け入れ、退職条件について会社と協議する条件闘争に移行することが決定された。その結果、7月2日から8月19日まで20回に亘り退職条件等に関する団体交渉が行われ、組合執行部との間では、一応の了承を得た。組合員の投票を翌日に控えた8月24日、会社は「労務時報」で直接、全従業員によびかけている。その内容は、次のようである。

その表題は「みなさんの良識ある判断を信じます」とし、

「会社が経営緊急対策措置として、新造船事業から撤退を申し入れてから4ヵ月、事業廃止＝全員退職＝会社解散を申し入れてから3ヵ月が経過しました。その間、会社は東北造船労働組合と40回をこえるに及ぶ団体交渉を重ね、緊急対策措置をとらざるをえない事情（背景と見通し）について理解を求め、退職条件、雇用対策等について話し合いを続けてまいりました。

8月17日より8月19日にかけて、会社は全項目にわたる最終回答を行い、一応の執行部了承を得ました。あとは従業員のみなさんの良識ある判断を信ずるのみですが、会社としても提案内容の修正

にいかにか努力したかを理解していただきたいとします。」という前文を付けて、雇用対策、退職条件、新会社・関連会社の採用と労働条件、春闘・一時金の妥結内容を逐一詳しく記載している。

最後に、「会社の経営状態が破綻にひんしているだけに、永い月日を要し、従業員のみなさんも憂慮されたことと思いますが、今、会社は『解散』か『倒産』かの岐路に立っております。いずれの途をたどるかを決定するのが明日の東北造船労働組合の投票の結果であると言っても過言ではありません。

みなさんの良識ある判断を切望いたします。」と結んでいる。

翌8月25日に会社側最終提案が、組合員全員による無記名投票で決せられた。投票結果は、賛成283票、反対84票であった。こうした組合の承認に基づいて、8月26日、協定書及び確認書が交わされた。その内容の要旨は次の通りであった。

(a) 会社は、1987年9月20日をもって事業廃止、必要な手続き等を終了後解散。右9月20日をもって従業員全員退職とする。

(b) 退職については退職意思確認、再就職斡旋の意思確認等のため「退職届・再就職斡旋申し出書」の提出を求め、右提出者には所定の退職金の外、合意した金額の前記経営緊急対策措置で提示した各加給金を支払う。

(c) 「退職届」を提出しない者は、就業規則66条1項7号により解雇し、右解雇者には所定の退職金の外、退職加給金及び解雇予告手当を支払う。

(d) 退職従業員のうち「再就職斡旋申し出書」を提出した者に対しては新会社のドック鉄工、関連会社の東北造船サービス等に再就職斡旋を行うものとし、斡旋人員250名を目標とする。その他再就職斡旋機関を設け、他企業への斡旋活動を行う。

東北造船は、この協定等に基づき、締結直後から退職者を募集するが、その内容は、8月26日から同月31日午後1時までを「退職届・再就職斡旋申し出書」の提出期限としている。

「退職届・再就職斡旋申し出書」によれば、



「私儀、この度会社事業廃止により昭和62年9月20日をもって退職いたしますので届け出ます。尚、退職に際し私が会社又は共済会に対して返却すべき金額がある場合、私に支払われる退職金・同加算金より清算することを了承いたします。

尚、併せて私の再就職について下記の但し書きを了承のうえ、記載のように斡旋を受けることを希望いたしますので申し出ます。」として、会社からの斡旋を希望するか否か、斡旋希望内容（職種・企業等）を問い、「但し、再就職の斡旋については希望斡旋先企業における希望要員・職種により採用されない場合のあることを了承する。」としている。

この時期に、後述のごとく新組合が結成されるが、東造組に残留している者は全員当初の期限までにこれに応じて所定の書面を提出し、協定通り同月20日をもって東北造船を退職している。退職者のうち224名が、10月20日現在斡旋などにより、ドック鉄工等に再就職している<sup>7)</sup>。

### (2) 新組合・宮城一般支部の結成と団体交渉

東造組と会社が退職条件等について団体交渉をしている時期に、7月6日に「全造船東北造船分会」が結成され、同様の交渉を行っているが、妥結したのは東造組とのみであり、前記東造組との協定書等が締結されている。全造船分会所属組合員2名も、新組合の組合員7名と同様退職届を出さず解雇されるが、ここでは新組合に限定してその経緯を考察する。

新組合、つまり「宮城一般労働組合東北造船支部」が結成されるのは、東造組との団体交渉が妥結した翌日、協定書等が締結された当日の8月26日である。翌27日、新組合から会社に対して通知がなされている。会社は、新組合の団体交渉の申し入れにより同月31日、9月1日、3日と団体交渉を行っている。会社は、東造組に対すると同様、このまま事業を継続すると退職金も支払えなくなる最悪の事態を招くおそれがあるとして、営業や経営等の現状と今後の見通し等を説明し、最早9月20日事業廃止、全員退職の予定を変更できないので、東造組と同一内容の協定に応ずるよう説得

した。しかし新組合はこれに納得せず、決算書や製造原価の明細書などの提出を求めたが、会社側は損益計算書等による説明で十分であるとしてその要求に応ぜず、交渉は一旦打ち切られている。その後、宮城地労委の斡旋により、同月16日から18日まで再度行われた団体交渉も不調となって、交渉は打ち切られている。

東造組の組合員が、8月31日の期限までに全員退職届を出したが、交渉中の新組合所属従業員7名と前記全造船分会所属従業員2名は応じなかった。退職届の提出期限を9月2日、さらに9月4日まで延期するも、応じなかった。

会社は、退職届を提出しなかった従業員に対して、就業規則66条1項7号（解雇事由としての「業務上の事由があるとき」）に基づき、9月11日付内容証明郵便による解雇通告書によって、9月20日をもって解雇する旨の意思表示をし、解雇予告手当を供託している。

### (3) 退職・再就職の手続き

東造組組合員は9月20日退職、新組合組合員らは同日付解雇となったが、前者については、東北造船の斡旋等で224名が再就職（10月20日現在）するが、新会社東北ドック鉄工には118名が就職している。東北ドック鉄工がいかなる性格の会社かを明確にするためには、再就職がいかにしてなされているかを検討する必要がある。

東北ドック鉄工は、設立の翌日7月31日に東北造船から船舶の修理、鉄工業等を行っていた土地や設備とその営業権の譲渡を受け、前記118名の従業員を雇用し、9月22日から事業を開始した。具体的な採用方法は、一般公募は行わず、東北造船が、退職予定の従業員からドック鉄工入社希望の申し出を受け、斡旋名簿を作成してドック鉄工に斡旋をなしている。具体的には、9月2日に右名簿が提出されている。（これは、新組合組合員に示した退職届提出期限の延期日以前である。）東北ドック鉄工は、同月7日、8日に役員及び関係部長が、その斡旋を受けた者全員の面接を行い、12日から15日にかけて各人に結果が通知されている。但し、ドック鉄工が県知事宛てに提出した8月21

日付建設業許可申請書には、既に5名が従業員として記載されているが、申請に技術者の記載が必要なため、いずれ採用を要する者を東北造船の了解を得て記載したとしている。

その採用基準は、①身体健全な者、②ドック鉄工の事業に必要な技術、技能、経験を有する者、③東北造船における勤務成績良好な者、とされているが、これらは雇用の斡旋・手順、採用人員枠等とともに、東造組との協定書や確認書により合意ないし相互確認されていたものである。

仙台地裁仮処分決定でも、東北造船と東造組の間で、新たな雇用先の労働条件についても団体交渉の対象とされ、合意されていることを認定しているが、「それは債務者会社がそれらの決定権を有していたわけではなく、ドック鉄工がその従業員全員を債務者会社の従業員から雇用する関係上、雇用の手順等を債務者会社を通じて同社従業員に周知徹底を図る必要があり、一方債務者会社の方も労働組合の同意を得て予定通り事業廃止を円滑に進めるため、労働組合の要求をドック鉄工に伝え同社の善処を求めるなどして同社から提示を受け、これを労働組合に提示して交渉した結果にすぎず、労働条件についてもまた同様であった。」とする。

### 3. 仮処分決定の問題点と本案訴訟・地労委での課題

#### (1) 仙台地裁仮処分決定とその法的問題点

1988年7月1日、仙台地裁は、債権者ら（新組合員）の地位保全等仮処分申請を却下した。債権者らの主張の要旨は、「ドック鉄工は債務者会社の解散を前提としているが、ドック鉄工は債務者会社によって設立された会社で債務者会社と実質的に同一会社であり、債務者会社が新造船部門から撤退し事業を縮小する方法として会社解散、新会社設立という法的手段を用いたにすぎず、右解散とこれに伴う事業廃止は偽装といふべきであるから、ドック鉄工で採用しない債権者に対する解雇は、その実質は整理解雇」にほかならないとし、しかるに本件解雇は、整理解雇の4要件<sup>8)</sup>を充足しておらず、解雇権の濫用で無効である。仮

に然らずとも、本件解雇は債権者らの正当な組合活動を嫌悪した不当労働行為として無効であると主張している。

仙台地裁決定は、まず、「ドック鉄工と債務者会社とが実質的に同一会社であるとするのは困難であって、両社はそれぞれ形式的にも実質的にも別個独立の会社であるというべき」であるとして、債務者会社がドック鉄工として実質的に存続するものとはいうことはできないとした。その理由としては、両社の株主構成、役員構成のいずれも異なるうえ、会社財産や経理、業務等についての混同も認められないことを挙げる。具体的には、ドック鉄工は債務者会社が単独で設立した会社ではなく、株主構成も異なっていること、またドック鉄工の役員が、3人とも日本鋼管ないし日本鋼管グループの出身であるが、債務者会社は日本鋼管と独立採算により独自に企業活動を行っていた実質的にも独立した会社であるから、ドック鉄工の役員が債務者会社のそれと同系列の出身というだけでは、俄かに両社の役員の実質的同一性を肯認できないとしている。債務者会社とその労使交渉においてドック鉄工の労働条件等をも交渉の対象としているが、債務者会社は労働条件等の決定権は有しておらず、ドック鉄工における従業員の雇用も債務者会社の斡旋により独自に面接等を行っているから問題はない。

そうだとすると、「右事業廃止、解散が偽装であったとは到底認め難く、真実の事業廃止、解散にはほかならないといふべきであるから、これに伴い必然的に従業員全員との雇用関係を解消する必要があったものといわなければならない。」。退職届を提出しなかった債権者らを解雇したことは、就業規則所定の「業務上の事由があるとき」に該当する。解雇は止むを得ないもので、解雇権の濫用ではない。「この場合に解雇権の濫用を認めると、職業選択の自由や財産権の保障から導かれる企業を消滅させる自由が実質的に否定されることになる」という。従って、いわゆる整理解雇の法理は適用されず、のみならず債務者会社は、再就職の斡旋に努め、多数回に亘る団体交渉を行っているのであるから、解雇権の濫用とはいえないと

した。

ところで本決定で検討を要する問題点として、第一に、両者の実質的同一性の問題がある。

決定のポイントは、実質的同一性を、資本構成・役員構成・財産経理業務の混同に、限定的にかつ形式的に捉えているところにある。つまり、資本構成の点で、今回の造船合理化がいかに展開され、いかに遂行されたかをみると、日本鋼管との関係が無視できない。海造審答申が、グループ内での設備処理(20%)をだし、東北造船の造船部門からの撤退が、日本鋼管グループでのノルマ達成と見做されている状況を見る限り、日本鋼管との関係を否定できない。まして、1987年4月から5月にかけての方針転換(新造船部門撤退から会社解散へ)が、日本鋼管の支援するか否かの意図に左右されたことは否定できない。確かに、東北造船とドック鉄工という二つの子会社を並列的に見る限り、資本構成が変更し、役員が交替している。しかし、そのことが両社の実質的同一性を否定するような変更なのかの吟味が必要であろう。会社の支配に、常に100%の株式所有が必要ではなく、相対的多数を有している限り経営方針は変更を受けないのが多くなっている。却って、多数の株主を資金的に動員するために、「効率的」支配の手法でもありえよう。東北造船の株式を83%有していた日本鋼管は、ドック鉄工では約20%と減少させているが、他のいわゆる日本鋼管グループである東京シャリングと東北造船を含めると、約50%となっている。新旧両会社は、日本鋼管の支配・影響力という観点から見た場合、実質的な変更をみることは困難であろう。本件のような場合、新旧両社の形式的な比較ではなく、日本鋼管を含む三角構造を捉えて、実質的な同一性を吟味する必要があるだろう。グループをかわる場合は未だしも、グループ内の変更にとどまる場合、その盟主たる親会社の支配力が決定的と思われる。造船業界のグループはこのような型だけではなく、中小企業のグループの例もあるので一般化はできないが、日本鋼管のような大企業を中核に据える大手の造船グループの場合には、そのように云い得るであろう。親子会社関係のように、上下的な支

配従関係では律しきれない子会社または孫会社同士の「実質的同一性」の問題は、親会社の意図・支配可能性を含めて立体的な検討が必要であろう。親子会社の労働関係法理でも、独立会社同士での労働関係法理でも律することの困難な、グループ間会社の労働関係法理の構築の必要性を求めていると思われる。このような観点に立つならば、役員構成の点で、3人とも日本鋼管または日本鋼管グループ出身者である点で、新旧両社は共通であることを認めながら、旧会社は、日本鋼管からは実質的に独立していたこと(独立採算・独自の企業活動)を理由に、役員の実質的同一性を否定する決定の結論を引き出すのは困難であろう。

決定の実質的同一性の否定論に対する批判は、まず、こうした形式的検討にとどまっている点であるが、さらに、検討の対象が資本構成・役員構成・財産等の混同に事実上限定して、解散・退職(解雇)・再採用を一連の流れとして捉えていないことであろう。

新会社へ採用の手続を見ると、旧会社が評価を加えた幹旋名簿を作成し、新会社の労働条件まで交渉の対象とし、かつ合意をみているのである。決定では、旧会社には決定権がなかった、新会社は独自に面接等をしていることをあげて、両社の実質的同一性を否定するが、労働関係処理の観点から見る限り、説得性を欠いている。幹旋名簿作成・労働条件合意・面接・採用決定は、相互に依存している採用手続の過程である。少なくとも、統一的な手続として、「矛盾なく」遂行されているのである。本件が解決を求めているのは、財産取引上の問題ではなく、労働関係処理の問題であり、このような観点からの「実質的同一性」の問題である。労働法における「実質的同一性の法理」の適用は、あくまで労働関係における権利義務関係の移行の可否の問題である。それは動態的・実質的考察を求めているといえる。したがって、労働関係の終了と成立の関連する限り、重視されるべき指標は、①ドック鉄工の従業員採用は、東北造船従業員に限定されていたこと、②東北造船がドック鉄工への幹旋名簿を作成したこと、③ドック鉄工の採用基準として、「東北造船における勤

務成績良好な者」があること、④東北造船と東造組との交渉内容及び協定等の内容（雇用の斡旋・手順、採用人員枠、採用基準、ドック鉄工等新雇用先での労働条件）であろう。

本決定の第二の検討課題として、労働者の解散反対・退職拒否の意思と、新会社への労働関係移行の成否の問題がある。

本決定では、退職届を出さない者は、再就職斡旋希望なしと見做されて、解雇され、会社は再就職斡旋の義務を免れることを容認している。東造組との合意を根拠にするが、それ自体いかなる効力を有するものであろうか。

検討すべき問題の一つは、解散反対・退職届の未提出が、ただちに新会社での就労拒否の意思と解されるであろうか。退職届提出後、全員新会社に再雇用される場合には、退職届を提出しないことは、不当労働行為など違法な解散（偽装解散）等の場合を除き、新会社での就労を拒否する意思と解される場合がありうる。しかし、本件のように退職届提出者の一部再雇用の場合には、つまり退職届提出と再雇用が結合していない場合には、退職届提出拒否がただちに労働関係移行拒否を意味するとは解しがたい。とくに、「退職届・再就職斡旋申し出書」に付された但書（「但し、再就職の斡旋については希望斡旋先企業における希望要員・職種により採用されない場合のあることを了承する。」）は、再雇用の不確実性を明白にしつつ、その責任を労働者に転嫁している。こうした、再雇用斡旋の前提としての退職届の提出は、全員再雇用されることが確実の場合以外は、労働者に争う権利を放棄させつつ、選別するものとして、労働者には余りにも苛酷であり、その有効性自体に疑義があると云わざるをえない。

また、本件退職届は、「退職」の形をとりながら、自主的判断を許さないものであり、応じない者は、直ちに「解雇」されている。このような退職届の「強制」は、新会社に再就職が斡旋されず、あるいは再就職が実現しなかった者については、実質的には「解雇」と見做されるべきであろう。本件を「整理解雇」事件と位置付ける実態的根拠は、ここに示されているといえよう。そうである

ならば、退職届提出者を被解雇者に優先して再雇用することが果たして妥当なのか、換言すれば、解雇を争おうとする者（退職届未提出者）を優先して解雇することが、人員整理の基準として妥当なのか、検討する必要があるといえる。本判決は、本件退職届のもつ法的意味を、形式的にとらえ、形式的・皮相的に処断しているといえよう。

さらに、退職届を出さない者を、優先的に解雇し、退職金等も差をつけ、かつ再就職斡旋義務すら免責する根拠とされた東造組との「協定書」等の効力の問題である。協定書の内容の事項を、使用者が一方的に設定した場合、実質的な「解雇」と解されるが、組合との同意に基づいているが故に、個々の労働者との契約内容にもなっているといえるであろうか。東造組に残留した組合員（再就職できない者も多数存在する）にとっても、こうした協定内容は、退職の条件等については、退職届を出した場合の労働契約の内容になりうるが、退職や解雇の容認を義務づけられるものではない。組合自体の債務的効力（この件では争わない旨）のみとも解されよう。特に、東造組の組合員以外には、一般的拘束力による適用以外は考えられないが、労組法17条を安売り防止の規定と解するならば、個々の非組合員の労働条件の引下げ（退職も入る）には、適用を見いだしがたい。微妙なのは、新組合組合員の地位である。8月25日の組合の全員投票には参加しているが、それに基づいて協定が結ばれる8月26日に、東造組を脱退して、新組合を結成し、翌日27日に会社に通告している。協約締結組合から脱退した場合、個別労働者の契約内容になっている労働条件以外は、組合の諸協定に拘束されるものではなからう。締結以前に、特に締結内容が不満で脱退する者については、従前に契約内容となっているもの以外は、拘束を受けないものと解さざるを得ないと考えられる。組合内で投票に参加したか否かは決定的とは思えない。脱退の意思表示が、協定締結以前か否かが問題であろうか。しかし、協定締結に反対し、拘束力を拒否するために、脱退・新組合結成に至る被解雇者らにとっては、些細な時間的な経緯より、一連の活動やその基本的態度から、協定

の適用を否定するという結論が導かれるべきであろう。東北造船側が、新組合結成後、同一協定を締結することを求めていることは、新組合組合員には、東造組との協定等は及んでいないことを認識していたことを窺わせる。したがって、「退職届」未提出者を解雇し、再就職を斡旋しない等の協定内容は、枠組みとしては、東造組組合員に対してのみ効力をもち得るといえないであろうか。

## (2) 本案訴訟及び地労委での課題

仮処分申請を却下された被解雇者7名は、1988年10月1日、2件の雇用関係存在確認等を求める訴訟を仙台地裁に提起した。一方は、新会社・東北ドック鉄工を相手取り(昭和63年(ワ)第1004号;以下第1004号事件という)、他方は、日本鋼管と東北造船を相手取って(昭和63年(ワ)第1005号;以下第1005号事件という)提起されている。双方とも、労働契約上の権利の確認を求めるものであるが、後者は日本鋼管に対しても、不法行為による慰籍料を請求しているところが注目される。

まず第1004号事件では、仮処分申請とほぼ同様の理由から提訴している。つまり、東北造船による解雇は、新旧会社の間に企業としての実質的同一性がある以上、本件解雇の実体は、まさに東北造船の企業縮小に伴う人員整理、すなわち整理解雇であるが、しかし整理解雇法理に違反し、解雇権濫用であること、また、原告らの組合活動を理由とする不利益取扱として不当労働行為であることを理由とする。ところで、東北造船と東北ドック鉄工は、法的に同一性を有する企業である。「企業は、資本と労働力の結合による動的な組織であり、労働関係は、特定の経営者に対するというよりも企業そのものに結合したものであるから、企業そのものが廃止されることなく存続する限り、労働関係は旧会社から新会社に継承されることになる。従って、東北造船の従業員であった原告らは、東北造船の原告らに対する解雇が無効である以上、東北造船、東北ドック鉄工いずれに対しても労働契約上の義務履行を請求し得る地位にあるというべきである。」とする。

1989年4月25日の原告準備書面は、新旧両会社

の同一性を、日本鋼管の旧会社に対する全面的支配、日本鋼管の新会社に対する全面的支配、新旧両会社自体の同一性から根拠づけようとしている。旧会社に対する支配の指標としては、株主構成、役員・部課長の人事構成とともに、資金調達の依存性(総資本に対する自己資本の割合が極めて少なく、他人資本の中身は日本鋼管からの借入金等が主たるもの)、経営活動の従属性(日本鋼管の一方的受注数量や価格決定に従属)、労務管理上の支配(組合への支配介入、実質的交渉権限の不存在)、経営存続・廃止の決定権等を挙げている。新会社への支配も、役員構成、株主構成等から根拠付けつつ、さらに、新旧両会社の同一性をそれぞれの子会社(子会社についても解散・設立がなされた)の同一性、設立解散の時間的密着性・関連性、旧会社による新会社従業員の採用基準の提示等の事実から主張している。新旧両会社の同一性を、被告の相違もあるが、仮処分申請より多面的に展開されており、特に日本鋼管を頂点にした形で論証しようとしているところに特徴が見いだされる。しかし、被告の準備書面(1989年9月1日)は、新旧両会社との間の株主構成、役員構成、事業部門等の「最も基本的な要素において大きな差異がある」から、これだけをもってしても、「両者にいかなる意味においても同一性がないことは明らか」であると反論しているが、ここには日本鋼管との関係を絡ませた「同一性」の主張に対する反論は、現在のところ展開されていない。

第1005号事件では、東北造船の解雇は整理解雇であるにも拘らず整理解雇法理に違反し無効であること、及び組合内部の特定のグループへの差別的解雇(不当労働行為)であることを主張し、日本鋼管に対しては東北造船への全面的支配を論証した上で、解散・解雇・新設の一連の出来事はすべて、日本鋼管の決定に基づいて実行されたとし、慰籍料を請求している。他方、被告側は新旧両会社の同一性を否定し、解雇の適法性を主張している。本事件では、親会社との労働契約関係の確認ではなく、不法行為に基づく損害賠償請求の形で親会社の法的責任を追求しようとするもので、事実上の支配者たるグループの元締めとしての法的責任追

求が可能か、注目される。

仙台地裁に係属している上記2件の訴訟とともに、宮城地労委に2件の不当労働行為の救済申立てが宮城一般労組によってなされている。日本鋼管を被申立人とする団交拒否事件（地労委昭和63年（不）第3号事件；以下3号事件という）と三社（日本鋼管・東北造船・東北ドック鉄工）を被申立人とする事件（地労委昭和63年（不）第6号事件；以下6号事件という）である。

3号事件は、親会社である日本鋼管に対して、新組合・宮城一般労組が団体交渉を申し入れたところ拒否されたので、日本鋼管の団体交渉拒否を不当労働行為として救済を求めたものであるが、最大のポイントは日本鋼管が労組法7条の「使用者」であるか否かである。申立人は、「東北造船は、外見上は独立した企業体としての体裁を整えているが、実質上は被申立人の新造船事業の一部門に過ぎず、東北造船の会社解散、従業員への解雇、新雇用については被申立人を相手方として交渉しなければ解決できない問題であったから、被申立人は東北造船従業員の労組法上の使用者として申立人組合との団体交渉に応じる義務を有する会社であった。」とする。しかし、被申立人は、「東北造船は、独立の企業組織の下に独自の企業活動を展開してきたものであり、会社は東北造船の従業員に対し、何らの人事権（採用・異動・解雇）、労務指揮権（業務命令など）を行使しておらず、また、賃金、慰労金、労働時間など労働条件の決定に関与していない。従って、会社は申立人組合員の『人事・労働条件等労働関係上の利益に対し』何の支配をも及ぼしていないものというべきであるから、会社は申立人組合員の『使用者』といえないことは明白である。」と反論している。特に「20%の設備削減を達成するために東北造船を解散させた」という申立人の主張に対して反論し、東北造船が新造船部門の廃止決定、及びその後の会社解散決定は「自主的判断」で行ったのであり、日本鋼管は全く関与していないとし、設備処理の手続進行方について協力を求めてきたので、グループ処理として共同で行ったにすぎないとする。ただ、東北造船は、会社解散についての「了解

を求めてきたので、これを「了承」し、新会社設立の協力要請に対しても、「了承」したとする。これは、仮処分判決で認定されている、東北造船の事業部門撤退から会社解散への取締役会での決議変更の理由に示されている日本鋼管の意図、並びに仙台地裁の上記第1005事件で原告側から提示されている塩釜市長の市議会での答弁（「日本鋼管の石原常務が来まして、いろいろと日本鋼管が親会社として東北造船が会社解散をせざるをえなかったという事情についての説明があった。」・1989年5月10日付準備書面）との整合性に疑問をもつ。ただ、日本鋼管の団体交渉拒否が不当労働行為になるか否か、団体交渉を命ずる救済命令の名宛人になりうるか否かは、人事権や労務指揮権の行使・労働条件の決定という労働契約上の使用者性が認定されない場合であっても、「子会社の労働者の団結と団結目的に関連して対向関係が存在すると認められる場合には」<sup>9)</sup> 不当労働行為制度上の使用者たる地位にあるというべきであろう。

他方、6号事件は、本件解雇が日本鋼管の方針決定を受け、その子会社である東北造船において通知されたものであり、同解雇は東造組内の特定グループを排除せんとする差別的意図に基づくもので、労組法7条1項に該当する不当労働行為であるとし、被申立人三社（日本鋼管・東北造船・東北ドック鉄工）に、現職（現職相当職）復帰及び解雇後の賃金等の支払並びに解雇等についての所謂ポスト・ノーティスを求めるものである。注目されるのは、特定性の求積明に関して申立人は、「本件において、申立人は一連の不当労働行為が被申立人ら三者が一体となって行われたものであることを主張し、それ故に、救済行為を為すべき責任は被申立人ら三者にあると考える。現実的・具体的に、被申立人らのどの会社に『現職相当職』が存するかどうかは、右復帰時における被申立人各社の業務内容等によって決せられることになるが、このことと救済命令の名宛人が三者となることとは何ら矛盾するものではない。」と答弁し、三者一体となった不当労働行為であったことは、日本鋼管の二社に対する完全な支配および東北ドック鉄工が東北造船と企業としての同一性を有し

ていることから裏付けている。ここでは、裁判とは異なり、労働委員会の救済が行政上の救済であることの意義が問われてくるであろう。

### (3) 法解釈論的課題と立法論的課題

既に出された仮処分決定、及び仙台地裁に係属している二つの訴訟と宮城地労委に救済申立されている二件の不当労働行為事件で、東北造船「解散」問題は、特に労働法的側面から検討を加えられ、かつ加えられようとしている。これらは、同一事件であるが、単なる繰り返しではなく、新たな論点と事実関係に裏付けられながら進行していると云える。

従来の法理論は、子会社労働者の労働関係への親会社の使用者責任を、「使用者概念」の拡大を通じて追求し、また、偽装解散を、新旧両会社の「実質的同一性」の理論で解決してきたが、減量経営下の中で、本社（親会社）をスリムにしつつ、子会社・下請への実質的支配圏を拡大・強化されている現段階において（グループ処理もその一例）、新たな法理論の展開が求められているともいえよう。つまり、企業グループ内での労働法的問題は、主に同一企業グループ内での「出向」問題のような人事権行使がクローズアップされてきたが、企業解散・企業設立という問題が、企業グループ内処理としてなされるとき、あらためて企業グループ内労働法理の検討を求めているといえよう。

しかし、こうした法解釈論的検討には、解釈という枠組みの中での限界を否定できない。その点で、立法論的検討の必要性も増している。たとえば、「営業譲渡と労働関係の移行」の問題については、諸外国でもその立法化が進んでいる。例えば、ECでも、1977年2月14日の「企業・事業所・事業所部門の譲渡の際の労働者の権利保証に関する評議会指針」で示され、各国で具体化されている。この指針の一部を1972年にすでに実現していた西ドイツでも、1980年に民法613条aを追加修正した<sup>10)</sup>。新設された同条4項は「事業所又は事業所部分の譲渡を理由として、旧使用者及び新所持者による労働者の労働関係の解約告知は、無効である。他の事由からの労働関係の解約告知の権利は、

影響を受けない。」とした。労働者の意思に反しないかぎり、企業・事業所・事業所部門とともに労働者は移行するのであり、わが国の厳格な「実質的同一性」に該当しないものも含めようとしていると解される。営業譲渡の当事者（新旧両会社）は、労働者を解雇する場合に、「営業譲渡」を理由にしてはならないのであり、他の正当な解雇理由を提示しなければならないということである。法人設立・解散の「旨味」は、労働者に犠牲を転嫁することによっては享受されえないという法意識が根底を支配していると考えられる。わが国においても、早急に立法的検討が必要であろう。

さらに、本事件が、国家・行政の不況対策の一環として生じている面も重要である。不況対策立法が、労働者の雇用保障をその目的の一つとすることが多いが、現実には、個別的労働関係において解雇制限の機能を有しているものであろうか。本件をみる限り、業界ならびに個別企業の存続を優先する余り、労働者（少なくとも一部の労働者）の労働関係継続を断切のお墨つきを与えている面も窺われる。勿論、企業が倒産してしまえば、一部の労働者の継続就労さえ不可能になってしまうという理論付けはもってはいるが……。こうした傾向は、不況対策のため出向の「受け皿」を国家が造ることによって、出向を却って促進させているのと同質の問題を含んでいるであろう。

不況対策立法の労働関係にもたらす影響を精査し、戦後不況対策立法の特質を究明する必要も求めているといえよう。

以下においては、東北造船「解散」事件を、地域の側面から検討するとともに、不況対策立法・雇用保障立法を含む地域雇用対策をめぐる法的諸問題の検討へと展開したい。

(未完)

- 2) 村上雅康「日本の造船工業の概況と最近の動向」(「宇都宮大学教育学部紀要」No. 29), 同「造船不況下の造船設備処理状況について」(「宇都宮大学教育学部紀要」No. 32), 同「特定船舶製造業設備処理に関する一考察」(「経済地理学年報」31巻3号210頁)等。

- 3) 小松陽「たどりついた業界」(「造船界」156号18頁・1986年9月)等。
- 4) 構造不況法の施行による過剰資本、過剰労働力整理＝産業調整の実態を、特定船舶製造業を含む特定不況業種(産業)、特定不況地域を素材にして、社会階層別(政策対象別)に検討するものに、高瀬雅男「構造不況法と産業調整(1)」(福島大学「行政社会論集」2巻1号33頁)がある。
- 5) 「答申内容の意味するところ」(「造船界」156号9頁・1986年9月)。
- 6) 永山利和「造船業の集約化とその問題点」(「経済」1988年5月号203頁)。
- 7) 債権者(被解雇労働者)の提出した資料によれば、解散前の従業員数は、東北造船が370名、子会社の「東北造船サービス」が38名、「東北造船技術サービス」が15名であったが、解散後、新会社「東北ドック鉄工」が118名、同時に商号変更した「東北ドックサービス」が20名、「東北ドックエンジニアリング」が29名となり、さらに新設された子会社「東北重機工事」(東造組の幹部が社長になった)が19名となっている。
- 8) 整理解雇の4要件は「①整理解雇を行わなければ企業の維持、存続が困難となる程度の必要性があること、②解雇回避のためにあらゆる手段を尽くしたものであること、③整理解雇者の選定基準が客観的、合理的であること、④整理解雇の必要性、基準、時期等について組合及び労働者に説明し協議を尽くすこと」である。
- 9) 外尾健一『労働団体法』210頁。
- 10) 拙稿「営業譲渡と解雇——西ドイツにおける法理の展開——」(福島大学「行政社会論集」2巻1号1頁)を参照されたい。