

命 令 書 (写)

平成19年(不再)第1号事件

再 審 査 申 立 人 全国一般労働組合福岡地方本部

平成19年(不再)第2号事件

再 審 査 申 立 人

平成19年(不再)第1号事件

再 審 査 被 申 立 人 福岡大和倉庫株式会社

平成19年(不再)第1号事件

再 審 査 被 申 立 人 破産者 福岡大和倉庫株式会社

再 審 査 被 申 立 人 破産管財人

平成19年(不再)第2号事件

再 審 査 被 申 立 人 日本ミルクコミュニティ株式会社

主 文

- 1 中労委平成19年(不再)第1号事件に係る初審命令主文を取り消し、福岡大和倉庫株式会社に対する救済申立てを却下する。
- 2 中労委平成19年(不再)第1号事件に係る破産者福岡大和倉庫株式会社

破産管財人に対する救済申立てを却下する。

3 中労委平成19年(不再)第2号事件に係る再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

(1) 中労委平成19年(不再)第1号事件(以下「第1号事件」)について

本件は、福岡大和倉庫株式会社(以下「福岡大和」)が、①平成17年7月31日(以下、平成の元号を省略)、荷役業務の委託元である日本ミルクコミュニティ株式会社(以下「メグミルク」)と通謀して偽装解散し、これにより福岡大和に就労していた全国一般労働組合福岡地方本部(以下「組合」)福岡支部福岡大和倉庫分会(以下「分会」)の組合員ら(以下単に「分会員ら」)を解雇したこと、②解雇した分会員らについて、新たにメグミルクの荷役業務を受託した承継会社に雇用を引き継ぐなどの雇用確保をしなかったこと、③同年6月16日に組合と締結した確認書(今後3か月間は会社存続に向けて話し合っていくことの確認書。以下「6.16確認書」)を同月23日に撤回し、同年7月9日以降行われた団体交渉において、同日付け要求書(以下「7.9要求書」)のうち会社存続に関する交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、福岡県労働委員会(以下「福岡労委」)に救済が申し立てられた事件である。

(2) 中労委平成19年(不再)第2号事件(以下「第2号事件」)について

本件は、メグミルクが、①17年7月31日、メグミルクの荷役業務の委託先である福岡大和と通謀して、同社に雇用される分会員らの排除

を目的に同社を偽装解散させ、分会員らを解雇させたこと、②分会員らの雇用について、新たにメグミルクの荷役業務を受託した承継会社に引き継ぐなどの雇用確保をしなかったこと、③組合が同月25日付け要求書(以下「7.25要求書」)により分会員らの雇用確保等に関する団体交渉を申し入れたのに対し、使用者の立場にないなどとしてこれに応じなかったことが不当労働行為であるとして、福岡労委に救済が申し立てられた事件である。

2 本件において請求した救済内容の要旨

(1) 第1号事件において、組合が請求した救済内容の要旨は、①分会員らに対する解雇の取消しと、解雇がなければ受けるはずであった賃金相当額の支払、②メグミルクと通謀して福岡大和を偽装解散の上分会員らを解雇し、かつ、福岡大和から業務承継した受託会社に対して分会員らの雇用を確保する方策を一切とらないことによる組合に対する支配介入の禁止、③6.16確認書に基づく、会社存続に関する誠実団体交渉の実施、④メグミルクとの荷役業務契約解除、団体交渉拒否等に係る謝罪文の掲示である。

(2) 第2号事件において、組合が請求する各救済内容の要旨は、①分会員らに対する原職相当の労働条件による雇用の確保、②分会員らに対する解雇の翌日から雇用確保までの間、解雇がなければ受けるはずであった賃金相当額の支払、③福岡大和と通謀して同社を偽装解散の上分会員ら全員を解雇し、かつ、組合を無視することによる組合に対する支配介入の禁止、④7.25要求書に係る誠実団体交渉の実施、⑤福岡大和との荷役業務契約解除、団体交渉拒否等に係る謝罪文の掲示である。

3 初審命令の要旨

(1) 福岡労委は、第1号事件について、19年1月9日、福岡大和に対し、

上記1(1)記載の③について、7.9要求書のうち、会社存続に関する団体交渉を誠実に行わなかったことを労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認めて、同不当労働行為に関する文書の交付を命じ、その余の救済申立てを棄却した。

組合は、これを不服として同月22日、再審査を申し立てた。

なお、福岡大和は、上記文書を同月17日付けで文書を作成し組合に交付し、初審命令を履行した。

- (2) 福岡労委は、第2号事件について、19年1月9日、メグミルクに対し、上記1(2)記載の③について、7.25要求書のうち、雇用引継ぎに関する二(2)の項目を議題とする団体交渉に応じなかったことを労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認めて、同不当労働行為に関する文書の交付を命じ、その余の救済申立てについては、メグミルクは分会員らとの関係で労働組合法第7条の使用者性を認めることはできないとしてこれを棄却した。

- (3) 組合は、同月25日、第1号事件及び第2号事件において、不当労働行為が認められなかった申立て事実について再審査を求めると共に、不当労働行為が認められた申立て事実についても文書交付の救済のみで団体交渉を命じなかったのは不当であるとして再審査を求めた。

他方、メグミルクは、第2号事件に係る初審命令の救済を命じた部分の取消しを求めて福岡地方裁判所（以下「福岡地裁」）に行政訴訟を提起した。同年12月12日、同地裁は、メグミルクの請求を容れ、当該救済部分を取り消した。同事件は、現在福岡高等裁判所に係属中である。

4 本件初審命令後の事情

福岡大和は、19年7月4日、福岡地裁に破産を申し立て、福岡地裁は、同月19日、支払不能を理由として福岡大和につき破産手続開始の決定をし、同時に C（以下「福岡大和破産管財人」）を破産管財人に選任

した。

同年8月1日、当委員会は、第1号事件について、福岡大和破産管財人を当事者として追加することを決定した。

20年3月13日、福岡地裁は、破産手続の費用不足を理由として福岡大和の破産手続廃止の決定をし、同年4月16日、同決定は確定した。

第2 争点

1 第1号事件

争点1 福岡大和の解散及び分会員らの解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

① 本件会社解散及び分会員らの解雇は、分会員らを福岡大和から排除することを目的に行われたものと認められるか。

② 本件会社解散は偽装解散といえるか。

③ 本件会社解散及び分会員らの解雇に関し、福岡大和とメグミルクとの間に通謀があったか。

争点2 分会員らの雇用確保に関する福岡大和の対応は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

① 分会員らの雇用確保に関する福岡大和の対応は、会社を解散する事業主として不十分なものか。

不十分であるとすれば、その不十分さは分会員らに対する不当労働行為といえるか。

② 福岡大和は、従業員の雇用確保に関し、分会員らを非組合員と比べて差別的に取り扱ったと認められるか。

ア 福岡大和は、荷役業務の次期委託業者に採用された非組合員2名の採用に関与したか。

争点3 福岡大和が、6. 16 確認書を反古にし、福岡大和の存続に関する団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

該当するとすれば、上記不当労働行為の救済方法として、労働委員会は、文書手交のみならず、団体交渉応諾を命じるべきか。

2 第2号件

争点1 福岡大和の解散及び分会員らの解雇は、メグミルクが、福岡大和と通謀して分会員らの排除を目的に行ったものとして、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

① メグミルクは、福岡大和の解散及び分会員らの解雇に関し、分会員らの労働組合法第7条の使用者に当たるか。

② メグミルクは、福岡大和と通謀し、分会員らの排除を目的として福岡大和を解散させ、分会員らを解雇させたものと認められるか。

③ 福岡大和の会社解散は偽装解散といえるか。

争点2 メグミルクが分会員らの雇用を確保しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

① メグミルクは、福岡大和の従業員の雇用確保に関し、分会員らの労働組合法第7条の使用者に当たるか。

② 福岡大和の解散に際し、その委託元企業としてのメグミルクが、福岡大和の従業員の雇用確保に関し、分会員らを非組合員と比べて差別的に取り扱ったと認められるか。

ア メグミルクは、荷役業務の次期委託業者に採用された非組合員2名の採用に関与したか。

争点3 メグミルクが、雇用確保等に関する組合の7. 25 要求書を議

題とする団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否として労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

該当するとすれば、初審命令の救済方法は相当か。

① メグミルクは、雇用確保等に関する組合の7.25要求書を議題とする団体交渉に関し、分会員らの労働組合法第7条の使用者に当たるか。

② メグミルクが分会員らの使用者として雇用確保等に関する組合の7.25要求書を議題とする団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

該当するとすれば、上記不当労働行為の救済方法として、労働委員会は、文書手交のみならず、団体交渉応諾を命じるべきか。

第3 当事者の主張要旨

1 第1号事件について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 争点1について

(ア) メグミルクは、会社設立に伴い、福岡大和にメグミルクの福岡工場における牛乳や乳製品の入出荷などの荷役業務（以下「本件委託業務」）を委託したが、本件委託業務に係る契約単価は全国一高く、単価が高いのは組合のせいであるとして、委託料引下げの圧力を通じて、分会排除と組合破壊を図ってきた。そして、福岡大和とメグミルクとは、早い時期から福岡大和の解散、分会員らの全員解雇を通謀していた。

(イ) 福岡大和は、メグミルクの再三の単価引下げが福岡大和との契約内容に違反しており、また、メグミルクの経営状態からすれば度重

ねて単価引下げを行う合理的理由はなく、平成17年春の大幅単価引下げ提案が著しく不当であると認識しながら、何らメグミルクと争わなかった。福岡大和の収支は、委託収入と人件費支出が中心であるところ、組合は、賃下げも含めて協力すると繰り返し伝えており、当時の経営状況やその後の経営見通しからすれば、メグミルクの単価引下げの圧力があっても経営を維持することが可能であった。

そうであるのに福岡大和は、同年5月31日、突然会社解散を表明し、同年6月16日には組合との間で今後3か月は会社存続に向けて話し合うとの6.16確認書を取り交わしたにもかかわらず、同月23日の団体交渉では同確認書を撤回し、同月29日、福岡大和からメグミルクに対して契約の中途解約を申し入れ、同年7月末会社を解散し、分会員らを含む従業員全員を解雇した。

(ウ) 以上のとおり、そもそも福岡大和が主張するメグミルクの単価交渉不調は見せかけであって、福岡大和に会社解散をする必要性はなかったのであり、上記会社解散提案からわずか2か月という短期間でなされた会社解散の経過にかんがみれば、両社は組合と分会員の存在を嫌悪し、通謀して福岡大和の解散と従業員全員解雇を周到に準備していたものといえる。

(エ) 上記のとおり、福岡大和の会社解散には合理的な理由がないが、このことに加えて、福岡大和は「大和グループ」の子会社であり、同グループは、メグミルクとの間には全国規模で密接な取引があるところ、同グループの福岡県所在の西日本トランスポート株式会社（以下「西日本トランスポート」）が、本件紛争終了後に同グループの企業に本件委託業務を引き継がせる可能性があったこと等からすれば、福岡大和の会社解散は、大和グループとメグミルクとの関

係を背景に、福岡大和とメグミルクが通謀して行った偽装解散であるといえる。

そして、下記イのとおり、非組合員は本件委託業務を承継した会社に雇用されるなどしたにもかかわらず、分会員は一人も雇用されなかったことからすれば、福岡大和の会社解散及び従業員の解雇は、分会員を排除することを目的として、福岡大和とメグミルクとが通謀の上、偽装解散を行ったものであり、労働組合法第7条第1号及び同第3号の不当労働行為に該当する。

イ 争点2について

福岡大和は、従業員の雇用確保について、メグミルクに会社解散を通知した後、組合に催促されて形式的に雇用確保を要請したにすぎない。また、福岡大和は、直販配送株式会社（以下「直販配送」）及びメグミルクが、派遣会社を通じて求人募集しており、こうした就職口があるのを知りながら、事前に分会員らの雇用確保策を何も講じなかった。他方で、福岡大和は、非組合員を本件委託業務を承継した会社に送り込んでおり、明らかに分会員らを不当に差別し組合に不当介入するもので、これは労働組合法第7条第1号及び同第3号の不当労働行為に該当する。

ウ 争点3について

初審命令交付時において、いまだ福岡大和は清算手続中であり、清算中の会社は、法人格が消滅するまでは株主総会の特別決議手続開始の決定により会社存続を決定することができた。また、福岡大和は法人格として存在していたのであるから、従業員の賃金相当額程度の金銭の支払を一切否定するのは誤りである。さらに、本件委託業務は別会社が請け負っているといっても、メグミルクと大和グループの関係を考慮すれば、福岡大和が会社再開をして元に戻る余地

は十分にあった。

よって、福岡大和の不誠実団体交渉の救済方法として、陳謝文の交付のみを認めるとした初審命令は、救済方法が狭きに失し誤っている。

(2) 福岡大和は、次のとおり主張する。

ア 争点1について

福岡大和の会社解散は、メグミルクからの単価切下げによる経営難及び同社社長 B₁（以下「B₁社長」）ら経営陣の体調悪化からやむなくなされた解散であり、何ら分会員を排除するためになされたものではない。

なお、組合は、福岡大和の解散は偽装解散であるなどと主張するが、福岡大和は、平成19年7月4日付けで福岡地裁に自己破産申立てを申請し、同20年3月13日に破産手続廃止決定がなされており、解散は疑いようのない事実である。

さらに、組合は、大和グループがメグミルクとの全国的な取引関係を背景に通謀し、本件偽装解散を実行した可能性がある、と主張する。しかしながら、組合が同グループと称するそれぞれの会社にとってメグミルクは取引先の1社にすぎず、西日本トランスポートも、福岡大和から本件委託業務を引き継いだ直販配送の下請である酪連運輸株式会社（以下「酪連運輸」）から輸送業務を受託していたものの採算がとれずに撤退している。

以上のように、福岡大和の解散は組合潰しのためのメグミルクと通じてなされた偽装解散であるとの組合の主張は、何の根拠もない憶測、邪推の域を出ないものである。

イ 争点2について

福岡大和としては、分会員らの雇用継続について再三にわたりメグ

ミルク及び酪連運輸に申し入れているものの、それ以上に両社の雇用問題について決定する何らの権限も有しないのであり、別法人であるメグミルク及び酪連運輸が分会員らを再雇用しないことの責任を福岡大和に転嫁するのは不当である。

ウ 争点3について

福岡大和は、分会員らの雇用継続と退職金については交渉しており団体交渉拒否に当たるとは考えていない。しかし、福岡大和の存続が不可能であることについての組合らに対する説明が若干不足していたことは否めないで、初審命令が命じた団体交渉拒否による謝罪文の交付を甘んじて受け入れたものである。

なお、福岡大和の破産手続はその廃止により終了しており、このような現状において賃金支払や団体交渉応諾を命じても無意味である。

2 第2号事件について

(1) 組合は、次のとおり主張する。

ア メグミルクの使用者性について

(ア) 初審命令は、労働組合法第7条の「使用者」の解釈を誤っている。

同条は団結権の侵害に当たる行為を不当労働行為として排除し、それを是正して正常な労使関係を回復することを目的としている。その趣旨からすると、不当労働行為の使用者性については、不当な行為を排除是正して正常な労使関係の回復を図るという観点からアプローチすべきであり、労働者の労働関係上の諸利益に何らかの影響を及ぼし得る地位にある一切の者を使用者として取り扱い、当該使用者には不当労働行為の救済にも助力できる立場にある者も含まれると考えるべきである。

したがって、本件のメグミルクのように、福岡大和から専属的に同社従業員の労務提供を受け、圧倒的な力関係の優位性から同従業

員の待遇に関して現実的かつ具体的な影響力を及ぼし、かつ福岡大和の不当労働行為の救済にも助力できる立場にある場合は、使用者と認めるべきものである。

- (イ) 福岡大和の従業員らの労働条件は、形式的には福岡大和が決定していたが、賃金・一時金は契約単価と概ね連動しており、労働時間や勤務シフトもメグミルクの指定に合わせて決定されるなど、実質的決定にはメグミルクが関与してきた。

また、福岡大和の従業員は、現場作業において、ほぼ毎日、製品不具合の調査の補助役として直接メグミルクの従業員らの指示に従うほか、メグミルクの従業員から現場作業全般にわたって日常的に業務指揮や作業指示など受けており、現場作業は実質的にはメグミルクの支配下で行われていた。

さらに、メグミルクは、表面的には福岡大和との間に資本面や人事面の関係はないが、実質的には大和グループを通して密接な関係がある。

以上の事情を総合すれば、メグミルクは、分会員らの労働関係上の諸利益に影響力を及ぼす地位にあったとは明らかであり、分会員らとの関係で労働組合法上の使用者に当たる。

イ 争点1について

メグミルクは、そのスタート当時から、福岡大和の賃金が高いのは組合のせいであるとする姿勢を取っていたほか、組合による職場環境改善等の要請や申入れを嫌悪していた。

メグミルクは、上記のような組合嫌悪を背景として、上記1(1)アのとおり、福岡大和と通謀して分会員らの排除を目的に、大幅な単価引下げ提案と見せかけの交渉不調を手段として福岡大和を偽装解散し、分会員らを解雇したのである。

以上のことから、福岡大和の会社解散とこれに伴う会う分会員らの解雇に対し、メグミルクが影響力を及ぼし得る地位にあったことは明らかであり、本件会社解散と本件解雇は労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するといえるから、この点に関する初審命令の判断は取消しを免れない。

ウ 争点2について

- (ア) 初審命令は、メグミルクは雇用主とは部分的にも同視できる地位になかったので、雇用確保の努力をすべき信義則上の義務はなく、その点につき使用者性を認めることはできないとする。

しかしながら、上記ア(ア)のとおり、不当労働行為における使用者とは、その労働者の労働関係上の諸利益に何らかの影響を及ぼし得る地位にある一切の者を指すというべきである。メグミルクは分会員らの雇用確保について、本件委託業務を承継した会社らに対し、決定的影響力を行使して容易に雇用を確保できる地位にあったのであるから、メグミルクの信義則違反は明らかである。

- (イ) 本件委託業務を承継した直販配送は、メグミルクが70%を出資するメグミルクの子会社である。したがって、メグミルクは、直販配送や当該荷役業務の下請会社に強い影響力を行使できる地位にあった。そうであるのにメグミルクは、直販配送らが派遣会社を通じて求人募集を繰り返すなどしているのであるから、本件委託業務であった福岡工場の荷役業務に就職口があったのであり、しかも当該業務には熟練が必要であるにもかかわらず、分会員らの雇用確保の措置を何も講じず、同業務を不慣れな派遣等の従業員でまかなった。

また、直販配送やその下請会社では分会員は一人も雇用されなかったのに対し、非組合員は採用されたり採用を打診されており、そのうち非組合員2名の採用については、メグミルクが主導的役割を

果たしている。

このようなメグミルクの対応は、明らかに分会員らを不当に排除し、組合に不当介入するものであって、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当する。

エ 争点3について

(ア) メグミルクは、上記ウ(ア)のとおり、分会員らの雇用確保について決定的影響力を行使して容易に雇用を確保できる地位にあつたにもかかわらず、組合からの不当解雇等に関する7.25要求書を議題とする団体交渉申入れに対し、合理的理由もなく一切誠意ある回答をしなかった。当該対応は労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に該当することは明らかである。

(イ) 本件委託業務は、現在別会社が請け負っているとはいえ、直販配送はメグミルクの下請会社であり、同業務を酪連運輸に孫請させ、現場業務は派遣会社の従業員が行っている。この雇用構造に照らすと、メグミルクはその支配力を用いて分会員らの雇用確保をすることは容易に可能である。メグミルクに対して、その部分につき法的支払責任を課すことや今後の雇用確保に向けた団体交渉を命じることも可能である。

よって、初審命令が本件の救済方法として陳謝文のみを認めたのは不十分であり、7.25要求書を議題とする団体交渉申入れに関し組合の請求するとおり、誠実団体交渉応諾及び陳謝文の掲示について認容すべきである。

(2) メグミルクは次のとおり主張する。

ア メグミルクの使用者性について

メグミルクは、福岡大和に対し、資本、人事面において何らの決定権も有しておらず、福岡大和の従業員の賃金等労働条件についても、

その決定に関与していない。

また、福岡大和の従業員が行う現場作業についても、福岡大和の管理職らが判断して決定し、指揮監督していたのであり、メグミルクが直接これを指揮監督していたとは認められない。組合がメグミルクの責任者が指揮命令していたと主張する検品作業や冷蔵庫の温度調整などのメグミルクからの福岡大和の従業員に対する注意等は、あくまで限られた事項に関するものであり、委託者として必要な限度での指示である。

以上のとおり、メグミルクが、福岡大和と同視できる程度に、福岡大和の従業員の労働条件や雇用そのものを支配、決定できる地位にあったとはいえず、福岡大和の従業員との関係で使用者に当たらないことは明らかである。

イ 争点1について

組合は、福岡大和の会社解散は、メグミルクが福岡大和と通謀して分会員の排除を目的に行った偽装解散であると主張し、その根拠の一つとして、メグミルクが組合を嫌悪していた、あるいはメグミルクが福岡大和の従業員の賃金が高いのは組合のせいであるとの姿勢を取っていたなどと主張するが、そのような事実もそれらを事実と認めるに足りる証拠もない。

また、組合は、福岡大和の解散と分会員らの解雇の中心的原因がメグミルクの福岡大和に対する委託料の単価引下げにあるかのように主張しているが、単価引下げは、福岡大和と協議し、作業内容を考慮しながら段階的に進めており、メグミルクが一方向的に押しつけたわけではない。なお、単価引下げ要請は、メグミルクの赤字経営改善の必要性から、委託料が外の工場に比して高すぎる福岡大和の委託料単価を引き下げて経費削減に努めようとしたもので、経営判断としてやむを

得ないものであり、そこに分会員らを排除する意図がなかったことはいうまでもない。

そもそも福岡大和の解散は、経営陣と分会員らの協力体制ができていなかったこと、B1社長自身の健康状態に不安があったことなどから、経営陣が経営を続けるための努力を断念し、経営を続けることが不可能であると判断したことにあり、メグミルクと通謀した偽装解散などではないことは明らかである。

また、福岡大和の解散と従業員らの解雇の判断は、福岡大和に委ねられていたのであるから、メグミルクが福岡大和の従業員の雇用について、福岡大和と同視できるほど支配、決定する地位にあったとは認められない。

ウ 争点2について

(ア) 組合は、メグミルクが雇用確保の努力を怠ったなどと主張しているが、そもそもメグミルクは福岡大和の従業員との関係で使用者の地位にはないのであるから、そのような努力をすべき法的義務はない。

また、組合は、19年前の福岡大和と雪印乳業株式会社（以下「雪印」）の雇用引継ぎの事実を持ち出し、メグミルクにも雇用引継ぎの義務があると主張するが、メグミルクには福岡大和の従業員の雇用確保のために具体的措置を講ずべき法的義務はなく、また、そのような措置を容易かつ実効的に取り得る状況になかったことは明らかである。雪印が過去に分会員らの雇用を福岡大和に要請したからといって、メグミルクが雇用引継ぎの義務を負う理由はない。さらに、メグミルクには、分会員らが雇用契約上の地位を承継できるように努力すべき信義則上の義務もないというべきである。

(イ) 福岡大和の本件委託業務を承継した直販配送に対し、メグミルク

が70%の出資をしているとしても、直販配送はあくまでメグミルクとは別会社であり、メグミルクはその従業員の採用に「大きな影響力」を持っているものではないし、福岡大和の従業員の雇用について交渉すべき立場にもない。ましてや、メグミルクは、直販配送の下請会社らに対し、その従業員の採用につき影響力など持っておらず、福岡大和の従業員の雇用について協力を求めるべき立場にはない。

- (ウ) 直販配送が非組合員である E (以下「E」) 及び F (以下「F」) を雇用した件については、同社がメグミルクと委託業務を行う現場の作業員とをつなぐコントロール役を必要としていたところ、メグミルク九州事業部副部長兼ロジスティクスセンター長 D₂ (以下「D₂副部長」) が両名の名前を告げたにすぎず、雇用引継ぎを要請した事実はない。また、直販配送は、両名が実務処理上必要な人材であるから雇用したもので、非組合員だから採用したわけではない。
- (エ) したがって、メグミルクが何らかの影響力を行使して差別雇用を行うことはあり得ず、また、分会員らの雇用引継ぎについて支配、決定できる立場にないことも明らかである。

エ 争点3について

上記ウに述べたように、メグミルクには福岡大和の従業員の雇用確保のために具体的な措置を講ずべき法的義務はなく、また、分会員らが雇用契約上の地位を承継できるように努力すべき信義則上の義務もない。

したがって、メグミルクが、福岡大和の従業員の雇用確保のための団体交渉に応じなければならないというほどに、福岡大和の従業員の雇用について支配、決定できる立場にあったとは認められず、こ

の点についても、福岡大和の従業員との関係で労働組合法上の「使用者」には当たらないから、メグミルクが7.25要求書に係る団体交渉申入れを拒否したことは不当労働行為に該当しない。

よって、初審命令が7.25要求書の一部項目について使用者性を認めたことは誤りである。

第4 当委員会が認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、昭和37年8月に結成され、福岡県内に6支部（地域支部5、企業支部1）を有する個人加盟方式の地域合同労働組合であり、19年12月18現在の組合員は約1900名である。

組合には、福岡大和の従業員により組織された分会があり、福岡大和が全従業員を解雇した17年7月31日時点の分会員は、正社員25名、準社員1名の計26名である。

- (2) 福岡大和は、後記2(1)ア及びエのとおり、昭和60年に設立され、15年1月以降、本件委託業務を行っていたが、前記第1の4及び後記5(5)のとおり、17年7月31日に同業務から撤退して同年9月30日に会社を解散した。その後、20年4月16日、破産手続廃止の決定が確定している。

なお、福岡大和解散時の従業員は、リーダー4名、一般作業員の正社員27名及びアルバイト等30名の計61名であった。

- (3) メグミルクは、15年1月に、雪印の市乳部門、ジャパンミルクネット株式会社の市乳部門及び全国農協直販株式会社が統合して、新規に設立された株式会社であり、牛乳や乳製品の製造販売などを業とし、肩書地に本社を置き、全国に6ブロックの事業部及び11支店並びに福岡工場を含む13工場を保有している。初審申立時の従業員は約1,900

名である。

メグミルクへの出資割合は、全国農業協同組合連合会が40パーセント、雪印が30パーセント、全国酪農業協同組合連合会が20パーセント、農林中央金庫が10パーセントである。

- (4) 福岡大和破産管財人は、19年7月19日、福岡大和の破産手続開始の決定と同時に福岡地裁から破産管財人に選任された。

当委員会は、第1号事件について、本件審査に福岡大和破産管財人を当事者として追加することを必要と認め、福岡大和の破産手続の開始の決定直後の19年8月1日、同管財人を当事者に追加することを決定した（労働委員会規則第32条の2第1項、同第56条第1項）。

2 福岡大和、メグミルク及び大和グループ等の関係

(1) 福岡大和とメグミルクとの関係

ア 15年1月にメグミルクが設立されるまで、現在のメグミルクの福岡工場は雪印の工場であった。昭和60年10月、雪印は、それまで福岡工場の荷役業務を委託していた大成商運株式会社（以下「大成商運」）との委託契約を解除することとし、当時雪印と取引関係のある大和倉庫作業株式会社（4年に大和ムービング株式会社に商号を変更。以下、商号変更前も含めて「大和ムービング」）の神戸営業所長であったB1社長に、福岡工場の荷役業務を委託するための会社の設立を要請した。これを受けて、B1社長は福岡大和を設立し、昭和61年以降、福岡大和は、雪印から委託された福岡工場の荷役業務を請け負った（以下、福岡大和が雪印から福岡工場の荷役業務を委託されていた期間を「雪印時代」）。

また、福岡大和は、雪印の要請を受けて、分会の前身である大成商運分会の分会員を含む大成商運の従業員全員の雇用も引き継いだ。なお、福岡大和は従業員の労働条件について就業規則及び賃金規程を有

していたが、従業員の労働条件は大成商運における労働条件とほぼ同内容であった。

イ 15年1月のメグミルク設立後、メグミルクは、福岡工場における荷役業務（本件委託業務）を、引き続き福岡大和に委託することとし、同月6日、福岡大和との間で、荷役業務基本契約書（以下「基本契約書」）を新たに締結した。

基本契約書には、以下のとおり記載されている。

「日本ミルクコミュニティ株式会社（以下、甲という。）と福岡大和倉庫株式会社（以下、乙という。）とは、甲が指定する食品類等（以下、商品という。）に関して、甲の指定する物流冷蔵施設（以下、デポという。）における荷役業務及び物流業務管理を甲が継続して乙に委託するにあたり、次のとおり基本契約を締結する。

第1条(略)

第2条（業務内容・委託料）

1. 本契約に基づき甲が乙に委託する業務（以下、委託業務という。）の内容及び委託料については、別途定める通知書によるものとする。
2. (略)
3. 経済状況の変化、物価の変動、法令の改正、業務内容の変更、その他業務委託料金の改定を必要とする事由が生じた場合は、契約期間中であっても、甲乙協議のうえこれを改定することができる。

第3条（施設・機械・工具・消耗品等）

1. 乙が委託業務に必要とする機械・工具は、甲の設備機械に附属する特定の部品及び工具を除き、乙の負担とする。

2. 甲は委託業務に必要とする施設を乙に賃貸する。
3. 施設に係る費用（電力用水費等）は甲の負担とする。
4. 伝票・帳票出力に必要なCPU端末機器・プリンター・電話・デスク等にかかる費用は、甲の負担とする。
5. 帳票用紙・伝票等及びストレッチフィルム等運送・保管業務に必要な消耗資材にかかる費用は、甲の負担とする。
6. 乙の社員の制服等、乙の規定等による貸与物に係る費用は乙の負担とする。

第4条（遵守義務）

乙は、食品衛生法等の関連諸法令を遵守し、自ら業務処理計画を立案し、業務受託に際し従業員を適正に配置し、指揮監督を行い甲の委託の趣旨に従い、善良なる管理者の注意をもって誠実に委託業務を行わなければならない。

第5条（現場責任者）

1. 乙は、委託業務の履行に際し、甲との連絡調整に当たる者を選任する。
2. 乙は、現場責任者の氏名を書面をもって事前に甲に通知する。

（以下略）

第16条（契約期間）

この契約期間は、平成15年1月1日より1年間とする。但し、期間満了の3ヵ月前までに甲・乙いずれからも書面による別段の申出がない場合は、同一内容で更に1年間継続するものとし、以後も同様とする。

（以下略）

ウ メグミルクが基本契約書第2条に基づき福岡大和に委託した業務の

内容は、以下のとおりである。

- ① 商品の入荷・出荷・保管に係るすべての業務
- ② 在庫入力及び報告・確認に係るすべての業務
- ③ ①及び②に係る伝票及び日・月報の作成・出力・保管
- ④ 諸帳票類のメグミルクへの提出
- ⑤ 冷蔵庫内外の整理整頓及び清掃

エ 本件委託契約は、基本契約書第16条に基づき16年及び17年も基本契約書どおり自動更新された。

なお、雪印時代及びメグミルクが福岡大和と本件委託契約を締結していた期間を通じて、福岡工場の荷役業務の受託業者は福岡大和一社のみであり、また、福岡大和は同業務を唯一の事業としていた。

オ メグミルクと福岡大和との間には、株式等の資本面及び役員等を含め人事面での関連はない。

(2) 福岡大和と大和グループとの関係

ア 「大和グループ」は、大阪市北区に本店を、全国40か所に支店等を置く大和ムービングを中核企業とし、全国の関連会社14社ほどで構成する企業グループである。

なお、上記2(1)ア記載のとおり、B₁社長は福岡大和設立前、大和ムービングに勤務していた。

イ 福岡大和の株式は、福岡大和設立時、大和ムービングの当時の代表取締役であった B₄ などB₁社長の知人約10名が保有していた。その後、これら株式は、すべて福岡大和の法人保有になり、福岡大和の解散時においては、福岡大和が法人保有するほか、B₁社長、福岡大和所長 B₂ (以下「B₂所長」)、同次長 B₃ (以下「B₃次長」) 及び B₄ の甥である B₅ が個人保有していた。

ウ 福岡大和の役員は、福岡大和設立時、B₁社長のほか、 B₄

ら大和グループ関係者が就任していたが、昭和63年頃、B₁社長以外の役員は退任し、B₆（B₁社長の配偶者）、B₂ 所長及びB₇（B₂所長の配偶者）が役員に就任した。また、16年11月、B₆ 及び B₇ は退任し、B₃ 次長及び B₅ が役員に就任した。福岡大和の解散時（17年7月31日）の役員は、B₁ 社長、B₂所長、B₃次長及び B₅ の4名であった。

エ 福岡大和は、その本店所在地について、同社を設立した昭和60年10月18日から同63年9月30日までの間、大和ムービング及び明治大和倉庫の本店所在地と同一の住所地を登記していた。

(3) メグミルクと大和グループとの関係

ア 大和ムービングは、メグミルクから同社の京都工場及び関西工場での倉庫物流業務を委託されている。

イ 西日本トランスポートは、メグミルクと運送契約を結んでいる酪連運輸の下請会社数社のうちの1社として、福岡工場の製品の運送業務を行っていた。

18年7月31日、西日本トランスポートは、過去2年間において、酪連運輸からの料金切下げに4回応じてきたものの、赤字経営を理由に福岡工場の製品の運送業務から撤退した。同工場の運送業務に従事していた同社の従業員8名は、酪連運輸に雇用された。

なお、B₁社長は、7年11月頃から8年3月まで、同社の取締役として就任していた。

ウ メグミルクの設立から福岡大和の解散までの間、メグミルクと大和グループとの間には、株式等の資本面及び役員等を含め人事面での関連は一切ない。

3 福岡大和の従業員らの勤務形態等

(1) 本件委託業務の具体的作業内容等

ア 本件委託業務は、福岡工場の冷蔵庫内で行われる入庫作業及び出荷作業が主体であった。

入庫作業とは、冷蔵庫内においてオートメーションラインで流れてくるメグミルク製造の乳製品を仕分けして各保管場所に移動させて出荷に備えるというものである。

出荷作業とは、メグミルクから渡される出荷先ごとに出荷する商品名、数量、許容限度(消費期限)等が記載された伝票(出荷指示書)に従って出荷先ごとに商品をパレットに載せて仕分けし、運送業者の車輛に積み込む作業をいうものである。

なお、福岡大和は、本件委託業務に必要なフォークリフトを20台ほど所有し、従業員に対し、作業着、ヘルメット等を用意していた。

同社解散後、これらフォークリフトはメグミルクの仲介により酪連運輸に売却された。

イ 福岡大和は、基本契約書第5条第1項に基づき福岡工場における現場責任者として同社のB₂所長及びB₃次長を選任し、その下に管理職との位置付けでリーダー4名を配置していた。

B₂所長らは、後記(2)アのとおり、メグミルクから入庫作業及び出荷作業を行う時間を指定されると、この時間に応えられるように従業員の勤務シフトを組み、1日の作業内容を記載した作業配置表を作成の上前々日に掲示して従業員に周知するほか、冷蔵庫内での作業のやり方、段取り、従業員への作業の振り分けなどを決定し、一般作業員を指揮監督していた。

(2) 本件委託業務に対するメグミルクの関与

ア メグミルクは、福岡大和に対し、入庫作業及び出荷作業を行う時間を指定し、福岡大和は、メグミルクの指定する時間に応えられるように従業員の勤務シフトを組んでいた。

なお、入庫作業及び出荷作業時間は日によって異なっており、そのため、福岡大和の従業員の労働時間帯も日によって異なっていた。また、福岡大和の従業員の作業の中心は出荷作業であり、メグミルクから伝票（出荷指示書）が出されるまで出荷作業の準備に入れないことから、伝票が出ない時間帯は待機時間となったり、時間外労働が生じたりした。

イ メグミルクの従業員は、福岡大和の従業員らに対し、次のような指示を行ったことがあった。

(ア) 入庫作業中に製品の容量不足や接着不良などのトラブルが毎日のように発生した際、メグミルクの従業員が、冷蔵庫に入り検品作業を行った。このとき、メグミルクの従業員は、福岡大和の従業員に対し、乳製品を持って来るように指示したり、他の場所に移動するように指示したりした。

(イ) 製品の発注と受注を管理するメグミルクのロジスティックセンターのセンター長は、冷蔵庫の温度管理に関する責任者でもあったが、福岡大和の従業員に対し、冷蔵庫の温度管理について指示していた。

(ウ) メグミルクの従業員は、週2回ないし3回、福岡大和の従業員に対し、メグミルクの従業員向けに販売するための商品を取り出すよう指示していた。

(エ) 上記ほか、メグミルクの従業員は、福岡大和の従業員に対し、冷蔵庫内のごみを拾うこと、冷蔵庫内で着帽すること、商品の置き方を変更すること等を指示することがあった。

なお、福岡大和の従業員がメグミルクの従業員に対し、業務上の指示は現場管理者を通してほしい旨要請したことがあったが、その後もメグミルクの従業員による指示は日常的に行われていた。

ウ 福岡工場の施設、機械、工具、消耗品等に係るメグミルク及び福岡

大和の負担については、基本契約書第3条に規定されているとおりであり、メグミルクは、福岡大和が自ら用意したフォークリフトや工具以外の本件委託業務に必要とする施設、冷蔵庫などの機械の一部を同条第2項に基づき福岡大和に賃貸していた。

4 委託料引下げの経緯等

(1) 委託料の引下げ

ア メグミルクは、全国に13ある工場ごとに荷役業務委託契約を結んでおり、15年1月の設立時、各委託業者に対し、いずれは取扱物量1リットル当たり2円の委託料で受託してくれるよう要請していた。

本件委託業務に係る福岡大和への委託料は、メグミルク設立時は、雪印時代と同じく取扱物量に左右されない定額制で定められていたが、この委託料を実際の取扱物量で除して算出した1リットル当たりの単価は4.3円であり、全国13工場の中でも最も高かった。このように単価が高かった理由の一つとして、福岡工場においては製品をトラックに積載するに当たって他の工場より細かく仕分けするなど、手間のかかる作業が多かったといった事情があった。

イ 同年4月から、福岡の委託料は単価制に変更となり、1リットル当たり単価4.0円（以下、委託料の単価を表すときは「1リットル当たり」を略す。）で支払われることになった。

この単価制への変更に当たって、福岡大和は、メグミルクに対し、夏が冷夏になるか猛暑になるかなどで取扱物量が大きく変動して収入が不安定になるため、一定の収入が保証されるように、前年の取扱物量の97パーセント程度を物量の最低保証とするよう求めた。しかし、メグミルクから、90パーセントまでしか認められない、この条件で受け入れられなければ、福岡大和は同業他社と比較して単

価が高いので、競争見積りをして他の業者と入れ替える旨言われたため、福岡大和は、単価4.0円、物量の最低保証前年比90パーセントで単価制に変更することを受け入れた。

なお、福岡大和の委託料金の改訂の際には、上記のようなメグミルクの提示する条件で受け入れられなければ競争見積りをとる旨の発言がほぼ毎回繰り返された。

ウ 同年6月、メグミルクは、福岡大和に対し、メグミルクが適正と考える単価2.76円を提示し、この単価を15年度から適用するよう要請したが、福岡大和は、この単価では採算がとれない旨回答した。

エ 同年11月、メグミルクは、15年度上期決算が大幅な赤字であり、経費削減を主な内容とする構造改革プランを策定したことを発表した。なお、メグミルクの同年度の経常損失は、138億円であった。

オ 同年12月12日、メグミルクは、福岡大和に対し、上記ウの2.76円に近づけるための単価削減計画を提出するよう要請するとともに、同月から契約単価を3.92円に引き下げる旨通知した。

B1社長は、同月18日に行われた組合と福岡大和との団体交渉において、「12月9日メグミルクの九州事業部ロジスティクスセンターのD3財務部長から「平成15年(度)下期よりコストダウンを早急に取り組んでいかないといけないので協力してほしい」、「今後は競争見積りによって業者選定をしていくというのが基本的考えである。したがって過去の関係とかしがらみは関係ない」というようなことを言われた」と、発言した。

カ 16年1月5日、福岡大和は、メグミルクに対し、次のような単価引下げ案を提出した。

- ① 16年1月から同年3月まで 3.85円
- ② 16年4月から17年3月まで 3.65円
- ③ 17年4月から18年3月まで 3.55円

上記の単価引下げ案について、メグミルクは、福岡大和に対し、①については、福岡大和の提案どおりに実施するとしたものの、②については、福岡大和の1年間の提案を半年間とし、16年4月から同年9月までは3.65円とし、③については、福岡大和の提案を6か月前倒しし、3.55円を同年10月から実施するよう求めた。これに対し、福岡大和は、当初難色を示したが、同年1月13日、前倒しに応じる旨回答し、メグミルクの要求どおりに単価引下げが実施された。

(2) 庫内作業改善プロジェクト

メグミルク及び福岡大和は、冷蔵庫内作業の改善を行うことにより福岡大和の総労働時間を削減し契約単価を引き下げることがを目的としたプロジェクトチームを発足させ、16年10月から、複数伝票（メグミルク設立以降も、雪印、ジャパンミルクネット株式会社及び全国農協直販株式会社の3社の伝票が、それぞれそのまま使用されていた。）の統合及び一部地域出荷分の仕分け作業の廃止による業務の軽減、入出庫車両のタイムスケジュール確立による作業時間の合理化、メグミルクの受注締め時間を繰り上げて伝票を早出しすることによる福岡大和の空き時間の解消など、10数項目の改善策を立て、取組を始めた。

5 本件委託業務解除に至るまでの経緯

(1) 委託料引下げ要請及びこれを巡る団体交渉等の状況

ア 17年3月10日、福岡大和は、メグミルクとの料金交渉において、現行単価3.55円を次のとおり引き下げてほしいと要請された。

- ① 17年4月から同年6月まで 3.30円
- ② 17年7月から同年9月まで 3.10円
- ③ 17年10月から18年3月まで 2.90円

この委託料単価は、メグミルク設立時(15年1月)の単価換算(4.3円)からすると、17年4月からは1円の引下げ、同年10月からは1.4円の引下げを求めるものであった。

福岡大和は、メグミルクに対し、上記4(2)の庫内作業改善プロジェクトが完了して初めて単価引下げが可能になるとして、引き下げないよう要請したが、メグミルクから、福岡大和の単価は全国の委託業者の中で突出して高いなどと言われ、交渉は物別れに終わった。

イ 同年3月25日、17年春闘交渉において、福岡大和は、組合に対し、メグミルクから単価引下げを要請されていること、退職金の原資として蓄えていた資金を赤字のため現在使い込んでいる状態であることを説明した上で、賃金を減額する可能性があることを示唆した。これに対し、組合は、これまで賃金減額に応じてきたのだから、今年は応じるつもりはないとして、8000円の賃上げを福岡大和に要求した。

なお、福岡大和は、組合に対し、雪印時代の14年には、12年6月の雪印の食中毒事件及び14年1月の雪印関連会社の牛肉偽装事件の影響により福岡大和の業績が悪化したことを理由に賃金減額を提案したことがあり、また、委託元業者がメグミルクに替わって以降の16年には、単価引下げによる経費削減を理由に、再び賃金減額を提案している。そして、いずれも3か月強の期間をかけて組合と団体交渉をした結果、妥結し、14年は従業員の基本賃金(基本給、勤続手当及び職能給の合計)10パーセント相当の職能給からの減額及び一時金0.2か月分の減額を実施し、16年には、

基本賃金7パーセント相当の職能給からの減額を実施している。

なお、福岡大和の経費の大部分は人件費が占めていた。

ウ 同年4月6日、福岡大和は、メグミルクに対し、現行単価3.55円での支払を継続してほしいと文書で要請したところ、メグミルクは、6月までは現行単価を維持するとしたものの、7月以降は予定どおり3.10円への引下げに応じるよう強く求めた。

エ 同年4月21日、団体交渉において、B1社長は、メグミルクから上記アのとおり委託料単価の引下げを要請されていること、4月以降1年間を通じて単価3.10円で契約すると想定して損益を計算すると年間で4300万円の損失となること、今年想定される単価で今後推移することになると福岡大和が保有している退職金の原資9500万円が2年間で底をつくことなどを説明した。その上で、福岡大和は、組合に対し、同月20日付け「お願い書」と題する書面（以下「4.20お願い書」）を示し、現在考える最善策であるとして、次のことを早急に検討するよう要請した。

① 従業員の退職金を資金がある間に同年3月末現在で全額清算すること（その結果手持ち資金はゼロ、その後の退職金は白紙。支払時期は同年4月末日ないし同年5月10日）。

② 分会員らの賃金等の減額

オ 同年5月2日、福岡大和は、組合に対し、組合員の更なる協力がなければ会社の存続は不可能である旨を記載した書面により、4.20お願い書に対する回答を同月10日までにするよう督促した。

カ 同月3日、4.20お願い書の提出を受けて、全国一般労働組合中央本部委員長が、福岡大和の存続に関し、B1社長と協議を行った。その結果、組合と福岡大和は、福岡大和の存続に向けて労使が協力し、更に協議を進めることを確認した。

キ 同月7日、福岡大和は、組合に対し、7月1日からメグミルクの申入れどおりの単価（3.10円）が実施されれば、向こう1年間で約4900万円の損失となって現在の保有財産が目減りする一方で、退職金の支払も不可能な状況になることを挙げ、4.20お願い書に対する回答を同月末までするように改めて書面で通知した。

ク 同月9日、団体交渉において、福岡大和は、単価が3.10円になれば賃金を1割以上カットする必要があるとの考えを示した。これに対し、組合は、まだ今後の契約単価がどうなるか分からない上、退職金の清算のことだけでも混乱しているときに賃金減額の話がされても困る旨抗議した。また、組合は、退職金の清算については応じる旨回答する一方で、新たな退職金規程を作るよう要求した。

ケ 同月18日、組合は、上部団体の日本労働組合総連合会などと連名で、福岡大和に対し要請書を提出し、①賃金交渉について、「連合が設定した妥結基準「昨年金額から350円以上の上積み、または4,400円以上」の引き上げにより早期解決を図ること。」、②福岡大和が提案する「退職金制度の廃止や清算支払い及び賃金切下げについては、少なくとも今後に於ける収益構造の確保など経営計画を明らかにできなければ撤回すること。」などについて、同年6月9日までに労使交渉するよう要請した。

(2) 契約単価引下げ通知及びその後の団体交渉等の状況

ア 17年5月19日、メグミルクは、福岡大和と料金交渉を行い、福岡大和に対し、「荷役業務委託料の改定について」と題する書面を交付した。同書面には、契約単価を同年7月から同年9月までは3.10円に、同年10月から18年3月までは2.90円に引き下げることなどを記載した「通知書」及び「福岡大和倉庫 条件別 労務費見込表（概算予測）」と題する書面（以下「労務

費見込表」という。)などが添付されていた。

メグミルクは、同書面により、福岡大和の委託料金は全国の水準からいまだ大きくかけ離れていることを指摘するとともに、上記4(2)の庫内作業改善プロジェクトが同年7月にほぼ完了すると見込まれ、労務費見込表の試算によれば、同月からの単価改定に見合う福岡大和の労務費の削減が可能であることが確認できた旨述べ、同月からは新単価にて支払うと通知した。

なお、労務費見込表では、福岡大和が時間外労働に従業員全員で1日105時間から15時間に大幅に減らすこと、福岡大和の取扱量が16年度比102.1パーセントになることなどを条件として、福岡大和の労務費が試算されていた。

この契約単価引下げ通知について、福岡大和は、メグミルクに対し、労務見込表では実際に必要な時間外労働が大幅に少なく見積もられており、このような表を基に契約単価を決めてもらっては困る旨抗議した。

また、当時、庫内作業改善プロジェクトで思案されていた仕分け作業の廃止による業務の軽減や伝票の早出しによる福岡大和の空き時間の解消などは実現に至っておらず、後記(5)のとおり、福岡大和が本件委託業務から撤退する同年7月末までの間に入出庫車両の予定時間の大幅なずれ込みが解消されることもなかった。

イ 福岡大和は、同年5月25日及び同月31日、団体交渉において、メグミルクの要請どおり契約単価が引き下げられると、前年比で5000万円の減収になるとして、分会員らの賃金10パーセント及び一時金年間1.5か月分減額等の合理化提案を行ったが、組合からは協力的な回答を得られなかった。

このため、B1社長は、同月31日の団体交渉の休憩時、副分会長

A₂ 及び組合書記長 A₃ に対し、本件委託契約の解除を明日メグミルクに申し出るつもりであることを打ち明け、同年7月末で荷役業務から撤退し、同年8月末で福岡大和を解散する旨を申し出るメグミルクあての書面を見せた。しかし、両人の説得により、B₁社長は、メグミルクに当該書面を提出することを思いとどまり、引き続き、組合と福岡大和は、会社の存続に向けて協議することとなった。

ウ 同年6月10日、団体交渉において、組合は、B₁社長に対し、①分会員らの雇用を守ること、②福岡大和の方から本件委託契約を解除しない旨を内容とする確認書に署名することを求めた。B₁社長は、確認書への署名については翌日まで検討したいとしたが、翌11日の団体交渉において、署名には応じられない旨回答した。

団体交渉終了後、組合は、福岡大和に対し、企業存続を基本としながら条件交渉に臨む姿勢は変えていないので、誠実に団体交渉を行い、具体的な賃金・労働条件問題について提案するよう文書で申し入れた。

エ 同月13日、福岡大和は、メグミルクと委託料金の交渉を行い、再度単価引下げについて見直しを求めたが、メグミルクは、単価については既に決定しており、今後変更の予定はない旨回答した。そこで、B₁社長は、メグミルクの譲歩を求めるため、同年7月末で荷役業務から撤退する可能性があることを示唆した。しかし、福岡大和の要求は受け入れられず、メグミルクの単価引下げの決定は撤回されなかった。

なお、メグミルクは、組合がストライキを起こした場合には損害賠償を求める旨、福岡大和に申し渡した。

(3) 福岡大和の役員の状況とB₂ 所長及びB₃ 次長の退職届提出

ア B₁社長は、脳梗塞により16年9月24日から同年10月8日ま

で入院しており、退院後も、経過観察のため通院していた。

イ B₂所長は、14年10月及び15年4月に心臓発作により入院し、その後も度々発作を起こし治療を受けていた。

メグミルクから単価切下げを通知された17年5月頃から、B₂所長は、福岡大和の将来について暗たんたる気持ちになったとして、B₁社長に退職の相談をしていたが、B₁社長からは慰留されていた。しかし、同年6月13日のメグミルクとの料金交渉終了後、B₂所長は、B₁社長に対し、体調が優れず職務を遂行する自信がないとして、同年7月末日での取締役の辞任及び退職を申し出た。

ウ B₃次長は、腰椎椎間板ヘルニアにより15年1月に入院し、同年4月には手術をしていた。

17年6月14日、B₂所長の退職届提出をB₁社長から聞いたB₃次長は、腰痛がひどくなっているため、B₂所長の代わりを務める自信はないとして、翌15日、B₁社長に対し、同年8月末での取締役の辞任及び退職を申し出た。

(4) 福岡大和の解散表明等

ア 17年6月16日、団体交渉において、福岡大和は、組合に対し、「業務停止の件について」と題する書面を交付し、同年7月末で業務から撤退して同年8月1日から解散手続に入ることを通告するとともに、同年7月末に従業員全員を解雇することを告げた。

福岡大和は、同書面において、業務撤退の理由として、①同年6月13日にメグミルクと委託料交渉を行ったが、メグミルクは、スケジュールどおりに単価削減を実施し、上記(2)アの労務費見込表で予想する取扱物量を16年度比102.1パーセントとすることの保証はしないことなどの意向であり、これでは今後の経営の見通しが立たないこと、②B₁社長、B₂所長及びB₃次長に健康上の問題

があるため、経営を続けていくことに大きな不安を覚えるようになったこと、③組合との話し合いも既に3か月に及び、これ以上話し合える時間的余裕もなくなってきたことを挙げた。

この通告を受けて、組合は、福岡大和に対し、同年7月末の撤退とは性急すぎる話であるとして強く抗議するとともに、赤字が出ないよう協力するのでメグミルクと2.90円で契約してほしい、今後3か月間は福岡大和の存続について継続して協議してほしいと要求した。

福岡大和は、3か月間の継続協議に当初強く抵抗したが、協議の結果、組合のA₁ 執行委員長（以下「A₁委員長」）とB₁ 社長は、「今後、3ヵ月間は会社の存続について話し合う」との6.16確認書を締結した。

イ 同年6月17日及び同月21日、福岡大和は、メグミルクと委託料の交渉を行い、契約単価3.30円ないし3.35円が会社存続のための境界線であるとして、単価引下げの見直しを求めるとともに、6.16確認書の締結により同月13日の委託料交渉で示唆していた同年7月末での業務撤退を3か月間延期したい旨要請した。

これに対し、メグミルクは、単価引下げの見直しを拒否し、同年5月19日に提示した単価引下げに対する明確な諾否を求めた。福岡大和は、引下げ後の単価では採算がとれないとして、単価引下げに応じることを拒んだため交渉は決裂した。

メグミルクは、福岡大和に対し、これから物量が増える夏の時期にいつストライキをするか分からない労使関係の不安定な会社に荷役業務を任せるわけにはいかないとの趣旨の発言を行った上、委託業務撤退までに3か月は必要ないとし、本件委託契約の解除について

は福岡大和から正式に書面を提出するよう求めた。

ウ 同年6月23日、組合との団体交渉において、B1社長は、メグミルク単価引下げの見直しを求めたが一蹴され、これでは賃金及び一時金の削減だけでは無理であり、福岡大和の将来はないと説明した上で、6.16確認書を撤回させてほしいと述べ、同年7月31日付けでメグミルクとの荷役業務契約を解除し、従業員全員を解雇すると通告した。

これに対し、組合は、6.16確認書を無視しており、信義に反する行為であると抗議し解雇通告の撤回等を求めたが、福岡大和は応じず、今後は分会員の退職について話し合っていきたいと述べるにとどまった。

エ 同月28日、組合は、福岡大和に対し、6.16確認書の反古や雇用問題への対応は不当労働行為であり、会社解散や全員解雇は絶対に認められないとして、これからもメグミルクとの契約を継続し、従業員の雇用確保について最大限努力をすることを求める旨の文書を提出した。

(5) 福岡大和の解散及び従業員の解雇

17年6月29日、福岡大和は、メグミルクに対し、同年7月末日をもって本件委託業務から撤退する旨の書面を持参し撤退を申し出た。

同年7月31日、福岡大和は、申出どおり荷役業務から撤退し、同日付けで分会員らを含め全従業員を解雇した上、退職金を支払い、同月9月30日解散し、福岡大和の代表取締役であったB1社長は、同日付けで清算人に就任した。

前記第1の4のとおり、その後、福岡大和は、福岡地裁に破産を申し立て、20年3月13日、同地裁は、福岡大和の破産手続廃止の決定をし、同年4月16日、同決定は確定している。

6 メグミルクに対する組合の抗議行動等

- (1) 17年5月17日、組合は、福岡大和が4.20お願い書を出してきたのは、下請企業の経営とその従業員の生活を無視したメグミルクの委託料に係る契約単価の一方的引下げが原因であるとして、福岡大和との契約単価改定の見直しを求める旨のメグミルク九州事業部長 D4（以下「D4部長」）あての書面をメグミルク福岡工場に持参し、メグミルクの責任者に直接手渡そうとしたが、面会を拒否されたため守衛に渡した。
- (2) 17年6月23日、組合は、①福岡大和の経営と従業員の生活が成り立つ契約単価とすること、②メグミルクの責任で福岡大和との基本契約の履行と更新を行い、分会員らの雇用確保を優先すること、③今後福岡大和との契約問題が生じたとしても現職場における分会員らの雇用継続を要求する旨のメグミルク代表取締役 D1（以下「D1社長」）及びD4部長あての書面をメグミルク福岡工場に持参し、責任者との面会を求めたところ、メグミルクの九州事業部管理課長 D5（以下「D5課長」）はこれを拒否したため、福岡工場正門前においてA1委員長とD5課長との間で1時間近く押し問答になった。結局、D5課長は、メグミルク以外の労使問題を聞く立場にない旨の見解を伝えた上で、この書面を受け取った。

7 本件委託契約解除後における福岡大和との団体交渉の状況

- (1) 17年6月29日、委託契約解除の申出後に行われた団体交渉において、B1社長は、メグミルクに対して同年7月末で業務を終了することを申し出たが、慰留する動きは何もなかったこと、「雇用の引き継ぎのお願い」の文書を提出したが何らコメントはなかったこと等を報告した後、分会員には最後まで通常どおり業務に従事してもらいたい旨述べた。これに対し、組合は、福岡大和が分会員の雇用引継ぎについてメグミ

ルクと本気で協議しておらず、メグミルクも雇用責任を果たしていないとして、分会員の雇用について組合、福岡大和、メグミルクの協議の場を設けるよう追及した。

- (2) 17年7月9日、福岡大和との団体交渉において、組合は、次の要求項目を記載した7.9要求書を提出し、各要求について説明を行うとともに協議を求めた。しかし、福岡大和は、同年6月23日の団体交渉以降、会社存続に関しては組合との交渉は行わないとの方針をとり、この日の団体交渉においても、要求項目一に係る交渉は行われなかった。

なお、要求項目中の「会社」とは、福岡大和を指す。

「一、 会社は、日本ミルクコミュニティ(株)との契約解除と会社解散

・組合員全員解雇の決定を撤回し、経営を持続すること。

二、 会社が、一方的に会社を解散し組合員を解雇する場合は、委託元である日本ミルクコミュニティ(株)と共同で以下の責任を果たすこと。

(1) 組合員全員の雇用と現状の賃金・労働条件を、日本ミルクコミュニティに保障させること。

(2) 日本ミルクコミュニティが予定する次期の委託業者に、雇用と現状の賃金・労働条件を全て引き継がせること。

三、 雇用と賃金・労働条件の引き継ぎが完全にできない場合は、委託元である日本ミルクコミュニティ(株)と共同で以下の条件を果たすこと。

(1) 組合員各人の平成16年度の年収の3年分を、会社都合の通常退職金に上乗せして支払うこと。

(2) 上積み退職金と併せ、責任をもって取引先や関連企業その他に再就職の斡旋を行うこと。

(3) 日本ミルクコミュニティが予定する次期の委託業者に雇用さ

れた場合でも、賃金に格差が生じる場合は平成16年度の年収との差額3年分を補償すること。

四、 その他

(1) 再就職援助計画を作成するときは組合と事前協議を行うこと。

(2) 会社は、委託元日本ミルクコミュニティ(株)及び次期委託会社と組合の間で、会社を含めた個別又は包括的な協議を行う場を設定すること。

(3) その他 』

(3) 17年7月16日、団体交渉において、B1社長は、上記(2)の要求項目一について、メグミルクとの委託料金の交渉が決裂したこと及びB1社長ら役員3名が健康上の問題を抱えていることから、会社存続は不可能である旨回答した。組合は、福岡大和に対し、組合とメグミルクとの会見の場の設定及び分会員らの雇用引継ぎ等に努力するよう強く要求した。

これに対し、福岡大和は、後記8(2)のとおり、メグミルクなどに雇用引継ぎを要請などしたが、同月21日、団体交渉において、その要請結果を報告した。

(4) 17年8月1日、組合は、福岡大和に対し、会社解散に抗議するとともに、今後も会社を存続させること、誠意ある対応をすることなどを書面で申し入れた。

8 福岡大和及び組合による雇用引継ぎ要請等

(1) 本件委託業務の次期委託業者

メグミルクは、福岡大和が本件委託業務から撤退した後、同内容の荷役業務をメグミルクが70パーセント出資する直販配送に委託することとした。直販配送はフーズレック株式会社(以下「フーズレック」)に同業務を下請に出し、更にフーズレックはその子会社である酪連運輸に

孫請に出して、酪連運輸が、17年8月から同業務の作業を行うことになった。

(2) 福岡大和による従業員の雇用引継ぎ要請

ア 17年6月29日及び同年7月12日、福岡大和は、メグミルクに対し、メグミルクのD₂副部長あての書面で、本件委託業務を引き継ぐ次期業者に福岡大和の従業員を再雇用してもらえるようあっせん仲介をしてほしいと要請した。これに対し、メグミルクは、特に回答しなかった。

イ 同月20日、福岡大和は、メグミルクに対し、D₂副部長あての書面で、上記アと同趣旨の要請に加え、福岡大和の従業員の雇用問題に関し、D₄部長、A₁委員長及びB₁社長との三者協議の場を設定することを要請したが、D₂副部長はこれを拒否した。

ウ 同月20日、福岡大和は、本件委託業務を引き継ぐ次期委託業者である酪連運輸取締役社長 G に対しても、「従業員再雇用問題についてのお願い」と題する書面を提出し、福岡大和の豊富な作業経験を積んだ従業員を再雇用することを検討を要請したが、同社長はこれを断った。

(3) 雇用確保等に関するメグミルクに対する団体交渉申入れ等

ア 17年7月25日、A₁委員長は、分会員らの雇用確保等を議題とする団体交渉をメグミルクに申し入れるため、B₁社長に同行してもらい、次の要求項目を記載した7.25要求書を、福岡工場に持参し、責任者との面会を求めたところ、D₅課長は、A₁委員長の入構を認めず、「組合の要求書は受け取れない。置いていくなら、ごみとして処分する」と述べ、文書の受領を拒否した。

なお、要求項目中の「貴社」とは、メグミルクを指す。

「一、貴社は、福岡大和倉庫(株)との契約解除を撤回し福岡大和倉庫

が通告する会社解散・組合員全員解雇の決定を撤回させ、経営を
持続すること。

二、貴社が、契約を解除し結果的に組合員を解雇する場合は、下請
け企業である福岡大和倉庫(株)と共同で以下の責任を果たすこと

(1) 組合員全員の雇用と現状の賃金・労働条件を、保障すること。

(2) 貴社が予定する次期の委託業者（直販配送（株）又は酪連運
輸（株））に、雇用と現状の賃金・労働条件を全て引き継が
せること。

三、雇用と賃金・労働条件の引き継ぎが完全にできない場合は、下
請け企業である福岡大和倉庫（株）と共同で以下の条件を果たす
こと。

(1) 組合員各人の平成16年度の年収の3年分を、会社都合の通
常退職金に上乗せして支払うこと。

(2) 上積み退職金と併せ、責任をもって取引先や関連企業その他
に再就職の斡旋を行うこと。

(3) 貴社が予定する次期の委託業者に雇用された場合でも、賃金
に格差が生じる場合は平成16年度の年収との差額3年分を補
償すること。

四、その他

(1) 実質的な再就職援助を行うこと。

(2) 貴社は、下請け企業である福岡大和倉庫（株）及び次期委託
会社と組合の間で、個別又は包括的な協議を行う場を責任を持
つこと。

(3) その他」

イ 上記以外にも、組合は、メグミルクに対し、分会員らの雇用確保な
どを議題とする団体交渉申入れを同年6月28日、同年7月27

日、同年8月1日、同年9月25日、同年10月25日などに行ったが、D₅課長は、一貫してメグミルク以外の労使問題を聞く立場にない旨回答し、組合の団体交渉申入れに応じなかった。

同年8月1日、組合はメグミルク福岡工場前で要請行動を行い、A₁委員長はD₂副部長に対し、分会員らの雇用に関するメグミルクの対応に抗議した。それに対して、D₂副部長は、福岡大和の解散は福岡大和の企業努力が足りなかったためである旨述べた。

結局、分会員らの中でメグミルクや酪連運輸などに雇用された者はいなかった。

(4) 非組合員の採用等

17年8月1日、非組合員であったリーダー職のE及びFは、直販配送に採用された。

両名の採用に先立ち、同年6月末頃、B₃次長は、両名並びに両名と同じく非組合員であったリーダー職のH及びA₄（以下「A₄」）に対し、メグミルクと直販配送に4名の直販配送による雇用を頼んできたと伝えていた。また、同時期、D₂副部長は、福岡工場の荷役業務（現場作業）にはコントロール役が必要であるとの話を聞き及び、直販配送に対し、E及びFがコントロール役を担っていることを伝えていた。なお、H及びA₄は直販配送による雇用を辞退した。

また、同年7月中旬、当時非組合員であった一般作業員のA₅は、業務引継ぎ準備のため現場に入っていたフーズレックの社員に作業方法を教えていたところ、同社の社員数名から福岡大和解雇後にフーズレックに入社しないか、3年ほどは大阪で働いてくれなどと勧誘されたが断った。

同年8月、人材派遣会社数社は、メグミルクの福岡工場での荷役業務に従事する派遣社員を募集して、公共職業安定所に求人を申し込んだり、

求人雑誌に求人広告を掲載していた。

第5 当委員会の判断

1 第1号事件について

(1) 19年7月19日、福岡地裁は、福岡大和の破産申立てに対して支払不能を理由として破産手続開始の決定をした。そして、同地裁は、20年3月13日、破産手続の費用不足を理由として福岡大和の破産手続の廃止を決定し、同年4月16日、同決定は確定した（前記第1の4）。したがって、本件再審査被申立人である福岡大和は存在しなくなったから、組合の救済申立ては、その余のことを判断するまでもなく、不適法として却下を免れない。

(2) 福岡大和破産管財人については、当委員会が本件審査に当事者として追加することを必要と認めて、追加したものである（前記第4の1(4)）が、福岡大和は、上記(1)のとおり、既に存在しなくなっている上、破産管財人も、破産手続が終了したことにより任務が終了している。

したがって、福岡大和破産管財人に対する救済申立てについても、その余のことを判断するまでもなく、不適法として却下せざるを得ない。

よって、第1号事件に係る初審命令主文を取り消し、福岡大和に対する救済申立てを却下するとともに、福岡大和破産管財人に対する救済申立てを却下することとする。

なお、福岡大和は、同社に対する組合への文書交付を命じた初審命令主文第1項について、再審査申立てや取消訴訟をすることなく同命令を履行しているが（前記第1の3(1)）、不当労働行為救済命令は交付の日から効力を生じるので（労働組合法第27条の12第4項）、使用者が直ちにこれを履行することは不当労働行為救済制度の趣旨に沿うものである。しかし、再審査手続は初審命令後の事情をも含め審理し、その処分時（再審査

命令交付時)における事情を基礎に判断を行うものであるところ、処分時の事情としては、上記のとおり福岡大和は破産手続廃止により既に存在しなくなっている。したがって、福岡大和が同救済制度の趣旨に沿って上記命令主文を履行したにもかかわらず、同命令を取り消さざるを得ないものである。

2 第2号事件について

(1) メグミルクの使用者性について

ア 組合は、初審福岡労委が、メグミルクは分会員らとの関係において、①福岡大和の解散及びこれに伴う分会員らの解雇、②分会員らの雇用確保及び賃金相当額の支払、③7. 25要求書のうち雇用引継ぎに関する二(2)の項目以外の事項に関する団体交渉応諾について、労働組合法第7条の使用者とは認めることはできないとして、これら事項に係る組合の救済申立てを棄却したことは誤りであると主張する。そして、労働組合法第7条は団結権の侵害に当たる行為を不当労働行為として排除し、正常な労使関係を回復することを目的としていることからすると、不当労働行為の使用者性については、不当な行為を排除是正して正常な労使関係の回復を図るという観点からアプローチすべきであり、労働者の労働関係上の諸利益に何らかの影響を及ぼし得る地位にある一切の者を当該使用者として取り扱うべきで、これには不当労働行為の救済に助力できる立場にある者も含まれるから、福岡大和の不当労働行為の救済に助力できる立場にあるメグミルクを本件における使用者と認めるべきである旨主張する。

イ 労働組合法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労働組

合法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえる者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解される。

しかしながら、同条の「使用者」を、上記組合が主張するように、労働者の労働関係上の諸利益に影響力を及ぼし得る地位にある一切の者を意味し、これには不当労働行為の救済に助力できる立場にある者も含まれるものであるとすると、当該「使用者」には集团的労使関係の一方当事者とはいえないような、雇用主からかけ離れた者も含まれることになり、相当ではない。

以下、上記の観点から、メグミルクが労働組合法第7条の使用者に当たるかどうかについて検討する。

ウ(ア) 福岡大和とメグミルクの関係についてみると、福岡大和は、メグミルクとして新たに統合される前の雪印の福岡工場の荷役業務を行うために雪印からの要請を受けて設立された会社であり、メグミルク設立以降も本件委託業務を唯一の業務として専属的に行ってきたことが認められる（前記第4の2(1)ア、イ、エ）。このような状況において、福岡大和の経営はメグミルクに依存しており、メグミルクは、福岡大和との関係において、取引上優位な立場を有し、委託料の決定等の上でも事実上強い影響力を發揮していたものと認められる。

一方、資本関係や人事面についてみると、メグミルク設立以降、

両社の間には一貫して株式所有や役員派遣等、資本面及び人事面の関係は認められない（同2(1)オ）。

- (イ) 福岡大和の本件委託業務の遂行状況についてみると、福岡大和は、本件委託業務に必要な機材のうち、フォークリフトを20台ほど所有していたほか、従業員の着用する作業着やヘルメットを用意していたこと（同3(1)ア）、冷蔵庫等の施設はメグミルクから賃借をし業務を遂行していたこと（同3(2)ウ）から、福岡大和は自らの責任で本件委託業務を行っていたものといえる。
- (ウ) 次に、福岡大和従業員に対する本件委託業務に係る労務指揮等についてみると、①本件委託業務の遂行に当たって、B₂所長を中心とする福岡大和の管理者らが、従業員の勤務シフトを組み、1日の作業内容を記載した作業配置表を作成の上従業員に周知しており、②冷蔵庫内での作業のやり方、段取り、従業員の作業の振り分け等具体的な作業指示は、B₂所長を中心とする福岡大和の管理者らが判断して決定しこれら管理者が指示を行うなど、福岡大和が管理者を通じ自ら従業員を指揮監督していた（同3(1)イ）。なお、メグミルクの従業員から福岡大和の従業員に対し直接指示がなされることがあったが（同3(2)イ）、これら指示の多くは、製品の品質保持に関して協力を求めるものであったり、施設所有者としての施設管理の必要から、あるいは、製品が食品であることによる衛生管理上の必要等からの指示であって、本件委託業務の遂行に通常伴うものないしは必要なものと認められる。また、それら指示の中には、メグミルク従業員に販売する商品の取出しの指示のように本件委託業務の内容とは直接関係のない指示があったことも認められるが、それらは福岡大和の従業員が遂行した作業のごく一部であって、そのような事実によってメグミルクの従業員が福岡大和の従業員を指揮監

督していたとみることは相当ではない。その他メグミルクの従業員から個別具体的な作業指示がなされていたことは認められない。

以上からすると、メグミルクが本件委託業務について、福岡大和の従業員を指揮監督していたとみることはできない。

- (エ) さらに、福岡大和従業員の勤務時間等についてみると、メグミルクからの入庫作業及び出荷作業を行う時間の指定や伝票（出荷指示書）出し等の時間により、同従業員に待機時間が生じたり、時間外労働が生じたりするなど勤務時間等に影響を受けたこと（同3(2)ア）は認められるが、これは委託業務に係る取扱量や出荷時間の変動等によるものであり、本件委託契約の性質上当初から予定されていた事柄といえる。また、時間外労働をメグミルクの従業員が直接命じていた事実は認められない。

そうすると、メグミルクが福岡大和の従業員の労働時間を管理していた事実は認められない。

- (オ) 福岡大和の従業員の賃金等の労働条件に対するメグミルクの支配力の有無・程度については、メグミルク福岡工場の荷役業務が福岡大和にとって唯一の業務であったこと（同2(1)エ）、福岡大和の経費の大部分を人件費が占めていたこと（同5(1)イ）から、メグミルクからの委託料の引下げ及びメグミルクの業績悪化が、福岡大和の経営状況の悪化、ひいては分会員らの賃金減額の誘因になったことが認められる。

しかし、福岡大和は、賃金については独自の賃金規程を有し、組合との団体交渉等の結果をもって自ら決定してしており（同2(1)ア、5(1)イ、エ、ク及びケ、(2)イ）、他方、メグミルクが福岡大和の従業員の賃金決定に直接具体的に関与していた事実を認めることはできない。

したがって、本件メグミルクの再三にわたる委託料引下げ提案が事実上従業員の賃金の決定に間接的に強い影響を与えたことは認められるが、このことをもって、メグミルクが福岡大和の従業員の賃金等の労働条件の決定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ないし関与していたとはいえない。

上記のほか、メグミルクが福岡大和の従業員の休暇の取得、配置転換等の基本的労働条件や採用、懲戒等の人事管理について関与していたとの事情は一切うかがえない。

エ 以上ウの事実を総合的に勘案すると、メグミルクは、福岡大和との関係で、取引上優位な立場から、委託料の決定等について事実上強い影響力を有し、これにより福岡大和の経営面についても相当の影響力を有しており、福岡大和の解雇及びこれに伴う分会員らの解雇は同社の再三の契約単価の引下げを契機にしたものであるとはいえるが、メグミルクは、福岡大和の従業員との関係においては、同従業員の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有していたとはいえず、福岡大和の従業員に対する関係において、労働組合法第7条の使用者には当たらない。

オ 組合は、メグミルクは、子会社である直販配送や福岡工場の荷役業務の下請企業に強い影響力を行使できる地位にあり、かつ、直販配送らは同業務について求人募集を繰り返していたのであるから、分会員らを直販配送らに雇用させることは可能であり、福岡大和による分会員の解雇という不当労働行為の救済に助力できる立場にあったから、分会員らの雇用確保について使用者性がある、とも主張する。

しかしながら、不当労働行為の救済に助力できる立場にある者も労働組合法第7条の「使用者」に含まれるとの組合の主張が失当であることについては、上記イで述べたとおりである。そして、メグミルク

は、直販配送に70パーセント出資していること(前記第4の8(1))が認められるが両社は別会社であり、メグミルクが直販配送における労働者の雇用に対して、現実的かつ具体的な支配力を有していることを認めるに足りる的確な証拠はない。メグミルクの本件委託業務に関わる他の下請企業に対しても同様である。

なお、組合は、メグミルクが直販配送に委託した荷役業務に従事する労働者の雇用について支配力を有する徴表の一つとして、メグミルクのD₂副部長がE及びFの直販配送への雇用に関与したことを挙げる。しかし、同副部長は直販配送に対して、福岡工場の荷役業務に必要なコントロール役をE及びFが担ってきたことを告げている(同8(4))が、同副部長は、同荷役業務の委託企業として同業務を新たな委託先である直販配送らに円滑に引き継がせる必要があったことからそのような紹介を行ったにすぎないとみるのが相当である。

以上によれば、メグミルクが、福岡大和の従業員らの雇用について、部分的にも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これを行使したとみることはできず、分会員らの雇用確保に関して使用者性を認めるべきであるとする上記組合の主張は採用することはできない。

(2) 本件不当労働行為の成否について

以上(1)エ及びオのとおりであるから、メグミルクは、福岡大和の解散とこれに伴う分会員らの解雇についても、また、福岡大和の解散に伴う同社の従業員の雇用確保及び雇用確保等に関する団体交渉についても、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な支配力を有していたとはいえないことから、本件について不当労働行為責任を負う者ではない。

なお、組合は、福岡大和の解散及びこれに伴う分会員らの解雇は、分

会員らを排除することを企図したメグミルク及び福岡大和が、大和グループとメグミルクとの関係を背景として、両社が通謀して行った偽装解散であり、不当労働行為に該当するとも主張している。

しかしながら、本件当時の15年ないし17年に、メグミルク及び福岡大和が組合や分会員の組合活動を嫌悪していたことや、組合嫌悪を理由にメグミルクと福岡大和が通謀して福岡大和を解散し分会員らを解雇したことを認めるに足る証拠はない。また、本件委託業務の契約単価はメグミルクの他の工場の中で最も高かったが、組合は福岡大和の賃金の引下げ等経営合理化については一定程度協力を行っており、契約単価を引き下げるに当たり、組合の存在が支障になったといえるほどに組合と福岡大和ないしメグミルクが対立していたとの事情は認められず、福岡大和の解散が分会員排除の手段として行われたことをうかがわせる事情は認められない。さらに、メグミルクと大和グループの関係についてみると、同グループの一企業である大和ムービングがメグミルク京都工場及び関西工場の倉庫物流業務をメグミルクから請け負っているほか、西日本トランスポートがメグミルクから福岡工場の運送業務を請け負う酪連運輸の下請としてその運送業務に従事していたことが認められる（同2(3)ア、イ）が、これらはメグミルク福岡工場以外の工場における業務の受託であったり、本件委託業務とは異なる業務についての下請である。しかも、資本面及び人事面を含め、メグミルクと大和グループの間に上記以外の関係は認められない（同2(3)ウ）のであるから、福岡大和の解散及びこれに伴う分会員らの解雇について同グループが関与していたと認めることはできない。加うるに、福岡大和解散後、本件委託業務は大和グループの企業が受託しておらず（同8(1)）、今後、同業務を大和グループの企業が引き継いだり、B₁社長が事業再開を企図しているとの事情もうかがえない。

以上の事実からすれば、福岡大和の解散は、度重なる委託料引下げの実施により、経営的に厳しい状況にあったところ、メグミルクとの委託料金の交渉が不調となり、他の経営者の退職の申し出とB1社長自らの健康面の問題等も加わって今後の会社経営の見通しを立てることができなくなったことから、B1社長が真に福岡大和としての事業を廃止するために自ら決定したものであって、組合の上記主張には理由がない。

(3) 結論

初審命令は、前記第2の2の第2号事件の争点3について、メグミルクは雇用確保等に関する団体交渉に関し、分会員らに対し労働組合法第7条の使用者に当たるので、同社が同団体交渉に応じなかったのは労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当すると判断して、同社に文書交付を命じたが、上記のとおり、メグミルクは同団体交渉に関して分会員らに対し同条の使用者に該当するということとはできない以上、当該判断は失当であるといわざるを得ない。

しかしながら、本件のこの部分に関する再審査申立ては、組合が文書交付の救済方法としての不十分さを主張したものであるところ、労働委員会規則第55条第1項ただし書は再審査における不利益変更を禁止していること、そして、メグミルクは本件初審命令につき再審査申立てをしていないことにかんがみて、当該同社に対する文書交付命令を取り消すことはしないことにする。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び同第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年 7月 2日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫 ㊞