

平成 19 年 12 月 12 日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成 19 年（行ウ）第 7 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 19 年 9 月 26 日

判決

原告 日本ミルクコミュニティ株式会社
被告 福岡県
同代表者兼処分行政庁 福岡県労働委員会
被告補助参加人 全国一般労働組合福岡地方本部

主文

- 1 福岡県労働委員会が、福岡労委平成 17 年(不)第 9 号不当労働行為救済申立事件について、平成 18 年 12 月 22 日付けでした不当労働行為救済命令の主文第 1 項の部分を取り消す。
- 2 訴訟費用のうち、補助参加によって生じた費用は被告補助参加人の負担とし、その余は被告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

主文同旨

第 2 事案の概要

本件は、原告が、福岡県労働委員会(以下「労働委員会」という。)が平成 17 年(不)第 9 号不当労働行為救済申立事件について平成 18 年 12 月 22 日付けでした不当労働行為救済命令(以下「本件命令」という。)は違法であると主張して、被告に対し、本件命令の取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実(本件命令で認定されている事実関係については、当事者間に争いが無い。)及び掲記の証拠により容易に認定できる事実

(1)当事者等

ア 原告は、雪印乳業株式会社(以下「雪印」という。)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、平成 15 年 1 月に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。本件命令申立時の従業員数は約 1900 名である。

原告への出資割合は、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。

イ 福岡大和倉庫株式会社(以下「福岡大和」という。)は、原告の福岡工場で原告から委託された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」という。)を行っていたが、平成 17 年 9 月 30 日、解散した(以下「本件解散」という。)。同社の代表取締役であった Y1 は、同日付けで清算人に就任した。

ウ 被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)は、昭和 37 年 8 月に結成され、福岡

県内に 6 支部を有する個人加盟方式の地域合同労働組合で、平成 16 年 9 月当時の組合員数は約 2200 名であった。

補助参加人には、福岡大和の従業員で結成された福岡大和倉庫分会(以下「本件分会」という。)があり、平成 17 年 7 月 31 日時点の会員数は 26 名である。なお、本件分会員らは福岡大和と雇用関係にあり、原告とは雇用契約を締結していない。

(2) 本件命令までの経緯

ア 福岡大和は、平成 17 年 7 月 31 日、原告の委託料引下げによる経営悪化及び役員の健康問題を理由に、本件委託業務から撤退し、同日付けで、本件分会員ら 26 名を含む全従業員 61 名(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)を解雇し(以下「本件解雇」という。)、同年 9 月 30 日、解散した。

イ 補助参加人の代表者執行委員長である X1 は、上記解雇に先立ち、同年 7 月 25 日、原告代表者あての同日付け要求書(以下「本件要求書」という。)を原告の福岡工場に持参し、これらの要求項目を議題とする団体交渉を申し入れるため、責任者との面会を求めたところ、原告の九州事業部管理課長 Y2 は、X1 委員長の入構を認めず、組合の要求書は受け取れない、置いていくならゴミとして処分するなど述べ、本件要求書の受領を拒否した。

本件要求書の二には、「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。」「(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。」と記載されている。

(3) 本件命令

ア 補助参加人は、平成 17 年 10 月 28 日、労働委員会に対し、原告を被申立人として、原告が福岡大和と通謀して本件分会員らを排除することを目的とし、福岡大和を解散させ、本件分会員らを解雇させたこと、本件分会員らの雇用を原告の荷役業務を受託した次期業者に引き継ぐなどして雇用確保しなかったこと及び補助参加人が本件要求書で申し入れた雇用確保等に関する団体交渉に応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、①本件分会員らの原職相当の労働条件による雇用の確保、②本件分会員らの雇用確保までの間賃金相当額の支払、③本件要求書について誠実に団体交渉に応じなければならないことなどを求める不当労働行為救済命令を申し立てた(平成 17 年(不)第 9 号不当労働行為救済申立事件、以下「本件申立て」という。)

イ 労働委員会は、上記①②については、原告が本件分会員らとの関係で労働組合法(以下「労組法」という。)7 条の「使用者」に当たらないとして申立てを棄却したが、③については 1 原告は部分的に本件分会員らの雇用主と同視できる地位にあったのであり、労組法 7 条の「使用者」に当たるとし、原告は、本件要求書のうち、本件分会員らの雇用引継ぎに関する交渉事項についての団体交渉(以下「本件団体交渉」という。)を拒否する正当な理由があるとはいえないので、同団体交渉を拒否したことは、労組法 7 条 2 号の団体交渉拒否に該当し、また、補助参加人の正当な要求を軽視し、弱体化をもたらすものとして同条 3 号の支配介入に該当するとして、平成 18 年 12 月 22 日付けで、下記主文の本件命令を発し、本件命令は、平成 19 年 1 月 9 日、原告に交付された。

記

1 被申立人は、本命令書写しの交付の日から 2 週間以内に、次の文書を申立人に交付しなければならない。

「平成 年 月 日

全国一般労働組合福岡地方本部

執行委員長 X1 殿

日本ミルクコミュニティ株式会社

代表取締役 Y3

日本ミルクコミュニティ株式会社が、貴組合の平成 17 年 7 月 25 日付け要求書のうち、雇用引継に関する二(2)の項目を議題とする団体交渉に応じなかったことは、福岡県労働委員会によって、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為と認定されました。

この事実を受け止め、ここに陳謝いたします。」

2 その余の申立ては、棄却する。

(4)本件命令に至るまでの事実関係

ア 雪印と福岡大和との関係

雪印は、昭和 60 年 10 月、それまで雪印福岡工場(現在の原告の福岡工場)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」という。)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った大和倉庫作業株式会社の神戸営業所長であった Y1 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、Y1 社長は、福岡大和を設立し、同社は、昭和 61 年以降、大成商運に代わり、福岡工場の荷役業務を雪印から委託されるようになった(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」という。)

また、福岡大和は、雪印の要請を受けて、大成商運の従業員で組織され、大成商運分会員ら組合員の雇用も引き継いだ。同分会は、本件分会の前身である。

イ 原告と福岡大和との関係

(ア)原告設立後、原告は、福岡工場における荷役業務を、引き続き福岡大和に委託することとし、平成 15 年 1 月 6 日、福岡大和との間で、荷役業務基本契約(以下「本件委託契約」という。)を締結した。同契約の契約書(以下「基本契約書」という。)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 本件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性に配置し、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、契約満了の3ヶ月前までに甲・乙いずれからも書面による別段の申出のない場合は、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)

(イ)原告が基本契約書2条に基づき福岡大和に委託した本件委託業務の内容は、以下のとおりである。

- a 商品の入荷、出荷、保管に係るすべての業務
- b 在庫入力及び報告・確認に係るすべての業務
- c a及びbに係る伝票及び日・月報の作成・出力・保管
- d 諸帳票類の原告への提出
- e 冷蔵庫内外の整理整頓及び清掃

(ウ)本件委託契約は、基本契約書16条に基づき、平成16年及び平成17年に自動更新された。

なお、福岡大和は、その設立以降、雪印時代及び原告から委託されていた期間を通じて、福岡工場の荷役業務の唯一の受託業者であり、その荷役業務のみを行っていた。

(エ)原告と福岡大和は、原告と福岡大和との間に、株式の保有などの資本関係、役員のパ遣や従業員の出向などの人事面における関係を有したことはない。

ウ 本件委託業務の具体的作業

(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中心であった。

入庫作業とは、冷蔵庫内でオートメーションラインで流れてくる原告製造の乳製品を仕

分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り、出荷作業とは、原告から渡される出荷先ごとに出荷する商品名、数量等が記載された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し、運送業者の車両に積み込むというものであった。

(イ)福岡工場の施設、機械、工具、消耗品等に係る原告及び福岡大和の費用負担については、基本契約書3条に規定されているとおり、原告が福岡大和に対し、冷蔵庫など本件委託業務に必要な施設を賃貸していた。福岡大和が自社で所有する委託業務に必要な機械工具の主なものは、フォークリフト20台ほどであった。

(ウ)福岡大和は、基本契約書5条1項に基づき、福岡工場における現場責任者として福岡大和のY4所長及びY5次長を選任し、その下に管理職であるリーダー4名を配置していた。冷蔵庫内での作業のやり方、段取り、従業員への作業の振分けなどは、基本的に、Y4所長を中心とする福岡大和の管理職らが判断して決定し、一般作業員を指揮監督していた。

エ 原告の本件委託業務への関与状況

(ア)原告は、福岡大和に対して、入庫作業及び出荷作業を行う時間を指定し、福岡大和は、この指定に沿うように、従業員の勤務シフトを組んだ。

(イ)原告の従業員は、福岡大和の一般作業員に対し、次のような指示をすることがあった。

a 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発生すると、原告の従業員が、冷蔵庫に入り検品作業を行うが、その際、福岡大和の従業員に対し、乳製品を持ってく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ていた。

b 発注と受注を管理する原告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ことから、福岡大和の従業員に対し、温度管理について日ごろから指示していた。

c 原告の従業員は、週に2、3回、福岡大和の従業員に対し、原告の職員に販売するために商品を棚から下ろすよう指示していた。

d 原告の従業員は、福岡大和の従業員に対し、上記指示のほか、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などを指示することがあった。

オ 本件委託業務の委託料の引下げ

(ア)原告は、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、平成15年1月の設立時、福岡大和を含む各委託業者に対し、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に要請していた。

福岡大和の委託料は、当初、雪印時代を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、この単価は、全国13工場の中で最も高かった。このように委託料の単価が高かった理由の一つには、福岡工場で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するなど、手間のかかる作業が多かったことが挙げられている。

(イ)福岡大和の委託料は、同年4月から、定額制から単価制に変更となり、1リットル当たり単価4.0円(以下、単に単価を表記するときは、1リットル当たりの単価をいうものとする。)で支払われることになった。

(ウ)原告は、同年6月、福岡大和に対し、本件委託業務の委託料として、原告が適正と

考える単価 2.76 円を提示し、平成 15 年度からこの単価に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。

同年 7 月時点の原告の全国 13 工場における委託料を見ると、単価制による契約が福岡工場を含めて 9 工場、定額制による契約が 4 工場であったが、定額制の工場の委託料を月間取扱物量で除して 1 リットル当たりの単価を算出し、13 工場の委託料の単価を比較すると、福岡工場の 4.0 円が最も高く、続いて名古屋工場の 3.77 円、川越工場の 3.40 円の順に安かった。

(エ) 原告は、同年 11 月、平成 15 年度上期決算が大幅な赤字であるため、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。原告の平成 15 年度の経常損失は、138 億円であった。

(オ) 原告は、同年 12 月 12 日、福岡大和に対し、上記(ウ)の単価 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、同月から委託料の単価を 3.92 円に引き下げる旨通知した。

Y1 社長は、同月 18 日に行われた補助参加人と福岡大和との団体交渉において、補助参加人に対し、同月 9 日に原告の九州事業部ロジスティクスセンターの Y10 財務部長から、「平成 15 年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、過去の関係とかがしがらみは関係ないですよ」と言われた旨発言した。

(カ) 福岡大和は、平成 16 年 1 月 5 日、原告に対し、①同月から同年 3 月までは単価 3.85 円、②同年 4 月から平成 17 年 3 月までは単価 3.65 円、③同年 4 月から平成 18 年 3 月までは単価 3.55 円とする委託料引下案を提出した。

原告は、上記引下案に対して、平成 16 年 4 月から同年 9 月までを単価 3.65 円とし、③の単価 3.55 円を同年 10 月から前倒しして実施するよう要求した。

これに対し、福岡大和は、当初難色を示したものの、同年 1 月 13 日、前倒しに応じる旨回答し、原告の要求どおりに委託料引下げが実施された。

カ 福岡大和の従業員の賃金減額

(ア) 福岡大和は、平成 16 年 2 月からの春闘交渉で、補助参加人に対し、平成 16 年の収入見込額は 2 億 7930 万円であるが、支出見込額は 3 億 1880 万円、うち人件費は 2 億 6020 万円であり、委託料引下げにより福岡大和の経営が赤字になることが見込まれるため、人件費を中心とする経費を削減する必要があるとして、従業員の基本賃金(基本給、勤続手当及び職能給の合計)の 10 パーセントを職能給から減額すること、時間外労働の上限規制をすることなどを提案した。この際、Y1 社長は、原告からいくらでも交代の業者はいると言われた旨発言した。

補助参加人は、今後委託料単価が引き下げられるたびに賃金が減額されるのかと危機感を示し、協議はしばらく平行線をたどったが、補助参加人と福岡大和は、同年 5 月、基本賃金 7 パーセントを減額することで妥結し、同年 7 月支給の給与から実施された。

(イ) 福岡大和は、平成 16 年以前、雪印時代の平成 14 年にも従業員の基本賃金 10 パーセント及び一時金 0.2 か月分の減額を実施していた。このときの賃金減額は、平成 12 年 6 月の雪印の食中毒事件及び平成 14 年 1 月の雪印関連会社による牛肉偽装事件の影響を受けて、福岡大和の業績が悪化したことを理由とするもので、補助参加人と福岡大和は、3

か月強の期間をかけて団体交渉した結果、妥結に至った。

キ 庫内作業改善プロジェクト

原告及び福岡大和は、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、委託料単価を引き下げることが目的としたプロジェクトチームを発足させ、複数伝票の統合及び一部地域出荷分の仕分作業の廃止による業務の軽減、原告の受注締め時間の繰上げ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、平成16年10月から取組を始めた。

ク 平成17年以降本件解散までの経緯

(ア)原告は、平成17年3月、福岡大和に対し、委託料の単価を4月以降3.30円、7月以降3.10円、10月以降2.90円と段階的に引き下げよう求めた。しかし、福岡大和が現行単価の維持を要請したため、同年4月から同年6月までの3か月間は、現行単価3.55円が維持されることになった。

(イ)Y1社長は、同年4月21日の団体交渉において、補助参加人に対し、原告から上記の委託料単価の引下げを要請されていること、同年4月以降の1年間、単価3.10円と想定して損益を計算すると年間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上、次の内容が記載されている4月20日付け「お願い書」と題する書面(以下「お願い書」という。)を示して、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平成17年3月末日現在額で全額支払うこと(支払時期は同年4月末日ないし同年5月10日。その後の退職金については白紙。)

②本件分会員らの賃金等の減額

(ウ)福岡大和は、同年5月2日、補助参加人に対し、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、同月3日、補助参加人との間で、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、同月7日、同年7月1日から原告の要求どおりの単価が実施されれば、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理由として、お願い書に対する回答を同年5月末日までにするよう通知した。

(エ)福岡大和は、同月9日、補助参加人に対し、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、補助参加人は、今後の委託料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をして困る旨抗議した。補助参加人は、福岡大和に対し、退職金の清算について応じる旨回答するとともに、新たな退職金規程を作るよう要求した。

(オ)補助参加人は、同月18日、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、連合が設定した基準「昨年金額から350円以上の上積み、または4400円以上」の引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及び賃金切下げについては、少なくとも今後にお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。

(カ)原告は、同年5月19日、福岡大和と委託料の交渉を行い、その際、「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、委託料単価を同年7月から9月

までは 3.10 円に、同年 10 月から平成 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。

原告は、同書面により、福岡大和の委託料金は全国の水準から未だ大きくかけ離れていること、庫内作業改善プロジェクトが 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、7 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ことを説明し、7 月からは新単価により支払うようにと通知した。なお、労務費見込表には、福岡大和が時間外労働を従業員全員で 1 日 105 時間から 15 時間に大幅に減らすこと、福岡大和の取扱物量が平成 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。

(キ) 福岡大和は、同年 5 月 25 日及び同月 31 日、団体交渉で、補助参加人に対し、原告の要請どおりの委託料の単価引下げとなると、前年比で 5000 万円の減収となるとして、本件分会員らの賃金 10 パーセント減額等の合理化提案を要請したが、補助参加人からは協力的な回答を得られなかった。

このため、Y1 社長は、同月 31 日の団体交渉の休憩時に、副分会長 X2 らに対し、翌日、原告に対して本件委託契約の解除を申し出るつもりであると打ち明け、同年 7 月末日で本件委託業務から撤退し、同年 8 月末日で福岡大和を解散する旨を申し出るという原告あての書面を見せたが、X2 副分会長らの説得により、同書面の提出を思いとどまり、引き続き、補助参加人と福岡大和の存続に向けて協議することになった。

(ク) 補助参加人は、同年 6 月 10 日の団体交渉で、Y1 社長に対し、①本件分会員らの雇用を守ること、②福岡大和から本件委託契約を解除しないことを内容とする確認書に署名するよう求めたが、Y1 社長は、同月 11 日の団体交渉で、同確認書への署名を拒否した。補助参加人は、同団体交渉終了後、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。

(ケ) 福岡大和は、同月 16 日の団体交渉で、補助参加人に対し、「業務停止の件について」と題する書面を交付し、同年 7 月末日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し、同年 7 月末日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、同年 6 月 13 日に原告と委託料の交渉を行ったが、原告はスケジュールどおりに単価削減を実施し、労務費見込表で予想する取扱物量を平成 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、Y1 社長、Y4 所長及び Y5 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、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ていた。

この通告を受けて、補助参加人は、福岡大和に対し、7 月末日の撤退とは性急すぎる話であるとして抗議し、赤字が出ないよう協力するので原告と単価 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旨要求し、補助参加人の X1 委員長と Y1 社長は、今後 3 か月間は会社の存続について話し合う旨の確認書(以下「6 月 16 日付けの確認書」という。)を締結した。

(コ)福岡大和は、同年6月17日及び同月21日、原告と委託料の交渉をし、委託料単価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たが、原告はこれを拒否した。

(サ)このため、Y1社長は、同月23日の団体交渉で、単価引下げについて原告に見直しを求めたが一蹴されたため、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、6月16日付けの確認書を撤回し、同年7月31日付けで本件委託契約を解除し、従業員全員を解雇すると通告した。

これに対し、補助参加人は、6月16日付けの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、福岡大和はこれに応じなかった。

(シ)補助参加人は、同年6月23日、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本件分会員らの雇用継続を要求する等記載した原告代表者及び原告の九州事業部長Y6あての書面を原告の福岡工場に持参し、責任者との面会を求めたが、Y2課長はこれを拒否し、押し問答の末、Y2課長は、原告以外の労使問題を聞く立場にないとの見解を伝えた上で、書面を受け取った。

(ス)補助参加人は、同月28日、福岡大和に対し、6月16日付け確認書の反故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認められないとして、これからも本件委託契約を継続し、本件分会員らの雇用確保について最大限努力するよう求める旨の文書を提出した。

(セ)福岡大和は、同月29日、原告に対し、本件委託契約を解除し、同年7月末日をもって撤退する旨申し出、同月31日、本件委託業務から撤退し、同日付けで本件分会員らを含め全従業員を解雇した上、退職金を支払い、同年9月30日に解散した。

ケ 原告に対する福岡大和及び補助参加人による雇用引継ぎの要請等

(ア)原告は、福岡大和が本件委託業務から撤退した後、原告が70パーセントを出資する昭和55年設立の直販配送株式会社(以下「直販配送」という。)に対し、これと同内容の業務を委託し、同業務は、フーズレック株式会社(以下「フーズレック」という。)が下請し、更にフーズレックの子会社である酪連運輸株式会社(以下「酪連運輸」という。)が孫請して、平成17年8月から同業務を開始することとなった。

なお、フーズレックは、雪印グループの解体に伴い、平成16年6月に当時の株式会社エスビーエスが雪印から約90パーセントの株式譲渡を受け、同年7月から当時の株式会社エスビーエスの傘下に入った会社である。

(イ)福岡大和は、同年6月29日及び同年7月12日、原告に対し、荷役業務を委託する次期業者に福岡大和の従業員を再雇用してもらえようあっせん仲介をしてほしいと要請した。これに対し、原告は特に回答しなかった。

(ウ)福岡大和は、同月20日、原告に対し、上記要請に加え、福岡大和の従業員の雇用問題に関し、Y6部長、X1委員長及びY1社長の三者協議の場を設定することを要請したが、原告はこれを拒否した。

(エ)X1委員長は、同月25日、原告に対し、本件分会員らの雇用確保等を議題とする団体交渉を申し入れるため、本件要求書を原告の福岡工場に持参し、雇用確保等を議題とする団体交渉を申し入れるために責任者との面会を求めたところ、Y2課長は、X1委員長の入構を認めず、組合の要求書は受け取れない、置いていくならゴミとして処分すると述べ、

文書の受領を拒否した。本件要求書には、下記の記載があった。

記

「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知する会社解散・組合員全員解雇の決定を撤回させ、経営を持続させること。

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出来ない場合は、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) 組合員各人の平成一六年度の年収の三年分を、会社都合の通常退職金に上乘せして支払うこと。

(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一六年度の年収との差額三年分を補償すること。

四 その他

(1) 実効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

(オ) 上記以外にも、補助参加人は、原告に対し、同年6月28日、7月27日、8月1日、9月25日、10月25日、本件分会員らの雇用確保などを議題とする団体交渉の申入れを行ったが、Y2課長は、一貫して原告以外の労使問題を聞く立場にない旨回答し、団体交渉に応じなかった。

補助参加人は、同年8月1日、原告の福岡工場前で要請行動を行い、本件分会員らの雇用に関する原告の対応に抗議した。

結局、本件分会員らの中で、原告や酪連運輸などに雇用された者はいなかった。

コ 非組合員の直販配送への入社等

(ア) 原告の九州事業部副事業部長兼ロジスティクスセンター長 Y7 は、福岡大和が本件委託業務から撤退し、新たに直販配送に委託業務を委託するに当たって、福岡大和から現場の状況を聞き、原告と福岡工場での作業員との間のコントロール役が絶対に必要であり、この役割を、福岡大和の Y4 所長、Y5 次長、リーダー職の Y8 及び Y9 が担っていたことを確認した。

そこで、Y7 副部長は、直販配送に上記のようなコントロール役の人間がいなくても現場の作業ができるか確認したところ、無理であり、やはりコントロール役となる人材が欲しいということであったため、Y7 副部長は、直販配送に対し、コントロール役を福岡大和の Y8、Y9 が果たしていた旨伝えたところ、直販配送、フー、ブレック及び酪連運輸の三者で協議し、同月1日、直販配送が、Y8 及び Y9 を採用することにした。

なお、Y7 副部長が、直販配送らに対して、Y8、Y9 以外の福岡大和の従業員の名前を紹介したことはない。

(イ)福岡大和の従業員のうち、非組合員であった一般作業員の Z1 は、同年 7 月中旬、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。
(ウ)人材派遣会社数社は、同年 8 月、原告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み、求人雑誌に求人広告を掲載した。

2 争点及びこれに対する当事者の主張

(1)原告が、福岡大和の従業員である本件分会員らの雇用引継ぎについての団体交渉に関して、本件分会員らの「使用者」(労組法 7 条)に当たるか。

【原告の主張】

ア 本件命令は、原告の使用者性を認める理由として、①原告が 70 パーセントを出資する直販配送に荷役業務を委託しており、直販配送及びその下請会社、孫請会社の雇用について何らかの影響力を持ち得る立場にあったと考えられること、②直販配送が福岡大和の非組合員 2 名を雇用していること、③原告の福岡工場の荷役業務について求人がされていることから、原告が、福岡工場での荷役業務の人員確保について積極的に対応したならば、本件分会員らの雇用引継ぎのための何らかの影響力を行使し得たことがうかがわれると判断している。

しかしながら、①については、主に直販配送の下請であるフーズレックから業務委託されている酪連運輸が実際の作業等を行っているから、現場にどのような人材を採用し、配置するかについて、原告が影響力を行使できるわけではなく、原告が直販配送に 70 パーセント出資しているからといって、現場の人員の雇用についてまで影響力を持ち得る立場にはない。

また、②については、福岡大和が突然解散し、作業の引継ぎすら行わないので、原告から委託を受けた直販配送としては現場で作業員らを統括する者が必要となったことから、その立場にあった福岡大和の元社員 2 名を採用したにすぎず、組合員かどうかとは関係がないし、また、原告の Y7 副部長は、単に情報を直販配送に伝えただけであり、何らかの影響力を行使したわけではない。

さらに、③については、本件命令は、福岡大和が行っていた冷蔵庫荷役業務についての求人募集がされたかのような事実認定をしているが、書証上、福岡大和が行っていた冷蔵庫荷役業務についての求人を行っていたかは明らかでなく、酪連運輸が行っている別の荷役作業についての求人の可能性もある。

したがって、①②③を理由に、原告が雇用引継ぎのために何らかの影響力を行使し得たと評価している点は誤りである。

イ 次に、本件命令は上記判断に加えて、①昭和 61 年当時、福岡大和が雪印の要請を受けて大成商運の本件分会員らの雇用を引き継いだという経緯があること、②平成 17 年 6 月 29 日に原告が福岡大和から次期業者に再雇用してもらえるようあっせん仲介してほしいと要請されていること、③同年 7 月 12 日及び同月 20 日にも再雇用について要請されていることから、本件分会員らが、原告の雇用引継ぎの努力につき、一定の役割を期待するのはごく自然であり、その期待は一応合理的なものであると評価され、かかる期待のもと

で、原告が真摯に交渉することにより、労務費の減縮などの件も含めて、本件分会員らの雇用引継ぎの問題につき何らかの活路が見いだせる可能性がなかったとはいえないと判断している。

しかしながら、①については、原告は雪印と全く異なる法人格を持つ別会社として設立されたものであり、雪印の出資割合は 30 パーセントにすぎず、雪印の意向のみで原告の経営が左右されるものではない。

また、②及び③については、原告は、一貫して福岡大和及び本件分会員らに対し、使用者ではないから団体交渉すべき立場にないことを明確に告げており、それにもかかわらず、本件分会員らは、再雇用のあっせん仲介の要請をしているのであるから、この要請は本件分会員らの独自の一方的な見解に基づく不合理な期待であるといわざるを得ない。

したがって、①②③を理由に、本件分会員らが原告の雇用引継ぎの努力につき、一定の役割を期待するのはごく自然であり、その期待は一応合理的なものであると評価している点は誤りである。

ウ さらに、本件命令は、原告の強固な単価切下げ要請が本件解散及び本件分会員らの解雇に極めて大きな影響を及ぼしたと判断している。しかしながら、原告の単価切下げは、本件解散及び本件分会員らの解雇の決定の一つの要素ではあるものの、あくまでもそれにとどまるものであり、それよりも、福岡大和の経営陣と本件分会員らの対立及び本件分会員らの極めて強硬かつ頑迷な態度が、同解散に極めて大きな影響を及ぼしていることが明らかである。

エ 本件命令は、本件解散を目前にしていた福岡大和に対しては、使用者として独自に雇用引継ぎの努力をすることを本件分会員らが期待するのは困難であったと認められるとして、原告は、限られた範囲であれ上記の期待に応えるべき地位にあったと判断しているが、これは結局、本件分会員らが期待していたのであるからこれに応えるべきであったと述べているにすぎず、法律的には根拠のない判断といわざるを得ない。

オ本件命令は、本件解散、解雇によって本件分会員ら全員が職を失うという事態に直面していたこの特別な状況下においては、雇用引継ぎに関する団体交渉を行えるのは原告以外になかったというべきであるから、少なくとも本件要求書のうち、雇用引継ぎに関する項目については、原告は雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったと評価できると判断している。

しかしながら、上記のとおり、原告は、本件分会員らの基本的な労働条件等について現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にはない。また、そのような地位にあることを認めるに足りる証拠もない。

また、同要求書は、一から四までの各項目が密接不可分に結びついた形になっているものであり、その一部分だけを取り上げて判断することはできないはずであり、原告がこの一項目だけを取り上げて団体交渉をするなどということは現実的には不可能である。

したがって、雇用引継ぎに関する項目について、原告は、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったと評価するのは誤りである。

カ以上のとおり、原告は、労組法7条の「使用者」に当たらないのであり、これに当たるとした本件命令は、その判断を誤ったもので違法である。

【被告の主張】

ア 使用者性の要素の充足

労組法 7 条の使用者性を認めるための要素としては、「作業(労務)内容の決定」、「作業秩序への組み込み」及び「具体的指揮、監督」が当該会社でされていること、そして、従業員が所属している会社は、「人員の選択決定を行っているにすぎない」ことが考えられるが、これらの要素は、以下のとおり、すべて本件に当てはまる。

(ア) 福岡大和の従業員は、昭和 61 年から(実質的にはそれ以前の大成商運時代から)、原告の福岡工場の冷蔵庫内で入出庫の荷役作業に従事しているものであるが、福岡大和の会社業務としてはこの業務以外にはなく、福岡大和の従業員にとってはこの工場が唯一の仕事場となっている。

福岡大和の従業員は、原告が製造する商品の入出庫、保管に関する業務、すなわち製造と販売の中間にある、原告にとって極めて重要な業務を、原告の工場において行っているものである。また、福岡工場における荷役業務の作業は、福岡大和の従業員のみが行っており、他社従業員による作業は一切なかった。

(イ) 福岡大和の従業員による現場作業の作業時間は、原告の従業員が指示し、福岡大和は、これに応えられる従業員シフトを組むことになっていた。さらに、福岡工場内の実際の作業についても、原告従業員から福岡大和の従業員に対し、直接検品作業、温度管理、販売商品の移動などについての具体的な業務指示がされ、冷蔵庫内での勤務態度等についての指示も行われていた。

原告は、原告が直接本件分会員らを指揮監督したりしたとは認められず、Y4 所長を中心とした福岡大和の管理職らが、作業のやり方、段取り、振分けなどを決定し、指揮監督していた旨主張するが、上記(ア)の事実関係に照らせば、福岡大和の従業員は、Y4 所長らを通じて、原告の指揮監督下にあったというべきである。

(ウ) 福岡大和の従業員が本件委託業務を行うために使用する冷蔵庫、その他の必要な施設は、すべて原告から提供を受けており、業務の関係で使用するもののうち福岡大和所有のものは、フォークリフトだけであった。

(エ) 以上の事実を総合すると、原告は、福岡大和及びその従業員にとって、まさに命運を握る存在、特に従業員にとっては労働条件決定のかなりの部分に大きな影響力を発揮する存在であったといえ、使用者性を認めるための前記要素をすべて満たしているといえるのであり、使用者性が認められる。なお、昭和 61 年に本件委託業務が大成商運から福岡大和に引き継がれた際、その当時、本件における原告と同じ立場にあった雪印は、大成商運の従業員が加盟していた労働組合と雇用引継ぎに関して話し合いをしており、この事実は、原告の使用者性を補強することになる。

イ 原告の設立及びその後の福岡大和との関係

(ア) 原告は、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、平成 15 年 1 月に統合して新規に設立された会社であり、その出資割合は、雪印が 30 パーセント、全国農業協同組合連合会が 40 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 パーセントであった。この経営統合により、雪印の福岡工場が、原告の福岡工場になり、これまで雪印の委託によって福岡工場の荷役業務を行ってきた福岡大和が、そのまま原告との委託関係となり、福岡大和は従前どおり

荷役業務を続けた。

(イ)原告設立により、福岡大和の業務内容に変化は生じなかったが、間もなく、原告の経営の合理化から、委託料が引下げとなった。福岡大和は、委託料の引下げが福岡大和の経営に重大な打撃を与えることになることから、これに抵抗し、対案を出したりしたが、原告から受け入れられず、原告の引下げ提案に応じざるを得なかった。

その結果、福岡大和従業員の賃金が減額されたが、その後も原告から委託料の引下げが重ねて要求され、実際に、原告と本件委託契約を締結した平成 15 年 1 月から福岡大和が荷役業務から撤退した平成 17 年 7 月までの間に、計 6 回の単価引下げがされたことから、福岡大和の存続が危ぶまれる事態となり、賃金の更なる減額あるいは福岡大和の解散を考えざるを得ない事態となった。

福岡大和は、従業員の雇用を確保すべく、会社存続へ向けて、原告に対し委託料引下げの見直しを求めるなど努力を重ねてきたが、これもかなわず業務撤退のやむなきに至り、平成 17 年 7 月 31 日をもって福岡工場の荷役業務から撤退することになり、本件分会員らを含む従業員全員が解雇された。

(ウ)以上のように、福岡大和の本件委託業務からの撤退及び福岡大和の従業員の解雇は、原告の新たな経営方針によって行われたといえる。解雇は従業員にとって今後の生活の不安という極めて深刻で切実な事態を生じさせるものであるから、その原因を作り、しかも、前記アのような関係にある原告としては、解雇及びこれに関連する諸問題に全く無関係とはいえない。

ウ 福岡大和の業務撤退決定後の事態

本件分会員らを含む従業員の雇用の確保を望む福岡大和は、原告に対し、福岡大和の従業員の新たな荷役業者への雇用のあっせん仲介を数回依頼し、補助参加人も、原告に対し、新たな荷役業者に雇用を引き継がせることなどを議題とする団体交渉の申入れを再三行ったが、原告は、ことごとくこれを拒否した。

エ 原告の新たな荷役業者決定とその荷役業者による福岡大和従業員の採用

原告と福岡大和及びその従業員とは前記アの関係にあること、原告は、新たな荷役業者である直販配送の株式の 70 パーセントを保有し、下請業者であるフーズレック、孫請業者である酪運運輸は、直販配送と下請、孫請の関係にあることからすると、原告は、新たな荷役業者に対しては職員採用を含めて大きな影響力を持っていたといえ、福岡工場での再雇用を希望する組合員の採用について一定の役割を果たすことができる地位にあったといえる。

そして、福岡大和の従業員のうち、2 名の非組合員が直販配送に採用され、もう 1 名の非組合員は、フーズレックから入社勧誘がされている。

また、原告の福岡工場は、福岡大和が業務撤退した当時、労働力を必要としており、求人手続をとった会社が前記 3 社のうちのいずれかは不明で、業務内容が従来福岡大和が行っていたものと全く同一であるかも必ずしも明らかではないが、庫内のリーチ作業や乳製品の入出庫作業などについて、職業紹介会社などを通じて求人を行っている。

オ 以上の事情を総合すると、原告と福岡大和の従業員との関係は、単に荷役業務委託者と受託者の従業員という関係にとどまらず、原告は、福岡大和の従業員にとって、雇用主と同視し得るような関係にあり、それは、相当以前からの関係であることから、原告は、

福岡大和の従業員の職の確保に努力工夫すべきであり、従業員としてもそれがされるものと期待する関係にあったといえることができる。

福岡大和の本件委託業務の撤退によって職を失うことになる従業員にとっては、職の確保を福岡大和に求めることはもはや困難であり、また、福岡大和の本件委託業務の撤退は、原告の委託料の引下げという原告の経営方針が原因となったことから、福岡大和の従業員としては、前記関係にある原告に対し、雇用引継ぎの努力について一定の役割を期待するのはごく自然であり、その期待は合理的であるといわなければならない。

補助参加人は、このような期待の下、原告に本件要求書を提出して新たな荷役業者に本件分会員らの雇用を引き継がせることを議題の一つとする団体交渉を求めたのであり、本件分会員らにとって雇用確保は死活問題であることから、原告がこの団体交渉の要求に応じて真摯な交渉がされたならば新たな荷役業者の下に採用されるなど、本件分会員らの雇用引継ぎが実現する可能性は十分にあったといえることができる。

そうすると、原告は、本件分会員らの雇用引継ぎについての団体交渉については補助参加人の期待に応えるべき地位にあったといえるべきであり、原告は、本件分会員らの雇用引継ぎに関する項目につき、団体交渉を実施することにおいて、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったといえるから、原告の使用権性を認めた本件命令は妥当である。

【補助参加人の主張】

ア 原告の本件分会員らの雇用引継ぎのための影響力について

(ア) 直販配送等への影響力について

原告は、直販配送が荷役業務をしているのではなく、その下請業者のフーズレックや酪連運輸が実際の作業をしているから、原告は影響力を行使できないと主張する。しかしながら、原告の福岡工場には、直販配送の従業員が常駐し、下請従業員を直接指揮監督しながら自ら本件の荷役業務を遂行しているのであるから、直販配送の 70 パーセントの株を保有している原告が、直販配送、フーズレック及び酪連運輸に強い影響力を行使できる地位にあることは明らかである。

(イ) 福岡大和の非組合員の雇用について

原告は、福岡大和の非組合員の雇用について、福岡大和が突然解散して作業の引継ぎをしなかったが、現場統括者が必要であり、原告は、直販配送にそれに関する情報を伝えただけであると主張する。

しかしながら、原告は、短期間に大幅な委託料引下げを繰り返し、福岡大和が、本件委託業務を続けられないように追い込んだものであり、本件解散や従業員全員解雇には、原告との連携による福岡大和の本件分会員ら排除と本件分会破壊をうかがわせる、不自然で不合理な経緯が多々みられ、かつ、原告は、補助参加人や福岡大和が再三にわたり雇用確保を求めた申入れを拒否し続けてきたのであるから、福岡大和が突然解散して、作業の引継ぎをしなかったという事実はない。

また、本件委託業務の作業は熟練した技能と経験が必要であるから、原告は、現場統括者だけでなく、熟練した技能と経験を有するベテランの従業員も必要とするはずであるところ、組合員である現場のベテラン従業員は一人も雇用されず、非組合員である Y8、Y9 の両名が直販配送に雇用され、Y5 次長、非組合員の Y11、当時の非組合員である Y12 及

び X2 などが直販配送とその下請業者から就職の誘いを受けている。

さらに、原告は、福岡大和との委託料交渉を通じて、補助参加人が委託料の引下げを阻害しており、賃金が高いのは補助参加人のせいであるとする姿勢を強め、特に Y7 副部長は、本件解雇直後、X1 委員長に対し、福岡大和の労使関係をかねて調査していること、本件解散を招いたのは、福岡大和と補助参加人の努力不足にも一因があることなどを述べて、組合嫌悪を明らかにして組合を批判しているのであるから、原告は、組合嫌悪の情を抱き、本件解散で本件分会員らの排除に動いたものである。

したがって、Y8 及び Y9 の雇用に対して、単に情報を提供しただけとの原告の主張は採用できない。

(ウ) 求入広告について

直販配送は、本件委託業務を引き継いだ後、派遣会社を通じて求人募集を繰り返し、原告も派遣会社を通じて従業員を募集しており、これらの求人は、いずれも原告の福岡工場での作業についての求人であるから、原告がその影響力や支配力を及ぼせば容易に雇用先として確保できたはずである。

イ 原告の雇用引継ぎの努力義務について

(ア) 福岡大和は、昭和 61 年に本件委託業務を大成商運から引き継いだ際、雪印の要請を受けて、当時大成商運の従業員であった本件分会員らの雇用を引き継いでおり、この事実は、雪印の承継会社である原告も承知しているのであるから、原告は、昭和 61 年のときと同じく、本件委託業務の受託会社が入替わり場合には、福岡大和及び補助参加人と事前に十分協議して、本件分会員らが福岡大和から解雇されることなく、円滑に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がある。

(イ) 原告は、本件分会員らの雇用確保は、福岡大和が一方的に申し入れたものであり、それを受ける立場にないと主張するが、会社解散とその従業員の雇用確保は一体的問題であり、かつ、福岡大和の業務は原告にとっても重要な委託業務であるから、原告は、福岡大和の解散をめぐる協議の中で従業員の雇用確保についても協議すべきであった。

ウ 原告の本件解散に対する影響力

原告の委託料の単価引下げによって、本件解散及び従業員の解雇に至ったのであるから、本件解散と従業員の解雇の主たる原因は、原告の委託料の引下げにある。原告は、平成 17 年 5 月 19 日、福岡大和に対し、同年 10 月以降は単価を 2.90 円に、平成 18 年 4 月以降は単価を 2.5 円に引き下げると伝えたが、実際には、平成 17 年 8 月以降、酪連運輸には 2.89 円の単価で委託しており、直販配送の受託単価と比べると孫請単価は不自然に高いし、平成 18 年 7 月の直販配送の受託単価は 2.6 円であり、福岡大和に通告した金額よりも高くなっている。これらの結果をみると、原告が、平成 17 年当時、福岡大和に対して通告した引下げ幅は、実際に原告が予定していた引下げ幅よりも意図的に過大な引下げ幅を通告していた可能性がある。

以上のとおり、原告は、単価引下げ問題にからめて早い時期から福岡大和と本件分会員らの排除に向けて追い込もうとしたものである。

エ 福岡大和の雇用確保の困難さ

福岡大和は、原告の専属下請であり、原告からの委託業務を唯一の事業とする会社であって、その業務内容は労務提供が中心であり、委託料収入と人件費支出がほとんどを占め、

本件解散に当たり福岡大和が本件分会員らの雇用を確保することは困難である。これに対し、原告はその委託元であり、今後も従来どおり同一業務を承継会社に委託して継続するのであるから、補助参加人及び本件分会員らが原告に雇用確保の期待を寄せるのは当然である。オ 原告が期待される地位について

原告は、委託料を介して本件分会員らの賃金等に決定的影響力を及ぼし、また、本件分会員らの労働時間や勤務シフトについても、原告の生産ラインと一体的な勤務シフトが生まれ、夏場における原告の製造開始時間の繰上げ、出荷トラックの積込み時刻、出庫時刻の設定変更も原告が先に決めており、福岡大和はそれに対応してきたのであるから、本件分会員らの労働条件の実質的決定には原告が関与してきた。

また、原告は、福岡大和の現場業務にも関与し、原告の当初の工場長は毎日冷蔵庫に入り、福岡大和の従業員の作業を指導監督し、製品不具合の場合には、毎日のように原告の従業員が多数来て、原告の従業員らに手伝わせて検品作業をしてきた。原告の現場指示は作業全体に及んでおり、現場作業は実質的には原告の支配下で行ってきた。このように、原告は、現場業務では実質上使用者の立場にあった。

これらの実態から、補助参加人及び本件分会員らは、原告による雇用確保に期待を寄せていた。

カ 以上からすれば、原告には団体交渉に応じる義務があったといえる。

(2)原告が、福岡大和の従業員である本件分会員らの雇用引継ぎについての団体交渉を拒否する正当な理由があるか。

【原告の主張】

前記のとおり、本件要求書は、一から四までの各項目が密接不可分に結びついた形になっているものであり、その一部分だけを取り上げて判断することはできないはずであり、原告がこの一項目だけを取り上げて団体交渉をするなどということは現実的には不可能であるから、同要求書のすべてについて交渉を拒否したことは、合理的な理由があるといえるべきである。

また、本件命令は、原告に雇用確保の努力をすべき信義則上の義務があるとまではいえないと認定しておきながら、「なし得る範囲で進んで雇用引継ぎの努力を行うことを期待するのは自然であり」と述べ、結果的に雇用確保の努力をすべき義務があるのと同様の結論を導いており、論理的に破綻している。原告が交渉に応じる義務があったか否かは、本件要求書による申入れを受けた当時の具体的状況に照らして具体的に判断すべきものであり、当時の具体的状況の下では、原告自らが部分的であれ使用者性を有すると認識すべき状況にあったとは認められないのであるから、団体交渉を拒否する正当な理由があったといえるべきである。

【被告の主張】

原告は、本件要求書は、一から四までの各項目が密接不可分に結びついた形になっているものであり、その一部分だけを取り上げて判断することはできない旨主張するが、補助参加人は、新たな荷役業者に雇用の引継ぎをしてもらいたいのであるから、原告が真摯に団体交渉を行い、更に努力工夫を重ねれば、雇用引継ぎについてはそれが実現する可能性はあるといえるものであり、原告の主張は失当であり、原告の団体交渉拒否には何らの正当な理由がない。

【補助参加人の主張】

本件要求書の二(2)の項目は、関連企業等への再就職のあっせんを求めており、独立した要求項目であることは明らかである。また、本件要求書の各要求項目は、100 かゼロかではなく、相手方との交渉により折り合う性質のものであるから、原告が、要求項目が密接不可分であることを理由に本件要求書の二(2)の項目について団体交渉に応じるよう命ずることは不当であると主張することは、団体交渉に関する社会通念にも反する。

したがって、原告の団体交渉拒否には正当な理由はない。

第3争点に対する判断

1 争点(1)について

(1)「使用者」(労組法7条)の意義

労組法7条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正し、正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、当該労働者の基本的な労働条件等について、部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、上記事業者は、同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

ところで、本件において、原告が、福岡大和の従業員である本件分会員らとの関係で、労働契約上の雇用主に当たらないことは、当事者間に争いがない。

そして、本件団体交渉の拒否において問題とされている団体交渉事項は、福岡大和が解散するに当たって解雇した本件分会員らの雇用引継ぎ等の雇用確保である。そうだとすると、原告が本件団体交渉に応じる義務があるというためには、原告が、福岡大和の従業員にとって労組法7条の「使用者」に当たる、すなわち、原告が福岡大和の従業員の雇用について支配、決定することができる地位にあった、換言すれば、原告が、福岡大和の従業員の雇用そのものについて、雇用主である福岡大和と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったといえなければならないと解するのが相当である。

(2)本件についての検討

ア 資本面、人事面、労働条件面等からの原告の支配、決定力について

前記認定事実によれば、資本面については、原告は、福岡大和に何ら出資しておらず、また、人事面についても、原告と福岡大和との間の役員交流、従業員の出向等の関係はなく、結局、原告は、福岡大和の人事について決定権を有していないことが認められる。

次に、福岡大和の従業員の賃金等の労働条件については、前記認定事実のとおり、福岡大和が原告からの本件委託業務を唯一の業務としているため、原告は、委託料の引下げにより、福岡大和の経営状況を悪化させ、福岡大和を従業員の賃金を減額せざるを得ない状況にするという間接的な影響力を有していると認められるものの、賃金減額等の労働条件の決定変更は、福岡大和が、補助参加人との団体交渉をしながら決定してきたものであって、原告自身がその決定に関与しているものではない。前記のとおり、福岡大和が原告からの本件委託業務を唯一の業務としていることから、福岡大和の経営が原告に依存し、原告の影響を極めて受けやすい状況にあったとしても、原告が福岡大和にそのような関係を強制したことはうかがわれず、むしろ福岡大和の経営判断の結果として、そのような関

係を維持していたと考えられるから、福岡大和の業務が本件委託業務のみであることを過大に評価することは相当でない。

また、前記認定事実のとおり、福岡大和は、本件委託契約に基づき、原告の福岡工場における現場責任者として福岡大和の Y4 所長及び Y5 次長を選任し、その下に管理職であるリーダー 4 名を配置し、冷蔵庫内での作業のやり方、段取り、従業員への作業の振分けなどは、基本的に、Y4 所長を中心とする福岡大和の管理職らが判断して決定し、一般作業員を指揮監督していたのであるから、原告が直接福岡大和の従業員の作業を指揮監督していたとは認められない。

なお、被告及び補助参加人は、原告が、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、この指定に沿うように、従業員の勤務シフトを組んでいたことや、原告の福岡工場内の実際の作業についても、原告従業員から福岡大和の従業員に対し、検品作業、温度管理、販売商品の移動などについての具体的な業務指示がされ、冷蔵庫内での勤務態度等についての指示も行われていたことを挙げて、原告が現場作業の指揮監督をしていた旨主張するが、これらの指示は、検品作業や冷蔵庫の温度調整など限られた事項についてのものにすぎず、委託者として必要な限度での指示といえるし、原告が入庫及び出庫時間を指定したからといって、作業員の具体的配置や作業時間帯の割振りといったシフト自体が自動的に決まるわけではなく、これを決めるのは福岡大和の管理職らなのであるから、被告及び補助参加人の主張する事実からは、原告が使用者と同視できるほどの指揮監督を行っていたとは認められない。そもそも、本件において問題とされているのは、福岡大和の従業員の再雇用確保などの雇用問題に関する使用者性の存否であり、前記のような作業内容や作業手順に関する事情は、本件の使用者性の判断を左右するものとは評価し難い。

以上のとおり、資本面、人事面、労働条件面及び指揮監督の状況に照らせば、原告が、福岡大和の従業員に対し、福岡大和と同視できる程度に、そ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ない。

イ 本件解散及びこれに伴う解雇に対する原告の支配、決定力について

(ア)前記認定事実によれば、原告は、平成 16 年 10 月、福岡大和の委託料を単価 355 円まで引き下げ、これにより、福岡大和は、経営状況が悪化し、福岡大和の従業員の賃金を減額せざるを得ない状況に陥ったこと、さらに、原告は、平成 17 年 3 月、福岡大和に対し、同年 4 月以降 3.30 円、7 月以降 3.10 円、10 月以降 2.90 円と段階的に引き下げるよう求め、福岡大和は、会社存続のための単価は 3.30 円ないし 3.35 円であるとして委託料の引下げの見直しを原告に求めたにもかかわらず、原告は、これに譲歩せず、上記引下げを要請し続けたこと、このことから、福岡大和の Y1 社長が、福岡大和の将来に見切りをつけて、本件解散を決定したという経緯が認められ、福岡大和が原告からの本件委託業務を唯一の業務とし、収益を原告からの委託料に依存していたことを併せ考えると、原告の委託料引下げの要請が、本件解散及びこれに伴う本件解雇の大きな契機となったことが認められる。

(イ)ところで、補助参加人は、原告の上記要請は、福岡大和を解散させ、本件分会員らを排除する意図に基づき行われたものであり、この要請が本件解散及び本件分会員らの解雇の直接の原因となった旨主張するが、原告が、このような不当な意図に基づき上記要請を行い、この要請を直接の原因として本件解散及び従業員解雇が生じたとすれば、原告は、

福岡大和の存亡及びその従業員の雇用の有無を掌握し、本件解散を生じさせた者として、使用者性が認められ、福岡大和の従業員の雇用引継ぎのための団体交渉に応じなければならぬと考える余地もある。

そこで、原告が上記要請をした意図について検討するに、前記認定事実のとおり、原告は、設立当初の段階で、全国に13ある工場の各委託業者に対し、いずれは委託料を単価2円とするよう要請していること、平成15年7月時点の原告の福岡大和に対する委託料は、13工場の中で最も高かったこと、原告は、平成15年度上半期が大幅な赤字であり、また、平成15年度の経常利益は138億円の赤字であったため、経費削減を主な内容とする構造改革プランを策定し、この構造改革プランの一つに「物流体制の再構築」を掲げ、物流関連費用の削減を目標としたこと、原告は、この目標に従い、福岡大和に対して委託料の引下げを要求したことからすれば、原告は、自社の経常利益の改善の必要に迫られて、委託料が他の工場に比して最も高い福岡大和の委託料の単価を引き下げて経費削減に努めようとしたと認められる。また、原告は、設立時の段階で、他の工場に対しても将来的に単価2円まで引き下げるよう要請していること、平成15年12月の段階で、福岡大和への委託料の適正単価は2.76円であると算定していること、本件解散の契機となった委託料の引下げ額は単価2.90円であり、2.76円よりも高い額であったこと、原告は、福岡大和の労務費見込表を作成し、単価2.90円に引き下げても経営が可能であると判断した上で単価2.90円への引下げを再度要求していることからすれば、原告が要請した単価額は、不当に低額な額とまでは認められない。

これらのことからすれば、本件解散の契機となった原告の福岡大和への委託料の単価引下げは、原告自身の経営を守るための経営判断としてやむを得ないものといえ、本件分会員らの排除のため本件解散を狙うなどの意図が認められないことはもちろん、自社の利益追求に傾倒して福岡大和に不当に低額の委託料を迫ったとも認められない。

さらに、本件解散の直接の原因について検討すると、前記認定事実のとおり、原告は、平成15年1月、福岡大和を含めた委託業者に対し、将来的に委託料を単価2円まで引き下げたいとの意向を示し、同年4月、単価4.3円だった福岡大和への委託料を単価4.0円に引き下げ、同年6月、福岡大和に対し、原告が適正と考える単価2.76円にするよう要請し、福岡大和からこの単価では採算がとれないとの回答がきたため、一度これを見送っていること、同年12月、福岡大和への委託料を単価3.92円に引き下げるとともに、単価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し、福岡大和は、この要請を受けて、平成16年1月、同月から同年3月まで単価3.85円、同年4月から平成17年3月まで単価3.65円、同年4月から平成18年3月まで単価3.55円とする単価削減計画を提出し、原告は、この計画に対して、平成16年4月から同年9月までを単価3.65円とし、単価3.55円への引下げを同年10月から前倒しして実施するよう要求し、福岡大和はこの要求を受け入れ、同年10月、福岡大和の委託料を単価3.55円に引き下げたこと、原告は、庫内作業改善プロジェクトを作って受託業者の経費削減に努め、平成17年3月、同年4月以降3.30円、7月以降3.10円、10月以降2.90円と段階的に引き下げるよう求め、さらに、福岡大和の労務費見込表を作成して福岡大和の労務費削減の可能性を検討しながら、福岡大和と同年5月まで交渉を続けたことからすれば、原告は、突然、福岡大和に対して急激な委託料の引下げを迫ったのではなく、平成15年1月の段階で、将来的に単価2円

になるという意向を示した上で、庫内作業の改善や福岡大和の労務費の削減を考慮しながら、段階的に委託料を引き下げており、これにより、福岡大和に将来の減収に備えて新規顧客を開拓したり、段階的な経費削減に努めるなどの対応をとる時間的余裕を与えていたことが認められる。ところが、Y1 社長ら福岡大和の経営者は、こういった対応策をとることをせず、しかも、補助参加人が、赤字が出ないよう協力するので単価 2.90 円で契約してほしいと譲歩を示したにもかかわらず、もはや単価 2.90 円での契約では経営が困難であるし、自身の健康状態にも不安があるとして、本件解散を決断したのであるから、本件解散の直接の原因としては、Y1 社長ら福岡大和の経営陣が、委託料単価 2.90 円で経営を続けるための方策の模索を放棄し、経営を続けることが不可能であると判断したことにあると認められるのであり、原告の委託料単価引下げ要請は、本件解散の 1 つの契機であったとしても、直接の原因とは認められない。

(ウ)以上によれば、原告の委託料の引下げ要請は、本件解散の 1 つの契機になったといえるものの、この要請は、原告の経営判断としてはやむを得ないものであって、原告には、特に本件分会員らを排除する等の不当な意図があったとは認められない上、本件解散の直接の原因は、Y1 社長ら福岡大和の経営陣が、経営意欲を失い、委託料引下げに対する対応策を模索することを放棄して経営を断念したことにあると認められるから、本件解散の最終判断及び本件解散とそれに引き続く解雇の実行は、福岡大和に委ねられていたというべきである。したがって、本件解散及びこれに伴う本件解雇に至る経緯にかんがみると、原告は、雇用主である福岡大和と同視できる程に、本件解散及びこれに伴う解雇を支配していたとは認められず、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、決定する地位にあるとまでは認められない。

ウ 業務引継ぎ先である直販配送及び酪連運輸に対する原告の支配、決定力

(ア)まず、直販配送については、原告が 70 パーセントを出資していること、本件委託業務の新たな委託先であることに照らせば、仮に、原告が、その出資における力関係を利用して、本件分会員らの雇用引継ぎを強く要望すれば、直販配送は、その力関係上、やむなく本件分会員らの雇用を引き継ぐ可能性は否定できない。

しかしながら、直販配送は、本件委託業務の元請け業者であって、その下に、下請業者のフーズレック、孫請業者の酪連運輸と、業務は再度委託されており、実際に、これまで福岡大和の一般作業員が行っていた作業を主に引き継ぐことになるのは酪連運輸の従業員である。そうだとすれば、原告が直販配送に対し作業員であった本件分会員らの雇用引継ぎを要請しても、直販配送としては、そのような人員を自ら確保する必要は直ちには想定できず、雇用引継ぎを望まない可能性が高いと考えられる。そして、原告は 70 パーセントの出資をしているとしても、あくまで直販配送は、原告とは別会社であり、独自の経営判断で収益をあげるものであるから、原告が力関係を利用して、直販配送に対し、望まない雇用引継ぎを押し付けることは、委託元業者として正当な権限又は根拠に基づくものとは解されず、むしろ原告による関与を求めることは相当でないといわれる。したがって、原告は、福岡大和の従業員の雇用について、委託先業者である直販配送と交渉すべき義務があるといえないことはもちろん、そのような努力をすることが適当な立場にあるとはいえず、原告に直販配送に対するそのような干渉を強いることは相当でないといえるべきである。

この点、前記認定事実のとおり、原告の Y7 副部長が、直販配送に対し、Y8 及び Y9 を紹介し、これにより両名は直販配送に雇用されたことが認められるものの、前記認定事実によれば、直販配送は、元請業者として、原告と現場にいる作業員とをつなぐためのコントロール役を必要としていたところ、原告の Y7 副部長から、Y8 及び Y9 が、福岡大和のリーダー職としてコントロール役を務めていた旨聞いたので、両名を雇用したのであって、原告の Y7 副部長が直販配送に対して両名の雇用引継ぎを要請したとは認められないから、この事実をもって、原告が、直販配送に対して、福岡大和の本件分会員らの雇用引継ぎを要求できる立場にあったとは評価できない。

(イ)次に、酪連運輸についてみると、確かに、前記認定事実のとおり、酪連運輸は、本件委託業務の孫請業者であるから、その従業員は、福岡大和の一般作業員が行っていた入庫・出荷作業を実際に行っているといえ、本件分会員らの雇用引継ぎを行っても人員が余るという事態は生じにくいと考えられるし、実際、福岡大和が撤退した後、人材派遣会社数社が、原告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いる。

しかしながら、原告は、酪連運輸に対しては、特に資本関係や契約関係を有しているとは認められず、原告が酪農運輸に対して影響を及ぼすべき正当な権限又は根拠はなく、本件委託業務の委託者と孫請業者という関係にすぎないのであるから、原告が酪農運輸の具体的人材確保や人事配置について関与することは、酪農運輸が通常望まないところであろうし、原告が、酪連運輸に対して、本件分会員らの雇用引継ぎに協力するよう求めることのできる立場にはないというべきである。また、派遣社員を使用するのと、本件分会員らを正社員として雇用するというのでは、雇用主にとっての負担が全く異なるのであるから、派遣社員を募集しているからといって、本件分会員らの雇用引継ぎを押し付けることはできない。

(ウ)以上によれば、雇用引継ぎ先である直販配送及び酪連運輸と原告との関係からしても、原告が本件分会員らの雇用引継ぎについて支配、決定できる立場にあるとは認められない。

エ 雪印が福岡大和に対し雇用引継ぎを要請したことについて

(ア)前記認定事実のとおり、雪印が福岡大和の前の委託業者である大成商運との間の委託契約を解消した際には、福岡大和が、雪印の要請を受けて、大成商運の従業員の雇用を引き継いだという経緯があり、被告は、これを原告の使用者性を基礎付ける理由の一つとしている。

確かに、このような経緯からすれば、本件分会員らが、原告が新たな荷役業者への雇用引継ぎに努力をしてくれることを期待するのも、それ自体は不自然なことではない。

しかしながら、そのような期待があったとしても、本件において原告が負うべき法的義務の範囲は別個に考えられるべきであり、既に述べたとおり、本件の具体的状況下において、原告が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認められず、またそのような雇用確保のための措置を容易かつ実効的に採り得る状況にもなかつたと認められる。前記のとおり、過去に雇用引継ぎに助力した実績があり、今回も雇用引継ぎに助力してくれると期待されたからといつても、それによって雇用引継ぎを努力しなければならぬ義務まで発生するとは解されない。まして、前記認定事実のとおり、原告は、雪印の一部門と他社が統合して新規に設立された組織であり、原告への出資割合についても、雪印は 30 パーセントにとどまっており、雪印と原告とは別組織であり、雪印の

過去の取扱いを理由に、原告が雇用引継ぎの努力義務を負う理由はない。そして、前記認定のとおり、原告は、福岡大和及び本件分会員らに対し、そのような努力を行うことを約束したことはなく、むしろ、原告は、本件分会員らに対し、一貫して、本件分会員らの期待に応えるような雇用に関する措置を講ずる意図はない旨を明確に示していたといえる。

したがって、雪印が、受託業者を変更した際に、福岡大和に対して大成商運の雇用引継ぎを要請したことがあるからといって、原告が、福岡大和から直販配送に受託業者を変更する際に、雇用引継ぎに努めなければならない義務が生じるわけではなく、原告の使用者性を基礎付ける根拠とはならない。

(イ)また、補助参加人も、上記経緯を理由に、原告は、本件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がある旨主張するが、前記認定の雪印と原告との関係、原告と本件分会員らとの交渉過程等に照らせば、補助参加人が主張するような信義則上の義務があるとは認められない。

オその他、本件で認められる諸事情を勘案しても、原告が、福岡大和の従業員の確保のための団体交渉に応じなければならないという程に、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ない。

カ総合判断

以上のように、雪印が受託業者を大成商運から福岡大和に変更した際、福岡大和に対し、大成商運の従業員であった本件分会員らの雇用引継ぎを要請し、この要請により本件分会員らは福岡大和に雇用されたこと、福岡大和は、原告ないし雪印からの本件委託業務を唯一の業務とし、その収益を委託料に依存するという関係を約 19 年間も続けてきたこと、原告の委託料の引下げ要請が本件解散及び本件解雇の契機の 1 つとなったことからすれば、本件分会員らが、原告が本件分会員らのために雇用引継ぎに向けて努力することを期待することは無理もない面もある。

しかしながら、前記のように、資本金面、人事面、労働条件面、指揮監督状況、原告の本件解散及びこれに伴う解雇への関わり、雇用引継ぎ先と原告との関係、雪印と原告との関係などに照らせば、原告が、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程に、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いえないから、福岡大和の従業員の雇用について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとは認められない。

したがって、原告は、福岡大和の従業員との関係での労組法 7 条の「使用者」には当たらないというべきである。

(3)よって、原告が労組法 7 条の「使用者」に当たるとして不当労働行為の成立を認めた本件命令は違法であるから、その余の点について判断するまでもなく、本件命令は取消しを免れない。

2 以上のとおり、原告の請求は理由があるからこれを認容することとし、よって、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第 5 民事部