

大阪、平12不1、平14.4.25

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同

申立人 全国金属機械労働組合港合同南労会支部

被申立人 医療法人南労会

被申立人 株式会社ジェイエスケー

被申立人 有限会社サムシング・エルス

被申立人 株式会社エーエム・サポート

被申立人 ブレナップ株式会社

被申立人 有限会社テイクツー

主 文

- 1 被申立人医療法人南労会は、平成10年12月28日付け及び同11年9月20日付けで申立人らから申入れのあった団体交渉に、誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 2 被申立人医療法人南労会は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国金属機械労働組合港合同

委員長 A殿

全国金属機械労働組合港合同南労会支部

執行委員長 B殿

医療法人南労会

理事長 C

当医療法人が、平成10年12月28日付け及び同11年9月20日付けで貴組合らから申入れのあった団体交渉に、誠意をもって応じなかったことは、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 被申立人株式会社ジェイエスケー、同有限会社サムシング・エル

ス、同株式会社エーエム・サポート、同ブレナップ株式会社及び同有限会社テイクツーに対する申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人医療法人南労会(以下「南労会」という)は、労働災害や職業病等の労働者を対象とする医療を行うことを主たる目的として設立された医療法人で、肩書地に本部を置き、大阪市港区において松浦診療所(以下「診療所」という)を、和歌山県橋本市において紀和病院及びみどりクリニック等をそれぞれ経営し、その従業員数は本件審問終結時、診療所で約60名、紀和病院で約200名である。
- (2) 被申立人株式会社ジェイエスケー(以下「ジェイエスケー」という)は、企業の財務書類の調整、会計業務の代行、企業経営の相談、指導、診断業務等を行う株式会社で、肩書地に事務所を置き、その従業員数は本件審問終結時38名である。
- (3) 被申立人有限会社サムシング・エルス(以下「サムシング・エルス」という)は、経営コンサルタント業、不動産の管理、医療用・福祉用の機械・器具・用品の販売、賃貸及び管理、薬局の経営並びに経営の指導等を行う有限会社で、肩書地に住所を置いているが、その従業員数は本件審問終結時不明である。
また、サムシング・エルスは、本件に関して当委員会に、郵送により答弁書を提出したのみで、調査及び審問には一度も出席せず、最終陳述書も提出しなかった。
- (4) 被申立人株式会社エーエム・サポート(以下「エーエム・サポート」という)は、経営コンサルタント業、不動産の管理、薬局の経営等を行う株式会社で、その従業員数は本件審問終結時23名である。なお、エーエム・サポートは、和歌山県橋本市神野々字東深ヶ1107番地6に住所を置いていたが、本件審問終結後の平成14年1月10日、肩書地に住所を移した。
- (5) 被申立人ブレナップ株式会社(以下「ブレナップ」という)は、不動産の賃貸及び管理、経営コンサルタント業、コンビニエンスストアの経営等を行う株式会社で、肩書地に住所を置き、その従業員数は審問終結時4名である。
- (6) 被申立人有限会社テイクツー(以下「テイクツー」という)は、経営コンサルタント業、不動産の賃貸及び管理、コンビニエンスストアの経営等を行う株式会社で、肩書地に住所を置いているが、現在従業員はおらず、特に業務も行っていない。
なお、上記被申立人らのうち、ジェイエスケー、エーエム・サポート、ブレナップ及びテイクツーを合わせて、以下「ジェ

イエスケーほか3社」という。

- (7) 申立人全国金属機械労働組合港合同(以下「組合」という)は、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者によって組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。
- (8) 申立人全国金属機械労働組合港合同南労会支部(以下「支部」という)は、組合の下部組織として、南労会で働く従業員等によって組織された労働組合である。支部には、下部組織として診療所に松浦診療所分会(以下「松浦分会」という)、紀和病院に紀和病院分会があり、その分会員数は本件審問終結時それぞれ約30名及び1名である。なお、支部は、診療所の職員らが昭和60年1月に結成した南労会労働組合が平成3年9月28日に組合に加入して、支部となったものである(以下、南労会労働組合も「支部」といい、南労会労働組合松浦診療所分会も「松浦分会」という)。

2 当事者等の相互関係について

- (1) ジェイエスケーと南労会の関係について

ジェイエスケーは、南労会と平成11年2月から税務会計に関する顧問契約を結び、税務顧問となった。

- (2) サムシング・エルスと南労会の関係について

サムシング・エルスは、平成9年6月に設立されたが、その登記手続は南労会職員でありテイクツの唯一の取締役でもあったHが行った。

サムシング・エルスの取締役Eは、診療所が昭和51年に開設されたとき、医療法人の理事会と同様の機能を果たしていた運営委員会の副委員長を務めていた。同人はまた、診療所の設立に協力した全国金属機械労働組合岩井計算センター支部が組織されていた申立外株式会社岩井計算センターから分社してできた申立外株式会社岩井システムズ(以下「岩井システムズ」という)の取締役も務めている。なお、岩井システムズの旧名称は株式会社ジャームメディカルサービス(以下「ジャーム」という)である(平成8年5月17日商号変更)。

- (3) エーエム・サポートについて

エーエム・サポートは、紀和病院前にあった「このの薬局」の建物をジャームから買い受けて所有権を取得し、平成7年2月には、和歌山県から保険薬局の指定を受け、名称を「紀北薬局」として経営を行っていた。

平成9年9月にエーエム・サポートは株式をジェイエスケーに売却し、ジェイエスケーの取締役及び監査役がエーエム・サポートの取締役及び監査役に就任した。平成11年5月31日には、

エーエム・サポート取締役であり、ジェイエスケー取締役でもあるJがエーエム・サポートの代表取締役に就任した。その後、本件審問終結後の平成14年1月10日、ジェイエスケー代表取締役で税理士のD(以下「D代表取締役」という)が、エーエム・サポートの代表取締役に就任した。

なお、平成5年10月頃に南労会職員となったKが、平成9年2月当時、和歌山地方法務局橋本出張所を訪れて、エーエム・サポートの従業員としてエーエム・サポートの株式増資に係る手続をしたことがあった。

(4) ブレナップについて

ブレナップの役員はすべてD代表取締役及びその親族等関係者で占められており、ブレナップ代表取締役FはD代表取締役の母親である。

ブレナップは、現在、紀和病院前の「紀北薬局」と同じ建物内に所在するコンビニエンスストア「コスモス」(以下「売店コスモス」という)を経営しているが、「売店コスモス」の経営権は申立外有限会社メック(以下「メック」という)からテイクツー(平成9年2月)、テイクツーからジェイエスケー(平成10年4月)、更にその直後にジェイエスケーからブレナップへと移転してきたものである。

(5) テイクツーについて

テイクツーは、平成2年10月、当時の唯一の取締役Hによって、その住所地である大阪市生野区勝山北2丁目10番18号に設立された。その後、Hは南労会の職員となった。

テイクツーは、平成9年2月「売店コスモス」の所在地と同じ肩書地に本店を移転した。テイクツーが「売店コスモス」の経営に一定期間かかわった経緯は(4)に記載したとおりである。

また、平成10年11月には、テイクツーの唯一の取締役はHから、ジェイエスケーの社員であるG(同人はその後ジェイエスケーを退社)に変更された。

(6) 申立外ジャーム及び申立外メックについて

ア 平成5年7月に南労会理事L(以下「L理事」という)が作成した文書には、紀和病院と診療所において、別会社により調剤薬局を開設した場合の収支の試算が記載されていた。

また、同年9月の南労会理事会での配布資料の「別会社の在り方」記載欄には、申立外ジャーム及びメックの2社について記載されていた。

イ 平成5年10月27日、申立外ジャームが設立された。その設立発起人7名は全員南労会の理事及び職員であり、取締役にすべて南労会職員が就任していた。

当時、ジャームは紀和病院前で「このの薬局」を開設し、経営していた。

ウ 一方、昭和62年2月18日に設立されていた申立外メックは、平成6年2月4日、診療所近辺に「コスモス薬局」を開設するに当たり、大阪府からの開設許可を得るために、自社のコンサルタントであると同時に、南労会職員でもあったKを当時の大阪府環境保健部薬務課(以下「薬務課」という)の職員と面接させた。

平成6年2月24日、「コスモス薬局」の健康保険指定申請に関して、Kは当時の大阪府福祉部社会保険管理課(以下「社会保険管理課」という)から意見聴取された。この際、同人は平成5年10月か11月にメックの従業員になったと述べた。

また、平成6年5月12日、メックの唯一の取締役であった紀和病院の医局長Mがメックの取締役を退任し、Nが取締役に就任した。

エ 組合及び支部(以下、この二つを合わせて「組合ら」という)が入手した平成6年11月1日ないし翌7年8月31日の申立外メックの総勘定元帳には、以下の記載があった。

- ① 「現金・立替金」の摘要欄に「P先生」(当時診療所のP所長)、貸方金額欄に320,319円との記載
- ② 「現金・管理諸費」の摘要欄に「P先生マンション」、貸方金額欄に101,400円との記載
- ③ 「当座大阪・仮受金本部」の摘要欄に「本部」と記載され、借方金額欄に6,400,000円との記載
- ④ 「当座大阪・長期借入金」の摘要欄に「中小企業信用保証協会」と記載され、借方金額欄に4,864,935円との記載、「当座大阪・仮受金本部」の摘要欄に「本部戻し」と記載され、貸方金額欄に3,150,000円との記載、同じく摘要欄に「本部」と記載され、15,000,000円との記載
- ⑤ 「仮払金・現金」の摘要欄に「ジャーム」及び「エーエム」と記載され、多数の借方及び貸方金額欄に金額の記載
- ⑥ 「仮受金・現金」の摘要欄に「本部」と記載され、多数の借方及び貸方金額欄に金額の記載

オ 組合らは、「コスモス薬局」は、南労会が申立外メックに設立させたいわゆる違法な門前薬局(実質的には医療機関自らが薬局を経営しているにもかかわらず、形式的に他の経営主体を用いることによって医薬分業制度を破る脱法行為、以下、この仕組みを本件では「門前薬局」という)であり、上記の同メックの総勘定元帳の記載は、メック、申立外ジャーム及びエーエム・サポートが南労会と一体的に運営されていることを示し

ているとして、保険薬局の指定事務を所管する社会保険管理課に資料を提供した。

カ 平成8年3月21日、社会保険管理課は、「コスモス薬局」に対し、その独立性に関し、①経営主体が実質的に南労会と同一であると考えられる、②応需している処方箋のほぼ100%が特定の医療機関(診療所)である、として問題を指摘するとともに改善を検討するように指導した。

キ 平成8年8月30日、申立外メックの経営していた「コスモス薬局」は、同薬局の管理薬剤師で従前に診療所に勤務していたことのあるQ(以下「Q薬剤師」という)に営業譲渡された。

ク 平成8年12月12日、社会保険管理課は、上記カ記載に係る指摘事項の改善状況について、「コスモス薬局」の調査を行った。同調査において、同管理課はQ薬剤師に対し、①同薬局開設者である申立外メックの代表者Nは出席せず、帳簿もなかったもので、調査は完了していない、②「コスモス薬局」の営業譲渡を受けたQ薬剤師が、薬局開設許可申請書を業務課へ提出しているようであるが、万一、薬局開設許可が先行した場合には、許可後に改めて保険薬局の指定を受けない限り保険調剤の取扱いができなくなる旨述べた。

その後、Q薬剤師が開設者となった「コスモス薬局」は、大阪府から、薬局開設許可を受けるとともに、保険薬局の指定も受けた。

ケ 平成9年7月1日、申立外メックは解散し、同月30日、南労会のL理事の依頼により清算人が選任され、翌10年1月31日、清算は終了した。

3 本件団体交渉申入れに至る経緯について

- (1) 平成7年7月及び同8年1月、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)は、支部組合員らを債権者、南労会を債務者、未払賃金請求債権を被保全債権として、南労会が有する社会保険及び国民健康保険の診療報酬債権について、債権仮差押決定をそれぞれにした。これらの仮差押決定後、南労会は、社会保険料及び労働保険料等1億円余りを滞納した。
- (2) 平成9年5月、支部組合員らによる未払賃金等請求の訴えは大阪地裁において棄却された(同10年10月、最高裁判所(以下「最高裁」という)において原告敗訴確定)。また、懲戒解雇処分を受けた支部組合員6名は、労働契約関係確認等請求の訴えを、大阪地裁にそれぞれ提起したが、1名については平成11年11月に大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という)を経て、最高裁で敗訴が確定し、他の5名については同12年5月に大阪地裁において請求が棄却された(本件審問終結時現在、大阪高裁に係属中)。

- (3) 平成9年7月15日、組合らは、門前薬局開設のため、組合員に支払われるべき資金が南労会から大量に流出している疑いが極めて強いと指摘し、①南労会の門前薬局を廃止すること、②南労会の経営実態を明らかにすることを要求し、この要求に対する回答を団体交渉(以下「団交」という)で行うように文書で申し入れた(以下、この申入れを「7.15団交申入れ」という)。
- (4) 平成9年7月30日以降、当委員会は、支部組合員に対する賃金カット、一時金の未支給、組合員の懲戒解雇処分等に係る複数の不当労働行為救済申立てに対し、それぞれ救済命令を発し、南労会に対し、協定を締結した上での賃金・一時金の支給、バック・ペイの支払等を命じた(本件審問終結時現在、再審査係属中)。
- (5) 平成9年9月19日、組合らは、南労会が7.15団交申入れを当事者ではないと拒否するとともに、南労会職員であるKが行政に虚偽の申告をして門前薬局を開設したのではないかとの質問にも回答しなかったなどとして、再度、門前薬局問題を議題とする団交を文書で申し入れた。
- その後も、組合らは南労会に対し、門前薬局問題について団交を開催するよう申し入れたが、団交は開催されなかった。
- (6) 平成9年10月9日、診療所合理化問題について団交が開催されたが、組合らは診療所合理化問題と門前薬局問題とは密接不可分の関係にあるにもかかわらず、同日の南労会の対応は誠意がなく、根本的解決に程遠いものであったとして、同月15日、文書で抗議し、再度団交を要求した。
- (7) 平成10年6月10日、大阪高裁は、前記(2)の未払賃金等請求の訴えに係る控訴を棄却した後、南労会の申し立てた事情変更による保全取消申立てにより、上記(1)の債権仮差押決定をいずれも取り消した。
- (8) 平成10年12月28日、組合らは南労会に対し、①南労会における社会保険料、労働保険料等の未払金発生経過を明らかにするとともに、延滞金を含め、現在の支払状況を説明すること、②申立外メック、サムシング・エルス、テイクツー、エーエム・サポート、申立外岩井システムズ、理事長個人、理事個人等と南労会との間の取引関係、債権債務の存在等をすべて明らかにすること、③上記以外の不適切若しくは不正な経理処理の実態をすべて明らかにすること、④不適切若しくは不正な経理処理について理事会としてどのように責任を果たすのか明らかにし、改善状況を説明すること、などを求めて、同11年1月8日に団交を開催するよう申し入れた(以下「12.28団交申入れ」という)。

- (9) 平成11年1月12日、団交が開催された。

団交の席上L理事は、組合らに対し、①社会保険料等の支払状況については労働組合に説明する必要はない、②別会社に関する組合らの主張は事実と反し、また労働組合とは関係がないので答える必要がない、③不適切ないし不正な経理処理は行っていない、④理事会として説明の必要はない、と回答した。

その後、組合らは、同年夏季一時金及び年末一時金に係る要求の際などに、上記要求について団交に応じるよう求めたが、南労会は応じていない。

- (10) 平成11年7月1日、南労会は、社会保険診療報酬を仮差押えた組合員29名を相手取って、社会保険料の延滞利息の支払や仮差押えを取り消すために要した弁護士費用の支払を求めて大阪地裁に提訴し(平成11年(ワ)第6902号)、平成13年2月15日、この請求は一部認容された。なお、損害額の一部請求棄却部分については本件審問終結時現在、南労会が大阪高裁に控訴中である。

- (11) 平成11年8月31日、組合らは、ジェイエスケーが南労会と顧問契約を結び、その経営に深く関与しており、組合員に対し労働関係上の諸利益に関して実質的かつ具体的な支配力・影響力を及ぼす地位にあるとして、ジェイエスケーの南労会の経営への関与を議題とする団交をジェイエスケーに申し入れた。

これに対し、D代表取締役は、①Kと古くからの知り合いである、②エーエム・サポートの決算処理に平成7年初めからかかわっている、③Kと交渉して、紀北薬局を運営するエーエム・サポートの株式を取得し買収を行った、④南労会が考課査定を導入するときに指導を行った、⑤平成11年4月6日に行われた申立外岩井システムズに係る税務署の税務調査に立ち合った、と述べた。

また、D代表取締役は、同年4月7日に行われた税務調査には立ち合っていないので、そのときの内容については立ち合った者に聞いて報告したい、税理士法上の守秘義務はあるが話せることは何でも話す、と述べた。

- (12) 平成11年9月6日、組合らはジェイエスケーに対し、同年8月31日の団交申入れの際、D代表取締役が話し合いを約束したにもかかわらず、翌9月1日に組合らが日程調整に訪れた際、同代表取締役が守秘義務を理由に団交を拒否したことは約束違反であり信義に反するものであるとして抗議するとともに、当初約束どおり話し合うように要求する文書(以下「9.6文書」という)を内容証明郵便で送付したが、ジェイエスケーは9.6文書の受取を拒否した。

- (13) 平成11年9月13日、組合らはジェイエスケーに対し、9.6文書の受取を拒否したことに抗議するとともに、同年8月31日の話合いの継続事項を議題とする団交を要求する文書(以下「9.13文書」という)を内容証明郵便で送付した。

ジェイエスケーは9.13文書の受取を拒否した。

- (14) 平成11年9月20日、組合らは、南労会、ジェイエスケー、サムシング・エルス、エーエム・サポート、ブレナップ及びテイクツーに対し、「貴職らの南労会経営への関与の実態及びこれによる当方労働組合員の労働条件への影響並びにこれらに関連する事項について」を議題とする全員出席の団交を要求する文書(以下「9.20文書」という)を内容証明郵便で送付した(以下「9.20団交申入れ」という)。

南労会は9.20文書を受け取り、団交を拒否すると回答した。

ジェイエスケーは9.20文書の受取を拒否した。

サムシング・エルスは9.20文書を受け取ったが、回答はしなかった。

エーエム・サポートは9.20文書の受取を拒否した。

ブレナップは9.20文書を受け取り、組合らとは関係がないとして同文書を返送した。

テイクツーは郵便局での郵便物保管期間内に9.20文書を受け取らず、同文書は組合らに返送された。

4 請求する救済の内容

組合らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 12.28団交申入れによる団交に、南労会が誠意をもって応じること
- (2) 9.20団交申入れによる団交に、南労会ほか被申立人5社が誠意をもって応じること
- (3) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合らは、次のとおり主張する。

ア 12.28団交申入れについて

- (ア) 南労会は、支部組合員らに対して、平成10年時点において、争議発生以来5回分の賃上げを実施しておらず、また、13回の夏季若しくは年末一時金を支払っていない。

さらに、本件申立時までに懲戒解雇された支部組合員9名のうち、大阪府地方労働委員会で救済命令が出された6名には、バック・ペイが支払われておらず、その金額は約8,700万円を超える。また、同3年8月5日の勤務時間変更に関し、支部組合員らが同日以降においても同変更前の勤務

時間による勤務を続けていたことに対して、不当に賃金カットを行っており、その累計額は、本件申立時現在で約4,500万円である。本件申立時において、以上の労働債権の総額は、約2億8,000万円にも及ぶ。

(イ) 南労会ほか被申立人5社による門前薬局開設の経過等を踏まえれば、組合が支部組合員らの未払労働債権の確保等を目的に、南労会に対し、12.28団交申入れを行うことは、労働組合として正当な行為であり当然のことである。

(ウ) 南労会は、上記申入れに基づく、平成11年1月12日の団交において、誠実に対応し組合主張に根拠がないことを説明したと主張するが、同日のL理事の発言からすれば、南労会の主張が事実と反することは明らかである。

なお、南労会は、組合らに対しては、「説明する必要はない」と言いながら、労働委員会に対しては、社会保険料延滞金等について書証を提出するなど、組合嫌悪の姿勢が如実に表れている。

(エ) 以上のとおり、12.28団交申入れに基づき、同11年1月12日に開催された不誠実団交以降、南労会が組合らの団交開催要求を無視し、上記申入れに基づく団交に誠意をもって応じようとしなないことは不当労働行為である。

イ 9.20団交申入れ及び南労会を除く被申立人5社との関係について

(ア) 南労会が、12.28団交申入れに基づく団交を拒否する一方、支部組合員に多額の未払労働債権が存在し、南労会の経理運営の実態が不明朗で、南労会以外の被申立人5社に資金が流失する等の不正な経理が疑われ、さらに、南労会自体の存続すら危ぶまれるような事態の中で、組合が南労会ほか被申立人5社に対して、全員出席の団交申入れを行うことは、労働組合として正当な行為である。

(イ) 使用者の範囲について、学説は「『使用者』とは、労働契約の当事者として狭く理解されるべきではなく、『労働者の労働関係(個別的・集团的労働関係を含む)上の諸利益に影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある一切の者』と解すべきである」としている。

(ウ) 大阪府地方労働委員会も、過去に発した命令において、「労働組合法第7条第2号の規定により団交応諾義務が認められる使用者とは、労働者と現に雇用契約関係にある雇用主のみに限られるものではなく、労働者の労働関係上の諸利益に対し、実質的な影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある者も、集团的労働関係においてその

権限に属する事項について団交応諾義務を追う使用者と解することが、団結権の侵害を排除するという不当労働行為制度の趣旨、目的に適合するものと考えられる」と判断している。

(エ) 本件においては、支部組合員に対し莫大な額の未払労働債権が存在する中、違法な門前薬局の開設に関連して南労会ほか被申立人5社が複雑に絡み合った関係を形成し、南労会も12.28団交申入れに基づく、別会社に関する団交を拒否しているのであるから、こうした特段の事情がある場合には、南労会のみならず、その他の被申立人5社すべてが、連帯して団交に応じる義務がある使用者に当たるとすべきである。

(オ) 以上のとおり、南労会ほか被申立人5社が、組合らの9.20団交申入れに基づく団交に応じようとしないことは不当労働行為である。

(2) 南労会は、次のとおり主張する。

ア 団交の対象事項に対する考え方について

使用者の経営方針、経理、人事問題、企業の分合、投資等の「経営権事項」とされるものは、労働条件に関連が生じる限度においてのみ対象事項となるのであって、そうでなければ対象事項とならない。本件団交申入れの内容は、次に述べるとおり、すべて南労会の経営権に属する事項であり、いかなる意味においても労働条件あるいは労働者の待遇とかかわるものとはいえないから、団交の対象事項とはなり得ない。

イ 12.28団交申入れにおける団交事項について

(ア) 組合らが12.28団交申入れで求めている団交事項「①南労会における社会保険料、労働保険料等の未払金発生経過を明らかにするとともに、延滞金を含め、現在の支払状況を説明すること、②申立外メック、サムシング・エルス、テイクツー、エーエム・サポート、申立外株式会社岩井システムズ、理事長個人、理事個人等と南労会との間の取引関係、債権債務の存在等をすべて明らかにすること、③上記以外の不適切若しくは不正な経理処理の実態をすべて明らかにすること、④不適切若しくは不正な経理処理について理事会としてどのように責任を果たすのか明らかにし、改善状況を説明すること」は、いずれも極めて抽象的かつ曖昧でその主旨が不明である上、組合員らに対する労働条件その他の待遇に関するものではない。

(イ) 上記(ア)①については、まず、社会保険料及び労働保険

料等の支払状況は、支部組合員らの労働条件に直接関連が生じるものではなく、義務的団交事項とはいえない上、組合らは裁判を通じてその支払状況を知悉しているにもかかわらず、平成10年6月の上記仮差押えの取消決定以後の10.28団交申入れで、上記(ア)①を団交事項としており、当該事項については、あえて説明の必要もなく、これにつき団交拒否や不誠実団交が成立する余地はない。

また、組合は、賃上げの未実施、一時金の未払、労働委員会において救済命令が出された被解雇者のバック・ペイ等の支部組合員らに対する未払労働債権の存在を主張するが、全くの誤りである。

未払賃金等請求の訴えにおいて、支部組合員らが主張した賃金請求権は、最高裁において否定され、仮差押決定もすでに平成10年6月に取り消されている。

南労会は、上記未払賃金等請求事件の判決が確定したので、社会保険診療報酬を仮差押えした組合員29名を相手取って、社会保険料の延滞利息の支払や仮差押えの取消しのために要した弁護士費用の支払を求めて大阪地裁に提訴したところ、平成13年2月、支部組合員らが被保全権利としての未払賃金等の存在を信じるにつき相当な事由があったということとはできないとして、上記損害賠償が一部認容された(同損害賠償の残部及び社会保険料の延滞利息等損害額の請求棄却部分については控訴中である)。

上記一連の判決及び決定によれば、組合員らが、架空の未払賃金債権があるとして、違法な仮差押えに及んだ事実は明白で、これにより、南労会がやむなく社会保険料及び労働保険料等の滞納に陥ったことは歴然としている。

さらに、南労会が行った6名の支部組合員の懲戒解雇のうち、5名については、大阪地裁において正当と認められ、1名については、最高裁で懲戒解雇を正当とする判決も確定しており、バック・ペイが発生する余地はない。

- (ウ) 上記(ア)②については、南労会とジェイエスケーは会計に関する顧問契約を結んでいるにすぎず、ジェイエスケーが南労会の経営に深くかかわっている事実は全くなく、組合の主張は事実ではない。申立外メック及び岩井システムズ、被申立人サムシング・エルス、テイクツー、エーエム・サポートは南労会とはかかわりのない会社で

ある。組合らの主張は、曖昧かつ抽象的で、単に被申立人3社を含む上記5社間との取引関係を知りたいというにすぎず、事実を並べ立てて上記5社と何か深い関係があるかのごとく言い立て、南労会を困惑させることを狙った、団交に藉口した嫌がらせといわざるを得ない。組合らの主張する事実関係は、南労会においてすべて否定しているが、一般的に見ても他社との取引関係は、経営権に属する事項であり、それが労働条件あるいは労働者の待遇とかかわりがあるものではない。

- (エ) 上記(ア)③及び④については、南労会が不適切ないし不正な経理処理をした事実はない。南労会は、平成11年1月12日の団交で、③については「不適切ないし不正な経理処理は行っていない」、④については「理事会として説明の必要はない」と回答しているが、経理処理が経営権に属する事項である以上、当然のことである。組合らは単に不適切ないし不正な経理処理があると抽象的かつ曖昧な主張をしているにとどまり、全く具体性に欠けており、その内容に労働条件あるいは労働者の待遇とかかわるものではない。

ウ 9.20団交申入れにおける団交事項及び南労会を除く被申立人5社との関係について

組合等が9.20団交申入れで求めている団交事項の主旨は不明で、なぜ南労会ほか被申立人5社が団交に応じなければならないのか理解できない。

組合らは、支部組合員らの労働条件への影響問題等に関係すると主張しているが、これは曖昧な主張で具体性に欠け、支部組合員らに対する労働条件その他の待遇に関するものとは到底いうことができず、義務的団交事項ではない。

- エ 以上のとおり、12.28団交申入れ及び9.20団交申入れで申入れのあった団交事項は、いずれも義務的団交事項に当たらず、申立自体失当であって、南労会は何ら不当労働行為を行っていない。

なお、南労会とジェイエスケーは、会計に関する顧問契約を結んでいるにすぎず、同社が南労会の経営に深くかかわっているという事実は全くない。ジェイエスケー以外の4社も、南労会とはかかわりのない会社であって、南労会が、被申立人5社の同席を前提とした団交に応じる義務はない。

- (3) ジェイエスケーほか3社は、次のとおり主張する。

ア 労働組合法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団交をすることを正当な理由がなくて拒むこと」を禁止

するものであり、同号に該当するには、ジェイエスケーのほか3社が組合らに属する組合員の使用者であることが要件である。しかし、ジェイエスケーほか3社が雇用する労働者の中には、組合らの組合員は全く存在せず、そもそもジェイエスケーほか3社は団交の当事者たる使用者ではない。

イ この点、組合らは、労働組合法第7条第2号にいう「使用者」とは、労働契約の当事者として狭く理解されるべきではなく、「労働者の労働関係(個別的・集团的労働関係を含む)上の諸利益に影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある一切の者」と解すべきであるとした上で、ジェイエスケーほか3社は、南労会の経営に深く関与し、ないしは南労会と一体的に運営されており、支部組合員らに対して、その労働関係上の諸利益に関し実質的かつ具体的な支配力・影響力を及ぼす地位にあると主張する。

しかし、「使用者」の意義をどのように解するかについては、学説・判例上争いがあるところであり、組合らの主張するように「使用者」の意義を広く解する立場(学説)においても、労働契約の当事者でない者が「使用者」と認められる場合は、①労働者に対して指揮命令をなし、労働者の就労条件を現実決定すべき立場にある者(指揮命令権者)、②当該労働者に対して、事実上の支配力を及ぼしている企業・個人、などを限定的に解されている。

ウ そこで、ジェイエスケーほか3社と南労会との関係をみると次のとおりである。

ジェイエスケーが、南労会の税務顧問となったのは平成11年2月からで、それまでは、別の税理士が顧問をしていた。現在、同社の南労会との関係はあくまで税務顧問にすぎず、親子会社等の関係にはなく、南労会の経営には全く関与していないし、南労会の従業員を受け入れている事実もない。

エーエム・サポートは、代表取締役をRが務めていた旧エーエム・サポートがジャームから紀和病院前の「このの薬局」の建物を買って受けて「紀北薬局」の名称で経営していた薬局の経営権を、平成10年ごろに旧エーエム・サポートから譲り受けたが、その後エーエム・サポートの株式を取得したジェイエスケーの社員が、エーエム・サポートの代表取締役に就任して、同薬局の経営を行うようになったものである。エーエム・サポートは、現在、「紀北薬局」を含め和歌山県橋本市内で薬局3店舗を経営しており、23名の従業員がいるが、そのほとんどはジェイエスケーが経営権を取得してから入社したもので、組合らに所属している者は皆無であり、南労会の従業員を受け入れて

もない。現在、ジェイエスケーの経営は南労会とは全く関係なく行われている。

テイクツーは、「紀和病院」前の売店コスモスを経営していたが、平成10年ごろにジェイエスケーが営業権を取得し、同社社員Gが代表者に就任した。しかし、売店コスモスの営業権は、さらにブレナップに移り、Gもジェイエスケーを退社した。現在、テイクツーには社員はおらず、特に業務も行っていない。

ブレナップは、もともと不動産の管理を業務としていたが、ジェイエスケーが売店コスモスの営業権を取得したことにより、ブレナップが同売店の経営に当たることになったものである。現在、同売店には4名の従業員がいるが、いずれも南労会とは無関係である。

エ 以上のとおり、ジェイエスケーほか3社はいずれも南労会とは別会社であって、南労会との間で従業員の行き来はなく、親子会社あるいは資本提携の関係にもない。

組合らは、ジェイエスケーが南労会に対して税務面や経営面での指導を行っていることや、紀北薬局及び売店コスモスの営業権を取得していることをもって、ジェイエスケーほか3社が「使用者」に当たると主張していると思われるが、ジェイエスケーは業務として税務面や経営面での指導を行っているのであり、仮にそのことによってジェイエスケーが「使用者」に当たるとすれば、税務及び経営指導を行っている企業についてはすべて「使用者」であることになる。また、紀北薬局及び売店コスモスの営業権を取得したといっても、取得後は南労会とは全く関係なく独自に経営しているものである。

したがって、ジェイエスケーほか3社は、南労会の従業員に対し、労働関係上の諸利益に関して実質的かつ具体的な支配力・影響力を及ぼすような地位には全くなく、組合らの主張するように「使用者」の意義を広義に解したとしても、ジェイエスケーほか3社が労働組合法第7条第2号にいう「使用者」に該当しないことは明白であって、組合らの申立ては、却下または棄却されるべきである。

(4) サムシング・エルスは、次のとおり主張する。

サムシング・エルスは南労会の経営に深く関与したり、組合員らの労働関係上の諸利益に関して影響を与えたりする地位にはなく、労働組合法第7条第2号にいう「使用者」には当たらないから、組合らの主張には根拠がない。したがって、サムシング・エルスが組合らの申し入れた団交を拒否しても労働組合法第7条第2号に抵触しないことは明白であるから、組合らの申立ては、却下されるべきである。

2 不当労働行為の成否

(1) 南労会を除く被申立人5社の使用者性について

ア 組合らは、支部組合員に対し莫大な額の未払労働債権が存在する中、違法な門前薬局の開設に関連して南労会ほか被申立人5社が複雑に絡み合った関係を形成し、南労会も12.28団交申入れに基づく、別会社等に関する団交を拒否しているのであるから、こうした特段の事情がある場合には、南労会のみならず、被申立人5社すべてが、連帯して団交に応じる義務のある使用者に当たると主張する。

労働組合法第7条第2号の規定により団交応諾義務を負うべき使用者とは、労働者と現に雇用契約関係にある雇用主のみに限られるものではなく、労働者の労働関係上の諸利益に対し、実質的な影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある者を言い、使用者は集団的労働関係においてその権限に属する事項について団交応諾義務を負うと解することが、団結権の侵害を排除するという不当労働行為制度の趣旨、目的に適合するものと考えられる。そこで、以下南労会を除く被申立人5社の使用者性について検討する。

イ 前記第1.2認定からすれば、薬局及び売店に経営等に関連して、以下の事実が認められる。

まず、①南労会職員が役員を占める申立外ジャームが、紀和病院前で「このの薬局」を開設し、経営していたこと、②エーエム・サポートは、「このの薬局」を申立外ジャームから買い受け、和歌山県から保険薬局の指定を受け、名称を「紀北薬局」として経営していたこと、③エーエム・サポートは、株式をジェイエスケーに売却し、エーエム・サポートの役員にジェイエスケーの役員が就任したこと、また、④エーエム・サポートが経営する「紀北薬局」と同じ建物内に隣接所在する「売店コスモス」を当初経営していたのは、診療所近辺の「コスモス薬局」の経営に関して大阪府から南労会からの独立性に疑義があるとされていた申立外メックであるが、「売店コスモス」については、その後テイクツー、ブレナップへと経営が変遷したこと、⑤「売店コスモス」の営業権は、一時ジェイエスケーがテイクツーから取得したが、その直後にジェイエスケーのD代表取締役及びその親族等関係者が全役員を占めるブレナップに移ったこと、このほか、⑥ジェイエスケーが南労会と税務会計に関する顧問契約を結んでいること、⑦南労会職員のKが法務局出張所でエーエム・サポートの従業員を名乗っていたこと、⑧テイクツー設立時の取締役が設立後に南労会職員となり、その後同取締役がサムシング・エルの設立登記手続を行ったこと、

⑨サムシング・エルス取締役は、申立外ジャームが名称変更した申立外岩井システムズ取締役を務めていること、などである。

以上の事実によれば、南労会が申立外ジャーム及びメックとの間で一定の関係を有していたことは、一応推認でき、南労会を除く被申立人5社が、①申立外ジャーム及びメックを介して南労会と間接的な関係を有すること、②役員の重複等により相互に関連があること、などが事実として認められるものの、いずれも南労会の経営を左右する立場にあるとまでは考えられない。また、上記のいずれの事実をもってしても、南労会を除く被申立人5社が、組合員の労働条件を現実的かつ具体的に支配・決定する立場にあるとみることはできない。

ウ 以上のことからすれば、南労会を除く被申立人5社は、いずれも、支部組合員らの主張する未払の労働債権など、南労会従業員である支部組合員らの労働関係上の諸利益に対し、実質的な影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にあるとは認めがたい。また、仮に薬局開設に当たって南労会に脱法行為等が疑われるとしても、それらの問題は当該関係法規上の問題であって、南労会を除く被申立人5社の使用者性の問題とは無関係であるというべきである。したがって、南労会を除く被申立人5社は、労働組合法第7条第2号にいう使用者とはいえないから、南労会を除く被申立人5社に対する組合らの申立ては、いずれも却下する。

なお、前記第1.3(11)ないし(14)認定のとおり、ジェイエスケーのD代表取締役は、組合らとの話合いに応じる姿勢を示しながら、その後団交に応じることを拒否しているが、上記判断のとおり、使用者と解することができない以上、これをもって不当労働行為とはいえない。

(2) 団交事項及び団交応諾義務について

ア 南労会は、12.28団交申入れの団交事項はいずれも義務的団交事項ではなく、また、9.20団交申入れの団交事項は主旨が不明であり、なぜ南労会ほか被申立人5社が団交に応じなければならないのか理解できず、さらに、支部組合員らの労働条件への影響問題等に関係するという組合らの主張は、曖昧で具体性に欠け、義務的団交事項として認められる支部組合員らに対する労働条件その他の待遇に関するものとは到底いうことができないと主張する。そこで、以下検討するが、9.20団交申入れについては、南労会を除く被申立人5社の使用者性についての判断が上記(1)のとおりであるから、南労会ほか被申立人5社の全員出席を求める同団交申入れは、南労会に対して申し入れら

れたものとして検討する。

イ 組合らと南労会の間には賃金・一時金、支部組合員の懲戒解雇処分をめぐり、当委員会及び裁判所において複数の紛争に係る事件が係属しており、当事者双方が紛争の事情を了知していることは確認しうるところである。しかしながら、このことをもって、南労会が組合らに対して団交において何ら説明を行う必要がなくなるわけではなく、組合らの団交権が否定されるものではない。

前記第1.3(4)認定のとおり、当委員会は、これまでに申し立てられた賃金カット、一時金の未支給、懲戒解雇処分等に係る救済申立事件に対し一部救済命令を発し、支部組合員らの賃金カット等に対するバック・ペイを命じているのであり、したがって、南労会の経営状況が憂慮すべき事態に直面していると見られる場合には、支部組合員らに対するバック・ペイの支払に影響を及ぼす可能性があるのであるから、南労会は、その経営実態、なかんずく経理処理の現状を団交において説明すべきである。

前記第1.2認定の事実からすると、南労会ほか5社等相互間の関係から、組合らが南労会の経理処理の現状が、憂慮すべき事態に直面していると考えられることも無理からぬところがあるのであって、12.28団交申入事項はもとより、9.20団交申入事項についても、南労会の経営処理問題に関する限りにおいて、南労会に対する団交の対象事項となるというべきである。

ウ 前記第1.3(8)及び(9)認定によれば、南労会は、12.28団交申入れに対して、平成11年1月12日に応じてはいるものの、バック・ペイ支払に影響するという組合らの懸念に対し、経営状況を示す資料を提示するなどして具体的に説明することもなく、組合らの主張を単に否定したにすぎないことが認められ、その対応は誠意を欠いたものであるといわざるを得ない。

また、前記第1.3(14)認定によれば、南労会は9.20文書を受け取りながら団交を拒否する旨回答をしているが、たとえ組合らの団交要求が南労会を除く被申立人5社の出席を同時に求めるものであり、南労会が南労会を除く被申立人5社の使用者性に疑問があると考えたとしても、南労会が使用者であることに変わりはなく、南労会には団交応諾義務が存在するのであって、9.20団交申入れに対する南労会の対応は、正当な理由なく団交を拒否したものだといわざるを得ない。

以上のことから、12.28団交申入れ及び9.20団交申入れに対する南労会の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合らは、謝罪文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足り
ると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条
並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令す
る。

平成14年4月25日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印