

## 命 令 書

申立人 東京西部一般労働組合

被申立人 シマダヤ株式会社

上記当事者間の都労委平成10年不第83号事件について、当委員会は、平成15年5月20日第1346回及び同年6月3日第1347回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員松井清旭、同中嶋士元也、同明石守正、同浜田脩、同岩瀬孝、同大辻正寛、同小井土有治、同古郡鞆子、同中島弘雅、同岩村正彦、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人シマダヤ株式会社は、申立人東京西部一般労働組合が申し入れた、被申立人会社が平成10年12月から運賃を引き下げたことによって生じた申立外シマダヤ運輸株式会社従業員である組合員の労働条件の変更に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

### 理 由

#### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

##### 1 事案の概要

平成10年4月、被申立人会社は、その子会社である運送会社に発注する製品の管理業務に伴う業務委託料の支払いを廃止し、さらに同年12月には運賃の引下げを実施したところ、子会社はそのたびごとに従業員の賃金を引き下げた。これに対して、子会社の従業員の加入する申立人組合が、子会社及び被申立人会社に対して子会社の労働条件の変更等に関する団体交渉を申し入れたところ、被申立人会社は、申立人組合の使用者ではないとして、一貫してこれに応じなかった。

本件は、被申立人会社が使用者にあたるか否か、また、被申立人会社が使用者にあたるとしたとき、被申立人会社の対応が正当な理由のない団体交渉の拒否にあたるか否かが争われた事案である。

##### 2 請求する救済の内容

被申立人会社は、申立人組合が申し入れた①被申立人会社よりシマダヤ運輸株式会社に支払われていた業務委託料が平成10年4月以降廃止されたこと、②被申立人会社の運賃が改定されたこと、③これらに伴うシマダヤ運輸の従業員の待遇(賃金・労働時間・ト

ラックの社有制度)の変更に関することについての団体交渉を拒否してはならない。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 被申立人シマダヤ株式会社(以下、前身である株式会社島田屋本店を含めて「シマダヤ」という。)は、株式会社島田屋本店が平成9年4月に社名を変更したものであり、ゆで生麺・冷凍麺等の製造販売を業とする従業員524名(本件申立時)の会社である。

(2) 申立人東京西部一般労働組合(以下「組合」という。)は、東京西部地域で働く労働者で組織された合同労組であり、本件申立時の組合員数は約250名である。

なお、元年に申立外シマダヤ運輸株式会社(以下、後記(2(1))の有限会社の時期を含めて「シマダヤ運輸」という。)の従業員X 1らは、シマダヤ運輸労働組合を結成していたが、後記5(3)①のとおり、10年9月7日に組合に加入し、X 1が分会長に就任し、申立外シマダヤ運輸分会を結成した。同分会の組合員数は本件申立時には11名であったが、11年10月には5名に減少した。

### 2 シマダヤとシマダヤ運輸との関係

(1) シマダヤは、従来各地に所在する営業所の所員が配送業務も行っていたが、同社は、業務量の拡大に伴って配送業務の必要性が高まり、昭和52年4月に設立された上高運輸有限会社を56年7月に買収して、シマダヤ運輸有限会社に商号を変更した。

そして、関連会社を含めたシマダヤの57年度の経営方針には、シマダヤ運輸について、株式会社に組織変更することが掲げられ、同社に有能なスタッフを採用し、配送センター及び集配業務の合理的システムを開発し、本店営業(本)部との連携を密接にし、商品の管理、保管、輸送業務を低コストで引き受ける体制作りを進めるとの方針が掲げられていた。また、当時のシマダヤ運輸は、シマダヤの営業本部の傘下に位置づけられており、シマダヤにおいては、シマダヤ運輸の他に運送を担当する部門は組織されていなかった。59年8月、シマダヤ運輸は株式会社に組織変更した。

また、本件申立て当時のシマダヤの組織表によれば、シマダヤには、依然として運送を担当する部門が存在せず、シマダヤ運輸は、シマダヤの内部組織には位置付けられていないが、関連会社として表記されている。

(2) シマダヤとシマダヤ運輸との間の資本的・組織的・人的関係  
① シマダヤは、シマダヤ運輸の全株式を保有するいわゆる親

会社である。またシマダヤ運輸では、後記認定にもあるとおり、シマダヤを「本社」という呼び方をするのが普通であった。

- ② 平成8年5月にシマダヤ運輸の社長の交代が行われた際、辞任したY1社長は、シマダヤ運輸の名前を挙げて「入社以来、生産、営業、物流と37年間」お世話になったと、また、後任のY2社長は、「初めて『物流』を担当することになった。」と、シマダヤ運輸をシマダヤの物流部門であるとの認識を有するとみられる表現をもって、シマダヤの社内報「はっぴねす」に挨拶文を掲載した。
- ③ シマダヤ運輸の歴代の代表取締役は、すべてシマダヤの出身者であり、シマダヤの役員を退任した後に社長に就任した前記のY2社長を除いて全員シマダヤからの出向者であった。また、シマダヤ運輸の代表取締役とシマダヤの取締役を兼務するものが数名いた。さらに、他のシマダヤ運輸の取締役も殆どシマダヤの出身者であった。そして、これらシマダヤ運輸の役員人事は、シマダヤの人事部が候補者を選び、シマダヤの経営会議で事実上決定されている。
- ④ シマダヤとシマダヤ運輸とは、その法人格を別にし、かつ、就業規則の作成、従業員の採用、経理事務の処理は、それぞれ独自に行っているが、シマダヤ運輸が加入する共済会は、シマダヤのグループ会社全体で組織している。
- ⑤ シマダヤには、シマダヤの製品の運送を行う業者がシマダヤ運輸のほかに13社あった(11年当時)が、シマダヤ運輸は、シマダヤを唯一の荷主とせざるを得ない立場にあり、シマダヤの製品のみを東京都昭島市のシマダヤ物流センターから関東各地の支店等へ配送する業務のみを行っていた。また、シマダヤ運輸の取扱量は、シマダヤの物流全体の中で金額ベースで見ると22%を占めていた。  
なお、シマダヤの製品の運送を行う他の13社は、シマダヤと委託契約をしていたに過ぎず、シマダヤが役員を派遣し、或いは出資している会社ではない。
- ⑥ シマダヤ運輸は、シマダヤの物流センター建物内の一画にあり、1階は運転士の控室等に使用し、3階に事務室があり、社長、業務部長及び事務職員1名が勤務している。3階の事務室は、シマダヤ物流センターの事務室内の物流センター長に近い一画にあり、シマダヤ運輸の従業員はシマダヤ運輸独自の電話と物流センターの内線電話が設置されており、また同じ複写機をシマダヤの従業員と一緒に使用している。

### 3 シマダヤ運輸の運転士の賃金

- (1) 本件申立て当時、シマダヤ運輸の大半の車輛は、シマダヤ運輸と「多摩(三菱)ふそう」などリース会社とで「リース」契約していた。しかし、シマダヤ運輸では、運転士1人に特定の車輛1台が割り当てられ、運転士は同一の車輛を専属的に使用すると同時に、保守管理もしており、しかも後記のとおり、車輛のリース料を使用する各運転士の売上げから控除していたことから、運転士の間では個人所有の車輛という意識が強かった(以下、この業務体制を「一人一車輛体制」という。)
- (2) シマダヤ運輸の運転士の賃金規程上の賃金と実際の賃金支給の関係は、以下のとおりである。
- ① シマダヤ運輸の従業員の賃金規程上の賃金は、本給と手当からなっており、運転士には運転する車種(小型、中型、大型)により1運行あたり、2,000円、6,000円、8,000円の運行手当、及び月額48,000円の資格手当が支給されることになっている。
- ② しかし、実際の運転士の賃金は、以下のような算出を経て賃金として支給されている。
- シマダヤ運輸は、配送コース別にシマダヤがシマダヤ運輸に提示した運賃を前提に、各運転士の1か月分の配送コース別の運賃を集計し、これを各運転士の売上げと見做していた。シマダヤ運輸は、この売上げから(a)シマダヤ運輸における社会保険料の事業主負担分等法定福利費、携帯電話の基本料金及び運転士以外の事務職員らの賃金等シマダヤ運輸の経費に充てる「本部負担金」、(b)シマダヤ運輸名義の車輛ではあるが、運転士が使用する車輛のリース料である「車代」、(c)退職金として中小企業退職金共済事業団に任意で納めている「納付金」、(d)燃料代、高速代、駐車場代、車輛修繕費等からなる「経費引当金」((a)ないし(c)の控除後の額の概ね30%)を控除した残額を各運転士の賃金として、翌月10日に支給する仕組みであった。
- ③ 実際に運転士に支払われる賃金は、具体例として1例を示せば、上記(a)ないし(d)の控除後の金額(Ⓐ=518,358円)を「給料可能額」とし、賃金規程の本給として1日あたり中型車は10,000円(大型車は11,000円)で算出した額(Ⓑ25日勤務で250,000円)、及び資格手当48,000円(Ⓒ)に割振り、残余の額(Ⓓ220,358円=Ⓐ-(Ⓑ+Ⓒ))を運行手当とする。ただし、現実に支給する運行手当は、上記残余の額の範囲内で、中型車の運転士は1運行あたり6,000円で、大型は同様に8,000円でそれぞれ乗じた額(Ⓔ中型6,000×36運行=216,000円)が手当額となり、さらに、残った端数(4,358円)はシマダヤ運輸

の預かり金となり、後日清算されていた。そして、シマダヤ運輸は、支給総額(Ⓑ+Ⓒ+Ⓔ)=514,000円)から税金や保険料等を控除して支払っている。

その結果、運転士の賃金の増減は、常にシマダヤがシマダヤ運輸に提示した運賃に基づく売上げ額に連動している。

#### 4 業務委託料の廃止と従業員への賃金引下げ

(1) 下記業務委託料が廃止される以前の9年11月、シマダヤは、シマダヤ運輸に発注していた埼玉支店等への配送を外すと同時に、スーパーマーケットなど量販店への配送を増やした。この結果、シマダヤからシマダヤ運輸に支払われる運賃の総額は変わらなかったが、労働時間が延長され、燃料費等が増加し、運転士の労働条件は実質的に引き下げられた。

(2) 従来、シマダヤはシマダヤ運輸に対し、物流センターにおける在庫管理、配送管理等の管理業務費用として業務委託料を支払っていた。しかし、シマダヤ運輸は平成10年頃には既に殆ど管理業務を行っていなかったことから、シマダヤは、運賃総額の3%(年間約2,400万円)に相当する業務委託料の支払いを10年4月に打ち切った。

シマダヤ運輸は、年間約2,400万円の減収となることから、会社の運営経費である社会保険料や事務職員らの賃金等の不足分を補うため、直ちに運転士の売上げから控除する前記本部負担金(3(2)②)の割合を、10.7%から20%に引き上げることを当時のシマダヤ運輸労働組合に提案し、同組合と交渉の結果、18%に引き上げることで合意に達した。このことにより運転士は、非組合員も含めて、10年5月支給分から本部負担金の引上げ分だけ、賃金が実質的に引き下げられた。この交渉の中でY2社長は、「これが最後だから、もう当分の間運賃を下げるようなことはあり得ない。」と発言していた。

しかし、後記5(1)のとおり、そのわずか3か月後にシマダヤは再び運賃の引下げを申し入れ、シマダヤ運輸は、否応なくこれを受け入れざるを得なかった。

#### 5 シマダヤの運賃引下げとシマダヤ運輸の賃金再引下げ等

(1) シマダヤの運賃引下げ申し入れ

平成10年8月7日、シマダヤはシマダヤ運輸に対し、一部契約解除及び運賃の引下げを内容とする契約改定を文書で申し入れを行い、同年12月にほぼ申し入れの内容で実施した。

上記申し入れは、(a)9月29日以降、松戸営業所及び栃木営業所などに配送する3コースを解約する、(b)9月30日以降、コースの運賃(1運行)を下表に改める、(c)9月30日以降、空き箱の回収費は運賃に含めることを内容としていた。

単位;円

コース名	旧運賃	新運賃	差額
大型車の神奈川支店コース	47,200	31,000	16,200
大型車の千葉支店コース	54,700	36,000	18,700
中型車の千葉支店コース	30,400	25,700	4,700
中型車の君津出張所コース	40,800	29,000	11,800
増便時中型車の東京東支店コース	25,800	22,000	3,800
増便時中型車の中野営業所コース	21,200	20,000	1,200
増便時中型車の神奈川支店コース	25,800	22,000	3,800

- (2) 8月30日頃、シマダヤ運輸は従業員に対し、①賃金を再度引き下げること、②車輛の有効活用を図るため一人一車輛体制を廃止し、ローテーションを組むことを発表した。

Y2社長は、この賃金引下げ等の考えをX1に伝えた際、「(契約改定は)本社の一方的なやり方なので幾ら言ってもダメだ。」と言い、本社命令だからシマダヤ運輸が同意しなくても強行されてしまうと述べた。

- (3) シマダヤ運輸と組合との団体交渉

① 10年9月7日、X1らは、上記運転士に対する賃金引下げ等についての交渉力を強化するため、シマダヤ運輸労働組合を解散し、同日、X1ほか8名は組合に加入するとともに、シマダヤ運輸分会を結成した。そして、翌9月8日、組合は、シマダヤ運輸労働組合の解散とX1ほか8名の組合加入をシマダヤ及びシマダヤ運輸に文書で通知した。そしてこの通知で組合は、解散したシマダヤ運輸労働組合とシマダヤ運輸との間で締結した諸協定等を組合が承継することも併せて通知した。

② また同日、組合は、書面でシマダヤ運輸に対し、賃金制度及び車輛所有の制度(一人一車輛体制)の改悪提案の撤回、労使合意による労働条件の変更を求める団体交渉を申し入れ、組合とシマダヤ運輸とは、団体交渉を9月14日に行うことで合意した。

しかし、組合に「これが最後だから、もう当分の間運賃を下げるようなことはあり得ない。」と述べたこと(4(2))と、シマダヤからの運賃引下げはシマダヤ運輸が同意しなくて

も強行されてしまうことの狭間で、組合とシマダヤとの板挟みになっていたことも否定できない立場にあったY2社長は、シマダヤとシマダヤ運輸宛の遺書を残して、団体交渉予定日の前日に自殺したため、予定の団体交渉は延期になった。

- ③ 9月18日、シマダヤで今回の運賃の引下げを申し入れたチルド事業部に所属していたY3が、シマダヤ運輸に出向して後任の社長に就任した。

その後、10年9月29日、10月20日及び同月30日にシマダヤ運輸と組合とは、Y3社長とシマダヤ運輸のY4業務部長が出席して団体交渉を行った。

- ア Y3社長が社長に就任して11日目の9月29日の第1回団体交渉において、シマダヤ運輸は組合に対し、(a)実質的に運賃が賃金となっている現在の賃金体系を変更すること、(b)一人一車輦体制を廃止して車輦を15台から9台に減車し、交代勤務によって車輦の稼働率を向上させること、(c)各従業員の労働時間を平準化することを提案した。

この提案についてシマダヤ運輸は、シマダヤの申入れに伴い仕事の一部が減ること、他社の見積額で業務を行うと一人一車輦体制では大幅な賃金の低下を招くが、会社の提案によればかなり緩和されると説明し、前記3(2)③認定の運転士の賃金算定方法に従って、新運賃により賃金を算定すると平均で約295,000円に、シマダヤ運輸の提案では約443,000円になるとの予測を具体的な数値を示して説明した。また、一人一車輦体制の廃止については、車輦の回転率が悪いので運賃収入に対する固定費(リース料、保険料等)の比率が高く、コスト競争力を低下させる原因となっていることも理由に挙げた。

これに対し組合は、一人一車輦体制を維持し、かつ現状の運転士の賃金を維持するよう求め、併せてシマダヤ運輸がシマダヤからの仕事量を増やし、その増加分を下請けに回して利益をあげるよう訴えた。

- イ また、10月30日の団体交渉でY3社長は、組合の考えではシマダヤ運輸は「他社との競争に勝てず、経営は成り立たなくなるので、解散せざるを得なくなる。雇用優先に考えているのに、なぜ理解してもらえないのか。会社がなくなったら44万ももらえなくなるんですよ。」と述べて会社提案への理解を求めた。他方、組合は、一人一車輦体制と現行賃金の維持を要求するとともに、Y3社長には会社提案を変更する権限が与えられておらず、シマダヤから命じられたことをひたすら組合に押しつける役割しかなく、労

使関係の当事者能力に欠けると指摘したが、同社長は反論をしなかった。結局、交渉は平行線で推移した。

ウ シマダヤ運輸はシマダヤに対して、業績や決算を半期ごとに報告するほか、Y3社長はシマダヤのY5人事総務部長に対して、上記団体交渉の状況を報告すると同時に、相談もしていた。

(4) シマダヤに対する組合の団体交渉申入れ

① 10年9月17日付で組合は、シマダヤに対し、シマダヤ運輸がシマダヤの一方向的な運賃引下げ要求に抵抗できず、賃金、労働条件及び車輛管理に関する大幅な改悪を提案しているが、シマダヤ運輸は自社の労使関係における当事者能力に欠け、「貴社の使用者責任は明らか」であるから、シマダヤ運輸の労働条件の変更にあたっては、シマダヤがシマダヤ運輸とともに組合と協議の上、合意により決定することを求めて団体交渉を申し入れた。

しかし、シマダヤは組合に対し、9月18日付文書で「(シマダヤ運輸は)別法人であり当社は同社の社員との使用関係はございません。」と組合の9月17日付要求には応じられないと回答した。

② また、10月30日の団体交渉でY3社長が「解散せざるを得なくなる。」と発言したことに危機感を抱いた組合は、シマダヤとの団体交渉によって事態の打開を図るべく、直ちに翌10月31日付内容証明郵便で、改めてシマダヤに対し、形式的には別法人であるもののシマダヤの一部門あるシマダヤ運輸の社長が、労働条件の改悪に同意しなければ会社を解散すると述べていることをもって、「労働条件の一方向的な改悪に応じなければ、貴社の一部門であるシマダヤ運輸株式会社を解散させるという貴社の行為は不当労働行為であり、貴社の使用者責任が免れないことは明らかです。」として、このことを議題とする団体交渉を申し入れた。

しかし、シマダヤは、この団体交渉申入れにも依然として、11月2日付「回答書」で、シマダヤ運輸は別法人であり、シマダヤ運輸が使用者として組合と団体交渉を行っていることを理由に、団体交渉には応じられないとの回答をするのみであった。

(5) シマダヤに対する団体交渉要請と本件不当労働行為救済申立て

① 10年11月4日、さらに組合は、組合の申し入れた団体交渉の応諾と不当労働行為救済申立ての予告を内容とする要請書を、Y5部長に面会して手交した。



同要請書は、シマダヤ運輸が年収で200万円ないし400万円の減額になる新賃金を提案して、この受入れか、失業かの選択を迫っている。しかし、シマダヤ運輸は、「設立以来一貫して貴社の専属的運送会社」であり、「貴社以外を荷主としたことは(なく)」、また「貴社100%出資の子会社で、代々の代表取締役はすべて貴社の出身者」が務め、さらに独自の資産もなく「貴社施設を間借りして運営」されているシマダヤの一部門に過ぎない会社であるとして、シマダヤに対して組合との団体交渉の実施を強く要請し、10月31日付団体交渉申入れを拒否するようなことがあれば、不当労働行為救済申立てを行うと警告している。

- ② 組合がY5部長と面会した際、出席したX1の自己紹介に対してY5部長は、「あんたが有名なX1さんかね。」と言い、X1の名前を承知しており、また、Y3社長のシマダヤ運輸の解散発言についてY5部長は、シマダヤはシマダヤ運輸の解散を考えていないとも述べ、シマダヤ運輸における労使関係の実情を相当程度認識しているようであった。しかし、団体交渉については、11月2日付の回答どおり、応じないことを改めて表明した。
- ③ そして、10年11月6日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

(6) 賃金の再引下げの実施

10年12月、シマダヤは、シマダヤ運輸に対する運賃を同年8月7日付文書(前記5(1))とほぼ同じ内容で改定した。

しかし、シマダヤ運輸は、11年1月から同年2月支払分までの賃金を引き下げることなく、運賃の引下げ額相当分を同社が補填して支払った。しかし、2月9日に至り、シマダヤ運輸は、資金繰りが悪化していることを理由に、11年3月支払分賃金から差額補填ができないことを社員に通知し、同月支払分からシマダヤの改定後の運賃に基づく賃金に引き下げた。

6 本件救済申立て後の団体交渉等の状況

(1) 本件救済申立て後のシマダヤ運輸との団体交渉

本件救済申立て後も組合とシマダヤ運輸とは、平成10年11月9日、同月24日及び12月11日に団体交渉を行った。交渉でシマダヤ運輸は、同業他社との競争に耐えうるための競争力強化の必要性を訴え、9月29日の会社提案(前記5(3)③)の内容を改めて説明したが、組合は、一人一車輛体制の変更や賃金の引下げを認めない立場を維持し続け、双方の歩み寄りはなかった。

(2) シマダヤに対する団体交渉申入れと同社の対応

- ① 11年2月9日、シマダヤ運輸の資金繰りの悪化等の事態に危

機感を募らせた組合は、事態の根本的な解決のためにはシマダヤとの交渉のほかに手段がないと判断して、シマダヤに対し、シマダヤ運輸の賃金及び車輛所有制度(一人一車輛体制)変更の提案で生じた社内の混乱、また、シマダヤの一方的な運賃引下げでシマダヤ運輸が破綻寸前の状態に追い込まれている事態の根本的な解決を求めるとして、「シマダヤの今後の物流政策とシマダヤ運輸の近代化について」を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。

しかし、シマダヤは、2月10日付「回答書」で「当社の見解はこれまで申し伝えている通りであり、ご要求には応じかねます。」と回答した。

- ② さらに同年11月4日、組合はシマダヤに対し、シマダヤ運輸の経営の安定化と「本年2月の賃金水準を維持するため、昨年(10年)の運賃に戻すこと」を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。しかし、シマダヤは、同日付文書で従前と同様の回答を行った。

(3) 組合とシマダヤ運輸による確認書の締結

11年8月頃、シマダヤ運輸は、経営が更に悪化し、社会保険料等を滞納する事態が生じた。この事態にあたり当委員会が更なる事態の悪化を回避するための緊急の措置として、組合とシマダヤ運輸との話し合いを要請した結果、11年9月28日の団体交渉において、シマダヤ運輸は、一人一車輛体制を維持することは困難であり、少なくとも非組合員6名の車輛を会社が管理し、組合員と非組合員とで配送コースを分離するとの提案を行い、組合はこれに同意した。そして10月26日、組合とシマダヤ運輸とは、組合員4名分の中型車のコースとして4コースを選択したこと、このコースを組合員4名の交代で配送すること、10月31日出荷分から適用すること、及び配送コースの変更は双方協議の上決定すること等を内容とする「確認書」を取り交わした。

なお、この確認書締結の後、シマダヤ運輸は、非組合員について車輛及び車輛にかかる経費を会社管理に変更し、また、賃金体系も変更した。

7 シマダヤに対する本件団体交渉申入れ

- (1) 平成12年2月28日、組合は、上記確認書によっては臨時的部分的解決がもたらされたに過ぎないとして、紛争の根本的な解決を図るため、組合の従前の考えを整理し、組合はシマダヤに対し、シマダヤ運輸とは前記確認書を取り交わしたが、根本的解決にはほど遠く、労働条件の変更は、「貴社が、シマダヤ運輸に対して1998年4月まで支払っていた年間2,400万円の業務委託料を打ち切り、さらに従来より大幅に低い運賃を押し付け

たことによる」ものであり、この問題の根本的解決とシマダヤ運輸の経営建直しには、シマダヤと組合との団体交渉は不可欠であるとした上、(a)シマダヤ運輸の労働者の労働条件を10年8月の水準に回復すること、(b)シマダヤ運輸に支払われていた業務委託料を復活すること、並びにシマダヤ運輸の経営が成り立つ運賃を支払うこと、(c)車輛所有制度(一人一車輛体制)の変更にあたっては、シマダヤの負担により、労働者の納得できる金額で車輛を買い取ることを交渉議題とする団体交渉を申し入れた。

- (2) これに対してシマダヤは、3月2日付文書で「当社の見解はこれまで申し伝えている通りであり、申入れには応じかねます。」と回答した。
- (3) 組合は、シマダヤが上記団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為にあたるとして、12年3月3日付で請求する救済の内容を第1.2のとおり変更した。

### 第3 判断

#### 1 シマダヤの被申立人適格について

##### (1) 被申立人の主張

シマダヤは、シマダヤ運輸に対する関係では「発注者」であるに過ぎず、シマダヤ運輸は別個独立して受注を受ける別法人である。しかも、シマダヤは、シマダヤ運輸の労働条件について、これまで一度たりとも、関与したことすらなく、ましてや支配したことなどないのであるから、シマダヤ運輸の労働者の労働関係を実質的に支配・決定する地位にない。

具体的にシマダヤとシマダヤ運輸の関係をみると、①シマダヤ運輸は、シマダヤの仕事の依頼を拒否することもでき、②シマダヤはシマダヤ運輸の従業員の勤務時間・勤務場所について関与していない、③シマダヤは、シマダヤ運輸の従業員の業務内容を定めていないし、一般的な指揮監督などしたことがなく、シマダヤとシマダヤ運輸では就業規則も別個に作成し別々に適用している、④シマダヤとシマダヤ運輸では、出向関係はあるものの、日々の労務提供については代替性が一切ない、⑤シマダヤとシマダヤ運輸では、業務用器具は各々の負担である、⑥シマダヤからシマダヤ運輸の従業員に対して直接報酬が支払われることはない。

以上のとおり、シマダヤが組合員の使用者でないことは明らかであるから、本件救済申立ては却下されるべきものである。

##### (2) 申立人の主張

労働組合法上、団体交渉の相手となる使用者は雇用契約上の使用者に限定されず、労働者の労働条件について「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」も含まれる。

シマダヤは組合員との雇用契約上の使用者ではないが、シマダヤ運輸は、シマダヤの一部門である運送部門を構成しているに過ぎず、また、シマダヤ運輸には労使関係上の当事者能力がないため、親会社であるシマダヤとの運賃や運送量等の取決め次第により、シマダヤ運輸の存続とその労働者の賃金などの労働条件が実質的に決定されているのである。したがって、シマダヤは、シマダヤ運輸で働く労働者の労働条件について、現実的かつ具体的に支配力を有する使用者であることは明らかである。

(3) 当委員会の判断

①ア シマダヤ運輸は、第2.2(1)及び同(2)①ないし③で認定したとおり、シマダヤ運輸がシマダヤグループに属することになった経緯、シマダヤ運輸の株式の所有関係及び役員構成などの観点からみれば、全てシマダヤの資本によって成り立ち、かつ、代表取締役に限らず、他の役員もシマダヤの経営会議で選任された者を受け入れているのであるから、シマダヤ運輸は資本的にも、組織的にも、人的にもシマダヤに従属する同社の子会社という立場にあることが明らかである。

イ また、シマダヤ運輸は、シマダヤの製品のみを専属的に運送しており(第2.2(2)⑤)、シマダヤ以外の会社を荷主とすることはなく、現に、シマダヤ運輸の収入は、その全てをシマダヤに依存している実態にある。他方、シマダヤがシマダヤ運輸を設立して以来、シマダヤには、シマダヤ運輸以外に、運送部門を担当する部門が存在したとは認められず(第2.2(1))、しかも、シマダヤ運輸の社長らが事務を執る事務所は、シマダヤ物流センターの事務所内の一画にあり、電話や複写機を共用する関係にあった(第2.2(2)⑥)。

シマダヤ運輸は、契約に基づいて単にシマダヤの製品を運送する他の13社とは全く異なり、シマダヤと連携を密接にし、商品の管理、保管、輸送業務を低コストで引き受ける体制作りという方針のもとで、シマダヤから事務所や備品等についての便宜を受ける優遇措置が採られており、その一方でシマダヤ運輸の収入の全てをシマダヤに依存せざるを得ない関係にあったと評価できる。

ウ 反面、シマダヤが主張するように、シマダヤ運輸はシマダヤとは別法人であるから、独自に自由な取引が可能であり、シマダヤの仕事拒否することはできるはずではあるが、シマダヤ自身が出資し、役員を派遣し、また事務所や備品に便

宜を図る関係にあるシマダヤ運輸がシマダヤ製品の運送を差し置いて、他の荷主との取引を行うことをシマダヤが容認するかは甚だ疑問であり、新規開拓の実現が可能であるかは極めて疑わしい。

現に、シマダヤが平成10年4月に実施した業務委託料の廃止と、同年12月に実施した運賃の引下げについて、シマダヤ運輸は、いずれの場合にも組合員を含む従業員の賃金を引き下げることによるのみ対応しており(第2.4及び5(6))、シマダヤ運輸の経営の実態は、シマダヤ以外との取引をしようとする姿勢も窺えず、新たな荷主を開発するなどの積極的な施策を採った事実は認められず、逆に、シマダヤ運輸は、Y2社長の「(契約改定は)本社の一方向的なやり方なので幾ら言ってもダメだ。」との発言(第2.5(2))のように、9年11月以降の配送コースの変更、業務委託料の廃止及び運賃の引下げなど、概ねシマダヤが示した条件を変更することなく、その条件の中でのみ会社を運営していると認められる。したがって、シマダヤ運輸は、会社の経営においてもシマダヤに全く従属し、シマダヤの意向に沿って、シマダヤの製品を運送する以外に業務運営が成り立たない立場にあるといえる。

以上を併せて考えると、シマダヤ運輸は、実質的には親会社シマダヤの運輸部門を担当するシマダヤの内部組織に過ぎないと解するのが相当である。

② シマダヤ運輸の運転士の賃金は、第2.3(2)認定のとおり、シマダヤがシマダヤ運輸に提示した運賃によって、一旦は全て運転士の売上げとして計上されることになっており、運賃が引き下げられれば、直接的に個々の運転士の売上げも減少することになり、運転士の売上げの減少は、運転士の賃金の確実な低下を意味している。そうすると、10年12月以降のシマダヤ運輸の賃金の引下げ(一部期間は賃金の補填がある。)という労働条件の変更は、シマダヤの運賃引下げが直接の契機となったものといえることができる。

③ ところで、シマダヤは、シマダヤ運輸の従業員に対して、勤務上の関与や指揮監督をしていないなどと主張する。

ア しかし、シマダヤは、シマダヤ運輸をシマダヤグループの傘下に組織した時点から10数年にわたって社長ら役員を派遣し続けており(第2.2(2)③)、シマダヤにおいて運賃の引下げが賃金の低下を招くことを十分に了知していたと推認できるのみならず、Y2社長が自殺した後を引き継いだY3社長は、就任からわずか11日目の9月29日の団体交渉において、直ちにシマダヤ運輸の賃金体系変更の提案を行うと同時に、

一人一車輛体制の弊害やその対策に至るまで精緻な提案をしている(第2.5(3)③ア)ことは、シマダヤにおいて、既にシマダヤ運輸の賃金がシマダヤの提示した運賃に連動していることを始め、賃金体系上の問題点までを掌握していたことの証左であると考えざるを得ない。そして、シマダヤの運賃引下にかかる10年9月以降の団体交渉についてY3社長は、シマダヤのY5部長にその内容を報告し、或いは両者が相談していた(第2.5(3)③ウ)事実もまた、シマダヤは、シマダヤ運輸における労使関係事情や賃金問題について、従来から認識していたことを窺わせるに十分である。

イ 他方、シマダヤは、シマダヤ運輸に対する資本、組織、人的な面からの実質的な支配力と業務運営上の圧倒的な影響力とによって、シマダヤ運輸における労使間では、Y2社長の「本社の一方的なやり方なので幾ら言ってもダメだ。」等の発言(第2.5(2))、またY3社長の「経営は成り立たなくなるので、解散せざるを得なくなる。」(同(3)③イ)などの発言にみられるように、シマダヤ運輸における労使交渉には限界があり、ここでの解決は、シマダヤが提示した運賃引下げという条件の範囲内で従業員の労働条件を変更する以外にないことを表している。確かに、シマダヤ運輸は、大幅な賃金引下げを緩和する提案(第2.5(3)③ア)をしているものの、シマダヤ運輸の自助努力は、シマダヤが申し入れた運賃引下げそのものを変更するものではない。

④ 以上のとおり、シマダヤは、別法人ではあるものの、実質的にはシマダヤの内部組織と解されるシマダヤ運輸の従業員に関し、直接的に運賃引下げに伴う賃金引下げの提案を組合に行い、その交渉を経て、合意や決定することはしていないものの、前記判断のとおり、シマダヤは、シマダヤが運賃を引き下げると、シマダヤ運輸の従業員の賃金が引き下げられることになる結果を予め充分承知していたこと、また、シマダヤ運輸はシマダヤの実質的な支配力と影響力とによって、シマダヤの提示した運賃の引下げを回避できず、シマダヤ運輸の従業員の賃金引下げ問題を具体的かつ現実的に解決できないことは明らかである。現に、シマダヤがシマダヤ運輸に対して10年12月に運賃の引下げを実施したことは、シマダヤがシマダヤ運輸の従業員の賃金を引き下げたことと同じことになるのであるから、シマダヤは、運賃の引下げをシマダヤ運輸に提示することによって、シマダヤ運輸の従業員の賃金等の労働条件を実質的に規制し、ひいてはこれを支配、決定していると判断できる。

結局、シマダヤが10年12月に実施した運賃引下げによって、

シマダヤ運輸の運転士の賃金引下げなど労働条件の変更をもたらしたことについては、シマダヤが運賃引下げの帰結がいかなるものであるかを了知してこれを行ったことに鑑みると、組合がシマダヤと交渉しない限り、本件組合員らの労働条件問題の具体的かつ現実的な解決をすることは困難であるから、シマダヤが本件団体交渉における使用者と解するのが相当である。したがって、シマダヤの却下の申立ては、失当であり採用できない。

## 2 本件団体交渉について

### (1) 申立人の主張

平成9年からのシマダヤ運輸による賃金切下げ等の労働条件の切下げ提案は、親会社のシマダヤからの仕事量や運賃の切下げ等によるものである。組合とシマダヤ運輸とが団体交渉を行っても、親会社であり唯一の荷主であるシマダヤが了解しない限り、シマダヤ運輸の従業員の労働条件の維持、改善は期待できない。そこで、組合は、シマダヤ運輸の賃金水準を維持、改善するためにシマダヤに団体交渉を申し入れたが、シマダヤは、「(シマダヤ運輸は)別法人であり当社は同社の社員との使用関係はございません。」との回答を繰り返して、正当な理由なく団体交渉を拒否している。

### (2) 被申立人の主張

① 組合は12年3月3日付で請求内容を変更したが、業務委託料の廃止、運賃改定に関する事項は、いずれも10年4月と同年12月に実施されたもので、12年3月3日までの間にゆうに1年を経過した不適法な申立てであるから却下されるべきである。

② シマダヤが行った業務委託料及び運賃改定の問題は、いずれも商取引上の経営判断であり、しかも組合の求める団体交渉は、同業他社より高い運賃の支払いを求めているものであり、その内容自体正当なものとは考えられない。したがって、経営判断事項に関連して、待遇に関する団体交渉を求めることはできないのであって、シマダヤが組合の申し入れた団体交渉に応じなかったとしても、正当な合理的理由がある。

また仮に、百歩譲って、シマダヤの当事者性及び組合の求める団体交渉議題が認められたとしても、労働委員会において3年間にわたり、組合とシマダヤとの間で本件について交渉が行われており、十分議論が尽くされているものであるから、改めて団体交渉する実益は何もない。

したがって、いずれにしても組合の請求は棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合の12年3月3日付による請求する救済の内容に記載された交渉議題の対象となる事実は、シマダヤが主張するように発生から1年以上経過しているが、組合は、12年2月28日の団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為にあたることを主張するのであって、未解決の懸案を1年以上経過した後、改めて団体交渉で取りあげて解決を図ることは何ら問題とはならないのであるから、申立期間を徒過した救済申立てとはいえ、したがって、シマダヤの却下を求める主張は失当である。
- ② 組合はシマダヤに対して、10年9月17日以降、本件申立てまでに2回(第2.5(4)①②)、本件申立て後も2回(第2.6(2))の団体交渉申入れをしたが、いずれの申入れに対してもシマダヤは、「(シマダヤ運輸は)別法人であり当社は同社の社員との使用関係はございません。」との回答を行い、団体交渉に応じなかった。そして12年2月28日の本件団体交渉申入れにも同様の対応をした(第2.7(2))ことからすれば、シマダヤは、使用者でないとの理由で、組合の申し入れた団体交渉を一貫して拒否したことは明らかであり、前記判断のとおり、シマダヤは本件団体交渉における使用者たり得ると解されるのであるから、上記理由は、団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。
- ③ 他方、12年2月28日の組合が求めた交渉議題にはシマダヤが主張するように、シマダヤ運輸の経営が成り立つ運賃の支払いを交渉議題とする旨の記載等があり、一見すると義務的団体交渉事項かどうか疑義のある議題も含まれる。しかし、シマダヤのシマダヤ運輸に対する運賃引下げに伴うシマダヤ運輸従業員である組合員の労働条件については、前記判断のとおり、シマダヤは運賃引下げが与える影響を十分に了知しつつ、かかる提案を行ったのであるから、組合がシマダヤと交渉しない限り、本件組合員らの労働条件問題の具体的かつ現実的な解決をすることは困難であり、本件においては、シマダヤは組合に対して、団体交渉において運賃引下げの必要性や根拠等について組合の納得を得るための説明を行い、或いは運賃引下げの変更の可否などについても交渉を行う必要があると考えざるを得ない。

ところで、シマダヤは、当委員会において、本件審査手続の過程で3年間にわたり組合との交渉が十分行われており、改めて団体交渉をする実益がないとも主張する。しかしながら、組合との交渉が十分行われたとするシマダヤの主張が、



本件審査手続の過程で、両当事者が主張の攻防を展開したことを指すのであれば、その主張の攻防をもって団体交渉と同等、同質のものとして代替することができないのは明らかであり、その他、本件審査手続の過程で団体交渉が行われた事実は認定できない。よって、シマダヤの主張は採用できない。

- ④ 以上のとおり、12年2月28日の組合による本件団体交渉申入れにシマダヤが応じない理由は、いずれも正当とはいえないのであるから、シマダヤが本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否にあたる。
- ⑤ 12年2月28日の本件団体交渉申入れの交渉議題のうち、業務委託料の復活にかかる議題は、解決済み(第2.4(2)、同5(3)①)であること、また、組合がシマダヤと交渉しない限り、本件組合員らの労働条件問題の具体的かつ現実的な解決が困難な、シマダヤが運賃を引き下げたことによって生じたシマダヤ運輸の組合員の労働条件の変更に関する事項に限って、団体交渉を行うのが適当であることを併せ考え、主文第1項のとおり命ずることとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、シマダヤが組合の12年2月28日付団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成15年6月3日

東京都地方労働委員会  
会長 藤田 耕三