

命 令 書

申立人 ユニオンおおさか

被申立人 株式会社ファイブメンテサービス

被申立人 有限会社マルフク

上記当事者間の平成13年(不)第54号事件について、当委員会は、平成15年6月25日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社ファイブメンテサービスは、申立人組合員X 1、同X 2、同X 3及び同X 4を、平成12年8月1日以降、被申立人株式会社ファイブメンテサービスにおいて雇用したものと取り扱わなければならない。また、その労働条件につき、申立人組合と誠実に協議しなければならない。
- 2 被申立人株式会社ファイブメンテサービスは、申立人組合員X 1、同X 2、同X 3及び同X 4に対して、平成12年8月1日から就労させるまでの間、同人らが上記により協議した労働条件に基づき就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人株式会社ファイブメンテサービスは、申立人から申入れのあった平成12年10月18日付け要求書に基づく団体交渉に応じなければならない。
- 4 被申立人株式会社ファイブメンテサービスは、申立人に対し、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

ユニオンおおさか

執行委員長 X 5 殿

株式会社ファイブメンテサービス

代表取締役 Y 1

当社が有限会社マルフクを平成12年7月25日をもって解散させ、貴組合員X 1氏、同X 2氏、同X 3氏及び同X 4氏を雇用しなかったこと、及び貴組合から同年10月18日付けで申入れのあった団体交渉に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1号、第2号及び第3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。

5 申立人の有限会社マルフクに対する申立ては却下する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

被申立人株式会社の支援を受けて、同業の個人企業が有限会社化されたが、同有限会社は、社内に労働組合支部が結成された直後に解散し、組合員を含む全従業員が解雇された。

本件はそのような状況下で、組合が上記の株式会社及び有限会社を被申立人として、組合員を解雇したこと、及び上記株式会社を被申立人として、組合員の雇用保障等を求めて申し入れた団体交渉を拒否したことが、それぞれ不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 被申立人らに対する組合員4名の解雇撤回及びバック・ペイ
- (2) 被申立人株式会社ファイブメンテサービスに対する平成12年10月18日付け要求書に基づく団体交渉応諾
- (3) 被申立人らに対する謝罪文の掲示

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

(1) 有限会社マルフクの設立及び業務について

被申立人有限会社マルフク(以下「マルフク」という)は、被申立人株式会社ファイブメンテサービス(以下「ファイブメンテ」という)に実質的に支配された会社である。

法人格が異なっても、ある会社が別の会社を実質的に支配する関係にあれば、ある会社は、別の会社の従業員に対する使用者となり得る。

ファイブメンテの代表取締役Y 1(以下「Y 1社長」という)は、まず、同業他社である有限会社サイドツウ(以下「サイドツウ」という)に対して、自社の役員を送り込んだり、出資したり、また、ファイブメンテの支社を事業所として共用するなどして、実質的に支配していたが、Y 2(以下「Y 2社長」という)が資金援助を求めてきたことを利用して、同人の経営する同業の個人商店の丸福商会も支配下において業務の拡大を図ろうとした。

そこで、ファイブメンテは、丸福商会を法人化させてマルフクを設立し、マルフクの役員については、Y 2社長を形式的に代表取締役にし、Y 1社長の子息でファイブメンテの役員でもある取締役Y 3(以下「Y 3取締役」という)、サイドツウの取締役Y 4(以下「Y 4取締役」という)、及び同取締役Y 5(以

下「Y 5 取締役」という)を送り込んで、マルフクの人事面を支配した。

また、マルフクの資本面においても、出資金をY 1 社長やサイドツウの役員によって100%所有するなど完全に支配した。

さらに、マルフクの本社や事業所もサイドツウやファイブメンテと同じ場所に移転することにより経理・業務面でも支配下に置いた。その事業所においては、同じ部屋の中にサイドツウとマルフクの両社の机を置き、ファイブメンテの顧問Y 6 (以下「Y 6 顧問」という)がサイドツウやマルフクの業務に関して、指導及び監督を行うなど業務面でも支配している。また、マルフクの従業員がサイドツウの業務を行うこともあった。

このような中、マルフクの従業員の給与については、Y 6 顧問は、Y 2 社長同席の上、平成12年6月分の賃金はマルフクがアルバイト料として支払い、翌7月分の賃金からはファイブメンテの給与規定に基づいてその初任給を適用して支払うと通告し、Y 2 社長を通じて、マルフクの従業員一人ひとりに対して、ファイブメンテの給与規定による給与概算が記された書面を渡している。このように、ファイブメンテはマルフクの従業員の賃金を決定している。

その上、Y 6 顧問はマルフクの従業員に対し、新規採用の正社員扱いとするので履歴書を提出するよう述べている。また、提示された給与額に異議を唱えた従業員に対し、Y 1 社長は、提示した給料でやってほしい、やっていけないなら退職してもらって結構であるとか、ファイブメンテとマルフクの関係について、「(ファイブメンテは)金も出すが口も出す」と述べるなど、マルフクを支配していることを明言している。

このような状況にあっては、Y 2 社長には何の権限もなく、ファイブメンテが、マルフクの資本、役員、人事、業務内容を実質的に支配しており、マルフクの労働者の労働条件を実質的に決定する立場にあったのは極めて明白である。

(2) マルフクの解散及び組合員らの解雇について

マルフクの従業員の実質的な使用者であるファイブメンテが、マルフク内にユニオンおおさか(以下「組合」という)のマルフク支部(以下「支部」という)が結成されたことを嫌悪して、支部結成直後にマルフクを解散させ、組合員らを解雇したことは極めて明白である。

Y 1 社長はマルフクを解散させるため、組合結成が判明した直後に、Y 4 取締役及びY 5 取締役を役員から退任させ、ファイブメンテが影響力を持つ社員総会において解散決議を行ったが、その際、Y 2 社長には何の権限もなかった。このことは、

マルフク従業員への解雇通知書をY3取締役が作成していること、及び、ファイブメンテがマルフクやY2社長の印鑑を取り上げて、無理やり解散させたことからみても明らかである。

なお、ファイブメンテは、マルフクは業績不振を理由に解散したとして、会計帳簿を提出しているが、マルフク設立後も従業員の賃金が丸福商会から支払われている等、会計帳簿それ自体の信憑性については疑問がある。

また、マルフクの解散がファイブメンテの意のままに行われたことは、次の事実からも極めて明白である。

マルフクは、パソコン要員として4名の事務員を採用したが、すでに2名いた事務担当職員以外に、新たに4名もの事務担当職員を採用する必要性はなく、このことは極めて不自然である。しかも、この非組合員の4名は、マルフクの解散決議の後で、ファイブメンテ又はサイドツウに雇用されていることからすれば、4名は、ファイブメンテあるいはサイドツウの業務に必要な人員を確保するために採用され、マルフクは必要のない経費負担を押し付けられたといえる。

したがって、ファイブメンテがマルフクを解散させ組合員らを解雇したことは、組合員であるがゆえに行った不利益取扱いであって、また、支部を壊滅させた行為は労働組合に対する支配介入である。

(3) ファイブメンテの団交拒否について

前記(1)のとおり、マルフクの従業員の労働条件を決定する実質的な使用者は、ファイブメンテであることが明らかであるから、組合は、ファイブメンテに対し団交を要求し、平成12年9月1日及び同月21日の2回、団交が開催されたが、ファイブメンテのY1社長は、マルフクの解散にファイブメンテは関係ないと極めて不誠実な回答に終始し、さらに、その後は団交そのものを拒否してきた。これは、労働組合法(以下「労組法」という)第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人ファイブメンテは、次のとおり主張する。

(1) 有限会社マルフクの設立及び業務について

丸福商会からマルフクへの法人成りの動機は、取引先からの要請によりY2社長が強く希望していたからであり、Y1社長らは、その願いを聞いて協力したのである。Y1社長がマルフクの設立に関与したのは、ファイブメンテが丸福商会を支配するためではなく、Y2社長がY1社長に法人成りへの協力を要請してきたためである。Y1社長は、Y2社長に融資を依頼され、貸付けを開始した後、同社長に詳しい会計帳簿の提出を求め、それを見たところ、赤字経営体質であることが判明したこ

とから、人件費や賃貸料等の経営改善策を進言したが、これは融資債権確保のために当然のことである。

マルフクへの出資については、マルフクの経営が軌道に乗った後、Y 2 社長も出資し、ファイブメンテ、サイドツウとマルフクの3社が、協力して事業展開していくことを予定していたのである。Y 1 社長やY 3 取締役は出資しているが個人としてであり、ファイブメンテはマルフクの資本に参加していない。

マルフクの本社をサイドツウの本社と同じ場所にしたのは、経理総務業務を行うコンピューターが同所にあったからであり、事業所をサイドツウの事業所と同じ場所にしたのは、賃借料を抑制するためである。

ファイブメンテと組合員らとの間に雇用契約はない。ファイブメンテの就業規則や給与規定をY 2 社長に渡したのは、参考にしてもらおうとしたにすぎず、組合員らの賃金などの労働条件を決定したのはファイブメンテではなくY 2 社長である。さらには、ファイブメンテがマルフク従業員を指揮監督したことは一度もなく、Y 1 社長やY 3 取締役がマルフクに対して、出資したり、事業所移転を進言したりしたのは、出資者又は債権者としての立場から行ったものである。

また、サイドツウは、ファイブメンテの下請けであるとか子会社であるとかの関係にはない。資本面からみると、Y 1 社長とY 4 取締役及びY 5 取締役が対等に経営しようとする立場から、出資の額をそれぞれ同じ割合に定めたのである。また、サイドツウの行う自動販売機の設置、修理及び保守管理業務(以下「メンテナンス」という)の売上中、ファイブメンテから請け負った業務は40%にすぎない。

なお、飲料水の自動販売機のメンテナンス業界では、飲料水の製造会社とその自動販売機のメンテナンスを行う会社は系列化されていて、基本的には、系列外の飲料水メーカーの自動販売機のメンテナンスについて直接、契約して取り扱うことができないような実情があるが、契約を請け負ったメンテナンスの業者が他の業者へ業務の依頼を行うことは、よくあることである。

(2) 有限会社マルフクの解散及び組合員らの解雇について

マルフクが解散したのは、会社を設立した平成12年4月から解散した同年7月までで約470万円の営業赤字が計上されていて、特にこの期間が夏季で売上げの上昇すべき時であったにもかかわらず売上高が伸びず、このような赤字では会社継続が困難だというマルフクの経営上の理由からである。マルフクが解散に至ったのは、Y 2 社長が経営継続の意欲を失ったこと、従

業員が経費節減に積極的に協力しなかったことが大きい。ファイブメンテとしては、マルフクが倒産すれば、融資している債権の回収が難しくなること、マルフクが取り扱うダイードリンコ株式会社(以下「ダイードリンコ」という)のメンテナンス業務は、Y 2 社長との個人関係で成立しており、その業務を引き継ぐことはありえないことから、経済的に損失こそあれ何ら利得はない。

解散はY 2 社長が決意したものであり、社員総会でY 1 社長らがマルフクの解散決議に賛成したのは、Y 2 社長の強い意思に従っただけである。さらに、Y 3 取締役が解雇通知に関与したのは、Y 2 社長に頼まれ書類の作成を手伝ったにすぎない。

なお、ファイブメンテあるいはサイドツウにおいて、パソコンを操作できる人材を必要としたため、パソコンに習熟している元マルフク従業員をファイブメンテあるいはサイドツウにおいて採用したが、採用された従業員がたまたま非組合員であっただけであり、採用は組合員であるか否かを理由としたものではない。

(3) 組合との団交拒否について

前記のことから、ファイブメンテは、マルフクの従業員の雇用主でもなく、労働条件を決定できる立場にもない。したがって、団交に応じなくても不当労働行為とはいえない。

なお、組合と2回会ったのは、事実上の話し合いや要請によるものであり、団交ではない。

3 被申立人マルフクの主張はない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人ファイブメンテは、平成元年に設立され、肩書地に登記簿上の本社を置いているが、大東市三箇に置いた大阪支店に本社の営業部門を有し、東大阪市に事業所を置き、飲料水の自動販売機のメンテナンスを業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時56名である。ファイブメンテにはY 3 取締役のほかにY 7 (以下「Y 7 取締役」という)が取締役に、またY 6 顧問が顧問にそれぞれ就任している。

なお、ファイブメンテの株式は実質上すべてY 1 社長が保有している。

- (2) 被申立人マルフクは、平成12年4月19日に設立され、後記2(7)記載のとおり、大阪市西区阿波座に本社を、大東市三箇に事業所を置き、主としてダイードリンコの自動販売機のメンテナンスを業とする有限会社であったが、後記3(5)及び(12)記載のとおり、同年7月25日、解散決議が行われた後、本店を肩書地

に移転し、同13年2月28日清算が終了し、本件申立時にはすでに存在していない。

なお、マルフクは、後記2(6)記載のとおり、Y 2 社長の個人企業である丸福商会在有限会社化されたものである。

- (3) 申立人ユニオンおおさかは、肩書地に事業所を置き、主として大阪府内の中小企業に働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約80名である。

なお、支部結成時の組合員は7名であったが、本件審問終結時は4名である。

2 支部結成までの経緯について

- (1) ファイブメンテは、主として、大塚製薬株式会社(以下「大塚製薬」という)の飲料水の自動販売機のメンテナンスを行っていた。

なお、飲料水の自動販売機のメンテナンスを行う業界にあっては、飲料水の製造会社とその自動販売機のメンテナンスを行う会社は系列化されていて、基本的には、系列外の飲料水メーカーの自動販売機のメンテナンスについて、直接、契約して取り扱うことができないような実情があった。

申立外サイドツウは、平成9年4月設立され、大阪市西区阿波座に本社を、大東市三箇のファイブメンテの大阪支店と同じ場所に事業所を置き、アサヒ飲料株式会社等の自動販売機のメンテナンスを行う従業員約30名の有限会社であったが、代表取締役にはファイブメンテの代表取締役でもあるY 1 社長が、また取締役と同じくファイブメンテの取締役でもあるY 3 取締役がそれぞれ就任し、それ以外にY 4 取締役及びY 5 取締役が取締役に就任していた。また、監査役には、ファイブメンテの取締役であるY 7 取締役が就任していた。

また、ファイブメンテの顧問であるY 6 顧問がサイドツウの顧問もしていた。

サイドツウには、Y 1 社長が50%を出資し、残り50%をY 4 取締役及びY 5 取締役の両名が出資していた。

なお、サイドツウのメンテナンスの売上中、ファイブメンテが受注した業務をさらに請け負ったことによる売上高が全体の40%程度を占めていた。

- (2) 平成11年年末ごろ、Y 1 社長は、以前からの顔見知りであった丸福商会的Y 2 社長から融資を依頼され、4か月の間に、数回にわたり合計900万円の融資を行った。

丸福商会在は、松原市に事業所を置き、Y 2 社長個人が経営する、主としてダイドードリンコ株式会社の自動販売機のメンテナンスを行う従業員7名(事務職2名、メンテナンス業務担当5

名)の個人企業であった。

融資を依頼する際、Y 2 社長はY 1 社長に対し、丸福商会の会計状況の概略を記した資料を持参した。

この資料によれば、平成11年1月から同年11月までの売上収入は約9,400万円、毎月の必要経費は人件費180万円や事業所の賃借料52万円等で約800万円(11か月換算で約8,800万円)、また借入金残高は約2,900万円であった。

- (3) 平成12年2月ごろ、Y 1 社長は、Y 2 社長が何回も融資を頼みにくることから、丸福商会の具体的な会計状況が分かる資料を示すように求めたところ、Y 2 社長は、丸福商会の収入・支出を示す帳簿を持参した。

この帳簿によれば、平成11年1年間の収支は、売上収入約1億円から諸経費を差し引くと、約690万円の利益が出ていたが、大阪府信用保証協会の保証付き債務の返済等、毎月の借入金返済額が約94万円あり、経営は赤字になっていることが判明した。

Y 1 社長はY 2 社長に対し、この帳簿を見て、経営を改善する必要があるとして、人件費を抑えること、高額な賃借料を抑制すること、会計を専門家の会計事務所に任せることを進言した。

また、平成12年3月ごろ、Y 1 社長はY 2 社長に対し、丸福商会の事業所をファイブメンテの大阪支店とサイドツウの事業所がある大東市三箇へ移転するよう提案した。

- (4) 平成12年4月3日、Y 2 社長は丸福商会の従業員に対し、近いうち丸福商会を有限会社として法人化し、その後ファイブメンテと統合する、マルフクは大塚製薬の自動販売機のメンテナンスの仕事をするし、ファイブメンテもダイドードリンコの自動販売機のメンテナンスの仕事をする、給料や事業所所在地などは変更しないと説明した。

- (5) 平成12年4月17日、Y 6 顧問及びY 3 取締役が丸福商会を訪問し、同商会の業務内容について説明を求めるとともに、Y 3 取締役は従業員に対して、パソコンを操作できるのか尋ねた。

また、この頃、Y 2 社長やY 1 社長らによって、法人化した後にパソコンを操作する従業員が必要になるとして、4名の従業員を採用することが決定された。

- (6) 平成12年4月19日、マルフクが有限会社として設立された。

役員として、代表取締役にY 2 社長、取締役にファイブメンテ及びサイドツウのY 3 取締役、並びにサイドツウのY 4 取締役が、また、監査役にはサイドツウのY 5 取締役が就任した。

出資については、資本金300万円のうち、Y 3 取締役及びY 4 取締役がそれぞれ100万円、Y 1 社長及びY 5 取締役がそれ

ぞれ50万円出資したが、Y 2 社長は出資していない。

平成12年4月分の雇用保険料等の控除額を引いた給与支給額は、本件審問終結時において組合員である4名の従業員についてみると、3名の正社員のうちX 2（以下、組合加入前の時期を含め「X 2 組合員」という）422,480円、X 1（以下、組合加入前の時期を含め「X 1 組合員」という）430,350円、X 3（以下、組合加入前の時期を含め「X 3 組合員」という）321,300円及びパートであるX 4（以下、組合加入前の時期を含め「X 4 組合員」という）322,380円であった。

翌日（20日）、Y 2 社長は従業員に対し、Y 1 社長からサイドツウの事業所を使えばよいと言われたので、事業所を松原市から大東市三箇へ移転すると説明した。

なお、松原市での事業所の賃借料は月額約60万円であったが、大東市三箇の事業所の賃借料は約3万円であった。

さらに、この頃からマルフクは、サイドツウが扱っているメンテナンス業務の一部も行うようになった。

また、4月下旬、X 2 組合員らは、取引先に送付されていたマルフクの「会社設立のお知らせ」という表題の書面を見て、丸福商会在マルフクに組織変更されていることを知った。

- (7) 平成12年5月7日及び8日、マルフクは、パソコンを操作する要員として4名を正社員として採用した。4名の給料はそれぞれ約15万円であった。

採用した4名のうち2名は、下記記載の移転後の本社で経理及び総務業務を担当した。また残りの2名は、当初、松原市の事業所に勤務し、事業所が後記(10)記載の大東市三箇へ移転した後は、同事業所において、パソコンを操作して修理伝票の打ち込み業務を担当した。

マルフクは、この頃、本社を大阪市西区阿波座に移転したが、その場所はサイドツウの本社と同じ場所であり、部屋の中には両社を区分する間仕切り等はなかった。

- (8) 平成12年6月中旬ごろ、ファイブメンテとサイドツウが共に業務を行っている大東市三箇の事業所において、マルフクの従業員は、ファイブメンテの従業員と顔合わせを行い、その後飲食を共にした。
- (9) 平成12年6月27日、松原市のマルフクの事業所において、Y 6 顧問は、Y 2 社長同席の上、マルフクの従業員に対し、①これからファイブメンテ、サイドツウ及びマルフクの3社で一緒に仕事をしていく、②ファイブメンテの従業員にダイドードリンコの仕事のやり方を説明してほしい、③6月分の賃金はマルフクがアルバイト料として支払い、7月分の賃金からはファイ

ブメンテの給与規程に基づいて支払う、④マルフクの新規採用の正社員扱いとするため、同年7月2日までに履歴書を提出するようにと述べた。

そして、Y 6 顧問が事業所を去った後、Y 2 社長はマルフクの従業員に対し、Y 6 顧問から交付されたファイブメンテの就業規則及び給与規程、並びに Y 3 取締役が作成した従業員1人ずつの給与概算が記された書面を渡した。

上記書面により提示された賃金支給額(雇用保険料等控除後)は、X 2 組合員は219,881円、X 1 組合員は307,961円、X 3 組合員は231,789円、X 4 組合員は正社員として勤務する場合で129,151円、パートとして勤務する場合で132,313円となっていた。

この給与概算を見た X 2 組合員らが Y 2 社長に対し、この給料ではやっていけないと申し出たところ、Y 2 社長は、Y 1 社長が決めたことなので提示された給料でやってくれと答えた。

なお、X 2 組合員らは、その後も履歴書を提出しなかった。

また、従業員の給与明細書は、平成12年5月分(支給の対象となる日は前月21日から当月20日)までは丸福商会が給与支給者で、支給内訳として基本給や諸手当が記載されており、その支払日は当月20日であった。同年6月分からはマルフクが給与支給者で、支給内訳として基本給や諸手当の欄に額が記載されておらず、空白欄にアルバイト料として従前の基本給と同額が記載されており、支払日は当月末であった。

- (10) 平成12年7月3日、マルフクは事業所を松原市から大東市三箇へ移転し、従業員はこの日から同事業所へ出勤した。同事業所では、Y 2 社長、Y 1 社長、Y 6 顧問並びにマルフク及びサイドツウ従業員の机が同じ部屋に置かれていた。

Y 1 社長はマルフクの従業員に対し、①これからは、ファイブメンテ、サイドツウ及びマルフクの3社で一緒に仕事をしていく、②給料はファイブメンテの給与規程に基づいて支払うと述べた。これに対して、X 2 組合員らが、この給与ではやっていけないと述べると、Y 1 社長は、提示された給料で仕事ができないのなら、やめてもらって結構、雇用の継続を希望するのであれば新規採用扱いとするので、履歴書を提出するよう述べた。

また、X 2 組合員らが Y 2 社長に対し、Y 2 社長から Y 1 社長に、給料を上げるよう依頼してほしいと頼んだが、Y 2 社長は、自分自身が給料を出すわけではないから、指示された給料でやってくれと答えた。

- (11) 平成12年7月10日、マルフクの従業員は Y 1 社長に対し、前

記(9)で提示された給料を上げるよう求めたが、Y 1 社長は応じなかった。

その後、X 2 組合員はY 1 社長に呼ばれ、従業員としてではなく請負として仕事をしないかと尋ねられたが、X 2 組合員は承諾しなかった。

- (12) 平成12年7月11日、X 2 組合員らはY 2 社長に対し、労働組合に相談に行くことを理由に翌日の休暇を申し出た。これに対し、そのことを知ったY 1 社長は、全員で休まれたら困る、1回や2回の話し合いでそのようなことをされるのは心外だ、労働組合をつくったら他の従業員が真似をすると述べた。

3 支部結成からマルフクの解散に至る経緯について

- (1) 平成12年7月12日、同年5月に採用された4名を除く7名の従業員はマルフクに出勤せず、組合に相談に行き、その場で全員組合に加入するとともに、支部を結成し、支部長にはX 2 組合員、同支部書記長にはX 3 組合員が就任した。
- (2) 平成12年7月13日、Y 2 社長は従業員に対し、本日をもって丸福商会は解散する、明日からはY 1 社長の決めた給料で働いてもらうが、マルフクの新規採用扱いになるので履歴書を提出するよう述べた。これに対して、組合員らは、明日までに返事はできないと答えた。
- (3) 平成12年7月15日、組合はマルフクに対し、組合結成通知書及び要求書を提出した。このうち、要求書においては、平成12年夏季一時金に関する事項、賃金等の労働条件の改善、組合員の労働条件に関する事前協議等の要求項目が記載されていた。
- (4) 平成12年7月21日、マルフクとの第1回団交が開催された。組合からは、書記長X 6 (以下「X 6 書記長」という)、書記次長X 7 (以下「X 7 書記次長」という)、X 2 組合員、X 1 組合員等6名が出席し、マルフクからは、Y 2 社長が出席した。Y 2 社長は、①自分は形式的にマルフクの代表になっているだけで、実際のマルフクのオーナーはY 1 社長である、②自分には何の権限もないため、組合の要求には何もできない、と答えた。この回答に組合は納得しなかった。
- (5) 平成12年7月25日、マルフクの社員総会が開催され、全出資者及びY 2 社長が出席し、全員が賛成の上、マルフクの解散が議決され、清算人にY 2 社長が就任した。

なお、これに先立つ同月18日、マルフクのY 3 取締役及びY 4 取締役は取締役を、Y 5 取締役は監査役をそれぞれ辞任した。

マルフクの法人設立時から解散時までの損益計算書では、売上総利益14,687,162円に対し、販売費及び一般管理費19,339,801円で、営業利益は4,652,639円の赤字、経常利益、

当期利益及び当期末処分利益はいずれも4,856,714円の赤字であった。

マルフク解散後、ダイードリンコのメンテナンス業務はファイブメンテに引き継がれなかった。

- (6) 前記2(7)で同年5月に採用されたマルフクの従業員4名につき、平成12年8月1日、1名はファイブメンテに、2名はサイドツウに採用された。また、残りの1名はマルフクで同年10月2日まで清算業務に従事した後、サイドツウに採用された。

一方、上記4名以外の、マルフク支部結成時に組合に加入した従業員7名に対しては、ファイブメンテやサイドツウからの雇用の申し入れはなかった。

- (7) 平成12年8月2日付けで、マルフクは、組合員を含む従業員全員に対し、解雇通知を内容証明郵便で送付した。同通知書はY3取締役が作成し、マルフクが7月25日をもって解散したため、同日付けで解雇する旨記載されていた。組合員らに対し、同通知以外の口頭等による説明は行われなかった。

なお、組合員らは、平成12年7月末まで業務に従事した。

- (8) 平成12年8月5日、マルフクとの第2回団交が開催され、組合からはX6書記長、X7書記次長、X2組合員、X1組合員等6名、マルフクからはY2社長が出席した。組合が、解雇を撤回するよう求めたところ、Y2社長は、取締役が全員辞任したので、解散せざるを得なかった、自分もY1社長にだまされた、マルフクの印鑑はY1社長が握っており、手続は勝手にY1社長が行ったのでどうにもできないと回答した。この回答に対し、組合は、解雇を認めることはできないと主張した。

この後の同月10日、組合はファイブメンテに話を申し入れた。

- (9) 平成12年9月ファイブメンテの事業所において、組合とファイブメンテとの1回目の話合いがあった。この席には、組合からはX6書記長、X7書記次長、X2組合員等、ファイブメンテからはY1社長等が出席した。

組合は、マルフクの解散理由を説明することや組合員らをファイブメンテで雇用保障することを求めた。これに対し、Y1社長は、マルフクに出資し、資金援助したが返却されていない、Y2社長がだまされたと言っていることは初めて聞いた、自分はY2社長に対し、マルフクを存続するよう説得したが勝手にやめてしまったのであり、私もY2社長にだまされたと述べ、雇用問題については言及しなかった。

- (10) 平成12年9月21日、ファイブメンテの事業所において、組合とファイブメンテの2回目の話合いがあった。この席には、組

合からはX 6 書記長、X 7 書記次長、X 2 組合員等、ファイブメンテからはY 1 社長等が出席した。

組合は前回と同様、解雇を認めることはできず、組合員らの雇用をファイブメンテで保障することを求めた。これに対し、Y 1 社長は、マルフクの解散は、Y 2 社長が決定したことであり、雇用の保障はできないと回答し、今後は会社の弁護士と話し合ってほしいと述べた。

- (11) 平成12年10月18日、組合はファイブメンテに対し、X 2 組合員ら支部組合員7名の雇用を保障すること、12年夏季一時金や未払賃金等を支払うこと等を要求するとともに、これらを議題とする団交開催を求める要求書を提出したが、ファイブメンテはこれに応じなかった。

- (12) 平成13年2月28日、マルフクは清算を結了した。

マルフクは、清算結了時、残余財産が1,416,000円となり、最終的な損益は1,584,000円の赤字であった。

同年4月12日、Y 2 社長は、大阪地方裁判所において破産宣告を受けた。

なお、Y 1 社長は、Y 2 社長に対して融資した900万円の返済を受けていない。

- (13) 平成13年7月17日、組合は、本件救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

- (1) マルフクに対する申立てについて

前記第3.3(5)、(12)及び(13)認定のとおり、マルフクは、平成12年7月25日、解散し、同13年2月28日、清算を結了していることが認められる。そうすると、本件が申し立てられた同年7月17日時点において、マルフクは、もはや消滅して存在していない。よって、マルフクに対する申立てについては、却下する。

- (2) ファイブメンテの使用者性について

ア 本件は、ファイブメンテがマルフクの従業員の労組法上の使用者に当たるか否かが争点になっているが、この点に先立って、まず、ファイブメンテとサイドツウの関係についてみる。

前記第3.1(1)、2(1)認定のとおり、ファイブメンテとサイドツウは、飲料水の自動販売機のメンテナンスを行う同業他社であるが、①役員構成をみると、Y 1 社長が両社の代表取締役を兼務するのみならず、Y 3 取締役も両社の取締役を兼ねていること、②資本面でみると、サイドツウの資本の50%をY 1 社長が出資していること、③事業所の所在地をみると、サイドツウの事業所はファイブメンテの営業部門を有する大阪支店と同じ所内にあること、④業務面をみると、サイドツウの業務のう

ちファイブメンテからの業務が約40%を占めていたこと、が認められる。

これらのことからすれば、サイドツウとファイブメンテは密接な関係にあり、両社は一つの企業グループを構成していると言える。

このような点に立った上で、以下マルフクの従業員に対するファイブメンテの使用者性について検討する。

イ マルフク設立の経過について検討する。

まず、マルフクの従業員の雇用契約上の地位については、前記第3.2(9)認定のとおり、同人らの給与支払者が平成12年6月分からはマルフクとなっていたことから、その地位が実質的に丸福商会からマルフクへ引き継がれたものであるとみるのが相当である。

次に、前記第3.2(3)、(5)ないし(7)及び(10)認定のとおり、①平成12年3月ごろ、Y 1 社長は、マルフクの本社及び事業所をサイドツウの本社及び事業所と同一の所在地に移転するよう提案し、そして、本社は同年5月から、事業所は同年7月からその提案どおり移転したこと、②マルフクが設立される2日前、Y 6 顧問及びY 3 取締役が丸福商会を訪問し、業務内容について説明を求めるとともに、従業員に対してパソコンを操作できるのか尋ねていること、③設立時におけるマルフクの役員は、取締役については3人中、Y 2 社長を除く2人が、また監査役についても、ファイブメンテ又はサイドツウの役員で占められていること、④マルフクの出資の内訳をみると、Y 1 社長及びY 3 取締役で50%、Y 4 取締役及びY 5 取締役で50%と、ファイブメンテ又はサイドツウの役員ですべて占められていること、が認められる。

これらのことから、マルフクを設立するにあたって、人事、資本面等で、ファイブメンテはサイドツウとともに、強い影響力を及ぼしているものとみるのが相当である。

ウ マルフクが業務を遂行し、その従業員の賃金等の労働条件を決定する上で、ファイブメンテがどのような関係にあるかを検討する。

前記第3.2(6)、(7)、(9)ないし(12)認定のとおり、①マルフクの本社は、サイドツウの本社と同じ場所にあり、部屋の中に間仕切り等はなかったこと、②マルフク及びサイドツウの役員ではないファイブメンテのY 6 顧問が、サイドツウ兼マルフクの事業所に出勤していること、③マルフクの設立の頃から、マルフクは、サイドツウが扱っているメンテナンス業務の一部を行うようになったこと、④ファイブメンテのY 1 社長あるいは

Y 6 顧問はマルフクの従業員に対し、(i)これからは、ファイブメンテ、サイドツウ及びマルフクの3社で一緒に仕事をしていく、(ii)ファイブメンテの従業員にダイードリンコの仕事のやり方を説明してほしいと述べたこと、が認められる。

また、賃金の決定や休暇等労働条件面については、⑤平成12年6月27日、Y 2 社長はマルフクの従業員に対し、Y 6 顧問から交付されたファイブメンテの就業規則及び給与規程、並びにY 3 取締役が作成した従業員1人ずつの給与概算が記された書面を渡したこと、⑥Y 1 社長及びY 6 顧問は、マルフクの従業員に対し、(i)平成12年7月からは、マルフクの従業員に対しては、ファイブメンテの給与規程に基づき給与を支払う旨、また、(ii)マルフクにおいて新規採用の正社員扱いとするため履歴書を提出するよう述べたこと、⑦提示された給与概算を承諾しなかったマルフクの従業員に対し、Y 1 社長は、提示された給料で仕事ができないのなら、やめてもらって結構であると述べたこと、⑧Y 2 社長は、給与概算に関するX 2 組合員からの問いかけに対し、Y 1 社長が決めたことなので、提示された給料でやってくれと答えたこと、⑨平成12年7月10日、Y 1 社長はX 2 組合員に対し、従業員としてではなく請負として仕事をしないかと尋ねたこと、⑩平成12年7月11日、マルフクの従業員の休暇の申入れに対し、Y 1 社長は、全員で休まれたら困ると述べていること、がそれぞれ認められる。

これらのことから、ファイブメンテ、サイドツウ及びマルフクの3社は、業務を進めるに当たって、それぞれの会社ごとに厳然と区別がなされておらず、ファイブメンテのY 1 社長の指揮の下に業務をそれぞれ分担していたとみることがきる。また、賃金の決定や休暇等労働条件に関するファイブメンテのY 1 社長らの一連の発言は、単なる助言にとどまるものではなく、賃金の具体的内容の決定に踏み込んでおり、ファイブメンテは直接又はサイドツウを介して、マルフクに対して大きな影響力ないし支配力をもっていたものとみるのが相当である。

エ 以上のことからすると、ファイブメンテは、マルフクを人事、資本及び業務遂行等において、直接又はサイドツウを介して支配するとともに、マルフクの従業員の賃金等労働条件を現実的かつ具体的に決定できる立場にあったとみることが出来るから、ファイブメンテは、マルフクと並んで重疊的に労組法上の使用者に当たるといふべきである。

なお、ファイブメンテは、Y 1 社長やY 3 取締役がマルフクに対して、賃金の変更や事業所移転を進言したのは、出資者又は債権者としての立場から行ったものと主張するが、たとえそ

うした側面があるとしても、これはファイブメンテの使用者性に関する上記判断を左右するものではない。

(3) ファイブメンテの団交拒否について

前記第3.3(11)認定のとおり、平成12年10月18日、組合はファイブメンテに対し、団交開催を求める要求書を提出したが、ファイブメンテはこれに応じなかったことが認められる。この点について、ファイブメンテは、マルフクの従業員の雇用主ではなく、労働条件を決定できる立場にないと主張するが、前記(2)判断のとおり、ファイブメンテはマルフクの従業員の労組法上の使用者に当たるから、組合との団交に応じなければならない。したがって、ファイブメンテがこれに応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(4) マルフクの解散に伴う組合員の解雇について

ファイブメンテは、マルフクが解散しても、ダイードリンコのメンテナンス業務を引き継がないし、また、マルフクが解散に至ったのは、同社が夏季の売上高が伸びる時期にもかかわらず赤字計上となったことが主な理由であると主張するので、以下検討する。

確かに、前記第3.2(1)、(9)ないし(11)、3(3)、(5)認定のとおり、①マルフクの法人設立時から解散時までの損益計算書(平成12年4月19日から同年7月25日まで)では、営業利益が約470万円の赤字になっていたこと、②組合員らは、提示された給料ではやっていけないと述べ、マルフクの人件費削減に反対し、賃金等の労働条件の改善を要求したこと、③ファイブメンテは、マルフクの解散後、同社の取引先であったダイードリンコを引き継ぐことができなかったこと、がそれぞれ認められる。

他方、前記第3.2(12)、3(3)、(5)、(6)、(8)認定のとおり、①マルフクの従業員が労働組合に相談に行くことを理由に休暇を申し入れたことを知ったY1社長は、労働組合をつくったら他の従業員が真似をすると述べたこと、②支部結成通知からわずか10日後に、しかも、法人設立から3か月余りで、マルフクの解散が議決されたこと、③平成12年5月に採用された非組合員4名は、ファイブメンテあるいはサイドツウで雇用されているが、組合員には両社から雇用の申入れがなかったこと、④団交において、Y2社長は組合に対し、Y1社長にだまされ、解散手続もY1社長が行った旨述べていること、がそれぞれ認められる。

さらに、これらの事実に前記(2)ウ①ないし⑩認定の事実を併せ考えると、Y1社長は、丸福商会の有力得意先を引き継い

で設立されたマルフクの法人化を機に、同社をファイブメンテの支配下に置き、グループ企業として業務の拡大を図ろうとしたものと考えられる。そして、Y 1 社長は、マルフクの収益を改善するために、事業所をサイドツウと共用させることにより賃借料の大幅な節減を図るとともに、ファイブメンテの給与規程に基づき従業員給与の引下げを試みたが、この給与引下げに反発したマルフクの従業員によって組合が結成された。この結成により、マルフクの従業員の給与の引下げには今後の強い抵抗が予想され、事業所等を同じくするファイブメンテやサイドツウの従業員に組合運動が波及することに危機感を抱いた結果、売上げが思うように伸びないマルフクを一気に解散させたと判断するのが相当である。そうすると、かかる解散によって組合員らを解雇するとともに、非組合員をファイブメンテ等へ雇用したにもかかわらず、組合員らの雇用を拒否したY 1 社長らファイブメンテの一連の行為は、組合員を不利益に扱い、組合支部の壊滅を企図した労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断され、マルフクと並んで実質的、重疊的に使用者の立場にあり、Y 1 社長が代表取締役を務めるファイブメンテはその責任を免れることはできない。

2 救済方法

組合は、ファイブメンテに対し、組合員4名の解雇撤回及びバックペイを求めるが、同4名と直接の雇用関係にあったマルフクはもはや消滅していること、また、非組合員4名のうち3名は、平成12年8月1日から、また、もう1名はマルフクで同年10月2日まで清算業務に従事した後、ファイブメンテ又はサイドツウに雇用されていること、及び、前記1(2)判断のとおり、ファイブメンテはマルフクと並んで重疊的に使用者の立場にあることから、組合員をファイブメンテにおいて雇用したものとして取り扱うことが適切であり、主文1及び2の救済を命じるのが相当である。

また、組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文4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条及び労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成15年8月20日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印