

## 命 令 書

申立人 全日本建設交運一般労働組合并住支部

被申立人 井住運送株式会社

被申立人 株式会社住友倉庫

上記当事者間の平成13年(不)第32号事件について、当委員会は、平成15年10月22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 被申立人株式会社住友倉庫に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人井住運送株式会社に対する申立てを棄却する。

### 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

被申立人井住運送株式会社は、経営状況の悪化に対し会社再建策を進めることを理由に、申立人全日本建設交運一般労働組合并住支部との間で締結している賃金等の労働条件に係る基本的な労働協約を解約する旨通知した。

また、被申立人株式会社住友倉庫が、井住運送を人的、物的、財政的に支配しているとして、申立人が住友倉庫に井住運送の再建を議題とする団体交渉を申し入れたところ、住友倉庫は、これに応じなかった。

本件は、これら被申立人らの行為がいずれも不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

##### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人井住運送株式会社に対する基本的な労働協約の解約通知の撤回
- (2) 被申立人株式会社住友倉庫に対する誠実団体交渉応諾
- (3) 被申立人井住運送株式会社の基本的な労働協約の解約通知、及び被申立人株式会社住友倉庫の団体交渉拒否に係る謝罪文の交付及び掲示

#### 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) 被申立人井住運送株式会社の不当労働行為について

被申立人井住運送株式会社(以下「井住運送」という)は、申立人全日本建設交運一般労働組合并住支部(以下「組合」という)との間に締結された賃金等の基本的な労働条件について交

わした労働協約(以下「基本協定」という。その内容は後記3.2(2)に記載のとおり)の中に「会社は、雇用及び労働条件に関する経営計画の変更等、重大な問題については、事前に組合と協議し、同意を得て行う」と定めた条項があるにもかかわらず、組合との協議や合意を経ないで、一方的に解約通知を行った。

組合は、井住運送との基本協定の見直しに関する団体交渉(以下「団交」という)や労使協議会において、これまで井住運送の経営状況を考慮し井住運送の再建に必要な事項については、労働者の不利益になることがあっても、妥協できるところは妥協するとの態度を表明していたにもかかわらず、井住運送は、労使協議による合意形成を図る意思を持たず、就業時間中の組合活動の事項に関して組合が譲歩することや、20%の賃金カットに応じることなど、会社再建策の丸飲みを求め続ける態度に終始した。

また、基本協定の解約通知は、その手続面においても異常であった。井住運送は、労使協議会において、会社再建提案に対する組合の見解を聞いた後に、何らの説明もなく基本協定の解約通知を希望退職の募集とともに組合に一方的に通告した。これは、あらかじめ組合が応じられないことが明らかな会社提案を示し、その直後に基本協定の解約を通告するという、当初からの計画的意図を持った行動である。

加えて、井住運送は、平成13年1月22日に基本協定の解約通知を行ったことについて時間的余裕がなかったと弁明するが、これは会社の主観的判断であり、客観的には考え難いことである。

さらに、労使が労働協約の一方的破棄の適否について争う場合は、会社にとって都合の悪い条項だけ選りだして破棄することは認められないにもかかわらず、井住運送は、基本協定のうち自社に都合の悪い条項を選りだして破棄を行っている。

井住運送は、平成10年から翌年にかけて、組合に対して、同社の経営再建と基本協定の内容の関連性を一切検討することも、説明することもなく、解約通知を行うなどの不当労働行為を行い、組合との団交の結果、これを撤回した前例がある。

また、井住運送は、代表取締役Y1(以下「Y1社長」という)の就任を契機に、会社再建策を押し進めてきたが、会社再建のためには、自社所有車による運送業務(以下「所有車業務」という)の改善が必要であるとして、その業務に係る労働条件の変更を提案してきた。これに対して組合は、井住運送の提案項目の中で、了解するもの、協議を継続すべきもの、認められ

ないもの等、を区分して明らかにしてきたにもかかわらず、井住運送は、所有車業務部門が井住運送の経営を困難ならしめた原因と決めつけ、この見解に固執し、組合との協議、合意を通じて問題を解決しようとする姿勢が全く欠如していた。

以上のとおり、基本協定の解約通知は、その解約に至る経緯、労使交渉の内容や会社の考える再建策を一方的に押しつける態度等を考察すれば、これに抵抗する組合を弱体化させることによって、労働者に一方的犠牲を強いる会社の再建策を強行的に実現させようとする意図に基づくものであることは明らかであって、当該解約通知が組合の弱体化を目的とする支配介入行為であり、不当労働行為に該当することは明らかである。

(2) 被申立人株式会社住友倉庫の不当労働行為について

労働組合法(以下「労組法」という)第7条にいう使用者の範囲は、労働契約の当事者に狭く限定すべきではなく、「労働者の労働関係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。

以下に述べるとおり、住友倉庫は会社の再建について影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にあり、実際にもその影響力ないし支配力を行使してきた。

まず、資本、人事、業務、施設面からいうと、①住友倉庫は井住運送の発行済株式総数の75%を保有していること、②井住運送の役員のはほとんどは住友倉庫からの出向者ないし出身者であること、③住友倉庫の陸上輸送部門は井住運送が担当しており、井住運送の売上高の少なくとも50%以上を当該業務が占めるとともに、平成11年当時で住友倉庫は井住運送に対し7億5,000万円の長期貸付けと7億2,000万円の債務保証をしていること、④井住運送の本社及び大阪支店の敷地・建物は住友倉庫から賃借していることなどから、住友倉庫は、井住運送をほぼ完全に支配下に置いている。

次に、住友倉庫が井住運送の経営に深くかかわっていることは、両社の幹部等の次のような文書ないし発言などから明らかである。①住友倉庫の代表取締役は、平成10年の社内報の年頭所感において、「(住友倉庫が)一昨年から取り組んできた陸上輸送業務の拡大、改善については井住運送の建て直し問題も含め、未だ成果が得られていない現状から、担当部門においては今年こそ何らかの結果を出すようお願いいたします」と井住運送の人員整理を含む再建案の実行を鼓舞する発言をした。②同年5月に組合に提示された井住運送の再建策の策定に、当時住友倉庫の常務でもあったY1社長は参加しこれを決定した。③同11年に、井住運送東京支店において行われた会議で、当時

住友倉庫の常務でもあったY1社長と当時住友倉庫関連事業部の次長Y2(後に井住運送の常務となった。以下「Y2常務」という)が、井住運送の再建策について話し合っている。

以上のことからすれば、住友倉庫は、井住運送の資本・人事・業務・経営面について影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にあり、実際にもこれを行って来たことは明らかである。

このように、労組法第7条の使用者に当たるにもかかわらず、住友倉庫が組合の団交申入れを拒否したことは、不当労働行為である。

## 2 井住運送は、次のとおり主張する。

組合は、基本協定の解約通知が組合の弱体化を企図したものであると主張するが、本件の基本協定の解約通知は、不当労働行為に該当する余地はない。

まず、井住運送と組合間で締結されていた基本協定の有効期間は1年間とされ、双方改廃の意思表示がなければ引き続き1年間の自動更新とすると明記されていることから、本件基本協定の解約通知は、労使双方に対し、自動更新について異議を述べ、有効期間の満了をもって終了させる権利を付与した基本協定の定めに従ったものであり、使用者が有効期間の満了をもって基本協定を終了させることは、労組法にも認められている。

次に、本件の基本協定の解約通知は、以下に述べるとおり合理的な理由に基づくものである。

井住運送の業績は、平成4年度以降赤字に転じ、平成9年度末には累積損失が12億円を突破し、借入金残高が14億円に上るという危機的状況に陥った。井住運送は、会社再建策を提示し組合の理解と協力を求めたが、井住運送の経営は一向に改善されず、平成12年度末には、累積損失は14億2,800万円余にまで達した。井住運送はその間、不動産の売却、役員報酬の削減、新規採用の停止、退職者の不補充などのほか数次にわたる希望退職の募集を行うなど様々な施策を実施したにもかかわらず、経営悪化を食い止めることはできなかった。

また、平成10年から12年にかけて井住運送は、組合に対し会社再建に係る様々な提案や会社再建の支障となっている基本協定の一部解約とこれに代わる新たな労使協定の締結についての協議を繰り返し申し入れたが、組合は、その都度、基本協定を見直す必要がないと回答し、井住運送が会社再建に必要であると考え給与体系の改定、希望退職の募集、就業時間内組合活動の賃金保障の廃止等多くの提案についても反対の姿勢に終始した。

井住運送は、平成12年12月18日の労使協議会において申入書を組合に提示し、①所有車業務の改善、②給与体系の改定、③希望

退職の募集、が会社再建にとって必要不可欠な3本柱であることから、組合の理解と協力を求めた。組合は、平成13年1月12日の労使協議会において、上記3点のうち、①について井住運送が提示した30項目に上る提案のうち何点かの項目については前向きの姿勢を示したものの、就業時間内組合活動の賃金保障の廃止、休日日数の削減等多くの項目については拒否するなど、②、③については絶対反対の姿勢に終始した。

ところで、井住運送と組合が締結した基本協定には、雇用及び労働条件に関する経営計画の変更等、重大な問題については、「事前に組合と協議し、同意を得ておこなう」と規定されており、井住運送が会社再建に向けての対策を実施する場合、この条項のままだと、組合の同意が得られない限り基本協定違反とされ、経営危機の状況下で臨機の対応をすることができないことになる。

したがって、井住運送が基本協定のうち、会社再建に支障になると考えられる条項について自動更新に不同意の意思表示を行い、有効期間の満了する平成13年4月21日をもって失効するとの措置をとったのはやむを得ないことである。

さらに、井住運送は、基本協定の解約通知を行った後、これに代わる新たな労働協約の改定案を組合に提示しているが、その内容は、組合の上部団体である全日本建設交運一般労働組合大阪府本部と井住運送も参加する運輸関連企業23社との間で締結している統一協定(以下「統一協定」という)と同レベルの内容である。井住運送が求めているのは、統一協定の内容よりも突出している基本協定を統一協定のレベルに合わせることであり、組合との基本協定を完全に反故にしようとしたものではない。

なお、基本協定の有効期間は1年間とされており、平成13年4月21日の有効期限を徒過すると、基本協定は、さらに1年間効力を持ち続けることになるので、有効期限の90日前に解約通知を行ったものであり、時期についても何ら問題はない。

以上のとおり、井住運送が基本協定の解約通知を行った行為は、組合の弱体化を企図したものでないことは明らかであって、不当労働行為には当たらない。

### 3 住友倉庫は、次のとおり主張する。

住友倉庫は、井住運送の労組法上の使用者には当たらない。

まず、資本、人事面等からいえば、①住友倉庫は、井住運送の資本のうち75%を占めているが、住友倉庫とは競合関係にある同業他社の東陽倉庫株式会社も25%の株主となっている、②井住運送に住友倉庫から出向している役員はいるが、これは井住運送の要請に基づき出向者を派遣したものであり、井住運送の経営に関して住友倉庫が指示したことはない、③井住運送は、住友倉庫の陸上

運送業務についての取引業者にすぎず、同業務を住友倉庫の一部門として担当しているのではない、④井住運送が賃借している施設は住友倉庫からだけではなく、他社から賃借している物件もある。

次に、組合は、住友倉庫が井住運送の経営に深く関わっていることは、両社の幹部等の文書ないし発言から明らかであると主張しているが、①住友倉庫の代表取締役は年頭所感において井住運送の再建について言及しているものの、それは井住運送の人員整理を鼓舞する発言ではない、②当時住友倉庫の常務であったY1社長は、平成10年5月の井住運送の会社再建策の策定には参加していない、③住友倉庫は、井住運送が再建策を決定した後で、井住運送からその内容につき報告を受けたことや資金面の相談を受けたことはあるが、住友倉庫は、井住運送に対する最大の債権者であり、一般に債権者が経済的苦境にある債務者から再建策の報告を受けることは特別なことではなく、むしろ債権確保のためには当然のことである。

結局、組合の主張する住友倉庫が井住運送の経営内容に関わっているとするとする点には、理由がなく、住友倉庫が井住運送の従業員の具体的な労働条件を決定している点は何もない。

以上のとおり、住友倉庫は、井住運送の従業員の労組法上の使用者には当たらないから、組合からの団交に応じなかったからといって不当労働行為となる余地はない。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 井住運送は、昭和23年10月に設立され、一般貨物自動車運送事業等を営み、肩書地に本店を置き、大阪、名古屋、東京、神戸に支店を持つほか、全国に約30か所の営業所を有し、その従業員数は本件審問終結時現在約200名である。

また、井住運送の現在の資本金は1億円であり、平成13年度の営業収益は約98億円で部門別収益の内訳は、一般貨物運送部門が約50%、海上コンテナ運送部門が約35%、その他(引越、梱包等)が約15%である。

井住運送の発行済み株式総数のうち75%は住友倉庫が保有している。また、井住運送の取締役10名のうち7名は、住友倉庫又はその関連会社の出向者ないし出身者である。さらに、井住運送の売上高のおおむね5割は住友倉庫からの受注で占められている。

平成11年頃の時点で、井住運送は、住友倉庫より長期貸付金として約7億5,000万円の資金を供与されているほか、金融機関からの借入金約7億2,000万円についても住友倉庫が債務保証

を行っている。

なお、井住運送の本社の敷地、建物等は住友倉庫の所有であり、井住運送は、住友倉庫からこれを賃借して事業を営んでいる。

- (2) 住友倉庫は、倉庫業、港湾運送業等を営み、肩書地に本店を置くほか大阪市港区、神戸、東京、横浜、名古屋に支店を有し、その従業員数は本件審問終結時現在約840名である。
- (3) 組合は、肩書地等に事務所を置き、井住運送で働く労働者によって組織され、東京、名古屋、大阪、神戸に分会を有し、その組合員数は本件審問終結時現在約130名である。組合は、全日本建設交運一般労働組合(以下「建交労」という)に加盟している。

建交労大阪府本部は、大阪市内に本部を置き、主として建設・交通関係で働く労働組合や労働者で組織された労働組合であり、組合員数は約1,700名である。

井住運送には、組合のほか、全日本港湾労働組合関東地方本部横浜支部井住運送分会と関西建設運輸労働組合神戸支部井住運送分会が存在し、その組合員数はそれぞれ14名及び5名である。

## 2 平成10年までの井住運送の経営状況及び10年解約通知撤回に至るまでの労使関係について

- (1) 平成4年度以降、井住運送の業績は赤字に転じ、平成6年度に一時好転したが、平成7年度には1億円、平成8、9年度にはそれぞれ2億円を上回る赤字が発生し、平成9年度末には、累積損失額が12億円を上回り、借入金残高が14億円に上った。

井住運送の運送業務には、他社所有車を借りて行う運送業務(以下「傭車業務」という)と所有車業務があり、傭車業務の業績は比較的良好であったが、150名の乗務員が従事する所有車業務の業績は不振であった。

井住運送は、平成10年度よりそれまで実施していた従業員の新規採用を停止した。

- (2) 組合と井住運送との間には、①労働時間、時間外手当、有給休暇制度、②定年制と雇用継続、③雇用確保と身分・賃金・労働条件の保障、④社会保険料の負担割合などの福利厚生、⑤就業時間中の組合活動の取扱い、⑥労働協約の有効期間、などの労働条件に係る基本的事項について締結された協定書、その細部を定めた付属の覚書及び有給休暇や退職金制度等の細部についてのいくつかの確認書、がそれぞれ交わされていた(以下、これらの協定書や覚書、確認書を併せたものを「基本協定」という)。

基本協定において組合と井住運送との間では次のことが合意されていた。

- ① 労働時間については、平日は3体制とし、始業時刻と終業時刻はそれぞれ8時と16時30分、8時30分と17時、9時と17時30分とする。休暇・出勤扱いについては、夏季休暇は7日間、年末年始休暇は5日間とする。メーデーは組合の各分会で組合員の2割までを出勤扱いとする。
  - ② 定年制と雇用継続については、60歳を定年とするが、60歳以降62歳までは事前に労使協議の上、嘱託として継続雇用する。また、62歳以降も、業務上の必要に応じて本人の希望、健康状態を勘案して嘱託再雇用に努力するが、上限は65歳とする。なお、嘱託の賃金は、定年時の80%とする。
  - ③ 雇用確保と身分・賃金・労働条件の保障については、
    - 「1. 会社は、組合員の解雇・配置転換・職種変更及び賃金・労働条件の変更にあたっては、事前に組合と協議し、労使双方誠意をつくして問題の解決をはかる。
    2. 会社は、雇用及び労働条件に関する経営計画の変更等、重大な問題については、事前に組合と協議し、同意を得ておこなう。
    3. 会社は、企業の解散、閉鎖、合併、譲渡、経営主体の変更、縮小、整理等に関する重大な問題については、事前に組合と協議し、同意を得ておこなう。」
  - ④ 健康保険、厚生年金、雇用保険の保険料の負担割合については、会社負担7割、本人負担3割とする。
  - ⑤ 就業時間内の組合活動については、組合の上部機関での大会、執行委員会、教育諸集会等への出席など6項目の組合活動については、通常どおり勤務したものとして取り扱う。
  - ⑥ 基本協定の有効期間については、
    - 「1. 本協定の有効期限は、協定付属の覚書及び確認書を含め、本協定日から1年間とし、双方改廃の意思表示がなければ引続き1年間の自動更新とする。」なお、上記同意約款等を含む基本協定の締結後、本基本協定は何度か更新され、本件申立時点における直近の更新日は平成9年4月22日である。  
また、井住運送は、昭和39年、従業員の勤務時間、休暇等の労働条件などにつき就業規則を定めており、本規則は何度か更新され、本件申立時点における直近の更新日は平成12年4月1日である。
- (3) 平成10年5月27日、労使協議会が開かれた。井住運送側からはY3代表取締役社長(以下「Y3社長」という)以下会社役員

ら数名が、組合側からは執行委員長 X 1 (以下、平成12年10月に X 2 執行委員長と交代するまで「X 1 委員長」という)以下組合役員数名が出席した。

この席上、井住運送は、組合に対し、このままでは会社の収益拡大が期待できないので経費面での改善を中心に会社再建を強力に推し進めるとして、会社再建策(以下「10.5.27再建策」という)を提示した。

その内容は、

- ①会社の経営赤字の最大の要因となっているのは所有車業務(従事乗務員数150名)であるから、この規模を3分の2に縮小し、削減した所有車業務は原則として傭車業務で賄い、(i)退職者が出ても当分の間補充採用しない、(ii)乗務員に対し希望退職を募集する、
  - ②労働条件を見直すこととし、(i)勤務時間を変更し乗務員の勤務時間帯の30分繰上げにより時間外賃金を削減するとともに、車両停止後、終業点検作業等に充てる30分間の時間外賃金加算(以下「車両停止加算」という)を廃止する、(ii)定年後の再雇用嘱託者につき定年時の80%の賃金保障を60%に変更する、(iii)社会保険料の負担割合を使用者7割、労働者3割から労使とも5割とする、
  - ③就業時間内組合活動に対する賃金保障のうち一部を変更して、上級機関の会合への出席など一定の組合活動については賃金保障を行わないこととする、
- という3項目を大きな柱としていた。

井住運送は、組合に10.5.27再建策を示すに当たり、上記②の労働条件の見直しをすべて実施したとしても、平成9年の1年間で生じた約2億6,400万円の赤字を解消するには至らないため、希望退職の募集等による所有車業務の縮小により約1億4,000万円のコスト削減を図ること、単年度の収支を均衡させるとともに累積損失を1億円ずつ解消していくこと、が必要不可欠である旨説明した。

組合は、10.5.27再建策に対し即答せず、意見を保留した。

なお、本件における労使協議会は労働条件や労使間のルール等について協議する場であり、協議項目等は特に団交と明確に区別されていないが、まず労使協議会で協議がなされ、協議が整わなかったとき団交に移行する、という運用がなされてきた。

- (4) 会社再建を議題とする労使協議会は、平成10年5月27日に続いて同年6月10日、同年7月7日、同月16日、同月30日、同年8月17日の6回にわたって開催された。

平成10年7月16日の労使協議会の中で、井住運送は、組合に

対し「会社再建への取組みの件申し入れ」と題する文書を示したが、その内容は、会社再建のための取組として所有車業務の縮小、人件費の削減や労働条件の見直しを進めるとともに、改善策を進めるに当たっては、組合に協力を求め、その意見を会社再建に反映させるというものであった。

これら6回の労使協議会において、組合は、10.5.27再建策のうち、社会保険料の負担割合変更など提案項目の一部には協力する姿勢を示したものの、10.5.27再建策には基本的に反対であり、就業時間内の組合活動に対する賃金保障については、組合会合等への出席の賃金保障の一部の廃止などを除いて拒否する姿勢を変えなかった。また、組合が希望退職の募集については反対であるとの立場を貫いたことから、井住運送は希望退職については組合との協議に入ることができなかった。

- (5) 平成10年8月24日、団交において、井住運送は、組合に対し、「会社再建に向けての申入書」を示した。その内容は、希望退職者を募集する具体案として同年9月から1か月間で50名を募集することや、定年再雇用嘱託の労働条件を見直すこと等であり、その具体的な内容は、10.5.27再建策とほぼ同一であった。

組合は、希望退職の募集には反対したが、井住運送は、同月25日、全従業員あてに上記申入書を組合に提示したことを通知し、同月31日、全従業員に希望退職募集の文書を配布した。この結果、同年9月末までに、乗務員21名、作業員3名の計24名が希望退職に応募した。

同年10月12日、井住運送は、希望退職者が50名に達しなかったことを理由に、同年11月10日を期限とする2回目の希望退職を募集した。その結果、さらに乗務員4名、作業員1名の計5名が希望退職に応募した。

組合は、希望退職募集を強行したとして井住運送に抗議した。

また、井住運送は、同年9月から4度にわたって役員報酬の削減を実施し、同13年4月以降、社長以下取締役の削減総額は月額124万円となっている。

- (6) 平成10年10月7日、同月29日及び翌11月5日、井住運送は、組合に対し10.5.27再建策について繰り返し協議に応じるよう申し入れたが、組合は、井住運送が希望退職の募集を中止しない限り応じられないとしてこれを拒否し、協議は進まなかった。
- (7) 平成10年11月12日、組合は、井住運送に対し年末一時金を議題とする団交の中で、「会社再建への基本要求和当面の経営困難を打開するための提言」と題する文書を提示した。同文書は、10.5.27再建策に対する組合の考えをまとめたもので、その内容は、①希望退職を中止し、今後その募集や解雇を行わないこ

と、また、一方的な賃金労働条件の切下げを行わないこと、②賃金など労働条件に関する事項については、労働協約に基づき組合と協議し同意を得た上で実施すること、③経理を全面的に公開すること、④親会社・荷主である住友倉庫と積極的に連携した経営戦略・方針を持つなど経営・財務体質の改善を図ることなどを求めること、というものであった。また、10.5.27再建策に対しては当分の間、退職者の補充をしないことや車両停止加算を廃止することについては応じるが、他の提案はすべて拒否するという姿勢を示した。

同月26日、上記組合の提案に対し、井住運送は、資本金の12倍にも達する累積欠損を抱える状況下では、組合の提案は井住運送を再建するための具体的提案とはいえない旨回答した。

- (8) 平成10年12月4日、年末一時金を議題とする団交の中で、井住運送は、組合に対し累積損失が増加し続ける経営状況において基本協定等をそのままにしていたのでは今後必要な施策を臨機応変に実施することは困難である旨述べ、①基本協定については、平成11年4月21日の有効期間満了をもって更新しない、②組合と締結してきた基本協定以外の有効期間の定めのない協定書等については平成11年3月31日をもって解約する旨を通知(以下「10年解約通知」という)するとともに、併せて新たな労使協定を締結するため組合と協議することを求めた。

また、井住運送は、組合の上部団体である建交労大阪府本部に対しても、統一協定の解約予告通知を行った。

なお、建交労大阪府本部と、井住運送が参加する運輸関連企業23社との間で集団交渉が毎年行われ統一協定が締結されている。その統一協定書の中の雇用に関する条項は、

「第19条 会社は、組合員の解雇、配置転換、職種変更及び賃金、労働条件の変更にあたって、事前に組合と協議をつくして問題の解決をはかる。

第20条 会社は、事業の解散、閉鎖、合併、譲渡など労働条件に重大な影響を及ぼす経営主体の変更、縮小、及び整理にあたって事前に組合と協議し、誠意をつくして問題の解決をはかる。

第21条 会社は、雇用の確保と保障をはかるため、雇用に関する経営計画の変更(定員の変更、希望退職、一時帰休、解雇)にあたって、事前に組合と協議し、誠意をつくして問題の解決をはかる。

と定めている。

- (9) 平成10年12月15日、翌年1月19日、同年2月10日、同月23日、同年3月3日、同月9日にかけて、井住運送は、組合に対し、会

社再建策を議題とする労使協議会等の開催を求めた。

なお、同年3月9日に労使協議会の開催を求めた際に、井住運送は、組合に労働条件の見直しに関する申入書を提示したが、その具体的内容は10.5.27再建策とほぼ同様であった。

しかし、組合が、井住運送が10年解約通知を白紙撤回しない限り、一切の協議には応じられないとの姿勢を示したことから、会社再建策を議題とする労使協議会は開催されなかった。

- (10) 平成11年3月30日、組合と井住運送は確認書を交わした。その内容は、①井住運送は、10年解約通知を撤回する、②井住運送と組合は、会社の経営状況が極めて厳しいことなどから、会社再建が緊急の課題であると認識する、③井住運送と組合は、会社再建の労使協議をすみやかに開始し、会社の提示する会社再建案と組合の提言を基に、4月末日を目途に具体的な井住運送再建策の作成に向けて、労使双方誠意を持って協議する、となっていた。

3 10年解約通知の撤回後基本協定の見直しの再申入れに至るまでの労使関係等について

- (1) 平成10年度末現在、井住運送の累積損失額は、13億円余りとなった。

このことから、井住運送は、平成11年3月31日、会社所有の土地建物の一部を住友倉庫などに売却した。

また、井住運送は、平成11年3月分の給料については資金不足の恐れがあることを理由に分割支給とした。

なお、平成11年度より、井住運送は、従業員に退職者が出た場合、原則として正規従業員を補充せず、業務分担の変更など社内の人員を充てることで対応することにした。

- (2) 平成11年4月15日、労使協議会が開かれ、井住運送は、組合に対し「会社再建に関する会社案」と題する文書を提示した。その内容は、①社会保険料負担割合の変更、時間外賃金の見直し、雑手当等の廃止等労働条件を見直すこと、②就業時間内の組合活動に対する賃金保障の一部を廃止すること、③再雇用の賃金は定年時の8割から6割に変更すること、④役員報酬のカット分の増額及び1年間に期間を限定した全従業員対象の賃金カットを実施すること、⑤締結された労使協定、協約、就業規則、賃金規則の見直しを協議すること、などとなっていた。

同月28日、井住運送は、組合に対し、上記とほぼ同内容の会社案を提示した。

これに対し、組合は、①社会保険料の負担割合を1年間に限り使用者7割、労働者3割から労使とも5割へ変更すること、②就業時間内の組合活動に対する賃金保障のうち組合会合等へ

の出席の一部については賃金保障を廃止すること、③残業食事代、食事代など一部の手当を廃止すること、④車両停止加算を廃止すること、については同意したが、その他の提案については同意しなかった。

- (3) 井住運送と組合は、平成11年6月より翌年5月までの1年間について、社会保険料の負担割合を使用者7割、労働者3割から労使とも5割負担に変更することで合意した。同12年6月、社会保険料の負担割合は、使用者7割、労働者3割に戻った。
- (4) 平成11年6月16日、井住運送東京支店において、井住運送側からは東京支店長ら数名が、住友倉庫側からは当時住友倉庫の常務であったY1社長と当時住友倉庫関連事業部の次長であったY2常務が出席し、井住運送の再建策についての話し合いを行った。
- (5) 平成11年10月18日、井住運送は、組合に対し、「協定・協約の見直しに関する協議申入書」と題する文書により基本協定の見直しを申し入れた。その主な内容は、①基本協定の中の「会社は、雇用及び労働条件に関する経営計画の変更等、重大な問題については、事前に組合と協議し、同意を得て行う」、「会社は、企業の解散、閉鎖、合併、譲渡、経営主体の変更、縮小、整理等に関する重大な問題については、事前に組合と協議し、同意を得ておこなう」のそれぞれの「同意を得て行う」の部分を「労使双方誠意を尽くして問題の解決をはかる」に変更する、②基本協定の「本協定の有効期限は、協定付属の覚書等を含め本協定日から1年間とし、双方改廃の意思表示がなければ引続き1年間の自動更新とする」の規定を廃止し、自動更新ではなく期間の定めのないものとする、などとなっていた。

これに対し、組合は、文書は受けとったものの、賛否の意思を示さなかった。

しかし、翌平成12年1月に開催された労使協議会において、組合は、井住運送から申入れのあった上記文書について基本協定を見直す必要はない旨回答した。このため、基本協定を議題とする協議は開催されなかった。

- (6) 平成12年4月18日、労使協議会が開催され、井住運送は、組合に対し、所有車業務に関する会社の考え方を文書で提示した。その内容は、①これまで経営を大きく支えてきた傭車業務の利益が減少した結果、所有車業務の赤字が顕在化し会社経営の存続を左右しかねないほど切迫した状況になっている、②所有車業務の赤字を圧縮するためには所有車業務の一層の効率化や稼働日数の増加等により1台当たりの収益の拡大を図る必要がある、③所有車業務の赤字が改善されない場合、所有車台数の

見直しを行い、最終的には所有車業務からの撤退も視野に入れる、などとなっていた。

また、労使協議会の席上、井住運送は、会社・従業員・労働組合が一丸となって再建に取り組んでいくことが不可欠であり、この一年間の労使による再建への具体的な取組と実行が評価された結果、金融機関からの借入れも親会社の支援も受けられた旨述べた。

同年5月22日、組合は、上記提案に応じられない旨回答した。

#### 4 井住運送の代表取締役の交代以後の経過について

- (1) 井住運送の平成11年度の経常赤字は5,400万円となり、同年度末時点の累積欠損額は13億8,000万円余となった。

平成12年6月29日、井住運送の代表取締役社長に住友倉庫の常務でもあったY1社長が就任した。

- (2) 平成12年7月21日、団交が開催され、席上、Y1社長は、平成11年度末現在の累積損失が13億円を上回り、12年度の業績も赤字が見込まれることなど井住運送の経営状況を説明するとともに、会社再建に向けて全従業員が取り組むべき要点として、①営業重視の人員配置などによる収益の拡大、②業務改革や業務改善による経費の削減、③傭車業務の拡充、④所有車業務の採算改善と縮小、⑤実績、稼働と連動した給与体系への移行、などを示し組合に協力を依頼した。

- (3) 平成12年8月24日に労使協議会が開かれ、井住運送は、組合に対し経費削減のため、同業の各社の社会保険負担割合に関する資料を示して9月から再び社会保険料の負担割合を使用者5割、労働者5割に変更して実施したい旨申し入れたが、組合は、これに同意しなかった。

また、同年9月22日に開かれた労使協議会でも、井住運送は、組合に対し、上記申入れと同旨の変更を10月から実施したい旨申し入れた。

- (4) 平成12年9月5日、労使協議会が開かれ、井住運送は、組合に対し同年7月21日の団交で示した会社再建策をより具体化した会社再建方針として、①住友倉庫等の荷主の維持拡大や営業プロジェクトチームをつくるなど営業体制を強化する、②傭車業務及びその他の業務を拡充することにより年間に10%の増収を図る、③業務や組織の改革を行い、所有車業務については、稼働率のアップにより収支改善を図りつつ、業務の縮小を行う、④給与体系を改め年功序列の重視から、実績、能力の成果重視へ転換すること、等を説明した。

また、同年9月13日に開かれた労使協議会でも、井住運送は、今後の業績見通しについて、①再建の見込みがない会社には、

住友倉庫からの資金投資や融資・債務保証が得られない、②経営危機を回避するため、役員報酬カットの増額、管理職手当の一部カット、社会保険料の負担割合変更などの経費削減策を実施することにより12年度の赤字を最小限に抑えることが必要である旨文書で示して説明し、組合に協力を求めた。

組合は、これら井住運送の提示した会社再建方針に対し、受け入れられないとして拒否した。

- (5) 平成12年10月5日、労使協議会が開かれ、組合は、社会保険料の労働者側の負担増加分を井住運送が倒産した場合の労働債権として認めるなら、組合内部の議論を経た上で同年11月から実施してもよいと提案した。

これに対し、同年10月17日、労使協議会において、Y2常務は、「井住運送を再建するために親会社から来てるのだから、倒産したら私は戻るところがない」と発言するとともに、井住運送の常務Y4(以下「Y4常務」という)は、「社会保険料の負担割合を労使とも5割ずつにすることも含めてきちんとしなければ住友倉庫から様々な支援等が取り付けられない」と発言し、組合の提案を拒否した。

同年10月25日、年末一時金交渉の席上、組合は、井住運送に対し、同年11月から1年間に限り、条件をつけずに社会保険料の負担割合を労使それぞれ5割ずつに変更することを受け入れる旨回答した。

- (6) 平成12年11月15日、団交が開催され、井住運送は、その席上、組合に対し平成12年上半期における所有車業務は2億3,200万円の損失を計上し、傭車業務の利益を補ったとしても業務全体で3,400万円の赤字となったと説明するとともに、「所有車業務の改善に向けてのお願い」と題する文書を示し、所有車業務の採算改善の具体案として30項目にわたる改善提案(以下「30項目提案」という)を行った。30項目提案の内容は、①定年者の再雇用の期間を2年とするとともに、給与を60歳定年時の6割とする、②夏期休暇を7日間から5日間へ、年末年始休暇を5日間から4日間へそれぞれ削減する、③就業時間内における組合活動の賃金を保障しない、④組合活動に係る電話代・電報代等の諸経費は組合負担とする、⑤支部、分会との団交は就業時間外で行い、団交時間も3時間以内とし、出席者も分会については組合役員等に限定する、⑥支部、分会との労使協議会の開催時間は3時間以内で参加者も役員等に限定する、などとなっていた。

また、同年12月18日、労使協議会が開かれ、井住運送は、組合に対し平成元年以降の業績の推移を示して30項目提案と同

内容の提案を行うとともに、申入書(以下「12.12.18申入書」という)を提示した。その内容は、非常に厳しい資金繰りの見通しであり、住友倉庫の支援を受ける以外の方策がないとした上で、①所有車業務の改善のため30項目提案についての協議に入りたい旨を申し入れること、②給与体系を改定し、年功給要素をなくし車種別、仕事別の給与体系へ移行すること、③平成13年の早い段階で乗務員を対象とした希望退職の募集を検討すること、というものであった。

その際、井住運送は、給与体系を移行するにあたっての基本的な考え方として、運送原価に占める人件費の比率は全日本トラック協会が取りまとめた平均値に比べて、同社が25ポイントほど高く、営業利益の大幅な赤字の原因になっていることを指摘した上で、人件費を同業の各社並みにしたい旨説明した

12.12.18申入れに対し、組合は、所有車業務の改善や給与体系については、検討する時間を要するので即答できない、また、希望退職の募集については、反対であると回答した。

#### 5 基本協定の解約通知について

- (1) 井住運送の平成12年度上半期の経常赤字は3,460万円で、同年度9月末の累積欠損額は14億円を上回った。

平成13年1月12日、労使協議会が開かれた。組合は、12.12.18申入書に関して、組合活動に係る電話代等の諸経費を組合負担とすること等、一部の項目については同意したが、①定年後の継続雇用を65歳までとするならば、定年後の賃金は定年時の賃金の60%とすることについては協議する、②夏期休暇や年末年始休暇の削減は認められない、③就業時間内組合活動の制限については、組合と対立を招くだけであり認められない、④団交や労使協議会を就業時間外に開催することについては認められない、と回答するなど、提案された項目の多くを受け入れなかった。また、組合は、12.12.18申入書のうち給与体系の改定、希望退職の募集のいずれも拒否した。

- (2) 上記の労使協議会はいったん休憩に入り、休憩の後、再開した席にY1社長が出席した。井住運送は、組合に対し「協定書の自動更新不同意並びに一部協定書・覚書の解約の件通知」と題した基本協定の解約通知を行った。その内容は、①基本協定の自動更新に不同意とする、②会社再建の障害となると井住運送が判断した基本協定の基本労働時間、休日、休暇、定年制と雇用継続及び退職金制度、雇用確保と身分・賃金・労働条件の保障、福利、厚生、就業時間内組合活動の取扱い等の規定の一部については平成13年4月21日をもって改定する、③30項目提案のうち労使双方で合意に達したものについては別途新たな

労使協定を締結し、基本協定の解約通知の対象より除外する、④雇用確保と身分・賃金・労働条件の保障につき、会社経営の根幹にかかわるところから、同意約款等を廃止し、協議事項にとどめたい、⑤基本協定の有効期間については、期限の定めのない協定としたい、というものであった。

これに対し組合は激しく反発した。

引き続き、井住運送は、組合に対し、会社の経営状況が依然として厳しいことを理由に希望退職募集は不可欠である旨説明し、対象職種、募集人員、退職条件、実施時期等を示して希望退職募集の実施に向けて協議を申し入れた(以下「13.1.12退職募集申入れ」という)。

これに対し、組合は、13.1.12退職募集申入れを拒否した。

- (3) 平成13年2月22日、労使協議会が開かれ、井住運送は、組合に対し基本協定の期間が満了する同年4月21日までに新たな労使協定を締結したいとして労使協定案を示して協議を申し入れた(以下、この申入れを「13年協定申入れ」という)。

その内容は、①労働時間、休日、休暇については、夏季休暇を7日間から5日間、年末年始休暇を5日間から4日間とするなど年間休日数を削減する、②定年後の再雇用は1年ごとの契約とし、最大限2年間とする、③井住運送は、組合員の解雇・配置転換・職種変更及び賃金その他の労働条件の変更に当たっては、組合と協議をつくして問題の解決を図る、備車利用に当たっては、従業員の労働条件の低下をきたさないように配慮する、④就業時間内組合活動については、支部執行委員以上については認め、賃金保障は行わない、⑤新たな協定の有効期間については、自動更新としていた基本協定の条項を廃止する、などとなっていた。

また、同日、井住運送は、組合に対し、「労使協・団交の方向について」と題する文書を提示した。その内容は、①平成12年度では、7,000万円程度の赤字が予想される、②30項目提案について協議を継続したい、③所有車業務改善の抜本策は人件費の削減であることから、乗務員の給与体系を改定して、給与支給額の21.4%の切下げを提案する、④本年3月から4月にかけて乗務員の希望退職者を50名募集する、⑤毎週1回程度の協議・交渉を求める、というものであった。

- (4) 平成13年2月23日、組合は、井住運送に対し、30項目提案、12.12.18申入書、基本協定解約、13.1.12退職募集申入れなどについてはいずれも拒否するとともに、労使協議を進めるには基本協定の解約、13.1.12退職募集申入れのいずれも撤回することが前提である旨の文書を通知した。

- (5) 平成13年2月28日、井住運送は、組合に対し、組合活動に係る電話代等の諸経費を組合負担とし、自販機の取扱い手数料の一部譲渡を廃止し全額会社が受領するものとする、また、これらを平成13年3月1日より実施する旨文書で通知した。
- (6) 平成13年3月13日、労使協議会が開催され、井住運送は、組合に対し、①平成13年度の経営改善目標が記載された「会社再建の要点一現状を直視して週1回の話し合いにに応じてください」と題する文書、②年功序列要素を薄め、基本給を中心に各手当を廃止し簡素な給与体系にするとともに、高年齢で長期勤続者中心に平均20%の給与引下げを行うとともに、成果を上げれば増収となる給与体系にするという内容の「給与体系並びに従業員賃金規則改定申し入れ」と題した文書、③「労使協・団交の方向について」と題する同年2月22日に提案したものと同一の文書、をそれぞれ提示し、協議に応じることを求めたが、組合は、井住運送が基本協約の解約通知を白紙撤回しない限り協議には応じられないと回答した。
- (7) 平成13年3月14日、井住運送は、全従業員に対し、希望退職募集を実施する旨通知し、同年3月26日から同年4月10日までの間、希望退職者50名を募集したところ、乗務員41名、整備員2名、作業員1名が応募し、4月末日に退職した。
- (8) 平成13年3月14日、組合は、井住運送に対し要求書を提出した。その内容は、前日の労使協議会での会社の姿勢は容認できず、①団交に必ず社長が出席すること、②井住運送の状況が把握できる資料として経営資料や営業報告等を提出すること、③希望退職募集の強行は即時中止すること、④基本協定の解約通知を白紙撤回すること、⑤会社の倒産に備えて労働債権協定を締結すること、などであった。
- これに対して、井住運送は、同月21日、上記要求は新たな要求であるとして次のように回答した。①社長の労使協議会への出席については、具体的な協議に入れることを前提に社長が可能な限り参加する、②経営資料の提出については、具体的な内容を聞いて可能なものは提出する、③希望退職募集は中止できない、④基本協定の解約通知は基本協定を全面的に破棄する意図はなく、会社再建に不都合と考える項目について同年4月21日の基本協定の有効期限までに改定したく協議を続けたい、⑤倒産を前提とした労使協定は締結できない、というものであった。
- また、井住運送は、組合に対し、同月2日、同月11日、同月16日にも同趣旨の文書で協力・協議を求めた。
- (9) 平成13年3月19日、井住運送は、会社再建に関する提案等に

についての協議申入れに対して、組合が応じられないとの姿勢をとっていることは遺憾であるとした上で、組合に対し、①基本協定解約通知は、自動更新期日が同年4月22日であることから、その90日前に通知をする必要があったため1月12日に行ったものである、②13.1.12退職募集申入れは、このままでは井住運送の存続が立ち行かない状況になるとの判断により行ったものである、③基本協定解約通知やその後の井住運送からの協議申入れに応じるとともに、井住運送存続のためには労使の話合いは不可欠であり、週1回以上の話し合いを求める旨記載された文書を送付した。

これに対し、同月23日、組合は、井住運送に対し上記文書は事実を大きく歪曲した内容であると文書で抗議した。

- (10) 平成13年4月2日、井住運送は、組合に対し、給与体系の改定や30項目提案等について週1回以上の協議を申し入れた。

さらに、同月11日、井住運送は、同月2日と同様の協議を申し入れるとともに、組合に対し13年協定申入れと同内容の協議を改めて組合に求めたが、組合は、井住運送の基本協定解約通知の白紙撤回がない限り、一切の協議には応じられないとの姿勢を変えなかった。

#### 6 基本協定の有効期限後の経緯について

- (1) 平成13年4月23日、井住運送は、組合に対し、同月21日に、基本協定は有効期限が到来し失効したとの文書を通知した。

- (2) 平成13年4月26日、井住運送は、全従業員に対し、「井住運送再建へのお願い」と題した文書を配布するとともに、全店において説明会を開催した。

その内容は、平成12年度の営業利益は赤字であったこと、希望退職募集を行ったこと、引き続き所有車業務の改善を行っていくなど会社再建に全社一体となって取り組むことが必要であり、従業員の理解と協力を求めるというものであった。

- (3) 平成13年5月7日、井住運送は、組合に対し会社再建・存続のための給与体系改定の協議を申し入れた。その内容は、①給与体系の改定、②30項目提案、③所有車業務改善、という3点について協議したい、話し合いの形式は団交であると労使協議会であるとを問わず1週間に1回以上の話し合いを求めるというものであった。

これに対し、同月11日、組合は、井住運送に対し、基本協定解約通知などを行った経緯からして、会社の協議申入れは組合に対し無条件に会社提案の同意を求めるものであり、もし井住運送が協議再開を望むのであれば、そのような姿勢を改めるべきであるとの見解を示すとともに、従前の基本協定が依然とし

て効力を有しているとの理由により前記(1)の文書に不同意であることを文書で通知した。

- (4) この間の平成13年5月11日、組合は、当地方労働委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (5) その後、井住運送は、組合に対し、平成13年5月14日、同月21日にも同月7日の申入文書と同趣旨の協議を重ねて申し入れた。これに対して組合は、基本協定の解約通知を白紙撤回するよう求めたが、井住運送は、白紙撤回はできない旨回答した。
- (6) 平成13年7月2日及び同年9月10日、井住運送は、組合に対し、現在実施している社会保険料の負担割合を労使それぞれ5割ずつとすることを恒久的に継続するよう申し入れた。
- (7) この間、井住運送は、平成12年度には更に4,600万円余の赤字を計上し、平成13年3月末現在では累積損失は14億2,800万円余に達した。このため、同年4月26日、井住運送は、自社所有の土地・建物を住友倉庫などに8億2,100万円で売却した。

また、平成14年より、60歳定年到達者で再雇用した嘱託者のうち、管理職であった者のみを対象として給与支給額を従来の定年時賃金の80%支給から60%支給に削減した。

#### 7 住友倉庫に対する団交申入れに至る経緯等について

- (1) 平成10年1月、住友倉庫の当時の代表取締役 Y 5 は、「新年にあたって」と題する社内報の中で、全社員に対し各職場での日常の行動における新しい発想と努力が住友倉庫の業績に反映されるとした上、住友倉庫の一部門である倉庫部門では、「新規集貨については、それぞれの担当部、支店においては本年の最優先課題として取り組んでいただきたい」、「一昨年から取り組んできた陸上運送業務の拡大、改善については井住運送の立て直し問題も含め、未だ成果が得られていない現状から、担当部門においては今年こそ何らかの結果を出すようお願いいたします」と述べた。
- (2) 平成11年1月28日、組合は、前記2(8)記載の、10年解約通知に関して、住友倉庫が井住運送の実質的な経営責任を負っているとして、同社に対し団交を申し入れた。団交事項は、①井住運送の再建、②10年解約通知の撤回、についてであった。

これに対し、住友倉庫は、同年2月4日、井住運送の経営再建については、同社が独自に経営判断を行っていることを理由に団交に応じることはできないと回答した。

なお、従来から井住運送で働く組合員の賃金や一時金に係る交渉は、組合と井住運送との間で行われてきた。
- (3) 平成13年3月8日、組合は、前記5(2)、(3)の平成13年1月12日の井住運送による基本協定の解約通知に関し、住友倉庫が井住

運送を人的、物的、財政的にも支配し、井住運送に対する責任と解決能力を有しているとして、基本協定の解約通知の撤回、退職募集の撤回、労使協議の促進を求める申入書を住友倉庫に赴き提出した。

- (4) 平成13年3月10日、組合は、住友倉庫に対し、井住運送の経営改善等を議題とする団交を申し入れた。

これに対し、同月15日、住友倉庫は、井住運送の経営再建は同社が独自の経営判断に基づき実施していること、住友倉庫は当事者ではないこと、を理由に団交を拒否した。

- (5) 平成13年3月23日、組合は、住友倉庫に対し、再び前記(4)と同趣旨で井住運送の経営改善を議題とする団交を申し入れた。

これに対し、同月29日、住友倉庫は、前回同様の理由で団交に応じなかった。

- (6) 平成13年4月24日、組合は重ねて、住友倉庫に対し、同趣旨の団交を申し入れたが、同月29日、住友倉庫は、前回同様の理由で団交に応じなかった。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 住友倉庫の使用者性について

組合は、住友倉庫が井住運送の従業員の労組法上の使用者に当たると主張するので、以下検討する。

前記第3.1(1)認定のとおり、①住友倉庫は井住運送の発行済株式総数の75%を保有していること、②井住運送の取締役10名のうち7名は住友倉庫又はその関連会社の出向者ないし出身者であること、③井住運送の売上高のおおむね5割は住友倉庫からの受注で占められていること、④平成11年当時、井住運送は住友倉庫より長期貸付金として約7億5,000万円の資金を供与されているほか、井住運送が金融機関から借り入れている約7億2,000万円につき住友倉庫が債務保証を行っていること、が認められ、住友倉庫が株式所有、役員のパシ遣や資金供与等を通じ、井住運送の経営に対して一定の影響力を及ぼし得る立場にあったとみるのが相当である。

また、井住運送の経営再建についての住友倉庫のかかわりについてみると、前記第3.3(4)、(6)、4(4)、(5)、(6)、7(1)認定のとおり、①平成10年1月、住友倉庫の社内報に、代表取締役の年頭所感が掲載され、その中で住友倉庫の陸上運送業務の拡大のために井住運送の建て直しは重要である旨記載されていること、②平成11年6月、井住運送東京支店で行われた会議に住友倉庫の役員らが出席して、井住運送の再建策について話し合ったこと、③平成12年4月18日、労使協議会の席上、井住運送は、会社再建への具体的な取組と実行が評価された結果、親会社の支援が受けられた旨述べたこと、④井住運送は、平成12年9月13日付け「会社再建に向け

ての考え方」の中で、再建の見込みがない会社には、住友倉庫から融資・債務保証等が得られない旨説明したこと、⑤平成12年10月、労使協議会の席で、住友倉庫の出向者であったY2常務は、「井住運送を再建するために親会社から来ている」と述べ、Y4常務は、「社会保険料のことも含めてきちんとしなければ住友倉庫から様々な支援等が取り付けられない」と発言したこと、⑥平成12年12月、労使協議会において、井住運送は、組合に12.12.18申入書を提示の上、住友倉庫の支援を受ける以外に厳しい資金繰りに対する方策がないと説明したこと、がそれぞれ認められ、住友倉庫は、井住運送の会社再建策に一定程度関与していたとみるのが相当である。

しかしながら、上記認定事実のうち、代表取締役の社内報における年頭所感は住友倉庫自体の業務全般の拡大を主眼としたものであり、その中で井住運送の再建問題につき住友倉庫の陸上運送業務の拡大、改善策の一つの手法として言及したものとみるのが相当であって、住友倉庫が井住運送の経営方針に積極的に関与していくことを示したものとみることはできない。まして、組合の主張するような井住運送の人員整理を含む再建案の実行を鼓舞する発言であったとみることはできない。

また、上記の発言については、多額の資金供与等を行っている住友倉庫が井住運送の最大の債権者の立場で債権確保のために行っていることであるとする住友倉庫の主張にも一定の合理性がある。

さらに、上記認定の事実のほかに住友倉庫が井住運送の再建策に係る具体的な計画立案や人員削減案に関与したとの疎明はない。

加えて、組合は、平成10年5月に組合に提示された井住運送の再建策の策定に、当時住友倉庫の常務でもあったY1社長が参加しこれを決定したと主張するが、その事実につき具体的な疎明はない。

なお、前記第3.2(2)、(3)、(4)、(7)、3(2)、4(2)、(4)、(6)、5(1)、(3)、(6)、(10)、6(3)、7(2)認定のとおり、①組合と井住運送との間には、労働時間、定年制、就業時間中の組合活動など労働条件に係る基本的な事項について取り決めがなされていたこと、②賃金や一時金など具体的な労働条件についても、従来から組合と井住運送との間で交渉が行われ、決定されていること、③井住運送の再建策に係る労働条件見直しや給与体系改定等については、終始一貫して組合と井住運送との間で協議がされていること、が認められる。

これらのことからすると、住友倉庫は資金供与等を通じ井住運送の経営に影響力を及ぼし得る立場にあったものの、住友倉庫が

井住運送の再建策に積極的に関与した、また、従業員の基本的な労働条件を現実的、具体的に決定していた、とまでいうことはできない。

以上のことから、住友倉庫は、井住運送の従業員の労働組合法第7条の使用者には当たらず、組合の住友倉庫に対する申立ては却下する。

## 2 井住運送による基本協定解約の不当労働行為性について

組合は、労使協議会の場で、会社再建に必要な事項のうち妥協できるところは妥協するという態度を表明したにもかかわらず、井住運送が、基本協定中の就業時間中の組合活動や賃金カットに組合の譲歩のない限り、他の点で合意があったとしてもその合意は意味をなさないとするなどの態度に終始した上、一方的に基本協定の解約を行ったことが組合の弱体化を企図したものである、と主張するので以下検討する。

### (1) 基本協定の解約通知前後の労使協議の状況

ア 最初に、井住運送の経営状況等についてみると、前記第3.2(1)、3(1)、4(1)、5(1)認定のとおり、平成4年度以降井住運送の業績は赤字に転じ、累積損失は、平成9年度末で12億円、同10年度末で13億円、同11年度末で13億8,000万円、同12年9月末で14億円を上回るなど、経営状態は深刻の度を増している。井住運送は、このような状態に対して、前記第3.2(1)、(5)、3(1)、6(7)認定のとおり、①平成10年度より従業員の新規採用を停止したこと、②同10年9月から4度にわたって役員報酬を削減したこと、③同11年3月31日及び同13年4月26日に、井住運送所有の土地・建物を住友倉庫などに売却したこと、④退職者の補充については正規社員を充てていないこと、などの打開策を講じてきたことが認められる。

イ また、井住運送が組合に対し、会社再建策について説明した経緯についてみると、前記第3.2(3)、3(2)、(6)、4(2)、(3)、(4)、(5)、(6)認定のとおり、井住運送は、①上記ア記載の累積損失を削減するために、労働条件の見直しに加えて希望退職を募集するなど、所有車業務の縮小など3項目を柱とする10.5.27再建策を提案し、その後もほぼ同じ内容の申入書を繰り返し提示し組合に協力を求めたこと、②平成11年4月15日、会社再建案として労働条件の見直し、就業時間内組合活動の賃金保障の一部廃止、再雇用時の賃金切下げなどを提示し組合に協議を求めたこと、③同12年4月18日、所有車業務に関する井住運送の考え方を組合に文書で示したこと、④同年7月21日、所有車業務の採算性の改善と業務縮小、実績と連動した給与体系への移行などを組合に示し協力を求めたこと、⑤同年8月24

日から同年10月25日にかけて、社会保険料の負担割合について、資料を示すなどして組合と協議を重ねたこと、⑥同年9月5日、所有車業務の改善と業務縮小、給与体系の構築など会社再建方針を組合に提示し協力を求めたこと、⑦同年11月15日、30項目提案を組合に示したこと、⑧同年12月18日、人件費を20%削減する必要性を資料で示し、30項目提案についての協議を申し入れるとともに、12.12.18申入書を組合に提示したこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすると、井住運送は、同社の危機的な経営状態を緊急に改善する必要があるとして、組合に対し、具体的に会社の置かれている状況を説明した上で、会社再建に向けて、所有車業務の採算性の改善・業務の縮小、給与体系の見直し、就業時間内組合活動の賃金保障の廃止などの提案を行い、協力を求めているとみることができる。

ウ 一方、組合の対応をみると、前記第3.2(4)、(7)、3(2)、(6)、4(4)、5(1)認定のとおり、組合は、①10.5.27再建策について、社会保険料の負担割合、就業時間内の組合活動のうち一部の賃金保障の廃止、退職者の不補充、車両停止加算の廃止などについては同意したものの、嘱託再雇用など他の提案は拒否したこと、②平成11年4月15日付けの会社の再建案については、社会保険料の負担割合の変更、就業時間内の組合活動に対する賃金保障のうち一部の賃金保障の廃止、などについては応じたものの、その他の多くの提案については同意しなかったこと、③井住運送が同12年4月18日付けで提案した所有車業務に関する考え方に対し、応じられない旨回答したこと、④井住運送が同年9月5日に提示した会社再建方針について受け入れられないとして拒否したこと、⑤30項目提案のうち一部の項目については同意したものの、提案項目の大半については受け入れなかったこと、⑥12.12.18申入書について給与体系の改定、希望退職の募集について拒否したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、組合は、井住運送からなされた会社再建に向けての種々の提案に対し、社会保険料の負担割合の変更等については合意しつつ、所有車業務の縮小や就業時間内の組合活動の賃金保障の廃止等については会社提案を拒否し続け、その拒否項目については、会社との間で膠着状態が続いていたとみることができる。

## (2) 井住運送による基本協定の解約通知

ア このような一連の労使協議の中、前記第3.3(5)認定のとおり、平成11年10月18日、井住運送は、会社の危機的状況を早急に改善することが必要であるとして組合に対し、労働条件の改

定については同意約款から協議約款に改定することをはじめとする基本協定の見直しを申し入れたが、組合は、これを拒否したことが認められる。

イ また、井住運送が求める基本協定や給与体系の改定の主な点についてみると、前記第3.2(8)、4(6)認定のとおり、①組合と井住運送の間に締結されている基本協定の改定には双方の同意を必要としているのに対し、統一協定書の中では、「事前に組合と協議をつくして問題の解決をはかる」となっていること、②井住運送は、同業の他社と比べた場合の人件費の比率が25ポイントほど割高であることから人件費を同業の他社並みにしたいと申し出ていること、がそれぞれ認められる。

ウ さらに、井住運送は、基本協定の解約通知後も、前記第3.5(3)、(6)、(9)、(10)、6(3)、(5)、(6)認定のとおり、繰り返し、基本協定の改定、30項目提案、給与体系の改定、希望退職の募集等に向けての協議を申し入れたことが認められる。

(3) 基本協定の解約通知の不当労働行為性

以上(1)、(2)からすると、井住運送は、経営状況がより深刻化し経営危機に直面する中、これを回避するため、役員報酬の減額や会社財産の売却等を行う一方、組合に対しても経営状況や対応策を具体的な数値で説明した上で再建策を繰り返し提示して協議、協力を求めたものと認めることができる。また、井住運送が組合に提示した再建策の内容も、同業他社より有利な労働条件であった人件費を同業他社と同レベルにするというものであったとみることができる。

これに対し、組合は、大半の会社再建策に反対し、両者の交渉は行き詰まっていたところ、井住運送は、会社の存続そのものに対する危機感を持ち、臨機応変に経営環境を乗り切るには基本協定の見直しが必要であるとの判断から組合へ協議を求めたが、組合がこれも拒否したため、最終的に基本協定の解約を申し入れたものといえることができる。

このようにみるならば、井住運送による基本協定の解約申入れは、会社再建の見地からなされたものであって、組合を弱体化させる意図によるものではないと判断される。

なお、組合は、基本協定の解約通知が、組合に対して理由の説明もなく一方的になされたものであり、はじめから計画的な意図をもってなされたものであると主張するので、付言する。

まず、基本協定の有効期間については、前記第3.2(2)認定のとおり、「本協定の有効期限は、本協定日から1年間とし、双方改廃の意思表示がなければ引続き1年間の自動更新とする」と規定され、井住運送は、この規定に基づき自動更新期日の90

日より前の時点である平成13年1月12日に解約通知を行ったものと認められる。

次に、基本協定解約通知に至る経緯、労使交渉の内容等をみると、前記(1)イで判断したとおり、井住運送は、平成10年より平成12年にかけて労使協議会や団交の場で会社再建策と基本協定の見直しを繰り返し説明していることが認められることから、会社は本件基本協定の自動更新日の90日前に至るまで、組合との間で再建等に関する合意形成に努めていたものとみるべきであって、同13年1月12日の労使協議会の場で解約の理由について説明がなされなかったことのみをもって、井住運送が一方的計画的に解約通知を行ったものであるとまではみることはできない。

以上を総合すると、井住運送の基本協定の解約通知は、組合の弱体化を目的とする不当労働行為意思によるものとは判断されず、組合の井住運送に対する請求は棄却する。

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15年11月27日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印