

命 令 書 (写)

申 立 人 全国一般労働組合福岡地方本部
執行委員長 X₁

被申立人 日本ミルクコミュニティ株式会社
代表取締役 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成17年(不)第9号日本ミルクコミュニティ不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成18年11月7日第1723回、同月14日第1724回、同月24日第1725回及び同年12月22日第1729回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員丑山優、同渡邊富美子、同松坂徹也、同矢野正彦、同川嶋四郎及び同石井志津子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 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 X ₁ 殿
日本ミルクコミュニティ株式会社 代表取締役 Y ₁

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。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容等

1 事案の概要

被申立人日本ミルクコミュニティ株式会社（以下「メグミルク」という。）は、乳製品の入出荷などの荷役業務を申立外福岡大和倉庫株式会社（以下「福岡大和」という。）に委託していたところ、福岡大和は、メグミルクとの契約単価の引下げによる経営悪化及び役員の健康問題を理由に、平成17年7月31日付けで荷役業務から撤退して申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）の福岡大和倉庫分会員26名（以下「分会員ら」という。）を含む全従業員を解雇し、同年9月30日に解散した。

本件は、メグミルクが、福岡大和と通謀して分会員らを排除することを目的として、福岡大和を解散させ、分会員らを解雇させたこと及び分会員らの雇用をメグミルク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は、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に当たるとして、また、組合が同年7月25日付け要求書（以下「7.25要求書」という。）で申し入れた雇用確保等に関する団体交渉（以下「団交」という。）に応じなかったことは、同条2号の団交拒否に当たるとして申し立てられたものである。

2 請求する救済内容

- (1) メグミルクは、別紙「組合員目録」記載の分会員らに対し、原職相当の

- 労働条件による雇用を確保しなければならない。
- (2) メグミルクは、上記(1)の分会員らに対し、平成17年7月31日の解雇の翌日から上記(1)の雇用確保までの間、解雇がなければ受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
 - (3) メグミルクは、組合の7.25要求書について、誠実に団交に応じなければならない。
 - (4) メグミルクは、福岡大和と通謀して福岡大和を偽装解散して分会員ら全員を解雇し、かつ、組合を無視する行為により組合に対する支配介入をしてはならない。
 - (5) メグミルクは、福岡大和との荷役業務契約解除、団交拒否等に係る謝罪文を掲示しなければならない。

3 本件の争点

本件の主な争点は、次のとおりである。

- (1) メグミルクは、分会員らの労組法7条の使用者に当たるか。
- (2) 福岡大和が解散したこと及び分会員らが解雇されたことは、メグミルクが、分会員らの排除を目的に福岡大和と通謀して行ったものか。
- (3) メグミルクは、再雇用をあっせんするなどして分会員らの雇用を確保しなければならないか。
- (4) メグミルクが、雇用確保等に関する組合の7.25要求書を議題とする団交に応じなかったことに正当理由があるか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、昭和37年8月に結成され、福岡県内に6支部（地域支部5、企業支部1）を有する個人加盟方式の地域合同労働組合であり、平成16年9月現在の組合員数は、約2,200名である。

組合には、福岡大和と雇用契約関係のある従業員により組織された福岡大和倉庫分会（以下「分会」という。）があり、福岡大和が全従業員を解

雇した平成17年7月31日時点の分会員数は、26名である。

(2) 被申立人

メグミルクは、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。申立時の従業員数は約1,900名である。

メグミルクへの出資割合は、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。

(3) 福岡大和

福岡大和は、メグミルクの福岡工場においてメグミルクから委託された牛乳や乳製品の入出荷などの荷役業務を行っていた株式会社で、平成17年7月31日にこの業務から撤退し、同日付けで分会員らを含む全従業員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、同年9月30日解散した。福岡大和の代表取締役であったZ₁（以下「Z₁社長」という。）は、同日付けで清算人に就任している。なお、福岡大和は、本件結審時において、清算手続中である。

2 メグミルク、福岡大和及び大和グループの関係

(1) メグミルクと福岡大和との関係

ア 平成15年1月にメグミルクが設立されるまで、現在のメグミルクの福岡工場は、雪印の工場であった。昭和60年10月、雪印は、それまで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、雪印と取引関係のある貨物取扱業を営む大和倉庫作業株式会社の神戸営業所長であったZ₁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。そこで、Z₁社長は福岡大和を設立し、昭和61年以降、福岡大和が大成商運に代わり、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する組合の大成商運分会員らの雇用も引き継いだ。同分会は、福岡大和倉庫分会の前身である。

[甲第53号証、甲第92号証、甲第93号証（以下「甲53、甲92甲93」と略記。以下これに準じて表記。]

イ メグミルク設立後、メグミルクは、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日付けで次の荷役業務基本契約書（以下「基本契約書」という。）を新たに締結した。

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。

（前略）

第2条（業務内容・委託料）

1. 本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正に配置し、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。

（中略）

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、期間満了の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がない場合は、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。

（後略）

[乙1]

ウ メグミルクが基本契約書2条に基づき福岡大和に委託した業務の内容は、次のようなものであった。

- (ア) 商品の入荷・出荷・保管に係る全ての業務
- (イ) 在庫入力及び報告・確認に係る全ての業務
- (ウ) (ア)及び(イ)に係る伝票及び日・月報の作成・出力・保管
- (エ) 諸帳票類のメグミルクへの提出
- (オ) 冷蔵庫内外の整理整頓及び清掃

[乙3]

エ 上記イの契約は、基本契約書16条に基づき平成16年及び平成17年と自動更新された。

なお、福岡大和は、その設立以降、雪印時代及びメグミルク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。

[乙1]

オ メグミルクの設立から福岡大和の解散までの間、メグミルクと福岡大和との間に、株式の保有関係などの資本面における関係、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。

[甲24、甲83、甲93、乙12、第4回審問Y₂証人陳述（以下「審④Y₂証人」と略記。以下これに準じて表記。）]

(2) 福岡大和と大和グループとの関係

ア Z₁社長が福岡大和設立前に勤務していた大和倉庫作業株式会社は、平成4年に大和ムービング株式会社（以下、商号変更前も含めて「大和ムービング」という。）に商号を変更し、大阪市北区に本店を、全国40か所に支店等を置き、全国の関連会社14社ほどで構成された「大和グループ」の中核企業である。

[甲15、甲18、甲20、甲93]

イ 福岡大和の株式の保有者は、福岡大和設立時、大和ムービングの当時の代表取締役であったZ₂などZ₁社長の知人約10名であった。しかし、その後、これらの知人らが個人保有していた株式は、全て福岡大和の法人保有になり、福岡大和の解散時においては、福岡大和が法人保有するほか、Z₁社長、大和グループの大和食販から昭和61年に所長として福岡大和に入社していたZ₃（以下「Z₃所長」という。）、Z₄次長（以下「Z₄次長」という。）及びZ₂の甥であるZ₅が個人保有していた。

[甲82、甲93]

ウ 福岡大和の役員は、福岡大和設立時、Z₁社長のほか、Z₂ら大和グループ関係者が就任していたが、昭和63年頃、Z₁社長以外の役員は退任し、Z₆（Z₁社長の配偶者）、Z₃所長及びZ₇（Z₃所長の配偶者）が役員に就任した。また、平成16年11月、Z₆及びZ₇は退任し、Z₄次長及びZ₅が役員に就任した。福岡大和の解散時の役員は、Z₁社長、Z₃所長、Z₄次長及びZ₅の4名であった。

[甲24、甲83、甲93]

エ Z₁社長は、平成7年9月6日に設立された、大和グループに属し本社を福岡県大野城市に置く西日本トランスポート株式会社（以下「西日本トランスポート」という。）の取締役、遅くとも同年11月に就任し、平成8年3月に辞任した。

[甲 25 の 1、甲 25 の 2]

(3) メグミルクと大和グループとの関係

ア 大和ムービングは、メグミルクから同社の京都工場での倉庫物流業務を委託されている。

[乙 7]

イ 西日本トランスポートは、メグミルクと直接運送契約を結んでいる酪連運輸株式会社（以下「酪連運輸」という。）の下請会社数社のうちの 1 社として福岡工場の製品の運送業務を行っている。

[審④ Y₂証人]

ウ メグミルクの設立から福岡大和の解散までの間、メグミルクと大和グループとの間に、株式の保有関係などの資本面における関係、役員の派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。

[乙 12、審④ Y₂証人]

3 現場作業におけるメグミルクと福岡大和との関係

(1) 福岡大和の通常の現場作業

ア メグミルクが福岡大和に委託した福岡工場における荷役業務は、同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、冷蔵庫内においてオートメーションラインで流れてくるメグミルク製造の乳製品を仕分け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、メグミルク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けし、運送業者の車輛に積み込むというものであった。

[甲 41、審② X₂証人]

イ 福岡工場の施設、機械、工具、消耗品等に係るメグミルク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であり、メグミルクは、福岡大和に対し、冷蔵庫など当該委託業務に必要な施設を、同条 2 項に基づき賃貸していた。ちなみに、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。

[乙 1、審④ Y₂証人]

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Z₃所長及びZ₄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、Z₃所長を中心とする管理職らが自ら判断して決定し、一般作業員を指揮監督していた。

[甲41、乙11、審②X₂証人、審④Y₃証人]

(2) 福岡大和の現場作業に対するメグミルクの関わり

ア 入庫作業及び出荷作業を行う時間は、メグミルクが福岡大和に対して指定し、この時間は日によって異なっていた。福岡大和は、メグミルクの指定する時間に応えられるように従業員の勤務シフトを組んでいたため、福岡大和の従業員の労働時間帯も日によって異なっていた。

[審②X₂証人]

イ 上記(1)ウの現場責任者及びリーダー以外に、メグミルクの従業員が、福岡大和の一般作業員に対し、直接、次のような指示をすることがあった。

(ア) 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、メグミルクの従業員が、冷蔵庫に入り検品作業を行う。このとき、メグミルクの従業員は、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。

[甲41、審②X₂証人]

(イ) 発注と受注を管理するメグミルク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頃から指示していた。

[甲41]

(ウ) 週2回乃至3回ほど、メグミルクの従業員が福岡大和の従業員に対し、メグミルク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。

[甲41、審②X₂証人]

(エ) 上記の指示のほか、メグミルクの従業員が、福岡大和の従業員に対し、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。

[甲41]

4 メグミルク設立後の委託料引下げ及び賃金減額(平成15年～平成16年)

(1) 委託料の引下げ

ア メグミルクは、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月の同社の設立時、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円の委託料でやってもらえないかと要請していた。

メグミルクと福岡大和との荷役業務委託契約に係る委託料は、メグミルク設立時は、雪印時代と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、メグミルク設立時の委託料の額を実際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工場の中でも最も高かった。このように単価が高かった理由の一つとして、福岡工場において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けするなど、手間のかかる作業が多かったことなどが挙げられている。

[甲16、甲82、甲89、甲92、審④Y₂証人]

イ 平成15年4月から、メグミルクの福岡大和に対する委託料は、単価制に変更となり、1リットル当たり単価4.0円(以下、単価を表すときは「1リットル当たり」を略す。)で支払われることになった。

[甲16、甲92]

ウ 平成15年6月、メグミルクは、福岡大和に対し、メグミルクが適正と考える単価2.76円を提示し、この単価を平成15年度から適用してほしいと要請したが、福岡大和は、この単価では採算がとれない旨回答した。

平成15年7月時点のメグミルクの全国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、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円の順に高かった。

[甲85、甲92、乙7]

エ 平成15年11月、メグミルクは、平成15年度上期決算が大幅な赤

字であること、したがって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。メグミルクの平成15年度の経常損失は、138億円であった。

[甲55、甲82]

オ 平成15年12月12日、メグミルクは、福岡大和に対し、上記ウの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、同月から契約単価を3.92円に引き下げる旨通知した。

また、同月18日に行われた組合と福岡大和との団交において、Z1社長は、組合に対し、「12月9日メグミルクの九州事業部ロジスティクスセンターのY4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しがらみは関係ないですよ』というようなことを言われた」と発言した。

[甲82、甲85]

カ 平成16年1月5日、福岡大和は、メグミルクに対し、次のような単価引下げ案を提出した。

- ① 平成16年1月から同年3月まで 3.85円
- ② 平成16年4月から平成17年3月まで 3.65円
- ③ 平成17年4月から平成18年3月まで 3.55円

上記の単価引下げ案について、メグミルクは、福岡大和に対し、平成16年4月から同年9月までを3.65円とし、③の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、難色を示したが、同年1月13日、前倒しに応じる旨回答し、メグミルクの要求どおりに単価引下げが実施された。

[甲69、甲70、甲92、乙12]

(2) 福岡大和従業員の賃金減額等

ア 平成16年2月からの同年春闘交渉で、福岡大和は、組合に対し、本年の収入見込額は2億7,930万円であるが、支出見込額は3億1,880万円、うち人件費は2億6,020万円であり、単価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。

また、交渉の中で、Z₁社長は、「いくらでも交代の業者はいるとメグミルクは言う」と発言した。組合は、今後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、組合と福岡大和は、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。

[甲82、甲92]

イ 平成16年以前では、福岡大和は、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、組合と福岡大和は、3か月強の期間をかけて団交した結果、妥結していた。

[甲82、甲91、甲92]

(3) 庫内作業改善プロジェクト

メグミルク及び福岡大和は、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契約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け作業の廃止による業務の軽減、メグミルク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。

[甲2、審②X₂証人、審④Y₂証人]

5 福岡大和の荷役業務契約解除に至るまでの経緯（平成17年）

(1) 福岡大和の組合に対する4月20日付け「お願い書」提出及びその後の団交等の状況

ア 平成17年3月（以下、年表示のないものは平成17年を示す。）、メグミルクは、福岡大和に対し、契約単価を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、4月から6月までの3か月間は、現行単価3.55円が適用されることになった。

[甲42、甲53、甲82、甲92]

イ 4月21日、団交において、Z₁社長は、組合に対し、メグミルクから上記アのとおり契約単価を段階的に引き下げるよう求められていることを明らかにした。そして、仮に4月以降1年間を通じて単価3.10円で契約すると想定して損益を計算すると年間で4,300万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ことになると福岡大和が保有している退職金の原資9,500万円が2年間で底をつくことなどを説明した。その上で、福岡大和は、組合に対し、4月20日付け「お願い書」と題する書面（以下「4.20お願い書」という。）を示し、現在考える最善策であるとして、次のことを早急に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3月末現在で全額清算すること（その結果手持ち資金はゼロ、その後の退職金は白紙。支払時期は4月末日乃至5月10日）。

② 分会員らの賃金等の減額

[甲43、甲82、甲92]

ウ 5月2日、福岡大和は、組合に対し、4.20お願い書に対する回答を同月10日までにするよう書面で督促した。また、この書面の末尾には、「貴組合員の更なる協力がなければ会社の存続は不可能であり、日本ミルクコミュニティ（株）に対して作業契約の解除を申し出る覚悟です。」と記載されていた。

[甲44]

エ 5月3日、4.20お願い書の提出を受けて、全国一般労働組合中央本部の浦俊治委員長が、福岡大和の存続に関し、Z₁社長と協議を行った。その結果、組合と福岡大和は、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た。

[甲15、甲90]

オ 5月7日、福岡大和は、組合に対し、4.20お願い書に対する回答を5月末までにするよう改めて書面で通知した。この書面には、回答を急ぐ理由として、7月1日からメグミルクの申入れどおりの単価が実施されれば、向こう1年間で約4,900万円の損失となって現在の保有財産が目減りする一方で、退職金の支払いも不可能な状況になることを

挙げ、「最後に今一度会社の存続に向け精一杯努力はしますが、何卒貴組合員のご理解とご協力をお願いする次第です。」と記載されていた。

[甲45]

カ 5月9日、団交において、福岡大和は、組合に対し、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た。これに対し、組合は、まだ今後の契約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。その退職金の清算について、組合は、福岡大和に対し、応じる旨回答したが、一方で、新たな退職金規程を作るよう要求した。

[甲82、甲92]

キ 5月18日、組合は、上部団体の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、「連合が設定した妥結基準『昨年金額から350円以上の上積み、または4,400円以上』の引き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い及び賃金切下げについては、少なくとも今後に於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、6月9日までに労使交渉するよう要請した。

[甲46]

(2) メグミルクの福岡大和に対する5月19日付け契約単価引下げ通知及びその後の団交等の状況

ア 5月19日、メグミルクは、福岡大和と料金交渉を行った。交渉の席上、メグミルクは福岡大和に対し、「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。これには、契約単価を7月から9月までは3.10円に、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。

この「荷役業務委託料の改定について」において、メグミルクは、福岡大和の委託料金は全国の水準からいまだ大きくかけ離れていることを指摘するとともに、上記4(3)の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旨述べ、7月からは新単価にて支払うと通知した。

なお、労務費見込表では、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。

[甲2、甲92、甲93、審④Y₂証人]

イ 5月25日、団交において、福岡大和は、組合に対し、メグミルクの要請どおり契約単価が7月から3.10円に、10月から2.90円に引き下げられると、前年比で5,000万円の減収になるとして、①残業一人平均月25時間削減、②事務所の諸経費(管理職の給料を含む。)850万円削減、③分会員らの賃金10パーセント及び一時金年間1.5か月分減額の合理化提案を行った。これに対し、組合は、退職金の件を問題とし、退職金の清算時期や新しい退職金規程の提案について追及したため、この日は、退職金問題を中心に協議が行われ、福岡大和は、退職金の清算金の支給時期を早急に検討することとなった。

[甲82、甲92]

ウ 5月31日、団交において、福岡大和は、組合に対し、賃金減額を要請したが、組合からは協力的な回答を得られなかった。このため、Z₁社長は、団交の休憩時、副分会長X₃及び組合書記長X₄に対し、荷役業務契約の解除を明日メグミルクに申し出るつもりであることを打ち明け、7月末で荷役業務から撤退し、8月末で福岡大和を解散する旨を申し出るメグミルクあての書面を見せた。しかし、両人の説得により、Z₁社長は、メグミルクに当該書面を提出することを思いとどまり、引き続き、組合と福岡大和は、福岡大和の存続に向けて協議することとなった。

[甲15、甲90、甲92]

エ 6月10日、団交において、Z₃所長は、「正式ではないが、18年度は2.50円という情報が入ってきている。社長の腹の中は経営に行き詰まっている」と発言した。組合は、Z₁社長に対し、①分会員らの雇用を守ること、②福岡大和の方からメグミルクとの荷役業務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。これに対し、

Z₁社長は、翌日まで検討したいとして確認書への署名を保留した。

[甲15、甲82、甲92]

オ 6月11日、団交において、Z₁社長は、前日署名を求められた確認書の内容を検討したが結ぶことはできないとして、署名することを拒否した。

団交終了後、組合は、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ていないので、誠実に団交を行い、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。

[甲3、甲15、甲82、甲92]

(3) 福岡大和の解散表明等

ア 6月16日、団交において、福岡大和は、組合に対し、「業務停止の件について」と題する書面を交付し、7月末で業務から撤退して8月1日から解散手続に入ることを通告し、7月末に従業員全員を解雇することを告げた。

なお、この書面において、福岡大和は、業務撤退の理由として、6月13日にメグミルクと料金交渉を行ったが、メグミルクはスケジュールどおりに単価削減を実施し、上記(2)アの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、Z₁社長、Z₃所長及びZ₄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、組合は、福岡大和に対し、7月末の撤退とは性急すぎる話であるとして強く抗議するとともに、福岡大和に赤字が出ないよう協力するのでメグミルクと2.90円で契約してほしい、とにかく、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と要求した。福岡大和は、3か月間の継続協議に当初強く抵抗したが、協議の結果、組合のX₁執行委員長（以下「X₁委員長」という。）とZ₁社長は、「今後、3ヵ月間は会社の存続について話し合う」との文言の確認書（以下「6.16確認書」という。）を締結した。

[甲4、甲5、甲53、甲82、甲92]

イ 6月17日、分会長X₂は、メグミルクの委託料の度重なる引下げは下請事業者である福岡大和の責に帰すべき理由がないのに下請代金を減ずるものであり、そのような行為を禁止する下請代金支払遅延等防止法4条1項3号の規定に違反しているとして、公正取引委員会九州事務所に、メグミルクを調査の上、しかるべき措置及び指導を行うよう申告した。

これに対して、公正取引委員会九州事務所は、同月28日メグミルク福岡工場の調査を行った結果、問題はないとして、メグミルクに対して措置等はとらなかった。

[甲6、審④Y₂証人]

ウ 6月17日及び同月21日、メグミルクと福岡大和は、料金交渉を行った。福岡大和は、契約単価3,300円乃至3,350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、メグミルクは拒否した。

[甲92、甲93]

エ 6月23日、団交において、Z₁社長は、6.16確認書を撤回させてほしいと述べ、7月31日付けでメグミルクとの荷役業務契約を解除し、従業員全員を解雇すると組合に通告した。その理由を、Z₁社長は、6.16確認書の締結を受けて、6月17日及び同月21日にメグミルクと料金交渉を行い単価引下げの見直しを求めたが一蹴され、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判断したためであると説明した。組合は、6.16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、福岡大和は応じなかった。

[甲53、甲82、甲92]

オ 6月28日、組合は、福岡大和に対し、6.16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絶対に認められないとして、これからもメグミルクとの契約を継続し、従業員の雇用確保について最大限努力することを求める旨の文書を提出した。

[甲9]

(4) 福岡大和の解散及び従業員の解雇

6月29日、福岡大和は、メグミルクに対し、荷役業務基本契約を解除

し、7月末日をもって撤退する旨申し出た。7月31日、福岡大和は、申出どおり荷役業務から撤退し、同日付けで分会員らを含め全従業員を解雇した上、退職金を支払い、9月30日解散した。

[甲53、甲48、甲93]

6 メグミルクの契約単価引下げに対する組合の抗議行動

(1) 5月17日、組合は、福岡大和が4.20%のお願い書を出してきたのは、下請企業の経営とその従業員の生活を無視したメグミルクの契約単価の一方的引下げが原因であるとして、福岡大和との契約単価改定の見直しを求める旨の九州事業部長Y₅（以下「Y₅部長」という。）あて書面をメグミルク福岡工場に持参し、メグミルクの責任者に直接渡そうとしたが、面会を拒否されたため守衛に渡した。

[甲1、甲16、甲53]

(2) 6月23日、組合は、①福岡大和の経営と従業員の生活が成り立つ契約単価とすること、②メグミルクの責任で福岡大和との基本契約の履行と更新を行い、分会員らの雇用確保を優先すること、③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分会員らの雇用継続を要求する旨のメグミルク代表取締役Y₁（以下「Y₁社長」という。）及びY₅部長あての書面をメグミルク福岡工場に持参し、責任者との面会を求めたところ、メグミルクの九州事業部管理課長Y₆（以下「Y₆課長」という。）はこれを拒否したため、福岡工場正門前においてX₁委員長とY₆課長との間で1時間近く押し問答になった。結局、Y₆課長は、メグミルク以外の労使問題を聞く立場にない旨の見解を伝えた上で、書面を受け取った。

[甲7、甲53]

7 メグミルクに対する福岡大和及び組合による雇用引継の要請等

(1) 荷役業務の次期委託業者

福岡大和の荷役業務からの撤退後、同業務はメグミルクが70%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。）に委託され、同業務をフーズレック株式会社（以下「フーズレック」という。）が下請けし、更にフーズレックの子会社である酪連運輸が孫請けして8月から実際の作業を行うことになった。

[甲16、甲26乃至甲30]

(2) 福岡大和による雇用引継に関する要請

ア 6月29日及び7月12日、福岡大和は、メグミルクに対し、メグミルク九州事業部副部長兼ロジスティクスセンター長Y₂（以下「Y₂副部長」という。）あての書面で、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るようあっせん仲介をしてほしいと要請した。これに対し、メグミルクは、特に回答をしなかった。

[甲49、甲50、甲92]

イ 7月20日、福岡大和は、メグミルクに対し、Y₂副部長あての書面で、上記アと同趣旨の要請に加え、福岡大和の従業員の雇用問題に関し、Y₃部長、X₁委員長及びZ₁社長の三者協議の場を設定することを要請したが、Y₂副部長はこれを拒否した。

[甲51、甲82]

(3) 組合による雇用確保等に関する要請及び団交申入れ

ア 7月25日、X₁委員長は、分会員らの雇用確保等を議題とする団交をメグミルクに申し入れるため、次の要求項目を記載したY₁社長あての7.25要求書を、Z₁社長に同行してもらいメグミルク福岡工場に持参し、これらの要求項目を議題とする団交を申し入れるために、責任者との面会を求めたところ、Y₃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。

なお、要求項目中の「貴社」とは、メグミルクを指す。

- | |
|---|
| <p>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告する会社解散・組合員全員解雇の決定を撤回させ、経営を持続すること。</p> <p>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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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</p> |
|---|

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)、実質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

[甲 1 1、甲 5 3]

イ 上記以外にも、組合は、メグミルクに対し、分会員らの雇用確保などを議題とする団交申入れを6月28日、7月27日、8月1日、9月25日、10月25日などに行ったが、Y₆課長は、メグミルク以外の労使問題を聞く立場にない旨一貫して回答して団交には応じなかった。

8月1日、組合はメグミルク福岡工場前で要請行動を行い、X₁委員長はY₂副部長に対し、分会員らの雇用に関するメグミルクの対応に抗議した。それに対して、Y₂副部長は、福岡大和の企業努力が足りなかった旨発言した。

結局、分会員らの中でメグミルクや酪連運輸などに雇用された者はいなかった。

[甲 8、甲 1 2、甲 1 3、甲 3 8、甲 3 9、甲 5 3、審問の全趣旨]

(4) 非組合員の直販配送への入社等

8月1日、非組合員であったリーダー職のZ₈及びZ₉は、直販配送に採用された。両人は、Y₂副部長が直販配送に、両人が福岡大和でコントロール役を担っていることを教えたところ、採用されるに至ったものであった。

また、7月中旬、当時非組合員であった一般作業員のX₅は、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。

さらに、8月、人材派遣会社数社は、メグミルク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。

[甲16、甲71、甲72、甲89、審④Y₂証人]

第3 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 使用者性について

労組法7条の「使用者」は、雇用契約上の使用者に限られるものではなく、使用者に対して影響力を持ち、使用者の不当労働行為の救済に助力できる立場にある者も含まれる。本件の使用者性を、人事関係や株式支配の観点からみるのは的外れであり、本件解散は、メグミルクが専属下請けの受託会社である福岡大和に対し、雪印と大成商運時代以来35年間の圧倒的な力関係の差を背景に、強力な圧力と通謀、さらには現場支配を通じて、雇用契約上の使用者と同様の支配力を持って実施させた偽装解散である。

メグミルクは、福岡大和に対し、庫内作業改善が不十分なまま、半年単位あるいは3か月単位で再三にわたり単価を切り下げ、契約単価交渉で執拗に脅すなど、優越的な地位を利用して圧力をかけ、Z₁社長らはただこれに従うしかない状況であった。また、福岡大和の現場の業務は、メグミルクの関係職員全体が福岡大和の従業員全体に、事実上自社従業員と同様に業務全般にわたって日常的に業務指揮や作業指示など繰り返していたとともに、分会員らの賃金・一時金は、契約単価と概ね連動し、労働時間や勤務シフトも、福岡大和はメグミルクの生産ラインと一体的な勤務シフトを組むなど、メグミルクが分会員らの労働条件に実質的に関与してきた。さらに、メグミルクと大和グループは、大和ムービングがメグミルクの京都工場の倉庫物流業務を受託するなど密接な取引関係

がある。

以上の事情を総合すれば、本件における使用者性は明らかである。

イ 福岡大和の解散及び分会員らの解雇について

メグミルクは、福岡大和の賃金が高いのは組合のせいだという偏見に立ち、福岡大和の単価を大幅に引き下げるため、組合による職場環境改善等の要請や申入れを嫌悪して、福岡大和に対して組合潰しの圧力をかけ、長期の専属下請関係、大和グループとメグミルクとの密接な関係を背景に福岡大和と通謀して異時再開をめざして偽装解散を強行し、分会員らの職を奪った。その結果、分会は存立の基盤を失い破壊されている。また、メグミルクは、一貫して組合を無視している。

以上のことから、福岡大和が解散し、分会員らが解雇されたことは、メグミルクによる労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当する。

ウ 分会員らの雇用引継等の雇用確保について

直販配送は、メグミルクが70パーセントを出資する子会社でメグミルクが実質支配し、福岡工場の倉庫作業は熟練が必要であるにもかかわらず、メグミルクは、直販配送に非組合員だけ雇用させ、分会員らは一人も雇用しなかった。一方で、直販配送が、本件倉庫業務を引き継いだあと派遣会社を通じて求人募集を繰り返し、メグミルクも、派遣会社を通じて従業員を募集していることからすると、メグミルクは分会員らに対し、雇用確保の措置をとり得たはずであるのに、メグミルク及び福岡大和とも、雇用確保を考える姿勢がなかった。これは、メグミルク及び福岡大和の組合嫌悪、分会員らの排除と組合潰しの共通認識を露呈するものである。

以上のことから、メグミルクが、雇用確保の措置をとらなかったことは、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当する。

エ 7. 25 要求書の分会員らの雇用引継等の雇用確保に関する団交について

組合は、7月25日、メグミルクに対して本件解散問題や不当解雇等に関する諸要求をとりまとめて7. 25 要求書を提出し、同月28日の団交に応じるよう求めたが、メグミルクは、合理的理由もなく一切誠意ある回答をしなかった。

以上のことから、メグミルクが、7. 25 要求書に関する団交に応じなかったことは、労組法7条2号の団交拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 使用者性について

申立人は、メグミルクが労組法7条の「使用者」に当たると主張しているが、これを基礎付ける具体的な事実は何ら立証されていない。また、申立人は、「雪印と大成商運時代以来35年間の圧倒的な力関係の差を背景に」などと述べ、雪印とメグミルクとを同一のものと捉えて独自の見解を繰り返し主張しているが、雪印とメグミルクとは全く異なる法人格を持つ別会社であるため、雪印時代の事実関係等を持ち出し、その延長線上でメグミルクを論難する申立人の主張は、法的根拠において理論的に破綻していると言わざるを得ない。

メグミルクは、平成15年1月にスタートしたが、債務超過の状態にあり、全国の工場等を対象に委託料金の見直しなど行っていたところ、福岡工場の委託料金が全国に比べてかなり高い状態にあった。このような状態のもと、福岡大和と協力し、荷主であるメグミルクが様々な作業合理化の支援をしながら業務内容を変更し協同でコストダウンを実現していくことは、基本契約書2条3項の「(経済状況の変化、業務内容の変更等の)改定を必要とする事由が生じた場合」に該当し、何ら契約違反でない。メグミルクが、福岡大和に対し、威嚇と脅しなどを行ったことは一切なく、「支配的圧力」など存在しないことは明らかである。また、庫内作業のやり方は福岡大和に任せられており、温度管理に限らず、その他の業務全般についても、何か申し入れ、連絡をするときは、福岡大和のZ₃所長ら管理職に対して行い、メグミルクが直接、現場作業者に指示することはなかった。さらに、大和グループ及び福岡大和とメグミルクとは、何ら資本的、人的関係もない。

以上のとおり、申立人が縷々主張している使用者性を基礎付ける事実を認めるに足りる証拠はない。

イ 福岡大和の解散及び分会員らの解雇について

別件福岡労委平成17年(不)第5号福岡大和倉庫事件におけるZ₁社長、Z₃所長らの審問調書によると、福岡大和の従業員らの勤務態度の悪さ、社内の指揮命令系統の崩壊などに加えて、Z₁社長としては、

従業員らが会社の苦しい状況を説明しても全く理解してくれないこと、頼りにしていたZ₃所長やZ₄次長が辞めると言い出したこと、自分自身の健康問題にも不安があったことなどが重なって、解散を決意したとのことであり、このことから、本件が「通謀による偽装解散」でないことは明らかである。

ウ 分会員らの雇用確保について

倉庫作業については、ある程度時間が経って慣れてくれば、誰でもできるようになる程度のものであることから、むしろ現場では、作業員らを統括しコントロールする者が必要であったために、福岡大和の元社員2名が直販配送に入社しているのものであって、組合員かどうかということとは全く関係ない。

エ 7. 25 要求書の分会員らの雇用引継等の雇用確保に関する団交について

そもそも、メグミルクは福岡大和従業員の「使用者」ではなく、組合と直接交渉すべき立場にないことから、一貫してそのことを組合に対して告げていたものであって、「交渉拒否」などの表現は全く的外れな主張である。

2 当委員会の判断

(1) 使用者性について

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、労組法7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、是正して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、基本的な労働条件等について、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る場合には、労組法7条にいう使用者としての義務を負うと解するのが相当である（最高裁第三小法廷平成7年2月28日判決参照）。

これに対し、申立人は、本件使用者性を人事関係や株式支配の観点からみるのは的外れであり、使用者に対し影響力を持ち、使用者の不当労働行為の救済に助力できる立場にあるものも含まれると主張しているが、このように範囲を限定しがたい開放的な基準により使用者を定義することは相当でなく、当該主張を採用することはできない。

本件申立てにおいて、申立人は、①福岡大和の解散及び分会員らの解雇、②分会員らの雇用引継等の雇用確保及び賃金相当額の支払い、③7. 25 要求書の分会員らの雇用引継等の雇用確保を議題とする団交に関する各救済を請求している。これらの各請求は、メグミルクが労組法7条にいう使用者に当たるとはいえないときには、それだけで不当労働行為の成立要件を欠き、その余の判断をなすまでもなく救済をすることができないことになるから、本件メグミルクの使用者性を判断することが先決である。また、使用者性の判断に当たっては、一律に行うのではなく、各請求ごとに行うのが適当である。

そこで、上記①乃至③の請求に共通する使用者性に係る事実を検討した上で、上記判断基準に従い、各請求ごとに使用者性の有無を判断し、使用者性が認められる場合、さらに不当労働行為に関する各主張について判断することとする。

(2) メグミルクの使用者性に関する共通事実について

ア 福岡大和は、メグミルクと基本契約書を交わし、メグミルク福岡工場の荷役業務を唯一の業務として専属的に請け負う業務委託関係にあったことが認められる（前記第2の2(1)イ、エ）。

しかし、資本面及び人事面をみると、メグミルク設立から福岡大和解散までの間に、両社は、株式の保有などの資本面においても、役員の派遣や従業員の出向などの人事面においても、関係を有したことはない（前記第2の2(1)オ）。

さらに、メグミルクと大和グループをみると、大和ムービングがメグミルク京都工場の荷役業務をメグミルクから請け負っていることが認められるものの（前記第2の2(3)ア）、メグミルクと福岡大和との間におけるのと同様、資本面及び人事面における関係を有したことはなかった（前記第2の2(3)ウ）。

イ 分会員らの賃金労働条件の決定についてみると、①荷役業務の契約単価が、平成15年4月、同年12月、平成16年1月及び同年4月に立て続けに引き下げられ、同年10月にも更に引き下げられることが予定されると、分会員らは福岡大和から、これを理由に平成16年春闘交渉で基本賃金7パーセントを減額されたこと（前記第2の4(1)イ、オ、カ、同(2)ア）、②過去、雪印時代においても、平成12年6月の雪印

による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で、雪印の業績が悪化した影響を受けて福岡大和の業績も悪化すると、分会員らは福岡大和から、これを理由に平成14年の交渉で基本賃金10パーセントなどを減額されたこと（前記第2の4(2)イ）、③メグミルクが福岡大和に平成17年7月以降分の契約単価の更なる引下げを求めると、組合は福岡大和から、その後の団交で、退職金の資金として保有している9,500万円が長くても2年間で底をつくほどの経営悪化が見込まれるとして、更なる賃金の減額を提案されたことが認められ（前記第2の5(1)ア、イ）、これらのことからすると、契約単価引下げ及び委託元の業績悪化が、福岡大和の経営状況及び分会員らの賃金減額と密接に関係していたといえることができる。また、上記事実に加え、メグミルク福岡工場の荷役業務が福岡大和にとって唯一の業務であったこと（前記第2の2(1)エ）、福岡大和の経費の大部分を人件費が占めていたこと（前記第2の4(2)ア）とを併せ鑑みれば、メグミルクが、分会員らの賃金労働条件の決定に影響を及ぼし得る地位にあったといえることができる。

しかしながら、上記事実からすれば、このメグミルクによる分会員らの賃金労働条件の決定への影響は、もっぱら福岡大和との取引関係に由来する間接的なものに止まるとみるべきであり、分会員らの賃金労働条件は、あくまでも組合と福岡大和との団交に基づき、福岡大和の経営判断によって決定されているのであって、メグミルクが自ら主体的にその決定に関与していたとまでいうことはできない。

ウ 分会員らの現場作業における労務管理についてみると、メグミルクの生産ラインと一体的に分会員らの勤務シフトを福岡大和が組んだり、メグミルクによる検品作業時に分会員らがメグミルクの従業員から製品の移動を指示されたりするなど、メグミルクが、福岡大和の現場作業に関与することがあったことが認められる（前記第2の3(2)）。

しかしながら、分会員らの現場作業は、通常、Z₃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、指揮監督していたのであって（前記第2の3(1)ウ）、上記メグミルクによる指示等をも、極めて軽微なものであり、委託契約の範囲を超えて、メグミルクが直接分会員らを指揮監督したり、分会員らがメグミ

ルクの従業員と一体となって作業を行っていたとは認められず、現場作業において、メグミルクが分会員らの労務管理をしていたということとはできない。

(3) 福岡大和の解散及び分会員らの解雇について

ア 福岡大和の解散及び分会員らの解雇に至る経緯をみると、福岡大和は、①メグミルク設立時には1リットル当たり4.3円（定額制の委託料を単価に換算したもの）であった委託料を、段階的引下げを経ながら、平成16年10月には3.55円と大幅に引き下げられ、それに伴い分会員らの賃金を減額せざるを得ないような経営状況であったにもかかわらず、平成17年3月にメグミルクから同年7月以降分の更なる単価引下げ要請を受けたこと（前記第2の5(1)ア）、②①の単価では経営が成り立たない旨考え、料金交渉をメグミルクと行ったが、メグミルクからは労務費見込表で福岡大和の労務費の削減及び経営が可能であることを示されるなど、当該単価引下げの見直しが叶わなかったこと（前記第2の5(2)ア、同(3)ア、ウ）などからすれば、福岡大和の解散及び分会員らの解雇については、メグミルクの強固な契約単価引下げ要請が極めて大きな影響を及ぼしたとみられるところである。

一方、福岡大和は、組合に対しても賃金の減額等を求めて団交等を重ねたが、むしろ賃上げ要求がなされるなど、組合になかなか受け入れてもらえなかったこと（前記第2の5(1)イ乃至キ、同(2)イ乃至オ）が認められる。

このような状況であれば、6月16日の団交において、福岡大和が、会社解散及びそれに伴う分会員らの解雇を通告したことも何ら不自然ではない。また、同日の団交において、組合が福岡大和に対し、契約単価2.90円で赤字が出ないように協力すると言っていることが認められるが（前記第2の5(3)ア）、福岡大和としては会社存続のための単価を3.30円乃至3.35円であると考えていたこと、さらに、同月17日及び同月21日の料金交渉において、福岡大和が、再度、メグミルクに対し、単価の見直しを求めたところ、受け入れてもらえなかったこと（前記第2の5(3)ウ）などからすれば、同月23日の団交において、改めて福岡大和の解散及び分会員らの解雇を通告したことは、Z₁社長らが、会社の将来はないとして、経営意欲を失ったことによるものとい

うべきであり、最終的には、福岡大和が自ら経営的判断をした結果とみるのが相当である。

イ 上記アに加え、前記(2)のとおり、メグミルクは、福岡大和及び大和グループのいずれの間にも資本面及び人事面の関係がないこと、分会員らの賃金労働条件の決定について自ら主体的に関与していたとはいえないこと及び分会員らの労務管理をしていたともいえないことからすれば、福岡大和の解散及び分会員らの解雇について、メグミルクが雇用主と部分的とはいえず同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することできる地位にあったと評価することはできず、メグミルクの使用者性を認めることはできない。

ウ なお、申立人は、メグミルクが福岡大和と通謀して、後日の再開を目指して偽装解散し、分会員らを解雇した旨主張しているが、福岡大和の解散及び分会員らの解雇について、メグミルクが福岡大和と通謀した事実及び通謀によって福岡大和を偽装解散させたとする事実を証拠上認めることはできない。

(4) 分会員らの雇用確保及び賃金相当額の支払いについて

ア 一般に、経営上の理由により労働者を解雇する場合、それが労働者側に特段の非難されるべき行為もないのに失業に追い込むものである以上、使用者は、被解雇者に対して、別会社での雇用の承継や再就職の可能性を探り、さらには職業訓練の援助を行うなど、失業という結果を避け、または解雇の影響を緩和するために、できるだけ雇用確保の努力をする信義則上の義務を負うものというべきである。本件において、メグミルクは分会員らの雇用主ではないことからすれば、メグミルクが同人らの雇用確保の努力をする信義則上の義務を、雇用主と部分的とはいえず同視できる程度に負担すべき地位にあったかが問題となる。

イ この点につき、申立人は、福岡大和の解散後に、本件倉庫業務をメグミルクが資本金の70パーセントを出資して実質支配することのできる直販配送に請け負わせていること、その直販配送は被解雇者のうち非組合員2名を雇用していること、福岡大和の解散後、メグミルクの福岡工場では倉庫業務についての求人募集が繰り返し行われていること等の一連の事実からすれば、メグミルクは分会員らの雇用確保の努力をなすべき地位にあると主張する。

確かに、一部上記の申立人の主張する事実が認められるものの、平成15年12月からの全経緯によれば、メグミルクは、本件荷役業務における委託料金の引下げを最重要の課題としており（前記第2の4(1)オ）、そのために、荷役業務が必ずしも熟練を要するものではないとの認識のもとで、福岡大和から別会社に委託先を変更しようとしたものであって、労務費が高いと思われた分会員らの雇用を引き継ぐことを避けたのは経営判断として、通常あり得るものであった。また、メグミルクは、福岡大和による6月29日以降の再雇用のあっせん仲介依頼に対していずれも拒否する旨回答し（前記第2の7(2)ア、イ）、さらに7月25日の組合の要求に対して「組合の要求書は受け取れない」と回答するなどして、分会員らの雇用の引継を含む雇用確保措置を講じないことを、福岡大和及び組合に繰り返し明確に表明しており（前記第2の7(3)ア、イ）、メグミルクとしては分会員らのための雇用確保の努力について無関係であること及びその努力を一切行わないことを福岡大和及び組合に対して明示していたことがうかがわれる。

以上のことに加え、前記(2)及び(3)記載の諸事情からすれば、メグミルクは、分会員らの雇用確保及び賃金相当額の支払いについて努力する信義則上の義務を、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に負担すべき地位にあったと評価することはできず、使用者性を認めることはできない。

- (5) 7. 25 要求書の分会員らの雇用引継等の雇用確保に関する団交について
ア 被申立人は、組合との団交に応じなかった理由について、自らが福岡大和従業員の「使用者」ではなく、組合と直接交渉すべき立場にないことから、一貫してそのことを組合に対して告げていたと主張する。

しかし、①福岡大和の本件荷役業務撤退後において、メグミルクは同業務を同社が70パーセント出資する直販配送に委託しており（前記第2の7(1)）、直販配送及びその下請・孫請会社の雇用について何らかの影響力を持ちうる立場にあったと考えられること、②現に、直販配送は、被解雇者のうちメグミルクのY₂副部長が名前を教えた非組合員2名を雇用していること（前記第2の7(4)）、③さらにメグミルクの福岡工場では、8月に人材派遣会社を介して、荷役業務についての求人広告や、公共職業安定所での求人となされていること（前記第2の7(4)）

が認められ、これらによれば、もしメグミルク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、分会員らの雇用引継のために何らかの影響力を行使し得たことがうかがわれる。

また、①過去においては、昭和61年当時、雪印の大成商運に対する委託契約が解除され、雪印の要請により設立された福岡大和が、大成商運に代わり荷役業務を委託されるようになった際には、福岡大和が雪印の要請を受けて、大成商運の従業員で組織する分会員らの雇用を引き継いだという経緯があること（前記第2の2(1)ア）、②6月29日にメグミルクは福岡大和から書面により、福岡大和の従業員を次期業者に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されていること（前記第2の7(2)ア）、③その他にも、メグミルクは福岡大和から、7月12日、同月20日に重ねて再雇用について要請されていること（前記第2の7(2)ア、イ）が認められる。

これらの事実を併せ考えると、分会員らがメグミルクによる雇用引継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るべきである。分会員らは、かかる期待のもとで、7.25要求書においてメグミルクあてに雇用確保に関する要請と団交申入れをなしたものと考えられ、メグミルクが組合との団交に応じ真摯に交渉することにより、労務費の縮減などの件も含めて分会員らの雇用引継の問題につき、何らかの活路を見出せる可能性がなかったとはいえない。

さらに、そもそも福岡大和の解散及び分会員らの解雇の決定については、上記判断(3)アのとおり、メグミルクの強固な契約単価引下げ要請が極めて大きな影響を及ぼしたとみられるところであり、メグミルクはその結果について無関係の地位にあるといえないことは明らかである。他方で、平成17年7月の更なる単価引下げにより、福岡大和の解散及び分会員らの解雇を余儀なくされ、同月25日のメグミルクへの団交申入れの時点においては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の努力をなすことを、分会員らが期待するのは困難であったと認められる。これらの事情からすれば、メグミルクは福岡大和に代わり、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考えられる。

確かに、前記(2)記載の諸事情は認められるものの、以上のことを総合して考慮すると、解散、解雇によって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、分会員らの雇用引継に関する団交を行うことには重要な意味があったのであり、当時これができるのはメグミルク以外になかったというべきである。そうであれば、少なくとも、7.25要求書のうち雇用引継に関する二(2)の項目につき団交を実施することについては、メグミルクは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評価することができ、その使用者性を認めるのが相当である。

イ 次に、メグミルクが団交を拒否したことに7条2号の「正当な理由」があったかどうか判断するに、7.25要求書の上記項目については部分的とはいえ雇用主と同視できる地位にあったとみるのが妥当であることは、上記判断のとおりである。また、7.25要求書に基づく雇用引継に関する交渉事項は、分会員らの雇用に関するものであり、上記アに判断したとおり合理的な期待に基づくものとみるべきであるから、交渉事項として不適切な点はなく、この点で交渉を拒否する「正当な理由」があるとはいえない。

なお、メグミルクが雇用確保の努力をなすべき信義則上の義務があるとまでいえないことは、先に判断したところであるが、義務があるとまではいえない場合にも、なし得る範囲で進んで雇用引継の努力を行うことを期待するのは自然であり、この点で雇用引継の努力に関する事項が団体交渉事項になり得ないとはいえない。

ウ これらに加えて、メグミルクのY課長は、7.25要求書による団交申入れに対して「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」と発言し（前記第2の7(3)ア）、これ以外にも、分会員らの雇用引継等を議題とする6月28日、7月27日、8月1日、9月25日、10月25日の団交申入れにおいても、メグミルク以外の労使問題について聞く立場にない旨述べるなど、組合との話合いの余地を一切否定し、分会員らの合理的な期待をくみ入れようとしていない（前記第2の7(3)イ）。

エ 以上によれば、メグミルクは、団交申入れを拒否する正当な理由がなかったにもかかわらず、団交に応じることを頑なに拒否し、組合の正当

な要求を軽視したものと判断せざるを得ない。

オ したがって、メグミルクが、7. 25 要求書のうち、雇用引継に関する二(2)の項目について団交を拒否したことは労組法7条2号の団交拒否に該当し、また、組合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いうべきである。

3 救済の方法

上記判断のとおり、当委員会は、被申立人が、申立人による7. 25 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交に応じなかったことについて、不当労働行為の成立を認めたところである。

しかし、これを議題とする団交については、解散、解雇の直前の分会員ら全員が職を失うという事態に直面していた特別な状況下において意味のあったものであり、分会員らが従事していた荷役業務が既に直販配送に委託され、その孫請会社である酪連運輸が実作業を引き継いでしまった現在においては、分会員らの雇用引継に関して改めて団交を実施する実益は乏しいといわざるを得ない。このような事情の下では、本件救済としては、主文をもって相当であると思料する。

4 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき主文のとおり命令する。

平成18年12月22日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ㊞

(別紙)

組合員目録

1	X ₂
2	X ₆
3	X ₇
4	X ₈
5	X ₉
6	X ₁₀
7	X ₃
8	X ₁₁
9	X ₁₂
10	X ₁₃
11	X ₁₄
12	X ₁₅
13	X ₁₆
14	X ₁₇
15	X ₁₈
16	X ₁₉
17	X ₂₀
18	X ₂₁
19	X ₂₂
20	X ₂₃
21	X ₂₄
22	X ₂₅
23	X ₂₆
24	X ₂₇
25	X ₂₈
26	X ₅