

# 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 X<sub>1</sub>

被申立人 福岡大和倉庫株式会社  
清算人 Y<sub>1</sub>

上記当事者間の福岡労委平成17年(不)第5号福岡大和倉庫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24日第1725回、同年12月4日第1726回、同月8日第1727回、同月14日第1728回及び同月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 <sub>1</sub> 殿
福岡大和倉庫株式会社 清算人 Y <sub>1</sub>

福岡大和倉庫株式会社が、平成17年6月16日付け確認書を締結したにもかかわらず、貴組合の同年7月9日付け要求書のうち、会社存続に関する団体交渉を誠実に行わなかったことは、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

被申立人福岡大和倉庫株式会社（以下「福岡大和」という。）は、受託している荷役業務の委託元である申立外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。）から契約単価の引下げを求められたため、従業員が加入する申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）に対し、平成17年4月21日の団体交渉（以下「団交」という。）において、同年3月末時点での退職金の一応の清算を提案するとともに、賃金の減額を要請した。ところが、福岡大和は、組合に対し、その後の団交において、会社を解散する旨発言するようになり、同年6月16日の団交においては、「今后3ヵ月間は会社存続について話し合う。」との内容の確認書（以下「以下6.16確認書」という。）を労使間で締結したものの、同月23日の団交において、単価引下げの見直しを求めたがメグミルクから一蹴されたことを理由に、同年7月31日付けで荷役業務から撤退し、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すると通告した。同年7月9日、組合は、福岡大和に対し、会社存続等を議題とする団交開催を求めて要求書（以下「7.9要求書」という。）を提出したが、福岡大和は、荷役業務委託契約を解除したため不可能であるとして会社存続についての団交には応じず、通告どおり全従業員を解雇し、同年9月30日に解散した。

本件は、福岡大和が、メグミルクと通謀して偽装解散したこと、会社解散により分会員らを解雇したこと、及び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分会員らの雇用を確保しなかったことは、分会員らの排除を目的に行ったもので、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、並びに組合の7.9要求書のうち福岡大和が会社存続に関する団交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) 福岡大和は、別紙「組合員目録」記載の分会員らに対する解雇を取り消し、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。
- (2) 福岡大和は、組合と交わした6.16確認書に基づき、会社存続に関する団交に誠実に応じなければならない。
- (3) 福岡大和は、メグミルクと通謀して福岡大和を偽装解散して分会員らを解雇し、かつ、福岡大和から業務承継した受託会社に対して分会員らの雇用を確保する方策を一切とらないことにより、組合に対する支配介入をしてはならない。
- (4) 福岡大和は、メグミルク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) 福岡大和の解散及び分会員らの解雇は、福岡大和が、分会員らの排除を目的に行った不利益取扱い及び支配介入に当たるか。
- (2) 分会員らの雇用確保に関する福岡大和の対応は、不利益取扱い及び支配介入に当たるか。
- (3) 福岡大和が、組合の7.9要求書のうち福岡大和の存続に関する団交に応じなかったことは団交拒否に当たるか。

## 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

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Y<sub>1</sub>（以下「Y<sub>1</sub>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。

### (3) メグミルク

メグミルクは、雪印乳業株式会社（以下「雪印」という。）など数社の市乳部門が、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、東京都新宿区に本社を置き、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。

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。

## 2 福岡大和、メグミルク及び大和グループの関係

### (1) 福岡大和とメグミルクとの関係

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Y<sub>1</sub>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、Y<sub>1</sub>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。)

[甲第42号証、乙第31号証、第4回審問Y<sub>1</sub>本人陳述、第5回審問Y<sub>2</sub>証人陳述(以下「甲42、乙31、審④Y<sub>1</sub>本人、審⑤Y<sub>2</sub>証人」と略記。以下これに準じて表記。)]

イ メグミルク設立後、福岡大和は、福岡工場における荷役業務を、引き続きメグミルクから委託されることになり、平成15年1月6日付けで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。

[甲54]

ウ メグミルクが福岡大和に委託する荷役業務の内容及び委託料並びに契約期間については、基本契約書2条及び16条において、それぞれ次のように定められていた。

なお、条文中の「甲」とはメグミルクを、「乙」とは福岡大和を指す。

#### 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16条(契約期間)

この契約期間は、平成15年1月1日より1ヵ年間とする。但し、期間満了の3ヵ月前までに甲・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ヵ年間継続するものとし、以後も同様とする。

[甲 5 4]

エ 福岡大和が基本契約書 2 条に基づきメグミルクから委託された業務は、基本的に、取締役である Y<sub>2</sub>（以下「Y<sub>2</sub> 所長」という。）及び Y<sub>3</sub>（以下「Y<sub>3</sub> 次長」という。）並びにリーダーらの指揮監督のもと行われ、その内容は、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

[甲 2、甲 7 3、乙 3 2]

オ 上記イの契約は、基本契約書 1 6 条に基づき平成 1 6 年及び平成 1 7 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。

[甲 5 4]

カ メグミルクの設立から福岡大和の解散までの間、福岡大和とメグミルクとの間に、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。

[甲 2 4、甲 7 0、甲 7 6、審⑤ Y<sub>2</sub> 証人]

(2) 福岡大和と大和グループとの関係

ア Y<sub>1</sub> 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 4 0 か所に支店等を置き、全国の関連会社 1 4 社ほどで構成された「大和グループ」の中核企業である。

[甲 1 5、甲 1 8、甲 2 0、審⑤ Y<sub>2</sub> 証人]

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 Z<sub>1</sub> など Y<sub>1</sub> 社長の知人約 1 0 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、Y<sub>1</sub>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Y<sub>2</sub>所長、Y<sub>3</sub>次長及びZ<sub>1</sub>の甥であるY<sub>4</sub>が個人保有していた。

[甲69、審⑤Y<sub>2</sub>証人]

ウ 福岡大和の役員は、福岡大和設立時、Y<sub>1</sub>社長のほか、Z<sub>1</sub>ら大和グループ関係者が就任していたが、昭和63年頃、Y<sub>1</sub>社長以外の役員は退任し、Z<sub>2</sub>（Y<sub>1</sub>社長の配偶者）、Y<sub>2</sub>所長及びZ<sub>3</sub>（Y<sub>2</sub>所長の配偶者）が役員に就任した。また、平成16年11月、Z<sub>2</sub>及びZ<sub>3</sub>は退任し、Y<sub>3</sub>次長及びY<sub>4</sub>が役員に就任した。福岡大和の解散時の役員は、Y<sub>1</sub>社長、Y<sub>2</sub>所長、Y<sub>3</sub>次長及びY<sub>4</sub>の4名であった。

[甲24、甲70、審⑤Y<sub>2</sub>証人]

エ Y<sub>1</sub>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。

[甲15]

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。

[甲76]

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。

[甲76]

## 3 福岡大和設立当初における組合と福岡大和との労使関係

福岡大和は、昭和61年に大成商運に代わって福岡工場の荷役業務を雪印

から委託されることになった際、雪印の要請により、大成商運の従業員で組織する組合の大成商運分会の分会員らの雇用を引き継いだ。同分会は、福岡大和倉庫分会の前身である。

ところが、同年、福岡大和は、希望退職などによる人員削減を行い、さらに翌年、長期臨時従業員らの雇止めを行った。雇止めされた臨時従業員らは、福岡地方裁判所に雇用契約上の地位確認等請求訴訟を提起したところ、平成2年12月、その請求を認める判決が出され、職場復帰を果たした。この間、組合は、同人らを支援し、種々の要請行動等を行った。

[甲42、甲55、甲56、乙31、乙33]

#### 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。

福岡大和とメグミルク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の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69、甲76、乙31、審②X<sub>2</sub>証人、審④Y<sub>1</sub>本人]

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。

この単価制への変更にあたって、福岡大和は、メグミルクに対し、夏が冷夏になるか猛暑になるかなどで取扱物量が大きく変動して収入が不安定になるため、一定の収入が保証されるように、前年の取扱物量の97パーセント程度を物量の最低保証とするよう求めたが、メグミルクから



は、90パーセントまでしか認められず、そうでなければ、福岡大和は同業他社と比較して単価が高いので、競争見積りをして他の業者と入れ替える旨言われたため、単価4.0円、物量の最低保証前年比90パーセントで単価制に変更することを受け入れた。

[乙31、審④Y<sub>1</sub>本人]

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

[乙28、乙31、審④Y<sub>1</sub>本人]

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44、甲69]

オ 平成15年12月12日、福岡大和は、メグミルクから、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されるとともに、同月から契約単価を3.92円に引き下げる旨通知された。

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、Y<sub>1</sub>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Z<sub>4</sub>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69、乙28]

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、メグミルクから、いつまでもそれを言い張るのであれば競争見積りしてもらおうと言われたため、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。

[乙22の1、乙22の2、乙31、審④Y<sub>1</sub>本人]

## (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、Y<sub>1</sub>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69、乙31、審④Y<sub>1</sub>本人]

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69、乙31、審③X<sub>3</sub>証人、審④Y<sub>1</sub>本人]

## (3) 庫内作業改善プロジェクト

福岡大和及びメグミルクは、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、甲 6 2、甲 7 3、甲 7 6]

5 福岡大和の荷役業務契約解除に至るまでの経緯（平成 1 7 年）

(1) メグミルクからの委託料引下げ要請

ア 平成 1 7 年 3 月 1 0 日（以下、年表示のないものは平成 1 7 年を示す。）、福岡大和は、メグミルクとの料金交渉において、現行単価 3. 5 5 円を次のとおり引き下げてほしいと要請された。

- ① 平成 1 7 年 4 月から同年 6 月まで 3. 3 0 円
- ② 平成 1 7 年 7 月から同年 9 月まで 3. 1 0 円
- ③ 平成 1 7 年 1 0 月から平成 1 8 年 3 月まで 2. 9 0 円
- ④ 平成 1 8 年 4 月から同年 9 月まで 2. 5 0 円
- ⑤ 平成 1 8 年 1 0 月から平成 1 9 年 3 月まで 2. 2 5 円

福岡大和は、メグミルクに対し、上記 4 (3) の庫内作業改善プロジェクトが完了して初めて単価引下げが可能になるとして、引き下げないよう要請したが、メグミルクから、福岡大和の単価は全国の委託業者の中で突出して高いなどと言われ、交渉は物別れに終わった。

[甲 2、乙 3 1、審④ Y<sub>1</sub>本人]

イ 3 月 2 5 日、平成 1 7 年春闘交渉において、福岡大和は、組合に対し、メグミルクから単価引下げを要請されていること、退職金の原資として蓄えていた資金を赤字のため現在使い込んでいる状態であることを説明した上で、賃金を減額する可能性があることを示唆した。これに対し、組合は、これまで賃金減額に応じてきたのだから、今年は応じるつもりはないとして、8, 0 0 0 円の賃上げを福岡大和に要求した。

[甲 6 9、乙 3 1、審④ Y<sub>1</sub>本人]

ウ 4 月 6 日、福岡大和は、メグミルクに対し、現行単価 3. 5 5 円での支払いを継続してほしいと文書で要請したところ、メグミルクからは、6 月までは現行単価を維持するが、7 月から 9 月までは 3. 1 0 円と、1 0 月から翌年 3 月までは 2. 9 0 円とする予定どおりの引下げに応じるよう強く求められた。

[乙 1、乙 3 1、審④ Y<sub>1</sub>本人]

(2) 福岡大和の組合に対する 4 月 2 0 日付け「お願い書」提出及びその後の

## 団交等の状況

ア 4月21日、団交において、Y<sub>1</sub>社長は、組合に対し、メグミルクから契約単価を7月から3.10円に、10月から2.90円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69、乙2、乙31、審④Y<sub>1</sub>本人]

イ 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。

[乙3]

ウ 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、Y<sub>1</sub>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、審②X<sub>4</sub>証人]

エ 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。

[乙4]

オ 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69、乙31、審④Y1本人]

カ 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。

[乙5]

(3) 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、福岡大和は、メグミルクと料金交渉を行った。交渉の席上、福岡大和はメグミルクから「荷役業務委託料の改定について」と題する書面を交付された。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10.5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。

この契約単価引下げ通知について、福岡大和は、メグミルクに対し、労務費見込表では、実際に必要な時間外労働が大幅に少なく見積もられており、このような表を基に契約単価を決めてもらっては困る旨抗議した。

[甲2、甲76、審④Y<sub>1</sub>本人、審⑤Y<sub>2</sub>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1.3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。Y<sub>1</sub>社長は、退職金だけを先に清算したいというのではなく、その他のことも解決してから退職金を支払うという趣旨であり、退職金の新しい規程は、退職金を清算して、その後福岡大和の採算が取れるようになってからの話である旨回答したが、4.20お願い書は5月10日に清算したいという趣旨の書面ではなかったのかとの組合の見解と対立となり、結局、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になった。

[甲69、審④Y<sub>1</sub>本人、審⑦X<sub>5</sub>証人]

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、Y<sub>1</sub>社長は、団交の休憩時、副分会長X<sub>4</sub>及び組合書記長X<sub>6</sub>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、Y<sub>1</sub>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、審②X4証人、審④Y1本人]

エ 6月10日、団交において、Y2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、Y1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、Y1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69、乙31、審④Y1本人]

オ 6月11日、団交において、Y1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69、乙31、審④Y1本人]

カ 6月13日、福岡大和は、単価引下げの見直しを求めるため、メグミルクと料金交渉を行った。しかし、メグミルクは、単価については既に決定しており、今後変更の予定はない旨返答した。そこで、Y1社長は、7月末で荷役業務から撤退する可能性があることを示唆し、メグミルクの譲歩を求めたが、メグミルクの単価引下げの意思は変わらなかった。

[乙31、審④Y1本人]

#### (4) 役員の病状並びにY2所長及びY3次長の退職届提出

ア Y1社長は、脳梗塞により平成16年9月24日から同年10月8日まで入院しており、退院後も、経過観察のため通院していた。

[乙17、乙31]

イ Y2所長は、平成14年10月及び平成15年4月に心臓発作により入院し、その後も度々発作を起こし受診していた。

メグミルクから単価切下げを通知された平成17年5月頃から、Y2所長は、福岡大和の将来について暗澹たる気持ちになったとして、Y1社長に退職の相談をしていたが、Y1社長からは慰留されていた。しかし、6月13日のメグミルクとの料金交渉終了後、Y2所長は、Y1社長

に対し、体調が優れず職務を遂行する自信がないとして、7月末日での取締役の辞任及び退職を申し出た。

[乙13、乙15、乙32、審⑤Y<sub>2</sub>証人]

ウ Y<sub>3</sub>次長は、腰椎椎間板ヘルニアにより平成15年1月に入院し、同年4月には手術をしていた。

6月14日、Y<sub>2</sub>所長の退職届提出をY<sub>1</sub>社長から聞いたY<sub>3</sub>次長は、腰痛がひどくなっているため、Y<sub>2</sub>所長の代わりを務める自信はないと考えたとして、翌15日、Y<sub>1</sub>社長に対し、8月末での取締役の辞任及び退職を申し出た。

[乙14、乙16の1乃至4、乙34、審⑥Y<sub>3</sub>証人]

#### (5) 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(3)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、Y<sub>1</sub>社長、Y<sub>2</sub>所長及びY<sub>3</sub>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。これに対し、Y<sub>3</sub>次長が、福岡大和に赤字が出ない賃金額を労使で妥結するのに時間がかかれば、その間に赤字が発生し、分会員らの退職金の原資として福岡大和が保有している会社財産が減り、退職金の支払額が減ることになる旨説明すると、組合は、退職金が減ることは認め



ない旨発言した。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X<sub>1</sub>執行委員長（以下「X<sub>1</sub>委員長」という。）とY<sub>1</sub>社長は、次の6. 16確認書を締結した。

#### 確認書

福岡大和倉庫株式会社（以下「会社」という。）と、全国一般労働組合福岡地方本部及び同福岡支部（以下「組合」という。）は、下記のとおり確認する。

#### 記

今后3ヵ月間は、労使で会社存続について話し合う。

2005年6月16日

福岡大和倉庫株式会社

代表取締役 Y<sub>1</sub>（署名）

全国一般労働組合福岡地方本部福岡支部

執行委員長 X<sub>1</sub>（署名）

[甲4、甲5、甲42、甲69、乙31、審④Y<sub>1</sub>本人]

イ 6月17日、分会長X<sub>2</sub>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とはとらなかった。

[甲6、甲76]

ウ 6月17日及び同月21日、福岡大和とメグミルクは、料金交渉を行った。福岡大和は、契約単価3.30円乃至3.35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るとともに、6.16確認書の締結により同月13日の料金交渉で示唆していた7月末での業務撤退を3か月間延期したい旨要請した。それに対し、メグミルクは、単

価引下げの見直しを拒否し、これから物量が増える夏の時期にいつストライキをするか分からない労使関係の不安定な会社に荷役業務を任せるわけにはいかないので7月末で撤退してほしい旨述べ、メグミルクが提示した単価引下げに対する明確な諾否を求めた。しかし、福岡大和は、引下げ後の単価では採算がとれないとして、引下げを拒んだため、交渉は決裂した。

[乙31、審④Y<sub>1</sub>本人、審⑤Y<sub>2</sub>証人]

エ 6月23日、団交において、Y<sub>1</sub>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、Y<sub>1</sub>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42、甲69、乙31、審④Y<sub>1</sub>本人]

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をすることを求める旨の文書を提出した。

[甲9]

#### (6) 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、8月10日退職金を支払い、9月30日解散した。

[乙7、乙18の1乃至3、乙20、乙31、審⑤Y<sub>2</sub>証人]

### 6 荷役業務契約解除後における福岡大和存続に関する団交の状況

(1) 7月9日、団交において、組合は、福岡大和に対し、次の要求項目を記載した7.9要求書を提出し、各要求について説明を行うとともに協議を

求めた。組合は、要求項目一の会社存続が基本であると主張したが、福岡大和は、6月29日に荷役業務契約を解除したため不可能であると述べた上で、それ以外の雇用確保等の協議を行った。

なお、要求項目中の「会社」とは、福岡大和を指す。

- 一、会社は、日本ミルクコミュニティ(株)との契約解除と会社解散・組合員全員解雇の決定を撤回し、経営を持続すること。
- 二、会社が、一方的に会社を解散し組合員を解雇する場合は、委託元である日本ミルクコミュニティ(株)と共同で以下の責任を果たすこと。
  - (1)、組合員全員の雇用と現状の賃金・労働条件を、日本ミルクコミュニティに保障させること。
  - (2)、日本ミルクコミュニティが予定する次期の委託業者に、雇用と現状の賃金・労働条件を全て引き継がせること。
- 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、委託元である日本ミルクコミュニティ(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乗せして支払うこと。
  - (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)、日本ミルクコミュニティ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)、再就職援助計画を作成するときは組合と事前協議を行うこと
  - (2)、会社は、委託元日本ミルクコミュニティ(株)及び次期委託会社と組合の間で、会社を含めた個別又は包括的な協議を行う場を設定すること。
  - (3)、その他

[甲10、甲69]

- (2) 7月16日、団交において、福岡大和は、組合に対し、上記(1)の要求項目一の会社存続について、メグミルクとの料金交渉が決裂したこと及び

Y1社長ら役員3名が健康上の問題を抱えていることから不可能である旨回答した。組合は、福岡大和に対し、組合とメグミルクとの会見の場の設定及び分会員らの雇用引継等に努力するよう強く要求した。これに対し、福岡大和は、後記7(2)ウ及びエのとおり、メグミルクに雇用引継を要請するなどし、7月21日、団交において、その要請結果を報告した。

[甲69]

- (3) 7月28日、団交において、組合は、福岡大和に対し、分会員らの健康保険の任意継続に係る保険料を負担するよう要求した。8月5日、団交において、福岡大和は、当該保険料として200万円を負担することに同意し、8月10日、組合の口座にこれを振り込んだ。

[甲42、乙19、乙31]

- (4) 8月1日、組合は、福岡大和に対し、会社解散に抗議するとともに、今後も会社を存続させること、誠意ある対応をすることなどを書面で申し入れた。

[甲14]

## 7 分会員らの雇用引継に関する福岡大和の対応等

### (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パーセント出資する昭和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) メグミルク及び酪連運輸に対する要請

ア 6月及び7月に行われた団交において、組合は、福岡大和に対し、仮に解散するとしても、雇用責任として分会員らの雇用先を確保すべきである旨強く要求していた。

[甲69]

イ 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Z。(以下「Z。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、特に回答しなかった。

[乙 8、乙 9、甲 6 9、審④ Y<sub>1</sub>本人]

ウ 7月20日、福岡大和は、メグミルクに対し、Z<sub>5</sub>副部長あての書面で、上記イ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、メグミルク九州事業部長Z<sub>6</sub>。(以下「Z<sub>6</sub>部長」という。)、X<sub>1</sub>委員長及びY<sub>1</sub>社長との三者協議の場を設定することを要請したが、Z<sub>5</sub>副部長からこれを拒否された。

[甲 6 9、乙 1 0]

エ 7月20日、福岡大和は、酪連運輸取締役社長Z<sub>7</sub>に対しても、「従業員再雇用問題についてのお願ひ」と題する書面を提出し、福岡大和の豊富な作業経験を積んだ従業員を再雇用することを検討してほしいとして、労働条件等の提示を要請したが、同社長からこれを拒否された。

[甲 6 9、乙 1 1、乙 3 1]

オ 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。

[審問の全趣旨]

### (3) 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Z<sub>8</sub>。(以下「Z<sub>8</sub>」という。)及びZ<sub>9</sub>。(以下「Z<sub>9</sub>」という。)は、直販配送に採用された。Z<sub>8</sub>及びZ<sub>9</sub>は、Z<sub>5</sub>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X<sub>7</sub>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 1 6、甲 5 8、甲 5 9、甲 7 6、審② X<sub>2</sub>証人]

## 8 メグミルクに対する抗議行動・団交申入れ

(1) 5月17日、組合は、福岡大和が4.20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Z<sub>6</sub>部長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42]

(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Z<sub>10</sub>（以下「Z<sub>10</sub>社長」という。）及びZ<sub>6</sub>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Z<sub>11</sub>（以下「Z<sub>11</sub>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X<sub>1</sub>委員長とZ<sub>11</sub>課長との間で1時間近く押し問答になった。結局、Z<sub>11</sub>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、この書面を受け取った。

[甲7、甲42]

(3) 7月25日、X<sub>1</sub>委員長は、福岡大和との委託契約解除の撤回、撤回しない場合は次期業者への雇用引継等の雇用確保などの要求項目を記載したZ<sub>10</sub>社長あての要求書を、Y<sub>1</sub>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、Z<sub>11</sub>課長は、X<sub>1</sub>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、書面の受領を拒否した。

[甲11、甲42]

(4) 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、Z<sub>11</sub>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の要請行動を行い、X<sub>1</sub>委員長はZ<sub>5</sub>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、Z<sub>5</sub>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。

[甲 8、甲 1 2、甲 1 3、甲 3 8、甲 3 9、甲 4 2]

### 第 3 判断及び法律上の根拠

#### 1 福岡大和の解散及び分会員らの解雇について

##### (1) 申立人の主張

福岡大和は、解散の理由として、経営不振及び役員の健康問題を挙げているが、それは真の理由ではなく、福岡大和の経費は人件費が中心であり、たとえメグミルクから契約単価を引き下げられても、従業員の賃金に転嫁することによって今後将来にわたって黒字経営が維持できたこと、平成 17 年 5 月頃、Y<sub>2</sub> 所長が分会役員に対し、Y<sub>1</sub> 社長等の健康問題は支障がないと言っていたことからすると、組合と分会員の排除を目的とする偽装解散であり、大和グループとメグミルクの密接な関係を背景に異時再開を目指したものである。

また、福岡大和の解散及び分会員らの解雇は、福岡大和が、委託料金の引下げを阻害しているのは組合であるなどとして組合を嫌悪していたメグミルクと通謀し、分会をつぶすことを目的として行ったものである。福岡大和とメグミルクとの通謀は、①メグミルクの 3 月 10 日の大幅単価引下げ要請に対し、法的措置を含めて抵抗可能であるのに何ら争わなかったこと、② 4. 20 お願い書で退職金の清算を提案したこと、③ 5 月 31 日の解散表明が唐突であったこと、④ 6. 16 確認書を 6 月 23 日に一方的に反故にしたこと、⑤メグミルクの単価引下げ要請は、労使協力すれば受入れ可能であり、労使間で協議中であったにもかかわらず、これを無視してメグミルクとの料金交渉において単価 3. 35 円なら経営ができると言っ  
て交渉を決裂させたこと、⑥③の解散表明から 2 か月という短期間で解散して荷役業務の受託会社の交代が完了したことなど、福岡大和の解散には不自然さや疑問が多いことから明らかである。

以上のとおり、福岡大和の解散及び分会員らの解雇は、福岡大和が 3 月 10 日の段階から分会をつぶす目的でメグミルクと通謀し計画して行った偽装解散によるものであり、分会員らに対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

福岡大和の解散は、経営不振及び経営陣の健康上の問題を理由とするものであり、これに伴う解雇は、組合員のみならず非組合員を含む全従業員に対してなされたものである。

大和グループは、福岡大和との間にも、メグミルクとの間にも、資本関係も役員を共通にする関係も何ら存在しておらず、大和ムービングにとってのメグミルクは、複数ある取引先のひとつに過ぎない。異時再開を目指した偽装解散という申立人の主張は、何の根拠もない憶測に過ぎない。また、福岡大和が、会社解散に際し、分会をつぶすためにメグミルクと通謀したなどという事実も一切ない。

なお、組合は、会社存続に関し、6月16日の団交において、契約単価2,900円で会社に赤字が出ないよう賃下げに協力する旨述べたが、過去の賃金交渉の経緯から、妥結までに日時を要してその間に退職金支払いの原資となる会社財産が流出し、退職金の支払いが不可能になってしまうことが予想されたことからすれば、会社解散及び分会員らの解雇は避けられなかったのである。

以上のことから、福岡大和の解散及び分会員らの解雇が不当労働行為であるとの申立人の主張は失当である。

## (3) 当委員会の判断

福岡大和が、7月31日にメグミルク福岡工場の荷役業務から撤退して分会員らを含む全従業員を解雇し、9月30日に解散したことは、前記第2の5(6)に認定のとおりである。

申立人の主張を整理すると、①分会員らの解雇は、分会員らの排除を目的とする偽装解散によるものであること、②福岡大和の解散及び分会員らの解雇は、福岡大和が、メグミルクと通謀することにより、分会員らの排除を目的に行ったものであること、③福岡大和の解散及び分会員らの解雇は、不自然さや疑問が多く、福岡大和が、メグミルクの意向に沿って分会員らを排除する目的で計画的に行ったものであることから、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に該当するとの趣旨であると思われる。そこで、各主張につき、以下判断する。

### ア 福岡大和の偽装解散について

福岡大和の解散に関し、メグミルクは、昭和55年に設立された子会



社である直販配送及びその下請各社に請け負わせることで、福岡大和の担当していた業務を実質的に承継させており、また、直販配送及びその下請各社に分会員らは雇用されず、非組合員2名が直販配送に雇用された事実が認められる（前記第2の7(1)、(2)オ、(3)）。

しかしながら、解散した福岡大和とその業務を承継した直販配送及びその下請各社との間には、業務の実質的な承継という点を除けば、資本面、組織面、経営体制のいずれにおいても、いかなる関連も認められない。また、福岡大和が解散後1年余を経た審問終結時においても、役員、従業員、施設、業務内容等を福岡大和と同じくし、実質的同一性を有するような新会社が設立された事実は認められず、福岡大和が、今後事業の再開を目論んでいることなどを示す事実も認められない。よって、福岡大和の解散が偽装解散であるとの申立人の主張は失当であり、これを前提にした不当労働行為の主張も採用できない。

#### イ 福岡大和とメグミルクとの通謀について

(ア) 3月10日、福岡大和は、メグミルクから単価引下げ要請を受け、これに伴い、組合に対し、4.20 お願い書などで退職金の清算を提案したことが認められ（前記第2の5(1)ア、(2)ア、イ、エ）、このことは福岡大和とメグミルクとの間で何らかの通謀があったとの疑いを生じさせないではない。しかし、福岡大和の経営状況についてみると、平成14年には、雪印の食中毒事件等の影響により、従業員の基本賃金10パーセントなどを減額し、平成16年には、その前年からの度重なる単価引下げの影響で再び経営の悪化が見込まれるとして、従業員の基本賃金7パーセントを減額していたことが認められ（前記第2の4(2)ア、イ）、その後も特に経営状態が好転するような事情がないまま、メグミルクからは、今回更なる単価引下げが要請されたことが認められる。福岡大和にとって、メグミルク福岡工場の荷役業務が唯一の業務であり、福岡大和の経費の大部分を人件費が占めていたことを併せ考えれば、福岡大和が、それまでのメグミルクの単価引下げ要請を組合との交渉を経て何とか賃金減額で対応してきたものの、今後上記メグミルクによる単価引下げ要請に応じていくことは極めて困難であると考え、このままでは、退職金の原資まで費消してしまうことを危惧して、これを回避しようとしたものとみることができ

る。そうであれば、福岡大和が、組合に対し、退職金の清算の提案をしたからといって、そのことをもって福岡大和がメグミルクと通謀していたとまではいえない。

かえって、福岡大和はメグミルクに対して、単価引下げ要請の見直しを求めたのであり（前記第2の5(1)ア、ウ）、それにもかかわらず、5月19日の料金交渉では、7月以降は要請どおりに引き下げる旨通知され（前記第2の5(3)ア）、6月13日の料金交渉では、単価引下げを見直してもらえないならば7月末で荷役業務から撤退するとまで言って翻意を促したが、それも受け入れてもらえなかったことが認められる（前記第2の5(3)カ）。

以上の事実からすれば、福岡大和は分会員らの基本賃金を維持するために、料金交渉についてメグミルクと対抗的な関係にあったと見ることができ、この点からも福岡大和がメグミルクと通謀したということとはできない。

(イ) その他に、申立人の主張するような通謀の事実は認められない。

ウ 福岡大和の解散及び分会員らの解雇の不当労働行為性について

(ア) 契約単価及び賃金の引下げを巡る組合の対応をみると、上記のとおり、福岡大和の経営陣からみて、同社の経営状況は、このままいけば、近い将来退職金の原資まで失ってしまうほど悪化するとして、そのことを団交などでも告げていたにもかかわらず、組合は、3月25日の団交及び5月18日付け要請書において、反対に賃上げを要求しており（前記第2の5(1)イ、同(2)カ）、さらに5月9日、同月25日及び同月31日の団交において、福岡大和が賃金の減額に関する協議を申し入れても、まずは退職金清算の問題を解決することなどを求めているのであって、結局のところ組合が具体的な賃金減額の協議に応じた事実は認められない（前記第2の5(2)オ、(3)イ乃至オ）。

確かに、6月16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（前記第2の5(5)ア）。しかしながら、この時点では具体的にどのくらい賃金減額するか決定されたわけではなく、従来の賃金交渉の経緯などに照らせば、赤字にならない賃金額の決定を見るまでには、これからさらに協議のための相当な時間を要すると福岡大和と

してはみていたこと、同日の団交で組合が、上記協力を申し出る一方で退職金が減ることは認めない旨発言しており、福岡大和からすれば、時間の経過によって、分会員らの退職金の原資を取り崩すような事態が生じることを避けようとしたことなどがうかがえるのである。

また、この6月16日の団交を受けて、同月17日及び同月21日、福岡大和は、メグミルクと再度料金交渉を行い、単価引下げの見直しを求めたが、メグミルクからは一蹴され、反対に、提示した単価引下げに対する明確な諾否を求められ、その交渉が決裂した事実が認められる（前記第2の5(5)ウ）。

以上のとおり、この数年経営に苦しんでいた福岡大和は、メグミルクから更なる単価引下げ要請を受けたことにより、経営が破綻に至ることを危惧し、一方で組合に対しては賃金の減額を、他方でメグミルクに対しては単価引下げの見直しを求めたが、どちらからみてもこれらの要請を受け入れてもらえず、福岡大和はいわば板挟みの窮地に追い込まれていたと見ざるを得ない。

(イ) こうした事情に加えて、役員らの健康状態に注目すると、Y<sub>1</sub>社長自身の健康が、前年9月の入院以後も経過観察のため通院する状態であったこと、また6月13日の料金交渉終了後には、Y<sub>2</sub>所長が体調が優れず職務を遂行する自信がないとして、さらに同月15日には、Y<sub>3</sub>次長がY<sub>2</sub>所長の代わりを務める自信はないとして、それぞれ以前から患っていた持病を理由に役員解任及び退職を申し出たことが認められ（前記第2の5(4)）、いずれの役員も深刻な健康問題を抱えていたことが認められる。Y<sub>1</sub>社長としては、役員を務め、現場作業を取り仕切っていたY<sub>2</sub>所長及びY<sub>3</sub>次長が、持病により退職したいと申し出ていたことを一つの契機として、同月16日の団交において、経営不振のほか役員のような健康問題を理由に、福岡大和の解散及び分会員らを含む従業員全員の解雇を通告したと理解される。

(ウ) 確かに、福岡大和がメグミルクに単価引下げ要請を受けてから当該解散等通告までの期間は約3か月間にすぎず、その決定はいささか性急すぎるところがあるのは否定できない。しかし、メグミルクの設立以降、本件に至るまでの労使関係をみると、組合との間でこれまで特に労働争議も起こっておらず、福岡大和は、賃金等の労働条件に関し

て組合との間で相応に誠実な団交を繰り返し行っており、労使間の合意も重ねてきているのであって、組合及び分会員の存在や活動に対する会社側の嫌悪の意思を表すような言動も格別認められない。

このような事実及び福岡大和の当時の置かれた状況からすれば、当該解散等通告は、Y<sub>1</sub>社長が、今後の会社経営の見通しを立てることができず、経営意欲を失ったために行ったとみるのが相当であり、このような考えに至ったとしても不自然とはいえない。さらに、6月23日のY<sub>1</sub>社長による分会員らの解雇通告も、同月16日に会社解散を通告したときと同様、Y<sub>1</sub>社長らが経営意欲を失ったことによるとみることができ、結局、福岡大和が解散を前提にメグミルクの荷役業務から撤退してしまう以上、労働者との雇用契約を継続させるのが現実的に不可能となったことによるものとみるのが相当である。

#### エ 小括

以上のことを総合して勘案すると、福岡大和の解散及び分会員らの解雇について、福岡大和の不当労働行為を認めることはできず、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為ということはできない。

## 2 分会員らの雇用引継等の雇用確保について

### (1) 申立人の主張

福岡大和は、業務から撤退した後、直販配送及びメグミルクが、派遣会社を通じて求人募集を繰り返していたため、こうした就職口に分会員らを雇用確保できたはずであるのに何もしなかった。しかしながら、その一方で、福岡大和は、非組合員であるZ<sub>9</sub>及びZ<sub>8</sub>の雇用を引き継ぎ、Z<sub>9</sub>及びZ<sub>8</sub>は、直販配送に採用された。

これは、組合員に対する不当差別、分会員らの全員排除による組合つぶしであり、労組法7条1号及び同条3号に該当する不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張

福岡大和は、メグミルクに対しては6月29日、7月12日及び同月20日に、酪連運輸に対しては同月20日に、文書及び口頭で従業員の雇用引継を要請している。このように、福岡大和は、メグミルク及び酪連運輸に対して、再三にわたり再雇用するよう要求し、でき得る限りの努力をしているにもかかわらず、別法人であるメグミルク及び酪連運輸が分会員

らを再雇用しないことの責任を福岡大和に転嫁するのは極めて不当である。

### (3) 当委員会の判断

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から、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、失業という結果をできるだけ避け、またはその影響を緩和するために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。

この点について、福岡大和は、メグミルクに対して6月29日、7月12日及び同月20日に、酪連運輸に対して7月20日に、従業員を再雇用してほしい旨それぞれ要請したことが認められ（前記第2の7(2)イ乃至エ）、これらの事実からすると、申立人の上記主張を認めることはできず、福岡大和は、分会員らの雇用確保に関し、一応の努力をしたと評価すべきである。

また、申立人は、福岡大和が業務から撤退した後、直販配送及びメグミルクが、派遣会社を通じて求人募集を繰り返していたため、こうした就職口分会員らを雇用確保できたはずであると主張しているが、福岡大和は、メグミルク、直販配送、フーズレック及び酪連運輸に対し、分会員らの雇用確保を要請する程度のことではできても、それ以上に、分会員らを上記各社の従業員として採用するよう強く働きかけることができるような立場にあったとは認められない。

さらに、申立人は、福岡大和が非組合員であるZ<sub>9</sub>及びZ<sub>8</sub>に対しては雇用引継を行った旨主張しているが、Z<sub>9</sub>及びZ<sub>8</sub>の直販配送への入社は、Z<sub>8</sub>副部長が直販配送に対し、福岡大和における荷役業務のコントロール役を同人らが担っている旨教えたところ、採用されるに至ったものであって（前記第2の7(3)）、この件に福岡大和が関与したことは認められず、その他、福岡大和が、雇用確保に関し、分会員らを非組合員と比べて差別的に取り扱った事実も認められない。

以上のとおり、福岡大和は、分会員らの雇用確保に関し、一応の努力はしていたことからすると、分会員らを排除しようとしていたとはいえず、また、分会員らを非組合員と比べて差別的に取り扱った事実も認められな

いことからすれば、分会員らの雇用確保に関し、福岡大和が、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為を行ったとはいえない。

### 3 7. 9要求書に基づく福岡大和の存続に関する団交について

#### (1) 申立人の主張

組合は、6月16日、福岡大和との間で、会社存続について3か月間労使で話し合うことを合意し、6. 16確認書も取り交わした。これは、組合と分会員らにとって死活にかかわる重要な約束である。したがって、福岡大和がこれを反故にしたり、それに関して組合と交渉しないことは許されない。それにもかかわらず、福岡大和は、7月9日団交で、組合が求めた会社存続に関する協議を拒否した。

かかる福岡大和の6. 16確認書に関する団交拒否は、本件の諸事情に照らすと合理的理由がなく、組合の団交権を侵害しており、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

#### (2) 被申立人の主張

組合が7月9日の団交で福岡大和に求めているのは、①会社の存続、②①ができない場合の雇用継続と退職金の上積みであるところ、福岡大和は、①については、その経営状態及び役員健康面の問題により不可能であったことから拒否したものの、②については、協議しているのであり、団交拒否に当たらないことは明らかである。

#### (3) 当委員会の判断

6月16日の団交において、X<sub>1</sub>委員長とY<sub>1</sub>社長が、「今后、3ヵ月間は会社の存続について話し合う。」との内容の6. 16確認書を締結したこと、そのわずか1週間後の同月23日の団交において、福岡大和が6. 16確認書を撤回し、福岡大和の解散を通告したこと、7月9日の団交において、組合は会社存続が基本であると主張するとともに、7. 9要求書を提出し、その中で、第一に会社存続を、それができない場合は雇用引継などの雇用確保を、それもできない場合は退職金の割増支払いや就職あっせんなどを求め、これらを議題とする団交を要求したところ、福岡大和は、雇用確保などの協議には応じたが、会社存続に関する協議については6月29日にメグミルクとの荷役業務契約を解除したため不可能であると回答して実質的協議に応じなかったこと、7月16日の団交においても、メグ

ミルクとの交渉が決裂したことや役員健康問題などを理由に同様の回答を行ったこと、その後に行われた団交においては、それ以上会社存続に関する協議がなされないまま、要求書の会社存続以外の事項についての協議に終始し、分会員らの健康保険任意継続に係る保険料の会社負担につき合意をみたことは、前記第2の5(5)ア及びエ並びに同6(1)乃至(3)のとおりである。

このような経緯を見れば、一見、福岡大和は、組合から要求された団交に対して、全てとはいえないまでも、それなりに回答し応じてきたように理解できなくもない。

しかしながら、組合の要求の本旨は、7.9 要求書によれば、第一義的には会社を存続させた上での雇用の確保であるのは明らかであって、組合が要求書の会社存続以外の事項につき協議したのは、存続できない場合を想定した雇用確保を含む生活防衛のための次善の策としてなされたものとみることができ、そのことは、解雇直後の8月1日にも、組合が重ねて会社存続を訴えていること（前記第2の6(4)）からもいえるのである。そうであれば、たとえ、福岡大和としては、会社存続に関する協議について、経営状態及び役員健康面の問題により、会社存続は無理だと判断していたとしても、団交の結果締結された労使間における会社存続に関する重要な協定である6.16 確認書をわずか1週間で破棄し、その後の団交において、このことに関する協議に実質的に全く応じないということは、許されないものといわなければならない。そして、会社解散は、分会員らを失業に追い込む、雇用の根幹に関わる重要な問題であり、これに誠実に取り組み協議することは、使用者として当然求められる対応であること、組合が6月23日の福岡大和による会社解散及び分会員らの解雇通告に納得せず、6.16 確認書の不履行に強く反発していたこと、メグミルクに契約解除を申し入れたとはいえ、会社解散までにはまだ時間的余裕があり、組合が同月16日の団交において福岡大和に赤字が出ないよう協力する旨申し出ていることも併せ考えれば、ただ単に会社存続が不可能と述べるに留まることなく、団交において、6.16 確認書の趣旨に沿って、何故組合の申出による単価切下げでのメグミルクとの契約が実現できなかったのかや会社解散以外の選択肢を選ぶ可能性の有無などについて、組合及び分会員らの理解を得るべく必要な説明を行い、なおとり得る方策について真摯

に協議することに重要な意義があったというべきである。このような意味において、福岡大和の会社存続に関する団交への対応は不誠実なものであるとともに、組合の存在を軽視し、弱体化をもたらすものであると評価せざるを得ない。

よって、福岡大和が6. 16 確認書を反故にし、7. 9 要求書のうち、会社存続に関する団交を誠実に行わなかったことは、労組法7条2号及び同条3号の不当労働行為に当たる。

#### 4 救済の方法

上記判断のとおり、当委員会は、被申立人が、申立人の7. 9 要求書について、6. 16 確認書があるにもかかわらず、会社存続に関する団交を誠実に行わ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、被申立人は、唯一行っていたメグミルク福岡工場における荷役業務から7月31日に既に撤退して9月30日に解散し、本件結審時において清算手続中であること、同業務を8月1日から直販配送及びその下請会社が実際に請け負っていることからすると、会社存続の余地はないとみるほかになく、主文の救済をもって足りると判断する。

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