

命 令 書

申立人 全ダイトユニオン

被申立人 株式会社 大仁

上記当事者間における平成20年道委不第6号大仁不当労働行為事件について、当委員会は、平成20年12月24日開催の第1633回公益委員会議及び平成21年1月9日開催の第1634回公益委員会議において、会長公益委員道幸哲也、同樋川恒一、同成田教子、同浅水 正、同石黒匡人、同野口幹夫及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人から求められた平成20年2月2日付け要求に関する団体交渉において席上で威圧的言動をすることなく誠実に応じ、申立人に対して迅速な交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、別紙記載のグループ会社による申立人組合員ら6人（C、D、E、F、G及びH）に対する解雇がなかったものとして取り扱い、被申立人における営業職など原職又は原職相当職に復帰させなければならない。また、同人らに対し、同解雇の翌日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間に、同人らが受けるはずであった賃金相当額及びこれに対する年6分の割合による金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、次の内容の文書を縦1.5メートル、横1メートルの大きさの白紙にかい書で明瞭に記載し、事務所の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当会社が、貴組合に対して行った次の行為は、北海道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定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 貴組合から求められた平成 20 年 2 月 2 日付け要求に関する団体交渉に誠実に
対応しなかったこと
- 2 貴組合の組合員に対して、貴組合の結成を理由に組合員が就労する会社の解
散を決定したので解雇すること及び賃金についても支払うことはできないこと
を個別に通知するなどして、組合員に不利益な取扱いをしたこと及びそれによ
り貴組合の信用を失墜させ、貴組合の運営を妨げたこと
- 3 貴組合の組合員に対して、会社借上げ住宅からの緊急退去を強行して、組合
員に不利益な取扱いをしたこと及びそれにより貴組合の信用を失墜させ、貴
組合の運営を妨げたこと

平成 年 月 日（掲示する初日を記入すること）

全ダイトユニオン

執行委員長 A 様

株式会社 大仁

代表取締役 B

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社大仁（以下「会社」という。）及びそのグループ会社で構成するいわゆる「大仁グループ」内のグループ会社の従業員らで結成した申立人全ダイトユニオン（以下「組合」という。）が、会社に結成通知書及び未払賃金の支払いを求めることなどを内容とする要求書を提出し、団体交渉を申し入れたところ、会社が団体交渉に誠実に応じなかったこと、会社の役員が、組合員に対し、組合の結成を理由として、それぞれが就労しているグループ内の会社の解散を決定したので、同人らを解雇すること及び賃金も支払うことはできないことなどを電話で個別に通知したこと、会社の代表者が、入社しあいさつをした組合員に対し、組合結成を理由とした解雇を言い渡し、また会社が借り上げた住宅に居住する組合員に対し、同住宅からの退去を命じたことなどが労働組合法第 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して申立てのあった事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、組合から求められた平成（以下、特に元号の記載のない場合は、平

成とする。) 20 年 2 月 2 日付け要求に関する団体交渉に誠実に応じ、組合に対して迅速な協議を履行しなければならない。

- (2) 会社は、組合の結成を理由に組合員が就労する会社の解散を決定したとして組合の組合員に個別に通知し、解雇するとし、賃金についても支払うことはできない等と発言して組合の信用を失墜させ、組合の運営を妨げてはならない。
- (3) 会社は、組合の組合員に対して朝礼時に組合結成を理由とした解雇を命じ、また会社借り上げ住宅からの緊急退去を強行する等して、組合員に対して著しく不利益な取り扱いをしてはならない。
- (4) 会社は、組合の組合員に対する 20 年 2 月 3 日付け解雇を速やかに撤回し、原職に復帰させ解雇日以降原職復帰までの賃金相当額を支払わなければならない。
- (5) 上記(1)から(4)についての陳謝文を、会社の正面玄関又は外部から見やすい場所に掲示するとともに新聞紙面へ掲載すること。

3 本件の争点

- (1) 会社は、組合の組合員に対する関係で、労働組合法第 7 条にいう「使用者」性を有し、被申立人適格を有するか否か。(争点 1)
- (2) 会社は、20 年 2 月 2 日付けの要求書に係る事項について誠実に団体交渉を行ったか否か。(争点 2)
- (3) 会社の役員が、組合員に対し、組合の結成を理由としたグループ内の会社の解散の決定及び同人らを解雇することなどを個別に通知したか否か。また、会社の代表者が、入社しあいさつをした組合員に対し、解雇を言い渡し、また会社が借り上げた住宅に居住する組合員に対し、同住宅からの退去を命じたか否か。

これらが認められるとして、組合結成を理由とした不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か。(争点 3)

第 2 当事者の主張の要旨

1 会社の使用者性について(争点 1)

(1) 組合の主張

ア 会社及び組合の組合員が所属していたグループ会社 4 社の事業は実態的には一体のものとして執り行われている。このことは、会社と前記グループ会社 4 社の所在地は同一であること、前記 4 社の代表者には会社の代表者の配偶者がその地位にあること、前記 4 社は会社からその製造する融雪機などの商品を購入し販売する形式を取っているところ、その商品の値引きなど事業活動に関する決裁権も会社の代表者が有していること、会社の代表者がグループ会社の幹部社員を一堂に集めた会議で営業に関する指示を出していることなどの事実から明らかである。

イ さらに、グループ会社の人事発令が会社の代表者の決裁により行われていること、会社代表者の名によりグループ会社の賃金制度の変更が発令されている

ことに見られるように、会社は前記グループ会社4社の労働条件について深く関与している。そして、会社の役員が、会社代表者の伝言という形式で組合員へ解雇を通知したことは使用者の行為にほかならない。

ウ 以上のように、会社は組合の組合員に関して労働組合法第7条にいう「使用者」に該当する。

(2) 会社の主張

会社と組合の組合員が所属していたグループ会社4社は、各自別法人であって何ら支配・従属の関係にはない。組合の組合員と会社とは雇用関係になく、会社は労働組合法第7条本文の「使用者」に該当しない。

2 団体交渉申入れに対する会社の団体交渉等での誠実な対応（争点2）

(1) 組合の主張

ア 会社は、組合が組合結成通知及び要求書を提出し、団体交渉を申し入れた直後に、組合結成及び未払賃金等の支払いを要求したことを理由として組合員に解雇を通知した。会社は、団体交渉の開催をいたずらに引き延ばし、その後開催された団体交渉の席上でも、組合の要求事項及びグループ会社4社の解散について合理的説明を一切しないだけでなく、組合員に対しても「コイツ等」などと侮辱した発言をするなどして組合員の発言を封じ込めることに専念しており、組合を交渉相手として認めない不誠実な対応をしている。

イ 前記アのように、会社は、組合の団体交渉申入れについて真摯に対応することなく不誠実な対応に終始している。このような会社の不誠実な対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

総て否認ないし知らないし認否の限りでなく、組合の主張については争う。

3 会社の組合員に対する解雇、住宅退去要求の有無及び労組法第7条第1号、第3号該当性（争点3）

(1) 組合の主張

ア 20年2月2日、組合の代理人が、会社及びそのグループ会社4社あての組合結成通知及び要求書を会社の役員（常務）に手交するなどしたところ、同日、同役員は、会社の代表者からの伝言として、組合の組合員6人にそれぞれ架電し、組合員の所属するグループ会社4社を解散することを決定したとして、解雇するので明日から入社しなくてよいなどと通知した。当該組合員がその理由を問い質したところ、同役員は、組合を結成し、賃金等を請求したためであると会社の代表者が言っていた旨答えたものである。

イ 2月3日、前日に解雇通知を受けた組合員6人のうち5人が、入社して会社の代表者にあいさつをしたところ、同代表者は、改めて組合結成を理由とした解雇を5人に通知し、会社事務所からの即時退去を命じた。また、会社は、Jについても、同日、解雇を通知した。

会社の代表者は、その直後から、会社が借り上げたアパートに居住する組合

員に対し、2月15日までに同アパートから退去するよう繰り返し要求し、併行して組合代理人に対しても、その旨通知した。2月10日、やむなく当該組合員は、アパートを退去した。

ウ 会社解散の理由が組合を結成し、賃金等を請求したことである以上、解雇も組合を結成し、賃金等を請求したことを理由とするものであることは明らかであるところ、上記アイの解雇通知及びイの住宅退去強要は、組合員個々の組合離脱を強要する行為であり、労働組合の運営に介入する行為であることは明白である。それと同時に、組合員そのものに経済的不利益を与える行為であり、会社が組合の組合員だけに行った不当労働行為である。

(2) 会社の主張

ア 総て否認ないし知らないし認否の限りでなく、争う。

イ 売上げの大幅減少により、グループ会社4社の経営状態が厳しくなり、経営立て直しのため、拠点の集約、経費や事務員の削減等を行ってきた。その一つとして、会社の存亡をかけ、19年12月初旬に前記4社の従業員（後に組合の組合員となる者を含む。）に何度もフルコミッション（完全歩合制）契約に応じるよう促していた。しかし、従業員の一部（後に組合の組合員になる者）は同契約に応じることをかたくなに拒否または保留していた。そこで前記4社は、19年12月5日に当該従業員らに解雇を通知し、20年1月10日に解雇予告手当を支払った。このような解雇の時期からしても、組合結成を理由とする解雇はあり得ない。

ウ 会社の役員は、解雇通知はしていないし、また解雇通知を通達する立場でもない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、いわゆる「大仁グループ」各社に所属する従業員及び元従業員で20年2月1日に結成され、組合員10人を擁し、連合北海道札幌地区連合会（以下「札幌地区連合」という。）及び札幌地区ユニオンに加盟している。

(2) 会社は、2年4月20日、有限会社として設立され、5年に株式会社となったものであり、従業員8人を擁し、融雪機器、ルーフヒーティング等の製造・販売及び施工を業としている（甲21号証）。

2 大仁グループ及び会社とグループ会社との関係について

(1) 大仁グループについて

ア いわゆる大仁グループは、会社のほか、肩書地に所在する株式会社札幌東大仁（以下「札幌東大仁」という。）株式会社札幌南大仁（以下「札幌南大仁」という。）株式会社札幌西大仁（以下「札幌西大仁」という。）及び株式会社札幌北大仁（以下「札幌北大仁」という。）の4社（以下これら4社を「札幌東大仁ら4社」という。）及び次に掲げる株式会社で形成されている（「株式会社」

という文字は省略する。)

丸善大仁サービス 大仁商会 旭川大仁 大仁(青森)
弘前大仁 秋田大仁 丸善大仁サービス(青森) 大仁(山
形) 大仁(神奈川) (甲22号証)

ただし、札幌東大仁ら4社は、20年2月2日をもって解散した旨の登記が
2月29日付でなされている(甲10号証)

イ 札幌東大仁ら4社の解散時における従業員数は併せて15人であり、内訳は次
のとおりである(甲19号証、第2回審問調書p8 B陳述)

札幌東大仁 C、I、J、G、K、L(6人)

札幌南大仁 M、D、E、F、N、O、P(7人)

札幌西大仁・札幌北大仁 Q、H(2人)

(2) グループ会社の設立の経緯について

会社は、その設立当初、融雪機器の製造、販売、メンテナンスを一手に手掛
けていたが、業務拡大に伴い、7年8月、融雪機器の販売のほか、工事、メン
テナンス部門を主体とした丸善大仁サービスが設立された。続いて販売拠点と
して8年に旭川大仁、9年には中央大仁及び札幌北大仁が設立された。なお、
中央大仁は13年に札幌東大仁に商号を変更した。

また、8年に、融雪機器販売マージンの取得を目的として大仁商会が設立さ
れ、続いて、青森に拠点を置くため、大仁(青森)が設立され、13年には、札
幌西大仁及び札幌南大仁が設立された。

東北圏では、11年に秋田大仁及び弘前大仁が設立された。

14年には山形県を拠点とする山形大仁が設立されたが、その後同社は丸善大
仁サービスと商号変更され、本店を青森に移転した。

そして、札幌東大仁ら4社が解散した後の20年2月22日に大仁(神奈川)
が、2月25日に大仁(山形)がそれぞれ設立された。

(3) 会社とグループ会社の機能分担について

会社は、グループ会社の本社としての機能を有し、グループ各社が融雪機器、
ルーフヒーティング等の商品を販売する場合は、会社が仕入元となっていた(甲
10、21号証、第1回審問調書p10 R証言)

大仁グループでは、会社のB代表取締役が「社主」と名乗り、従業員から役
員(取締役)が選任されていた(甲22号証。以下、B代表取締役を「B社主」
という。)

札幌東大仁ら4社間では特に販売区域に限定はされていなかった(甲4号証、
第1回審問調書p11 R証言)

札幌東大仁ら4社が担っていた販売部門は、解散した後、会社及び大仁サー
ビスが承継した(第2回審問調書p32 B陳述)

(4) 事務所の所在地について

会社、札幌東大仁ら4社、丸善大仁サービス及び大仁商会の7社は同一社屋
に同居し、1階に丸善大仁サービス及び大仁商会が配置され、2階に会社及び
札幌東大仁ら4社が配置されている。

(5) 会社及びグループ会社の資本関係について

札幌西大仁、札幌南大仁及び札幌北大仁の株式はすべて会社が保有し、札幌東大仁の株式はB社主及びS（以下「S」という。）がそれぞれ50%を保有している（第2回審問調書p23、26、27 B陳述）。

会社の株式は、B社主が55%を、Sが28%を、札幌東大仁ら4社の代表者であるT（当時B社主の配偶者。以下「T社長」という。）が10%を、U（会社取締役）が5%を、大仁（青森）が2%をそれぞれ保有している（第2回審問調書p23、27 B陳述）。

(6) 大仁グループの従業員の労働条件について

大仁グループの従業員の就業に関する事項は同一の就業規則で規定されている（甲6号証、以下この就業規則を「大仁グループ就業規則」という。）また、B名でグループ会社の営業担当者に係る歩合給の変更が通知されたことがある（甲14号証）。

(7) 大仁グループにおける経営

ア 経営責任者

9年ごろから、Sが共同経営者としてB社主を補佐する体制で大仁グループの経営を担ってきた。

15年ごろからSの進言により、東北地方はB社主が、北海道はSがそれぞれ事実上の経営を担うこととなった。

17年12月末、Sが経営から手を引くこととなり、それ以後B社主が全社を主体的に経営することとなった（甲22号証）。

札幌東大仁ら4社の代表取締役には、B社主の配偶者であるTが18年9月1日より就任していたが（甲10号証）銀行からの借入の保証人になるだけの存在であり、通常の事業活動の指揮命令に関与していなかった（第2回審問調書p22 B陳述）。

イ 業務遂行

B社主は、月の半分は北海道、残り半分は青森にいて、ほぼ毎日、札幌東大仁ら4社などグループ会社のそれぞれの営業の朝礼に出て、営業社員に対し直接指示を出していた（甲8号証、第1回審問調書p11 R証言）。

また、幹部に対しては、毎日「社主報告」を義務づけ、それぞれの携帯電話からB社主の携帯電話に、その日の業績などを報告させていた（第1回審問調書p3、4 R証言、第2回審問調書p13 B陳述）。

毎月1日には、会社社屋内で幹部会議が開かれていたが、各販社からの出席者の人選もすべてB社主が行っており、会議の議長も務めていた（甲8、11、12号証、第1回審問調書p4、11 R証言）。

業務の指示命令は、グループ会社の代表者からではなく、B社主からされていた（第1回審問調書p3、5 R証言）。また、B社主は、「大仁グループ社主B」名で、営業成績優秀者にだけ特別割引価格で顧客に販売することを認めた体裁の「努力賞」なる書面をグループ会社の全営業社員に交付して営業に利用させ、売上げの増加を図ったこともあった（甲15号証、第1回審問調書p3 R

証言、第2回審問調書p13 B陳述)。

ウ その他

グループ会社の営業社員が、規定以上の値引き販売をする場合はすべて、稟議書によるB社主の許可が必要とされていた(甲9、13号証、第1回審問調書p29、31 J証言、第2回審問調書p30 B陳述)。

また、事業活動に要する経費として5,000円以上の出費となる案件は、どのグループ会社であってもB社主の決裁が必要とされ、その都度「稟議書」を同社主に提出し許可を得なければならなかった(第2回審問調書 p29、30 B陳述)。

(8) 人事配置

ア 大仁グループ就業規則(甲6号証)は、人事異動に関し「会社は社員の能力、業務の必要性等を判断し、適正な配置転換、関連会社への出向、移籍等の人事異動を行う」と規定している(同規則第7条第1項)。また、役職の任免に関し「会社は、社員の適性、業務の都合等により、社員をいつでも役職に任命し、又は役職を解任することがある」と規定している(同規則第8条)。なお、就業規則上の「会社」は、大仁グループ全体を指している。

イ グループ会社における人事異動は、B社主の発令により行われていた(第1回審問調書p3 R証言、同p25 J証言、第2回審問調書p28 B陳述)。

3 大仁グループにおける従業員の賃金体系について

(1) 採用時の条件

グループ会社は、営業社員を採用するに際し、インターネット、求人誌及びハローワーク等を通じて募集し、応募者に対して面接を実施している。その際、試用期間中は20万円を固定給として保証するとし、その後は、固定給部分と歩合給部分の給与を支払うとしていた。しかし、試用期間中に当該固定給与を支払う期間は統一されていない。(甲2、3号証)

(2) 営業社員の雇用契約

営業社員としての雇用契約は、各グループ会社単位で締結し、外形上は各グループ会社が各営業社員の雇用主となっており、退職時の離職票についてもかかる形式が保持されている。

(3) 営業社員の月額給与

ア グループ会社が融雪機の販売を担当する営業社員に支給する月額給与は、固定給部分と歩合給部分により構成されている。

イ 固定給部分は基本給11万5千円と職務手当5千円を合算した全営業社員に共通であり、毎月末に計算締めとし翌月10日に支給される。

ウ 歩合給部分は、毎月末に計算締めとし翌月15日に支給される。

(審査の全趣旨、甲4、6号証)

(4) 「免責」について

グループ会社は、入社時から各営業社員より「免責」と称する金額を歩合給部分から控除している。控除金額は、1万円から3万円の間で決定されていたが、遅くとも入社3か月を経た時点では3万円とされていた。なお、免責について

就業規則又は雇用契約には定めがない(審査の全趣旨)。

4 組合結成に至るまでの経過

- (1) 12年2月21日、C(以下「C」という。)が秋田大仁に入社し、新庄支店(山形県内)で勤務を始めた(甲19、24号証)。
- (2) 12年8月、J(以下「J」という。)が中央大仁に入社した(甲9、19号証、第1回審問調書p15 J証言)。Jは、入社後半月ほどして、同社の社長からBの運転手をするよう命じられ、以後在職中は営業兼運転手として働いた(甲9号証、第1回審問調書p17 J証言)。
- (3) 14年4月1日、E(以下「E」という。)が札幌南大仁に入社した(甲19号証)。
- (4) 17年4月、Jが札幌東大仁から札幌南大仁へ異動した。
同年5月、Cが秋田大仁から札幌南大仁へ異動した。Cは、異動に伴い札幌市内のアパートに転居した。Cの居住するアパートは会社が借り上げ、その家賃の半分は会社が負担していた(申立人主張書面p3、審査の全趣旨、甲24号証)。
同年7月、Eが札幌南大仁から札幌東大仁へ異動した。
同年12月23日、A(以下「A」という。)が札幌西大仁に入社した(甲19号証)。
- (5) 18年1月7日、R(以下「R」という。)が札幌北大仁に入社した(甲19号証、第1回審問調書p2 R証言)。
同年2月、Rは、1月分の歩合給の明細を見て「免責」の存在を知り、上司・先輩職員に説明を求めたところ、上司らは「決めたのは社主だ」と述べた(第1回審問調書p8 R証言)。
同年3月、Cが札幌南大仁から札幌東大仁へ異動した。
同年4月、Eが札幌東大仁から札幌南大仁へ異動した。
同年6月、Jが札幌南大仁から札幌東大仁へ異動した。
同年10月23日、G(以下「G」という。)が札幌東大仁に入社した(甲19号証)。
- (6) 19年2月3日、H(以下「H」という。)が札幌東大仁に入社した(甲19号証)。
- (7) 19年6月7日、会社は、B社主名で、全社に「歩合給対象の変更について」と題する書面を発した。その主な内容は、従前は利益率に限らず歩合を支給してきたが、19年6月1日の受注分からは利益額5万円未満の物件は歩合支給対象外に変更する、というものであった(甲14号証)。
- (8) 19年7月2日、会社社屋1階の大仁サービス内で、第52回幹部会議が開催された(甲11号証)。
- (9) 19年7月10日、当時札幌北大仁の係長であったRは、B社主から「7月10日からお前が西の課長をやれ」と言われた(甲8号証)。
- (10) 19年7月17日、V(以下「V」という。)が札幌南大仁に採用された。
同月27日、Vは札幌南大仁から札幌東大仁に異動した。
- (11) 19年8月1日、Rは札幌西大仁に加えて札幌北大仁の所属となった(甲19号証)。

- (12) 19年8月20日、D(以下「D」という。)が札幌南大仁に入社した(甲19号証)。
- (13) 19年9月1日、会社社屋1階の大仁サービス内で、第53回幹部会議が開催された(甲11号証)。
- (14) 19年9月3日、F(以下「F」という。)が札幌南大仁に入社した(甲19号証)。
- (15) 19年10月1日、会社社屋1階の大仁サービス内で、第54回幹部会議が開催された(甲11号証)。
- (16) 19年10月2日、B社主名でAらグループ会社の営業社員に対し「努力賞」と題する書面が手交された(甲15号証)。
- (17) 19年11月1日、会社社屋1階の大仁サービス内で、第55回幹部会議が開催された(甲11号証)。
- (18) 19年11月5日、Rは、会社の営業担当部長であるW(以下「W部長」という。)に対し、退職願い及び有給休暇取得願いを提出し、有給休暇を消化した上での退職を申し出た(甲8号証p2)。
- 同月6日、会社のE E常務がRに対し「今朝、社主から電話が入って、有給休暇などやらないで11月8日付けでRを解雇しろ、と言ってきた。」と述べた。
- 同月8日、Rは札幌西大仁及び札幌北大仁を退職した(甲8号証p3、甲19号証)。
- (19) 19年12月、Hが札幌東大仁から札幌西大仁へ異動した(甲19号証)。
- (20) 19年12月1日、W部長は、札幌東大仁ら4社の営業リーダー職に「本日夕方に営業社員を集め、12月から全員フルコミッションの給与体系に変更する旨伝えること」と指示した。
- リーダー職は、それぞれの管理監督下にある営業担当社員にその旨を伝えた。
- (21) 19年12月2日、会社の事務所で朝礼が開催され、B社主は、「部長以下、各課の長と札幌西大仁の社員は無条件でフルコミッションにする。その他の一般社員はフルコミッションか固定給かどちらかを選べ。」と述べた。
- その後、B社主は、営業社員のうちJ、E、C、Aほか3人を事務所内の社主室に呼び入れ、「12月1日にさかのぼって、お前たちはフルコミッションでやれよ。」と述べた(第2回審問調書p13 B陳述)。
- AがB社主に「これで辞めたら解雇扱いですか。」と聞いたところ、B社主は「違う。自主退職だ。」と述べた。
- (22) 19年12月5日、W部長は、12月1日に社主室に呼ばれたJら9人の営業社員に対し、フルコミッション(完全歩合制)の契約書である「紹介委託契約書」を手交し、12月1日の日付で署名押印するよう同人らに求めた。うち1人を除くJら8人は署名押印を保留した(甲5号証、第2回審問調書p13 B陳述)。
- (23) 20年1月10日、グループ各社の営業社員に12月分給与の固定給部分が支給された(第1回審問調書p19 J証言)。
- (24) 20年1月10日以降1月17日までの間、B社主の指示に基づき、札幌東大仁ら4社の営業社員は、飛び込み訪問販売のため旭川市への日帰り出張を命ぜられた(第1回審問調書p20 J証言)。

- (25) 20年1月15日、グループ各社の営業社員に、12月分給与の歩合給部分が支給された。
- (26) 20年1月23日、W部長は、会社の事務所で「紹介委託契約書」への署名押印を保留したJら8人に対し新たな「紹介委託契約書」を手交し、同年1月1日付けで署名押印することを求めた。
- (27) 20年1月25日、W部長は、札幌市内の大仁グループに勤務する営業社員に対しBからの伝言であるとして、フルコミッションの契約に同意しない者は退職日を同年1月1日とする退職届を作成して、速やかに提出し退職すること、それがいやなら、速やかにフルコミッションの契約に同意すること、1月分の給与は営業成績がなく支給しないこと、の3点を伝えた。
これに対して、J、E、C、A、V、G、D、F、Hほか1人の10人の営業社員は、フルコミッション（完全歩合制）契約の契約書を提出しなかった。
- (28) 20年1月28日、Vは札幌東大仁を退職した（甲19号証）。
- (29) 20年1月30日、W部長は、前記(27)記載の10人の営業社員に対し、2月1日に開催される幹部会に出席しフルコミッションに同意しない理由をB社主に説明するよう指示した。
同日、X副事務局長は、札幌地区連合事務所内で、C及びEの2人と面談し、相談を受け付けた。相談内容は、固定給与と歩合給の合算で支給されている給与をすべて歩合給に変更するよう求められており、これに同意しないと解雇すると言われたこと、同意しない場合の解雇は1月1日に遡及して発令すると言われたこと、売上げ不振を理由に1月分給与を支給しないなどと言われたこと、「免責」と称する金額を同意なく控除されていることである（甲18号証）。
- (30) 20年1月31日午後7時ごろ、X副事務局長は、札幌地区連合事務所内で、C、E、F、A、R、H、G及びJと面談した。X副事務局長は、Cらに対し、2月1日開催予定の幹部会議で発言する機会が与えられているのであれば、解雇通知や労働条件不利益変更について明確に不同意の意思表示をすべきである旨伝えた（甲18号証）。
- (31) 20年2月1日、Aは、札幌西大仁を退職した（審査の全趣旨）。
- (32) 20年2月1日に開催された幹部会議の経過
ア 午前11時、幹部会議が会社社屋内で開催され、D、C、E、F、G、H及びJらフルコミッション（完全歩合制）契約に同意しない7人も幹部会議に出席した。会社側からは、B社主、T社長、大仁（青森）ら5社の代表者であるY社長（B社主の実娘）及び丸善大仁サービス代表者であるZ（B社主の義兄。以下「Z」という。）他9人が出席した（以下、この幹部会議を「2月1日幹部会議」という。）
イ 幹部会議の席上、B社主は、D及びEは若干の黒字を生み出しており給与を支給してもよいと考えるが、他の者は赤字を生み出すばかりであり給与を支給するわけにはいかない旨述べ、さらに、これに対し申し述べるのであれば発言せよ、としてDを指名した。

ウ Dは、契約変更は手順を踏んで行われるべきであり、フルコミッション契約に切り替えるのであれば、それは業務委託契約への変更にあたるから従前の雇用契約は解消されるのであり、一旦は解雇の手続が必要であると述べ、解雇通知の交付を求めた（第2回審問調書p14 B陳述）。

エ これに対し、B社主は、相変わらず、固定給と歩合給の合意で支給されている給与をすべて歩合給に変更する、同意しない場合の解雇は1月1日に遡及して発令する、解雇通知は出さない、営業担当者こそが赤字を産む元凶であり、会社の財産を持ち出している働き方は、会社に対して窃盗・横領をはたらくと同様の仕業であり、労働基準監督署等へ申し出るならば、逆に会社は訴訟を起こす、売上げ不振のため1月分の給与は支給しない、などと述べた（甲18号証）。

5 組合結成から本件申立てに至るまでの経過

(1) 2月1日幹部会議の終了後、同会議に出席したD、C、E、F、G、H及びJら7人は、同日午後7時、札幌地区連合事務所内でX副事務局長に会議での事情を報告した。X副事務局長は、まず直前の解雇を回避し、生活を守るため組合を結成し会社と協議することを提言した。Dら7人及びその場に集まっていた元従業員R、V及びAの3人は、同提言に従い、その場で組合の結成大会を開催し、札幌地区連合及び札幌地区ユニオンに加盟することを決議した。さらに、会社に対し、20年1月稼働分の給与支払、有給休暇日数の明示、残業手当の支払、「免責」と称する控除金額の返還、フルコミッション（完全歩合制）契約の内容に関する協議、団体交渉の開催を求めることを再度確認した（甲18号証）。

(2) 2月2日の経過

ア 午前11時20分ごろ、X副事務局長は会社を訪問し、「組合結成通知の綴り」を会社のAA常務取締役（以下「AA常務」という。）に手交し、結成の経過や要求内容について説明した。X副事務局長は会社の電話を通じて、自宅へ戻っていたBと会話し、組合結成と要求の概略を説明し、団体交渉を申し入れた（甲1号証、第1回審問調書p34、40 X証言、以下X副事務局長による組合結成通知及び団体交渉の申入れを「2.2組合結成通知・団体交渉申入れ」という。）。

「組合結成通知の綴り」は「組合結成通知」、「労働組合法」についてのお願ひ及び「要求書」からなり、「連合北海道札幌地区連合 会長 BB」及び「札幌地区ユニオン 代表BB」「全ダイトユニオン 執行委員長 A」の連名で「株式会社大仁」「札幌東大仁」「札幌南大仁」「札幌西大仁」「札幌北大仁」の各代表者を相手方として連記したものであり、「組合結成通知」の本文中に組合の役員として「執行委員長 A」「副執行委員長 R」「書記長 D」「書記次長 C」「執行委員 E、F、V、G、H」「会計監査 X（札幌地区連合会）」、上部団体の役員・連絡先として「副事務局長 X」などが記載されていた。また、前記要求書には要求事項として「1 2008年1月稼働分の給与支払について就業規則に基づき、またこれまでの慣行に基づき指定日に給与の全額を支払わ

りたい。」「2 有給休暇日数の明示について 給与支払時に交付する賃金明細に従業員の保有する有給日数を明示されたい。」「3 残業手当について 当組合の提示する未払い残業手当一覧に基づき、請求する従業員に対して当該金額を支払われたい。尚、未払い残業手当一覧は近日中に提出いたします。」「4 所謂「免責」と称する控除金額について これまでの控除金額の全額を該当する従業員に返還されたい。」「5 従業員に対する紹介委託契約締結の申入れについて 紹介委託契約への申入れを撤回し、今後の雇用契約の内容について協議されたい。」「6 交渉及び連絡に関する担当者の指定について」の6点が記載されており、「札幌地区連合副事務局長 X」ほか1人を交渉及び連絡に関する担当者として指定すること及び「団体交渉の開催場所については札幌市内とし日時については打ち合わせをさせていただきます。本書面受領から10日以内にご連絡頂けます様お願い申し上げます」との記載があった。X副事務局長の団交申入れに対し、B社主は、組合結成通知書及び要求書を検討した後に連絡すると返答した。

イ 同日、2.2 組合結成通知・団体交渉申入れを受けた後、札幌東大仁ら4社の株主総会が、B社主の自宅で開催され、B社主及びT社長が出席し、解散が決議された（審査の全趣旨、第2回審問調書p30 B陳述）。

ウ 同日午後、Jは、1月にJが起こしたB社主の車の接触事故の処理の件で呼ばれ、B社主の自宅に行った。

Jは、B社主との会話中、午後2時ないし4時の間に、B社主の携帯電話に電話が入り、B社主が相手方に「あいつら労働組合を作りやがった。もう会社やってられないな。」などと話しているのを聞いた（甲9号証、第1回審問調書p30 J証言）。

エ 同日午後3時ごろ、C、D、E、F、G及びHら6人は、それぞれの携帯電話にAA常務からの電話を受けた。AA常務は、B社主からの伝言であるとして、札幌東大仁ら4社は解散することを決定したので解雇を通知するとして、明日から出社しなくてよい、ガソリンカードを即刻返却せよ、保険証を返却せよ、今日以降、ガソリンカードを使用した者は窃盗罪で告訴する、などと伝えた。Cらが、その理由をAA常務に質したところ、AA常務は、B社主が述べたこととして、Cらが組合を結成し賃金等の請求をしたため、勤務している会社を解散したのだから給与は支払わないと伝えた（以下、AA常務によるCらに対する架電を「2.2 AA常務架電」という。）（甲18、24号証、第1回審問調書p40 X証言）。

オ 同日午後5時ごろ、札幌地区連合事務所内で、組合の執行委員会が開催され、席上Xは、会社に対する結成通知の様子等を報告した。その際、X副事務局長は、D、C、E、F、G及びHから、2.2 AA常務架電の報告を受けた（甲18号証、第1回審問調書p34 X証言）。

カ 同日午後7時、X副事務局長はB社主に電話し、組合結成と組合の要求を理由とした会社解散は不当労働行為であると伝えた。さらに、X副事務局長は、組合結成までの経過について面談の上説明したいこと及び翌2月3日午前10時

にB社主の自宅に出向くので応じて欲しい旨申し出たところ、B社主はその申し出を了解した。その電話の中で、B社主は、給与の支払を求めるために組合を作ったのはけしからん、そうなった以上は会社を潰して関係を絶つしかないんだなどと発言した(第1回審問調書p35 X証言)。

(3) 2月3日の経過

ア 午前9時、出社したD、F、C、G及びHら5人がB社主にあいさつしたところ、B社主は、5人に対し、「何しに来た。」「給料を請求するために組合作るやつは解雇だ。」「今すぐ出て行け。」などと述べた(以下、このB社主の言動を「本件B社主の言動」という。)。Dら5人は、会社事務所から退去した(甲24号証、第2回審問調書p19 B陳述)。

イ 午前10時、X副事務局長はB社主宅に出向き、午後3時過ぎまでB社主及びT社長と面談した。X副事務局長は、組合結成までの経過や組合の要求内容について説明した上で、この度の札幌東大仁ら4社の解散と組合員の解雇は不当労働行為であると伝えた。

これに対しB社主は、組合結成は会社に対する背信行為であり、組合を結成した者は礼節を欠く者であるなどと述べた。さらに、B社主は、札幌東大仁ら4社は解散したのだから給与を支払うことはできない、2月4日には会社解散の登記を行う、団体交渉を行っても結論は変わらない、「免責」は預かり金である、などと述べた。X副事務局長は、B社主に対し、営業社員各自に対して長年にわたる指摘事項は存在するとは思いますが、一旦解雇を撤回した上で協議をしてはどうかと求めた。

ウ B社主は、X副事務局長に対し、X副事務局長が同席の上で組合員と直接話しをさせて欲しいと求め、団体交渉はその後であると述べた。X副事務局長は、一旦持ち帰り組合員に確認すると述べた(甲18号証p3、第1回審問調書p41 X証言)。

エ B社主は、Cの携帯電話に電話し「会社を解雇されたのであるから直ぐにアパートを退去すること。敷金及び礼金は会社が貸し付けたものであるから返せ。」と同人に対し、会社が借り上げた住宅からの退去などを求めた(以下、このB社主による住宅退去要求を「2.3住宅退去要求」という。)(甲18号証p4、甲24号証p2)。

オ 午後5時ごろ、X副事務局長の求めにより、組合の執行委員会が開催され、Eら組合員が札幌地区連合事務所に集まった。X副事務局長は、B社主がX副事務局長の立会いを条件に組合員との面談を希望している旨当日の交渉の経過を説明し、団体交渉はその後に開催するとの考え方を示した。組合員は、B社主の希望に同意した。

午後6時ごろ、執行委員会の開催中に、B社主からEの携帯に電話があった。B社主は、Eに対し、何故に組合に加入したのかを執拗に尋ね、Eが返事を濁すと、日中のX副事務局長との面談について説明し、X副事務局長がB社主に謝罪したとの虚偽の事実を述べ、早く組合を辞めてこいと強く説得した(甲18号証p4、第2回審問調書p37 B陳述)。

(4) 2月5日、X副事務局長は、B社主に対し、B社主と組合員との直接対話の設定を了解すると伝えたが、B社主は、直接対話について留保したい、その理由は弁護士への依頼を検討しているためであると述べた。

X副事務局長は、B社主に対し、弁護士に委任するのであれば、X副事務局長とその弁護士とが直接協議することで良いかと問い質したところ、B社主は、それも含めて後日連絡すると述べた。

(5) 2月6日の経過

B社主は、X副事務局長へ電話し、Cの住居は会社の借り上げたアパートであるので、2月15日までに退去して欲しい、団体交渉の件については週明けの2月11日に連絡すると通知した(以下、このB社主による住宅退去要求を「2.6住宅退去要求」といい、前記(3)エの「2.3住宅退去要求」と併せてB社主によるCに対する会社借上住宅からの退去要求を「本件会社によるCに対する住宅退去要求」という。)

X副事務局長は、2.6住宅退去要求の件については急な申し出であり即答できないが、C本人に確認の上、速やかにB社主が指定するZに返答すると述べた。また、X副事務局長は、B社主に対し、団体交渉の件は必ず連絡をして欲しいと述べた。

X副事務局長が、2.6住宅退去要求についてCに伝えたところ、Cは2月3日からそのような要求をB社主から受けていると述べた(甲18号証p4)。

(6) 2月10日の経過

ア 午前11時、Cは、大家とZの立会いの下、居住している会社借上住宅を退去し、Jの居宅に移転した(甲18号証p4、甲24号証、第1回審問調書p18 J証言、同p36 X証言)。

イ 午後1時、Cは、札幌地区連合事務所にXを訪ね会社借上住宅退去の件を報告した。

午後1時20分ごろ、Cの携帯電話にZからの電話が入り、Cが出ると、B社主が出た。B社主は、Cに対し、敷金と礼金は会社の立て替え金処理であるから、速やかに返済するよう求めた。その際、X副事務局長はCの側で、CとB社主との電話のやりとりを聞いていた。

Cは、給料もまだ支払われていない状態でありお金がないと説明し、後日返答すると述べた(甲24号証)。

(7) 2月16日、X副事務局長は、B社主に電話し、団体交渉の件について問い質した。

B社主は、組合の主張には嘘の部分が多く話合いをしてもどうしようもないと述べた。

X副事務局長は、北海道労働委員会へ2月18日に救済の申立てをせざるを得ないと述べたところ、B社主は、訴えるのであれば最後まで争うが、2月20日午前10時に団体交渉の場を会社事務所内で設けると述べた。

(8) 2月20日に行われた団体交渉の経過

ア 2月20日午前10時、会社と組合は、会社事務所の2階会議室で団体交渉を

開催した。出席者は、会社側がB社主及び経営コンサルタントのC Cの2人であり、組合側は執行委員長のA、副執行委員長のR、書記長のD、執行委員のJ及びE、F、V、G、Hのほか、交渉・連絡担当者であるX副事務局長の10人である。なお、書記次長のCは出席しなかった。

イ 団体交渉の冒頭、X副事務局長が、B社主に対し、組合員が離職している状態であるとして、離職票を早急に送付するよう求めた。これに対し、B社主は「で、どこで出すの？会社ないよ」と答えた。X副事務局長が社会保険労務士を通じて出して欲しい旨要望したのに対し、B社主は「いや、こいつら次第だね。」なんか、まして、家族以上の付き合いやってたのに、お前何で（組合に）入ったの、そんなもん」と答えた。さらに、B社主は、B社主の車の運転を任されていたJがその車で事故を起こした件を取り上げ、「車どうなっているの？」などと、団体交渉の課題と関連性の乏しい事項に言及し続けた。

X副事務局長が重ねて離職票の交付を求めるとともに、この度の会社解散が労働組合法に違反する行為である旨指摘したところ、B社主は「だってつぶしたのはこいつらじゃん。」などと述べた。

ウ 続けて、B社主は、Rが労働基準監督署に免責として控除された金額分を返せと訴えているとして「おととい、監督署が来たの。Rが今になって免責の分を返せって監督署へ訴えているのね。そしたら、監督署じゃRの話しか聞いてなくて、Rが言っていることが正しいと思ってたらしいの。それが来て『いや、これは違います。Rさんの完全な勘違いです。これは払わなくていいです。』とDDさん、言って帰ったよ。」と述べた。

これに対し、RがB社主の発言内容を否定し「DDさんに確認してもいいですよ。」と言ったところ、B社主は「ああ、確認してみろよ。」と述べた。X副事務局長は、労働基準監督署が民事の扱いについてはタッチせず、最終的に労働基準法上の手続が取れるかどうかの判断をするのみであることを指摘した。

エ その後、X副事務局長は離職票を出して欲しいというのが一番早急な希望であることを述べ、会社解散が組合に対する大きな不利益があることと、この件を労働委員会に申し立てする準備がある旨述べた。続けて未払賃金、会社解散を理由とする解雇による解雇予告手当の支払いを求めるとともに「免責」が預かり金であることを指摘してその返済を求めた。

これに対し、B社主は「預かり金？何で預かり金なの？だってこれは、面接のときにみんな承知して入ってんじゃん。」などと述べ、今更返せというのはおかしいと主張した。

オ さらに、B社主が、免責につき顧客と営業社員とのトラブルに対処するため保険のようなものとして給料から控除している旨主張したのに対し、X副事務局長は就業規則又は雇用契約にその旨明記されていない旨を指摘した。これに対し、B社主は「面接の時、書いて渡してるはずだよ、みんなに。」と述べた。

カ その後、B社主は、免責について入社の際の面接で3万円を歩合分から引くことを了解しているから問題はないとの主張を繰り返し、「じゃ、この中で1人でもさ、免責のこと聞かないで入った人間っているの。」と述べた。Jが「はい、

聞いてません」と答えたのに引き続き、Rが「面接のときは一切聞いてません。」と発言した。

するとB社主は、Aに対して「お前一体誰が面接したの。」と聞き、さらにRに対して「だって、Rなんかおかしいじゃん、お前、常務までやっててさ。」と述べた。その後、Rの役員就任に関してRとB社主との間で議論となったが、両者の主張は平行線をたどった。

キ 引き続き、X副事務局長が、免責の金額や意味について必ずしも会社の中で統一されていなかったのではないかと指摘したところ、B社主は文句があれば最初に給料をもらったときに当然言うべきであるはずだとしてこれを否定した。

X副事務局長が、従業員の立場では言えない旨述べると、B社主は、免責について一回目の給料を受けとったときに文句をいわず、辞めてから文句をいうのはおかしい旨の主張を繰り返した。また、同席していたCCは、「だからXさんの、その、皆さんの主張っていうのを文書で下さいよ。」と発言した後、「それに対する回答を、こちらで、我々だけじゃなくて、専門家にも相談して、どいう回答をしたらいいか、お答えしますよ。」と述べた。

ク X副事務局長が、離職票の件はどうするのか再度問い質したのに対し、CCは「それも文書を見て。」と発言をした。X副事務局長が「そうであれば、こちらのほうでは、生活の問題もあるので、まず、労働委員会の手続をします。その中で主張します。」と述べると、CCは「それはそれでどうぞ」と発言をした。X副事務局長が「その上でこの話合いを継続することはできますから」と発言をし、会社の意向を質すと、CCはこれを了解し、組合から文書を提出してもらい、その上で専門家と相談して返答する旨述べた。

X副事務局長が、改めて労働委員会へ申し立てること及び会社の解散は不当労働行為であると認識していることを事前に通告すると述べたところ、B社主は「違いますよ、こいつらが潰したからなくなっちゃったんだ。」と発言をした。

ケ その後さらにB社主が、Gが月200万円を売り上げると申し出たことから他の社員の2倍の固定給を受けていたと述べたのに対し、Gが否定すると、B社主は「じゃあ何でお前だけ人の倍以上あるの？」と重ねて問いかけた。Gが「それは、当時のY社長が、これだけ給料出すから残ってくれて」と答えると、B社主は「何でお前みたいな、1年でたった200万円しか売らないやつに、そんなお前」などと発言をした。

コ X副事務局長が「本人が勝手に25万で決めたわけではないでしょ？」と発言すると、B社主はGが月200万円を売り上げると申し出たことから固定給が25万円とされたとして「だから、他の人間が聞けば怒りますよ、何でこいつが、一番仕事しないやつが、人の倍もらってるんだって。」と発言をした。

サ X副事務局長が「話したときは、青森のお嬢さん、社長さんと、Gさんと、そういう形で合意したんでしょ？」と指摘すると、B社主は「合意するのはだから、こいつ期待したわけですよ。」と発言し、引き続いて「でも、お前、自分だけ余計に給料もらっててさ、みんなに申し訳ないと思わなかったの？自分だけ良きゃいいのかい？」と発言をした。Gが「それは、ちょっと今回の話しと

は趣旨がずれると思うんですけど」と答えた。

そうするとB社主は「ちょっと悪いけどさあ、これ以上話してたら、俺、手出たり足出したりするから、もう、文書であれして」と述べた。

シ X副事務局長が「Gさんの件は、今の、給料の話ですけど、会社の方でもそれなりの理由があるんだから、もし、それでおかしいと思うんだってら言ってください。じゃあ、準備しますので」と述べると、B社主は「うちは最高裁まで闘いますよ。お前なんか、そんだけ覚悟しとけよ。裁判費用ってのはかなりかかるんだよ。1人百万や二百万じゃ終わらねえぞ。」と発言をした。

ス 団体交渉は、開始後40分程度経過した後、終了した(甲16号証)。

(9) その後(日時は不明) A、D、C、E、F、G、H及びJら7人は、20年1月31日付けで退職した旨の離職票を受領した(甲19号証、第1回審問調書p26、32 J証言)。

(10) 2月2日解散時及び解散後の従業員の状況

札幌東大仁ら4社の解散当時の従業員15人のうち、組合の組合員は、C、J、G(以上3人は札幌東大仁所属)、D、E、F(以上3人は札幌南大仁所属)、H(札幌西・北大仁所属)の7人である。また、組合員7人を除く8人の従業員のうち札幌東大仁に所属する従業員は、I、K、Lの3人、札幌南大仁に所属する従業員は、M、N、O、Pの4人、札幌西大仁・札幌北大仁に所属する従業員は、Qである。

これら組合員でない8人のうち、少なくともL、Q、K、M、Iの5人は、前記4社の解散後、会社に所属することとなった(なお、Iは、その後自己都合により退職した)。また、組合員の中で会社ないしグループ会社に所属した者は一人もいなかった(第2回審問調書p8、9 B陳述)。

6 本件申立てから結審日(20年10月24日)までの経過

(1) 20年5月12日、組合は、会社に対し「月例賃金の不払及び免責として控除された金額等の支払い返納を求める要求書」を提出した(甲17号証)。

(2) 7月29日、会社、丸善大仁サービス(青森)、大仁(青森)の3社は、札幌地方裁判所民事第4部に対し、民事再生手続開始の申立てをし、また、旭川大仁、秋田大仁、弘前大仁及び札幌東大仁の4社は、自己破産の申立てをした(甲21、22号証)。

第4 判断

1 会社の使用者性について(争点1)

(1) この点について、組合は、会社と札幌東大仁ら4社の事業が一体として行われ、会社が前記4社の労働条件に深く関与していることから使用者性があると主張するのに対し、会社は、組合の組合員と会社とは雇用関係になく使用者性はないと主張するので、以下検討する。

(2) 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、是正して正常な労働関係を回復するという不当労働行為制度の趣旨目的に照らすと、A会社

が、株式所有、役員派遣などによってB会社を支配し、B会社がA会社の支配下で一体として事業を行い、A会社がB会社の従業員の労働条件について雇用主であるB会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定できる場合は、A会社は、B会社の従業員の労働条件について、B会社と並んで労働組合法第7条にいう「使用者」としての地位にあるというべきである。以下、本件について検討する。

- (3) まず、札幌東大仁ら4社の株式保有状況をみると、前記第3の2(5)で認定したとおり、札幌北大仁、札幌南大仁及び札幌西大仁についてはそのすべての株式を、会社が保有しており、札幌東大仁については、その50%をB社主が保有し、残りの50%をSが保有していることが認められるが、Sは大仁グループの経営から手を引いていることが認められる。一方、会社の株式は、会社の代表者であるB社主がその55%を保有し、T社長が10%を保有している。

これら札幌東大仁ら4社の株式保有状況から判断すると、札幌北大仁、札幌南大仁及び札幌西大仁は、会社がその唯一の株主であること、また、札幌東大仁についても、その株式の半数を所有するB社主が会社の株式の過半数を有しかつ会社の代表者であることからすると、札幌東大仁ら4社は、資本関係上、会社の強い支配下にあるものといえる。

次に、札幌東大仁ら4社の代表者をみると、前記第3の2(7)アで認定したとおり、B社主の配偶者(当時)であるTが就任しているが、銀行借入れの保証人になるだけの存在であり、事業活動の指揮命令に関与していない。

さらに、札幌東大仁ら4社と会社の機能分担をみると、前記第3の2(3)で認定したとおり、会社は大仁グループの本社であり、他方札幌東大仁ら4社は、会社が製造する融雪機器等の販売会社となっており、機能的には、会社の販売部門を札幌東大仁ら4社が担う形となっている。

次に、札幌東大仁ら4社の業務遂行についてみると、前記第3の2(4)で認定したとおり、会社と同じ社屋に事務所を構え、前記第3の2(7)イ及びウで認定したとおり、B社主が、グループ会社の営業活動に関して幹部会議等で具体的に指示を出していたことが認められる。

札幌東大仁ら4社の従業員の労働条件をみても、前記第3の2(6)で認定したとおり、グループ会社の就業に関する事項は、会社と共通の就業規則で規定されている。また、前記第3の4(7)、(21)、(22)、(27)及び(29)で認定したとおり、会社の代表者であるB社主が前記4社の営業職員の歩合給率の変更やフルコミッション制への変更にかかる指示を出していることが認められ、さらには、グループ各社の人事配置についても、前記第3の2(8)で認定したとおり、同社主の発令により行われていると認められる。加えて、第3の2(7)ウで認定したとおり、グループ各社の営業社員はすべて、規定以上の値引き販売をする場合や経費として5,000円以上の出費を要する場合にはその都度B社主の許可を得なければならなかったことが認められる。

これらの事情を併せ考えると、札幌東大仁ら4社は実質的には会社の一部門というべき存在であり、会社は、これら4社を支配し、一体となって事業を行

っており、これら4社の従業員の労働条件について、雇用主である前記4社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定できる立場にあったと判断される。

(4) 結論

前記(3)の事情を考慮すると、会社は、前記(2)で述べたとおり、札幌東大仁ら4社の従業員の労働条件について、これら4社と並んで労働組合法第7条にいう「使用者」としての地位にあるというべきである。

2 団体交渉申入れに対する会社の団体交渉等での誠実な対応（争点2）

(1) 使用者は、労働組合から団体交渉の申入れがあったときは、正当な理由がない限り拒んではならず、組合に対して、誠意のある団体交渉をする義務を負っているから、単に交渉の場に臨席するだけでは足りないことはいうまでもない。使用者の交渉態度が不誠実であるか否かは、一連の交渉態度・経過から全体として判断すべきである。以下本件について検討する。

(2) まず、前記第4の1で判断したように、会社は、札幌東大仁ら4社の従業員の労働条件について、労働組合法第7条にいう使用者にあたる。

(3) 次に、前記第3の5(2)アで認定したとおり、2月2日、組合が、「組合結成通知の綴り」をAA常務に手交し、組合結成及び要求内容について説明したこと及びその直後にB社主に対し電話で組合結成及び要求内容について説明し、団体交渉の開催を申し入れたことが認められる。そして、「要求書」により申し入れた団体交渉事項が「1 2008年1月稼働分の給与支払について」「2 有給休暇日数の明示について」「3 残業手当について」「4 所謂「免責」と称する控除金額について」「5 従業員に対する紹介委託契約締結の申入れについて」の5点であるところ、いずれも組合員の労働条件に関する事項であるから、組合が団体交渉を申し入れた事項は、いずれも義務的交渉事項であるというべきである。

そうすると、会社は、組合からの団体交渉申入れに対し、できる限り早期にこれに応じ、誠意のある団体交渉をする義務を負っているというべきである。

(4) さらに、組合から組合結成通知及び要求書の提出を受けた以降の会社の対応を検討する。

ア 前記第3の5(2)エで認定したとおり、2月2日午後3時ごろ、AA常務は、Cら6人の組合員の携帯電話に個別に架電して、B社主からの伝言であるとして、札幌東大仁ら4社が解散することを決定したこと及び解雇通知として明日から入社しなくてよいなどと伝えたことが認められる。さらに、Cらがその理由を質したところ、AA常務は、B社主の述べたこととして、Cらが組合を結成し賃金等の請求をしたためであると答えたことが認められる（2.2 AA常務架電）。

この2.2 AA常務架電は、同日午前中にX副事務局長からB社主に団体交渉の申入れをした直後になされていること、AA常務において虚偽の事実を述べなければならない特段の事情を見出せないこと、会社から反論の提出及びA

A 常務の証人申請など積極的な反証がなされていないことからすると、同社主の指示に基づくものと認められる（なお、この点は後記第4の3で改めて判断する）。

このように、使用者が、組合から団体交渉申入れを受けた後、組合結成等を理由に会社を解散したと個別に組合員に通知する会社の行為は、それ自体組合員に対する不利益取扱い又は組合に対する支配介入行為となる可能性を有するのであり、使用者が団交申入れに対して誠実に対応したなどと到底いえるものではない。そして、その後も、2月20日の団体交渉に至るまでの間に、B社主による解雇通知（前記第3の5(3)ア）、Cに対する会社借上げ住宅からの退去要求（前記第3の5(3)エ、同(5)）がなされている。

イ 前記第3の5(8)アで認定したとおり、組合が団体交渉を申し入れてから18日を経過した2月20日に至り、会社と組合が団体交渉を開催したことが認められる。当該団体交渉での会社の対応を検討するに、前記第3の5(8)で認定したとおり、「免責」「未払い賃金」など組合の要求事項に対して、単に「免責」は、従業員が採用の際の面接で同意しているから問題ないとの主張を繰り返すのみで法的根拠など合理的説明を回避しているばかりか、当該団交に参加した組合員から面接のときに説明は受けていないとの発言が相次ぐや、前記第3の5(8)カで認定したとおり、それと関連があるといえないRの役員就任の経緯を持ち出すなど誠意のない回答に終始しており、具体的な資料に基づいて会社の立場を説明したものという事はできない。

次に、一般に会社解散とそれに伴う解雇については、解雇が雇用という最も重要な労働条件に関わる事項であることから、使用者はできる限り合理的な説明をすることが求められることはいうまでもない。

本件において、組合が、その結成通知及び要求書の提出後間もなくなされた札幌東大仁ら4社の解散及びそれに伴う組合員の解雇について会社に対し説明を求めたところ、B社主は前記第3の5(8)イで認定したとおり、「だつてつぶしたのはこいつらじゃん」などと組合の団交出席者を中傷する発言をするのみで、組合が納得にするに足る説明をした形跡は窺えない。組合が、組合員の生活を守るためとして、当面の措置として離職票の早期発行を求めたことに対しても、B社主は「で、どこで出すの？会社ないよ」などと答えるなど開き直りともいえる対応をとっているほか、改めて組合から文書が提出されてから回答する旨の説明に止まっている。さらには、前記第3の5(8)イ、ケで認定したとおり、団体交渉に出席していたJ及びGに対し、団交議題と直接の関連のない事項に関して、個人攻撃といえる発言をするなど威圧的な態度をとっているうえ、前記第3の5(8)シで認定したとおり、「最高裁まで争う」などと発言している。このような会社の態度は、譲歩する意図に欠けるものであり、真摯に組合と協議する姿勢にあるとは到底いえない。

(5) 結論

前記(3)及び(4)の事情を考慮すると、組合からの団体交渉申入れに対する会社の一連の対応は、組合を交渉相手として認める姿勢に欠け、不誠実な交渉態

度であるというほかない。これらの会社の不誠実な交渉態度は、前記(1)で述べたとおり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 会社の組合員に対する解雇、住宅退去要求の有無及び労組法第7条第1号、第3号該当性(争点3)

(1) 会社の組合員に対する解雇について

ア 前記第3の5(2)エ及び第3の5(3)アで認定したとおり、組合員に対する解雇通知は2.2AA常務架電と本件B社主の言動により2回あったと認められるが、極めて近接した日時に行われていることから、不当労働行為の成否を判断するに際しては、それぞれを個別に論じるのではなく、一連の行為として捉えて判断するのが相当である。以下これらを併せて「会社の組合員に対する解雇」として検討する。

イ この点について、会社は、札幌東大仁ら4社の解散の理由は、組合結成ではなく、業績不振である、札幌東大仁ら4社は、19年12月5日に当該従業員らに解雇通知し、20年1月10日に解雇予告手当を支払済みであり、解雇の時期からも組合結成を理由とする解雇はあり得ない、AA常務は解雇通知をしていないし、また解雇通知を通達する立場でもないと主張するので、以下検討する。

ウ まず、前記(1)の会社主張について検討する。前記第3の5(2)エで認定したとおり、20年2月2日午後3時ごろ、C、D、E、F、G及びHらは、それぞれの携帯電話にAA常務からの電話を受けた事実(2.2AA常務架電)が認められる。そして、その内容は、B社主からの伝言であるとして、札幌東大仁ら4社は解散することを決定したこと及び解雇通知として、明日から出社しなくてよい、ガソリンカードを即刻返却せよ、保険証を返却せよ、今日以降、ガソリンカードを使用した者は窃盗罪で告訴する、などというものである。

この点に関するAA常務の電話に係る組合の主張は、具体的で信憑性があるのに対し、会社は、AA常務に対する証人尋問が容易であるにもかかわらずこれをしないなど反証活動を何らしようとしない。

そして、前記第3の2(7)(8)で認定した会社の業務遂行形態からみて、AA常務が自らの判断で電話するに至ったとは考えられず、むしろ前記第3の5(2)ア、イ及びウの経過からすると、AA常務が、B社主の指示を受けて、Cらに対して上記内容の電話をしたものと認めるのが相当である。

以上検討したところによると、AA常務は解雇通知をしていないし、また解雇通知を通達する立場でもないとする前記(1)の会社の主張は、これを採用することができない。

次に、前記(1)の会社主張について検討する。まず、前記第3の4(22)で認定したとおり、19年12月5日は、会社のW部長から「紹介委託契約書」を手交されたJらが署名捺印を保留したに止まり、当日、Jらに対する解雇通知がされた事実は認めることはできない。また、20年1月10日に営業社員に支給

されたのは、給与の固定給部分（前記第3の4(23)）であり、これを解雇予告手当と認めることはできない。また、前記第3の5(9)で認定したとおり、Cらは、1月31日付けで退職した旨の離職票を受領している。さらには、前記第3の4(32)で認定したとおり、Cらは、2月1日幹部会議に出席しているところ、同会議でのB社主とCらのやりとりは、Cらが解雇されたことを窺わせる内容は認められず、むしろ在職していることを前提としたものといわざるを得ない。加えて、前記第3の4(24)で認定したとおり、Jら札幌東大仁ら4社の営業社員は、20年1月10日から17日までの間、B社主の指示に基づき旭川市へ飛び込み訪問販売のため出張している。

以上からすると、札幌東大仁ら4社は19年12月5日に当該従業員らを解雇し、20年1月10日に解雇予告手当を支払済みであるので、組合結成を理由とする解雇はあり得ないとする前記(1)の会社の主張は、これらの事実と矛盾するものといわざるを得ず、到底、採用することはできない。

さらに、前記(1)の会社主張について検討する。仮に札幌東大仁ら4社の業績の悪化が事実であったとしてもこの4社のみことさら急いで解散させなければならぬ特段の事情は認められない。後述するとおり、2月2日に組合結成通知がなされたのに対し、札幌東大仁ら4社の解散決議はその直後になされていること、前記第3の2(2)で認定したとおり、これら4社につき解散決議をして間もない2月22日に大仁（神奈川）が、2月25日に大仁（山形）がそれぞれ新たに設立されていること、解散後、組合員以外の社員8人のうち少なくとも5人が会社に所属していることに加え、組合結成通知がなされた以降のBの発言内容を併せて考慮すれば、これら4社の会社解散及び解雇は、組合結成を理由とする組合員排除の目的であると認めるのが相当であるから、解散の理由は業績不振であるという前記(1)の会社の主張も採用することはできない。

エ またさらに、2.2.A.A常務架電で通知した「明日から出社しなくてよい」との内容は即日解雇を意味するものと解されるから、会社は、Cら6人に対して、上記電話により即日解雇をしたものと言うべきである。

なお、1月31日付けで退職した旨の離職票がCらに送付されたこととの関連が問題となるが、前記第3の5(9)で認定したとおり、2月20日の団体交渉後、会社側の何らかの都合で1月31日付けで退職した旨の離職票が送付されたものと認めることができる。

また、A.A常務の電話発言の内容からすると、少なくともその前に札幌東大仁ら4社の解散決議がされていることになるから、同4社の株主総会は、前記第3の5(2)イで認定したとおり、X副事務局長とA.A常務との面談後で、かつX副事務局長とB社主との電話の後に開催されたものというべきである。

(2) 会社の組合員に対する解雇の「不利益取扱い」性

ア 解雇は、労働組合法第7条第1号に例示されているように、それ自体、雇用契約上の地位を奪う点で典型的な不利益取扱いであることは言うまでもない。

よって、会社の組合員に対する解雇は、不利益取扱いに該当する。

イ 会社の組合員に対する解雇が組合結成等を理由とするものか検討する。

Ｃら６人が組合員であることは、前記第３の５(２)アで認定したとおり、Ｘ副事務局長がＡＡ常務に手交した結成通知中にＣら６人の名前が組合の役員として記述されていることから、Ｂ社主は、ＡＡ常務を通じて、十分認識することができた。Ｃら６人は、いずれもフルコミッション契約の提示に同意せず、２月１日幹部会議に出席したものであるところ（前記第３の４(２７)(３２)ア）、２月２日付け組合結成通知の綴りにおいて、従業員に対する紹介委託契約締結の申入れの撤回を要求していることが認められる（前記第３の５(２)ア）。そして、札幌東大仁ら４社の解散が、「２．２組合結成通知・団体交渉申入れ」後間もなく行われている（前記第３の５(２)イ）こと、さらに前記第３の５(１０)で認定したとおり、組合員以外の相当数の者が、これら４社の解散後に会社に所属していることが認められる。

これらの事実に加え、「給料を請求するために組合作るやつは解雇だ。」というＢ社主の発言内容を併せ考えると、会社の組合員に対する解雇は、Ｂ社主が組合の結成及び賃金等の組合の要求を嫌悪して、ＡＡ常務に対し２．２ＡＡ常務架電を指示し、また翌２月３日にはＢ社主自ら確認的に解雇を通知したものと判断するのが相当である。

- ウ なお、Ｊについては、前記第３の５(２)及び第３の５(３)アで認定したとおり、２月２日及び３日の両日とも解雇の対象になっていたとは認められない。
- エ 前記(１)ウエ及び(２)イウで判断したところによると、会社の組合員に対する解雇は、Ｊを除き、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である。

(３) 会社の組合員に対する解雇の「支配介入」性

ア 労働組合の組合員に対して、組合結成及び組合活動を理由とした不利益取扱いを通知することは、組合員に動揺を与え組合員の労働組合への信頼を弱め、その団結を破壊するものであって、組合の結成及び活動を阻害する支配介入行為である。そして、解雇は従業員の地位を喪失させる点で典型的な不利益取扱いであるところ、結成直後の労働組合の組合員に対し、組合結成及び組合活動を理由とする解雇をすることは、組合員に対し組合結成について著しい不安感を抱かせ、労働組合の団結を阻害すること甚だしく、組合の結成・運営に対する影響が甚大な支配介入行為というべきである。

これを本件における会社の組合員に対する解雇について検討すると、同解雇は、組合結成（２０年２月１日）を経て組合結成通知（同月２日）の直後に組合結成等を理由としてなされており、組合の結成・運営に多大な影響を与えるものであるといわざるを得ない。

イ さらに、前記第３の２(３)で認定したとおり、札幌東大仁ら４社の解散後、これらの販売部門は会社及び大仁サービスが承継し、前記第３の５(１０)で認定したとおり、組合員以外の相当数の者が、これら４社の解散後も会社に所属していることが認められる一方、組合員の中で会社ないしグループ会社に所属した者は一人もいなかった。これらの事実からすると、会社の組合員に対する解雇は、組合員を大仁グループから排除し、組合の壊滅ないし弱体化を企図して行われたものと判断される。

ウ 前記ア及びイから、会社の組合員に対する解雇は、Jを除き、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 本件会社によるCに対する住宅退去要求が「不利益取扱い」に該当するか否か

ア 前記第3の5(3)エ及び第3の(5)で認定したとおり、本件会社によるCに対する住宅退去要求があったことが認められる。以下、この住宅退去要求が「不利益取扱い」に当たるか否か検討する。

イ 不利益取扱いは、使用者による従業員の処遇のあらゆる側面にわたって成立し得る。Cは、12年5月、秋田大仁新庄支店から札幌南大仁への異動を命ぜられ、それに伴い住居を会社が借り上げたアパートに移したものであるところ(前記第3の4(4))、本件会社によるCに対する住宅退去要求は、退去までの猶予期間が10日余と極めて短く、生活基盤である住居の場を失わせることから、経済的不利益を与えるばかりでなく、精神的な打撃を与えるものといえる。よって、この住宅退去要求は「不利益取扱い」に該当する。

ウ 次に本件会社によるCに対する住宅退去要求が、組合の結成及び賃金等の組合の要求を理由としたものであるか否か検討する。

この住宅退去要求が、解雇を根拠とするものであるところ、解雇が組合の結成及び賃金等の組合の要求を理由としたものであることは前記第4の3(4)イ及び第4の4(2)アで判断したところである。そうすると、この住宅退去要求は、組合の結成及び賃金等の組合の要求を理由としたものである。

エ 前記(4)イ及びウで判断したところによると、本件会社によるCに対する住宅退去要求は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(5) 本件会社によるCに対する住宅退去要求が「支配介入」に該当するか否か

ア 結成直後の組合の組合員に対して、組合結成及び組合活動を理由とした不利益取扱い(解雇)に起因する不利益を通知することは、当該組合員に動揺を与えるなど組合の結成及び活動を阻害するものといえるところ、本件会社によるCに対する住宅退去要求は、結成直後の組合の組合員(書記次長)に対して、組合結成及び組合活動を理由とする解雇に起因してなされたものである。

イ そして本件会社によるCに対する退去要求は、会社の組合員に対する解雇と併せて組合員(組合役員)に動揺を与えることにより、組合の弱体化を企図して行われたものと判断される。

ウ 前記ア及びイで判断したところによると、本件会社によるCに対する住宅退去要求は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(6) 結論

前記(2)エ及び(3)ウで判断したとおり、会社の組合員に対する解雇は、Jを除き、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、また、前記(4)エ及び(5)ウで判断したとおり、本件会社によるCに対する住宅退去要求は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法について

札幌東大仁ら4社は、実質的には会社の一部門というべき存在であり（前記第4の1(3)）、これら4社が解散した後も、その販売活動を会社が承継している（前記第3の2(3)）ことから、会社に対しCら6人の会社における営業職など相当職での復帰を命じ、併せて復帰までの賃金相当額などの支払いを命じることが相当である。

以上のほかは、主文の救済方法で足りると判断する。

5 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成21年1月9日

北海道労働委員会

会長 道 幸 哲 也 ⑩

(別紙)

- ・株式会社札幌東大仁
- ・株式会社札幌南大仁
- ・株式会社札幌西大仁
- ・株式会社札幌北大仁

(以上四社)