

命 令 書

申 立 人 全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部
執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y会社
代表取締役 B

上記当事者間の埼労委令和元年(不)第2号M不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年3月23日第949回公益委員会議及び同月30日第950回公益委員会議において、会長・公益委員青木孝明、公益委員甲原裕子、同向田正巳、同山下三佐子及び同山崎仁枝が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、申立人全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部が、被申立人Y会社に対し、平成30年12月25日付け、平成31年3月1日付け及び同月4日付けで申し入れた団体交渉を拒否したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして救済を申し立てたものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人が平成30年12月25日付け、平成31年3月1日付け及び同月4日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 文書の手交及び掲示

第3 争いのない事実

- 1 当事者等
(1) 申立人等

ア 全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、昭和43年11月27日に結成された個人及び労働組合が加盟する労働組合であり、申立時の組合員数は、528人である。

イ 申立外全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部 Z 1 会社 埼玉支部（以下「支部」という。）は、平成28年 9 月29日に結成され、上記アの組合を上部団体とする労働組合であり、申立時の組合員数は、17人である。

（2）被申立人等

ア Y会社（以下「Y会社」という。）は、平成24年 4 月 2 日に、Z 1 会社からの株式移転により設立され、肩書地に所在し、寝具、衣料等の製造加工及び販売等を主な業務とする Z 2 グループ各社を管理、統括する持株会社である。

申立時の従業員数は、約30人であり、Z 2 グループ全体では約1,000人である。

イ 申立外 Z 3 会社（以下「Z 3 会社」という。）は、Y会社の肩書地に所在し、主に Z 2 グループの寝具、衣料等の販売業務を行う法人である。申立時の従業員数は、44人である。

2 本件救済申立てに至るまでの経緯

（1）Y会社の沿革、事業内容及び経営状況

ア Y会社の沿革

昭和37年10月、静岡県浜松市にて、Z 4 会社（以下「Z 4 会社」という。）が設立された。昭和44年、Z 4 会社は、Z 1 会社（以下「Z 1 会社」という。）に商号変更した。

昭和 52 年頃には、大相撲力士を起用したテレビコマーシャルを開始した。

昭和 55 年 1 月、静岡県浜松市にて、浜松本社ビルが完成した。

昭和 59 年 2 月、ダイレクトセールスにおけるクレジット事業を開始した。

昭和 62 年 3 月、東京都港区にて、Y青山ビルが完成し、不動産賃貸事業を開始した。

平成 5 年 2 月、神奈川県横浜市にて、Y新横浜ビルが完成した。

平成 20 年頃、事業の分社化を開始し、Z 1 会社を筆頭とする事業持株会社体制へ移行した。

平成 24 年 4 月、株式移転により神奈川県横浜市にY会社が設立され、

同年7月に、Z1会社の管理部門が、Y会社へ移管され、事業持株会社体制が本格始動した。

平成28年4月、名古屋証券取引所市場第二部へ株式を上場した。

イ 事業内容及び経営状況

Y会社の事業年度第7期の有価証券報告書（平成30年4月1日～平成31年3月31日）によると、Y会社は子会社20社とZ2グループを構成し、寝具・リビング用品事業及び不動産賃貸・クレジット事業を行い、平成31年3月決算時、Z2グループの売上高は約150億円であり、経常利益は約13億円である。

また、事業年度第10期の有価証券報告書（令和3年4月1日～令和4年3月31日）によると令和4年3月決算時、Z2グループの売上高は約120億円であり、経常利益は約29億円である。

同報告書によれば、寝具・リビング用品事業の売上げは、近年、前年度比で減収傾向にあり、減収の理由は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による得意先の経済活動の停滞化及び販売員数の減少による売上げの減少によるものであるとされている。

また、同事業の利益は、平成31年3月決算から令和2年3月決算までは、前年度比で減益傾向にあったが、令和3年3月決算から前年度比で増益に転じ、令和4年3月決算も前年度比で増益である。

増益の理由は、布団クリーニングの業績が好調であり販売員一人当たりの売上高が上昇したこと、グループ全体での業務効率化が進んだこと及び経費削減が販売員数の減少による減益を補ったことによるものであったとのことである。

(2) Y会社の子会社設立及び編成

Z2グループの正確な変遷については不明であるが、書証等、Y会社ホームページ及び有価証券報告書から、以下の点が認められる。

昭和56年4月、直接消費者へ訪問販売を行うダイレクトセールス会社計9社が設立され、昭和61年3月には、これらのダイレクトセールス会社による委託契約に基づく販売代理店制度の運用が開始された。

平成25年2月、ダイレクトセールス会社の管理・統括をするZ5会社（以下「Z5会社」という。）、製品の企画、製造、管理及び販売を担うZ6会社（以下「Z6会社」という。）並びに不動産賃貸・クレジット事業を担うZ7会社（以下「Z7会社」という。）がY会社の子会社として発足し（以下3社それぞれを「中間統括会社」と呼称することがある。）、それぞれの資本傘下に寝具・リビング用品の卸売、レンタル、配送・倉庫業

務、クリーニングを担う会社、情報システム開発を担う会社及び資産管理を担う会社が編成された。

令和元年8月、Z7会社は、Z8会社に商号変更した。

また、同月、Z6会社は、子会社5社を吸収合併するとともに、Z9会社（以下「Z9会社」という。）に商号変更した。

（3）Z3会社の沿革及び経営状況

上記（2）のダイレクトセールス会社の一つとなっているZ3会社は、昭和57年3月26日設立され、当初の商号はZ10会社であった。

その後、Z3会社、Z11会社、Z3会社と商号が変遷している（以下これらを「Z3会社」と総称することがある。）。現在は、Z5会社の完全子会社となっている。

申立日現在において、Z3会社には、前記、支部組合員が所属する大宮支店の他、前橋支店、仙台南支店、信州中央支店、新潟支店、長岡支店、上信越支店、富山支店及び金沢支店がある。

支部組合員は、平成15年2月までに、Z3会社に入社し、雇用契約を締結していたが、平成2年3月から平成21年3月までに、それぞれ雇用契約を終了し、Z3会社と寝具類等の商品の販売及びこれに付随する業務について委託契約（以下「委託販売契約」という。）を締結した。

Z3会社と委託販売契約を締結した者は、「93社員」（あるいは「代理店」）などと呼称されている。

Z3会社の売上げは、平成28年で約11億8,600万円、令和3年で約3億5,000万円であった。

大宮支店の売上げは、平成27年で約5億4,000万円、令和3年で約5,400万円であった。

販売員1人当たりの1日の売上げは、平成27年で約5万5,000円、令和3年で約1万8,000円であった。

正社員及び93社員は、平成27年、正社員11人及び93社員28人の計39人、本件審問実施時、正社員2人及び93社員16人の計18人であった。

本件審問実施時、15人の支部組合員のうち、売上げのある支部組合員は7人であり、それぞれ月の平均売上げで40万円が2人、20万円が2人、10万円未満が3人であり、それ以外の支部組合員は売上げがない状況であった。

なお、正社員及び93社員が販売している布団等の商品は、Z9会社が所有したまま、正社員及び93社員によって顧客に販売される。また、9

3社員が営業活動の際に利用している携帯端末機器（以下「iPad」という。）は、社外通信会社から、Y会社の傘下別会社が賃借し、それをZ3会社が転借し、93社員が利用している。

（4）支部結成から本件救済申立てに至るまでの経緯

ア 93社員の状況について

支部組合員は、Z3会社と雇用契約を終了し、委託販売契約を締結したことで、事務手数料などの経費を負担することとなったが、かつてZ3会社の正社員として販売業務に従事していた際には、基本給及び諸手当が賃金として支給されており、事務手数料などの経費が控除されることはなかった。

支部組合員のA2（以下「A2」又は「A2」という。）は、週5日フルタイムで働いていたが、収入から事務手数料などの経費等を差し引かれ、平成30年11月から平成31年4月までの6か月間で、経費等を差し引かれた収入は、月額13万円を超えた月が2か月あるものの、その余は、月額6万2,460円、4万6,442円、8,426円であり、同年2月は、収入が、マイナス2万8,059円と計算され、その額が翌月の収入から控除されていたとのことである。

また、93社員は、かつて正社員だったときと同様に、休日出勤、朝礼への参加を行っていた。更に、93社員が正社員と共に乗車する営業車両に誰と誰が乗るかはZ3会社が決定していた。

イ 支部の結成及び団体交渉の申入れ

平成28年5月20日、組合は、A2ら18人の93社員からZ3会社の労働実態について、相談を受けた。

相談の内容は、委託販売契約に基づく一切の債務を担保するために、93社員が毎月積み立てた一定の金額（以下「保証金」という。）について、保証金を積み立てた当時のZ3会社の代表取締役C1（以下「C1元社長」という。）が、93社員に対し、いつでも下ろすことができると説明していたにもかかわらず、93社員らが保証金の返還を求めたところ、C1元社長及びZ3会社の前代表取締役C2（以下「C2前社長」という。）から返還できないと言われたことから、生活に困っているということであった。

組合執行委員長A1（以下「A1」という。）は、A2らに対して、93社員はZ3会社と委託販売契約を締結しているが、実態は、正社員と同じように、雇用されている労働者であって、93社員の労働実態等の改善を要求するために労働組合を作る必要があることを伝えた。

平成 28 年 9 月 29 日、93 社員の労働実態の改善を目的として、支部が結成された。

また、同日、組合及び支部は、Y 会社の代表取締役である B 会長（以下「B 会長」という。）が 93 社員に支給される賞金をカットしていること、93 社員らが訴えていたため、Z3 会社だけでなく Y 会社に対しても、支部が結成されたこと及び結成されるに至った経緯について記載された意見書を送付するとともに、Z3 会社に対し、団体交渉を申し入れた。

Z3 会社との第 1 回団体交渉の主な要求事項は、以下のとおりであった。

1. 要求

(1) 委託契約社員（93 社員）

委託契約社員を正社員にすること。また、賃金や労働条件は、これまでの経験を考慮すること。

(2) 正社員

①休日出勤は労働基準法に基づき支払うこと。また、過去の未払いの休日出勤手当を支払うこと。

②賞金は一方的にカットしないこと。

③正社員の公正な賃上げをすること。

④就業規則や賃金規定などに基づき、役職手当や諸手当を支給すること。

平成 28 年 10 月 25 日、C2 前社長が、Z3 会社の代表取締役を退任し、C3（以下「C3 社長」という。）が代表取締役に就任した。

C3 社長は、93 社員について、朝礼の廃止、営業車両の編成につき Z3 会社は関与せず 93 社員で編成を決めること及びカレンダー上休日となっている日の出勤を認めないこと等とした。

本件救済申立てが行われるまでの平成 28 年 10 月 19 日から令和元年 5 月 21 日までの間に、組合及び支部と Z3 会社で計 19 回の団体交渉が行われた。

組合及び支部は、93 社員を労働者として認めさせること、具体的には①正社員に戻すこと②保証金を全額返還すること等について団体交渉を行った。

組合及び支部は、93 社員の正社員化や過去の経費の精算等の問題については、直接の使用者である Z3 会社の経営判断のみで是正・改善できる問題ではなく、持株会社として Z2 グループ内の事業展開に関

して決定的な影響力・支配力を有するY会社と団体交渉を行うことが抜本的解決のためには不可欠であるとして、平成30年12月25日、平成31年3月1日及び同月4日に、Y会社に対して、団体交渉を申し入れた。

主な要求事項は以下のとおりであった。

- 「1. Z1会社 支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。
2. 事務手数料など経費を控除しないこと。
3. これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと。」

ウ 団体交渉申入れに対するY会社の対応及び本件救済申立て

Y会社は、組合からの平成30年12月25日及び平成31年3月1日の団体交渉申入れに対して、支部組合員と委託販売契約を締結しているのはZ3会社であり、Y会社は別の法人であること、また、Y会社は、委託販売契約の条件等につき、Z3会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定するような地位にもないことから、団体交渉には応じない旨を文書で回答した。

組合は、平成31年3月4日にも、同様の議題で、団体交渉を申し入れたが、Y会社は、団体交渉には応じなかった。

組合は、Y会社が、上記団体交渉申入れを拒否したことが、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、令和元年6月25日、当委員会に救済を申し立てた。

また、同日、支部組合員らは、さいたま地方裁判所に、①Y会社及びZ3会社等を被告として、不法行為を理由とする約4,500万円の損害賠償請求、②Z3会社を被告として、賃金未払いを理由とする約2,700万円の請求及び③Z3会社を被告として、不当に徴収された経費及び保証金の返還等約1億8,000万円の支払請求、総額約2億5,200万円の支払を求める民事訴訟を提起した。

第4 争点

組合が、平成30年12月25日付け、平成31年3月1日付け及び同月4日付けで申し入れた団体交渉の以下の議題につき、Y会社は、労組法第7条の「使用者」に当たるか。

また、当たるとした場合、Y会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否したと言えるか。

【議題】

- 「(1) Z1 会社支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。
(2) 事務手数料など経費を控除しないこと。
(3) これまで会社が不当に得た経費を組合員に支払うこと。」

第5 当事者の主張の要旨

1 組合の主張の要旨

(1) 労組法における使用者について

不当労働行為制度の究極の目的は、団結権侵害行為を排除し、団体交渉による労働条件対等決定を実現することにある。

直接の契約当事者以外に、団体交渉事項（労働条件等）について、実質的に支配・決定している者がいる場合に、その者が団体交渉に応じる義務がないとするならば、労働条件対等決定という法の趣旨は実現されないことになる。

かかる法が求める労働条件対等決定を実現するためには、当該団体交渉事項について、過去において現実に支配・決定した事実の存否それ自体が主張立証されなければならない道理はない。

ア 朝日放送事件最高裁判決との関係

本件の使用者性（労組法7条2号の「使用者」該当性）については、朝日放送事件（最高裁平成7年2月28日判決、以下「朝日放送判決」という。）は、派遣先から労働者に対する直接の業務上の指示が予定されており、実際にも直接の業務上の指示が行われていた事案であるのに対し、本件は、持株会社→中間統括会社（Z5会社）→Z3会社→93社員（実質的には労働基準法（以下「労基法」という。）上の労働者）という、持株会社が関与するという縦の支配従属関係が問題となっているという本件ならではの特殊性を踏まえて判断することが必要となる。

労働契約上の使用者以外の者の不当労働行為上の使用者性の判断に当たっては、当該事案で問題となっている団体交渉事項についての実質的な支配・決定力の有無によって判定されるべきである。

イ 親子会社の事例について

親会社が子会社の労働者の基本的な労働条件等（当該事案における団体交渉事項）について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、その限りにおいて親会社も不当労働行為上の「使用者」に該当するものと解され、純粹持株会社とその傘下にある事業会社（被持

株会社)の労働者・労働組合との関係などにも基本的に当てはまるとされる。

株式を保有することによる子会社への支配が、労組法第7条の使用
者性の判断との関係でどのように影響するかという点は、あくまでも
当該団体交渉事項に関する支配・決定できる地位と評価すべきもの
かどうかという観点で検討すべき問題である。

(2) 本件の前提となる組合とZ3会社との団体交渉について

ア Z3会社との団体交渉事項

組合がZ3会社に申し入れた主な団体交渉事項は、93社員を正社
員にすることであった。

イ 21回にわたる団体交渉の具体的な団体交渉事項

(ア) ①組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること

- a 93社員のみ積み立てさせられた保証金の全額返還問題
- b 93社員の賃金減少につながるエリア制等の具体的営業方法の
制限
- c Y会社への上納金とモラル違反等を理由とする賞金カットの問
題
- d 休日出勤等を含めた正社員と同様の指揮命令・拘束
- e i P a dによる93社員を含めた販売員への業務指示・管理
- f Z3会社が経費負担のリスクを一切負わないことによる最低賃
金を下回るマイナス賃金の問題

(イ) ②事務手数料など経費を控除しないこと

組合は、第20回団体交渉で、正社員はガソリン代等の経費を負担
させられていないので、マイナスマージンは発生しないが、93社員
はガソリン代等の経費を負担させられており、マイナスマージンが
発生することの不当性を保証金の全額返還問題の中で訴えている。

(ウ) ③これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと

組合は、第9回の団体交渉の中で、Z3会社と解決に向けて少人数
で交渉を行うことを合意し、第10回団体交渉の前に、約2億3,000
万円の損害金(うち経費負担分は1億7,000万円)の支払を求め、事
務折衝(団体交渉)を行っている。

(3) 本件の団体交渉事項について

ア 組合がY会社に申し入れた議題とその内容

本件の団体交渉事項は、平成30年12月25日付け団体交渉申入書等に記載された以下の議題のとおりである（以下「本件団交事項」という。）。

- 1 Z1会社支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。
- 2 事務手数料など経費を控除しないこと。
- 3 これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと。

上記議題のうち、「1 Z1会社支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。」（以下「本件団交事項1」という。）は、支部に加入した93社員は形式的には委託販売契約を締結しているが、従前と仕事の仕方は全く変わらず、正社員と同一業務に従事しており、実質的には労基法上の労働者であることから、偽装請負を止めて、元々の労働者（正社員）としての権利を保障することを求めるものである。

上記本件団交事項1は、正社員と同じ業務指示等を止めることを求めているのではなく、93社員の稼働実態に見合った労働者としての処遇を求めるものである。

93社員を労働者として認めるよう求めているのであり、適正請負のような体裁に整えることを求めるものではない。

上記本件団交事項1を具体化したものが、①93社員の保証金全額返還問題、②93社員の収入減に直結するテリトリー制（エリア制）適用問題、③Y会社への上納金と93社員の賞金カットの問題である。

イ 「2 事務手数料など経費を控除しないこと」

この「事務手数料など経費を控除しないこと」という内容は、上記本件団交事項1と表裏の関係にあり、93社員の稼働実態が正社員と同じであることを踏まえて、正社員労働者としての権利を認めるように求めたものであり、正社員には負担させていないガソリン代等の経費の負担を、Z3会社の負担に戻すことを求めるものである。

ウ 「3 これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと」

この「これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと」という内容は、93社員の制度が、委託販売員の売上げが上がらなくても、Z3会社が経費負担により赤字を負わないで済む一方で、支部組合員の生活困窮の原因となっている問題につき、経費を93社員に負担させるのを止めるとともに、最低賃金法以下の賃金による困窮生活を強いられた支部組合員への生活保障等のために解決金の支払を求めたものである。

エ Y会社が本件団交事項1について認識していたこと

Y会社との関係においても、本件団交事項は明確であり、かつ、Y会社も認識していたか、容易に認識できたものである。

組合は、平成30年9月29日の支部の結成通告と同時に、Z3会社のみならず、Y会社に対しても偽装請負である93社員の働き方（業務上の指揮命令内容・労務提供の態様）の問題点につき、今後のZ3会社との団交を適切に進めるために意見書の形式で問題点を告知している。

また、組合が、Y会社にも意見書を送付したのは、Z3会社のC2前社長らが、賞金カット等につきY会社の決定や関与がある旨を度々説明していたので、解決のためにはY会社への関与も必要になるのではないかと想定していたからである。

そして、組合が、本件団交事項1を具体化したものとしているのは、上記意見書でも指摘した93社員の働き方（業務上の指揮命令内容・労務提供の態様）の問題点のうち、その一部である①保証金の積立ての問題、②売上の減少につながるテリトリー（エリア）制の問題、③モラル制度を理由とした賞金カットがY会社への上納金の支払いのためという問題の3点である。

上記①②③の位置付けは、本件団交事項1を具体化したものであると同時に、Y会社の労組法上の使用者性を基礎付ける事実でもある。

同意見書には、労働組合結成の経緯、保証金の積立ての問題点（上記①に関するもの）、休みを取らせてもらえないシフトの問題、年間稼働日数や稼働時間を決められていること、車両ペアを決められていること、賞金を一方的にカットすること、企画賞金カットの連帯責任を取らされたこと、賞金カットと本部への上納金の問題（上記③に関するもの）、高額な車両経費の問題、その稼働実態は独立の事業主ではないこと等、様々な問題点を指摘しており、Y会社にも同内容を送付していることから、Z3会社だけでなく、Y会社も、組合が指摘する93社員の働き方の問題点につき、認識していたか、容易に認識できたことは明らかである。

②テリトリー（エリア）制の問題点については、上記意見書には明示されていないが、偽装請負が問題となる場合の労働者の労務提供の態様は多種多様であるところ、Z3会社との第1回団体交渉において、C3社長は、各組合員の要望や訴えを聞いた上で、4つの問題として、賞金カットやテリトリー制について一応の回答をしておき、Z3会社との団交事項でないとの主張は、そもそも成り立たない。

また、③モラル制度を理由とした賞金カット問題については、上記意見書に記載されているだけでなく、第1回団体交渉において、A3支部組合員が賞金カットの問題につき指摘している。

以上から、組合が、本件団交事項1を具体化した上記①②③につき、Z3会社との間で議題にしていたことは明らかであるし、組合側から上記①②③につき解決に向けた協議を求めていたことも同様に明らかである。

(4) 団交事項との関係におけるY会社の使用者性

ア 93社員の保証金の全額返還問題

93社員とZ3会社の委託販売契約書内の保証金制度は、Y会社の株式上場之际に導入された制度であり、93社員は、Z3会社を介して、保証金を徴収されていた。

Z3会社を介したY会社による保証金の積立ては、93社員が労基法上の労働者であることから、賃金の全額払いの原則（労基法24条1項）に違反する行為であり、93社員の労働条件に直結する問題である。

組合は、Z3会社と団体交渉を行い、保証金に関する協定を締結しているが、Z3会社からの保証金の返金は一部にすぎず、保証金の全額返金を認めることは、93社員の保証金制度の廃止に等しく、そのようなグループの根幹に関わる問題は株式上場のために保証金制度を決定・実施しているY会社にしか解決のための判断はできないと言える。

(ア) Z3会社との団体交渉の内容

保証金の全額返還問題については、組合とZ3会社との間で協議されている。

(イ) Y会社による93社員の保証金積立て決定・指示

C1元社長は、平成24年に、A2らの委託販売契約書を作成する少し前に、A2らに対し「お前ら金がないだろうから、株式上場に必要なので先に積んでおいた」等と説明している。

委託販売契約書に添付された準消費貸借契約書は、毎月2万円、3万円等、毎月定額をZ3会社に返還する内容となっており、毎月、支部組合員の給与から保証金積立て名目で、支部組合員の賃金から控除されていた。

平成24年6月に作成したA2らの委託販売契約書は、Y会社のC4MSGが交付、回収し、Y会社において管理を行っていた。

Y会社は、名古屋証券取引所の株式上場基準のうち、いずれかの事項に関連して、Z3会社を含めた全販売会社の93社員全員につき、

保証金を積み立てさせることを決定し、A2らについては、Z3会社を介して、平成24年の株式上場のタイミングに合わせて、保証金を積み立てさせたものである。

(ウ) 93社員の保証金に関する協定書

組合らは、Z3会社との第3回団体交渉が終了した後、平成28年12月9日に、Z3会社との間で93社員の保証金に関する協定を締結している。

しかし、その内容は、全面的解決には、程遠い内容に止まっている。

そのため、同協定書3項で、再度団体交渉を行うものとする定められている。

組合は、その後、Z3会社から、上記調査結果の報告を受けたことがなく、保証金全額返還問題が解決しない状況が継続したことから、平成30年12月25日に、Y会社に団体交渉を申し入れた。

(エ) Y会社の決定と解決能力

Z3会社には、保証金廃止等の決定権はなく、Y会社は、93社員の保証金積立制度の廃止等の決定権を有していたが、名古屋証券取引所への株式上場のための承認の条件である以上、形だけでも保証金の体裁を残しておかなければならなかった。

決定権のないZ3会社は、保証金の積立てが、Y会社の名古屋証券取引所の株式上場条件になっている以上、組合との団体交渉において、労働者性を認めることは許されない立場にあった。

また、93社員が、ダイレクトセールスに組み込まれた委託販売員であることは、Z3会社ではなく、Y会社のC4が、委託販売契約書や準消費貸借契約書の作成を指示していることから明らかである。

C2前社長の言う「本部」とは、Y会社=B会長を指すものであって、93社員の委託販売契約書や準消費貸借契約書は、Z5会社ではなく、Y会社の前身であるZ1会社の本社がある静岡県浜松市に保管されていたのであるから、保証金制度の運用につき、抜本的な運用改善を行うことができるのは、Y会社のみであったと言える。

更に、Y会社は、Y会社の株式上場は、平成24年ではなく、それから約4年も後の平成28年4月であると主張するが、上記理由に加え、Y会社設立前（平成24年4月2日設立）は、実際に保証金の積立てを強制されなかった93社員がほとんどであったこと等から、Z1会社を中心としたグループから、持株会社のY会社を頂点としたグループに移行するための株式上場に向けた準備のために、Y会社が93社員の委託販売契約書や準消費貸借契約書を整えようとし

たことは、C 3 社長が、テリトリー制について、証券取引所から、テリトリー制の整備は将来的な検討事項とすることによって承認されたと説明していることから判断できる。

(オ) 保証金制度の維持の必要性

保証金の返還について、Y 会社に関与・決定していることは、①平成 24 年の保証金制度を作った時期が、Y 会社の設立時期及び Z 1 会社の管理部門を Y 会社に移管して持株会社体制が本格的に始動した時期とほぼ同時期であること、②委託販売契約書を Z 3 会社ではなく、Z 1 会社本社の所在地であった静岡県浜松市で管理していたこと、③ Z 3 会社の C 1 元社長が連帯保証人になっていること等に加え、C 3 社長が在庫に対する保証であることを認めていること等から、保証金制度の改廃につき決定権を有するのは Y 会社であることは明らかである。

イ 9 3 社員の売上減少につながるテリトリー（エリア）制について

(ア) テリトリー（エリア）制を決定・実施したのは Y 会社であること

テリトリー（エリア）制の内容を決定し、実施したのは Z 5 会社ではなく、Y 会社である。

前記の保証金と同様に、Y 会社の株式上場に当たり、証券会社と証券取引所からクレームが入ったことを契機としたものである。

(イ) 9 3 社員へのテリトリー（エリア）制運用状況

9 3 社員は、自分が担当したいテリトリー（エリア）の申請書を提出し、Y 会社が、Z 3 会社を含めた各販売会社の 9 3 社員や正社員の担当するテリトリー（エリア）が重複しないように、各 9 3 社員の担当テリトリー（エリア）を決めて、テリトリー（エリア）制を実施させていた。

(ウ) テリトリー（エリア）制の実施は、9 3 社員にとっては、ガソリン代等の経費負担がない正社員に比べ、売上げや経費負担額等、当該支部組合員の手取り額等の労働条件に直結する問題である。

そして、テリトリー（エリア）制が導入された結果、A 2 ら 9 3 社員の手取りも減ってしまった。

(エ) そして、テリトリー（エリア）制が、Y 会社の名古屋証券取引所への株式上場の条件として導入することが決定されたものであることからすると、前記保証金の全額返還問題と同様に、エリア制の導入を決定した Y 会社のみが、テリトリー（エリア）制の改廃等の決定権を有し、解決能力を有していたものである。

平成28年9月22日、B会長は、Z3会社大宮支店を訪問し、93社員を含めた販売員の営業エリアの範囲を制限することについて説明した。

また、B会長は、自ら販売員の移動距離をGPSで確認しながら、統計を取り、販売員の走行距離・走行時間を短くして、顧客との対面営業時間を増やすために導入するものであると説明している。

すなわち、93社員は、形式的には委託販売契約を締結しているにもかかわらず、Y会社が、Z3会社を通じ、93社員の労務提供の態様（営業活動範囲の制限）を決定しているのである。

(オ) Y会社による93社員ら販売員の営業管理

B会長は、iPad等を通じて93社員ら販売員の営業活動の方法や成果を、GPSで監視・把握していることや、平成28年9月22日のZ3会社大宮支店での朝礼の場で、エリア制に関する発言の際に幹部会に出席していた93社員のA4支部組合員から質問を受けていることから、93社員がダイレクトセールスの一員として正社員の販売員と同様に稼働していることを当然認識していた。

(カ) 訪問先の選定等

Y会社は、Z5会社を通じて、改廃権限を有する訪問販売管理規程により、93社員に対しても、新規顧客を開拓する場合には、一定地区を一軒ずつ訪問すること、既存顧客を訪問する際は「営業支援システム」を活用して、その顧客情報を基に訪問することや、「ガイドN顧客」は訪問自粛、「ガイドF顧客」は2年間の訪問自粛等を指示している。

(キ) マイ顧客制度・松竹梅制度とエリア制

マイ顧客制度は、販売員が、マイ顧客を登録した場合、松・顧客は、販売員に支払われる賃金のうち、80%がマイ顧客に登録した販売者に分配され、竹・顧客は50%、梅・顧客は25%が分配されるという制度である。

また、マイ顧客制度は「但し、同一販社内ではマイ顧客分配が発生する場合、配分変更は可能とする。」と記載されていることから、Z3会社を含めた各販社が制度設計して実施したものでないことは明らかである（甲45、甲46は形式的にはZ5会社名義で発行されている）。

このように、マイ顧客制度は、完全歩合給の93社員にとって、極めて不利益な制度であった。

(ク) ホームエリア制

ホームエリア制は、販売員を変更・異動させることを目的としていた。

また、ホームエリア担当者以外に顧客対応する必要性が生じた場合、誰に顧客対応させるかも販売会社が決めるのではなく、Z5会社が指示することになっていた。

(ケ) テリトリー制

平成31年4月から実施する予定であった「テリトリー制導入について（平成28年10月発表）」で説明されたテリトリー制は、B会長やZ5会社の代表取締役C5（以下「C5社長」という。）が、93社員の営業効率を上げて収入を増加させる目的で制度化したことを認めているところ、平成28年9月22日、B会長自らが、Z3会社大宮支店で説明したエリア制を発展させたものである。

(コ) Y会社の関与

平成27年12月25日のZ3会社のグループ長会議で、平成28年3月から、Y会社会長の戦略室で、全国の販売会社の販売市場がiPad上で閲覧できるようになるという報告があった。

そして、平成28年の年頭のご挨拶では、Z2グループが、昨年度は、マイ顧客登録による顧客管理システム等、色々と変化をしてきたこと、昨年以上に今年取り組むべきものとして、給与・歩合の改革、市場の改革（テリトリー制）等を打ち出すことが指摘されている。

また、B会長は、Z3会社大宮支店で、エリア制の説明をしている。

更に、C2前社長は、平成28年9月頃、B会長が、GPSを利用して、93社員を含めた販売員の走行距離等を管理していることを認めている。

同様に、C2前社長は、同年9月30日、A2に対し、エリア制の話は何も決まっていないが、B会長が先走っているだけと述べている。

(サ) 団体交渉の経過

これらのホームエリア制、テリトリー制及びマイ顧客制度は、その制度に拘束される93社員にとっては売上げ＝完全歩合給の増減に直結する重要な問題であったので、組合は、Z3会社との第1回団体交渉において、これらの制度の問題改善を求め、C3社長（当時支配人）も、テリトリー制は、93社員の労働条件に関わるものであることを認めている。

ウ Y会社への上納金と93社員の賞金カットの問題

賞金は、93社員にも、正社員と同様に、Z3会社の給与規程第23条に基づき支給されるものであるところ、93社員の場合には、正社員と異なり、賞金の原資となる企画費をZ3会社に一方的に徴収されていることからすると、任意に支給しているというものではなく、93社員にとっては権利（賃金）としての実質を有している。

(ア) 上納金（経営指導料）の徴収、モラル制度による賃金カットはY会社が決定・実施していること

Y会社への上納金（経営指導料）の徴収を決めたのが、Y会社であることは、Y会社による法令及び定款に基づくインターネット開示事項の記載から明らかである。

また、93社員も対象となるモラル制度（駐車禁止等のモラル違反に対し、ペナルティを課す制度）も、Y会社が決定・実施しているものである。

(イ) 93社員への運用状況

上納金（経営指導料）は、Z5会社の年頭挨拶によると、Z3会社を含めた各販売会社からZ5会社へ、更にZ5会社からY会社へという流れで支払われている。

上記上納金は、賞金カットを原資としているが、93社員に対する賞金カットは、93社員が労基法上の労働者であることから、賃金の全額払いの原則（労基法第24条第1項）に違反する行為であり、93社員の労働条件に直結する問題である。

(ウ) 団体交渉での交渉内容と解決主体

Z3会社との第2回団体交渉において、A2が、賞金カットはY会社が決めっているとC2前社長から説明を受けていると指摘し、第13回団体交渉において、A4支部組合員も指摘している。

また、上記A2の指摘に対し、C3社長が、分からないと回答していることからすると、Z3会社に賞金カットの決定権限がないことを認めるに等しいものである。

そして、上納金（経営指導料）がZ3会社からZ5会社を経由してY会社に支払われるものであることからすると、賞金カットの改廃はY会社にしか判断できないものである。

(エ) そして、Z3会社が、Y会社とZ5会社から二重に支配・統制されていることからすると、C2前社長が、B会長からの賞金カットの指示・方針を拒否することはできない立場にあった。

すなわち、Z3会社には賞金カット問題の解決につき決定権はなく、Z3会社を介して93社員の賞金カットを指示しているY会社

のみが、93社員の賞金カット問題解決の決定権を有しているものである。

これは、Z3会社が賞金の原資として企画費を徴収していることから明らかなものと言える。

つまり、Z3会社等の販売会社から、Z5会社を通じて、Y会社へと徴収される経営指導料の原資の中心は、Z3会社等の販売会社の営業による売上げであって、各販売会社の売上げから、経営指導料を確保するために、賃金カットが行われていたものである。

(オ) モラル違反等を理由とした一方的賃金・賞金カット

Z3会社の賞金には、①企画賞金と②オープン賞がある。

①の企画賞金は、Z3会社が93社員から徴収している企画費が一部充当されるもので、C1元社長が代表取締役の時代から売上げが100万円に満たない場合には企画賞金がカットされていた。

A5支部組合員の陳述書別紙によれば、オープン賞の金額は、年々下げられている。

このように、完全歩合給とされている93社員の生活原資となる賞金が、年々カットされた理由につき、1つは、C1元社長やC2前社長が認めているように、Z3会社から本部（Y会社）への上納金の支払が増え、Z3会社にとって経営状況が厳しいことを理由に、93社員に支払われるはずの賞金をカットして、本部（Y会社）への上納金の原資にしたということであり、その指示がB会長によるものである。

また、Y会社が決めた駐車禁止等のモラル違反に対するペナルティの対象は、企画賞金及びオープン賞のカットにも及び、現在もモラル違反に対する企画無効のペナルティは維持されているところ、これら制度もY会社が決定していることは、C1元社長やC2前社長の発言からも明らかである。

(5) その他Y会社の使用者性を基礎付ける事項

ア Y会社によるiPadを通じた業務指示・管理

Y会社は、93社員に貸与したiPadを通じて、当該支部組合員の出勤の有無、当日の売上げ、それを踏まえた当月の売上げ、クリーニングを希望する顧客の担当の指示と顧客への連絡後の結果の入力等、リアルタイムで具体的かつ詳細な業務指示を出し、業務内容を報告させ、直接かつ全面的に93社員の営業活動を把握している。

すなわち、93社員は、形式的には委託販売契約とされていたが、実際には、Z3会社のC1元社長やC2前社長からの業務上の指示だけでなく、Y会社のお客さま相談室等を通じて、個別具体的な業務指示を受けていた。

イ Y会社作成の訪問販売管理規程等による業務管理・指示

Y会社は、訪問販売管理規程を制定し、Z2グループの正社員や93社員に対して、これを遵守して営業活動に従事することを求めている。

この訪問販売管理規程は、Y会社の「総務グループ」が起案し、同社の取締役会が改廃を決定することが明記されており、その一切の改廃権限をY会社が有している。

ウ 団体交渉事項との関連性

(ア) Y会社による販売方法に関する指揮命令は、特定商取引法その他の消費者保護を目的とする法律の規定を超えて、あるいは法律の規定・規制とは無関係に、支部組合員の営業方法を全般的に制限するものである。

Y会社による93社員への販売方法に関する指揮命令は、正社員に対する指示と全く同じであり、支部組合員の労働条件で最も重要な賃金の手取り額に直接重大な影響を及ぼすものである。

(イ) 組合は、このような営業活動全般の業務上の指示・制限につき、Y会社に対して、「申立人組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること」等を団交事項として団体交渉を申し入れている。

組合は、A2らに労働者としての権利を保障せよという団交事項を申し入れ、実際にZ3会社との間で、Y会社が決定した訪問販売管理規程、自主行動基準及び膨大な量の各種通達に基づく具体的な業務命令・営業活動の制限に対し、①エリア制の問題（第1回団体交渉等）、②モラル違反等による賞金カットの問題（第1回団体交渉、第2回団体交渉、第5回団体交渉、第10回団体交渉）、③日曜日の出勤も含めたカレンダーに基づく勤務（第12回団体交渉、第13回団体交渉）、④マイナス賃金の問題（最低賃金法違反）（第1回団体交渉）等を協議してきたが、結局、Z3会社には決定権も解決能力もなかった。

以上から、保証金全額返還問題と同様に、訪問販売管理規程、自主行動基準及び膨大な量の各種通達に基づく業務上の指示・制限内容につき改廃権限を有するのは、Y会社に他ならず、93社員の労働条

件に直結する上記①ないし④の団交事項についても、Y会社が唯一解決能力を有していたものである。

(ウ) Y会社は、有価証券報告書の中でZ1会社が、昭和61年3月に委託販売契約に基づく販売代理店制度を開始したことを謳っている。

そして、Y会社は、支部が結成され、偽装請負の指摘がなされるや否や、第6期(平成29年4月1日から平成30年3月31日まで)の有価証券報告書の【沿革】から昭和61年3月に委託販売契約に基づく販売代理店制度を開始したという記載を削除した。

Y会社からすると、同社がZ1会社から継承・運用してきた委託販売契約に基づく販売代理店制度の記載をそのままにすると、①Y会社が偽装請負を認識していること、②販売代理店制度は、Y会社がZ1会社から継承・運用した制度であることから、その改廃権限はY会社が有するものであることをうかがわせることになるという不都合があったので、あえて削除したと考えるのが常識的である。

(6) 使用者性の判断の在り方

ア 以上のように、組合は、Z3会社との間で、93社員のみ積み立てさせられた保証金の返還問題、支部組合員の賃金の減少に直結するエリア制、同意なき賃金の減額に他ならない賞金カットの問題、休日出勤手当が支給されない休日出勤等を含めた93社員への具体的な業務上の指揮命令等の93社員の労働条件全般の改善につき、具体的に交渉を繰り返している。

しかし、組合が、21回にもわたりZ3会社と団体交渉を繰り返した中で、辛うじて組合として解決できた問題は、保証金の一部返還だけであった。

そして、組合が、C1元社長やC2前社長の上記言動等を踏まえて、Y会社との団体交渉により解決を図ろうとすることは当然のことであり、かつ、Y会社は、上記団交事項につき、具体的支配・決定を行うことができる地位にあったことから、Y会社は上記団交事項につき、団体交渉に応じなければならなかった。

イ Y会社が、上記団交事項との関係で具体的支配・決定が可能な地位にあるか否かは、①資本的支配関係の程度、②人的支配関係(従業員、管理職、役員の出向・兼務関係)、③子会社・孫会社による労働条件の決定、作業指揮命令への親会社の関与等の有無・程度(承認制、労働時間、賃金等の具体的労働条件への親会社の関与等)、④子会社・孫会社の人的・物的企業設備等の独自保有の実態の有無・程度、⑤子会社・孫会社

の設立経緯（一部門の分離）、⑥親会社からの経営、営業方針等への関与の有無・程度、⑦親会社からの融資、金融・財務の自主性の有無・程度（債務保証等）、⑧子会社が実質上親会社の一部門化・同視可能性の有無・程度等の具体的判断要素を総合して判断されるべきものである。

以下、本件で問題となる個別の判断要素ごとに整理する。

ウ 団体交渉事項との関係における個別の判断要素について

(ア) ①資本的支配関係の程度

Y会社は、Z 3 会社の議決権 100%を間接所有しており、Y会社が Z 5 会社を通じて、経営責任、採算の明確化、人材育成だけでなく、Z 3 会社によるダイレクトセールスを二重に管理・統括しており、Z 1 会社時代から具体的な業務上の指揮命令を下していた。

(イ) ②人的支配関係（従業員、管理職、役員の出向・兼務関係）

a C 3 社長は、第 16 回団体交渉で、Z 3 会社の代表取締役だけでなく、Y会社の法務グループのグループ長の肩書も有しており、Y会社から Z 3 会社に出向していること、Y会社からは給与を、Z 3 会社からは役員報酬を得ていることを認めている。

そして、C 3 社長は、Y会社の意向に沿って Z 3 会社の 9 3 社員に対する偽装請負を解消しようとして、9 3 社員への様々な業務上の指示内容を変更している。

b また、Y会社の社員である C 4 M S G が、9 3 社員に委託販売契約書を作成させ、同契約書を管理していたことは、Z 2 グループの委託販売員の制度を決定・維持・管理していた主体が、他ならぬ Y 会社であることを裏付けるものである。

(ウ) ③子会社・孫会社による労働条件の決定、作業指揮命令への親会社の関与等の有無・程度（承認制、労働時間、賃金等の具体的労働条件への親会社の関与等）

a Z 3 会社の就業規則・給与規程

Y会社は、Z 3 会社の給与規程の改廃に対する承認権限を有しており、9 3 社員である支部組合員に支給される「賞金」の支給は、Z 3 会社の給与規程第 23 条に基づき行われている。

b Y会社の指示による賞金カット

支部組合員は、賞金カットについては、C 2 前社長から、朝礼等で、Y会社の統一したルールで賞金をカットすることを決めていると説明を受けていた。

A 2は、第2回団体交渉において、賞金カットは、C 2前社長から、Y会社が決めたことだ、B会長が決めたことだと説明を受けたと述べたところ、C 3社長らは分からないとごまかしていた。

また、Z 3会社の正社員であるA 6支部組合員は、第1回団体交渉において、平成27年の年末にC 2前社長から「社員の給料を下げると本部から言われている。」、「本社に言われて困っている。」と告げられていた。

C 2前社長は、販売員の給料が下がったり、ノルマが上がったりすることについて、本社への上納金が増えたと説明していた。

- c Y会社が管理している9 3社員と9 3社員のみに積み立てさせられた保証金制度の改廃はY会社のみが決定できる問題である。

したがって、Z 3会社において、保証金問題を全面的に解決することはできない。

- d 組合は、平成28年9月29日、Z 3会社に対し、支部の結成を通告した。

翌30日に、Z 3会社の大宮支店の事務所に、Y会社のB会長、Z 5会社のC 5社長、C 1元社長（当時はZ 3会社の顧問）、C 2前社長らが集まり、話し合いを行った。

その後、Y会社の法務グループのグループ長でもあるC 3社長がZ 3会社に送り込まれたのは、Y会社が9 3社員の稼働実態が偽装請負であることを熟知していたことから、その偽装請負状態の解消を図るためであった。

- e 9 3社員である支部組合員とZ 3会社との間の委託販売契約書の作成及び管理は、Y会社の社員であるC 4MSGを通じて行われていた。

Z 3会社のC 3社長は、第16回団体交渉で、支部組合員の委託販売契約書を管理しているC 4MSGの所属をZ 5会社の社員であると説明しているが、Y会社のホームページ上では、C 4MSGは、Y会社の人事総合窓口の担当社員となっている。

また、Z 3会社は、第2回団体交渉において、これらの委託販売契約書を管理・保管している場所は、Z 1会社の本社があった静岡県浜松市であり、Z 3会社が管理していたものではないと答えている。

- (エ) ④子会社・孫会社の人的・物的企業設備等の独自保有の実態の有無・程度

- a 93社員の労務管理はiPadを通じて具体的に行われていること

93社員が使用しているiPadは、Y会社から貸与されたものであるが、Y会社は、iPadを通じて、93社員にも業務上の指示を出し、93社員からの個別具体的な報告も受け、正社員と同様に、全面的にダイレクトセールス部門に組み込むために労務管理している。

- b 93社員の車両はZ3会社が所有するものでないこと

93社員が、布団の営業活動のために使用している車両は、Y会社が、名古屋証券取引所2部に株式上場する前は、Y会社の親会社で、資産管理事業を行っているZ12会社が所有者であった。

Z3会社は、Z2グループの中核業務であるダイレクトセールスを担う販売会社の1つであるが営業車両を所有していない。

- c 顧客名簿はY会社が管理していること

組合が、第16回団体交渉において、顧客名簿が誰に帰属するか確認した際、C3社長は、Z3会社には顧客情報の管理能力がないので、Z5会社に帰属すると答えた。

しかし、A2が、Z5会社の誰がどのように顧客名簿を管理しているかと質問したところ、C3社長は、分からないと答え、調べて後で回答することになった。

しかし、現在に至るまで、回答はなされていない。

顧客名簿は、93社員がY会社から貸与されているiPad上で全面的かつ一括管理されていることから、Y会社に帰属していることは明らかである。

- d 以上のように、Z3会社は、①布団等のダイレクトセールスを担う販売会社でありながら、営業車両を所有していないこと、②C3社長自らがZ3会社には顧客名簿の管理能力がないことを自認していること、③Z3会社の93社員の営業活動は、Y会社がiPad等を通じて全面的に管理している状況であり、Z3会社は93社員制度を変更する権限を有しておらず、形式的には法人格を有しているが、その自主性・独立性は極めて弱く、実質的にはグループ企業の販売部門にすぎないものと評価できる。

(オ) ⑥親会社からの経営、営業方針等への関与の有無・程度

- a Z2グループの中核業務であるダイレクトセールスを担う販売会社の売上げノルマ達成のための二重の労務管理

- b Y会社のB会長は、平成28年9月22日、Z3会社大宮支店で、支部組合員に対し、テリトリー（エリア）制を導入することを説明している。

株式上場企業の持株会社のトップが、販売会社の支店で販売員に対し、具体的な営業方法の変更を説明し、質疑応答を行うということは極めて異例のことである。

そして、C3社長（当時支配人）は、第1回団体交渉において、テリトリー（エリア）制が、支部組合員にとっての労働条件であることを認め、ガソリン代や高速代の経費に言及して、支部組合員の賃金額が減少してしまうことを危惧していることからすると、支部組合員にとっても重要な労働条件（賃金の増減）に関わる問題であったことは争いのないところである。

このテリトリー（エリア）制は、93社員だけでなく、同じ販売員である正社員にも適用されるものであるが、C3社長（当時支配人）は、Y会社が株式上場するに当たり、証券会社と証券取引所からクレームが入ったことから、将来的に対応することを検討するとして、株式上場が許されたものであるところ、その検討結果として、テリトリー（エリア）制を導入したと説明していることから、Y会社が決定したものであり、そうだとすると、Z3会社がテリトリー（エリア）制の改廃を行うことができないことは明らかである。

- c 所得倍増につながるエリアの配置を決めるのはY会社であること

Z5会社のC5社長は、平成28年10月、テリトリー（エリア）制の導入の目的につき、移動時間が減り、お客様との面談時間が増えることにより所得倍増につながると述べている。

それに加え、C5社長は、93社員もY会社から貸与されているiPadで顧客情報を管理しているので、2倍の収入を得てもおかしくないと説明している。

C5社長も、テリトリー（エリア）制を導入することにより、93社員の所得が倍増すると認めており、支部組合員にとってテリトリー（エリア）制は売上げに直結する死活問題であった。

そして、C5社長は、93社員のエリアを決めるのは、Z3会社ではないことも認めている。

このように、Z3会社には、93社員のエリアをどこに分配するか決定する権限も有していないことをC5社長自身が認めている。

d 本部（Y会社）は、Z3会社大宮支店の売上げが悪いと、大宮支店の93社員を含めた販売員に対し、休日出勤を指示している。

この点からも、Y会社が、正社員と同じように、93社員にも業務上の指示を下し、93社員に休日出勤をさせることで売上げを上げさせようとしていたことが明らかである。

（7）結論

ア 以上のとおり、Y会社の指示により、93社員は形式的にはZ3会社との関係で委託販売契約を締結しているが、実質的には、93社員は、Y会社からZ5会社又はZ3会社を通じて正社員と同様の業務上の指示を受けており、労基法上の労働者に当たる。

そして、労基法上の労働者に当たる93社員は、正社員と同様に、Z2グループの中核業務であるダイレクトセールスの営業戦略の中に組み込まれていることから、一販売会社にすぎないZ3会社には、上記のような賞金カット問題、テリトリー（エリア）制の問題等を抜本的に解決する権限も能力もなく、様々な指示をZ3会社や93社員に行ってきたY会社こそが、組合が、21回にもわたる団体交渉の中で解決を求めた団体交渉事項を解決することができる決定権を有するものである。

イ 組合は、具体的には、Y会社の関与・決定をうかがわせる保証金、テリトリー（エリア）制等の営業方法の制限、一方的な成果給のカットを問題としているが、実質としては、93社員が労働者でありながら、Z2グループにおいて、93社員もダイレクトセールスの中核メンバーとして、労基法等の法令違反の働かせ方をZ2グループ内のY会社が容認・悪用して、収益を上げ続けたことを問題としているのであり、Y会社がZ3会社の労働者である93社員の基本的な労働条件や勤務時間の割振り、労務提供の態様、作業環境等について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、その限りにおいて親会社も不当労働行為上の「使用者」に該当するものと解されるべきである。

ウ 以上を前提に本件をみると、①93社員の保証金の積立問題、②売上げの減少につながるテリトリー（エリア）制の実施、③モラル制度を背景とした賞金カットとY会社の上納金・経営指導料の徴収は、いずれもY会社が、株式上場等の際し、決定・導入したものであり、Z5会社又はZ3会社を介して、同制度等が適用・実行されているところ、その全ての制度が、93社員の賃金の全額払いの原則に反するか、又は93社員の手取り額（賃金）を減少させることに連動していることから、93

社員にとっては、労働条件の中核である賃金に関わるゆえに、死活問題となっている。

そのため、組合は、繰り返しZ3会社との団体交渉で取り上げてきたが、①保証金の全額返還、②Z2グループの中核業務であるダイレクトセールスの具体的な営業手法であるテリトリー（エリア）制の改廃、③モラル制度を背景とした賞金カットとカットした賞金を原資とした上納金・経営指導料の改廃は、Z3会社には一切の権限がないことから、団体交渉によっても、進展が見られず（保証金問題の最終的な廃止等の決定権限は上記のとおり、Y会社にある）、Y会社のみが、これらの団交事項の決定権限を持ち、解決能力を有するものである。

エ 以上から、本件団交事項につき、Y会社は、雇用主であるZ3会社以外の事業者であるが、93社員の労働条件（賃金）につき雇用主であるZ3会社と同視できる程度、むしろ、Z3会社には解決能力がなく、Y会社の設定した制度が93社員の労働条件に連動していたことからすると、Z3会社以上に現実的かつ具体的に支配・決定していたと言えるものである。

よって、Y会社は、本件団交事項につき、労組法第7条の「使用者」に当たる。

2 Y会社 の主張の要旨

(1) 使用者性の判断基準について

本件の争点は、Y会社が、Z3会社と委託販売契約を締結しているものの、Y会社とは何ら契約関係のない支部組合員との関係において、労組法第7条の「使用者」に当たるか否かである。

ア 持株会社の使用者性の判断基準

契約関係にない者の使用者性についての最高裁判所の判例として、朝日放送判決があるところ、同判決による基準は、親子会社や持株会社の使用者性の判断においても、中央労働委員会や下級審裁判所において用いられている。

イ 朝日放送判決の使用者性判断基準

(ア) 朝日放送判決は、契約関係にない者の使用者性の判断基準につき、次のように判示している。

その労働者の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・決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

(イ) 朝日放送判決は、労働契約の一方当事者である雇用主であるかどうかを中心的な基準にしつつ、それをどこまで拡張することができるかという観点から、使用者性の判断を行うものであるから、当該労働関係に実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にあるというだけでは、労組法第7条の「使用者」足りえないことは明らかである。

(ウ) 例えば、「75歳以上の高齢者には販売しない」とか、「顧客情報をどのように利用するか」などは、事業の方針であって、基本的な労働条件等ではないから、会社が、これらを決定していたとしても、労組法第7条の「使用者」となるものではない。

(2) 現実的かつ具体的に支配・決定していないこと

ア 現実的かつ具体的な支配・決定の対象事項

(ア) 労組法第7条第2号は、団体交渉の正常化を目的とするものであるから、使用者性の判断の対象は、基本的な労働条件等であるだけでは足りず、拒否された団体交渉の議題であったことが必要である。

すなわち、基本的な労働条件等であり、かつ拒否された団体交渉の議題を、会社が現実的かつ具体的に支配・決定していた場合に限り、会社の使用者性が認められるものである。

(イ) 本件における団体交渉の議題

a 本件における団体交渉の議題について

組合が、Y会社に対し、申し入れた団体交渉の議題は、以下のとおりである。

1 Z1会社 支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること

2 事務手数料などの経費を控除しないこと

3 これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと

また、組合は、上記1に係る具体的議題は、以下の3点であると主張する。

① 93社員の保証金全額返還

② テリトリー（エリア）制適用

③ Y会社への上納金と93社員の賞金カット

b 団体交渉申入れ時の団体交渉の議題についての組合の認識

しかし、上記1に係る具体的議題についての組合の主張は、申立てから約2年半も経過した後になされたものであることから明らかとなっており、本件申立後に考え出されたものであり、Y会社への団体交渉申入れ時の議題ではない。

すなわち、本件は、申立前に、約3年7か月もの長期にわたり、Z3会社と組合との間で団体交渉が行われており、組合代表者の認識によっても、Z3会社との団体交渉の議題とY会社への団体交渉の議題は同一であった。

c 保証金全額返還について

上記1に係る具体的議題のうち、①保証金の全額返還については、Y会社に対する団体交渉申入れにおいても議題とする意図であったことが認識できる。

d テリトリー（エリア）制が団体交渉申入時の議題でなかったこと
組合代表者の認識によっても、Z3会社との団体交渉の主たる議題は、①保証金の返還、②正社員化、③賞金カットであった。

組合の認識によっても、組合が、Y会社に主張しているテリトリー（エリア）制の適用は含まれていない。

このことは、組合代表者が「Z3会社との団体交渉においては、ホームエリア制の変更を申し入れたこともない」と陳述していることから、より一層明らかである。

e 賞金カットが団体交渉申入時の議題でなかったこと

賞金カット（なお、実態は、賞金の支給条件を満たさなかったため賞金を支給しなかったことである。）については、組合代表者は、Z3会社との主たる団体交渉の議題であったと陳述している。

しかし、実際には、賞金カットについても、Z3会社との団体交渉においても、議題とはなっていない。

このことは、組合代表者が「Z1会社支部結成後に賞金がカットされたかも記憶にない」と陳述していることから明らかである。

また、支部代表者の、①平成28年2月のオープン賞は、全額カットされた者はいるが、誰だか覚えていない、②平成28年1月のオープン賞はカットされていない、③平成28年3月のオープン賞を支給された者がいるかは、詳しくは分からない、④平成28年8月の賞金がカットされたかは調べてもいないとの陳述は、賞金カットが、Z3会社との団体交渉の議題になっていなかったことを、より明らかにするものである。

すなわち、これらは要求事項そのものであり、Z3会社との団体交渉の議題になっていたのであれば、組合及び支部の代表者が揃いも揃って記憶がないはずもない。

f 以上のとおり、組合が、本件で団体交渉議題と主張しているテリトリー制や賞金カットは、Y会社への団体交渉申入時の団体交渉

議題ではない。

テリトリー（エリア）制や賞金カットが団体交渉議題であったというのは、甲 82、甲 93 ないし甲 96 及び甲 125 といった証拠から、Y 会社が決定している事項があるかのように見せるため、本件申立後に考え出されたものである。

イ 現実的かつ具体的な支配・決定について

（ア）朝日放送判決の認定

朝日放送判決は、「実質的にみて、請負三者から派遣されている従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していた」との事実を認定し、これによって、現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にあったと判断したものである。

（イ）東京高等裁判所令和 2 年 6 月 10 日判決の認定

東京高等裁判所令和 2 年 6 月 10 日判決は、①解雇の指示があったことを直接基礎付けるものではなく、その可能性を示唆するものにとどまること、②（直接の契約当事者が）自らの判断で解雇に至ったとみるのが相当であるとの事実を認定して、現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にないと判断したものである。

（ウ）現実的かつ具体的な支配・決定について

以上の朝日放送判決及び東京高裁判決からすれば、現実的かつ具体的な支配・決定の評価根拠事実となるのは、団体交渉の議題である事項を、契約当事者以外の者が「実質的に決定していた」ことである。

「実質的に決定していた」とは、より具体的に言えば、契約当事者以外の者が契約当事者に対し何らかの働きかけをし、その働きかけどおりの結果が生じていることである。

また、上記東京高裁判決からすれば、現実的かつ具体的な支配・決定の評価障害事実となるのは、団体交渉の議題につき、契約当事者が自ら判断していたことである。

ウ 本件へのあてはめ

（ア）本件団交事項に共通する事実について

a 純粋持株会社であること

Y 会社は、事業を行わない純粋持株会社である。

そして、純粋持株会社は、グループ全体の経営戦略の一環として個々の子会社の人事労務に係る目標を示すことはあるとしても、子会社の個々の従業員の労働条件の決定にまで介入することは本来の姿ではないとされている。

よって、特段の事情がない限り、純粋持株会社であることは、現

実的かつ具体的な支配・決定をしていたことについての評価障害事実となるものである。

b 中間統括会社があること

Z 2 グループにおいては、中間統括会社を設けており、ダイレクトセールスの管理・統括は、Z 5 会社が行っている。

中間統括会社は、事業孫会社を管理・統括するためのものであるから、中間統括会社があることは、事業孫会社との労働者等との関係においては、より強い現実的かつ具体的な支配・決定をしていたこととなるものである。

なぜなら、契約当事者である事業孫会社が自ら判断したことだけでなく、中間統括会社が自ら判断したと言えるからである。

c 多数の孫会社の一つでしかなく、役員兼任もないこと

Y 会社にとっては、Z 3 会社は、22 社もある孫会社（平成 29 年 3 月当時）の一つでしかなく、役員兼任もない（Z 3 会社と役員兼任があったのは中間統括会社である Z 5 会社である。）。

d 特段の事情もないこと

組合は、Y 会社の B 会長が、全て決めていたとの主張をしており、これを特段の事情としているものと思われる。

しかし、その根拠としている甲 82 は、テリトリー制（営業地域を制限するもの）についての B 会長の発言であるが、実際には、検討されていたテリトリー制も営業地域を制限するものではなく、他の販売会社のテリトリーで販売した場合に売上げの 25% を配分するというものでしかなかった上、その制度すら導入されなかった。

また、甲 125 は、賞金カットを本部が決めていたとの Z 3 会社の C 2 前社長の発言であるが、実際には、賞金は支給されていた。

以上のとおり、組合の主張する B 会長や Y 会社が決定したという事項が、そのとおりの結果になっていないのであるから、特段の事情にならないことは明らかである。

かえって、これらは、Z 5 会社や Z 3 会社が自らの判断で決定していたことの証左であり、純粹持株会社であり、かつ中間統括会社であるということをより強める間接事実となるものである。

(イ) 正社員化について

a Z 3 会社が自ら決定していたこと

Z 2 グループにおいて、社員の採用は販売会社（事業孫会社）の権限であり、実際にも、Z 3 会社は、自らの判断で社員の採用を決

定していた。

これらは、社員の採否の決定は、Z3会社が自ら決定していたことの証左である。

b その他の事情について

支部組合員は、定年を超えている者、不正行為を行った者がいたばかりでなく、「新規顧客を作らなくても、変な話、全く売らなくても給料が保証されている」から社員になりたいとまで言う者がいた。

これらは、Z3会社にとって、支部組合員を社員に採用しない動機や理由であるから、Z3会社が自ら決定していたという事実を基礎付けるものである。

c まとめ

以上のとおり、正社員の採用については、Z3会社が自ら決定していたという決定的な事実が明らかである上、組合の主張によっても、Y会社がZ3会社に対し何らかの働きかけをした事実も、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情もない。

よって、正社員化という団体交渉議題につき、Y会社が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである。

(ウ) 保証金の返還について

a Z3会社が自ら決定していたこと

Z2グループにおいて、保証金は、代理店契約の締結、変更に関するものであるから、販売会社(事業孫会社)の権限である。

実際にも、Z3会社は、組合との団体交渉において、自らの判断で保証金について決定し、団体交渉時には100万円又は70万円であった保証金を10万円まで引き下げる案まで提案した。

Z3会社が自ら決定していたことは、保証金を50万円、35万円に減額するという決定を、団体交渉において即決したことからも明らかである。

b その他の事情について

保証金は、不正行為があったときの担保となるものであるところ、支部組合員は、団体交渉中でさえ、不正行為を行い、保証金を充当せざるを得ない事態が生じていた。

これらは、Z3会社にとって、保証金を撤廃できない動機や理由であるから、Z3会社が自ら決定していたという事実を基礎付けるものである。

なお、組合は、Z 3 会社が保証金を全額返還できないのは、保証金が Y 会社の株式上場維持に不可欠であるからなどと主張しているが、そのような要件は存在しない。

c まとめ

以上のとおり、保証金については、Z 3 会社が自ら決定していたという決定的な事実が明らかである上、組合の主張によっても、Y 会社が Z 3 会社に対し何らかの働きかけをした事実も、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情もない。

よって、保証金の返還という団体交渉の議題につき、Y 会社が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである。

(エ) 事務手数料など経費の控除について

a Z 3 会社が自ら決定していたこと

経費の設定は、代理店契約の締結、変更に関するものであるから、販売会社（事業孫会社）の権限である。

実際にも、Z 3 会社は、支部組合員との協議を通じて、自らの判断で経費について決定し、リース料の負担を無くすための自家用車両導入費用の補助や事務手数料の軽減などを実施又は提案した。

b その他の事情について

事務手数料などの経費は、委託販売契約書の形式からして、各販売会社が個別に決定するものとなっており、実際にも販売会社によって異なる内容となっている。

これらの事実も、Z 3 会社を含む販売会社が自らの経費の内容を自ら決定していたという事実を基礎付けるものである。

c まとめ

以上のとおり、事務手数料などの経費の控除についても、Z 3 会社が自ら決定していたという決定的な事実が明らかである。

他方、組合の主張によっても、Y 会社が Z 3 会社に対し何らかの働きかけをした事実も、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情も全くない。

よって、事務手数料などの経費の控除という団体交渉の議題につき、Y 会社が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである。

(オ) 不当に得た経費の返還について

a Z 3 会社が自ら決定していたこと

組合の Z 3 会社に対する経費の返還は、約 1 億 6,925 万円もの

多額な金銭を要求するものでありながら、何らの法律上の根拠も示されていないものであった。

すなわち、組合は、Z3会社との団体交渉において、労基法上の労働者であると主張するだけであったが、仮に労働者であっても、それだけでは経費の負担に関する条項が無効となることはない。

営利を目的とする株式会社が、法律上の根拠すら明らかでなく、事業の継続すら不可能となる多額の金銭を支払うはずもない。

それでもZ3会社は、解決を目指して、組合に対し、600万円もの解決金を提示した。

これらの事実は、経費の返還に関しても、Z3会社が自ら決定していたという事実を基礎付けるものである。

b Y会社が全く関与していないこと

経費の返還は、Z3会社に対してさえ、その団体交渉開始から約9か月も経過した平成29年6月20日の団体交渉申入れにおいて初めて要求されたものである。

よって、それ以前に、Y会社が関与しうる余地はない。

すなわち、Y会社は、経費の返還に関し、Z3会社に対し、何らかの働きかけをすることも不可能である。

また、返還の前提となる経費の設定についても、Y会社がZ3会社に対し何らかの働きかけをしたこと、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情のいずれも、組合は主張すらできていない。

以上からして、経費の返還に関し、Y会社が全く関与していないことは明らかである。

c 以上のとおり、経費の返還についても、Z3会社が自ら決定していたという決定的な事実が明らかであり、他方、申立人は、事実の主張すらできていない。

よって、経費の返還という団体交渉の議題についても、Y会社が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである。

(カ) 賞金カット、テリトリー制について

a 前記のとおり、賞金カット、テリトリー制については、そもそもY会社への団体交渉申入時において、団体交渉の議題とすらなっていないものである。

もっとも、これらについては、事実がより明らかであるから、念のため、指摘しておく。

b 賞金カットについて

組合の主張する賞金カットとは、その実態は、賞金の支給条件を満たさなかったため賞金を支給しないというものである。

組合は、複数の賞金について支給されなかったと主張しているが、実際には、これらの賞金は、いずれも支給されている。

かかる事実は、仮にY会社が、Z3会社に対し、何らかの働きかけをしたとしても、そのとおりの結果となっていないことの証左である。

また、そのとおりの結果とならなかったのは、Z3会社の判断によるものであるから、Z3会社が自ら決定していたことは明らかである。

加えて、Z3会社は、オープン賞として支給されていたものを、販売手数料に組み込むなど、賞金の支給基準自体を変更しているが、これらも支部組合員の要望を受けて、Z3会社が自ら決定したものである。

c テリトリー制について

組合は、テリトリー制と呼称し、営業地域が制限される制度であるかのように主張しているが、実際には、検討されていたテリトリー制も営業地域を制限するものではなく、他の販売会社のテリトリーで販売した場合に売上げの25%を配分するというものでしかなかった。

しかも、この制度ですら実施されることはなく、実際に導入されたホームエリア制は、利用できる顧客情報の範囲を定めるものでしかなかった。

組合は、Y会社のB会長による営業地域を制限するテリトリー制についての発言を、ホームエリア制を決定したのは、Z5会社ではなく、Y会社であることの根拠と主張しているようである。

しかし、実際に導入されたホームエリア制は、B会長の発言とは全く異なる制度であり、かかる事実は、ホームエリア制を決定したのは、Y会社ではなく、Z5会社であることの証左である。

d まとめ

以上のとおり、賞金カット、テリトリー制については、そもそも団体交渉の議題とすらなっていないものであるが、仮に団体交渉の議題と認められたとしても、Y会社以外（賞金カットについてはZ3会社、テリトリー制についてはZ5会社）が自ら決定していることは、上記事実から明らかである。

よって、仮に、賞金カット、テリトリー制が団体交渉議題であったとしても、Y会社が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである。

(3) まとめ

以上のとおり、組合の要求は、そもそも団体交渉議題ですらないものがあり（基本的な労働条件等に該当せず、又は申し入れてすらいない）、団体交渉議題であったものについては、いずれについても、Y会社が実質的に決定していたことをうかがわせる事情すらなく、使用者性がないことは明らかである。

よって、本件申立ては、いかなる意味においても、理由のないものであるから、即刻棄却されなければならない。

仮に、万が一、Y会社に使用者性が認められたとしても、全ての議題について、Z3会社との間で約3年7か月もの期間をかけ、交渉が尽くされているのであるから、Y会社が同一の議題を拒否したとしても、その拒否には正当な理由があることは明らかである。

また、組合は、Y会社に対する団体交渉を求めていると主張しているものの、Y会社による使用者性に対する求釈明にも、申入れ事項についての求釈明にも、何ら回答もしなかった。

このような組合の団体交渉に対する態度は、団体交渉による解決を求める者であればおよそ取るはずのない極めて不誠実なものであり、このような不誠実な態度を取る者からの団体交渉の拒否には正当な理由がある。

第6 当委員会の判断

1 労組法第7条の「使用者」について

労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。

すなわち、雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有して

いると言える者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解するのが相当である。

したがって、親会社と子会社の労働者・労働組合との関係及びこれに類するもの（以下「親子会社類型」という。）においても、子会社の労働者の基本的な労働条件等につき、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、その限りにおいて、子会社のみならず親会社も、同条にいう「使用者」に該当するものというべきである。

- (1) 親子会社類型において、親会社が子会社の従業員の労働条件等について現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にあると言えるためには、親会社が子会社を完全子会社にするなど、親会社が子会社に対し、強い経済的支配力を有していることが必要である。

親子会社類型と言ってもその実態は様々であり、子会社が企業としての実体を有せず、独立性を有しない場合もあることから、親会社の労組法第7条の使用者性を考えるためには、そもそも問題となっている子会社につき企業としての実体があり、親会社から独立した存在であるか否かが判断されねばならない。

もし、子会社に企業としての実体がなく、独立した存在であると認められないならば、上に述べた親会社の子会社に対する支配力を判断することは不要であり、親会社と子会社従業員との間に直接の指揮命令関係や使用従属関係、親会社の組織への組入れがあるか否か等を判断すれば足りると言ってもよい。

- (2) 次に、子会社に企業としての実体があり、独立性が認められる場合において、親会社の労組法第7条の使用者性を認めるためには、その理論的前提として、まず、子会社につき同条の使用者性が認められることが必要である。

そして、子会社につき労組法第7条の使用者性が認められる場合において、親会社にも同条の使用者性が認められるためには、親会社が上に述べた強い経済的支配力を背景に、子会社の経営に対して支配できる地位にあり、子会社の労働者の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることが必要となる。その判断に当たっては、様々な事実を総合的に考慮することとなるが、親会社が子会社の労働者の基本的な労働条件等につき、実際に自ら決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定を子会社に委ねていたかどうかが重要な要素として考慮されなければならない。

(3) 最後に、上記の労働条件等が団体交渉事項となり、親会社に対し、団体交渉が求められていることが必要である。

以上の要件が満たされている場合に、団体交渉事項について親会社につき子会社とともに労組法第7条の使用者性が認められるというべきである。

2 本件についての検討

(1) 本件は、Z 2グループにおける純粋持株会社であるY会社のいわゆる孫会社に当たるZ 3会社と委託販売契約を締結した支部組合員が、Y会社に対し申し入れた団体交渉を拒否したことにつき、Y会社が、団体交渉に応じるべき地位、つまり、使用者に当たるかにつき争われたものである。

上記に見た親子会社類型が、本件についても妥当するかについて、以下検討する。

(2) まず、親会社の子会社を完全子会社にするなどの、親会社の子会社に対し、強い経済的支配力を有することが必要である点についてであるが、この点、Z 3会社が、Z 5会社の完全子会社であること及びZ 5会社がY会社の完全子会社であることについては、証拠から明らかである。

よって、Y会社が、Z 5会社を通して、Z 3会社に対し、強い経済的支配力を有していたことが認められる。

(3) 次に、子会社につき企業としての実体があり、親会社から独立した存在であるか否かについてであるが、争いのない事実の2(3)及び(4)イによれば、Z 3会社が、本店及び支店を設け、独自に営業活動を行っていること、並びに組合及び支部とZ 3会社が、約20回にわたって団体交渉を行っていることが認められる。

以上から、Z 3会社は、企業としての実体があり、親会社から独立した存在であるものと認められる。

また、支部組合員が、Z 3会社との関係において、労基法上の労働者であるかどうかはともかく、労組法上の労働者であることについて、両当事者に争いはない。

なお、中間統括会社のZ 5会社については、Y会社の使用者性に関連して、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、法人の実体及びY会社との関係性についても、必ずしも明らかではない。

(4) 以上からすると、Y会社が、労組法第7条における使用者に当たるかどうかは、Y会社が有する強い経済的支配力（Z5会社に対する強い経済的支配力を通じて、Z5会社のZ3会社に対する強い経済的支配力）を背景に、Z3会社を介して、支部組合員の労働条件等を実際に自ら決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定をZ3会社に委ねていたかどうかということになる。

そして、上記(1)、(2)及び(3)によると、Y会社は、その有する強い経済的支配力を背景に、Z3会社の経営に対して、少なくとも支配しうる地位にあったことが、認められる。

よって、Y会社が、組合から申し入れられた団体交渉の議題について、強い経済的支配力を背景に、自ら支部組合員の労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定をZ3会社に委ねていたかについて、以下検討する。

3 本件団交事項について

(1) 争いのない事実の2(4)イによれば、組合が、Y会社に対し、申し入れた本件団交事項は、以下のとおりである。

- 1 Z1会社支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。
- 2 事務手数料など経費を控除しないこと。
- 3 これまで会社が不当に得た経費を組合員に支払うこと。

そして、組合は、上記本件団交事項1に係る具体的な議題は、以下の三点であると主張する。

- ①保証金の全額返還について
- ②テリトリー制（エリア制）について
- ③上納金と賞金カットについて

これに対し、Y会社は、本件団交事項は、組合が、Z3会社に対して申し入れた団体交渉事項と同じく「93社員の正社員化」及びその関連事項であって、本件審問における組合代表者の認識によっても、Z3会社との団体交渉の議題とY会社への団体交渉の議題は同一であるとしている。

また、少なくとも上記②及び③の議題は、Y会社への団体交渉申入時の議題ではなく、Y会社が決定している事項であるかのように見せるために、本件申立後に、組合が考え出したことであると主張するので、以下、検討する。

(2) まず、本件団交事項1は、「労働者としての権利を保障」と記載されており、正に「93社員を正社員化すること」そのものであると言える。

組合は、本件団交事項1につき、具体的な内容は、上記①、②及び③の三点である旨主張するが、上記①、②及び③については、その内容から判断すると、団体交渉を実際に行った場合に交渉内容となり得るものを示しているにすぎないものと解される。

そして、本件団交事項2及び3は、正社員であれば負担する必要のない経費に関する事項であって、本件団交事項1である「93社員を正社員化すること」に付随したものであり、本件団交事項1と分離し得ない関係にあるものと解される。

組合も、本件団交事項1と2は「表裏の関係」にあるとしており、また、本件団交事項3は、本件団交事項1及び2が団体交渉で認められれば、過去に遡って、偽装請負で会社が得た不当な経費を解決金として支払えという内容であると解される。

この点、組合が、Z3会社と、専ら「93社員を正社員化すること」について団体交渉を行ってきた経緯を勘案すると、本件団交事項1が、本件団交事項の主たるものであり、本件団交事項は、形式的には三項目であるが、結局、「93社員を正社員化すること」に集約されると言ってもよい。

組合は、本件の団体交渉によって、「93社員を正社員化すること」につき、その実現を求める具体的な相手方は、Z3会社であるべきところ、Y会社がZ3会社に対して有する強い経済的支配力から、Y会社による解決を求めたものであると解される。

4 本件団交事項におけるY会社の使用者性について

次に、Y会社が、本件団交事項につき、使用者と言えるかにつき、検討する。

本件団交事項の趣旨は、上記3(2)のとおり、93社員の正社員化であり、本件団交事項1に集約される。

本件団交事項2及び3については、これらを独立した団体交渉事項として解したとしても、組合が本件団交事項2及び3に関してY会社の使用者性について主張立証していないことからすると、本件団交事項1についてのみ判断すれば足りる。

(1) 本件団交事項におけるY会社の使用者性について

前記2のとおり、Z3会社が、93社員の雇用主と言えるかどうかはさておき、労組法第7条の使用者に当たることについては、当事者間に争いはない。

とすると、93社員の正社員化という点につき、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定をZ3会社に委ねていたかが問題となる。

この点につき、以下検討する。

ア 保証金の全額返還について

組合は、保証金は、正社員であれば当然積み立てる必要がなく、本来正社員たる地位を有する93社員は、そもそも積み立てる必要がない旨主張する。

確かに、支部組合員が正社員であれば、労働者が雇用主に対して、保証金を積む根拠もなくなることから、本件において保証金の問題と93社員の正社員化の問題は、一体の関係にあると解される。

また、組合は、93社員の保証金制度を決定・実施しているのは、Y会社であること、保証金の全額返金を認めることは、93社員の保証金制度の廃止に等しいもので、そのようなグループの根幹に関わる問題は、株式上場のために保証金制度を決定・実施しているY会社にしか解決できないため、Z3会社では判断ができない旨主張する。

この点につき、Y会社は、保証金については、Z3会社が自ら決定していた事実が明らかである上、組合の主張によっても、Y会社が、Z3会社に対し、何らかの働きかけをした事実も、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情もないから、保証金の返還につき、Y会社が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである旨主張する。

組合は、保証金制度は、Y会社が、名古屋証券取引所への株式上場に際し、その株式上場基準をクリアするために、Y会社が、傘下の各販売会社と委託販売契約を締結していた者に対し、決定・実施したものである旨主張する。

しかしながら、確かに、組合とZ3会社との団体交渉において、C3社長が、株式上場基準等について言及したことは認められるが、Y会社が、組合主張の上記理由をもって、Z3会社に対し、自ら保証金制度を決定し、実施したとする事実は、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、認めることができない。

すなわち、Y会社は、Z2グループの持株会社として傘下のZ3会社の経営に対し、強い経済的支配力を有する地位にあったとみることができるが、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定をZ3会

社に委ねていたかどうかについては、疎明がない。また、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、そのような事実は認められない。

よって、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定をZ3会社に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y会社が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えないから、93社員の正社員化という本件団交事項におけるY会社の使用者性については、これを認めることはできない。

イ テリトリー制（エリア制）について

組合は、テリトリー（エリア）制の実施は、93社員にとっては、ガソリン代等の経費負担がない正社員に比べ、売上げや経費負担額等、当該支部組合員の手取り額等の労働条件に直結する問題であって、C3社長も、テリトリー（エリア）制は、正に労働条件に関わることでであると認めている旨主張する。

また、テリトリー（エリア）制の内容を決定し、実施したのはZ3会社の親会社であるZ5会社ではなく、更にその親会社であるY会社であって、前記アの保証金と同様に、Y会社の株式上場に当たり、証券会社及び証券取引所からクレームが入ったことを契機としたものである旨主張する。

そして、テリトリー（エリア）制が、Y会社が証券取引所に株式上場する条件として導入することが決定されたものであることからすると、Z3会社には、テリトリー（エリア）制導入に関する決定権はなく、テリトリー（エリア）制の導入を決定したY会社のみが、その改廃等の決定権を有し、労使紛争の解決能力を有していたものであると主張する。

この点につき、Y会社は、テリトリー（エリア）制は、組合とZ3会社の団体交渉の議題とすらなっていないものであるとした上で、導入が検討されていたテリトリー制も営業地域を制限するものではなく、他の販売会社のテリトリーで販売した場合に売上げの25%を配分するというものでしかなく、実際に導入されたホームエリア制は、利用できる顧客情報の範囲を定めるものでしかなかったこと、また、実際に導入されたホームエリア制は、組合主張のB会長の発言とは全く異なる制度であると主張する。

そして、ホームエリア制の導入を決定したのは、Y会社ではなく、Z5会社であって、Y会社以外が自ら決定していることからすれば、Y会

社が、現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである旨主張する。

これらの主張について検討すると、組合が、テリトリー（エリア制）につき、Y会社が決定したとする根拠として挙げるのは、以下の二つの発言である。

(ア) C2前社長は、平成28年9月頃、B会長が、GPSを利用して、93社員を含めた販売員の走行距離等を管理している旨の以下の発言を行った。

「で、もちろん管理はされてます、本部からね。走行距離だとかいろんな部分でね。」「(93社員でも管理) されます・・・93でも全部管理されています。会長(B会長のこと)が趣味みたくしてGPS見ているから」。

(イ) B会長は、平成28年9月22日、Z3会社大宮支店において、エリア制につき、以下の説明を行った。

「それ、統計を取ってみると、本当、車の中にいる時間、移動時間が1日500キロ走っちゃったら、これはもう営業じゃなくて、もうドライバーですよ。・・・これをやってたら、実質労働時間が全然短くなっちゃう。・・・要は、効率良い営業をしましょうよってことだと思います」

組合は、これらの発言から、支部組合員が危惧する営業範囲の制限について、B会長が、自ら販売員の移動距離をGPSで確認しながら、統計を取り、販売員の走行距離・走行時間を短くして、顧客との対面営業時間を増やすために導入されたことは明らかであると主張する。

しかしながら、確かに、組合とZ3会社との団体交渉において、C3社長が、テリトリー制に関連して株式上場基準、証券会社及び証券取引所等について言及した点は認められるが、Y会社が、上記理由をもって、Z3会社に対し、自らテリトリー制を決定し、実施した、又は、実施しえたとする事実は、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、認めることができない。

また、Y会社が主張するように、テリトリー（エリア）制については、Z5会社が決定しており、Y会社は、何ら関与していないと認めるに足る証拠もない。

以上のことから、Y会社、Z2グループの持株会社として傘下のZ3会社の経営に対し、強い経済的支配力を有する地位にあったとみることはできるが、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその

決定をZ3会社に委ねていたかどうかについては、疎明がない。また、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、そのような事実は認められない。

よって、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定をZ3会社に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y会社が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えないから、93社員の正社員化という本件団交事項におけるY会社の使用者性については、これを認めることはできない。

ウ 上納金と賞金カットについて

組合は、賞金は、93社員も正社員と同様に、Z3会社の給与規程第23条に基づき支給されるものであるが、93社員の場合は、正社員と異なり、賞金の原資となる企画費をZ3会社に一方的に徴収されているため、任意に支給しているというのではなく、権利（賃金）としての実質を有している旨主張する。

また、組合は、93社員は、C1元社長やC2社長から、賞金カットは、Y会社のB会長が決めっていると説明を受けており、経営指導料の原資の一部は、賞金カット分が充当されたものであることがうかがわれ、B会長の関与を裏付けるものであること、すなわち、上納金（経営指導料）が、Z3会社からZ5会社を経由してY会社に支払われるものであることからすると、Z3会社には、賞金カット問題の解決につき決定権はなく、Z3会社を介して93社員の賞金カットを指示しているY会社のみが、賞金カットの決定権を有し、労使紛争の解決能力を有していた旨主張する。

一方、Y会社は、上納金と賞金カットについては、組合とZ3会社の団体交渉の議題にすらなっていないものであるとした上で、組合の主張する賞金カットとは、その実態は、賞金の支給条件を満たさなかったため、賞金を支給しないというものであって、実際には、いずれも支給されており、Z3会社が、賞金の支給を自ら決定していたことは明らかであること、また、Z3会社が、賞金の支給基準自体を変更している点についても、Z3会社が自ら決定したものであるから、Y会社が、現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである旨主張する。

これらの主張について検討すると、組合は、C1元社長やC2前社長

の発言から、上納金（経営指導料）が、Z 3 会社から Z 5 会社を經由して Y 会社に支払われるものであること、その原資の一部は賞金カット分が充当されたものであること及び経営指導料の流れと賞金カットは B 会長が関与していると主張するが、いずれも、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、Y 会社が決定した事実については、明らかとは言えない。

以上のことから、Y 会社は、Z 2 グループの持株会社として傘下の Z 3 会社の経営に対し、強い経済的支配力を有する地位にあったとみることはできるが、Y 会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定を Z 3 会社に委ねていたかどうかについては、疎明がない。また、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、そのような事実は認められない。

よって、Y 会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定を Z 3 会社に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y 会社が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えないから、9 3 社員の正社員化という本件団交事項における Y 会社の使用者性については、これを認めることはできない。

（2）その他組合が本件団交事項との関連を主張する事項

組合は、その他以下の事項についても、本件団交事項に関連する事項であると主張するので、検討する。

ア Y 会社による i P a d を通じた支部組合員への業務管理及び指示

Y 会社は、支部組合員に対し、Y 会社のお客様相談室等から、Y 会社が貸与した i P a d を通じ、出勤状況、売上状況及び顧客に関する入力等の指示を行い、その業務内容を報告させることによって、直接かつ全面的に営業活動を把握した上で、個別具体的な業務指示を行っていた。

イ Y 会社作成の訪問販売管理規程等による支部組合員への業務管理及び指示

Y 会社は、訪問販売管理規程を制定し、Z 2 グループの正社員や 9 3 社員に対して、これを遵守して営業活動に従事することを求めているが、この訪問販売管理規程は、Y 会社の「総務グループ」が起案し、同

社の取締役会が改廃を決定することが明記されており、その一切の改廃権限をY会社が有している。

ウ Y会社の有価証券報告書における記載

Y会社は、その有価証券報告書中の同社の沿革の記載において、従前は、昭和61年3月に委託販売契約に基づく販売代理店制度を開始したことを謳っていたにもかかわらず、支部結成後に、この記載を削除した。

その理由は、同社がZ1会社から継承・運用してきた委託販売契約に基づく販売代理店制度の記載をそのままにすると、①Y会社が偽装請負を認識していること、②販売代理店制度は、Y会社が、Z1会社から継承・運用した制度であることから、その改廃権限はY会社が有するものであることをうかがわせることになると考え、あえて削除したものである。

これらアからウまでの事項についても、Y会社は、Z2グループの持株会社として傘下のZ3会社の経営に対し、強い経済的支配力を有する地位にあったと認めることはできるが、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定をZ3会社に委ねていたかどうかについては、疎明がない。また、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、そのような事実は認められない。

よって、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定をZ3会社に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y会社が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えないから、93社員の正社員化という本件団交事項におけるY会社の使用者性については、これを認めることはできない。

5 結論

以上から、上記いずれについても、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定をZ3会社に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y会社が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えない。

よって、本件団交事項のいずれについても、Y会社は、労組法上の使用者に当たると言えず、組合が申し入れた本件団体交渉に対し、Y会社が応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

第7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年3月30日

埼玉県労働委員会

会 長 青 木 孝 明