

6 / 1 3 (木) の発表

報道発表資料の配付日時 6月13日(木) 午後4時30分

発表項目	平成27年道委不第7号事件に係る命令書(写)の交付について		
記者レクチャー のお知らせ	(実施日時)	発表者	
		発表場所	
概要	<p>1 発表の概要 連合北海道地域ユニオン、全ベルコ労働組合、B及びC(以下「Bら」という。)から株式会社ベルコを被申立人として申立てがあった標記事件について、当委員会は、申立ての一部について救済を命じ、令和元年(2019年)6月13日、両当事者に対し命令書(写)を交付しました。</p> <p>2 命令の概要 申立事項のうち、一部が労働組合法で禁止されている不当労働行為に該当すると認定し、会社に対して、①Bらを会社の札幌市内の支社に属する代理店において、葬儀施行を担当し、冠婚葬祭互助会会員募集を行う従業員として、直ちに就労させなければならないこと、②Bらに対し、平成27年2月1日から前項復帰までの賃金相当額に年5分の割合による金員を加算して支払わなければならないこと、③組合が27年1月31日付けで申し入れた団体交渉について誠実に交渉に応じなければならないこと、④Bらを会社y1支部から排除するなどして、組合の運営に支配介入してはならないこと、⑤文書の掲示を行うこと、を命じ、その余の申立てを棄却したものです。</p> <p>3 添付資料 (1) 不当労働行為事件命令書(概要) (2) 不当労働行為制度の概要 (3) 労働組合法(抜粋)</p> <p>4 その他 命令書の全文は、当委員会のホームページで公開しています。</p> <p>ホームページアドレス： http://www.pref.hokkaido.lg.jp/rd/sms/contents/sinsa/meirei.htm</p> <p>【参考】 救済申立年月日 平成27年(2015年)6月1日 命令書(写)交付年月日 令和元年(2019年)6月13日</p>		
参 考			
報道に当たっ てのお願い			
他のクラブ との関係	同時配付	(場所)	
	同時レク		
担 当 (連絡先)	北海道労働委員会事務局 総務審査課 主幹 菊池 TEL ダイヤルイン 011-204-5664 内線 32-532		

平成27年道委不第7号 ベルコ不当労働行為事件 命令書 (概要)

1 当事者

- (1) 申立人 連合北海道地域ユニオン (以下「ユニオン」という。)
- 申立人 全ベルコ労働組合 (以下「組合」という。)
- 申立人 B
- 申立人 C

(※B及びCは、会社と業務委託契約を結んでいる代理店にFA〔葬儀施行を担当し、冠婚葬祭互助会会員の募集業務等を行う従業員〕として、雇用契約を結んでいた者であり、Bは組合委員長、Cは組合書記長である。)

- (2) 被申立人 株式会社ベルコ (以下「会社」という。)

2 事案の概要

本件は、会社が①組合を結成しようとしていたB及びCを失職に追い込み解雇して、不利益に取り扱ったこと、②平成27年1月31日付けで、ユニオン及び組合が申し入れた団体交渉に対し、会社が応じなかったこと、③前記①のB及びCの解雇により、ユニオン及び組合に対する支配介入行為を行ったことなどが、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）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、北海道労働委員会に救済申立てがなされた事案である。

3 主文要旨

- (1) 被申立人は、申立人B及び申立人Cに対し、平成27年1月31日付けで雇用が終了した時点での原職相当職に復帰させるため、被申立人の札幌市内の支社に属する代理店において、葬儀施行を担当し冠婚葬祭互助会会員の募集業務を行う従業員として、同人らを直ちに就労させる措置を講じなければならない。なお、申立人B及び申立人Cの労働条件については、同人らの雇用が終了した時点と同程度のものとする。
- (2) 被申立人は、申立人B及び申立人Cに対し、それぞれ平成27年2月1日から前項の復帰までの間の賃金相当額（同人らが葬儀施行を担当し冠婚葬祭互助会会員の募集業務を行う従業員として、各々受領した平成26年11月分から平成27年1月分の賃金の1か月当たりの平均額を1か月分の賃金相当額として計算した額）に年5分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- (3) 被申立人は、申立人ユニオン及び申立人組合が平成27年1月31日付けで申し入れた団体交渉について誠実に交渉に応じなければならない。
- (4) 被申立人は、申立人B及び申立人Cをy1支部から排除するなどして、申立人ユニオン及び申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- (5) 被申立人は、次の内容の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人本店の正面玄関の見やすい場所に、本命令書写し交付の日から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。（文書省略）
- (6) 申立人のその余の申立てを棄却する。

4 判断要旨（文中、個人名の記号は命令書記号版のとおり）

(1) 会社は、組合の組合員との間において、法第7条にいう「使用者」に該当するか（争点1）

ア 一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、法上の使用者とは、それに限定されるものではなく、労働契約関係ないしそれに近似ないし隣接した関係を基盤とする団体的労使関係で、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある者も該当する。

本件においては、B及びCが、会社に対し、①組合結成を企図していたB及びCを失職させたことが法第7条第1号不利益取扱い及び法第7条第3号支配介入に該当するとして、両名の代理店への復職を求めていること、②B及びCの雇用継続を求めた団体交渉に誠実に応じなかったことが法第7条第2号団体交渉拒否に該当するとして、誠実な団体交渉を求めていること、それぞれについて、労働契約上の雇用主以外である会社が法における使用者に該当するかを検討する。

イ 前記①の法第7条第1号及び第3号との関係における使用者性

本件での使用者性を肯定するためには、代理店を会社の組織上の一部門と見なし得る実態があり、その代理店に属するFAも実質的には会社の指揮命令下において、その結果、FAを代理店に配属させる権限を有している必要があるため、会社と代理店との関係について検討する。

(ア) 業務委託契約の内容とその運用

本来、代理店は会社から独立した事業体として、自己の責任と判断において営業活動を行い、収益を上げることが予定されているはずであるが、本件の会社と代理店との間の業務委託契約は、一般的な業務委託契約に比して受託者たる代理店に対する会社の拘束の度合いが強いこと、会社の代理店に対する立入検査の行き過ぎた運用がなされていたことなどが認められる。

(イ) 会社の代理店に対する指揮命令

代理店主である支部長は、全体会議や支部長会議において指示された事項や要求を従業員に正確に伝え、指示どおり忠実に実行することを主要な業務として担ってきたことが認められるため、会社、支社、支部及び従業員は、実質的に一体の組織を形成し、会社から代理店に対し、一般的な範囲を明らかに超える厳しい指揮命令がなされていたと認められる。

(ロ) 代理店主の処遇に関する会社の権限

本来、会社が代理店主の昇格・降格・人事異動を行うことは考えられないが、会社は平成23年6月（以下「平成」の元号を省略する。）の支部制導入後、代理店主を支部長と位置付け、経営状況、成績等を査定し、人事異動を行っていたことから、代理店主の実態は、独立の事業主体とは言い難く、会社が、あくまでも会社組織の一部たる「支部」の長として代理店主を位置付けていたといえる。

(ハ) 代理店主の報酬の決定方法

代理店主が受領する毎月の報酬は、一見すれば、相当程度の変動があったことから、事業主として独立性が認められるかのように思われるが、代理店主の報酬は、歩合給の域を出るものではなく、少なくとも、代理店の営業成績によ

って収入が増減することをもって、代理店主の事業者としての独立性を決定付ける根拠とすることはできない。

(4) 代理店における従業員の採用に関する会社の関与

代理店主が独立の事業体であれば、F Aらの従業員の採用については、代理店自身の意思決定によるはずであるが、代理店主がF Aの採否を決定した後、会社は、採用したF Aに対して、葬儀施行の実地体験と作業の実施後に筆記及び実技試験を行い、支社長において適性がないと判断した場合は、代理店主に解雇させる仕組みであったことなどから従業員の実質的な採否の最終権限は会社が有していたということができ、各支部が会社の支店としてその組織構造に組み込まれていることの現れのひとつと評価できる。

(5) 代理店従業員の雇用の終了に関する会社の関与

代理店が独立の事業主体であるならば、雇用する従業員の解雇等の雇用終了に関する判断は代理店の専権であって、会社が直接的な影響を及ぼすことは許されないはずであるが、会社は代理店に対し、3か月以上の長欠の従業員やコンプライアンス違反を起こした従業員を解雇するよう指導していたことなど、解雇等の雇用終了に関する形式的な決定は代理店主が行っていたとしても、背景には会社の意向が存在し、実質的には従業員の雇用の終了について、会社の方針を重視せざるを得ない実態があった。

(6) 代理店従業員の賃金の決定に対する会社の関与

代理店主が独立の事業主体であるならば、その雇用する従業員の賃金の決定は、代理店主の決定事項であり、会社が単なる業務委託者にとどまるのであれば、代理店従業員の賃金の決定に影響を及ぼすことなどあり得ないはずであるが、会社はF Aの賃金体系に関する具体的な方針を示していた。各代理店によって、基本給、歩合給の設定に若干の違いはあるものの、實際上、基本的には会社が示した方針に従い、従業員の賃金額が定められ、会社が、賃金の決定に強い影響力を及ぼしている事実が認められる。

(7) 代理店主が交代した場合の支部の継続性

会社は、23年6月の支部制導入後、代理店主を支部長と位置付け、代理店主に対し、毎月の売上げのうち5パーセントを「保証金」名目で積み立てさせ、当該保証金を「支部」たる組織に権利が帰属するものとして、代理店主が変更となった場合は、「支部」がその権利を承継していく方針とした。このことは、代理店が「支部」としての継続性をもって、会社の組織上の一部門として組み込まれていることの現れといえる。

(8) 会社によるF Aらの管理状況

会社の主たる業務である葬儀施行は会社の意向を受けた館長とF Aにより行われ、代理店主は基本的に関与していなかったこと、会社が毎月1回程度F Aも集めて会議を開催し、ノルマ達成を迫る指導のみならず、成績の上がないF Aは辞めてもらう等の発言もなされていたこと、会社が代理店主を経由することなく、従業員に直接賃金を支払っていたこと、会社が従業員に一括貸与している業務用携帯電話のGPS機能を常に働かせるよう指示していたことなどから、会社が代

理店主を組織上の一部門として組み込み、F Aら従業員を直接管理し、指揮命令することを容易としていたことが認められる。

ウ 以上のことから、前記①について、本件では、代理店を会社の組織上の一部門とみなし得る実態があり、その代理店に属するF Aも実質的には会社の指揮命令下にあつて、会社がF Aを代理店に配属させる権限を有しているといえることから、法第7条第1号及び第3号との関係において、会社の使用者性が認められる。

エ 前記②の法第7条第2号との関係における使用者性

前記②における使用者性の有無は、団体交渉において、会社が代理店従業員の雇用問題に関して現実的かつ具体的に支配、決定をしてきたかどうか、という観点から検討すると、本件は、代理店を会社の組織上の一部門としてみなし得る実態があり、会社が採用、雇用の終了といった雇用問題自体に強い影響力を与えてきたことが認められるほか、代理店廃業後、支部を継承した代理店へのB及びCの不採用が後述の争点2のとおり、会社の意向が強く反映されていたことから、法第7条第2号との関係においても、会社の使用者性が認められる。

(2) B及びCが解雇処分を受けたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いとして、法第7条第1号の不当労働行為に該当するか（争点2）

本件において、会社は組合結成の動きを察した後、会社運営の中核人物が札幌を訪問し、組合結成の動きに対処したい旨述べていること、組合結成の中心人物がB及びCであると把握し、Bを会社側に取り込もうとしたこと、Bが支部引継ぎを断るや否や、支部引継ぎを代理店主抜きに処理する方針が確認された翌日に支部を新たに引き継ぐ代理店主がB及びCと面談し、その翌日に理由を告げられることなく不採用を告げていることなどから、代理店の廃業に伴う引継支部への採用という機会を利用して組合の中心人物であるB及びCを排除したものであり、かかる会社の行為は、法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(3) ユニオン及び組合が申し入れた団体交渉に会社が応じなかったことは、法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（争点3）

本件において、組合らが会社に対して団体交渉を求めた事項は、義務的団交事項であるから、法第7条第2号の使用者である会社は、団体交渉に応諾する義務があつたにもかかわらず、会社は自らが使用者ではないことを前提として、第三者的な立場から対応したにとどまるものであり、使用者として誠実に団体交渉に応じたと評価することはできない。会社の使用者であることを否定して団体交渉を拒んでいる対応は、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(4) 前記(2)の処分は、支配介入として、法第7条第3号の不当労働行為に該当するか（争点4）

本件において、B及びCを採用しなかったことは、当時会社が組合結成の中心人物であると認識していた組合員のみを排除したものであり、会社が組合活動を嫌悪して行われた行為であること、会社はB及びCを排除し、その生活基盤を奪い、労

働組合の運営や維持に大きな影響を及ぼしていることから、組合員の個人的な権利利益を侵害するにとどまらず、組合の組合員に対する支配介入行為として、法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

5 審査の経過（調査17回、審問2回）

(1) 申立年月日

27年6月1日

(2) 公益委員会議の合議年月日

30年12月25日、31年1月11日、同年2月8日、同月22日、同年3月8日、同月25日、同年4月12日、同月26日

(5) 命令書（写）交付年月日

令和元年(2019年)6月13日

不当労働行為制度の概要

1 不当労働行為制度とは

不当労働行為制度は、憲法第28条で保障する労働者の団結権、団体交渉権等の侵害となる使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止し、それに違反する行為については、労働者側からの申立てに基づき、労働委員会が救済を与えることにより、労働者の団結権等を保護し、正常な労使関係の回復、維持、発展に役立てようとするものです。

2 不当労働行為として禁止されている行為

労働組合法第7条は、使用者の次に掲げる行為を不当労働行為として禁止しています。

不 当 労 働 行 為 の 類 型

類 型	禁 止 さ れ て い る 行 為	労組法第7条
不 利 益 取 扱 い	労働者が ① 労働組合の組合員であること ② 労働組合に加入しようとしたこと ③ 労働組合を結成しようとしたこと ④ 労働組合の正当な行為をしたこと を理由に、その労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。	第 1 号
黄犬契約	労働者が ① 労働組合に加入しないこと ② 労働組合から脱退すること を雇用条件とすること。	
団 体 交 渉 拒 否	使用者が 雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを、正当な理由がないにもかかわらず拒否すること。 ※ 使用者が形式的に団体交渉に応じても、実質的に誠実な交渉を行わないこと（不誠実団交）も、これに含まれます。	第 2 号
支 配 介 入	使用者が ① 労働組合の結成 ② 労働組合の運営 を支配したり、これに介入したりすること。	第 3 号
経 費 援 助	使用者が 労働組合の運営のため、経理上の援助を与えること。	
報 復 的 不 利 益 取 扱 い	労働者が ① 不当労働行為救済の申立て、再審査の申立てをしたこと ② 労働委員会が審査、調整を行う場合に、証拠を提示し、又は発言したこと を理由として、その労働者を解雇し、その他不利益な取扱いをすること。	第 4 号

3 不当労働行為の救済

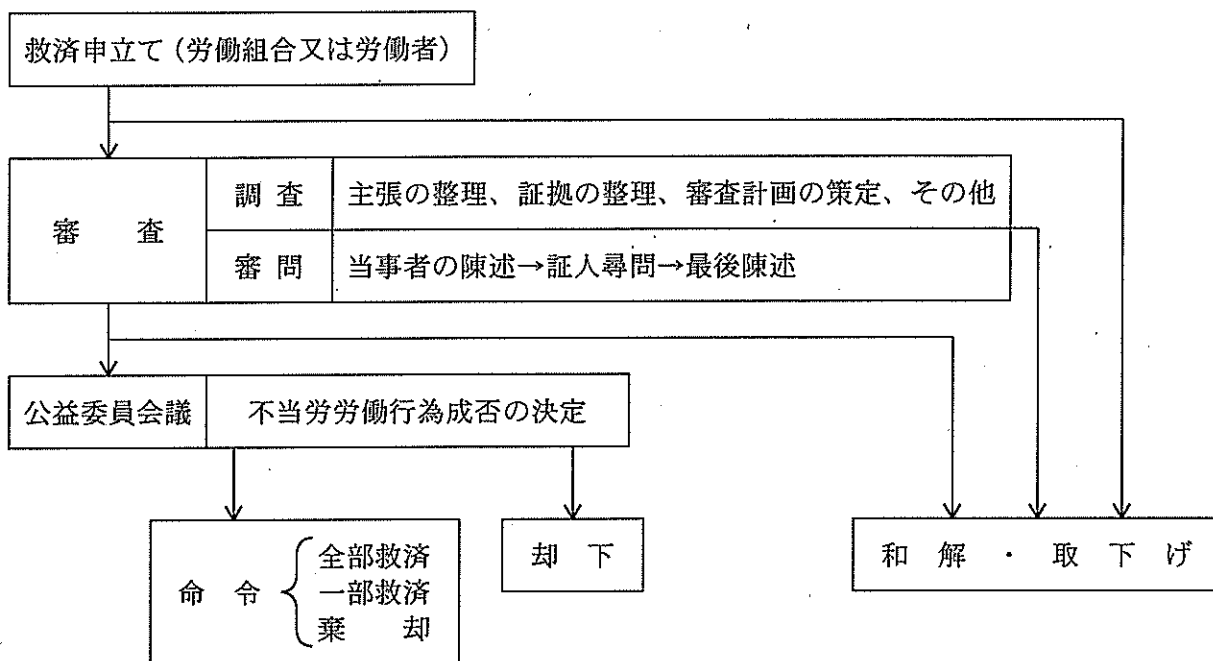
使用者が労働組合法第7条に違反した場合、労働組合や労働者は、労働委員会に救済の申立てを行うことができます。

労働委員会は、申立てに基づいて審査を行い、不当労働行為の事実があると認めるときは、使用者に対し、不当労働行為を改めたり、行わないように命令します。

例えば、正当な組合活動をしたために解雇された労働者を元の職場に復帰させ、その間に得たはずの賃金を支払うように命令したり、組合の運営に対して支配・介入したことについて今後行わない旨の文書を掲示するよう命令したりします。

4 不当労働行為の審査手続

(1) 審査の流れ



(2) 命令に不服の場合

北海道労働委員会の発した命令について、不服のある当事者は、命令書の写しが交付された日から15日以内に、中央労働委員会に再審査を申し立てることができます。

また、命令書の写しが交付された日から、使用者側は30日以内、労働者側は6ヶ月以内に、札幌地方裁判所に命令取消の訴え（行政訴訟）を提起することができます。

(3) 命令の確定、不履行

定められた期間内に、中央労働委員会への再審査の申立て、地方裁判所への訴えの提起がない場合は、労働委員会の命令は確定します。

使用者は、確定した命令を履行しなければなりません。履行しない場合は、労働組合法の定めに従い、50万円（命令が作為を命ずるものであるときは、その命令の日の翌日から起算して不履行の日数が5日を超える場合にはその超える日数1日につき10万円の割合で算定した金額を加えた金額）以下の過料に処せられます。

労働組合法（抜粋）

（目的）

第1条 この法律は、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ことにより労働者の地位を向上させること、労働者がその労働条件について交渉するために自ら代表者を選出することその他の団体行動を行うために自主的に労働組合を組織し、団結することを擁護すること並びに使用者と労働者と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及びその手続を助成することを目的とする。

2 （省略）

（不当労働行為）

第7条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 1 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。
- 2 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。
- 3 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。
- 4 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第27条の12第1項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

(救済命令等)

第 27 条の 12 労働委員会は、事件が命令を発するのに熟したときは、事実の認定をし、この認定に基づいて、申立人の請求に係る救済の全部若しくは一部を認容し、又は申立を棄却する命令（以下「救済命令等」という。）を発しなければならない。

2 (省略)

3 第 1 項の事実の認定及び救済命令等は、書面によるものとし、その写しを使用者及び申立人に交付しなければならない。

4 救済命令等は、交付の日から効力を生ずる。

(救済命令等の確定)

第 27 条の 13 使用者が救済命令等について第 27 条の 19 第 1 項の期間内に同項の取消しの訴えを提起しないときは、救済命令等は、確定する。

2 使用者が確定した救済命令等に従わないときは、労働委員会は、使用者の住所地の地方裁判所にその旨を通知しなければならない。この通知は、労働組合及び労働者もすることができる。

(再審査の申立て)

第 27 条の 15 使用者は、都道府県労働委員会の救済命令等の交付を受けたときは、15 日以内（天災その他この期間内に再審査の申立てをしなかつたことについてやむを得ない理由があるときは、その理由がやんだ日の翌日から起算して 1 週間以内）に中央労働委員会に再審査の申立てをすることができる。ただし、この申立ては、救済命令等の効力を停止せず、救済命令等は、中央労働委員会が第 25 条第 2 項の規定による再審査の結果、これを取り消し、又は変更したときは、その効力を失う。

2 前項の規定は、労働組合又は労働者が中央労働委員会に対して行う再審査の申立てについて準用する。

(取消しの訴え)

第 27 条の 19 使用者が都道府県労働委員会の救済命令等について中央労働委員会に再審査の申立てをしないとき、又は中央労働委員会が救済命令等を発したときは、使用者は、救済命令等の交付の日から 30 日以内に、救済命令等の取消しの訴えを提起することができる。この期間は、不変期間とする。

2 使用者は、第 27 条の 15 第 1 項の規定により中央労働委員会に再審査の申立てをしたときは、その申立てに対する中央労働委員会の救済命令等に対してのみ、取消しの訴えを提起することができる。この訴えについては、行政事件訴訟法第 12 条第 3 項から第 5 項までの規定は、適用しない。

3 前項の規定は、労働組合又は労働者が行政事件訴訟法の定めるところにより提起する取消しの訴えについて準用する。