

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F Aも実質的には会社の指揮命令下にあつて、その結果、F A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。

(7) 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。

(4) 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。

(6) 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。

(5) 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。

(オ) 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、葬儀施行の現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。

(カ) 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。

(キ) 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、実際上、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。

(ク) 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。

(ケ) 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か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ったにもかかわらず、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