

# 命 令 書

北海道札幌市中央区北4条西12丁目

ほくろうビル

申立人 連合北海道地域ユニオン  
上記代表者 執行委員長 A

北海道札幌市西区西野7条5丁目8番20号

ウェストヴィレッジ105号

申立人 全ベルコ労働組合  
上記代表者 執行委員長 B

申立人 B

申立人 C

大阪府池田市空港1丁目12番10号

被申立人 株式会社ベルコ  
上記代表者 代表取締役 D

上記当事者間における平成27年道委不第7号ベルコ事件について、当委員会は、平成30年12月25日開催の第1864回公益委員会議、平成31年1月11日開催の第1865回公益委員会議、同年2月8日開催の第1866回公益委員会議、同月22日開催の第1867回公益委員会議、同年3月8日開催の第1868回公益委員会議、同月25日開催の第1869回公益委員会議、同年4月12日開催の第1870回公益委員会議及び同月26日開催の第1871回公益委員会議におい

て、会長公益委員加藤智章、公益委員朝倉 靖、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同斉藤宏信及び同國武英生が出席し、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、申立人連合北海道地域ユニオン及び申立人全ベルコ労働組合が平成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、申立人連合北海道地域ユニオン及び申立人全ベルコ労働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メートルの大きさ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、本命令書書き交付の日から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

当社は、連合北海道地域ユニオン及び全ベルコ労働組合に対し、支配介入を行い、全ベルコ労働組合の結成に関わっていたB氏及びC氏を排除すべく、E代理店の廃

業に伴う y 1 支部での新規採用という機会を利用して、B氏及びC氏の雇用を終了させました。

また、連合北海道地域ユニオンと全ベルコ労働組合から平成27年1月31日付けで申入れのあった団体交渉も拒否しました。

当社のこれらの行為は、北海道労働委員会において、労働組合法第7条第1号ないし第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにします。

年 月 日（掲示する日を記載すること）

連合北海道地域ユニオン

執行委員長 A 様

全ベルコ労働組合

執行委員長 B 様

株式会社ベルコ

代表取締役 D

6 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、申立人連合北海道地域ユニオン（以下「ユニオン」という。）及び全ベルコ労働組合（以下「組合」という。）並びにB及びCから（以下「ユニオン」及び「組合」並びに「B」及び「C」を合わせて「組合ら」という。）、被申立人株式会社ベルコ（以下「会社」という。）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（以下「平成」の元号を省略する。）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）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（以下「当委員会」という。）に救済申立てがなされた事案（以下「本件申立て」という。）である。

## 2 請求する救済内容

- (1) 会社は、Bに対する27年1月29日付け解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額に、各支払期日の翌日から支払の日まで年5分の割合で算定した金員を付加して同人に支払わなければならない。
- (2) 会社は、Cに対する同日付け解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額に、各支払期日の翌日から支払の日まで年5分の割合で算定した金員を付加して同人に支払わなければならない。
- (3) 会社は、ユニオンと組合が申し入れた各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) 会社は、BやCによる組合結成を妨害するなど、組合及びユニオンの運営に支配介入してはならない。
- (5) 謝罪文の掲示。

## 3 本件の争点

- (1) 会社は、組合の組合員との間において、労働組合法第7条にいう「使用者」に該当するか（争点1）。
- (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、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するか（争点2）。
- (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、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（争点3）。
- (4) 前記(2)の処分は、支配介入として、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか（争点4）。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 組合らの主張

本件では、B及びCと会社との間には労働契約関係が成立しているのと実質的に同視し得る関係があるといえる。B及びCと形式的に労働契約を締結していたEには事業主としての実態がなく、むしろB及びCは会社の事業に必要な労働力としてベルコという企業組織に組み込まれており、会社との間に包括的であれ指揮命令関係が存在しており、B及びCが受け取る賃金（報酬）もB及びCが提供した労務の対価であることは明白であり、その支払についても支払代行という形式は取られているものの会社から直接に振り込まれるという関係にあった。したがって、会社が労働組合法第7条にいう使用者に該当することは明らかといえる。

仮にEが事業者として一定の独立性を有し、労使関係においても使用者としての機能を果たしていた部分があったと見ても、本件の事実関係に照らすと、会社はB及びC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、決定することがある地位にあったことは明らかであるから、会社は労働組合法第7条にいう使用者に該当する。

#### (2) 法人の主張

雇用確保に関する団体交渉上の使用者性が認められるには、会社が、B及びCの雇用そのものについて、現実的・具体的支配をしてきたことが必要であり、不利益取扱いや支配介入の使用者性が認められるには、B及びCの労務提供と同人らへの賃金支払の関係がほぼ同人らと会社との間に成立していることが認められる必要があるところ、B及びCの直接の雇用主であるEは、最後まで、B及びCを雇用したいと考えていたが、代理店の経営不振によって代理店を閉鎖せざるを得なくなって、E代理店における雇用は終了したのであるから、会社がB及びCの雇用について現実的・具体的に支配していたとはいえないし、会社はB及びCの具体的な就業（労務提供）について指揮命令することもなく、賃金もEの計算において支払われており、Eと会社とを同視できるわけでもない。

したがって、会社は労働組合法第7条にいう使用者に該当しない。

## 2 争点2について

### (1) 組合らの主張

会社は、組合を排除するために、Eを辞めさせて、y 2支部長である有限会社 y 3代表者のFを就任させ、形式上はFにB及びCを除く y 1支部の従業員全員を引き継がせる一方で、B及びCとの労働契約を締結しなかった。これは、Fが会社の意を体して、組合結成の中心人物であると把握したB及びCのみを狙い撃ちにした実質的な解雇であり、その目的は組合結成行為の妨害ないし報復に当たる。

このように、会社は一方的かつ短期間に組合結成の中心人物であるB及びCを失職に追い込んだものであり、B及びCを職場から排除して組合活動の出鼻をくじき、他の労働者の組合参加を強くけん制しようとしたものであるから不当労働行為性は明らかである。そして、これによりB及びCが失職して生計の糧を奪われたことは、不利益取扱いとして、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

### (2) 法人の主張

E代理店は、葬儀施行を担当し、冠婚葬祭互助会（以下「互助会」という。）会員の募集業務等を行う従業員（FAと呼ばれている。以下「FA」という。）による獲得会員数が激減したことで、最終的に経営が立ち行かなくなり、27年1月末をもって閉鎖に至ったものであり、E代理店のFAによる組合活動とE代理店の閉鎖とは全く関係がない。

E代理店の閉鎖に伴い、その従業員はE代理店で雇用されなくなり、Fが、E代理店の従業員と面談して、採用するかどうかを決めることになったが、同月29日のE、F及び会社のG y 4支社長（以下「G支社長」という。）との面談において、Eは、独立した事業者として、BらFAの雇用の確保について意見を述べており、何ら会社の言いなりなどではなかった。

また、Fが、B及びCを不採用にしたことには、合理的な経緯があり、何ら会社による不利益な取扱いには該当しない。

## 3 争点3について

### (1) 組合らの主張

会社は、ユニオン及び組合が連名で、B及びCの雇用継続を求めて、27年1月31日付けで団体交渉を申し入れたのに対し、同年2月17日に事実上の話合いには応じたものの、会社の使用者性を争い、正式な団体交渉に応じようとなしな。会社が、B及びCに対し、現実かつ具体的に支配力を及ぼしていることは客観的に明らかであり、会社がそのことを自覚していないはずはない。使用者であることを否定して団体交渉を拒んでいる会社の対応は、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) 法人の主張

会社は、組合と協議することを何ら厭うものではなく、常にそのように回答しており、協議の場においても、会社として、できることはしている。

もともと、B及びCと会社との間には直接の雇用関係はなく、会社は、労働組合法第7条の「使用者」にも該当しないのであるから、団体交渉という名目で協議すべき立場にはない。

したがって、団体交渉拒否には該当しない。

### 4 争点4について

#### (1) 組合らの主張

会社によるB及びCの解雇は、組合の存立そのものに対する攻撃行為であり、組合結成の中心人物であった両名を迅速に排除し、その生活基盤を奪っており、組合の結成やその後の運営に大きな影響力を及ぼしていることから、支配介入行為に該当する。

本件解雇は、会社の営業本部長であるH（以下「H部長」という。）が主導して実行されたものであり、H部長が会社上層部に報告をし、指示を受けていないということはおよそ考え難く、解雇後の話合いにおいても、両名の復職を強行に拒んでいる会社の態度からすると、本件解雇は少なくとも会社の意を受けて行われたものであるといえる。

会社は、B及びCによる組合結成の動きを知るや否や、突如としてEとの契約を解除することを一方的に決定し、Eの弁明に一切耳を貸さずに、組合結成活動に対する攻撃の最たるものというべき本件解雇を断行している。

会社は、B及びCが組合結成の中心人物であることを把握したからこそ、両名

のみを狙い撃ちにする本件解雇を断行しているのであって、その目的は組合結成行為の妨害ないし報復にあることは明らかである。

会社による本件解雇は、組合員の個人的な権利利益を侵害するにとどまらず、ユニオン及び組合に対する支配介入行為として、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。

## (2) 法人の主張

Eは、26年12月20日に会社との代理店契約を解除する旨を表明していたのであり、組合活動とEとの代理店契約の解除とは全く関係のない事情である。

また、B及びCが、独立した事業主であるFによって採用されなかったのにも理由があり、これに関して、会社は全く関与していない。

したがって、支配介入には該当しない。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

申立人であるユニオンは、10年10月に1人でも加入できる労働組合として結成され、その後、道内各地域に結成された労働組合の連合体として活動している労働組合である。

申立人である組合は、27年1月30日に、会社と業務委託契約を結んだ者との間で労働契約を交わした労働者によって結成された労働組合であり、ユニオンに加入している。

申立人Bは、21年4月、Eとの間で、1年間の期間の定めのある労働契約を締結し、同契約は1年ごとに更新された。申立人Bは、組合の執行委員長である。

申立人Cは、20年4月、Eとの間で、1年間の期間の定めのある労働契約を締結し、同契約は1年ごとに更新された。申立人Cは、組合の書記長である。

(甲7、10の2、218〔7頁〕、第1回審問調書55頁C陳述、  
審査の全趣旨)

#### (2) 被申立人

被申立人である会社は、互助会会員の募集及び冠婚葬祭の請負業務等を主た



る事業とする株式会社である。会社は、北海道、東北、中部、近畿、中国、四国及び九州地区において営業を展開している。

会社は、株式会社 y 5 と共同出資をして y 6 設立準備株式会社を設立した。同年 8 月 27 日、同社の称号は y 7 株式会社（以下「y 7」という。）へと変更され、y 7 の営業及び保険商品の販売が開始された。y 7 の代表取締役は、会社の元代表取締役である。

会社において、労働契約を直接締結している従業員は、本社や一部の支社長などの数十名であり、業務委託契約を結んだ代理店などが、実際に冠婚葬祭業務などを直接担う従業員を雇用している。

28年の経済産業省への報告書によれば正社員32名、これら業務委託契約の代理店等に雇用されている従業員等の総数は、7,096名であって、臨時社員と標記されていた。

（争いのない事実、甲149）

## 2 会社の組織体系等

(1) 会社は、全国の個人事業主及び法人と代理店契約及び業務執行委託契約を締結し、会社の経営する互助会の会員募集及び締約代理業務や葬儀式における営業等を行わせ（以下、会社と代理店契約を締結している個人事業主ないし法人を「代理店」といい、その代表者を「代理店主」という。）、これらの代理店を統括するため、営業本部の下に地方ごとの「ブロック」を、その下に「支社」を設置した。

23年6月、会社は支部制を導入し、各支社の域内に「支部」を設け、各代理店との間で業務委託契約を締結するに際し、「支部」と呼ばれる特定の地域の範囲内で営業を行うことを取り決めるようになり、会社は、代理店を「支部」、代理店主を「支部長」と呼称するようになった。

（審査の全趣旨）

(2) 支部制の導入以降、互助会会員募集に関する業務は、本社（営業本部）から、各地域ブロック、支社、支部の組織系統によって管理されており、葬祭請負に関する業務は、本社（葬祭本部）から各地域ブロック、支社、各地区執行部、各葬祭会館・シティホールの組織系統によって管理されていた。

会社は、各支社長、各支部長、各館長と業務委託契約を締結することにより、会社の事業を営んでいた。

本社営業本部長は、支部制の設定など、会社の組織形態の決定に関わるほか、支社長の人事の決定権を持っていた。

(争いのない事実、甲 2、乙 15、第 2 回審問調書 20、21 頁 H 証言)

(3) 支社は、会社と支部との間に位置付けられており、支社長は、支部の管理等を行うことを業務としていた。

支社長は、会社が開く全国会議等に出席し、会社からの業務事項や指示を受け、その後、支社長は支部長会議を開き、会社からの業務事項や指示を代理店主に伝えるとともに、当該事項の実施を指示していた。

また、支社長は、代理店から毎月提出される営業成績報告書を踏まえ、ノルマや指示が実現、実行されているかなどを確認していた。

一部の支社長は、会社と業務委託契約ではなく労働契約を締結していたが、契約形態によって業務内容に特段の差異はなかった。支社長の下で事務を行う職員は、支社長との間ではなく会社との間で業務委託契約を締結していた。

支社長の勤務地の変更はあるが、会社からの事前の打診を踏まえ、会社と支社長の合意によって決められていた。

(甲 45、46、148、第 2 回審問調書 33、42、43 頁 H 証言、  
51、52、106、107 頁 G 証言)

(4) 各葬祭会館・シティホールは、会社が建設したものであるが、当該建物の管理者は館長と呼ばれ、会社と当該建物における葬儀等の施行について業務委託されていた。建物のメンテナンスは会社の責任によって行われていた。

館長の下に「葬祭施行部」があり、業務を行う職員が会社との間で業務委託契約を結んでいた。

(甲 148、174、219 [21 頁]、第 2 回審問調書 47、48 頁 H 証言)

(5) 支社の下に代理店が支部として位置付けられていた。会社は、個人又は法人との間で、会社の代理店としての業務委託契約を締結し、会社の営む互助会会員募集業務（互助会の会員募集、互助会の締約代理、集金、互助会入会後の会員の申込名義や住所の変更等の諸届に関する取次業務）及び葬儀式営業業務（葬儀施行に関する業務）を行わせていた。

会社は、葬儀式営業業務を行う従業員については、代理店に指定届出書で届出をさせ登録していた。

業務委託契約の内容について、会社と代理店の間で交渉等が行われることはなかった。

また、代理店では、併せて、y 7の保険契約募集も行っており、支社は、当該生命保険契約募集の営業活動についても、代理店に対する業務管理を行っていた。

(甲 2、11、12、78 [1、2頁]、審査の全趣旨)

- (6) 支部制導入以前には、札幌市の地域において多くの代理店が地区に関わりなく営業活動を行っていたが、23年6月、会社は支部制を導入し、これら小規模代理店を集約整理して支部として組み直した。これは、札幌市内の一つの区を一つの代理店の営業エリアというように区分し、それを支部とするものであって、支部制導入により、当該支部を担う代理店は会社が定めた担当地区の範囲内で営業活動を行うこととなった。これにより、札幌市内の代理店は、所在する区によってy 8支社又はy 4支社の下で支部となった。E代理店はy 1支部として、y 4支社の下に置かれていた。

(甲 168の3 [25頁]、第1回審問調書51頁B陳述、審査の全趣旨)

### 3 代理店の内容

- (1) 会社の代理店を運営しようとする個人又は法人は、会社と1年間の業務委託契約を締結し、当該契約にそって従業員を雇用し、互助会会員の募集業務を行っていた。

従業員の雇用については、期間の定めのない労働契約を結んでいた代理店もあったが、会社の方針として1年間の有期労働契約を基本としており、毎年更新する形をとっていた。

(甲 94 [10、11頁]、乙 30の1ないし30の7)

- (2) 代理店は、y 7との間で代理店契約を締結し、同社の保険商品の販売活動も担っていた。

(審査の全趣旨)

- (3) 代理店従業員は、①FA、②各家庭を訪問して互助会会員募集業務を行うパ

ート従業員（ポスティング、PRと呼ばれている。以下「PR」という。）、  
③主として、葬儀の手伝いをするパート従業員（FALと呼ばれている。）の  
3種類に分かれていた。

（争いのない事実）

(4) 会社が営む互助会に入会すると、会員は、葬儀に必要な経費として、19万  
2,000円を前払い（月3,000円の64回払い）することにより、本来  
は50万円ほどかかる商品や役務を購入でき、会館使用料も半額となるほか、  
送迎バスや従業員の人件費も無料となる。代理店従業員は、このような互助会  
会員を募集する業務を行っていた。

互助会会員の契約に携わった代理店従業員は、顧客からの掛金等の金員受領  
後、受領した金員全額を会社の口座に振り込むこととされていた。

また、代理店従業員は、互助会会員の募集業務に加え、y7の営業活動も併  
せて行っていた。

（争いのない事実、甲121〔7頁〕、123）

#### 4 代理店主の業務

(1) 代理店主は、支部長会議に出席し、会議で支社長から示された会社の指示内容  
（互助会会員獲得のノルマ、y7の保険契約獲得のノルマ等）を従業員に伝えて  
いた。

毎月末に会社から各代理店あてに、翌月分のスケジュール表（営業のための  
イベントや会議日程等が記載）が配付され、会議においては、ノルマ等が示さ  
れるので、代理店主は、代理店での朝礼等の場で、FAら従業員に伝えていた。

代理店には会社作成の「信条と決意」が掲げられており、E代理店では、毎  
朝朝礼の場でそれを唱和していた。

（甲33、34、106、115、223〔7、8頁〕、第1回審問調書  
58、59頁C陳述、審査の全趣旨）

(2) 代理店主は、互助会会員募集のための各種イベント（キャンペーン、会館・シ  
ティホールの見学会等）の運営などを行っていた。

（甲35ないし37、99の6、審査の全趣旨）

(3) 代理店主は、会社との毎月の決済処理のため、代理店請求書に関わる文書を作

成し支社に提出するほか、次の書類を整理し毎月支社に提出することになっていた。このことは、業務委託契約を交わした当初に要求されたものであった。

ア タイムカード

店長・従業員の出勤日数・遅刻早退時間が記入されるもの。

イ 社員名簿

毎月1日付けの社員名簿を記入し、毎月20日までに提出するもの。

ウ 振込依頼書

従業員の給料について記入するもの。

エ 新店販促（振込）手数料請求一覧表

営業活動のためバスに乗車した際に補填を受けるために提出するもの。

オ 代理店請求書

代理店の会社への請求書であり、互助会会員契約の売上げ・復活・解約状況などを記入するもの。

カ 新規分一覧表

新規入会契約を一覧にしたもの。

キ 個人別入会報告書

従業員別の入会契約獲得数を報告するもの。

ク 人事書類

「社員登録・変更届」に従業員の入社・退社・登録を記入し、毎月25日までに支社に提出するもの。以下の書類を添付する。

(入社時)

F Aについては、履歴書、短期雇用契約書、誓約書及び委任契約書  
車通勤する者については、免許証、車検証及び任意保険証の各写し

(退社時)

社員退職届及び移籍・移動報告書

以上の月例報告のほか、代理店主は、毎週、4種類の報告書（代理店全体が獲得した互助会会員本数、生命保険契約本数、従業員数などを記載する「管理本数報告書」、従業員の成績順を示す報告書、リーダー査定報告書、F A互助会本数報告表）を作成し、支社に報告していた。

このほか、代理店主は、従業員から「確認書」（従業員は代理店と労働契約

を交わしているのであって、会社とは何らの雇用関係が存在しないとする確認  
をとり、支社に提出していた。

(甲15、16、18、44ないし46、51、81、103ないし105、

第1回審問調書21、50頁B陳述、90頁C陳述、106、107頁

E証言、第2回審問調書109、110頁G証言)

(4) 代理店主は、会社から毎月送付される互助会会員契約の「マル」及び「ペケ」  
(後記「6 FAの賃金体系」)に関する資料を見て、当該「マル」及び「ペ  
ケ」となった契約に関わった担当者を把握していた。

(甲96、第1回審問調書159、160頁E証言)

(5) 代理店主は、新規採用従業員への育成手数料(後記「8 代理店と会社との金  
銭の流れ」)に係る請求書を作成し、支社を通じて会社に提出していた。

(甲99の1ないし99の5、第1回審問調書160頁E証言)

(6) 代理店主は、諸税、法定福利費及び従業員の社会保険料の支払を行っていた。

(甲70、71、審査の全趣旨)

(7) 代理店主は、自らも互助会の営業活動を行っていた。

(第1回審問調書159頁E証言)

## 5 FAの業務

(1) 代理店のFAは、葬儀の施行業務と互助会会員の募集及びy7の生命保険契  
約の募集を行っていた。

(審査の全趣旨)

(2) 葬儀の施行は、会館・シティホールで行われ、業務の内容及び流れは次のと  
おりであり、FAは④から関わることになる。

①互助会会員が、葬儀依頼を会社大阪本部へ通知、②大阪本部からy9会館  
へ連絡、③y9会館から担当会館へ連絡、④待機していたFAは担当会館から  
連絡を受ける、⑤遺体運搬車のある会館・シティホール車庫へ移動、⑥病院又  
は会員自宅へ移動、⑦自宅や会館への遺体運搬に同行、⑧自宅・会館に遺体安  
置、⑨遺族と葬儀内容・費用打合せ、⑩区役所の手続、⑪葬儀祭壇の設置その  
他の準備、⑫通夜・告別式・火葬場での立会い、⑬葬儀終了後の後飾り祭壇設  
置、⑭後日の集金等、⑮アフター営業(互助会・生命保険等の営業)、⑯初七

日訪問、⑰四十九日での対応

(甲121、審査の全趣旨)

- (3) F Aは、会館・シティホールの館長指揮下の事務員から連絡を受け、葬祭施行部の担当者とともに葬儀施行に係る担当業務を行っていた。

(審査の全趣旨)

- (4) F Aは、葬儀施行の中で互助会の営業も行っていた。F Aには、互助会会員獲得のノルマが課されており、F Aは、施行終了後に何件新規会員を獲得できたかを会社から査定されていた。

葬儀終了後、F Aは、H部長に対して、遺族等からの要望、クレーム等の情報について、代理店主を介さず直接ファックスで報告するよう指示されていた。

(甲118、120、170の2、170の4、170の5、177の1、  
177の2、第1回審問調書61、88頁C陳述)

- (5) 1回の葬儀における労働時間が40時間程度となるなど、葬儀施行は相当な時間を要し、葬儀のための待機（宿直）も必要となるため、F A間でローテーション（1番待機から7番待機までの順）を組んでいた。

F Aの仕事の大半は、葬儀施行に関わるものであるが、このような体制のもと残業代が支払われることはなく、休暇もほとんど取得できない状態であった。

(甲121〔5頁〕、第1回審問調書64、95頁C陳述、審査の全趣旨)

- (6) また、互助会会員の募集や生命保険の募集の成果を上げるためには、葬儀施行を通して遺族や親族とつながりを持つことが効果的であることから、葬儀施行は、営業の成果が賃金の増減に直結するF A（後記第3の6(1)、(2)）にとって、欠くことの出来ないものであった。

(甲121〔6頁〕、第1回審問調書6、7、43頁B陳述、80頁C陳述)

- (7) F Aは、葬儀施行の担当ではない場合は、朝礼に参加して代理店主から支部長会議等で示された会社からの指示について聞き、その後、各自の所有車両等を使用して担当エリアの顧客(葬儀施行を担当したときの遺族や親族)の自宅や、既存の互助会会員や生命保険契約者のもとを巡回して集金や契約後のフォロー等の業務を行っていた。

(審査の全趣旨)

## 6 FAの賃金体系

FAの賃金体系は、完全歩合制であったが、支部制導入を契機として、基本給が導入された。

### (1) 完全歩合制の賃金体系

#### ア 葬儀施行料

会社は、葬儀施行手数料を1件当たり3万円としていた。ただし、1か月に3件までであって（最大9万円）、それ以上の件数を施行しても施行料は支給されなかった。

なお、21年3月分までは館長からFAに振り込まれていたが、同年4月以降は歩合給とともに会社から振り込まれることとなった。

（甲12〔18頁〕、219〔3ないし5頁〕、審査の全趣旨）

#### イ 歩合給

互助会会員契約に関して、成約本数に乗じた額が支給されていた。

このほか、y7に係る歩合給も1口当たり2,000円ないし3,000円支給されていた。

（甲219〔3ないし5頁〕、審査の全趣旨）

### (2) 基本給の賃金体系

#### ア 基本給

23年6月の支部制導入に併せ、基本給の賃金体系が代理店に導入されることとなり、その額は15万円が基本とされた。これは、葬儀施行料3本分9万円と、互助会会員契約歩合給3本分6万円を合わせて算定されたものであった。

基本給は、その後、26年に18万円に変更され、同時に、葬儀施行3回以上を前提として、互助会会員契約6本と生命保険契約2本のノルマが課されることとなった。もっとも、その後も基本給を15万円とする代理店もあるなど、代理店間での差異は残っていた。

（甲12〔18頁〕、94〔13頁〕、98、121〔7頁〕、

219〔5頁〕、乙30の1ないし30の9、第1回審問調書

42頁B陳述、63頁C陳述）

#### イ 歩合給



会社は、互助会会員契約に係る歩合給について、1本2万円として、4本目の獲得から支給するものとしていたが、同年1月以降は、7本目から支給するものとした。しかし、その後も、異なる本数から支給していた代理店もあり、その金額についても、代理店ごとに異なり、E代理店では2万5,000円とし、F代理店では2万円であった。また、このほか、y7に係る成約手数料も支給されていた。

(甲20、219〔3ないし5頁〕、第1回審問調書42頁B陳述、  
第2回審問調書124頁F証言)

#### ウ 「マル」と「ペケ」

互助会会員契約は、顧客に対し、会費は64回払いと定めており、このうち22回に達するまでに1回でも引き落としができない場合、契約は解除となった(顧客から月3,000円×22回の合計6万6,000円まで引き落としができない場合、契約は解除され、納付額は顧客に返還された)。このような契約解除は「ペケ」と呼ばれ、当該契約に携わった従業員は、契約獲得本数から「ペケ」の本数が差し引かれることになっていたが、「ペケ」の本数分差し引かれたとしても、基本給より低い金額が支給されることはなかった。

また、いったん「ペケ」になり途中で契約解除となっていた顧客が、翌月に契約を復活する(「マル」と呼ばれる。)場合もあり、この場合は、獲得件数に追加されることとなっていた。

なお、顧客が、64回の支払を終え満期を迎えた後になってから契約解除した場合は、当該顧客に対し納付額の半額が返還されていた。これは「解約」と呼ばれ、当該契約に携わったFAは、返金に係る一定の経費を負担することとなっていた。ただし、基本給に影響することはなかった。

(甲96、121、219〔20頁〕、第1回審問調書52頁B陳述、  
159、160頁E証言、第2回審問調書124、125頁F証言、  
審査の全趣旨)

#### (3) 会社による賃金の振込業務の代行

FAら従業員に対する賃金は、予め代理店主が会社に対し、FAら代理店従業員への賃金の振込業務の代行を依頼することにより、代理店主の金融機関口座を経ることなく、会社から従業員の口座に直接振り込まれていた。

E代理店においては、Eが振込業務の代行を会社に依頼して実施されたのではなく、会社の指示によって行われた。

(甲15、16、第1回審問調書50、51頁B陳述、145、146頁  
E証言、第2回審問調書48、49頁H証言)

## 7 代理店と会社との金銭の流れ

(1) 互助会会員契約を締結した際に顧客が支払う金員は、代理店従業員が、契約獲得後直ちに会社の口座に振り込むこととされており、代理店の口座を経由することはなかった。

また、会社は代理店に対し、毎月、代理店の収入項目から支出項目を差し引いた金額を振り込んでいた。

さらに、代理店は、毎月、収入項目や支出項目の計算をする元となる資料を支社に送っており、支社は、当該資料を踏まえ、代理店請求書に当月の各収入項目と各支出項目の金額を記載して代理店に送付し、代理店はそこに記載された各金額を確認していた。この代理店請求書に記載された収入項目の総額から支出項目の総額を差し引いた金額が、実際に会社から各代理店に支払われていた。以下、詳述する。

(甲18の1ないし18の11、19の1、19の2、101、審査の全趣旨)

(2) 代理店の主な収入項目と支出項目については、次のとおりであった。

(主な収入項目)

### ① 売上

会社が決めた互助会会員契約の成約1本当たりの金額に成約数を乗じた金額が計上されていた。

### ② 復活

途中で契約解除（「ペケ」）した顧客が、翌月に契約を復活（「マル」）した場合に、一件当たり成約額と同額に当該件数を乗じた金額が計上されていた。

### ③ 葬祭施行手数料

F Aが関わった葬儀施行の手数料額の総額が、代理店への収入として計上されていた。

#### ④ 育成手数料

新規採用従業員がいる場合に、それぞれの基本給と交通費を6か月間、代理店に支給するものであり、当該手数料が支払われる場合に計上されていた。

#### ⑤ イベント等補填

代理店による新人募集に係る経費（広告代等）や、営業イベントに関する経費、その他の経費等について、代理店は、会社に対し、必要経費の一定割合分の支援を依頼する場合があった。この場合、代理店は予め当該支援を受ける理由や金額等を記載した文書（「稟議書」という。）を会社に提出し、会社から承認されれば、支援金額が計上されていた。

#### ⑥ 貸付金

会社が、代理店から金銭支援を要請された場合、前記⑤の支援ではなく、貸付として認めることがあった。また、会社が、代理店への総支払額が極めて低くなると判断した場合、調整のために一定額を代理店への貸付金として計上される場合があった。

ここで計上された貸付金額は翌月には返済する扱いとされていた。

#### ⑦ プール金戻し

プール金（後記⑮）を代理店に返還する際に計上されていた。

（主な支出項目）

#### ⑧ 解約

契約解除（「ペケ」又は「解約」）した顧客が生じた場合に、1件当たり成約額と同額に当該件数を乗じた金額が計上されていた。

#### ⑨ 解約返金

解約した顧客に対して会社が支払った返戻金を、代理店が会社に支払うものであり、当該金額に当該件数を乗じて計上されていた。

これは、顧客が、手数料について64回の口座引落しを終え、満期を迎えた後に解約しても、顧客から手数料の半額の返還を求められることに対応するものであった。

#### ⑩ 口数超過

同一会員の互助会契約の口数について、会社から代理店に手数料が支払わ

れるのは2口までであり、3口目以降の手数料は発生しないものとされていたが、データ処理上、互助会口数が増えれば「売上」として収入項目に計上されることから、代理店に支払われた手数料を会社に返還させるため、会社が口数をチェックし、3口目以降は「口数超過」として支出項目に計上するものであった。

1件当たり成約額と同額に当該件数を乗じて計上されていた。

#### ⑪ 家賃・電話代等

会社が代理店に事務所を貸与する場合、当該家賃が計上されていた。

E代理店の場合は、会社が備品付きで貸与しており、月額30万円であった。

また、電話は、固定か携帯かにかかわらず、会社が一括契約しており、当該経費を会社に支払わせるため、計上されていた。

#### ⑫ 振込代行

代理店従業員の賃金等総額が計上されていた。従業員の賃金は、形式上、代理店支出に計上されていたが、実際は振込業務の代行により、会社が個々の従業員に直接振り込んでいた。

#### ⑬ 返済金

前月に会社から貸付金として受領した金員を、会社に返済させるために計上されていた。

#### ⑭ 保証金

会社に対する債務が生じる場合に、担保として会社に預託させるため、売上げの5パーセントが毎月計上されていた。

#### ⑮ プール金

税の支払に充当する売上げの5パーセントを会社に預託させるため、毎月計上されていた。

会社は、代理店の税の支払月に、代理店の必要額を計上していた(前記⑦)。

(総支払額)

#### ⑯ 総支払額

総収入から総支出を控除したもので、代理店主の口座に実際に支払われる金額である。

これ以外の全ての項目は、金額算定上のものであって、会社と代理店との間で実際の金銭の出入りはなく、この「総支払額」のみが、会社から代理店の口座に実際に振り込まれていた。この額は、E代理店においては、十数万円から200万円を超える場合もあるなど変動幅が大きいものであった。これは、「貸付金」（前記⑥）及び「プール金戻し」（前記⑦）などを通じた会社による調整の結果である。

E代理店の場合は、当該項目は、「キューヨ カ) ベルコ」という名称で毎月27日に振り込まれていた。

(甲11〔4、17、24頁〕、18の1ないし18の10、20ないし22、75〔12頁〕、99の6、101、乙3、第1回審問調書157、158頁E証言、審査の全趣旨)

(3) 会社は、公租公課支払の月には、プール金を代理店へ戻すなどして総支払額を増やしており、代理店主は、総支払額の中から従業員賃金の源泉徴収など公租公課を納めていた。

また、会社は、各支社を通じ、各代理店に対し、確定申告をするよう指示しており、代理店から確定申告を行う旨の確認書を支社に提出させて集約し、支社長から会社の指定日までに確認書を送付するよう指示していた。

なお、Eは、確定申告の際、合同会社E代理店として公租公課を納めていた。

(甲70、乙14、15、審査の全趣旨)

(4) 代理店主は、代理店従業員の社会保険事業主負担についても、総支払額の中から支払っていた。

支部制移行後、会社は、代理店に対し、従業員に社会保険を適用させるよう指示したが、E代理店においては、BやCなど希望した者にのみ適用させていた。

(甲13ないし16、100、121)

## 8 会社による代理店に対する管理

会社による代理店への管理に関する事実は、次のとおりである。

### (1) 業務委託契約に関する事実

ア 業務委託契約には、次のような統制事項が盛り込まれていた。また、業務

違反や不正等があった場合、業務細則でペナルティ規定の一覧を定め、違反項目ごとに、罰金、業務改善命令、契約解除などを課すことを掲載していた。

#### 第8条 兼業の禁止

代理店に対し、同種の事業経営や同種の事業を営んでいる他事業者の代理店になることを禁止するほか、業務を第三者に再委託することを禁止していた。

#### 第9条 契約の解除

業務委託契約の各条項や代理店業務細則に違反したとき、代理店業務内容が不良のとき、会社の業務に著しく支障を生じさせたとき、会社による業務指示に違反したときなどが、契約解除事由とされていた。

#### 第18条 自己検査・監査・立入検査

会社は、代理店に対し、代理店業務の状況について、自己点検の実施とその報告の義務付け、及び会社による立入検査（帳簿類の検査、従業員への聴取等）ができることとされていた。

#### 第19条 業務の改善命令等

会社は、代理店に対し、第9条に係る契約解除事由があった場合には、改善計画書の提出、業務細則規定に基づく訓告、罰金、業務の全部又は一部の停止を命じることができるとされ、代理店はその命令に従い、代理店の従業員にもその命令に従わせることとされていた。

これらのような条項の発動の例としては、会社から代理店に対し、従業員の机の引出しや、ロッカー等に不正な印鑑や通帳、書類等がないかを確認し、報告するよう求めた例（業務委託契約第18条適用）がある。

（甲11、27、135、第2回審問調書36、37頁H証言）

イ また、代理店は従業員に対する関係として、代理店業務細則に次の事項が定められていた。

#### 第3 代理店従業員の資格

代理店主はその従業員に対して、基本代理店契約書及び会社の業務細則の各条項をよく理解させ、会員募集業務に従事するように指導監督し、外務員として不相当と認められる者を採用しないよう努めなければならないとされていた。

#### 第12 付記事項（26）

代理店は会社に対し、代理店名及び担当者の登録を申請することにより、営業活動を開始するものとし、業務の担当者は代理店との間に社会保険及び労働契約法を遵守した労働契約関係にあり、会社の指定する50日間の互助会講習を終了し、y7と代理店契約を締結している代理店は、y7の募集人登録がされた生命保険一般課程の資格を有する者に限る（基本代理店契約書第17条（5）、（6）、（7）、（8）項を充足していること。）と規定されていた。

（甲11〔26、27頁〕）

ウ また、業務委託契約第11条において、委託契約期間は1年間とされていた。多くの代理店は、この契約を更新することによって、長期間にわたり会社の業務を行っていたが、会社が契約更新に応じなければ、代理店は業務を継続できなかった。

そして、業務委託契約期間が1年間であることから、会社の方針として、代理店従業員の労働契約は1年間の有期労働契約とされていた。

（甲7、10の2、75別紙〔13頁〕、94〔10、11頁〕、  
219〔5頁〕、審査の全趣旨）

## (2) 業務指示に関する事実

### ア 営業目標（ノルマ）の指示

(ア) 会社では、各支社ないし支部において取りまとめた10日ごとの営業進捗状況を一覧化し、会社は、月ごとに各支社の営業実績を一覧表にして、全国会議で支社ごとに営業目標としてノルマを設定し、これを達成するよう指導していたほか、個人別の順位表も支社に示していた。

支社長は、それを踏まえて、支部ごとのノルマを設定し、各代理店主に伝えていた。

このようなノルマについて、会社は人口10万人に対して、互助会会員は毎月100本として、その内訳はPR50本、FA50本とし、これを目安に算定していた。例えば、札幌市z1区の人口は約14万人であることから、y1支部については、おおむね、これが当てはまるものとして、ノルマが考えられていた。

また、会社は、生命保険契約についても、毎月15日を「y7の日」とし、

ノルマを達成するよう指示をした。

(甲49、52ないし54、78〔1頁〕、94〔1頁〕、168の3  
〔17、44、49ないし51頁〕、183ないし190、第2回審問  
調書23頁H証言、52、53頁G証言)

(イ) このような会社の幹部によるノルマの指示は、次のような形で、たびたび行われていた。

a 全国会議での幹部の発言

(a) 26年12月の全国支社長会議では、会社のI社長（当時）が「キャンペーン月にも関わらず達成できなかった支社は根底に問題があるはず。」「パン食い競争をしているのではなく、終わりにきマラソンをしている。」「12月のリバウンド怖い、しかし、どうせ休むなら1月で休もう！12月は15日までが勝負です。」「支社長が一人で無理！各支社で有力支部長の担当者を作ってください。12月中に！担当支部長から他の支部長に協力依頼させろ！今季残り何件？どこの支部で数字を作るのか？」と述べて、12月は休まず働くよう檄<sup>げき</sup>を飛ばしていた。

(甲55)

(b) y7のJ部長も、支社長会議で発言し、「y7の日までに生保実績をやれって言ったのになんでできないのか」、「15日提出で単価代えてしまうよ」、「15日までに全国4000本やれ」、「終わらせないとすべての業務の精度が悪化する。できない支部が月末まで追っかけてください。」と指示していた。

(甲55)

b 支社長による代理店主への指示

(a) 支社長会議において会社本社から成績アップを迫られた支社長は、そのまま代理店主に対してノルマ達成を指示した。

また、顧客の納付金の初回未納率の一覧表を作成して「10%超アウト!」、「5%超アウト!」などと支部別の未納率を見てコメントを付した資料を作成し、未納率低下の対策をするよう支部に指示していた。



(甲56、94〔1頁〕、166の2〔7頁〕、乙20〔2頁〕)

(b) E代理店に対する指示の一例は次のとおりである。

会社では、各代理店に対して、年間・月間目標を出すよう指示していたが、Eが26年1月のノルマを手書きしてKy4支社長（以下「K支社長」という。）に提出したのに対して、K支社長がノルマを修正し、次のように具体的に指示していた。

「平成26年1月度のFA部門目標」については、Eが「42本」としていたものをK支社長は「56本」と変更するよう指示した。また、「平成26年度1月度のPR部門の目標」についても、Eが「28本」としていたものをK支社長は「52本」と変更するよう指示した。さらに、「1月度の支部目標」について、Eが互助会会員入会契約の獲得目標本数を「70本」としていたところ、K支社長は「108本」と変更するよう指示した。

(甲31、32)

(ウ) また、ノルマ達成のために取るべき手段についても、会社は会議の席上等で言及し、支社を通じて支部に実施させるよう指示した。

a 26年11月の全国会議では、会社のL会長が「私が生命保険会社を創業した理由を皆様本当に理解してるか？引き合い開始前に保険金情報を把握してなく業務を行っている者がいる。ペナルティ課す。」（中略）、「過去契約を再度掘り起こせ！互助会加入後に仲良くなって、二年後に保険を同じ募集人が保険販売する。」と指示していた。

(甲54)

b H部長は「見学会の精度を上げろ！」、「課題本数を埋める策を書き出せ！ブロック長に提出。目標本数と実際実績を埋める策。人員増加する代理店と増やしてはいけない代理店。ニュートラル本数と目標本数を埋める施策。見学会における精度を上げろ！決定率高まるはずだ！決定率高ければ社員は動員だけすればよい。社員は辞めない。新人社員に消費者としての意見を聞け！スプレッドシートは毎日更新しろ！駆け引きするな！」と厳しく指導していた。

(甲54)

c 会社は、y 7 の保険契約が獲得できた場合に不正契約となっていないかを確認するため、各支部のコンプライアンス責任者を指定し、責任者に対し、支社において、支社長立会いの下、サンキューコールと称し、契約者に電話をするよう指示した。

(争いのない事実、甲 3 9、審査の全趣旨)

(エ) さらに、会社は、y 4 支社において、K 支社長及び同支社長の後任である G 支社長の在任中、毎月 1 回程度、傘下支部の代理店主と F A を招集して会議を開き、代理店主同席の下で F A に営業活動報告をさせ、代理店主に<sup>げき</sup>檄を入れるとともに、支社長から直接 F A に対して、営業活動方法を指導していた。

(甲 1 6 9 の 1、2 1 8 [1 4 頁]、2 1 9 [1 2 頁]、  
第 1 回審問調書 5 3 頁 B 陳述)

(オ) また、会社は、毎月 4 回程度、支部長会議を開催していた。支部制導入以前においても代理店長会議はあったが、支部制導入以降は開催頻度・回数が増加した。

この支部長会議は、前記のように支社長から営業ノルマや会社の様々な方針を示される場であって、事前に代理店主同士が集まって、支部長会議のテーマを決め、独自に会議の書類を作成するといったことは一切なかった。

(争いのない事実、甲 2 1 6 [2 3 頁]、第 1 回審問調書 1 1 1 頁 E 証言)

(カ) さらに、会社は、次のように発言しており、社長から F A までが組織として統制されているとの考えを示した上で、代理店主に対して、会社との契約業務を主体的な判断や独自の方針でもって行うのではなく、会社が決めた方針を忠実に実行するよう強く求め、指示していた。

同年 9 月 3 0 日支部長会議：G 支社長「ルール付けの話は、私は本社の会議、全国で 3 2 社があるので、3 2 人の支社長があつまります。そこで、社長のトップダウンの色々な話をきかされて、それを私はかえってきたら 3 日以内に支部長会議っていうのを、y 1 0 で実施して、そこですべて下していきます。それをもち帰った支部長たちは、翌日、朝礼等を開いて、そして、P R 向けへの指示伝達は P R さん、F A さん向けへの情報は

FAを集めて等々で下していく。そして、皆さんはそれを速やかに実行に移す。このように組織は統制下におかれていると認識しています。

それが例えば、おうぎ、おうぎ、おうぎ、十人目から、うちわ、うちわ、うちわというように話しが変わってしまっているとか、あるじゃないですか伝言ゲーム、伝達ゲーム。そんな話ならば、管理者として疑問に思うし、その思いが、自分の着色をされたら、ぶれるんで、会社の方向性からいうと、そういうのは非常に困ります。一番困るのは、いわゆるスタッフの方々に全然方向性が違ったところで着地した、月末終えたということは困ったもんだというようなことがあってはならないと思っていますけども。」

(甲75別紙〔15頁〕、乙20〔1頁〕)

(キ) Eに対しては、毎日、支社長から様々な指示が、1日2ないし3回、メールで寄せられていた。

(甲192の1ないし192の5、第1回審問調書110頁E証言)

イ イベントの実施に関する指示会社は、契約件数拡大のために、支社において、葬儀施行の見学会等のイベントを開催することを計画し、代理店は当該イベントの運営を行うこととなっていた。

毎月のスケジュールは、支社が決定し、代理店に指示していた。支社から示される毎月のスケジュール表には、日付、曜日、六曜、営業上の会議、冠婚事業、葬祭事業に関わるイベント開催スケジュールのほか、各種報告書等の提出期限も記載されていた。

たとえば、スケジュール表の葬祭事業に関する「見学会」は、毎月、友引に設定され、支社は、会館・シティホールに互助会会員のほか一般の顧客を招いて営業活動を行うよう、代理店に指示していた。

そして、代理店が見学会などのイベントを行う際、経費負担（来場した顧客に振る舞う食事代など）の補助支援を会社に求める場合が多いが、費用見積りを稟議書に記載し、支社を通じ会社に上申して部長等の決裁を求めることとなっていた。そして、承認された場合には、広報活動を行う場合のチラシ作成等についても、稟議書にて上申し決裁を受けるよう指示されていた。

(甲33ないし38、99の6、171)

ウ 葬儀施行における指示

(ア) 葬儀施行におけるF Aの業務については、前記第3の5で記述したところであるが、会社との関係性に関しては、次のとおりであった。

会社の葬儀施行については、各会館の「葬祭施行部」が担当し、遺体の搬送、見積りの作成、他の業務委託先への連絡などを行い、実際の葬儀施行では、葬儀を施行する各会館・シティホールの責任者である館長のもとでF Aが行っていた。

また、F Aは、葬儀施行に関する研修において、会社から業務遂行の標準的な方法を教育されており、これに従って業務を進めることになっていた。

(甲173、174、219〔1、21頁〕、第1回審問調書93頁C陳述、  
審査の全趣旨)

(イ) 葬儀施行業務実施についての取決事項やルールについては、会社から代理店主やF Aに文書で伝達され、葬儀施行の作業手順、F Aの役割、葬儀施行ファックス報告の徹底、研修F Aの査定基準、ペナルティ等について具体的に指示されていた。

葬儀代金の精算や施行業務が重なった場合の業務の優先順位も、会社によってルールが定められていた。

また、葬儀施行の流れの中で、種々の禁止事項があり、F Aが違反するとペナルティを科せられることとなっていた。例えば、葬儀連絡を受けた場合、夏は30分以内、冬は45分以内に会館に到着するよう定められ、遅れた場合には、1回目は厳重注意だが、2回目は次回の葬儀施行を外されることとなっていた。

葬儀施行業務には、Eをはじめとする代理店主は、F A経験のある代理店主を例外として、直接関与することはなかった。

(甲118ないし120、174、175、193ないし195、第1回  
審問調書49頁B陳述、60、88、95頁C陳述、第2回審問調書  
40頁H証言、126、127、149頁F証言)

(ウ) 葬儀施設では、会社の指示により制服の着用を義務付けられ、一部会社が制服購入費用を負担するものの、F Aらは会社指定の制服の購入を義務付けられていた。

(甲117)

(エ) 葬儀施行後、F Aらは、施行において実施すべき8項目を実施したかをチェックし、H部長の自宅あてにファックスで報告するよう、H部長から支社長を通じて指示されていた。

また、これを怠るとペナルティを課すとして、H部長から支社を通じて、代理店主及びF Aに対し、キャンペーン等への参加を遠慮してもらいたいとの通達がなされた。

(甲47の1、47の2、122、175、176、  
第1回審問調書61、62頁C陳述)

#### エ 店舗の機材（携帯、事務所）の貸与

##### (ア) 携帯電話・固定電話

会社は、各代理店の従業員が用いる業務用携帯電話を一括貸与し、各代理店の責任者に対し、従業員に持たせるよう指示した。携帯電話の受渡しに当たって、会社は「受取確認書」や「使用届」を提出させて使用状況を管理していた。

また、代理店従業員は、携帯電話のGPS機能を常に働かせておくよう会社から指示されており、会社に提出していた社員名簿にF Aの携帯電話番号が記載されていたほか、F A又は代理店主がGPS機能を作動させていない場合には会社から「未登録一覧表」がファックスされ、GPS機能を作動させるよう指示された。会社が貸与した携帯電話の料金は、2,200円までは会社が負担し、それ以上の料金は、代理店請求書の中で会社が経費として代理店主に支給する「総支払額」から控除しており、代理店主が負担させられていた。

E代理店においては、Eは携帯電話について一切関与することなく、支社によって管理されていた。

なお、固定電話については、会社は、代理店名義となっている場合は会社名義に変更するよう指示していた。

(甲68〔1頁〕、103、166の2〔5頁〕、168の3〔30頁〕、  
第1回審問調書109、148頁E証言)

##### (イ) 事務所

会社は、代理店が事務所を設けるに当たっては、会社が物件所有者から賃

貸借契約で借り受け、備品付きで代理店に対して転貸するという形をとっていた。また、転貸する場合の家賃は、E代理店の場合、一律で月額30万円と定められていた。

(甲11〔11頁〕、18の1、75別紙〔12頁〕、乙3)

オ 名刺様式の統一

代理店は、名刺については会社が定めた様式を使用することとなっていた。名刺の様式は、「株式会社ベルコ〇〇支社〇〇代理店 氏名〇〇」という記載を指定されていた。

(甲66、67)

(3) 従業員の募集・採用・研修に関する事実

ア 募集

(ア) 代理店は常に人手不足の状態であったが、会社は、代理店における営業活動拡大のためには新たな従業員の採用が必要であるとして、代理店に対して、ノルマ達成ができる人員を採用し揃えておくよう、支社から指示を出していた。

例えば、G支社長は、「現状の売上に対して給料が払えるか払えないかというレベルの話ではなくて、そのマーケットに適した人数が今確保できているかという事」と代理店主に訴えており、支社は、代理店がノルマを達成できるだけの人員を揃えているかをチェックしていた。

(甲164〔1、2頁〕、216〔8ないし10頁〕)

(イ) そして、会社は、代理店従業員の募集は代理店に委ねていたが、代理店が従業員募集をしても応募者が集まらず、会社の名で募集するとより多くの応募者が来るという状況であったため、26年4月からは、支社が社員募集広告を行い、集まった応募者については、支社長が、新人を適切に育成できる代理店を判断し、当該代理店に振り分けるよう方針を変更した。

(甲50、94〔6頁〕、166の2〔6頁〕、

第2回審問調書41、42頁H証言)

(ウ) ただし、代理店が従業員の募集を行っていた際にも、募集広告の名称は会社の名義としていた。

例えば、Eが、21年2月10日に北海道新聞に掲載したFAの求人募集広告では「管理職募集」、職種は「契約社員、営業管理職・リーダー（冠婚葬祭業務）」とし、募集主体は「株式会社ベルコ y 1 1 支社人材開発課」と表示し、担当者「E」と表示していた。

また、20年2月20日、FAの求人募集に応募した者を不採用とする際に、「(株)ベルコ 人材開発課」名義で作成した文書により「小社の募集に際し、ご応募くださり誠に有難うございました。早速、慎重に詮議を積み重ねました結果、いかんながら採用をご辞退申し上げることに結論を見ました。」と記載された文書を発出していた。

また、26年の求人募集広告では、FAの募集について「幹部候補【正社員】 職種／葬祭営業」とし、勤務場所を代理店等と表示した上で、募集主体は「(株)ベルコ y 8 支社・y 4 支社支部代理店グループ人事担当」と表示されていた。

(甲109ないし111、第1回審問調書104、105頁E証言)

(エ) そして、代理店がこのような募集広告を行う場合、会社の経費補助を受けるためには、募集広告を掲載する掲載誌、掲載日、経費などを明示した稟議書を支社に提出し会社の決裁を受ける必要があった。さらに、広告内容についても決裁を受けていた。

(甲57ないし61)

(オ) また、会社は、求人募集への応募者を増やすために、「同媒企画」と称する活動をするよう代理店に指示した。これは代理店の従業員が、知人等に会社説明会に来るよう働きかける活動であった。

(甲40)

## イ 採用

(ア) 代理店がFAの募集を行う際、代理店主は、会社が作成した面接用紙の質問事項に基づいて質問し、採否を決定していた。

支社からは人員確保を促されていたことから、代理店主は、稼働意欲が確認できれば、採用することとしていた。

(甲112、164〔1、2頁〕、216〔14頁〕、  
第1回審問調書111頁E証言)

(イ) 会社は、代理店主が採用した新人F Aに対し、指導担当のF Aを付けて5回の葬儀施行を経験させ、葬儀における具体作業を行わせた後、筆記試験(施行手順の理解度テスト、宗派ごとの流儀等)及び館長と支社長が面接官となつての実技試験を行った。ここでのF Aとしての適性に関する判断は、葬儀施行に関知していない代理店主ではなく、館長の意見をもとに支社長が行い、適性がないと判断される場合は、代理店主に解雇させる仕組みであつた。

(甲216〔14ないし16頁〕、第1回審問調書56頁C陳述)

(ウ) 会社は、23年10月、各代理店での雇用形態を統一するために、代理店に対し「新入社員登録に関して」と題する通達を行い、新規採用従業員については入社日を毎月20日とすること、労働契約締結に当たっては支社が配付する労働条件通知書のみを使用すること、当該契約で契約した職員のみ賃金面の支援(ただし1名でも禁止事項に抵触した場合は返還させる)を行うこととした。

そして、新規採用従業員が生命保険募集人資格を取得するまで一切の互助会及び生命保険の営業活動を禁止し、保険募集人資格を取得できなかった新規採用従業員の入社を認めないこととした。

これは、y7から、各支社長及び代理店主あてに、①生命保険契約の営業には資格取得(試験合格)が必要なこと、②新規採用は40日程度の短期雇用契約(受験の前提)とすること、③採用者には、y7が作成した「労働条件通知書」を使用すること、について、支部に周知させるよう依頼したことを踏まえたものであつた。

(甲74、137、138、174、216〔15頁〕)

## ウ 研修

(ア) 新たに採用した従業員の研修は、会社の指示した方法・日数により実施する必要があり、F Aについては、会社が定めた新人講習日程表に則り、専属トレーナーによる50日講習のほか、5施行研修(前記イ(イ))が実施されることになっていた。

さらに、26年から適用された新育成手数料ルールでは、新人に対して課されたノルマを達成できない場合には、研修を打ち切られ、F A登録をすることはできないとされていた。



(甲20、62ないし64)

(イ) 会社は、互助会・保険が1本も取れていない従業員を「ゼロ本社員」と呼称し、ゼロ本社員は、翌月会社の再講習を受けなくてはならないとされていた。

また、新規採用者などがy7保険の募集人資格試験に合格しなかったときは、会社は、代理店に対しその人を辞めさせるよう指示し、E代理店においては、実際に社歴の古い60歳の女性を解雇したことがあった。

(甲62、65、第1回審問調書99頁C陳述、136頁E証言)

#### (4) 従業員の賃金決定に関する事実

ア 会社は、代理店間で賃金の格差が大きいことを危惧し、FAの基本給を18万円に統一する方針を全体会議において定め、代理店に対し次のように述べて、基本給の統一を徹底するよう指示した。

25年12月4日全体会議：会社のM秘書（以下「M秘書」又は「M統括」という。）「FAに関しては賃金の統一化を図りたい。FAが異動したときに賃金が変わると問題になる。新人育成手数料は、基本的に賃金の統一化が図られていない状況では出すつもりはない。」、K支社長「基本給プラス交通費で18万円。社会保険完備、ノルマは互助会6本、生命保険2本。社会保険は3か月目から付けた方が良い。」

この結果として、FAの基本給は18万円とされた。

(甲20、78〔1頁〕、82、210、216〔19、20頁〕、乙21〔2、6頁〕、第1回審問調書74頁C陳述、156頁E証言、第2回審問調書68頁G証言、153頁F証言)

イ FAの基本給を18万円としたことについて、後に会社は、次のように発言している。

26年10月2日Eとの電話：G支社長「給与に関しては、恵まれてるって思いますよ。だって関西15万円基本給。僕らは18万基本給だもん。」、「だから、それは会社の指示でやっているんでしょう。会社の指示っていうのは、こっちの店とあっちの店で違ったらFAさんも不公平を感じるから、皆統一にしましょうっていうので、基本給18万円ていうのを設定したと思う。で、

6本目からは2万円で、y8支社は画一化を図ろうって言ってね払っていると聞いている。それは間違いはないでしょう。」

27年1月26日Eとの面談：H部長「ベルコは以前よりもFAの待遇を良くしている。15万、18万の保証をチャンとしなさい。完全歩合はダメですよって。」

(甲94〔13、17頁〕)

ウ ただし、前記第3の6のとおり、その後も基本給が15万円の代理店も存在していたほか、歩合給はE代理店では2万5,000円としていたが、F代理店では2万円としていたなど、代理店間での差異は残っていた。

(乙30の1ないし30の9、第1回審問調書132頁E証言、  
第2回審問調書122、123頁F証言)

エ また、社会保険についても、従業員全員の加入とはなっておらず、E代理店においては、希望者のみとし、B、Cなど限られた人員にのみ社会保険手続を行っていた。

(第1回審問調書41頁B陳述、76、77頁C陳述)

#### (5) 従業員の労務管理・勤怠管理に関する事実

ア 会社は、代理店に従業員名簿（全従業員の担当者コードや入社日を記入したもの）を毎月提出させ、個々の従業員の履歴書、雇用契約書、誓約書及び確認書のコピーをFA登録時に提出するよう指示するとともに、個々の従業員の出勤状況、タイムカード及び営業成績等の個別情報に係る報告書を毎月提出させていた。

会社は、これらの報告を利用して、直接FAらの人事・労務管理を行うことはなかったものの、代理店従業員の勤務状況や営業成績等を把握していた。

(甲44、45、81、102ないし105、審査の全趣旨)

イ 会社は、22年10月以降、FAら代理店従業員の査定に関して互助会入会契約本数のほか、y7の保険契約獲得本数も査定基準に入れることとし、FAらの葬儀施行数とy7の保険契約獲得本数を報告させ、査定するようになった。

(甲124ないし126)

ウ 会社は、次の(ア)ないし(ウ)のとおり、支部長会議などにおいて、互助会会員契約や生命保険契約の営業成績の悪いF Aを葬儀施行から除外する、支部間異動を行う、あるいは葬祭施行部に移すなどの発言を行い、代理店主に対し、成績の悪いF Aらへの指導、ペナルティの実施を繰り返し指示していた。

(ア) 25年12月4日の全体会議：K支社長「半年間で互助会36本、保険12本ノルマいかないものはF A不適格。F A降りるか他の支部へ異動するかしてもらう。」

(甲78〔1頁〕)

(イ) Eは、26年9月30日、会社のNブロックマネージャーとG支社長から呼び出され、y7の保険獲得条件をクリアできないF Aが葬儀施行をすることは認められないとして、施行から外すよう説得された。結局、Eは承諾しなかったものの、この説得は約1時間30分にも及ぶものであった。

(甲78〔2頁〕、第1回審問調書84頁C陳述)

(ウ) 27年1月10日全体会議：M統括「社長が採算を考えたときに、査定をクリアできないF Aが支部の運営の足を引っ張っていると感じている。本数が取れないF Aは施行のレベルが低い。お客様の満足が得られない。社長からは葬祭部がF Aを抱えてもいいという了解を得ている。代理店は基本的に募集手数料で運営するもの。施行を支部に任せているのは、本数が取れるように考えてのこと。本数が取れないとかF Aの人員が増えないのであれば施行部に移す。」

(甲78〔1頁〕)

エ また、支部長会議での会社の意思や指示は、朝礼等の場で各代理店主から従業員に伝えられるが、前記第3の5のとおり、葬儀施行は互助会会員獲得の絶好の営業機会であり、F Aにとって、生活の糧を得るために欠くことのできないものであったため、F Aは、会社によるこれらの発言を、圧迫感をもって受け止めていた。

(第1回審問調書6、21、43頁B陳述、64頁C陳述)

オ そして実際に、P代理店においては、7人いたF Aのうち3人が葬儀施行から外された。これは、葬儀施行1回につき2本の互助会会員契約獲得を指示していたのに対し、1本も獲得できなかった当該3人を成績不良としたも

のであった。この結果、残る4人の負担が非常に大きくなったため、G支社長は、F代理店のFA1人を応援としてP代理店に派遣させた。

(甲94〔9頁〕、164〔4頁〕、219〔7頁〕)

カ このP代理店におけるFAの取扱いについて、G支社長は、次のように述べていた。

26年6月5日支部長会議：G支社長「現在P支部長のところに力を入れている。」(中略)、「だから、さすがにね。これはひどいなと思ったんですよ。なので、100%未満は降りていただきました。その瞬間に。それは、Pさんがこの前、この場で自らおっしゃっていたことですよ。降りてもらいました。」

(中略)、「関西ルールは1か月間降りてくださいという話なんですよ。でも、僕は、甘いんですよ。」(中略)、「5の5にしてくれたら、その瞬間、復帰させてあげるっていったんですよ。」(中略)、「絶対、これは曲げないですよ。外しますから。」

(甲94〔9頁〕、164〔4頁〕、181、219〔7頁〕)

キ 会社が、直接に個々のFAを指導することは、代理店契約等に規定されていないかった。

しかし、y4支社において、少なくともK支社長及びG支社長の在任中は、支社が毎月1回程度、代理店主のみならずFAをも参集して会議を開いており、その場において、代理店主を指導する傍ら、FAに営業成績報告をさせるとともに、ノルマの達成を執拗に迫るなど、支社長が直接FAに指導していた。また、成績が上がらないFAは辞めてもらうという発言もあった。

(甲169の1、218〔14頁〕、219〔12頁〕、

第1回審問調書50、53頁B陳述)

ク 会社は、代理店の従業員が何らかの理由により所属代理店を移動する場合には、「募集担当者の代理店移動申請報告書」を提出するよう、代理店に義務付けていた。

これは当該従業員が担当していた顧客との連絡に支障が生じることを避けるためであるが、報告書の確認印欄には、会社本社の営業本部、システム管理部のほか社長まで含まれるなど、個々の代理店従業員の移動について、社長までのチェックがなされることとなっていた。

また、会社は、代理店の従業員が退職する場合も、報告するよう義務付けていた。

(甲94〔6頁〕、213の1ないし213の3、第2回審問調書  
147、156、157頁F証言)

ケ また、会社は、25年6月3日開催の全国支社長会議において、FAなど全員に必ず健康診断を受診させるよう指示し、特に営業担当で受診しない者は葬儀施行から外すというペナルティを課すこととしていた。

(甲136)

コ 会社は、代理店の従業員の中で、長年勤務している者に対し、「(株)ベルコ永年勤続旅行」や「(株)ベルコ10年勤続奨励旅行」という報奨旅行を行うなど、長年勤務した者への報奨を行っていた。

(甲150の1、150の2)

#### (6) 従業員の雇用の終了に関する事実

ア 会社は、3か月以上の長欠は認めないとするルールを設けた。これについて、G支社長は、代理店主に対し次のように会社社長の発言などを紹介し、会社が当該ルールを定めたので、代理店主はこれに従い該当する職員の退職手続をとるよう指示した。

26年8月19日支部長会議：G支社長「これ、ベルコの全国会議でもI社長がおっしゃってたんですけども。『「長欠」って、なんでこんなに多いの?』ってね、各支社に対して申されてましたわ。『長欠ってなんや?』って言われたんで、いや、一応妊娠であるとか、親の介護であるとか、でまあ本人が骨折しているとか、本人のねえ女性特有の病気であるとか、ね。それが『長欠』です。『そんな、おるのか?』ゆうて、ね。ゆうてるんですけども、(中略)子供さんが入院したとか。ハイ。で、…。海外留学。特殊な例としてね。結論言いましたらね。全国会議で、これ決まった話なんですよ『3か月以上の「長欠」っていうのは認めない!』っていうてますわ。要するに、『長欠っていうのは、3か月くらいが有効であって、それを過ぎると退職手続きをとって下さい』と。(中略)『長欠とは3か月や』いう風に、本部ダウンで決められちゃいましたんで。ただ、留学とか、特殊な事情があるときは、長欠のチャンとその

理由を書いてきて頂いて、私に持たして頂いたら、まあこれは。書いたらOKじゃないですよ。理由をチャンと確認さしてもらいますからね。しかるべき理由があるんやったら、そこは僕は会社と相談密にして。(中略)『それ超えてしまったら、もう退職の手続きとって下さいね』という意味合いになりますんで。(中略)『長欠は3か月だよ』ということは覚えておいて下さい。新しいルールです。』

このように、支社長は、代理店主に対し、「本部ダウンで決められた」ことを守るよう指示し、「しかるべき理由があるんやったら、そこは会社と相談を密にして」と述べ、代理店主が会社の統制に服するよう指示していた。

この会社が定めたルールにより、Eは、Qという女性従業員について、退職手続をとらざるを得なかった。

(甲78〔1頁〕、94〔11頁〕、178〔2、3頁〕、  
第1回審問調書114、115頁E証言)

イ また、支社長によりy7の保険募集人資格試験において不合格とされた者は、代理店が雇用を継続できないという、会社が定めたルール(前記第3の8(3)イ(i))によって、Eは、Rという女性従業員を解雇せざるを得なかった。

(第1回審問調書115、116頁E証言)

ウ その他、会社は代理店主に対し、次の(ア)ないし(ウ)のような事例を示し、不祥事を起こしたFAについて、身分の解除や解雇等の処分を指示した。

(ア) 同年6月5日支部長会議：G支社長「関西において、当直時に飲酒したFAに対し、支部の雇用なので会社が直接に首に出来ないので、各会館に出入り禁止にし、FAの職を解き飛び込み専用とした。」

(甲94〔9頁〕)

(イ) 同年8月5日支部長会議：G支社長「大阪において、FAの当て逃げ事件があり、そのFAは即解雇。」

(甲75別紙〔12頁〕、94〔10頁〕)

(ウ) 同年9月2日支部長会議：G支社長「社長から、優良社員であってもコンプライアンス違反をした奴は首にしろと言われている。」

(甲75別紙〔14頁〕)

エ また、支社長がF Aを参集して直接指導する際（前記第3の8(5)キ）、成績の上がらないF Aは辞めてもらうという発言があった。

（第1回審問調書50頁B陳述）

(7) 資金管理に関する事実

会社は、代理店との間で、次のような資金のやりとりを行っていた。

ア 代理店に対する資金支援

会社は、代理店に対し、次のような資金支援の制度を持っていた。

(ア) 新規採用者等への育成手数料

会社は、新規採用者等を抱える代理店に対し、新規採用後6か月間、育成手数料として次のとおり基本給と交通費を支給しており、当該手数料は代理店にとって貴重な収入であったが、前記第3の8(3)ウ(ア)のとおり、ノルマ未達成の場合には打切りとなるほか、代理店が退職従業員の報告を怠るなど、会社の定めに従わない場合は当該手数料を全額カットするという発言をすることもあった。

a 新入社員育成手数料

新規採用のPR社員に最高7万2,000円まで支給された。

b リーダー育成手数料

PRからの昇格リーダーとして、チームができる状態になると、最高12万円まで支給された。

c FA育成手数料

新規採用のFAに対し、最高18万円まで支給された。これに対し、互助会成約6本、生命保険成約2本のノルマが課せられていた。

（甲20、94〔6頁〕、210、第1回審問調書67、68頁G証言）

(イ) 支援金・貸付金

会社は、代理店が職員募集や見学会等のイベントを行う場合の経費について支援を望む場合、稟議書を提出させ、決裁を経て、経費の全部又は一部の補助を行っていた。

また、代理店主の要望に応じて貸付けを行うこともあった。

例えば、代理店主の経営状況が悪化し、会社からの総支払額（代理店の総

収入額から総支出額を引いた金額)が極めて低くなるような場合に、会社の裁量で代理店に貸し付けることがあった。

さらに、代理店の経営状況によっては、調整項目として、会社が便宜的に金額を置くこともあった。

例えば、E代理店は、同年1月には売上金額の激減などにより経営が悪化し、会社からの総支払額がマイナスとなるところ、同年2月度分の請求書では、146万9,825円という不足額と1円単位まで同額の貸付金を収入として記載することで、会社からの総支払額が0円となるよう、調整されていた。

(甲18の3、21、22、36、37、57ないし61、86、99の6)

#### イ 代理店に対する金員預託の指示

会社は、代理店に対し、次のような金員預託を実行させていた。

##### (ア) 保証金

- a 代理店の会社に対する債務の担保として、代理店の売上の5パーセントを会社に預託させるものであって、業務委託契約が解除された場合、22か月後に、代理店に返還するとの規定がある。

この保証金規定を会社が設けた趣旨は、顧客との互助会契約が途中解除された場合に手数料処理の準備資金とするためであり、24年、25年には業務委託契約書から除外されたが、26年から再び記載された。

(甲11、83ないし85、乙21〔8頁〕、第1回審問調書  
157、158頁E証言)

- b これによると当該金員は会社に預託しているだけであって、代理店に所有権が帰属していることになるが、会社は、次のように発言しており、支部制施行後は、当該金員について、代理店が別の代理店に変わる場合に、当該支部運営の資本金として扱うとする考えを持っていた。

(a) 同年5月9日支部長会議：M秘書「保証金の考え方……社長からの指示で最低でも2か月分の人件費等の費用を保証金として積ませる。あくまで運転資金であって、個人の資産ではない。」

(甲78〔1頁〕)

(b) 27年1月16日：G支社長とEとの会談におけるG支社長発言「保



証金は22か月過ぎたら返しますよというのは代理店時代のこと。支部制は返さないということ。支部制になったときの代理店契約書（H24年、H25年）についてはこの文言では書いていない。22か月分返すというのは代理店バージョン、これはばさっと消したらいいね。これは口約束。支部制は支部を継承していかないといけない。例えばEさんが病気で倒れた状況になっても次の支部長がその原資をもってずっと支部を安定経営しないといけないから、過剰なほどに応援する。それでどんだんプール金及び保証金が備蓄できるような仕組みで支部をスタートした。」

（甲94〔17頁〕）

(イ) プール金

代理店の消費税の支払に充当するため、代理店の売上の5パーセントを会社に預託させるものであって、会社は、消費税の支払月に必要額を代理店に振り込むこととしている。

（第1回審問調書157、158頁E証言、審査の全趣旨）

ウ その他の資金関係に関する代理店に対する指示として、会社は、各代理店に対し、確定申告、納税を行うよう指示し、各代理店から確認書を徴収していた。

また、消費税増税に際して、会社は、全国で代理店が納めた消費税額を知るために、各支社長に代理店が納めた消費税額を集約し報告するよう指示していた。

（甲70、71、166の2〔2頁〕、乙14）

(8) 組織管理・人事管理に関する事実

会社は、支部制導入後（前記第3の2(1)）、次のように代理店に対し、その存続に影響を与える措置をとるようになった。

ア 代理店主に対する異動措置

(ア) 会社は、23年6月に支部制を導入した。支部制導入前は小さな代理店が多く存在していたが、支部制導入後は、これらを集約し大きな支部として地区ごとに位置付け、当該支部を運営する代理店主を支部長と位置付けた。

(甲168の3〔4、5頁〕、第1回審問調書51頁B陳述、  
審査の全趣旨)

(イ) 会社は、代理店主に対して、経営状況、成績等を査定し、昇格・降格・人事異動を行うようになった。代理店主は、会社から、営業成績の向上が果たせない場合は、支部長を降ろされるという圧迫を受けており、会社が、支部長の異動・交代が必要と考えたときには、該当する支部長たる代理店主にその意向が伝えられ、代理店主はそれに応じることを余儀なくされていた。このような代理店主の異動について、会社と代理店との業務委託契約書には記載されていなかった。

(甲94〔4、5頁〕、127、第1回審問調書30、35頁B陳述、  
第2回審問調書103頁G証言)

(ウ) 実際に、会社は、Sy8支社長をy12支部長に降格した。

また、y13支部のT支部長をy14支部長に人事異動させ、その後、同支部長は1年半でPRリーダーに降格した。

さらに、会社は、y14支部のP支部長を、PRのみから構成されるy15第2支部長に降格配転した。

(甲69、75別紙〔1、3頁〕、127〔2頁〕、180〔4頁〕)

(エ) また、会社は、支部長を降格させたものではないが、y16支部長のUをy17支部長に、y17支部長のVをy16支部長に異動させるなど、互いの支部を交代する人事異動を行った。

(甲69、75別紙〔12頁〕)

(オ) このような代理店主の人事異動について、会社幹部は、支部長会議などで次のように述べていた。

a 26年8月1日支部長会議：G支社長「支部制というのは支社長と同じです。(中略) 転勤、人事異動っていうのが付き物ということでもありませんけど、あるという事。皆さんもね、どこかで耳に入られてご不安になられた点がおありになるかと思うんですけども、これは十分に話しに話しを託されて、決断していきますので、『言われたらもうその通りにしないといけない』ということでもうチャンとね。まあそのかわり『その理由をキチンとお聞かせいただきたい』という風なことですから、キチンと

お話ししますので、理由を以て異動のお話をさせて頂いた結果、了承が得られたということでございます。」「やっぱり適材適所だったり、問題点に対しての改善を図る上で、適切な人事っていうのは当然社内でも、支社長の異動があると同様、『支部長の中でも同じような形がある』ということは認識していただきたいという風に思います。」

(甲127)

b 25年12月4日全体会議:M秘書「月100本出来ない支部長は交代。支部長は支社長と同等なので交代もある。」

(甲75別紙〔6頁〕)

c 同日全体会議:会社のWブロック長「代理店はつぶれてもいいが、支部はつぶせない。一定の数字ができない支部長は交代してもらおう。」

(甲75別紙〔6頁〕)

(カ) y1支部については、EからFに支部長が替わったが、相互の間で営業譲渡契約の締結や、財産目録の作成、顧客名簿の引継ぎなどはなかった。

なお、y1支部においてEが積み立てていた保証金は、税務署により差し押さえられていた。

(甲222〔33、34頁〕、第1回審問調書164、165頁E証言、  
第2回審問調書155頁F証言)

#### イ 組織の変更措置

(ア) 会社は、同年6月、Eが支部長であったy1支部に、PRで構成される第2支部を置いた。会社からこのことを事前に告げられたEは、営業エリアが分割されることになるので、自身の代理店の営業に悪影響が出ることを否定できないと認識したが、代理店契約の解除や降格等の人事異動の懸念から、拒否することはできなかった。

(甲26〔2頁〕、第1回審問調書113、114、  
133、134頁E証言、審査の全趣旨)

(イ) 会社は、支部を第1支部(FAによる組織)、第2支部(PRによる組織)、第3支部(支社管轄による保留対策を行う組織)に組み直すこととし、G支社長は26年6月19日の支部長会議でその旨を述べ、その後、同年9月20日の支部長会議で、同年10月1日から始める旨、各代理店主に伝えた。

しかし、これに対しEが反発したことなどにより、y 1支部においてはこの組織変更が実施されないまま、4か月後、E代理店は廃業に至った。

(甲75別紙〔11、12、14、15頁〕、第2回審問調書101、102頁G証言、審査の全趣旨)

## 9 B、Cの採用及びE代理店を巡る経緯

(1) 13年3月、Bは、会社のy 8支社西営業所の代理店グループ「JJグループ」の管理職募集に応募、入社し、同年5月、「B代理店」として、互助会会員の募集業務を開始した。

(甲161の1、218〔2、3頁〕)

(2) 14年、Bは、JJ代理店に、FAとして採用された。このとき、特段の労働契約書は交わさなかった。

(甲218〔6頁〕、第1回審問調書29、39頁B陳述)

(3) 同年8月、Eは、会社の新聞の折り込みチラシで営業管理職・店長の募集広告を見て、同年9月2日、会社の西営業所のJJマネージャー（以下「JJ」という。）と面談し、翌日から互助会会員獲得の営業活動を開始した。

その後、15年2月又は3月に、「店長」と呼ばれる班長職となり、同年7月、会社との間で1年間を契約期間とする代理店契約を締結し、その後も、毎年、当該契約を更新していた。

(甲216〔2ないし4頁〕、審査の全趣旨)

(4) 20年3月頃、Cは、札幌市z 2区で会社代理店「株式会社y 18」のハローワークでの求人募集に応募した。しかし、当該募集は終了していたので、同社の代表で代理店主であったKKからEを紹介され、Eの面接を受け、同年4月、採用された後、FAの葬儀施行研修を終え、館長、支社長に適性を認められ、同年6月、E代理店のFAとなった。

なお、その後、CはEと毎年8月1日から1年間の契約期間とする労働契約を交わす形をとることとなった。

(甲8、9の1、10の1、10の2、11〔13頁〕、94〔10、11頁〕、219〔2、3、5頁〕、第1回審問調書56頁C陳述、審査の全趣旨)

(5) y 7の営業開始（20年10月）以降、E代理店はy 7の契約募集業務を行

うこととなった。

(甲7、10の1、10の2、11、審査の全趣旨)

(6) 21年の春、Bは、JJが代理店をやめることとなり、別の代理店主の下に移る必要が生じたので、Eに対し、E代理店に移ることを要望したところ、Eは自分では決められず、支社長の許可が必要であると述べた。その後、当時、支社長であったS（以下「S支社長」という。）からBに対し「Eのところに行きたいなどと勝手なことを言うな。FAの配属先はこちらが決めること」と電話があった。

その後、S支社長からBに対しE代理店で働くよう指示があり、同年4月、BはEとの間でFAとしての労働契約を締結した。

その後、BはEと毎年8月1日から1年間の契約期間とする労働契約を交わす形をとった。

(甲6の1、6の2、7、11〔13頁〕、94〔10頁〕、  
218〔7頁〕、審査の全趣旨)

(7) 22年12月、Eは、主に会社との委託契約業務に対応する「合同会社E代理店」を設立したものの、設立後も会社との代理店契約は「合同会社E代理店」名ではなされておらず、E個人名でなされていた。

しかし、Eは、諸税及び法定福利費などについては、合同会社E代理店として支払っていた。

(甲84、107、乙10、第1回審問調書126ないし128、141頁E証言)

(8) 23年6月、会社は、支部制を導入して各代理店を集約整理し、支部として組み直した。

Eは、当時、札幌で要職に就いていた、後のH部長と面談し、札幌市z1区を営業エリアとするy1支部の支部長となった。

(第1回審問調書51頁B陳述、第2回審問調書21頁H証言、  
審査の全趣旨)

(9) 25年6月、会社は、Eの担当エリアに第2支部を発足させ、Eの担当エリアの半分を第2支部に譲るよう要請した。

(争いのない事実、甲26〔2頁〕、第1回審問調書113、114頁E証言)

(10) 同年8月、B及びCは、それぞれ、会社とは雇用関係にないことを認識してい

るとする確認書をEに提出し、Eは会社に当該文書の写しを提出した。

(甲15、16、44、216〔28頁〕、218〔8頁〕、219〔6頁〕、  
第2回審問調書45、46頁H証言)

(11) 26年後半、E代理店は、互助会会員契約数の減少によって経営が悪化した。

(乙37〔16頁〕、第2回審問調書54、55頁G証言)

## 10 組合結成に至るまでの経過

(1) Cは、新人ではない既存のFAのノルマが、26年2月以降6か月間で、月に葬儀施行を3回以上、互助会会員入会6本とy7の生命保険契約2本の獲得とされ、ノルマを達成できないFAは不適格として支部異動などもありえると支部長会議でG支社長が発言したことをEから聞いた。Cは、ノルマ以外にも、「マル」と「ペケ」による給料の減額や24時間体制で会社のために葬儀施行をやっているにもかかわらず、残業代が払われないということ、休暇がほとんど取れないということ、会社からの締め付けや圧力と感じていた。

そこで、Cは、会社に対して職場環境改善を訴えるために何かできないかという気持ちで、経験も長く信頼のおけるBと相談して行動を起こせないかと思い、Bに相談を持ち掛けた。

かねてから、Eも、担当エリアに第2支部が発足したことで売上げが減少しているなどと考え、会社のやり方に疑問を持っていたため、Cは、会社から直接様々な指示を受けているEに対し、会議などでどのような話がなされているのかを録音しておいてほしいと依頼して、記録をとるようにしていた。

Cは、これをBに告げ、この会議の録音を持って、弁護士の無料相談に行かないかと持ちかけたところ、Bはこれに応じた。

(甲219、第1回審問調書63ないし65頁C陳述、審査の全趣旨)

(2) 同年7月24日頃、BとCは、無料の弁護士相談を受けたところ、担当の弁護士から、労働組合を作った方がよいと、日本労働組合総連合会北海道連合会(以下「連合北海道」という。)を紹介された。

(第1回審問調書6頁B陳述、64、65頁C陳述)

(3) 同月28日、Cは、連合北海道に電話をかけ、連合北海道の組織対策局次長と会い、入社してから現在までの状況や支部のあり方、会社からの締め付けが厳し

くなったことを相談した。

(第1回審問調書65頁C陳述)

- (4) 同月29日、Cは、Bとともに、連合北海道に行き、連合北海道の組織対策局長や組織対策局次長、情報産業労働組合連合会本部（以下「情報労連」という。）のLL、MMが、これからの担当になるということで、助言を受けた。

(第1回審問調書65頁C陳述)

- (5) 同年8月4日、B及びCは、連合北海道に行き、連合北海道及び情報労連の担当者から、全国展開を考えている、札幌できちっとした基盤を作らなければならないので、組合を結成していこうという話になり、少人数だとすぐに会社に潰されてしまうので各支部を回ってFAに参加を募ろうということになった。

(第1回審問調書65、66頁C陳述)

- (6) 同月20日頃、Cは、数名で、連合北海道に行き、組合結成の意思確認を行った。

(第1回審問調書66頁C陳述)

- (7) 同年9月19日頃、B及びCらは、連合北海道に集まって、組合結成のスケジュールを作成し、情報労連のMMから、組合規約、結成趣意書、加入申込書などの雛形をもらい、それらの作成の仕方の説明を受け、主にB及びCがそれらの作成を担当した。

(第1回審問調書66頁C陳述)

- (8) 同月30日、会社のNブロックマネージャー及びG支社長は、Eを呼び出し、y7の生命保険契約の獲得条件をクリアできていないE代理店のFAを葬儀施行から外すように求めたところ、Eはそれに応じようとしなかった。このため、G支社長は、CらE代理店のFAを集め、E代理店におけるy7の生命保険契約の獲得本数が他の地区に比べて著しく悪いとして、獲得条件を達成できないFAを葬儀施行から外すという方針であることを伝えた。これに対し、Cは、施行を外されては困ると思い、「私たちはあなたたちの社員じゃありませんよ。」、「私たちはね、支社長たちとは、何の関係もないんですよ。雇用関係も。」、「私たちは、支部長と労働契約を結んでいる関係なんですよ。」、「私たちはベルコに勤めているわけではないんですよ。」などと発言して反発した。結局、E代理店のFAが、葬儀施行から外れることはなかった。

(甲78、94、219、乙20、21、第1回審問調書22、23、  
30、42、43頁B陳述、80、84、85頁C陳述)

(9) 同年12月16日、組合は、Cが原案を作って、Bら他の発起人と協議して、組合結成趣意書を作成した。

同趣意書には、冒頭に「《明るい職場と健全な会社、将来にわたって安定した私たちの生活を築くため》私たちは、全ベルコ労働組合をここに結成いたします。」と記載され、会社が、23年6月から支部制と称して各代理店の従業員を自社の労働者として扱ってきた一方で、給与の支払は代理店に押しつけており、その結果、自分たちの労働条件は最悪なものとなり、給与も満足に支払われていないのが現状であるとし、支部制とは、会社内部組織の名称の一部であり本部の統括のもとに置かれ、そこで働く従業員は会社と労働契約を結んでいなければならないこと、会社は守らなければならない法律をことごとくやぶり、会社の勝手な社内規定、社内法規を持ち出して労働者に強要しており、これは明らかなコンプライアンス違反であって、自分たちの職場を守るためには、会社に考え方を改めてもらうしかないことなどを挙げ、連合や情報労連のバックアップを得ることができたので、組合結成後はその仲間として参画できることとなった旨、併せて記載され、「皆様のご協力、ご賛同をお願いします。」という文章で締めくくられていた。

組合を結成しようとしたときの発起人は、B及びCのほか、y14支部のNN組合員、y1支部のPP組合員（以下「PP」という。）、y19支部のQQ組合員、y16支部のRR組合員、y2支部のSS組合員の7人であった。

(甲159、第1回審問調書7頁B陳述、66頁C陳述)

(10) 26年12月16日以降、7人の発起人は、組合結成趣意書を組合入会申込書とともに各支部のFA、PRなどを対象に配布し始めた。

この結果、同月末までに、y14支部、y1支部、y19支部及びy16支部で28人程度の組合員が集まった。

(甲159、第1回審問調書7、8頁B陳述)

(11) 同月20日、Eは、G支社長の指導のもと、会社宛の手書きの文書を作成し、代理店の経営状況が芳しくなく、諸税等経費の支払に192万3,114円が必要であり借入れを依頼するとともに、「私としましては、平成27年1月末をも



ちまして契約解除の所存でございます」と記載して、会社に提出した。

ただし、Eは、この時点では、まだ契約を解除する意思を固めてはいなかった。

(甲86、乙7、第1回審問調書144、145頁E証言)

- (12) 26年12月、組合結成趣意書を入手した者が、会社にファックスで送付し報告した。この報告により、H部長は組合結成趣意書の存在を知ることとなり、I社長もこれを把握することとなった。

H部長は、組合結成趣意書の入手の経緯について、会社のz1にある施設内で、E代理店のFAが配っていることを確認した。

なお、G支社長は、支部で労働組合結成の動きがあることについて、大変なことになったので、会社に報告すべきものとして捉え、組合結成趣意書が配布されていることについてH部長に報告したところ、H部長はすでにこれを把握していた。

(第2回審問調書3、4頁H証言、79頁G証言)

- (13) H部長は、会社の組合結成趣意書に対する対応として、このような問題が起きているのは特殊なことなので、札幌に勤務していたときから親密な関係にあったEに個人として話を聞きたいと、I社長から了承を得て、27年1月9日に札幌を訪れた。H部長は、このとき通常であれば自分が直接行くということはほとんどないことであると認識していた。

(第2回審問調書4、5頁H証言、審査の全趣旨)

- (14) 同日、H部長は、y10でEと面談した。

Eが、赤字が続いてきた原因を話した後、H部長は、「なんかおこつとる今。札幌の人達もこんなのが出回つとる出回ってないとかいろいろあるやん。」と組合結成趣意書をちらつかせながら尋ねたところ、Eは、「Gさんがうちの社員を呼びつけていろいろ話した。うちの社員が反発して言った。」と答えた。H部長は、「そんでそういう活動しだしたん。それさあその社員と話しできない？組合をつくるのはいいが、誰も得をしない。」「その人たちはこっちが改善すればいいんでしょう。」「この前も全ベルコなんとかという文書が回っていた。それは当然本社が入ってくるよ。それを作ることをダメとか良いとかじゃなくて。それは対ベルコじゃなくて、Eさんになるわけ。」と述べた。

また、H部長は、Eに「Eさん。今の仕事したい？別の仕事したい？」、「う

ちの会社で僕はずっと続けてもらうことで考えるが、疲れている？他のことするか？おれ考えるぞ。」と尋ねると、Eは、「自分で判断できない。それで第三者に判断してもらいたい。死にたい。いまでも少し良くなった。一時これもうダメかなと思った。」と答えた。

続けて、H部長は、Eに、「1回おれ会社かえって会長やI社長と相談するけど、FAともう1回話しできん？Eさんに限らず札幌でそういうの作っているのであれば1回平らにして、全部が全部よいですよっていったら本社はらえなくなるから、そこは考えます、ここはこうしませんかっていう。」と尋ねると、Eは、「そういう話しはあると思う。」と答え、H部長は「どっかで会わせてよ。いつどうしたらいい？」、「Bさんは私のことを知っていると思う。」と述べた。

(甲94、乙21、第1回審問調書116、117頁E証言、審査の全趣旨)

- (15) 同月10日、H部長は、Eと会い、「今後、E支部長がどうしたいのかということを実際に確認して本社に帰ってI社長と会長に話をしないといけない。I社長がEさんどうしたいのかと言っている。」と切り出し、組合結成趣意書を見せて、「昨日考えたけども、これあるやん。これ知ってる？これEさんとこのFAが火葬場で配った。札幌で出回って本社に流れてくる。何人かの支部長と話したが皆知っていた。支部長たちは、これはEさんの問題だからEさんどうするのか心配していた。続けて行くには、これを片付けないと、片付けるという言い方悪いけど、困る。他の支部長も心配している。続けるのであればこれをチャンと対応しないと難しい。組合を潰すということではないよ。これどうする？たいへんだよ。あくまでベルコは親会社だから横で話は聞くけど、Eさんの問題なので大変。本当にできているかわからないが、できるとしたら、組合費もかかる話だし、ユニオンみたいなバックもいて凄いお金がかかる。だから人を募っているんだと思うけど、それをするよりも僕らと話をするのがいいんじゃないか。おそらく保険のことなんじゃないか。うちは雇用主でないから、EさんとこのFAはうちと交渉する事は出来ない。」と述べたところ、Eは、「はじめてみた。労働組合作るのはちらっと聞いていたがこれは初めて。」と述べた。

Eは、H部長からの依頼を受けて、Bに直接電話し、H部長が電話に出て5分でもいいから会うよう要請した。

H部長は、Eに、「支社はこれ(組合)はダメと言えない。経営者側はいつ

たらいけんのよ。だからこういうお金がかかる前に、俺（E）が話を会社（ベルコ）とするからきちんと話を聞かせてくれと言わなければあかん。これを続けて行くのであればちゃんと対応しないとあかんよ。できているのかね組合は、「したら駄目だよとは言えないけど、組合が出来ていると支部を運営して行く上で大変。」、「どうするよEさん。中途半端ではダメ。決断しないとダメ。（Eが支部長を）するならするでこれに対応して会社側にもこういうふうにするから、こういうふうにやってよとお願いしないとイケないし、支部降りるなら後任を考えないとイケない。昨日いったことは嘘じゃない、Eさんくらい貢献してキャリアがある人は何らかの仕事は見つける。決断せんかったら、だらだらできんて。そんなの俺に言われなくてもEさん分かるでしょ。」と述べた。

さらに、組合結成趣意書について、H部長は、「その人がさ給料30万円欲しいか、50万円欲しいか、100万欲しいかわからんけども、あくまでも、そりゃあ取ったん本数に対しての見返りっていうのは、こりゃあベルコの昔からのルールやん。そんで昔はさあ、昔は固定給なかったやん。」、「FAな。でも、今はちゃんと最低15万か18万払いなさいよ。払っとるでしょう。」、「本当から、言われるのおかしいやんか。」と述べ、「興味があつて経験があつて長けている人じゃないとできない。Bさんではないよ首謀者。あのひとうち長いし、やるならとっくにやってるよ。」、「首謀者は。・・・誰?」と述べると、Eは、「そしたらCか?」と応じた。H部長が、Eに、「Cさんてそんな賢いの?」と聞くと、Eは、「賢い。」と答え、H部長は、「その人かな。Bさんは踊らされている?」と述べた。

(甲94、95、217別紙2〔11頁〕、乙21、第1回審問調査  
117頁E証言、審査の全趣旨)

(16) 同日、H部長は、Bとy20ホールの貴賓室で面談を行った。この際、H部長は、Bが、自らが想定していたBとは別人であることに気付いた。

H部長は、面談開始後、Bに、他に誰か一緒に話を聞く人はいないかと持ちかけ、途中から、PPも面談に同席した。

PPが面談に同席した後、H部長は、面談の目的について、y1支部のFAからもらったという組合結成趣意書が本社にきたと切り出し、Eに対し、組合結成趣意書が本社にきたが従業員の方とうまくいっていないのかなどと話を行った

こと、ベルコとしても、y 1 支部のF Aが会社に対して要望があれば、それを聞いて、改善できる部分はしたほうが良いという話し合いは当然やっていること、自分たちとしては協力するのは問題ないので、今日はその話を聞きに来たことなどを話した。

H部長が、Bに対して、y 1 支部のF Aの不満は何に対してなのかと尋ねると、Bは、会社が支部制を導入したこと、保険部門ができて、本数を取らないと葬儀施行から外すと強く言ってきていることを挙げた。

H部長が、支部制のあり方や保険の性格について説明し、給料も固定給を導入していると述べると、Bは、自分は給料についてはそんなに不満はないと述べ、Eについては、支部長としてやっていけるのかを第一に心配しており、会社がどこまで援助してくれるのか分からないが、かなり厳しいようであると述べた。

これに対し、H部長は、「だから、その、やっぱこういうことをね。話し合いでやっぱすすめていけば、お互いに誰もいやな思いもせずに来るから、僕が今日来たんであって。ただ、この前流れてきた文章をみると、Eさんに対してもいろいろあるのかな？で、改善するに当たっても、ああいう形になると、もう僕らは、何ていうんです？こうEさんに対しても応援できなくなるんですよね。とにかくEさん頑張ってるって、出来ることはしてあげるけどって。で、ちょっと気になったもんですから。ただもう、そういう活動に関して、ベルコとしては『してはダメですよ。』とか『入ったらダメですよ。』なんていうことは一切言いませんし、僕はそのために今日来たのではないです。ただ、その形になったときに我々が、どうして、どう対応すべきなのかなあってというのは、ちょっと言わんとしようとするのはわかって頂けると思うんですけれども。」と述べた。

また、H部長が、組合結成趣意書が、会社の本社にファックスで、「y 1の人からもらった」、「どんどん送られてきた」と述べると、Bは、自分も組合結成趣意書をそんなに広げたわけではなく、y 1 支部の全員ではないが何人かで何か行動を起こさないとという気持ちがあってやったことであると述べた。

H部長が、Bに対し、聞いて変えるべきことがあるのであれば聞くがどうかと述べると、Bは、もう1回仲間内で話をして、支部長も交えて話をしたい旨述べた。

(甲218別紙、221〔3、4頁〕、第1回審問調書

(17) 同月 16 日、G 支社長は、E と面談を行った。

E は G 支社長に借入れの相談を行った。G 支社長は、「通常でいえば代理店運営は、貸付が 200 万こえたら回収できないといって 2 ヶ月連続赤字で終わりというのが通例。これ（契約解除を条件とする貸付願い）を書いてもらう根拠というのは、10 月と 11 月と今回 12 月ですから、2 回目で赤字。E さんは会社がやめろいうからやめたんだという乱暴な主張はされないと思うんですが、普通の会社ではやっていけないですから、エンドを定めてもらいたいが社員が混乱するから 12 月は延命治療した。今回もというならこれに書いてもらわなければならない。辞める辞めないといっても 2 つある。ベルコを去るか去らないか、y 1 支部の支部長をやめるか。（中略）支部長降りるだけなら、トレーナーの仕事だとか作ろうと思えば作れる。H 部長同様その道もないではない。E さんがこの会社で培ってきた技術や経験があるのでそれを後進に伝えることができる。完全に引退されることなら僕らが決めることではない。」と述べたところ、E は、「いまの支部で続ける気がでてきた。」「何とかひとふんばりして代理店を続けたいと思ってきた。」と述べた。これに対し、G 支社長は、「赤字だけど」、「僕らの領域ではない。決裁権のある人の領域。250 万ぐらい膨らんだ借金は 1 ヶ月で返せる金額ではない。会社の応援が期待できるかは決裁権のある人の決めること。その人の意思がどこにあるか。『3 回目じゃないですか解散しかない』と言われたらもともこもない。こちらも代理店契約通りやってないこともあるので、これは話合いですわ。」と述べた。

（甲 75 別紙〔17 頁〕、94、乙 21）

(18) 27 年 1 月 16 日、y 13 支部長であった KK は、E に電話した。

KK は、この際、E に対して、y 1 支部の FA の B らの組合活動については、支部長としてなめられているからこういうことになる、みんなに動揺を与えているという旨の発言をし、y 1 支部の FA が火葬場で組合の勧誘活動をしていることについては、支部長である E が知らないとはどういうことかという旨の発言をした。

E は、KK との話の後、y 10 で開催された支部長会議において、出席者に対し、迷惑をかけているとして謝罪した。KK は、E に対し、組合への加入申込み

は最終的に何人になったのかと聞いたが、Eはわからないと答えた。

また、このとき支部長会議の座長をしていたFから、「FAの件を、y1の人がやってるのが、よそのとこまで来るちゅうのは、おかしいと思うんで、それは『きっちりしてほしいなあ』と僕は思うんですけどね」、「そうじゃないと、その気がなくても、ただ、まあちょっとでも良くなれば、『じゃ、それもいいよね』って、『単純にただ思っている人間もいるのかなあ』って思うし。それは、y1だけの問題で何とか、その、他の支部には『それは、やめとけ』という話は、きちっとしてもらわないと。まず、困るよね。」という発言があった。

(甲94、217別紙5〔2頁〕、217別紙6、乙21、  
第1回審問調書118ないし120頁E証言)

(19) 同月26日、H部長は、Eと面談した。

H部長は、Eに、連絡しても応答しない状況が続いたことについて、「今回の件で会社もあわてた。連絡付きません。不払いが出てくる。」と言って話を切り出し、「会長も社長も数字がどうなっているのか調べた。成り立っていないのがわかった。俺が損しないように俺が社長に話をつけてやるから誰かに譲れ。Eさんが見つけておいでよ。」と述べた。

Eが、組合結成活動に関して支部長会議で謝ったと話したところ、H部長は、「支部長からしたら何もわかってないじゃん。FAなんちゅうのは。自分の待遇が良くなるならいいよって名前かくやつたくさんおる。そんなことをしても何もかわらない。ベルコは以前よりもFAの待遇を良くしている。15万、18万の保証をチャンとしなさい。完全歩合はダメですよって。」と述べた。

また、H部長は、Eに対して、「アップアップの状態が続けていくよりは1回清算して俺に任せろ。Eさんの寝首をかくようなことはせん。僕が困るのは、人が減る事。y1支部がなくなること。今の状態でいったら誰も引き取らんぞ。組合の名簿つのがついたり、誰とは言わんしするなどは言えないよ。だけど他の支部長が責任をもって引き受けるって誰が言う」、「言わないでしょ。そうだったら来月から不払いが起きて賃金払えない状態になるわけよ。でもEさん借金するよりもう次の代に譲れよ。おれが応援すればいいんだろ。」と述べた。

H部長は、Eに、「何もない時なら、仲のいい人は誰なの。」と尋ねると、Eは「Fさん。」と答えた。H部長は、「Fさんと相談して、次Bさんが育つまで

は面倒を見てF配下に入れてBさん育てて、もう1回y1支部をやるために俺が応援する。でも今いろんなものが出ているから、FにしてもKKにしても誰にしても、したがない怖くて。だからEさんが誰か連れてくること社長になる人、誰でもいいわけではない。やはりBさんかな。」と述べ、Eに対し、「Bさんにやらせるのなら、そういう活動はあっちにおいて、会社と協力して」と述べ、「『言わなあイケンことは言うておいで』って。『H部長は聞く人やからね』って。」とBに伝えるよう述べた。

さらに、H部長が、「Eさんが始末するための経費が必要であれば会社が出す。」「どうにかするよ会社に言うて。まず32人をチャンとしてそれから考えよう。だからBに1回相談してダメならFさんにもっていこう。他にいる？」と述べると、EはTT、UUの名を挙げた。H部長は、「その2人に相談して、明日の昼にy10で会わない?」、「こんなの早くせんと今月の話しだから時間もない。その2人どちらかでいいから話しするよ。両方断られたらFさんをお願いに行こうよ。一緒に。」と述べた。

H部長は、「Eさんどうでもよかったら、赤字やろう、つぶせって。もういいわ。その後こっち側から頭を入れて雇うだけは雇って。いったん倒産させて、会社から人を送り込んで、面談してあなたは雇います雇いませんとやったら簡単なことやこれ。ただおれEさんとそんな話ししてないからやりたくはない。」と述べ、「BさんとTTとUUと相談してダメだったらFに相談しよう。明日y10で会おう。」と述べた。

(甲94、217別紙3〔9頁〕、乙21、第1回審問調書120頁E証言)

(20) 同月27日、H部長は、Eと面談した。

H部長は、Eに、「合資会社の人(役員)はそれはそれで言ってるの?お金出してくれるわけじゃないんでしょ。Bさんしかないかな。」「Bさんと話ししないといけんね。Bさんがしないと言うんならEさんとFさんで。こればかりは社員のことを考えて。」「任せると言ってもちゃんとEさんがせんと。Bさん呼べない?」、「一大事だからといって。他の人間に話したの?」と述べると、Eは、「他の人間は難しいということだから、しなかった。」と答えた。H部長は、最後にBだけ確認しよう、自分も社長もEの配下から後任者を出してもらうのが正しいと思っている旨発言した。

また、H部長は、Eに、Cについて尋ね、「『Cさん』っていう人さ、名前、よくでてくるけど、こいつって一体、どういう人なの？」と尋ね、Eが「うん、頭のいいやつだよ。」と答えると、「この人が、組合の首謀者でしょ。」と発言した。

面談中に、BからEに電話があった。Eは、「支部長交代ということでBさん任せるから頼めないかなあ。」と述べると、Bからは、できないという返事があった。Eは、Bに「Fさんに頼むとかそういう話しでているから。」と言って話を終えた。

H部長は、「Fさんに頼むか。しょうがないなあ。会長、社長とやり取りして。」と述べ、Eに「Eさん無しで進めてよいか。」と言って了承を得た。

(甲75別紙〔18頁〕、94、217別紙4〔3、4頁〕、乙21、  
第1回審問調書13頁B陳述、120、121頁E証言)

(21) 同月28日、Eは、Fに電話をかけた。

Fは、会社から支部の引継ぎの話がありそれを受けることにしたこと、同年2月1日から引き継ぐということを知っていること、同年1月29日にEが支部に出てきて、社員にEの口から自分が辞めるという話と、Fに代わるという話をし、てほしいとEに話した。

(甲217別紙7〔2頁〕)

(22) 同月28日、Fは、E代理店のPRのリーダーと会い、同リーダーからPRは全員辞めずに続けたいと思っているという話を聞いて、PR全員を引き受けようとした。PRは全て女性であった。

(第2回審問調書136、137頁F証言、審査の全趣旨)

(23) 同日、Fは、Bと面談を行った。Fは、Bに対して、FAとしてやっていくつもりはあるのかと質問し、Bは、FAとしてこれからもやっていきたいと答えた。Fは、これに対し、後日返答する旨発言した。

(第1回審問調書14頁B陳述)

(24) 同日、Cのもとに、G支社長とFがFAの個人面談をするためにやって来た。Fは、Cに対し、今度Eがy1支部長を降りて私が引き継ぐ、Eから何か聞いているかという旨の発言をした。

(第1回審問調書67頁C陳述)



(25) Fは、E代理店の7人のFAの採用、不採用を決めるに当たって、営業成績については、それほどの差はないと認識していた。FAは全て男性であった。

(第2回審問調書138頁F証言、審査の全趣旨)

(26) 同月29日、y1支部事務所で、Eが、G支社長及びF同席の中、PRに対する朝礼で、E代理店の閉鎖とFへの引継ぎについて話を行った後、G支社長、F及びEが面談を行った。

G支社長が、「今日の朝礼でPR社員には代理店の閉鎖の告知、Fさんへのつなぎはできた。昨日、私とF支部長で了解得てですよ。FAさんの面談をした。E支部長から聞いていないとのことで昨日は何も話をせずに終わった。(Eから聞いていないようだったので)条件の話しなんて口がすべってもできなかった。」と述べた。

Eは、「y1支部社員全員32名の雇用を書面で約束してくれ。あとは辞めさせようがそれはいいが全員きちんとしてくれたら俺はすぐ辞めるよ。(中略)社員を全員引き受けてくれるとそう思っている。女性でも男性でもおまえはダメだからってなると、俺もなんていうのかな、やはり1ヶ月前に通達して話して、翌月に降りてもらおうと話しすると、すぐやると労基法違反で問題も出てくる。」などと、Fに雇用されない者が出た場合に、その対応をするよう言われたとしても、責任をとることができない旨述べた。

G支社長が、Fに、「F支部長としては、女性に関してははすべて引き受ける意思はありますよねえ。」と述べると、Fは、「あります。」と答えた。続けて、G支社長が、「女性の引き受けは前向きに考えてもらっている。男性に関しては、事実ふつつつと色々な活動が見受けられる。そのあたりも含めて、(F)支部長の判断は、当事者としてある。そのFさんの判断で引き受けないと言う人が出てくれば、他の支部で引き受けてもらえないか尽力は尽くすつもり。」「だけど引受先がないなら、予告解雇って労働基準法によると1ヶ月前の告知が必要で、それが物理的にできない場合は1ヶ月分の給与補償をもって即雇用契約解除できると聞いている。その原資は会社、ベルコが持つべきだと思っている。」と述べた。

(甲94、乙21、第1回審問調書121、122頁E証言)

(27) G支社長は、前記第3の10(26)の「男性に関しては、事実ふつつつといろん

な活動が見受けられる。」という発言における「いろんな活動」の内容として、y 1 支部の F A が組合結成趣意書を配っていたということも含めて考えていた。

(第 2 回審問調書 6 2、6 3 頁 G 証言)

(28) 前記第 3 の 10 (26) の面談で、E は、「F 支部長に全員の雇用をお願いしたが、F 支部長がそれをして俺 (F 支部長) の首があぶないと言ったので、そんなことさせてもいいものかと思った。3 2 名見てくれるということで退けると思った。F さんに頼むのは 3 2 人全員を引受けてくれると思ったからお願いした。これだと、この人は採用する。この人はしないということになる。」と述べたところ、F は、「それは出来る権利がある。」と述べた。

E が、「それだと困ると言っている。うちの社員が大事だから H 部長にも 3 2 名ってお願いした。」「社員が大事、社員の面倒をみってくれるならいい。」と述べると、F は、「俺はそれは聞いていない。気持ちは分かるが、俺だって首が飛ぶからホントの話。俺もベルコと契約してるだけだから。俺も受け入れなくなるかもしれないし、俺の気持ちもわかって欲しい。」と述べた。

(甲 9 4、2 1 7 別紙 8 [1 1 頁]、乙 2 1)

(29) 前記第 3 の 10 (26) 及び (28) の面談で、G 支社長は、「僕らが今日来た目的を一から話をすると」と切り出し、「まず 1 月末で y 1 支部が倒産により廃業となり、それを直接証明するのが代理店契約解除願という書面になる。この書面にサインしていただいたならば 1 月 3 1 日をもって新社長を F さんとし、新生 F y 1 支部というのができるという客観的な証明になる。それとプラス、昨日 F A さんが E さんから何も聞いていないという事なので、一緒に行ってもらって E さんの口から、E 商店が倒産により廃業しますということをはっきりと自身の口からいってもらおう。合わせて、これも言ってもらえるとありがたいんです。実はコイツと思うメンバーには出来たら 2 代目 y 1 支部を模索打診したが、残念ながらお断りの返事があったもんだから、私のプライベートでも交流のある F さんと呼んで宜しく頼むといった、あとは F さんと面談して条件面含めて話してもらえるか。そういったことを E さん自らの口で話してもらったら、あとはこちらに任せてもらおうしかないと思う。」と述べた。

また、この面談中に、E は、H 部長と少なくとも 2 回電話で話をしており、1 回目の電話で、H 部長は、E に G 支社長と F の言うことを聞くようにという旨の

話をした。

Eは、この面談の結果、代理店契約解除願に署名押印した。

面談後、三人はy 20ホールに出向き、FAにE代理店の倒産について説明を行った。

(甲94、乙21、審査の全趣旨)

(30) Eは、27年1月29日付けで、会社に対し、会員募集代理店契約を同月31日をもって解約したいという旨の契約解除願を提出した。

(乙8)

(31) 同月29日、Fは、Bと面談した。Bが面談を行う部屋に入ったところ、Fは携帯電話で誰かと話をしていて、電話での話が終わった後、面談が始まり、Fは、Bに対して、検討したけれども、採用できないと言った。Bは、これに納得できず、Fに対して、理由は何かと尋ねた。Fは、これに対し、特に理由はない、自分が決めたことだからとだけ答えた。

この面談の2日ないし3日後、Bが、片付けのためy1支部の事務所を訪れた際、Fに、今回のことはおかしくないか、どう思うかと詰め寄ったところ、Fは、男としては分かるけれども、立場としては言えない、申し訳ないと発言した。

(第1回審問調書14ないし16頁B陳述)

(32) 同年1月29日、Cは、18時頃、Fに呼ばれ、y20ホールの貴賓室で短時間の面談をした。面談では、FがEの後を引き継ぐこと、会社のノルマである保険をやっていけるのかなどのお話があった。その後、他のFAが葬儀施行の葬家との打合せがあるので、貴賓室を貸してほしいと入ってきたため、Fは出て行ったが、すぐに戻ってきて面談を打ち切り、Cに対し、検討したけれどもあなたは不採用ですと告げた。この際、不採用になる理由は特に告げられなかった。

(第1回審問調書67、68頁C陳述)

## 11 組合結成から本件申立てに至るまでの経過等

(1) ユニオン及び組合は、27年1月31日付け労働組合結成通知書により、会社に対し、同月30日に組合を結成したこと、組合はユニオンに加盟していることなどを通知した。

(甲28)

(2) ユニオン及び組合は、同月31日付け団体交渉申入書により、会社に対し、「B及びCの株式会社ベルコy4支社 y1支部代理店継承店への雇用継続」その他を要求事項として、団体交渉を申し入れた。

(甲29)

(3) 同年2月1日、y1支部は、EからFに引き継がれた。事務所の場所、電話番号、備品及び従業員はそのまま移行した。ただし、移行した従業員の中に、B及びCは含まれなかった。

引継ぎの際、Fは、Eと何らかの約束や契約をするということではなかった。

また、FがB及びC以外の者と交わした同日付け労働契約書には、使用者の事業所は「y1支部 代理店」と、店主は「F」と記載されていた。

(甲138、第2回審問調書140、155頁F証言)

(4) 会社は、前記第3の11(1)及び(2)の労働組合結成通知書及び団体交渉申入書を受け、ユニオン及び組合に対し、会社の代理人名で、同月6日付けの「ご連絡」と題する書面により、Fが代表を務める有限会社y3(F代理店)の雇用については、会社としては関知しておらず、何らの権限もないため、会社としてはユニオン及び組合の要求事項について団体交渉を行うべき立場にないと考えていること、ただ、ユニオン及び組合とは、会社とE及び有限会社y3との関係を説明するべく、協議自体は行いたいと思っているとし、協議の日時及び場所について通知した。

(乙4、審査の全趣旨)

(5) 同月17日、会社とユニオン及び組合との間で協議が行われ、会社は、同年3月4日までに、ユニオン及び組合に対し、B及びCの雇用について報告を行うことを伝えた。

(乙4、5)

(6) 同年2月20日、Fは、自らが代表取締役を務める株式会社y21を設立した。同社の本店所在地は、y1支部の主たる事務所所在地と同一であった。

(甲11、140、乙8)

(7) 会社は、ユニオン及び組合に対し、会社の代理人名で、同年3月4日付けの「ご報告」と題する書面により、B及びCの雇用について次の内容の報告を行った。  
ア 有限会社y3における雇用

Fに、兩名を雇用することについて検討してもらえないかをお願いしたが、Fからは、雇用する意思がないことには変わりない旨の回答があった。

なお、Fには、Eから話があった際に、従業員をすべて引き継ぐとの合意をしたのかを確認したが、そのような合意はしていないとの回答を得ている。

#### イ その他の代理店での雇用について

各代理店に対しても、兩名を雇用することを検討してもらえないかをお願いしたが、やはり芳しい返事はもらえていない。

ただ、各代理店には、せめて面談をした上で判断してもらえないかとお願いをしており、各代理店も当人らの希望があれば面談は実施するとのことである。

当人らの希望する代理店があれば、面談の話を行うので連絡いただきたい。

#### ウ 会社からの提案

前記のとおり各代理店の反応は芳しくない。

そこで、会社として、提示できることがないかを検討したところ、会社は、現在、関西地方において遺品整理事業を立ち上げているが、予想を上回って需要があったことにより、同事業を全国でも行うことを考えている。

その札幌での遺品整理事業を、B及びCにおいてしていただくことを提案させていただく。

ただ、この事業についても、会社は外部業者に委託して行っているため、形態としては、会社の直接雇用ではなく、外部業者として業務委託契約をしていただくことになる。

興味があったら、説明させていただくので、連絡願う。

(乙5)

- (8) ユニオン及び組合は、B及びCの代理人と連名で、会社代理人宛に、同月16日付け「ご連絡」と題する書面で、会社の前記同月4日付け「ご報告」の提案内容では承服できないこと、今後、必要な法的措置をとる所存であることを通知した。

(乙6)

- (9) 同年6月1日、組合らは、当委員会に本件申立てを行った。

(当委員会に顕著な事実)

- (10) 29年8月、Fは、Eから引き継いだy1支部（以下「新y1支部」という。）

を閉鎖した。

(第1回審問調書34頁B陳述、第2回審問調書141頁F証言)

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1 (会社は労働組合法上の使用者に該当するか) について

(1) 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、不当労働行為制度は、使用者の契約上の責任を追及するものではなく、団結権の侵害に当たる一定の行為を排除、是正して正常な労使関係の回復を目的とするものであるから、労働組合法上の使用者とは、団体的労使関係の当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主に限定されるものではない。

とはいえ、団体的労使関係といえども、労働者の労働関係上の諸利益を中心として展開するものであるから、労働契約関係をその基盤として成立するのが通常である。したがって、労働組合法上の使用者とは、労働契約関係ないしはそれに近似ないし隣接した関係を基盤として成立する団体的労使関係の一方当事者を意味するというべきである。

そして、労働契約上の雇用主以外の者が使用者に該当するというためには、一般論としては、その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、決定することができる地位にあることが必要であるが、具体的な判断に当たっては、不当労働行為に該当すると主張されている事項及び求められている救済の内容との関係性を踏まえて、個別に検討する必要がある。

この点につき、本件では、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労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するとして、両名の代理店への復職等が求められ(以下「請求内容①」という。)、また、②B及びCの雇用継続を求めた団体交渉の申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当するとして、誠実な団体交渉に応じることが求められている(以下「請求内容②」という。)から、以下、それぞれについて会社の使用者性の有無を検討する。

##### (2) 請求内容①の使用者性について

ア 前記のとおり、本件では、B及びCの代理店への復職等が求められている

から、これに対応する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、その結果、会社がF Aを代理店に配属させる権限を有していると認められる必要がある。

そこで、会社と代理店との関係が問題となるが、以下では、会社と代理店との業務委託契約の内容とその運用、会社の代理店に対する指揮命令の実情、代理店主の処遇に関する会社の権限、代理店主の報酬の決定方法、代理店における従業員の採用に関する会社の関与、代理店従業員の雇用の終了に関する会社の関与、代理店従業員の賃金の決定に対する会社の関与、代理店主が交代した場合の支部の継続性、会社による代理店のF Aらの管理状況等の事情から、この点について検討する。

#### イ 業務委託契約の内容とその運用

会社との業務委託契約によって代理店が担う業務は、会社の営む互助会会員募集業務等を中心としたものであるが、本来は、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。

しかし、会社と代理店との間の業務委託契約においては、その代理店業務細則において、代理店が遵守すべき多数の事項が規定され、それに違反した場合のペナルティが細かく定められており（前記第3の8(1)ア）、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拘束の度合いが強いことは明らかである。また、同業務委託契約では、代理店に対する立入検査ができることとされており、かかる規定自体は業務委託契約の定めとして必ずしも異質なものとまではいえないものの、会社は同規定の発動の例として、代理店に対し、代理店従業員の引き出しやロッカー等の中まで調べさせ、報告を求めたことがあり、行き過ぎた運用がなされていたといわざるを得ない（前記第3の8(1)ア）。

#### ウ 会社の代理店に対する指揮命令の実情

会社が代理店に対して、業績アップを図るために、一定の叱咤激励を行うこと自体は殊更問題視されるものではないが、本件では、会社から代理店に対し、一般的にみられる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。

すなわち、会社は、定期的に全国会議を主催し、支社長に対し、厳しいノルマの指示を発し、これを受けて支社長は代理店主である支部長に対し、毎月4回程度も開催される支部長会議の場などで、会社の意向を伝えていた。そして、支部長会議における支社長の指示は、支部別の互助会費の初回未納率を一覧表化して、未納率の低下対策を取るようにするものなどであったが、その一覧表には、「10%超アウト!」、「5%超アウト!」などといった激しい表現の記載がなされていた。また、支部長会議の一場面では、支社長から「組織は統制下におかれている」という発言や、あたかも正確な伝言ゲームのように、会社の指示が支社長、代理店主を経由して、F Aら従業員に伝えられなければならないといった趣旨の発言もなされていた(前記第3の8(2)ア(イ)、(ウ)、(カ))。加えて、会社は、各支社や支部で取りまとめた営業進捗状況を一覧化し、代理店主に対してF Aの営業活動ほか全般の指導を指示することにより、ノルマ管理とF Aの営業活動の管理を行っていた(前記第3の8(2)ア(ア)、第3の8(5)ウ、エ)。

以上によれば、代理店主は、全体会議や支部長会議において指示された事項を会社の指示どおり忠実に実行することを求められ、会社の要求をF Aに正確に伝え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ところであり、会社、支社、支部、F Aら従業員は、実質的に一体の組織を形成していたといえることができる。

#### エ 代理店主の処遇に関する会社の権限

代理店主が独立の事業主体であれば、本来、会社が、代理店主の昇格・降格・人事異動を行うなどということは考えられないはずである。

しかし、会社は、23年6月に支部制を導入した後、代理店主を支部長と位置づけ、その経営状況、成績等を査定し、支部長の昇格・降格・人事異動を行うようになり、実際に会社は、y 8支社長をy 12支部長に降格させ、y 13支部長をy 14支部長に人事異動させるなどした(前記第3の8(8)ア(ア)、(イ)、(ウ))。

そして、このような人事異動に関し、会社幹部が、支部長会議の場などで、「適材適所」という表現を用いるなどして、会社の支配下にある支社長に人事異動があるのと同様、支部長の中でも同じような形があるなどという趣旨の発



言をした。また、会社の全体会議においても、「支部長は支社長と同等なので交代もある」、「代理店はつぶれてもいいが、支部はつぶせない」といった発言もあった（前記第3の8(8)ア(オ)）。

これらの事実関係からすると、代理店主の実態は、独立の事業主体であったとは言い難く、会社としては、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。

#### オ 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、当該月の収入から支出を控除した残額であり、その額には相当程度の変動があったことからすると、一見すれば、代理店主には事業主として独立性が認められるかのようにも思われる。

しかし、主たる収入項目である契約成約単価や葬儀施行手数料の金額の設定は会社の意向に基づいて決められていたこと、代理店の収入見込みを踏まえて会社が「貸付金」名目で収入を調整していたこと、賃料や電話代等の固定経費も会社の判断で金額が設定されていたこと、会社主導のもとで代理店の公租公課の支払のための「プール金」が出し入れされる会計処理がなされていたこと（前記第3の7(1)、(2)）などからすると、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代理店主の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。なお、会社から代理店主に対する報酬の送金が、給与名目でなされていたことは、上記の理解を象徴的に裏付けるものといえる（前記第3の7(2)）。

#### カ 代理店における従業員の採用に関する会社の関与

代理店が独立した事業主体であるならば、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。

この点、確かにF Aを採用する際には、会社が作成した面接用紙の質問事項を用いて代理店主が質問を行ったうえで、いったんは代理店主の判断でその採否を決定していた。しかし、会社は、代理店主が採用したF Aに対して、葬儀施行の実地体験と作業を行わせた後に筆記試験や実技試験を行い、その結果、支社長において適性がないと判断した場合には、代理店主をして、いったん採用した従業員を解雇させる仕組みにしていた。加えて、会社は、支部制に移行

した後である23年10月、各支部に対して、新規採用従業員の入社日、労働条件通知書の書式、新規採用に伴う賃金面の支援について、統一的に取り扱う旨の通達を行っている（前記第3の8(3)イ）。

このように、F Aら従業員の実質的な採否の最終権限は、会社が有していたことができる。また、会社は、代理店における従業員の新規採用については、全国的に対応を統一しており、かかる事実、各支部がいわば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することができる。

#### キ 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、その雇用する従業員の解雇等の雇用の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力を及ぼすことは許されないはずである。

しかし、会社は、3か月以上の長欠は認めない旨のルールを設け、代理店主に対し、このルールを守るように通告し、実際、E代理店ではこのルールに従って従業員1名の退職手続をとった経緯があった。これに加え、会社は、代理店主に対して、飲酒、交通事故など、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、また、支社長がF Aを集めて直接指導する際、成績の上がらないF Aは辞めてもらうなどという発言もあった（前記第3の8(6)ア、ウ、エ）。

以上からすると、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、その背景には会社の意向が存在し、実質的には、F Aら従業員の雇用の終了については、会社の方針を重視せざるを得ない実態にあったといえることができる。

#### ク 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の最たるものであり、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。

しかし、会社は、23年6月の支部制導入にあわせてF Aの基本給を月額15万円とするよう指示し、さらに26年以降月額18万円にすることとして、

25年12月4日に開催された全体会議において、会社の意を受けた支社長から「基本給プラス交通費で18万円。社会保険完備、ノルマは互助会6本、生命保険2本。社会保険は3か月目から付けた方が良い」という具体的な方針が示された（前記第3の6(2)ア、第3の8(4)ア、イ）。

そして、各代理店の事情によって、基本給、歩合給の設定に若干の違いはあるものの、實際上、基本的には上記の会社が示した方針に従って、各代理店従業員の賃金額が定められており、会社が、代理店従業員の賃金の決定についてまで強い影響力を及ぼしている事実が認められる。

#### ケ 代理店主が交代した場合の支部の継続性

前記のとおり、会社は、23年6月に支部制を導入した後、代理店主を支部長と位置付け、支部長の昇格・降格・人事異動を行うようになり（前記第3の8(8)ア(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)）、会社の全体会議においても、「支部長は支社長と同等なので交代もある」、「代理店はつぶれてもいいが、支部はつぶせない」といった発言がなされていたが（前記第3の8(8)ア(オ)）、かかる支部の継続性は金銭管理の側面にも現れている。

すなわち、会社は、代理店主に対し、毎月の売上のうち5パーセントを「保証金」名目で積み立てさせていたが、その本来の趣旨からすると、かかる保証金の権利は代理店主に帰属し、仮に、当該代理店主が廃業する場合には、会社に対し保証金の返還を請求することができるはずである。しかし、会社は、支部制移行後は、かかる保証金は、代理店主個人ではなく、「支部」たる組織にその権利が帰属し、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ことになる旨の方針を表明している（前記第3の8(7)イ(ア)）。

かかる会社の方針は、会社と代理店主が個別に業務委託契約を締結しているという理解からかけ離れたものであり、まさに代理店が「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であるといえる。

#### コ 会社によるFAらの管理状況

会社が代理店主をその組織上の一部門として組み込んでいることになれば、会社は、FAら従業員を直接管理し、指揮命令することが容易になるが、本件では、以下のような事実が認められる。

すなわち、会社の主たる業務である葬儀施行については、会社の意を受けた館長とF Aによって行われており、代理店主は、基本的にはこれに関与していなかった（前記第3の5(2)、(3)、第3の8(2)ウ(ア)、(イ)）。また、会社は、毎月1回程度、F Aも集めて会議を開催し、直接、F Aに対してノルマの達成を迫るなどの指導を行うのみならず、同会議においては、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（前記第3の8(5)キ）。さらに、会社は、代理店ないし支部との間で賃金の振込業務の代行を行うこととしていた。その結果、会社は、支部従業員全員に対し、代理店主の口座を経由することなく、振込送金の方法により、会社の口座から直接賃金を支払っていた（前記第3の6(3)）。加えて、会社は、F Aら従業員が用いる業務用携帯電話を一括貸与し、同従業員らに対し、GPS機能を常に働かせるよう指示していた（前記第3の8(2)エ(ア)）。

サ 以上、業務委託契約の規定及びその運用が、一般的な業務委託契約に比して、代理店主が強い会社の拘束下に置かれている内容になっていること、支部長会議などを通じて、代理店主は、ノルマの達成等について、厳しい会社の指示統制を受けていたこと、代理店主の報酬は会社からの歩合給の域を出るものではなく、その報酬決定方法をもって代理店主の事業の独立性を根拠付けることはできないこと、独立した事業主であるならば、その責任と判断において行うべき従業員の採用、雇用の終了、賃金の決定といった点についても、会社の強い影響下にあったこと、金銭管理の観点からも代理店は「支部」としての継続性をもって会社の組織上の一部門に位置付けられていると考えられること、会社がF Aら従業員を直接管理していたことなどの諸事情からすれば、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、その結果、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ができる。

したがって、労働組合法第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。

(3) 請求内容②の使用者性について

ア 本件では、労働組合法第7条第2号との関係においては、会社が、B及び

Cの雇用継続を求めた団体交渉の申入れに応じなかったことが団交拒否に該当するとして、誠実な団体交渉に応じることが求められている。そうすると、この点に関する使用者性の有無は、団体交渉においてB及びCの復職、配置等の雇用問題について、会社が実質的な協議をすることができる立場にあったのか、換言すると、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必要がある。

イ この点、前記判断のとおり、本件では、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、会社は、採用、雇用の終了といった代理店従業員の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。また、本件では、直接的にはB及びCのF代理店への不採用が問題とされているが、兩名の不採用の実質的な判断を会社が行ったのだとすれば、B及びCの雇用問題について会社が直接的な支配を及ぼしていたことになり、労働組合法第7条第2号の使用者性を基礎付ける重要な事実となるところ、争点2において後述するとおり、実質的には、F代理店におけるB及びCの不採用には、会社の意向が強く反映されていた。

ウ 以上からすると、会社は、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、決定をしてきたといえるから、労働組合法第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 争点2 (B及びCが新y 1支部に採用されなかったことは、不利益取扱いに該当するか) について

(1) この点につき、会社は、E代理店が廃業したのは業績不振を原因とするものであり、E代理店所属の従業員のうち誰を採用するかは、新しくy 1支部を引き継いだFの判断によるものであって、会社がB及びCの採否を決定したわけではないから、会社による不利益取扱いはない旨を主張する。

しかし、争点1において論じたとおり、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、会社は、その採用を含め代理店に所属する従業員らに対して、現実的かつ具体的な支配を及ぼしているのであるから、形式的にはB及びCの採否の決定をFが行ったとしても、そのことをもって兩名の採否について会社が関知していないということはできない。

また、E代理店が業績不振を理由に廃業したことが事実であったとしても、E代理店の廃業の機会を捉えて、労働組合の結成を嫌悪し、これを企図したB及びCを排除するために、新y1支部においてあえて両名を採用しなかったのだとすれば、労働組合を結成しようとしたことの故をもってなされた不利益取扱いであると評価することができる。

そこで、組合結成に向けた動きがあった後の事実経過を踏まえて、B及びCが新y1支部に採用されなかったことが、労働組合法第7条第1号に該当するか否かについて検討する。

## (2) 労働組合結成の動きを受けた後の経緯について

ア B及びCは、過大なノルマ等のFAに対する会社の圧力を感じたことを契機として、労働組合の結成を企図して、各支部のFAを募るなどしたうえで、26年12月16日に組合結成趣意書を作成したが、これを入手した関係者が同趣意書を会社に対しファックスで送信したことから、会社が組合結成の動きを知ることになった（前記第3の10(1)ないし(12)）。

イ これを受けて、27年1月9日、I社長の了解のもとH部長が札幌を訪れた。そして、H部長は、同日のEとの面談において、組合結成趣意書に言及しながら、「なんかおこっとる今。札幌の人達もこんなのが出回っとる出回ってないとかいろいろあるやん」、「FAともう1回話できん？Eさんに限らず札幌でそういうの作っているのであれば1回平らにして」、「どっかで会わせてよ」などと発言して、組合結成の動きに対処したい旨の意向を示した。また、H部長とEの面談の中で、誰が組合結成を主導しているのかについて話題となり、その際にB及びCの名前が出た。そして、翌10日、H部長は、Bと面談の機会を持ったが、その際、組合結成趣意書が本社に送られてきたことを伝えたいうえで、Bに対し、y1支部のFAにどのような不満があるのかを問かけるなどした。これに対し、Bは、支部制の導入や、保険部門のノルマを指摘し、組合結成趣意書の件は、何か行動を起こさなければと考えて行ったことである旨を述べた（前記第3の10(13)ないし(16)）。

ウ 同月26日、再び来札したH部長は、Eと面談し、「俺が損しないように俺が社長に話をつけてやるから誰かに譲れ。Eさんが見つけておいでよ。」とy1支部長の立場を後任に譲ることを提案しつつ、その候補者としてB

の名前をあげるとともに、「Bさんにやらせるのなら、そういう活動はあっちにおいて、会社と協力して」などと述べ、組合結成の中心人物の一人であるBにy 1支部を継がせたうえで、同人を会社側に取り込んで組合結成の動きを抑えようという方向性を打ち出した。また、(そのようなことは)「やりたくない」と述べてはいるものの、「Eさんどうでもよかったら、赤字やろう、つぶせって。もういいわ。その後こっち側から頭を入れて雇うだけは雇って。いったん倒産させて、会社から人を送り込んで、面談してあなたは雇います雇いませんとやったら簡単なことやこれ。」と発言し、E代理店を廃業させ、新たなy 1支部において組合結成に向けた動きをしている従業員を採用しないことで、これらの者を排除する方法を示唆した(前記第3の10(19))。

エ 同月27日、H部長とEの面談中に、Bから電話があり、EがBに対し、支部長の交代をお願いしたい旨を伝えたが、Bはこれを断った。そのため、y 1支部をBに引き継ぐという選択肢はなくなり、同日のH部長とEのやり取りによって、当時y 2支部長であったFにy 1支部を引き継ぐ方向で話がまとまった。また、同日、H部長は、Eに対し、「Eさん無しで進めてよいか」と尋ね、以後はE抜きに、H部長が中心となって、y 1支部の引継ぎを巡る問題を処理することが確認された(前記第3の10(20))。

オ 同月28日、FはB及びCと面談し、その翌日である29日に、E、G支社長及びFが、従業員の採用問題を中心とするy 1支部の引継ぎについて協議の機会を持った。その席でEは、y 1支部従業員全員の採用を求めたが、G支社長は「男性に関しては、事実ふつつつといろいろな活動が見受けられる」と述べ、組合結成活動が従業員としての採否に影響を及ぼす可能性があることを示唆した。

また、Fは、「気持ちは分かるが、俺だって首が飛ぶからホントの話。俺もベルコと契約しているだけだから。俺も受け入れなくなるかもしれないし、俺の気持ちもわかって欲しい」などと述べ、従業員の採用に当たって、会社の意向に反することはできないとの趣旨の発言をした(前記第3の10(23)ないし(28))。

カ 同日、Fは、B及びCと別々に面談の機会を持ち、いずれに対しても、

新 y 1 支部においては採用しない旨を伝えた。また、両名に対し、不採用とする理由は告げられなかった。さらに、この面談の数日後、B が F に、今回の不採用はおかしいとして問い質したところ、F からは、男としては分かるけれども、立場としては言えない、申し訳ない、などと B 及び C の不採用は、実質的には自ら判断したものではないことをうかがわせる発言をした（前記第 3 の 10(31)、(32)）

### (3) 結論

以上によれば、そもそも一般論としても支部従業員採用の実質的な決定権限が会社にあることに加え、本件では、組合結成の動きを察知した後速やかに会社運営の中核にいる H 部長が札幌を訪問したこと、その訪問の際に E に対し組合結成の動きに対処したい旨を述べていること、E との話の中で H 部長が組合結成の中心人物は B 及び C であることを把握したこと、いったんは B に y 1 支部を継がせて同人を会社側に取り込もうとしたこと、H 部長が E の廃業後別の者に y 1 支部を引き継がせる際に組合関係者を採用しないことで同関係者らを排除する方法がある旨の発言をしたこと、B が y 1 支部の引継ぎを断るや E 抜きに H 部長が中心となって y 1 支部の引継問題を処理する方針が確認されたこと、この方針が確認された翌日である 27 年 1 月 28 日に y 1 支部を引き継ぐことになった F が B 及び C と面談していること、面談の翌日である同月 29 日には早くも両名を採用しない旨が告げられていること、不採用にあたって何らの理由も告げられていないこと、G 支社長も組合結成の動きを理由に不採用にすることがあり得る旨を示唆していること、F が「俺だって首が飛ぶから」、「立場としていえない」など自らの判断ではなく会社の意思に基づいて両名を採用しなかったと受け取られるような発言をしていることなどからすると、形式的には F の判断のように見えたとしても、実質的には、組合結成を嫌悪した会社が、E 代理店の廃業に伴う y 1 支部での新規採用という機会を利用して、組合結成に向けた活動の中心人物であった B 及び C を排除したものといわざるを得ず、かかる会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当する。

## 3 争点 3（団交拒否が不当労働行為に該当するか）について



前記のとおり、会社は、労働組合法第7条第2号の使用者に該当し、かつ、組合らが会社に対して団体交渉を求めた事項は、「B及びCの株式会社ベルコ y 4 支社 y 1 支部代理店継承店への雇用継続」（前記第3の11(2)）という義務的団交事項であるから、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と文書で回答したのみである。なお、会社は、事実上の協議には応じ、また、文書によってB及びCの処遇について一定の提案を試みてはいるものの、いずれも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。

以上、使用者であることを否定して団体交渉を拒んでいる会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するというべきである。

#### 4 争点4(申立人らを採用しなかったことが支配介入として不当労働行為に該当するか)について

労働組合法第7条第3号の成立要件は、使用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など所定の行為をすること、当該行為が使用者に帰責できること及び使用者に支配介入の意思があることである。

申立人らを新 y 1 支部に採用しなかったことは、前記のとおり、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(前記第3の10(15)、(16)、(19)ないし(21)、(26)ないし(28)、(31)、(32)、第3の11(3))。

そして、会社は、組合結成の中心であったB及びCを新 y 1 支部から排除し、その生活基盤を奪っており、労働組合の運営や維持に大きな影響力を及ぼしている。

以上より、会社がB及びCを新 y 1 支部から排除したことは、組合員の個人的な権利利益を侵害するにとどまらず、申立人組合の組合員に対する支配介入行為として労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

#### 5 救済方法について

##### (1) 復職について

Fは、Eが支部長として運営していた y 1 支部を引き継いだ後、その後、Fは

新y 1支部を閉鎖したことが認められる（前記第3の11(10)）。

前記のとおり、新y 1支部に限らず広く代理店は、実質的には会社の組織上の一部門というべき存在であることから、救済方法としては、会社の権限と責任に基づき、会社の札幌市内の支社に属する代理店で、雇用が終了した時点においてB及びCが従事していた原職相当職に従事させることが適当である。

## (2) バックペイについて

労働委員会による不当労働行為の救済は、不当労働行為を排除し、不当労働行為がなかったのと同じ事実上の状態を回復させることを目的とするものであるから、労働組合法第7条第1号に該当する解雇等の雇用の終了があったときは、その原状回復の手段として、労働委員会は、原職復帰のみならずいわゆるバックペイを命じることができ、本件においても、B及びCに対して、その雇用が失われていなければ得られたであろう賃金の遡及的支払を受けさせることが適当である。労働委員会による救済制度は、労働者個人の権利を救済するのみならず、不当労働行為を是正することによって、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保をも目的とするものであることからすると、バックペイの義務主体は、不当労働行為を行った使用者であると解するほかなく、本件においては、会社がバックペイに応じなければならないと考える。

当委員会の判断は以上のとおりであるから、組合らが求める救済内容については主文の救済方法で足りると判断する。

## 6 結論

よって、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成31年（2019年）4月26日

北海道労働委員会

会 長 加 藤 智 章