

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 京都新聞労働組合

再審査被申立人 株式会社京都新聞社

上記当事者間の平成21年(不再)第19号事件(初審京都府労委平成20年(不)第8号事件)について、当委員会は、平成23年4月6日、第118回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 株式会社京都新聞社COM(以下「COM」という。)は、平成18年4月1日(以下「平成」の元号は省略する。)にCOMと有期雇用契約を締結した契約社員である A (以下「A」という。)及び B (以下「B」といい、AとBの両名を併せて、以下「Aら」という。)に対し、有期雇用社員の契約更新は3年を上限とする

のルール（以下「3年ルール」という。）を適用し、21年3月31日限りで雇用契約を更新しないことを20年6月2日付け文書で通知（以下、雇用契約の非更新を「本件雇止め」と、同通知を「本件雇止通知」という。）した。Aらは、同通知を受けた直後、再審査申立人京都新聞労働組合（以下「組合」という。）に加入した。組合は、本件雇止通知の撤回に関し決定権を有するのは、COMを含む京都新聞グループの中核である再審査被申立人株式会社京都新聞社（以下「会社」という。）であるとして、会社に対してAらを含む契約社員の雇止問題に関して団体交渉を申し入れたところ、会社は、COM固有の問題であるとしてこれに応じなかった。

本件は、組合が、会社は当該契約社員の不当労働行為制度上の使用者に当たり、上記団体交渉拒否は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号（以下、法令の条数等をいう場合には「第」を省略する。）に該当する不当労働行為であるとして、同年12月19日、京都府労働委員会（以下「京都府労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

- (2) 初審京都府労委は、21年5月14日付けで、会社は、本件雇止めについて、COM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と判断することは困難であり、組合との団体交渉に応じる義務がある使用者に該当するとはいえないとして、本件申立てを却下する旨決定し、同日、決定書を交付した。
- (3) 組合は、21年5月27日、前記決定を不服として、初審決定の取消し及び後記2の救済を求めて、当委員会に再審査の申立てを行った。

2 初審における請求する救済内容の要旨

- (1) 本件雇止めに関し、速やかに誠意ある団体交渉を行うこと。
- (2) 本件雇止めに関し、COM固有の問題であるという理由で団体交渉を拒否する行為を繰り返さない旨誓約する文書の手交、掲示及び京都新聞

紙面への掲載

なお、組合は、本件初審申立時において、上記(1)及び(2)に加え、後記第3の5(1)記載の20年6月10日付け要求書により求めた、グループ会社に所属する契約社員、嘱託社員、アルバイト社員など非正規雇用労働者の雇止めに関する事項について速やかに誠意ある団体交渉を行うこと及び団体交渉拒否を繰り返さない旨誓約する文書の手交、掲示及び京都新聞紙面への掲載を請求する救済内容としていたが、21年3月4日、この点に関する申立てを取り下げている。

3 本件の争点

- (1) 会社は、本件雇止めに関する団体交渉について、労組法7条2号の「使用者」に当たるか。
- (2) 上記(1)が肯定された場合、会社が組合の申し入れた本件雇止めに関する団体交渉に応じなかったことに正当な理由が存するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（組合）の主張

- (1) 初審決定は、労組法7条の使用者性の有無の判断基準について、朝日放送事件最高裁判決（7年2月28日）の基準を援用し、本件雇止めに関する団体交渉について会社は労組法7条の使用者に当たらないとの判断を示した。

しかし、朝日放送事件は、明確に独立性の認められる下請、孫請会社から派遣先企業に労働者が派遣された場合に、当該労働者との関係で派遣先企業に使用者性が認められるかが争われた事案であり、本件のような100パーセント出資にかかる親子会社間に支配従属関係が認められる事案には適用の余地のない判例である。

従前から、労働委員会及び多くの裁判例が、資本関係・役員派遣、下

請関係等の方法により支配企業が他の従属企業を全体として支配し、その経営の存立や基本的経営方針に強い影響力を及ぼしている場合には、実質的決定権を持たない従属企業ではなく、実質的な決定権を持つ支配企業に使用者性を認めてきた。本件のような資本関係、人的関係、経済的な関係において親会社の子会社を完全に支配している関係の下では、親会社は子会社の経営に関するあらゆる事項についてコントロールでき、労働者の労働条件についても、当然に「現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあることは明白であり、労組法7条の「使用者」に該当することは明らかである。

- (2) 会社によるCOM支配の実態は、次の点からも明らかであり、COMが独自に判断することは事実上不可能であるから、Aらの本件雇止めについて、現実的かつ具体的な支配力を有している会社が団体交渉に応諾すべき使用者である。

ア COMは出向社員の勤務時間外手当等を全く負担しておらず、その給与のおよそ半分しか負担せず、残りは会社が負担している。出向社員の退職後、COMがプロパー社員を雇えば、COM自体の人件費は増加するものの、会社より賃金を4分の3程度に抑制したCOMで新規採用を行うことで、グループ会社全体の人件費、すなわち、従来会社が支払っていた人件費は抑制される。結局、COMは、会社が人件費切下げを行えない中で、別会社の体裁を取ることで会社の人件費抑制を行うために設立された子会社にすぎないのである。

イ 会社の執行役員会は「グループ会社の重要な社規則の制定、改廃」の決定権限を有するところ、その「重要」の意義を決めるのは会社の執行役員会であり、COMの契約社員規程の内容を会社が決定した場合、COMはそれを拒否することはできない。また、COMの部門が会社に移転することについてCOMの取締役会で検討すらされていない

い。結局、COMの取締役会や責任者会議は、COMの自主的な意思決定機関としては全く機能しておらず、会社の決定事項を具体化するだけの機関であるといえるのであり、COMは規則の制定や業務施策の決定についても全く自主性を持っていない。

ウ すなわち、会社は、グループ会社において人員を500人以内とする人件費削減政策を進めており、COMはこの政策に反した決定をすることはできず、独自の雇用施策を採り、Aら契約社員の雇用を継続することはできないし、COMがAらの雇止め理由としている3年ルールについて、COMは、グループ全体の決定事項であり、COM独自で変更することはできないと主張している点からも、COMは独自にAら契約社員の雇用を継続することはできないのである。

エ Aらを含むCOMの契約社員の賃金は、会社がCOMに対して支払う業務委託費から支払われ、業務委託費は、COMの個別の契約社員の氏名まで特定した上で計算されている。そして、業務委託費の決定は、会社内の執行役員会において行われており、会社の判断がない限り、COMは独自にAら契約社員の雇用を継続することができない。

オ COMは、委託に係る業務について外部と契約関係を持たず、会社からの業務委託費とは関わりなく会社の資金で、また、会社の財産・備品を用いて業務委託に係る事務を処理している。また、業務委託費の内訳は業務量とは相関しておらず、分社体制の下、会社はCOMを存続するために必要な費用を逆算した額を支払っている。

以上のとおり、会社からCOMへの業務委託にはその実態がなく、COMの正社員や契約社員は、実際には会社の指揮命令の下に会社の業務を処理しているにすぎないといえる。

(3)ア 会社は、COMと全く同様に会社と一体性を有する子会社である株

式会社京都新聞印刷（以下「印刷会社」という。）の印刷業務について団体交渉を行ってきており、印刷会社が今後「多様な雇用形態」を取り入れること、すなわち、プロパー社員の採用については引き続き協議するとの「新印刷体制に関する覚書」を組合と交わしている。

また、20年ころ、印刷会社が10年間雇用していたアルバイト社員の雇止問題について、会社は団体交渉に応じ、引き続き雇用する旨の回答を行っている。

以上のような会社の対応は、印刷会社が会社の一部門にすぎないことを示しており、COMについても異なるものではない。

イ 会社は、COMの内部組織である広告局等の始業終業時刻やCOMの内部組織の改編についても団体交渉を行っているほか、COMのプロパー社員の採用基準について回答するなど、COMの問題について実質的な一事業部門として団体交渉の議題にしている。

ウ COMに本件団体交渉事項について独自に決定する意思も能力もないことは、初審決定後の団体交渉の内容からも明らかであり、会社が団体交渉に応じるべきことは明らかである。

2 再審査被申立人（会社）の主張

(1) 労組法7条の「使用者」をどこまで拡張解釈できるか否かという問題は、派遣のケースに限って生じるものではないのであって、朝日放送事件最高裁判決が示した判断基準を本件の事案において排除すべき特段の理由はない。

また、会社がAらの労組法上の使用者に該当するか否かは、会社が本件雇止めをすることを実質的に決定すべき立場にあるかどうかという具体論から検討されるべきであるところ、COMは、COM独自の稟議・決裁基準によって、COMの契約社員の採用や退職を含む人事を決定しており、その過程に会社が関与する余地はなく、意見を述べたこともな

い。会社は、COMにおける契約社員の労働条件を実質的に決定し得る立場にはない。

- (2) 本件においては、以下に述べる事情にかんがみれば、会社が本件雇止問題について具体的かつ現実的に支配、決定などしていないことは明らかであり、会社が労組法7条の使用者に該当しないことは明白である。本件雇止めは、AらとCOMとの間で解決されるべきものなのである。

ア グループ三社がグループ全体の経営方針として総人件費を抑制しようとするのは不自然なことではない。COMの設立はグループの創設に伴うものであるところ、グループ創設の目的は、経営の仕組みを抜本的に改革することにより経営基盤のより一層の強化を図ることであり、総人件費の削減はその目的の一部にすぎない。

イ COMの採用・要員計画はCOMの局長(責任者)会議事項(乙2)、COM取締役会の承認事項(乙1)であり、契約社員の雇用・解職はCOM内の稟議によって決定され、手続的には局室長、役員の承認を得て、社長の決裁を得て行われており、これら手続に会社は関与していない。

ウ 既に述べたとおり、COMの契約社員規程は、COMの局長らによって案が作成され、取締役会の承認を得て作成されたものであり、会社が作成させたものではない。仮に京都新聞COM開業準備室(以下「開業準備室」という。)が同規程の作成に当たり、会社の3年雇止めの規程を参考にしたとしても、それをもって会社が3年ルールを導入させたことにはならない。

また、COMの契約社員規程は、グループ内の他社に影響を与えるような規則ではない。COM独自に、契約社員規程等諸規程の制定・改定・改廃は稟議事項となっているほか、規程の制定・改廃はCOMの局長(責任者)会議の付議事項でもあり、実際にも稟議を経て規程

の改定等がなされ、COMの局長（責任者）会議において審理されてきており、これら稟議や審理に会社に関与する余地はないし、COMの規程の改定等について、COMに指示を与えたこともない。3年ルールについても、会社の意向を確認することなく改定、改廃することができるにもかかわらず、COMがこれを維持しているのは、COM自身が維持すべきと判断していることにほかならない。

エ 組合は、会社がCOMに支払う業務委託費の中で氏名まで特定した上でCOMの契約社員の給与を計上していることから、同人らの人件費を会社が負担している旨主張するが、業務委託費算定の際に、その他経費とともに人件費が考慮されているにすぎない。なお、組合は、Aらを除き雇止めされた契約社員の分だけ業務委託費が減額されていると主張するが、これは広告デザイン業務の一部の業務委託を終了したためであって、契約社員の減少に伴うものではない。また、AらとCOMとの間の本件雇止めに関する裁判結果により、業務委託費が変更されることはない。

オ 組合は、会社からCOMに対する「業務委託」は業務委託の実態がなく、COMの社員や契約社員は、会社の指揮命令の下で会社の業務を処理しているなどと主張するが、会社とCOMは業務委託契約を締結し、業務委託の内容に変更が生じた場合には、その都度、両社協議の上、変更内容を反映した業務委託契約に契約を変更し、COMは実際に委託された業務を遂行している。

(3)ア 京都府労委の決定以降、組合とCOMは本件雇止めを唯一の交渉事項として継続して団体交渉を行っている。これら団体交渉において、解決に向けて具体的な話合いがなされなかったのは、COMが裁判所の判断を待つという判断をしたからであり、COMが本件雇止問題について、判断する能力や権限がないからではない。

イ 組合は、会社と組合との間で締結された「新印刷体制に関する覚書」の記載等について述べ、本件雇止問題について団体交渉に応じない会社の姿勢は、印刷会社との関係で見せている態度と矛盾しているなどと述べるが、印刷会社の社員はすべて会社からの出向社員であるなど、COMとは事情が異なるし、そもそも本件争点とは関係がない。

ウ COMに出向している会社の社員の勤務条件は、原則として会社の就業規則によることなどからすれば、会社が出向社員の勤務条件について団体交渉に応じ、一方で本件雇止問題について団体交渉に応じなくても何ら不自然ではない。また、契約社員がCOMの正規社員採用試験を受験する際の面接の要否については、会社としての意見を述べたにすぎず、団体交渉に応じたといえるものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人(組合)等

組合は、昭和32年5月に会社の社員により組織された単一労働組合であり、グループ経営化による会社分割に伴って18年4月1日にCOM及び印刷会社が開業して以降、グループ会社に在籍する社員で組織されている。22年4月23日における組合員は430名である。

A 及び B は、会社の子会社である京都新聞企画事業株式会社(以下「事業会社」という。)の契約社員であったところ、18年4月1日のCOMの開業に伴い同社を退職して、COMに契約社員として入社したが、本件雇止通知を受け、その直後に組合に加入した。

(2) 再審査被申立人(会社)等

会社は、明治12年に設立され、肩書地において京都新聞の発行等を業務とする株式会社であって、その社員は22年12月1日現在正社員

504名（うち、201名はCOM及び印刷会社等へ出向）、嘱託社員13名（うち、4名はCOM等へ出向）、アルバイト社員52名の計569名である。

COMは、後記3(1)のとおり、会社のグループ経営化に伴い17年7月1日に設立された会社の100パーセント出資会社であり、22年12月1日現在の社員は、プロパー社員26名、出向社員111名（うち3名は嘱託社員）、アルバイト社員21名である。

2 会社のグループ経営化とCOM設立の経緯

- (1) 会社は、新聞相互間の競争激化、各種報道媒体の多様化、広告媒体の多様化発展による新聞広告収入の激減及び人件費比率の高さ等の厳しい経営状況に対応するため、会社、COM及び印刷会社の三社体制によるグループ経営方針を策定して、17年4月18日、その概略を社内新聞で発表した。
- (2) 会社は、グループ経営化に伴い、会社を、①グループ全体の調整機能を持つグループ経営管理室と編集機能を有する編集本部からなる会社、②営業、総務、経理、メディア・システム機能等を有するCOM、③印刷・発送機能を持つ印刷会社の三社に分社することとし、会社の各部門が執行している業務を、COM及び印刷会社に、それぞれ業務委託し、あるいは業務請負させることとした。また、会社は、COMの設立に伴い、13年4月以降子会社である事業会社に委託していた記事体広告等の広告業務（以下「広告業務」という。）を、COMに業務委託することとした。
- (3) 会社は、COMの要員については、COMに移管する営業部門、総務部門、経理部門、メディア・システム部門（以下「COM移管部門」という。）の業務を担当していた社員を出向させることとし、また、COM移管部門のアルバイト社員は当時の契約を引き継ぐ形でCOMに移すこ

ととしたほか、事業会社に委託していた業務を担当していたプロパー社員及び契約社員などをCOMに転籍させることとした。また、印刷会社の開業時の要員は全員が会社からの出向者で構成することとした。そして、出向に関しては、出向者の賃金は会社の定めるところにより会社が支払うものとし、出向者の勤務条件は原則として会社の就業規則に従うこととした。

なお、会社は、グループ経営化に際しては、COM及び印刷会社に出向した社員が退職期を迎えるのに合わせて段階的に両社のプロパー社員、契約社員及びアルバイト社員等、業務内容に見合った雇用形態に切り替え、これによってグループ会社全体の総人件費を抑制することを目指していた。

3 会社とCOMとの関係及びCOMにおける3年ルール導入の経緯等

- (1) 17年7月1日、会社は、100パーセント出資会社であるCOM及び印刷会社を設立した。

COM設立時、COMには主だった資産はなく、取締役5名はいずれも会社の取締役又は執行役員が兼務し、代表取締役社長は会社の会長兼社長の役職にあったCが兼務した。なお、COMの役員は、会社の役員が兼務しており、COMから役員報酬は支払われていない。

- (2)ア 17年7月ころ、会社は、既に就任していたCOMの取締役の同意を得た上で、会社内にCOMの開業準備を行うための京都新聞COM開業準備室（以下「開業準備室」という。）を設置した。その構成員は、COMの開業日である18年4月1日付けで会社からCOMに出向して各局長に就任する予定の者を中心としており、現実にも、同日、同室の室員であり会社のグループ管理室次長であったD（会社においては執行役員営業主幹を経て、20年6月より執行役員総務主幹、労務担当。COMにおいては、18年4月1日、取締役営業担当

に就任し、20年6月より取締役管理担当総務局長。18年4月1日以前、同社における肩書はない。以下「D 執行役員」という。)ら大半の室員が会社からCOMに出向した。

イ 開業準備室においてD 執行役員らは、事業会社からCOMに移管される委託業務に携わっていたプロパー社員、契約社員及びアルバイト社員について、希望者はCOMに移籍してもらうことを決定し、COM取締役会の承認を得た。

COMへの移籍に係る手続については、後記4(2)アないしウのとおり、開業準備室のD 執行役員が上記契約社員に対するCOMへの移籍に関する説明を行ったほか、移籍に応じた契約社員の賃金、有給休暇日数の決定、契約社員雇用契約書の作成・交付、受領等、実務的なことは開業準備室で行った。

ウ 開業準備室は、COMの就業規則を作成し、その内容等についてCOMの取締役の同意を得た。

同時期、開業準備室のD 執行役員らは、会社及び事業会社の契約社員など期限の定めのある雇用契約者に関する人事施策である3年ルールをCOMの人事施策の基本方針の一つとして定めた。そして、「契約社員の雇用期間は原則1年とし、以後1年ごとの契約更新により最長3年まで延長できる」旨明記した契約社員規程(別紙1)を作成し、COMの取締役の同意を得た。なお、3年ルールは、会社が策定し、11年4月から会社の本社のアルバイト社員に適用されており、事業会社においても同月から会社に準じて契約社員などに適用されていた。

(3) 会社は、三社を統一的、一体的に運営するため、各社の業務執行責任者からなる「執行役員会」を設け、グループ全体の運営について協議し重要な方針を決定するほか、三社にまたがる様々な事項の調整を図るこ

ととした。

執行役員会における決定事項は、次のとおりである。

- ① 経営一般に関する重要事項
 - a 経営基本方針及び経営計画の立案
 - b 重要な営業方針の決定
- ② 業務執行に関する重要事項
 - a グループ経営推進のための経営方針・計画、その他諸施策の立案と遂行
 - b グループ会社間での諸契約の締結
 - c グループ会社外との諸契約の締結
 - d 重要な財産の保管、移動に関する決定
 - e グループ会社の重要な組織の設定、改廃
 - f グループ会社の重要な社規則の制定、改廃
 - g 採用、要員計画案の決定
 - h 年度予算案の決定
 - i 重要な新規事業案の決定
 - j その他、取締役会から委嘱された重要な業務事項の執行

(4)ア COM及び印刷会社は、18年4月1日に開業し、COMの社長には E が就任した。

上記2(3)のとおり、開業時の社員は会社からの出向者及び事業会社からの転籍者等であり、19年度からプロパー社員を定期採用することとされていた。

イ 会社とCOMは、出向者について、「出向者の取扱いに関する協定書」を締結しており、①出向者はCOMの指揮命令により業務を遂行する、②出向者に出向解除の必要が生じたときは、両社で事前に協議する、③出向者に対する配置転換などは両社協議の上行う、④賃金は

会社が定めるところにより支給する、人件費については別途覚書を交わす、⑤労働条件は原則として会社の就業規則による、⑥社会保険は会社が継続加入し、事業主負担分保険料は会社が支払う。労働者災害補償保険はCOMが加入し、通勤災害、安全衛生に関する責任はCOMが負う、⑦慶弔見舞金は会社が支給する、⑧委託業務に伴う旅費等の経費は会社が支給する、⑨表彰及び懲戒はCOMの申告に基づき会社の定めにより行う、等が定められている。また、人件費については、「出向者の人件費に関する覚書」により、COMは人件費の一部として出向者一人当たり月額41万6000円を会社に支払うことが定められている。

なお、出向する社員の人数等は、COMの要請に基づき、会社とCOMの役員・局長クラスの主に労務担当者が話し合った上で決定されている。

ウ COMにおいては、取締役会、実質的な意思決定機関である局長（責任者）会議が置かれている。

取締役会は取締役全員をもって構成され、その決定及び承認事項は、取締役会規程第6条において、①株主総会に関する事項、②経営方針及び経営計画等の承認、重要な営業方針の承認等の経営一般に対する重要事項、③重要な契約の締結等、特に重要な会社規則の制定・改廃の承認、特に重要な組織の新設・改廃の承認、採用・要員計画の承認、年度予算・決算の承認、重要な事業の承認等の業務執行に関する重要事項等と定められている。また、局長（責任者）会議は原則として社長と各局室長で構成され、その付議事項は、局長（責任者）会議運用規程第3条において、①経営方針及び経営計画、②重要な営業方針、③契約の締結等、④会社規則の制定、改廃、⑤組織の新設、改廃、⑥採用・要員計画、⑦年度予算、決算、⑧新規事業、等と定められてい

る。

なお、通常の施策は局長(責任者)会議で決定されており、同会議は週1回程度開催されている。

エ(ア) COM設立以降、売上げのうち、その約6割を会社からの委託業務が、その3割強を会社からの請負業務が占めており、そのほかの業務の売上げは、18年度は6.6%、19年度は2.1%、20年度は2.3%である。

(イ) COM設立当時の会社からCOMへの委託業務は、経理業務、メディアシステム業務、総務業務、販売業務、広告業務(直扱いを除く)等であり、19年5月1日からは、人事業務も委託されることとなった。また、請負業務は、会社主催のスポーツ大会、展覧会、講座等の文化事業である。

オ(ア) 会社とCOMは、業務委託契約について、「業務委託契約書」を締結し、その有効期限は、4月1日から翌年の3月31日であり、期間満了の1か月前までに契約内容の変更や継続しない旨の申出がないときは、自動更新すると定めているほか、①成果物及び収益はすべて会社に帰属し、COMが負担する費用(人件費、家賃、業務委託の遂行に関わる管理費、その他)以外の経費はすべて会社が負担する、②会社は、社員の一部をCOMに出向させる、③COMは本件業務の全部又は一部を第三者に請け負わせる場合、事前に当該委託先につき会社の承諾を得ること、④COMの本件契約以外の業務について、会社は直接委託業務に支障を来す場合は変更若しくは中止を求めることができる、COMの独自業務から発生した収益、費用はCOMに帰属する、⑤COMは本件業務の遂行に際し、会社の承諾を得て、会社の所有する事務所、物品を有償又は無償で使用することができる、⑥会社及びCOMは双方合意の上、業務委託契

約の全部又は一部を解約又は変更することができる等を定めている。

- (イ) 業務委託料は、人件費(出向者、社員、契約社員、アルバイト社員)、諸経費(家賃、管理費、事業税、電話代、労災保険料、雑費)のほか、利益加算分、システム費、什器備品、事務所移設工事費を要素として算出され、会社の執行役員会において決定される。

また、業務委託契約書に基づき、委託業務に掛かる経費は会社が負担しており、委託業務の執行場所及び業務遂行に用いる備品はボールペン等の筆記具も含めすべて会社が貸与している。

なお、業務委託に関する稟議書については、COM総務局を通じてCOM社内で回議した後、会社グループ経営管理室に提出することとされており、委託業務に必要な1万円以上の飲食・接待費や業務の重要事項について、COMの各局長の決裁を受けた後、会社の社長が押印する取扱いとなっている。

- (ウ) 19年10月1日、会社の編集本部編集局のメディアセンター新設に伴い、COMに業務委託されていたメディア編集部及びデータベース部の業務に関する業務委託契約は解消され、当該業務は会社に移管された。

上記移管については、会社のグループ経営管理室で集約・調整され、会社とCOMがそれぞれ移行の決裁を行っており、COMの取締役会等では議論されていない。

また、上記移管に伴い、業務委託料について、COMのメディア編集部及びデータベース部の床面積に応じて賃料及び管理費、並びに会社に異動した出向社員、派遣社員、COMを退職して会社に雇用されたアルバイト社員の人件費が減額され、これに基づき業務委託契約書が改めて締結された。

(エ) 21年4月、COMに業務委託されていた広告デザイン業務の一部が第三者へ外注化されたことに伴い、業務委託料について、当該業務を担当していた契約社員3名の人件費が削減され、これに基づき業務委託契約書が改めて締結された。

なお、当該業務を担当していた契約社員3名は、Aらと同じく、COMの開業に伴い事業会社を退職し、COMに雇用された者である。同年3月31日をもって上記3名の雇用契約期間は満了し、その後の契約更新はなされていない。

カ COMの就業規則及び諸規定の制定・改定・改廃は、稟議事項として稟議起案の上、COMの局室長、役員の承認を得て、COMの社長の決裁を得ることとなっており、また、制定・改廃については、局長（責任者）会議の付議事項となっている。

COM開業の18年度から20年度までの間、就業規則及び諸規定の改定・制定等は、COM衛生委員会発足に伴う就業規則の変更や嘱託規程の新設、職制規程の制定等、十数回行われている。

キ COMの職場は、会社社屋内の一部を借り受けており、一室一室は明確に会社と区別できるものの、フロアごとについてみると、会社とCOMの職場は混在している。また、会社とCOMの取締役等を兼ねるD執行役員らは、COMの役員としても会社の役員としても同一の場所で執務し、社員名簿にも同一の内線番号が表示されている。

ク COM社員の人事管理業務はCOMの総務局管理部が担当しており、会社からの委託業務である会社の人事に関する事務手続等は、COMの総務局人事部で行われている。

ケ COMの株主総会は社内において、100パーセント出資者である会社の代表取締役社長が出席し、COMから取締役が出席して行われている。

4 A らの事業会社入社から本件解約通知に至る経緯等

(1)ア(ア) 13年6月1日、A は、事業会社に雇用期間が6か月である契約社員として入社し、広告業務等を担当する企画センターに配属された。その後、この契約は、6か月ごとに更新され、15年4月からは、雇用期間が1年となり、16年及び17年にも上記1年の契約が更新されている。

なお、事業会社においては、11年4月から3年ルールが契約社員などに適用されていた（前記3(2)ウ)ものの、上記のとおり、

A は3年を超えて雇用契約を更新しており、A らとともに18年4月1日にCOMに雇用された契約社員10名のうち、3年を超えて契約を更新している者がA の外に1名いた。その他同日以降に事業会社に残存した契約社員のうち複数人が3年を超えて契約を更新していた。

(イ) 16年4月28日、B は、事業会社に雇用期間が1年である契約社員として入社し、企画センターに配属され、この契約は、17年に更新された。

(ウ) A らの採用面接の際、事業会社から、契約更新の上限についての説明はなかった。また、契約更新手続は、A らの直属の上司である F (17年10月まで会社から事業会社に出向。18年4月1日、COMへ出向となり、同社の広告局次長に就任。)が、勤務中に契約書を封筒に入れて各契約社員の座席まで配って回り、後日、各契約社員が必要事項を記入して返却するというものであり、改まって契約内容の説明が行われることもなく、契約の際に締結したいずれの雇用契約書にも雇用更新の上限は3年である旨の記載はなかった。

イ A らは、企画センターにおいて、記事体広告の作成、主催イベン

ト、コンクールの運営を中心とする業務に従事し、いずれも立案・企画から終了までを一人で担当していた。なお、記事体広告の作成は1、2か月、主催イベントは3、4か月、コンクールの運営は7か月程度を要するもので、契約の更新をまたぐ業務であるところ、新たな仕事を任される時点で契約更新の意思を確認されたことはなかった。

(2)ア 17年9月22日、事業会社は、会社から委託されている業務の委託先がCOM開業後はCOMに移管されることについて、当該業務に従事する契約社員らを対象として説明会を行い、会社から事業会社に出向し、事業会社の営業本部長であった G (以下「G 本部長」という。)及び開業準備室の室員である D 執行役員らが説明に当たった。

A は、この説明会に出席し、新しくCOMが設立されること、Aらの従事する広告業務等は事業会社からすべてCOMに移管されること及びCOMの会社概要について、10分間程度の説明を受けた。また、この説明会を欠席した B は、後日、G 本部長から、COMでの仕事内容は事業会社での仕事内容と余り変わらないと思う旨の説明を2、3分程度で受けた。上記 A らが受けた説明には、3年ルールに関する内容は含まれていなかった。

なお、当該広告業務等は、もともと会社の本社で行われていたが、13年4月以降、事業会社に業務委託されていたものである。

イ 18年1月上旬、Aらは、G 本部長から、企画センターの業務がCOMに委託されることに伴い、COMに移籍することについて意向を確認されたのに対し、業務内容がそのままであるならCOMに移りたい旨を伝えた。なお、意向確認の際においても、3年ルールに関する説明はなかった。

その後、G 本部長は、企画センターに勤務する契約社員全員が、

事業会社を退職してCOMに入社する意向を示したことを確認し、その旨開業準備室に報告した。

この報告を受けた D 執行役員は、契約社員とCOMとの雇用契約手続を行うよう開業準備室の室員に指示した。なお、開業準備室は、A らを含む契約社員がCOMに移る手続として、同人らが事業会社を退職した後、改めてCOMとの間で雇用契約を交わすこととしていた。

ウ 18年2月24日、A らは、同年4月1日から1年間を雇用期間とするCOMとの契約社員雇用契約書（別紙2、3）に署名して、開業準備室の D 執行役員に提出した。

同契約社員雇用契約書の「雇用契約期間の満了」の項には「第8条 雇用契約の期間が満了したときは、本契約は当然に終了する。」、「就業規則等」の項には「第9条 本契約に定めのない事項については、契約社員規程、法令の定めによる」と記載されていたが、3年ルールについての具体的な記載はなかった。また、同契約書の締結に当たり、A らに対し、COMの就業規則及び契約社員規程は示されていない。

エ 18年2月28日、COMは、同年4月1日からCOMの契約社員となる事業会社の契約社員を対象とする説明会を開催し、A らも出席した。この説明会においては、保険証、社章、名刺の返却手続や引っ越しの際の注意事項など、実務的な説明が行われたのみで、契約更新について3年を上限とする旨の説明はなかった。

オ なお、会社は、COMにおける3年ルールについて、A らCOMの契約社員に対して開業時の採用に際し説明した旨主張し、D 執行役員はこれに添う証言をしているが、前記ア及びエのとおりであり採用できない。

(3)ア 18年4月1日、A 及び B は、契約社員としてCOMに採用さ

れ、広告局計画部に配属された。

イ(ア) A らの17年3月当時の事業会社における賃金月額は16万円であったところ、COM採用時の賃金月額は、A は16万7000円、B は16万5000円とされた。また、年次有給休暇の付与日数については、事業会社における在籍期間を通算して計算された日数が付与された。このような取扱いは、前記3の(2)イのとおり、開業準備室の決定に基づくものであった。

(イ) A らの19年度及び20年度の賃金月額は、A については19年度は16万7500円、20年度は16万9000円と、B については19年度は16万5500円、20年度は16万7000円とそれぞれ昇給した。また、年次有給休暇の付与日数については、契約更新ごとに二日が加算された。

ウ A らは、事業会社在籍時、記事体広告の作成、主催イベント、コンクルの運営の業務に主に従事していたが、COM採用後においても、その業務を引き続き行っており、直属の上司として A らに仕事の指示を与える広告局計画部長は、事業会社在籍時に直属の上司であった H (17年10月に会社から事業会社に出向し、18年4月1日、COMへ出向となった。以下「H 部長」という。) であり、勤務場所が会社社屋7階から3階に移動したほかは、遂行方法も含め、業務内容に何ら変更はなかった。また、前記(1)イのとおり、いずれも更新をまたぐ業務であるところ、その後も新たな仕事を任される時点で契約更新の意思を確認されたことはなかった。

エ 19年3月上旬、A らは、次年度の雇用契約書が渡されなかったため、B から、いついただけるかと、H 部長に尋ねた。その後、H 部長から、封筒に入れた契約書を「また、これ来たし書いて出して」と手渡され、署名押印して提出した。

20年4月、Aらは、勤務中、座席でH部長から次年度の雇用契約書を渡され、署名押印して提出した。

19年度及び20年度の雇用契約書は、賃金月額が変更されたほかは18年度の雇用契約書とほぼ同内容であり、契約更新の際、雇用更新の上限等を含めH部長から契約更新に関して特段の説明はなかった。

なお、COMの人事は、総務局管理部が担当しており、契約社員の雇用は、同社の稟議・決裁基準において、各局室長が所定の申請書を総務局に提出して決裁を受けることとなっている。

オ 20年6月2日、H部長は、本件雇止通知を入れた封筒を、勤務中のAの机の上に無言で置き、振替休日で休んでいたBの机の引き出しに入れた。

翌日出勤したBは、COMから本件雇止通知について知らされることもなく、Aから、H部長が封筒に入った本件雇止通知をBの机の引き出しに入れていたことを聞き、本件雇止通知が交付されたことを初めて知った。

なお、本件雇止通知について、COMはAらに対し、一切の説明を行っていない。

カ 21年3月31日、Aらは、雇用契約期間の満了に伴い雇止めとなり、Aらが担当していた業務は、COMのプロパー社員に引き継がれた。

また、同日、Aらと同じくCOMの開業に伴い事業会社を退職し、COMに雇用された契約社員全員の雇用契約期間が満了となり、同人らは雇止めとなった。以降、COMは、新規に契約社員を雇用しておらず、本件再審査結審時（22年12月21日）現在、契約社員は存在しない。

5 本件雇止めをめぐる組合、会社間の団体交渉の経過等

(1) 本件雇止通知から本件雇止めまでの団体交渉の経過等

ア 20年6月10日、夏季一時金を議題とする団体交渉において、組合は、グループ経営に関する要求として、契約社員・嘱託社員・アルバイト社員等の非正規社員の雇止めを廃止するよう記載した要求書を会社に提出の上、本件雇止通知を撤回するよう求めた。会社は、多様な雇用形態の中の一つとして、契約社員という雇用を続けている旨、また、契約社員の雇用形態は、契約社員規程に原則1年として1年ごとの契約とし、最長3年と定め、これに準じて最長3年としていると聞いている等と答えた。これに対し、組合が、当該契約社員らは3年ルールについて説明を受けていないと言っているとした。会社は、事業会社では3年を超えて契約をしている例があったが、COMの開業段階での説明会において、COMでは3年を超えて契約更新はしない旨説明したとし、3年ルールを記載した契約社員規程のコピーを渡していると思うが確認する等と回答した。さらに、組合が、実際に事業会社から通算すると勤続年数が5年以上の者が何人もいる、会社の政策に基づいた結果であり、正面から受け止めて対処するよう求めると、会社は、COMには最長3年という就業規則がある旨答えた。

イ 20年6月12日、団体交渉において、組合は、本件雇止問題に関し、同月10日の団体交渉に基づき会社に確認内容の回答を求めた。これに対し、会社は、本件雇止めはCOMの問題であり、会社との団体交渉の場で交渉するのは適当ではないと回答した。組合は、COM開業前からの問題であり、Aらが事業会社からCOMに移ったのは、会社の政策によるものだとして会社の責任を追及した。

なお、会社は、20年3月末で雇用契約を打ち切る予定とされていた印刷会社のアルバイト社員4名（従前は会社の印刷局に勤務し、印

刷会社開業に伴い、印刷会社に雇用された者。両社を通じて13年間勤務している者も存する。)の雇用を継続するようとの組合の要求事項について、同月7日の団体交渉の席上、いろいろと検討した結果、再契約することに改めた旨述べている。

ウ 20年6月19日、会社は、同月10日付け要求書に対し、COM及び事業会社の有期労働契約者に関しては、それぞれの者の問題であり、団体交渉で答えるのは適当ではない旨記載した回答書を組合に提出した。

エ 20年7月7日、団体交渉が行われ、会社側の団体交渉担当者として、新たに労務担当執行役員となったD執行役員が出席した。組合は、D執行役員に対し、COM開業前、会社の幹部として3年ルールに関しAらに対してどのような説明を行ったのかを明らかにするよう求めた。これに対し、D執行役員は、説明はしたが、COM固有の問題であり、会社との団体交渉の場で話すことではないとの趣旨を回答した。組合は、本件雇止問題は会社が生じさせたものであり、分社化当時においては分社化に伴い身分が動いた契約社員らに対する説明責任は会社にあったとして、会社が同問題に対応するよう重ねて求めた。

オ 20年7月29日、団体交渉において、会社は、本件雇止めについてはCOMが当事者であること、組合にはCOMとの団体交渉継続の形で接点を見いだしてもらいたい旨述べた。これに対し、組合は、COMとの団体交渉は接点を見いだせるものではなかった旨、AらがCOMに移る際に3年ルールに関して説明を受けていないことについてはCOM入社以前の問題であり、3年ルールを決定したのは会社である旨、また、形式上はCOMと契約社員との問題かもしれないが、全体としてはグループ会社の問題であるとして、グループ会社として

解決策を見いだすよう求めた。会社は、組合の主張をCOMに伝えるとし、会社としてはこの件には口を挟まないと回答した。

カ 20年8月8日、団体交渉において、組合は、本件雇止問題は分社化に伴って発生した問題であるとして、本件雇止めの撤回及びAらとの雇用契約を会社との期間の定めのない雇用契約とすることを求め、会社及びCOMを連名とする要求書を提出した。これに対し、会社が、COMとは別会社であり、連名では受け取れないとして同要求書の受取を拒否するとともに、COMと交渉するよう、また、COMに対して組合に説明をするよう会社から求めても良い旨述べると、組合は、粛々と進めるとしか言わないCOMとは交渉にならない、また、本件雇止問題はCOMが存在する前の問題であって会社に解決する責任がある旨述べた。さらに、これを受けた会社が、分社化したときの話なら会社に責任はあるが、3年ルール導入当時COMは存在していたとして、当該問題についてはCOMと交渉するよう述べると、組合は、COMに事業会社の契約の移管を決定したのは会社であるとして、重ねて会社の責任を迫るとともに、COMと交渉するよう求めるのであれば、誠実に交渉するようCOMに働きかけてほしい旨述べた。

なお、組合は、改めて、会社あての要求書を会社に対し、COMあての要求書をCOMに対し、それぞれ提出した。

キ 20年8月22日、団体交渉において、会社は、同月8日に提出された組合の要求書に対し、COM社員の雇用等については、COM固有の問題であり、会社は関知しないという旨の回答書を読み上げた。組合は、本件雇止問題の責任はさかのぼれば会社にあるとの従来の主張を繰り返し、会社に対して解決に当たるよう求めたが、会社は、先導的な形で解決に当たることはない旨回答した。

ク 20年11月25日、団体交渉において、組合は、本件雇止めにつ

いてはグループ会社全体の責任であるとして、会社が解決に向けて動くよう求めた。これに対し、会社は、団体交渉拒否もできないので団体交渉は受けているが、COMとAらの係争事件の審理が進んでいる段階でできることはない旨、また、会社とCOMは労務に関しては別会社であって、本件雇止めはCOMの問題であり、COMと交渉を継続するよう回答した。この回答を受け、組合は、COMと団体交渉を行っても話し合いにはならず、実質的に会社の一部門であるCOMでは解決ができないことは明らかである旨述べた。

ケ 21年1月5日、会社社長であるIは、京都新聞グループの新年式の式辞において、創刊130年の今年、経営に課せられた最大の責任は「経営の安定」であり、厳しい経営環境の下で「経営の安定」を図るため、遅くとも25年度までにグループ三社の総社員数を500人以下とする旨のグループ会社の経営施策を示した。

コ 21年3月31日、AらとCOM間の雇用契約期間が満了となった。

(2) 本件雇止め以降の団体交渉の経過等

ア 21年5月21日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。組合が、後記7(3)のAらの地位保全等仮処分申立事件の京都地裁の決定は、会社がCOMを支配していると認定しており、本件雇止めは会社がはじめから関わり、その手続に問題があったのだから会社に対応すべきであると述べたのに対し、会社は、COMが責任を持って対応する問題である旨答えた。さらに、組合が、「(Aらは)グループの経営の都合で移籍させられた。問題の性質からいって会社が「知らない」では済まない。だれが見たって、全体として会社がルールを作り、COMが従っているにすぎない」として、重ねて本件雇止め問題について会社の責任を追及したのに対し、会社は、「組合がとことんまで行

き、社業が衰退するなら、グループとして判断する必要がある」と回答した。

イ 21年6月、組合と会社との間で、印刷会社社員の配転について団体交渉が行われた。この団体交渉において、D 執行役員は、本件雇止問題について、「いたずらに長引かせるのは良くないと、私は会社の労担として思っている。今後、労使でいろいろ話さなければならぬときに、これが弊害となるのは困る」と述べた。

ウ 21年7月21日、組合と会社との間で、引き続き印刷会社社員の配転に関する団体交渉が行われた。新たに労務担当となった J は、前記イの D 執行役員の発言について、前労担の個人的な意見であるとして当該発言を反故にした。また、組合が、COMは会社からの出向社員が減って、プロパー社員を雇うと人件費が膨らむことから、会社が業務委託費を上げないとCOMは人を雇えないのではないかとすと、会社は、現状ではそういう話だが、人を増やすことにはなっていないと答えた。さらに、組合が、COMは本社との関係の中で、人を雇う・雇わないや人件費を決めているということではないかとしたのに対し、会社は、要員を増やすことは考えていない、団体交渉で話すのは出向社員の話だけであり、本件雇止問題についてはCOMと話し合っしてほしいと答えた。

エ 21年8月ころ、会社の京阪奈支局の閉鎖に伴い、会社が、同支局に10年勤務するアルバイト社員に対し、3年ルールを条件に受皿職場を提示した。同人が納得できない旨会社に回答したところ、会社は雇止めを通知した。同問題について、組合と会社との団体交渉の結果、雇止め及び3年ルールの適用が撤回された。

6 本件雇止めに関する組合、COMの団体交渉の経過等

(1) 本件雇止通知から本件雇止めまでの団体交渉の経過等

ア 20年7月15日、組合は、COMに対し、Aらが組合COM支部を結成したことを通知し、本件雇止めについて組合と誠実に交渉を行うよう求めた。

イ 20年7月25日、組合とCOMは、本件雇止めを議題とする団体交渉を行った。

組合は、本件雇止めの撤回及び理由、並びにAらがCOMの契約社員として契約を締結するに当たって行われた3年ルールの説明内容等について、COMの回答を求めた。

COMの団体交渉担当者であるK局長は、雇止めの理由は、COMの契約社員規程で定められている3年ルールに基づくものであり、本件雇止めはルールどおり粛々と進める、Aらへの3年ルールの説明は、転籍したときに説明したと聞いており、それで十分だと思う、転籍した人に3年ルールの説明があったか直接確認する必要はない、契約社員の契約期間は1年であり、契約時や更新時に最長3年の説明をする必要はないなどと回答した。この回答に対し、組合が、だれがどのような立場で説明したのかと追及すると、K局長は、確認すると回答した。

ウ 20年8月18日、組合は、COMに対し、次の内容の公開質問状を提出した。

① 事業会社からCOMに移った契約社員に、いつ、だれが、どのような立場で転籍の説明を行ったのか。その際3年ルールは説明したのか。したとすれば、どのような形で(書面、口頭等)行ったのか。

② Aらについて、COMとして雇止めを撤回する考えはあるのか。

エ 20年8月21日、COMは、組合の同月18日付け公開質問状に対し、次の内容の回答書を提出した。

① 質問状の①について

a 17年9月22日、G 本部長が、COMで雇用対象の契約社員に対して、口頭で、事業会社での契約は18年3月末で一度契約解除し、4月1日付けでCOMと再契約する、雇用期間は1年契約の最長3年契約であると説明している。

b 18年2月16日、開業準備室委員のD 執行役員が、事業会社からCOMで雇用予定の契約社員に対し、4月1日以降COMと雇用契約を締結する旨を口頭で説明し、その中で、3年を限度に雇用、1年更新とするなどの内容を話している。

② 質問状の②について

「3年の雇用期限」は18年4月1日から発効しているCOMの契約社員規程に明記されたものであり、これを撤回する考えはない。

オ 組合は、会社からCOMに出向している社員の労働条件については会社と団体交渉を行っていた。他方、当時、COMのプロパー社員は組合に加入していなかったことから、COM設立以降、組合とCOMとの団体交渉は、本件雇止問題に関する団体交渉申入れ以前には、組合がCOMのプロパー社員を対象として行ったアンケートをめぐるCOMの対応を問題として、20年2月に行われたのみであった。

カ 21年3月31日、AらとCOM間の雇用契約期間が満了となった。

(2) 本件雇止め以降の団体交渉の経過等

ア 21年5月14日、後記7(4)のとおり、京都府労委は、組合の救済申立てを却下する決定をした。

イ 21年7月21日、組合とCOMとの間で、本件雇止問題を議題とする団体交渉が行われた。組合は、COMに対し、京都府労委の決定では、当該問題はCOMが団体交渉で解決すべきものであるとされているとして、解決に向けた動きを取るよう求めた。これに対し、CO

Mは、A らの職場復帰が前提となると、裁判の決定を待つしかなく、団体交渉での解決は難しい旨回答した。さらに、組合が、業務委託費の関係で契約社員を雇えないのか、開業から3年後に契約社員がいなくなることを基に収支見通しを立てていたのかと問うと、COMは、契約社員の人件費は業務委託費からねん出されているので、現在の業務委託費では雇えない旨、開業時においては、3年後に新たに契約社員を雇うことも考えられたが、経営は厳しく、契約社員の担当業務をアルバイト社員にシフトさせている現状である旨回答した。

ウ 21年10月28日、組合とCOMとの間で団体交渉が行われた。組合は、京都地方裁判所（以下「京都地裁」という。）が仮処分決定に対するCOMの異議申立てを却下したこと（後記7(5)）を受け、3年ルールがおかしいということよりも、A らの扱いが不当であるとして、早急にA らを復職させるよう強く求めた。これに対し、COMは、上記決定はCOMの主張が認められず、納得できないとして、更に当該事件について抗告することを表明した。

同月29日、後記7(5)のとおり、COMは、上記決定を不服として大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に抗告した。

エ 22年3月1日、組合とCOMとの間で、本件雇止問題を議題とする団体交渉が行われた。組合は、A らに対する3年ルールの例外扱いを求めたのに対し、COMは、例外扱いはしない旨答えた。次に、組合が、会社の社長が言っている「グループで500人以下体制」のグループにCOMも入るのかとしたのに対し、COMは、そうである旨答え、続けて、組合が、契約社員を雇う予算は作れないのかとただと、COMは、「そういう考えはない。雇わないから。例外は持たない。」と答えた。

オ 22年5月10日及び11日、組合とCOMとの間で、本件雇止問

題を議題とする団体交渉が行われた。組合は、後記7(7)の大阪高裁の保全抗告棄却の決定を受け、同月18日の本案訴訟（地位確認請求事件）の京都地裁判決言渡しを前にAらの職場復帰を前提とする和解交渉に入るよう求めた。COMは、京都地裁の判決を受け、それを見て判断するとしてこの申出を拒否した。

カ 22年7月28日、組合とCOMとの間で、本件雇止問題を議題とする団体交渉が行われた。COMが、職場復帰を前提としない和解であれば考えるとして金銭和解であれば応じるとの意向を示したのに対し、組合は、「COMは金銭和解などと簡単に言うが、（本案訴訟の地裁判決後の今となつては）対価は高くつく」、「2人を雇止めした理由として、金がないと主張しているのは何なのか」などと述べるとともに、本件雇止問題の解決に向けて努力するよう要請した。

7 本件雇止めをめぐる訴訟等の経過

- (1) 20年10月27日、Aらは、京都地方裁判所に対し、COMを相手方とし、21年4月1日以降、COMと雇用契約上の権利を有する地位にあることを仮に定め、それを前提とした賃金の仮払を求めて仮処分命令の申立てをした。
- (2) 20年12月19日、組合は、京都府労委に対し、本件救済申立てを行った。
- (3) 21年4月20日、京都地方裁判所は、前記(1)の仮処分申立事件について、Aらの請求を一部認容し、会社が事業会社及びCOMを完全に支配し、二社は会社が遂行する業務の一部門ごとに別法人化したにすぎないものと認定した上、COMはAらに対し、本案の第一審判決の言渡しまで賃金を仮に支払うよう決定をした（平成20年(ワ)第500号地位保全等仮処分申立事件）。

同年5月22日、COMは、上記決定に対し、保全異議を申し立てた。

- (4) 21年5月14日、京都府労委は、本件雇止めについて決定権限を有しているのはCOMであり、会社は本件雇止めについて労組法7条の使用者には当たらない旨判断し、組合の救済申立てを却下した。
- (5) 21年10月16日、京都地裁は、前記(3)の仮処分決定に対するCOMの異議申立てについて、Aらに対する賃金の仮払の内容を一部変更したほかは、申立てを却下した。
- 同月29日、COMは、上記仮処分決定に対する異議申立却下を不服として大阪高裁に抗告した。
- (6) 22年1月7日、Aらは、COMと雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認とそれを前提とした賃金の支払を求めて、京都地裁に本案訴訟（地位確認請求事件）を提起した。
- (7) 22年4月28日、大阪高裁は、COMが提起した保全異議についてした決定に対する保全抗告事件について、保全抗告を棄却するとの決定をした。
- (8) 22年5月18日、京都地裁は、本案訴訟について、Aらの請求を一部認容し、Aらに対し3年ルールを十分に周知せずに契約の更新が重ねられてきたことなどからすると、告知からいまだ3年に満たない時期にされた雇止めを相当とする合理的理由があるとまではいえないとして、AらがCOMとの間で雇用契約上の地位にあることを認め、COMは両名に対し、本判決確定の日まで賃金を支払うよう判示した。
- (9) 22年5月28日、COMは、前記(8)の京都地裁の判決の取消しを求めて、大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)に控訴した。
- (10) 22年10月14日、AらとCOMとの間で大阪高裁に係属していた地位確認等請求控訴事件について、Aらの同日付け退職の確認、解決金の支払及び前記(3)の仮処分決定後の仮払賃金を本払とすること等を内容とする裁判上の和解が成立した。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (会社は、本件雇止めに関する団体交渉について、労組法7条2号の使用者に当たるか) について

組合は、初審京都府労委が、会社は本件雇止めに関する団体交渉について労組法7条の使用者の地位にあるとはいえないと判断したことを不服として再審査を申し立て、会社は資本関係、人的関係、経済的な関係においてCOMの経営を支配下におくことにより、COMの労働者の労働条件についても、現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあり、3年ルールを適用した本件雇止めについても、現実的かつ具体的な支配力を有している会社が団体交渉に応諾すべき使用者である旨を主張する。

これに対し、会社は、COMは会社とは別会社であって、Aら契約社員との雇用契約を含むその雇用人事管理はCOMにおいて行われ、会社は一切これに関与しておらず、そして、3年ルールを定めるCOMの契約社員規程は、会社が作成させたものではなく、COMが作成したものであり、会社がCOMに3年ルールを導入させた事実は存せず、COMにおいては、契約社員規程等規程の制定・改廃は稟議事項及び局長(責任者)会議の付議事項となっており、3年ルールについても、会社の意向を確認することなく改定、改廃することができるとして、本件雇止め問題につき労組法7条の使用者に該当しないのは明らかである旨主張する。

よって、以下判断する。

(1) 労組法7条の使用者性について

労組法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働組合法の理念に反

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団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。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、雇用主と部分的とはいえ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いえる者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解される。

(2) 会社とCOMの事業組織・資本・役員・取引等における関係

ア 会社は、グループ経営構想に基づき、会社を、①グループ全体の調整機能を持つグループ経営管理室と編集機能を有する編集本部からなる会社、②営業、総務、経理、メディア・システム機能等を有するCOM、③印刷・発送機能を持つ印刷会社の三社に分社することとし、それまで会社の各部門が執行していた経営管理及び編集以外の業務を、COM及び印刷会社に、それぞれ業務委託、あるいは業務請負させることとした。また、会社は、COMの設立に伴い、13年4月以降、それまで事業会社に委託していた広告業務を、COMに業務委託することとした(前記第3の2(2))。そして、分社化した後のグループ三社の統一的・一体的な運営のために各社の業務執行責任者からなる「執行役員会」を設け、グループ経営上の多くの重要事項を調整することとした(同3(3))。

以上のようにして、会社とCOM及び印刷会社は事業の組織と機能において密接不可分な関係にあり、グループ一体となった経営が予定されていた。

イ そして、COMは主だった資産を持たず、会社は、COMの株式の100パーセントを所有しており、また、COM設立時、COMの代

表取締役社長は会社の会長兼社長の役職にあった C が兼務したほか、COM設立時以降、COMの役員は全員会社の取締役ないし執行役員が兼務していた（前記第3の3(1)）。会社は、このような資本関係及び役員を通じて、COMの経営に対する強い支配力を有していたものと見られる。

ウ また、COM設立以降、毎年の売上の約6割が会社からの委託業務、3割強を会社から請け負った業務が占めていること（前記第3の3(4)エ(ア)）、業務委託料は会社の執行役員会において決定されていること、委託業務の執行場所及び業務遂行に用いる備品はすべて会社から貸与されていること（同3(4)オ(イ)）にかんがみれば、COMは、経済的にはほぼ完全に会社に依存した経営を行っている事業体であるといえる。

エ もっとも、COMは会社から分社化された一つの法人企業であって、経営上の機関としては株主総会、取締役会及び局長会議を有している（前記第3の3(4)ウ及びケ）ところ、これらが全く開催されないなど形がいと化しているとの証拠はない。また、COMは独自の就業規則や職制規程等を有して、その改定を行っている（同3(4)カ）ほか、会社の委託業務以外の業務をも数パーセントながら受注している（同3(4)エ(ア)）。これらによれば、COMが実体のない企業であって完全に会社の一部組織と化しているとは認め難い。

(3) COMの社員の労働条件面における会社の支配力について

ア 18年4月1日のCOM開業時の社員は、大多数はCOM移管部門の業務を担当していた会社からの出向社員であり、そのほか分社化前に会社から事業会社に委託されていた業務を担当していた事業会社の社員数名と契約社員10名がCOMに転籍した。そして、19年度から、COMはプロパー社員の採用を開始した（前記第3の2(3)、3(4)

ア、4(1)ア(ア)。

イ 出向社員については、会社とCOMとの協定によれば、会社が決めるところにより賃金を支給し、労働条件も会社の就業規則によるとされ、配置転換は会社とCOMが協議の上で行い、社会保険等は会社(労働者災害補償保険のみCOM)が加入し、表彰及び懲戒も会社の定めにより行うこととされた。他方、COMは、出向社員を指揮命令により使用し、その人件費の一部を会社に支払うこととされていた(前記第3の3(4)イ)。

このように、前記のような一体的グループ三社の中でのCOMに対する会社の支配力は、COMの従業員組織の面では、その大多数を占める会社からの出向社員について顕著であり、出向社員の使用者は、原則的には会社であったと見ることができる。

ウ 他方、本件で問題となっている契約社員については、COMにおける契約社員の雇用は、各局室長が所定の申請書を総務局に提出して決裁を受けることとなっており(前記第3の4(3)エ)、19年度及び20年度のAらを含む契約社員の雇用の手続に会社が関与した事実を認めるに足りる証拠は見当たらず、また、会社がCOM入社後のAらの勤務時間の管理、懲戒等の人事管理について関与していたとの事情はうかがえない。そして、19年度及び20年度のAらとの契約社員雇用契約に係る賃金月額、年次有給休暇の付与日数については、COMが独自に決定していたといえる(同4(3)イ(イ))。また、COMの契約社員規程等諸規程の制定・改定・改廃は稟議事項、制定・改廃はCOMの局長(責任者)会議の付議事項であるから、COMが独自に行うことができるものであり、現にCOM開業の18年度から20年度までの間、就業規則及び諸規程の改定・制定等は、十数回行われていること(同3(4)カ)からすると、少なくとも、COM入社後に

における A ら契約社員の賃金、年次有給休暇等の基本的労働条件の決定権限は、COMに属していたと解するのが相当である。

また、A らは、直属の上司でCOMの広告局計画部長である H 部長から指示を受け、記事体広告の作成等の業務を遂行していたところ（同 4 (1)イ、(3)ウ）、同部長は、会社からの出向社員ではあるが、「出向者の取扱いに関する協定書」においてCOMの指揮命令により業務を遂行するものとされており（同 3 (4)イ）、会社の出向社員である事実のみによって会社の社員が A らを指揮監督していたと見ることはできない。

以上のとおり、COMの契約社員については、COMが契約社員規程等の定めに従ってその雇用労働条件を管理しており、本件の A らについても、COM入社後における契約の更新、勤務時間の管理、人事管理や 19 年度及び 20 年度における基本的労働条件の決定等について、会社は現実的・具体的な関与をしておらず、COMが現実的・具体的に決定してきたということができるのであり、会社の使用者性は基本的には認め難いというべきである。

(4) 3年ルールの本件雇止めへの適用に関する会社の支配力について

もっとも、本件では、A らCOMの契約社員に対する 3年ルールを適用しての雇止めに関する団体交渉における会社の使用者性が問われているところ、3年ルールは、グループ会社全体で採られているルールであるので、同ルールの運用については、会社に現実的・具体的な支配力が認められないかを、なお検討する必要がある。

ア この点については、会社は、印刷会社とCOMを分社化して、会社とそれら二社がグループ会社として一体的に経営されるよう組織体制を整え、その一環として、COM設立後、COMの開業準備を行うための開業準備室を会社の内部組織として設置した（前記第 3 の 3 (2)

ア)。そして、同室は、COMの要員のうち、COM移管部門の業務を担当していた事業会社のプロパー社員及び契約社員などをCOMに転籍させる方針を立て（同3(2)イ）、COMの契約社員の基本的労働条件を定める契約社員規程やCOM就業規則を作成し、同規程を作成するに当たり、会社及び事業会社の契約社員など有期の雇用契約者に関する人事施策である3年ルールをCOMの人事施策の一つとして定めた（同3の(2)ウ）。

以上のように、3年ルールは、会社のグループ経営構想を実現するために会社内部に設置された開業準備室において作成されたCOMの契約社員規程に定められたものであるから、3年ルールの導入は、会社が行ったものと評価することができる。

イ しかしながら、Aらの雇用主はCOMであり、また、同人らのCOM入社後の労務管理及び19年度以降の賃金、年次有給休暇等の基本的労働条件に関しては、COMが労組法上の使用者であることが明らかであるから（前記(3)）、Aらに対して3年ルールを適用したことについて会社が労組法上の使用者であるというためには、グループ会社としての一体的経営における両社の関係や、3年ルールをCOMの開業時に同社に導入したのが会社である、というだけでは足りず、3年ルールの運用について会社が現実的かつ具体的に支配していたことが必要である。

しかるところ、3年ルールは、①分社前の会社においては、支局や印刷局のアルバイト社員に適用されておらず、分社化後においても3年を超えて長期に勤続していた者もあったこと（前記第3の3の(2)ウ、5の(1)イ、5の(2)エ）、②事業会社においても3年を超えて雇用契約を更新していた契約社員が存していたこと（同4の(1)ア(ア)）からすると、分社化の前後を通じてその運用は、必ずしも厳格になさ

れていたとは認められず、また、COM開業後において会社がCOMに対して3年ルールの厳格な運用を求めていたことも認めるに足りる証拠はない。

また、会社は、印刷会社のアルバイト社員の雇止めについては、組合との交渉の中で、雇止めの撤回などの措置を採っているが、会社は、COMにおけるAら契約社員の雇止めに関する組合の団体交渉申入れに対しては、COMの開業段階において3年ルールを説明しているとしたほかは、この件はCOMの契約社員規程の適用の問題であり、COMと交渉すべきとの態度を一貫して取っている（同5(1)アないしク）。

そして、COMは、20年7月25日に行われた組合との団体交渉において、本件雇止めはCOMの契約社員規程で定められている3年ルールに基づくものであることを説明し（同6(1)イ）、その後の組合からの本件雇止めをCOMとして撤回する気はあるかとの公開質問状に対し、COMの契約社員規程に明記されているものであり、撤回する考えはない旨を回答して（同6(1)ウ及びエ）、COMが自らの判断として契約社員規程に従った取扱いをすることを述べており、3年ルールが会社によって定められたものであり、COMが独自にこれを変更しあるいは運用することができない旨を述べてはいない。そして組合は、3年ルールが本件雇止め当時においてどのような運用をされていたか、COMが独自に変更しあるいは運用することができるものかどうかなど3年ルールの本質に触れることなく、3年ルールについて、Aらに説明したかどうかを専ら問題としていた。

以上のとおり、会社は、グループ会社の経営体制を整える一環としてCOM開業時にCOMに3年ルールを導入して、同ルールをCOMの契約社員規程に明記したが、3年ルールは、分社化の前後を通じ会

社や事業会社において必ずしも厳格に運用されていたとは認められず、また、会社は、印刷会社のアルバイト社員とは異なり、COMの契約社員の雇止めについてはCOM独自の問題であるとの態度を一貫して取り、さらには、COMは、組合との団体交渉で、3年ルールについてCOM独自で変更しあるいは運用できるものではなく、会社が決定しているとはしていない。加うるに、会社は、グループ各社が自らの判断に基づいて、3年ルールを独自に改定ないし改廃できるものである旨を言明している（審査の全趣旨）。

ウ 以上によれば、3年ルールの運用についても、会社が現実的かつ具体的な支配を及ぼしているとまで認めることは困難である。

エ なお、組合は、Aらの雇止めは、グループ三社における人員を500人以下とする会社の人件費削減施策の一環として行われたものなので、その面からも会社に団体交渉義務がある旨主張するが、Aらの雇止めが同施策を実現するためのものであると認めるに足りる証拠はない。

オ 付言すると、3年ルールを理由とするAらの雇止問題については、会社を労組法7条の使用者であると断ずることはできないことは以上のとおりであるが、そもそも、会社が策定したグループ経営構想は、新聞広告収入の激減及び人件費比率の高さ等の厳しい経営状況に対応するために策定されたものであって、COM及び印刷会社はグループ会社として会社と一体的に経営されていること、COMの社員の大部分を占める出向社員の使用者は、原則的に会社であると認められることなどの諸事情にかんがみれば、会社は、COMの各種社員の雇用・労働条件に影響を与えるグループ経営上の諸事項については、グループ三社にまたがる従業員に関する課題として、これらの従業員を代表する組合との意思疎通を図るなど問題の発生を防止する体制を整える

ことが望ましい。

2 結論

以上のとおり、会社が、本件 A らに対する 3 年ルールを理由とする雇
止問題に関して、労組法 7 条の使用者に該当するということができるか
については、会社を使用者であると断ずるに足りない。

したがって、その余の点については判断するまでもなく、組合の救済申
立てを却下した初審命令は結論において相当であり、組合の本件再審査申
立ては棄却を免れない。

よって、労組法 25 条、27 条の 17 及び 27 条の 12 並びに労働委員会規
則 55 条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 23 年 4 月 6 日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫 ㊞