

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人      X 1 組 合

同                      X 2 組 合

再 審 査 被 申 立 人    Y 1 会 社

同                      Y 2 会 社

同                      Y 3 会 社

上記当事者間の中労委平成24年(不再)第67号事件(初審東京都労委平成21年(不)第81号事件)について、当委員会は、平成29年2月23日第225回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主                      文

I 初審命令主文第3項を次のとおり変更する。

- 1 再審査被申立人Y2会社及び同Y3会社は、再審査申立人X1組合及び同X2組合に対して、本命令受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 様

X 2 組合

執行委員長 A 2 様

Y 2 会社 代表取締役 B 1

Y 3 会社 代表取締役 B 2

Y 1 会社（平成 2 1 年 1 0 月 1 日の会社分割前のもの）が、平成 2 1 年夏季一時金に関し、一人当たり平均支給額のうち成績評価に基づいて支給される部分の割合（成績査定率）について、X 2 組合との協議を一方的に打ち切り、同社の提案どおりの成績査定率により組合員に対して同年夏季一時金を支給したことは、中央労働委員会において、不当労働行為であると認められました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

2 その余の本件救済申立てを、いずれも棄却する。

II その余の本件再審査申立てを、いずれも棄却する。

理

由

第 1 事案の概要等

1 会社の組織変更の概要等

昭和 1 2 年に設立されたゴム製品の製造を業とする Y 2 会社(以下「旧会社」という。)は、平成 2 1 年 6 月 2 9 日（以下「平成」の元号は省略

する。)に商号を「Y1会社」に変更して委員会設置会社となった。その後、「Y1会社」(上記商号変更から下記会社分割までのY1会社についても、便宜上以下「旧会社」という。)は、会社分割(新設分割)決議により、同年10月1日にY2会社、C3会社、C4会社(上記3社を併せて、以下「子会社3社」という。)を設立してその株主となり(以下「本件会社分割」という。)、子会社3社と従前から旧会社の子会社であった申立外株式会社C5会社(以下「C5会社」という。)の純粋持株会社となった(子会社3社とC5会社を併せて、以下「子会社4社」という。また、本件会社分割後のY1会社を以下「Y1会社」という。)。本件会社分割により、X2組合(以下「組合」という。)の組合員と旧会社との雇用契約は、子会社3社のいずれかに承継され、Y1会社に組合の組合員はいなくなった。

なお、Y2会社は、24年1月1日にC3会社を吸収合併した。また、C5会社は、26年1月1日にC4会社を吸収合併し、その商号をY3会社(以下「Y3会社」という。)に変更した。その結果、Y1会社の子会社は、Y2会社及びY3会社の2社のみとなった。したがって、本件再審査における使用者側の当事者は、再審査被申立人のY1会社、Y2会社及びY3会社の3社となった(以下、Y1会社、Y2会社及びY3会社を併せて「Y1会社外2社」といい、Y2会社及びY3会社を併せて「Y2会社外1社」という。)

## 2 本件労使紛争の概要

### (1) 旧会社の経営等の変遷

旧会社は、12年までは申立外C6会社(当時)を筆頭株主としたC7会社の一員であったが、数回の株式売却や投資ファンドからの資金提供等を経て、20年6月12日にC8会社(タイ王国に本部を置き、アジアの株式、不動産、企業等に投資する日系投資会社で、最高経営責任

者はC 9であった。)グループの傘下にあった投資事業会社のC 1 0会社からの資金提供を受け、同社を割当先として第三者割当による新株を発行し、C 8グループの傘下に入った。その際に、旧会社の代表者として、C 9が代表取締役会長に、C 9の弟のC 1 1が代表取締役最高経営責任者に、旧会社社長のC 1 2が代表取締役社長に就任した。また、C 1 1は、下記第3の4(7)の定款変更(2 1年6月2 9日付け)に伴い、代表執行役最高経営責任者となった。

なお、組合が昭和5 2年に結成されて以降、旧会社がC 8グループの傘下に入るまでの間、旧会社と組合とは、表だった労使紛争もなく比較的良好な関係にあった。

(2) C 1 3会社及びC 1 4会社からの本件債券購入をめぐる労使関係

ア 旧会社は、C 8グループ傘下に入った翌月の2 0年7月にC 8グループの子会社のC 1 3会社から、いわゆるコマーシャルペーパーとして1 1億円の債券を購入し、同年9月にも同じく5億円の債券を購入した。更に、C 8グループの子会社のC 1 4会社から、上記と同様にコマーシャルペーパーとして同年9月に5億円、翌1 0月には6億円の債券(これらと上記C 1 3会社から購入した債券を併せ合計2 7億円)を購入した(以下、これらの債券の購入を「本件債券購入」という。)

イ 2 1年2月6日、組合は、旧会社に対し、同社経営陣が組合の同意を得ないで本件債券購入による投資を行っていることには異議があるとして、債券購入の契約書の開示等を求める1 2項目の要求事項(以下「1 2項目要求」という。)に関する団体交渉を申し入れた。これに対し、同社は、当該要求事項は団体交渉事項には当たらないなどとして、これに応じなかった。(下記争点1、後記第3の3参照)

(3) 本件会社分割前の労使関係

ア 21年5月28日、旧会社は組合に対して、本件会社分割を行う旨通知した。それ以降、組合は、本件会社分割に反対するとともに、本件会社分割を行う場合には組合の同意をもって進めること、本件会社分割後もY1会社が組合との団体交渉に応じることなどを要求した。これに対し、旧会社は、本件会社分割後にはY1会社は組合と団体交渉を行う義務がなくなる、組合との団体交渉は子会社4社が合同で応じるなどと回答した。旧会社と組合は、本件会社分割直前の同年9月29日までの間に、本件会社分割の問題について10回にわたり団体交渉を行った。（下記争点2、後記第3の4参照）

イ 21年7月17日、旧会社は、同年の夏季一時金について、約30年間10パーセント以内であった一時金の一人当たり平均支給額（以下「平均支給額」という。）のうち、成績評価に基づいて支給される部分の割合（以下「成績査定率」という。）を、20パーセントに変更する旨提案した。これに対し、組合が再検討を求めたが、旧会社は組合との協議を一方向的に打ち切って、同月23日に成績査定率を20パーセントとして、組合員を含む従業員に同年夏季一時金を支給した。（下記争点3、後記第3の5参照）

また、旧会社は、約30年間、毎年夏季一時金交渉と同時期に交渉を行い、組合と協定を締結した上で、組合全体で年間40日分の休暇を付与してきたが（以下、組合に付与されたこの40日分の休暇を「組合有給休暇」という。）、21年の夏季一時金交渉に際し、組合有給休暇の付与は経理上の援助に当たるなどとして、同年の組合有給休暇に関する協定の締結を拒否した。（下記争点4、後記第3の5参照）

ウ 21年8月3日の朝礼の際、旧会社のC11が本件会社分割を決定した旨発表したところ、組合員らが本件会社分割に抗議し、C11に詰め寄るなどの行為があった。これに対し、旧会社は、抗議を行った

組合員15名（以下「組合員15名」という。）に対して、懲戒処分（以下「第1次懲戒処分」という。）について口頭で通知した後、同年9月17日に社内食堂掲示板に掲示し公表（公示）した。

なお、子会社3社は、本件会社分割後の同年11月25日に、組合員15名のうち、それぞれが雇用する者に対して、第1次懲戒処分について通知し、同月27日に第1次懲戒処分を実施した。

エ 組合は、旧会社の柏工場正門などに、本件会社分割に反対し会社を批判する旨の看板3枚を、21年8月頃から同年9月にかけて設置した。これに対し、旧会社は、同月17日及び同月30日に、これらの看板を撤去した。

なお、組合は、同年10月20日、柏工場正門前に上記と同じ内容の看板を設置したところ、同月22日にC11及びC3会社の従業員が同看板を撤去した。（下記争点5、後記第3の6参照）

#### (4) 本件会社分割後の労使関係

ア 本件会社分割以降、本件会社分割後の組合員の労働条件に関する組合との団体交渉は、子会社3社等において行うようになった。

これに対し、組合は、Y1会社に対しても、本件会社分割前からの継続案件に関する問題であるとして、本件会社分割の件、C15会社に対する2億8,000万円の貸付金の問題の件、第1次懲戒処分の件について数回にわたって団体交渉を申し入れたが、Y1会社は、同社と組合を構成する組合員とは契約関係になく、組合と団体交渉を行う根拠はないなどとして、団体交渉に応じなかった。（下記争点6、後記第3の8(1)参照）

イ 22年2月26日、子会社3社は、同年の春闘及び夏季一時金の交渉に当たって、組合からの要求書の提出に先立って昇給額、夏季一時

金額などに関する「春季労使交渉に関する提案書」（以下「提案書」という。）を組合に提示した。（下記争点7、後記第3の8(2)ア参照）

これに対し、組合は、子会社3社及びY1会社に対して、同年春闘要求書についての団体交渉を申し入れたが、子会社3社が従前就業時間内に行われていた団体交渉を就業時間外に行う旨主張したため、就業時間内での団体交渉の開催を求める組合との間で対立し、子会社3社と組合との団体交渉は、同年3月下旬以降同年6月22日まで開催されなかった。（下記争点8、後記第3の8(2)キないしツ参照）

組合と子会社3社との団体交渉は、同月22日以降就業時間外に行われるようになったが、団体交渉事項等のほか、夏季一時金額についても対立し、結局、子会社3社は、組合との合意のないまま、子会社3社が提案した昇給額による賃金を同月25日に、同じく夏季一時金を同年8月6日に、組合員を含む従業員に支給した。（下記争点8、後記第3の8(2)ツないしナ参照）

なお、Y1会社は、組合からの上記団体交渉申入れに対し、組合とは関連はないとして応じなかった。（下記争点9、後記第3の8(2)参照）

ウ 22年10月、組合のA2執行委員長は、C3会社の担当職S5級からS6級への昇格候補者として、昇格試験において求められた作文を提出したが、C3会社は、同人が提出した作文の内容が昇格の条件を満たしていないとして、22年の昇格時期に昇格させなかった。（下記争点10、後記第3の9参照）

エ 22年12月3日、Y1会社は、23年3月31日までに上記(2)アの合計27億円の債券の償還を受ける旨公表した。そこで、組合員らは、償還期日経過後の同年4月8日の昼休み時間に、Y1会社の社長室に赴き、同社代表執行役社長のC12に対し、償還の有無につい

て確認を求めた。同年6月6日、子会社3社は、この行動に加わったそれぞれが雇用する組合員14名（以下「組合員14名」という。）に対して懲戒処分（以下「第2次懲戒処分」という。）について通知し、同年7月27日、子会社3社は、組合員14名に対して第2次懲戒処分を実施した。

### 3 本件救済申立ての概要等

(1) X1組合及び組合（以下、X1組合と組合を併せて「組合ら」という。）は、本件初審申立てにおいて、不当労働行為を構成する具体的事実について次のように主張した。

ア 旧会社が、①12項目要求に関する団体交渉申入れ（21年2月6日）に、当該申入れ事項は団体交渉事項には当たらないなどとして応じなかったこと、②本件会社分割に関する団体交渉において不誠実な交渉をしたこと、③21年夏季一時金について、成績査定率を20パーセントに変更する旨提案し、組合との協議を一方的に打ち切って、成績査定率を20パーセントとして、組合員に対し同年夏季一時金を支給したこと、④年間40日分の組合有給休暇の付与に関する同年の協定の締結を拒否したこと、⑤同年9月17日及び同月30日に、組合が設置した看板を撤去したこと、⑥組合員15名に対し、同月4日に第1次懲戒処分について通知し、その内容を同月17日に公表（公示）したこと。

イ Y1会社が、21年10月22日に、組合が設置した看板を撤去したこと。

ウ 子会社3社が、21年11月27日に第1次懲戒処分を実施したこと。

エ Y1会社が、本件会社分割後に、本件会社分割、同社の投資による資金流出に関する事項（以下「投資事項」という。）及び第1次懲戒



処分についての団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じなかったこと。

オ 22年の春闘及び夏季一時金について、(i)子会社3社が、①組合の要求書の提出に先立って提案書によりその額等について提示したこと、②団体交渉を就業時間外とすることに固執し、組合が要求する就業時間内の団体交渉に応じなかったこと、③就業時間外に行われた団体交渉において不誠実な対応をしたこと、(ii)Y1会社が、組合からの団体交渉申入れに、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じなかったこと。

カ C3会社が、22年の昇格試験において、同年10月にA2執行委員長を担当職S5級からS6級に昇格させなかったこと。

キ 子会社3社が、組合員14名に対し、23年6月6日に第2次懲戒処分について通知したこと。

(2) 21年9月29日、組合らは、旧会社を被申立人として、上記(1)アの旧会社の行為(ただし、⑤のうち同月30日の看板の撤去行為を除く。)が不当労働行為に当たるとして、東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に対し、救済申立てを行った。

22年3月17日、組合らは、Y1会社を被申立人として、上記(1)アのうち⑤の21年9月30日の看板の撤去行為及びイの看板の撤去行為並びにウ及びエに係る救済申立てを追加した。

22年7月16日、組合らは、上記(1)アの③、④の行為、⑤のうちの21年9月17日の看板の撤去行為及び⑥の同月4日に第1次懲戒処分を通知したことに関する申立てにつき、被申立人としてY1会社の外に、子会社3社を追加する申立てを行った(22年10月5日、東京都労委は、子会社3社の当事者追加を決定した。)

同年8月20日、同年11月29日及び23年7月13日、組合ら

は、Y1 会社及び子会社 3 社を被申立人として、上記(1)オ、カ及びキに係る救済申立てを追加した。

なお、以上の申立事実及び被申立人については、再審査の調査手続において当事者双方により確認がなされている。

#### 4 本件初審における請求する救済内容の要旨

- (1) Y1 会社は、①組合員の子会社における雇用・労働条件等について、子会社の合同形式の団体交渉で解決できなかった場合における団体交渉に応じること、②第 1 次懲戒処分を通知を取り消すこと、③看板を撤去しないこと及び撤去された看板を元の位置に戻すこと、④21 年 7 月以降も、夏季一時金の成績査定率を 10 パーセント以内とすること及び組合有給休暇（年間 40 日分）の労使慣行を尊重すること。
- (2) 子会社 3 社は、提案書を撤回すること。
- (3) Y1 会社及び子会社 3 社は、22 年の春闘及び夏季一時金要求について、組合が要求する就業時間内における団体交渉に応じること。
- (4) C3 会社は、A2 執行委員長を担当職 S5 級から S6 級に昇格させること。
- (5) 子会社 3 社は、組合員に対する第 1 次懲戒処分及び第 2 次懲戒処分を取り消すこと。
- (6) 上記各事項に関する文書掲示

なお、本件再審査において、組合らが求める請求する救済内容については、後記第 2 の 1 ないし 10 の各争点に関する組合らの主張中の「本件で請求する救済内容」のとおり整理された。

#### 5 本件初審命令の要旨

東京都労委は、24 年 10 月 16 日付けで、Y2 会社及び C4 会社に対して、(1)組合員 15 名に対して実施した第 1 次懲戒処分がなかったもの

としての取扱い及びバックペイ、(2)組合員14名に対して実施した第2次懲戒処分がなかったものとしての取扱い及びバックペイ、(3)(1)及び(2)に関する履行報告を命じ、(4)その余の救済申立てを棄却する旨決定し、同年11月29日に、命令書を交付した。

#### 6 本件再審査申立て

Y2会社及びC4会社は、24年12月6日に、上記5の(1)ないし(3)を不服として、組合らを再審査被申立人として再審査を申し立てた(中労委24年(不再)第65号事件)。しかしながら、28年12月19日、第1次懲戒処分及び第2次懲戒処分に係る別件賃金請求訴訟の控訴審(東京高等裁判所に係属、28年(ネ)第946号及び同第2531号事件)において、同訴訟に関する裁判上の和解が成立し、組合ら及びY2会社外1社から、上記3(1)の不当労働行為を構成する具体的事実のうち、ウ及びキについて、労働組合法(以下「労組法」という。)第27条の14による和解の認定の申立てがあり、当委員会が29年1月16日に和解の認定を行ったことから、同部分に係る審査手続は終了するとともに、同部分に係る初審命令(上記5(1)ないし(3)の部分)は、その効力を失った。

また、組合らは、24年12月14日に、上記5の(4)を不服として、Y1会社、Y2会社及びC4会社を再審査被申立人として再審査を申し立てた(中労委24年(不再)第67号事件)。しかしながら、上記のとおり第1次懲戒処分及び第2次懲戒処分に係る別件賃金請求訴訟において、同訴訟に関する裁判上の和解が成立したことを受け、組合ら及びY1会社外2社から、上記3(1)の不当労働行為を構成する具体的事実に関し、同(1)ア⑥及び同(1)エのうちのY1会社が、第1次懲戒処分に関して本件会社分割後になされた団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じなかったことについて、労組法第27条の14による和解の認定の申立てがあり、当委員会が29年1月16日に和解の認定を行った

ことから、同部分に係る審査手続は終了するとともに、同部分に係る初審命令(上記5(4)のうちの上記部分)は、その効力を失った。

したがって、本件再審査の範囲は、上記3(1)から、同ア⑥、ウ、キ及びエのうちのY1会社が、第1次懲戒処分についての団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じなかったことを除いた部分となった。

## 7 本件再審査における争点

争点1 旧会社が、12項目要求に関する団体交渉申入れに対し、団体交渉事項ではないなどとして応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

争点2 旧会社が、本件会社分割前に、本件会社分割に関して行った団体交渉での対応は不誠実団体交渉に当たるか。

争点3 旧会社が、21年の夏季一時金に関する成績査定率について、20年年末一時金まで慣行的に行われてきた10パーセント以内の成績査定率を、20パーセントに変更する旨提案し、それにより支給したことは支配介入に当たるか。

争点4 旧会社が、21年の夏季一時金交渉時に、約30年間毎年協定を締結して慣行的に付与してきた年間40日分の組合有給休暇に関する協定の締結を拒否したことは支配介入に当たるか。

争点5 旧会社が21年9月17日及び同月30日に、Y1会社が同年10月22日に、組合が設置した看板を撤去したことは支配介入に当たるか。

争点6 Y1会社が、本件会社分割後に、本件会社分割、投資事項に関する団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

争点7 子会社3社が、22年の春闘要求及び夏季一時金についての提案書を提示したことは支配介入に当たるか。

争点8 22年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉における子会社3社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実団体交渉に当たるか。

争点9 Y1会社が、22年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

争点10 C3会社が、22年10月に、A2執行委員長を担当職S6級に昇格させなかったことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

## 第2 当事者の主張

1 争点1（旧会社が、12項目要求に関する団体交渉申入れに対し、団体交渉事項ではないなどとして応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか）について

### (1) 組合らの主張

ア 組合は、21年2月6日に、12項目要求について旧会社に団体交渉を申し入れたが、旧会社は団体交渉事項ではないなどとして拒否した。しかしながら、12項目要求は、本件債券購入により巨額の資金が流失するおそれがあることから、従業員の雇用と労働条件に密接に関連する事項であって、後記第3の3(2)の20年7月1日協定の趣旨からも義務的団体交渉事項に当たり、旧会社が団体交渉に応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 本争点は、本件会社分割前の旧会社の不当労働行為責任を問うも

のであるが、本件会社分割前に実行された不当労働行為に関する責任は、本件会社分割後はY1会社が負うべきである。

ウ 本件で請求する救済内容

Y1会社に対し、陳謝文の掲示を命じる命令

(2) Y1会社外2社の主張

ア 12項目要求の各事項は、いずれも労働条件との関連性がなく、義務的団体交渉事項に該当しない。仮に、12項目要求が義務的団体交渉事項に該当するとしても、組合の求める情報開示はインサイダー取引を誘発する危険があるし、旧会社は、その旨組合にも説明しており、12項目要求に関する団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある。

イ 上記20年7月1日協定は、投資委員会における検討を規定したものにすぎず、資金使途や情報開示については何の規定も置いていないから、12項目要求の各事項は労働協約に関する事項にも当たらない。さらに、上記協定にいう投資委員会による検討が必要な場合とは、21年5月23日に旧会社が発表した資金活用プロジェクトを実施又は変更する場合をいうものであって、本件債券購入は資金活用プロジェクトを実施するまでの待機資金の運用にすぎないから、この点について投資委員会において検討しなかったとしても、20年7月1日協定には違反していない。

2 争点2（旧会社が、本件会社分割前に、本件会社分割に関して行った団体交渉での対応は不誠実団体交渉に当たるか）について

(1) 組合らの主張

ア 本件会社分割という企業変動については、労働者の雇用や労働条件に密接に関わる事項であり、また、後記第3の2(3)認定の昭和53年12月11日協定の類推適用によっても、義務的団体交渉に当

たる。そこで、組合は、本件会社分割について、事前に組合と十分協議し労使合意の上で進め、一方的に強行しないよう要求したが、旧会社は十分な協議を尽くすことなく既定の方針を押し付け、21年8月3日の朝礼開始前の執行役会で同年10月1日付けの本件会社分割を決定した。さらに、その後組合は、本件会社分割について継続して協議すること、本件会社分割後の子会社3社への異動は、本件会社分割後のY1会社からの在籍出向とすること、本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じることを要求したが、旧会社は何らの代替案も示さず、本件会社分割を必要とする客観的な資料を提示せず、また、合理的な説明もせず、本件会社分割を強行した。以上のような旧会社の態度は、不誠実団体交渉に当たる。

イ 本争点は、本件会社分割前の旧会社の不当労働行為責任を問うものであるが、本件会社分割前に実行された不当労働行為に関する責任は、本件会社分割後はY1会社が負うべきである。

ウ 本件で請求する救済内容

Y1会社に対し、陳謝文の掲示を命じる命令

(2) Y1会社外2社の主張

会社の組織変更は、労働条件との関連性がある場合に限って義務的団体交渉事項に該当するものである。本件会社分割は、労働条件の変更を伴わない会社組織の変更であり、また、取締役会の専権的な決議事項であることから、義務的団体交渉事項に該当しない。

仮に本件会社分割が義務的団体交渉事項に該当するとしても、旧会社は、組合員を含む全従業員に対し、本件会社分割の趣旨や内容を説明し、組合とは21年6月4日から同年9月29日まで合計13回に及ぶ団体交渉等を行った。旧会社は、これらの団体交渉等において、

本件会社分割後の子会社3社への異動は、本件会社分割後のY1会社からの在籍出向とすることや、本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じることとの組合の要求について、それに応じられない理由を説明するとともに、本件会社分割後は子会社が合同で団体交渉に応じることや、後記第3の7(5)・(6)の四社合同人事労務委員会（以下「人事労務委員会」という。）及び四社合同投資委員会を開催することなどの代替案を提示し、誠実に交渉を行っている。このように旧会社は、組合の要求に対して誠実に対応したが、結局、同月29日の団体交渉では、組合から従前と同様の要求が繰り返され、議論は平行線となっていたものである。

- 3 争点3（旧会社が、21年の夏季一時金に関する成績査定率について、20年年末一時金まで慣行的に行われてきた10パーセント以内の成績査定率を、20パーセントに変更する旨提案し、それにより支給したことは支配介入に当たるか）について

(1) 組合らの主張

ア 一時金の成績査定率については、昭和52年以降20年年末一時金まで10パーセント以内として交渉し、労働協約を締結していたのであるから、労使間の規範意識に支えられた労使慣行として存在していたものである。

しかしながら、旧会社は、20年の年末一時金交渉時に、成績査定率に関わる成績考課の内容を説明すると約束しておきながら、21年7月の夏季一時金交渉の際、突然夏季一時金の成績査定率を20パーセントとする案を示し、組合と成績査定率について十分な協議もせず交渉を一方的に打ち切り、成績査定率を20パーセントとして、組合員に対し同年夏季一時金を支給した。

このような旧会社の行為は支配介入に当たる。



イ 本争点は、本件会社分割前の旧会社の不当労働行為責任を問うものであるが、本件会社分割前に実行された不当労働行為に関する責任は、本件会社分割後であっても第一次的にはY1会社が負うべきである。

ウ 本件で請求する救済内容

(ア) Y1会社に対し、陳謝文の掲示を命じる命令

(イ) Y2会社外1社に対し、夏季一時金の成績査定率を10パーセントとする労使慣行を尊重しなければならない旨の命令

(2) Y1会社外2社の主張

ア 20年年末までの一時金については、労使が団体交渉を行い、結果として成績査定率が10パーセント以内に収まってきたのであり、成績査定率を10パーセント以内とすることが慣行的に行われてきたわけではない。

イ 旧会社と組合間では、20年年末一時金においても成績査定率を20パーセントにすることについて、十分な協議が行われており、また、21年夏季一時金については、組合から成績査定率より平均支給額に関する協議を優先すべきとの意向が示され、その要求に従って成績査定率を棚上げしたまま協議した結果、夏季一時金の支給期限が迫り、従業員の住宅ローンの支払の関係で同年7月中に支給する必要があった。そこで、旧会社は、成績査定率を20パーセントに変更する内容を組合に通知して同一時金を支給したのであり、組合を弱体化させる意図はなかった。

4 争点4（旧会社が、21年の夏季一時金交渉時に、約30年間毎年協定を締結して慣行的に付与してきた年間40日分の組合有給休暇に関する協定の締結を拒否したことは支配介入に当たるか）について

(1) 組合らの主張

ア 組合有給休暇は、形式上は毎年要求しているが30年間以上継続してきたもので、労使間の規範意識に支えられた労使慣行であった。旧会社は、本件会社分割が労使紛争となっていた時期に、その廃止を提案してきたもので、組合が提案について質問しても「顧問弁護士の見解だから」というばかりで誠実な協議をしようとしなかった。このような旧会社の態度は、組合弱体化を意図したもので、支配介入に当たる。

イ 本争点は、本件会社分割前の旧会社の不当労働行為責任を問うものであるが、本件会社分割前に実行された不当労働行為に関する責任は、本件会社分割後であっても第一次的にはY1会社が負うべきである。

ウ 本件で請求する救済内容

(ア) Y1会社に対し、陳謝文の掲示を命じる命令

(イ) Y2会社外1社に対し、年間40日分の組合有給休暇の労使慣行を尊重しなければならない旨の命令

(2) Y1会社外2社の主張

ア 旧会社と組合は、昭和53年から20年まで、毎年夏季一時金に関する団体交渉と併せて組合有給休暇について協議を行い、その結果、組合有給休暇を年間40日分とする協定を締結し、これに基づいて付与してきたものであって、組合有給休暇を年間40日分とする労使慣行は存在しない。

イ 旧会社は、①顧問弁護士から組合有給休暇を年間40日分とする協定が経理上の援助に該当する可能性が高いとの意見を得たこと、②組合に組合有給休暇の用途を質問したが回答を得られなかったこと、③

組合有給休暇に関する組合との団体交渉が平行線に終わったことから、21年夏季一時金に関する団体交渉で、組合有給休暇を40日分とする協定の締結を拒否したのであって、組合を弱体化させる意図はない。

5 争点5（旧会社が21年9月17日及び同月30日に、Y1会社が同年10月22日に、組合が設置した看板を撤去したことは支配介入に当たるか）について

(1) 組合らの主張

ア 後記第3の2(2)認定の組合掲示物協定に規定された場所以外での看板の設置については、これまで旧会社から撤去を求められたことはなく、33年間にわたり、組合活動の手段として労使間の規範意識に支えられた労使慣行であった。今回の組合による看板の設置は、旧会社が本件会社分割に反対する組合の要求に全く応えようとしないうちで、その対抗手段として設置されたものである。しかも、旧会社が組合に看板の撤去を要求した時期は、旧会社による本件会社分割の強行に対する21年8月3日の抗議行動に対し、旧会社が懲戒処分を課そうとしていた時期であり、また、看板の撤去もC11が自ら先頭に立って撤去し、粉々に破壊してゴミ捨て場に捨てるなどしており、旧会社の反組合的意図は明らかである。したがって、看板の撤去は、組合への支配介入に当たる。

なお、同年10月22日の看板撤去の件は、本件会社分割後の事実であり、子会社のC3会社が組合に対して看板の撤去を求め撤去したものであるが、Y1会社は、土地所有者として柏工場の施設管理権を有し、また、Y1会社の代表執行役最高経営責任者であるC11もC3会社の従業員と一緒に看板の撤去を行ったのであるから、Y1会社の不当労働行為としてY1会社が責任を負うべきである。

イ 本争点は、本件会社分割前の同年9月17日及び同月30日の看板の撤去と本件会社分割後の同年10月22日の看板の撤去に対する不当労働行為責任を問うものであるが、その責任はY1会社が負うべきである。

ウ 本件で請求する救済内容

Y1会社に対し、陳謝文の掲示を命じる命令

(2) Y1会社外2社の主張

ア 旧会社は、組合に貸与した組合掲示板以外の場所への組合掲示物の掲示を認めていないし、柏工場内における看板の掲示については、過去にも組合に撤去を要請しており、労使慣行は成立していない。今回組合が行った柏工場入口付近における看板の掲示は、過去に行われたことはなく、外部の者の目に触れて会社の信用を損なうおそれがあるもので、正当な組合活動として許容されるものではない。

イ 21年9月17日及び同月30日の看板の撤去について

旧会社は、それぞれの看板を撤去する前に組合に自主撤去を要請しているが、組合がこれらの自主撤去の要請に応じなかったことから、看板を撤去せざるを得なかったものである。また、その際看板が破損したことは、撤去に伴う不可避的なもので、組合を弱体化させる意図によるものではない。

ウ 21年10月22日の看板の撤去について

組合は、21年10月22日に看板を撤去したのはY1会社であると主張するが、同日に看板を撤去したのはC3会社である。C3会社による看板の撤去についても、同月21日に自主撤去を促した上で行われており、その他の事情については、上記ア及びイと同様である。

6 争点6 (Y1会社が、本件会社分割後に、本件会社分割、投資事項に関する団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないと

して応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか) について

(1) 組合らの主張

ア 本件会社分割については、本件会社分割前からの問題であったし、投資事項については、本件会社分割前から継続する資金流失問題に関することである。そして、組合は、本件会社分割後に、Y1会社に対して、本件会社分割の件につき21年10月2日及び同月23日に、投資に関する件につき22年1月5日、同月18日、同年3月8日及び同月11日に、それぞれ団体交渉を申し入れているが、Y1会社は、いずれも「当社は貴組合と関係がありませんので、団体交渉はお受けいたしません。」などとして団体交渉を拒否している。このようなY1会社による一連の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ 本件で請求する救済内容

Y1会社に対し、陳謝文の掲示を命じる命令

(2) Y1会社外2社の主張

本件会社分割により、旧会社と組合員間の雇用契約その他これに付随する実体法上の権利義務、旧会社の組合員に対する労組法上の使用者としての地位は、本件会社分割前の行為に関する地位を含めて、全て子会社3社に移転しているので、Y1会社は組合に対して団体交渉義務を負わない。

7 争点7 (子会社3社が、22年の春闘要求及び夏季一時金についての提案書を提示したことは支配介入に当たるか) について

(1) 組合らの主張

ア 従来組合と旧会社との間では、組合が要求し、それに対して旧会

社が回答し、就業時間内に団体交渉を行い、妥結するという労使慣行が形成されていた。ところが、子会社3社は、労使慣行を無視して、組合の春闘要求を決定する日である22年2月26日にぶつける形で同年の春闘要求及び夏季一時金についての提案書を組合に一方的に送りつけた。このことは、組合活動を妨害し組合の弱体化を意図した支配介入に該当する。

イ 本件で請求する救済内容

Y2会社外1社に対し、陳謝文の掲示を命じる命令

(2) Y1会社外2社の主張

提案書は、文字どおり「提案」であり、組合の意思決定を何ら拘束するものではない。子会社3社が組合に対して提案書を送付したことは、21年の夏季一時金の団体交渉の経過の中で平均支給額については合意したが、成績査定率について合意できなかったため、子会社3社の考え方を明らかにして、春闘や夏季一時金に関する団体交渉を早期に開始するためであり、組合を弱体化させる意図はなかった。

8 争点8（22年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉における子会社3社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実団体交渉に当たるか）について

(1) 組合らの主張

ア 子会社3社は、22年春闘要求及び夏季一時金に関する組合からの団体交渉申入れに対して、従来慣行的に就業時間内に行われてきた団体交渉の開催を就業時間外の17時以降とすることに固執し、約3箇月間にわたって、組合が求める就業時間内の団体交渉の開催要求に応じなかった。このことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

イ また、組合が就業時間外での団体交渉の開催に応じて以降の22年6月22日及び同年7月15日に行われた団体交渉で、子会社3社は、春闘要求及び夏季一時金要求は決着済みとし、同月21日の団体交渉では会社の業績等の説明は全く行わずに提案書と同一内容の回答を行った。このような交渉態度は不誠実である。

ウ 本件で請求する救済内容

Y2会社外1社に対し、陳謝文の掲示を命じる命令

(2) Y1会社外2社の主張

ア 子会社3社は、22年春闘要求及び夏季一時金に関する団体交渉において、十分な時間的余裕をもって、多数の団体交渉の開催候補日の日程を提示したが、組合が就業時間内の団体交渉に固執し、22年6月22日まで団体交渉が開催されなかったにすぎない。

イ 22年6月22日以降の4回の団体交渉は就業時間外に開催されているが、組合は証券取引等監視委員会による金融商品取引法違反容疑での強制捜査(以下「本件強制捜査」という。)の件や投資事項の件等の義務的団体交渉事項以外の質問に終始した。これらの団体交渉において、春闘要求や夏季一時金に関する実質的な協議が行われなかった原因は組合にある。

9 争点9 (Y1会社が、22年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか) について

(1) 組合らの主張

ア 不当労働行為制度上の使用者に関する判断基準を考える場合、親会社と子会社とが間接支配関係にある「親子会社類型」と構内下請における下請労働者を直接使用する発注企業である「労働力直接使

用類型」は別の判断基準によるべきである。したがって、「労働力直接使用類型」に関する朝日放送事件最高裁判決（7年2月28日判決）を、本件のように完全親会社であるY1会社とその完全子会社であるY2会社及びY3会社とが間接支配関係にある「親子会社類型」にそのまま適用することは、妥当・適切ではない。

イ Y1会社は、子会社3社の株式を100パーセント所有し、Y1会社の代表執行役最高経営責任者（C11）が子会社3社の代表取締役として就任し、また、グループ全体の総務、財務、技術開発等の役割を担う子会社のC3会社には、Y1会社の代表執行役・副社長が社長として就任し、執行役・総務・財務担当者が取締役として就任している。また、子会社4社の人事労務に関する最高意思決定機関である人事労務委員会を通じて、Y1会社は、子会社4社の人事労務に関して、現実的・具体的に支配・決定できる地位を構築している。

このような体制の下では、子会社3社の経営はY1会社を司令塔とする方針決定によって実行され、子会社の賃金等の基本的労働条件はY1会社の了解なしには決められない仕組みになっている。このことから、Y1会社との団体交渉抜きには組合の要求の解決も労使関係の正常化も達成できない。

したがって、Y1会社が、22年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

ウ 本件で請求する救済内容

Y1会社に対し、陳謝文の掲示を命じる命令

(2) Y1会社外2社の主張



ア 本件会社分割により、旧会社と組合員間の雇用契約その他これに付随する実体法上の権利義務、旧会社の組合員に対する労組法上の使用者としての地位は、本件会社分割前の行為に関する地位を含めて、全て子会社3社に移転している。

イ Y1会社には、本件会社分割後、組合員は在籍しておらず、また、同社は、組合員が在籍する子会社3社の労働条件を実質的、具体的に支配していない。組合らは、役員兼任、資本関係、本件会社分割前後での事業の同一性、経営指導料等の支払、合同での朝礼等を指摘するが、これらはY1会社が子会社従業員に対する実質的な支配力を有することを具体的に推認させるものではない。

10 争点10 (C3会社が、22年10月に、A2執行委員長を担当職S6級に昇格させなかったことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか) について

(1) 組合らの主張

ア 従来旧会社の昇格人事は、対象者の仕事ぶりや経験年数を考慮して昇格資格が決められ、資格ありとされた者には作文の提出を求め、提出されればほぼ無条件で昇格させる方式を採っていた。実際、過去40年間に作文を提出した者で昇格しなかった者は皆無であった。本件昇格試験において、A2執行委員長は作文を提出したにもかかわらず、昇格対象者中ただ一人だけ昇格を認められなかったが、その理由は、本件会社分割に伴う大がかりな不当労働行為の一環として、組合の執行委員長に対する差別的処遇を行い、組合の団結を切り崩すことにあったことは明らかである。したがって、22年10月に、A2執行委員長を担当職S6級に昇格させなかったことは不利益取扱い及び支配介入に当たる。

イ 本件で請求する救済内容

Y 2 会社に対して、2 2 年 1 0 月に A 2 執行委員長を担当職 S 6 級に昇格させる命令及び陳謝文の掲示を命じる命令

(2) Y 1 会社外 2 社の主張

C 3 会社は、2 2 年 8 月 2 4 日及び同年 9 月 2 1 日に A 2 執行委員長が提出した作文について、昇格試験の形式的要件を充足していなかったことから、担当職 S 6 級への昇格を不相当と判断したのであり、組合の執行委員長であることを理由に不利益取扱いを行ったものではなく、組合を弱体化させる意図もなかった。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合ら

ア X 1 組合は、東京圏の労働者を業種、雇用形態に関わりなく組織する労働組合であり、本件初審申立時の組合員は約 6, 0 0 0 名であった。

イ 組合は、旧会社の従業員によって昭和 5 2 年に組織され、本件会社分割により Y 2 会社、C 3 会社及び C 4 会社の従業員により組織されることとなった労働組合であり、C 2 4 組合及び C 2 5 組合に加盟している。本件初審申立時の組合員は 1 1 0 名であった。

また、旧会社及び子会社 3 社には、組合以外の労働組合は存在しなかった。

なお、本件再審査結審時、組合は、Y 2 会社及び Y 3 会社の従業員により組織されていた。

(2) Y 1 会社外 2 社

ア Y 1 会社は、2 1 年 6 月 2 9 日に旧会社から商号を「Y 1 会社」に変更し、同年 1 0 月 1 日からは本件会社分割により、子会社 4 社

の純粋持株会社となった株式会社である。同日現在の従業員は4名であり、同社に組合の組合員はいなかった。

イ Y2会社は、本件会社分割により設立されたゴム製品の製造を業とする株式会社（同社の設立時の従業員は92名で、うち組合員は53名）である。なお、同社は、24年1月1日に、本件会社分割により設立された研究開発、総務・人事・経理・情報システム等を業とするC3会社（同社の設立時の従業員は72名で、うち組合員は34名）を吸収合併した。

ウ Y3会社は、スポーツ用品事業等を行う株式会社で、本件会社分割以前から旧会社の子会社であったC5会社が、26年1月1日に、本件会社分割により設立されたソフトテニスボールの製造・販売等を業とするC4会社（同社の設立時の従業員は51名で、うち組合員は16名）を吸収合併して、商号をC5会社からY3会社に変更した株式会社である。

## 2 旧会社と組合をめぐる労使関係

- (1) 昭和52年7月14日、組合と旧会社は、団体交渉ルールについての労働協約（以下「団体交渉ルール協定」という。）を締結した。この協定には、交渉事項及び交渉日は5労働日以前に文書をもって通知すること、交渉時間は2時間以内とし会社が指定する時間とすること、交渉委員は会社・組合共に14名以内とすることのほか、団体交渉事項は、「①労働協約に関する事項、②労働条件の基準の変更に関する事項、③その他の事項については予備交渉を行ない会社、組合双方が必要と認めた事項」と規定され、また、協定書の更新については、「この協定の有効期間は締結の日から満1カ年とする。②この協定は有効期間満了2カ月前までに会社または組合のいずれかからも改訂の申し入れがないときは満了後さらに1カ年自動的に更新されるものとす

る。」と規定されていた。

なお、同協定は、旧会社の従業員が約700名以上であった当時に締結されたものであった。また、組合と旧会社との21年以前の団体交渉は、就業時間内の15時頃から開始され、組合側は執行委員長以下最大で14名が、経営側は社長以下役員、部長らが出席して行われていた。

- (2) 昭和52年7月14日、組合と旧会社は、会社構内での組合掲示物についての労働協約（以下「組合掲示物協定」という。）を締結した。この協定には、指定された組合掲示板以外への掲示は禁止し、掲示する場合は会社の許可を得なければならないことが規定され、同協定の有効期間については、「協定締結の日より満3年間とする。」と規定されていた。

なお、旧会社当時、組合が組合掲示板以外の場所に看板を設置したことがあり、旧会社が組合に対して看板の撤去を要請したことはあったものの、旧会社が自ら撤去したことはなかった。

- (3) 昭和53年12月11日、組合と旧会社は、「事前協議制の件」として、「会社が次の事項を実施するにあたっては事前に組合と協議する。(1)企業の合併、縮少、休業、廃止（ただし縮少とは部門＝課単位の廃止をいう）」（以下(2)ないし(12)の項目につき省略）について、「協議で合意が得られない場合には団体交渉を実施する。協議中及び団体交渉中は前記項目は実施しない。」旨の労働協約（以下「53年12月11日協定」という。）を締結した。なお、この協定には、期間や自動更新についての規定はなかった。

### 3 C8に関する12項目要求をめぐる労使関係

- (1) 旧会社は、12年まではC6会社等の企業グループが主要株主であったが、その後数回の株式売却や投資ファンドからの資本提供等を経

て、20年6月12日にC8グループの傘下にあった投資事業会社のC10会社からの資金提供を受け、同社を割当先として第三者割当による新株を発行し、その結果同社が筆頭株主となり、旧会社はC8グループの傘下に入った。旧会社は、20年7月にC13会社からいわゆるコマーシャルペーパーとして11億円の債券を購入し、同年9月にも同じく5億円の債券を購入した。更に、C14会社から同年9月に上記同様5億円、翌10月には6億円の債券（これらと上記C13会社から購入した債券を併せ合計27億円）を購入した（本件債券購入）。

(2) 20年7月1日、組合と旧会社は、組合員の生活と雇用の保障及び従業員としての地位保全を目的として、下記内容の包括的労働協約（以下「20年7月1日協定」という。）を締結した。

- ① 製造業として現在地での操業を基本方針とする旨
- ② 設備投資、投資においては、資金投入計画に基づき投資委員会が検討し会社が運用する。新たな投資事業については20年6月12日に開示した第2回第三者割当増資の資金を活用する。ただし、計画の変更が生じた時は投資委員会で検討する。会社が編成する投資委員会に組合代表が参加し、労使で検討を行う機関とする旨
- ③ 将来、理由の如何を問わず経営破綻の恐れが生じたときには、労働債務を履行する。なお、これを担保するために会社駐車場借地を買い戻し担保設定する。ただし、期間は5年とする旨
- ④ 過去に締結した協定書を遵守し継続する旨
- ⑤ 本協定とこれまでの全協定の有効期間を本協定調印の日から3年間とし、期間満了の3箇月前までに他方に対して文書による更新拒否がない限り、1年ごとに自動更新される旨

- (3) 20年8月11日、投資委員会が開催され、旧会社側からはC11、C16（以下「C16」という。）外が、組合側からはC17（以下「C17」という。当時執行委員長）、C18（以下「C18」という。当時書記長）が出席した。席上、旧会社から、今後の会社側の投資委員は工場長外2名の課長とすることが述べられ、投資委員会は諮問機関であり資金運用の決定権は役員会にあるとの説明が行われたほか、数十億円の資金のうち一定額の資金運用などについて話し合いが行われた。
- (4) 20年8月18日及び同月19日に投資委員会が開催され、旧会社側からはC11、C12外が、組合側からはC17及びC18が出席した。これらの投資委員会では、旧会社から提案のあった資金運用などについての話し合いが行われた。
- (5) 20年10月21日及び同月23日、投資委員会が開催され、旧会社側からはC11、C16外が、組合側からはC17及びC18が出席した。席上、本件債券購入などの資金の運用について話し合いが行われたが、組合は旧会社が行う上記の資金の運用には反対である旨表明した。
- (6) 20年11月6日、旧会社側からはC11、C12外8名が、組合側からはC17外6名が出席して団体交渉が行われた。団体交渉では、同年の年末一時金要求についての話し合いが行われたほか、本件債券購入などについての話し合いも行われ、組合は、投資委員会後に旧会社の役員会で資金運用に関する決定がなされていることについて質すなどした。
- (7) 21年2月6日、組合は、旧会社に対し、現経営陣が組合の同意を得ないで本件債券購入による投資を行っていることには異議があると

して、本件債券購入の契約書の開示等を求める以下の12項目要求に関する団体交渉を申し入れた。12項目の要求には、①20年7月1日協定を遵守すること、組合の同意を得ずに投資を行ったことに抗議すること、投資した資金を回収して本業再建のために使用すること、②C13会社への貸付金の元金の返済を証明する通帳を開示すると同時に、継続して貸付けは行わないこと、③投資顧問との契約書を開示し、現在までの運用状況を明らかにすること、④C14会社への貸付けの担保設定証明書、元金の返済を証明する通帳を開示すると同時に、継続して貸付けは行わないこと、⑤現在の現金、預金及び保有株式を明確にし、通帳など証明できるものを開示すること、⑥月次のバランスシートを開示すること、⑦20年7月1日協定中の労働債務の担保設定のためのC6会社との交渉を迅速に行うこと、⑧ベンツ売掛金及び光事業で支出した資金を回収する努力をすること、⑨C19の状況を明らかにし、出資を引き揚げること、⑩アクアセラミックスの保証金につき速やかに返還を求めること、⑪単年度の来期経営計画と中期経営計画を作成し、会社の方向性を明らかにすること、⑫毎月の業績説明を行うこと、から成る要求事項が記載されていた。

- (8) 21年2月13日、旧会社は、組合に対し、上記12項目要求に対して、①20年7月1日協定では、会社の行う投資等については組合の同意を得ることは条件とされていない旨、②会社に対して情報の開示を求めている部分については、会社が組合に情報を開示すべき義務はない旨、③貸付け、資金の回収、出資の引き揚げ、返還等については、会社の経営に関する基本的方針等の問題であり、会社の執行部の責任において対処していく旨、④団体交渉の申入れについては、団体交渉ルール協定で団体交渉事項として挙げられている事項に該当するものがないので団体交渉をする意思がない旨、⑤ただし、組合の意見

を聴く場を設ける意思はある旨書面で回答した。

- (9) 21年2月16日、組合は、旧会社に対して、上記同月13日付け回答について団体交渉の開催を求める文書を手交した。その際、C11が団体交渉ではなく話合いの場は持ちたい旨回答したところ、組合は団体交渉拒否には納得しないもののC11の回答を受け入れることとし、話合いの場の日程調整を行うこととなった。
- (10) 日程調整の結果、21年2月24日、旧会社側からはC11、C12外3名が、組合側からはC17外6名が出席し、12項目要求についての話合いが行われた。席上、旧会社は、①要求書に対しては、同月13日付け回答書により回答していること、②本件債券購入等の資金運用については、顧問弁護士から開示してはならないと言われており、開示はできないこと、③C13会社及びC14会社への貸付金の返済は、手続上入金が遅れているだけで、来週にも入金されること、④投資した資金については、早期回収は難しいこと、⑤C6会社との交渉は進んでいないが、今週中には交渉すること、⑥経営計画については3月下旬までにまとめたいと考えていること、⑦月次のバランスシート、毎月の業績説明等については弁護士から話す必要はないと言われていることなどを述べ、話合いは終了した。
- (11) 21年3月26日、投資委員会が開催され、旧会社側からはC11、C16外5名が、組合側からはA2執行委員長及びC18が出席した。席上、C13会社からの債券償還に伴う今後の資金運用についての話合いが行われ、旧会社から、今後も資金運用を継続することが必要との提案等がなされた。これに対し、組合は、資金運用の継続に反対である旨表明し、元金返済の通帳による確認を求めたところ、C11から、通帳等の閲覧は業務上必要な担当のみに許されることで、それ以外はコンプライアンス違反になるとの考えが示された。



- (12) 21年4月15日、投資委員会が開催され、旧会社側からはC11、C16外6名が、組合側からはA2執行委員長及びC18が出席した。席上、旧会社から、前回の投資委員会と同様、資金の有益な活用を継続するとの提案が行われた。これに対し、組合は、20年7月1日協定に基づいた投資以外は反対であり、返済を証明するものを見せてほしいなどと述べた。
- (13) 21年6月15日、組合は、旧会社との事務折衝において、12項目要求について引き続き回答を要求する旨表明した。
- (14) 21年7月23日、組合は、旧会社に対し、①本件会社分割、②12項目要求、③一時金の成績査定率等を議題として団体交渉を申し入れた。同月29日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、旧会社から、同年8月3日に本件会社分割を執行役会で決議するとの発言があり、この日の団体交渉では本件会社分割の議題についての話合いが中心となり、その他の議題については話し合われることなく終了した。

#### 4 本件会社分割をめぐる労使関係

- (1) 21年5月28日、旧会社は、東京証券取引所において、持株会社への移行、本件会社分割等に関する取締役会の決議内容を公表した。同日、組合と旧会社との事務折衝が行われ、旧会社は、東京証券取引所で本件会社分割を行う旨の取締役会の決議を開示したこと、持株会社の商号が「Y1会社」となること、委員会設置会社に移行すること、代表執行役と役員の変動等について説明した。
- (2) 21年6月1日、旧会社のC11は、従業員を集めた朝礼において、持株会社への移行、本件会社分割等の趣旨を説明した。

同日、組合は、組合員に対する報告集会を開催した。その中で組合は、本件会社分割に反対する意向を表明するとともに、持株会社への

移行と本件会社分割の問題点として、①旧会社が持株会社となれば土地などの資産を自由に活用される危険性があること、②労働条件・雇用形態などが変わってしまう危険性があること、③本件会社分割により労働組合が分断され、まともな団体交渉ができなくなる危険性があること、④本件会社分割により利益の出ない会社は切り捨てられる危険性があることを指摘した。

- (3) 21年6月4日、旧会社は、中期経営計画（21年度から23年度まで）を発表した。その基本方針は、20年6月以降にC8グループの支援を受けるとともに、新しい経営体制で経営の再構築を進めてきたとした上で、21年度から23年度までの3年間で新生Y2会社への変革期と捉え、120年間のゴム事業等の伝統を守りながら、経営基盤の強化と事業収益の拡大を図ることとし、そのための施策としては、①営業の強化、②アジアへの進出（C8との協力関係で可能となる東南アジアに拠点を築くこと）、③市場の拡大（アジアへ進出し、売上げ拡大を図ること）、④お客様目線の提案型企業になること、⑤会社分割を行うこと（会社分割のメリットとしては、(i)各部門が自分自身のお客様を明確に意識できる、(ii)小単位になることで小回りの利く意思決定ができる、(iii)M&Aで買収したい対象会社との交渉が容易になる）などを挙げていた。

ちなみに、C7を離れた14年3月期からC8グループの傘下に入った直後の21年3月期までの8年間の旧会社グループの経営状況（連結決算）は以下のとおりであった。

(単位:百万円)

年度(3月期)	売上高	経常利益	当期純利益
14年	5,173	▲322	▲1,531

15年	4,166	▲314	▲1,030
16年	3,504	11	30
17年	3,450	56	50
18年	3,412	▲41	▲1,900
19年	3,650	▲244	▲282
20年	3,900	▲67	▲2,413
21年	3,904	▲206	▲1,297

(4) 21年6月15日、組合と旧会社との事務折衝が行われ、組合は、持株会社への移行と本件会社分割については組合との合意を得て進める旨の労働協約の締結を求める要求書を提出した。

(5) 21年6月24日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、組合は、本件会社分割は組合の同意がなければ実行できないなどと主張したが、旧会社は、組合との協議は尽くすが、法律上は組合の同意がなくとも本件会社分割を実行することは可能である旨、本件会社分割を実行するかどうかの決断は取締役会の権限に属する旨主張した。

なお、同日、旧会社は、組合に対し、全従業員から本件会社分割についての意見が出てきており、社内の様々な問題点、見えないコストを探り出すためにも更に時間をかけ、話し合っていきたいと考えていること、現在のところ本件会社分割についての取締役会決議を同年6月末に予定しているが、これを同年7月中頃に延期するとの文書を提出した。

(6) 21年6月25日、組合は、臨時総会を開催し、本件会社分割に反対するとの決議文を採択し、ストライキ権を確立した。決議文によると、①本件会社分割によって資産を持つのは持株会社のY1会社になるこ

と、②従業員が企業基盤の弱い企業に転籍となること、③本件会社分割は不採算業種の切り捨てになること、④分割された会社によって労働条件は異なること、⑤組合の解体が会社の狙いであるなどとしていた。同日、組合は、旧会社に対し、改めて本件会社分割は組合との合意をもって進めることを求める要求書を提出した。

(7) 21年6月29日、定時株主総会が開催され、定款を変更し、社名を「Y2会社」から「Y1会社」に変更すること、委員会設置会社として執行役に対し十分な権限を委譲すること、それに伴いC11を代表執行役最高経営責任者とし、C12を代表執行役社長とすること等を決定した。

なお、Y1会社は、28年6月28日の定時株主総会において、定款を変更して指名委員会等設置会社から監査等委員会設置会社となったことに伴い、代表者の名称を代表執行役から代表取締役に変更し、C11及びC12が代表取締役となった。

(8) 21年7月1日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、組合は、再度上記(4)と同様の協定書の締結を要求したが、旧会社は、これを拒否した。

(9) 21年7月10日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、組合は、社名変更に伴う経費について質したところ、旧会社は、少額であるので回答を要しない旨回答した。

(10) 21年7月16日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、組合は、今後の本件会社分割の進め方についての説明と、会社が本件会社分割の決議を行う場合の事前の通知を求めたところ、旧会社は、組合への事前の通知を拒否した。

(11) 21年7月23日、旧会社の取締役会が開催された。この取締役会においては、旧会社から組合に対して本件会社分割について組合の意見

を述べてほしいとの要請があり、組合役員らがオブザーバーとして出席し、本件会社分割の白紙撤回を求める旨意見を述べた。なお、その後の取締役会において、本件会社分割については執行役会に一任することが決定された。

同日、組合は、旧会社に対し、本件会社分割について団体交渉を申し入れた。

(12) 2011年7月29日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、旧会社は、同月23日の取締役会で本件会社分割について執行役会への一任を決定した旨、同年8月3日の朝礼前の執行役会で新設分割計画書の決議を行う旨述べた。

この中で組合は、①同日に本件会社分割の決議の強行をしないこと、②子会社間で賃金格差が生じれば組合が分断され団結力が低下するので、本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じること、③子会社の財政基盤が弱く賃金や退職金といった労働債権等の不払の懸念があり、退職金の積算にも不利益が生じるので、子会社の従業員はY1会社からの在籍出向とすることを要求した。

これに対し、旧会社は、①本件会社分割後のY1会社は、子会社の労働条件に関与しないので、組合と団体交渉を行う義務がない、従業員が少なく団体交渉に応ずる能力がない、②在籍出向という形では社内の責任の明確化が図れない、③子会社にも多くの資産を承継させることが予定されており、労働債権の不払の危険は生じないなどと説明した。また、旧会社は、対案として、①子会社4社合同で人事や考課査定を行うことを検討するとともに、組合との団体交渉にも子会社4社合同で応じること、②本件会社分割後のY1会社が子会社の労働債務を保証すること、③子会社の従業員の退職金算定の基礎となる積算

年数の点で不利益が生じないように扱うことを提案した。

この日の団体交渉では、組合が要求した上記3点について、旧会社が再検討することとされ終了した。

- (13) 21年7月31日、旧会社は、組合に対し、同月29日に行われた団体交渉で再検討することとされた事項に関する回答書を提出した。

それによると、①雇用の維持については、本件会社分割がリストラの一環でないことは団体交渉等で説明しているとおりであり、また、子会社の業績の悪化等で懸念される賃金や退職金の不払に関しては、Y1会社が保証することを改めて約束すること、②在籍出向については応じられないが、子会社への転籍により退職金積算年数等に不利益とならないようにすること、③Y1会社との直接の団体交渉権の付与については応じられないが、各子会社の役員にY1会社の執行役を配置し、子会社合同という形での団体交渉で対処したいこと、④当初の予定のとおり、同年8月3日に執行役会において新設分割計画書についての決議を行う予定であるなどとしていた。

同年7月31日、組合は、この回答を受け、執行委員会を開催し、旧会社が同年8月3日の執行役会で本件会社分割について決議することに反対すること、その趣旨を記載した決議文を従業員に対して配布することを決定した。

- (14) 21年8月3日、旧会社は、執行役会において、本件会社分割の実施を決議した。本件会社分割に係る新設分割計画書によると、①同年10月1日付けで、旧会社のゴム事業関連部門、スポーツ事業関連部門、研究開発部門及び管理部門の事業を、本件会社分割により新設されるY2会社、C4会社、C3会社にそれぞれ承継させること、②新設会社は、本件会社分割効力発生日において、旧会社から分割事業に属す

る資産、債務、雇用契約その他の権利義務を承継すること、③特に新設会社は、本件会社分割効力発生日において、分割事業に従事する従業員との雇用契約の一切と、旧会社と組合との間の労働協約の一切を承継することとされていた。

(15) 21年8月6日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、組合は、①改めて本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じること、②新設される子会社の従業員はY1会社からの在籍出向とする旨の協定を締結することを要求した。これに対し、旧会社は、転籍出向でないと責任が明確にならず、発想的にも寄らば大樹の陰で本体に寄りかかることになるなどと回答し、いずれの要求も拒否した。

(16) 21年8月24日、組合は、同月26日の団体交渉に先立ち、旧会社に対し、本件会社分割について同意していないとして、団体交渉での話合いの継続を要求するとともに、①本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じること、②Y1会社からの在籍出向とすること、③本件会社分割後もY1会社の資金運用について投資委員会を開催することなどを内容とする協定書を締結することや、各分割会社の事業計画書を示すことなどの要求書を提示した。

(17) 21年8月26日、組合と旧会社との団体交渉が行われ、上記要求書について話合いが行われた。

(18) 21年9月7日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、組合は、本件会社分割について協議が尽くされていないと主張するとともに、上記要求書についての話合いが行われたが、旧会社は、本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じることの要求を拒否した。

(19) 21年9月14日、旧会社は、組合に対し、上記要求書に関する回答書を提出した。

それによると、①本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じることとの件については、組合が本件会社分割後も一体として活動すると述べていることに旧会社は同意しており、本件会社分割後はこれに対応する形で子会社が合同で団体交渉に応じること、②Y1会社からの在籍出向とすることとの件については、同年8月6日付け回答のとおりであること、③協定書の締結要求については、同月26日や同年9月7日の団体交渉の場で回答しているとおりでることなどとしていた。

(20) 21年9月17日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、組合は、①本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じること、②Y1会社からの在籍出向とすることを要求した。

(21) 21年9月26日、旧会社は、全従業員に対し、本件会社分割後の各会社における賃金、一時金及び退職金の支払債務を保証する旨の通知書を送付した。

(22) 21年9月29日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、組合は、①本件会社分割後の子会社3社との合同の団体交渉は行おうが、話がかたなければY1会社が団体交渉に応じること、②Y1会社からの在籍出向とすること、③投資委員会をY1会社で行うことなどを要求した。これに対し、旧会社は、①については、Y1会社との団体交渉はありえない旨、労使で合意している「本件会社分割後の子会社3社との合同の団体交渉は行おう。」との点についてだけでも協定したい旨述べ、双方の主張が対立したまま終了した。また、②、③については、旧会社が組合の要求を拒否し、平行線のまま終了した。

なお、旧会社は、同日までに行われた組合との団体交渉等の中で、組合に対し、本件会社分割後の子会社の貸借対照表等の資料を示して、子会社が承継する資産や負債の概要等本件会社分割後の子会社の資力



の状況等についての説明を行った。

(23) 21年9月30日、組合は、旧会社に対し、①Y1会社が団体交渉に応じること、②Y1会社からの在籍出向とすることとの要求をY1会社は頑なに拒否しており、労使協議を尽くすことなく強権的に本件会社分割を進める経営姿勢と本件会社分割に異議を申し立てる旨の書面を交付した。

(24) 旧会社は、21年6月1日の朝礼で従業員に対して持株会社への移行や本件会社分割等の趣旨を説明して以降、全従業員から本件会社分割などに関する質問を収集し、本件会社分割の目的、新設会社が承継する資産や負債、予定人事等約百数十項目に及ぶ回答を「中期経営計画に関するQ&A」としてイントラネット上の社内掲示板に掲示し、更新していた。

その中には、従業員からの質問や疑問として、分社化による不採算会社の切捨て、リストラなどによる自らの身分に対する不安や、分社化自体の必要性についての疑問、反対意見などがあった。

そのうち、持株会社と子会社との関係の質問に関して、旧会社は、①分社化すると組合がY1会社に意見が言えなくなるのではないかとの質問に対し、Y1会社の経営を行う執行役は各社の取締役となり、C11代表自身はすべての会社の代表取締役となること、各会社と、Y1会社の経営は同じ人物が行い、組合との折衝も同じ人物が行う旨、②社員は子会社に出向となるのか、転籍となるのかとの質問に対し、転籍となる旨、③会社分割により従業員は何が変わるのかとの質問に対し、従業員（正社員、契約社員、パートタイマー等）は、それぞれの会社に配属され、その会社に在籍となり、仕事の内容は現状の業務内容と変わりはなく、現在の労働契約に基づく従業員の権利義務の全てが分割された会社に移行する旨、④退職金の算定はどのようになる

のかとの質問に対し、現在の退職金制度より不利益が出ないようルール化を行う旨、⑤人事考課や評価基準がそれぞれの会社で違いがあるのかとの質問に対し、当面は今の基準が全社員に適用され、将来的にはそれぞれの会社が独立の会社となるので各社それぞれの人事考課となるが、基本的にはグループ共通の人事制度を維持する予定である旨を回答していた。

また、旧会社は、同年7月17日から同年8月3日の間に、管理職と従業員間で個別面談を行い、本件会社分割の目的や本件会社分割後の労働条件等について説明していた。

#### 5 21年夏季一時金及び組合有給休暇交渉をめぐる労使関係

- (1) 昭和52年以来、旧会社と組合は、夏季及び年末一時金交渉において、まず一時金の一人当たり平均支給額について協議して、これにつき両者間で妥結した後、成績評価に基づいて支給される部分ないし成績賞与部分につき協議し、成績査定率、すなわち、上記一人当たり平均支給額のうち成績評価に基づいて支給される部分の割合を10パーセント以内として、夏季及び年末一時金についての労働協約を締結してきた。

また、組合有給休暇についても昭和52年以来、毎年夏季一時金交渉と同時期に交渉を行い、夏季一時金と組合有給休暇などについて合意した内容を併せた協定を締結し、組合に対して年間合計40日分の組合有給休暇が付与されてきた。ちなみに、組合有給休暇の取得方法をみると、取得する際は総務課の担当者に対して、取得する組合員名、取得する日時、これまでに取得した累計日数を記入した帳簿を提出し、担当者の押印を得た上で取得していた。

なお、19年の組合有給休暇については、協定締結前の同年7月6

日から取得が認められていた。また、同年7月6日ないし8月9日の組合有給休暇の取得者の状況をみると、そのほとんどの者は組合の役員であった。

- (2) 旧会社は、20年年末一時金交渉の際に、組合に対し、成績査定率を20パーセントに変更することを提案した。これに対し、組合が反対し意見が対立したため、成績査定率を20パーセントに変更するかの問題については、21年夏季一時金交渉に向けて労使間で協議する旨の協定書を締結し、20年12月15日に、成績査定率を10パーセントとして同年年末一時金が支給された。

その後、組合と旧会社間では、21年春闘要求に関する事務折衝の機会に、積み残しとなっていた成績査定率の問題について話し合いが行われた。その中では、組合からの成績評価の方法等についての質問や、旧会社からの説明等が行われたが、結局両者間で合意することはなかった。

- (3) 21年6月4日、組合は、旧会社に対し、同年夏季一時金要求（①夏季一時金として平均支給額60万円、②付帯要求として組合有給休暇を年間40日付与すること等）に関する要求書を提出した。
- (4) 21年6月11日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、旧会社は、①同年夏季一時金の平均支給額を28万円とする旨、②組合有給休暇を本年度以降廃止する旨、その理由として、長年の間、組合有給休暇について労使協定により実施されてきたが、今般弁護士に確認したところ、労組法第7条第3号の「経理上の援助」となり、不当労働行為に該当する可能性が高く、非組合員からの訴訟のリスクもあるということが判明したためである旨を回答した。
- (5) 21年6月18日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、

組合は、同年夏季一時金額の上積みと組合有給休暇についての説明を求めたところ、旧会社が、同年夏季一時金額の上積み要求については次回までに検討すること、組合有給休暇については弁護士の見解を重視した回答である旨説明した。これに対し、組合は、旧会社に組合有給休暇に関する大学教授の文献を提示するとともに、弁護士の見解だけでなく、総合的かつ経営者としての判断で回答をするよう要求した。この日の団体交渉は、次回の団体交渉期日を同月24日に設定して終了した。

なお、旧会社は、同日の団体交渉終了後、組合から提示された大学教授の文献のコピーをメールで弁護士に示してアドバイスを求め、同日中に弁護士から「組合有給休暇」と「経費援助」との関係についての見解を受け取っていた。

- (6) 21年6月24日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、旧会社は、同月19日付けの回答書を組合に提示した。回答書には、同年夏季一時金支給を同年7月3日に実行したいと考えているので、6月中の妥結に協力して欲しい旨と併せ、①同年夏季一時金の平均支給額を30万円とする旨、②本年度以降、組合有給休暇を廃止する旨、その理由は上記(4)と同旨である旨が記載されていた。
- (7) 21年7月10日、組合と旧会社との団体交渉が行われた。席上、旧会社は、①同年夏季一時金の平均支給額を31万円とする旨、②本年度以降、組合有給休暇を廃止すること、その理由として、組合員にだけ有給休暇を与えることは非組合員に対し不平等であると考える旨、組合との話し合いを受け、再び慎重に調査し、適法性につき再熟慮した結果、法律的に労組法第7条第3号の経理上の援助に該当する可能性が高いと判断した旨、非組合員などからの訴訟のリスクも存在すると判断している旨、当初より組合に対して組合有給休暇が経理上の

援助に当たらないと考える根拠として、組合有給休暇の利用目的、使用方法等について説明を依頼していたが回答がない旨を記載した回答書を提示した。また、回答書には、夏季一時金についての交渉期限を同月16日とし、その期限内に精力的に話し合いをしたい旨記載されていた。

(8) 21年7月16日午後4時頃から、組合と旧会社との事務折衝が行われ、同年夏季一時金の平均支給額については31万5,000円で妥結し、成績査定率の交渉を同月17日に行うこととなった。なお、その際、組合は、旧会社に対して、組合有給休暇については継続協議とすることを伝えていた。

(9) 21年7月17日(金曜日)午前、組合と旧会社との間で同年夏季一時金の成績査定率に関する事務折衝が行われた。この中で、組合は、成績査定率を10パーセントとすることを要求したのに対し、旧会社は、成績査定率を20パーセントに変更することを提案した。これに対し、組合は、前年の年末一時金交渉の際に成績査定の方法等について協議すると確認しており、旧会社の提案はこの経過を無視した提案であるとして、再検討を求めた。その後、同日午後4時頃から事務折衝が再開されたが、旧会社は、会社の考えは変わらないとした上で、夏季一時金を同月23日に支給するためには、銀行手続等の都合もあり、同月17日中に支給手続を開始しなければならず、組合との協定書の調印に至らなくとも、夏季一時金の支給手続を開始するので、成績査定率についての交渉を打ち切る旨の文書を提示し、事務折衝を打ち切りとした。

(10) 21年7月20日、組合は、旧会社に対し、同月17日の事務折衝において、成績査定率を20パーセントに変更し、組合との協定書の調印に至らなくとも夏季一時金を支給すると一方的に通告したことは

労使協議を無視するものである旨文書で抗議した。

- (11) 21年7月23日、旧会社は、同年の夏季一時金について、組合との合意のないまま、平均支給額31万5,000円、成績査定率20パーセントとして決定し、組合員を含む従業員に支給した。これに対し、組合は、同日、会社分割、12項目要求、夏季一時金の成績査定率等についての団体交渉を申し入れた。

なお、21年度の組合有給休暇については、結局合意が成立せず、協定書は締結されなかった。翌年度以降も、組合の組合有給休暇の要求に対して、子会社3社は、上記(7)の21年夏季一時金等に関する回答時の回答と同旨の回答を繰り返し、組合有給休暇の協定の締結を拒否した。

- (12) 21年7月29日、上記(11)の団体交渉申入れ事項について、団体交渉が行われた。この団体交渉では、上記4(12)のように、本件会社分割についての話合いが中心となり、その他の夏季一時金の成績査定率等の議題については話し合われることなく終了した。

なお、同年の年末一時金は、子会社3社と組合間で成績査定率を10パーセントとすることで合意して妥結したが、22年の夏季一時金については、下記8(2)ト・ナのとおり、子会社3社は成績査定率を20パーセントとすることを求め、結局組合と合意のないまま、成績査定率を20パーセントとして子会社3社の組合員を含む従業員に支給した。

## 6 看板の撤去をめぐる労使関係

- (1) 組合は、柏工場正門からの通路の第二工場入口前に、幅200センチメートル、高さ160センチメートルで「私達の要求 Y1会社 在籍出向を認めろ！ 団体交渉権を認めろ！ X2組合 職場委員会」と記

載した看板を設置し、また、第二工場北側に、幅180センチメートル、高さ180センチメートルで「組合の合意なしで会社分割は許さない X2組合 職場委員会」と記載した看板を設置していた。これに対し、旧会社は、組合に対して、21年9月1日に、上記2枚の看板について、①会社の許可なく無断で設置されたものである旨、②看板の設置場所は従業員のみならず、仕入先、取引先が通行する場所に当たり、会社の信頼を貶め取引先との関係を破壊する旨、③看板に記載された内容は会社から正式に組合に回答しているものであり、看板の撤去を要請する旨、④同月7日までに看板の撤去がなされない場合は、会社側で撤去する旨文書で通知した。なお、これらの看板は、木杭に針金で括り付ける方法で設置されたものであった。

これに対して、組合は、同月3日、旧会社に対し、看板は労働組合として当然の要求を主張したもので正当な組合活動であり、看板の撤去を行わないよう申し入れるとともに、旧会社の通知に対し抗議する旨文書で通知した。

(2) 21年9月6日、組合は、柏工場正門前の植え込み内に、幅800センチメートル、高さ120センチメートルで「柏の地での真の再建を果たすことが私たちの要求です。会社は組合組織攻撃、不当労働行為をやめろ！！ X1組合・X2組合」と記載した看板を、木杭に針金で括り付ける方法で設置した。

(3) 21年9月8日、旧会社は、組合に対し、①自主的な看板の撤去をお願いする旨、②来社するお客様に会社のイメージを崩さないようにすることが大切である旨、③撤去期限を同月7日から同月14日に延長する旨、④同日までに看板の撤去がされない場合は会社側で撤去する旨文書で通知した。

(4) 21年9月17日、C11及び旧会社の従業員は、上記(1)及び(2)

の看板3枚を引き抜いた上、折り畳むなどして撤去し、廃棄物置場に廃棄した。同日、団体交渉が行われ、組合は、旧会社が看板の撤去をしたことについて抗議した。また、翌18日、組合は、旧会社が組合の許可なく看板を撤去したことは不当労働行為である旨文書で抗議した。

- (5) 21年9月28日、組合は、上記(4)により旧会社が撤去した3枚の看板のうちの2枚(上記(1)の2枚の看板)を修復して、柏工場正門東側及び西側の植え込み内に木杭に針金で括り付ける方法で設置した。
- (6) 21年9月29日、旧会社は、組合に対し、①再三組合に看板の撤去を申し入れ、撤去期限の延期も行ってきた旨、②来社するお客様に無用の不安感を抱かせないようにすることが大切である旨、③組合が柏工場正門前に無断で設置した看板を同日中に自主的に撤去するよう求めるとともに、同日中に看板の撤去がされない場合は会社側で撤去する旨文書で通知した。
- (7) 21年9月30日、旧会社の役員及び従業員は、上記(5)の看板2枚を引き抜いた上撤去し、廃棄物置場に廃棄した。組合は、翌日付けて看板を撤去したことは不当労働行為である旨文書で抗議した。
- (8) 21年10月20日、組合は、上記(4)により旧会社が撤去した看板3枚のうちの1枚(上記(2)の看板)を修復して、柏工場正門前の植え込み内に木杭に針金で括り付ける方法で設置した。
- (9) 21年10月21日、C3会社は、組合に対し、①これまで無断で設置した看板の撤去を申し入れ、自主的な撤去を促すため撤去期限の延期も行ってきた旨、②来社するお客様に無用の不安感を抱かせないようにすることが大切である旨、③組合が柏工場正門前に無断で設置した看板を自主的に撤去するよう求めるとともに、看板の撤去がされ



ない場合はC 3会社側で撤去する旨文書で通知した。翌22日、C 1及びC 3会社従業員は、看板を引き抜いた上撤去し、廃棄物置場に廃棄した。

## 7 本件会社分割の状況

- (1) 21年10月1日、本件会社分割が効力を生じ、子会社3社が新設分割会社として設立され、Y 2会社が工業用ゴム製品、食品医療用品の製造・販売等の事業を、C 3会社が研究開発、総務・人事・経理・情報システム等の間接業務等の事業を、C 4会社がソフトテニスボールの製造・販売、スポーツ関連用品の仕入・販売の事業等を、旧会社からそれぞれ承継し、Y 1会社は子会社4社の純粋持株会社となった。

本件会社分割に伴い、旧会社の組合員との雇用契約は、子会社3社のいずれかに承継され、組合員らが子会社3社のいずれかに転籍したことにより、Y 1会社に残留した組合員はいなかった。

また、就業規則は、子会社3社ともほぼ同じ内容であり、旧会社の就業規則をほぼそのまま引き継いでいた。旧会社と組合間で締結していた団体交渉ルール協定、組合掲示物協定、20年7月1日協定等の労働協約は、それぞれ子会社3社に承継された。

賃金等の労働条件は、分割前の旧会社における労働条件と同じであり、従業員の就業場所や部屋の間仕切りについても、本件会社分割前後で変更されることはなかった。業務上の指揮命令は子会社3社がそれぞれの従業員に対して行っていた。

なお、旧会社の機械、装置器具等の資産は子会社3社それぞれに承継されたが、土地、建物、有価証券、貸付金等は子会社3社への承継から除外され、そのためY 1会社は本件会社分割前の旧会社の資産のうちの相当部分を所有することとなった。

- (2) Y1会社と子会社4社との資本関係をみると、Y1会社は、子会社4社の株式を100パーセント所有しており、子会社4社の完全親会社であった。
- (3) Y1会社と子会社4社との役員関係をみると、別紙のとおりであり、本件会社分割時にはY1会社の代表執行役最高経営責任者のC11が子会社4社の代表取締役就任していたほか、Y1会社の代表執行役社長のC12が子会社4社の取締役就任し、Y1会社の代表執行役副社長のC20(以下「C20」という。)がC3会社の代表取締役社長並びにY2会社、C4会社及びC5会社の取締役就任し、Y1会社の執行役のC16がY2会社の代表取締役社長及びC3の取締役に就任し、Y1会社の執行役のC21(以下「C21」という。)が子会社4社の取締役に就任し、Y1会社の執行役のC22が子会社4社の監査役に就任しており、結局Y1会社の社外取締役を除く役員6名が子会社4社の役員を何らかの形で兼務していた。
- (4) Y1会社の組織をみると、6名の取締役・執行役と5名の社外取締役の役員の他に、4名の従業員がいたが、組合員はいなかった。また、Y1会社の主な収入は、子会社4社からの経営指導料、土地・建物使用料(賃借料)、監査報酬等であった。
- (5) 21年10月1日、子会社4社は、「四社合同人事労務委員会契約書」(以下「人事労務委員会契約書」という。)を締結して、人事労務委員会を組織した。

人事労務委員会契約書では、子会社4社は各社の人事制度について、お互いの意見を参考にして人事交流を行い、必要に応じて合同での労務業務、団体交渉等の交渉を行っていくこと(第1条 契約の趣旨)、人事労務委員会の存在にかかわらず、各社が各社内での人事権を行使することを妨げないが、人事労務委員会の決定と各社内での決定が矛

盾するときは速やかに協議を行うこととし、人事労務委員会の決定は各社内での決定に優先すること（第6条 各社の人事権）とされていた。また、人事労務委員会契約書に付属して制定された人事労務委員会規則では、人事労務委員会は、子会社4社の社長と各社の取締役会の議決により選ばれた者の1社最大3名で組織し、子会社4社の人事労務の最高意思決定機関とされていた。その権限は、①各社内での昇進、昇格、昇給、人事異動の決定、②各社間の人事異動の決定、③各社の社員などの成績評価、④賞罰等に関する決定、⑤人事制度等の制定、改定、廃止等の決定、⑥冬季、夏季一時金に関する決定、⑦その他人事全般に関する決定、⑧団体交渉、労働協約締結等に関する決定、⑨その他労務全般に関する決定等としていた。

ちなみに、人事労務委員会の主な委員をみると、21年10月1日の本件会社分割当初から23年3月までは、Y2会社はC16外2名、C3会社はC20、C21外1名、C4会社はC11外2名であった。

本件会社分割後、子会社4社は、夏季・冬季の一時金額の決定や昇格者の決定のほか、組合の団体交渉申入れに対する対応や交渉事項などの内容に関して人事労務委員会で方針を協議・決定し、これに基づき、組合との団体交渉には子会社4社が合同で応じていた。これに対し、Y1会社は、子会社4社に係る夏季・冬季の一時金額の決定や昇格者の決定などを行ったことはなく、また、組合からの団体交渉申入れに対しては、貴組合とは関連はありませんなどと回答するのみで、団体交渉に応じることはなかった。

- (6) 21年10月1日、子会社4社は、「四社合同投資委員会設立契約書」を締結し、「四社合同投資委員会」を組織した。上記契約書に付属して制定された四社合同投資委員会規則では、①四社合同投資委員会は各社の取締役会の議決により選ばれた者の1社最大3名で組織

すること、②四社合同投資委員会は四社合同の投資に関する諮問機関であって、各社の取締役会は四社合同投資委員会の各委員の意見等を参考にすること、③各委員は四社合同投資委員会の取り扱う案件の性質を理解し秘密を保持しなければならないこと、④就任に当たってはその旨を承諾した書面を提出することなどが定められていた。

なお、四社合同投資委員会は、上記3(2)の本件会社分割前の投資委員会を承継して設置されたものであったが、組合が上記の秘密保持に関する書面の提出に反対したことなどから、本件会社分割以降、20年7月1日協定の有効期限が切れる23年6月30日までの間に開催された同委員会に、組合側の委員が出席することはなかった。

- (7) Y1会社と子会社4社は、毎月定例の朝礼を社内食堂において合同で行っていたほか、各社の従業員の交通費、出張旅費等の管理業務は、C3会社の経理部門が行っていた。

## 8 本件会社分割後の団体交渉等

### (1) 本件会社分割及び投資事項をめぐる団体交渉

ア 21年10月1日、組合は、Y1会社に対し、①本件会社分割については合意していないこと、②本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じること、③同月1日以前から交渉が継続している案件（本件会社分割に関する団体交渉等の件）があり、Y1会社は団体交渉に応じる責任があることなどを主張して団体交渉を求めた。

同月2日、組合は、Y1会社に対し、本件会社分割前の継続議題であるとして、本件会社分割等を交渉事項として団体交渉を申し入れた。

イ 21年10月16日、組合と子会社との間で団体交渉が行われ、子会社側からC4会社の交渉委員としてC11が、C3会社の交渉委員

としてC20、C21外が、組合側から組合三役ら12名が出席した。席上、組合は、本件会社分割の協議が継続中であることを理由に、Y1会社が団体交渉に応じるよう要求した。これに対し、C11は、Y1会社には組合員がいないことなどから、Y1会社が組合との団体交渉に応じることはできないので、団体交渉は子会社合同で行うなどと回答した。

また、組合は、本件会社分割後に子会社4社に承継された投資委員会の開催についても質問したところ、C11は、「親会社、Y1会社の指示がない限り回答はできません。」と述べた。

ウ 21年10月20日、Y1会社は、組合に対し、Y1会社は組合を構成する組合員と契約関係になく、組合とY1会社の間で団体交渉を行う根拠は一切ない、同月1日以降、組合との対応は子会社4社が全て承継しているので団体交渉には応じない旨通知した。

エ 21年10月23日、組合は、Y1会社に対し、本件会社分割前からの継続議題であるとして、本件会社分割等に関する団体交渉を申し入れたが、Y1会社からの回答はなかった。

オ 22年1月5日、組合は、Y1会社に対し、①21年12月25日に東京証券取引所から開示されたC15会社への2億8,000万円の貸付金についての全容を説明すること、②C15会社との契約書を開示しその写しを提出すること、③C15会社への貸付けに当たって行った担保設定の証明書を開示しその写しを提出すること、④C15会社への貸付金の返済期限と金利を開示すること等を求める要求書を提出した。これに対し、22年1月8日、Y1会社は、「当社は貴組合と関連はなく、そもそも情報開示規則の遵守等の立場からもこのような要求に返答をする必要がないという考えをお伝えいたします。」などと回答した。

カ 22年1月18日、組合は、Y1会社に対し、上記同年1月5日付け要求書記載事項についての説明を求める団体交渉を申し入れた。これに対し、同月21日、Y1会社は、組合との関連はないので団体交渉は受けない旨、組合の申入れ事項は団体交渉事項ではないと考えている旨回答した。

キ 22年3月1日、組合は、Y1会社に対し、改めてC15会社への貸付金についての説明を求めるとして、同年1月5日付け要求書と同趣旨の要求書を提出した。これに対し、同年3月5日、Y1会社は、組合とは何ら関連はないので、組合からの要求に答える必要はないと考えている旨回答した。

ク 22年3月8日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対して、春闘要求事項が決定したとして、春闘要求に関する団体交渉を申し入れた。これに対し、同月10日、Y1会社は、当社には春闘に係る従業員がおらず、組合とは関連がないので断る旨回答した。さらに、翌日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対して、C15への貸付金に関する問題等を含む春闘要求書を提出した。これに対し、同月12日、Y1会社は、上記同様の回答を行った。

(2) 22年春闘要求及び夏季一時金交渉をめぐる団体交渉

ア 22年2月26日、子会社3社は、組合に対し、春季労使交渉については、早期の妥結を希望しており組合の回答をもらいたいとして、①賃金などの改善については定期昇給のみとする旨、②夏季一時金については平均支給額を25万円とし、成績査定率についても十分説明ができていると考え、20パーセントとする旨、③同年3月8日までに文書で回答をしてもらいたい旨の提案書を提示した。

同年2月26日、組合は、組合ニュースにおいて、同年の春闘要

求案として、賃上げ額、付帯要求の内容を掲載した。

なお、旧会社当時の春闘要求についての交渉方法は、組合が春闘要求書を旧会社に提示した後、団体交渉等で旧会社が一定の回答を行い、交渉の結果、労使間で合意した事項について労働協約を締結するというものであった。

イ 22年3月1日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対し、上記アの提案書は組合が要求内容の討議を行っている最中に、会社が組合を無視して賃金と一時金の回答を行ってそれらを一方的に決めようとするものであり、このような行為は組合活動を妨害し、これまでの労使慣行を無視した行為である旨文書で抗議した。

ウ 22年3月8日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対し、同月6日の組合臨時総会において同年の春闘要求を決定したとして、要求書を提出するための団体交渉を同月11日16時から、回答のための団体交渉を同月18日15時から開催することを求める旨申し入れた。

エ 22年3月10日、子会社3社は、組合に対し、早期の妥結を目指し、会社から組合に提案することは何らおかしいことではなく、また、提案は決定ではなく組合の意見を求めているものであるなどと回答した。

同日、Y1会社は、組合に対し、同月8日付けで春闘に係る団体交渉申入書が提出されているが、春闘に関わる従業員はおらず、組合とは関連はないので団体交渉の申入れを断る旨回答した。

オ 22年3月11日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対し、賃上げを従業員平均2万円とすること、付帯要求として、①20年7月1日協定に記載された、経営が破綻する恐れが生じたときの労働

債務弁済のための担保設定、②組合有給休暇を40日分支給すること、③投資委員会は20年7月1日協定に基づきY1会社が行うこと、④C15への貸付金について説明を行うこと等11項目にわたる22年春闘要求書を提出した。

カ 22年3月12日、Y1会社は、組合に対し、同月11日付けで22年春闘要求書が提出されているが、春闘に関わる従業員はおらず、組合とは関連はないので団体交渉は断る旨回答した。

キ 22年3月18日、子会社3社は、組合に対し、春闘要求に対する回答を議題として、団体交渉の日程を平日の17時からとする5期日の候補日を指定して団体交渉を申し入れた。これに対し、同月19日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対し、22年春闘要求書に対する回答がないこと、団体交渉は長年就業時間内に行われているとして、平日の15時からを開催日時とする7期日の候補日を指定して団体交渉を申し入れた。

ク 22年3月23日、子会社3社は、組合に対し、同年春闘要求書への回答として、賃上げなどの改善は定期昇給のみとすることのほか、付帯要求の各事項について回答した。なお、同回答には、組合は団体交渉の開始時間が17時からというだけで不当労働行為としているとして、このような期間が続くことは交渉時間がなくなるだけであるので、早期妥結を目指して交渉を行うためにも団体交渉の開催への協力を要請する旨と、要求書の宛先としてY1会社が記載されていることに対して、Y1会社は組合と関連がないので今後は記載しないように要望する旨が記載されていた。

ケ 22年3月24日、子会社3社は、上記キの同月19日付け団体交渉申入れに対し、子会社3社が団体交渉に対応できる日程として、



平日の17時からとする5期日の候補日と、組合が平日に対応できないのであれば土曜日あるいは日曜日の9時からとする4期日の候補日を指定して回答した。

コ 22年4月13日、子会社3社は、組合に対し、団体交渉の日程を平日の17時30分からとする6期日の候補日と、土曜日あるいは日曜日の9時30分からとする2期日の候補日を指定して改めて回答した。また、同回答で子会社3社は、今後の進め方として、子会社3社が団体交渉の候補日を数多く提示しているのに、組合が実施時間帯のみを問題として団体交渉が実施されない状況が続くようであれば、今回の春闘交渉については会社案どおり進めさせていただくので、組合の考えを同月20日までに書面で提出するよう求めた。

サ 22年4月15日、組合は、子会社3社に対し、子会社3社は団体交渉を就業時間外に行うことを一方的に通告し、組合からの時間内の団体交渉申入れを拒否しており、これは組合結成以来就業時間内に団体交渉が行われてきた慣行を無視する行為である旨文書で抗議した。

シ 22年4月26日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対し、組合が春闘要求を検討中に回答を出し、就業時間内での団体交渉を一切受け入れないなど労使慣行を一方的に破ることは許されないとし、春闘の団体交渉を同月27日及び同月28日のそれぞれ15時からとする2期日の候補日を指定して団体交渉を申し入れた。

ス 22年5月6日、子会社3社は、①団体交渉を就業時間外に行うことが全従業員の利益にかなうものである旨、②組合申入れの交渉予定日は申入れ日の翌日ないし翌々日としており、このような対応は団体交渉ルール協定に反している旨、③時間がもったいないとの

理由で団体交渉を行わないということは一切ない旨、④団体交渉が実施できる見通しが見つからない状況では本年の春闘の交渉事項は会社の提案どおり進めさせていただき旨回答した。

また、子会社3社は、同回答において、上記シの申入書の宛先としてY1会社が記載されていたことについて、Y1会社は組合と関連がないので以後記載しないよう要望した。

セ 22年5月19日、子会社3社は、同月13日の組合からの団体交渉申入れに対して、団体交渉の日程を平日の17時30分からとする6期日の候補日と、土曜日あるいは日曜日の10時からとする2期日の候補日を指定するとともに、団体交渉が実施できる見通しが見つからない状況では会社の提案どおり進めさせていただき旨回答した。

ソ 22年6月1日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対し、組合としては団体交渉を行うことに重点を置くとし、団体交渉の開催時間を特定せずに期日のみを特定して、春闘要求の件と夏季一時金要求の件について文書により団体交渉を申し入れた。

タ 22年6月3日、子会社3社は、組合に対し、①団体交渉ルール協定には団体交渉の時間は会社が指定すると規定されている旨、②団体交渉を就業時間外に行うことが全従業員の利益にかなうものである旨、③組合の対応により団体交渉が行われる見込みが見つからないので、会社提案どおり進めさせていただきことを改めて伝える旨回答した。

また、同回答には、上記ソの申入書の宛先としてY1会社が記載されていたことについて、Y1会社は組合と関連がないので以後記載しないよう要望していた。

チ 22年6月8日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対し、同年の夏季一時金要求書を提出した。同要求書には、夏季一時金について、平均支給額を60万円とする要求事項のほか、上記オの22年春闘要求書とほぼ同様の要求事項が記載されていた。

ツ 22年6月22日、組合と子会社3社は、就業時間後の17時30分頃から19時30分頃まで、春闘の要求事項と夏季一時金の要求事項について団体交渉を行った。席上、同月8日にY1会社と子会社4社が本件強制捜査を受けていたことに関し、組合がこれについての質問や経営陣の辞任を要求したのに対し、子会社3社が組合の質問や要求は義務的団体交渉事項に該当しない旨述べるなどのやりとりがあり、春闘要求と夏季一時金要求事項に関する団体交渉はほとんど行われなかった。

テ 22年6月25日、子会社3社は、組合員を含めた従業員に対し、同月分の給与支給日に提案書どおりの昇給相当分を同年4月に遡及して支給した。

ト 組合と子会社3社は、22年7月15日（17時30分頃から18時30分頃まで）、同月21日（17時30分頃から19時10分頃まで）、同月29日（17時30分頃から19時頃まで）に、夏季一時金の要求事項について団体交渉を行った。これらの団体交渉の中では、本件強制捜査などに関するやりとりがあったほか、同月21日の団体交渉で、子会社3社から夏季一時金については平均支給額25万円との回答とその他の要求事項に関する回答が示されたが、組合が夏季一時金の上積みを求め、これに対し子会社3社は次回までに検討して回答することとなった。そして、同月29日の団体交渉では、子会社3社は夏季一時金額について前回と同じと回答したほか、成績査定率を20パーセントにする旨回答した。

なお、これらの団体交渉での子会社3社の回答内容は、上記アの提案書の夏季一時金に関する内容と同じであった。

ナ 22年8月6日、子会社3社は、同年の夏季一時金について、組合との合意のないまま、提案書どおりの平均支給額25万円、成績査定率20パーセントとして算定した金額を、子会社3社の組合員を含む従業員に支給した。

ニ 22年8月9日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対し、同年の夏季一時金が組合と合意していない中で支給されたことについて、このような行為は労使協議を無視するもので不当労働行為となる旨文書で抗議した。

ヌ 組合と旧会社又は子会社3社との団体交渉は、子会社3社が22年3月18日に就業時間外に行う旨を回答するまで、就業時間内に開催されていた。

もともと、21年5月頃、旧会社は、組合に対し、経営状況が厳しい中で組合員十数名が就業時間内に団体交渉に出席するため業務を離れることは業務遂行上の影響が大きいなどとして、就業時間外での団体交渉の開催を提案したことがあった。これに対し、組合は、団体交渉を時間外に行うことは私用や組合活動（上部団体との会議、争議団の支援等）の妨げとなり、組合組織の弱体化につながるとして、団体交渉を就業時間外とすることに反対し、その後も就業時間内での団体交渉を申し入れ、団体交渉は就業時間内に開催されていた。

なお、22年当時、団体交渉は、団体交渉ルール協定に基づき、組合側は上限の14名以内の者が、子会社3社は3名ないし4名の者がそれぞれ出席して行われていた。

## 9 A2執行委員長の昇格試験をめぐる労使関係

- (1) 22年8月12日、人事労務委員会は、A2執行委員長に対し、同人が資格区分の担当職S6級への昇格候補者に決定されたとして、その試験を実施する旨文書で通知した。同通知書によると、昇格試験は作文とし、その題目は、①「21年の中期経営計画を踏まえ自部門の役割」を述べること、②「自部門の仕事を改善するアイデアを3件以上」述べること、③「自分が今回昇格する等級の役割を理解した上で決意表明」を述べることの3点であり、それぞれについて400字以上記述した上、同月24日までに提出することとされ、提出期限を過ぎた場合は昇格を見送るとされていた。

なお、A2執行委員長の所属するC3会社では、同年10月1日付け昇格候補者として、担当職S1級が1名（組合員）、同S2級が3名（うち1名が組合員）、同S3級が1名（組合員）、同S4級が1名（組合員）、同S5級が2名（いずれも組合員）、同S6級がA2執行委員長外1名の2名（いずれも組合員）の計10名の者がいた。

- (2) C3会社の資格規程によれば、従業員の処遇上の資格区分は、実務職のJ1級、J2級、担当職のS1級ないしS7級、管理専門職のM1級ないしM3級に分けられ、それぞれの資格区分における昇格については、当該区分の資格条件の昇格基準に達し、人物及び勤務成績が優秀な者を選考して昇格させるとしていた。その選考方法については、例えばA2執行委員長の資格区分の担当職では、4月1日現在に昇格基準の該当者に対し、所属部長の申請に基づき論文試験を行い、その結果を人事労務委員会において審議後、同委員会がC3の取締役会に答申し、同社の取締役会が決定した上、年1回10月1日付けで昇格を実施することとされていた。

- (3) 22年8月24日、A2執行委員長は、人事労務委員会事務局に対

し、昇格試験の作文を提出した。その作文については、上記(1)の①ないし③の題目のいずれについても規定の400字を超えていたが、題目①については、実績と顧客との信頼関係に関する記述はあったものの、中期経営計画や自部門の役割の記述はなく、題目②については、自部門の仕事を改善するアイデア3件以上についての記述はなく、題目③については、今後モノづくりを継続するために現場技術の共有化を図るためのシステム作りをしていきたい旨の決意表明が記述されていた。

- (4) 22年9月13日、人事労務委員会は、A2執行委員長に対し、再度昇格試験を実施するとして、同月21日午前9時までに作文の再提出を求めるとともに、提出期限を過ぎた場合、文字数不足の場合及び上記(1)の①ないし③の題目に沿った記載がない場合は、昇格を見送る旨文書で通知した。

なお、上記通知は、人事労務委員会事務局のC3会社のC23外1名が直接A2執行委員長に面接した際に文書で伝達され、その際C23は、再提出を求める理由として、題目①の中期経営計画に沿った記述がない旨、題目②の自部門を改善するアイデア(3件)の記述がない旨説明していた。

- (5) 22年9月21日午前8時59分、A2執行委員長は、人事労務委員会事務局にメールで作文を再提出した。この作文には、題目①については、作文の冒頭に「中期経営計画を踏まえ、経営方針に大事なことは以下のことです。」との文章を加えたほかは、上記(3)で提出した作文の内容とほぼ同じものであった。また、題目②については、上記(3)で提出した「1、不良が発生しても連絡がない。2、不良の対策が取られずに生産が継続している。3、不良の情報が古いため現物と現場確認が出来ない。4、結果的に前月の不良損金が出される。」との

内容を「1、不良が発生したら直ぐに連絡する。2、不良の対策が取るまでは生産を止める。3、不良の情報は新しいものを生産技術に連絡し現場確認をする。4、それらの集計を翌月の繁榮させる。」と変えたほかは、同作文の内容と同じものであった。

- (6) 22年9月29日、人事労務委員会が開催され、A2執行委員長の昇格について検討が行われた。同委員会は、同人が再提出した作文は当初提出された作文とほとんど変更点がなく試験課題を充足していないと判断し、翌日、C3会社の取締役会に対して、A2執行委員長の作文は昇格試験の要件を充足していない旨答申した。この答申を受け、C3の取締役会は、担当職の昇格に関する件を審議し、A2執行委員長外2名の不合格者と7名の合格者を決定した。この合格者7名中5名が組合員であり、A2執行委員長と同じ担当職S6級への昇格者も組合員であった。

なお、A2執行委員長以外に不合格となった2名は、期限までに作文を提出しなかったことから不合格となった者で、いずれも組合員であった。

- (7) 22年10月4日、組合と子会社3社との団体交渉が行われた。席上、組合は、A2執行委員長の昇格作文については会社が組合員を差別するために利用している旨主張した。これに対し、子会社3社は、差別を行う意図は一切なく、適宜公正な評価を行うよう努めている旨説明した。

- (8) 22年10月14日、子会社3社は、組合に対し、当初提出されたA2執行委員長の作文については提出基準を満たしていなかった旨を総務課長よりA2執行委員長に話して再提出を依頼したが、再度提出された作文はほとんど修正されておらず、自部門の仕事を改善するアイデアも示されていないことから、昇格を不適と判断した旨文

書で通知した。

(9) 22年10月18日、組合は、Y1会社及び子会社3社に対し、今回A2執行委員長と同時期に作文を提出して昇格不適とされたのはA2執行委員長だけであり、組合の執行委員長を狙った不当労働行為である旨抗議した。

(10) 27年4月1日、Y2会社は、A2執行委員長を26年10月1日付けで担当職S5級からS6級に昇格させるとする人事発令を行った。

#### 第4 当委員会の判断

1 争点1（旧会社が、12項目要求に関する団体交渉申入れに対し、団体交渉事項ではないなどとして応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか）について

(1) 義務的団体交渉事項該当性について

ア 組合らは、12項目要求に関する団体交渉の申入れ事項は、本件債券購入による巨額資金流失のおそれがあることから、従業員の雇用と労働条件に密接に関連するものとして、義務的団体交渉事項に当たると主張するので、この点について、以下検討する。

確かに、前記第3の3(1)ないし(7)認定のとおり、旧会社がC8グループの傘下に入って以降、資金運用としてC8グループの子会社から合計27億円に上る債券を購入していたことからすれば、組合が、このことが旧会社の財政基盤を弱体化させ、組合員の雇用を喪失させる可能性があるとの危惧を抱き、その資金の運用内容を明らかにしようとしたこと自体については、心情としては理解できないわけではない。

しかしながら、組合の12項目要求は旧会社の本件債券購入を契



機としてされたものであり、その内容をみると、旧会社が行う投資の状況を明らかにすることを求めるもの（同3(7)の②ないし⑤）、会社の資金や財産の運用について組合が妥当と考える活用方法により行うよう求めるもの（同3(7)の①、②、④、⑦ないし⑩）を中心とし、旧会社の業績・財務状況や今後の計画の説明を求める項目（同3(7)の⑥、⑪、⑫）を含め、旧会社が行う投資の状況や方策の妥当性を検討するためのものであったとみることができる。そして、これらの事項は、本来経営者がその経営方針に基づいて自由に行うことができる事項であって、企業の経営方針に関わる事項であったといえる。また、これらの事項が、労働条件等の組合員の待遇と直接関連すると認めるに足りる証拠もない。

したがって、12項目要求に関する団体交渉の申入れ事項は、義務的団体交渉事項に当たるとはいえない。

イ 組合は、設備投資、投資について、投資委員会での検討などを定めた20年7月1日協定の趣旨から、12項目要求が義務的団体交渉事項に当たると主張するので、この点について、以下検討する。

確かに、同3(2)認定のとおり、組合と旧会社は、組合員の生活と雇用を保障し、従業員としての地位保全を目的として、「設備投資、投資においては、資金投入計画に基づき投資委員会が検討し会社が運用する」などとする20年7月1日協定を締結しており、12項目要求にも、同協定の遵守等についての言及がなされている（同3(7)の①、⑦につき、同協定②、③が対応）。しかしながら、同協定の内容をみると、投資等については投資委員会において検討することと、その運用は会社が行うことを定めたにすぎないものであったと認められ、20年7月1日協定が投資等に関する事項を旧会社と組合との間で団体交渉を行うべき事項として合意していたものと

直ちに認めることはできない。そして、12項目要求の内容は、旧会社の経営事項に係る投資の状況や方策の妥当性に関するものであったことは上記判断のとおりであり、20年7月1日協定の内容や趣旨からみても、義務的団体交渉事項に当たるとはいえない。

(2) 小括

以上のとおり、12項目要求に関する団体交渉申入れ事項は、それ自体としても、また20年7月1日協定との関係でも、義務的団体交渉事項ではなかったといえることからすると、旧会社が12項目要求について組合との協議事項ではないとして団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のないものとはいえず、労組法第7条第2号に該当するとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

2 争点2（旧会社が、本件会社分割前に、本件会社分割に関して行った団体交渉での対応は不誠実団体交渉に当たるか）について

(1) 義務的団体交渉事項該当性について

組合らは、本件会社分割については、義務的団体交渉事項に当たると主張するので、この点について、以下検討する。

一般的に、会社分割それ自体は、経営事項に属するものと考えられるが、会社分割による組織再編においては、労働契約の承継いかんを始め労働者の労働条件に影響を及ぼす事項が生じうるものであるところ、前記第3の4(24)認定のとおり、旧会社は、本件会社分割についての従業員への説明の早い段階から、本件会社分割の実施に伴い、従業員は旧会社からの在籍出向ではなく分割子会社への転籍となる旨説明していたのに対し、同4(12)認定のとおり、組合は、本件会社分割に関し、従業員を転籍ではなく在籍出向とすることを要求して、労使

間において本件会社分割における労働契約の取扱いが問題となっていたことからすると、53年12月11日協定の類推適用いかんにつき判断するまでもなく、本件会社分割については、分割先への雇用の承継について在籍出向の形で実施するか否かという問題を含めた従業員の労働条件に関する限りにおいて、義務的団体交渉事項に当たり得るというべきである。

(2) 不誠実団体交渉の有無について

前記第3の4認定のとおり、本件会社分割に関する旧会社と組合との団体交渉等は、本件会社分割が行われるまでの間に十数回にわたって行われている。そして、これら一連の団体交渉等における旧会社の態度が不誠実であったか否かについては、旧会社が21年8月3日の執行役会で本件会社分割の方針を決定しているの、同月3日までとそれ以降の団体交渉等における旧会社の態度いかんに分けて、以下検討する。

ア まず、本件会社分割が決定された21年8月3日の執行役会までの間の団体交渉等についてみると、同4(1)ないし(13)認定のとおり、旧会社が同年5月28日に本件会社分割を行うことを発表し、同年6月4日には今後3年間の「中期経営計画」の柱として、本件会社分割を行う方針とそのメリット等が示されたところ、組合は本件会社分割について反対を表明し、今後は組合との協議と合意をもって行うことを要求し、同月25日には本件会社分割に反対するとの要求実現に向けてストライキ権の確立を含めた決議文を採択するなど、組合は本件会社分割に激しく反発していた。

一方、旧会社は、同月24日の団体交渉の中で、組合と協議は尽くすが、本件会社分割を実行するかの決断は取締役会の権限であるなどとの立場を表明し、更に全従業員から本件会社分割につ

いて意見が出てきているとし、当初予定していた本件会社分割に関する取締役会の決議を約半月ほど延期して、その間に組合や従業員との話合いの継続を優先したほか、同年7月23日には旧会社の取締役会に組合役員をオブザーバーとして出席させて組合からの意見を聴く場を設けるなど、組合の意見を聴きながら、ある程度柔軟な姿勢で組合との交渉に当たっていたことがうかがえる。

特に、同月29日に行われた団体交渉では、組合が本件会社分割後もY1会社が団体交渉に応じることや、Y1会社から子会社への在籍出向とすることなど、本件会社分割後の組合との関係や従業員の身分について具体的な要求をしたのに対し、旧会社は、Y1会社は子会社の労働条件に関与しないので、組合との団体交渉に応じる義務がない旨説明する一方で、具体的な代替案として、子会社4社合同で人事や考課査定を行うことを検討することや、組合との団体交渉は子会社4社合同で応じることを提案したりしている。また、組合が危惧していた本件会社分割によって生じるリスクについては、本件会社分割後のY1会社が子会社の労働債務を保証することや、子会社の従業員の退職金算定の基礎となる積算年数の点で不利益が生じないように扱うことなど、具体的な提案や旧会社の考えについての説明を行っている。

イ 次に、21年8月3日の執行役会の決定以降、本件会社分割までの団体交渉等についてみると、同4(14)ないし(23)認定のとおり、組合は、上記アの同年7月29日に示した要求と同様の要求を、同年8月6日の団体交渉の中で行ったほか、同月24日の要求書やこれに関する団体交渉の中でも繰り返し行っていた。これに対し、旧会社は、本件会社分割後は子会社が合同で団体交渉に応じるなどの

提案を繰り返すとともに、組合の要求に応じられないことについて理由を示しながら説明している。

とりわけ、本件会社分割の直前に行われた同年9月29日の団体交渉では、旧会社は、組合からの従前と同じ要求に対して、いずれの要求も拒否したものの、組合から示された「本件会社分割後の子会社3社との合同の団体交渉は行う。」との回答について、その点だけでも協定を締結したい旨提案したが、合意は成立せず、結局組合と旧会社の話し合いは平行線の状態となり、行き詰まりとなったまま終了していることが認められる。

さらに、同4(22)認定のとおり、旧会社は、本件会社分割が行われるまでの組合との団体交渉の中で、本件会社分割後の子会社の貸借対照表等の資料を示し、子会社の資力等の状況について説明していたことも認められる。

ウ 以上みてきたように、旧会社が本件会社分割を表明して以降、本件会社分割までの十数回に及ぶ団体交渉等において、旧会社は、会社の経営状況からみた本件会社分割を行うことの必要性、本件会社分割の目的、時期等の具体的な内容、本件会社分割後の子会社における従業員の身分、労働条件、団体交渉の当事者としての分割後の子会社の役割やその財務状況等について説明し、代替案も示すなどして、本件会社分割について組合の理解を得るべく相応の努力をしていたとみることができる。これに対し、組合は、あくまで本件会社分割について、組合との合意を得て行うことを求め、更にY1会社からの在籍出向とすることと、持株会社となるY1会社との団体交渉を実施することの要求を繰り返し、自らの主張を譲らない態度をとり続けていたことが認められる。

このような会社の対応や組合の要求の態度に鑑みると、本件会社

分割直前の時点においては、旧会社と組合との本件会社分割に関する交渉では、双方が主張を出し尽くし、行き詰まりの状況に達していたものとみることができ、また、その交渉経緯において旧会社の態度が不誠実であったと認めることはできない。

(3) 小括

したがって、本件会社分割に関する組合との団体交渉における旧会社の対応は、労組法第7条第2号に該当するとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

3 争点3（旧会社が、21年の夏季一時金に関する成績査定率について、20年年末一時金まで慣行的に行われてきた10パーセント以内の成績査定率を、20パーセントに変更する旨提案し、それにより支給したことは支配介入に当たるか）について

(1) 成績査定率に関する労使慣行の成否について

ア 組合らは、一時金の成績査定率を10パーセント以内とすることは、労使間の規範意識に支えられた労使慣行であったにもかかわらず、十分な協議も経ずにこれを20パーセントに変更して一時金を支給したことは支配介入に該当すると主張するので、この点に関し、まず労使慣行の成否について以下検討する。

イ 前記第3の5(1)認定のとおり、夏季一時金及び年末一時金に係る旧会社と組合間の団体交渉においては、昭和52年以来、まず一時金の一人当たり平均支給額につき妥結した後に、成績評価に基づいて支給される部分につき協議し、成績査定率を10パーセント以内として労働協約を締結していた。そうであれば、これら成績査定率の協議の過程において、これを変更する提案を行い、協議の結果、変更後の成績査定率による労働協約を締結することもあり得たこ

とである。したがって、結果として労使間において長期間にわたり成績査定率が10パーセント以内であるとする労働協約の締結が繰り返されていたからといって、成績査定率を10パーセント以内とすることが、直ちに労使間の規範意識に支えられた労使慣行となっていたということとはできない。

実際にも、組合は、同5(2)認定のとおり、20年年末一時金について、旧会社から成績査定率を20パーセントに変更する提案が行われた際に反対はしたが、その提案自体を労使慣行違反であるなどと主張することはなく、21年夏季一時金交渉に向けて継続協議とすることについて協定し、同年年末一時金について、結局10パーセントの成績査定率での支給に至ったものである。

以上によれば、労使慣行を変更して成績査定率を20パーセントとして一時金を支給したことが支配介入に該当するという組合の上記主張は採用することができない。

(2) 21年の夏季一時金支給に関する支配介入の成否について

ア 組合は、旧会社は21年夏季一時金交渉中に、突然成績査定率を20パーセントとする案を示し、組合との成績査定率についての協議を一方的に打ち切って、成績査定率を20パーセントとして組合員に同年夏季一時金を支給したことが支配介入に該当すると主張しており、この点は、上記の労使慣行の成否とは別に問題となり得るので、以下において検討する。

イ 21年夏季一時金交渉の経過は、以下のとおりである。

前記第3の5(2)認定のとおり、一時金の支給に際しての成績査定率の変更問題については、20年年末一時金交渉時に旧会社から20パーセントに変更する提案がなされたものの、結局10パーセントの

まま据え置くこととされる一方、協定書において21年の夏季一時金交渉に向けて労使間で協議することとされた。しかしながら、この点については、同年春闘時の事務折衝の際の話合いにおいて、組合から成績評価の方法についての質問がなされ、旧会社からの説明等が行われたものの、合意には至らず、その後、21年の夏季一時金交渉に至るまでに、労使双方において積極的な提案も協議も行われなかった。

21年の夏季一時金交渉においては、同5(3)ないし(9)認定のとおり、組合が同年6月4日に旧会社に対して同年の夏季一時金要求書を提出して以降、従前同様に一時金の平均支給額の協議が先行して行われた。こうした中で、前年の年末一時金交渉の際に組合との間で問題となっていた成績査定率については、旧会社は、改めて成績査定率を20パーセントに変更するとの提案や、成績査定率は従前からの検討課題として残されているとの示唆をすることはなく、21年7月16日に、旧会社と組合は、夏季一時金の一人当たり平均支給額について合意に至った。

そして、翌17日に成績査定率についての交渉を行うこととなったが、旧会社は、同日午前中に行われた事務折衝において、成績査定率を20パーセントに変更するとの提案を行った。これに対し、組合は、成績査定率を従前同様に10パーセントとすることを主張して再検討を求めたが、同日午後に再開された事務折衝で、旧会社は、会社の考えは変わらないとして、組合との協定書の調印に至らなくとも夏季一時金の支給手続を開始するとし、成績査定率の交渉を打ち切る旨の文書を示して交渉を打ち切り、その提案どおりに成績査定率を20パーセントとして、組合員を含む従業員に対して同月23日に夏季一時金を支給している。

ウ 旧会社が上記のように組合員を含む従業員に成績査定率を20パ



一セントとして夏季一時金を支給した事情について、Y1 会社は、21 年の夏季一時金については、成績査定率の協議を棚上げして協議した結果、支給期限が迫り、従業員の住宅ローンの支払の関係で同年7 月中に支給する必要があったことから、成績査定率を20 パーセントとすることを組合に通知して、同一時金を支給した旨主張する。

確かに、同5 (9) 認定のとおり、旧会社は、夏季一時金を同月23 日に支給するためには、銀行手続等の都合もあり、同月17 日中に支給手続を開始しなければならず、組合との協定書の調印に至らなくとも、夏季一時金の支給手続を開始する旨文書で通知していることが認められる。そして、同日が金曜日であったことからすれば、銀行の手続等の関係から同日中に支給手続を開始したいとする旧会社の事情も理解できないわけではない。

しかしながら、仮にY1 会社が主張するような事情があったとしても、本件においては、旧会社と組合は、長期にわたり一時金の成績査定率を10 パーセント以内として協定の締結を繰り返してきており、20 年の年末一時金交渉の際に旧会社がその変更を提案したものの合意に至らず、協定書において今後労使で協議すべき課題とされ、21 年春闘の際にも成績評価の方法等が問題とされていたところ、21 年夏季一時金交渉においても、旧会社が成績査定率を20 パーセントに変更する旨提案したのに対し、組合が再考を求めていたのであるから（協定書の調印に至らなくとも夏季一時金の支給手続を開始することについて組合が同意していたとは認められない。）、旧会社としては、平均支給額のほかに成績査定率や支給日の問題等も含めてさらに協議を進めること（上記交渉において、夏季一時金の支給日を同年7月23 日までとすることについて組合と旧会社が合意していたことを示す具体的な証拠はない。）、あるいは、それが困難な事情があるのであ

れば、組合員については、交渉結果による調整の余地を残しつつ一部分のみを暫定的に支払う等の対応を行い、さらに協議を進めることなどの選択肢を検討し、組合にそれらを提案するなどして、組合と成績査定率等について真摯な交渉を継続することは十分に可能であったと考えられる。したがって、Y1会社外2社の主張に係る、同月23日の一時金支給に間に合わせる必要があったとの事情は、成績査定率の交渉を一方向的に打ち切ることもやむを得ないとみられる事情には当たらないというべきである。

エ そもそも、一時金における成績査定の問題は、査定率を含め、当然に労働者の労働条件に関わるものとして義務的団体交渉事項に当たるものであり、また、平均支給額の問題と並び、一時金の配分ないし具体的金額の決定に関わるものとして、組合にとっては重要な意味をもつものである。

そして、本件においては、一時金における成績査定率について、旧会社と組合は、昭和52年以来約30年間の長期にわたり、毎年成績査定率を10パーセント以内とする協定の締結を繰り返してきており、20年の年末一時金交渉の際に旧会社がその変更を提案したものの合意は成立せず、同一時金における成績査定率は結局10パーセントのままで協定が締結されるとともに、同協定において、成績査定率の問題については今後労使で協議すべき課題とされ、未だこの点についての交渉が尽くされていたとは認められない。こうした経緯からすれば、成績査定率の変更を提案した側である旧会社としては、21年の夏季一時金交渉において、交渉事項の一つである成績査定率の変更について組合との協議を尽くすことが求められていたものであるが（夏季一時金を同年7月23日に支給する必要があったとのY1会社外2社の主張が、交渉打ち切りを正当化するものとしては採用できな

いことは上記ウのとおりである。) 、旧会社は、平均支給額について合意が成立した同月16日までの交渉の中で、成績査定率を20パーセントに変更するとの提案はもとより、成績査定率は従前からの検討課題として残されているとの示唆もすることがないまま、翌17日午前に至り、突然成績査定率を20パーセントに変更する提案を行い、組合が再考を求めたにもかかわらず、その日の午後には組合との交渉を一方向的に打ち切り、組合の頭越しに、自らの提案どおり成績査定率を20パーセントとして組合員を含む従業員に対して同年夏季一時金を支給している。

このような旧会社の対応は、一時金交渉における組合の役割、ないし組合が当該交渉により労働条件の決定に関与する機能を妨げ、組合の活動に介入する性質のものであったといえることができる(実際、同5(10)・(11)認定のとおり、組合は、同月20日には、旧会社の対応につき労使協議を無視するものであるとして文書で抗議するとともに、同月23日には、夏季一時金の成績査定率等についての団体交渉を改めて申し入れている。)

また、20年の年末一時金について、旧会社が成績査定率を20パーセントに変更する提案を行ったのに対して組合は反対の意思を表明していた他、その後も一時金の成績査定率は労使間で協議すべき課題として協定書に定められ、上記のとおり、21年の夏季一時金についても、旧会社の成績査定率を20パーセントに変更する提案に対して組合が再考を求めていたという経緯に鑑みれば、旧会社は、この問題について一方向的に交渉を打ち切り、会社の提案どおりに一時金を支給することが、上記のような組合の一時金交渉に関する機能を阻害するものであることを認識していたものと推認することができる。

オ 以上のように、旧会社が、21年夏季一時金交渉において、成績

査定率についての組合との協議を一方的に打ち切り、成績査定率を会社の提案どおりの20パーセントとして、同年夏季一時金を組合員に支給した行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するといわざるを得ない。したがって、このような旧会社の行為を不当労働行為には当たらないとして、組合の救済申立てを棄却した初審命令は、取り消さざるを得ない。

(3) 救済方法について

ア 本件において、組合らは、救済内容として、Y1会社に陳謝文の掲示を命ずるとともに、Y2会社外1社（子会社3社）に対し、夏季一時金の成績査定率を10パーセント以内とする労使慣行を尊重することを命ずる命令を求めている。

イ そこで検討するに、本件においては、前記第3の5認定のとおり、不当労働行為とされた行為は旧会社がなしたものであって、一時金に関する成績査定率の問題は旧会社との雇用関係の継続中に労使間に顕在化しているが、Y1会社は、本件会社分割に際し、組合員との雇用関係を承継しておらず、同7(4)認定のとおり、21年10月1日以降はY1会社における組合の組合員は皆無である。そして、会社分割により、不当労働行為を行った会社と組合員との雇用関係が新設会社等に承継された場合、分割当時の労使紛争の当事者としての地位が新設会社等に移転せず、分割会社がなお労組法第7条の使用者として不当労働行為によって発生した侵害状態を除去・是正して正常な労使関係を回復すべき地位にあると認める場合があるとしても、本件においては、同7(1)認定のとおり、本件会社分割により、旧会社の組合員との雇用契約は、子会社3社のいずれかに承継され、子会社3社は本件会社分割当時の組合員の雇用関係を包括的に承継しているのであるから、承継対象となった雇用関

係に関わる事項についての旧会社の組合員に対する使用者としての地位は、雇用契約の承継とともに余すところなく旧会社から子会社3社（現在ではC3を吸収合併したY2会社及びC4会社を吸収合併したC5会社が商号を変更したY3会社）に移ったものと認められる。そして、本件において問題となっている一時金における成績査定率は、このように子会社3社に承継された組合員の雇用関係に関わる事項であり、下記9で判断するとおり、Y1会社が当該事項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をしているとは認められない。

したがって、本件における21年夏季一時金の問題については、上記のとおり本件会社分割により組合員の雇用関係及び使用者としての地位を包括的に承継したY2会社及びY3会社が、正常な労使関係を回復すべき地位にあるものとして、本件に関する救済命令の名宛人になり得るものである。そして、本件における救済としては、Y2会社及びY3会社に対して、主文のとおり、21年夏季一時金の成績査定率について、旧会社が組合との協議を一方的に打ち切つて、組合員に対して同年夏季一時金を支給したことは不当労働行為に当たると認められた旨、並びに旧会社の使用者としての地位を包括的に承継したY2会社及びY3会社として、かかる行為を繰り返さないようにする旨の文書を組合らに交付することを命じることをもって足りるものと思料する。

4 争点4（旧会社が、21年の夏季一時金交渉時に、約30年間毎年協定を締結して慣行的に付与してきた年間40日分の組合有給休暇に関する協定の締結を拒否したことは支配介入に当たるか）について

(1) 労使慣行の成否について

ア 組合らは、組合有給休暇は形式上毎年要求しているが、30年間以

上継続してきたもので、労使間の規範意識に支えられた労使慣行であったとして、本件会社分割が問題となっていた時期に誠実な協議を経ることなく組合有給休暇に関する協定の締結を拒否したことは、組合弱体化を意図した支配介入に当たる旨主張するので、まず、組合の主張にかかる労使慣行の成否について、以下検討する。

イ 確かに、前記第3の5(1)認定のとおり、旧会社は、昭和52年以来20年まで、組合に対して年間40日分の組合有給休暇を毎年付与してきたことが認められる。しかしながら、組合有給休暇の付与に当たっては、毎年夏季一時金交渉と同時期に交渉を行い、労使が合意した上で、夏季一時金等と併せ、協定を締結して付与されてきたものであった。このことからすると、組合有給休暇は、あくまでも労使間の交渉により獲得してきた権利であったというべきである。

なお、同認定のとおり、19年においては、協定締結前に組合役員を中心に組合有給休暇を取得していた事実が認められるが、当該事実からいえるのは、交渉中に協定の有効期限が満了した後、交渉が決着するまで従前のように扱われたというにとどまり、組合有給休暇を付与すること自体については毎年労使間で団体交渉を行って協定を締結して決定されており、また、同年においても8月8日に組合有給休暇を含む夏季一時金に関する協定を締結している以上、毎年の協定締結が形式的なものにすぎないものとみることはできない。また、同3(2)認定のとおり、20年7月1日協定で、これまでの全協定の有効期限等が定められているが、21年の夏季一時金交渉において、従前のとおり組合有給休暇の協定締結に向けて改めて議論がなされており、組合有給休暇の協定は、自動更新が予定されるなどの継続的な協定となっていたとは認められない。

このように、組合有給休暇は、労使間の合意により毎年協定を締結

した上で付与されてきたものといえるから、組合有給休暇に関する労働協約が長年にわたって締結され、繰り返し付与されてきたからといって、そのことから直ちに、組合有給休暇の付与が労使間の規範意識に支えられた慣行になっていたとまでは認められない。したがって、かかる意味での労使慣行の成立を前提として支配介入の成立を認めるべきであるとする組合の主張は採用することができない。

(2) 支配介入の成否について

ア 組合有給休暇は、いわゆる便宜供与の一種として、使用者と組合の合意によって与えられるものであり、組合が当然に付与を求める権利を有するものではない。本件でも、上記のように、組合有給休暇の付与が労使間の規範意識に支えられた労使間の慣行になっていたとは認められない以上、旧会社が組合有給休暇を付与しないこととする旨の提案を行い、交渉の結果、これについての協定の締結ができなかったとしても、直ちに支配介入の不当労働行為が成立するものではない。

しかしながら、上記のとおり、昭和52年以来20年まで約30年の長期にわたり、毎年繰り返し組合有給休暇が付与されてきたことに鑑みれば、旧会社が従来 of 取扱いを変更して組合有給休暇を付与しないこととする場合には、それが組合にもたらしうる支障も考慮しての真摯な交渉が要請されるべきところであり、旧会社が組合有給休暇を付与する協定の締結を拒否したことについては、それまでにおける旧会社と組合との団体交渉の状況、組合有給休暇を付与しないこととする提案に関する旧会社の説明やその理由、組合有給休暇の廃止が組合活動に及ぼす影響及びそれに対する旧会社の配慮に係る状況、並びに本件当時の労使関係の状況等に照らして、旧会社が組合弱体化の意図に基づいて協定の締結を拒否したものと認められ

る場合には、組合の運営に対する支配介入の不当労働行為が成立するものと解するのが相当である。

そこで、上記観点に照らして、以下、旧会社が組合有給休暇に関する協定の締結を拒否することが組合の運営に対する支配介入に当たるかについて検討することとする。

イ 前記第3の5(4)ないし(7)認定のとおり、組合有給休暇の問題については、21年6月11日の団体交渉において旧会社側から提案され、引き続き、同月18日、24日、7月10日の団体交渉において議論されており、一定回数の交渉を重ねている。また、その中で旧会社は、自らの提案に関し、弁護士に確認したところ、組合有給休暇が労組法第7条第3号の経理上の援助に当たる可能性があるなどとの理由を説明し、また、6月18日に行われた団体交渉において、組合からなされた弁護士の見解だけでなく総合的かつ経営者としての判断をするようにとの要求や大学教授の文献の提示を受けて、再度弁護士から見解を聴取し、その後行われた団体交渉において改めてその結果を紹介しており、組合有給休暇についての提案につき理由を付した説明をするなど、一定の慎重な手順を踏んでいる。さらに、組合有給休暇が経理上の援助に当たる等の弁護士の見解がそれ自体としてどの程度説得力があるかは別として、旧会社が再度にわたり照会した弁護士の見解を踏まえて組合有給休暇の協定の締結を拒否したことには、旧会社からみれば相応の理由があったといわざるを得ず、弁護士の見解を示したことが組合弱体化のための口実であったと認めるに足りる証拠はない。

加えて、組合にとって、組合有給休暇が付与されなくなることが組合の活動に対していかなる影響を及ぼすかについては、組合は団体交渉において具体的な説明をしておらず、また、本件審査手続に



においても具体的な証拠は提出されていない。

他方、本件当時の労使関係の状況についてみると、同4(4)ないし(11)、5(3)ないし(11)認定のとおり、旧会社が組合有給休暇に関する協定を締結しないとの提案をした時期は、旧会社から本件会社分割の方針が示され、組合はこれに反対を表明するとともに組合の同意を得て行うよう要求し、旧会社と組合間での団体交渉が繰り返し行われていた時期であったことが認められる。このように、この時期においては、本件会社分割をめぐり労使の意見が対立していたが、本件会社分割をめぐっての団体交渉における旧会社の態度が不誠実であったとは認められないことは、上記2判断のとおりであり、旧会社が組合に対して弱体化の意図を有していたと推認できる証拠も見当たらない。

以上からすれば、本件当時の労使関係においては、本件会社分割をめぐって旧会社と組合が対立していたものではあるが、もともと組合有給休暇が労使の合意に基づいてなされる便宜供与の一種であることに加え、組合有給休暇の廃止に関しては、旧会社は相応の時間をかけて団体交渉を行い、その中で一定の慎重さをもって自らの提案を組合に説明するという手順を踏んでおり、当該提案をすることにも旧会社としては相応の理由があったといえること、組合有給休暇の廃止により想定されうる組合側の支障についてより慎重な検討や配慮をすることが望ましかったとはいえるものの、組合としても組合有給休暇の廃止による具体的な支障につき説明していないことに鑑みると、旧会社が、組合に対する弱体化の意図に基づいて組合有給休暇を付与する協定の締結を拒否したと認めることはできない。

ウ 小括

以上のとおりであるから、旧会社が21年の夏季一時金交渉時に組合有給休暇に関する協定の締結を拒否したことは、組合に対する弱体化の意図に基づく支配介入に当たるとはいえないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

5 争点5（旧会社が21年9月17日及び同月30日に、Y1会社が同年10月22日に、組合が設置した看板を撤去したことは支配介入に当たるか）について

(1) 労使慣行の成否について

ア 組合らは、組合が設置した看板について、これまで旧会社から撤去を求められたことはなく、組合掲示物協定に規定された場所以外での看板の設置は、33年間組合活動の手段として労使間の規範意識に支えられた労使慣行であったとして、看板の撤去が支配介入に当たる旨主張するので、この点について、以下検討する。

イ 前記第3の2(2)認定のとおり、旧会社当時、組合との間で組合掲示物協定が締結されており、それによれば、指定された組合掲示板以外への掲示は禁止され、掲示する場合は会社の許可を得なければならないことが規定されている。

また、組合が同協定で指定された場所以外に看板を設置したところ、旧会社は自ら看板の撤去はしなかったものの、組合に対して看板の撤去を要請したことがあったことが認められる。

したがって、旧会社は、組合掲示物協定に規定された場所以外での看板の設置を認めていたとはいえないから、組合による同場所以外での看板の設置が、労使間の規範意識に支えられた労使慣行であったということはできない。

(2) 組合活動としての正当性について

ア 組合らは、今回看板を設置したのは、旧会社が本件会社分割に反対する組合の要求に全く応えようとしない中で、その対抗手段として設置したものであり、正当な組合活動であったとして、看板の撤去が支配介入に当たる旨主張するので、この点について、以下検討する。

イ 前記第3の6認定のとおり、まず旧会社が21年9月1日に撤去を要請した看板は、第二工場入口前と第二工場北側に設置された幅200センチメートル、高さ160センチメートルのものと幅180センチメートル、高さ180センチメートルのもの計2枚で、本件会社分割に反対する内容が記載されたものであり、また、その後組合が同月6日に設置した看板は、柏工場正門前の植え込み内に設置され、幅800センチメートル、高さ120センチメートルの大きさに、不当労働行為をやめるよう求める内容が記載されたものであり、これらの看板の設置については、旧会社の許可は得られておらず、組合から施設利用に関する協議の申入れがされていたとも認められない。また、組合が9月28日に設置した2枚の看板は、旧会社が同月1日に撤去を要請し、更に同月8日に再度撤去を要請するとともに撤去期限を延長した上で、組合による自主的な撤去を見守っていたところ、組合による自主的な撤去がなかったことから、旧会社が同月17日に撤去した看板を組合が修復して柏工場正門の東側と西側の植え込み内に設置したものであった。さらに、組合が同年10月20日に設置した看板は、上記のような経緯で同年9月17日に旧会社が撤去した看板のうちの、幅800センチメートル、高さ120センチメートルの大きさに、不当労働行為をやめるよう求める内容が記載されたものを組合が修復して再度柏工場正門前の植え込み内に設置したものであった。これらの看板の設置状況をみると、組合は、従業員ばかりでなく、仕入先や取引先という社外の者も通る通路や柏工場正門の植え込みの中に、旧

会社やC 3の許可なく長大な看板を設置し、設置期間も同年8月頃から10月にかけて3回にわたり、旧会社による看板の撤去要請に応じることなく、断続的に旧会社により撤去された後も修復して看板を再度設置することを繰り返したというものであった。

以上のような組合による看板の設置の態様に鑑みると、組合の主張するように、今回の看板の設置が本件会社分割に反対する組合の要求に全く応えようとしない旧会社に対する対抗手段とするという目的によるものであったにせよ、組合は、旧会社やC 3会社の許可なく看板を設置し、通路や柏工場正門という場所に、旧会社やC 3会社から看板の撤去を要請されたにもかかわらず、それに応ぜずに設置を続けたというものである。そのような行為は穏当を欠くもので、本件会社分割に対する合理的かつ相当な対抗手段とはいえず、組合活動として行き過ぎた行為といわざるを得ない。

### (3) 組合弱体化意図の有無について

ア 組合らは、旧会社は21年8月3日の本件会社分割の反対行動に対して第1次懲戒処分を課そうとしていた時期に、組合に対して看板の撤去を要求し、C 1 1自らが先頭に立って看板の撤去を行い、粉々に破壊してゴミ捨て場に捨てるなどしており、このことから旧会社の組合弱体化的意図は明らかであると主張する。

しかしながら、組合による看板の設置が上記(2)のとおり組合活動として行き過ぎた態様の行為であったことからすれば、このような組合の行為に対して、旧会社やC 3会社が看板の撤去を要請したことには理由があるし、また、前記第3の6認定のとおり、撤去要請をした後に看板の撤去を繰り返し行ったことにしても、相当な手続を踏んで行われているといえる。したがって、旧会社やC 3会社が看板を撤去した行為は、施設管理権に基づき行われた行為として首肯するに足りる措置であっ

たといえ、看板撤去がなされた時期を考慮に入れても、組合を弱体化させる意図に基づくものとは認められない。また、同6(4)ないし(9)認定のとおり、旧会社は、当初の看板の撤去に際しては、看板を折り畳むなどして撤去しており、その後の看板の撤去の過程である程度看板が破損した事実があるにしても、このことから直ちに看板の撤去につき組合に対する弱体化意図があったとも認め難い。その他に、看板の撤去につき組合に対する弱体化意図があったと認めるに足りる証拠はない。

以上によれば、旧会社及びC3会社が看板の撤去を要請し、看板を撤去したことについて、組合に対する弱体化意図があったとは認められない。

イ なお、組合らは、同年10月22日の看板の撤去の件は、C3会社が組合に対して看板の撤去を求め、撤去したものであるとする一方で、Y1会社の不当労働行為としてY1会社が責任を負うべきであると主張する。

しかしながら、同6(8)・(9)認定のとおり、同月22日の看板の撤去は、同月20日に組合が設置した看板について、C3会社が同月21日に看板の撤去を要請し、同月22日に撤去したもので、その撤去がC3会社の施設管理権に基づき行われた行為として首肯するに足りる措置であったことは上記のとおりであって、不当労働行為は成立しないから、上記主張については検討するまでもない。

#### (4) 小括

以上のとおりであるから、旧会社及びC3会社による看板の撤去は、支配介入に当たるとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

6 争点6 (Y1会社が、本件会社分割後に、本件会社分割、投資事項に関する団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないとして

応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか) について

(1) 団体交渉応諾義務の有無について

労組法第7条の使用者とは、現実に雇用関係のある使用者に限られるものではなく、他社への移籍等によって雇用関係自体は終了している場合においても、雇用関係にあった当時の問題に関して紛争が継続している限りは、労組法上の雇用関係が完全に消滅したものとはいえず、不当労働行為によって発生した侵害状態を除去・是正して正常な労使関係を回復すべき地位にあるものとして、なお同条にいう使用者に当たり得ると解するのが相当である。

そこで、組合らのY1会社に対する本件会社分割、投資事項の団体交渉申入れ事項が、上記にいう、本件会社分割前の旧会社が組合員と雇用関係にあった当時の問題であって、本件会社分割後もこれらの労働問題に関する紛争が継続していると認められるかとの観点から、また、本件会社分割前の交渉の状況や義務的団体交渉事項への該当性の観点から、Y1会社に団体交渉に応じる義務があったかについて、以下検討する。

ア 本件会社分割について

まず、本件会社分割後も本件会社分割に係る交渉事項に関する紛争が継続していると認められるかについてみると、前記第3の4(12)ないし(22)認定のとおり、本件会社分割に係る交渉事項には、転籍ではなく在籍出向による対処を求めるなど、本件会社分割における労働契約の取扱いにかんに係る事項が含まれており、当該事項は旧会社と組合員とが雇用関係にあった当時の問題であって、本件会社分割により労働契約の承継が実行され、雇用関係が子会社3社に移転したとしても、そのことから直ちに、Y1会社と組合との間における当該事項に係る紛争の継続性が失われるものではなく、このことについてのY1会社の使用者性も失われるものではないというべきである。また、本

件会社分割に係る交渉事項が義務的団体交渉事項に当たり得ることは、上記 2 (1) のとおりである。

しかしながら、前記第 3 の 4 認定のとおり、本件会社分割については、本件会社分割前に十数回にわたる団体交渉等が行われ、本件会社分割直前の時点においては、旧会社と組合との本件会社分割に関する交渉は、行き詰まりの状況に達していたものとみることができ、その交渉経緯において、旧会社の交渉態度が不誠実であったということもできないことは、上記 2 (2) のとおりである。そうすると、当時本件会社分割に関する交渉事項については、本件会社分割の時点までに、もはや旧会社において団体交渉の義務がない事項となっていたものといえる。以上のことからすると、Y 1 会社が、本件会社分割に係る団体交渉申入れ事項について、組合員の労働契約が子会社 3 社に承継された後においても労組法第 7 条にいう使用者に当たる余地があるとしても、旧会社は本件会社分割前において当該団体交渉事項につき既に団体交渉義務を負わなくなっていたのであるから、Y 1 会社が本件会社分割後に団体交渉に応じる義務があるとはいえない。

#### イ 投資事項について

組合は、投資事項については本件会社分割前から継続する資金の流失問題に関することであつたと主張する。

確かに、同 3 (7) ないし (10)、(13)・(14) 認定のとおり、資金の流失問題については、旧会社が C 8 グループの子会社から 2 7 億円の債券を購入した本件債券購入の問題を中心に、本件会社分割前に組合から旧会社に対して団体交渉の申入れが行われていたものである。しかしながら、本件における投資事項については、同 8 (1) ないし 8 認定のとおり、組合が 2 2 年 1 月 5 日に Y 1 会社に対して、C 1 5 会社への 2 億 8, 0 0 0 万円の貸付金についての説明等を求める要求書を

提出して以降、組合は、これに関する事項についての団体交渉を申し入れている。このことからすると、上記C15会社に対する貸付金の問題と本件債券購入の問題は、その内容を異にしているものと解される。したがって、C15会社への貸付金の問題については、本件会社分割後に新たに生じた問題であって、本件会社分割前からこれらに関する紛争が継続していたとは認められない。

また、C15会社への貸付金の問題については、本件会社分割後に新たに生じた問題として、Y1会社が、使用者としてこの点につき団体交渉義務を負うかが問題となりうるが、上記問題は会社資金の運用等に関するものとして、本来経営者がその経営方針に基づいて自由に行うことができる企業の経営方針に関わる事項であったと認められ、C15会社への貸付金に関する団体交渉の申入れ事項が直接労働条件等の組合員の待遇と関連すると認めるに足りる証拠もないから、そもそも義務的団体交渉事項に当たるとはいえない。なお、本件会社分割後のY1会社について、子会社3社の従業員との関係で、労組法第7条にいう使用者であると認めることができないことは、下記9(1)のとおりである。

以上のことから、Y1会社は、投資事項について団体交渉に応じる義務があるとはいえない。

## (2) 小括

以上のとおりであるから、Y1会社は、本件会社分割後に、本件会社分割及び投資事項につき、団体交渉に応じる義務があるということとはできない。したがって、Y1会社が、上記団体交渉事項につき、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じないことは、労組法第7条第2号に該当するとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却した初審命令は相当である。



7 争点7 (子会社3社が、22年の春闘要求及び夏季一時金についての提案書を提示したことは支配介入に当たるか) について

(1) 支配介入の成否について

ア 組合らは、旧会社においては、まず組合が要求をし、それに対して会社が回答し、就業時間内に団体交渉をして妥結するという労使慣行が成立していたが、子会社3社は、労使慣行を無視して提案書を組合に一方的に送りつけたもので、このような行為は組合活動の妨害を意図した支配介入に該当すると主張するので、以下この点について検討する。

イ 一般に、組合の賃上げや一時金要求に当たっては、組合がその要求書を会社に提示し、その要求に対して団体交渉等で会社が一定の回答を行い、労使間でその内容について合意した場合には妥結して労働協約を締結するという方法が多く行われているところである。そして、旧会社においても、前記第3の8(2)ア認定のとおり、組合がその要求書を旧会社に提示し、その要求に対して団体交渉等で旧会社が一定の回答を行い、労使間でその内容について合意した場合に労働協約を締結していたもので、組合が賃金、一時金などについて春闘要求を行う前に旧会社がこれらについて提案をしたことがあった事実を認めるに足りる証拠はない。

しかしながら、組合の春闘要求等に際し、旧会社当時から長年にわたって上記のような方法が事実上採られていたからといって、これにより直ちに、労使間の規範意識に支えられた労使慣行が成立したとして、上記以外の方法を採用することが不当労働行為に当たるというものではない。また、使用者から組合と交渉すべき内容や条件などについて組合に対して提案することも可能であり、そのこと自体何ら異とするものではない。しかも、子会社3社の本件提案の目的は、同8(2)

ア・エ認定のとおり、春季労使交渉の早期妥結を希望し、組合に意見を求めたにすぎないものと認められ、そうした提案には理由があるといえるから、組合からの要求書の提出に先立って子会社3社から提案書を提示した子会社3社の行為をもって、組合活動を妨害しようとしたものということとはできない。

(2) 小括

以上のとおりであるから、子会社3社が提案書により本件提案を行ったことには理由があり、交渉の方法として許容されるものというほかになく、組合活動の妨害を意図した支配介入に当たるとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

8 争点8（22年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉における子会社3社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否あるいは不誠実団体交渉に当たるか）について

(1) 正当な理由のない団体交渉拒否について

ア 組合らは、子会社3社は、これまで団体交渉は慣行的に就業時間内に開催されてきたにもかかわらず、全ての団体交渉時間を就業時間外に設定して、約3箇月間にわたって団体交渉を拒否したと主張するので、まずこの点について、以下検討する。

イ 前記第3の8(2)キ・ヌ認定のとおり、従前からの旧会社と組合との団体交渉は、就業時間内に開催されており、また、子会社3社との団体交渉は、本件会社分割後も22年3月18日に子会社3社が就業時間外に行う旨の回答をするまで、就業時間内に開催されていた。

他方、同8(2)ヌ認定のとおり、旧会社は、21年5月頃、経営状況が厳しい中で十数名の組合員が就業時間内に団体交渉に出席するため

業務を離れることは業務遂行上の影響が大きいなどの理由から、就業時間外での団体交渉の開催を組合に提案しており、また、同 2 (1) 認定のとおり、組合と旧会社間で「交渉時間は 2 時間以内とし会社が指定する時間とすること」との団体交渉ルール協定を締結し、更に 20 年 7 月 1 日協定において、過去に締結した協定書を遵守し継続する旨の協定を締結していたことからすれば、22 年 3 月 18 日に子会社 3 社が団体交渉の日程を平日の 17 時からとする旨回答するまで、就業時間内に団体交渉が開催されていたからといって、子会社 3 社が就業時間内に団体交渉を行うことを義務づけられるような労使慣行が成立していたとまでは認められない。また、子会社 3 社が、当時の従業員数や経営状況に照らして、従業員十数名が就業時間中に団体交渉に出席するため業務を離れることは業務の遂行に支障を及ぼすと考えて、団体交渉の開催日時を就業時間外とすることを組合に提案すること自体は、特段不合理なものではない。

もっとも、同 8 (2) キないシタ認定のとおり、子会社 3 社は、団体交渉ルール協定はあったものの、それまで長年にわたって行われてきた団体交渉の開始時間に関する取扱いを転換しており、そのような中で、組合からの同年の春闘要求に関する団体交渉の申入れに対して、子会社 3 社は団体交渉に対応できる就業時間外での日程と時間に関する団体交渉条件を一方向的に指定しただけで、団体交渉の開催時間について組合と調整を図るなどの努力を行っていない。このような子会社 3 社の対応は、団体交渉の開催に向けての対応としてやや硬直的であったとみられてもやむを得ないともいえる。

しかしながら、同認定のとおり、組合においても、就業時間内での団体交渉を受け入れない子会社 3 社の態度について、労使慣行を一方向的に破るものなどと主張して、自らの主張に固執して就業時間内での

団体交渉時間のみを示して団体交渉を申し入れている。このような組合の態度も考慮すれば、同年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉が行われなかったことについては、組合側の頑なな態度にも一因があったものといわざるを得ない。

ウ 以上のとおり、就業時間内に団体交渉を行うことが労使慣行となっていたとは認められない中で、就業時間内に団体交渉が開催されなかったことについて、子会社3社のみを責めを負わせることは適切ではなく、子会社3社が正当な理由なく団体交渉を拒否したものと認めることはできないというべきである。

(2) 不誠実団体交渉について

ア 次に組合らは、子会社3社は、組合が就業時間外での団体交渉の開催に応じて以降の22年6月22日、同年7月15日の団体交渉において賃上げ等に関する同年の春闘要求及び夏季一時金要求は決着済みとして回答を示さず、同月21日に行われた団体交渉でも提案書と同一内容の回答をするのみで、会社の業績等の説明は全く行わず、不誠実な団体交渉を行ったと主張するので、この点について、以下検討する。

イ 前記第3の8(2)ソないしツ認定のとおり、子会社3社と組合は、組合からの団体交渉の申入れにより、同年6月22日に同年の春闘と夏季一時金の要求事項について団体交渉を行っているが、この日の団体交渉では、組合が本件強制捜査についての質問や経営陣の辞任要求を行う一方で、子会社3社が組合の上記質問や要求は義務的団体交渉事項に該当しないと主張するやりとりが中心となり、春闘要求と夏季一時金要求に関する団体交渉は十分に行われることはなかった。

また、同8(2)ト認定のとおり、同年7月15日、同月21日及び

同月 29 日にも団体交渉が行われており、これらの団体交渉では、本件強制捜査などに関するやりとりがあったほか、夏季一時金要求についての団体交渉が行われている。そして、これらの団体交渉において、子会社 3 社は、同月 21 日に平均支給額を 25 万円とすることや夏季一時金の付帯要求に関する回答を行い、交渉の結果、子会社 3 社が、次回までに組合から要求のあった夏季一時金に関する上積み分を検討することとされ、同月 29 日に再度団体交渉が行われている。これらの交渉の内容の詳細は明らかではないが、交渉の結果としての子会社 3 社の回答は、同年 2 月 26 日に子会社 3 社が組合に示した提案書と同じ回答であった。

以上のような同年の春闘要求や夏季一時金要求に関する団体交渉の内容をみると、当時においては組合が本件強制捜査に関する話を優先して取り上げていたこともあり、春闘要求や夏季一時金要求に関する団体交渉での協議が十分に尽くされていたとはいえないところ、同年 6 月 22 日、同年 7 月 15 日、同月 21 日及び同月 29 日に組合と子会社 3 社間において団体交渉が行われているものの、これらの団体交渉での話合いの詳細が明らかとなる十分な証拠は提出されておらず、子会社 3 社が、同年の春闘要求や夏季一時金要求について、不誠実な交渉態度をとったと認めることはできない。

### (3) 小括

以上のとおりであるから、子会社 3 社が、22 年 3 月 18 日以降同年 6 月までの約 3 箇月にわたって団体交渉に応じなかったこと及び子会社 3 社の同月 22 日以降の団体交渉における対応は、労組法第 7 条第 2 号に該当するとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

9 争点9 (Y1会社が、22年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉申入れに対し、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じないことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか) について

(1) Y1会社の使用者性について

ア 前記第3の7(1)・(2)認定のとおり、Y1会社は、本件会社分割により、子会社3社の純粋持株会社となった株式会社であって、Y1会社と子会社3社との関係は、Y1会社が子会社3社の株式を100パーセント所有するいわゆる完全親子会社の関係にある。そして、雇用契約の当事者たる地位については、本件会社分割によって、子会社3社が旧会社から雇用契約を含む権利義務を承継し、これに付随する組合員との間の雇用関係も子会社3社が承継したものであるから、旧会社の後身であるY1会社は組合員らの雇用主ではない。

しかしながら、労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集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、必ずしも雇用主に限定されるものではない。これを親会社と子会社との関係についてみると、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者は、その限りにおいて同条にいう使用者に当たると解するのが相当である。

これに対し、組合らは、不当労働行為制度上の使用者の判断基準を

考える場合、親会社と子会社とが間接支配関係にある「親子会社類型」と朝日放送事件最高裁判決のように構内下請における下請労働者を直接使用する発注企業である「労働力直接使用類型」とは別の事例であり、本件のような「親子会社類型」においては、従属会社を間接的ではあれ全体として支配し、その労働関係に実質的な影響力を及ぼしている場合には、その限りにおいて、団体交渉応諾等について使用者としての責任を負うと主張する。

しかしながら、親会社と子会社とが間接支配関係にある場合においても、基本的に朝日放送事件最高裁判決の示した判断枠組みを適用できることについては、当委員会の命令においてすでに示されているところであり、採用できない。

イ そこで、Y 1 会社が子会社 3 社の従業員である組合員らの基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有する地位にあったといえるか否かについて、以下検討する。

(ア) Y 1 会社の子会社 3 社に対する資本関係、役員の状況等からみた支配力の有無について

同 7 (1)ないし(4)認定のとおり、子会社 3 社は、それぞれ Y 1 会社とは別法人として、Y 2 会社は工業用ゴム製品等の製造を、C 4 会社はソフトテニスボールの製造等を、C 3 会社は間接業務等の事業を行っており、それぞれ別々に取締役会を組織している。このことからすれば、子会社 3 社は、Y 1 会社の完全子会社とはいえ、Y 1 会社とは独立して管理・運営が行われており、Y 1 会社とは独立した別法人ということができ、子会社 3 社が形骸的な存在であったと認めるに足りる証拠もない。

もともと、本件会社分割当時、Y 1 会社は、子会社 3 社の全株式

を保有し、子会社3社の代表取締役をはじめ、取締役の過半数をY1会社から派遣するという関係にあったことからすれば、Y1会社が、資本関係及び役員の派遣を通じて、純粋持株会社の親会社として子会社3社の経営について一定の支配力を有していたことがうかがえなくはない。

しかしながら、Y1会社が、資本関係及び役員の派遣を通じて、子会社3社の経営について一定の支配力を有していたのは、Y1会社が純粋持株会社として、株式の所有を通じて子会社3社の事業活動を管理することを主たる事業としていたことによるものといえるから、Y1会社の関与は、グループ内子会社に対する経営戦略的観点から行う管理・監督の域に留まるものであり、そのことから、基本的労働条件について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配があったとはいえない。そして、本件でY1会社が上記の域を越えて、子会社3社の経営に関与していたと認めるに足りる証拠はない。

(イ) 子会社3社の従業員である組合員の基本的な労働条件等の決定に係るY1会社の支配力の有無について

a 同7(5)認定のとおり、本件会社分割以降、子会社4社は、合同で人事労務委員会を組織していたが、人事労務委員会は子会社4社の平素の人事労務や団体交渉に関する方針を子会社4社で共有し、協議、決定するための機関として位置付けられ、各社による人事権の行使は妨げられないが組合員の一時金や昇格者の決定のほか、組合の団体交渉申入れに対する対応や交渉事項などの方針に関して協議・決定し、これに基づき、組合との団体交渉には子会社4社が合同で応じることとしていた。そして、同8(1)イ、(2)ス・ツ・ト、9(2)認定のとおり、実際にも、夏季・冬季



一時金等を含む労働条件については、組合と子会社3社による団体交渉を経て、その内容が決定されており、従業員の昇格についても、人事労務委員会の答申を経て、子会社3社が各社の取締役会において決定して実施されていたことが認められる。これに対し、Y1会社が、上記のような人事労務委員会の運営や実際の労働条件の決定等について何らかの関与をしていたことをうかがわせるに足る的確な証拠はない。したがって、子会社3社の従業員の基本的な労働条件等について、Y1会社が、人事労務委員会を通じて、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配をしていたものとは認められない。

- b また、組合らは、子会社の賃金や基本的な労働条件はY1会社の了解なしには決められず、実際に団体交渉は、Y1会社の代表執行役最高経営責任者のC11が取り仕切っており、子会社に承継された投資委員会の開催についても、C11は「ホールディングスに聞いてきます。」と回答しており、このことはY1会社が子会社の問題を決定していたことを漏らしたものであると主張する。

確かに、同8(1)イ認定のとおり、21年10月16日の団体交渉において、組合の子会社4社に承継された投資委員会の開催に関する質問について、C11が「親会社、Y1会社の指示がない限り回答はできません。」と述べたことが認められる。しかしながら、この発言の前後の状況については証拠上明らかでないことに加え、投資委員会の議事は義務的団体交渉事項とならないものを含むことを前提とすれば、投資委員会に係る上記発言が、本件で問題となるべき22年の春闘要求及び夏季一時金に係る事項についても同様であったとは必ずしもいえないこと、また、同

7(3)、8(1)イ認定のとおり、C11は、Y1会社の代表執行役であったものの、団体交渉については、子会社のC4会社の交渉委員として出席していたことが認められる以上、C11が投資委員会の開催につきY1会社の指示がない限り回答できない旨述べたからといって、そのことが直ちに子会社の従業員の労働条件に関する問題をY1会社が決定していることの証拠となるものとはいえない。

また、組合らは、22年3月8日に同月11日の団体交渉の開催を求めたが、子会社3社は、C11の都合がつかないとしてこれを拒否したとも主張する。

同8(2)ウ・オ・キ認定のとおり、同月8日の組合の団体交渉申入れに対し、同月11日には団体交渉は行われてはいないものの、子会社3社がC11の都合がつかないとして団体交渉を拒否したためであると認めるに足る的確な証拠はなく、かえって乙第81号証によれば、C11が出席しない場合でも間々団体交渉が行われていることが認められる。さらに、上記のとおりC11は子会社の交渉委員たる地位も有していたことも考え併せると、Y1会社が雇用主と同視できる程度に子会社3社の従業員の基本的な労働条件等を決定していたということとはできない。

- c 次に、Y1会社が子会社3社の労働者の業務遂行に際し、指揮命令等を行っていたかについてみると、同7(1)認定のとおり、子会社3社には、それぞれ独自の就業規則があり、従業員への業務指示は子会社3社がそれぞれの従業員に対して行っており、Y1会社が、子会社3社の従業員の業務遂行に対して指揮命令等を行っていたものとは認められない。

この点に関し、組合らは、朝礼がY1会社と子会社4社合同で

行われ、C 1 1 が経営状況を説明することがあり、また、C 1 1 が子会社の従業員に対して直接メールで業務指示を行うなど、Y 1 会社が子会社の従業員に対して指揮命令していると主張する。

同 7 (7) 認定のとおり、朝礼は、毎月 Y 1 会社と子会社 4 社の従業員が社内食堂に集合して合同で行われている。しかしながら、朝礼で Y 1 会社が子会社 4 社の従業員に対して直接業務指示を行っていたとの証拠はなく、むしろ C 1 1 は、子会社 3 社の代表権を持つ取締役を兼務していたことから、その立場から朝礼の際に経営状況等の説明を行っていたものと思料される。また、C 1 1 が子会社の従業員に対して直接メールで業務指示を行っていたとの点については、そもそもこれを認めるに足りる的確な証拠はないし、上記のとおり C 1 1 が子会社 3 社の代表権を持つ取締役を兼務していたのであるから、その立場で従業員に対してメールにより何らかの指示を行うことはあり得ることである。したがって、これらのことから、Y 1 会社が子会社従業員を指揮命令していると直ちに認めることはできず、他に当該事実を認めるに足りる証拠はない。

(ウ) 小括

以上のことを総合して判断すれば、Y 1 会社は、本件会社分割後、資本関係、役員のパ遣等を通じて、子会社 4 社に対し、その経営について一定の支配力を有していたとみることはできるが、その具体的な態様・程度をみると、組合らの主張する諸事情は、いずれも Y 1 会社による子会社 3 社の従業員の基本的な労働条件等についての雇用主と同視できる程度の現実的かつ具体的な支配力を推認させるものとはいえない。しかも、子会社 3 社は、Y 1 会社の完全子会社とはいえ、Y 1 会社とは独立して運営・管理が行われており、

実質的にもY1会社とは独立した別法人であって、子会社3社の従業員の労働条件については、人事労務委員会における協議等を経ることがあるとはいえ（Y1会社が同委員会における方針決定等について関与していたと認めるに足りる証拠がないことは上記のとおりである。）自らこれを決定していたというべきである。したがって、Y1会社が、子会社3社の従業員である組合員らの基本的な労働条件等、とりわけ組合から団体交渉が申し入れられた22年の春闘要求及び夏季一時金に係る事項について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有する地位にあったとはいえない。

ウ よって、Y1会社は、本件会社分割後の子会社3社の従業員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な支配力を有しているということとはできないから、子会社3社の従業員との関係において、労組法第7条の使用者には当たらない。

(2) Y1会社の団体交渉拒否について

前記第3の8(2)認定のとおり、組合は、Y1会社に対して、22年の春闘要求及び夏季一時金について団体交渉を申し入れており、これに対しY1会社は、子会社3社の従業員の使用者ではないとして応じていないが、上記(1)のとおりY1会社は、本件会社分割後は子会社3社の従業員との関係において、労組法第7条の使用者には該当しないのであるから、その余の点について判断するまでもなく、Y1会社が本件会社分割後に組合が申し入れた団体交渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

10 争点10（C3が、22年10月に、A2執行委員長を担当職S6級に昇格させなかったことは不利益取扱い及び支配介入に当たるか）につい

て

(1) C3会社における昇格試験の実態について

ア 組合らは、従前から、昇格試験においては昇格候補者が作文を提出した場合はほぼ無条件で昇格が認められているにもかかわらずA2執行委員長を昇格させなかったことは不当労働行為に当たると主張している。この点について、以下検討する。

イ 前記第3の9(2)認定のとおり、A2執行委員長が所属するC3会社における昇格人事の方式をみると、昇格基準に達し、人物及び勤務成績が優秀な者を選考して昇格を行うこととされており、その選考方法は、A2執行委員長の資格区分の担当職については、4月1日現在における昇格基準の該当者について、所属部長の申請に基づき論文式の昇格試験を行い、その結果を人事労務委員会において審議後、同委員会がC3会社の取締役会に答申し、同取締役会が決定して年1回10月1日付けで行うこととされていた。

そして、同9(1)・(6)認定のとおり、C3会社は、22年10月1日付けの昇格人事に当たって、同社における規程に従ってA2執行委員長を含む10名に対して、それぞれの資格区分に応じた昇格試験を行う旨を通知して、昇格試験を実施している。その後、人事労務委員会での審議と答申に基づき、C3会社の取締役会において組合員5名を含む7名の合格者とA2執行委員長を含む3名の不合格者を決定しており、A2執行委員長以外の2名は提出期限までに作文を提出しなかった組合員であったことが認められる。

以上のように、少なくとも本件会社分割が行われて以降のC3会社においては、同社の規程どおりの昇格試験を行った上で、人事労務委員会の答申を受けて同社の取締役会において合格者と不合格者を決定

していたのであり、C3会社がこのような昇格試験の手法を採用していたことには合理的な理由があるといえ、また、従前から作文さえ提出すれば無条件で昇格が認められていたとの主張を認めるに足りる証拠はない。

(2) A2執行委員長を昇格させなかったことが不利益取扱い及び支配介入に当たるかについて

ア 組合らは、作文を提出したにもかかわらず、A2執行委員長の昇格だけが認められなかったのは、本件会社分割に伴う不当労働行為の一環として、執行委員長のA2に対する差別的処遇を行い組合の団結を切り崩すためのものであったと主張するので、この点について、以下検討する。

イ 前記第3の9(1)・(3)・(4)認定のとおり、A2執行委員長は、人事労務委員会からの昇格試験に関する通知を受け、指定された提出期限までに作文を提出しており、作文は、形式的には文字数についても昇格試験の条件を満たしていたことが認められる。しかしながら、人事労務委員会は、A2執行委員長の作文の内容について、3つの課題の中で、題目①の中期経営計画を踏まえ、自部門の役割を述べることとの点について、題目に沿った記載がなかったこと、題目②の自部門の仕事を改善するアイデアを3件以上述べることとの点についても記載がなかったことから、再試験を行うこととし、その旨をC23が直接A2執行委員長に対して説明していた。しかしながら、同9(5)認定のとおり、A2執行委員長が再提出した作文をみると、大枠では最初に提出した作文の内容と同じであり、若干の部分でその文言を変えたにすぎないものであったことが認められる。

そうであるとする、同9(6)認定のとおり、人事労務委員会が、

A 2 執行委員長が再提出した作文について、当初提出された作文とほとんど変更点がなく試験課題を充足していないと判断したことは合理的な理由があったといえる。そして、人事労務委員会がC 3 会社の取締役会に対して、A 2 執行委員長の作文は昇格試験の要件を充足していない旨答申し、C 3 会社の取締役会が、この答申を受けて、A 2 執行委員長を不合格としたことにも合理的な理由があったものといえる。

そして、上記8で判断したとおり、子会社3社においては、22年に入っても春闘要求や夏季一時金を議題とする団体交渉等をめぐり労使関係が対立した状況であったことが認められるものの、上記(1)のC 3 会社における昇格試験の実態に加え、上記のようなA 2 執行委員長自身の対応及び人事労務委員会がA 2 執行委員長に再試験の機会を与えていることを考慮すると、A 2 執行委員長を昇格させなかったことが、執行委員長のA 2 執行委員長に対して差別的処遇を行い組合の団結を切り崩すためのものであったと認めることはできず、その他にA 2 執行委員長を昇格させなかったことにつきC 3 会社の不当労働行為意思を推認させるに足りる証拠はない。

ウ 以上のとおりであるから、C 3 会社が、22年10月にA 2 執行委員長を担当職S 6 級に昇格させなかったことは、同人が組合の執行委員長であるが故の不利益取扱いあるいは組合の弱体化を意図した支配介入に当たるとは認められないので、この点に関する組合の救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

以上のとおり、組合らの本件再審査申立てのうち、旧会社が、21年夏季一時金に係る成績査定率について、組合との協議を一方的に打ち切り、成績

査定率を同社の提案どおりの20パーセントとして、同年夏季一時金を組合員に対して支給したことに係る部分には理由があり、その余の本件再審査申立てには理由がない。

よって、当委員会は、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、初審命令主文第3項（初審命令主文第1項及び第2項は、当委員会が労組法第27条の14による和解の認定を行ったことによりその効力を失っている。）を変更して、主文のとおり命令する。

平成29年2月23日

中央労働委員会

第二部会長 山川隆一<sup>㊟</sup>



