

平成 17 年 12 月 7 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 16 年(行ウ)第 474 号 不当労働行為救済命令申立棄却命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成 17 年 10 月 5 日

## 判決

原告                    ブライト証券労働組合  
被告                    東京都労働委員会  
被告参加人            ブライト証券株式会社(以下「参加人ブライト証券」という。)  
被告参加人            株式会社実栄(以下「参加人実栄」という。)

## 主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、参加によって生じたものを含め、すべて原告の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 請求

被告が、都労委平成 14 年不第 98 号不当労働行為救済命令申立事件について、平成 16 年 7 月 6 日付けでした命令を取り消す。

### 第 2 事案の概要

原告は、平成 14 年 10 月、被告に対し、①参加人実栄が原告のした団体交渉申入れに応じなかったこと、②参加人ブライト証券が原告との団体交渉において誠意をもって対応しなかったことが、いずれも労働組合法(以下「労組法」という。)7 条 2 号の不当労働行為に当たるとして、救済の申立てをした(以下「本件申立て」という。)が、被告は、別紙(省略)のとおり、平成 16 年 7 月 6 日付けで本件申立てを棄却する命令を発した(以下「本件命令」という。)

本件は、これを不服とする原告が本件命令の取消しを求める事案である。

1 前提となる事実(特に証拠を掲げない事実は、当事者間に争いが無いか弁論の全趣旨により認められる。)

#### (1)当事者等

ア 参加人実栄(旧商号実栄証券株式会社)は、証券業、投資業、不動産の売買、賃貸、管理業の事業を目的とした会社の株式を所有することにより、当該会社の事業活動を支配・管理することや有価証券の保有及び運用等を目的とする事業持株会社である。

参加人実栄は、昭和 24 年に設立され、東京証券取引所の才取会員(同取引所において正会員間の売買を媒介する業務を行う証券会社)として、主に、同取引所の開設する市場における有価証券の売買、有価証券指数先物取引及び有価証券オプション取引の媒介業務を営んでいたが、平成 11 年 4 月以降、同取引所の取引方法が立会による売買からシステムによる売買に移行したため、平成 13 年 3 月をもって才取業務から撤退し、同年 4 月 1 日付けで、目的を上記のとおり変更するとともに、商号を現商号に変更した。

平成 13 年 4 月 1 日当時、参加人実栄の 100 パーセント子会社として、参加人ブライト

証券のほかに、実栄キャピタル株式会社(以下「実栄キャピタル」という。)及び永和保全株式会社(以下「永和保全」という。)が存在したが、同年10月1日、実栄キャピタルと永和保全が合併し、実栄キャピタルとなった。

イ 参加人ブライツ証券は、有価証券の売買、有価証券指数等先物取引又は外国市場証券先物取引等を目的として平成12年10月2日に設立された資本金14億円の株式会社であり、主に投資信託の販売を業とし、その株式の100パーセントを参加人実栄が所有している。

平成14年10月の本件申立て当時、参加人ブライツ証券の正社員数は約40名、契約社員数は約10名であった。

ウ 原告は、参加人ブライツ証券の従業員で組織された労働組合であり、平成14年10月当時の組合員数は28名である。

### (2)参加人ブライツ証券の設立と従業員の転籍

ア 参加人実栄は、前記(1)アのとおり、東京証券取引所の取引方法の変更に伴い、平成13年3月をもって才取業務からの完全撤退が予定されたことから、新規事業の開拓と従業員の雇用の受け皿とすることを目的に、平成12年3月実栄キャピタルを設立し、同年6月に永和保全を100パーセント子会社とし、同年10月に参加人ブライツ証券を設立した。

イ 参加人実栄は、平成13年1月11日、説明会を開催し、全従業員を対象に転籍・希望退職者優遇制度を実施することを発表した。同説明会において、永和保全の代表取締役Y1は、転籍後の労働条件のうち給与について、1年目は転籍前の基準内賃金と同じ額を転籍後の各子会社において支給し、2年目以降は部長職が年俸360万円(月額30万円)、リーダー職が年俸300万円(同25万円)、一般職が240万円(同20万円)及び歩合給を支給する旨口頭で説明した(以下「本件説明会」という。)

ウ そして、参加人実栄は、平成13年2月1日から同月16日までの間、子会社への転籍者及び希望退職者を募集した。その結果、当時参加人実栄に在籍していた従業員79名(既に同年3月末日付け退職が決まっていた特別休暇中の者及び定年退職予定者計38名を除く。)は、全員が同年3月末日付けで退職し、このうち51名が翌4月1日付けで参加人ブライツ証券へ転籍した(以下「本件転籍」という。)

エ 本件転籍に先立つ平成13年1月31日、参加人実栄と同社従業員で組織される労働組合との間で、転籍者・希望退職者優遇措置等に関する協定が締結され、同協定において、転籍者の給与は同年3月10日現在の基準内賃金を同年4月から平成14年3月まで各転籍子会社において支給すること(以下「現給保障」という。)が合意された。

### (3)原告の結成と原告・参加人ブライツ証券間の当初の労使交渉経緯

ア 平成14年3月8日、参加人ブライツ証券の従業員29名により原告が結成され、原告は、同月11日、参加人ブライツ証券に対し、平成14年度賃金に関する団体交渉を申し入れた。

イ 平成14年3月20日、参加人ブライツ証券は、平成14年度の従業員の年俸を一般職240万円(月額20万円)、リーダー職300万円(月額25万円)、部長職360万円(月額30万円)とすること(以下、一括して「本件金額」という。)を発表した。

ウ 平成14年3月28日、原告・参加人ブライツ証券間において、平成14年度賃金を議題とする第1回の団体交渉が開催された。この席で、参加人ブライツ証券は、①平成14

年度の賃金は上記イのとおりとしたいこと、②転籍前の説明会で2年目以降の賃金を本件金額とすることは従業員に十分説明したと聞いており、従業員は本件金額を承知して転籍したと認識していること、③協議をするのであれば本件金額がベースになると述べた。これに対し、原告は、転籍前に平成14年度賃金を本件金額とする話があったが了承はしていない、本件金額は切りつめても生活していける水準ではないと主張した。

エ 平成14年4月4日、第2回団体交渉が開催され、原告は、転籍前の労使交渉の議事録、協定書、転籍同意書などにも本件金額の合意はなく、組合員の意見も2年目の賃金は転籍先での協議事項であるとの意見が圧倒的であると主張した。これに対し、参加人ブライト証券側は、再度上記ウの①ないし③の見解を示した上、平成13年度の業績は収益6000万円に対し支出6億3000万円で差引5億7000万円の赤字であること、赤字のほとんどが人件費であって約4億5000万円に上っていること、平成14年度の収支計画でも、収益は努力目標であるディーリング収益4億0200万円を含めて4億1200万円を計上しているが、支出が5億1500万円(うち人件費が月額給与20万円で試算して約3億1000万円)で、営業損益1億0300万円のマイナス見込みであることなど、会社の財務状況を説明して本件金額をベースに協議することを求めたが、原告は、生活できる水準の金額ではないとしてこれを拒絶したため、交渉は平行線を辿り、同月23日に開催された3回目の団体交渉においても、同様の経過で、平成14年度賃金に関する話合いは進展しなかった。

オ 参加人ブライト証券は、平成14年4月25日、原告組合員も含めた従業員に対し、本件金額により同年4月分給与を支給し、原告組合員は、同参加人に対し、今後団体交渉等で決定する賃金の一部としてこれを受領する旨通告した。

カ 原告は、平成14年5月1日付けの要求書で、参加人ブライト証券に対し、平成14年度賃金を平成13年度賃金と同額とし、少なくとも、交渉が妥結に至るまでの間の賃金は平成13年度実績賃金とすること等を要求した。これを受けて、同月7日に4回目の団体交渉が開催されたが、席上、参加人ブライト証券は、平成14年度賃金(年俸)を一般職240万円(月額20万円)、リーダー職300万円(月額25万円)とすること等を文書で回答した。

(4)参加人ブライト証券に対する「質問書および団体交渉申入書」の送付とその後の労使交渉経過

ア 原告は、参加人ブライト証券に対し、平成14年6月11日付け「質問書および団体交渉申入書」(以下「甲申入れ」という。)を送付し、概要下記の質問に対し団体交渉の場で回答することを要求した。

記

- ①ブライト証券設立の経緯説明と設立事由
- ②目的達成のための中長期(3~5年)事業計画
- ③親会社の役割と使命
- ④会社設立資金(資本金等)の所有者と性質
- ⑤経営者理念(何のために、何を目的に経営をするのか)
- ⑥財務諸表等資産状況資料の開示
- ⑦社員に生活できない賃金を提示しているが、その数字的根拠等

イ 参加人ブライト証券は、甲申入れに対し、平成14年6月20日に開催された団体交渉において概略下記のとおり回答した。

記

①参加人実栄の基幹業務であった媒介業務が終結されたため、社員の雇用を確保することを目的として設立された。

②証券会社の業務全般を行うには営業面や組織形態等がまだ未熟な状態なので、当面は投資信託の販売に特化した営業業務を行う。また、東京証券取引所の総合取引参加者の資格を獲得したことにより、ディーリング業務にも力を入れ、収益の柱として事業展開を図りたい。社員数は今のところこれ以上増やす考えはない。

③親会社の役割は一般的には取締役の選任と解任に関することである。親会社の使命については述べる立場にはない。

④資金 28 億円の所有者は参加人ブライツ証券であり、同参加人が資金運営を行っている。同参加人の株主は参加人実栄で 100 パーセントを保有している。

⑤証券会社の社会的使命を認識し、証券市場の健全な発展に寄与し、社会及び証券業界に貢献する企業をめざす。

⑥公衆の縦覧に供するための「業務及び財産の状況に関する説明書」等の財務状況資料はいつでも開示できる。

⑦社員の努力により収益が上がることにより賃金が増額となるのであり、収益が上がらないのに高賃金を支払っていけば会社は立ちゆかなくなる。社員に支払う賃金については、基本的には参加人ブライツ証券での収支状況、支払能力を勘案して提示している。

上記回答に対し、原告は、参加人ブライツ証券は従業員雇用の確保を目的で設立されたのであるから、生活できる賃金を支払うべきである、親会社は、100 パーセント出資の子会社が赤字になれば当然支援していくと言っている等と主張して、従前と同様に生活できる給与の支給を求めた。しかし、参加人ブライツ証券は、給与の基本的な考え方は会社の業績(収益)に応じた給与を支払うというものであって、生活できる給与というわけにはいかないとの見解を繰り返し、本件金額をベースにした交渉であれば前向きに考える旨述べた。また、この席で、参加人ブライツ証券は、原告が参加人実栄に対して甲申入れと同様の文書を送付したことが不適切であると非難する発言をし、原告は、本件賃金問題が解決しないのは参加人実栄が転籍時に問題を先送りにしたためである、参加人ブライツ証券は親会社の意向を考慮しているとしか思えない等と反論した。

ウ その後、平成 14 年 7 月 4 日、同月 11 日、8 月 9 日、同月 23 日に団体交渉が開催されたが、平成 14 年度賃金について労使の合意に至らなかった。

この間、7 月 11 日の団体交渉において、参加人ブライツ証券は、賃金月額(本俸)を一般職 23 万円リーダー職 28 万円とし、歩合給率をアップするとの上積み回答をしたが、原告は、その回答額は生活できる給与とはいえないとして拒否し、8 月 9 日の団体交渉において、組合決議による最終譲歩案であるとして、年俸を一般職 480 万円(月額 40 万円)、リーダー職 540 万円(月額 45 万円)とすることを要求した。

参加人ブライツ証券側は、8 月 13 日に行われた事務折衝において、原告側に対し、1 年間に限定して賃金月額(本俸)を一般職 30 万円とする案での妥結可能性を内々に打診したが、原告側が上記最終譲歩案と開きがあるので難しいと述べたため、8 月 23 日に開催された団体交渉においては、8 月 9 日に提示された原告側の最終譲歩案について、同案では年間 9600 万円の人件費増となり、平成 13 年度の赤字が 5 億 7000 万円、平成 14 年度予算

上も赤字1億円以上を計上している経営環境からすれば受諾し難いとして、これを拒否した。その上で、参加人ブライツ証券は、事務折衝で示した解決案でも原告執行部が評価できないというのでは、団体交渉でこれを提示することはできないとして、従前の一般職23万円・リーダー職28万円の条件を再度提案するとともに、「会社としては組合執行部がリーダーシップをとり、何とかまとめようとする気持ちがあれば最大限の努力はするつもりだ。基本的には、労使双方の話し合いによる解決を目指さなければならない」と述べたが、原告は「我々は一貫して生活できる賃金ということで交渉している」、「会社側の誠意が感じられない状況では、これ以上話し合いを継続しても解決するとは思えない。第三者機関に相談するつもりである」旨述べたため、労使の交渉は行き詰まった。

エ 以上の経緯を経て、平成14年9月6日、原告・参加人ブライツ証券間で労使懇談会が開催されたが、平成14年度賃金の妥結には至らなかった。

(5)参加人実栄に対する「質問書・団体交渉申入書」の送付と同参加人の対応

ア 原告は、参加人ブライツ証券に対する甲申入れと同時に、参加人実栄に対し、平成14年6月11日付け「質問書および団体交渉申入書」（以下「乙申入れ」といい、甲申入れと合わせ「本件申入れ」という。）を送付し、概要下記の質問に対し団体交渉の場で回答することを要求した。

記

①ブライツ証券設立の経緯説明と設立事由

②実栄に残る資産の所有者と性質

③親会社の役割と使命

(a)子会社の経営者が社員に生活できる賃金を支給するつもりがないというのは、親会社の意向か。

(b)ブライツ証券に、いっまでいくらまで出資するのか。

(c)ブライツ証券が万が一立ち行かなくなった場合、社員はどうなるのか。当然、親会社の資産がある間は会社政策に協力してきた社員の生活の面倒を見ると考えているがそれでよいか。

④会社政策に協力して転籍した者に対し、元の労働条件に比較してあまりに悪い条件を提示した理由

⑤経営者理念

⑥財務諸表等資産状況資料の開示

イ 参加人実栄は、原告に対し、平成14年6月14日付け文書により、「当社には貴組合加入者が在籍しておりませんので、団体交渉等を受ける意志のないことをご回答申し上げます。」と回答した。

(6)本件訴訟に至る経緯及びその後の事情

ア 原告は、平成14年10月、参加人らを被申立人として、被告に対し本件申立てをし、救済内容として、参加人ブライツ証券に対しては甲申入れに誠意をもって回答し団体交渉を行うこと、参加人実栄に対しては団体交渉に応じることをそれぞれ命じ、併せて参加人らに陳謝文の掲示を命じること等を請求した。

イ これに対し、被告は、平成16年7月6日付けで、本件申立てを棄却するとの本件命令を発し、同命令書は同年8月6日、原告に交付された。

ウ 原告は、平成 16 年 11 月 4 日、本件訴えを提起した。

エ 原告と参加人ブライツ証券は、本件訴え提起後の平成 17 年 1 月 18 日付けで、賃金(本俸)を一般職 22 万円、リーダー職 27 万円とし、これを平成 16 年 11 月分給与より実施する旨の協定書を締結した(以下「本件協定」という。)

## 2 争点

(1) 被救済利益の有無

(2) 参加人実栄が原告との関係で労組法 7 条 2 号の「使用者」に当たるか

(3) 参加人ブライツ証券の交渉態度は労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか

## 3 争点に関する当事者の主張の要旨

(1) 争点 (1) (被救済利益の有無) について

(参加人らの主張)

本件の団体交渉事項は平成 14 年度賃金の決定にあるところ、本件協定の締結により、上記交渉事項は解決しているから、原告が救済を求めるべき利益は消滅した。

(原告の主張)

争う。原告は、参加人らに対し、本件申入れにより、労働条件を決定するに当たっての経営理念・経営方針・財務諸表等による資産状況等の説明を求め、労使対等の立場で団体交渉を行うというルール確立を求めたものであるから、本件協定が締結されても、正常な集団的労使関係の確立という利益は消滅しない。

(2) 争点 (2) (参加人実栄が労組法 7 条 2 号の「使用者」に当たるか) について

(原告の主張)

ア 参加人実栄は参加人ブライツ証券の 100 パーセント株式を支配する親会社である。親会社は、株式所有関係、役員的人事権、経営戦略、業務取引関係を通じて、子会社の労働者の労働条件に対し、直接・間接に大きな影響力を及ぼすことができ、間接的であっても部分的であっても、子会社の労働条件を決定する根底的な支配力を有している。

イ 本件において、参加人実栄は、次のとおり、参加人ブライツ証券の従業員の労働条件を実質的に決定している。

(ア) 参加人実栄は、子会社の管理を目的として関連会社管理規程(以下「管理規程」という。)を定めており、この管理規程においては、子会社の従業員の昇給、賞与総額の決定等、労働条件に関する事項が親会社である参加人実栄の承認事項とされている。また、管理規程では、参加人実栄が関連会社に対し積極的に指導を行い、その育成強化を図ることが基本方針として掲げられているから、参加人実栄は、子会社である参加人ブライツ証券の従業員に対して、規則の趣旨に則って積極的な指導の内容育成強化の方策について説明し、協議すべき責任がある。

(イ) 平成 12 年 11 月下旬、参加人実栄の Y1 常務取締役を中心に、Y2 人事部長の関与の下、Y3 次長、Y4 部長らで構成される子会社の就業規則委員会において、子会社の賃金が検討され原案が決定された。しかし、この時点では子会社は独自に開業する前であり、子会社の事業計画・収益の見通しは考慮せずに決められたというのであるから、平成 14 年 4 月以降の賃金は、参加人実栄の一方的な指示によって決定されたとは考えられず、仮にそうでないとしても、参加人実栄の指示が賃金決定に実質的な影響を与えている。

(ウ) 参加人ブライツ証券は、平成 14 年 8 月 13 日の事務折衝で、平成 14 年度賃金の一般

職の賃金月額を、1年に限定して30万円とする案を原告に内々に提示し、この案につき、同年9月6日の労使懇談会直前まで参加人実栄の了承を得るよう交渉していたが、結局参加人実栄の了承を得ることができなかったため、同懇談会において、参加人ブライツ証券のY9取締役は、上記案を原告に提示することはできないと発言した。これは、管理規程による参加人実栄の支配が参加人ブライツ証券に及んでいたことの証左である。

(エ) 参加人実栄は、子会社の人事権を行使している。

すなわち、参加人実栄は、平成13年7月、実栄キャピタルの従業員Y5を同社の取締役に、参加人実栄に出向していたY6を実栄キャピタルの監査役にそれぞれ就任させた。また、同年10月に実栄キャピタルと永和保全が合併した際、上記Y5とY6は、実栄キャピタルの役員を退任すると同時に、参加人ブライツ証券の従業員となった。この一連の人事は、親会社である参加人実栄の直接的な決定によるとしか考えられない。

さらに、参加人ブライツ証券の平成15年4月の昇進人事では、当初2名の昇進が決定されていたが、参加人実栄が人事考課に介入して参加人実栄に出向中の従業員が昇進の対象に加えられた。

(オ) 参加人実栄は、本件転籍前、団体交渉の席において、「子会社へ転籍してしまえば終わりかというところでもない。たとえば労働条件の最たる賃金について支払えないということになれば債務保証ということではないが補填はしていくことになる」、「子会社が赤字になれば対応せざるを得ない」、「今後はブライツ証券を収益構造の中心に位置付ける」と発言して、転籍予定者に対し支援・援助を約束してきた。上記発言をした当時のY7常務やY2人事部長は、現在参加人実栄の代表取締役、取締役部長の職にあり、このような立場の者が参加人ブライツ証券の従業員に対し支援・援助を約束していたのであるから、自らの発言に従って子会社の労働者に対し真摯に対応すべきなのは、労使関係の信義則上の要請である。

(カ) 参加人実栄は、200億円という資産を有し、この資産を参加人ブライツ証券で運用させることとしていた。この運用を参加人ブライツ証券に委ねれば同参加人の手数料収入は大幅に改善する。このように、参加人実栄の運用の判断次第で、参加人ブライツ証券の赤字も大きく変わり得るから、参加人実栄は、業務・取引関係によって参加人ブライツ証券の経営を直接に支配できる立場にある。

ウ 以上の事実関係からすれば、参加人ブライツ証券の従業員は、機能的には参加人実栄の営業組織に組み入れられ、その包括的指示の下に参加人ブライツ証券の業務に従事しているといえ、また、参加人実栄は、具体的な賃金交渉に関し、妥協案などにつき指示・決定するなど、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定する地位にあるといえるから、参加人実栄は労組法7条の「使用者」に当たるといえる。

(被告の主張)

ア 本件の事実経過は、別紙命令書「第2認定した事実」(省略)記載のとおりである(ただし、同命令書5頁18行目の「経営協議会が1回」を「経営協議会は0回」に訂正し、同6頁下から4行目記載の「3月20日」、「転籍予定者」をそれぞれ「14年3月20日」、「従業員」に訂正する。)

イ 労組法7条所定の「使用者」の意義について、最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決(民集49巻2号559頁、以下「最高裁朝日放送判決」という。)は、「一般に使用者と

は労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労働関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、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に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である」との判断を示している。そして、同判決にいう「現実的かつ具体的な支配、決定」とは、同判決の説示や判断の進め方からすると、労務提供過程における直接的な指揮監督など雇用契約の当事者である雇用主と同視し得る程度の「支配、決定」をいうと解される。

ウ 上記観点から検討するならば、原告が指摘する事実関係からは、参加人実栄が参加人ブライツ証券に対して経営・人事等について相当の影響力を有していることは認められるものの、参加人実栄が雇用主と同視できる程度に参加人ブライツ証券従業員の労働条件を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ったと判断することは困難であり、参加人実栄は、参加人ブライツ証券の労働者に対して労組法上の使用者に当たらないといわざるを得ない。

(参加人実栄の主張)

ア 原告の主張アは争う。

イ 同イの(ア)は争う。管理規程に原告が主張するような定めがあることは事実である。しかし、管理規程は平成12年6月に実栄キャピタルが設立されたことにより制定されたが、参加人ブライツ証券について管理規程全てを適用していたわけではなく、運用に任されていた部分も多かった。本件で問題となる参加人ブライツ証券の従業員の昇進、賃金の決定についても参加人ブライツ証券の判断に任されていた。

ウ 同イの(イ)、(ウ)のうち、平成12年11月下旬ころに就業規則委員会で、賃金原案が決定されたことは認め、その余はいずれも否認する。

平成14年9月6日に開催された労使懇談会は、同年8月23日の団体交渉において示された、労使双方により被告に調停を申し立てるとの原告側提案に回答するため開催されたものであり、参加人ブライツ証券は、この席において従前の提集(一般職23万円プラス1年に限り月額5万円支給)を再提示したが、30万円という額を提示しておらず、この点に関する本件命令の認定は誤りである。

エ 同イの(エ)は争う。

オ 同イの(オ)、(カ)のうち、実栄証券のY7常務やY2人事部長の発言は認めるが、その余は争う。このような発言ゆえに参加人実栄が原告の団体交渉の求めに応じなければならない理由はないし、また、参加人実栄が保有資産の運用を参加人ブライツ証券に任せるか否かは優れて経営判断にかかわることである。

カ 同ウは争う。

(3)争点(3)(参加人ブライツ証券の交渉態度が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか)について

(原告の主張)

ア 原告は、参加人ブライツ証券に対し、平成14年度賃金につき団体交渉を申し入れて、同賃金は団体交渉によって決定すべきことを要求した。ところが、参加人ブライツ証券は、

当初「新給与は転籍の条件であった」、「親会社からそのように聞いている」と述べて、平成 14 年度賃金は既に解決済みであるとの態度をとり続けた。しかし、本件転籍の際、平成 14 年度賃金は合意に至っていなかったのであって、従前の交渉経過をあえて無視した参加人ブライツ証券の交渉態度が不誠実であることは明らかである。

イ また、参加人ブライツ証券は、原告が参加人実栄に対し乙申入れをすると、原告の交渉相手は参加人実栄ではなく、本件金額も参加人ブライツ証券で決定したものであるとしてこれまでの説明を覆し、原告が参加人実栄に対して要求することを妨害した。このような参加人ブライツ証券の対応は、参加人実栄が原告に対する関係で団体交渉義務を負うことを回避させる目的でされた虚偽の説明である。この点においても、参加人ブライツ証券の交渉態度は不誠実である。

ウ さらに、管理規程によれば、参加人ブライツ証券の従業員の賃金の決定は参加人実栄の承認を要する事項であったが、参加人ブライツ証券は、参加人実栄の決定・指示に従うだけで権限のないまま、なおかつ、親会社である参加人実栄との十分な協議を行わないまま、団体交渉に臨んでいたのであるから、このこと自体が不誠実な交渉態度にほかならない。

(被告の主張)

ア 原告の主張はいずれも争う。実栄証券ないし参加人実栄は、平成 14 年度賃金につき実栄証券と労組間の協定により決着済みであるという認識を有していた。したがって、参加人ブライツ証券が平成 14 年度賃金につき既に決着済みと主張したことは、使用者としては自然な対応である。また、原告との数度にわたる団体交渉を経て、原告が実栄証券側の認識と異なった認識をもっていることを認識するに至った参加人ブライツ証券が、現在の使用者として、給与について責任があるのは自らであると主張することも何ら不誠実とはいえない。さらに、参加人ブライツ証券は、原告の要求に応じて使用者として団体交渉に臨んだものであるから、団体交渉に臨むこと自体が不誠実な対応であるとの原告の主張は、結局のところ、原告の要求に応じたこと自体が不誠実であるということになり、矛盾する主張といわざるを得ない。

イ 原告・参加人ブライツ証券間における具体的な交渉経過をみても、①参加人ブライツ証券は、当初、平成 14 年度賃金は決着済みとの説明をしていたが、このような説明に終始していたものではなかったこと、②具体的な数字を挙げて会社の収支状況を厳しいことを説明し、業績が上がれば内勤者は賞与という形で考えらることも説明していること、③年次有給の繰越しも原告の要求を認めていること、④甲申入れに対しても詳細な説明を行っていること、⑤参加人ブライツ証券は、原告の要求に対し、上積み回答をし、また、これに応えるよう検討の姿勢を見せていたこと、⑥そもそも、原告の要求水準は高額であり、参加人ブライツ証券の業績からすると、原告が求める「生活できる賃金」に固執し続けることはあまりに頑なに過ぎる態度といえること等からすると、団体交渉における参加人ブライツ証券の態度が使用者として不誠実であるとはいえない。

(参加人ブライツ証券の主張)

原告の主張はいずれも争う。そもそも、本件転籍に当たり、平成 14 年度賃金を本件金額とすることが参加人ブライツ証券と転籍者との間の合意となっていたのであるから、参加人ブライツ証券が本件金額を原告に提示したことが不誠実な交渉態度とはならない。ま

た、原告・参加人ブライツ証券間の団体交渉が行き詰まったのは、原告が賃金月額 40 万円とすることが正当な要求であるとして一切妥協しようとしなかったことが原因である。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 争点(1)(被救済利益の有無)について

(1)参加人らは、本件協定が締結されたことにより被救済利益が消滅したと主張するところ、これは、仮に本件命令が取り消されたとしても、本件申立ては被救済利益がないものとして結局は棄却されることになるから、本件訴訟は訴えの利益を欠く、との趣旨の主張と解される。

(2)しかしながら、本件申立ては、平成 14 年度賃金の決定に関し原告の甲申入れにより行われた団体交渉において、参加人ブライツ証券が不誠実な交渉態度をとり団体交渉を拒否したとし、また、原告が乙申入れにより申し入れた団体交渉を参加人実栄が拒否したとして、参加人ブライツ証券には甲申入れに誠意をもって回答し団体交渉を行うこと、参加人実栄には団体交渉に応じることをそれぞれ命じ、併せて参加人らに陳謝文の掲示を命じることを救済内容として請求するものである。他方、本件協定は、原告と参加人ブライツ証券との間において締結されたもので、平成 16 年 11 月分以降の給与について合意するものであり、平成 14 年度の賃金や本件申入れには触れられていない。

これらの事実を照らし勘案すると、仮に参加人らに原告が主張するような不当労働行為があったと判断される場合に、本件協定が締結されたとの一事をもって、上記不当労働行為による団結権侵害の結果が除去され、正常な労使関係が完全に回復したとみることはできないから、参加人らの主張は採用できない。

#### 2 争点(2)(参加人実栄の使用者性)について

(1)一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、労組法 7 条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、労働者を自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視し得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場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の「使用者」に当たると解するのが相当である(最高裁朝日放送判決参照)。

上記見地から、以下、原告の主張に即して参加人実栄の使用者性を検討する。

(2)証拠によれば、以下の事実が認められる。

##### ア 管理規程について

(ア)参加人実栄は、実栄証券時代の平成 12 年 3 月、同社と関係会社及び各関係会社が相互に密接な連携のもとに、経営を円滑に遂行し利益の増進を図り、グループとして総合的に事業の発展を期すことを目的として管理規程を定め、同年 6 月 9 日から施行した。同規程において、関係会社とは、①参加人実栄ないしその役員が発行済株式数の 20 パーセント以上を所有し、かつ、参加人実栄が関係会社と認めた会社、②人事・資金・技術・取引等を通じて実質的に支配している会社、③上記に準ずる会社で、参加人実栄と一体として管理する必要のある会社とされた。

同規程は、関係会社のそれぞれの経営の自主性を尊重するとともにグループ全体の経営効率化を追求し、参加人実栄と関係会社及び各関係会社間相互に発生する経営上の重要な

案件を合理的に解決し、参加人実栄が関係会社に対し積極的な指導を行いその育成強化を図ることを基本方針とし、この基本方針に基づき、関係会社の経営、財務・会計に関する重要事項のほか、関係会社の役員の選任、解任及び役員報酬限度額の設定、従業員の昇給・賞与総額の決定及び従業員の定期採用及び中途採用等の事項を参加人実栄による承認事項とした。また、関係会社の労働組合に対する回答・協約の締結は参加人実栄に対する報告事項とされた。(イ)この管理規程は、平成16年4月1日付けで改正され、この改正により、関係会社の従業員の昇給・賞与総額の決定、管理職の給与・賞与の決定及び任免異動、従業員の定期採用及び中途採用に関する事項は参加人実栄の承認事項から削除され、従業員の採用等は報告事項とされた。また、関係会社の労働組合に対する回答・協約の締結は報告事項から削除された。

#### イ 賃金の決定に関する参加人実栄の関与について

平成12年11月、参加人実栄と子会社3社(参加人ブライツ証券、実栄キャピタル及び永和保全)は、才取業務撤退に伴う実栄証券従業員の子会社への転籍を進める準備の一環として、転籍後の労働条件を検討するため、永和保全の代表取締役 Y1、参加人ブライツ証券の取締役 Y3、実栄キャピタルの取締役 Y4 及び実栄証券の人事部長 Y2 を構成メンバーとする就業規則委員会を設置した。当時、Y1 は参加人実栄の取締役を兼任し、Y3 及び Y4 は参加人実栄からの出向者で同社の従業員たる地位も有していた。そして、平成12年11月下旬に開催された就業規則委員会において、構成員による協議の結果、転籍後の従業員の賃金は、子会社3社共通で、一般職18ないし23万円、リーダー職23ないし28万円、部長職28ないし33万円とする原案(以下「本件原案」という。)が了承された。なお、この原案決定に当たって子会社3社の事業計画・収益の見通しは議論されなかった。

#### ウ 本件転籍に先立つ労使交渉での参加人実栄側の発言について

(ア)参加人実栄は、平成13年1月11日、従業員に対する本件説明会を実施するに先立って経営協議会を開催し、会社側の基本的な考え方を説明した。その席で、会社側出席者(当時の Y7 常務取締役、Y2 人事部長及び Y10 次長)は、当時の労働組合役員に対し、「労働条件については各子会社が決めることだ。子会社へ転籍してしまえば終わりかというところでもない。たとえば労働条件の最たる賃金について支払えないということになれば、債務保証ということではないが補填はしていくということになる。100パーセント出資子会社なのだから支援はしていくつもりだ。」「現時点では各子会社にいくら支援するとか、どのくらい援助するのかという段階ではない。当然、子会社が赤字になれば対応せざるを得ない。各子会社の方もそのような状況になれば経営判断により資金提供等を仰がなければならない。」「会社が相当の赤字になれば、経営者にはそれ相当の責任をとってもらう部分もあるが、100パーセント子会社なのだからそれは適宜に判断して支援していく。大事なことは赤字にならない努力をそれぞれがしていかなければならない。」等と発言した。

(イ)参加人実栄は、本件説明会の後、平成13年1月19日から同月31日までの間、8回にわたり、実栄証券労働組合との間で団体交渉を行った。この団体交渉の席で、会社側は、転籍後の賃金に関し、「子会社の1年目の現給保障及び2年目以降の給与の限りにおいて、給与が支払不能ということになればこれを補填するとかの考えはもっている。」と発言し、組合側が2年目からの会社案では生活していけないとして5ないし7年の現給保障を要求したのに対し、「そういうことも含めて割増金を出している訳で、割増金は基準内賃金の

4~5 年分はあるはずだ。』、「その間にスキルアップをしていただいて、自分自身の能力で給料をアップしていってもらいたい。」と答えた。

また、組合側から出された、転籍先の労働条件、就業規則等について変更を含めた協議を参加人実栄でやってくれるかとの質問に対し、「転籍後の労働条件・就業規則については、転籍先での適用になるので、転籍先での協議ということになる。当然、転籍先でも団結権はある訳だから、私の立場でああしろこうするとは言えない。それは組合が今後考えることで、一般的な話しかできない。』、「(20 万円, 25 万円, 30 万円という 2 年目以降の給与を) 変える変えないは転籍先での話だ。」等と発言した。

なお、この労使交渉の結果、参加人実栄は、当初発表した転籍者・希望退職者優遇措置(転籍者の場合、①会社都合による所定の退職金、②基本給 1 年ないし 4 年分に相当する転籍割増金、③基本給 4 ないし 13 か月分に相当する転籍支度金を支給)に加え、一時金として一律 300 万円を支給することを決定した。

エ 原告・参加人ブライツ証券間の団体交渉過程における参加人実栄の関与について

(ア)参加人ブライツ証券が平成 14 年 7 月 11 日の原告との団体交渉の席で、賃金月額を一般職 23 万円・リーダー職 28 万円とし、歩合給率をアップするとの上積み回答をし、また、同年 8 月 13 日の事務折衝において、原告に対し内々に一般職の賃金月額を 1 年間に限り 30 万円とする案で妥結の可能性のあるかを打診したが、原告執行部がこれを拒否したため、その後の団体交渉でこの案が提示されることはなかったことは、前提となる事実(4)ウのとおりである。

この事務折衝に出席した参加人ブライツ証券の Y3 取締役は、上記 30 万円という金額について、会社とすればまだ親会社の承諾を得ておらず、社長が首をかけてとってくるような数字であるとの趣旨の発言をした。

(イ)その後、参加人ブライツ証券は、原告が平成 14 年度賃金決定を第三者機関の調停に委ねたいとの見解を示したことから、これを回避し労使双方の話し合いによる解決を目指すべく、一般職 23 万円に 1 年間に限って一定額を上積みする案を内部決定し、平成 14 年 9 月 6 日、同日予定された労使懇談会に先立って参加人実栄に相談した。しかし、同日開催された労使懇談会において、原告側から一般職の賃金月額を 30 万円とする案を正式に提示するよう求められた参加人ブライツ証券は、参加人実栄の承諾が得られなかったと述べてこの案を原告に提示しなかった。

オ 人事決定について

(ア)平成 13 年 7 月、当時実栄キャピタルの従業員であった Y5 と参加人ブライツ証券から参加人実栄に出向していた Y6 が、それぞれ、実栄キャピタルの取締役と監査役に就任したが、同年 10 月 1 日に永和保全と実栄キャピタルが合併したことに伴い、同年 11 月に Y5 及び Y6 は実栄キャピタルの取締役、監査役を辞任し、参加人ブライツ証券の従業員となった。(イ)平成 15 年 3 月 24 日、参加人ブライツ証券は、一般職 2 名をリーダー職とする昇進を発表したところ、当時同社から参加人実栄に出向していた Y8 を昇進の対象とするよう参加人実栄から申入れがあったことから、翌 25 日、改めて先に発表した 2 名と併せて菅根を昇進の対象とすることを発表した。

(3)上記事実に基づいて原告の主張を検討する。

ア上記(2)アによれば、参加人実栄は、子会社 3 社の設立等と並行して、グループとして

総合的に事業を発展させるため、参加人ブライツ証券を含む子会社3社を管理・監督する枠組みとして管理規程を制定し、平成12年6月から施行していたところ、本件当時の管理規程では、関係会社の従業員の昇給・賞与総額の決定や従業員の採用等、労働条件や人事に関する事項が参加人実栄の承認を要する事項とされていたことが認められる。しかし、この趣旨は、親会社であり持株会社である参加人実栄が関係会社を含むグループ全体について各事業年度の資金計画を立てるに当たり、昇給・賞与の総額や従業員数によって変動する人件費総額が重要な要素となることから、財務政策上の観点から実栄証券の承認を経ることを求めたものと解されるのであり、上記のような管理規程の存在と定めから直ちに、参加人実栄が子会社である参加人ブライツ証券の従業員の労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定し得る地位にあったということはできない。参加人実栄が本件において労組法上の使用者に当たるか否かは、参加人実栄がこの管理規程を通じて現実に参加人ブライツ証券をどのように管理・監督していたかという実態面により判断されるべきである。

イ 本件転籍に先立って就業規則委員会が設置され、同委員会で子会社3社共通で転籍後の従業員の賃金水準として本件原案が了承されたが、これが子会社3社の事業計画や収益の見通しを議論した上でのものではなかったこと、同委員会の構成メンバーは、参加人実栄の人事部長と同社に籍を置く子会社の役員であったことは前記(2)イのとおりであり、また、これまで認定した諸事情を総合すると、本件原案の決定には参加人実栄の意向が大きく影響していたことは間違いがないといえる。しかし、そうであるからといって、この事実から直ちに、参加人実栄が参加人ブライツ証券における転籍後2年目の平成14年度賃金という労働条件に対し、現実に支配、決定する地位にあったということはできない。むしろ、これまで認定した事実や前記(2)ウの事実も併せ勘案すると、これはあくまで、参加人実栄が平成13年4月をもって持株会社に移行することを踏まえ、その時点におけるグループ全体の経営計画や資金移動計画の一環としての関与に、とどまるとみるべきである。

ウ そして、実際の参加人ブライツ証券における平成14年度賃金をめぐる労使交渉の経緯をみると、参加人ブライツ証券が平成14年9月6日の労使懇談会において、参加人実栄の承認が得られず一般職30万円を正式に提案できないと述べたことは前記(2)エ(イ)のとおりである。

しかし、他方、参加人らにとっては、転籍2年目の賃金額を本件金額より増額することは、本件転籍時に予定したグループ全体の資金計画に直接影響を及ぼすことになるから、関連会社の従業員の昇給総額の決定に該当する事項であって、管理規程による参加人実栄の承認事項と解され、参加人ブライツ証券が原告らに提案するに先立って参加人実栄に相談したのは、この管理規程に従ったものと解される。そして、参加人ブライツ証券がこれに先立つ団体交渉の場で原告に対し、同社が初年度で5億7000万円の赤字を計上し、平成14年度も従業員の賃金を本件金額としても、なお1億円を超える赤字見込みであることを説明して了解を求めていたことは前提となる事実(3)のとおりであり、この説明が事実を即したものであることは後述するとおりである。そのような状況を考慮すると、参加人実栄が参加人ブライツ証券から承認を求められた平成14年度賃金提示案に対して承認を与えず、その結果、参加人ブライツ証券が内部決定した賃金案を正式に提示するに至ら

なかったとしても、それは、参加人実栄がグループ全体の事業計画ないし資金計画の一環としてなした判断の結果と考えられる。

そうだとすると、参加人実栄は、参加人ブライツ証券が平成14年度賃金の決定につき、管理規程による参加人実栄の「承認」手続を通じて、重大な影響力を及ぼしていたことは否定できないものの、その影響力はあくまで間接的なものであって、具体的な支配、決定とまではいえないというべきである。

エ さらに、原告は、前記(2)オの事実から、参加人実栄が参加人ブライツ証券をも含めたグループ内人事権を保有していると主張する。しかし、実栄キャピタル役員であったY5、Y6の参加人ブライツ証券入社人事は、実栄キャピタルと永和保全の合併というグループ再編成に伴い役員の整理と雇用保障の観点から行われたものと解されるところ、乙117によると、この人事自体は参加人実栄と関係子会社との協議で決定されたことが認められるのであり、参加人実栄が、一方的に決定したものとはいえない。また、証拠によれば、参加人実栄が参加人ブライツ証券に対しY8を昇進の対象に加えるよう申し入れたのは、参加人実栄において、同社におけるY8の勤務状況から同人を昇進対象とすべきと考えたためであると認められるから、個別的な人事への介入を示す事実には止まる。したがって、これらの事実のみから、参加人実栄が参加人ブライツ証券に対し一般的人事権を保有しあるいは行使しているということとはできない。

オ なお、原告は、参加人実栄が実栄証券時代に従業員に対し転籍後も支援を行う旨述べていたことや、参加人実栄が実栄証券時代から保有する多額の資産の運用判断により参加人ブライツ証券の経営状況が左右されることを挙げ、これらも参加人実栄の使用者性を肯定する事情であると主張するが、そのような事実は、参加人ブライツ証券の従業員の労働条件に対する現実的かつ具体的な支配を裏付けるものとはいえないから、原告の主張は失当である。

(4)以上によれば、参加人実栄は、参加人ブライツ証券従業員の基本的な労働条件の一部(賃金、人事)に対してある程度重大な影響力を有していることは認められるものの、その態様及び程度をみると、持株会社がグループの経営戦略的観点から子会社に対して行う管理一監督の域を超えるものとはいえず、原告主張の各事情をもって、参加人実栄が、本件当時、直接の雇用契約関係にない参加人ブライツ証券従業員の基本的な労働条件等につき、支配株主としての地位を超えて、雇用契約の当事者である参加人ブライツ証券がその労働者の基本的な労働条件等を直接支配、決定するのと同視し得る程度に、現実的かつ具体的に支配力、決定力を有していたとみることはできない。

そして、本件において、他に、参加人実栄の労組法上の「使用者」性を裏付け得るような事情も見当たらない。

よって、参加人実栄は原告との関係で、労組法上の「使用者」に当たるといえることはできない。

3 争点(3)(参加人ブライツ証券についての労組法7条2号の不当労働行為の成否)について

(1)原告は、①平成14年度賃金に関する団体交渉において、参加人ブライツ証券が当初、同賃金は既に解決済みであるとの態度をとり続けた、②原告が参加人実栄に対し乙申入れをすると、従前の説明を覆して参加人実栄に対する要求を妨害した、③従業員の賃金決定

権限がないのに、参加人実栄との十分な協議をしないまま団体交渉に臨んだとして、これら不誠実な態度が団体交渉拒否に当たると主張する。

(2)なるほど、前提となる事実(3)、(4)のとおり、参加人ブライツ証券は、平成14年3月から始まった原告との団体交渉において、当初、従業員は本件金額を承知して転籍したとの認識を示し、本件金額をベースにした交渉であれば前向きに考えるとして、同年7月11日までは本件金額を上回る提示はしなかった。しかし、参加人ブライツ証券は、前提となる事実(3)エのとおり、平成14年4月4日の団体交渉において、平成13年度の財務状況や平成14年度の収支見込みを具体的に示して、本件金額での提示をせざるを得ない状況を説明しているところ、証拠によれば、①参加人ブライツ証券の平成13年度決算では、営業損失が約5億7201万円に上り、経常損失も5億7408万円に達していること、②平成14年度の間接決算(4月1日から9月30日まで)では営業損失が約1億3487万円で、経常損失は約1億3582万円、通年決算でも営業損失が約2億6251万円で、経常損失は約2億6694万円に達していることが認められるから、参加人ブライツ証券が原告に対してした説明は、同社の財務状況、とりわけ本体事業の成績を示す営業損益が大幅な赤字であった当時の現状をほぼ正しく説明したものと見える。そして、この財務状況に照らせば、当時参加人ブライツ証券では、2年度目の賃金を本件金額としても、なお億を超える大幅な営業損失が見込まれていたと認められる。このような当時の業績に照らせば、参加人ブライツ証券が本件金額をベースにして平成14年度賃金の交渉を行おうとしたのはやむを得ないものであったといえる。

この点、原告は、参加人ブライツ証券があたかも本件転籍前に平成14年度賃金を本件金額とすることが確定していた旨、意図的に虚偽の事実を述べたように主張するが、参加人ブライツ証券が自己の認識として当初語ったものが、意図的に虚偽の事実を述べたものであるとするだけの証拠はないし、前提となる事実(3)、(4)の経過からも明らかのように、参加人ブライツ証券は本件金額をベースとした賃金交渉には応じる態度を示し、実際にも、これに即した譲歩案を原告に提示しているのであるから、団体交渉当初段階での同参加人の発言により、その交渉態度が不誠実であるということとはできない。

(3)また、前提となる事実(3)、(4)の交渉経緯を見ても、原告が主張するように、参加人ブライツ証券が乙申入れを機に本件金額の決定者についての説明を覆したとの事実は見出せない。参加人ブライツ証券は、本件転籍前の参加人実栄による本件説明会等での説明を受けて、従業員は本件金額を了解して転籍したと認識している旨を述べていたにすぎないのであって、原告の主張はその前提を誤るものである。

(4)さらに、原告は、参加人ブライツ証券が参加人実栄と十分な協議をしないまま団体交渉に臨んだことが不誠実であると主張するが、原告組合員らと雇用契約関係にあるのが参加人ブライツ証券であることは明白であり、そうである以上、その従業員の賃金に関する決定権は同参加人にあるのは当然のことであって、参加人ブライツ証券が団体交渉に臨むこと自体が不誠実とされるいわれはない(営業成績が大幅な赤字であるため、賃金決定に当たって100パーセント持株会社である親会社との協議が不可欠となるとの事情は、参加人ブライツ証券に賃金決定権があることを否定するものとはいえない。)し、これまで認定した事実からすると、参加人ブライツ証券は、原告の要求に対応すべく必要に応じて参加人実栄と協議をしていたと認められるから、参加人ブライツ証券の交渉態度が不誠実で

あるということはない。

(5)以上によれば、参加人ブライト証券の原告との団体交渉の態度が不誠実であったということはない。

#### 4 小括

よって、上記 2, 3 で示したと同一の判断に立ち、本件申立てを棄却した本件命令は正当であり、他に、本件命令が違法であることを基礎づける事情は見当たらない。

#### 第3 結語

以上の次第で、本件命令は適法であるから、原告の請求は理由がない。よって、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 11 部