

平成 18 年 8 月 30 日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成 18 年(行コ)第 29 号 不当労働行為救済命令申立棄却命令取消請求控訴事件 (原審・東京地方裁判所平成 16 年(行ウ)第 474 号)

平成 18 年 5 月 29 日口頭弁論終結

## 判 決

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

## 主 文

本件控訴を棄却する。

控訴費用はすべて控訴人の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 控訴の趣旨

被控訴人が、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

1 控訴人は、平成 14 年 10 月、①参加人実栄が控訴人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控訴人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、被控訴人に対し救済の申立て(都労委平成 14 年不第 98 号。以下「本件申立て」という。)をしたが、被控訴人は、原判決別紙「命令書」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(以下「本件命令」という。)を発した。控訴人は、本件命令の取消しを求め、本件訴えを提起したが、原審は、本件申立てを棄却した本件命令は正当であるとして、控訴人の本件請求を棄却したので、控訴人が控訴した。

2 基礎的な事実関係、争点及び争点に関する当事者の主張の要旨は、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」中「第 2 事案の概要」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1)原判決 2 頁 19 行目冒頭から 3 頁 17 行目末尾までを次のように改める。

「ア 参加人実栄は、平成 13 年 4 月 1 日、目的及び商号を変更し(同月 2 日登記。旧商号・実栄証券株式会社。以下、この目的及び商号変更の前後を問わず「参加人実栄」というが、変更前の会社を「実栄証券」ということがある。)、目的を「(1)下記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①証券業②投資業③不動産の売買、賃貸、管理業(2)有価証券の保有及び運用」等とする資本金 1 億 0800 万円(発行済株式の総数 216 万株)の事業持株会社であり、会社の業務は、従業員のほかは、出向社員 2 人及び派遣社員 1 人によって運営されている。なお、同年 6 月以降、参加人実栄の役員は、取締役社長 Y1、専務取締役 Y2、取締役 Y3、監査役 Y4(この 4 人

で持株比率 50%を超える。)となっている。

イ 実栄証券は、昭和 24 年 2 月に設立され、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、有価証券指数等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、平成 12 年 7 月には株式の売買が完全自動執行となったため、平成 13 年 3 月 9 日の売買・取引分をもってすべての媒介業務から撤退し、上記アのとおり、同年 4 月 1 日、目的及び商号を変更した。

ウ 参加人ブライツ証券は、平成 12 年 10 月 2 日、有価証券の売買、有価証券指数等先物取引、有価証券オプション取引又は外国市場証券先物取引等を目的として設立された資本金 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%を参加人実栄が所有している。また、平成 13 年 4 月 1 日当時、参加人実栄の 100%子会社として、参加人ブライツ証券のほかに、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(以下、この 3 社を「子会社」ということがある。)、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。

エ 実栄証券は、労働組合(実栄証券労働組合及び全実栄証券労働組合)との協定に基づき、平成 9 年 12 月 1 日以降、3 回にわたり早期退職者優遇措置による退職者の募集を行ってきたが(第 3 回目は特別休暇優遇措置[平成 12 年 8 月 1 日~平成 13 年 3 月末日までの特別休暇を取得し終了時に退職する制度]を含む。)、第 4 回目は平成 13 年 2 月 1 日から転籍者(同年 3 月 31 日に実栄証券を退職し、同年 4 月 1 日付けで指定された関係会社に転籍することに同意する者)優遇措置要項及び希望退職者(転籍を希望せず同年 3 月 31 日に退職する者)優遇措置要項に基づき転籍者及び退職者を募集し、その結果、同年 3 月 31 日をもって同日現在の従業員 117 人全員が実栄証券を退職した(内訳・上記特別休暇終了による退職 33 人、定年退職 5 人、希望退職 28 人、転籍 51 人)。なお、転籍者 51 人全員が転籍先を参加人ブライツ証券と指定された。

オ 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は約 40 人、契約社員は約 10 人であった。控訴人は、同年 2 月 25 日、参加人ブライツ証券の従業員で組織され、同年 3 月 8 日の組合大会で組合規約の承認及び執行委員の選出がされた労働組合であり、同年 10 月当時の組合員数は 28 人である。」

(2)原判決 3 頁 19 行目の「前記(1)アのとおり」を「前記のとおり」に、25 行目の「参加人実栄」から 4 頁 6 行目末尾までを次のようにそれぞれ改める。「実栄証券は、平成 13 年 1 月 11 日午後 1 時 30 分ころから午後 3 時ころまで経営協議会を開催し、労働組合執行部に希望退職者優遇措置要項及び転籍者優遇措置要項(乙 50, 51。以下「転籍・希望退職者優遇措置要項」という。)を配布して詳細にその説明をし、質疑応答を重ね(なお、その質疑応答において、会社は「労働条件等については各子会社が決めることだ」と答えている。)、その後、同日午後 3 時 45 分から実栄証券の全従業員に対する説明会(以下「本件説明会」という。)を開催し、席上、転籍・希望退職者優遇措置要項を配布するとともに、同年 3 月をもって会社の業務がなくなるので全従業員を対象に子会社に転籍するか希望退職するかの選択を実施する旨及びその条件としての転籍・希望退職者優遇措置の内容(転

籍者の場合、①退職慰労金として、退職慰労金支給細則に定める「会社都合」による退職金を支給する、②転籍割増金として、年齢に応じ現在の基本給の1年分[57歳~58歳]~4年分[34歳~44歳]を支給する、③転籍支度金として、年齢に応じ現在の基本給の4か月分[20歳~28歳]~13か月分[44歳~56歳]を支給するというものを説明した。また、同説明会において、子会社を代表して、永和保全の代表取締役 Y5 が、子会社共通の就業規則(乙 39[参加人ブライツ証券の就業規則]。ただし、当時未実施)を配布して説明し、転籍後の子会社における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(本俸[年俸の 12 分の 1]30 万円)、リーダー職が年俸 300 万円(同 25 万円)、一般職が年俸 240 万円(同 20 万円)となる旨を口頭で説明し、参加人ブライツ証券には本俸のほかに歩合給が付くという説明をした。」

(3)原判決 8 頁 21 行目の「述べたため、」の次に「8 月 22 日ころ行われた労使の窓口の場で上記 30 万円の打診を引っ込め(乙 117 の 42~43 頁、証人 Y6・尋問調書 13~14 頁),」を加える。

(4)原判決 10 頁 16 行目の次に行を改めて次のように加える。「他方、控訴人の組合員である X1 から 26 人(控訴審においては 25 人。以下、この項において「原告ら」という。)は、参加人らを被告とし、参加人ブライツ証券に対して、平成 14 年 4 月分の賃金が同年 3 月までの賃金よりも減額されたのは根拠がないとして差額の支払を求めるとともに、参加人実栄に対して、参加人ブライツ証券から減額された賃金しか支払われなかったのは参加人実栄が転籍に当たり原告らに虚偽の説明を行ったためであるなどとして不法行為に基づく損害賠償請求をした(1 審・東京地方裁判所平成 15 年(ワ)第 5324 号同 16 年 5 月 28 日判決[請求棄却]、控訴審・東原高等裁判所平成 16 年(ネ)第 3367 号同年 11 月 24 日判決[控訴棄却]。以下「別件訴訟」という。)。原告らの差額賃金請求に対する控訴審の判断は「参加人ブライツ証券の採用条件は、実栄証券によって原告らに提示されたこと、その内容は、転籍 1 年目については実栄証券における現行の賃金額を保障すること、2 年目以降については年俸制及び歩合賃金であり、部長が年俸 360 万円、リーダーが年俸 300 万円、一般社員が年俸 240 万円である。そして、平成 13 年 2 月、原告らは、転籍後の労働条件については転籍先の就業規則の定めるところによるとする転籍同意書を提出して参加人ブライツ証券に採用されたことからすれば、原告らと参加人ブライツ証券間においては、転籍の際に、上記のとおり 1 年目の賃金及び 2 年目以降の賃金について労働契約が成立したということができる」というものであった。(丙 1~3)」

(5)原判決 11 頁 21 行目の「以下」の前に「丁 1。」を、24 行目の「承認事項とされている。」の次に「そして、参加人実栄は、参加人ブライツ証券の立ち上げを企画し、その賃金等労働条件についての原案を作成し、さらに、その後の人事や賃金交渉についても具体的に管理規程に基づく権限を行使していたのであり、管理規程は、正に参加人実栄が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制定され、関係会社の従業員の労働条件や人事に関する事項を参加人実栄の承認を要する事項としていたものであるから、参加人実栄が労組法 7 条の「使用者」に該当することは明らかである。」をそれぞれ加える。

(6)原判決 12 頁 1 行目の「規則の趣旨」を「この規程の趣旨」に改め、10 行目末尾に

「この参加人実栄の関与を、単なる「グループ全体の経営計画や資金移動計画の一環」などと解釈するのは、全く本件の本質を見ない誤った見方である。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が、転籍については、参加人ブライツ証券のほか、実栄キャピタル、永和保全も転籍先の選択肢とされていた。ところが、実栄キャピタル、永和保全への転籍を希望した従業員がいたにもかかわらず、参加人実栄はその全員を参加人ブライツ証券に転籍させることとし、最終的には転籍を希望した51人全員が参加人ブライツ証券に転籍させられた。したがって、本件転籍について、参加人実栄は単に転籍先の賃金条件に関する原案を作成関与した（「参加人実栄の意向が大きく影響していた」というのにとどまらないのである。参加人実栄は、転籍先の子会社の賃金等労働条件を決定し、さらには参加人実栄の従業員を全員参加人ブライツ証券に転籍させるとの計画を立て、実際に全員を参加人ブライツ証券に転籍させたのである。」を、18行目末尾に「なお、控訴人は、参加人ブライツ証券から打診された上積み案を拒否してはならず、執行部として即答はできない旨述べたにとどまる。参加人ブライツ証券のY7取締役が、8月13日の事務折衝において、控訴人に対し、「社長が首をかけてとってくるような数字である」とまで述べていたにもかかわらず、これを控訴人に提示することができなかったのは、参加人実栄が承諾しなかったためである。参加人実栄は、参加人ブライツ証券の従業員の労働条件はもちろんのこと、それに密接に関連するブライツ証券の事業計画、資金計画も含めて、すべてを支配し、決定していたのである。」をそれぞれ加える。

(7) 原判決13頁1行目冒頭から3行目末尾までを次のように改める。「さらに、参加人ブライツ証券は、平成15年3月24日、一般職2名をリーダー職とする昇進を発表したが、同社から参加人実栄に出向中のX2も昇進の対象とするよう参加人実栄が申し入れたため、翌25日、改めて先に発表した2名と併せてX2を昇進の対象とすることを発表した。従業員の昇進昇格は、たとえ出向中といえども本来的に出向元が判断すべき事柄である。参加人ブライツ証券は、いったん2名の昇進人事を発表しながら、参加人実栄の指示により、その翌日に、改めて取締役会を開く等の措置を採ることもなく、X2の追加昇進人事を決定したのである。」

(8) 原判決15頁15行目の「再提示した」から16行目末尾までを「再提示した。なお、控訴人は、参加人ブライツ証券から打診された上積み案を拒否していないというが、控訴人の妥協案という月額40万円は1年間に限るものではなく、上積み案とは甚だしく差があるもので、常識的にみて、およそ交渉を継続できるものではなかった。」に改め、17行目末尾に「X2の昇進の件は、参加人ブライツ証券が、人事決定に当たり、X2の出向先である参加人実栄の考課結果を聞くことを失念していたため、参加人実栄はこれを指摘しただけのことであり、また、ブライツ証券においては、役員間で話し合ってX2の昇進人事を決めた(証人Y6・尋問調書27頁)。」を加える。

(9) 原判決17頁11行目の「収支状況を厳しい」を「収支状況が厳しい」に改める。

### 第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人の本件請求は理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり補正するほかは、原判決の「事実及び理由」中「第3 当裁判所の判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1)原判決 18 頁 3 行目の「参加人らは」から 6 行目末尾までを「参加人らは、本件協定(丙 4)が締結されたことにより、本件申入れに係る団体交渉事項である平成 14 年度賃金は解決したものであるから、更に団体交渉ないし誠実団交を求める必要性は既に消滅したと主張する。」に改め、13 行目の「本件協定は、」の次に「前記のとおり(補正の上引用の原判決「事実及び理由」第 2 の 1(6)ウ、エ[原判決 10 頁])、別件訴訟の控訴審判決があった後、」を、17 行目の「勘案すると、」の次に「本件協定は、本件申入れ後の労使間の懸案のかなり重要な部分を解決したものであるということができるとしても、」をそれぞれ加える。

(2)原判決 20 頁 15 行目の「賃金は、」の次に、「当時の一般的な営業職の賃金水準に関する情報(月額 17 万円~25 万円)を基に、賃金に関する方針として、営業職に適した賃金体系、すなわち、固定給を抑制して実績次第で歩合給により高額な給与を得られるようにすること、実績主義を徹底するために年俸制にすることなどを提案することとし、」を、19 行目の「117」の次に「、丙 5」をそれぞれ加える。

(3)原判決 21 頁 10 行目末尾に「なお、同日開催された本件説明会における全従業員に対する説明内容は、前記のとおりである(補正の上引用の原判決「事実及び理由」第 2 の 1(2)イ[原判決 3~4 頁])。』を加え、17 行目の「現給保障」から 20 行目末尾までを次のように改める。

「現給保障を要求し、転籍者の生活の保障を求めたのに対し、「転籍者にも転籍割増金や転籍支度金を提示して 4 から 5 年は保障しているわけだから、考えていただきたい。しかも 1 年間は基準内賃金を保障するわけだから、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ただいてもいいと思います。今のような給料が払える体制を作りあげてほしい。」と答えた。」

(4)原判決 22 頁 3 行目の「参加人実栄は」から 7 行目末尾までを次のように改める。

「実栄証券は、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退職慰労金として、退職慰労金支給細則に定める「会社都合」による退職金を支給する、②転籍割増金として、年齢に応じ現在の基本給の 1 年分[57 歳~58 歳]~4 年分[34 歳~44 歳]を支給する、③転籍支度金として、年齢に応じ現在の基本給の 4 か月分[20 歳~28 歳]~13 か月分[44 歳~56 歳]を支給するというもの)に加え、特別奨励金として、平成 13 年 3 月末在籍社員(平成 12 年 7 月末早期退職優遇措置応募者を除く。)に対して一律 300 万円を一時金として支給することとして、実栄証券労働組合との間で平成 13 年 1 月 31 日に、全実栄証券労働組合との間で同年 2 月 8 日にそれぞれ「転籍者・希望退職者優遇措置等に関する協定書」(乙 1, 52)が締結された。」

(5)原判決 22 頁 19 行目から 20 行目にかけての「発言をした。(乙 114・39 頁、証人 Y6)」を「発言をし、組合が集約の方向に向かうことを求めたが、控訴人の執行委員から評価できないという発言があったため、当時の参加人ブライツ証券の 3 人の取締役(Y6, Y7, Y8)が協議し、上記の状況ではこれを提示しても歩み寄りは無理だと判断し、同年 8 月 22 日ころ行われた労使の窓口で上記 30 万円という金額の打診を引っ込め、その後この金額を提示することはしなかった。(乙 38, 114 の 39 頁, 117 の 41~43 頁, 証人 Y6・尋問調書 12~14 頁)」に、24 行目の「一定額」から 23 頁 3 行目末尾までを次のようにそれぞれ改める。

「5 万円を上積みする等の案を控訴人に提示することを決め、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これを報告し、その了承を得た。そして、同日開催された労使懇談会において、参加人ブライツ証券は上記の案を控訴人に打診したが、控訴人はこれを退けた。なお、その際、控訴人が「一度言った 30 万円の数字を提示できないのはなぜか、結局は親会社なのか」と聞いたところ、参加人ブライツ証券が「そうだ」と答える場面があった。(乙 114 の 39~41 頁, 117 の 43~48 頁, 証人 Y6・尋問調書 14~17 頁)」

(6) 原判決 23 頁 9 行目の「辞任」を「退任」に、18 行目冒頭から 26 頁 16 行目末尾までを次のようにそれぞれ改める。

「ア 前記のとおり補正後の前提となる事実(1)ア~ウ, 同(2)ア及び上記(2)アに認定の事実並びに証拠(丁 1~3)によれば、実栄証券は、平成 13 年 4 月を期して持株会社への移行を予定し、平成 12 年 3 月に実栄キャピタルを設立し、同年 6 月に永和保全を 100% 子会社とし、同年 10 月に参加人ブライツ証券を設立したが、その過程で、「実栄証券と関係会社及び関係各会社が相互に密接な連携の下に、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」として管理規程を制定し、同年 6 月 9 日から施行していたところ(平成 13 年 4 月 1 日参加人実栄の管理規程として施行。丁 2・付則)、平成 16 年 4 月 1 日改正前の管理規程では、第 3 章第 4 条 2 項(3)総務に関する事項として、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規定していたことを認めることができる。しかし、この「承認」の趣旨は、完全親会社であり事業持株会社である参加人実栄が、その企業グループの中核として、各事業年度の資金計画を立て、業務展開を図るに当たり、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当該子会社の損益構造の重要な要素となるため、「それぞれの経営の自主性を尊重するとともに、当社グループ全体の経営効率化を追及」し、子会社に対し「積極的に指導を行い、その育成強化を図る」等の基本方針の下に(丁 1・第 2 条)、これを承認事項として掲げたものと解されるのであり、完全子会社といえども、会社の業務執行を決し取締役の職務の執行を監督するのは、当該会社の取締役会であって、親会社ではないから、管理規程に上記のような定めがあることをもって、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とはできない。また、本件全証拠によっても、参加人実栄が管理規程の上記のような定めによって、参加人ブライツ証券の従業員の給与・賞与額の決定やその採用・昇進等の決定について現実的かつ具体的な管理・支配をしていたものと認めることはできない。以下、この点について補足する。

イ 本件転籍に先立って子会社の就業規則制定のための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。本件原案を策定するに当たって考慮された事項や同委員会の構成メンバーが実栄証券の井上富夫人事部長、同社の取締役を兼務していた Y5、同社から出向していた Y7 及び Y4 であったことは前記(2)イ(補正の上引用の原判決 20 頁)のとおりであり、また、平成 13 年 1 月 11 日の経営協議会及び本件説明会並びに同月 19 日から同月 31 日までの間 8 回にわたって行われた団体交渉の内容等は前記(2)ウ(補正の上引用の原判決 20~22 頁)のとおりである。そして、上記認定の事実によれば、本件転籍後の従業員の賃金をどのようなものとして提

示するかは、転籍者・希望退職者優遇措置と密接に関連するものであり、実栄証券の労使は、本件説明会において提示された転籍後の子会社の賃金、すなわち、1年目は転籍前の基準内賃金と同額、2年目以降、部長職は年俸360万円(本俸[年俸の12分の1]30万円)、リーダー職は年俸300万円(同25万円)、一般職は年俸240万円(同20万円)となる旨の処遇を前提に、転籍後の従業員の生活の保障をめぐって団体交渉を重ね、最終的に、実栄証券が当初発表した転籍者・希望退職者優遇措置(内容は前記のとおり)に加え、特別奨励金として一律300万円を一時金として支給することとして、実栄証券と各労働組合との間で「転籍者・希望退職者優遇措置等に関する協定書」が締結されたのである。したがって、本件転籍を実施するに当たり、転籍後の従業員の賃金水準について実栄証券の意向が大きく影響していたのは明らかである。

しかし、他方、実栄証券は、平成13年1月11日の経営協議会及び本件説明会並びにその後の団体交渉を通じ、一貫して、労働条件については各子会社が決めることであるとし、転籍後の子会社における賃金について、上記提示に係る労働条件で転籍者と各子会社との労働契約が成立した場合でも、その後の各子会社における労使交渉による改定の余地とそれに親会社が介入する意思のないことは明確に表明していたものであり、この認定を覆すに足りる証拠はない。

ウ そうすると、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ついて、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し、また、事実上にしてもそのような行動があったと認めることはできない。

なお、平成14年9月6日の労使懇談会において、控訴人が「一度言った30万円の数字を提示できないのはなぜか、結局は親会社なのか」と聞いたところ、参加人ブライツ証券が「そうだ」と答える場面があったことは前記(2)エ(イ)(補正の上引用の原判決22~23頁)のとおりである。

しかし、前記(2)エ(ア)(補正の上引用の原判決22頁)に認定の事実によれば、平成14年8月13日の事務折衝において参加人ブライツ証券から控訴人に対し内々に打診した一般職の賃金月額(本俸)を1年間に限り30万円とする案は、組合が集約の方向に向かうことを期待してされたものであったが、その執行委員から評価できないという発言があったため、これを提示しても歩み寄りは無理だと判断し、同月22日ころ行われた労使の窓口でその案の打診自体を引っ込め、その後この金額が提示されることはなかったものであって、同年9月6日の労使懇談会において上記のような問答の場面があったとしても、「結局は親会社なのか」「そうだ」という問答の「そうだ」という答えが何を意味しているのか明らかとはいえず、参加人実栄が、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会社提案について、これを具体的に支配、決定していたものと認めることはできない。また、株式会社の取締役は、株主総会で選任又は解任されるものであり、取締役の執行責任が株主から追及されることがあるのは当然であるから、当該会社の経営基盤に重要な影響を及ぼしかねない事項について、「社長が首をかけてとってくるような数字」という表現がされたとしても、それをもって株主たる親会社が子会社の従業員の賃金について現実的かつ具体的な支配、決定をしていたものと考えすることはできない。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、控訴人に対し、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ていたことは、前記前提となる事実(3)エ(原判決5頁)のとおりであり、この説明が事実在即したものであることは後述するとおりである。

エ さらに、控訴人は、前記(2)オの事実があるとして、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、証拠(乙117の13~17頁、証人Y6・尋問調書19頁)によれば、実栄キャピタルの取締役であったY9及び同社の監査役であったY10が、平成13年11月いずれも役員を退任し、参加人ブライツ証券の従業員となった人事は、同年10月、実栄キャピタルと永和保全が合併したことに伴う役員の整理のために、元は実栄証券の従業員であった者に対する雇用の保障として、企業グループを運営する参加人実栄と関係子会社間の協議によって決定されたことを認めることができるのであり、参加人実栄が、参加人ブライツ証券の従業員の採用について、これを支配し、決定したものということはできない。

また、証拠(乙116の36頁、117の25~27頁、証人Y6・尋問調書26~28頁)によれば、参加人実栄が参加人ブライツ証券に対しX2を昇進の対象に加えるよう申し入れたのは、参加人ブライツ証券が、従業員の昇進を評議するに当たり、同社から参加人実栄に出向させているX2について、その勤務成績を出向先に問い合わせることをしないままに、同人を昇進の考課の対象から落としていたことを参加人実栄が指摘したものであり、参加人ブライツ証券においては、取締役3人がX2の出向先の勤務評定を参考に評議して、同人の昇進を決定したものであると認めることができる。したがって、参加人実栄が、参加人ブライツ証券の従業員の昇進について、これを支配し、決定しているということとはできない。

オ なお、控訴人は、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、控訴人の主張は失当である。」

(7)原判決27頁19行目の「乙42, 43, 47」を「甲4, 乙42~48, 控訴人代表者・尋問調書11, 16, 19頁」に、24行目から25行目にかけての「達していることが認められるから」を次のようにそれぞれ改める。

「達していること、また、③参加人ブライツ証券の主要な業務である投資信託の販売業務とディーリング業務のうち、前者の手数料収入(販売手数料と信託報酬手数料の合計額)は、平成13年度248万9625円、平成14年度242万8161円にすぎず、本件申立て後の事情としても、参加人ブライツ証券の業績は平成17年7月現在まで一貫して赤字続きであることを認めることができるのであって」

(8)原判決28頁24行目の「参加人ブライツ証券が団体交渉に臨むこと自体」を「参加人ブライツ証券が、自らの判断と責任において、その経営基盤と財務状況及び営業損益の見通しを控訴人に説明し、企業として存続するために譲れない線の理解を得るべく団体交渉に臨むこと」に改める。

2 以上によれば、本件申立てを棄却した本件命令に違法はなく、控訴人の本件請求は理由がないから棄却すべきものであって、これと同旨の原判決は相当である。



よって、本件控訴は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 22 民事部