

平成31年2月14日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成29年(行ウ)第195号 不当労働行為救済命令一部取消し請求事件(以下「甲事件」という。)

平成29年(行ウ)第264号 不当労働行為救済命令一部取消請求事件(以下「乙事件」という。)

口頭弁論終結日 平成30年11月26日

判決

当事者の表示 別紙1当事者目録記載のとおり

主文

- 1 甲事件原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 乙事件原告らの請求をいずれも棄却する。
- 3 甲事件の訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は甲事件原告らの負担とし,乙事件の訴訟費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は乙事件原告らの負担とする。

事実及び理由

第1 請求

1 甲事件

中央労働委員会が平成24年(不再)第67号事件について平成29年2月23日付けでした命令中,別紙2主文Iの1に関する部分を取り消す。

2 乙事件

中央労働委員会が平成24年(不再)第67号事件について平成29年2月23日付けでした命令中,別紙2主文IIのうちの争点9(Z1が,平成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社の従業員で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)に関する部分を取り消す。

第2 事案の概要等

乙事件原告兼甲事件補助参加人らは,東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し,乙事件補助参加人らを被申立人として,①会社分割前のZ1株式会社が,平成21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て同年夏季一時金を支給したこと及び②平成22年の春闘要求及び夏季一時金について,Z1が,組合からの団体交渉申入れについて,子会社3社(平成21年10月1日に設立されたX3株式会社,X4株式会社及びX5株式会社を指す。)の従業員の使用者ではないとして応じなかったことなどが不当労働行為であるとして救済を申し立て,都労委は,上記①及び②に係る申立てを棄却した。

乙事件原告兼甲事件補助参加人らは,中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対し,再審査を申し立て,中労委は,①について,会社分割前のZ1株式会社が,平成21年の夏季一時金に関する成績査定率について,平成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、提案後の交渉を1日で打ち切って20パーセントの割合により支給したことは支配介入に当たる旨、②について、Z1が、平成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らない旨判断して、①について今後同様の行為を行わない旨の文書を乙事件原告兼甲事件補助参加人らに対して交付することを命じ、②についての再審査申立てを棄却した。

本件は、甲事件原告らが、会社分割前のZ1株式会社と組合との間で、平成20年末から成績査定率20パーセントの協議がされていたなどとして、①に関する救済命令の取消を求め(甲事件)、乙事件原告らが、Z1はX1等を完全に支配しているなどとして、②に関する再審査申立て棄却命令の取消を求める(乙事件)事案である。

1 前提事実

証拠等を掲記していない事実は、当事者間に争いが無い事実、当裁判所に顕著な事実及び弁論の全趣旨によって容易に認められる事実である。

(1) 会社の組織変更の概要等

X3株式会社(以下「旧会社」という。)は、昭和12年に設立され、ゴム製品の製造を業としていた株式会社であり、平成21年6月29日に商号を「Z1株式会社」に変更して委員会設置会社となった。その後、「Z1株式会社」(上記商号変更から下記会社分割までのZ1株式会社についても、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X1、X4株式会社(以下「X4」という。)、X5株式会社(以下「X5」という、また、上記3社を併せて「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C2(以下「C2」という。)の純粋持株会社となった(子会社3社とC2を併せて、以下「子会社4社」という。)。本件会社分割により、組合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、Z1の従業員には組合の組合員はいなくなった。

その後、X1が、平成24年1月1日にX4を吸収合併し、C2が、平成26年1月1日にX5を吸収合併してその商号を株式会社X2に変更した結果、Z1の子会社は、X1及びX2の2社のみとなった。

(2) 当事者

ア 甲事件の原告らは、工業用ゴム製品、食品、医療用品の製造、販売等の事業を営むX1及びスポーツ用品、用具の製造、販売等を営むX2であり、乙事件の補助参加人らは、甲事件の原告らに加え、Z1であり、Z1は、X1及びX2等の事業活動を支配、管理すること等を業とする株式会社である。

イ 乙事件の原告らのうち、X7地本は、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、組合(以下、組合とX7地本

を併せて「組合ら」という。)は、旧会社の従業員によって昭和52年に組織され、本件会社分割によりX1、X4及びX5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、X7地本及びX6労働組合C3地方本部に加盟している。

(3) 平成21年夏季一時金に関する交渉

旧会社と組合との間の平成21年夏季一時金に関する交渉は、同年6月4日に開始し、複数回の団体交渉等を経て、同年7月16日、夏季一時金の平均支給額について31万5000円で妥結した。

旧会社は、同月17日、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、同日、組合との協議を打ち切り、同月23日、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。

(4) 本件会社分割後の労使関係

平成21年10月1日の本件会社分割以降、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社等との間で行うようになった。

組合は、平成22年2月26日、子会社3社及びZ1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、Z1は、組合からの上記団体交渉申し入れに対し、同社は組合とは関連がないとして応じなかった。以後、組合は、複数回にわたり、Z1に対して春闘要求及び夏季一時金に関する団体交渉を申し入れたが、Z1は同様の理由によりこれに応じなかった(以下、上記各団交拒否を一括して「本件団交拒否」ということがある。)

(5) 都労委及び中労委への救済命令申立て等

組合らは、平成21年9月29日、旧会社を被申立人として、①旧会社が、平成21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及び②平成22年の春闘要求及び夏季一時金について、Z1が、組合からの団体交渉申し入れに、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などが不当労働行為であるなどとして救済を求め、都労委は、平成24年10月16日、上記①及び②に係る申立てを棄却した。

組合らは、平成24年12月14日、中労委に対し、再審査を申し立て、中労委は、平成29年2月23日、①について、旧会社が、平成21年の夏季一時金に関する成績査定率について、平成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、交渉を1日で打ち切って20パーセントの割合により支給したことは支配介入に当たる旨、②について、Z1が、平成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らない旨判断して、①について今後同様の行為を行わない旨の文書を乙事件原告兼甲事件補助参加人らに対して交付することを命じ、②について再審査申立てを棄却した(以下、中労委の上記命令を「本件命令」という。)

X1及びX2は、平成29年5月2日、本件命令の①の部分の取消しを求めて甲事件訴えを提起し、組合らは、平成29年6月9日、本件命令の②部分の取消しを求めて乙事件訴えを提起した。

2 争点

本件の争点は、旧会社が、平成21年の夏季一時金の成績査定率について、平成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、組合との交渉を打ち切って、旧会社の提案どおりに支給したことが支配介入に当たるか(争点1)、Z1が、平成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した本件団交拒否が正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか(争点2)である。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点1(平成21年夏季一時金交渉に関する支配介入の成否)について(甲事件原告らの主張)

ア 旧会社は、平成20年年末賞与に関する団体交渉において、組合に対し、平均支給額の提示と合わせて、成績査定率20パーセント及び業績連動給10パーセントとすることを提案したが、組合は、成績査定率を10パーセントとすること及び平均支給額と成績査定率の交渉を同時に進めるいわゆるセット論(以下「セット論」ということがある。)を認めないと主張して団体交渉は難航した。旧会社は、提案理由を文書等で詳細に説明したところ、組合は、旧会社からの詳細な説明と団体交渉等における協議の結果を踏まえ、人が人を評価するというのはかなり難しいことではあるが、成績査定の方法について明確な説明があれば成績査定率20パーセントを始めから否定するものではないとして平成20年12月15日付けで平成21年夏季賞与に向けて成績査定率20パーセントについて労使で協議する旨の記載のある協定書(以下「平成20年協定書」という。)を締結した。このように、平成20年12月末の時点で、旧会社と組合との間において、成績査定率を20パーセントとすることについて十分な協議が尽くされていた。

旧会社は、平成21年1月から同年6月4日まで、組合との間で、団体交渉等により成績査定についての協議を継続して行い、成績査定の方法について、評価の仕方や、公正性を担保する方法について議論を行った。組合は、旧会社の積極的な姿勢に対して、そもそも人が人を査定すること自体ができるのかなどという抽象的な議論に終始し、建設的

な議論に応じなかったが、旧会社は、誠実に、成績査定の方法は従来の方法を維持すること、組合攻撃の意図はないことを説明するなどしていた。

イ 組合は、同日から始まった同年夏季賞与に関する交渉において、平成20年年末賞与に関する交渉時と同様に、成績査定についての議論と同時に平均支給額についての議論を行うことはセット論であり、平均支給額についての議論を先行させない限り協議に応じない姿勢を示すとともに、当時、本件会社分割の議題があることを理由に団体交渉以外の方法による交渉を受け付けられない姿勢を打ち出したため、旧会社は、平均支給額が確定するまで、成績査定について議論する機会を失った。

旧会社は、銀行振込等の手続の都合上、平成21年7月中に賞与を支給するためには、同月17日までに夏季賞与の支給額を決定する必要があり、組合に対しても、同日を交渉期限とすることを伝えており、組合は、同年7月に入ると、賞与の支給額の交渉に限っては事務折衝での交渉も受け入れて交渉に臨んでいたのであるから、賞与の支給日を同月中とすることについて黙示の合意が成立していた。

旧会社は、平均支給額の合意成立後である同月17日の午前、組合に対し、成績査定率を20パーセントとすることを組合に確認したところ、組合から異論が出たため、同日午後再度の事務折衝を設定した。そして、旧会社は、同事務折衝においても、組合との合意に至らなかったことから、同月中に賞与を支給するため、やむを得ず交渉を打ち切って平成21年夏季賞与を支給したものであって、組合弱体化の意図に基づいて交渉を打ち切ったものではない。

なお、仮に旧会社の上記行為が不当労働行為に当たるとしても、平成21年年末賞与については、組合は、子会社3社と交渉の上、成績査定率10パーセントで妥結しており、違法状態は既に回復されていたのであるから、本件命令は、違法状態から回復されているものについて救済命令を発したものであり、労働組合法(以下「労組法」という。)が労働委員会に与えた裁量を逸脱する。

(被告の主張)

ア 旧会社と組合は、昭和52年以来、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、妥結した後、成績評価に基づいて支給される部分について協議して、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。

旧会社は、平成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。同年11月19日付け旧会社の回答書には、組合が、成績分(成績査定率)を20パーセントとすること、部門別業績連動の成績分を30パーセントとすることを受け入れるのであれば、賞与として平均40万円を支給する旨が記載されていた。これに対し、組合は、一時金の回答と成績査定率の話と同

時に議論するセット論であるとして抗議し、支給額の交渉を先行させるよう求め、組合と旧会社との意見が対立した。また、組合は、同年1月28日付け組合ニュースにも、成績査定の話は非常にデリケートであり、十分な議論が必要であるのに、一時金の回答を人質にとって支給日をちらつかせるやり方は乱暴であることなどを記載しているとおろ、成績査定率の問題はデリケートな問題を含むとして懸念を示し、平均支給額と成績査定率を一括して交渉するセット論に対して反対していた。

そこで、旧会社と組合は、成績査定率を20パーセントに変更するか否かについて、平成21年夏季一時金交渉に向けて労使間で協議する旨の記載がある平成20年協定書を締結し、平成20年12月12日、平成20年年末一時金について、平均額40万円、成績査定率を10パーセントとして合意し、旧会社は、同月15日、一時金を支給した。

組合と旧会社との間では、平成21年春闘要求に関する事務折衝の機会に、成績査定率の問題について話し合いが行われたが、両者間で合意することはなかった。

イ 平成21年夏季一時金に関する交渉は同年6月4日から始まり、同年7月16日午後4時頃から行われた事務折衝において、夏季一時金の平均支給額を31万5000円とすることで妥結し、翌17日に、成績査定率等についての配分交渉を行うこととなった。旧会社は、同月16日の妥結に至るまで、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かった。

そして、同月17日の事務折衝では、組合が、成績査定率を従来どおりの10パーセントとすることを要求したのに対し、旧会社は、単に成績査定率を20パーセントへと変更することだけを提案し、成績査定率についての提案や説明を行わなかったため、組合は、前年の年末一時金交渉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、銀行の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、事務折衝を打ち切った。組合は、同月20日、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。

このように、平成21年夏季一時金の交渉においては、組合がまず平均支給額についての要求を行い、この点についての交渉が先行して行われたが、こうした交渉の進め方は従来から続いてきたものであって、

これをもって組合が成績査定率についての交渉を拒否したということではできず、こうした交渉の進め方に応じてきた旧会社が、交渉を1日で打ち切ることを正当化するほど成績査定率について協議を重ねたという事情もない。また、平成21年7月中に同年夏季一時金を支給することについては、組合との合意もなく、他にそれを強制される事情もない状況の下で、旧会社が同月中に支給することを任意に選択したのであり、そのことによって、同年夏季一時金についての組合の交渉の機会を奪うことはできない。

旧会社は、組合が成績査定の問題に重大な関心を持っていることを知りながら、平成21年夏季一時金に関して成績査定率を20パーセントに変更することの交渉を当日中に打ち切ることにより、団体交渉により労働条件の決定に関与するという労働組合の機能を妨げたものであるから、労組法7条3号の支配介入に該当する。

(甲事件補助参加人らの主張)

ア 平成20年協定書には、末尾に、平成21年夏季賞与に向けて、部門別連動10パーセント及び成績賞与配分率20パーセントの組入れについて労使で協議することが記載されているが、文字通り、協議することについて合意されたにとどまり、平成21年夏季一時金について成績査定率を20パーセントとすることを前提として協議を行う旨の合意は成立していない。

イ 平成21年夏季一時金交渉の経過をみると、一時金の額を31万5000円とすることで労使が妥結した同年7月16日まで、旧会社側から成績査定率を20パーセントにしたいとの提案はなく、その提案が行われたのは同月17日であった。平成20年冬季一時金の合意後、平成21年夏季一時金交渉が始まるまでの間に、成績査定に関する交渉等を行ったことはなく、同年6月4日から同年7月17日までに行われた夏季一時金の交渉中にも、成績査定率の変更が話題となったことはなかった。

本件で問題となっている平成21年夏季一時金の支給時期は、旧会社がZ1へ商号を変更し、同年10月1日の会社分割を控えていた時期であり、旧会社は、労使関係の大きな転換点となった同日を前に、組合の団結力を弱めようとしていた。その1つの方法として、夏季一時金の支給に当たり、組合の反対を押し切って20パーセントへと変更を強行したのであるから、この成績査定率の変更は、労組法7条3号の支配介入に該当する。

(2) 争点2 (Z1の本件団体交渉拒否の不当労働行為該当性)について

(乙事件原告らの主張)

ア 最高裁判所第三小法廷判決平成7年2月28日民集49巻2号559頁(以下「朝日放送事件最高裁判決」という。)の判断基準は、企業が社外労働者を受け入れて使用する関係がある場合に関する判断であ

り、親子会社や(純粹)持株会社のように、親会社や持株会社が支配関係を利用して子会社の経営方針を支配、決定し、それを通じて間接的に労働条件を支配するという事例には適合しない。親会社は、株式支配を通じて子会社の経営を支配しており、子会社は親会社が決定した方針を受けて労働条件等の具体化を図るという組織構造にあるから、このような場合の労組法7条2号の使用者性は、会社法所定の親会社、子会社の要件である支配の要件を充足し、団体交渉事項に照らし、親会社との団体交渉で解決することが労使関係秩序からみて正義にかなない、衡平かどうかという観点から判断されるべきである。

また、朝日放送事件最高裁判決の重要な点は、団体交渉事項の内容に照らし、団体交渉の相手を適切に見つけ出すことにあるから、本件においても、組合が要求した団体交渉事項はどのようなものか、その団体交渉事項を解決するためにふさわしい相手は誰かという観点から検討すべきである。

イ 組合は、昭和52年6月に公然化し、平成20年6月にC1(以下「C1」という。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ある。)が経営権を掌握するまでの約31年間、団体交渉の積み重ねによって旧会社と組合との労使関係を調整してきた。そして、C1が経営権を握った後においても、基本的には上記のような労使関係が維持されていたが、平成21年10月1日の会社分割によってその関係は一変した。

すなわち、Z1は、子会社3社の株式を100パーセント所有し、Z1の代表執行役最高経営責任者であるB1(以下「B1」という。)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X4には、Z1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。加えて、Z1は、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、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Z1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Z1の了解なしには決められない仕組みになっている。そして、平成23年5月にX1が購入したものの未納であった大釜の代金について、Z1が資金援助をして代金を支払い、営業損失を補填するなどしたことや、平成27年8月の柏工場の用地の譲渡に現れているように、設備投資や工場閉鎖、ひいては雇用の喪失に直結する工場用地譲渡を行う判断を通じて、Z1の財政基盤を弱体化させ、子会社の従業員の労働条件を危機的状況に陥れているのはZ1である。さらに、Z1は、子会社から経営指導料を受領することの見返りに子会社の経営指導を行っており、経営指導の名の下に子会社各社の労働条件決定等の労使関係にも関与

している。

以上のような、Z 1 による子会社の労働関係に対する現実的支配、決定に加え、Z 1 の財政基盤の弱体化、それによる子会社 3 社の従業員である組合員の基盤的労働条件の危殆化に照らせば、この危機から脱するための団体交渉の実施という観点からも、Z 1 との間で団体交渉をしなければ、子会社 3 社の労働条件の改善等に関する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、Z 1 が、平成 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団体交渉に応じなかった本件団交拒否は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(被告の主張)

ア 労組法 7 条の使用者の意義については、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り、本件のように親会社と子会社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枠組みが妥当する。

乙事件原告らは、親子会社類型についての労組法 7 条 2 号の使用者性は、支配の要件を充足し、団体交渉事項が親会社との団体交渉で解決することが労使関係秩序からみて正義、衡平に適うかどうか合目的に判断されるべきであって、企業組織再編や会社の主要財産の売却、投資等に伴う解雇、転籍等の雇用変動に関する労働条件(基盤的労働条件)については、原則として親会社に団体交渉応諾義務がある旨主張するが、労組法 7 条の趣旨は、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し、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させることにあり、会社法が、子会社を利用した粉飾決算、自己株式取得規制違反等の違法行為に関する各種規制等を定める前提として、親子会社の定義規定を定めた趣旨とは異なるから、会社法の定める親子会社に該当する場合に、直ちに子会社の従業員の親会社に対する労組法 7 条の団体交渉をする権利が保障されるとはいえない。また、憲法 28 条から直ちに、子会社の従業員である組合員が、親会社に対して団体交渉する権利を保障していると解することもできない上、そもそも、本件で問題となっている団交事項は、春闘要求及び夏季一時金であって、乙事件原告らの主張する基盤的労働条件には該当しない。

イ 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を妨げられないものの、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等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。実際にも、夏季、冬季一時金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決定され、従業員の昇格についても、子会社3社が各社の取締役会で決定して実施されていた。

これらの事情によれば、子会社3社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、子会社3社が自ら決定していたというべきであり、他方で、Z1が、人事労務委員会を通じて子会社の従業員の労働条件を決定していたとはいえない。

その他、Z1の関与は、株式の所有及び役員への派遣を通じて、経営戦略的観点からグループ内子会社に対して行う管理、監督の域に留まるものであって、Z1が、資本関係、役員等の状況等及び労働条件等の決定に係る支配力からみて、子会社3社の従業員の労働条件等の決定に関与していたとはいえない。

ウ 乙事件原告らは、Z1が、旧会社の主要な財産であった不動産、預金、有価証券等の財産を所有し、子会社3社の一人株主となったことから、組合の団交相手はZ1であるとも主張するが、Z1が、土地及び建物等の相当部分を承継したことにより、子会社3社に対して行う管理、監督の域を超え、子会社3社の従業員の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力を有するようになったとはいえない。そして、設備投資を行うことができるのがZ1だけであったとしても、本件で問題となっている団体交渉事項は春闘要求及び夏季一時金に係る事項であって、設備投資等の資金の用途を議題内容とするものではない。

(乙事件補助参加人らの主張)

ア 親子会社における使用者性は、朝日放送事件最高裁判決の示した基準に基づいて判断されるべきである。

乙事件原告らの主張する使用者の定義は、会社法所定の親会社、子会社の要件である支配の要件を充足し、団体交渉事項が、親会社との団体交渉で解決することが労使関係秩序からみて正義、衡平かどうかであるところ、この定義は、労働契約又は労働条件についての支配力を何ら要求するところがない点で、労働者の労働条件を適正化するという団体交渉の本来的意義にそぐわない。親子会社関係は基本的に株式所有によってのみ生じるのであり、そのことによって労働条件が左右されるものではない上、乙事件原告らの主張する使用者の定義は抽象的であり、確定した救済命令の違反に対して罰則が予定されている労組法上の使用者の定義として認められるべきではない。

イ 子会社の従業員の労働条件は人事労務委員会が決定しているところ、同委員会には子会社の役員でなければ参加することはできず、Z1の

役員が参加したことはない。実際に、子会社の従業員の労働条件は、子会社が合同で行っている団体交渉において決定されており、Z 1 は団体交渉に関与していない。

また、乙事件原告らは、経営指導料についても労組法 7 条の使用者性を根拠付ける旨主張しているが、経営指導業務は、Z 1 が子会社に対して経営に関する指導、助言をするものに過ぎず、子会社がそれに従うかどうかは自由であるから、経営指導を行っていることや経営指導料の金額の多寡によって、使用者性が基礎付けられることはない。

したがって、Z 1 は、子会社従業員との関係では労組法 7 条の使用者性に該当しないから、本件団交拒否は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

第 3 当裁判所の判断

1 認定事実

前提事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨を総合すれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成 21 年夏季一時金交渉前後の状況

ア 旧会社と組合は、昭和 52 年以来、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、これについて両者間で妥結した後、成績査定率につき協議し、成績査定率の割合を 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。

イ 旧会社は、平成 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。平成 20 年 11 月 19 日付けの旧会社の回答書には、「1、本来、賞与はその期の利益に対して支払われる対価である原則に則り、2、今回の賞与について、成績分を 20 パーセントとする。3、次回以降、これに加えて部門別業績連動を取り入れ、成績分を 30 パーセントにする。という 2 点を提案します。」「上記の提案が受け入れてもらえるという前提の上で、賞与平均 40 万円を回答します。」と記載されていた。

組合は、旧会社の提案中、一時金の回答と成績査定の論点をセットにする交渉手法(セット論)に抗議した。平成 20 年 11 月 28 日付け組合ニュースには、「B 1 代表はセット論をはずせ！！」との見出しで、「職場は一時金の回答と成績査定の話をセットにしたやり方に対し怒ってます。成績査定の話しは非常にデリケートな話しです。十分な議論が必要です。それを一時金の回答を人質にとり支給日をちらつかせセットだから認めろというやり方は非常に乱暴です。ましては(や)部門別業績連動にいたっては具体的案はないのに導入を認めろという始末・・・今の状態では一時金交渉は進みません、B 1 代表はセット論を外す決断をし早急に次回の団交日程を入れて下さい！！」と記載されていた。

旧会社と組合は、成績査定率を20パーセントに変更するか否かについては、平成21年夏季賞与に向けて協議する旨の平成20年協定書を締結し、平成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。同協定書のその他の項目欄には、「平成21年夏季賞与に向けて、部門別業績連動10%及び成績賞与配分率20%の組み入れについて労使で協議する。」との記載がある。

その後、組合と旧会社間では、平成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、その中で、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、結局両者間で合意には至らなかった。

ウ 組合は、平成21年6月4日、旧会社に対し、同年夏季一時金要求に関する要求書を提出した。

エ 同月11日、組合と旧会社との団体交渉が行われ、旧会社は、夏季一時金の平均支給額を28万円とする旨等の回答をし、同月18日の団体交渉においては、組合が、夏季一時金の額の上積み等の説明を求め、旧会社は、上積み要求については次回までに検討する旨を回答した。旧会社は、同月24日の団体交渉において、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、同年6月中の妥結に協力して欲しい旨と併せ、同年夏季一時金の平均支給額を30万円とする旨の記載がある同月19日付けの回答書を組合に提示した。

オ 同年7月10日、組合と旧会社との団体交渉が行われ、旧会社は、同年夏季一時金の平均支給額を31万円とする旨等を回答した。その際の回答書には、夏季一時金についての交渉期限を同月16日とし、期限内に妥結できるよう精力的に話し合うことをお願いする旨が記載されていた。

カ 同月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31万5000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。平成21年夏季一時金に関する交渉が始まってから同日まで、旧会社からも組合からも、成績査定率の問題について提案や問題提起がされたことはなかった。

キ 同月17日金曜日の午前、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パーセントとするよう要求したのに対し、旧会社は、成績査定率の20パーセントへの変更を提案した。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、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、事務折衝を打ち切った。

ク 組合は、同月20日、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い場合で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。同文書には、「先般、夏季一時金闘争配分交渉において昨年末の議論を無視し、成績査定率を20%にすること。かつ23日に支給するとの通告が一方的になされました。我々、労働組合は成績査定の透明性と妥当性について明確にするよう求め、この求めに対し協議するとの考えが示されておりましたが、何ら説明もなく今日に至っております。私達は、今回の一方的な通告と労使協議を無視する経営姿勢に深い憤りを感じております。よって、ここに抗議すると同時にすべての事案について労使協議を行うよう強く申し入れるものです。」と記載されていた。

ケ 旧会社は、同月23日、同年の夏季一時金について、組合との合意のないまま、平均支給額を31万5,000円、成績査定率を20パーセントと決定し、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、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。

同月29日、団体交渉が行われたが、本件会社分割についての話合いが中心となり、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。

コ 子会社3社と組合は、平成21年の年末一時金について、成績査定率を10パーセントとすることで妥結した。

(2) 本件会社分割の状況等

ア 旧会社は、平成21年5月28日、組合に対し、本件会社分割を行う旨通知した。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得た上で進めること、本件会社分割後もZ1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Z1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回にわたって団体交渉を行った。

イ 本件会社分割は、同年10月1日に効力を生じ、子会社3社が新設分割会社として設立され、X1が工業用ゴム製品、食品医療用品の製造・販売等の事業を、X4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、X5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、Z1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、Z1には組合員はいない状態となった。また、子会社3社の就業規則は、いずれもほぼ同一の内容であり、旧会社の就業規則をほぼそのまま引き継いだ。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一であり、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く、業務上の指揮命令は子会社3社が各社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、Z1が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。

ウ Z1は、子会社4社の株式を100パーセント所有する子会社4社の完全親会社となり、本件会社分割時にはZ1の代表執行役最高経営責任者のB1が子会社4社の代表取締役就任し、Z1の代表執行役社長のB2が子会社4社の取締役就任し、Z1の代表執行役副社長のB3（以下「B3」という。）がX4の代表取締役社長並びにX1、X5及びC2の取締役に、Z1の執行役のB4（以下「B4」という。）がX1の代表取締役社長及びX4の取締役に、Z1の執行役のB5（以下「B5」という。）が子会社4社の取締役に就任し、Z1の執行役のB6が子会社4社の監査役にそれぞれ就任しており、Z1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。

Z1は、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名の従業員で組織されていたが、組合員はいなかった。また、Z1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。

エ 子会社4社は、平成21年10月1日、「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されていた。

人事労務委員会の主な委員は, 平成21年10月1日の本件会社分割当初から平成23年3月までは, X1はB4ほか2名, X4はB3, B5ほか1名, X5はB1ほか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, Z1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, 団体交渉に応じたことはなかった。

(3) 本件会社分割後の団体交渉等

ア 本件会社分割等をめぐる団体交渉

(ア) 組合は, 平成21年10月1日, Z1に対し, 本件会社分割に合意していないこと, 本件会社分割後もZ1が団体交渉に応じること, 同月1日以前から交渉が継続している案件があり, Z1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。

組合は, 同月2日, Z1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) 同月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X5の交渉委員としてB1が, X4の交渉委員としてB3, B5らが, 組合側から組合三役ら12名が出席した。組合は, 同交渉において, 本件会社分割の協議も継続中であること, 団体交渉の議題としていた懲戒処分の当事者がZ1であることを理由に, Z1が団体交渉に応じるよう要求したのに対し, B1は, 懲戒処分問題についても子会社が権利義務を承継していることなどを理由に, Z1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と回答した。

(ウ) Z1は, 同月20日, 組合に対し, Z1は組合を構成する組合員と契約関係がなく, 組合とZ1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。

組合は, 同月23日, Z1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, Z1からの回答はなかった。

(エ) 組合は, 平成22年1月5日, Z1に対し, 平成21年12月25

日に東京証券取引所から開示されたC4への2億8000万円の貸付金についての全容を説明すること等を求める要求書を提出した。これに対し、Z1は、平成22年1月8日、「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。

組合は、同月18日、Z1に対し、上記同月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、Z1は、同月21日、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し、と考えている旨回答した。

組合は、同年3月1日、Z1に対し、改めてC4に対する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、Z1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。

イ 平成22年春闘要求及び夏季一時金交渉をめぐる団体交渉

(ア) 組合は、平成22年3月8日、Z1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日午後4時から、回答のための団体交渉を同月18日午後3時から開催することを求める旨申し入れた。

Z1は、同月10日、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。

(イ) 組合は、同年3月11日、Z1及び子会社3社に対し、賃上げ及び付帯要求等11項目にわたる平成22年春闘要求書を提出した。

Z1は、同月12日、組合に対し、同月11日付けで平成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。

(ウ) 子会社3社は、同年3月18日、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午後5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、組合は、同月19日、Z1及び子会社3社に対し、平成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、平日の午後3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。

子会社3社は、同月23日、組合に対し、平成22年春闘要求書への回答として、賃上げ等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、要求書の宛先としてZ1が記載されていることについて、Z1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。

(エ) 組合は、同年4月26日、Z1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向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日のそれぞれ午後3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。

子会社3社は、同年5月6日、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、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く旨等を回答するとともに、上記申入書の宛先としてZ1が記載されていたことについて、Z1は組合と関連がないので以後記載しないよう要望した。

(オ) 組合は、同年6月1日、Z1及び子会社3社に対し、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。

子会社3社は、同月3日、組合に対し、上記団体交渉申入れに対する回答を行い、同回答の中で、申入書の宛先としてZ1が記載されていたことについて、Z1は組合と関連がないので以後記載しないよう要望した。

(カ) 組合は、同月8日、Z1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、平成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。

2 争点1（平成21年夏季一時金交渉に関する支配介入の成否）について

(1) 平成21年夏季一時金交渉の事実経過についてみるに、前記認定のとおり、一時金の支給に際しての成績査定率の変更については、平成20年12月の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、平成20年協定書において平成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が、同年春闘時の事務折衝の際の話し合いにおいて、組合から成績評価の方法についての質問がされ、旧会社からの説明等がされたものの、合意には至らず、その後、平成21年の夏季一時金交渉に至るまで、旧会社及び組合双方から積極的な提案も協議も行われなかった。

また、平成21年の夏季一時金交渉の際にも、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、従前の一時金交渉と同様にまず一時金の平均支給額の協議が先行して行われ、旧会社は、前年の年末一時金交渉の際に問題となっていた成績査定率について、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のないまま、組合との間で、同年7月16日、夏季一時金の一人当たり平均支給額について合

意した。

そして、旧会社と組合は、翌17日、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い、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ものの、同日午後に再開された事務折衝で、旧会社は、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、同月23日、組合員を含む従業員に対し、夏季一時金を支給した。

- (2) 以上の事実経過を前提に検討する。まず、一時金(賞与)における成績査定に関する問題は、労働者の労働条件に直接関わるものであり、殊に成績査定率を何パーセントとするかは、個々の労働者の一時金の額に直結する重要な労働条件に関する問題であって、義務的団体交渉事項に当たる上、平均支給額とともに組合にとって重要な意味を有するものである。そうすると、長期間にわたって継続されてきた成績査定率10パーセントによる一時金の支給を成績査定率20パーセントにするという労働者に多大な影響を与える重大な変更について、平成20年協定書において労使間で協議するとされた後も実質的な交渉が十分にされることなく平成21年夏季一時金交渉の時期となったにもかかわらず、旧会社において、成績査定率20パーセントの提案をしたその翌日には、組合が明示的に反対の意思を表明しているにもかかわらず、支給が間に合わないとして、組合に実質的な交渉の機会を与えることのないまま、一方的に交渉を打ち切り、旧会社の提案どおりの成績査定率20パーセントで一時金を支給したことは、組合が一時金交渉において労働条件の決定に関与する機能を阻害したものと認めるのが相当である。

また、旧会社が平成20年の年末一時金について成績査定率を20パーセントに変更する提案を行ったのに対し、組合は反対の意思を表明し、一時金の成績査定率は労使間で協議すべき課題として平成20年協定書に定められ、平成21年の夏季一時金交渉においても、組合が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再考を求めていた前記認定の事実経過に照らせば、旧会社は、成績査定率20パーセントを提案した翌日に一方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、組合が一時金交渉において労働条件の決定に関与する機能を阻害するものであることを認識していたことが認められる。

以上によれば、旧会社が、平成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、会社の提案どおりの成績査定率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、労働条件の交渉を行うという組合の機能を阻害したものとして、労組法7条3号の不当労働行為に該当する。

(3) これに対して甲事件原告らは、旧会社と組合は、平成20年年末一時金における団体交渉時から継続して成績査定率を20パーセントとすることについて協議をしていたから、平成21年夏季一時金の成績査定率を20パーセントとすることについての協議は、実質的に半年以上行われていた旨主張する。しかし、平成20年協定書には、成績査定率20パーセントとすることについて労使で協議する旨記載されているのみで、その後平成21年春闘要求で成績査定の話題が出たものの、合意に至っていないことは前記認定のとおりである。そして、平成20年年末一時金交渉から平成21年夏季一時金交渉に至るまでの間に、成績査定に関して積極的な提案も協議も行われなかったことは前記認定のとおりであり、当時、旧会社と組合との間では、本件会社分割に関する交渉がより重点をおいて続けられていたことがわかることなども踏まえると、旧会社が交渉を打ち切った同年7月17日までに、成績査定率を20パーセントとすることについて、旧会社と組合との間で十分に協議が尽くされていたということもできない。

この点について、証人B1は、平成21年夏季一時金に関する団体交渉の際にも、成績査定率20パーセントに関する話題は出ていた旨証言するものの、旧会社が成績査定率に関する交渉を打ち切った後の同月20日、組合が旧会社に対し、組合は成績査定の透明性と妥当性について明確にするよう求め、旧会社がこの求めに応じて協議するとの考えを示していたにもかかわらず、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い場合で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を文書で抗議した事実を照らして採用することはできず、証人B1の証言を裏付けに足りる客観的証拠もない。加えて、同人が、平成23年9月8日の都労委での審問において、成績評価の方法について、平成21年5月頃に事務折衝で話し合おうということになったものの、その後平成21年夏季一時金を支給するときまでの間には結局話し合えなかった旨供述していることに照らしても、上記証言は採用することができない。

また、甲事件原告らは、長年にわたり成績査定率10パーセントで支給されていたところ、組合が、平成20年年末一時金交渉の際に作成した平成20年協定書において成績査定率を20パーセントとすることについて協議することとしたのであるから、平成20年年末一時金交渉の際に持ち出していたセット論にこだわることなく、平成21年夏季一時金交渉の際に成績査定率の協議に当初から応じる義務があったとも主張する。しかしながら、同協定書には成績査定率20パーセントとすることについて労使で協議する旨記載されていたにすぎず、夏季一時金交渉において平均支給額の交渉に先んじて又は同時に交渉する旨の記載はなく、他に組合が一時金交渉の際に成績査定率の協議に当初から応じるべき義務を負っていたことをうかがわせる事実を認めるに足りる証拠はない。そうすると、

成績査定率20パーセントの導入を目指す旧会社からの提案や示唆もないにもかかわらず、組合が支給額に関する協議を先行させたことをもって、成績査定率に関する協議を当初から拒否していたということはできず、この点に関する甲事件原告らの主張は採用することができない。

さらに、甲事件原告らは、賞与は原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額があらかじめ確定されていないものであり、旧会社の就業規則においても営業成績及び従業員の勤務成績に応じて賞与を支給することとされているから、賞与の支給や成績査定率をどの程度とするかは使用者の裁量が広く認められるべきである一方、平成21年夏季一時金の支給を同年7月中に完了する必要があった旨主張する。しかし、賞与(一時金)であっても、労働の対価として支払われる賃金の性質を有する以上、労働条件に関するものとして義務的団体交渉事項に当たり、組合が、成績査定率をどのように定めるかについて、長い間慣行的に採用されていた成績割合を変更することに強い関心を持つのは当然であり、旧会社が目標とする支給時期を定めていたとしても、十分な協議を経ることなく、成績査定率の変更を行うことは、組合の労働条件の決定に関与する機能を阻害するものであり、交渉を一日で打ち切ることがやむを得ない事情とまではいえないから、いずれも採用することができない。

- (4) 以上によれば、旧会社が、平成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が労組法7条3号の不当労働行為に該当するとした上、救済方法として、X1及びX2に対し、平成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って、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X1及びX2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た本件命令は相当である。

なお、甲事件原告らは、平成21年年末一時金について、組合は子会社3社と交渉の上で、成績査定率を10パーセントとして妥結しており、違法状態の回復はされていたから、本件命令の救済方法の選択は労組法が労働委員会に与えた裁量を逸脱する旨主張するが、平成21年年末一時金に関する交渉によって成績査定率を10パーセントとしたからといって、平成21年夏季一時金に関する交渉において一方的に交渉を打ち切ったという不当労働行為によって生じた違法状態から回復するとはいえないから、甲事件原告らの主張は採用することができない。

3 争点2(Z1の本件団体交渉拒否の不当労働行為該当性)について

- (1) 前判示のとおり、Z1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、Z1と子会社3社とは、Z1が子会社3社の株式を100パーセント所有する完全親子会社の関係にあり、雇用契約

の当事者たる地位は、本件会社分割により、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Z1は、組合員らの雇用主ではなく、直ちに労組法7条の使用主に当たるとはいえない。

しかしながら、労組法7条は、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、上記事業主は同条の使用主に当たるものと解するのが相当である（朝日放送事件最高裁判決参照）から、Z1が上記の地位にある場合には同条の使用主に当たるといふべきである。

これに対し、乙事件原告らは、朝日放送事件最高裁判決の判断基準は、企業が社外労働者を受け入れて使用する関係がある場合に関する判断であり、親子会社や（純粹）持株会社のように、親会社や持株会社が支配関係を利用して子会社の経営方針を支配、決定し、それを通じて間接的に労働条件を支配するという事例には適合せず、このような場合の労組法7条2号の使用主性は、会社法所定の親会社、子会社の要件である支配の要件を充足し、団体交渉事項に照らし、親会社との団体交渉で解決することが労使関係秩序からみて正義にかなない、衡平かどうかという観点から判断すべきである旨主張する。

しかしながら、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労組法7条の使用主であると認められるのは、同条が組合活動一般に対する侵害状態を除去、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照らし、上記のような地位にある場合には、労働条件決定のための団体交渉の交渉主体としての地位を与え、団体交渉の拒否や労働組合に対する支配介入を禁止するに足りる実質を有するからである。

そこで、本件のZ1のような純粹持株会社と子会社の関係についてみるに、純粹持株会社とは、自らは事業活動を行わずに、他の会社の株式を保有することにより、他の会社の事業活動を自社の管理下に置き、実質的に支配することを目的に設立された会社をいい、従前は、私的独占の禁止および公正取引の確保に関する法律によって禁止されていたが、平成9年の同法改正によって認められたものである。そして、純粹持株会社は、企業グループの全体の経営戦略と子会社の日常的経営判断及び事業活動と分離し、各子会社の日常的経営判断から離れた、より大胆かつ中長期的視点に立った企業グループの全体の経営戦略を決定することができるように設立されることも一つの在り方とされていたが、純粹持株会社の子会社の労使関係への関わりについては、個々の子会社の人事労務に係る目標等を示すにとどまり、子会社の労働条件決定には関与しない場合もあれば、実際

に子会社と子会社の従業員を構成員とする労働組合との団体交渉に参加し、あるいは子会社の労働条件の決定に純粋持株会社が同意を与えるなどして、子会社の労働条件に現実的かつ具体的に支配、決定している場合もあることは、公知の事実及び当裁判所に顕著な事実である。そうすると、純粋持株会社による子会社の労働条件決定への関与が上記のとおり濃淡があり得る以上、労組法7条の趣旨に照らし、その濃淡に応じて、純粋持株会社が、子会社の労働者の基本的な労働条件等について、子会社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、前記朝日放送事件最高裁判決の示すところに従い、団体交渉の交渉主体等としての実質を有するものとして労組法7条の使用人と認めることができるというべきであるから、本件のような純粋持株会社の場合について朝日放送事件最高裁判決が適用されないと解すべき理由はなく、この点に関する乙事件原告らの主張は、採用することができない。

- (2) そこで、前記認定事実を踏まえて、純粋持株会社であるZ1が子会社3社の労働者の基本的な労働条件等について、雇用主である子会社3社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といえるか否かについて検討する。

ア Z1の子会社3社に対する資本関係、役員状況等からみた子会社の労働条件等に対する影響の有無

前記認定のとおり、子会社3社は、それぞれZ1とは別法人として、X1は工業用ゴム製品等の製造を、X5はソフトテニスボールの製造等を、X4は間接業務等の事業を行い、それぞれ取締役会を組織していたものであるから、子会社3社は、Z1の完全子会社であっても、Z1とは独立して管理、運営が行われており、Z1とは独立した法人である。

確かに、Z1が、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Z1から派遣することや、子会社3社に対する経営指導等により、純粋持株会社の親会社として子会社3社の経営については、一定の支配力を有していたといえる。しかし、株式を保有することによって子会社を支配する株主としての支配と現実の労使関係における労働条件決定等に対する支配とは別個のものであり、区別すべきである。そして、Z1が子会社3社の経営について一定の支配力を有していたのは、企業グループ全体の事業経営を一体的に行うために子会社3社の事業活動を管理するためであって、Z1の子会社3社の経営に対する関与が、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、監督の域を超えていたことを示す事実を認めるに足りる証拠はないから、上記の子会社4社に対する取締役の派遣や経営指導等の事実をもって、子会社3社の従業員の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みることはできない。

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Z1の支配力の有無

前記認定のとおり、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社の人事労務や団体交渉に関する方針について、子会社4社で相互で意見交換して共有するとともに、これを協議、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ものの、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、これに基づいて、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、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、Z1が、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認めるに足りる証拠はない。したがって、Z1が、子会社3社の従業員の基本的な労働条件等について、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とは認められない。

また、前記認定のとおり、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、Z1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ことを認めるに足りる証拠はないから、Z1が、具体的な日々の業務命令等を通じて、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とも認められない。

以上によれば、Z1は、本件会社分割後、資本関係、役員の派遣等を通じて、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ものの、その具体的な態様、程度は、Z1が子会社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の現実的かつ具体的な支配力を有していたとみることはできない。

したがって、Z1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、本件においては、組合から団体交渉を申し入れられた平成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というべきである。

ウ 乙事件原告らの主張について

乙事件原告らは、Z1が、X1及びX2の株式を100パーセント保有し、X1及びX2を完全に支配していること、役員構成や業務遂行状況等からみてもZ1が子会社を支配していること、組合は、その結成後30年以上にわたり、団体交渉によって本件会社分割前の旧会社との間の労使関係を構築してきたこと、Z1は、資金援助等により、設備投資、雇用喪失、労働条件等を左右できる立場にあること、人事労務委員会の構成員の実態からすれば、Z1が子会社の労働者の労働条件等の

決定を実質的に支配する構造となっていること、本件から約5年後、Z1が子会社の解散にも直結する工場用地の売却を行ったことなどからも、Z1の使用者性が基礎付けられる旨主張する。

しかし、Z1が子会社の運営や従業員に対する指揮命令等を行っていたことを裏付ける的確な証拠はなく、株式保有の状況や、Z1の主要役員が子会社の代表取締役等に多数就任しており、それらの者が子会社4社の人事労務委員会の構成員となっていることから、Z1が雇用主と同視できる程度に子会社の労働者の基本的な労働条件等について、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるということとはできないことは前判示のとおりである。また、本件会社分割前の労使交渉の歴史があることをもって、会社分割後に労働契約関係や労働契約を支配する関係にない親会社が労組法7条の使用者となるものとはいえず、Z1が工場用地の売却を行ったという平成22年の春闘から5年後の事情が、平成22年当時の本件で問題となっている団体交渉事項についての使用者性の存否に影響を与えるものともいえないから、乙事件原告らの主張は、いずれも採用することができない。

エ 小括

よって、Z1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というべきである。

- (3) そうすると、Z1において、組合が本件会社分割後に申し入れた平成22年春闘要求及び夏季一時金に関する団体交渉に応じなかった本件団交拒否は、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらないことになる。

したがって、乙事件原告らの再審査請求を棄却した本件命令の認定及び判断は相当である。

4 甲事件原告ら及び乙事件原告らの請求についての判断

以上のとおり、本件命令のうち、上記各原告らが取消を求める部分についての中労委の認定及び判断はいずれも相当であるから、同各原告らの請求はいずれも理由がない。

第4 結論

よって、前記各原告らの請求はいずれも理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部

別紙1

当事者目録

甲事件原告兼乙事件補助参加人 X1株式会社

(以下「X1」という。)

同	株式会社 X 2 (以下「X 2」という。)
乙事件補助参加人	Z 1 株式会社 (以下「Z 1」という。)
乙事件原告兼甲事件補助参加人	X 6 労働組合 X 7 地方本部 (以下「X 7 地本」という。)
同	X 6 労働組合 X 8 地方本部 X 9 労働組 合 (以下「組合」という。)
甲事件・乙事件被告 処分行政庁	国 中央労働委員会
別紙 2 省略	