

令和元年8月1日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成31年(行コ)第93号 不当労働行為救済命令一部取消し, 不当労働行為救済命令一部取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成29年(行ウ)第195号〔以下「原審甲事件」という。〕, 第264号〔以下「原審乙事件」という。〕) 口頭弁論終結日 令和元年6月4日

判決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主文

- 1 本件各控訴をいずれも棄却する。
- 2 控訴費用(補助参加によって生じた費用を含む。)は控訴人らの負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決主文第2項を取り消す。
- 2 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, 原判決別紙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)に関する部分を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 (1) 控訴人らは, 東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し, 被控訴人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Z2株式会社, C1株式会社及びC2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。

控訴人らは, 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, 上記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, 上記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, 上記①について今後同様の行為を行わない旨の文書を控訴人らに対して交付することを命じ,

上記②についての再審査申立てを棄却した。

本件は、Z 2 及び Z 3 (被控訴人補助参加人ら・原審甲事件原告ら)が、会社分割前の Z 1 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、上記①に関する救済命令の取消しを求め(原審甲事件)、控訴人らが、Z 1 は Z 2 等を完全に支配しているなどとして、上記②に関する再審査申立て棄却命令の取消しを求めた(原審乙事件)事案である。

(2) 原審は、Z 2 及び Z 3 並びに控訴人らの各請求をいずれも棄却し、これに対し、控訴人らのみが控訴した。したがって、Z 2 及び Z 3 の請求は、当審における審理判断の対象ではない。

2 前提事実は、次のとおり原判決を補正するほか、原判決の「事実及び理由」中の第 2 の 1 に摘示するとおりであるから、これを引用する。以下、略称の使用は、原判決の例による。

(原判決の補正)

(1) 原判決 5 頁 3 行目の「以後、組合は、」の後に「平成 22 年 6 月頃まで、」を加える。

(2) 原判決 5 頁 8 行目の「旧会社を被申立人として、」の後に「都労委に救済を求める申立てをし、」を加え、同頁 14 行目の「などとして救済を求め、」を「などと主張し、」と改める。

3 本件の当審における争点は、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である。争点に関する当事者の主張は、次項において、当審における控訴人らの補充主張等を付加するほか、原判決の「事実及び理由」中の第 2 の 3 (2) に摘示するとおりであるから、これを引用する。

4 当審における控訴人らの補充主張等

(控訴人らの主張)

(1) 本件団交拒否の当時、Z 1 の社内役員らが全て子会社の役員を兼任し、また、Z 1 の主要役員らが人事労務委員会の構成員であったことから、子会社の従業員の労働条件等は、Z 1 の経営状態を中心として判断されていた。したがって、Z 1 は、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から、朝日放送事件最高裁判決の基準に照らしても、労組法 7 条の使用者に当たる。

(2) 旧会社と組合との間では、長年にわたり、団体交渉を通じて労働条件等を解決する習慣が維持されてきたが、平成 20 年 6 月に C 3 が経営権を掌握してからその様相が変わり、平成 21 年 10 月の本件会社分割以降、Z 1 は組合との団体交渉に応じなくなったのであって、本件会社分割の目的の一つは、組合との団体交渉を避けることにあるといえる。このことから、Z 1 の労組法 7 条の使用者性が肯定されるべきである。

(3) 労組法7条の使用者性については、朝日放送事件最高裁判決の後にされた近時の最高裁判決(最高裁平成23年4月12日第三小法廷判決・民集65巻3号943頁〔新国立劇場運営財団事件〕,最高裁平成23年4月12日第三小法廷判決・裁判集民事236号327頁〔INAXメンテナンス事件〕)の判示等に照らせば、組織的従属性の有無を基準とするのが相当であり、従業員を雇用する子会社3社との間に組織的従属関係がある純粋持株会社であるZ1には、労組法7条の使用者性が肯定されるべきである。

(被控訴人の主張)

控訴人らの主張は争う。控訴人らの主張(2)については、本件会社分割後は、直接の雇用主である子会社3社が合同で団体交渉に応じていたのであって、組合の団体交渉が本件会社分割によって妨げられる事態は生じていない。

(被控訴人補助参加人らの主張)

控訴人らの主張は争う。控訴人らの主張(2)については、本件会社分割は、責任意識の醸成や組織の効率化という真摯な経営の目的によるものであり、Z1による団交拒否を目的としたものではない。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人らの請求はいずれも理由がないものと判断する。その理由は、次のとおり原判決を補正し、当審における控訴人らの補充主張に鑑み、次項において補足判断を付加するほか、原判決の「事実及び理由」中の第3の1(2)及び(3)並びに3に説示するとおりであるから、これを引用する。

(原判決の補正)

(1) 原判決22頁21行目の「行っていくこと」の後に「,子会社4社は親会社たるZ1から独立して人事権を有し,同契約は,これを実効のあるものとするために,子会社4社の協力の仕組みを成立させたものであること」を加える。

(2) 原判決36頁11行目の「人事労務委員会は,」の後に「子会社4社がZ1から独立して人事権を有することを前提に,」を加える。

2 補足判断

(1) 控訴人らは、本件団交拒否の当時、Z1の社内役員が全て子会社の役員を兼任していたことや、Z1の主要役員が人事労務委員会の構成員であったことから、Z1は、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ったと主張する。

しかしながら、純粋持株会社が、その役員を子会社の役員と兼務させることにより、子会社の経営に対する支配力を有しているとしても、このような支配は役員の派遣等を通じた間接的なものであり、このことをもって、直ちに純粋持株会社が子会社の労働条件決定等に対して現実的かつ具体的に支配、決定をすることが可能な地位にあることを基礎付けるものとい

うことはできない。そして、Z 1 の役員の派遣等を通じた子会社 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、監督の域を超えるものと認めるに足りないことは、原判決が説示するとおりである。

また、引用に係る原判決の認定事実(前記 1 の補正後のもの)によれば、人事労務委員会は、子会社 4 社が Z 1 から独立して人事権を有することを前提に、子会社 4 社が、人事制度についての意見交換、人事交流、合同での労務業務、団体交渉等を行うことを目的とする組織であることが認められ、人事労務委員会契約書及び人事労務委員会規則には、Z 1 が子会社 4 社の労働条件の決定等に関与することを予定する定めは見当たらない。人事労務委員会の構成についてみても、控訴人らが主張するとおり、本件団交拒否の当時、人事労務委員会の委員には、Z 1 の役員の地位にある者が 4 名含まれていたものの、人事労務委員会の上記目的や人事労務委員会規則の定め(同規則 2 条 1 項)からすれば、これらの者はいずれも兼任する子会社 4 社の役員の地位において委員としての活動を行うことが予定されていたものと認められる。以上のような人事労務委員会の目的、契約等の定め及び委員の構成等に照らすと、Z 1 が人事労務委員会を通じて子会社 4 社の労働条件の決定等に関与することが制度上予定されていたとは認められず、実際にも、Z 1 が子会社 4 社の労働条件の決定等に関与していたことを認めるに足りる証拠はない。

したがって、Z 1 の社内役員が子会社 3 社の役員を兼任していたことや、人事労務委員会の構成員に Z 1 の主要役員が含まれていたことなどの事実をもって、Z 1 が子会社 3 社の従業員の基本的な労働条件等について子会社 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ったと認めることはできない。控訴人らの上記主張は採用することができない。

- (2) 控訴人らは、本件会社分割の目的が組合との団体交渉を避けることにあったのであり、Z 1 の労組法 7 条の使用者性が肯定されるべきであると主張する。

しかしながら、本件会社分割が上記のような目的で行われたことを認めるに足りる的確な証拠はなく、仮に本件会社分割の目的の一つに組合との団体交渉を回避することが含まれていたとしても、そのことによって、Z 1 の労組法 7 条の使用者性についての前記判断が左右されるものとは認め難い上、本件会社分割後、組合と子会社 4 社との間で団体交渉が行われており、組合の団体交渉が本件会社分割によって妨げられていると評価すべき事情もうかがわれなから、本件会社分割の目的等を理由として Z 1 の労組法 7 条の使用者性を肯定することはできないというべきである。控訴人らの上記主張は採用することができない。

- (3) 控訴人らは、労組法 7 条の使用者性については、組織的従属性を判断基準とすべきであり、従業員を雇用する子会社 3 社との間に組織的従属関係

がある純粋持株会社であるZ1には、労組法7条の使用者性を肯定すべきであると主張する。

しかしながら、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鑑みると、同条の使用者とは、雇用主のほか、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者をいうと解するのが相当である(朝日放送事件最高裁判決参照)。純粋持株会社についても、子会社の従業員の基本的な労働条件等について上記の地位にあると認められる場合に上記使用者に当たると解することができることは、原判決が説示するとおりである。これに対し、純粋持株会社が上記の地位にはないにもかかわらず、純粋持株会社と子会社との間に組織的な支配ないし従属関係があることをもって、純粋持株会社に子会社の従業員が組織する労働組合との団体交渉の主体たる地位があると認めることは、労組法7条の上記趣旨に照らし、その予定する適用範囲を超えるものであって相当でないというべきである。そして、本件において、Z1は、前記のとおり、資本関係、役員の派遣等を通じて、子会社4社の経営について一定の支配力を有していたものの、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の現実的かつ具体的な支配力を有しておらず、その決定に関与すべき地位にあったものとも認められない以上、控訴人らが上記主張の根拠として引用する前記最高裁判決を前提としても、Z1は子会社3社の従業員との関係において労組法7条の使用者には当たらないとする前記判断が左右されるものではなく、控訴人らの上記主張は採用することができない。

第4 結論

以上によれば、控訴人らの請求はいずれも理由がなく、これと同旨の原判決は相当であり、控訴人らの本件各控訴はいずれも理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第24民事部

別紙

当事者目録

控訴人	X1労働組合 X2地方本部
控訴人	X1労働組合 X3地方本部 X4労働組合(以下「組合」という。)
被控訴人	国
処分行政庁	中央労働委員会
被控訴人補助参加人	Z2株式会社 (以下「Z2」という。)

被控訴人補助参加人 株式会社 Z 3
(以下「Z 3」という。)

被控訴人補助参加人 Z 1 株式会社
(以下「Z 1」という。)