

命 令 書

申立人 ブライト証券労働組合

被申立人 ブライト証券株式会社

被申立人 株式会社実栄

上記当事者間の都労委平成14年不第98号事件について、当委員会は、平成16年7月6日第1373回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

平成12年10月、実栄証券株式会社(以下「旧実栄」という。)は、株式会社実栄(以下「実栄」という。)として持株会社に組織変更するに先立ってブライト証券株式会社(以下「ブライト証券」という。)を設立した。旧実栄を退職してブライト証券に転籍した(以下、旧実栄従業員が旧実栄を退職後ブライト証券に雇用されたことをブライト証券に「転籍」したという。)従業員らがブライト証券労働組合(以下「組合」という。)を結成し、転籍後2年目以降の賃金問題について団体交渉を申し入れたところ、ブライト証券は、賃金を従前の水準の約70%に減額する旨回答し、14年4月以降減額した賃金を支給した。

本件は、①14年6月11日、組合がブライト証券に対して申し入れた団体交渉において、同社が賃金減額の根拠や「親会社の役割」について明確にすることもなく不誠実な対応を行ったか否か、及び②同日付けで組合が実栄に対して申し入れた「会社設立の目的」、「親会社の役割」等を議題とする団体交渉について、実栄には組合加入者が在籍していないとの理由で同社がこれを拒否したことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人実栄は、申立人組合が14年6月11日付けでなした「質問書及び団体交渉申入書」に対して、団体交渉を拒否しないこと。
- (2) 被申立人ブライト証券は、申立人組合が14年6月11日付けでなした「質問書及び団体交渉申入書」に対して、賃金を減額する理由、親会社である被申立人実栄からの援助の有無などの質問について、誠意を

もって回答し団体交渉をすること。

(3) 陳謝文の掲示

(4) 当委員会に対する履行報告

なお、当初、組合は、「被申立人ブライツ証券は、賃金について申立人組合との交渉が成立しない限り、申立人所属の組合員の給与を減額してはならない。」との請求も行っていたが、15年11月26日、これを取り下げた。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人実栄は、資本金約1億円、従業員が派遣社員1名及び出向社員2名で、主に役員4名により子会社の管理業務及び投資業務を営む株式会社である。また、実栄は、後記旧実栄から約200億円の資産を引き継ぎそのまま保有している。実栄の100%子会社としては、ブライツ証券及び実栄キャピタル株式会社(以下「実栄キャピタル」という。)がある。

実栄の前身である旧実栄は、昭和24年2月に設立され、同年4月、東京証券取引所設立と同時に才取会員(同取引所で正会員間の売買をとりもつ業務を行う証券会社)となったが、平成11年4月以降、同取引所の取引方法が立会所での売買からシステムによる売買に移行したため、13年3月末日で才取業務から撤退した。

(2) 被申立人ブライツ証券は、12年10月2日設立、資本金14億円、主に投信販売を業務とする証券会社である。申立時、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。

(3) 申立人組合は、ブライツ証券で働く労働者で組織された労働組合であり、申立時の組合員数は28名である。

2 旧実栄における労使関係の経過

(1) 旧実栄による子会社の設立

① 12年3月15日、旧実栄は3億円を出資して実栄キャピタルを設立し、6月29日、主として旧実栄及び同社社員の福利厚生の運営を行っていた永和保全株式会社(以下「永和保全」という。)を、事業目的を拡大した上で100%子会社とした。

10月2日、才取業務が縮小され廃止に向かう中、旧実栄は、その従業員雇用の受け皿としてブライツ証券を設立した。

13年10月1日、実栄キャピタルと永和保全は合併した。

② 前記のように、旧実栄は、東京証券取引所で正会員間の有価証券の売買取引等を媒介する業務(才取業務)を行っていたため、自身では有価証券の売買取引等の一般証券取引業務が出来なかった。

これは、正会員間の有価証券の売買取引の媒介に関与していながら、一方において自ら有価証券の売買取引等の営業活動をしては売買先と利益相反を起こすおそれがあり、東京証券取引所から同所定

款、業務規定に触れるとの指摘があったからである。才取業務返上後であれば一般証券取引業務は出来るが、この場合、その許可を得るのに相当の期間を要するため雇用は中断せざるを得ない。そこで、旧実栄は雇用確保のため、一般証券取引業務を行える子会社を設立することを東京証券取引所等関係各機関と協議した結果、投資信託の取扱いならば可能であるということで、これを主たる業務とするブライツ証券が設立されたものである。

- ③ 12年11月下旬、永和保全の代表取締役 Y1(旧実栄常務取締役)、ブライツ証券の取締役 Y2(旧実栄次長)、実栄キャピタルの取締役 Y3(旧実栄部長)及び旧実栄の Y4人事部長(実栄取締役兼総務部長)らで構成される就業規則委員会において、永和保全、ブライツ証券及び実栄キャピタルの子会社3社共通の賃金額が検討され、一般職で18万円～23万円、リーダー職で23万円～28万円、部長職で28万円～33万円とすることが原案として提案された。

なお、これら子会社3社の就業規則中には、賃金額は具体的に記載されていない。

(2) 旧実栄における希望退職及び転籍募集

- ① 金融・証券システムの改革が進んだ結果、前記のように東京証券取引所の取引方式が立会場での売買からシステム売買へ移行していく経過の中で、旧実栄は、9年12月、10年11月及び12年6月の計3回早期退職募集を行い、人員削減を実施してきた。3回の早期退職の実施により、旧実栄の従業員数は約370名から117名となった。

前記のとおり、旧実栄は13年3月末日をもって才取業務から撤退することを決めており、雇用の受け皿として既に設立した子会社への転籍と希望退職の募集を行うことになった。

- ② 旧実栄が13年3月末日付けで旧実栄従業員のうちブライツ証券へ転籍し、組合員となった者に対して支払った退職金等支給額合計は、一人当たり約2,500万円(当時30歳)から約6,300万円(当時52歳)の範囲に分布している。

なお、この中には労使交渉の結果、付加されることになった後記特別報奨金(300万円)も含まれている。

- ③ 13年1月11日、旧実栄は、全従業員を対象に転籍・希望退職者優遇制度を発表するために説明会を開催した。説明会においては、永和保全の Y1社長が就業規則を配付し転籍後の労働条件を説明した。給与については、口頭で、1年目については現給保証すること、2年目以降については、部長が年俸360万円(本俸月額30万円)、リーダー職が年俸300万円(本俸月額25万円)、一般職が年俸240万円(本俸月額20万円)及び歩合給がある旨説明した。

また、旧実栄 Y4人事部長は、転籍者・希望退職者優遇措置条項と題する書面により、退職金、転籍割増金、転籍支度金等について説

明した。

説明を受けた従業員からは、20万円、25万円、30万円はどのように決めたのかとの質問があり、これに対して Y4部長は、ハローワーク等の条件を勘案して提示したと答えた。また、20万円、25万円、30万円はコンクリートなのかとの質問には、「基本的にコンクリートだ。」と答えた。最後に、現在の労働組合が継続できるのかとの質問には、「それは労働組合自身が考える問題だ。」と答えた。

(3) 旧実栄と社内の労働組合との交渉経過

- ① 前記従業員に対する説明会の後、旧実栄は、社内の二つの労働組合、即ち実栄証券労働組合(以下「旧実栄労組」という。)及び全実栄証券労働組合(以下「全実栄労組」という。)との団体交渉を行った。旧実栄労組との間では、1月19日から31日までの間、経営協議会が1回、団体交渉が8回行われた。

この経営協議会及び団体交渉の議題は全て「転籍と身分保障」と題するものであった。旧実栄労組は、会社案の2年目以降の給与(20万円、25万円、30万円)では生活していけないとして5~7年の現給保証を要求したが、旧実栄は、退職金、転籍割増金等については金銭的にも十分多額なものである、労働条件等については子会社が決めることではあるが、子会社1年目の現給保証及び2年目以降の給与の限り(20万円、25万円、30万円)において支払い不能になれば補填する考えがある、1年間の現給保証期間のうちにスキルアップしてほしいなどと答え、旧実栄労組の現給保証の延長要求には応じなかった。

- ② 1月26日、旧実栄は、旧実栄労組の報奨金要求に対して一律300万円の特別報奨金を追加的に上積みすると回答した。そして、旧実栄は、旧実栄労組と1月31日付けで、転籍・希望退職優遇措置等に関する協定書を締結した。また、全実栄労組とも2月8日付けで同内容の協定書を締結した。

この協定書の別紙には、特別報奨金として「13年3月末日在員に対して一律300万円を支給する」こと及び「転籍者の給与は13年3月10日現在の基準内賃金を13年4月から14年3月まで各転籍子会社において支給する」と記載されている。

- ③ 2月1日以降、旧実栄は、早期優遇退職者・転籍希望者の募集を開始した。ブライツ証券等への転籍を希望する従業員は転籍申請書を提出し、転籍の同意書にも署名押印した。

なお、従業員に配付された転籍申請書には、転籍先としてブライツ証券、実栄キャピタル及び永和保全の3社が記載され、そのうち2社を第一希望、第二希望という形で選択するようになっていたが、ブライツ証券以外の子会社を希望した者もブライツ証券を選択するよう誘導された。

結局、3月31日時点で、旧実栄に実際に在籍していた従業員84名

(他に特別休暇中の者が33名)の内訳は、早期優遇退職者28名、ブライト証券への転籍者51名及び定年退職者5名であった。

3 ブライト証券における労使関係等の経過

(1) 転籍者への説明会

① 13年3月1日及び2日の午後、ブライト証券は、転籍予定者全員を対象として営業方針及び今後の研修予定等に関する説明会を開催した。説明会において、投資信託販売に対して報奨金(インセンティブ)が支払われると説明された。これは、営業実績に応じたいわゆる歩合給である。

なお、2年目以降の給与については、一般職20万円、リーダー職25万円、部長職30万円との数字を挙げて説明もされたが、その点についてブライト証券への転籍予定者から質問等は出なかった。

② 3月20日、ブライト証券への転籍予定者全員に対して、ブライト証券のY5社長(旧実栄取締役。以下「Y5社長」という。なお、15年6月20日、Y5社長は退任した。)による経営方針に関する説明会が開催された。Y5社長は「みんなも聞いてきたとおり20万円、25万円、30万円をお願いしたい。」「みんなの生活があるのはわかるから、今後組合と協議する。」と述べた。この説明に対して、従業員から「今の社長のお話は、今度の新賃金について決まっていないということですね。」と質問されると、Y5社長は「そうだ。」と答えた。

(2) 実栄キャピタルと永和保全の合併に伴う人事

① 13年7月、実栄キャピタルに転籍していた旧実栄従業員Yは、実栄キャピタルの取締役就任した。また、同時期、旧実栄従業員で同年4月1日付けでブライト証券に転籍しながら実栄に出向していたMも実栄キャピタルの監査役に就任した。

② 13年10月、実栄キャピタルと永和保全との合併に伴い、合併前に実栄キャピタル取締役であったY及び同監査役であったMは、ブライト証券の従業員となった。

(3) ブライト証券における初年度営業実績

ブライト証券における23名の営業部員の13年度1年間の株式投資信託(公社債投信を含む。)販売手数料は、多い者が年間695,971円、平均95,221円、販売手数料収入実績が全くなかった者が4名であった。14年度前期(14年4月～9月)には、半年間の販売手数料は、多い者が325,822円、平均53,694円、半年間販売手数料が全くなかった者が5名であった。

(4) ブライト証券と組合との団体交渉

① 14年3月8日、ブライト証券の従業員らは、4月以降の賃金について交渉するために組合を結成し、11日、ブライト証券に対して組合結成通告を行うとともに14年度賃金に関する団体交渉を申し入れた。

なお、結成時、組合には、旧実栄の管理職、旧実栄労組の組合員及び全実栄労組の組合員ら29名が加入した。

② 3月18日、ブライツ証券側が Y2取締役部長(以下「Y2取締役」という。)及び Y6取締役部長(以下「Y6取締役」という。)、組合側が X1執行委員長(以下「X1委員長」という。)ら5名が出席して事務折衝が行われた。組合側は、「新賃金について団体交渉を申し入れているにも拘わらず、(一般職の給与が)20万円という決まっていない数字を言うのはおかしい。それはアンフェアである。」と抗議したところ、ブライツ証券側は、「君たちはその金額を、2年目からの金額を、了承して来たんだということを親会社から聞いている。」と答えた。

③ 3月28日午後4時半から6時まで、ブライツ証券側が Y5社長ら4名、組合側が X1委員長ら役員5名が出席して「平成14年度年俸等賃金について」と題する第1回団体交渉が開催された。

組合側は、「その年俸については、組合とブライツ証券経営者で協議して決めるということになっていたはずだ。」と主張し、ブライツ証券側は、「転籍時の条件、就業規則等の説明会をやった時には、親会社からは転籍先での就業時間、休暇日数、その他の労働条件、賃金等について十分な説明を受けていると聞いている。2年目以降の20万、25万、30万についてもその金額を承知して転籍してきたものと認識している。」と主張し、2年目以降の賃金については進展はなかった。

④ 4月4日午後5時半から7時半まで、ブライツ証券と組合との第2回団体交渉が開催された。出席者と議題は第1回と同様である。席上、組合側は、2年目の転籍先での給与が20万円、25万円、30万円の金額で合意したとの文書はどこにもないこと、2年目の給与については、組合員全員が転籍先での協議事項という認識であることを主張した。ブライツ証券側は、「昨年度(13年度)は、収益6,000万円に対し、支出6億3,000万円、差し引き5億7,000万円の赤字。赤字のほとんどが人件費であって約4億5,000万円かかっている。今期14年度の収支計画を立てたが、投信手数料収益1,000万円、努力目標であるがディーリング収益4億200万円で、収益合計4億1,200万円を計上。一方、支出の方は、合計5億1,500万円(人件費を給与20万円で試算して約3億1,000万円、その他経費2億500万円)。営業損益1億300万円のマイナス見込み数字となる。」と具体的な数字を挙げて会社の収支状況が大変厳しいものであることを説明した。また、インセンティブを稼ぐよう一人一人がレベルアップを図る必要がある、業績が上がってくれば、内勤者については賞与という形で考えとも述べた。

これに対して、組合は、「給与が20万、25万、30万だという数字的根拠を次回示して欲しい。」と要求し、更に、年次有給休暇の繰越し問題について再考を促した。

⑤ 4月23日午後4時半から5時半まで、第3回団体交渉が開催された。出席者は組合側が X1委員長ら役員4名、ブライツ証券側は前回と同じ、

議題も前回と同じであった。議題の中心である14年度年俸等賃金については、労使の話合いは進展しなかったが、年次有給休暇の繰越しについて、ブライツ証券は組合の要求を認めた回答を行った。

- ⑥ 4月25日、ブライツ証券は、従業員に対して、一般職20万円、リーダー職25万円、部長職30万円の給与を支払い、組合員らは、これを「今後、団体交渉等にて決定する賃金の一部として受領いたします。」との文書を提出した上で、受領した。

13年度中の現給保証が行われていたときは、一般職の場合は月額給与が41万円から66万円の範囲であったから最高で70%、リーダー職の場合は月額給与が63万円から68万円の範囲であったから最高で63%、それぞれ切下げとなった。

- ⑦ 5月1日、組合は、14年度組合員の年俸を13年度年俸と同額とすること、及び、妥結までの間、既に振込済みの金額を13年度実績賃金に戻すことを内容とする要求書をブライツ証券に提出した。

5月7日午後4時半から5時まで、第4回団体交渉が開催された。出席者は、組合側が X1委員長ら5名、ブライツ証券側が Y2取締役ら3名、議題は前回と同じであった。組合側は、「4月からの賃金が決まっていないのだから、妥結するまでは3月までの実績賃金を振り込むのが妥当と思う。」と主張し、労使の話合いは進展しなかった。

- ⑧ 6月11日、組合は、ブライツ証券とだけ団体交渉するのでは埒があかないと考え、ブライツ証券に加えて実栄に対しても「質問書および団体交渉申入書」を提出した。

ブライツ証券に対する「質問書および団体交渉申入書」の議題は概略以下のとおりである。

ア ブライツ証券設立の経緯説明と設立事由

イ 目的達成のための中長期事業計画

ウ 親会社の役割と使命

エ 会社設立資金の所有者と性質

オ 経営者理念(何のために、何を目的に経営をするのか)

カ 財務諸表等資産状況資料の開示

キ 社員に生活できない賃金を提示しているが、その数値的根拠を説明してほしい。また、実際若い人が会社を辞職している現実を経営者としてどう考え、どう対処するのか。

実栄に対する「質問書および団体交渉申入書」の議題は概略以下のとおりである。

ア ブライツ証券設立の経緯説明と設立事由

イ 実栄に残る資産の所有者と性質

ウ 親会社の役割と使命

(ア) 子会社の経営者は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。

(イ) ブライト証券に、いつまでいくらまで出資するのか。

(ウ) ブライト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、会社政策に協力してきた社員の生活の面倒を見るつもりがあるのか。

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

オ 経営者理念

カ 財務諸表等資産状況資料の開示

⑨ 6月14日、前記団体交渉申入れに対して、実栄は、「当社には貴組合加入者が在籍しておりませんので、団体交渉を受ける意志のないことをご回答申し上げます。」との文書により、これを拒否する旨の回答を行った。

⑩ 6月20日午後5時半から7時半まで、第5回団体交渉が開催された。出席者は、組合側が X1委員長ら5名、ブライト証券側が Y5社長ら4名、内容は、6月11日付「質問書および団体交渉申入書」に関するものであった。

前記組合の質問書に関するブライト証券の回答は、概略以下のとおりである。

アについて

ブライト証券は、旧実栄の社員の雇用を確保することを目的として設立された。

イについて

まだ未熟な状態なので、当面は証券会社の業務全般を行うのではなく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。

ウについて

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。親会社の使命については、子会社のブライト証券が述べる立場にはない。

エについて

ブライト証券の資本金の所有者はブライト証券である。また、株主は実栄で100パーセント保有している。

オについて

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する。

カについて

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。

キについて

収益が上がらないにも拘わらず高賃金を支払っていけば、会社は立ちゆかなくなってしまう。社員に支払う賃金については、基本的にはブライト証券での収支状況、支払い能力を勘案して提示している。

このようなブライト証券の回答に対して、組合側は、ブライト証券は旧実栄の媒介業務終了により社員の雇用を確保する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り、親会社は社員を置かず経営者4人のみで、資産が200億円もあり、子会社が赤字になれば、当然、支援すると言っていると主張した。

他方、ブライト証券側は、現給保証の要求ではベースが違いすぎるが、20万円、25万円をベースにした交渉のテーブルについてくれれば前向きに考えること、給与についての考え方の基本は、ブライト証券の収益に応じた給与を支払うことであって、雇用即ち生活できる給与を支払うというわけにはいかないことを主張した。また、組合が実栄に対して団体交渉を申し入れた件について、組合の交渉相手はあくまでブライト証券経営者であって、20万円、25万円の給与もブライト証券の業務形態や規模、収益等を考慮して決めたものであると主張した。

- ⑪ 7月4日午後4時半から5時半まで、第6回団体交渉が開催された。出席者及び議題は、前回と同じであった。賃金に関する基本的考え方は平行線のままであった。ブライト証券側は、「前進回答をするに当たっては、会社として整備しなければならないこともある。」と述べて、交渉は終わった。
- ⑫ 7月11日午後4時半から5時まで、第7回団体交渉が開催された。出席者及び議題は前回と同じであった。ブライト証券は、一般職23万円、リーダー職28万円及び歩合給率アップとの上積み回答を行ったが、組合側は、「生活できる給与」とはいえないとして拒否した。
- ⑬ 8月9日午後4時半から5時まで、第8回団体交渉が開催された。出席者及び議題は前回と同じであった。席上、組合側は、組合大会における組合決議の結果として、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。ブライト証券側は、来週回答するとして、持ち帰り検討することになった。
- ⑭ 8月13日、事務折衝が行われた。出席者は、組合側が X2副委員長、ブライト証券側が Y2取締役及び Y6取締役であった。席上、ブライト証券側は「組合側が妥協する可能性があるならば、1年に限り一般職月額30万円ではどうか。」との発言をしたが、組合側は承諾せず、その後の団体交渉でもその数字がブライト証券側から提案されることはなかった。
- ⑮ 8月23日午後4時半から5時半まで、第9回団体交渉が開催された。出席者は、組合側が X1委員長ら4名、ブライト証券側の出席者と議題

は前回と同じであった。

ブライツ証券は、8月9日の組合側提案では年間9,600万円の人件費増となり、13年度の赤字が5億7,000万円、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、到底この提案は受け入れることはできないとし、7月11日に提示した一般職23万円、リーダー職28万円を再度提案した。これに対し、組合は、「我々は一貫して生活できる賃金ということで交渉してきている。また、昨今の投資信託の販売環境は、会社のいうインセンティブを稼げるような状況ではない。」と反論した。更に、ブライツ証券が「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。」と発言したのに対し、組合は「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。組合としては第三者機関に相談するつもりだ。」と答え、労使の交渉は行き詰まった。

- ⑩ 9月6日午後4時半、労使懇談会が開催された。午後4時開始を予定していたが、会社側が遅れたので、30分遅れて始まった。出席者は、組合側が X1委員長ら5名、ブライツ証券側が Y2取締役及び Y6取締役であった。Y6取締役は、遅れた理由について「君達も大体察しがつくだろうと思うけれども、今の今まで親会社と交渉してきたんだ。だから、遅れたんだ。」と説明し、更に、8月13日の事務折衝の際、組合に提示した30万円という数字について、「現経営者として一度言った数字を提示するのは当然だということで親会社に了承をもらいに行っていて交渉している」が、「ここでその数字を提示することはできない。」と述べた。組合側が「提示できないということは何故ですか、結局は親会社なんですか。」と聞くと、Y6取締役は「そうだ。」と答えた。

(5) 関係会社管理規定

12年3月頃、旧実栄は、同社に關係する子会社の管理のために關係会社管理規定を定め、現在、実栄並びにその子会社であるブライツ証券及び実栄キャピタルの役員らが所持していることが認められる。

關係会社管理規定によれば、子会社の経営一般に関する事項全般について親会社の承認事項とされ、加えて、子会社の管理職及び一般従業員の給与、賞与及び人事についても承認事項とされている。

なお、当委員会は、この關係会社管理規定について、被申立人側に提出を要請したが、被申立人はこれに応じなかった。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

- ① ブライツ証券は、労働組合の団体交渉要求に対して、14年4月以降

の賃金について親会社である実栄と十分協議した上、誠実に団体交渉をすべきであるにも拘わらず、「転籍時に一般職20万円、リーダー職25万円の給与を承諾していたと親会社から聞いている。」と回答するだけであった。立ち上げて間もないブライト証券が赤字であること、また、親会社である実栄が承諾しないということを理由として一方的に交渉を打ち切るのは不誠実な団体交渉にほかならない。

- ② ブライト証券の親会社である実栄が、組合との団体交渉を拒否することは労働組合法第7条第2号に違反するものである。言い換えれば、実栄は、ブライト証券の労働者及び組合にとっては使用者にほかならない。

子会社の労働者は、親会社との間で雇用契約を締結していなくても、次の場合には、親会社を使用者として団体交渉を要求する権利を有する。即ち、「親会社が株式所有、役員派遣、下請関係などによって子会社の経営を支配下におき、その従業員の労働条件について現実的かつ具体的な支配力を有している場合には、親企業は子企業従業員の労働条件について子企業と並んで団体交渉上の使用者たる地位にある」（菅野和夫「労働法」第6版649頁）とされるからである。

実栄は、ブライト証券の100%の株式を所有する事業持株会社であるが、「子会社の経営を支配下におき、その労働条件について現実的かつ具体的な支配力」を有しているものである。親会社と子会社との関係は、派遣労働者を自己の事業所にて受け入れて働かせているような場合とは異なり、株式所有関係、役員的人事権、経営戦略、業務取引関係によって、子会社の労働者の労働条件に対して、直接、間接に大きな影響力を及ぼすことができる。本件の場合、具体的には次のような事実から明らかである。即ち、

ア 旧実栄の役員が子会社従業員賃金の原案を作成していたこと。

12年11月下旬、旧実栄役員らで構成された就業規則委員会が、ブライト証券の賃金について検討し原案を決定した。この段階では、同委員会は子会社の事業計画、収益の見通しを考慮せずに決めたというのであるから、実栄の一方的な指示によって決めたとしか考えられない。

イ 旧実栄の役員らが子会社を援助すると発言していたこと。

旧実栄の Y7常務及び Y4人事部長らは、「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していく。」と発言しており、当の Y7及び Y4らは、それぞれ実栄代表取締役、同取締役部長の職についているのであるから、自らの言葉に従い子会社の労働者に対して真摯に対応すべきは労使関係の信義則上の要請である。

ウ 実栄は子会社の人事権を行使していること。

実栄キャピタルの取締役であった Y、また監査役であった M は、役員を退任すると同時に、ブライツ証券の従業員となっており、これは、親会社の直接的な決定としか考えられない。

エ 14年度の賃金決定について実栄が介入していること。

14年度の賃金決定について、ブライツ証券の取締役らは、組合との交渉をまとめたいて考えて、実栄に対して、月額30万円の案について了解を取り付けようとしたが、結果的に月額30万円とするブライツ証券経営者の案は実栄の了承を得られなかった。このことからすれば、実栄が、ブライツ証券従業員の賃金を決定しているとみるべきである。

オ 関係会社管理規定が子会社従業員の労働条件について親会社の承認事項と定めていること。

実栄では、子会社を管理するために関連会社管理規定が存在し、子会社の従業員の給料、子会社の管理職の昇給や人事などが親会社である実栄の承認事項となっている。

カ 実栄にはブライツ証券を救済しうる資産があること。

実栄は200億円もの資産を保有する超優良企業であり、そのうち150億円が国債などの安定した投資有価証券である。この膨大な資産の運用をブライツ証券に委ねればブライツ証券の手数料収入は大幅に改善する。実栄は、この業務取引関係によってブライツ証券の経営を直接に支配できる立場にある。

以上のとおり、実栄は、親会社という株主の支配力を超えて、子会社の労働者の給与などを実質的に決定している。しかも、関連会社管理規定において、子会社の従業員の給与についても親会社の承認事項とされているのである。したがって、最高裁判所平成7年2月28日朝日放送事件判決にいう「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」といえる。

(2) 被申立人ブライツ証券の主張

① ブライツ証券と組合とは、14年3月28日に第1回団体交渉を行って以来、同年9月6日までの間、組合員らの2年目(平成14年度)以降の給与額について団体交渉を9回、労使懇談会を1回、事務折衝を度々行ってきた。

団体交渉において、ブライツ証券としては、「給与は本来業績に応じて支払うべきものであるところ、会社の収支状況をみると、投信販売、ディーリング収益とも、当初予想した収入が全く得られないことから毎月大幅な赤字経営となっている」こと、「平成13年度は、収入5,600万円に対し、費用合計6億3,600万円、差し引き5億8,000万円の赤字であり、そのうち人件費が4億5,000万円を占めている」こと、「平成14年度の収支計画においても1億円以上のマイナス

予算である」ことなどを説明し、経営状況への理解を求めた。これに対し、組合は、親会社からの資金援助を得ればよい旨反論し、ブライト証券の収支、業績に対する理解を全く示さなかった。

- ② 2年目(平成14年度)以降の給与について組合の要求するところとブライト証券の交渉ベースの認識は金額においても倍以上も相違するものであり、「赤字も減額の根拠にならない、親会社に具体的支援を要請しろ。」などという組合の態度こそ、凡そ話合いの継続を困難とするものである。それにも拘わらず、ブライト証券は財務状況について具体的数値や資料を示し、詳細に説明し、上積み回答もしており、団体交渉を根気よく継続した点からも何ら不誠実を問われるいわれはない。
- (3) 被申立人実栄の主張

- ① 実栄は、事業持株会社として、ブライト証券の管理をしているが、子会社の自主性を尊重した上で、経営指導、監督を行っている。本件で争いとなっている労働条件の決定はブライト証券の自主性に任されており、実栄はこれを拒否したり決定したりする権限を有しない。

もちろん、実栄は、申立人組合の組合員を雇用するものではなく、いかなる意味においても使用者ではないから、組合からの団体交渉申入れを拒否しても不当労働行為に当たるものではない。

- ② 関係会社管理規定は、12年3月頃、実栄キャピタルが設立され、管理規定を備える必要から一般企業の規定を参考に作成したものであるが、子会社各社の規模、業種などの違いなどから、子会社各社に一律に規定を適用することが妥当でないことも多く、その後、改訂も検討はしたが改訂までに至らず、当面、子会社各社の実情に合わせ規定によらず適宜運用に任せることとした。

即ち、ブライト証券の従業員、管理職の給与、賞与の決定及び人事異動については、同管理規定上は承認事項になってはいるが、運用としては全従業員の人事、給与及び団体交渉における賃上げ回答もブライト証券の自主的判断に全て任せることとしている。

つまり、実栄は、同管理規定にも拘わらず財務面からの監督はするが、主体性と自主性を尊重し、労働条件の決定はブライト証券に任せているのである。

2 当委員会の判断

- (1) ブライト証券の団体交渉態度が不誠実であるとの点について

- ① 組合は、ブライト証券が14年4月以降の賃金について親会社と十分協議した上、誠実に団体交渉すべきであるにも拘わらず、「転籍時に一般職20万円、リーダー職25万円の給与を承諾していたと親会社から聞いている。」と回答したこと、また、立ち上げて間もないブライト証券が赤字であること、また、親会社である実栄が承諾しな

いという理由で一方向的に交渉を打ち切ることも不誠実な団体交渉にほかならないと主張する。

- ② 確かに、ブライツ証券は、当初の事務折衝において、「君たちはその金額を、2年目からの金額を、了承して来たんだということを親会社から聞いている。」と述べ(第2、3(4)②)、14年3月28日に開催された第1回団体交渉においても、「転籍時の条件、就業規則等の説明会をやった時には、親会社からは転籍先での就業時間、休暇日数、その他の労働条件、賃金等について十分な説明を受けていると聞いている。2年目以降の20万、25万、30万についてもその金額を承知して転籍してきたものと認識している。」と述べている(同③)。

しかし、ブライツ証券は、その後の団体交渉からは必ずしも2年目からの給与金額について了承して来たはずだとの説明のみに終始していたわけではない。

14年4月4日に開催された第2回団体交渉では、組合が2年目の転籍先での給与が20万円、25万円、30万円の金額で合意したとの文書はどこにもないことや、2年目の給与については組合員全員が転籍先での協議事項という認識であることを主張したのに対し、ブライツ証券は具体的な数字を挙げて会社の収支状況が大変厳しいものであること、業績が上がってくれば、内勤者については賞与という形で考えとも説明している(同④)。4月23日に開催された第3回団体交渉では、ブライツ証券は、賃金問題ではないが年次有給休暇の繰越しについて組合の要求を認める回答を行ってもいる(同⑤)。

更に、平行線の労使交渉を重ねた後、7月4日第6回団体交渉においてブライツ証券は「前進回答をするに当たっては、会社として整備しなければならないこともある。」と述べた上、7月11日第7回団体交渉において、一般職23万円、リーダー職28万円及び歩合給率アップとの上積み回答を行ったにも拘わらず、組合側は、「生活できる給与」とはいえないとして即座にこれを拒否したという経緯が認められる(同⑪⑫)。

- ③ 要するに、組合は、団体交渉において、一貫して組合の考える「生活できる賃金」即ち旧実業で受けていた給与水準を要求し続け、8月9日第8回団体交渉において、漸く、一般職40万円、リーダー職45万円との組合としての若干の譲歩案を示したに過ぎない(第2、3(4)⑬)。これに対して、ブライツ証券は、この組合案を即座に拒否することなく持ち帰り検討し、8月13日に行われた事務折衝において「1年に限り一般職月額30万円ではどうか。」との非公式の発言もしている。しかし、この「1年に限り一般職月額30万円」に対しても組合は承諾しなかった(同⑭)。

もっとも、この会社発言の「1年に限り一般職月額30万円」は団体交渉の場で正式に提案されることはなく、その後の8月23日第9回団

体交渉において、ブライツ証券は、前回団体交渉において組合が要求した譲歩案について拒否し、再度、一般職23万円、リーダー職28万円との前々回と同じ回答を行い、労使の交渉は平行線となったことが認められる。そして、この第9回団体交渉を締めくくったのは、組合の「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。組合としては第三者機関に相談するつもりだ。」の発言であることからすれば(同⑮)、既に、この段階で交渉は行き詰まり、労使が自主的な話し合いで合意に達する可能性は全く失われていたと考えられる。

- ④ 確かに、ブライツ証券が回答した妥協案は組合の要求をはるかに下回るものであったから、組合としては大いに不満が残るのは無理もないことである。しかしながら、組合員らは、旧実栄からの転籍時に相当の水準の退職金等を受領しており(第2、2(2)②)、また、かつての才取業務から全く新しい分野である一般証券取引業務に従事するにあたって新業務に対応する賃金について旧実栄におけるのと同水準、即ち、組合のいう「生活できる賃金」に固執し続けるのもあまりに頑なに過ぎる態度といえる。

以上のような経過からすれば、ブライツ証券は合計9回の団体交渉を継続し、その他にも事務折衝及び労使懇談会を行い、団体交渉の中では、会社の財務状況について具体的な数字を挙げて説明し、一定の妥協案を示したものの組合の容れるところとはならず、交渉は行き詰まりに至ったものと認められる。したがって、団体交渉におけるブライツ証券の態度が使用者として不誠実であるとの組合主張は理由がないといわざるを得ない。

(2) 実栄の団体交渉拒否について

- ① 組合は、実栄がブライツ証券の親会社という株主の支配力を超えて、子会社の労働者の給与などを実質的に決定しており、そのような立場に立つ実栄が組合の申し入れた団体交渉を拒否することは労働組合法第7条第2号に違反するものであること、言い換えれば、実栄はブライツ証券の労働者及び組合にとっては使用者にほかならないことを主張する。

そして、実栄のブライツ証券労働者に対する使用者性は、前記(第3、1(1)②アないしカ)に述べた事実から明らかであると主張する。

- ② 当委員会としては、組合が指摘する事実について、以下のように考える。

(ア 旧実栄の役員が子会社従業員賃金の原案を作成していたこと。)について

12年11月下旬、子会社各社の役員らと当時の旧実栄の Y4人事部長(現実栄取締役兼総務部長)らが就業規則委員会を開催して子会社三社共通の賃金を検討し、一般職で18万円～23万円、リーダー職で23

万円～28万円、部長職で28万円～33万円とすることが原案として提案されたことが認められる(第2、2(1)③)。しかし、就業規則委員会が開催された時点では、まだ実栄は設立されてもおらず、当時、存在した旧実栄の Y4人事部長が就業規則委員会に参加した事実をもって、14年度のブライト証券従業員の賃金が実栄の一方的指示によって決定されたとは認められない。

(イ 旧実栄の役員らが子会社を援助すると発言していたこと。)について

旧実栄が社内の二つの労働組合、即ち、旧実栄労組及び全実栄労組と度々団体交渉を行ったことが認められる。団体交渉の中で、旧実栄労組の5～7年の現給保証の要求に対して、旧実栄の役員らが労働条件については子会社が決めることではあるが、子会社1年目の現給保証及び2年目以降の給与の限り(20万円、25万円、30万円)において支払い不能になれば補填する考えがある旨表明していることは認められる(第2、2(3)①)が、この発言が2年目以降の賃金についても実栄が現給を保証するとの趣旨で行われたものでないことは明らかである。

(ウ 実栄は子会社の人事権を行使していること。)について

13年10月、実栄キャピタルの役員であった Y 及び M が役員を退任し、ブライト証券の従業員となったことが認められる(第2、3(2)②)。確かに、この事実から実栄が子会社従業員の異動等に一定の影響力を行使していたことは認められるが、このことを捉えて、実栄がブライト証券の人事について実質的に決定しているとまではいえない。(エ 14年度の賃金決定について実栄が介入していること。)について

14年9月6日に開催された労使懇談会にブライト証券側が予定時刻より30分も遅れたこと、遅れた理由として Y6取締役が「今の今まで親会社と交渉してきたんだ。」「現経営者として一度言った数字を提示するのは当然ということで親会社に了承をもらいに行き交際している。」が、「ここでその数字を提示することはできない。」と述べたことが認められる(第2、3(4)⑩)。確かに、親会社である実栄の意見が、巨額の赤字を抱えるブライト証券従業員の賃金決定に対して大きな影響を与えるであろうことは推認するに難くないが、他方、ブライト証券と組合との団体交渉の経過(同⑫ないし⑮)をみれば、ブライト証券は組合との交渉に使用者として実質的に対応していることが認められるのであり、上記ブライト証券の Y6取締役の発言をもって、実栄がブライト証券従業員の賃金を決定していたとまで認める証左とするには足りない。

(オ 関係会社管理規定が子会社従業員の労働条件について親会社の承認事項と定めていること。)について

関係会社管理規定については、前記のとおり、当委員会が被申立人実栄及びブライト証券に対してその提出を要請したところ、被申立人らはこれに応じなかったという経過がある。当委員会は、被申立人らの上記対応を甚だ遺憾とするところではあるが、関係会社管理規定が存在していること、及び同規定中で子会社従業員の賃金等について親会社の承認事項とすると定められていることは、審問の全趣旨から認定できる(第2、3(5))。

しかしながら、組合側において、現実に関係会社管理規定に基づいてどのように承認、決定がなされているかなどその運用についての具体的な主張及び疎明がなされていないことからすれば、実栄が関係会社管理規定に基づいて現実的かつ具体的にブライト証券従業員の労働条件を決定しているとの組合の主張は採用できない。

(カ 実栄にはブライト証券を救済しうる資産があること。)について

実栄が旧実栄からの引継資産として相当額の資産を保有していることは認められる(第2、1(1))。しかし、この資産の運用をブライト証券に委ねるか否かは実栄自身の経営判断にかかるものであって、ブライト証券に委ねないからといって、特に非難すべき筋合いのものでもない。

以上要するに、組合が指摘する事実からは、実栄がブライト証券に対して経営・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、実栄がブライト証券従業員の労働条件について、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持っていると認定することは困難であり、結局、実栄がブライト証券の労働者に対して労働組合法上の使用者に当たるとの組合主張を採用することはできない。

(3) 結論

以上のとおり、ブライト証券と組合との団体交渉は、あるべき賃金について労使いずれの主張が正当であるかは格別、延べ9回にわたる実質的な交渉を経て行き詰まりの状態に至ったものと認められるので、ブライト証券の団体交渉への対応は不当労働行為に当たらないといわざるを得ない。他方、実栄はブライト証券従業員に対して労働組合法上の使用者としての地位にあるとはいえないのであるから、実栄が組合の14年6月11日付団体交渉申入れを拒否したことも不当労働行為に当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、ブライト証券が組合の14年6月11日付「質問書及び団体交渉申入書」に係る団体交渉において執った対応及び実栄が組合の同日付「質問書及び団体交渉申入書」に係る団体交渉申入れを拒否したことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成16年7月6日

東京都地方労働委員会
会長 藤田耕三