



# 命 令 書

大阪府高槻市

申立人 A 1  
代表者 執行委員長 X 1

京都市南区

被申立人 B 1  
代表者 代表取締役 Z 1

京都市南区

被申立人 B 2  
代表者 代表取締役 Z 2

上記当事者間の平成17年(不)第7号事件について、当委員会は、平成18年11月22日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下眞弘及び同米澤広一が出席し、合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 B 2 に対する申立てを棄却する。
- 2 被申立人 B 1 に対する申立てを却下する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

被申立人 B 2 に対する「 C 1

は C 1 高槻工場で働く派遣労働者に対する雇用責任を認め、法律に従い雇用契約を申し込むこと」を交渉事項とする誠実団体交渉応諾及び被申立人

B 1 に対する「 C 2 従業員の2005年3月以降の雇用延長と西大路工場の雇用確保」を交渉事項とする団体交渉応諾

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、①被申立人 B 2 が組合員の雇用問題

に関する団体交渉において誠実な対応をしなかったこと、及び②被申立人

B 1 が組合員の雇用問題に関する団体交渉に応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### (1) 当事者等

ア 被申立人 B 1 (以下「B 1 持株会社」という。)は、肩書地に本社を置き、平成16年4月に、自動車用バッテリー、産業用蓄電池及び整流器を主に製造する D (以下「D」という。)と C 1 (以下「C 1 会社」という。)の株式移転により設立された持株会社であり、B 1 持株会社の直接の製造子会社や販売子会社(以下、これらのB 1 持株会社の子会社を「事業子会社」という。)や事業子会社が株式を所有している孫会社(以下、これらのB 1 持株会社の孫会社を「関連会社」という。)を傘下のグループ企業として有し、本件審問終結時、B 1 持株会社の事業子会社として9社、関連会社として32社があり、事業子会社及び関連会社を含めるとその正社員数は約3,000名である(以下、B 1 持株会社、事業子会社及び関連会社を総称して「B 1 グループ」という。)

被申立人 B 2 は、B 1 持株会社の事業子会社であって、肩書地に本社を置き、本件申立て後の同18年1月に、D が大阪府高槻市に本社を置いていたC 1 会社を吸収合併したことにより商号を変更したものである(以下、B 2 も「C 1 会社」という。)

イ 申立人 A 1 (以下「組合」という。)は、平成16年7月25日に結成され、肩書地に事務所を置き、C 1 会社高槻工場(以下「高槻工場」という。)が閉鎖されることを契機として、C 1 会社及びその関係会社で雇用され同工場勤務していた労働者が中心となって組織した労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約90名である。

B 1 グループには、C 1 会社に勤務する社員で構成される申立外 A 2 労働組合(以下「A 2 労組」という。)や、D に勤務する社員で構成される申立外 A 3 労働組合(以下「A 3 労組」という。)など複数の労働組合がある。なお、A 2 労組と A 3 労組は、その後、A 4 労働組合連合会(以下「A 4 組合連合会」という。)を組織した。

(甲51、甲52、甲61、当事者 X 1 )

### (2) B 1 持株会社及びC 1 会社等の組織変更等の経緯について

ア 平成14年3月、C 1 会社が100%出資する C 2 (以下

「C 2 会社」という。) が設立された。

(甲63、証人 X 2 )

イ 平成14年4月1日、C 1 会社とC 2 会社は業務請負契約を締結し、C 2 会社の社員が、C 1 会社高槻工場において業務を行っていた(以下、C 2 会社社員のうちの申立人組合の組合員を「C 2 会社組合員」という。)。同契約書には、契約の期間は同日から同年9月30日までであるが、当事者のいずれかから意思表示がない場合は、原則として同一内容で6か月更新するものとし、以降も同様とするなどと規定されていた。

(甲1)

ウ 平成16年4月1日、C 1 会社と D が株式移転によりB 1 持株会社を設立し、B 1 持株会社の事業子会社としてC 1 会社及び D が位置づけられた。

また、同年6月には上記2社の他に B 3

(以下「B 3 会社」という。)、 B 4

(以下「B 4 会社」という。) など9つの事業子会社(以下「その他事業子会社」という。) が設立された。

なお、同18年1月、C 1 会社が所有していたC 2 会社の株式は、B 4 会社に譲渡された。

また、高槻工場は同17年3月に閉鎖され、その機能は、統合前C 1 会社の事業所であった京都府福知山市にある長田野工場(以下「長田野工場」という。)及び統合前は D の事業所(京都事業所)であった京都市南区にある西大路工場(以下「西大路工場」という。)に移転することとなった。C 2 会社組合員は、高槻工場の閉鎖に伴い同17年3月25日付けで雇止めとなった。

(甲18、甲27、甲60、甲63、証人 X 2 、証人 Z 3 )

(3) 本件申立てに係る経緯について

ア 組合は、平成16年8月27日、C 1 会社に対し、「 C 1 は C 1 高槻工場で働く派遣労働者に対する雇用責任を認め、法律に従い雇用契約を申し込むこと」(以下「C 1 会社団交事項」という。) 他を交渉事項とする団体交渉(以下、「団体交渉」を「団交」という。) を申し入れた。同団交申入時、C 2 会社組合員は10名であった。高槻工場は、同17年3月末に閉鎖されることが予定され、C 2 会社組合員の派遣契約の期限は同月25日であったため、組合は上記団交を申し入れたものである。

組合とC 1 会社の間で、C 1 会社団交事項についての団交が、同16年9月22日から同17年3月25日までの間に7回開催された。

(甲5、甲8、甲9、甲10、甲15、甲48、丙5ないし12)

イ 組合は、申立外 A 5 、 A 6 労働組合（以下「A 6 労組」という。）及び A 7 労働組合（以下「A 7 労組」という。）と連名などで、平成16年12月28日、同17年1月26日及び同年2月3日に、B 1 持株会社に対し、「 C 2 従業員の2005年3月以降の雇用延長と西大路工場の雇用確保」（以下「B 1 持株会社団交事項」という。）他を交渉事項とする団交を申し入れたが、B 1 持株会社は、これに応じなかった。

（甲11、甲13）

ウ 平成17年2月28日、組合は当委員会に対し上記ア及びイについての不当労働行為救済申立て（平成17年(不)第7号。以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

1 C 1 会社の団交における対応が、不誠実であったか。

（1）申立人の主張

C 1 会社は、C 1 会社団交事項について労働組合法上団交に応ずべき使用者としての立場にあり、組合とC 1 会社は、本件申立てまでに5回、本件申立て後に2回の団交を行った。しかし、次のとおりこれらの会社の対応は不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ア 使用者責任を回避する姿勢をとり続けたこと

C 1 会社は、平成10年以来、外部社員を「請負」契約としながら事実上「派遣」労働の状態で使用してきた。しかしながら、同16年7月と同17年1月の大阪労働局の2度の指導を受け、C 1 会社はC 2 会社とこれまで行っていた請負契約を変更し、同年2月に派遣契約を締結した。なお、同16年3月1日に発効した労働者派遣法は、製造現場で1年以上派遣労働者を使用した企業は、派遣労働者に直接の雇用契約を申し込むことを義務付けるものであり、C 2 会社よりC 1 会社に事実上派遣労働者として就労していたC 2 会社組合員については、同16年3月1日から同17年3月25日まで1年以上派遣の状態にあったことから、C 1 会社にはC 2 会社組合員に直接の雇用契約を申し出る義務がある。

C 1 会社は、C 2 会社組合員の雇用実態が「派遣」であったことを認めながら、同16年3月以前の労働者派遣法に違反した事実や、労働実態から発生する直接の雇用を申し込む義務など使用者責任を回避する姿勢をとり続け、団交における進行を意図的に妨げた。

なお、C 1 会社は、「大阪労働局による平成16年7月1日の指導（以下「労働局第1回指導」という。）後は、C 2 会社組合員の雇用の実態が請負ではなく派遣であったとの認識はない」などと主張しているが、その実態が「派遣」であったことは明白である。

イ 雇用確保について誠実な対応をとらなかったこと

C 1 会社は、高槻工場の閉鎖に伴う C 2 会社組合員の雇用確保について、①長田野工場での雇用確保、② C 2 会社が他の派遣先を探すこと、を提案したが、①については、正社員であればともかく派遣の身分であれば、通勤等に支障が生じる長田野工場勤務は困難であり、②については、C 2 会社は事実上もっぱら C 1 会社への派遣を目的とする会社であることから、新たな派遣先の確保は期待できないものであるなど、これらの提案は非現実的なものであった。

一方、組合は、C 2 会社組合員の西大路工場での雇用確保を要求し、①高槻工場の製造現場の仕事と設備と人員が西大路工場に移ったのに、C 2 会社に所属する労働者だけを排除するのは不当であること、② D 関連会社である

B 5 (以下「B 5」という。)の派遣社員が募集され西大路工場で就労しているのに、C 2 会社に所属する派遣労働者を排除するのはおかしいこと、を指摘したが、C 1 会社は回答しないまま放置した。

なお、C 2 会社の派遣労働者が西大路工場で雇用されない背景は、D 側を含めた B 1 グループ全体の意志が強く働いているものである。

ウ B 1 持株会社との団交を妨害したこと

C 1 会社は、平成17年4月以降はほぼ全ての事業を他の事業子会社に譲り、自らは雇用能力を持たない会社となった。にもかかわらず、C 1 会社は、本来の解決能力を持つ B 1 持株会社が団交応諾義務を持つことを回避するため、C 1 会社が解決できると繰り返し、本来の解決能力を持つ B 1 持株会社との団交を妨害した。

具体的には、組合が団交において、C 1 会社の特殊電池製造部で働いていた C 2 会社社員(事務員)2名が西大路工場に異動となった直後に D 系列の派遣会社である B 5 に引き抜かれた事実の経過と、それを決定し実行した主体は誰か、という問題(以下「B 5 引抜き問題」という。)を指摘したが、C 1 会社は B 1 持株会社に責任が及ぶことを回避するためにこの質問への回答を引き延ばしたことがあげられる。組合はこの事件を、西大路工場には C 2 会社の社員を入れないという D 側の強い意向の反映ととらえ、この事件の究明が C 2 会社組合員を排除した責任の所在を突き止める手がかりだと考えていたが、結局 C 1 会社側からは回答がなかったのである。

また、団交における C 1 会社側の発言により C 1 会社が西大路工場での派遣社員の人事事項について直接知る立場にはなく、D 側から得た情報を組合に仲介するだけだったことがわかる。

さらに、C 1 会社の人事部長及び中部支社長であり、B 1 持株会社の人事総務

統括部担当部長である Z 3（以下「Z 3 部長」という。）は、組合書記長 X 3（以下「組合書記長」という。）に対し「（C 2 会社組合員の雇用確保への対応について）C 1 会社が対応しているから、B 1 持株会社はでていく必要がない」、「これは B 1 持株会社の回答である」と答え、B 1 持株会社との団交を妨害したのである。

## （2）被申立人 C 1 会社の主張

本件申立てについて、理論上は、「C 1 会社は、組合の組合員たる C 2 会社の派遣社員の雇用保障問題について、使用者性が認められず、本件申立ては、被申立人適格を欠く者に対してなされたものである」との主張も、十分に成り立つ余地はあると考える。しかしながら、C 1 会社は、これまで使用者性を問題とすることなく、組合との間で 7 回の団交に誠実に対応してきた。この事実を踏まえ、C 1 会社は、本件申立てにかかる C 1 会社団交事項についての団交に限って、使用者性が認められないことを主張しないこととする。

C 1 会社は、組合からの諸要求に対しては、回答すべきは回答し、調査すべきは調査し、その都度誠実に対応できるよう、最大限の努力を行い、これに応じてきた。使用者には、労働組合の要求を受け入れたり、それに対して譲歩をなす義務までないのであって、十分な説明、討議ののちの双方の認識の違い、考え方の違いが対立し、団交自体が平行線をたどったとしても、誠実団交義務に違反するものでは決してないことは言うまでもない。

以下、組合の主張する項目に沿って反論する。

### ア 「使用者責任を回避する姿勢をとり続けたこと」について

組合は、C 1 会社が「労働者派遣の実態を認めた」と主張するが、そもそも「労働者派遣の実態を認めた」事実がないのであるから、C 1 会社が「労働実態から発生する直雇用義務など使用者責任を回避する姿勢をとり続け、協議の進行を意図的に妨げた」などと非難されることはないのである。

たしかに、団交において、C 1 会社側が、労働の実態が派遣に近いことを肯定する旨の発言をした事実はあるが、それは、あくまで労働局第 1 回指導前の平成 16 年 7 月以前の実態について述べたものに過ぎない。同年 7 月以降でいえば、C 1 会社としては、請負と派遣に関する区分要件の少なくとも 8 割ないし 9 割は満たした運用がなされていると考えており、実態が請負ではなく派遣であったとの認識はなく、C 1 会社が労働者派遣の実態を認めていたとの組合の指摘は明らかに事実と反する。

なお、組合は、「C 2 会社組合員については、平成 16 年 3 月 1 日から同 17 年 3 月 25 日まで 1 年以上派遣の状態にあったことから、C 1 会社には C 2 会社組合員

に直接の雇用契約を申し出る義務がある」などと主張しているが、上記のとおり、同16年7月以降同17年1月までは「請負」であり、「派遣」であったのは同年2月から同年3月25日の間であったため、C1会社にはC2会社組合員に直接の雇用契約を申し込む義務は存在しない。

イ 「雇用確保について誠実な対応をとらなかったこと」について

C2会社の社員にとって、労働契約上の雇用主が、C2会社であって、C1会社でないことは明らかである。

C1会社は、一連の団交において、C2会社の社員の雇用義務があるのはC2会社であってC1会社ではないことを説明している。しかしながら、団交を通じて直雇用を求める組合と、会社が考えている使用者責任ないし雇用義務はないとの見解は平行線のままで団交が進み、3月末という(高槻工場閉鎖の)時期が近づいてきたため、何らかの解決策を示したいと考えたC1会社は、第5回団交終了後に、C2会社組合員の処遇について組合に対し①長田野工場に異動し、請負業務を継続する、②退職金などの解決金を支給する、③再就職支援会社と契約し再就職支援を図る、という提案(以下「C1会社提示案」という。)を行うなど誠実に対応した。にもかかわらず、組合は、直雇用義務を認めなければ、話し合いに応じない等の頑なな態度に終始し、更に「C2会社組合員への雇用責任を認め、正社員とすること」、「C2会社組合員を過去に違法な派遣労働のもとに使用してきたこと責任を認め、その損害賠償を行うこと」を要求したため、会社としては「これまで以上の回答はできない」として一連の団交が終了したものである。

なお、高槻工場の閉鎖に当たっては、C1会社と同社との間にユニオンショップ協定を結ぶA2労組との間で団交を重ね、C1会社は、B6(以下「B6」という。)等3社の正社員の雇用確保を約束することなどを内容とする協定を締結したが、C2会社の社員については、雇用保証ができない旨の説明を行っていた。

ウ 「B1持株会社との団交を妨害したこと」について

組合は、「B1持株会社との団交を妨害した」との非難の根拠として、B5引抜き問題等についてのC1会社の団交における発言及びZ3部長の発言を挙げる。

B5引抜き問題については、平成16年10月14日に開催した団交(以下「第2回団交」という。)で、組合から当該質問がなされたが、C1会社は、同17年2月3日に開催した団交(以下「第4回団交」という。)で組合から再度質問されるまで調査を失念していた。そして、第4回団交後、C1会社は、当該問題についての調査を行ったところ、2名の社員がB5に移籍する前に、C2会社に請負での業務依頼の打診があったが、(2名の社員に加えて責任者を1名配置する必要

があるとして) 同社が断ったため、2名の社員の移籍を受け入れて請負契約を締結することを了承したB 5に移ったという経緯があったことが判明した。しかし、同月24日に開催した団交(以下「第5回団交」という。)以降、当該問題が取り上げられず、また、団交における議論の焦点が、雇用実態や直雇用義務などに移ったため、その報告を失念していたものである、という状況であった。よって、組合が指摘するように、「B 1持株会社に責任が及ぶことを回避するために、この質問への回答を引き延ばし、B 1持株会社の団交を妨げた」という事実は一切なく、また、その必要もないものであった。

さらに、Z 3部長の組合書記長に対する発言については、Z 3部長はC 1会社としての立場を表明したにすぎない。組合は、準備書面においてZ 3部長が「これはB 1持株会社の回答である」などと述べたと主張しているが、そのような事実はない。しかも、組合自身が、申立書等においては同発言がなかったことを認めながら、準備書面等では同発言があったとする矛盾した主張を行っているのである。

このように、C 1会社が組合とB 1持株会社との団交を妨害した、との組合の主張は失当である。

## 2 B 1持株会社が、団交を拒否したことは不当労働行為に当たるか。

### (1) 申立人の主張

組合は、B 1持株会社に対し、平成16年12月28日以降、B 1持株会社団交事項についての団交を申し入れたが、B 1持株会社はこれに応じなかった。これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、B 1持株会社は、本件申立てについて、同社が労働組合法上の使用者たるべき地位にはないと主張する。しかしながら、組合は、一般的な持株会社とその子会社間の支配・被支配関係ではなく、企業統合という特殊な事情の下で、その中からB 1持株会社とその事業子会社が発足した経過とその経過を背景としてのB 1持株会社の責任について争っているのである。B 1持株会社とB 1グループ各社の関係は、通常想定される持株会社とその子会社の関係とは異なり、株式を通じた支配・被支配にとどまらず、より具体的・直接的な支配が行われているのである。

具体的には以下の理由により、B 1持株会社がB 1持株会社団交事項について「雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある」こと、すなわち労働組合法上の使用者であることは明らかである。

ア C 2会社組合員の雇用責任は統合準備委員会が負うものであり、B 1持株会社は統合準備委員会を承継したものであること

(ア) C 2会社組合員は、C 2会社とC 1会社の請負契約や派遣契約等により高槻



工場において勤務していたが、同工場の閉鎖に伴いその職を失うこととなった。

この方針の決定は統合準備委員会が行ったものであり、C2会社組合員の雇用問題に対する責任は統合準備委員会が負うものである。

なぜなら、C2会社は、C1会社とは別法人ではあるが、自らが契約を結ぶ派遣労働者をもっぱらC1会社又はその関連会社での業務に従事させていたのであり、C2会社組合員の労働条件についてはC1会社が決定権をもっていた。そして、高槻工場を閉鎖するためにはDの京都事業所であった西大路工場内に生産ラインや人員を移転することなどが必要であることから、C1会社が単独で高槻工場の閉鎖を決定できるものではなく、この方針の決定は、統合準備委員会が行ったものである。このような企業統合と持株会社や事業子会社発足という特殊な時期には、そのための準備委員会がグループ全体の事業内容や人員構成などを具体的に立案し、実質的に決定するという重要な権限を持つのである。

そして、統合準備委員会は、高槻工場の産業用電池製造部の西大路工場への移転に際し、C1会社系列の「外部人員」すなわちC2会社組合員らC2会社の社員を移転させず排除する方針を決定した。これは、平成16年2月18日付けの統合準備委員会の方針である「B3 産業電池製造DC (2005/04)」と題する人員構成表において、産業用電池製造部にD系列会社の外部社員は合計114(名)である旨が記載されているのに対し、C1会社系列の外部社員はゼロと記載されていたことにより明らかである。

なお、同表において、産業電池製造DC(西大路工場)の産業技術部においては、C1会社外部社員が1名と記載されている。これは、C1会社から委託を受けていたB7の特定の社員のことを指しているものであるが、同17年3月に、C1会社の設計部長からこの異動について同人に対する内示が行われていた。B3会社が設立されたのは同年6月であり、B1持株会社が設立されたのは同年4月であることから、西大路工場についての人事を事実上決定したのは統合準備委員会であることがわかる。これは一例に過ぎず、他にも経営統合に関する組織や事業を具体的に立案し、実質的に決定したのが統合準備委員会であることは明らかである。

また、A6労組は「C2会社組合員の長田野工場への配転は、C1会社正社員と比べ6割程度の賃金で働いているC2会社組合員らに単身赴任や二重生活を強いるものとなり、彼らの生活を破壊するもので受け入れられない。これを強行するなら事実上の整理解雇だ」などとして、C2会社組合員の西大路工場への異動を要求していたが、統合準備委員会はこの要求を拒否した。C1会社

は「(C1会社と D は)対等合併」であることを常に社員に主張してきたが、D 系列のB5という派遣会社の社員については西大路工場における雇用が確保されていたのに対し、C1会社系列であるC2会社組合員は統合準備委員会が作成した計画によって西大路工場から排除されることが決まっていたなど、C2会社組合員らC1会社系列会社の派遣労働者が雇用問題においてD 系列会社の派遣労働者と比べて著しく差別的・不公平な取扱いを受けた。

(イ) B1持株会社は、この統合準備委員会を承継したものである。なぜなら、統合準備委員会のトップが集まる「経営推進委員会」はC1会社と D の社長と常務以上で構成され、それはほぼそのまま発足時のB1持株会社の常務以上となり、また統合準備委員会の「事業部門」のメンバーが事業子会社の経営者、主要管理職に移行しているなど、統合準備委員会は、B1持株会社の発足時の体制、中期経営計画及び第一期予算を決定しただけでなく、自ら策定した方針を実行するための新会社の組織に対応するための組織でもあったからである。よって、統合準備委員会が決定した高槻工場閉鎖に起因するC2会社組合員の雇用問題に関する団交については、B1持株会社が応じる必要がある。

イ B1持株会社がC2会社組合員の雇用と労働条件に現実的具体的な支配力をもっていたこと

以下に例示することから、B1持株会社がB1グループ全体の労働条件の決定に関する権限を有していることが明らかである。すなわち、B1持株会社は、C2会社組合員の労働条件についても「雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある」のである。

(ア) B1グループにおいては、C1会社及び D からその他事業子会社へ出向という形で正社員が勤務し、正社員の労働条件に影響を与える内容の労使交渉は事業会社毎には行わず、B1持株会社がグループ全体を対象にした提案を行い、合意までの交渉の実務と手続をC1会社及び D の人事部に委ねるという特異な形態となっている。その理由は、ユニオンショップ協定を有するA2 労組、A3 労組が併存し、それぞれの労働協約が異なる内容をもつことにあると考えられる。このような勤務の形態が、B1持株会社がグループ全体の労働者に対する人事、労務を引き受け、きわめて現実的かつ具体的な支配力を持つ原因となっている。具体的には、B1持株会社及びその子会社に適用する統一労働時間制度の導入やフレックスタイム制度等について、B1組合連合会と交渉、協定して諸制度を決定していたのがB1持株会社であったことが挙げられる。

- (イ) 各事業子会社が成立した平成16年6月以降も、各事業子会社に人事部など本社機構はなく、これは今もすべてB1持株会社に集中させている。したがって各事業子会社の社員（C1会社及びDの正社員と派遣社員）の人事上の権限はすべてB1持株会社がもっている。
- (ウ) B1持株会社の人事総務統括部長Z4（以下「Z4部長」という。）らが、事業子会社や関連会社の社員の個別の人事問題や苦情についての交渉に当たるなど、具体的な対応を行っていた。
- (エ) A7労組が平成16年5月頃から高槻工場で働く組合員（正社員）の西大路工場への雇用確保を求めてC1会社と団交を行ったところ、C1会社の交渉委員はD側との協議の難しさを強調した。これは西大路工場の配属を決定する権限のある場所が、C1会社ではなくB1持株会社であったことを示している。同様に西大路工場への配属を拒否されたC2会社組合員の雇用要求にもB1持株会社に解決能力があったことは明らかである。
- (オ) B1持株会社は、平成17年5月27日に発表したB1グループのリストラ計画（以下「17.5.27リストラ計画」という。）において、自らの組織のみならず、傘下の事業子会社や関連会社にも希望退職を行わせる方針を明らかにした。すなわち、B1持株会社は、経営統合がなされて1年以上経った時点でも、B1グループ各社の労働条件にB1グループの経営方針を通じて直接的な影響を与えているのである。
- (カ) C1会社は、平成17年4月以降はほぼ全ての事業を他の事業子会社に譲り、自らは雇用能力を持たない会社となった。したがって、B1持株会社が、C2会社組合員の雇用問題についての権限を吸収するものである。

## (2) 被申立人B1持株会社の主張

B1持株会社が、B1持株会社団交事項についての組合からの団交申入れに応じなかったのは事実である。しかしながら、B1持株会社は同団交事項においては労働組合法上の使用者としての地位にはなく、団交に応じるべき義務はない。

B1持株会社は、B1グループ全体の経営戦略を制定・統括する役割を有するも、事業子会社ではない関連会社の人事全般については関与すべき立場にはない。あえて言及すれば、関連会社の人事についてB1持株会社が何らかの意味で関与するのは、関連会社の取締役等の役員人事及び事業子会社の社員が出向又は転籍によって関連会社の管理職となり、あるいは出向社員が管理職をはずれる場合の管理職人事についてのみである。B1持株会社団交事項の対象となるC2会社組合員は事業子会社の更にもその子会社、すなわちB1持株会社にとっては孫会社となるC2会社の社員であり、そのような者に関して、B1持株会社が、「雇用主と同視できる程度

に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったと言えないことは明白であり、B 1 持株会社は団交に応じるべき立場にはない。

さらに、B 1 持株会社団交事項については、事業子会社たるC 1 会社が事実上の団交に応じている。そのような状況下で、B 1 持株会社が団交応諾義務を負うとはいえない。

以下、組合が主張する項目にそって反論する。

ア 「C 2 会社組合員の雇用責任は統合準備委員会が負うものであり、B 1 持株会社は統合準備委員会を承継したものである」との主張について

(ア) 一般に、二つの資本関係を全く異にする株式会社の統合に当たっては、両社から選出された者によって構成される機関が、それぞれ両者の利益を代表しつつ交渉して、様々な利益裁量をしつつ、両者の妥協点を求め統合後の組織案を考えるのは当然のことである。本件申立てに関するC 1 会社と D の経営統合に関する統合準備委員会でも同様のことが行われている。

しかし、このような統合準備委員会がそのまま、「新持株会社」になるわけでも、最終決定をしているわけでもない。統合準備委員会での協議を受けてその上で、統合する二つの株式会社のそれぞれの意思決定機関（取締役会や株主総会）がそれぞれこれを決定していくのである。統合準備委員会が会社法制を無視して、統合後の組織の有り様を確定することは法理上ありえない。

また、統合準備委員会は、同時に、これらの人員を組織して現実に事業を行う会社として、事業子会社を構想し、これによって具体的生産を遂行させる構想をなしているのであって、全てを持株会社が指揮する構想すらないのである。ましてや、持株会社が孫会社である関連会社の人事を扱う構想など何処にもないのである。

なお、「B 3 産業電池製造DC (2005/04)」と題する人員構成表は、C 1 会社が A 2 労組と平成16年2月27日に本部経営協議会を開いた際に同労組から統合後の各事業の具体的な姿を明らかにすることを求められたのに対し、C 1 会社が、後日「現時点での構想であることを十分認識して欲しい」との言葉を添えて提出した資料である。組合が指摘するように統合準備委員会が決定したものでなければ、B 1 持株会社はその策定に関与したこともなく、かかる策定を追認したこともない。

(イ) 仮りに統合準備委員会案を前提にした統合決議が両株式会社でなされたとしても、また仮りに統合準備委員会が作成した再編構想と人的構想を新しく成立した持株会社が引き継いだと言っても、B 1 持株会社が統合準備委員会と同一の権限を有する地位を引き継いだというのは、会社法制の基本を無視した暴論

と言うほかない。

- イ 「B 1 持株会社が C 2 会社組合員の雇用と労働条件に現実的具体的な支配力をもっていた」との主張について
- (ア) 2つの組織体の結合に当たっては、労働時間等の統一は当然の問題として浮上するところであり、その調整に持株会社が関与したからと言って、持株会社が事業子会社の更にその子会社、すなわち孫会社となる関連会社の雇用延長や雇用確保について、当該孫会社と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ことを導き出すことなどできない。
- (イ) 事業子会社においては、C 1 会社及び D には人事部が置かれていたが、その他事業子会社には人事部が設置されていなかった。それは、その他事業子会社の社員はすべて C 1 会社及び D からの出向社員で構成されており、プロパーの社員は存在しなかったからである。人事面については C 1 会社及び D が出向元としての処遇を行っていたのである。また、関連会社には人事部又は人事部の機能を果たす部署が置かれ、関連会社の一つである C 2 会社にも人事部の機能を有する部署が置かれていた。すなわち、B 1 持株会社は、事業子会社及び関連会社の通常の人事については何ら関与していない。なお、あえていえば、関連会社の取締役等の役員人事、あるいは子会社の社員が出向又は転籍によって関連会社の管理職に就任・退任する場合の管理職人事に関与していることは、争うものでない。しかし、関連会社の役員の選任等に関与しているからといって、C 2 会社組合員ら関連会社の社員の雇用延長や雇用確保についての権限が導き出される理由はない。
- (ウ) B 1 持株会社の役職者が、事業子会社や関連会社の社員の個別の人事問題や苦情についての交渉にあたる場面があったとしても、同人が関連会社の社員としての立場や個人的な人間関係により対応した例もあり、これをもって B 1 持株会社が、使用者としての地位にあったと言えないことは明らかである。
- (エ) B 1 持株会社は C 1 会社と A 7 労組との間にどのような団交があったかについては関知するところではなく、また B 1 持株会社として調整に入ったこともない。組合の指摘は推測の域を超えないものである。なお、組合は、この団交に Z 4 部長が同席したと主張するが、同人は当時 C 1 会社の人事部長でもあり、C 1 会社人事部長の立場として出席したにすぎない。
- (オ) 17.5.27 リストラ計画は、あくまでもグループ全体としての目標の公表にすぎず、この計画の具体的な実施や遂行は、社員に対して具体的な支配権のある個々の事業会社等において実施されるものである。すなわち、各社からどれだけの希望退職者が応募されるかなど、その具体的な実施は、あくまでも事業会

社等において所管され、これをどのように実現するかは、各社の裁量に任されているところである。したがって、この計画は、グループ各社の社員の労働条件に直接的な影響を与えるものではない。

(カ) 平成17年4月以降にC1会社が雇用能力を欠く状態となったという組合が指摘するような事実はないが、仮にそのような状態になったとしてもB1持株会社が代わって雇用責任を果たす理由はない。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1 (C1会社の団交における対応が、不誠実であったか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成16年6月、A2労組の中央執行委員であり同労組の高槻支部長であり、後記ウに記載の組合設立後に委員長となるX1 (以下「組合委員長」という。) と組合設立後に組合員となるC2会社の社員は、大阪労働局に赴き、C2会社組合員の勤務実態などについて相談を行った。

また、同月頃、後にC2会社組合員となるC2会社の社員はC1会社に対し、正社員としての採用を要望した。

(甲6、甲61、甲63、丙12)

イ 平成16年7月1日、上記相談を契機として、大阪労働局が高槻工場で働くC2会社の社員の労働実態について立入り調査を行い、大阪労働局はC1会社に対し、C1会社とC2会社との間に交わされた業務請負契約については、作業の実施に当たり両者の労働者が混在するなど作業場所が明確に区分されていないことやC1会社の社員がC2会社の社員に指示・命令を出していることなどについて、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分についての労働省の告示の基準を満たしていない部分があるため、区分基準を満たすようにとの労働局第1回指導を行った。

その後、C1会社は、C2会社による請負工程を明確化し、C2会社の現場リーダーの指揮命令系統を確立する等の区別を行うなどの改善策を行った。

(甲64、丙12、証人X4、証人Z3)

ウ 平成16年7月25日、高槻工場が閉鎖されること等を契機として、同工場で勤務していた労働者が、組合を結成した。

(甲61、甲62)

エ 平成16年8月27日、組合はC1会社に対し、C1会社団交事項他を団交事項とする団交を申し入れた。

(甲15、丙12)

オ 平成16年9月22日、組合とC1会社は、1回目となる団交を開催した。組合は

C 1 会社団交事項について「C 2 会社組合員は、実態としてはC 1 会社からの直接の指揮命令下で長期にわたって働くという偽装請負状態にあり、容易な雇止めはできないと考えている。C 2 会社組合員の雇用確保についてはC 2 会社だけでは解決できない。雇用責任はC 1 会社にあると認識している」などと趣旨説明を行い、これを受けてC 1 会社が次回の団交でC 2 会社組合員の雇用責任についての考え方を示すこととなった。

(丙5、丙12、証人 X 3 、証人 Z 3 )

カ 平成16年10月12日、組合書記長が大阪労働局に対しC 1 会社とC 2 会社間の契約及び労働局第 1 回指導以前の労働実態に対する指導について尋ねるため訪問した。

キ 平成16年10月14日、組合とC 1 会社は、C 1 会社団交事項について第 2 回団交を開催した。

C 1 会社は、C 2 会社組合員の雇用責任についての考え方として、「C 2 会社とは過去から請負契約を締結しており、C 1 会社の認識も請負であった。先般(同年 7 月 1 日)に大阪労働局の立入り調査があり是正指導を受けたが、その後改善し、同年 9 月 7 日に大阪労働局より基準を満たしていると了解された。従って、これからも請負契約を続ける。また、このことにより労働者派遣契約を締結しなくてもよいとの見解を得ている。過去に請負形態に欠ける部分があり、紛らわしい点があったが、それをもって派遣とはならない。その紛らわしい点は是正していく。これまでも請負と認識している」などと説明を行った。これに対し組合は、「請負と派遣の勤務実態がどう違うか確認したい」、「労働局の是正指導の確認部署は 1 部署であり、すべての部署で請負要件を満たしているとは思えない」などと述べた。

また、C 1 会社は、C 2 会社組合員の雇用について、「C 2 会社の社員の雇用については、本来は、C 2 会社が考えることである。しかし、C 1 会社としては長田野工場での請負契約の継続などの雇用を継続することは可能である」などの説明を行った。これに対し組合は、「京都事業所(西大路工場)への異動であれば可能であるが長田野工場では無理である」などと述べた。

その他組合は、B 5 引き抜き問題について述べ、C 1 会社はその事実について「確認する」などと述べた。

(甲30、甲66、丙 6、丙12、証人 X 3 、証人 Z 3 )

ク 平成16年11月22日、組合は、大阪労働局に対し、①C 1 会社とC 2 会社間の契約が「請負」であるとの見解を見直すこと、②C 1 会社に対して、C 2 会社から派遣された労働者の直雇用を指導すること、③C 1 会社が同年 3 月以前に行つて

いた製造現場での派遣労働者の採用は法律に違反するものであると認定すること、を求める申入れを行った。

組合は、その後も大阪労働局を数回訪問した。

(甲14)

ケ 平成16年12月20日、組合とC1会社は、C1会社団交事項について3回目となる団交を開催した。

組合は、西大路工場に関して「西大路工場では、C2会社の社員の雇用が進んでいないようであるが、請負人数は増加しているのではないか」などと質問し、C1会社は「9月時点からは減っている。来年(平成17年)4月以降では、更に請負・派遣を相当数減らさなければならぬことが見込まれる」などと述べた。また、組合は「大阪労働局の見解でC2会社組合員の雇用実態が派遣となったとしても、労働局第1回指導前の取扱いについては裁判で判定する必要がある」などと述べた。

(甲66、丙7、丙12、証人 X3、証人 Z3)

コ 平成17年1月14日、これまでの組合との団交に出席していたZ3部長は、組合書記長に対し「(C2会社組合員の雇用確保への対応について)C1会社が対応しているから、B1持株会社はでていく必要がない。C1会社はそれなりの会社であり、C1会社が対応するのが筋である」などと述べた。

(甲32、甲66、証人 X3、証人 Z3)

サ 平成17年1月17日、大阪労働局はC1会社に対し、「大阪労働局としては、請負要件を1パーセントでも満たしていない場合は請負と認められない」、「直接労働者からの申出がある以上、今でも請負形態に問題があることが伺える。請負を維持するには無理がある。派遣契約の手続をして欲しい」などの指導(以下「労働局第2回指導」という。)を行った。

これを受けて、同年2月1日、C1会社はC2会社との間でのこれまでの請負契約を解消し、派遣契約を締結した。

(丙8、丙12、証人 Z3)

シ 平成17年2月3日、組合とC1会社は、C1会社団交事項について第4回団交を開催した。

組合は、「(C2会社組合員の勤務実態を)いつから派遣状態であると考えているのか」などと述べ、C1会社は、大阪労働局第2回指導の内容について組合に説明した。

組合が「C2会社組合員が西大路工場で働けないのは D との力関係が原因か」などと述べたのに対し、C1会社は「C2会社が請け負っていたのは高槻



工場での仕事であり、高槻工場閉鎖によりその仕事がなくなったからである」などと述べた。

また、組合が、C2会社組合員の西大路工場での雇用を求め「西大路の電気車（と呼ばれる部門）には新規に派遣が入っている。C2会社組合員も入れたのではないか」などと述べたのに対し、C1会社は「電気車（での新規派遣の人員）は短期雇用であり、西大路工場の請負等は4月以降減らしていくこととなると聞いている」などと述べ、組合が「長田野工場であればなぜ可能なのか」などと述べたのに対し、C1会社は「長田野工場では人手が不足している」などと述べた。また、組合は、「長田野工場は、正社員なら話は別だが、派遣のままでは単身赴任等に伴う経済的な問題が生じるため無理であり、西大路工場での雇用を求める」などと述べた。

その他、組合が「会社分割によっては、派遣労働者に対しても雇用を継続する義務がある」などと述べたのに対し、C1会社は「高槻工場についての産業用の事業分割は（平成17年）4月以降である。C2会社とはそれまでに契約が終了している」などと述べた。

また、組合はB5引き抜き問題について質問したが、会社はそれについては回答しなかった。

（甲31、甲66、丙8、丙12、証人 X2、証人 X3、証人 Z3）

ス 平成17年2月24日、組合とC1会社は、C1会社団交事項について第5回団交を開催した。

組合が「前回の団交では派遣状態は平成16年7月からと認識しているということで間違いないか」などと述べたのに対し、C1会社は「派遣契約に切り替えた同17年2月からは派遣である。同16年7月から同17年2月までは請負と認識しているが、大阪労働局の指導では最大遡っても同16年7月以降が派遣ということである」などと述べた。また、組合が「派遣契約への切替えは請負形態を維持できないとの判断からか」などと述べたのに対し、C1会社は「請負形態を維持できないからではなく、労働局の指導に逆らってまで請負を継続するつもりはないからである。従来については会社は請負であると認識している」などと述べた。

C2会社組合員から「残業、休出はC1会社の社員からの直接指示で行っていた」、「職場はC1会社の社員が支配し（C2会社の社員には）何ら裁量はない」などと職場の実態が「派遣」である旨の説明があり、組合から「請負形態は契約上の形式的なものであったと認識してもらえたか。派遣実態に対する会社の見解が欲しい」などの要求があった。これに対しC1会社は、「請負であったとの会社の認識に変更はないが、組合から指摘のあった職場の実態については、調

査の上回答する」などと述べた。

(甲8、甲66、丙9、丙12、証人 X2、証人 X3、証人 Z3)

セ 第5回団交以降、次回の団交までの間に、C1会社は組合に対し、「長田野に異動し、請負業務を継続する」、「退職金などの解決金を支給する」、「再就職支援会社と契約し再就職支援を図る」という3項目の案(C1会社提示案)を提示した。

(丙10、証人 Z3)

ソ 平成17年2月28日、組合は本件申立て(平成17年(不)第7号事件)を行った。

タ 平成17年3月10日、組合とC1会社は、C1会社団交事項について6回目となる団交を開催した。

会社は、第5回団交で組合から指摘のあった残業指示、休出指示、出退勤の勤怠簿への記入等の職場の実態について、組合に回答した。

組合が「契約の形式が整っていれば請負となるのか」などと述べたのに対し、C1会社は「請負か派遣かの双方の認識違いである。見解の相違である」などと述べた。

(甲9、甲48、甲66、丙10、丙12、証人 X2、証人 X3、証人 Z3)

チ 平成17年3月25日、組合とC1会社は、C1会社団交事項について団交を開催した(以下「第7回団交」という。)

組合が「労働局の担当官は、派遣への切替指導時に、これ以上請負を続けると『偽装請負になる』と言っていた」などと述べたのに対し、会社は「労働局からは『偽装』という言葉は言われなかった。労働局から言われたのは、『前回(請負又は派遣の)選択の余地があったが、今回は選択の余地はなく派遣にしろさい』ということだった」などと述べた。

また、組合は「会社の態度が変わらないから不誠実であると言っている」、「要求に対する回答はほぼないと考えていいのか。これ以上の回答はないのか」などと述べたのに対し、会社は「組合からは受け入れてもらえなかった。これ以上の回答はない」などと述べた。

(甲5、甲10、甲66、丙11、丙12、証人 X3、証人 Z3)

ツ 平成17年9月27日、C1会社は、本件事件の審査において当委員会に対し、「①被申立人 C1 は、申立人組合の組合員たる C2 の派遣社員の雇用保障問題について、使用者性が認められず、本件申立は、被申立人適格を欠く者に対してなされたものであること」、「理論上は、上記①の主張も、十分に成り立つ余地はあると考えるが、被申立人 C1 においては、現実に7回の団体交渉を誠実に対応してきたことを踏まえ、無用な証人調を避け、早期

のうちに正当な判断をもらうために、本件申立にかかる C 2 の派遣社員の雇用保障問題に関する団体交渉に限って、①の使用者性がない旨を主張しないこととする」などの記載がある準備書面を提出した。

(2) C 1 会社に対する不誠実団交であるとの申立てについて、以下検討する。

ア C 1 会社の使用者性について

前提事実及び前記(1)エ、オ、キ、ケ、シ、ス、セ、タ、チ及びツの事実からすると、①C 1 会社は、C 2 会社との請負契約等により C 2 会社組合員らを自己の業務に従事させていること、②C 1 会社は、C 1 会社団交事項について使用者性を問題とすることなく、組合と本件申立て以前に 6 回にわたる団交を行うとともに C 1 会社団交事項に関する提案を行っていること、③本件事件の審査において、C 1 会社が、本件申立にかかる C 2 会社組合員の雇用保障問題に関する団体交渉に限って、使用者性がない旨を主張しないとしたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことから、本件においては、C 1 会社は、C 1 会社団交事項について団交に応じるべき労働組合法第 7 条における「使用者」に当たると解されるので、以下、C 1 会社団交事項についての、C 1 会社の対応が不誠実であったかどうかについて、検討する。

イ 「使用者責任を回避する姿勢をとり続けた」及び「雇用確保について誠実な対応をとらなかった」との組合の主張について

前提事実及び前記(1)ア、イ、エ、オ、キ、ケ、サ、シ、ス、セ、タ及びチ認定の事実からすると、C 1 会社は団交等において、①「C 2 会社組合員ら C 2 会社の社員の雇用については、本来は C 2 会社が考えることである」としながらも、C 2 会社組合員の長田野工場での雇用を継続することは可能であるが、西大路工場での雇用の確保は困難であること、C 2 会社が請け負っていたのは高槻工場の仕事であり、高槻工場閉鎖により C 2 会社組合員の雇用問題が発生したこと、等についてそれぞれ説明していること、②C 2 会社組合員の雇用形態については（平成 17 年 2 月までは）請負であるとの見解及び大阪労働局第 1 回指導及び同第 2 回指導についての説明を行い、組合の求めに応じて C 2 会社組合員の労働実態についての調査を行い、その回答を組合に説明していること、③C 1 会社提示案を示し、C 2 会社組合員の雇用確保や再就職支援等についての提案を行っていたこと、がそれぞれ認められる。

これに対し、組合は、C 2 会社組合員の労働実態が「派遣」であったとの主張、西大路工場においての C 2 会社組合員の雇用確保の要求及び D と C 1 会社との力関係に関する問題提起に終始し、本来対象となるべき具体的な労働条件の

協議に入ろうとしていたとは認められない。さらに、第7回団交において「会社の態度が変わらないから不誠実と言っている」とし、会社が「組合からは受け入れてもらえなかった。これ以上の回答はない」などと述べたのに対し、組合がそれ以降の団交を要求していないことが認められる。

これらのことからすると、C1会社団交事項についての団交は、C1会社が組合に対し一定の回答を行ったものの、組合との間では意見の一致を見ることができず、本件不当労働行為救済申立てを挟んで、第7回団交において打切りとなったと見るのが相当であり、C2会社組合員の労働実態がどのようなものであったかはともかくとして、少なくとも団交におけるこれらC1会社の対応が、不誠実であるとまではいうことはできない。

ウ 「C1会社が組合とB1持株会社との団交を妨害した」との組合主張について  
組合は、C1会社団交事項は本来B1持株会社が団交に応じるべき議題であったにもかかわらず、C1会社が団交に応じたこと等により、B1持株会社との団交を妨害したと主張する。

しかしながら、前提事実及び前記(1)エ、オ、キ、ケ、コ、シ、ス、タ及びチの事実からすると、C1会社団交事項についてC1会社に団交を申し入れたのは他ならぬ組合自身であり、C1会社が団交に応じたこと及び一部の説明について組合が納得しなかったことをもって、B1持株会社との団交を妨害したとまでみることはできない。

なお、組合は、平成17年1月14日にZ3部長が、C1会社団交事項についてB1持株会社が団交に応じる必要がない旨の発言を行ったに際し、「これはB1持株会社の回答である」と述べた旨主張するが、同主張を認めるに足る事実の疎明はない。

エ これらを総合的に判断すると、C1会社の団交における対応は、不誠実であったとまでは認めることはできず、C1会社の団交に係る本件申立ては棄却せざるを得ない。

2 争点2 (B1持株会社が、団交を拒否したことが不当労働行為に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア B1持株会社発足に至る経緯について

(ア) 平成15年7月11日、C1会社と D は経営統合に関する基本合意書を締結し、持株会社の会社名、経営統合準備委員会の設置及びその他準備作業の着手等を決定した。その後、経営統合の準備は、統合推進委員会及び統合準備委員会の部会活動により進められた。

(甲60、甲61、当事者 X 1 )

(イ) 平成15年7月18日から同年9月まで、統合準備委員会の第一期部会の活動が行われ「①現状の認識・把握、②統合、効率化の可能性検討」を総括した。続いて、同年10月から第二期部会の活動が行われ、同年11月には、第一次構想（①新体制の構築、②収益計画立案、③プロジェクト活動）の策定実施と事業計画の総括が発表され、同16年3月には、第二次構想（①統合後の施策、②IT新システムの導入準備、③新商品準備、④第一期予算編成と中期経営計画の立案）が策定された。

(甲36、甲60)

(ウ) 平成15年12月16日、C 1 会社は社員に対し、「経営統合について」と題する文書を発出し、C 1 会社と D の「経営統合の経緯と今後の予定」、「持株会社・事業子会社の組織編成方針」及び「人事労務問題と労使協議について」の見解を示した。同文書には、「産業用電池製造では、高槻から D 京都及び長田野へ移管する予定」、「高槻の電気車電池（V型）製造及び電源システム製造は、D 京都に移管する」、「持株会社及び事業子会社等で勤務する当社従業員は、C 1 を出向元とする在籍出向とし、出向規定に基づく取扱いとする」などの記載があった。

(甲60、甲61、当事者 X 1 )

(エ) 平成16年3月頃、同年2月27日のC 1 会社と A 2 労組との経営協議会における同労組の質問を契機として、C 1 会社は、同労組に対し「B 3 産業電池製造DC（2005/04）【2004.2.18現在：今後変更することがある】」と題する文書（別紙1）を提出した。

(甲12、当事者 X 1 、証人 X 5 、証人 Z 3 )

(オ) 平成16年3月3日、C 1 会社がA 6 労組に対し提出した「当社高槻工場の長田野移転について」と題する文書には、「①当社高槻工場の長田野移転は、業績の安定と向上を目指し、最適生産体制に向けた生産拠点統合の一環（産業用電池の生産はあくまで長田野と京都の2箇所）である」、「②会社として、雇用確保をする。（略）また、社宅寮は会社で準備し、その他異動に伴う諸条件等については、別途協議する」などの記載があった。

(甲16)

(カ) 平成16年3月23日、A 2 労組は、C 1 会社に対し、「経営統合、生産拠点統廃合、大型電池」各提案に関して「実施に向け動き出すことについて基本的に合意する」などの見解を提出した。

なお、A 2 労組が上記見解を提出する前に、C 1 会社が、A 2 労組に対

して示した書面において、「3. 京都に派遣社員採用の計画があると聞いているが、 C 1 従業員や関連会社従業員の配置を優先すること」との要求に対して「現在、京都（西大路工場）に派遣社員を増員する計画はない。また、新規に派遣社員を採用する場合でも当社および関連会社従業員の配置を優先して行う」との回答、「12. 関連会社（ B 6 ・ B 8 ・ B 7 ）の雇用確保の具体的方策を示すこと」との要求に対して「 B 6 ・ B 8 ・ B 7 の各社は、雇用について勤務地および担当業務内容を変更することもあるが、雇用を確保することを表明している」として、 B 6 等の3社の雇用確保の方策（長田野工場への異動、西大路工場への異動など）などについての記載があった。また、同時期の A 2 労組と C 1 会社の団交においては、 C 2 会社組合員の雇用確保については議論されていなかった。

（甲17、当事者 X 1 、証人 X 5 、証人 Z 3 ）

(キ) 平成16年4月1日、 C 1 会社と D が株式移転により、 B 1 持株会社を設立した。また、 B 1 持株会社の事業子会社として、 C 1 会社及び D が位置づけられた。 B 1 持株会社の役員には、統合準備委員会の役員であった者や C 1 会社及び D の役員であった者もいた。

また、同日に、 B 1 持株会社が発出した文書において、 B 1 持株会社傘下でのグループ会社再編については段階的に実施していく旨の記載及び別紙2の図が掲載されていた。

（甲18、甲38、甲39、甲40、甲61、当事者 X 1 、証人 Z 3 ）

イ B 1 持株会社発足後の経緯について

(ア) 平成16年4月19日、 B 1 持株会社は、第1期（2004年度）社長方針を明らかにした。同文書においては「重要課題 『二次構想（統合準備委員会にて2003年12月～2004年3月にまとめあげた各事業子会社、シェアードサービス会社の方針・施策・構想）』に基づいて施策を実行いただき、上記初年度予算を達成願いたい」などの記載があった。

（甲50、当事者 X 1 ）

(イ) 平成16年4月28日、 B 7 は、 A 7 労組に対し、高槻工場の移転に際して、 A 7 労組の組合員の全員が西大路工場では雇用されない旨の回答を行った。 A 7 労組はその組合員全員が西大路工場で勤務することを要望していたため、その後、同事項について両者は6回の団交を行った。これらの団交には Z 4 部長、 Z 3 部長らが出席していた。

（甲19、甲58、甲62、当事者 X 1 、証人 X 5 、証人 Z 3 ）

(ウ) 平成16年6月、B1持株会社の事業子会社としてC1会社及び D の他に、その他事業子会社が設立された。

(甲18、丙12、当事者 X1、証人 Z3)

(エ) 平成16年8月31日、A7労組は、 B7 に対し、当該組合委員長 X6 (以下「A7労組委員長」という。)が西大路工場での勤務を拒否されているとして抗議するとともに団交を求めた。同年9月に開催された団交にB1持株会社人事総務統括部長でありC1会社取締役であるZ4部長が出席した。また、後日、B1持株会社の副社長 Z5 (以下「Z5副社長」という。)がA7労組委員長と退職問題について話し合いを行った。なお、Z5副社長は同年3月まで B7 の社長であった。

(甲59、甲62、甲67、当事者 X1、証人 X5)

(オ) 平成16年9月22日、B1持株会社は、A4組合連合会の A2 労組及び A3 労組に対して、「2005年1月以降の統一労働時間制度に関する協議申し入れ書」と題する文書において、統一労働時間制度等についての協議を申し入れた。

(甲52、甲61、当事者 X1)

(カ) 平成16年11月15日、B1持株会社は、A4組合連合会に対して、所定就業時間、労働時間及び年間所定労働時間に関する提案等を行った。その後、両者は、同17年1月以降のB1持株会社及びその事業子会社に適用する統一労働時間制度を内容とする協定書を締結した。

(甲51、甲53、甲54、甲61、当事者 X1)

(キ) 平成16年12月10日、B1持株会社人事総務統括部長は、B1グループ製造部門管理職社員各位に、「2005年1月以降統一労働時間制度導入に伴う職場慣行・作業内容見直し要請の件」と題する文書を発出した。

(甲55、甲61、当事者 X1)

(ク) 平成16年12月28日、同17年1月26日及び同年2月3日、組合、A6労組及びA7労組他は、B1持株会社に対し、B1持株会社団交事項、「 B8 高槻地区従業員の西大路工場内での異動先の確定」、「 B6 高槻工場に現在勤務する従業員の西大路工場での異動先の確保」を団交事項とする団交を申し入れたが、B1持株会社からは回答はなかった。

(甲11、甲66)

(ケ) 平成17年3月16日、C2会社はC2会社組合員らに対し、「 C1 高槻工場の閉鎖に伴い、弊社は3月25日付で雇止めを通告しているところではありますが、貴君の入職以来の勤務に対して慰労金を支給することに致

しました。支給条件は直近3ヶ月平均賃金の2ヶ月分と致しますので、下記受領書に自書捺印の上提出してください」との文書を提出した。

(甲27、甲63、証人 X 2 )

ウ C 2 会社従業員雇止め後の経緯について

(ア) 平成17年4月、B 1 持株会社はA 4 組合連合会に対し「構造改革計画」実施に伴う労使協議を申し入れ、以降「構造改革」についての協議を行った。

(甲41、甲61、当事者 X 1 )

(イ) 平成17年5月18日、B 1 持株会社は、A 2 労組及び A 3 労組に対し合同労使協議会において構造改革についての提案を行った。

(甲41、甲61、当事者 X 1 )

(ウ) 平成17年5月28日付けの京都新聞は、上記構造改革について「ジーエス・

C 1 は27日、600人に上る希望退職実施を含む構造改革計画を発表した」、「希望退職の募集予定数は、D と C 1 から正規社員の6分の1にあたる500人程度、関連会社の一部から100人程度の計600人」などの記事を掲載した。

(甲20)

(エ) 平成17年8月2日、B 1 持株会社人事総務統括部長は、A 2 労組及び A 3 労組に対し、希望退職制度対象者についての個別説明において労使協定ルールに違反した個別面接を実施したことに対する謝罪の文書を発出した。

(甲45、甲46、甲61、当事者 X 1 )

エ 各会社の人事部門の位置づけについて

B 1 持株会社の人事総務統括部は、C 1 会社及び D の社員に共通する制度づくりなどを行っていた。B 1 持株会社の人事総務統括部と関連会社の関係としては、C 1 会社及び D から事業子会社に出向している社員が、その関連会社に行くときに、役員人事や管理職人事には関与している。

C 1 会社及び D の人事部は、それぞれ自社の社員の人事事項について立案し、実際に実行するに当たり、B 1 持株会社の了解を得て行うこととなっていた。なお、その他の事業子会社の社員はすべてC 1 会社及び D からの出向社員で構成されていたため、C 1 会社及び D には人事部がおかれていたが、その他事業子会社には人事部がおかれていなかった。

また、関連会社には人事部等がおかれていたが、C 2 会社においては、特に人事部はおかれておらず事務員2名が社員の雇用契約の管理などを行っていた。

(甲18、証人 Z 3 )

(2) B 1 持株会社が、団交を拒否したことが不当労働行為にあたるかどうかについて、



以下検討する。

組合は、B 1 持株会社が B 1 持株会社団交事項について「雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあり、同団交事項についての団交を拒否したことは不当労働行為である旨主張する。

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、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るなどし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、その限りにおいて労働組合法第 7 条における「使用者」に当たると解するのが相当である。この点より、以下、組合が主張する項目に沿って検討する。

ア 「C 2 会社組合員の雇用責任は統合準備委員会が負うものであり、B 1 持株会社は統合準備委員会を承継したものである」との主張について

(ア) 前提事実及び前記(1)ア(ア)、(イ)、(エ)及びイ(ア)の事実によれば、統合準備委員会は、C 1 会社と D の経営統合に当たり新体制の組織や事業計画等の方針を策定しており、B 1 グループの組織再編のための準備組織であることが認められ、B 1 グループ全体としての組織や事業の方針を決定したと言う意味では、統合準備委員会が、事業子会社や関連会社の社員にも一定の影響を与えたことは否定できない。

しかしながら、上記に加え組合が主張するように、仮に「統合準備委員会が高槻工場閉鎖の決定に関与した」としても、また、仮に統合準備委員会が、「B 3 産業電池製造DC (2005/04)」と題する人員構成表の作成に関与をしたとしても、統合準備委員会は、C 1 会社と D という異なる法人格を持つ会社の経営を統合し、新しい組織を設立するために、新体制の組織や事業計画等の方針を策定するという組織にすぎず、統合準備委員会が策定した構想を基に経営統合を具体的に実行するのは、B 1 持株会社を筆頭として編成されるグループ会社である。すなわち、統合準備委員会が、経営統合後の B 1 グループの組織・人員構成の方針を構想し、結果的にその経営方針等が B 1 グループ社員の雇用問題などに影響を与えることとなったとしても、統合準備委員会は、社員の雇用問題など具体的な施策について対応するための組織とは認められない。

また、C 2 会社組合員の直接の雇用主は C 2 会社であり、C 2 会社は本件被申立人である B 1 持株会社の子会社に当たる C 1 会社とは請負契約や派遣契約を締結していたものの、C 2 会社と統合準備委員会とは直接の契約関係は認められず、また、統合準備委員会が C 2 会社組合員に対し、具体的に何らかの指

示を与えていた等の疎明もない。

よって、統合準備委員会が、C1会社の高槻工場に請負契約等で就労していたC2会社組合員の雇用確保について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとは認められず、C2会社組合員の雇用責任は統合準備委員会が負うものであるとする組合の主張は採用できない。

なお、組合は、A6労組がC2会社組合員の西大路工場への異動を要求したのに統合準備委員会がこれを拒否した旨、及びC2会社組合員らC1会社系列会社（C2会社など）の派遣労働者が雇用問題においてD系列会社（B5など）の派遣労働者と比べて著しく差別的・不公平な取扱いを受けた旨主張するが、これらのことは統合準備委員会がC2会社組合員の雇用責任を負うか否かの判断に何ら影響を及ぼすものではない。

(イ)ところで、上記(ア)判断のとおり、統合準備委員会がC2会社組合員の雇用責任を負うとの組合の主張は採用できないのであるから、仮にB1持株会社が統合準備委員会を承継したものであったとしても、B1持株会社はC2会社組合員の雇用責任を負うこととはならないが、以下、念のために検討する。

前記(1)ア(ア)、(イ)、(キ)及びイ(ア)の事実によれば、統合準備委員会が統合後の施策を策定する組織であること、また、統合準備委員会の委員がB1持株会社の役員となった場合があることや、統合準備委員会が作成した構想をB1持株会社がそのまま実行していることは認められる。しかしながら、統合準備委員会は、統合する二つの会社にとっては両社の将来を決定する重要な組織であるから両社を代表する主要な役員が参加するのは当然のことであり、また、統合準備委員会が策定した施策がそのまま新しく設立された会社に受け入れられその施策を新会社が実行したとしても、経営統合のための準備組織である統合準備委員会と持株会社として設立されたB1持株会社は、法人格においてもその設立趣旨においても別の組織であるから、B1持株会社が統合準備委員会の地位を承継したものとまでは認められず、この点に関する組合の主張も採用できない。

イ 「B1持株会社がC2会社組合員の雇用と労働条件に現実的具体的な支配力をもっていた」との主張について

(ア)前提事実及び前記(1)イ(イ)、(エ)、(オ)、(カ)、(キ)、ウ(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)及びエの事実によれば、B1持株会社が、C1会社及びDの社員の労働条件の決定に際して重要な役割を果たしていること及びB1持株会社の役職者を兼務する事業子会社の役職者が事業子会社の社員の労働条件につ

いての団交等に関与していることは認められる。

しかしながら、本件は、B 1 持株会社が、C 1 会社社員の労働条件についての団交に応じるべきか否かが争点となっているのではなく、B 1 持株会社の事業子会社に当たるC 1 会社と請負契約等を締結していたC 2 会社の社員であるC 2 会社組合員の労働条件について、B 1 持株会社が団交に応じるべきか否かが争点となっており、この点について検討する必要がある。

前提事実によれば、C 2 会社組合員の直接の雇用主はC 2 会社であり、B 1 持株会社は、C 2 会社組合員と直接の雇用契約関係にあったとは認められず、加えて、C 2 会社組合員がC 2 会社から派遣されてB 1 持株会社の業務に従事していたという事実も認められない。また、B 1 持株会社がC 1 会社の業務に従事するC 2 会社組合員に対し、業務上直接的・具体的な指示を与えていたとか、B 1 持株会社がC 2 会社組合員に関する事項についての団交に反復して参加していたとか、C 2 会社組合員の労働条件の決定について反復してB 1 持株会社の同意を要することとされていたとか、などの事実も認められない。

とすれば、仮にB 1 持株会社がC 1 会社社員の労働条件の決定等について重要な役割を果たしていたとしても、B 1 持株会社が、C 1 会社の請負契約等の相手先であるC 2 会社の社員であるC 2 会社組合員の雇用を含む労働条件について、C 2 会社と同視できる程度に現実的かつ具体的な影響力を持っていたとまでは認められない。

(イ) なお、前提事実及び前記 1 (1) 認定によれば、組合は、C 1 会社団交事項についてC 1 会社が労働組合法上団交に応ずべき使用者としての立場にあったとして、C 1 会社に団交を申し入れており、C 1 会社がB 1 持株会社団交事項であるC 2 会社組合員の高槻工場閉鎖後の西大路工場での就労の可否等について、事実上の団交に応じていることが認められる。また、上記(ア)のようにB 1 持株会社がC 1 会社に対して、その社員の労働条件の決定等について一定の役割を果たしていたことも認められる。しかしながら、これらをもってB 1 持株会社がC 1 会社を介して、C 2 会社組合員の雇用を含む労働条件に現実的具体的な支配力をもっていたとまでは認めることはできない。

また、組合は、C 1 会社が、平成17年4月以降はほぼ全ての事業を他の事業子会社に譲り雇用能力を持たない会社となったので、B 1 持株会社がC 2 会社組合員の雇用責任を吸収するものであると主張するが、前提事実及び前記(1)ア(キ)、イ(ウ)の事実によれば、B 1 持株会社は純粋な持株会社であって、C 1 会社の事業を承継し実施する事業会社でなく、雇用責任を吸収したものとは認められないことから、このような組合の主張は採用できない。

ウ これらを総合的に判断すると、B 1 持株会社がB 1 持株会社団交事項であるC 2 会社組合員の雇用を含む労働条件について、「雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあったとまではいえず、B 1 持株会社は、労働組合法上、団交に応ずべき使用者とは認められない。よってB 1 持株会社に対する本件申立ては却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成18年12月 5 日

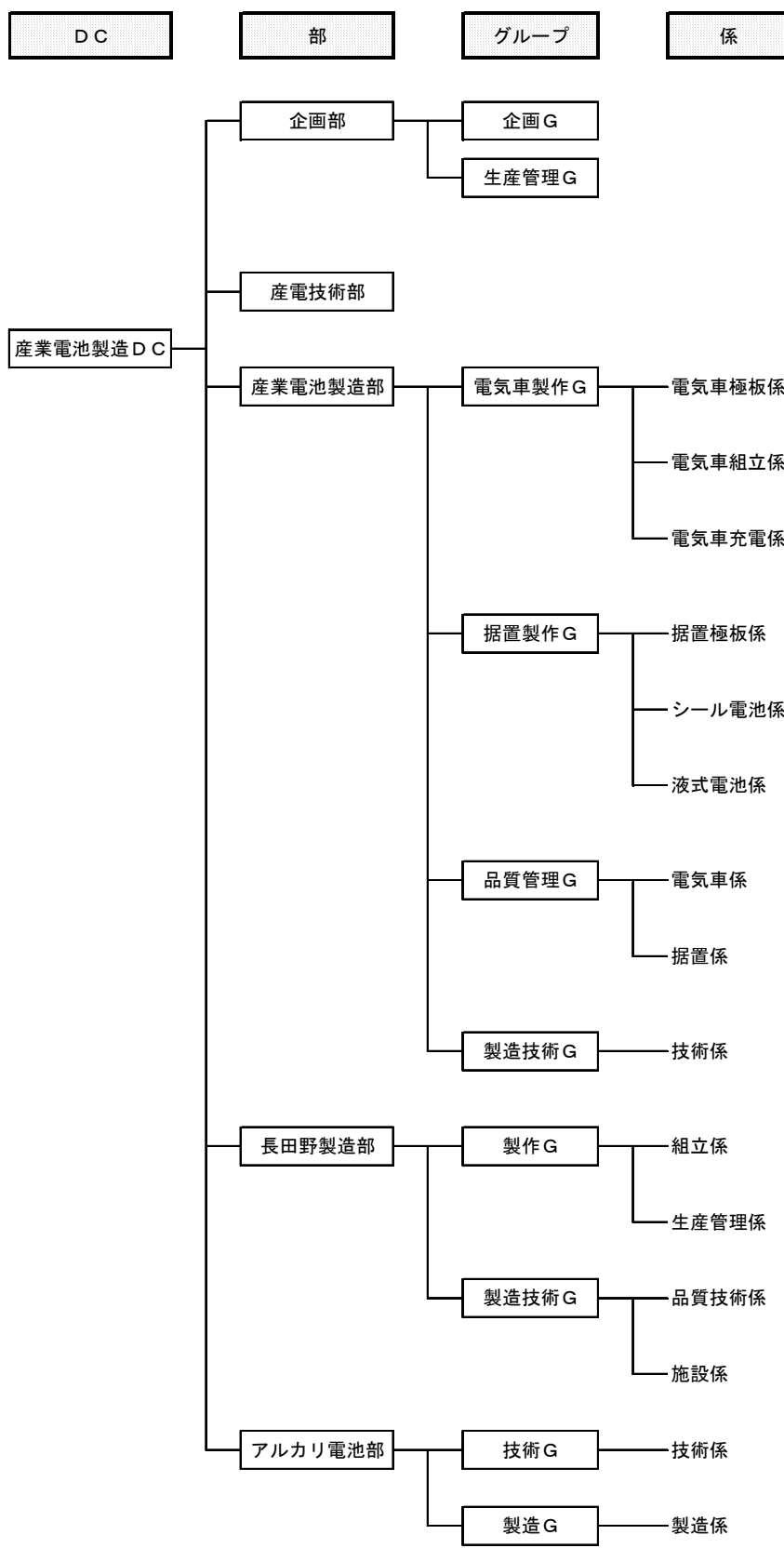
大阪府労働委員会

会長 若 林 正 伸 印

# 別紙 1

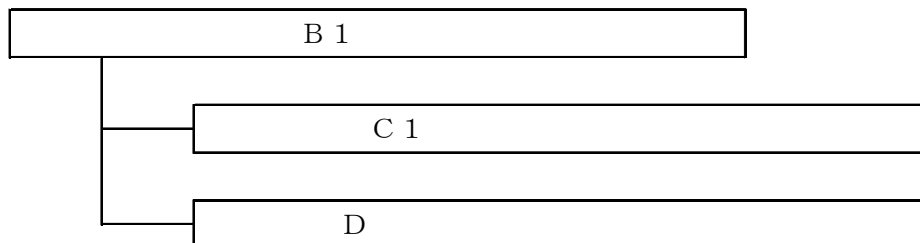
## B 3 産業電池製造 D C (2005/04)

【2004. 2. 18現在：今後変更することがある】



	役職社員	一般社員	社員計	外部計
B C 計	3 3	3 3	6 6	0
B C 計	2 2 4	8 9 17	10 11 21	2 2
B C 計	2 4 6	16 18 34	18 22 40	1 3 4
B C 計	1 1	13 11 24	13 12 25	19 19
B C 計	0	4 17 21	4 17 21	20 20
B C 計	0	4 12 16	4 12 16	13 13
B C 計	0	13 8 21	13 8 21	3 3
B C 計	2 2	10 10	12 12	25 25
B C 計	0	11 1 12	11 1 12	27 27
B C 計	0	1 6 7	1 6 7	6 6
B C 計	1 1	3 6 9	3 7 10	1 1
B C 計	1 1	6 1 7	7 1 8	0
B C 計	2 2	25 25	27 27	15 15
B C 計	0	2	2	0
B C 計	1 1	6 6	7 7	0
B C 計	0	2	2	0
B C 計	1 1	5 5	6 6	1 1
B C 計	1 1	23 23	24 24	9 9
B C 計	10 13 23	142 102 244	152 115 267	28 117 145

平成16年4月1日



平成16年6月1日

