



## 命 令 書

大阪市港区  
申立人 X 5  
代表者 委員長 X 1

大阪市港区  
申立人 X 6  
代表者 委員長 X 2

大阪府門真市  
被申立人 Y 11  
代表者 代表取締役 Y 1

大阪市中心区  
被申立人 Y 12  
代表者 代表取締役 Y 2  
同 代表取締役 Y 3

上記当事者間の平成19年(不)第40号事件について、当委員会は、平成22年1月13日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人 Y 12 は、平成19年2月1日に行った同16年5月7日付け協定書による労働協約の解約通知、及び同19年3月22日に行った同16年6月25日付け協定書による労働協約の解約通知を、それぞれなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人 Y 12 は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

X 5

委員長 X 1 様

X 6

委員長 X 2 様

Y12

代表取締役 Y 2

代表取締役 Y 3

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、(1)及び(3)が労働組合法第7条第2号に、(2)が同7条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないよういたします。

記

(1) 当社が、平成18年7月6日から同19年8月6日の間に、貴組合と開催した団体交渉において、経営状態に関する月次の試算表を開示しなかったこと。

(2) 当社が、貴組合に対し、平成19年2月1日、同16年5月7日付け協定書による労働協約の解約を通知したこと、及び同19年3月22日、同16年6月25日付け協定書による労働協約の解約を通知したこと。

(3) 当社が、平成19年3月23日、同年4月17日及び同年6月27日に貴組合と開催した団体交渉において、同年2月1日付け解約通知書及び同年3月22日付け解約通知書による労働協約の解約通知の撤回という貴組合の要求事項に対し、誠実に応じなかったこと。

3 被申立人 Y12 に対するその他の申立てのうち、①被申立人 Y12 の営業譲渡及び就業規則の改正に関して、平成18年7月6日及び同年8月7日に開催された団体交渉での対応が労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる旨の申立て、②平成18年7月6日から同19年8月6日までの間に開催された団体交渉において、決算書を開示しなかったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる旨の申立て、③平成19年2月1日、同16年5月7日付け協定書による労働協約の解約を通知したこと、及び同19年3月22日、同16年6月25日付け協定書による労働協約の解約を通知したことが、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たる旨の申立て、についてはいずれも棄却する。

4 被申立人 Y12 に対するその他の申立ては却下する。

5 被申立人 Y11 に対する申立てのうち、被申立人 Y12 の営業譲渡に関する団体交渉での対応についての申立ては棄却する。

6 被申立人 Y11 に対するその他の申立ては却下する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 協定書解約通知の撤回
- 2 被申立人 Y12 の再編に関する説明不尽を認め謝罪すること、及び被申立人 Y11 が被申立人 Y12 の経営と労働者の労働条件確保の努力をすること
- 3 被申立人 Y12 の決算状況を開示した誠実団体交渉応諾
- 4 就業規則の違反部分の撤回又は訂正、及びそれに関する誠実団体交渉応諾
- 5 謝罪文の掲示

### 第 2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人 Y11 及び被申立人 Y12 が、①被申立人 Y12 と申立人らが結んでいた協定書を解約する旨通知したこと、②被申立人 Y12 を再編するに当たり、申立人らに対し報告や説明を行わなかったこと、③団体交渉において、被申立人 Y12 の決算書等の資料を開示しなかったこと、④被申立人 Y12 の就業規則を改正したこと、がそれぞれ不当労働行為であ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 Y11（以下「Y11」という。）は、肩書地（平成21年11月7日に新住居表示が実施される前は、大阪府門真市）に本社を置き、食品包装資材販売及び倉庫業を主たる事業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約260名である。

イ 被申立人 Y12（以下「Y12」といい、Y11及びY12を併せて「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府内及び愛知県内に1か所の営業所を設置し、運送業を主たる事業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約90名である。

ウ 申立外 Y13（以下「Y13」という。）は、大阪府門真市（平成21年11月7日に新住居表示が実施される前は、大阪府門真市）に本社を置き、大阪府内に2か所の営業所を設置し、運送業を主たる事業とする株式会社である。

エ 申立人 X5（以下「X5」という。）は、肩書地に事務所を置き、主として大阪府内の金属機械産業等の企業で働く労働者によって組

織された労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約800名である。

オ 申立人 X 6 (以下「分会」といい、X 5 及び分会を併せて「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、Y12の従業員で組織する X 5 の下部組織であり、平成16年3月下旬に結成され、その組合員数は、本件審問終結時4名である。

(2) 本件申立時におけるY11、Y12及び Y13 各社の役員状況について

ア Y11の代表取締役は Y 1 (以下「Y 1 社長」という。)が務め、取締役はY11の部長でもある Y 4 (以下「Y 4 部長」という。)ほか1名、監査役はY11の総務部長でもある Y 5 (以下「Y 5 顧問」という。)が務めている。

(丙10、丙11、丙12)

イ Y12の代表取締役は Y 3 (以下「Y 3 社長」という。)及び Y 2 (以下「Y2会長」という。)が務め、取締役は、Y 4 部長1名が務めている。

(乙24)

ウ Y13 は、平成16年5月26日にY 1 社長及び Y 3 社長が設立して取締役となったが、2名は平成17年4月25日に取締役を辞任し、Y 6 (以下「Y 6 取締役」という。)が取締役に就任した。そして平成19年5月23日に、Y12の部長であった Y 7 (以下「Y 7 部長」という。)が代表取締役に就任した。

(甲17、証人 X 3 )

(3) 組合とY12との間で開催された団体交渉について

組合とY12との間で開催された団体交渉(以下「団交」という。)の開催日は、次のとおりである。

- ア 平成16年5月7日 団交(以下「16.5.7団交」という。)
- イ 平成16年6月25日 団交(以下「16.6.25団交」という。)
- ウ 平成16年8月26日 団交(以下「16.8.26団交」という。)
- エ 平成16年11月22日 年末一時金団交(以下「16.11.22団交」という。)
- オ 平成16年12月8日 年末一時金団交(以下「16.12.8団交」という。)
- カ 平成17年6月8日 夏季一時金団交(以下「17.6.8団交」という。)
- キ 平成17年6月17日 夏季一時金団交(以下「17.6.17団交」という。)
- ク 平成17年7月4日 夏季一時金団交(以下「17.7.4団交」という。)
- ケ 平成17年11月24日 年末一時金団交(以下「17.11.24団交」という。)
- コ 平成17年12月8日 年末一時金団交(以下「17.12.8団交」という。)
- サ 平成17年12月21日 年末一時金団交(以下「17.12.21団交」という。)
- シ 平成18年3月29日 春闘団交(以下「18.3.29団交」という。)
- ス 平成18年4月19日 春闘団交(以下「18.4.19団交」という。)

- セ 平成18年5月11日 春闘団交（以下「18.5.11団交」という。）
- ソ 平成18年5月15日 春闘団交（以下「18.5.15団交」という。）
- タ 平成18年5月25日 就業規則団交（以下「18.5.25団交」という。）
- チ 平成18年6月15日 就業規則団交（以下「18.6.15団交」という。）
- ツ 平成18年7月6日 夏季一時金団交（以下「18.7.6団交」という。）
- テ 平成18年8月7日 夏季一時金団交（以下「18.8.7団交」という。）
- ト 平成18年11月21日 年末一時金団交（以下「18.11.21団交」という。）
- ナ 平成18年12月6日 年末一時金団交（以下「18.12.6団交」という。）
- ニ 平成19年3月23日 春闘団交（以下「19.3.23団交」という。）
- ヌ 平成19年4月17日 春闘団交（以下「19.4.17団交」という。）
- ネ 平成19年6月27日 夏季一時金団交（以下「19.6.27団交」という。）
- ノ 平成19年8月29日 夏季一時金団交（以下「19.8.29団交」という。）

(4) 本件申立てに至る経過

ア 平成16年5月7日、16.5.7団交が開催され、X5とY12は、労働条件について事前に協議し合意の上で決定する旨のいわゆる事前協議合意約款等を定めた協定書（以下「16.5.7協定書」という。）を締結した。

（甲4、甲29、証人 X3、当事者 X2）

イ 平成16年6月25日、16.6.25団交が開催され、組合とY12は、労働者の労働条件について確認するとともに、組合事務所を設置又は貸与する旨等を定めた協定書（以下「16.6.25協定書」といい、16.5.7協定書と併せて「本件協定書」という。）を締結した。

（甲3、甲29、証人 X3、当事者 X2）

ウ 平成16年12月17日、組合は、会社が、16.6.25協定書に反して組合事務所を貸与しないこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成16年(不)第69号事件。以下「16-69事件」という。）を行った。

なお、16-69事件について、当委員会は、同19年12月11日、Y12に対し、組合事務所の設置及び賃貸について組合と誠実に協議し、組合事務所を貸与しなければならない旨等の一部救済命令を発した。組合は、組合事務所の設置場所及び設置時期について認定していない点が不服であるとして、同月28日、中央労働委員会に対して再審査申立てを行ったが、中央労働委員会は、同21年6月3日、組合の再審査申立てを棄却した。

（丙1、丙19）

エ 平成17年7月1日、Y12は一部営業譲渡を行い、Y12の旧本社営業所及び門真第三営業所で行っていた、食品包装資材及び紙製品等日用雑貨品の配送等に関する

る事業を、 Y13 へ譲渡した。それに伴い、旧本社営業所及び門真第三営業所、両営業所で勤務していた従業員、両営業所で使用していたトラック等も Y13 に移った（以下「本件営業譲渡」という。）。

本件営業譲渡以降、Y12は、医薬品の配送等に関する事業を行っている。

（乙3の1、乙3の2、乙3の3、乙6の1、乙10、乙27、証人 X3、当事者 Y2）

オ 平成18年4月11日、Y12は、ミーティング（以下「18.4.11ミーティング」という。）を開催し、労働者代表を選出して、Y12が作成した新しい就業規則の案（以下「就業規則案」という。）について意見を聴取し、同月12日、西野田労働基準監督署へ就業規則を届け出た（以下、届出がなされた就業規則を「新就業規則」といい、この改正を「18.4.12就業規則改正」という。）。

（甲7、乙27、証人 X3、当事者 Y2）

カ 平成19年2月1日、Y12は、組合に対し、同年5月7日をもって16.5.7協定書を破棄する旨の解約通知書を送付した（以下「19.2.1解約通知」という。）。

（甲20、証人 X3）

キ 平成19年3月22日、Y12は、組合に対し、同年6月25日をもって16.6.25協定書を破棄する旨の解約通知書を送付した（以下「19.3.22解約通知」といい、19.2.1解約通知と併せて「本件解約通知」という。）。

（甲21、証人 X3）

ク 平成19年8月6日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成19年(不)第40号。以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

1 Y11は、Y12と実質的に一体で同一性がある使用者といえるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条にいう使用者に当たるかについては、不当労働行為救済の必要性及び実効性の観点からなされるべきであり、支配企業が、問題となっている労働条件等について現実的かつ具体的に支配、決定しているという事実がなくても、株式保有、役員派遣その他を通じて従属企業の経営全体を支配し、それにより、間接的とはいえ労働者の労働条件に実質的に影響力を及ぼしているかぎり、支配企業の使用者性を認めるべきであり、その場合、支配企業と従属企業は重疊的に責任を負うべきである。

イ Y11がY12の従業員に対して労組法上の使用者性を有しているとする具体的な根拠は、以下のとおりである。

(ア) Y12の本社所在地について

a Y12は、登記簿上の本社を、平成17年2月に、大阪府門真市から大阪市中央区へ移転させたが、Y11本社にY12の看板が掛けられており、また、Y12の総務・経理業務がY11本社で行われていることから、Y12の本社機能はいまだY11の本社内にある。

b Y12の発行した、Y12従業員である X 4 (以下「X 4 組合員」という。)の健康保険被保険証に記載された本社の所在地が、本社移転後も、大阪府門真市となっていたことも、Y12の本社機能がY11の本社内にあることを示している。

(イ) Y11とY12の資本関係について

Z 1 企業情報及び Z 2 の調査情報では、Y12の株主はY11のみである旨記載されており、Y12はY11の100%子会社である。

(ウ) Y11とY12の役員関係について

Y11とY12は平成17年2月まで、役員が双方4名ずつおり、そのうち3名がY11とY12の役員を兼任していた。また、Y 1 社長は、かつてY12の代表取締役を務めていた。

(エ) Y11とY12の経営関係・取引関係について

a Y11、Y12、そして Y13 は、Y14グループとして一体的に経営・運営されており(以下「Y14グループ」という。)、Y14グループの中心はY11であって、Y14グループのオーナーはY11のY 1 社長である。

Y11の所有する土地・建物を、Y 1 社長の一族が所有し、根抵当権を設定してきた履歴からしても、このことが裏付けられる。

b Y12の取引のうち95%以上がY11との取引であり、Y11の取引のうち80%以上がY12との取引であることから、Y11はY12の経営に関与できるという程度を超えて、Y11とY12は同一経営主体である。

この点、Y11は、Y12以外の路線貨物業者に対しても、約63%の業務を委託している旨主張するが、Y12への委託と Y13 への委託を合わせれば、99%以上となるから、本件営業譲渡以前と何ら変わらぬ取引が行われていることは明らかであり、依然としてY11とY12は一体的な経営が行われている。

c Y12は、もともと Y15 (以下「 Y15 」という。)という名称の会社であったが、昭和63年に本社所在地をY11本社へと移し、取締役は Y 3 社長やY 1 社長が就任し、さらにY11が資本参入し、平成3年に名称をY12へ変更した。

ところで、 Y15 の本社がY11本社へ移転した昭和63年という時期は、

Y11のホームページでかつて、Y11が運送部門として昭和63年にY12を設立した旨記載があったことと符合する。

このようなY12の設立過程をみれば、Y12はY11の運送部門にすぎず、Y12はY11の支配の下で現在まで一体的に経営されていることは明らかである。

d Y12には営業担当の従業員がおらず、Y11が得意先と運送料等を含めた契約を締結することから、Y12はY11の営業活動により事業内容を左右される。また、契約単価についてもY11が主導的に設定している。よって、Y12はY11に経営全般を左右される立場にある。

e Y11が保有している大阪府門真市三ツ島の駐車場にY12はトラックを駐車しているが、その賃料を払わないことがあったり、払う額が200万円であったり、300万円であったりしていた。そのため、支払額が300万円となったことで、月次決算が赤字になったことがあった。

これはつまり、Y12がY11に支払う賃料の額を操作することで、Y12の決算を黒字にも赤字にもできたことを意味するのであり、両社は一体的に経営されているとみざるをえない。

f Y12のY2会長が、団交等において、本件営業譲渡の肝心の内容について全く答えられなかったことからすると、本件営業譲渡はY12のY2会長が主導したのではなく、実質的にはY11のY1社長、Y4部長らが決定したのであり、Y11がY12の経営に関与し、支配していたことを意味する。

g Y11が、Y12の唯一の土地資産を買い取り、現在はその土地を Y13 に貸し付けていること、 Y13 の本社がY11本社内にあることから、Y11、Y12、 Y13 は、Y11を中心としたY14グループとして一体的に経営されていると考えられる。

h 平成16年3月のY14祭に、Y11及びY12の従業員が参加し、席上でY11のY1社長が、Y14グループの発展を祈願したことから、Y11及びY12も、両社はY14グループとして一体であると認識していた。

(オ) Y11とY12の人事関係・労務関係について

a Y11の総務部長であるとともに、平成17年12月にはY11の監査役にも就任しているY5顧問が、Y11の意向によりY12の顧問に就任し、組合とY12の団交に出席し、労働委員会の審査に出席し、Y12の証拠書類を収集し、さらに、Y12の就業規則作成の中心的役割を担ってきた。

なお、Y12はY5顧問に対して顧問料を一切支払っておらず、Y11がY5顧問の報酬全額を支払っていることから、Y11が利益代表者としてY12にY5顧問を派遣し、団交や労働委員会の審査、就業規則作成といった、Y12の



労務関係を支配してきたことは明らかである。

b Y12には営業担当の従業員がおらず、Y11が得意先と、運送料等を含めた契約を締結することから、Y12従業員の労働条件は、Y11の営業活動や、Y11による契約単価の設定によって左右される立場にある。

(カ) Y11とY12の日常業務での関係について

a Y11とY12は同一場所に営業所を設け、各営業所では、事務所内及び構内で、Y11及びY12の従業員が渾然一体となって一緒に働いている。

b 構内作業の責任者はY11のY4部長であり、Y11の西営業所所長であるY8（以下「Y8所長」という。）又はY4部長から、Y12の構内スタッフに業務指示がしばしばなされる。逆に、Y3社長からY12の構内スタッフに業務指示がなされることはほとんどない。

c Y11とY12が締結した業務委託契約書の内容は変遷し、実際は業務委託契約書にない荷受作業等まで、Y12が行っている。

d かつては、Y11とY12が合同で行うミーティングが月1回程度行われていた。また、それとは別に、Y12のみで行うミーティングもあったが、そのミーティングに、Y11の営業マンがオブザーバーとして参加していた。

e Y8所長が責任者となり、Y11とY12の構内スタッフが参加する昼礼が毎日行われている。

f 構内作業に使うリフトはすべてY11の所有であり、Y12のリフトマンはそのリフトを使用して業務を行っている。

(2) 被申立人Y12の主張

Y12は、Y11と法的にも実質的にも一体でなく、同一性がないことは明らかであり、それを示す具体的な事実及び法的主張は、Y11の主張を援用する。

(3) 被申立人Y11の主張

ア 労組法第7条にいう使用者に当たるかどうかについて、使用者とは原則的に労働契約上の雇用主であり、労働者の団結権を実質的に保障するために使用者概念を拡張するとしても、労働者の基本的な労働条件等について雇用主として同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定する地位にない者は、使用者に当たらない。

イ Y11がY12の従業員に対して労組法上の使用者性を有していないとする具体的な根拠は、以下のとおりである。

(ア) Y12の本社所在地について

健康保険被保険証の本社所在地が、本社移転後も大阪府門真市

となっていたのは、単なる事務手続上のミスであり、Y12の本社は登記簿

のとおり、大阪府中央区にある。

(イ) Y11とY12の資本関係について

Z1 企業情報及び Z2 の調査情報は客観的事実に相違しており、これまでY12がY11の完全子会社であったことはない。なお、過去にY11はY12の株式を50%保有していたが、現在はY12の株式を一切保有していない。

(ウ) Y11とY12の役員関係について

平成17年2月15日の取締役会で、Y1社長はY12の代表取締役を辞任し、Y2会長が代表取締役に就任している。

(エ) Y11とY12の経営関係・取引関係について

a かつてY1社長はY11の株式の51%、Y12の株式の28.75%を保有していたが、Y14グループのオーナー的存在ではない。

b Y12の取引先はY11だけではなく、また、Y11もY12とだけ取引をしているのではない。Y11は現在、取引の63%程度が、Y12以外の他社との取引である。

c Y15は、Y11が以前から配送を委託していたが、平成2年2月にY3社長が代表取締役に就任し、それ以降、Y11からの配送委託量も増加したことから、Y11が資本参入することになり、その結果、商号をY15からY12に変更したにすぎない。

このようなY12の設立過程をみれば、Y12は、Y11の運送部門ではなく、全くの別法人であり、経営は別途行われているのであって、Y11がY12の経営を支配していたということはない。

d Y11は、株式所有に基づいて、Y12の役員選任にかつて関わっていたが、Y12の経営判断は、選任された役員が、Y12の役員としての立場から独自に行っており、Y11が株主権行使の範囲を越えて、Y12の経営等を支配したことはない。

e Y12による本件営業譲渡は、企業再編の必要性に基づく合法的な手続であり、Y11は本件営業譲渡に一切関与していない。また、そもそも本件営業譲渡は、本件審査とは無関係である。

f Y14祭に関する組合の主張は事実と反する上、そもそも本件審査とは無関係である。

(オ) Y11とY12の人事関係・労務関係について

a Y5顧問は、Y12に請われて、平成16年3月1日にY12の顧問に就任し、団交では組合の質問に答えることはあったものの、専ら書記として出席した

のであり、Y12の顧問としての立場を越えて、Y11の担当者として団交等に出席したことはない。

なお、Y5顧問は、同20年4月以降の団交には出席せず、今後も団交に出席する予定はない。

b Y11がY12従業員の労働条件を左右することではなく、実際も、Y11がY12の収益悪化につながるような経営措置をとったことにより、Y12従業員の労働条件に直接影響を及ぼしたようなことはない。

c Y12従業員の労働条件等は、Y12がその経営状況を考慮して決定しており、また、労使協定の締結等についても最終決定権はY12にある。

また、組合からの賃上げや賞与等の要求に対する回答は、Y12が決定した上で団交に臨んでいたものであり、Y11が、団交での回答内容や回答方法等について指示を行ったことはない。Y11とY12の役員を兼務していた者は、組合とY12の団交に参加せず、組合の要求に対する回答の検討や決定にも参加していない。

d そもそも、Y12はY11の賃金体系や毎年の賃上げ、賞与の額を知らず、Y12とY11で賃金体系や毎年の賃上げ、賞与の額が横並びになることもないのであるから、Y11がY12の労働条件を決定していたとはいえない。

e Y12の雇用や人事管理の最終決定権はY12にあり、Y11にはない。Y12従業員の異動についても、Y12の管理職が決定し、当該従業員の同意、承諾を得て行うのであり、Y11が指示をすることはない。

#### (カ) Y11とY12の日常業務での関係について

a Y11とY12は、西営業所において業務委託契約を締結しており、Y12は委託契約の業務に必要な範囲内で、Y11の土地・建物の一部を利用し業務を行っており、渾然一体とはなっていない。

b Y12の受託業務は、Y3社長が管理運営しており、業務指示はY3社長をはじめY12の管理職が行うのであり、Y11とY12の間で業務連絡はあっても、業務指示はない。

c 西営業所で行われている業務について、業務委託契約書には、商品出入庫業務、商品小分け業務及び商品配送業務について、Y11がY12に委託する旨記載されており、担当業務が明確に区分されている。ただし、業務委託契約書はあくまで基本契約であり、現在Y11は、Y12に対し、商品小分け業務は委託していない。

そして実際にも、現在西営業所で行われている業務のうち、入庫業務、在庫管理業務及び配送に関わる出庫業務の一部をY11が行い、配送に関わる出

庫業務の残りと配送業務をY12が行うことになっており、両者の業務は明確に区分されている。

なお、Y12従業員が、Y11従業員の休憩中に、Y11の業務である入庫作業を行うことがあるが、これはY12が自主的に手伝いという形で行っているものであり、Y12の受託業務でないことはもちろん、Y11から何らかの業務指示があって行われているものではない。

d 過去に、Y11とY12で行う合同の構内ミーティング及びY12のみで行う構内ミーティングが、それぞれ月1回程度あり、Y12のみで行う構内ミーティングに、Y11の営業マンが参加したことはあるが、毎回参加していたわけではない。この事実をもって、Y11とY12が渾然一体となって業務を行っていたことにはならない。

なお、現在は、Y11とY12の合同構内ミーティングは、必要性がないため行っていない。また、Y12のみで行う構内ミーティングは、現在も月1回程度行われているが、そこにY11の従業員が参加することはない。

e 昼礼は毎日行われているが、Y8所長が当日の業務の連絡等を行っているものにすぎない。

f Y11とY12で勤務時間が異なる場合があるため、夜間はY12だけが荷物の積み込み業務を行うことがあるが、これをもって、両社が渾然一体となって業務を遂行してきたことにはならない。

g Y12によるY11の施設利用について、以前Y12は、覚書に基づいて毎月60万円の使用料を支払って、Y11の門真本社にある、ファクシミリ等を含めた事務所施設を利用していたことがあるが、現在は毎月60万円の使用料を支払って事務所を利用している事実はなく、覚書は事実上解約されている。

h Y1社長は、平成16年8月30日にY2会長を紹介するために、西営業所の全体ミーティングに出席したことがあり、また、顧客の案内のために、西営業所を年に3、4回訪問したことがあったが、現在、Y1社長が西営業所を訪問することは全くない。

2 本件営業譲渡に関する団交等での対応が、会社による不誠実団交及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 本件営業譲渡について、会社は、Y13について、社名や会社形態を誤って説明した。また、会社は、Y12の営業の一部を第三者の会社に営業譲渡したと説明したが、Y13の実態は、平成16年5月10日にY1社長とY3社長が設立し、同17年4月25日まで、両者が役員を務めていた会社であった。さら

に、本件営業譲渡を決定した役員の名前、赤字である営業所、Y 6 取締役とY2会長との関係、Y12の土地資産の売却内容等について、会社は事実を隠し、虚偽の報告を繰り返してきた。これらの事実は明らかに、会社が不誠実な対応を繰り返してきたことを意味している。

本件営業譲渡の時点で、組合が正しい事実を知り得ていたら、組合は不当労働行為として問題にすることができたはずであるが、会社が隠したため、組合は問題にすることができなかった。

イ 会社は、本件営業譲渡について、事前に組合に何ら連絡することなく、17.7.4 団交において初めて、事後報告として一定の報告を行った。そのため、組合は、事前に団交を申し入れ、本件営業譲渡の目的や必要性、今後の展望等について説明を受ける機会を奪われた。

ウ 本件営業譲渡により、Y12の従業員は一部が Y13 に移籍した。そのため、16.5.7協定書に基づく労働条件の事前合意が適用される従業員の範囲が減少したのであり、組合の影響力が減少した。

このように、会社は、組合の影響力が及ぶ範囲を縮小し、旧本社営業所や門真第三営業所に組合の影響力が及ぶことに歯止めをかけるとともに、会社の資産運用を容易にすることを狙って本件営業譲渡を行った。

## (2) 被申立人Y12の主張

ア 本件営業譲渡は、Y2会長が、経営再建のために、Y12で主に行っていた二つの業務を分け、それぞれに特化して営業させる方が合理的であるとの考えから行ったものである。

そこで、Y12は、Y 6 取締役に営業の一部を譲渡し、経営を行ってもらうことにしたが、Y 6 取締役が新たに運送会社を設立しては時間が掛かるため、Y 1 社長及び Y 3 社長が以前設立したものの、ペーパーカンパニーとして全く活動していなかった Y13 を、受け皿会社として使用することになり、Y 6 取締役に Y13 の全持分を譲渡した上で、本件営業譲渡を行った。

このように、本件営業譲渡の時点で Y13 は、Y11ともY12とも関係のないY 6 取締役の一人会社であったのだから、Y12が、本件営業譲渡について、組合に対し、第三者の会社に営業譲渡したと説明したことは、何ら実態に反していない。

イ Y12は、平成17年6月9日から同月15日の間に、営業譲渡される旧本社営業所及び門真第三営業所の従業員に対し、本件営業譲渡について説明会を開催し、本件営業譲渡によって労働条件は変わらない旨説明している。同月20日に、旧本社営業所及び門真第三営業所の従業員全員から退職届が提出されたことからしても、

本件営業譲渡の前にY12が従業員に対して説明を行い、同意を得ていたことは明らかである。また、実際にも、本件営業譲渡によって分社化された営業所に勤務していた従業員の労働条件は、一切変更されていない。

本件営業譲渡は従業員間で大きな話題となったため、当然組合は、旧本社営業所及び門真第三営業所の従業員から、本件営業譲渡について聞き及んでいたはずである。

ウ 本件営業譲渡は、抜本的な経営再建のために、Y12で主に行っていた二つの業務を分け、それぞれに特化して業績の回復を図ることを目指して行われたものであり、組合の影響力が及ぶ範囲を縮小することを狙って本件営業譲渡を行ったものではなく、組合の結成又は運営に対して、支配し又は介入するものではない。

### (3) 被申立人Y11の主張

組合は会社が不当労働行為を行った旨主張するが、Y11は使用者に当たらない。また、仮に使用者に当たるとしても、Y11がY12と共謀し、又はY12に指示をして不当労働行為を行ったことについて、組合は何ら具体的な主張を行っていないのであり、Y11がそのような行為を行った事実がないことは明白である。

## 3 団交においてY12の決算内容や月次の決算書を開示しないことは、会社による不誠実団交に当たるか。

### (1) 申立人の主張

組合はこれまで、団交で、賃上げや一時金要求を行ってきたのに対し、会社はゼロ回答を続けてきたため、組合は、会社に対して経営資料の開示を要求してきた。これに対し、会社は、月次の試算表を一時期は組合に開示してきたものの、本件営業譲渡以降の賃上げ・一時金交渉においては、会社が分かれたのでこれまでと同じように比較できないという理由で、経営資料の開示を拒否し、それ以降の団交では理由すら述べず、経営資料の開示を拒否し、経営内容について口頭で説明するにとどまった。

会社は、Y12の不動産売却損による大幅な赤字計上があったため、信用不安を招きかねないような情報の流出を恐れて経営資料を開示しなかった旨主張するが、組合が、Y12又はそれ以外の使用者の決算内容について、ビラ等で表沙汰にしたことはこれまで一切ない上、もし仮に会社の主張が正しいのであれば、不動産売却損による赤字が記載されている、平成17年9月の試算表を組合に手交しなかったはずであり、会社の主張は単なる口実にすぎない。

なお、同20年11月18日の団交以降、同17年9月から同21年3月までの月次の試算表が組合に交付されたが、決算書は開示されていない。

### (2) 被申立人Y12の主張

Y12は、平成18年3月期決算において、不動産売却損が加わって大幅な赤字を計上した。そのため、経営資料を開示することで、Y12の信用不安を招きかねないような情報が流出することを危惧したために、それ以降の経営資料の開示を控えざるを得なかったものである。

しかし、Y12は、経営資料を開示しない理由について団交で説明するとともに、Y12の経営状態や財務状態については団交時に口頭で説明を尽くしているのであり、文書による開示に替わる代替措置は十分講じられていたのであるから、不誠実な団交を行ったということはない。

なお、現在Y12は、従来どおり経営資料を開示しているとともに、開示していなかった分についても遡及して全部開示した。

### (3) 被申立人Y11の主張

組合は会社が不当労働行為を行った旨主張するが、Y11は使用者に当たらない。また、仮に使用者に当たるとしても、Y11がY12と共謀し、又はY12に指示をして不当労働行為を行ったことについて、組合は何ら具体的な主張を行っていないのであり、Y11がそのような行為を行った事実がないことは明白である。

- 4 18.4.12就業規則改正は、会社による不利益取扱い及び支配介入に当たるか。また、18.4.12就業規則改正に関する団交における対応は、会社による不誠実団交に当たるか。

#### (1) 申立人の主張

ア 平成16年6月22日、組合と会社との間で、Y12の従業員の労働条件を今後一本化するため、1年くらいかけて労使協議を行い、就業規則を整備していく旨の確認を行った（以下「16.6.22確認」という。）。)

しかし、会社は16.6.22確認を無視し、就業規則案を独自に作成して組合に提出したため、組合は、団交において、組合との協議なく就業規則を作成したことに抗議するとともに、就業規則案の内容が、Y12従業員の格差を固定化するとして認められない旨述べ、会社はこれを了解した。

それにもかかわらず、会社は、組合と就業規則について協議を行わないまま、18.4.12就業規則改正を行った。

イ 就業規則の改正に当たり、会社は、18.4.11ミーティングを開催したが、Y12従業員に対しても、労働者代表に対しても、就業規則案を見せることなく、労働基準監督署への届出を行っており、18.4.12就業規則改正は、適正な手続を経ていない。

ウ 新就業規則は、①従業員を5種類に分類し、労働条件に差別・格差をつけていることが、16.6.22確認に反している、②賃金規定第5条中、車両事故等での損害額の減給規定が、不可抗力による事故等の場合は労使協議によって弁済額を決め

る旨の16.6.25協定書の規定に反している、③賃金規定第7条中、遅刻早退中退等は、この合計回数3回をもって欠勤1日とみなす旨の規定は、16.6.25協定書に記載がなく、16.6.25協定書の趣旨に反している、等の点について問題がある。

エ 新就業規則は本件協定書に違反するのであり、新就業規則が適用されることにより、組合と会社との間で協定書を締結して確認した労働条件が不安定化し、また、それが剥奪されることが正当化されるおそれが生じているという点で、不利益がある。

オ 組合は、平成18年4月15日、18.4.12就業規則改正に抗議して団交を申し入れたが、会社は18.4.19団交において、就業規則は会社が決めるものであるので、説明はするが、組合と協議はしない旨述べ、組合との協議を拒んだ。

## (2) 被申立人Y12の主張

ア Y12は、組合と16.6.22確認を行ったことはない。

就業規則とは、本来、労働基準法第89条によって、使用者に作成が義務付けられているものであり、改正前の就業規則（以下「旧就業規則」という。）が、当時の正社員のみを対象としているものであったため、Y12は、旧就業規則から漏れている従業員のうち、嘱託及びパート以外の従業員に適用できる就業規則案を作成し、組合に手交して検討を依頼した。しかし、組合は、就業規則案の表現の一部に難色を示すとともに、組合との協議なくY12が就業規則案を作成したことに抗議を行ったが、その後10か月間、組合は、就業規則案に対して何ら回答せず、また回答しようとする姿勢も示さなかった。

就業規則案に盛り込んだ労働条件は、事実上、16.6.25協定書のとおり、平成16年7月1日から実施済みであったため、Y12は早期に就業規則を変更して届け出る必要があった。そのため、Y12は、やむなく、18.4.12就業規則改正を行ったのである。

イ 新就業規則の届出に当たり、Y12は18.4.11ミーティングにおいて、民主的な手続によって労働者代表を選出し、意見書をもらった上で、届出を行っているのであり、就業規則の改正手続は適正なものである。

ウ 新就業規則は16.6.25協定書の趣旨をすべて盛り込んでいるし、また、実際も実施済みである。なお、Y12は、組合と16.6.22確認を行った事実はなく、16.6.25協定書からもそのような趣旨は読み取れない。

エ 新就業規則は16.6.25協定書の趣旨に合致しており、また、新就業規則は、組合員を含めた全従業員に対し、差別することなく同様に適用しているのであるから、18.4.12就業規則改正が不利益取扱いになる余地はない。

オ 18.4.12就業規則改正に関して、Y12は、18.4.19団交及び18.5.11団交において、



組合の抗議や質問に対して誠実に対応し、回答している。また、18. 5. 25団交及び18. 6. 15団交において、就業規則は少し話題になっただけであるが、Y12は18. 6. 15団交において、届出済みの新就業規則についてはやり直しの協議に応じないが、新たな協議事項があれば改めて協議すればよい旨述べた。これに対し、組合は一切新たな協議の申入れを行っていない。

このような経過からすれば、Y12が不誠実団交の謗りを受ける理由は全くない。

### (3) 被申立人Y11の主張

組合は会社が不当労働行為を行った旨主張するが、Y11は使用者に当たらない。また、仮に使用者に当たるとしても、Y11がY12と共謀し、又はY12に指示をして不当労働行為を行ったことについて、組合は何ら具体的な主張を行っていないのであり、Y11がそのような行為を行った事実がないことは明白である。

5 Y12による本件解約通知は、会社による不利益取扱い及び支配介入に当たるか。また、本件解約通知に関する団交における対応は、会社による不誠実団交に当たるか。

#### (1) 申立人の主張

ア 期間の定めのない労働協定について、協約当事者はその存続のために誠実に努力すべきであり、その解約については、90日の予告をすれば無条件に解約できるのではなく、少なくとも解約事由について相手方に告知し、相手方が協約解約の是非について協議を申し出た場合は、十分に協議を尽くすことが必要であるとともに、解約が組合弱体化をもくろむ等の不法な目的をもって行われたと認められる場合は許されない。

イ 会社は、組合と事前に協議することなく、本件解約通知を、内容証明郵便によって行い、組合と会社との間で合意に達した事項を一方向的に破棄してきた。

ウ 会社は、これまでも本件協定書の内容を形骸化する対応を繰り返してきており、具体的には、①16. 6. 25協定書で確認された組合事務所の設置・貸与をいまだに行わないこと、②16. 5. 7協定書に基づいて、16. 6. 25協定書をY12の全従業員に適用しなければならないのに、実際には、3か月の有期雇用を行う、社会保険や労働保険を抜けるよう従業員を誘導して無保険労働者を増やす、アルバイト待遇・日払い・週払いの労働者を増やす、といった、16. 6. 25協定書に反する行為を行ってきたこと、③16. 5. 7協定書により、労働条件については組合と事前に協議することになっているにもかかわらず、ミーティングを無断欠席した場合は2,500円のペナルティを課すことを、組合との協議なく平成19年10月31日の班長会議で決定し、分会の委員長である X 2 (以下「X 2分会長」という。) にペナルティを課したこと、といった対応が挙げられる。

なお、会社は、本件協定書は既に新就業規則によって実現された旨主張するが、

そもそも本件協定書の内容、特に事前協議同意約款は、就業規則に置き換えられるものではなく、また、その他の労働条件についても、協定として存在することと、就業規則に書かれていることでは、法的拘束力が全く異なるのであり、会社の主張は失当である。

エ 会社が本件解約通知を行ったのは、16-69事件において組合事務所の設置・貸与について和解が進行していた時期である。このことは、会社が、本件協定書を解約することによって、不当労働行為救済命令の無効化を企図していることを示しており、不当労働行為救済制度を否定する暴挙である。

オ 16.5.7協定書には、組合員の労働条件に関する組合の交渉権、組合員を含めた全従業員に対する組合の影響力と権威、組合の代表性、求心力等を担保する重要な事項である、事前協議同意約款及び労使確認した労働条件を全従業員へ適用する旨の内容が含まれているのであるから、19.2.1解約通知によって、このような担保が失われ、組合の弱体化につながるとともに、組合員にとっても、組合員として当然保障されるべき集团的労使関係における権利が不安定化し、又は剥奪される危険性が生じている。

また、16.6.25協定書には、具体的な労働条件が盛り込まれているのであるから、19.3.22解約通知によって、組合員が当然保障されるべき具体的労働条件が不安定化し、又は剥奪される危険性が生じている。

カ 19.3.23団交及び19.4.17団交において、組合は、会社に対し、本件解約通知に抗議するとともに、本件解約通知の白紙撤回を求めたが、会社は、本件協定書の内容が問題なわけではなく、今後も本件協定書の精神は守っていくが、書面化はしない旨、組合が本件協定書に違反したような事実があるわけではないが、法的には3年経てば労使協定は解約できるので、法律に則って解約する旨、本件協定書を更新するのではなく、いったん解約してから再度話し合えばよい旨、解約が不当かどうかは第三者の判断に任せる旨、それぞれ述べ、本件解約通知の白紙撤回を拒否した。

## (2) 被申立人Y12の主張

ア 期間の定めのない労働協約については、労組法第15条第3項及び第4項において、両当事者から90日の予告期間をおいて解約することができる旨定められている。また、判例においても、権利濫用のような特段の事情がないかぎり、労働協約の解約は、解約に関する規定の要件さえ満たせばよく、解約を正当ならしめる特別な理由は必要ないと解するのが相当である旨判示されている。

イ Y12は、本件協定書によって協定された労働条件について、新就業規則にすべて盛り込んで実現させている。そして、組合事務所の提供問題についても、現在

提供に向けて具体的な提案、交渉を行っているのであるから、本件協定書は既に存続させる必要はなく、また、解約が権利濫用に当たるような特段の事情は存在しないのであるから、Y12が、解約を正当ならしめる特別な理由を示さないまま、協定書の解約を申し入れたことは、法的に何ら問題がない。

ウ Y12は、法律の趣旨に則って手続を実施したにすぎず、それ以外の特別な意思は何ら存在しない。

エ 労組法第7条第3号にいう支配介入とは、組合の結成及び運営に対する組合の内部意思を支配し、又は内部意思に介入するものであるが、本件解約通知がこれに当たるとは解しがたい。

また、労組法第7条第1号にいう不利益取扱いとは、労働者に雇用契約上の差別的な不利益取扱いを与えるものであるが、本件解約通知が雇用契約上の差別的な不利益取扱いに当たらないのは明らかであるとともに、本件解約通知によって、組合員が労働契約上不利益な取扱いをされた事実は存在しない。そもそも、本件解約通知によって、組合員が実際に不利益な取扱いをされたかどうか、及び本件解約通知が、組合員であること等を理由に行われたかどうか、という二点について、組合は全く主張をしていない。

オ Y12が、本件解約通知に関する団交において、解約の白紙撤回に応じないことも、解約理由を組合に対して示さないことも、法律的に正当な対応であったことは前記ア、イのとおりであり、不誠実の謗りを受けるいわれはない。

### (3) 被申立人Y11の主張

組合は会社が不当労働行為を行った旨主張するが、Y11は使用者に当たらない。また、仮に使用者に当たるとしても、Y11がY12と共謀し、又はY12に指示して不当労働行為を行ったことについて、組合は何ら具体的な主張を行っていないのであり、Y11がそのような行為を行った事がないことは明白である。

## 第4 争点に対する判断

1 争点1 (Y11は、Y12と実質的に一体で同一性がある使用者といえるか。) 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 Y12の本社所在地について

(ア) 平成17年2月21日、Y12は、本社を大阪府門真市 から、大阪府門真市  
大阪市中央区 へ移転した。

(甲36、乙24、乙27)

(イ) 平成18年8月20日時点において、Y11本社の玄関には、Y11及びY12の看板が掛けられていた。

(甲13、証人 X 3 )

(ウ) Y12は、経理について業務委託しており、Y11本社においてY12の経理が行われている。

(証人 Y 3 )

(エ) Y12の印鑑はY11本社に保管されている旨、Y12の管理職が発言したことがある。

(甲47)

(オ) 平成17年12月1日に交付されたX4組合員の健康保険被保険証には、Y12の所在地は「大阪府門真市 Y11 内」と記載されていた。

なお、その後、新しく交付された健康保険被保険証には、Y12の所在地は、本社移転先の住所地が記載されていた。

(甲47、証人 X 4 )

イ Y11とY12の資本関係について

(ア) Y12が作成した平成14年8月1日時点の株主名簿には、Y12の全株式8,000株のうち、Y11が4,000株、Y1社長が2,300株、Y4部長が700株、Y3社長が700株保有している旨記載されている。

また、Y12が作成した同18年6月1日時点の株主名簿には、Y12の全株式8,000株のうち、Y2会長が4,000株、Y1社長が2,300株、Y4部長が700株、Y3社長が700株保有している旨記載されている。

(乙12、乙23)

(イ) 平成17年2月15日、Y2会長は、Y12の株式4,000株を、Y11から500万円で買い取り、本件審問終結時現在、Y11は、Y12の株式を全く保有していない。

(乙27、丙18、当事者 Y 2 、証人 Y 3 )

(ウ) 平成17年3月22日時点の Z 1 企業情報には、Y12の株主はY11 1社である旨記載されている。また、同日時点での Z 2 企業情報には、Y11がY12の100%株主である旨記載されている。

(甲10、証人 X 3 )

(エ) Y11が作成した平成17年2月末日時点の株主名簿には、Y11の全株式6万株のうち、Y1社長が2万8,750株保有している旨記載されている。

また、Y11が作成した同18年12月20日時点の株主名簿には、Y11の全株式10万株のうち、Y1社長が2万3,350株保有している旨記載されている。

(丙2、丙3)

ウ Y11とY12の役員関係について

(ア) 平成17年2月15日、Y2会長がY12の代表取締役就任するとともに、同日、それまでY12の代表取締役であったY1社長は、代表取締役を辞任した。

(甲36、乙24、乙27、丙18、当事者 Y 2 、証人 Y 3 )

(イ) 本件申立てのあった平成19年8月6日時点で、Y11とY12の役員を兼務する者は、Y4部長1名のみである。

(乙24、丙10)

エ Y11とY12の経営関係・取引関係について

(ア) Y11本社所在地の土地の所有権はY1社長及びその親族にあり、Y11本社の建物の所有権はY11にある。また、同土地及び建物には、Y1社長の親族が根抵当権を設定してきた。

(甲11の1、甲11の2)

(イ) 平成19年8月において、Y12全体の売上に占める、Y11との取引額の割合は99.7%であった。

また、同20年5月において、Y12全体の売上に占める、Y11との取引による売上の割合は99.5%であった。

(乙25)

(ウ) 平成19年8月において、Y11の、運送会社との取引額に占める、Y12との取引額の割合は46.5%、Y13との取引額の割合は47.1%であり、両社との取引額の割合の合計は93.6%であった。

また、同20年5月において、Y11の、運送会社との取引額に占める、Y12との取引額の割合は37.4%、Y13との取引額の割合は48.2%であり、両社との取引額の割合の合計は85.6%であった。

(丙16)

(エ) Y15は、Y1社長及びY4部長が取締役を務める会社であったが、昭和63年10月16日に本社所在地を大阪府門真市へ移転した。

その後、Y3社長がY15に入社するとともに、平成3年に名称をY12に変更し、同14年の時点で、Y3社長及びY1社長が代表取締役を、Y4部長が取締役を務めていた。

(乙21、乙22、証人 Y 3 )

(オ) 平成17年4月11日の時点で公開されていたY11のホームページには、Y11が昭和63年に運送部門のY12を設立した旨記載されていた。

また、会社概要として、グループ合算の売上高が記載されていたとともに、組織体系として、「パック事業部・物流事業部・Y12」と記載されていた。

(甲27、証人 X 3 )

(カ) Y12には営業担当の従業員がおらず、Y11が取引先と、倉庫の管理業務、出

入庫業務、運搬業務等すべてを含めて契約を締結している。

なお、契約に当たっては、Y12が運送業務に係る運賃の試算を行い、Y11にその額を伝え、Y11がその額をもとに契約を締結している。

(証人 Y 3 )

(キ) Y12は、Y11の所有する大阪府門真市三ツ島の土地に自社のトラックを駐車し、駐車料金を支払っている。

なお、駐車料金について、過去2年間ほど支払っていなかった時期がある。

(証人 Y 3 )

(ク) 本件営業譲渡について、Y 5 顧問が、分社化するための方法を税理士と相談して、営業譲渡という方法を採用することを決定した。また、Y 3 社長が、営業譲渡先として Y13 を利用することを提案し、Y13 の取締役であり、持分を所有していたY 1 社長に相談をして了承を得るとともに、営業譲渡に伴う業務の変更等について、Y 4 部長と相談して決定した。

なお、本件営業譲渡に至る具体的な手続については、以下のとおりである。

(乙27、当事者 Y 2 、証人 Y 3 )

a 平成17年4月26日、Y 3 社長及びY 1 社長とY 6 取締役との間で、Y13 の持分譲渡契約が締結され、同日、Y 3 社長及びY 1 社長は、両者が保有する Y13 の持分をすべてY 6 取締役に譲渡した。

(乙15、乙16)

b 平成17年5月11日、Y12取締役会が開催され、Y12の取締役である Y 3 社長、Y2会長及びY 4 部長は、Y12旧本社営業所及び門真第三営業所における運送に関する営業及びこれに関連する事業を、同年7月1日付けで Y 13 に譲渡することを決定した。

(乙6の2)

c 平成17年5月17日、Y12と Y13 は、Y12旧本社営業所及び門真第三営業所における運送に関する営業及びこれに関連する事業を、同年7月1日付けで Y13 に譲渡する旨の営業譲渡契約を締結した。

(乙6の1)

d 平成17年5月23日、Y12臨時株主総会が開催され、Y12旧本社営業所及び門真第三営業所における運送に関する営業及びこれに関連する事業を、同年7月1日付けで Y13 に譲渡することについて、賛成多数により可決された。

(乙6の3)

e 平成17年6月30日、Y12と Y13 は、本件営業譲渡に関して、Y12

が車両等の財産を譲渡し、 Y13 がその対価として、同年7月1日に約3,000万円を支払う旨の覚書を締結した。

(乙9)

f 平成17年7月1日、本件営業譲渡が行われるとともに、Y12所有の車両の一部について、所有権が Y13 へ譲渡された。

(乙10、当事者 Y2)

(ケ) 平成17年4月20日、Y12が所有していた、大阪府門真市の土地(以下「旧Y12駐車場」という。)をY11が買い受けた。なお、旧Y12駐車場は、本件審問終結時現在、 Y13 がY11から賃借している。

(甲15、甲45、乙27)

(コ) 平成16年3月7日、Y14祭が開催され、Y11及びY12の従業員が参加した。席上で、Y1社長が、Y11及びY12を併せたY14グループ全体の売上や純利益について発言するとともに、Y14グループの発展を祈願した。

(甲45、甲47、丙18、証人 X4)

(サ) Y2会長は、Y1社長からY12の経営再建を依頼され、Y12の経営に携わるようになった。

(当事者 Y2)

オ Y11とY12の人事関係・労務関係について

(ア) 平成16年3月1日、Y5顧問は、Y12の顧問に就任した。

顧問就任後、Y5顧問は、組合との団交に出席し、書記として記録をつけるとともに、組合からY5顧問に質問がなされたり、Y12の団交出席者から説明を依頼された場合に、主にY12の決算概要や本件営業譲渡といった経営事項に関して発言を行ってきた。また、Y12の補佐人として、16-69事件及び本件申立てに関わってきた。

なお、同20年4月以降、Y5顧問は組合との団交に出席していない。

(乙17、乙18、丙18、証人 X4、証人 Y3)

(イ) Y5顧問は、Y12から顧問料を支払われていない。

(甲47、当事者 Y2)

(ウ) Y5顧問は、週1回程度社会保険労務士と相談をしながら、就業規則案を作成した。

(甲47、当事者 Y2、証人 Y3)

(エ) 平成13年4月にX4組合員はY12にドライバーとして採用されたが、採用に当たっては、当時のY12管理職の面接を受けた。

また、同15年頃、X4組合員はドライバーから構内作業へ異動することにな

ったが、異動について、Y12から指示を受けた。

(証人 X4 )

(オ) 平成19年6月上旬、Y11従業員及びY12従業員の合同ミーティングが開催され、ミーティングにおいて、Y8所長が、Y12従業員に対し、Y12従業員は全員13時から出勤するよう求め、タイムスケジュール表や、構内スタッフ全員の勤務時間表を配付した。そして、同年7月1日から、Y12従業員は全員13時からの出勤となった。

なお、この労働時間の変更決定については、Y3社長が了解済みであった。

(甲47、丙18、証人 X4 、証人 Y3 )

(カ) 平成20年10月、Y4部長が、13時から出勤となっているY12従業員に対し、午前中Y11でアルバイトをする者を募集した。その結果、Y11でアルバイトを行うY12従業員がいた。

(甲47、証人 X4 )

カ Y11とY12の日常業務での関係について

(ア) 西営業所で行われている業務は、①西営業所に運び込まれた商品についての荷受業務、②商品を倉庫へ搬入する入庫業務、③商品の在庫の管理業務、④管理倉庫から商品を搬出する出庫業務、⑤搬出された商品をトラックへ積み込む業務、⑥トラックによる配送業務、⑦その他管理事務業務、が主な内容となっている。

(イ) 平成13年7月1日、Y11とY12は、西営業所における商品出入庫業務、商品小分け業務、商品配送業務について、Y12に委託する旨、及び西営業所の土地及び建物について、契約遂行のためにY12がその一部を利用することを認める旨等を定めた業務委託契約を締結した。なお、西営業所の土地及び建物の所有権はY11にある。

本件審問終結時現在、Y11はY12に対し、商品小分け業務は一切委託していない。また、商品出入庫業務についても、すべての入庫業務、一部の出庫業務及び一部の積込み業務は、Y12ではなくY11が行うこととなっている。そのため、Y12が実際に行うこととなっているのは、商品配送業務並びに商品出入庫業務のうち一部の出庫業務及び一部の積込み業務となっている。

(乙13、丙13、丙18、証人 X3 、証人 Y3 )

(ウ) 荷主から配送等の依頼がなされると、Y11の派遣社員が伝票を打ち出すとともに、出庫データを作成し、Y12の事務所スタッフが、ドライバーの配車表を作成する。Y11及びY12の構内スタッフは、出庫データをもとに出庫業務を行っている。また、Y12のドライバーは、打ち出された伝票及び配車表をもとに、



構内スタッフに積込みを依頼し、積込みが終わった後に、配送業務を行っている。

(甲40、丙18、証人 Y 3 )

(エ) 西営業所の事務所において、Y11従業員とY12従業員は机を並べて仕事をしていた。

(証人 X 3 )

(オ) 平成20年10月30日、Y 4 部長が、Y12の従業員に対し、商品の整理及び片付けを指示した。

(甲47、証人 X 4 )

(カ) Y 3 社長は、Y12の構内スタッフに対して、直接業務指示を行ったことがないわけではないが、ほとんど行うことはない。

(証人 X 4 、証人 Y 3 )

(キ) Y12スタッフが10時から出勤する毎週土曜日、及び平日の13時以降に運び込まれる荷物について、Y12従業員が荷受作業及び入庫作業を行うことがある。なお、荷受業務について、Y11がY12に委託したことはない。また、Y11がY12に対して荷受業務を指示することは、少なくとも本件審問終結時現在はない。

(甲47、証人 X 4 、証人 Y 3 )

(ク) 在庫管理について、商品の在庫を数える業務は基本的にY12が行い、在庫の数が合わない場合は、Y11が再度在庫を数えて確認を行う。在庫数が合わない場合の責任はY11が負う。

これについて、Y 8 所長が、Y12従業員に対し、商品の在庫を数えるよう指示をしたことがある。

(甲47、丙18、証人 X 4 、証人 Y 3 )

(ケ) 伝票の発行漏れがある等のトラブルで商品の在庫が余ってしまった場合、Y12従業員が積込みや配送等での間違いを探した後、Y11に報告し、Y11がデータを確認した後で、Y12に結果を報告している。

(証人 X 4 )

(コ) Y12の従業員の勤務時間は原則13時から22時までであり、19時以降の夜間に、Y12従業員のみが、積込み業務を行うことがある。また、夜間業務中は Y 3 社長やY12の西営業所長である Y 9 (以下「Y 9 所長」という。)がいないことがあり、その場合、Y12従業員はY 8 所長から連絡又は指示を受けることがあった。

(丙18、証人 X 4 、証人 Y 3 )

(サ) 平成16年11月19日、西営業所内で構内ミーティングが開催され、Y11及びY

12の構内スタッフが参加し、他社の応援、業務改善、勤務時間等について意見交換や提案を行った。

このようなY11とY12による合同構内ミーティングは、数年前までは月1回程度の頻度で定期的に行われていたが、本件審問終了時現在、毎年4月に永年勤続表彰を行うミーティングを除き、ほとんど開催されていない。

(甲30、丙18、証人 X 4 、証人 Y 3 )

(シ) Y12の班長会議において、構内作業に関する案件が出た場合、Y12の構内スタッフのみで構内ミーティングを開催することとなっており、月1回程度の頻度で開催されている。このY12単独の構内ミーティングに、Y11の従業員が参加することは、少なくとも本件審問終了時現在はない。

(丙18、証人 Y 3 )

(ス) 平成20年7月25日夜、Y 4 部長、 Y 3 社長並びにY11及びY12の事務所スタッフが参加して会議が開催され、Y11がY12に対し、新規の荷主獲得のため、情報提供の協力を求めた。

(甲47、証人 Y 3 )

(セ) 西営業所では、毎日13時から10分間程度、Y11及びY12の構内スタッフが集まり、Y 8 所長が司会を務める昼礼が行われている。昼礼では、当日の出荷量の確認、他の営業所での事故やトラブルの紹介、フォークリフトの清掃役の確認等が行われている。

なお、昼礼に、 Y 3 社長及び Y 9 所長は参加していない。

(証人 X 4 、証人 Y 3 )

(ソ) 構内作業に使用するフォークリフトは、Y11が所有しており、1階に13台、2階に8台置かれているが、1階に置かれている13台のうち6台を、Y12の従業員が使用している。

これらのフォークリフトについて、平成20年10月15日の昼礼において、Y 8 所長が、Y11従業員及びY12従業員に対し、各従業員が使用しているフォークリフトを週1回清掃するよう指示を行うとともに、各自の清掃予定表を構内に貼り出した。

(甲47、証人 X 4 )

(タ) 平成20年6月9日、フォークリフトの安全講習が開催され、Y 8 所長の指示により、Y11及びY12の従業員が参加した。この安全講習では、Y11の部長である Y10 (以下「Y10部長」という。)が議長を務め、外部から講師を招いてフォークリフトの運転操作方法等について講習が行われた。また、講習の最後にテストが行われ、Y10部長が全員分のテストを持ち帰った。

(甲47、証人 X 4 )

(チ) 平成12年7月31日、Y11とY12は、同年8月1日から同13年7月31日まで、Y11本社事務所施設を月額60万円で使用する旨の覚書を締結した。

なお、本件審問終結時現在、Y12は、月額60万円支払ってY11本社事務所施設を利用している事実はなく、同覚書は事実上解約されている。

(乙14、丙18)

(ツ) 平成16年2月24日に、Y12が旧本社営業所から西営業所へ送った雇用通知書のファクシミリは、発信元が「 Y11 」と記載されていた。

(甲28)

(テ) 平成16年8月30日、西営業所において全体ミーティングが開催され、Y2会長が労務担当として入社する旨、Y1社長が紹介した。

また、Y1社長はかつて、ミーティング以外に年3回程度、顧客を案内するために西営業所を訪問していたが、本件審問終結時現在、Y1社長が、西営業所を訪問することはない。

(丙18、証人 X 3 、証人 Y 3 )

(2) Y11は、Y12と実質的に一体で同一性がある使用者といえるかについて、以下判断する。

ア Y12の本社所在地についてみるに、前提事実及び前記(1)ア(ア)から(オ)によれば、①Y11とY12の本社所在地は、かつて同じ場所にあったが、本件審問終結時現在は異なること、②Y12の本社移転後も、Y11本社にY12の看板が掛けられていたこと、③Y12経理はY11本社内で行われていること、が認められる。

一方、Y12の、経理以外の本社機能については、後記2(1)ア(イ)認定のとおり、本件営業譲渡に伴って西営業所に移った旨、Y12が説明を行っていることが認められるとともに、少なくとも、Y12の経理以外の本社機能が、Y11の本社に残っていることを認めるに足る疎明はない。

イ Y11とY12の資本関係についてみるに、前記(1)イ(ア)、(イ)、(エ)によれば、本件審問終結時現在、Y11とY12との間に株式保有関係はなく、Y11の代表取締役であるY1社長が、Y11の全株式10万株のうち2万3,350株を、Y12の全株式8,000株のうち2,300株を、それぞれ保有していることが認められる。

この点、前記(1)イ(ウ)によれば、第三者による調査情報では、Y12はY11の完全子会社である旨記載されているようであるが、そのデータが平成17年3月22日時点のものであることを勘案すると、本件審問終結時点で、この調査情報が正確であるかは疑問の余地がある。

ウ Y11とY12の役員関係についてみるに、前提事実及び前記(1)ウ(イ)認定のと

おり、Y11とY12の役員を兼務しているのはY4部長1名のみであることが認められ、会社の役員関係が強いとはいえない。

エ Y11とY12の経営関係・取引関係についてみるに、前記(1)エ(ア)から(コ)によれば、Y11、Y12及び Y13 は、その取引関係において、Y14グループとして強い関連性があり、かつ、Y12は、Y11との取引が99%以上を占めるとともに、自らは営業を行っていないことから、Y12は、Y11との取引依存率が極めて高いといえることができる。

一方、①Y12は、Y11に対し、駐車場の賃貸借契約の一方当事者として、賃料を支払っていること、②本件営業譲渡について、Y12が契約の一方当事者として営業譲渡契約を締結していること、が認められ、Y12が独自の経営主体としての実態がないとはいえない。

オ Y11とY12の人事関係・労務関係についてみるに、前記(1)オ(ア)から(カ)によれば、①Y11のY5顧問が、Y12の要請により、Y12の顧問に就任し、団交に対応し、Y12の補佐人として16-69事件及び本件申立てに関与し、就業規則案を作成したこと、②Y5顧問は、Y12から顧問料を支払われていないこと、③Y11がY12従業員に対し、Y11でアルバイトをする者を募集したこと、が認められ、Y11とY12の間で、一定の人事関係があったといえることができる。また、Y12従業員の出勤時間変更について、Y8所長からY12従業員に伝達されたことが認められ、Y12の労務管理について、Y11が一定の関与をしたことがあったことは否定できない。

一方、①Y12従業員であるX4組合員の採用及び異動について、Y12の管理職が面接を行い、命令を下したこと、②Y12従業員の時差出勤について、Y12が決定したこと、が認められ、Y12が独自に人事・労務管理を行っていないとまではいえない。

カ Y11とY12の日常業務での関係について、前記(1)カ(イ)認定のとおり、Y11とY12は業務委託契約を締結していることが認められるのであるから、委託契約を遂行するために必要な範囲内で、Y11がY12の従業員に対して何らかの業務指示や業務連絡を行うことは認められる。そこで、実際にY11がY12に対して行っていた業務指示や業務実態について、検討する。

(ア) まず、構内作業についてみるに、前記(1)カ(イ)、(カ)から(コ)によれば、

①Y11は、Y12に対し、平成13年7月1日に締結された業務委託契約を基本契約として、本件審問終結時現在は出庫業務の一部、積込み業務の一部及び商品配送業務を委託していること、②委託契約の範囲外である、商品の荷受業務、入庫業務については、Y11の指示はないものの、Y12従業員が行うことがある

こと、③委託契約の範囲外である、商品の在庫を数える業務について、Y11の指示により、Y12従業員が行うことがあること、④ Y 3 社長からY12従業員に業務指示がされることはほとんどない一方、Y 8 所長及びY 4 部長がY12従業員に業務指示又は業務連絡を行うことがあること、⑤伝票の発行漏れ等のトラブルがあり、在庫が余った場合、Y12がトラブルの原因を探索の上、Y11に報告し、Y11もトラブルの原因を探索し、その結果をY12に報告していること、が認められる。

これらのことからすると、Y 4 部長やY 8 所長が、Y12従業員に業務指示や業務連絡を行うことや、伝票発行漏れ等のトラブルが起こった際にその報告をY11が行うことは、業務委託契約の範囲内の行為と考えられるものの、商品の在庫を数える業務は委託契約外の業務であり、これをY11が指示することは、業務委託契約の範囲内の指示とみることはできない。また、荷受業務及び入庫業務については、Y12従業員がY11の指示によらず行っているものの、委託契約外の業務をY12従業員が行うことをY11が認識していながら、特段問題視して来なかったことを考えると、Y11は、Y12従業員が荷受業務及び入庫業務を行うことを期待していたと考えざるを得ない。

また、前記(1)カ(セ)から(タ)によれば、①Y 8 所長が責任者となり、当日の業務の確認等を行う昼礼が行われていること、②構内作業でY12従業員が使用するフォークリフトはY11の所有物であり、Y 8 所長がY12従業員に対し、清掃予定表を貼り出して、フォークリフトの清掃をするよう指示したこと、③ Y 8 所長が、Y12従業員に対し、フォークリフトの安全講習を受講するよう指示したこと、④フォークリフトの安全講習において、Y10部長が議長を務めるとともに、Y11及びY12の従業員を対象に行われたテストについて、全員分をY10部長が持ち帰ったこと、が認められる。

これらのことからすると、昼礼における業務連絡や、Y11がY11所有のフォークリフトをY12に使用させていることは業務委託契約の範囲内の行為と考えられるものの、Y11がフォークリフトの清掃予定表を貼り出し、Y12従業員のフォークリフト清掃状況を管理していること、及びY12従業員に対し、フォークリフトの安全講習へ参加するよう指示したことは、委託契約の範囲を越えた指示といわざるを得ない。

以上を総合すると、Y11は、構内業務において、Y11従業員とY12従業員を区別することなく、業務を行わせていた面があることは否定できない。

(イ) 次に、事務所内の管理業務についてみるに、前記(1)カ(ウ)、(エ)、(ス)によれば、①事務所内でのY11の業務は商品の伝票作成及び出庫データの作成で

あるのに対し、Y12の業務はドライバーへの配車表作成であること、②Y11従業員とY12従業員は同室で机を並べて業務を行っていること、③Y11従業員とY12従業員で会議が開催され、Y11がY12に対し、新規顧客開拓のために情報提供を求めたこと、が認められる。

これらのことからすると、事務所内での業務はY11とY12で区別されており、Y11がY12従業員に指示をしていたと認めるに足る疎明はない。また、Y11がY12に情報提供を求めることは業務指示であるとはいえない。さらに、Y12が業務委託契約に基づき、Y11の建物の一部を利用できるのは前記(1)カ(イ)のとおりであるから、Y11従業員とY12従業員が机を並べて業務を行うことに問題はない。よって、Y11は、事務所内の業務について、Y11従業員とY12従業員を区別することなく、業務を行わせていたとまではいえない。

(ウ) また、配送作業についてみるに、前記(1)カ(ウ)によれば、Y12ドライバーは、Y11の事務所作業スタッフが作成した伝票を基に、構内スタッフに荷物の積込みを依頼していたことが認められるが、このような業務の流れは業務委託契約の範囲内であるということができ、その他、Y11がY12ドライバーに対し、自社の従業員として何らかの指示を行っていたと認めるに足る疎明はない。

キ 上記アからカの判断を総合すると、確かにY11は構内作業において、Y11従業員とY12従業員を区別することなく業務を行わせていた面があることは否定できないものの、事務所内の管理業務や、荷物の配送業務についてはそのようなことはなく、また、その他Y11とY12の経営関係・人事関係・労務関係等を併せて考えると、Y11とY12が実質的に一体であり、同一性があるとまでいうことはできない。よって、Y11の使用者性を一般的に肯定することはできない。

ク しかしながら、労組法第7条の「使用者」とは、雇用主、又は雇用主と実質的に一体で同一性があるものには限らないのであって、労働者の基本的な労働条件等に関して、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ついては、その限りにおいて、「使用者」に当たるとみるのが相当である。

そこで、本件の各争点に関して、Y11がY12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かどうか、個別に検討する。

ケ 争点2についてみると、Y12が独自の経営主体としての実態がないとはいえないことは、前記エ判断のとおりであり、また、前記(1)エ(ク)によれば、本件営業譲渡はY12とY13との間で締結された営業譲渡契約に基づいて行われており、営業譲渡契約の締結は、Y12の取締役会で決定され、Y12の臨時株主総会で可決されているので、外形的には、本件営業譲渡はY12が決定したとみるこ

ともできる。

しかしながら、前記エ判断のとおり、Y12はY11との取引依存率が極めて高いといえるとともに、後記2(1)イ(キ)認定のとおり、営業譲渡先のY13も、Y11との取引割合が100%と極めて高いことを併せて考えると、営業譲渡前のY12についても、Y11との取引割合が極めて高かったことが容易に推認される。さらに、前記(1)エ(サ)認定によれば、Y2会長は、Y1社長に依頼されてY12の経営再建を行っているものであり、Y12そのものの譲渡を受けたわけではない。

このような、極めて依存度の高い業務委託関係、及び経営再建依頼の関係からすると、Y12自体を二分化し、Y11からの委託業務も二分化するという、大きな組織改変である本件営業譲渡について、Y12単独で全て決定し、Y11には報告のみを行っていたとは到底考えられない。

これに加え、後記2(1)ア(ア)から(ク)によれば、団交等において、Y12が、組合に対し、本件営業譲渡について、正確でない内容を含んだ説明を行っており、このことも併せて考えると、仮に本件営業譲渡の方針をY12が考えついたとしても、その具体的な内容や手続といった本件営業譲渡のスキームは、Y11とY12が協議の上で決定したか、あるいはY11が主導的に決定したとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、Y11は、本件営業譲渡に関して、Y12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、争点2について、組合員の労組法上の使用者とみる余地があるので、後記2において、Y11に関する不当労働行為の成否についても検討することとする。

コ 争点3についてみると、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、Y12は経理を業務委託し、Y11本社でY12の経理が行われていることが認められるが、Y12が独自の経営主体としての実態がないとはいえないことは、前記エ判断のとおりであり、その他、Y12の決算書等の開示・非開示について、Y11が決定できたか、又は決定したと認めるに足る疎明はない。

よって、Y12の決算書等の開示・非開示に関して、Y11がY12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いえない。したがって、争点3について、Y11は組合員の労組法上の使用者と認めることはできない。

サ 争点4についてみると、前記(1)オ(ウ)認定のとおり、Y5顧問が社会保険労務士と相談の上で就業規則案を作成したことが認められるが、これは顧問の職務の範囲内とみるのが相当であり、顧問としての職務の範囲を越えて、Y11の意の下に、就業規則案を作成し、18.4.12就業規則改正に関与し、又は決定したと認めるに足る疎明はない。なお、前記(1)オ(イ)認定のとおり、Y5顧問はY12から

顧問料を支払われていないことが認められるが、この事実のみをもって、Y5顧問が、Y11の意の下にY12の業務に関わってきたとはいえない。

また、前記オ判断のとおり、Y12が独自に労務管理を行っていないとまではいえ、前記カ判断のとおり、Y11がY12の全従業員について、Y11従業員と区別することなく扱っていたとはいえないのであるから、Y11がY12従業員の労働条件を支配・決定していたとはいえず、その他、18.4.12就業規則改正について、Y11が決定できたか、又は決定したと認めるに足る疎明もない。

よって、18.4.12就業規則改正に関して、Y11がY12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いえない。したがって、争点4について、Y11は組合員の労組法上の使用者と認めることはできない。

シ 争点5についてみると、前提事実によれば、16.5.7協定書はX5とY12が、16.6.25協定書は組合とY12が、それぞれ締結したことが認められ、本件協定書の締結にY11が関与したと認めるに足る疎明はない。

また、前記オ判断のとおり、Y12が独自に労務管理を行っていないとまではいえ、前記カ判断のとおり、Y11がY12の全従業員について、Y11従業員と区別することなく扱っていたとはいえないのであるから、Y11がY12従業員の労働条件を支配・決定していたとはいえず、その他、本件協定書の解約について、Y11が決定できたか、又は決定したと認めるに足る疎明もない。

よって、本件協定書の解約に関して、Y11がY12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いえない。したがって、争点5について、Y11は組合員の労組法上の使用者と認めることはできない。

2 争点2（本件営業譲渡に関する団交等での対応が、会社による不誠実団交及び支配介入に当たるか。）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 団交等の経過について

(ア) 17.7.4団交において、組合は、Y12に対し、本件営業譲渡について、Y13の役員、本社所在地及び株主並びに臨時株主総会の日時及び議事録について質問するとともに、本件営業譲渡は組合と協議すべき事項であり、16.5.7協定書の事前協議合意約款に反する旨の抗議を行った。

Y12は、組合に対し、①分社化し、西営業所及び豊田営業所をY12に残し、旧本社営業所及び門真第三営業所をY13へ分けるとともに、従業員約80名がY13へ転籍し、トラックをY13へ譲渡した旨、②本件営業譲渡の目的は、門真第三営業所が赤字であり、赤字を立て直すためである旨、③医薬品関係の業務を行う営業所と、食品関係を行う営業所で分社の区分



をした旨、④本件営業譲渡に先立つ臨時株主総会は、Y2会長、Y3社長、Y4部長らで開催した旨、⑤労働条件の変更はない旨、それぞれ説明を行うとともに、Y13の役員、本社所在地、株主については調べて翌日回答する旨述べた。

(甲14の1、乙7の1、乙27、証人 X3、当事者 Y2)

(イ) 平成17年7月5日、Y2会長は、X5の執行役員に対し、電話で、本件営業譲渡について、①営業譲渡先は「Y16(以下「Y16」という。))」である旨、②Y16の本社は大阪府門真市にある旨、③Y12の本社機能は西営業所に移る旨、④Y16の代表取締役はY6取締役が務め、Y12のY7部長もY16へ転籍する旨、⑤Y6取締役とY2会長は知り合いである旨、⑥Y16の資本金は500万円である旨、⑦旧本社営業所及び門真第三営業所に属する66名の従業員及びトラックがY16へ移った旨、⑧Y16の業務は雑貨等の運送であり、医薬品関係と業務を区分した旨、それぞれ説明を行った。

(甲14の2、乙27、証人 X3、当事者 Y2)

(ウ) 17.12.8団交において、Y12は、組合に対し、①旧Y12駐車場を知り合いの会社に売却し、9,451万円の売却損となった旨、②17.12.8団交時点において、旧Y12駐車場はY16が借りている旨、③本社と三ツ島営業所のトラックをY16に譲渡した旨、④Y16の代表取締役はY6取締役が務め、Y6取締役とY2会長は知り合いである旨、⑤Y16は新会社と思う旨、それぞれ説明を行った。

これに対し、組合は、本件営業譲渡について、分社化の方法は営業譲渡なのか、何をいつ営業譲渡したのかについて質問を行い、Y12は、次回までに調べておく旨述べた。

(甲14の3、甲22の2、乙7の3、当事者 Y2)

(エ) 17.12.21団交において、Y12は、組合に対し、①本件営業譲渡先の会社名はY16ではなくY13であった旨、②Y13は株式会社ではなく有限会社であった旨、③旧Y12駐車場は、平成17年4月にY13に売却した旨、④Y13の役員は、Y6取締役とY7部長である旨、⑤Y13の従業員は、旧本社営業所及び門真第三営業所に68名おり、いったんY12を退職し、Y13で再雇用した旨、⑥Y13の業務について、旧本社営業所で食品容器関係、門真第三営業所で紙関係を扱っている旨、⑦本件営業譲渡に伴い、Y13は、Y12の所有する車両や貸付金等の資産を、約3,000万円で買い取った旨、⑧本件営業譲渡の目的は、業務内容によっ

てY12を区分し、各々でリストラを進めるとともに、Y12の資金を増やすことである旨、⑨ Y13 は休眠法人を利用したようである旨、それぞれ説明を行った。

(甲14の4、甲22の3、乙7の4、乙27、証人 X3、当事者 Y2)

(オ) 18.4.19団交において、Y12は、組合に対し、①旧Y12駐車場について、かつて約5億円で購入したが、約4億円でY11に売却し、約9,700万円の売却損が発生した旨、②Y11は、18.4.19団交時点において、旧Y12駐車場を Y13 に貸している旨、③現金は動いていない旨、それぞれ説明を行った。

(甲14の5、証人 X3)

(カ) 18.5.11団交において、組合は、Y12に対し、本件営業譲渡によるY12の売上の変化及び Y13 に売却した車両の価格について質問を行い、Y12は、次回報告する旨述べた。

(甲22の5、乙7の7)

(キ) 18.5.15団交において、Y12は、組合に対し、①Y12と Y13 の資本関係はない旨、②Y6取締役はY2会長の知り合いだが、Y11及びY12と関係はない旨、③ Y13 の持分はY6取締役がすべて保有している旨、④ Y13 は、Y6取締役が設立した会社と聞いている旨、⑤本件営業譲渡に伴い、Y13 にトラック45台等を、帳簿価格の約3,000万円で売却した旨、それぞれ説明を行った。

(甲14の5、甲22の6、乙7の8、証人 X3)

(ク) 18.7.6団交において、組合は、Y12に対し、 Y13 の名称や本社所在地を再確認するとともに、 Y13 の登記簿謄本を提示するよう求めた。

Y12は、18.8.7団交において、組合に対し、 Y13 の登記簿謄本を手交した。

(甲14の5、乙7の10、乙7の11)

イ その他本件営業譲渡に関わる事実

(ア) 本件営業譲渡によって、Y12から Y13 に転籍した従業員の中に、組合員はいない。

(乙27、証人 X3)

(イ) Y12は、本件営業譲渡によって、Y12から Y13 に転籍することになった従業員に対し、平成17年6月9日及び同月15日は門真第三営業所で、同月13日及び同月14日は旧本社営業所で、それぞれ本件営業譲渡について事前に説明会を開催した。

(乙1、乙27)

(ウ) 平成17年6月20日、本件営業譲渡によって、Y12から Y13 に転籍することになった従業員は全員、 Y13 へ転籍するため、Y12を退職する旨の退職届を提出した。

(乙2の1、乙2の2、乙2の3)

(エ) 平成17年6月20日、本件営業譲渡によって、Y12から Y13 に転籍することになった従業員は全員、 Y13 と新しい雇用契約を締結した。

(乙3の1、乙3の2、乙3の3)

(オ) 本件営業譲渡について、Y12は、事前に組合に対し、本件営業譲渡について説明を行ったり、組合と協議を行ったりしたことはなかった。また、組合から、Y12に対し、本件営業譲渡について、事前に団交申入れはなかった。

(乙27、証人 X3 、当事者 Y2 )

(カ) 平成17年3月期のY12の試算表によると、Y12は西営業所で約5,250万円の赤字、豊田営業所で約1,130万円の利益、本社営業所で約1,200万円の赤字、門真第三営業所で約2,980万円の赤字となっていた。

(乙11)

(キ) Z2 企業情報には、 Y13 について、①販売先は100%Y11であり、日用品雑貨や食品配送を主体に安定受注を確保している旨、②決算内容は、平成17年12月が売上は4億円で利益はゼロ、同18年12月が売上は8億円で利益は10万円、同19年12月が売上は8億2,200万円で利益は3,000万円となっている旨、③業績は堅調に推移し収益面も潤いつつある旨、それぞれ記載されている。

(証人 X3 )

(ク) Y13 の登記簿謄本には、① Y13 の商号は「 Y13 」である旨、② Y13 は平成16年5月26日に設立された旨、③ Y13 の本社所在地は、大阪府門真市 である旨、④ Y13 の資本金は500万円である旨、⑤同17年4月25日、Y3 社長及びY1 社長が Y13 の取締役を辞任し、同日、Y6 取締役が Y13 の取締役に就任した旨、等記載されている。

(甲5)

(2) 本件営業譲渡に関する団交等での対応が、会社による不誠実団交及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、Y12について検討する。

(ア) 労組法第27条第2項は、不当労働行為救済申立てに関して、労働委員会は申立てが行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過し

た事件に係るものであるときは、これを受けることができない旨定めている。

本件申立ては、前提事実のとおり、平成19年8月6日に行われているため、同18年8月6日以前に行われた行為については、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過しており、不当労働行為の成否を判断することができないが、当該行為が同日まで継続する行為であると認められる場合には、その限りではないので、以下検討する。

(イ) まず、組合は、本件営業譲渡について、会社が事前に説明や協議を行わなかったことが不当労働行為である旨主張するとともに、本件営業譲渡そのものについても、不当労働行為であると主張するようである。

しかし、本件営業譲渡、及び本件営業譲渡について会社が事前に説明や協議を行わなかったことが、平成18年8月6日まで継続する行為であるとは認められないのであるから、この点に関する組合の申立ては、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過したものであるといわざるを得ない。

(ウ) 次に、組合は、団交等での会社の説明が不当労働行為である旨主張する。

a 前記(1)ア(ア)から(ク)によれば、本件営業譲渡に関して開催された団交のうち、平成18年8月6日以降に開催された団交は、18.8.7団交のみである。ただし、同月6日以前の団交についても、18.8.7団交と同様の趣旨で開催された団交については、「継続する行為」として、不当労働行為に当たるか否かを判断する対象となり得るので、団交の内容について、以下検討する。

b 前記(1)ア(ア)から(ク)認定によれば、①18.5.15団交以前の団交において、組合とY12は、Y13 について、名称や本社所在地だけでなく、人員や資産の移動、業務配分、役員等の様々な要素について質疑応答を行っていること、②18.7.6団交においては、組合は、Y12に対し、Y13 の名称や本社所在地を確認し、登記簿謄本の提出を求めたこと、③18.8.7団交で、Y12が、Y13 の登記簿謄本を提出したこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、Y13 について、組合とY12は、18.5.15団交までの団交で、本件営業譲渡について一通りの質疑応答を終え、18.7.6団交及び18.8.7団交は、これまでの団交で説明があった事実の確認を行ったとみるのが相当であるから、平成18年8月6日以前の団交で、18.8.7団交と同様の趣旨で行われた団交は、18.7.6団交に限られるというべきであり、18.7.6団交より前に開催された団交に関する申立ては、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過したものであるといわざるを得ない。

そこで、18.7.6団交及び18.8.7団交におけるY12の対応が、不誠実団交に当たるかについて判断するに、組合が、18.7.6団交において、Y13

の登記簿謄本の提出を求め、Y12はこれに対し、次の18.8.7団交において、  
Y13 の登記簿謄本を組合に提出しているのであるから、この対応が  
不誠実であるとはいえない。

(エ) 以上のとおりであるので、本件営業譲渡に関する団交等でのY12の対応のうち、18.7.6団交より前の団交等でのY12の対応に関する組合の申立てについては、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過したものであり、却下する。

また、その余の18.7.6団交及び18.8.7団交におけるY12の対応については、  
不当労働行為に当たるとはいえず、組合の申立ては棄却する。

イ 次に、前記1(2)ケ判断のとおり、Y11は争点2について、組合員の労組法上の使用者とみる余地があるので、Y11について検討する。

まず、Y11に対する組合の申立てのうち、18.7.6団交より前の団交等での対応に関する申立てが、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過していることについての判断は、前記ア判断と同様であり、却下する。

また、その余の18.7.6団交及び18.8.7団交については、組合がY11に対して団交を申し入れたと認めるに足る疎明はないのであるから、この点に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

3 争点3（団交においてY12の決算内容や月次の決算書を開示しないことは、会社による不誠実団交に当たるか。）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 Y12は、月次の決算の試算、前年同月との比較及び伸長率について記されているとともに、年度の初めから当該月までの累計決算の試算、前年との比較及び伸長率について記された、「試算表分析」と題された資料（以下「月次試算表」という。）を、組合に対し経営資料として手交していた。

本件申立て以前の団交で、Y12は、組合に対し、平成16年5月、同年11月、同年17年3月、同年9月の月次試算表を手交したが、同月の月次試算表を最後に、開示を中止した。

（甲16、乙27、証人 X 3 ）

イ 平成17年3月分までの月次試算表には、売上、売上原価、売上総利益、販管費、営業利益、営業外損益、経常利益の各項目について、金額が示され、伸長率が計算されているとともに、販管費の内訳として、支払手数料、人件費、広告宣伝費、交際費、交通費、通信費、事務用品費、保険料、消耗品費、修繕費、租税公課、燃料費、減価償却費、法定福利費、福利厚生費、年金保険、賃借料、その他の各項目について、金額が示され、伸長率が計算されていた。

また、同年9月の月次試算表には、売上、外注費、売上総利益、経費、利益の

各項目について金額が示され、伸長率が計算されているとともに、経費の内訳として、人件費、交通費、通信費、保険料、消耗品費、修繕費、租税公課、燃料費、減価償却費、法定福利費、賃借料、その他の各項目について、金額が示され、伸長率が計算されていた。

(甲16)

ウ 本件申立て以前に、組合とY12との間で開催された団交の経過は、以下のとおりである。

(ア) 16.11.22団交において、組合は、Y12に対し、経営資料の提出を求め、Y12は、経費増加要因のみが記載された資料を手交した。また、組合は、Y12に対し、経費増加要因、各月売上、利益推移等について質問し、Y12は、これらの質問について回答した。

(乙28)

(イ) 16.12.8団交において、組合は、Y12に対し、組合が納得できるような資料を提出するよう求め、Y12は、資料が外部に漏れては困る旨述べ、初めは経営資料の開示を拒否したが、組合の求めに応じて経営資料を手交した。組合は、Y12に対し、財務諸表の提出により資産及び負債を明確にするよう求めた。

(乙29)

(ウ) 17.6.17団交において、組合は、Y12に対し、平成17年3月期の決算報告をするよう求め、Y12は、以前に資料を渡して報告済みである旨述べた。また、組合は、Y12に対し、経営資料の提出を求め、Y12は、株主総会が同年6月末にあるため、17.7.4団交では決算書の準備ができる旨述べた。

(甲23の2、甲24の2、乙8の2)

(エ) 17.7.4団交において、組合は、Y12に対し、決算書の提出を求め、Y12は、決算書の開示はできないが、必要なものを言われれば伝える旨述べた。一方、Y12は、組合に対し、平成17年3月の月次試算表を手交するとともに、約9,000万円の赤字となった旨述べた。

(甲14の1、乙7の1)

(オ) 17.11.24団交において、組合は、Y12に対し、経営資料の提出を求め、Y12は、組合に対し、平成17年9月の月次試算表を手交した。組合は、この月次試算表について、これまでの月次試算表と項目が異なるため、単純に比較できない旨、本件営業譲渡により会社分割されたことによっても、これまでと比較できない旨、それぞれ述べるとともに、内部資料の開示を求め、Y12は、次回団交で説明する旨述べた。

(甲22の1、乙7の2、証人 X 3 )

(カ) 17. 12. 8団交において、組合は、Y12に対し、本件営業譲渡の前後で比較対照できる経営資料の開示を求めた。これに対しY12は、赤字であって組合の要求事項には応じられない旨述べた。

(甲14の3、甲22の2、乙7の3)

(キ) 17. 12. 21団交において、組合は、Y12に対し、本件営業譲渡でY12の資産が半分以上動いた旨述べるとともに、貸借対照表の開示を求め、Y12は相談しておく旨述べた。

(甲14の4、甲22の3、乙7の4)

(ク) 18. 3. 29団交において、組合は、Y12に対し、決算報告を求め、Y12は、次回団交で同年3月期決算見込みを報告する旨述べた。

(乙7の5)

(ケ) 18. 4. 19団交において、組合は、Y12に対し、決算報告を求め、Y12は、決算報告について読み上げ、説明を行った。

(甲22の4、乙7の6)

(コ) 18. 5. 11団交において、Y12は、組合に対し、経費の説明を行った。

(甲22の5、乙7の7)

(サ) 18. 7. 6団交において、Y12は、組合に対し、平成18年4月での売上が約5,770万円、経常利益が約450万円の黒字である旨、同年5月での売上が約5,850万円、経常利益が約150万円の赤字である旨、それぞれ報告を行うとともに、3月に決算があるために3月での経費は3月に繰り入れることになっており、その結果、4月は経費が少なく黒字となる旨、及び5月の実績が実情であり、いまだ赤字続きである旨、説明を行った。

(乙7の10)

(シ) 18. 11. 21団交において、組合は、Y12に対し、経営資料の提出を求め、Y12は、次回団交において、平成18年中間決算及び同19年3月期決算見込みの報告を行う旨述べた。

(乙7の12)

(ス) 18. 12. 6団交において、Y12は、組合に対し、平成18年中間決算及び同19年3月期決算見込みの報告を行うとともに、組合からの質問に対し、回答した。

(乙7の13)

(セ) 19. 3. 23団交において、組合は、Y12に対し、赤字の具体的な数字を説明するよう求め、Y12は、組合に対し、次回団交において、平成19年3月決算概要を説明する旨述べた。

(乙7の14)

(ソ) 19. 4. 17団交において、組合は、Y12に対し、平成19年3月決算見込みの説明を求め、Y12は、組合に対し、売上が約7億2,600万円、外注費が約8,800万円、総利益が約6億3,800万円、経費が約6億5,000万円、経常利益が約1,200万円の赤字である旨、それぞれ説明を行った。

(乙7の15)

(タ) 19. 6. 27団交において、組合は、Y12に対し、売上状況及び利益状況について説明を求め、Y12は、組合に対し、平成19年4月での売上が約6,300万円の前年に比べプラス約500万円、経常利益が約1,600万円の前年に比べプラス1,200万円、同年5月での売上が約6,000万円の前年に比べプラス約200万円、経常利益が約51万円の前年に比べプラス200万円である旨、それぞれ説明を行った。また、3月に決算があるために3月での経費は3月に繰り入れることになっており、その結果、4月は経費が少なく、利益が増える旨、併せて説明を行った。

組合は、Y12に対し、経営内容をもう少し詳しく教えてほしい旨述べた。

(乙7の16)

エ 本件申立て以後に開催された19. 8. 29団交において、組合は、Y12に対し、業績を詳しく説明するよう求め、Y12は、組合に対し、毎回の団交で詳しく説明している旨、平成19年9月の中間決算報告を次回以降の団交で説明する旨、それぞれ述べた。

(乙7の18)

オ 平成20年の年末一時金団交から、Y12は、組合に対し、直近の月次試算表を手交するとともに、組合が要求した過去三期の決算損益表も手交した。ただし、決算書自体を組合に対して開示したことはない。

(乙27、当事者 Y2)

カ 組合が、Y12の決算内容を、ビラ等で外部に公表したことはない。

(証人 X3、当事者 Y2)

キ Y12は、16. 6. 25協定書が締結されて以降の組合の賃上げや一時金支給といった要求に対し、団交で、赤字であるため支給できない旨述べ、これまでプラス回答をしたことはない。

(当事者 Y2)

(2) 団交においてY12の決算内容や月次の決算書を開示しないことは、会社による不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 審査計画書においては、争点3は「団交においてY12の決算内容や月次の決算書を開示しないことは、会社による不誠実団交に当たるか」と設定したところであるが、この点に関して組合は、①会社が、一時期は開示していた月次試算表の



開示を取り止め、経営内容を口頭で説明するにとどまったこと、②会社が決算書を開示していないこと、の二点について主張を行っているとは解されるので、会社が月次試算表を開示しないこと及び決算書を開示しないことの二点について、団交における会社の対応が不誠実であるといえるかどうか、以下判断する。

イ まず、前記1(2)キ、コ判断のとおり、Y11は、争点3について、組合員の労組法上の使用者とはいえないのであるから、Y11に対する組合の申立ては却下する。

ウ ところで、労組法第27条第2項は、不当労働行為救済申立てに関して、労働委員会は申立てが行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない旨定めている。

本件申立ては、前提事実のとおり、平成19年8月6日に行われているため、同18年8月6日以前に行われた行為については、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過しており、不当労働行為の成否を判断することができないが、当該行為が同日まで継続する行為であると認められる場合には、その限りではないので、以下検討する。

エ 経営資料の開示は、賃上げや一時金支給といった団交議題に関連して、組合が、Y12の回答を検討するために要求したものであると考えるべきであるから、平成18年8月6日以前の団交が、同日まで「継続する行為」といえるかどうかについては、団交議題との関連から検討すべきである。

そこで、団交議題についてみると、前提事実のとおり、18.8.7団交は夏季一時金、18.7.6団交は夏季一時金、18.6.15団交は就業規則、がそれぞれの団交の主な協議事項であったと認められるのであるから、平成18年8月6日以前の団交で、同日以降まで「継続する行為」といえるのは、18.7.6団交のみとみるのが相当であり、18.7.6団交より前に開催された団交に関する申立ては、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過したものであるといわざるを得ない。

そこで、18.7.6団交から本件申立てまでの団交におけるY12の対応について、以下検討する。

オ まず、Y12が月次試算表を開示しないことが不誠実団交といえるかについてみると、前記(1)アによれば、Y12は、組合に対し、月次試算表を手交していないことが認められる。

この点につき、Y12は、団交において経営状態や財務状態について口頭で説明を尽くしているのであり、文書による開示に替わる代替措置は十分講じられていた旨主張する。確かに、前記(1)ウ(サ)から(タ)、エによれば、Y12は団交にお

いて、口頭で経営状況の報告を行い、Y12の売上や経常利益等について、具体的な数字に基づいて説明を行うとともに、組合の質問にも答えていることが認められる。

しかしながら、前記(1)キ認定のとおり、Y12が、16.6.25協定書が締結されて以降の組合の賃上げや一時金支給といった要求に対し、一切譲歩していない上、前記2(1)ア(ウ)認定のとおり、17.12.8団交において、Y12が組合に対し、本件営業譲渡に伴って旧Y12駐車場を売却し、9,451万円の売却損になった旨説明したことが認められることからすると、これ以降、組合が、組合員の労働条件への影響を懸念して、これまで以上にY12の経営状況に強い関心を持ったことが容易に推認できる。それにもかかわらず、前記(1)ア、ウ(オ)認定のとおり、Y12は、組合に月次試算表を手交していた従来の変えて、17.12.8団交以降、組合に対し月次試算表を開示しなくなったのであるから、このような事情の下で、Y12が組合に月次試算表を開示しなくなった対応は、不誠実団交に当たるといわざるを得ない。

なお、Y12は、信用不安を招きかねない情報が流出することを危惧し、経営資料の開示を控えざるを得なかった旨主張するが、前記(1)カ認定のとおり、組合がY12の経営資料を外部に公表したことはないことからすると、情報の流出についての危惧が、Y12が月次試算表を開示していた従来の変更に合理的な理由とは認められない。

カ 次に、Y12が決算書を開示しないことが不誠実といえるかについてみるに、前記(1)オ認定によれば、Y12は組合に対し、決算書を開示していないことが認められるが、一般に経営資料の開示は、客観的に組合が納得するに足ると考えられる資料を開示すれば足りるのであり、組合が要求する資料をすべて開示しないからといって、必ずしも不誠実であるとはいえない。

本件においては、前記(1)キ認定のとおり、Y12が、組合の賃上げや一時金支給の要求に対し、団交で、赤字であるために要求に応じられない旨回答しているが、このようなY12の回答の可否を組合が精査するために、月次試算表に加えて、決算書の開示まで必要であったかどうかを検討する。

前記(1)イ認定のとおり、Y12が組合に対し開示していた月次試算表には、売上、外注費、売上総利益、経費、利益の各項目について金額が示され、伸長率が計算されているとともに、経費の内訳として、人件費、交通費、通信費、保険料、消耗品費、修繕費、租税公課、燃料費、減価償却費、法定福利費、賃借料、その他の各項目について、金額が示され、伸長率が計算されている上、前年同期との比較まで記載されているのであるから、赤字であるため組合の要求に応じられな

いというY12の回答の当否について、組合が月次試算表によって精査することは可能であるとみるのが相当である。

また、月次試算表の内容について、実際の数値と異なるという疑念が具体的に生じている等、組合が、Y12の回答の当否を精査する上で、月次試算表だけでは足りないと認めるに足る疎明もない。

よって、団交においてY12が組合に対し決算書を開示していないことが、不誠実な対応であるとはいえない。

キ 以上のとおりであるので、Y12が月次試算表や決算書を開示しなかった団交のうち、18.7.6団交より前の団交でのY12の対応に関する組合の申立てについては、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過したものであり、却下する。

また、その余の18.7.6団交以降の団交におけるY12の対応については、Y12が、組合に対し、月次試算表を開示しなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ないが、決算書を開示しなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとはいえない。

4 争点4(18.4.12就業規則改正は、会社による不利益取扱い及び支配介入に当たるか。また、18.4.12就業規則改正に関する団交における対応は、会社による不誠実団交に当たるか。)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 平成16年6月11日、Y12は、西野田労働基準監督署へ就業規則変更届を提出し、旧就業規則を届け出た。

(甲29、乙35)

イ 16.11.22団交において、組合は、Y12に対し、就業規則の提出を求め、Y12は、平成16年7月1日以降、就業規則に一部変更があるので、社会保険労務士と作成中である旨、完成すれば組合に提出する旨述べた。また、組合は、Y12に対し、旧就業規則の提出を求め、Y12は検討する旨述べたが、同月26日に開示を拒否する旨回答した。

(甲29、乙27、乙28、当事者 Y 2 )

ウ 16.12.8団交において、組合は、Y12に対し、旧就業規則の提出を求め、Y12は、就業規則は作成中である旨述べた。組合は、Y12に対し、本件協定書の趣旨として、就業規則の作成は組合と相談するとの合意がある旨主張したが、Y12は、本件協定書にはそのような約束は記載されておらず、知らない旨、及び就業規則は使用者が作成するものである旨述べた。

(乙29)

エ 17.6.8団交において、組合は、Y12に対し、就業規則について打合せをしたい

旨、そのために旧就業規則の提出を求める旨述べるとともに、1年くらいかけてY12と組合とで協議を行い、労働条件を正社員のものへと一本化し、就業規則もそのように改正する旨の合意がある旨主張したが、Y12は、就業規則は作成中である旨、本件協定書にはそのような合意は記載されていない旨述べた。

(甲23の1、甲24の1、乙8の1、乙27、証人 X3、当事者 Y2)

オ 17.6.17団交において、Y12は、組合に対し、就業規則案を手交し、次回団交において意見を求めるので検討を求める旨述べた。組合は、就業規則案で社員が5種類に分類されていることが差別を固定化するものである旨述べた。また、組合は、Y12に対し、旧就業規則を、平成17年6月20日までにX2分会長に手交するよう求め、Y12は、了解した旨述べた。

(甲6、甲23の2、甲24の2、乙8の2、乙27、証人 X3、当事者 Y2)

カ 平成17年6月18日、Y12は、旧就業規則をX2分会長へ手交した。

(乙27、当事者 Y2)

キ 17.7.4団交において、組合は、①16.6.25協定書を締結する際に、1年くらいかけてY12と組合とで協議を行い、労働条件の格差を段階的に是正して正社員のものへと一本化し、就業規則もそのように改正する旨の合意がある旨、②16.5.7協定書によって一本化された労働条件を全社員へ適用することになっている旨、③16.6.25協定書には、労働条件に格差があるが、これは、あくまで労働条件一本化の過程として作成されたものにすぎないためである旨、④16.6.25協定書に基づいて作成された就業規則案は、労働条件の格差を固定化するものであり、協定違反である旨主張したが、Y12は、労働条件一本化という合意は知らない旨、及び労働条件の一本化は行わない旨述べた。

また、Y12は、就業規則を早く届け出る必要がある旨述べたが、組合は、就業規則案の「準社員」のような規定がある形では認められない旨述べ、Y12は、就業規則案のうち「準」という文言は削除する旨述べた。

(甲14の1、乙7の1、乙27、当事者 Y2)

ク 17.7.4団交以降、17.11.24団交、17.12.8団交、17.12.21団交及び18.3.29団交が開催されているが、これらの団交において、就業規則が団交議題となったことはない。また、就業規則案について、Y12が、組合に対して再度意見を求め、又は協議を申し入れたことはなく、逆に、組合がY12に対し、団交等の協議を申し入れ、又は組合としての対案を提出したこともない。

(乙7の2、乙7の3、乙7の4、乙7の5、証人 X3、当事者 Y2)

ケ 平成18年4月11日、Y12は、18.4.11ミーティングを開催し、労働者代表を選出

して、就業規則案について意見を聴取した上で、翌日に18. 4. 12就業規則改正を行うとともに、同日、事務所及び休憩室に新就業規則のコピーを置き、開示を行った。

なお、18. 4. 12就業規則改正に先立ち、Y12は、組合に対し、新就業規則を届けることについて、事前に報告していない。

(甲7、乙5、乙27、証人 X3、当事者 Y2)

コ 平成18年4月15日、組合は、Y12に対し、「抗議並びに団体交渉申入書」を提出し、同月11日にY12が就業規則改正のために労働者代表を選出したことについて抗議するとともに、就業規則届出方針を撤回した上で、就業規則改正に当たって組合と協議し、合意をもって行うことを要求し、18. 4. 19団交で協議するよう申し入れた。

(甲9の4、甲44、乙30、証人 X3)

サ 18. 4. 19団交において、組合は、Y12に対し、平成18年4月11日の労働者代表選出について、民主的手続が踏まれておらず問題であるとともに、就業規則の改正については16. 6. 22確認がある旨主張したが、Y12は、16. 6. 22確認は知らない旨、本件協定書を全社員に適用すれば会社は潰れるため、新入社員は本件協定書より安い労働条件で雇用する旨、就業規則の作成は使用者の専権事項である旨、それぞれ述べた。

(甲22の4、乙7の6、証人 X3、当事者 Y2)

シ 18. 5. 11団交において、組合は、Y12に対し、就業規則の作成は、事前協議事項のため組合との協議が必要であり、18. 4. 12就業規則改正は認められない旨主張したが、Y12は、平成17年に既に協議の提案をした上での18. 4. 12就業規則改正であり、新就業規則の内容について組合と協議するつもりはない旨述べた。

(甲22の5、乙7の7、証人 X3、当事者 Y2)

ス 18. 5. 15団交において、組合は、Y12に対し、「団体交渉申入書」を提出し、就業規則について団交を申し入れた。

(甲9の5、甲22の6、乙7の8、乙31、当事者 Y2)

セ 18. 5. 25団交において、Y12は、組合に対し、就業規則は使用者に作成権限がある旨、新就業規則の内容について組合と協議するつもりはない旨述べた。組合は、Y12に対し、新就業規則について、旧就業規則との比較等の説明を求め、Y12は、次回団交で説明する旨述べた。

(乙32、証人 X3、当事者 Y2)

ソ 18. 6. 15団交において、組合は、Y12に対し、就業規則の協議をするよう求めたが、Y12は、新就業規則はこれまでの協議をもとに作成して既に届出済みである

ため、新就業規則の内容について協議はしないが、説明は行う旨、新就業規則に問題があるなら改めて協議をすればよい旨述べた。

(乙7の9、乙27、証人 X3、当事者 Y2)

タ 18.7.6団交において、組合は、Y12に対し、新就業規則の説明を求めるとともに、新就業規則によって分けられる社員区分に基づいた社員数の内訳及び雇用契約書のサンプルを提出するよう求め、Y12は、次回に回答する旨述べた。

(乙7の10、証人 X3)

チ 18.8.7団交において、Y12は、組合に対し、新就業規則によって分けられる社員区分に基づいた社員数の内訳について説明を行うとともに、雇用契約書のサンプルを手交した。

(乙7の11)

ツ 18.8.7団交以降、本件申立てに至るまで、組合から、Y12に対し、就業規則について新たに具体的な協議が申し入れられたことはない。

(乙27)

(2)18.4.12就業規則改正は、会社による不利益取扱い及び支配介入に当たるか。また、18.4.12就業規則改正に関する団交における対応は、会社による不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、前記1(2)キ、サ判断のとおり、Y11は、争点4について、組合員の労組法上の使用者とはいえないのであるから、Y11に対する組合の申立ては却下する。

イ ところで、労組法第27条第2項は、不当労働行為救済申立てに関して、労働委員会は申立てが行為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない旨定めている。

本件申立ては、前提事実のとおり、平成19年8月6日に行われているため、同18年8月6日以前に行われた行為については、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過しており、不当労働行為の成否を判断することができないが、当該行為が同日まで継続する行為であると認められる場合には、その限りではないので、以下検討する。

ウ まず、組合は、18.4.12就業規則改正が不利益取扱い及び支配介入に当たる旨主張する。しかし、この就業規則改正は平成18年8月6日以前に行われており、当該行為が「継続する行為」であるとは認められないのであるから、この点に関する組合の申立ては労組法第27条第2項に定める申立期間を経過したもののいわざるを得ない。

エ また、組合は、18. 4. 12就業規則改正に関する団交における対応が、不誠実団交に当たる旨主張する。

(ア) これについて、前記(1)アからチによれば、18. 4. 12就業規則改正に関して開催された団交のうち、平成18年8月6日以降に開催された団交は、18. 8. 7団交のみである。しかしながら、同日以前の団交についても、18. 8. 7団交と同様の趣旨で開催された団交については、「継続する行為」として、不当労働行為に当たるか否かを判断する対象となり得るので、団交の内容について、以下検討する。

(イ) 前記(1)サ、シ、セ、ソ認定によれば、18. 6. 15団交までの団交においては、①組合が、就業規則の改正については16. 6. 22確認があり、事前協議事項であるにもかかわらず、組合との協議なく新就業規則が作成され、変更の届出がなされたものであるから、18. 4. 12就業規則改正は認められない旨述べたこと、②Y12が、平成17年に既に協議を提案した上で、18. 4. 12就業規則改正を行ったものであるとして、新就業規則を説明し、新就業規則については届出済みであるため、新就業規則の内容について組合と協議はしない旨述べたこと、③Y12が、新就業規則に問題があれば改めて協議すればよい旨述べたこと、がそれぞれ認められ、組合とY12の意見が対立していたとみることができる。

一方、前記(1)タ、チ、ツ認定によれば、①18. 7. 6団交において、組合は、Y12に対し、新就業規則の社員区分に基づいた社員数の内訳についての説明と、社員区分ごとの雇用契約書のサンプルの提出を求めたこと、②Y12は、組合の①の要求について、18. 8. 7団交で回答したこと、③18. 8. 7団交以降、新就業規則について団交で協議されたことはないこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、18. 6. 15団交までの団交における主な団交議題は、18. 4. 12就業規則改正そのものについてであったが、18. 7. 6団交以降の団交における主な団交議題は、就業規則改正そのものではなく、新就業規則の内容についての説明に移っていたといえることができるのであるから、平成18年8月6日以前の団交で、18. 8. 7団交と同様の趣旨で行われた団交は、18. 7. 6団交に限られるというべきであり、18. 7. 6団交より前に開催された団交に関する申立ては、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過したものであるといわざるを得ない。

(ウ) そこで、18. 7. 6団交及び18. 8. 7団交におけるY12の対応が不誠実団交に当たるかについて判断するに、前記(1)タ、チ認定によれば、18. 7. 6団交において、組合は、Y12に対し、新就業規則の社員区分に基づいた社員数の内訳についての説明と、社員区分ごとの雇用契約書のサンプルの提出を求め、Y12は、18. 8. 7団交において、これらの組合の要求について回答したことが認められるのであ

るから、このY12の対応が不誠実団交に当たるということはできない。

オ 以上のとおりであるので、18.4.12就業規則改正に関する組合の申立て及び18.4.12就業規則改正に関する団交でのY12の対応のうち、18.7.6団交より前の団交でのY12の対応に関する組合の申立てについては、労組法第27条第2項に定める申立期間を経過したものであり、却下する。

また、その余の18.7.6団交及び18.8.7団交におけるY12の対応については、不当労働行為に当たるとはいえず、組合の申立ては棄却する。

5 争点5（Y12による本件解約通知は、会社による不利益取扱い及び支配介入に当たるか。また、本件解約通知に関する団交における対応は、会社による不誠実団交に当たるか。）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 本件協定書及び本件解約通知について

(ア) 平成16年5月7日、Y12とX5は、16.5.7協定書を締結した。

なお、16.5.7協定書の内容は、次のとおりである。

「 2004年5月7日

協 定 書

5月7日、 Y12 と X5 は、団体交渉において協議を行った結果、下記の通り合意に達したので、ここに協定する。

記

- 1) 組合員の雇用契約及び雇用形態は、日々雇用ではなく継続雇用であり、期間の定めのない雇用契約であることを確認する。
- 2) 組合員の労働条件の変更に関しては、労働組合との事前の協議及び合意の上で行うこと、この合意を得ないで行ってはならないことを確認する。
- 3) 労働条件については、この労働組合と協議し合意の上、全員に適用する。

以上

(以下略)

」

(甲4、甲29、証人 X3、当事者 X2)

(イ) 平成16年6月25日、Y12と組合は、16.6.25協定書を締結した。

なお、16.6.25協定書の内容は、次のとおりである。

「 2004年6月25日

協 定 書

会社・組合双方は、組合員の手取り賃金を下げないことを目標として、法を遵守した労働条件を整備するための協議を重ねてきた。同時に、労働組合



を尊重し、その活動を保障するための権利について協議を行ってきた。

その結果、 X 6 組合員の労働条件及び組合事務所等について、下記の通り合意に至ったので、ここに確認する。

下記、労働条件については7月1日をもって実施する。

これを出発点として、今後、労使双方は互いの信頼関係の確立につとめ、更なる労働条件の改善を目指して努力する。

記

(略)

#### 1. 組合事務所の設置、その他について

会社は5坪程度の組合事務所を設置し、労働組合に賃貸する。

会社は労働組合が申し出た場合、支障が無い限り、会議室等の使用を許可する。

以上

(以下略)

」

(甲3、甲29、証人 X 3 )

(ウ) 平成19年2月1日、Y12は、組合に対し、19.2.1解約通知を内容証明郵便にて送付した。19.2.1解約通知には、解約理由について記載はなかった。

なお、同日は、16-69事件において和解の協議が継続中であった。

(甲20、証人 X 3 )

(エ) 平成19年3月22日、Y12は、組合に対し、19.3.22解約通知を内容証明郵便にて送付した。19.3.22解約通知には、解約理由について記載はなかった。

なお、同日は、16-69事件において和解の協議が継続中であった。

(甲21、証人 X 3 )

#### イ 本件解約通知及び本件協定書解約に関する団交について

(ア) 平成19年3月6日、組合は、Y12に対し、同年春闘の団交を申し入れ、要求事項の一つとして、19.2.1解約通知の撤回を求めた。

(甲9の8)

(イ) 19.3.23団交において、組合は、本件協定書は期間の定めのない労使協定であり、解約する場合には正当な理由が必要である旨、正当な理由のない解約は不当労働行為である上、16-69事件で協定書の履行について係争中のものを解約することは不当労働行為の上塗りである旨、それぞれ主張し、本件解約通知について撤回を求めたが、Y12は、法的には3年経過すれば解約できるとなっているので解約をした旨、法律について次回団交で説明する旨、組合が解約を不当と主張するのであれば、第三者の判断に委ねるしかない旨、それぞれ述べた。

組合は、本件協定書の内容に問題があるのか、組合が協定違反をした事実があるのか、それぞれ尋ねたところ、Y12は、本件協定書の内容に問題があるのではない旨、組合が協定違反をした事実はない旨、それぞれ述べるとともに、本件協定書の精神は守っていくが、書面化はしない旨述べた。

(甲18、乙7の14、証人 X3、当事者 Y2)

(ウ) 19.4.17団交において、組合は、Y12に対し、団交も行わずに本件解約通知を行ったことについて抗議するとともに、本件協定書のような期間の定めのない協定は、一般的な労働協約とは異なる旨、法的に3年と決まっているのであれば、解約ではなく更新すればよい旨、それぞれ述べ、本件解約通知の撤回を求めたが、Y12は、本件解約通知の撤回をしない旨、法的解釈では3年の期限となっているのであり、解約をお願いする旨、一度解約してから再度話し合えばよい旨、それぞれ述べた。組合は、16.6.25協定書は、Y12と組合が協議し、合意の上で作成したものであり、正常な労使関係の基礎として守られるべきものである旨述べ、16-69事件係争中での本件解約通知は不当労働行為である旨主張し、本件解約通知の撤回を求めた。

(甲19、乙7の15、乙27、証人 X3、当事者 Y2)

(エ) 19.6.27団交において、Y12は、法律に則って本件協定書の解約をお願いするのであり、本件解約通知は撤回しない旨述べた。

(乙7の16、当事者 Y2)

(オ) 本件解約通知以前に、Y12から、組合に対し、本件協定書について協議を申し入れたことはない。

(証人 X3)

(カ) 本件解約通知以降、Y12から、組合に対し、再協定のために具体的な提案を伴った協議を申し入れたことはない。

(当事者 Y2)

ウ 組合事務所貸与に関する経過について

(ア) 平成16年8月上旬、Y12は、組合に対し、組合事務所の設置工事についてはもう少し待つてほしい旨述べた。

(証人 X3)

(イ) 16.8.26団交において、Y2会長がY12の執行役員として出席し、今後はY2会長がY12の組合担当窓口となる旨述べた。

(甲29、甲45、丙1、丙19)

(ウ) 16.11.22団交において、Y12は、組合に対し、組合員の中にY12を潰すと言っている者がおり、そのような者がいる限り組合事務所は貸せない旨述べた。

(甲29、乙28)

(エ) 16.12.8団交において、Y12は、組合に対し、前回団交での回答と同じく、組合が信用できないため、組合事務所は貸せない旨述べた。

(甲29、乙29、証人 X 3 )

(オ) 16-69事件申立て以降に開催された団交において、組合は、組合事務所の貸与問題を団交議題としてきた。Y12は、組合事務所については16-69事件の判断を待って対応する旨の回答を行う一方で、組合に対し、マンションの一室をY12が借り、組合事務所とする旨の提案を行い、また、16-69事件の和解中に、西営業所のY12駐車場敷地内に組合事務所を設置する旨の提案を行ったが、組合との協議が整わなかった。

(甲9の1、甲9の2、甲9の3、甲9の6、甲9の7、甲9の8、甲9の9、甲14の1、甲14の3、甲18、甲22の1、甲22の2、甲23の1、甲23の2、乙7の1、乙7の2、乙7の3、乙7の5、乙7の12、乙7の14、乙7の16、乙7の18、丙1)

(カ) 本件審問終結時において、組合とY12は、組合事務所の貸与について協議を継続中であり、組合事務所の貸与は行われていない。

(2) Y12による本件解約通知は、会社による不利益取扱い及び支配介入に当たるか。また、本件解約通知に関する団交における対応は、会社による不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、前記1(2)キ、シ判断のとおり、Y11は、争点5について、組合員の労組法上の使用者とはいえないのであるから、Y11に対する組合の申立ては却下する。

イ 前記(1)ア(ア)、(イ)認定によれば、本件協定書は、有効期間の定めのない労働協約であると考えられるところ、労組法第15条第3項には、「有効期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が、署名し、又は記名押印した文書によつて相手方に予告して、解約することができる」、同条第4項には、「前項の予告は、解約しようとする日の少くとも九十日前にしなければならない」と規定されていることから、労働協約の当事者双方に解約権が認められていると解される。

ウ しかしながら、労働協約は、労使の合意に基づいて締結され、組合員の労働条件や労働組合と使用者間の労使関係に関するルールを規定したものであるから、労使ともに解約権を一方的に行使し得るとしても、その解約に至る手続には慎重を期すべきであり、具体的には、労働協約の解約について相手方に説明を行って理解を求め、協議を尽くすべきである。

また、労働協約の解約自体も、解約の予告さえすれば無制限に解約できるとい

うものではなく、それによって組合の弱体化を企図し、又は組合活動に重大な影響を及ぼし組合が弱体化すると認められるような場合は、不当労働行為に当たると解すべきである。

エ そこで、まず、本件協定書の解約によって組合が受ける影響について、検討する。

この点について、Y12は、本件協定書によって協定された労働条件は新就業規則によって実現されており、組合事務所の提供問題も具体的な交渉を行っているのであるから、本件協定書は存続させる必要がなく、解約しても影響がない旨主張する。

しかしながら、労働協約と就業規則の効力は法的に異なり、就業規則は使用者が全従業員の労働条件を定める基準であるのに対し、労働協約は労働組合との関係で、組合員の労働条件を保障するものであるから、本件協定書に記載されている組合員の労働条件が新就業規則に記載されているとしても、そのことをもって、本件協定書を存続させる必要がないとはいえない。

また、組合事務所の貸与問題について、前提事実及び前記(1)ウ(カ)のとおり、16-69事件において、当委員会が、Y12に対し、組合事務所貸与命令を発出し、中央労働委員会で当委員会の命令が維持されたこと、及び実際に組合事務所の貸与がまだ行われていないことがそれぞれ認められることを勘案すると、仮に、Y12が、組合と、組合事務所の貸与について具体的に協議を行っているとしても、本件協定書を存続させる必要がないとまではいえない。

その上、16.5.7協定書で協定されている事前協議合意約款は、本件協定書の解約によって消滅することになり、組合活動に影響を及ぼすことは明らかである。

以上のことからすると、本件協定書の解約によって組合が受ける影響は大きいのであり、本件協定書は必要がなく、解約しても影響がないとのY12の主張は採用できない。

オ 次に、本件解約通知の手續についてみるに、前記(1)イ(オ)認定のとおり、Y12は、本件解約通知以前に、本件協定書の解約に関して、組合と一切の協議を行っていないことが認められる。

また、前記(1)ア(ウ)、(エ)認定のとおり、本件解約通知には、本件協定書の解約理由について何ら記載がなかったことが認められる。

さらに、前記(1)イ(イ)から(エ)及び(カ)によれば、本件解約通知以降の団交において、Y12は、組合に対し、本件解約通知の理由について、本件協定書の内容が問題ではなく、また、組合が本件協定書に違反した事実もないが、法的に3年で解約できるから解約をお願いする旨述べるにとどまり、解約の必要性等につ

いて具体的な説明を行っていないとともに、協定書の更新についても拒否し、新たな協定書の締結について組合に協議の申入れ等も行っていない。

そうすると、本件協定書の解約に当たって、Y12は、組合と協議を尽くしたということは到底できない。

カ さらに、本件解約通知に関する経過についてみるに、まず、前提事実及び前記(1)ウ(ア)から(エ)認定によれば、Y12は、16.6.25協定書に基づいて、組合事務所の設置について検討をしていたものの、16.8.26団交からY2会長がY12の組合対応窓口となって以降、組合事務所を貸与しない方針へと態度を変え、組合が16-69事件申立てを行ったことが認められる。また、前記(1)ア(ウ)、(エ)、ウ(オ)認定によれば、16-69事件申立て以降、組合とY12の間で、組合事務所の貸与について協議が進まず、16-69事件の和解協議中に本件解約通知が行われたことが認められる。

このような経過からすると、本件解約通知が行われた当時、組合とY12との間で、労使の対立が継続していたとみることができる。

キ 上記エからカの判断を総合すると、Y12は、労使が対立していた状況下で、本件協定書の解約により組合に多大な不利益を及ぼすことを認識しながら、組合と協議を行うことのないまま、本件解約通知を行ったとみざるを得ないのであるから、このようなY12の行為は、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

ク また、前記(1)イ(イ)から(エ)認定によれば、団交において、組合は、本件協定書は労使の協議のもとに作成されたものであるから、正常な労使関係の基礎として守られるべきである旨、本件協定書の解約には正当な理由が必要である旨、法的に3年と決まっているのであれば、本件協定書を解約するのではなく更新すればよい旨、それぞれ述べて、本件解約通知の撤回を求めたことが認められる。これに対し、Y12は、本件解約通知の理由について、本件協定書の内容に問題があるわけでも、組合が本件協定書に違反した事実もないが、法的に3年経てば解約できるので解約する旨、本件協定書は一度解約してから再度話し合えばよい旨、組合が本件協定書の解約を不当と主張するのであれば、第三者の判断に委ねるしかない旨、それぞれ述べて、本件解約通知は撤回しない旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、組合が、Y12に対し、本件協定書の解約について異議を述べ、解約理由について説明を求めたにもかかわらず、Y12は、法的に3年経てば解約できるという理由しか述べておらず、解約の必要性等について、具体的な説明を行ったということはできない。また、組合が、法的に3年と決まって

いるのであれば、解約ではなく更新すればよいと提案したにもかかわらず、Y12は、本件協定書を更新しない理由について説明することなく、本件協定書の解約に固執したとみるべきである。

このような、本件協定書の解約に関するY12の団交での対応は、誠実な対応であるとはいいがたく、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ケ なお、組合は、本件解約通知及び本件協定書の解約によって、①組合が弱体化し、組合員が保障されるべき集团的労使関係における権利が剥奪される危険性が生じている、②協定書の解約により、本件協定書によって協定されている具体的労働条件が不安定化し、剥奪される危険性が生じている、という抽象的な可能性をもって、本件解約通知及び本件協定書の解約が労組法第7条第1号の不利益取扱いにも該当する旨主張するようであるが、このような場合に不利益な取扱いがあったということはできない。また、本件解約通知及び本件協定書の解約によって、組合員が、現実に何らかの具体的な不利益を被ったと認めるに足る疎明もない。

よって、この点に係る組合の申立ては棄却する。

## 6 救済方法

組合は、決算状況を開示した誠実団交応諾を求めるが、前記3(1)オ認定のとおり、Y12は、組合に対し、平成20年の年末一時金団交から、直近の月次試算表及び過去三期の決算損益表を手交しているのであるから、主文2をもって足りると考える。

また、組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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22年2月23日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印