

命 令 書

申 立 人 全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 J U K I 株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第53号事件について、当委員会は、平成24年8月28日第1568回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 J U K I 株式会社は、申立人全労協全国一般東京労働組合が平成20年5月1日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、申立人組合に対し、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1 殿

J U K I 株式会社
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合からの平成20年5月1日付団体交渉申入れに応じなかったこ

とは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

X 2 (以下「X 2」という。)は、昭和59年に被申立人 J U K I 株式会社(以下「J U K I」、「本社」又は「J U K I 本社」という。)に入社し、同社の家庭製品事業部において家庭用ミシンの訪問販売業務に従事していたが、平成19年4月1日、同社の家庭製品販売事業が会社分割により分社化されたことに伴い、J U K I 家庭製品株式会社(以下「家庭製品社」という。)に労働契約関係が承継され、翌20年4月30日に、家庭製品社の解散を理由に解雇された。

X 2 は、20年3月20日に申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「組合」という。)に加入し、組合と家庭製品社とは、X 2 の雇用について団体交渉を行ったが、合意には達せず、同社は4月30日に解散するに至った。

そこで、組合は、20年5月1日、X 2 の雇用保障を求めて J U K I に対し団体交渉を申し入れたが、同社は、法律上同人の雇用者ではないとしてこれに応じなかった。

本件は、J U K I が、組合からの20年5月1日付団体交渉申入れに応じていないことが、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否かが争われた事案である。

なお、組合は、家庭製品社を被申立人とする不当労働行為救済申立て(都労委平成20年不第88号)を行っていたが、家庭製品社の清算終了後の22年12月7日に同申立てを取り下げている。

2 請求する救済の内容

(1) J U K I は、組合が20年5月1日付けで申し入れた団体交渉に応ずること。

(2) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) J U K I は、縫製機械及び糸編機の製造及び販売等を業とする株式会社であり、平成20年3月末時点の従業員数（連結）は、7,264名である。

なお、J U K I グループは、J U K I を中心として、同社の子会社42社及び関連会社5社で構成されており（20年6月30日現在）、ミシン、産業機器及び電子・精密機器の製造販売を主として行っている。

(2) 組合は、業種を問わず都内企業に雇用される労働者で組織されたいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約4,000名である。

(3) 家庭製品社は、J U K I が会社分割により J U K I の家庭製品販売事業を J U K I の連結子会社に承継させた株式会社で、J U K I の完全子会社である。家庭用ミシン、宝飾品及び健康商品の訪問販売を業とし、19年4月1日に設立され、20年4月30日に解散し、22年2月22日に清算が終了している。19年10月1日時点の従業員数は766名であった。

2 X 2 の解雇に至る経過

(1) 会社分割

① X 2 は、昭和59年に J U K I に入社し、会社分割が行われた当時、家庭製品事業部の多摩支店において営業社員として家庭用ミシンの訪問販売業務に従事していた。

【甲139】

② J U K I の家庭製品事業部は、主として J U K I の家庭用ミシンを訪問により販売していたが、特定商取引に関する法律（以下「特定商取引法」という。）の平成16年11月の改正に伴う訪問販売に対する規制の強化、在宅率の低下、通信販売やインターネットの普及などの事業環境の変化の下、訪問販売事業からの撤退を図り、支店及び人員の削減を進めていた。

【甲125、139、乙12、2審p18、19、28、29】

- ③ J U K I の家庭製品事業部の売上高は14年度から年々減少し、同部の経常利益は17年度に赤字に転落し、18年度には約18億円の経常損失となった。

18年度において、J U K I は、家庭製品事業部の支店の統廃合を進め、希望退職の募集を行うなどし、J U K I グループ内に欠員が出ているところがあれば優先的に家庭製品事業部の従業員を転籍させていた。

【乙1、12、2審p19】

- ④ 19年4月1日、J U K I は、家庭製品販売事業を連結子会社であるジューキジュエリー株式会社に承継させる会社分割を行い、同時に、商号を「ジューキジュエリー株式会社」から「J U K I 家庭製品株式会社」に変更した。

家庭製品社はJ U K I の完全子会社であり、J U K I が株式ないし議決権を100パーセント保有していた。会社分割に伴い、J U K I の家庭製品事業部の従業員の労働契約は、家庭製品社に承継されたが、家庭製品社の役員全員、本部の管理職9名、事業所長クラス8名（事業所数は8である。）は、J U K I からの出向者であった。

家庭製品社は、J U K I から設備の賃貸借を受けており、売上げの大半を占める家庭用ミシンについてJ U K I のみから仕入れを行い販売していた。また、コンプライアンスに関しては、J U K I グループ一体で推進する体制になっており、家庭製品社は、J U K I の法務部の指導及び助言を受けていた。

J U K I は、会社分割について、分割が行われる前に、支店長会議を開催したが、訪問販売事業から撤退することについては説明しておらず、仕事は今までどおり変わらないと説明していた。また、X 2 は、19年1月23日頃、多摩支店の支店長から、朝礼ないし夕礼において、「J U K I 本社の意向で会社分割が行われる。」、「赤字が続いているので、今後は本社から独立して赤字を減らして欲しい。」、「仕事の内容は、今までと変わらない。」、「会社の名称が変わるだけで、行う仕事は同じです。」、「本社としては子会社家庭製品をバックアップしていく。」との話を聞いていた。さらに、19年4月1日に、J U K I の Y 2 社長（当時。

以下「Y2社長」という。)は、テレビ会議において、「皆さんの仕事の内容は、変わらない。」、「会社の名称が変わります。」、「競争力を高め、赤字を減らしてください。」、「本社としては、できるだけバックアップしていく。」などと家庭製品社の従業員に説明していた。

なお、家庭製品社の Y3 取締役総合企画部長（以下「Y3企画部長」という。）によれば、会社分割は訪問販売事業からその他の直接販売（量販店への出店、支店の店舗での販売、インターネット販売等）への転換を進めることを主たる目的としており、具体的には、直接販売を行うため、従業員に土日祭日の勤務を行わせるために独自の就業規則で動く必要があったとしており、また、同時に、家庭製品社の幹部社員に対して独立採算に基づく採算観念の徹底を図ることも目的であったとされている。

家庭製品社と JUKI の就業規則、給与規定、人事考課制度は異なっていたが、もともと、家庭製品事業部は JUKI の他の部門とは異なる独自の就業規則等が適用されていた。

【甲31、129、131、132、139、乙2～6、12、13、2審p18～20、26、27、44、45】

(2) 希望退職の募集

- ① 家庭製品社において、会社分割後に新規に行われた量販店への出店は株式会社イトーヨーカ堂の店舗への1店舗のみであり、会社分割後も訪問販売事業が主として行われていた。

なお、株式会社イトーヨーカ堂の店舗への出店は、会社分割前から行われており、会社分割後に出店した1店舗も、従前の出店との入替えであり、出店数（3店舗）自体は変わらなかった。

【2審p20、31、32、46】

- ② 19年11月13日、家庭製品社は、特定商取引法違反の疑いで経済産業省の立入検査を受けた。

【甲139、乙1】

- ③ 家庭製品社は、19年の終わり頃、訪問販売に対する法規制の強化、信販会社の審査基準の厳格化、取引業者から取引条件の見直しを迫られたこと、訪問販売のイメージ低下、若い女性を中心としたミシン離れ等を

踏まえ、経営会議において家庭用ミシン事業から撤退することを決定した。その際、家庭製品社は、JUKIに事業撤退について相談し、JUKIはやむを得ないと判断した。

また、家庭製品社は、JUKIに対し、雇用の確保を依頼したが、JUKIは、今度ばかりはJUKIもグループ会社もその余裕はないと回答した。

【2審p20、21、33】

- ④ 20年1月1日、家庭製品社は、休日活動日の休日出勤停止、残業規制を実施した。

同日、家庭製品社は、会社分割前の家庭製品事業部の従業員に適用していた就業規則を改定して、家庭製品社の就業規則とした。

なお、家庭製品社は、この日までは、家庭製品事業部の時代の就業規則を改定することなくそのまま使用していた。

【乙3、11、2審p55、56】

- ⑤ 2月1日、テレビ会議が行われ、JUKIのY2社長は、家庭製品社のY4社長（以下「Y4社長」という。）同席の下、家庭製品社の営業活動を停止するとともに、家庭製品社の全組織を対象とした希望退職の募集を行うと発表し、従業員に対し、速やかに希望退職に応ずるよう勧告した。なお、希望退職募集の背景として、訪問販売事業を取り巻く環境が更に厳しくなり、事業を継続した場合は、巨額の赤字が避けられないこと等が説明された。

希望退職の募集期間は、2月1日から同月20日まで、退職日は、役職等により2月末から4月末の間で定められ、希望退職者に対しては、退職金に基準月額賃金の7～10か月分（就職支援を希望する場合は基準月額賃金の4～7か月分）の割増金が支給され、取得していない有給休暇の買取りが行われることとなった。

家庭製品社では、退職割増金等を支払う資力はなく、資金支援をJUKIに要請し、JUKIは、経営戦略会議を開催し、訪問販売事業からの撤退を進めるために希望退職募集に伴う資金支援を決定した。

なお、家庭製品社は19年度において約20億円の経常損失を計上した。

20年2月1日以降、家庭製品社の営業活動は停止され、修理やクレーム処理などのアフターサービスのみが行われることとなった。また、希望退職募集について、従業員に対し説明会及び個別面談が実施された。

【甲38、139、乙1、11、12、2審p21～23、48】

- ⑥ 2月26日、JUKIは、「連結子会社での希望退職者募集結果および特別損失の発生に関するお知らせ」において、希望退職募集の対象人員660名のうち、638名が応募したこと、希望退職者に対する退職金（退職割増金等を含む）の支給総額約12億円を含め、20年3月期において総額約20億円の特別損失を計上する予定であること、家庭製品社が今回の希望退職募集結果を踏まえ、事業撤退に向けて準備を開始することなどを公表した。

同日、希望退職届を提出していない従業員が家庭製品社の八王子支店に呼ばれ、面談が行われた。家庭製品社のY5取締役管理部長（以下「Y5管理部長」という。）は、X2に対し、「希望退職を募集したところ、635人ほどの応募があり、残り25人程度では事業ができない。それで家庭製品社の全支店を閉鎖する方向が決まった。正式には、3月に行われるJUKIの役員会で決められる。もう転籍の枠もないし、あなたは退職するしかない。」「今なら退職割増金がもらえるが、後ではもらえず後悔する。」と述べた。X2は、「JUKIグループ内に残って働きたい。」と話したが、聞き入れられなかった。

【甲40、139】

- ⑦ 3月3日、Y3企画部長は、X2に架電し、「あなたは、退職届を出していないようだが、4月30日まで仕事をするのはかまわないが、5月以降出社できない。」と述べた。

【甲139】

- ⑧ 3月7日、JUKIは、取締役会において、家庭製品社の営業停止後のアフターサービスを行う「JUKI家庭製品お客様センター株式会社（以下「お客様センター社」という。）」を設置することを決議し、同月11日、株式会社ジューキ東販をお客様センター社に商号変更した。

【甲46、134】

- ⑨ 3月13日、X2は、Y3 企画部長及び家庭製品社のY6 取締役人事部長（以下「Y6 人事部長」という。）と面談し、JUKIグループ内での転籍を求めたが、Y3 企画部長らは、「転籍の枠はない。イトーヨーカ堂での店頭販売や代理店向けの卸の仕事も赤字が続いている上、現在、人が満杯である。」「技術系や海外の仕事はあるが、あなたにはできない。」と回答した。

ちなみに、Y6 人事部長は、19年5月からJUKIの人事企画部長を務め、会社分割後の同年8月、家庭製品社の取締役人事部長として出向していた。

【甲139、乙12】

- ⑩ 3月19日、経済産業省は、家庭製品社に対し、特定商取引法に違反する行為（勧誘目的の不明示、不実告知、債務の履行拒否、迷惑勧誘、判断力不足に乗じた契約締結等）があったことを認定し、同法の規定に基づき、3月20日から9月19日までの6か月間、訪問販売に関する勧誘、申込みの受付及び契約の締結を停止するよう命じた。

勧誘事例として経済産業省が発表した事例は、家庭製品社がJUKIの家庭製品事業部であった18年7月頃から12月頃にかけてのものであった。

なお、分社化前のJUKIの家庭製品事業部では、訪問販売について消費者から苦情を受けており、JUKIは、全国の消費者センターを定期的に訪問するなどしていた。

【甲51、2審p29、30】

- ⑪ 3月20日、X2は、組合に加入した。

【甲140】

- ⑫ 3月22日、X2は、Y3 企画部長及びY6 人事部長と面談し、JUKIグループ内での仕事はないか尋ねたが、Y6 人事部長は、「あなたは退職するしかない。」と答えた。また、X2は、お客様センター社で働くことができないか尋ねたが、Y6 人事部長は、お客様センター社について、「短期の政策上の会社である。雇用の受け皿にはならない。」「半年程度で終了するので、ここに入っても就職にはならない。」と答えた。

【甲139】

- ⑬ 3月25日、JUKIの取締役会が開催され、家庭製品社の解散と訪問販売事業からの撤退が決議された。同日、JUKIは、家庭製品社の解散について公表した。

【甲43】

- ⑭ 3月25日、組合は、JUKI及び家庭製品社に対して、それぞれX2の雇用継続等を議題とする団体交渉を申し入れた。

JUKIに対する団体交渉申入書には要求事項として以下のとおり記載されていた。

「1、貴社の都合による家庭製品部門の分社化の責任をとり、退職を強要せず、雇用を継続すること。2、家庭製品社を解散する場合には、X2の雇用をJUKIが保障すること。」

【甲1、2】

- ⑮ 3月27日、家庭製品社は、X2宛に、4月30日を解雇日とする解雇予告通知書を送付した。

【甲3、139、140】

- ⑯ 3月28日、家庭製品社は、組合からの3月25日付申入れに対して、団体交渉に応ずるとの回答をした。

他方、JUKIは、組合の上記申入れに対し何の応答もしなかった。

【甲4、140】

- ⑰ 3月31日、X2は、家庭製品社に対し、解雇不同意通知書を提出した。

【甲5、乙11】

(3) 家庭製品社との団体交渉

- ① 4月4日、組合と家庭製品社との第1回団体交渉が開催された。家庭製品社の出席者は、Y5管理部長及びY6人事部長であった。

組合は、「JUKI本社の取締役会が、分社化を決定し、家庭製品社の解散を決めたのだから、(JUKIは)解雇の当事者である。従って団体交渉に出るべきだ。そして、親会社責任という意味で、団体交渉を拒否するのか応諾するのか、きちんと回答をしてもらいたい。」と述べたところ、家庭製品社は、検討し、回答すると述べた。

家庭製品社は、X2の解雇の理由について、「家庭製品社の解散である。解散についてはJUKI本体でも決めたし、家庭製品社の取締役会で決定した。4月末で家庭製品社を解散する。」と述べた。

組合が、「JUKIの取締役に家庭製品社の役員はいるのか。また、家庭製品社の役員は全員JUKIからの出向ではないのか。」と質問すると、家庭製品社は、「JUKIの取締役に家庭製品社の役員はおらず、家庭製品社の取締役は、全員JUKIからの出向社員である。」と述べた。

組合が、「希望退職は一般的に規模や対象人数を決めてやるものでは。」「また、事業計画にしてもJUKI本社の指示で作るのでは。」と質問したのに対し、家庭製品社は、「希望退職の規模・人員の想定はしていなかった。」「事業計画については、家庭製品社がつくり親会社が承認する。」と述べた。

そして、解散の理由について、「7半期、3年半連続赤字であること、経済産業省の立ち入りがあったこと、仕入れが厳しくなったこと、今後の（特定商取引法の）法改正（再訪問禁止）を受け、訪問販売は立ち行かないだろうと判断した。」「希望退職の募集を行うときに、10支店残すとか、このままずるずるやるのではなく、事業を継続するのは難しいという判断があった。親会社の意向も事業を閉鎖するという事だった。」などと述べた。

X2は、「18年9月には、JUKIグループへの配置転換がたくさんあったのに、なぜ今ないのか。」と尋ねると、家庭製品社は、「ここ2年、支店の統廃合をしている。当時は、統廃合をするので、そこから人をとれという指示が本社からあったが、昨年後半から売上が減少し、受け皿としては非常に厳しい状況。」と述べた。

そして、家庭製品社は、X2のJUKIにおける雇用について、「JUKI本社に配属先はない。訪問販売の仕事がない。販売自体が低迷している。海外での業務が主なので、X2のできる仕事がない。」と述べた。これに対し、X2は、「JUKIという会社が好きである。訪問販売がやりたいと言っているのではない。訪問販売の仕事に限定せずに仕

事はできる。」と述べたが、家庭製品社は、「声かけをしたけれど、受け皿がない。本社部門とか、他のところでも検討したが、全体で雇用が確保できるかどうかわからない。本社のどこを検討したかどうか、個別には答えられない。国内のグループ会社は全部声をかけてもらった。」と述べた。

そして、組合が、グループ会社で求人を出しているのか問うと、家庭製品社は、「地方の工場では求人を出している。」「開発では求人を出している。」「しかし、X2の職種から言って、技術系は現実的に難しく、販売系しかない。」と述べた。

組合は、JUKIグループの出している求人とそこにX2を配置できない理由の一覧を求め、家庭製品社は、来週中に検討し回答すると答えた。

なお、家庭製品社は、JUKIに対し、JUKI本社ないし近郊のグループ会社でのX2の採用を依頼していたが、採用の申出はなかった。

【甲6、乙7、2審p40】

- ② 4月11日、家庭製品社は、4月4日の団体交渉における組合からの要求に対し、回答書を送付した。

この回答書には、JUKI及びグループ会社における求人について、「今回の団体交渉における使用者は、あくまでも家庭製品社であり、JUKI及びJUKI国内グループ会社は使用者ではありません。従って、使用者外の情報提供は致しません。」と記載され、また、JUKIの役員等の出席について、「団体交渉は、あくまでも雇用関係がある使用者と行われるものであり、直接雇用関係のないJUKIが団体交渉に出席することはありません。」と記載されていた。

【甲7】

- ③ 4月17日、組合と家庭製品社との第2回団体交渉が開催された。

家庭製品社の出席者は、第1回と同じく、Y5管理部長及びY6人事部長であった。

席上、組合は、親会社であるJUKIの団体交渉出席を求め、家庭製品社は、検討し、1週間後に回答するとした。

X 2 は、「希望退職に応じていないのに何故解雇なのか。」と尋ねると、家庭製品社は、「希望退職に応じないから解雇である。」と述べた。

組合が、X 2 の J U K I グループにおける雇用を求めると、家庭製品社は、J U K I のグループ子会社に声を掛けたが断られた、求人募集のデータに関しては（X 2 が）直接雇用関係にないので渡すことはできないと回答した。

また、組合は、お客様センター社での X 2 の雇用を求めたが、家庭製品社は、「(お客様センター社は) アフターサービスの仕事の無くなった時点で終了する。」、「アフターサービス関係は半年から 1 年で終了する。」、「したがって、X 2 をお客様センター社に配属し、雇用継続することはない。」と回答した。

【甲8、140、乙8】

- ④ 4月23日、家庭製品社は、4月17日の団体交渉における組合からの要求に対し、回答書を送付した。

この回答書には、「J U K I は法律上雇用者と認められないので団体交渉に応じることはありません。J U K I の顧問弁護士二名によって確認されております。親会社の J U K I も、雇用者であり、団体交渉の応諾義務があると主張されるのであれば、労働委員会等第三者を交えて判断を仰ぐしかないと考えます。」と記載されていた。

【甲9】

(4) 家庭製品社の解散と X 2 の解雇

- ① 4月30日、家庭製品社の定時株主総会が開催され、J U K I が単独株主として、家庭製品社の解散の決議を行い、同日、家庭製品社は解散し、清算手続に入った。

解散時までには657名の従業員が希望退職に応じ、希望退職に応じなかった X 2 を含む 3 名の従業員は解雇された。

J U K I から家庭製品社への出向者は、出向を解かれ、J U K I に復帰した。

家庭製品社に勤務していた従業員のうち、9名はお客様センター社に転籍した。また、118名の従業員は、5月1日から10月30日までの間、

J U K I ゼネラルサービス株式会社に短期雇用され、お客様センター社の要請に従ってアフターサービス業務に従事した。

【甲26、139、乙12】

- ② 5月1日、組合は、J U K I に対し、「貴社の都合による家庭製品部門の分社化及び解散の責任をとり、X 2 の雇用を J U K I が保障すること。」を議題として団体交渉の申入れを行った。

5月7日、J U K I は、組合の団体交渉申入れに対し、回答書を送付した。この回答書には、「4月11日付け及び4月23日付け家庭製品社よりの回答書にて、回答致している通り、J U K I は、法律上雇用者とは認められないので、貴組合との団体交渉に応じる事はありません。親会社の J U K I が、雇用者であり団体交渉の応諾義務があると主張されるのであれば、労働委員会等第三者の判断に委ねるしかないと考えます。」と記載されていた。

【甲10、11】

3 本件不当労働行為救済申立て

6月13日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立て後の経緯

- (1) 6月17日、組合は家庭製品社に対して、①X 2 の J U K I グループにおける雇用を継続すること、②家庭製品社を解散する場合には、X 2 の雇用を J U K I が保障すること、③家庭製品社が解散に至った経緯について十分な説明を行うことを要求事項として、団体交渉を申し入れた。

同日、組合は、J U K I に対し、「貴社の都合による家庭製品部門の分社化及び解散の責任をとり、X 2 の雇用を J U K I が保障すること。」を要求事項として団体交渉の申入れを行った。

【甲14、15】

- (2) 6月27日、家庭製品社は、組合に対し、文書により「J U K I としては、以前からの主張どおり、貴組合との団体交渉に応ずることはありません。ただし、貴組合が面談を要求されるのであれば面談には応ずる用意はあります。」と回答した。

組合は、これに対し、J U K I が団体交渉には応じないことが記載されていたが、家庭製品社が団体交渉に応ずるか否かが記載されていないとして、家庭製品社としての対応を回答するよう家庭製品社に求めた。

6月30日、家庭製品社は、X 2 は家庭製品社を退職しており、また、組合はJ U K I を被申立人として不当労働行為救済申立書を提出したと認識しているが、組合の強い要望がある場合、X 2 の元雇用者として面談には応ずる用意があると回答した。

その後、組合は、日程の候補日をJ U K I 及び家庭製品社に知らせるとともに、家庭製品社の設立前、設立後、及び解散後のJ U K I の組織図並びに家庭製品社の解散前後の役員一覧を提出するよう求めた。

【甲17～20】

(3) 7月22日、組合と家庭製品社側との第3回団体交渉が開催された。

家庭製品社側の出席者は、お客様センター社の Y 7 取締役部長及び同社の Y 8 アフターサービス室室長取締役であった。これら2名は、家庭製品社の清算人名による委任状を持参しており、お客様センター社について、「家庭製品社の承継会社である。」、「今のところ廃業の予定はない。」と述べた。

また、お客様センター社の従業員について、「9名転籍で家庭製品社から、残り9名がJ U K I から出向で来ている。転籍社員は、有給休暇及び退職金年数も承継される。転籍の人は以前に団体交渉に出ていた人達だが、自分達にはわからない。」と述べた。これに関し、組合が以前に団体交渉に出席していた役員が第3回団体交渉に出席しない事情を尋ねると、家庭製品社側は、Y 5 管理部長はJ U K I 販売の取締役、Y 6 人事部長はJ U K I 中央技術研究所の研究開発推進部の担当になり、出向先が変わったので団体交渉には出ないと述べた。

組合は、家庭製品社の団体交渉にお客様センター社の役員が委任されてきたことに関し委任の範囲及び権限について尋ねたが、家庭製品社側は、「委任することは清算人のY 9 が決めたが、どこまで権限があるのかはわからない。Y 9 とはそのような話をしていない。」、「清算人のY 9 は家庭製品社にいた人ではないので、よくわからないので私達に交渉出席の話が

来た。」と述べた。

なお、家庭製品社の解散後の役員は、代表清算人の Y 9 と、監査役の Y10 の2名であるが、両名とも、J U K I の経理部からの出向者であった。

また、組合は、J U K I の組織図を求めたが、家庭製品社側は、組織図は対外的に出せない。組織図は J U K I グループとして出さないと決まっている、家庭製品社の組織図についても、清算人の Y 9 や、J U K I の法務部に確認した、出せない理由は自分達ではわからないと述べた。

そして、組合が再度「転籍の人選の責任者は誰なのか。」と聞くと、家庭製品社側は、「社長以下取締役5名の経営会議の中でしたと思う。そのうち2名が Y 5 と Y 6。Y 4 社長、Y 3、Y11 監査役。」と述べた。

なお、当委員会における第2回審問において、Y 6 人事部長は、家庭製品社からお客様センター社への転籍者については、顧客対応に優れた資質のある人、部門長の責任者などに希望退職の際に選択を与えたと述べており、組合が「転籍者の選定は J U K I 本社が決めたのではありませんか。」と三度にわたり質問したところ、最終的に「選定はということですか、そうですね。」と述べている。

【甲23、24、26、140、乙9、1審p36、2審p54、55】

- (4) 9月24日、組合が、X 2 の J U K I グループにおける雇用継続等について団体交渉を申し入れるために家庭製品社の所在地に出向いたところ、家庭製品社は転居していた。そこで、組合は、J U K I の住所に家庭製品社宛の団体交渉申入書を郵送した。

9月27日、家庭製品社は、同月24日付団体交渉申入れに対して、「現在進められています都労委の場にて話し合いたく考えます。」との書面を送付した。

【甲49の2～4、50、140】

- (5) 12月15日、組合は、当委員会に対し、団体交渉応諾などを求めて家庭製品社を被申立人とする不当労働行為救済申立て（都労委平成20年不第88号）を行った。

21年1月26日、当委員会は、本件と上記都労委平成20年不第88号事件を

併合した。

【当委員会に顕著な事実】

- (6) 当委員会において、審査が進められ、21年7月6日に第1回審問が予定されていたが、証人として出頭する予定であったX2が長期療養を要する病気となり、22年8月3日まで審査が中断した。

他方、22年2月22日に家庭製品社の清算が終了し、同年12月7日、組合は、家庭製品社を被申立人とする都労委平成20年不第88号を取り下げた。

【乙14、当委員会に顕著な事実】

第3 判 断

1 申立人組合の主張

- (1) J U K I は、家庭製品社の親会社であり、仮に個々の従業員の労働条件の決定について具体的な指示をしていなかったとしても、会社解散という解雇に直結した事項、すなわち雇用関係という最も重要な事項を決定したという点で、家庭製品社の従業員の身分関係についての支配力を有している。

- (2) 加えて、以下の事実も J U K I が家庭製品社従業員への支配力を有していたことを裏付けるものである。

- ① 家庭製品社の取締役は全て J U K I からの出向社員であり、家庭製品社の役員会議は、J U K I の意向に沿う決定をせざるを得ない。出向役員からすれば、株主との関係及び自らの雇用関係上の地位の両面から、J U K I の決定に従わざるを得ない。つまり、J U K I は、家庭製品社の解散の決定権限だけでなく、解散の原因となる経営決定権限についても、現実的かつ実質的に支配していた。

- ② 家庭製品社は、J U K I から資金援助及び設備の賃貸借を受けていた。

また、家庭製品社が取り扱っていたミシンは、全て J U K I ないしその子会社が製造した高額なコンピューターミシンであり、家庭製品社はそのミシンについて、J U K I のみから仕入れていた。

さらに、J U K I は、直接販売の対象となるような低価格のミシンについては、J U K I 販売株式会社や J U K I 家庭用ミシン販売株式会社、J U K I 家庭用ミシン株式会社（あるいは J U K I 家庭用ミシン事業

部)等、他の子会社を設立し担当させている。すなわち、家庭製品社が直接販売等の新規開拓をすることができず、家庭製品社の存在の余地をなくしているのも、JUKIである。

- ③ 訪問販売に関する法令順守の研修はJUKIの法務部が行っており、訪問販売における「自主行動基準」もJUKIが定めていた。つまり、JUKIは家庭製品社の経営のうち、解散の原因となった訪問販売における従業員の法令順守の方法について、積極的な関与の限度を越えて実質的に支配していた。

また、JUKIは、20年2月1日に従業員に希望退職を募ったが、その際、テレビ会議を使用して家庭製品社の従業員に対して、速やかに希望退職に応ずるよう勧告したのは、JUKIの社長である。

さらに、家庭製品社の業務停止命令に対する記者会見についても、20年3月20日に実際に会見を開いたのはJUKIの社長であり、その場で家庭製品社を解散する旨述べていた。つまり、JUKIは家庭製品社の経営責任の対外的発表についても行っていた。

- ④ 家庭製品社の解散は、JUKIからの分割後わずか8か月で決定されている。家庭製品社は、JUKIによって決定された労働条件、営業活動内容、取扱商品、販売方法により事業を継続していたにすぎず、実質的にみれば、家庭製品社の労働条件等については、JUKIによる支配力が残存している状態であった。

- ⑤ JUKIは、会社分割を行う前から訪問販売事業の撤退を考えていたこと、会社分割前からの構造的な問題として訪問販売事業だけでは当然立ち行かなくなること、他方で会社分割後も訪問販売事業しか行っていないことを合わせ考えれば、家庭製品社の解散は、JUKIの計画に従って、あるいは少なくともJUKIの意向に沿ってなされたものである。

また、そもそも、家庭製品社の解散の原因は、業務停止命令を受けるような訪問販売事業のコンプライアンスの問題が大きな要素となっていたことは明らかであるが、違法な訪問販売の事実もJUKI時代に主になされたものである。

- (3) 家庭製品社は、解散後の雇用の保障について実質的な交渉能力を有して

いなかった。他方で、J U K I は、X 2 の雇用保障という団体交渉の目的の解決能力があるのであるから、同人の雇用問題については、J U K I が労働組合法上の使用者というべきである。

- (4) したがって、J U K I が、組合からの20年5月1日付団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

2 被申立人 J U K I の主張

- (1) 親会社が唯一の株主として、完全子会社の解散等経営上の重要事項について決定権を有することは、会社法で明確に認められ、制度化されていることであり、何ら問題ない。

そして、株主として会社の経営の重要事項に関して決定権を有することと、個々の従業員に関する労働条件に対する支配力の問題が別問題であることは明らかである。すなわち、子会社に対する経営支配権を有していることが、当該子会社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持っていることにはならない。

本件において、J U K I が家庭製品社の解散を決めたのは、株主としての経営支配権の行使という観点からのものであり、従業員の解雇は、解散の結果にすぎない。

- (2)① 家庭製品社は、J U K I の家庭製品事業部を会社分割の方法により独立させたものである。この会社分割は、赤字続きで損失が累積していた家庭製品事業部を独立させることにより、収益観念、利益観念を徹底するとともに、従来の訪問販売から段階的に直接販売に切り替え、収益力及び競争力を強化することを企図してなされたものであり、正当なものである。

② 家庭製品社においては、訪問販売以外の販売ルート開拓のために、量販店での販売を実施する必要から、休日をJ U K I と異なる曜日にする必要等もあり、J U K I とは異なる独自の就業規則が定められ、人事制度及び給与制度もJ U K I のそれらと異なっていた。また、家庭製品社から、実際の従業員の配転や労働条件の決定についてJ U K I に相談されることもなかった。したがって、家庭製品社の役員が全員J U K I からの出向社員であったことは事実であるが、「使用者」該当性を基礎付

ける家庭製品社の従業員の労働条件等について、JUKIは家庭製品社に対して現実的かつ実質的に支配していない。すなわち、JUKIは「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、決定する地位」になかったことは明らかである。

JUKIは、家庭製品社の解散に当たり、家庭製品社から従業員の雇用確保について相談されたり、希望退職者の退職割増金や有給休暇買取りのための資金について援助をお願いされたことはある。しかし、家庭製品社がJUKIに対し協力を求め、JUKIが何らかの対応を検討するのは、このような場合における親会社の完全子会社に対する対応としてあり得ることであり、JUKIの使用者該当性の根拠にはならない。

なお、家庭製品社の就業規則は、会社分割前のJUKIの家庭製品事業部のみに適用されていた就業規則及び営業社員給与規定等を改定して作成されている。この点は、会社分割前から、家庭製品事業部が、JUKIの中において、ある程度の独立性を有していたことを示すものであり、会社分割の合理性を裏付ける。さらに、会社分割により別会社（別法人）となった家庭製品社が、JUKIからの独立性を保持しつつ経営がなされていた、すなわち、JUKIが家庭製品社との関係において、「労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定する地位」になかったことを一層裏付けるものである。

- ③ 連結決算によりグループ全体の経営管理が問題となる会社法の下では、コンプライアンスに係る問題は、グループ会社全体の問題であることは明らかである。グループ会社におけるコンプライアンスについては、持株会社や親会社（それらの法務担当部署）が中心となって改善、推進等が行われているのが通常の在り方であり、本件において、法令順守研修をJUKIの法務部が行っていたこと等は当然の対応であって何の問題もなく、そもそも家庭製品社の従業員の労働条件とは何の関連性もない。

また、JUKIの社長が、テレビ会議方式で、家庭製品社の従業員に対して、速やかに希望退職に応ずるよう勧告したことも、親会社の社長として、子会社従業員に対する最大限の配慮の気持ちからなされたもの

で、グループ企業のトップに立つものの姿勢として適切かつ望ましいものであるが、このことと、子会社の従業員に関する労働条件に対する支配うんぬんとは、法的評価としては、全く次元の異なるものである。

④ 家庭製品社は、J U K I の一事業部門であった家庭製品事業部を会社分割の方法で独立させた J U K I の完全子会社であり、取引関係の依存関係があっておかしくはない。これは、業績面での関係にすぎず、J U K I の使用者該当性とは何ら関係がない。

⑤ 組合は、J U K I が団体交渉に応じないことの回答を家庭製品社が行ったことなどから、J U K I と家庭製品社の一体性を主張しているが、J U K I は、そもそも団体交渉の当事者ではなく、団体交渉の応諾義務がないから、便宜上、家庭製品社が回答したにすぎず、J U K I が家庭製品社に指示して回答させた等特段の事情も意図もないから、J U K I の使用者該当性の根拠には全くなならない。

(3) したがって、J U K I が、組合からの20年5月1日付団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たらない。

3 当委員会の判断

(1)① 労働組合法第7条の使用者とは、労働組合法が助成しようとする団体交渉を中心とする集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にはこれに該当するものの、雇用主以外の事業主であっても、親会社として、その株式所有、役員の派遣、受注関係等を通じて子会社の経営を支配し、子会社の労働者の基本的な労働条件について、単なる株主としての地位を越えて、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を及ぼしている場合には、子会社と並んで当該親会社も労働組合法上の使用者に当たると解すべきである。

この点について、組合は、J U K I が家庭製品社の従業員の身分関係について支配力を有していたと主張し、他方、J U K I は、同社が家庭製品社の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に支配、決定する地位になかったと主張しているので、以下検討する。

② まず、家庭製品社は、平成19年4月1日に、会社分割により J U K I

の一事業部門たる家庭製品事業部を関連子会社に承継させた会社であるが、その株式保有状況をみると、家庭製品社は、J U K I の完全子会社であり、J U K I が株式ないし議決権を100パーセント所有していた（第2. 2(1)④）。

次に、家庭製品社の役員についてみると、役員全員がJ U K I からの出向者であり、さらには、本部の管理職9名及び事業所数は8つあるところ事業所長クラス8名もJ U K I からの出向者であった（第2. 2(1)④）。

また、J U K I と家庭製品社の機能分担をみると、J U K I は、J U K I グループの本社であるが、家庭製品社は、J U K I 製品を販売する販売会社であり、また、家庭製品社は、主たる事業である家庭用ミシンの販売に関しJ U K I のみから仕入れを行っていたこと、J U K I から設備の賃貸借を受けていたこと、コンプライアンスに関しても、J U K I の法務部の指導及び助言を受けていたことが認められる（第2. 2(1)②④）。

さらに、家庭製品社の解散の経緯等をみると、J U K I が株主として家庭製品社の解散を決議したのは20年4月30日であるが（第2. 2(4)①）、J U K I は、解散の決議に先立ち、19年の終わり頃、家庭製品社から事業撤退について相談を受け、事業撤退はやむを得ないと判断しており（同(2)③）、20年2月1日には、J U K I のY2社長が自ら家庭製品社の営業停止と希望退職の募集を発表し、家庭製品社の従業員に対し希望退職に応ずるよう勧告をしている（同(2)⑤）。

また、J U K I は、3月7日には、家庭製品社の営業停止後のアフターサービスを行うお客様センター社を設置することを取締役会において決議し（第2. 2(2)⑧）、その後、お客様センター社は、家庭製品社の従業員のうち、J U K I ゼネラルサービス株式会社に半年間短期雇用された118名を受け入れることとなった（同(4)①）。また、家庭製品社の従業員のうち、転籍として受け入れた9名の人選はJ U K I 自らが行った（第2. 4(3)）。さらに、希望退職の募集に伴い、応募者に支払われることになった退職割増金等についても、家庭製品社には支払う資力がなかった

ため、J U K I が訪問販売事業からの撤退を進めるために家庭製品社に資金支援を行ったことが認められる（第2. 2(2)⑤）。

そうすると、J U K I は、家庭製品社の設立前後を通じて、家庭製品社の経営とその従業員の処遇に関わる事項について濃厚な関与を行っていたことが認められ、家庭製品社は、J U K I とは別個の経営体として自主的な管理運営をしていたというよりも、J U K I と人的、物的及び資本的に一体となり、J U K I の一事業部門と同視できるような態様でJ U K I から全面的に経営上の支配を受けていたとみるのが相当である。

- ③ 次に、会社分割の経緯についてみると、家庭製品社は、J U K I が家庭製品販売事業を関連子会社に承継させて設立した会社であり、もともとは、J U K I の一事業部門である家庭製品事業部であったが、家庭製品事業部は、会社分割の前年度には約18億円もの赤字であり、J U K I は、会社分割前から訪問販売事業からの撤退を図っていたものとみられる（第2. 2(1)②～④）。

しかし、J U K I は、会社分割の際に、家庭製品社の従業員らに対し、訪問販売事業から撤退することについては説明せず、むしろ、仕事は今までどおり変わらないなどと説明し、実際に、家庭製品社は、会社分割後も訪問販売を主として事業を続け、会社分割後のわずか10か月後には、事業を継続した場合は赤字が避けられないとして営業活動を停止した（第2. 2(1)④、同(2)①⑤）。

会社分割の理由について、Y3 企画部長は、直接販売を行うために従業員に土日祭日の勤務を行わせる必要があり、独自の就業規則で動くために会社分割を行ったとしているが（第2. 2(1)④）、家庭製品社の就業規則が改定されたのは、営業活動停止の1か月前であること（同(2)④⑤）、そもそも、会社分割前の家庭製品事業部の従業員に適用されていた就業規則がJ U K I 本社のものとは異なる独自のものであったことからすると（同(1)④）、独自の就業規則で動くことが会社分割の目的であったとの主張はにわかに措信し難い。

また、J U K I は、赤字続きで損失が累積していた家庭製品事業部を独立させることにより、収益観念、利益観念を徹底するとともに、従来

の訪問販売から段階的に直接販売に切り替え、収益力及び競争力を強化することを企図して会社分割を行ったとも主張するが、家庭製品社は、会社分割後も訪問販売事業を主として続けていたのであり（第2. 2(2)①）、上記のとおり、家庭製品事業部は会社分割前に多額の赤字を抱えていたこと、家庭製品社は会社分割後わずか10か月で営業活動を停止し従業員に対し希望退職に応ずるよう勧告がなされたこと、家庭製品社の役員や管理職らはJUKIからの出向者であり解散後にJUKIに復帰したこと（同(1)③④、同(2)⑤、同(4)①）に鑑みると、会社分割は、収益力及び競争力の強化を企図して行われたというよりも、むしろ、JUKIが、使用者としての責任を負うことなく、家庭製品事業部の従業員との雇用関係を解消しようとして行われたものとの疑いを払拭できない。

- ④ そして、家庭製品社の従業員の労働条件をみると、確かに、家庭製品社の従業員には、JUKIとは異なる就業規則が適用されていたが、会社分割以前から家庭製品事業部に適用されていた就業規則はJUKIのそれとは異なる独自のものであり（第2. 2(1)④）、分割後も19年12月31日までは、家庭製品事業部当時の就業規則が改定されることなく適用されていたこと（同(2)④）、また、20年1月1日に家庭製品社の従業員に対し、家庭製品社としての就業規則が適用される以前の、19年の終わり頃には既に事業撤退が決定されていたこと（同(2)③）、そして就業規則改定のわずか1か月後には営業活動が停止され、希望退職の募集が行われていたこと（同(2)⑤）を考えれば、家庭製品社は、JUKIから独立して独自の人事労務政策を行ういとまもないうちに解散に至ったものであり、家庭製品社の従業員の基本的な労働条件は、JUKIの時代のものでそのまま引き継がれ、JUKIからの出向者による役員及び管理職の下で運営されていたといえる。

また、JUKIは、従業員の配転や労働条件の決定について、家庭製品社からJUKIに相談されることはなかったと主張するが、家庭製品社は、事業撤退をJUKIに相談した際、JUKIに対し、雇用の確保を依頼するなどし、少なくともJUKIは従業員の転籍の可否について

相談に応じていたことが認められる（第2.2(2)③）。

加えて、解散に伴う従業員の処遇についてみると、組合が求めていたX2のお客様センター社への転籍について、JUKIが人選を行い、9名が家庭製品社からお客様センター社へ転籍したことが認められる（第2.4(3)）。さらに、前記②のとおり、希望退職者に対する退職金等の支払いについて、JUKIが資金支援を行ったことが認められる。

しかも、会社分割当時、JUKIのY2社長は、家庭製品社の従業員に対し、「皆さんの仕事の内容は、変わらない。」などと説明し、その後の営業活動停止時には、再びJUKIのY2社長が家庭製品社の従業員に対し、速やかに希望退職に応ずるよう勧告するなど（第2.2(1)④、同(2)⑤）、家庭製品社の従業員の労働条件についてJUKIの社長が直接発言し、関与していたことも認められる。

そうすると、家庭製品社の従業員の基本的な労働条件については、JUKIの一部門であった時代に決定されたものが、JUKIから出向した役員及び管理職を通じてそのまま引き継がれて運営されていたのであり、解散に伴う家庭製品社の従業員の希望退職もJUKIの社長が直接に勧告し、転籍者の人選や希望退職の際の退職金の支払いの資金支援についてもJUKI自らが関与していたのであるから、家庭製品社の従業員の基本的な労働条件については、家庭製品社がJUKIとは独立に自ら決定していたというよりも、JUKIの強い関与ないし統制のもとに決定されていたものといえる。

- ⑤ 以上のとおり、家庭製品社は、JUKIとは別個の経営体として自主的な管理運営をしていたというよりも、JUKIと人的、物的及び資本的に一体となり、JUKIが、株主としての地位を越えて、あたかも、家庭製品社をその設立前後を通じてJUKIの一事業部門であるかのよう全面的に経営上支配していたこと、会社分割自体が、使用者としての責任を負うことなく家庭製品事業部の従業員の雇用関係を解消する目的で行われたものとの疑いを払拭できないこと、会社分割後も家庭製品社の従業員の基本的な労働条件についてJUKIが強い関与ないし統制を行っていたことなどからすると、JUKIは、単なる株主としての地

位を越えて、家庭製品社の従業員の基本的な労働条件について、現実的かつ具体的に支配力を及ぼしていたことが認められる。

そして、組合が20年5月1日付けで申し入れた団体交渉の議題はX2の雇用保障問題であるところ、前記のとおり、JUKIは、お客様センター社へ転籍する家庭製品社の従業員の人選を行い、希望退職者に対する退職金等の支払いについて資金支援を行うなど、家庭製品社の解散後の従業員の処遇に関わる事項について、具体的な関与を行っていたことが認められる。

したがって、JUKIは、労働組合法第7条にいう「使用者」に当たり、組合の求めるX2の雇用保障を議題とする団体交渉に応ずべき立場にあるというべきである。

- (2) 上記のとおり、JUKIは、労働組合法第7条の使用者に当たると判断されるところ、前記第2.2(4)②のとおり、X2の雇用保障を議題とする組合からの20年5月1日付団体交渉申入れに対し、「法律上雇用者とは認められない」としてこれに応じていない。

したがって、JUKIが組合からの上記団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

4 救済方法について

組合は、陳謝文の掲示も求めているが、本件の救済としては、主文第2項の程度をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、JUKIが組合からの20年5月1日付団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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24年8月28日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志