

命 令 書

申 立 人 連 帯 労 働 者 組 合
執行委員長 X 1

被 申 立 人 ゲームヤロウ株式会社
代表取締役 Y 1

被 申 立 人 ゲームハイ株式会社
代表取締役 Y 2

上記当事者間の都労委平成21年不第94号事件について、当委員会は、平成25年3月19日第1582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、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人連帯労働者組合（以下「組合」という。）の組合員 X 2（以下「X 2」という。）は、平成19年12月31日、所属する部門の他の従業員らと

ともに、事業縮小を理由として申立外株式会社ジャレコ（以下「ジャレコ」という。）を解雇された。

20年1月1日、被申立人ゲームヤロウ株式会社（以下「ゲームヤロウ」という。）は、ジャレコから事業の一部を引き継ぎ、ジャレコが解雇した従業員の一部を雇用したが、X2は雇用されなかった。

組合は、21年1月15日以降ジャレコの100パーセント親会社となったゲームヤロウに対し、同年3月3日に、ジャレコを譲り受けた経過及びジャレコによる組合員解雇に係る労働争議に対する見解等を文書で回答するよう求め、また、同年6月2日及び9月3日には、ゲームヤロウと、ゲームヤロウの株式を約70パーセント保有する大韓民国の被申立人ゲームハイ株式会社（以下「ゲームハイ」という。）に対して、ジャレコと組合との労働争議についての団体交渉を申し入れたが、ゲームヤロウ及びゲームハイは、いずれもこれに応じなかった。このため、組合は、21年10月30日、ゲームヤロウ及びゲームハイをそれぞれ被申立人として本件不当労働行為救済申立てを行った。

本件は、ゲームヤロウ及びゲームハイが労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者にそれぞれ当たるか否か、使用者に当たる場合は正当な理由なく団体交渉を拒否したか否かが、争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 被申立人ゲームヤロウ及び同ゲームハイは、申立人組合との団体交渉に応ずること。

(2) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人組合は、地域を基盤とするいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員は、110名である。

(2) 被申立人ゲームハイは、韓国のオンラインゲーム会社である。

ゲームハイは、平成19年4月18日に、下記(3)記載のゲームヤロウを日本に設立した。

(3) 被申立人ゲームヤロウは、上記(2)記載のとおり19年4月18日に設立さ

れた会社で、オンラインゲームの企画、運営並びにゲームソフトを含むコンピュータソフトウェアの企画、開発、制作及び輸出業、販売等を業とし、肩書地に本社を置く株式会社である。日本法人として設立された当初の商号はゲームハイ株式会社であったが、後にゲームヤロウに商号変更された。

- (4) 申立外ジャレコは、業務用ゲーム機器及びソフト、家庭用ゲームソフト及びその他の製作、販売等を業とする株式会社である。ジャレコは、21年1月15日に、上記(3)記載のゲームヤロウの100パーセント子会社となった。

X 2 は、ジャレコの従業員であったが、19年末に解雇された（後記3(6)）。
なお、23年4月以降、同社に従業員はいない。

【4審16頁】

2 組合とジャレコとの従前における労使関係

- (1) X 2 は、5年8月19日に申立外株式会社ジャレコ（後に上記1(4)の親会社となる会社の前身。以下、「旧ジャレコ」という。）と雇用契約を締結し、試用期間の後、11月19日に本採用となり、同社でグラフィックデザイン業務に従事していた。

- (2) 旧ジャレコは、5年の秋以降、ゲーム業界全体の市況等により業績が悪化した。旧ジャレコは、人件費削減が必要な状況となっているとして、6年に従業員の希望退職を募るなどした。

X 2 は、6年6月28日に旧ジャレコから退職勧奨を受けたことから、連帯労働者組合・ジャレコ（以下、「連帯労働者組合」と「連帯労働者組合・ジャレコ」とを併せて「組合」という。）を結成し、同年8月22日に旧ジャレコに対して組合結成を通知した。

- (3) 6年9月7日、旧ジャレコは、X 2 の所属する部の組織変更、人員削減及び退職希望者募集を発表し、同年9月19日、同人を指名解雇した。
X 2 は、東京地方裁判所に仮処分申請（平成6年(㊄)第21247号地位保全等仮処分申立事件）を行い、6年12月2日付けで賃金の仮払いの決定を得た。また、組合及びX 2 は、6年12月5日に当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委平成6年不第95号）を行ったが、8年9月5日、組

合と旧ジャレコとは協定を締結し、組合及びX2は翌6日に同申立てを取下げ、同年11月にX2は旧ジャレコに復帰した。

【甲113、甲126、甲149、甲155、1審3頁、当委員会に顕著な事実】

- (4) 旧ジャレコは、18年7月3日付けで、持株会社として社名を「株式会社ジャレコ・ホールディング」(さらに21年4月に「株式会社EMCOMホールディングス」に商号変更。以下、「株式会社ジャレコ・ホールディング」及び「株式会社EMCOMホールディングス」を、「ホールディングス」という。)に変更することになった。

一方、旧ジャレコのゲーム事業は、会社分割により同7月3日付けで新設されるホールディングスの100パーセント子会社の「株式会社ジャレコ」に承継されることになった。

なお、18年6月28日、組合と旧ジャレコ(分割会社)とは、以下①及び②を内容とする「会社分割並びに賃金・労働条件の承継等に関する協定書」を締結した。

- ① 分割会社旧ジャレコのゲーム事業に従事しているX2は、新設会社ジャレコに移籍する。移籍に当たって、これまでの賃金・労働条件は関係諸法規に則り新設会社ジャレコに承継する。
- ② 分割会社旧ジャレコは、分割会社旧ジャレコと組合との間で締結されている8年9月5日付「労働協約書」を新設会社ジャレコに承継する。新設会社ジャレコは、X2の移籍後、直ちに組合と同労働協約書と同内容の労働協約を締結する。

【甲39、1審39頁、2審9頁】

- (5) 18年7月3日、組合と新設会社ジャレコとは「労働協約書」を締結した。同協約書には、「会社は解雇・勤務形態及び職種の変更・配転・出向・部門閉鎖及び移転等組合員の人事に関しては、組合と事前に十分協議のうえ実施する。」(第3条人事約款)等の規定があった。

【甲40、甲69、2審8頁】

- (6) 19年2月28日、19年の春闘交渉として、組合は、ジャレコに対し「家庭用ゲーム事業、携帯電話向けゲーム事業、オンライン・ゲーム事業、その他事業について、今後の事業・人員計画ならびに業績見通しについ

て明らかにすること」を要求したところ、3月20日、ジャレコは、「各事業の計画については、事業部の部門長が所属従業員に説明することとしています。」「現状は、オンラインゲーム事業と営業担当部門の人員を強化しております。」と回答した。

19年5月17日、ジャレコの親会社ホールディングスは、ホールディングスの発行済株式の約35パーセントが韓国のY3に買収されると発表し、このことは5月28日に組合とジャレコとの間で開かれた団体交渉の席上においても話題となった。席上、ジャレコは、「向こう（韓国）では・・・いまバカ当たりしている・・・オンラインゲームを運営している会社」であり、「我々としては大歓迎」、「ネットワーク・ゲームをモバイルでやる技術を持っている会社なんですよ。」と説明した。

【甲3、甲57、甲70、1審22-23頁】

(7) 19年10月25日、ゲームヤロウ（当時の代表取締役はY3）は、ホールディングスの株式の11.21パーセントを取得し、ジャレコの親会社ホールディングスの主要株主となった。

【甲6、甲42、1審24頁】

3 本件申立てに係る解雇の経緯

(1) 本件解雇予告に係る団体交渉

19年10月30日、ジャレコは組合に対し、「当社は、現状の厳しい市場環境、経営状況において、事業の集中と選択をはかるとともに、年末一時金について、その内容と金額を決める方向で」理解を得たいとして、組合との「事前協議」を書面で申し入れた。ちなみに、ジャレコは、これに先立つ取締役会において、従業員の解雇について既に決定していた。

11月1日、組合とジャレコとは団体交渉を開催した。組合側の出席者は、X2ら3名、ジャレコ側の出席者は Z1 代表取締役、Z2 取締役（当時。ホールディングス執行役員業務推進本部長を兼務）及び Z3 （ホールディングス執行役員CEO）であった。席上、ジャレコは、組合に対し、経営が悪化しているので「ゲーム事業の選択と集中」を図り、オンラインゲーム事業については12月末をもって「分社化もしくは売却」をし、「年内調整を図って1月から新しいスタートを切

る」こと、モバイル事業（携帯電話向けゲーム事業）については年内で「自社開発というものから全て撤退」すること、コンソール事業（家庭用ゲーム事業）については人員を整理すること、経営陣は責任をとって12月末をもって全員辞任すること等を説明し、翌年以降のゲーム事業は「白紙の状態」であり「ゲームをわりとやっている株主さん」と「ご相談をしながら進めていく」と発言した。そして、ジャレコは、モバイル事業に携わる従業員全員を解雇する予定であるとして、モバイル事業部に所属するX2に対してその場で解雇予告通知書を交付しようとした。しかし、組合は、協議を経ない解雇予告を撤回すべきであるとして、これを受領しなかった。ちなみに、「解雇予告通知」に記載されていた解雇事由は、「会社の事業または設備の縮小、変更、閉鎖により、社員が余剰人員となり、事実上他にかわる職務を割り当てることのできない為」（社員就業規則第2章2.11.1(6)に該当）であった。

団体交渉終了後、ジャレコは、全従業員に対して、団体交渉と同じ説明を行った。

なお、団体交渉の中で、次回団体交渉は11月9日に開催することが合意されていた。

【甲43、甲54、甲153、1審29-30頁、3審31-32頁】

(2) 組合とジャレコとの交渉経緯

① 組合の抗議行動等

19年11月2日、組合は、抗議ビラを配布し、ジャレコの従業員等に組合への加入を訴えたところ、マーケティング本部広報部に所属するX3（以下「X3」という。）が組合に加入した。

11月5日、組合は、ジャレコに対してX3の組合加入を通知し、X3に関する人事についても、X2と同様に労働協約に則って事前協議をするよう申し入れた。

【甲46、甲114・17頁、1審30-31頁】

② 11月7日、ジャレコは組合に対し、経営状況のデータをビラに記載しないよう「機密保持誓約書」への署名捺印を求めたが、組合はこれに応じなかった。

【甲47】

- ③ 11月9日の夜にジャレコと組合との団体交渉が予定されていた。しかし、出席者数、交渉時間及び交渉内容の録音の可否等を巡って労使は紛糾し、結局、同日の団体交渉は開催されなかった。

【甲75、1審31・53頁】

- ④ 11月12日、組合は、ジャレコ及びホールディングスに「要求書」及び「抗議並びに団交開催要求書」を提出した。

これらの書面で、組合は、11月1日の団体交渉で示された整理解雇の撤回と謝罪を要求し、また、11月9日に開催予定であった団体交渉が開催されなかったことについても議題とする団体交渉を、11月15日から22日の間に開催するよう求めた。

11月15日、ジャレコは、同日付「回答書」により、整理解雇の撤回はしない、また、団体交渉は拒否するものでなく都合の許す限り応ずる意向である旨、組合に回答した。

【甲79、甲80、甲81】

- ⑤ 11月15日、組合は、本件解雇について、ジャレコ及びホールディングスとの団体交渉を促進すべく、当委員会にあっせん申請を行った（平成19年都委争第101号）。しかし、11月30日、あっせんは不調に終わった。

【甲52、甲79、甲80、1審32頁】

- ⑥ 11月30日、ジャレコは、X2とX3の自宅に「解雇予告通知」を郵送した。

【甲44、甲60、甲154】

(3) ゲームヤロウに対する要請行動（19年12月5日）

- ① 19年12月5日、組合は、ゲームヤロウ本社に赴き、応対した同社のY4統括プロジェクト・マネージャー（以下「Y4マネージャー」という。）に、Y3代表取締役宛の「労使紛争解決に向けた協力要請」と題する文書を提出した。

Y4マネージャーは、「社長は韓国にいて、月1、2回来るのみ」などと述べた。

② 12月5日付けの同文書には、ジャレコ及びホールディングスと組合との間において、労使紛争が発生し解雇争議へ発展しかねない状況になっていること、10月25日付けでホールディングスの主要株主となったゲームヤロウには、かかる事情を理解して労使紛争解決に向けた協力をお願いしたいこと、ゲームヤロウには、ホールディングス及びジャレコに対して「労働者・労働組合を無視した首切り合理化計画を再考し、企業としての社会的責任＝雇用責任を果たすとともに、誠実に団体交渉を行い労使紛争を速やかに解決するよう働きかけて頂きたく協力を要請」すること等が記載されていた。また、同文書には、それまでの労使関係の経緯として、「11月1日以前の段階で、大幅な人員削減を検討しなければならないほどの経営状態になっているなどという説明は、私たち組合に対しても従業員に対してもまったくありませんでした。」、「11月1日の通告の際も、・・・ゲーム事業そのものから撤退するという話しではなく、上記のゲーム3事業について今後『主要株主（貴社）と相談しながら決める』などとしています。経営判断で、いとも簡単に労働者の首切りを行い経営を『スリム化』しようというのです。」等と記載されていた。

【甲9、甲133、甲147、1審36頁、2審10-14頁】

(4) 19年12月12日、組合及びX2は、当委員会に対し、ジャレコ及びホールディングスを被申立人として、X2に対する解雇予告通知の撤回、労働協約に則った誠実な団体交渉実施等を求める不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成19年不第93号事件。以下「ジャレコ事件」という。）。

【甲13】

(5) 19年12月12日、ジャレコは、組合に対し、8年9月5日付労働協約（前記2(4)②）及び18年7月3日付労働協約（前記2(5)）の解約を通知し、これらの労働協約は90日後の20年3月12日に失効する旨を書面で予告した。

なお、同文書は、組合のジャレコに対する19年12月4日付「抗議並びに要求書」及び同月10日付「要求書」に対する回答書であり、「貴団体の

主張は事実に反し当を得ない」、「貴団体との団体交渉に応じる義務はない」、「貴団体は、労働組合法所定の目的等要件を満たさない」等と記載されていた。

【甲48、2審48頁、3審7-9頁】

(6) 解雇

19年12月31日、ジャレコは、管理部2名、広報部1名（組合員X3）、コンソール事業部1名、組合員X2を含むモバイル事業部11名、オンライン事業部9名の計24名の従業員を解雇した。

【1審33頁】

4 20年における組合、ジャレコ及びゲームヤロウの関係

(1) ゲームヤロウの元ジャレコ従業員雇入れ

20年1月1日、ゲームヤロウは、ジャレコから、「ノーステイル」という名称のオンラインゲームの運営を引き継いだ。

また、ゲームヤロウは、「ノーステイル」事業や経理業務に従事させるため、前年12月末にジャレコを解雇された元オンライン部門従業員約10名と管理部従業員1名を採用した。

しかし、ジャレコでモバイル部門の業務に従事していたX2も、広報部に在籍していたX3も、ゲームヤロウに雇用されることはなかった。

【1審32-33頁】

(2) ジャレコから組合に対する「抗議・警告文」（20年2月1日）

組合は、20年2月1日付けのジャレコからの「抗議・警告文」を受領した。同文書には、組合が19年12月5日にゲームヤロウを訪問したこと、また、20年1月28日に株式会社フジテレビジョンを訪問したことなどに対する抗議と組合からの謝罪を求めること等が記載されていた。

【甲134, 1審39頁】

(3) ホールディングスの資金調達

20年2月13日、ホールディングスは、「第三者割当により発行される株式募集に関するお知らせ」を発表した。発表によると、発行新株式の割当先は、ゲームヤロウを含む3社であり、調達資金のうち、1億5千9百万円はゲーム事業における20年上期発売予定タイトルの開発費支払資

金として使用する予定であり、株式募集後のホールディングスにおけるゲームヤロウの持株比率を約20パーセントと見込んでいた。

また、この発表の中で、ホールディングスは、ホールディングスがゲームヤロウ等を割当先に選定した理由として、前年10月にホールディングスの株主となった Y 3 らの賛意が得られたこと等を掲げ、同氏はゲームヤロウの実質的オーナーであり、ゲームヤロウ等2社が払い込む出資金については、ゲームヤロウの親会社であるゲームハイが拠出することを確認し協議したと説明している。

【甲7】

(4) ゲームヤロウに対する要請行動（20年2月20日）

① 20年2月20日、組合は、事前に電話をした上でゲームヤロウの本社に赴き、応対した Y 4 マネージャーに、Y 3 代表取締役及び Y 5 代表取締役宛の「労使紛争解決に向けた協力要請」と題する文書を提出した。

Y 4 マネージャーは組合に対し、「来られてもここにいるのは社員だけ。」、「前回の文書は上に行くよう処理した。」、「Y 5 社長もそんなにここに出社するわけではない。」などと述べた。

② 2月20日付けの上記文書には、「(19年)11月1日以前の段階で、大幅な人員削減を検討しなければならないほどの経営状態になっているなどという説明は、私たち組合に対しても従業員に対してもまったくありませんでした。」、「(ジャレコは)当初『今後詳しく説明する』などとしていましたが、その後、不当な団体交渉開催条件を付し、また私たちに対して『貴団体は』労働組合ではない、などとして不当な団体交渉拒否を居直り、全従業員34名のうち組合員を含む^{ママ}25名の12月末解雇を強行しました。」、「(ホールディングスの)主要株主であり、今後実施予定の第三者割当増資引き受けによってさらに影響力を増すこととなる貴社が、ホールディングスならびにゲーム子会社ジャレコ経営に対し、企業としての社会的責任を果たし、解雇を撤回して誠実に団体交渉を行い争議を速やかに解決するよう是非働きかけて頂きたく協力を要請いたします。」等と記載されていた。

(5) ホールディングスの役員人事

20年3月27日、ホールディングスの定時株主総会で、新たな代表取締役としてIT業界及び金融業界での経営歴を有するZ4が、その他の新たな取締役としてY3ら2名が就任した。Y3は、21年3月に同取締役を一旦退任し、23年3月29日にはホールディングスの代表取締役に就任した。

【甲8、甲131】

(6) ジャレコから組合らに対する「抗議・警告文」(20年9月8日)

組合は、20年9月8日付けのジャレコからの「抗議・警告文」を受領した。同文書には、組合が同年8月8日に任天堂株式会社にはファクシミリで「労使紛争解決に向けた協力要請」と題する書面を送付したことや、組合が19年12月と20年2月にゲームヤロウを訪問し同様の書面を手交したことに対する抗議と、組合に謝罪を求めることなどが記載されていた。

【甲135】

5 本件団体交渉申入れ

(1) 21年1月15日、ホールディングスは、同社のジャレコに対する債権16億9千万円のうち9億9千万円を放棄し、ホールディングスが保有していたジャレコ株式全てを、ゲームヤロウに1円で譲渡した。これにより、ゲームヤロウは、ジャレコの100パーセント親会社となった。

【4審30頁】

(2) ゲームヤロウに対する申入れ(21年3月3日)

① 21年3月3日、組合は、ゲームヤロウの本社に赴き、ジャレコの親会社となったゲームヤロウ代表取締役のY6社長及び同取締役Y3に宛てた同日付「申入書」を提出した。

対応したY4マネージャーは、「ここは工場みたいなもの。来てもしようがない。結局(この)文書はホールディングスに行くことになる。」「Y6社長はここにはほとんど来ない。」などと述べた。

② 上記3月3日付申入書の内容は、「(本件解雇についての)事情を知りながら、なおジャレコを譲り受け100%親会社となった貴社は、本件

労働争議の解決に対しても重大な責任を引き受けなければならない立場に立ったということである。」として、ゲームヤロウが組合に対して「1. 今回のジャレコ譲渡に至った経緯」、「2. 本件労働争議についてどのように考えているのか。」、「3. 今回のジャレコ譲渡によって、貴社経営が本件労働争議の解決に対して重大な責任を引き受けなければならない立場に立ったと考えるが、こうした私たちの意見に対する見解」、「4. 今後のジャレコの経営方針ならびに労務政策」の4点についての見解を、3月17日までに文書で回答するよう申し入れるというものであった。

【甲11、甲133、2審10-14頁】

(3) 21年3月3日付申入書に対する回答

- ① 上記(2)の申入れに対するゲームヤロウからの回答はなく、組合は、3月17日付けのジャレコからの「抗議・警告文」を受領した。
- ② 上記①の「抗議・警告文」には、「貴団体は、2009年3月3日付連名による『申入書』なる書面で、抗議警告外ゲームヤロウ株式会社に対し事実に反し当を得ない記載をし、筋違いの要求等に及んだ。上記は当社の名誉・信用を大きく毀損し、当社の業務を違法に妨害するものである。」、「当社は幾度となく繰り返される当該言動に強く抗議警告し、貴団体の謝罪と、今後当社及びゲームヤロウ株式会社並びにその取引先、関係会社及び関係者に対してかかる言動を一切行わない旨の誓約を書面にて求める。」とあった。

【甲136】

(4) ゲームヤロウ及びゲームハイに対する団体交渉申入れ（21年6月2日）

- ① 21年6月2日、組合は、ゲームヤロウの本社に赴き、ゲームハイ代表取締役 Y3 社長及びゲームヤロウ代表取締役 Y6 社長に宛てた同日付「抗議並びに要求書」を提出した。応対した従業員は、「Y3、ほとんど来ない。」、「Y6社長、ぜんぜん来ない。」などと述べた。
- ② 上記6月2日付要求書の内容は、組合が3月3日にゲームヤロウに対し見解を文書で明らかにするよう求めたにもかかわらず、これに対

する回答がなく、「ジャレコをして」「抗議・警告文」を組合に送らせるなどした「不誠実かつ無責任な対応」を行ったとしてこれに抗議し、続いてゲームヤロウ及びゲームハイへの要求事項として、「1.ホールディングス、ジャレコとともに本件労働争議を解決すること。」、「2.上記1を議題とする団体交渉に応ずること。」の2点を掲げ、6月16日までに文書回答を求めるものであった。

【甲12、甲133、1審38頁、2審10-14頁】

(5) 21年6月2日付要求書に対する回答

- ① 上記(4)の要求に対するゲームヤロウ及びゲームハイからの回答はなく、組合は、6月16日付けのジャレコからの「抗議・警告文」を受領した。
- ② 上記①の「抗議・警告文」には、「貴団体は、2009年6月2日付連名による『抗議並びに要求書』なる書面で、抗議警告外ゲームハイ株式会社及びゲームヤロウ株式会社に対し事実を反し当を得ない記載をし、筋違いの要求等に及んだ。上記は当社の名誉・信用を大きく毀損し、当社の業務を違法に妨害するものである。」、「当社は幾度となく繰り返される当該言動に強く抗議警告し、貴団体の謝罪と、今後当社及びゲームハイ株式会社及びゲームヤロウ株式会社並びにその取引先、関係会社及び関係者に対してかかる言動を一切行わない旨の誓約を書面に求める。」とあった。

【甲137】

6 組合の抗議活動等

(1) ジャレコに対する抗議活動

- ① 組合は、21年6月30日、ジャレコに赴き、ジャレコの代表取締役 Z 5 社長宛及び Z 2 前社長宛の同日付「抗議ならびに要求書」を提出した。
- ② 組合は、9月3日、ジャレコ代表取締役 Z 5 社長宛、株式会社ネオ（以下「ネオ」という。）代表取締役副社長及びジャレコ前代表取締役 Z 2 宛の同日付「抗議ならびに要求書」を送付した。

【甲138、甲139、甲140、甲142】

(2) ゲームヤロウ及びゲームハイに対する団体交渉申入れ（21年9月3日）

- ① 21年9月3日、組合は、同日付けでゲームハイの代表取締役の Y 3 社長及びゲームヤロウの代表取締役 Y 6 社長に宛てた「抗議ならびに要求書」を持参して、ゲームヤロウの本社に赴いた。しかし、ゲームヤロウは文書の受取りを拒否したため、組合は、同社のポストに文書を投函し、また、同じ文書を配達証明郵便によりゲームヤロウに送付した。
- ② 上記9月3日付要求書の内容は、「1.19年12月末日のジャレコによる X 2 組合員に対する解雇が不当なものであることを認め、ホールディングス、ジャレコとともに本件労働争議を解決すること。」、「2.上記1を議題とする団体交渉に、以下の要件で応ずること。日時：9月17日から30日の間で双方都合のよい日時（2時間）、場所：貴社本社会議室、出席者：Y 3 氏が出席すること。」、「3.9月11日までに組合に文書で回答すること。」であった。

【甲141】

(3) ゲームヤロウ及びネオからジャレコへの「ご通知」

21年9月4日、ゲームヤロウ及びネオはそれぞれ、ジャレコに宛てて「別紙添付のとおり、2009年9月3日付連名による『申入書』が当社に届けられましたので善処方あるよう申し入れます。」との「ご通知」をジャレコに送付した。両通知文の体裁と内容は、全く同一のものであった。

なお、ネオは、ジャレコに対する上記通知文と同一の通知文を6月30日にも送付していた。

【甲144、甲145、甲146】

(4) ジャレコからの抗議

- ① 前記(2)の申入れに対する、ゲームヤロウ及びゲームハイからの回答はなく、組合は、21年9月9日付けのジャレコからの「抗議・警告文」を受領した。
- ② 9月9日、ジャレコは、組合に対し、21年2月から9月にかけて「情宣活動と称して貴団体構成員を動員し」、「当社及び取引先など関

係各社へ多衆して押しかけるなどの言動を繰り返している。」、「2009年6月30日（火）及び2009年9月3日（木）、『抗議並びに要求書』なる書面で、抗議警告外ゲームハイ株式会社及びゲームヤロウ株式会社及び株式会社ネオに対し事実を反し当を得ない記載をし、筋違いの要求等に及んだ。上記は当社の名誉・信用を大きく毀損し、当社の業務を違法に妨害するものである。」、「当社は幾度となく繰り返される当該言動に強く抗議警告し、貴団体の謝罪と、今後当社及びゲームヤロウ株式会社及び株式会社ネオ及びホールディングス（EMCOMホールディングス）並びにその取引先、関係会社及び関係者に対してかかる言動を一切行わない旨の誓約を書面にて求める。」とする文書を送付した。

【甲143】

7 本件不当労働行為救済申立て

21年10月30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。

8 ゲームヤロウとジャレコ、ホールディングスとの関係

ゲームヤロウとジャレコないしホールディングスとの関係は以下のとおりである。

(1) ジャレコとホールディングス、ゲームヤロウとホールディングスの関係

ジャレコの親会社は、18年7月3日から21年1月14日までホールディングスであったところ、19年10月25日にゲームヤロウは、ホールディングスの株式の一部を取得しホールディングスの主要株主となった（前記2(7)）。しかし、20年6月30日の時点で、ゲームヤロウはホールディングスの株主ではなくなっていた。

(2) ゲームヤロウとジャレコとの関係

① 資本関係

21年1月15日、ゲームヤロウは、ホールディングスに替わりジャレコの親会社となった（前記5(1)）。ゲームヤロウは主にオンラインゲームを取り扱い、ジャレコは主にコンソールゲーム・モバイルゲーム・

オンラインゲームの3事業を取り扱っていた。ゲームヤロウによれば、ゲームヤロウは、ジャレコのオンラインゲーム「ノーステイル」を取得するために、ジャレコ株を取得したとしている。

ゲームヤロウは、21年1月15日以降、ジャレコの株式を100パーセント保有し、21年8月21日から同年11月27日にかけて、ジャレコに対しゲームの開発資金及び運転資金として、総額8,900万円の融資を行った(利息年3パーセントから9パーセント、1年未満の短期貸付)。

② 営業取引関係

ア ジャレコのオンラインゲーム「ノーステイル」事業は、20年1月以降は、ゲームヤロウに運営が委託され、同年10月くらいからは、ジャレコとゲームヤロウとの契約により、同ゲームの「IP、知的所有権」はジャレコのまま、その売上がゲームヤロウに計上されている。

イ ジャレコは、21年7月にゲームヤロウ本社のあるビルの同じフロアに事務所を移転し、同月以降、両社は、フロアをパーティションで仕切ってそれぞれ事務所として使用している。ゲームヤロウは、ビルオーナーと賃貸借契約を締結し、ジャレコに占有面積を按分する転貸をしている。

ウ ジャレコは、経理業務や社会保険手続等労務関係事務をゲームヤロウに委託している。

【3審21-23頁、4審19・53頁】

③ 役員関係

ア ゲームヤロウの19年4月設立時の代表取締役は Y 3 であり、同人は、19年11月に同代表取締役を退任しゲームヤロウの取締役を務めた後、21年12月をもって同取締役を退任した。

また、Y 3 は、20年3月から21年3月までホールディングスの取締役に就任し、23年3月にホールディングスの代表取締役に就任した(前記4(5))。

【甲8、甲88、甲131、甲167、丙2】

イ 19年11月に Y 5 がゲームヤロウ代表取締役に就任し、20年9月

に退任した。19年12月時点におけるゲームヤロウの役員は、Y 5 代表取締役の外、Y 3 取締役及びY 6 取締役であった。

【乙1、乙4、3審31頁】

ウ 20年9月に Y 6 がゲームヤロウ代表取締役に就任し、23年3月に退任した。Y 6 は、下記エのとおり、21年1月15日から同年3月6日まで、ジャレコの代表取締役に兼任した。

【甲167、乙2】

エ ジャレコにおいては、19年3月に Z 1 が代表取締役に就任し20年3月に辞任、20年3月に Z 2 が代表取締役に就任し20年7月に辞任、20年7月に Z 5 が代表取締役に就任し21年1月に辞任、21年1月に Y 6 が代表取締役に就任し21年3月に辞任、21年11月に Z 5 が再度代表取締役に就任した。

オ ジャレコにおいては、月1回開催される取締役会で意思決定を行っており、そのことは、21年1月に親会社がゲームヤロウに替わっても変更はなかった。

カ 21年12月22日時点におけるジャレコの取締役会は、代表取締役 Z 5（19年3月ホールディングスに入社、20年ジャレコに出向。以下「Z 5 社長」という。）、取締役 Z 6（19年6月ジャレコ入社）、同 Y 7 の3名で構成されている。このうち Y 7 は、ジャレコとゲームヤロウの取締役を兼務している。

なお、Y 7 は、ゲームヤロウの社員であったが、前記①記載のゲームヤロウからジャレコへの貸付金の返済保全を目的として、21年11月17日、ジャレコの取締役に就任し、同年12月22日にゲームヤロウの取締役に就任した。

ジャレコは、赤字が恒常的に続く経営状況だったため、22年にも人員削減が検討され、そのことについてはゲームヤロウからも意見が出されたが、人事についての最終的な決定はZ 5 社長が行った。

キ Z 5 社長は、22年12月から23年1月頃にかけて、Y 3 に経営方針について話す機会が何度かあった。そのなかで、本件不当労働行為救済申立事件が当委員会に係属していることを報告した。

④ 従業員関係

ゲームヤロウは、ジャレコの全株式取得以前である20年1月に、ジャレコを解雇されたオンラインゲーム部門の従業員約10名を採用し（前記4(1)）、21年1月の全株式取得後には、ジャレコの退職者を1名ないし2名採用した。

9 ゲームハイ

(1) 韓国に本店を置くゲームハイは、19年4月18日に日本法人ゲームハイを設立した。日本法人ゲームハイは後にゲームヤロウに商号を変更した。

ゲームハイは、19年12月の時点でゲームヤロウの株式を約70パーセント所有していたが、22年7月にゲームヤロウの株式の全てを第三者に譲渡した。

(2) Y3 は、20年6月12日から21年11月2日まで、ゲームハイの代表取締役を務めていた。ちなみに、19年5月17日付ホールディングスの開示情報（前記2(6)）では「Y3氏は、日本、米国、韓国、中国、東南アジア等において旺盛な投資と経営を行う国際的事業家」であり、「ゲーム、エンターテインメント、流通、物流、不動産、代替エネルギー、IT、新規金融ビジネス等に積極的に投資していくことを企図しております。」とし、同人が所有する主要な会社として、韓国のゲームハイなど6社の社名とそれらの概要が紹介されている。

【甲3、丙1の2、丙2の2】

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

ジャレコは、組合を排除する目的で、組合員と組合に親和的であったモバイル事業に従事する全労働者の解雇を強行し、排除した。

ジャレコは、上記解雇に際して、Y3若しくはゲームヤロウ及びゲームハイの関係者との密接な関係のもとに、ジャレコのオンライン事業と人員をゲームヤロウに移すことに合意し、ジャレコ及びホールディングスは、上記解雇以降も不当な団体交渉拒否を続けた。ゲームハイの子

会社であり日本法人であるゲームヤロウは、X2の解雇によって労働争議が発生していることを十分知った上で、21年1月、ホールディングスからジャレコを譲り受けたのである。

ジャレコは経営再建過程にあり、ゲームヤロウ及びゲームハイの子会社となった以降も、新たな親会社であるゲームヤロウ及びゲームハイの経常資源に依存することとなった。

ゲームヤロウ及びゲームハイは、資本、役員兼任状況、従業員の移動、経営体制、取引関係、人事・労務管理政策、労働条件等、物的資源への依存、融資状況からして、ジャレコの経営に対し、ホールディングスと同様に重大かつ決定的な支配力を有している。

組合は、ジャレコの新たな親会社となったゲームヤロウ及びゲームハイに対して解雇を議題とする団体交渉の開催を要求したが、ゲームハイは、ゲームヤロウに対し有している重大かつ決定的な影響力を行使し、ゲームヤロウをして組合との団体交渉を不当に拒否させた。

また、ゲームヤロウ及びゲームハイは、ジャレコに対し有している重大かつ決定的な影響力を行使し、ジャレコをして組合との団体交渉を不当に拒否させた。

ゲームハイは、現在、ゲームヤロウとの資本提携を解消しているが、ゲームヤロウとともに、ジャレコ事件からジャレコ譲渡、本件申立て及び現在に至るまでの経過等について組合に対して誠意を持って明らかにし、団体交渉に応ずる義務がある。

(2) 被申立人ゲームヤロウの主張

ゲームヤロウは、21年1月14日以前はジャレコの株主ではなく、19年12月にX2がジャレコを解雇されたことについて全く関与していない。

ゲームヤロウは、21年1月15日以降ジャレコの親会社となり、ジャレコの取締役3名中1名がゲームヤロウの取締役を兼務し、また、ゲームヤロウからジャレコに対するグループ内貸付とグループ内のオフィスの転貸借関係はあるが、いずれも世間一般の態様であって、親会社の子会社に対して行う管理・監督の域を超えるものではない。

したがって、ゲームヤロウは、組合との団体交渉の当事者たる使用者

には当たらない。団体交渉拒否の正当な理由の有無を検討するまでもなく、本件は棄却されるべきである。

(3) 被申立人ゲームハイの主張

ゲームハイは、X 2 の雇用主ではない。

ゲームハイが組合との団体交渉の当事者たる使用者に該当するか否かは、ゲームハイが、X 2 の基本的な労働条件について、労働契約上の雇用主であったジャレコ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か否かにより判断されるべきであるが、ゲームヤロウがジャレコの親会社になった21年1月15日以降、ゲームハイが、ジャレコ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、決定することができる地位にあった事実はなく、組合との団体交渉の当事者たる使用者に該当しないことは明らかである。

また、ゲームハイは、すでに所有していたゲームヤロウの株式の全てを韓国企業に譲渡しており、本件結審時においてゲームハイとゲームヤロウとの間に資本関係は一切なく、ゲームハイとゲームヤロウとの間に役員の兼任関係も一切ない。

このような状況で、ゲームハイが、X 2 の基本的な労働条件について、ジャレコと部分的に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はずはなく、組合との団体交渉の当事者たる使用者に該当しない。

よって、団体交渉を正当な理由なく拒否したか否かを検討するまでもなく、本件は棄却されるべきである。

2 当委員会の判断

(1) 労働組合法第7条の「使用者」について

① 本件において、X 2 の雇用主はジャレコであり、ゲームヤロウないしゲームハイとX 2 との間に雇用関係がないことについては争いがないうところ、ゲームヤロウないしゲームハイが労組法第7条にいう「使用者」に該当するか否かが争われている。

労組法第7条にいう「使用者」とは、労組法が助成しようとする団体交渉を中心とする集団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、親会社などとして、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等について、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、子会社である雇用主と並んで当該親会社も労組法上の使用
者に当たると解すべきである。

この点について組合は、ゲームヤロウ及びゲームハイは資本、役員
兼任状況、従業員の移動、経営体制、取引関係、人事・労務管理政策、
労働条件等、物的資源への依存、融資状況からして、ジャレコの経営
に対し、重大かつ決定的な支配力を有し、したがって、団体交渉応諾
義務を有していると主張し、一方、ゲームヤロウ及びゲームハイは、
いずれも組合との団体交渉の当事者たる使用者には当たらないと主張
している。

本件は、団体交渉拒否を巡る事案であるから、ゲームヤロウ又はゲ
ームハイが労組法上の使用者であるというためには、少なくとも、本
件の団体交渉事項について、雇用主であるジャレコと同視できる程度
に現実的かつ具体的な支配力を有していると認められることが必要で
ある。

② 本件団体交渉申入れについて

本件におけるゲームヤロウ及びゲームハイに対する団体交渉の申入
れは、21年1月にゲームヤロウがジャレコの親会社となった後の、21
年6月2日（第2.5(4)）及び同年9月3日（同6(2)）に行われたこと
が認められる。

21年6月2日の申入事項は、ゲームヤロウ及びゲームハイが「ホー
ルディングス、ジャレコとともに本件労働紛争を解決すること」であ
り（第2.5(4)）、9月3日の申入事項は、「19年12月末のジャレコによ
るX2組合員に対する解雇が不当なものであることを認め、ホールデ
ィングス、ジャレコとともに本件労働紛争を解決すること」（同6(2)）
である。

したがって、本件では、団体交渉申入事項である「解雇」と「本件労働紛争」について、ゲームヤロウ及びゲームハイがジャレコと同視できる程度に具体的かつ現実的な支配力を有しているかが問題になる。

ただし、組合がゲームヤロウ及びゲームハイに団体交渉開催を申し入れたのは、X 2 がジャレコに解雇され、かつ、ゲームヤロウには採用されなかった19年末から20年年頭の時期から1年半が経過した後の21年6月以降のことであった。

そこで、ゲームヤロウがジャレコの親会社となる前に行われた解雇問題とその後のジャレコと組合との労働紛争の問題について、ゲームヤロウないしゲームハイがジャレコに対し現実的かつ具体的な支配力を及ぼしていたかどうか、あるいは、ジャレコと組合との間で団体交渉が開催されなかったことについて、組合が主張するように、ゲームハイが、ゲームヤロウに対する影響力を行使し、ゲームヤロウをして組合との団体交渉を拒否させ、さらに、ゲームヤロウ及びゲームハイが、ジャレコに対する影響力を行使し、ジャレコをして申立人との団体交渉を拒否させた事実があったか否か、また、ゲームヤロウないしゲームハイがジャレコから使用者としての地位を承継したといえるかどうかについて、以下、検討する。

③ 解雇について

ア 韓国のオンラインゲーム会社ゲームハイは、19年4月18日に日本にオンラインゲーム会社を設立し（第2.1(2)）、設立されたゲームヤロウは、19年10月にゲーム会社ジャレコの親会社ホールディングスの主要株主となった（同2(7)）。

一方、ジャレコは、19年3月の段階では、組合に対しオンラインゲーム事業の強化を図ると説明していた（第2.2(6)）が、その後開催されたジャレコの取締役会において、モバイルゲーム事業については12月末をもって従業員を解雇する方針を決定していた（同3(1)）。

イ ジャレコから、上記経営方針及びX 2の解雇が組合に伝えられたのは19年11月1日の団体交渉であった（第2.3(1)）。ジャレコは、18年7月3日に、組合との間で、組合員の解雇等の人事に関しては組

合と事前に十分協議の上で実施する旨の労働協約を締結していた（第2.2(5)）にもかかわらず、19年11月1日の団体交渉で突然X2の解雇を予告し、その理由としてモバイルゲーム事業からの撤退を挙げ、その席上で解雇予告通知書を交付しようとした（第2.3(1)）。さらにジャレコは、11月9日に予定されていた団体交渉を団体交渉の出席者数や交渉時間等に係る主張不一致を理由に開催せず（第2.3(2)③）、12月12日、上記労働協約の一方的解約を組合に通知し（同3(5)）、同労働協約が失効する前の12月31日に、X2ら組合員を解雇した（同3(6)）。

ウ これらジャレコの組合に対する一連の対応に、ゲームヤロウないしゲームハイが関与したことを認めるに足りる事実の疎明はなく、また、ゲームヤロウないしゲームハイが、ジャレコ従業員の指揮監督、賃金、労働時間、休暇等の労働条件の決定、採用、配属等の人事管理に関与していたことを認めるに足りる事実の疎明もない。

エ 20年1月、ゲームヤロウは、ジャレコからオンラインゲーム「ノーステイル」の運営を引き継ぐとともに、ジャレコでオンラインゲームの運営に携わっていた従業員を採用した（第2.4(1)）。しかし、X2ら組合員は、ゲームヤロウに雇用されることはなかった（第2.4(1)）。

オ 20年1月1日から21年1月14日まで、ジャレコの親会社はホールディングスであった。20年2月、ホールディングスは、ゲーム事業の開発費支払資金とするため第三者割当てによる新株式を発行すると発表し（第2.4(3)）、ホールディングスの取締役役に、20年3月から21年3月までY3が就任した（第2.4(5)）。Y3は、20年6月から21年3月まではゲームハイの代表取締役を兼任していた（第2.8(2)③ア、同9(2)）。

一方、19年4月1日ゲームヤロウ設立時点の同社の代表取締役は、後に、ゲームハイの代表取締役（20年6月12日から21年11月2日まで）やホールディングスの代表取締役（23年3月から）となったY3であり、同人は19年11月にゲームヤロウの代表取締役を退任し、

19年12月時点では取締役であった（第2.8(2)③、同9(2)）。

上記の経緯をみると、確かに、ゲーム会社であるジャレコが経営方針を決定するに当たって、当時の親会社ホールディングスの主要株主となった、やはりオンラインゲーム会社であるゲームヤロウの経営方針が、相当な影響を及ぼしていた可能性は強く推認される。また、韓国のゲームハイや Y 3 の資本力や投資方針が、ジャレコの経営方針に与えた影響力が相当に大きかったであろうことも想像するに難くない。

カ しかし、上記の経緯をみても、ゲームヤロウ及びゲームハイが、19年12月31日付けの解雇を現実的かつ具体的に決定できる立場にあったと認めるに足りる事実の疎明がなされたとはいえず、また、前記ウのとおり、ゲームヤロウないしゲームハイが、ジャレコの労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めるに足りる疎明はないといわざるを得ない。

すなわち、組合の団体交渉申入事項である「19年12月末のジャレコによる X 2 に対する解雇」について、ゲームヤロウがジャレコに対する支配力を行使し、介入したとまで認めることはできない。

④ ジャレコと組合との労働紛争について

ア 組合は、19年12月5日にゲームヤロウを訪ね、ジャレコが組合に対し、今後のゲーム事業についてはホールディングスの主要株主と相談しながら決めるとしていたことを指摘し、ジャレコ及びホールディングスに対して、労使紛争解決に向けた働きかけをするよう、協力を要請する文書を提出した（第2.3(3)）。また、解雇後の20年2月20日、組合は、ゲームヤロウはホールディングスの主要株主であり、実施予定の第三者割当増資引受けによって、ジャレコ及びホールディングスへの影響力をさらに増すことになるとして、ゲームヤロウに対し、労使紛争解決に向けた働きかけをするよう再度の協力を要請した（第2.4(4)）。

イ 組合は、21年3月3日、同年1月にジャレコの親会社となったゲ

ームヤロウに対し、ジャレコ譲渡に至った経緯、本件労働争議及び組合の意見に関する見解及び今後のジャレコの労務政策等に対する見解を回答するよう求めた（第2.5(2)）が、回答はなかった（同(3)）。

さらに、組合は、21年6月2日（第2.5(4)）及び同年9月3日（同6(2)）に、ゲームヤロウ及びゲームハイに対して本件団体交渉申入れを行った。これらの申入れに対しても、ゲームヤロウ及びゲームハイからの回答はなく、組合にはジャレコからの「抗議・警告文」が重ねて送付された（第2.5(3)(5)、同6(4)）。

この間、組合は6月30日にジャレコに赴き、「抗議ならびに要求書」を提出した（第2.6(1)）が、ジャレコからの回答は9月9日になってからで、その内容は、「当社は幾度となく繰り返される当該（組合の抗議の）言動に強く抗議警告」というものであった（同6(4)）。

ウ 組合は、ゲームヤロウ及びゲームハイが、ジャレコに対する影響力を行使してジャレコと組合との団体交渉を拒否させたと主張する。しかし、ゲームヤロウ及びゲームハイが、ジャレコと組合との労使関係に介入し、団体交渉を拒否させたことを認めるに足りる事実について何ら疎明はない。

一方、ジャレコが行った組合への抗議（第2.5(3)(5)、同6(4)）の内容は、「事実に反し当を得ない記載をし、筋違いの要求に及んだ。上記は当社の名誉・信用を大きく毀損し、当社の業務を違法に妨害するものである。」などとする画一的な内容であり、このこととジャレコと組合との労使関係の経緯とを併せ考えれば、ジャレコの組合に対する対応には、組合との対立関係にあったジャレコ自身の、一貫した強い組合排除の意思が窺われる。

したがって、組合の、ゲームヤロウがジャレコをして組合との団体交渉を拒否させたとする主張や、ゲームハイがゲームヤロウに対し団体交渉を拒否させたとする主張を採用することはできない。

エ また、組合は、ゲームヤロウは、本件解雇によって労働争議が発生していることを十分知った上でホールディングスからジャレコを

譲り受けたのであり、ゲームヤロウは、組合が申し入れた団体交渉事項である「解雇問題」や「労働紛争の解決問題」との関係について、団体交渉応諾義務を有していると主張する。

確かに、ゲームヤロウが、ジャレコからオンラインゲームの運営を引き継いでその運営に携わっていた従業員を採用したにもかかわらず、X2ら組合員は雇用せず（第2.4(1)）、その後ジャレコと組合との労働紛争は解決しないままに、ゲームヤロウがジャレコの親会社となった経緯からすれば、ゲームヤロウがこの紛争を解決できる立場にあるはずとする組合の立場は、理解できないわけではない。

しかしながら、ゲームヤロウが、ジャレコから従業員を引き継ぐ旨の合意をしたとの事実は認められず、また、組合員を選別してあえて採用しなかったとの事実も認められない。

オ さらに、組合は、ゲームヤロウは、資本的、役員兼任状況、従業員の移動、経営体制、取引関係、人事・労務管理政策、労働条件等、物的資源への依存、融資状況からして、ジャレコの経営に対し、重大かつ決定的な支配力を有し、したがって、団体交渉応諾義務を有しているとも主張する。

カ 確かに、ゲームヤロウは、ジャレコの運営していたオンラインゲームの獲得を目的としてジャレコ株式の100パーセントを保有し、ジャレコの親会社となってからは、以下ア)ないしカ)のとおり、役員派遣及び事業資金の貸付け及び受注関係等を通じて、ジャレコの経営に対する影響力を増していったこと、また、元ジャレコの従業員がゲームヤロウに雇用された一方で、ジャレコの経営状況の悪化に伴い、ジャレコの従業員が減少していった事実を認めることができる。

ア) 役員派遣及び事業資金貸付

ジャレコとゲームヤロウの役員関係をみると、ゲームヤロウがジャレコの親会社となった日の21年1月15日から、同年3月6日までの約1か月半の間、ジャレコとゲームヤロウの代表取締役はY6が兼任していたことが認められる（第2.8(2)③ウ）。

21年12月時点では、ジャレコの取締役会は、構成員3名のうち、

1名がゲームヤロウの取締役と兼任していた（第2.8(2)③カ）。ジャレコとゲームヤロウの兼務取締役である Y7 は、ゲームヤロウが、ジャレコに対して21年8月から同年11月にかけて3パーセントから9パーセントの利息で融資した、ゲームの開発資金及び運転資金（第2.8(2)①）の返済保全を目的として就任していた（同③カ）。

イ) 取引関係

ゲームヤロウは、ジャレコの所有するオンラインゲーム「ノーステイル」の運営を受託し、20年10月くらいから、その売上はゲームヤロウに計上されていた（第2.8(2)②ア）。

ジャレコは、21年7月にゲームヤロウ本社と同じビルに移転して、ゲームヤロウに賃貸料を支払い、また、経理業務や社会保険手続等労務関係事務をゲームヤロウに委託していた（第2.8(2)②）。

ロ) 従業員の移動及びジャレコ従業員の減少

19年12月にジャレコに解雇された従業員24名のうち11名は、翌20年1月にゲームヤロウに採用され、ゲームヤロウ従業員として「ノーステイル」事業や経理業務に従事していた（第2.3(6)、同4(1)）。

一方、ジャレコにおいては赤字経営が続き、22年には人員削減が検討され、赤字経営と人員削減についてはゲームヤロウからも意見が出された。そして、23年4月以降には従業員がいない状況となった（第2.1(4)、同8(2)③カ）。

キ) しかしながら、ジャレコとゲームヤロウとの役員関係についてみると、上記カ)の1か月半以外については代表取締役の兼任関係はなく、兼任取締役はジャレコの全取締役の過半数に満たないとの証拠しか存在しない。また、人事について、ゲームヤロウがジャレコの人事・労務を支配していると認めるに足りる具体的事実の疎明は一切なく、ジャレコはゲームヤロウに事務所の賃貸料を支払っていることなどからすれば、両社の事業活動に混同等があるとまではいえない。

ク そうすると、上記カのゲームヤロウのジャレコに対する経営上の影響力のみをもって、ゲームヤロウが、ジャレコとジャレコの従業員との労使関係や、ジャレコと組合との労使関係について、現実的かつ具体的な支配力を及ぼしていたとまで、認めることはできない。ゲームヤロウがジャレコに組合との労働紛争が発生していることを承知していたのは当然というべきではあるが、組合がゲームヤロウに団体交渉を申し入れたことに対し、応ずべき立場にあるとまではいえないと判断せざるを得ない。

⑤ 以上の事実を総合すれば、ゲームヤロウは、ジャレコに対し、親会社等としてジャレコの経営に対し一定の支配力を有していたということはできるが、組合が申し入れた団体交渉事項である「解雇問題」や「労働紛争の解決問題」との関係について、直接の雇用主であるジャレコと同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたとまでいうことはできない。

⑥ また、ゲームハイについても、組合が申し入れた各団体交渉事項との関係において、ゲームハイが、ジャレコに対して雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していた事実、ないし、ゲームヤロウに対して組合との団体交渉を拒否させたとの事実を認めるに足りる疎明はなく、ゲームハイには、組合が申し入れた団体交渉事項である「解雇問題」や「労働紛争の解決問題」との関係についての団体交渉を行う義務があるとの組合の主張を認めることはできない。

⑦ よって、ゲームヤロウ及びゲームハイは、いずれも本件に関して労組法第7条にいう使用者に該当しない。

(2) 不当労働行為の成否について

以上のとおり、ゲームヤロウ及びゲームハイは、組合の申し入れた各団体交渉に応ずべき義務はなく、本件申立てに係るゲームヤロウ及びゲームハイの対応が不当労働行為に当たるということはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、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25年 3 月19日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志