

# 命 令 書

申 立 人 連帯労働者組合  
執行委員長 X 1

申 立 人 X 2

被申立人 株式会社ジャレコ  
代表取締役 Y 1

被申立人 株式会社EMCOMホールディングス  
代表取締役 Y 2

上記当事者間の都労委平成19年不第93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

- 1 被申立人株式会社ジャレコは、申立人連帯労働者組合の組合員 X 2 に対する平成19年12月31日付解雇がなかったものとして取り扱い、同人を原職相当職に復帰させるとともに、解雇の翌日から復帰の日までの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社ジャレコは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

連帯労働者組合

執行委員長 X 1 殿

株式会社ジャレコ

代表取締役 Y 1

当社が、誓約書の提出等の条件を付して、平成19年11月9日に貴組合との団体交渉に応じなかったこと、及び貴組合の組合員 X 2 氏の解雇について同年11月12日付けで貴組合が申し入れた団体交渉に応じなかったこと、並びに同氏を同年12月31日付けで解雇したことは、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 被申立人株式会社EMCOMホールディングスは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

連帯労働者組合

執行委員長 X 1 殿

株式会社EMCOMホールディングス

代表取締役 Y 2

当社が、貴組合の組合員 X 2 氏の解雇について平成19年11月12日付けで

貴組合が申し入れた団体交渉に、同氏の使用者ではないとして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。)

- 4 被申立人株式会社ジャレコは、第1項及び第2項を、同株式会社EMCOMホールディングスは、第3項を、それぞれ履行したときは、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

被申立人株式会社ジャレコ（以下「会社」という。）は、申立人連帯労働者組合（以下「組合」という。）との平成19年11月1日の団体交渉において組合員 X2（以下「X2」という。）の解雇を提示し、以後団体交渉に応じないまま、同年12月31日付けで同人を解雇した。

また、組合は、会社の親会社であった株式会社EMCOMホールディングス（当時の社名は株式会社ジャレコ・ホールディング。以下会社名（商号）の変更前後をとおして「ホールディングス」という。）にも、団体交渉を申し入れたが、ホールディングスはこれに応じなかった。

本件は、会社及びホールディングスが団体交渉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、会社がX2を解雇したことが組合員であることあるいは組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合活動に対する支配介入に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨等

19年12月12日、組合及びX2は、会社及びホールディングスがX2に対する解雇予告通知に係る団体交渉に応ずること、並びにX2に対する解雇予告通知を撤回することを請求する救済の内容として本件申立てを行った。20年1月21日、組合及びX2は、X2に対する19年12月31日付解雇を撤回し原職に復帰させ、その間の賃金相当額を支払うこと及び謝罪文の掲示を請求する

救済の内容に追加した。21年10月15日、組合及びX 2は、会社の株主であったゲームヤロウ株式会社（以下「ゲームヤロウ」という。）及びゲームヤロウを設立したゲームハイ株式会社（以下「ゲームハイ」という。）を被申立人として追加することを申し立てたが、両社については10月30日に当委員会に別件不当労働行為救済申立て（都労委平成21年不第94号）を行い、11月25日、両社に係る追加の申立てを取下げた。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (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数は、110名である。
- (2) 申立人X 2は、平成5年8月19日に会社にグラフィックデザイナーとして入社し、本件申立時は、モバイル事業部に所属していた。
- (3) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、家庭用及び携帯電話用ゲームの開発及び配信を業とする株式会社であり、18年7月3日ホールディングスから新設分割によって設立された。本件申立時の従業員数は、コンソール事業部3名、モバイル事業部11名、オンライン事業部9名（以下、3事業部を併せて「ゲーム事業部」という。）、業務部3名、営業部及び広報部計4名、管理部2名の計32名で、うち組合員は2名であった。

【甲38】

- (4) 被申立人ホールディングスは、肩書地に本社を置き、投資、不動産及びゲーム等を業とする子会社の持株会社であり、18年7月3日、新設分割により、会社の株式を100パーセント所有する親会社となった（以下、会社分割前のホールディングスを「旧会社」という。なお、旧会社の社名は、株式会社ジャレコであった。）。ホールディングスは、21年1月15日、会社の株式全てをゲームヤロウに譲渡し、会社名を標記社名に変更した。本件申立時の従業員数は23名で、組合員はいなかった。

### 2 平成6年のX 2の解雇と職場復帰

- (1) X 2が6年8月9日に組合に加入したところ、旧会社は、9月19日にX 2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（ヨ）第21247号地位保全等仮処分申立事件）を行い、6年12月2日付けで同年

10月から7年9月までの賃金の仮払いの決定を得た。また、組合及びX2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日に旧会社と協定を締結し、翌6日に申立てを取下げ、11月にX2は旧会社に復帰した。

【甲24、78、1審4～6p、当委員会に顕著な事実】

- (2) 13年5月、旧会社は、ゲーム事業部を対象に、年俸制及び裁量労働制を導入したが、組合がこれに反対したためX2には適用されず、同人は後記の解雇時まで実労働時間に基づく残業手当を支給されていた。

【甲24、1審10、11p】

- (3) 組合と旧会社とは、賃上げ及び一時金について該当者はX2 1名であったが、毎年協定を締結していた。組合は、時にストライキ並びに社前及び社内でのビラ配布を実施し、旧会社は、組合の実施したビラ配布について、旧会社本社のあるビルの所有者からクレームを受けたこともあった。

15年5月29日、旧会社の株主である企業の本社前でビラ配布中にX2が逮捕され、旧会社は、10月31日に同人に懲戒処分（警告）を通告した。

【甲24、25、31、1審12、13、28p、7審19p】

### 3 会社分割

- (1) 18年2月27日、旧会社は、組合に対し、ゲーム部門の分社・子会社化について事前協議を申し入れ、団体交渉を経て、6月28日に組合と会社とは、「①ゲーム事業を新設会社に承継させる。②X2組合員は、新設会社に移籍し、賃金・労働条件は承継する。③新設会社は、8年9月5日付労働協約を承継し、X2の移籍後、同内容の協約を直ちに締結する。」との協定を締結した。

7月3日、新設分割により会社が設立され、X2は会社に移籍した。同3日、組合と会社とは、「①会社は組合員の賃金その他の労働条件については、組合と十分協議の上実施する。②団体交渉は予備折衝も含め誠意をもって臨むものとし、緊急の場合を除き事前に書面で申し入れる。③会社は、解雇、勤務形態及び職種の変更、配転、出向、部門閉鎖及び移籍等組合員の人事に関しては、組合と事前に十分協議の上実施する。④就業時間内に組合活動を行う場合は、所定様式にて届出、無給とするが、会社に関

する団体交渉、裁判、労働委員会等への出頭については、給与は控除しない。⑤会社は、組合掲示板を貸与する。⑥会社は、組合員が正当な組合活動を行ったことを理由に、不利益取扱いを行わない。」との労働協約を締結した。

【甲3、4、24、32、丙13～15、1審20～23p】

- (2) 会社は、独自の就業規則をもち、従業員への業務指示は会社が行っていた。会社とホールディングスの役員には兼務している者もあり、また、総務人事部門は会社にはなく、ホールディングスの管理本部に委託していた。

会社分割以降、組合と会社とは団体交渉を行い、協定等も両者が締結していた。団体交渉は、後記の19年11月1日まではホールディングスの本社内で行われ、ホールディングスの人事担当者が出席して協定締結の手続き等を行っていた。

【4審5p、7審13、14p、8審38～41p】

- (3) 18年8月28日、会社は、ホールディングスの事務所内に移転した。10月17日、ホールディングスは、会社のゲーム事業部を再度移転することを決定し、会社は、10月25日に開催された団体交渉において、ホールディングスが金融部門の拡大のために移転を決定したこと及びゲーム事業部の人員増を計画していることを説明した。

10月26日、会社と組合とは、移転後のX2の勤務地、説明会の開催、組合掲示板についての協議等を協定した。

【甲19、24、33、丙1、2、4、11、1審23～26p、3審32～38p】

- (4) 19年4月23日、団体交渉において、会社は、賃上げ等について回答し、さらにゲーム事業部の人員増を行うことを説明した。また、会社は、年俸制を採用している理由として、ホールディングス全体として、即戦力の採用を行うためであると述べた。

5月28日、団体交渉において、会社は、賃金については組合要求額で、一時金については年末に決算賞与を支給することを回答し妥結した。また、会社は、大韓民国に本社を置くゲームハイと提携すること、及び人事評価は現場の1次評価及び役員を入れての2次評価を経て、ホールディングスを含めた全体の3次評価で決定していることを説明した。

【甲20、21、7審20p】

- (5) 会社は、18年2月から12月までに9名(うちモバイル事業部4名)、19年1月から9月までに12名(同2名)、計21名の従業員を採用している。

【甲36、8審5～7p】

#### 4 解雇に係る団体交渉

- (1) 19年9月28日、ホールディングスは、経営破綻の可能性があると監査法人の「継続企業の前提に関する注記」が付く状況になり、会社を含むグループ企業の経営改善を行うこととなった。

10月25日、ゲームヤロウがホールディングスの主要株主となった。

【甲6、乙1、丙11、6審2p、8審26～29p】

- (2) 10月30日、会社は、組合に対し、「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、年末一時金の支給について、その内容と金額を決める」として、事前協議を申し入れた。

会社は、10月初旬に事業縮小を、10月末数日前に解雇者を決定したとしているが、組合あるいは従業員に対し、説明等は行っていない。

【甲7、8審8、14、15p】

- (3) 11月1日、会社内で団体交渉が開催され、会社側は Y3 代表取締役(当時)及び Y4 取締役、会社が経理上の説明を行うため出席を依頼したホールディングスの Y5 執行役員、組合側は X1 執行委員長、X2ほか1名が出席した。

会社は、ゲーム事業部は9期連続の赤字であるとして、モバイル事業部を廃止し、所属する11名全員の解雇を行うと述べ、X2に対して11月1日付解雇予告通知書を提示し、退職届の提出を求めた。解雇予告通知書には、解雇事由として「社員就業規則第2章2.11.1(6)に該当 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が出来ない為」及び解雇日12月31日と記載されていた。

組合は、経営責任を追及し、事前協議を定めた協約に反すると抗議し、X2が会社に解雇予告通知書を返却した。会社は、これを受け取ったが、解雇日は変更しないと述べた。また、会社は、まだ開示していないことを

述べた上で、未発表の業績、経営情報を組合に提示した。

組合は、会社に対し、次回11月9日の団体交渉には組合員が多数出席するので広い会場を用意すること並びに事業部別の売上目標、経費及び実績を明らかにすることを要求した。

【甲8～10、16、18、24、49、乙1、丙12、2審2～6p、4審9～12p、6審8、13、14p、7審52～55p、8審30p】

- (4) 11月1日、会社は、モバイル事業部従業員に対し、「本当は1か月前通告で良いが従業員のためを思って2か月前にした。全ての業務を中断して就職活動をしてかまわない。」などと、全員の解雇を説明した。

【甲16、41、乙1】

## 5 本件申立てまでの状況

- (1) 19年11月2日、組合は、前日会社が提示した未発表の業績等をビラに記載して配布した。また、組合が解雇について反対し組合加入を呼びかけたところ、解雇を予定されていた広報部の従業員1名が公然と組合加入を申し出た。11月5日、組合は、会社に対し、新規組合加入者についても、事前協議を行うよう申し入れた。

11月6日、会社は、未発表の業績等をビラに記載したとして、組合に対し、ホールディングス宛の秘密保持誓約書（以下「誓約書」という。）を提出することを求めた。誓約書には、組合は、会社に関する団体交渉においてホールディングスから提供される情報について、①会社及びホールディングスの財務人事その他交渉に関連する一切の情報を、②ホールディングスの事前の了解なしには開示せず、③誓約書に違反した場合は懲戒処分を認め、損害等の賠償を行うとの記載があった。組合は、交渉内容をビラに記載することは労働組合の権利であるとして、提出には応じなかった。

【甲10、11、24、乙1、丙12、2審20p、6審9、10p】

- (2) 11月9日、社外の貸会議室での団体交渉が予定されており、組合員15名が出向いた。会社は、会議室外で、組合側出席者5名以内、交渉時間30分以内、録音不可及び誓約書の提出との条件を組合に提示し、これを組合が拒否し、騒然とした状況になった。組合が団体交渉で条件を付す理由等を説明するよう求めたが、会社は、交渉に応じないまま立ち去った。

なお、それまでの団体交渉においては出席者が双方2ないし5名程度、交渉時間が概ね1時間程度であり、また、組合が毎回録音をしていたが、会社は、出席者、交渉時間及び録音を問題としたことはなかった。

同日、会社は、ホールディングス本社内において、モバイル事業部の6名に解雇予告通知書を提示し、退職届の提出を求めた。

【甲16、18～21、24、49、55、乙1、2審20～22p、3審22～24p、4審3～6、12～15p、6審11～13p、7審14、57～59p】

- (3) 11月12日、組合は、会社及びホールディングスに対し、「要求書」「抗議並びに団交開催要求書」を提示し、X2に対する解雇の撤回と一方的な開催条件を課さずに団体交渉に応ずることを求めた。

11月13日、会社は、モバイル事業部の4名に解雇予告通知書を提示し、退職届の提出を求めた。

11月15日、組合は、当委員会に団体交渉の促進を求めてあっせん申請（都労委平成19年争第101号）を行った。

同日、会社は、組合に対し、交付を取り止めたものの11月1日付解雇予告通知は通知としては有効であり、やむを得ない整理解雇であり撤回できないが、19日又は20日の18時から、組合側出席者5名以内、交渉時間1時間以内、また、ホールディングスがジャスダック上場企業であり、同証券取引所の開示規定を遵守する必要があるとして、録音不可及び誓約書の提出との条件を示して、団体交渉には応ずるとの回答書を提示した。

11月16日、会社は、団体交渉の時間と誓約書の提出は譲歩しないが、「(団体交渉の出席者について) 必要というのであれば、人数については考慮する準備があります。」との回答書を提示した。

結局、組合が11月12日に申し入れた団体交渉は開催されなかった。

【甲25、43～46】

- (4) 11月22日、ホールディングスは、ゲーム事業において売上げが計画を下回り、また、ゲームの発売予定が延期となったとして、連結業績の予想を営業利益で73.9%減、経常利益で82.9%減に下方修正することを発表した。

同日、組合は、会社に対し、「抗議並びに要求書」を提示し、30日に予定されているあっせん期日において、団体交渉に応じ、交渉の開催条件及

び資料の開示条件を協議することを求めた。

11月30日、当委員会においてあっせんが行われたが、誓約書について双方の主張が一致せず打切りとなり、同日、会社は、組合員2名に対し、解雇予告通知書を郵送した。

【甲16、22、24、乙1、6審13p、7審62p】

- (5) 12月4日、組合は、会社及びホールディングスに対し、解雇撤回と団体交渉開催を求める「抗議並びに要求書」を提示した。

12月5日、組合は、ゲームヤロウに対し、「労使紛争解決に向けた協力要請」との書面を提示した。

12月12日、会社は、組合に対し、組合は労働組合法上の目的・要件を満たしていないとして、8年9月5日付及び18年7月3日付労働協約を破棄し、団体交渉を拒否する回答書を提示した。同12日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【甲12、24、25、47、48、乙1】

## 6 解雇の実施

- (1) 組合は、19年12月14日及び同月17日に、会社に対し、団体交渉を申し入れたが、同月18日、会社は、「当社の見解は既に申し述べたとおりであり、貴団体の当該要求は当を得ない。」と回答した。

【甲24】

- (2) 12月25日、会社は、解雇予定者に対し、「諸般の事情を考慮し、恩恵的・政策的に支給する」として、再就職支度金を支払った。

12月27日、組合は、会社において、再就職支度金は解雇を既成事実化しようとするもので組合の否認であるとして抗議し、X2の再就職支度金を返却した。

12月28日、組合は、ホールディングスに抗議及び団体交渉申入れに赴いたが、ホールディングスは、入口のドアを施錠し、対応しなかった。

同日、会社は、組合に対し、前日の抗議行動が業務の遂行を違法に妨害したとの「抗議・警告文」を提示した。

【甲24、乙1、2審35、36p】

- (3) 12月31日、会社は、管理部2名、広報部1名（組合員）、コンソール事

業部 1 名、モバイル事業部11名（組合員 1 名：X 2）、オンライン事業部 9 名の従業員を解雇した。このうち管理部 1 名とオンライン事業部 9 名がゲームヤロウに、管理部の残る 1 名がホールディングスに転籍あるいは再就職した。

なお、会社以外のホールディングスの子会社で解雇は行われていない。

【乙 1、2 審27、38、39 p、7 審65～67 p、10 審42 p】

- (4) 20年 1 月 7 日、組合は、会社及びホールディングスに対し、解雇の撤回及び団体交渉の開催を要求する「抗議ならびに要求書」を提示したが、ホールディングスは受取りを拒否した。同日、会社は、組合に対し、同日の抗議行動が業務の遂行を違法に妨害したとの「抗議・警告文」を再度提示し、組合の「抗議ならびに要求書」を返送した。

以降も組合は、解雇撤回及び団体交渉の開催を要求しているが、会社及びホールディングスは、要求書の受取りを拒否している。

【甲24】

- (5) 1 月21日、組合及びX 2 は、X 2 に対する19年12月31日付解雇を撤回し、原職に復帰させ、その間の賃金相当額を支払うこと及び謝罪文の掲示を請求する救済の内容に追加した。
- (6) 21年 1 月15日、ホールディングスは、会社の株式全てをゲームヤロウに譲渡した。

【甲24、丙17】

### 第3 判 断

#### 1 解雇に係る団体交渉における会社の対応について

##### (1) 申立人組合の主張

会社は、19年11月 9 日の団体交渉に先立って、それまで団体交渉の開催条件としたことのない、参加人数及び交渉時間の制限、録音の禁止並びに誓約書の提出を求めた。経営情報の開示条件についても、組合が団体交渉において協議することを求めたにもかかわらず、会社は、団体交渉に応じないまま、労働協約の破棄を通告した。こうした会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

##### (2) 被申立人会社の主張

組合が配布したビラに記載した未発表の業績、経営状況は、インサイダー情報に当たり、会社が、団体交渉の開催に当たって誓約書の提出を求めることは、法令遵守の観点からは必要最小限の制約であり、組合がこれを拒否した結果、団体交渉が開催されないことには、正当な理由がある。また、11月9日、組合員らは、会場前で会社側出席者を取り囲み罵声を浴びせ、さらに、取引先、会社役員自宅等において街頭宣伝活動を行った。これらの組合の行為は、正当な組合活動を逸脱したものであり、団体交渉が開催されていないのは、組合の違法、不当な言動によるものである。

### (3) 当委員会の判断

11月9日、会社が組合側出席者5名以内、交渉時間30分以内、録音不可及び誓約書の提出との条件を組合に提示し、組合がこれを拒否すると交渉に応じないまま立ち去り（第2、5(2)）、また、会社は、交渉時間1時間以内、出席人数については考慮するとしたものの、誓約書の提出を求めて、組合が11月12日に申し入れた団体交渉に応じていないこと（同(3)）が認められる。

会社は、組合が配布したビラに記載した未発表の業績、経営状況は、インサイダー情報に当たり、組合が必要最小限の制約である誓約書の提出を拒否した結果団体交渉が開催されないことには、正当な理由があるという。しかし、誓約書は、ホールディングスの事前の了解がなければ一切の情報の開示を禁止するもので（第2、5(1)）、組合の表現の自由や正当な情報活動との関係を考えれば、必要最小限のものとは到底いい難い。したがって、会社は、組合と法令を遵守するため情報の開示の方法等について合意の形成を目指して協議すべきであったといえるのであり、このような内容の誓約書の提出を一方的に求め、その未提出を理由として団体交渉に応じないことが、正当な理由のある団体交渉の拒否ということとはできない。また、会社は、それまで問題としていなかった出席人数、交渉時間及び録音を制限することも述べており（第2、5(2)）、誓約書の提出と合わせて、組合が拒否することを見越してあえてこれらの条件を提示したものと疑わざるを得ない。

したがって、会社が11月9日の団体交渉及び11月12日付けで組合の申し

入れた団体交渉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。

さらに、会社は、11月9日に組合員らが罵声を浴びせたこと、及び組合が街頭宣伝活動を実施していることも団体交渉の拒否の理由としている。しかし、11月9日に騒然とした状況になったのは、上記のとおり会社が、当日に交渉の開催について、出席人数、交渉時間、録音を制限し、誓約書の提出を求めたためであり、そのことを団体交渉を拒否する理由とするのは相当ではない。また、組合の抗議行動等は、会社が団体交渉を拒否してから後の事情であり（第2、6(2)、(4)）、その態様も、とりたててその後の団体交渉の実施を困難にさせるほどのものであるということもできないから、いずれも上記の判断を左右するものではない。

なお、会社は、組合は労働組合法上の目的・要件を満たしていないとも主張するようであるが、そのような事実は認められないのであるから採用することができない。

## 2 ホールディングスの団体交渉拒否について

### (1) 申立人組合の主張

会社には総務人事部門がなく、ホールディングスと役員が兼務し、団体交渉にはホールディングスの役員が特にオブザーバー等の断りもなく出席していた。そして、ホールディングスは、会社の日常業務の指示を行ってはいないものの、会社の移転を決定し、人事評価の3次評価をグループ全体として行い、合理化を決定し、解雇通知もホールディングス本社で行われている。ホールディングスは、解雇の実施者であるといえ、組合との団体交渉に応ずべき立場にある。

### (2) 被申立人ホールディングスの主張

18年7月3日にX2の労働条件等は会社に承継され、以降は会社との団体交渉において労働協約が締結されており、ホールディングスは、会社の労働条件の決定には介入しておらず、解雇についても会社が人選を含めて決定し、ホールディングスは、これを承認しているにすぎない。11月1日も含めてホールディングスの役員が団体交渉に参加したのは、経営状況及び人事手続等を説明するために会社に依頼されたにすぎず、当事者として

出席したものではない。ホールディングスが誓約書の提出を求めたのは、法令違反につながり得る情報漏えいを防ぐためであり、これを組合が拒否することで団体交渉が開催されないことに、ホールディングスの責任はない。さらに、現在、ホールディングスは、会社の株式を譲渡している。

ホールディングスは、組合員の使用者には当たらず、団体交渉の拒否とはならない。

### (3) 当委員会の判断

本件において、会社分割後、X2と会社が労働契約を締結していたこと、及びホールディングスが組合の申し入れた団体交渉に応じていないことは争いがなく、ホールディングスが労働組合法第7条にいう「使用者」に該当するか否かが争われている。

労働組合法第7条にいう「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、役員のパ遣、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働組合法上の使用者に当たると解すべきである。

そこで、会社とホールディングスとの関係を見ると、会社分割に伴いX2は会社に移籍したものの労働協約は継承され（第2、3(1)）、団体交渉及び解雇通知はホールディングス本社で行われ（同3(2)、5(2)）、総務人事部門は会社にはなく、会社がホールディングスの管理本部に委託し、団体交渉にホールディングスの人事担当者が出席し、協定書締結の手續等も行い（同3(2)）、ホールディングスが会社のゲーム事業部の移転を決定し（同(3)）、団体交渉において会社が年俸制の採用や人事評価の3次評価をホールディングス全体として決めていることを説明し（同(4)）、11月1日の団体交渉にもホールディングスの役員が出席し（同4(3)）、ホールディングス宛の誓約書の不提出を理由として会社が団体交渉に応じていな

いこと（同5(1)ないし(4)）が認められる。

ホールディングスは、会社の労働条件の決定には介入しておらず、解雇についても会社が人選を含めて決定し、ホールディングスは、これを承認しているにすぎないという。しかし、上記の事実を見ると、ホールディングスは、年俸制や人事評価の決定を行うなど、株主としての権限を越えて会社従業員の基本的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力を及ぼしていたものといえる。そして、グループ企業の経営改善は持株会社であるホールディングスが決定しているところ（第2、4(1)）、労働条件の決定を行っていたホールディングスが解雇を承認したことは、モバイル事業部を廃止しX2を含む全員を解雇することについて実質的かつ具体的に関与していたものと評価して妨げない。

したがって、ホールディングスが11月12日付けで組合の申し入れた団体交渉にX2の使用者ではないとして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。

なお、ホールディングスは、会社の株主でなくなったともいうが、上記判断を左右するものではない。

### 3 X2の解雇について

#### (1) 申立人組合の主張

会社は、19年12月末に、指名解雇の人選の理由を説明することを回避するため、賃金等の労働条件についてX2に相談するなど組合活動に理解を示していたモバイル事業部の従業員を解雇したものである。この解雇は、整理解雇の要件を満たしておらず、労働協約に則り団体交渉を行い、ビラ配布や抗議行動を実施する組合を排除するために行った不利益取扱い及び支配介入である。

#### (2) 被申立人会社の主張

会社は、設立当初より赤字であり、グループ全体で再構築を行う必要が生じたことから、事業縮小を決定し、モバイル事業部等に所属していた従業員を整理解雇することとなったもので、X2を解雇したことには、必要性、回避努力、人員選定及び手続妥当性があり、不当労働行為には当たらない。

### (3) 当委員会の判断

会社は、解雇、勤務形態及び職種の変更、配転、出向、部門閉鎖及び移籍等組合員の人事に関しては、組合と事前に十分協議の上実施するとの協約を締結していた（第2、3(1)）が、11月1日に1回だけ団体交渉を行って以降は交渉に応じないままX2を含むモバイル事業部に所属していた従業員を解雇したこと（同4ないし6）が認められる。

会社は、X2の解雇は整理解雇であり、その必要性等も正当であり、手続も妥当であったという。しかし、会社は、組合に繰り返しゲーム事業部の人員増を行うと述べ（第2、3(3)、(4)）、実際に部門廃止したモバイル事業部についても継続的に採用を行い（同(5)）、また、解雇を避けるための方策を採ったとの事情は窺われず、組合との協議も十分に行っていないのであるから、会社の主張を採用することはできない。

そして、旧会社が6年に組合加入直後のX2を解雇し不当労働行為救済申立てを経て同人が復職したこと（第2、2(1)）、ゲーム事業部でX2のみは年俸制及び裁量労働制を適用されていなかったこと（同(2)）、旧会社と組合とはX2 1名のために毎年賃金等の協定を締結し、組合は時にストライキ並びに社前及び社内でのビラ配布を実施し、旧会社は、組合の実施したビラ配布について、旧会社本社のあるビルの所有者からクレームを受けたこともあったこと、X2がビラ配布中に逮捕され、15年10月31日、旧会社が同人に懲戒処分（警告）を通告したこと（同(3)）など、過去において旧会社と組合との関係が対立的に推移していることに加え、会社が組合は労働組合法上の目的・要件を満たしていないとして一方的に協約の破棄を通告したこと（同5(5)）、さらに会社が団体交渉を拒否していることは上記1で判断したとおり不当労働行為に当たることを併せ考えれば、会社は、組合と対立する状況にある中で、団体交渉を拒否し、あえて自ら締結した協定に反して、事前に組合との協議を十分に行わないままX2を解雇したものであり、このことは、ビラ配布など活発な組合活動を行う組合を排除するために行った、組合の運営に対する支配介入に当たる。

### 4 救済方法について

組合及びX2は、会社及びホールディングスがX2の解雇に係る団体交渉

に応ずること及び謝罪文の掲示を求めているが、主文第1項のとおりX2の解雇がなかったものとして取り扱うことを命ずるのであるから、本件における救済としては、主文第2項及び第3項のとおり、文書交付を命ずるのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社及びホールディングスが、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に、会社がX2を解雇したことは、同法同条第3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25年3月19日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志