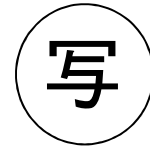


# 命 令 書



神戸市中央区  
申立人 X労働組合  
代表者 代表 x

加古川市  
被申立人 株式会社Y  
代表者 代表取締役 y

上記当事者間の兵庫県労委平成24年(不)第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年9月25日第1464回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同神田榮治、同小南秀夫、同関根由紀、同米田耕士出席し、合議の上、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の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社Y（以下「Y」という。）からYの店舗「Y東加古川店」（以下「東加古川店」という。）等において食料品等の販売を委託されていた株式会社S（以下「S」という。）の解散に際し、Z労働組合（以下「組合」という。）が、東加古川

店において、Sのパート従業員として就労していた組合の組合員a（以下「a」という。）の雇用継続を求めてYに団体交渉を申し入れたところ、Yがaの使用者に当たらないことを理由に拒否したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、また、Yがaを雇用しなかったことが労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあり、その後、X労働組合（以下「X」という。）が申立人の地位を承継したとの主張があった事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) Yは、組合が平成23年7月27日、同年8月12日及び同月16日付けで申し入れたaに係る解雇通告問題及びS解散後の雇用継続保障を議題とする団体交渉に、誠意をもって応じなければならない。
- (2) Yは、aへの解雇通告を見直し、Yにおいて原職に相当する職務に復帰させなければならない。
- (3) 謝罪文の掲示

## 第2 本件の争点

- 1 Xは、申立人の地位を承継したか。（争点1）
- 2 Yがaを雇用しなかったことは、不利益取扱いに該当するか。（争点2）
- 3 Yが組合からの団体交渉の申入れに応じなかったことは、団体交渉拒否に該当するか。（争点3）

## 第3 当事者の主張

### 1 申立人の主張

- (1) 申立人の地位の承継について（争点1）

ア 平成25年5月27日、組合の総会において、今後、組合の大阪事務所（以下「大阪事務所」という。）と組合の神戸事務所（以下「神戸事務所」という。）が分離、独立する旨の運動方針

が採択された。

平成26年2月2日、神戸事務所は、組合から分離、独立し、同日付けで、神戸事務所に属する組合員がXを結成した。同日、aを含む神戸事務所に属する組合員は、組合を脱退した。

同日、aは、Xに加入し、本件申立てに係る組合の権限は、Xが承継した。

イ 神戸事務所は、組合規約上において、組合の支部であり、組合全体の執行委員会に副代表等が出席して活動報告を行っていたが、以下のとおり、実態上は別組織ないし極めて独立性の高い運営を行っていたのであり、神戸事務所とXとは組織的に同一性を有する。

(ア) 平成17年11月の神戸事務所開設以来、大阪事務所と神戸事務所とは、個別案件に関わる団体交渉等の日常的な活動についてそれぞれ別々に意思決定しており、本件申立ては、組合規約に基づいて神戸事務所が行った。

(イ) 神戸事務所は、独自の財政を持ち、組合費徴収や会計処理をする権限を組合から委譲されていた。

(ウ) 大阪事務所と神戸事務所とは組合員名簿の管理を別々に行っていた。

ウ 本件救済申立ての対象とされている紛争は、神戸事務所とaがYを相手方とする労使紛争であり、神戸事務所が組合から分離、独立し、X結成後も、実質的に、同一の当事者間における同一の紛争であるので、Xが申立人としての地位を承継した。

(2) 被救済利益について

Yは、aがYにおける雇用継続の機会を自ら放棄しており、また、Sの退職を了承していることから、被救済利益が認められないと主張する。

しかしながら、組合は、aの継続雇用について労使間の直接交渉で求めていく方針を決定し、平成23年7月27日にY及びSに対して、aの解雇通告問題及び同年9月以後の雇用継続保障問題を内容とする団体交渉を申し入れているところであり、aは退

職の了承も雇用機会の放棄も行っていない。

なお、aは、S解散に伴う解雇により、Sから退職金及び有給休暇の買取り分の支払を受けたが、これは、退職届の提出を行っていないaに対して、一方的に振り込まれたものである。

(3) 使用者性について

労組法第7条の使用者は、不当労働行為制度の趣旨から実質的に捉えて、雇用主以外の事業主であっても使用者とされる場合がある。

この点、Sは、その業務に関する決定権限を持っておらず、Yの指揮命令下にある名ばかり別会社であった。すなわち、本件においては、以下のア及びイのとおり、Sの法人格が形骸化しているか、又はYによるSの法人格の濫用があり、Sの法人格が否認される結果、aの使用者はYであるといえる。

仮に、法人格の形骸化や法人格の濫用が認められないとしても、以下のウのとおり、YとSとは実質的に同一であるといえる。

したがって、Yは、労組法第7条の使用者に該当する。

ア 法人格の形骸化について

法人格の形骸化とは、従属会社が支配会社の単なる一営業部門にすぎない場合をいい、YとSとの関係には次のような事実があることから、SはYの一営業部門にすぎないといえる。

(1) Sは、Yの社長が従業員から会社設立を募り設立された会社であって、全ての取締役はYの元従業員であり、監査役もYの元従業員であったことから、Sの役員は、Yの社長の言いなりであった。

(2) Yは、Sとの販売委託契約を口頭で行っていたというが、独立した法人が契約を口頭で結ぶというのは全く考えられない。また、Sの設立前に利用していた販売委託契約書をもって契約が成立している事実とするが、保証金の授受がないなど、従前の契約とは内容が大きく異なっている。

(3) Sにおいては、取締役会の議事録がなく、いつどのような決定をしたのか全く資料が残っておらず、会社としての体を

なしていない。

- (イ) Sが業務をスタートした平成20年9月1日において、東加古川店で就労する社員や契約社員、アルバイトもほとんどがYから転籍した者であり、しかも、転籍の際にSは、転籍希望者に対し、入社面接を実施せず、また、履歴書の提出を求めることなく、転籍希望者を雇用した。
- (ロ) 東加古川店の店長、転籍したパート従業員の業務内容、Yの本部からの商品の販売方法に関する指示の方法、社員教育等は、Yが東加古川店を直営していたときと同様であった。
- (ハ) Sの賃金制度や就業規則は、Yのものと同様であった。
- (ニ) Y従業員である酒類販売管理者は、東加古川店において、Sの店長の指揮命令に服していた。
- (ホ) Yは、Sの販売する商品を一括で仕入れ、Sを含むYグループ全50数店舗の統一チラシを作成し、Sは、チラシ掲載商品について、Yと同一価格で販売していた。また、Yは、SをYの直営店と同一に扱った売上数字のランキング表を作成していた。
- (ヘ) レジやコンピュータはYのものであり、売上データは、Yの直営店、Sともお互いに見ることができた。
- (ヘ) Yは、S従業員の勤務シフト表の管理、賃金の支払などに全面的に関わっている。また、平成23年8月に東加古川店のパート従業員の採用面接を行った際、Sの賃金データを面接の資料としていた。
- (ト) 平成22年12月及び平成23年1月に実施されたaの雇用保険加入問題に関する組合とSの団体交渉の際、Yのd販社支援室長がSの窓口になったほか、職業安定所とのやり取りも同室長が行った。また、同年8月に行われた組合とSの団体交渉にSの代理人として出席した弁護士は、Yの代理人と同一であった。

イ 法人格の濫用について

法人格の濫用は、会社の背後の実体が会社を自らの意のまま

に道具として用いることができる支配的地位にあり、かつ、背後の実体が会社形態を利用するにつき違法又は不当な目的を有していることとされている。

(7) 支配的地位にあること

YがSを自己の意のままに道具として用いることができる支配的地位にあったことは、上記アの形骸化の事実から明らかである。

(4) 違法又は不当な目的を有していること

平成20年9月1日に、Yのパート従業員をSに転籍させる際、Sは入社面接を行わず、また、履歴書の提出も求めることなく転籍希望者を採用したにもかかわらず、平成23年9月に、YがSのパート従業員をYに受け入れる際には、Yは、採用希望者に対して入社面接を行い、履歴書の提出を求めたが、これは、組合員を採用しないという違法又は不当な目的によるものである。

ウ YとSとが実質的に同一であることについて

株式保有などの資本関係、役員派遣などの人的関係、融資・保証などの財務関係、受注などの下請け関係等の事情があれば、法人格の異なる2つの事業体を実質的に同一であると認めるべきであり、このような場合には、直接の雇用契約関係になくても労組法第7条における使用者というべきである。

この点、YとSとが実質的に同一であることは、以下の事実から明らかである。

(7) 資本関係

Yは、Sの株式を保有していないが、Sの使用する建物、設備や備品はYのものである。

(4) 人的関係

Sの株主は全てYの元従業員であり、全ての取締役がYの元従業員であった。

(4) 財務関係

Yは、Sに対して、家賃・地代を徴収せず、設備や備品は、

無償で貸し与えるという形式をとっていた。

(イ) 商品販売、事業運営に係る制限

Sは、Yの承諾なくして、Yの認める商品以外の商品を販売することができず、また、他の事業を行うことができなかつた。さらに、Yは、Sが販売する商品の引取数量を決めて、Sに発注させていた。

(ロ) 報告義務等

Sは、労働基準監督署や職業安定所等の官公庁その他の公的機関から、Sに照会、通知、指導、注意、勧告などがあつた場合、直ちにYに速報し、その指示を仰がなければならなかつた。

また、Sは、その役員や従業員がセクハラや交通事故・重大な交通違反、個人情報漏洩をはじめ各種の法令違反や、就業規則・社内規律に違反したときには、直ちにYに報告した上、就業規則に基づく適切な指導若しくは厳正な懲戒処分を行わなければならないなどとされており、Yは、販売委託に関わらない事柄についても規制し、企業統治の問題にも支配、介入していた。

(ハ) その他の事実

法人格の形骸化で指摘したアの(7)、(イ)ないし(ロ)、(1)及び(4)の事実も、実質的に同一であることを表している。

(4) 不利益取扱いについて（争点2）

ア 不利益取扱いの事実について

Sの東加古川店の店長c（以下「c店長」という。）は、a以外のパート従業員には「締切日が近づいているけど、履歴書を出さないのか。」と電話を掛けており、aを差別した扱いをしている。

また、aは、平成23年8月11日に行われたSとの団体交渉の席上で、S代表取締役社長b（以下「b社長」という。）に対し、直接、Yの東加古川店等における同年9月以降のパート従業員募集（以下「東加古川店一般募集」という。）に係る応募

期限を質問したが、b社長は「知らないです。」「私自身も9月からどうなるのか分かりません。」と述べるなど、この応募期限をaに教えなかった。

そして、新聞を購読していないaは、新聞の折り込みチラシによって応募期限を知ることもできなかつたのであり、Yは、aに応募期限を教えないなどの差別的取扱いを行うことにより、aの継続雇用を拒否して職場から排除した。

なお、Yは、Sが東加古川店のタイムカードの上に応募期限等を記載した書面を掲示するなどの方法により、応募期限を知らせていたと主張するが、aも同僚パート3人も店長ら上司から応募期限を知らされていないし、掲示物も見っていない。

#### イ 不当労働行為意思について

aは、平成23年8月14日に、東加古川店一般募集に応募するため、Yに対して履歴書を送ったにもかかわらず、Yはこれを受け取らずに返送したが、この行為は、Yの名ばかり別会社であるSが組合の権利要求活動によってaに係る雇用保険に遡及加入手続をさせられたことから、組合を嫌悪し、aを採用しないというYの強い意思を示すものである。

また、c店長は、上記アで述べたとおり、a以外のパート従業員には履歴書提出を促す電話を掛けていることから、組合嫌悪の情は明らかである。

#### ウ 結論

よって、これらの行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

#### (5) 団体交渉拒否について（争点3）

Yは、上記(2)で述べたとおり、実質的な使用者であるから、団体交渉の申入れに応諾すべき地位にある。

そうであるにもかかわらず、Yは、①aの解雇通告問題、②平成23年9月以降のaの雇用継続保障問題、③その他、を要求事項として、組合が同年7月27日付けで行った団体交渉の申入れを無視した。



また、組合は、同年8月12日付けでYに対し、①aの解雇問題、②同年9月以降のaの雇用継続保障問題、③その他、を要求事項とする団体交渉を申し入れたが、Yは、同年8月16日に組合に対し、aはYの従業員ではない旨を記載したFAXを送信することにより、団体交渉を拒否した。

さらに、組合は、同日付けでYに対し、再度、同月12日付けの団体交渉申入れと同様の要求事項について、団体交渉を申し入れたが、Yは、同月17日に組合に対し、従業員でないので団体交渉をする必要がない旨を記載したFAXを送信することにより、団体交渉を拒否した。

Yには、これらの団体交渉を拒否するにつき、正当な理由がないのであるから、これらの行為は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

## 2 被申立人の主張

### (1) 申立人の地位の承継について（争点1）

#### ア 不利益取扱いについて

Yのaに対する不利益取扱いを理由とする救済申立適格を有するのは組合のみであり、次のとおり、Xに救済申立適格はない。

労働組合に救済申立適格が認められた趣旨が、労働組合に属する労働者に対する不利益取扱いが当該労働組合を弱体化させ、団結権を侵害するという側面を有するからであることに鑑みれば、労働者への不利益取扱いを理由に労働委員会に対して救済を申し立てることができる労働組合は、不利益取扱いを受けた当該労働者が不利益取扱いを受けた当時に属していた労働組合に限られるのであり、労働者が不利益取扱いを受けた当時に属していた労働組合と全く別の労働組合との間での合意によって、救済申立適格が別の労働組合に移転することなどあり得ない。

また、組合とXに同一性はなく、Xは組合とは全く別個の労働組合であるので、Xが組合から救済申立適格を承継する事由も存在せず、Xが本件申立てを引き継いで審理が続行されるこ

とは許されない。

イ 団体交渉拒否について

正当な理由がない団体交渉拒否を理由とする救済申立適格を有するのは、使用者に団体交渉を求めて拒否された労働組合のみであるところ、Yは、Xから団体交渉を求められたことはなく、YのXに対する団体交渉拒否の事実が存在しない。

また、組合からの団体交渉の申入れに対してYが拒否した行為が、Xに対する団体交渉拒否の行為に転化することや、組合間の合意によって、団体交渉を拒否されたという地位を承継させることもあり得ない。

(2) 被救済利益について

救済命令の要件として、被救済利益が存在することが必要であるところ、本件申立てにおける被救済利益は、S解散後のYにおけるaの雇用継続保障であると解される。

しかし、aは、Yにおいてパート従業員の雇用募集がなされていることを知りながら、応募期間の終了までに申込みをしておらず、Yにおける雇用継続の機会を自ら放棄している上、aが組合から脱退した以上、Yが、aの雇用をめぐる組合と団体交渉する意味は失われている。

また、aは、S解散に伴う退職により、Sから平成23年9月5日に退職金及び有給休暇の買取り分の支払を受けたが、aは、平成24年1月に至るまで、これについて何らの異議を述べていなかったものであって、Sの退職を了承していた。

さらに、組合員が、積極的に雇用関係上の権利利益を放棄する旨の意思表示をなし、又は労働組合の救済命令申立てを通じて権利利益の回復を図る意思のないことを表明したときは、労働組合は救済を求めることはできないと解すべきところ、aは、組合から脱退してXに加入し、Xが救済申立手続を担うことに合意したというのであるから、aは、組合の救済命令申立てを通じて権利利益の回復を図る意思がないことを表明したものと見える。

よって、本件申立てには被救済利益が認められない。

(3) 使用者性について

労組法上の使用者は労働契約上の雇用主に限定されないとしても、使用者性の存否は、自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と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否かによって決されるべきである。

ア 法人格否認の法理について

組合は、Sについて、Yとの関係で法人格が否認されるべきであると主張する。しかし、以下に述べるように、Sについて、法人格否認の法理は当てはまらず、組合の主張は失当である。

(1) 法人格の形骸化について

法人格の形骸化とは、法人とは名ばかりであって、子会社が親会社の営業の一部門にすぎない状態をいう。そして、裁判例の多くは、単に株主・親会社が会社を完全に支配しているだけではなく、株主総会・取締役会の不開催、株券の違法な不発行、業務の混同、財産の混同など法人形式無視の諸徴表が積み重なって初めて法人格の形骸化といえるとする。

しかし、次のとおり、Sに関し、法人形式無視の諸徴表は認められないのであるから、Sの法人格が形骸化しているということはできない。

a 株主総会・取締役会を開催していること

Sは、取締役会・株主総会を開催していた。

b 業務の混同がないこと

Sは、Yと業務内容を同じくしていたが、これは、YがSに販売業務を委託していたことによるものであり、YとSとの間に業務の混同は存在しない。

c 財産の混同がないこと

Sは、本件業務委託契約に基づいて、委託業務の遂行の対価として報酬を得、そこから従業員への賃金や諸費用を支払うなど、Yから完全に独立した経済活動を行っている。

d その他

Sの株主に、Yの役員・従業員等Y関係者はおらず、また、Sの取締役はSの関係者だけで占められており、SがYの株主の意のままになる関係にはなかった。

(イ) 法人格の濫用について

法人格の濫用とは、①法人格が株主により意のままに道具として支配されていることに加え、②支配者に違法又は不当の目的がある場合をいう。

a 支配について

Sの株主にYの役員又は従業員等関係者は存在しておらず、Sの役員等Sの関係者だけで占められており、SがYの株主の意のままになる関係にはなかったのであるから、YがSを意のままに道具として支配していたということはいえない。

なお、SとYとの間で役員関係に重複はない上、資本関係も全く存在しない。

この点、組合は、①YとSの仕事内容が重複していること、②社員教育が同じであること、③Yの本部からの商品の販売方法に関する指示の方法が東加古川店を直営していたときと同様であること、④SはYの広告に掲載された商品を必ず販売しなければならなかったことをもって、YがSを支配しているとするが、これらはYの商号による業務委託契約に基づくものであり、フランチャイズ関係にあっては当然のことである。

また、Sとの団体交渉にYの代理人と同じ者が代理人として出席したことも、YがSを支配していた根拠であるとするが、Sから依頼があったため、YがSに弁護士を紹介したにすぎない。

b 違法又は不当の目的について

法人格否認の法理の趣旨に鑑みれば、違法又は不当の目的とは、違法又は不当な目的を達成するために別の法人格を創出する場合におけるその目的をいう。

この点、Sは、Yにおいて長年勤務した者の中で独立して店舗経営を行いたいという者に対し、Yの店舗における経営を任せて、最終的に当該店舗の払下げなど、その者の独立を支援するYの方針に従って設立されたのであって、脱税、財産隠し、不当労働行為等の違法又は不当な目的で設立されたものではない。

また、組合は、平成20年9月1日にYのパート従業員をSに転籍させる際、Sは入社面接を行わず、また、履歴書の提出も求めることなく転籍希望者を採用したにもかかわらず、平成23年9月にYがSのパート従業員をYに受け入れる際には、Yは、採用希望者に対して入社面接を行い、履歴書の提出を求めたことをもってYに違法又は不当の目的があったと主張するが、これらの行為は、法人格創出の目的とは何ら関連のないことである。

よって、Yの行為にSの法人格を否認すべき違法又は不当の目的はない。

イ YとSとが実質的に同一であるとの主張について

組合は、YとSとが実質的に同一であると主張するが、労組法上の使用者を外延が幾らでも広がる開放的な概念で定義することは相当ではない。

この点、YとSとの間には資本関係及び人的関係も全く存在せず、また、Yは、Sに対し業務委託契約に基づいて商品販売に関する指示を出すことや、Sからの依頼に基づいて諸手続を請け負うことはあったが、Sにおける労働契約上の問題、年次有給休暇などには関わっていない。

ウ 上記ア及びイのとおり、YがSの従業員の基本的な労働条件等について、S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いえる事実はなく、Yは労組法第7条の使用者に該当しない。

(4) 不利益取扱いについて（争点2）

Yから販売委託を受けていたSは、東日本大震災以降売上げが

落ち込み、このまま営業を続けても経営状況がより厳しくなることが予想されたため、平成23年8月末日をもって営業を停止し解散することになった。

そこで、東加古川店を直営することになったYは、そのパート従業員を一般募集することとし、その旨をSに伝えた。

このため、Sにおいては、Yでの雇用を希望する者は同月3日までにYに対して履歴書を送付するよう、c店長が朝礼、昼礼、夕礼で全てのパート従業員に対して説明し、Sのタイムカードの上にもその旨を記載した書面を掲示し、周知を徹底していた。事実、a以外のSのパート従業員のうち、Yに雇用されることを希望した者は、aと同じ勤務時間帯のパート従業員も含め、Yに対して履歴書を提出し、面接を受けている。

ところが、aは募集の締切日までに履歴書を送付しておらず、aがYに履歴書を提出したのは、Yが全てのパート従業員の採用を決定した後であった。

そのため、Yはaを雇用しなかっただけであり、そこに何ら不当労働行為に当たるものは存在しない。

#### (5) 団体交渉拒否について（争点3）

aとYとの間に雇用関係は存在せず、また、前記(3)のとおり、YとSとの間に指揮監督関係もなく、YがSのパート従業員の労働条件を支配、決定することができる地位にはなかったのであるから、形式的にも実質的にもaの使用者でないYには、組合と団体交渉に応ずる義務はない。

## 第4 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 組合

ア 組合は、有期雇用契約で働く労働者を中心に構成される労働組合であり、審問終結時の組合員数は102人である。

なお、Sに在職した組合の組合員は、aだけである。

イ 組合員名簿の管理

平成26年2月2日に組合の神戸事務所に属する組合員全員が組合を脱退するまでの間、大阪事務所と神戸事務所とは、別々に組合員名簿を管理していた。(甲46、63)

ウ 神戸事務所の権限

組合は、組合規約により、神戸事務所に、次の権限を委譲していた。

(7) 神戸事務所が相談を受けた個別の案件について、団体交渉、団体行動、労働委員会への申立て、労働審判の申立て、裁判所への提訴等についての執行権限

(4) 神戸事務所に係る予算を編成し、神戸事務所に属する組合員に係る組合費を徴収して、独自に執行する権限

(甲46～63、丙1)

エ 神戸事務所の活動

組合の神戸事務所として、次の活動が行われていた。

(7) Yに対する平成22年11月18日付けaに係る組合加入通知(甲2)及びSに対する同月19日付けaに係る組合加入通知(甲4)

(4) aの雇用保険に係る平成23年2月2日付けYとの合意(甲8)

(7) aの解雇通告問題及び平成23年9月以降の雇用継続保障問題等に係るY及びSに対する同年7月27日付け団体交渉申入れ(甲11)並びにYに対する同年8月12日付け及び同月16日付け団体交渉申入れ(甲13、15)

(2) X

Xは、有期雇用契約で働く労働者を中心に構成される労働組合であり、審問終結時の組合員数は25人である。

平成25年5月27日、組合の総会において、今後、活動実態に合わせて、組合から神戸事務所を分離、独立させるかどうかを検討する旨の運動方針が採択された。

平成26年2月2日、組合の神戸事務所に属する組合員全員が組合を脱退し、その大半の者によりXの結成のための総会が開催

され、Xが結成された。

同月18日、Xと組合は、当委員会に対し、連名で、Xが本件申立人の地位を承継することを合意したとして、地位の承継を申し立てた。

(第5回審問調書)

(3) a

平成15年10月、aは、パート従業員としてYに採用されてY今福店に勤務していたが、その1年半後に退職した。(第1回審問a証言p1)

平成17年7月1日、aは、パート従業員としてYに採用され、東加古川店において勤務していた。(甲41p4)

平成20年7月に行われたYの意向調査に対し、aは、同年8月4日付け文書により、Sに雇用されることを希望すると回答した。(乙1)

Sへ転籍することを理由に、aは、同月31日付けでYを退職する旨の退職届を、同月13日付けでYに提出した。(乙2)

同年9月1日、aは、Sに就職した。これ以降、aとSとは、雇用契約の更新を繰り返した。平成22年10月29日には、同年11月16日から平成23年5月15日までの雇用期間6か月の雇用契約を締結し、その後も、同月16日からの継続雇用契約を締結していたが、同月27日付けで雇用期間の終期を同年8月31日に短縮する雇用契約を締結した。(甲1、9、第2回審問b証言p7)

aは、平成22年11月10日、雇用保険への加入を求めて組合の組合員となった。(甲4)

aは、組合の神戸事務所に属していたところ(甲63)、平成26年2月2日付けで組合を脱退し、同日付けで、Xに加入した。(第5回審問調書)

(4) Y

Yは、肩書地に本社を有し、兵庫県内で、食料品及び日用雑貨等を販売する株式会社である。(乙14の1)



審問終結時の店舗数は58店舗であり、従業員数は、パート、アルバイトを含め、約2,800人である。

Yは、独立の意思のある勤続10年前後の従業員に対して、2、3店舗の経営を任せて、競争力を高めるとともに、独立を応援する目的で会社を設立する販社制度を設けていた。(第1回審問d証言p2、第2回審問b証言p2)

(5) S

Sは、平成20年8月1日、当時、Yの従業員であったb社長及びc店長等が設立した食料品及び日用雑貨等を販売する株式会社であり、その代表取締役はb社長、取締役の一人はc店長であった。(乙14の2)

b社長は、同月31日付けでYを退職した。

Sにおいては、取締役会が開催され、人事、経営等に係る会社の意思決定がなされていた。(第2回審問b証言p5、第3回審問b証言p12)

Sは、独自に就業規則を作成し、給料査定も行っていた。また、パート従業員等の採用も、募集チラシはYと一緒にあったが、面接及び決定は独自に行っていた。(第1回審問d証言p6、第2回審問b証言p5)

SがYから販売業務を受託していた店舗は、同年9月1日時点では東加古川店及びY加古川駅前店(以下「加古川駅前店」という。)であったが、平成21年4月1日からY平岡店(以下「平岡店」という。)が加わった。

東加古川店の店長は、平成20年9月から平成23年8月までの間、c店長であった。

Sは、同年6月頃開催された取締役会において、経営状況の悪化を理由に同年8月31日付けで解散することを決定した。(第1回審問c証言p6、第3回審問b証言p8)

2 YとSとの関係

(1) 資本関係及び人的関係の概要

ア YとSとの役員の重複はない。(乙14の1・2)

イ YはSの株式を保有していない。また、Sの株主とYの役員は重複していない。(乙8、14の1)

ウ 土地・建物はYの所有である。

(2) 販売委託の状況

Yは、平成20年8月まで、東加古川店及び加古川駅前店を直接経営していたところ、同年9月1日から平成23年8月31日までの間、Sに販売業務を委託した。

なお、このような販売委託は、前記1(4)の販社制度に基づくものであり、平成15年10月以降、株式会社U外14の会社が設立されたが、そのいずれもが平成23年9月30日までに解散した。(乙15、33p1、35p1)

(3) 販売委託契約

YとSとは、Yと株式会社Tとの間における販売委託契約書に記載されている事項とおおむね同様の販売委託契約を口頭で締結し、Y名義で商品販売を行っていた。ただし、保証金の授受はなかった。(乙16)

なお、酒類以外の販売委託料の計算方法を変更する際には、覚書を作成していた。(乙37の1・2)

その契約の概要は、次のとおりである。

ア SがY名義で東加古川店等における商品の販売を行う。(乙35p2)

イ Sは、Yが発行する商品チラシに記載された商品については、Yより仕入れ、チラシに従って、商品の販売を行う。また、チラシに掲載されていない商品については、Sが自らの経営判断で、商品の数量を決定して、Yに発注し、その商品の販売価格を決める。(第2回審問b証言p5、第1回審問c証言p3)

ウ 契約の有効期間は3年とし、その後は、更に2年継続するものとし、以後も同様とする。(乙35p2)

エ 酒類販売については、別に店舗内作業労働者出向契約を締結し、東加古川店においてはYの従業員である酒類販売管理者が従事する。(乙17、19の1・2)

(4) 総務事務等事務処理委託契約

Yは、Sより、総務事務及び経理事務の処理を受託し、これにより、Sの給与計算及び雇用保険手続事務等を代行していた。(乙21の1～3、第1回審問d証言p3)

(5) 販売委託料の支払

Yは、Sに対し、月ごとに、店舗別に販売委託料を計算し、総務事務手数料及び経理事務手数料等を控除した額を支払っていた。(乙21の1～3)

(6) S発足時のパート従業員採用

Sの発足に当たり、Yは、平成20年7月、東加古川店及び加古川駅前店に勤務するパート従業員等に対し、同年9月からこれらの店舗における販売業務をSに委託する旨を口頭で説明するとともに、書面を配布し、①Yを退職しSに雇用されることを希望するか、②Yの他の店舗に転勤することを希望するか、③退職だけを希望するかの選択肢を書面で提示した。(甲19、第1回審問a証言p4)

Sは、①のSに雇用されることを希望した者を採用した。(乙35p2、第2回審問b証言p3)

3 Sと組合との雇用保険加入手続に係る交渉

平成22年11月、組合は、Sにaが組合員であることを通知するとともに、Sがaの雇用保険加入手続を行うことを要求した。(甲4)

Sは、aの勤務実績を調査した結果、同年4月から9月までの間に、aの労働時間が週20時間を超えていたことから、aについて、雇用保険に遡及して加入する手続を行うとともに、雇用契約の週勤務時間を週20時間未満から週20時間に変更した。

なお、雇用保険の事務は、委託を受けたYが行った。

(甲5)

4 S解散についての説明

(1) 平成23年7月11日、b社長及びc店長は、パート従業員に対し、以下の内容を記載した書面及び退職届用紙を渡し、会社解

散とYの一般募集等の説明をした。(甲10、23)

ア Yとの販売委託契約が同年8月31日をもって満了するため、同日付けでSを解散すること。

イ 同日付けで、Sと従業員との雇用契約を終了させること。

ウ 東加古川店、平岡店及び加古川駅前店につき、平成23年9月1日からYが直接販売業務を行うこと。

エ Yが東加古川店等の従業員を一般募集するので、Yに就職を希望する者は応募すべきこと。

なお、東加古川店一般募集に関する新聞折り込み広告は、同年7月24日及び同月26日に入ること。(甲36、第2回審問a証言p2)

オ これらのことについて、不明な点があれば、店長を通じ、b社長に尋ねること。

(2) その際、aは、b社長に対し、「Yの直営からSに移るときは、全員その場で引き続き雇用する手続きをしてくれたのに、今回は一般募集になるのはどうしてなんですか。」と質問したが、b社長は明確な回答を行わなかった。(第1回審問a証言p11)

(3) aは、組合に今後の対応を相談した。組合は、aに対し、継続雇用について労使交渉を行うので退職届は出さなくてもよいこと、東加古川店一般募集には引き続き勤める気持ちがあることを示すために応募すべきことを助言した。(第2回審問e証言p5、第2回審問a証言p4)

(4) aは退職届を提出しなかったが、Sは、平成23年9月5日、退職金と有給休暇の買取り分をaに支払った。(乙12の1・2)

## 5 Yの従業員募集の状況

(1) Sにおける募集広告の周知

ア 募集広告に関するYからのメール

平成23年7月20日、Y店舗運営部が、S及びYの店舗の全店長に対し、同月24日及び同月26日に加古川地区に東加古川店一般募集に係る募集広告を入れる旨をメールで通知し、それを見た者からの対応について依頼した。(乙11の3)

イ 東加古川店における募集広告の掲示

Sは、Yから送られた東加古川店一般募集に係る募集広告の原本を印刷し、東加古川店のタイムカード付近に掲示した。(乙9の1・3・4、第2回審問b証言p9)

(2) 募集の広告

Yは、東加古川店一般募集について、応募期限を平成23年8月3日とし、求人専門の折り込みチラシを同年7月24日付け朝日新聞及び読売新聞並びに同月26日付け神戸新聞及び毎日新聞に入れて広告した。(乙10)

(3) aの対応

aは、平成23年7月24日に勤務先で新聞を見たが、Yの従業員募集に関する新聞折り込みチラシの広告には気づかなかった。(第2回審問a証言p12)

(4) Sパート従業員の応募状況とその結果

Yが東加古川店一般募集を実施した際のSパート従業員の応募状況とその結果等は、次のとおりである。

ア パート在籍者数 43人

イ アのうち、一般募集に応募し、合格した者 33人

ウ アのうち、一般募集に応募し、合格しなかった者 3人

エ アのうち、平成23年8月15日までに自己都合で退職した者 2人

オ アのうち、エを除き、一般募集に応募しなかった者 aを含め5人

6 組合からYに対する団体交渉申入れ

(1) 平成23年7月27日付けの団体交渉申入れ

組合は、平成23年7月27日付けで、Y及びSに対し、①aの解雇通告問題、②同年9月以降のaの雇用継続保障問題、③その他、を要求事項として、同年8月5日から同月12日までの間に団体交渉に応じることを求め、同月2日を回答期限として申し入れたが、Yは、これに対する回答を行わなかった。(甲11)

なお、①のaの解雇通告問題とは、解雇に正当性があるか否か

について協議したいということであった。(第2回審問 e 証言 p 4)

(2) 平成23年8月12日付けの団体交渉申入れ

組合は、平成23年8月12日付けで、Yに対し、①aの解雇問題、②同年9月以降のaの雇用継続保障問題、③その他、を要求事項として、同年8月18日から同月22日までの間に団体交渉に応じることを求め、同月16日を回答期限として申し入れた。

(甲13)

これに対し、Yは、同日付けで、aがYの従業員でない旨の回答を行った。(甲14、乙27)

(3) 平成23年8月16日付けの団体交渉申入れ

組合は、平成23年8月16日付けで、Yに対し、再度、同月12日付けの団体交渉申入れと同様の要求事項について、同月18日から同月22日までの間に団体交渉に応じることを求め、同月17日を回答期限として申し入れた。(甲13)

これに対し、Yは、同日付けで、aがYの従業員でないので、団体交渉をする必要がない旨の回答を行った。(甲16、乙28)

7 aのYへの応募

aは、東加古川店一般募集に係る履歴書を提出する必要があることは認識していたが、団体交渉によって雇用保険に加入できる条件で雇用されるようになることを期待していたため、c店長や他のパート従業員に東加古川店一般募集の応募期限を確認しなかった。その結果、aから、東加古川店一般募集の応募期限までにYへ履歴書が送付されることはなかった。(第2回審問 a 証言 p 6)

組合の平成23年7月27日付けの団体交渉申入れに対し、Sは、同年8月11日に団体交渉を行い、Sからは、b社長及びYの顧問である社会保険労務士が出席した。組合は、b社長に対し、Yがaをこれまでと同じ労働条件で雇用するよう働き掛けることを求め、その結果を聞くための次回交渉の日程調整を行った。(乙31)

翌日、社会保険労務士から組合に、東加古川店一般募集の応募期限は過ぎていること、aから履歴書の送付がないことの連絡があっ

た。(甲45、第2回審問e証言p6)

組合はaに連絡し、同月14日、aはYに履歴書を郵送した。(甲12、第2回審問e証言p6)

これに対し、Yは、「応募期限と面接が終了しておりますので、この履歴書はお返しいたします。」と記載した文書を添えて、同月15日消印の簡易書留郵便で上記履歴書をaに返送した。(甲12)

## 第5 判断

### 1 申立人の地位の承継について(争点1)

組合の神戸事務所に属する組合員が、組合を脱退し、Xを結成したことについて、組合及びXは、Xが本件申立人の地位を承継したと主張し、Yは、Xの組合員に対する不利益取扱いやXに対する団体交渉拒否の事実はなく、また、組合とXとの合意によって申立人の地位が承継されることもあり得ないと主張するので、以下判断する。

申立人たる地位の承継を求める者がある場合、当該申立ての対象とされた紛争の実質に変動がなく、また、承継を求める者に当該申立ての手続を遂行させることに合理性が認められる場合にまで申立人の地位の承継を拒否することは、救済命令の手続経済上も有害無益であるし、労組法第27条第2項に規定する申立期間の制限により当該承継を求める者に対する救済の途を閉ざすことになるのであるから、申立人の地位の承継を認めることによって被申立人に格別の不利益が生じない場合には、申立人たる地位の承継を求める者にその地位の承継を認めることが不当労働行為救済制度の趣旨に適うということができる。

これを本件についてみると、申立ての対象とされた本件紛争は、神戸事務所に属するaの雇用継続を求めた団体交渉をYが拒否したこと及びYがaを雇用しなかったことに係るものであり、申立人の地位が承継されても申立ての対象とされた紛争の実質に変動はないこと、Xは、神戸事務所に属する組合員が組合を脱退した上で結成されており、神戸事務所は本件紛争を神戸事務所の独自の活動とし

て行ってきたこと、Xと組合が連名でXが本件申立人の地位を承継したことを合意したことからすると〔第4の1(1)、(2)〕、承継を求めXに本件申立ての手續を遂行させることに合理性があるといふことができる。

さらに、Xに申立人の地位が承継されたと認めたととしても、これによって被申立人に格別の不利益が生じるものではない。

以上のことから、本件において、Xは、申立人の地位を承継したと判断する。

## 2 Yがaを雇用しなかつたことについて（争点2）

### (1) 被救済利益について

Yは、aが、東加古川店一般募集の終了までに申込みを行わず雇用継続の機会を自ら放棄し、Sから退職金及び有給休暇の買取り分の支払を異議なく受領し、Sの退職を了承していたとし、本件申立てには被救済利益が認められないと主張する。

確かに、aが、退職金及び有給休暇の買取り分の支払を受領しているが〔第4の4(4)〕、aが異議なく受領したものであるとまではいえず、したがって、aが、Sからの退職を了承していたとは認定できない上に、組合は、Yでのaの継続雇用についての団体交渉を求めていたこと〔第4の6(1)～(3)〕から、本件申立てには被救済利益が認められると判断する。

### (2) Yの使用者性について

#### ア Sの法人格否認について

組合は、Sの法人格が形骸化しているか、又はYによるSの法人格の濫用があるから、Sの法人格が否認され、その結果、Yがaの使用者となる旨主張し、Yはこれを否認するので、以下検討する。

#### (1) Sの法人格の形骸化について

組合は、Sは、Yの社長が、従業員に会社設立を募り設立された会社であつて、全ての取締役はYの元従業員であつたこと、YとSとの間の販売委託契約が口頭で行われていたこと等から、Sの取締役は、Y社長の言いなりであつた等と主



張する。

確かに、YとSとの間の販売委託契約については、契約書は作成されず口頭により締結されていたが、契約のモデルとなるYと株式会社Tとの間の販売委託契約書が存在していること〔第4の2(3)〕、酒類以外の販売委託料の計算方法を変更する際には覚書を作成していたこと〔第4の2(3)〕から、たとえ口頭による契約であっても、販売委託契約は成立し、契約内容は確定していたといえる。

また、Yは、Sに対し、月ごとに、店舗別に販売委託料を計算し、総務事務手数料及び経理事務手数料等を控除した額を支払っていたこと〔第4の2(5)〕から、それぞれ独立して経理が行われていると思料され、このことからすると、財産の混同があったということとはできない。

さらに、Y及びYの役員は、Sの株主ではないこと〔第4の2(1)イ〕、YとSとの間に役員重複がないこと〔第4の2(1)ア〕、Sでは、Sの取締役会で独自に意思決定がなされていたこと〔第4の1(5)〕に鑑みれば、Sは独立した法人であると見るのが相当である。

よって、Yが、Sに対し支配力を持っていた結果、Sの法人格が形骸化していたということとはできない。

なお、組合は、Sは、Yの社長が、従業員に会社設立を募り設立された会社であって、全ての取締役はYの元従業員であったことから、Sの取締役が、Y社長の言いなりであったと主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

組合は、ほかにも、YがSの販売する商品を一括で仕入れていること、YがSを含むYグループ全50数店舗の統一チラシを作成し、Sは、チラシ掲載商品についてYと同一価格で販売しなくてはならなかったこと等、SとY直営店との類似があるとして、Sが形骸化していると主張するが、これらはYとSとの間の販売委託契約の内容によるものであり〔第4の2(3)〕、このような契約内容は、Y所有の店舗においてY

の名義で商品を販売するという営業形態であれば通常あり得るものと考えられ、これらの事実をもって、YがSを支配しているとはいえず、Sの法人格が形骸化しているということとはできない。

(イ) Yによる法人格の濫用について

組合は、YがSを、自らの意のままに、いわば道具として用いることができる支配的地位にあり、かつ、背後のYがSの会社形態を利用するにつき違法又は不当な目的を有していると主張する。

その根拠として、法人格形骸化の主張のうちの一部を引用し、支配的地位にあることを示す事実として主張している。

また、組合は、Yが従業員をSに転籍させる際には、Sは面接試験を行わずに転籍希望者を採用したにもかかわらず、逆に、YがS従業員を受け入れる本件の場合、Yは面接試験を行ったが、これは、組合員を採用しないという違法又は不当な目的によるものであると主張するので、以下検討する。

まず、法人格を否認する法理は、法人の背後にあってこれを道具として利用している者が存在し、その法人の法人格の独立性を形式的に貫くことが正義・衡平に反する場合に、特定の事案について、その法人の法人格を否定し、その法人とその背後にある者とを同一視して事案の衡平な解決を図る法理であることから、YによるSの法人格濫用が認められるには、Yが、株式所有・役員派遣等によってSの運営を支配しているのみならず、Yが、違法又は不当な目的のために、Sの法人格を利用し、法人格による責任の分離・限定を濫用していることが必要である。

しかし、YがSに対して支配的地位にあるとはいえないことは、(7)で述べたとおりであるし、Yが、Sに販売業務を委託したのは、独立を希望する社員の独立支援と、店舗ごとに個性を持たせて競争力を伸ばすことを目的に、制度として行っていたもの〔第4の1(4)〕であり、Yが違法又は不当な目

的のためにSの法人格を利用したとはいえない。

なお、組合は、Yが、S解散に伴い、Yの従業員を採用するに当たって、面接試験を行ったことから、Yには組合員を採用しないという違法又は不当な目的があったと主張するが、Yが従業員採用に際し面接試験を行ったことをもって、違法又は不当な目的のためにSの法人格を利用したとは認められず、この点に関する組合の主張は、法人格濫用の主張とは異なる主張であり、主張自体失当であるといわざるを得ない。

(り) 小括

以上のとおり、Sの法人格は形骸化しておらず、YはSの法人格を濫用していないのであるから、Sの法人格を否認することはできない。

イ YとSの実質的同一性について

組合は、YとSとは実質的に同一

であって、aに応募期限を教えず、aを職場から排除したのはYであるとし、実質的同一性を裏付ける根拠として、①Sの使用する建物、設備及び備品はYのものであり、Yはこれらが無償で貸与していたこと、②Sの株主や全ての取締役がYの元従業員であったこと、③YがSの販売商品及び数量を決定していたこと、④YがSに各種報告義務を課していたこと、等の事実を指摘する。

しかし、①Sの使用する建物、設備及び備品をYが無償で貸与することは、販売委託契約の内容として通常あり得るものと理解できるし、②Sの株主や全ての取締役がYの元従業員であるとしても、Sにおいては、取締役会が開催され、人事、経営等に係る会社の意思決定がなされ、独立して経営を行っているのであるから〔第4の1(5)〕、これらの事実をもってYとSが実質的に同一であるということとはできない。

また、③YがSの販売商品及び数量を決定していたことや、④YがSに各種報告義務を課していたこと等の事実については、疎明がない。

#### ウ 労組法上の使用者について

雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるか、又は近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性がある場合には、その限りにおいて労組法上の使用者に該当すると考えることができる。

しかしながら、aは、Yに採用され、S設立時に転籍した〔第4の1(3)〕という経緯があるが、その後Sでは、独自の人事管理において給与等の雇用条件の決定や採用が行われていた〔第4の1(5)〕のであるから、Yが基本的な労働条件について雇用主であるSと同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあるとはいえない。

また、YとSはそれぞれ独立した経営体であるから、単にSの従業員であったというだけで、その雇用が当然にYに承継されるものではなく、加えて、aは、Yの定めた一般募集の募集期限内に応募しなかったのであるから、近い将来において、Yとの間に雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたということもできない。

#### エ 使用者についての結論

以上のことから、労組法第7条第1号の不利益取扱いについて、Yがaの使用者であると解することはできない。

#### (3) 不利益取扱いについて

上記(2)のとおり、Yは、aの使用者に該当しないのであるから、Yの不当労働行為性を論じる必要性はないのであるが、組合は、Yがaを雇用しなかったことは不利益取扱いに該当すると主張するので、念のため、以下この点につき検討する。

#### ア 応募期限をaに知らせなかったことについて

組合は、平成23年8月11日に行われたSと組合との団体交渉の際に、b社長が、東加古川店一般募集の応募期限を教えなかったことが、Yによる不利益取扱いに該当すると主張する。

しかし、b社長の上記対応がYの関与によるものであるとは認められない上、当該団体交渉において、組合がSに対し、東加古川店一般募集の応募期限を質問した事実及びb社長がこれを知らないと答えた事実についての疎明はない。

さらに、同日の時点では、東加古川店一般募集に係る応募期限が過ぎていたこと〔第4の5(2)〕から、同日にb社長が応募期限を教えていたとしても、Yがaを採用していた可能性は低いと考えられ、この点からもaに対する不利益性を否定せざるを得ない。

一方で、Yは、東加古川店一般募集につき、同年7月24日及び同月26日に新聞の折り込みチラシによって募集広告していること〔第4の5(2)〕に加えて、それに先立つ同月20日には、S及びYの店舗の全店長に対し、上記募集広告を入れる旨をメールで通知し、それを見た者からの問合せ等に対する対応について依頼しており〔第4の5(1)ア〕、これを受けてSでは、募集広告の原本を印刷し東加古川店のタイムカード付近に掲示していること〔第4の5(1)イ〕に鑑みれば、Yがaに限って募集内容を秘匿したとはいえない。

したがって、Yが個別にaに応募期限を知らせなかったことは、Yのaに対する不利益取扱いであるということとはできない。

#### イ aの不採用について

(7) 組合は、Yがaを採用しなかったことは、aの継続雇用を拒否して職場から排除するものであり、不利益取扱いに該当すると主張し、Yは、aが応募期限までに申込みをせず、全ての従業員が採用が決定した後に履歴書を送付したために、Yはaを雇用しなかっただけであり、そこに何ら不当労働行為に当たるものは存在しないと主張するので、以下検討する。

まず、aがYに採用されなかった客観的事実それ自体は、aにとってみれば不利益取扱いの事実である。

しかし、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立する要件は、あくまで労働組合の組合員であることの故をもって不

利益取扱いを行うことである。

よって、このことについて以下検討する。

(イ) 不当労働行為意思について

a Yの一般募集について

Yは、Yの東加古川店等における平成23年9月以降のパート従業員を一般募集により確保しようとした〔第4の5(1)ア〕。

これは、東加古川店等を直営化するに当たり、Yの労働条件により従業員を採用する意図で、Y独自の採用手続により広く人材を募集しようとするものであった。

そしてYは、一般募集の新聞広告掲載前に、S及びYの店舗の全店長に対し、上記募集広告を入れる旨をメールで通知し、それを見た者からの問合せ等に対する対応について依頼している〔第4の5(1)ア〕。このことから、Sの全パート従業員に対して、Yの一般募集に応募できるように、Yが配慮していたことが認められる。

b aの応募行為について

次にaの応募行為をみるに、aは、組合から、Yの一般募集に応募するよう助言を受けていたにもかかわらず、応募期限の確認を怠ったことで応募期限を徒過し、期限後に履歴書をYに送付したもの〔第4の4(3)、7〕である。

これに対しYは、応募期限後の履歴書送付である上に、既に面接が終了していたことから〔第4の7〕、これを返送し、aを採用しなかったものである。

c その他の主張について

組合は、c店長から応募を促されたSの従業員がいるにもかかわらず、aにはそのような電話がなかったことをもって、Yが組合を嫌悪し不当労働行為の意思を有していたと主張する。

しかし、Sの従業員であるc店長とYとの間に、何らかの意思疎通があったとする疎明がないことから、c店長の

行為をYの行為ということとはできず、c店長が、a以外のSの従業員に応募を促したという疎明もない。

むしろYは、前述のとおり募集内容を新聞広告により周知させている〔第4の5(2)〕のであるから、組合を嫌悪して募集内容をaに秘匿したということとはできない。

(り) 小括

以上のことから、Yが、aの応募を受け付けず、aを雇用しなかったことには、正当事由があり、その他に反組合的意図は認められないことから、aが労働組合の組合員であることの故をもって行われた行為であるとはいえない。

ウ 不利益取扱いについての結論

以上のことから、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

3 Yが団体交渉の申入れに応じなかったことについて（争点3）

組合は、Yがaの実質的な使用者であることから、①aの解雇通告問題又は解雇問題、②平成23年9月以降のaの雇用継続保障問題について、団体交渉に応諾すべきであると主張し、Yはこれを否認するので、以下検討する。

(1) aの解雇通告問題又は解雇問題について

組合は、Yに対し、aの解雇通告問題又は解雇問題についての協議を求めている〔第4の6(1)～(3)〕が、これは、組合が、Sの解散についてYがその決定に影響力を持っていることと認識していたことから、aの解雇通告問題又は解雇問題とは、Yが、その影響力を行使し、Sをしてaを解雇させないことを求めることであったと解される。

(2) 平成23年9月以降のaの雇用継続保障問題について

組合は、Yに対し、aの雇用継続保障についての協議を求めている〔第4の6(1)～(3)〕が、これは、組合がYに対し団体交渉の申入れをした時点において、Sは平成23年8月末日に解散することが予定されていたこと〔第4の4(1)ア〕から、aの雇用継続保障問題とは、Yがaを採用することを求めることであったと解

される。

(3) Yの使用者性について

そこで、上記の団体交渉要求事項との関係で、Yの使用者性について検討すると、aの雇用契約の不更新の原因となった解散については、Sが、将来の経営状況が厳しいとの見地から自らの取締役会で決定した〔第4の1(5)〕ものであり、その決定に対してYが影響力を行使したとの疎明はなく、さらに、前記1(2)ウで判断した理由から、いずれの団体交渉要求事項についても、Yは、aの労組法上の使用者であるとはいえない。

よって、労組法第7条第2号の団体交渉拒否について、Yがaの使用者であると解することはできない。

(4) 団体交渉拒否についての結論

以上のことから、Yが組合からの団体交渉の申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当しないと判断する。

## 第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成26年9月25日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功 治 ⑩