

命 令 書



神戸市中央区
申立人 X労働組合
代表者 執行委員長 x

神戸市中央区
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25年(不)第9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11月20日第1468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、申立人X労働組合（以下「組合」という。）が被申立人株式会社Y（以下「Y」という。）に対し、平成25年4月26日付け及び同年6月20日付けの書面により団体交渉の実施を申し入れたところ、Yが、団体交渉を受ける立場にない等として

これに応じなかったことが、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、救済申立て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、組合の平成25年4月26日付け及び同年6月20日付けの団体交渉申入書について、誠実に団体交渉に応じなければならない。

(2) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

1 Yは、労組法上の使用者に該当するか。

2 Yが労組法上の使用者に該当する場合、組合による平成25年4月26日付け及び同年6月20日付けの団体交渉申入れにおける要求事項は、Yの義務的団交事項に該当するか。

第3 当事者の主張

1 申立人の主張

(1) Yは、労組法上の使用者に該当するか。（争点1）

ア S株式会社の法人格の否認について

S株式会社（以下「S社」という。）は、Yにより、他の顧客との取引が一切禁止され、唯一Yのみを顧客とする完全専属下請会社であり、かつ、Yの技術開発本部知的財産部長がS社の社長を無報酬で兼務していることから、S社は、独立した自由な経営が現実に阻害されているのであり、S社の法人格は形骸化しているか又はYによって濫用されているといえる。よって、S社の法人格は否認されるべきであるから、Yは、労組法第7条の使用者である。

イ Yの労組法上の使用者性について

Yは、組合の組合員の直接の雇用主ではないが、S社に対し、商取引関係や経営メンバー構成等による強力な支配力を有しており、その支配は、親会社による一般的なグループ子会社、孫

会社の管理、監督の域をはるかに超え、子会社、孫会社の独立した自由な経営を現実に阻害、喪失させているのであるから、Yは、労働者の基本的な労働条件等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できる地位にあり、以下のことから労組法上の使用者に当たる。

(7) 資本関係

Yは、Yの100パーセント孫会社であるS社に対して絶対的優位な立場にあり、経営全般を完全支配している。

(i) 人的関係

S社の役員は、Yの経営支配を逃れては経営できないメンバー構成である。

a S社の取締役3人及び監査役1人は、全てYの現役の管理職又は出身者で構成されている。

まず、Yの技術開発本部知的財産部長を兼務するS社A代表取締役（以下「A社長」という。）は、Yの知的財産部に常駐し、Yからのみ報酬を得ており、S社から何ら報酬を得ていない非常勤の取締役であるから、Yの利益を第一に考えて行動していることは明らかである。例えば、A社長は、平成25年1月、社員に「Yのために私は何をすべきか、何ができるか、何をしたいか」をテーマにレポートを提出するよう指示した。

また、S社のB取締役（以下「B取締役」という。）は、Yの子会社であるT株式会社（以下「T社」という。）の取締役を兼務する無報酬の非常勤取締役であり、Yの技術開発本部の出身者である。S社のC取締役（以下「C取締役」という。）は、Y知的財産部の部員を兼務する常勤取締役であり、Yの技術開発本部の出身者である。D監査役（以下「D監査役」という。）は、T社の総務部長を兼務する無報酬の非常勤監査役で、Yの技術開発本部の出身者である。

b YとS社との業務委託基本契約に基づいてS社へ依頼、発注するYの知的財産部の最高責任者である知的財産部長

を兼務する A 社長は、Y の知的財産部の部長権限を用いて、S 社への発注量を Y の意思のままに自在にコントロールできる立場にあり、現に、A 社長は、S 社社長就任後に、Y から S 社への業務発注量を意図的に減少させ、また、Y からの S 社への書類草案作成依頼に際しては、A 社長が Y の責任者として決裁した。そして、Y からのみ報酬を得て S 社から何ら報酬を得ていない A 社長が、Y の知的財産部長の立場で行動していることは明白である。

c A 社長は、団体交渉で組合の要求に対する回答の方針や具体的内容を全て自分で作成し、Y の部長としての権限を背景にして、S 社の経営会議や取締役会の場でろくに議論もせず、他の取締役にその承認を強要させる方法を取っているなど、S 社は独自の自由な経営が不能な状態に陥っている。

d Y が S 社解散の意思決定に関与していたことは、平成 23 年 2 月に、当時の Y E 本部長（以下「E 本部長」という。）が、現在の A 社長である、当時の Y A 担当部長（以下「A 部長」という。）と、当時の S 社 F 代表取締役（以下「F 社長」という。）に解散案を取りまとめるよう指示をしたことから明らかである。

e 組合は、Y 知的財産部長を兼務する A 社長と交渉を行ってきたが、A 社長は、組合の要求を全面拒否した。このような態度は、A 社長が Y の知的財産部長でしかないことを端的に示すものであり、Y による労働条件の支配決定の証左である。

(ウ) 取引関係

Y は、S 社が他の顧客と取引することを禁止しており、S 社は、Y の完全専属下請会社となっている。このため、Y の委託業務発注量が S 社の事業生命を直接に左右し、S 社の労働条件に影響を及ぼす。現に、Y が発注量を極端に減少させた結果、平成 23 年度及び平成 24 年度の S 社の営業利益は

赤字に陥っている。

(1) S社との団体交渉におけるY従業員の同席

組合とS社との団体交渉においては、過去3回、A部長とY開発企画部のG人事担当次長（以下「G次長」という。）が経営側代表として出席し、組合側との交渉を進めていた。

特に、平成23年5月18日に開催された第1回目の団体交渉には、F社長は欠席しながら団体交渉が行われ、G次長は、司会及び経営側としての組合側の要求事項に対する回答などについては自身が担当したい旨を述べ、S社の2人の取締役は、経営側としての発言を一切行わなかった。

さらに、平成23年10月19日の第3回目の団体交渉において、Yは、経営側代表として出席し、組合に対し、会社の中期的存続と、経営の早期立て直しを約束した。

(2) Yが労組法上の使用者に該当する場合、組合による平成25年4月26日付け及び同年6月20日付けの団体交渉申入れにおける要求事項は、Yの義務的団交事項に該当するか（争点2）

要求事項のうち、従業員の雇用・労働条件の改善が義務的団交事項に該当することに疑いの余地はない。

要求事項のうち、S社の中期的存続は、S社が解散すれば組合員の基本的な労働条件に直接大きな影響をもたらすのであるから、義務的団交事項に該当する。

そして、S社の解散計画があることは、平成23年3月に、当時のF社長が、同社を3か月後に解散させること、従業員をT社に移籍させること、そのために従業員との雇用契約期間を全て3か月に変更短縮すると発表するとともに、解散後はこれまでの主要業務である特許出願業務から撤退することを発表したことから、明らかである。

また、S社の解散計画があることは、同年3月15日に、F社長がC取締役にS社解散と雇用契約変更について1週間後に社員に説明するよう指示したこと、及び同年4月11日に、C取締役がE本部長との話合いの結果を社員に報告する中で、S社解散を

前提とした、出願機能を残すことでどうかとの提案を行ったことから、明らかである。

要求事項のうち、社長の交代については、同年8月24日のあっせんの後、Yが社長交代を受け入れた経緯があり、義務的団交事項に該当する。

2 被申立人の主張

(1) Yは、労組法上の使用者に該当するか。(争点1)

ア S社の法人格の否認について

S社が、法人としての実体を有し、事業活動を行ってきたことは明白であり、法人格否認の法理は問題となり得ない。

イ 使用者性について

(ア) 労組法第7条の「使用者」

S社が、組合の組合員らと雇用関係を有し、実質的にも組合の組合員らの賃金や労働時間等の労働条件を決定し、指揮命令権を行使している以上、使用者はあくまでS社であって、Yではない。

労組法第7条は、労働者の団結権保障のため、労働者、労働組合と直接対峙する雇用主による団結権侵害から労働者、労働組合を保護しようとするものであり、それゆえ、同条の使用人は、原則的に労働契約上の雇用主である。この点、労働者の団結権を実質的に保障するために、使用者の範囲（使用者概念）を拡張するとしても、労働者の労働条件など労働者の諸利益に対して実質的な支配力を行使するような雇用主と同視しうる者に限られるのである。

すなわち、労組法第7条の使用人に該当するというためには、一方の会社が他方の会社の役員・資本・取引関係等を全て支配した上で、一方の会社が他方の会社の従業員の労働条件等を現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合に限られ、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、決定する地位にない者は、労組法第7条にいう使用者に該当せず、労組法第2

7条の適格を有しないものである。

この点、本件では、Yが、組合の組合員の基本的な労働条件について雇用主（S社）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ことの具体的な主張はなく、現に、YにS社の従業員の労働条件の決定権限は一切存在せず、雇用関係を有するS社が、形式的にも実質的にも組合員らの賃金や労働時間等の労働条件を決定し、指揮命令権を行使しているのであるから、Yが労組法第7条にいう使用者に該当するということはできないのであり、被申立人会社には本件不当労働行為救済手続における当事者適格はないものと言わざるを得ない。

(イ) S社における労働条件の決定

S社の労働条件を決定し、指揮命令権を行使しているのは、雇用関係を有するS社であって、Yが関与することは一切ない。すなわち、人事労務管理はS社にて独自に行われており、従業員の労働条件も含め、S社の経営は、経営会議や取締役会、各役員の実務執行を通じてS社において行われ、また、労働組合との交渉や協議、説明等は、S社によって行われている。

また、従業員の採用もS社が独自に判断して決定しており、配置及び賃金その他の労働条件の決定についても、S社が独自の評価・判断基準を有してその経営会議や取締役会で意思決定をするという運用がなされている。

(ロ) 資本関係

確かに、S社は、Yの100パーセント孫会社であるが、T社とS社は主たる業務を異にし、T社がS社の経営に関与することもなく、Yが、T社を通じて株主への報告として必要な決算状況や業務執行状況の報告をS社に求める以上の経営への関与はない。

(ハ) 人的関係

Yが、人的関係に基づいてS社の経営を支配している事実

はない。

a S社役員の非常勤平取締役、監査役は、いずれもT社の所属であって、Yの業務に携わっていないのであるから、Yが、これらの非常勤平取締役、監査役を直接指揮する余地はない。両者は、S社の経営に対してチェック機能を果たしているにとどまり、それ以上の関与は一切ない。

b S社の社長については、Yの知的財産部長との兼務を行っているが、両者は切り分けて業務が行われている。すなわち、YとS社の業務は明確に異なっており、また、業務を取り扱うスタッフや決定機関も異なることから、A社長が受発注をコントロールする余地はなく、特許出願業務に係る発注につき、YがS社を支配しているという事実はない。

(イ) 取引関係

弁理士法上の制約から、YがS社の唯一の顧客であるが、このことがS社の独立経営を否定する理由になるわけではない。

(ロ) S社との団体交渉におけるY従業員の同席

組合は、Yが経営側代表としてS社との団体交渉に同席したと主張するが、Yの従業員が団体交渉に同席した理由は、組合がYによるS社の解散を懸念していたことから、このことについての説明を行うためであり、団体交渉における経営側代表は、S社の取締役であった。また、団体交渉の場において、YがS社の存続と経営の早期立直しについて約束をした事実はない。

組合は、S社を相手に団体交渉を行っていたほか、S社を使用者としてあっせん等の申請を行っているが、これは、組合の組合員の労働条件の決定権はYになく、S社が有しているからであり、このことは組合も十分に理解している。

(2) Yが労組法上の使用者に該当する場合、組合による平成25年4月26日付け及び同年6月20日付けの団体交渉申入れにおけ

る要求事項は、Yの義務的団交事項に該当するか。(争点2)

団交事項のうち、S社の中期的な存続及びS社の社長の交代については、経営に関する事項であり、それが当該労働組合やその構成員である組合員の労働条件に直接関連するなどという特段の事情もないため、義務的団交事項に当たらない。

また、契約社員の正社員化及び嘱託社員の雇用の例外的延長については、いずれも組合員らの労働条件を決定している雇用主たるS社との間において交渉されるべき事項である。

第4 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、S社に勤務する従業員で組織する労働組合であり、審問終結時の組合員数は5人である。

(2) Y

Yは、肩書地に本社を置き、鉄、非鉄、機械及び溶接等の事業を行う会社であり、平成26年6月30日現在の従業員数は12,464人である。

(3) T社

T社は、東京都江東区に本社を置き、特許や技術動向の調査を主たる業務とする会社であり、審問終結時の従業員数は88人である。

(4) S社

S社は、Yの肩書地と同じ地に本社を置き、研究開発による職務発明について特許出願を行う際に必要となる願書、明細書、意見書、補正書等の書類の草案作成等(以下「特許出願関連業務等」という。)を主たる業務とする会社であり、審問終結時の従業員数は6人である。

S社の嘱託社員の契約期間は1年間であり、契約更新をすることがあるが、嘱託職員の満65歳の誕生日直後の3月末以降の契約更新は行わないこととされていた。(甲13)

また、S社では、人事関係を含む業務全体に関する経営事項について、取締役会や、取締役及び監査役を構成員とする経営会議における合議で意思決定されていた。(乙13、第1回審問A証言p18)

2 S社、Y及びT社の関係

(1) 資本関係

S社は、T社の100パーセント子会社である。また、T社は、Yの100パーセント子会社である。したがって、S社は、Yのいわゆる100パーセント孫会社である。

(2) 人的関係

Yの技術開発本部知的財産部長を兼務するA社長は非常勤であり、S社から報酬は支払われていない。また、A社長は、毎月開催されるS社の経営会議の際にS社を訪れていたが、通常は、Yに出勤していた。

S社の他の2人の取締役のうち1人は、Yからの受注を含めS社の日常的な業務を担当する常勤のC取締役であり、S社から報酬が支払われている。また、C取締役は、Yの出身者であり、現在、その嘱託社員を兼ねている。

S社の残る1人の取締役は、非常勤のB取締役である。B取締役は、Yの出身者であり、T社の取締役を兼務し、S社から報酬は支払われていない。

S社のD監査役は、Yの出身者であり、T社の総務部長を兼務し、S社から報酬は支払われていない。

(第1回審問A証言p16～18)

(3) 取引関係

ア YとS社は、平成23年4月1日付けで、次の業務に係る業務委託基本契約を締結した。(甲20)

- (ア) Yが行う特許出願に係る出願書類等の草案の作成
- (イ) Yが行う特許出願に係る事務補助行為
- (ウ) その他Y、S社協議の上で定める事項

イ 特許出願関連業務等に関し、YはS社の唯一の委託者であつ

たが、YはS社以外にも委託していた。(第1回審問A証言 p2)
ウ Yにおいて、特許出願関連業務等の委託先の決定権限は、本社部門、鉄鋼事業部門、溶接事業部門、アルミ・銅事業部門、機械事業部門、資源エンジニアリング部門の中のそれぞれの知的財産部署の長にあり、技術開発本部知的財産部長にはなかった。(第1回審問A証言 p3)

3 組合とS社との団体交渉

(1) 第1回団体交渉

平成23年5月18日に行われた第1回団体交渉は、暫定労働協約及びS社の解散問題を協議事項とし、S社としてC取締役及びH取締役が出席するとともに、YからA部長及びG次長が同席した。
(甲1、2、乙13)

(2) 第2回団体交渉

平成23年7月6日に行われた第2回団体交渉は、暫定労働協約を協議事項とし、S社としてF社長、C取締役及びH取締役が出席するとともに、YからA部長及びG次長が同席した。(甲3、乙13)

(3) 第3回団体交渉

平成23年10月19日に行われた第3回団体交渉は、雇用契約の締結及び経営立直しを協議事項とし、S社としてA社長及びC取締役が出席するとともに、YからG次長が同席した。(甲5、乙13)

(4) 上記の団体交渉を含め、組合とS社は、申立てまでに7回の団体交渉を行ったが、第4回団体交渉以降は、Yの従業員は団体交渉に同席していない。(甲32、乙13)

4 組合のYに対する要求等

(1) 組合は、平成23年7月15日に、Y技術開発本部及びS社に対し、S社の社長交代及びS社の経営の早期立直しを要求した。 (甲24)

(2) 組合は、平成25年2月26日に、Y社長に対し、組合とS社との団体交渉等について報告した。(甲9)

(3) 平成25年4月26日付け団体交渉申入れ

ア 組合は、平成25年4月26日付け書面により、Yに対し、次のことを要求事項とする団体交渉を申し入れた。(甲14)

(7) S社の中期的存続

(i) 従業員の雇用・労働条件の改善

イ これに対し、Yは、平成25年5月28日付け書面により、Yが実質的に使用者に該当するとは認識していない旨及び組合とS社との意見交換の場に同席することはできる旨回答した。(甲15)

(4) 平成25年6月20日付け団体交渉申入れ

ア 組合は、平成25年6月20日付け書面により、Yに対し、次のことを要求事項とする団体交渉を申し入れた。(甲16)

(7) S社の中期的存続

(i) S社の社長交代

(7) 従業員の雇用・労働条件の改善

a 3年契約社員の正社員化(無期雇用化)

b 嘱託社員の雇用の例外的延長(満68歳まで)

イ これに対し、Yは、平成25年7月2日付け書面により、Yは組合からの団体交渉の要求を受ける立場にない旨及びS社に対して労使間のコミュニケーションを図るよう必要な助言を行う旨回答した。(甲17)

第5 判断

1 Yは、労組法上の使用者に該当するか。(争点1)

団体交渉拒否などの不当労働行為を禁止される使用者とは、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的とする労組法第7条の趣旨に鑑みれば、労働契約上の雇用主が含まれるのはもちろん、雇用主以外の主体でも、その労働者の基本的な労働条件等について、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場合には、使用者に当たると解すべき

である。

- (1) 労働者の基本的な労働条件等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について

組合は、YがS社に対して絶対的に優位な立場にあり、S社の労働者の基本的な労働条件等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ったことから、Yが労組法上の使用者に該当すると主張する。

確かに、S社はYのいわゆる100パーセント孫会社であること〔第4の2(1)〕、S社の役員は全てYの管理職及び出身者で構成されていること〔第4の2(2)〕、YがS社の唯一の取引相手であり〔第4の2(3)〕、Yの委託業務発注量がS社の事業生命を直接に左右し得ることからすると、YがS社に対して一定の影響力があることは認められる。

しかしながら、Yの、こうした資本関係、人的関係、取引関係に根拠付けられる一定の影響力が、直ちに、YがS社の従業員の基本的な労働条件等について、S社と部分的とはいえ同視し得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ことを意味するものではなく、そのことを認めるに足る疎明もない。

また、組合は、S社と組合との第1回ないし第3回団体交渉において、A部長等のYの従業員が経営側代表として出席していたことから、Yが労組法上の使用者であるとも主張する。

しかしながら、交渉担当者を補佐するために団体交渉の場に団体交渉の当事者以外の者が同席することは通常あり得ることであり、交渉担当者としてはS社の取締役が出席しているのであるから、Y従業員が団体交渉に同席していたことをもって、S社の従業員の基本的な労働条件等について、S社と部分的とはいえ同視し得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、Yが労組法上の使用者であるということとはできない。

(2) S社の法人格の否認について

組合は、上記(1)の主張に加え、S社が、Yにより、他の顧客との取引を一切禁止され、唯一Yのみを顧客とする完全専属下請会社であり、かつ、Yの技術開発本部知的財産部長がS社の社長を無報酬で兼務していることから、S社は、独立した自由な経営が現実に阻害されているのであり、その法人格は形骸化しているか又はYによって濫用されているがゆえに、Yは労組法第7条の使用者であると主張するので、以下この点についても判断する。

法人格の形骸化が認められるためには、S社が独立の法人としての実体を有さず、実質的にYの一事業部門と認められる場合である必要があり、また、法人格の濫用が認められるためには、Yが、組合を排除するなどの違法又は不当な目的をもって、法人格を利用している場合である必要がある。

しかし、S社は、従業員6人を擁し、特許出願関連業務等を行い、人事関係を含む業務全体に関する経営事項について、取締役会や取締役及び監査役を構成員とする経営会議における合議で意思決定されており、独立の法人としての実体を有するものであることが認められる〔第4の1(4)〕。

以上のことからすれば、S社が独立した自由な経営が現実に阻害され、よって、S社の法人格が形骸化しているということはいえない。

また、組合は、S社の法人格の形骸化を根拠付ける事実を主張することによって、Yが、労組法上の不当労働行為責任を回避するためにS社の法人格を濫用しているとの主張を同時に行っていると解されるが、上記のとおり、S社の法人格は形骸化していないのであるから組合の主張に理由がなく、よって、S社の法人格が濫用されているということもできない。

(3) 小括

以上のとおり、Yは、従業員の雇用形態や雇用期間等の基本的な労働条件等に関し、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という

ことはできず、また、S社の法人格が否認され、Yが労働契約上の雇用主であるとは認められないのであるから、Yが労組法上の使用者に該当しないと判断する。

- 2 Yが労組法上の使用者に該当する場合、組合による平成25年4月26日付け及び同年6月20日付けの団体交渉申入れにおける要求事項は、Yの義務的団交事項に該当するか。(争点2)

前記1で判断したとおり、Yは、労組法上の使用者に該当しないのであるから、組合による平成25年4月26日付け及び同年6月20日付けの団体交渉申入れにおける要求事項がYの義務的団交事項に該当するかについて、判断する必要はない。

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11月20日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟