

命 令 書 (写)

平成25年(不再)第31号事件

再 審 査 申 立 人 連帯労働者組合

平成25年(不再)第34号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成25年(不再)第31号事件

再 審 査 申 立 人 X

平成25年(不再)第34号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成25年(不再)第34号事件

再 審 査 申 立 人 株式会社EMCOMホールディングス

平成25年(不再)第31号事件

再 審 査 被 申 立 人

平成25年(不再)第31号事件

再 審 査 被 申 立 人 株式会社ジャレコ

上記当事者間の中労委平成25年(不再)第31号及び同第34号事件(初審東京都労委平成19年(不)第93号事件)について、当委員会は、平成27年2月18日第186回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益

委員仁田道夫、同藤重由美子、同島田陽一、同長谷部由起子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第3項を取り消し、また、同第4項のうち平成25年（不再）第34号事件再審査申立人・同第31号事件再審査被申立人株式会社EMCOMホールディングスに対し履行報告を命じた部分を取り消し、同社に係る救済申立てを棄却する。
- 2 平成25年（不再）第31号事件再審査申立人連帯労働者組合及び同Xの本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

平成18年7月3日（以下、平成の元号を省略する。）、株式会社ジャレコ（以下「旧ジャレコ」という。）は、事業部門を分離して新会社として株式会社ジャレコ（以下「新ジャレコ」という。）を設立し、自らは純粋持株会社として新ジャレコの全株式を所有し、社名を「株式会社ジャレコ・ホールディング」に変更した（その後、21年4月1日に「株式会社EMCOMホールディングス」に社名を変更したが、この社名変更の前後を問わず、以下「ホールディングス」といい、新ジャレコと併せて「新ジャレコら」という。）。同日付けで旧ジャレコの従業員であった連帯労働者組合（以下「組合」という。）のX組合員（以下「X組合員」といい、組合と併せて

「組合ら」という。)は、新ジャレコに転籍した。

19年11月1日、新ジャレコは、組合との団体交渉(以下「団交」といい、同日の団交を「11.1団交」という。)の席上において、X組合員に対し、同年12月31日付け解雇の予告をした(以下「本件解雇予告」といい、X組合員の同日付け解雇を「本件解雇」という。))。

本件は、①新ジャレコが本件解雇予告に関する同年11月9日の団交及び同月12日付け団交申入れに応じなかったこと(以下「本件団交拒否」という。)、②ホールディングスが本件解雇予告に関する同日付け団交申入れに応じなかったこと、③新ジャレコらが同年12月31日付けでX組合員を解雇したことが、①及び②につき労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号の不当労働行為に、③につき労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為にそれぞれ該当するとして、組合らが19年12月12日に東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に救済申立てを行った事件である(上記③については、20年1月21日、組合らが申立てを追加した。))。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件解雇の撤回、原職復帰及びバックペイ
- (2) 誠実団交応諾
- (3) 上記(1)(2)に関する謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

都労委は、25年3月19日付けで、①新ジャレコが本件解雇予告に関する19年11月9日の団交及び同月12日付け団交申入れに応じなかったこと(本件団交拒否)並びに②ホールディングスが本件解雇予告に関する同日付け団交申入れに応じなかったことは、いずれも労組法第7条第2号の不当労働行為に当たり、③新ジャレコがX組合員を解雇したこと(本

件解雇)は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たると判断して、新ジャレコに対し、本件解雇がなかったものとしての取扱い、X組合員の原職相当職への復帰、バックペイ並びに本件解雇及び本件団交拒否に関する文書交付を命じ、ホールディングスに対し、19年11月12日付け団交申入れに対する団交拒否に関する文書交付を命じることを決定し、命令書(以下「初審命令」という。)を交付した。

4 再審査申立ての要旨

- (1) 組合らは、25年4月30日、①初審命令主文第1項及び第2項について、ホールディングスが本件解雇の不当労働行為の主体として認められていないこと、②新ジャレコらに対する救済方法として団交応諾が命じられていないことを不服として、新ジャレコらを再審査被申立人として、再審査を申し立てた(25年(不再)第31号事件)。
- (2) ホールディングスは、25年5月1日、初審命令主文第3項及び第4項のうち同社に対し救済を命じた部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、組合らを再審査被申立人として、再審査を申し立てた(25年(不再)第34号事件)。
- (3) なお、新ジャレコは、再審査を申し立てず、また、25年(不再)第31号事件の再審査被申立人としての主張も行っていない。

5 本件の争点

(1) ホールディングスについて

ア ホールディングスは、新ジャレコの従業員であるX組合員に対する関係において、労組法第7条の使用者に当たるか(争点1)。

イ ホールディングスが使用者に当たる場合、本件解雇予告に関する19年11月12日付け団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか(争点2)。当たるとすれば、その

救済方法として、文書交付のみならず、団交応諾を命じるべきか（争点3）。

ウ ホールディングスが使用者に当たる場合、19年12月31日付けでX組合員を解雇したことは、労組法第7条第1号又は第3号の不当労働行為に当たるか（争点4）。

(2) 新ジャレコについて

新ジャレコが、本件解雇予告に関する19年11月9日の団交に応じなかったこと及び同月12日付け団交申入れに応じなかったこと（本件団交拒否）は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか（争点5）。当たるとすれば、その救済方法として、文書交付のみならず、団交応諾を命じるべきか（争点6）。

第2 当事者の主張の要旨

1 ホールディングスの使用者性について

(1) ホールディングスの主張

ホールディングスが労組法第7条の「使用者」に当たらないことは、次のとおり明らかである。

ア ホールディングスは、グループ全体の経営方針を決定する権限はあったものの、具体的な内容は新ジャレコにおいて決定していたのであり、その影響力は限られていた。新ジャレコのゲーム事業の運営や人事施策は新ジャレコの所管であって、ホールディングスは経営的戦略の観点から一定の決定を行うものの、個別具体的な内容はあくまで新ジャレコにて定めることとされていた。

イ ホールディングスが、新ジャレコのゲーム事業の移転方針を決定したり、人事に関する3次評価を行ったり、団交及び解雇通知がホール

ディングス本社内で行われたりしたという事実はない。また、新ジャレコが、総務人事に係る事務手続をホールディングスに業務委託していた事実はあるが、ホールディングスは手続を代行していたに過ぎない。

ウ 本件解雇についても、下記3(1)に述べるとおり、新ジャレコによるものであり、ホールディングスが関与したものではない。

(2) 組合らの主張

次のとおり、新ジャレコには総務人事部門がなく、同社は、ホールディングスの一部門というべき存在であって、X組合員に対する賃金・労務政策及び組合対策について、新ジャレコが独自に決定したという事実はなく、ホールディングスは、新ジャレコとともに、本件解雇及び団交拒否について使用者として責任を負う。

ア ホールディングスは、子会社である新ジャレコの経営を支配していたものである。すなわち、ホールディングスは、「関係会社管理規程」、「子会社の経営管理に関する基準」を制定し、子会社に対して、ホールディングスの株主総会付議事項の他に、子会社の役員人事、取締役会決議事項、新規事業の決定、会社組織の変更・廃止、幹部社員の採用、社長決裁事項、交際費予算枠の設定及び変更について、ホールディングスの事前承認を課していた。したがって、現実には、新ジャレコの経営方針はホールディングスにより全面的に管理・統制されていたとみるべきである。

また、18年7月のゲーム事業の分社・子会社化以降、新ジャレコは財政的にホールディングスからの借入れに全面的に依存していた。

さらに、役員の内兼任状況をみると、19年3月以降、新ジャレコの6名の取締役のうち、B1代表取締役、B2取締役はホールディング

スの執行役員等を兼任し、B 3取締役はホールディングスのグループ企業の取締役を兼任する非常勤取締役であって、新ジャレコの監査役はホールディングスの監査部長を兼任していた。特に、B 2取締役は、ホールディングスの執行役員、業務推進本部本部長、グループ統括本部ゲーム事業部本部及び新ジャレコ取締役を兼任し、団交でも主要な役割を担い、本件合理化（後記第3の4(2)の「本件合理化」を指す。）に際してもホールディングスのゲーム事業を担う新ジャレコの「経営トップ」であることを認めている。

イ ホールディングスは、子会社である新ジャレコの従業員の労働条件を決定していたものである。すなわち、新ジャレコには総務人事部門というべき組織はなく、ホールディングスが、団交で確認された合意事項について組合とやり取りをし、新ジャレコと組合との協定締結を担っていた。

また、次のとおり、ホールディングスは、新ジャレコと組合の団交についても関与していた。

- ① 18年7月のゲーム事業の分社・子会社化以降も、ホールディングスが自らの判断で組合との団交に出席してきたことは、ホールディングスがX組合員の使用者であることについて認識していたということに他ならない。11.1団交においても、団交に出席したホールディングスのCFOからは「オブザーバーとして参加している」といった発言はなかった。また、ホールディングスの出席予定者の都合が悪くなったとして、団交日程の変更を求められることもあった。
- ② 18年7月のゲーム事業の分社・子会社化以降も、団交はホールディングスの本社ビルで開催されていた。

③ 新ジャレコらが組合に署名捺印を求めた「秘密保持誓約書」の宛名はホールディングスとなっていた。

さらに、①19年の賃上げ要求に関する団交において、B2取締役は「現場で一旦評価」、「私が中に入って、もう1回評価」、「ホールディングスも含めた分の3次評価」を行ったと発言しており、ホールディングスがX組合員の賃金決定に関与していることは明白であり、②18年11月の新ジャレコ本社移転は、ホールディングスが決定し、新ジャレコが「やむなし」と受け入れたものであった。

ウ ホールディングスが本件解雇を決定したものである。すなわち、19年12月の新ジャレコのモバイル事業部に所属する全従業員の整理解雇の実施（後記第3の4(2)の「本件合理化」を指す。）については、本件解雇予告後、X組合員の質問に対し、新ジャレコの常勤取締役3名は、本件合理化計画の決定の場に自分たちは同席していなかったと答えており、本件合理化については、ホールディングスが主導しB2取締役が参加する秘密的な場で決定されたと考えるほかなく、その結果、ホールディングスの本社で本件解雇予告が行われたのである。また、本件合理化の決定の契機は、申立外ゲームヤロウ株式会社（以下「ゲームヤロウ」という。）の代表取締役であるC1がホールディングスの実質的な筆頭株主になったことである。

2 ホールディングスによる団交拒否について

(1) ホールディングスの主張

ホールディングスは、そもそも労組法第7条の「使用者」に該当せず、組合の団交申入れに対応すべき立場にない。

(2) 組合らの主張

ホールディングスは労組法第7条の使用者に当たり、団交拒否につい

て正当な理由はない。

3 ホールディングスによる本件解雇について

(1) ホールディングスの主張

本件解雇は、新ジャレコによるものであり、ホールディングスが関与したものではないから、ホールディングスとの関係で、労組法第7条第1号の不利益取扱い、もしくは同条第3号の支配介入に当たる理由はない。

(2) 組合らの主張

組合はホールディングスにも解雇撤回、原職復帰及びバックペイを請求していたが、初審命令はこれについて判断していない。雇用主と同視されるべきホールディングスには、雇用主である新ジャレコとともに解雇撤回等の不利益回復を行う義務がある。ホールディングスの使用者性及び本件解雇への関与に関する初審命令の認定及び判断からは当然、本件解雇についてもホールディングスの不当労働行為意思が導かれるが、初審命令は判断しておらず不当である。

4 本件における救済方法等について

(1) 組合らの主張

本件争議の解決には、解雇撤回とともに、①X組合員が復帰する原職相当職、②賃金相当額、③社会保険等における不利益回復の方法、④復帰後の賃金及び労働条件等について労使の合意が必要であり、その前提として団交が行われることが必要である。よって、組合の請求どおり、X組合員の解雇を議題とする団交応諾命令が発せられるべきである。

(2) ホールディングスの主張

ホールディングスは、21年1月15日、新ジャレコの株式を全てゲームヤロウに譲渡したため、持株会社としての地位を失っており、新ジ

ャレコに対して何らの影響力も有しない。したがって、ホールディングスに対する救済命令を出しても、新ジャレコと同社従業員の労使関係の改善には何ら資することはなく、また、救済の必要性が既に消滅している。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、地域を基盤とするいわゆる合同労組であり、初審申立時（19年12月）の組合員数は、110名である。
- (2) X組合員は、5年8月19日にホールディングスの前身である旧ジャレコにグラフィックデザイナーとして入社し、初審申立時は、新ジャレコのモバイル事業部に所属していた。
- (3) 新ジャレコは、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、旧ジャレコが18年7月3日に設立した。初審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。
- (4) ホールディングスは、肩書地に本社を置き、投資、不動産又はゲーム等を業とする複数の子会社の持株会社である。旧ジャレコは、18年7月3日、新設分割により、事業部門（ゲーム事業）を分離して新ジャレコを設立し、純粋持株会社として新ジャレコの全株式を所有し、社名を「株式会社ジャレコ・ホールディング」に変更した。ホールディングスは、21年1月15日、新ジャレコの全株式をゲームヤロウに譲渡し、同年4月1日、社名を「株式会社EMCOMホールディングス」に変更

した。初審申立時の従業員数は23名で、組合員はいなかった。

2 6年の旧ジャレコによるX組合員の解雇と職場復帰

(1) X組合員は、6年8月9日、組合に加入した。

(2) 6年9月19日、旧ジャレコは、X組合員を解雇した。これに対し、同組合員は、東京地方裁判所に仮処分申請（6年（ヨ）第21247号地位保全等仮処分申立事件）を行い、同年12月2日付けで同月から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X組合員は、6年12月5日に都労委に不当労働行為救済申立て（都労委6年（不）第95号）を行ったが、8年9月5日に旧ジャレコと協定を締結し、翌6日に申立てを取り下げ、同年11月に同組合員は旧ジャレコに復帰した。

(3) 13年5月、旧ジャレコは、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X組合員には適用せず、同組合員には後記6(3)の本件解雇時まで実労働時間に基づく残業手当を支給していた。

(4) 組合と旧ジャレコは、賃上げ及び一時金について、該当者はX組合員1名であったが、毎年協定を締結していた。組合は、ストライキ並びに社前及び社内でのビラ配布を実施し、旧ジャレコは、組合の実施したビラ配布について、旧ジャレコ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、X組合員は、旧ジャレコの本社前の樹木等に組合旗を結びつけていたところ逮捕され、旧ジャレコは、同年10月31日に同組合員に懲戒処分（警告）を通告した

3 旧ジャレコの会社分割以降の労使関係

(1) 18年2月27日、旧ジャレコは、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た。組合と旧ジャレコは、団交を経て、同年6月28日、①ゲーム事業を新設会社（新ジャレコを指す。以下同じ。）に承継させる、②X組合員は、新設会社に移籍し、賃金・労働条件を新設会社に承継させる、③8年9月5日付け「労働協約書」を新設会社に承継させ、新設会社は、同組合員の移籍後、同内容の協約を直ちに組合と締結する旨記載した「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。

18年7月3日、旧ジャレコは、新設分割により新ジャレコを設立し、社名を株式会社ジャレコ・ホールディングに変更した。X組合員は、同日付けで新ジャレコに移籍した。同日、組合と新ジャレコは、①新ジャレコ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団交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新ジャレコは、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組合員が就業時間内に組合活動を行う場合は、事前に所定様式にて所属長に届け出ることとし無給とするが、新ジャレコに関する団交、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新ジャレコは、組合掲示板を貸与する、⑥新ジャレコは、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旨記載した「労働協約書」を締結した。

(2) 新ジャレコには独自の就業規則があり、従業員への業務指示は同社が行っていた。また、X組合員がホールディングスから業務上の指示を直接受けることはなかった。

また、ホールディングスは、グループ全体の内部統制について、総務・人事・法務・IRの各部門が総合された管理本部を設置して、管理本

部が社内及びグループ全体を一元的に管理・統制するとともに、経営企画部・不動産事業部・証券事業部・ゲーム事業部で構成されるグループ統括本部が、事業別の管理・統制業務を行うことを基本方針としていた。

新ジャレコには総務人事部門がなく、新ジャレコは、総務人事に関する事務処理をホールディングスの管理本部に委託し、ホールディングスの総務人事の担当者が、新ジャレコの従業員の出退勤、給与計算及び協定締結の手続について事務処理を行っていた。

会社分割以降、団交は組合と新ジャレコによって行われ、協定等も両者が締結していた。なお、組合と新ジャレコの団交には、ホールディングスの総務人事の担当者が、新ジャレコから事務手続に関する組合からの質問に対応するために同席を要請されたとして、団交に同席していた。また、19年11月1日まではホールディングスの本社内で団交が行われていた。

- (3) 18年8月28日、新ジャレコは、港区赤坂にあるホールディングスの事務所内に本社を移転したが、同年10月17日、新宿区市ヶ谷にあるホールディングスの子会社が所有する物件に本社を移転することにした。

同日、新ジャレコは、組合に対し、本社移転について事前協議を申し入れ、同月25日、新ジャレコと組合は、団交を行った。新ジャレコ側の出席者は、B4取締役（以下「B4取締役」という。なお、同取締役は、旧ジャレコの総務本部人事部課長代理の地位にあった者で、会社分割後、18年7月3日から19年3月29日までの間、新ジャレコの取締役の地位にあり、この団交の当時ホールディングスの総務人事を担当していた。）及び、途中から参加したホールディングスのB2執行役員兼総務本部長（後記4(7)のとおり18年4月に旧ジャレコの執行役員・総

務本部長に就任。以下、19年3月29日に新ジャレコ取締役就任するまでは「B2総務本部長」という。)であった。新ジャレコは、本社移転の理由として、ホールディングスが金融部門を増員することとなり、ゲーム事業部も増員を計画していることから、執務場所が手狭になる旨説明した。

18年10月26日、新ジャレコと組合は、本社移転後のX組合員の勤務地、本社移転に関する説明会の開催、本社移転後の組合掲示板の設置場所についての協定書を締結した。新ジャレコは、同年11月6日、本社を移転した。

- (4) 18年11月2日、組合は、新ジャレコに対し、①ゲーム事業に関する今後の事業・人員計画及び業績見通しの明示、②X組合員の年末一時金、③社内最低賃金協定、④昼食補助制度の再開等について要求書を提出し、同月22日、同社と団交を行った。新ジャレコ側の出席者は、B4取締役、ホールディングスのB2総務本部長であった。

同年12月13日、組合と新ジャレコは、年末年始休暇及びX組合員の年末一時金に関する協定書を締結した。

- (5) 19年2月28日、組合は、新ジャレコに対し、①ゲーム事業に関する今後の事業・人員計画及び業績見通しの明示、②19年度の賃上げ、③社内最低賃金協定、④昼食補助制度の再開について、団交を申し入れた。X組合員とホールディングスのB5総務人事部長(以下「B5総務人事部長」という。)の間で日程調整が行われ、ホールディングスの都合により日程が変更されるなどの経過を経て、同年3月20日、組合と新ジャレコは、団交を行った。新ジャレコ側の出席者は、B6副社長(後記4(7)のとおり19年3月29日に新ジャレコの代表取締役に就任。)、ホールディングスのB5総務人事部長ほか1名であった。

(6) 19年4月23日、組合と新ジャレコは、団交を行った。新ジャレコ側の出席者は、B6代表取締役（以下「B6代表取締役」という。後記4(7)のとおり19年3月29日に新ジャレコの代表取締役に就任。）、B2取締役（以下「B2取締役」という。後記4(7)のとおり19年3月29日に新ジャレコの取締役に就任。当時、ホールディングスの執行役員・開発本部業務推進本部長、役員室長兼グループ統括本部ゲーム事業部長を兼務。）、ホールディングスのB5総務人事部長、B7（人事担当）であった。なお、新ジャレコ側出席者の中で発言したのは主にB2取締役であった。

新ジャレコは、賃上げ等について回答し、さらにゲーム事業部の増員を行うことを説明した。また、同社は、年俸制を採用していることについて、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。

(7) 19年5月28日、組合と新ジャレコは、団交を行った。新ジャレコ側の出席者は、B6代表取締役、B2取締役、ホールディングスのB8総務人事部長、B9（人事担当）であった。なお、新ジャレコ側出席者の中で発言したのは主にB2取締役であった。

新ジャレコは、賃金については組合要求額（7200円）を、一時金については夏季一時金として基本給1か月分に相当する額（25万2200円）を支給することに加えて、業績次第では年末に決算賞与を支給することを回答し、この内容で組合と新ジャレコは妥結した。

また、B2取締役は、平均賃上げ額の算定方法について説明する中で、人事評価について「3次評価というか…現場でまず一旦評価をして…簡単に言えば…私が中に入って、もう1回評価をして、それで最終的にはホールディングスを含めた…全体的な分がありますから。大きく言う」と

ホールディングスも含めた分の3次評価。だいたいこれで決定する」と述べ、上記決算賞与については「ホールディングスの役員が何を言わんとしても必ず出します」と述べた。

さらに、新ジャレコは、大韓民国に本社を置く申立外ゲームハイ株式会社と提携することを説明した。

- (8) 19年5月31日、組合と新ジャレコは、X組合員の賃金について、①19年度は基本給を7200円増額すること、②19年度夏季一時金は基本給の1か月分(25万2200円)を支給すること等を定めた協定書を締結した。なお、上記協定書締結に際しては、X組合員とホールディングスの総務人事の担当者との間で文案の調整が行われた。
- (9) 19年8月、B2取締役が、新ジャレコの全従業員宛てに電子メールを送って、始業時刻の厳守を指示したことがあった。
- (10) 19年9月5日、ホールディングスは、新ジャレコを含む子会社に対し、同年8月30日付けで「関係会社管理規程」(以下「管理規程」という。)及び「子会社の経営管理に関する基準」(以下「経営管理基準」という。)を制定したことを通知した。

管理規程は、「純粋持株会社としてのガバナンス(子会社意思決定の事前コントロール)」のために、関係会社の経営管理を行うに当たっての原則を、また、経営管理基準は、ホールディングスが子会社の経営管理を行うに当たっての実務上の基準を、それぞれ定めることを目的として制定されたものであった。管理規程及び経営管理基準は、以下のことを定めていた。

ア 「関係会社」とは「子会社」及び「関連会社」を指し、このうち「子会社」とは、ホールディングスが総株主の議決権の過半数を保有し、もしくはホールディングスが財務及び経営の方針の決定を支配してい

る会社をいう。

イ 経営管理を行う体制として、ホールディングスにおいて、グループ統括本部長が設けられ、グループ統括本部長は、関係会社に関する業務の全般を統括し、各関係会社毎に担当執行役員を配置し、経営管理を行うものとされた。なお、ゲーム事業（新ジャレコ）を担当する執行役員は、B2取締役であった。

ウ 担当執行役員は、必要に応じて担当関係会社の経営会議等に出席するとともに、随時報告を受領し、担当関係会社に関する経営情報の常時把握に努めるものとされた。

エ 関係会社の代表取締役は、関係会社の意思決定事項についての説明書類を、担当執行役員を通じてグループ統括本部長宛てに提出し、担当執行役員は、関係会社の意思決定事項の重要度に応じて、事前承認等の手続を行うとともに、取締役会に出席し、担当関係会社の経営情報につき適宜報告を行うものとされた。

オ 事前承認に関しては、意思決定事項の重要度に応じて、①株主総会付議事項及び役員人事に関する事項については取締役会による事前承認、②上記①以外の取締役会決議事項、新規事業の決定、会社組織の変更・廃止及び幹部社員の採用については業務執行役員会（代表取締役、業務執行取締役、全執行役員、監査役によって構成）による事前承認、③社長決裁事項、交際費予算枠の設定・変更についてはグループ統括本部長による事前承認がそれぞれ必要とされた。

なお、ホールディングスは、このような事前承認制度を担保するためとして、原則として、子会社の取締役の過半数（そのうち1名は担当執行役員）をホールディングスから派遣するものとしていた。

(11) 新ジャレコは、18年2月から同年12月までに9名（うちモバイル

事業部4名)、19年1月から同年9月までに12名(同2名)の計21名を採用した。

4 X組合員に対する本件解雇予告に至る経緯

- (1) 19年9月28日、ホールディングスは、同年12月期中間連結財務諸表及び同期中間個別財務諸表に関して、いずれも当該会計期間において、当期純損失の発生が継続している状態にあることを公表した。

ホールディングスは、この中で、経営改善の具体策として、事業の優先順位を検討した結果、事業領域の核を、金融事業、不動産事業とし、特に不動産事業における資産再生事業、ヘルスケア事業、金融事業におけるリテール事業の業績向上を収益の柱となる事業に成長させることに取り組むとして、事業の選択と集中を行うに当たり、組織のスリム化、余剰人員の削減など徹底的な固定費の削減を進めている旨の方針を示した。

そして、ホールディングスは、新ジャレコを含むグループ企業各社に対し業績向上策の策定を求めた。

- (2) 新ジャレコは、上記(1)を受けて、事業計画の策定に着手し、①オンライン事業の譲渡、②モバイル事業の自社開発からの撤退、③余剰人員を整理した上でのコンソール事業への特化を決定した。その結果、同社は、モバイル事業部に所属する全従業員の整理解雇（以下「本件合理化」という。）を実施することを19年10月中に決定した。

なお、前記3(10)の経営管理基準によれば、「会社組織の変更、廃止」については、ホールディングスの業務執行役員会の事前承認が必要とされているが、本件合理化については「会社組織の変更、廃止」には該当しないとして、ホールディングスの業務執行役員会の議題に挙がることはなかった。

- (3) 19年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。
- (4) 19年10月30日、新ジャレコは、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図るとともに、年末一時金の支給について、その内容と金額を決める方向で理解を得たい」として、事前協議を申し入れた。
- (5) 19年11月1日、組合と新ジャレコは、新ジャレコ社内で11.1団交を行った。新ジャレコ側はB6代表取締役及びB2取締役、新ジャレコ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B10執行役員兼CFO（最高財務責任者）、組合側はA1執行委員長、X組合員ほか2名が出席した。新ジャレコ側出席者の中で発言したのは主にB2取締役であった。

新ジャレコは、未発表の第3四半期及び通期の業務見通しを示した上で、ゲーム事業部は9期連続の赤字であるとして、モバイル事業については今の事業の形態を全て年内でやめ、モバイル事業部に所属する11名全員の解雇を行うと述べ、X組合員に対して19年11月1日付けの「解雇予告通知」を提示し、併せて退職届の提出を求めた。解雇予告通知には、

「1. 解雇事由 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できない為

2. 解雇日 平成19年12月31日 」

と記載されていた。

これに対し、組合が、B2取締役に「B2さんが…トップで…実質。

やってきたわけでしょう？」と質し、同取締役が「ええ。」と答えたところ、組合は、「それで…こんだけ損失出したと…。それが俺らの責任なんですか？末端で働く労働者の責任なんですか？」と述べて、経営責任を迫り、組合員の人事に関する事前協議を定めた協約に反すると抗議し、X組合員は、解雇予告通知を返却した。新ジャレコは、これを受け取ったが、解雇日は変更しないと述べた。

組合と新ジャレコは、本件解雇予告について、次回の団交を同年11月9日に行うこととし、組合は、次回の団交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ところ、新ジャレコは、これを拒否しなかった。

(6) 19年11月1日、新ジャレコは、モバイル事業部従業員に対し、解雇について「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。」などと説明した。

(7) 本件解雇予告当時における新ジャレコの取締役は6名であって、組合との団交に出席していたB6代表取締役及びB2取締役の他に、代表取締役としてB1（以下「B1代表取締役」という。）、取締役としてB11（以下「B11取締役」という。）、B12（以下「B12取締役」という。）及びB3（以下「B3取締役」という。）が登記されている。このうち、常勤の取締役は、B6代表取締役、B11取締役及びB12取締役の3名であった。

B6代表取締役は、18年12月、ホールディングスに入社し、新ジャレコの副社長に就任し、19年3月29日、同社の取締役となり、同日から20年3月27日までの間、代表取締役社長の地位にあった。同

代表取締役は、同日、取締役を退任した。

B 1 1 取締役及びB 1 2 取締役は、いずれも旧ジャレコにおいてゲーム事業本部ゲーム事業部の部長の地位にあった者で、会社分割後、18年7月3日から20年3月27日までの間、新ジャレコにおいて取締役の地位にあった。

B 2 取締役は、18年3月、旧ジャレコに入社し、同年4月、同社執行役員・総務本部長に就任し、19年3月、ホールディングスの執行役員・開発本部業務推進部長、役員室長兼グループ統括本部ゲーム事業部長に就任した。同取締役は、同月29日以降、新ジャレコの実務取締役を兼務し、後記6(6)のとおり、20年3月27日から同年7月18日までの間、同社の代表取締役の地位にあったが、同日、同社の取締役を退任した。

B 1 代表取締役は、18年9月、ホールディングスに入社し、同年11月、同社の総務人事部門の責任者である執行役員管理本部長に就任した。同代表取締役は、19年3月29日から20年3月27日までの間、新ジャレコの実務取締役を兼務していたが、これは新ジャレコの実務取締役による独断専行を防止するために、ホールディングスから派遣されていたものであった。同代表取締役は、新ジャレコに出社したことはなく、同社の事業に直接関わることはなかった。同代表取締役は、20年3月27日、同社の取締役を退任した。

B 3 取締役は、19年3月29日から20年3月27日までの間、新ジャレコ取締役の地位にあった者で、ホールディングスの子会社（不動産事業会社）の実務取締役を兼務していた。

5 本件申立てまでの状況

(1) 19年11月2日、組合は、前日の団交で新ジャレコが提示した未発

表の第3四半期及び通期の業務見通し、ゲーム事業のリストラ情報をビラに記載して、ホールディングス本社前で配布した。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A2（以下「A2組合員」という。）が組合加入を申し出た。同月5日、組合は、新ジャレコに対し、新規組合加入者についても、労働協約に基づいて事前協議を行うよう申し入れた。

同月6日、新ジャレコは、組合に対し、未発表の業績等をビラに記載したとして、ホールディングス宛ての秘密保持誓約書（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、新ジャレコに関する団交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新ジャレコ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、ホールディングスの事前の書面による同意なしには開示しないこと、②誓約書に違反した場合は新ジャレコの「社員就業規則3.3」に違反し、懲戒事由となることを認め、これに起因して新ジャレコ及びホールディングスに生じた損害等の賠償を行う旨記載されていた。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、誓約書の提出には応じなかった。

- (2) 19年11月9日、社外の貸会議室で団交が予定されており、組合員15名が出向いたが、会場となる貸会議室の入っているビルの前で、新ジャレコが、組合側出席者5名以内、交渉時間30分以内、交渉の録音不可及び誓約書の提出との団交開催条件を組合に提示したところ、これを組合が拒否し、騒然とした状況になった。組合は、団交で条件を付す理由等を説明するよう求めたが、新ジャレコは、交渉に応じないまま立ち去った。

なお、それまでの団交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、新ジャレコは、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、新ジャレコは、ホールディングス本社内において、モバイル事業部の従業員のうち6名に解雇予告通知を提示し、退職届の提出を求めた。

- (3) 19年11月12日、組合は、新ジャレコらに対し、「要求書」及び「抗議並びに団交開催要求書」を提示し、X組合員に対する解雇の撤回と一方的な開催条件を課さずに団交に応ずること等を求めた。

同月13日、新ジャレコは、X組合員及び上記(2)の6名以外のモバイル事業部の従業員4名に解雇予告通知を提示し、退職届の提出を求めた。

同月15日、組合は、都労委に団交の促進を求めてあっせん申請（都労委19年（争）第101号）を行った。

同日、新ジャレコは、組合に対し、①同月1日付けの解雇予告通知について通知書自体の交付を取りやめたにすぎず、通知としては有効であると認識している、②モバイル事業部員の解雇を通知したのは、モバイル事業における自社開発からの撤退、オンライン事業の分社化もしくは売却、並びにコンソール事業の一部廃止に伴い、やむを得ない人員削減の必要が生じたためであり、今回の整理解雇は撤回できない、③団交申入れについては、同月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、交渉の録音不可及び誓約書の提出を条件として、団交に応ずるとの回答書を提示した。

同月16日、新ジャレコは、組合に対し、①（交渉時間を2時間とする要求について）団交の回数を制限するものではなく、組合の主張を持

ち帰って検討することで交渉がはかどることも考えられ、交渉時間は1時間程度で願いたい、②（誓約書の提出について）ホールディングスには適時開示規則を厳守する必要があるのに対し、組合において誓約書への署名を拒否する明確な理由が見当たらず、資料の開示は誓約書への署名を前提条件とするとして、交渉時間と誓約書の提出については譲歩しない、③（団交の出席者数を15名程度とする要求について）示威行動ではなく、団交で建設的な協議を行うために必要というのであれば、考慮する準備があると書面で回答した。

(4) 19年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、新ジャレコに対し、「抗議並びに要求書」を提示し、同月30日に予定されているあっせん期日において、組合の求める開催条件で団交に応じ、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。

同月30日、都労委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、あっせんは打ち切りとなり、同日、新ジャレコは、組合員2名に対し、解雇予告通知を郵送した。

(5) 19年12月4日、組合は、新ジャレコらに対し、解雇撤回と労働協約（人事事前協議約款）に基づく事前協議（団交）の開催を求める同日付け「抗議並びに要求書」を提示した。組合は、この中で、無条件の経営情報の開示を要求するとともに、団交出席者の人数については新ジャレコの回答を配慮するが、交渉時間については1時間以上（最長2時間）の確保を要求した。

同月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。

同月12日、新ジャレコは、組合の同月4日付け「抗議並びに要求書」に対し、組合の掲げる議題については労使双方の主張が対立し、これ以上譲歩の意思がないことが明確になった段階に達しており交渉の余地がないとして、団交を拒否するとともに、組合は労組法の要件を満たしていないとして、8年9月5日付け及び18年7月3日付け労働協約を破棄する旨を書面で回答した。

結局、組合が19年11月12日に申し入れた団交は行われず、団交は同月1日以降行われていない。

同年12月12日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 X組合員に対する本件解雇の実施

(1) 組合は、19年12月14日及び同月17日に、新ジャレコに対し、団交を申し入れたが、同月18日、同社は、「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。

(2) 19年12月25日、新ジャレコは、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。

同月27日、組合は、B6代表取締役に対し、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抗議し、X組合員の再就職支度金を返却した。

同月28日、新ジャレコは、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」を送付した。

同日午後、組合は、ホールディングスに抗議及び団交申入れに赴いたが、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。

(3) 19年12月31日、新ジャレコは、管理部2名、広報部1名（A2組合員）、コンソール事業部1名、モバイル事業部11名（X組合員を含む）、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それぞれ転籍あるいは再就職した。

なお、新ジャレコ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。

(4) 20年1月7日、組合は、新ジャレコらに対し、解雇の撤回及び団交の開催を要求する「抗議ならびに要求書」を持参したが、ホールディングスは受取を拒否した。同日、新ジャレコは、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」を送付し、組合の「抗議ならびに要求書」を返送した。

これ以降も組合は、解雇撤回及び団交の開催を要求したが、初審結審時までの間、新ジャレコらは、要求書の受取を拒否した。

(5) 20年1月21日、組合及びX組合員は、前記5(5)の救済申立てについて、X組合員に対する19年12月31日付け解雇は不当労働行為であるとして、解雇の撤回、原職復帰、その間の賃金相当額の支払及び謝罪文の掲示を追加した。

(6) 20年3月27日、B2取締役が、B6代表取締役及びB1代表取締役に代わって、新ジャレコの代表取締役に就任したが、同年7月18日に退任し、B13が、同社の代表取締役に就任した。

(7) 21年1月15日、ホールディングスは、採算化が困難なゲーム事業からは撤退するとして、同社が保有する新ジャレコの全株式をゲームヤロウに譲渡するとともに、新ジャレコに対する債権の一部を放棄した。同日、B13は、新ジャレコの代表取締役を退任した。

(8) 21年11月17日、B13は、再び新ジャレコの代表取締役役に就任した。

第4 当委員会の判断

1 ホールディングスの使用者性（争点1）について

X組合員は旧ジャレコに入社したが、会社分割によって新たに設立された新ジャレコに転籍しており（前記第3の1(2)及び同3(1))、旧ジャレコの後身であるホールディングスは、X組合員の雇用主ではない。

組合らは、新ジャレコはホールディングスの一部門というべき存在であって、新ジャレコがX組合員の労働条件や本件解雇を独自に決定したという事実はなく、ホールディングスは、新ジャレコとともに、本件解雇及び団交拒否について使用者として責任を負う旨主張するのに対し（前記第2の1(2))、ホールディングスは、新ジャレコのゲーム事業の運営や人事施策について、ホールディングスが経営的戦略の観点から一定の決定を行うものの、個別具体的な内容はあくまで新ジャレコにて定めることとされていたから、ホールディングスが労組法第7条の「使用者」に当たらないことは明らかである旨主張するので（同1(1))、以下判断する。

(1) 労組法第7条の「使用者」について

労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団交をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団交を中心とした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

これに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、当該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るといえる者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解される。

そこで、ホールディングスが、新ジャレコの従業員であるX組合員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るといえる地位にあったといえるか否か、すなわち労組法第7条の使用者に該当するか否かについて、以下検討する。

(2) ホールディングスの新ジャレコに対する資本関係、役員人事からみた支配力の有無について

ア 前記認定事実によれば、ホールディングスと新ジャレコの資本関係については、①18年7月3日、旧ジャレコ（ホールディングス）は、新設分割により新ジャレコを設立して、純粋持株会社として新ジャレコの全株式を保有することになったが（前記第3の1(4)）、②21年1月15日、ホールディングスが新ジャレコの全株式をゲームヤロウに譲渡したのであるから（同6(7)）、本件解雇予告（19年11月1日）当時、ホールディングスが新ジャレコの全株式を保有していたと認めることができる。また、本件解雇予告当時の新ジャレコにおける役員構成についてみると、ホールディングスは、原則として子会社の取締役の過半数をホールディングスから派遣するものとしており（同3(10)オ）、新ジャレコにおいては、取締役の過半数がホールディングスから派遣されていたものとみられる。そして、本件解雇予告当時において、新ジャレコの実務取締役のうち、B1代表取締役は、ホールディングスの執行役員管理本部長を兼任し、B2取締役は、ホールディングスの執行役員・開発本部業務推進本部長、役員室長兼グループ統括

本部ゲーム事業部長を兼任していたこと（同4(7)）が認められる。さらに、ホールディングスの子会社に対する経営管理体制をみると、ホールディングスは、「純粋持株会社としてのガバナンス（子会社意思決定の事前コントロール）」のために、管理規程及び経営管理基準を制定し、子会社に対し、意思決定事項の重要度に応じて、ホールディングスの事前承認を得るよう求めていたこと（同3(10)オ）が認められる。

イ 上記の各事実からすると、本件解雇予告当時、ホールディングスは、新ジャレコの全株式を保有し、同社の取締役の過半数をホールディングスから派遣するという関係にあったことからして、資本関係及び役員派遣を通じて、親会社（純粋持株会社）として新ジャレコに対し、その経営について一定の支配力を有しており、事前承認制度に基づいて新ジャレコの経営に関与していたものである。

しかし、ホールディングスが新ジャレコの経営に対して一定の支配力を有し、新ジャレコの経営に関与していたのは、ホールディングスが純粋持株会社として、株式の所有を通じて子会社の事業活動を支配することを主たる事業としていたことによるものであり、株主の権限を越えて新ジャレコの経営に関与していたとはいえない。よって、このようなホールディングスと新ジャレコの間関係をもって、直ちに、ホールディングスが子会社である新ジャレコの従業員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な支配力を有しているといえる地位にあったということとはできない。

ウ これに対して、組合らは、①ホールディングスは、管理規程を制定するなどして、新ジャレコの経営方針を全面的に管理・統制していた、②新ジャレコは財政的にホールディングスからの借入りに全面的に依存していた、③ホールディングスの役員が新ジャレコの役員を兼任し

ており、特にホールディングスの執行役員等でもあるB2取締役が新ジャレコの業務方針を決定していたとして、本件においてホールディングスは使用者としての責任を負う旨主張する（前記第2の1(2)ア）。

確かに、上記アに摘示したとおり、ホールディングスが管理規程等によって新ジャレコの経営に関与していること、新ジャレコの役員の中にはホールディングスの役員を兼任している者がいることは認められる。しかし、ホールディングスは、純粋持株会社として子会社の経営に関与しているものであり、ホールディングスの役員を兼任しているB2取締役がホールディングスから個別具体的な指示を受け、同社の役員の立場で新ジャレコの業務方針の決定に参画していることを認めるに足る証拠はないから、上記の事実をもって、ホールディングスが新ジャレコの従業員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な支配力を有しているとはいえない。また、組合らが主張するように新ジャレコが財政面でホールディングスからの借入に全面的に依存していたとしても、上記判断を左右するものではない。よって、組合らの主張は採用できない。

(3) 新ジャレコの従業員である組合員の基本的な労働条件に対するホールディングスの支配力の有無について

ア 前記認定事実によれば、会社分割以降の組合員の労働条件については、18年7月3日、新ジャレコは、①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こと、②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こと等を内容とする労働協約を組合と締結したこと（前記第3の3(1)）が認められる。また、会社分割以降の団交の経過をみると、①本社移転について、新ジャレコ

が、18年10月17日に組合に事前協議を申し入れ、同月25日に団交が行われ、同月26日に協定書の締結に至ったこと（同3(3)）、②18年年末一時金等について、組合が、18年11月2日に新ジャレコに団交を申し入れ、同月22日に団交が行われ、同年12月13日に協定書の締結に至ったこと（同3(4)）、③19年度の賃上げ等について、組合が、19年2月28日に新ジャレコに団交を申し入れ、同年3月20日、同年4月23日及び同年5月28日に団交が行われ、同月31日に協定書の締結に至ったこと（同3(5)ないし(8)）が認められる。

上記の各事実からすると、会社分割以降、組合と新ジャレコは、組合員の賃金その他の労働条件、人事に関しては、組合と事前に十分協議の上実施することを定めた労働協約を締結しており、組合員の賃金等の労働条件については、この労働協約に基づいて、組合と新ジャレコによる団交を経て、両者の協定によりその内容が決定されていたものである。よって、新ジャレコの従業員の基本的な労働条件等は、新ジャレコが主体となって決定していたものであり、ホールディングスがこれに関与していたものではない。

イ 次に、新ジャレコの業務遂行における指揮命令等についてみると、新ジャレコには独自の就業規則があり、従業員への業務指示は同社が行っており、ホールディングスからX組合員に対する業務上の指示はなかったこと（前記第3の3(2)）が認められる。また、B2取締役が新ジャレコの全従業員に対し始業時刻の厳守を指示することがあったこと（同3(9)）も認められるが、ホールディングスの指示としてB2取締役が新ジャレコの従業員に対し業務指示を行ったことを認めるに足る証拠はない。このように、ホールディングスが、新ジャレコの従

業員の業務遂行に対して指揮命令等を行ったという事実はいかなるものでもない。

ウ さらに、ホールディングスの管理規程及び経営管理基準によれば、子会社における幹部社員の採用については、ホールディングスの事前承認が必要とされているが（前記第3の3(10)オ）、これはホールディングスが純粋持株会社として、グループ全体の経営目標を達成するために、子会社の経営を一定程度管理するために行っていたものである。

上記の管理規程等によっても、子会社の従業員の人事、労働条件の決定に関しては、ホールディングスの事前承認は必要とされておらず、ホールディングスの関与を認めるに足る証拠はない。よって、ホールディングスにおいては、子会社における従業員の人事、労働条件の決定に関しては、子会社が自ら決定すべきものとされていたといえる。

エ これに対して、組合らは、①新ジャレコには総務人事部門というべき組織はなく、ホールディングスが新ジャレコと組合との協定締結を担っていた、②新ジャレコと組合の団交をみると、ホールディングスが自らの判断で出席していたり、ホールディングスの本社ビルで開催されたり、ホールディングス宛での「秘密保持誓約書」の不提出を理由に開催されていないことからして、ホールディングスは団交にも関与していた、③B2取締役が、賃上げに関して、「ホールディングスも含めた分の3次評価」を行ったなどと団交で発言しており、また、18年11月の新ジャレコ本社移転はホールディングスが決定したとして、本件においてホールディングスは使用者としての責任を負う旨主張するので（前記第2の1(2)イ）、これらの主張の当否について検討する。

(ア) 上記①の主張について

組合と新ジャレコの労働協約の締結に際しては、同社に総務人事部門がなかったことから、ホールディングスの総務人事の担当者が事務処理を行っており（前記第3の3(2)）、団交後に、組合とホールディングスの間で調整が行われていたこと（同3(2)(8)）は認められる。しかし、これは文案の調整にとどまり（同3(8)）、組合と新ジャレコの団交で妥結された内容に変更が加えられたわけではなく、ホールディングスが事務手続の範囲を超えて協約締結に関与していたとはいえない。よって、上記①の主張については、組合員の基本的な労働条件に対するホールディングスの支配力を裏付けるものと認めることはできず、これを採用することはできない。

(4) 上記②の主張について

まず、会社分割以降の団交の態様については、団交には新ジャレコ側の出席者として、ホールディングスの総務人事担当者やCFOが同席しており、また、ホールディングスの都合により交渉日時が変更されたこともあったこと（前記第3の3(3)ないし(7)及び同4(5)）は認められる。しかし、ホールディングスの総務人事担当者やCFOが団交に出席したのは新ジャレコから総務人事に関する事務手続や経理上の説明のために同席を要請されたことによるものである（同3(2)及び同4(5)）。団交の場に団交の当事者以外の者が交渉担当者を補佐するために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新ジャレコの取締役等が出席していたのであるから、ホールディングスの関係者が団交に参加していたとはいえ、それは新ジャレコの交渉担当者を補佐するためであったとみることができる。このことは、ホールディングスの総務人事担当者不在のまま団交が始められたり（同3(3)、18年10月25日の団交）、

新ジャレコ側出席者の中で発言したのは、ホールディングスの総務人事担当者ではなく、主に新ジャレコの取締役（B2取締役）であったこと（同3(6)(7)及び同4(5)、19年4月23日、同年5月28日及び同年11月1日の各団交）からしても明らかである。よって、組合と新ジャレコの団交についてのホールディングスの関与は限定的であったというべきであり、ホールディングスが組合と新ジャレコの団交に主体的に関与していたとまではいえない。

次に、新ジャレコは、組合からホールディングス宛ての誓約書が提出されていないことを理由に団交に応じていないが（前記第3の5(1)ないし(4)）、誓約書の提出を求めたのはホールディングスではなく新ジャレコであるから（同5(1)）、組合と新ジャレコの団交についてのホールディングスの関与は限定的であったことを覆すものとはいえず、ホールディングスが組合と新ジャレコの団交に主体的に関与していたとまではいえない。また、ホールディングス本社内で団交が行われていたことは（同3(2)）、上記判断を左右するものではない。したがって、上記②の主張については、組合員の基本的な労働条件に対するホールディングスの支配力を裏付けるものと認めることはできず、これを採用することはできない。

(ウ) 上記③の主張について

19年5月28日の団交において、B2取締役が、平均賃上げ率の算定方法について説明する中で、「ホールディングスも含めた分の3次評価。だいたいこれで決定する。」と述べたこと（前記第3の3(7)）は認められる。

しかし、19年度の賃上げ額については、19年5月28日の団交において組合要求額によって妥結し、同月31日、組合と新ジャ

レコの間で協定書が締結されており（同3(7)(8)）、また、B2取締役は、同じ団交の中で、決算賞与を「ホールディングスの役員が何を言わんとしても必ず出します」と発言していることからして（同3(7)）、ホールディングスが「3次評価」を行っていたとしても、ホールディングスが子会社の従業員の個々の人事評価に介入していたとはいえない。その他にホールディングスが子会社の従業員個々の人事評価に介入していたことを認めるに足る証拠もない。したがって、ホールディングスがX組合員の賃金決定に関与していたとまではいえない。

また、18年11月の新ジャレコ本社移転については、組合らが主張するようにホールディングスが決定したものであったとしても、このことをもってホールディングスが新ジャレコの従業員の労働条件を決定していたとまではいえない。したがって、上記③の主張については、組合員の基本的な労働条件に対するホールディングスの支配力を裏付けるものと認めることはできず、これを採用することはできない。

オ 以上によれば、新ジャレコの従業員の労働条件については、新ジャレコのみがこれを支配し決定することができる地位にあったというべきであって、ホールディングスが新ジャレコの従業員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な支配力を及ぼしていたとはいえない。

(4) 本件解雇に対するホールディングスの支配力の有無について

上記(3)のとおり、当委員会は、ホールディングスが新ジャレコの従業員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力を及ぼしていたとはいえないと判断するが、本件では、

本件解雇に関するホールディングスの使用者性が問われているので、本件解雇について、ホールディングスに現実的かつ具体的な支配力が認められるか否かについて、更に検討する。

ア 本件解雇の経緯をみると、①19年9月28日、ホールディングスが、グループ企業の経営改善を行うとして、グループ各社に業績向上策の策定を求めたこと（前記第3の4(1)）、②これを受けて、新ジャレコが、モバイル事業からの撤退及びモバイル事業部に所属する全従業員の整理解雇を決定したこと（同4(2)）、③11.1団交において、新ジャレコが本件解雇予告を行ったこと（同4(5)）、④同年12月31日、新ジャレコがX組合員を含むモバイル事業部に所属する全従業員を解雇したこと（同6(3)）が認められる。

また、ホールディングスは、上記①に関連して、経営改善の具体策において、グループ中核事業を金融事業、不動産事業と定め、事業の選択と集中を行うに当たり、組織のスリム化、余剰人員の削減など徹底的な固定費の削減を進めていることを明らかにしたこと（同4(1)）が認められるが、この経営改善の具体策の中で、ゲーム事業はグループの中核事業から外されている。

そこで検討するに、本件解雇は、新ジャレコがモバイル事業から撤退したことによるものであって、この新ジャレコのモバイル事業からの撤退は、ホールディングスが経営改善策の中で、ゲーム事業をグループの中核事業から外したことを契機としたものであることは否定できない。しかし、新ジャレコのゲーム事業部は、コンソール事業部、モバイル事業部及びオンライン事業部の3つの事業部によって構成されていたところ（同1(3)）、ホールディングスの経営改善策は、ゲーム事業のどの部分を縮小あるいは廃止するかを具体的に示したもので

はなく、あくまでも新ジャレコが自ら、ゲーム事業のうちモバイル事業からの撤退とそれに伴う本件解雇を決定したものである。以上のことから、ホールディングスがゲーム事業をグループ事業から外す経営改善策を示したことをもって、同社が新ジャレコのモバイル事業からの撤退やそれに伴う本件解雇について関与ないし決定したとは評価できない。

イ また、ホールディングスにおいては、上記(3)ウで判断したとおり、子会社における従業員の人事、労働条件の決定に関しては、子会社が自ら決定すべきものとされており、さらに、新ジャレコのモバイル事業からの撤退は、ホールディングスの事前承認の対象とはされていなかったことからすれば（前記第3の4(2)）、モバイル事業からの撤退や本件解雇については、新ジャレコが決定すべきものとされていたのであって、ホールディングスは、これらを承認する立場にはなかったとみるべきである。

ウ これに対して、組合らは、①本件合理化はホールディングスが主導し決定したものである、②本件合理化の決定の契機は、ホールディングスの実質的な筆頭株主がC1になったことにあるとして、本件においてホールディングスは使用者としての責任を負う旨主張し（前記第2の1(2)ウ）、その上で、ホールディングスも本件解雇の不当労働行為意思を有する旨主張する（同3(2)）。しかし、上記ア及びイで判断したとおり、本件解雇は雇用主である新ジャレコが決定したものであり、ホールディングスやC1は本件解雇を承認する立場にはなかったとみるべきであるから、上記主張を採用することはできない。なお、この点について、組合らは、モバイル事業部に所属する従業員に対する解雇通知がホールディングス本社で行われたこと（前記第3の5(2)）

も指摘するが、解雇通知が行われた場所によって解雇の主体が裏付けられるものではなく、このことをもってホールディングスが本件解雇を決定したということとはできない。

エ 以上のことからすると、モバイル事業部を廃止し、X組合員を含む同事業部に所属する従業員を解雇することを決定したのは、新ジャレコであって、本件解雇について、ホールディングスが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及ぼしていたとはいえない。

(5) 小括

以上のとおりであるから、ホールディングスが本件解雇及び団交拒否について使用者の責任を負うとする組合らの主張（前記第2の1(2)）は採用できず、ホールディングスが、X組合員の基本的な労働条件や本件解雇について、労組法第7条の使用者に該当するということとはできない。

したがって、その余の点（争点2ないし4）については判断するまでもなく、初審命令主文のうち、ホールディングスに対し文書交付を命じた第3項を取り消し、それに伴い、同第4項のうち、ホールディングスに対し上記文書交付の履行報告を命じた部分も取り消し、ホールディングスを被申立人とする組合らの本件救済申立てを棄却するとともに、本件について同社を再審査被申立人とする組合らの再審査申立てを棄却することとする。

2 本件団交拒否及びその救済方法等（争点5及び6）について

(1) 争点5（本件団交拒否は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか）について

組合らは、初審命令の救済の内容の変更を求めて再審査を申し立てたものであるが、救済方法の当否を判断する前提として、本件団交拒否に係る労組法第7条第2号の不当労働行為の成否を判断することとする。

当委員会も、この点については、初審と同様、本件団交拒否は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断する。その理由は次のとおりである。

ア 本件団交拒否の経緯をみると、①11.1 団交において、新ジャレコが、未発表の業績見通しを組合に提示して、本件解雇予告を行い、本件解雇に関する団交を19年11月9日に行うことになったこと（前記第3の4(5)）、②同月2日、組合が11.1 団交において新ジャレコから提示された未発表の業績見通し等をビラに記載して配布したのに対し、同月6日、新ジャレコが、秘密保持に関して、誓約書の提出を組合に求めたこと（同5(1)）、③同月9日、団交開催直前になって、新ジャレコが、組合側出席者5名以内、交渉時間30分以内、交渉の録音不可及び誓約書の提出を団交開催条件として組合に提案したところ、これを拒否されたために、当日の団交に応じなかったこと（同5(2)）、④同月12日、組合が団交を申し入れたところ、同月16日、新ジャレコは、団交出席者数については譲歩したものの、交渉時間及び誓約書の提出については譲歩することなく、結局、団交は開催されなかったこと（同5(3)(5)）が認められる。

このように、新ジャレコは、19年11月9日の団交及び同月12日付け団交申入れに対し、組合に団交開催条件を示して、これを組合が受け入れないとして、団交に応じなかったものである。

イ そこで、新ジャレコが組合に示した団交開催条件についてみると、本件団交拒否の経緯（上記ア）からすると、上記の団交開催条件のうち、交渉時間及び誓約書の提出に関して、新ジャレコと組合は見解を異にしている。

(ア) まず、交渉時間については、新ジャレコは、団交の回数を制限す

るものではなく、組合の主張を持ち帰って検討することで交渉がはかどることも考えられ、交渉時間は1時間程度で願いたいと主張したのに対し（前記第3の5(3)）、組合は、1時間以上（最長2時間）の確保を要求したこと（同5(5)）が認められるが、本件解雇予告（19年11月1日）から解雇予定日（同年12月31日）までの期間が2か月しかなかったことからすると、組合が緊急の課題に対応するために交渉時間を確保したいと考えたであろうことは容易に推測でき、このような組合の意向は、解雇を通告した新ジャレコにおいて尊重されるべきものであったといえることができる。

(イ) 次に、誓約書の提出については、新ジャレコは、ホールディングスには証券取引所の適時開示規則を厳守する必要があると主張したのに対し（前記第3の5(3)）、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、無条件の経営情報の開示を要求したこと（同5(1)(5)）が認められる。

組合がホールディングス本社前で行ったビラ配布（同5(1)）により、未発表の経営情報を不特定多数の第三者が知り得る事態は生じたといえることができ、新ジャレコが組合に誓約書の提出を求めたことに一応の理由はあるものの、誓約書の内容をみると、ホールディングスの同意がなければ、組合は団交で提供された情報を一切開示してはならないとするものであり（同5(1)）、労働組合の情宣活動を過度に規制するものというほかない。新ジャレコとしては、団交において未発表の経営情報を提供した場合に、金融商品取引の公正を図ることを目的とした適時開示規則との関係でどのような支障が生じるかを組合に説明し、その上で、情報の開示方法について合意の形成を目指して組合と協議することが必要であったといえるべきで

ある。

(ウ) このように、新ジャレコは、組合に対し、何ら理由を説明することなく団交開催の条件を付したもので、組合がこのような条件に応じないからといって、新ジャレコが団交を拒否する正当な理由とはならない。

ウ 以上のとおりであるから、新ジャレコが、19年11月9日の団交に応じなかったこと及び同月12日付けの団交申入れに応じなかったことを、労組法第7条第2号の不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

(2) 争点6（本件団交拒否の救済方法として、文書交付のみならず、団交応諾を命じるべきか）について

組合らは、上記(1)の救済として、X組合員の原職復帰後の労働条件等について労使が合意するために、団交が行われることが必要である旨主張するが（前記第2の4(1)）、団交議題とされた本件解雇については、初審命令主文第1項において、X組合員の雇用主である新ジャレコに対し、解雇がなかったものとして取り扱うこと等、解雇に対する救済としては必要かつ十分な原状回復措置が命じられており、団交応諾を命じるまでの必要性はない。したがって、本件団交拒否の救済としては、今後の同種の不当労働行為の再発を防止するべく、初審命令主文第2項のとおり文書交付を命じるのが相当である。

3 結論

以上のとおりであるから、ホールディングスの再審査申立てには理由があり、組合らの再審査申立てには理由がない。よって、初審命令主文の一部を取り消し、組合らの再審査申立てを棄却することとし、主文のとおり命令する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年2月18日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦 印