

- 1 ゲームヤロウ株式会社及びネクソンジーティー株式会社に対する本件再審査申立てを棄却する。
- 2 破産者ゲームヤロウ株式会社破産管財人Cに対する本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 申立外株式会社E1（以下「E1」という。）は、平成19年12月31日（以下「平成」の元号を省略する。）、再審査申立人連帯労働者組合（以下「組合」という。）の組合員A1（以下「A1組合員」という。）を同日付けで解雇（以下「A1組合員の解雇」という。）した（後記第4の2(20)）。

組合は、E1及び同社の親会社であった申立外株式会社E2（21年4月1日、株式会社E2に社名を変更した。この社名変更の前後を問わず、以下「E2」という。）に対し、A1組合員の解雇に関し、団体交渉を求めたが、両社が組合の団体交渉に応じなかったことから、組合とE1及びE2との間で紛争（以下、組合が下記(2)の団体交渉申入れで用いた用語に従い、A1組合員の解雇をめぐる生じた経緯を「本件労働争議」という。）が生じた（同2(8)ないし(20)）。

- (2) 21年1月15日、E2が同社の所有するE1の株式の全てを再審査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。）に譲渡したことから、組合は、E1の親会社となったゲームヤロウ及びゲームヤ

ロウの親会社であった再審査被申立人ゲームハイ株式会社（26年3月21日、ネクソンジーティー株式会社に変更した。この社名変更の前後を問わず、以下「ゲームハイ」という。）に対し、21年6月2日付け及び同年9月3日付け文書により、A1組合員の解雇をめぐり組合とE1及びE2との間で発生した本件労働争議を解決することなどを要求事項とする団体交渉申入れ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）を行ったが、両社は、いずれも団体交渉に応じなかった（同3(10)、(13)、(16)）。

- (3) 本件は、ゲームヤロウ及びゲームハイが本件団体交渉申入れに応じていないことが、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当たるとして、組合が21年10月30日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件団体交渉申入れの応諾
- (2) 上記(1)に関する謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

東京都労委は、25年3月19日付け命令書（同年4月17日交付）をもって、ゲームヤロウ及びゲームハイは、いずれも労組法第7条の使用者に当たらないとして、救済申立てを棄却した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、25年4月30日、初審命令を不服として、上記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

なお、26年5月21日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）は、ゲームヤロウ破産管財人としてC（以下、「ゲームヤロウ破産管財人」という。）を選任し、当委員会は、同人を当事者として追加した（後記第4

の1(3)参照)。

第2 本件の争点

- 1 ゲームヤロウ及びゲームハイは、本件において、労組法第7条の使用者に当たるか。
- 2 ゲームヤロウ及びゲームハイが、本件において、労組法第7条の使用者に当たる場合、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、同法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。
- 3 ゲームヤロウ破産管財人は、本件団体交渉申入れの全部又は一部に応じるべき義務はあるか。

第3 再審査における当事者の主張の要旨

- 1 争点1(ゲームヤロウ及びゲームハイは、本件において、労組法第7条の使用者に当たるか。)について

(1) 組合の主張

ア E1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。

E1は、上記解雇に際して、B1(後記第4の4(1)参照)、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、E1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、E1及びE2は、上記解雇以降も不当な団体交渉拒否を続けたが、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、A1組合員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、E2からE1を譲り受けたのである。

E1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に

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営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、物的資源への依存、融資状況からして、E 1 の経営に対し、E 2 と同様に重大かつ決定的な支配力を有している。

イ 25年3月19日付け東京都労委命令（東京都労委平成19年(不)第93号事件。後記第4の2(18)参照）では、E 1 の親会社であるE 2 の使用者性が認められており、これを踏まえれば、ゲームヤロウ及びゲームハイについても、E 2 と同様に使用者性が認められるべきである。

ウ 初審命令は、「E 1 が経営方針を決定するに当たって、当時の親会社E 2 の主要株主となったゲームヤロウの経営方針が、相当な影響力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B 1 の資本力や経営方針が、E 1 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。」旨を認めながら、ゲームヤロウ及びゲームハイの使用者性を認めていないのは、誤りである。

エ 21年1月15日にE 2 が同社の所有するE 1 株式の全てをゲームヤロウに譲渡した以降も、E 1 が親会社であるE 2 の経営資源に全面的に依存してきたという状況に変化はない。新たに親会社となったゲームヤロウ及びゲームハイは、E 1 に対するE 2 の地位・支配力とともに、A 1 組合員及び組合に対する使用者性を承継したというべきである。

オ 組合は、ゲームヤロウ及びゲームハイと団体交渉を行っていないのであるから、ゲームヤロウ及びゲームハイが組合と団体交渉を行っていない事情や、ゲームヤロウがE 1 の賃金・労働条件や、E 1 の本社移転の決定にどのように関わってきたのかという事情について、詳細に主張できないのは当然である。

ゲームヤロウ及びゲームハイが、組合との団体交渉を拒否したことによって、組合が本来知り得た（知り得た可能性のある）使用者性に関する事項を含めた経営についての情報が遮断されているという事実を重く受け止めるべきである。

カ ゲームヤロウ及びゲームハイは、E 1、E 2などとともに企業グループを形成しており、B 1が実質的なオーナーとして、経営を支配してきたという事実を認め、そうした認識をもって事件全体の事実認定及び判断を行うべきである。

キ 労働委員会の使用者性の判断基準は、団結擁護という観点や、時代の要請からかけ離れており、使用者性を拡大する基本姿勢をとるべきであるから、部分的あるいは間接的であっても一定程度の労働者や労働組合に対する影響力、支配力があると認められる場合には積極的に使用者として認定すべきである。

(2) ゲームヤロウの主張

ア 21年1月14日以前、ゲームヤロウは、E 1の株主ではなく、A 1組合員の解雇について全く関与していない。

イ 21年1月15日以降、ゲームヤロウは、E 1の親会社となり、E 1の取締役3名中1名がゲームヤロウの役員を兼任し、また、ゲームヤロウからE 1に対するグループ内の貸付とグループ内のオフィスの転貸借関係はあったが、いずれも世間一般の態様であり、親会社が子会社に対して行う管理・監督の域を超えるものではなかった。

ウ ゲームヤロウとE 1の関係は、グループの経営戦略的観点から子会社に対して行う管理・監督の域を超えるものとはいい難く、ゲームヤロウが直接の雇用契約関係にないE 1の従業員の基本的な労働条件等について、支配株主としての地位を超えて、雇用契約の当事者であるE 1が労働者の基本的な労働条件等を直接支配、決定するのと同視し得る程度に、

現実的かつ具体的に支配力、決定力を有していたものとみることはできない。

エ 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。

(3) ゲームハイの主張

ア ゲームハイは、E1株式の100%を直接所有する持株会社であったE2とは異なり、21年1月15日に当時E1の100%親会社となったゲームヤロウの株式を約70%有していた事業会社にすぎず、A1組合員の使用者として具体的な労働条件を支配・決定できる地位にはなかった。

イ ゲームハイは、21年1月15日以降も、A1組合員の労働条件等について、E1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。

2 争点2（ゲームヤロウ及びゲームハイが、本件において、労組法第7条の使用者に当たる場合、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、同法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア 上記1(1)アのとおり、ゲームヤロウ及びゲームハイは、E1経営に対し、重大かつ決定的な支配力を有していることから、組合は、E1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て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、E1に対し有している重大か

つ決定的な影響力を行使し、E1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関係を解消しているが、ゲームヤロウとともに、東京都労委平成19年(不)第93号事件からE1の譲渡、本件救済申立て及び現在に至るまでの経緯等について組合に対して誠意をもって明らかにし、本件団体交渉申入れに応ずる義務がある。

イ 組合が、ゲームヤロウ及びゲームハイに求めている本件労働争議の解決について、ゲームヤロウ及びゲームハイは、解決能力があり、団体交渉に応じるべき立場にある。

(2) ゲームヤロウの主張

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以上、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い。

(3) ゲームハイの主張

ゲームハイは、組合との団体交渉の当事者たる使用者に当たらない以上、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い。

3 争点3 (ゲームヤロウ破産管財人は、本件団体交渉申入れの全部又は一部に応じるべき義務はあるか。) について

ゲームヤロウ破産管財人の主張

ゲームヤロウ破産管財人は、組合との団体交渉の当事者たる使用者に該当しないので、組合との団体交渉に応ずる義務はない。

第4 当委員会の認定した事実

1 当事者等

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

(2) ゲームヤロウは、19年4月18日、ゲームハイの日本法人として設

立（設立時の代表取締役はB 1。社名はゲームハイ株式会社であったが、その後、ゲームヤロウ株式会社に社名を変更した。）されたオンラインゲームの企画、運営、コンピューターソフトウェア（ゲームソフトを含む。）の企画、開発、制作及び輸出入、販売等を業とする株式会社である。

- (3) 26年5月8日、ゲームヤロウは、東京地裁に破産を申し立て、同月21日、東京地裁は、ゲームヤロウに係る破産手続開始を決定し、Cをゲームヤロウの破産管財人に選任した。

27年1月21日、当委員会は、ゲームヤロウ破産管財人を当事者として追加することを決定した。

- (4) ゲームハイは、オンラインゲームの開発及び配信等を業とする大韓民国法人である。

ゲームハイは、ゲームヤロウ株式の約70%（19年12月時点）を所有していたが、22年7月以降、ゲームヤロウ株式を所有しなくなった。

- (5) E 1は、18年7月3日、E 2の100%子会社として設立された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制作、販売等を業とする株式会社である。

なお、23年4月以降、同社に従業員はいない。

19年11月1日時点におけるE 1の組織は、①管理部、②マーケティング本部、③ゲーム事業本部で構成され、更に、②は営業部及び広報部に、③は業務部、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に分かれていた。また、従業員は、①には2名、②には、担当責任者1名の下に、営業部に1名、広報部に1名、③には、業務部3名、コンソール事業部に3名、モバイル事業部に11名、オンライン事業部に9名の計31名が所属していた。なお、A 1組合員は、モバイル事業部に所属していた。

- (6) E 2は、投資、不動産及びゲーム等を業とする会社の株式等を所有す

ることによって、その事業活動を支配、管理することを目的とする純粋持株会社である。

- (7) A1組合員は、5年8月19日、株式会社E3（E2の前身。18年7月3日、株式会社E3に社名を変更した。以下「E3」という。）と雇用契約を締結し、同年11月19日に本採用され、同社の業務用ゲーム開発部門においてグラフィックデザイナーの業務に従事していたが、組合の下部組織としてD（「組合」と「D」を併せて、以下「組合ら」という。）を結成し、6年8月22日、E3に対し、組合結成を通知した。

E3は、18年7月3日付け会社分割により新設されたE1にE3のゲーム事業を承継することにしたことから、これに先立ち、同年6月28日、組合らとE3は、「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、同年7月3日、A1組合員は、E3（新設分割株式会社）からE1（新設分割設立株式会社）に移籍した。

2 A1組合員の解雇に至る経緯等

- (1) 19年5月17日、E2は、同社株式の発行済株式の34.81%を所有するE4（以下「E4」という。）とB1との間で、E4が保有するE2株式の譲渡に関し、最終的な譲渡先を同年7月を目途に決定する旨の譲渡契約が締結されたと発表した。
- (2) 19年5月28日、E1と組合らは、夏季一時金等要求の回答に関して団体交渉を開催した。

E1側は同社代表取締役社長B2（以下「B2」という。）、同取締役B3（当時、E2執行役員（業務推進本部本部長）を兼任。以下「B3」という。）、E2総務人事部長B4、同総務人事担当B5、組合側はA2執行委員長（以下「A2委員長」という。）、A1組合員ほか2名が出席した。

その際、組合らは、E 1 側に対し、上記(1)の発表に関して質問したところ、B 3 は、要旨、「譲渡先の株主とは、モバイル事業に関して、既に事業の拡大という形で一緒にやっけていこうとしている。向こうは、オンラインゲームを運営している会社なので、ゲーム事業への理解もある。うちの事業ともマッチングして相乗効果が見込める。向こうの経営陣とミーティングを数多くやっている。大株主としての助言はあると思うが、ゲーム事業に関しては、我々が主導である。」などと述べた。

- (3) 19年8月2日、E 2 は、上記(1)の譲渡契約が解除された旨の連絡を受けたと発表した。

また、同発表では、現時点において、株主が異動する可能性はなく、譲渡契約の解除が当社の業績に与える影響はないとされていた。

- (4) 19年8月28日、E 2 は、特別損失の発生及び中間期・通期（連結・個別）業績予想の修正を発表した。

この発表の中で、E 1 は、同年12月期中間連結会計期間において、今後の事業戦略の中で大きな比重を占める家庭用ゲームの販売が2タイトルにとどまる一方で、下期販売予定のタイトルに係る広告宣伝費、販売費が先行したことにより、当期純損失1億7300万円を計上し、1億7400万円の債務超過となったが、E 2 の子会社株式評価引当金繰入額9500万円を計上し、連結では当該特別損失は相殺消去されるので、連結業績への影響はないとされていた。

- (5) 19年9月28日、E 2 は、同年12月期中間決算短信及び半期報告書における継続企業の前提に関する事項の注記（以下「19年12月中間決算注記」という。）について、要旨、次のとおり決定したと発表した。

「19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ついて、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。この状況を解消すべく、当社グループ全体で行っている事業の優先順位を検討した結果、事業領域の核を、金融、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、総力をあげて取り組んでいる。事業の選択と集中を行うにあたり、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。」

上記報告に19年12月中間決算注記がついたことを契機に、E1は、同社のゲーム事業全体の洗い出しを行い、①コンソール事業については、開発済みのゲームの発売を中止し、開発中のゲームの開発を中止すること、②モバイル事業については、自社開発を止め、外部委託で開発し運営すること、③オンライン事業については、新規のオンラインゲームの開発を中止し、既存のオンライン事業を分社化又は売却すること、④広告宣伝費を圧縮すること、⑤余剰人員を整理することなどを内容とする合理化（以下「E1の合理化」という。）を同年10月中に決定した。

- (6) 19年10月25日、E2は、上記(3)認定の譲渡契約の解除に関し、更に協議が行われた結果、同日付けでE4が保有するE2株式の譲渡が行われ、この譲渡により、独立系投資会社E5が運営する投資組合であるE6（以下「E6」という。）と、B1が代表を務めるゲームヤロウ及びE7（以下「E7」という。）の三者が、E2の発行済株式のうち、それぞれE6が15.89%（株主順位1位）、ゲームヤロウが11.21%（株主順位2位）、E7が5.68%を所有すると発表した。

また、同発表では、今後の見通しとして、「本日現在、今回の異動による当社の事業計画の変更等の具体的な計画はなく、したがって業績への重要な直接的影響は想定していない。当社では現在、事業戦略・資本政策等

について広汎な検討を行っており、今後様々な選択肢について今回の株式を譲り受ける先（E 6、ゲームヤロウ及びE 7）と協議していく」、「E 6、ゲームヤロウ及びE 7は、共同してE 2株式の議決権を行使することを合意した」とされていた。

(7) 19年10月31日、B 3は、組合らに対し、同月30日付け「事前協議申入書」を提出し、「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方向でご理解を得たい。」と事前協議を申し入れた。

(8) 19年11月1日、上記(7)認定の申入れを受け、E 1と組合らは、団体交渉を行った。E 1側はB 2、B 3、E 2執行役員兼CFO（最高財務責任者）B 6、組合側はA 2委員長、A 1組合員ほか2名が出席した。

ア この席上、B 3は、E 1の合理化の方針に関して、要旨、「ゲーム3事業の選択と集中を図っており、①オンライン事業については、分社化又は売却の方向で、年内調整を図り、〔20年〕1月から新スタートをきる、②モバイル事業については、現在の事業形態を年内で全て止め、自社開発から全て撤退する、③コンソール事業については、今進めているタイトルを進めるべきタイトルと進めないタイトルに分けて、人員を整理する。」、「来年以降の事業については、白紙の状態である。株主も変わったので、その中でゲームをやっている株主と相談しながら進めていく。」などと述べた。

イ B 3は、団体交渉の席上でA 1組合員に対し、「今日付けをもって解雇予告する。」と述べて、「解雇予告通知」及び「退職願」を手交しようとしたが、同組合員は、これらを受領しなかった。

さらに、B 3は、A 1組合員に対し、年末一時金（再就職支度金のこと）に関する書面を手交しようとしたが、同人は、これを受領しなかった。

組合らは、解雇予告通知を行ったE1に対し、労働協約（人事事前協議約款）に違反していると抗議し、A1組合員への解雇予告通知の撤回を求めるとともに、ゲーム事業のタイトル（ゲームの作品名）別に売上目標、開発費用、売上実績等の経営資料の提出を求めるなどしたため、E1と組合らは、19年11月9日に再協議することとした。

ウ 団体交渉終了後、E1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従業員を対象に、各部門ごとに説明会を開催し、E1の合理化について説明するとともに、19年12月31日付けで整理解雇する予定の従業員（A1組合員を除く）に対し、解雇予告通知、退職願及び年末一時金（再就職支度金のこと）に関する書面を手交した。

なお、上記解雇予告通知の解雇事由については、「社員就業規則第2章2.11.1(6)に該当」、「会社の事業又は設備の縮小、変更、閉鎖により、社員が余剰人員となり、事業上他にかわる職務を割り当てることができないため」と、また、解雇日については、「19年12月31日」と記載されていた。

- (9) 19年11月2日、組合らは、E1の合理化及びA1組合員の解雇予告に対する抗議ビラを配布するなどし、組合への加入を訴えたところ、E1のマーケティング本部広報部広報担当従業員のA3（以下「A3組合員」という。）が組合に加入した。
- (10) 19年11月5日、A1組合員は、B3に電話で、A3組合員の組合加入を伝え、同人に関する人事についても、労働協約に則って事前協議するよう申し入れた。
- (11) 19年11月7日、E1は、組合らに対し、経営状況のデータを組合のビラに記載しないよう「秘密保持誓約書」への署名捺印を求めたところ、組合らは、これに応じなかった。

- (12) 19年11月9日、E1と組合らは、上記(8)イ認定の再協議のため団体交渉を開催しようとしたところ、開催に先立ち、E1側から組合に対し、組合側出席人数5名以内、交渉時間30分以内、録音不可との開催条件が提示されたことなどから紛糾し、団体交渉は行われなかった。
- (13) 19年11月12日、組合らは、E1及びE2に対し、「要求書」及び「抗議並びに団交開催要求書」を提出し、上記(8)イの団体交渉で示された整理解雇の撤回及び謝罪を要求し、上記(12)の団体交渉が開催されなかったことについて議題とする団体交渉を、同月15日から同月22日の期間に開催するよう求めた。
- (14) 19年11月15日、E1は、組合らに対し、同日付け「回答書」により、「整理解雇の撤回はしない。」と回答した。
- (15) 19年11月15日、組合らは、団体交渉の促進を求めて、東京都労委にあっせんを申請（東京都労委平成19年（争）第101号）したが、秘密保持誓約書への署名押印などについての当事者双方の主張が一致せず、同月30日、あっせんは不調に終わった。
- (16) 19年11月30日、E1は、A1組合員及びA3組合員に対し、同月9日付け「解雇予告通知書」を郵送した。
- (17) 19年12月5日、組合らは、ゲームヤロウ本社に赴き、ゲームヤロウに対し、同社代表取締役B1宛て「労使紛争解決に向けた協力要請」を提出した。その際、ゲームヤロウ統括プロジェクト・マネージャーB7（以下「B7マネージャー」という。）は、「文書は上に渡す」、「社長は韓国にいて月1、2回来るのみ」などと述べた。
- (18) 19年12月12日、組合及びA1組合員は、E1及びE2が、同組合員に対する解雇予告に関する団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、東京都労委に対し、救済申立て（東京都労委平成1

9年（不）第93号事件）を行った。

20年1月21日、組合及びA1組合員は、E1が同組合員を解雇したことが不当労働行為であるとして、同組合員の解雇を撤回し、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。

(19) 19年12月12日、E1は、組合らに対し、「回答書」と題する書面を提出し、組合らの同月4日付け「抗議並びに要求書」及び同月10日付け「要求書」について、組合の主張は事実と反しており、組合との団体交渉に応じる義務はない旨回答した。

(20) 19年12月31日、E1は、管理部2名、広報部1名（A3組合員）、コンソール事業部1名、モバイル事業部11名（A1組合員を含む）、オンライン事業部9名の計24名の従業員を同日付けで解雇した。

3 A1組合員の解雇後の経緯等

(1) 20年1月1日、ゲームヤロウは、前記2(20)認定のE1から解雇されたオンライン事業部の9名を同日付けで雇用し、E1のオンライン事業部が運営していたオンラインゲーム事業に引き続き従事させた。

なお、ゲームヤロウは、同じくE1から解雇された管理部のB8（後にゲームヤロウの代表取締役役に就任）も雇用した。

同年10月頃以降、E1とゲームヤロウとの契約に基づき、同オンラインゲームの知的所有権はそのままE1に属するものの、同事業の売上はゲームヤロウに計上されるようになった。

(2) E1は、組合らに対し、20年2月1日付け「抗議・警告文」と題する文書を送付し、組合らが、19年12月5日にゲームヤロウを訪問したことや、20年1月28日に株式会社E8を訪問したことなどについて抗議し、組合らに謝罪等を求めた。

- (3) 20年2月13日、E2は、今回の第三者割当による新株式発行に関し、調達する資金の額は、14億9200万円（その用途は、ゲーム事業開発費支払資金（1億5900万円）、その割当先は、E6、ゲームヤロウ及びE7の三者であり、株式募集後のE2の発行済株式の持株比率は、それぞれ22.18%（株主順位1位）、19.19%（株主順位2位）、15.66%（株主順位3位）である。」と発表した。

また、同発表では、B1グループ企業の2社（ゲームヤロウ及びE7）が払い込むべき出資金については、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たとされていた。

- (4) 20年2月20日、組合らは、ゲームヤロウの本社に赴き、ゲームヤロウに対し、同社代表取締役B1及び同B9宛て「労働争議解決に向けた協力要請」をB7マネージャーに提出した。これに対し、B7マネージャーは、「来られてもここにいるのは社員だけ」、「前回（12/5）の文書は上（B1）に行くように処理した」、「E1のオンラインチームは正社員として雇った。やれることはやったつもり」、「（E1のオンラインゲームは）業務委託でやっているが、契約内容はまだ詰めていない」、「B9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。

この書面の記載は、要旨、次のとおりであった。

「 貴社〔ゲームヤロウ〕が主要株主であるE2及びそのゲーム子会社E1と組合との間において、現在解雇争議が発生している。E2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、E2及びゲーム子会社E1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働きかけて頂きたく協力を要請する。」

- (5) 20年2月26日、E2は、同社の同年3月27日付け代表取締役1名及び取締役7名（B1を含む。）の異動（取締役1名のみ留任）に関し、「今回の異動は、当社グループが行っている事業のうち不動産事業は相応の売上、収益を確保したが、金融事業、ゲーム事業では大きな赤字を計上し、厳しい業績が続いており、このような経営状況を踏まえ検討した結果、金融事業におけるFX事業及び不動産事業におけるヘルスケア事業を当社グループ事業の中核と位置づけたこと、また、上記(3)認定の資本構成の変動を背景に、経営体制を一新し、長期継続的に業績の回復、企業価値の増大に取り組む体制を構築し、早期の経営改革・立て直しを実現するためである。」と発表した。
- (6) E1は、組合らに対し、20年9月8日付け「抗議・警告文」と題する文書を提出し、組合が、同年8月8日にE9株式会社にファクシミリで「労使紛争解決に向けた協力要請」を送信したことや、19年12月5日及び20年2月20日にゲームヤロウを訪問し、同様の書面を提出したことについて抗議し、組合に謝罪等を求めた。
- (7) 21年1月15日、E2は、同社のE1に対する債権16億9000万円のうち9億9000万円を放棄し、E2が所有していたE1株式の全てをゲームヤロウに1円で譲渡し、ゲームヤロウは、E2に対するE1の債務7億円を連帯保証した。これにより、ゲームヤロウは、E1株式の100%を取得した。
- (8) 21年3月3日、組合らは、ゲームヤロウの本社に赴き、ゲームヤロウに対し、同社代表取締役B10（以下「B10」という。）及び同取締役B1宛ての同日付け「申入書」と題する書面をB7マネージャーに提出した。この際、B7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、文書はE2に行くことになる。」、「B10（社長）

はここにはほとんど来ない。」などと述べた。

この書面の記載は、要旨、次のとおりであった。

「〔21年〕1月15日、貴社〔ゲームヤロウ〕経営のB1が取締役を務めているE2は、そのゲーム子会社E1を貴社に『1円』で譲渡した。

E2・E1経営による不当解雇に対して、私たちは現在、組合員の解雇撤回を求めて東京都労委に不当労働行為救済申立てを行い、抗議行動を展開し、労働争議を闘っている。また、両社が団体交渉を拒否し不誠実極まりない姿勢を繰り返していることは既に貴社に対する『争議解決に向けた協力要請』で伝えているとおりである。

こうした事情を知りながら、なおE1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たったということである。

貴社経営は、下記の点について見解を明らかにされたい。

記

1. 今回のE1譲渡に至った経過。
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E1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E1の経営方針及び労務政策。

上記の項目に対して、〔21年〕3月17日までに組合に対して文書で回答するよう申し入れる。 」

- (9) E1は、組合に対し、21年3月17日付け「抗議・警告文」を送付し、組合が、ゲームヤロウに対し、同月3日付け「申入書」により筋違いの要求等に及んだとして抗議し、組合に謝罪等を求めた。

(10) 21年6月2日、組合らは、ゲームヤロウの本社（当時の所在地を、（以下、「東京都品川区の旧本社ビル」という。））に赴き、ゲームヤロウに対し、ゲームハイ代表取締役B1及びゲームヤロウ代表取締役B10宛ての同日付け「抗議並びに要求書」（以下「21.6.2抗議要求」という。）を、ゲームヤロウの従業員に提出し、団体交渉を申し入れた。その際、対応した従業員は、「B1、ほとんど来ない。」、「B10社長、全然来ない。」、「書面は上に渡す。」などと述べた。

この書面の記載は、要旨、次のとおりであった。

「さる〔21年〕3月3日、E1を譲り受け100%親会社となった貴社〔ゲームヤロウ〕に対して、E1における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を通告し、貴社経営の見解を明らかにするよう文書回答を求めた。しかし、貴社経営は自らはこれに答えることなく、3月17日付けで子会社であるE1をして『申込書なる書面で、抗議警告外ゲームヤロウに対し事実反し当を得ない記載をし、筋違いの要求等に及んだ』などと記載された『抗議・警告文』を当方組合事務所に送らせるなど、不誠実かつ無責任な対応を行った。

貴社経営の不誠実かつ無責任な対応に抗議するとともに、下記のとおり要求する。

記

1. E2、E1とともに本件労働争議を解決すること。
2. 上記1を議題とする当方組合との団体交渉に応じること。

6月16日までに当方組合に対して文書で回答すること。 」

(11) E1は、組合らに対し、21年6月16日付け「抗議・警告文」を送付し、組合らが、ゲームハイ及びゲームヤロウに対し、21.6.2抗議要求により筋違いの要求等に及んだとして抗議し、組合に謝罪等を求

めた。

(12) ゲームヤロウは、21年8月21日から同年11月27日にかけて、E1に対し、ゲームの開発資金及び運転資金として、総額8900万円の融資を行った（利息年3%から9%、1年未満の短期貸付）。

(13) 21年9月3日、組合は、ゲームヤロウの本社に赴き、ゲームヤロウに対し、ゲームハイ代表取締役会長B1及びゲームヤロウ代表取締役B10宛て「抗議並びに要求書」（以下「21.9.3抗議要求」という。）を提出しようとしたところ、受け取りを拒否されたため、同文書を東京都品川区の旧本社ビルのゲームヤロウのポストに投函し、その後、同内容の文書をゲームヤロウに郵送し、団体交渉を申し入れた。

この書面の記載は、要旨、次のとおりであった。

「〔21年〕6月2日、E1の100%親会社になった貴社に対し、E1における労働争議の解決を求めた。しかし、貴社経営は自らはこれに答えることなく、同月16日付けで子会社であるE1をして『申入書なる書面で、抗議警告外ゲームヤロウ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』などと記載された『抗議・警告文』を当方組合事務所に送らせるなど、不誠実かつ無責任な対応を行っている。

貴社経営の不誠実かつ無責任な対応に強く抗議するとともに、下記のとおり要求する。

記

1. 19年12月末日付けのE1によるA1組合員に対する解雇が不当なものであったことを認め、E2、E1とともに本件労働争議を解決すること。
2. 上記1を議題とする当方組合との団体交渉に以下の要件で応じること。

(1) 日 時： [21年] 9月17日から30日の間で双方の都合のよい日時（約2時間）

(2) 場 所： 貴社本社会議室

(3) 出席者： B1氏が出席すること

3. [21年] 9月11日までに当方組合に対して文書で回答すること。 」

(14) 21年9月3日、組合らは、東京都品川区の旧本社ビルに入居していたE1及び株式会社E10(当時同社の代表取締役はB3)の2社に対し、同日付け「抗議並びに要求書」を提出し、組合らとの団体交渉や、A1組合員の解雇の撤回などを求めた。

なお、当時、E1は、ゲームヤロウが入居していた東京都品川区の旧本社ビル6階事務所フロアーの一部をゲームヤロウから転貸借して、同フロアーをパーティションで仕切って本社事務所として使用し、賃料をゲームヤロウに支払っていた。なお、E1は、経理業務及び社会保険手続等労働関係事務をゲームヤロウに委託していた。

(15) E1は、組合らに対し、21年9月9日付け「抗議・警告文」を送付し、組合らが情宣活動と称して組合構成員を動員し、21年2月26日から同年9月3日にわたりE1及び同社の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たことについて抗議し、組合らに謝罪等を求めた。また、同書面には、21.9.3抗議要求のほか、組合らがE1及び同社の取引先などに提出した抗議・要求書等が添付されていた。

(16) ゲームヤロウ及びゲームハイは、21.6.2抗議要求及び21.9.3抗議要求で求めた団体交渉（本件団体交渉申入れ）に一度も応じたことはなかった。

21年10月30日、組合は、ゲームヤロウ及びゲームハイが、本件団体交渉申入れについて、無視したり、E1から組合らに「抗議・警告文」を送付させるなど、団体交渉に応じていないとして、東京都労委に救済申立てを行った。

4 ゲームヤロウの役員及びE1の役員等

- (1) ゲームヤロウの19年4月設立時の代表取締役はB1であり、同人は、19年11月に同社の代表取締役を退任し、同社の取締役を務めた後、21年12月をもって同社の取締役を退任した。

B1は、20年3月から21年3月までE2の取締役に就任し、23年3月から同社の代表取締役に就任した。

B1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に就任した。

- (2) 19年11月にB9（以下「B9」という。）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、B9の外、B1取締役及びB10取締役であった。

- (3) 20年9月にB10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。B10は、下記(4)認定のとおり、21年1月15日から同年3月6日まで、E1の代表取締役を兼任した。

- (4) E1においては、19年3月にB2が代表取締役に就任し、20年3月に辞任、同月にB3が代表取締役に就任し同年7月に辞任、同月にB11（19年3月E2に入社し、E1で広報部の業務を兼務した後、20年3月E1に執行役員副社長として出向した。以下「B11」という。）が代表取締役に就任し、21年1月15日に辞任。同日にB10が代表取締役に就任し、同年3月6日に辞任。同年11月17日にB11が再度

代表取締役就任した。

(5) E 1 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。

(6) 21 年 12 月 22 日時点における E 1 の取締役会は、代表取締役 B 1 1、取締役 B 1 2（19 年 6 月 E 1 に入社）、同 B 1 3 の 3 名で構成されていた。このうち B 1 3 は、E 1 とゲームヤロウの取締役を兼務していた。

なお、B 1 3 は、前記 3 (12) 認定のゲームヤロウから E 1 への融資の返済保全を目的として、同年 1 月 17 日、E 1 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。

E 1 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 B 1 1 が行った。

(7) B 1 1 は、22 年 12 月から 23 年 1 月頃にかけて、B 1 に E 1 の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東京都労委に係属していることを報告した。

5 東京都労委平成 19 年（不）第 93 号事件

東京都労委は、前記 2 (18) 認定の救済申立てについて、25 年 3 月 19 日付けで、① E 1 及び E 2 が、A 1 組合員に対する解雇予告に関する団体交渉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、② E 1 が A 1 組合員を解雇したことは、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たると判断し、E 1 に対し、A 1 組合員の原職相当職への復帰、バックペイ並びに A 1 組合員の解雇及び団体交渉拒否に関する文書交付を命じ、E 2 に対し、団体交渉拒否に関する文書交付を命じたところ、同年 4 月 30 日に組合らは、同年 5 月 1 日に E 2 は、これを不服として、当委員会にそれぞれ再

審査申立てを行った（E 1は再審査申立てを行わなかった。）。

当委員会は、上記組合ら及びE 2の再審査申立てについて、27年2月18日付けで、E 2は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な支配力を及ぼしていたとはいえ、労組法第7条の「使用者」には当たらないと判断し、上記命令のうち、E 2に対し文書交付等を命じた部分を取り消し、E 2に係る救済申立てを棄却し、組合らの再審査申立てを棄却した（中労委平成25年(不再)第31号及び同第34号事件）。

なお、上記のとおり、E 1は、再審査申立てを行ってはいないが、初審が命じたA 1組合員の原職相当職への復帰、バックペイ並びにA 1組合員の解雇及び団体交渉拒否に関する文書交付について、いずれも履行していない。

第5 当委員会の判断

1 争点1（ゲームヤロウ及びゲームハイは、本件において、労組法第7条の使用者に当たるか。）について

(1) 本件は、ゲームヤロウ及びゲームハイが本件団体交渉申入れに応じなかったことが、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、組合が申し立てたものであり、同申入れの内容は、「E 2、E 1とともに本件労働争議を解決する」ことであった。

組合は、前記第3の1(1)のとおり、①A 1組合員の解雇当時、E 1の親会社であるE 2の主要株主であったゲームヤロウが策定した経営方針が、A 1組合員の解雇の決定に大きく影響していたこと、②21年1月15日、E 2が、E 1株式の全てをゲームヤロウに譲渡したため、ゲームヤロウ及びゲームハイはE 2の使用者性を承継したこと、③ゲームヤロウ及びゲームハイとE 1等との資本関係、役員関係、取引関係等を理由として、ゲームヤロウ及びゲームハイは、労組法第7条の使用者に当たるな

どと主張するので、以下、検討する。

(2) 労組法第7条の「使用者」

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体交渉をすること、及びその他の団体行動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、同条が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした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これに当たるものの、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、雇用主と部分的とはいえ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者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解するべきである。

(3) ゲームヤロウの使用者性

本件において、ゲームヤロウとA1組合員との間に労働契約は締結されていないことから、ゲームヤロウが、本件において労組法第7条の使用者といえるかどうかは、上記(2)で述べた「使用者」の趣旨のうち、雇用主以外の場合に関するものによるべきである。以下、この観点から検討する。

ア 上記(1)のとおり、組合による本件団体交渉申入れは、ゲームヤロウが、E1の従業員の解雇が不当なものであったことを認め、E2やE1とともに、本件労働争議を解決することについて団体交渉を求めるものであった。そして、前記第4の3(8)、(10)及び(13)で認定した事実からすると、本件団体交渉申入れは、E1によるA1組合員の解雇に関し、ゲームヤロウ及びゲームハイにおいて、A1組合員の復職又はこれに替わる措置をとることを求めることに要諦があったと認められる。そうすると、本件団体交渉申入れの相手方となる当事者は、当該解雇を

含む組合の組合員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な支配力を有している者となる。

イ この点、本件の契機となったA1組合員の解雇は、E1が、19年10月中にE1の合理化を決定したことに基づき行ったものであった（同2(5)、(8)、(20)）。また、ゲームヤロウが、ゲームハイの日本法人として設立された同年4月以降、当時ゲームヤロウの代表取締役を務めていたB1が、E1の持株会社であるE2の株式の譲渡交渉を行ったり（同2(1)、(3)）、E1とのゲーム事業の提携などをめぐって話を重ねていたことがうかがわれる（同2(2)）ことから、B1がE1の経営方針にそれなりの影響を及ぼし得たことは推認される。しかしながら、A1組合員の解雇当時、ゲームヤロウは、E2の発行済株式の11.21%を所有（同2(6)）していたに過ぎず、ゲームヤロウが、E2やE1の労働者の基本的な労働条件等に関与したことを示す事情もうかがわれず、E2やE1に対するゲームヤロウ自らの影響力が大きなものであったとは考え難いことからすると、ゲームヤロウがA1組合員の解雇に何らかの関与をしていたと認めることは困難である。したがって、ゲームヤロウが策定した経営方針が、A1組合員の解雇の決定に大きく影響していたとは認め難い。

ウ なお、A1組合員は、19年12月31日の解雇時、E1のモバイル事業部に所属しており（同2(20)）、ゲームヤロウは、20年1月1日以降、E1のオンライン事業を引き継いだ（同3(1)）と認められることから、ゲームヤロウは、E1のオンライン事業部に所属した元従業員を雇用し、モバイル事業部に所属していたA1組合員については雇用しなかったことが不自然であるとはいえない。

エ また、A1組合員の解雇後の事情についてみると、ゲームヤロウが、

① 20年2月、E2株式の第三者割当に応じ、同株式の所有割合を19.19%に増加させたこと（同3(3)）、②同解雇の1年経過後の21年1月15日、E1株式を100%所有することになり（同3(7)）、同日から同年3月6日までの間、当時のゲームヤロウの代表取締役B10がE1の代表取締役を兼任したこと（同4(3)）、③21年8月21日から同年11月27日にかけて、ゲーム開発資金及び運転資金としてE1に総額8900万円を融資したこと（同3(12)）、④本件団体交渉申入れ当時、事務所フロアーの一部をE1に転貸していた上、E1の経理業務及び社会保険手続等の事務を請け負っていたこと（同3(14)）は認められる。

しかし、これらの事情は、ゲームヤロウが、E2の持っていたE1の全株式を所有したものの、E1の地位を包括承継したとはいえない。また、ゲームヤロウとE1との間で役員の兼任や融資、取引関係等があったというに過ぎず、ゲームヤロウが、E2の地位を承継したと認めることは困難である。このことは、E2の使用者性（同5）の有無にかかわらず、同じことである。

また、ゲームヤロウが、E1の経理業務等の事務を請け負っていたが（同3(14)）、E1に雇用される労働者の基本的な労働条件等に対して、直接具体的に指示していたことを示す事実は認められない。

オ さらに、組合は、ゲームヤロウとE1等との資本関係、役員関係、取引関係等を理由として、また、部分的あるいは間接的であっても一定程度の労働者や労働組合に対する影響力、支配力があると認められる場合には、積極的にゲームヤロウの使用者性を認めるべきであるなどと主張する。

しかし、上記(2)のとおり、労組法第7条の「使用者」とは、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

主と部分的とはいえ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者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解するのが相当であるところ、組合は、資本関係、役員関係、取引関係等については主張、立証するものの、それ以上に、ゲームヤロウが組合員の基本的な労働条件等に対して現実的かつ具体的な支配力を行使していることを示す事実については主張、立証しておらず、上記組合の主張は認められない。

カ　ところで、組合は、E 1 及び E 2 とともに団体交渉に応じ解決するよう要求したのに対し、ゲームヤロウが、E 1 をして、組合に「抗議・警告文」を送付させるなどして回答を拒否したとし、これを理由に、両社は本件団体交渉申入れに応じなければならなかった旨主張する。

しかし、上記「抗議・警告文」（同 3 (6)、(9)、(15) 参照）は、E 1 が労働争議について、組合による E 1 の取引先への対応に抗議するためのものであり、その送付にゲームヤロウが関与していたとは証拠上認められないのであるから、組合の上記主張は前提を欠き、理由がない。

キ　以上からすれば、ゲームヤロウが組合の組合員の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を示していることを示す事実を認めることはできない。

また、ゲームヤロウが、E 2 の使用者の地位を承継したとも認めることはできない。

ク　したがって、ゲームヤロウは、本件において、労組法第 7 条の使用者に当たるとは認められない。

(4) ゲームハイの使用者性

上記(3)と同様の観点から、以下、検討する。

ア　ゲームハイは、A 1 組合員の解雇当時、ゲームヤロウの株式の約 70 %を所有していた（前記第 4 の 1 (4)）が、ゲームハイが自ら又はゲー

ムヤロウを通じて、E 1 の従業員である A 1 組合員の解雇に何らかの関与をしたことを示す事実は認められない。

そのほか、ゲームハイが、E 1 の従業員である組合の組合員の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有したことを示す事実を認めることもできない。

イ したがって、ゲームハイは、本件において、労組法第 7 条の使用者に当たるとは認められない。

- 2 争点 2 (ゲームヤロウ及びゲームハイが、本件において、労組法第 7 条の使用者に当たる場合、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、同法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。) について

上記 1 判断のとおり、ゲームヤロウ及びゲームハイは、本件において、労組法第 7 条の使用者に当たるとは認められない。

したがって、その余のことを判断するまでもなく、ゲームヤロウ及びゲームハイが、本件団体交渉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らない。

- 3 争点 3 (ゲームヤロウ破産管財人は、本件団体交渉申入れの全部又は一部に応じるべき義務はあるか。) について

当委員会は、破産会社であるゲームヤロウが、本件において、労組法第 7 条の使用者に当たる場合には、破産手続において、ゲームヤロウの財産の管理及び処分に係る権限を有しているゲームヤロウ破産管財人についても、その限度で使用者性を認める必要があることから、ゲームヤロウ破産管財人を当事者として追加した (前記第 4 の 1 (3))。

しかし、上記 1 (3) 判断のとおり、ゲームヤロウは、労組法第 7 条の使用者に当たるとは認められないのであるから、ゲームヤロウ破産管財人についても、本件において、同条の使用者に当たるとは認められず、本件団体交

渉申入れの全部又は一部に応じるべき義務はない。

よって、当委員会は、労働組合法第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7月15日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ⑩