

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 地 方 本 部
 執 行 委 員 長 A 2

申 立 人 X 3 支 部
 執 行 委 員 長 A 3

被申立人 Y 1 株 式 会 社
 代 表 取 締 役 B 1

被申立人 Y 2 株 式 会 社
 代 表 取 締 役 B 2

上記当事者間の都労委平成22年不第89号事件、同26年不第61号事件について、当委員会は、平成27年11月10日第1645回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同平沢郁子、同野田博、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 2 株式会社 は、申立人 X 3 支部
に対する平成22年7月15日付通知を
なかったものとし、同支部から、利用希望日の10日前までに会社施設利用の申
出があった場合には、業務や施設管理に支障がない限り、同支部に対し会社施
設を利用させなければならない。
- 2 被申立人 Y 2 は、申立人支部の組合員に対し、22年夏季賞与とし
て金24万3,000円、22年冬季賞与として金14万7,000円、23年夏季賞与として金
22万6,000円、23年冬季賞与として金13万円、24年夏季賞与として金18万6,000
円、24年冬季賞与として金12万円、25年夏季賞与として金17万1,000円、25年
冬季賞与として金10万3,000円を支払わなければならない。
- 3 被申立人 Y 2 は、申立人支部の組合員の賞与に関する団体交渉に
おいて、①申立人組合らから、20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与として各
5万円を提示した根拠の説明を求められたときには、提示額の算定根拠となる
具体的な資料を開示してこれを説明し、また、②各季賞与の参照期間における
Y 2 の売上高及び入所者数に関する資料を開示する等して、団体交
渉に誠実に応じなければならない。
- 4 被申立人 Y 1 株式会社は、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らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメー
トル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に楷書で明瞭に墨書
して、Y 2 本社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなけれ
ばならない。

記

年 月 日

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 殿

X 2 地方本部

執行委員長 A 2 殿

X 3 支部

執行委員長 A 3 殿

Y 1 株式会社

代表取締役 B 1

当社が、①平成22年6月16日を効力発生日とする会社分割を議題とした団体交渉及び②22年夏季賞与を議題とした団体交渉において、必要な資料を開示して具体的説明を行わなかったことは、いずれも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に留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 5 被申立人 Y 2 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らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に楷書で明瞭に墨書して、Y 2 本社内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

中央執行委員長 A 1 殿

X 2 地方本部

執行委員長 A 2 殿

X 3 支部

執行委員長 A 3 殿

Y 2 株式会社

代表取締役 B 2

当社が、①貴支部に対して行ってきた会社施設利用を休止し、その後も行っていないこと、②少なくとも8年間以上継続されてきた貴支部組合費のチェック・オフを休止したこと、③平成22年夏季賞与として4万6,000円、同年冬季賞与として5万円、23年夏季賞与として4万3,000円、同年冬季賞与として4万5,000円、24年夏季賞与として3万6,000円、同年冬季賞与として4万2,000円、25年夏季賞与として3万4,000円、同年冬季賞与として3万6,000円を提案したこと、並びに④22年、23年、24年及び25年の夏季及び冬季賞与を議題とした団体交渉において、必要な資料を開示して具体的説明を行わなかったことは、いずれも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に留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

6 被申立人 Y 1 及び同 Y 2 は、第2項、第4項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

7 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人 Y 1 株式会社 (以下「 Y 1 」という。)は、平成22年6月16日、同 Y 2 株式会社 (以下「 Y 2 」という、 Y 1 と Y 2 とを併せて「会社ら」という。)を設立し、 Y 1 が運営していた自動車教習所である Y 3 (以下「 Y 3 校 」という。)の自動車教習事業を承継させる会社分割を行った(以下「本件会社分割」という。)。 Y 1 は、本件会社分割において、 Y 3 校 の自動車教習事業に従事する労働者の労働契約を承継させた。本件会

社分割後、 Y 2 は、申立人 X 3 支部
(以下「支部」という。)に対し、会社
施設利用及びチェック・オフの休止を通告した。また、 Y 2 は、
22年夏季及び冬季賞与、23年夏季及び冬季賞与、24年夏季及び冬季賞与並び
に25年夏季及び冬季賞与について、19年以前の支給額より大幅に減額した金
額を提示し、支部との合意に至らないまま、提示金額を組合員に支給した。

本件は、① Y 1 が Y 2 を会社分割したこと、②本件会社分
割を議題とした団体交渉における Y 1 の対応が、それぞれ不当労働行為
に当たるか否か、③ Y 1 は、22年6月16日の本件会社分割後においても、
労働組合法上の使用者に当たるか否か(後記④ないし⑦について使用者とし
ての責任を負うか否か)、④会社らが、22年7月15日、施設利用を休止する
と支部に通知し、その後施設利用を組合に許可していないこと、⑤会社らが、
22年7月15日、チェック・オフを休止すると支部に通知し、その後、チェッ
ク・オフを再開していないこと、⑥会社らが、22年夏季賞与として4万
6,000円、同年冬季賞与として5万円、23年夏季賞与として4万3,000円、同
年冬季賞与として4万5,000円、24年夏季賞与として3万6,000円、同年冬季
賞与として4万2,000円、25年夏季賞与として3万4,000円、同年冬季賞与と
して3万6,000円を提案したこと、⑦会社らの22年、23年、24年、25年の賞
与を議題とした団体交渉における対応が、それぞれ不当労働行為に当たるか
否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容と本件審査の経緯

(1) 本件審査の経緯

22年9月1日、申立人 X 1 組合 (以下「本部」とい
う。)、同 X 2 地方本部 (以下「地本」といい、
本部、地本及び支部を併せて「組合ら」という。)及び支部は、当委員会
に対し、不当労働行為救済申立てを行った(都労委平成22年不第89号事件。
以下「22不89」という。)

その後、組合らは、23年7月4日に22年夏季及び冬季賞与とそれらに関
する会社らの団体交渉の対応について、24年7月3日に23年夏季及び冬季
賞与とそれらに関する会社らの団体交渉の対応について、25年7月5日に

24年夏季及び冬季賞与とそれらに関する会社らの団体交渉の対応について追加申立てを行った。

また、組合らは、26年6月27日、25年夏季及び冬季賞与とそれらに関する会社らの団体交渉の対応について、不当労働行為救済申立てを行い（都労委平成26年不第61号事件。以下「26不61」という。）、22不89と26不61とは、併合して審査された。

(2) 請求する救済の内容の要旨

本件の請求する救済の内容は、要旨下記①ないし⑦のとおりである。

- ① Y 1 は、支部組合員らとの間に雇用契約上の責任があることを確認し、同組合員らが Y 2 に対して有する雇用契約から生ずる債務を連帯して負担すること（22不89及び26不61）。
- ② Y 1 は、組合らが要求する会社分割に関する労働協約締結についての団体交渉に誠実に応ずること（22不89）。
- ③ 会社らは、組合らによる支部の事業施設利用の申入れに対して、業務で使用する必要がある場合を除いて、これを許可すること（22不89）。
- ④ 会社らは、支部組合員に対するチェック・オフについて、22年7月15日付休止通告を撤回し、同通告以前と同様に、支部組合員の組合費のチェック・オフをすること（22不89）。
- ⑤ 会社らは、支部組合員に対し、22年夏季賞与として70万円、同年冬季賞与として80万円、23年夏季賞与として70万円、同年冬季賞与として80万円、24年夏季賞与として70万円、同年冬季賞与として80万円、25年夏季賞与として70万円、同年冬季賞与として80万円を連帯して支払うこと（22不89及び26不61）。
- ⑥ 会社らは、組合らとの間で、過去3年間分の会社決算資料等を開示した上で、一時金不支給以外に経費削減方法の存在しないことを証明する等して、誠実に交渉すること（22不89及び26不61）。
- ⑦ 謝罪文の交付及び掲示（22不89及び26不61）

なお、組合らは、本件申立てにおいて、賞与を「一時金」と表現しているが、本命令においては、Y 1 及び Y 2 の就業規則にのっとり、「賞与」との表現に統一する。

第2 認定した前提事実

1 当事者等

- (1) 被申立人 Y1 は、本件申立時、不動産の賃貸及び管理業を主たる業としている。もともと、22年6月16日以前は、自動車教習所の経営も行っていた。

Y1 は、申立外 C1株式会社（以下「C1」という。）を中心とした C1 グループ企業の関係会社であり、Y1 の代表取締役であるB1（以下「B1社長」という。）は、C1のほか、C1グループ内企業の十数社の代表取締役に就任している。

- (2) 被申立人 Y2 は、自動車教習所の経営等を目的として、22年6月16日に設立され、本件会社分割によって、Y1 が運営していた自動車教習所であるY3校の自動車教習事業の承継を受けた。

本件会社分割において、Y3校の自動車教習事業に従事する労働者の労働契約は、全て Y2 に承継されており、本件結審時において、支部組合員らは、Y2 に雇用されている。

- (3) 申立人本部は、全国の金属及び情報機器に関連する産業で働く労働者を組織する産業別労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約9,000名である。

- (4) 申立人地本は、本部の下部組織である労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約3,500名である。

- (5) 申立人支部は、Y2 で働く労働者によって組織されている労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約50名であったが、24年8月現在、30名に減少した。

支部は、昭和57年に結成され、平成14年頃から「X4組合」と称していたが、20年10月4日に本部に加盟したことに伴い、現在の名称となった。本部加盟前の支部を、以下「前組合」という。

【甲101・104の5・162、審査の全趣旨】

2 Y1 の自動車教習所の買収等について

- (1) 14年3月、Y1 は、東京都〇〇〇市の申立外株式会社 C2 の C3教習所の事業を譲り受け、同教習所をY3校とした。

- (2) 15年4月、Y1は、埼玉県〇〇市のC4教習所の事業を譲り受け、同教習所を「Y4校」（以下「Y4校」という。）とした。
- (3) 16年7月、Y1は、東京都〇〇〇市のC5教習所の事業を譲り受け、同教習所を「Y5校」（以下「Y5校」という。）とした。Y5校は、20年2月に閉鎖された。
- (4) C1グループでは、申立外C6株式会社が、16年10月頃から「C7校」（以下「C7校」という。）を運営していた。C7校は、20年1月に閉鎖され、同社は、同年5月に解散した。
- (5) C1グループでは、申立外C8株式会社が、17年1月頃から「C9校」（以下「C9校」という。）を運営している。
- (6) 21年1月、Y1は、東京都〇〇市の申立外有限会社C10教習所の土地建物を購入し、Y1が全額出資して設立した申立外C11株式会社が同教習所の事業を譲り受け、C12校」（以下「C12校」という。）として運営している。

【甲101、審査の全趣旨】

3 Y1の自動車教習事業の再編等について

(1) Y4校の会社分割

Y1は、21年11月2日、完全子会社である申立外C13株式会社（以下「C13」という。）を設立し、Y1が運営するY4校の自動車教習事業について、会社分割を行った。C13の代表取締役には、Y1の代表取締役であるB1社長が就任した。

なお、C13では労働組合が組織されていない。

【甲19】

(2) Y3校の会社分割（本件会社分割）

Y1は、22年6月16日、完全子会社であるY2を設立し、Y1が運営するY3校の自動車教習事業について、会社分割を行った。この会社分割において、Y3校の自動車教習事業に従事していた労

働者との労働契約は、労働条件の変更なく、全て Y 2 に承継された。 Y 2 の代表取締役には、 Y 1 の代表取締役と同様、 B 1 社長が就任した。

また、この当時、 Y 1 は、 C 1 の完全子会社であった。

【乙230】

(3) Y 2 の全株式の譲渡

22年7月6日、 C 1 は、完全子会社である申立外 C 1 4 株式会社（以下「 C 1 4 」という。）を設立した。 C 1 4 は、自動車教習所の経営等を営む会社の株式を保有することによる当該会社の事業活動の支配及び管理を目的とする、いわゆる持株会社である。

C 1 4 の代表取締役には、 B 1 社長が就任した。

8月20日、 Y 1 は、 Y 2 及び C 1 3 の全株式を C 1 4 に譲渡した。これにより、 Y 2 及び C 1 3 は、 C 1 4 の完全子会社となった。

【乙204の3・210】

(4) その後の C 1 グループの事業再編

① 23年6月1日、申立外 C 1 5 株式会社（以下「 C 1 5 」という。）が設立され、 B 1 社長が保有していた C 1 の全株式が C 1 5 に譲渡された。これによって、 C 1 は、 C 1 5 の完全子会社となった。

② 7月20日、 C 1 は、 Y 1 及び C 1 4 の全株式を C 1 5 に譲渡し、 Y 1 及び C 1 4 は C 1 5 の完全子会社になった。

③ 7月26日、 C 1 5 の完全子会社である申立外 C 1 6 株式会社（以下「 C 1 6 」という。）が設立され、 C 1 5 は、 C 1 の全株式を C 1 6 に譲渡した。これにより、 C 1 は C 1 6 の完全子会社となった。

【乙204～206・210】

4 本件関連事件及び別件訴訟について

(1) 組合らは、 Y 1 が、 Y 3 校 における20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与について、支部に対して、不支給又は19年以前の支給額より大幅

に減額した回答をし、支部と合意に至らなかったことから、支部組合員に賞与を支給しなかったこと及び賞与に関する団体交渉での Y 1 の対応が不当労働行為に該当するとして、21年12月1日、当委員会に、不当労働行為救済申立て（都労委平成21年不第106号事件。以下「前件」という。）を行った。

この審査手続において、Y 1 は、労働組合が結成されている Y 3 校の従業員に対し、20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与の各季支給額として、19年までの支給額の10分の1以下である5万円を提示する一方で、労働組合の結成されていない Y 4 校においては、20年冬季賞与については、2万円と低額の支給にとどまったものの、21年夏季賞与として31万4,400円、21年冬季賞与として20万円と数十万円単位の賞与を支給したことが認められた。

当委員会は、23年11月15日、前件について、Y 1 が、20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与の支給額に Y 3 校 と Y 4 校 とで大きな差異を生じさせたが、そのように大きな差異を生じさせたことに合理的事情は認められず、また、賞与支給時期における会社の組合らに対する嫌悪の情が認められるのであるから、Y 1 が20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与を組合員に支給しなかったことは、同校における支部の存在及び組合活動を理由とするものというべく、組合員に対する不利益取扱いに当たると判断し、Y 1 に対して、支部組合員一人当たり、20年冬季賞与として2万円、21年夏季賞与として31万4,400円及び21年冬季賞与として20万円を支払うこと等を命じた。

組合ら及び Y 1 は、前件命令について、これを不服とし、中央労働委員会に再審査の申立て（平成23年（不再）第85号及び同第86号）を行い、本件結審日現在、これが係属している。

【甲101、当委員会に顕著な事実】

- (2) 組合らは、26年夏季及び冬季賞与とそれらに関する会社らの団体交渉の対応が不当労働行為に該当するとして、27年7月6日、当委員会に、不当労働行為救済申立て（都労委平成27年不第57号事件）を行い、現在、当委員会に係属している。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 支部組合員ら41名は、22年、 Y 1 、 Y 2 及びB 1 社長を被告として、20年夏季及び冬季、21年夏季及び冬季賞与並びに22年夏季及び冬季賞与等の支払を求めて、東京地方裁判所立川支部に訴訟（平成22年（ワ）第3752号。以下「別件訴訟」という。）を提起した。

東京地方裁判所立川支部は、27年 2 月25日、別件訴訟について全部棄却判決を言い渡した。

組合員らは、これを不服として、東京高等裁判所に控訴を提起し、本件結審日現在、これが係属している。

【乙256、審査の全趣旨】

第3 争点に関して認定した事実と判断

1 本件会社分割とこれに関する団体交渉について

(1) 認定した事実

① 労使間における経営再建策の合意及びその凍結並びに組合員の解雇

ア 20年 7 月31日、 8 月 4 日及び同月19日、前組合と Y 1 との間で Y 3 校 経営再建の労使会議が開催され、 Y 1 は、経費削減が必須であり、人件費の削減を行わなければならないと説明し、最終的に、 Y 1 は、「 Y 2 再建（案）」（以下「経営再建策」という。）を前組合に示し、労使で合意した。

この経営再建策には、人員削減について、「職員数の適正化を図り、人件費を削減する（年間 7 千万円削減）」と記載されていた。

イ その後、11月 6 日、 Y 1 は、経営再建策を一時凍結することを提案し、12月 4 日付けで、 Y 1 と組合らとは、経営再建策に関する合意協定書（以下「合意協定書」という。）を以下のとおり締結した。

(ア) 会社と組合らとは、 Y 3 校 の経営問題に関して、会社と前組合執行部が「経営再建策」を確認したことを認める。

(イ) 上記「経営再建策」については、20年11月以降の周辺状況の変化により、当面の間、その実施を凍結する。

(ウ)及び(エ) (略)

(オ) 上記の努力にもかかわらず、Y 3校 の経営が改善されず、凍結した「経営改善策」を実施せざるを得ない状況になった場合、労使双方は誠意をもって団体交渉を開催し、協議する。

(カ) この団体交渉において、会社は、経営状態を示す諸資料、将来の経営の見通しなどを組合らに明らかにし、「経営再建策」の実施に当たっては相互理解の上行う。

ウ 21年2月24日に行われた団体交渉において、Y 1 は、増客が認められないとして、経営再建策の凍結を解除し人員削減を行うと述べた。支部は、この人員削減について反対し、その後、何回か団体交渉が行われたが、Y 1 は、3月4日から5日にかけて、支部の組合員6名に対し解雇予告通知書を読み上げ、解雇予告通知書の受取拒否をする組合員らに対し、翌6日、これを内容証明郵便で送付した。

解雇予告された6名は、東京地方裁判所立川支部に、地位保全・賃金仮払いを求める仮処分の申立て（平成21年（ヨ）第46号）を行った。

4月15日、会社は、解雇予告していた組合員6名を解雇した。その後、東京地方裁判所立川支部は、上記仮処分の申立てにおいて、組合員6名の解雇が無効であり、いずれも雇用契約上の権利を有する地位にあると一応認められるとして、Y 1 に対し本案訴訟の第一審判決までの賃金仮払いを命じた。これを受けて、Y 1 は、組合員6名の解雇を撤回し、9月16日、解雇された組合員6名は、職場に復帰した。

なお、上記仮処分手続において、Y 1 が、組合員6名の解雇を議題とした団体交渉で組合らに交付していた経営資料に1億2,600万円と計上されていた販売一般管理費が、実際には約4,000万円であったこと、2月24日の団体交渉において支部に交付された15年から20年にかけてのY 3校 の入校者数と収益推移、指導員評価方法などを記載した文書の営業利益及び経常利益に誤りがあることが明らかとなった。

【甲1・2・101、乙147】

② Y 4校の会社分割の実施

ア Y1 は、前記第2、3(1)のとおり、21年11月2日、完全子会社である C13 を設立し、Y1 が運営するY4校の自動車教習事業について、会社分割を行った。

C13 の資本金は995万円で、同社は、会社分割に際して普通株式199株を発行し、その全部を Y1 に割当交付した。C13 の代表取締役には、Y1 の代表取締役であるB1社長が就任した。

イ Y4校の自動車教習事業用不動産は、C13 に承継されなかったことから、C13 と Y1 とは、11月2日、同不動産について賃貸借契約を締結し、賃料は月額900万2,185円（消費税別）とされた。なお、同不動産は、地積合計が14,613.54㎡、建物床面積合計が699.21㎡である。

上記賃貸借契約当事者の代表取締役は、どちらもB1社長である。

ウ 上記アのとおり、C13 は、21年11月に設立されたところ、C13 の22年3月31日現在の貸借対照表には、保証金として1億903万9,740円が計上されているが、固定負債は計上されていない。

【甲19、乙94の1・234】

③ Y3校の会社分割（本件会社分割）の実施

ア Y1 は、前記第2、3(2)のとおり、6月16日、完全子会社である Y2 を設立し、Y1 が運営するY3校の自動車教習事業について、会社分割を行った。Y2 の代表取締役には、Y1 の代表取締役であるB1社長が就任した。

イ 会社分割計画の主な内容は、以下のとおりである。

(ア) 会社分割の方法

会社法の定める新設分割の方法により、Y1 の自動車教習事業を新会社に承継させる。

(イ) 新会社の概要

a 目的

(a) 自動車教習所の経営

(b) 自動車運転免許取得希望者の募集、仲介

- (c) 自動車運転技能者養成
- (d) 自動車練習コースの賃貸
- (e) 各種企業及び団体に属する社員の研修
- (f) 講演会、シンポジウム、セミナーの企画、立案、開催
- (g) 前各号に付帯関連する一切の業務

b 商号

Y 2 株式会社

c 本店所在地

東京都〇〇〇市

d 発行可能株式総数

4,000株

(ウ) 新会社が分割に際して発行する株式

新会社は、会社分割に際して普通株式199株発行し、その全部を Y 1 に割当交付する。

(エ) 新会社の資本金及び準備金の額

資本金9,950,000円

準備金 0円

(オ) 新会社が Y 1 から承継する資産及び負債

新会社が Y 1 から承継する資産及び負債は、分割期日において本事業に属する、次の資産及び負債並びにこれらに付随する権利義務とする。

なお、土地・建物並びに借入金については、新会社へ承継せず、土地・建物は賃貸借方式とする。

a 流動資産

現金及び預金、教本等貯蔵品

b 固定資産

有形固定資産（構築物〈看板・信号灯〉、機械装置〈運転シミュレーター〉、教習車両、備品〈視覚測定機等〉）

c 流動負債

教習料金前受金

d 固定負債
車両等割賦代金未払金

e その他 (略)

(カ) 承継する契約上の地位 (ただし、労働契約上の権利義務は除く)
新会社は分割期日をもって、本事業に係る次の契約及び契約上の地位並びにこれらの契約に付随する一切の権利義務を Y 1 から承継する。

- a 業務委託契約
- b 保守・メンテナンス契約
- c リース契約
- d 賃貸借契約
- e 保険契約
- f その他の契約

(キ) 労働契約上の権利義務

a 新会社は、分割期日において、本事業に主として従事する Y 1 の従業員との労働契約及び就業規則、並びに労働組合との労働協約を承継する。

b Y 1 における勤続年数は、新会社において通算する。

c Y 1 における付与済み未消化年次有給休暇日数は、新会社において承継する。

(ク) 承継する債務の債務引受方法

承継する債務については、重疊的債務引受方法によるものとする。

(ケ) 会社分割の効力発生日

22年6月16日

ただし、Y 1 は、会社分割の進行上の必要性その他の事由により、これを変更することができる。

(コ) 新会社の取締役

B 1

B 3

ウ Y 2 設立時の貸借対照表は、以下のとおりであった。

(単位：円)

資産の部		負債の部	
科目	金額	科目	金額
〔流動資産〕	〔93,283,930〕	〔流動負債〕	〔85,946,398〕
現金	1,297,366	前受金	85,946,398
預ヶ金	89,990,162		
貯蔵品	1,996,402		
		〔固定負債〕	〔3,401,400〕
		割賦未払金	3,401,400
		負債合計	89,347,798
〔固定資産〕	〔6,013,868〕	純資産の部	
(有形固定資産)	(6,013,868)	〔株主資本〕	〔9,950,000〕
構築物	816,341	資本金	9,950,000
機械装置	328,206		
車両	2,785,172		
備品	2,084,149		
		純資産合計	9,950,000
資産合計	99,297,798	負債・純資産合計	99,297,798

エ 上記アのとおり、 Y 2 は、22年6月に設立されたところ、 Y 2 の22年8月31日現在の貸借対照表には、保証金として2億694万円が、固定負債（長期借入金）として1億5,000万円が計上されている。

また、22年7月から10月までの Y 2 と C 1 3 の人材派遣費を比較すると、いずれの月も、 Y 2 の方が多額の人材派遣費が計上されている。

オ Y 3 校 の自動車教習事業用不動産（土地建物）（以下「本件不動産」という。）は、 C 1 3 同様、 Y 2 に承継されなかったことから、 Y 2 は、本件会社分割効力発生日と同日、

Y 1 との間で、本件不動産について賃貸借契約を締結した（以下「本件賃貸借契約」という。）。本件賃貸借契約当事者の代表取締役は、どちらも B 1 社長である。

本件不動産の面積は、地積合計が25,025.41㎡、建物床面積合計が2,335.86㎡である。

本件不動産の賃料（以下「本件不動産賃料」という。）は、月額1,724万5,000円（消費税別）であった。なお、Y 1 は、本件不動産賃料の決定に際して、不動産鑑定を実施し、この鑑定書は、21年12月に作成されている。

本件賃貸借契約の契約書においては、本件不動産賃料が経済事情の変動、公租公課の増額、近隣の家賃との比較等により、不相当になったときは、Y 1 は、契約期間中であっても、本件不動産賃料の増額の請求をすることができると規定されている。

【乙70・72・75・92の1・159・230・233】

④ 会社分割を議題とした団体交渉等

ア 21年5月26日開催の事務折衝

Y 1 は、21年5月26日、支部に対し、Y 3 校 を分社化する考えがあることを伝え、執行部や上部団体の意見を聞かせてほしいと述べた。また、支部から分社化の目的を尋ねられ、Y 1 は、Y 3 校 の経営状態収支が明確になると回答した。

【乙1】

イ Y 3 校 の会社分割の告知とこれに対する組合らの抗議

(ア) Y 1 は、12月1日の団体交渉の席上において、支部に対し、「 Y 3 校 の分社化について」との標題の書面（以下「分社化についての書面」という。）を提示した。また、同月2日、同書面の宛先を「従業員各位」としてY 3 校 に掲示して、従業員に対し組織再編の一貫としてY 3 校 の分社化を進めていること、分社化の方法、労働契約の承継、従業員説明会を予定していること等について明らかにした。

同書面には、Y 3 校 の自動車教習事業については、 Y 2

として分社化し、教習所単位による事業採算の明確化を目的とすること、労働契約承継法第3条に従い、既存の労働契約（就業規則）は変更なく承継させることが記載されていた。

(イ) これに対し、支部は、Y1 に、12月3日付抗議要求書を交付した。この抗議要求書には、①12月1日開催の団体交渉は、未払の一時金に関する交渉であり、他の事柄を冒頭から一方的に議題にしようとしたことは、労使の信頼関係を構築する意思が全くないといわざるを得ず、同日の団体交渉では、分社化に関して正式な提案や協議は一切行われていないこと、②組合との団体交渉による誠意をもった協議及び相互理解なしに、従業員説明会を行うことは許されないこと、③会社分割に当たっては、存続会社と分割会社の財務諸表を説明しなければならないところ、Y1 は一時金交渉においても支部の度重なる要求に対して、貸借対照表・損益計算書などの財務諸表を一切開示せず、説明も行っていないことから、一時金交渉に関連して過去5年間分の財務諸表の開示を要求すること等が記載されていた。

また、支部は、12月9日付抗議文を交付し、Y1 が、分社化についての書面をY3校 に掲示したことについて、合意協定書を踏みにじる行為であり、組合を無視し、組合の運営に介入する明白な不当労働行為であると抗議した。

(ウ) 上記12月3日付抗議要求書及び同月9日付抗議文に対して、Y1 は、同月25日付回答書で、①従業員説明会については、組合との会社分割に関する協議等の状況を見据えながら、開催時期等を判断する、② Y1 が12月2日に分社化についての文書を掲示したのは、従業員に対して Y1 の経営方針を説明したものであり、使用者として必要な説明であること、また、会社分割について今後支部と協議を行っていく予定であること等から、支部から批判を受ける理由はないこと、③組合は、過去5年間分の財務諸表の開示を要求しているが、必要性が理解できないので、開示を要求する合理的な根拠を説明し、また、具体的な資料の特定を要求すること等を

回答した。

【甲6～8・12、乙3・4】

ウ Y4校の会社分割に関する資料要求

(ア) 支部は、Y1 に対し、22年1月20日付書面をもって、Y4校の会社分割に関する協議の申入れを受けていないばかりか、そのことをY1 から通知すらされていないとして、Y4校の会社分割に関する分割計画書の謄本ないしその電磁的記録を記載した書面を交付するよう要求した。

これに対し、Y1 は、2月1日付「分割計画書謄写等の請求に対する回答」をもって、支部がY4校の新設分割計画書謄本を請求する根拠について質問するとともに、21年12月1日に行われた団体交渉等において、Y3校 の分割に先んじてY4校の分割を行ったことを支部に知らせたが、22年1月20日付書面を踏まえて、Y4校の会社分割に関する協議の機会を持ちたいと考えているとして、Y4校の会社分割に関する協議を申し入れた。

(イ) そこで、支部は、Y1 に対して、2月18日付回答書を交付し、Y1 から質問があった、支部がY4校の分割計画書謄本を請求する根拠について、組合員は、Y1 と雇用契約を締結しており、Y1 に対し、賃金債権、退職金債権等を有する債権者であり、また利害関係人であることから、組合員は、分割計画書等及び新設分割に関する書面等の謄本の交付等を請求する権利を有すると回答した。また、①分割計画の内容とその他法務省令で定める事項を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録、②新設分割により新設会社が承継した権利義務、その他新設分割に関する事項として法務省令で定める事項を記載し、又は記録した書面又は電磁的記録を本書面送達後1週間以内に交付するよう求めた。

(ウ) また、この当時、支部の執行委員長であった A4 は、3月17日、上記(イ)①及び②の開示請求を行ったが、Y1 は、(イ)②については開示するとしたものの、(イ)①については、A4 が会社の株主又は債権者のいずれとも認めることができないことを理

由に開示しなかった。

【甲3・4・18・19、乙10・11】

エ 3月17日開催の団体交渉に至るまでの経緯

(ア) 組合らは、21年12月18日付書面をもって、本件会社分割に関する事項を交渉事項とした団体交渉を申し入れた。この書面において、組合らは、分割計画における Y1 と新設会社との資産と負債の見込み等に関する資料を明らかにすること、決定権のある B1 社長が出席することを求めた。また、支部は、翌19日付書面をもって、実効ある交渉を行うために、団体交渉開催前に、要求した分社化計画に関する説明資料を全て開示するよう求めた。

これに対して、Y1 は、同月22日付回答書をもって、組合らの申し入れた資料の提供に関する準備が整い次第連絡する旨回答した。

(イ) Y1 は、支部に対し、22年1月25日付書面をもって、本件会社分割に関する事項について団体交渉を2月4日に行うことを申し入れた。

これに対して、支部は、Y1 に対し、2月1日付書面をもって、団体交渉に先立つ資料開示を求めた。

そこで、Y1 は、支部に対し、同日付「 Y3校
の分社化についての資料提供」(以下「分社化についての資料提供」という。)を交付した。Y1 は、この書面において、「この文書において、団体交渉においてご理解いただきたい内容について、労働契約承継法に則り下記のとおり資料を提供します。」として、以下のとおり、会社分割の概要を説明した。

a 会社分割をする背景及び理由

当社グループは、各事業所の業績を明確にすることを通じ、企業競争力を高めるため、組織再編成を進めている。 Y3校
の教習事業については、 Y2 (仮称) として分社化し、事業採算を明確化することを目的とする。

b 独立した法人としての概要

会社名： Y 2 株式会社

本社所在地：東京都〇〇〇

資本金：9,950,000円

取締役：B 1

事業内容：自動車教習所の経営

c 今後のスケジュール

株主総会：22年3月下旬（予定）

会社分割期日：22年5月6日（予定）

d 会社分割の効力発生日以後における分割会社及び承継会社の債務の履行に関する事項

Y 1 も Y 2 も、本件分割の効力発生日時点において、資産総額が負債総額を上回る見込みであること、Y 2 が承継する債務について Y 1 が Y 2 と併存的に弁済責任を負担すること等から、Y 1 及び Y 2 が負担すべき債務の履行の確実性に問題はないと考えている。

e 承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの判断基準

(a) 分割事業に主として従事する労働者（労働契約承継法第2条第1項第1号）の判断基準は、労働契約承継法施行規則第2条第1号に従う。すなわち、分割計画作成日において、承継事業に専ら従事している労働者か否かによる。また、分割計画作成日において休職していたが、復帰後には承継事業に主として従事することが明らかである者も、主として従事する労働者に当たる。

(b) 以上の判断基準に従い、Y 1 は、Y 2 事業に主として従事する労働者の範囲を下記のとおりと考えている（22年1月15日現在）。下記労働者は、会社法の原則どおり新設会社に承継される。

正社員 59名

契約社員 4名

パートタイマー 2名

f 労働協約の承継に関する事項

組合が締結している Y1 との間の労働協約関係は、 Y2 に承継される。

g 分社化に当たり、労働者との間に生じた問題の解決方法
適宜面談等により解決を図りたいと考えている。

(ウ) 支部は、 Y1 に対し、2月3日付「一時金と会社分割に共通する資料開示請求」をもって、① Y4校分割計画書、② Y1及びY3校の決算書類3年分（会社決算・部門決算）、③ Y1及びY3校の一般管理費の内訳明細書、④ Y3校の不動産を担保する借入金の明細（時期、額、金利、返済経緯、残高の推移、支払利息等）等の資料を開示するよう要求した。

(エ) Y1 は、支部に対し、3月8日付書面によって、支部の春闘要求に関する団体交渉が設定されていた同月17日に、会社分割に関する団体交渉も行うよう申し入れた。同書面には、事前開示資料の補足であり、 Y2 設立時の想定貸借対照表として以下の表が記載されていた。同想定貸借対照表は、22年1月31日現在の数値に基づくものである。

(単位：千円)

122,774	現預金	
2,343	教本等貯蔵金	
5,960	車両・備品等	
	教習料金前受金	117,726
	車両等割賦代金未払金	3,401
	資本金	9,950
131,077	合計	131,077

(オ) これに対して、支部は、3月12日付書面をもって、再度、1月20日付書面で要求した Y4校分割計画書謄本、2月3日付書面で要

求した一時金・分社化資料を団体交渉の前に開示するよう要求し、要求した資料提供がなければ同月17日の団体交渉の議題には入らず、22年春闘と賞与昇給のみを議題とするよう求める旨回答した。

支部が提出した上記書面に対して、Y1は、3月15日付書面をもって、これまで支部に対し必要な資料を提供してきたのに、支部が要求する資料提供がなければ会社分割の検討ができないとして、団体交渉の議題として拒否することが理解できない旨回答した。また、Y4校における会社分割に伴う労働協約の承継に関する通知書を資料として提供した上で、団体交渉の時間をY1が申し入れた議題と支部が申し入れた議題とを1時間ずつ充てることを提案した。

これに対して、支部は、Y1に対し、3月16日付書面をもって、会社分割の団体交渉に関するY1の上記提案を拒否し、支部が求める資料開示をしないままで会社分割についての団体交渉は開催しない旨回答した。

【甲5・9・13～15・24・59・60、乙5～7・157】

オ 3月17日開催の団体交渉の内容

3月17日、春闘、賞与、会社分割及びチェック・オフ協定に関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、Y1は、分社化の協議を行いたい意向を示したが、支部は、資料が限定的であるとして、Y4校の会社分割に関する資料の開示を求めた。Y1は、Y4校の会社分割についての資料について、Y4校親睦会及びY4校の従業員全員に説明及び協議をし、理解を得た文書を開示している旨説明し、Y3校の会社分割に関する協議に、Y4校の会社分割は関係ない旨述べた。

また、支部は、過去の一般管理費を確認したい旨要求したが、Y1は、過去の一般管理費はY3校の分社化とは関係ない旨回答した。

さらに、支部は、車両のリース契約の承継、事務所等の建物の賃借料について質問したところ、Y1は、車両のリース契約は新設会

社に承継され、建物の賃料は、適正額で有償とする予定である旨回答した。

【甲56の2、乙8】

カ 従業員説明会の開催とこれに対する組合らの抗議

(ア) Y1 は、本件会社分割において、承継事業に主として従事する労働者に該当する従業員に対して、3月19日付「 Y3校 の分社化について」との標題の書面（以下「分社化に関する通知」という。）を送付した。

分社化に関する通知には、 Y1 が、6月16日に Y3校 の教習事業について労働契約承継法第7条及び平成12年商法等改正法附則第5条に従い下記のとおり説明を行うとして、①分社化をする背景及び理由、②独立した法人としての概要、③ Y2 の設立予定日、④会社分割の効力発生日以後における分割会社及び承継会社の債務の履行に関する事項、⑤承継される事業に主として従事する労働者に該当するか否かの判断基準、⑥労働協約の承継に関する事項、⑦分社化に当たり労働者との間に生じた問題の解決手続が記載されていた。

また、 Y1 は、同通知によって、22年4月1日及び2日に、本件会社分割に関する従業員説明会を行う予定であることを周知した。

(イ) これに対し、支部は、3月24日付書面をもって、同月17日の団体交渉における Y1 の対応に抗議するとともに、分社化に関する資料開示を拒否したこと、従業員に対する分社化に関する通知において、支部との分社化協議を実施したかのように記載したことに抗議し、組合らの求める資料開示を直ちに行い、誠意をもった協議を行うよう求めた。また、従業員一人一人に説明会の通知を送り付けたことを重ねて抗議し、4月1日及び2日に予定されている従業員説明会には組合員は参加しないことを通知した。

(ウ) Y1 は、4月1日、 Y3校 の従業員に対し、本件会社分割について、第1回の従業員説明会を開催し、また、同月2日、第

2回の従業員説明会を開催した。

従業員説明会における質疑では、 Y 2 の資産や負債、借入金承継の有無、支部との協議状況、分社後の Y 1 の Y 2 に対する援助等の質問があり、 Y 1 はこれに回答した。

(エ) また、 Y 1 は、4月6日、上記説明会の質疑応答内容、

Y 2 設立時の想定貸借対照表並びに第3回及び第4回従業員説明会の予定等を記載した書面を Y 3 校 の掲示板に掲示して、従業員の閲覧に供した。

(オ) Y 1 が上記掲示をしたことを受けて、支部は、4月8日付書面をもって、 Y 1 が従業員に対し4月1日及び2日に分社化の説明会を行う掲示をしたこと、及び分社化に関する質問を受け付けるとの掲示文書について抗議し、また、組合の求める資料開示を早急に行い、誠実な事前協議を行うよう求めた。

これに対し、 Y 1 は、支部に対し、4月13日付書面をもって、3月17日に行われた団体交渉において、組合からの意見や質問に対し、最大限理解を得られるよう説明を行ったこと、今後も引き続き協議を行う予定であること等を回答した。

【甲23、乙9・12・14～16】

キ 4月23日開催の団体交渉に至るまでの経緯

(ア) Y 1 は、4月6日、支部に対し、4月15日に団体交渉を行うことを申し入れた。

(イ) これに対し、支部は、4月13日付書面により、 Y 1 が申し入れていた同月15日の団体交渉を、資料開示のないことを理由として拒否し、別紙で質問要求書を Y 1 に交付して、 Y 1 がこれに回答することを要求した上で、同月20日に団体交渉を行うことを申し入れた。

支部は、上記質問要求書において、 Y 1 に対し、主に以下の質問、要求等について、誠実に文書で回答するよう求めた。

a 会社分割により、各事業所の業績を明確化することを通じ企業競争力を高めることができるとする具体的な説明

- b 17年度から21年度までの一般管理費の総額、その明細及び算出根拠
 - c Y3校の人員増に見合う収入増のための方策、また、収入増が得られなかった場合のY1の経営責任に関する認識
 - d 会社分割は雇用と労働条件についてY1が責任を負うことを回避する目的であるか否か。
 - e Y3校において競争力を低下させる経営施策を採る理由
 - f 新設会社の資本金（995万円）の根拠
 - g Y3校の土地建物を新設会社に引き継がない理由
 - h Y3校の土地建物の賃料がY1の経営判断により左右されるのであれば、新設会社はY1の経営判断によっていかようにも事業採算が悪化させられるとの指摘
 - i Y1及び新設会社の資産及び負債の明細
 - j 新設会社の売上げと経費を含む収支の見込み
 - k 新設会社の労働者の賞与は、Y1の業績に応じた支給が補償されるか否か。
 - l 承継される労働者の具体的な個人名
 - m 会社が認識している労働協約名及び締結時期
- (ウ) Y1は、支部からの22年4月13日の団体交渉申入れに対し、日程の都合から同月20日の期日には団体交渉を開催できない旨回答するとともに、同月23日の団体交渉を申し入れた。

また、Y1は、4月22日付回答書により、上記(イ)の質問要求書について、おおむね以下のとおり回答した。

a 分社化の理由について

Y3校の入所者数、売上高等は減少し、経営状況が悪化しており、第20期の売上高が、第17期と比較して30パーセントの減少となった。このような状況の中でY3校の業績を、Y1の一部門としてではなく、独立した法人として決算を行えるよう分社化することによって、営業課題や収支状況が浮き彫りになり、これらの改善を重ねることによって結果として一企業としての競

争力強化につなげられるものと考えている。

b 過去5年間の一般管理費について

Y3校の分社化といかなる関係にあるか、Y1は説得的に理解することができないので、回答を控える。

c 「競争力を低下させる営業施策」との指摘について

Y1としては可能な限りの施策を講じており、引き続き、努力したいと考えている。

d 新設会社の資本金の額

資本金額995万円は、分社化によりY1より新設会社に承継される諸資産と諸負債の差額であり、新設会社からY1に対し交付される株式の額面の総額という言い方もできる。

e Y3校の土地建物を新設会社に引き継がない理由

既に繰り返し説明しているが、新設会社を無借金でスタートさせるためである。すなわち、Y3校を教習事業会社として一度リセットし、今後採算の取れる事業場として安定的発展を図るためには、土地、建物のみならず借金をもY1にそのまま残すことが最良の方策であると考えている。

f 「賃料設定額によりY1が新設会社の事業採算をいかようにも悪化させられる」との指摘について

不動産鑑定評価などの利用により算定する適正額に基づいて、土地、建物等についての賃貸借契約を締結する予定であり、Y1の経営判断によりいかようにもY2の事業採算が悪化させられるということはない。

g Y1及び新設会社の資産及び負債の明細について

22年3月8日付団体交渉申入書に、事前開示資料の補足として記載した新設会社の設立時の想定貸借対照表で資産及び負債の明細を明らかにしている。

h 新設会社の展望について

東京都全体の自動車教習所への入所者数は、17年に15万6,392人であったものが、20年には13万4,459人まで減少しており、ま

た、Y 3校 の売上高についても、第20期の売上高が、第17期と比較して30パーセントの減少となっており、見込みとしては樂觀できる状況ではない。

入所者数、売上高等が減少している状況下においては、予約分送迎バスなどを見直し、利用の多いルートについて定期便送迎バスを増発するような対応が無駄を省き効率を上げることにつながると考えている。

i 親会社の業績により賞与が補償されるかについて

親会社の業績は、新設会社の賞与に影響を及ぼさない。Y 3校の事業場の業績により、賞与不支給の合意がなされた過去の経緯などからも、分社化後も新設会社の入所者数、売上高等が影響することになる。

【甲21・22、乙18・19】

ク 22年4月23日開催の団体交渉の内容

4月23日、本件会社分割に関する団体交渉が行われた。

この団体交渉において、まず、Y 1 は、上記キ(ウ)の4月22日付回答書を読み上げた。

支部は、本件不動産を担保とする借入金完済したら売却してしまい自動車教習事業を継続しないのかと質問し、新設会社に本件不動産の所有権が移転しないことから独自に資金繰りができないこと、また、分社化した後の雇用の安定について懸念がある旨を述べた。

これに対し、Y 1 は、Y 3校 には、C17大学という大きなマーケットがあるので、現時点では今後も営業施策を尽くし、事業を継続する予定である、Y 1 は新設会社の100パーセント株主であるので、見放すことはない旨述べた。

また、支部が、新設会社がY 1 に支払う本件不動産賃料額や、新設会社には総務・人事部門がないことから、グループ会社にこれらの業務を委託する業務委託費について質問すると、Y 1 は、未定ではあるが適正価格で決めたい旨回答した。

さらに、支部は、Y 1 に対し、分社化後もY 1 が新設会社

の従業員の雇用の安定を図る旨の協定を交わしたいと希望したのに対し、 Y 1 は、会社分割により、雇用関係は新設会社に承継して、労働契約は新設会社との間で締結することとなるから、 Y 1 と協定を締結するのは難しい旨回答した。

【甲56の3、乙20】

ケ 会社分割契約の承継に関する通知書の送付

Y 1 は、4月27日、Y 3校の従業員に対し、会社分割に伴う労働契約の承継に関する通知書を送付した。

【乙21】

コ 5月11日開催の団体交渉

組合らは、4月28日、Y 1 に対し、本件会社分割に関する団体交渉を申し入れ、5月11日、これに関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合らは、4月23日開催の団体交渉と同様、本件不動産賃料及び総務・人事部門に関する業務についての業務委託料について質問したが、Y 1 は、まだ決まっていないので回答できないと述べた。

また、組合らは、Y 1 として新設会社に対しどのような責任を負うかについて協定してほしい旨要求したが、Y 1 は、現在の労使関係の状況等においては、協定を結ぶことはできないと回答した。

さらに、Y 1 が本件会社分割の分割計画書は5月21日の株主総会にて承認される予定であると述べたのを受けて、組合らは、この分割計画書の開示を求めたが、Y 1 は、現時点において労働者に開示を予定していないと回答した。

また、組合らは、平成12年商法等改正法附則第5条に関する協議（以下「5条協議」という。）及び労働契約承継法第7条に関する協議（以下「7条協議」という。）について、Y 1 の考えを質問したところ、Y 1 は、5条協議については従業員説明会を行っている、7条協議については現在団体交渉を行っているとは回答した。

さらに、組合らは、会社分割後の雇用責任や労働条件の維持向上に対して、どこまで Y 1 が関与することになるのか、Y 1 は団

体交渉に応ずるのかと質問したところ、 Y 1 は、労働者と雇用関係のある会社が、その会社の労働者と労使協議を行う旨回答した。

【甲56の4、乙22・24】

サ Y 3 校 の会社分割計画書の請求

支部は、 Y 1 に対し、22年5月18日付謄本等交付請求書をもって、本件会社分割の分割計画書の謄本等を交付するよう請求した。

Y 1 は、支部の役員に対し、5月26日付書面をもって、①分割計画の具体的内容については、労働契約承継法第2条、第7条及び平成12年商法等改正法附則第5条にのっとり、実質的協議及び説明を尽くしてきた、② Y 1 は給与の未払、賞与の未払、現時点での退職金の未払がないことから、支部役員らを Y 1 の債権者と認めることはできない旨回答し、本件会社分割の分割計画書の謄本を交付しなかった。

【甲25・26】

シ 6月1日開催の団体交渉

6月1日、春闘、賞与及び会社分割に関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合らは、Y 3 校 の従業員の雇用責任を Y 1 が負担することを要求し、「新設会社従業員の雇用維持に関し、新設会社と並存的にその責任を持つ」、「労働条件の維持・向上につき新設会社とともにその責任を果たす」ことなどを内容とする協定書案を提示した。これに対し、 Y 1 は、雇用関係があるのは新設会社であり Y 1 ではないと回答しつつ、組合からの協定案ということだったら、持ち帰って検討すると述べた。

また、組合らは、上記サのとおり、 Y 1 が5月26日付書面記載の理由により、組合らの本件会社分割の分割計画書の開示要求を拒否したことから、再度、分割計画書の開示を求めたが、 Y 1 は、組合は何が知りたいのか、今までも説明を尽くしているし、質問にも回答している、具体的に知りたい内容を教えてほしい旨述べた。そこで、組合らは、新設会社が負担する本件不動産賃料額を尋ねたところ、なぜ家賃が知りたいのか、その質問は、分割計画書と関係ないと述べた。

【甲56の5、乙27の1及び2】

ス 6月10日開催の団体交渉

組合らは、6月4日、Y1 に対し、本件会社分割に関する団体交渉を申し入れ、6月10日に春闘、賞与及び本件会社分割に関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合らは、6月16日以降、新設会社には担保となる資産がなく資金繰りが不安だ、赤字の事業場を分社化して運営できるのか、会社分割に関する法律は不採算部門の切捨てを主旨とするものではないはずだ、といった新設会社における事業の安定的継続に対する懸念、また、組合員の将来的な雇用の継続に対する懸念を示した。

これに対し、Y1 は、スリムになって採算の取れる会社へ出直すということだ、Y1 は株主なのだから、新設会社の業績悪化は何のプラスにもならない、我々の経営能力に期待してくれ、全力でやるので信じてもらうしかないと思っていると述べた。

また、組合らが求める Y1 が組合員らの雇用責任を負担することについて、Y1 は、株主として新設会社と無関係なわけではないが、組合員との雇用関係は新設会社にある以上、組合員の労働条件について Y1 と協定を結んでほしいというのは筋違いであると述べた。

さらに、組合らが、本件不動産賃料が決まったのかと質問すると、Y1 は、未定である、ただ、決定後に組合に開示するかどうかは別の議論になると回答した。これに対して、組合らは、新設会社の損益構造が決まらないのに、資金繰りは大丈夫だというが、信用しづらいと述べた。

【甲56の6、乙28・30】

セ Y3校 分社化のお知らせの交付及びこれに対する抗議

6月15日、Y1 は、支部やY3校 の従業員に対し、同日付け「 Y3校 分社化のお知らせ」を郵送し、本件会社分割の効力が生じて、契約関係が新設会社に承継される

ことを通知した。また、同文書をY3校に掲示した。

支部は、上記お知らせを受けて、Y1に対し、6月19日付抗議文により、本件会社分割に関して、何度も経営資料、分割計画書、土地建物の賃借料や借金額、一般管理費等について、事前に開示するよう要求してきたが、Y1がこれらについて開示及び説明を行わなかったのであり、会社分割を認めることはできないとして、このような不誠実なY1の態度に抗議するとともに、正常な労使関係の構築を要求した。

【甲28、乙31・32】

ソ 会社らが本件審査手続において提出した資料

会社らは、本件審査手続において、① Y1の貸借対照表、損益計算書及び一般管理費の内訳明細書（18ないし22年度のもの）、② Y3校の部門別合計残高試算表（18年12月ないし22年6月のもの）、③ Y2の貸借対照表、損益計算書及び一般管理費の内訳明細書（22及び23年度のもの）、④ Y2の損益推移表（22年6月16日ないし同年10月31日のもの）、⑤ Y2の製造原価推移表（22年6月16日ないし同年10月31日のもの）、⑥ C13の貸借対照表、損益計算書及び一般管理費の内訳明細書（22及び23年度のもの）、⑦ Y4校及びC13の部門別合計残高試算表（18年12月ないし22年10月のもの）、⑧ C13の損益推移表（22年5月1日ないし同年10月31日のもの）、⑨ C13の製造原価推移表（22年5月1日ないし同年10月31日のもの）、⑩ Y3校買収時の借入金に関する金銭消費貸借契約書等、⑪ Y4校買収時の借入金に関する金銭消費貸借契約書等、⑫ 本件不動産の賃貸借契約書、⑬ C13の自動車教習事業用不動産の賃貸借契約書、⑭ Y3校の会社分割計画書を証拠として提出した。

【乙68～76・84～90・92～995・230・234】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

ア 本件会社分割について

(7) Y 1 は、Y 3 校 の自動車教習事業を会社分割したが、新設会社である Y 2 は、資本金がわずか995万円にすぎず、自動車教習事業用の資産を引き継いでいない資産的基盤がない会社である。また、Y 1 は、Y 2 に月額1,724万5,000円もの本件不動産賃料や、月額150から160万円の事務委託費を支払わせ、他方で、営業努力の懈怠等によって恣意的に Y 2 の売上げを減少させて赤字を作り出している。その結果、Y 1 は、不採算部門の処理という名目の下、Y 2 をいつでも破産や清算を行い得る状態にしており、支部組合員は、Y 2 の破産や清算によって、全員が解雇され、支部は破壊される虞に常にさらされている。

本件会社分割は、労働組合のある職場を切り離して、組合らそのものを Y 1 から排除することによって、組合らの Y 1 に対する団体交渉や要求実現活動が無視ないし拒否するために行われたものであり、かかる会社分割の強行自体が組合活動を無力化し、もって組合らを弱体化させる支配介入行為である。

(イ) また、Y 1 は、Y 3 校 を会社分割する以前にも、Y 4 校 を会社分割しているが、同じ会社分割であっても、①会社設立直後の貸借対照表に計上された固定負債及び保証金の額、②自動車教習事業用不動産の賃料、事務委託費、人材派遣費を見ると、Y 2 は、C 1 3 より資産的基盤が脆弱で、赤字に陥る体質が作出されていることが分かり、Y 1 は、Y 2 を差別的に取り扱っている。

イ 会社分割を議題とした団体交渉における Y 1 の対応について

労働契約承継法及び平成12年商法等改正法附則は、会社分割において労働者の理解と協力を得るための協議（7条協議）や労働者との協議（5条協議）を定めており、7条協議においては、①会社分割をする背景及び理由、②効力発生日以降における分割会社及び設立会社等の債務の履行に関する事項等が協議対象事項とされている。したがって、使用者は、労働組合の求めがあれば、会社分割前の分割会社の資

産及び負債並びに収支、会社分割後の分割会社及び新設会社の資産及び負債並びに収支の見込み等について、財務諸表等の客観的な資料の提示に基づき誠実に説明しなければならない。

しかし、Y1は、① Y1の資産及び負債に関して組合らの要求した資料を開示せず、② Y1の一般管理費の内訳及びY3校の不動産を担保とする借入金の明細についての説明を拒否し、③新設会社の具体的な資産及び負債を明らかにせず、④新設会社がY1に支払う本件不動産賃料について説明を拒否し、⑤組合らが要求した分割計画書を開示しないなど、組合らが求めた説明や資料開示を拒否する不誠実な対応に終始し、会社分割に関する実質的な協議を全く行わなかった。

また、5条協議は、7条協議において十分な説明がなされていることが前提となるところ、Y1は、組合らの求める資料開示を拒否し続けており、7条協議が実質的に行われておらず、5条協議の前提を欠いている。

② 被申立人会社らの主張

ア 本件会社分割について

(ア) Y1は、21年前半頃、不動産事業及び自動車教習事業を同時に営んでおり、また、自動車教習事業内においても、買収により複数の事業（Y3校、Y4校）が併存していた。また、C1グループ内には、別の法人としてC12校及びC8校も存在していた。事業や不動産等の資産がどの程度の収益を生み出しているかといった採算性や、課題をより明確にするために、Y1は、不動産事業に特化し、自動車教習事業については、各校別の会社として再編する必要があった。この事業再編の一環として、Y4校とY3校の事業も分社化する方針となった。このように、Y3校の会社分割は、事業採算を明確化し、その採算性を向上させる目的で行われたものであり、組合らを嫌悪してなされたものではない。

本件会社分割当時、Y1と組合らとの間では、解雇及び一時金に関する紛争が継続していたが、事業再編を行うかどうかは企業

の経営判断であり、全く別個の問題である。

本件会社分割においては、Y1とY2とが併存的に弁済責任を負担することとなっていたのであるから、既存債務の分割後における履行の見込みに欠けるところは全くない。また、資産面についても、車両に関するリース契約はY2に承継され、しかも1億円以上の現預金が承継されているのであり、教習施設についても親会社であるY1から賃貸を受けるものであることからすれば、Y2の資産的基盤が脆弱であるとはいえない。

(イ) Y2とC13との自動車教習事業用不動産の賃料に差があるのは、当該土地建物の面積等の違いによるものであり、Y2の賃貸借契約については、その賃料算定に当たり、不動産鑑定を実施し適正な賃料額を算定している。

イ 会社分割を議題とした団体交渉におけるY1の対応について

Y1は、労働契約承継法にのっとり必要と考えられる資料を提供し、さらに、22年3月8日、支部との7条協議を実質的に行うため、追加資料の提供として、Y2設立時の想定貸借対照表を提供しているものであり、必要と考えられる資料の提供に欠けるところはない。その上で、会社分割に関する団体交渉は、資料提供後において、22年3月17日、4月23日、5月11日、6月1日、同月10日の計5回にわたって実施されているのであり、実質的な協議は尽くされているというべきである。

また、Y1は、7条協議及び5条協議を尽くすべく、労働契約承継法及び同法に関する労働省告示である「分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針」（以下「労働契約承継法指針」という。）に沿った資料提供等を行い、組合らとの団体交渉又は7条協議の開催を求めた。しかし、組合らは、本件会社分割を協議するための必要性等合理的理由を示すことなく、むしろ別個の紛争である20年冬季賞与以降の賞与等に関する紛争といった他の目的を示

しながら過度な資料開示に一貫して固執し、それを理由に7条協議を拒否した上、同様の理由から組合員らは5条協議に応じなかったのである。したがって、実質的に5条協議は尽くされていると評価すべきであり、少なくとも、5条協議に自ら応じなかった組合員らがその5条協議の欠缺を主張することは、信義則上許されないというべきである。

(3) 当委員会の判断

① 本件会社分割について

ア 会社らは、本件会社分割が、事業採算や課題を明確化し、採算性を向上させる目的で行われたものであり、Y1が不動産事業に特化し、自動車教習事業は各校別の会社として再編する必要があると考え、この事業再編の一環として本件会社分割が行われたのであって、組合らを嫌悪してなされたものではないと主張する。

イ この点、会社分割は、企業の組織再編のための一般的な手法の一つであり、会社らが主張する目的は一般論としてもっともであるし、会社分割を行うかは経営判断に属する事項である。しかし、その真の意図が、組合を嫌悪し、組合員を不利益に取り扱うことを目的としたものであれば、不当労働行為に当たり得るので、以下この点を判断する。

ウ Y1が経営していた自動車教習事業の会社分割は、組合の組織されているY3校だけでなく、組合の組織されていないY4校も対象とされており、また、会社分割に当たって、自動車教習事業に要する不動産について、新設会社に承継させず、Y1所有のままとして、新設会社に賃貸借することとしたのも、Y2とC13とで異ならない(第2、3(1)、(2)、第31(1)②イ、③オ)。

エ 組合らは、Y2が資本金995万円の資産的基盤の乏しい会社であり、また、本件不動産賃料が高額であること等により、Y2がいつでも破産や清算に陥る状態になっており、組合員が解雇され、支部が破壊される虞にさらされている旨主張する。

しかし、資本金は、計算上の数値にすぎず、また、設立時の新設会社には、金融機関からの借入金はない(1)③ウ)のであるから、設立

時の資本金の額のみをもって、 Y 2 の資産的基盤が脆弱であるとはいえない。また、本件不動産賃料については、不動産鑑定が行われており ((1)③オ)、一応、専門家の鑑定に基づき決定されているのであるから、 Y 1 が全く恣意的に本件不動産賃料を決定したものであるとはいえず、また、これが近隣相場より高額であるとの疎明もない。

オ また、組合らは、Y 4 校の会社分割と本件会社分割では、①固定負債及び保証金、②自動車教習事業用不動産の賃料、業務委託費、人材派遣費の点で違いがあり、 Y 2 は、 C 1 3 に比して赤字に陥る体質が作出されており、いつでも破産や清算を行い得る状態にして、組合らを排除しようとしており、差別的に取り扱われている旨主張する。

しかし、固定負債、保証金、業務委託費、人材派遣費といった借入金や費用については、当該会社の収益と比較して過大であるか否かを判断すべきところ、 Y 2 と C 1 3 の収益が全く同じということはありませんのであるから、借入金額及び費用額をそのまま比較して差があるからといって、これをもって、 Y 2 が C 1 3 より差別的に取り扱われていると認めることはできない。さらに、自動車教習事業用不動産の賃料についても、不動産の面積が異なり ((1)②イ、③オ)、当然のことながら所在地も異なること、本件不動産賃料は、不動産鑑定に基づき決定されていることからすれば、本件不動産賃料が C 1 3 の自動車教習事業用不動産の賃料より高額であることが、 Y 2 が C 1 3 より差別的に取り扱われていることの証左とはならない。

カ したがって、本件会社分割は、組合のある Y 3 校 を Y 1 から排除し、もって、組合らの弱体化を図ろうとしたものとは認められず、 Y 1 が Y 2 を会社分割したことは、組合らに対する支配介入に当たるとはいえない。

② 会社分割を議題とした団体交渉における Y 1 の対応について

ア 組合らは、本件会社分割を議題とした団体交渉において、① Y 1

及びY3校の3年分の決算書類、② Y1 及びY3校の一般管理費の内訳明細書、③ Y1 及び Y2 の資産及び負債の明細、④新設会社の収支の見込み、⑤Y3校 及びY4校の会社分割計画書、⑥本件不動産を担保とする借入金の明細（時期、額、金利、返済経緯、残高の推移、支払利息等）等の資料の開示を求め、また、団体交渉において、本件不動産賃料額を明らかにするよう求めた（(1)④）。

しかし、 Y1 は、 Y2 設立時の想定貸借対照表の開示によって必要な資料は提供したとし（(1)④エ(オ)、キ(ウ)g）、その他の資料については、Y3校の会社分割と無関係であること等を理由として提示しなかった（(1)④オ、キ(ウ)b）。また、本件不動産賃料についても、決まっていない、未定であるとして明らかにせず（(1)④コ、ス）、 Y2 の収支の見込みについても具体的な説明をしなかった。

そこで、本件会社分割を議題とする団体交渉における上記の Y1 の対応が、不誠実な団体交渉に当たるか否かを検討する。

イ 組合らが開示を求めた上記資料は、経営に関する資料であるが、会社分割においては、一般的に、新設会社に承継される資産、負債、新設会社の収支の見込み等は、労働契約が承継される労働者の労働条件に影響を及ぼすといえるから、会社は、実質的な協議を行うために、組合らからこれらに関する資料の提示及びその説明を求められた場合には、これらの資料を提示した上で、誠実に説明することが求められる。

また、労働契約承継法第7条及び労働契約承継法指針は、一定の事項について、労働組合等と協議する等して、理解と協力を得るよう努めること等を求めているが、会社は、ここに定められた事項について協議すれば、誠実交渉義務を果たしたことになるわけではなく、個々の事情に即して必要な資料を示して誠実に協議すべき義務を負っているというべきである。

ウ Y1 が、支部に対し、本件会社分割の予定を初めて告げたのは、

21年5月26日であるところ(1)④ア)、Y3校 においては、20年から従業員に対して賞与が支給されておらず、また、Y1 が経営再建策の凍結を解除して人員削減を行うとして、21年4月15日、組合員6名を解雇した(1)①)という背景があり、Y3校 の業績は良好なものではなかった。このような状況において、本件会社分割を行い、Y1 から業績の良くない自動車教習事業を Y2 に承継させれば、会社分割時には、労働者の労働条件の変更なしに承継したとしても、資産、債務及び収益支出の状況から、近い将来において労働条件が不利益に変更される可能性が見込まれたといえる。

そこで、組合らが、本件会社分割によって組合員らの労働条件が不利益に変更されるのを回避し、これを維持又は向上させるために、Y1 及びY3校 単体の財務状況を確認、把握して団体交渉に臨む必要があると考えることには理由があり、Y1 は、実効的な団体交渉を行うために、組合らが要求した Y1 及びY3校 の決算書、Y1 と Y2 の資産及び負債の明細、Y3校 の分割計画書といった経営資料を開示する必要があったといえる。

しかし、Y1 は、Y1 及びY3校 の決算書並びにY3校 の分割計画書を提示せず(1)④サ)、また、22年3月8日に Y2 設立時の想定貸借対照表を提示して、同社の資産及び債務の状況の一部を開示した(1)④エ(エ))ものの、この想定貸借対照表は、計上科目が概括的で、具体的にどのような資産及び債務が Y2 に承継されるか不明であり、Y2 に承継される資産及び債務の状況について、十分な資料を開示しているとはいえない。また、これ以外に、Y1 は、Y3校 における経費等の支出額、会社分割後に見込まれる経費等について一切資料を提出していない。

エ また、本件会社分割においては、Y3校 の自動車教習事業において必要不可欠であり、資産的価値の高い本件不動産が Y2 に承継されず、Y2 は、これを Y1 から賃借することとなっていた(1)③オ)ところ、本件不動産賃料は、売上原価に計上され(後記2(1)④イ)、Y2 の損益に大きく影響すること

から、労働者の賞与等に大きな影響を及ぼすといえ、Y1は、仮に、本件不動産賃料が正式に決定していなかったとしても、この時点で可能な範囲でこれについて説明すべきであった。

これに対し、Y1は、4月23日に行われた団体交渉においては未定ではあるが、適正価格で決めたいと回答し(1)④ク)、その後に行われた団体交渉においても、決まっていなかったので回答できない、なぜ家賃が知りたいのか、その質問は分割計画と関係ない、未定であるとして、これを明らかにしなかった(1)④コ、シ、ス)。

しかし、会社らが本件不動産賃料額を決めるに当たって行ったとする不動産鑑定書の鑑定書は、21年12月に作成されており(1)③オ)、本件会社分割を議題とした団体交渉が実施されていた当時、Y1としては、本件不動産賃料について説明できる資料を有していたといえる。それにもかかわらず、本件不動産賃料に関する資料を提示せず、可能な範囲で説明をしなかったことは、組合らの要求を合理的理由もなく拒むものといえる。

オ さらに、組合らは、本件不動産を担保としていた借入金が完済されれば、Y1が本件不動産を売却し、これによって新設会社の事業が立ち行かなくなることや、資本的価値の高い本件不動産をY2に承継させないことによって、Y2が独自に資金繰りを行うことができず、安定的な教習事業を継続できるのかについて懸念を抱いていた(1)④ク、ス)。

そして、安定的な教習事業の継続は、雇用の維持など基本的な労働条件に深く関わることであるから、組合らが、本件不動産の売却可能性や本件不動産を新設会社に承継させることの是非を検討するために、本件不動産を担保した借入れの状況を確認したいと考えたことには合理的理由がある。

しかし、Y1は、組合らの要求に対し、本件会社分割には関係ないとして、これに関する資料を開示せず、本件不動産をY2

に承継させないという経営判断の合理性について十分な説明も行わなかった。

カ もっとも、組合らの要求した① Y 1 の一般管理費の内訳明細書、② Y 4 校の分割計画書については、本件会社分割を議題とした団体交渉において必要性が必ずしも明らかであるとはいえない。

そこで、Y 1 は、①同社の一般管理費の資料要求に対して、Y 3 校 の分社化といかなる関係にあるか、Y 1 は説得的に理解することができないので、回答を控えると回答し、また、② Y 4 校の分割計画書を請求する根拠について質問をした ((1)④ウ(ア)、キ(ウ) b)。しかし、組合は、①について、資料を要求する理由を説明していないし、②についても、組合員が債権者であるとか、利害関係人であると主張するのみで、本件会社分割に関する団体交渉における具体的必要性等を説明していない。

したがって、① Y 1 の一般管理費の内訳明細書及び② Y 4 校の分割計画書を開示しなかった Y 1 の対応は、不誠実であるとまではいえない。

キ(ア) 会社らは、労働契約承継法にのっとり必要と考えられる資料を提供し、5回も団体交渉を行っており実質的な協議が尽くされていると主張する。

しかし、既に述べたとおり、会社は、労働契約承継法第7条に定められた事項について協議すれば、誠実交渉義務を果たしたことになるわけではなく、個々の事情に即して必要な資料を示して誠実に協議すべき義務を負っているというべきであるから、会社らの主張は採用することができない。

(イ) また、会社らは、組合らの資料開示要求は、本件会社分割の協議以外の目的でなされたものであり、過度な資料開示要求である旨主張する。確かに、上記カのとおり、組合らの要求した資料には、必要性が明らかとはいえないものもある。しかし、前記ウのとおり、組合らの要求した資料は、本件会社分割を議題とした団体交渉に必要なものも含まれていたのであるから、会社らのこの主張にも理由がない。

ク 以上のとおり、Y 1 は、本件会社分割を議題とした団体交渉に

において、必要な資料を開示して十分な説明を行っていない。

したがって、Y 1 の本件会社分割を議題とした団体交渉における対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

(4) 救済方法について

前記(1)④ソのとおり、本件審査手続において組合らの要求した資料の一部が開示され、また、組合らが本件会社分割において説明を求めた事項の多くは、本件審査手続で明らかになっているから、主文第4項のとおり、文書の交付及び掲示を命ずるのが相当である。

2 本件会社分割後の Y 1 の使用者性について

(1) 認定した事実

① 本件会社分割とこれに伴う労働契約の承継

前記第2、3(2)及び第3、1(1)③のとおり、Y 1 は、22年6月16日を効力発生日とする本件会社分割を行った。この会社分割において、Y 3校の事業に従事していた労働者との労働契約は、労働条件の変更がなく、全て Y 2 に承継された。

【乙230】

② 資本関係

前記第2、3(2)のとおり、本件会社分割当時、Y 2 は、Y 1 の完全子会社であり、Y 1 が全株式を保有していた。

その後、22年8月20日、Y 2 の全株式は、7月6日に設立されたC 1 4 に譲渡され、Y 2 は、C 1 4 の完全子会社となった。C 1 4 の代表取締役は、B 1 社長である。

【乙204の3・210・230】

③ Y 2 の役員

ア Y 2 設立当時、同社の代表取締役は、Y 1 と同様にB 1 社長であったが、26年5月26日に退任した。

イ B 1 社長の退任後、同日、Y 2 の取締役であったB 2 (以下「B 2」という。)が代表取締役に就任した。

B 2 は、22年4月より、Y 1 の執行役員事業部長を務めて、各教習所の教習事業を管理していたが、本件会社分割に伴い、Y 2

の執行役員事業部長に就任した。その後、10月1日、B2は、Y1、Y2及びC13の取締役事業部長に就任した。また、B2は、本件会社分割後も、C1グループ企業内の教習事業を一括で管理していた。

B2は、本件会社分割の前後いずれにおいても、組合らとの団体交渉に出席しており、これらの団体交渉において会社側出席者の主たる発言者であった。

ウ Y2 設立時の取締役であったB3（以下「B3」という。）は、Y1の企画室室長、労務担当執行役員及び執行役員管理部長を務めており、22年10月8日までの間、Y1の管理部長とY2の取締役管理部長を兼任していた。B3は、Y2の取締役を退任後、C1の管理部長に就任している。

【乙204の2・204の4・227・228、2審p108】

④ Y2の自動車教習事業用不動産

ア 本件会社分割において、本件不動産がY2に承継されなかったことから、Y2とY1とは、22年6月16日、同不動産について本件賃貸借契約を締結した。

詳細は、前記1(1)③オのとおりである。

イ 本件不動産賃料は、Y2の会計上、売上原価として計上されている。

Y2において、22年6月から同年10月までの労務費を除く売上原価額、本件不動産賃料及び労務費を除く売上原価に占める本件不動産賃料の割合は、以下のとおりである。

	労務費を除く 売上原価額 … A (円)	本件不動産賃 料額… B (円)	労務費を除く売上原価額に占め る本件不動産賃料の割合 (B / A × 100) (%) ※小数点以下第 2 位を四捨五入
22年 6 月	11,818,806	8,622,500	73.0
22年 7 月	25,922,288	17,245,000	66.5
22年 8 月	28,363,104	17,245,000	60.8
22年 9 月	29,621,133	17,245,000	58.2
22年10月	28,716,320	17,245,000	60.1

【乙70の1～2】

⑤ Y 2 における月次報告

Y 2 では、本件会社分割後、月に一度、Y 1 の本社がある新宿のビルにおいて月次報告が行われ、B 2 から B 1 社長に対し Y 2 の経営状況について報告されていた。この月次報告の際には、C 1 グループ内の自動車教習事業会社の教習事業部の課長 2 名と、C 1 グループ内企業の常務取締役が参加していた。

【2 審p107】

⑥ モバイルシステムの導入

Y 2 は、22年 8 月頃、モバイルを利用した販売促進強化を試みようとして、モバイルシステムを導入したが、このシステムの発注に関しては、Y 4 校及び C 12 校分のモバイルシステムも併せて発注された。

【乙127・128、2 審p109～110】

⑦ Y 2 の賃金規程

Y 2 の賃金規程は、22年 6 月 16 日に制定施行されたが、この賃金規程は、Y 1 Y 3 校 に適用されていたそれと同内容のものが適用された。

Y 3 校 においては、18年 7 月まで、C 3 教習所であった際に適用されていた就業規則及び賞与の支給規則が適用されていたが、Y

1 は、同年4月、当社における教習事業において、新人事管理制度を導入することとし、Y1 が運営する各教習所に同一の賃金規程を適用して、給与体系及び支給基準の一本化を図ろうとした。この新人事管理制度導入に伴い、Y1 は、7月に賃金規程を策定し、同月16日に適用を開始した。この賃金規程の賞与に関する規定は、Y1 の就業規則における賞与の規定と同じ文言である。

【乙63・64・66・132・134の1、1審p77】

⑧ 本件会社分割前における各季の賞与の算出方法等

ア 16年冬季賞与

Y1 は、Y3校 における16年冬季賞与について、16年下期（16年5月から10月まで）売上高が15年下期（15年5月から10月まで）売上高の103.66パーセントであったことから、15年冬季賞与支給基本額である55万3,211円に売上高前年同期比である103.66パーセントを乗じて16年冬季賞与支給基本額を算出し（57万3,459円）、その近似値である57万4,000円を前組合に提示した。

イ 17年夏季賞与

Y1 は、Y3校 における17年夏季賞与について、17年上期（16年11月から17年4月まで）売上高が16年上期（15年11月から16年4月まで）売上高の96.1パーセントであったことから、16年夏季賞与支給基本額である59万2,946円に売上高前年同期比である96.1パーセントを乗じて17年夏季賞与支給基本額を算出した（56万9,821円）。その後、前組合との間で協議した結果、17年夏季賞与を、組合員一人平均57万1,000円とすることで妥結した。

ウ 17年冬季賞与

Y1 は、Y3校 における17年冬季賞与について、17年下期（17年5月から10月まで）売上高が16年下期（16年5月から10月まで）売上高の104.9パーセントであったことから、16年冬季賞与支給基本額である56万901円に105パーセントを乗じて算出した（58万8,946円）。その後、前組合との間で協議した結果、17年冬季賞与を、組合員一人平均59万2,000円とすること、また、18年冬季賞与の算出に当たって

は、17年冬季賞与支給基本額を59万6,293円とすることで妥結した。

エ 18年夏季賞与

Y1 は、Y3校 における18年夏季賞与について、18年上期（17年11月から18年4月まで）売上高（自動車二種免許の売上高を除く。）が17年上期（16年11月から17年4月まで）売上高（自動車二種免許の売上高を除く。）の103.5パーセントであったことから、17年夏季賞与支給基本額である56万9,821円に103パーセントを乗じて18年夏季賞与支給基本額を算出し、その近似値である58万7,000円を前組合に提案した。その後、前組合との協議の結果、18年夏季賞与を、組合員一人平均60万円とすることで妥結した。

オ 18年冬季賞与

Y1 は、Y3校 における18年冬季賞与について、18年下期（18年5月から10月まで）売上高（自動車二種免許の売上高を除く。）が17年下期（17年5月から10月まで）売上高（自動車二種免許の売上高を除く。）の92.7パーセントであったことから、17年冬季賞与支給基本額である59万6,293円に、売上高前年同期比である92.7パーセントを乗じて算出し、その近似値である55万2,800円を提示した。その後、前組合との間で協議した結果、18年冬季賞与を、組合員一人平均55万6,000円とすることで妥結した。

カ 19年夏季賞与

Y1 は、Y3校 における19年夏季賞与について、19年上期（18年11月から19年4月まで）売上高と18年上期（17年11月から18年4月まで）売上高とを比較して、18年夏季賞与支給基本額に売上高前年同期比を乗じて19年夏季賞与提示額を算出した。その後、前組合との協議の結果、19年夏季賞与を、組合員一人平均56万2,000円とすることで妥結した。

キ 19年冬季賞与

Y1 は、Y3校 における19年冬季賞与について、19年下期（19年5月から10月まで）売上高が18年下期（18年5月から10月まで）売上高の86.1パーセントであったことから、18年冬季賞与支給額であ

る55万6,000円に、売上高前年同期比である86.1パーセントを乗じて算出し(47万8,716円)、この近似値である48万円を提示した。その後、前組合との間で協議した結果、19年冬季賞与を、組合員一人平均50万5,000円とすることで妥結した。

ク 20年夏季賞与

Y1 は、20年6月に行われた20年夏季賞与に関する団体交渉において、Y3校 の20年上期に利益が出ておらず、同校の収支状況に鑑みると、20年夏季賞与は支給できないとした。

これに対して、前組合は、少額であっても賞与が支給されることを求めたが、Y1 の回答は変わらず、結局、Y1 と前組合とは、20年夏季賞与を支給しないことで合意した。

ケ 20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与

Y1 は、21年11月、20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与については、組合員一人当たり5万円を提示したが、組合らはこれに納得せず、妥結に至らなかった。そのため、20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与の支給をしなかったことが不当労働行為に該当するとして、12月1日、組合らは、当委員会に、前件の申立てを行った。

なお、Y2 は、20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与として提示した金額(各5万円)について、これを支払うこととし、24年10月31日、遅延損害金を付して組合員に支払った。

【甲101、乙168・174～175・184～202・225～227】

⑨ 各教習所における賞与の決裁

Y1 が経営する全ての教習所における19年夏季及び冬季賞与は、Y1 において、賞与総支給額、対象人数、正社員平均支給額を記載した稟議書により一括して決裁されており、最終的な決裁権者は、B1 社長であった。

【甲102】

⑩ Y2 における36協定の更新に関する経緯

24年10月17日に行われた団体交渉において、Y2 は、組合らとの間で、36協定の上限時間を20時間とすることを合意した。この団

体交渉には、会社側出席者としてB 2や Y 2 の管理職が出席していた。

しかし、その後、 Y 2 の所長が、組合らに対して、「新宿の承認が下りない。」として、この同意を撤回した。

Y 1 及び C 1 の本社所在地は、東京都新宿区である。

【甲162・167、1審p91】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

ア そもそも、以下のとおり、本件会社分割は違法かつ無効であり、Y 1 と労働者との労働契約は Y 2 に承継していない。

まず、資本金は、資産と負債の差額であるところ、 Y 2 の資本金はわずか995万円であり、会社らは、 Y 2 の収益が著しく悪いとしているのであるから、この程度の資産超過額では直ちに債務超過となる。したがって、本件会社分割は、債務の履行の見込みなく違法である。

また、 Y 1 は、本件会社分割に関して、組合らの求める資料開示を拒否し続けており、また、会社分割をする背景及び理由、効力発生日以後における会社分割及び新設会社等の債務の履行に関する事項につき、実質的には十分な説明を行っておらず、7条協議及び5条協議を欠いているので、労働契約承継は無効である。

イ また、仮に、本件会社分割が無効でないとしても、以下の実態を踏まえれば、 Y 1 は、 Y 2 を含む C 1 グループ傘下の教習所で働く労働者の基本的な労働条件について支配、決定する立場にあり、支部組合員との関係において、労働組合法上の使用者に該当する。

(ア) Y 1 は、各教習所の買収資金の返済資金や利益を確保するために、各教習所に経費を負担させ、その反面、教習所の労働者に支払う賞与や給料を低く抑えたり、グループ内での人事異動や、希望退職募集、整理解雇等の人員削減を実施している。 Y 1 は、グループ傘下の教習所における基本的な労働条件を支配し、決定す

る立場にあったことは明らかである。

- (イ) Y1 は、18年、C1 グループ内の全教習所に統一の賃金制度を導入し、これらを統一的に運用してきた。また、全ての教習所の各季の賞与額を検討していたのは Y1 本社教習事業部であり、決裁権者はB1社長であった。そして、Y1 は、法人格の別を問わず、Y1 傘下の教習所を一体として労務管理している。
- (ロ) 各教習所では、賞与等について労働組合と Y1 とが直接交渉して決めることができず、教習所の所長との意見調整が行われ、それが教習所の意見として提出された後、B1社長により判断され、決定されるという過程を経てきた。賞与を始めとする基本的な労働条件について各教習所の労使には決定権限がなく、Y1 本社教習事業部、とりわけB1社長が最終的な決定を行ってきた。また、本件会社分割後も、Y1 及びB1社長の判断及び決定がなければ、最終的な決定をすることができない状態に変化はない。
- (エ) 本件会社分割の前後によって、経営施策や労務政策を決定する権限を有する代表取締役に変更はなく、Y3校 を経営する会社の代表取締役は、分割前においても、分割後においてもB1社長である。すなわち、分割の前後にかかわらず、B1社長の判断、決定によりY3校 ないし Y2 の経営施策、労務政策及び労働条件が決定され、実行されている。
- また、26年5月、B1社長は、Y2 の代表取締役を退任しているが、その前後において、B1社長が最高責任者となっている Y1 の教習事業部が Y2 を含めた全ての教習所の経営を支配していることに変わりはない。
- (オ) 本件会社分割により形式上は別法人になった Y2 において、役員及び労務担当者など分割前から同一の体制を維持し、かつ、分割後においても Y1 が支配する体制となっていたことは明白で、分社化による別法人化は形骸化しており、Y1 は、本件会社分割後も各教習所の経営を横断的に支配し、決定している。

- (カ) Y 1 は、22年8月20日、C 1 4 に対し、Y 2 及び C 1 3 の全株式を譲渡したが、Y 1 が各教習所の不動産を所有し、各教習所の労働条件を決め、経営を支配し決定している実態は、株式譲渡と無関係であり、株式譲渡後も変わりはない。
- (キ) 以上の事情に鑑みれば、Y 1 が Y 2 を支配しており、本件会社分割の前後を通じて経営実態に変化はなく、Y 1 が会社分割制度を都合よい道具として濫用していることは明白であり、会社分割後も、労働組合法上の使用者に当たる。

② 被申立人会社らの主張

ア 本件会社分割は、以下のとおり、違法なところはなく、有効である。

まず、そもそも、会社法は、旧商法と異なり、既存債務の履行の見込みがあることを会社分割の要件としていない。また、本件会社分割においては、Y 1 と Y 2 とが併存的に債務を引き受けており、既存債務の履行には何ら問題なく、また、組合が主張するように資本金の額と債務の履行の見込みには関連性がない。

また、Y 1 は、必要な資料を提供し、合計5回団体交渉を行っているのであるから、実質的協議は行われている。5条協議が行われなかったのは、組合が拒否したことによるものであって、Y 1 は必要な資料を提供しているのであるから、組合の主張には理由がない。

イ Y 1 と Y 2 との役員構成は同一ではなく、同一人物の判断・決定によって Y 2 の労務政策及び労働条件が決定されているものではない。

Y 2 の全株式は、C 1 4 に全部譲渡しており、Y 1 は教習事業を営まなくなっているのであるから、資本的にも事業的にも Y 2 とは関係がなくなった。

各教習所の従業員の賞与は、18年6月頃前後から、各教習所の業績によって賞与を支給するという取扱いとなっており、これに変更はない。

従業員の採用については、Y 3校 又は Y 2 において独自に採用し、その労働条件を決定している。

以上のことから、 Y 1 が Y 2 の労働条件について Y 2 と同視できるほど現実的かつ具体的に支配を及ぼしているものとはいえない。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合らは、本件会社分割は違法かつ無効であり、 Y 1 と労働者との労働契約は Y 2 に承継していないと主張し、一方、会社らはこれを否定するが、 Y 1 が労働組合法上の使用者に当たるか否かは、会社分割の効力いかんにかかわらず、 Y 1 に使用者としての実態があるか否かによって判断すべきである。

そして、労働組合法第7条の使用者とは、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は基本的にこれに該当するものの、雇用主以外の事業主であっても、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に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて同条にいう使用者に当たると解すべきである。

以下、上記の観点から、 Y 1 と Y 2 との関係について検討し、 Y 1 が労働組合法上の使用者に当たるか否かについて判断する。

② 資本関係、役員 の 状況及び取引関係

ア まず、資本関係であるが、 Y 2 は、22年6月16日、 Y 1 によって設立され、 Y 1 の完全子会社であった ((1)②)。

その後、8月20日、 Y 2 は、その全株式が C 1 4 に譲渡されたことより、 C 1 4 の完全子会社となり、 Y 2 と Y 1 とは資本関係がなくなった。しかし、 C 1 4 の株主は、設立後から7月19日までは C 1 、7月20日以降は C 1 5 というように、いずれも C 1 グループ内の会社である。また、 Y 1 は、 C 1 グループに所属しなくなったのではなく、 Y 2 と Y 1 とは、 C 1 グループ内のいわゆる兄弟会社の関係となったにすぎない (第2、3(3)、(4))。

イ 次に、役員の方況であるが、 Y 2 の代表取締役は、 Y 2 設立時から26年5月26日まで、 B 1 社長が務めていたところ、 Y 1 及び C 1 4 の代表取締役も B 1 社長である（第2、1(1)、3(3)、第3、2(1)③ア）。また、 B 1 社長は、 C 1 グループ内企業の十数社の代表取締役に就任していること（第2、1(1)）から、 C 1 グループ内企業の経営に大きな影響力を有していたことが強く推認される。

また、 Y 2 の B 1 社長の退任後には、同社の代表取締役に、 Y 2 の取締役事業部長である B 2 が就任しているところ、 B 2 は、 Y 1 及び C 1 3 の取締役事業部長も兼任している（(1)③イ）。

さらに、 Y 2 設立時の取締役であった B 3 は、 Y 1 の企画室室長、労務担当執行役員及び執行役員管理部長を務めており、22年10月8日までの間、 Y 1 の管理部長と Y 2 の取締役を兼任していたが、その後、 C 1 の管理部長に就任した（(1)③ウ）。

ウ 自動車教習事業は、その事業の遂行のために、教習コースを設置するための広大な土地を利用することが不可欠であり、 Y 2 の経営は、本件不動産を利用することなしには成り立たないところ、本件会社分割では本件不動産は Y 2 へ承継されず、 Y 1 から本件不動産の賃貸借を受けることとなっている（(1)④ア）。

そして、本件不動産賃料は、 Y 2 の会計上、売上原価として計上されており、22年6月から同年10月における労務費を除く売上原価に占める本件不動産賃料の割合は約6割と、労務費を除く売上原価の半分以上を占めている実態があり（(1)④イ）、また、本件賃貸借契約においては、 Y 1 が契約期間中であっても、本件不動産賃料の増額請求をすることができると規定されている（1(1)③オ）。もっとも、本件賃貸借契約締結以降、本件不動産賃料額に変更があったとの疎明はない。

また、不動産の賃貸及び管理業を主たる業とする Y 1 と、自動

車教習所の経営を主たる業とする Y 2 とは、両社の間で受発注がある等の営業取引関係にあるとの疎明はない。

エ Y 2 において月次報告が行われる際には、Y 2 の役員だけではなく、C 1 グループ内企業の役員が出席しており、Y 2 のみで経営判断がなされていない実態が認められるものの(1)⑤)、Y 1 が Y 2 の経営に対して影響力を有する事情についての疎明はない。

そして、Y 2 においては、モバイルシステムといった販促機器を、C 1 グループ内において自動車教習事業を行う会社の分も併せて発注する(1)⑥)というように、自動車教習事業を行う各会社が一体となって教習事業を運営している状況も窺える。しかし、グループ内企業において、コスト削減のために、同じ機器をまとめて同時に発注することは、特異なことではない。

オ このように、Y 2 は、設立時、Y 1 の完全子会社として同社の支配を受けており、その後、C 1 グループの事業組織再編の一環として、その全株式が自動車教習事業の経営する会社の持株会社であり、かつ、C 1 グループに所属するC 1 4 に譲渡されて、Y 2 は、C 1 グループの一事業会社に位置付けられたと認められる。

また、Y 2 のB 1 社長以外の歴代役員であるB 2 及びB 3 は、どちらも Y 1 の執行役員であったが、B 2 は、Y 2 の取締役に就任後に、Y 1 及び C 1 3 の取締役も兼任し、また、B 3 は、Y 2 の取締役退任後、C 1 の管理部長に就くなど、Y 2 の役員人事は、C 1 グループとして決定していたことが窺われる。

さらに、Y 2 における月次報告や教習所業務の実態を併せ考えれば、Y 2 は、C 1 グループの親会社としてC 1 5 やC 1 4 から一定の支配を受けていたことは窺われるものの、Y 1 が Y 2 の経営を支配しているとまでは認められない。

なお、 Y 2 は、自動車教習事業に必要な本件不動産を Y 1 から賃借していること、本件不動産賃料が Y 2 の損益に一定の影響を与えていることにより、本件賃貸借契約が Y 2 の労働者の賃金等に影響を与えている可能性も否定できないところではあるが、 Y 1 が本件不動産賃料について一方的に増減を行ったとの疎明はなく、本件会社分割後、本件不動産賃料によって賃金や賞与が変動したとの事情は窺われない。

以上のことからすると、 Y 2 の経営については、 C 1 グループ内企業の経営に大きな影響力を有していた B 1 社長の意向が反映され、大きな影響を与えていることは強く推認できるものの、 Y 1 が Y 2 の経営を支配、決定していたとまでは認められない。

③ 労働条件面における支配力

ア Y 1 が Y 2 の労働者の業務遂行に際し、直接に具体的な指揮命令等を行っていたとの疎明はない。

イ また、以下のとおり、 Y 1 は、 Y 2 の労働者の賃金や労働時間といった基本的な労働条件について、支配、決定する地位を有していたとまでは認められない。

(ア) 就業規則

Y 2 の賃金規程は、 Y 1 の自動車教習部門であった時代に制定されたものが引き継がれて適用されている ((1)⑦) が、新設会社が分割会社の労働者の労働契約を承継した場合、当該労働者の労働条件を変更しないよう配慮し、分割会社の就業規則を引き継ぐことは一般的である。

(イ) 賞与額等の決定

a Y 1 は、22年6月の会社分割前の16年冬季賞与から19年冬季賞与までにおいて、その支給額を算出するに当たっては、当上期又は当下期の売上高と前上期又は前下期の売上高とを比較して売上高前年同期比を計算し、前年夏季賞与額又は前年冬季賞与額に売上高前年同期比を乗ずる方法で算出していた ((1)⑧)アないし

キ)。

そして、 Y 2 においても、22年夏季賞与から25年冬季賞与について、当上期又は当下期の売上高等と前上期又は前下期の売上高等とを比較して売上高等前年同期比を計算し、前年夏季賞与額又は前年冬季賞与額に売上高等前年同期比を乗ずる方法で算出しており（4(1)②、④ないし⑪）、会社分割の前後において、賞与の算出方法は変わっていない。

b また、 Y 2 は、22年夏季賞与支給額を算出するに際し、前年夏季賞与額を5万円として、これを基礎に売上高等前年同期比を乗じているが、この5万円という金額は、 Y 1 が20年冬季賞与、21年夏季賞与及び21年冬季賞与として提示した金額であり（(1)⑧ケ）、現在においても、 Y 2 の賞与の算定に当たっては、この当時に Y 1 が提示した金額が基礎となっている実態がある。

c さらに、各季の賞与に関する団体交渉には、会社分割の前後を通じて、 Y 1 の事業部長でもあり、 Y 2 の事業部長又は取締役でもあった B 2 が出席していた。

この団体交渉の状況は、会社は賞与の算定根拠となる各期の売上高、入所者数について資料を示すことなく口頭で数字を述べるのみで、賞与の算出方法について、売上高及び入所者数の前年同期比を前年各季の賞与額に乗じたと述べた後に、具体的な賞与額を提示するという態度に終始し（後記4(1)④ないし⑫）、組合らと交渉したり、譲歩して妥結しようとする姿勢を全くみせず、一方的に賞与額を通告するというものであった。このような団体交渉の状況をみると、 Y 2 における賞与は、労使の協議によって決定されていたとみることはできず、賞与の金額については、 Y 2 が自ら単独で決定していたとは考えられない。

d しかし、 Y 1 においては、会社分割前、 Y 1 が経営する教習所の賞与を一括して決裁していた実態があった（(1)⑨）と

ころ、会社分割後も、同様の実態があったとの疎明はない。

また、前記 a 及び b のとおり、会社分割前後において、 Y 2 の労働者の賞与の算出方法の運用は変わっていないが、このことだけで、会社分割後に Y 1 が Y 2 の労働者の賞与について、現実的かつ具体的に支配、決定していたと推認することは困難である。

さらに、 Y 2 の賞与に関する団体交渉の状況からすれば、 C 1 グループの影響力が及んでいることは推認できるものの、 Y 1 の影響力が及んでいると推認することまではできない。

(ウ) 時間外労働

Y 2 における36協定の更新に関して、団体交渉の席上で Y 2 と組合らとの間で合意できた事項について、会社は、後日、「新宿の承認が下りない」として、この同意を撤回している ((1)⑩)。

この団体交渉には、 B 2 や Y 2 の管理職が出席していたのであるから、新宿の承認とは、新宿に本社を置く Y 1 のことを指していると考えられなくもないが、新宿には、 B 1 社長が代表取締役を務める C 1 も本社を置いているから、「新宿の承認」とは、 C 1 又は C 1 グループ内企業の経営に大きな影響力を有している B 1 社長の承認を意味していることも否定できず、「新宿の承認」が Y 1 の承認であると認めることはできない。

(エ) 小括

このように、 Y 2 の労働者の賃金及び労働時間については、 Y 2 が独自に決定していたとはいえない事情が窺われるものの、 Y 1 の関与又は統制の下に決定されていたとまでは認められない。

- ④ 以上の事情に鑑みると、 Y 1 は、グループ会社の一員として、 Y 2 の経営に関与していたとはいえるものの、 Y 1 が Y 2 の労働者の賃金、労働時間等の基本的な労働条件等に関して、

雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位を有していたと認めることができない。

なお、Y1 が、Y2 の行った支部組合費のチェック・オフ等の便宜供与の休止についても、現実的かつ具体的に支配、決定したことを認めるに足りる疎明はない。

したがって、Y1 は、本件会社分割後、Y2 の労働者との関係で、労働組合法上の使用者に該当しない。

3 施設利用及びチェック・オフの休止とその後の Y2 の対応について

(1) 認定した事実

① Y2 における便宜供与の実態

ア Y2 においては、その前身である C2 C3 教習所 の頃から、支部に対し、会社施設利用、組合費等のチェック・オフ、事務所貸与等の便宜供与（以下、会社施設利用を「本件施設利用」といい、チェック・オフを「本件チェック・オフ」というとともに、本件施設利用と本件チェック・オフとを併せて「本件便宜供与」という。）が行われていた。

Y1 が、株式会社 C2 から Y3 校 の事業譲渡を受けたのは14年3月のことであり、後記②キのとおり、本件便宜供与が休止されたのは22年7月であるから、本件便宜供与は、少なくとも8年以上は継続して行われていた。

もともと、本件施設利用、本件チェック・オフ、事務所貸与等の便宜供与については、支部ないし組合らと会社らとの間において労使協定が締結されていなかった。

イ 本件施設利用に当たっては、支部は、事前に管理者に対し、許可願を提出して許可を受けることとなっていた。

支部は、本件施設利用に関し、当日に許可願を提出することや、会社施設を利用して、組合の上部団体が出席した会合を行ったことがあったが、Y1 はこれを許可したこともあった。

もともと、Y1 は、21年11月、12月、22年1月当時、本件施設

利用の申請が直前であったり、営業時間終了後の利用申請がなされた場合に、直前の申請や営業時間外の施設利用は避け、部外者の立入りについては届出をするよう口頭で指導した上で許可をすることもあったが、許可しないこともあった。

【甲21・162、乙227・242、1審p105～106・109】

② 本件便宜供与に関する団体交渉等、 Y 2 の便宜供与の休止及び本件申立ての経緯

ア 22年2月27日、支部は、 Y 1 に対し、4月1日付けで、本件チェック・オフについて労使協定を締結することを提案した。

イ 3月17日、団体交渉が行われた。この団体交渉において、 Y 1 は、労使協定なく本件チェック・オフを行うことは法律違反である旨の見解を示した。

ウ 5月11日、団体交渉が行われた。この団体交渉において、組合らは、 Y 1 に対し、便宜供与について速やかに協定書案を提出するよう求めた。

これに対して、 Y 1 は、いつまでも労働基準法違反を続けるわけにはいかない、便宜供与の件を含め協定し、正常な労使関係を構築したい旨述べた。

エ 6月1日、団体交渉が行われた。この団体交渉において、 Y 1 は、支部に対し、「便宜供与、及び労働組合活動に関する協定（案）」及び「賃金の一部控除に関する協定書（案）」を提示した。「便宜供与、及び労働組合活動に関する協定（案）」の第1条は、以下のような規定であった。

1 会社は、組合に対して不当労働行為に触れない範囲内で次の便宜を供与する。

(1) 組合費等の徴収に必要なチェック・オフ

(2)及び(3) 略

(4) 組合が会社施設の使用を希望するときは、使用希望日の10日前までに会社所定の使用許可申請書を提出し承認を受けるものとする。

なお、組合が争議行為に闘争手段等を用いた場合は、会社は、組合の独立性、自主性を尊重し、上記便宜供与の一部又は全部を休止するものとする。

オ 6月10日、団体交渉が行われた。この団体交渉において、組合らは、Y1 が提示した上記「便宜供与、及び労働組合活動に関する協定（案）」第1条(4)が、施設使用許可が使用希望日の10日前までとされていることについて、1日前の申請で十分ではないかとの意見を述べた。

これに対して、Y1 は、申請が前日になるのであれば、会社の施設以外の場所を利用すればよい、この協定書案は、C1 グループ内の会社と労働組合とで締結されている協定書を参考にして作成しており、C1 グループ内の他の労働組合との間でも、施設利用については10日前に許可申請をする取扱いとしている旨回答した。

これを受けて、組合らは、グループにおける取扱いと同様であれば仕方がない旨述べた。

カ 本件会社分割後の6月29日、支部は、Y2 に対し、「便宜供与、及び労働組合活動に関する協定（案）について」と題する書面を交付した。

この書面において、支部は、①施設利用申請書の提出は、施設利用希望日の1日前でも良いと考える、②第1条のなお書きについて、会社の一方的な強要で意見が言えなくなる、現に資料開示なく一方的に分社化を推し進めている中で、上記文章はいかかなものか、労使が誠実な関係を構築する考えでいけば、上記の文章は必要がないと考えるとの見解を示した。

キ 7月15日、Y2 は、支部に対し、チェック・オフその他の便宜供与に関する通知を交付し、労使協定が締結されるまでの間、組合都合の使用を目的とする会社施設の利用に関する便宜供与、賃金支払の際の組合からの依頼に基づく組合費等の控除を休止する旨通知し、その後、本件便宜供与は行われていない。

ク 支部は、Y2 に対し、7月27日付「チェック・オフ協定

についての抗議及び申し入れ書」をもって、 Y 2 が本件チェック・オフを休止したことについて、「 C 3 教習所 時代から30年と C 1 4 に換わってからも約8年間は労使慣行で、組合費及び労金返済、労金積立金の給料天引きを行っていました。当労働組合は、非常に組合活動に負担を虐げられています。組合員の生活の維持向上、安心して業務に専念したいだけです。今回の会社の態度に強く抗議します。」として抗議し、組合費等のチェック・オフの再開を求めて、団体交渉を申し入れた。

ケ 8月11日に団体交渉が行われた。この団体交渉において、支部は、これまでも労使協定なしに、慣例として本件チェック・オフを行ってきたのであるから、早急に本件チェック・オフを再開するよう求めた。

これに対し、 Y 2 は、労使協定を締結した後でなければ本件チェック・オフはできない、本件チェック・オフも便宜供与の一部なので、まず便宜供与について労使協定を締結し、その後に本件チェック・オフの話になる等と回答した。

コ 9月1日、組合らは、本件便宜供与の休止等が不当労働行為に該当するとして、当委員会に、本件不当労働行為救済申立て（22不89）を行った。

サ 23年6月7日、団体交渉が行われた。この団体交渉において、 Y 2 と組合らとは、施設使用許可申請書の提出期限について、 Y 2 は調整が付き範囲で融通を利かせること、なお書きの「争議行為」には法的に保護されているものは該当しないことを確認したが、本件チェック・オフについては、 Y 2 は、経費がかかることを理由に難色を示し、検討すると回答した。

シ 7月5日、団体交渉が行われた。この団体交渉において、 Y 2 は、 B 1 社長の個人宅へビラを入れるのは許さない、それについて回答することを求めている、それまでは便宜供与の労使協定についてはペンディングにする旨述べた。

【甲33・46・56の2・56の4～5・162・169、乙24・27の3～4・30・33・34・乙97・166・227、2審p88】

③ 組合らの街宣活動

ア 22年5月27日、組合らは、B1社長の自宅の最寄駅である〇〇〇〇駅前
で街宣活動を行い、B1社長の自宅の近隣の住宅のポストに、Y1の
経営方針、一時金の不支給等を批判する内容のビラを投函した。

なお、このビラには、「(Y1の)社長は、タクシー会社C1(株)はじめC1
グループ10数社の社長を兼務するB1氏であり、〇〇〇〇に居を構えて
います。米国に留学しM&Aを学んだとのことです。」との記載もあ
った。

イ 11月15日、23年2月20日及び6月5日、組合らは、〇〇〇〇
駅前
で街宣活動を行った。この際に、B1社長の自宅の近隣の住宅の
ポストに、Y1の経営方針、一時金の不支給等を批判する内容の
ビラを投函すること
もあった。

ウ 組合らは、B1社長の自宅周辺だけではなく、新宿、渋谷、池袋
等
においても街宣活動を行った。

エ 6月8日、Y2は、支部に対し、便宜供与について協定を
締結しようとして
いるところであるにもかかわらず、支部が、B1社長の自宅近
辺で街宣活動や中傷のビラ投函を行っていることに抗議し、
支部の行動が労使間の信頼関係を根底から覆す行為である
として、前日の団体交渉で協議した便宜供与については、
再度検討する旨の「抗議文」を交付した。

オ 6月16日、組合らは、上記「抗議文」に対し、ビラは中傷に
当たらないこと、
宣伝活動は、憲法第28条によって保障された労働組合の団
結権及び団体交渉権に基づくものであり、何ら非難等をされ
ることではないこと、もともと本件チェック・オフは、労使慣
行で行われていたものが一方的に停止されており、更には
「便宜供与協定案とセット」で行うことは会社が提案して
きたのであるから、団体交渉の合意事項を反故にすることは、
労使間の更なる紛争につながるものであって、改めて
団体交渉の合意内容を誠実に履行されることを強く求める
等といった内容の文書を交付した。

【甲162・164、乙50・98・100・232、1審p25・143】

④ 本件施設利用の不許可

ア 22年3月7日、支部は、弁護士、上部団体である本部及び地本の参加の下、会社分割について学ぶための職場集会を同月9日に開催するために、Y1 に対し、Y3校 の「会社施設使用許可願い」を提出した。

組合ら代理人弁護士は、3月9日、Y3校 を訪問したが、Y1 は、同弁護士が外部の者であることを理由に、施設内に入ることを拒否した。

イ 4月12日、組合らは、同月13日及び14日に、上部団体役員が参加して、会社分割に関して組合員の疑問、不安、意見等を聴取するための討議集会を開催しようとして、Y1 に対し、「会社施設使用許可願い」を提出した。

これに対し、Y1 は、提出時期が遅いこと、上部団体役員が施設内に入ることを理由に、これを許可しなかった。

ウ 7月10日、Y2 の副所長であるB4（以下「B4副所長」という。）は、支部の書記長であるA5（以下「A5書記長」という。）に対し、今後は、「会社施設使用許可願い」をB4副所長本人以外には提出しないよう求めた。これに対し、A5書記長は、それならB4副所長が24時間対応すること、それが無理なら他に受付窓口を広げることを要求した。

【甲162・164、乙48・49・52、1審p19・p107～108】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

ア 本件施設利用の休止について

(ア) 支部は、Y3校 が C3教習所 だった頃から、事前に所長又は管理者の許可を得て、組合活動のために会社らの施設を利用してきており、長年にわたる労使慣行が成立していた。この許可願は、時には当日に提出されたことや、支部の会合に上部団体役員が出席することもあったが、これについて労使間で問題となることは

なかった。

支部は、団体交渉において、速やかに便宜供与に関する協定を締結するよう申し入れたが、Y2は、施設利用の許可申請書を利用予定日の10日前までに提出しなければならないとする、それまでの労使慣行を無視した協定案を提示したため、協定の締結には至らなかった。

(イ) Y1は、業務への支障の有無等を考慮することなく、外部者であるとの一事をもって、それまでの労使慣行を無視して組合らの代理人及び上部団体役員の入構を拒否した。

また、本件会社分割後、Y2は、22年7月15日、支部の施設利用の休止を一方的に通告した。会社らが、労使間での建設的な話し合いもなく、慣行や業務への支障の有無を考慮せず一方的に本件施設使用を不許可とした行為は、労働組合の目的達成を妨げることを目的とした支配介入にほかならない。

(ウ) この点、会社らは、本件便宜供与を拒否する理由として、支部がB1社長の自宅周辺において、違法な街宣活動をしたことを挙げているが、配布したビラの内容は、会社ら及びB1社長を誹謗中傷するものではないし、B1社長の自宅周辺を狙い撃ちしたわけではなく、また、ビラの配布の態様も、複数名の組合員がそれぞれ徒歩で配布しただけであって、宣伝カーを使用したり、マイクを使ったり、旗や横断幕を使用したものでもないので、B1社長及びその家族の私生活に影響を与えるようなものではない。当該組合活動は、目的及び態様のいずれにおいても正当なものであり、適法な組合活動であるから、従前認めてきた組合らの施設利用等を拒否する理由にはならない。

イ 本件チェック・オフの休止について

Y2は、従来行われてきた本件チェック・オフを拒否して組合らの活動を妨害し、組合らを弱体化させようとしている。

Y2は、本件チェック・オフについて労使協定を締結することが容易であるにもかかわらず、これをかたくなに拒んでおり、労使協

定がないことを理由とする本件チェック・オフの休止は、合理的根拠はない。 Y 2 による一方的な本件チェック・オフの休止は、支配介入の不当労働行為である。

② 被申立人会社らの主張

ア 本件施設利用の休止について

(ア) C 3 教習所 時代からの長年の労使慣行として、当日の許可願が認められてきた事実はない。従来から支部は1か月ないし1週間前に申請を行うのが通常であって、ごくまれに2、3日前に利用申請があった場合には、個別に許可したことはあったが、これは個別に Y 1 が判断してきたにすぎず、労使慣行になっているとはいえない。また、部外者が無断で侵入し、会社らが立入りの事実を把握していない場合を含め、会社らが、部外者の素性、申請のなされた時間帯、利用人数等について、施設警備や教習所の安全確保等への影響等を考慮せずに、一律に立入りを許可していた事実ないし慣行はない。

また、本件施設利用に関して、便宜供与及び労働組合活動に関する協定（案）において、 Y 2 が支部に対し10日前の申請を求めたのは、 Y 1 グループ内の他の教習所の労働組合との間で10日前に申請をするルールが存在するため、支部のみを特別扱いすることは好ましくないと考えたからであり、そのことは支部に説明している。支部は、22年6月10日の団体交渉において、 Y 1 が提示した協定案のうち施設利用の申請期限が10日前までとされていることについて不満を表明して、突発的な場合に備えて1日前とすべきと要求し、その後もグループ内の他の労働組合との平等という Y 2 の根拠には理解を示しつつも、自ら1日前の要求に固執した。

(イ) 便宜供与について協議中であった22年5月27日、組合らは、B 1 社長の自宅周辺で同人を誹謗中傷する街宣活動を行った。かかる街宣活動は、B 1 社長の私的生活に悪影響を与え、さらには本件とは何ら関係のない家族にも精神的苦痛・社会的評価の下落を生ぜし

める目的で行われたことは容易に推認されるから、その目的において著しく不相当であり、違法というべきである。組合らは、このような違法な街宣活動を謝罪するどころか、11月15日、23年2月20日と繰り返した挙げ句、便宜供与の協定書案がようやく合意に達しつつあった6月5日の段階に至っても、違法な街宣活動を行ったものであり、極めて悪質というほかない。 Y 2 からの中止要請にもかかわらず、なお違法な街宣活動を繰り返し行ったことを一つの要因として、本件便宜供与の休止等の不利益を受けたとしても、それは組合らが自ら Y 2 との対立状態を選択した結果であって、自己責任というほかない。

イ 本件チェック・オフの休止について

Y 2 は、突如として一方的にチェック・オフを確定的に廃止したのではなく、違法状態を呈していたため、やむなく便宜供与のルールが確立されるまで一時的に停止したにすぎない。

また、22年3月以降、労働基準法第24条違反の解消やグループ内の他の労働組合と共通のルールを確立するため、労使間で、本件チェック・オフや本件施設利用のみならず、掲示板や組合事務所をも含めた便宜供与に関するルール化を一体として協議し、その結果、便宜供与を一つの協約として書面化する際の条件が検討されていたのであり、本件チェック・オフのみを議論の対象としていたのではない。

組合らが、B 1 社長の自宅周辺において違法な街宣活動を行っている状況において、サービスとして本件チェック・オフを行うことなど到底あり得ない。

(3) 当委員会の判断

① Y 1 について

前記2(3)④のとおり、本件会社分割後は、Y 1 は組合員の使用者ではないので、本件便宜供与に関して Y 1 の不当労働行為は成立しない。

② Y 2 について

ア Y 2 においては、その前身である C 2 C 3 教習

所 頃から、労使協定はないものの、少なくとも8年以上の期間、本件便宜供与が行われていた事実が認められる ((1)①ア)。

この点、組合らは、2、3日前の申請や当日の申請でも施設利用が許可され、組合らの代理人や上部団体の役員の施設利用を許可する労使慣行が成立していたと主張し、一方、会社らはこの労使慣行の存在を否定する。確かに、支部の本件施設利用の申請が直前であっても、会社らがこれを許可したことはあったが、会社らは、これを問題視し、指導を行っており、また、許可しないことがあった事実も認められる ((1)①イ) から、組合らの主張するような労使慣行が成立していたとは認められない。

もっとも、申請期限がいつまでであったか等は別として、「会社らの事前の許可を得て、組合活動を目的として、会社施設を利用することを認める」という労使慣行が存在していたことは明らかである。

イ 本件便宜供与の労使慣行があったにもかかわらず、 Y 2 は、22年7月15日、支部に対し、労使協定が締結されるまで、許可の有無にかかわらず組合活動を目的とした本件施設利用及び本件チェック・オフを休止する通知を出し ((1)②キ)、その後、本件便宜供与に関する労使協定の締結を留保し、本件便宜供与を行っていない。

そこで、 Y 2 が、本件便宜供与を一方的に休止し、その後も本件便宜供与を再開しなかったことに合理的理由があるかを以下検討する。

ウ(ア) この点、会社らは、本件便宜供与を一方的に休止し、その後も本件便宜供与を再開しなかった理由として、組合らが、B 1社長の自宅周辺において街宣活動を行い、これは、B 1社長の私的生活に悪影響を加え、何ら関係のない家族にも精神的苦痛・社会的評価の下落を生ぜしめる目的で行われたものであり、その目的において著しく不相当かつ違法であり、このような違法な街宣活動を正当化し、反復継続する組合らとの間で、 Y 2 が任意の本件便宜供与を行わなければならない義務など存在しない旨主張する。

(イ) 確かに、一般的に、代表取締役の自宅の最寄駅における組合の

街宣活動は、私生活の領域を侵すものであり、また、配布するビラにB1社長を特定した記載をした上で、B1社長の自宅周辺の住宅にポスティングするという態様は、行き過ぎの感が否めない。

(ウ) しかし、組合らが行った街宣活動を行った場所は、〇〇〇〇駅の駅前という公共の場であって街宣活動が許されない場所ではない。また、組合らが街宣活動を行ったのは、B1社長の自宅の最寄駅だけではなく、新宿、渋谷、池袋等の都内の主要な駅においても、これを行っている(1)③ウ)。

また、ビラの記載内容も、Y1に対し、主に賞与の支給を求めるもので、おおむね事実に沿って組合らの認識を示したものであり、殊更虚偽の記載をしていないし、また、B1社長の氏名が記載されているものの、B1社長を殊更誹謗中傷するような記載はみられない(1)③ア、イ)。

さらに、Y2が本件便宜供与に関する労使協定の交渉・締結を保留するとして23年7月5日以前に、組合らが、B1社長の自宅の最寄駅において行った街宣活動は、約1年間のうちに4回と(1)③ア、イ)、その頻度も高くない。

また、B1社長は、組合らの街宣活動当時、Y1、Y2の代表取締役であり、C1グループ内の十数社の代表取締役であるから、C1グループの経営に対する影響力は極めて大きいことが推認できるところ、Y2においては、20年夏季賞与の不支給に端を発して、19年冬季賞与までは約50万円ほど支給されていた賞与が、21年夏季賞与以降、5万円前後の金額が提示されていた状況であった。

(エ) 組合らがB1社長の自宅最寄駅以外に街宣活動を行った場所、ビラの記載内容、B1社長のC1グループ内における影響力及び当時のY2の賞与の支給状況からすると、組合らの街宣活動の主な目的は、賞与の支給が必要であるという組合らの認識や見解を表明して、一般公衆の理解と支持を求めることにあったと認められる。また、B1社長の自宅周辺の住宅にビラをポスティン

グするという態様に行き過ぎの感はあるものの、賞与に関する団体交渉における会社らの対応に問題がなかったとはいえない（後記4(1)④ないし⑩）から、組合らの街宣活動がエスカレートしたことには無理からぬ面もある。

(オ) したがって、組合らがB1社長の自宅の最寄駅で街宣活動を行い、自宅周辺の住宅にポスティングしたことは、一方的に本件便宜供与を休止し、再開しないことを正当化する理由とはならない。

エ(ア) 会社らは、労使協定なく本件チェック・オフを行っているという違法状態を呈していたため、やむなく便宜供与のルールが確立するまで一時的に停止したにすぎないし、また、22年3月以降、労働基準法第24条違反の解消やグループ内の他の労働組合と共通のルールを確立するため、労使間で、本件チェック・オフや本件施設利用のみならず、掲示板や組合事務所をも含めた便宜供与に関するルール化を一体として協議しており、本件チェック・オフのみを議論の対象としていたのではないと主張する。

(イ) 確かに、労働基準法第24条第1項本文は、賃金の全額を労働者に支払わなければならないとしており、この趣旨は、労働者の賃金はその生活を支える重要な財源で日常必要とするものであるから、これを労働者に確実に受領させ、その生活に不安のないようにすることが労働政策上から極めて必要であるというところにある。これを受けて、同項ただし書は、①当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者が使用者との間で賃金の一部を控除して支払うことに合意し、かつ、②これを書面による協定とした場合に限り、労働者の保護に欠けるところはないとして、同項本文違反が成立しないこととした。よって、チェック・オフも労働者の賃金の一部を控除するものにほかならないから、同項ただし書の要件を具備しない限り、これを行うことができないことは当然である。そして、労働組合の団結を維持、強化するチェック・オフをする場合であっても、上記同項ただし書の趣旨によれ

ば、上記①及び②の要件を具備する必要がないということはいえない。

また、本件便宜供与に関するルールを一体として協議し、全体の得失を総合して双方が譲歩し合うことに合理性がないともいえない。
(ウ) しかしながら、本件便宜供与は、少なくとも8年以上の期間継続されてきたもの（(1)①ア）であって、労使自治及び労使関係安定の観点から労使間の自主的ルールとして尊重されるべきものであり、当事者がこれを破棄するためには相手方に対しその理由を示してルール変更のための交渉を行うことを要請されるといえる。

そして、本件便宜供与に関する労使協定の交渉は、本件施設利用の許可申請の提出期限について、 Y 2 が調整の付く範囲で融通を利かせる等、運用面において譲歩することを示した（(1)②サ）ことから、労使協定の成立も見込まれると評価できる段階であった。

このような状況であったにもかかわらず、 Y 2 は、組合らに対し何の説明もなく、また、組合らと何の協議もせず一方的に本件便宜供与自体を一斉に休止したものであって、このような態様は、組合らの組織・運営に影響を及ぼすものといわざるを得ない。

オ 業務に支障のない範囲で組合活動のために会社施設を利用させることは、会社にとって負担が大きいものとはいえないし、本件チェック・オフも、少なくとも8年以上の期間にわたり、会社が継続して行っていたものであるから、今後継続することに格別の負担はないと考えられる。また、会社には、本件便宜供与を休止しなければならない業務上の必要性があったとの疎明はない。

一方で、組合らの活動のために会社外で場所を確保することは、費用・手間の点で負担が軽いとはいえない。また、チェック・オフは、一般的に、組合員資格の保持と労働組合組織の維持ないし弱体化防止に役立ち、組合費を確実に徴収することによって労働組合の存立と組合活動の遂行にとって不可欠の財源を確保し、組合に貢献するもので

ある。このように、組合らが本件便宜供与を受けられなくなることは、その活動にとって支障が大きい。

カ 以上の事情を踏まえると、 Y 2 が本件施設利用を一方的に休止し、その後再開しなかったこと、また、 Y 2 が本件チェック・オフを休止したことには、合理的理由がなく、組合活動を不当に制約するものであるから、組合らの組織・運営に対する支配介入に該当する。

(4) 救済方法について

Y 2 は、本件施設利用について、これを休止し再開していないことから、本件の救済としては、本件施設利用を再開するよう主文第1項及び第5項のとおり命ずるのが相当である。

本件チェック・オフについては、24年8月現在の支部組合員が申立時より大幅に減少しており（第2、1(5)）、支部が Y 2 の労働者の過半数で組織する労働組合であるとの疎明がないことから、第5項の文書の交付及び掲示を命ずるにとどめるものとする。

なお、付言するに、本件チェック・オフは、少なくとも8年以上の期間継続されてきたものであるから、支部が労働者の過半数で組織する労働組合である場合には、 Y 2 は、支部に対し、組合費等の徴収に必要なチェック・オフを内容とする労使協定の締結を提案すべきである。

4 22年から25年までの夏季及び冬季賞与とこれらを議題とした団体交渉について

(1) 認定した事実

① 会社らにおける賞与に関する規定・運用等

ア 会社らの賃金規程は、賞与について以下のように規定する。

第24条 賞与は会社の業績により、原則として年2回7月と12月に支給する。

第25条 賞与支給のための算定期間は原則として次の通りとし、この期間の人事考課及び出勤状況により評価し、支給する。

(1) 7月支給分 前年11月16日より当年5月15日

(2) 12月支給分 当年5月16日より当年11月15日

イ 会社らにおける夏季賞与の売上の参照期間は、前年11月1日から当年4月30日まで（以下「上期」という。）、冬季賞与の売上の参照期間は、当年5月1日から当年10月30日まで（以下「下期」という。）とされている。

また、会社らにおける賞与支給予定日は、夏季賞与が7月10日頃、冬季賞与が12月10日頃であった。

【甲98・169の2、乙63・64】

② 会社らの賞与提示・支給額等

本件会社分割後のみならず、それ以前においても、賞与は、教習所ごとに算定され、支給されていた。

Y3校 又は Y2 及びY4校又は C13 の18年から25年までの賞与提示額又は平均賞与支給額は、以下の表のとおりである。

		Y 3 校 又は Y 2 (円)	Y 4 校又は C 1 3 (円)
18年	夏季	600,000	600,000
	冬季	556,000	600,000
19年	夏季	562,000	600,000
	冬季	505,000	540,000
20年	夏季	0	540,000
	冬季	50,000	20,000
21年	夏季	50,000	314,400
	冬季	50,000	200,000
22年	夏季	46,000	315,000
	冬季	50,000	197,000
23年	夏季	43,000	282,000
	冬季	45,000	213,000
24年	夏季	36,000	不明
	冬季	42,000	不明
25年	夏季	34,000	不明
	冬季	36,000	不明

【甲101】

- ③ Y 2 の日々の売上高等の掲示
Y 2 においては、各日及び当月累積の毎月の売上高及び入所者数が、入所・売上報告として同社の壁に張り出されている。

【乙240の1～2】

- ④ 22年夏季賞与を議題とした団体交渉
ア 支部は、2月3日付「一時金と会社分割に共通する資料開示請求」をもって、Y 1 に対し、3年分の会社決算書類及び部門決算書類、一般管理費の内訳明細書並びに本件不動産を担保とする借入金の明細を開示するよう求めた。

また、組合らは、 Y 1 に対し、3月3日付要求書をもって、組合員一律一人平均年間150万円以上の賞与を支給するよう求めた。

これに対し、 Y 1 は、2月3日付書面で組合らが要求した資料を開示しなかったことから、支部は、3月12日付団体交渉申入書をもって、2月3日付書面によって要求した資料を団体交渉前に開示するよう重ねて求めた。

イ 3月17日、22年春闘、同年夏季賞与、会社分割及びチェック・オフ協定に関する団体交渉が開催された。

支部は、要求した資料の開示を求めたが、 Y 1 は、これらを開示しなかった。 Y 1 は、22年賞与の支給金額について、借金をなくすようにしている最中なので、一期一人5万円、総額で750万円と提示した。

ウ 6月1日、22年春闘、同年夏季賞与及び便宜供与の協定に関する団体交渉が開催された。

Y 1 は、入所者数及び売上高等の情勢が良くなっていないため、22年夏季賞与について未定である旨述べた。

これに対して、組合らは、 Y 1 の収支状況の資料が開示されなければ納得することはできないとして、資料の開示を求めたが、 Y 1 は、この事業場の業績は、仮処分や当委員会における審査手続の中で明らかになっている、必要と考えられる資料は提出している旨回答し、組合らの要求する資料は開示しなかった。

エ Y 2 は、7月6日、支部に対し、夏季賞与に関する団体交渉を申し入れ、7月8日、22年夏季賞与に関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、 Y 2 は、同日付22年上期賞与（夏季賞与のこと。以下同じ。）支給額通知書を支部に提示し、同賞与として一律4万6,000円を支給するとした。支部は、一律4万6,000円とした根拠を説明するよう求めたところ、 Y 2 は、賞与支給の基準となる売上高及び入所者数を考慮し、前年同季賞与提示額の5万円に、売上高前年同期比である91.7パーセントを乗じた旨説明

した。

これに対して、支部は、売上げ、収支状況の資料等を開示するよう求めたが、 Y 2 は、賞与は売上げに応じて算出しており、必要と思われる数字は明らかにしている旨述べて、支部の求める資料を提示することはなかった。

また、支部は、2年前まで各季において約50万円の賞与をもらっていたのであり、91.7パーセントを乗じる額は5万円ではなく、50万円でないとおかしい旨述べた。

上記団体交渉終了後、支部は、 Y 2 に対し、7月17日付抗議及び要求書を提出して、収支状況を明らかにした上で、19年夏季の賞与支給額をベースとした支給額を支給するよう要求した。

オ 組合らは、7月15日、 Y 1 に対し、春闘及び賞与に関する団体交渉を申し入れた。これに対して、 Y 2 は、同月21日に団体交渉を行うことを希望し、同日、団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合らは、前回団体交渉において Y 2 が提示した22年夏季賞与支給額が納得できる金額ではないと述べ、赤字であるというなら、収支状況が分かる資料を開示すれば納得できるとして、収支状況に関する資料の開示を求めた。

これに対し、 Y 2 は、一般的に上場していない会社における賞与支給金額の提示の際に、収支資料を開示して賞与金額の提示をしなければならないとは認識していない、賞与は業績によって支給されるものであるから、既に開示している資料で十分と考えていると述べ、22年夏季賞与金額について、持ち帰って検討することはなかった。

カ 支部は、 Y 1 に対し、7月31日付抗議及び要求書をもって、春闘及び賞与に関する団体交渉において、会社側が22年夏季賞与の算定期間の入所者数、売上高及び収支状況等、提示金額の根拠について説明していないと抗議し、22年夏季賞与算定期間の入所者数、売上高及び収支状況の資料を開示し、納得できる説明をするよう要求し、また、賞与支給額の再検討を要求した。

キ C 1 3 においては、22年夏季賞与として、平均31万5,000円が支給された。

【甲 5・30・32・56の 2・56の 5・58・59・62～67・96の 1～2・162、乙 5・乙 8・27の 1・111・112、1 審p67～69】

⑤ 22年冬季賞与を議題とした団体交渉

ア 組合らは、10月26日、会社らに対し、賞与に関する団体交渉を申し入れ、11月18日、22年冬季賞与に関する団体交渉が行われた。

この団体交渉において、組合らが、22年冬季賞与の金額は決まっているのかを尋ねたところ、 Y 2 は、5月から11月までの実績、売上げの数字が出てきたので、これから稟議を起こして手順を踏んで進める、支給日は通例であると12月10日である、賞与は売上げと入所者数とを前年と比較して決定しており、必要な数字は回答している旨回答した。

また、組合らは、 Y 2 が Y 1 に対して支払っている、本件不動産賃料について質問したが、 Y 2 は、22年冬季賞与には関係ないとして回答しなかった。

イ 支部は、11月19日、賞与に関する団体交渉を申し入れ、12月1日にも、22年冬季賞与に関する団体交渉が行われた。

Y 2 は、22年下期賞与（冬季賞与のこと。以下同じ。）支給額通知書を組合に提示し、同賞与として一律5万円を支給するとした。支部が、一律5万円とした根拠を説明するよう求めたところ、

Y 2 は、会社業績について、22年下期及び21年下期の入所者数及び売上高の数字を示して、対前年比で、入所者数が88パーセント、売上高が98.4パーセントとなると述べ、22年冬季賞与提示額については、前年同季の賞与提示額5万円に対前年売上高比である98.4パーセントを乗じ、100円単位を切り上げて算出した旨説明した。

これに対して、支部は、5万円をベースにすることがおかしい、20年当時、 Y 1 と前組合とで20年夏季賞与の不支給合意をしたとしても、賞与は毎回交渉することであって、一度不支給としたからといってずっと不支給というわけではない旨述べた。

ウ 組合らは、12月4日、 Y 2 に対し、賞与に関する団体交渉を申し入れ、12月14日にも、22年冬季賞与に関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合らが、22年冬季賞与について、金額を見直してくれたかと尋ねたところ、 Y 2 は、前回提示したとおり5万円であると回答した。また、組合らは、売上げや経費はいくらなのか、資料は提示してもらえないのかと述べたが、 Y 2 は、賞与は、何度も説明しているとおりに、売上げと入所者数とで計算しているのであって、経費は関係ないと述べた。

また、組合らは、この団体交渉においても、これまで50万円の賞与が支払われていたものが、突然0円や5万円になる根拠が分からない、賞与額がそこまで落ち込むような経営状態ではない旨述べた。

エ C 1 3 においては、22年冬季賞与として、平均19万7,000円が支給された。

【甲69～72・74・96の3～5・162、乙113～115、1審p70】

⑥ 23年夏季賞与を議題とした関する団体交渉

ア 組合らは、 Y 2 に対し、2月23日付要求書において、年間150万円以上の賞与を支給するよう要求した。

イ 4月7日、23年春闘に関する団体交渉が行われた。

この団体交渉において、 Y 2 が、昨年より減収している、 Y 2 の人件費は55ないし57パーセントである等と述べたことから、組合らは、資料の提示なく口頭でのみ説明されても納得できないので、損益計算書等の資料を開示してほしい旨要求した。

ウ 組合らは、 Y 2 に対し、4月23日付団体交渉申入書によって、春闘及び賞与等に関する団体交渉を申し入れ、また、この書面において、貸借対照表、損益計算書及び年間利益計画表を開示の上、経営状況を明らかにするよう要求した。

5月17日、23年春闘及び夏季賞与に関する団体交渉が行われた。

この団体交渉において、組合らは、貸借対照表、損益計算書の開示を求め、これらを基に団体交渉を行いたい旨述べたが、 Y 2

は、賞与については、売上高と入所者数という業績に応じて支給しているため貸借対照表は全く関係ない旨述べて開示しなかった。

エ 組合らは、 Y 2 に対し、6月24日付団体交渉申入書によって、春闘、賞与等に関する団体交渉を申し入れ、7月5日、これらに関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、 Y 2 は、会社業績について、23年上期及び22年上期の入所者数及び売上高の数字を示して、対前年売上高比が約93パーセントであったと述べ、23年夏季賞与について、前年同季賞与提示額4万6,000円に対前年同期売上高比である93パーセントを乗じて、100円単位を切り上げた額である4万3,000円を提示した。

これに対して、組合らは、残業がなく、賞与もない状況では生活が苦しい、20年秋以降組合が要求している数字を開示してほしい、 Y 1 の貸借対照表と損益計算書が必要である旨述べたが、 Y 2 は、組合らが要求した資料について開示しなかった。

オ C 1 3 においては、23年夏季賞与として、平均28万2,000円が支給された。

【甲103の1～3・120～122・162、乙164～166、1審p73～74】

⑦ 23年冬季賞与を議題とした団体交渉

ア 組合らは、 Y 2 に対し、10月26日付「団体交渉の申し入れ」を提示して、賞与に関する団体交渉を申し入れ、また、同書面に、貸借対照表及び入所者数の詳細資料を提示するよう要求した。

イ 11月17日、団体交渉が開催された。

この団体交渉において、 Y 2 は、会社業績について、23年下期及び22年下期の入所者数及び売上高の数字を示して、対前年比で、入所者数が85.7パーセント、売上高が88.7パーセントであったと述べ、23年冬季賞与について、前年同季賞与提示額が5万円であるから、23年冬季賞与は4万5,000円となるとして、この金額を提示した。

これに対して、組合らは、過去各季50万円の賞与が支給されていたことがあるのだから、50万円を基準に前年比を乗じるのであれば理解

できるが、5万円を基準として算出することは問題である旨述べ、また、組合の求めている資料の開示について Y 2 の考えを尋ねた。

そうしたところ、 Y 2 は、20年に、組合との間で賞与を支給しないことを合意し、これが前提となって5万円を提示しているのである、賞与の団体交渉において、貸借対照表が必要な理由を聞いているのに組合はこれに明確に回答しておらず、賞与に必要な資料は開示している旨回答し、組合らの要求する資料を開示しなかった。

ウ 組合らは、 Y 2 に対し、12月13日付団体交渉申入書によって、再度、23年冬季賞与に関する団体交渉の申入れを行ったが、 Y 2 はこれに応じなかった。

エ C 1 3 では、23年冬季賞与として、平均21万3,000円が支給された。

【甲103の4・126・128・162、乙167、1審p74～75】

⑧ 24年夏季賞与を議題とした団体交渉

ア 組合らは、 Y 2 に対して、2月27日付要求書を提出して、組合員一律一人平均120万円以上の賞与を支給するよう求めた。

イ また、支部及び申立外金属反合闘争委員会らは、会社らに対して、4月25日付、5月31日付及び7月5日付要請書を提出し、20年以降の賞与を速やかに支給すること、求められた資料の開示を行うなど誠実に団体交渉を行い、良好な労使関係構築に努力すること等を求めた。

これに対し、 Y 2 は、20年夏季賞与については、14回の団体交渉を行い、20年8月28日団体交渉において無支給で合意している、その後の賞与についても団体交渉を行って金額を提示している、今後も良好な労使関係構築のため誠実な交渉を続けていく等と回答した。

ウ 24年7月11日、24年夏季賞与等に関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、 Y 2 は、24年上期の入所者数及び売上高の対前年同期比が82.2パーセントであると述べ、24年夏季賞与について、前年同季の賞与提示額4万3,000円に対前年売上高等同

期比である82.2パーセントを乗じた金額である3万6,000円を提示した。

また、Y2は、当期入所者数と売上高の一覧表を提示したが、それ以外の資料は開示しなかった。

さらに、Y2は、夏季賞与の支給日が通常7月10日なので、労働者に対し、団体交渉後に24年夏季賞与について知らせ、支払の準備に入りたいとの意向を示した。

【甲173・179・182～186・188の2、乙245】

⑨ 24年冬季賞与を議題とした団体交渉

ア 10月17日に、24年冬季賞与等に関する団体交渉が行われた。

この団体交渉において、Y2は、20年夏季から24年夏季分までの賞与について、Y2が算定して提示した金額及び延滞金を各組合員の口座に振り込んで支払う、もっとも、金額の差異については、今後裁判で争っていく旨述べた。

これに対して、組合らは、振込みについては了解したが、24年冬季賞与については、これから交渉に入るので、交渉に当たっては、組合要求金額より低い金額を提示する場合や、要求金額と提示金額に差が開きすぎている場合には、計算根拠となる経営資料を開示するよう要求した。

イ 12月4日にも、24年冬季賞与に関する団体交渉が行われた。

この団体交渉において、Y2は、会社業績について、24年下期及び23年下期の入所者数及び売上高の数字を示して、対前年比で、入所者数が92.3パーセント、売上高が89.1パーセントであったことを口頭で説明し、24年冬季賞与について、前年同季の賞与提示額4万5,000円に対前年入所者数比である92.3パーセントを乗じて算定するとして、4万2,000円を提示し、これを組合員らの口座に振り込む旨述べた。

これに対して、組合らは、経費の数字は開示しないのかと質問したところ、Y2は、賞与については売上高と入所者数とで算定して提示している、損益計算書については訴訟の証拠として提出し

ているので、それで確認するようにと回答し、4月から10月までの累計の営業利益は、5,300万円の赤字である旨述べた。

また、組合らは、Y2が経営資料を開示した上で、団体交渉において、売上高や経費額から赤字の要因を検討することを提案したが、Y2は、資料は裁判所に提出しているのが全てだとしてこれに応じなかった。

【甲167・188の3～4、乙246・250】

⑩ 25年夏季賞与を議題とした団体交渉

ア 組合らは、会社らに対し、2月21日付要求書を提出し、25年賞与について、組合員一律一人平均120万円以上の賞与を支給するよう求めた。また、支給額の回答に当たっては、収支状況の資料の提出を求めた。

イ 組合らは、会社らに対し、3月27日付団体交渉開催要求書をもって、25年春闘、賞与等に関する団体交渉を申し入れ、4月22日、これらに関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合らは、年収の減少による組合員の苦しい生活実態を訴え、賃金のベースアップ及び賞与の支給を求めたが、

Y2は、賃金のベースアップはない、売上げが増えないと賞与は増えない旨述べた。

ウ 組合らは、会社らに対し、5月23日付団体交渉開催要求書をもって、25年春闘及び賞与に関する団体交渉を申し入れた。この際に、組合らは、会社らに、回答に当たっては収支状況の資料を提出するよう求めた。

Y2は、上記申し入れに対し、団体交渉の期日を7月5日に指定し、また、団体交渉期日直前の6月28日に、支部に対し、平成25年上期賞与支給額通知書を提示し、会社の業績により、夏季賞与として一律3万4,000円を支給するとした。なお、この通知書には、組合らの要求する資料等は添付されていなかった。

エ 7月5日、25年春闘及び夏季賞与に関する団体交渉が開催された。

この団体交渉において、Y2は、会社業績について、25

年上期及び24年上期の入所者数及び売上高の数字を示して、対前年比で、入所者数が92パーセント、売上高が91.7パーセントであったと述べ、25年夏季賞与について、前年同季の賞与提示額3万6,000円に92パーセントを乗じて算定するとして、3万4,000円を提示した。

これに対して、組合らは、Y2が入所者数と売上高とを基に賞与を算出していると述べるが、そもそも初めに回答した5万円という金額に問題があるので、Y2の提示する金額に承諾できるものではない旨述べた。

この団体交渉においても、Y2は、組合らが5月23日付団体交渉開催要求書で要求した資料を開示しなかったが、Y2は、営業利益、損益分岐売上高、人件費率等について、具体的数字を示して口頭で説明した。

【甲189の1・191・194・196・197・203・204、乙251】

⑩ 25年冬季賞与を議題とした団体交渉

ア 組合らは、会社らに対し、10月24日付及び11月27日付団体交渉開催申入書をもって、25年冬季賞与に関する団体交渉を申し入れたところ、Y2は、団体交渉期日を12月5日に指定した。

イ Y2は、支部に対し、12月5日付25年下期賞与支給額通知書を提示し、会社の業績により、25年冬季賞与額を一律3万6,000円に決定すると通知した。

また、同日、25年冬季賞与を議題とする団体交渉が行われた。

この団体交渉において、Y2は、会社業績について、25年下期及び24年下期の売上高の数字を示して、対前年比売上高が85.59パーセントであったことを口頭で説明し、25年冬季賞与について、前年同季の賞与提示額4万2,000円に85.6パーセントを乗じた3万5,952円の100円以下を切り上げた3万6,000円を提示した。

これに対して、組合らは、納得できる金額ではないとして、高齢者教習の売上高、企業研修の件数、賞与の総原資額、営業利益、C13における賞与支給額、C13及びその他の教習所の施設利用料等についてY2に質問し、Y2は、その

場で分かるものについて口頭で数字を出して説明した。

また、組合らは、団体交渉の終わり際に、賞与提示額は納得していないし、会社が一方的に通知してきたにすぎないが、数字を変えてくれと言っても無理なのかと尋ねると、 Y 2 は、これは決定であり、これ以上の回答はない旨述べた。

【甲198～201・205、乙252】

⑫ 上記各団体交渉における Y 1 又は Y 2 側の出席者

上記全ての団体交渉には、 Y 1 の執行役員事業部長で後に同社の取締役就き、また、 Y 2 の執行役員事業部長、取締役及び代表取締役を歴任した B 2 が出席し、主として会社らの意向を説明し、組合らの質疑に応答していた。

⑬ 非組合員への賞与の支給状況

Y 2 は、非組合員に対し、22年夏季賞与から25年冬季賞与までの全ての賞与について、 Y 2 が提示した金額を各季の賞与支給日に支給している。

(2) 当事者の主張

① 申立人組合らの主張

ア 賞与の提示額について

会社らは、B 1 社長の下、労働者に犠牲を押し付けひたすら利益を追求する経営姿勢を取り、これに抵抗し、労働条件の維持・向上を図る活動に取り組む組合を嫌悪し、20年以降、賞与を不支給としている。本件において救済を求めている22年から25年までの夏季及び冬季賞与の不支給についても、会社らが組合員に深刻な経済的打撃を加えて組合を弱体化させようとしている。

また、会社は、Y 3 校 又は Y 2 においては、各季5万円以下の金額を提示するのみであるのに対し、 Y 2 同様、

Y 1 が支配する C 1 3 においては、相当額の賞与を支給している。会社が提示する5万円足らずの金額には何ら合理的根拠はなく、組合がある Y 2 のみを差別的に取り扱っている。

このように、会社らが22年から25年までの夏季及び冬季賞与につい

て5万円以下の金額を提示したことは、不当労働行為であることは明白である。

イ 賞与を議題とした団体交渉の対応について

Y 1 は、22年6月の本件会社分割後の賞与について、一貫して組合の要求に回答せず、団体交渉を拒否している。

また、Y 2 は、何ら資料を開示せず、また何の根拠を示すことなく提案した一人5万円をベースに、売上・入所者数対前年同期比を目安とした額を一方的に通告するという態度を取り続けるというように、ほとんど決定を通告するだけの態度に終始し、実質的な交渉に応じていない。さらに、24年から25年までの夏季及び冬季賞与に関する団体交渉においては、賞与支給予定日の直前に団体交渉を開催するというように、Y 2 は、組合の要求を検討し交渉により決定しようとする意思がない態度を取った。これらは団体交渉拒否であって、少なくとも、極めて不誠実な団体交渉にほかならない。

② 被申立人会社らの主張

ア 賞与の提示額について

Y 3 校 においては、16年冬季賞与から19年冬季賞与まで、平均賞与支給額が50ないし60万円前後であったが、Y 3 校 及び Y 2

では、賃金規程又は労使慣行上、従前の支給額と同水準の賞与額を支給することが労働条件となっているものではない。また、各教習所単位の業績を考慮する運用に従ってY 3 校 又は Y 2 の業績を考慮し賞与額を提示及び支給してきたものであり、過去における平均賞与支給額又は C 1 3 における平均賞与支給額と同じ水準が支給されていない限り、支配介入又は不利益取扱いであるとする組合らの主張には理由がなく、22年から25年までの夏季及び冬季賞与額の提示及び支給が不当労働行為に該当するものではない。

イ 賞与を議題とした団体交渉の対応について

Y 2 は、各教習所の業績に従い賞与額を決定するとの従前の取扱いに従って、22年から25年までの夏季及び冬季賞与について、売上高又は入所者数の対前年同期比により算出したパーセンテージを

前年同季賞与額に乗じたものを提示していたものである。そして、

Y 2 においては、各日及び毎月の売上高、入所者数について、入所売上報告として同教習所に掲げられていた。

また、組合らは、22年夏季から25年冬季までの各季賞与に関する団体交渉において、入所者数、売上高以外に求めた経営資料を開示する具体的、合理的必要性を何ら示していない。

さらに、組合らは、24年及び25年各季賞与に関する団体交渉において、Y 2 から売上高又は入所者数を基準として算出された賞与額を提示された後、当該提示額を持ち帰り、組合らとしての要求額を再度検討の上、改めて団体交渉を求めることはしていない。

以上のような組合らの対応を踏まえると、Y 2 の22年から25年までの夏季及び冬季賞与に関する団体交渉における対応に不誠実なところはない。

(3) 当委員会の判断

① Y 1 について

前記2(3)④のとおり、本件会社分割後は、Y 1 に関して不当労働行為が成立しないのであるが、本件会社分割は、効力発生日が22年6月16日であり、22年夏季賞与に関しては、これ以前にも Y 1 と組合との間で団体交渉を行っていたことから、22年6月16日以前の Y 1 の22年夏季賞与に関する団体交渉の不誠実性については、不当労働行為が成立する余地がある。

そして、上記団体交渉の不誠実性については、後記②イの Y 2 の賞与に関する団体交渉の対応の不誠実性と併せて判断する。

② Y 2 について

ア 賞与の提示額について

Y 1 は、労働組合が結成されているY 3校の従業員に対し、20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与の各季支給額として、19年までの支給額の10分の1以下である5万円を提示した((1)②)。その一方で、労働組合の結成されていないY 4校においては、20年冬季賞与については、2万円と低額の支給にとどまったものの、21年夏季賞与と

して31万4,400円、21年冬季賞与として20万円と、数十万円単位の賞与を支給している（(1)②）。

このことについて、当委員会は、前件命令において、Y1が上記各賞与について5万円と提示し、Y4校の支給額に大きな差異を生じさせたことについて合理的事情は認められず、賞与支給時期におけるY1の組合らに対する嫌悪の情が認められるから、Y1が、20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与を支給しなかったことは、Y3校における支部の存在及び組合活動を理由として行われたものというべく、組合員に対する不利益取扱いであると判断し、Y1に対して、支部組合員に、20年冬季賞与として2万円、21年夏季賞与として31万4,400円及び同年冬季賞与として20万円を支払うよう命じた（第2、4(1)）。

そうすると、Y2が、自ら主張する賞与の算出方法、すなわち、前年同季賞与支給額に売上高等前年同期比を乗じて当期賞与支給額を算出する方法を採用するとしても、22年夏季賞与を算出する際には、前件命令が21年夏季賞与として支払を命じた31万4,400円を基礎とすべきであり、また、22年冬季賞与を算出する際には、同様に、前件命令が21年冬季賞与として支払を命じた20万円を基礎とすべきであった。

しかしながら、Y2は、22年夏季及び冬季賞与を算出する際に、自らが提示した5万円を基礎としており、また、19年以前に支給されていた数十万円単位の金額に戻して、これを基礎とすることもなく、漫然と、20年冬季賞与及び21年夏季及び冬季賞与として提示した5万円を基礎として、前年同季賞与提示額に売上高等前年同期比を乗じて算出した金額を提示しており、これが25年冬季賞与まで変わることなく継続している（(1)②、④ないし⑪）。

また、22年以降、Y2の売上高が大きく減少し、賞与を支給する余裕が全くないという事情、その他、前件命令当時と異なる事情があるとの疎明はない。

このように、Y2においては、前件当時と異なる事情が

ないにもかかわらず、前件命令発出以降も、19年以前に提示・支給していた賞与を基礎とすることなく、前件命令が不当労働行為であると認定した賞与提示額（5万円）を基礎として、夏季及び冬季賞与を算出して提案しており、このような実態を踏まえると、現在においても、

Y 2 の賞与については、支部の存在及び組合活動を嫌悪し、あえて意図的に合理性のない金額を提示していると考えられ、支部組合員を殊更不利益に取り扱う意図があると強く推認される。

したがって、Y 2 が22年夏季賞与として4万6,000円、同年冬季賞与として5万円、23年夏季賞与として4万3,000円、同年冬季賞与として4万5,000円、24年夏季賞与として3万6,000円、同年冬季賞与として4万2,000円、25年夏季賞与として3万4,000円、同年冬季賞与として3万6,000円を提案したことは、組合員に対する不利益取扱いに当たるとともに、組合らの団結ないし交渉力を減退させ弱体化させる支配介入にも当たるといわざるを得ない。

イ 賞与を議題とした団体交渉の対応について

(ア) 会社らは、22年から25年までの夏季及び冬季賞与の団体交渉において、組合らから Y 1 及び Y 2 の経営資料の開示を求められたにもかかわらず、22年から25年までの夏季及び冬季賞与について、売上高又は入所者数の対前年同期比により算出したパーセンテージを前年同季賞与額に乗じて算定しているのであって、経費は関係ない等と述べて、経営資料を一切開示していない（(1)④ないし⑩）。

そもそも団体交渉は、労使が対等の立場で労働条件等を交渉し、労使間の対立点を解消するための場であるから、実質的な協議を行うために必要な資料を労働組合が要求した場合、会社は、回答の妥当性の有無を検討するに値する具体的な数値等を示した資料を提示することが求められる。

Y 3 校 においては、18年から19年までの各季において50万円以上の賞与が支給されており（(1)②）、また、これらの賞与提示額は、売上高前年同期比を前年各季の賞与額に乗じるという方法で算出さ

れていた（2(1)⑧エないしキ）。その後、会社らは、22年夏季及び冬季賞与の算定に際し、21年夏季及び冬季賞与として会社が提示した5万円を基礎に、22年上期の売上高又は入所者数の対前年同期比を乗じている。この5万円という金額は、売上高又は入所者数を考慮せずに、会社らが独自の判断で提示した金額であり、組合らは、これに納得せず前件が申し立てられたという経緯がある（2(1)⑧ケ）。そして、本件においても、組合らは、正に5万円を基礎に賞与を算出することに反対し、5万円を根拠とするものの説明を求めていた（(1)④、⑤、⑦、⑩）。

このような過去の状況と組合らの要求を踏まえれば、会社らが、賞与の算定に際して、19年までに支給されていた賞与金額を基礎にするのではなく、5万円を基礎とするのであれば、組合らに対し、5万円を基礎とすることについて具体的な数値等を示した資料を提示して、十分な説明を行う必要がある。それにもかかわらず、会社らは、組合らの求める経営資料を一切開示せず、5万円を基礎とする根拠について全く説明していない。

- (イ) また、 Y 2 は、人件費の割合を口頭で説明したり、24年上期の入所者数及び売上高について一覧表等を提示したことはあったものの（(1)⑥イ、⑧ウ、⑩エ、⑪イ）、会社らは、ほとんどの団体交渉において、賞与の算定根拠となる各期の売上高、入所者数について、資料を示すことなく口頭で数字を述べるのみで、賞与の算出方法について、売上高及び入所者数の前年同期比を前年各季の賞与支給額に乗じたと述べた後に、具体的な賞与額を一方向的に提示するという態度に終始し、組合らと交渉したり、譲歩して妥結をしようとする姿勢を全くみせなかった。このような会社らの対応は、会社らの決定した事項を一方向的に組合に伝えていたにすぎないと評価せざるを得ない。
- (ウ) 会社らは、団体交渉において、裁判所における訴訟手続や当委員会における審査手続において必要な資料を提出している旨述べている（(1)④ウ、⑨イ）が、訴訟等の手続と団体交渉は制度自体が異

なり、訴訟等における主張をもって団体交渉における説明に代えることはできず、団体交渉において使用者は、自らの回答の根拠について誠実に説明する義務を負うのであるから、これらの手続において経営資料を提出していたからといって、組合に対する説明義務を免れるというものではない。

(エ) 会社らは、各日及び毎月の売上高、入所者数については、入所売上報告として同教習所に掲げられていたのであるから、必要な資料は提示していた旨主張するが、上記(ア)のとおり、そもそも売上高や入所者数のみの資料では、組合が開示を求める資料を満たしていないし、また、このことを措くとしても、賞与参照期間における売上高及び入所者数は、日々の入所売上報告によって把握することが困難で、賞与参照期間の売上高及び入所者数を把握する資料としても不十分なのであるから、会社らの主張には理由がない。

(オ) 以上のことに鑑みると、22年から25年までの夏季及び冬季賞与に関する団体交渉において、会社らが、組合との合意達成に向けて、会社らの回答が合理的であり、妥当なものであることを具体的に説明し納得を得ようとしていたとは到底認められない。

したがって、 Y 1 の22年夏季賞与に関する団体交渉の対応、並びに Y 2 の22年冬季賞与、23年夏季及び冬季賞与、24年夏季及び冬季賞与、25年夏季及び冬季賞与に関する団体交渉における対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

(4) 救済方法について

組合らは、22年夏季賞与として70万円、同年冬季賞与として80万円、23年夏季賞与として70万円、同年冬季賞与として80万円の支払を求めているが、前件命令は、21年夏季賞与として31万4,400円、同年冬季賞与として20万円を支払うのが相当と命じていることから、22年から25年までの夏季及び冬季賞与については、前件命令において支払を命じた21年夏季及び冬季賞与の金額を基礎として、これに Y 2 における賞与の算出方法に従って算出することとし、少なくとも、この算出金額を支払うのが相当であり（ただし、算出金額から既払額を控除する。）、主文第2項及び第

5項のとおり命ずるのが相当である。なお、具体的な算定方法については、別表1のとおりである。

また、Y1及びY2は、賞与に関する団体交渉において、組合が求めていたにもかかわらず、20年冬季賞与、21年夏季及び冬季賞与として各5万円を提示した根拠について説明を行っておらず、また、今後の賞与に関する組合らとY2との団体交渉においても、これが問題となることが見込まれ、また、Y2の売上高及び入所者数について資料を開示していないことから、主文第3項、第4項及び第5項のとおり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、Y2が本件施設利用を休止しその後再開していないこと及び本件チェック・オフを休止したことは労働組合法第7条第3号に、Y2が22年夏季賞与として4万6,000円、22年冬季賞与として5万円、23年夏季賞与として4万3,000円、23年冬季賞与として4万5,000円、24年夏季賞与として3万6,000円、24年冬季賞与として4万2,000円、25年夏季賞与として3万4,000円、25年冬季賞与として3万6,000円を提案したことは同法同条第1号及び第3号に、会社分割に関する団体交渉及び22年夏季賞与に関する団体交渉におけるY1の対応並びに22年夏季及び冬季賞与、23年夏季及び冬季賞与、24年夏季及び冬季賞与及び25年夏季及び冬季賞与に関するY2の対応は同法同条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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27年11月10日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一

別表 1

		前年同季に賞 与として支払 うべき金額 … A (円)	会社らが示 した売上高 等の対前年 同期比… B (%)	各期の賞与として 支払うべき金額 (A×B) … C (円)	既払額 … D (円)	支払を命じる金 額 (C - D) (円)
22 年	夏季	314,400	91.7	289,000	46,000	243,000
	冬季	200,000	98.4	197,000	50,000	147,000
23 年	夏季	289,000	93	269,000	43,000	226,000
	冬季	197,000	88.7	175,000	45,000	130,000
24 年	夏季	269,000	82.2	222,000	36,000	186,000
	冬季	175,000	92.3	162,000	42,000	120,000
25 年	夏季	222,000	92	205,000	34,000	171,000
	冬季	162,000	85.6	139,000	36,000	103,000

注 Cについては、千円未満は切り上げて算出。