

命 令 書

申 立 人

X 1 地方連合会
執行委員長 A 1

申 立 人

X 1 地方連合会
X 2 支部
執行委員長 A 2

被申立人

Y 1 株式会社
代表取締役 B 1

被申立人

株式会社 Y 2
代表取締役 B 2

被申立人

Y 3 株式会社
代表取締役 B 3

被申立人

Y 4 株式会社
代表清算人 B 3

上記当事者間の静労委平成27年(不)第2号事件について、当委員会は、平成28年10月6日第1553回公益委員会議において、会長公益委員伊藤みさ子、公益委員安間龍彦、同中村和夫、同笹原恵、同森本耕太郎が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 Y 4 株式会社 は、申立人から平成27年1月15日付けで申入れがあった「労働者の救済、雇用確保など争議の全面解決」に関する団体交渉に速やかに応じなければならない。
- 2 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

Y 4 株式会社 は平成22年2月8日に解散したが(以下「本件解散」という。)、この解散に伴い同社は従業員全員の解雇を行った(以下「本件解雇」という。)

本件は、申立人 X 1 地方連合会 (以下 「X 1 組合」 という。)及び申立人 X 1 組合 X 2 支部 (以下 「X 2 支部」 という。また、両者を併せて「申立人ら」という。)

が平成26年12月3日付けで被申立人 Y 1 株式会社 (以下「Y 1 会社」という。)及び被申立人 Y 3 株式会社 (以下 「Y 3 会社」 という。)に対して、平成27年1月15日付けで被申立人 株式会社Y 2 (以下 「Y 2 会社」 という。)及び被申立人

Y 4 株式会社 (以下 「Y 4 会社」 という。また、被申立人4社を併せて「被申立人ら」という。)に対して申し入れた「労働者の救済、雇用確保など争議(以下「本件紛争」という。)の全面解決」に関する団体交渉(以下「本件団体交渉」という。また、本件団体交渉の対象事項については「本件団体交渉事項」という。)に応じなかったことが、それぞれ労働組合法第7条第2号の不当労働行為であるとして、平成27年4月22日、申立人らが救済を申し立てた事件である(以下「本件申立て」という。)

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人らは本件団体交渉に誠実に応じなければならない。
- (2) 被申立人らは謝罪文を掲示するとともに、謝罪文と同内容の文書を申立人らそれぞれに交付しなければならない。

3 争点

本件の主な争点は、次のとおり整理される。

- (1) 申立人らからの本件団体交渉の申入れに関し、被申立人らがそれぞれ団体交渉応諾義務を負うべき使用者に当たるか(争点1)
- (2) 被申立人らが本件団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由があったか(争点2)

ア 訴訟係属中であったことが正当な団体交渉拒否理由に当たるか

イ 過去の団体交渉等の経緯から正当な団体交渉拒否理由があったといえるか(妥結の見込みのない交渉行き詰まりの状況にあったか)

ウ 申立人 X 2 支部組合員らが Y 4 会社、 Y 3 会社 及び Y 2 会社 を相手に提起した労働契約上の地位確認等請求訴訟(以下「地位確認等請求訴訟」という。)が、最高裁判所の申立人組合員らの上告棄却及び上告不受理決定で終結したことにより、本件団体交渉に係る団体交渉事項が消滅したか

第2 当事者の主張の要旨

1 申立人らからの本件団体交渉の申入れに関し、被申立人らがそれぞれ団体交渉応諾義務を負うべき使用者に当たるか

(1) Y2会社の使用者性

ア 申立人らの主張

労働組合法第7条の使用者とは、「その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるもの」(最三小判平7.2.28朝日放送事件)とされている。

以下の理由により、親会社であるY2会社が事業子会社である Y4会社及び Y3会社 を現実的に支配していたことは明白である。したがって、Y2会社は本件団体交渉に応ずべき X2支部組合員らの使用者に当たる。

(ア) 資本関係

Y2会社は Y4会社 及び Y3会社 の100%持株会社であり、資本関係における支配は疑問の余地がない。

(イ) 人的関係

Y2会社の取締役等が Y4会社 及び Y3会社 の役員として派遣されており、Y2会社が両事業子会社を人的関係からも支配していたことは明らかである。

(ロ) 取引関係

Y2会社の営業収益の約95%が Y4会社 及び Y3会社 からの業務受託収入であり、Y2会社の資産関係は事業子会社である Y4会社 及び Y3会社 の売上げを吸い上げることにより異常に優良なものとなっている。こうした思い通りの収益達成が可能なのはY2会社が Y4会社 及び Y3会社 を資本の上で完全に支配しているからである。

(ハ) 雇用・労働条件

Y4会社 及び Y3会社 は、求人、面接、新人教育、及び「労務管理上必要と思われることの指導」をY2会社に委託しており、Y2会社が両事業子会社の雇用・労働条件を決定していた。

(ニ) 経営方針等の基本的事項の決定

会社分割時のY2会社と Y4会社 間の覚書によれば、資金繰表の作成、対外的交渉関係、会計管理全般、経営方針の指導等、現業に属さない業務全般がY2会社に委託されていた。これらは本来 Y4会社 の経営陣が行うべき経営事項であり、Y2会社の支配の下に会社運営がなされることが覚書に定められている。なお、このことはY2会社と Y3会社 間でも同様である。

また、Y2会社と Y4会社 間の業務請負契約書によれば、「一般乗用旅客運送事業における、旅客の輸送、配車、点呼等の現業に属さない、事務

的な仕事全般」「(8)現業に属さない業務に必要とみとめられるもの全て」がY2会社に委託されており、言葉を替えれば、これら全ての業務についてY2会社が決定していたことになる。

(カ) 収支管理

財政経理の基本となる総勘定元帳では、会計処理に当たり「部門(元)」欄に「全社」「M営業所」「F営業所」などと記載されており、「株式会社」という名称すら付されていない。

なお、Y2会社は Y4会社 及び Y3会社 名義の口座の通帳等を管理・保管し、同口座から自由に金員を入出金することができた。

(キ) 資金調達

解散時の Y4会社 の清算貸借対照表には、Y2会社から2000万円の借入がある一方で、金融機関からの借入がない。

イ 被申立人Y2会社、 Y4会社 及び Y3会社 の主張

Y2会社は、本件解散に伴う本件解雇について、「雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあるとは認められず、申立人らとの間で団体交渉義務を負うべき使用者には当たらない。

申立人らの主張は以下のとおり、理由がない。

(ア) 資本関係

Y2会社が Y4会社 及び Y3会社 の100%持株会社であることは認める。

(イ) 人的関係

Y2会社の代表権を有する代表取締役は Y4会社 及び Y3会社 の取締役を兼任したことはなく、Y2会社と各事業子会社とは一定の独立性を保っている。

(ウ) 取引関係

Y2会社が純粋持株会社である以上、その営業収入のほとんどが事業子会社からの業務委託料等で占められることは一般的な構造であり、かつ、業務委託料等は事業子会社である Y4会社 及び Y3会社 の現業以外の受託業務の対価であって、このような構造をもってY2会社が両事業子会社を資本の上で完全に支配しているなどとはいえない。

(エ) 雇用・労働条件

両事業子会社の雇用・労働条件は各事業子会社がそれぞれの労働組合と折衝をしながら決定してきたことから、それぞれ別のもとなっている。各事業子会社がY2会社に委託したのは求人、面接、新人教育の事務にすぎず、Y2会社が両事業子会社の従業員の労務管理関係について決定していた事実はない。

(オ) 経営方針等の基本的事項の決定

両事業子会社がY2会社に委託していた業務は事務的な業務にとどまっております。両事業子会社の経営はそれぞれがY2会社から独立して行っていたものである。

(カ) 収支管理

総勘定元帳はそれぞれY2会社、Y4会社及びY3会社ごとに作成されており、むしろこのことにより各社の収支管理の独立性が基礎づけられる。

また、Y2会社が行っていた預金口座からの出入金等の処理は、全て各事業子会社の決裁に基づいて出入金・振込等の事務処理をY2会社に委託していたものであり、Y2会社が各事業子会社の預金を自由に入出金することはできなかった。

(キ) 資金調達

解散前の時点でY4会社は債務超過に陥っており、単独で金融機関から借入れをすることができなかった。

(2) Y3会社の使用者性

ア 申立人らの主張

以下の理由により、Y3会社もX2支部組合員らの使用者に当たり、本件団体交渉に応ずべき義務を負う。

(ア) グループとしての3社一体の活動

Y2会社、Y4会社及びY3会社の3社は、経営者は同一の人物が就任し、総勘定元帳においても別法人であることを意識せず、顧客には一つの会社であるように装い、経営においても子会社の収支より親会社の財務状況を優先させ3社で黒字化していればよいという運営を行い、同じ給与明細を使い、従業員さえ一つの会社であると認識しており、グループとして一体の活動を行っていた。

(イ) M市内のタクシー事業の承継

Y4会社解散後、Y3会社はY4会社の配車依頼用電話番号を承継し、同社の中心的な営業区域であるM市内で営業を続けた。

また、Y4会社の解散後、同社のタクシーチケットをY3会社でも利用していた。

さらに、Y4会社の代表取締役であるB3（以下、Y4会社解散前の同人を「B3代表取締役」と、また、同社解散後の同人を「B3代表清算人」という。）はY3会社の代表取締役も兼務し、本件解散の際、ある特定の大口顧客に対し、「Y4会社の事務所を閉める」「引き続きよろしくお願ひしたい」と述べて勧誘するなどしてY4会社の業務をY3会社に引き継いでおり、Y4会社の解散後の当該大口顧客からの配車依頼件数に変化がない状況であることから、同社の事業を承継したものと認められる。

イ 被申立人Y2会社、Y4会社及びY3会社の主張

Y3会社はY4会社とは直接の資本関係はなく、本件解散に伴う本件解雇について、「雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ

具体的に支配、決定することができる地位」にあるとは認められず、申立人らとの間で団体交渉義務を負うべき使用者に当たるとはありえない。

申立人らの主張は以下のとおり、理由がない。

(ア) グループとしての3社一体の活動

Y2会社、Y4会社及びY3会社がグループとして一体の活動を行っていた事実は皆無であるし、そのように評価できる事情も認められないのであるから、Y2会社やY3会社に本件紛争において労働組合法上の使用者性が認められることはありえない。

(イ) M市内のタクシー事業の承継

Y3会社がY4会社の事業を承継した事実はない。Y3会社は、Y4会社の営業所の土地・建物や車両など営業資産を一切引き継ぐことなく、従来通りF市中心に営業しながら同一営業圏であるM市でも営業しているだけである。

Y3会社がM市内でタクシー事業を行うのと同様に、解散前のY4会社もF市内でタクシー事業を行っていた。

Y3会社がY4会社から引き継いだ配車依頼用電話番号は、Y2会社が取得した権利によるものである。

本件解散前のY4会社のタクシーチケットは顧客から回収したものの、回収できなかったものについてはY3会社で使用することができた。

大口顧客についてはもともとY3会社が窓口となっていたものであり、Y4会社解散後も従前どおり対応する旨を伝えたもので、現在は配車要請も減少している。

(3) Y1会社の使用者性

ア 申立人らの主張

Y1会社はY2会社、Y4会社及びY3会社に役員を派遣し、同役員らはY1会社本社会議室において取締役会、株主総会を開いていた。

また、Y1会社はY2会社の株式の過半数を保有し、Y2会社の売上げの大半を「経営指導料」という名目で収受していた。

Y4会社及びY3会社の経営はY2会社の役員という立場にある者により行われ、さらに、Y1会社はY2会社の売上げの使途という企業経営の根幹を現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあった。

したがって、Y4会社、ひいてはY2会社が本件解雇に関する金銭的補償を支出するか否かの決定権は現実的にはY1会社が握っているというべきであり、Y1会社が使用者として認められなければ本件紛争の解決につながらないことは明らかである。

イ 被申立人Y1会社の主張

申立人らの主張は、株式がグループ会社の持合いであること、役員がY1会社からの出向者であること、子会社であるY2会社からY1会社本社に経営指導料

が支払われていることなどであって、これらは一般にグループ会社がどこでも採用している通常の経営手法にすぎず、孫会社の被申立人 Y 4 会社 における労使紛争について、その親会社の親会社でグループの中核の Y 1 会社が団体交渉応諾義務を負うなどということは論外である。

2 被申立人らが本件団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由があったか

(1) 訴訟係属中であつたことが正当な団体交渉拒否理由に当たるか

ア 申立人らの主張

Y 2 会社、 Y 4 会社 及び Y 3 会社 は、いずれも本件団体交渉申入れに対する回答書において、本件紛争については訴訟係属中であるから団体交渉の申入れには応じないと明言しているが、本件紛争について訴訟係属中であることは団体交渉拒否の正当な理由にはならない。

また、Y 1 会社は申立人らの団体交渉の申入れに対して何らの回答すらせず、無視を貫いている。

イ 被申立人 Y 2 会社、 Y 4 会社 及び Y 3 会社 の主張

本件解散に伴う本件解雇については訴訟係属中であり司法判断を求めたいとして、団体交渉の申入れに対し応じる意向がないことを伝えたものである。

(2) 過去の団体交渉等の経緯から正当な団体交渉拒否理由があったといえるか

ア 申立人らの主張

被申立人らは、 Y 4 会社 が当初 2 回の団体交渉に応じただけで、その後 5 年近くの間、20 回以上にも及ぶ団体交渉の申入れを全て拒絶している。その間、訴訟の経過等を鑑みて団体交渉をめぐる状況に大幅な変化が見られるだけでなく、申立人ら自身、本件紛争の当初の雇用確保要求に固執することなく、「労働者の救済、雇用確保などの争議の全面解決のため」に団体交渉を申し入れているのであるから、本件団体交渉は行き詰まりの状態ではなかった。

イ 被申立人 Y 2 会社、 Y 4 会社 及び Y 3 会社 の主張

本件解雇後、申立人らと 2 度にわたり団体交渉を実施したが、 Y 4 会社 は清算会社であったことから、団体交渉についても清算の目的の範囲内にある限りにおいて対応せざるを得なかったところ、団体交渉の席上 X 2 支部 が雇用の確保を頑なに要求し、団体交渉を打ち切るに至った。

また、X 2 支部 の組合員らは F 簡易裁判所における民事調停及び静岡地方裁判所 N 支部における和解協議において、雇用の確保に拘るなど全く譲歩の姿勢を見せることがなかった。

このため、 Y 4 会社 は、これ以上申立人らと話し合っても話が平行線をたどることは必至であり、かつ、申立人らの要望事項について譲歩が期待できるような特段の事情も一切窺われなかったことから、団体交渉の申入れを拒否したものであり、拒否には正当な理由があることは明らかである。

(3) 地位確認等請求訴訟が、最高裁判所の申立人組合員らの上告棄却及び上告不受理決定で終結したことにより、本件団体交渉に係る団体交渉事項が消滅したか

ア 申立人らの主張

本件団体交渉事項は労働者の待遇に関する事項であり、義務的団交事項に含まれることは争いようがない。

したがって、本件団体交渉の申入れについて、被申立人らが団体交渉の「対象事項」という点で争うことには理由がない。

地位確認等請求訴訟における審理では、Y 2 会社、 Y 4 会社 及び Y 3 会社 による Y 4 会社 の解散及び X 2 支部 組合員の解雇に到る行為が違法であるか否かのみが争われたのであり、行為の妥当性や争議の解決方針が示されたわけではない。「会社解散および全員解雇は正当なものであることが確定した」のではなく、単に「著しく」手続的配慮を欠くとまではいえないと判断されたにとどまる。

地位確認等請求訴訟の判決によって労使紛争が全面的に解決されたわけでも、解決の指針が示されたのでもない以上、被申立人らの団交応諾義務が消滅することはない。

イ 被申立人 Y 2 会社、 Y 4 会社 及び Y 3 会社 の主張

地位確認等請求訴訟において、静岡地方裁判所 N 支部及び東京高等裁判所は解雇は有効であり、かつ不法行為も認められないとして、 X 2 支部 組合員らの請求を棄却し、平成27年7月14日、最高裁判所もその判断を維持する決定を行った。

上記司法判断が確定したことにより、本件解雇に関わる労使紛争は決着を迎えており、もはや本件申立てにおいて申立人らが請求する救済の内容のうち団体交渉の応諾を請求する部分については申立て自体が失当である。

ウ 被申立人 Y 1 会社の主張

地位確認等請求訴訟において、申立人らの主張は一審から東京高等裁判所及び最高裁判所に至るまで一貫して排斥され、会社解散及び X 2 支部 組合員らの解雇は正当なものであることが確定した。

よって、基本となる労使紛争が既に決着済みとなり、もはや労使紛争が存在するとは到底言えないのであるから、本件団体交渉に係る応諾請求は意味をなさないというべきである。

民事訴訟と行政救済とは制度の趣旨や目的が同一ではないとはいうものの、申立人らの組合員の解雇が違法・無効ではないこと、不当労働行為にも該当しないこと及び解雇手続きの瑕疵などで不法行為を構成する余地もないことは、民事上の権利義務の観点からはもはや動かしがたいのであるから、 Y 4 会社 における労使紛争は終結したのである。

最高裁判決で Y 2 会社、 Y 4 会社 及び Y 3 会社 に非がないことが法的に確定した後には、それに反する事実評価や主張を前提にした本件団体交渉の申入れは、社会通念上義務的団体交渉事項とはなりえないと解する外はない。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会が認定した事実は、以下のとおりである。

1 当事者

(1) 申立人ら

ア X1組合

申立人X1組合は、自動車交通産業で働く労働者で組織された産業別の全国組織である 全国X3組合 (以下 「X3組合」という。)の静岡県における地方組織(連合会)であり、傘下に4組合と個人加盟の組合員1名を擁しており、平成28年2月28日時点の組合員数は約250名である。

【審問調書1号(24頁)】

イ X2支部

申立人 X2支部 は Y4会社 におけるX1組合の支部である。

Y4会社 の解散時にはその従業員の過半数が加入していたが、本件申立て時点での組合員数は5名である。

【審問調書1号(5頁、11頁)】

(2) 被申立人ら

ア Y1会社

被申立人Y1会社は肩書地に本店を置き、鉄道業、自動車運送事業、旅行業、旅館業、遊園地その他各種観光事業等を営む株式会社である。

【甲204の1】

イ Y2会社

被申立人Y2会社は肩書地に本社を置く、 Y4会社 及び Y3会社 の100%持株会社である。

なお、Y2会社は、静岡県の F市及び M市を中心に一般乗用旅客自動車運送事業及びこれに付帯する事業(以下「タクシー事業等」という。)を営んでいた Y5株式会社(以下 「Y5会社」という。)が、営業損益ベースで赤字を続けていた経営を抜本的に合理化するべく、平成15年4月1日に会社分割を行った際に商号変更したものである。

当該会社分割の結果、 Y4会社 と Y3会社 が事業子会社としてそれぞれ M市と F市においてタクシー事業等を経営し、両事業子会社の非現業部門の業務を持株会社であるY2会社が共通で処理する体制となった。

【甲204の4、乙5、争いのない事実】

ウ Y3会社

被申立人 Y3会社 は平成15年4月1日に設立された肩書地に本社を置く株式会社であり、タクシー事業等を営んでいる。

なお、 Y3会社 は、 Y5会社 が平成15年4月1日に会社分割を行った際に新設会社として設立されたものであり、 F市内を中心とした Y5会社 のタクシー事業等を承継している。

【甲204の3、乙5】

エ Y 4 会社

被申立人 Y 4 会社 は平成15年4月1日に設立され、肩書地に本社を置いてタクシー事業等を営んでいたが、平成22年2月8日の株主総会により解散決議をし、現在清算中の会社である。

なお、Y 4 会社 は、Y 5 会社 が平成15年4月1日に会社分割を行った際に新設会社として設立されたものであり、M 市内を中心とした Y 5 会社 のタクシー事業等を承継していた。

【甲204の2、乙5】

2 本件解散前の労使関係

平成15年4月1日の Y 5 会社 の会社分割から本件解散に至るまで、X 2 支部と Y 4 会社 とは、賃金改正等の労働条件や就業規則の変更、GPS 導入の問題点等々について再三団体交渉を実施してきており、平成16年10月16日からの賃金制度改正の際には、賃金や労働条件等の変更について合意に達し、平成17年3月11日に確認書を作成、さらに平成17年4月19日には協定を締結している。

なお、Y 4 会社 従業員の労働条件等について、Y 2 会社と Y 3 会社が団体交渉の当事者として参加したり、Y 4 会社 の決定に対し承認または同意をしたようなことはなかった。

【甲2、105～148、151～157、審問調書1号(42頁、43頁)】

3 本件解散

(1) Y 4 会社 が債務超過に至った経緯

ア 平成20年度以前の Y 4 会社 の経営状況

分社化以降、平成17年度及び平成18年度において、Y 4 会社 は黒字を計上していたが、平成19年度以降のタクシー需要の落ち込みの影響を受けて、同社の営業収益は、平成19年度は前年比7.0%減、平成20年度は前年比3.0%減と年々低下する傾向にあった。

【甲55の1、56の1、57の1、58の1、乙6】

イ 平成20年度以降の Y 4 会社 の経営状況

Y 4 会社 は、平成20年度に459万8,225円の債務超過に陥り、平成21年度(Y 4 会社 の解散まで)には2,257万3,187円の債務超過となった。

【甲58の1、59の1】

ウ 経営改善努力

Y 4 会社 は債務超過に陥ったことから、経費削減のためアイドリング・ストップによる燃料費削減、事務用備品や電気、水道等の節約、営業車両の減車などの経費削減に取り組んだ。

【乙6】

(2) 賃金改定の申入れ

平成21年度はいわゆるリーマンショックの影響等もあってタクシー需要が減少し

たため、経費削減の取組を強化したものの、B3代表取締役は経営を立て直すには人件費の削減が避けられないと判断し、平成21年11月26日付け「申入書」により、X2支部 A2 執行委員長(以下「A2 執行委員長」という。)に対して賃金改定の実施を提案した。

「申入書」には提案理由としてタクシー業界はかつてない厳しい状況下であり、経費削減及び事業の再構築に取り組んでいるものの、年度決算においては平成19年度、20年度と2期連続で赤字決算となっており、21年度の決算見込みについても更に赤字は拡大し、すでに債務超過に陥っていることから金融機関からの借入れは不可能で安定した経営をするためには賃金改定は避けられず、まずは従業員の雇用確保を優先し会社を存続させるため賃金改定を提案する旨が記されていた。

【甲155】

(3) 賃金改定に係る団体交渉

賃金改定に関する第1回団体交渉は平成21年11月26日に実施され、X2支部は経営者の経営責任や赤字の理由の説明を要求するとともに、賃金改定案に累進歩合制度が含まれているとして、賃金改定には反対する旨回答した。

また、第2回団体交渉は同年12月24日に実施されたが、X2支部は、賃金改定案に累進歩合制が含まれていること、会社の経営逼迫は経営責任であることを理由に賃下げには応じられないとし、組合員で賛成する者はひとりもない旨回答した。

【甲169、185、186、乙10、11】

(4) 賃金改定に関する第2回団体交渉後の状況

平成21年12月28日に、B3代表取締役は、電話でA2執行委員長と賃金改定について話をしたが、A2執行委員長は賃金引下げには応じられない旨回答した。さらに、平成22年1月27日、Y4会社と同時に賃金改定交渉を行っていたY3会社が交渉を妥結したため、同日、B3代表取締役がA2執行委員長に電話をしたが、A2執行委員長は賃下げについての協議には応じられない旨回答した。

【乙13、16】

(5) Y2会社との協議

平成22年1月、B3代表取締役はY4会社の解散を決めるに当たり、業務委託料等の減免又は繰延べについてY2会社と協議したが、累積赤字を理由に拒否された。

【乙16】

(6) 本件解散の決議

ア B3代表取締役は、前記(2)の理由のためX2支部へ賃金改定の提案をしたものの受け入れられず、業務委託料の減免等についてもY2会社の理解が得られなかったため、人件費削減等の経費削減に限界がある状況で事業を継続すれば債務超過額が膨れ上がることは必至であり、Y4会社の存続を断念して解散することもやむを得ないと考え、他の取締役と協議の上、平成22年1月28日の取締役会において同社の解散を諮るための臨時株主総会を開催することを決議し

た。

【甲204の2、乙6、13、15、16】

イ 平成22年2月8日に開催した臨時株主総会で、 Y4会社 の解散を決議した。

【争いのない事実】

(7) 本件解散に伴う説明会の開催

ア Y4会社 は、平成22年2月8日の夜間から翌9日の朝にかけて、同社の事業所をバリケード等で閉鎖するとともに、同日午前10時から説明会を行う旨の貼紙を行った。

【甲4の2、乙6、審問調書1号(5頁、6頁)】

イ 説明会は平成22年2月9日午前10時から午後零時まで実施され、 Y4会社のB3代表清算人、 B4 弁護士(以下「B4 弁護士」という。)及び X2支部 組合員を含む従業員のほぼ全員が出席した。 Y4会社 は従業員に「解雇通知書」を交付するとともに、「会社の解散について」と題する文書を配布した。

【甲3の1～13、4の1、182の1】

ウ 従業員に配布された「会社の解散について」と題する文書には、タクシー業界がかつてない厳しい状況にあり、事業エリア内においても売上高が前年比20%近くも落ち込む等の異常な状態の下で経営維持のための収入確保が困難となって赤字決算が連続し、債務超過の状態のため金融機関からの借入れが事実上不可能な状態であることなどから、不本意ながら Y4会社 を解散することにした旨が記載されていた。

【甲4の1】

エ 説明会では、B3代表清算人が前記文書に記載された内容に沿って解散に至る事情を説明した。また、B3代表清算人は、債務超過の原因は不況の影響と最低賃金を補填し累進歩合制を導入していないこと等であること、 Y3会社 は賃金改定を受け入れたが Y4会社 は X2支部 が賃金改定を拒否したこと、さらに解雇する従業員を Y3会社 で雇用する枠はないこと等についても説明を行った。

これに対し、従業員からは、最低賃金を補償することや累進歩合制を導入しないことは会社解散の理由にはならない等の発言があった。

【甲4の1、182の1、乙6、審問調書1号(6頁)】

4 本件解散後の状況

(1) 第1回団体交渉

ア 説明会終了後、X1組合のA3副執行委員長らがB3代表清算人及びB4 弁護士に対し団体交渉の開催を申し入れ、平成22年2月17日に団体交渉を開催することが決定した。

【甲208】

イ 本件解散後の第1回団体交渉は平成22年2月17日午後3時から午後5時まで開催され、 Y4会社 側からB3代表清算人、B4弁護士らが出席し、 X2支部 側からは A2 執行委員長及び執行部3名のほか、X3組合本部A4書記次長らが出席した。

団体交渉では、 Y4会社 から、B3社長は清算人であるためできることは限られ会社を再建する権限はない、解散を事前に知らせなかったのは組合に知らせれば抵抗が予想されトラブルになるからであり、また、車両の移動や社屋の閉鎖はリース車両資産の保全のために行った、再雇用先についてはハローワークに要請しており県 H地域のタクシー会社にもよろしくと頼んでいる、解雇が不当だと考えるならば法的に決着をつけるほかない、などの発言があった。

【甲182の2、208】

(2) 第2回団体交渉

ア 平成22年2月20日、 X2支部 は Y4会社 に対し団体交渉の開催を申し入れ、同月24日に第2回団体交渉が開催された。

【甲158】

イ 第2回団体交渉に当り、 X2支部 側は事前に、①解雇された X2支部 組合員の Y3会社 での雇用、②雇用が確保されるまでの経済的補償という要求を取りまとめ、 Y4会社 に要求書を提出した。

【甲208】

ウ 第2回団体交渉は平成22年2月24日午後6時から午後8時まで開催され、 Y4会社 側からB3代表清算人、B4弁護士らが出席し、 X2支部 側からは A2 執行委員長及び執行部3名のほか、X3組合本部A4書記次長らが出席した。

団体交渉では、 Y4会社 から、要求書はもらったが清算業務をするのが清算人の仕事であるため要求を受け入れることは無理である、解散した会社を再開することはできない、 Y3会社 は定員がいっぱいだ、Y1会社には雇用の要請はしていない、再就職についてはハローワークの協力を得て窓口を作ってもらっておりタクシー会社にも声を掛けている、などの発言があった。

【甲182の3、208、審問調書1号(49頁)】

(3) 民事調停

ア 第2回団体交渉において、 X2支部 は Y4会社 に対し民事調停に応じるように要請し、平成22年3月2日、 Y4会社 はこれに応じる旨の回答を行なった。

【甲182の3、208】

イ 平成22年4月21日、民事調停が F簡易裁判所において開催された。

民事調停では、 Y4会社 が組合員1人当たり5万円を支払うことにより紛争を解決することを提案した。

これに対し、 A2 執行委員長らは金額がたとえ5万円が50万円になったとしても応じられないとして、あくまで Y4会社 に雇用の確保を求めた

め、調停は不調に終わった。

【乙6、13、17、審問調書1号(9頁、44頁)】

(4) 地位確認等請求訴訟第一審

ア 平成22年5月31日、A2 執行委員長をはじめとする X2 支部 組合員ら12名は、静岡地方裁判所 N支部(以下「地裁 N支部」という。)に地位確認等請求訴訟を提起した。

【争いのない事実】

イ 地裁 N支部で実施された和解協議において、X2 支部 組合員らは Y4 会社 への全員の復職又はその時点までの給与相当額約7,000万円を和解条件として要求したが、和解協議は不調に終わった。

【審問調書1号(17頁、44頁、45頁)】

ウ 地位確認等請求訴訟第一審判決は平成25年9月25日に言渡され、地裁 N支部は X2 支部 組合員らの請求をいずれも棄却した。

同判決では、Y4 会社 はタクシー需要の減少という状況の下で連続して営業損失を計上し、かつ、その損失額も拡大傾向にある中で債務超過に陥っていたものであり、事業を継続すれば債務超過額が拡大することは容易に想定できる状況にあったことから、Y4 会社 を早期に解散するという判断自体が不合理であるとはいえず、それに伴う従業員の解雇についても手続的配慮を著しく欠いているとまではいえず、解雇は有効であると判断された。

なお、業務委託料が不当に過大であるという X2 支部 組合員らの主張に対しては、Y4 会社 がこれらの業務を自ら全て行う場合に必要となる人件費や一般管理費を想定よりも低い金額に設定していたことなどから、対価性を著しく欠くなど業務委託料が不合理であることを認めるに足る証拠はなく、また経営助言料についてもその金額に照らして対価性を著しく欠いた不合理なものとはいえずと判断されている。

さらに判決は、Y2 会社及び Y3 会社 の労働契約上の責任の有無について、X2 支部 組合員らが、Y2 会社が Y3 会社 に Y4 会社の事業を承継させた上で X2 支部 を排除する目的で Y4 会社 を解散させたのであるから本件解散は偽装解散であり、そうであれば法人格否認の法理により Y4 会社 を実質的に支配していた Y2 会社が X2 支部 組合員らに対して労働契約上の責任を負う旨主張するが、Y3 会社 が Y4 会社の事業を承継したことや、本件解散が X2 支部 を排除する目的であったことが認められないことから、X2 支部 組合員らの主張はその前提を欠いており採用することができないとした。

【乙3】

(5) 地位確認等請求訴訟控訴審

ア A2 執行委員長をはじめとする X2 支部 組合員ら12名は、地位確認等請求訴訟の第一審判決を不服として東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)に控訴した。

【争いのない事実】

イ 東京高裁で実施された和解協議において、X2支部 組合員らは全員に対する金銭補償及び一部の控訴人の復職を和解条件として要求したが、和解協議は不調に終わった。

【審問調書1号(17頁、45頁)】

ウ 地位確認等請求訴訟控訴審判決は平成26年6月12日に言渡され、東京高裁はX2支部 組合員らの控訴をいずれも棄却した。

【乙2】

(6) 地位確認等請求訴訟上告審

ア A2 執行委員長をはじめとするX2支部 組合員ら5名は、地位確認等請求訴訟の控訴審判決を不服として最高裁判所(以下「最高裁」という。)に上告及び上告受理の申立てを行った。

【争いのない事実】

イ 本件申立て後の平成27年7月14日、最高裁はX2支部 組合員らの上告棄却及び上告不受理を決定し、地位確認等請求訴訟控訴審判決が確定した。

【乙1】

(7) 第2回団体交渉以降の団体交渉申入れ等の経過

ア 第2回団体交渉以降、申立人らは被申立人らに対して合わせて20回以上団体交渉の申し入れをした。また、抗議活動は地元M市で8回、P県のY1会社本社で13回、同Q本社で7回実施した。

【甲206、207】

イ 抗議行動の内容は被申立人ら事業所の門前での宣伝活動や周辺でのビラ配り、各被申立人に対する要望書の提出というものであり、要望書に関しては被申立人らの事務員が受け取ることもあれば受け取らないこともあった。

【審問調書1号(26～29頁)】

ウ 抗議行動は実施日の2週間程度前に団体交渉申入書を郵送した上で行ったが、抗議行動当日に被申立人らが団体交渉に応じることはなかった。なお、団体交渉の申し入れに対し、被申立人らから書面で訴訟係属中であるので応じられない旨の回答がきたこともあった。

【甲206、207、審問調書1号(26～29頁、37頁、38頁)】

エ 団体交渉の申し入れにおける申立人らの要求項目は、「労働者の救済、雇用確保などの争議の全面解決」を求める趣旨のもので、抗議行動当初から変更がなかった。

【審問調書1号(28～30頁、33～35頁)】

5 本件団体交渉申入れの経過

(1) 被申立人らに対する団体交渉の申し入れ

申立人ら及びX3組合本部は、平成26年12月3日付けでY1会社及びY3会社 に対し、平成27年1月15日付けでY2会社及びY4会社 に対して、「労働者の救済、雇用確保など争議の全面解決」に関する団体交渉の開催を求める申

入書を内容証明郵便で送付した。

なお、具体的な団体交渉事項は雇用の確保と経済的な保障であった。

【甲197の1・2、198～200、審問調書1号(15頁、16頁)】

(2) 被申立人らの対応

申立人ら及びX3組合本部の団体交渉の申入れに対し、Y3会社は平成26年12月8日付けで、Y2会社及びY4会社は平成27年1月23日付けでそれぞれ、本件団体交渉事項については訴訟係属中であり、会社は粛々と司法判断を求めていく決意であるため団体交渉に応じる意思はない旨の回答を内容証明郵便で送付した。

なお、Y1会社は申立人ら及びX3組合本部の団体交渉の申入れに対して回答を行わなかった。

【甲201、202】

6 Y4会社とY2会社の関係

(1) 資本関係

Y2会社はY4会社及びY3会社の100%持株会社である。

【争いのない事実】

(2) 人的関係

平成18年6月29日から平成20年9月1日までのY4会社の取締役は、B5、B6、B7、B8及びB9の5人であり、同人らはY3会社の取締役も務めていた。このうちB7は前記期間において両事業子会社の代表取締役を務めており、B5、B7及びB9の3人はY2会社の取締役でもあった。

また、平成20年9月1日から平成22年2月8日の本件解散までのY3会社及びY3会社の取締役は前記5人にB3が加わる一方でB5が辞任し、さらにB7がY4会社及びY3会社の代表取締役を辞任して代わりにB3が両事業子会社の代表取締役に就任した。なお、B3とB9はY2会社の取締役も務めていた。

【甲1の1～3】

(3) Y4会社のY2会社に対する業務委託

ア 平成15年9月30日、Y4会社はY2会社との間で現業部門(旅客の輸送)以外の事務処理等(法令で禁止されているものを除くすべての業務)を委託する旨の業務請負契約(以下「業務請負契約」という。)を締結した。

【甲195】

イ この契約でY2会社が請負った業務の内容は「一般乗用旅客運送事業における、旅客の輸送、配車、点呼等の現業に属さない、事務的な仕事全般(但し、法令で禁止されているものを除く。)」とされ、次の業務が例示されている。

(ア) 現金出納帳・預金出納帳の記帳及び管理

(イ) 給料関係等に付随するものすべて

- (ウ) 収入金の預金及び、未収金の請求及び回収、処理
- (エ) 各種支払関係全般
- (オ) 会計事務全般
- (カ) 各種提出書類(官公庁等)の作成
- (キ) 営業的に必要と思われる対外的交渉等
- (ク) 現業に属さない業務に必要と認められるものすべて

【甲195】

ウ 業務請負契約では、 Y 4 会社 は Y 2 会社に上記イの業務に対する対価(以下「業務委託料」という。)として税抜きで平成15年度は17,500千円、平成16年度は18,500千円を支払うことになっていた。さらに将来的には、Y 2 会社が望む年間業務委託料(税込み)を支払えるよう、 Y 4 会社 は経営努力することとされていた。

【甲195】

(4) Y 2 会社の Y 4 会社 に対する経営上の助言指導

ア 平成15年9月、Y 2 会社と Y 4 会社 は、現業を最優先する Y 4 会社 に対してY 2 会社が教育、事故対策、市場調査等の経営上の指導・助言を与える旨の覚書(以下「覚書」という。)を締結した。

【甲194】

イ この覚書においてY 2 会社が Y 4 会社 に対して実施することとされていた業務は、次のとおりである。

- (ア) 経営方針・経営戦略の策定におけるY 2 会社の参画と指導
- (イ) Y 4 会社 から定期的又は必要に応じて提出された経営指導に基づき、必要な助言・指導及び運営計画立案補助等
- (ウ) 再建計画等の立案
- (エ) 資金繰表の作成と助言
- (オ) 事故防止関係の指導及び事故事務処理等
- (カ) 労務管理上必要と思われる事の指導
- (キ) 新任社員の基礎的教育及び必要に応じた教育等
- (ク) その他・対外的(金融機関、地域団体、諸官庁、そのた)対応等
- (ケ) 同業他社の営業の展開や、同地区の収入等を分析や、新規市場等の情報収集をはかり新規顧客の開拓等の市場調査及び同業他社の情報の収集と分析を行い助言及び指導
- (コ) その他経営上必要と認められるもの

【甲194】

ウ Y 4 会社 は上記業務に対する対価(以下「経営助言料」という。)としてY 2 会社に平成15年度は前年売上げの1%相当、以後前年売上げに0.5%ずつ加算して最高3%相当を支払うことになっていたが、経営状況により調整することもあるとされていた。

【甲194】

エ 覚書に定められた業務(ケ)に関し、Y 2 会社が行った市場調査に基づき、 Y 4 会社 は平成15年度にはタクシー代行を開始し、平成17年度には K町営バス(コミュニティバス)などの運行管理業務を受注した。

【乙5】

オ Y 4 会社 及び Y 3 会社 の求人業務についても両社から委託されたY 2 会社が行い、採用面接は Y 3 会社 の営業所で実施していた。

【甲12、争いのない事実】

カ 採用後の業務マニュアル及び新人教育マニュアルを利用した新人教育についてもY 2 会社が行っていたが、その際、 Y 4 会社 及び Y 3 会社のいずれに採用された従業員に対しても同一のマニュアルで教育が行われていた。他方、新人に対する添乗指導については、 Y 4 会社 及び Y 3 会社 それぞれのタクシー運転士が指導運転士となって実施しており、指導運転士は指導手当を受給していた。

【甲2、6、7、171、乙3、5】

(5) Y 2 会社の経営状況等

ア 営業損益

Y 2 会社の平成15年度から平成20年度までの営業損益(△は営業損失を示す。)は次のとおりである。

【甲38の1、39の1、40の1、41の1、42の1、43の1】

Y 2 会社の営業損益(単位：円)

年度	営業損益
15	△2,570,164
16	965,850
17	2,206,708
18	1,599,529
19	118,763
20	243,172

イ 平成20年度におけるY 2 会社の流動比率等

Y 2 会社の平成20年度の貸借対照表によると、Y 2 会社の純資産合計は209,707,223円、負債・純資産合計は214,889,386円、流動資産の額は113,515,636円、流動負債の額は4,675,263円であり、自己資本比率は97.59%、流動比率は2,428.01%であった。

【甲43の1】

ウ 収益の状況

Y 2 会社は前記(3)及び(4)と同様の契約等を Y 3 会社 とも締結しており、これらの契約等に基づき Y 4 会社 及び Y 3 会社 から支払われる業務委託料及び経営助言料(以下、業務委託料と経営助言料を合わせて「業務受託収入」という。)がY 2 会社の平成15年度から平成20年度まで間の営業収益の約95%を占めていた。

【争いのない事実、甲38の1・2、39の1・2、40の1・2、41の1・2、42の1・2、43の1・2】

Y2会社の業務受託収入の内訳と営業収益に占める割合（単位：円）

年度	営業収益全体 (a)	業務受託収入(b)			bのaに占める割合
		業務委託料	経営助言料	計	
15	61,024,000	52,780,000	5,676,000	58,456,000	95.792%
16	58,004,000	49,760,000	5,676,000	55,436,000	95.573%
17	56,308,000	48,580,000	5,160,000	53,740,000	95.439%
18	54,268,000	46,540,000	5,160,000	51,700,000	95.268%
19	54,268,000	46,540,000	5,160,000	51,700,000	95.268%
20	54,288,000	46,560,000	5,160,000	51,720,000	95.270%

(6) Y2会社、 Y4会社 及び Y3会社 における経理事務等の取扱い

ア 総勘定元帳の「部門(元)」欄には、Y2会社、 Y4会社 及び Y3会社 の名称がそれぞれ「全社」、「M 営業所」及び「F 営業所」として記載されている。

【甲72の2・3】

イ Y4会社 の従業員に対する賞与については、Y2会社が Y4会社 の銀行口座から所定の金員を引き出して、 Y4会社 に届けていた。

【争いのない事実】

ウ X2支部 組合員らへの給与支給口座は Y4会社 名義であり、給与及び賞与の支給事務手続きはY2会社が行っていた。

【争いのない事実】

エ Y4会社 の売上金及びタクシーチケットの管理は、Y2会社の担当者が納金袋及びタクシーチケットを回収して、現金は Y4会社 名義の銀行口座に入金し、タクシーチケットはY2会社が締日ごと各社別に請求を行っていた。

【争いのない事実】

(7) Y4会社 の財務状況

ア 本件解散当時に Y4会社 が負担していた2,000万円の短期借入金債務はすべてY2会社からの借入金であり、銀行等の金融機関からの借入金はなかった。

【甲73】

イ Y4会社 は平成20年度に459万8,225円の債務超過に陥り、平成21年度(本件解散まで)には2,257万3,187円の債務超過となっていた。

【甲58の1、59の1】

7 Y4会社 と Y3会社 との関係

(1) F市と M 市は、営業許可の区域としては1つの営業圏であった。

【乙5】

(2) 平成16年2月、 Y4会社 と Y3会社 が管理する全車両についてGPSの導入が完了したことから、同年3月から両事業子会社の配車室を統合することが決定された。このため、電波法に基づき Y4会社 及び Y3会社 両事業子会社の共同無線組合を設立し、 Y4会社 の配車室は電話件数の多い Y3会社 の配車室に統合されることになった。

【乙5】

(3) 配車室では Y4会社 の電話番号にかかってくる専用端末と Y3会社 の電話番号にかかってくる専用端末が峻別されており、原則として、 Y4会社 にかかってきた電話に対しては同社の車両を配車し、 Y3会社 にかかってきた電話に対しては同社の車両を配車していたが、顧客と両事業子会社の車両の位置関係によっては他方の会社の車両を配車する場合もあった。

【乙5、14、15】

(4) Y3会社 は Y4会社 の営業所の土地建物や車両等の営業資産を承継していない。さらに、 Y4会社 が有していたタクシー事業に関する許認可権についても承継はしていない。

【乙16、審問調書1号(61頁)】

(5) 本件解散後、 Y3会社 は本件解散前に Y4会社 が利用していた営業所の電話番号を利用して事業を行っている。この電話番号は、 Y2会社が C1 株式会社との間の契約に基づき取得した権利によるものである。

【甲13～16、63、64、180】

(6) 本件解散後、 Y3会社 のタクシー車両は M 市内でも営業しており、同社のタクシー車両は E1 駅前のタクシー乗り場、 E2 駅北口前、 T寺前のタクシー乗り場(本件解散前から Y3会社 の待機場所が存在していた。)、 C2 株式会社 M 工場タクシー停車場所前及び C3 ホテル付近路上で待機したり、 C4 店付近路上で待機することもあった。

本件解散前の Y4会社 のタクシーチケットは顧客から回収したものの、回収できなかったものについては Y3会社 で使用することができた。なお、 C2 株式会社及び T寺は本件解散前の Y4会社 の大口顧客であった。

【甲180、乙16】

(7) 本件解散時、 Y3会社 は Y4会社 の従業員を受け入れていない。

その後、 Y3会社 は平成23年9月15日付け及び同年12月6日付けの S新聞に求人広告を掲載してタクシー乗務員を募集した。また、平成24年1月8日及び平成25年5月12日には求人情報誌に求人広告を掲載した外、平成28年2月にはインターネットの求人情報サイトに求人情報を掲載し、運転手・乗務員の募集をして

いる。

なお、本件解散後、 Y 4 会社 の元従業員 3 人が Y 3 会社 の求人に応募し、面接、試験等を経て正社員として就職しており、それらの者はいずれも X 2 支部 の組合員ではない。

【甲62、66、70、187、209、審問調書 1 号(12頁、44頁、45頁、50頁)】

8 Y 4 会社 及び Y 2 会社と Y 1 会社との関係

- (1) 平成23年3月31日時点において、Y 1 会社は Y 2 会社の発行済株式総数10万7,040株のうち5万3,520株を保有している。

【甲203】

- (2) Y 1 会社からの役員の派遣及び取締役会の開催状況

本件解散当時、Y 1 会社からの出向者である B 3 が Y 4 会社 及び Y 3 会社 の代表取締役を務め、同人は Y 2 会社の取締役でもあった。

また、会社分割後の平成18年6月1日と平成19年6月1日から平成21年11月30日までの間、 Y 4 会社 の取締役会は Y 1 会社 P 本社で開催された。

【争いのない事実】

- (3) 経営指導料

平成15年度から平成20年度までの Y 2 会社の経常利益と Y 2 会社が Y 1 会社に対し支払っていた経営指導料は以下のとおりである。

【甲38の1・2、39の1・2、40の1・2、41の1・2、42の1・2、43の1・2】

Y 2 会社の経常利益と経営指導料 (単位：円)

年度	経常利益	経営指導料
15	856,118	24,540,000
16	2,141,564	22,783,000
17	2,958,216	20,736,000
18	2,218,289	18,864,000
19	1,352,332	19,992,000
20	1,295,800	14,157,000

第4 当委員会の判断

- 1 申立人らからの本件団体交渉の申入れに関し、被申立人らがそれぞれ団体交渉応諾義務を負うべき使用者に当たるか (争点1)

被申立人らのうち Y 4 会社 が、労働組合法上の使用者に当たることについて争いはない。したがって、争点1については Y 2 会社、 Y 3 会社 及び Y 1 会社について判断する。

本件解散により解雇された X 2 支部 組合員らは Y 4 会社 に雇用されており、Y 2 会社、 Y 3 会社 及び Y 1 会社は労働契約上の雇用主ではない。

申立人らは、資本関係、人的関係、取引関係、雇用・労働条件、経営方針等の基本

的事項の決定、収支管理及び資金調達状況からY2会社、Y4会社及びY3会社は一体の企業であり、Y2会社及びY3会社がY4会社の従業員の労働条件等について現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあった旨主張する。

また、Y1会社について、Y2会社の売上の使途を現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあってY2会社がX2支部組合員の解雇に関する金銭的補償を支出するか否かの現実的な決定権を握っており、Y1会社を使用者と認めなければ本件紛争の解決につながらないことは明らかである旨主張する。

一方、被申立人らは、本件解散に伴う本件解雇についてY2会社、Y3会社及びY1会社が「雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」にあるとは認められず、申立人らとの間で団体交渉義務を負うべき使用者には当たらない旨主張していることから、以下判断する。

(1) 労働組合法第7条の「使用者」について

労働組合法第7条は、労働者が自主的に労働組合を組織して使用者と労働者の関係を規律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行うことを助成しようとする同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ことから、同条にいう「使用者」は同法が上記のように助成しようとする団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該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件等に対して雇用主と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といえる者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解される。

(2) Y2会社の使用者性

ア 資本関係、人的関係等の面からみた支配力の有無

(ア) 資本関係、人的関係

申立人らは、Y2会社が資本関係、人的関係からY4会社及びY3会社を支配していたと主張する。

認定した事実によると、Y2会社はY4会社の100%持株会社である。また、Y4会社における役員構成についてみると、平成18年6月29日から同20年9月1日までは5人中3人が、平成20年9月1日から本件解散までは5人中2人がY2会社の役員を兼ね、そのうち一人はY4会社の代表取締役であったことからすると、Y2会社は資本関係及び役員の派遣を通じて純粋持株会社としてY4会社に対し一定の支配力を有し、その経営に関与できる立場にあったことが認められる。

これに加え、申立人らは、Y2会社の経理内容が異常に優良なのは同社が資本上で両事業子会社を支配し思い通りの収益が可能だったからであると主張する。

認定した事実によると、Y2会社の営業収益の95%が両事業子会社からの業務受託収入で占められ、Y2会社の経理内容は安定したものであったことが認

められる。

しかしながら、受託した業務について対価が支払われるのは当然であり、Y 2 会社の業務受託収入は地位確認等請求訴訟において対価性のない不適切な支出であったとはいえないと判断されていることから、Y 2 会社の経理内容が安定したものであったとしても、そのことだけで直ちにY 2 会社が両事業子会社を資本の上で支配し思い通りの収益達成が可能であったという申立人らの主張には根拠が認められない。

(イ) 経営方針等の基本的事項の決定等

申立人らは、本来 Y 4 会社 の経営陣が行うべき資金繰表の作成、対外的交渉関係、会計管理全般、経営方針の指導等現業に属さない業務全般を「覚書」によりY 2 会社が実施することとされていたことは、Y 2 会社の支配の下に Y 4 会社 の会社運営がなされていたと解され、また、現業に属さない事務的な仕事全般が「業務請負契約」によりY 2 会社に委託され、これら業務の内容をY 2 会社が決定していたと主張する。

前記第3の6(3)及び(4)で認定したとおり、「覚書」には、現業最優先であるY 4 会社 に対して、Y 2 会社が経営方針・経営戦略の策定への参画と指導、教育、事故対策及び市場調査等の経営上の指導・助言を行うことが定められていた。また、「業務請負契約」においては、現業(旅客の運送)以外のすべての事務処理等がY 2 会社の請負業務として記載されていた。

たしかに、Y 2 会社が「覚書」に定められた指導・助言を事業子会社であるY 4 会社 に行うことは、Y 4 会社 の経営に対するY 2 会社による一定の支配力を示すものといえる。

しかし、Y 2 会社は純粋持株会社として事業子会社である Y 4 会社 の経営に関与しているのであって、Y 2 会社の役員を兼務しているB 3 代表取締役がY 2 会社から個別具体的な指示を受けて、同社の役員の立場で Y 4 会社 の経営方針を決定していたと認めるに足る証拠はない。

また、「業務請負契約」に関しても、Y 2 会社が当該契約に基づいて事務的な業務を行っていたからといって、それだけで Y 4 会社 の経営に支配力を行使していたとは到底いえず、その他、これら業務の内容までY 2 会社が決定していたという事実の疎明もないことから、申立人らの主張には根拠が認められない。

ところで、申立人らは、収支管理に関してY 2 会社が Y 4 会社 名義の預金口座の通帳を管理し自由に金員を入出金することができたこと、総勘定元帳の部門欄に「全社」「M 営業所」と記載されていたこと、Y 4 会社 の資金調達が専らY 2 会社からなされていたこと等から、両社の一体性が窺えると主張する。

しかし、Y 4 会社 名義の預金口座からの入出金について、Y 2 会社が業務請負契約の範囲を超えて自由に金員を入出金していたと認められる事実はなく、また本件解散時の Y 4 会社 の借入れ先がY 2 会社だけで

あっても、そのことのみをもってY2会社が Y4会社 の経営を支配するほど両社に一体性があったとはいえない。

イ 雇用・労働条件等の決定の面からみた支配力の有無

申立人らは、Y2会社が Y4会社 の求人、面接、新人教育及び「労務管理上必要と思われる事の指導」を行っていたことをもって、Y2会社が Y4会社 の雇用・労働条件を決定していたと主張する。

たしかに、Y2会社が Y4会社 の求人、面接業務を実施し、新人教育についても、Y2会社が Y3会社 と共通の業務マニュアル及び新人教育マニュアルを使用して行っていたことが認められる。

しかし、求人、面接についてY2会社が関与していたとしても、従業員の募集の時期や人数、採用者の決定についてまでY2会社が具体的に支配力を有していた事実は認められない。

また、新人教育は「覚書」においてY2会社が Y4会社 に対して実施する「新任社員の基礎的教育及び必要に応じた教育等」として規定されているが、このような取り決めに従って、Y2会社が Y4会社 及び Y3会社 の新任社員に共通する基礎的教育を実施することは契約の範囲内であるとともにグループ会社として合理的なものであり、Y2会社の支配力が採用面にまで及んでいたとはいえない。なお、添乗指導は Y4会社 のタクシー運転士が指導運転士となって実施しており、新任社員の教育の全てをY2会社が実施していたわけではない。

さらに、「覚書」では「労務管理上必要と思われる事の指導」についてもY2会社の業務とされているが、この「覚書」に基いてY2会社が事業子会社に対し純粋持株の立場から労務管理上の必要事項を指導することが直ちに Y4会社の従業員の労働条件を左右することを意味せず、労務管理に関して Y4会社に独自の決定権がないということではない。

かえって、平成15年4月1日の会社の設立から本件解散に至るまでの間に、X2支部が Y4会社 に賃金改正等の労働条件や就業規則の変更等に関する団体交渉を申し入れ、平成17年3月11日には基本的な合意による確認書を作成するなど一定の結果を残しているが、X2支部がY2会社に団体交渉を申し入れたり、団体交渉にY2会社の関係者が関与したことを示す事実は認められない。

その他、 Y4会社 の雇用・労働条件の決定にY2会社が関与し、現実的かつ具体的な支配力を有していたことを証する事実は認められない。

ウ 本件団体交渉事項に対する支配力の有無

本件解雇についてY2会社が純粋持株会社としての方針決定以上に X2支部組合員の雇用確保や経済的な保障に対し現実的かつ具体的な支配力を行使していたか否か検討する。

まず認定した事実のとおり、本件解散は Y4会社 が債務超過に陥り将来的に収益改善の見込みがないことを主たる原因としたもので解散の判断は不

合理とはいい難く、本件解散の決議についても平成22年2月8日の臨時株主総会により決議され手続き上法令又は定款違反の瑕疵が認められるような事実は認められないと地位確認等請求訴訟で認定されている。

次に、Y4会社のB3代表取締役は、平成22年1月、Y2会社に対し会社存続のための業務委託料等の減免または繰延べを申し入れたが拒否され、また従業員の賃金引下げについてもX2支部の理解が得られなかったことから、Y4会社の他の役員と相談して解散の方針を固め、同年1月28日の取締役会において解散決議のための臨時株主総会の開催を決定した経緯が認められる。

さらに、本件解雇後に開催された第1回及び第2回団体交渉において、Y4会社が、同社従業員の再就職をハローワークや県H地域のタクシー会社に要請したこと、経済的保障の要求は受け入れられないこと等を説明した経緯が認められる。

このように、本件解散の判断やX2支部組合員の雇用確保及び経済的保障への対応についてはあくまでY4会社が主体的に行っていたものと認められ、本件団体交渉事項についてY2会社が純粋持株会社としての方針決定以上に現実的かつ具体的な支配力を及ぼしていたと認めることはできない。

エ 小括

上記ア乃至ウのとおり、Y2会社は純粋持株会社としてY4会社の経営に対し一定の支配力を有していたと認められるが、X2支部組合員らの基本的労働条件に対して雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたとまでは認められないことから、労働組合法第7条の使用者であるということとはできない。

なお、本件は、事業子会社の解散という重大な経営方針の決定における純粋持株会社の団体交渉上の義務が問題となっている事案である。たしかに、事業子会社の解散といった経営上の決定は経営事項でありそれ自体は義務的団交事項とされていないが、他方、事業子会社の雇用喪失という労働条件に影響を及ぼすような側面については一般的に義務的団交事項と解されていることに照らすと、持株会社としても雇用に影響をもたらすことになった事業子会社の解散の方針を決定したことの経緯・理由・判断について誠実に説明することが求められる。なぜなら、事業子会社と同社の労働組合との間で解雇等の具体的な労働条件事項について団体交渉が行われるに当たって、それに枠をはめている持株会社の経営上の判断についての十分な説明なくしては、団体交渉が有効に機能し得ないからである。

その点でみると、純粋持株会社であるY2会社は株式所有や役員派遣を通じてY4会社の経営に一定の支配力を有するとともに、決算報告等から事業子会社であるY4会社の経営状況を把握して同社の解散という重大な方針決定に関与していたとも考えられるため、団体交渉において説明を求められたならば本件解散に至る経緯に限っては誠実に説明すべき義務が生じると考える余地はある。

しかし、このような本件解散に至る経緯の説明は本件団体交渉事項の内容である X 2 支部 組合員の雇用確保や経済的な保障に関する交渉に役立つ範囲内で必要とされるものであるが、本件申立ての場合申立人らによる Y 2 会社に対する本件団体交渉の申入れは平成 26 年 6 月 12 日に地位確認等請求訴訟の控訴審判決が言渡された後の平成 27 年 1 月 15 日付けであり、本件団体交渉の申入れの時点では既に本件解散に至る経緯が十分明らかにされていたと認められる。さらに、同年 7 月 14 日の地位確認等請求訴訟上告審における最高裁の X 2 支部 組合員らの上告棄却及び上告不受理決定により、本件解散及び本件解雇が有効であったことが確定していることから、現時点において改めて Y 2 会社に本件解散に至る経緯の説明をする必要性も認められない。

(3) Y 3 会社 の使用者性

申立人らは、資本関係、人的関係、取引関係、経営方針等の基本的事項や雇用・労働条件等の決定などから、 Y 4 会社 従業員の労働条件等について Y 3 会社 が現実的かつ具体的に支配力を行使していたという主張はしておらず、そのような事実の疎明もない。

しかし、申立人らは、Y 2 会社が Y 4 会社 及び Y 3 会社 を支配して 3 社一体の経営を行っていたうえ、 Y 3 会社 が Y 4 会社の事業を承継していたとして、本件団体交渉について Y 3 会社 も労働組合法第 7 条の使用者に当たると主張するので、以下検討する。

ア グループとしての 3 社の一体性

前記第 4 の 1 (2) で判断したとおり、Y 2 会社は Y 4 会社 を現実的に支配していたと認めることはできないことから、Y 2 会社、 Y 4 会社 及び Y 3 会社 が 3 社一体の経営をしていたと認めることはできず、Y 3 会社 が使用者性を有するという申立人らの主張は前提を欠き、採用することはできない。

また、本件解散について、 Y 3 会社 が直接関与した事実も認められない。

イ 事業の承継

本件解散に際し、 Y 4 会社 と Y 3 会社 との間において事業の譲渡契約は存在しない。また、 Y 3 会社 は Y 4 会社 の営業所の土地建物や車両等の営業資産を承継しておらず、また Y 4 会社 が有していたタクシー事業に関する許認可権も承継していないことから、形式的には Y 3 会社 が Y 4 会社 の事業を承継したと認めることはできない。

これに対し、申立人らは、本件解散後、 Y 3 会社 のタクシー車両が M 市内でも営業していたこと、 Y 4 会社 のタクシーチケットを Y 3 会社 でも利用できたこと、 Y 4 会社 の電話番号を Y 3 会社 が使用していること、 Y 3 会社 の B 3 代表取締役が大口顧客に対し「引き続きよろしくお願ひしたい」などと解散会社の事業を Y 3 会社

が行うことを表明していたことから、Y3会社がY4会社の事業を承継したものと認められる旨主張する。

しかし、F市とM市は隣接した同一の営業圏であり、本件解散前からY3会社がM市内で、逆にY4会社がF市内で営業することもあり、本件解散後、Y3会社がM市内で営業したからといって直ちに事業承継があったということとはできない。

なお、地位確認等請求訴訟においても、Y3会社がY3会社宮の事業を承継したとは認められないと判断されている。

ウ 小括

上記ア及びイのとおりであるから、Y3会社はX2支部組合員らの基本的労働条件等に対して労働組合法第7条の使用者であるということとはできない。

(4) Y1会社の使用者性

申立人らは、Y1会社がY4会社及びY3会社の純粋持株会社であるY2会社の売上の使途という経営の根幹を現実的かつ具体的に支配できる地位にあり、Y4会社ひいてはY2会社がX2支部組合員の解雇に関する金銭的補償を支出するか否かの決定権を有しているため、本件解決のためにはY1会社を「使用者」と認めるべきである旨主張する。

認定した事実によると、Y1会社はY2会社の株式の50%を所有しY2会社からY1会社へ「経営指導料」が支払われていたことが認められるが、前記第4の1(2)とおりY4会社の純粋持株会社であるY2会社がX2支部組合員らの基本的労働条件に対して雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していると認められないところ、さらにY1会社がY2会社に対する支配力を行使してX2支部組合員らの基本的労働条件を左右していたと考える余地はなく、本件紛争の解決のためにY1会社を使用者と認めるべきであるとする申立人らの主張は根拠を欠くものである。

さらに、本件解散についてY1会社が直接関与したとの疎明もないことから、Y1会社が労働組合法第7条の使用者に当たるとする申立人らの主張は採用することができない。

2 被申立人らが本件団体交渉に応じなかったことについて、正当な理由があったか(争点2)

前記第4の1のとおり、Y2会社、Y3会社及びY1会社は、本件団体交渉における労働組合法上の「使用者」に当たらないことから、争点2についてはY4会社について判断する。

(1) 訴訟係属中であつたことが正当な団体交渉拒否理由に当たるか

認定した事実によると、申立人ら及びX3本部本部による平成27年1月15日付けの団体交渉の申入れに対し、Y4会社は本件紛争については訴訟係属中であり肅々と司法判断を求めていく決意であるとして、団体交渉に応じる意思はな

い旨回答したことが認められる。

たしかに、訴訟は紛争当事者間の現在の権利関係ないし法律状態を確定することを目的とし公正を期するものであるが、団体交渉は労使関係当事者間の争いを労働組合の団結権・争議権等の力を背景に交渉技術を尽くし政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成しようとの目的及び機能を有するものであり、不当労働行為制度もそうした観点から使用者に対して団体交渉応諾義務を課しているのであって、その目的を異にしている。

したがって、訴訟が係属していることだけを理由として使用者が団体交渉を拒否することは認められず、訴訟による解決方法とは別に団体交渉を行う意義は十分存在するといえる。

本件紛争についても団体交渉の申入れ時に訴訟が係属中であつたが、そのことが団体交渉を拒否する正当な理由にはならない。

(2) 過去の団体交渉等の経緯から正当な団体交渉拒否理由があつたといえるか

Y4会社 は、平成27年1月15日付けの団体交渉の申入れに対し、同社は清算会社であるため清算の目的の範囲内において対応せざるを得ず、X2支部が雇用の確保を頑なに要求し譲歩の姿勢がない以上話し合いは平行線をたどることは必至であるとして、これに応じなかった。

ところで団体交渉において、使用者は単に組合の要求や主張を聴くだけでなく、それら要求や主張に対してその具体性や追求の程度に応じた回答や主張をなし、必要によってはその論拠を示したり資料を提示したりする義務があるのであり、そのような義務を果たしていない場合は不誠実な団体交渉であるとして不当労働行為に該当する。そこで、本件紛争において、Y4会社 が X2支部 の団体交渉申入れに対して誠実に対応したか否か、以下検討する。

ア Y4会社 の解散後の交渉の状況

認定した事実によると、平成22年2月8日に Y4会社 が解散した後、同月17日に申立人 X2支部 と Y4会社 との間で第1回団体交渉が行われ、B3代表清算人から解散の経緯及び従業員の再就職先確保についてハローワークや県 H地域のタクシー会社に要請していること等の説明が行われた。また、同月24日に開催された第2回団体交渉では、①解雇された X2支部 組合員の Y3会社 での雇用と②雇用が確保されるまでの経済的補償という要求について交渉が行われ、B3代表清算人は、清算業務をすることが清算人の仕事であり要求を受け入れることは無理である旨回答した上で、Y3会社 には解雇された組合員を雇用する余裕がないこと、Y1会社には雇用の要請をしていないこと、ハローワークや他のタクシー会社に声を掛けていることを説明した。

その後、F簡易裁判所において開催された民事調停では、Y4会社 が組合員1人当たり5万円を支払うことにより紛争を解決することを提案したが、X2支部 はあくまで雇用の確保を求めて提案を拒否し、調停は不調に終わった。

また、その後の地位確認等請求訴訟第一審では地裁 N支部において和解協議

が実施され、X 2 支部 は Y 4 会社 への全員の復職又はその時点までの給与相当額7,000万円を和解条件として要求したが、和解協議は不調に終わった。

さらに、東京高裁における控訴審において実施された和解協議においても、X 2 支部 らは全員に対する金銭補償及び一部の控訴人の復職を和解条件として要求したため、和解協議は不調に終わった。

第2回団体交渉以降申立人らは被申立人らに20回以上団体交渉の申し入れを行い、また M 市において8回の抗議活動を行っているが、団体交渉は実施されていない。

なお、これら団体交渉申し入れにおける申立人らの被申立人らに対する要求項目は労働者の救済や雇用確保など本件紛争の全面解決を求める趣旨のものであり、本件団体交渉申し入れに記載されたものと同様であった。

イ Y 4 会社 は X 2 支部 からの団体交渉申し入れに対し誠実に対応したか

上記アから、X 2 支部 と Y 4 会社 間の交渉において、Y 4 会社 への復職を主眼としてはいるものの、それに加えて Y 3 会社 への雇用の可能性や金銭解決の可能性も話し合われていることは明らかである。

Y 4 会社 の再建は不可能であることから従業員の同社への復職については交渉の余地が認められないが、金銭解決については地裁 N 支部における和解協議では7,000万円、東京高裁の和解協議では全員に対する金銭補償とされ、要求に変化が認められる。

また、平成23年から平成24年にかけて新聞や求人情報誌において Y 3 会社 がタクシー乗務員の募集を行っているほか、平成28年に入ってからインターネットの求人サイトに同社の求人案内が掲載されていることが認められ、Y 3 会社 においては常時ではないにせよ、タクシー運転手の募集が行われていたことが認められる。

たしかに、Y 3 会社 と Y 4 会社 は別会社ではあるが、Y 4 会社 のB 3 代表清算人は Y 3 会社 の代表取締役を兼務して Y 3 会社 の求人状況を十分把握できる立場にある。

そうだとすると、Y 4 会社 が、申立人らの本件団体交渉申し入れに概括的に記載されている団交項目が以前と変わらないからといって要求内容が同じであると判断することは早計であったといえ、雇用促進の努力に関しても、グループ会社である他のタクシー会社特に Y 3 会社 の求人状況についてB 3 代表清算人は十分把握できる立場にあったのだから、解散直後の団体交渉で Y 3 会社 に雇用の余裕はないとしたままその後の事情変化を考慮せず団体交渉に応じなかったことは誠実性に欠けるものといえる。

- (3) 申立人 X 2 支部 組合員らが Y 4 会社 、 Y 3 会社 及びY 2 会社を相手に提起した労働契約上の地位確認等請求訴訟が、最高裁の申立人 X 2 支部 組合員らの上告棄却及び上告不受理決定で終結したことにより、本件団体交渉に係る団体交渉事項が消滅したか

被申立人 Y4会社 は、地位確認等請求訴訟において本件解雇が有効であると認められたため、本件申立てにおいて申立人らが請求する救済の内容のうち団交の応諾を請求する部分については、申立て自体が失当である旨主張する。

団体交渉の議題とされた事項について裁判所が一定の判断を行い、それが確定している場合、使用者はその法律関係自体に関する団体交渉の申入れを拒否できると解される。例えば、解雇が有効であったと判断された場合、その解雇の可否自体は義務的団交事項とはならない。

しかし、本件申立てに係る団体交渉申入れの対象事項は「解散・事業廃止に関して労働者の救済、雇用確保など争議の全面解決」とされており、訴訟では解雇は有効との判断が確定されてはいるが、そもそも本件団体交渉の申入れ事項が解雇のみを協議するものと解することはできない。

また、職を失った元従業員の生活保障や雇用確保は解雇の有効性とは直接関係なく、地位確認等請求訴訟において解雇が不当なものではないことが確認されたことをもって問題が解決したわけではなく、地位確認等請求訴訟が終結したからといって本件団体交渉に係る団体交渉事項が消滅したことにはならない。

(4) 小括

上記(1)乃至(3)から、申立人らによる平成27年1月15日付け団体交渉申入れを被申立人 Y4会社 が拒否したことは、労働組合法第7条第2号の正当な理由のない団体交渉の拒否に該当する。

第5 救済の内容

1 団体交渉の実施

申立人らの平成27年1月15日付け団体交渉申入れに対する Y4会社 の対応は、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当するから、主文第1項のとおり命ずるのが相当である。

2 その余の申立ての棄却

Y2会社、Y3会社 及びY1会社については、X2支部 組合員の労働組合法上の使用者とは認められない。また、申立人らは謝罪文の掲示及び謝罪文と同内容の文書の手交を命ずるよう求めているが、本件の救済としては、主文第1項のとおり命ずることで足りるものとする。よって、その余の申立ては棄却する。

第6 法律上の根拠

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

平成28年10月6日

静岡県労働委員会

会長 伊藤 みさ子 ㊞