

命 令 書 (写)

再審査申立人 X 1 組合

同 X 2 組合

再審査被申立人 Y 1

同 Y 2

同 Y 3

上記当事者間の中労委平成29年(不再)第31号事件(初審東京都労委平成27年(不)第90号事件)について、当委員会は、平成30年11月21日第257回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員中窪裕也、同鹿野菜穂子、同森戸英幸、同横溝久美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査被申立人Y2会社及び同Y3会社は、再審査申立人X1組合及びX2組合に対して、本命令受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付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 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 2 会社

代表取締役 B 1 ㊟

Y 3 会社

代表取締役 B 2 ㊟

Y 2 会社及びY 3 会社が、X 2 からの平成 2 7 年 8 月 1 8 日付け団交申入れに応じなかったことは、中央労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に当たる不当労働行為であると認められました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

2 その余の救済申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

再審査被申立人 Y 1 会社は、平成 2 7 年（以下「平成」の元号は省略する。）8 月 1 8 日、同社の取締役会において、同社並びに子会社である同 Y 2 会社及び同 Y 3 会社（以下 Y 2 会社と併せて「子会社 2 社」という。また、Y 1 会社と子会社 2 社を併せて「会社ら」ということがある。）の

製造工場及び事務所用地であるY1会社肩書地及びその周辺の土地（以下「本件土地」という。）を、同日付けで申立外C1会社に売却すること（以下「本件土地売却」という。）を決定し、同日、本件土地についてC1会社との間で20年間の事業用定期借地契約を締結したこと並びに本件土地に所在するY1会社及び子会社2社の製造工場及び事務所の建物等の不動産（以下「本件工場等」という。）はY1会社が引き続き所有する旨などを記載した同日付け「固定資産の譲渡に関するお知らせ」（甲1。以下「27年8月18日付け投資家向け情報」という。）を、投資家向け情報として公表した。

再審査申立人X2組合（以下「組合」といい、同X1地方本部（以下「地本」という。）を含め「組合ら」という。）は、本件土地売却の公表以降、会社らに対し、組合に事前に相談なく本件土地売却を実行したことなどについて抗議するとともに、公表当日の同年8月18日、同月27日、9月4日及び同月24日の4回にわたり、本件土地売却に関し団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、これらの申入れをそれぞれ「8月18日付け団交申入れ」、「8月27日付け団交申入れ」、「9月4日付け団交申入れ」、「9月24日付け団交申入れ」といい、これら4回の団交申入れを併せて「本件各団交申入れ」という。）。しかし、Y1会社は、本件各団交申入れのいずれについても何ら回答しなかった。また、子会社2社は、本件各団交申入れにおいて組合が掲げる事項（以下併せて「本件各団交事項」ということがある。）はいずれも義務的団交事項に当たらないとして、組合の申入れに応じなかった。

そこで、組合らは、会社らが正当な理由なく団交を拒否したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為に該当するとして、同年10月2日、東京都労働委員会（以下「都労委」という）に救済を申し立てた。

都労委は、29年4月4日付けで、当該救済申し立てを全て棄却することを決定し、同年5月11日に各当事者に命令書（以下「本件初審命令」という。）を交付した。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 本件各団交申入れに応ずること。
- (2) 組合らに対し本件各団交申入れ拒否に係る不当労働行為の損害を賠償すること。
- (3) 本件各団交申入れ拒否に係る謝罪文の掲示

3 再審査申立ての要旨

組合らは、本件初審命令の主文を取り消し、上記2のと通りの救済を求めている。

4 本件における争点

- (1) Y1会社は、労組法上の使用者に当たるか。（争点1）
- (2) Y1会社及び子会社2社が、本件各団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に該当するか。（争点2）

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（Y1会社は、労組法上の使用者に当たるか）について

(1) 組合らの主張

ア 判例法理との関係

労組法第7条第2号の「使用者」性が問題となった朝日放送最高裁判決（平成5年（行ツ）第17号同7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁）は、「労働力直接使用類型」に関する事例判断であって、本件のような「親子会社類型」にその規範をそのまま適用することは適切ではない。

現に、企業が従属会社を全体として支配し、その労働関係に実質的な影響力を及ぼしている場合に、その限りにおいて従属会社従業員の労組からの団交申入れに応じる責任があるという学説は、労働法の学説の多数説であるし、会社法規範を見ても、完全親会社は、原則として完全子会社の経営を支配し、その財務及び事業の方針の決定を支配しているとみなされており（会社法第2条第4号）、ただ、財務上又は事業上の関係から見て子会社の財務又は事業の方針の決定を支配していないことが明らかであると認められる場合のみ、支配の事実が否定されるにすぎない（会社法施行規則第3条第3項）。

そうすると、子会社2社の完全親会社であるY1会社も、原則として子会社2社の経営、財務及び事業の方針の決定を支配しているとみなされるのであって、それを否定するには、再審査被申立人の側で、Y1会社が財務上又は事業上の関係から子会社らを支配していないことを立証すべきである。

イ 本件団交事項に照らし、Y1会社は団交の相手方たる「使用者」といえること

労組法第7条第2号の「使用者」性は、団交事項の内容から見てその相手方として適切か否かという観点から規定されるべきであり、朝日放送最高裁判決の判断過程にもこのような考え方があるものと考えられる。

本件各団交事項は、主に、①本件土地約1万坪の譲渡に伴う雇用問題について、②本件土地売却に伴い設定された20年の定期借地権について、20年後の賃借権延長の意思を明確にすること、③本件土地売却によって会社が得る資金を最優先して特別高圧受変電設備（以下「特高設備」という。）の更新にあて、その他機械設備の修繕更新計画を明らかにすることであった。

このような本件各団交事項について、最もよく回答できる者は本件土地所有者であり、本件土地売却の当事者であるY1会社であるし、資金の用途についても、子会社2社は、上記のような大型の設備投資をする経済力はなく、実質的に設備投資を行える資金力を有するのはY1会社だけである。

また、Y1会社は、会社分割により純粋持株会社となる際に、子会社の従業員に対し、賃金及び退職金の支払債務を保証することを確約したのであり、その債務の引き当てになるのが本件土地であった。したがって、Y1会社が本件土地を売却したことにより、同社が賃金等支払債務の財源を確保できるかどうかは、労働者の労働条件等に関わる重要な関心事である。

したがって、Y1会社は、本件団交事項との関係で労組法第7条第2号の使用者に当たる。

ウ 組合と旧Y2会社との間には、団交を中心とした長年の労使関係の実績があること

組合は、昭和52年6月の公然化以来、約40年の歴史を持ち、2000年6月にC2が同社の経営権を掌握するまでの約31年間、基本的には、団交の積み重ねによって労使関係を調整するという労組法が予定している労使関係にあり、このことは、C2が経営権を掌握して以後も基本的には維持されていた。ところが、Y1会社は、21年10月の会社分割（以下「本件会社分割」という。）により、全組合員を3つの子会社に転籍させ、それ以降、同社には組合員がいないことを理由に全く団交に応じていない。

本件会社分割は、団交応諾義務を潜脱することを1つの重要な目的としてされたと見るのが可能であり、Y1会社はY2会社（以下「旧Y2会社」という。）の土地建物、預金、有価証券等の主要な財産を

保有し、子会社3社（当時）の1人株主であったのだから、形式上、完全持株会社となり、組合員がいなくなったからといって、Y1会社が本件各団交事項との関係で労組法第7条第2号の使用者に該当し、団交に応ずる義務を免れることはない。

エ Y1会社は、子会社2社の経営を支配し、子会社2社の労働者の基本的な労働条件について、単なる株主としての地位を超えて、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を及ぼしていること

本件においては、Y1会社が子会社らの完全親会社であることから、原則として、同社らの経営を支配し、その財務及び事業の方針の決定を支配しているとみなせることは、前記アのとおりであるが、この点をおくとしても、Y1会社は以下の(ア)から(ウ)までに見るとおり、実質的には子会社の経営を完全に支配し、財務及び事業の方針を決定しているといえる。

(ア) Y1会社が子会社の経営方針及び労働契約を左右していること

子会社の設備投資は子会社単独では経営的に不可能であり、事実上、Y1会社の指揮援助がなければ何も進まない。また、子会社間の吸収合併等は、Y1会社の意のままに行われており、従業員の労働契約の相手方を決定しているのもY1会社であるといえる。また、従業員も本件会社分割による勤務先の変更等の意識はほとんどなく、以前と変わらず、旧Y2会社に勤務しているという意識を持っている。

(イ) 人事労務委員会の実態

本件会社分割時、子会社4社（当時）は、「合同人事労務委員会」を結成し、子会社に係る人事等は全てこの委員会が決定することとされた。同委員会は、各子会社の社長及び取締役で選任された人事労務委員で構成されているところ、Y1会社の重要な取締役が子会

社各社の取締役を兼任しており、Y 1 会社が人事労務委員会を通して子会社各社の労働条件等の決定を実質的に支配していることは明らかである。

(ウ) Y 1 会社が子会社に対し経営指導をしていること

Y 1 会社は、本件会社分割直後から子会社 2 社から多額の経営指導料を受領しており、その見返りに子会社 2 社に対し経営指導を行っている。子会社 2 社との間で交わされた契約書によれば、経営指導の内容は包括的、概括的であり、Y 1 会社は、全ての経営事項について指導できると考えられ、その中には、従業員の労働条件の決定や労働組合対策も含まれており、Y 1 会社は、実際にこれらについて子会社 2 社を指導していると思われる。なお、Y 1 会社の重要な取締役が子会社 2 社の取締役を兼任していたことはすでに述べたとおりである。

(エ) 以上のとおり、前記(ア)から(ウ)の事情を総合すれば、Y 1 会社は子会社 2 社の従業員の労働条件の決定を実質的に支配しているといえる。

オ まとめ

したがって、Y 1 会社は、本件各団交申入れにかかる団交申入れの相手方たる労組法第 7 条第 2 号の「使用者」に当たる。

(2) 会社らの主張

ア 判例法理との関係

朝日放送事件最高裁判決において、労組法第 7 条の「使用者」とは、「契約上の当事者である雇用主と同一視し得る程度に労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないし支配力を及ぼし得るような地位にある者」とであると明確に述べられており、この基準は親子会社の類型においても妥当する。

組合は、会社法上の親子会社であることを理由に、Y1会社の子会社従業員に対する使用者性を主張するが、親会社が子会社を株主として支配しているとしても、株式保有比率によって定まる株主としての支配と、現実の労使関係における支配力の行使とは区別して把握されるべきであり、現実の労使関係における支配力の行使は、形式ではなく実態に照らして判断されるべきである。

イ Y1会社は、子会社2社の経営を支配し、子会社2社の労働者の基本的な労働条件について、単なる株主としての地位を超えて、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を及ぼしていないこと

(7) Y1会社が子会社らの従業員の労働条件を決定していないこと

子会社らの従業員の労働条件は、子会社らの役員によって構成される人事労務委員会が決定しており、同委員会にY1会社の役員が参加したことはないし、子会社らの従業員に対して、Y1会社の役員が指示を出すこともない。

また、子会社2社は、柏工場の敷地内において、食堂等の共用施設は共同で利用しているが、業務を行う場所はそれぞれ異なり、各社は独立して業務を行っている。さらに、組合らと子会社2社とは、組合員の賞与等の労働条件について団交を行っている。

(4) Y1会社が子会社の経営方針及び労働契約を左右してはいないこと

子会社2社は、Y1会社から独立して経営を行っており、子会社の吸収合併は、あくまで各社の取締役会が経営戦略上の観点から各々の判断で決定した事項であり、Y1会社は株主として承認したにすぎない。

(ウ) 人事労務委員会の実態

子会社2社の役員の中にはY1会社の役員と兼任している者もい

るが、人事労務委員会には各社の代表取締役を含めて3名までしか参加できず、必ずしもY1会社との兼務取締役が参加しているわけではないし、仮に兼任取締役が参加したとしてもあくまで子会社の役員という立場であり、Y1会社の役員として影響力を行使することはない。

親子会社において取締役が共通しているからといって、親会社が子会社の従業員の基本的労働条件等を現実的かつ具体的に支配していることを意味しない。

(エ) Y1会社による子会社の経営指導について

持分会社において、一定の経営指導を行うこと及びその対価を受領することは一般的な事柄であるし、その内容は強制的なものではない。経営指導料の受領の事実は、使用者性との関係で何らの意味も持たない。

ウ 団交事項との関係でY1会社が労組法第7条第2号の「使用者」に当たることではないこと

そもそも、設備投資と子会社労働者の基本的労働条件の決定は関係のない事項であり、本件団交事項は、Y1会社との関係でも子会社2社との関係でも義務的団交事項に当たらないことは、後記2のとおりである。なお、子会社2社は、それぞれの判断で設備投資を行っており、Y1会社でなければ設備投資ができないという事実はない。

また、組合らは、本件会社分割の前に、Y1会社がY2会社等の従業員に対する賃金及び退職金の支払債務を保証したからといって、同社との関係で本件各団交事項が義務的団交事項であるともいえないことも後記2のとおりであるから、これを根拠として、Y1会社に使用者性を認めることもできない。

エ 組合と旧Y2会社との関係について

組合は、過去のいずれの経営陣に対しても一貫して攻撃を繰り返していたのであり、経営陣が円満な労使関係を望んでも、組合が一方的にこれを壊してきたというのが実情である。

オ まとめ

以上の具体的な事実からも、Y 1 会社が子会社 2 社の従業員に対し、雇用主である子会社 2 社と同視し得る程度に労働条件を支配しているといえる事情はない。

2 争点 2 (Y 1 会社及び子会社 2 社が、本件各団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に該当するか) について

(1) 組合らの主張

ア 前記 1 でも述べたとおり、本件各団交申入れにおいて、本件組合が会社らに団交を申し入れた主な事項は、①本件土地約 1 万坪の譲渡に伴う雇用問題について、②土地売却に伴い 20 年の賃借権を持つというが、20 年後のその延長の意思を明確にすること、③土地売却によって会社が得る資金を最優先して特高設備の更新に充て、その他機械設備の更新計画を明らかにすることであった。

イ(ア) 団交権保障の趣旨からすれば、それ自体においては使用者の経営判断事項であっても、労働条件に直接的な関係を有し、又は影響を及ぼす限りにおいて、義務的団交事項となり得る。

(イ) 本件団交事項は、土地売却そのものの経営判断の是非を問題とするものではなく、組合員らの労働条件との関係で、土地売却を問題とするものである。

すなわち、上記①、②の交渉事項について、本件土地には組合員らが働く工場があるところ、本件土地売却に伴い設定されたという 20 年間の定期借地権が期限を迎えたとき、本件土地上に建つ工場

は存続するのかということは、まさにそこで働く組合員の雇用、労働条件に直結する事項である。なお、本件土地売却当時、本件組合の組合員の総数52名のうち約3分の1が20代、30代であり、20年後にも現役で働いている者であって、Y1会社及び子会社らはそのことを認識していた。

なお、本件団交申入れ後の事情ではあるが、本件土地を譲り受けたC1会社は、本件土地を実態が不明の会社である第三者に転売しており（一部はY1会社の所有権に復帰した。）、本件土地については、さらに転売が繰り返される可能性があり、本件土地売却につき本件組合の抱いた不安が現実化している。

また、Y1会社は、本件会社分割の際、子会社の従業員に対して賃金及び退職金の支払債務を保証することを確約したのであるが、Y1会社の現経営陣は、20年6月に当時経営不振の状態にあった旧Y2会社の経営権を掌握して以降、同社から約30億円を超える資産を自らの関連企業であるC2グループに流出させたのみならず、C2やその関係者には様々な不正疑惑や資金面での不安があり、Y1会社及び子会社らの経営を危うくし、組合員の基盤的労働条件を危機的状況に陥らせているという事情がある。

そのような中、本件土地20.5億円（簿価）は、Y1会社に残された確実な資産であったにもかかわらず、これが売却されることにより、従業員らの賃金等の担保が無くなる懸念がある。また、定期借地の賃借料の負担が、親会社であるY1会社の経営を圧迫し、それによって子会社の従業員の労働条件に影響を与える懸念もある。

(ウ) また、上記③の事項については、一見すると経営側の専断事項であるようにも見えるが、本件工場地内にある特高設備は老朽化しており、いつ停止してもおかしくない状況であって、そうなればその

間の工場の操業停止は避けられず、従業員の雇用が失われる可能性がある。

この点、旧Y2会社は、20年5月、24年3月を目途として5億円の資金を投入して「電力設備更新」を行う旨を明らかにしていたが、それはいまだに実施されておらず、本件土地の売却代金の用途（電力設備更新等）に使用されるのかどうかは、労働者の雇用や労災対策と密接に関連する事項である。しかも、Y1会社が公表した投資家向け情報によれば、本件土地売却により得た資金は、ゴム事業の強化や経営再構築ではなく、関連企業やC2の関係会社等へ投入されることが予測される。このため、職場に不安が広がりつつあり、この不安が職場の活力喪失や希望の喪失による退職を招き、職場体制の崩壊につながることを危惧される。

ウ 以上のとおり、本件土地売却問題は、子会社2社の従業員の基盤的労働条件の不安定化という問題に深く関わっているものであり、本件各団交事項が義務的団交事項であることは明らかである。

そして、これらの各団交事項との関係でY1会社が団交の相手方たる使用者に該当することは前記1で既に述べたとおりであるし、子会社らも組合員らの直接の使用者として、団交の相手方に当たることは当然である。

したがって、Y1会社及び子会社らは、本件各団交申入れに応じた上で、団交の場で、本件土地売却の金額や売却益の使用目的、定期借地権の契約更新の見込みなどと、本件土地売却及び定期借地権の設定に伴って組合員の雇用について問題が生じないことを、資料を示して説明し、組合員からの質問を受け、誠実に協議する義務を負っている。

しかし、Y1会社は本件各団交申入れのいずれも無視し、子会社らもいずれにも応じていない。

このことは、正当な理由のない団交拒否に当たるだけでなく、組合の影響力を削ぎ弱体化を狙った行為であり、組合に対する支配介入に当たる。

(2) 会社らの主張

ア Y1会社との関係において義務的団交事項に当たらないことについて

(ア) 本件土地売却に係る本件団交事項は、もっぱらY1会社の経営判断に係る事項であるから、義務的団交事項には当たらない。

(イ) 本件土地売却によって子会社2社の従業員の労働条件に変化はなく、良好な労働環境が維持されている。義務的団交事項は、現在の具体的な労働条件が問題となるのであるから、仮に定期賃貸借契約に期限があったとしても、それは将来の事項にすぎず、その将来の時点において、定期賃貸借契約の終了が具体的な労働条件に関係するかも不明である。さらに、定期賃貸借契約であっても延長は可能である。

本件土地売却により基盤的労働条件が失われるのではないかという組合の主張は、結局のところ極めて漠然とした不安にすぎず、かかる不安自体が無内容であることは明らかであって、このような極めて主観的な不安を理由として、使用者側に団交応諾義務が発生するものではない。

組合は、本件土地が転売された事実を殊更に取り上げ、使用者性の判断との関係で問題があるかのように主張する。

しかし、本件土地に設定された事業用定期借地契約には、たとえ所有者が交代したとしても借地借家法第10条により、借地権の対抗力が認められるのであり、本件土地が利用できることに何ら変わりはない。さらに、本件で審理の対象とされているのは、27年8

月18日から9月24日までの事実であり、この時点で存在しない
事実は判断の基礎にすらならない。

(ウ) 組合らは、本件会社分割の前に、Y1会社がY2会社等の従業員
に対する賃金及び退職金の支払債務を保証したことを理由として、
各種の要求について義務的団交事項に当たると主張するが、Y1会
社は、単に金銭債務の保証人として、賃金や退職金等の労働条件の
内容が決定された後の債務の履行に関わるにすぎない。また、本件
土地は子会社の従業員の労働債務の引き当てになってはいない。

(エ) 設備投資と子会社労働者の基本的労働条件の決定は関係のない事
項であり、子会社2社は、それぞれの判断で設備投資を行っており、
Y1会社でなければ設備投資ができないという事実はない。

なお、Y1会社の現経営陣は、C3が資本参加した20年6月以
降、本件会社分割による分社化も含めて明確な事業戦略を打ち立て、
地道な経営改善に努力し、経営状態は大幅に改善しており、組合が
主張するような経営危機や、その経営危機からもたらされる労働条
件の悪化という事態はいずれも存在しない。組合はC2やその関係
者には様々な不正疑惑や資金面での不安がある旨主張するが、本件
との関係が不明であり、認否の対象外である。

イ 子会社らとの関係において義務的団交事項に当たらないことにつ
いて

本件土地について、子会社らに処分可能性はないことから、本件各
団交事項は、いずれも子会社らに処分可能性のない事項である。

ウ 以上のとおり、本件各団交事項はいずれも、Y1会社との関係でも
子会社らとの関係でも義務的団交事項には当たらない。

したがって、Y1会社及び子会社らがいずれも本件各団交申入れを
拒否したことは、正当な理由のある団交拒否であり、また、組合の弱

体化も生じていないから支配介入は成立しない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 組合ら

ア 地本は、東京都及び周辺地域の労働者を業種、雇用形態に関わりなく組織する労働組合であり、本件初審申立時（27年10月2日）の組合員は約5000名であった。

イ 組合は、Y1会社の前身である旧Y2会社の従業員らによって昭和52年に組織された労働組合であり、地本及びC4に加盟している。

本件初審申立時の組合員は約60名であり、Y2会社又はY3会社のいずれかに在籍していた。

(2) 会社ら

ア Y1会社は、旧Y2会社が21年6月29日に商号を「Y1会社」に変更した株式会社であったが、同年10月1日にY2会社、申立外C5及び申立外C6（以下「子会社3社」という。）を新設する本件会社分割をし、従前からの子会社であった申立外C7を加えた4社（以下「子会社4社」という。）の持株会社となった株式会社である。

その後、子会社4社は、初審申立時までに、下記イ及びウのとおり、Y2会社がC5を吸収合併し、C7はC6を吸収合併して、「Y3会社」と商号を変更したことから、Y1会社の子会社は2社となった。

本件初審申立時のY1会社の従業員は7名であり、同社に組合の組合員はいなかった。

イ Y2会社は、本件会社分割により設立された、工業用ゴム製品の製造及び販売等を業とする株式会社である。同社は、24年1月1日に

本件会社分割により設立されたC5を吸収合併した。

本件初審申立時の従業員は約130名であった。

ウ Y3会社は、ソフトテニスボール等の製造及び販売、スポーツ用品の仕入れ販売等を業とする株式会社である。同社は、本件会社分割以前から旧会社の子会社であったC7が、26年1月1日に、本件会社分割により設立されたC6を吸収合併し、同時に商号をC7から「Y3会社」に変更を行った株式会社である。

本件初審申立時の従業員は約40名であった。

2 本件土地売却以前のY1会社等の組織の状況及び労使関係

(1) 本件会社分割までの組織体制及び労使交渉の状況

ア 旧Y2会社においては、12年までは、C8（当時）等の企業グループが主要株主であったが、その後数回の株式売却や資本提供等を経て、20年6月12日の取締役会において、C2グループの傘下にあったC3に対する第三者割当増資を行うことを決定した。これにより、C3が旧Y2会社の筆頭株主となった。

イ 20年7月1日、組合らと旧Y2会社は、組合員の生活と雇用の保障及び従業員としての地位保全を目的として、要旨、以下の内容の「協定書」（乙13）を締結した。

- ① 製造業として現在地での操業を基本方針とし、全力をあげる旨
- ② 設備投資、投資においては、同年5月23日に開示した資金投入計画に基づき投資委員会が検討し、会社が運用し、新たな投資事業については同年6月12日に開示した第2回第三者割当増資の資金を活用することとし、計画の変更が生じた時は投資委員会で検討する旨及び会社が編成する投資委員会に組合代表が参加し、労使で検討を行う機関とする旨
- ③ 新たな銀行以外（ノンバンク等）からの資金調達の担保設定につ

いても投資委員会で検討する旨

- ④ 将来、理由の如何を問わず経営破綻の恐れが生じたときには、会社は誠意をもって現規程の労働債務を履行し、これを担保するために駐車場借地を買い戻し担保設定するが、ただし、期間は5年とする旨
- ⑤ 過去に締結した協定書を遵守し継続する旨
- ⑥ 本協定とこれまでの全協定の有効期間を本協定調印の日から3年間とし、期間満了の3箇月前までに他方に対して文書による更新拒否がない限り、1年ごとに自動更新される旨

ウ 21年5月28日、旧Y2会社は、組合との事務折衝において、本件会社分割を行うこと、従業員の労働条件、業務内容には変更がないが、組合員は、子会社3社の所属となり、持株会社となる旧Y2会社には、組合員は存在しなくなることを説明した。

組合は、本件会社分割に反対の意を示し、同年6月以降同年9月までに組合と旧Y2会社との間で、本件会社分割に関する団交及び事務折衝が合わせて10回以上開催された。

エ 21年6月29日、旧Y2会社は、商号をY1会社に変更した。

オ 21年7月29日の団交において、組合は、①本件会社分割を強行しないことに加え、②子会社間で賃金格差が生じれば組合が分断され団結力が低下するので本件会社分割した後もY1会社が団交に応ずること、③子会社の財政基盤が弱く賃金退職金等の不払の懸念があり、また、退職金積算に不利益が生ずることから、Y1会社から子会社への在籍出向とすることを要求した。

Y1会社は、本件会社分割後は子会社の労働条件に関与しないし、従業員が少なく団交に応ずる能力がない、また、子会社にも多くの資産を承継させるし、在籍出向では今までの大企業病は治らず責任の明

確化が図れないとして、いずれの要求も拒否し、同年8月3日に執行役員会において、本件会社分割の実施を議題とすると回答した。

カ 21年7月31日、Y1会社は、組合に対し、同月29日に行われた団交で再検討することとされた事項に関する回答書を提出した。

同回答書には、要旨、①雇用の維持については、本件会社分割がリストラの一環でないことは団交等で説明しているとおりであり、また、子会社の業績の悪化等で懸念される賃金や退職金の不払に関しては、Y1会社が保証することを改めて約束すること、②在籍出向については応じられないが、子会社に対しては営業を行っていくのに十分な資産を与えることや、従業員の労働債権は親会社であるY1会社が保証すること、子会社間の転籍があった場合でも退職金積算年数等が不利益にならないように努めること、③Y1会社との直接の団体交渉権の付与について、Y1会社は、役員人事を除き各子会社の人事権や考課の機能を持たず、これらは本件会社分割後も各子会社合同で行っていくこと、そのため組合との団交については、Y1会社とではなく、子会社合同で行うことが最適であると考えていること、各子会社の役員にY1会社の執行役を配置し、子会社合同という形で誠実に対処していきたいこと、④当初の予定のとおり、同年8月3日に執行役員会において分割計画書についての決議を行う予定であるなどの記載があった。

組合は、上記回答書について、同月3日付け「組合ニュース」において、「いずれもゼロ回答であり、更に団交を求めています。」と記載していた。

キ 21年9月26日、組合とY1会社とは、本件会社分割の効力が予定どおり生じた場合、子会社3社において、その従業員の賃金、賞与及び退職金の支払が困難となった場合には、Y1会社はその支払債務を

同年9月30日時点で在籍している従業員について保証する旨の協定書を締結した。

なお、この協定書には、Y1会社が支払債務を保証するに当たり本件土地を担保とする旨の記載はなされていない。

Y1会社は、同月26日付けで、各従業員宛てに、同月30日付けで同社に在籍している従業員については、本件会社分割の効力発生日以後に転籍先の子会社が当該従業員に対して負った賃金、賞与及び退職金の支払債務について、当該子会社が破産、民事再生若しくはこれらに類似する倒産手続の開始決定を受けた場合又は解散を決議するなどにより上記支払債務の支払が困難となった場合に限り、Y1会社が保証する旨の通知書を送付した。

ク 21年9月29日、組合らは、都労委に対し、Y1会社を被申立人として、本件会社分割後の労働条件等について団交に応じること、同年8月3日の朝礼における同社取締役兼代表執行役B3（現代表取締役。以下「B3CEO」という。）への抗議行動を理由とする組合員15名に対する懲戒処分（以下「懲戒処分①」という。なお、この時点では、処分の実施が保留されていた。）を取り消すことなどを求める不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成21年（不）第81号事件。以下「別件事件」という。）。

ケ 21年9月30日、Y1会社は、「団体交渉に関する通知書」により、同年10月1日以降は団交に応じない旨を組合に通知した。

コ 21年10月1日の本件会社分割により、旧Y2会社の総務・財務・技術研究開発部門がC5に、製造部門及び営業部門がY2会社に、ボール製造部門がC6にそれぞれ移行し、これら子会社3社が新設分割設立会社として設立され、旧Y2会社と同社の従業員との雇用契約や労使関係は、子会社3社にそれぞれ承継された。

(2) 本件会社分割以降の組織体制及び労使関係の状況

ア 本件会社分割により、Y1会社は持株会社かつ子会社3社の完全親会社となり、21年10月1日の本件会社分割の時点では、Y1会社の代表執行役最高経営責任者のB3CEOが子会社3社の代表取締役を兼任していたほか、同社の代表執行役社長のB4（以下「B4社長」という。）（当時）も子会社3社の取締役を兼務するなど、子会社3社間で取締役5名が兼務しており、さらに、C5とY2会社の社長は、相互に相手の会社の取締役となっていた。

イ Y1会社は、持株会社となって以降、株式の所有を通じて子会社らの事業活動を管理することを主たる事業とし、子会社らグループ企業を完全親会社として統括し、グループ全体の経営戦略や事業計画を作成していた。

また、Y1会社は、本件土地、建物を含め本件会社分割前の税法上の資産のうち5割強を所有することになった。

子会社は、Y1会社に、経営指導料、土地・建物使用料（賃借料）、監査報酬等を支払っていた。

ウ 投資委員会（前記(1)イ）は子会社4社に承継されたが、組合は、委員について秘密保持契約締結が求められたことに反対した。

エ 21年10月1日、子会社4社は、「四社合同人事労務委員会契約書」（乙12。以下「人事労務委員会契約書」という。）を締結して、人事労務委員会を組織した。

人事労務委員会契約書には、要旨、子会社4社は各社の人事制度について、お互いに意見を参考にし、また、人事交流も行い、必要に応じて合同での労務業務、団交等の交渉を行っていくため同契約を締結したこと、子会社4社は親会社たるY1会社から独立して人事権を有し、これを実効あるものとするために、4社の協力の仕組みを成立させた

旨の記載（第1条 契約の趣旨），人事労務委員会の存在にかかわらず，各社が各社内での人事権を行使することを妨げないが，人事労務委員会の決定と各社内での決定が矛盾するときは速やかに協議を行うこととし，人事労務委員会の決定は各社内での決定に優先すること（第6条 各社の人事権）などの規定がある。

また，人事労務委員会契約書に付属して制定された人事労務委員会規則では，人事労務委員会は，子会社4社の社長と各社の取締役会の議決により選ばれた者の1社最大3名で組織し，子会社4社の人事労務の最高意思決定機関とされていた（第1条）。

その具体的な権限は，①各社内での昇進，昇格，昇級，人事異動の決定，②各社間の人事異動の決定，③各社の社員などの成績評価，④要員管理，採用，退職，異動，出向・転籍，賞罰等に関する決定，⑤人事制度，評価制度，人事考課制度等の制定，改定，廃止等の決定，⑥冬季，夏季一時金に関する決定，⑦その他人事全般に関する決定，⑧安全衛生，労働環境の改善に関わる決定，⑨従業員に関する決定，⑩団体交渉，労働協約締結等に関する決定，⑪その他労務全般に関する決定等とされていた（第3条）。

なお，子会社の吸収合併（前記1(2)イ，ウ，後記カ）の後も，人事労務委員会契約書の内容，効力に変更はない。

オ 会社らは，本件会社分割の前後を問わず，同一の敷地及び同一の施設内で従前と同様の業務を行い，業務場所を変更することはなかった。

カ 24年1月1日，Y2会社は，C5を吸収合併した。

26年1月1日，C7は，C6を吸収合併し，商号をY3会社に変更した。これによりC5及びC6の従業員との雇用契約や労使関係は，Y2会社又はY3会社に承継された。

(3) 本件会社分割以降、本件土地売却までの労使関係

ア 本件会社分割以降、組合との団交には、子会社4社（子会社の吸収合併後は子会社2社）が合同で応ずるようになり、Y1会社は、組合の団交申入れに応じていない。

イ 21年10月から同年12月にかけて、組合と子会社4社とは、人事考課、年末一時金等を事項として、団交及び事務折衝を計24回実施した。

ウ 21年11月27日、子会社3社は、懲戒処分①を実施した。

エ 22年において、組合と子会社4社とは、人事考課のほか人事に関する事、夏季及び冬季一時金等を事項として、団交、事務折衝及び苦情処理委員会を計42回実施した。

オ 22年7月16日、組合らは、都労委に対し、別件事件について、子会社3社を被申立人として追加することを申し立てた。同年10月5日、都労委は、子会社3社の当事者追加を決定した。

カ 22年8月20日、組合らは、都労委に対し、別件事件申立てについて、Y1会社及び子会社3社が就業時間内の団交に応ずることなどを求める救済申立てを追加した。

キ 22年11月29日、組合らは、別件事件申立てについて、Y1会社及び子会社3社が組合執行委員長A3（以下「A3委員長」という。）（当時）を担当職6級に昇格させることなどを求める救済申立てを追加した。

ク 23年において、組合と子会社4社とは、組合の春闘要求、人事考課、賞与等を事項として、団交及び事務折衝を計27回実施した。

ケ 23年7月13日、組合らは、別件事件申立てについて、Y1会社及び子会社3社が同年4月8日の昼休みにおけるY1会社社長室での行為を理由とする組合員14名に対する懲戒処分（以下「懲戒処分

②」という。子会社3社は、同年6月6日、対象者となる組合員らにこの懲戒処分を行うことを通知した上で、同年7月27日に実施した。)を取り消すことなどを求める救済申立てを追加した。

コ 24年において、組合とY2会社、C6及びC7とは、組合の春闘要求、夏季及び冬季一時金等を事項として、団交及び事務折衝を計35回実施した。

サ 24年11月29日、都労委は、別件事件(前記2(1)ク)について、Y2会社及びC6に対し、懲戒処分①及び懲戒処分②をなかったものとして取り扱うことなどを命ずる一方、本件会社分割後のY1会社に対する申立て等その余の救済申立てを棄却する命令書を交付した。

Y2会社及びC6は同年12月6日、組合らは同月14日、それぞれ別件事件の初審命令の一部を不服として、再審査の申立てをした(中労委平成24年(不再)第65号、中労委平成24年(不再)第67号)。

シ 25年において、組合とY2会社、C6及びC7とは、組合の春闘要求、人事異動、賞与、労働災害事故等を事項として、団交及び事務折衝を計36回実施した。

3 本件土地売却

27年8月18日、Y1会社は、本件土地をC1会社に売却したこと、本件土地について同社との間で20年間の事業用定期借地権設定契約を締結したこと及び本件土地に所在する会社らの製造工場及び事務所の建物等の不動産はY1会社が引き続き所有することなどを記載した27年8月18日付け投資家向け情報を、投資家向け情報として公表した。

同書面には、要旨、①「譲渡の理由」として、Y1会社は、同年6月15日に公表した中期経営計画において、同社の主要6事業をASEAN地域で展開していくこと、また、「持たない経営」を掲げ、同社グループの企業の

潜在価値を極大化することを目指しているところ、本件土地売却は、同経営計画を遂行するに当たり固定資産を流動化するとともに、アジア展開を中心とする成長投資に投下し、事業展開を加速させることを目的としている旨、②「譲渡資産の内容」として本件土地の所在地、現況の記載のほか、譲渡価格、帳簿価格については、適時開示基準における軽微基準に該当すること及び本件取引の相手先との守秘義務により、公表を差し控える旨、③相手先の概要、④契約締結日、⑤「今後の見通し」として、本件土地売却に伴う業績に与える影響については、現在精査中であり確認でき次第改めて知らせる旨、及び現在本件土地上で稼働している子会社2社の製造工場、事務所については、売却先と20年間の事業用定期借地権設定契約を締結し、所有する建物等の不動産はY1会社グループが所有を継続することとなっており、引き続き同所において長期にて安定した事業継続と拡大を目指していく旨が記載されていた。

4 本件土地売却後の団交等の状況

(1) 27年8月18日付け団交申入れ及びこれに対する会社らの対応

ア 土地売却公表当日の27年8月18日、組合は、会社らに対し、同日付け「抗議及び団体交渉申入書」（甲2）により団交を申し入れた。

同書面には、本件土地売却について、①組合に事前に相談もなく本件土地売却を実行したこと、②生産工場を継続するに当たり工場の土地は重要であるのに本件土地を譲渡したことについて抗議するとした上で、本件土地の所有権を持つY1会社の経営者は団交に参加することを強く求める、また、本件土地売却によって、今後の従業員の雇用をどのように守っていくのか誠意を持って団交で説明することを求めるとして、「柏工場土地約1万坪の譲渡にともなう雇用問題」及び「春闘継続団交」を事項として、翌19日の団交に応じるよう求める旨の記載があった。

イ 27年8月19日、子会社2社は、組合に対し、8月18日付け団交申入れに応じない旨を口頭で伝えた。

ウ Y1会社は、8月18日付け団交申入れに何ら回答していない。

(2) 27年8月19日付け従業員宛て書面の配布

27年8月19日、子会社2社は、連名で、各社従業員宛てに、同日付けの「昨日8月18日付C9による発表について」と題する書面（甲3。以下「8月19日付け従業員宛て書面」という。）を配布した。

この書面には、要旨、以下のような記載があった。

「本件はリースバック方式と言われるもので資金調達と長期的な事業継続を同時に可能にする取引となっております。

①柏工場の所在する土地をC1会社に譲渡する。②同時にこの土地をリースバック方式にて20年間の定期借地権にて当該土地を固定して使用するということです。定期借地権というのは少なくとも契約期間中は現在の場所で土地を使用する強い権利と賃貸を継続する強い義務が発生しております。またその後の契約更新も可能です。」

「今回Y3会社とY2会社の各位にとっては以下ようになります。

- ① 現在の事業運営、工場の操業は今のまま継続する。
- ② 従業員の処遇や身分はこのことで変わることはありません。

この2点を明記します。

また、今後20年間の事業継続に関する権利が完全に確保されており、建物設備等の所有権はY1会社が所有しております。Y2会社、Y3会社の所有する機械設備も現状のままです。柏十余二にて工場、製造、事業を、これまで同じく操業を続けていきます。」

(3) 8月27日付け団交申入れ及びこれに対する会社らの対応

ア 組合は、会社らに対し、27年8月27日付けで「工場用地売却に関連する要求及び質問事項についての団交申し入れ」と題する書面（甲

4) 及び「雇用と賃金労働条件保障のための工場用地売却に伴う関連要求書」(甲5。以下「8月27日付け要求書」という。)を送付した。

イ 前記団交申入書には、会社らが8月18日付け団交申入れを拒否していることについて強く抗議し、重ねて団交を申し入れる旨とともに、要旨、①Y1会社は、本件会社分割時に従業員の退職金を保証することを約束したが、本件土地売却により、その担保がなくなる、②本件土地売却により、新たに生じる賃借料が収支の圧迫要因となり、雇用保障や賃金支払への障害となる、③IRによれば本件土地売却の代金をY2会社関係の事業の強化経営再構築のために使う計画は示されておらず、④むしろ、C2関係会社等への資金投入が予測され、職場に不安が広がりつつある、⑤そのことからくる不安による職場の活力喪失や希望を失った退職などで、職場体制の崩壊が危惧されるから、本件土地売却問題は、基盤的労働条件の不安定化という問題に深く関わっているものであり、団交で本件土地売却に伴う諸問題について、会社はどうか対応するかについて明らかにすべきであるとの記載があった。

そして、「別紙『雇用と賃金労働条件保障のための工場用地売却に伴う関連要求書』の要求事項と若干の質問について、会社はどうか対応するのか回答し、その考え方等を示すこと」を団交事項として、同年9月3日に団交を行うよう申し入れ、応諾の回答を1週間以内に文書で行うよう要求した。

ウ 8月27日付け要求書における組合の要求事項は、要旨、以下のとおりであった。

① 本件土地売却によって入手する資金を、雇用と賃金労働条件の確保と改善及びその基盤となるY1会社のゴム関連の事業の強化と経営の再建強化のために使うことを明確にすること。

これに付随して、i 本件土地の売却額を明らかにするとともに最

優先して特高設備の更新のために資金を投入すること、ii 工場の安全対策その機会設備の修繕，更新計画を示すこと、iii 売却資金をもとにして未納となっている年金保険料等を直ちに支払うとともに、iv Y 1 会社として各社の労働者の退職金を保証するための協定を講じること、v 本件土地売却により得た資金の使用計画を明らかにすること等。

② 本件土地売却に伴う本件土地の賃借権の保障及びゴム事業の強化について。

これに付随して、i 本件土地に係る事業用定期借地権設定契約書の開示等を行うこと、ii 20年の期間の後に、会社として賃借契約延長の意思を明確にすること、iii 本件工場等の売却をしないことを明確にすること等。

③ 本件売却の経緯を明らかにし、職場の不安を払しょくすること等。

エ 27年9月1日、子会社2社は、組合らに対し、同日付け「団体交渉申し入れへの返答」（甲6）と題する書面により、組合が同年8月27日付け申し入れ書に掲げた団交事項については、親会社による固定資産の取り扱いに関するものであり、義務的団交事項ではないため、当該内容を事項とする団交には応じない旨回答し、団交申し入れに応じなかった。

オ Y 1 会社は、8月27日付け団交申し入れに何ら回答していない。

(4) 9月4日付け団交申し入れ及びこれに対する会社らの対応

ア 27年9月4日、組合は、会社ら宛ての同日付け「抗議及び団交申し入れ」と題する書面（甲7）により団交を行うよう申し入れた。

組合は、同書面において、8月18日付け及び8月27日付け団交申し入れに対し、Y 1 会社が何ら回答しないこと及び子会社2社が拒否する旨を回答したことについて抗議するとともに、8月27日付け要

求書に対する回答及び速やかな団交の開催を求め、また、本件会社分割に当たり Y 1 会社が従業員らに対してした退職金の保証の担保となっていたのが本件土地であったと考えていること、本件土地売却以後の子会社 2 社の事業継続や子会社 2 社の支払う土地使用料については子会社の収支に大きく関わる重大な問題であることから、本件土地売却は、工場で働く労働者の雇用や賃金といった基盤的労働条件に深く関わる問題である旨を主張した。

イ 27年9月10日、子会社2社は、組合らに対し、同日付けの「抗議及び団交申入書への返答」と題する書面により、前回の団交申し入れに対しては既に書面により返答している旨、8月27日付け要求書に対する当社等の返答内容に関しての抗議に係る回答についても、提示済みの書面と変わらない旨回答し、団交申し入れに応じなかった。

ウ Y 1 会社は、9月4日付け団交申し入れに何ら回答していない。

(5) 27年9月15日の団交

27年9月15日、組合と子会社2社とは、組合の春闘要求に関する団交を行った。この団交には、組合から A 3 委員長、書記長 A 2（以下「A 2 書記長」という。）（当時）外 4 名が、Y 2 会社から取締役総務部長 B 5（以下「B 5 部長」という。）外 3 名が、Y 3 会社から副社長 B 6 がそれぞれ出席した。

交渉の冒頭で、A 2 書記長が、本件土地売却は組合員の労働条件に大きく関わることであるとして、改めて本件土地売却に関する団交を申し入れたところ、B 5 部長は、この件に関する団交には応じない旨を回答した。

組合が、子会社2社が団交に応じない理由について質問を続けると、B 5 部長は、本件土地売却は組合員の労働条件や待遇に直接関わるのではなく、義務的団交事項に当たらない旨を述べて、この件に関する団交には応じない旨を繰り返し回答した。A 2 書記長は、「土地売却のことは話し

てませんよ。業績とか、我々の雇用に関わる問題です。」と述べ、その他の組合員らは、本件土地売却に関する意見や疑問を述べた。すると、B5部長は、「先ほどから申し上げているように、土地売却に関することは団体交渉の場では応じませんと申し上げているんで、それでもまだ言われるんでしたら、団体交渉はこれで止めさせていただきます。」と述べた。組合が、本件土地売却自体ではなくて、自分たち組合員の生活のことについて質問している旨を述べ、(組合員の)労働条件については話し合えるんでしょうと問いかけると、B5部長は、「はい。」と答えた。組合が続けて、本件土地売却が労働条件に関わってくるのではないかと問いかけると、B5部長は、「今何か労働条件が変わってくるんですか。」と聞き返した上で、「労働条件変えるっていうふうに申し上げていない。」、「今現在、直接的に労働条件とか待遇、労働に関する待遇の変更に関わるというふうには考えていない。」と述べた。

また、A3委員長は、「土地が売却された後にどうなるのかという不安が一番。だから、土地売却の経営判断をしたことに対しては、我々は何も言っていないわけですよ。で、8月18日にIR(投資家向け情報)が発表されて、要するにもう土地を売却しましたと、じゃあ、我々の今後の雇用はどうなるのですかと、で、そのことについての要求書を我々は出した。だから、B5部長がおっしゃっている、要するに土地売却についてののではないです。それ以後の、要するに我々今現在含めてね、要するに退職金はどうなるのだ。ね、そういうのを含めて、今、これから正に我々が要求して、基盤的労働条件をどうするのかという話合いをしましょうと。」と述べるとともに、本件土地売却について子会社が説明できないのなら、Y1会社が説明するよう求めた。さらに組合は、9月4日付け団交申入れでY1会社に求めた文書での返答が出てきたか否かをB5部長に尋ねた。B5部長は、「そういうのは、私、Y1会社じゃないんで。」と回答しつつ、

「(Y1会社に) 伝えはしました。」, 「回答したりする予定はないというほうだと思います。」とも回答した。

これらのやり取りの後, 組合と子会社2社とは, 定期昇給等を事項として交渉を続けた。

(6) 9月24日付け団交申入れ

ア 27年9月24日, 組合は, 会社らに対し, 同日付けの「団交拒否を続ける貴経営に強く抗議を表明する」と題する書面により, 団交申入れを再三拒否したことについて抗議するとともに, 本件土地売却に関連する組合の要求について速やかに団交及び回答を行うよう申し入れた。

組合らは, 同書面において, 要旨, 同月4日付け書面と同趣旨の主張のほか, 8月19日付け従業員宛て書面の説明ではあまりにも具体的内容に欠けており, 労働者が不安をかき立てられるのは当然であること, 本件土地売却の買主に融資をした金融機関は本件土地に根抵当権を設定しており, 返済が滞れば本件土地が競売にかけられることもあるのではとの不安があること, 退職金などの労働債務を保証する責任を負う親会社Y1会社の説明責任は免れない旨等を主張した。

イ 会社らは9月24日付け団交申入れに何ら回答していない。

5 不当労働行為救済申立て

27年10月2日, 組合らは, 都労委に対し本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 本件初審申立時におけるY1会社等の組織の状況

(1) Y1会社と子会社2社との関係

Y1会社のB3CEOを含む3名の取締役は, 同社とY2会社の取締役を兼務し, Y1会社のB3CEO及びB4社長は, 同社とY3会社の取締役を兼務していた。

本件会社分割前にY2会社が行っていた事業は, 前記1(2)のとおり,

おおむね子会社2社に承継され、存続している。

Y1会社は、持株会社として、株式の所有を通して子会社2社を含むグループ会社の事業活動を管理することを主たる事業とし、グループ企業の親会社として統括し、経営戦略や事業計画を策定し、対価を得て子会社2社に対する経営指導を行っている。

(2) 子会社2社の事業内容及び関係等

ア 製造工場での生産工程においては、Y2会社従業員が原料ゴムを練る作業を行い、Y3会社の商品製造に必要な原料を供給している。

また、Y3会社は、同社の総務及び財務業務をY2会社に委託している。

イ 会社らは、本件土地に存在する製造工場及び事務所において業務を行っており、子会社2社は、Y1会社との賃貸借契約に基づき、賃借料を支払って本件土地及び建物を使用している。

ウ 子会社2社は、それぞれ独自の就業規則を作成している一方、製造工場内の食堂等共用施設を共同で利用し、月1回、毎月最初の営業日に、合同で、共用施設である食堂において朝礼を実施しており、主な内容は、中央安全衛生委員会からの報告、防災訓練に関する連絡等である。さらに、四半期に1回、朝礼の後に各社がそれぞれ別室で、その会社の従業員に対し、業績について説明を行っている。

(3) 人事労務委員会

人事労務委員会（前記2(2)エ）は、初審時、子会社4社の役員により組織され、子会社4社の従業員の労働条件等を決める組織として運営されており、子会社2社になった後も存在する。

7 別件事件の再審査命令及び訴訟提起

29年2月23日、中労委は、別件事件（前記2(3)サ）について、初審命令主文第3項を変更し、子会社2社に対し、組合らに対する文書交付を命

ずる一方、その余の救済申立てをいずれも棄却し、Y1会社に対する再審査申立てを含むその余の再審査申立てをいずれも棄却した。

子会社2社は同年5月2日、組合らは同年6月9日、別件事件の再審査命令の取消しを求める訴えを提起し、本件再審査結審時、東京地裁に係属している（29年（行ウ）第195号、29年（行ウ）第264号）。

8 本件土地の転売

29年3月10日、C1会社は、本件土地の一部を30年3月期に売却することを取締役会で決議した旨記載された「販売用不動産の売却に関するお知らせ」を投資家向け情報として公表した。

同年4月13日、C1会社を買収された本件土地の一部の所有権が、C10に移転した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（Y1会社は、労組法上の使用者に当たるか）について

(1) 本件における労組法上の使用者性の判断基準について

ア 前記第3の1(2)認定のとおり、Y1会社は、本件会社分割等を経て子会社2社の持株会社となった株式会社であって、本件会社分割前のY1会社と従業員との労働契約及びこれに付随する権利義務関係は、本件会社分割によって子会社3社に承継され、さらにその後の子会社間の吸収合併によって子会社2社に承継されたものであるから（前記第3の2(1)コ、同2(2)カ）、Y1会社は組合員の雇用契約上の雇用主ではない。

しかしながら、労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団交をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする

労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団交を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味する。

したがって、雇用主以外の使用者であっても、当該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するのが相当である。

イ これに対し、組合らは、親会社が子会社の従業員との関係で労組法上の使用者といえるかが問題になっている本件は、朝日放送事件最高裁判決とは事案が異なり、同判決の規範をそのまま適用することは適切でないと主張する。そして、会社法規範上、親会社は原則として子会社の経営を支配し、その財務及び事業方針の決定を支配しているとみなされていること等からすれば、反対立証のない限り、完全親会社はその子会社の従業員の労働関係に実質的な影響を及ぼしているといえ、子会社の従業員に対する団交応諾義務を負う旨主張する。

しかし、会社法は労組法とはその趣旨目的を異にする法律であり、同法上、完全親会社と子会社が一般に支配従属関係にあるとみなされていることをもって、直ちに、完全親会社が子会社の従業員との関係で労組法上の団交応諾義務を負う使用者とみなされると解することはできない。

完全親会社の子会社の従業員に対する使用者性の判断においても、基本的に朝日放送事件最高裁判決の示した判断枠組みを適用し、完全親会社が、当該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

できる地位にあるといえるかについて、完全親会社と子会社及びその従業員との関係、従業員の業務従事の実態等に係る諸事情を個々の事案に即して検討する必要がある。

ウ 組合らは、団交事項の内容から労組法上の使用者性が規定される旨主張するようであるが、提示された団交事項についてもっとも詳しく説明できる者であるかどうか、当該団交事項が組合員の労働条件等に関わる重要な関心事であるかどうかなどの観点のみから、労組法上の使用者該当性を判断すべきでないことはいうまでもない。

エ さらに、組合らは、本件会社分割前のY1会社と組合らとの間には、長年の団交を中心とする労使関係の実績があり、本件会社分割は親会社であるY1会社の団交応諾義務を潜脱する目的でされたものと考えられるから、団交応諾義務を免れないとも主張するが、本件会社分割により設立された子会社2社が、団交応諾義務の潜脱を目的とする形骸的な存在であったと認めるに足る証拠もないことは、後記(2)アのとおりであり、他に、組合らの主張を裏付けるに足る証拠もない。

(2) そこで、Y1会社が子会社2社の従業員である組合員ら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に支配、決定することができる地位にあるといえるかについて、以下検討する。

ア Y1会社の子会社2社に対する資本関係、役員の状況、経営面での影響力等について

前記第3の1(2)認定のとおり、子会社2社は、それぞれY1会社とは別法人として、Y2会社は工業用ゴム製品等の製造を、Y3会社はソフトテニスボール等の製造等を行っており、それぞれ別々に取締役会を組織している。このことからすれば、子会社2社は、Y1会社の完全子会社とはいえ、Y1会社とは独立して管理・運営が行われてお

り、Y1会社とは独立した別法人ということができ、子会社2社が形骸的な存在であったと認めるに足りる証拠もない。

もつとも、前記認定によれば、Y1会社は、子会社2社の株式を100%保有しており、両者は完全親子会社の関係にあったこと、Y1会社は持株会社として、株式の所有を通じて子会社2社の事業活動を管理することを主たる事業とし、子会社2社を含むグループ企業を親会社として統括し、グループ全体の経営戦略や事業計画を策定していたこと、子会社らに対する経営指導を行っていたことが認められる（前記第3の2(2)ア、イ）。

また、本件会社分割時及び本件初審申立時のいずれにおいても、Y1会社と子会社らの役員を兼任する者がいたことからすれば、本件各団交申入れ当時においても、これらの役員を兼任する役員がいたことがうかがわれる（前記第3の2(2)ア、同6(1)）。

これらのことからすれば、Y1会社は、持株会社である親会社として、グループ企業全体としての経営方針に沿って、資本関係及びその兼務する役員を通じて、子会社2社の経営に対し、一定の支配力を有していたことがうかがえる。

組合らは、さらに、子会社の吸収合併もY1会社の意のままに行われているとか、各子会社には資金力がないことから、大規模な設備投資等の決定についてもY1会社の指揮援助がなければ決定できないと主張するが、そのことを裏付けるに足る的確な証拠はない。

イ 労働条件面における支配力について

(ア) 前記アのとおり、Y1会社は、子会社2社の経営に対し、一定の支配力を有していたことがうかがわれるが、子会社2社の従業員の労働条件等に関する支配力について見ると、子会社2社は独立した法人としてそれぞれ独自の就業規則を持ち（前記第3の6(2)ウ）、

各社内での人事権を行使していたほか、子会社2社が親会社たるY1会社から独立して人事権を有することを前提として、これを実効あるものとするために子会社2社の協力の仕組みとして人事労務委員会を組織していたことが認められる（前記第3の2(2)エ，同6(3)）。同委員会は、子会社2社の役員を構成員とし、子会社2社合同の人事労務全般に関する最高の意思決定機関として、子会社の平素の人事労務や団交に関する方針を共有し、協議、決定していた。そして、実際にも、組合との団交は、上記人事労務委員会での協議、決定に基づき子会社2社合同で応じていたこと、夏季・冬季一時金を含む労働条件については、組合らと子会社2社による団交を経て、その内容が決定されていたことが認められる（前記第3の2(3)）。

(イ) 組合らは、この点、Y1会社の役員の中には子会社2社の役員を兼任している者がいることから、Y1会社が人事労務委員会を通じて子会社2社の労働条件等の決定を実質的に支配している、また、Y1会社が、子会社に対し多額の指導料を受領して経営指導をしており、その内容には従業員の労働条件の決定や労働組合対策も含まれていると考えられるから、Y1会社は実態としても子会社2社の従業員の労働条件の決定を実質的に支配しているといえる旨主張する。

しかし、Y1会社と子会社2社の兼任役員が存在し、また、経営指導が行われているからといって、直ちにY1会社がこれらの兼任役員や経営指導を通じて、前記アで見たようなグループ企業全体としての経営という点からの一定の支配力のみならず、子会社2社の従業員の具体的な労働条件に関する決定について、雇用主である子会社2社と同視し得る程度に支配、決定をしていたと推認すること

は困難である。そして、これらの兼任役員が子会社2社の従業員の労働条件について、Y1会社の役員として影響力を行使していたとか、経営指導が子会社2社の従業員の労働条件に影響するような内容のものであったことを具体的にうかがわせる証拠はない。

ウ 子会社2社の従業員に対する指揮命令について

会社らは、本件土地に存在する製造工場及び事務所の建物において業務を行っていること（前記第3の6(2)イ）、子会社2社は、Y1会社との賃貸借契約に基づき、賃借料を支払って本件土地及び建物を使用していること（前記第3の6(2)イ）、子会社2社の従業員は、製造工場内の共用施設を共同で利用し、共用施設である食堂において合同で朝礼を実施していることなどは認められるものの（前記第3の6(2)ウ）、子会社2社はそれぞれ独自の就業規則を有しており（前記第3の6(2)ウ）、Y1会社が子会社2社の従業員の業務遂行について、指揮命令を行っていたことをうかがわせるに足る証拠はない。

エ 以上の検討によれば、Y1会社は、子会社2社の経営について一定の支配力を有していたとはいえるものの、それは、まさに持株会社としてグループ内子会社に対する経営戦略的観点から行う管理・監督の域にとどまるものといえ、その域を超えて、子会社2社の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配をしていたとまでは認められない。

オ 小括

以上によれば、Y1会社は、子会社2社の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているということとはできないから、子会社2社の従業員との関係において、労組法第7条の使用者には当たらない。

2 争点2（Y1会社及び子会社2社が、本件各団交申入れに応じなかった

ことは、正当な理由のない団交拒否及び組合に対する支配介入に該当するか)について

(1) Y 1 会社の団交拒否について

前記第 3 の 4 認定のとおり、組合は、Y 1 会社に対して、27 年の春闘要求及び本件土地売却に関する団交を申し入れており、これに対し Y 1 会社は、当該団交申入れに何ら回答していない。

しかし、上記 1 のとおり Y 1 会社は、本件会社分割後は子会社 2 社の従業員との関係において労組法第 7 条の使用者には該当しないから、その余の点について判断するまでもなく、Y 1 会社が本件会社分割後に組合が申し入れた団交に応じないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるとは認められず、支配介入にも当たらない。

(2) 子会社 2 社の団交拒否について

前記第 3 の 1 (2) 認定とおり、子会社 2 社は、実体のある法人であり、組合員の雇用主であるところ、本件各団交申入れのうち、「春闘継続団交」については、27 年 9 月 15 日に団交を行ったものの、本件土地売却に係る事項については義務的団交事項に当たらないとして応じなかった。

そこで、本件土地売却に係る団交事項が義務的団交事項に当たるかについて、以下検討する。

ア 8 月 18 日付け申入書に係る団交事項について

(ア) 組合は、会社らに対し、8 月 18 日付け申入書により、「柏工場土地約 1 万坪の譲渡にともなう雇用問題」を事項として団交を申し入れた（前記第 3 の 4 (1)）。

8 月 18 日付け団交申入れは、同日に行われた本件土地売却に関する投資家向け情報の公開を受けてされたものであるところ、同情報においては、土地売却の事実及びこれに伴い本件土地に 2

0年間の事業用定期借地権が設定されたこと、本件土地上で稼働する本件工場等については、Y1会社グループが所有を継続することになっており、引き続き本件土地上で事業を継続していく旨が記載されていたが、本件土地売却により本件工場等で勤務する従業員等の労働条件等について影響があるのか等については記載がなかった。

上記のような投資家向け情報の公開によって初めて本件土地売却について知った本件工場等で稼働する従業員が、自らの勤務場所である本件工場等の所在する土地が売却され、Y1会社グループ外の第三者の所有となったことにより、勤務場所や労働環境等の労働条件に何らかの影響を生じるのではないかとの疑問、懸念を抱くことは当然であり、上記の投資家向け情報における記載だけでこのような疑問、懸念を払しょくすることはできないと考えられる。

以上のような当時の状況を踏まえれば、上記団交事項は、実質的に見て、雇用主であり、本件工場に係る事業の主体である子会社2社に対し、本件土地売却により本件工場等で勤務する従業員の処遇や勤務地等の労働条件等について何らかの影響があり得るのかについて、説明を求めたものと解することができる。

なお、上記団交事項は、本件土地売却に係る「雇用問題」全般を問題とする包括的なものとなっているが、27年8月18日の段階で組合らが把握していた本件土地売却に係る情報が上記の程度にとどまることからすれば、本件土地売却に係る当初の団交申入れがこのような包括的な事項設定になるのはやむを得ないといえる。また、子会社2社も、本件土地売却が本件工場等で勤務する従業員に対し今後の労働条件に係る疑問、懸念を与え得るも

のであることを十分に認識し、上記団交事項の実質的な意味につき容易に理解し得たことは、子会社2社が8月18日付け投資家向け情報の公表及び8月18日付け団交申入れを受けた翌日に、8月19日付け従業員宛て書面を発出し、事業用定期借地権に係る説明と本件土地売却により従業員の身分や処遇に変更がないことを説明したことからも明らかである（前記第3の4(2)）。

以上によれば、8月18日付け団交申入れに係る事項は、従業員の労働条件に関するものとして、義務的団交事項であると認められ、子会社2社は、本件工場等で勤務する組合員の雇用主として、8月18日付け団交申入れに応じ、本件土地売却による当時の時点における組合員の勤務地、労働条件の影響の現実的可能性の有無、事業用定期借地権の法的性質等については、回答する必要があったというべきである。

- (イ) 子会社2社は、①本件土地売却はY1会社の経営判断に係る事項であり子会社2社の処分できない事項である、②本件土地売却によって子会社らの従業員の労働条件に変化はない、③事業用定期借地権終了後の労働条件については将来の事項にすぎないことなどから、労働条件の不安定化に係る組合の主張は、極めて漠然とした不安にすぎず、8月18日付け団交申入れに係る団交事項は義務的団交事項に当たらないと主張する。しかし、①上記申入れは本件土地売却そのもののみを団交事項とするものではないこと、②同日の時点においては、従業員の労働条件の影響の有無について、十分な説明がされていたとはいえないこと、③上記申入れは組合員が本件土地売却により現在感じている労働条件に関する疑問や懸念を払拭するためのものであると解されることは、いずれもすでに述べたとおりである。

なお、組合ら宛てですらない従業員宛て書面の交付をもって、組合に対する団交応諾義務を果たしたと解することはできない。

他に、子会社2社が本件団交申入れに応じなかったことにつき、正当な理由はうかがわれない。

- (ウ) 以上によれば、8月18日付け団交申入れに係る団交事項である「柏工場土地約1万坪の譲渡にともなう雇用問題」は義務的団交事項であるといえ、子会社2社がこれに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

イ 8月27日付け申入書に係る団交事項について

- (ア) 8月27日付け団交申入書には、会社らが8月18日付け団交申入れを拒否していることへの抗議とともに、①本件土地売却によりY1会社の子会社2社の従業員らに対して保証した退職金の支払の担保がなくなることや、②本件土地に係る賃料の負担がY1会社がした賃金支払保証等の障害となり得ること、③本件土地売却に係る資金がY2会社関係の事業の強化再構築のために使用されなければ従業員の労働条件の不安定化につながるなどから、本件土地売却問題は、基盤的労働条件の不安定化に深く関わるとして、「別紙『雇用と賃金労働条件保障のための工場用地売却に伴う関連要求書』の要求事項と若干の質問事項について、会社はどう対応するのか回答し、その考え方等を示すこと」を団交事項として団交を申入れる旨記載されていた（前記第3の4(3)イ）。

そして、上記要求書に記載された要求事項の内容は、要旨、①本件土地売却によって入手する資金の額と用途を明確にし、さらに組合の要求する事項（本件工場等の修繕、機械設備の更新、未払

年金保険料への充当等)に使用すること、②本件土地の賃借権の保障及びゴム事業の強化について、本件土地に係る事業用定期借地権設定契約書を開示し、20年の期間の後に、会社として賃借契約延長の意思を明確にすること、③本件工場等の売却をしないことを明確にすることなどというものであった(前記第3の4(3)ウ)。

(イ) 以上のとおり、8月27日付け団交申入書には、本件土地売却を子会社らの従業員との雇用と労働条件に係るものとして問題とする旨の記載があるものの、提示された団交事項の具体的な内容を見ると、8月18日付け団交申入書とは異なり、本件土地売却による労働条件への具体的な影響の可能性を問うものというよりは、本件土地売却に関し、親会社であるY1会社の経営面への影響や売却代金の使途の説明を求めることをその内容とするものであって、その事柄の性質上、もっぱら本件土地売却の当事者であり、子会社2社とともに団交申入れの相手方となっていたY1会社に向けられたものと解するほかなく、子会社2社が処分可能あるいは説明可能な事項とはいえないし、子会社の従業員らの労働条件との関連が希薄であるといわざるを得ない。

(ウ) 以上のとおり、8月27日付け団交申入書に係る具体的な団交事項は、いずれも子会社2社の処分可能あるいは説明可能な事項であるとはいえないし、直接に組合員の労働条件に係る問題であるともいえないから、義務的団交事項には当たらず、この点に関し子会社2社の不当労働行為は成立しない。

ウ 9月4日付け申入書及び9月24日付け申入書に係る団交事項について

組合は、子会社2社等に対し、9月4日付け申入書により、8月2

7日付け要求書に対する回答及び団交の開催を求め（前記第3の4(4)ア）、また、9月24日付け団交申入書により、本件土地売却に関する組合の要求について速やかに団交を行うよう申し入れた（同4(6)ア）。これらの団交申入れのうち、8月27日付け申入れと同様の事項については、これらの団交事項が義務的団交事項に当たらないことは、前記イで判断したとおりである。

9月24日付け団交申入書には、さらに、8月19日付け従業員宛て書面の説明ではあまりにも具体的内容に欠け、労働者が不安をかき立てられるのは当然であるとして、①本件土地売却の買主に融資をした金融機関は本件土地に根抵当権を設定しており、返済が滞れば本件土地が競売にかけられることもあるのではとの不安があること、②退職金などの労働債務を保証する責任を負う親会社であるY1会社の説明責任は免れないことなどの主張もされているが、これらについても子会社2社に処分可能あるいは説明可能な事項とはいえない。

以上によれば、9月4日付け団交申入れ及び9月24日付け団交申入れに係る団交事項は、いずれも義務的団交事項には当たらず、この点に関し子会社2社の不当労働行為はいずれも成立しない。

(3) 会社らが、本件各団交申入れに応じなかったことは、組合に対する支配介入に該当するかについて

ア Y1会社について

前述のように、本件各団交事項との関係で、Y1会社は労組法第7条第2号の使用者には当たらないので、労組法第7条第3号の不当労働行為が成立する余地はない。

イ 子会社2社について

子会社2社について、8月18日付け団交申入れに応じなかったことが、正当な理由のない団交拒否であり、労組法第7条第2号の不当

労働行為が成立することはすでにみたとおりである。

本件当時の労使関係の状況についてみると、前記第3認定のとおり、会社らと組合らは本件会社分割をめぐり複数の紛争を抱えるなど、労使関係は緊張状態にあった。また、本件会社分割に当たり、Y1会社は組合らに対し、本件会社分割後は子会社らが合同で誠実に団交に対処する旨を宣言していたことが認められる（前記第3の2(1)カ）。

そのような中、子会社2社は、8月18日付け団交申入れにつき同月19日に団交申入れに応じない旨の回答をしたが、その一方で、同日、8月19日付け従業員宛て書面を発出した（前記第3の4(1)イ、同4(2)）。

労使関係が緊張状態にある中で、このように組合らからの団交申入れを拒むと同時に、あえて従業員宛てとしてその団交事項に係る内容について書面での回答を行うことは、殊更に組合らを見做し、組合員らやその他の従業員をして、その交渉力に疑問を抱しめ、組合を弱体化させるおそれがある対応というべきであり、このことは、子会社2社も十分に認識していたといえる。

以上によれば、子会社2社が8月18日付け団交申入れを拒否したことは支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為が成立する。

これに対し、8月27日付け、9月4日付け及び9月24日付け各団交申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないことは前記(2)で判断したとおりであるところ、その他に子会社2社の上記各団交申入れの対応が組合に対する支配介入となるような事実ないし事情は認められない。そうすると子会社2社のこれらの行為が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるといえることはで

きない。

3 救済方法について

8月18日付け団交申入れに係る団交事項については、本件の経緯に照らし、現時点でこれを敢えて団交において再度説明することに意味があるとは言い難いこと、子会社2社は、本件以外の労働条件に係る団交には応じていることなど、本件に現れた一切の事情を勘案すれば、子会社2社について成立する上記団交申入れに関する労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に対する救済命令としては、子会社2社に対し8月18日付け団交申入れの応諾及び文書掲示を命じる必要性までは認められず、主文のとおり、会社に文書を交付させることが相当と判断される。

4 以上のとおりであるから、初審命令を上記2及び3に従って変更し、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成30年11月21日

中央労働委員会

第三部会長 三輪和雄 ⑩