

## 命 令 書 (写)

申 立 人 東京都渋谷区  
労働組合 X  
執行委員長 A 1

被 申 立 人 横浜市神奈川区  
Y 株式会社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成30年(不)第4号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成31年2月1日第1657回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員浜村彰、同内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

本件は、労働組合 X (以下「組合」という。)が、 Y 株式会社 (以下「 Y 」という。)に対して、組合員である A 2 と申立外公益財団法人 C 1 財団 (以下「財団」という。)との労使関係に介入したとして、団体交渉を申し入れたところ、 Y が A 2 の使用者ではないことを理由に団体交渉に応じなかったことが、労働組合法 (以下「労組法」という。)第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てのあった事件である。

##### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、団体交渉申入れに誠実に応じなければならない。
- (2) 被申立人は、陳謝文を手交・掲示しなければならない。
- (3) 朝日新聞、読売新聞、毎日新聞、日本経済新聞の全国版の朝刊に陳謝文を掲載しなければならない。

##### 3 争点

Y は、組合の平成30年2月1日付け及び同月15日付け団体交渉申入れについて、労組法第7条第2号の使用者に当たるか。そうであるとすれば、上記団体交渉申入れに対する Y の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、平成30年11月1日現在の組合員数は約800名である。

【甲14、審査の全趣旨】

#### (2) 被申立人

Y は、昭和8年12月に設立され、肩書地に本店を置く自動車メーカーである。従業員数は、平成30年3月31日現在、2万2,272名、資本金は6,058億1,300万円である。

【審査の全趣旨】

### 2 Y と財団の関係

#### (1) 昭和49年、 Y は、7億円を出資して財団を設立し、平成28年時点、 Y からの出資額は約65億円である。

財団は、学術振興及び人材育成のための援助等を通じ、社会の発展に貢献することを目的として、研究機関及び研究者並びに教育機関及び教育者等に対する資金の援助、シンポジウムの実施等を業務としており、従業員数は、平成30年4月1日現在、常勤職員6名、派遣職員2名である。

【甲15、甲17の8、甲22、審査の全趣旨】

#### (2) 財団の役員は、理事及び監事（以下「理事等役員」という。）で構成される。理事は理事会において財団の意思決定等、監事は理事の職務執行の監督等を行う。

平成24年度及び平成30年度のC1財団の理事等役員の構成は、次表のとおりであり、平成24年度においては理事7名のうち2名、監事2名のうち1名が、平成30年度においては理事8名のうち2名、監事2名のうち1名が、それぞれ Y において役職者の地位にあった。

また、平成24年度と平成30年度の常務理事は、それぞれ就任以前、 Y に籍を置いていた者であった。

(平成24年度)

役職名	氏名	現職
理事長	B 2	Y 代表取締役 最高執行責任者
副理事長	B 3	Y フェロー
常務理事	C 2	公益財団法人C 1 財団
理事	C 7	C 8 大学 特命教授
理事	C 9	(株)C10 代表取締役社長
理事	C11	C12 大学 教授
理事	C13	公立 C14 大学 教授
監事	C15	公認会計士
監事	B 4	Y グローバル内部監査室 室長

(平成30年度)

役職名	氏名	現職
理事長	B 2	Y 取締役・(株) C38 代表取締役会長
副理事長	B 3	Y フェロー
常務理事	C 3	公益財団法人C 1 財団
理事	C16	C17大学 准教授
理事	C18	C19 研究所 代表
理事	C20	C21 研究所 理事長
理事	C11	C12 大学 商学研究科 (MBAコース) 教授
理事	C13	公立 C14 大学 教授
監事	C22	公認会計士
監事	B 4	Y 監査役室 担当部長

【甲15、甲16の1、甲16の6、甲20】

- (3) 財団には、評議員会において理事等役員の選出、各事業年度の事業報告及び決算の承認等を行う評議員がいる。

平成24年度及び平成30年度の評議員の構成は、次表のとおりであり、平成24年度においては7名のうち2名が、平成30年度においては6名のうち2名が Y における役職者の地位にあった。

(平成24年度)

役職名	氏名	現職
評議員	C23	C24大学 客員教授

	C25	C26大学 准教授
	C27	C28 大学 教授
	C29	独立行政法人 C30 研究所 理事長
	B 5	Y 執行役員 総合研究所長
	B 6	Y 国内企業広報部長
	C31	C32大学 教授

(平成30年度)

役職名	氏名	現職
評議員	C25	C26大学 准教授
	C27	C28 大学 教授
	C33	公益財団法人 C34 財団専務理事
	B 7	Y 総合研究所 アライアンスグローバルダイレクター
	C35	一般社団法人 C35 協議会 事務局長
	B 6	Y チーフコミュニケーションオフィサー

【甲15、甲16の1、甲16の6】

### 3 財団におけるA 2の勤務状況

- (1) A 2は、平成20年11月、財団に採用され、同財団において、「持続可能性」や環境分野についての大学における研究等に対する助成業務（以下「大学研究助成関連業務」という。）等に従事していた。

【甲12、甲16の1、甲17の1】

- (2) A 2の勤務時間は、平日の午前9時から午後6時までであったが、月に3回程度、フレックスタイム制度を利用し、午後3時頃にその日の勤務を終えることがあった。

【審査の全趣旨】

### 4 財団における事業内容の見直し等

- (1) 平成24年4月、財団の常務理事にC 2（以下「C 2財団常務理事」という。）が就任し、同理事の下で事業内容全般の見直しが行われた。その結果、平成24年6月以降、大学における研究等に対する助成を含む教育機関等への助成事業（以下「研究助成事業」という。）は徐々に縮小され、平成25年3月末までには廃止された。

他方、既に財団内で構想されていた「逆風下の変革リーダーシップ養成講座（通称：B 9 リーダーシップ学校）」（以下「B 9 学校」という。）の開設に関わる業務（以下「B 9 学校開設業務」）が導入され、B 9 学校の開設に向けてその業務量は拡大していった。

【甲 1、甲21、審査の全趣旨】

- (2) B 9 学校は、企業の幹部候補を対象に、トップ経営学者の理論とトップ経営者の実践を関連付けた講義と議論を通じて、受講生がリーダーシップの理想型を発見し、受講生自身のリーダーシップ論を作り上げることがを目的とする講座であり、C 12 大学ビジネススクール教授陣がプログラム全体を監修し、ペンシルベニア大学ウォートン校とオックスフォード大学サイドビジネススクール教授陣が受講生に講義するほか、B 9 Y 会長（以下「B 9 Y 会長」という。）も講師として受講生と対話するというものである。

B 9 学校開設業務は、講座の企画及び上記各大学との連絡業務等であり、その業務は、講座で使用するテキストの素材になる各種企業の役員へのインタビュー記録の和訳及び英訳を含むものであった。

なお、第 1 回 B 9 学校は、平成26年12月15日から19日の 5 日間にわたり横浜市にある Y グローバル本社及び東京都内のホテルで開催され、国籍、職種、役職等の異なる34名が参加した。

【甲 1、甲16の 3、甲16の 6、甲17の 6、甲19】

5 A 2 の担当業務変更及び人員削減の検討

- (1) 財団では、前記 4 (1) の業務内容全般の見直しに伴い、各スタッフが担当する業務の見直しも行われた。

研究助成事業が徐々に縮小されるのに伴い、A 2 が担当していた大学研究助成関連業務の業務量は減少した。

こうした中、財団は、新しく導入された B 9 学校開設業務について、A 2 が同業務を遂行するのに十分な英語能力を備えていないことから、B 9 学校開設業務を A 2 に担当させることはできないと判断した。

財団は、平成24年 4 月、外資系企業での勤務経験があり、高い英語能力を備えた契約社員を採用し、その者が B 9 学校開設業務を担当することになった。

【甲 1、甲16の 1、甲16の 2】

(2) 財団は、A 2 が担当する業務量を維持するために、縮小した大学研究助成関連業務に加えて、庶務業務を担当業務に新たに加えた。

その上で、財団は、A 2 がこれまでどおりにフレックスタイム制度を利用した場合、庶務業務に支障が生じるとして、A 2 に対し、今後はフレックスタイム制度を適用しないと通告した。

【甲 1、甲12、審査の全趣旨】

(3) 財団は、上記のとおり、業務内容全般及び各スタッフが担当する業務の見直しを行っていたが、これと並行して、2名の人員削減を検討していた。

検討の結果、財団は、A 2 及び産休明けで時短勤務を行っていたスタッフ（以下「C37」という。A 2 及びC37を合わせて、以下「A 2ら」という。）を人員削減の対象者にした。

【甲 1】

## 6 人員削減実施に向けた準備

C 2 財団常務理事は、平成24年6月29日頃、C 4 弁護士にA 2らを対象にする人員削減を進めるに当たっての法律上の問題点等を相談した。

その際、C 2 財団常務理事は、「人員削減実施に関する相談」と題する手控え用の書面（以下「相談メモ」という。）を用意した。

(1) 相談メモには、人員削減の必要性等について、次のとおり記載されていた。

- ① 人員削減の必要性について、「B 9 リーダーシップ学校準備の業務に適したスタッフを採用して、2人分の労務費をこちらに使い効率的経営を行うことがY 本社からの指令です」
- ② A 2らの状況等について、「1. 財団業務のシフトで2人の生存空間がなくなることは間接的に何度も伝えている。2. (略) 3. 人事査定基準の変更で、業務内容に関連づけて給与をダウンさせてしまうことを検討中 4. (略) 5. 早期退職制度導入や転職支援制度導入で、『でていくしかない』と納得させる。6. Y 人事と相談し、ミニマムリスクで2人に会社を去らせる手段を検討中 7. (略)」

【甲 1】

(2) また、相談メモには、C 2 財団常務理事とA 2の間での業務分担に関するやり取りも、次のとおり、記載されていた。

「A 2 職員（整理解雇第一候補：フルタイム）が『私の仕事がなく

なります。ほかのひとの仕事をわけてください、10月以降やることなく、実績評価でボーナスを査定されると年収が減って困る』と陳情してきました…私の回答・財団内の理科教育助成、奨学助成業務は、分担するほどのボリュームはないから業務を分けることはできません。・B 9 学校業務は、教材のベースとなる役員 インタビュー記録の英訳と和訳なのですが、A 2 さんではできないと思います。・今後のことは、私もなんとか雇用を維持するために必死に考えています。たとえば、Y グループ企業で、A 2 さんを必要としてる会社がないか探して出向してもらうことも検討中です。・B 9 学校業務が可能なように英語研修も考えています。その後、気持ち悪いほどおとなしくなっていますが、弁護士事務所に相談に行くのが好きなことは過去の実績でわかっているので、警戒が必要です。」

【甲 1】

- (3) さらに、相談メモには、今後の対応に係る相談事項が、次のとおり、記載されていた。

「早期退職制度や、退職金積み増し制度も現在は制度としてC 1 財団にはないため理事会機関決定事項の記録が必要でしょうか？…10月以降、A 2 へのフルタイム業務がなくなることについて…業務内容変更通告のタイミングは7月末でよいでしょうか？…A 2 のほかに、時短勤務のAも解雇したいのですが、4月20日に産休明けで戻ってるため、Y 人事は、『今解雇するのは、だめ、ダイバーシティーを標榜するY がそれをやって悪い評判がたっても困る』とのこと。」

【甲 1】

7 人員削減をめぐる Y 及び財団間の連絡内容

- (1) C 2 財団常務理事は、平成24年10月29日午後12時58分頃、Y のB 6 グローバルコミュニケーション本部国内企業・商品広報部部長（以下「B 6 広報部長」という。）及びY 8 渉外部部長（以下「Y 8 渉外部部長」という。）に対し、「早期退職プラン」という件名で、メールを送信し、人員削減に関する検討状況を報告した。同メールは、C 5 財団事務局長（以下「C 5 財団事務局長」という。）と B 10 人事本部日本人事企画部主管（以下「B 10 人事本部主管」という。）がC Cに追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「C 1 財団で、女性職員を解雇すべく、Y さんの人事と弁護士と相談しています。人事のB10主管からは、レピュテーションリスクについて、B 6 さん& B 7 さんからご意見頂戴せよとのことでメールしています」、「1. 来年秋からB 9 学校開設をするために、従来行っていた大学研究助成業務を中止する 2. これに伴い、大学研究助成を担当していた女性スタッフの業務がなくなるため解雇する 3. この女性スタッフは、英語がまったくだめで、B 9 学校のコンテンツや受講生ハンドリングはできない 4. すこし、問題があると弁護士に相談するクセがあり、我々のプレゼンのコピーをもらいたがる 5. 正社員は絶対に首にできないと周囲にいいふらしてる」、「ピラマキくらいはやりそうな嫌な奴ですが・・・B 2 理事長の顔に傷がついてはヤバイとB10さんはいってます。でも、C 2 さんは、こんなやつじゃない！」

【甲 2、審査の全趣旨】

- (2) B 6 広報部長は、平成24年10月29日午後 1 時52分頃、C 2 財団常務理事及びY 8 渉外部長に対し、メールを送信した。同メールは、C 5 財団事務局長とB10人事本部主管がC Cに追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「組合などに泣きついていくくらいはどうってことないですが、裁判起こされるとちょっと困りますね。」

【甲 2】

- (3) Y 8 渉外部長は、平成24年10月29日午後 2 時 1 分頃、C 2 財団常務理事及びB 6 広報部長に対し、メールを送信し、今後の対応については、Y 人事部と連携するよう伝えた。同メールは、C 5 財団事務局長とB10人事本部主管がC Cに追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「先程、B10さんとも話しましたが…『早期退職プログラム』の導入とのことですよ。(いきなり解雇ではなく)」、「上記を前提に回答しますが…組合についても最近シティーユニオンとかが不満分子を一本つりして…訴訟や…労基署へのかけこみ等をアドバイスして…騒ぎを起こす手法が横行していますので…該当者への対応は人事とも十分連携して進めることをお勧めします。Y 本体のプログラムのように『セカンドキャリアの支援』を前面に出した方が良くと

と思いますが…。」

【甲2】

8 財団に対する団体交渉申入れ等

- (1) A2は、平成24年10月13日、組合に加入し、組合は、同月27日付け「通知書」により、その旨を財団に通知した。

【甲11】

- (2) 組合は、財団に対し、平成24年10月27日付け「要求書」（以下「24.10.27要求書」という。）により、同年11月16日までに、財団内又は組合事務所において、団体交渉を開催することを要求した。

同要求書には、要求事項として、財団が組合員を解雇する場合又はその労働条件を変更する場合等は、事前に組合と協議し、同意の上で実施することを内容とする労使協約を締結すること、及び就業規則、賃金規定等を組合に手交することを求める旨が記載されていた。さらに、A2の労働条件に係る要求事項が、概ね次のとおり記載されていた。

- ① A2は「Y 科学賞・研究・教育助成事業全般」に係る業務である旨の求人に応募し、採用されたが、現在、庶務業務に従事する状況になっている。これは事実上の業務転換命令に当たる。そこで、かかる業務転換命令を撤回すること
- ② 財団は、A2に対し、フレックスタイム制度の適用を除外する可能性があることを通告したが、フレックスタイム制度の適用を維持すること
- ③ 年末一時金の評価者及び評価方法が変更されたが、これらの評価方法等について、具体的な資料を基に説明し、A2についての評価を開示すること

【甲12】

9 財団に対する団体交渉申入れをめぐる Y 及び財団間の連絡内容

- (1) C2財団常務理事は、平成24年10月31日午前9時33分頃、Yフェローでもある、B3財団副理事長（以下「B3財団副理事長」という。）に対し、「A2問題」という件名で、メールを送信し、A2が組合に加入し、組合から団体交渉申入れが届いたことを報告した。同メールは、C5財団事務局長とB10人事本部主管がCCに追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「今朝財団にきたら、『 X 』（駆け込み寺）から配達証明付きのB 2 理事長宛ての速達がきてました。」「A 2 が駆け込み、10月以降の件を訴えたようです。」「研究助成業務から庶務業務に配置転換になった」、「フレックスタイム解除を要求された これは、イジメ&パワハラに相当する。」「弁護士事務所にいままでの状況と今後のやり方は相談済ですので、今回の対応も弁護士の先生といっしょにやっていきますので、ご心配なく。…意外と早い駆け込みだったので、当方も今後の戦術が立てやすくなって逆によかったかもしれません。」「いよいよゴングです。しかし、このくそ忙しいときに・・・」

### 【甲3】

- (2) B 10 人事本部主管は、平成24年10月31日午前10時52分頃、C 2 財団常務理事及びB 3 財団副理事長に対し、メールを送信した。同メールは、C 5 財団事務局長ほか1名がC C に追加されて送信された。

同メールには、以下の記載があった。

「最悪の状態に入りましたね。これから長く、面倒な団交対応（訴訟リスク付）となります。」「それと至急ご検討頂きたいことは下記に記載します。」「SCP（セカンドキャリアプログラム）について ユニオン入りし、以下のような団交の申し入れがあった状況を鑑みると、該当者が、このタイミングでSCPに応じるとは到底思えません。また、SCPはユニオンに新たな武器を与えるような状況（タイミング）です。さらに、他の2名に対しても、SCPが退職へのプレッシャーとなり、該当者が他の2名を誘って、ユニオン入りするリスクも抱えることとなります。（これは最悪。何としてもユニオン加入は該当者だけで留めたいところです）従って、このタイミングでSCPを実施するのは再考し、新たな対応を検討した方がよいのではないかと思います。ご検討下さい。」「2 情報管理 ファイル、データ、メールなど、重要書類の管理・セキュリティの再点検をお願いします。特に共有サーバーなどがある場合、人事的なものなど、職員も閲覧できるよう状況にないか確認願います。」「3 不当労働行為 団体交渉の申し入れがありましたが、残念ながらこれには応じていくしかありません。また、職場での不当労働行為とされるような言動には、最大限、ご注意下さい。発言

の録音／メモなど、当然成されるという覚悟が必要になります。相手は挑発したりしながら、訴訟材料を探しに来ますので、相手の術中にはまらないよう、宜しくお願いします。」、「4 その他 現段階では、C 1 財団の理事長宛の団交申し入れですが、この先、訴訟となり、財団＋親会社の Y を訴えるようなことに繋がるリスクも包含しています。慎重な対応をお願いします。」、「基本的には弁護士事務所と対応するとのことですが、困ったことがあれば、ご連絡下さい。また、Y へのレピュテーションリスクは高まりましたので、渉外、広報、人事とは動きがある時には情報連携をお願いします。」

【甲 3】

10 C 2 財団常務理事から B 2 財団理事長への報告

C 2 財団常務理事は、平成24年10月31日、B 3 財団副理事長と連名で、Y 代表取締役でもある B 2 財団理事長（以下「B 2 財団理事長」という。）に対し、「2012FY 上期報告と下期見込み& 2013FY CGLP 秋開校にむけて」と題する文書（以下「24.10.31 報告文書」という。）を用いて、平成24年度上半期の業務実績及び B 9 学校の開設に向けた準備状況等を報告した。

この文書の表紙には、「B 2 COO・理事長 殿」と宛名が、最終頁には、財団内の組織再編と A 2 を含む職員の処遇に係る想定案が記載されていた。

【甲23の1、甲23の2】

11 組合及び財団間の団体交渉開催状況

組合と財団は、平成24年12月5日、第1回団体交渉を行った。これ以降の組合と財団の団体交渉の開催状況は、次のとおりである。

回	開催日
1	平成24年12月5日
2	平成25年2月28日
3	平成25年4月15日
4	平成25年11月21日
5	平成26年4月21日
6	平成26年11月14日
7	平成27年4月16日
8	平成27年11月18日

9	平成28年4月15日
10	平成28年11月18日
11	平成29年4月7日
12	平成29年10月5日
13	平成29年11月27日
14	平成30年4月12日
15	平成30年10月3日

**【審査の全趣旨】**

12 A 2の不安障害発症をめぐる Y 及び財団間の連絡内容

(1) A 2は、平成24年10月頃から不安障害を発症し、順天堂大学医学部附属順天堂医院に通院し、その治療を受けていた。

平成27年4月4日、A 2は、組合を通じて、同医院が作成した診断書を財団に提出した。

**【審査の全趣旨】**

(2) C 2財団常務理事は、平成27年6月1日午後5時46分頃、 Y のB 11人事本部人財開発／HRプロセスマネジメント部職員（以下「B 11人事本部職員」）に対し、「相談」という件名で、メールを送信した。

同メールには、以下の記載があった。

「A 2組合員についてですが、3月末に順天堂医院メンタルヘルス科の先生が書いた診断書を X から送って来ました。『病名：パニック障害 原因：特定できず 対応：普段の生活に支障はないが、処方薬によりときに眠気が襲うケースあり』 本日、隣席の派遣職員から、『お薬のせいと、伺ってますが、左隣で居眠りされると気になり、モチベーションにも・・・』と言われました。右隣のC 6さんに聞いたら、『たまに気になるので、起きよう注意してる。しかし・・・』 ここからが相談ですが、組合経由で、診断書が来てる場合に、本人に注意すると、団交要求になってしまってまた、ややこしくなるのでしょうか？—証拠写真だせ—診断書出してるのではないか？・・・仕事のアウトプットは、でてますが、執務態度での居眠りはいただけない。もうすこし、居眠りの時間帯や長さなど状況を派遣さんとC 6さんに面談してみることが一番でしょうか？ B 9学校が2回開催になったため集客が半分位しかいかずで忙しいのに・・・」

**【甲4】**

- (3) B11人事本部職員は、平成27年6月2日午前8時15分頃、C2財団常務理事に対し、次の内容のメールを送信した。

「就業時間中の居眠りは看過できませんが、注意したら、揚げ足取りのように『パワハラ阻止』団交をやられても面倒なので、『職場上司からのアドバイス』という形でお話をしたらいかがでしょうか？  
どんな原因であれ、『就業時間中に寝ている』事実は認めさせて下さい。（本人に気がつかれないように『居眠り』の事実をさらに確認した方が良いと思います。当然、面談の際に、『あん時寝てたじゃね〜か！』はNGです。）

『薬の副作用で眠気が出るのは理解できるが、『眠気の出にくい薬への変更』『日中、眠気が出ないような処方薬服用時間の検討』等、主治医とよく相談して見ませんか？』くらいの話をしたらいかがでしょうか？

事実、私の担当している『双極性精神障害』患者が主治医と十分に相談して、〇時に服用すれば、就業時間中（日中）に眠くならないことを試行錯誤して見つけた例を知っています。具体的には21：30に服用して、23：00就寝で翌日は大丈夫と自信を持って話していました。自分をコントロールできたことが更なる自信につながり、3年近く休職、途中自殺未遂までやった従業員が立派に？復職し、就業しています。

当然、この手の疾病は治療が『長期間』に亘ることと、如何に『自律』（セルフコントロール）することが肝要だということに早く気がつかなくてはなりません。極端な言い方かもしれませんが『治らない』病気です。いかに『抑える』かの病気です。

まずは、C6さんからアドバイスしたら、いかがでしょうか？」

#### 【甲4】

### 13 財団を被申立人とする不当労働行為救済申立事件

- (1) 組合は、平成28年3月1日、当委員会に対し、財団を被申立人として、①財団が、A2に対する賃金及び処遇を含む人事考課に関する要求事項を議題とする団体交渉において不誠実な対応を行ったこと、②財団が、A2を昇格させなかったことが組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たることを理由として、不当労働行為救済申立て（以下「財団事件」という。）を行った。
- (2) 平成29年12月28日、当委員会において、財団事件の第4回和解期

日が開かれた際、当委員会は、組合と財団に対し、和解条件を提案し、和解による事件解決を提案したが、両者間において和解条件の調整が進まず、和解交渉は決裂し、期日が続行することになった。

財団を被申立人とする不当労働行為救済申立事件は、本件申立ての結審日時点で、調査期日が10回、審問期日が4回、和解期日が4回行われ、現在係属中である。

14 Y に対する団体交渉申入れ及び Y の対応等

(1) 財団事件において、組合と財団の和解交渉が決裂した後、組合は、Y に対し、平成30年2月1日付け団体交渉申入書（以下「30.2.1申入書」という。）により、同月28日までに団体交渉を開催することを要求した。

ア 同申入書には、申入れに至る理由として、概ね次のとおり、記載されていた。

(ア) 財団が2名の職員を解雇し、その分の労務費を基にB9学校専任スタッフを採用することを目的として、その2名の解雇方法や、財団を解散した上で新しく設立する財団がその2名を除く現在の財団職員を雇用するという方法について、Y が主導的な立場で検討していた。しかし、解雇対象の2名のうち1名が組合に加入し、上記の方法は頓挫した。

(イ) B2財団理事長は、Y の取締役であり、C2財団常務理事は、Y の定期人事異動で財団の常務理事に配属されたものであり、財団は組織的に Y から強い影響を受けていることは明らかである。

イ また、同申入書には、Y に対する要求事項として、次のとおり、記載されていた。

(ア) Y が、組合とC1財団の労使関係に不当に関与してきたことについて、調査の上、謝罪と釈明を行い、B10人事本部主管、Y8渉外部長、B6広報部長、B11人事本部職員の責任を追及すること、また、今後は不当に関与しないこと

(イ) 組合と財団の円満な労使関係の形成に協力すること

【甲7】

(2) Y は、組合に対し、平成30年2月9日付け「『団体交渉申入れ書』への回答について」と題する文書により、Y が団体交渉に応じなければならない理由はないので、団体交渉には応

じない旨回答した。

【甲 8】

- (3) 組合は、 Y に対し、平成30年2月15日付け「団体交渉申入れ書」により、 Y が理由を示さないまま団体交渉に応じないと回答したことを受け入れることができない旨を伝えるとともに、改めて、30.2.1申入書と同様の要求事項を示した。

【甲 7、甲 9】

- (4) Y は、組合に対し、平成30年2月22日付け「2018年2月15日付『団体交渉申入れ書』への回答について」と題する文書により、財団が雇用した職員に関する施策は、財団自身はその権限と責任において決定しているものであり、 Y が財団の職員との関係で、「使用者」に該当する余地がないと判断したことから、組合の団体交渉申入れには応じかねる旨回答した。

【甲10】

- (5) 組合は、平成30年3月12日、 Y を被申立人として、本件申立てを行った。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 争点

Y は、組合の平成30年2月1日付け及び同月15日付け団体交渉申入れについて、労組法第7条第2号の使用者に当たるか。そうであるとすれば、上記団体交渉申入れに対する Y の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

#### (1) 申立人の主張

ア B 2財団理事長は、B 9 Y 会長の下でナンバー2を務めた人物であり、現在も Y の取締役を兼務している。B 3財団副理事長は、 Y のフェローを兼務しており、 Y の技術開発部門において、取締役と同等の力を有している。

C 2財団常務理事は、常務理事就任以前、 Y IPプロモーション部長を務め、また、現在のC 3常務理事（以下「C 3財団常務理事」という。）は、就任以前、 Y 総合研究所研究企画部長を務めていた。 Y は、定期人事異動で、両名をこの常務理事の職に配属したのである。

財団の監事2名のうち1名は、 Y の監査役室担当部長を兼務している。財団の評議員6名のうち1名は、 Y の

総合研究所アライアンスグローバルダイレクターを兼務し、もう1名もチーフコミュニケーションオフィサーを兼務している。このように、Y が人事面で財団を支配している。

また、財団は、昭和49年、Y が7億円を拠出して設立され、その後、平成28年時点で、Y の出資金は65億円に達しており、財団の財政基盤は、Y からの出資金に依存している。このように、Y が財政面でも財団を支配している。

さらに、財団では、C2財団常務理事就任以降、活動の重点が研究等への助成から人材育成に移され、その結果、B9学校が開設されることになった。こうした活動方針の転換は、財団の目的とは相容れないが、それにもかかわらず実行されたのは、方針の転換が財団の意向だけに基づくものではないからである。B9学校には、B9 Y 会長が講師として登壇することになっているが、財団の意向だけでB9 Y 会長の日程を確保することは到底困難である。B9学校の構想は、Y の上層部で決定され、財団は「実行部隊」として指名されたのである。

したがって、財団はY の一部門に過ぎず、財団に独立性、独自性など存在せず、A2の「使用者」に当たるのである。イ 24.10.31報告文書の宛名は、「B2COO・理事長」というように、B2財団理事長のY における役職が記載されていたこと、この文書の中には、A2の処遇に関する記載があったことなどから、財団は、A2の処遇について、Y の「COO」に相談・報告していた。労使関係に現実には強い影響力・支配力を有する者が労組法第7条第2号の「使用者」に当たるところ、上記のことから、財団とA2の労使関係においては、Y が決定的な支配力を有していた。

また、相談メモには、「2人分の労務費をこちらに使い効率的経営を行うことが『Y 本社からの指令』です」との記載があるが、C2財団常務理事が情報共有を図るべくY と連絡を取っていたことからすれば、財団及びY 関係者に相談メモの内容が周知されていたことは容易に想像できる。しかし、「Y 本社からの指令」という記載について、関係者から異論が出た事情は窺えない。このことは、財団が「Y 本社からの指令」を

受けたという認識を財団及び Y 関係者が共有していたことの証左である。

「使用者」から「10人いる職員のうち、2名を削減せよ。その人選は任せる。」との指示があれば、十二分に労働条件の変更、その基盤となる労働契約の存否そのものに対する決定的な支配力行使になるのである。

したがって、Y が労組法7条第2号の「使用者」に当たるとは明白であり、団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 組合は、財団の理事長が Y の取締役を務めていたことがあるなど財団と Y との間に重要な人事上の重なりがあること、Y が定期人事異動で財団の常務理事を配属していることから、Y が財団を支配していると主張するが、Y と財団とが同じY グループに属する以上、グループ間の人事交流が行われることは当然であるから、重要な人事上の重なりがある事実は何ら財団の独自性を否定する要素となるものではない上、Y が定期人事異動で財団の常務理事を配属している事実など存在しないのであるから、組合の主張には理由がない。

また、組合は、財団には、独立性、独自性など存在しないと主張するが、Y と財団は、別個の法人であり、それぞれ独立した意思決定機関を有していることは、言うまでもない。

イ 財団が、人事労務問題について Y との間で相談等のやり取りを行っているのは、同財団において専門的知見・経験を十分に有する担当者がいなかったからに過ぎない。財団の人事労務問題に直面した担当者が、その専門的知見・経験が十分でなかったために、人事労務問題について専門的知見と膨大な経験を有する Y に相談していたに過ぎない。

また、組合は、相談メモに、「2人分の労務費をこちらに使い効率的経営を行うことが『Y 本社からの指令』です」との記載があることから、Y が財団に対し、職員2名を減らすように指示したと主張するが、そもそも、かかる記載から職員2名を減らすように指示した事実を認定することはできない。

Y は、A 2 との間で労働契約関係の当事者であったこととはなく、A 2 と財団間の労働契約締結に際しても、Y は労働条件（賃金、契約期間、所定労働日・所定休日等）の設定・変更に関与・干渉していないどころか、労働契約の内容自体も認識していない。そのほか、Y がA 2 に対し、日常的な指揮命令を行っていた事実や同組合員の労働時間の管理など労務管理を行っていた事実も一切ない。

こうしたことから、A 2 に係るいかなる義務的団体交渉事項との関係においても、Y が「使用者」と認められる余地などない。

したがって、Y が、組合からの団体交渉申入れを拒否したからといって、このことが労組法第 7 条第 2 号に規定する不当労働行為に該当することは、あり得ないのである。

### (3) 当委員会の判断

ア 労組法 7 条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用者をいうが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることに鑑みると、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、同条にいう「使用者」に当たると解するのが相当である。

そこで、以下、上記の観点から Y の使用者性について判断する。

(ア) 前記第 2 の 7 (1) で認定したとおり、平成 24 年 10 月 29 日午後 12 時 58 分頃、C 2 財団常務理事は、平成 24 年度の財団評議員であった B 6 広報部長に対し、「早期退職プラン」という件名で、メールを送信し、人員削減に関する検討状況を報告した。これに対し、B 6 広報部長は、「組合などに泣きついていくくらいはどうってことないですが、裁判起こされるとちょっと困りますね。」と返信するに止まり、同部長が具体的な指示はもちろん助言すらも行った事実を認めることはできない。

(イ) 前記第 2 の 9 (1) で認定したとおり、C 2 財団常務理事が平成 24 年 10 月 31 日午前 9 時 33 分頃、Y フェローでもあ

る B 3 財団副理事長に対して送信したメールには、「弁護士事務所にいままでの状況と今後のやり方は相談済ですので、今回の対応も弁護士の先生といっしょにやっていきますので、ご心配なく。…意外と早い駆け込みだったので、当方も今後の戦術が立てやすくなって逆によかったかもしれません」、「いよいよゴングです。しかし、このくそ忙しいときに」と記載されていた。これらの記載は、C 2 財団常務理事が Y の役職を兼務する B 3 財団副理事長に対し、組合から団体交渉申入れがあった旨を報告したものであり、何らかの指示等を求めたものとは認められない。

一方、このメールに対して、B 3 財団副理事長がいかなる内容のメールを返信したのかは、証拠上明らかではない。

- (ウ) 前記第 2 の 9 (2) で認定したとおり、B 10 人事本部主管が平成 24 年 10 月 31 日午前 10 時 52 分頃、C 2 財団常務理事及び B 3 財団副理事長に対して送信したメールには、「このタイミングで SCP を実施するのは再考し、新たな対応を検討した方がよいのではないかと思います。ご検討ください」、「団体交渉の申し入れがありましたが、残念ながら、これには応じていくしかありません」、「相手は挑発したりしながら、訴訟資料を探しに来ますので、相手の術中にはまらないよう、宜しくお願ひします」、「基本的には、弁護士事務所と対応するとのことですが、困ったことがあれば、ご連絡ください。」と記載されていた。このメールにおいて、B 10 人事本部主管は、C 2 財団常務理事に対し、具体的な指示等を行うことはなく、財団が団体交渉等の対応について、弁護士に相談しながら独自に対応することを前提にして、「困ったことがあれば」と前置きしながら、必要に応じて、対応状況を報告してほしいという意向を示したと認められる。また、同メールには、「渉外、広報、人事と動きがある時には、情報連携をお願いします。」との記載があるが、B 10 人事本部主管は、財団に対し、団体交渉等の対応状況を逐一報告するようには求めてはおらず、この点でも、やはり B 10 人事本部主管は、財団が独自に対応することを前提にしていたと認められる。

- (ア) 前記第 2 の 6 及び 7 で認定したとおり、C 2 財団常務理事が

相談メモを作成したのは、平成24年6月29日頃であり、遅くとも、この頃までには、財団内において、A2の処遇を含む人員削減に関する検討が始まっていた。その後、C2財団常務理事は、平成24年10月29日午後12時58分頃、平成24年度の財団評議員であったB6広報部長に対し、「早期退職プラン」という件名で、メールを送信し、人員削減に関する検討状況を報告した。

しかし、この間にC2財団常務理事と、B6広報部長を含むYの役職を兼務する理事等役員及び評議員の間でメール等のやり取りが行われていたことを窺わせる証拠がないことからすると、財団におけるA2の処遇を含む人員削減に関する検討状況について、Yの役職を兼務する理事等役員及び評議員に情報が提供されたのは、相談メモが作成されてから約4か月が経過した後であると認められる。これらのことからすると、C2財団常務理事が、常時、Yの役職を兼務する理事等役員及び評議員と連絡を取り合っていたとは認められない。

また、前記第2の12で認定したとおり、平成27年4月4日、A2から不安障害である旨の診断書が財団に提出された後、平成27年6月1日午後5時46分頃、C2財団常務理事は、B11人事本部職員に対し、不安障害を発症したA2への対応について、相談を求める内容のメールを送信した。C2財団常務理事がメールを送信したのは、A2から診断書が提出されてから約2か月が経過した後であると認められ、この間に、C2財団常務理事が、不安障害を発症したA2への対応について、常時、Yと連絡を取り合っていたことを示す証拠はない。

これらのことから、財団が独自にA2の処遇を巡る対応策を検討していたことが窺われる。

- (オ) 前記第2の10で認定したとおり、平成24年10月31日、C2財団常務理事は、B3財団副理事長とともに、Y代表取締役でもあるB2財団理事長に対し、24.10.31報告文書を用いて、平成24年度上半期の業務実績及びB9学校の開設に向けた準備状況等を報告したところ、24.10.31報告書の最終頁にA2を含む職員の処遇に係る想定案が記載されていた。この点に関

して、B 2 財団理事長に上記の報告がされたことについては、24. 10. 31 報告文書の表紙の記載内容から明らかであるが、さらに進んで、最終頁に記載されている A 2 の処遇を巡って、C 2 財団常務理事及び B 3 財団副理事長が、具体的にいかなる内容の報告を行ったか、また、こうした報告を受けて B 2 財団理事長が、両名に対して、いかなる指示等を行ったかについては証拠上明らかでない。そのほか B 2 財団理事長が財団に対し、どのような指示や助言を行っていたのかについて、組合からの立証はない。

- (カ) 前記第 2 の 6 (1) で認定したとおり、C 2 財団常務理事が用意した相談メモに「2 人分の労務費をこちらに使い効率的経営を行うことが『Y 本社からの指令』です」と記載されていた。これは「指令」を受けたとされる側の C 2 財団常務理事により記載されたものであるが、これ以外に、いつ、いかなる方法で Y から「指令」が出されたのかという具体的な事情を示す証拠がない以上、相談メモの記載のみをもって直ちに、Y が財団に対し、職員 2 名を削減するように「指令」を出したと認めることはできない。
- (キ) そのほか、A 2 が Y に対して労務提供をしていたような事実や、Y が A 2 の就労について指揮命令をしていたような事実は認められず、Y が、A 2 の処遇を含む基本的な労働条件等について、雇用主と部分的に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認めるに足りる証拠はない。

イ 組合は、財団が Y の一部門に過ぎないから A 2 の「使用者」に当たると主張する。

確かに、前記第 2 の 2、4 及び 5 で認定したとおり、事業内容全般の見直し及び A 2 の人員削減の検討が行われた平成 24 年度時点において、理事 7 名のうち 2 名、監事 2 名のうち 1 名、評議員 7 名のうち 2 名が、また、本件結審日である平成 30 年度時点において、理事 8 名のうち 2 名、監事 2 名のうち 1 名、評議員 6 名のうち 2 名が Y 内において一定の役職を務めていた。また、平成 24 年度及び平成 30 年度の財団常務理事は就任以前に Y に籍を置いていた。

他方で、前記第2の2(1)で認定したとおり、財団は、昭和49年、  
Y が7億円を拠出して設立され、その後、平成28年時点で、  
Y の出資額は65億円に達している。

しかしながら、これらの事情は、財団と Y が同じY グ  
ループに属することから、役員構成や財政面で法人としての結びつ  
きが強いことを意味するものではあっても、それだけでは、財団の  
法人としての存在が全く形骸化しており、 Y の組織の一部  
門に過ぎないということとはできない。むしろ、前記第2の2から5  
までで認定したとおり、財団は独自の意思決定機関を有し、財団と  
しての独自の活動を展開しているだけでなく、A2らの職員の労働  
条件等について支配、決定する地位にあったのも財団であって、  
Y がそのことに関与していた事実は認められない。

したがって、財団が Y の一部門に過ぎないから Y  
がA2の「使用者」に当たるとの組合の主張は採用できず、  
前記アの判断を覆す事情とはならない。

ウ 以上でみたように、 Y が、財団に対し、A2の処遇を  
含む基本的な労働条件等について、具体的にいかなる内容の指示  
を行っていたのかは証拠上明らかではなく、 Y が、A2  
の処遇を含む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うこととはできない。

よって、 Y は、労組法第7条第2号の「使用者」には  
当たらない。

## 2 結論

以上のとおり、 Y が、申立人の平成30年2月1日付け及び  
同月15日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、その余の点につ  
いて判断するまでもなく、労組法第7条第2号の不当労働行為とは認  
められない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主  
文のとおり命令する。

平成31年3月11日

神奈川県労働委員会  
会長 盛 誠吾 ㊞