写

命　　令　　書

大阪市中央区
申 立 人　　Ｚ１
代表者　執行委員長　　Ｘ１

東京都千代田区
被申立人　　Ｚ２
代表者　代表取締役　　Ｙ１

東京都中央区
被申立人　　Ｚ３
代表者　代表取締役　　Ｙ２

東京都千代田区
被申立人　　Ｚ４
代表者　代表取締役　　Ｙ１

上記当事者間の平成28年(不)第23号及び同年(不)第55号併合事件について、当委員会は、平成30年12月26日、同31年１月９日及び同年２月13日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海﨑雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主　　文

１　被申立人　　Ｚ２　　は、申立人との間で平成26年４月８日付けで締結した労働協約について、有効なものとして扱わなければならない。

２　被申立人　　Ｚ２　　は申立人組合員　Ｘ２　に対し、平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定がＣであったとしてこれらの一時金の額を算出し、既支払額との差額を支払わなければならない。

３　被申立人　　Ｚ２　　は申立人組合員　Ｘ３　に対し、平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定がＣであったとしてこれらの一時金の額を算出し、既支

払額との差額を支払わなければならない。

4　被申立人　　Ｚ２　　は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年　月　日

Ｚ１

執行委員長　　Ｘ１　　様

Ｚ２

代表取締役　　Ｙ１

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第７条に該当す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。

記

（１）当社と貴組合との間で平成26年４月８日付けで締結した労働協約についての団体交渉における対応（２号該当）。

（２）当社と貴組合との間で平成26年４月８日付けで締結した労働協約について、同28年４月８日付け通知書により解約する旨通知したこと（３号該当）。

（３）当社での採用が内定していた者を　　Ｚ４　　での採用に変更し、これらの者について、平成28年７月20日付けで同社から出向を受け入れたこと（３号該当）。

（４）当社での採用が内定していた者を　　Ｚ４　　での採用に変更し、これらの者を当社へ出向させることについての団体交渉における対応（２号該当）。

（５）貴組合員　Ｘ２　氏及び同　Ｘ３　氏に対し、平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定をＤとしたこと（１号及び３号該当）。

（６）平成27年６月29日及び同年12月18日の講話会での　Ｙ３　氏の発言（３号該当）。

5　被申立人　　Ｚ２　　は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年　月　日

Ｚ１

執行委員長　　Ｘ１　　様

Ｚ２

代表取締役　　Ｙ１

Ｚ５　　が当社との合併前に行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第７条に該当する不当労働行為であると認められました。当社は、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

（１）当社と貴組合との間で平成26年４月８日付けで締結した労働協約についての団体交渉における対応（２号該当）。

（２）当社と貴組合との間で平成26年４月８日付けで締結した労働協約について、同28年４月８日付け通知書により解約する旨通知したこと（３号該当）。

（３）　　Ｚ５　　での採用が内定していた者をＺ４　　での採用に変更し、これらの者について、同社から平成28年７月20日付けで　　Ｚ５　　が出向を受け入れたこと（３号該当）。

（４）　　Ｚ５　　での採用が内定していた者をＺ４　　での採用に変更し、これらの者をＺ５　　へ出向させることについての団体交渉における対応（２号該当）。

６　申立人のその他の申立てを棄却する。

事　実　及　び　理　由

第１　請求する救済内容の要旨

１　労働協約改定申入れ及び解約通知をなかったものとし、従前の労働協約を有効なものとして扱うこと

２　　Ｚ４　　が、申立人の同意なく、　　Ｚ２　　及びＺ５　　に従業員を出向させることの禁止

３　　Ｚ２　　及び　　Ｚ５　　が、申立人の同意なく、従業員の出向を受け入れることの禁止

４　　Ｚ２　　及び　　Ｚ５　　が、出向を受け入れている従業員及び将来出向を受け入れる従業員を申立人の組合員として扱うこと

５　組合員２名に対する正当な賞与額との差額の支払

６　支配介入の禁止

７　謝罪文の手交及び掲示

第２　事案の概要

１　申立ての概要

申立人は会社とその関連会社１社の従業員で組織され、会社との間で、ユニオン・ショップ制や雇用計画に関する事項の実施には双方の合意を要する、会社分割等には事前協議を要する旨等を定めた労働協約を締結していたところ、会社は、組合の同意を得ないまま、本社移転及び持株会社の設立を行うとともに、労働協約の改定を申し入れ、その後、解約を通知した。また、会社とその関連会社１社で採用予定だった者を持株会社で雇用し、会社とその関連会社１社への出向により勤務させた。

本件は、このような状況下で、会社、その関連会社、設立された持株会社及び会社の資本業務提携先の会社の４社が使用者の地位にあるとして、①本社移転、持株会社設立、労働協約改定申入れ及び解約通知、新規採用者の雇用主変更問題並びにこれらについての組合との協議状況、②一時金についての組合との協議状況、③組合役員２名の一時金に係る査定、④争議中における組合員への対応、⑤会社の資本業務提携先の代表取締役でもある会社の役員の発言内容、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

なお、本件申立て後に、上記の会社と関連会社は、会社を存続会社、関連会社を消滅会社として合併し、本件審問終結時には、被申立人は３社となった。

２　前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（１）当事者等

ア　被申立人　Ｚ２　（以下「Ｚ２」という。）は、肩書地に本社を置き、各種コンベヤの製作及び販売等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約140名である。なお、Ｚ２は、本件審問終結時において、大阪府大東市内に大阪本部を置いているが、平成28年３月31日までは、この場所がＺ２の本社であった。

ところで、本件申立て後の平成30年７月１日、Ｚ２は、申立て時に被申立人の一社であった　Ｚ５　（以下「Ｚ５」という。また、Ｚ２とＺ５を併せて、Ｚ２のみを意味する可能性がある場合も含めて「本件２社」という。）と、Ｚ２を存続会社、Ｚ５を消滅会社として合併した（以下、この合併を「本件合併」という。）。Ｚ５は、立体駐車装置の製作、建設及び販売等を営む株式会社であった。

（甲76の２、甲77の１、乙Ａ100、乙Ａ101）

イ　被申立人　Ｚ３　（以下、Ｚ３´と称していた時期も併せて「Ｚ３」という。）は、肩書地に本社を置き、持株会社として、傘下のグループ会社の経営管理等を行う株式会社である。

（甲74）

ウ　被申立人　Ｚ４　（以下、設立前において同社を意味す

る場合も含めて「　Ｚ４　」という。また、Ｚ２、　Ｚ５　、　Ｚ３　及び　Ｚ４を併せて、また、４社のうちどの会社と特定できない場合も含めて便宜上「使用者側」ということがある。）は、平成28年４月１日、Ｚ２の単独株式移転により設立された株式会社である。

Ｚ４　設立前は、　Ｚ５　はＺ２の子会社であり、　Ｚ４　設立直後は、Ｚ５　は　Ｚ４　の孫会社、Ｚ２は子会社となったが、同年６月30日、Ｚ２は保有する　Ｚ５　の株式を　Ｚ４　に現物配当し、これ以降本件合併前までは、本件２社がそれぞれ　Ｚ４　の子会社であった。

（乙Ａ85、乙Ａ95）

エ　申立人　Ｚ１　（以下、Ｚ１´　と称していた時期も併せて「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、本件合併前は本件２社の従業員で、本件合併以降はＺ２の従業員で組織された、　Ｚ７　を上部団体とする労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約100名である。

（２）本件申立てに至る経緯について

ア　組合とＺ２は、昭和51年３月８日付けでユニオン・ショップ制を定める条項を含む労働協約を締結した（以下、この労働協約を更新後の協約も含めて「本件協約」という。）。この協約は、その後、数回の改定を経て更新されたところ、平成26年４月８日付けの本件協約は、同日から同28年４月７日を有効期間として締結されており、その内容は別紙１のとおりである

（甲８、甲108、甲109、甲110）

イ　平成18年、Ｚ２は、従前、行ってきた立体駐車装置事業について、　Ｚ３　グループとは異なる申立外企業と事業統合し、　Ｚ５　がこの事業を行うこととなった。また、この頃、　Ｚ５　は、Ｚ２の連結子会社となった。

平成18年７月１日付けで、Ｚ２の従業員の一部が　Ｚ５　に転籍したところ、転籍後の労働条件等に関して、組合と本件２社との間で協定が締結された。この協定書には、　Ｚ５　における組合員資格は、組合とＺ２間の労働協約に基づき組合の所属とする旨の条項が含まれており、これ以降、組合員に　Ｚ５　の従業員も含まれることになった。

（甲73、甲110、乙Ａ17、乙Ａ78、乙Ａ79、乙Ａ93、乙Ａ94）

ウ　Ｚ２は　Ｚ３　と　Ｚ３　グループの　Ｚ６　（以下「　Ｚ６　」という。）との間で、平成25年３月28日付けの基本合意書（以下「25年基本合意書」という。）を締結した。その概要は、別紙２のとおりである。

また、Ｚ２は Ｚ３ との間で、25年基本合意書の第５条の内容の詳細に関して、同年９月２日付けの協定書を締結した。その概要は、別紙３のとおりである。

（甲５、乙Ａ８、乙Ａ71）

エ　Ｚ２の平成27年の夏季及び年末一時金については、Ｓ、Ａ、Ｂ、Ｃ、Ｄの５段階での考課が導入されたが、組合の副委員長の　Ｘ２　（以下「Ｘ２副委員長」という。）と書記長の　Ｘ３　（以下「Ｘ３書記長」という。）に対する考課は、いずれもＤであった。

オ　平成27年６月29日、本件２社の従業員を対象とする講話会にて、当時、 Ｚ３の代表取締役でＺ２の取締役会長でもあった　Ｙ３　（以下「Ｙ３会長」という。）が発言した。

（甲86の１、甲166、甲167、甲168、甲169、乙Ａ93、証人　Ｘ３　、証人　Ｙ４、当事者　Ｘ１　）

カ　平成27年８月７日、Ｚ２の取締役会にて、同28年４月１日付けで、Ｚ２の株式移転により完全親会社となる　Ｚ４　を設立する方針が決議された。

（甲169、乙Ａ86、乙Ａ91、乙Ａ93）

キ　平成27年10月14日、同年11月５日、同月25日及び同年12月15日、拡大事前協議会が開催され、同年11月25日、同年12月４日、同28年２月４日、同年３月４日、同月18日、同月25日、同月28日、同年４月７日、同月26日及び同年５月20日、団体交渉（以下「団交」という。）が開催された。

（甲88、甲89の１、甲89の２、甲91、甲97、甲98、甲99、甲100、甲102、甲103、甲104、甲105、甲106の１、甲106の２）

ク　平成27年12月18日、Ｚ２の管理職を対象とする講話会にて、Ｙ３会長が発言した。

（甲87、甲166、乙Ａ93）

ケ　平成27年12月21日以降、本件２社は、それぞれが同28年４月１日付けで採用を内定していた学生（以下「本件新入社員」という。）に対し、同27年12月21日付け文書にて、Ｚ２グループの組織変更に伴い、入社先が　Ｚ４　に変更になる旨通知した。

（乙Ａ84の２、乙Ａ84の４）

コ　平成27年12月22日、本件２社は組合に対し、本件２社連名の同日付け文書（以下「27.12.22協約改定文書」という。）を交付し、同28年４月７日までを有効期間とする本件協約について、有効期間満了時での改定を申し入れた（以下、この改定申入れを「本件協約改定申入れ」という。）。

（甲８、甲38、甲169、乙Ａ93、証人　Ｘ４　、証人　Ｙ４　）

サ　平成28年４月１日、　Ｚ４　が設立され、Ｚ２の本社が東京に移転した。

シ　平成28年４月１日午前８時頃、Ｚ２の管理本部次長の　Ｙ５　（以下「Ｙ５次長」という。）が、東京都千代田区内の同日からＺ２の本社所在地となったビル（以下「東京神田事業所ビル」という。）内で、組合の鉢巻を巻いていたＺ２の従業員である組合員　Ｘ５　（同人は、同26年12月１日、申立外企業からＺ２に転籍し、組合員となったが、以下、組合員となる前も含めて「Ｘ５組合員」という。）に対し、鉢巻を外すよう求めた。

（甲164、証人　Ｘ５　）

ス　平成28年４月１日午後２時頃、Ｚ２の安全部に属する従業員である組合員　Ｘ６（以下「Ｘ６組合員」という。）は、本件新入社員を対象とする安全教育の講師業務を行った。

（甲43）

セ　平成28年４月８日、Ｚ２は組合に対し、同日付け文書にて、本件協約は同月７日に期間満了となり、期間満了後は、期限の定めのない労働協約になっているとして、労働組合法第15条第３項及び第４項に基づき、同年７月７日をもって本件協約を解約することを通知した（以下、この解約通知を「本件協約解約通知」という。）。

（甲61、証人　Ｙ４　）

ソ　平成28年５月19日、組合は当委員会に対し、本件協約改定申入れや　Ｚ４　を設立して本件新入社員を採用したこと等が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（平成28年(不)第23号事件。以下「28-23事件」という。）。

タ　平成28年７月20日、本件２社はそれぞれ、本件新入社員を　Ｚ４　からの出向者として受け入れた。

（甲93の１、甲93の２、甲166、証人　Ｘ３　、証人　Ｙ４　、証人　Ｙ６　、当事者　Ｘ１　）

チ　平成28年10月12日、組合は当委員会に対し、　Ｚ４　に採用された本件新入社員を本件２社に出向させたこと等が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（平成28年(不)第55号事件。以下「28-55事件」という。）。

ツ　平成30年７月１日、Ｚ２と　Ｚ５　の本件合併が行われた。

（乙Ａ100、乙Ａ101）

第３　争　　点

１　平成27年年末一時金についての、平成27年11月25日及び同年12月４日に行われた団体交渉における使用者側の対応は、Ｚ２、　Ｚ５　及び Ｚ３ による不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

２－１　Ｚ２の本社東京移転についての、平成27年10月14日、同年11月５日、同月25日及び同年12月15日に開催された拡大事前協議会における使用者側の対応は、Ｚ２及びＺ３　による不誠実団交に当たるか。

２－２　Ｚ２が本社を東京に移転したことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

３－１　　Ｚ４　の設立についての、平成27年10月14日、同年11月５日、同月25日及び同年12月15日に開催された拡大事前協議会における使用者側の対応は、Ｚ２及びＺ３による不誠実団交に当たるか。

３－２　Ｚ２が　Ｚ４　を設立したことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

４－１　Ｚ２と申立人との間で平成26年４月８日付けで締結された労働協約について、Ｚ２及び　Ｚ５　が平成27年12月22日付けで改定を申し入れたことは、Ｚ２、Ｚ５及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

４－２　Ｚ２と申立人との間で平成26年４月８日付けで締結された労働協約についての、平成28年２月４日、同年３月４日、同月18日、同月28日、同年４月７日、同月26日及び同年５月20日に開催された団体交渉における使用者側の対応は、Ｚ２、　Ｚ５　、Ｚ３　及び　Ｚ４　による不誠実団交に当たるか。但し、　Ｚ４　については、平成28年４月１日の同社設立前の団体交渉における対応は除く。

４－３　Ｚ２と申立人との間で平成26年４月８日付けで締結した労働協約について、Ｚ２による平成28年４月８日付け通知書により解約する旨通知したことは、Ｚ２、Ｚ５　、　Ｚ４　及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

５－１　Ｚ２が､同社での採用が内定していた者を、 Ｚ４　での採用に変更したこと。また、Ｚ２が、これらの者について、平成28年７月20日付けで　Ｚ４　から出向を受け入れたことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

５－２　　Ｚ５　が、同社での採用が内定していた者を　Ｚ４　での採用に変更したこと。また、　Ｚ５　が、これらの者について、平成28年７月20日付けで　Ｚ４　から出向を受け入れたことは、　Ｚ５　及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

５－３　　Ｚ４　が、Ｚ２及び　Ｚ５　での採用が内定していた者を平成28年４月１日付けで採用したこと。また、　Ｚ４　が、当該従業員について、平成28年７月20日付けでＺ２及び　Ｚ５　に出向させたことは、　Ｚ４　及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

５－４　①Ｚ２及び　Ｚ５　での採用が内定していた者を　Ｚ４　での採用に変更すること、及び、②これらの者に係るＺ２及び　Ｚ５　への出向についての、平成28年２

月４日、同年３月４日、同月25日、同月28日、同年４月26日及び同年５月20日に開催された団体交渉における使用者側の対応は、Ｚ２、　Ｚ５　、Ｚ３ 及び　Ｚ４　による不誠実団交に当たるか。但し、　Ｚ４　については、平成28年４月１日の同社設立前の団体交渉における対応は除く。

6　Ｘ２副委員長及びＸ３書記長に対する平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定は、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合員であるが故の不利益扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

7　平成28年４月１日、東京神田事業所の組合員に対し、鉢巻を外すよう求めたことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

8　平成28年４月１日、Ｘ６組合員に対し、　Ｚ４　で採用された新入社員に対する研修の講師業務を行わせたことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

9　Ｚ２のＹ３会長による、平成27年６月29日の講話会及び同年12月18日の講話会での発言は、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。

10　Ｚ３ は、上記争点１から争点９までの各行為について、労働組合法上の使用者に当たるか。

11　Ｚ５　は、争点４－３の行為について、労働組合法上の使用者に当たるか。

12　Ｚ４　は、争点４－２、争点４－３、争点５－３及び争点５－４の各行為について、労働組合法上の使用者に当たるか。

第４　争点に係る当事者の主張

1　争点１について

（1）申立人の主張

平成25年３月に Ｚ３ がＺ２と資本業務提携を締結し、同年６月、Ｙ３会長が会長に、その関係者が取締役に、就任して以来、それまでの円満な労使関係が覆された。使用者側は組合に対し、喧嘩を売り、いかに交渉しても、使用者側が一旦出した判断については一切譲歩しないという態度に変わり、組合や従業員を疲弊させるというブラック企業的対応をするようになった。

平成27年年末一時金の交渉において、使用者側は、原資が決まっていてこれを変えることはできないとし、組合は、この壁が厚いため、やむなくそれを前提にし、欠勤者の分が支払われないまま残るのであるから、その分を他の人の一時金に加算するよう求めたが、使用者側は、この程度の譲歩すらすることはなかった。

かかる対応は、不当労働行為に該当する。

（2）被申立人らの主張

組合は、本件２社のいかなる対応が、どのような点で不誠実であり、支配介入に

該当するのか、具体的な主張を全く行っておらず、平成27年11月25日及び同年12月４日の団交の議事録等の証拠すら提出していない。

平成27年年末一時金に関する団交において、本件２社が不誠実団交を行った事実は一切ない。

２　争点２について

（１）申立人の主張

ア　本件協約第26条は、労使協議会への付議事項を定めており、このうち第１項から第７項については、第24条により、双方の合意が得られるまで一方的に実施しないと規定されている（当事者が第26条の各項とするのは、第26条の各号を意味するものと思われるが、本命令では、第26条の各項と記載する。）。なお、第26条第３項は、会社の構造改革、組織の改廃、工場・事務所の移転・新設休廃止、設備計画等に関して、社員の労働条件に影響を及ぼす場合はその事項と規定され、同第６項では、より包括的にその他会社もしくは組合が事前に協議する必要があると認めた事項とされている。

イ　本社東京移転は、社員の労働条件に影響を及ぼすのであるから、事前協議会の付議事項であり、さらに、合意が得られるまで一方的に実施しない事項に該当する。東京移転になれば、勤務先が東京になる人、ならない人が生じ、なる人については東京での生活による賃金や手当に影響するのであるから付議事項であり、合意が得られない段階で一方的な実施はできない。加えて、持株会社の設立と同時に行われ、新たな本社の場所は持株会社と同一の場所であるから、持株会社が「何を行う会社か」との問題とも関わっており、この段階でも、組合は持株会社からの出向問題を指摘し、使用者側もこのことを認識していた。

ウ　使用者側は、本社の移転先と時期を明らかにしたのみで、組合が問題にする社員の労働条件や持株会社とＺ２の東京本社の関係についての資料どころか、内容を一切明かさず、そのまま株主総会で提案決定する方針を貫いた。かかる対応は、労働組合法第７条第２号の団交拒否に該当する。

エ　さらに、本社東京移転は、本件協約の定めにより、事前協議会の付議事項であるのだから、使用者側が、具体的な内容を明らかにしないまま、組合の合意を得ることなく株主総会に提案して一方的に実行したことは、労働協約違反であって、組合の意思を蔑ろにし、組合の訴求力を低下させたもので、支配介入に該当する。

（２）被申立人らの主張

ア　組合は、Ｚ２の本社東京移転に関して、拡大事前協議会におけるＺ２のいかなる対応が、どのような点で不誠実であり、支配介入に該当するのか、議事録等の証拠を示した上での具体的な主張を行っていない。

イ　本件協約第26条第３項は、個別列挙された事項が社員の労働条件に影響を及ぼす場合に事前協議同意事項に該当する旨明記しているところ、本件では、従前の東京支店を本店に形式的に変更するものにすぎず、さらに、この移転と同時に東京の本社に異動する従業員もいなかったため、Ｚ２の従業員の労働条件に影響を及ぼすものではなく、事前協議同意事項に該当しない。また、本社東京移転は、義務的団交事項にも該当しない。

それにもかかわらず、Ｚ２は、組合の理解を得るべく、東京移転の経営上の理由及び従業員の労働条件に影響を及ぼさないことについて再三説明を行っている。

したがって、拡大事前協議会におけるＺ２の対応は、不誠実団交及び支配介入に該当しない。

３　争点３について

（１）申立人の主張

ア　　Ｚ４　の設立についての、拡大事前協議会における使用者側の対応は、自らの見解の押しつけだけに終始した不誠実団交に当たる。

使用者側は事前協議会において、持株会社の設立の必要性・理由について、「グループ経営資源の効率的な配分と競争力の強化と機動的なＭ＆Ａによる事業の多角化」等を挙げるが、実質的には無回答で、抽象的な話でごまかすのみであった。これは、持株会社で新入社員を採用し、その新入社員を本件２社に出向させて、非組合員を増加させることにより、組合を攻撃するために持株会社の設立を考えていたからである。

また、持株会社に関する事項への本件協約第24条及び第26条の適用について、使用者側は、本件協約第26条第８項に基づく事前協議しか認めていないが、本件で設立される持株会社は、Ｚ２の全株式を取得し、Ｚ２は完全子会社となる。持株会社が子会社の株式を全て取得しておれば、子会社に対する支配力があり、この支配力を通じて従業員や組合に対して支配力を及ぼす場合があるのだから、持株会社の設立問題は、本件協約第26条第３項及び第６項の適用の範囲内である。しかし、この点についても、使用者側は事前協議会において、実質的には無回答であった。

さらに、持株会社との団交について、Ｚ２の100％親会社である持株会社は、当然、使用者性が認められ、会社が簡単に拒否できる話ではないにもかかわらず、使用者側はこれを否定した。持株会社が団交に応じることが円滑な労使関係や会社にとっても望ましいのではないかという観点に対する回答もなされなかった。

また、持株会社設立にあたり、組合員の雇用を守り、労働条件を引き継ぐこと

との組合要求についても、持株会社に従業員が雇用された場合に、現在の労働条件を引き継ぐかどうかを回答しなければならないのに回答をしていない。

イ　Ｚ４　の設立は、本件協約第26条第３項に該当し、また、少なくとも同条第６項に該当する行為であり、いずれにしても、組合の合意なしの設立の強行は、組合の意思を蔑ろにし、組合の訴求力を低下させる支配介入である。

さらに、Ｚ３ が指揮をして、組合との労働協約にしばられない会社を作って、そこを利用して組合員の属する会社や従業員を支配する意図の下に、　Ｚ４　は設立されたのである。この意図は、後日の労働協約改定申入れにおいて出向者は組合員になれないとの内容を提案したこと、持株会社による採用への変更と実際に出向を行っていることからも明らかなものといえ、これらは持株会社の設立とセットで進められたのである。したがって、　Ｚ４　の設立自体が明白な支配介入である。

（２）被申立人らの主張

ア　組合は、　Ｚ４　の設立に関して、拡大事前協議会におけるＺ２のいかなる対応が、どのような点で不誠実であり、支配介入に該当するのか、議事録等の証拠を示した上での具体的な主張を行っていない。

イ　本件の持株会社化は、会社法上の株式移転の方法により持株会社を新設して行ったものであり、本件協約第26条第８項の組織再編行為に該当するが、同項は、事前の協議のみと規定し、組合の同意を必要とはしない。また、株式移転の方法により持株会社を新設することにより、Ｚ２における労働条件その他の待遇や労使関係の運営に直接の影響を与えることはないため、持株会社化は義務的団交事項にも該当しない。

それにもかかわらず、Ｚ２は、組合の理解を得るべく、持株会社化の必要性や意義、持株会社化が組合員の労働条件や労働協約に何ら影響を及ぼさないことについて、外部専門家の意見も踏まえて誠実に説明をしている。

ウ　したがって、持株会社化に関する拡大事前協議会における対応が不誠実団交に該当し、持株会社化が支配介入に該当するとの組合の主張は失当である。

４　争点４について

（１）申立人の主張

ア　本件協約改定申入れの内容は、ユニオン・ショップ条項の削除をはじめ多岐にわたっており、この時期にかように大がかりな改定を行わなければならない必要性は全くないのであるから、かかる申入れは、支配介入に該当する。また、持株会社の設立やそこでの新入社員の採用及び出向をセットで提案されていることからして、申入れ自体が、組合の弱体化を図るものである。

各改定の対象となった内容については、以下のとおりである。

（ア）ユニオン・ショップ条項

被申立人らが挙げる、ユニオン・ショップ条項の削除が必要な理由は、いずれも具体性がない上に、ユニオン・ショップ制を廃止する必要性にはつながらない。ユニオン・ショップ制は、団結権の実質的保障のために有効で、必要度が高く、労働組合の根幹に関わる事項である。しかも、長年承認され尊重されてきており、そのことに問題があるとの認識や問題提起がなされたこともない状況下で、その制度を使用者が変えようとすることは、支配介入となる度合いの極めて高い行為である。

被申立人らは、オープン・ショップ制であっても、加入することは自由と主張しているが、受入出向者は組合に加入できないとの内容の条項も提案しており、自由に加入できるという主張は、この事実と矛盾している。

（イ）労働協約が適用されない者の範囲の追加

組合に加入できる者の絶対数を減少させるものであり、ユニオン・ショップ条項の削除と相まって、組合の弱体化を図るものである。

（ウ）就業時間中の組合活動に関する便宜供与の廃止

労使で合意された便宜供与を事後的に廃止するのであるから、便宜供与を行うか、行わないかという判断とは異なる衡量が求められる。この便宜供与の廃止理由として、使用者側は負担額を挙げるが、その額は200万円程度であるから、企業規模からして、正当な理由になり得ない。

（エ）協議会での同意条項の削除と付議事項の内容の変更

同意条項の削除は、使用者側が組合の反対する施策を組合の同意なく決定できるようにすることを意味し、付議事項の内容の変更は、使用者側に協議するかどうかの拒否権を与えるものである。いずれも、労働協約の実効性を著しく減殺し、組合の交渉力を低下させるものである。

（オ）争議行為中のルールの変更

争議行為中であっても、正常どおり業務に従事する従業員や、新たに雇用契約を締結できる者の範囲を拡大することは、争議行為の実効性や争議行為を背景とする組合の交渉力を低下させるものである。

（カ）協約の有効期間や改定申入れの期限の短縮

労働協約の安定性を損ない、次項の効力維持条項の排除とあいまって、労働協約の実効性を無意味にするものである。

（キ）改定の協議が整わない場合の合意までの効力維持条項の排除、協約終了の明記

労働協約の改定に際して、一方的に使用者側に有利な条件を飲ませることを容易にし、組合の交渉力を低下させるものである。

イ　上記のとおり、本件協約改定の提案の内容そのものが、支配介入であり、組合がおよそ受け入れることのできない内容である。その上で、使用者側のいう協議とは、使用者側が提示する結論を組合が一方的に受け入れるという意味であって、使用者側が回答文書を一方的に読み上げるという形で行われており、使用者側は譲歩する用意もなければ施策の必要性についての説明もなかった。

したがって、本件協約改定をめぐる一連の団交の対応は不誠実団交に該当する。

ウ　被申立人らは、本件協約解約通知を行うことで労働協約の有効期間に一定の限度を設けることは、改定につき真摯な協議を促すためにやむを得ない措置であった旨主張するが、仮にそのような協議を促すためのものであったとすれば、法で定められた最短の期間である90日しか期間を置かないことに合理性は見いだせない。

また、使用者側は、組合が理解し受け入れることを協議と呼んでいるのであり、つまり、改定に関して一方的に使用者側に有利な条件を飲ませようとし、組合が使用者側の言うことを聞かなければそのことだけをもって、本件協約を可及的速やかに失効させることにより、組合との交渉を無意味にしようとしたのである。

さらに、本件協約解約通知は、持株会社の設立とそこでの採用及び出向とセットで行われ、組合員にしないという目的で行われたものである。

したがって、本件協約解約通知は、支配介入に該当する。

（２）被申立人らの主張

ア　本件審問においても、本件協約改定に関する協議の組合側担当者は、Ｚ２が提案した労働協約の改定案の実質的な内容についての協議に応じる意思がなかったとの認識を示している。本件２社から組合に対し、繰り返し、本件協約改定についての協議を申し入れ、誠実に説明を行っていたにもかかわらず、組合は、改定申入れ自体が不当労働行為に当たるとして実質的な協議に一切応じようとしなかったものである。

したがって、本件協約改定申入れ自体が支配介入に該当し、本件協約改定についての団交における本件２社の対応が不誠実団交に当たるとする組合の主張は失当である。

イ　また、Ｚ２は、本件協約解約通知後も、引き続き、改定について協議を申し入れており、また、現在に至るまで本件協約に規定されていた便宜供与を従前どおりの態様で継続しており、無協約状態にしたり、組合を弱体化させる意図は一切ない。

したがって、本件協約解約通知が支配介入に該当するとの組合の主張は失当である。

5　争点５について

（1）申立人の主張

ア　使用者側は、Ｚ２が内定を出していた本件新入社員の採用を　Ｚ４　に切り替え、本件２社に出向させ、その受入を強行した。本件新入社員を　Ｚ４　で採用し出向させたことは、関連する一連の不当労働行為と一体の行動であり、組合の弱体化を図る支配介入に当たる。

（ア）本件協約が、社員の雇用計画や労務供給については組合の同意が必要である旨定めるにもかかわらず、使用者側は、組合との協議もなく、同意も得ないまま、この出向を行っており、また、この出向が、使用者側が本件協約の解約日とした平成28年７月７日後間もなくであったことからみて、本件新入社員を非組合員にするために行われた計画的なものであることは明らかである。なお、過去の労使関係において、組合の同意を得ずに、出向が行われたことはない。

（イ）平成28年に入ってから、使用者側は組合に、本件新入社員について　Ｚ４　での採用とし、本件２社に出向させることを決定事項として伝えてきた。この時点で、本件新入社員への連絡は既になされていた。

また、本件協約の改定案では、出向者を組合員からの除外対象に加えていたが、組合が改定に同意しなかったため、出向者がユニオン・ショップ協定の対象になりかねないことを使用者側は嫌い、本件協約を失効させるため、平成28年４月８日に本件協約解約通知を行った。

さらに、本件新入社員を本件２社への出向の代わりに研修という名目でＺ４に所属させたままにしたが、当時行われた研修は、明らかに本件２社で就業することを目的とし、しかも、既に配属先が予定されていた。使用者側が平成28年７月20日まで具体的な配属をしなかったのは、使用者側が本件協約の失効日であるとする同月７日が過ぎるのを待っていたからに他ならない。しかも、この時の配属は、業務上の必要性から当初予定されていた配属を違え、業務上の必要性よりも組合から本件新入社員を遠ざけることを優先させたものであった。また、使用者側は労働委員会からの口頭要望があったにもかかわらず、かかる対応を行った。

（ウ）被申立人らは、　Ｚ４　で採用し、出向させるという形式を取る理由について、就職活動中に一部上場会社であったＺ２で採用することになっていたが、持株会社化によりＺ２が上場会社ではなくなったため上場会社となるＺ４で採用することにしたと説明している。しかし、長年、一部上場会社であ

るＺ２の従業員であった組合員については、一顧だにされていない。また、Ｚ５は、もともと上場会社ではないのだから、　Ｚ４　で雇用するとの理由づけはあてはまらない。さらに、本件新入社員は、上場会社だから入社したわけではない。

被申立人らは、労働委員会において、将来の幹部候補を育てるためにＺ４で採用することにしたと突然、主張しだしたが、このような説明は、当時全くなされておらず、募集時点において、幹部候補であると明示していたわけでもなく、前年までＺ２で採用していた新入社員と何ら異なるところもない。

さらに、グループ間での適正、効率的な人材配置という理由も追加されたが、ここでいうグループ会社とは、本件２社のことであり、Ｚ２で採用してＺ５に出向させることでも何ら非効率ではない。

（エ）オープン・ショップ制や非組合員の範囲の拡大の提案、本件協約の失効、本件出向等は、全てが非組合員を作出し、既成事実にし、組合を切り崩すことに向けたものであることは明らかで、この手口は、Ｙ３会長の発言内容やＹ３会長の傘下にある他社での動きと同様のものである。

イ　また、使用者側は、本件新入社員を　Ｚ４　で採用し出向させることについて、団交において不誠実な対応を行った。使用者側は、組合の了解を得るために尽くすべき措置を講じたことも、合理的な提案や説明を行ったり、資料提示を行ったりしたこともなく、団交の途中というべき状況下で、組合の反対を無視して強行しており、かかる対応は不誠実団交に該当する。

使用者側は、表向きは抽象的な理由を説明しているが、組合が根本的に問題にしているのは、出向者たる本件新入社員が非組合員となり、採用を行う　Ｚ４　と団交を行えなくなることであり、持株会社化や出向という形式自体に真の問題点があったわけではない。

採用や所属自体は各社とし、その上で持株会社が採用等について関与することでも、使用者側が理由として主張する効率的なグループ会社の運営等の目的を果たすこと等は可能であるのに、使用者側から本件新入社員を持株会社で採用し、出向受入という形を取ることの必要性についての説明はなされていない。説明がなされないということは、説明できる理由がないことを示している。

（２）被申立人らの主張

ア　　Ｚ４　で本件新入社員を採用することにした理由は、グループ会社間で、適正かつ機動的な人員配置を可能とし、将来の幹部候補となる優秀な人材を育て、長期的に見て、　Ｚ４　のグループ会社全体の経営を再建させることに加え、上場会社であったＺ２での採用を前提として就職活動を行っていた本件新入社員

の期待に配慮することにあった。

これを直接の原因として組合員数が減少している旨の組合の主張・立証がなされていないことからも明らかなとおり、　Ｚ４　で本件新入社員を採用することは、組合を少数派へ追い込むことで弱体化させることを意図したものではない。したがって、本件新入社員を　Ｚ４　で採用したことは支配介入に当たらない。

イ　また、そもそも、本件協約には、出向者が非組合員となる旨の規定はなく、Ｚ４　からの出向者が組合に加入するか否かは、当該出向者の自由な判断に委ねられており、これを本件２社が否定した事実は一切ない。

したがって、本件の出向受入は、組合を少数派に追い込むことで弱体化させる支配介入に当たるとの主張は失当である。

ウ　本件協約第26条第２項による事前協議同意事項に該当するものは、あくまでも組合員の労働条件に影響を及ぼすものに限られ、出向受入は、事前協議同意事項や義務的団交事項に該当しないと解される。

組合は、本件２社のいかなる対応が、どのような点で不誠実なものであり、支配介入に該当するのか、議事録等の証拠を示した上での具体的な主張は一切なされていない。本件２社は、組合からの口頭での質問や書面での申入れに対して、出向受入の目的や意義等について再三にわたり真摯に説明しており、不当労働行為に該当しない。

６　争点６について

（１）申立人の主張

ア　Ｘ２副委員長とＸ３書記長がＤ評価とされたのは、組合活動の故の不利益取扱いであり、組合の三役として活発に活動を行った者を不利益に扱うことは、組合を弱体化させるものである。したがって、この２名への評価結果は、不利益取扱いと支配介入に該当する。

イ　従前からあった職能給に反映される考課では、Ｄ評価はまず付かないものであったが、本件２社は、　Ｚ３　の指示で、一時金の査定を行わなくてはならなくなり、しかもＤ評価を５％付けなければならなくなった。

当時、Ｚ２の代表取締役であった　Ｙ７　（以下「Ｙ７社長」という。）は、わざわざ当事者がいる前で、Ｄ評価の人選について、Ｘ２副委員長とＸ３書記長であると告げ、この間、仕事をしていないことが理由である旨述べた。この「仕事をしていない」というのは、平成27年４月から行っていた争議を指すとしか考えられない。また、Ｙ７社長は、組合の三役であれば泥をかぶってもらえる、一般組合員にＤを付けたら収拾がつかなくなるとも発言している。

夏季一時金と年末一時金で、個々人への査定はかなり変動しているが、Ｘ２副

委員長とＸ３書記長へのＤ評価は変動しておらず、年末一時金のＤ評価の理由が説明されていない。また、当時、当委員会の手続で被申立人が主張するような理由は組合に説明されておらず、使用者側は、「仕事をしていない」こと以外の理由を挙げなかった。

なお、組合の執行委員長の　Ｘ１　（以下「Ｘ１委員長」という。）はＤ評価ではなかったが、執行委員長をＤ評価とすればあまりに目立つから付けなかったと考えることもできるし、同執行委員長は　Ｚ５　の従業員であり、同社の従業員の評価結果は証拠にはなく、詳細は明らかでなく、いずれにしても、Ｘ２副委員長とＸ３書記長への評価が不当労働行為に当たるとする判断を左右するものではない。

ウ　Ｘ２副委員長の評価に関する理由は、被申立人らが本件で提出した証拠を見ても、なぜＤ評価となるかは了知できず、職能給に反映される考課では、上司はＢ評価とし、役員の調整を経て最終評価はＣ評価になっていることからみても、一時金の考課がＤ評価となった合理的な理由は見当たらない。

エ　Ｘ３書記長の目標管理シートについては、提出を促された平成27年４月３日時点で、Ｘ３書記長は指名ストライキに入っており、提出締切とされた同月17日時点で、また、一日だけ業務を行った同月６日時点でも、一時金の考課に用いられるとは聞かされていなかった。この目標管理シートは、もともと職能給への考課のためのものであり、また、この考課ではＣ評価であった。さらに、この目標管理シートに各従業員が記入すべき事項はコメントのみであって、目標管理シートがなくても、上司へのヒアリング等でＸ３書記長の仕事ぶりを把握することは可能であるし、査定当時に、目標管理シートのことは全く話に出ていないのであるから、目標管理シートの件は、後付けの理由にすぎない。

（２）被申立人らの主張

ア　Ｚ２は、従前より職能給についての考課を行ってきたが、これとは別に、平成27年夏季一時金から一時金についての考課制度を導入した。いずれの考課もＳからＤまでで行われているが、職能給の考課では、Ｄ評価となると一年間の職能給が一切増額されなくなることから、Ｄ評価の分布割合は定められていないところ、一時金の考課ではＤ評価の割合は５％と定められている。したがって、職能給の考課でＣ評価を受けた者でも、一時金の考課がＤ評価となることがある。

イ　Ｘ２副委員長については、営業部員としての在籍年数の長さに比べて受注実績が劣っており、また、営業部の中堅として主体的に担当することが期待されるコンベヤ本体の営業を任せることができないという評価を受けていたため、相対的に低い評価となったものである。

組合は、Ｘ２副委員長に対する査定が不当であると主張するのみで、具体的な根拠を挙げてＸ２副委員長の能力、勤務実績等において同等である他の従業員よりも低査定である不相当な考課がなされたことを何ら主張・立証していない。

なお、Ｘ２副委員長は、規模の大きい大型の本体案件は、東京の本社からの発注が中心になる旨証言したことがあるが、地方の現場のコンベヤ本体は、それぞれの現場でのニーズ等の情報を収集して営業するものである。Ｚ２においては、受注の事務手続が東京本社経由で行われることがあるものの、地方の現場で情報を獲得した受注案件は、その地方の営業部員の担当案件となり、その営業部員の受注高とされることになっている。大阪の営業部員の方が不利であるとの認識は見当違いである。

ウ　Ｘ３書記長は、職能給の考課に必要な目標管理シートを提出期限までに提出せず、その後の提出の催促にもかかわらず、考課対象期間中に応じず、職能給の考課及び一時金の考課を行うことができなかったことから、D評価となった。

組合は、Ｘ３書記長は目標管理シートを提出しないとの争議行為を実施していたことから提出できなかった旨主張するが、Ｘ３書記長が目標管理シートを提出しないという争議行為を行うとの通告を受けたこともなければ、争議行為を行っているので目標管理シートを提出することができないとの通告を受けたことはなく、Ｘ３書記長と同時期に争議行為を行っていた他の組合員は提出期限までに目標管理シートを提出していた。さらに、Ｘ３書記長の上司は、Ｘ３書記長が争議行為期間中であったことに鑑み、目標管理シートの提出期限をメールで連絡するとの配慮をし、Ｘ３書記長はこのメールを平成27年４月６日の朝に確認していた。

エ　以上のとおりであるから、Ｘ２副委員長及びＸ３書記長に対する平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定が組合員が故のものとはいえず、支配介入にも当たらない。

7　争点７について

（1）申立人の主張

ア　平成28年４月１日、Ｘ５組合員らが争議の一環として鉢巻を巻いて就労していたところ、Ｙ５次長から、ここでは他の会社もいるので、鉢巻は外してくださいと指示を受けた。当該組合員らは、組合執行部に指示を仰ぎ、執行部としては責任者がいない状況で使用者側の指示に従わないことで現場でトラブルに発展するリスクを鑑みて、やむなくＹ５次長の指示に従うことにした。

イ　被申立人らは、３階や４階の事務所内での鉢巻就労は受容する旨伝えている、共用部分において、ビル管理者からの注意を伝え、当該組合員が組合執行部に電

話をし、その指示に従い自ら鉢巻を外したなどと主張するが、そのような事実はない。これ以前に、ビル管理者から注意があったなどと一切伝えられていないし、当日もそのような理由は告げられていない。なお、ビル管理者も Ｚ３ の傘下にある。

また、Ｙ５次長が鉢巻を外すよう指示したのは会議室に入った後であったが、会議室内には、本件２社の従業員しかおらず、無関係の部外者に影響を及ぼす状況ではなかった。

ウ　したがって、組合員に対し、鉢巻を外すよう指示したことは、正当な理由なく組合の争議行為を禁ずるものであり、組合活動に対する妨害であり、支配介入に該当する。

（２）被申立人らの主張

ア　Ｚ２は、正当な争議行為及び組合活動については尊重する必要があることを認識しているが、東京神田事業所ビルのオーナー及び管理者から、ビルの共用部分及び外周部分では、鉢巻の着用等の組合活動は控えるように注意されていることから、組合に対し、その旨とビル内のＺ２の専有部分において行う鉢巻就労については受容する旨を伝えている。

イ　組合が鉢巻就労を行ったのは、東京神田事業所ビルの共用部分であり、しかも、Ｘ５組合員は組合執行部の判断を仰いで、その指示に従って鉢巻を外している。Ｚ２が組合員に対し、鉢巻就労を止めるように強要した事実はなく、Ｚ２の行為は支配介入に当たらない。

８　争点８について

（１）申立人の主張

組合は、本件新入社員に対するあらゆる対応について拒否することを使用者側に通知したが、使用者側はこれを無視し、Ｘ６組合員に対して、本件新入社員対象の研修の講師業務を行うよう強要し、実施させ、組合の争議を妨害した。かかる行為は、支配介入に該当する。

（２）被申立人らの主張

平成28年４月１日の特別休暇届に記載された指名ストライキ実施者の中にＸ６組合員の名前はなく、Ｘ６組合員が争議行為を行っていた事実はない。また、Ｚ２の担当課長がＸ６組合員に対して研修の講師業務を依頼した際に、Ｘ６組合員から争議行為中であるためできないと言われたことや抗議を受けた事実もない。

したがって、Ｚ２がＸ６組合員に対して新入社員の研修の講師業務を行わせたことが支配介入に該当するとの組合の主張は失当である。

９　争点９について

（１）申立人の主張

ア　平成27年６月29日、Ｙ３会長は、本件２社の全従業員を集めて講話会を開き、一時金等の労働条件について、 Ｚ７ の名称も出しながら、「そういう皆さんにボーナスをあげられると思いますか」、「私のほうが Ｚ７ より強いでしょ」などと発言した。かかる発言は、組合の交渉力を正面から否定するもので、給与を上げてほしいならば組合ではなく自分に従えというあからさまな脅しである。Ｙ３会長は、日頃から、社内報等において Ｚ３ グループにおける自らの権力を誇示しており、そのような言動とあいまってその効果は絶大である。また、この講話会には、 Ｚ３ グループ出身の　Ｙ８　（以下「Ｙ８取締役」という。）やＹ５次長等も参加しており、 Ｚ３ 色を前面に出したものであった。

したがって、この日の講話会におけるＹ３会長の発言は、組合員に組合活動に疑念を抱かせ、求心力を落とすものであり、支配介入に該当する。

なお、この日の講話会終了後、Ｙ３会長は、組合側の事情や労使関係の情勢を全く無視して、組合事務所に乗り込み、団交でのやり取りを求める組合の発言すらも無視して、一方的に組合の要求には応じないことを宣言した。

イ　平成27年12月18日にも、Ｙ３会長は管理職向けに講話会を行った。この講話会において、Ｙ３会長は、「組合がなくたって」、「上部団体に守られてたんじゃ」等と組合を揶揄・攻撃し、敵視を印象付ける言動を行い、転勤をどんどん行う等とも発言し、自らに決定権があることを誇示する発言も行った。

かかる発言は、組合は労働者を守ることはできない、従業員の生殺与奪の権限は自分にあることを誇示することで、組合の影響力、求心力を落とすものであり、支配介入に該当する。

（２）被申立人らの主張

ア　組合が本件で提出したＹ３会長の発言の録音反訳は、講話会での発言の一部を抜粋したもので、発言がなされた文脈、背景等の事情を踏まえない発言の一部をもって、支配介入に該当すると結論付けるのは適切ではない。これらの講話会におけるＹ３会長の発言の趣旨は、当時のＺ２の取締役会長として、業績が低迷して厳しい経営状況にあるＺ２を立て直すべく、経営陣のみならず、組合員にも協力してほしいということを伝えることにあり、組合を誹謗中傷したり、組合員を恫喝するなどして弱体化させる支配介入に該当するものではない。

イ　組合は、Ｙ３会長が平成27年６月29日の講話会において、 Ｚ７ を誹謗中傷し、一時金不払いを盾に争議行為を恫喝したと主張しているが、このような発言は一切ない。Ｙ３会長は、「経営陣が皆さんと一心同体になって、一生懸命業績をあげて利益を出そうじゃないか。その利益を皆さんの給与と一時金に分配する。公

平に分配しようじゃないか。」、「この会社をひたすら良くするためのこと、皆さんに並々ならぬご協力をお願いしたい。」と発言しているように、Ｙ３会長の発言趣旨は、Ｚ２の経営状況を改善するために、組合員にも協力してほしいと伝えることである。そして、かかる発言は、組合員に対してのみ行われたものではなく、同席していたＺ２の役員や管理職に向けたものでもある。

ウ　組合は、Ｙ３会長が平成27年12月18日の講話会において、Ｙ３会長が Ｚ７ や組合自体を否定する発言を繰り返したと主張するが、そのような事実は一切ない。Ｙ３会長は、「この　　Ｚ２　　を変えていただきたい。それを皆さんの力でやるんです。私がやるんじゃありません。」と述べているように、Ｚ２の経営状況を改善するためにどうすべきか、今後のＺ２の新たな体制等についての話をしていたものであり、組合を誹謗中傷したり、組合員を恫喝するものではない。

10　争点10について

（１）申立人の主張

ア　労働者の団結権の実質的な保障のために、労働条件その他の労使協議の対象となる事項に関しての決定権限を有している主体が団交応諾義務を負うという解釈が、憲法及び実体法の趣旨に沿う正当なものである。親会社子会社、持株会社等の支配・被支配の法人間の事例においても、かかる観点から解釈がなされる必要がある。

仮に、事実として、支配会社が多数の被支配会社との関係でかかる関係にあり、団交応諾義務を認めれば、支配会社の自由な経済活動を制約する面があったとしても、そういった面が団交応諾義務を認めるべき必要性より優位にあるものではなく、団交応諾義務は使用者が甘受すべきものである。

また、判例等において、「グループにおける経営戦略的な観点から･･･子会社等に対して行う管理監督の域」という表現があるが、憲法及び実体法の趣旨と整合するよう解釈すれば、その域であれば、雇用主と同視できる地位には当たらないものとすることが合理的と考えられ、この域に当たるということには積極的な要件としての意味はない。

イ　使用者性の判断において、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することのできる地位にあるとの規範が、支配・被支配の法人間の事例において適切か否かという点は措いても、 Ｚ３ がこれを満たすことは明らかである。また、ここでいう「できる」とは、実際に「していた」というのとは異なり、申立人側が個々の事象について実際に「していた」という立証までする必要はない。このように解さなければ、労働組合は個々の事象について使用者側内部の事情を逐一知り得る立場にないのだから、内通者でもいて、逐一録音を取ってくれると

いったケースしか救済されないことになり、これでは法の趣旨を全うし得ない。

本件では、以下に述べる事情から、Ｚ３が本件各争点に係る事象が起きた当時、本件２社における意思決定を実質的に形式的な雇用主と同視できる程度になし得る地位にあったといえるものである。

ウ　Ｚ３は、以下のとおり、本件２社に関する情報を得る仕組みを構築し、実際に運用していた。

（ア）25年基本合意書や平成25年９月２日付けの協定書という根拠となる約定があり、諸事情につき事前に報告することが約定されていた。また、実際に、労働条件の決定あるいは人事関係について結果の報告がなされている。被申立人側証人によると、持株会社の設立について取締役がＺ３に報告を行っており、また、同28年３月18日、Ｚ３の役員会議室で、本件２社の役員会の後、本件２社の社長とＹ３会長により行われた「来期の組織に向けて」の協議は、Ｚ３の管理本部あるいは経営管理部の職員が見聞きしていた。

（イ）Ｚ３の法務部の次長という幹部職員が、組合との団交に出席し、やり取りを把握していた。

（ウ）グループ各社の役員会すらＺ３において開催され、Ｚ３の管理本部ないし経営管理部の職員が出席し、内容を把握していた。

（エ）平成28年３月18日の団交時に明らかになったように、本件２社の社長がＹ３会長と「来期の組織の構想」について直接話をしていた。

エ　Ｚ３は株主権を行使することができ、これを背景に発言力を有していた。

Ｚ３は、グループとしてＺ２の株式の30％超を保有しており、この保有割合は、株主総会における普通決議の法定議決可能割合（定足数２分の１の過半数）、同特別決議の定款を用いた議決可能割合（定款による定足数３分の１の３分の２）をいずれも上回り、いくつかの法律で実質的に支配することが可能な関係との規定になっている25％等を優に上回っている。

また、現実に、本件で、株主権を行使して、したい方向の意思決定を行っており、Ｙ３会長もその認識を示していた。

なお、Ｚ４設立以降、Ｚ３によるＺ２の株式保有は形式的には変更されているが、Ｚ４の意思決定を行っていると被申立人が主張している者と本件２社の意思決定を行っていると被申立人が主張している者は重なっており変更されておらず、本件２社の意思決定過程に変更があったという事情も窺えない。さらに、Ｚ４は実質的にトンネル会社でしかないこと等からして、Ｚ４の設立によりＺ３の使用者性が失われるものではない。

オ　Ｙ３会長はＺ２の取締役でもあったが、Ｚ２の取締役としてのみの関与を行っ

ていたと評価することは不相当である。Ｙ３会長の存在は、 Ｚ３ グループ全体の経営者の位置付けであり、かかる事実が厳然としてある以上、 Ｚ３ の代表取締役としての存在であることを無視することはできない。そもそも、Ｙ３会長が、Ｚ２の会長の地位を得たのは Ｚ３ グループの経営者であったからに他ならない。団交や役員会を Ｚ３ で行わせていたことからも、Ｙ３会長の関与は Ｚ３の経営者としてのものとの評価が相当である。さらに、 Ｚ３ が25年基本合意書や平成25年９月２日付けの協定書や保有している株式等の影響力を背景としていることからしても、Ｙ３会長による意思決定は、 Ｚ３ によるそれと同視できるというべきである。

具体的には、以下のとおり、 Ｚ３ ないしその意思を呈したＹ３会長が本件２社の意思決定に関与していた。

（ア）Ｙ３会長は、テレビ会議システムを使用して、組合との団交に、隠れて出席しており、このことが組合に判明したことがあった。この時、Ｙ３会長の関与を隠そうとしたことやそもそもテレビ会議を使用して団交を行うことを提案したのは使用者側であること等からすると、Ｙ３会長が隠れて団交に参加したり、指示をすることは常態化していた。

（イ）本件２社の役員会に、Ｙ３会長が出席していた。また、各社の社長とＹ３会長との協議で諸事項が決定されていた。本件で現れているものとして、平成28年３月18日に行われた「来期の組織構想について」があるが、その内容は同25年９月２日付けの協定書で事前報告事項とされている事項と符合する。

カ　Ｚ３ ないしその意思を呈したＹ３会長が、各社の意思決定に対して具体的に指示をしたり承認をしなかったという関与がなかったというべき信用できる証拠はなく、逆に、関与を示す事情は、多数存する。

（ア）妥結した一時金の不払いやユニオン・ショップ協定の破棄をはじめ、組合の立場への理解、尊重がなくなり、協議の中で折り合える点を探ることもなくなるなど、態度や対応が大きく変容したのは、外部の影響が及んだ結果である。

（イ）一時金の妥結が半期ごととされたことや一時金のＤ評価を５％とすることについて理由が付されていなかったり、使用者側の提案に合理的な理由が付されなくなった。これらは、現場ないしプロパーの必要性に基づくものではなく、Ｚ３　の押し付けによるものであったことを推認させる事情である。

（ウ）Ｚ２の取締役である　Ｙ４　（以下「Ｙ４取締役」という。）は、 Ｚ３ の指示があるので譲歩ができない状態にあったことをはっきり示す発言をしている。平成27年４月28日の団交において、一時金の妥結が半期ごとでなければできない理由について、「半期半期の業績をみて、賞与を決定してくださいと

いう大元の指示がそうなっていますんで」と発言した。また、平成28年３月４日の団交においても、「会社としてはこれで進んでいくとしか言えへん」と発言している。

（エ）Ｙ７社長もまた、Ｚ２には人事の決定権限がないことを明言している。平成27年７月２日の事務折衝で、同年夏季一時金でＤ評価だったのは、Ｘ２副委員長とＸ３書記長であることを打ち明け、さらに、同日、別の場で、この二人をＤ査定とした理由について、「組合役員であるから泥をかぶってもらえる。一般組合員にＤ査定を付けたら収拾がつかなくなる。争議を終わらせるためには仕方がない。俺も苦しかった」と発言した。

また、同年12月14日、Ｘ１委員長とＹ７社長及びＹ４取締役の会談が行われ、Ｙ７社長は、①この二人のＤ査定は相当ではないが、Ｚ２の一存でＣ査定とはできないこと、②Ｄ査定に相当する者はＺ２にはいないが、Ｚ２の一存でＤ査定に該当する者はいないとはできないこと、③具体的な査定の決定にＹ３会長ないし Ｚ３ が具体的に介入してくること、④そういった構造を理解してほしい、⑤Ｙ３会長は、個人的経験等から労働組合を敵視しており、引き続き、Ｚ９ と同様の手口となる労働協約改定の話が出てくるが、Ｚ２はこれに抵抗できない旨述べた。なお、この時の発言については、Ｙ７社長は人証として採用されず、Ｙ４取締役は採用されていたにもかかわらず、証言しなかったのであるから、Ｘ１委員長の証言のみで事実と認定できるものである。

加えて、平成28年３月25日の事前協議会において、「組織についての人事権はわしらには完全にないんやな。残念ながら」、「昇進、昇格まかりならんということになってて」と発言し、本件２社において具体的な人事が各社の一存ではできない実情を述べ、さらに、同日、Ｙ３会長が、以前にも、具体的な指示を出すために、カメラの死角の位置で団交を聞いていたと述べるとともに、Ｚ２には人事権がない旨発言した。

（オ）Ｙ８取締役は、同26年12月の団交に Ｚ３ の職員が同席する理由として、親会社である Ｚ３ へ確認いただき、至らない点があれば、アドバイスを受けようという趣旨であるとしている。

（カ）持ち回り決議で重要な事項を決していることも、プロパー取締役の主体的な関与を否定する方向の事情である。

（キ）平成27年６月29日、同年12月18日等の講話会においてＹ３会長は、一時金、持株会社化、本社移転、新卒採用、名古屋支店の設立、転勤等について、自身に決定できる権限がある旨の認識を開陳しており、この認識は一取締役としてのものではあり得ず、株主権をも背景にした Ｚ３ に決定権限があるとの認識

を示すものである。また、Ｙ３会長の発言に各社の社長をはじめ役員は一切異を唱えておらず、 Ｚ３ に決定権限があることは各社の役員個々にとって共通認識でもある。

（ク） Ｚ３ 傘下の Ｚ８ （以下「 Ｚ８ 」という。）からＺ２へ転籍させられたＸ５組合員は、Ｙ３会長から「俺が組合から抜けさせてやる。」等と言われて脱退慫慂を受けた後、 Ｚ８ の監査役からＹ３会長の指示であるとして同社へ再転籍の指示を受けた。このことは、グループ法人間で人事介入がなされており、 Ｚ３ が具体的に関与しているとしか説明がつかない。また、グループ法人間の役員人事も、当人とは無関係に、 Ｚ３ の意向で具体的に決まっている。

キ Ｙ３会長及び Ｚ３ は、 Ｚ９ の従業員を組織する Ｚ10 に対し、不当労働行為を行った。その内容は、 Ｚ９ において、Ｙ３会長が会長取締役になり、グループで25％を超える株式を取得し、この状況下で、妥結済の一時金を不払いにし、ユニオン・ショップ協定を破棄し、組合員資格を縮小し、持株会社を設立し、持株会社で従業員を採用して出向させるという手法を用い、便宜供与を取りやめ、Ｙ３会長が直接的な恫喝を行い、労働組合が受け入れられない内容を提案し、それに固執するという手口を用いたものであった。なお、東京都労働委員会は、ユニオン・ショップ協定の解約を提案した真意は Ｚ10 の組織維持に打撃を与えることにあったとみざるを得ない旨認定した。

本件と Ｚ10 に対する手口が共通し、会社側代理人弁護士も同一であり、労働協約の内容のチェックはいずれも Ｚ３ 法務部の同一の職員が行っていることからも、 Ｚ３ の主導により本件の不当労働行為が行われていると推認される。

（２）被申立人らの主張

ア 組合は、法制度や社会実態に鑑みると、株式を25％保有すれば、少なくとも当該会社を支配し得ると評価されるだけの実質があるといえると主張するようだが、親会社の労働組合法上の使用者性の判断においては、親会社がグループ経営戦略的観点から子会社に対して行う管理・監督の域を超えて、直接の雇用主である子会社と同視し得る程度に、親会社が子会社の従業員の基本的な労働条件等について現実的かつ具体的な支配力、決定力を有していたことを認めるに足りる根拠が示されていない限り、使用者性は認められない。前記のような組合の主張によれば、本件に限らず25％超の株式を特定の株主に保有されている企業の役員は、全て特定株主の意向に支配されているということになるが、これは組合独自の論

理といわざるを得ない。

また、厚生労働省による資料において、純粋持株会社の使用者性が推定される可能性が高い典型的な例として、①純粋持株会社が実際に子会社との団交に反復して参加していた実績がある場合、又は、②労働条件の決定につき、反復して純粋持株会社の同意を要することとされている場合が挙げられている。学説においても、子会社が実質上親会社の一部門として経営上全面的に親会社の支配を受け、子会社の労働条件も親会社が決定しているという場合は、そのような労働条件に関する親会社の団交上の使用者性が肯定されることになるとして、親会社が子会社の従業員にとっての団交上の使用者に該当する場合については限定的な解釈を取るのが通説である。

イ　組合は、　Ｚ４　と Ｚ３ が労働組合法上の使用者に該当すると主張するが、裁判例や労働委員会命令を踏まえた上で、　Ｚ４　と Ｚ３ がグループ経営戦略的観点から行う管理・監督の域を超えて、本件２社の経営を支配しており、本件２社の従業員の基本的な労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定する地位にあることを証拠を明らかにして具体的に主張・立証していない。

ウ　Ｚ２の基本的な人事労務施策については、Ｚ２の代表取締役、経営企画担当の取締役及び人事担当の取締役の協議により決定しており、 Ｚ３ から逐一、指示を受けたり、その承認を得なければならないということはない。そもそも、Ｚ３は、本件２社の親会社ではなく、本件２社は、 Ｚ３ の約65社のグループ会社の一つにすぎず、その経営に関する関係は希薄である。また、 Ｚ３ は組合から書面により団交を申し入れられたことはない。

ところで、組合は、 Ｚ３ がＺ２を支配している根拠として、25年基本合意書等を挙げるが、会社経営や事業提携に関し、主要株主と会社との間で基本合意書が締結されることは珍しいことではない。組合は、主観的・抽象的に Ｚ３ が使用者に該当する旨主張しているのみで、 Ｚ３ に使用者性があるとする根拠を一切明らかにしていない。

エ　Ｙ３会長は、平成28年４月１日までＺ２の取締役であり、その時期のＹ３会長の言動は、Ｚ２の取締役としてなされたものである。組合からの指摘のうち主なものについては、以下のとおりである。

（ア）平成28年３月４日及び同月18日のテレビ会議システムを使用した団交において、Ｙ３会長がその場にいたのは、その部屋で役員会が行われていたためであって、秘密裏に、交渉の場に同席していたものではない。テレビ会議システムが使える会議室は、役員会で用いていた会議室以外にはなく、団交でもテレビ会議システムを使う必要があったため、役員会が長引いたにもかかわらず、団

交を他の会場で行うことができなかっただけである。

（イ）平成27年６月29日及び同年12月18日等の講話会の発言は、Ｚ２の取締役として、株主総会や取締役会等で決定した事項や審議検討した予定を伝えるなどしたものであって、Ｙ３会長が自らの意思でＺ２のあらゆる事項を決定していることや Ｚ３ がＺ２の従業員の基本的な労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定していることを示すものではない。

オ　また、組合は、役員等の発言からも物事を現実的に決定しているのはＹ３会長あるいは Ｚ３ であることが示されている旨主張するが、いずれも根拠がなく推測にすぎない。

（ア）Ｙ４取締役の「会社としてはこれで進んでいくとしか言えへんわなあ」との発言は、あくまでもＺ２は、会社として　Ｚ４　で採用した新入社員の出向を受け入れると決定したことを述べているもので、Ｙ３会長の意向がそうだからそうだという担当者の認識や実情を示したものではない。

（イ）Ｙ７社長の「組織についての人事権はわしらには完全にないんやな」との発言は、社内人事の決定は、社内規則に基づき取締役会その他の意思決定機関及び手続を経た上で行われるといういわば当たり前のことを述べたにすぎない。

（ウ）Ｘ５組合員の再転籍の件は、　Ｚ８　から転籍したＸ５組合員に対し、Ｚ８の監査役が同社での太陽光事業の人材不足から戻ってきてほしいと依頼したにすぎない。仮にＹ３会長がＸ５組合員を人員の適正配置の観点から転籍させる意向を持っていたとしても、あくまでもＺ２の取締役としての意向である。

11　争点11について

（１）申立人の主張

Ｚ５　は、形式的に、本件協約は、組合とＺ２間で締結され、　Ｚ５　は調印していないことを理由に、本件協約解約通知に関して使用者性を有しないとしている。

しかし、　Ｚ５　は、元々、Ｚ２の一部門が申立外企業と事業統合し、連結子会社となったもので、その際、Ｚ２の従業員が　Ｚ５　に転籍し、組合と本件２社の間で協定書により、　Ｚ５　への転籍者は組合の所属とすることとされた。このような経緯から、　Ｚ５　もＺ２とともに組合員の使用者であるというのが労使間の共通認識となっている。

本件協約改定の申入書が本件２社の連名で出されていることも、この共通認識を反映したものである。　Ｚ５　が本件協約の内容に従うという合意が、組合とＺ５との間に存在していたことは明らかで、これは労使慣行というべきものである。

そして、本件協約解約通知は、実質的あるいは黙示的に、　Ｚ５　からの破棄の意思表示も含んでいる。付言すれば、　Ｚ５　による改定の申入書は、上記合意の改定をＺ２と足並みをそろえて申し入れたと法的にはいえるし、その後の団交等においても、Ｚ２と歩調をそろえるとの意思が　Ｚ５　にはあったといえ、また、団交等におけるＺ２の全ての対応は、　Ｚ５　による対応でもある。

以上のとおり、本件協約の破棄に関して、　Ｚ５　が組合との関係で労働組合法上の使用者に該当することは明らかである。

（２）被申立人らの主張

本件協約は、組合とＺ２間で締結され、　Ｚ５　は調印しておらず、解約する権限を有していない。

したがって、　Ｚ５　は、本件協約解約通知の主体たり得ず、労働組合法上の使用者には該当しない。

12　争点12について

（１）申立人の主張

Ｚ４　は、設立以降、Ｚ２の100％株主としての地位を有している。また、役員構成や被申立人らが主張する意思決定者は全て Ｚ３ 又は本件２社と重なっている。

そうすると、設立以降、継続して、形式上、雇用主と同視できる地位にあったというべきであり、組合との関係で労働組合法上の使用者に該当する。

なお、　Ｚ４　は、組合弱体化のための方便として設立されたことからしても、Ｚ３　からの被支配を事業会社に及ぼすためだけのトンネル会社というべき存在である。そこで、雇用主と同視できる地位は、依然として Ｚ３ にあり、　Ｚ４　と Ｚ３ は重畳的に使用者性を有する。もし、 Ｚ３ と　Ｚ４　のいずれかのみ使用者性が存すると解されるのだとすれば、使用者性は Ｚ３ にある。

（２）被申立人らの主張

Ｚ２の基本的な人事労務施策については、Ｚ２の代表取締役、経営企画担当の取締役及び人事担当の取締役の協議により決定しており、　Ｚ４　から逐一、指示を受けたり、その承認を得なければならないということはない。また、これまで、Ｚ４　が組合から書面で団交を申し入れられたこともなければ、Ｚ２と組合との間の事前協議会及び団交に　Ｚ４　の取締役が、それぞれの会社の取締役として参加したことも一切ない。

したがって、　Ｚ４　は労働組合法上の使用者には該当しない。

第５　争点に対する判断

１　証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

（１）各社の関係とその変遷等について

ア　平成14年12月、Ｚ２の株式は、 Ｚ３ を含む計11社の企業及びＹ３会長を含む個人４名により、５％以上が保有されるに至った。

Ｙ３会長は、遅くともこの時点から28-55事件の申立時に至るまで、 Ｚ３ の代表取締役の地位にあった。

（甲74、乙Ａ１）

イ　平成25年３月28日付けで25年基本合意書が締結されたところ、Ｚ２は Ｚ３ との間で、25年基本合意書の第５条の内容の詳細に関して、同年９月２日付けの協定書を締結した。

また、平成25年３月28日、 Ｚ３ を含む Ｚ３ グループに属する計約30社がＺ２の株式の約25％を保有するに至った。

（甲５、甲117の１、乙Ａ８、乙A71）

ウ　平成25年６月25日、Ｙ３会長は、Ｚ２の取締役会長に就任し、その後、同28年３月31日までの間、その地位にあった。ただし、代表権は有していなかった。

同26年５月及び同27年４月時点で、 Ｚ３ を含む Ｚ３ グループに属する計約30社がＺ２の株式の約30％を保有していた。

（甲63、甲76の１、甲76の２、甲79の１、甲117の２、甲117の３、甲167、証人　Ｙ４　）

エ　平成28年４月１日、Ｚ２の株式移転によりＺ２の完全親会社となる　Ｚ４　が設立された。　Ｚ４　の代表取締役は、Ｙ７社長がＺ２の代表取締役と兼任し、Ｙ３会長は取締役に就任した。また、この時点で、 Ｚ３ を含む Ｚ３ グループに属する計約30社が　Ｚ４　の株式の約30％を保有し、 Ｚ３ を含む Ｚ３ グループに属する企業はＺ２の株式を保有しないこととなった。

同年６月30日、Ｚ２は保有する　Ｚ５　の株式を　Ｚ４　に現物配当し、これにより、本件２社はともに、　Ｚ４　の子会社になった。

（甲75、甲76の２、甲117の４、乙A86、乙A93、乙A95、証人　Ｙ４　、証人　Ｙ６　、証人　Ｙ９　）

（２）平成26年の一時金に係る経緯

ア　組合は本件２社との間で、平成26年の一時金に関して同年４月11日付けの協定書を締結した。この協定書には、①同年夏季一時金は基準賃金の2.1か月分とし、同年７月11日に支給する、②同年年末一時金は基準賃金の1.4か月分とし、同年12月５日に支給する旨記載されていた。

この時まで、組合と本件２社は、夏季と年末の一時金を併せて妥結していた。

（甲９、証人　Ｘ４　）

イ　平成26年９月24日、Ｚ２は組合に対し、同日付け文書により、一時金の支給基準に会社業績を弾力的に取り入れ、夏季・年末に分けて、一時金支給額を決定することに見直すこと及び一時金に考課結果を一部反映させることについての審議を申し入れた。

（甲10）

ウ　平成26年10月29日、本件２社は組合に対し、同日付け申入書を提出した（以下、この申入れを「26年年末一時金減額申入れ」という。）。この文書には、①春闘妥結時の想定よりも、売上・収支・受注面において大きく悪化し、非常に厳しい状況にある、②このまま推移すると、当期、来期とも赤字決算となる危険性がある、③本件２社においては、同年７月から役員報酬を削減している、④この厳しい現状をご理解いただき、同年年末一時金を基準賃金の1.4か月から0.8か月に変更することを了承いただきたい旨記載されていた。

（甲11、甲169、証人　Ｘ４　）

エ　平成26年11月26日、組合はＺ２あての同日付け文書（以下「26.11.26申入書」という。）を提出し、Ｙ３会長が不当労働行為を行ったとして、これについての謝罪と26年年末一時金減額申入れの撤回を要求した。

この文書には、①Ｙ３会長は、26年年末一時金減額申入れに関する組合が発行したビラを手に取り、「何だ、これは」と怒鳴り散らし、付近にいた組合員に対して組合の担当者は誰だと詰問した、②Ｙ３会長は、Ｙ８取締役の席へ行き、二人で会話をしているよう装いながら、「ビラに書いてあることとは次元が違う。一時金を出すか出さないのかは、赤字とか黒字とかではない。仕事をしたか、していないかだ。」と周囲に聞えよがしにビラの内容を誹謗中傷した旨記載されていた。

ところで、Ｙ８取締役は、　Ｚ３　グループの他社の取締役の地位にあったところ、平成25年６月25日以降、Ｚ２の取締役を兼任している。

（甲13、甲76の１、甲79の１、甲169）

オ　平成26年12月４日、本件２社は組合に対し、同日付け文書にて、26.11.26申入書について回答した。この文書には、①Ｙ３会長の行為は不当労働行為に当たらないと考えている、②26年年末一時金減額申入れについての協議の継続をお願いする旨記載されていた。

（甲14）

カ　平成26年12月５日、本件２社は同年年末一時金の支給を行わなかった。

（甲169）

キ　平成26年12月５日、組合はＺ２あての同日付け文書を提出し、Ｚ２が同日、同

年年末一時金を支給しなかったことについて抗議するとともに、Ｚ２はまともに根拠の説明をしないまま一時金の減額に固執し、Ｙ３会長の不当労働行為に加え、協定書を一方的に破棄するという不当労働行為を行い、賃金の全額払いに違反したと主張し、争議行為を行う旨通告した。

（甲15、甲16）

ク　平成26年12月15日、同年年末一時金等を議題とする団交が開催された。

当初、会社側は、Ｙ４取締役等のほかＹ８取締役、 Ｚ３ の業務監査部兼総務本部法務部次長の　Ｙ９　（同人は、同27年２月１日からＺ２の管理本部総務部次長にも就任するが、それ以前を含め、以下「Ｙ９次長」という。）と Ｚ３ の法務部に属する職員１名が出席していた。なお、Ｙ４取締役は、昭和52年４月にＺ２に入社し、平成16年６月にＺ２の取締役に就任した。また、同人は同26年９月30日まで　Ｚ５　の取締役を兼務していた。

組合の上部団体からの出席者は、 Ｚ３ の職員が参加している目的を尋ね、Ｙ４取締役は、こちらは組合が参加を了承しているものと思っていた旨返答した。組合は、再度、出席の理由を尋ねた。

Ｙ８取締役は、争議状態であることを我々から親会社である Ｚ３ へ確認してもらい、至らない点があればアドバイスを受けようと考えている旨述べた。組合の上部団体からの出席者は、我々は Ｚ３ の職員の出席を了承しておらず、発言をしなくても交渉メンバーでない者の出席には法的な問題がある旨述べた。Ｙ４取締役は、組合の執行委員長に見解を尋ね、執行委員長は、オブザーバーであるというならば、交渉終了後等に報告すればよいことであり、常に交渉の場にいるということは交渉に参加しているのと同じと認識している旨述べた。Ｙ８取締役は、これまでの経緯は間接的には聞いているが、直接、詳しく聞いて、アドバイスをもらいたいと考えている旨述べた。Ｙ４取締役は、執行委員長に対し、発言をしないで参加をすることについて、どう考えているのかを尋ね、執行委員長は、オブザーバーならば、後で録音を聞けばよく、ここに同席してもらう必要はない旨述べた。

結局、Ｙ９次長と Ｚ３ の法務部の職員１名は、協議の前に退席した。

ところで、Ｙ９次長は、その後、 Ｚ３ 、Ｚ２及び　Ｚ９　（平成24年４月２日、従前の　Ｚ９　は、Ｚ11に商号変更するとともに、事業会社として　Ｚ９　を新設分割により設立し、これを100％子会社としたが、以下、商号変更前のＺ９とそれ以降の　Ｚ９　を「　Ｚ９　」といい、Ｚ11　を「　Ｚ11　」という。）の従業員を

兼務し、法務関係の業務に就いた。

（甲77の１、甲79の１、甲80、甲123の１、甲123の３、甲169、乙Ａ93、乙Ａ98、証人　Ｙ９　）

ケ　平成26年12月22日、組合と本件２社の間で、①同月19日に基準賃金の1.4か月分の同年年末一時金を支給するものとする、②同27年１月20日に同一時金に係る同26年12月５日から同月19日までの間の遅延利息を支払う、③同一時金の支給遅延に関する書面を電子掲示板へ掲示する旨の協定書が締結された。

また、この協定書には、「労使双方は、平成26年冬一時金の支給が遅れたことを不本意なことと受け止め、本協定書をもって平成26年冬一時金不払いについて合意に至ったこと、及び今後は発展的で円満な労使関係を構築するため最大限努力をすることを確認する。」との記載があった。

（甲18、甲169）

コ　平成26年及び同27年３月期のＺ２の経営成績の概要は、以下のとおりである。

		売上高（対前期増減率）	営業利益（対前期増減率）	経常利益（対前期増減率）	当期純利益（対前期増減率）
26年３月期	連　結	11,112　(24.8%)	798　－	871　(894.1%)	674　－
	Ｚ２個別	6,497　(47.5%)	666　－	811　－	671　－
27年３月期	連　結	8,501　(▲23.5%)	297　(▲62.7%)	353　(▲59.5%)	209　(▲68.9%)
	Ｚ２個別	4,107　(▲36.8%)	15　(▲97.7%)	167　(▲79.3%)	162　(▲75.8%)

（単位は百万円で、百万円未満は切捨て）

（乙Ａ２）

（３）平成27年の各一時金に係る協議の経緯等

ア　平成27年１月28日、本件２社は組合に対し、申入書を提出し、同26年９月24日付けの申入れのとおり、一時金について、夏季・年末に分けての支給額決定に見直すこと及び考課結果を一部反映させること等を再度申し入れた。

（甲20、甲169）

イ　平成27年２月25日、組合は本件２社に対し、あて名の記載されていない2015年春闘・一時金要求書と題する文書を提出した（以下、この年の賃上げと一時金についての組合の要求を「平成27年春季生活闘争要求」という。）。これ以降、団交等において、同年の賃上げと一時金について協議が行われた。

ところで、同年４月28日の団交において、組合が、一時金の算定期間を変更することで、夏季と年末の額を別途協議するという方法を導入せずとも、本件２社が主張しているような業績の反映が可能ではないかと述べたのに対し、Ｙ４取締役が、大元の指示は、半期ごとの業績をみて、賞与の額を決定して下さいということなので、賞与について半期ごとに決定するという話は変わらないと思う旨返答したことがあった。

また、同年５月頃から、組合と本件２社との間の団交は、本件２社の提案で、テレビ会議システムを用いて、東京都内の会場と大阪府内の会場を結んで行われるようになり、これにより本件２社は、大阪府内の会場だけでなく、東京都内の会場からも団交に参加できるようになった。

（甲22、甲84、甲169、当事者　Ｘ１　）

ウ　平成27年３月26日、組合は、争議行為通告書により、通告後48時間後から平成27年春季生活闘争要求における争議行動を行う旨通告し、Ｘ１委員長を始め組合役員等が指名ストを行ったところ、Ｘ３書記長は同月30日以降、Ｘ２副委員長は遅くとも同年４月１日以降、これに参加した。

（甲24、甲167、甲168、甲169、乙Ａ87）

エ　平成27年５月25日、Ｚ２は組合に対し、同日付け文書により、①同年夏季一時金は、基本給の平均1.4か月分とし、考課査定を導入する、②ベースアップは実施しない旨回答した。

同年６月10日、組合は、ベースアップは未実施とし、同年夏季一時金は基本給の1.4か月分とすることで妥結するとし、本件２社は、組合が一時金に係る考課査定の導入に同意しなければ妥結しない旨返答した。

その後の労使協議において、組合は、一時金に係る考課査定の導入の条件として、査定による金額の増減幅の縮小を要求するなどした。

（甲26、甲169）

オ　平成27年６月24日、組合は、①平成27年夏季一時金に係る考課査定について協議を行うこと、②この考課査定は同一時金にのみ適用されるものとする、③同一時金の人事考課は同年７月３日までに必ず決定すること、④同月10日に同一時金を支払うこと等を内容とする同年６月24日付けの本件２社あての要求書を提出した。

これに対し、本件２社は、組合あての同日付けの文書にて、平成27年夏季一時金については上記①、③、④の内容で概ね合意する趣旨の回答を行った。

（甲28、甲29、甲169）

カ　平成27年６月29日、Ｚ２の株主総会後、本件２社の役員や管理職を含む従業員を対象に大阪府内の会場で講話会が開催され、以下のようなやり取りがあった。

（ア）Ｙ３会長が、まず以下のような講話をした。

ａ　私が、こちらに来て皆さんと話をするのは２回目だが、私の気持ちを聞いてもらいたいと考えている。私が、この業界のことを知らないのが最大の理由かと思うが、非常に違和感を覚えたことがある。それは、役員会で、１億円で受注しようとしたところ、他社に8,000万円で落札されたが、他社は絶対

赤字になるというような話が何度もなされたことである。商売とはそんなものではなく、Ｚ２は１億円で受注すれば500万円の利益を出すところ、他社は8,000万円で落札し、1,000万円の利益を出す仕組みを作っているかもしれず、そういう企業が勝っていくものである。Ｚ２の社風は、惨敗を繰り返してもなんとも思わず、浮世離れし、世の中の常識から離れてしまっている。Ｚ２は１億円以上でないと黒字にならなくても、ちょっと頭のいい企業は、8,000万円でも利益を出すということを皆さんは理解しないと駄目である。私は、その後、役員会を怒鳴りつけた。原価の取り方、コストをどう縮めるかが経営のコツなのに、他の企業がＺ２の水準以下で受注したら赤字だなんて言っていて、これではＺ２はつぶれると思った。要するに、皆さん、もう少し世の中のこと、世間のことを知って下さい。

b　この会社の一番の問題は、一人当たりのコストが高すぎ、一人当たりの売上が低すぎることであるが、それを皆さん、気づかないでいる。皆さんは、もっと働き、もっと売上を上げる義務がある。皆さんの発想は、全部、経営陣が悪いになっているのではないですか。

　経営は、経営者が最高責任を持ってやるものであるが、皆さんも、経営方針に基づいて忠実に職務を実行する義務がある。もちろん、皆さんがあってのＺ２ではあるが、この会社は株主のものであって、この10年間、配当はどうなっているのか、皆さんは、株主にどれだけの貢献をしたのか、そういう観点で物事を考えたことがありますか。

　経営陣が、株主から委託又は信任されて経営をやっており、経営の成果が出なければ辞めてもらうというのは当然です。経営陣が皆さんと一心同体になって、一生懸命業績を上げて利益を出し、その利益を皆さんの給与や一時金に分配する。ところが、会社はがたがたなのに、今までどおりの給与出せ、ボーナス出せ、とやられたら、会社は潰れます。Ｚ２はこれまで、金の卵を産むニワトリでしたが、今では、そうではない。Ｚ２には金があり、借金をどんどん減らしているからよいのではないかと思っている人もいるだろうが、経営というのは将来にわたって企業を存続させるよう発展させていくよう仕事をするべきで、現状維持だけやるというのは、衰退し、潰れていくということである。

c　日本人は、これは自分の責任ではなく、経営陣が悪い、世の中が悪い、景気が悪い、円高あるいは円安が悪いという言い訳をすぐにするが、そういう中でも伸びている企業はいくらでもある。今、Ｚ２に一番求められているキーワードはチェンジである。これから、新しい常識、発展への道への常識を

作りましょう。

今日の株主総会は、非常に残念でした。我々は、Ｚ２について、コンベヤや立体駐車場の営業では手伝えないが、我々のグループ会社で太陽光関係の事業が好調なので、この事業をＺ２に移植しようとしたが、Ｚ２の人は誰も協力しようとしない。そういう皆さんに、一時金をあげられると思いますか。一時金を上げたかったら、我々がＺ２に一生懸命、協力しようとしていることに対して、皆さんも協力してみたらどうですか。私の方が Ｚ７ よりも強いでしょう。

（イ）これに対し、Ｘ１委員長が撤回を求めた。Ｙ３会長は、撤回に応じるが、皆さんだって考えてください、あれは交渉ではない旨発言した。Ｘ３書記長は、Ｘ１委員長から、その話は今はやめて下さいとお願いしたので、やめてほしい旨発言した。これに対し、Ｙ３会長は、では、やめるが、会社に協力して下さいと発言した。Ｘ１委員長は、太陽光の話は聞いたことがない旨発言したところ、Ｙ３会長は、以下のような発言をした。

（ウ）Ｚ２の問題点は、そういうところである。経営幹部がまず、そういうことに対して全く興味を持たず、下に伝えることをしていない。経営者と皆さんと取引先と三位一体になって協力しなければ、事業は成り立たない。経営陣は、先々の見通しを持って指導力を発揮しなければならず、皆さんも、もう少し労働生産性を上げる努力をしてもらわなくてはならない。そういうことができてこそ、企業は成長していくものである。

私は、28歳の時に起業し、今は、70社以上の企業を持っているが、基本的に労働組合はなく、労働組合がなくてもやっている。グループ会社になった企業の中に、労働組合がある所もあったが、全部、労働組合は我々と協力してやりましょうということになり、敵対している所はない。心を一つにして協力し合わなければ、企業は繁栄しない。皆さん反対ですか。反対の方がいないのなら、私に協力してくれませんか。私は、Ｚ２を金の卵を産むニワトリにする自信があります。それには、もう少し私の言うことを一生懸命、素直に聞いてください。

私は、Ｚ２を良い方向に変革させたい。

（エ）続いて、Ｙ３会長は、この会社をよくするために並々ならぬご協力をお願いしたいと思っている旨述べ、いやですか、誰か一人ぐらい立って発言する人はいないですかと問いかけた。また、このまま平穏に何も変化をしないで、現状維持がよいという人は手を上げるよう言ったが、手を上げる者はいなかった。Ｙ３会長は、Ｚ２のことを考えていれば、どちらかに手が上がるのではないか、

手が上がらないと言うことは、経営陣が適当にやっていればいいと考えていることではないかと言った。

さらに、Ｙ３会長は、それでは、Ｚ２は廃れていくが、皆さんは、廃れることを望んでいるのか、はっきり言って下さいと発言し、「言う人はいないですか」、「じゃあ、社員の代表、どうですか」と言った。

（オ）これに対し、Ｘ１委員長は、「この場でこういう詰問する発言はやめてください」と言い、Ｙ３会長は、私は、対話をしようとしており、対話は質問がなければできず、私は、労使交渉をするつもりではなく対話をしようとしている旨述べた。さらに、Ｙ３会長は、「それでしたら、あなた方の交渉は何ですか」、「ちょっと録音を出しましょうか」、「よくぞ、そういう勝手なことが言えますね」、と言った。Ｘ１委員長が、だから、団交と、と言いかけたところ、Ｙ３会長は、だから、団交ではない旨述べ、私が、対話を求めて、どうなんですかと聞いているが、今日は、皆さん、黙秘権を使っているのですかと言い、その後、退席した。

なお、平成27年４月30日の団交にて、組合がシュプレヒコールをしたことがあった。

（甲85、甲86の１、甲166、甲167、甲168、甲169、乙A93、証人　Ｘ３　、証人　Ｙ４　、当事者　Ｘ１　）

キ　平成27年６月29日講話会終了後、Ｙ３会長は組合事務所を訪ね、組合と話をしたい旨述べた。これに対し、組合は、団交でなければ受けることはできない旨返答した。結局、組合の執行部役員とＹ３会長は、食堂で話をした。

（ア）Ｙ３会長は、以下のような話をした。

時代の変化を読み取らず、40億円で信頼を得ているなどと言っていることについてバカと言いたい。一部上場企業として、40億円でよく恥ずかしくないな、よくそんなんで、俺たちに要求を突き付けられるな、と、私の言いたいのはそういうことです。

そこの頭を変えてほしい。信頼や伝統があるなら、もっと売上が上がっていてもいいはずである。それだけの長い歴史があるなら、あちらこちらで工事が成功しているはずで、メンテナンスの仕事もたくさん来るはずである。立体駐車場がそうして売上を上げているなら、コンベヤもそういうものがあってもよいと思う。まず、そこへ立ち返ってほしい。

約70年の歴史で40億円の売上があることの、どこに伝統と信頼があるのか。今、立ち上げて５年位で、40億円の売上を上げる企業は、いくらでもある。長い時間をかけて40億円というのをまず、恥と思ってください。

（イ）これに対し、Ｘ１委員長は、Ｙ３会長はＹ７社長等にもおそらく同じようなことを言っているのかと思って聞いていた旨述べた。Ｙ３会長は、言われた皆さんは反論してくださいと言い、Ｘ１委員長は、言葉には、色々なファクターが付く旨述べた。Ｙ３会長は、それは、皆さんの方が、職務怠慢である旨述べた。

（ウ）その後、Ｙ３会長は、以下のような発言をした。

私は、少し評価をして、日本中、ほとんどの企業がやっている業績連動型の制度にしようと言っているだけで、理不尽なことを言ってるつもりはない。ところが、この会社には訳のわからないことがたくさんあり、聞くたびにびっくりするようなことがある。それは認識の違いからである。歴史と伝統があり、信頼を得ており、売上が40億円あると言ってると、下にいる者もそういう頭になってしまう。そこを改革しなければならない。

今までは、怒鳴ったら話を聞くだろうとなっていたとしても、私は、絶対、ああいう状態ではゼロ回答します。こちらが、それ以上に怒鳴ります。それだけは、覚えておいてください。

（甲86の２、甲166、甲167、甲169、証人　Ｘ３　、当事者　Ｘ１　）

ク　平成27年７月２日、組合と本件２社との間で事務折衝が開催された。Ｙ７社長は、平成27年夏季一時金に係る考課でＤ評価は誰かという質問に対し、Ｘ２副委員長及びＸ３書記長である旨返答し、その理由は仕事をしていないことである旨述べた。

（甲167、甲168、甲169、証人　Ｘ３　、証人　Ｘ２　、証人　Ｘ４　）

ケ　平成27年７月７日、組合と本件２社は、平成27年の賃上げ及び夏季一時金について妥結した。

（甲30、甲169）

コ　平成27年12月８日、組合と本件２社は、平成27年の年末一時金について妥結した。

（甲34、乙Ａ15、乙Ａ93、証人　Ｙ４　）

（４）平成27年の各一時金とその考課査定について

ア　Ｚ２の平成27年の一時金に係る考課は、いずれの一時金についても、上位からＳ、Ａ、Ｂ、Ｃ、Ｄの５段階で、分布割合はＳとＡを併せて15％、Ｂは25％、Ｃは55％、Ｄは５％とされ、Ｓ、Ａ及びＢについては、増額、Ｃは増減額なし、Ｄは減額であった。また、この評価を行う際には、下記イの職能給に係る評価を基礎として行うものとされていた。

同年夏季一時金の考課期間は、同26年11月21日から同27年５月20日、同年年末

一時金の考課期間は、同年５月21日から同年11月20日とされた。

Ｚ２の同年夏季一時金についての考課は、一般職については従業員70名を対象に行われ、その結果は、Ｓ（４名、5.7％）、Ａ（９名、12.9％）、Ｂ（17名、24.3％）、Ｃ（37名、52.9％）、Ｄ（３名、4.3％）であった。

Ｚ２の同年年末一時金についての考課は、一般職については従業員77名を対象に行われ、その結果は、Ｓ（１名、1.3％）、Ａ（９名、11.7％）、Ｂ（17名、22.1％）、Ｃ（46名、59.7％）、Ｄ（４名、5.2％）であった。

（甲35、乙Ａ15、乙Ａ27の１、乙Ａ27の２、乙Ａ37、乙Ａ44、乙Ａ53、乙Ａ54、乙Ａ57、乙Ａ93、乙Ａ96、証人　Ｙ４　、証人　Ｙ10　）

イ　一時金に係る考課査定とは別に、従前からＺ２は、前年の４月１日から当該年の３月31日を、すなわち前年度を考課期間とし、従業員ごとの目標管理シート及び業務評価シートを使用して人事考課を行い、その結果を毎年７月１日付けで改定される各従業員の職能給に反映させていた。

目標管理シートは、年度初めに従業員ごとの目標を設定して記入し、年度終了後、各従業員がその達成度等について自己評価を記入し、一次考課者と二次考課者がこれについてコメントすることになっており、業務評価シートは、各考課項目について一次考課者と二次考課者が点数を付けるようになっていた。一般職の業務評価シートの考課項目は、目標の達成（30点満点）、考課（20点満点）、知能・技能（５点満点）、理解・折衝力（５点満点）、創意・企画力（５点満点）、表現・折衝力（５点満点）、指導・監督力（５点満点）、積極性（５点満点）、責任性（５点満点）、協調性（５点満点）、規律性（５点満点）、正確性（５点満点）の12項目からなり、満点は100点であった。

一般職の考課査定は、本件２社連名の平成24年７月１日付けの人事考課実施要領によると、①一次考課者が、提出された目標管理シートを参考に、業務評価シートの考課項目ごとに点数を記入し、合計点を算出する、②二次考課者が、一次考課を参考に、業務評価シートの考課項目ごとに点数を記入し、合計点を算出する、③部内調整、本部内調整を経て本社調整を実施し、（資格ごとの）相対評価で最終評価を決定する、という手順で行われるとされており、最終評価は、上位からＳ、Ａ、Ｂ、Ｃ、Ｄの５段階で、分布割合はそれぞれ５％、15％、30％、50％で、Ｄについては分布割合は定められていなかった。また、Ｄ評価となるとその年の職能給は昇給しないとの扱いになっており、原則としてＤ評価は付けないという運用がなされていた。

（乙Ａ29、乙Ａ30、乙Ａ93、乙Ａ96、証人　Ｙ４　）

ウ　Ｘ２副委員長について

（ア）Ｘ２副委員長の平成27年度の職能給決定のための人事考課はＣで、同年の一時金の算定に係る考課はいずれもＤであった。

（イ）Ｘ２副委員長は上級職で、平成19年２月からＺ２のコンベヤ営業部に所属し、大阪支社にてコンベヤ関連の営業を担当している。なお、Ｚ２の課長以下の職階（資格）は、主事、上級、中級及び初級となっており、これらの職が一般職とされていた。

（ウ）営業部に所属する職員の平成26年度の受注高と同27年度の査定結果は、以下のとおりである。

Ｘ２副委員長による受注のほとんどは、コンベヤの部品であり、同26年４月のＸ２副委員長の売上目標は、２億5,000万円であった。

また、Ｘ２副委員長の平成24年度及び同25年度の受注高は、それぞれ約8,400万円及び約２億7,200万円で、同25年度と同26年度の職能給決定のための考課結果はいずれもＢであった。

職員名	営業部の在籍年数	受注高（円、税抜）	平成27年度考課結果	夏季一時金	年末一時金	備考
職員①	20年～	1,480,344,352	A	A	B－	
職員②	10年～20年	748,228,780	C	B	B＋	
職員③	10年～20年	474,921,935	B	B	C	
職員④	～１年	454,548,500	A	A	A	
職員⑤	20年～	278,813,468	A	A	B－	
Ｘ２副委員長	７年１か月	184,314,717	C	D	D	
職員⑥	～１年	143,218,612	C	C	C	
職員⑦	１年～10年	69,690,045	B	B	A	海外営業を担当
職員⑧	～１年	56,095,020	A	A	S	
職員⑨	20年～	33,086,950	C	C	C	内勤専任事務員
職員⑩	１年～10年	9,435,800	－	－	－	平成26年５月から休職
職員⑪	20年～	－	C	C－－	C－	平成26年４～５月頃、別部署へ異動

※在籍年数は、平成26年４月現在で、受注高は平成26年度。

（甲122の１、甲122の２、甲122の３、甲168、乙A29、乙A37、乙A44、乙A56、乙A57、乙A58、乙A93、乙A96、証人　Ｘ２　、証人　Ｙ４　、証人　Y10　）

エ　Ｘ３書記長について

（ア）Ｘ３書記長の平成27年度の職能給決定のための人事考課はＣで、同年の一時金の算定にかかる考課はいずれもＤであった。

（イ）Ｘ３書記長は主事でＺ２の技術部の機械設計セクションに所属している。

（ウ）平成27年４月４日、機械設計セクションの長は、Ｘ３書記長を含むセクションに属する各従業員あてに平成26年度の目標管理シート及び業務評価シートの提出についてのメールを送信し、同月６日、Ｘ３書記長はこのメールを確認した。

このメールの添付ファイルには、人事考課の実施を求める総務部から本件２社の従業員各位あての文書が含まれており、この文書には、①目標管理シート

については、本人、一次考課者及び二次考課者がそれぞれのコメントを記入し提出すること、②業務評価シートについては、本人の評価は不要で、考課者のみが記入すること、③本人から一次考課者への提出日は同月17日とすること等が記載されていた。

（エ）平成27年４月20日以降、Ｚ２の機械設計セクションに所属する上級職の従業員　Ｘ７　（以下「Ｘ７組合員」という。）は平成27年春季生活闘争要求において、指名スト等の争議行為を行った。

（オ）平成27年７月、Ｘ３書記長及びＸ７組合員は、平成26年度の目標管理シートを作成し、一次考課者に提出した。Ｘ７組合員の同年の一時金の考課は、いずれもＤではない。

なお、Ｘ７組合員の目標管理シートは、平成27年４月17日付けで作成されていた。

（甲119、甲122の１、甲122の２、甲122の３、甲167、乙Ａ37、乙Ａ44、乙Ａ57、乙Ａ58、乙Ａ68、乙Ａ73、乙Ａ74、乙Ａ93、証人　Ｘ３　）

（５）　Ｚ４　の設立等に関する経緯

ア　平成27年８月７日、Ｚ２の取締役会にて、同28年４月１日付けで、Ｚ２の株式移転により完全親会社となる　Ｚ４　を設立する方針が決議された。

同27年８月７日、Ｚ２は報道機関に対し、　Ｚ４　設立の方針を発表した。

（甲169、乙Ａ86、乙Ａ91、乙Ａ93）

イ　平成27年９月25日、組合はＺ２に対し、同日付けの拡大事前協議会開催申し入れ書と題する文書（以下「27.9.25組合申入書」という。）を提出した。

この文書には、①持株会社設立の必要性と理由を文書で明らかにすることを求める、②(ⅰ)新設される持株会社に関して、本件協約第24条及び第26条を遵守し、組合と誠実に協議を行うこと、(ⅱ)組合とＺ２間の労働協約、労使慣行等は、持株会社設立以降も承継されること、(ⅲ)持株会社の設立に当たり、組合員の雇用を守り、労働条件を引き継ぐこと、(ⅳ)持株会社の設立後、労働条件等の変更に当たっては組合と協議決定すること、について、確約を申し入れる、③統一交渉方式を継続し、持株会社との団交応諾義務を認めることを求める旨記載されていたが、Ｚ２の本社東京移転についての記載はなかった。

（甲31、甲166、甲169）

ウ　平成27年10月13日、Ｚ２は組合に対し、27.9.25組合申入書に回答するとして、同日付け回答書を提出した。

この文書には、①持株会社の設立は、機動的かつ柔軟な会社・グループ会社経営が求められる厳しい経営環境を踏まえた、グループ経営資源の効率的な配分と

競争力の強化と機動的なＭ＆Ａによる事業の多角化という経営上の理由によるものであり、持株会社を起点とするコーポレートガバナンスの強化を図るという目的もある、②(ⅰ)今回の持株会社設立は、Ｚ２の組織や労働条件にそれ自体では影響を及ぼすことなく株式のみを持株会社に移転するという会社法上の単独株式移転であり、Ｚ２は、持株会社設立に関し、本件協約第26条第８項に基づき、合理的範囲内において、組合との事前協議に応じることは可能である、(ⅱ)組合とＺ２間の労働協約、労使慣行等は、持株会社設立により影響を受けるものではない、(ⅲ)持株会社には、別途手当てしない限り、従業員は存在せず、持株会社の業務運営に必要な従業員雇用の方法として、個別に同意を得た上でＺ２の一部の従業員を持株会社へ転籍する可能性はあるが、現時点でＺ２がこの点について決定した事実はない、(ⅳ)持株会社の設立後、労働条件等の変更に当たっては組合と協議決定することとの点については、法令及び労働協約に従って適切に対応する、③統一交渉方式を継続し、持株会社との団交応諾義務を認めることについては、法令及び労働協約に従って適切に対応するが、組合との協議は、持株会社との間ではなく、Ｚ２との間で行われるものと理解している旨の記載があった。

（甲32、甲166、甲169）

エ　平成27年10月14日、組合と本件２社との間で拡大事前協議会（以下「27.10.14拡大事前協議会」という。）が開催された。なお、この拡大事前協議会を含む４回の拡大事前協議会で、本件２社を代表して発言したのは主にＹ４取締役であった。

本件２社は、　Ｚ４　の設立が同月16日のＺ２の取締役会の会議事項になっている旨述べ、その際の資料を組合に提示した。また、本件２社は、①Ｚ２はＺ４の100％子会社になる、②同28年４月１日、Ｚ２は東京証券取引所一部の上場廃止となり、　Ｚ４　が上場することになる、③　Ｚ４　の本社は東京都千代田区内に置き、代表取締役にはＹ７社長が就任予定である旨述べた。

組合が、　Ｚ４　に所属する従業員数を尋ねたところ、本件２社は所属する従業員はいない旨述べ、続けて、よくわからないが、ホールディングスでは通常、経理や管理業務のみを行い、それも兼任の場合が多い旨述べた。そこで、組合は、従業員の採用について尋ね、本件２社は、①何とも言えないが、ホールディングスで採用した方が人が集まりやすいので、採用している会社もある、②今年は、本件２社で採用するから、来年以降の問題である、③ホールディングスで採用し出向になれば組合の話が出る旨述べた。こうして、組合が、そういう点を含め気になっている旨述べ、本件２社は、そのあたりはまだ未定だが、そういう話になれば組合抜きで決められない旨述べた。

また、組合は、ホールディングス化に伴いＺ２の本社移転があるのか確認を求め、本件２社は、東京都千代田区内の　Ｚ４　の本社と同じ場所への移転を予定している旨述べた。組合は、どの程度の規模で東京に移転するのか、どの程度の異動が生じるのかを尋ね、本件２社は、異動の可能性はあるが、それはこれからのことである旨返答した。組合は、　Ｚ５　のように全体が移転することはあるのかと尋ね、本件２社は、それはないと返答し、また、何かあれば話をする旨述べた。

（甲97、甲169、乙Ａ93）

オ　平成27年10月16日、Ｚ２の取締役会にて、同年12月18日開催予定のＺ２の臨時株主総会での承認を前提に、①同28年４月１日を期日として、単独株式移転の方法により、Ｚ２の完全親会社となる　Ｚ４　を設立すること、②同日にＺ２の本社を東京へ移転する方針が決議された。

平成27年10月16日、Ｚ２は報道機関に対し、Ｚ２の完全親会社として　Ｚ４　を設立する方針を発表した。

（甲169、乙Ａ86、乙Ａ92、乙Ａ93）

カ　平成27年11月５日、組合と本件２社との間で拡大事前協議会（以下「27.11.5拡大事前協議会」という。）が開催された。

組合は、　Ｚ４　が出席して団交に応じることを求めている旨述べ、Ｙ４取締役は、我々は持株会社との間での団交を開くつもりではない旨述べた。

組合は、本件２社は、グループ経営資源の効率的な配分、競争力の強化、機動的なＭ＆Ａによる事業の多角化と言っているが、どのようにしてやるのかを明確にしてもらわなければ、理解できない旨述べ、Ｙ４取締役は、我々も中途半端に話をするわけにはいかないので、確定したらその都度説明していきたいと考えている旨述べた。

組合は、Ｚ２の本社移転に伴い総務はどうなるかといった具体的な話がなく、このような状況で、大幅な人事異動が行われたらどうなるのかと思う旨述べ、Ｙ４取締役は、異動があれば話をするが、現時点では決定していない旨、決定したら話はする旨述べた。

組合は、①労働協約によれば、本件２社は組合と間を詰めて物事を進めることになっており、こちらがわからないとしていることを全て明らかにしてもらわなければ、労使合意に至ることはできない、②本件２社が、労使間協議が平行線のままに実行に移すと労働協約違反になる旨述べた。

（甲98、甲169、乙Ａ93）

キ　平成27年11月25日、組合と本件２社との間で拡大事前協議会（以下「27.11.25

拡大事前協議会」という。）が開催された。

Ｙ４取締役は、①組合員の雇用主はあくまでも事業部会社であって、団交の要求事項の決定権限も当該子会社が有している、②組合とＺ２と　Ｚ５　との間の労働協約がホールディングス化に伴い反故になるわけではない旨述べた。組合は、①Ｚ２の代表取締役が　Ｚ４　の代表取締役に就任することを指摘し、両社が全くの別会社とはいえない、②上部団体には、一般的なホールディングス化の際の協定書があるので、我々もホールディングス化に伴う協定案を提示し、議論をしたい旨述べた。

（甲99、乙Ａ93）

ク　平成27年12月14日、Ｘ１委員長とＹ７社長及びＹ４取締役が会談し、Ｙ７社長はＸ２副委員長及びＸ３書記長の一時金に係る考課査定について発言した。

（甲166、当事者　Ｘ１　）

ケ　平成27年12月15日、組合は本件２社に対し、持株会社の設立についての協定書案（以下「団交協定組合案」という。）を提示した。

その内容は、①本件２社と　Ｚ４　は、　Ｚ４　の団交応諾義務を認める、②Ｚ４　　設立以降の事前協議会及び団交には、組合と本件２社及び　Ｚ４　の各代表者が出席する、③組合と本件２社との間で締結している労働協約・その他一切の協定、及び労使慣行は、　Ｚ４　設立以降も有効で、そのすべてを　Ｚ４　に承継する、④　Ｚ４　設立に当たり、組合員の雇用を守り、労働条件を引き継ぐことを確約する、というものであった。

（甲36）

コ　平成27年12月15日、組合と本件２社との間で拡大事前協議会（以下「27.12.15拡大事前協議会」という。）が開催された。

Ｙ４取締役は、①　Ｚ４　の団交応諾義務等について団交協定組合案を受け入れることはできない、②この件については、改めて文書回答する旨述べた。組合は、回答書の提出をもって協議を打ち切るつもりなのかを尋ね、Ｙ４取締役は、回答提出後も協議を打ち切るつもりはない旨返答した。

（甲100、乙Ａ93）

サ　平成27年12月17日、本件２社は組合に対し、団交協定組合案に対する同日付けの本件２社連名の回答書を提出した。

この回答書には、①今回の持株会社設立は、Ｚ２の株式を新設する持株会社に移転するものであるから、法律上の効果として、本件２社の従業員の雇用契約が　Ｚ４　に承継されるものではなく、　Ｚ４　が組合員の労働条件を決定する立場にもなく、団交応諾義務を負わない、②　Ｚ４　に団交応諾義務はないのだか

ら、組合と本件２社の団交に、　Ｚ４　の代表者の出席は要さない、③Ｚ２の株式を新設する持株会社に移転するものであるから、組合と本件２社間の労働協約等が　Ｚ４　に承継されることはない、もっとも、既存の労働協約等は持株会社設立により影響を受けるものではなく、今後も、組合と本件２社間で有効に存続する、④労働条件を引き継ぐとの趣旨は不明であるが、株式移転に伴い、組合員の雇用契約が　Ｚ４　に承継されることはない、なお、組合員の労働条件が、持株会社設立に伴って変更されることは想定していない旨記載されていた。

（甲37）

シ　平成27年12月18日、Ｚ２は臨時株主総会を開催し、同28年４月１日付けでＺ２の株式移転により　Ｚ４　を設立すること及びＺ２本社の東京移転を決議した。これらはいずれも同28年４月１日付けで実施された。

（甲96、甲166、甲169）

ス　平成27年12月18日、Ｚ２の管理職を対象とした講話会にて、Ｙ３会長が以下のような発言を行った。

（ア）本日の株主総会で、持株会社の設立と本社の東京移転を決議した。関西で歴史のある企業なので、東京への移転は決意のいることであった。今のＺ２を見ているとこのままでは座視できない。Ｚ２を昔のように勢いのある、世界に通用する企業にしていきたい。

Ｚ２の仕事は、中央との結びつきが非常に強いものと思われ、営業面でももっともっと中央官庁との結びつきを強く持ってもらいたい。そうすることで、仕事の受注が増え、有利に確保できると思っている。

今回は、箱物を移しますが、第二ステップは内からの変化であり、皆さん自身が変わらなくてはならない。このままでは、この会社はどんどんジリ貧になる。皆さんが新しい時代に向けて牽引力にならなくてはならない。来年は、今年よりも新卒を増やし、エンジニア部門や営業部門を強化するが、皆さんも合理的に働いてほしい。

（イ）Ｚ２をもっとスピーディに変化に対応できる会社にしていかなければ必ず時代に取り残されると私は思っている。電機産業は、10年でとんでもない変化を遂げているが、Ｚ２は、この激変する世の中に対し、何の手立ても打っていない。世の中はこれだけ変わっているのに、なぜ、大東市でのんびりしているのだろうなと私は思います。決意を新たにして、このＺ２を変えていただきたい。それを皆さんの力でやるのです。私は、リードするが、実際にやるのは皆さんであり、これを機会にマインドチェンジをしていただきたい。今までのように、ただ粛々とやってますではだめで、もっといい方法はないか、もっと合理的な

方法はないか、もっとコストを下げる方法はないか、そうやって、一人一人の生産性を上げることに力を注いでほしい。そうすれば、必ず賃金は上がる。皆さんの生産性が悪いままでは賃金は上がりません。上げることはできません。賃金を上げたかったから、まず、皆さんの生産性を上げてください。これができれば速やかに賃金は上がっていくんです。間違いなく組合がなくたって。ねっ。そこをもう１回、よく考えてやっていただきたい。

（ウ）今度は、名古屋支店を作ります。大阪より名古屋の方が元気がいいです。今後、お願いしたいことは、そういうところへの転勤。こういうことも、これからどんどん行うので協力してほしい。海外戦略としてベトナム戦略についても今、手を付けています。消極的であった所にも手を付けていきたいと考えているので、皆さんの積極的な参加をお願いします。

私は、一生懸命、どんどん稼げといっており、問題は一人一人の生産性である。だらだらぐずぐずやっていたら、ダメなんです。経営も、ぐずぐず現状維持、現状維持でやっていると、企業はぼろぼろになってしまうのです。意思決定をしないで、会議ばかりやっている企業はダメです。

（エ）上記の発言に続き、Ｙ３会長は、何か質問はないですかと言ったが、発言する者はいなかった。この後、Ｙ３会長は、以下のような発言を行った。

（オ）だいたい、皆さんは、会社に興味がないようですな。こういう企業はダメなんですよ。もう少し、マイカンパニーとしての自覚が必要です。自分たちの企業は自分たちで守るのだという自覚です。上部団体に守られてたんじゃ、こういうことを言ってはいけないのですね。言ってはいけないことをわざと言うのですよ。何か、質問はないですか。

（甲87、甲166、乙Ａ93）

セ　平成27年12月21日以降、本件２社は、それぞれ、採用を内定していた本件新入社員に対し、同27年12月21日付け文書にて、Ｚ２グループの組織変更に伴い、入社先が　Ｚ４　に変更になる旨通知した。

この文書には、いずれも、①同28年４月１日付けで、Ｚ２の完全親会社として　Ｚ４　が設立され、これに伴い　Ｚ４　が東証一部上場会社になり、Ｚ２は完全子会社として非上場となる、②Ｚ２グループの組織変更に伴い、入社先は、Ｚ４　に変更になる、③これにより、雇用条件や配属先の職場に変更はない旨が記載されており、　Ｚ５　による文書には、これに加え、　Ｚ５　は同18年にＺ２の子会社として設立された旨記載されていた。

（乙Ａ84の２、乙Ａ84の４）

（６）本件協約改定申入れ以降平成28年３月末までの経緯

ア　平成27年12月22日、本件２社は組合に対し、本件２社連名の27.12.22協約改定文書と改定案を交付し、本件協約改定申入れを行った。

27.12.22協約改定文書には、①当社の人材不足を改善するため、幅広く多様な人材を確保する必要があり、人材の流動化及び価値観の多様化が進んだ現在の採用に際し、多様な選択肢のある労働協約を検討し、オープン・ショップ制とすることを主旨とし、その他諸項目を見直したい、②オープン・ショップ制への移行は、従業員が組合に加入することを否定するものではなく、引き続き、労使関係のパートナーである組合との友好関係を維持していく意向である旨記載されていた。

なお、この時に交付された改定案の概要は、別紙４のとおりである。

（甲38、甲101、甲169、乙A93、証人　Ｘ４　、証人　Ｙ４　）

イ　平成28年１月27日頃、本件２社は組合に対し、本件新入社員について、Ｚ４で雇用し、本件２社に出向して勤務することにする旨通知した。

（甲169、乙A93、当事者　Ｘ１　）

ウ　平成28年２月４日、組合と本件２社との間で団交（以下「28.2.4団交」という。）が開催された。

（ア）Ｙ４取締役は、改定案には記載していないが、前文の協約主体をＺ２及びＺ５　とする必要があると考えている旨述べた後、本件協約改定申入れの内容について説明した。その概要は、別紙５の「平成28年２月４日団交での会社側発言概要」に記載のとおりである。

（イ）組合は、この内容には受け入れがたいものが含まれている旨述べ、ユニオン・ショップ制の何が弊害なのかと尋ねた。Ｙ４取締役は、各人、様々な考えがあり、我々は様々な人を採用したいと考えており、各従業員が選択肢を持てるようにしたいということでオープン・ショップ制を提案した旨述べた。組合は、協定の改廃手続について交渉を速やかにという話だが、実際、速やかに終わらず、むしろ、半ば強引になっている旨述べた。Ｙ４取締役は、会社としては申入書を提出しており、各項目ごとに受け入れられるか否かを明らかにして、協議に応じてほしい旨述べた。組合は、団交は、それぞれの申入れに対し応じる義務があると考えるので応じるが、はっきり言って交渉するのに値しない内容である旨述べ、Ｙ４取締役は、我々としては交渉に値するので申し入れているとしか言いようがない旨返答した。

組合は、交渉が決着しないまま本件協約の有効期間を過ぎた場合、どういう扱いをするつもりなのかを尋ね、Ｙ４取締役は、協定にあるとおりであるが、どういう解釈をするかは別である旨述べた。組合は、そんな無駄なことはせず、

仕事をした方がよいのではないかと述べ、Ｙ４取締役は、無駄かどうかはわからないが、我々は有意義だと思って提案している旨述べ、団交でなく、ある程度、事務折衝で詰めたほうがよいと思う旨述べた。組合は、詰める価値もない旨述べた。Ｙ４取締役は、協議をしていこうと言っている旨述べ、組合は、長年の労使であるから、組合がこれを認めるわけがないのはわかっているのではないかと述べた。Ｙ４取締役は、協議をして認めてくれるのではないかと考えている旨述べ、組合は、言うわけない旨返答した。Ｙ４取締役は、そんなにむちゃな話ばかりではない旨述べ、組合は、オープン・ショップ制への変更と合意ができない場合の一方的な打切りは認めがたい旨述べた。Ｙ４取締役は、今、言ったみたいに組合が出してくれたらいいと思うし、そうでなければ協議にならない旨述べた。組合は、協議にならない旨述べた。

組合は、第１章のところから削除することは意味不明であり、そういうところに会社の姿勢が表れている旨述べ、Ｙ４取締役は、当たり前の話であるから削除しているものである旨述べた。

組合は、ユニオン・ショップ制だから入社をやめたとか、オープン・ショップ制だから入社を希望したというような話があるのかを尋ね、Ｙ５次長は、採用面接の際に労働組合があることを話すレベルである旨返答した。組合は、ユニオン・ショップ制とは労使の信頼関係であり、これを変えてしまうことについて疑問を持っている旨述べた。Ｙ４取締役は、ユニオン・ショップ制でない企業はたくさんある旨述べ、組合は、　Ｚ７　では、設立間もない労働組合を除きほとんどがユニオン・ショップ制であって、設立当初はとりあえずオープン・ショップ制にして、信頼関係が構築されてくればユニオン・ショップ制に移行するものであって、これを逆戻りすることについて後退ではないかと考える旨述べた。Ｙ４取締役は、組合の考えとして伺うが、会社の提案を一応検討してほしい旨述べた。

（ウ）組合は、本件新入社員は　Ｚ４　の所属とし出向で対応するとの話について尋ね、Ｙ４取締役は、　Ｚ４　の社員として、各子会社に出向という形にする旨述べた。組合は、このことは本件協約第26条第２項に該当し、組合としては、認められない旨述べた。Ｙ４取締役は、解釈はどうなるかである旨述べ、組合は、解釈は書いてあるとおりである旨述べた。組合は、この取扱いは今年に限ってのことであるかを尋ね、Ｙ４取締役は、先のことは未定であるが、採用はグループで行う旨述べた。

組合は、本件新入社員はもともとＺ２に入社しようとしていたはずであり、その労働条件はどうなるのかを尋ねた。Ｙ５次長は、　Ｚ４　に入社すること

になっても、労働条件を変えるつもりはない旨述べた。Ｙ４取締役は、元々上場企業ということで採用したので、本人のことを考えて、上場企業であるＺ４で採用することにした旨述べた。

組合は、新卒採用者が退職していくことに言及し、Ｙ４取締役は、そういうことがないように、今回、　Ｚ４　で採用することにした旨述べた。組合は、組合としてはＺ２又は　Ｚ５　で雇用するべきと考えている旨述べ、Ｙ４取締役は、それは組合の考えである旨述べた。組合は、お互いの合意に至っていないので一方的に実施はできないということである旨述べた。

（甲102、甲169、乙Ａ11、乙Ａ93）

エ　平成28年３月４日、組合はＺ２に対し、本件協約改定申入れに回答するとして、同日付け文書（以下「3.4組合回答書」という。）を提出した。

この文書には、①改定案はユニオン・ショップ制の破棄、便宜供与の一方的打切り、同意条項の削除等により、これまでの労使関係を根底から覆そうとするもので一切、受諾できない、②この改定案は組合の弱体化と破壊をもくろんだ不当労働行為に当たる、③このような改定案は法的にも社会的にも通用しない不真面目な戯言にすぎず、即時撤回し、謝罪することを申し入れる旨の記載とともに、協定の各章について組合の見解が記載されていた。

また、この文書には、併せて、本件新入社員の件について、①組合は、非組合員である受入出向者を増加させ、組合員の減少をもくろみ、組合の弱体化を図る申入れには応じられない、②出向者として勤務させる考えを改めないのであれば、組合は本件協約第24条及び第26条第２項に基づき、本件新入社員の受入出向を拒否する、③本件新入社員をＺ２の社員とするか、ユニオン・ショップ協定の範囲を拡大し、　Ｚ４　の社員も組合の組合員とすることを提案する旨記載されていた。

ところで、この文書に記載された本件協約の各章についての組合の見解の概要は別紙５の「平成28年３月４日付け組合文書概要」に記載のとおりである。

（甲40、乙Ａ93）

オ　平成28年３月４日、本件２社は組合に対し、28.2.4団交において、組合が、組合の同意なしに本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させることは、本件協約第26条第２項及び第24条第１項に抵触すると主張したことについて回答するとして、回答書と題する同日付け文書（以下「3.4会社文書」という。）を提出した。

この文書には、①本件協約第26条第２項の社員の雇用計画に関する事項は、本来、経営上の判断事項であり、これについて労働組合の合意を要するとする条項

は、社員の雇用計画に関する事項の変更が組合員の労働条件に影響を与える場合に限り、事前協議及び合意の対象になると限定的に解釈すべきものである、②上記①の解釈は、判例や労働委員会命令でも認められている、③本件新入社員をＺ４　で採用し本件２社に出向させたとしても、組合員の労働条件に影響を与えるものではないので、組合の同意を得ずに実施したとしても、条項に違反するものではないと考える旨記載されていた。

（甲41）

カ　平成28年３月４日、組合と本件２社の間で団交（以下「28.3.4団交」という。）が開催された。なお、この団交において、大阪府内の会場にいる組合側団交出席者が東京都内の会場には、カメラに写っている会社側団交出席者以外に参加している者がいるのかと尋ねたことがあった。

この団交の協議の内容は、以下のとおりである。

（ア）Ｙ４取締役は、本件新入社員の件について、組合が28.2.4団交にて、本件協約第26条第２項及び第24条第１項に抵触するとした点について、本件２社の見解を明らかにするとして、①第26条第２項にいう社員の雇用計画は、本来は経営上の判断事項である、②社員の雇用計画に関する事項の変更が、組合員の賃金や労働時間等に影響を与える場合に限り、事前協議及び合意の対象になると限定的に解するべきである、③そのような解釈は、かねてより判例等で認められている、④本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させたとしても組合員の賃金や労働時間等に影響を及ぼすものではなく、事前協議及び合意の対象には当たらず、組合の合意を得ずに実施したとしても、条項に違反するものではない旨述べた。

組合は、本件新入社員の件に対する会社回答について、本件２社が言う経営上の判断事項というのは一般的な人事権の話であるが、現行の本件協約で双方の合意が必要となっている限りは、労使双方に人事権があるのに準ずる効果がある旨述べたところ、Ｙ４取締役は、我々は現行の本件協約に基づき、先ほど説明したとおり認識している旨述べた。組合は、現行の本件協約はそのようになっていない旨述べた。

組合は、現行の本件協約では、第26条第２項は、「社員の雇用計画に関する事項（臨時工、その他労働供給に関してもこれに準ずる）」となっていることを指摘し、今回の出向も労働供給になることは確実である旨述べた。Ｙ４取締役は、これまで新卒採用者の人数を組合に事前に通知したりはしていない旨述べ、組合は、これまで通知してこなかったことが本件協約違反である旨述べた。Ｙ４取締役は、これまで新卒採用について異議がなかったのに、急に今年にな

って、組合の同意がないとか、協約違反であるとか言い出すのはおかしい旨述べ、組合は、採用方法が変わっており、別会社から本件２社に入ってくる旨述べた。

（イ）本件２社は、本件協約の改定案について、第１条を「会社と組合とは、相協力して企業の発展と労働条件の維持改善を図るため、この協約を締結する。」とし、第２条を従前どおりとする案を提示した。

Ｙ４取締役は、本件協約について定めに則って改定を申し入れたことについて、組合が3.4組合回答書にて謝罪を求めていることはおかしい旨述べ、組合は、労使関係を根底から覆そうとする提案内容であるから謝罪を求めている旨述べた。Ｙ４取締役は、申入れに対し、否定するとか、謝罪するとかはおかしい旨述べた。

Ｙ４取締役は、組合の回答は、第３章以外は取下げを求めるという趣旨かを確認し、3.4組合回答書を一旦、受け取る旨返答した。組合は、まだ、協議を続けるのかを尋ね、Ｙ４取締役は、色々説明をして理解を得たい旨述べ、この件で、追加して言いたいことがあれば発言するよう求めた。

組合は、この件には新卒採用者の件もからんでおり、労使で解釈が違うところが落ち着いていないのに準備が進んでおり、この交渉を早い段階でしないと労使の争いごとの種になる旨述べた。Ｙ４取締役は、会社としてはこれで進んでいくとしか言えない旨述べた。組合は、一方的にすると争いになる旨述べ、Ｙ４取締役は、場合によっては出るとこへ出なければならないかもしれない旨述べ、組合は、それは別に構わないが、出るとこへ出る前に、早い段階で交渉をしなければならない旨述べた。

（甲88、乙Ａ77、乙Ａ93、当事者　Ｘ１　）

キ　平成28年３月18日、本件２社は組合に対し、3.4組合回答書に回答するとして、本件２社連名の同日付け文書（以下「3.18会社文書」という。）を提出した。

この文書に記載された本件２社の見解の概要は以下のとおりである。また、この文書には、本件新入社員について、①採用活動時には、上場会社であることを前提としていたこと等を考慮し、　Ｚ４　で採用としたものであり、組合弱体化を図ったものではない、②研修後、本件新入社員を各部署に配置する予定であり、新卒採用者が不安なく業務を開始できるよう、ご理解、ご協力いただけますようお願いする旨記載されていた。

（ア）第１章について

業績不振が継続しており、過去10年間の当期利益ベースによる業績は、赤字が３期、１億円未満が３期、１億円から２億円台が３期で、厳しい状況が続く

一方、組合員の年間平均昇給額は１千万円を超えている。

数年後には利益確保が困難になり、存続が危うくなることも想定される。

グループ経営資源を効率的に配分し、企業の存続を維持し、競争力を強化させるべく、多様な価値観を持った人材を獲得し、グループ会社間で活発な人事交流を行うことが必要と考えている。

上記の理由により、オープン・ショップ制への移行を含む本件協約改定を提案したもので、不当労働行為を行う意図はない。

労使が一丸となり厳しい経営状況を乗り越えなければならないところ、改定案にご理解いただき、引き続き、協議を行いたい。

（イ）第14条について

便宜供与を一方的に打ち切ろうとしているわけではなく、改定案を提示し、組合と協議し、理解を得ることを望んでいる。

会社経営が極めて逼迫する中、就業時間中の組合活動に対し支払われる賃金は、年間約200万円に上っている。

労働組合法が、一定の経費援助を不当労働行為の例外と定めていることは理解しているが、労使が経済的にも独立して対等の立場を維持することが本来の姿であると考える。

（ウ）第３章について

改定案に同意いただいたと理解している。

（エ）第24条について

経営を改善し、生産性を向上させるためにも機動的な意思決定は重要である。

労使間の協議を軽視する意図はなく、労使間で十分な協議を行うプロセスは重視しつつ、機動的な意思決定により事業の維持、発展を図ることこそが労使相互の利益につながると考える。

Ｚ５　の東京本社移転は、現在、十分に機能しており、成功していると認識している。

（オ）第５章について

第32条は、行政機関が作成した労働協約の手引きの規定例に従い改定案を提示したもので、協定勤務者として合理的な範囲である。

第33条は、改定案第６条との平仄を合せたものであり、スキャップ禁止等の規定は、一般には必須の協約規定とまでは受け止められていない。

（カ）第37条について

現行の第37条第３項は、本件協約の有効期間満了までに改定案についての合意が成立しない場合には、合意成立まで、従前の本件協約の効力を延長する旨

定めているが、この場合、有効期間経過後は、労働組合法に定める期間の定めのない協約となると解され、その終了については法律に規律される。

労使間の協議の重要性は従来より承知しており、法律に求められる労働協約の終了手続を遵守しつつ、誠実に交渉を続けていきたいと考えており、改定案では、協議がまとまらない場合は、原則として協約は終了することにしているが、協約終了に先立ち、十分な協議を行う用意がある。

（甲44）

ク　平成28年３月18日、組合はＺ２に対し、本件新入社員の件について申し入れるとして、同日付け文書（以下「3.18組合文書」という。）を提出した。

この文書には、①本件新入社員を　Ｚ４　で採用し出向させることを強行すれば、本件協約第24条の同意条項及び第26条第２項の雇入れに関する事項に反し、労働協約そのものを蹂躙する許しがたい不当労働行為に当たり、到底認めることはできない、②本件協約が確定してから39年間、採用は労使双方の合意のもとに円満かつ円滑に実施されており、経営施策の実施について何ら問題は生じなかったにもかかわらず、敢えて本件協約を踏みにじろうとすることは、組合が雇用問題に関与することを嫌い、労働組合を嫌悪、敵視する経営者の不当労働行為意思を明確に表明するものである、③Ｚ２は、　Ｚ４　で社員を採用し続け、非組合員として現場に送り込み、過半数労働組合を少数労働組合へと追いやり、弱体化をもくろんでいることは明白である、④本件新入社員をＺ２の社員とするか、ユニオン・ショップ協定の範囲を拡大し、　Ｚ４　の社員も組合の組合員とすることを申し入れる、⑤Ｚ２が、　Ｚ４　で社員を採用し出向させる方式を強行するならば、組合は、法的対応を取らざるを得ず、そこから生じる混乱の全ての責はＺ２にある旨記載されていた。

（甲45）

ケ　平成28年３月18日、組合と本件２社との間で、テレビ会議システムを用いて団交（以下「28.3.18団交」という。）が開催された。

冒頭、大阪府内の会場にいる組合側出席者がテレビ会議システムのカメラの方向を操作したところ、東京都内の会場である Ｚ３ の部屋に会社側出席者以外にＹ３会長、Ｙ７社長及びほか１名がいるところが映し出され、これにより団交は20分程度中断された。その後、Ｙ４取締役とＹ８取締役は、①今日は、朝から、東京都内の会場となった部屋で、Ｚ２と　Ｚ５　の役員会が行われ、引き続き、Ｙ３会長と本件２社の社長が来期の組織に関して話をしていた、②テレビ会議システムのある部屋は他になかった、③本日の団交は、Ｙ３会長等が出席するものではなく、Ｙ４取締役やＹ８取締役等が会社側として出席して行う旨述べ、団交

は再開された。

この団交の協議の内容は、以下のとおりである。

（ア）Ｙ４取締役は、3.18会社文書に沿って、本件協約改定申入れ及び本件新入社員についての本件２社の見解を述べた。組合は、本件協約の改定により、どういう理由で業績が上がるとしているのか明らかにするよう求めた。本件２社は、①本件協約改定等のみで業績が改善するものではなく、労使双方が業績アップについて努力が必要と考えている、②年間１千万円強という定昇を実施しているところ、業績アップのために多様な人材の確保が必要であり、多様な人材により業績収益を上げていくための新たな努力に結び付けていこうというのが、今回、オープン・ショップ制を提案した一つの理由である旨述べた。組合は、ユニオン・ショップ制では多様な人材を確保できないかを尋ね、本件２社は、この文書に書いてあるとおりである旨述べ、組合は、交渉の場であるので口頭で回答するよう求め、本件２社は、多様な価値観を持った人を確保するために、オープン・ショップ制が必要ということで、今回の文書にも書いてある旨返答した。

組合は、組合側の団交参加者は、多様な価値観を持っている旨述べた上で、どういう関係があるのか理解できない旨述べ、本件２社は、必要な人材は多方面にあると思っており、多様な価値観を持った人に入社してもらうためと何度も言っている旨述べた。

組合は、今回の回答は、前回に本件２社が出した申入書を再度説明したものであるから、組合としても、前回の組合の回答書から考えは変わらない旨述べた。Ｙ４取締役は、前回の組合からの回答書に対して、再度、我々の見解を示し、引き続き協議をお願いするというのが今回の回答兼申入れである旨述べた。

組合は、前回、我々は、ユニオン・ショップ制の改定について価値観の多様化では理由にならないと述べたが、これに対する回答がない旨述べ、本件２社は、その回答が多様な価値観であり、我々は十分な理由だと考えており、これはここに書いてある旨述べた。

（イ）本件２社は、本件協約の第37条については、これに対する組合の回答を提示してほしい旨述べ、組合は、意味がわからないので、具体的に説明してほしい旨述べた。本件２社は、このとおりである旨述べ、会社としては定めのない協約になると理解している旨述べた。

（ウ）組合は、3.18組合文書に沿って、本件新入社員についての組合の見解を述べた。本件２社は、これに関しては法解釈の問題なので、よく吟味して検討し、次回、きっちりとした回答をする旨返答した。

（甲89の１、甲89の２、甲166、甲167、甲168、乙Ａ７、証人　Ｘ３　、当事者Ｘ１　）

コ　平成28年３月25日、本件２社は組合に対し、本件新入社員に関する3.18組合文書に回答するとして、同日付け文書（以下「3.25新卒採用者会社文書」という。）を提出した。

この文書には、①本件新入社員を　Ｚ４　で採用することにしたのは、以前から説明しているとおり、内定者及びその保護者の不安を和らげるためである、②従前は、採用及び出向者の受入に関して、本件協約第24条及び第26条第２項に基づく事前同意の慣行はなかったと認識している、③組合は、法的対応の用意があり、それによる混乱の全ての責が当方にあるとしている、④この混乱が当方のみに生じることであれば甘受するが、混乱は本件新入社員、その保護者及び大学にも及ぶ、⑤本件新入社員に対し、希望する就労を実現できない場合には、関係各位から説明を求められることが予想されるが、その際には、組合の要望に従ったと説明する他はなく、組合から対外的な説明について示唆をいただけたら幸いである、⑥かかる示唆も踏まえて、組合と協議を継続する、⑦Ｚ２は非常に厳しい経営状況にあり、傘下に業種の異なる子会社を有し、経営の不効率が生じており、持株会社化は、これを整理し、持株会社の下で、グループ経営資源を効率的に配分し、存続を維持するという施策である旨記載されていた。

（甲46）

サ　平成28年３月25日、本件２社は組合に対し、本件協約第37条の解釈について回答するとして、本件２社連名の同日付け文書（以下「3.25第37条会社文書」という。）を提出した。

この文書には、①本件協約第37条第３項は、協約の有効期間満了までに改定案について合意が成立しない場合には、合意成立まで、協約の効力を延長する旨定めているが、この場合、有効期間経過後は、労働組合法第15条第３項後段の期限を定めず効力を存続する旨の定めに該当するものとして、同条の定めるところに従い、協約を解約できるものと解される、②同法第15条第３項及び第４項により、有効期間経過後は、90日前に解約予告を行うことにより、いずれの当事者も解約することができる、③以上が、判例及び法令の内容である旨記載されていた。

（甲47）

シ　平成28年３月25日、組合と本件２社との間で団交（以下「28.3.25団交」という。）が開催された。

（ア）Ｙ４取締役は、3.25新卒採用者会社文書に沿って、本件新入社員の問題についての本件２社の見解を述べた。

組合は、従前は、ホールディングス形態の会社はなく、円満な労使関係が維持されており、組合は事前協議の場として新規採用について話を聞き、双方で合意して実施していたと認識している旨述べた。Ｙ４取締役は、事前協議会で話をしているが、これは結果報告としてのものとこちらは認識している旨述べた。組合は、雇用契約の事項は協議事項であるのにそれを結果報告とすることは本件協約自体をばかにしている旨述べ、Ｙ４取締役は、それがずっと労使慣行になっていた旨述べた。組合は、本件２社が勝手にそう思っているだけで、組合は付議事項と解しており、双方の合意をもって実施してきた旨述べ、Ｙ４取締役はそんなことはない旨返答した。

組合は、これまでは異議がなかったため異議を言っていないだけで、今回は異議がある旨述べ、Ｙ４取締役は、本件２社としては、採用した結果として結果報告を申し入れているだけであって、その慣行に従って行っているだけである旨述べた。組合は、そんな慣行は存在していない旨述べた。

その後も本件２社は、慣行として結果報告をしていた旨主張し、組合は、それは本件２社が一方的に慣行と主張しているだけで、本件協約上、労務供給についても事前協議事項であり、これまで異議を申し立てる必要がなかったから合意して成立していた旨繰り返し主張した。また、組合は、この本件２社の対応は本件協約に違反している旨述べた。

組合は、我々は、これまでどおり円満な労使関係を継続しようとするならば、本件新入社員をＺ２の社員とするか、ユニオン・ショップ協定の範囲を拡大し、Ｚ４　　の社員も組合の組合員とすることを申し入れてきたが、この場で回答書を読めとしか本件２社は回答しておらず、もっと建設的な議論はできないかを尋ねた。Ｙ４取締役は、本件２社としては、これが回答である旨述べた。組合は、　Ｚ４　からの出向社員を組合員とすればこの問題は解決する旨述べ、Ｙ４取締役は、我々はＺ２と　Ｚ４　は別法人と考えており、こちらの返答は回答書のとおりである旨述べた。

（イ）Ｙ４取締役は、3.25第37条会社文書に沿って、本件協約第37条についての本件２社の見解を述べた。

（ウ）組合は、合意に至らないまま４月１日を迎えたら、本件新入社員の扱いはどうするのかを尋ね、Ｙ４取締役は、合意に至らないまま４月１日を迎えたときのことは我々が検討するが、合意に至ると考えている旨述べた。組合は、あの回答書で、不当労働行為を宣言しており、さらに、本件協約の解釈も踏みにじられていて合意できるわけがない旨述べた。

組合は、本件協約第26条第２項は、臨時工その他労務供給に関してもこれに

準ずるとされており、我々は　Ｚ４　からの受入出向者はこれに該当すると受け止めており、これに該当しないとする理由がわからない旨述べ、Ｙ４取締役は、今の段階では、回答書のとおりである旨返答した。

組合は、これだけ見解の相違がある以上、決裂せざるを得ない旨述べ、Ｙ４取締役は、我々は決裂というのは考えておらず、引き続き、交渉をお願いしたい旨述べた。

（甲104、乙Ａ31）

ス　平成28年３月25日、組合と本件２社との間で事前協議会が開催され、本件２社は、来期のＺ２の組織の案を提示した。その際、Ｙ７社長は、「また、怒られるかもわからんけど、組織についての人事権はわしらには完全にないんやな、残念ながら」、「課長と画策して組織をきちっとしようと戦略的にちょっとやったんやけどならなかった、結局。昇進、昇格まかりならんということになってて」、「実際はその役員の方も本当は、うちのやつ、あげとったんやけど、まかりならんということで、中途半端になってる」、「これあの、今度　Ｚ４　に　Ｚ２　ぶら下がるから、まあ、割と変えやすいところがあって、３か月後か半年後に、また、挑戦してやろうと思っている」、「結果も出ていないのに、まかりならんと言われるのが、ちょっと辛いんやけどな。まあ、業績のことやけどね。出せたら、俺ももうちょっと言いたい」と発言したことがあった。

（甲90）

セ　平成28年３月28日、本件２社は組合に対し、同日付け文書にて、同日午後３時から、本件新入社員の受入出向に関する件を議題とする団交を申し入れた。

（甲48）

ソ　平成28年３月28日、本件２社は組合に対し、組合からの質問について回答するとして、同日付け文書（以下「3.28会社文書」という。）を提出した。

この文書には、①本件協約第26条第２項の社員の雇用計画に関する事項は、本来的には経営上の判断事項で、組合との合意を要するとする本件協約第24条第１項及び第26条第１項については、雇用計画に関する事項の変更が組合員の賃金、労働時間等の労働条件に影響を与える場合に限り、対象になると理解している、②新規採用及びその変更は、その性質上経営判断事項としての性質が強いものであり、組合の事前同意がなければ実施できないとの解釈は、従来の慣行にも合致しないと考えている、③本件協約の一部であるユニオン・ショップ協定の効力を法人格の異なる他の法人に及ぼすことはできない、④ユニオン・ショップ協定は団体的労使関係の運営を定める債務的部分に当たり、拡張適用できないと解されるのであるから、本件協約のユニオン・ショップ協定を　Ｚ４　に拡大適用する

ことは、法律上困難である旨記載されていた。

（甲49）

タ　平成28年３月28日、組合と本件２社との間で団交（以下「28.3.28団交」という。）が開催された。

（ア）Ｙ４取締役は、3.28会社文書に沿って、本件２社の見解を述べた後、４月１日に　Ｚ４　で本件新入社員を採用するが、受入出向については、引き続き協議をお願いしたい旨述べた。組合は、①本件協約により組合と協議をするのは当たり前のことであり、現在は協議中であるところ、本件協約第24条のルールを守るよう求めている、②現段階で、労使の見解は違っており決裂しているが、４月１日付けで本件新入社員の入社があるので、お互いの着地点が見いだせるような交渉を求めて団交に出席した、③本件２社の回答は前回と変わっておらず、これを着地点とすることはできない旨述べた。

本件２社は、本件新入社員は４月１日付けで　Ｚ４　に入社するが、本件２社への出向は同日に行うのではなく、今後、協議を続ける中で行いたいと考えている旨述べた。

組合は、本件新入社員は、元々、Ｚ２での勤務で募集して採用されており、将来的にはＺ２の仕事をするのであるから、労務供給として本件協約第26条第２項に該当し、組合の合意なしにＺ２で勤務すると本件協約違反になる旨述べた。本件２社は、それは組合の主張で、我々は異なる主張である旨述べ、組合は、だから、それで決裂している旨述べた。

（イ）組合は、本件新入社員を本件２社に転籍させ、組合員になることが確約されるか、ユニオン・ショップ協定の範囲を　Ｚ４　に拡大するならば、組合としても構わない旨述べ、Ｙ４取締役は同じ話の繰り返しになるが、この件については回答書を書いている旨述べた。組合は、回答書が出ているのは分かった上で、組合としても争議行為通告書を出せば済む話だが、ここで話ができればと思っているから言っており、　Ｚ４　に採用される新入社員が組合員になれば問題はないのだから、その手立ては考えられないのかと言っている旨述べた。Ｙ４取締役は、それはできない旨述べた。

組合は、これは経済闘争とは異なり、締結された協約をただ単にきちっと守れという話なのに、それが守れないと言っている旨述べ、Ｙ４取締役は、守っているというのがこちらの見解である旨述べた。

（ウ）結局、組合は、Ｚ２あての平成28年３月28日付けの争議行為通告書を提出し、団交は終了した。

この争議行為通告書には、①28.3.25団交にて、Ｚ２は、　Ｚ４　で採用した

本件新入社員の労務供給者としての受入れを組合の同意なしで強行することを宣言した、②このことは、本件協約第24条及び第26条第２項を踏みにじる不当労働行為であり、また、ユニオン・ショップ協定の破棄、便宜供与の打切り、同意条項の削除等組合を弱体化し、破壊しようとする本件協約改定申入れの一連の行為の発端となるものである、③Ｙ３会長は、　Ｚ４　で社員を採用し続け、非組合員として現場に送り込み、過半数労働組合を少数労働組合へと追いやり、組合の弱体化と破壊をもくろんでいることは明らかである、④組合は、Ｚ２の本件協約違反に抗議し、本件協約第30条に準じ、通告48時間後から解決までの間、ストライキ、時限スト、鉢巻就労、怠業等あらゆる争議行為戦術を駆使することを通告する旨記載されていた。

（甲50、甲103、甲169、乙Ａ93）

（７）平成28年４月１日の経緯等

ア　平成28年３月30日、本件新入社員を対象とする入社式が、　Ｚ３　グループの合同入社式の形式で行われた。

また、同月15日付けで作成された研修スケジュールによると、同年４月１日には、テレビ会議システムを利用して、東京都内と大阪府内の２か所の会場で、本件新入社員をそれぞれ集めて研修が行われる予定であったところ、午後２時10分から安全教育が行われることになっており、その担当者はＸ６組合員とされていた。

（甲43、甲124の８）

イ　平成28年４月１日、組合は本件２社に対して、同日、Ｘ１委員長をはじめ７名が指名ストを行う旨文書にて通告した。この指名スト対象者にはＸ６組合員とＸ５組合員は含まれていなかった。

（乙Ａ38、証人　Ｙ４　）

ウ　平成28年４月１日午前８時頃、Ｙ５次長が、東京神田事業所ビルの２階にて、組合の鉢巻を巻いていたＸ５組合員に対し、この場所には他の会社の人もいるので、鉢巻を外すよう求めた。Ｘ５組合員は、組合執行部に電話をし、対応を相談したところ、組合執行部は会社の指示に従うよう返答し、Ｘ５組合員は鉢巻を外した。

ところで、当時、東京神田事業所ビルの２階は、本件２社以外の会社も使用していた。

（甲164、証人　Ｘ５　）

エ　平成28年４月１日午後２時頃、Ｘ６組合員は、本件新入社員を対象とする安全教育の講師業務を行った。

オ　平成28年４月１日及び同月４日、組合はＺ２に対し、同月１日付け及び同月４日付けの抗議申入書（以下、それぞれ「4.1組合抗議書」及び「4.4組合抗議書」という。）を提出した。

4.1組合抗議書は、Ｚ２が行った行為についてのものであるが、その中には、「本日、会社は『　　Ｚ４　　採用の新入社員』という名の労務供給を、労働協約24条及び第26条２項を蹂躙し、一方的に実施したこと」と「鉢巻就労を敢行した東京神田事業所の組合員に対して、鉢巻就労からの離脱を強要し、争議を妨害したこと」が含まれていた。

4.4組合抗議書には、同月１日、組合は、本件協約第24条及び第26条第２項違反に抗議し、本件新入社員に対するあらゆる対応について拒否することを通告したにもかかわらず、Ｚ２はこれを無視して、Ｘ６組合員に本件新入社員対象の研修講師を強要し、実施させ、争議を妨害したとして、これについて抗議を申し入れ、謝罪を求める旨記載されていた。

（甲54、甲58）

カ　平成28年４月４日、Ｚ２は組合に対し、4.1組合抗議書に回答するとして、同日付けの回答書（以下「4.4会社回答書」という。）を提出した。

4.4会社回答書には、組合が指摘する組合員はスト参加者ではないと認識しており、争議行為を妨害した事実はない旨の記載があった。

（甲57）

キ　平成28年４月５日、Ｚ２は組合に対し、4.4組合抗議書に回答するとして、同日付けの回答書（以下「4.5会社回答書」という。）を提出した。

4.5会社回答書には、①組合から提示された指名スト対象者のリストにＸ６組合員は記載されておらず、Ｘ６組合員は、同月１日、平常時どおりの通常業務を遂行した、②研修講師を強要した事実はなく、ましてや争議を妨害した事実はない旨記載されていた。

（甲59、甲167）

ク　平成28年４月11日、組合はＺ２に対し、4.4会社回答書及び4.5会社回答書に対し抗議するとして、同日付けの抗議申入書（以下「4.11組合抗議書」という。）を提出した。

4.11組合抗議書には、①(ⅰ)同月１日午前８時過ぎから、Ｚ２は組合に対し、東京神田事業所ビルでの組合員の鉢巻就労をやめるよう再三、電話で要請していた、(ⅱ)組合は、Ｚ２の不当な労務供給に抗議し、争議通告を行い、鉢巻就労に突入しており、Ｚ２が組合員の鉢巻を外させた場合は、争議権を侵害し支配介入に当たる旨返答した、(ⅲ)しかし、Ｚ２は、同日午前８時50分過ぎに、Ｙ５次長

から鉢巻就労からの離脱指示を出すと告げ、実際に、鉢巻就労からの離脱を東京神田事業所ビルにて組合員に強要したことは事実である、(ⅳ)4.4会社回答書の内容は、争議行為としての鉢巻就労を否定し、自らの支配介入を正当化するものである、②(ⅰ)同月１日午後１時過ぎ、組合はＺ２に対し、本件新入社員に対する教育を含むあらゆる対応を拒否すると電話で通告し、Ｚ２はこれを受けた、(ⅱ)Ｚ２は、Ｘ６組合員を本件新入社員の研修講師から外している旨回答した、(ⅲ)4.5会社回答書の内容は、争議行為としての怠業を否定し、自らの不当労働行為を正当化するものである旨の記載があった。

(甲65)

ケ　平成28年４月14日、Ｚ２は組合に対し、4.11組合抗議書に回答するとして、同日付けの回答書（以下「4.14会社回答書」という。）を提出した。

4.14会社回答書には、①(ⅰ)東京神田事業所ビルの２階は、他のテナントとの共用部分であり、ビルの管理者からも、共用部分では争議行為を行わないよう要請を受けていた、(ⅱ)Ｚ２は組合に対し、共用部分で争議行為を行わないよう要請したが、鉢巻就労全てを止めるよう要請したものではなく、平成28年４月１日の東京神田事業所ビル３階と４階のＺ２の事務所内での鉢巻就労は受容する旨通知している、(ⅲ)東京神田事業所ビルの共用部分において、鉢巻をしていた組合員に対し、ビル管理者からの注意を伝えたところ、当該組合員は、組合執行部に電話を架け、執行部からの指示にしたがって、自ら鉢巻を外したもので、強要した事実はない、②(ⅰ)同日、争議行為を行うにあたり、組合から指名スト対象者のリストが交付されたところ、Ｘ６組合員はリストに掲載されていなかった、(ⅱ)Ｘ６組合員は、通常通り教育担当としての業務を行ったもので、業務を強要し、争議行為を妨害した事実はない旨の記載があった。

(甲66)

（８）平成28年４月以降の本件協約についての協議状況等について

ア　平成28年４月７日、Ｚ２は組合に対し、同日付け文書にて、本件協約改定を議題として団交を申し入れた。

(甲60、乙Ａ93)

イ　平成28年４月７日、組合と本件２社との間で団交（以下「28.4.7団交」という。）が開催された。

（ア）Ｙ４取締役は、本件協約改定申入れに関しては、先般から何度かやりとりをしており、組合から前回の回答書が提出されているが、考えを聞きたい旨述べた。

組合は、①労働協約というのは労使自治で決定されていくもので、労使がも

めずに円満な関係を続けていく結果として現行の本件協約ができている、②現行の本件協約を遵守することですら、労使間で見解の相違が出ており、今度、新たに締結し直すことに対して組合が過敏になることを理解してほしい旨述べた。

組合は、本件協約を変えて、本当に円満な労使関係が築けると考えているのか疑問を持つ旨述べ、本件協約改定申入れの内容は全てが組合に不利になるものばかりであって、組合にプラスになるものを準備しているのかと尋ねた。Ｙ４取締役は、そういう話をしたいが、現時点ではそこに出ているとおりである旨述べた。

（イ）Ｙ４取締役は、本件２社としては本日をもって本件協約の有効期間は満了し、明日付けで解約予告通知を行う予定であるが、組合の理解を得るべく協議は続けていくことを考えている旨述べた。組合は、法令に準じてやるのか、期間満了に際して協定が成立しないときは、引き続き効力を有するとする本件協約に準じてやるのかで、会社が本件協約にどの程度重きを置いているのかが分かる旨述べ、Ｙ４取締役は、本件協約に準じて行うものであり、本件協約の解釈についての解釈は、既に出している旨返答した。組合は、そのＹ４取締役の言葉は、期間が満了すれば、90日前に申入れをし、それが経過すれば一方的に解約すると宣言するのと同じである旨述べた。Ｙ４取締役は、その間も引き続き協議をお願いすると言っている旨述べた。

組合は、最終的には本件協約をなくして組合を弱体化させたいという意思がありありと出ており、Ｙ３会長が組合をつぶしたいがためだけに本件協約の改定を申し入れたとしか解せず、そうではないと言うのならば、そうではないとする回答をこの場で出してもらわなくてはならない旨述べた。Ｙ４取締役は、これはあくまでもＺ２として出しており、我々の見解は前から述べているとおりである旨述べた。組合は、Ｙ３会長に団交に出席してもらい、本件協約改定申入れをどう考えているのかを話してもらうことが、この協議を進める上での一つの方法であり、相手の心を動かさないと申入れの中身は進められない旨述べ、これに対し、Ｙ４取締役は、我々が交渉のメンバーである旨述べた。

（ウ）組合は、本件２社は結局、90日が経過すれば解約し、無協約になると宣言した旨述べ、Ｙ４取締役は、それについてはあくまでも交渉でやっていきたいと考えており、期限切れを前提にやっているわけではない旨述べた。組合は、では、90日という期限はないことにしてほしい旨述べ、Ｙ４取締役は、法律にしたがって90日ということである旨述べた。

組合は、本件２社は90日が経過すれば一方的に解約できるという担保を持っ

て主張しており対等な協議になっておらず、労使の対等を保障する担保を回答するよう求める旨述べた。本件２社は、まずは協議してもらうようお願いする旨述べた。

（甲91、甲169、乙Ａ93）

ウ　平成28年４月８日、Ｚ２は組合に対し、同日付け文書にて、同27年12月22日の本件協約改定申入れ以降、協議を行ってきたが、合意に至らず、本件協約は同28年４月７日に期間満了となり、期間満了後は、期限の定めのない労働協約になっており、労働組合法第15条第３項及び第４項に基づき、同年７月７日をもって本件協約を解約するとし、本件協約解約通知を行った。

（甲61、証人　Ｙ４　）

エ　平成28年４月８日、組合は、Ｚ２あての同日付け争議行為通告書を提出した。

この争議行為通告書には、①28.4.7団交にて、Ｚ２は、本日が本件協約の有効期間の満了日であり、明日、解約通知書を提出すると一方的に宣言したが、本件協約第37条第３項からみて、手続上も通用しない、②本件協約改定申入れの改定案は、これまでの数々の不当労働行為の集大成で、組合の弱体化と破壊をもくろむ明白な不当労働行為であって、本件協約解約通知は無効である、③組合は、一方的な本件協約解約通知に抗議し、本件協約第30条に準じ、通告48時間後から解決までの間、ストライキ、時限スト、鉢巻就労、怠業等あらゆる争議行為戦術を駆使することを通告する旨記載されていた。

（甲62）

オ　平成28年４月８日、Ｚ２は組合に対し、同日付け文書を提出した。

この文書には、①28.4.7団交にて、組合はＹ３会長の出席を求めたが、Ｙ３会長は平成28年３月末日をもって、Ｚ２の取締役から離れている、②28.4.7団交にて、組合の出席者から威圧的な言動があり、今後、注意いただくよう抗議する旨記載されていた。

（甲63）

カ　平成28年４月11日に組合が提出した4.11組合抗議書には、ユニオン・ショップ協定の破棄、便宜供与の打切り、同意条項の削除等により組合を弱体化し、破壊しようとする本件協約改定申入れ自体の取下げを申し添える旨の記載があった。

（甲65）

キ　平成28年４月14日、Ｚ２は組合に対し、同日付け文書を提出した。

この文書には、①同月７日に期限を迎える本件協約の改定を申し入れているが、組合は、その期限までに実質的な議論を開始しておらず、Ｚ２は再三再四、協議申入れを行っている、②4.11組合抗議書には、本件協約改定申入れ自体の取下げ

を申し添える旨の記載があり、協議に応じないまま一方的に打ち切ろうとするかのような申入れがあったが、改めて、健全で円満な労使協議を通じての改定を申し入れる、③本件新入社員について、組合は、教育を含むあらゆる対応を拒否すると主張しているが、組合との交渉の帰趨が本件新入社員に対し不安を与える状況をもたらすことは遺憾であって、従前どおり組合との間で、秩序ある交渉を継続させてもらいたい旨の記載があった。

（甲67）

ク　平成28年４月26日、組合と本件２社との間で団交（以下「28.4.26団交」という。）が開催された。

（ア）Ｙ４取締役は、本件協約改定については、団交を何回か開催したが、同じことの繰り返しで双方の主張がかみ合わないので、最終決定は団交で行うとしても、下打ち合わせ等としてメンバーを絞って協議することを検討してほしい旨述べた。組合は、本件２社は、人材の流動化及び価値観の多様化が進んだ現在の対応に対し、多様な選択肢のある労働協約を検討しオープン・ショップ制度とする等としているが、　Ｚ４　で新入社員を採用しており、かみ合わなくなっている旨述べた。Ｙ４取締役は、これから一切Ｚ２で採用をしないということではない旨述べ、組合が今年だけ限定ということか確認を求めたところ、Ｙ４取締役は、今年の新入社員はそういう形でいくが、今後全ての社員をＺ４で採用するというところまでの方針は出していない旨述べた。

（イ）組合は、使用者は団結権を保障する義務を負っているところ、本件２社は組合にとって幅が狭まりそうな協約改定申入れをしており、そこの部分に知らず知らずのうちに手を突っ込んでいると団結権の侵害になる旨述べた。Ｙ４取締役は、今のお話はお話として承るが、この話もひっくるめて協議を続けて行かなくてはならない旨述べた。組合は、①本件協約を改定する必要性が本件２社の説明では全く足りていない、②労働協約改定に当たっては、安定した労使関係をどういう形で築いていくかが根本にある、③今回は、申入後90日で解約するとの一方的な通知があった時点で決裂しており、安定した労使関係とはいえない旨述べた。Ｙ４取締役は、だからこそ、時間が過ぎるのを待つのではなく、協議を求めている旨述べた。組合は、我々が聞きたいのは、この申入れの理由と本件２社が考える安定した労使関係とはどういうことかという話である旨述べた。Ｙ４取締役が、そのへんは、前から申入書に書いてある通りである旨言いかけたところ、組合は、そういうことは書いていない旨述べ、さらに、便宜供与を減らすということは団結権の侵害で不当労働行為に当たる旨述べた。Ｙ４取締役は、そのへんはそのへんで、我々も勉強しておく旨述べ、組合は、

勉強しておくではなく、申入れは昨年12月であった旨述べた。Ｙ４取締役は、我々はそういうことは思っていない旨述べた。

（ウ）Ｙ４取締役は、本件協約改定については、メンバーを絞って協議することを提案したことに再度、言及した。組合は、①協約の解約権の濫用があると申入れ自体が無効となるものであるから、その入口の所の認識を合わせなければならない、②労使関係の安定がこれで保てるのか否かを掘り下げて話をし、その上に立って変えようということであれば協議会制を取ることもあると思うが、入口の話が終わっておらず、書いてあるとおりであるで終わっているのだから、入口の話を進めないといけない旨述べた。Ｙ４取締役は、我々は入口の話は終わっていると思っている旨述べた。

組合は、本件２社が考える良好な労使関係や多様な価値観についての説明を求める旨述べた。

（甲105、乙Ａ93）

ケ　平成28年５月13日、Ｚ２は組合に対し、同日付けの申入書（以下「5.13会社申入書」という。）を提出した。

この文書には、①Ｚ２は、（ⅰ）本件協約改定や　Ｚ４　での採用について、組合の理解を得るべく、これまで数回にわたり説明を行ってきた、（ⅱ）本件協約改定については、団交に加え、メンバーを絞った協議を提案した、②しかし、組合は、一切受諾できないと回答し、対案等の提示はなく、具体的な協議は行われていない、③本件協約改定について組合に説明を行い、円満な解決を早期に導くため、同月16日の週から毎週１回を目途に、説明会を開催することを申し入れる旨記載されていた。

（甲68）

コ　平成28年５月13日、Ｚ２は組合に対し、同日付けの回答書（以下「5.13会社回答書」という。）を提出し、28.4.26団交における組合の質問に回答するとして、①多様な価値観とは何か、②安定した労使関係とは何か、についてそれぞれ回答した。その回答内容の概要は別紙６のとおりである。

（甲69）

サ　平成28年５月20日、組合はＺ２に対し、同日付け文書（以下「5.20組合文書」という。）にて、5.13会社申入書に関して、抗議するとともに撤回と謝罪を要求した。

この文書には、①Ｚ２は、本件協約改定や　Ｚ４　での採用について、（ⅰ）組合からの再三の要請を経て、ようやく月に１回程度説明したにすぎない、（ⅱ）これまで組合を理解させようとする説明は一切なく、書面を提示するのみで内容に

ついての議論を全く受け付けず、自己の主張を一方的に押し付けようとするのみであった、②Ｚ２の主張は、自らのアリバイ形成を目指した不真面目なものである、③Ｚ２は入口段階での議論が煮詰まっていないにもかかわらず、本件協約に定められた団交及び事前協議会にメンバーを絞った委員会等を対置しており、事実上、団交を拒否したものである、④組合は、本件協約改定と　Ｚ４　での新入社員採用が不当労働行為で無効であることを3.4組合回答書等の提出や団交において、説明してきた旨記載されていた。

（甲70）

シ　平成28年５月20日、組合と本件２社との間で団交（以下「28.5.20団交」という。）が開催された。

（ア）Ｙ４取締役は、5.13会社回答書に沿って発言した。組合は、①5.13会社回答書にあるような多様な価値観は組合員も持っており、多様な価値観はユニオン・ショップ制でも十分許容できている、②全組合員で議論して、民主的に意見を聞き、オープン・ショップ制よりもユニオン・ショップ制でやっていかねばならないと納得して交渉に臨んでいる旨述べた。

組合は、5.13会社回答書に書かれている多様な価値観はオープン・ショップ制にするということにつながらず、労働組合を嫌悪する価値観もあると書いてあれば話は別だが、書いてないということはオープン・ショップ制にする必要はなく、入りたくない人もいるということを認めると言いたいのではないかと述べた。Ｙ４取締役は、そのようなことは一言も言っていない旨述べ、組合は、一言も言っていないのであれば、オープン・ショップ制にする必要はない旨述べた。

その後も、組合は、多様な価値観を許容することがオープン・ショップ制であるとする説明は、意味が通じない旨述べた。

（イ）Ｙ４取締役は、5.13会社申入書に沿って発言し、組合は、5.20組合文書に沿って発言した。

本件２社は、協議申入れを完全に否定されたと受け取ってよいのかと尋ね、組合は、そんなことは書いていない旨返答した。本件２社は、協議を否定されたと考えるが、我々は改めて協議を申し入れる旨述べ、組合は、したくないとは書いていない旨述べた。本件２社は、単に要求が拒否されたと受け止めている旨述べ、組合はアリバイ形成のための申入れについて撤回を求めている旨述べた。本件２社は、何のアリバイなのかを尋ね、組合は、書いてあるとおり、これまで組合を理解させようとする説明はなく、内容についての議論を全く受け付けず、自己の主張を一方的に押し付けようとするのみであった旨述べた。

Ｙ４取締役は、こちらが協議を求めたが組合は協議に入らない旨返答した旨述べ、組合は、こちらは入口の協議に入ろうと言った旨述べた。Ｙ４取締役は、我々は入口の協議うんぬんに組合が入らないから申入書を提出した旨述べ、組合は、そちらが入口の協議に入らない旨述べた。

（甲106の１、甲106の２、乙Ａ93）

ス　平成28年５月25日、Ｚ２は組合に対し、同日付け回答書（以下「5.25会社回答書」という。）を提出した。

この文書には、①5.20組合文書の提出は、極めて遺憾である、②5.13会社申入書は、Ｚ２が再三再四、申入れを行ったにもかかわらず、協議ができていない事項について協議を促す目的で提出し、建設的な交渉の継続を意図したもので、撤回や謝罪の対象には当たらない旨の記載があった。

（甲71）

セ　平成28年５月27日、組合はＺ２に対し、同日付け文書にて、5.25会社回答書に関して、抗議し、謝罪を要求した。

この文書には、①Ｚ２は、再三再四、申入れを行ったなどとしているが、このような事実は一切なく、組合による要請を経て、ようやく月に１回程度の団交が開催されていた、②5.25会社回答書もアリバイ形成の一環であり、これまでの団交も自らの主張をひたすらに押し付けようとする不誠実団交の繰り返しであった、③組合の主張は、3.4組合回答書等に記載のとおりである、④本件協約の改定を主張しているのはＺ２であって、その正当性を立証する責任はＺ２にあるところ、その立証責任を放棄し、組合にひたすら対案を求めてくることは無礼千万であり、議論を自らの土俵に引っ張り込もうとする極めて姑息な手口である旨の記載があった。

（甲72）

ソ　本件２社が本件協約解約通知における解約日とした平成28年７月７日以降本件審問終結に至るまで、本件２社は組合に対し、チェック・オフ、組合事務所や掲示板の貸与等の便宜供与を従前どおり行った。

（乙Ａ93、証人　Ｘ３　、証人　Ｙ４　）

（９）本件新入社員の出向

本件２社はそれぞれ、平成28年７月20日付けで、本件新入社員を　Ｚ４　からの出向者として受け入れ、同日、組合に対し、このことを通知した。

（甲93の１、甲93の２、甲166、証人　Ｘ３　、証人　Ｙ４　、証人　Ｙ６　、当事者　Ｘ１　）

(10) Ｘ５組合員の転籍について

平成26年12月１日、Ｘ５組合員は、 Ｚ３ 傘下の　Ｚ８　からＺ２へ転籍した。同組合員は、この転籍の前後とも、太陽光発電システムの販売の営業業務を担当した。

平成27年２月26日、　Ｚ８　の代表取締役でもあるＹ３会長はＸ５組合員に話しかけ、もともと少ない給料から組合費を払っていると生活も苦しいだろう、俺が組合から抜けさせてやる旨述べたことがあった。

平成27年３月31日、　Ｚ８　の監査役はＸ５組合員に対し、　Ｚ８　に再度、転籍するよう打診し、その際、①Ｙ３会長の意向もあり、　Ｚ８　の籍に戻り、仕事は、Ｚ２の大阪の太陽光発電の営業部職場で、しばらくはこれまでと同じ仕事をしてもらいたい、②「会長」からの太陽光発電の営業部を見直せという指示の一つと聞いている旨述べた。同日中に、Ｘ５組合員はこの監査役に対し、転籍には応じない旨返答した。

（甲82、甲164、証人　Ｘ５　）

(11)　　Ｚ９　　における経緯について

ア　平成22年12月16日、 Ｚ３ と Ｚ３ グループに属する企業が、　　Ｚ９　　の株式の25.5％を取得し、同23年６月28日、Ｙ３会長は　　Ｚ９　　の取締役会長に就任した。

この時点で、　　Ｚ９　　の従業員を組織する　　Ｚ10　　は、Ｚ９との間で、ユニオン・ショップ協定を含む包括的な労働協約（以下「本件包括労働協約」という。）を締結していた。なお、　　Ｚ10　　は、結成以来、上部団体等に加盟したことはなかったが、平成22年、 Ｚ７ に加盟した。

（甲165）

イ　平成23年４月14日、　　Ｚ10　　と　　Ｚ９　　は、同年度冬季一時金を20％削減することに合意した。

同年10月26日、　　Ｚ９　　は全従業員に対し、同一時金を支払わないと通知し、Ｚ10　　に対し、同一時金についての再交渉を提案した。

同24年３月31日、　　Ｚ10　　は、　　Ｚ９　　を被告として、同一時金の支払を求めて、東京地方裁判所に提訴し、同25年２月22日、　　Ｚ９　　が同一時金を30％削減して支払うという内容を含んだ和解が同裁判所で成立した。

（甲165）

ウ　平成24年４月２日、　　Ｚ９　　は、「　　Ｚ11　　」に商号変更するとともに、「　　Ｚ９　　」と称する事業会社を新設分割により設立し、これを100％子会社とした。

Ｚ11　　設立以降、　　Ｚ９　　は、新規採用の従業員を雇

用せず、　　Ｚ11　　等で新規採用の従業員を雇用し、Ｚ９に出向させるという方法を取った。平成24年度から同28年度までの間、Ｚ11　　等における新規採用者のうち合計19名が、　Ｚ９　に出向して、　Ｚ９　の業務に就いた。

（甲165）

エ　平成26年４月14日、　　Ｚ10　　の執行委員長、副委員長及び書記長は、Ｙ３会長及び　Ｚ９　の社長と面談した。この面談において、Ｙ３会長は、「会社へ来たら要求だけしてればいいと、組合員は権利があるんだと、義務もあるよね、責任もあるよね。」、「君たち一人で中国へ行って来いよ、じゃあ、頼むから。そしたらみんな言うこと聞いてやるよ。丸のみしてやらぁ、組合の話を。行って来い。」等と発言した。副委員長が、中国の子会社への転勤には応じない旨発言すると、Ｙ３会長は、「要するに会社のそういう人事異動を拒否する、できないっていうことは辞めるということしかないよね、道は。」等と発言した。また、　Ｚ９　の社長は、「一番重要なことを忘れて、やれ団交だ、やれ何だかんだって言ってる場合じゃねえぞと、三六協定がどうのこうのと、どうでもいいや、あんなものは。」等と発言した。

（甲165）

オ　本件包括労働協約については、以下のような経緯となった。

（ア）平成27年８月13日、　Ｚ９　は、多様な価値観を持っている人を採用したい等として、　　Ｚ10　　に対し、本件包括労働協約を改定し、オープン・ショップ制とすること等を提案した。

（イ）　　Ｚ10　　と　Ｚ９　とは、本件包括労働協約の改定について団交を５回開催した。　　Ｚ10　　は、平成27年９月29日の第２回団交で、　Ｚ９　に対し、合意ができた部分について労働協約を締結することを提案し、　Ｚ９　もこれに同意したが、同年10月７日の第３回団交において、Ｚ９　は態度を変え、労働協約の部分合意を拒否した。

（ウ）　Ｚ９　は、平成27年10月21日の第４回団交において、ユニオン・ショップ協定の解約について合意できなければ、本件包括労働協約が有効期間満了により全部失効してもやむを得ないとの態度を示した。

これに対し、　　Ｚ10　　は、組合員になりたくないという者があれば、一定の職にある者を非組合員とすることを規定した本件包括労働協約の条項を用いて、労使間で非組合員の範囲を協議すればよく、ユニオン・ショップ協定を解約しなくてもよいとの考えを示し、　Ｚ９　に、ユニオン・ショップ協定を維持するよう再考を促した。

なお、第４回団交までに、労使双方は、本件包括労働協約の改定について、ユニオン・ショップ協定の解約に関する条項を除き、おおむね合意に達していた。

（エ）　Ｚ10　は、平成27年10月28日の第５回団交で、本件包括労働協約が失効することは避けたいとして、組合員の範囲に制限を設けないことを条件に、ユニオン・ショップ協定を解約してオープン・ショップ制へ移行することを受け入れる旨を表明した。

しかし、　Ｚ９　は、組合員の範囲を制限する規定を残したまま、ユニオン・ショップ制を解約するという当初の提案を維持したため、労使双方は合意に至らなかった。また、　Ｚ９　は、合意できた部分についてのみ労働協約を締結することも拒否したため、結局、本件包括労働協約は、同月31日をもって、失効した。

（甲165）

カ　平成27年11月16日、　Ｚ10　は、　Ｚ９　を被申立人として、Ｚ９　が、団交において、　Ｚ10　に対し、ユニオン・ショップ協定を削除するが組合員の範囲を制限する規定は維持するとの、Ｚ10が受け入れられない条件を提示することで、本件包括労働協約を失効させたことが支配介入に該当するとして、東京都労働委員会に対し、不当労働行為救済申立て（東京都労委平成27年(不)第108号事件）を行った。

これに対し、東京都労働委員会は、①第４回団交までの間に合意した事項について労働協約の締結を拒否してはならない、②ユニオン・ショップ協定を定めた条項については、新たな合意が成立するまでの間、失効前と同様の取扱いをしなければならない旨等を内容とする平成29年５月９日付けの全部救済命令を発した。

（甲165）

２　争点１（平成27年年末一時金についての、平成27年11月25日及び同年12月４日に行われた団体交渉における使用者側の対応は、Ｚ２、　Ｚ５　及び Ｚ３ による不誠実団交に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

組合は、平成27年年末一時金についての、これらの団交における使用者側の対応が不誠実団交及び支配介入に当たると主張するところ、これらの団交における同一時金についての協議内容についての疎明はない。

以上により、この点に関する組合の申立てを棄却する。

３　争点２－１（Ｚ２の本社東京移転についての、平成27年10月14日、同年11月５日、

同月25日及び同年12月15日に開催された拡大事前協議会における使用者側の対応は、Ｚ２及び Ｚ３ による不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

（１）本争点において、組合は、拡大事前協議会での使用者側の対応が不誠実団交に当たると主張しているところ、団交以外の労使間の協議においても、組合が義務的団交事項についての協議を求めた場合、これに対する対応によっては、不誠実団交に該当すると判断される場合がある。そこで、これらの拡大事前協議会でのＺ２の本社東京移転についての協議の状況について、検討する。

（２）まず、前記１（５）イ、エ、カ、キ、コ認定のとおり、①組合はＺ２に対し、拡大事前協議会開催申し入れ書と題する27.9.25組合申入書を提出したこと、②27.9.25組合申入書には、持株会社設立の必要性と理由を文書で明らかにすること等を求める記載があること、③27.10.14拡大事前協議会、27.11.5拡大事前協議会、27.11.25拡大事前協議会及び27.12.15拡大事前協議会において、持株会社の設立について協議が行われたこと、が認められ、27.9.25組合申入書による申入れにより、これら４回の拡大事前協議会が開催されたと認められる。

しかし、前記１（５）イ認定によれば、27.9.25組合申入書には、Ｚ２の本社東京移転についての記載はない。

（３）そこで、これらの拡大事前協議会で、Ｚ２の本社東京移転が話題になった経緯についてみると、前記１（５）エ認定のとおり、27.10.14拡大事前協議会にて、本件２社から　Ｚ４　の設立についての説明や質疑応答が行われた後、組合が、ホールディングス化に伴いＺ２の本社移転があるのか確認を求める旨の発言をしたことが認められ、この組合の発言が発端であったとみるのが相当である。これに対し、本件２社は、同認定のとおり、　Ｚ４　の本社と同じ場所への移転を予定している旨返答し、さらに、組合が、東京への移転の規模や異動の規模を尋ねたのに対し、異動の可能性はあるが、それはこれからのことである旨返答したことが認められる。

また、27.11.5拡大事前協議会においては、前記１（５）カ認定のとおり、Ｚ４の設立についての協議の後、組合が、Ｚ２の本社移転に伴い総務はどうなるかといった具体的な話がなく、このような状況で、大幅な人事異動が行われたらどうするのかと思う旨述べ、本件２社は、異動があれば話をするが、現時点では決定していない旨述べたこと、が認められる。

そうすると、組合が、事前に協議を申し入れていないＺ２の本社移転について予告なく質問をしたのに対し、本件２社は、現時点での状況を伝えたというにすぎず、そもそもＺ２の本社移転について、組合との間で何らかの交渉が持たれたということはできない。

（４）さらに、その後の経緯についてみても、組合が、Ｚ２の本社東京移転やそれに伴

う異動について、文書で協議を申し入れたとする疎明はなく、また、前記１（５）キ、コ認定によれば、27.11.25拡大事前協議会及び27.12.15拡大事前協議会にて、組合がＺ２の本社移転に関して、質問し、何らかの協議がなされたとみることはできない。

また、27.12.15拡大事前協議会開催までに、本件２社がＺ２の本社移転に伴う人事異動を決定し、本社移転時にこれを実施したとする疎明はなく、人事異動が決定したら話はするとの27.11.5拡大事前協議会での返答に反した対応をしたとみることもできない。

（５）以上のことからすると、これら４回の拡大事前協議会において、Ｚ２の本社東京移転に関してそもそも交渉が行われたとまではいえないのであるから、不誠実団交に当たる対応があったともいえず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

４　争点２－２（Ｚ２が本社を東京に移転したことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）組合は、本社移転は、本件協約の定めにより、事前協議会の付議事項であって、被申立人らが、具体的な内容を明らかにしないまま、組合の合意を得ることなく実行したことは、労働協約違反である旨主張する。

しかし、前提事実によれば、組合とＺ２の間の本件協約は、事前協議会について、①第24条において「双方に見解の相違が見られる場合には、双方の合意が得られるまで、一方的に実施しない」とされていること、②第26条において付議事項を定めており、そのうち、第３項は「会社の機構改革、組織の改廃、工場・事務所の移転・新設休廃止、設備計画等に関して、社員の労働条件に影響をおよぼす場合はその事項」、第６項は「その他会社もしくは組合が事前に協議する必要があると認めた事項」とされていること、が認められることから、第26条第６項に該当するとして組合の合意が必要とされる場合は、同条第３項と同様に、組合員の労働条件に影響を及ぼす場合に限って組合の合意が必要であると解するのが相当である。

（２）一方、拡大事前協議会において、労使間でのやりとりが行われた発端は、上記３（２）、（３）記載のとおりであって、組合が、事前協議会での協議を申し入れたものではなく、27.10.14拡大事前協議会における組合からの予告なしの質問に対し、本件２社が返答したというべきものである。

また、拡大事前協議会でのやりとりについてみると、前記１（５）カ認定のとおり、27.11.5拡大事前協議会において、組合からの　Ｚ４　の設立に伴う人事異動に関する質問に答えて、本件２社は、異動があれば話をするが、現時点では決定しておらず決定したら話はする旨返答しており、そのときの状況に応じて、相応の対応をしたということができる。しかも、その後、本件２社がこれに反した対応をしたと

する疎明はなく、また、前記１(５)キ、コ認定によれば、27.11.25拡大事前協議会及び27.12.15拡大事前協議会にて、組合がＺ２の本社移転に関して、質問し、何らかの協議がなされたとみることはできない。

さらに、企業がその本社をどこに定めるかについては、本来、当該企業が自由に決定できる事項であるところ、上記以外に、組合が、Ｚ２の本社移転が組合員の労働条件に及ぼす影響を具体的に挙げて問題点を指摘し、本件２社に申入れを行ったという疎明もない。

（３）以上のとおりであるから、Ｚ２が、本件協約に違反してＺ２の本社を移転したとみることはできず、Ｚ２の本社移転を組合に対する支配介入に当たるとまでいうことはできない。したがって、この点に関する組合の申立てを棄却する。

５　争点３－１（　Ｚ４　の設立についての、平成27年10月14日、同年11月５日、同月25日及び同年12月15日に開催された拡大事前協議会における使用者側の対応は、Ｚ２及び Ｚ３ による不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

（１）本争点においても、組合は、拡大事前協議会での使用者側の対応が不誠実団交に当たると主張しているところ、団交以外の労使間の協議においても、組合が義務的団交事項についての協議を求めた場合、これに対する対応によっては、不誠実団交に該当すると判断される場合があることは、前記３(１)記載のとおりである。よって、以下、これらの拡大事前協議会での　Ｚ４　の設立についての協議の状況について、検討する。

（２）まず、前記３(２)記載のとおり、27.9.25組合申入書による申入れにより、これら４回の拡大事前協議会が開催され、　Ｚ４　の設立についての協議が行われたというべきところ、　Ｚ４　の設立は、前提事実及び前記１(５)ア認定によれば、Ｚ２の株式移転により新会社が設立されるものであるから、直ちに義務的団交事項に当たるとはいえないが、このことが組合員の労働条件に影響を与える可能性がある場合であって、組合が協議を求めれば、その限りにおいて、団交において協議すべき義務があるというべき事案である。

（３）そこで、拡大事前協議会における対応について検討すると、前記１(５)エ、カ、キ、ケ、コ認定からすると、①27.10.14拡大事前協議会において、(ⅰ)本件２社は自ら、　Ｚ４　の設立がＺ２の取締役会の会議事項になっている旨述べ、取締役会で使用予定の資料を組合に提示し、一定の説明を行ったこと、(ⅱ)組合が、Ｚ４に所属する従業員数を尋ねたのに対し、本件２社は所属する従業員はいない旨述べ、ホールディングスでは通常、経理や管理事務のみを行い、それも兼任の場合が多い旨述べたこと、②27.11.5拡大事前協議会において、組合は　Ｚ４　が出席して団交に応じることを求めたのに対し、本件２社は応じられない旨返答したこと、

③27.11.25拡大事前協議会において、組合は、Ｚ２と　Ｚ４　が全くの別会社とはいえず、ホールディングス化に伴う協定案を提示し、議論をしたい旨述べたこと、④組合は、　Ｚ４　が組合との団交へ出席することや　Ｚ４　が組合と本件２社との間の労使協定等を承継すること等を内容とする団交協定組合案を提出したこと、⑤27.12.15拡大事前協議会において、本件２社は、団交協定組合案を受け入れることはできないと回答したこと、がそれぞれ認められる。

さらに、前記１(５)サ認定のとおり、本件２社は団交協定組合案に対して、平成27年12月17日付け回答書を提出し、この回答書には、①今回の持株会社設立は、Ｚ２の株式を新設する持株会社に移転するものであるから、法律上の効果として、本件２社の従業員の雇用契約が　Ｚ４　に承継されるものではなく、　Ｚ４　が組合員の労働条件を決定する立場にもなく、団交応諾義務を負わない、②Ｚ２の株式を新設する持株会社に移転するものであるから、組合と本件２社間の労働協約等がＺ４　に承継されることはない、もっとも、既存の労働協約等は持株会社設立により影響を受けるものではなく、今後も、組合と本件２社間で有効に存続する、③組合員の労働条件が、持株会社設立に伴って変更されることは想定していない旨の内容が記載されていたことが認められる。

（４）以上によれば、４回の拡大事前協議会において、本件２社が　Ｚ４　の設立について一定の説明を行った後、組合が、　Ｚ４　が組合との団交へ出席することやＺ４　が組合と本件２社との間の労使協定等を承継することを求めたのに対し、本件２社は、自らの見解を示して、組合の要求に応じられない旨返答しているとみるのが相当である。しかも、これらの協議会において、組合が　Ｚ４　の設立に係る資料の提示や説明を求めたのに対し、本件２社が応じなかったというのであれば格別、そのような疎明もない。

したがって、これら４回の拡大事前協議会において、　Ｚ４　の設立に関して不誠実団交に当たる対応があったとみることはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

６　争点３－２（Ｚ２が　Ｚ４　を設立したことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）本件協約の事前協議会の定めについては、上記４(１)記載のとおりである。

（２）そこで、　Ｚ４　の設立が組合員の労働条件に及ぼす影響についてみるに、前記１(５)サ認定のとおり、平成27年12月17日付けの本件２社連名の回答書には、Ｚ４の設立はＺ２の株式を移転するものであって、法律上の効果として、本件２社の従業員の雇用契約が　Ｚ４　に承継されるものではない旨の記載があることが認められる。また、　Ｚ４　の設立に伴い、雇用主が　Ｚ４　に変更された組合員

がいるとする疎明はない。

そうすると、　Ｚ４　の設立自体は、組合員の労働条件に直接の影響を及ぼすものということはできない。

（３）また、拡大事前協議会において、　Ｚ４　の設立に係る問題が取り上げられているところ、前記５（３）、（４）記載のとおり、組合は、　Ｚ４　が組合との団交へ出席することや　Ｚ４　が組合と本件２社との間の労使協定等を承継することを求めるなどしたのに対し、本件２社は、組合の要求に応じられない旨返答し、Ｚ２は組合の要求を容れないまま　Ｚ４　を設立したということはできる。しかし、この組合の要求は、　Ｚ４　が現実的かつ具体的に使用者性を有するとの指摘をすることなく組合員の雇用主ではない　Ｚ４　に対して団交への出席等を求めたものであるから、本件２社がこれに応じないことを不当であるということはできない。

（４）以上に加え、企業が株式移転により新会社を設立してホールディングス化を図ることは、本来、当該企業が自由に行い得る事項ではあることを併せ考えると、Ｚ４の設立を組合に対する支配介入に当たるとまでいうことはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

７　争点４－１（Ｚ２と申立人との間で平成26年４月８日付けで締結された労働協約について、Ｚ２及び　Ｚ５　が平成27年12月22日付けで改定を申し入れたことは、Ｚ２、Ｚ５　及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）労働協約について改定を申し入れる権利は、当事者双方について保障されるべきものであって、本件においても、前提事実のとおり、平成26年４月８日付けの本件協約第37条第１項は、本件協約の改廃の手続きとして、労使のいずれか一方が、期間満了に際して、期間満了90日以内までに改定案を添えて申し入れる旨定めていることが認められる。

したがって、本件協定改定申入れの改定案の内容をもって、直ちに申入れを行うこと自体が不当であるということはできない。

（２）以上のとおりであるから、本件協約改定申入れを支配介入に当たるということはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

８　争点４－２（Ｚ２と申立人との間で平成26年４月８日付けで締結された労働協約についての、平成28年２月４日、同年３月４日、同月18日、同月28日、同年４月７日、同月26日及び同年５月20日に開催された団体交渉における使用者側の対応は、Ｚ２、Ｚ５　、Ｚ３ 及び　Ｚ４　による不誠実団交に当たるか。但し、　Ｚ４　については、平成28年４月１日の同社設立前の団体交渉における対応は除く。）について、以下判断する。

（１）本件協約改定申入れや本件協約解約通知といった本件協約に関する問題が、義務的団交事項に当たることは明らかである。

（２）本件協約に関する団交が開催された契機は、前記１（６）ア認定のとおり、本件２社からの本件協約改定申入れにあるというべきところ、27.12.22協約改定文書には、当社の人材不足を改善するため、幅広く多様な人材を確保する必要があり、人材の流動化及び価値観の多様化が進んだ現在の採用に際し、多様な選択肢のある労働協約を検討し、オープン・ショップ制とすることを主旨とし、その他の項目を見直したい旨記載されていることが認められる。

これに対し、組合が本件協約改定申入れについて団交を申し入れたとする疎明はないが、前記１（６）ウ認定のとおり、28.2.4団交において、このことが協議されたことが認められ、その内容をみると、①本件２社はユニオン・ショップ制を定めた第４条の改定について、27.12.22協約改定文書に記載されているのとほぼ同趣旨の説明を行ったほか、各条ごとの改正趣旨を示したこと、②組合は、改定案について、はっきり言って交渉するのに値しない内容である、長年の労使であるから、組合がこれを認めるわけがないのはわかっているのではないか等と発言したこと、が認められる。

その後の労使のやり取りをみると、前記１（６）エ、カ、キ、ケ認定のとおり、①3.4組合回答書には、改定案はユニオン・ショップ制の破棄等、これまでの労使関係を根底から覆そうとするもので、一切、受諾できない旨の記載があること、②28.3.4団交において、本件２社は第１条と第２条に関する修正案を提示したこと、③本件２社は3.4組合回答書に回答するとして、3.18会社文書を提出したこと、④3.18会社文書には、ユニオン・ショップ制の廃止について、（ⅰ）業績不振が継続している一方、組合員の年間平均昇給額は１千万円を超えており、数年後には存続が危うくなることも想定される、（ⅱ）グループ経営資源を効率的に配分し、企業の存続を維持し、競争力を強化させるべく、多様な価値観を持った人材を獲得し、グループ会社間で活発な人事交流を行うことが必要と考えている旨の記載があること、⑤28.3.18団交において、本件２社は3.18会社文書に沿って本件２社の見解を述べ、組合は、この団交での回答は、前回の内容を再度説明したものであるから、組合としても、前回から考えは変わらない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上によると、本件２社の本件協約改定についての説明に対し、組合は、本件２社の改定案について、一切受諾できないとして交渉するのに値しない内容であるとの態度を取っているとはいえ、本件協約改定は、オープン・ショップ制とすることを含むものであり、これは、労使関係の根幹にかかわる事項の改正を求めるもので、組合に少なからぬ不利益をもたらすことは明らかであるから、本件２社としては、

かかる提案をする以上、オープン・ショップ制の導入等に関して、合理的な理由を示し、相手方の理解が得られるように説明を尽くすべきである。しかし、本件２社は、3.18会社文書において、その理由として、業績不振や多様な価値観を持った人材確保、グループ会社間の人事交流を挙げてはいるものの、これらのことがユニオン・ショップ制の廃止とどのように関連するかについては明らかになっているとはいい難く、また、団交において、これ以上に、本件２社が説明を補足しようとしたと認めるに足る疎明はない。

（３）次に、前記１（８）イ認定のとおり、28.4.7団交において、①本件２社は、翌日付けで本件協約の解約通知を行うことを予告したこと、②組合は、本件２社は結局、本件協約の解約通知から90日が経過すれば解約し、無協約になると宣言した旨述べ、解約までの90日という期限をなくすよう要求し、90日が経過すれば一方的に解約できるという担保を持って、本件２社は主張しており、対等な協議になっておらず、本件２社として労使の対等を保障する担保を回答するよう求める旨述べたこと、これに対し、③本件２社は、法律にしたがって90日ということである旨述べ、まずは、協議してもらうようお願いする旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

また、前記１（６）サ認定のとおり、3.25第37条会社文書には、①本件協約第37条第３項は、協約の有効期間満了までに改定案について合意が成立しない場合には、合意成立まで、協約の効力を延長する旨定めているが、この場合、有効期間経過後は、労働組合法第15条第３項後段の期限を定めず効力を存続する旨の定めに該当するものとして、同条の定めるところに従い、協約を解約できるものと解されること、②同法第15条第３項及び第４項により、有効期間経過後は、90日前に解約予告を行うことにより、いずれの当事者も解約することができる、旨記載されていることが認められ、このことと28.4.7団交における労使のやり取りを併せ考えると、本件２社は、組合の同意が得られない状況下でも、本件協約解約通知を行う予定であるとしたのに対し、組合は、解約の通知後90日をもって解約されるとの扱いをしないよう求め、本件２社は、これに応じないとしたこと、が認められる。

さらに、28.4.26団交においては、前記１（８）ク認定のとおり、①組合は、（ⅰ）本件２社は組合にとって幅が狭まりそうな協約改定申入れをしており、そこの部分に知らず知らずのうちに手を突っ込んでいると団結権の侵害になる、（ⅱ）本件協約を改定する必要性が本件２社の説明では全く足りていない、（ⅲ）労働協約改定に当たっては、安定した労使関係をどういう形で築いていくかが根本にある旨述べ、本件２社は、時間が過ぎるのを待つのではなく、協議を求めている旨述べたこと、②本件２社が、本件協約改定については、メンバーを絞って協議をすることを提案するとしたのに対し、組合は、（ⅰ）協約の解約権の濫用があると申入れ自体が無効とな

るものであるから、その入口の所の認識を合わせなければならない、(ⅱ)入口の話が終わっておらず、入口の話を進めないといけない旨述べ、本件２社は、我々は入口の話は終わっていると思っている旨述べたこと、③組合は、本件２社が考える良好な労使関係や多様な価値観についての説明を求める旨述べたこと、が認められる。

こうしてその後、前記１(８)コ、シ認定のとおり、多様な価値観や安定した労使関係に関する5.13会社回答書が提出され、28.5.20団交において、本件２社がこれに沿った発言を行ったことが認められる。しかし、5.13会社回答書の内容は、社員一人一人の多様な価値観を許容し得るオープン・ショップ制を提案した次第ですといった記載にとどまるもので、組合が被る不利益に比しても、改定することが相当と思われるような合理的な理由が示されているものとは認められない。

以上によれば、本件２社が本件協約の解約を明言して以降についても、組合が、一貫して本件２社の改定案は受け入れられないとの態度を取っているとはいえ、本件２社は、外形的には協議を求めてはいるものの、ユニオン・ショップ制の破棄といった労使関係の根幹に関わる事項の改正を求めるにしては、その説明は具体性を欠き、組合が被る不利益に比し、改定することが相当と思われる合理的な理由を明示しているとはいえない。また、組合が解約の通知後90日をもって解約されるとの扱いをしないよう求めたのに対し、本件２社は一切これに応じないとしており、かかる対応からも、本件２社は組合の理解を得られるように努めているとはいい難い。

(４) 以上のとおりであるから、本件協約に関する団交におけるＺ２及び　Ｚ５　の対応は不誠実団交に当たり、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に該当する。

９　争点４－３（Ｚ２と申立人との間で平成26年４月８日付けで締結した労働協約について、Ｚ２による平成28年４月８日付け通知書により解約する旨通知したことは、Ｚ２、　Ｚ５　、　Ｚ４　及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(１) 本件協約は、前提事実及び前記１(６)ア認定によれば、ユニオン・ショップ制をはじめ、チェック・オフの実施、就業時間中の組合活動についての賃金の取扱い、組合活動のための会社施設の利用、事前協議会において、付議事項について双方の合意が得られるまで、一方的に実施しないこと等を定めており、また、昭和51年３月８日付けでユニオン・ショップ制を定める条項を含む労働協約が締結されて以降、数回の改定を経て更新されてきたものであることが認められる。そうすると、本件協約は、組合活動に係る労使間の根幹的なルールや便宜供与等を規定し、しかも、長期間、これに沿って、組合活動が行われ、組合活動の拠り所となっているとみられることから、これが一括して解約されると、組合活動が深刻な影響を受けることは明らかである。

したがって、労使双方がそれぞれに労働協約を解約する権利を有しているにしても、解約に至る経緯や解約理由によっては、本件協約解約通知は、組合に対する支配介入に該当することがあるというべきである。

（２）このことを踏まえて、本件協約解約通知に至る経緯や解約理由について検討する。

ア　本件協約解約通知を行った平成28年４月８日付け文書には、前記１（８）ウ認定のとおり、同27年12月22日の本件協約改定申入れ以降、協議を行ってきたが合意に至らなかったと記載されていることが認められ、Ｚ２は、組合が改定に同意しないとして本件協約解約通知を行ったということが認められる。

イ　そこで、本件協約改定申入れとその経緯についてみる。

（ア）平成27年12月22日の本件協約改定申入れは、前記１（６）ア認定によれば、ユニオン・ショップ制を廃止しオープン・ショップ制とすることを主旨としていることが認められるが、これは、組合の組織率を下げ、組合の影響力を低下させる可能性があるものといえる。また、ユニオン・ショップ制の廃止以外の改定申入れの内容についても、同認定のとおり、便宜供与の水準の引下げ等労使間ルールを組合に不利な方へ変更するものである一方、その代替といえる提案は見当たらない。

（イ）次に、ユニオン・ショップ制の廃止についての提案理由の説明についてみると、前記１（６）ア、ウ、キ認定のとおり、①27.12.22協約改定文書には、当社の人材不足を改善するため、幅広く多様な人材を確保する必要があり、人材の流動化及び価値観の多様化が進んだ現在の採用に際し、多様な選択肢のある労働協約を検討し、オープン・ショップ制とすることを主旨とし、その他の項目を見直したい旨記載されていること、②28.2.4団交において、Ｙ４取締役は、ユニオン・ショップ制を定めた第４条の改定について、27.12.22協約改定文書に記載されているのとほぼ同趣旨の説明を行ったこと、③3.18会社文書には、ユニオン・ショップ制の廃止について、（ⅰ）業績不振が継続している一方、組合員の年間平均昇給額は１千万円を超えており、数年後には存続が危うくなることも想定される、（ⅱ）グループ経営資源を効率的に配分し、企業の存続を維持し、競争力を強化させるべく、多様な価値観を持った人材を獲得し、グループ会社間で活発な人事交流を行うことが必要と考えている旨の記載があること、がそれぞれ認められ、本件２社は、ユニオン・ショップ制の廃止理由として、人材確保や人事交流と業績不振を挙げているものの、人材確保、人事交流及び業績不振とユニオン・ショップ制とがどのように関係するかについては全く判然としない。また、前記１（６）ウ認定のとおり、28.2.4団交において、組合が、ユニオン・ショップ制だから入社をやめたとか、オープン・ショップ制

だから入社を希望したというような話があるのかを尋ねたのに対し、Ｙ５次長は、採用面接の際に労働組合があることを話すレベルである旨返答したことが認められ、本件において、人材確保のためにオープン・ショップ制に変更しなければならない特段の事情があったとは解されず、その他人材確保や人事交流に関する問題とユニオン・ショップ制との間に直接の関係があると認めるに足る疎明はない。また、本件２社は、業績不振に関連して、組合員の年間平均昇給額の問題を挙げているが、このことは、本来、賃上げ交渉等で協議すべきであって、直ちに、ユニオン・ショップ制の廃止につながる問題とはいえない。

したがって、本件２社は、ユニオン・ショップ制の廃止により組合が被る不利益に比しても、改定することが相当と思われる合理的な理由がないにもかかわらず、オープン・ショップ制を主旨とした本件協約改定を申し入れたと判断することができる。

ウ　また、前記１(８)イ認定のとおり、28.4.7団交において、Ｙ４取締役は、本件２社としては本日をもって本件協約の有効期間は満了し、明日付けで解約予告通知を行う予定である旨述べたことが認められ、本件２社は、本件協約の期限満了を迎えるにあたって、暫定的な協約案や改定申入れの対象外であった条項の扱いについての提案も行わず、本件協約を一括して解約することを選択したということができる。

さらに、前記１(６)キ認定のとおり、3.18会社文書には、現行の本件協約第37条第３項に、有効期間満了までに改定案についての合意が成立しないときには、合意成立まで、従前の本件協約の効力を延長する旨定めているが、この場合、有効期間経過後は、労働組合法に定める期間の定めのない協約となると解され、その終了については法律に規律される旨の記載があることが認められるのであるから、期限満了以前から、本件２社は、組合が改定案に同意しない場合には、本件協約の期限満了後、直ちに、一括して本件協約を解約することを企図していたということができる。

エ　以上によれば、本件２社は、ユニオン・ショップ制の廃止により組合が被る不利益に比しても、改定することが相当と思われる合理的な理由がないにもかかわらず、これを主旨とした本件協約改定申入れを行い、組合が改定に同意せず、本件協約の期限満了を迎えた時点で、直ちに、一括して、組合活動の拠り所であった本件協約を解約しようとすることにより、組合の弱体化を図ったものというのが相当である。

（３）ところで、被申立人らは、本件協約解約通知後も、引き続き、改定について協議を申し入れており、また、現在に至るまで本件協約に規定されていた便宜供与を従

前どおりの様態で継続している旨主張する。しかし、本件協約が組合活動の拠り所というべきものであることを鑑みれば、本件２社が引き続き協議を申し入れたり、現状において従前どおりの便宜供与が行われているとしても、本件協約解約通知が支配介入に当たるとする判断を左右するものではない。

（４）以上のとおりであるから、Ｚ２が平成28年４月８日付け文書にて、本件協約解約通知を行ったことは、組合に対する支配介入であって、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

10　争点５－１（Ｚ２が、同社での採用が内定していた者を、　Ｚ４　での採用に変更したこと。また、Ｚ２が、これらの者について、平成28年７月20日付けで　Ｚ４　から出向を受け入れたことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点５－２（　Ｚ５　が、同社での採用が内定していた者を　Ｚ４　での採用に変更したこと。また、　Ｚ５　が、これらの者について、平成28年７月20日付けで　Ｚ４　から出向を受け入れたことは、　Ｚ５　及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）前提事実及び前記１（５）セ認定のとおり、本件２社は、それぞれ、採用を内定していた本件新入社員に対し、平成27年12月21日付け文書にて、入社先が　Ｚ４　に変更になる旨通知したことが認められる。

この通知文書の内容をさらにみると、前記１（５）セ認定のとおり、配属先の職場に変更はない旨の記載があることが認められることから、本件２社は、いずれも、本件新入社員について、雇用主のみを　Ｚ４　に変更し、本件２社に出向させることで、従前から予定していたとおりの勤務をさせることにしたとみるのが相当である。

（２）一方、前提事実のとおり、組合とＺ２との間の本件協約は、ユニオン・ショップ制を定めていることが認められる。

Ｚ５　については、前提事実及び前記１（６）ア、ウ、キ、サ認定のとおり、①平成18年７月１日付けで、Ｚ２の従業員の一部が　Ｚ５　に転籍した際に、転籍後の労働条件等に関して組合と本件２社との間で締結された協定書には、　Ｚ５　における組合員資格は、組合とＺ２間の労働協約に基づき組合の所属とする旨の条項が含まれており、これ以降、組合に　Ｚ５　の従業員も含まれるようになったこと、②本件協約の改定を申し入れた27.12.22協約改定文書は、本件２社連名で作成されていること、③28.2.4団交で、Ｙ４取締役は、本件協約の改定案には記載していないが、前文の協約主体をＺ２及び　Ｚ５　とする必要があると考えている旨述べたこと、④本件協約の改定案の各条項についての見解を記載した3.18会社文書や本件協約第37条の解釈について記載した3.25第37条会社文書は本件２社連名で作成さ

れていること、が認められ、Ｚ２及び　Ｚ５　は、　Ｚ５　が本件協約の当事者に類する地位にあることを自認しているというべきで、　Ｚ５　においても、組合とのユニオン・ショップ制を定めた本件協約に基づく運用がなされていたとみるのが相当である。

このような状況下で、本件新入社員の雇用主を本件２社から　Ｚ４　に変更すれば、本件新入社員には、本件協約に基づくユニオン・ショップ制は適用されず、本件２社の職場における組合の組織率の低下により、組合の影響力が削がれる可能性があることは明らかである。

（３）また、前記１（５）エ認定のとおり、本件２社は、27.10.14拡大事前協議会において、組合が従業員の採用について質問した際、①今年は、本件２社で採用するから、来年以降の問題である、②ホールディングスで採用し出向になれば組合の話が出る旨述べたことが認められ、本件新入社員の雇用主の変更は、平成27年10月の段階では想定されておらず、その後、突然、決定されたというべきである上、本件２社は、雇用主を　Ｚ４　に変更すれば、組合が影響を被ることを認識しながら、かかる変更を行ったということができる。

さらに、雇用主の変更は、前提事実及び前記１（６）ア認定のとおり、本件協約改定申入れと相前後して行われ、その際の、27.12.22協約改定文書には、オープン・ショップ制とすることを主旨とする旨の記載があることが認められるのだから、この時点において、本件２社にユニオン・ショップ制を無効化しようとする意図があったことは明らかである。

（４）被申立人らは、　Ｚ４　で本件新入社員を採用することにした理由に関して、①グループ会社間で、適正かつ機動的な人員配置を可能とし、将来の幹部候補となる優秀な人材を育て、長期的に見て、　Ｚ４　のグループ会社全体の経営を再建させること、②上場会社であったＺ２での採用を前提として就職活動を行っていた本件新入社員の期待に配慮することにあった旨主張する。しかし、本件新入社員の雇用主の変更についての組合との協議において、本件２社が、上記主張①を理由として挙げていたと認めるに足る疎明はない。また、上記主張②についても、前記１（６）ウ、キ認定のとおり、①28.2.4団交において、本件２社は、元々上場企業ということで採用したので、上場企業である　Ｚ４　で採用することにした旨述べたこと、②3.18会社文書にもこれと同趣旨の記載があることが認められるが、上場企業であったＺ２のみならず、上場企業ではない　Ｚ５　についても区別することなく、雇用主を　Ｚ４　に変更しているのだから、このことが雇用主の変更の理由であると解することはできない。

（５）以上のとおりであるから、Ｚ２及び　Ｚ５　が、自社での採用が内定していた本

件新入社員の雇用主を　Ｚ４　に変更し、さらに、同年７月20日付けで、本件新入社員の　Ｚ４　からの出向を受け入れたことは、本件２社の職場における組合の組織率を低下させ、組合の影響力を削ぐことを企図したものと判断され、かかる行為は組合に対する支配介入であって、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

11　争点５－３（　Ｚ４　が、Ｚ２及び　Ｚ５　での採用が内定していた者を平成28年４月１日付けで採用したこと。また、　Ｚ４　が、当該従業員について、平成28年７月20日付けでＺ２及び　Ｚ５　に出向させたことは、　Ｚ４　及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）について

争点５－３は、争点５－１及び争点５－２と同一の内容であり、これを別の行為者を主体としてみたというものであって、争点５－１及び争点５－２についてそれらが不当労働行為に該当すると判断されるのであるから、　Ｚ４　の使用者性が認められるならば、争点５－３についても不当労働行為に当たると判断されるべきことから、Ｚ４　　の使用者性については、後記17(３)において判断する。

また、組合は、争点５－３について、 Ｚ３ も使用者に当たると主張するが、この争点における行為者である　Ｚ４　に使用者性が認められるならば、 Ｚ３ の使用者性の判断は、争点５－１及び争点５－２について Ｚ３ の使用者性を判断するのと同趣旨となるべきことから、 Ｚ３ の使用者性については、後記17(１)において判断する。

12　争点５－４（①Ｚ２及び　Ｚ５　での採用が内定していた者を　Ｚ４　での採用に変更すること、及び、②これらの者に係るＺ２及び　Ｚ５　への出向についての、平成28年２月４日、同年３月４日、同月25日、同月28日、同年４月26日及び同年５月20日に開催された団体交渉における使用者側の対応は、Ｚ２、　Ｚ５　、 Ｚ３ 及び　Ｚ４　による不誠実団交に当たるか。但し、　Ｚ４　については、平成28年４月１日の同社設立前の団体交渉における対応は除く。）について、以下判断する。

（１）本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させることについては、ユニオン・ショップ制が取られている状況下でかかる対応がなされれば、組合の組織及び運営に影響を及ぼすことは明らかであるから、義務的団交事項に当たると判断される。

（２）そこで、本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させることに関する団交が開催された契機についてみると、前記１(６)イ認定のとおり、平成28年１月27日頃、本件２社は組合に対し、本件新入社員について、　Ｚ４　で雇用し、本件２社に出向して勤務することにする旨通知したことが認められる。これに対し、組合が団交を申し入れたとする疎明はないが、28.2.4団交において、前記１(６)ウ認定

のとおり、①本件２社は、組合からの質問に答えて、本件新入社員について、Ｚ４の社員として各子会社に出向という形にする旨述べたこと、②これに対し、組合は、このことは本件協約第26条第２項に該当し、組合としては、認められない旨述べたこと、③本件２社は、元々上場企業ということで採用したので、本人のことを考えて、上場企業である　Ｚ４　で採用することにした旨述べたこと、が認められる。

また、前記１(６)エ認定のとおり、組合は、Ｚ２に対し、3.4組合回答書を提出したが、本件新入社員の件については、①組合は、非組合員である受入出向者を増加させ、組合員の減少をもくろみ、組合の弱体化を図る申入れには応じられない、②本件新入社員を出向者として勤務させる考えを改めないのであれば、組合は本件協約第24条及び第26条第２項に基づき、本件新入社員の受入出向を拒否する、③本件新入社員をＺ２の社員とするか、ユニオン・ショップ協定の範囲を拡大し、Ｚ４の社員も組合の組合員とすることを提案する、旨記載されていたことが認められ、組合は、本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させると、本件新入社員にはユニオン・ショップ制は適用されず、本件２社の職場における組合の組織率は低下し、組合の影響力が削がれることを指摘し、この提案には応じられない旨通知したことは明らかである。

これに対し、本件２社は、前記１(６)オ認定のとおり、3.4会社文書を提出したが、この文書には、①本件協約第26条第２項の社員の雇用計画に関する事項は、本来、経営上の判断事項であり、これについて労働組合の合意を要するとする条項は、社員の雇用契約に関する事項の変更が組合員の労働条件に影響を与える場合に限り、事前協議及び合意の対象になると限定的に解釈すべきものである、②かかる解釈は、判例や労働委員会命令でも認められている、③本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させたとしても、組合員の労働条件に影響を与えるものではないので、組合の同意を得ずに実施したとしても、条項に違反するものではないと考える、旨記載されていることが認められ、本件２社は、組合の同意がなくとも、本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させることができるとの見解のみを返答したというのが相当である。

また、前記１(６)カ認定のとおり、28.3.4団交において、本件２社は、3.4会社文書と同趣旨の説明を行い、組合は、現行の本件協約で双方の合意が必要となっている限りは、労使双方に人事権があるのに準ずる効果がある旨述べたのに対し、本件２社は、我々は現行の本件協約に基づき、先ほど説明したとおり認識している旨述べたことが認められる。

したがって、本件２社は、本件新入社員の雇用主を変更する理由について、元々

上場企業ということで採用したので、本人のことを考えて、上場企業である
Ｚ４で採用することとしたことを挙げているが、このことが雇用主の変更の理由と解することができないことは、前記10(４)判断のとおりである。そして、本件２社は、組合からの組合活動への悪影響があるとの指摘にもかかわらず、上記以外に雇用主を変更する理由を示さないまま、また、代替案を示すこともなく、組合の同意がなくとも、本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させることができるとの見解を繰り返したというべきである。

（３）その後の協議についてみても、前記１(６)クからコ認定のとおり、①28.3.18団交において、組合は、3.18組合文書に沿って、本件新入社員についての組合の見解を述べ、本件２社は、これに関しては法解釈の問題なので、よく吟味して検討し、回答する旨述べたこと、②3.18組合文書には、(ⅰ)本件新入社員を　Ｚ４　で採用し出向させれば、本件協約第24条及び第26条第２項に違反することになる、(ⅱ)組合は、本件新入社員の出向等を認めることはできない、(ⅲ)Ｚ２は、　Ｚ４　で社員を採用し続け、非組合員として現場に送り込み、過半数労働組合を少数労働組合へと追いやり、弱体化をもくろんでいることは明白である、(ⅳ)本件新入社員をＺ２の社員とするか、　Ｚ４　の社員も組合の組合員とすることを申し入れる、(ⅴ)Ｚ４　で社員を採用し出向する方式を強行するならば、組合は法的措置を取らざるを得ない旨の記載があること、③本件２社が3.18組合文書に回答するとして提出した3.25新卒採用者会社文書には、(ⅰ)本件新入社員を　Ｚ４　で採用することにしたのは、内定者及びその保護者の不安を和らげるためである、(ⅱ)採用及び出向者の受入に関して、本件協約第24条及び第26条第２項に基づく事前同意の慣行はなかったと認識している旨の記載があること、が認められる。

また、28.3.25団交においては、前記１(６)シ認定のとおり、①組合は、事前協議の場として本件２社から新規採用について話を聞き、双方で合意して実施していた旨述べたのに対し、本件２社は、事前協議会で話をしているが、結果報告としてのものと認識している旨述べたこと、②その後も本件２社は、慣行として結果報告をしていた旨主張し、組合は、本件協約上、労務供給についても事前協議事項であり、これまで異議を申し立てる必要がなかったから合意して成立していた旨繰り返し主張したこと、③組合が、本件新入社員をＺ２の社員とするか、ユニオン・ショップ協定の範囲を拡大し、　Ｚ４　の社員も組合の組合員とすることを申し入れてきた旨述べたところ、本件２社は、我々はＺ２と　Ｚ４　は別法人と考えている旨述べ、組合からの申入れに応じる旨の返答はしなかったこと、が認められる。

そして、前記１(６)セ、タ認定のとおり、本件２社から本件新入社員の受入出向に関する件を議題として団交が申し入れられ、28.3.28団交が開催されたが、この団

交においても、組合は、本件新入社員が組合の同意なしにＺ２で勤務すると本件協約違反になる旨述べたのに対し、本件２社は、それは組合の主張で、我々は異なる主張である旨述べ、また、組合が、本件新入社員が組合員になれば問題はないのだから、その手立ては考えられないのかと尋ねたのに対し、本件２社は、それはできない旨返答したことが認められる。

そうすると、本件２社は、団交において、本件新入社員を　Ｚ４　で採用することについて、内定者及びその保護者の不安を和らげるためであると述べてはいるが、これ以外に雇用主を変更する理由を示さないまま、組合の影響力が削がれるとして雇用主の変更に反対する組合に対して、組合の同意がなくとも、本件新入社員をＺ４　で採用し本件２社に出向させることができるとの見解を繰り返し述べていたとみるのが相当である。

以上によれば、本件２社は、外形的には協議を求めてはいるものの、団交において、本件新入社員を　Ｚ４　で採用することについて、組合の理解を得られるよう説明を尽くしたということはできず、むしろ、必要な説明を尽くさないまま、強行しようとする態度を取っていたというべきである。

なお、前記１（８）ク、シ認定によれば、28.4.26団交及び28.5.20団交において、組合が本件新入社員の出向問題について協議を求めたと認めるに足る疎明はないが、このことを勘案しても、上記のような本件２社の対応に問題があるとの判断は変わらない。

（４）以上のとおりであるから、本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させることに関する団交におけるＺ２及び　Ｚ５　の対応は、不誠実団交に当たり、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に該当する。

13　争点６（Ｘ２副委員長及びＸ３書記長に対する平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定は、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合員であるが故の不利益扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）Ｚ２の平成27年の各一時金の査定については、前記１（４）ア認定のとおり、いずれも、Ｄが最下位で分布割合は５％とされ、Ｘ２副委員長及びＸ３書記長を含めて、夏季については３名（4.3%）、年末については４名（5.2%）がＤ評価とされたことが認められる。

（２）一時金についての査定は、前提事実及び前記１（３）ア、（４）ア、イ認定のとおり、本件２社から提案され、平成27年夏季一時金から導入されたものであるが、その内容を職能給の査定と比較すると、職能給の査定については、実施要領が定められ、考課項目とその配点や査定の手順等が明らかになっているのに対し、一時金の査定の運用の詳細は本件審問を経ても判然としない。前記１（４）ア、イ認定のとおり、

一時金についての評価を行う際には、職能給に係る評価を基礎として行うものとされているが、夏季一時金の考課期間は前年11月21日から当該年の５月20日、年末一時金は５月21日から11月20日とされる一方、職能給の考課期間は前年４月１日から当該年の３月31日であることが認められ、両者は考課時期が異なっている上、考課期間の違いを補正する手順についての具体的な疎明はない。

そうすると、一時金に係る査定は、制度や運用に係る綿密な検討を経て導入されたとはいい難く、客観性に乏しい査定が行われる可能性は否定できない。

（３）次に、Ｘ２副委員長及びＸ３書記長をＤ評価とした理由について検討する。

ア　Ｘ２副委員長について

被申立人らは、Ｘ２副委員長は営業部員としての在籍年数の長さに比べて受注実績が劣っており、また、営業部の中堅として主体的に担当することが期待されるコンベヤ本体の営業を任せることができないという評価を受けていたため、相対的に低い評価となった旨主張する。

しかし、Ｘ２副委員長の受注高と職能給の査定についてみると、前記１（４）ウ（ウ）認定のとおり、平成26年度の受注高は約１億8,400万円で、同27年度の職能給の査定はＣであったが、平成24年度及び同25年度の受注高はそれぞれ約8,400万円及び約２億7,200万円で、同25年度と同26年度の職能給の査定はいずれもＢであったことが認められる。前記１（４）イ認定によれば、職能給の査定の分布割合は、上位から、Ｓが５％、Ａが15％、Ｂが30％であることを併せ考えると、これまでＸ２副委員長は営業の担当者として少なくとも平均レベルの評価を受けてきたというべきである一方、平成27年の各一時金の考課時期において、Ｘ２副委員長の勤務状況が、過去に比べて著しく悪化したと認めるに足る疎明はない。

そうすると、Ｘ２副委員長について、平成27年の各一時金の査定をＤ評価としたことに正当な理由があったとはいい難い。

イ　Ｘ３書記長について

被申立人らは、Ｘ３書記長は、目標管理シートを期限までに提出せず、その後の催促にもかかわらず、考課対象期間中の提出に応じず、職能給の考課及び一時金の考課を行うことができなかったことから、Ｄ評価となった旨主張する。

確かに、前記１（４）エ（ウ）、（オ）認定のとおり、①機械設計セクションの長がＸ３書記長に送信したメールに添付されていた文書には、平成27年４月17日を提出日として、平成26年度の目標管理シートを提出するよう求める旨記載されていること、②Ｘ３書記長が、平成26年度の目標管理シートを一次考課者に提出したのは、平成27年７月であったこと、が認められる。

しかし、前記１（４）イ認定のとおり、①目標管理シートは、年度初めに従業員

ごとの目標を設定し、年度終了後、各従業員がその達成度等について自己評価を記入するものであること、②職能給の考課査定において、一次考課者が提出された目標管理シートを参考に、業務評価シートの考課項目ごとに点数を記入し、合計点を算出し、二次考課者が、一次考課を参考に、業務評価シートの考課項目ごとに点数を記入し、合計点を算出すること、が認められ、職能給の査定は業務評価シートの考課項目ごとに採点することにより実施されており、目標管理シートは一次考課での参考資料にすぎないとみるのが相当である。そうすると、期限までに提出しなかったことは問題であるものの、それをもって職能給及び一時金の考課を行えなかったとする被申立人らの主張には疑問が残る。また、提出期限後、Ｚ２がＸ３書記長に対し、どのように目標管理シートの提出を催促し、それにＸ３書記長がどのように対応したかについての具体的な疎明はない。さらに、Ｚ２が従業員に対し、目標管理シートを提出しなければ、査定において不利になることを周知していたとする疎明もなく、前記１(４)エ(オ)認定のとおり、Ｘ３書記長と同様に、締切を過ぎてから目標管理シートを提出したＸ７組合員の一時金の査定はＤではなかったことが認められる。

したがって、Ｘ３書記長について、平成27年の各一時金の査定をＤ評価としたことに正当な理由があったとはいい難い。

（４）しかも、この時期の労使関係については、前記１(３)ウ認定のとおり、平成27年春季生活闘争要求における争議行動が行われ、組合と本件２社は対立しており、また、Ｘ２副委員長及びＸ３書記長は指名ストに参加していたことが認められ、同人らが組合役員として組合活動の中心人物であったことは明らかである。

（５）以上のことからすると、Ｘ２副委員長及びＸ３書記長に対する平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定は、同人らの組合活動を理由として低査定を行い、一時金額を低くしたというべきもので、不利益取扱いに当たるとともに、もって組合を弱体化させる支配介入にも当たり、労働組合法第７条第１号及び第３号に該当する不当労働行為である。

14　争点７（平成28年４月１日、東京神田事業所の組合員に対し、鉢巻を外すよう求めたことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）前記１(７)ウ認定のとおり、平成28年４月１日、Ｙ５次長が、東京神田事業所ビルの２階にて、組合の鉢巻を巻いていたＸ５組合員に対し、この場所には他の会社の人もいるので、鉢巻を外すよう求め、これに対し、Ｘ５組合員は、組合執行部と対応を相談し、組合執行部からの会社の指示に従うようにとの返答により、自ら鉢巻を外したことが認められる。

その後の経緯を見ると、前記１(７)ク、ケ認定のとおり、4.11組合抗議書には、Ｙ５次長が鉢巻就労からの離脱を組合員に強要した旨の記載があるが、これに回答するとして提出された4.14会社回答書には、①東京神田事業所ビルの２階は、共用部分である、②Ｚ２は組合に対し、共用部分で争議行為を行わないよう要請したが、鉢巻就労全てを止めるよう要請したものではなく、平成28年４月１日の東京神田事業所ビル３階と４階のＺ２の事務所内での鉢巻就労は受容すると通知している旨の記載があることが認められ、これ以降、組合が、同日の東京神田事業所ビルの２階でのＹ５次長の行為について、協議を求めたり、再度抗議を行うなどしたとする疎明はない。

（２）したがって、Ｙ５次長がＸ５組合員に対し、鉢巻を外すよう求めたことをもって、組合活動を妨害し、支配介入を行ったとみることはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

15　争点８（平成28年４月１日、Ｘ６組合員に対し、　Ｚ４　で採用された新入社員に対する研修の講師業務を行わせたことは、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）組合は、本件新入社員に対するあらゆる対応について拒否すると通告したにもかかわらず、使用者側は、Ｘ６組合員に本件新入社員の研修の講師業務を行わせ、組合の争議を妨害した旨主張する。

しかし、前記１(７)イ認定によれば、組合は、平成28年４月１日に７名が指名ストを行う旨通告しているが、この対象者にＸ６組合員は入っていないことが認められる。また、組合が別途、Ｚ２に対して、Ｘ６組合員は争議行為として同日の講師業務を行わない旨通告したと認めるに足る疎明はない。

（２）したがって、Ｘ６組合員に本件新入社員に対する研修の講師業務を行わせたことを、組合の争議を妨害し、支配介入を行ったとみることはできず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

16　争点９（Ｚ２のＹ３会長による、平成27年６月29日の講話会及び同年12月18日の講話会での発言は、Ｚ２及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（１）平成27年６月29日の講話会の発言について

ア　前記１(３)カ(ア)認定のとおり、Ｙ３会長は、私の気持ちを聞いてもらいたいとして講話を開始し、Ｚ２の役員会で、１億円で受注しようとしたところ、他社に8,000万円で落札されたが、他社は絶対赤字になるというような話が何度もなされたことを挙げ、次いで、①Ｚ２は１億円以上でないと黒字にならなくても、他企業は8,000万円でも利益を出すということを理解しないと駄目である、②こ

の会社の一番の問題は、一人当たりのコストが高すぎ、一人当たりの売上が低すぎることであるが、そのことに気づかないでいる旨発言し、さらに、この10年間、配当はどうなっているのか、皆さんは、株主にどれだけの貢献をしたのか、そういう観点で物事を考えたことがありますか、と呼びかけたことが認められる。

また、前記１(３)カ(ア)から(ウ)認定のとおり、Ｙ３会長が、太陽光関係事業をＺ２に移植しようとしたが、Ｚ２の人は誰も協力しようとしなかった旨述べたことについて、Ｘ１委員長が、太陽光の話を聞いたことがない旨発言したところ、Ｙ３会長は、①Ｚ２の経営幹部がこういったことに全く興味を持たず、部下に伝えないことがＺ２の問題点である、②経営者と皆さんと取引先が三位一体になって協力しなければ、事業は成り立たない、③経営陣は、先々の見通しをもって指導力を発揮しなければならず、皆さんも、もう少し労働生産性を上げる努力をしてもらわなくてはならない、④そういうことができてこそ、企業は成長していく旨述べたことが認められる。

そうすると、Ｙ３会長は、Ｚ２の従業員に対し、コスト意識の低さや経営幹部の指導力不足といった現状の問題点を指摘し、Ｚ２の発展のためには、従業員にも意識改革が必要で、労働生産性を上げる努力を求める趣旨の発言をしたとみるのが相当である。

イ　一方、Ｙ３会長は一時金にも言及しており、前記１(３)カ(ア)認定のとおり、①経営陣が皆さんと一心同体になって、一生懸命業績を上げて利益を出し、その利益を皆さんの給与や一時金に分配するが、会社はがたがたなのに、今までどおりの給与出せ、ボーナス出せ、とやられたら、会社は潰れる、②Ｚ２には金があり、借金をどんどん減らしているからよいのではないかと思っている人もいるだろうが、経営というのは将来にわたって企業を存続させるよう発展させていくよう仕事をするべきで、現状維持だけやるというのは、衰退し、潰れていくということである旨発言し、次いで、本日の株主総会で、太陽光関係事業をＺ２に移植しようとしたが、Ｚ２の人は誰も協力しようとせず、そういう皆さんに、一時金をあげられると思いますか、と問いかけたことが認められ、これらの発言内容は、一時金の支給や賃上げは業績に応じて行われるべきで、上層部も従業員も、より高い業績をあげられるよう努め、その結果として一時金が支給されるという考えを訴えるにとどまらず、業績を考慮せずに一時金の支給や賃上げを要求しているとして、組合活動を批判したものということができる。

また、Ｙ３会長は、前記１(３)カ(ウ)認定のとおり、①私は、70社以上の企業を持っているが、基本的に労働組合はなく、労働組合がなくてもやっている、②グループ会社の中に、労働組合がある所もあったが、全部、労働組合は我々と協

力してやりましょうということになり、敵対している所はないと発言したことが認められ、これは、会社側と対立しているとして組合を非難したものというのが相当である。

ウ　さらに、前記１(３)カ(エ)、(オ)認定のとおり、Ｙ３会長は自らの考えを述べた後、従業員に発言を求めたが、誰も応じず、最終的に「社員の代表、どうですか」と発言し、これに対し、Ｘ１委員長は、「この場でこういう詰問する発言はやめてください」と応答したことが認められ、このＹ３会長の呼びかけについて組合役員が一定の圧力を感じたことは否定できない。また、前記１(３)カ(ア)、(イ)認定のとおり、Ｙ３会長が「私の方が Ｚ７ よりも強いでしょう」と発言し、この発言に対し、Ｘ１委員長が撤回を求めたところ、Ｙ３会長は撤回に応じるが、皆さんだって考えてください、あれは交渉ではない旨発言したこと、が認められる。加えて、前記１(３)カ(オ)認定のとおり、Ｙ３会長からの呼びかけに組合が応じなかった後にも、Ｙ３会長は、「それでしたら、あなた方の交渉はなんですか」、「ちょっと録音を出しましょうか」、「よくぞ、そういう勝手なことが言えますね」と発言したこと、が認められ、これらの発言は組合及び組合の交渉態度を非難したものというべきである。

エ　以上のとおりであるから、平成27年６月29日の講話会でのＹ３会長の発言は、Ｚ２の発展のために、従業員にも意識改革が必要であるとする使用者の立場からの言論活動であったとはいえ、Ｙ３会長の当時の地位からすれば、組合及び組合活動に言及し、組合が会社側と対立しているとしてその存在自体を非難するに至っているといわざるを得ず、かかる行為は組合に対する支配介入であって、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

（２）平成27年12月18日の講話会の発言について

ア　前記１(５)ス(ア)から(ウ)認定のとおり、平成27年12月18日のＺ２の管理職を対象とした講話会においてＹ３会長は、まず、株主総会で持株会社の設立と本社の東京移転を決議したことに言及し、次いで、①今回は箱物を移すが、第二ステップは内からの変化であり、皆さん自身が変わらなくてはならず、合理的に働いてほしい、②私は、Ｚ２をもっとスピーディに変化に対応できる会社にしていかなければ必ず時代に取り残されると思っている、③今までのように、ただ粛々とやってますではだめで、もっといい方法はないか、もっと合理的な方法はないか、もっとコストを下げる方法はないか、そうやって、一人一人の生産性を上げることに力を注いでほしい、④今後は、名古屋支店を作るなどし、消極的であった所にも手を付けていきたいと考えているので、皆さんの積極的な参加をお願いする旨述べたこと、が認められ、この発言は、従業員に対し、新たな事業展開に言及

し、より生産性を上げられるよう意識改革を求めたものといえる。

イ　しかし、前記１(５)ス(イ)認定のとおり、Ｙ３会長は、上記の趣旨の発言中に、労働組合がなくても生産性を上げれば賃金は速やかに上がっていく旨述べたことが認められ、敢えて組合活動に言及した上、さらに、前記１(５)ス(エ)、(オ)認定のとおり、上記の発言に続いて、参加者に発言を求め、これに応じる者がいなかったところ、皆さんは、会社に興味がないようだが、自分たちの企業は自分たちで守るのだという自覚が必要である旨述べ、「上部団体に守られてたんじゃ、こういうことを言ってはいけないのですね。言ってはいけないことをわざと言うのですよ。」と発言したことが認められ、これは、組合を非難したものといわざるを得ない。

ウ　以上のとおりであるから、平成27年12月18日の講話会でのＹ３会長の発言は、従業員に意識改革を求める使用者の立場からの言論活動であったとはいえ、Ｙ３会長の当時の地位からすれば、組合及び組合活動に言及し、組合の存在自体を非難するに至っているというのが相当で、かかる行為は組合に対する支配介入であって、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

17　使用者性について

前記８から10、12、13及び16判断のとおり、①本件協約に関する団交におけるＺ２及び　Ｚ５　の対応（争点４－２）、②平成28年４月８日付け文書にて、本件協約解約通知を行ったこと（争点４－３）、③Ｚ２及び　Ｚ５　での採用が内定していた本件新入社員の雇用主を　Ｚ４　に変更し、さらに、同年７月20日付けで、Ｚ２及び　Ｚ５　が本件新入社員の　Ｚ４　からの出向を受け入れたこと（争点５－１及び争点５－２）、④本件新入社員を　Ｚ４　で採用し本件２社に出向させることに関する団交におけるＺ２及び　Ｚ５　の対応（争点５－４）、⑤Ｘ２副委員長及びＸ３書記長に対する平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定をＤとしたこと（争点６）、⑥平成27年６月29日及び同年12月18日の講話会でのＹ３会長の発言（争点９）はそれぞれ不当労働行為に当たると判断される。

これらの争点について、争点４－２、争点４－３、争点５－１、争点５－４、争点６及び争点９においてＺ２が使用者であること、争点４－２、争点５－２及び争点５－４において　Ｚ５　が使用者であることには争いはないが、組合は、これに加えて、①　Ｚ３　がこれらすべての争点について、②　Ｚ５　が争点４－３について、③　Ｚ４が争点４－２、争点４－３及び争点５－４について、使用者に当たると主張し、被申立人らはこれを争うので、これらについて、それぞれ後記(１)から(３)において判断する。また、争点５－３についての　Ｚ４　の使用者性も、後記(３)において、併せて判断する。

なお、その他の争点の各行為については、前記２から７、14及び15記載のとおり、不当労働行為に当たらないのであるから、これらの点については使用者性の判断をする必要はなく、判断しない。

（１）争点10（ Ｚ３ は、上記争点１から争点９までの各行為について、労働組合法上の使用者に当たるか。）について、以下判断する。

ア　前提事実のとおり、組合は、本件合併前は本件２社の従業員で組織され、本件合併以降はＺ２の従業員で組織されているのだから、組合の組合員と Ｚ３ との間に雇用関係がないことについては争いがない。

しかしながら、労働組合法第７条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、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、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当であり、その成否は、具体的な事実に即して総合的に判断されるべきである。

イ　そこで、本件２社と Ｚ３ の関係について検討するに、前提事実及び前記１（１）アからウ認定のとおり、①平成14年12月、Ｚ２の株式は、 Ｚ３ を含む計11社の企業及びＹ３会長を含む個人４名により、５％以上が保有されるに至ったこと、②同25年３月28日、 Ｚ３ を含む Ｚ３ グループに属する計約30社がＺ２の株式の約25％を保有するに至ったこと、③同26年５月及び同27年４月時点で、Ｚ３を含む Ｚ３ グループに属する計約30社がＺ２の株式の約30％を保有していたこと、④同18年以降、本件２社がともに、 Ｚ４ の直接の子会社になるまでの間、 Ｚ５ はＺ２の連結子会社であったこと、がそれぞれ認められ、Ｚ３はＺ２の株式取得により、株主として本件２社に対する影響力を有するようになり、本件２社はＺ３グループに属するようになったとみることができる。

また、前提事実及び前記１（１）イ認定のとおり、Ｚ２、 Ｚ３ 及び Ｚ６ の間で25年基本合意書が締結され、さらに、この合意書の三社間の業務提携を定めた第５条の内容の詳細に関して、Ｚ２と Ｚ３ の間で平成25年９月２日付けの協定書が締結されたところ、その内容は、事業計画のほか、組織の制定及び改廃、役職員の異動及び賞与支給額の決定について、Ｚ２は事前に Ｚ３ に報告することを含んでいることが認められる。

ウ　組合は、①妥結した一時金の不払いやユニオン・ショップ協定の破棄をはじめ、本件２社の態度や対応が大きく変容したのは、外部の影響が及んだ結果である、②一時金の妥結が半期ごととされたことや一時金のＤ評価を５％とすることについて理由が付されていなかったり、使用者側の提案に合理的な理由が付されな

くなったことは、 Ｚ３ の押し付けによるものであったことを推認させる事情である、③本件と　Ｚ９　における手口が共通するなどしていることからも、Ｚ３の主導により本件の不当労働行為が行われていると推認される旨主張する。

確かに、前記１(２)イ、(３)ア、イ、カ、キ認定のとおり、①平成26年９月24日及び同27年１月28日、本件２社は組合に対し、一時金について、夏季・年末に分けての支給額決定に見直すこと及び考課結果を一部反映させることを申し入れたこと、②同年４月28日の団交において、Ｙ４取締役が一時金に関して、大元の指示は、半期ごとの業績をみて、賞与の額を決定して下さいということなので、賞与について半期ごとに決定するという話は変わらないと思う旨返答したことがあったこと、③同年６月29日の講話会にて、Ｙ３会長は一時金の支給や賃上げは業績に応じて行われるべきとし、業績を考慮しない支給要求を行うことを批判する趣旨の発言を行い、その後、組合事務所を訪ね、私は、少し評価を行い、日本中、ほとんどの企業がやっている業績連動型の制度にしようと言っているだけである旨発言したこと、がそれぞれ認められるのであるから、 Ｚ３ グループの傘下に入った頃から本件２社の労務施策は方針転換し、その方針転換には、Ｙ３会長の意向が大きく影響したとみることができる。また、前記１(11)認定によれば、本件申立ての内容は　Ｚ９　における労使紛争と類似点があるというのが相当である。

さらに、前記１(６)ケ認定のとおり、28.3.18団交において、組合側出席者が団交に使用されるテレビ会議システムのカメラの方向を操作したところ、東京都内の団交会場である Ｚ３ の部屋にＹ３会長、Ｙ７社長及びほか１名がいるところが映し出されたこと、その後、Ｙ４取締役とＹ８取締役は、組合に対し、今日は朝から、東京都内の会場となった部屋で、Ｚ２と　Ｚ５　の役員会が行われ、引き続き、Ｙ３会長と本件２社の社長が来期の組織に関して話をしていた旨述べたこと、がそれぞれ認められ、Ｙ３会長が組合との団交に参加するためにその場にいたとまでみることはできないにしても、Ｙ３会長は本件２社の運営を把握し、関与することができ、また、そうする意図があったということができる。

エ　しかし、前提事実及び前記１(１)ア、ウ認定によれば、Ｙ３会長は Ｚ３ の代表取締役ではあるが、平成25年６月25日から同28年３月31日までの間、Ｚ２の取締役会長でもあったのだから、Ｙ３会長の意向を受けて本件２社の労務施策の方針が転換したしても、Ｙ３会長がＺ２の取締役として、本件２社の方針転換に関わったということもでき、直ちに Ｚ３ が組合員の使用者であるということはできない。また、新たに企業グループの一員となった子会社が、親会社の意向に沿うよう方針転換することや、親会社が子会社の状況を定例的に把握すること、グ

ループ会社の行為に共通点がみられることは、通常あり得るというべきであって、この域を超えて、親会社が、子会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に支配、決定することができると判断される場合に、親会社は使用者の立場にあるというべきものである。

そこで、本件で不当労働行為に当たると判断された点を中心に、Ｚ３が、組合員の労働条件等について、どの程度の具体的な影響力を有していたかについて、検討する。

（ア）前記１（２）ク認定のとおり、平成26年12月15日の同年年末一時金等を議題とする団交において、当初、会社側として、Ｚ３の業務監査部兼総務本部法務部次長とＺ３の職員１名が参加していたことが認められ、このことは、外形的には、Ｚ３が組合員の労働条件の決定に影響力を行使しようとしたとみることもできる。しかし、同認定のとおり、Ｙ８取締役は、参加理由について、争議状態であることを我々からＺ３へ確認してもらい、至らない点があればアドバイスを受けようと考えている旨述べ、これに対し、組合は、オブザーバーならば、同席してもらう必要はない旨述べ、結局、この２名は協議の前に退席したこと、が認められ、この時以外に、Ｚ３の関係者が組合との団交に出席しようとしたとする疎明もない。また、前記１（２）エ認定のとおり、Ｙ８取締役は、Ｚ３グループの他社の取締役の地位にあったところ、平成25年６月25日以降、Ｚ２の取締役を兼任していることは認められるが、この団交におけるＹ８取締役の役割について確認はされていないのであるから、Ｙ８取締役がＺ３の意向を受けて、同社の関係者を同席させようとしたとみることもできない。

かえって、組合員の一時金、Ｚ２の本社東京移転、Ｚ４の設立、本件協約の改定と解約通知及び本件新入社員の雇用主の変更についての拡大事前協議会及び団交をみると、前記１（２）ク、（５）エ、カ、キ、コ、（６）ウ、カ、ケ、シ、タ、（８）イ、ク、シ認定によれば、本件２社の見解を説明し、組合からの質問に返答しているのは、主としてＺ２の取締役であるＹ４取締役であることが認められる一方、Ｚ２やＺ５の役員及び従業員ではない者が会社側参加者としてこれらの協議に参加し、発言するなどしたと認めるに足る疎明はない。

したがって、Ｚ３を代表する者が、団交の当事者として、組合員の労働条件について直接交渉しようとしていたということはできない。

（イ）また、本件労働協約に関する事項として、本件２社が本件協約の改定案を提示し協議を求めていたのに対し、組合は本件２社の改定案は受け入れられないとしていたところ、28.3.4団交の本件協約の改定についての協議において、前

記１（６）カ（イ）認定のとおり、組合は、この件には新卒採用者の件も絡んでおり、労使で解釈が違うところが落ち着いていないのに準備が進んでおり、この交渉を早い段階でしないと労使の争いごとの種になる旨述べ、Ｙ４取締役は、会社としてはこれで進んでいくとしか言えない旨述べたことが認められ、組合は、このＹ４取締役の発言を Ｚ３ の関与を裏付けるものであると主張する。しかし、この発言は、組合が改定案を受け入れ難いとしていても、本件２社は本件協約改定申入れを取り下げる考えはない旨述べたものとみるべきところ、この本件２社の判断について、 Ｚ３ がどのように関与したかについての具体的な疎明はない。

（ウ）さらに、前記１（３）ク、（５）ク認定のとおり、平成27年７月２日の事務折衝と同年12月14日のＸ１委員長とＹ７社長及びＹ４取締役の会談にて、Ｙ７社長が、Ｘ２副委員長及びＸ３書記長に対する平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定に関して発言したことが認められるところ、組合は、①同年７月２日、Ｙ７社長は、事務折衝とは別の場で、この二人をＤ査定とした理由について、「組合役員であるから泥をかぶってもらえる。一般組合員にＤ査定を付けたら収拾がつかなくなる。争議を終わらせるためには仕方がない。俺も苦しかった」と発言した、②同年12月14日の会談にて、Ｙ７社長は、（ｉ）この二人のＤ査定は相当ではないが、Ｚ２の一存でＣ査定とはできないこと、（ⅱ）Ｄ査定に相当する者はＺ２にはいないが、Ｚ２の一存でＤ査定に該当する者はいないとはできないこと、（ⅲ）具体的な査定の決定にＹ３会長ないし Ｚ３ が具体的に介入してくること、（ⅳ）Ｙ３会長は、個人的経験等から労働組合を敵視しており、引き続き、 Ｚ９ と同様の手口となる労働協約改定の話が出てくるが、Ｚ２はこれに抵抗できない旨を述べたと主張する。

しかし、Ｙ７社長の発言の具体的な内容については、Ｘ１委員長の証言によっても判然とせず、また、仮に、組合が主張するような発言があったとしても、そのことで、一義的に Ｚ３ の関与によって、Ｘ２副委員長らに対する査定が行われたとまで認めることはできない。

（エ）ところで、前記１（６）ス認定のとおり、平成28年３月25日の事前協議会にて、Ｙ７社長は「組織についての人事権はわしらには完全にないんやな」と発言したことが認められる。しかし、この時の発言をさらにみると、同認定のとおり、「昇進、昇格まかりならんということになってて」、「実際はその役員の方も本当は、うちのやつ、あげとったんやけど、まかりならんということで、中途半端になってる」、「これあの、今度 Ｚ４ に Ｚ２ ぶら下がるから、まあ、割と変えやすいところがあって、３か月後か半年後に、また、

挑戦してやろうと思っている」、「結果も出ていないのに、まかりならんと言われるのが、ちょっと辛いんやけどな。まあ、業績のことやけどね。出せたら、俺ももうちょっと言いたい」とも発言していることが認められる。そうすると、この時のＹ７社長の発言は、Ｚ２の役員や上位の管理職への登用についてはＹ７社長の一存で決めることはできないとの趣旨にすぎず、この発言をもって、Ｚ３　がＺ２の従業員全般の人事について具体的な影響力を有しているとまでみることはできない。

（オ）その余についてみても、　Ｚ３　が、組合員の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあると認めるに足る疎明はない。

オ　以上のとおりであるから、25年基本合意書や平成25年９月２日付けの協定書が締結され、本件２社が　Ｚ３　グループの傘下に入るとともに、労務施策が方針転換し、その方針転換には、Ｙ３会長の意向が大きく影響しており、また、Ｙ３会長は本件２社の運営を把握し、関与する意図があったということができるとしても、本件において不当労働行為に該当すると判断されるいずれの行為に関しても、Ｚ３　が組合員の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はできず、　Ｚ３　に対するこれらの点についての申立てを棄却する。

（２）争点11（　Ｚ５　は、争点４－３の行為について、労働組合法上の使用者に当たるか。）について、以下判断する。

前記９判断のとおり、Ｚ２名の平成28年４月８日付け文書による本件協約解約通知は、支配介入に該当すると判断されるが、この点について、　Ｚ５　も使用者に当たるかについて、検討する。

まず、前提事実のとおり、本件協約解約通知の段階では、組合は　Ｚ５　の従業員も組織していることが認められる。

加えて、前記１（６）ア、ウ、キ、サ認定のとおり、①本件協約改定申入れに係る27.12.22協約改定文書は、本件２社連名で作成されていること、②28.2.4団交で、Ｙ４取締役は、本件協約の改定案には記載していないが、前文の協約主体をＺ２及び　Ｚ５　とする必要があると考えている旨述べたこと、③改定案の各条項についての見解を記載した3.18会社文書や本件協約第37条の解釈について記載した3.25第37条会社文書は本件２社連名で作成されていること、が認められ、Ｚ２及びＺ５は、　Ｚ５　が本件協約の当事者に類する地位にあることを自認しており、Ｚ５　は、Ｚ２と歩調を合わせて、本件協約の当事者として組合に対し、改定に応じるよう求めていたというべきである。しかも、　Ｚ５　が本件協約解約通知につ

いて、Ｚ２とは異なる対応をしようとしたとする疎明はない。

そうすると、前提事実及び前記１(８)ウ認定のとおり、本件協約は組合とＺ２の間で締結され、本件協約解約通知はＺ２名でなされているものの、これは形式上のものとみるべきであって、本件協約解約通知についても、実質は、Ｚ２と　Ｚ５　がともに行ったとみるのが相当である。

以上のとおりであるから、　Ｚ５　は、争点４－３の行為について、Ｚ２とともに労働組合法上の使用者に当たると判断される。

(３) 争点５－３（　Ｚ４　が、Ｚ２及び　Ｚ５　での採用が内定していた者を平成28年４月１日付けで採用したこと。また、　Ｚ４　が、当該従業員について、平成28年７月20日付けでＺ２及び　Ｚ５　に出向させたことは、　Ｚ４　及び Ｚ３ による、組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点12（　Ｚ４　は、争点４－２、争点４－３、争点５－３及び争点５－４の各行為について、労働組合法上の使用者に当たるか。）について、以下判断する。

ア　前提事実のとおり、組合は、本件合併前は本件２社の従業員で組織され、本件合併以降はＺ２の従業員で組織されているのだから、　Ｚ４　に雇用されている組合員は存在しない。そこで、本件協約に係る問題及び本件新入社員に係る問題について、　Ｚ４　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か否かについて、検討する。

イ　本件協約に関する団交に関しては、本件２社がともに使用者の地位にあることについては争いがなく、上記(２)判断のとおり、本件協約解約通知に関しても、本件２社がともに使用者の地位にあると判断されるところ、本件協約の改定や解約及びこれについての団交に関して、　Ｚ４　がどのように関与したかに関する疎明はない。

ウ　本件新入社員の雇用主の変更と出向に関しては、前提事実及び前記１(５)シ、セ、(９)認定のとおり、①平成27年12月18日、Ｚ２の臨時株主総会にて、同28年４月１日付けでＺ２の株式移転により　Ｚ４　を設立することが決定されたこと、②本件新入社員あての同27年12月21日付け文書には、入社先が　Ｚ４　に変更になることや配属先の職場変更はないこと等が記載されていること、③同28年４月１日、Ｚ２の株式移転により　Ｚ４　が設立されたこと、④本件新入社員はＺ４　　に雇用され、同年７月20日付けで、本件２社は、それぞれ、本件新入社員を出向者として受け入れたこと、がそれぞれ認められ、新設される　Ｚ４　を利用しての支配介入が企図されたとみることはできる。

しかし、本件新入社員の雇用主の変更と出向という方針が決定されたのは、Ｚ２による　Ｚ４　の設立準備期間中であって、この方針決定に沿って、本件新

入社員の雇用主の変更と出向が行われたというべきところ、この方針決定にＺ４　が関与したとみるべき特段の事情は見当たらない。

また、本件新入社員の雇用主の変更と出向についての団交に関して、　Ｚ４　がどのように関与したかに関する疎明はない。

エ　以上のとおりであるから、本件協約に係る問題と本件新入社員に係る問題のいずれについても、　Ｚ４　が、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とみることはできない。

したがって、これらの点に関して、　Ｚ４　が使用者に当たるとはいえないのであるから、①本件協約についての団交における対応、②本件協約解約通知を行ったこと、③本件新入社員を　Ｚ４　が採用し、本件２社へ出向させたこと、④本件新入社員の雇用主の変更と出向についての団交における対応の４点に関する　Ｚ４　に対する申立ては、いずれも棄却する。

18　まとめ

以上の使用者性に関する判断を併せ考えると、①本件協約についての団交におけるＺ２及び　Ｚ５　の対応は不誠実団交に当たり、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為である、②本件協約解約通知を行ったことは、Ｚ２及び　Ｚ５　による組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である、③Ｚ２が、同社での採用が内定していた本件新入社員を、　Ｚ４　での採用に変更し、これらの者について、平成28年７月20日付けで　Ｚ４　から出向を受け入れたことは、Ｚ２による組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である、④　Ｚ５　が、同社での採用が内定していた本件新入社員を、　Ｚ４　での採用に変更し、これらの者について、平成28年７月20日付けでＺ４　から出向を受け入れたことは、　Ｚ５　による組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である、⑤本件２社での採用が内定していた者を　Ｚ４　での採用に変更したこと、及び、これらの者の本件２社への出向についての団交におけるＺ２及び　Ｚ５　の対応は不誠実団交に当たり、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為である、⑥Ｚ２が、Ｘ２副委員長及びＸ３書記長に対して平成27年夏季一時金及び同年年末一時金の査定をＤとしたことは、組合員であるが故の不利益扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第７条第１号及び第３号に該当する不当労働行為である、⑦Ｚ２のＹ３会長による、平成27年６月29日の講話会及び同年12月18日の講話会での発言は、Ｚ２による組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為であると判断される。

19　救済方法

（１）前提事実のとおり、平成30年７月１日、Ｚ２と　Ｚ５　は、Ｚ２を存続会社、Ｚ５　を消滅会社として合併したことが認められるのであるから、　Ｚ５　の不当労働行為についての責任はＺ２に引き継がれるというべきである。そして、争点４－２、争点４－３、争点５－２及び争点５－４の　Ｚ５　の行為が不当労働行為に当たると判断されるのであるから、主文１及び主文５のとおり命じることとする。

（２）組合は、組合員２名に対する正当な賞与額との差額の支払を求めるところ、一時金に係る考課において上位から50％の場合の査定はＣとなることから、主文２及び主文３のとおり命じることとする。

（３）組合は、①Ｚ２及び　Ｚ５　が、組合の同意なく、従業員の出向を受け入れることの禁止、②Ｚ２及び　Ｚ５　が出向を受け入れている従業員及び将来出向を受け入れる従業員を組合員として扱うこと、③支配介入の禁止、④謝罪文の手交及び掲示をも求めるが、主文４及び主文５をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成31年４月12日

大阪府労働委員会

会長　井　上　英　昭　　印

別紙１

労働協約（抜粋）

Ｚ２　　（以下会社という）と　　Ｚ１　　（以下組合という）とは、次の労働協約を結び、互いに誠意を持ってこれを遵守することを確約する。

第１章　総則

（目的）

第１条　会社と組合とは、協力して企業の発展と従業員の安定的雇用確保・労働条件の維持向上、および対等な労使関係を確立することを目的とする。

（協約の優先）

第２条　この協約は、就業規則その他会社と組合員間におけるすべての協定・規定またはすべての契約に優先する。

（交渉団体の主体）

第３条　会社は、組合が組合員を代表する唯一の労働組合であることを認め、組合員の労働条件その他待遇に関する事項をはじめ、組合並びに組合員に関わるすべての事項についての交渉を組合または組合の委任を受けた者とのみ行う。

（組合員の範囲）

第４条　会社の従業員は、次の者を除いてすべて組合員でなければならない。

１．会社の利益を代表する者（課長以上）

２．解雇、雇い入れ、昇進、異動、その他人事に関する職務を担当する者で監督的地位にあるもの。

３．その他会社と組合が協議決定したもの。

（除名と解雇）

第５条　会社は組合より除名された者、組合に加入しない者、組合を脱退した者を１ケ月以内に解雇する。但し、会社が業務の都合により解雇することを不適当と認めたときは、組合と協議するものとする。

（協約の適用範囲）

第６条　この協約は、次の各号に定めるものを除き、会社の組合員に適用する。但しこの協約で別段の定めがあるものは、この限りでない。

１．非常勤・常勤嘱託

２．日々雇い入れられるもの

３．２ケ月以内の期間を定めて使用されるもの

４．試用期間中のもの

（協約の拘束性）

第７条　会社および組合は、各自の名称や代表者の変更、あるいは会社が分割、分離、合併して新会社を設立したときでも、新しい労働協約が締結されるまでこの協約に拘束されることを確認する。

（会社の通告義務）

第８条　会社は次の各号の一に該当する場合は、文章を持って組合に通告する。

１．定款の制定改廃

２．株主総会の決定事項
３．従業員の雇い入れおよび退職者氏名

（組合の通告義務）

第９条　組合は次の各号の一に該当する場合は、文書を持って会社に通告する。

１．規約の制定改廃
２．組合役員の氏名
３．上部団体への加入脱退
４．組合員の上外部団体へ役職への就任、退任
５．除名、脱退者の氏名

（組合費等の控除）

第10条　会社は法令によるものの他組合員の賃金から次の金額を控除する。但し第１号の控除金額は記録とともに、賃金支払日に組合に渡す。

１．組合費
２．チェックオフ

第２章　組合活動

（略）

第３章　団体交渉

（略）

第４章　事前協議会

（設置の目的）

第22条　会社と組合は、企業の基盤安定および発展、組合員の雇用確保、労働条件の維持向上をめざし定期的に協議会を開催する。

（構成）

第23条　協議会は会社組合双方同数の委員を持って構成し、会議は双方おのおの過半数の委員の出席で成立する。ただし、会社及び組合の双方が認めた場合、委員以外の出席を求めて意見を聞き、または報告させることができる。

（運営）

第24条　議長は、会社が当たる。会社組合各１名の書記を任命し議事録を作成する。また、双方に見解の相違が見られる場合には、双方の合意が得られるまで、一方的に実施しない。尚、合意事項については双方が責任をもって実行する。

２．但し、第26条第８項に関しては、事前の協議のみとする。

（開催）

第25条　事前協議会は原則として毎月一回定期的に開催する。ただし、会社及び組合が相手方から開催の申し入れを受けた場合には３日以内にこれに応じなければならない。

また、第26条の付議事項が発生した場合は、前述に記載される事項に関わらずすみやかに事前協議会を開催しなければならない。

２．事前協議会の下に課題別検討委員会（労使委員会）を設置することができる。

（付議事項）

第26条　協議会に付議する事項は次の通りとする。

１．労働協約、就業規則その他労働条件に関する協約、協定規則の適用、運用に関する事項

２．社員の雇用計画に関する事項（臨時工、その他労務供給に関してもこれに準ずる）

３．会社の機構改革、組織の改廃、工場・事務所の移転・新設休廃止、設備計画等に関して、社員の労働条件に影響をおよぼす場合はその事項

４．社員の隔地転勤、出向、派遣、部間異動および職種変更に関する事項

５．苦情の処理に関し協議する必要がある事項

６．その他会社もしくは組合が事前に協議する必要があると認めた事項

７．定期の事前協議会に付される議題は、開催日の３日前までに、また臨時の事前協議会の議題は開催を申し入れた際に明示しなければならない。

８．会社分割、分離、合併、営業譲渡、民事再生・会社整理・会社更生・破産等の申立等の経営上の重大な変更を行う場合はその事項

（秘密の厳守）

第27条　事前協議会において知り得た企業の秘密事項についてはこれを漏洩してはならない。

（議事録の保管）

第28条　会社と組合は、協議会の議事録を２通作成し、代表者が記名押印または署名の上それぞれが保管する。

第５章　争議協定

（略）

第６章　協約の期間および効力

（有効期間）

第36条　この協約の有効期間は、平成26年４月８日から平成28年４月７日までとする。

（改廃の手続き）

第37条　１．この協約の期間満了に際して、会社または組合いずれか一方がこの協約を改定しようとするときは、期間満了90日前までに改定案を添えて申し入れる。

２．前項の申し入れがなく期間が満了したときは、この協約をさらに１年間の期間を限って更新されたものと見なし２年目以降はこれを繰り返す。

３．第１項により会社、組合いずれか一方の申し入れにより団体交渉において交渉し、期間満了に際して協定が成立しないときは、合意成立までこの協約が引き続き効力を有するものとする。

（協約書の作成）

第38条　会社と組合は、協議会の議事録を２通作成し、代表者が記名押印または署名の上それぞれが一通を保管する。

基本合意書

別紙２

Ｚ２　　（以下、「甲」という。）、　　Ｚ３　　（以下、「乙」という。）及び乙グループである　　Ｚ６　　（以下、「丙」という。）は、甲乙（乙グループを含む）及び丙間で資本業務提携（以下、「本件」という。）を行うことについて下記の通り合意し、基本合意書（以下、「本書」という。）を締結する。

第１条（目的）

本件の主旨は、甲乙及び丙のそれぞれの得意分野を活かしながら事業を拡大するとともに、甲乙及び丙の企業価値向上を図ることである。具体的には、人材派遣・ソフトウェア開発事業において、甲が丙を株式交換により完全子会社化すること（以下、「本件株式交換」という。）、さらに将来的にはその他の事業分野においても、甲乙（乙グループ）間で新規に事業を立ち上げ更なる企業価値向上を目指すことである。

第２条（本件株式交換）

甲及び丙は、下記の内容にて本件株式交換を実施する。詳細については今後甲乙及び丙で検討するものとする。

１．本件株式交換に際して、甲は丙の株主に対して甲の株式を交付するものとする。

２．から５．　略

第３条（デューディリジェンス）及び第４条（最終契約書の締結）

略

第５条（甲乙丙間の業務提携等）

１．甲乙及び丙は、それぞれが有する経営資源を有効活用し、甲乙及び丙の事業拡大を図るために協力するものとする。

２．甲及び乙は、海外展開において両者の拠点の有効活用を図る。

３．甲乙共同で両者による定期会議体（仮称「事業推進会議」）を運営するものとする。

４．甲乙間の人材交流及び教育により両者間のシナジーを最大化する。

第６条（乙から甲への役員派遣）

甲は、平成25年６月に実施予定の甲の株主総会において、乙が推薦する非常勤の取締役２名を選任する旨の議案を提出し、その選任に努めるものとする。具体的な人選に関しては甲乙間で協議するものとする。

第７条（乙グループによる甲株式保有）

１．乙グループは甲の安定株主として甲株式を長期保有する。

２．乙グループの甲株主保有比率は当面30％未満とするが、甲乙両者の事業拡大のために必要な場合は甲乙両者協議の上、変更するものとする。

第８条（裁判当事者でないことの保証）、第９条（反社会勢力の排除）、第10条（善管注意義務）、第11条（独占交渉義務）、第12条（取締役会での本書の承認）、第13条（効力の発生）、第14条（秘密保持）、第15条（公表）、第16条（準拠法及び管轄裁判所）及び第17条（協議事項）

いずれも略

別紙３

協　　定　　書

Ｚ２　　（以下「甲」という。）と　　Ｚ３　　（以下「乙」という。）は、平成25年３月28日付基本合意書第５条（業務提携）の内容の詳細に関し、下記のとおり協定を締結する。

第１条　甲と乙は別途定める Ｚ３ グループ憲章の趣旨を尊重し、相互に協力して甲の業績拡大・発展並びに乙グループ全体の発展・拡大・充実に努力する。

第２条　乙は次の項目につき、甲を指導・支援する。

（１）経営資源を有効活用し、事業拡大を図る
（２）事業推進会議の運営
（３）人材交流及び教育による相乗効果の最大化を図る
（４）製造・開発技術力強化策の推進
（５）海外展開に於いて両者の拠点の有効活用を図る
（６）グループ連携強化の推進
（７）グループファイナンス
（８）連結経営管理

第３条　甲は、次の項目について、事前に乙に報告するものとする。

（１）事業計画
・中期経営計画
・単年度事業予算、事業計画
（２）人事・組織
・組織の制定及び改廃（組織図を添付のこと）
・人事諸制度の制定及び改廃
・役職員の異動
・賞与支給額の決定
（３）借入・債務保証・担保権設定
・借入
・借入取引開始及び変更
・自己の負担する債務に関する担保権設定
・他会社への融資
・他会社の負担する債務に関する債務保証及び担保提供
（４）その他
・諸規程の制定及び改廃（規程書を添付のこと）

第４条から第10条は、不明
第11条は、略

章	条項	現行	改定案
		Ｚ２　　（以下会社という）と Ｚ１　　（以下組合という）とは、次の労働協約を結び、互いに誠意を持ってこれを遵守することを確約する。	同左
第１章　総則	（目的） 第１条	会社と組合とは、協力して企業の発展と従業員の安定的雇用確保・労働条件の維持向上、および対等な労使関係を確立することを目的とする。	削除
	（協約の優先） 第２条	この協約は、就業規則その他会社と組合員間におけるすべての協定・規定またはすべての契約に優先する。	削除
	（交渉団体の主体） 第３条	会社は、組合が組合員を代表する唯一の労働組合であることを認め、組合員の労働条件その他待遇に関する事項をはじめ、組合並びに組合員に関わるすべての事項についての交渉を組合または組合の委任を受けた者とのみ行う。	会社は、組合が組合員を代表する労働組合であることを認め、交渉は組合または組合の委任を受けた者とのみ行う。
	（組合員の範囲） 第４条	会社の従業員は、次の者を除いてすべて組合員でなければならない。 １．会社の利益を代表する者（課長以上） ２．解雇、雇い入れ、昇進、異動、その他人事に関する職務を担当する者で監督的地位にあるもの。 ３．その他会社と組合が協議決定したもの。	会社の従業員は、組合に加入し、もしくは加入しない自由をもつ。 但し、次の各号の１つに該当するものは組合に加入することはできない。 １．会社の利益を代表する者（課長以上） ２．秘書、管理部門の労政・人事・経理・財務担当のもの。 ３．受入出向者。 ４．その他会社と組合が協議決定したもの。
	（除名と解雇） 第５条	会社は組合より除名された者、組合に加入しない者、組合を脱退した者を１ケ月以内に解雇する。但し、会社が業務の都合により解雇することを不適当と認めたときは、組合と協議するものとする。	削除
	（協約の適用範囲） 第６条	この協約は、次の各号に定めるものを除き、会社の組合員に適用する。但しこの協約で別段の定めがあるものは、この限りでない。 １．非常勤・常勤嘱託 ２．日々雇い入れられるもの ３．２ケ月以内の期間を定めて使用されるもの ４．試用期間中のもの	この協約は、次の各号に定めるものを除き、会社の組合員に適用する。但しこの協約で別段の定めがあるものは、この限りではない。 １．非常勤・常勤嘱託、契約社員および受入出向者 ２．日々雇い入れられるものおよび非正規雇用者 ３．２ケ月以内の期間を定めて使用されるもの ４．試用期間中のもの
	（協約の拘束性） 第７条	会社および組合は、各自の名称や代表者の変更、あるいは会社が分割、分離、合併して新会社を設立したときでも、新しい労働協約が締結されるまでこの協約に拘束されることを確認する。	同左
	（会社の通告義務） 第８条	会社は次の各号の一に該当する場合は、文章を持って組合に通告する。 １．定款の制定改廃 ２．株主総会の決定事項 ３．従業員の雇い入れおよび退職者氏名	同左
	（組合の通告義務） 第９条	組合は次の各号の一に該当する場合は、文書を持って会社に通告する。 １．規約の制定改廃 ２．組合役員の氏名 ３．上部団体への加入脱退 ４．組合員の上外部団体へ役職への就任、退任 ５．除名、脱退者の氏名	同左
	（組合費等の控除） 第10条	会社は法令によるものの他組合員の賃金から次の金額を控除する。但し第１号の控除金額は記録とともに、賃金支払日に組合に渡す。 １．組合費 ２．チェックオフ	会社は法令によるものの他組合員の賃金から次の金額を控除する。但し第１号の控除金額は記録とともに、賃金支払日に組合に渡す。 １．組合費 ２．その他会社と組合が協議決定したもの
第２章　組合活動	（組合活動の自由） 第11条	会社は組合活動の自由を認め、組合員が組合活動をしたことを理由に賃金等労働条件その他何らの不利益な取り扱いをしてはならない。	会社は組合員の組合活動の自由を認め、組合員が組合活動をしたことを理由に何らの不利益な取り扱いをしない。
	（就業時間中の組合活動） 第12条	組合員の組合活動は原則として就業時間中には行わない。但し、次の各号の一に該当する場合はこの限りでない。 １．団体交渉および労使協議会その他会社と組合で行うすべての会議の構成員がその会議に出席するとき。 ２．組合の役員が組合員の苦情を調査、処理するとき。 ３．組合規約により定期大会以外の正規の機関の会議に出席するとき。 ４．組合の加盟団体に組合員を派遣し、またはその諸会議に構成員が出席するとき。 ５．その他組合活動のために組合が必要と認めあらかじめ会社へ届け出たとき。	同左

第２章　組合活動	（離席のための届出） 第13条	組合員が前条の組合活動のため職務を離れる場合、組合はあらかじめ会社に届け会社の了解を得るものとする。	同左
	（就業時間中の組合活動における賃金の取り扱い） 第14条	第12条に基づいて組合活動を行ったときは次の通り取り扱う。 第１号および第２号については、就業したものとみなし、賃金を支払う。第３号から第５号については就業したと見なす範囲について別途取り決める。 但し、就業したと見なさない場合、組合活動のために必要とした時間の賃金未支給の他は、会社は一切の不利益扱いを行わない。	第12条に基づいて組合活動を行ったときは次の通り取り扱う。 第１号から第５号については、特に協議決定したときを除き無給とするが出勤扱いとする。 （削除）
	（組合専従者） 第15条	組合は専従者を置くことができる。但し、この場合はその氏名を会社に通知する。 組合員が Ｚ７ の専従役職員となることを会社は認める。その時の取り扱いについてはその都度協議する。	組合は専従者を置くことができる。但し、この場合はその氏名を会社に通知する。 （削除）
	（組合専従者の取り扱い） 第16条	専従者の取り扱いは次の通りとする。 １．会社は、組合専従者について毎月賃金と一時金は支給しないが、その他一切の面で従業員と同じ扱いをする。 ２．組合専従者が復職する場合は、会社は原則として原職に復帰させ、賃金その他待遇に関しては、専従期間について就業したものとして取り扱う。	専従者の取り扱いは次の通りとする。 １．専従者は、専従期間中休職とするが、専従を解かれたときは、原則として原職に復帰させ、賃金その他待遇に関しては、専従期間について就業したものとして取り扱う。 ２．専従期間中は無給とするが、勤務年数には通算する。 ３．会社は、専従者であったことを理由としていかなる不利益な取扱いをしない。 ４．福利厚生施設の利用及びその制度の適用は、一般従業員と同様に扱う。 ５．専従期間終了の年次有給休暇の算定は、専従期間中欠勤しなかったものとして取扱う。専従者に就任する前の勤務により発生した年次有給休暇は、復帰後に請求することができる。
	（会社施設の利用） 第17条	会社は組合の活動のために必要とする会社施設の利用を認める。 １．から５．　（略）	同左
第３章　団体交渉	（応諾義務） 第18条	会社及び組合は、そのいずれか一方から団体交渉開催の申し入れを受けたとき、誠意を持ってこれに応じなければならない。団体交渉は、その交渉事項を書面で代表者が記名押印の上その相手方に提出しなければならない。	同左
	（団体交渉事項） 第19条	団体交渉の対象となる事項は、組合員の労働条件並びにこれに関連する一切の事項とする。	同左
	（議事録） 第20条	会社と組合は、交渉の議事録を作成し双方で照合しそれぞれが保管する。	同左
	（決定事項） 第21条	団体交渉の結果決定した事項は、その都度文章を作成し双方が署名捺印して各１通保管する。協定された決定事項は、本協約と同意の効力を有し、有効期間は特に定める場合を除き本協定の有効期間とする。	団体交渉の結果決定した事項は、その都度文章を作成し双方が記名押印して各１通保管する。協定された決定事項は、本協約と同意の効力を有し、有効期間は特に定める場合を除き本協定の有効期間とする。
第４章　事前協議会	（設置の目的） 第22条	会社と組合は、企業の基盤安定および発展、組合員の雇用確保、労働条件の維持向上をめざし定期的に協議会を開催する。	会社と組合は、企業の基盤安定および発展、組合員の雇用確保、労働条件の維持向上をめざし定期的に事前協議会を開催する。
	（構成） 第23条	協議会は会社組合双方同数の委員を持って構成し、会議は双方おのおの過半数の委員の出席で成立する。ただし、会社及び組合の双方が認めた場合、委員以外の出席を求めて意見を聞き、または報告させることができる。	事前協議会は会社組合双方同数の委員を持って構成し、会議は双方おのおの過半数の委員の出席で成立する。ただし、会社および組合の双方が認めた場合、委員以外の出席を求めて意見を聞き、または報告させることができる。
	（運営） 第24条	議長は、会社が当たる。会社組合各１名の書記を任命し議事録を作成する。また、双方に見解の相違が見られる場合には、双方の合意が得られるまで、一方的に実施しない。尚、合意事項については双方が責任をもって実行する。 ２．但し、第26条第８項に関しては、事前の協議のみとする。	議長は、会社が当たる。会社組合各１名の書記を任命し議事録を作成する。（また、以降を削除）尚、合意事項については双方が責任をもって実行する。 ２．但し、第26条第８項に関しては、事前の協議のみとする。
	（開催） 第25条	事前協議会は原則として毎月一回定期的に開催する。ただし、会社及び組合が相手方から開催の申し入れを受けた場合には３日以内にこれに応じなければならない。 また、第26条の付議事項が発生した場合は、前述に記載される事項に関わらずすみやかに事前協議会を開催しなければならない。 ２．事前協議会の下に課題別検討委員会（労使委員会）を設置することができる。	同左

第４章　事前協議会	（付議事項） 第26条	協議会に付議する事項は次の通りとする。 １．労働協約、就業規則その他労働条件に関する協約、協定規則の適用、運用に関する事項 ２．社員の雇用計画に関する事項（臨時工、その他労務供給に関してもこれに準ずる） ３．会社の機構改革、組織の改廃、工場・事務所の移転・新設休廃止、設備計画等に関して、社員の労働条件に影響をおよぼす場合はその事項 ４．社員の隔地転勤、出向、派遣、部間異動および職種変更に関する事項 ５．苦情の処理に関し協議する必要がある事項 ６．その他会社もしくは組合が事前に協議する必要があると認めた事項 ７．定期の事前協議会に付される議題は、開催日の３日前までに、また臨時の事前協議会の議題は開催を申し入れた際に明示しなければならない。 ８．会社分割、分離、合併、営業譲渡、民事再生・会社整理・会社更生・破産等の申立等の経営上の重大な変更を行う場合はその事項	事前協議会に付議する事項は次の通りとする。 １．労働協約、就業規則その他労働条件に関する協約、協定規則の適用、運用に関する事項 ２．社員の雇用計画に関する事項（臨時工、その他労務供給に関してもこれに準ずる） ３．会社の機構改革、組織の改廃、工場・事務所の移転・新設休廃止、設備計画等に関して、社員の労働条件に影響をおよぼす場合はその事項 ４．社員の隔地転勤、出向、派遣、部間異動および職種変更に関する事項 ５．苦情の処理に関し協議する必要がある事項 ６．本条第１号から第５号に準ずる事項であって、事前に協議する必要があると合理的に認められるものとして、会社及び組合が合意した事項 ７．定期の事前協議会に付される議題は、開催日の３日前までに、また臨時の事前協議会の議題は開催を申し入れた際に明示しなければならない。 ８．会社分割、分離、合併、事業譲渡、民事再生・（削除・）会社更生・破産等の申立等の経営上の重大な変更を行う場合はその事項
	（秘密の厳守） 第27条	事前協議会において知り得た企業の秘密事項についてはこれを漏洩してはならない。	同左
	（議事録の保管） 第28条	会社と組合は、協議会の議事録を２通作成し、代表者が記名押印または署名の上それぞれが保管する。	会社と組合は、事前協議会の議事録を２通作成し、代表者が記名押印または署名の上それぞれが保管する。
第５章　争議協定	（斡旋調停） 第29条	団体交渉において解決できなかった事項については会社、組合いづれか一方の申し立てによって労働委員会に対して斡旋または調停を申請することができる。	同左
	（争議行為の予告） 第30条	組合または会社が争議を行う場合は48時間前に文書で相手方に通告する。	同左
	（争議中の施設の利用） 第31条	会社は組合が争議中であっても、この協約の17条に定める会社施設の利用を認める。会社は争議中であっても、組合員の正常な日常生活を保持するため、厚生施設の利用を制限してはならない。	同左
	（協定勤務者） 第32条	争議行為中であっても、次の各号に該当する作業に従事する組合員は、協定勤務者として正常通り作業に従事する。但し、この数は必要最小限度とし、その数並び勤務についての細部の取り決めは会社と組合が協定する。 １．事業場における安全衛生の施設の正常な維持または運営に従事するもの ２．従業員の日常生活に直結する業務に従事するもの ３．その他会社組合双方が必要と認めたもの	争議行為中であっても、次の各号に該当する作業に従事する組合員は、協定勤務者として正常通り作業に従事する。但し、この数は必要最小限度とし、その数並び勤務についての細部の取り決めは会社と組合が協定する。 １．事業場等における安全保持施設の正常な維持または運営に従事するもの ２．管理部、情報システム室、安全部、安全環境部、サービスセンターに従事するもの ３．従業員の日常生活に直結する業務に従事するもの ４．その他会社組合双方が必要と認めたもの
	（スキャップの禁止） 第33条	会社は争議中はいかなる者とも新たに雇用契約することはできない。 但し、争議前の新規採用、内定者は適用外とする。	会社は争議中はいかなる者とも新たに雇用契約することはできない。 但し、第６条各号に定めるもの、争議前の新規採用、内定者は適用外とする。
	（争議中の災害） 第34条	争議行為中であっても、事業場の施設に火災その他の非常災害が発生したとき、もしくは発生が予想されて危険な状態にあるときは組合員が鎮圧または防止に協力する。	同左
	（争議中の交渉） 第35条	争議行為中であっても、会社、組合いづれか一方から申し出があるときは、６時間以内に団体交渉に応じなければならない。	争議行為中であっても、会社、組合いづれか一方から申し出があるときは、48時間以内に団体交渉に応じなければならない。
第６章　協約の期間および効力	（有効期間） 第36条	この協約の有効期間は、平成26年４月８日から平成28年４月７日までとする。	この協約の有効期間は、平成28年４月８日から平成29年４月７日までとする。
	（改廃の手続き） 第37条	１．この協約の期間満了に際して、会社または組合いずれか一方がこの協約を改定しようとするときは、期間満了90日前までに改定案を添えて申し入れる。 ２．前項の申し入れがなく期間が満了したときは、この協約をさらに１年間の期間を限って更新されたものと見なし２年目以降はこれを繰り返す。 ３．第１項により会社、組合いづれか一方の申し入れにより団体交渉において交渉し、期間満了に際して協定が成立しないときは、合意成立までこの協約が引き続き効力を有するものとする。	１．この協約の期間満了に際して、会社または組合いずれか一方がこの協約を改定しようとするときは、期間満了30日前までに改定案を添えて申し入れる。 ２．前項の申し入れがなく期間が満了したときは、この協約をさらに１年間の期間を限って更新されたものと見なし２年目以降はこれを繰り返す。 ３．第１項により会社、組合いづれか一方の申し入れにより事前協議会において協議し、期間満了に際して協定が成立しないときは、この協約は終了するものとする。
	（協約書の作成） 第38条	会社と組合は、協議会の議事録を２通作成し、代表者が記名押印または署名の上それぞれが一通を保管する。	同左

別紙５

条項	平成28年２月４日団交での会社側発言概要（甲102）	平成28年３月４日付け組合文書概要（甲40）
第１条	・敢えて目的について触れる必要はなく、削除	・企業の発展とそれによる雇用・労働条件の維持・向上のための労使対等な協力関係を謳った第１条を全面削除しようとしていることに、労働組合を嫌悪し、敵視する根本的な姿勢が集中的に表れている。 ・ユニオンショップ制の破棄を申し入れることは労働組合の破壊を会社が宣言しているのと同じであり、断じて許すことはできない。 ・会社側が挙げる「価値観の多様化」は、多くの労働組合がユニオンショップ協定を締結し、多様な価値観を持つ組合員がお互いに尊重しあいながら企業の発展に貢献していることからも、全く理由にならない。 ・オープンショップ制により、組合員にならない受入出向者を増やし、組合員の減少をもくろみ、少数組合に追い込んでいこうとする邪悪な意図が透けて見える。 ・第１章の改定案の全面削除を申し入れる。
第２条	・法的に当然のことを記載しているだけであり、敢えて記載する必要はなく、削除	
第３条	・ユニオンショップ制からオープンショップ制に移行する主旨なので、組合が組合員を代表する労働組合であることを認め、交渉は組合または組合の委任を受けたものとのみ行うということにしている。	
第４条	・優秀な人材確保のため多様化を認める必要性を痛感。採用において質問されることも増えている。 ・グループ各社間でも労働組合に関して多様な考え方を持つ従業員が存在しており、価値観の多様化、各人の価値観の尊重が重要であることは理解してもらえていると考える。 ・グループ間、会社間の機動的な人事交流を可能にするためである。	
第５条	・ユニオンショップ制の廃止により、削除	
第６条	・グループ間の機動的な人事交流を可能にするために、契約社員等の非正規雇用者を本件協約の対象外とした。	
第10条 第２項	・チェック・オフとは通常、組合費の控除のことであり、改正により意味は変わらない。	
第11条	・主旨は変わっていない。	・現行の経費援助は何ら不当労働行為に該当せず、むしろ、一旦供与した便宜を合理的な根拠もなく一方的に打ち切ることは、かえって不当労働行為に該当する。 ・会社は、現行の第14条を否定するために、援助をしないことが対等な労使関係になると勝手な解釈をしているが、これまで組合は経費の援助があっても自主性を失わず、対等で円満な労使関係を築いてきた。 ・この提案そのものを取り下げることを要求する。
第14条	・経済的に援助を受けずに行っていくことが労使対等な関係に資すると考えている。 ・法律上、経費援助の例外規定はあるが、労働組合への経費的援助は支配介入に該当し得る。 ・経費援助の例外規定にしても、賃金の支払を許容しているだけであり、支払を使用者に義務付けるものではない。	
第15条	・在籍専従は従来どおり認めており、組合活動として必要な範囲で Ｚ７ への協力を行うことを規律するものではない。	
第16条	・専従者に対する待遇等についての現行の定めを明確化した。	
第17条	・文字の訂正	
第20条 第21条	・署名捺印を記名押印に変更	・語句の修正のみであり、検討の余地もない。
第22条	・言葉の訂正（協議会⇒事前協議会）	・第24条において、双方の合意が得られるまで一方的に実施しないとする箇所を削除した理由について、会社は、機動的な意思決定を可能にし、十分な協議を行うプロセスがあれば合意しなくてもよいとの勝手な主張を行っており、このような考え方は通用しない。 ・これまでは、何事も、労使で協議し、合意に基づいて履行し、企業を発展させてきた。 ・会社が一方的に物事を決定したとしても、実行するのは組合員であり、協議のみで強引に推し進めたとしても、　Ｚ５　の東京本社移転のように組合からの協力が得られず、成功しないことは明白。 ・第４章すべての改定案には応じられるはずはない。
第23条	・言葉の訂正（協議会⇒事前協議会、及び⇒および）	
第24条	・グループ各社間において機動的な意思決定を可能にし、生産性を向上させるためにも事前協議会である旨を明確にするとともに、労使間で十分な協議を行うプロセスを重視し、十分な協議を行った結果であれば合意は必ずしも必要ではないという主旨とする。	
第26条	・言葉の訂正（協議会⇒事前協議会）	
第26条 第６項	・事前協議会の付議事項の範囲を明確し、文言を調整	
第26条 第８項	・現行の法律に沿って、営業譲渡は事業譲渡に変更し、会社整理を削除	
第28条	・言葉の訂正（協議会⇒事前協議会）	
第32条 第１項	・労働関係調整法の文言に沿って修正	・第32条と第33条の改定案は、争議行為の骨抜きを狙い、スト破りの合法化をもくろむもので、典型的な支配介入である。 ・改定案の取下げを求める。
第32条 第２項	・労働協約の手引き等でも、庶務係、経理係、電気係、動力係等は、設備の保全あるいは安全保持等のために必要な人員として挙げられているため、追記。	
第33条	・第６条に定めるものを追加	
第35条	・速やかに団交に応じる意思はあるが、当該時間を経過する場合があるので、改定案を提示	
第36条	・有効期間を２年間から１年間に変更	・期間満了に際して協定が成立しない時は、この協定は終了するとの内容は、労働協約そのものの破棄をもくろむもので、不当労働行為が満載された改定箇所の集大成である。 ・検討にも値しない。
第37条 第１項	・改定申入期間を90日から30日に変更	
第37条 第３項	・事前協議会で協議するとし、交渉を速やかに進め、合意が成立しない時は協約が終了することにする。	

5.13 会社回答書の概要

別紙６

1. 「多様な価値観」とは何か

ＩＴ技術の進歩に伴い、経済、社会システム全体が大きく日進月歩する今日の社会においては、かつてのように長い年月をかけて緩やかに社会が変化することを期待していては、現実の社会の変化に対応はできません。

個々人の価値観といった場合も、人それぞれの価値観をいうわけですから、十人十色の状態と言えましょう。

会社で働く会社員の価値観は、個々が働き方に何を求めるかということでありましょう。

人によっては、給与の多いこと、やり甲斐があること、仕事を通じてスキルや能力を磨きチャレンジしていくことを目指す人もいます。残業を厭わず仕事をする人がいる一方で、定時帰宅、週休２日制に拘る人もいます。単純・定型業務を好む人、企画、提案型の業務を好む人、数値管理が得意で経理実務にやりがいを見出す人など、様々です。アルバイトや契約社員や嘱託、なかには業務委託という形式での就労を望む人もいます。定年後も仕事をしたいとする人も増えてきています。また、日本型の年功序列型の給与体系の中で長期にわたって仕事をするのではなく、若い優秀な人の中には、自らリスクを背負って高収入を望む人もいます。

戦後から昭和 60 年代までは、日本の会社においては終身雇用が主流でした。入社した会社を定年まで勤め上げる就労形態が当然のこととされ、仕事に対する価値観も単一化され易く、会社ごと、職場ごとの企業風土、企業文化が形成されてきたと言えます。昭和 60 年代後半から日本の経済も成熟化し、一層のグローバル化が進むと、会社員の雇用形態も次第に流動化が進み、平成 28 年の現在では、かつて当たり前だった終身雇用だけではなく、むしろ一人ひとりの働き方の価値観に対応した多様な働き方が前提となった社会に変化してきました。この結果、正社員が主でアルバイト、パートは従であるとされたかつての考え方から、正社員も非正規社員も、性別や年齢を問わず、それぞれのライフステージに適合した働き方が求められ、それに対応した労働関係法令や各種社会保険制度等も毎年のように改正、変更されてきました。

当社においても過去数年、新入社員の採用を手控えてきたことから、社内の年齢構成が歪になっています。多様な価値観に基づいた働き方の多様性を求める声が、当社内でも起きているとも聞きます。会社として永続的な成長を続けるためにも、社員の採用は必要となります。社会の激変に対応するためにも、従来の考え方に拘泥することなく、グローバル時代に相応しい多様で斬新な価値観や勤労観を持っている人材を受け入れ、当社の事業をより一層、拡大、発展させて、会社の経営の安定、充実を実現し、社員、株主、顧客、地域社会といった広範なステークホルダーの利益を充足しなければなりません。その過程の一環として、社員一人一人の多様な価値観を許容し得るオープンショップ制を提案した次第です。

2. 「安定した労使関係」とは何か

良好な労使関係とは、労使対等の理念（労働組合法１条２項）に基づき、団体交渉の議論等を通じて、相手方に自らの考えを伝達し、相互理解を深めることが可能な状態をいうものと考えています。

団体交渉において労使の主張が対立し、交渉進展の見通しがなく、団体交渉継続の余地がなくなったときには、労働者は、憲法上認められている争議権に基づき、ストライキをする権利が認められています。

しかし、労働者がストライキを実施し、使用者がロックアウトする等の状況は、労使双方が大きな打撃を被るおそれがあるため、両者が誠実な態度で交渉を継続することが、良好かつ安定した労組関係にとって望ましいものと考えています。