

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人全労連・全国一般労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、東京圏の労働者を業種、雇用形態に関わりなく組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約4,500名である。
- (2) 申立人全労連・全国一般労働組合東京・千葉地方本部昭和ゴム労働組合（以下「組合」といい、東京地本と併せて「組合ら」という。）は、被申立人昭和ホールディングス株式会社（以下「会社」という。）の前身である旧昭和ゴム（後記2参照）の従業員によって昭和52年に企業内組合として組織された労働組合であり、東京地本に加盟している。本件申立時の組合員数は約40名であり、組合員は子会社2社（後記2参照）のいずれかに在籍している。
- (3) 被申立人会社は、グループ会社の統括と経営指導を事業内容とする純粋持株会社である。令和7年9月現在、取締役9名、従業員1名で構成され、連結子会社15社、持分法適用の関連会社10社の合計25社とその他非連結会社等のグループ会社を持ち、食品事業、スポーツ事業、ゴム事業、コンテンツ事業、Digital Finance事業、リゾート事業等を統括している。会社のグループ会社は、中国や東南アジアなど約10か国に存在している。

2 事件の概要

平成21年6月29日、昭和ゴム株式会社は、商号を昭和ホールディングス株式会社に変更し、10月1日、新設分割会社（会社法第763条第1項第5号）として、昭和ゴム株式会社（以下「昭和ゴム」という。）、ショーワスポーツ株式会社及び昭和ゴム技術開発株式会社の3社（以下「子会社3社」という。）を完全子会社として新設する新設分割（以下「会社分割」という。）を行った（以下、会社分割における上記新設分割会社を、上記商号変更の前後を通じて「旧昭和ゴム」という。）。会社分割により、子会社3社に従前からの子会社であった株式会社ショーワコーポレーションを加えた4社の持株会社となったのが被申立人会社であり、旧昭和ゴムとその従業員との労働契約は、子会社3社に承継された。

10月2日、組合らは、会社に対し、会社分割等を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、組合の組合員（以下、単に「組合員」という。）と雇用関係がないことを理由に、団体交渉に応じなかった。

その後、吸収合併などを経て、昭和ゴム及び株式会社ルーセント（以下「ルーセント」といい、昭和ゴムと併せて「子会社2社」という。）が会社の子会社である事業会社となり、子会社3社の従業員は、子会社2社のいずれかに雇用されることとなった。

27年8月18日、会社は、取締役会において、会社及び子会社2社の製造工場及び事務所用地である会社の肩書地及びその周辺の土地（以下「工場用地」という。）を、同日付けでZ1社に売却すること（以下「工場用地の売却」という。）を決定した。同日、会社は、工場用地の売却、工場用地についてZ1社との間で20年間の事業用定期借地権設定契約を締結したこと並びに工場用地に所在する会社及び子会社2社の製造工場及び事務所の建物等の不動産は会社が引き続き所有することなどを公表した。

会社は、純粋持株会社として、グループ会社の統括と経営指導を事業内容としており、子会社２社との間で経営指導に関する契約を締結している。

また、子会社２社は、工場用地にある製造工場及び事務所において業務を行っており、会社と子会社２社とは、工場用地及び建物に関する賃貸借契約を締結している。

子会社２社は、上記各契約に基づき、会社に対し、毎年、経営指導料及び賃借料を支払っている（ただし、減免される場合もある。）。

組合と子会社２社とは、組合員の夏季及び年末の賞与（一時金）について、毎年、団体交渉を行っているが、組合は、子会社２社が会社を支払う経営指導料及び賃借料が、組合員の賃金や一時金に大きく影響しているとして、そのことを問題視していた。

令和５年１１月６日及び同月２８日、組合らは、会社に対し、子会社２社が支払った経営指導料及び賃借料の金額を明らかにすることなどを要求し、５年年末一時金に関する団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）。しかし、会社は、これに回答をせず、応じていない。

本件は、本件団体交渉申入れに対する会社の対応が、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否かが争われた事案である。

３ 主文（棄却）

本件申立てを棄却する。

４ 判断の要旨

(1)ア 組合らは、会社が、経営指導料及び賃借料の名目で子会社２社から利益を吸い上げ、子会社２社の賞与（一時金）の原資（営業利益）の存否や金額を現実的かつ具体的に支配、決定しており、その結果、会社は子会社２社の労働者の賞与を現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあると主張する。

イ しかし、経営指導料及び賃借料は、会社と子会社２社との間の経営指導に関する契約並びに工場用地及び建物に関する賃貸借契約に基づいて支払われるものである。そして、会社が、契約に基づく経営指導料及び賃借料の金額を減免したり支払を猶予したりする仕組みがある一方で、子会社２社の営業利益が黒字となった場合に、会社が経営指導料及び賃借料を増額するような仕組みは特にはない。

子会社２社の営業利益は年度ごとに増減しているのに対し、「主に経営指導料及び賃貸料」である会社の子会社２社に対する売上高は、昭和ゴムの場合、経営指導料が全額減免されていた元年度から３年度までは毎年８,３５２万円、経営指導料が一部減免となった４年度及び５年度は１億２,０６０万円と一定額であり、ルーセントの場合、元年度の１億１,９６４万円から５年度の７,６７４万円まで年々減少しており、減少の理由は、減免や支払猶予によるものと思われる。

このように、会社の子会社２社に対する売上高（主に経営指導料及び賃貸料）が増えれば子会社２社の営業利益が減るというような相関関係は認められない。

ウ また、賞与（一時金）の支給額と、賞与の算定期間である半期前（夏季賞与は前年度の下期、年末賞与は当年度の上期）の営業利益との間では、営業利益が赤字の場合でも賞与が支給される場合もあり、営業利益の額に比例して賞与の支給額が決まるような直接的な連動関係は認められず、組合との団体交渉を

踏まえて当初提示額から増額される場合もあるなど、賞与の支給額の決定には、営業利益以外の要素も考慮されていることがうかがわれる。

エ 以上のとおり、子会社2社が会社に支払う経営指導料及び賃借料は、子会社2社の従業員の賞与（一時金）の原資に事実上の影響を有しないわけではないものの、子会社2社の営業利益との間に相関関係は認められない上、子会社2社の営業利益は、子会社2社の従業員の賞与の支給額とは直接的な連動関係にない。したがって、会社が、子会社2社の労働者の賞与を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する組合の主張は、採用することができない。

(2)ア 組合らは、会社が子会社2社の完全親会社であることや、子会社2社の取締役のうち3名が会社の取締役を兼任する兼任役員であることから、会社が、経営指導料及び賃借料の名目で、子会社2社から自在に金員を取得できる体制となっており、会社は、子会社2社の労働者の賞与（一時金）を現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあるとも主張する。

イ しかし、会社が子会社2社に対し、完全親会社又はそれに準ずる株式の保有状況にあるとしても、経営指導料及び賃借料は、前記(1)イのとおり、会社と子会社2社との契約に基づいて支払われるものであり、会社のみで自在に決定できるものではない。

また、子会社2社は、それぞれ会社とは別法人として、昭和ゴムは、工業用や食品医療用のゴム製品の製造及び販売、ルーセントは、ソフトテニスボール等のスポーツ用品用具の製造及び販売の各事業を行い、それぞれ就業規則及び賃金規程を制定し、また、子会社2社の人事労務の最高意思決定機関として人事労務委員会を組織している。そして、夏季及び年末の賞与については、毎年、組合と子会社2社との間で団体交渉を行っており、子会社2社は、合意に至らなくても、団体交渉を踏まえ、時には当初提示額から増額するなどした上で賞与の額を決定し、支給している。

そうすると、子会社2社の従業員の賞与の支給額については、子会社2社が決定しているとみるのが相当であり、このほか、会社が子会社2社の従業員の賞与の支給額の決定に関与していたと認めるに足りる疎明はない。

ウ 5年11月現在の会社と子会社2社との兼任役員は、昭和ゴムの取締役7名中3名、ルーセントの取締役5名中1名であることが認められるが、兼任役員が、子会社2社の他の取締役を支配しているとする組合の主張を認めるに足りる疎明はない。兼任役員は、子会社2社の従業員に直接業務の指示を出すことはなく、また、子会社2社の取締役会において、会社と利益が相反するような決議を行うときには、出席を見合わせており、5年11月現在、兼任役員は人事労務委員にはなっていないことなどからすれば、会社が、兼任役員を通じ、株式保有による影響力を超えて、子会社2社の従業員の賞与の支給額の決定に関与していたとみることはできない。

(3) 組合らは、子会社2社との団体交渉において、子会社2社が、経営指導料及び賃借料については説明できないとの回答に終始して何も回答しないため、経営指導料及び賃借料について決定権を持つ会社が、団体交渉に応ずべき義務があるとも主張する。

しかし、前記(1)イのとおり、経営指導料及び賃借料は、親会社と子会社という関係とはいえ、会社と子会社2社との事業者同士の契約に基づいて支払われるも

のであり、子会社２社の営業利益との間に相関関係は認められず、同エのとおり、子会社２社の従業員の賞与（一時金）の支給額と直接的な連動関係にあるともいえないので、子会社２社が団体交渉において組合にその金額等を示さないという事情があるとしても、このことについて、会社が組合との団体交渉に応ずべき義務があるということとはできない。

- (4) 以上のとおり、本件団体交渉申入れの交渉事項である子会社２社の従業員の賞与（一時金）などの基本的な労働条件等について、会社が、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるということとはできず、他にそのような地位にあると認めるに足りる事情の疎明はないから、会社が、子会社２社の従業員との関係において、労働組合法上の使用者に当たるということはできない。

したがって、本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否には当たらない。

5 命令交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和６年２月13日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和８年６月16日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和８年７月29日 |