

# 労働組合法上の 労働者性と使用者性

神戸大学大学院法学研究科  
大内伸哉

# 労働組合法3条

この法律で「労働者」とは、  
職業の種類を問わず、  
賃金、給料その他これに準ずる収入によつて  
生活する者をいう。

## 参照

### \* 労働基準法9条

職業の種類を問わず、事業又は事務所に**使用される者**で、**賃金を支払われる者**

### \* 労働契約法2条1項

使用者に**使用されて**労働し、**賃金を支払われる者**

# 何が問題か

- 文言が抽象的
- 労働基準法等の労働者性との関係
  - ⇒ 労働組合法上のほうが広い(失業者など)
- 労働者性とは、法の適用範囲を画す概念
  - ⇒ 法の目的が重要⇒では法の目的は？
  - ⇒ 団体交渉中心主義vs従属労働者の集团的利益の保護
- 目的が定まっても、労働者性とは直結せず

# 最高裁判決

- CBC管弦楽団労組事件（1976年）  
自由出演契約の楽団員の労働者性を肯定
- 新国立劇場運営財団事件（2011年）  
オペラ歌手の労働者性を肯定
- INAXメンテナンス事件（2011年）  
INAX製品のカスタマーエンジニアの労働者性を肯定
- ビクターサービスエンジニアリング事件（2012年）  
音響機器の修理代行店の労働者性を肯定

# 労働者性の判断要素

- ① 事業遂行に必要な労働力として、その恒常的な確保のために**事業組織に組み入れ**られていること
- ② 契約内容について、個別に交渉する余地がなく**一方的に決定**されていること
- ③ 支払われる委託料が、実質的には**労務の提供の対価**としての性質を有するものであること
- ④ 各当事者の認識や契約の実際の運用において、基本的に**業務の依頼に応ずべき関係**にあること
- ⑤ 基本的に、**指揮監督の下**に労務の提供を行っており、かつ、その業務について**場所的にも時間的にも相応の拘束**を受けていること

# 労働者性の判断要素2

## ⑥事業者性(消極的要素)

- \*ビクターサービスエンジニアリング事件  
他社製品の修理業務の受注割合,  
修理業務における従業員の関与の態様,  
法人等代行店の業務やその契約内容との等質  
性などにおいて,  
なお独立の事業者としての実態を備えていると  
認めるべき特段の事情がないこと

# 最高裁判判断の評価

- 実態に着目した判断（東京高裁判決の形式的判断を否定）
- ただし、一般的な判断基準は示していない
- ①の要素は、労働組合法上の判断の特徴：自営的就労者の特徴によるものか？
- 労働基準法上の判断と同じなのか、違うのか  
⇒統一説的な考え方は否定していないのでは？：東京高裁は明らかに統一説

# 自営的な経済的従属者と労働組合

- 労働基準法上の労働者に該当するか？  
⇒ **使用従属性**がない？
- 労働基準法上の労働者ではないが、労働組合法上の労働者に含める考え方はありうる  
⇒ 労働協約の規範的効力はどうなるか：労働契約は存在するのか？  
⇒ さらに、義務的団交事項と認められるか？
- 不当労働行為制度で救済される就労者の範囲とは？
- 自営業者の団体には、独占禁止法の問題もあり

# 労働組合法上の使用者性

- ・労働者性と使用者性

両者は一体の問題か？

- ・労働組合法7条2号（団交拒否の不当労働行為）

「**使用者が雇用する労働者**の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」

# 使用者性が問題となる類型

- 労働契約関係にはないが、労働力を利用している者
  - (1)時間的な近接(隣接型):事前型・事後型
  - (2)重畳(近似型)
  - (3)親子会社・・・子会社の従業員を組織する労働組合との関係
  - (4)その他

# 時間的な近接(事前型)

- すでに直接的な労働契約関係がある場合
  - 有期労働契約の更新拒絶
  - 定年後の再雇用拒絶 etc
- 直接的な労働契約関係はないが、一定の法律関係がある場合
  - 労働者派遣:クボタ事件(後記)
- 事業譲渡

# 時間的な近接(事前型)2

## ・クボタ事件・東京地裁判決(2011年)

「使用者」は、労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的に該当するものの、雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、**近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者**もまた、これに該当するものと解すべきである

⇒派遣先で直接雇用が決定されていた事案:その他の類型では?

# 時間的な近接（隣接型）：事後型

労働契約関係の終了後も、使用者となることはあるか

- ・雇用の終了が争われている場合：解雇紛争について
- ・雇用の終了は争われていないが、退職時に係争対象となっていた事項について

⇒いずれも合理的期間の範囲内であることが必要

- ・住友ゴム工業事件は例外的か：石綿問題の特殊性？

# 重畳(近似型)

朝日放送事件・最高裁判決(1995年)

「労働組合法7条にいう『使用者』の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である」。

# 親子会社

親会社の使用者性(子会社従業員の労働組合との関係)

- ・朝日放送事件・最高裁判決の応用？
- ・資本関係, 役員派遣, 取引関係だけでは不十分であろう

# その他の類型

## ・グループ会社間の問題

(例) A社・B社は同一グループ内で下請関係  
資本関係はなし。

ファミリー単位でみると、一体性あり

B社は真実解散

グループのトップに反組合的意図あり

B社に委託していた事業は、グループ内の別会社に委託

⇒A社の使用者性について、いかなるアプローチが可能か

・直接的な使用者性の認定：法人格否認の法理，黙示の労働契約の成立の認定，偽装解散の法理

・朝日放送事件・最高裁判決の射程は及ぶか？

# 使用者性をめぐる有力学説

## 広義にとらえる学説

「労働関係上の諸利益に何らかの直接的な影響力や支配力を及ぼしうる者」

### ・問題点

範囲が広すぎるのではないか？⇒単なる取引先も専属的であれば、使用者とならないか？

団体交渉に応じる程度ならよいという議論はどう評価すべきか？：不当労働行為救済命令は最終的には罰則付きで強制される点は重要ではないか？

# 朝日放送事件・最高裁判決の読み方

- ・使用者性の判断は先行すべきか  
「基本的な労働条件」という文言の意義
- ・団交事項ごとに使用者性の判断をすべきか  
基本的な労働条件ではない労働条件で現実的・具体的な支配・決定力がある場合はどうなるか？
- ・使用者性は、各号において統一的なのか？

# 今後の課題

- ・2号事件は特別という考え方はありうる  
=2号事件のかなりの部分は、実質的に「強制あっせん」  
⇒広くとらえる余地がでてくる
- ・実質的個別紛争の問題  
義務的団交事項といえるのか？  
団体交渉や労働協約の目的や労働組合の目的との関係
- ・使用者性の問題は、労働委員会がどのような紛争を取り扱うべきかという問題  
⇒集团的紛争と個別的紛争の峻別の意義はどこにあるか？