

報道関係者 各位

平成29年12月11日

【照会先】

第二部会担当審査総括室

室長 倉持 清子

(直通電話) 03-5403-2164

### 国際基督教大学不当労働行為再審査事件 (平成28年(不再)第55号) 命令書交付について

中央労働委員会第二部会（部会長 山川隆一）は、平成29年12月8日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

#### 【命令のポイント】

～ 法人が業務委託していた会社に雇用され、法人の構内で業務に従事していた組合員の解雇問題に係る団体交渉申入れについて、法人は、労組法第7条の使用者には当たらないとした事案～

Aは、法人と雇用主である会社との業務委託契約によって法人での業務に従事していたのであって、法人はAの雇用主ではない。そして、本件団体交渉事項は、Aの採用、配置、雇用の終了といった一連の雇用管理に関する決定に関わるものということができ、これについて法人は、雇用主たる会社と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めることはできないから、法人は、本件団体交渉事項に関して、労組法第7条の使用者に当たらない。

#### I 当事者

再審査申立人：ユニオンくつろ木・北多摩支部（「組合」）（東京都東村山市）

組合員約10名（本件初審申立時）

再審査被申立人：学校法人国際基督教大学（「法人」又は「大学」）（東京都三鷹市）

#### II 事案の概要

1 申立外C会社に雇用され、法人の設置する大学において保安警備業務に従事していたAは、平成13年11月（以下、「平成」を省略）、法人の女性職員に性的嫌がらせ行為を行った旨の苦情が法人からC会社に寄せられたことなどを理由として、C会社から解雇された。

Aが当時加入していた申立外D組合は、C会社と解雇撤回等について団体交渉を行うとともに、法人にも団体交渉を申し入れたが、法人はAの使用者に当たらないこと等を理由に団体交渉に応じなかつた。

18年3月、C会社は、Aの地位確認訴訟係属中にAの解雇を撤回した。これを受けてD組合とC会社は団体交渉を重ねたが、C会社は、合意の余地がないとして22年9月以降の団体交渉に応じなかつた。

24年8月、AはD組合を脱退して組合に加入した。組合は、C会社と法人にAの解雇問題について団体交渉を申し入れたが、C会社はAが労働組合に二重加盟しているおそれがあるとして、また、法人はAの使用者に当たらないとして、それぞれ団体交渉に応じなかつた。

本件は、組合が行った上記各団体交渉申入れにC会社及び法人が応じなかつたことが、それぞれ労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかが争われた事件である。

2 初審東京都労委は、C会社に対し誠実団体交渉応諾を命じ、その余の申立てを棄却し、法人に対してはAの解雇問題について使用者には当たらないとして申立てを棄却した。

3 組合はC会社と法人を再審査被申立人として、C会社は組合を再審査被申立人として、それぞれ再審査申立てを行つたが、本件再審査係属中、C会社と組合は、それぞれを再審査被申立人とする再審査申立てを取り下げた。これにより、本件再審査においては、組合の法人に対する再審査申立てのみが審査の対象となつた。

### III 命令の概要

#### 1 主文

本件再審査申立てを棄却する。

#### 2 判断の要旨

- (1) 法人は労組法上の使用者に当たるか

ア 労組法第7条にいう「使用者」は、必ずしも労働契約上の雇用主に限定されるものではなく、雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と部分的とはいえたる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、これらの者は、その同視できる限りにおいて労組法第7条の「使用者」と解すべきである。

イ 法人が、Aとの関係で労働契約上の雇用主に当たるものではないことは当事者間に争いがない。

そして、本件団体交渉事項は、Aが法人の構内で保安警備業務を行っていた際の就労の諸条件に係るものではなく、解雇によるAの雇用終了という雇用問題そのものに係るものであるから、解雇を含む一連の雇用管理、すなわち、採用、配置、雇用の終了に関する決定に関わるものということができる。よって、本件事実関係のもとで、法人が、本件団体交渉事項に関し、労組法第7条の使用者に当たるといえるためには、上記一連の雇用管理に関する決定について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していかなければならないと解するのが相当である。

(ア) 採用及び配置について

Aの採用及び配置については、C会社が決定、実施していたものと認められるのであって、この過程において、法人が主体的に関与していたとの事実は窺えない。

(イ) 雇用の終了について

雇用の終了についても、C会社が決定、実施していたものとみるべきであり、法人が主体的に決定、実施したものとは認められない。

この点につき、組合は、(i)法人が、Aを性的嫌がらせの実行者に仕立て、C会社に対して「悪い芽は早く摘め」と指示したこと、(ii)Aの解雇後の欠員を埋めるために解雇の半月前から見習の警備員を受け入れ、このことを隠していたことなどから、Aの解雇は法人が決定したものである旨主張するが、法人がC会社に上記(i)の指示をしたと認めるることは困難であるし、仮に、法人が、C会社に対して、性的嫌がらせの実行者としてAの名前を挙げ、これについて何らかの苦情を述べたとしても、それは、単に、Aの解雇に関するC会社の判断に影響を及ぼした可能性があるというにすぎないものである。さらに、上記(ii)に関わる事実があったか否かについては、Aの解雇を決定したのがC会社であると認められる以上、Aの解雇問題に係る法人の使用者性の判断を左右するものでないことは明らかである。

したがって、Aの解雇を法人が決定したとする組合の主張はいずれも採用できない。

(ウ) 小括

以上のとおり、法人が、Aの解雇を含む一連の雇用管理について、雇用主たるC会社と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めることはできない。

なお、本件団体交渉申入れ当時、法人とAとの間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在したとも認められない。

ウ 組合は、法人が、Aに対して日常の業務指示を行っており、使用従属の関係にあったとして、このことが、Aの解雇問題に関する法人の使用者性を肯定する事情であるとも主張するが、本件団体交渉事項は、就労の諸条件に係るものではなく、Aの解雇を含む一連の雇用管理に関する決定に関わるものであるところ、この点について、法人が、雇用主たるC会社と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めることはできないことは既に判断したとおりであるから、上記イの判断を左右するものではない。

(2) 結論

以上の次第であるから、法人は、本件団体交渉事項について労組法第7条の使用者であると認めることはできない。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、法人が本件団体交渉申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しないから、組合の再審査申立てには理由がない。

#### 【参考】

初審救済申立日 平成26年8月25日（東京都労委平成26年(不)第79号）

初審命令交付日 平成28年9月28日

再審査申立て日 平成28年10月4日