

東京高裁平成二年（行コ）第一〇八号、四・九・一六判決
判 決

控訴人 朝日放送株式会社
被控訴人 中央労働委員会
被控訴人補助参加人 民放労連近畿地区労働組合

(主文)

- 一 原判決を取り消す。
- 二 被控訴人が、中労委昭和五三年(不再)第二五号及び同第二六号事件について、昭和六一年九月一七日付でなした救済命令を取り消す。
- 三 訴訟費用は、第一・二審を通じ、控訴人に生じた費用を被控訴人らの負担とし、被控訴人及び補助参加人に生じた費用はそれぞれの自弁とする。

(事実)

第一 当事者の求めた裁判

- 一 控訴の趣旨
主文同旨

二 控訴の趣旨に対する答弁(被控訴人、同補助参加人)本件控訴を棄却する。

第二 当事者双方の事実に関する主張は、原判決書の事実及び理由の第二ないし第四に記載のとおりであるから、これを引用する(ただし、原判決書六枚目表四行目の「従事している」の次に「(昭和六二年一月末大東を退社した。)」を加え、同二五枚目裏九行目の「現在」を「第一審口頭弁論終結当時」に改める。なお一部証拠により認定した事実についての判断も当裁判所の判断と同じである。)

第三 証拠の関係は、本件記録中の証拠目録(原審、当審)に記載するのとおりであるから、これを引用する。

(理由)

- 一 労働組合法七条の「使用者」とは、必ずしも労働者との間に雇用契約を締結した雇主に限定されるわけではなく、雇用契約がなくても、契約上の当事者である雇主と同一視し得る程度に労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないし支配力を及ぼし得るような地位にある者を含むと解するのが相当である。そして、この点を判断するに当たっては、同法の趣旨目的を十分配慮すべきであり、不当労働行為制度の目的が雇用契約の当事者に対して契約責任を追及することにあるのではなく、労働者の団結権等に対する侵害行為を排除し、これによって生じた事実状態を除去することにより、労働者が団体交渉その他の団体行動のために労働組合を組織し運営することを擁護するとともに、労働協約の締結を主たる目的として団体交渉をすることを助成することにあることや、「使用者」とされることによって課される法律上の義務等をも総合的に考慮して決すべきであることは、当裁判所も原審と別段意見を異にするものではない。この点を考慮して労働者の労働関係上の諸利益への影響力ないし支配力という面から実質的判断を加えるべきものと解するのである。

しかしながら、このことは、雇用契約の有無という形式をはじめから無視してよいことまで意味するものではない。物事を形式的に把えるだけではなく、実質的に把えるべきであるといっても、労働関係の一方の当事者となるべき「使用者」とはどのよ

うな者をいうかを決定する判断の基準となるべきものであるから、客観的な基準としてできるだけ判り易いものであること(多くの人が常識で判断できるようなものであること)が望ましい。このことを考えると、現に労働者と雇用契約を締結している者がある場合には、そのこと自体一つの徴憑としての意味を持つから、それが形式に過ぎず、実は雇用契約上の雇用主以外の者が賃金や労働時間、職場への配置等の基本的な労働条件を決め、労働者の労務の提供を指揮命令していると常識で判断することができるような場合に、はじめてその者を使用者と認めることができるというべきであり、労働者と現に雇用契約を締結している者が、雇用契約を締結しているというだけでなく、労働者の賃金や、労働時間、職場への配置等の基本的な労働条件も決定している外形がある場合には、これも単なる外形に過ぎず、実は雇用主以外の者がこうした基本的な労働条件の決定自体に直接の影響力ないしは支配力を及ぼしていると常識で判断することができるような場合に、はじめてその者を使用者と認めることができるというべきである。さらに、雇用契約上の雇用主が、こうした労働条件の決定について現に労働組合との間で団体交渉を行い、労働協約も締結しているような場合には、通常ならもはや雇用契約が単なる形式とは考えにくいところであって、よほど特別の事情が認められない限り、雇用契約上の雇用主が「使用者」に当たるとみるのが、むしろ常識的な判断であると考えられるから、このような場合には、それでもなお雇用主以外の者が労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないしは支配力を及ぼしていることを明らかにする具体的事実が証明されてはじめて、その者を使用者と認めることができるかと解するのが相当である。こうした点を考慮することなく、集团的労使関係の一方の地位にある使用者にふさわしい者が「使用者」に当たり、その相手方が「労働者」に当たるというに等しい原審の解釈は、控訴人も指摘するように、問をもって間に答えるものであるとの批判を免れず、当裁判所の採るところではない。

二 以上の観点から、本件において、控訴人が、大阪東通、大東及び関東電機の従業員であって、控訴人のテレビ番組制作業務に従事している従業員に対する関係において「使用者」にあたるかどうかを検討する。

1 当時者間に争いのない事実によ第一二一、第一三二、一三三、第一五一、第一五二、第一六三、第一六五、第一六九、第一七一、第一七三、第一七五、第二〇八、第二三六、第三一八、第三二二、第三四八、第三七三、第三八七及び第三九一号証ならびに証人 X1 の証言を総合すると、控訴人と下請三社との間の契約関係及びこれに基づく下請三社の従業員の具体的な就労状況は、次のようなものであったと認められる。

(一) 控訴人はラジオ及びテレビの放送業を営む会社である。大阪東通は主として控訴人など近畿地方所在の民間放送会社等からテレビ番組制作のための撮像、照明、フィルム撮影、音響効果等の業務を請け負うほか、若干のテレビ番組の自主制作を行っている会社であり、本件初審審問終結当時の従業員は約一六〇人で、そのうち約五〇人は後記請負契約に基づき控訴人の番組制作の現場においてアシスタント・ディレクター、音響効果及びスタジオ・カメラの業務に従事している。大東は大阪東通のほか近畿地方所在の民間放送会社等から照明業務を請け負っている会社であり、本件初審審問終結当時の従業員は約三〇人で、そのうち約一〇人

は後記請負契約に基づき控訴人の番組制作の現場において照明業務に従事している。関東電機は控訴人など近畿地方所在の民間放送会社、ホール、劇場等における照明業務を請け負っている会社であり、本件初審審問終結当時の従業員は約七〇人で、そのうち約一〇人は後記請負契約に基づき控訴人の番組制作の現場において照明業務に従事している。

(二) 控訴人は大阪東通及び関東電機との間でそれぞれテレビ番組制作のための撮像、照明等(関東電機は照明のみ)の業務の提供につき請負契約を締結して、継続的に業務の提供を受けている。控訴人と大東との間には直接の請負契約は締結されていないが、大阪東通は大東との間で請負契約を締結しており、大東は大阪東通が控訴人から請け負った業務のうち照明業務を下請している関係にある。下請三社はそれぞれ右各請負契約に基づきその従業員を控訴人のもとに派遣し、右従業員はそれぞれの属する会社の指示により控訴人の制作現場に赴き、控訴人から支給ないし貸与されている器材等を使用して請負契約により定められている番組制作に関する各業務に従事している。右請負契約によれば、業務の結果に対して控訴人が下請三社に支払うべき請負料については、別途覚書の形式により作業内容及び派遣人員により一定額の割合をもって支払う旨の定めがなされている。

(三) 番組制作にあたっては、控訴人が毎月編成日程表を作成して下請三社に交付し、下請三社の担当課長らの責任者がこれに基づいて一週間から一〇日毎にそれぞれの従業員の休日や休暇を勘案した上番組制作連絡書を作成し、誰をいつどの番組の制作業務に割り当てるかを決定し、下請三社の従業員は右番組制作連絡書の指示するところに従って控訴人の番組制作現場における業務に従事している。その勤務の結果は従業員の自主的申告により出勤簿に記載され、下請三社の担当課長らの責任者がこれをもとに残業時間の計算をし、下請三社はこれに基づいて従業員に毎月の賃金を支払っている。ただ、控訴人の番組制作のために派遣される者は同一の従業員にほぼ固定されており、番組の内容や従業員の都合で別の者に割り当てられることもあるが、現実には一定の者がローテーションを組んで順次派遣されるというのが実態である。業務の遂行にあたっては、請負契約上は、下請三社はそれぞれ業務担当責任者を定め、控訴人の担当者と十分連絡をとった上、下請三社の業務担当責任者が、それぞれの従業員を責任をもって指揮・監督することになっているが、実際に番組を制作する作業自体は、控訴人の従業員であるディレクター(これは番組ごとに定められている。)が番組制作に関する全責任を負うことになっていて、作業の進行は全てディレクターの下に置かれ、例えば制作時間帯を変更する必要がある場合や、製作予定時間を越えて作業をする必要がある場合はディレクターの判断で指示がなされるし、どこでどの程度の休憩時間をとるかも、ディレクターが作業の進展状況に応じて判断して指示する等、番組制作の作業自体の具体的な進行に関する限り、下請三社の業務の担当責任者は実質的な指揮、監督の権限を有していない。下請三社もこのことは当然のこととして従業員を派遣している。

(四) 大阪東通は、控訴人の番組制作に携る従業員の休憩場所及び従業員への連絡場所として、昭和四四年頃から控訴人本社三階に東通コーナーを設けていたが、昭

和四七年一〇月頃からは控訴人本社社屋(ここに番組制作のためのスタジオもある。)に隣接する大阪タワー内に大阪東通朝日放送事業所を置いている。大東は昭和五一年四月頃から同社の江坂事業所をその従業員の休憩場所及び従業員への連絡場所としている。また関東電機は昭和五〇年五月頃控訴人本社社屋の東南隣にある藤井ビル内に大淀連絡所を設け、控訴人の番組制作に携る従業員の休憩場所及び従業員への連絡場所としていたが、同連絡所は昭和五三年七月控訴人本社社屋の西隣にあるプラザハイツに移転した。

(五) 下請三社は、それぞれ独自の就業規則を持つとともに、大阪東適及び大東は昭和四七年以降、関東電機は昭和四六年以降、それぞれ労働組合との間で賃上げ、夏季一時金、年末一時金等について交渉を行い、妥結した事項について協定を締結している。

(六) 控訴人は、下請三社のほか、大道具、小道具、かつら等の業務について、関連下請会社約二〇社とテレビ番組等の制作業務に関する請負契約を締結している。

2 (一) 右認定の事実によれば、下請三社はそれぞれ技術を有する従業員を雇用し、控訴人に対してのみばかりでなく他の放送会社等にも派遣するなど独自の営業活動をしていて、事業主体としての独立性を備えており、かつ各社ともその従業員との間では、それぞれ独自の就業規則を持つとともに、それぞれ組合との間で賃上げ、夏季一時金、年末一時金等についての交渉を行い、妥結した事項について協定を締結するなど、名実ともに本件組合員らの雇用主として行動している。このことからすると、下請三社は、それぞれその従業員との関係において実質的にもまさに労働組合法七条二号にいう「使用者」に該当すると認められるのであり(このことは被控訴人も認めるところであり、本件命令においても、本件組合員らの雇用主は下請三社であって控訴人ではないのであるから、控訴人が組合の要求事項中賃上げ、夏季・年末各一時金の支給、社員化、配転撤回等に関する事項につき団体交渉を拒否しても、不当労働行為には当たらないとされている。)、このことは、本件において控訴人が団体交渉を命ずべき相手方たる使用者に当たるかどうかを判断するにつき無視し得ない重要なポイントというべきである。すでに判示したところからいって、右の事実が認められる以上、特別の事情が認められない限り、下請三社が使用者というべきである。

(二) そこで、さらに特別の事情の有無について判断する。被控訴人は、先に認定した事実関係のうち、控訴人のテレビ番組制作の現場においては、控訴人の従業員であるディレクターが下請三社の従業員を含めて作業の進行を全て直接指揮、監督して番組を制作している実態に着目して、控訴人がその従業員であるディレクターを通じて下請三社の従業員を使用従属させている関係にあると主張し、原審もこれを是認している。たしかに、被控訴人の右見解やこれを是認した原審の判断も、部分的にみる限りもっともなところがあるようにもみえる。しかしながら、右見解は、労務の提供自体を指揮命令して労働者に直接の支配力を及ぼすことと、一定の目的を達成するために提供される労務の内容を指揮監督して統合する作用とを混同するとの批判を免れない。番組制作の作業は、一つの目的を達成するため多数人が同時に協同してしなければならない作業であって、そのためには多数

人の作業を一つの目的に向けて統合する指揮、監督者を置かなければならないことは作業の性格上当然のことであり、番組制作の作業現場でディレクターが行う指揮、監督は、本来このような統合作用というべきものである。確かに、ディレクターの指示が結果として作業に従事する者の労働時間に影響することは否定できないところであり、この点について下請三社の業務担当者は指揮、監督権を有しない実態にあることや、下請三社の従業員だけが番組制作作業を途中で勝手に中止して職場を離脱することができないことは事実であるけれども、これはチームワークによって進められる番組制作作業の特殊性からくる特質というべきである。むしろ、下請三社が番組制作連絡書によって指示した就業命令そのものがこうした作業の特殊性を前提として、ディレクターの指揮監督のもとに番組制作作業が終了するまで労務を提供すべき命令を含むものとみることができ、そうするとそれぞれの従業員の労務の提供につき直接の支配力を有しているのは下請三社であって、控訴人ではないといわなければならない(勤務時間につき出勤簿に自主申告させることとし、下請三社の責任者がその正確性をその都度確認していないことは、従業員の自主性を尊重したからに他ならない。このことをもって下請三社の労務提供についての指揮命令権限がないことの根拠とすることはできない。なお、下請三社の従業員が控訴人の番組制作の現場で仕事をするに際して、控訴人の提供する器材を使用し、作業服も共通のものを着用していた等のことも、労働力の支配力を判断するに当たってさほど意味のあることではない。また、ディレクターが番組制作に際して指揮監督するからといって下請三社の(下請三社に限らず、その指揮下にある全ての)従業員に対し労務の提供に関して具体的な命令をする権限が付与されているとみるのは、その職制からいっても実態に合わないことを付け加えておく。)。被控訴人の主張は採用することができず、他に特別の事情を窺わせる証拠もない。

- 3 ところで、被控訴人は、本件命令において、「就労に係る諸条件」に関しては控訴人を使用者と認めて労働組合との団体交渉を命ずるのが実効性のある措置であることを強調している。そこで、念のため、この点について検討しておく。

前記争いのない事実のほか、甲第二、第三号証、乙第八ないし第二二号証、丙第一ないし第一〇号証、証人 X2、同 X1 の各証言によれば、次の事実を認めることができる。

- (一) 組合の控訴人に対する団体交渉に関する要求書の項目には、社員化要求、賃上げ、夏季一時金についての要求、作業着等の支給に関する要求、安全確保に関する要求、勤務時間や週休に関する要求、休憩室やロッカーの設置に関する要求、控訴人のビデオ等の器材の使用に関する要求等いわゆる労働条件に関するものから物品の支給に至るまで雑多なものが含まれている。
- (二) 組合は昭和四九年九月二四日以降、控訴人が組合員らの使用者に当たるとして控訴人に対し団体交渉を申し入れてきたが、団体交渉の重点項目はむしろ社員化要求や賃上げにあり、控訴人は右各要求に対していずれも使用者には当たらないとの理由で団体交渉を拒否してきた。組合と控訴人との間で、これまで「就労に係る諸条件」が他の交渉事項と区別して意識されたことはなく、したがって、組

合及び控訴人との間で、組合の諸要求のうち、どの要求が「就労に係る諸条件」に関するののかについての共通の認識があるわけではない(組合の前記各要求に対し控訴人と下請三社との間で、どちらが団体交渉の当事者になるかというような協議がなされたこともない。)

(三) 原審が昭和六三年一月一四日付けでした緊急命令により、組合と控訴人は同年二月以降「就労に係る諸条件」について数回団体交渉をしたが、その後中断している。これまでに、団体交渉により実現したとされるのは、SEの作業室の空調時間の延長、美術職場の大道具・小道具・メイクのスタッフに深夜作業のときに他のスタッフと同様に深夜食券を支給すること、タクシーによる深夜送りの実施、スタジオ棟のトイレの紙質等の改善である。

以上の事実経過に照らせば、被控訴人のいう「就労に係る諸条件」が具体的に何を指すのかは当事者間においても共通の認識がなく、交渉の対象が不明確であるばかりか、控訴人に対するこれまでの組合の要求のほんの一部ないしは副次的なものにすぎない。緊急命令に基づく団体交渉の内容、結果からみても、被控訴人が緊急命令の申立において主張したような、右団体交渉が実現しなければ組合の団体交渉権をはじめ組合活動一般に対して回復し難い損害を与え、ひいては労働組合法の立法精神も没却されるというものとは程遠いものである。それに、もともと被控訴人のいう「就労に係る諸条件」も、全体としての労働条件の一部として決定されるはずのものであって、賃金をどのように定めるかも、どのような職場に配置するかとか、全体としての労働時間をどのように定めるかなどの諸条件との関連で判断されるものであるのに、控訴人としては解決しようのない賃金や人員配置あるいは労働時間の定め等と切り離して「就労に係る諸条件」についてだけ団体交渉を命ずることができるかとする、いろいろな疑問も生じてくる。具体的な団体交渉の方法(控訴人と下請会社とが同時に団体交渉の当事者となるのか、両者が意見を異にする場合にどう調整するのか)や内容をどう定めるのか(「就労に係る諸条件」の範囲、内容が明確でないことは前記のとおりである。)等についても疑問があるし、組合員が「就労に係る諸条件」に関する合意に従わなかった場合、直接組合員の人事配置や賃金等について権限を有しない控訴人がどのような方法で合意事項を遵守させることになるのか、逆に組合員は「就労に係る諸条件」に関してのみの争議行為ができるのかどうか、及びその方法についても疑問がある。以上のことは、基本的な労働条件の決定に関与することができないのに、「就労に係る諸条件」についてだけの使用者なるものを認めることの実効性に疑問を抱かせるものに他ならない。労働者の労働関係上の諸利益に対し事実上の影響力ないし支配力を及ぼし得る者をできるだけ団体交渉の当事者とする方が実情に沿った解決策であり、実質的に労働者の地位を保護することになるとする被控訴人の見解もある程度理解し得ないではないが、その実効性にも疑問があつて、法律論としては無理があるといわざるを得ない(組合としては、下請三社との間で交渉をすることによって労働条件全体の改善を求め、請負契約の内容が障害になるというのであれば、これを改めることによって労働条件を改善するよう求めていくのが、とるべき筋道であろう。)

以上判断したところによれば、控訴人は本件組合員との関係で労働組合法七条二号

の「使用者」には該当せず、したがって控訴人との間で不当労働行為の問題が生ずる余地はないというべきであるから、被控訴人のした本件救済命令は違法として取消を免れない。

三 以上のとおりであって、控訴人の請求は正当として認容すべきであり、これを棄却した原判決は相当でないから、これを取り消して、控訴人の請求を認容することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第一一民事部