

平成 17 年 3 月 30 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 15 年(行ウ)第 568 号再審査申立棄却命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成 16 年 12 月 13 日

## 判決

原告 全大阪金属産業労働組合  
被告 中央労働委員会  
被告補助参加人 西日本旅客鉄道株式会社

## 主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じたものを含め、原告の負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 請求

被告が平成 13 年(不再)第 61 号事件について平成 15 年 7 月 16 日付けでした命令を取り消す。

### 第 2 事案の概要

本件は、被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)において展用確保等に関する原告からの団体交渉申入れを拒否したことなどが不当労働行為に当たるとして、原告が大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に救済申立てをしたところ、大阪地労委はこの申立てを却下し、さらに被告も別紙(省略)のとおり再審査の申立てを棄却するとの命令(以下「本件命令」という。)をしたことから、原告がその取消しを求めた事案である。

#### 1 争いのない事実

(1)補助参加人は、大阪市に本社を置き、旅客鉄道業を主たる業務内容とする株式会社であって、本件初審審問終結時(平成 13 年 4 月 4 日)の従業員は約 4 万 1000 名であり、大阪府吹田市に吹田工場を置いて(以下「吹田工場」という。)、自社の車両の検査、修理等を行っている。

大誠電機工業株式会社(以下「大誠電機」という。)は、大阪市に本社(以下「本社」という。)を置き、電車車両部品及び各種電気機械器具の製造、修理等を主たる業務内容とする株式会社であり、平成 11 年 9 月現在の従業員は 19 名であった。大誠電機は、本社のほか、同年 3 月までは博多営業所(以下「博多営業所」という。)を、同年 9 月末までは吹田工場内に出張所(以下「吹田出張所」という。)を有していたが、平成 14 年 4 月に会社を解散し、本件再審査審問終結時(同年 10 月 9 日)現在、清算手続中である。

原告は、大阪府内の金属産業に従事する労働者によって組織された労働組合であり、本件初審審問終結時の組合員は約 750 名である。大誠電機には平成 10 年 5 月 16 日に原告の分会が結成されており、本件初審審問終結時の分会員は 4 名であった。

(2)大誠電機は、補助参加人の前身である日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)時代から、

車端ダンパ(車両間に設けられている横揺れ防止の装置)、空気コック(車両の空気配管の空気流量を調節する装置)等の車両部品の検査、修理等を請け負い、車端ダンパ等を取り外して本社工場で検査、修理等を行った上で再び取り付けたり、吹田工場内で空気コックを洗浄するなどしていた(以下、これら作業のうち大誠電機従業員が吹田工場内で行うものを「車端ダンパ等作業」という。)が、昭和58年ころから、吹田工場において、この検査、修理等の際に必要な工場内の留置番線間の車両入換に関する誘導等の作業(以下「構内入換誘導作業」という。)を行うようになった。この構内入換誘導作業は、当初、国鉄従業員と吹田出張所勤務の大誠電機の従業員(以下「出張所従業員」という。)の混在で行われていたが、国鉄が民営化された昭和62年4月ころ以後は、電車車両の運転は補助参加人従業員が行うものの、構内入換誘導作業については出張所従業員が行っていた。さらに、大誠電機は、平成8年以降、構内入換誘導作業に加えて、車両が東海道本線から吹田工場に入出場する際の第18区詰め所と留置番線間の誘導作業(以下「第18区誘導」という。)を、補助参加人従業員に代わって行うようになった。

大誠電機は、補助参加人との間で、構内入換誘導作業及びその附帯作業並びに第18区誘導(以下、併せて「本件入換誘導業務」という。)に関して、毎年、10月1日から翌年9月30日までを契約期間とする請負契約を締結しており(以下「本件請負契約」という。)、平成9年10月ころには、6名の出張所従業員が本件入換誘導業務に従事していた。なお、車端ダンパ等の車両部品の検査、修理等については、補助参加人が株式会社ジェイアール西日本テクノス(以下「西日本テクノス」という。)に請け負わせるようになったことから、大誠電機は、西日本テクノスから同作業を請け負っていた。

(3)補助参加人は、大誠電機に対して、博多営業所において、路面清掃装置の分解・組立業務を請け負わせていたが、平成9年3月ころ、同業務の外注を廃止して自社で行うことを決定した。博多営業所及び吹田出張所の大誠電機従業員9名は、博多営業所の閉鎖問題と、人員削減、賃金及び一時金の支給率カット等の大誠電機の合理化案に不安を持ち、平成10年5月16日、原告に加入して分会を結成し(以下「分会」といい、原告と併せて「組合」ともいう。)、出張所従業員のX1が分会長に就任した。分会と大誠電機は、平成10年夏季及び年末一時金並びに同年賃上げについて団体交渉を開催し、両者間で妥結した。

(4)補助参加人は、吹田出張所での本件入換誘導業務についても、外注を廃止して自社で行うことを決定し、平成11年5月19日、大誠電機に対し、本件請負契約を同年9月30日をもって更新しないこと(以下「本件契約打ち切り」という。)を通知した。これを受けた大誠電機代表取締役は、同年5月20日、出張所従業員に対し、本件契約打ち切りの通知を受けたことを告げるとともに、そのころ、同年9月30日をもって出張所従業員6名全員を解雇することを通知した(以下「本件解雇」という。))。

組合は、同年7月1日、補助参加人京都支社に対し、分会員の雇用の安定と雇用の確保に関する事項及び分会の組合事務所設置等、組合活動への便宜供与に関する事項を議題とする団体交渉を同月6日に開催するよう申し入れた(以下「本件団体交渉申入れ」という。))が、補助参加人は、団体交渉申入書の受取りを拒否した上、組合が申し入れた団体交渉予定日である同日には、助役らに、入れ替わり立ち替わり、出張所従業員の作業場所へ出向かせて作業の様子を見させた。

大誠電機専務取締役のZ1(当時)は、同月9日、X1分会長を本社に呼び出し、補助

参加人が、今後、組合から団体交渉の申入れがあれば、本件請負契約以外の契約も含めて大誠電機との契約を継続できないと言っていると述べた上、X1 分会長に対し、今後、補助参加人に対して団体交渉を申し入れないことを誓約するよう求めた。X1 分会長が誓約を拒否したところ、Z1 専務は、X1 分会長に、当分の間、出勤停止にする旨通告し、組合の抗議にもかかわらず、大誠電機は、同月中は同人を就労させず賃金を支払わなかった(以下「本件出勤停止処分」という。)。なお、博多営業所の閉鎖(平成 11 年 3 月)に伴い本社に勤務していた分会員 3 名は、同年 7 月 10 日ころ、X1 分会長に対し、本件団体交渉申入れが原因で補助参加人からの全面的な取引停止の可能性が生じたとして非組合員から非難されているなどと述べた上、組合脱退を表明している。

(5)原告は、平成 11 年 8 月 9 日、補助参加人を被申立人として大阪地労委に対し、本件団体交渉申入れを拒否したこと、組合が申入れた団体交渉予定日に分会員を一日中監視するなどして組合活動を妨害したこと、大誠電機をして本件出勤停止処分をさせたこと、大誠電機をして本件契約打切りを理由に分会員である出張所従業員を解雇させたことが、それぞれ不当労働行為であるとして救済申立てを行った。申立ての内容は、① X1 分会長を含む分会員 4 名を補助参加人の従業員として扱うこと、② X1 分会長に対する出勤停止処分を大誠電機に取り消させること、③本件団体交渉申入れに誠実に応じること、④分会員を監視することなどによる組合活動を妨害しないこと及び⑤謝罪文の手交及び掲示をすることである。

大阪地労委は、平成 13 年 12 月 4 日、補助参加人は分会員の労働組合法上の使用者には当たらないとして、上記救済申立ての却下を決定したところ、原告は、同月 11 日、被告に対し、再審査を申し立てた。そして、被告が、平成 15 年 7 月 16 日、別紙(省略)のとおり、再審査の申立てを棄却するとの本件命令をしたことから、原告は、同年 10 月 9 日、その取消しを求めて本訴を提起した。

(6)X1 分会長は、大阪地方裁判所に対し、本件補助参加人を被告として、雇用契約上の権利を有することの確認等を求める訴えを提起したが(大阪地方裁判所平成 12 年(ワ)第 1444 号)、同裁判所は、平成 13 年 3 月 9 日、その請求を棄却する旨の判決を言い渡した。これに対して、X1 分会長は、控訴したが(大阪高等裁判所平成 13 年(ネ)第 1156 号)、大阪高等裁判所は、平成 15 年 1 月 28 日、控訴を棄却する旨の判決を行い、同人は、上告及び上告受理の申立てをしたが(平成 15 年(オ)第 737 号、同年(受)第 775 号)、最高裁判所は、同年 7 月 15 日、上告を棄却するとともに上告審として受理しない旨の決定を行った。これによって、本件補助参加人は、X1 分会長を従業員として取り扱う法的義務がないことが裁判上確定した。

## 2 争点及びこれに関する当事者の主張

### (1)補助参加人の使用者性の存否

#### ア 原告の主張

(ア)労働組合法 7 条の「使用者」とは、労働契約上の当事者としての「使用者」ではなく、集团的労使関係上の「使用者」として理解されなければならない、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、この事業主は同条

の「使用者」に当たるものというべきである。そして、この使用者性については、不当労働行為救済制度の目的にかんがみ、労働の実態に即して、問題とされる救済の内容ごとに、現実的かつ具体的に支配、決定している者が誰であるかを検討する必要がある。

(イ)補助参加人は、以下のとおり、出張所従業員に対して指揮命令関係を有するとともに、労働条件、人事事項の決定を実質的に行っていた。

#### a 指揮命令関係

本件入換誘導業務は、補助参加人が吹田工場において行っている車両の修理、検査等の業務と不可分一体のものであって、同工場の組織の内部に組み込まれ、出張所従業員は、補助参加人の指揮命令の下に業務に携わっていた。

すなわち、修理、検査等のための車両の移動は、補助参加人従業員が運転し、出張所従業員はこれと協力・共同して誘導を行うというものである。本件入換誘導業務の作業手順は、補助参加人作成の「場内車両入換作業(個別)示方書」等に従うこととされ、毎日の具体的業務内容については、出張所従業員の中から輪番制で決まる作業主務者が、補助参加人の助役から、「工程打ち合せ連絡表」等を受け取って指示を受けているのであって、作業主務者は指導的立場にあるわけでもなく、出張所従業員には何ら裁量の余地はない。

そして、本件入換誘導業務を円滑に統一するために、補助参加人従業員のうち「作指」(作業指示者)と呼ばれる数名の者が各々担当部署を持ち、相互に連絡を取り合いながら吹田工場全体の作業を進めており、入換業務担当の「作指」も、常時立会いの上出張所従業員らの作業を監視し、停車位置等の指示を行っていた。

また、予定外の作業が必要となった場合や車両検査等の遅れが生じて定時に終業することが困難となる場合には、補助参加人の助役が、大誠電機への事前の連絡なしに直接、出張所従業員に対して、作業の指揮、残業の命令等を行っていた。

補助参加人は、出張所従業員が補助参加人の指揮から離れて行う車端ダンパ等作業について、本件入換誘導業務への従事予定時間中は行わないよう指示しながらも、本件入換誘導業務に支障がない限り黙認しており、一方、大誠電機は、車端ダンパ等作業に従事した時間を時間外労働として扱い、時間外手当を支払っているのであって、両社共、補助参加人が出張所従業員を指揮命令している前提で対処してきた。

さらに、補助参加人は、構内通路のペンキ塗り、構内の清掃等、本件入換誘導業務とは無関係の作業に関して、「場内車両入換作業補足示方書」に記載されていないにもかかわらず、吹田工場の各職場に分担させる一環として、出張所従業員にも分担させており、この点からも、出張所従業員が吹田工場の組織の中に組み込まれていたことが裏付けられる。

なお、このように本件入換誘導業務は、その性質上、独立して請負の対象の目的とすることができないものであるにもかかわらず、補助参加人は、請負という名目で実際は派遣労働を実施させていたのであって、これは労働者供給事業を禁止した職業安定法に違反する行為である。このような行為を行う事業主を労働組合法7条の「使用者」と扱わないとすれば、職業安定法の法目的の侵害行為を助長する結果となり妥当でない。

#### b 使用者と同視できる支配力

##### (a)労働条件の決定

前記 a のとおり、出張所従業員は補助参加人の指揮命令に服していたことのほか、本件入換誘導業務を行うためには補助参加人が実施する運転適性検査及び医学適性検査に合格

することが不可欠とされた上、新たに同業務に従事するに当たっては、補助参加人従業員から技術指導を受けるなどしていたこと、作業服及び安全靴以外は補助参加人が支給する機材の使用が義務付けられていたことなどからも、労働内容は補助参加人が決定していたというべきである。

また、出張所従業員の出勤時刻や休憩時刻については、大誠電機の就業規則とは無関係に、補助参加人によって定められた上、補助参加人の作成・管理するタイムカードへの打刻提出が求められていたこと、残業・休日労働については、補助参加人の助役から直接命じられており、大誠電機は事後的に残業等が行われたことを知ったに過ぎないことから、労働日・労働時間も補助参加人が決定していたというべきである。

補助参加人から大誠電機に対して支払われる代金は、第 18 区誘導について従事した回数に基づいて決められるほかは、全て作業日数又は作業時間に基づいて決められており、労働力提供の対価という側面が強く、その単価も補助参加人の一方的意思で決められ、出張所従業員に支払われる賃金もこの代金と連動して決まっていた。そして、大誠電機から出張所従業員に支払われる一時金の査定に関しても、補助参加人が行っていた。以上のとおり、補助参加人が実質的に労働条件を決定していたというべきである。

#### (b) 人事関係事項の決定

出張所従業員は、本件入換誘導業務に従事するとの条件で大誠電機に採用されていたが、この業務に従事するには、補助参加人の実施する運転適性検査等に合格することが条件とされており、実質上の採用決定権限は補助参加人にあった。また、補助参加人従業員は、本件入換誘導業務に関して、技術指導を行うとともに、本件入換誘導業務の具体的作業負担も決めていた。

また、X1 分会長に対する本件出勤停止処分は、本件団体交渉申入れがされたことに関し、補助参加人側の意向によってなされたものであり、本件解雇も、形式的には大誠電機から解雇通知がなされているが、補助参加人によって本件請負契約が更新されなかったことが決定的な原因であるから、補助参加人は、実質的に懲戒権や解雇権を有している。

(ウ) 以上のとおり、補助参加人は、出張所従業員に対し、その指揮命令の下本件入換誘導業務に従事させ、労働条件や人事関係事項の決定を実質的に行っていたのであるから、本件入換誘導業務に従事していた出張所従業員の解雇、懲戒等も含む労働条件を支配し、決定していたというべきであり、労働組合法 7 条にいう「使用者」に該当する。

特に、本件では、補助参加人が平成 10 年 5 月に結成された分会を嫌悪したことから、同年 9 月の本件請負契約の更新交渉は大きく遅れた上、平成 11 年には補助参加人により一方的に打ち切れ、その結果、大誠電機による本件解雇にまで至っていることを十分考慮し、補助参加人の使用者性を認めるべきである。

#### イ 被告の主張

出張所従業員の本件入換誘導業務の遂行状況について見ると、出張所従業員と補助参加人従業員との共同作業、補助参加人従業員から出張所従業員に対する指示等があったことは否定できないものの、出張所従業員は、作業主務者の具体的、直接的指示の下に、補助参加人から独立した形でこの業務に従事していたのであり、補助参加人の直接の指揮監督下に置かれていたと見ることはできない。

また、賃金については、大誠電機が決定しており、本件請負契約の単価変動が個々の従

業員の賃金に影響するのは経済原則から当然であるが、補助参加人が個々の賃金の決定に関与していたと見ることはできないこと、勤務時間等についても、本件請負契約の特殊性から補助参加人が影響力を有していることは否定できないものの、雇用主と同程度にこれを管理し、現実的かつ具体的に支配、決定しているとまで見ることはできないこと、補助参加人は、出張所従業員の年次有給休暇の取得に関与しておらず、人事管理については、出張所従業員の採用、配属先の決定にも関与していないことから、補助参加人が、出張所従業員の労働条件を実質的に決定していたと認めることはできない。

以上より、補助参加人は、労働組合法7条の「使用者」に該当しない。

#### ウ 補助参加人の主張

(ア) 使用者性の判断に当たって、問題とされる救済の内容ごとに現実的かつ具体的に支配、決定している者が誰であるかを検討する必要があるとしても、原告が求めている救済内容は、分会員を補助参加人の従業員として取り扱うことなど組合員の雇用関係一般に関わるもので、補助参加人に対して雇用契約上の使用者性を有することを求めるものであるから、補助参加人が労働条件の一部について支配決定権を有するだけでは足りず、両者の間で労務提供と賃金支払いの関係が成立し、救済対象者の雇用契約先企業が企業としての実体を有していないことが必要である。しかし、次のとおり、補助参加人は、出張所従業員との間で、労務提供と賃金支払いの関係がないのはもちろんのこと、労働条件の一部について支配決定権も有していないから、使用者性は否定されるべきである。

(イ) 補助参加人は、大誠電機に対して、日々、異なる車両について、異なる時間に、異なる位置・場所に入換誘導するという、特殊な性質を有する本件入換誘導業務を委託し又は請け負わせたのであって、その性質上、業務内容を指定し又は仕事に関して指図することは不可欠である。委託契約において、委託者が受託者に対して作業内容を指定し、又は、請負契約において注文者が請負人に対して作業内容を指図することは当然認められることであり、補助参加人の助役が毎日出張所従業員に対して「工程打ち合せ連絡表」及び車両配置表を交付したのは、この指定又は特定に過ぎず、この事実をもって指揮命令関係があるというべきでない。

そして、本件入換誘導業務の具体的遂行過程では、出張所従業員の作業主務者が、工程打ち合せ連絡表及び車両配置表等に基づき、入換順序等具体的な作業工程を策定し、これを他の出張所従業員及び補助参加人の運転士に対して説明しており、高度の裁量性を有していた。また、本件入換誘導業務を行うに際しては、空き番線の状況だけでなく、既に留置されている車両及び新たに吹田工場に入場してくる車両の作業工程の予定等を判断しながら連結・解放及び転線作業をできるだけ要領よく進めることが求められており、そのような面からも裁量性が認められる。

一方、出張所従業員は、補助参加人とは無関係に、車端ダンパ等作業にも従事し、かつその遂行過程において独自性及び裁量性を有していることから、補助参加人の使用者性は否定される。

(ウ) 出張所従業員に対する賃金支払は大誠電機が独自に決定しており、これに対する補助参加人の支配、決定は全くない。大誠電機から補助参加人に提出された各種書類には、吹田工場における大誠電機の作業全体の内容は記載されているものの、個々の出張所従業員の作業内容及び作業時間数、残業状況等については何ら記載されておらず、これに基づ

き個々の出張所従業員の具体的な賃金額を決定し支払うことは不可能である。大誠電機は、出勤簿、残業届等によって出張所従業員の出退勤を管理し、賃金規定に基づき独自の手当を設定して支給しており、これに補助参加人は全く関与していない。

示方書等による日常の出退勤時間の指定は、補助参加人と大誠電機間の委託又は請負契約の内容として両者の合意に基づき指定されているものに過ぎず、補助参加人が一方的に決定したものではない。また、ある程度の時間外労働が発生することは、両者の委託又は請負契約上当初から予定されていた事柄というべきであり、補助参加人から出張所従業員に対し何らかの要請があったとしても、それは契約内容の履行を求めただけであって作業を強制したというものではない。

出張所従業員は、年次有給休暇取得の届出書を吹田出張所の所長又は主任を通じて本社に提出しており、年次有給休暇の取得に補助参加人は何ら関与していない。

(エ) 大誠電機は、独自に従業員の募集広告を出し、応募者から履歴書の提出を受け、本社にて総務部長による面接を行ったうえで、採否を決定して通知しており、これらの一連の採用手続に補助参加人は全く関与していない。運転適性検査及び医学適性検査は法令に基づき実施が義務付けられており、大誠電機からの委託により補助参加人が有料で実施しているものであり、これらで不適格な人材をチェックすることは不可能である。また、大誠電機に入社時点で配属先が固定的に決定されていたのではなく、吹田出張所から本社への配置転換や逆の例もあるが、これらは大誠電機の労務指揮権に基づいている。

X1 分会長に対する出勤停止処分は、大誠電機独自の処分としてなされたものであり、これに補助参加人は何ら関与等していない。また、本件契約打切りに伴う本件解雇は、大誠電機の行った整理解雇であって、補助参加人は関与していない。

## (2) 補助参加人による不当労働行為の存否

### ア 原告の主張

組合が求めた団体交渉事項は、分会員の雇用の安定と雇用の確保に関する事項及び分会の組合事務所設置等、組合活動への便宜供与に関する事項である。組合は、補助参加人に本件契約打切りに関する事実確認を求め、契約解約の翻意を求める地位にあり、また、大部分の分会員が、補助参加人の敷地内にしか就業場所が存在しない本件入換誘導業務等に従事しているのであるから、組合事務所設置等について団体交渉の申入れを行う十分な理由があった。

X1 分会長に対する出勤停止処分及びそれに関連した補助参加人の一連の行為は、大誠電機に対して、請負契約上の注文主として支配力を行使して、X1 分会長を出勤させないようにしたものであり、さらに修理などの本件入換誘導業務等以外の契約も打ち切ると同社を脅し、X1 分会長らの組合活動の妨害を図り、その支配介入を行ったものである。

以上のとおり、補助参加人は、組合の正当な団体交渉の要求を一切受け付けずにばかりでなく、逆に大誠電機に対し他の契約の打切りを含めた経済的圧力を加え、X1 分会長の出勤停止、本件請負契約の更新拒絶によって分会員の解雇にまで支配を及ぼしたものであって、補助参加人が労働組合を嫌悪し、不当労働行為意思を有していたことは明らかである。

### イ 被告及び補助参加人の主張

争う。補助参加人に使用者性が認められない以上、不当労働行為の存否を論ずる余地は

ない。

### 第3 当裁判所の判断

1 本件においては、前記第2の1の(6)のとおり、補助参加人がX1分会長を従業員として取り扱う法律上の義務がないことが裁判上確定したことは、両当事者間に争いが無い。本件の主たる争点は、雇用主ではない補助参加人が労働組合法7条の「使用者」に該当するか否かであるが、原告は、補助参加人が出張所従業員に対して指揮命令関係を有するとともに、労働条件、人事事項の決定を実質的に行っていたと主張しているため、以下、この点について検討する。

2 当事者間に争いのない事実、摘示した各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実を認めることができる。

#### (1) 吹田出張所の組織等

吹田出張所では、平成9年10月以前は、実際に本件入換誘導業務に従事する者以外に、補助参加人を退職した者が所長として勤めており(以下「所長」という。)、この所長が、吹田出張所責任者として、後記のとおり本件入換誘導業務及び車端ダンパ等作業に関する全般的な管理、出張所従業員の人事管理及び補助参加人に対する報酬の請求作業を行っていた。そして、同月ころ所長職が廃止された後は、出張所従業員であるZ2が主任に、X1分会長が副主任にそれぞれ指名され、主としてZ2主任が前記の所長の職務を引き継いだ。X1分会長も、業務分担表である「場内入換作業勤務表」の作成を手伝ったり、コック洗浄の個数に関する記録をするなど、Z2主任を補佐した。

なお、補助参加人と大誠電機の間には、前記の所長職以外には役員等を含めた人事面の関係はなく、株式等の資本関係もない。

平成11年9月時点での大誠電機の主な取引先は、売上高順に、西日本テクノス(約4割)、補助参加人(約3割)、近畿車輛株式会社(約2割)であって、この3社の合計売上高が大誠電機の売上げ全体の約9割を占めていた。

#### (2) 業務内容、勤務形態等

##### ア 業務内容・手順等

出張所従業員が行う業務内容は、大別すると、以下のとおり、補助参加人との間の本件入換誘導業務(後記(ア))と、西日本テクノスから請け負った車端ダンパ等作業(後記(イ))とに分かれていた。

##### (ア) 本件入換誘導業務

次のaからcの本件入換誘導業務については、補助参加人が作成した「場内車両入換作業(個別)示方書」、「場内車両入換作業補足示方書」及び「吹田工場運転作業要領」(以下これらを併せて「示方書等」という。)に従うこととされていた。

##### a 構内入換誘導作業

この作業は、検査、修理等のための留置番線間の車両の入換や検査、修理等の後の試運転の際の誘導作業等であり、手旗等による車両の誘導、線路のポイントの切替え(転てつ器操作)及び車両の連結・切離し(解放連結)並びにディーゼル動力車の運転等を行うものである。車両の移動については、基本的には、補助参加人従業員が運転する牽引車で行われていたが、ディーゼル動力車で牽引する車両については、出張所従業員のうちディーゼル動力車の運転免許を有する者が交代で運転していた。

構内入換誘導作業については、いつ、どこへ、どの車両を入換・誘導するのかは、車両の検査、修理等の進捗状況によって、日々異なるため、示方書等に定められた一般的な作業手順だけでは、詳細な作業内容が決まらない。そこで、出張所従業員の中から輪番で決められた作業主務者が、毎日正午ころ、補助参加人の主任(国鉄時代には、「作業指導係」との職名で、「作指」と略称されることもあった。)から、「工程打ち合せ連絡表」(検査、修理の対象車両名、検査、修理の実施番線と内容等を列挙したもの。)と車両配置表(翌日の作業開始時点における配置車両及びその番線名を示したもの。)の交付を受け、車両の入出場予定、空き留置番線の位置等を把握し、効率性、合理性の観点から、当日の午後及び翌日の午前に、補助参加人から指定された時刻に指定された車両を特定の番線に入れるため、検査等対象外の移動が必要な車両の移動先及び車両の入換の順番等を決めた。その上で、当該作業主務者は、誘導詰所(待機及び打合せの場所として使用する部屋)において、他の出張所従業員及び構内入換誘導作業時に車両の牽引を担当する補助参加人の電車運転士1名に対して、車両の移動先及び車両入換の順番を説明した。

なお、平成10年6月ころ、担当していた補助参加人の主任が出向したため、それ以後は、前記の「工程打ち合せ連絡表」等は補助参加人の助役から交付を受けていた。

補助参加人の主任は、作業主務者が行う作業説明に立ち会うことはなかったが、急に車両検査の順序、内容等の変更が生じた場合には、直接、出張所従業員に対して、車両の入換の順番を指示することもあった。また、補助参加人の主任は、特定の番線で通常の車両よりも車両の長さが長い特急車両の検査、修理等を行う場合には、入換作業の現場で、作業員が検査、修理等のために利用する床下空間(ピット)上に車両が被さらないよう確認したり、自ら担当する他の業務の手待ち時間に、踏切周辺における補助参加人従業員らの通行状況の安全確認を行うなどもした。

#### b 附帯作業

出張所従業員は、附帯作業として、示方書等で明記されている、線路のポイント(転てつ器)の注油、ポイント周辺の除草、清掃及びディーゼル動力車の日常点検のほか、示方書等には明記されていないものの、本件入換誘導業務に関連した安全標語看板、留置番線の間敷石等について、定期的にペンキ塗りを行うなどしていた。

#### c 第18区誘導

出張所従業員は、作業開始時間について補助参加人の作成するダイヤで確認し、事前に所定の場所で待機した上、列車の周囲を歩行しながら安全確認をして行う手旗誘導や補助参加人運転士の隣に乗り込んで周囲の安全を確認しながら行う添乗誘導といった、第18区詰め所と留置番線の間誘導作業を行っていた。なお、本件初審申立時には、午後5時35分から翌日の午前7時までの間の第18区誘導は、日本貨物鉄道株式会社の従業員が行っていた。

#### (イ)車端ダンパ等作業

出張所従業員は、ほぼ毎日、本件入換誘導業務の手待ち時間に、所長又はZ2主任の指示の下、1日当たり、30分から1時間程度、車端ダンパ等作業に従事しており、この作業には、補助参加人従業員は一切関与していなかった。補助参加人は、本件入換誘導業務の遂行に支障のない限度で車端ダンパ等作業を行うことを黙認していたが、現実には、車端ダンパ等作業を行っていたために、本件入換誘導業務の遂行が予定よりも遅れることもあ

った。

所長又は Z2 主任は、車端ダンパ等作業の回数を記録するほか、吹田工場内での車両の検査、修理等の工程を把握した上で、本社に対して、本社工場で行っている車両部品の検査、修理等の督促をしたり、車両部品取り付けの納期に遅れた場合には、西日本テクノス等と連絡を取って、取り付けるための調整を図るなど、車端ダンパ等作業に関する進捗管理を行っていた。

なお、大誠電機は、車端ダンパ等作業を時間外労働として取り扱い、これに従事した時間については、時間外手当を支払っていた。

#### イ 勤務形態、業務分担

##### (ア) 勤務形態

大誠電機の就業規則によると、同社従業員の勤務時間は午前 8 時 30 分から午後 5 時まで、休憩時間は午後 0 時から午後 1 時までとなっていたが、この勤務時間は事情により変更されることがあると定められていた。

一方、補助参加人作成の本件請負契約に関する示方書等によると、本件入換誘導業務の形態は、A タイプ(午前 7 時から午後 3 時 35 分。1 名)、B タイプ(午前 7 時から午後 3 時 35 分。1 名)、C タイプ(午前 7 時から午後 5 時 35 分。3 名)及び D タイプ(午前 9 時から午後 5 時 35 分。1 名)に分かれ(以下、各タイプによる勤務時間を合わせて「出張所勤務時間」という。)、A タイプは、ディーゼル動力車の運転を含む本件入換誘導業務に従事し、B から D タイプは、ディーゼル動力車の運転を含まない本件入換誘導業務に従事するというものであった。また、補助参加人作成の「構内入換作業ダイヤ」によると、本件入換誘導業務に関する休憩時間は、午前 11 時から午後 0 時までとされていた。大誠電機は、吹田工場において出張所従業員が合計 6 名で上記の 4 タイプにより本件入換誘導業務に従事して勤務することを前提に、補助参加人との間で本件請負契約を締結していた。

##### (イ) 業務分担

そして、所長又は Z2 主任(場合によっては X1 分会長)は、本件入換誘導業務に関して、「場内入換作業勤務表」を作成し、経験等を考慮して作業主務者の担当者を決めたり、ディーゼル動力車の免許を持っている出張所従業員のうちの誰をどの日にディーゼル動力車の運転を含む A タイプの作業に従事させるかを決めたりするなど、1 か月に 1 度、毎日の具体的な業務分担を決めていた。この業務分担の決定について、補助参加人従業員は一切関与していない。しかも、この業務分担は、上記のとおり示方書等では 6 名で本件入換誘導業務を行うこととされていたにもかかわらず、5 名で作業を行うことを前提に決められていた。

#### (3) 人事管理、賃金等

##### ア 採用等

大誠電機は、本社勤務と吹田出張所勤務とに職種を分けて求人広告を出しているが、従業員の採用に当たっては、補助参加人の意見を聴くことはなく、同社総務部長による面接で採否を決定していた。また、配属先は、採用時のままほぼ固定していたが、大誠電機は、従業員の意向、適性や大誠電機側の必要等に応じて、本社と吹田出張所の配置転換を行っており、吹田出張所に勤務する者の選定に当たって補助参加人の意見を聴くこともなかった。例えば、X1 分会長の場合、平成 2 年の入社時には本社の製造スタッフとして採用さ

れたが、平成3年には本人の希望も踏まえて、吹田出張所勤務となり、平成8年11月から平成9年8月までの間は、本社勤務になっている。

#### イ 教育等

本件入換誘導業務の一部である転てつ器の操作に関しては、国土交通省令の鉄道運転規則において、当該作業を行う者に対して適性検査及び教育を実施し、必要な知識及び技能の保有を確認した後でなければ、当該作業を行わせてはならないこと、また、適性検査及び教育は、操作を行う者が所属する事業経営者が行うことが定められている。そのため、補助参加人は、出張所従業員が本件入換誘導業務に初めて従事する際、また、その後においても定期的に、運転適性検査及び医学適性検査に合格することを大誠電機に求め、大誠電機は、これらの適性検査を補助参加人に委託し、大誠電機従業員の中から受検者を自ら指定して、その費用を負担した上で受検させていた。なお、運転適性検査で合格しなかった出張所従業員の再受検に当たり、補助参加人従業員が受検対策を1度手伝ったこともあった。

所長は、新任の出張所従業員について、補助参加人の主任に机上教育を依頼したほか、X1分会長らに実務研修の具体的内容の検討と実施を指示したし、既存の出張所従業員らに関しても、車端ダンパ等作業に関連して、大誠電機の費用でガス溶接の資格を取得するよう取り計らうなどした。また、昭和61年に出張所従業員の責任による事故が発生した際には、所長は、事故防止対策を策定しているが、大誠電機社長も自ら吹田出張所に赴き出張所従業員に対して、訓示、指導を行うなどした。

#### ウ 人事管理

##### (ア) 出退勤管理等

所長又はZ2主任は、出張所従業員に関して、毎日、時間外労働をした者については業務の種別、時間数を、欠勤した者についてはその事実を記載した「残業届」を作成し、これを勤務日の翌日に本社に送付し、1か月に1度、各人について、早退、遅刻等を含んだ出勤状況と時間外労働時間を集計した「出勤簿」を作成し、これを月末に本社に送付するなどして、人事管理を行っていた。そして、出張所従業員は、年次有給休暇を取得する場合には、所長又はZ2主任を通じて、本社へ届け出ることが必要とされていた。

なお、出張所従業員は、入社時及び退社時に、補助参加人が用意したタイムカードを、補助参加人が自社の従業員のために設置したタイムレコーダにより打刻し、所長又はZ2主任が、1か月に1度まとめて、補助参加人に対して、このタイムカードを提出していたが、本社は、吹田出張所におけるこのタイムカードの取扱いに全く関与していなかった。所長又はZ2主任は、補助参加人に対して、1か月に1度、出張所従業員各人について、前記(2)イ(ア)のどのタイプで勤務したのかを記載した「車両入換作業出欠簿」を提出していたが、これは、実際の勤務人数にかかわらず、常に6名で作業をしたものとして作成されていた。

##### (イ) 時間外労働、休日出勤等

補助参加人の主任は、車両の検査、修理等の進行状況に遅れが生じた場合には、その旨を出張所従業員に連絡し、これを受けた出張所従業員は、検査、修理等の進行状況に応じて、これに対応する本件入換誘導業務に関して、出張所勤務時間を超えて従事することを余儀なくされていた。この場合、所長又はZ2主任は、この時間外労働に先立ち、本社に

連絡することはなかったが、前記（ア）のとおり、「残業届」に時間外労働で従事した業務の種別及び時間数を記載して、翌日に本社に提出していた。ただし、泊まり勤務になりそうな時には、予めその旨を本社に連絡していた。

また、車両の検査、修理等の進行に応じて、本件入換誘導業務を休日に行う必要が生じた場合には、補助参加人から吹田出張所に対し、事前に、作業日と必要な人数が指定されることもあったが、その際、出動する者の選定については、補助参加人の関与はなく、吹田出張所内で調整して決定されていた。

休暇等により吹田出張所で一時的に本件入換誘導業務に従事できる者が5人未満となる見込みになった場合には、所長や Z2 主任らから、本社に対して応援要請を行っており、この要請にも補助参加人は関与しなかった。

#### エ 賃金、請負代金等

##### （ア）賃金

大誠電機は自社の賃金規定を有しており、出張所従業員は、毎月、同規定に基づき、基本給、時間外手当、休日手当その他の諸手当で構成される賃金の支払を受けていた。Z2 主任及び副主任である X1 分会長には、その他に、それぞれ1万円及び5000円の「責任手当」（一定の役職に就いていることに基づき支給されるもの）が支払われていた。基本給の月額、各従業員により異なり、おおむね毎年1回昇給するが、昇給は、大誠電機が決定していた。

また、時間外手当は、前記ウ（ア）の「残業届」及び「出勤簿」に基づき計算され、前記(2)イ（ア）の C タイプでの勤務時間で就労した場合、本件入換誘導業務に関して出張所勤務時間を超過して従事した場合及び車端ダンパ等作業に従事した場合の3つの場合について支給された。

##### （イ）請負代金

補助参加人と大誠電機との間の本件請負契約の報酬額は、大誠電機から提出された見積書に基づいて両社間で協議が行われ、作業内容ごとに単価が決定されていた。そして、毎月の本件請負契約の請負代金の請求については、所長又は Z2 主任が、自ら作成した「場内車両入換作業確認書・仕業表」及び「作業完了届」並びに本社作成の「請求書」を、補助参加人に提出することにより行われ、これに基づいて報酬が支払われた。

このうち、「場内車両入換作業確認書・仕業表」には、各日についての、出張所従業員の構内入換誘導作業への従事の有無、第18区誘導の回数並びに勤務時間外のディーゼル動力車での牽引及び連結・転てつ作業に従事した延べ時間数(出張所従業員全員の合計時間数)が記載され、「請求書」では、これら各項目について、1か月間の総計を記載した上、これに各作業ごとの単価を乗じて報酬額を算出しているに過ぎず、誰が、いつ、どのような業務に従事したかが分かるようなものではない。また、「作業完了届」も、単に1か月間の業務を完了したということを示す形式的な書面であり、具体的作業内容の明示は全くなかった。

##### （4）その他

ア 大誠電機から出張所従業員に対して、作業服、安全靴及び筆記用具のほか、車端ダンパ等作業に必要なインパクトレンチが支給されていたが、それ以外の、手旗、ヘルメット、安全灯等の本件入換誘導業務に必要な器具や誘導詰所については、補助参加人作成の「場

内車両入換作業補足示方書」に基づき、補助参加人から大誠電機に対して無償貸与され、出張所従業員が使用していた。また、補助参加人は、出張所従業員に対して、吹田工場の食堂や洗濯機等の使用を認めていた。

なお、出張所従業員は、定期健康診断を補助参加人内の病院で受診しており、その費用は大誠電機が負担していた。

イ 大誠電機は、出張所従業員が他に損害を被らせた場合に備えて、吹田工場における本件入換誘導業務に関して、賠償責任保険に加入していた。

3 前記認定の諸事実を前提として、補助参加人の使用者性について検討する。

(1) 一般には、使用者とは労働契約上の雇用主をいうが、労働組合法7条にいう「使用者」とは、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、例えば、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、この事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

(2) そこで、以下、本件において、出張所従業員の基本的な労働条件等について、補助参加人が部分的とはいえ雇用主である大誠電機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ったか否かについて検討する。

ア 前記認定のとおり、本件入換誘導業務に関しては、補助参加人作成の示方書等及び「構内入換作業ダイヤ」により、作業時間・休憩時間、作業内容、作業に従事する入員等の基本的な業務内容及び一般的な作業手順が包括的に定められており、これらについては、日々変動するというものではなくある程度一定しており、大誠電機は、これら基本的な業務内容等を受け入れた上で、自らの就業規則の規定も踏まえつつ、本件請負契約を締結し、出張所従業員に対して、この内容に沿って勤務時間を定めるなどして本件入換誘導業務に従事させていた。そして、本件入換誘導業務のうち構内入換誘導作業の詳細な内容は、車両の検査、修理等の進捗状況に応じて日々異なり、示方書等に定められた一般的な作業手順だけでは定まらず、毎日の作業内容の特定が必要であったが、基本的には、出張所従業員各人に対して指示をするのではなく、出張所従業員の中から輪番で決められた作業主務者に対して一定の指示を行い、作業主務者がこの指示に基づき考えられる選択肢のうちから具体的作業内容を決定するという方法がとられていた。すなわち、補助参加人の主任又は助役が、作業主務者に対して、「工程打ち合せ連絡表」及び車両配置表を交付することにより、検査等の対象車両名、検査等の実施番線等を指定し、これを受けた作業主務者が、この指定に応じた本件請負契約の履行を行うため、効率性、合理性の観点から、検査等対象外の移動が必要な車両の移動先及び車両の入換の順番等の構内入換誘導作業の具体的内容を決めた上、他の出張所従業員及び補助参加人の運転士に対して説明を行い、これに基づいて業務が行われていた。そして、この説明には、補助参加人の主任等の従業員の立会いがされることはなかった。

また、本件入換誘導業務に関する毎日の具体的な業務分担についても、所長又は Z2 主任らが、出張所従業員各人の資格、経験等を考慮して、自ら決めており、この業務分担の決定についても、補助参加人従業員は一切関与していない。しかも、この業務分担は、補

助参加人の示方書等では 6 名で本件入換誘導業務を行うこととされていたにもかかわらず、これを独自に修正して、5 名で作業を行うことを前提に決められていた。

翻って、出張所従業員は、本件入換誘導業務の手待ち時間に、所長又は Z2 主任の指示の下、補助参加人との間の本件請負契約とは無関係の車端ダンパ等作業に、ほぼ毎日一定時間従事していた。

イ 以上のとおり、本件入換誘導業務の基本的な内容については、大誠電機と補助参加人との間の本件請負契約によって定められており、補助参加人が一方的に出張所従業員の業務内容を支配、決定していたわけではないというべきであること、一方、補助参加人は、これを補完するため、毎日の業務に関して作業主務者に対して指示を行っているものの、具体的な作業内容についてはこの作業主務者の裁量的な判断に委ねられ、同人の指示の下に出張所従業員らが作業を行っていたこと、具体的な業務分担については、所長又は Z2 主任らが独自に決めていたこと、これらの判断、決定に補助参加人は関与していないこと、その一方、本件入換誘導業務に従事することが予定されている時間の手待ち時間に、同業務とは無関係の作業に独自の指揮系統の下に従事していたことにかんがみると、本件入換誘導業務に関して、出張所従業員が補助参加人の指揮命令の下に置かれていたとは認められない。

ウ さらに、大誠電機は、補助参加人の意見を聴くことなく独自の判断で従業員を採用するとともに、吹田出張所に勤務する者の選定を行い、また、従業員の意向、適性や大誠電機側の必要等に応じて、本社と吹田出張所の配置転換を行っていた。

また、吹田出張所に責任者として配置された所長又は Z2 主任は、前記のとおり、本件入換誘導業務を具体的に担当する者の選定、担当順序等の決定、車端ダンパ等作業に関する進捗管理といった、本件入換誘導業務及び車端ダンパ等作業に関する全般的な管理を行っていたほか、新任者教育の策定、作業安全確保のための指導や、出退勤管理、年次有給休暇取得に関する本社への取次、時間外労働の管理、休暇等により人員が不足した場合の本社への応援要請等の出張所従業員に関する人事管理も行っていた。

エ そして、大誠電機は、出張所従業員の賃金に関しても、自らの賃金規定に基づき、基本給、時間外手当等を支給したほか、Z2 主任らに対して責任手当を支給するとともに、独自に昇給や賞与を決定するなど、自ら出張所従業員の賃金を決定していた。大誠電機は、平成 10 年夏季及び年末一時金並びに同年賃上げについては、分会との間で団体交渉を開催し、両者間で妥結している。

オ 以上のとおり、大誠電機は、補助参加人から独立した採用、配置、人事管理を行うとともに、独自に賃金を決定していたというべきであり、これらの点にかんがみても、補助参加人が、基本的な労働条件等について、現実的かつ具体的に支配、決定していたということとはできない。

したがって、本件においては、基本的な労働条件等について、補助参加人が部分的とはいえ雇用主である大誠電機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ったと認めることはできない。

(3)これに対して、原告は、補助参加人の主任による常時の監視、指示の下に本件入換誘導業務が遂行されており、出張所従業員は、補助参加人の指揮命令下にあったと主張するので、この点について検討する。

ア 本件各証拠によれば、前記 2(2)ア (ア) のとおり、補助参加人の主任は、作業主務者による作業説明に立ち会うこともなく、急に車両検査の順序、内容等の変更が生じた場合にのみ、直接、出張所従業員に対して指示を行っていたこと、場合によってはピット上に車両が被さらないよう確認していたことが認められるが、これら指示、確認は常時行われていたわけではなく、むしろ例外的なものであることが認められ、それ以上に、常時、監視、指示していたことを裏付ける的確な証拠はない。この点、証人 Z3 の証言中には、原告の主張を裏付けるかのような部分もあるが、それによっても、補助参加人の主任から個別具体的な作業の指示が常時なされていたとまで認めることはできない。その他、原告の主張する点について検討すると、本件入換誘導業務が補助参加人の運転士の行う運転作業と密接な関係を有することはいうまでもないが、車両の移動そのものと誘導とは一応区別することができるのであって、本件入換誘導業務に従事したからといって、補助参加人の作業秩序に組み込まれているとまではいえない。

イ また、本件入換誘導業務に必要な器具や誘導請所が補助参加人から大誠電機の側へ貸与されていること、補助参加人の従業員から、示方書等に明示されていない安全標語看板、留置番線の間敷石等に関するペンキ塗り作業を行うよう指示されていることを考慮しても、前記(2)アのとおり、本件入換誘導業務の遂行に当たっては出張所従業員に一定の裁量が認められており、また、本件入換誘導業務とは無関係の作業に独自の指揮系統の下従事していたことに照らすと、補助参加人が、出張所従業員の基本的な労働条件等について、現実的かつ具体的に支配、決定していたと認められるほど強固な指揮命令権を有していたとは認められない。

たしかに、本件請負契約は、仕事の完成を目的とした請負というよりも、業務委託と評価する方が実態に即しているようにも思われるところではあるが、このような本件入換誘導業務の遂行状況や大誠電機が出張所従業員に対して人事権を掌握していたことを考慮すると、本件請負契約が職業安定法に違反する行為であるとまではいえない。

ウ さらに、原告は、本件入換誘導業務を行うためには補助参加人が実施する運転適性検査及び医学適性検査に合格することが不可欠とされていたことなどを理由に、補助参加人が出張所従業員の労働条件を実質的に決定していたと主張する。

しかし、運転適性検査等は、法令で定められている検査であって、これを受検する従業員を大誠電機が指定していたこと、補助参加人は運転適性検査等を大誠電機から委託されて有料で実施しているに過ぎないことからすれば、補助参加人が運転適性検査等を利用して出張所従業員の採用や配置を支配していたとみることはできないし、過去に1度受検対策を手伝ったからといって、採用等につき支配していた根拠とすることはできず、他に補助参加人が出張所従業員の採用等の決定に関与していたと認めるに足る証拠はない。したがって、補助参加人が出張所従業員の採用等を支配していたとする原告の主張は採用できない。

エ そして、所長又は Z2 主任は毎月各人のタイムカードを補助参加人に提出していたこと、補助参加人の作業の進行状況が、出張所従業員の時間外労働、休日労働等の就労に影響を与えていたことが認められるが、他方で、所長又は Z2 主任は、出張所従業員それぞれの時間外労働を勤務日ごとに本社に伝達していたほか、月ごとに出張所従業員各人の出勤状況と時間外労働の集計表を作成して本社に提出していたこと、出張所従業員は、時間

外労働を補助参加人従業員から個々に直接命じられることはなかったと認められること、休日出動に出張所従業員のうちの誰が従事するかについては、吹田出張所内で独自に決定していたことが認められる。さらに、車両の検査、修理等が遅れば、これに連動して出張所勤務時間を超えて本件入換誘導業務に従事することになるということは、本件請負契約の内容として織り込まれているものと考えられることを考慮すると、前記の各事情が認められるからといって、補助参加人が、勤務時間等につき、雇用主と同程度にこれを管理し、現実的かつ具体的に支配、決定しているとまでみることはできない。

本件請負契約の請負代金は、作業内容ごとに、その作業を実際に大誠電機が何名で行ったかにかかわらず、出張所従業員全体での作業として計算されているものであって、個々の従業員の作業内容や作業時間数で算出されるものではない。したがって、本件入換誘導業務の契約単価の変動が個々の従業員の賃金に影響したとしても、それは事実上のものに過ぎないのであって、補助参加人が具体的に出張所従業員の個々の賃金の決定に関与していたことの根拠にはならないし、他に、補助参加人が出張所従業員の賃金の決定に関与したと認めるに足りる証拠もない。

オ 原告は、本件出勤停止処分は、補助参加人側の意向によってなされたものであり、また、本件解雇も、補助参加人によって本件請負契約が更新されなかったことが決定的な原因であるから、補助参加人は、実質的に懲戒権や解雇権を有していると主張するが、本件出勤停止処分については、大誠電機が意思決定を行ったものであり、補助参加人が、同処分について大誠電機に意向を示したかどうかはともかく、同処分に具体的に関与したことを異付けるに足る証拠はなく、また、本件請負契約が更新されなかったことが本件解雇に事実上の影響を与えているとしても、このことは、大誠電機の企業経営の結果として生じたものであって、補助参加人による本件契約の打ち切りの意図が分会員を解雇することにあつたと認めるに足りる証拠はない。したがって、補助参加人が、本件出勤停止処分や本件解雇にまで支配を及ぼしたとの組合の主張は採用できない。

4 これまで検討したところによれば、本件において、出張所従業員の基本的な労働条件等について、補助参加人が部分的とはいえ雇用主である大誠電機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つたと認めることはできない。したがって、補助参加人は、出張所従業員に対する関係において、労働組合法7条の「使用者」には該当しないというべきであるから、本件命令は、その余の点について判断するまでもなく、適法なものといわざるを得ない。

#### 第4 結論

以上によれば、本件命令の取消しを求める原告の本件請求は、理由がないことが明らかであるから、これを棄却することとし、訴訟費用の負担につき、行政事件訴訟法7条、民事訴訟法61条、66条を適用して、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部