

平成 18 年 3 月 15 日判決言渡 同日原本受領 裁判所書記官  
平成 16 年(行ウ)第 180 号 地方労働委員会命令取消請求事件  
(口頭弁論終結日 平成 17 年 12 月 5 日)

## 判 決

|         |                      |
|---------|----------------------|
| 原告      | 日本民間放送労働組合連合会        |
| 原告      | 日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会 |
| 原告      | 民放労連近畿地区労働組合         |
| 原告      | X1                   |
| 被告      | 大阪府労働委員会             |
| 被告補助参加人 | 朝日放送株式会社             |

## 主文

- 1 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)は原告らの負担とする。

## 事実及び理由

### 第 1 原告らの求めた裁判

被告が、平成 14 年(不)第 91 号不当労働行為救済命令申立事件について、平成 16 年 10 月 8 日付けでした命令を取り消す。

### 第 2 事案の概要

#### 1 争いのない事実等

##### (1)当事者

##### ア 被告補助参加人

被告補助参加人は、肩書地に本社を置き、ラジオ・テレビ放送業を営む株式会社であり、その従業員数は前記申立事件の初審手続の審問(以下「本件審問」という。)終結時で約 800 名である。

##### イ 原告日本民間放送労働組合連合会(以下「原告民放労連」という。)

原告民放労連は、全国の民間放送会社及びその関連産業で働く労働者をもって組織される労働組合約 140 組合で構成する連合組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は本件審問終結時で約 1 万 1000 人である。

##### ウ 原告日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会(以下「原告近畿地連」という。)

原告近畿地連は、原告民放労連の構成組合のうち近畿地方にある労働組合約 20 組合で構成する連合組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は本件審問終結時約 1930 名である。

##### エ 原告民放労連近畿地区労働組合(以下「原告近畿地区労組」という。)

原告近畿地区労組は、近畿地区の民間放送会社及びその関連産業で働く労働者を主たる構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は本件審問終結時約 20 名である。

##### オ 朝日放送労働組合(以下「朝放労組」という。)

朝放労組は、被告補助参加人の従業員及び被告補助参加人で働く関連会社の労働者を構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は本件審問終結時約 400 名である。

カ 株式会社大阪東通(以下「大阪東通」という。)

大阪東通は、被告補助参加人など近畿地方所在の民間放送会社からテレビ番組制作のための映像撮影、照明、音響効果(以下「SE」という。)等の業務を請け負う等の事業を目的とする会社であり、被告補助参加人との間で業務請負契約(以下「本件業務請負契約」という。)を締結していた。

キ 原告 X1

原告 X1 は、昭和 47 年 4 月 1 日、大阪東通に 1 年契約の嘱託社員として採用され、被告補助参加人の報道カラー現像室で勤務した後、昭和 48 年 3 月 21 日に、大阪東通の正社員となった。

原告 X1 は、昭和 50 年 2 月、被告補助参加人の SE 職場(以下「本件 SE 職場」という。)で勤務することとなり、その後解雇されるまで同職場で就労してきた。

なお、原告 X1 は、昭和 48 年 3 月、原告近畿地区労組に加入し、同朝日分会の執行委員長などを経て、本件審問終結当時、同朝日分会副委員長、及び原告近畿地連執行委員となっている。

(2) 社員化問題(本件協定書の作成)

朝放労組は、平成 11 年 7 月ころ、被告補助参加人に対し、団体交渉において、原告 X1 から下請企業の組合員の社員化問題の協議を求め、被告補助参加人はこれを受け入れ、雇用小委員会を設けてこれらについての協議を続け、朝放労組、原告近畿地区労組及び被告補助参加人は、平成 12 年 11 月 27 日、雇用小委員会での協議を踏まえ、原告 X1 も含む 11 名の組合員を対象として、被告補助参加人が、これらの組合員が被告補助参加人の構内において就労するにあたっての諸条件など、被告補助参加人が決定することのできる労働条件について、朝放労組又は原告近畿地区労組との団体交渉を拒否しないことなどを骨子とする協定を締結した(以下、この協定を「本件協定」といい、これを書面にしたものを「本件協定書」という。)

(3) 大阪東通の再生手続(営業譲渡に伴う大阪東通から東通への移籍)

大阪東通は、平成 13 年 9 月 27 日、大阪地方裁判所に民事再生法に基づく再生手続開始の申立てを行い、翌 28 日、同裁判所は再生手続開始の決定をした。大阪東通は、放送番組制作業務及びこれに付帯する事業を株式会社東通(以下「東通」という。)に営業譲渡することとし、同年 11 月 22 日、原告 X1 を含む従業員全員に同年 12 月 26 日付けで解雇する旨の解雇予告通知を行った。

大阪地方裁判所は、同年 12 月 20 日、大阪東通が、放送番組制作業務及びこれに付帯する事業を東通に譲渡することを許可し、大阪東通は、同月 26 日、東通と営業譲渡契約(以下「本件譲渡契約」という。)を締結した。

なお、同契約においては、①大阪東通の役員や従業員(ただし、制作部門を除く。)は、本件実行日に大阪東通を辞任もしくは退職し、東通は、その翌日に、同人らを就業規則・諸規定その他あらかじめ大阪東通に提示した条件により新規雇用する、②大阪東通が前記役員や従業員に対して負担すべき退職金等の全債務を自己の費用と責任において処理し、

東通は承継しないとされた。

大阪東通は、同年 12 月 26 日、東通に対し、営業譲渡を行い、(以下「本件営業譲渡」という。)、大阪東通の従業員は全員解雇され(以下「本件解雇」という。)、同月 27 日、大阪東通の従業員のうち東通への移籍を希望する者は、東通に新規に雇用された。しかし、原告 X1 を含む 4 名は、引き続き本件 SE 職場での就労を希望し、東通への移籍を希望しなかったため、本件 SE 職場での就労ができなくなった。

#### (4)原告 X1 らの就労要求を巡る団体交渉

朝放労組は、平成 14 年 1 月 7 日、被告補助参加人と団体交渉を行い原告 X1 らの就労を求めたが、具体的な進展はなく、その後、行われた団体交渉でも平行線のままであった。

#### (5)救済命令の申立て

平成 14 年 12 月 17 日、原告ら及び朝放労組は、被告に対し、被告補助参加人を被申立人として、原告 X1 を本件 SE 職場から排除したことが不利益取扱い及び支配介入にあたり、朝放労組が平成 13 年 12 月 14 日に被告補助参加人に対して本件協定書に従い原告 X1 から 4 名について引き続き本件 SE 職場での就労を確保し、労働条件を低下させないこと(以下、これを「本件団交申入事項」という。)を求め、団体交渉を申し入れたこと(以下「本件団交申入れ」という。)に対する被告補助参加人の不誠実な態度が団体交渉拒否にあたるとして、以下の内容の不当労働行為救済申立てを行った(平成 14 年(不)第 91 号。以下「本件初審手続」という。))。

ア 原告 X1 を本件解雇日以前の労働条件を低下させることなく、本件 SE 職場で就労させること(以下「本件申立①」という。)

イ 平成 14 年 1 月以降、原告 X1 が原職に就労するまでの間の賃金相当損害金及び賞与相当損害金の支払並びにこれらが支払われるまでの間の年 6 分の遅延損害金の支払(以下「本件申立②」という。)

ウ 本件団交申入れに対する誠実団体交渉応諾(以下「本件申立③」という。)

エ 原告近畿地区労組及び朝放労組に対する謝罪文の手交及び掲示(以下「本件申立④」という。)

#### (6)本件命令

被告は、平成 16 年 10 月 8 日、本件申立①、②については、原告 X1 と被告補助参加人との間には雇用契約はなく、本件解雇後に被告補助参加人の職場において就労する労働契約上の根拠もないし、本件協定書や本件協定書と同じ日に被告補助参加人と大阪東通が締結した確認書(以下「本件確認書」といい、本件協定書と併せて「本件協定書等」という。)により、被告補助参加人が、本件解雇後の原告 X1 らの本件 SE 職場における使用労働関係の継続(以下「就労確保」という。)まで保障したものではないから、被告補助参加人は原告 X1 の使用者又はそれと同視できる地位にあるとはいえず被申立人適格が認められないとして、これを却下し、本件申立③、④については、本件団交申入事項のうち「労働条件を低下させない」という点につき、被告補助参加人が原告 X1 から 4 名の被告補助参加人の職場における就労に向けた行動をとらなかったことは、団体交渉を引き延ばしたとはいえないし、団体交渉における内容は前記事項に関するものでないし、前記団交事項について被告補助参加人が不誠実な対応をしたとは認められないとして、これを棄却した(以下「本件命令」という。))。

## 2 原告らの請求

原告民放労連、原告近畿地連、原告近畿地区労組及び原告 X1 は、被告がした本件命令は、被告補助参加人の使用者性を否定し、その交渉態度が不誠実団交にあたらないとした点において判断を誤った違法があると主張して、本件命令の取消しを求めている。

## 3 争点及び争点に関する当事者の主張

本件の争点は、本件命令の違法性の有無であり、これに関する当事者の主張は、次のとおりである。

(原告らの主張)

本件命令には、以下のとおり、判断の誤りがある。

### (1) 被告補助参加人の使用者性とその不当労働行為

#### ア 黙示の労働契約が成立しているのと同視しうる関係

原告 X1 は、昭和 47 年 4 月に被告補助参加人による採用面接を受け、被告補助参加人が採用を決定した上で、形式上は大阪東通に採用されて以降、一貫して、被告補助参加人の職場において、被告補助参加人の社員・ディレクターの指揮命令の下で就労し、本件解雇当時の本件 SE 職場に限っても、昭和 50 年から本件解雇まで 26 年にわたり、専属的・継続的に就労してきたのであるから、原告 X1 と被告補助参加人との間には、原告 X1 が被告補助参加人に対して労務を提供し、被告補助参加人はそれを専属的かつ継続的に利用するという使用労働関係が成立していた。

大阪東通は、被告補助参加人等の民間放送局に番組制作スタッフを派遣することを業とする会社であり、本件業務請負契約の実質は、労務の提供だけを内容とし、大阪東通が器材を準備することも不要で、被告補助参加人から大阪東通に対し支払われた請負代金は、原告 X1 ら下請労働者の労務に対する報償の性格を持っていたのであるから、前記契約は実態として、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)制定前においては労働者供給事業を原則的に禁止する職業安定法 44 条に違反し、労働者派遣法制定後も、被告補助参加人は大阪東通との間において、同法の適用を受ける労働者派遣契約を締結していなかったのである。

したがって、実態としては、被告補助参加人と原告 X1 との間には黙示の労働契約が成立しているのと同視しうる関係があり、労働者派遣法の趣旨に照らせば、被告補助参加人との間において直用化が図られてしかるべきであったのであるから、前記使用労働関係は保護に値し、本来継続されるべき性質のものである。そして、被告補助参加人自身も、前記使用労働関係の存在を認め、直用化の必要性を認識し、実際に直用化をしてきた。

また、原告 X1 が従事してきた SE 業務は、専門的技量や経験がものをいう職種であり、そうであるからこそ、被告補助参加人は原告 X1 を専属的かつ継続的に受け入れ、その労働力を利用してきたのであるから、本件は、被告補助参加人に対する就労請求権が肯定される「業務の性質上労働者が労務の提供について特別の合理的な利益を有する場合」に該当する。

#### イ 本件協定書に基づく就労確保義務

朝放労組が社員化を求めたが、被告補助参加人は原告 X1 らの社員化を断固拒否し、このままでは雇用小委員会自体が決裂する状況に陥ったため、ぎりぎりの妥協策として、原告 X1 が被告補助参加人に対し対象者に関して社員化、直備化、賃金及び組合費のチェッ

クオフについての要求(以下「本件社員化等の要求」という。)をしないことと引き換えに、被告補助参加人において原告 X1 らの本件 SE 職場における専属的・継続的就労を確保することを確約し、本件協定書が締結された。

したがって、本件協定書において、直截に就労確保の文言はないが、その本意が就労確保にあることは明らかであり、その2項において、対象者に関する被告補助参加人の構内における就労に係わる諸条件など被告補助参加人が決定できる労働条件についての朝放労組又は原告近畿地区労組との団体交渉を拒否しないとうたわれているのも、就労確保が当然の前提となっている。また、それを示すために、本件確認書には、「甲および乙は、一連の争議の経過と解決交渉の趣旨に鑑み、一の対象者が甲の構内で現在の業務の継続を希望する場合には、甲および乙は事情の許す限り希望に沿うよう配慮する」旨との文言がわざわざ記載された。

なお、本件協定書は、被告補助参加人が労働組合法7条の使用者であることからみて、同法14条の要件を備えた協定であり、この協定内容は同法16条の効力もしくは規範的効力を持つものである。そして同法16条が当事者間の労働条件について効力を持つことは、本件においては、被告補助参加人が原告 X1 の被告補助参加人での就労確保を可能な限り保障することを内容とするものである。仮に同法16条の適用がなくとも準用されるべきである。したがって、被告補助参加人は、東通への業務の発注者および資本出資者という立場において、東通に対して支配力を行使しうる立場にあったのであるから、大阪東通が東通に対して本件営業譲渡をするに当たり、過去の経緯や本件協定書等の趣旨を東通に説明した上で、東通との関係においても前記趣旨に従った確認書等を締結する、あるいは、大阪東通に対し、本件 SE 職場で就労する社外工を営業譲渡の対象から外すことを求めることによって、原告 X1 が本件 SE 職場において就労確保がされるよう配慮すべきであり、それができた。

現に、X2 及び X3 の2名は、その後有限会社オフィス・ウインズ(以下「オフィス・ウインズ」という。)を設立し、形式上は東通の下請という形態で、本件 SE 職場に入り、SE 業務に従事している。

#### ウ 不当労働行為性

ところで、原告近畿地区労組は、被告補助参加人構内で就労する派遣労働者等関連労働者を組織する組合であり、職場における労働組合弱体化のために外注化を進めた被告補助参加人の労務政策に真っ向から反する存在であり、原告 X1 も同労組に加入して以来、その中心的な活動家として、組合活動に取り組み、また、被告補助参加人構内で就労する派遣労働者を、原告近畿地区労組と共同歩調を取る朝放労組に加入させる取り組みを行い、被告補助参加人構内において分会を組織し、被告補助参加人に対し、25 年以上も雇用改善の闘争してきたことから、被告補助参加人は、原告近畿地区労組と原告 X1 を嫌悪していた。

そのため、被告補助参加人は、原告 X1 に対し、本件 SE 職場における就労確保をすべき責任があったにもかかわらず、平成13年12月27日、大阪東通から解雇の意思表示を受けた原告 X1 が、本件 SE 職場において引き続き就労を求めたところ、被告補助参加人の職制は、原告 X1 を本件 SE 職場から排除し、かつ、就労を拒否した。このような行為は、継続することについて法的保護が与えられるべき使用労働関係を、被告補助参加人が

切断したことにほかならず、また、被告補助参加人は、東通に就労確保のための措置を働きかけるなどして一旦切断された使用労働関係を復活させる行為をせず、使用労働関係が切断された状態を継続させている。

これが、原告近畿地区労組や原告 X1 らに対する鎌悪によるものであることは、その後、被告補助参加人が東通を通じて、X3 と X2 に対し朝放労組から脱退するよう工作し、それに応じて同組合を辞めた X3 と X2 が東通の下請(被告補助参加人から見れば孫請)という形式で、従来どおり本件 SE 職場における就労が確保されていることとの対比からも明らかである。

したがって、その継続につき法的保護に値する使用労働関係が被告補助参加人によって切断されたことは不当労働行為に該当し、その原状回復として、原告 X1 が被告補助参加人に対して、使用労働関係の継続すなわち就労の確保を求めることができる。

エ なお、被告補助参加人が東通に対し就労確保のための措置を働きかけなかったため、東通は、原告 X1 に対し、東通に移籍(雇用契約の新たな締結)するにあたり、東通の契約派遣先事業所への就業の同意を求めた。これに従えば、原告 X1 は将来東通から他の事業所における就労を命じられた場合に拒否できなくなる可能性が高く、原告 X1 の組合活動歴に鑑みれば、被告補助参加人の意向を受けた東通が原告 X1 に他の事業所における就労を求める蓋然性は十分にあった。そのような事態は就労確保を確約した本件協定書等の趣旨に反するものであったため、原告 X1 は東通に移籍できなかったものであり、それは被告補助参加人の前記態度に起因する。

## (2) 不誠実団交

### ア 団体交渉の引き延ばし

前記(1)で述べたとおり、被告補助参加人としては、原告 X1 らが引き続き本件 SE 職場での就労確保がされるよう配慮すべきであり、本件協定書等の遵守を被告補助参加人が決断すれば、被告補助参加人と原告 X1 とが請負契約を締結する、あるいは労働組合が労働者供給を行うなどの方策によって原告 X1 を受け入れることは現実的に可能であることなどに鑑みれば、就労確保は被告補助参加人が自ら決定することのできる労働条件である。

しかるに、被告補助参加人は、全員が東通に行くという認識を有しており、しかも、原告らから平成 13 年 11 月 1 日の時点で原告 X1 らの本件 SE 職場での就労と労働条件の確保を要求されていたにもかかわらず、同月 20 日までは、就労確保に向けた何らの行動もせず、徒に団体交渉を引き延ばした。このことは、同年 12 月 20 日の団体交渉において、被告補助参加人の Y1 が「怠慢であった」と謝罪したことに端的に表れている。

### イ 本件協定書の空洞化

被告補助参加人は、平成 13 年 12 月 21 日に東通の人事担当者と面会してはいるものの、東通は確認書を結ばないそうですという言葉に象徴的に示されているように、ただ自らの怠慢を糊塗するためだけのもので、あたかも確認書を結ばないのは東通の責任であるかのように責任転嫁を図り、自ら積極的に原告 X1 らの就労および労働条件の確保に向けた努力をしようという姿勢は微塵も見られなかった。

さらに、被告補助参加人は、その後の団体交渉において朝放労組が再三にわたって提案した就労確保のための各種方策(別プロダクション案など)についても、すべて拒否して、ただ東通に移籍すればよかったと繰り返すばかりであった。

このように、本件協定書等が、原告 X1 につき、本件 SE 職場における就労確保を内容としたものであったにもかかわらず、大阪東通から東通への営業譲渡を奇貨として、被告補助参加人がその空洞化を図ろうとした。

そして、被告補助参加人は、原告近畿地区労組にあくまでもとどまった原告 X1 との関係では、本件協定書等の趣旨を無視して、本件 SE 職場から排除し、朝放労組を脱退した X2 及び X3 との関係では、本件 SE 職場における就労確保が実現し、結果として、本件協定書の趣旨を遵守した。

これは、労働者の立場に立って原告 X1 につき本件協定書等の履行を求める労働組合を無視して、労働組合の団結の弱体化を図ろうとするものであり、原告 X1 を本件 SE 職場における就労から排除したという不当労働行為の動機であるとともに、団体交渉の不誠実性を基礎づける。

(被告の主張)

本件命令には、原告の主張するような判断の誤り等はなく、本件命令は正当である。

(被告補助参加人の主張)

本件命令には、原告の主張するような判断の誤り等はなく、本件命令は正当である。

(1) 被告補助参加人が使用者性を有しないこと

原告 X1 は、大阪東通に雇用され、本件業務請負契約に基づいて大阪東通から派遣されて被告補助参加人の SE 業務に従事していた者であるから、大阪東通が倒産し前記業務請負関係が終了した以上、大阪東通の従業員であった原告 X1 には、もはや被告補助参加人で就労する何らの権利もない。

後記の別件地労委命令及び同中労委命令を通じて、被告補助参加人には原告 X1 らの所属する原告近畿地区労組との間で社員化要求に関する団体交渉応諾義務は認められないと判断され、原告らも「一時金の支給、社員化、配転撤回等いわゆる労働条件に関する事項」については被告補助参加人に団交応諾義務がないとする前記中労委命令を確定させ、本件協定書において本件社員化等の要求を明確に放棄している。

原告らは、本件初審手続においても原告 X1 が被告補助参加人に対し就労を請求できる根拠を明らかにせよとの求釈明に対し、最後まで明らかにできなかった。

なお、本件協定書等は、組合側が本件社員化等の要求を放棄し、被告補助参加人は解決金を支払うということで紛争を終息させることとしたものであり、被告補助参加人が原告 X1 らの就労を保障するなどという文言は一切記載されておらず、人事権はあくまで原告 X1 らの雇用主である下請会社であり、そのことについては被告補助参加人に何らの団交要求もできないことを認めていることは明白である。雇用小委員会の経過に関する原告らの主張は事実と異なる点が多いが、少なくとも当時の朝放労組の交渉担当者であった小谷副委員長自身、陳述書において就労確保したなどと言も触れていないことから明らかではあり、このことは朝放労組が本件初審手続に申立人として参加していながら本件命令の取消しを求める本件訴訟に参加していないことによっても十分裏付けられる。

前記業務請負関係は職業安定法に違反するものではなく、原告らは大阪港労働公共職業安定所に告発したが、同職業安定所も違反の事実はないとしている。原告らは被告補助参加人での就労請求権があると主張しているが、その法的根拠は明らかではなく、被告補助参加人に対する賃金を請求できるとするのであれば、本件協定書に反することは明らかで

ある。

## (2) 被告補助参加人に団体交渉応諾義務がないこと

被告補助参加人には社員化問題について団体交渉応諾義務はないのであるから、団体交渉そのものを拒否しても何ら問題はないが、長年被告補助参加人の構内で働いてきた下請従業員のことであり、また、組合の要請もあってあえて交渉に応じた。むしろ東通への移籍を断り、社員化にこだわり続けたのは組合であり、本件社員化等の要求をしないという本件協定を踏みにじり、今もって就労を要求する組合の側こそ不誠実である。

原告 X1 が東通へ行きさえすれば、雇用は確保され、職場も確保されたのであり、原告 X1 が移籍するに障害となるようないかなる事情も存在しなかった。提供された雇用の場を自ら拒否した以上、雇用の場を失うことは理の当然であり、それは、原告 X1 本人ないしは組合が自ら選択した結果である。

## 第 3 当裁判所の判断

### 1 認定事実

前記争いのない事実等、証拠及び弁論の全趣旨(なお、以下の事実は、いずれも、これについて、各当事者は争っていない。)によると次の事実を認めることができる。

#### (1) 当事者

前記争いのない事実等(1)のとおり

#### (2) 原告 X1 の職務内容

ア 一般的に、SE 担当者は、番組制作において、効果音、バック・グランド・ミュージック等の音響効果を担当し、ドライ・リハーサルからダビングまでの制作過程において、当該番組のディレクターと事前に打合せを行った後、被告補助参加人のレコード室等において CD の選曲を行い、テープ等に録音したり、本番に入ると、副調整室において、ディレクターの指示または番組進行のタイミングで、テープ等に録音した効果音等を流したりする業務を行っている。

大阪東通の SE 担当者(以下「SE 担当者」という。)は、ほぼ毎日、被告補助参加人の番組制作業務に従事しているが、制作番組のない日は、「テープ整理」と勤務日程表に書かれ、被告補助参加人において、担当番組で使用するテープ等の整理、被告補助参加人の番組で使用する一般的な効果音のライブラリー作成等の業務を行っていた。

イ SE 担当者は、大阪東通の音声課長(以下「音声課長」という。)が被告補助参加人の編成日程表に基づいて 1 週間単位ごとに作成し、被告補助参加人構内にある SE 作業室(以下「SE 作業室」という。)に掲示している番組制作連絡書に従って、被告補助参加人における業務に従事していた。なお、ドラマの場合には、番組制作連絡書に具体的な時間の指定がされていないこともあった。

SE 担当者は、SE 作業室において、自己の出退勤について 1 か月分をまとめて出勤表に記入していた。

大阪東通の音声次長(以下「音声次長」という。)は、その出勤表を確認した上で大阪東通の本社に報告していたが、普段は大阪東通の本社にいたため、SE 担当者の出退勤の状況を逐一確認することはできなかった。

原告 X1 は、遅刻や欠勤について、原告近畿地区労組の方針に従い、音声課長に連絡せず、被告補助参加人に連絡していた。

その他番組の中止、変更等があった場合の連絡については、当該番組の担当者または音声次長から受けることもあった。

なお、これらの勤務実態等は、後記最高裁判決にかかる事件当時と基本的に変わりはない。

### (3) 団体交渉の経緯(別件最高裁判決)

ア 原告近畿地区労組は、昭和 49 年 9 月から昭和 51 年 1 月にかけて、被告補助参加人に対し、団体交渉を申し入れたが、被告補助参加人が団体交渉の対象となっている組合員の使用者ではないことを理由にこれを拒否したため、同月 29 日、前記団体交渉拒否等が不当労働行為に当たるとして、被告に不当労働行為救済申立てを行った(昭和 51 年(不)第 4 号)。

被告は、昭和 53 年 5 月 26 日、被告補助参加人は原告近畿地区労組の組合員らの勤務内容等被告補助参加人の関与する事項について、同人らの使用者ではないとの理由で前記労組との団体交渉を拒否したことは不当労働行為に該当するとして、前記労組との団体交渉を拒否してはならないなどを命じたものの、前記労組の団体交渉要求事項のうち配置転換の撤回及び社員化要求に係る事項については、被告補助参加人は団体交渉に応じるべき立場にないとして、これらの事項についての団体交渉を拒否したことは、不当労働行為に該当しないと判断した(以下、この命令を「別件地労委命令」という。)

イ そこで、原告近畿地区労組及び被告補助参加人は、いずれも中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立てを行った(昭和 53 年(不再)第 25 号、第 26 号)。

中労委は、昭和 61 年 9 月 17 日、別件地労委命令を一部変更し、被告補助参加人は、原告近畿地区労組の組合員らの番組制作業務に関しては、前記組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その就労に係る諸条件を実質的に決定してきたのであるから、被告補助参加人は、前記組合員らの就労に係る諸条件に関しては、労働組合法 7 条 2 号にいう「使用者」に該当し、団体交渉を拒否することは不当労働行為に該当するとして前記労組との団体交渉を拒否してはならないなどを命じたものの、前記組合員らの雇用主は大阪東通ら下請 3 社であって、被告補助参加人ではないのであるから、被告補助参加人が原告近畿地区労組の要求事項のうち賃上げ・夏季・年末各一時金の支給、社員化、配転撤回等いわゆる労働条件に関する事項につき団体交渉を拒否しても、それをもって不当労働行為とすることはできないと判断した(以下、この命令を「別件中労委命令」という。)

ウ 被告補助参加人は、別件中労委命令に対し、東京地方裁判所に取消訴訟を提起したが、平成 2 年 7 月 19 日、同地方裁判所は、前記請求を棄却した。

被告補助参加人は、東京高等裁判所に控訴したが、同高等裁判所は、被告補助参加人は、前記組合員との関係で労働組合法 7 条 2 号の「使用者」には該当しないとして、平成 4 年 9 月 16 日、原判決及び別件中労委命令を取り消した。

中労委は、前記判決に対し、最高裁判所に上告し、最高裁判所は、平成 7 年 2 月 28 日、原判決を破棄し、脱退勧奨等支配介入に係る部分を東京高裁に差し戻すとした上で、その余の部分(団体交渉拒否に係る部分を含む。)については被告補助参加人の控訴を棄却した(最高裁平成 7 年 2 月 28 日判決・民集第 49 卷 2 号 559 頁。以下、この判決を「別件最高裁判決」という。)

### (4) 社員化問題(本件協定書の作成)

ア 朝放労組は、平成 11 年 7 月ころ、被告補助参加人に対し、団体交渉において、原告 X1 から下請企業の組合員の社員化問題の協議を求めた。

被告補助参加人はこれを受け入れ、労使双方からの参加者により構成される雇用小委員会を設けてこれらについて協議することとなり、同年 8 月 3 日に第 1 回雇用小委員会が開催され、同小委員会は、以降平成 12 年 10 月 18 日までの間に 17 回開催された。

なお、朝放労組は原告近畿地区労組の組合員に関しても交渉権限の委譲を受けて交渉を担ってきており、被告補助参加人は、これらの交渉に応じた。

#### イ 本件協定書

朝放労組、原告近畿地区労組及び被告補助参加人は、平成 12 年 11 月 27 日、雇用小委員会での協議を踏まえ、原告 X1 も含む 11 名の組合員を対象として、本件協定を締結し、本件協定書を作成した。

(ア)被告補助参加人は、前記の対象者に関する被告補助参加人の構内における就労に係わる諸条件など被告補助参加人が決定することのできる労働条件についての朝放労組又は原告近畿地区労組との団体交渉を拒否しない。

また、被告補助参加人は、前記労働条件について、前記対象者以外の被告補助参加人の構内で就労する労働者が所属する労働組合との団体交渉を拒否しない。

(イ)朝放労組及び原告近畿地区労組は、前記の対象者に関する本件社員化等の要求を被告補助参加人に行わない。

(ウ)被告補助参加人は、前記対象者の所属する会社に対して本件協定の趣旨を伝え、それぞれの所属会社における対象者の労働条件が不当な取扱いとならないように、被告補助参加人はそれぞれの所属会社と誠意をもって協議を尽くし、個別に確認書を交わす。

(なお、被告補助参加人と大阪東通は、同日、本件確認書を締結し、その中で、大阪東通は、①前記対象者のうち大阪東通の SE 担当者である原告 X1 と朝放労組の組合員である X4、X2、X3 の 4 名(以下「原告 X1 から 4 名」という。)の労働条件について、一連の争議があったことによる不当な取扱いを行わないこと、②前記 4 名については他の従業員と同様人事権の範囲内で異動対象とすることを当然と考えるが、被告補助参加人と大阪東通は、一連の争議の経過と解決交渉の趣旨に鑑み、前記 4 名が被告補助参加人の構内で現在の業務の継続を希望する場合には、被告補助参加人と大阪東通の事情が許す限り希望に沿うように配慮すること、を確認した。)

(エ)被告補助参加人は、本協定締結に際し、朝放労組及び原告近畿地区労組に合わせて、覚書に基づく解決金を支払う。

(なお、朝放労組、原告近畿地区労組及び被告補助参加人が、同日、締結した覚書では、その金額は 3000 万円として覚書締結後 7 日以内に支払うとされた。)

(オ)朝放労組、原告近畿地区労組及び被告補助参加人は本協定書をもって、本協定締結日までの一連の争議がすべて解決したことに同意する。

(5)大阪東通の再生手続(営業譲渡に伴う大阪東通から東通への移籍)

ア 大阪東通は、平成 13 年 9 月 27 日、大阪地方裁判所に民事再生法に基づく再生手続開始の申立てを行い、翌 28 日、同裁判所は再生手続開始の決定をした。

イ 大阪東通は、平成 13 年 10 月 17 日、放送番組制作業務及びこれに付帯する事業を東通に営業譲渡し、大阪東通の従業員を解雇の上、東通で再雇用(東通への移籍)する方針を

明らかにしたため、朝放労組は、同年 11 月 1 日、被告補助参加人に対し、本件 SE 職場に関し、東通への移籍後も、今までどおりの仕事、労働条件を保障することを要求する書面を提出し、朝放労組らは、同月 14 日、被告補助参加人と団体交渉を行った。その席上、被告補助参加人の人事局長は、大阪東通がなくなっても協定書の精神は守る、SE の仕事はなくなることはないし、仕事がある以上、今まで通り続けてもらおうと述べた。

ウ 朝放労組は、平成 13 年 11 月 19 日、被告補助参加人との団体交渉を行ったが、その席で被告補助参加人の労務担当者は、大阪東通の従業員の東通での労働条件をなるべく下げないように、被告補助参加人は大阪東通の株主として東通に対して配慮をするつもりであるが、約束はできないと述べた。

エ 大阪東通は、平成 13 年 11 月 22 日、原告 X1 を含む従業員全員に同年 12 月 26 日付けで解雇する旨の解雇予告通知を行った。

オ 朝放労組は、平成 13 年 12 月 14 日、被告補助参加人に対し、本件団交申入れをした。

カ 朝放労組は、平成 13 年 12 月 19 日と翌 20 日、被告補助参加人と団体交渉を行ったが、その席上、同月 19 日には、被告補助参加人の労政部長は、東通には本件協定の内容を伝え、本件協定を放つておくことはしないと述べ、同月 20 日には、被告補助参加人の労務担当役員は、本件 SE 職場は守られると思うと述べた。

キ 大阪地方裁判所は、平成 13 年 12 月 20 日、大阪東通が、放送番組制作業務及びこれに付帯する事業を東通に譲渡することを許可し、大阪東通は、同月 26 日、東通と本件譲渡契約を締結した。

なお、同契約においては、①大阪東通の役員や従業員(ただし、制作部門を除く。)は、本件実行日に大阪東通を辞任もしくは退職し、東通は、その翌日に、同人らを就業規則・諸規定その他あらかじめ大阪東通に提示した条件により新規雇用する、②大阪東通が前記役員や従業員に対して負担すべき退職金等の全債務を自己の費用と責任において処理し、東通は承継しないとされた。

#### (6) 東通への移籍拒否

ア 原告 X1 は、平成 13 年 12 月 20 日、本件譲渡契約が裁判所に許可された後、東通の人事部次長と面談したが、同次長は、本件協定書等について知っているが、東通は引き継がない、東通に入社するなら派遣同意書等を同月 25 日までに提出するようにと述べ、大阪東通における給与と比較すると固定給部分が約 12.5%減額された、基本給 25 万 2000 円、総固定額 32 万 4100 円との記載がある東通における給与明細計算書を提示した。

イ 被告補助参加人が平成 13 年 12 月 21 日に東通の人事担当役員と面談した際、前記役員は、確認書は締結しないと述べたため、被告補助参加人は、同日、朝放労組の副委員長に前記発言を伝えた。

ウ 朝放労組は、平成 13 年 12 月 25 日、被告補助参加人と団体交渉を行ったが、その席上、被告補助参加人の労務担当者は、被告補助参加人は東通に発注する、東通に行けば SE 業務ができるし、問題は解決する、東通にいかないと SE 業務はやってもらえない、これ以上、検討の余地はない、賃金の低下といった労働条件の不利益変更は東通の責任で、会社はタッチできないと述べた。

それに対し、この席上、原告 X1 ら 4 名は、引き続き本件 SE 職場での就労を希望するが、東通に移籍しない旨述べた。

エ 大阪東通は、平成 13 年 12 月 26 日、東通に対し、本件営業譲渡を行い、大阪東通の従業員は全員解雇され、原告 X1 は、本件 SE 職場での就労ができなくなった。

オ 平成 13 年 12 月 27 日、大阪東通の従業員のうち東通への移籍を希望する者は、東通に新規に雇用された。

原告 X1 ら 4 名のうち休みであった X4 を除く 3 名が、被告補助参加人の職場において作業をしていたところ、被告補助参加人は、東通の者が作業をすると述べ、担当する番組の関係で、順次排除した。

(7)原告 X1 らの就労要求を巡る団体交渉

ア 朝放労組は、平成 14 年 1 月 7 日、被告補助参加人と団体交渉を行ったが、その席上、被告補助参加人の労務担当者は、原告 X1 らの就労について、早く解決したい、団体交渉は被告補助参加人の誠意でやっていると言言したが、具体的な進展はなかった。

イ 朝放労組らは、平成 14 年 1 月 22 日、被告にあっせんを申請したが、被告補助参加人は、同年 2 月 12 日、あっせんを辞退した。

ウ 朝放労組は、平成 14 年 1 月 24 日、被告補助参加人と団体交渉を行ったが、その席上、被告補助参加人の労務担当者は、本件協定書は第 2 項(本件社員化等の要求をしないという事項)を除いては失効していると発言した。

エ 朝放労組は、平成 14 年 1 月 30 日、被告補助参加人と団体交渉を行ったが、その席上、被告補助参加人の労務担当者は、交渉を否定しているのではない、できないことはできない、被告補助参加人と東通が確認書を交わす必要はない、被告補助参加人の誠意として、東通に確認書締結の打診は行ったと述べた。

オ 朝放労組は、平成 14 年 3 月 1 日、被告補助参加人に対し、雇用争議の解決協定を守り、原告 X1 ら 4 名の業務を保障し、直ちに本件 SE 職場に就労させることを要求する書面を提出した。

カ 朝放労組は、平成 14 年 3 月 12 日、被告補助参加人と事務折衝を行ったが、その席上、朝放労組は、被告補助参加人が責任をもって、原告 X1 ら 4 名を東通に移籍させることによる争議の收拾を提案した。

キ 朝放労組は、平成 14 年 3 月 14 日、被告補助参加人と団体交渉を行い、その席上、被告補助参加人の労務担当者は、原告 X1 ら 4 名は、自分の意思で東通に行かなかったもので、今 4 名が失業状態にあることに対して被告補助参加人に責任はない、1 月上旬ならなんとかしたが東通入社は難しいだろう、組合が被告補助参加人に義務として就職をあっせんしろというならそれは違うと発言した。

ク 朝放労組は、平成 14 年 3 月 18 日、被告補助参加人と団体交渉を行ったが、その席上、被告補助参加人の労務担当者は、東通は原告 X1 ら 4 名が入社を拒否したことで、4 名がいけないことでの体制作りをしている、今になって東通は引き受けてくれない読みがある、周りの情勢を総合的に判断すると東通入社はありえないのではないか、被告補助参加人が何らかの働きかけをすることは就労保障することと同義語なのでできないと発言した。

ケ 朝放労組は、平成 14 年 4 月 5 日、被告補助参加人と団体交渉を行い、その席上、被告補助参加人の労務担当者は、朝放労組の前記力の提案に対して、この段階で東通が原告 X1 らを受け入れてくれる可能性は極めて低い、東通は東京中心にやっている会社なので、被告補助参加人がお願いしたところで聞き入れてくれる可能性は低い、被告補助参加人が

義務として東通にお願いすることはできないが、任意でできるかどうか熟慮していると述べた。

コ 被告補助参加人は、平成 14 年 4 月 19 日、朝放労組の前記力の提案に対し、被告補助参加人がどのように動いたとしても就労を保障したことになるとしてこれを拒否した。

サ 東通の総務部長は、平成 14 年 7 月 19 日、原告 X1 に対し話をしたい旨の連絡をし、同月 23 日、東通本社において、原告 X1、X2 及び X3 が、前記総務部長ら 3 名と会談した。この席上、前記総務部長は、「熱闘甲子園」という番組での仕事を依頼したい、仕事をしてもらうには争議がないこと及び法人化した会社をつくる必要があると述べた。

シ 平成 14 年 7 月 24 日、東通の営業部員と X2 及び X3 が会談し、東通の営業部員は、仕事をさせてあげたいが、争議という部分については組合を辞めて欲しい、原告 X1 は組合色が強いから難しいであろうと発言した。

ス 朝放労組は、平成 14 年 7 月 25 日、被告補助参加人と団体交渉を行ったが、その席上、朝放労組は、原告 X1 から 4 名が、別会社を設立し、そこに被告補助参加人が発注を行うという形で就労させる方法を提案した。この提案に対し、被告補助参加人は、東通経由の業務発注であれば拒否しない、これで争議が終わるのであれば努力すると述べた。

なお、X4 はこの時点では既に争議を離脱していた。

同日、前記団体交渉終了後の午後 3 時ころ、東通の総務部長と X2 及び X3 が会談し、その席上、東通の総務部長は、仕事を回すためには組合を抜けること、本件 SE 職場に戻せという組合要求を取り下げることが必要であると述べた。

セ 朝放労組は、平成 14 年 7 月 26 日、被告補助参加人と事務折衝を行ったが、その席上、被告補助参加人は、組合が就労要求を取り下げれば解決に向けた道筋を考える、東通に働きかけるくらいはできると述べた。

ソ 朝放労組は、平成 14 年 7 月 29 日、被告補助参加人と事務折衝を行ったが、その席上、被告補助参加人は、前記スの提案に対し、1 週間検討したいと述べた。

タ X2 と X3 は、平成 14 年 8 月 4 日、自らが設立したオフィス・ウインズが東通から受注する形で、被告補助参加人の番組のスタッフとして就労した。

なお、X2 と X3 は、同月 2 日に朝放労組からの脱退を表明していた。

チ 朝放労組は、平成 14 年 8 月 7 日、被告補助参加人と事務折衝を行ったが、その席上、被告補助参加人は、被告補助参加人から東通に働きかけて原告 X1 らを就労させる方策は、やはり筋違いであると述べた。

#### (8) 救済命令の申立て

前記争いのない事実等(5)のとおり。

#### (9) 本件命令

前記争いのない事実等(6)のとおり。

### 2 本件命令の違法性の有無について

#### (1) 労働契約上の雇用主(使用者性)について

ア 労働組合法 7 条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用主をいうが、被告補助参加人と原告 X1 との間に労働契約が存在しないことは、前記 1(4)イのとおり、朝放労組、原告近畿地区労組及び被告補助参加人が、原告 X1 を含む 11 名の組合員を対象とし

て締結した本件協定書において、朝放労組及び原告近畿地区労組は、前記対象者に関して、本件社員化等の要求を行わないことに合意していることから明らかである。

#### イ 黙示の労働契約が成立しているのと同視しうる関係等

この点について、原告らは、実態として、被告補助参加人と原告 X1 との間には黙示の労働契約が成立しているのと同視しうる関係があったとか、あるいは、原告 X1 は被告補助参加人に対する就労請求権があるなどと主張するが、前記事実に照らして、黙示の労働契約が成立しているとか、あるいは、原告 X1 が被告補助参加人に就労請求権を有しているとはいえず、また、被告補助参加人と大阪東通との間に労働者派遣法の適用を受けるべき関係が成立、していたとしても、それをもって、直ちに被告補助参加人と原告 X1 との間に黙示の労働契約が成立しているのと同視しうる関係があったと評価することもできない。

原告 X1 は、自己の業務内容や賃金の受領手続などについて供述し(原告 X1 本人)、これをもって、上記主張が認められるべき根拠であると述べるが、原告 X1 の上記本人尋問の結果認められる事実によっても、原告らの主張を認めることはできないというべきである。

#### ウ 被告補助参加人が自ら決定することのできる原告 X1 の労働条件

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、前記事業主は労働組合法 7 条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である(別件最高裁判決参照)。本件についてみるに、原告らは、原告 X1 を本件 SE 職場で就労させることと、本件解雇後の賃金相当損害金等の支払を求めて、本件申立①、②をしているのであるが、大阪東通は、独立した法人格を有する株式会社であって、しかも、前記 1(5)、(6)のとおり、大阪東通が民事再生手続開始の申立てを行い、その手続において、裁判所の許可を得て、放送番組制作業務及びこれに付帯する事業を東通に営業譲渡し、大阪東通はそれに伴い原告 X1 らを含む従業員全員を解雇している。

なお、この点について、証拠によれば、大阪東通は、乱脈経営やバブル期の不動産投資の失敗により、本件営業譲渡当時、年商額に匹敵する巨額の負債を抱え、3 億円を超える債務超過の状態に至ったことが認められるのであって、大阪東通が前記申立てや本件営業譲渡を行うことはやむをえなかったというべきである。

したがって、仮に、被告補助参加人が大阪東通に対して一定程度の影響力を有していたとしても、原告 X1 を雇用し、本件 SE 職場で就労させるかどうかについては、被告補助参加人が自ら決定することのできる労働条件であるとは言い難く、直ちには、被告補助参加人を原告 X1 の雇用主と同視することはできず、本件申立①、②について、被告補助参加人を労働組合法 7 条にいう「使用者」に当たると認めることはできない。

#### (2) 本件協定書に基づく就労請求権

原告らは、前記第 2 の 2(1)イのとおり、被告補助参加人は、本件協定書等において原告 X1 の本件 SE 職場における就労確保を確約し、しかも東通に対して支配力を行使しうる立場にあったのであるから、原告 X1 の就労確保ができたと主張する。

しかし、前記 1(4)のとおり、本件協定書には、被告補助参加人が原告 X1 の就労確保を

約した文言はない。逆に、本件協定書等によれば、原告らが被告補助参加人に対する原告 X1 らの本件社員化等の要求を行わない代わりに、被告補助参加人は、原告 X1 から被告補助参加人の構内において就労する労働者の被告補助参加人が決定できる労働条件について団体交渉を拒否しないことと朝放労組及び原告近畿地区労組に解決金を支払い、それまでの争議を解決したことが認められ、本件確認書においても、大阪東通は、原告 X1 から 4 名を他の従業員と同様、人事権の範囲内で異動対象とすることを当然と考えるとした上で、被告補助参加人と大阪東通は、原告 X1 から 4 名が被告補助参加人の構内で現在の業務の継続を希望する場合には、被告補助参加人と大阪東通の事情が許す限り希望に沿うように配慮することを確認したに止まる。本件確認書の前記文言からいっても、本件のように大阪東通が事業の継続が困難となり、その営業を第三者に譲渡した場合においても、被告補助参加人が大阪東通の従業員である原告 X1 の就労確保を確約したとは到底認めることはできない。

したがって、原告らの前記主張は理由がない。

### (3) 被告補助参加人独自の立場による原告 X1 の就労確保

原告らは、被告補助参加人は、原告 X1 と請負契約を締結する、あるいは労働組合が労働者供給を行うなどの方策によって、原告 X1 の就労確保をすることが現実的に可能であったから、就労確保は被告補助参加人が自ら決定することのできる労働条件であるとも主張する。

しかし、被告補助参加人が、原告 X1 と請負契約を締結するか否か、労働組合からの労働者供給を受け入れるか否かは、基本的に被告補助参加人の自由であり、被告補助参加人が自ら決定することができるからといって、これを拒否することによって、直ちに不当労働行為が成立するとは考えられず、原告らの主張には理由がない。

なお、雇入れの拒否が、従前の雇用契約関係における不利益な取扱いに該当するなどの理由により不当労働行為の成立が肯定され、労働組合法 7 条 1 号本文にいう不利益な取扱いに当たる可能性があるが(最高裁平成 15 年 12 月 22 日判決・民集 57 卷 11 号 2335 頁参照)、本件においては、先に述べたように、①被告補助参加人は、原告 X1 の労働契約上の雇用主とはいえないし、また、原告 X1 との間に黙示の労働契約が成立しているのと同視しうる関係があるともいえないこと、また、②大阪東通が被告補助参加人との間で本件業務請負契約を継続できなくなったことについて、被告補助参加人が原告 X1 の雇用主である大阪東通と同視できる程度に大阪東通の意思を具体的に支配又は決定することができたともいえないこと、しかも、③原告らは、被告補助参加人に対し、本件協定により本件社員化等の要求をしないことを約した反面、被告補助参加人において、原告らに対し原告 X1 らの就労確保を約したとはいえないことが認められ、これらを総合すれば、被告補助参加人が、原告らのいう前記方策をとらなかったからといって、従前の雇用契約関係における不利益な取扱いをしたとはいえない。

### 3 不誠実団交について

その他の申立てにつき、原告らが第 2 の 2(2)で主張するのは、結局は、被告補助参加人が原告 X1 の就労確保をすべき義務があったことを前提とするものであって、前記 2 で述べたとおり、理由がない。

### 4 結論以上のとおり、本件命令に違法な点はなく、原告らの本件請求はいずれも理由が

ない。

大阪地方裁判所第 5 民事部