

平成 20 年 1 月 28 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 19 年(行ウ)第 48 号 不当労働行為再審査棄却命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 19 年 11 月 1 日

判決

原告 日本民間放送労働組合連合会
(以下「原告民法労連」という。)

原告 日本民間放送炉同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 X1
被告 国
処分をした行政庁 中央労働委員会
(以下「中労委」という。)

被告補助参加人 朝日放送株式会社
(以下「参加人」という。)

主文

- 1 原告らの請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は、補助参加によって生じた部分を含め、原告らの負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中労委が中労委平成 16 年(不再)第 60 号事件について平成 18 年 7 月 5 日付けで発した命令を取り消す。

第 2 事案の概要

原告 X1 は、株式会社大阪東通(以下「大阪東通」という。)に雇用され、参加人の音響効果職場(以下「SE 職場」という。)で就労していたが、大阪東通が株式会社東通(以下「東通」という。)に事業譲渡したことに伴い解雇され、譲渡先の東通で雇用されることを拒否した。

原告らは、参加人が、原告地区労組及び朝日放送労働組合(以下「朝日放送労組」という。)との間で原告 X1 の参加人における SE 職場での就労を保証する趣旨の協定書を締結していたこと等から、大阪東通から解雇された後の原告 X1 の就労を拒絶し、原告地区労組及び朝日放送労組との間で原告 X1 らの就労の確保等に関する団体交渉を誠実に行わなかったことが不当労働行為にあたる等と主張して、大阪府地方労働委員会(現在の大阪府労働委員会。以下「大阪府労委」という。)に対して救済を申し立てた。

大阪府労委は、平成 16 年 10 月 8 日、原告 X1 の就労確保並びに賃金及び賞与相当額損害金の支払を求める申立てを却下し、その余の申立てを棄却した(以下「本件初審命令」という。)。これを不服とした原告らは、中労委に対し再審査を申し立てたが、中労委は、平成 18 年 7 月 5 日、原告らの再審査申立てを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告らが、本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

1 争いのない事実

(1) 当事者等

ア 参加人は、大阪市に本社を置き、ラジオ・テレビ放送業を営む株式会社であり、その従業員数は初審審問終結時点で約 800 名である。

イ 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により組織される約 140 の労働組合で構成する連合組合であり、東京都に事務所を置き、組合員数は初審審問終結時点で約 1 万 1000 名である。

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約 20 の労働組合で構成する連合組合であり、大阪市に事務所を置き、組合員数は初審審問終結時点で約 1930 名である。

ウ 告地区労組は、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、大阪市に事務所を置き、組合員数は初審審問終結時点で約 20 名である。

エ 原告 X1 は、原告地区労組の組合員であり、昭和 47 年から大阪東通に雇用され、参加人の SE 職場等で就労していた。

オ 朝日放送労組は、参加人の従業員及び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、大阪市に事務所を置き、組合員数は初審審問終結時点で約 400 名である。

カ 大阪東通は、参加人等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、SE 等の業務を請け負う等の事業を目的とする会社であったが、平成 13 年 12 月 26 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、清算手続に入った。大阪東通における平成 13 年期末の株主比率は、自社保有 23%、東通 21%、参加人 17%、毎日放送 17%、関西テレビ 9%、讀賣テレビ 7%、その他 6%であった。なお、東通及び大阪東通ともに、同業のプロダクション会社であり、継続的な業務取引関係はなく、平成 7 年~平成 13 年期末の大阪東通における東通出身の役員は平取締役 1 名であった。

(2) 参加人の団交拒否に関する争議

原告地区労組は、昭和 49 年 9 月~昭和 51 年 1 月の間、参加人に対し、大阪東通を含む参加人の番組制作業務の下請会社 3 社の従業員である組合員の賃上げ、社員化、労働条件の改善等を交渉事項とする団交を申し入れたが、参加人は、団交の対象となる組合員の使用者でないとして、これを拒否した。

原告地区労組は、上記団交拒否及び脱退勧奨等の参加人の行為が不当労働行為であるとして、大阪府労委に対し救済申立てをした。大阪府労委の初審命令、参加人及び原告地区労組の再審査申立てを経て、中労委は、昭和 61 年 9 月 17 日、参加人は原告地区労組の組合員らの番組制作業務に関する勤務の割り付け等就労に係る諸条件について、原告地区労組との団交を拒否してはならないとして、参加人の使用者性を部分的に認めた上で、団交拒否、脱退勧奨等に係る申立てを一部認める命令を発した。

参加人は、上記中労委命令を不服として東京地方裁判所に取消訴訟を提起したが、この請求は棄却された。その控訴審である東京高等裁判所は、原判決を変更し、上記中労委命令を取り消す判決をした。これに対し中労委が上告したところ、最高裁判所は、平成 7 年 2 月 28 日、原判決を破棄し、団交拒否に関する部分については参加人の控訴を棄却し、脱退勧奨等の支配介入に関する部分につき原審に差し戻す判決をした(最高裁判所平成 7 年 2 月 28 日第

三小法廷判決民集 49 卷 2 号 559 頁,以下「平成 7 年最判」という。)

(3) 平成 7 年最判以後の参加人における労使交渉

ア 原告地区労組の組合員に関しても交渉権限の移譲を受けて参加人と交渉を行ってきた朝日放送労組は,平成 11 年 7 月ころ,参加人との団交において,原告 X1 ら下請企業の組合員の社員化問題の協議を求めたところ,参加人はこれを受け入れ,雇用小委員会を設けてこの問題を協議することとした。なお,雇用小委員会において,仮に大阪東通が倒産した場合にどのように対応するかについての議論はなかった。

イ 雇用小委員会での協議を踏まえ,参加人,朝日放送労組及び原告地区労組は,平成 12 年 11 月 27 日,上記(2)の不当労働行為救済申立て等に係る一連の争議を解決するため,原告 X1 ら 11 名の下請企業の組合員を対象者として, ①参加人は,対象者らの参加人構内における就労に係わる諸条件など参加人が決定することのできる労働条件について,朝日放送労組又は原告地区労組との団体交渉を拒否しないこと,②朝日放送労組及び原告地区労組は,一連の争議の経過を踏まえ,対象者らに関して社員化,直備化,賃金及び組合費のチェックオフについての要求を参加人に行わないこと,③参加人は,対象者らの所属する大阪東通ほかの会社に対し,本協定の趣旨を伝え,対象者の労働条件が不当な取扱いとならないように誠意を持って協議を尽くし,その結果についてそれぞれの所属会社と個別に確認書を交わすこと,④参加人は朝日放送労組及び原告地区労組に対し解決金を支払うこと等を内容とする協定書(以下「本件協定書」という。)を締結した。なお,上記④の解決金額は,同日に交わされた覚書により,3000 万円とされた。

ウ 参加人は,本件協定書を踏まえ,平成 12 年 11 月 27 日,大阪東通との間で協議し,原告 X1,朝日放送労組組合員の X2,X3 及び X4 の 4 名の大阪東通従業員(以下「原告 X1 ら 4 名」という。)を対象として,①大阪東通は対象者ら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大阪東通は,対象者らを大阪東通の人事権の範囲内での異動対象とすることは当然と考えるが,参加人及び大阪東通は,一連の争議の経過と解決交渉の趣旨に鑑み,対象者が参加人の構内で現在の業務の継続を希望する場合には,参加人及び大阪東通の事情が許す限り希望に沿うよう配慮すること等を内容とする確認書(以下「本件確認書」という。また,本件協定書と本件確認書をあわせて「本件協定書等」という。)を作成した。

(4) 大阪東通の営業譲渡と従業員解雇

ア 大阪東通は,バブル経済崩壊後に経営危機に陥り,平成 13 年 9 月 27 日,大阪地方裁判所に民事再生手続開始の申立てをし,同裁判所は,同月 28 日,再生手続開始決定をした。

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する方針を明らかにし,同年 11 月 22 日,原告 X1 を含む従業員全員に対し,東通への営業譲渡に伴い,同年 12 月 26 日付けで解雇する旨の解雇予告通知をした。

ウ 朝日放送労組は,平成 13 年 12 月 14 日,参力口人に対し本件協定書の履行を求めるとともに,原告 X1 ら 4 名につき,引き続き参加人の 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「本件団交申入事項」という。)を内容とする団交を申し入れた。これを受けて,同月 19 日,同月 20 日,同月 25 日,平成 14 年 1 月 7 日,同月 24 日及び同月 30 日に,参加人と朝日放送労組との間で本件団交申入事項に係る団交が行われたが,この団交には原告地区労組から原告 X1 も参加し,朝日放送労組とともに原告地区労組も団交を行った実

態にあった。

エ 大阪地方裁判所は、平成 13 年 12 月 20 日、大阪東通が東通との間で東通に対し放送番組制作業務及びこれに付帯する事業を営業譲渡する旨の契約を締結することを許可した。同契約においては、大阪東通の従業員が営業譲渡の実行日をもって退職し、その翌日に東通に新規雇用される方法により、東通が大阪東通の従業員を引き継ぐものとされていた。

オ大阪東通は、平成 13 年 12 月 26 日、東通との間で正式に営業譲渡契約を締結し、同日付けで営業譲渡をした。上記営業譲渡に伴い、原告 X1 を含む大阪東通の従業員は、同日付けで全員解雇された。大阪東通の従業員のうち東通への移籍を希望した者は、同月 27 日、東通に新規雇用されたが、移籍を拒否した原告 X1 ら 4 名は、同日も参加人の SE 職場で作業をしていたところ、参加人によって現場から排除された。

(5) 不当労働行為救済申立て

ア 原告ら及び朝日放送労組は、平成 14 年 12 月 17 日、大阪府労委に対し、参加人が本件協定書を締結していたにもかかわらず、大阪東通から解雇された後の原告 X1 の就労を拒絶し、原告地区労組及び朝日放送労組との間で本件団交申入事項に関する団体交渉を誠実に行わなかったことは不当労働行為にあると主張して、①原告 X1 を平成 13 年 12 月 26 日以前の労働条件を低下させることなく参加人の SE 職場で就労させること、②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並びにこれらに対する遅延損害金の支払、③本件団交申入事項に対する誠実団交応諾、④原告地区労組及び朝日放送労組に対する謝罪文の手交及び掲示を内容とする救済を申し立てた。

イ 大阪府労委は、平成 16 年 10 月 8 日、原告 X1 の就労確保並びに賃金及び賞与相当額損害金の支払を求める申立部分を却下し、その余の申立てを棄却する旨の本件初審命令を発した。原告ら及び朝日放送労組は、中労委に対し再審査を申し立てたが、朝日放送労組は、平成 17 年 6 月 24 日、組合員投票の結果を踏まえ、再審査申立てを取り下げた。

ウ 中労委は、平成 18 年 7 月 5 日、上記再審査申立てを棄却する本件命令を発し、本件命令は、同年 8 月 8 日、原告らに送達された。

2 争点及びこれについての当事者の主張

(I) 原告 X1 の就労拒絶に関する使用者性、不当労働行為該当性(争点(1))

ア 参加人が大阪東通を解雇された後の原告 X1 の就労を拒絶したことについて、参加人は労働組合法 7 条にいう使用者に該当するか。

イ アが肯定された場合、参加人の上記行為が不当労働行為(同法 7 条 1 号,3 号)、に該当するか。

(原告ら)

ア 原告 X1 は、採用されるに当たって参加人の担当者と面接し、就労を決定した上で、大阪東通との間で雇用契約を締結した。就労実態を見ても、勤務シフトの決定、作業内容の指揮命令、労働時間の決定、出退勤の管理等はすべて参加人が行い、作業に使用した機材もすべて参加人の所有であった。このような実態の下、原告 X1 の就労との関係で大阪東通は形骸化した存在であり、原告 X1 は大阪東通から賃金を支給されていたとはいえ、参加人が大阪東通に支払っていた請負代金は参加人の現場に供給された労働者の賃金の合計とし、実質的には、参加人が賃金の決定者で、大阪東通は賃金支払代行機関であるとの評価が可能である。参加人と大阪東通との間の契約は、実質的には職業安定法 44 条に違反する労働者供給契約

だから、公序良俗に反し無効であり、原告 X1 と参加人との間の法律関係は、可能な限り原告 X1 の利益を擁護するよう解釈されるべきである。

以上の事情に照らせば、原告 X1 と参加人との間には、黙示の労働契約、又は黙示の労働契約と同視し得る関係（これは黙示の労働契約の成立要件より緩やかに認められる。）が成立していたと認めることができる。したがって、大阪東通を解雇された後の原告 X1 の就労を拒絶したことに、参加人が労働組合法 7 条の使用主に該当する。

イ 平成 7 年最判によれば、従業員の基本的労働条件等につき、「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」（部分的使用者性）が認められれば、それを媒介にして、支配介入又は不利益取扱いが問題とされる行為についても使用者性は肯定される。平成 7 年最判の時点から原告 X1 の就労実態に変わりがない以上、参加人に部分的使用者性があることにも変わりはなく、原告 X1 に対する就労拒絶という行為についても使用者性は当然に肯定される。

ウ 平成 7 年最判を前提に、原告 X1 の就労確保という点につき、参加人について、「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」にあったかどうかという点から検討しても、参加人にはそのような地位があったといえる。

参加人において SE 職場があり続ける以上、参加人は、原告 X1 を直接雇用したり、個人事業者としての原告 X1 に発注したりするなど、何らかの方法で原告 X1 を就労させ続けることが可能だった。また、東通から労働者の派遣を受ける場合でも、参加人は業務の発注元として東通に対し圧倒的に優越する地位に立っているから、参加人が東通に対し本件確認書を引き継がせることは十分可能だったのであり、参加人と東通との間で本件確認書が締結されていれば、原告 X1 も東通に移籍し、参加人の SE 職場で就労を続けることができた。

したがって、この点においても、原告 X1 に対する就労拒絶について参加人の使用者性は肯定されるべきである。

エ 参加人と原告 X1 との間には 26 年にわたり使用労働関係があったことから、特段の事情がない限り、参加人には原告 X1 との使用労働関係を継続する義務がある。また、本件協定書等により、参加人は事情が許す限り原告 X1 の就労を確保する義務を負っていたところ、上記のとおり参加人が原告 X1 の就労を確保することは容易であった。こうした点からも、原告 X1 の就労拒絶について参加人の使用者性が認められる。

オ 原告 X1 は、昭和 49 年以来、原告地区労組の組合員として活発に活動し、昭和 52 年から原告地区労組の執行委員を務め、平成元年から 6 年には組合委員長を務めるなどの組合活動歴を有すること、原告 X1 とともに就労拒否された X3 及び X4 は組合を脱退して SE 職場に復帰することができたこと等に照らせば、参加人が原告 X1 の就労を拒否したことは、原告 X1 の組合活動を嫌悪し、組合弱体化を企図してされた支配介入及び不利益取扱いであることは明らかである。

（被告及び参加人）

ア 原告らの上記アの主張について

社外労働者と受入企業の間には黙示の労働契約の成立を認めるためには、両者間の指揮命令関係があるだけでなく、受入企業が社外労働者の賃金を実質的に決定して支払い、しかも、受入企業が社外労働者についての採用、配置、懲戒、解雇等の雇用管理を行う等、社外労働者が労務提供義務を負う相手が派遣企業ではなく受入企業であると認められることを要す

る。

原告 X1 は、参加人と独立した社会的実体を有する大阪東通に採用され、同社に解雇されたし、大阪東通の音声課長が参加人の編成日程表に基づき同原告の業務の割り振りを作成し、勤務報告書(出勤表)の処理も大阪東通が行っていたから、参加人が同原告の上述のような雇用管理を行っていたとは認められない。また、原告 X1 への賃金の支払や法定控除等は大阪東通が行っていたのであり、参加人が原告 X1 の賃金を実質的に決定して支払ってはいなかった。本件協定書には、朝日放送労組及び近畿地区労組が、原告 X1 らの社員化、直備化等の要求を行わないことに合意した条項がある。

以上の事実関係のもとでは、黙示の労働契約関係が成立していたとも、それと同視しうる関係が成立していたとも認め難い。

イ 本件への平成 7 年最判のあてはめ

参加人が原告 X1 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と認められる場合には、その限りにおいて、参加人は労働組合法 7 条の「使用者」に当たるとみる余地がある(平成 7 年最判)。本件において、原告 X1 の参加人 SE 職場での就労確保という事項は、原告 X1 の基本的な労働条件をなすとみる余地があるので、参加人が当該事項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ったかどうかの問題になる。

原告 X1 の参加人 SE 職場での就労は、大阪東通と参加人との間の業務請負契約を前提とするものであったが、大阪東通は独立した企業として自ら民事再生開始の申立てをし、東通への営業譲渡及び従業員全員の解雇を行った。このように、原告 X1 の参加人 SE 職場での就労確保はその前提を欠く事態に至った以上、当該事項は、参加人が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に決定することのできる事項であったとは言い難い。

したがって、原告 X1 の参加人 SE 職場での就労確保という事項に関して、参加人は同法 7 条の「使用者」には該当しない。

ウ 原告らの上記イ及びウの主張について

平成 7 年最判は、基本的労働条件等について部分的労働者性が認められる者が行うあらゆる事実行為が支配介入に該当し得るという趣旨ではないし、不利益取扱いの成否には言及していない。平成 7 年最判は、一定の事項につき部分的使用者に該当する者が組合活動を妨害するために暴行行為を行ったという事案に関するものであり、本件とは事情を異にする。

エ 原告らの上記エの主張について。

原告 X1 が 26 年にわたり参加人 SE 職場で就労したことが、参加人に原告 X1 を SE 職場で就労させる義務が生ずる根拠にはならないし、本件協定書も、大阪東通が事業譲渡した場合も含めて原告 X1 らの就労確保を図る法的義務を負わせたものとは解し得ない。

(2) 団体交渉に関する不当労働行為該当性(争点(2))

参加人の本件団交申入事項に係る団交における態度は不誠実なものであったとして、不当労働行為に該当するか。

(原告ら)

本件団交事項をめぐる、参加人と原告地区労組との間で一定回数団交が持たれた。しか

し、参加人は、団交において一定の努力をするようなことを言いながら、それだけの具体的な措置を講じなかった。参加人は、本件協定書等により原告 X1 らの就労確保がされるよう配慮しなければならず、東通との間で本件確認書同様の文書を取り交わすなどすべきであった。しかし、参加人は、平成 13 年 12 月 20 日までの間、就労確保のため何の行動も取らず、ただ団交の引き延ばしを図るという不誠実な対応を取った。また、同月 21 日以降も、東通が確認書を結ばないこと責任を東通に転嫁し、自ら積極的に原告 X1 らの就労及び労働条件の確保に向けた努力をしなかった。

このような参加人の行為は、不誠実団交として不当労働行為に当たる。

(被告及び参加人)

本件団交申入事項中、参加人 SE 職場での就労確保という事項については、上記のとおり、参加人に使用者性は認められず、参加人に団交応諾義務はない。

本件団交申入事項中、「労働条件を低下させないこと」という事項についても、原告 X1 らが大阪東通又は他の会社に雇用された上での参加人 SE 職場における就労を前提としたものであり、参加人 SE 職場での就労確保につき参加人に使用者性が認められない以上、原告 X1 らが大阪東通に解雇された日以降は使用者性が失われるに至ったと解するほかはない。

もっとも、本件協定書等の趣旨が、参加人は原告 X1 らが参加人の SE 職場で就労する希望に沿うよう事情が許す限り配慮をするというものであったことに鑑み、原告 X1 らの参加人 SE 職場での就労確保そのものではなく、そのための配慮という点に着目すれば、本件協定書等に基づき、この点について団体交渉を行うという側面において、参加人に使用者性が認められる余地がないわけではない。この限りで、参加人が上記の就労確保のための配慮の観点から団交を誠実に行ったかを検討すると、参加人は、大阪東通の民事再生手続開始や東通への営業譲渡という事情変更が生じた状況下で、平成 13 年 12 月 14 日の団交申入れを受けて、同月 19 日、同月 20 日、同月 25 日と団交を行い、同月 26 日の大阪東通から東通への営業譲渡を経て、平成 14 年 1 月 7 日、同月 24 日、同月 30 日と団交を行って、参加人としての回答を行うとともに、その立場を十分に説明している。結果として原告らの要求どおりにならなかったからといって、不誠実な団交であったということとはできない。

第 3 当裁判所の判断

1 前提事実

前記争いのない事実に加え、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実認定が可能である(当事者間に争いのない事実には、証拠等を掲記しない。)

(1)原告 X1 の職歴及び組合活動歴

ア 原告 X1 は、昭和 47 年 3 月、当時通学していた日本写真学校の担任から「朝日放送の現像室の仕事がある」と言われ、参加人テレビ報道部現像課長及び同部次長の面接を受けた後、参加人の現像室に案内され、現像室での仕事の内容について説明を受けた。その後、大阪東通の朝日放送事業所所長と面接し、同年 4 月 1 日付けで大阪東通に 1 年契約の嘱託社員として採用された。

イ 原告 X1 は、昭和 48 年 3 月 21 日に大阪東通の正社員となり、昭和 50 年 2 月、参加人の SE 職場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を続けた。

ウ 原告 X1 は、昭和 48 年 3 月、原告地区労組に加入し、その後、同朝日分会執行委員長など

を経て、本件初審審問終結当時、同朝日分会副委員長及び原告近畿地連執行委員を務めていた。

(2)原告 X1 の勤務実態

ア SE 担当者は、番組制作において音響効果を担当する。具体的には、当該番組のディレクターと事前に打ち合わせをして、参加入会社のレコード室等で CD の選曲をし、テープ等に録音する。本番に入ると、副調整室でディレクターの指示又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す。報道番組では、番組の始まる時間、終わる時間、コマーシャルのタイミング等、番組の進行が一目で分かる Q シートと呼ばれる書類を参加人の社員が作成し、これに沿って作業をした。大阪東通の SE 担当者は、ほぼ毎日、参加入の番組制作業務に従事しているが、制作番組のない日は、参加人において、担当番組で使用するテープ等の整理や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。大阪東通の SE 担当者が番組制作業務に使用する設備機材の多くは参加人の所有物であったが、SE 作業室には大阪東通が独自に購入している CD と CD の複製ができるコピー機もあった。

イ 大阪東通の音声次長は、参加入の編成日程表に基づいて 1 週間単位ごとに自社の SE 担当者に関する番組制作連絡書を作成し、同社の SE 担当者は、参加人構内に掲示されている上記番組制作連絡書に従って参加人における業務に従事していた。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。ロケが行われる場合は、参加人が作成した香盤表(ロケの開始時間と終了予定時間が書かれているもの)に基づいて当日の出動時間が決まる。ロケが終了予定時間を超える場合には、延長の指示は参加人のディレクターが行う。

大阪東通の SE 担当者は、参加人構内の SE 作業室で自己の 1 月分の出退勤について出勤表に記入し、大阪東通の音声次長はその出勤表を確認した上で大阪東通本社に報告していた。大阪東通の音声次長は、普段は大阪東通本社において、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。その他、番組の中止、変更等があった場合の連絡は、当該番組の担当ディレクター又は大阪東通音声次長から受けることがあった。

なお、原告 X1 は、原告地区労組の方針に従い、遅刻及び欠勤については大阪東通の音声次長に連絡せず、参加人に連絡していた。

ウ 上記の勤務実態等は原告 X1 が解雇されるまで基本的に変わらなかった。

エ 原告 X1 は、現像室で勤務していた時、毎月の給料は参加人の別職場で働いていた大阪東通のチーフから現像現場で受け取った。同原告が SE 職場に移った後も同様の方法であった。その給与賞与支給明細書は、大阪東通名義であり、厚生年金や所得税等の法定控除も同社により行われていた。

オ 原告地区労組は、昭和 47 年以降、原告 X1 ら組合員の賃金その他の労働条件に関し、大阪東通を使用者と認めて団体交渉を行い、同年 7 月 19 日に春のベースアップ及び夏季の賞与に関して協定を締結して以降、その都度団体交渉を行い、合意に達するたびに協定を締結してきた。

(3)本件団交申入事項をめぐる原告 X1 ら解雇前の団交の経過等

ア 朝日放送労組は、平成 13 年 12 月 14 日、参加人に対し本件団交申入事項を内容とする団交を申し入れ、参加人と団交を行った。この席上で、参加人労務担当者は、組合側から東通に

本件協定書の存在につき話してあるかを尋ねられ、「していません。みなさんが東通に行くつもりだと思っていた。」と答えた。これに対し、組合側が、東通に行く前に話をすべきではないかと問われ、参加人労政部長は、「認識不足でした。これからやります。」と述べた。

イ 朝日放送労組は、平成 13 年 12 月 20 日、参加人と団交を行った。この席上で、参加人労務担当役員は、原告 X1 から 4 名の件で本件協定書の書換えの必要性を感じたのは同月 19 日であり、自ら問題提起をしなかったことは自身の怠慢であるとした上で、「SE の職場は守られると思う。」旨述べた。(争いのない事実)

ウ 参加人の Y1 取締役らは、平成 13 年 12 月 21 日、東通の人事担当役員の Y2 と面談し、本件確認書の引継ぎについて打診したが、Y2 は確認書を引き継がないとの意向を述べた。参加人は、同日、Y2 の上記発言について朝日放送労組副委員長に伝えた。

エ 朝日放送労組は、平成 13 年 12 月 25 日、参加人と団交を行った。この席上で参加人の労務担当者は「会社は東通に発注する。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)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。」旨述べた。SE 現場で就労していた原告 X1 から 4 名は、この席上で、引き続き SE 職場での就労を希望するが、東通に派遣同意書を提出すると参加人の SE 現場で就労し続けることが確保されなくなると考えたことから、東通に移籍しない旨述べた。

(4) 本件団交申入事項をめぐる原告 X1 から解雇後の団交の経過等

ア 参加人と朝日放送労組は、平成 14 年 1 月に入ってから本件団交申入事項につき団交や事務折衝等を重ねた。朝日放送労組は、同年 3 月 12 日、参加人が責任を持って原告 X1 から 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。この提案をめぐり、参加人と朝日放送労組は団交を重ねたが、参加人は、同年 4 月 19 日、参加人がどのように動いたとしても就労を保証したことになるとして、上記提案を拒否した。

イ 原告 X1、X3 及び X4 は、平成 14 年 7 月 23 日、東通の総務部長と会談した。同総務部長は、番組制作の仕事を依頼したいが、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作ることが必要である旨述べた X3 及び X4 は、同月 24 日にも東通営業部員と会談したが、同営業部員は、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述べた。

ウ 平成 14 年 7 月 25 日、参加人と朝日放送労組との団交での席上、朝日放送労組は、原告 X1 から 4 名が別会社を設立し、そこに参加人が業務を発注する形で就労させる方法を提案した。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旨述べた。なお、原告 X1 から 4 名のうち X2 は同時点で争議を離脱していた。

エ 参加人及び朝日放送労組は、ウの提案を受け事務折衝を重ねたが、その間の平成 14 年 8 月 2 日、原告 X1 から 4 名のうち X3 及び X4 が朝日放送労組からの脱退を表明し、同月 4 日、両名が設立した有限会社が東通から受注する形で、参加人の番組のスタッフとして就労した。参加人は、同月 7 日の事務折衝の席で、参加人が東通に働きかけて原告 X1 らを就労させる方策をとるのは、やはり筋違いである旨述べた。

2 争点(1)について

原告らは、参加人が大阪東通を解雇された後の原告 X1 の就労を拒否していることが不当

労働行為(労働組合法 7 条 1 号,3 号)に該当すると主張し,救済内容として,①原告 X1 を平成 13 年 12 月 26 日以前の労働条件を低下させることなく参加人の SE 職場で就労させること,②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並びにこれらに対する遅延損害金の支払を求めている。

原告らが参加人を相手方としてそのような救済を求める前提として,参加人が,少なくとも上記①,②の事項(以下,「就労確保」という。)に関して,同法 7 条にいう使用者に該当することが必要である。

(1)一般に,同法 7 条にいう使用者とは,労働契約上の雇用主をいうのが通常であり,参加人と原告 X1 との間に,何らかの労働契約が存在すれば,参加人が労働組合法上の使用者に該当することになる。ところが,法形式として,原告 X1 と大阪東通との間に雇用契約があり,大阪東通と参加人との間に請負契約があることは当事者間に争いが無い。原告らは,原告 X1 の就労開始の経緯,参加人の SE 職場における労働の実態等に照らし,大阪東通の存在は形骸に過ぎず,原告 X1 と参加人との間には,黙示の労働契約(又は同視し得る関係)があると主張するので,以下検討する。

上記認定事実の中で,原告らの上記主張の根拠として考えられる事情は,原告 X1 が大阪東通に採用される前提として,参加人テレビ報道部現像課長,同部次長の面接を受け,参加人の現像室で仕事内容の説明を受けたこと,大阪東通の正社員となった後,一貫して勤務場所は参加人の SE 職場であり,日常的な仕事上の打合せは参加人の社員と行い,指示,連絡等は参加人のディレクターから受け,使用する主な設備資材は参加人所有であったこと,大阪東通の音声次長が作成する番組制作連絡書は,参加人の編成日程表に基づいて作成され,この番組制作連絡書自体が不十分なこともあり,ロケの延長等の指示は参加人のディレクターが行っていること,大阪東通による出退勤の管理は,参加人を通じた間接的なものであることという各事情である。しかし,これらの事情から,直ちに大阪東通の存在は形骸に過ぎず,原告 X1 と参加人との間には,黙示の労働契約(又は同視し得る関係)があると評価するのに十分な事情と言い得るか,はなはだ疑問であり,業務内容や勤務時間が参加人のディレクター等の意向に左右される側面が大きかった点は,参加人の番組制作業務に従事するという原告 X1 の業務の内容の特殊性に起因するものと評価することができる。かえって,上記認定事実によれば,原告 X1 の毎月の給料の支払元は大阪東通であって,同社のチーフから受け取っており,厚生年金や所得税等の控除も同社が行っていること,原告地区労組と大阪東通との間の団体交渉によって長年にわたりベースアップや賞与の協定が結ばれてきた経緯があること,採用の際には,大阪東通からの面接も受け,それと認識して大阪東通と雇用契約を締結したこと,原告 X1 の業務の割り振りを作成したのは,同社の音声課長であったこと,出退勤の管理自体については,出勤表にまとめて同社本社に報告されていたことが認められるのであり,これらの事情は,同社が単なる形骸に過ぎないとの評価や黙示の労働契約(又は同視し得る関係)があると評価することを阻害する事情である。以上から,原告 X1 と参加人との間の労働契約(又は同視し得る関係)を推認することはできない。

なお,原告らは,参加人と大阪東通との間の契約が違法な労働者供給契約であり違法かつ無効な法律行為であるから,黙示の労働契約(又は同視し得る関係)を認めるべきであるかの如き主張をするが,参加人と大阪東通との間の契約が違法であるとしても,そこから何故に(なるべく労働者に有利に解釈すべきであるとも主張するだけで,何故に上記認定が可能

であるかは明らかでない。)原告 X1 と参加人との間に黙示の労働契約(又は同視し得る関係)が認められるのかという点の根拠を欠くから,原告らの上記主張は失当である。

(2)原告らは,平成 7 年最判により,参加人には原告 X1 らとの関係で部分的使用者性が認められたから,当時から原告 X1 の労働実態に変化がない以上,現在も参加人に部分的使用者性があることに変わりはなく,原告 X1 に対する就労拒絶という,支配介入及び不利益取扱い該当性が問題とされる行為についても使用者性は当然に肯定される旨主張する。

しかし,平成 7 年最判は,就労を確保して賃金(相当額)の支払をするという本件の就労確保という部分での使用者性まで認めたものとは解し得ない。また,平成 7 年最判の時点と異なり,原告 X1 が大阪東通の倒産による営業譲渡に際して大阪東通を実体法上解雇されたという事情があることから,いずれにしても,原告らの上記主張は,その前提を欠く失当なものである。

(3)原告らは,平成 7 年最判を前提として,参加人は原告 X1 の就労確保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から,その限りで参加人は労働組合法上の使用者に該当する旨主張する。もとより,同法 7 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鑑みると,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,当該事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。しかし,原告 X1 は,大阪東通の経営危機による民事再生手続開始に伴う東通への営業譲渡という,同社の事情により解雇され,参加人のもとで就労することを基礎付ける地位を失ったのであって,原告 X1 の就労確保は,その前提を欠く事態に至ったというべきである。このような事態に至って,参加人が原告 X1 の就労確保につき,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とは到底認め難い。

この点,原告らは,参加人は業務の発注者として大阪東通及び東通に対し圧倒的に優越した地位にあり,本件協定書等を踏まえ本件確認書同様の合意を東通との間で結ぶことは容易であった,そのような合意があれば原告 X1 は東通に移籍して参加人 SE 職場での就労を確保することができた旨主張する。しかし,業務の発注者であるというだけの根拠で,参加人が東通に対して意のままになし得るという原告らの主張の前提に根拠が乏しく,かえって,上記認定事実のとおり,東通は参加人からの本件確認書引継ぎの打診を対等な話し合いの中で明確に拒絶しているのだから,原告らの主張は全く前提を欠き失当である。

また,原告らは,参加人が原告 X1 を直接雇用したり,個人事業主としての原告 X1 に業務を発注するなどして就労を確保することは参加人の決定で可能なことであったとも主張する。しかし,この主張は,参加人に上記決定を強いる根拠をおよそ見いだせないから,採用する余地がない。

(4)原告らは,原告 X1 が 26 年にわたり参加人において使用労働関係にあったから,参加人に原告 X1 の就労を確保する義務があったとも主張するが,原告ら主張の事実から,当該義務が導き出される根拠は乏しく知れない。

原告らは,本件協定書等に基づき,参加人には原告 X1 の就労を確保する義務があったと

主張する。しかし、前記争いのない事実のとおり、本件協定書を踏まえて作成された本件確認書には、大阪東通は、本件確認書の対象者が参加人の構内で現在の業務の継続を希望する場合には、参加人及び大阪東通の事情が許す限り希望に沿うよう配慮する旨記載され、本件協定書等作成の契機となった雇用小委員会において、大阪東通が倒産した場合の対応についての議論はなかったという事情を考慮すれば、本件協定書等は、原告 X1 らが、大阪東通に雇用されていることを前提に、同原告らが SE 業務の継続を希望する場合に、事情が許す限り配慮することを規定したものであり、大阪東通での原告 X1 らの地位を喪失するという事態に及んでもなお SE 職場での就労確保を法的義務として約定したと解する余地はない。

原告らは、本件協定書は長年の社員化闘争と平成 7 年最判を踏まえ、将来にわたる原告 X1 らの就労継続が確認されたので、以後は社員化を求めない旨の条項を受け入れたものだとも主張するが、その具体的な根拠はない。

以上の原告らの主張はいずれもその根拠を有しないものである。

(5) 以上のとおり、原告 X1 の就労確保につき参加人は労働組合法 7 条の使用者に当たる旨の原告らの主張は、すべて理由がない。したがって、その余の点を判断するまでもなく、争点 (1) に係る原告らの主張は理由がない。

3 争点 (2) について

原告らは、本件団交申入事項(原告 X1 ら 4 名につき、引き続き参加人の SE 職場での就労を確保し、労働条件を低下させないこと)に係る参加人の団交態度が不誠実であったとして、不当労働行為に該当する旨主張する。

(1) 本件団交申入事項のうち、原告 X1 ら 4 名に関する参加人の SE 職場での就労確保という点に関しては、上記判断のとおり、大阪東通の営業譲渡に伴い解雇された原告 X1 らの就労確保という問題に関し、参加人が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とは到底認め難く、その点について労働組合法 7 条の使用者には当たらないというべきであるから、原告 X1 ら 4 名につき、上記の事項について、参加人が団交応諾義務を負わないことは明らかである。

もっとも、前記争いのない事実のとおり、本件確認書において、参加人は、原告 X1 らが参加人の SE 職場における業務の継続を希望する場合に、参加人及び大阪東通の事情が許す限り希望に沿うよう配慮をする旨の条項が存することから、大阪東通の営業譲渡後も、参加人として可能な限り、原告 X1 らの参加人 SE 職場での就労確保のための配慮をすることは求められていると解し、その限りにおいて、参加人が同条の使用者と認められ、原告 X1 らの参加人 SE 職場での就労確保のための配慮に関して団交応諾義務があるとして、参加人の行為の不当労働行為該当性を問題にする余地がないとはいえない。また、本件団交申入事項のうち、原告 X1 ら 4 名の「労働条件を低下させないこと」という点に関していうと、前記争いのない事実のとおり、本件団交申入事項は平成 13 年 12 月 14 日に参加人に対して申し入れられているから、同日から原告 X1 らが解雇される同月 26 日までの間の同人らの「労働条件を低下させないこと」については、参加人に団交応諾義務を認める余地はあるということが出来る。

(2) そこで、当該期間における団交の実態を検討すると、前記認定事実のとおり、朝日放送労組と参加人とは、平成 13 年 12 月 14 日の団交申入れ以降、同月 19 日、20 日及び 25 日と、休日を除きほぼ連日にわたり団交を行っていること、その席上において、参加人側は、本件協定書

について東通に伝えることを約し、SE 職場での就労を守る方向で検討し、結果的に成功はしなかったものの東通に対し本件確認書の引継ぎを打診する等、原告 X1 らの SE 職場での就労を確保するという組合側の要求に対して一定程度の配慮と努力をしたことが認められる。確かに、前記認定事実のとおり、結果として参加人の対応が後手に回ったという点は否めないし、結局、同月 25 日の団交では、東通へ移籍しない原告 X1 らと、東通に移籍しなければ SE 業務はできないとする参加人とが対立し、妥協点を見いだせなかったけれども、以上の団交の経過を見る限り、参加人が不誠実に団交に臨んだと評価することはできない。原告らは、参加人は、同月 20 日までの間、就労確保のため何の行動も取らず、団交における言葉に伴うだけの具体的な措置を講じず、ただ団交の引き延ばしを図り、同月 21 日以降も、東通が確認書を結ばないことの責任を東通に転嫁し、自ら積極的に原告 X1 らの就労及び労働条件の確保に向けた努力をしなかった旨主張する。しかし、上述の参加人と朝日放送労組の団交の経緯に鑑みれば、原告 X1 らが解雇される同月 26 日までの間、団交を引き延ばしたと評価することはできない。また、前述のとおり、参加人は東通に対し本件確認書の引継ぎを打診しているし、結果として東通が本件確認書の引継ぎに応じなかったことが参加人の努力不足によるものであると認めるだけの根拠もない。

したがって、原告らの指摘する点を踏まえてもなお、参加人の団交が不誠実であったとは認められない。

(3)以上の次第で、原告らの争点(2)に係る主張は、いずれも理由がない。

4 結論

以上によれば、原告らの救済申立てのうち、原告 X1 の就労確保並びに賃金及び賞与相当額損害金の支払を求める申立部分を却下し、その余の申立てを棄却すると結論を採った本件命令に誤りはない。よって、原告らの本訴請求は理由がないから、これを棄却することとする。

東京地方裁判所民事第 36 部