

平成 22 年 6 月 22 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 19 年（行ウ）第 30 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論終結日 平成 22 年 3 月 23 日

判 決

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

主 文

1 本件訴えのうち、神奈川県労働委員会が神労委平成 17 年(不)第 7 号不当労働行為救済申立事件について平成 19 年 3 月 19 日付けでした命令中、以下の部分の取消しを求める訴えをいずれも却下する。

(1) 同命令の主文第 1 項(1)及び(2)のうち、被告補助参加人 X1 に関する平成 19 年 2 月 1 日以降の期間に係る部分

(2) 同命令の主文第 4 項に係る部分

2 原告のその余の請求を棄却する。

3 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用を含め、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求の趣旨

神奈川県労働委員会が神労委平成 17 年(不)第 7 号不当労働行為救済申立事件について平成 19 年 3 月 19 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 X2(以下「参加人 X2」という。),同 X3(以下「参加人 X3」という。)及び同 X1(以下「参加人 X1」といい、参加人 X2, 参加人 X3 及び参加人 X1 をまとめて「参加人 X2 ら」という。)の原告経営の自動車教習所への不採用等及び被告補助参加人神奈川県自動車教習所労働組合湘南ドライビングスクール支部(以下、使用者側の合併で名称が変更された場合も含めて「参加人支部組合」という。)からの平成 16 年 7 月 8 日付け団体交渉(以下、団体交渉を略して「団交」という。)申入れに対する拒否が不当労働行為に当たるとして、処分行政庁である神奈川県労働委員会(以下「神労委」という。)から救済命令を発せられた原告が、その取消しを求めた事案である。

1 前提事実(証拠によって認定した事実は各項末尾の括弧内に認定に供した証拠を提示し、その記載のない事実は当事者間に争いがない。)

(1) 当事者等

ア 原告は、自動車の運転教習業等を目的とする株式会社であり、平成 16 年 10 月、株式会社小出自動車学校から株式会社魚沼中央自動車学校に商号変更し、平成 17 年 1 月、株式会社小千谷自動車学校及び有限会社茨城県羽鳥自動車学校を合併し、平成 19 年 4 月、商号を現在の株式会社ショウ・コーポレーションに変更した。

原告の代表取締役は Y1(以下「Y1」という。)及び Y2(以下「Y2」という。)であり、取締役は Y1,Y2,Y1 の長男 Y3(以下「Y3」という。)及び Y4(以下「Y4」という。)であったが、前記合併の際、Y5(以下「Y5」という。), Y6(以下「Y6」という。)及び Y7(以下「Y7」という。)の 3 名も取締役に就任した。

イ 株式会社湘南ドライビングスクール(以下「訴外会社」という。)は、自動車

学校の経営等を目的とする株式会社であり、平成13年6月1日時点における代表取締役はY6、取締役はY1、Y3、Y4及びY6であったが、平成14年10月1日、Y6に代わってY3が代表取締役に就任した。

ウ 参加人X2は、昭和52年12月10日、指導員の資格を取得し、同日付で訴外会社に雇用され、訴外会社が経営する自動車教習所(以下「湘南校」という。)の指導員として勤務していた。

参加人X2は、昭和53年4月、参加人支部組合(当時の名称は自交総連神奈川県労働組合神奈川県自動車教習所労働組合平塚自動車専門学校支部)に加入し、平成11年以降、支部長を務めている。

エ 参加人X3は、平成2年1月、訴外会社に雇用され、同年12月までは送迎バスの運転手として勤務し、同月、指導員の資格を取得し、それ以降は湘南校の指導員として勤務していた。

参加人X3は、平成3年7月、参加人支部組合に加入し、平成10年11月以降、役員に就任している。

オ 参加人X1は、昭和44年6月1日、訴外会社に雇用され、同年8月2日、指導員の資格を取得し、それ以降は湘南校の指導員として勤務していた。

参加人X1は、昭和54年、参加人支部組合の組合員となり、平成16年3月以降、書記長を務めている。

参加人X1は、平成19年1月4日をもって満60歳に達した。

カ 被告補助参加人神奈川県自動車教習所労働組合は、神奈川県内の自動車教習所の従業員によって組織された産業別労働組合であり、参加人支部組合を始めとする20校の支部が加盟している。

キ 参加人支部組合は、昭和48年8月、訴外会社(当時の商号は株式会社平塚自動車専門学校)の従業員によって結成された。

参加人支部組合は、平成13年には組合員数が参加人X2らを含めて5名であったが、平成16年3月9日、書記長X4(以下「X4」という。)及び会計担当者X5(以下「X5」という。)の2名が脱退したため、組合員は支部長の参加人X2、副支部長の参加人X3、後任の書記長となった参加人X1の3名となった。

(2) 湘南校の閉校と原告による秦野自動車教習所(以下「秦野校」という。)の開校

ア Y1は、平成15年5月12日、株式会社秦野自動車学校(以下「秦野自動車学校」という。)が所有し、自動車教習所の敷地として使用していた秦野市曾屋字久保畑1021番2、地積1018.18平方メートルの土地(以下「本件土地」という。)及び本件土地上の建物(以下、この建物と本件土地を併せて「本件各不動産」という。)を売買により取得した。

イ 原告は、本件各不動産を利用して自動車教習所(秦野校)を開校することを決定し、同月21日、原告の支店として同月20日秦野分校を設置したとの登記をした。

原告は、同年6月12日、神奈川県公安委員会(以下「公安委」という。)に対し、自動車教習所として秦野校を届け出た。

原告は、平成16年1月、公安委に対し、指定自動車教習所の指定(道路交通法99条1項)を受けたい旨の申請をし、同月28日、公安委から、指定自動車教習所の指

定を受けた（以下、指定自動車教習所の指定を受けたことを「公認」という。）。

原告は、同年2月16日、公認自動車教習所として秦野校を開校した。

ウ 湘南校は、平成15年12月15日以降、新規受講生の受入れを停止し、平成16年5月31日、公安委に対し、公認の返上を申請し、同年6月9日、公認自動車教習所としての資格を喪失した。

(3) 参加人 X2 らの解雇

訴外会社は、平成17年2月25日、参加人 X2 らに対し、それぞれ、同日をもって参加人 X2 らを解雇する旨を通知した。

(4) 被告補助参加人ら（以下「参加人ら」という。）による救済申立て

参加人らは、平成17年5月23日、参加人 X2 らに対する解雇、参加人支部組合からの平成16年7月8日付け団交申入れに対する拒否及び訴外会社との共謀に基づく訴外会社内にある参加人支部組合事務所の使用妨害・破壊・物品の窃取又は毀棄がいずれも不当労働行為に該当するとして、神労委に救済申立てをしたところ（神労委平成17年（不）第7号不当労働行為救済申立事件）、神労委は、平成19年3月19日付けで、別紙「救済命令主文」のとおり、救済命令を発した（以下「本件命令」という。）。

2 争点

本件の争点は、本案前の争点として(1)本件命令の主文第4項の取消請求に係る訴えの適法性、本案の争点として(2)参加人 X2 らに対する原告の使用者性（労働組合法〔以下「労組法」という。〕7条）の有無、(3)参加人 X1 の定年に伴う本件命令取消しの可否であり、これらの点についての当事者の主張は、以下のとおりである。

(1) 争点(1)について

ア 被告

本件命令の主文第4項は、参加人らの申立てのうち、本件命令の主文第1項ないし第3項に係る部分以外の申立てを棄却したものであるから、本件命令の主文第4項の取消請求に係る訴えは、訴えの利益を欠き、不適法である。

イ 原告

争う。

(2) 争点(2)について

ア 原告

本件命令は、原告と参加人 X2 らとの間の労働契約の成立を明確に否定し、かつ、原告と訴外会社が別個の法人であることを認定したにもかかわらず、「湘南校閉校、秦野校開設に伴う一連の行為」に関してのみ原告と訴外会社との間の「強い関連性」ないし「一体性」を認め、原告を参加人 X2 らとの関係で労組法7条の「使用者」と認めた点は、以下のとおり、事実認定に明白な誤りがあるばかりか、何ら法理論的裏付けのない独自の判断・評価であり、違法であるから、取消しを免れない。

(ア) 役員構成や運営方法の一部において原告と訴外会社との間に外形上類似があることは、直ちに両者間に結び付きがあることを意味するものではない。

(イ) 本件命令は、原告と「和田グループ」所属の他の会社との間で総務・経理

業務を一体として処理していたとするが、原告は、株式会社和田に対し、経理記帳業務を委託していたのみである。そして、経理記帳業務のアウトソーシングを請け負うことを業とする会社が複数の顧客に対して類似の業務を提供することは当然であるから、前記事実をもって当該複数社間の「一体性」を認めることは到底許容できない。

なお、本件命令は、「和田グループの会社全体の総務担当者」、「経理担当者」など、そもそも抽象的な観念的存在である「和田グループ」をあたかも独立した法的組織であるかのように認定しているが、これは、我が国の法律制度の下における会社組織の法律構成をまったく無視した空想論といわざるを得ない。

- (ウ) 本件命令は、訴外会社が自社と無関係の事業のためにリスクを負担して借入れをしたとは通常考えられないとするが、自社の信用力を基に資金調達をし、これを信用力のない第三者（本件で言えば Y1）に貸与し、利ざやを稼ぐという行為は、世上によくあることであるから、このような営利行為をもって原告と訴外会社との間に「密接関連性」を認める本件命令は、論理の飛躍がある。
- (エ) 本件命令は、訴外会社において自動車教習所の移転が困難であると判明したという事実とこれとはまったく別個の原告において自動車教習所の開設を検討したという事実を無理矢理同一視している。
- (オ) 本件命令は、会社の意思決定機関の判断・決定という過程を何ら考慮することなく、形式的な類似性及び事実経過のみから、法律上別法人である原告と訴外会社を一体視している。

イ 被告

労働者との間に労働契約関係がなくても、労働者の人事その他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は、労組法 7 条の「使用者」に含まれるものと解される。

本件命令は、原告と訴外会社が別法人であるものの、少なくとも湘南校の閉校及び秦野校の開校に関しては、両者が実質的に 1 つの事業体として活動していた実態が認められ、それに伴う秦野校従業員の確保及び湘南校従業員の人事・労務管理については、両者が緊密な連携の下、一体となって行ったものであると認定した上で、湘南校の閉校及び秦野校の開校に伴って参加人 X2 らに対してなされた一連の行為、すなわち、平成 16 年 6 月 10 日以降秦野校での就労を拒否し、湘南校での待機勤務を命じたことに関しては、原告が労働者の人事その他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ったとして、その使用者性を認めたものである。

以上のとおり、本件命令は、本件命令書摘示の証拠及び審査において顕れたすべての証拠等並びに審査の全趣旨に基づいて総合的に認定、判断したものであるから、原告主張のような誤りはない。

ウ 参加人ら

原告の主張は、原告(秦野校)の従業員確保について訴外会社(湘南校)が関与した事実に関する説明を避けるなど、本件命令の基礎となる事実の一部のみを取り上げた上で、これに対する独自の評価から本件命令を論難するにとどまり、本件

命令の基礎となった事実全体を踏まえた主張ではないから、これをもって、本件命令が不当労働行為制度の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超えるとか、著しく不合理であって濫用にわたるとは到底評価できない。

本件の事実関係に照らせば、参加人 X2 らと原告との間の労働契約の成立ないし原告と訴外会社との間の営業譲渡の合意が認定されるべきである。

(3) 争点(3)について

ア 原告

原告の就業規則は、従業員の定年を満 60 歳と定め、定年に達した日の属する月の末日をもって退職すると定めているところ(同規則 30 条 1 項。), 参加人 X1 は平成 19 年 1 月 4 日をもって満 60 歳に達したから、本件命令のうち参加人 X1 に係る同年 2 月 1 日以降の期間に関する部分は、取消しを免れない。

なお、訴外会社の定年退職者は、X6 を始めほぼ全員が定年と同時に退職しており、当然に再雇用された事実はないから、参加人らが主張するように、湘南校において当然に勤務延長ないし再雇用がされるという慣行があった事実はない。

イ 被告

争う。

高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高齢者雇用安定法」という。)9 条並びに 65 歳までの雇用継続の確保が強く求められている社会的趨勢及び状況に鑑みれば、仮に原告の就業規則に 60 歳定年の定めがあったとしても、満 60 歳への到達が直ちに雇用終了を意味するものと解されるべきではなく、また、同規則において勤務延長ないし再雇用が定められていることからすれば、参加人 X1 が満 60 歳に達したことをもって、平成 19 年 2 月 1 日以降の期間について当然に雇用が失われるものとは解すべきではない。

仮に参加人 X1 が同年 1 月 31 日をもって原告を退職することが明らかに認められる場合であっても、これが本件命令の取消しの理由となるものではない。すなわち、その場合には、原告は、同年 2 月 1 日以降については、本件命令のうち参加人 X1 に係る部分の履行義務を負わないことになるから、訴えの利益を欠き、当該部分に係る訴えを却下すべきこととなるにすぎない。

ウ 参加人ら

湘南校では、従業員が満 60 歳に達した場合であっても、引き続いて就労する意思を有する者については、当然に勤務延長ないし再雇用がなされるという慣行が存しており、満 60 歳への到達は直ちに雇用の終了を意味するものではなかった。これは、近年の定年退職者である X7 ら 13 名について慣行に従った取扱いがされていることや湘南校から秦野校に転籍後定年を迎えた 3 名が秦野校で再雇用されたことから裏付けられる。

また、前記のとおり、参加人 X1 と原告との間の労働契約の成立が認められるべきであるところ、秦野校の就業規則は、定年退職した者が再雇用を希望した場合、労使協定(以下「本件協定」という。)に従い、①過去 1 年間の出勤率が 85 パーセント以上の者で無断欠勤がない者、②勤務に支障がない健康状態にある者、③定年退職後直ちに業務に従事できる者、④協調性があり、勤務態度が良好な者と

いう基準にいずれも該当する者を再雇用する旨定めている。これを本件について見るに、参加人 X1 は、再雇用を希望しているところ、前記②及び③の基準を満たすことは明らかである上、参加人 X1 が秦野校に出勤できなかったのは、原告が雇用関係を否認し、就労を拒否してきたことが唯一の原因であるから、前記①及び④の基準も満たす。なお、高年齢者雇用安定法の趣旨に照らし、希望者全員の再雇用を認めるべきであるのが原則であるから、原告が参加人 X1 に関して前記基準①ないし④を満たさない旨の主張立証責任を負うと解すべきであるところ、原告は、この点に関して何ら主張立証しないばかりか、前記 X7 ら 13 名が勤務延長ないし再雇用された事実を否定していないから、当該事実を自白したものとみなされるというべきである。

したがって、原告は、参加人 X1 に関し、同年 2 月 1 日以降の期間においても本件命令の履行義務を負う。

第 3 当裁判所の判断

1 本件争点の判断に先立ち、解雇に至るまでの経緯等について判断するに、第 2・1 記載の前提事実に、証拠を総合すれば、以下の各事実を認めることができ、この認定事実を覆すに足りる証拠はない。

(1) 原告、訴外会社、株式会社和田、株式会社メディカルファーマシィー、株式会社ワカホ（旧商号・株式会社板橋自動車教習所）、株式会社日創技建、株式会社大湯ホテル、尚新企画株式会社、尚朴開発株式会社は、いずれも Y1 及び Y3 が取締役就任し、株式会社大湯ホテルを除き、本店を東京都新宿区（以下「本社ビル」という。）に置く会社であり、これらの会社は、株式会社川田商店、株式会社小金井自動車学校（以下「小金井自動車学校」という。）、株式会社碓氷中央自動車教習所、有限会社野田自動車教習所、株式会社小千谷自動車学校（平成 17 年 1 月 5 日原告が吸収合併）、有限会社茨城県羽鳥自動車学校（平成 17 年 1 月 5 日原告が吸収合併）、株式会社新宿調剤薬局、株式会社台東調剤薬局、有限会社クローバー等とともに、各会社の会社概要、Y1 や Y6 らの名刺の裏面、株式会社メディカルファーマシィーの新規薬局出店の挨拶状等にグループ企業として記載されている（以下、これらの会社を「本件グループ企業」という。）。)

本件グループ企業の経理及び総務事務は、株式会社和田が一括して請け負って行っている。

本社ビルの 2 階には役員室と呼ばれる部屋があり、Y3、Y6、Y5、Y7、Y2 及び Y8（以下「Y8」という。）の 6 名の机が置かれており、本件グループ企業内部では、それぞれ、Y2 が事業本部長、Y7 が管理本部長、Y3 が総括本部長と呼ばれているが、事業本部、管理本部及び総括本部は、本件グループ企業内の 1 つの法人内に置かれた組織を呼称するものではない。

(2) Y1 は、本件グループ企業の従業員等からオーナー又は会長などと呼ばれていたが、日常の会社運営には携わっていない。

Y3 も、前記のとおり、本件グループ企業内の多数の会社の取締役を務めており、平成 14 年 10 月に訴外会社の代表取締役を Y6 から引き継いだ後も、湘南校に出勤することは稀であった。

- (3) 平成13年3月当時、本件グループ企業内には公認自動車教習所が8か所あったが、Y2は、そのころ、各自動車教習所の校長である設置者及び管理者に対し、本件グループ企業内の自動車教習所に関わる出金のうち支払額が50万円以上の案件については、本件グループ企業の総括本部長であるY3の決裁が必要である旨等を記載した文書を事業本部長名で作成し、各自動車教習所に送付した。
- (4) 東京都は、平成15年1月ころ、Y1が所有する東京都港区の土地を道路用地として代金4億8300万円で購入することを決定した。Y1は、そのころ、知人から、秦野自動車学校の破産管財人が本件各不動産の任意売却先を探していると聞き、前記土地の買換不動産として本件各不動産を購入することを決めた。
- なお、東京都は、平成16年9月8日、Y1に対し、前記代金を支払い、前記土地の所有権を取得した。
- (5) Y3は、Y1が本件各不動産を取得するという話を聞き、平成15年3月ころ、Y1に対し、訴外会社がY1から本件各不動産を賃借して自動車教習所を経営したい旨の申し出をし、Y1はこれを承諾した。
- このため、Y3は、湘南校の従業員に対し、湘南校を本件各不動産に移転し、湘南校のすべての従業員を移転先の教習所に異動させると説明した。
- なお、当時、湘南校のある人口約26万人の平塚市は自動車教習所が4校あったが、人口約17万人の秦野市には秦野自動車学校の破産により自動車教習所が1校もない状況であった。
- (6) Y8は、平成14年2月に訴外会社に入社した者で、取引銀行の行員の経歴を有しており、訴外会社の取締役ではないものの、湘南校では現場の責任者としてY8専務と呼ばれていたが、Y1、Y3、Y8及び湘南校の管理者Y9(神奈川県警察[以下「県警」という。]元職員。以下「Y9」という。)は、平成15年3月14日、湘南校を秦野市に移転したいと考えて県警本部長に相談に行った。しかし、同年4月中旬ないし末ころ、県警の指定校係長から、自動車教習所の移転は、同一公安委員会内で物的・人的基準に適合し、経営規模及び路上コースのエリアが同一であり、移転理由が公共事業等のために敷地が国や自治体に収用される場合に認められるとの回答があり、湘南校が公認自動車教習所のまま本件各不動産に移転することはできないことが明らかとなった。
- Y3は、訴外会社では、新しい自動車教習所が公認を取得するまでの一定期間、湘南校と新しい自動車教習所の2つを併存させて経営することが資金的に難しいと判断し、同年5月初旬、Y1に対し、訴外会社が本件各不動産を賃借して自動車教習所を経営することは断念した旨伝えた。
- なお、Y2は、そのころ、訴外会社が本件各不動産で自動車教習所を営することを断念した話を聞いた。
- (7) Y1は、本件各不動産については自動車教習所として使用することが最も有効な利用方法であると考えたため、平成15年5月ころ、原告、小金井自動車学校ほか2社の代表取締役に就任していたY2に対し、本件各不動産をかうつもりなので本件各不動産を使用して原告が自動車教習所を営するという方針を提案し、Y2は、同提案を承諾した。その後、原告の取締役会で、原告が本件各不動産で新たに自動

車教習所を経営することが了承された。

(8) Y1 は、平成 15 年 5 月 12 日、本件各不動産を売買により取得したが、その代金は、株式会社三井住友銀行から訴外会社名義で借り入れて支払い、同行は、同日、本件土地について、訴外会社を債務者とする債権額 4 億 4000 万円の抵当権を設定した。なお、原告は、参加人 X2 から訴外会社の前記借入れの事実を指摘された（後記(18)）後、訴外会社の前記債務を引き受け、同行は、平成 16 年 7 月 30 日に前記抵当権の設定を解除し、同日、原告を債務者とする債権額 4 億 0700 万円の抵当権を設定した。

(9) 湘南校の管理者であった Y9 は、平成 15 年 5 月初めころ、Y2 から秦野校の管理者になってほしいと誘われてこれを承諾し、Y8 に対し、その旨を報告した。また、そのころ、Y2 は、Y3 に対し、Y9 を秦野校の管理者としてほしいと話し、Y3 から異論はなかった。

Y9 は、同年 6 月 11 日から秦野校の管理者となったが、それ以前から秦野校立上げのための会合に出席するなど準備作業を行っていた。

(10) 小金井自動車学校の管理者であった Y10(以下「Y10」という。)は、平成 15 年 5 月初め、Y2 から秦野校の人事・経理の責任者として来てほしいと誘われてこれを承諾し、同月 19 日から秦野校において常務と呼ばれる立場で勤務を開始した。

(11) 原告は、秦野校が公認を取得するため、6 か月間に 145 人の教習生を卒業させることを当面の目標として定めた。

Y9 は、前記目標達成のための人員配置として、最低でも技能指導員 6 名、学科指導員 1 名、配車係 1 名の合計 8 名が必要であると考えたが、指導員・従業員の人选や湘南校から異動した従業員の身分を出向扱いとするのかなどについては、湘南校を秦野校に併合(吸収合併)するのか、しばらくは並立でやっていくのかという営業方針と併せて検討しなければならないと考えていた。

また、原告は、平成 15 年 6 月ころから、順次、教習車として中古車及び新車を、送迎車として中古車をそれぞれ購入し、教習コースや校舎の改修工事等にも着手した。

(12) Y2 は、平成 15 年 5 月初めころ、秦野校開校のスケジュールを記載した表(以下「本件スケジュール表」という。)を作成し、「人事関係」欄には、「組合への案内」及び「秦野出向者決定」を Y3 と Y8 が担当し、「指導員の補充」を Y8 が担当する旨を、「設備関係」欄には、「校舎点検」、「コース点検」、「設備点検」、「備品手配」、「引越し」等を Y10、Y9 らが担当する旨を記載した。

(13) Y8 は、平成 15 年 5 月 29 日、参加人支部組合と訴外会社との団交において、秦野校が同年 6 月 16 日から指定前教習を行い、秦野校が公認を取得できた段階で湘南校を閉鎖して秦野校のみでやっていく旨を述べた。

(14) Y9 は、湘南校の従業員の中から Y11 業務部長、Y12 営業部長、X8 指導員、X9 指導員の 4 名を秦野校の指導員として選び、Y8 は、平成 15 年 6 月 2 日の朝礼で、当該 4 名が秦野校に出向すること及び Y9 が秦野校の管理者となり、Y13 課長(以下「Y13」という。)が湘南校の管理者になることを明らかにした。

また、同年 6 月中旬以降、湘南校の事務員 2 名がそれぞれ月に 4 回程度秦野校に

- 行って事務を行うようになり、訴外会社は、当該事務員が秦野校に出勤した日のタイムカードには「ハタノ」、「ハタ」などと記載して時間外手当を含めた賃金を支給していた。
- (15) Y8は、平成15年6月16日の朝礼で、X10検定員がY9からの要請で秦野校に向かう旨を発表した。
- (16) 秦野校は、平成15年6月、指定前教習を開始した。
- (17) Y3は、平成15年6月26日、参加人支部組合と訴外会社の団交において、湘南校と秦野校の2校をやっていくつもりはないので、将来的に湘南校は閉鎖するが、湘南校の従業員を解雇するつもりはないと説明した。参加人支部組合は、Y3に対し、労働条件の現状維持を申し入れたが、Y3からの回答はなかった。
- (18) Y8は、平成15年7月9日、参加人支部組合と訴外会社の団交において、湘南校の従業員の雇用確保のために秦野校を買ってもらったが、そのために経費がかかったので一時金（賞与）については前年の5万円減で全面的に協力してほしいと要請するとともに、秦野校は原告の子会社であること、秦野校で勤務している訴外会社の従業員は訴外会社の従業員の身分で原告に出向していること、会社としては近くで2つの教習所を運営することはないので、将来的に湘南校を閉鎖した場合には、湘南校の従業員は全員秦野校に移ってもらうこと、参加人支部組合員を移さないで不当労働行為に当たるから全員異動は当然であることなどを説明したが、参加人支部組合がその旨を文書にしてほしいと要求すると、本部に伝えておくで回答するのみであった。参加人X2は、秦野校が原告の子会社であるとの前記発言に対し、本件各不動産の購入資金が訴外会社の借入れによってまかなわれているのではないかと質したが、Y8はこれを強く否定した。
- (19) 参加人支部組合は、平成15年10月9日、湘南校の従業員全員を秦野校に異動させるとの文書を取り交わしてほしいとの嘆願書にX11第2組合委員長(以下「第2組合委員長」という。)を除いた湘南校の従業員全員の署名をもらい、訴外会社に対してこれを提出した。
- (20) Y3は、平成15年10月10日、参加人支部組合と訴外会社の団交において、弁護士に聞いてみたが従業員の選別をすることはできない、「基本的にはみんなを連れて行かざるを得ないでしょう。」、「基本的には連れて行くよって言ってもらっているだけありがたいとそう思ってもらいたいんだけどね。」などと述べるとともに、秦野校は名実ともに訴外会社とは別会社であって、その労働条件ははっきりとは決まっていないが、参加人支部組合員の賃金及び労働条件について現状を維持するというのは無理であるなどと話した。また、参加人支部組合は、湘南校の従業員全員を秦野校に異動させるとの協定書を取り交わしてほしい旨の要求をしたが、Y3は、全員を秦野校に異動させる以上、協定書を作成する必要はなく、これに応じるつもりはない旨を述べた。さらに、Y8は、従業員の雇用確保のために秦野校をわざわざ買ってもらった旨述べた。
- (21) Y8は、平成15年12月4日、湘南校の送迎要員X12に対し、同月9日から秦野校で勤務するよう指示した。
- (22) 訴外会社は、平成15年12月ころ、湘南校の跡地をスーパーマーケットとして賃

- 貸する目処がついたため、同月 15 日、湘南校での新規受講生の受入れを停止した。
- (23) Y8 は、平成 15 年 12 月 15 日、参加人支部組合と訴外会社の団交において、秦野校は訴外会社とは別法人であるが、秦野校において訴外会社の従業員が今まで以上の待遇を受けられるような仕組みにしたいと秦野校及び本部と話をしている、待遇面はほとんど変わらないと思う、月々の給料が下がらなければいいと考えている旨を説明した。
- (24) Y8 は、平成 15 年 12 月 25 日の朝礼で、あと 8 人合格で秦野校が公認を取得できると発表した。
- (25) Y8 は、平成 15 年 12 月 26 日、参加人支部組合と訴外会社の団交において、秦野校の労働条件はまだ決まっておらず、バス要員及び契約指導員の秦野校における労働条件はこれまでと変わらないが、指導員については 40 歳から 50 歳にかけて賃金を上げて、その後を下げることを検討している、秦野校が公認を取得できるまであと 5 人である旨説明した。
- Y8 は、同日、湘南校の送迎要員 X13 に対し、平成 16 年から秦野校で勤務するよう指示したが、その際、秦野校での労働条件は湘南校とは異なるかもしれないと告げた。
- (26) 秦野校の Y10 は、平成 16 年 1 月 7 日、湘南校に対し、秦野校の指定前教習の合格者が公認取得に必要な人数に達した旨を連絡し、これを受けて、湘南校の指導員室にあるホワイトボードにはその旨が記載された。Y13 は、同月 16 日、湘南校の指導員に対し、秦野校は同年 2 月ころから公認自動車教習所として営業を開始する予定であると説明し、Y8 は、同年 1 月 22 日の朝礼で、秦野校は教習コースも完成し、公認を取得するだけの状態にあると説明した。
- (27) 秦野校は、平成 16 年 1 月 28 日、公認を取得し、同年 2 月 16 日、公認自動車教習所として開校した。
- (28) Y8 は、それぞれ、平成 16 年 1 月 10 日には湘南校の事務員 X14 に対して同月 21 日から、同月 14 日には湘南校の指導員 X15 に対して同月 29 日から、秦野校に異動するよう指示し、同月 23 日、湘南校の指導員 X16(以下「X16」という。)及び X17(以下「X17」という。)に対し、同年 2 月 1 日から秦野校に異動すること及び給料は下がらないが詳しい労働条件は Y10 から聞くことを指示し、同人らは秦野校で勤務するようになった。
- さらに、Y8 は、同月 4 日、湘南校の指導員 X18(以下「X18」という。)に対し、秦野校に異動するよう指示し、X18 は、同月 12 日から秦野校で勤務するようになった。
- (29) Y3 は、平成 16 年 2 月 10 日、参加人支部組合と訴外会社の団交で、秦野校異動の際の身分及び労働条件については、秦野校は別会社なので説明できないと話した。同日、参加人 X2 及び参加人 X1 らが秦野校に赴き、Y10 に労働条件の説明を求めたところ、Y10 は、「会社の方から指示があればいつでも説明する。」と回答した。
- (30) 平成 16 年 3 月 4 日の時点で湘南校の職制に就いていない従業員は、いずれも当時参加人支部組合員であった参加人 X2 ら 3 名、X5 及び X4 のみとなっていたところ、同日、湘南校で全体会議が開催され、その席上、Y3 は、訴外会社は湘南校の在校

- 生がいなくなった時点で教習所事業から撤退し、事業転換をするが、どのような業務に転換するかは検討中であり、同年9月までは事務所を残すがその後は敷地を第三者に賃貸すると説明するとともに、秦野校に湘南校の従業員を全員異動させると言ったことはないとして、湘南校の従業員にはこのまま残るか辞めるかのいずれかを選択してもらおうと述べた。
- (31) X5及びX4は、平成16年3月9日、参加人支部組合を脱退し、後記(34)、(40)のとおり、秦野校で勤務するようになった。
- (32) 平成16年3月10日、参加人X2及び参加人X3らが本社ビルを訪問してY3他3名と面談したところ、Y3は、秦野校に全員異動してもらおうと言った事実はない、訴外会社に残る者は残ってもらいが次の業種は決まっていない、訴外会社と原告は違う会社なので、先に秦野校へ行った者は訴外会社を退職して原告に就職したなどと説明した。
- (33) X2、X16及びX17は、平成16年3月10日、Y9から、訴外会社に対して同年1月31日付けの退職届を書くよう指示され、Y10に対し、その旨記載した訴外会社宛での退職届を提出した。
- (34) 平成16年3月22日にはY13の指示で送迎バス要員のX19が、同月30日には第2組合委員長が、同年4月7日にはX4が、それぞれ秦野校で勤務するようになった。
- (35) 原告は、平成16年3月30日、松田公共職業安定所に教習指導員5名の求人を出した。求人票の「会社の特長」欄には「秦野市唯一の教習所、関東地方で7校の自動車学校を運営」と記載されていた。
- (36) 秦野校のY10と湘南校のY8は互いに連絡を取り合い、湘南校で不要となった物品を順次秦野校に移設し、平成16年3月には机、二輪車及び高齢者講習用の機械が、同年4月にはレジスター、ロッカー及び机が、同年5月には学科の教材が、同年6月には二輪車教習用の一本橋、波状路及びシュミレーターが、同年7月には二輪車が、それぞれ移設された。
- (37) 湘南校では、平成16年5月13日に最後の教習生の検定が終了し、翌14日以降、指導員としての業務がなくなった。
- (38) 湘南校は、平成16年6月9日、公認自動車教習所としての資格を失い、すべての指導員を解任して閉校した。なお、同日時点において湘南校の指導員として残っていたのは参加人X2ら3名の他、X5とX20教務部長(以下「X20」という。)のみであった。
- (39) Y3は、平成16年6月11日、湘南校の全体会議において、秦野校に全員異動させると約束した事実はない、参加人X2らについては秦野校に行かせるつもりはない、湘南校と秦野校は別会社なので行かせる行かせないの問題ではない、訴外会社は教習所事業から撤退したので辞める者は辞めてもらってかまわないが、残るのであれば新規事業が始まるまで湘南校に出勤してもらおうなどと発言した。
- (40) X5及びX20は、平成16年6月14日、訴外会社に退職届を提出し、同月15日、秦野校に面接に行き、翌16日から秦野校に勤務するようになった。なお、湘南校の従業員のうち、訴外会社に退職届を提出してから秦野校の面接を受けるという手

続を経て秦野校に勤務するようになった者は X5 と X20 が初めてであった。

X5 と X20 が秦野校に就職した結果、湘南校の従業員で秦野校への異動を希望した者 22 名のうち参加人 X2 らを除いた 19 名全員が秦野校で勤務することとなり、秦野校の指導員 24 名中、13 名は湘南校から転籍した者となった。

(41) 社団法人全日本指定自動車教習所協会連合会が平成 16 年 11 月に発行した全指連通信には、それぞれ、湘南校が「1. 28 新設の秦野自動車教習所に吸収」されて廃止、秦野校が「湘南 D S と合併するため」に新設と記載されている。

(42) 参加人 X2 ら、Y8 及び Y13 は、湘南校閉校後も湘南校の事務所に出勤していたところ、訴外会社は、平成 17 年 2 月 25 日付け解雇通知をもって、参加人 X2 らに対し、平成 16 年 6 月に湘南校の経営を終了して事実上営業売上げが消滅したため事業の継続が不可能となり、仮に訴外会社が新事業を開始したとしても、参加人 X2 らには訴外会社において就業する意思がないと考えられることを理由として、同日をもって参加人 X2 らを解雇すると通知して、夏季一時金、平成 17 年 3 月分給与（同年 2 月 21 日から同月 25 日分）、解雇予告手当、退職金を支払った。

湘南校では、同月 26 日から校舎の解体工事が始まった。

(43) 秦野校の就業規則 30 条（平成 18 年 4 月 1 日施行）は、「従業員の定年は満 60 歳とし、定年に達した日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第 9 条第 2 項に基づく労使協定により定められた基準に該当した者については再雇用する。」と定めており、参加人 X1 は平成 19 年 1 月 4 日をもって満 60 歳となった。

なお、同法に基づいて同年 10 月 16 日付けで原告と原告の従業員代表との間で作成された「定年後の再雇用対象者の基準に関する労使協定」（本件協定）は、満 60 歳に達した者で再雇用を希望する職員に関し、次の事由のいずれにも該当する者を再雇用すると定めている。

- ① 過去 1 年間の出勤率が 85 パーセント以上の者で無断欠勤がない者
- ② 勤務に支障がない健康状態にある者
- ③ 定年退職後直ちに業務に従事できる者
- ④ 協調性があり、勤務態度が良好な者

(44) X20 は、平成 19 年 12 月 19 日をもって満 60 歳となり、原告の就業規則 30 条に従い原告を退職したところ、原告は平成 20 年 2 月 25 日、X20 に対し、X20 が訴外会社に入社してから前記定年までの勤続年数を通算した 35 年 2 か月を基準に退職金 597 万円を支払い、その旨の退職金明細書を交付したが、その後の同年 7 月 25 日に至って、訴外会社の在籍年数 31 年 9 か月を基準とした退職金 555 万 2000 円の支払を証明する訴外会社作成の同明細書及び原告の在籍年数 3 年 3 か月を基準とした退職金 41 万 8000 円の支払を証明する原告作成の同明細書を改めて送付した。

2 争点(1)について

本件命令の主文第 4 項は、別紙「救済命令主文」のとおり、参加人らの救済申立てのうち、本件命令の主文第 1 項ないし第 3 項に係る部分以外の救済申立てを棄却したものであるから、本件命令の主文第 4 項に係る部分は、原告にとって本件命令を取

り消すことにより回復すべき法律上の利益がない。

したがって、本件訴えのうち本件命令の主文第4項の取消請求に係る部分は、訴えの利益を欠くことが明らかであり、不適法であるから、却下すべきである。

3 争点(2)について

参加人らが主張するとおり、参加人 X2 らと原告との間に労働契約が成立したと認められるのであれば、原告が参加人 X2 らの雇用主となる以上、原告は参加人 X2 らとの関係で労組法7条の「使用者」に該当すると認められるところ、当裁判所は、以下に判示するとおり、原告と参加人 X2 らを含む訴外会社の従業員との間で、平成15年10月10日、訴外会社とその従業員との間の労働契約が終了し、訴外会社での業務が終了した時点で秦野校で雇用するとの始期付き労働契約が成立し、これに基づき、参加人 X2 らについては、平成17年2月25日、当該労働契約の効力が発生したものと判断する。

したがって、原告は、参加人 X2 らとの関係で労組法7条の「使用者」に該当すると認められるから、この点に関する本件命令の認定及び判断は、結論において相当であり、取り消し得べき違法性があるとは認められない。

(1) 原告による労働契約の申込み

ア 前記1(18),(20)のとおり、訴外会社の代表取締役であり、原告の取締役であった Y3 は、平成15年10月10日、参加人支部組合と訴外会社の団交において、参加人支部組合に対し、訴外会社の従業員は原則として全員原告の経営する秦野校に移ってもらうなどと述べ(以下「本件発言」という。)、Y8 も、同年7月9日、参加人支部組合と訴外会社の団交において、本件発言と同様の内容の説明をしたことが認められる。

イ (ア) ところで、確かに、訴外会社と原告は別法人であるから、訴外会社の代表取締役である Y3 及び訴外会社の従業員である Y8 が、参加人支部組合に対し、訴外会社の従業員は全員原告の経営する秦野校に移ってもらうなどと述べたとしても、これをもって、直ちに、原告が訴外会社の従業員に対して労働契約の申込みをしたと認めることができるわけではない。

(イ) しかしながら、Y3 は、訴外会社の代表取締役であるとともに原告の代表取締役の長男及び原告の取締役の地位にあった者であるところ、平成15年3月ころには湘南校が本件各不動産に移転することを前提に湘南校の従業員全員を移転先に異動させる旨発言していたものの、同年5月には Y1 に対して訴外会社が本件各不動産を賃借して自動車教習所を経営することを断念する旨を伝えているのであるから、この時点で訴外会社が本件各不動産上で自動車教習所を経営する可能性がないことを誰よりもよく認識していたはずであり、どんなに遅くとも、原告の代表取締役である Y2 から湘南校の管理者である Y9 を秦野校の管理者としてほしいとの申し出を受け、自らも構成員である原告取締役会の決議を経て秦野分校の設置をした同年5月の時点では、原告が秦野校を経営し、したがって、秦野校と湘南校の経営母体が別法人であることを承知していたと認めるのが相当であるから、本件発言は、原告が秦野校を経営することを前提とした上での発言であったと

認められる。

(ウ) また、Y8 は、参加人支部組合に対し、平成 15 年 5 月 29 日、秦野校が公認を取得した段階で湘南校を閉鎖すると説明し、同年 7 月 9 日、秦野校を購入したために経費がかかったので訴外会社の一時金を昨年より減額することで協力してほしいと要望し、湘南校の朝礼等において秦野校の公認取得までの経過や秦野校への出向者を逐次発表し、同日及び同年 10 月 10 日には、秦野校は従業員の雇用確保のためにわざわざ買ってもらったものであると述べており、Y3 も、同年 6 月 26 日、参加人支部組合に対し、湘南校と秦野校の 2 校をやっていくつもりはないので将来的に湘南校は閉鎖する予定であると説明するなど、訴外会社は、訴外会社の従業員に対し、湘南校の閉鎖と秦野校の開校とを常に関連付けて説明しており、現に訴外会社が同年 12 月 15 日に新規受講生の受入れを停止してから約 1 か月後の平成 16 年 1 月 28 日には秦野校が公認を取得し、同年 2 月 16 日から指定自動車教習所として開校している。

そして、Y2 作成の本件スケジュール表には、訴外会社と原告が別法人であるにもかかわらず、湘南校から秦野校への出向者の決定は Y3 と Y8 が担当し、指導員の補充は Y8 が担当すると記載され、その記載どおり、Y8 は、訴外会社の従業員に対し、順次、秦野校での勤務を指示している。なお、Y8 から平成 16 年 6 月 14 日以前に秦野校への勤務を命じられた者のうち訴外会社に退職届を提出し、新たに秦野校で採用面接を受けてから秦野校での勤務を開始した者はおらず、朝礼の際にも出向という言葉が使われていたことからして、当初は訴外会社の従業員の身分のまま秦野校へ出向し、その間の賃金は訴外会社が負担したものと推認されるが、湘南校は閉校する予定であり、実際にも秦野校に勤務した後に湘南校に戻って勤務をした従業員が皆無であり、しかも、前記 1(44)のとおり、原告が X20 に対して原告退職後に訴外会社入社から定年退職までの勤続年数を基準とした退職金を支払っており、その他の従業員についても、秦野校での勤務開始後に訴外会社の方から退職金が支払われた形跡がうかがわれないことからすれば、Y8 による訴外会社の従業員に対する秦野校への出向命令は原告への転籍を前提としたものであったと認めるのが相当であり、Y8 が原告の了解もなく訴外会社の従業員に対して秦野校での勤務を指示していたとは到底考えられないことを併せ考えると、訴外会社の従業員を秦野校で勤務させるに当たっては、訴外会社と原告との間で、人選、異動時期、待遇等の協議をしていたものと推認するのが合理的である。

さらに、湘南校と秦野校との間には人的異動だけでなく、訴外会社が本件各不動産の代金を一時銀行から借り入れて負担したほか、出向者に対する賃金を負担するなど金銭面でも多大の協力をしており、また、自動車教習所に必要な備品類も湘南校から秦野校に順次移設されている。

以上の事実に加えて、訴外会社と原告は別法人であるものの、ともに経理・総務事務を株式会社和田に委託し、本件グループ企業の総括本部長であ

る Y3 が一定額以上の経費を決裁し、取締役をほぼ共通にする本件グループ企業内の法人であること、オーナー等と呼ばれる Y1 の長男 Y3 は訴外会社の代表取締役であるとともに原告の取締役の地位にあり、原告の代表者である Y2 とは本社ビルの役員室内に机を並べていたこと、Y1 が本件各不動産を取得するために銀行から受けた融資の債務者は平成 16 年 7 月に原告に変更されるまで訴外会社であったことなどからすれば、訴外会社は、原告に秦野校を公認の自動車教習所として開校させ、自身が経営する湘南校を閉校するという手続を進めるに当たり、原告と連絡を取り合い、原告が必要とする時期に必要な人的・物的資源等を提供して本件グループ企業が経営する秦野校の開校に協力していたと認めることができる。

そして、秦野校が、どこからどのような人材を募集し、設備・備品を調達するかという問題は、自動車教習所の開校等に必要な運転資金の額、運転免許取得の合格率、入校生からの評判等、秦野校が自動車教習所として成功するか否かに関わる重要な問題であるから、原告の代表取締役である Y2 が基本的な方針の決定に関与していないとは考えられず、他方、訴外会社の代表取締役である Y3 も、湘南校閉校後の従業員の処遇について何ら関心を有していなかったとは考えられないところ、Y3 は、湘南校の従業員全員を秦野校に異動させる旨の本件発言をし、現実には、訴外会社及び原告は、前記のとおり、相互に協力し合って湘南校から引続き活用の期待できる人的・物的資源を秦野校に移していたことに照らせば、原告は、本件グループ企業が経営する湘南校の元従業員全員を雇用して秦野校の従業員に当てる方針を決定し、Y3 も原告の方針に従って平成 15 年 10 月 10 日に本件発言をしたものと推認され、これを覆すに足りる証拠はない。

ウ 前記イ(イ)、(ウ)記載の事情を総合考慮すれば、参加人支部組合員に対してされた Y3 の本件発言は、秦野校が開校された後に湘南校が閉校されること、秦野校と湘南校の直接の経営母体が異なることを前提として、原告が湘南校の従業員全員を秦野校で雇用するとの方針に基づき、原告の代理又は使者として、訴外会社の従業員に対し、勤務場所を秦野校として将来雇用するとの労働契約の申込みをしたものと評価できる。

(2) 参加人 X2 らの承諾

参加人 X2 らは、本件発言に先立つ平成 15 年 10 月 9 日には、訴外会社に対し、参加人 X2 らを含む湘南校の従業員全員を秦野校に異動させるとの文書を取り交わしてほしい旨の嘆願書を提出して秦野校への異動を希望する意思を表示し、同月 10 日の団交においても、原告の代理又は使者としての地位にあった Y3 に対し、同様の内容の協定書を取り交わすよう要求していることからすれば、同日、原告による前記労働契約の申込みを承諾したものと認めるのが相当である。

(3) 小括

以上によれば、原告と参加人 X2 らを含む参加人支部組合員との間で、平成 15 年 10 月 10 日、労働契約が成立したと認められるところ、原告は、前記(2)のとおり訴外会社の代表取締役である Y3 を通じて訴外会社の従業員に対して労働契

約の申込みをしていることからすれば、特段の事情のない限り、原告も参加人 X2 人も訴外会社と従業員との間の労働契約継続中に当該従業員が秦野校で就労することは予定していないと解するのが当事者の合理的意思に沿うというべきであるから、原告と参加人 X2 人も訴外会社の従業員との間の前記労働契約は、訴外会社との労働契約が終了し、訴外会社での業務が終了した時点で、当該従業員を雇用するとの始期付き労働契約であると解するのが相当である。

そして、前記認定のとおり、訴外会社が平成 17 年 2 月 25 日に参加人 X2 人もを解雇していることからすれば、同日をもって参加人 X2 人もと訴外会社との間の労働契約が終了したことは明らかであるから、遅くとも同日には参加人 X2 人もと原告との間の労働契約の効力が発生したと認めるのが相当である。

なお、以上のとおり、参加人 X2 人もと原告との間の労働契約の効力が遅くとも同日をもって発生したとすると、本件命令が、原告に対し、参加人 X2 人もを未だ同労働契約の効力が発生していない平成 16 年 6 月 10 日をもって秦野校に採用され、就労していたものと取り扱うことなどを命じた点につき(主文第 1 項)、救済方法の選択に裁量の逸脱、濫用があったのではないかという疑問の余地がないではない。しかしながら、前記 1 の各認定事実、特に、Y3 人もが湘南校の従業員全員を秦野校で雇用する旨繰り返し発言していながら、秦野校への異動に関する協定書作成に係る参加人支部組合の要求に一貫して応じなかったこと、平成 15 年 10 月 10 日の団交において、Y3 人もが弁護士に聞いてみたが従業員の選別をすることはできない、秦野校に異動させると言ってもらえるだけありがたいと思ってほしいなどと暗に参加人支部組合員の秦野校への異動が本意ではないことを示すなどしたこと、さらに、Y3 人もが前記発言にもかかわらず、湘南校に残存する職制に就いていない従業員が参加人支部組合に属する 5 名のみになった時点でこれを翻し、湘南校に残るか辞めるかのいずれかを選択するよう申し渡したこと、そのように申し渡したにもかかわらず、その後参加人支部組合を脱退した 2 名については程なくして秦野校で雇用され、結局、参加人支部組合に残った参加人 X2 人も以外の者は希望する限り全員が秦野校で雇用されたこと、前記(1)イ(ウ)のとおり、一貫して原告の方針に従って行動していたことなどの事情を併せ考慮すれば、Y3 人もは、原告の代理又は使者として湘南校の従業員全員に対して前記労働契約の申込みをしたにもかかわらず、その後、原告の方針に従い、参加人支部組合に所属する者のみを雇用の対象外とする意図、すなわち、参加人 X2 人もが参加人支部組合員であることを理由とする不当労働行為意思の下に前言を翻すに至り、湘南校閉校後も引き続き当該意思に基づいて具体的な仕事も与えないまま約 8 か月間にわたって参加人 X2 人もを湘南校にとどめ置いたものというべきである。加えて、前記認定のとおり、参加人 X2 人もと原告との間の始期付き労働契約が平成 15 年 10 月 10 日には既に成立していたことからすれば、参加人 X2 人もと原告との間の労働契約の効力発生が平成 17 年 2 月 25 日であるとの前記結論を前提としたとしても、前記不当労働行為による侵害状態を除去し、労使関係の正常化を図るべく、神労委が、原告に対し、労働契約の効力発生時ではなく、前記不当労働行為がなければ参加人 X2 人もも遅くとも湘南校閉校日の翌日である

平成 16 年 6 月 10 日には秦野校に異動していたとして、同日をもって参加人 X2 らをその他の元湘南校従業員と同様の地位に置くよう命じたことには、前記不当労働行為による侵害状態を除去するための救済方法の 1 つとして合理性があるというべきである。そして、本件救済命令の主文第 1 項では、参加人 X2 らが原告から支払を受けるべき給与について、同日以降に訴外会社が参加人 X2 らに支払った給与等の額を控除することを認め、参加人 X2 らが二重に利得を得ることを回避していることも併せ考えると、結局、当該救済方法の選択が不当労働行為救済制度の前記趣旨、目的に照らして是認される範囲を超えるとか、著しく不合理であって濫用にわたるとまでは認めることができない。

(4) 原告の主張について

原告は、第 2・2(2)ア (ア) ないし (オ) のとおり種々主張し、原告と訴外会社の「一体性」を根拠に使用者性を認めた本件命令の事実認定及び判断・評価を論難するが、先に説示したとおり、原告と訴外会社との間には始期付き労働契約の成立が認められるのであるから、原告の前記主張は当たらない。したがって、原告の前記主張は、前記結論を覆すものではない。

4 争点(3)について

(1)ア まず、参加人 X1 が平成 19 年 2 月 1 日以降も労働契約上の地位にあるか否かについて検討するに、参加人 X1 は、前記 1(43) のとおり、同年 1 月 4 日をもって満 60 歳となり、原告の就業規則に基づき同日退職になったと認められるから、参加人 X1 は、遅くとも原告が主張する同年 2 月 1 日以降、原告において労働契約上の権利を有する地位にあると認めることができない。

イ (ア) この点に関し、被告及び参加人らは、第 2・2(3)イ、ウのとおり、高年齢者雇用安定法 9 条を根拠に、参加人 X1 が満 60 歳に達したことをもって、当然に原告における雇用が失われるものではない旨主張する。

しかしながら、高年齢者雇用安定法は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の促進、高年齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高年齢退職者に対する就業の機会の確保等の措置を総合的に講じ、高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする法律であり (1 条)、事業主のみならず国や地方公共団体も名宛人として、種々の施策を要求する社会政策誘導立法ないし政策実現型立法として、公法的性格を有している。また、高年齢者雇用安定法 9 条 1 項は、国が事業主に対して公法上の義務を課す形式を採っているほか、同項各号の措置に伴う労働契約の内容ないし労働条件についてまでは規定していない上、同項 2 号も、継続雇用制度について、「現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。」と定義付け、多様な制度を含み得る内容となっているから、仮に同項によって事業主に作為義務があるとしても、その作為内容が未だ抽象的で、直ちに私法的強行性ないし私法上の効力を発生させる程度の具体性を備えているとまでは認め難い。

そうすると、高年齢者雇用安定法 9 条は、私人たる労働者に、事業主に対し

て、公法上の措置義務や行政機関に対する関与を要求する以上に、事業主に対する継続雇用請求権を付与するのと同様の効果をもたらす規定（直截的に私法的効力を認めた規定）とまで解することはできないから、同条を根拠として満60歳に達した参加人X1の原告における雇用が当然に失われるものではないとする被告及び参加人らの前記主張は、採用することができない。

(イ) 参加人らは、湘南校における勤務延長ないし再雇用の労使慣行を理由に満60歳への到達は直ちに雇用の終了を意味するものではなかった旨主張し、参加人X2作成の陳述書及びX20作成の陳述書には、湘南校では勤務延長ないし再雇用の労使慣行があり、X7ら13名についても同労使慣行に従った取扱いがされ、湘南校から秦野校に転籍後に定年を迎えた3名が秦野校で再雇用された旨、これに沿う記載部分もある。

しかしながら、前記各陳述書のみをもって湘南校において前記労使慣行があったとまでは認めることができないし、仮に湘南校において前記労使慣行があったとしても、原告と参加人X2らを含む訴外会社の従業員との間で同労使慣行までをも労働契約の内容とする旨の合意があったことを認めるに足りる証拠もない。

また、仮に湘南校から秦野校に転籍後に定年を迎えた者が秦野校で再雇用された事実があったとしても、秦野校の就業規則には平成15年10月当時から再雇用に関する規定がある以上、当該定年退職者が同規定に基づいて再雇用されたという可能性も十分に考えられるところであるから、当該定年退職者が原告に再雇用された事実によって湘南校における前記労使慣行の存在が裏付けられるわけではない。

したがって、参加人らの前記主張を採用することはできない。

(ウ) 参加人らは、参加人X1が本件協定の再雇用基準を満たすことを理由に再雇用が認められる旨主張する。

しかしながら、参加人X1は、平成19年1月4日をもって満60歳に達し、同月5日からの再雇用を求めている以上、参加人X1には、特段の事情のない限り、同日時点で有効な就業規則ないし労使協定が適用され、労働契約の内容となるから、参加人X1の再雇用についても同月4日時点の就業規則ないし労使協定に従って判断されるべきであると解されるところ、前記1(43)のとおり、参加人らが依って立つ本件協定は同日よりも後に締結された労使協定であって、同日時点でこれと同内容の労使協定が存在していたことを認めるに足りる証拠もないから、本件協定の再雇用基準は同日時点では未だ労働契約の内容となっていないものと認められる。したがって、参加人X1が本件協定の再雇用基準を満たすことをもって再雇用されるべきとの参加人らの前記主張は、その前提を欠くから、採用することができない。

また、仮に同日時点で本件協定と同内容の再雇用基準を定めた労使協定があったとしても、本件証拠上、少なくとも参加人X1が「協調性があり、勤務態度が良好な者」という再雇用基準を満たすか否かは不明であるといわざるを得ないから、結局、参加人らの前記主張を採用することはできない。なお、

原告において参加人 X1 が本件協定の再雇用基準を満たさない旨の主張立証責任を負う旨の参加人らの主張は、独自の見解であって、採用の限りでない。

(2) 以上のとおり、参加人 X1 は遅くとも平成 19 年 1 月 31 日をもって原告を退職したと認められるから、本件命令の主文第 1 項のうち参加人 X1 に係る同年 2 月 1 日以降の期間に関する部分は、参加人 X1 の前記退職によってその基礎を欠くに至り、原告に対する拘束力を失ったというべきであるから、原告にはもはや当該部分を取り消すことにより回復されるべき利益がない。

したがって、本件命令の主文第 1 項のうち前記部分の取消請求に係る訴えは、訴えの利益を欠くものとして却下すべきであり、争点(3)に関する原告の主張は、前記部分について取消しを求める限度において、理由がない。

5 結論

以上より、本件訴えのうち主文第 1 項(1)及び(2)の取消請求に係る部分は、いずれも訴えの利益がない不適法なものであるからこれを却下し、原告のその余の請求は理由がないからこれを棄却することとし、訴訟費用の負担について行政事件訴訟法 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。

横浜地方裁判所第 7 民事部

「別紙資料 略」

当事者目録

原告	株式会社ショウ・コーポレーション
被告	神奈川県
同代表者兼処分行政庁	神奈川県労働委員会
被告補助参加人	神奈川県自動車教習所労働組合
同	神奈川県自動車教習所労働組合湘南ドライビングスクール支部
同	X2
同	X3
同	X1