

横浜地裁、昭和四二年(行ウ)第一七号、昭和四三年(行ウ)第一〇号、四七・一〇・二四判決  
(判 決)

原 告 総評全国一般労働組合神奈川地方本部  
原 告 X 1  
原 告 X 2  
原 告 X 3  
被 告 神奈川県地方労働委員会  
参加人 油研工業株式会社

右当事者間の昭和四二年(行ウ)第一七号、昭和四三年(行ウ)第一〇号不当労働行為救済命令取消請求事件につき、当裁判所は次のとおり判決する。

(主 文)

被告が神労委昭和四一年(不)第八号不当労働行為申立事件について昭和四二年五月一二日なした命令を取消す。

原告らと被告との間の訴訟費用は被告の負担とし、参加によって生じた訴訟費用は参加人の負担とする。

(事 実)

第一、当事者の求める判決

原告ら訴訟代理人は、主文第一項同旨および「訴訟費用は被告の負担とする。」との判決を求め、

被告訴訟代理人は、「原告らの請求を棄却する。訴訟費用は原告らの連帯負担とする。」との判決を求めた。

第二、当事者の主張

(原告らの主張)

一 原告総評全国一般労働組合神奈川地方本部(以下原告組合という)は、神奈川県を中心に中小企業の労働者の組織化によりその労働条件等の改善を目的とする個人加盟の労働組合であり、その余の原告ら(以下原告三名という)は原告組合の組合員であり、参加人会社において設計図作製業務に従事していたものである。

二 原告組合は昭和四一年六月三日被告に対し、参加人は同年二月二八日原告三名を解雇したが、この解雇およびこれに関する参加人の団交拒否等は労働組合法第七条第一ないし第三号に該当する不当労働行為である旨主張して、その救済申立(以下本件救済申立という)をした。

三 被告は昭和四二年五月一二日本件救済申立昭和四一年(不)第八号につき、申立を棄却する旨命令し、同月二〇日ごろ原告組合にこれを交付した。

その理由の要旨は、原告三名は有限会社東神設計所と参加人との間に締結された設計図製作請負契約の履行のため右有限会社から参加人会社に出向し設計図を製作していた者にすぎず、従って原告三名と参加人との間には労働契約関係が存在しないから解雇もありえない、というにあった。

四 しかし乍ら右棄却命令には左の如き違法があるから取消さるべきである。

(一) 右棄却命令は、労働契約関係が使用者と労働者との間に存在しない限りその間の不当労働行為を問擬する余地はないとの前提に立っているが、かかる前提

は労働組合法第三条、第七条の解釈を誤ったものである。

- 1 労組法第三条は、同法にいう労働者とは「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活をする者」をいう旨定めており、従って従属的労働関係に原因を有する収入により生活する者は、使用者との契約の形式が委任あるいは請負など雇用契約以外のものであるか否かにわかかわりなく、同法にいう「労働者」に該当するのである。

他方、同法第七条は、かかる「労働者」に法的のみならず実質的にも使用者と同等の立場を確保するために認められた団結権および組合活動の権利を保障するため、それを妨げる行為を排除する目的で不当労働行為制度を規定しているのである。従って不当労働行為は、労働者と使用者との間に雇用関係が存在する場合であるか、請負、委任あるいは外注、社外工の如き場合であるか等の法的形式の如何んを問わず、問擬されうるのである。

- 2 参加人と原告三名との間には次のような従属的労働関係が存在したのである。
  - イ 参加人において外注より出向してきた労働者は、個々人の設計業務の技能に応じ、グループをつくったり、あるいは個々人で独立して稼働していたのである。

原告X 1は訴外有限会社湘南工業所の、同X 2、同X 3はともに訴外有限会社の各従業員としてかねて参加人会社に出向派遣されていた者らであるが、右原告三名は昭和三九年二月ごろそれぞれ右各有限会社を退社し東神設計なるグループをつくり、同年六月二日には参加人の要求に従い有限会社東神設計所を創設し、原告X 1はその代表取締役、原告X 2は監査役にそれぞれ就任したのであるが、この間原告三名は参加人会社に於いて従前と全く変わらぬ労働条件で稼働し続け、右有限会社東神設計所と参加人とは何らの請負契約を締結していないのである。

- ロ 原告三名と参加人間の労働条件は左のとおりであった。

原告三名は出勤時にはタイムカードを打刻し、参加人の設計部屋で参加人の材料、製図器具等を使用し、参加人会社職制の日々なす指揮に従って設計図を製作し、その労務に対する対価は設計図単価表に基づく出来高給あるいは時間給として支払われ、参加人会社への通勤のためには同社発行の身分証明書が交付されており、その労働時間は参加人会社従業員と同じで、参加人の指揮により残業することもあり、又作製した設計図につき参加人工場に赴き説明したり製品の作製につき指導し、更に参加人会社従業員と区別なく三人ないし一〇人の組をつくり一つの設計図を作製することも多かった。

- ハ 従って、法的には原告三名は有限会社東神設計所からの出向という形で参加人の設計業務を遂行し、同有限会社から賃金を支払を受けてはいたが、その実体においては参加人の従業員と全く同じ職制の指揮命令系統下に仕事をし、参加人との間に従属的労働関係が存在したのである。

- (二) 本件命令をなした被告の公益委員は、厳正中立の立場に立たぬ元来偏跛な命令をなす恐れのある者により構成されており、従って本件命令は違法である。

即ち、被告代表者会長Y 1は県の金融機関と緊密な関係にある神奈川県信用

保証協会会長であり、公益委員 Y 2 は旭硝子株式会社の顧問弁護士であるとともに使用者側の代弁者ともいふべき者で、右 Y 2 は事実本件申立の審問における主任として原告組合に対する予断と偏見とをもって殊更原告組合に不利益になるよう争点を雇用契約の存否に限定し本件命令を出したのである。

五 以上のとおり、本件棄却命令には取消さるべき違法があるから、その取消を求める。

(被告および参加人の答弁)

一ないし三の事実は認める。

四の事実中、Y 1 が神奈川県信用保証協会の会長であること、Y 2 が本件申立の審査委員長として審査を担当したことは認めるが同人が旭硝子株式会社の顧問弁護士である点は不知、その余の事実はすべて否認する。

(被告の主張)

原告組合の被告への救済申立に対し参加人は、原告三名は参加人から設計図の製作を請負った有限会社東神設計所より参加人に出向している者にすぎず、参加人は昭和四一年二月二八日右有限会社との請負契約を解約したが、元来労働契約関係のない原告三名を解雇したことはない旨主張したので、被告は本件申立の審査については右労働契約関係の存否を先づ明らかにするべきものと認め、証拠調もできるだけこの範囲に限って施行した結果、本件棄却命令をなしたのである。

(参加人の主張)

参加人は原告三名に対し具体的に指示を与え設計図の作成をなさしめているが、それは原告三名の属する有限会社東神設計所と参加人間の、同社は出向人数と定めて参加人に派遣し参加人の指示により具体的な設計図作製に従事させる旨の包括的な請負契約の履行としてなされるのであり、請負代金については、右有限会社が毎月末日限り請求書を参加人に提出し、参加人は翌月一〇日に同社代表者である原告 X 1 にこれを支払っていたのである。従って参加人と原告三名との間には何ら雇用関係は存在していなかったのである。

- 1 従って参加人は原告三名に賃金および賞与を支給せず、社会保険の取扱いもなしていなかった。年次有給休暇も与えず、共済会に加入させず、会社の記念行事旅行等にも参加させなかったし、着用バッチにも出向者である旨明示させ、作業服も交付していなかったのである。
- 2 他方、有限会社東神設計所と原告三名との間には雇用契約が存在していたのである。即ち右有限会社は参加人から支払いを受けた請負代金から同社の経費を控除した上原告三名に賃金又は報酬として支払った上、原告三名の社会保険を取扱い法人税を納めているのであり、参加人に対する製図代改訂の要望書も同有限会社名で提出され、原告三名の履歴書にも同社に在籍している旨明示されているのであり、要するに原告三名の使用人は右有限会社に他ならないのである。
- 3 右有限会社も、参加人とは別個の法人として訴外三興電業の如く他会社の設計請負をなしえたのであるが、偶々参加人との間にだけ請負契約を結んでいたため、同契約の解除によりその解散を余儀なくされたに過ぎず、それはひとえに同社の経営の手腕の問題であった。加うるに原告 X 1、同 X 2 はそれぞれ同社の代表取締役と

監査役であるから、労組法上の労働者でありえないのである。

### 第三 証拠

原告ら訴訟代理人は甲第一ないし第三号証を提出し、証人Z 1、同Z 2、同Z 3の各証言および原告組合代表者X 4、原告X 2、同X 3各本人尋問の結果を援用し、乙各号証の成立ならびに丙各号証の原本の存在および成立はいずれも認める、と述べた。

被告訴訟代理人は、乙第一ないし第九号証、第一〇号証の一ないし三、第一一ないし第一三号証、第一四号証の一ないし三一、第一五号証の一、二、第一六ないし第二一号証、第二二号証の一ないし三、第二三号証、第二四号証の一、二、第二五ないし第三七号証を提出し、甲第一号証の成立は不知、その余の甲号各証の存在および成立は認める、と述べた。

参加代理人は、丙第一ないし第四号証を提出し、甲第一号証の成立ならびにその余の甲号各証の存在および成立は認める、と述べた。

### 理由

一 参加人会社が昭和四一年二月二八日有限会社東神設計所より派遣されていた原告三名に対し同人らが従前から従事していた設計図作製の仕事の打ち切りを通告し、原告三名の所属する原告組合がこれを不当労働行為なりとして被告に対し救済命令を申立てたところ、被告はこれを昭和四一年(不)第八号として審査、昭和四二年五月一二日原告三名は有限会社東神設計所と参加人間の設計図製作請負契約の履行のため、右有限会社から出向し設計図の製作をなしていた者に過ぎず、原告三名と参加人との間には労働契約が存在しえないから解雇も又ありえないとの理由により右申立棄却の命令をし、この命令書は同月二〇日ごろ原告組合に交付されたことは当事者間に争いない。

二 よって勘案するに、労組法第七条にいう「使用者」とは、被用者を使用してその労働力を処分する者、即ち、自らの権限に基づき労務を適宜に配置、按配して一定の目的を達せんとする者であるから、雇用契約上の雇用主の他にも、被用者の人事その他の労働条件等労働関係上の諸利益に対しこれと同様の支配力を現実かつ具体的に有する者をも含むと解すべきであって、労働者が例えばいわゆる社外工として、形式的な労働契約面では子企業に所属するにとどまり、現実に労務を提供する相手の親企業との間には直接何らの契約関係がない場合であっても、親企業の被用者と一緒に親企業の工場で就労し、しかも親企業の決定する職場秩序ならびに親企業の直接的指揮監督下におかれ、子企業がこれらの点につき何らの支配力をも有しない場合には、親企業そのものが労組法上の使用者であって、子企業は使用者でないといわざるをえない。ちなみに職業安定法は、第五条第六項で「この法律で労働者供給とは、供給契約に基いて労働者を他人に使用させることをいう」として労働者供給なる言葉を定義し、第四四条、第四五条において労働者供給事業を原則として禁止しているが、同法施行規則第四条は更に右第五条を敷衍して「労働者を提供しこれを他人に使用させる者は、たとえその契約の形式が請負契約であっても、次の各号のすべてに該当する場合を除き、……労働者供給の事業を行う者とする。」としたうえ、除外条件として、第一号ないし第四号の四条件を列挙し、労働者を他人に使用させる者は右の四条件すべてを満たさぬ限り、職業安定法上は使用者たりえず、

単に労働者供給者にすぎぬ、としているのであって、同法が「各人に、その有する能力に適当な職業に就く機会を与えることによって、……以って職業の安定を図るとともに経済の興隆に寄与すること」を目的としていることを考え併せるとき、同法上労働者を他人に使用させる者は職業を提供する者ではなく、これを提供するのは使用者であると評価せざるを得ないところ右除外事由第二号は「作業に従事する労働者を指揮、監督するものであること」を職業提供者の必須の要件としているのであり、従って、労働者を提供し他人に使用せしめる子企業は、これを使用する親企業との間にたとえ形式上は請負契約を締結していても、その労働者を指揮監督しない限り職業の提供者即ち使用者には非ず、単なる労働者供給者と解せざるを得ず、かかる職業安定法並びに同法施行規則の趣旨は、前段説示の如き解釈にあたり参酌せらるべきである。

三 (一) しかるところ、原本の存在および成立に争いない甲第二、第三号証、成立に争いない乙第一九号証、第二三号証、第二四号証の一、二、第二八ないし第三二号証、原本の存在および成立に争いない丙第一、第三、第四号証、証人Z1、同Z3の各証言によれば、参加人会社は油圧器の製造販売を目的とする株式会社で同社藤沢工場(昭和三六年三月東京都より移転)設計部には、同社従業員約八〇名の他いわゆる外注会社数社の派遣する社外工一〇数名が、会社従業員と同じく午前八時四五分から午後五時四五分までの勤務時間中事実上拘束され、同社従業員と同一の設計室で同社の貸与する製図道具およびその提供する製図用紙を用い、同社職制の指揮監督下に同社従業員と同一の製図作業をなし、同社の作業上の会議には同社従業員とともに出席する等して稼働し、この間その所属外注会社より作業上および勤務日時等につき全く指示を受けていなかったのであるが、他方、社外工は外注会社と参加人会社間の取決めに従い外注会社より派遣されて参加人会社において労務を提供するもので、その給与は外注会社より支払われるとの建前がとられていたため、参加人会社の就業規則が適用されず、同社から直接給与の支給を受けず、その所属外注会社に参加人会社より支払われる請負代金名の金員より外注会社を通してその支給を受け、参加人会社より有給休暇、退職金を与えられず、かつ参加人会社の催す忘年会、慰安旅行等の社内行事への参加は許されず、同社従業員の構成する共済組合の設ける医務室等の利用も許されていなかった、ことが一応認められる。

(二) しかし乍ら右各証拠をより詳細に検討すると、

(1) 参加人会社に社外工を派遣する外注会社には、資本金一〇〇万円、従業員二、三〇名を擁し、他会社にも社外工を派遣する有限会社をはじめ、数名の社外工自身が社員である有限会社、数名の社外工のグループで事実上会社名を名乗るもの、社外工個人で同様会社名を名乗る者に至るまで、多様な形態が存在し、これらのいわゆる外注会社はその会社登記の有無に係りなく、短期間のうちに設立、解散、分裂等の離合集散を重ね、その構成員の変動、移動も極めて頻繁であり、確に昭和三九年六月以降参加人会社はかかる外注会社の会社法人化を計りはしたが、その後も、右の如き離合集散の実態には何らの変化も生じなかったこと、

- (2) 参加人会社は従前いわゆる外注会社の約半数は法人格を有せぬ社外工のグループにすぎなかったにも拘らず、その点については全く無関心で、極端な場合には単なる個人が会社名を語り社外工として稼働することさえ放任しており、その採用に際しては、外注会社に社外工を特定することなく派遣依頼したこともあるが、嘗て会社で稼働したことがある社外工個人に直接交渉することも稀でなく、加うるに技術水準の維持および企業秘密保持の観点から各社外工にその履歴書、住民票の提出を要求する等、各社外工個人の技能、信用に着限し、いわゆる人物本位にその採用を決定しており、他面、派遣外注会社との間には明文の請負契約書も明確な口頭の契約をも締結していなかったものであり、たしかに右昭和三九年六月以降会社は採用に際し、派遣外注会社の会社履歴書および登記簿抄本の提出を要求するに至ったものの右の如き実態には何らの変化もないこと、
- (3) 会社は各外注会社に対し、その各派遣社外工の仕事出来高若しくはその労働時間(時間あたりの支給高は各社外工個人の能力、経験に応じて各人毎に決定される)に応じて、いわゆる請負代金を各代表者に支払い、各外注会社ではこれより事務局経費、法人税、所得税、源泉徴収分、各種社会保険掛金等の必要経費徴収分を差引いた残額の大部分を各社外工の作業実績に比例して各自に分配していること、
- (4) 参加人会社は社外工各自の勤務態度、技術程度が不良である場合、その所属外注会社に対し当該社外工の派遣中止方を要請し、その実現を得ているとともに、外注会社は独自に特定社外工に代え他の社外工を派遣できなかったこと、以上の事実が認められる。
- (三) 更に、原本の存在および成立に争わない甲第二号証、成立に争わない乙第一四号証の一ないし三一、第一五号証の一、二、第一七、第一八、第二〇、第二一、第二二号証の一ないし三、第三三ないし第三五号証、原告X 2、同X 3各本人尋問の結果に弁論の全趣旨を総合すれば、
- (1) 原告X 2、同X 3、同X 1はそれぞれ昭和三六年八月、同年九月、昭和三七年四月よりいずれも昭和四一年二月二八日までの間、参加人会社の社外工として稼働したが、そのうち有限会社東神設計所が設立された昭和三九年六月二日迄の間、原告X 2、同X 3はその所属外注会社を「有限会社三立設計」、「同三立工業」、「同東神設計」と、順次所属換えしており、「有限会社三立設計」は従業員一四、五名を擁する有限会社であったが、昭和三八年八月事実上解散したため、右原告二名がその名を語っていたものであり、「有限会社三立工業」は法人格を有せざる五、六名の社外工のグループで、右原告二名はその名を名義料を支払い借用していたものに過ぎず、更に「有限会社東神設計」は右原告二名の構成するグループにすぎず、また原告X 1も当初法人格を有し一四、五名の社員を擁する有限会社湘南工業所より派遣されていたが、その退社後もその名を語って稼働していた者にすぎなかったものであり、
- (2) 原告ら三名は、昭和三九年六月二日、参加人会社が会社登記を有する外注会社の社外工とこれを有せざる外注会社の社外工との間における所得税減泉徴収

に基因する給与格差の是正のため、全外注会社の法人化を計ったのに呼応し、他の会社登記を有せざる外注会社の社外工を糾合し、有限会社東神設計所を、目的を機械等の設計、資本金を三七万円、代表取締役を原告X1の父Z4(昭和四〇年死亡後は同原告)、取締役を原告X1、Z5、監査役を原告X2と定めて設立し、同社より右原告三名を含む六名の社外工を参加人会社に派遣し(他に一名を株式会社住友ベークライトに派遣していた)、

- (3) 前記(一)認定のごとく藤沢工場設計部において製図作業に従事せしめ、
- (4) 参加人会社は、原告X1、同X3については、同社の定める設計図単価に基づく出来高計算により、原告X2については労働時間高計算により、それぞれの仕事を金銭評価し、これらを合算していわゆる請負代金を算出し、一括して右有限会社代表者原告X1に支払い、同社所属の社外工(原告三名を含め)は、これより各社員の所得税源泉徴収分、各種社会保険の掛金等を控除し、残額を全員の合議により、右各作業実績に比例して分配したこと、
- (5) 原告三名が参加人会社より仕事の打ち切りの通告を受けた当時、同有限会社の所属社外工は原告三名のみに減少していたため、同社は同年四月二〇日解散に追込まれたこと、以上の事実が認められる。

四、右三(三)認定の事実関係に三(一)(二)認定の事実関係を総合勘案すると、参加人会社は原告三名を自己の決定する職場秩序に組み入れ、その作業を直接、具体的かつ現実的に指揮監督し、以ってその作業過程を支配しているのみならず、原告三名各自の参加人会社の労働過程への編入、排除等につき雇用契約上の雇主に準ずる支配力を有し、更に右の各原告が有限会社東神設計所より支払を受ける賃金額をも間接的に決定しているところ、他方、同有限会社は原告各自の作業につき全く支配力を有せぬのみならず、参加人会社の労働過程への編入、排除につき独自の支配力を維持しているとは解し難く、加うるに原告三名の各賃金額につき同社がなす決定は名目的なものに留まるといふべきである。

抑々、参加人会社は社外工を、景気の変動に対応し調整可能な労働力として採用している(この事実は成立に争いない乙第三〇、三二号証により認める)ものの従前現実の個別的採用にあたっては、当該社外工の所属する外注会社の法人格の有無さえ確認していなかったのであり、かかる状態の下では法人格のない外注会社の派遣する社外工と参加人会社との間には、法的には直接雇用契約が締結されていた、と解する他ないところ、たしかに参加人会社が昭和三九年四月ごろからかかる外注会社の法人格化を計ったのに対応し、原告三名は他の法人格なき外注会社の社外工を糾合し有限会社東神設計所を設立したものの、これは、「法人格を備えた外注会社から請負契約に基づき派遣された社外工」との体裁を整え、給与格差を是正する目的のためにのみ設立されたものという他なく、前段記載の参加人会社と社外工との間の労働関係の実態には全く変化がなかったのである。

してみれば、参加人会社は、原告三名の労働関係上の諸利益に対し雇用契約上の雇用主と同様の支配力を直接、現実かつ具体的に有しているから労組法上は両者の間に直接雇用に準ずる雇用関係が実質的に成立しているといふべく、従って参加人会社は、原告三名との関係においては、労組法第七条にいう「使用者」と解

せざるを得ない。

五 以上のとおりであるから、参加人会社と原告三名との間には不当労働行為が成立しうる筋合であり、その成否の判断をなすことなく右使用者の点につき消極に解した被告委員会の命令は違法であり、その取消を求める原告らの本訴請求は理由がある。

よって、これを認容し、訴訟費用の負担につき行政事件訴訟法第七条、民事訴訟法第八九条、第九四条を適用して、主文のとおり判決する。

横浜地方裁判所第四民事部