

平成25年10月1日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成25年(行コ)第228号 不当労働行為再審査棄却命令取消請求控訴事件
(原審・東京地方裁判所平成22年(行ウ)第55号)

口頭弁論終結日 平成25年8月8日

判決

控訴人 明治大学消費生活協同組合労働組合

被控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 学校法人明治大学

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 処分行政庁が中労委平成19年(不再)第72号事件(初審・東京都労委平成14年不第44号及び同16年不第6号事件)について平成21年7月15日付けでした命令を取り消す。
- 3 処分行政庁は、被控訴人補助参加人に対し、原判決別紙不当労働行為救済命令(1)及び同(2)記載の命令を発しなければならない。

第2 事案の概要

- 1 本件は、消費生活協同組合法に基づいて設立された明治大学消費生活協同組合(以下「明大生協」という。)の従業員等の労働組合である控訴人が、被控訴人補助参加人である学校法人明治大学(以下「参加人」という。)に対してした団体交渉の申入れを、参加人が拒否したことが労働組合法7条2号の不当労働行為(団体交渉拒否)に該当し、また、控訴人の従業員の退職金をめぐる参加人の一連の行動が同法7条3号の不当労働行為(支配介入)に該当するとして、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に救済命令を申し立てたところ、都労委が、参加人は、控訴人との関係で同法7条にいう「使用者」に該当しないとしてこの申立てを棄却し、処分行政庁も同様の理由により再審査申立てを棄却した(以下「本件中労委命令」という。)ことから、控訴人が、本件中労委命令の取消しを求めるとともに、原判決別紙不当労働行為救済命令(1)及び(2)各記載の救済命令を発することの義務付けを求めた事案である。
- 2 前提事実、争点及び当事者の主張の概要は、原判決の「事実及び理由」欄の「第2 事案の概要等」の2及び3(2頁9行目から33頁8行目まで)に記載のとおりであるから、これを引用する。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、参加人は控訴人あるいは明大生協の従業員との関係において労働組合法7条にいう「使用者」に該当しないというべきであり、控訴

人の救済申立てを棄却した都労委の命令は適法であって、これに対する再審査の申立てを棄却した処分行政庁の命令は適法であるから、その取消しを求める控訴人の請求は理由がなく、また、不当労働行為救済命令発令の義務付けを求める訴えは、行政事件訴訟法37条の3第1項2号にいう「当該処分又は裁決が取り消されるべきものであり、又は無効若しくは不存在であること」という訴えの適法要件を欠くものであって、不適法であると判断する。

その理由は、下記2のとおり付加するほか、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 当裁判所の判断」の1ないし3（33頁10行目から39頁4行目まで）に記載のとおりであるから、これを引用する。

2 控訴人の主張について

(1) 控訴人は、労働組合法7条にいう「使用者」について、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、雇用主に準ずる地位にあって労働者及び労働組合に対して不当労働行為をなし得る者、すなわち、「被用者の労働関係上の諸利益に何らかの影響力を及ぼし得る地位にある一切の者」あるいは「労働関係の諸利益に対して影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある者」は、同条にいう「使用者」に該当するというべきであると主張する。

しかしながら、そもそも労働組合法7条が規定する不当労働行為救済制度は、憲法28条における団結権の保障を実効的にするために、「使用者」に労働者の団結権の侵害に当たる一定の行為をすることを禁止し、これを不当労働行為として排除、是正することによって、将来に向けて正常な労使関係を回復することを目的としているのであり、「使用者」に当たるというためには、労働者との間の労働契約関係ないしそれに準じた関係を基礎とすることを要するというべきであって、雇用主以外の事業主が同条にいう「使用者」に該当する場合があるとしても、それは、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、その限りにおいて、同条にいう「使用者」に当たると解するのが相当である（最高裁判所平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁参照）。

すなわち、労働契約上の雇用主ではなくても、たとえば、ある企業（親会社）が、他の企業（子会社）の一定数の株式を保有することによりその子会社の業務運営や事業の方法等を決定する株主總會等の意思決定機関を支配しており、親会社と子会社従業員との間において、実質的に従業員からの労務提供とそれに対する同人への賃金支払いという関係が成立しているといえるような場合には、その親会社が、子会社の労働者の基本的な労働条件等について、子会社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る」ということができ、親会社が子会社の従業員との関係において労働組合法7条にいう「使用者」

に該当することになる。また、ある企業（派遣企業）が自らが労働契約を締結した労働者を、他の企業（受入企業）に派遣した場合に、その受入企業が、派遣元の労働者を実質上自社の従業員であるように扱い、受入企業と当該労働者との間において、当該労働者の労務提供とそれに対する同人への賃金支払いという関係が成立しているといえるような場合には、その受入企業が、当該労働者の基本的な労働条件等について、派遣元の企業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る」ということができ、受入企業が当該労働者との関係において労働組合法7条にいう「使用者」に該当するといえることができる。

しかしながら、労働組合法7条が定める不当労働行為救済制度は、前記のとおり将来に向けて「正常な労使関係を回復すること」を目的としているのであるから、同条にいう「使用者」に該当するといえるためには、労働者あるいは労働組合との間で「正常な労使関係」を築くことができる事業主でなければならないのであって、労働者あるいは労働組合との間で、部分的にせよ将来に向けて回復すべき「正常な労使関係」が存在すると認めることはできない事業主は、同条にいう「使用者」には該当しないといえるべきであり、控訴人が主張するように、「被用者の労働関係上の諸利益に何らかの影響力を及ぼし得る地位にある一切の者」あるいは「労働関係の諸利益に対して影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある者」は、「正常な労使関係」を築くことができる事業主であるか否かに関わらず全て同条にいう「使用者」に該当すると解することは、同条が定める不当労働行為救済制度の趣旨目的に照らして広きに失するものであって採用することはできない。

以上のことを本件についてみるに、前記引用に係る原判決の認定事実によれば、明大生協は、参加人（明治大学）の学生及び教職員を組合員とする消費生活協同組合（法人）であって、参加人とは別個独立の事業主体であるところ、明大生協の従業員は、そのような事業主体である明大生協との間で雇用契約を締結して、その指揮監督の下に、その業務に従事して、その就業規則の適用を受けて賃金等の支払を受けていたものであり、およそ参加人の業務に従事していたとか参加人の指揮監督を受けていたとはいえないことが明らかであるから、参加人が、明大生協の従業員との関係において、その従業員（労働者）の基本的な労働条件等につき、雇用主と部分的にせよ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か、将来に向けて回復すべき「正常な労使関係」が存在するなどとは、到底いえることができない。

- (2) この点について、控訴人は、明大生協は、参加人の学生及び教職員を組合員としてその事業の対象とし、参加人のキャンパス内において事業を行う「職域生協」であり、参加人のキャンパスを離れて、参加人の学生及び教職員を組合員とすることなしにその事業を行うことができない

事業体であって、参加人が、参加人の施設である店舗・事務所等の無償貸与や参加人の学生や教職員の名簿の使用許諾などの「便宜供与」を停止すれば、直ちにかつ決定的に明大生協の存続を不能ならしめるのであり、参加人の意思次第で明大生協の従業員の労働契約上の地位を失わせるのであるから、参加人は、明大生協の従業員の労働条件を「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」ということができ、控訴人の組合員との関係で労働組合法7条にいう「使用者」に該当すると主張する。

しかしながら、控訴人の主張する上記のような事情は、要するに、参加人から明大生協への「便宜供与」がなくなれば、明大生協がその事業を継続することが困難になり、その結果、明大生協の従業員が明大生協との間の労働契約上の地位を失うことになるというものであるが、そのような三者の関係は、明大生協と参加人との間の独立の事業主体同士の契約関係の行方が、結果的に、事実上、明大生協とその従業員との間の労働契約関係に影響を及ぼすことがあるというにすぎず、そのことから、参加人が、明大生協の従業員の基本的な労働条件等について、雇用主（明大生協）と部分的とはいえ同視することができる程度に支配、決定することができる地位にあるとか、参加人と明大生協の従業員との間に、部分的にせよ、将来に向けて回復すべき「正常な労使関係」が存在するということはできない。

したがって、控訴人の上記の主張は失当である。

そして、他に、参加人が控訴人や明大生協の従業員との関係において労働組合法7条に定める「使用者」に該当すると認めるべき事情を認めるに足りる証拠はない。

- 3 以上によれば、参加人は労働組合法7条に定める「使用者」には当たらないとして再審査申立てを棄却した処分行政庁の本件中労委命令は相当であって、その取消しを求める控訴人の請求は理由がなく、これを棄却した原判決は相当であり、また、本件中労委命令は、取り消されるべきものでも無効又は不存在であるともいえず、控訴人の不当労働行為救済命令発令の義務付けを求める訴えは、行政事件訴訟法37条の3第1項2号が定める要件を欠く不適法な訴えであり、これを却下した原判決は相当であって、本件控訴は理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第19民事部