

令和元年12月16日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成30年(行ウ)第209号 再審査命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和元年10月7日

判決

原告 ユニオンX

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 学校法人Z大学

主文

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

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が、中労委平成28年(不再)第55号不当労働行為再審査申立事件について平成29年11月15日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 訴訟物

原告は、株式会社C1(以下「C1」という。)に雇用され、補助参加人の設置するB1大学(以下「大学」という。)において保安警備業務に従事していたA(以下「A組合員」という。)が加入している労働組合である。

原告は、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、補助参加人がA組合員の解雇に関する団体交渉申入れに応じなかったことが労働組合法(以下「労組法」という。)7条2号の不当労働行為に該当するとして救済申立てを行ったところ、都労委は、原告の申立てを棄却し、原告の再審査申立てを受けた中央労働委員会(以下「中労委」という。)も原告の申立を棄却した(以下「本件命令」という。)。本件は、原告が、中労委がした本件命

令に判断の誤りがあると主張して、行政事件訴訟法によりその取消しを求めた事案である。

2 前提となる事実

(1) 当事者等

原告は、個人加盟のいわゆる合同労組とされる労働組合である。

補助参加人は、肩書地に大学を設置する学校法人である。

C 1 は、建物総合保守管理業を営む株式会社であり、C 2 社長（以下「C 2 社長」という。）が代表を務めている。

(2) C 1 による A 組合員の解雇等

ア 補助参加人は、C 1 に対し、少なくとも平成 9 年以前から平成 1 7 年 1 1 月 3 0 日まで、補助参加人の設置する大学構内の保安警備業務を委託していた（以下「本件業務委託契約」という。）。

A 組合員は、平成 9 年 1 0 月 2 0 日、C 1 に雇用され、大学構内の保安警備業務に従事していたが、平成 1 3 年 1 1 月 1 4 日、C 1 から解雇された（以下「本件解雇」という。）。C 1 が本件解雇の際に A 組合員に示した解雇理由は、A 組合員が、女性に対して性的嫌がらせ行為を行った旨の苦情が補助参加人に寄せられている等というものであった。

イ A 組合員は、C 1 を被告として、平成 1 7 年 4 月 2 8 日、東京地方裁判所八王子支部に対し、本件解雇の無効等を主張して地位確認等を求める訴訟（以下「本件地位確認請求訴訟」という。）を提起したところ、同訴訟の係属中である平成 1 8 年 3 月 1 6 日、C 1 は、本件解雇を撤回した。これを受け、A 組合員が当時加入していた C 3 労働組合（以下「C 3」という。）と C 1 は、職場復帰や本件解雇についての謝罪等を議題とする団体交渉を重ねたが、平成 2 2 年 9 月 1 6 日、C 1 は、合意の余地がないとして、それ以降の団体交渉に応じなかった。

ウ 平成 2 4 年 8 月、A 組合員は、C 3 を脱退し、原告に加入した。

原告は、同月、C 1 に対し、本件解雇に関する金銭解決や謝罪等を議題とする団体交渉を申し入れたが、C 1 は、A 組合員が労働組合に二重加盟しているおそれがあり、交渉権限の調整・統一がされていないとして、団体交渉に応じなかった。

(3) 補助参加人による C 1 に対する提訴等

補助参加人は、平成 17 年、東京地方裁判所に対し、C 1 を被告として、C 1 が本件解雇が補助参加人の指示に基づくものであるとの虚偽の事実を労働組合等に主張したことによって、労働組合による情宣活動が大学の正門及びその付近等でなされる等の損害を被ったと主張して不法行為に基づく損害賠償請求訴訟（東京地方裁判所平成 17 年(ワ) 第 26307 号）を提起した（以下「別件損害賠償請求訴訟」という。）。

平成 20 年 3 月 26 日、東京地方裁判所は、不法行為の成立を認め、補助参加人の請求を 100 万円及び遅延損害金の限度で認容する判決を言い渡した。C 1 はこれを不服として控訴したが（東京高等裁判所平成 20 年(ホ) 第 2451 号）、東京高等裁判所は、同年 9 月 25 日、控訴を棄却し、同判決は確定した。

(4) 原告の補助参加人に対する団体交渉申入れ等

ア 平成 24 年 9 月 17 日、原告は、補助参加人に対し、A 組合員が原告の組合員になったことを伝えるとともに、補助参加人の従業員であった B 2（以下「B 2」という。）の事実誤認に関する謝罪の件及び謝罪不可能であれば金銭解決等の件を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月 21 日、補助参加人は、補助参加人は A 組合員の使用者ではないこと等から、原告の団体交渉要求に応ずるつもりはない旨書面で回答した。

イ 平成 25 年 3 月 25 日、原告は、補助参加人に対し、補助参加人の使用者責任及びその関連事項等を議題とする団体交渉を申し入れた。原

告は、補助参加人に対して、同年9月25日及び平成26年3月31日にも同様の団体交渉申入れを行った(以下、平成24年9月17日、平成25年3月25日、同年9月25日及び平成26年3月31日の各団体交渉申入れを、「本件団体交渉申入れ」といい、本件団体交渉申入れにおける議題事項を「本件団交事項」という。)。補助参加人は、本件団体交渉申入れにいずれも応じなかった。

ウ なお、本件救済申立て後の平成26年9月25日にも、原告は、補助参加人に対し、同様の議題の団体交渉を申し入れたが、補助参加人は、これに応じなかった。

(5) 原告による救済命令申立て

ア 原告は、平成26年8月25日、都労委に対し、C1及び補助参加人が団体交渉に応じないことが労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして救済申立て(都労委平成26年(不)第79号。以下「本件救済申立て」という。)をした。これに対し都労委は、平成28年9月6日、C1が団体交渉を拒否したことには正当な理由がないとして、C1に対し団体交渉に応じるよう命じたが、補助参加人に対しては、本件団交事項について補助参加人は使用者には当たらないとして原告の申立てを棄却した(以下「初審命令」という。))。

イ 原告はC1と補助参加人を再審査被申立人として、C1は原告を再審査被申立人として、中労委に対して再審査申立てを行った。その後、C1は再審査申立てを取り下げ、原告もC1を再審査被申立人とする再審査申立てを取り下げたため、原告の補助参加人に対する再審査申立て(中労委平成28年(不再)第55号)のみが審査の対象となった。

中労委は、平成29年11月15日、補助参加人は本件団交事項について使用者には当たらないと判断し、原告の再審査申立てを棄却する旨の命令をした(本件命令)。本件命令の命令書は同年12月8日に原

告に交付され、原告は、平成30年5月28日、本件訴訟を提起した。

3 争点及び当事者の主張

(1) 補助参加人は、本件団交事項につき労組法7条の「使用者」に当たるか。

(原告の主張)

ア 労組法上の使用者性の判断枠組みについて

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、右事業主は労組法7条の「使用者」に当たる(最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁。以下「朝日放送事件判決」という。)

本件団交事項は、A組合員の解雇問題に係る謝罪又は補償であって、雇用の終了に関する責任追及に関わるものに限られているから、補助参加人が、本件団交事項に関し労組法7条の使用者に当たるといえるためには、A組合員の雇用の終了に関する決定について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を有していれば足りるというべきである。被告が引用する東京高裁平成29年1月12日判決(原審：東京地裁平成28年6月13日判決。以下「国・近畿地方整備局事件高裁判決」という。)は、国から業務委託を受けたA社が業務委託の打ち切りに伴い従業員を雇止めした事案で、組合が国による直接雇用や雇用継続のあつせんを団交事項として団体交渉を求めた事案であるため、使用者といえるための要件として、採用及び雇用継続についての支配力を要求したものであり、団交事項が雇用の終了に関する責任追及に関わるものに限られる本件とは事案を異にする。本件では、採用及び雇用継続についての支配力は要求されず、雇用の終了について

の支配力があれば足りる。

イ 補助参加人がA組合員の解雇について直接指示をしたこと

(ア) 大学の保安室長のB 2は、平成13年7月頃、C 1の従業員であるC 4(以下「C 4」という。)に対し、「B 3 管理部長(補助参加人の管理部長であったB 3を指す。以下「B 3 管理部長」という。)から、『大学構内で女性にセクハラを働くような警備会社のAはけしからん。そのような悪い芽は早く摘め。』と指示されており、『この件は、B 4 牧師(大学の教会のB 4 大学牧師を指す。以下「B 4 牧師」という。)だけでなく、人権相談員のB 5 広報センター主査(大学の人権相談員のB 5を指す。以下「B 5 人権相談員」という。)の耳にも入っているので、早急に処理するように。』とされている。」と伝え、もって、A組合員の解雇を直接的に指示した。また、同年10月中旬にも、B 2はC 4に対し、「B 3 管理部長から『Aの件を早くなんとかしろ。』と催促された。」と述べて、同指示を早く実行するよう求めた。C 4は、B 2からの指示をC 1のC 5 常務(以下「C 5 常務」という。)に報告し、受託者として弱い立場にあったC 1は、特段の調査・検証をすることなくA組合員を解雇するに至った。

(イ) 本件解雇が補助参加人の指示によるものであることは、C 1のC 4の陳述及びC 2社長の陳述のとおりであり、両名の陳述は相互に矛盾なく一貫しており、信用性が高い。また、B 6 大学牧師(以下「B 6 牧師」という。)の平成20年作成の陳述書によれば、警備員から飲食等に誘われた女性が幼稚園のB 7 教諭であった事実、B 4 牧師や人権相談員がこの件を知っていた事実が認められるところ、両名の陳述はこれらの事実とも整合している。平成10年頃に起きたB 7 教諭に対する警備員の不快な行為を基に平成13年のセクハラ事件をねつ造するのは補助参加人の職員でなければならないことである。

そして、C 1 の顧問弁護士であった C 6 弁護士(以下「C 6 弁護士」という。)の見解書には、平成 1 6 年 1 月 2 0 日に C 6 弁護士が B 2 及び B 3 管理部長と面談して聴取を行ったこと、不快な行為の被害者が B 7 教諭であったことが記載されているから、前記面談の前に B 2 は被害者が B 7 教諭であった事実等を知っており、これを C 6 弁護士に伝えた事実が認められる。それにもかかわらず、前記面談の際にも被害者が B 7 教諭であったことを知らなかった等とする B 2 の陳述は信用性がない。また、B 3 管理部長から噂話を聞いたからといって、その根拠や被害者が誰なのか等を確認しないまま朝礼で注意をするのは不自然であり、C 4 や C 2 社長の陳述と対比して、噂話のみであったとする B 2 の陳述は信用し難い。平成 1 7 年 1 1 月 2 5 日付けの補助参加人作成の教職員及び学生宛ての文書(以下「本学の見解」という。)では、A 組合員が女性に行ったとされる言動(「妊娠しているんじゃないの。」と話しかけた。)が B 2 の陳述(「赤い服がお似合いですね。」と話しかけた。)と異なっていること、平成 1 6 年 1 2 月の補助参加人代理人 B 8 弁護士(以下「B 8 弁護士」という。)の調査結果では、B 7 教諭に声をかけた警備員は A 組合員ではない旨報告されたことを踏まえると、補助参加人の主張及び B 2 の陳述は変遷しており、何ら信用できない。また、C 1 が、責任転嫁のために労働組合に虚偽の事実を伝えると重要な取引先である補助参加人から本件業務委託契約を打ち切られてしまうし、本件解雇を撤回するのであれば責任転嫁のために虚偽の事実を伝える必要はないし、C 1 には虚偽の事実を伝える動機がない。また、補助参加人は、本件解雇後の欠員を埋めるために本件解雇の半月前から C 1 の見習い警備員を受け入れ、その存在を隠す等しており、本件解雇を事前知っていたものであって、補助参加人が本件解雇の指示をしたこと

は明らかである。加えて、平成16年4月、大学のB9副学長(以下「B9副学長」という。)が、C1の要求に応じて、本件解雇に関して金銭負担に応じる旨の意向を示したことは、補助参加人が本件解雇に直接関与したことを自認しているといえる。さらに、C1は、過去にも補助参加人の保安室長の指示により、警備員を解雇した事実があることはC2社長の陳述のとおりである。

ウ 補助参加人とA組合員は使用従属関係にあったこと

前記イ(ア)のとおり、本件解雇について補助参加人からの指示があったことに加えて、大学の保安警備業務の実態が、偽装請負(労働者派遣)にほかならず、補助参加人とA組合員は使用従属関係にあったと評価できることは、補助参加人の使用者性を裏付ける事情である。

すなわち、補助参加人は、C1の従業員である警備員に対し、C1の現場責任者を介さず、直接業務指示命令を行っていた。具体的には、大学構内の保安警備業務においては、①入学試験及び学園祭開催中の警備体制に関する文書をB2が作成し、警備員に対し、その内容の説明や個別の注意事項を直接伝えていたこと、②配置(警備の担当)・休日のローテーションを決める勤務表を補助参加人が作成し、警備員が勤務を交代したときはB2に報告し、B2が警備員の交代を指示することもあったこと、③C1の現場責任者であったC4は、警備配置のローテーションに組み込まれており、現場責任者としての実質的な役割を果たしていなかったこと、④B2は、毎朝朝礼でその日の注意事項等を警備員に伝達し、トラブルが発生したら警備員はまずB2に直接指示を仰ぐこととされており、火災訓練や学生寮の点検もB2が警備員に指示命令し、鍵の紛失もB2に直接報告することになっており、これらのことから、補助参加人は、A組合員を始めとする警備員を使用従属関係においていたと評価できる。

エ 小括

以上のとおり、補助参加人は、A組合員の雇用の終了に関してC1に対して直接指示をし、C1が同指示に従ってA組合員を解雇し、補助参加人は、過去にもC1に指示して警備員を解雇させたことがあったこと、補助参加人は、A組合員を始めとする保安室の警備員を直接の指揮監督に服させて使用従属関係下に置き、偽装請負(労働者派遣)の実態があったことからすれば、補助参加人は、A組合員の解雇問題について、雇用主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者といえ、労組法7条の「使用者」に当たる。

(被告の主張)

ア 労組法上の使用者性の判断枠組みについて

労組法7条にいう使用者性を判断するに際しては、朝日放送事件判決に沿って検討されるべきであることに異論はない。

そして、本件団交事項は、就労の諸条件に関するものではなく、雇用終了という雇用問題そのものに関わるものであるから、労組法7条の「使用者」というには、当該労働者に対する雇用の終了のみならず、採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用管理に関する決定に関して現実的かつ具体的な支配力を有する者といえることが必要である。このように解することは、国・近畿地方整備局事件高裁判決が、国から業務委託を受けていたA社が国による業務委託の打ち切りに伴い従業員の雇止めをし、従業員が加盟する労働組合が国に対し直接雇用又は雇用継続のあっせん等に関する団体交渉を求めた事案において、交渉事項が雇用そのものを問題とするものであるから、労組法7条の「使用者」というには、採用及び雇用の終了を中心とする雇用そのものについて前記支配力を有することが必要である旨判断していることとも整合するものである。

イ 補助参加人が本件解雇を指示した事実はないこと

原告は、補助参加人がA組合員をセクハラの実行者に仕立て、A組合員の解雇を指示したと主張するが、原告が主張するB2のC4に対する発言は、別件損害賠償請求訴訟の判決において否定されており、初審命令及び本件命令の際に改めて審理しても認められないとされており、補助参加人がC1に対しA組合員の解雇を指示した事実は認められない。

仮に、補助参加人が、C1に対して性的嫌がらせの実行者としてA組合員の名前を挙げ、何らかの苦情を述べたとしても、本件解雇に関するC1の判断に何らかの影響を及ぼした可能性があるに過ぎないから、本件解雇及びA組合員の一連の雇用管理に関し、補助参加人が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していたとはいえない。また、補助参加人がA組合員に対し一部業務指示を行っていたとの事情があるとしても、そのような事情は補助参加人の使用者性の判断を左右するものではなく、これにより使用者性が裏付けられる旨の原告の主張は採用できない。

(補助参加人の主張)

ア 補助参加人がA組合員の解雇を指示した事実はないこと

(ア) 補助参加人が本件解雇をC1に指示した事実はない。別件損害賠償請求訴訟の判決において、C4やC2社長の陳述の信用性は否定され、補助参加人が本件解雇を指示した事実は否定されている。C1のC2社長は、労働組合(C3)に唯一加入していたA組合員を嫌い、その勤務態度の問題点を報告させ、解雇を意図していたところ、本件解雇の責任を補助参加人に転嫁するための虚偽の事実を労働組合に主張したものである。補助参加人には、A組合員を解雇させなければならない動機はなかった。

(イ) 本件解雇前の出来事として補助参加人が認識している事実関係は以下のとおりである。

補助参加人の保安室長であったB2は、平成13年5、6月頃、同年4月に学生課から保安課に異動してきたB3管理部長から、学生課にいた時の噂話として「警備員の中にB1で勤務している女性に対して食事やお茶に誘っている者がいるようなので、気を付けるように。」旨言われた。B2は、A組合員が勤務中に女性に話しかけているのを見聞きしたことがあったこと、B3管理部長の述べた当該警備員の特徴から、当該警備員がA組合員であると推測し、その数日後、朝礼において、A組合員の名前を挙げることなく、「人が不快に思うような言葉遣い・行為等は一切行わないように。」等と話し、また、C5常務やC4に対しても、A組合員がある女性職員を食事等に誘っているというような噂話を聞いた旨伝え、警備員の教育を徹底するよう依頼した。B2は、その際、当該警備員がA組合員であると断定しておらず、また、警備員の教育の徹底を依頼しただけであって、補助参加人が、本件解雇を指示した事実はない。

補助参加人は、平成16年1月末か2月初め頃、B6牧師に対して、警備員によるセクハラに関する事実の調査を命じ、B6牧師が幼稚園のB7教諭から聴取したところ、声掛けの被害者がB7教諭であることが明らかになった。C6弁護士の見解書は、この調査結果を取り込んで作成されたものであり、同年1月20日の面談時のみの情報によるのではない。したがって、同日の面談時、B2が被害者を知らなかったという事実は虚偽ではない。

(ウ) 原告は、A組合員の解雇が補助参加人の指示によるものである証左として、補助参加人が欠員補充のための見習い警備員の受け入れを隠していた旨主張するが、受け入れを隠していた事実はなく、補助

参加人はあらかじめ本件解雇がされることを知っていたわけではない。

イ A組合員は補助参加人の使用従属関係にはなかったこと

B 2 は、本件業務委託契約に基づいて、C 1 から報告を受け、指示をすることはあったが、個々の警備員の業務を指示することはなかった。朝礼での注意も警備員全員に対し述べたもので個別の指示ではない。A組合員と補助参加人との間に使用従属関係は存在しない。

ウ 以上のとおり、補助参加人は、A組合員の解雇問題について、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者といえないから、本件団交事項につき労組法7条の「使用者」に当たらない。

(2) 補助参加人が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、不当労働行為(労組法7条2号)に当たるか。

(原告の主張)

本件団交事項は、補助参加人の職員であるB 2が、A組合員がセクハラ行為を行った事実があると誤認し、C 1にその事実を伝えたことに対する謝罪等に係る事項であり、補助参加人にはこれを拒否する正当な理由はなく、不当労働行為に当たる。

(被告の主張)

争う。

(補助参加人の主張)

B 2にある種の事実誤認があったとしても、そのことでA組合員に対する不法行為責任や使用者責任が当然に成立するわけではなく、また、不法行為となるとしても民事訴訟において判断されるべきものであるから、本件団交事項は、義務的団体交渉事項には該当しない。補助参加人には本件団体交渉申入れに応じる義務はなく、不当労働行為に当たらない。

第3 争点に対する判断

1 後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の各事実が認められる。

(1) 補助参加人とC1との本件業務委託契約の内容

補助参加人は、C1に対し、昭和56年頃から平成17年11月30日まで、補助参加人の設置する大学の構内の保安警備業務を委託していた(本件業務委託契約)。本件業務委託契約の仕様書には、以下の内容が定められていた。

ア 業務内容

担当を5種の配置ポストに分け、1日の勤務を24時間ないし10時間とし、年間を通じ業務を遂行するものとする。各配置ポストの勤務割りは、「5ポスト人員配置と交代勤務表」「保安警備業務内容明細表」のとおりとする。前者は、12名を2班に分け、班ごとに勤務日と勤務明け日を交代で割り当て、勤務日は1班6名を5種の配置ポスト及び公休日に順番にローテーションで割り当てる表であり、後者は、5種の配置ポストが、勤務日の24時間(又は10時間)に、いつでもどこでの業務を行うか、仮眠・食事をいつとるか等も含めて約1時間ごとに定め、保安警備業務に中断が生じないように定めた表であった。

イ 業務細目

(ア) 警備員は、常時5種の配置ポストに配置し、現場責任者1名を含み総勢12名とする。

(イ) 日常業務は、受付業務、巡視業務、報告事項等であり、日常勤務シフト表、巡回報告等については、補助参加人側(管理部長)に報告する。

(2) A組合員の大学での業務内容と指揮命令

ア A組合員らC1の警備員は、大学構内の保安室を詰所として使用していた。また、平成13年当時、補助参加人の職員であるB2が保安室長を務めており、保安室で勤務していた。C1の従業員であったC4

は大学の保安警備業務の現場責任者を務めていた。

イ 大学構内の保安警備業務は、前記(1)の仕様書の5ポスト人員配置と交代勤務表のとおり、C1の警備員12名をA班6名とB班6名の2班に分け、班ごとに勤務日と勤務明け日を1日ずつ交代して担当するよう割り当てられていた。班には班長が1名置かれ、班長を含めた6名のうち5名を5種の配置ポストにそれぞれ配置し、残りの1名を公休日とし、勤務日1日ごと順番に、5種の配置ポスト及び公休日をそれぞれ割り当てようになっており、具体的な割当ては毎月の勤務表によって警備員らに示されていた。また、5種の配置ポストごとに、前記(1)の仕様書の保安警備業務内容明細表に従って、勤務日に行うべき業務とその時刻が約1時間ごとに指定されており、そのとおり実施されていた。C4も、勤務表において配置ポストの1つを割り振られ、ローテーションに組み込まれていた。なお、A組合員は、勤務表で示された割当てに支障がある場合、他の警備員と直接協議をして担当を交代し、その旨B2に報告していたが、B2はそれについて意見を述べることはなかった。(なお、A組合員は、B2が勤務表を作成したり、配置ポストの交代の指示をしたりしていたと思う旨陳述するが、推測に過ぎず、その根拠として述べるところも的確とはいえず、採用することはできない。)

ウ A組合員は、C1の警備員から、保安警備業務内容明細表やこれを詳細にした保安警備業務内容明細表に従った業務要項詳細と題する文書を交付され、これに基づき保安警備業務に従事してした。なお、同明細表の業務内容に変更等があった場合には、C1の警備員がA組合員に対してその旨の指示を行っていた。

エ 入学試験や学園祭の開催時等、特別な警備体制をとる必要がある場合には、B2が、業務の変更内容を示す文書を作成し、その内容を警備

員に直接説明するとともに、保安警備業務中に、警備員に、「迷彩服を着ている人がいるから気をつけるように」等と指示することがあった。

なお、学園祭のときの巡回経路について、B 2 が作成した文書では、班長の指示又は各自の判断に委ねるとされているところ、A 組合員は班長から指示を受けたことはなく、巡回経路を自ら決定していた。

オ A 組合員は、平成 13 年頃、大学の南側の小門の鍵（南京錠）を紛失し、B 2 に報告したが、その際に叱責されることはなかった。

(3) A 組合員の C 1 への入社から本件解雇までの経緯

ア A 組合員は、平成 9 年 10 月 13 日、大学で、C 1 の従業員である保安警備業務の現場責任者による面接を受け、同月 20 日頃、C 1 から採用の連絡を受け、同月下旬から、大学構内の保安警備業務に従事するようになった。

イ A 組合員は、C 4 が現場責任者となった平成 11 年 6 月から平成 13 年頃までの間に、C 4 に対し、C 4 の施錠業務が不十分であることを指摘したり、施錠されていない箇所をメモにして手渡したりしたことがあった。

平成 13 年 2 月 13 日、C 1 の C 5 専務は、A 組合員に対して、同僚とのコミュニケーションがうまくいっていない等と述べ、退職するよう勧めた。A 組合員は、これを断り、それ以上の退職勧奨は行われなかった。A 組合員は、これを契機に、労働組合である C 3 に加入し、C 3 は、同年 3 月 19 日付けで C 1 に対し A 組合員に対する退職勧奨等について団体交渉申入れを行った。以後、C 1 から A 組合員に対する退職勧奨は行われなくなった。なお、C 3 は、情宣活動を活動の中心とする闘争的な労働組合であった。

ウ B 3 管理部長は、平成 13 年 4 月、学生課から保安課に異動した。B 2 は、同年 5 月か 6 月頃、B 3 管理部長から、学生課にいたときの噂話と

して、「警備員の中に、大学構内に勤務する女性職員に対して、『今度食事だかお茶だかどう？』と誘っている者がいるらしい。こういう噂は聞きたくないし、気を付けるように。」旨の話聞いた。B 2は、B 3 管理部長が「その警備員は白髪頭でずんぐりむっくりしているらしい。」旨述べたことや、以前にA組合員が勤務中に大学内の女性に「赤い服がお似合いですね。」等と話しかけているところを見たことがあったことから、A組合員ではないかと推測し、それはA組合員ではないか旨返答した。

B 2は、その数日後、保安室での朝礼において、警備員らに対し、3回ほど、人が不快に思うような言葉遣いや行為は慎むように等といった話をしたが、A組合員の名前を出すことはなかった。また、その頃、B 2は、現場責任者であったC 4に対して、A組合員が大学の女性職員に対してお茶や食事に誘っているとの噂話があることを伝え、同様の話をC 1のC 5 常務にも伝えた上で、警備員の教育を徹底するよう依頼した。

エ 平成13年11月14日、C 1は、A組合員を同日付けで解雇する旨の意思表示を行った(本件解雇)。C 1は、本件解雇をA組合員に伝える通知書において、本件解雇の理由を、「A組合員がある女性に対して性的嫌がらせ行為(いわゆるセクハラ行為)を働き、数回女性として耐え難い言動があったことの実が、大学側に苦情としてもたらされ、服務規律の弛緩と判断され、迷惑をかけている。職務中の鍵の紛失、接触する人への粗雑な対応、学生への非協力的態度、同僚間にて些細なこと等にも感情を露わにする姿勢等が警備員失格の理由として追加される。」旨記載した。

なお、C 2 社長は、本件解雇までに、A組合員への苦情として、大学の鍵を紛失したこと、言葉遣いが横柄であること、学生がまだ教室にいる

のに電気を消して問題になったことがあること、話し方が感情的で口論の原因となったこと等の報告を受けていた。

(4) 本件解雇後のC3の補助参加人に対する情宣活動、セクハラ事件の調査等

ア C3は、平成13年12月から、大学の正門前及びその付近等において、A組合員の解雇に関するビラ配布や演説等の情宣活動を開始した。情宣活動は平成17年12月12日まで30回以上にわたり行われ、大学の学園祭の開催日等にも実施された。

また、C3は、平成14年10月及び平成15年1月、補助参加人に対し、「C1との団体交渉の席で、C5常務が、『補助参加人の人権委員と名乗る者から、A組合員がセクハラ行為を働いたという内容の電話があった。』旨発言した。事実解明を求める。」旨の要求を行ったが、補助参加人は応じなかった。

イ 補助参加人は、C3の情宣活動が開始された当初は、C1の問題であるとして静観し、C3の要求する調査を行わなかったが、平成15年12月、C3が大学の学生のメールボックスにビラを配布したことに危機感を持ち、C1と対応を協議することとし、平成16年1月20日、C1の顧問弁護士であったC6弁護士の事務所において、B3管理部長及びB2が、C2社長、C5常務及びC6弁護士と面談した。その際、B3管理部長らは、C6弁護士から、「補助参加人としてセクハラに関する事実の調査を行い、労働組合に明確に回答すること。」等の助言を受け、これを補助参加人の事務局長に報告した。

C6弁護士は、補助参加人に対し、同年2月16日付け文書で、前記面談時の事情聴取を踏まえ、自らの見解を伝えたところ、その文書には、「警備で派遣された職員が大学構内で幼稚園のB7教諭に対し、日頃なじみがないにもかかわらず、今度食事にいかないか等といった発言

をすることは、不見識で非常識な行動である。これがセクハラに当たるか疑問があるが、これを聞いた管理部長がB 2にその旨注意喚起したこと、B 2がこれをC 4に伝えたことは然るべきことである。C 1とB 2との間では、B 2がC 1にセクハラ行為があったと伝えたか否かで食い違いがある。補助参加人としては、幼稚園のB 7教諭に対しA組合員がどのような言動をとったのか調査することが必要である。」旨の記載があった。なお、C 6弁護士が後記(4)オのB 8弁護士からの書面に対して返答した同年9月17日付け文書にも、「同年1月16日の事務所での面談の際、B 3管理部長から、被害者が幼稚園のB 7教諭という50代の独身女性であることや、噂話に過ぎないこと等の説明を聞いた。」旨の記載があった(面談の日付は同月20日の誤記と思われる。)

ウ 平成16年2月か3月頃、補助参加人の事務局長は、B 10幼稚園(以下「幼稚園」という。)の園長であったB 6牧師に対し、「幼稚園の教諭が警備員から今度、食事にいきませんか等と声をかけられて嫌な思いをしたという噂があるので調査してほしい。」旨依頼し、「その出来事は平成13年より前のことらしい。」旨伝えた。

そこで、その頃、B 6牧師は、幼稚園の教諭で最も長く27年間勤務している管理職であるB 7教諭に対し、前記噂について尋ねたところ、B 7教諭は「15,6年前、自分が、車で入構する際、警備員から車を止められ、お菓子を渡され、食事に誘われて、怖い思いをした。また、約6年前頃(平成10年頃)、外周道路の工事をしていた頃、保安部から駐車場についての説明を受けた際、警備員の1人から『今度飲みにもいきましょう。』等というようなことを言われて、嫌な感じがした。当時、このことを当時の園長のB 4牧師に伝え、15,6年前の出来事も伝えた。」旨述べた。その際、B 6牧師がB 7教諭にA組合員の写真を見せ

たところ、声掛けをした警備員はいずれもA組合員ではない旨述べた。また、その頃、B 6 牧師が、B 4 牧師にも問い合わせをしたところ、B 4 牧師は、「B 7 教諭からの話を人権相談員の間で話題にしたが、人権相談として正式に取り上げたことはない。」旨述べた。ただし、B 6 牧師は、平成14年6月にB 4 牧師から園長の仕事の引継ぎを受けた際、B 4 牧師から「幼稚園の教諭らが警備員から食事に誘われることがあり、抗議した。」旨の話をされたことがあった。

B 6 牧師は、平成16年2月か3月頃、これらの調査結果を補助参加人の事務局長に報告した。

エ 平成16年5月、B 9 副学長らとC 2 社長及びC 6 弁護士らが協議した際、C 1 の関係者から、本件解雇の紛争解決のために補助参加人に金銭の負担を求めたい旨伝えたところ、B 9 副学長は、本件解雇の紛争解決は補助参加人の利益であるから、本件業務委託契約の報酬単価に上乘せする用意はある旨の意向を示した。しかし、その後、具体的な金額について協議が行われたことはなかった。

オ 平成16年6月18日付けの書面で、補助参加人の代理人のB 8 弁護士が、C 1 の代理人のC 6 弁護士に対し、補助参加人が把握しているセクハラに関する事実関係を伝えた。同書面には、「15,6年前、幼稚園の教諭が入構の際に警備員から食事に誘われて怖い思いをした事実があり、6年くらい前に、同じ教諭が、警備員から、駐車場の説明の際に、今度飲みに行きましょうと誘われて嫌な感じがした事実があった。警備員らの写真を示して行為者を特定しようとしたが、特定できなかった。」旨記載されていた。B 7 教諭やB 4 牧師のことは言及されていなかった。

カ 平成16年12月13日、補助参加人の代理人であるB 8 弁護士は、A組合員に対し、A組合員のセクハラ疑惑の調査結果として、前記オと

同様の説明を行い、当該警備員がA組合員であるとの確認はできなかったこと等を文書で伝え、平成18年1月には、C3の関係者らと面談し、補助参加人は本件解雇と関係がないことを伝えたが、A組合員やC3の理解を得ることはできなかった。

(5) 調停や訴訟におけるC1の主張の内容等

ア 平成16年9月21日、C1は、武蔵野簡易裁判所に対し、A組合員を相手方として、本件解雇が無効である場合のC1のA組合員に対する債務額の確定等を求める調停を申し立てた(同裁判所平成16(ワ)第90号。以下「本件調停」という。)

C1は、本件調停の申立書において、本件解雇の理由について、「補助参加人のB3管理部長が、B2に対し、『A組合員が大学内に勤務する女性に対しセクハラ行為を行っているようなのでこのような悪い芽は早く摘んでおいた方がいいから、C1にその旨申し渡すように。』と指示した。B2は、C1のC4に対し、これをそのまま伝え、C1は、補助参加人の意向には逆らえないため、やむを得ず本件解雇をした。」旨主張した。その後、C1は本件調停を取り下げた。

イ A組合員は、C1を被告として、平成17年、雇用契約上の地位の確認等を求める訴訟を提起した(東京地方裁判所八王子支部平成17年(ワ)第899号。本件地位確認請求訴訟)。C1は、同年6月13日付け答弁書において、A組合員の地位確認請求を認諾する旨答弁し、本件解雇の理由について、本件調停の申立書と同じ主張を行った上、「本件解雇の実際の責任はほとんど補助参加人にある。」旨主張した。

平成18年3月16日、C1はA組合員の解雇を撤回し、同裁判所は、同年9月29日、解雇以降の賃金の一部についてA組合員の請求を認容する判決をし、同判決は確定した(以下「八王子支部判決」という。)

C1は、A組合員に対して、八王子支部判決で認容された賃金及び遅延

損害金を一括して支払った。

(6) 別件損害賠償請求訴訟におけるC1の主張の内容等

ア 平成17年11月30日、補助参加人は、C1に対し、C1が本件解雇の責任を補助参加人に転嫁しようとした行為が信頼関係を破壊するものであることを理由に、本件業務委託契約を解除する旨の意思表示をした。

イ 平成17年12月15日、補助参加人は、東京地方裁判所に対し、前記アのC1の責任転嫁の行為によりC3による情宣活動を受け損害を被った等として、C1を被告として不法行為に基づく損害賠償請求訴訟(別件損害賠償請求訴訟)を提起した。C1は、これに反訴を提起した上、本件解雇の理由として本件調停の申立書と同じ主張を行った。別件損害賠償請求訴訟においては、C2社長及びC4は、前記第2の3(1)(原告の主張)イ(ア)のとおりB2からC4に対する発言があり、もって補助参加人から本件解雇を行うよう指示を受けた旨陳述した。

ウ 平成20年3月26日、東京地方裁判所は、補助参加人の主張する不法行為の成立を認め、補助参加人の請求を100万円及び遅延損害金の支払を命ずる限度で認容する判決を言い渡した。控訴審である東京高等裁判所も、同年9月25日、不法行為の成立を認めて控訴を棄却し、同判決は確定した。前記各判決は、「C1が主張するB2の発言は認められず、補助参加人がC1に対して本件解雇を指示した事実は認められない。」旨判示した。

(7) 職場復帰や金銭解決をめぐるA組合員とC1との紛争

ア C1とC3は、前記(5)イの八王子支部判決後、平成22年9月頃まで、A組合員の職場復帰等を議題とする団体交渉を数回実施し、C1が復帰先の職場を数箇所提示する等したが、合意ができず、平成26年6月4日の定年退職までA組合員は就労しなかった。また、平成22年

9月以降、C1は、合意の可能性がない等の理由で、C3の団体交渉要求に応じなかった。

イ 平成24年8月、A組合員は、C3を脱退し、原告に加入した。原告は、同月、C1に対し、A組合員が原告に加入したことを伝え、同年9月以降、本件解雇の謝罪や金銭解決等を議題とする団体交渉を多数回申し入れたが、C1は、C3と原告との二重交渉の可能性があることから団体交渉に応じられない旨回答し、少なくとも初審命令が出るまで、団体交渉が開催されることはなかった。

2 争点(1)－補助参加人は、本件団交事項につき労組法7条の「使用者」に当たるか。

(1) 労組法上の使用者性の判断枠組みについて

ア 一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、労組法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、その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(朝日放送事件判決参照)。

イ A組合員は、C1と補助参加人との間の業務委託契約に基づき、C1の従業員として、補助参加人の設置する大学構内において保安警備業務に従事していたものであり、補助参加人はA組合員の労働契約上の雇用主ではない。

しかし、本件団交事項は、B2の事実誤認に関する謝罪、謝罪不可能であれば金銭解決、補助参加人の使用者責任及びその関連事項等とい

うものであったこと(第2の2(4)),原告が,補助参加人の保安室長であったB2のC1のC4に対する指示により本件解雇がされたと主張していることに照らせば,補助参加人に対し,本件解雇についての謝罪又は補償を求めることが主眼であると解される。また,本件団体交渉申入れ時においては,雇用主であるC1が,A組合員に対し,本件解雇を撤回して雇用契約上の地位があることを認め,八王子支部判決に従って本件解雇後の未払賃金を支払っていたこと(1(5)イ)からすれば,雇用契約の採用,配置,雇用の終了といった雇用管理一般の問題は議題とされておらず,専ら雇用終了についての責任を議題とするものであったと認められる。

そうすると,本件団交事項との関係において,補助参加人がA組合員の労組法7条の「使用者」であるというには,A組合員の雇用終了の決定について,雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していることが必要であり,かつ,それで足りるといふべきである。

被告は,国・近畿地方整備局事件高裁判決と同様に,本件団交事項は,雇用終了という雇用問題そのものに関わるものであるから,労組法7条の「使用者」というには,当該労働者に対する雇用の終了のみならず,採用,配置等も含む一連の雇用管理に関する決定に関して現実的かつ具体的な支配力を有する者といえることが必要である旨主張する。しかし,国・近畿地方整備局事件高裁判決は,労働組合が,国に対し,国の業務委託契約の打ち切りによって受託者から解雇された労働者について,直接雇用又は雇用継続のあっせん等を議題とする団体交渉を求めた事案であるところ,本件は,労働組合が,既に雇用主が解雇を撤回し,雇用契約上の地位があることを認めた労働者について,撤回された解雇についての就労先の謝罪や金銭補償を議題とする団体交渉を求めた事案であり,直接雇用や雇用継続あっせんは問題となり得ず,専ら雇

用終了の責任を議題としているものであるから、事案を異にする。したがって、本件団交事項との関係において使用者というには、前記のとおり、A組合員の雇用終了の決定について、雇用主と同視できる程度の支配力を有することで足りるというべきである。

(2) 補助参加人のA組合員の雇用終了についての支配力の有無

ア 補助参加人がA組合員の解雇について指示をした事実の有無について

(ア) 原告は、補助参加人が自認している前記1(3)ウのとおり的事実関係にとどまらず、前記第2の3(1)(原告の主張)イ(ア)のとおりB2のC4に対する発言があり、もって、補助参加人からC1に対し本件解雇を行うよう指示したから、補助参加人はA組合員の雇用の終了の決定について雇用主と同視できる程度に支配力がある旨主張する。

そこで、前記第2の3(1)(原告の主張)イ(ア)のB2のC4に対する発言の有無について検討する。

(イ) 別件損害賠償請求訴訟におけるC4及びC2社長の陳述は、概略、「平成13年6月頃、C4は、B2から、『幼稚園の女性職員から、補助参加人に対し、C1の警備員から今度一緒に食事にでも行きませんかと声をかけられて不快であった旨の抗議の電話があった。身体的特徴から当該警備員はA組合員に間違いない。嚴重に注意するように。』旨申入れを受けた。同年7月頃、B2は、C4に対し、『補助参加人のB3管理部長から、大学構内で女性にセクハラを働くようなAはけしからん、そのような悪い芽は早く摘め、と指示されている。また、B3管理部長から、この件は、B4牧師だけでなく人権相談員のB5広報センター主査の耳にも入っているので、早急に処理するように、と指示されている。』旨告げ、対応を要請した。同年10月中旬にも、B2から、『Aの件を早く何とかしろ。』と対応を求めら

れた。」というものである。しかし、B 2 が述べたという A 組合員の行為は、補助参加人の女性職員を一度食事に誘ったというだけのものであり、解雇に値するとはいい難いものであって、B 3 管理部長や B 2 がこの行為を理由として A 組合員の解雇を強硬に指示するとは考え難い。また、本件解雇の通知書には、A 組合員から女性職員に対し「数回女性として耐え難い言動があったこと」が挙げられているが(1 (3)エ)、C 4 や C 2 社長の陳述によっても、本件解雇当時、A 組合員のそのような言動が取り沙汰された事実はなく、C 1 によるこの記載は何ら根拠なく記載されたといえる。さらに、C 1 は、B 2 による解雇指示があったとされる時期の約 5 箇月前に、同僚とのコミュニケーションがうまくいっていないこと等を理由に A 組合員に対する退職勧奨を行っており、A 組合員を退職させたい意向を有していたこと、A 組合員は、その際、情宣活動を中心に行う闘争的な労働組合である C 3 に加入し、C 1 は、C 3 から団体交渉を申し入れられて、退職勧奨を断念したこと(1 (3)イ)、本件解雇までに、C 1 は、A 組合員について、鍵の紛失があった、言葉遣いが横柄である、話し方が感情的である、学生がいるのに電気を消して問題になった等の報告を受けていたこと(1 (3)エ)からすれば、本件解雇当時の C 1 には A 組合員を解雇する動機が存在したことが窺える。また、C 1 は、本件調停や本件地位確認請求訴訟では、補助参加人の意向に逆らえない弱い立場であったため、求められるまま本件解雇を行ったと主張し(1 (5)アイ)、C 4 及び C 2 社長はこれに沿う陳述をしていたところ、C 3 への説明、本件調停の申立書、本件地位確認請求訴訟の答弁書における主張では、重要な取引先だという補助参加人にあからさまに本件解雇の責任を転嫁しており(1 (4)ア、(5)アイ)、C 1 が補助参加人の意向に逆らえず、本件解雇を行ったとの事実は認めることはできない。

そして、A組合員はC4に対しセクハラ行為を否定していたのであるから、セクハラ行為を理由としてA組合員を解雇するには、セクハラ行為の時期・被害者・態様等について、補助参加人に正確な情報の提供を求め、事実を確認するのが当然であるのに、C1は、そのようなことを全くせず本件解雇を行っており、従業員のセクハラ行為について抗議を受けて対応を行う雇用主の行動としては不可解というほかはなく、補助参加人による抗議があった事実は疑わしく、戦闘的なC3の矛先をそらすために、ありもしない補助参加人による抗議や解雇指示を作出した可能性が指摘できる。また、C1が本件調停を申し立てたのは本件解雇の約3年後であって、その間、C3によってC1の事業所及びC2社長の自宅に対する情宣活動が繰り返されてC1及びC2社長がこれに悩まされていたことに照らすと、C1が、本件調停や本件地位確認請求訴訟において本件解雇の撤回を申し出たのは、C3の情宣活動に耐えかねてのことと理解できるから、C1が本件解雇を撤回したからといって、本件解雇当時、C1に虚偽の事実を作出して本件解雇を行う動機がなかったとはいえない。

以上からすれば、前記C4及びC2社長の陳述は、信用することはできない。

(ウ) 原告は、「平成20年作成のB6牧師の陳述書によれば、警備員から飲食に誘われた女性がB7教諭であった事実、B4牧師や人権相談員がこの件を知っていた事実が認められるところ、前記(イ)のC4及びC2社長の陳述は、これらの事実と整合しているから信用できる。平成10年頃に起きたB7教諭に対する不快な行為を基に平成13年のセクハラ事件をねつ造するのは補助参加人の職員でなければできない。」旨主張する。しかし、声掛けの相手が幼稚園のB7教諭であるとの噂については、平成16年1月20日、B3管理部長が、

C 1 の代理人であった C 6 弁護士の本務所で、C 4 及び C 2 社長の同席の下、C 6 弁護士に対し伝えた事実が認められるから(1 (4)イ)、C 4 及び C 2 社長においても、別件損害賠償請求訴訟までに十分知り得る事実であったと認められる。平成 16 年 1 月当時、声掛けの相手が B 7 教諭であるとの噂を B 3 管理部長が認識して C 6 弁護士に伝えた事実については、前記 1 (4)イで摘示した証拠のほか、同年 2 月か 3 月頃の B 6 牧師による調査が実施される前の段階で、補助参加人事務局長が、声掛けの相手を幼稚園の教諭と既に特定していた事実(1 (4)ウ)、B 2 も、「同年当時から声掛けの相手は幼稚園の女性職員であったとの噂を聞いていた。」旨述べている事実からも裏付けられる。そして、B 4 牧師は平成 14 年 6 月頃まで幼稚園の園長を務め、人権相談員でもあったから(1 (4)ウ)、声掛けの相手が幼稚園の B 7 教諭であるということであれば、その苦情申出は B 4 牧師に対してなされたことは容易に推認できる事実である。したがって、C 4 及び C 2 社長の陳述が、警備員から飲食に誘われた女性が B 7 教諭であった事実等と整合するのはその知識がある以上当然であり、整合しているからといって、これを信用できるとはいえない。

また、原告は、平成 16 年 1 月 20 日の面談の際、声掛けの相手が B 7 教諭であることは知らなかった旨の B 2 の陳述は、C 6 弁護士の見解書によって推認される同日の出来事と食い違うから、全体として信用性がない旨主張するが、B 2 は、「同年当時、声掛けの相手は幼稚園の女性職員であるとの噂を聞いていた。」旨述べていること、B 2 の陳述書の甲 A 7 は、B 2 が同年 1 月 20 日の出来事として鮮明に記憶している事項を記載したものであり(文書の表題にその旨記載されている。)、記載していない出来事がなかったとしているわけではないこと、声掛けの相手は B 7 教諭であるとの噂について

の同日の説明はB 3 管理部長が行ったと認められること(1 (4)イ)からすれば、C 6 弁護士の見解書と矛盾するとはいえない。

原告は、本学の見解では、A 組合員が女性に行ったとされる言動(「妊娠しているんじゃないの。」と話しかけた。)がB 2 の陳述(「赤い服がお似合いですね。」と話しかけた。)と異なっていることからB 2 の陳述が信用できない旨、また、平成1 6年1 2月のB 8 弁護士の調査結果(1 (4)カ)で、B 7 教諭に声をかけた警備員は原告ではない旨報告されたことから、補助参加人の主張及びB 2 の陳述は信用できない旨主張するが、本学の見解に記載されたB 2 が目撃したA 組合員の女性に対する言動は、本件解雇の理由そのものではなく関連する事実過ぎないこと、平成1 3年6月頃のB 2 のC 4 に対する発言当時、女性を食事等に誘った警備員についての詳細な調査は実施されておらず、B 2 はC 4 に憶測を述べたに過ぎないことからすれば(1 (3)ウ, (4)ウ)、後に間違いであることが判明したからといって、補助参加人の主張及びB 2 の陳述が全く採用できないということにはならない。

また、本件解雇の2週間前に、新たにC 1 に警備員が雇用された事実があるとしても、補助参加人が、その者が本件解雇後の欠員補充として雇用されたことを事前に知り、これを隠していたことを裏付ける的確な証拠はない。平成1 3年1 1月分及び1 2月分の勤務表に、A 組合員の名前があり、新採用の者の名前がなかったとしても、勤務表を補助参加人が作成していた事実か認めがたいことは、前記1 (2)イのとおりであるから、補助参加人が本件解雇を事前に知り隠していた事実を裏付ける証拠とは評価できない。

また、B 9 副学長が、平成1 6年5月、C 1 の要求に応じて、本件解雇に関して、契約報酬の単価に上乗せする形で金銭負担に応じる用

意がある旨の意向を示した事実があるが(1(4)エ),平成16年当時, C3の情宣活動に悩まされる状況にあった補助参加人にとって,本件解雇の問題が解決することには利益があるといえるから,金銭負担の意向を示したからといって,補助参加人が自らに本件解雇の責任があることを示したとはいえない。

(エ) 前記(イ)(ウ)で検討したとおり,前記(イ)のC4及びC2社長の陳述は,信用することができず,本件全証拠によっても,補助参加人が, C1にA組合員の解雇を指示したと認めることはできない。

イ 補助参加人とA組合員が使用従属関係にあるとの原告の主張について

(ア) 原告は,本件解雇当時,大学の保安警備業務は偽装請負の状態にあり,補助参加人がC1の警備員に対し現場責任者を介さず直接指示命令を行っており,補助参加人とA組合員を始めとする警備員を使用従属関係に置いていたとして,このことが,A組合員の雇用終了に関する補助参加人の使用者性を肯定する事情である旨主張する。

(イ) 確かに,C1の現場責在者であったC4は,他の警備員同様,保安警備業務のローテーションに組み入れられていたから(1(2)イ),他の警備員への指揮命令を担当できたのか疑問が残る。また,入学試験や学園祭の開催時等の特別な警備体制をとる場合には,B2から警備員に対して直接業務指示が行われることもあった事実が認められる(1(2)エ)。他方で,勤務表を補助参加人が作成していた事実は認められない(1(2)イ)。また,本件業務委託契約は,仕様書の保安警備業務内容明細表によって大学構内の保安警備業務に従事する警備員の人数・配置・担当業務について詳細にその内容を定めたものであったから(1(1)),補助参加人が同表をC1に示してその内容どおりの業務を行うよう求めることは,契約上の義務の履行の要求に

ほかならず、何ら警備員の保安警備業務に対する指揮命令と評価されるべきものではない。

結論として、偽装請負の状態であったとする原告の主張は採用し難い。

(ウ) そして、補助参加人が、A組合員を始めとする警備員に対し、特別な警備体制をとるときに一時的に直接業務指示を行っていた実態があったとしても、それゆえに、補助参加人が、A組合員の雇用終了について、現実的かつ具体的な支配力を有すると認めることはできない。

ウ 小括

以上から、補助参加人が、C 1 にA組合員の解雇を指示した事実は認めることはできない。そして、補助参加人の従業員のB 2が、C 1に対して、A組合員が女性を食事等に誘ったという噂がある旨伝えたこと(1(3)ウ)は、本件解雇に関するC 1の判断に影響を及ぼした可能性があるに過ぎず、本件解雇は、雇用主であるC 1の責任と判断において決定、実行されたと認めるのが相当である。

したがって、補助参加人がA組合員の雇用の終了について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していると認めることはできない。

(3) 以上のとおり、補助参加人は、A組合員の雇用終了について雇用主と同視できる程度の支配力を有しているとはいえないから、本件団交事項について労組法7条の「使用者」とであると認めることはできない。

3 結論

そうすると、その余の点(争点(2))について判断するまでもなく、本件命令に違法は認められない。

よって、原告の請求は理由がないので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 6 1 条, 同法 6 6 条を適用して, 主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 3 3 部