

令和2年6月10日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官

令和2年(行コ)第13号再審査命令取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成30年(行ウ)第209号)

口頭弁論の終結の日 令和2年3月25日

判決

控訴人 ユニオンX

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Z大学

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用(当審における補助参加に係る費用を含む。)は控訴人の負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨等

- 1 原判決を取り消す。
- 2 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 事案の要旨

- (1) 控訴人は労働組合であり,平成13年11月14日まで株式会社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。)が平成24年8月から加入している。A組合員は,同人が大学の構内で補助参加人に勤務する女性に対して性的嫌がらせをしたとの苦情が補助参加人に寄せられている等の理由で,平成13年11月1

4日にC1を解雇された。控訴人は、平成24年9月17日以降、C1のA組合員に対する上記解雇が、補助参加人の従業員の事実誤認に基づくと
して、「事実誤認に関する謝罪の件及び謝罪が不可能であれば金銭解決等
の件」や「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
団体交渉を計5度にわたり申し入れたが、補助参加人は、補助参加人が
A組合員の使用者ではないとして、団体交渉要求に応じなかった。

控訴人は、平成26年8月25日、東京都労働委員会(以下「都労委」と
いう。)に対し、補助参加人が団体交渉に応じないことが労働組合法(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
てを行ったが、都労委は、平成28年9月6日、補助参加人が控訴人の申し
入れた団体交渉の議題事項につき使用者に当たらないとして控訴人の補
助参加人に対する申立てを棄却した。

これに対し、控訴人は、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に対
して、再審査申立てを行ったが、中労委は、平成29年11月15日、補助
参加人は控訴人の申し入れた団体交渉の議題事項について労組法7条の
「使用者」に当たらないとして、控訴人の再審査申立てを棄却する命令(以
下「本件命令」という。)をした。

(2) 本件は、控訴人が、被控訴人に対し、中労委が行った本件命令が補助参加
人を労組法7条の「使用者」に当たらないと判断した点で誤った違法な
ものであると主張して、その取消しを求める事案である。

(3) 原審は、補助参加人は、控訴人の申し入れた団体交渉の議題事項につき
労組法7条の「使用者」には当たらないとして、控訴人の請求を棄却する
判決をしたが、控訴人がこれを不服として控訴を提起した。

2 前提となる事実、争点及び当事者の主張

前提となる事実、争点及び当事者の主張は、次項のとおり当審における控
訴人の主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第2の2及び

3 のとおりであるからこれを引用する。

3 当審における控訴人の主張(要旨)

(1) 労組法7条の「使用者」性の判断枠組みについて

C2放送事件判決は、雇用主以外の事業主につき「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の現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」が認められる場合に当該事業主が「使用者」に当たる旨判示し、雇用主のみならず社外労働者を受け入れている事業主体も「使用者」となることを認めたものであって、使用者性が認められる範囲を限定するための判決ではない。同判決の趣旨は、正常な労使関係実現のためには労働関係に実質的支配力ないし影響力を持つ者を使用者とする必要があるということであり、労組法7条の「使用者」は当該労働関係に実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にある者を指し、本件においても、補助参加人が「使用者」といえるために、補助参加人が現実にC1にA組合員の解雇を決定させたことまでは要せず、C1による解雇の決定に支配力ないし影響力を及ぼすことができる地位にあれば足りる。

それにもかかわらず、原判決は、補助参加人がC1に対して、実際にA組合員の解雇を指示したか否かによって結論を出している。補助参加人が解雇を指示したのであれば、団体交渉で協議するまでもなく、謝罪や賠償をしてしかるべきことになるのであり、控訴人が求める団体交渉は、双方が意見を出し合って謝罪や賠償をすべきかどうかを協議する場であるから、その段階で、補助参加人が実際に解雇を指示したことまで求める必要はない。

(2) 補助参加人の使用者性に関する主張が信義則に反することについて

補助参加人が平成17年11月25日に大学の本部棟の掲示板に貼り出した「本学の見解」には、A組合員が女性職員に対して「妊娠している

んじゃないの」と言ったとの記載や、大学の保安職員においてA組合員が職務中に女性に不快感を覚えるような言動をしていたのを現認したといった記載がされており、この記載は、大学の保安室長のB2の陳述書や平成16年12月13日の補助参加人代理人作成の調査結果回答書に照らしても虚偽であることが明らかで、その内容はA組合員の名譽を毀損するものであるといえる。補助参加人は、このような虚偽かつA組合員の名譽を毀損する「本学の見解」を掲示したのであるから、使用者に該当しようがしまいが、A組合員と交渉すべき立場であるといえる。

また、「本学の見解」には、A組合員について「本学に保安員として派遣されていた社員」と記載されていたのであるから、補助参加人はA組合員を指揮命令しうる派遣社員と認識していた。

以上のような「本学の見解」の内容によれば、補助参加人は、A組合員の加入している労働組合である控訴人との団体交渉を拒否することが信義則上許されない立場なのであり、本件訴訟において自らが労組法7条の「使用者」に該当しないと主張をすることも信義則に反し許されないというべきである。

(3) 原判決の補助参加人の支配力に関する認定の誤りについて

ア 原判決は、B2(大学の保安室長)が、C3(C1の従業員で大学の保安警備業務の現場責任者)に対して、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」と指示されているなどと伝え、A組合員の解雇を指示したとの控訴人の主張について、これと同旨のC3及びC4社長(C1の社長)の供述は信用できないとして、控訴人の主張には理由がないとの判断をする。

しかし、①補助参加人の職員には厳格なプロテスタントの思想があるから、女性に対するセクシャルハラスメントには厳しい考えがあり、

B 3 管理部長やB 2 が, A 組合員が補助参加人の女性職員を一度食事に誘ったとの事実のみを理由として, 解雇を強硬に指示することもあり得る, ②当時, A 組合員は情宣活動を中心に行う戦闘的な労働組合であるC 5 に加入していたのであり, A 組合員を解雇すればC 5 から攻め立てられることは分かり切っていたのであり, C 1 が解雇通知書に記載したくらいの解雇理由で, 主体的にA 組合員を解雇するはずがないし, 原判決が指摘する「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」との点も, C 1 がC 5 から抗議活動を受ける危険を冒してまでA 組合員を解雇する動機となるものではない, ③C 1 は, 解雇当初は, A 組合員の解雇の責任を自ら引き受けるつもりでいたが, C 5 によってC 1 の事業所及びC 4 社長の自宅に対する情宣活動が繰り返されてC 1 及びC 4 社長が悩まされ, 本件解雇の約3年後の平成16年9月21日に本件調停を申し立て, そこで真実を吐露するに至ったのであり, C 1 が, 補助参加人の意向に逆らえないような立場であったにもかかわらず, 単に本件解雇の撤回を申し出るにとどまらず, わざわざ補助参加人の責任に言及したのは, それが真実であり, 真実を隠すことができなくなったためである, ④C 1 は, A 組合員のセクハラ行為の時期, 被害, 態様等について, 補助参加人に正確な情報の提供を求めたり, 事実を確認したりせずに本件解雇に至っているが, これは, 補助参加人が本件解雇に無関係なことを基礎付けるのではなく, むしろ, 補助参加人からせつつかれて, A 組合員を解雇せざるを得なくなったため, このような事実確認をしないままの準備不足の解雇をしたものとみるべきである等の事情によれば, 上記のC 3 及びC 4 社長の供述等が信用でき, 控訴人の主張するB 2 による本件解雇の指示の事実は認められるというべきである。

イ 原判決は、C 3 及び C 4 社長の上記アの供述は、同供述が警備員から飲食に誘われた女性が B 4 教諭であった事実や B 5 牧師や B 6 人権相談員がこの件を知っていたとの事実を含むもので平成 20 年作成の B 7 牧師作成の陳述書と整合しており信用できるとの控訴人の主張について、声掛けの相手が幼稚園の B 4 教諭であった事実は、B 3 管理部長が平成 16 年 1 月 20 日に、C 3 及び C 4 社長同席のもと C 1 の代理人に対して伝えており、同人らはその時点で知り得たものであるし、人権相談員でもあった B 5 牧師がこの件を知っていたとの事実も B 5 牧師が苦情の申し出先であることによれば容易に推認できることであり、それらの各事実において整合するからといって、C 3 及び C 4 社長の供述が信用できるわけではないと判示する。

しかし、C 3 は、平成 13 年当時に、保安室におり、B 5 牧師や B 6 人権相談員のことなど知らないのであり、その後も知りえなかったのであるから、C 3 が平成 18 年作成の陳述書に同人らの名前を出せたのは、平成 13 年当時に B 2 から「B 5 牧師も知っている」とか「人権相談員の B 6 広報センター主査の耳にも入っている」との事実を伝えられたからに他ならない。

むしろ、上記の原判決の判示のとおり、平成 16 年 1 月 20 日に、A 組合員による声掛けの相手が B 4 教諭であると C 3 及び C 4 社長に判明していたとすれば、保安室長であった B 2 が平成 13 年当時においても声掛けの相手が B 4 教諭であることを知らないはずはないのであるが、B 2 は、この点について、平成 16 年 1 月時点では、声掛けの相手の名前を知らず、その後の調査で知ったと供述しているのであり、B 2 の供述は虚偽のものであり信用できないというほかない。

ウ 原判決は、A 組合員が女性に行ったとされる言動についての B 2 の証言や陳述書の記載(以下、両者を併せて「陳述等」という。)が、「本

学の見解」と異なっており、B 2 の陳述等は信用できないとの控訴人の主張について、B 2 の陳述等の内容に間違いがあることが後に判明したからといってそれが全く採用できないということにはならないと判示する。しかし、A 組合員が女性職員にした言動に関する B 2 の陳述等は、平成 16 年 12 月の調査結果回答書の時点、平成 17 年の「本学の見解」の時点、平成 19 年 8 月作成の陳述書作成の時点で恣意的に変遷しており、B 2 の陳述等は、信用することはできない。「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が本件解雇の理由そのものではなく関連する事実にすぎないとか、平成 13 年 6 月ころの B 2 の C 3 に対する発言が憶測を述べたに過ぎないといった原判決の判示は、こじつけであり、B 2 の陳述等は信用できないものというほかない。

エ 原判決は、補助参加人が、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、その存在を隠すなどしていたことに照らせば、本件解雇を事前に知っていて、本件解雇の指示をしたことは明らかであるとの控訴人の主張につき、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隠していたことを裏付ける的確な証拠はないとする。しかし、補助参加人の警備体制では、警備員に欠員が出ることは許されず、退職する警備員が出るときには見習い期間である半月前に新人警備員が研修を開始するところ、本件解雇の半月前の 10 月 31 日には C 6 (以下「C 6」という。)が新人警備員として保安室で研修していたのであり、B 2 がそのような勤務体制に係る勤務表を作成していたのであるから、B 2 は、C 6 が A 組合員の欠員補充として雇用されたことを知っており、そのことを A に隠していたのであって、本件解雇に補助参加人

が関与していたことは明らかである。

オ 原判決は、B 8 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乘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によれば、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との控訴人の主張につき、平成 1 6 年当時、C 5 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と判示する。しかし、当初、A 組合員の本件解雇は平成 1 3 年の行為によるものと理解されていたものが、補助参加人の調査の結果、平成 1 0 年の行為によるものであることが判明したことから、B 8 副学長は平成 1 6 年 5 月の段階で、契約報酬に上乘せする形で金銭負担に応じる用意があるとの意向を示し、その際には、C 4 社長の陳述書の記載のとおり「過失相殺もある」旨の補助参加人にも過失があることを前提とする発言をしていたのである。さらに、B 8 副学長は、C 4 社長らに対して、補助参加人において、C 1 が本件解雇が補助参加人の指示によるものであるとの主張をしていることを知った後である平成 1 6 年 1 1 月 2 5 日にも、正当な負担に対応する予定であると述べているのであり、当時、補助参加人は、本件解雇が補助参加人からの指示であるとの C 1 の主張を容認し、C 1 の費用を負担しようとしていたものとみるべきである。

(4) 補助参加人と A 組合員をはじめとする C 1 の警備員とが使用従属関係にあることについて

本件においては、補助参加人が団体交渉に応ずべき労組法 7 条の使用者というためには、A 組合員の本件解雇を決定させたことまでは要せず、その決定に支配力ないし影響力を及ぼすことができる地位にあれば足りる

べきところ(前記(1)(労組法7条の「使用者」性の判断枠組み)参照),補助参加人は,以下に述べるとおり,A組合員をはじめとするC1の警備員を使用従属関係においていたのであり,C1が重要な取引先である補助参加人の意向を忖度せざるを得ない両者の関係と併せれば,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を及ぼすことができる地位にあることが認められる。

すなわち,原判決も,C1の現場責任者であったC3が他の警備員への指揮命令を担当できたのかは疑問で,入学試験や学園祭など特別な警備態勢をとる場合には,補助参加人の保安室長であるB2から警備員に対して直接業務指示が行われることを認めている。それに加え,原判決が認定をしなかった,①大学の入学試験当日の保安員配置表では,C1の保安員と補助参加人のアルバイト学生が同じ表に組み込まれ,C1の保安員もB2の指揮命令に服するものととらえられていたこと,②B2が毎朝,C1の警備員の朝礼で注意事項を伝達し,個別の警備員を指導しており,また,C1の警備員は,トラブルが発生する都度,B2に直接指示を仰ぎ,B2も個々の警備員に指示をしており,勤務表の変更もB2に報告することとなっており,B2の指示で勤務表が変更されることもあったこと,③大学構内の保安警備業務は,C1の警備員12名がA班,B班各6名で担当していたところ,保安警備業務のローテーションを定める勤務表や仕様書である保安警備業務内容明細表を補助参加人が作成していたことを考慮すれば,補助参加人は,A組合員をはじめとする警備員を使用従属関係においていたと認められる。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も,補助参加人は,本件団交事項について労組法7条の「使用者」であると認めることはできず,その余の点を判断するまでもなく,控訴人の請求は棄却されるべきと判断する。その理由は,次のとおり原判決を補正し,

次項のとおり当審における控訴人の主張に対する判断を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」欄の第3の1及び2のとおりであるからこれを引用する。

(1) 原判決17頁20行目の末尾の次に行を改め以下のとおりを加える。

「本件解雇に当たって、A組合員はセクハラ行為を否定していたが、C1は当該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たり、事実を確認したりすることを全くしなかった。」

(2) 原判決20頁19行目の末尾の次に行を改め以下のとおりを加える。

「キ 補助参加人は、平成17年11月25日頃、大学の本部棟の掲示板に、学長名の「(株)C1による保安員の解雇についての経緯及び本学の見解」(「本学の見解」と題する書面を掲示した。同書面には、解雇されたC1が派遣した保安員を「X氏」と称して、解雇に至る経緯や解雇後のC5とC1の間の争議、C1が解雇の責任を補助参加人に転嫁しようとしていることについての補助参加人の認識や補助参加人としての対応方針等が記載されていた。」

(3) 原判決24頁21行目の末尾の次に行を改め以下のとおりを加える。

「なお、労組法7条の「使用者」は、基本的に、当該労働者と労働契約関係ないしこれに近似した関係を有するものというべきであるから、使用者性を判断するに当たって、当該労働者の採用、配置、雇用終了の一連の雇用管理の実態を全体的に検討することが相当な場合があることは否定されないとしても、被控訴人が主張するように、労組法7条の「使用者」に当たるというためには、雇用主以外の事業者と当該労働者の間に、当該労働者の採用、配置、雇用終了の一連の雇用管理の全ての場面において、労働契約関係に近似した関係が部分的とはいえ存在することが必要であるとすれば、採用、配置、雇用終了のいずれかの場面において、労働契約関係に近似した関係が部分的とはいえ存在することが認められなければ、当該事業者

の使用者性は否定されることになるはずである。例えば、当該労働者の採用の場面において、当該事業主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、決定できる地位になれば、仮に当該労働者の配置や契約終了(解雇)の場面においては、これを現実的かつ具体的に決定できる立場であっても「使用者性」は否定されることになるが、そのような結論は相当でないといわざるを得ず、被控訴人の前記主張は、この点からも採用できない。

また、C 2 放送事件判決の事案においても、雇用主以外の当該事業者が派遣される労働者の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定しているという労働者の業務従事の実態に着目して、上記事業者は、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、決定できる地位にあり、その限りにおいて労組法 7 条にいう「使用者」に当たるとされたものであって、当該事業者は、派遣される労働者の採用や契約終了について支配、決定できる地位にあったものではない。」

(4) 原判決 2 6 頁 1 3 行目の「本件地位確認求訴訟」を「本件地位確認請求訴訟」に改める。

(5) 原判決 2 8 頁 7 行目の冒頭に「(エ)」を、同 2 9 頁 5 行目の冒頭に「(オ)」を、同 1 4 行目の冒頭に「(カ)」をそれぞれ加え、同 2 1 行目の「(エ)」を「(キ)まとめ」に改めた上で行を改め、同行目の「(イ)(ウ)」を「(イ)ないし(カ)」に改める。

2 当審における控訴人の主張に対する判断

(1) 労組法 7 条の「使用者性」の判断枠組みについて

ア 控訴人は、C 2 放送事件判決の趣旨は、正常な労使関係実現のためには労働関係に実質的支配力ないし影響力を持つ者を使用者とする必要があるということであり、労組法 7 条の「使用者」は当該労働関係に

実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にある者を指し、本件においても、補助参加人が「使用者」であるというためには、補助参加人が現実にC1にA組合員の解雇を決定させたことまでは要せず、C1による解雇の決定に支配力ないし影響力を及ぼすことができる地位にあれば足りる旨を主張し、原判決は、補助参加人が実際に本件解雇を指示したか否かで結論を出しているとして、これを論難する。

イ しかし、まず、原判決は、C2放送事件判決の判断枠組みにのっとり、本件団交事項との関係において、補助参加人が労組法7条の「使用者」であるというには、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現実的かつ具体的な支配力を有していること(控訴人のいう「支配力ないし影響力を及ぼすことができる地位にあること」とは異なるものである。)が必要であり、それで足りるとの要件を定立した上(上記引用に係る原判決の「事実及び理由」欄の第3の2(1))、控訴人が補助参加人の使用者性を基礎付けるものとして主張した「補助参加人が本件解雇の指示をした」との事実が認められないとの判断をし(同(2)ア)、さらに、控訴人が補助参加人の使用者性を裏付けるものとして主張した「補助参加人はA組合員をはじめとするC1の従業員である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、偽装請負の実態があった」との事実を否定し、その結果として、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ができないと判示している(同ウ)のであって、原判決は、単に補助参加人が実際に本件解雇を指示したか否かで結論を導いているものではない。よって、控訴人の上記主張は、原判決の内容を正解しないものといわざるを得ず、採用できない。

ウ そして、労組法7条の「使用者」に該当する者は、誠実に団体交渉に

応じる義務を負い、これを拒否した場合には、救済命令(同法27条の12)の名宛人となって、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負い、救済命令が裁判所の確定判決によって支持された場合に当該命令に違反した者には、刑事罰(禁錮刑や罰金刑)も科される(同法28条)などの点を考慮すると、「使用者」の概念は不明確であってはならないと解すべきところ、労組法7条の「使用者」は、当該労働関係に実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にある者を指すとの控訴人の主張は、使用者の概念が弾力的に過ぎ、基本となる労働契約関係を離れて外延が不明確となって、相当ではないというべきである。

C2放送事件判決も「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、同条(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かんがみると、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、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である」と判示しているのであって、労働契約の一方当事者である雇用主を中心的な基準としつつ、それをどこまで拡張できるかの観点から「使用者」の判断を行っているものといえる。すなわち、同判決は「使用者」について、雇用主を基本形としつつ、雇用主と部分的とはいえ同視できる者をその限りで使用者として取り扱うものと解される。

- (2) 補助参加人の使用者性に関する主張が信義則に反することについて
控訴人は、上記第2の3(当審における控訴人の主張)(2)のとおり、補助

参加人は、平成17年11月25日に大学の本部棟の掲示板に虚偽かつA組合員の名譽を毀損する「本学の見解」を掲示したのであるから、使用者に該当しようがしまいが、A組合員と交渉すべき立場であるといえるし、「本学の見解」には、A組合員について「本学に保安員として派遣されていた社員」と記載されていたのであるから、補助参加人はA組合員を指揮命令しうる派遣社員と認識していたといえ、そのような「本学の見解」の内容によれば、補助参加人は、A組合員が加入している労働組合である控訴人との団体交渉を拒否することが信義則上許されない立場なのであり、本件訴訟において自らが労組法7条の「使用者」に該当しないと主張をすることも信義則に反し許されないというべきであると主張する。

しかし、一般に、名譽毀損行為をしたとされる者が、労組法7条の「使用者」に該当しようがしまいが、名譽毀損を受けた者と労組法上の団体交渉に応ずるべきであり、これに応じないことが信義則上許されないことになるという主張は、論理に飛躍があり、独自の見解というべきものであって、採用できない。

また、「本学の見解」には、A組合員を示す趣旨で「本学に保安員として派遣されていた社員」との表現が用いられているが、これはA組合員についてC1から大学に保安員として派遣されていた「C1の」社員であることを示す表現として用いられたものとし読み取ることができず、補助参加人が「本学の見解」の中で上記の表現を用いたからといって、それが、補助参加人においてA組合員について、その解雇についてまで指揮命令しうる派遣社員と認識していたことを基礎付けるものとは認められない。

よって、控訴人の上記主張は採用し得ない。

(3) 原判決の補助参加人の支配力に関する認定について

ア 控訴人は、上記第2の3(3)(原判決の補助参加人の支配力に関する

認定の誤りについて)アの①ないし④の事情によれば、B 2がC 3に対してA組合員の解雇を指示した旨のC 3及びC 4社長の供述等が信用でき、B 2がA組合員の解雇を指示した旨の控訴人の主張は認められるというべきであると、原審における主張と同様の主張を繰り返し述べる。

しかしながら、控訴人の主張する上記の①ないし④の各事情は、本件解雇の指示があったことを直接基礎付けるものではなく、その可能性を示唆するものにとどまるといわざるを得ない上、むしろ、上記引用に係る原判決の以下の認定事実等、すなわち、①C 3及びC 4社長の供述するB 2が問題にしたとするA組合員の行動(補助参加人の女性職員を一度食事に誘ったというもの)が解雇を指示したり示唆したりするに値するまでの事情とは認められないこと、②本件解雇の通知書にC 1が補助参加人から指摘されたものとする事実には含まれないA組合員の行動まで独自に記載していること、③C 1がB 2による解雇の指示があったとされる時期以前の平成13年2月にも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こと等を理由に退職勧奨をしており、その後のA組合員の勤務態度等にも問題があって、C 1にA組合員を解雇する動機があるとうかがえること、④本件解雇の撤回に至るまでのC 5のC 1への情宣活動に照らせば、C 1が本件解雇を撤回したからといって、必ずしも、C 1において本件解雇当時に解雇の動機や理由がなかったことを基礎付けるものとはいえないこと、⑤C 1は、C 5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において、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、C 1が補助参加人の意向に逆らえない状況にあったということもできず、C 1が戦闘的な情宣活動等を行うC 5の矛先をそらすために、存在しない補助参加人の抗議

や解雇指示を作出することは十分に考えられること等の各事実に照らせば、補助参加人は、C 1 に対し、A 組合員の勤務に対する何らかの依頼や苦情を伝えることはあったとしても、それを超えてA 組合員を解雇するよう指示したと認めることはできず、C 1 はあくまでも自らの判断で本件解雇に至ったとみるのが相当である(かえって、上記引用に係る補正済みの原判決が認定するとおり、C 1 がセクハラ行為を否定するA 組合員を解雇するに当たって、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情報提供を求めたり、事実確認を全くしないまま、本件解雇に至っていること等に照らすと、C 1 が後に補助参加人に本件解雇の責任を転嫁しようとして、あえて、B 2 からA 組合員を解雇するよう指示された旨の事実を主張し始めた可能性が指摘できる。)。

イ その他、控訴人は、上記第 2 の 3 (3) (原判決の補助参加人の支配力に関する認定の誤りについて)イないしエのとおり、原判決の事実認定には誤りがあると縷々論難するところ、控訴人の主張は、原審での主張の繰り返しである上、本件全証拠を精査するも現判決の認定に誤りがあるとは認められない。

ウ 控訴人は、上記第 2 の 3 (3) (原判決の補助参加人の支配力に関する認定の誤りについて)オのとおり、補助参加人は、解雇が補助参加人からの指示であるとの主張を容認し、C 1 の費用を負担しようとしていたものとみるべきであると主張する。

しかし、上記の控訴人主張の経緯を前提にしても(なお、補助参加人が補助参加人の過失があることを前提として金銭負担を申し出た事実は認められない。)、補助参加人は、平成 1 6 年当時は、C 5 の情宣活動に悩まされる状況にあったのであるから、自らが本件解雇の指示を行ったとか自らに落ち度があると認識していない場合においても、本件

解雇の問題を早期に解決するため金銭負担を申し出たとしても不自然ではなく、B 8 副学長が平成 1 6 年 5 月や同年 1 1 月に、本件解雇に関して金銭負担に応じる用意がある意向を示したことが、補助参加人において本件解雇に責任があることを認めたことにはならないというべきである。

(4) 補助参加人と A 組合員をはじめとする C 1 の警備員とが使用従属関係にあることについて

控訴人は、上記第 2 の 3 (4) (補助参加人と A 組合員をはじめとする C 1 の警備員とが使用充足関係にあること) のとおり、原判決が認定した事情に加え、原判決が認めなかった上記①ないし③の事情を考慮すれば、補助参加人は、A 組合員をはじめとする警備員を使用従属関係においていたと認められると主張する。

引用に係る原判決の認定事実のとおり、控訴人主張の上記①ないし③の事実は、勤務表を補助参加人 (B 2) が作成していたとの点を除き認められるところ、これを前提としても、補助参加人の C 1 の警備員に対する指示等は、特別な警備体制をとる場合に行われたものや、個々の警備員ではなく C 1 に対して契約に沿った警備業務の履行の要求を行うものにとどまり、補助参加人が、A 組合員の雇用の終了について現実的かつ具体的に支配、決定をすることができる地位にあったとは認められない (上記引用の原判決の「事実及び理由」欄の第 3 の 2 (2) イ)。

よって、控訴人の上記主張は、採用し得ない。

第 4 結論

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく控訴人の請求には理由がなく、控訴人の請求を棄却するのが相当であるところ、これと同旨の原判決は相当である。よって、本件控訴を棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 2 3 民事部