栃木、昭47不３、昭48．２．２

命　　令　　書

申立人　　総評・全国一般労働組合栃木地方本部

被申立人　　日清製粉株式会社

主　　文

被申立人日清製粉株式会社は、昭和47年８月２日申立人総評・全国一般労働組合栃木地方本部から申し入れのあった、「日清製粉宇都宮工場の合理化計画と組合員10人の処遇」について、本命令交付後直ちに申立人組合と誠意をもって団体交渉を行なわなければならない。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人日清製粉株式会社（以下「会社」という。）は、明治33年に設立され本社を肩書地におき、栃木県宇都宮市今泉町に宇都宮工場をおくほか全国に19工場６営業所を設け資本金60億円、従業員約3,000人をもって主として製粉業を営む法人である。

なお、会社宇都宮工場（以下「宇都宮工場」という。）の従業員は工場長以下128人（内臨時雇い４人）であって、ほかに後記のとおり荷役作業に従事する日清製粉作業班がある。

⑵　申立人総評・全国一般労働組合栃木地方本部（以下「申立人組合」という。）は、

栃木県内の中小企業に働く労働者約1,700人の個人加盟をもって組織する労働組合である。

⑶　申立外栃木県運輸農業協同組合連合会（以下「運輸連」という。）は、昭和20年６月栃木県農業会運輸部として設立し、昭和26年運輸連に組織を変更したもので従業員330人貨物自動車約450台をもって栃木県内の農業協同組合、同連合会および宇都宮工場の農業生産物などの貨物運送を主たる業とする法人である。

⑷　申立人組合員Ａ１、Ａ２、Ａ３、Ａ４、Ａ５、Ａ６、Ａ７、Ａ８、Ａ９、A10、A11およびA12ら12人は、昭和26年ないし同35年から宇都宮工場の荷役作業に従事しているが、昭和32年４月１日から後記認定のとおり運輸連の従業員として運輸連日清作業班（以下「作業班」という。）所属となり今日にいたっている。

同人らは、昭和42年１月栃運輸連日清作業所労働組合（以下「作業班組合」という。）を組織するとともに申立人組合に加入した。

なお、上記組合員のうちA11およびA12は、本件審問終結前の昭和47年９月20日に退職している。

２　日清作業班の沿革

⑴　宇都宮工場は、小麦粉の製造・出荷工程の一環である原料・製品の積みおろし、積み込みなどのいわゆる荷役作業を昭和20年代前半からＣ１に統率された高橋組に下請けさせていた。昭和20年代においては、原料製品が殆んど袋詰されておりかなりの重量の袋ものを高橋組の作業員によって倉入れ倉出しなどが行なわれていたが、昭和30年代には、内麦の減産と外麦の大幅進出に伴い原料製品ともに一々袋に詰めずバラのままで工程にのせるいわゆるバラ化の傾向を示すとともに、宇都宮工場においても搬送装置の設置など機械化が進められた。

なお、昭和20年代には食糧管理法の統制下でもあったため、高橋組の作業員らは、その荷役作業を常時行なっていたわけでなく、必要に応じて宇都宮工場に出社して作業に従事し、作業がない時には他の事業場の荷役作業に従事したりあるいは自宅に待機していたが、昭和32年当時には、殆んど常時宇都宮工場の荷役作業に従事するよう

になっていた。その当時の賃金は請負給であって宇都宮工場が計算し、各人別に現金を袋詰めしたうえＣ１組長に一括して渡していた。

⑵　運輸連は、昭和23年頃から宇都宮工場の原料や製品の運送業務に携わっていたが、同32年４月１日宇都宮工場との間に原料･製品等のトラック運送を一手に引き受ける、いわゆる運送元請を内容とする条項ならびに次の趣旨の請負作業を内容とする条項を併記した契約を締結した。すなわち①運輸連は会社が従来採用してきた高橋組の作業班員24人を会社に替わって採用することに同意する、②運輸連は会社の荷役作業を請負いその作業には優先的に上記24人を使用する、③会社は請負作業料金を５日毎に計算して運輸連に支払う、④会社は上記請負作業料金の外にその他の経費として事務費（作業班員１人につき１か月1,050円）を運輸連に支払うとの内容であった。

なお、会社は、上記契約を締結するに際し、作業班員らに対し慰労金を支給した。

３　第１次合理化提案と団体交渉

⑴　宇都宮工場は、外麦の増加に伴い省力化のため、昭和36年春に2,400トンの原料サイロ（バラタンク）を造成し同41年10月の増設によりサイロ収容力はさらに増加するにいたった。一方会社は、人員削減を含む全社的な合理化計画を検討した結果昭和41年秋ごろ、宇都宮工場において作業班員４人を減員する意向を示した。このため、作業班員の間に組合結成の気運が盛り上がり、翌42年１月に作業班組合が結成され、同年２月頃作業班員全員が申立人組合へ加入した。

その後、申立人組合は運輸連を相手方として作業班員の労働条件を運輸連の従業員なみにすることを直接の目的として団体交渉を行なった。

一方、会社が提案した上記作業班員４人の減員問題も運輸連と申立人組合との間で団体交渉が行なわれ、交渉が難航していたところ、会社はさらに５人を追加し作業班員９人の減員を運輸連に対し提案した。このため、申立人組合から運輸連を相手方として昭和44年３月28日当委員会に対しあっせん申請がなされた。当委員会のあっせん員は、関係人として宇都宮工場長Ｂ１に出席を求めて事情を聴取したうえあっせんを行なった結果、①運輸連は申立人組合員３人を宇都宮工場の現職場に従事させる、②

申立人組合は組合員３人の退職を認める、③申立人組合は組合員のうちから交替で常時３人が運輸連の運送業務に従事することに同意するとの内容をもって妥結し、昭和44年５月22日協定が成立した。

なお、その後運輸連の運送業務に従事していた上記組合員３人は、後記のとおり、昭和45年２月作業班員８人が退職したため、その補充として再び宇都宮工場の荷役作業に従事することになった。

４　宇都宮工場と運輸連の取引関係

⑴　前記第１の２⑵において認定した昭和32年４月１日付契約書締結以降昭和40年にいたるまでの間は、宇都宮工場と運輸連との間では運送料金、請負作業料金の各料率について交渉がなされ、その合意に基づいて覚書が作成される程度で契約書そのものを更改することもなかった。そして、昭和40年10月および同43年４月には上記と同様運送ならびに請負作業を併記した契約書が更改された。

なお、昭和40年10月の契約更改に際し作業班に関する事務費の支払い条項が削除された。

⑵　その後、契約期間中である昭和44年５月１日には運送についてのみ新たなる契約が締結され、一方、請負作業に関しては新たな契約が締結されてないため同45年３月末日をもって契約期限が満了することとなった。そこで、宇都宮工場は、請負作業についても新たな契約を締結すべく運輸連と交渉したが、運輸連は、新契約締結にあたって作業班員らについて金銭上の責任のみでなく身分保障などについても責任をもつよう強く要求していたため、交渉は進展しなかった。しかし、同45年４月１日契約期限が切れた後も実際の請負作業は、従前の例により継続されていた。

⑶　その後、昭和45年６月新たに着任した宇都宮工場長Ｂ２が運輸連と折衝を重ねた結果、同46年４月１日付で確認書、請負作業契約および運送契約が同時に調印されるにいたった。

⑷　上記確認書には、当時の作業班員12人を確認したうえ大要つぎのごとき確認事項が記載されている。すなわち、①運輸連と申立人組合との間にすでに締結されている各

協定書記載の協定事項について宇都宮工場は運輸連に対し同等の責任をもって協力する。今後も事前に運輸連が宇都宮工場の了解を得た協定事項については同様とする。運輸連は申立人組合との団体交渉の諸折衝に際しては宇都宮工場と緊密な連絡をとり宇都宮工場は運輸連に対して全面的に協力する、②作業班員は今後増員させない。減員については運輸連内部への配置転換、職場あっせん、自然退職等申立人組合と円満かつ平和裡の解決に運輸連、宇都宮工場の両者は誠意をもって努力する、③宇都宮工場に於て実施中の要員計画の進展に伴い作業班の請負作業従事不要の事態に関する諸問題については運輸連、宇都宮工場は合議のうえ誠意をもって平和裡に解決するよう努力する、④上記②、③項により生ずる問題解決のための経費はすべて宇都宮工場が負担する。但し、運輸連は事前に宇都宮工場と協議し了解を得た後に行動する。

⑸　また、このとき締結された請負作業契約には、従前の契約に規定されていた異議の申立てのないときは更に１か年有効とする旨の、いわゆる更新規定が削除されている。

５　作業班員の就労状況と労働条件

⑴　就労状況

ア　運輸連は、昭和32年４月１日作業班員の身分が運輸連に移管されると同時に宇都宮工場の構内に連絡員１人を常駐させていた。連絡員は、毎日宇都宮工場の会社係員と作業班の作業について打合せを行ない、その打合せに基づいて作業班員に作業の指示を与えるとともに作業班員の出勤状況および毎日の作業量を記録し運輸連に報告していた。

しかし、昭和40年10月にいたり、前記認定のとおり、作業班員に関する事務費の支払い条項が削除されたあと、運輸連は上記連絡員を昭和41年秋頃より常駐させないことになった。

イ　上記連絡員が引き上げられたあとの荷役作業は、宇都宮工場の会社係員が毎日作業班員の中から任命された班長に対し、その日に処理すべき具体的作業の内容、量を指示し、その指示に基づいて作業が遂行されていた。

その作業は、かつては原料、製品の肩荷役作業による倉入れ、倉出しなどが主な

内容であったが、現在では、①到着原料の卸し切り込み作業（貨車を貨車移動機で引込み線に導きサイロの投入口の上にとめハンドルを廻して原料をサイロに投入する)、②出荷製品の貨車積込み作業（会社従業員の運転するフォークリフトで貨車のそばまで運ばれた製品をベルトコンベアによって貨車に積込む)、③製品の拼付（はいつけ）作業（会社従業員の操作するフォークリフトとともに製品の入った袋を一定量に積みあげる)、④資材、構内の整理などであって、その大部分が機械化されている。

ウ　上記作業の外、作業班員は、会社係員の指示により休暇・欠勤などによる会社従業員の代替要員としてあるいは業務多忙のときの補充要員として会社の必要に応じて随時工場内作業に配置され、その数は１日平均約４人となっていた。

上記作業指示の記録は、運輸連の職員が隔日毎に宇都宮工場に赴きこれを運輸連に持ち帰っていた。

エ　作業班員の就労条件については、運輸連の定める就業規則が適用されず、宇都宮工場においても特段の規則を制定しなかったため、おおむね会社従業員の条件に準じて取り扱われていた。

すなわち、作業班の就業時間は、会社従業員と同じく午前８時から午後４時までとされ、宇都宮工場設定のタイムレコーダーにより記録されていた。ただし、時間外勤務の場合は､会社従業員が午後４時から直ちに就労するのに対し､作業班員は20分休憩した後就労することとなっていた。

この外、年次有給休暇については、宇都宮工場の従業員に準じて取り扱われていた。

⑵　身分および採用、退職

ア　運輸連は、昭和32年４月１日以降作業班員らの身分取扱いについて、おおむね２か月毎に更新する臨時従業員として雇用契約を継続してきた。

その後、前記認定のとおり、作業班組合が結成され申立人組合からの申入れにより交渉を行なった結果昭和44年３月17日付協定書によって、同人らを運輸連の技術

員待遇とし、昭和32年４月１日以降（その後の採用者にあってはその採用時から）運輸連との間に雇用関係が存続することを確認した。

イ　昭和32年４月１日作業班員の身分が移管された後昭和41年までの間に、作業班員の８人が退職し、７人が作業班員として採用された。この退職、採用の具体的交渉は、会社が直接個々の労働者に対して行ない退職金、賃金等を決定したうえ、運輸連にその結果を通知し、通知を受けた運輸連は、従業員名簿の登録手続きを行なっていた。

この当時、常駐していた運輸連の連絡員も、新規採用者の採否や賃金、退職金などの決定に立ち会うことはなかった。

ウ　昭和45年２月宇都宮工場長Ｂ１は、事前に運輸連または申立人組合と協議することなく、作業班員Ｃ２ら８人に対し個別に退職条件を示して退職を勧告した。その結果、同人らは、同年２月27日退職金として１人一律100万円に昭和32年４月１日以前の勤続年数に応ずる追加金を加算する条件で退職することになった。

これを知った申立人組合は、同日運輸連に対し、事前協議協定の趣旨に反するとして強く抗議したところ運輸連もその事実を知らされていなかったが、協議の結果、運輸連との間に、上記退職条件を将来も保障することを条件に、これら８人の退職を承認することになった。

なお、運輸連は、作業班員の採用、退職について会社に委任した事実はない。

⑶　賃金その他の労働条件

ア　作業班員の賃金は、昭和34年頃までは作業量に応じてトン当りの料率などにより支払われていたが、その後同44年４月１日月給制となるまでの間日給制となっていた。日給制当時の作業班員の昇給については会社が決定し、運輸連はその決定に従って賃金の支払いをしていた。

イ　昭和42年１月作業班組合が結成されてからは、作業班員の賃金、一時金、諸手当は、申立人組合と運輸連との間の団体交渉で決定されることになった。

申立人組合は、当初作業班員の労働条件について当面運輸連の従業員なみに引き

上げることを目途に団体交渉をかさねてきた結果、それまで不安定であった身分について確認させた外祝祭日や年次有給休暇などの休日増加、通勤手当、その他の諸手当および退職金制度の確立など労働諸条件についてつぎつぎと協定をとりつけてきた。その後、申立人組合は、これらの労働条件をさらに向上させるべく、宇都宮工場従業員なみの労働条件獲得を目途として、団体交渉を行なってきた結果、昭和46年12月までに基準内賃金および一時金について運輸連の従業員の平均額をはるかに超える条件を獲得するにいたった。とくに昭和45年５月20日付協定により、運輸連は申立人組合に対し、「組合員に対する今後の賃金引上げ、年末・夏季一時金については、宇都宮工場の従業員に準じて取扱う」旨確認するとともに、昭和44年度決算手当、昭和45年度賃金引上げ以降賃金、一時金についておおむね宇都宮工場従業員に準じて決定し支給していた。

なお、昭和46年４月１日および同47年４月１日の請負作業契約書には、「作業班員の昇給、賞与等作業請負料に関係のあるものの決定に際しては、運輸連は、事前に宇都宮工場と協議のうえ行なうものとする。」との規定がある。

また、運輸連は、上記団体交渉にあたり、すべて事前に宇都宮工場と協議を行ない、宇都宮工場が認めた範囲内の額をもって交渉に臨んでいたため、団体交渉は中断されるのが常であった。最近においては、会社がその従業員の労働組合との団体交渉で妥結した後に、運輸連が申立人組合と交渉を行ない妥結するにいたっていた。

ウ　前記認定のとおり、宇都宮工場と運輸連との昭和32年４月１日付契約書に基づき、請負作業料金は、当初５日毎に支払われていたが、昭和40年10月からは月２回の精算払となり、同46年４月からは毎月10日に概算払を行ない、９月末および３月末に精算が行なわれるようになった。

この請負作業料金の料率（トン当りの作業単価）は作業班員の給与総額と使用者負担となる社会保険料相当額およびその他の経費（給与の経理事務費など）を積算基礎として算定され、毎年双方協議のうえ決定されていた。

また、運輸連が申立人との間に妥結した賃金引上げ、一時金および退職者に対す

る退職金ならびに作業班員の給食にともなう使用者負担金などすべて作業班員に要した費用は、運輸連がこれを積算したうえ、概算払との差額を年２回追加作業料として宇都宮工場に請求しその支払いを受けていた。

4　第２次合理化提案と団体交渉

⑴　合理化計画

会社では、昭和44年８月頃から会社全般にわたって合理化が計画されており、宇都宮工場では直接作業部門で12人、事務および間接部門で11人計23人の人員削減計画が決まっていたが、さらに宇都宮市の道路計画、東北新幹線敷設計画や顧客の需要との関係でＢ工場を撤去し、その跡に粉の貯蔵庫を設置する計画が昭和45年６月に策定され、このためＢ工場の作業に従事している者20人の余剰人員が生じた。そこで宇都宮工場は、運輸連に対し昭和46年９月１日に口頭でもって、同月10日に書面でそれぞれ前記合理化案の要旨を通知するとともに請負作業契約を昭和47年３月末で解約することを申し入れた。これを受けた運輸連は、この合理化案には消極的であり、その問題解決まで請負作業契約を延長して欲しい旨会社に回答するとともに申立人組合に対し昭和46年10月20日の団体交渉の際合理化案の内容を説明し、請負作業契約が翌年３月末日で終了する旨説明した。

⑵　団体交渉

昭和47年１月19日の団体交渉において運輸連は申立人組合に対し上記合理化に対処するため作業班員の運輸連内部への配置転換、希望退職および就職あっせんの３条件を示して団体交渉を行なった。その後も両者間で２月７日、３月６日それぞれ団体交渉が行なわれたが、妥結にいたらなかった。そのため運輸連は、昭和47年７月５日当委員会に「工場閉鎖問題」を申請事項としてあっせんを申請してきたが、当委員会のあっせんは不調打切りとなった。その後数回にわたって団体交渉が行なわれたが、申立人組合は、現職場での就労を続けたい旨表明し、いずれも解決にはいたらなかった。なお、上記２月７日には、団体交渉に先立ってＢ２宇都宮工場長、Ｂ３同工場事務課長がその席に出席し、会社の合理化内容について説明を行なった。

⑶　請負作業契約の期間延長と終了

一方、宇都宮工場のＢ２工場長、申立人組合の書記長Ａ13、運輸連のＣ３の三者は、昭和47年２月17日、同24日、同３月１日に請負作業契約の期間延長について宇都宮工場の応接室で話合いを行なった。その結果本件合理化問題の円満解決のために請負作業契約の期限を昭和47年７月末日まで延長することになった。

しかし、上記合理化問題が解決にいたらないまま、昭和47年７月31日で契約が終了し、その後は延長されていない。

⑷　会社への団体交渉要求とその拒否

昭和47年８月２日申立人組合のＡ13書記長が宇都宮工場に赴き、同工場の合理化計画と作業班員12人の処遇を交渉事項としてＢ２工場長に団体交渉申し入れ書を提出し、団体交渉を申し入れたが雇用関係がないとの理由で拒否された。さらに、申立人組合が同年８月５日頃および同月12日頃の２回電話により本社に団体交渉を申し入れたがいずれも拒否されている。

以上の事実が認定できる。

第２　判断

申立人組合は、昭和47年８月２日会社に対し日清製粉宇都宮工場の合理化計画と従業員12人の処遇について団体交渉を申し入れたところ、会社が正当な理由なくこれを拒否したことが、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為であるとし、主文記載のとおり命令を求めて救済を申立てた。

これに対し、会社は、上記12人の組合員の使用者は運輸連であって、これら組合員と会社との間には雇用関係が存在しないのであり、会社を使用者としてなした本件申立ては筋違いであるとして申立ての却下を求めるとともに、不当労働行為の主体たる使用者とは労働者の人事、労務管理、労働条件等に最終的指揮命令権、決定権を直接に有する者であって、しかもこの地位権限は雇用契約の当事者となって初めて取得しうると主張している。

これに対し、申立人組合は、上記の組合員と運輸連との雇用関係は形式的なものであ

り、事実上の使用者は会社であるとし、会社および運輸連は使用者として「重双性」を有し、両者とも本件における使用者であると主張するので以下順次判断する。

1　運輸連と作業班員との関係について

会社主張のように、前記第１の２⑵、３⑴、４、５認定のとおり、昭和32年運輸連が、「従来会社が採用してきた作業班員らを会社に替って採用することに同意する。」との契約に従って作業班員らの身分を引継いでからは、①労働基準法ならびに社会保険法規などに基づく労務管理事務一切を運輸連が使用者たる地位において処理している。②申立人組合が上記組合員らと運輸連との間に雇用関係が存在することを確認し協定している。③本件申立てに至るまで申立人組合が運輸連を相手方として団体交渉を行ない協定していた事実および、④会社が運輸連との間に請負作業契約を締結していた事実を総合すると、形式的には、運輸連が本件における雇用契約上の雇用主であると認めることができる。

しかし、前記第１の３、４、５各項で認定したとおり、①運輸連が昭和32年以降作業班員らをおおむね２か月毎に更新する臨時従業員として取扱い、運輸連の定める就業規則を適用しておらず、②作業班組合結成後その要求に応じてはじめて技術員待遇として作業班員らとの間に雇用関係が存続することを確認するとともに、運輸連の従業員に準ずる取扱いをとりはじめており、③一方、作業班員の賃金、一時金などの労働条件および作業班員の採用、退職について運輸連がはじめから自主的には何ら決定することができず、すべて会社の同意ないしは決定通知をうけ単にその事務を処理したにすぎず、さらに、前記認定の昭和46年４月１日付確認書、同日付請負作業契約書および昭和47年４月１日付請負作業契約書において、特にこのことを書面によって確認したことおよび、④運輸連がその業務を達成するため作業班員らをその指揮下において労務の提供を受け、自らの権限においてその労務を処分し、使用した事実が認められないことなどを総合して判断すると、運輸連がはたして本件において、実質的にも労働組合法上の使用者といえるかははなはだ疑わしい。むしろ、運輸連は、会社との間に運送元請を契約するに際し、作業班員の労務管理事務を担当することを前提として、作業班員の身分移管に同意

したもので、形式的には雇用契約上の使用者となっているが、実質的には事務担当の窓口いわば宇都宮工場の機構の一部としての労務部門を担当していたにすぎないとさえいわなければならない。

もっとも、前記第１の３認定のとおり、運輸連は、昭和44年５月当委員会に係属した第１次合理化問題のあっせんにおいて、作業班員３人を運輸連の運送業務に従事させることに同意し、その協定成立後同人らを使用したことが認められる。しかし、上記の際も会社の都合により、その後上記３人の作業班員が再び宇都宮工場に戻って荷役作業に従事するにいたったことおよび前記第１の４認定のとおり、上記協定を締結した当時(昭和44年５月)運輸連が有効期間中の契約書のうち運送についてのみ新たに契約を締結し、請負作業契約は期限切れとなったまま昭和46年３月末まで推移し、運輸連が作業班員らについて金銭上の責任のみでなく身分保障などについても責任をもつよう強く要請した結果、同年４月１日付確認書が締結されるにいたった経緯からみると、運輸連は、従来作業班員の解雇という重大な労働条件の変更などのない間はさして意に介さず同人らの労務管理事務を担当してきたが、前記第１次合理化問題に直面してはじめて作業班員との雇用関係について疑念をもちはじめるにいたったものと推認せざるを得ない。

２　会社と作業班員との関係

ひるがえって、会社と作業班との関係をみると、前記第１の２⑴および５認定のとおり、①作業班の荷役作業は宇都宮工場の業務遂行上不可欠の業務部門である、②作業班員の提供する労務はすべて会社がその指揮命令の下に荷役作業および宇都宮工場内作業に組入れ使用しており使用従属の関係にあった、③作業班員はその労務を会社に提供し会社はその対価としての賃金等を運輸連を通じて支払っていた、④作業班員の採用退職および賃金その他の労働条件について会社が最終的決定権を有しており、運輸連は単なる窓口業務を担当していたにすぎないことが認められる。

なお、会社は本件審査中申立人組合から脱退し運輸連から依願退職したＡ12の供述書を疎明資料として提出し、作業班員の採用、退職を会社が行なった事実がない旨抗弁するが、審査の全趣旨からみて作業班員の採用、退職が会社主張のとおりであったとはと

うてい認められない。

したがって、会社の「不当労働行為の主体たる使用者とは、人事、労務管理、労働条件等について最終的指揮命令権、決定権を有する者である。」との主張からしても、本件における実質的な使用者は運輸連ではなくまさに会社自身であるといわなければならない。

なお、会社は上記使用者たる地位権限は雇用契約の当事者となって初めて取得しうるものであると主張する。

しかしながら、現代日本の社会経済構造の中で単に形式上の使用者のみを労働組合法上の使用者と限定し、実質上現実かつ具体的に労働者に対し決定的支配力を有する者を使用者として認めないとするなら、労働者が団結をもってその地位の維持向上を図ることが不可能に帰することが明らかである。

しかして、本件において、運輸連がいかほど誠意をもって団体交渉に応じたとしても運輸連だけでは本件紛争を解決するには不可能な立場にあることが明らかであるのみならず、今次紛争は会社自身の合理化問題が直接の原因たることに思いをいたせば、会社こそが本件合理化問題について申立人組合と団体交渉を行なう権限と義務を有するものといわなければならない。

3　不当労働行為の成否について

一方、申立人組合は、形式上の使用者は運輸連であるが、実質上の使用者は会社であって、会社ならびに運輸連は使用者として「重双性」を有し、両者とも本件における使用者であると主張し、会社は、複数の労働者と１人の使用者との間に雇用関係は成立するが、１人の労働者と複数の使用者との間に雇用関係は成立し得ないと抗弁するので、以下判断する。

そもそも、不当労働行為制度は雇用契約上の責任を追求する制度ではなく、労働者の団結に対し、労働者の労働関係上の諸利益に対し、重大な支配ないし影響を与えうる力を行使しうる者の反組合行為＝団結権侵害から救済することを目的とする制度である。

したがって、不当労働行為制度のもとにおける使用者たる概念は、雇用契約の当事者

であるか否かという市民法的形式的基準によって捉えられるべきでなく、労働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、支配力を現実かつ具体的に有する者も含まれると解すべきである。それは、必ずしも雇用契約の当事者としての使用者にかぎられず、この場合、雇用契約という法律用紐帯を越えて成立する概念であるということができる。不当労働行為制度における使用者たる概念を上記の如きものであるとするならば、まず、雇用契約の当事者としての使用者の外、使用者権限を実質上行使する使用者とがいわゆる重畳的に存在するものということができる。

しかして、本件において、雇用契約上の使用者は運輸連であるが使用者権限を実質上行使しうる者が会社であること前記第２の１および２において判断したとおりであるから、運輸連と会社がともに労働組合法第７条に定める使用者としての地位を重畳的に有するものといわざるを得ない。

したがって、前記第１の６⑷認定のとおり、会社が作業班員との間に雇用契約がないとして団体交渉を拒否したことは、正当な理由があるとは認められず、上記会社の行為は労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為である。

４　主文について

なお、本件において、申立人組合が会社に団体交渉を申し入れた「会社宇都宮工場の合理化計画」に関する部分については、運輸連の権限外の事項であって、運輸連がこれを解決するに由ないものといわなければならない。

しかし、「作業班員10人の処遇」に関する部分については従来からの経緯からみて、会社と運輸連が連帯して解決のため努力しなければならない事項である。

したがって、本件命令主文の趣旨は、上記団体交渉について会社ならびに運輸連が連帯して誠意をもって申立人組合との間に団体交渉を行なわなければならないものと判断したうえ、決定するにいたったものである。

第３　法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和48年２月２日

栃木県地方労働委員会

会長　高　橋　　徳