

大阪、昭 49 不 25、昭 49. 12. 12

命 令 書

申 立 人 民放労連近畿地区労働組合

被申立人 朝日放送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和 48 年 12 月 27 日、申立人から提出された要求書記載の事項について、速やかに申立人と団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人朝日放送株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、テレビジョン及びラジオ放送事業等を営む株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約 900 名である。

(2) 申立人民放労連近畿地区労働組合（以下「組合」という）は、本件審問終結時、近畿地区における放送事業会社の下請企業等の労働者約 100 名で組織する労働組合であり、会社で働く組合員約 30 名は、組合の下部組織にあたる朝日分会を組織している。

なお、組合は、昭和 44 年 4 月、会社従業員で組織する朝日放送労働組合（以下「朝放労組」という）等の指導によって結成され、以後、朝放労組と同様、日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という）に加盟している。

(3) 阪神通信工業株式会社（以下「阪通」という）は、大阪市西淀川区千舟において通信機器の製造、販売等を営む株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時、約60名である。

なお、阪通は、41年6月に完成した会社新社屋の電話設備敷設工事を会社より請負い、また、42年3月以降は、会社が所有する電話交換機器の保守、運用及びこれに関連する作業について、後記のとおり請負契約を交している。しかし、資本及び役員人事等については、会社と阪通は特別の関係を有しない。

2 会社の電話交換業務について

(1) 会社は、新社屋に本社を移した41年ごろから、会社従業員が行っている業務を可能な限り下請企業等へ委託する方針をとり、本社の電話交換業務については、42年3月、阪通と概略次のような契約を締結した。

ア 会社が指定した電話機器の、①運用作業、②点検及び修理、③日本電信電話公社（以下「電電公社」という）への届出並びにそれに伴う手続作業を阪通へ依頼する。

イ 作業の発注は、作業発注書、受注は作業受注書により行い、請負料及びその支払方法は、作業依頼の都度協議して定める。

ウ 必要な機材は阪通が提供する。ただし、消耗品以外の部品などを要するときは、会社は、その実費を負担する。

エ 阪通は、その従業員に対して使用者として関係法律に規定されたすべての義務を負い、作業の遂行にあたっては作業担当者を定め、会社の担当者と充分連絡をとったうえ、作業員を責任をもって指揮監督する。

オ 契約期間は1年とし、期間満了の2ヵ月前までにいずれからも改廃の申出のない場合は、さらに1年間更新する。

(2) 42年3月から阪通と雇用契約を交した電話交換手（以下「阪通の交換手」と総称する）3名は、会社が直接雇用した電話交換手（以下「会社の交換手」と総称する）とともに会社の電話交換業務に従事した。その後、会社の交換手の退職ないしは配置転換に伴って阪通の交換手は逐次増員され、本件審問終結時には、阪通の交換手6名（本

件申立当時は8名であった)と会社の交換手3名(うち2名は社員、1名は嘱託である)の計9名(以下、この9名を「本件電話交換手」と総称する)が会社の電話交換業務に従事している。

(3) なお阪通は、会社以外とは電話交換に関する契約は締結していない。また、阪通自社にも電話交換を行う従業員はいない。

3 阪通の交換手の労働条件等について

(1) 業務内容等

ア 本件電話交換手は、全員同室で勤務し、阪通の交換手の業務内容は、会社の交換手のそれと異ならない。また、本件電話交換手が業務上必要とするブレスト、ノート、ロッカー、ジャンパーは、すべて会社から提供されている。

イ 阪通は、48年1月ごろ、組合の求めに応じて自社の就業規則を組合に示したが、阪通の交換手にはこれを示したことはなく、同人らには、勤務時間等は会社に合わせるようにとの旨指示している。

ウ 阪通の交換手は、阪通の賃金支給日には、会社内で阪通の従業員から賃金を手渡されており、同人らが阪通の事業所へ赴くことはほとんどない。また、阪通の責任者が会社へ赴いて阪通の交換手を監督したり、また同人らに業務上の指示を与えることも皆無である。

(2) 勤務時間等

ア 本件電話交換手の勤務時間については、会社があらかじめ出勤者数に応じて何種類かの勤務時間表(電話交換業務、マイク呼出業務及び休憩時間を示す)を作成しているが、各勤務時間表の割当については、同人らが全員の協議によって決めており、会社の総務局管理部(以下、単に「管理部」という)は、各月ごとに提出される勤務割当表をそのまま認めている。

なお、上記の勤務時間表には毎日30分間の超過勤務が組込まれている。

イ 阪通の交換手は、阪通と会社の双方に対して、それぞれ所定の用紙に出勤した日の始業及び終業時刻を記入して1ヵ月ごとに提出している。

(3) 休日等

ア 休日の定めは、阪通と会社では異なる。しかし、阪通の交換手には、会社が定めるとおりの休日が、前記の割当表によって交互に与えられている。

イ 会社において45年11月から実施された2週3休制（2週間に3日の休日制）及び49年7月から実施された週休2日制は、阪通の交換手にも自動的に適用された。

ウ 阪通の交換手が年次有給休暇または生理休暇で休む場合、阪通は同人らから一切連絡を受けておらず、管理部が会社の交換手と同様に処理している、

(4) 賃金

阪通の交換手に支給される賃金の体系は、会社の賃金体系とは全く異なるが、同人らの賃金は、会社の交換手に比べると相当低く、一時金を含む年間の支給総額で比較すると、年令及び勤続年数が同等の条件にある会社の交換手の賃金の約半分にすぎない。

4 賃金交渉等の経緯について

(1) 47年11月、阪通の交換手8名のうち7名が組合に加入した。以後組合は、阪通の交換手の賃上げ及び一時金について阪通と団体交渉を行っている。

なお、阪通取締役C₁（以下「C₁常務」という）及び同社取締役C₂が常時これらの団体交渉に出席しているが、同人らは、団体交渉の前後には、しばしば会社に出向いている。

(2) 組合は、前記の団体交渉において、阪通の交換手に関する賃金の算出根拠について説明を求めたが、阪通はこれに応じなかった。しかし阪通は、48年度夏期一時金交渉等において、「同年度の会社との請負料が前年度と同額であり、高額な賃金は支払えない」旨主張した。

(3) 組合は、会社の交換手が1名退職した48年2月ごろから、阪通と会社に対して増員要求を行った。これに対して会社は、47年秋ごろから本件電話交換手の勤務態勢を検討するために、電電公社へ依頼して行っていたトラフィック調査の結果を参考にし、さらに上記要求を受けた後に会社が独自で行った調査の結果に基づくものとして、日

曜日及び祝日の勤務を4人から3人に減らすことを阪通を通じて提案した。しかし、組合はこれに反対した。このため、会社は平日の労働時間を30分間短縮するとの条件を提示し、組合もこれを了承し、上記提案は48年5月ごろから実施に移された。

(4) 阪通の交換手がストライキを行う場合、組合は、本件電話交換手の職場にその旨掲示するとともに、阪通に対して同旨の通告を行っている。しかしストライキの際には、管理部の役職者等会社従業員が電話交換業務を行っている。

(5) なお組合は、結成以来会社などの関係企業に対して、最低賃金の保障等について統一要求を行っており、また、会社に対しては、46年11月及び47年6月、会社事業場内で6ヵ月以上働いている者すべてに20万円以上の一時金を保障することなどについて要求書を提出するとともに団体交渉の開催を求めたが、会社はこれらに依っていない。

5 阪通の交換手の身分に関する交渉の経緯について

(1) 48年11月、阪通は、組合との年末一時金交渉の席で、会社と交している請負契約は49年4月以降は更新しない旨表明した。

(2) これについて組合は、同年12月27日、会社に対して、①阪通の交換手7名を無条件でただちに会社社員として雇用し、電話交換業務に従事させること、②①の要求が解決しない場合でも、上記7名が引き続き電話交換業務に従事し、現行の労働条件が維持できるよう保障すること、③阪通との間で交される前記7名の業務に係わる契約の改廃については、組合の同意を求めること、④以上の要求について組合及び民放労連と団体交渉を行うことを文書で要求（以下「12・27要求」という）し、また、阪通に対しても、文書により、①会社が阪通の交換手7名を社員として雇用し、引き続き現行の業務に従事することを保障するよう申し入れ、その実現のため誠意をもって努力すること、②上記申し入れが実現するまで、現行の業務及び労働条件に係わる契約の改廃については、組合の同意を得ることを要求した。

(3) 翌49年1月10日、阪通は、組合に対して文書で次のように回答した。

ア 契約の解約は、純然たる経営上の問題である。

イ 組合の要望に従い、阪通の交換手の所属については会社に協議を申し入れる。

ウ 契約が解除された場合、阪通の指示に従うことを前提として、阪通の交換手に現行の労働条件を保障する。

エ 契約に関しては、できる限り組合に情報を提供するが、組合の同意を必要とするものとは考えない。

一方、会社は、組合の上記要求には一切回答しなかった。

- (4) 49年1月11日、阪通は、会社に対して、「請負料その他の条件は採算ベースにのらず、特に47年以降は大幅な欠損になっており、また将来もこのような事態を繰り返すことが予測されるので、49年3月末日をもって契約を解除したい。なお、阪通の交換手は引き取りたいと考えているが、同人らは従来業務に従事したいと申し出ているので協議したい」旨文書で申し入れた。

しかし、会社は、同月16日、請負料その他の条件改善については十分協議したい旨を併記した再契約の申入書を阪通に送付した。

- (5) 1月18日、阪通は、組合との団体交渉において、「会社が阪通の交換手を引き取ることが一番よいが、それがだめなら阪通で組立作業などをさせる。業務命令を聞かなければ解雇する」との意向を示した。

これに対し組合は、12・27要求が解決するまで契約解除の件は白紙に戻すよう強く要求し、阪通は、次回の団体交渉で回答するとの旨返答した。

- (6) 3月25日、天満公共職業安定所長（以下「職安所長」という）は、阪通が会社との契約に基づいて行っている電話交換業務は、労働者供給事業に該当し、職業安定法第44条の規定に違反すると認定し、阪通と会社の双方に対してそれぞれ改善を求めた。

- (7) 3月27日、組合と阪通との間で契約解除の問題について団体交渉が開かれたが、阪通の交渉委員は、「阪通には解決能力がないので会社と話合ってくれ」と述べるだけであり、交渉は進展しなかった。

6 新会社の設立とその後の経緯について

- (1) 3月27日、会社労政部長B₁は、団体交渉の開催を求めて同部長に詰寄った組合員

らに対して、「団体交渉を行う理由がない」、「会社は団体交渉の当事者ではない」との旨述べて組合との団体交渉を拒否したが、「①会社は、電話交換及び建物管理業務を行う新会社を設立する、②新会社設立までは阪通との契約を継続する、③引き続き電話交換業務に従事したいのであれば新会社へ移ればよい」との旨発言した。

なお、会社は同日づけで警備、保安、清掃、受付、電話交換の各業務を行う新会社を設立し、かつ、阪通の交換手は新会社が採用することを骨子とする改善計画書を職安所長へ提出した。また、3月の末ごろ、会社は、阪通に対して、「会社の改善と阪通の交換手の希望が合致する方向で新会社の実態ができるまで請負契約を延長してほしい」との旨依頼した。

(2) 3月29日、組合は、12・27要求に関する団体交渉申入書を会社に提出した。しかし、会社は、この申入れに応じなかった。

(3) 4月3日、C₁常務は、阪通の交換手に「会社から同月6日までに返事をするように言われているので、新会社へ行くか否か早急に返事が欲しい」との旨電話で連絡した。

しかし、阪通の交換手は、これに返答しなかった。

(4) 4月23日、会社は、朝放労組との団体交渉において、会社事業局次長B₂（以下「B₂社長」という）を代表取締役とする新会社を設立するが、阪通の交換手が新会社への移籍を拒否すれば、現状維持もあり得るとの旨表明した。

(5) 翌24日、B₂社長は、組合及び朝放労組の役員らに対して新会社に関する説明を行った。その概要は次のとおりである。

①社 名 エービーシー管理サービス株式会社

②設 立 予 定 日 49年5月1日

③業 務 内 容 電話交換・受付・警備

④会社の出資割合 50%

⑤従業員の採用 会社において現に③記載の業務に従事している者を原則として採用する。

なお、同日の段階では、新会社の就業規則はまだ制定されていなかった。

(6) 同日、阪通は、団体交渉において、「5月1日から会社との契約は解除して、阪通の交換手は全員阪通で電話交換以外の仕事をさせる。これに応じない場合は就業規則どおり処置する」旨表明し、4月27日、契約は解除する旨会社と職安所長に通知した。

しかし、同月30日、組合が、ストライキでこれに抗議したため、阪通は、同日、組合に対して契約を10日間延長すると通告した。

(7) 5月8日、組合は会社に対し、再度団体交渉を申し入れた。しかし会社は、本件審問終結時に至るまで、これには一切応じていない。

(8) なお、新会社は予定どおり5月1日に設立され、会社の電話交換機器は新会社へ売却された。しかし、会社と阪通の契約は、同月10日以降も延長され、本件電話交換手は、本件審問終結時も従来どおり会社の電話交換業務に従事している。

第2 判断

(1) 組合は、会社は阪通の交換手の使用者であり、12・27要求について会社が組合との団体交渉に応じないのは明らかに不当労働行為であると主張し、これに対して会社は、阪通の交換手と会社との間には使用従属関係はなく、会社は同人らの使用者ではないから、団体交渉に応じる義務はないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) そこで、まず、阪通の交換手業務の実態等についてみると、前記認定により

ア 勤務場所及び業務内容は、会社の交換手と同一であり、また、会社は、作業密度に関連するトラフィック調査等を実施するとともに業務上必要とするブレスト、ノート、ロッカー、ジャンパーを提供し、ストライキの場合には、会社従業員がその代替業務を行っていること

イ 超過勤務を含む勤務時間及び休日については会社が決め、かつ、勤務報告書は会社にも提出されており、また、会社において実施された2週3休制及び週休2日制が自動的に適用されており、年次有給休暇及び生理休暇についても、会社が、会社の交換手と同様に処理していること

ウ 阪通の責任者が会社に赴いて阪通の交換手を監督したり、また同人らに業務上の指

示を与えたりすることも皆無であること

エ 賃金等は、阪通が会社から請負料の名目で受取る金員から支払われていると認められるが、阪通が、48年度夏期一時金交渉等において、賃金に関する組合要求に応じ得ない理由は、会社が同年度の請負料を前年度と同額しか支払わないことにある旨言明していること、団体交渉の前後には、阪通の役員がしばしば会社に出向していることなどからみると、阪通が自社の裁量で決定し得る余地はほとんどなく、事実上請負料名目の金員を通じて、会社が阪通の交換手の賃金を規制していると認められること

オ 会社は、職安所長より職業安定法違反の指摘を受けるや、阪通の交換手を新会社へ移籍するとの方針を決め、その旨の改善計画書を提出していることなどの諸事実が認められる。また一方、阪通は、通信機器の製造、販売を営む会社であり同社自身に電話交換業務が存しないことは前記認定によって明らかである。従ってこれらの諸事情を総合すれば、阪通の交換手は、形式的には阪通と雇用契約を締結しているが、その実態は、阪通からなんらの業務上の指揮監督を受けることなく、会社において、会社の電話交換業務にのみ従事しているのものであって、その業務は、まさに職安所長より労働者供給事業に該当し、職業安定法第44条に違反すると認定される実情にあると言ふべきである。すなわち、阪通の交換手が従事している業務は阪通の業務でなく、会社の事業遂行に必要不可欠な電話交換業務そのものであって、阪通の交換手はそのための労働力の提供者として会社の交換手とともに、会社組織内にいわば有機的に組入れられているのである。しかも会社は、前記のとおり阪通の交換手の賃金を規制しており、また、会社が同人らの労働時間、休日等の労働条件を決定していることは明らかであり、さらに同人らは、会社が決定した勤務時間表に基づいて毎日勤務し、会社に勤務報告書を提出したり、その年次有給休暇や生理休暇が会社において処理されていることからして、会社の指揮監督のもとに業務に従事していると判断されるのである。

以上要するに、阪通の交換手は、その実態において会社が決定ないし規制する労働条件において、かつ、会社の指揮監督のもとに会社の業務に従事しているのものであって、

このような点からみて、会社は阪通の交換手の使用者たる地位にたつものというべきであり、これに反する会社の上記主張は失当である。

なお、会社は、組合は阪通と団体交渉を行い、かつ、会社の団体交渉拒否は問題としなかった従前の経緯に徴すれば、阪通の交換手の処遇問題について会社に団体交渉に応じる義務があるというのは筋違いであると主張する。

しかしながら、仮に組合が、従前は会社の団体交渉拒否を特に問題にしなかったとしても、本件団体交渉拒否は、会社と組合の団体交渉に関する従来 of 組合の態度によって左右される性質のものでないから、会社の上記主張は失当であり採用できない。

(3) ところで会社は、12・27 要求について、阪通の交換手と使用従属関係がないとの理由で団体交渉を拒否しているのであるが、前記のとおり会社は阪通の交換手の使用者であると認められるから、この会社の態度は、正当な理由なく団体交渉を拒否するものであって、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判断せざるを得ない。

なお、組合は、陳謝文の掲示等をも求めるが、本件の場合、主文救済をもって足りると思うるので、かかる救済を付加しない。

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 条及び労働委員会規則第 43 条によって主文のとおり命令する。

昭和 49 年 12 月 12 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎