

京都、昭52不3、昭52.11.30

命 令 書

申立人 日本民間放送労働組合連合会
同 日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会
同 民放労連毎日テープレクチャー労働組合
同 X1、X2

被申立人 株式会社 毎日放送

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社毎日放送（以下会社という）は肩書地（編注、大阪市）に本社を置き、テレビジョン及びラジオ放送事業を営み、従業員数は約680名である。
- (2) 申立人日本民間放送労働組合連合会（以下民放労連という）は、全国の民間放送会社やその関連会社に勤務する労働者によって組織された労働組合の連合体であり、組合員数は約12,000名である。
- (3) 申立人日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会（以下民放労連近畿地連という）は、近畿地方に所在する民放労連傘下の労働組合の連合体であり、組合員数は約1,600名である。
- (4) 申立人民放労連毎日テープレクチャー労働組合（以下レクチャー労組という）は、

昭和49年12月27日（以下年月日の昭和を略する）株式会社毎日テープレクチャー（以下レクチャーという）の従業員によって組織され、上部団体である民放労連及び民放労連近畿地連に加入する労働組合である。

なお、レクチャー労組の組合員数は本件申立当時（52年4月）12名である。

- (5) 申立人X1（以下X1という）は、34年6月、株式会社毎放映画（以下毎放映画という）の前身である株式会社毎日放送映画（40年6月に社名変更）に入社し、同社の編集業務に従事していたが、47年3月にレクチャーに入社した。

また、X1は、36年9月、毎日放送映画労働組合（以下毎放映画労組という）の結成活動に参加し、37年9月、同労組の書記長となり、38年9月以降、執行委員長の職にあったが、同労組の解散後、民放労連近畿地区労働組合に加入していたところ、49年12月、レクチャー労組が結成されるに伴って、同労組に移籍した。

なお、この間47年9月以降、同人は民放労連近畿地連の執行委員に就任している。

- (6) 申立人X2（以下X2という）は、毎放映画の印刷部に所属していたが、47年3月レクチャーに入社した。

2 和解協定に至る経過

- (1) 申立人X1及び同X2が所属していた毎放映画労組は会社と毎放映画が共謀して毎放映画労組の弱体化を図るため、X1、X2らを毎放映画の閉鎖に伴い解雇したり、また会社が毎放映画労組の要求する団体交渉（以下団交という）に応じない等は不当労働行為に該当するとの理由で、会社、毎放映画らを被申立人として、大阪府地方労働委員会（以下大阪地労委という）に不当労働行為救済申立を行ったところ、大阪地労委は44年7月26日付で、毎放映画らの所為が不当労働行為に該当するとしたものの、会社に対しては、「解雇を毎日放送が指揮命令して毎放映画に行なわしめたとの疎明はなく」、「毎日放送と組合の組合員との間に雇用契約はないし、組合の組合員を含めて毎放映画の従業員に対する人事、労務管理、労働条件の決定等について、毎日放送が毎放映画を指揮し、あるいは命令する等実質的に支配していたとの疎明もなく、また過去に毎日放送と組合との間で団体交渉を行った実績があるとの疎明もないことより

みれば、毎放映画の出資および融資関係、代表者その他の役員、業務内容、作業場所および作業方法等において、前記認定のとおり毎日放送と密接な関係があるが、そのことのみをもって、当然に毎日放送に労働組合法上の使用者としての団体交渉応諾義務があることはいいがたく、従って組合の主張は採用しがたい。」との判断を示す命令を発した。

そこで、毎放映画労組は、中央労働委員会（以下中労委という）に再審査を申立て、45年7月4日、その再審事件は結審となった。

(2) その後、45年12月中労委の勧告に基づく和解交渉において、会社はX 1ら3名のあっせん先としてレクチャー及び株式会社放送動画制作をあげたが、毎放映画労組は、X 1ら3名について会社か或は株式会社放送映画製作所のいずれかに就職させなければ和解に応じないとして固執したので、会社はその要求は受け入れられないとしてこの和解交渉はいったん不調に終わった。

(3) 46年夏ごろ、中労委の使用者委員から、「組合が従来態度を変えて就職あっせん先を傍系会社に限定しない、どこでもよいから就職あっせんしてほしいとってきているからもう一度和解交渉に応じてほしい」との要請があり、会社は再度和解交渉に応ずることとなった。

なお、当時、会社が毎放映画に転貸していた毎日大阪会館南館8階の一部分が毎放映画労組員らに占拠され、しかも貸主の株式会社毎日大阪会館からは、賃料（累積未払賃料約1億円）が請求され、「何とかして欲しい」との要請が会社に対しなされていた。

(4) 46年9月10日、会社の当時の総務局長B 1（以下B 1という）らは、以前からX 1らのレクチャーへの採用に関して、レクチャーの社長C 1（以下C 1という）の内諾を得ていたものの、中労委の和解交渉に臨む前に、再度C 1に1、2名の採用を依頼したところ、C 1はこれを了承した。その際、B 1は、一人はレクチャーの仕事に関係が深い、活発な組合活動をしている人であるとC 1に述べた。

(5) 同日、会社が、中労委で、X 1らの就職あっせん先として再度レクチャーをあげた

際、会社は、レクチャーというのはカセットテープの制作・販売会社であり、株式会社毎日テープジャーナル（以下ジャーナルという）の取引先であるとの趣旨の説明を行った。

なお、会社が就職あっせん先としてレクチャーをあげたのは、会社やその傍系会社への就職あっせんは無理であり、さりとて会社に全然関係のないところへの就職あっせんはとても不可能であり、「我々の手の届く範囲」の「話しを聞いてくれる」ところで、しかもX 1の職種（録音関係）がいかなるところというのは、レクチャーしかないということによるものである。

- (6) 同年10月5日、毎放映画労組は、中労委に対し、最終案としてX 1、X 2らを会社の関連会社に就職あっせんされたい等の申し入れをした。
- (7) 同月11日、会社のB 1らは、レクチャーのC 1及び総務責任者C 2（以下C 2という）が大阪へ所用で来た際、会社の千里丘放送センターで、レクチャーの組織、賃金・勤務地等の労働条件について、詳しく説明を受けた。
- (8) 同年11月16日、会社と毎放映画労組は、中労委から自主交渉でレクチャーへの就職の件について煮詰めるよう要請されたので、同月24日及び同年12月3日の両日にわたり、大阪市内の電気クラブで自主交渉を行った。その際、レクチャーのC 1、C 2らはその交渉の場に出席し、レクチャーの業務、賃金・勤務地・職種等の労働条件に関して説明した。

なお、12月3日、自主交渉の後、X 1、X 2はレクチャーを見学するため同社を訪れた。その際、X 1らが資本関係についてC 1にたずねたところ、同人は、「今は会社から資本を受け入れるつもりはない、会社に食われる気はない」と答えた。

- (9) 翌12月4日、中労委における和解交渉の席上、中労委が会社に対し、X 1らは「就職あっせん先として会社の傍系会社を要求しているが、レクチャーは傍系会社ではない」とか、「会社は同社に出資していない」とか、「同社は会社の体をなしていない」とか言っていると説明したのに対し、会社は、「傍系会社への就職あっせんは初めから考えていないし、X 1の就職あっせん先はレクチャーしかなく、同社への就職あっせ

んが不可能なら和解の打ち切りもやむをえない」と述べた。

そこで、中労委は双方に対し、レクチャーに関しさらに自主交渉をするよう勧めた。

- (10) 同月10日、自主交渉の席上、X 1 らはジャーナルへ就職あつせんするよう要求したところ、会社は、ジャーナルは企画を立ててレクチャーを援助するためのもので社員はいないところであると述べた。

これに対し、X 1 らはジャーナルで採用してレクチャーに出向させる形式をとるよう要求したところ、会社は「レクチャーで働くのなら同じではないか」とか、「レクチャーでいいのか悪いのか」等と述べた。

そこで、X 1 らは、会社に対してレクチャーに就職あつせんする場合に、会社と同社との間には資本関係がないので、同社に問題が起ったときに会社が同人らの身分を保障するよう要求した。

- (11) 同月24日、自主交渉が行われ、同月10日の発言のやりとりが繰り返されたが、会社は「一応3年を目途」として保障することを提案したところ、X 1 らは保障期間の3年は短かすぎると述べたので、同人らと会社は、この点について、中労委で話を詰めることにした。

- (12) 同月28日、中労委の立会のもとで、毎放映画労組と会社、毎放映画らの間に和解が成立し、次のような和解協定書（以下協定書という）が作成された。

協定書（X 1、X 2 ほか1名に関する部分の抜粋）

1 （略）

2 毎日放送は、X 1、X 2 両名を株式会社毎日テープレクチャーに、C 3 を株式会社ラジオ・テレビセンターに就職あつせんする。

上記3名が上記2社に就労後、会社都合による倒産もしくは企業規模の縮小による整理の対象となった場合は、再就職につき毎日放送が責任をもってあつせんする。

また企業の吸収、合併などの組織変更によって身分に変動を生ずる場合、本件和解の精神に基づき毎日放送は上記3名との協議に応じる。ただし、上記再就職

あっせんならびに協議については、毎日放送は本件和解成立以降3年を限って行なうこととし、3年の期限満了時にあらためて協議する。

株式会社毎日テープレクチャーならびに株式会社ラジオ・テレビセンターへの就労日については昭和47年3月1日とする。(以下略)

- 3 株式会社毎日テープレクチャーと株式会社ラジオ・テレビセンターに就職する3名の労働条件については、各社と組合とが交渉し、昭和47年1月15日までに決定する。ただし、放送映画の賃金水準を勘案して決定する。

4 (以下略)

3 和解協定に基づく交渉

- (1) X1ら及びレクチャーは協定書3に基づき、47年1月13日から同月21日までの間に、京都グランドホテル及びレクチャーで、X1、X2の労働条件について交渉を重ねたすえ、職種、勤務時間、賃金等に関して合意した。その際、C2はX1、X2の職種として、それぞれ、編集、レクチャー発刊の「月刊毎日テープレクチャー」の会員管理をするよう述べた。

また、ジャーナルの事務局長で会社の東京支社技術管理部長でもあるB2(以下B2という)が上記交渉に出席して、「レクチャーは私がみている、会社ではC4(ジャーナルの代表取締役)が担当になっている」とか、勤務時間に関して「30分短縮する、心配するな」とか、賃金に関して「上げないかん」等と発言した。

なお、B2が上記交渉に出席した経緯は、B2が所用で千里丘放送センター及びレクチャーに出張した際、B1が同人をX1らに紹介するために、また、C2が同人の出席を勧めたためによるものである。

- (2) 同年3月、X1及びX2はレクチャーに採用され、各人の業務にそれぞれ従事した。

4 レクチャーの経営状況

- (1) 49年12月2日、レクチャーのC1は、今のままでは同社は倒産するし、冬季一時金の支給も12月の定期昇給もできない旨従業員に説明した。

なお、12月分の同社の従業員の賃金は遅配となった。

- (2) 50年春闘の際、レクチャー労組とレクチャーは春闘要求に関して、団交を行い、いわゆる世間相場並みの賃上げで妥結した。

なお、当時、同社は賃金遅配をする状態であった。

- (3) 51年9月、レクチャーの主力商品である「月刊毎日テープレクチャー」は発刊されなかった。

この当時、同社は未払賃金を相当かかえ、同月以降、従業員の給与を支給していない。

また、それまでの従業員の退職金も未払いのものがあつた。

5 和解協定の履行

- (1) 49年12月18日、X 1は前記電気クラブで、会社のB 1らに対して、レクチャーの経営が悪化しつつあるので、協定書に沿って協議するよう申し入れたところ、B 1らは「レクチャーは潰れることはないので、そういう問題は起らない」旨述べたが、結局、レクチャーの経営実態を把握するため調べてみると述べた。その際、X 1は協定の履行としての再就職のあっせんを求めず、現在の仕事を継続したいので、レクチャーの業務が継続できるよう会社の支援を求めた。

- (2) 同月24日、X 1及びX 2は、電気クラブで、B 1らに対し、「協定によれば、レクチャーが倒産とか、組織変更とか、そういうような状況になれば、会社に責任がある」が、「レクチャーの仕事をやる気がある。やる気があるのだから、レクチャーが倒産しないような手を打つべきだ。」と申し入れたところ、B 1らは、まだ、レクチャーの経営実態を把握していない旨述べた。

これに対し、X 1は「3年目には協議をすることになっている」が、「レクチャーの実態が把握できないというのは怠慢ではないか」等と述べ、引き続いて話し合いをしよう求めた。

- (3) 50年1月31日、X 1、レクチャー労組、民放労連近畿地連、毎日放送労働組合の委員長らは、第一生命ビルの好文クラブで、B 1らと会ったところ、B 1らは、協定書の期限は3年であり、協定書の期限満了時の49年12月28日に実際にレクチャーの倒産

という事態は発生しなかったので、就職あっせん義務もないし、今後、協議する必要もない旨述べた。

これに対して、X 1 らは「それはおかしいではないか」と追及したが、結局、話し合いは物別れに終わった。

(4) 52年3月4日、X 1、X 2 及びレクチャー労組は、会社に対し、協定書に基づいた措置をとるよう要求し、団交を申し入れたが、会社はこれに応ぜず、依然として団交は開催されていない。

(5) なお、当委員会は、申立人民放労連、同民放労連近畿地連、同レクチャー労組と被申立人株式会社毎日新聞社、同会社、同株式会社毎日テープジャーナル間の労働組合法（以下労組法という）第7条第2号に関する京労委昭和50年（不）第20号毎日新聞社・毎日放送・毎日テープジャーナル不当労働行為救済申立事件につき、レクチャー従業員と上記被申立人らとの間には、労組法上のいわゆる支配従属関係がなく、したがって、不当労働行為は成立しないとの理由に基づき、申立を棄却するとの命令を52年11月28日付で発した。

第2 判 断

申立人らは次のとおり主張する。

中労委での毎放映画争議に関する和解協定（毎放映画労組と被申立人ほか5社が締結）において、会社は、X 1、X 2 両名の就労場所を確保するための話し合いをすべき義務を負っているにもかかわらず会社がこれを誠実に応じないのは、団交拒否の不当労働行為であり、また、上記和解交渉は、申立人らの身分保障につき会社が責任をもち続けることを前提としたもので、協定書の趣旨からして3年で終るものではない、その文言からしても協定はあくまで同人らの身分保障を前提としたものであり、また会社は、同人らの労働条件を直接左右することのできる立場にあるところ、雇用安定について話し合いをすること自体を拒んでいるのであって、そのこと自体が同人らの生活の場を失わし続けている、これは労組法第7条第1号に該当する不利益扱いである。

会社は次のとおり主張する。

団交及び協議に応じないことの理由として、使用者として公法上の団交応諾義務を負うのは、団交を要求している労働組合の組合員との間に雇用契約が存在している場合であるが、会社とX 1、X 2 両名との間には雇用契約は存在しない。

また、会社は、第三者の立場で、同人らをレクチャーへ就職あっせんしたのであって、就職あっせんという表現がとられていること自体、会社が同人らに対し労組法上の使用者でないことを示している。

申立人らは、前記中労委での和解協定が労働協約であることを前提にその不履行を理由に本件申立てをなしているが、同協定は、労使間の労働条件に関して締結する労働協約ではない。同協定は、私法上の和解協定であり、これをめぐる紛争は行政機関たる労働委員会が取り上げるべき事柄ではない。

以上のことからして、労組法上の使用者でない者に対して不当労働行為の救済を求めること、また私法上の和解である協定上の義務の存否につき判断を求めることは不適法である。よって本件申立ては却下すべきである。

なお、申立人民放労連近畿地連は、民放労連の下部組織で独立した労働組合ではなく、近畿地区における連絡機関にすぎず、不当労働行為の申立権はない。

以下これらの点につき判断する。

1 当事者適格について

民放労連近畿地連が独立した労働組合と認められるか否かはその組合の組織及び活動の実態に即して具体的に判断すべきであって、単に連絡機関にすぎないということだけでは直ちに独立性を否定しすることはできない。民放労連近畿地連の規約等に徴すれば、同地連は労組法上の要件を具備した自主性のある労働組合であるから当事者適格を有しないということとはできない。

2 使用者性について

- (1) 前記5の(5)で摘示した京労委昭和50年（不）第20号事件において、株式会社毎日新聞社、会社及びジャーナルを被申立人として①3社は共同してレクチャーの出版を継続する措置をとること、②レクチャー労組員の賃金確保、労働条件安定化のために必

要な措置をとることを交渉事項とする申立人らの団交要求を拒否していることは不当労働行為であるとして、これが救済申立をなしたものであるが、審査の結果上記３社は、レクチャーの従業員に対し労組法上の使用者に当たらないと判断したこと前記のとおりであり、本件においてもその関係は同様に判断される。

- (2) 中労委における前記和解協定がX 1、X 2 両名の労使関係につき、レクチャーの他の従業員と別異の関係を生ぜしめるか否か。

同人らのレクチャーへの就職あっせんの経過につき前記認定の事実に徴すれば、中労委での和解は、会社としてその関連企業である毎放映画の争議の長期に亘る異常な事態を收拾するための措置として関係者の就職あっせんをすることにより解決を図ったものであり、同人らのレクチャー採用に際しては、同社のC 1は、X 1らの組合活動を充分知悉しながら、同社と会社とのつながりを期待し、たやすく迎える用意のあったこと、またレクチャーにおける同人らの労働条件の話し合いについては、同社のC 2と同人らとの間で事実上行われ、たとえ会社のB 2が、同交渉の席に立会い多少の意見を述べたとしても、B 2のこの言動は、会社がこの就職あっせん者である以上、会社の一職員として同人らの就職交渉が円滑に進捗するように自らの知識経験から助言したものと認められ、それ以上に同人らの労働条件等の決定に直接介入する意図をもってしていたことを認めうる証拠は見出し難く、採否の決定は、C 1の裁量によるものであったと認めざるを得ない。

ところが、申立人らは、会社が49年12月にレクチャーの倒産必至の事態を熟知しながら経営の安定化及び協定書第2項にもとづく再就職のあっせんに応じ特段の措置を講じようとしなことが不本意であり、また同人らに対する身分保障は、和解交渉の趣旨及び協定書の取り扱いからして引き続き責任を負うことを前提としたものであるとし、あたかも同協定書により同人らと会社との労使関係がなお存続していることを前提とする主張をするので、この点を検討する。

仮に毎放映画労組と会社との間に労組法上の労使関係があった場合を想定しても、同労組は解散し、同人らは毎放映画を退職してレクチャーという会社に転職したもの

であり、そのレクチャーの従業員と会社との間に労使関係が認められないのであれば、同人らと会社との労使関係は解消したものと解さざるを得ない。

そのことは上記和解協定書の内容をいか様に解すべきものとしても変りはない筈である。

したがって、前記和解協定が同人らの労使関係につき、レクチャーの他の従業員と異なる関係を生ぜしめることはないとは解される。

- (3) さらに申立人らは、会社が協定書の内容を完全に履行する義務があるにもかかわらずそれを履行しないのは不当労働行為である、と主張するが、協定書の内容を完全に履行したか否かにつき争いがあるとしても、会社に使用者性が認められない以上、仮に債務不履行の問題があっても不当労働行為と解することはできない。

されば、爾余の争点につき判断するまでもなく、本件申立てを棄却せざるを得ない。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和52年11月30日

京都府地方労働委員会

会長 黒 瀬 正三郎