

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、申立人の組合員らの勤務内容等被申立人の関与する事項について、同人らの使用者ではないとの理由で、申立人との団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、速やかに下記文書を申立人に手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社が、昭和 49 年 11 月から同 50 年 2 月ごろまでの間、貴組合員らに貴組合からの脱退を求めたこと、同 50 年 7 月 7 日、貴組合員に暴行を働いたことは、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 3 被申立人の関与する事項以外についての団体交渉に関する申立、ステイ・イン中の組合員の排除に関する申立て、無通告ストの批判に関する申立て、X1 に対する就労妨害に関する申立て及び配置転換に関する申立ては、いずれも却下する。
- 4 申立人のその他の申立ては、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(編注、大阪市)に本社を置き、ラジオ・テレビ放送業を営む株式会社であり、従業員数は、本件審問終結時、約 800 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、近畿地方の民間放送会社等の下請事業を営む企業の従業員で組織する労働組合であり、組合員数は本件審問終結時、約 70 名である。会社で働く組合員 19 名は、組合の下部

組織である朝日分会を組織している。

なお、会社の従業員によって、同じく民放労連さん下の朝日放送労働組合が組織されている。

- (3) 株式会社大阪東通(以下「大阪東通」という)は、大阪市北区西天満5丁目10番17号に本社を置き、会社など近畿地方所在の民間放送数社において、テレビ番組制作のための撮像、照明、フィルム撮影、音響効果(S・E)等の請負のほか、若干のテレビ番組の自主制作を行っており、従業員数は、本件審問終結時、約160名である。

大阪東通から会社に派遣されている者は約50名で、このうち組合員は、X2(以下「X2」という)、X3(以下「X3」という)ら5名である。

大阪東通は、会社に隣接する大阪タワー内に大阪東通朝日事業所を設け、そこに、上記被派遣者の勤務表と出勤簿等を置き、大阪東通の責任者に管理させている。

なおX3は、大阪東通に採用されたのち、当初奈良テレビの報道関係の職場に配属された。その後、会社のテレビ報道技術部のニュース関係の補助業務を担当し、更に同部の現像職場へ配置転換された。

またX2は、当初から、上記テレビ報道技術部の現像職場に勤務を命じられた。

その後X2は、昭和50年2月20日付けで、テレビ制作部のS・E関係の職場へ、X3も同日付けで、同部のアシスタント・ディレクター(A・D)として、いずれも本人の希望が入れられて、それぞれ配置転換された。

- (4) 株式会社大東(以下「大東」という)は、大阪東通の子会社として設立され、大阪東通の本社と同一所在地に本社を置き、主として、スタジオ照明を業務としており、従業員数は、本件審問終結時、約30名である。

大東から会社に派遣されている者は、日々変動して一定していないが、通常7~15名で、このうち唯一の組合員であり、かつ52年10月まで執行委員長であったX4(以下「X4」という)だけは、後述のとおり、大東への入社以来、一貫して会社で照明業務に従事している。

大東は、従業員の駐在場所として、江坂事業所を設けているが、大阪東通朝日事業所をも一部利用している。

会社と大東との間には、請負契約が締結されておらず、大東は、大阪東通が請け負っている照明部門だけを孫請けしている関係にある。なお大東は、会社のほか、毎日放送の業務をも請け負っている。

- (5) 関東電機株式会社(以下「関東電機」という)は、大阪市南区高津町六番丁9番地に本社を置き、主として、スタジオ照明の請負を業としており、従業員数

は、本件審問終結時、約 70 名である。

関東電機から会社に派遣されている者は約 10 名で、このうち組合員は、X5(以下「X5」という)及び X1(以下「X1」という)。なお、同人は休職中の 2 名である。

X5 は、44 年 3 月下旬ごろ、会社に配属されて以来、引き続き会社で照明業務に従事している。

50 年 6 月ごろ、関東電機は、会社の東南隣りにある藤井ビル内に関東電機朝日事業所を設け、そこに、上記被派遣者の勤務表や出勤簿等を置き、関東電機の責任者に管理させている。

なお関東電機は、会社以外に、読売テレビ、九州朝日放送、和歌山放送及び新朝日ビルの地下にある SAB ホールのスタジオ・劇場照明及びスタジオ外照明などの業務をも請け負っている。

- (6) 会社では、上記 3 社(以下「下請 3 社」という)の従業員のほか、大道具、小道具及びかつら等、約 20 社にのぼる関連下請会社の従業員がテレビ番組等の制作業務に従事している。

2 請負契約について

会社は、大阪東通、関東電機との間で、それぞれ、ほぼ次のような内容の業務請負契約を締結し、これを毎年度更新している。

(1) 大阪東通との契約

- ① 会社が大阪東通に対して、会社の指定した番組制作又は放送について、次に掲げる業務を依頼した場合、大阪東通はこれを請け負うことを承諾する。

ア テレビカメラの撮像業務及び付属設備の運搬設定、調整、移動、保安、撤収、整理の各業務

イ テレビ番組制作用調光装置、照明器具及び付属品の運搬設定、調整、移動、保安、撤収の各業務

ウ テレビ番組の音響効果の制作業務

エ テレビ番組の制作・演出補助業務

オ 放送実施用穿孔テープ打込み業務

カ ブーム(マイクをタレントの頭上につるすための長い棒のついたスタンド操作業務)

キ ABC ホールの VTR による録画・編集等

ク その他前各号の作業に関連する一切の業務

- ② 会社から依頼を受けた業務の目的を達成するため必要な機材は大阪東通が提供する。

- ③ 大阪東通は、会社から発注を受けた業務の遂行にあたっては、業務担当責任者を定め、会社の担当者と十分連絡をとったうえ、大阪東通の従業員を責任をもって指揮監督し、業務の円滑な推進を図る。大阪東通は、上記業務の完成について、その従業員に対し、使用者として関係法律に規定されたすべての義務を負うほか、同業務の完成について、事業主としての財政上及び法律上の一切の責任を負う。
- ④ 大阪東通は、会社から制作取材を請け負った番組その他の著作物を会社が再編集等する場合には、大阪東通及びその従業員が一切異議又は何らかの請求を申し出ないことを保証する。
- ⑤ 本契約の有効期間満了の2か月前までに、会社、大阪東通のいずれからも改廃の申し出のない場合、本契約は、更に1年更新する。
- (2) 関東電機との契約
- ① 会社が関東電機に対して、会社の指定した照明操作に関して作業を依頼した場合、関東電機はこれを請け負うことを承諾する。
- ② 会社と大阪東通との上記契約②、③項と同趣旨。
- ③ 本契約の有効期間満了の2か月前までに、会社、関東電機のいずれからも改廃の申し出のない場合、本契約は、更に満1年自動的に更新されるものとし、その後もまた同様とする。
- 3 下請3社従業員の勤務実態等について
- (1) 大阪東通からの派遣従業員の場合
- ① 勤務表(1か月単位)の作成及び勤務報告は、次のとおり行われている。
- ア X2、X3が会社の現像職場に所属していた49年当時、同職場の勤務表は、会社のテレビ報道部現像課長Y1が作成することになっていたが、実際は、同課長の部下である現像係主任Y2(以下「Y2主任」という)が作成していた。
- なお、その作成にあたっては、各従業員は、予め、休暇等の希望日を申し出ることができ、その最終的な調整はY2主任がしていた。
- また、X2、X3の勤務報告は、同人らがそれぞれ、毎月1回、大阪東通朝日事業所へしていた。
- イ X2がS・E職場へ移ってからは、毎月1回、会社の編成局から渡される編成日程表に基づいて、大阪東通の音声第二課長Y3(以下「Y3課長」という)が、一応、勤務の目安となる勤務表を作成し、大阪東通朝日事業所に備えている。大阪東通の従業員は、その勤務表に従って会社での業務に従事している。
- 番組の中止・変更等があった場合、その連絡は、会社の従業員である当

該ディレクター(D)から Y3 課長に対して、また、緊急を要する場合、あるいは同課長を通すまでもない場合は、直接本人に対してなされている。

X2 は、毎月 1 回、上記事業所に出頭し、同人の 1 か月分の出退勤についての勤務報告をしている。

ウ X3 も、上記編成日程表に基づいて、大阪東通の制作課長 Y4(以下「Y4 課長」という)が作成した勤務表に従っている。

X3 は、毎日、会社で勤務日誌をつけている。その他は、上記 X2 の場合とほぼ同様である。

なお、出退勤のチェックは、上記両課長がすることになっているが、両課長が会社へ赴いて、大阪東通の従業員の出退勤の確認をすることはもちろん、その従業員に対して業務上の指揮命令をすることもない。

② スタジオ番組、例えば「プラスα」は、次のようにして制作される。

D 業務とプロデューサー(P)業務は、会社の従業員が行い、A・D 業務は、大阪東通の従業員が行う。A・D は、P や D とともに、毎週 1 回開かれる企画会議に参加する。放送日前日に A・D は、D と番組の細目について打ち合わせをし、進行表を作成する。放送日当日には、事前にスタッフで打ち合わせをしたあと、スタジオ内で、大道具、小道具の係や照明係にも番組内容を伝える。この作業と併行して、テロップ(テレビカメラを用いなくて、写真・絵画・文字などを送信する装置)やフィルム等の番組素材の確認をも行う。そして、A・D は、これら番組素材や進行表を会社の従業員であるプロジェクター(映写係)、スイッチャー(D の指示により選択スイッチを操作し、ショットを切り換える技術係)、ミキサー(複数のマイクロホンやカメラからの信号を適当に組み合わせて、最も効果的な音又は像を送り出す係)及び照明係に渡す。

放送本番に入ると、副調整室にいる D からスタジオ現場にいる A・D へ、A・D から司会者へと、番組進行に関する指示が伝達される。なお、司会者は会社の従業員である。

以上のように、番組の進行に関する指揮命令は、D が行う。ただ、生放送であるので、番組の進行状況によっては、A・D が独自の判断で司会者に指示をすることもある。

更に A・D は、広告代理店との打ち合わせをし、CM 放送について、予定の内容を時間内に放送できるよう、カメラ・ワーク(撮影操作)及び広告原稿の調整をする。

そして、D のテロップ発注におけるミスを見れば、A・D はそのミスを補う。

また、S・Eを担当している大阪東通の従業員は、放送日前日に当該Dと打ち合わせをする。それからこれらS・Eの担当者(S・Eマンと呼ばれている)は、レコードの選曲やその録音にとりかかる。

なお、会社の唯一のS・Eマンがストライキに参加したり、団体交渉に出席したり、休んだりなどして欠けた場合は、大阪東通のS・Eマンがその代りをつとめる。

③ 使用機材等については、次のとおりである。

X3(A・D)の場合、番組制作に必要なストップウォッチ、マジック・インク、鉛筆等はすべて会社から貸与ないし支給されている。番組出演者と打ち合わせをする場合は、会社が作成・支給した名刺を示す。

X2(S・Eマン)の場合、すべての設備機材は会社の所有に属し、テープやはさみなどの日常必要な物もすべて会社から貸与ないし支給されている。また、S・Eに必要なレコードは、特に大阪東通の従業員であることを明示しなくとも、会社のレコード室から借り出せる。

④ X3、X2が現像職場に属していた当時同人らの有給休暇については、会社のY2主任に対して届け出て、その確認を受けていた。

欠勤、遅刻の連絡は、X3、X2らが所属する職場の会社職制に対して行っていた。

(2) 大東・関東電気からの派遣従業員の場合

① 勤務表の作成(1か月単位)及び勤務報告は、次のとおり行われている。

ア 大東の場合、大阪東通から渡される会社の編成日程表に基づいて、大東の照明課長Y5がローテーションを組み、一応、大東の従業員を各番組に割りつけたシフト表を作成し、会社の「プランナー会議」で了解をとりつけたあとで勤務表を作成する。その勤務表と出勤簿は、大東江坂事業所に備えてある。

X4は、組合の方針に従って、常駐廃止反対を唱え、江坂事業所への出勤指示に従っていない。X4の勤務表と出勤簿は、大阪東通朝日事業所内に置いてある。

イ 関東電機の場合、同社朝日事業所の責任者である照明課長Y6(同人は、上記事業所に常駐していない)が、会社から届けられる編成日程表に基づいてローテーションを組み、それに従って勤務表を作成して担当番組の割り付けをしている。その勤務表と出勤簿は上記事業所に置いてある。

しかしX5は、組合の方針に基づき、上記事業所に出頭して勤務表を確認し、また、出退勤を記入することを拒否している。X5は、会社社屋3階に

ある照明デスクで作成された会社従業員と下請会社からの派遣従業員の「統一勤務表」(1 か月単位)で勤務指示の確認をしている。また、X5 の出勤簿もそこに置いてあり、毎月末に、関東電機の従業員がそれを回収に来る。

② スタジオ照明は、次のとおり行われる。

まず、番組スタッフの打合せ会議に出席した照明の最高責任者であるチーフ(会社の従業員)が、その席でPやDから番組の基本的な指示を受ける。チーフは、その指示を、オート(照明調光器でスタジオ内につるしてあるライトの明るさを調整する係)、ライト・マンらからなる「全スタッフ会議」で伝える。その会議の決定に従って、各スタッフは、照明作業を行う。

そのほか、照明担当者は、DやPやチーフの番組進行上の指示に従う。また、番組の変更・中止等に伴う照明作業の変更・中止等の指示・連絡は、会社の照明課長が行う。

更に、会社の照明係員がストライキをした場合等は、下請会社から派遣されている従業員がその代りをつとめることもある。

③ 使用機材等については、次のとおりである。

照明作業に必要な道具類、例えば、照明器具、それをつるすバトン、照明調光器、各種スポット(ライト)、ゼラチン、パラフィン、ピンチ(洗濯ばさみ)などは、すべて会社が本人に提供又は貸与ないし支給したものである。

④ 休日・休暇の申請・届出及び欠勤・遅刻・早退の連絡は、すべて会社の照明課長か照明主任に対して行っている。

4 団体交渉について

(1) 組合は、会社に対して、次の要求事項について団体交渉を申し入れてきたが、会社は、組合員の使用者でないことを理由にいずれも拒否している。

年 月 日	要 求 事 項
49. 9. 24	① 差別雇用・賃金差別の撤廃 ② 「インフレ手当」の支給 ③ X1 の配転撤回 ④ 常駐廃止の反対など
49. 11. 1	① 一時金(最低 30 万円)の支給 ② 下請会社の従業員全員の雇用 ⑤ 下請会社の導入・番組外注化の禁止 ④ 労働条件の改善など

50. 3. 5	① 最低賃金(月額 8 万円、日額 4,000 円)の保障 ② 完全週休 2 日制の実施 ③ 休憩室の設置など
50. 5. 16	① X1、X5 の即時無条件雇用 ② 賃金差別の撤廃など
50. 6. 18	① 差別雇用の撤廃 ② 労働条件の改善 ③ 休憩室の設置など
50. 11. 14	① X1、X5 の雇用 ② 上記 2 名に対する労働条件の会社従業員と同等保障など
50. 12. 14	① 年末一時金の支給 ② 12 月 14 日早朝に行われたステイ・イン排除の件など

年月日	要 求 事 項
51. 1. 23	① 労働条件の改善 ② 未払い賃金、慰謝料等の支払いなど

5 会社の組合員らに対する言動について

(1) 組合脱退の勧奨等

- ① 49 年 11 月 27 日、組合は、大東所属の従業員のうち 9 名の組合員(当時、いずれも会社に派遣されていた)の氏名を公表した。その当時、会社の照明主任であり、その後照明課長になった Y7(以下「Y7 主任」という)は、数名の組合員らに対し、次のとおり組合脱退の勧奨等をした。

組合員 X6(以下「X6」という)及び同 X7 は、上記公然化の 2 日後、会社で深夜遅くまで業務に従事していたが、その終了後、Y7 主任は同人らを近くの料亭に呼び、「関東電機も同じく下請に入っている。君たちは組合に加入して、関東電機に仕事をやってしまうのか」などと述べた。

そしてその翌日、Y7 主任は、X6 をレストランに呼び、組合を脱退するよう求めた。

また同じころ、Y7 主任は、会社 6 階の宿泊所に組合員 X8 を呼び出し、「家

族はどう考えているのか」などと述べて、組合脱退を求めた。

大東の総務部長 Y8 は、組合員 X9(以下「X9」という)に対し、電話で、再三再四、「組合をやめてくれないか」と要求していた。そして、Y7 主任は、廊下等で X9 に出会った際、同人に、「もう、組合はやめたか」などと聞いた。

なお、上記 4 名の組合員は、公然化してから 4 日後に組合から脱退した。

その後 50 年の 2 月ごろ、Y7 主任は、組合員 X10(以下「X10」という)を仕事の途中でレストランに呼び出し、「私がこういうことを言ったということが組合にばれたら、私は首になる。それを覚悟で言うのだから真剣に聞いてくれ」と前置きして、組合から脱退するよう求めた。

X10 は、同年 2 月に組合を脱退した。

そのほか、2 人の組合員が脱退し、結局、組合に留まったのは、2 名だけとなった。

- ② 50 年 7 月 7 日、組合は、会社に対して、申立外阪神通信工業株式会社から会社に派遣されている電話交換手の社員化などの要求事項を掲げて団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否した。そのため組合員らは、会社に対して抗議行動を行った。その最中、会社の編成局管理部次長 Y9(以下「Y9 次長」という)は、当時朝日分会長であった X4 に対し、こぶしを振り上げて同人の顔面を殴った。

なおこれより先、上記電話交換手の社員化要求に関する団体交渉の問題について、当委員会は、組合の申立てに基づいて審査を行った結果、会社は電話交換手の使用者たる地位に立つものと認め、49 年 12 月 12 日、会社に対して、この組合要求について団体交渉を開催するよう命じている。

(2) ステイ・インの排除

50 年 12 月 13 日の午後 8 時半ごろから組合は、会社に対しては X1 と X5 を直接雇用すること、大阪東通と大東に対しては年末一時金を上積みすることなどを要求して、会社構内にある ABC ホールにステイ・インをはじめた。当日、ABC ホールは、1 か所の通路を除き他はすべて閉鎖されていた。ステイ・インは、大阪東通が制作を請け負っていて翌 14 日に予定していた「プロポーズ大作戦」の録画撮りを阻止する目的で行われた。

会社は、警備員から連絡を受けて、ABC ホール部長 Y10(以下「Y10 部長」という)に対して、直ちに退去を勧告するよう命じた。Y10 部長は、13 日午後 11 時ごろ現場に来たが、X4 から事情をきいただけで帰っていった。

更にその後、ABC ホール部課長 Y11 も現場に来たが、「火の始末に注意するように」などと述べただけで引き上げた。

しかし、14日の午前6時すぎ、会社は、職制約100名を動員して、ステイ・イン中の組合員全員(約20名)を排除した。その際、双方に若干の負傷者が出た。

第2 断 断

1 当事者適格について

会社は、本件組合員の使用者はその所属する下請3社であり、会社は請負契約の当事者でしかないと主張するので、この点について判断する。

(1) まず、本件組合員の勤務の実態についてみるに、

- ① 本件組合員に対して下請3社の職制は、業務上の指揮監督を一切行っていない。これら組合員は、番組の制作にあたって、番組の進行・変更・中止の指示のみならず、それらに伴う業務上の指示をすべて会社の従業員であるディレクターやプロデューサーから受ける。

番組制作の実態は、「プラスα」及び照明業務について認定したとおり、本件組合員は会社の従業員と何ら区別なく、一体となって業務を遂行している。そして、会社従業員がストライキなどのためその業務から離脱した場合は、本件組合員がその代りをつとめることもある。

- ② 更に、番組制作に必要な機材・物品等は、請負契約の定めにもかかわらず、すべて会社が本件組合員に提供し、又は貸与ないし支給したものである。
- ③ 以上のように、本件組合員は、会社の番組制作に必要不可欠な者として、完全にその作業秩序に組み込まれており、その遂行する業務は、会社従業員のそれと一体化して行われている。すなわち、本件組合員は、会社の従業員と全く異なる実態のもとに会社業務に従事している。

(2) 次に、本件組合員に対する出退勤及び休暇等の管理についてみると、

①大阪東通の場合

X2は、1か月分の勤務報告を、毎月1回、まとめて大阪東通に対して行っており、また、X3は、毎日、会社で勤務日誌をつけており、そのチェックは、Y3課長とY4課長がそれぞれすることになっているが、それがどのように行われているかは明らかでない。

そればかりでなく、X2とX3が現像職場に所属していた当時、同人らは、休暇の申請、遅刻・欠勤・早退等の連絡を会社職制に対して行っていた。

同人らの配置転換後、その慣行が変わったとの疎明はないから、上記の連絡は、従来どおりの方法で行われているものと推認される。

② 大東及び関東電機の場合

X4(大東)とX5(関東電機)の出勤簿を誰がチェックしているかについての疎明はない。

X5 の出勤簿は、毎月 1 回、関東電機本社から会社 3 階の照明デスクに回収に来ている。

X4 と X5 は、休暇の申請、遅刻・欠勤・早退等の連絡を会社職制に対して行っている。

- ③ 以上の点から考察すれば、本件組合員に対する出退勤及び休暇等の管理を、下請会社が日常的に、かつすべて行っているとは考えられない以上、それはむしろ、事実上、会社が行っていると判断せざるを得ない。

(3) 本件組合員の賃金についてみると

- ① 賃金額の決定及び支払いは、下請 3 社がそれぞれ行っている。
- ② しかしながら、賃金額は、提供される労務の内容(量と質)と切り離して決定され得るものでなく、本件の場合、労務の内容は、前記のように、業務上の指揮監督、出退勤及び休暇の管理が事実上会社によって行われていると判断される以上、下請 3 社の決定し得るところではない。したがって、会社は、組合員の労務の内容の決定を通じて、間接的に賃金額の決定に関与しているというべきであって、このことは、かかる関係が請負契約の業務の性格上、技術的に当然発生するものであると否とを問わない。

(4) 最後に、本件組合員の採用、配置転換及び勤務割りについてみるに、これらに会社に関与したという疎明がないので下請 3 社が完全に使用者としての権限を行使しているものと判断される。

以上総合すれば、会社は、本件組合員の就労、出退勤の管理を含めて、労務の内容については、直接的な支配力を有し、かつかかる支配力を通じて、労働の対価としての賃金に大きな影響力を及ぼしているのであるから、そのかぎりにおいて、本件組合員に対する使用者責任を免れない。

2 団体交渉について

組合は、会社は本件組合員の使用者であるにもかかわらず、組合が数回にわたって申し入れた団体交渉を拒否し続けていると主張するので、以下、この点について判断する。

- (1) 上記のとおり、会社は、限定された事項につき、その関与する程度に応じて、本件組合員に対する使用者責任を負うものと認められるのであって、組合の団交要求事項中、配転撤回及び社員化要求にかかる事項を除く勤務内容等、会社の関与する事項については、会社は当然にその解決を図るべき能力ないし責任を有するものであるから、これらについて、本件組合員の使用者でないとの理由で一切団体交渉を拒否している会社の態度は、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。

(2) また、上記判断よりして、会社の関与する事項以外の要求事項については、会社は、団体交渉に応じるべき立場にないから、この点に関する組合の申立ては、労働委員会規則第 34 条第 1 項第 5 号により却下する

3 会社の本件組合員に対する言動について

組合は、会社が組合員らに対して、組合からの脱退を勧奨し、また、暴力等をもって組合運営に介入したと主張する。

これに対して会社は、当事者適格を争うとともに、組合のいうようなことは一切行っていないと反論する。

以下、これらの点について判断する。

(1)① (ア)49 年 11 月から 50 年 2 月ごろまで、Y7 主任が組合員数名に対して組合からの脱退を勧奨したこと、(イ)50 年 7 月 7 日、組合が会社の団体交渉拒否に対して抗議行動を行ったとき、Y9 次長が X4 の顔面を殴ったこと及び(ウ)同年 12 月 14 日の早朝、ABC ホール内でステイ・インしていた組合員全員を会社職制が排除したことは、前記認定のとおりである。

② まず、(ア)についてみると、これは、会社職制が組合員に対して組合脱退を求める発言を行ったというもので、組合ないし組合員にとって基本的な事柄が問題とされているのであるから、組合員らの労働関係上の諸利益に対して前記判断のような支配力を有する会社は、この問題について被申立人適格を有するものと判断される。

そして本件は、Y7 主任が公然化した組合員らに対して、順次組合脱退を求めたものであって、組合の運営に対する支配介入にあたることは明らかであり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

なお、Y7 主任は会社の利益を代表する者とは言い難いが、本件は公然化直後に、組合員を個別に料亭やレストランに呼び出すなどして執ように組合脱退を求めたものであって、単に同人の個人的な意思によってなされたものとみることは困難であり、上記のような点からみて、むしろ会社の意を体してなされたものとみるべきであって、会社がその責を負うべきものと考えられる。

③ 次に、(イ)については、前記認定のように、使用者として団体交渉に応ずべき事項について会社がこれを拒否したことに對して組合側が抗議行動を行った際、当時朝日分会の分会長であった X4 に対して暴力を振ったというものである。

したがって、このような事情からみて、会社が本件について被申立人適格

を有することはもちろんのこと、本件行為は、分会長である X4 の正当な組合活動を阻止するためになされたものと判断されるから、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

- ④ 最後に(ウ)についてであるが、本件ステイ・インはその目的が X5 以下請従業員からの直接雇用であり、これらについて会社は、前記判断のとおり、その解決を図るべき責任を有するものとは認められない。

したがって、この点に関する組合の申立ては労働委員会規則第 34 条第 1 項第 5 号によって却下する。

- (2) また組合は、①会社の Y7 主任が無通告ストを批判した言動等をとらえて、会社が組合をひぼう中傷した、また、②X1 及び X4 が就労しようとしたとき会社職制がした通行妨害等をとらえて、会社が組合員の就労を妨害した、と主張する。

しかしながら、①について組合が挙げる事実は、47 年 11 月から 49 年夏ごろまでの間の事実であり、また、②のうち X1 について組合が挙げる事実は、49 年 12 月の事実であり、いずれも本件申立日(51 年 1 月 29 日)の 1 年以上前の事実であるから、労働委員会規則第 34 条第 1 項第 3 号によって却下する。

更に、②のうち X4 に関する就労妨害については、その事実を認めるに足る疎明がないので棄却する。

- (3) 組合は、主文 2 のほか、支配介入の禁止をも求めるが、主文 2 により十分救済の実を果たし得ると考えるので、かかる救済を付加する必要を認めない。

4 配置転換について

組合は、①49 年の夏ごろ、大阪東通が X2・X3 らに対して配置転換を申し渡したこと及び②50 年に X1 に対して同じく配置転換を申し渡したことは、同人らが所属している職場から本件組合員を排除するために、会社が自らの手で行った不当労働行為であると主張する。

しかしながら、前記判断のとおり、会社は、配置転換にかかる事項については、その能力ないし責任を有しているとは認められないのであるから、上記主張は、その他の点について判断するまでもなく、不適法であり、労働委員会規則第 34 条第 1 項第 5 号により却下せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基づき、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 53 年 5 月 26 日

大阪府地方労働委員会

会長 川合五郎 印