

命 令 書

昭和56年（不再）第68号事件  
再 審 査 申 立 人 朝日放送株式会社  
昭和56年（不再）第69号事件  
再 審 査 被 申 立 人

昭和56年（不再）第69号事件  
再 審 査 申 立 人 朝日放送労働組合  
昭和56年（不再）第68号事件  
再 審 査 被 申 立 人

主 文

- I 初審命令主文第1項を次のとおり変更する。
- 1 朝日放送株式会社は、朝日放送労働組合が申し入れたメイク室分会員に関する昭和52年4月22日付け及び同年6月6日付けの団体交渉要求事項のうち、勤務時間の割り振り、作業環境等、自ら決定することのできる労働条件について、朝日放送労働組合との団体交渉を拒否してはならない。
- II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、朝日放送株式会社が、メーカー業務を請け負わせていた株式会社三賀の従業員に関する事項についての朝日放送労働組合の団体交渉の申入れに対し、これら従業員の使用者ではないとして拒否したことが不当労働行為であるとして、昭和53年7月19日に申立てのあった事件である。
- 2 初審大阪府地方労働委員会は、同56年10月23日に、①朝日放送株式会社に対して、朝日放送労働組合が申し入れたメイク室分会員に関する同52年4月22日付け及び同年6月6日付けの団体交渉要求事項（ただし、下記②及び③の事項を除く。）について団体交渉を命じ、②団体交渉要求事項のうち社員化要求及び組合費のチェック・オフ要求に関する部分の申立てを却下し、③団体交渉要求事項のうち朝日放送労働組合と株式会社三賀との間で解決している事項に関する部分及びその他の申立てを棄却した。
- 3 これに対し、同56年11月6日、朝日放送株式会社及び朝日放送労働組合はそれぞれ当委員会に再審査の申立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一である

ので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件審問  
終結時」を「本件初審審問終結時」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」  
と、それぞれ読み替えるものとする。

1 5の(1)の①を次のとおり改める。

① 分会員らは、会社メイク室に派遣されて会社のテレビ番組制作に必要なメイク業務に従事しながら、52年1月から全員が交替で週1ないし2回関西テレビのメイク作業も担当していたが、分会員4名は、昭和52年4月22日の組合加入以後、会社以外での就労を拒否し、会社のメイク業務のみに従事している。

2 5の(2)の①中「これを受けてチーフは、」の次に「49年10月から」を加え、「50年はじめごろまで、」を「それまで、」に改める。

3 6の(4)中「時間外労働等の割増賃金について解決した。」を「時間外労働の割増賃金等妥結した事項について確認書を取り交わしている。」に改める。

4 6の次に7として次のとおり加える。

7 本件再審査申立て後の事情について

(1) 57年1月20日における当委員会における本件第1回調査以降、本件事案と類似する別件中労委昭和53年（不再）第25号及び同第26号事件（会社が下請従業員の労働条件等に関する団体交渉を拒否しているとして申立外民放労連近畿地区労働組合より申立てのあった事案の再審査事件。以下「別件事案」という。）の審査状況も関連し、また特にその行政訴訟の進行を見守るために、当事者の意向にも添って本件の調査及び審問が停止状態に置かれていたところ、その間、60年10月以降、概略次のような事情で、三賀に替わって株式会社ステージ・シー（以下「ステージ・シー」という。）が会社のメイク業務を請け負うようになり、それとともに会社と組合及び分会員との間に紛争が生じた。

① 60年10月21日、三賀は、別途手がけたイベントによる借財で経営不振に陥ったことを理由に、会社に対し業務委託契約の解約を申し入れ、両者協議の結果、同年11月30日をもって同契約を合意解約するに至った。

② 会社は、三賀との業務委託契約終了に伴い、ステージ・シーとメイク業務の委託契約を締結した。

③ 同年11月12日、三賀は、前従業員に対して、12月12日をもって解雇する旨の予告を行うとともに、三賀に替わって会社のメイク業務を請け負うことになったステージ・シーへの移籍について意向を尋ねた。当時、従業員中の組合分会員は、退職などにより、X1（以下「X1」又は「本件分会員」という。）外1名の2名になっていた。

④ 同年12月1日、三賀の従業員であった非組合員5名は、ステージ・シーに入社し、以後ステージ・シーの従業員として会社のメイ

ク業務に従事した。しかし、X 1 外 1 名の組合分会員は、会社直備の社員化を要求して、ステージ・シーに入社しなかったため、会社はこれら分会員のメイク室への入室を禁止した。同月12日、三賀は同社の全従業員を解雇した。

- ⑤ 同年12月16日、組合は、分会員 2 名の会社直備によるメイク業務への就労等を求めて、大阪府地方労働委員会に斡旋を申請した。その後、会社は分会員のステージ・シーへの入社への仲介をする意向を表明したが、組合は分会員の会社直備の社員化を要求し続け、61年1月30日に斡旋は不調に終わった。
- ⑥ 61年12月5日、組合は分会員 2 名のステージ・シー入社を検討する意向を表明し、以後、会社と組合との話し合いが行われる中、分会員 1 名は62年6月末に組合を脱退した。この結果、分会員は X 1 1 名のみとなった。
- ⑦ 62年7月24日、会社と組合は、① X 1 は、ステージ・シーとの間の雇用契約書に基づき、同年7月24日付でステージ・シーに入社する。② X 1 の「就労場所」ほかの就労条件について、ステージ・シーは会社・組合間折衝での発言主旨に則り配慮する、③本確認書にかかわらず、X 1 と会社との間の雇用関係については、昭和56年（不再）第68・同第69号事件における双方主張のとおりとする、④本確認書にかかわらず、会社・組合双方は昭和56年（不再）第68・同第69号事件の経過を尊重する、⑤会社は組合に対し、別紙覚書により金員を支払う、との内容の「確認書」を締結した。

X 1 は、以後ステージ・シーとの雇用契約に基づいて会社のメイク業務に従事し、現在に至っている。

- (2) なお、この間の61年12月4日、当委員会は、先述の別件事案において、「被申立人は、申立人の組合員らの番組制作業務に関する勤務の割り付けなど就労に係る諸条件について、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。」旨の命令を交付した。会社はこれを不服として行政訴訟を提起したが、東京地方裁判所、東京高等裁判所を経て、平成7年2月28日、最高裁判所は、「被上告人は実質的にみて、請負三社から派遣される従業員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たのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社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ったものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法第7条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である。」旨判示して、上記当委員会命令の団体交渉応諾を命じた部分を維持した。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 当事者の主張

会社は、同社が分会員の使用者に当たらないことを理由として、初審命

令が本件事案における団体交渉拒否について不当労働行為の成立を認めたことを争い、特に賃金については、組合との交渉を経て三賀が決定しているのであり、その原資のかなりの部分を会社の請負代金が占めることが事実であったとしても、会社の介入する余地はないと主張する。そして、本件再審査申立て後、会社と三賀との業務委託契約が終了し、かつ、三賀と本件分会員らとの雇用関係も三賀による従業員の解雇により終了した以上、本件分会員らと会社との間にはなんらの法律関係もなくなり、たとえ初審命令を前提としても会社は三賀の旧従業員との関係では、以後、労働組合法第7条の使用者ではなくなったのであり、よって、初審命令は取り消されるべきであると主張する。

一方、組合は、初審命令が組合の団体交渉要求事項のうち、社員化要求及び組合費のチェック・オフ要求について会社は団体交渉に応じるべき立場にないとして却下したこと並びに三賀との間で解決しているとされた事項について不当労働行為の成立を認めなかったことを争い、会社は請負代金の決定を通じて分会員の賃金を実質的に決定していたのであるから、賃金が団体交渉事項であることは明らかであると主張する。そして、本件再審査申立て後、本件分会員がステージ・シーに入社しても、会社と本件分会員との労働関係は三賀時代のそれと変わるものではなく、三賀時代に提起された本件分会員に関する労働条件その他の一連の労働関係問題は未解決のままであり、会社は組合の申し入れた要求事項についての団体交渉応諾義務を負うものであると主張する。

よって、以下判断する。

## 2 本件分会員の労働関係に関する会社の使用者性及びその団体交渉応諾義務について

(1) 前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由第1（以下「初審命令理由第1」という。）の3の(3)及び6の(4)認定のとおり、三賀は、会社への従業員派遣開始以後、本件初審審問終了までの間に、本件分会員を含む11名を会社メイク室に派遣したが、社員化要求及びチェック・オフ要求を除く事項について、組合と団体交渉を行い、賃上げ、夏季・年末各一時金の支給等妥結した事項につき確認書を取り交わす等、事業主としての独立性を備え、かつ、雇用主としての権限を行使していた。会社が昭和52年4月以降、分会員の賃上げ、夏季・年末各一時金の支給等に関する組合の要求について、分会員の使用者ではないということを理由に、組合との団体交渉を拒否していることは、初審命令理由第1の6の(1)ないし(3)認定のとおりであるが、上記のとおり、三賀は分会員の賃金等の決定を自ら行っていたのであるから、これら賃金等に関する事項については、三賀が労働組合法第7条の使用者の地位にあることは明らかであって、会社が組合の要求事項のうち賃上げ、夏季・年末各一時金の支給等の事項につき団体交渉を拒否しても、それをもって不当労働行為とすることはできないものというべきである。

他方、同4の(1)並びに5の(1)及び(2)認定のとおり、会社は、分会員が従事すべき業務につき、台本、編成日程表及び制作進行表の作成を通じて、作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等を決定していたのであり、三賀は会社に派遣している従業員を個別にどの番組に従事させるかを決定していたに過ぎず、分会員の作業の進行は、作業時間帯の変更、作業時間の延長、休憩時間の配置等の点についても、すべて会社の担当ディレクターの番組制作進行指揮の下に置かれていた。これらの事実からすれば、会社は、実質的にみて、分会員の勤務時間の割り振り、作業環境等を決定していたのであり、前記第2の4で本件再審査申立て後の事情として追加した7の(2)認定のとおり、別件事案において最高裁判所によって会社と下請従業員との関係について示されたところと同様に、分会員の労働条件について、雇用主である三賀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ったものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法第7条にいう「使用者」に当たるものであったと解するのが相当である。

そして、同7の(1)の⑦認定のとおり、62年7月24日における会社と組合との間の確認書の第3項において「本確認書にかかわらず、X1と会社との間の雇用関係については、昭和56年（不再）第68・同第69号事件における双方主張のとおりとする」旨合意されていること及び三賀が受託していた会社のメイク業務は三賀が経営不振に陥り契約を解約された後にはステージ・シーに委託され、三賀の従業員はステージ・シーに移籍してそのまま同メイク業務を継続したことからすれば、会社のメイク業務に従事するステージ・シーの従業員との関係における会社の地位も、同業務が三賀へ委託されていた時代と同様のものと推認されるのである。したがって、ステージ・シー勤務の本件分会員との関係について会社は、勤務時間の割り振り、作業環境等の労働条件について、雇用主であるステージ・シー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・決定できる限度において、労働組合法第7条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

- (2) また、会社は、昭和60年12月の時点において、三賀勤務の本件分会員外1名が、会社と三賀との業務委託契約の解約及び三賀による解雇の後も、会社の直備の従業員となることを要求して、ステージ・シーへの移籍に応じなかった結果、本件分会員らは会社のメイク業務に携わるべきなんらの法的根拠もなくなったのであるから、三賀従業員という身分を媒介として使用従属関係が問題であった本件においては、この時点において本件申立てはその根拠を失ったものであり、初審命令は取り消され、組合の申立ては却下されるべきであると主張する。

たしかに、前記第2の4で本件再審査申立て後の事情として追加した7の(1)認定のとおり、60年12月以降、62年7月24日における会社と組合との間の確認書の締結により本件分会員がステージ・シーに入社する

までの約1年8か月にわたって、会社と本件分会員との間では具体的な労務供給を伴う労働関係は中断された状態にあったのであるが、しかしながら、それによって労働関係が完全に切断され消滅したものではなく、その期間にわたって本件分会員の社員化要求がなされ続けていたことからすれば、具体的・現実的な労務供給関係の復活を視野に入れながら、両者間の労働関係は、これら未解決とされていた団体交渉要求事項の問題を伴いつつ存続していたと解すべきである。そして、本件分会員のステージ・シーへの入社とその就労条件への配慮を規定した同確認書がその第4項において「本確認書にかかわらず、会社・組合双方は昭和56年（不再）第68・同第69事件の経過を尊重する」旨定めたところは、両事件の経過からみて、会社と本件分会員間の具体的労務供給関係をめぐる会社・組合間の労働関係が、この間の具体的労務供給の中断と直接の雇用主のステージ・シーへの交替にもかかわらず、同一性を保って存続していることを確認したものと解するのが相当である。したがって、会社は、本件分会員の三賀勤務、勤務中断、ステージ・シー勤務を一貫して同人の勤務時間の割り振り、作業環境等の労働条件の決定につき労働組合法第7条の「使用者」の地位にあったというべきであり、また、三賀時代に提起されたその労働条件事項について会社の団体交渉応諾義務を認めた初審命令は依然として維持される根拠を有するものであって、これと異なる見解をもって初審命令は存在根拠を失ったものとする会社の主張は失当である。

- (3) 他方、組合は、団体交渉に関する申立てのうち、初審命令が社員化要求及びチェック・オフ要求に関する部分の申立てを却下し、また、組合と三賀との間で解決している部分の申立て及びその余の申立てを棄却したことに異議を述べ、再審査を申し立てているが、前述のとおり、会社の分会員との関係における労働組合法第7条にいう「使用者」としての地位及びそれに伴う団体交渉応諾義務は、分会員の勤務時間の割り振り、作業環境等の労働条件について、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限度において認められるのであって、それを超えるものではないのであるから、この点に関する初審判断はその基本的な趣旨において妥当なものであり、その点に関する組合の主張は失当といわなければならない。

### 3 本件の救済について

上記判断のとおり、会社の分会員との関係における労働組合法第7条にいう「使用者」としての地位及びそれに伴う団体交渉応諾義務は、本件分会員の勤務時間の割り振り、作業環境等、会社が自ら決定することのできる労働条件について生じるものであり、分会員の社員化要求や組合費のチェック・オフ及び賃金等に関する事項については使用者としての団体交渉応諾義務を生じるものではないこと及び本件再審査申立て後の事情を考慮の上、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するのが相当である。

なお、組合は、本件の救済として、初審命令主文第1項のほかに、陳謝文の掲示及び社内報へのその掲載を求めているが、本件労働関係及び不当労働行為の態様等の諸事情を勘案すると、この点に関する初審の判断は相当であり、組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変更するほかは、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成10年7月1日

中央労働委員会

会長 山口 俊夫 ㊟