

## 命 令 書

申立人 日本民間放送労働組合連合会

申立人 日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会

申立人 民放労連近畿地区労働組合

申立人 X1

申立人 朝日放送労働組合

被申立人 朝日放送株式会社

上記当事者間の平成14年(不)第91号事件について、当委員会は、平成16年9月30日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 X1の朝日放送株式会社音響効果職場における就労確保並びに賃金及び賞与相当損害金の支払いに係る申立人らの申立てはこれを却下する。
- 2 申立人らのその他の申立ては棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要及び請求する救済内容

##### 1 事案の概要

被申立人朝日放送株式会社の音響効果職場で就労する申立人X1は、同人を直接雇用する申立外株式会社大阪東通が平成13年12月26日に申立外株式会社東通に営業譲渡したことに伴い解雇され、また、同人は、営業譲渡先の株式会社東通での雇用を労働条件の低下を理由に拒否した。本件は、朝日放送株式会社が同人の会社内職場での就労を保証する協定書を申立人らとの間で締結していたにもかかわらず、申立人民放労連近畿地区労働組合及び朝日放送労働組合との団体交渉に対し誠実に応じず、同人の就労を拒絶したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

##### 2 請求する救済内容の要旨

申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人X1を平成13年12月26日以前の労働条件を低下させることなく、被申立人朝日放送株式会社の音響効果職場で就労させること

- (2) 平成14年1月以降、申立人X1が原職に就労するまでの間の賃金相当損害金及び賞与相当損害金の支払い並びにこれらが支払われるまでの間の年6分の遅延損害金の支払い
- (3) 平成13年12月14日付け団体交渉申入れに対する誠実団体交渉応諾
- (4) 民放労連近畿地区労働組合及び朝日放送労働組合に対する謝罪文の手交及び掲示

## 第2 当事者の主張要旨

### 1 申立人らは、次のとおり主張する。

- (1) 朝日放送株式会社(以下「会社」という)は、昭和42年から、人件費の抑制等を目的として、正社員を雇用する代わりに常勤アルバイトや専属の社外工と言われる「下請」労働者を導入しはじめた。しかし、「下請」労働者の労働条件は劣悪かつ不安定なものであった。昭和44年、当該民放で働く社員以外の事業場内「下請」労働者といわれている「下請」スタッフを中心に個人加盟の民放労連近畿地区労働組合(以下「近畿地区労組」という)朝日分会が組織され、同45年には朝日放送労働組合(以下「朝放労組」という)が「社外工」の同組合加入を可能とした。これらにより、会社で働く「下請」労働者の多数が労働組合に加入することとなった。

近畿地区労組及び朝放労組は、会社との間で社外工である電話交換手を嘱託社員として取り扱う旨の協定を成立させたり、倒産した下請会社の労働者を別会社に移籍させ会社内の同一職場での就労を継続させるなど、「社外工」の身分改善闘争を粘り強く進め、これまで一定の成果を上げてきた。これは、会社が形式上は「社外工」の雇用主ではないにしても、会社職場において会社のディレクター等が指揮命令を行っているという実態を無視できないことを意味していた。他方、会社にとって「社外工」の社員化だけはどうしても受け入れられないものであり、社員化要求を掲げる近畿地区労組及び朝放労組は会社にとって嫌悪すべき存在であった。

- (2) 会社が、近畿地区労組組合員の使用者には当たらないとして同労組との団体交渉(以下「団交」という)を拒否したこと等が不当労働行為であるとした中央労働委員会(以下「中労委」という)命令に係る取消訴訟の上告審(最高裁判所平成5年(行ツ)第17号)において、平成7年2月28日に最高裁判所は「会社が自ら決定することのできる労働条件(本件中労委命令中の『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』はこれに含まれる)の改善を求める部分については、会社が正当な理由がなく団交を拒否することは許されず、これを拒否した

会社の行為は労働組合法(以下「労組法」という)第7条第2号の不当労働行為を構成する」との判決(以下「本件関連最高裁判決」という)を下した。

これについて、会社は職場環境等「就労に係る諸条件」についてのみ会社が使用者に当たるとしたにすぎない旨主張しているが、この理解は失当である。本件関連最高裁判決は、会社職場の実態に照らして、会社が近畿地区労組との関係において労組法第7条の使用者に該当することを正面から認めたものであり、団交事案においては、団交事項の範囲は会社が決定できる事項である旨判断したにすぎないのである。

- (3) 本件関連最高裁判決を踏まえ、平成12年11月27日、会社と朝放労組及び近畿地区労組(以下「朝放労組ら」という)との間において協定書(以下「本件協定書」という)が、同日、会社と本件申立外株式会社大阪東通(以下「大阪東通」という)との間において確認書(以下「本件確認書」)がそれぞれ締結された。

本件協定書においては、「会社は、会社構内における就労に係る諸条件など会社が決定することのできる労働条件についての団体交渉を拒否しない」旨記しており、会社が団交応諾義務を負う範囲が「就労に係る諸条件のみ」でないことは明らかであり、本件協定書は、本件関連最高裁判決の趣旨に従い、団交事項については、「会社が決定できる労働条件」について会社が労組法第7条の使用者に該当することを確認したものである。

また、本件協定書において「社員化要求を行わない」の文言が入っているが、それが意味するのは、会社の音響効果(以下「SE」という)職場における就労確保が遵守される限りにおいては社員化要求をしないということの意味しているに過ぎず、社員化要求自体がそもそもその性質上団交事項にならないことを確認したものではない。なお、本件協定書中に社員化要求しない旨の文言が入ったのは、本件協定書の対象者であるX1組合員(以下「X1組合員」という)らの会社のSE職場における就労確保を会社が確約したからである。

さらに、本件確認書においては「一連の争議の経過と解決交渉の趣旨に鑑み、本件確認書の対象となる組合員が現在の業務の継続を希望する場合には、会社及び大阪東通は、事情の許す限り希望に沿うよう配慮する」旨の文言があり、この「一連の争議の経過と解決交渉の趣旨」とは、就労の確保は実現させるという趣旨に他ならない。

- (4) 会社は、本件における使用者性、被申立人適格がない旨主張するが誤りである。本件において問題となっている事項のうち、不利益取扱い及び支配介入との関係においては、本件関連

最高裁判決の事件当時と労働の実態が変わらない状況の下で会社が労組法第7条の使用者に該当することは明白である。問題となるのは、X1組合員を会社のSE職場から排除したことに不当労働行為意思が認められるかどうかのみである。

また、不誠実団交との関係においては、本件関連最高裁判決の趣旨が、会社が労組法第7条の使用者に該当することを認めた上で、会社が決定できる事項について団交応諾義務があるというものであることを踏まえる必要がある。申立人らが要求している交渉事項は、①X1組合員が引き続き会社のSE職場で就労できるようにすること、②その労働条件が従前の労働条件を下回らないようにすることであり、いずれも会社が自ら決定できる事項であり、会社はX1組合員を直僱化するか、X1組合員と請負契約を締結するか、あるいは労働組合から労働者供給という形でX1組合員の就労を受け入れるかを決定しさえすれば容易に解決が可能である。よって、これらの事項について、会社には使用者として団交義務がある。

- (5) 会社には、X1組合員ら「社外工」について、雇用契約を前提としたものに限らず、いかなる就労形態であっても、使用者としてその就労を確保すべき本来的な責任がある。会社は、本件協定書及び本件確認書においてその責任を認めていたが、今回の大阪東通の民事再生を奇貨としてその責任を免れようとした。

大阪東通という企業がなくなったとしても、会社のSE業務そのものは今後も存在しそれを誰に担わせるかは会社が決定できる事項である以上、会社が引き続きX1組合員を会社のSE業務に従事させることは容易であった。にもかかわらず、会社はあえてX1組合員を就労させないように仕向けた。また、申立外株式会社東通(以下「東通」という)は入社に当たり他の放送局等への配転が命じられる危険が生じる派遣同意書の提出を義務づけており、これは会社SE職場における就労が必ずしも確保されないものであり、本件協定書及び本件確認書に反する事態を招くことを意味していた。さらに、東通と大阪東通との労働条件を比較すると東通では給料が大幅に減額されるものとなっており、これらの内容は申立人らとして受け入れることのできないものであった。会社は、東通との間においても本件確認書と同様の確認書を締結するよう東通に対して積極的な働きかけを行うべきであったのにそれを行わず、X1組合員が東通に移籍できない状況に追い込んだ。

また、申立人らが、会社の責任でX1組合員らを東通に移籍させることによる解決策、及びX1組合員らが別会社を設立しそこ

に会社が発注を行うという形で就労させることによる解決策を提案したのに対し、会社はこれらを拒否した。さらに、会社は、SE職場の他の組合員でX1組合員と一緒に就労確保を求めてきた申立外X2(以下「X2組合員」という)及び申立外X3(以下「X3組合員」という)に対し、東通を介して組合脱退工作を行い朝放労組から脱退させ、両組合員に別法人を設立させた上で、会社SE職場での就労を認めている。すなわち、近畿地区労組を脱退しなかったX1組合員のみが就労を拒絶されているのである。

このような会社の態度は、X1組合員が、長年にわたって近畿地区労組の活動の中心的立場にあったことを理由にした同人に対する不利益取扱いであり、かつ、それによって労働組合の弱体化を図るものである。

- (6) 朝放労組は、大阪東通の営業が東通に譲渡される1ヶ月以上前の時点で、X1組合員らSE担当者について、その就労と労働条件を確保するように要求し、会社に対して団交を申し入れてきた。X1組合員ら本件協定書の対象者は、本件協定書及び本件確認書に基づき、使用者としての会社の責任において会社職場での継続的な就労が確保されていたのであるから、会社としてはX1組合員らが東通に移籍する場合であっても、東通との間で本件協定書の内容及び趣旨に従った本件確認書と同様の文書を取り交わすなどして、X1組合員らが引き続き会社職場で継続的な就労を確保できるように配慮しなければならなかった。しかしながら会社は、団交には応じていたものの就労確保のための努力を行うことなく、実質的には団交を引き延ばしていたにすぎなかった。

平成13年12月20日、大阪東通と東通が正式に営業譲渡契約を締結すると会社の態度は一転し、東通が会社との間で本件確認書と同様の文書を取り交わさないのを東通の責任であるとし、申立人らが提案した就労確保のための各種方策についても全て拒否し、「東通に移籍せよ」という態度に終始しており、X1組合員らの就労を確保すべき自らの責任を放棄しようとした。

このような会社の態度は不誠実団交に該当する。

## 2 被申立人は、次のとおり主張する。

- (1) 会社構内で働く大阪東通等の下請企業従業員(X1組合員もその一人)らが加入する近畿地区労組と会社との団交問題は、昭和51年に近畿地区労組が大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という)に申立てを行ったことに端を発し、平成7年の本件関連最高裁判決によって、「会社は、近畿地区労組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団交を拒否し

てはならない」との中労委命令が確定することとなった。

その後、平成11年7月12日、朝放労組は賃金交渉をめぐる団交の終結に際して、懸案となっている事項の一つである下請企業の組合員の社員化問題を協議する場を設けて欲しいと要望してきた(朝放労組は近畿地区労組の組合員に関しても交渉権限の委譲を受けて交渉を担ってきており、会社は、これらの交渉に応じている)。会社としては雇用問題は既に解決済みという認識であったが、朝放労組らが直僱化は主張しないと宣明したこともあり、その要求を受け入れ雇用小委員会を設けて協議を行った。これらの協議を経て、同12年11月27日に本件協定書及び覚書(以下「本件覚書」という)の調印を行った。この間の協議において、朝放労組らは、社員化はできないとしても会社が実質的に雇用主となるよう各種の方策を提案してきたが、会社としては、本件関連最高裁判決を踏まえ、「雇用形態の変更は行わない、この争議を行ってきたことによって組合員を不利益に扱わないよう下請企業へ働きかける努力はする、組合は社員化要求を放棄する、会社は解決金を支払う」というスタンスで終始した。朝放労組らからは最終的には会社のスタンスは受け入れるものの、もし社員化要求を放棄すれば、下請企業から人事権の行使として会社構内から排除される恐れがあるとして、会社において下請企業へ会社構内で継続勤務できるよう働きかけて欲しいとの要望が出された。会社としては下請企業の人事権を縛ることはできないという留保をつけた上で、下請企業に希望を伝えるとして、下請企業に朝放労組らの要望を伝えた結果が本件確認書となったものである。

したがって、本件協定書を読めば自ずから明らかなように、朝放労組らは社員化、直僱化、賃金要求等を放棄すると宣明しているのであって、就労請求権などどこにもないのであるから、今回の申立ては明らかにこれに背馳するものである。もちろん、会社が本件協定書対象者11名について会社構内での就労を保証したものではない。

- (2) 申立人らは、会社に対し、X1組合員を会社のSE職場に就労させ、かつ賃金相当の支払いを求めている。しかしながら、X1組合員は、民事再生の申立後に解散し本件審問終結時清算中であつた大阪東通の元従業員であつて会社の社員ではない。言うまでもなく、大阪東通から派遣されていたX1組合員らは、会社と大阪東通との業務請負契約の履行として会社で就労していたに過ぎないのであって、それ以上のものでは決してない。大阪東通が民事再生手続の申立てをなし、東通に営業譲渡したことにより大阪東通と会社との業務請負契約が終了した以上、X1組

合員が会社で就労しうる法律上の根拠はなくなったのである。よって、会社がX1組合員をSE職場に就労させ、かつ賃金を支払う理由など存在せず、およそ申立人らの主張自体失当である。

- (3) 大阪東通の従業員のうち、希望した者は全員東通に採用されており、また、東通と会社との業務請負契約の履行として会社で就労している者もある。X1組合員は、東通へ移籍しさえすれば東通からの派遣として会社で就労することができたのに、それを自ら閉ざしたのである。今更、会社に就労を求めてくるなど筋違いである。

なお、申立人らは、X1組合員の解雇を機に俄かに会社に対し団交を要求しだした。しかしながら、会社で調査したところ本件協定書対象者11名のうち、現に当時の所属企業に留まっているのは4名のみであり、他の7名はいずれも下請企業を退社しているのである。下請企業を退社するに当たって、朝放労組からも本人からも会社に対して何の通告も連絡もない。しかるに、今回大阪東通の清算によってX1組合員が解雇された問題についてだけ会社の責任を持ち出すのは、申立人らの甚だ身勝手な行動である。

- (4) 本件申立てにおいて申立人らは、会社がX1組合員の就労・労働条件についての団交申入れに誠実に対応しなかったと主張している。しかしながら、大阪地労委、中労委を経て、最高裁判所においてまで争われた事件の結論として、会社に大阪東通らの従業員に関して団交義務が認められたのは、「その就労に係る諸条件」に関してのみであって、社員化要求や賃金等についてはことごとく排斥されているのである。要するに、団交事項は職場環境等に関するものに限られ、X1組合員の身分に関することはおよそ団交義務の範囲外であって、もはや議論の余地など全くない。そもそも会社にはX1組合員の就労問題に関して団交義務がないのであるから不誠実団交といわれる筋合いは全くない。

### 第3 当委員会が認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、ラジオ・テレビ放送業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約800名である。

##### (2) 申立人

ア 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及びその関連産業で働く労働者をもって組織される労働組合約140組合で構成する連合組合であ

り、肩書地に事務所を置き、組合員数は本件審問終結時約11,000名である。

イ 日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会(以下、「近畿地連」という)は、民放労連の構成組合のうち近畿地方にある労働組合約20組合で構成する連合組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は本件審問終結時約1,930名である。

ウ 近畿地区労組は、近畿地区の民間放送会社及びその関連産業で働く労働者を主たる構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は本件審問終結時約20名である。

エ X1組合員は、近畿地区労組の組合員であり、昭和47年から大阪東通で雇用され、会社のSE職場等で就労していた。

オ 朝放労組は、会社の従業員及び会社で働く関連会社の労働者を構成員とする労働組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は本件審問終結時約400名である。

(3) 申立外大阪東通は、会社など近畿地方所在の民間放送会社からテレビ番組制作のための映像撮影、照明、SE等の業務を請け負う等の事業を目的とする会社であったが、平成13年12月26日、放送番組制作業務及びこれに付帯する事業を東通に営業譲渡し、本件審問終結時点では清算中であった。

## 2 X1組合員の経歴

(1) 昭和47年4月1日、X1組合員は、大阪東通に1年契約の嘱託社員として採用され、会社の報道カラー現像室で勤務した。この際、大阪東通の朝日放送事業所所長の面接を受ける前に、X1組合員は会社現像室長と面談を行っていた。

同48年3月21日、X1組合員は、大阪東通の正社員となった。

同50年2月、X1組合員は、会社のSE職場で勤務することとなり、その後解雇されるまで同職場で就労してきた。

平成13年12月26日、X1組合員は、大阪東通の東通への営業譲渡に伴い他の大阪東通の社員と同様に同社を解雇され、X1組合員は、SE職場での就労ができなくなった。

(2) 昭和48年3月、X1組合員は、近畿地区労組に加入した。その後、同朝日分会の執行委員長などを経て、本件審問終結当時、同朝日分会副委員長、及び近畿地連執行委員となっている。

## 3 X1組合員の就労の実態

(1) 会社と大阪東通との業務請負契約

会社は、大阪東通との間で業務請負契約を締結し、これを毎年度更新していた。契約の内容は平成9年度の契約内容を例にとると以下のとおりである。

「 契 約 書

朝日放送株式会社(以下甲という)と株式会社大阪東通(以下



乙という)とは、テレビ番組制作及び放送運用の請負業務に関し次の通り契約する。

第1条 甲が乙に対し甲の指定した番組制作又は放送について撮像・照明・音響効果・演出補助など、これに関連する業務を依頼した場合、乙はこれを請負うことを承諾する。

2. 前項による業務は次の各号の通りとする。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) テレビ番組の音響効果の制作業務。
- (4) テレビ番組の制作・演出補助業務。
- (5) ABCホールのVTRによる録画・編集・プリント業務。
- (6) その他前各号の作業に関する一切の業務。

第2条 甲が乙に対し前条の業務を依頼する場合、甲は業務発注書により発注し、乙は甲に対し業務受注書により受注するものとする。なお、業務発注書は、編成日程表をもって代行することもある。

2. 甲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乙が提供するものとする。

第3条 乙が甲より発注を受けた業務の遂行にあたっては、乙は業務担当責任者を定め、甲の担当者と充分連絡をとった上乙の従業員を責任を以って指揮・監督し、業務の円滑なる推進を図るものとする。

2. 乙は、前項業務の完成について乙の従業員に対し使用者として関係法律に規定された全ての義務を負うものとする。

3. 乙は第1項の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ものとする。

第4条 (省略)

第5条 乙または乙の従業員が請負業務に関連して甲の番組制作又は甲の放送業務に支障を来たし、その他何らかの行為をなし、損害を甲に与えたときは、乙は甲に対しその損害を賠償するものとする。ただし、甲がやむを得ないと認めたときはこの限りではない。

第6条 甲は次のいずれかに該当した場合は、乙に対して必要な措置を求め、または契約期間中であっても2カ月間の予告期間において本契約を解除することができる。

- (1) 乙の従業員が甲の企業秩序や職場規律をみだした

場合。

(2) 乙または乙の従業員が故意又は過失によって甲の正常な業務の運営を阻害した場合。

(3) 乙または乙の従業員が故意又は過失によって甲に不利益を及ぼした場合。

(4) その他前各号に準ずる行為のあった場合。

第7条 乙は甲の発注によって受注し、制作取材を請負い、または関与した番組、その他著作物の著作権および著作権隣接権はすべて甲に帰属することを確認する。

第8条 乙は甲の発注によって受注し、制作取材を請負い、または関与した番組、その他著作物を甲が再編集等する場合には、乙および乙の従業員が一切異議または何らかの請求を申し出ないことを保障する。

(第9条 以下省略)」

(2) 勤務実態

ア 職務について

SE担当者は、番組制作において、効果音、バック・グラウンド・ミュージック等の音響効果を担当し、ドライ・リハーサルからダビングまでの制作過程において業務を行っている。

具体的には、SE担当者は、当該番組のディレクターと事前に打合せを行った後、会社のレコード室等においてCDの選曲を行い、テープ等に録音する。また、本番に入ると、副調整室において、ディレクターの指示または番組進行のタイミングで、テープ等に録音した効果音等を流す。大阪東通のSE担当者は、ほぼ毎日、会社の番組制作業務に従事しているが、制作番組のない日は、「テープ整理」と勤務日程表に書かれ、会社において、担当番組で使用するテープ等の整理、会社の番組で使用する一般的な効果音のライブラリー作成等の業務を行っていた。

イ 勤務時間について

(ア) 大阪東通のSE担当者は、大阪東通の音声課長が会社の編成日程表に基づいて1週間単位ごとに作成し、会社構内にあ

るSE作業室に掲示している番組制作連絡書に従って、会社における業務に従事していた。

大阪東通のSE担当者は、ほぼ毎日、会社の番組制作業務に従事していた。なお、ドラマの場合には、番組制作連絡書に具体的な時間の指定がされていないこともあった。

(イ) 大阪東通のSE担当者は、会社構内のSE作業室において、自己の出退勤について1か月分をまとめて出勤表に記入していた。

大阪東通の音声次長は、その出勤表を確認したうえで大阪東通本社に報告していた。しかし、大阪東通の音声次長は、普段大阪東通本社にいて、大阪東通のSE担当者の出退勤の状況を逐一確認することはできなかった。

(ウ) X1組合員は、遅刻、欠勤について、近畿地区労組の方針に従い、大阪東通の音声課長に連絡せず、会社に連絡していた。

(エ) その他番組の中止、変更等があった場合の連絡については、当該番組の担当者または大阪東通音声次長から受けることもあった。

なお、これらの勤務実態等は、本件関連最高裁判決にかかる事件当時と基本的に変わりはない。

#### 4 会社と組合との団交問題の経緯

(1) 昭和49年9月から昭和51年1月にかけて、X1組合員ら会社内で就労する大阪東通等の従業員が加入する近畿地区労組が会社に対し団交申入れを行ったところ、会社は団交の対象となっている組合員の使用者ではないとして、これを拒否した。

(2) 昭和51年1月29日、前記(1)記載の会社による団交拒否等が不当労働行為であるとして、近畿地区労組が大阪地労委に不当労働行為救済申立てを行った(昭和51年(不)第4号)。

(3) 昭和53年5月26日、大阪地労委は、前記(2)記載の救済申立てについて、「被申立人(会社)は申立人(近畿地区労組)の組合員らの勤務内容等会社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、申立人との団交を拒否してはならない」等を主文とする一部救済の命令を発した。

なお、当該命令は、会社の当事者適格について「(勤務の実態、出退勤及び休暇等の管理並びに賃金についてみた上で)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ものであるから、その限りにおいて、本件組合員に対する使用者責任を免れない」旨判断し、また、団交に関して「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、近畿地区労組の団交要求事項中、配転撤回及び社員化要求に係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交を拒否している会社の態度は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。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、団交に応じるべき立場にないから、この点に関する申立てを却下する」旨の判断を行っている。

当該命令に関し、近畿地区労組は、「同組合の団交要求事項中配置転換の撤回及び社員化要求に係る事項について、会社は団交に応じるべき立場にないとして、これらの事項についての団交を拒否したことは、不当労働行為に該当しない」旨判断したことを不服として、中労委に再審査申立てを行った(昭和53年(不再)第26号)。また、会社は、「会社の団交拒否及び支配介入について、会社が近畿地区労組の組合員らの使用者に当たるとした上で不当労働行為に該当する」旨判断したことを不服として、中労委に再審査申立てを行った(昭和53年(不再)第25号)。

- (4) 昭和61年9月17日、中労委は、前記(3)記載の再審査申立てについて、初審命令を一部変更し、「被申立人(会社)は、申立人(近畿地区労組)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交を拒否してはならない」等を主文とする命令を発した。

なお、当該命令は、団交拒否について「本件組合員らの雇用主は(大阪東通ら)下請3社であって、会社ではないのであるから、会社が近畿地区労組の要求事項中賃上げ、夏季・年末各一時金の支給、社員化、配転撤回等いわゆる労働条件に関する事項につき団交を拒否しても、それをもって不当労働行為とすることはできない。しかし、本件組合員らの就労に係る諸条件に関しては会社が組合員らにその使用者として行動してきたのであるから、会社が近畿地区労組との団交を拒否することは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するといわざるを得ない」旨の判断を行っている。

当該命令に対し、会社は、東京地方裁判所に取消訴訟を提起した。

- (5) 平成2年7月19日、東京地方裁判所は、前記(4)記載の取消訴訟について、会社の請求を棄却した。

当該判決に対し、会社は、東京高等裁判所に控訴した。

- (6) 平成4年9月16日、東京高等裁判所は、前記(5)記載の控訴について、原判決及び中労委命令を取り消した。

当該判決に対し、中労委は、最高裁判所に上告した。

- (7) 平成7年2月28日、最高裁判所は、前記(6)記載の上告について、原判決を破棄し、一部(脱退勧奨等支配介入に係る部分)を東京高等裁判所に差し戻すとした上で、その余の部分(団交拒

否に係る部分を含む)については被上告人(会社)の控訴を棄却した。

なお、当該判決において、最高裁判所は、労組法第7条にいう使用者について、次の旨判断した。

「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、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、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たるものと解するのが相当である。(中略)これらの事実を総合すれば、被上告人(会社)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。そうすると、被上告人(会社)は、自ら決定することができる勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等に関する限り、正当な理由がなければ請負三社の従業員が組織する上告補助参加人(近畿地区労組)との団体交渉を拒否することができないものというべきである。ところが、被上告人(会社)は、昭和49年9月24日以降、賃上げ、一時金の支給、下請会社の従業員の社員化、休憩室の設置を含む労働条件の改善等の交渉事項について団体交渉を求める上告補助参加人(近畿地区労組)の要求について、使用者でないことを理由としてこれを拒否したというのであり、右交渉事項のうち、被上告人(会社)が自ら決定することのできる労働条件(本件命令中の『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』はこれに含まれる。)の改善を求める部分については、被上告人(会社)が正当な理由がなく団体交渉を拒否することは許されず、これを拒否した被上告人(会社)の行為は、労働組合法7条2号の不当労働行為を構成するものというべきである。」

## 5 本件協定書締結等の経緯

- (1) 平成11年7月頃、朝放労組と会社との間における団交において、朝放労組は会社に対し、X1組合員ら下請企業の組合員の社員化問題の協議を求めた。会社はこれを受け入れ、労使双方が

らの参加者により構成される雇用小委員会を設けてこれらについて協議することとなった。

同年8月3日に第1回雇用小委員会が開催され、同小委員会は、以降同12年10月18日までの間に17回開催された。

なお、朝放労組は近畿地区労組の組合員に関しても交渉権限の委譲を受けて交渉を担ってきており、会社は、これらの交渉に応じている。

- (2) 平成12年11月27日、雇用小委員会での協議を踏まえ、朝放労組、近畿地区労組及び会社において本件協定書が締結された。同協定書の内容は以下のとおりである。

「 協 定 書

朝日放送株式会社(以下甲という)、民放労連朝日放送労働組合(以下乙という)および同近畿地区労働組合(以下丙という)は、平成5年(行ツ)第17号事件、中労委昭和56年(不再)第68号事件及び同第69号事件などに係わる一連の争議を解決するために下記のとおり協定する。本協定締結にあたり、甲は、一連の争議が結果として長期にわたったことに遺憾の意を表する。

記

1. 本協定の対象者は次の11名とする。

|               |          |
|---------------|----------|
| 乙(朝放労組)組合員    | X4(大阪東通) |
|               | X2(大阪東通) |
|               | X3(大阪東通) |
| 丙(近畿地区労組)組合員  | X1(大阪東通) |
| (他の7名については省略) |          |
2. 1974年11月1日付で丙から甲に出された要求書に対する甲の団体交渉拒否を発端とする一連の争議の経過を踏まえ、甲は、
  1. の対象者に関する甲の構内における就労に係わる諸条件など甲が決定することのできる労働条件についての乙または丙との団体交渉を拒否しない。また甲は、甲の構内における就労に係る諸条件など甲が決定することのできる労働条件について、甲の構内で就労する1. の対象者以外の労働者が所属する労働組合との団体交渉を拒否しない。
3. 乙および丙は一連の争議の経過を踏まえ、1. の対象者に関して社員化、直僱化、賃金及び組合費のチェックオフについての要求を甲に行わない。
4. 甲は、1. の対象者の所属するそれぞれの会社(大阪東通、ハートス、ビームおよびエー・ビー・シー興産)に対して本協定の趣旨を伝え、それぞれの所属会社における対象者の労働条件が不当な取り扱いとならないように、甲はそれぞれの所属会社と誠意をもって協議を尽くし、その結果について、甲

はそれぞれの所属会社と個別に確認書を交わす。

5. 本協定後、甲、乙及び丙は本協定書について疑義が生じた場合は誠意をもって協議を尽くす。
  6. 本協定締結に際し、甲は、乙および丙両組合に合わせて、別紙覚書に基づく解決金を支払う。
  7. 甲、乙および丙は本協定書をもって、本日までの一連の争議がすべて解決したことに同意する。
  8. 甲及び乙は本協定書の精神に基づき、甲の業務委託や派遣契約による外部発注について本協定後も誠意をもって協議を尽くす。」
- (3) また、同日、朝放労組、近畿地区労組及び会社において本件覚書が締結された。同覚書の内容は以下のとおりである。

「 覚 書

朝日放送株式会社(以下甲という)、民放労連朝日放送労働組合(以下乙という)および同近畿地区労働組合(以下丙という)は2000年(平成12年)11月27日締結の協定書に基づき下記のとおり覚書を交換する。

記

1. 2000年(平成12年)11月27日締結の協定書の6.に基づく解決金として、甲は合計金額3,000万円を、乙および丙に支払う。
  2. 上の支払日は本覚書締結後7日以内とする。」
- (4) さらに同日、平成12年11月27日、会社と大阪東通は本件確認書を作成した。同確認書の内容は以下のとおりである。

「 確 認 書

朝日放送株式会社(以下甲という)と株式会社大阪東通(以下乙という)とは、甲と、民放労連近畿地区労働組合(以下丙という)を補助参加人とした中央労働委員会との平成5年(行ツ)第17号事件、および甲と民放労連朝日放送労働組合(以下丁という)との中労委昭和56年(不再)第68号事件及び同第69号事件などに係わる一連の争議について、甲と、丙および丁が平成12年11月27日付で争議解決の協定を締結することに関して、下記のとおり協議したことを確認する。

記

- 一、乙従業員である次の4名の取り扱いについて、甲および乙は二、および三、について協議したことを確認する。

X1(丙組合員)

X4(丁組合員)

X2(丁組合員)

X3(丁組合員)

二、乙は、甲と、丙および丁との一連の争議の経過と解決交渉の趣旨を理解し、一、の対象者の労働条件について、一連の争議があったことによる不当な取り扱いを行わない。

三、乙は、本来は一、の対象者について他の乙従業員と同様乙の人事権の範囲内での異動対象とすることを当然と考える。しかし甲および乙は、一連の争議の経過と解決交渉の趣旨に鑑み、一、の対象者が甲の構内で現在の業務の継続を希望する場合には、甲および乙の事情が許す限り希望に沿うよう配慮する。」

#### 6 大阪東通の営業譲渡までの交渉の経緯

- (1) 平成13年9月27日、大阪東通は大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)に民事再生法に基づく再生手続開始の申立てを行い、同28日、大阪地裁より再生手続開始の決定がなされた。
- (2) 平成13年10月17日、大阪東通は、放送番組制作業務及びこれに付帯する事業を東通に営業譲渡する方針を明らかにした。
- (3) 平成13年11月1日、朝放労組は、会社に対し「制作技術SE職場について以下のとおり要求します。SE職場に関し、今まで通りの仕事、労働条件を保証すること」と記載した要求書を提出した。
- (4) 平成13年11月14日、朝放労組らは、会社と団交を行った。その席上、会社人事局長は「大阪東通がなくなっても協定書の内容は守る。SEの仕事はなくなる事はないし、仕事がある以上、今まで通り続けてもらう」旨述べた。
- (5) 平成13年11月19日、朝放労組は、会社と団交を行った。その席上、会社労務担当者は「(大阪東通社員の東通での)労働条件をなるべく下げないように、会社は大阪東通の株主として東通に対して配慮をするつもりであるが、約束はできない」旨述べた。
- (6) 平成13年11月22日、大阪東通は、X1組合員ら従業員全員に「東通への営業譲渡に伴い、平成13年12月26日付で貴殿を解雇します」との解雇予告通知を行った。
- (7) 平成13年12月14日、朝放労組は、会社に対し本件協定書の履行を求め、団交を申し入れた(以下「本件団交申入れ」という)。本件団交申入れの内容は、X1組合員ら会社で就労していた大阪東通所属のSE担当者の4名について、①引き続き会社におけるSE職場での就労を確保すること、②労働条件を低下させないこと、であった(以下、これらを「本件団交申入事項」という)。
- (8) 平成13年12月19日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、会社労政部長は、「東通には本件協定の内容を伝える。



本件協定を放っておくことはしない」旨述べた。

- (9) 平成13年12月20日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、会社労務担当役員は、「SEの職場は守られると思う」旨述べた。

同日、大阪地裁は、民事再生法に基づき、大阪東通が東通と、大阪東通の放送番組制作業務及びこれに付帯する事業を東通に譲渡する旨の営業譲渡契約を締結することを許可し、平成13年12月26日に大阪東通と東通は正式に営業譲渡契約(以下「本件譲渡契約」という)を締結した。

なお、大阪東通の従業員の処遇については、本件譲渡契約第13条において規定されており、その内容は以下のとおりである。

「(従業員等の処遇)

第13条 甲(東通)は、本件実行日をもって、乙(大阪東通)の役員・従業員(但し、制作部門を除く)を引き継ぐものとし、その方法は、本件実行日に乙を辞任もしくは退職し、その翌日甲に新規雇用されるものとする。

2 前項に規定する新規雇用についての雇用条件は、甲の就業規則・諸規定その他あらかじめ甲より乙に提示された条件によるものとする。

3 乙が乙の役員・従業員に対して負担すべき退職金を含めたすべての債務については、乙の費用と責任において処理するものとし、甲はこれを承継しない。

4 (省略)」

平成13年12月20日、本件譲渡契約が裁判所に許可された後、X1組合員は、東通人事部次長と面談した。東通人事部次長は、「本件協定書及び本件確認書について知っているが、東通は引き継がない」、「東通に入社するなら派遣同意書等を12月25日までに提出するように」と述べた。また、X1組合員は東通における給与明細計算書を提示された。同計算書には、基本給25万2000円、総固定額32万4100円との記載があった。X1組合員の試算によれば、これは大阪東通における給与に比べ、固定給部分が約12.5%減額されるものであった。

- (10) 平成13年12月21日、会社は東通人事担当役員と面談した。その際東通人事担当役員は「確認書は締結しない」旨述べた。同日、会社は、上記東通人事担当役員の発言について朝放労組副委員長に伝えた。

- (11) 平成13年12月25日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、会社労務担当者は、「会社は東通に発注する。東通に行けばSE業務ができるし、問題は解決する」、「(東通にいかないと)SE業務はやってもらえない。これ以上、検討の余地はな

い。(賃金の低下といった労働条件の)不利益変更は東通の責任で、会社はタッチできない」旨述べた。また、この席上、SE職場で勤務していたX1組合員、X2組合員、X3組合員及び申立外X4(以下「X4組合員」という)の4名(以下、これら4名を「X1組合員ら4名」という)は、引き続きSE職場での就労を希望するが、東通に移籍しない旨述べた。

(12) 平成13年12月26日、同日をもって大阪東通から東通への営業譲渡が実行された。これに伴い大阪東通の従業員は全員解雇された(以下「本件解雇」という)。

## 7 大阪東通の営業譲渡後の経緯

(1) 平成13年12月27日、大阪東通の社員のうち東通への移籍を希望する者は、東通に新規雇用された。

同日、X1組合員ら4名が会社職場において作業をしていたところ、会社は「東通の者が作業をする」旨述べ、会社職場から同人らを排除した。

(2) 平成14年1月7日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、会社労務担当者は、X1組合員らの就労について「早く解決したい」、「団交は会社の誠意でやっている」旨発言したが、具体的な進展はなかった。

(3) 平成14年1月22日、朝放労組らは、大阪地労委にあっせんを申請した。これに対し会社は、同年2月12日、あっせんを辞退した。

(4) 平成14年1月24日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、会社労務担当者は、「本件協定書は第2項(社員化を要求しないという事項)を除いて失効している」旨発言した。

(5) 平成14年1月30日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、会社労務担当者は、「交渉を否定しているのではない。できないことはできない」、「会社と東通が確認書を交わす必要はない」、「会社の誠意として、東通に確認書締結の打診は行った」旨述べた。

(6) 平成14年3月1日、朝放労組は会社に要求書を提出した。その中には特別要求として「会社は、雇用争議の解決協定を守り、SE職場のX1組合員ら4名の業務を保証し、直ちにSE職場に就労させること」が記載されていた。

(7) 平成14年3月12日、朝放労組と会社は事務折衝を行った。この席上、朝放労組は「会社が責任をもって、X1組合員ら4名を東通に移籍させることによる争議の収拾」(以下、「14.3.12組合提案」という)を提案した。

(8) 平成14年3月14日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、会社労務担当者は「X1組合員ら4名は、自分の意思で東通

に行かなかったもので、今4名が失業状態にあることに対して会社に責任はない。1月上旬ならなんとかあったが東通入社は難しいだろう。組合が会社に義務として就職あっせんをしろというならそれは違う」旨発言した。

(9) 平成14年3月18日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、会社労務担当者は「東通はX1組合員ら4名が入社を拒否したことで、4人がいないことでの体制作りをしている。今になって東通は引き受けてくれない読みがある。周りの情勢を総合的に判断すると東通入社はありえないのではないか。会社が何らかの働きかけをすることは就労保証することと同義語なのでできない」旨発言した。

(10) 平成14年4月5日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、会社労務担当者は、14.3.12組合提案に対して、「この段階で東通がX1組合員らを受け入れてくれる可能性は極めて低い」、「東通は東京中心にやっている会社なので、会社をお願いしたところで聞き入れてくれる可能性は低い」、「会社が義務として東通にお願いすることはできないが、任意でできるかどうか熟慮している」旨述べた。

(11) 平成14年4月19日、会社は、14.3.12組合提案に対し、「会社がどのように動いたとしても就労を保証したことになる」としてこれを拒否した。

#### 8 X1組合員らの就労あっせん拒否後の経緯

(1) 平成14年7月19日、東通総務部長からX1組合員に対し話をしたい旨の連絡があった。

同月23日、東通本社において、X1組合員、X2組合員及びX3組合員が、東通総務部長ら3名と会談した。この席上、東通総務部長は、「『熱闘甲子園』という番組での仕事を依頼したいこと」、「仕事をしてもらうには、争議がないこと及び法人化した会社をつくる必要がある」旨述べた。

(2) 平成14年7月24日、東通営業部員とX2組合員及びX3組合員が会談した。東通営業部員は、「仕事をさせてあげたいが、争議という部分については組合を辞めて欲しい」、「X1組合員は組合色が強いから難しいであろう」旨発言した。

(3) 平成14年7月25日、朝放労組と会社は団交を行った。この席上、朝放労組は「X1組合員ら4名が、別会社を設立し、そこに会社が発注を行うという形で就労させる方法」を提案した(以下、「14.7.25組合提案」という)。この提案に対し、会社は「東通経由の業務発注であれば拒否しない。これで争議が終わるのであれば努力する」旨述べた。

なお、X4組合員はこの時点では既に争議を離脱していた。

同日、上記団交終了後の午後3時頃、東通総務部長とX2組合員及びX3組合員が会談した。この席上、東通総務部長は、「(仕事を回すためには)組合を抜けること、SE職場に戻せという組合要求を取り下げることが必要である」旨述べた。

(4) 平成14年7月26日、朝放労組と会社は事務折衝を行った。この席上、会社は「組合が就労要求を取り下げるとなれば解決に向けた道筋を考える」、「東通に働きかけるくらいはできる」旨述べた。

(5) 平成14年7月29日、朝放労組と会社は事務折衝を行った。この席上、会社は14.7.25組合提案に対し、「1週間検討したい」旨述べた。

(6) 平成14年8月4日、X2組合員及びX3組合員は、自らが設立した有限会社オフィス・ウインズが東通から受注する形で、会社番組のスタッフとして就労した。

なお、X2組合員及びX3組合員は、同月2日に朝放労組からの脱退を表明していた。

(7) 平成14年8月7日、朝放労組と会社は事務折衝を行った。この席上、会社は「会社から東通に働きかけてX1組合員らを就労させる方策は、やはり筋違いである」旨述べた。

(8) 平成14年12月17日、申立人らは、大阪地労委に本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 X1組合員の就労確保について

(1) 申立人は、不利益取扱い及び支配介入との関係においては、本件関連最高裁判決の事件当時と労働の実態が変わらない状況の下で会社が労組法第7条の使用者に該当することは明白であり、会社も本件協定書及び本件確認書においてX1組合員ら「社外工」の就労を確保すべき責任を認めていた旨主張する。これに対し、会社は、X1組合員は大阪東通の元従業員であり、会社と大阪東通との業務請負契約の履行として会社で就労していたに過ぎず、同契約が終了した以上X1組合員が会社で就労しうる法律上の根拠はなく、申立人らの主張自体失当である旨、及びX1組合員は東通へ移籍しさえすれば東通からの派遣として会社で就労することができたのに、それを自ら閉ざしたのであり、今更、会社に就労を求めてくるなど筋違いである旨主張するので、会社がX1組合員の就労確保に関して労組法上の使用者に該当するか否か検討する。

ア まず、前記第3.2(1)、3、4(7)、6(6)、(11)及び(12)認定のとおり、①X1組合員は、大阪東通との契約に基づき、昭和50年2月から解雇されるまでの間、会社のSE職場において就労

していたこと、②大阪東通の東通への営業譲渡に伴い、X1組合員は大阪東通を解雇されたこと、③X1組合員は、大阪東通の東通への営業譲渡時において、会社のSE業務を請け負うこととなった東通への移籍を拒否したこと、④本件関連最高裁判決において、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、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、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は労組法第7条の使用者に当たる旨判示されたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、本件解雇当時のX1組合員の勤務実態等が、本件関連最高裁判決の事件当時と同様であったとしても、X1組合員は、そもそも会社との間で雇用契約はなく、また、本件解雇後は大阪東通との雇用関係もなくなっており、会社職場において就労する労働契約上の根拠はなく、会社が同組合員の使用者でないことは明らかである。

なお、本件関連最高裁判決は、労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させた事業主が、労働条件等について、支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、使用者性を認めたに過ぎず、下請社員に対する会社の使用者性を一般的に認めたものではない以上、当該判決を根拠にX1組合員の就労確保の問題について会社の使用者性を認めることはできない。

イ 次に、本件協定書、本件覚書及び本件確認書(以下、これらを「本件協定書等」という)において、会社がX1組合員らの就労確保の責任を認めたか否かについてであるが、前記第3.5(2)ないし(4)認定のとおり、①本件協定書においては、会社は、X1組合員ら本件協定書の対象となる11名(以下「X1組合員ら11名」という)の会社構内における就労にかかわる諸条件など会社が決定できる労働条件について団交を拒否しない旨及び朝放労組らに対し解決金を支払う旨、朝放労組らは、X1組合員ら11名に関して社員化、直傭化、賃金等の要求を会社に行わない旨、会社及び朝放労組らは、本件協定書をもって一連の争議がすべて解決したことに同意する旨等の規定があること、②本件覚書において、会社は本件協定書に基づく解決金として、朝放労組らに対し金3,000万円を支払う旨等の規定があること、③本件確認書においては、X1組合員ら4名に対し会社及び大阪東通が一連の争議があったことによる不当な取り扱いを行わない旨、及びX1組合員ら4名が会社構内で現在

の業務の継続を希望する場合には、会社及び大阪東通の事情が許す限り希望に沿うよう配慮する旨等の規定があること、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、本件協定書、本件覚書及び本件確認書(以下、これらを「本件協定書等」という)において、X1組合員ら11名の就労の確保を会社に義務付ける明文の規定はなく、また、会社が就労を確保すべき責任を認めていたとまでみることはできない。

ウ 以上のことを総合すると、X1組合員のSE職場からの排除が不利益取扱い及び支配介入であるとして、X1組合員の会社職場における就労確保並びに賃金及び賞与相当損害金の支払いを求める申立部分については、会社は、X1組合員の使用者又は使用者と同視できる地位にあるとはいえず、会社に被申立人適格が認められないので、これを却下する。

(2) なお、念のため申立人の、会社が、近畿地区労組を脱退しなかったX1組合員を会社のSE職場で就労させないように仕向け、X1組合員に対し不利益取扱いを行いもって労働組合の弱体化を図ったとの主張について、以下検討する。

前記第3.6(9)、(11)、7(1)、(7)ないし(11)及び8(3)ないし(5)認定のとおり、①大阪東通社員は希望すれば東通へ移籍できる状況にあったにもかかわらず、X1組合員はこれを自ら拒否したこと、②14.3.12組合提案は大阪東通の東通への営業譲渡から3ヶ月経過後、14.7.25組合提案は営業譲渡から7ヶ月経過後の提案であり、その間に東通がX1組合員ら4名がいなかったことでの体制作りを行っていたこと、③会社は、14.3.12組合提案及び14.7.25組合提案について検討を行っていること、④同提案は、会社にX1組合員ら4名の就労確保義務があることを前提としている内容であったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実からすれば、X1組合員は、本件解雇前には自らの意思により東通への移籍を拒否しながら、その後になって会社の就労確保義務を前提として東通での就労を求めたに過ぎず、会社がX1組合員を会社のSE職場で就労させないよう仕向けたとまでは認められない。また、申立人らはX1組合員が大阪東通から東通に移籍することにより、賃金等労働条件が大幅に低下する旨を主張するが、X1組合員のみが低い条件を提示された等組合員のみを差別的に取り扱ったとの疎明はない。さらに、申立人らは、会社がX1組合員と一緒に就労確保を求めてきたX2組合員及びX3組合員に対して脱退工作を行い朝放労組から脱退させ、両組合員が設立した法人には業務を発注している旨主張するが、両組合員への脱退工作、X1組合員の当該法人への参画に対する

妨害及びX1組合員自身での法人設立に対する妨害が会社によりなされたとの事実の疎明はない。

これらのことからすれば、申立人らの主張は認められない。

## 2 団交について

### (1) 使用者性について

ア 申立人らは、本件団交申入事項であるX1組合員ら4名の就労と労働条件の確保の要求は、会社が自ら決定できる事項であり、会社には団交に応じる義務があると主張する。これに対し会社は、本件団交申入事項、X1組合員の身分に関することであり、会社にはそもそも団交義務はなく、会社の誠意として応じていたに過ぎないと主張するので、以下検討する。

イ 前記第3.2(1)、3(2)、4(7)、6(7)、(9)、(11)、(12)及び7(1)認定のとおり、①X1組合員は、大阪東通の正社員として、昭和50年2月から本件解雇時まで会社職場で就労してきたこと、②本件関連最高裁判決において、会社は、X1組合員ら会社と直接の雇用契約がない労働者について、自ら決定することのできる勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等に関する限り近畿地区労組との団交を拒否できない旨判示されたこと、③本件団交申入事項は、「X1組合員ら4名について、引き続き会社におけるSE職場での就労を確保すること及び労働条件を低下させないこと」となっていること、④X1組合員は、本件団交申入時点(平成13年12月14日時点)では大阪東通から派遣され、本件関連最高裁判決にかかる事件当時と同様の勤務実態等で会社職場で就労していたこと、⑤大阪東通から東通への営業譲渡契約において、大阪東通の役員・従業員は東通に引き継がれることとなっていたこと、⑥X1組合員も東通への移籍を打診されていたこと、⑦平成13年12月25日、X1組合員は東通への移籍を拒否したこと、⑧同月26日、X1組合員は大阪東通を解雇されたこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、X1組合員は会社職場において就労していたとはいえ、その雇用主はあくまでも大阪東通であって会社ではない。しかしながら、会社は、勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等については、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、決定することができる地位にあり、その限りにおいては、会社はX1組合員に対して労組法第7条の使用者に当たり、作業環境等を団交事項とする団交を拒否することはできない。

ウ そこで本件団交申入事項についてみると、「引き続き会社におけるSE職場での就労を確保すること」に関しては前記1判断のとおり、会社はX1組合員との関係において使用者又は使

用者と同視できる地位にあるとはいえず、この点について会社に団交応諾義務はない。

エ しかしながら、「労働条件を低下させないこと」という団交事項については、その意味するところが明確ではないものの、作業環境等、会社が、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、決定することができる地位にある事項を含む内容である可能性は否めない。また、本件団交申入時点では、X1組合員ら4名は本件関連最高裁判決にかかる事件当時と同様の勤務実態等で会社職場において就労しており、他の元大阪東通社員と同様に東通に移籍し引き続き会社職場で就労する可能性が高い状況にあったといえる。したがって、この点に限っては、会社が、労組法第7条にいう使用者に該当し、今後も該当する可能性は否定できない。

そこで、以下団交実態についてみる。

## (2) 団交実態について

ア 申立人らは、会社は団交には応じていたものの、本件協定書等に基づきX1組合員ら4名の会社職場での継続的な就労を確保できるよう配慮しなければならなかったにもかかわらず、大阪東通の東通への営業譲渡に際し、X1組合員ら4名の会社職場における就労に向けた行動をとらないままに団交を引き延ばし、東通に移籍せよという態度に終始し、就労を確保すべき自らの責任を放棄しており、このような会社の団交に対する対応は不誠実であると主張するので以下検討する。

まず、前記1判断のとおり、本件協定書等をもってしても、会社が、X1組合員ら4名に対し、大阪東通解雇後の会社SE職場での就労確保まで保証したものとみることはできないから、会社がX1組合員ら4名の会社職場における就労に向けた行動をとらなかったことは、前記「労働条件を低下させないこと」という団交事項について、団交を引き延ばしたとはいえない。

イ また、前記第3.6(7)ないし(9)及び(11)認定のとおり、①会社と朝放労組は、本件団交申入直後の平成13年12月19日から、X1組合員が大阪東通を解雇される同月26日までの間に3回の団交を行ったこと、②これらの団交で会社は、「東通には本件協定の内容を伝える。協定を放っておくことはしない」、「SEの職場は守られると思う」、「会社は東通に発注する。東通に行けばSE業務ができるし、問題は解決する」、「(賃金の低下といった労働条件の)不利益変更は東通の責任で、会社はタッチできない」と朝放労組に説明していること、が認められる。

さらに前記第3.7(2)、(4)、(5)、(7)ないし(10)、8(3)ない



し(5)及び(7)認定のとおり、①X1組合員ら4名が大阪東通を解雇された後も、会社と朝放労組は数回にわたり団交や事務折衝を行ったこと、②これらの席上で会社は、東通に確認書締結の打診を行った旨、また、義務として東通に働きかけることはできない旨等、会社の立場を説明していること、が認められる。

これらのことからすれば、これらの団交での交渉内容は、X1組合員ら4名の就労確保及び本件解雇後の新たな雇用契約の内容に関するものに終始し、前記「労働条件を低下させない」という団交事項に関するものではなく、また、会社は、これらの団交において、会社が答えられる範囲での回答を行うとともに東通に対して一定の働きかけを行うなどしており、前記「労働条件を低下させない」という団交事項について会社が不誠実な対応をしたという事実は認められない。

(3) よって、不誠実団交との主張には理由がなく、この点に関する申立ては棄却する。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成16年10月8日

大阪府地方労働委員会  
会長 若林正伸 ㊞