

# 写 決 定 書

申立人 京都新聞労働組合

被申立人 株式会社京都新聞社

上記当事者間の京労委平成20年(不)第8号京都新聞社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成21年5月8日、第2115回公益委員会議において、公益委員西村健一郎、同松浦正弘、同後藤文彦、同岡田美保子、同笠井正俊合議の上、次のとおり決定する。

## 主 文

本件申立てを却下する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、申立人が、申立外株式会社京都新聞COM（以下「COM」という。）が平成20年6月2日付けで行った、同社の契約社員申立外A（以下「A」という。）及び同じく申立外B（以下「B」という。また、Aとあわせて「Aら」という。）に対する平成21年3月31日における雇用契約終了（以下「本件雇止め」という。）の通知（以下「本件雇止め通知」という。）について、被申立人に団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたところ、被申立人がCOM固有の問題であるという理由でこれを拒否したことが、労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であると主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、本件雇止めに関する事項について、速やかに誠意ある団交を行うこと。
- (2) 前記1のような行為を繰り返さない旨誓約する文書を手交及び掲示等すること。

## 第2 認定した事実及び判断

### 1 前提となる事実

#### (1) 当事者等

ア 申立人は、被申立人、COM及び株式会社京都新聞印刷（以下株式会社京都新聞印刷を「印刷会社」、これら3社を「グループ会社」という。）に在籍する労働者で組織された労働組合である（争いのない事実）。

イ Aは、平成13年6月1日、Bは、平成16年4月28日、それぞれ被申立人の子会社である申立外京都新聞企画事業株式会社（以下「事業会社」という。）に契約社員として入社し、両名とも同社を平成18年3月に退職して、同年4月1日、COMに契約社員として入社したが、有期雇用職員の契約更新は3年を上限とするとのルール（以下「3年ルール」という。）に基づく本件雇止め通知を受け、その直後に申立人に加入した。

なお、Aは、婚姻により、Cに改姓している（甲第1号証、甲第2号証、甲第32号証、甲第33号証、第1回審問D証言、争いのない事実）。

ウ 被申立人は、明治12年に設立され、肩書地において京都新聞の発行等を事業目的とする株式会社である（争いのない事実）。

エ COMは、平成17年7月に設立され、同社の資本は、被申立人が100パーセント出資し、その取締役は、全員被申立人の取締役又は執行役員で構成されている。被申立人は、それまで事業会社に委託していたAらが行っていた業務を、平成18年4月1日からは、COMに委託している（争いのない事実、審問の全趣旨）。

#### (2) 被申立人との団交の経過等（以下各項の末尾に書証を摘示するもの以外は争いのない事実又は当委員会に顕著な事実）

ア 平成20年6月10日、申立人は、夏季一時金についての団交の際、通常行っている事前折衝を経ることなく、被申立人に対し、グループ経営に関する要求として、契約社員・嘱託社員・アルバイト等の非正規社員の雇止めを廃止するよう要求書を提出した。申立人が交渉の中で、同要求書についても回答を求め

たところ、被申立人は、COMと契約社員契約を締結する際に3年ルールについて説明があったと聞いている、3年ルールを記載した契約社員規程のコピーを渡していると思うが確認する等と回答した。

イ 6月12日、団交が行われ、被申立人は、本件雇止めはCOMの問題であり、被申立人との団交の場で交渉するのは適当ではないと回答し、同月19日、その旨の回答書を提出した。

ウ 7月7日、団交が行われ、被申立人側の団交担当者として、新たに労務担当執行役員となったE（COMの取締役管理担当総務局長を兼ねる。以下「E取締役」という。）が出席した。申立人は、AらがCOMと契約社員契約を締結する際の3年ルールに関する説明状況について、当時被申立人の幹部として説明したE取締役に対し、明らかにするよう求めた。E取締役は、COM固有の問題であり、被申立人との団交の場で話すことではないと回答した（甲第8号証、甲第41号証）。

エ 7月29日、団交が行われ、本件雇止めについて、被申立人は、COMが当事者であること、申立人にはCOMとの団交継続の形で接点を見出してもらいたいこと、COMで事実関係を調査すること、申立人の主張をCOMに伝えること等を回答した。

オ 8月8日、団交が行われ、申立人は、被申立人及びCOM宛に、本件雇止めの撤回及びAらとの雇用契約について、就業実態に合わせて、被申立人との期間の定めのない雇用契約とすることを内容とする要求書を提出した。被申立人は、COMとは別会社であることを理由に、COMと連名の要求書の受取りを拒否し、申立人は、連名ではない要求書を提出した（甲第12号証、甲第13号証）。

カ 8月22日、団交が行われ、被申立人は、同月8日に提出された申立人の要求書に対し、COM社員の雇用等については、COM固有の問題であり、被申立人は関知しないという旨の回答書を読み上げた。

キ 10月27日、Aらは、京都地方裁判所に対し、COMを相手方とする地位保全及び賃金仮払等仮処分命令の申立てをした。

ク 11月25日、団交が行われ、申立人は、本件雇止めについてはグループ会社全体に責任があり、被申立人の責任で解決するよう求めた。被申立人は、CO

Mの問題であり、COMと交渉を継続するよう回答した。

ケ 12月19日、申立人は、請求する救済内容を下記事項について速やかに誠意ある団交を行うこと及び誓約文の掲示等とする本件申立てを行った。

(ア) 本件雇止めに関する事項

(イ) グループ会社に所属する契約社員、嘱託社員、アルバイトなど非正規雇用労働者の雇止めに関する事項

コ 平成21年3月4日、申立人は前記ケ(イ)に係る申立てを取り下げた。

## 2 本件の争点

被申立人は、本件雇止めについて、団交に応諾すべき使用者に当たるか否か。

## 3 争点に関する当事者の主張

### (1) 申立人の主張

ア 法第7条における「使用者」概念は、労働契約上の使用者概念よりも拡張されると解釈されており、特に親会社が、株式所有、役員派遣、下請関係等によって子会社の経営を支配下におき、その従業員の労働条件について現実かつ具体的な支配力を有している場合には、親会社は子会社従業員の労働条件について子会社と並んで団交上の使用者としての地位を有すると解されている。

被申立人は、Aらの本件雇止めについて、以下の理由のとおり現実的かつ具体的な支配力を有しており、団交に応諾すべき使用者である。

(ア) COMは、その資本及び取締役の構成において、前記1の(1)エのとおりであり、被申立人は、COMの経営上の意思決定を完全に支配している。

(イ) COMに在籍する社員の80パーセントが、被申立人からの出向社員であり、Aらの採用、契約更新、雇止め及び業務上の指揮命令について、いずれも被申立人に在籍する幹部社員が行っている。

(ウ) COMの業務の9割は被申立人からの委託業務及び請負であり、業務の6割を占める委託業務に関し、被申立人の計算で行い、1万円以上の接待交際費及び3万円以上の購買費については、被申立人の決裁を要するなどCOMは単独では判断できない。

一方、総務、人事、販売及び広告等被申立人の存続に必要な各業務が、COMに業務委託されており、このようなことが可能なのは、被申立人がCOMを支配しているからである。

(エ) 被申立人は、分社化に伴う人件費抑制策の一環として、グループ会社の有期雇用契約の契約更新については、3年ルールに基づく雇止め方針を策定し、COMを設立した際に、同社の契約社員規程に導入して実施させた。したがって、本件雇止めの解決については、COMが独自に判断することは事実上不可能であり、被申立人がその決定権を有することは明らかである。

(オ) COMの団交担当者は、取締役ではなく、何ら経営判断をする権限を持たない者であり、このようなCOMの団交対応は不誠実であり、COMは自ら解決する能力も意思もない。

イ 被申立人が、COMが開業するまでの期間、被申立人内にCOM開業準備室（以下「開業準備室」という。）を設置して、そこでAらとCOMとの雇用契約締結手続を行ったが、その際、3年ルールの説明を怠ったことからすれば、被申立人が団交に応じ解決に努力することが、社会常識に合致し、妥当といえる。

## (2) 被申立人の主張

ア 被申立人は、Aらの本件雇止めについて、以下の理由のとおり具体的かつ現実的に支配・決定しておらず、団交に応諾すべき使用者ではない。

(ア) COMの資本及び取締役の構成については、前記1の(1)エのとおりであるが、COMは被申立人とは別個独立した法人であり、独自に取締役会規程等を置き、COM自身で経営等に関する重要事項を被申立人とは異なる判断過程で検討判断している。

(イ) 出向社員はあくまで出向先会社の指揮命令のもと、出向先会社の立場において労務を提供するものであるから、出向社員が何らかの手続に関与していることをもって、出向元会社が当該手続に関与しているとは評価できない。

(ウ) 被申立人が決裁を行っているのは、業務委託者としての立場から委託業務に限り行っているに過ぎない。具体的な契約社員の雇用はCOM内の稟議によって決定されるが、この手続過程に被申立人が関与することはなく、COMは独自にAらの採用、解雇等の人事問題の決定を行っている。

また、被申立人は、給料計算等の事務処理をCOMに委託しているが、雇用や退職などの判断は、被申立人、COMの各社がそれぞれ行っている。

(エ) 3年ルールを含むCOMの契約社員規程は、COMには開業まで従業員がいなかったため、COMの局長就任予定者を中心に構成された被申立人の開

業準備室で作成され、既に就任していたCOMの取締役の了承を得たもので、COMが独自に策定したものであり、被申立人が作成させたものではない。

(カ) COMの団交担当者が取締役の地位にないことをもって、COMが団交を行う意思がないとは認められない。

COMは、団交の場や申立人からの公開質問状に誠実に対応しており、申立人から継続して団交の申入れがあれば、本件雇止めに関する団交に応じる用意があった。

イ 本件の争点は、被申立人が法上の「使用者」に該当するか否かである。AらをCOMに採用する際に、同人らに対して、3年ルールについて説明を行っており、同人らに対する雇止めが認められるか否かということは、本件においては無関係な事情である。

#### 4 認定した事実

##### (1) 被申立人の分社化

ア 被申立人は、新聞相互間の競争激化、各種報道媒体の多様化、広告媒体の多様化発展による新聞広告収入の激減及び人件費比率の高さ等の厳しい経営状況に対応するため、被申立人、COM及び印刷会社の3社体制によるグループ経営方針を策定して、平成17年4月18日、その概略を社内新聞で発表した（甲第30号証）。

イ 被申立人は、グループ経営化に伴い、被申立人を、①グループ全体の調整機能を持つグループ経営管理室と編集機能を有する編集本部からなる被申立人、②営業、総務、経理、メディア・システム機能等を有するCOM、③印刷・発送機能を持つ印刷会社の三社に分社化することとし、平成17年7月、COM及び印刷会社を設立した（乙第5号証）。

ウ COM及び印刷会社は、平成18年4月に開業したが、平成21年現在、COMの売上げのうち、その約6割を被申立人からの委託業務が、その約3割を被申立人からの請負が占めており、委託業務には、総務及び広告等の業務のほか、人事業務の一部である給与計算などの事務的な手続が含まれている。採用から退職までの被申立人の人事は被申立人が自ら決定している。

また、COMの従業員の約80パーセントは、被申立人からの出向社員で占められ、局長等の幹部社員は、いずれも出向社員であり、これらの出向社員の

労働条件については、被申立人と申立人との団交を通じて決定されていた。(乙第5号証、第1回審問D証言、第1回審問E証言)。

エ COMの職場は、被申立人社屋内に所在し、E取締役は、COMの取締役としても被申立人の執行役員としても同一の場所で執務し、社員名簿にも同一の内線番号が表示されている(甲第41号証、乙第5号証、第1回審問E証言)。

オ COMでは、総務局管理部が同社の総務、経理及びプロパー社員他の人事を担当し、同社の稟議・決裁基準において、契約社員の雇用は、各局室長が所定の申請書を総務局に提出して決裁を受けることとなっている。

COMの業務に必要な1万円以上の飲食・接待費や業務の重要事項について、COMの各局長の決裁を受けた後、被申立人の社長が押印する取扱いになっているが、これは、委託業務に限定した取扱いである(乙第3号証、乙第5号証、乙第11号証、第1回審問E証言)。

カ 平成19年2月20日、申立人がCOMの従業員を対象に行ったアンケートについて、COMから抗議を受けた被申立人は、申立人との懇談会を中止した(甲第44号証、第1回審問D証言)。

キ 平成20年12月、被申立人から出向し、広告局長兼労務担当であるF(以下「F局長」という。)が、得意先に被申立人の校閲アルバイトを解雇する予定であると話したことについて、被申立人の労務担当であるE取締役が申立人に謝罪した(甲第45号証、第1回審問D証言)。

## (2) COMにおける3年ルール導入の経緯

ア COMには、後にCOMの業務となる部門に所属していた被申立人社員が在籍の形で出向する予定であったが、COMは、将来的に、出向社員が退職期を迎えるのに合わせて段階的にプロパー社員、契約社員及びアルバイト社員等、業務内容に見合った雇用形態へ切り替え、これによって総人件費を抑制することを目指していた(乙第5号証)。

イ COMの設立から開業までの間は、COMに従業員がいなかったことから、被申立人内に開業準備室が設置され、COMの開業準備が行われた。その構成員は、平成18年4月付けで被申立人からCOMに出向して各局長に就任する予定の社員が中心であった。

被申立人及び事業会社は、被申立人のアルバイト社員や事業会社の契約社員

について、平成11年4月から、3年ルールを原則実施してきた。

COMの開業準備室においては、3年ルールをグループ会社として尊重し、COM設立時から同社の人事施策の基本方針の一つとして定め、契約社員規程に明記することとし、既に就任していたCOMの取締役の同意を得て、就業規則及び3年ルールを明記した契約社員規程を作成した（甲第27号証の1、甲第27号証の2、甲第30号証、乙第11号証）。

ウ 契約社員規程は、平成18年2月には、被申立人の各局管理部で社員が閲覧できるようにになっていたが、同規程の施行は、同年4月1日である（甲第27号証の2、甲第49号証）。

### (3) Aらの契約社員雇用契約の締結過程

ア Aは、平成13年6月1日、事業会社に雇用期間が6箇月である契約社員として入社し、企画センターに配属された。その後、この契約は、6箇月ごとに更新され、平成15年4月からは、雇用期間が1年となり、平成16年及び平成17年にも上記1年の契約が更新されている（甲第31号証、甲第32号証）。

イ Bは、平成16年4月28日、事業会社に雇用期間が1年である契約社員として入社し、企画センターに配属され、この契約は、平成17年に更新された（甲第31号証、甲第33号証）。

ウ 事業会社での契約更新手続は、改まって契約内容の説明を受けて契約をするというものではなく、当時、被申立人から出向し、Aらの上司であったG（以下「G」という。）が、仕事中に契約書を封筒に入れて各契約社員の座席まで配って回り、後日、各契約社員が必要事項を記入して返却するというものであった（甲第32号証、甲第33号証）。

エ 事業会社の契約社員には3年ルールを規定した就業規則はないが、実際には3年ルールが契約社員に適用されていた。平成16年2月、Gは、3年を超えて雇用して欲しいというAの希望を受けて、同人の業務内容を変更することにより、3年を超えて雇用を継続する手続をとった（甲第30号証、甲第48号証）。

オ 平成18年1月上旬、被申立人から事業会社に出向し、営業本部長であったH（以下「H本部長」という。）が、Aらに対し、企画センターの業務がCOMに委託されることとなるのに伴い、同人の異動希望を聴取した。Aらは、業務内容がそのままであるならCOMに移りたい旨を伝えた（甲第32号証、甲第33号証）。



カ 2月24日、Aらは、同年4月1日から1年間を雇用期間とする契約社員雇用契約書をCOMと締結した。この契約書の第9条で「本契約に定めのない事項については、契約社員規程、法令の定めによる」と記載され、契約書自体には3年ルールについての具体的な記載はなかった。

当該契約手続を行ったのは、当時開業準備室委員であったE取締役の指示を受けた開業準備室の社員であった(甲第28号証の1、甲第29号証の1、第1回審問E証言)。

キ COMでの契約更新手続は、被申立人から出向し、広告局計画部長であるI(以下「I部長」という。)が、Aらに、封筒に入った契約書を渡し、同人らが署名押印して返却するというものであり、3年ルールの説明や契約更新に関する会話はほとんどなかった(甲第32号証、甲第33号証)。

ク 平成20年6月2日、Aは、I部長から、封筒に入った本件雇止め通知を受け取った。同日、I部長は、振替休日で休んでいたBの机の引き出しに本件雇止め通知の入った封筒を入れた(甲第1号証、甲第32号証)。

ケ 6月3日、Bは、机の引き出しに、封筒に入った本件雇止め通知を見つけ、本件雇止めの事実を知った(甲第2号証、甲第33号証)。

#### (4) COMとの団交の経過等

ア 平成20年7月15日、申立人は、COMに対し、Aらが申立人COM支部を結成したことを通知し、申立人と誠実に交渉を行うよう求めた(甲第9号証)。

イ 7月25日、申立人は、本件雇止めについて、初めてCOMと団交を行った。COMの団交担当者は、F局長である。F局長は、COMの取締役及び執行役員ではない(甲第41号証、第1回審問D証言)。

ウ 団交において、申立人は、本件雇止めの撤回、理由及びAらがCOMの契約社員として契約を締結したときの3年ルールの説明内容について、COMの回答を求めた。

F局長は、雇止めの理由は、COMの契約社員規程で定められている3年ルールに基づくものであり、本件雇止めはルールどおり粛々と進める、Aらへの3年ルールの説明は、「説明したと聞いている。それで十分だと思う」と回答し、申立人からの追及を受けて、誰がどの立場で説明したのか確認すると回答した(甲第10号証)。

エ 8月18日、申立人は、COMに対し、次のような公開質問状を提出した（甲第15号証）。

(ア) 事業会社からCOMに移った契約社員に、いつ、誰が、どのような立場で転籍の説明を行ったのか。その際3年ルールは説明したのか。したとすれば、どのような形で(書面、口頭等)行ったのか。

(イ) Aらについて、COMとして雇止めを撤回する考えはあるのか。

オ 8月21日、COMは、申立人の公開質問状に対し、次のとおり回答書を提出した（甲第16号証）。

(ア) 質問状の(ア)について

a 平成17年9月22日、H本部長が、COMで雇用対象の契約社員に対して、口頭で、事業会社での契約は平成18年3月末で一度契約解除し、4月1日付けでCOMと再契約する、雇用期間は1年契約の最長3年契約であると説明している。

b 平成18年2月16日、開業準備室委員のE取締役が、事業会社からCOMで雇用予定の契約社員に対し、4月1日以降COMと雇用契約を締結する旨を口頭で説明し、その中で、3年を限度に雇用、1年更新とするなどの内容を話している。

(イ) 質問状の(イ)について

「3年の雇用期限」は平成18年4月1日から発効しているCOMの契約社員規程に明記されたものであり、これを撤回する考えはない。

カ その後、申立人は、本件雇止めについて、COMと団交を行っておらず、COMに対し、上記回答書について説明を求めたり、団交にF局長に替わって取締役等権限を有する者の出席を求めたりはしていない(第1回審問D証言)。

## 5 判断

本件の争点は、前記2のとおり、被申立人は、本件雇止めについて、団交に応諾すべき使用者に当たるか否かであるので、以下、これについて判断する。

### (1) 法第7条の使用者について

法第7条の使用者は、一般に労働契約上の雇用主をいうものであるが、雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と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、その限りにおいて同条の使用者に当たると解される。

(2) 資本関係、役員 の 状況及び営業取引関係等について

前記 4 (1)イのとおり、COMは、平成 18 年 4 月の被申立人のグループ経営化に伴い、被申立人が、グループ全体の調整機能及び編集機能を有する被申立人、営業、総務、経理及びメディア・システム機能等を有する COM並びに印刷・発送機能を有する印刷会社の 3 社に分社化されたことにより、発足した会社であり、前記 1 (1)エのとおり、その資本金を被申立人が 100 パーセント出資し、その取締役はいずれも被申立人の取締役又は執行役員で構成されていることが認められる。

また、前記 4 (1)ウのとおり、平成 21 年時点において、COMの売上げのうち、その約 6 割を被申立人からの委託業務が、その約 3 割を被申立人からの請負が占めており、委託業務には、総務及び広告等の業務並びに人事業務の一部が含まれていることが認められる。

さらに、前記 4 (1)エ、カ及びキのとおり、COMの職場は被申立人の社屋内に在り、E取締役は被申立人の執行役員としてもCOMの取締役としても同一の場所で執務していること及びCOMの従業員に対する申立人のアンケートを理由に被申立人が申立人との懇談会を中止したり、COMの局長の取引先での言動についてE取締役が被申立人の労務担当として謝罪したりしていることなどCOMと被申立人は密接な関係にあることが認められる。

以上のとおり、COMは被申立人のグループ会社の一つとして被申立人と一体的に経営され、被申立人は、資本関係、取締役等の兼任関係及び業務委託等を通じて、COMに対し、その経営について一定の支配力を有しているものと推認される。しかし、経営について一定の支配力を有しているだけでは、被申立人がCOMの労働者の本件雇止めについて、雇用主であるCOMと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とは直ちにはいえず、さらに検討を進めることとする。

(3) 本件雇止めにおける支配力について

前記 4 (2)ア及びイのとおり、平成 18 年のグループ経営化の目的の一つとして、プロパー社員、契約社員及びアルバイト社員等業務内容に見合った雇用形態への切換え等による総人件費の抑制が挙げられていたこと、本件雇止めの理由とされ

ている3年ルールは、既に被申立人において実施されていたことから、これを尊重してCOMにおいても契約社員規程にその旨が規定されたことが認められ、これらの事情が本件雇止めに影響を与えた可能性は否定できない。

また、前記4(1)ウのとおり、COMの従業員の約80パーセントは被申立人からの出向社員であり、それ以外の契約社員、嘱託社員、アルバイト社員等がCOMのプロパー社員であるに過ぎず、上記の出向社員の労働条件については、被申立人と申立人との団交を通じて決定されていたことが認められる。

しかしながら、前記4(1)オのとおり、COMのプロパー社員の雇用については、COMにおいて判断することとされ、COMの稟議・決裁基準によれば、契約社員の雇用については、各局室長が申請書をCOMの総務局に提出して決裁を受けることとされており、被申立人からの委託業務については、1万円以上の飲食・接待費や業務の重要事項について被申立人の決裁を要することとされていたものの、これは委託業務に限定された取扱いであって、契約社員の雇用には適用がないことが認められる。したがって、契約社員の雇用については、COMが独自に決定する権限を有し、被申立人の承認事項ともされていないと認められ、本件雇止めについても、COMによって決定されたものと推認される。

これに対し、被申立人が本件雇止めについて、COMに対し何らかの指示を行ったとの疎明はなく、また、前記4(1)ウのとおり本件雇止めについて決定できる地位にあったCOMの幹部社員はいずれも被申立人からの出向社員であったことが認められるが、出向社員であるからといって出向先の業務について出向元の指示により処理するわけではなく、被申立人がこれらの出向社員を通じて本件雇止めに対して何らかの影響力を行使したとの疎明もない。

さらに、前記4(2)イのとおり、3年ルールをCOMが導入するにあたり、被申立人の取扱いが尊重されたことは認められるものの、これが被申立人からの指示により導入されたものとは認められない。

以上のことからすれば、被申立人が本件雇止めについて、雇用主と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と判断することは困難である。

#### (4) 被申立人の使用者性に関する申立人の主張について

##### ア 被申立人のCOMに対する支配について

申立人は、前記3(1)ア(ア)から(エ)までのとおり、被申立人が、資本関係、取締役等の兼任関係及び営業取引関係等を通じてCOMを支配し、本件雇止めについても決定権を有する旨主張するが、被申立人がCOMの経営について支配力を有しているものの、本件雇止めについてCOMと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と判断することは困難であることは前記(2)及び(3)のとおりである。

#### イ COMの団交への対応について

次に、申立人は、前記3(1)ア(カ)のとおり、COMの団交担当者は、取締役ではなく、何ら経営判断をする権限を持たない者であり、このようなCOMの団交対応は不誠実であり、COMは自ら解決する能力も意思もないと主張する。

確かに、前記1(2)ウ及び4(4)イのとおり、COMの団交担当者のF局長は広告局長であって、取締役又は執行役員ではなく、これに対して、被申立人の団交担当者は被申立人の執行役員のE取締役であること、前記4(4)ウのとおり、平成20年7月25日の団交においてF局長は、本件雇止めについては会社のルールどおり粛々と進めるとの回答に終始し、Aらに対する説明も最終的に確認するとは回答したものの、当初は、説明したと聞いており、それで十分であると回答したことが認められる。これらの事情に鑑みれば、申立人の主張するとおり、COMの団交担当者が申立人との交渉を円滑に進めるにふさわしい職責の者であったかには疑念が残る。

しかしながら、前記(3)で判断したとおり、本件雇止めについて決定権限を有し、実際に決定を行ったのもCOMである以上、COMの団交担当者が判断する権限を有さないというのであれば、COMに対して権限を有する者を団交に出席させるよう求めるべきであると考えられるところである。

したがって、権限を有する者が団交に出席していないことをもって、COMが本件雇止めについて自ら解決する能力も意思もないとはいえない。

#### ウ 本件雇止めに至る経過について

さらに、申立人は、前記3(1)イのとおり、被申立人が、COMの開業準備室において、AらとCOMとの雇用契約締結手続を行ったが、その際、3年ルールの説明を怠ったことからすれば、被申立人が団交に応じ解決に努力することが、社会常識に合致し、妥当といえると主張する。

前記4(2)イ及び(3)カのとおり、平成17年7月のCOMの設立登記から平成18年4月のCOMの開業までの間、被申立人内にCOMの開業準備室が設置され、そこにおいて、COMの契約社員規程が作成され、AらとCOMとの雇用契約の締結手続が行われたことが認められる。

さらに、前記4(2)イ及びウ並びに(3)カのとおり、3年ルールについては、Aらの契約社員雇用契約書には明記されておらず、同契約書には本契約に定めのない事項については、契約社員規程、法令の定めによると規定され、契約社員規程には同ルールが規定されているものの、雇用契約書の締結日付けが平成18年2月24日であるのに対し、契約社員規程の施行日は同年4月1日であり、2月時点で契約社員規程の案自体は作成済みであったものの、被申立人の各局管理部で閲覧が可能な状態におかれていたに過ぎないことが認められる。

これに対して、前記4(4)オ(ア)のとおり、COMは、申立人の公開質問状に対して、3年ルールについては、平成17年9月及び平成18年2月に、口頭で説明したと回答していることが認められるが、仮にこれが事実であったとしても、前記4(3)アからエまでのとおり、Aは平成13年6月に事業会社に採用されて以降既に3年の上限を超えて契約更新を繰り返してきており、BもAのそのような事情を見知っていたのであるから、単にこのように口頭で説明しただけでは、なお、Aらが3年を超えても契約が更新されるとの期待を抱いていたとしても無理からぬものがあつたと推認される。

しかしながら、COMの開業準備室は、被申立人内に設置されてはいるものの、前記4(1)イ及びウ並びに(2)イのとおり、被申立人の他の部局とは組織を分離して設置され、その構成メンバーもCOMの各局長就任予定者であり、COMも従業員がいなかったとはいえ平成17年7月に設立されており、平成18年4月に開業し、現在も存続していることが認められること、また、前記(3)で判断したとおり現時点において、本件雇止めについて決定権限を有しているのはCOMであることからすれば、COM開業前のAらとの契約手続上の問題についても、その責任を負うのはCOMであつて、COMとしてこれらの事情も考慮した上で申立人との交渉に当たり、説明を尽くすべきものであると判断される。

したがって、COM開業前の経過からも、本件雇止めについて被申立人に申

立人との団交に応じる義務があるとまではいえない。

(5) 結論

以上判断したとおり、被申立人は、本件雇止めについてCOMと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と判断することは困難であって、法第7条の使用者には当たらないと判断される。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第33条第1項第5号を適用して、主文のとおり決定する。

平成21年5月14日

京都府労働委員会

会 長 西村 健一郎