

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人

日本民間放送労働組合連合会

再 審 査 申 立 人

日本民間放送労働組合連合会近畿地方連合会

再 審 査 申 立 人

民放労連近畿地区労働組合

再審査被申立人

朝日放送株式会社

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

再審査申立人 X1 は、申立外株式会社大阪東通（以下「大阪東通」という。）に雇用され、再審査被申立人朝日放送株式会社（以下「会社」という。）の音響効果（以下「SE」という。）職場で就労していたが、大阪東通が申立外株式会社東通（以下「東通」という。）にその事業を譲渡した際に、大阪東通から解雇され、譲渡先の東通での雇用を、会社のSE職場での就労保証がないことなどを理由に拒否した。

本件は、会社が、再審査申立人民放労連近畿地区労働組合（以下「近畿地区労組」という。）及び申立外朝日放送労働組合（以下「朝放労組」という。）との間で、X1組合員の会社内SE職場での就労を保証する趣旨の協定書を締結していたにもかかわらず、大阪東通から解雇された後のX1組合員の就労を拒絶したとして、また、会社は、近畿地区労組及び朝放労組との間で、X1組合員らの就労の確保等に関する団体交渉（以下「団交」という。）を誠実に行わなかったとして、不当労働行為の救済が申し立てられた事件である。

#### 2 請求する救済内容の要旨（初審）

再審査申立人ら（初審においては朝放労組も申立人となっていたが、後

記のとおり、朝放労組は、再審査を申し立てた後に再審査申立てを取り下げた)が初審において請求した救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) X 1 組合員を平成 1 3 年 1 2 月 2 6 日以前の労働条件を低下させることなく、会社の S E 職場で就労させること。
- (2) 平成 1 4 年 1 月以降、X 1 組合員が原職に復帰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 1 3 年 1 2 月 1 4 日付け団交申入れに対する誠実団交応諾。
- (4) 近畿地区労組及び朝放労組に対する謝罪文の手交及び掲示。

### 3 初審命令の要旨

平成 1 6 年 1 0 月 8 日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)は、X 1 組合員の会社 S E 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てについては、会社は X 1 組合員に対する関係で労働組合法第 7 条における使用者であるとはいえず、会社には被申立人適格が認められないとして却下し、また、誠実団交応諾及び謝罪文の手交等を求める申立てについては、「労働条件を低下させない」という団交事項について、会社が不誠実な団交をしたとは認められないなどとして棄却した。

### 4 再審査申立て

再審査申立人らは、初審命令が、X 1 組合員を会社 S E 職場から排除したことに關して会社の使用者性を認めず、また、会社の不誠実団交を認めなかったことは誤りであるとして、平成 1 6 年 1 0 月 2 1 日、再審査を申し立てた。

なお、朝放労組は、平成 1 7 年 6 月 2 4 日付で再審査申立てを取り下げた。

## 第2 争点及び当事者の主張の要旨

### 1 争点

当事者間における争点は、以下のとおりである。

- (1) 大阪東通から東通への営業譲渡に伴い、会社が、X1組合員は東通に雇用されなかったとして同組合員を会社のSE職場から排除したこと、及び、会社の東通に対する働きかけを通じた同組合員の会社SE職場における就労が実現しなかったことが、労働組合法第7条第1号及び3号の不当労働行為に該当するか否か。

ア 会社は上記問題について、労働組合法第7条にいう使用者に当たるか。

イ 使用者に該当するとした場合、会社の行為は不当労働行為に該当するか。

- (2) 会社は、X1組合員らについて、会社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について、誠実に団交を行ったか否か。

ア 「就労の確保」及び「労働条件を低下させないこと」という団交事項について、会社は労働組合法第7条にいう使用者に当たるか。

イ 使用者に該当するとした場合、会社の団交における態度は誠実なものであったか否か。

### 2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨については、次のとおり加えるほかは、初審命令理由中の「第2 当事者の主張要旨」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、「申立人ら」を「再審査申立人ら」に、「被申立人」を「再審査被申立人」に、「大阪府地方労働委員会」を「大阪府労働委員会」に、「大阪地労委」を「大阪府労委」に、それぞれ読み替えるものとする。

- (1) 再審査申立人らの追加主張

ア 社員化闘争の歴史

本件協定書等の趣旨を理解するには、25年以上に及ぶ会社との社員化闘争の歴史を理解する必要があるが、その概要は、次のとおりである。

(ア) 会社においては、昭和39年ころから、「社外工」、「一人親方」、「アルバイト」などの名称の社外工制度が導入されたが、これら社外工を組織する近畿地区労組や朝放労組は、社外工を会社の直備とすること（直備化・社員化）などを求めるようになった。一部の社外工については、近畿地区労組の団交申入れを会社が拒否したことに対する大阪府労委の救済命令や、職業安定法違反等に関する労働基準監督署や公共職業安定所の指導を契機として社員化が実現した。また、会社にメイク担当者を派遣していた企業の「三賀」が昭和60年に倒産した際には、会社と朝放労組が交渉により確認書を締結し、同社のメイク担当者が別会社「ステージ・シー」の従業員として会社の職場に復帰したことがあった。

(イ) 平成元年、朝放労組と会社が社員化に関する協議を行う場として雇用小委員会が発足したが、会社がグループ分けして交渉したいと主張した結果、平成4年、タイピスト、常勤アルバイトらからなるAグループ（非組合員を含む19名）について、囑託として直備化する解決協定書を労使間で締結した。一方、X1組合員を含むBグループについては、そのうち、照明、SEについて、昭和49年の会社の団交拒否につき発出された救済命令に対する行政訴訟が係属中であり、雇用小委員会は開店休業状態となった。

(ウ) 平成7年には、上記(イ)の行政訴訟における最高裁判決（本件関連最高裁判決）が言い渡され、同8年には差戻し審の東京高裁にて、会社の支配介入を認定する判決が出された。その後、雇用小委員会は、平成11年8月から同12年10月にかけて、合計17回開催され、直備化を求め続ければ雇用小委員会が決裂するという状況に陥ったた

め、朝放労組らとしては、専属的・継続的就労の確保を優先することとし、最終的に、平成12年11月27日に朝放労組、近畿地区労組及び会社との協定書、同当事者間の覚書、並びに会社と大阪東通との確認書（以下、これらを「本件協定書等」という。）が締結された。

イ 初審命令の誤り

初審命令には次のとおり誤りがある。

- (ア) 初審命令は、①会社とX1組合員の間には雇用契約は存在せず、②本件解雇後は大阪東通との間の雇用関係もなくなっており、③会社の職場において就労する労働契約上の根拠がないことを、使用者性を否定する理由の一つとしている。

しかし、本件では、会社SE職場における26年余りの「使用労働関係の継続」があるにもかかわらず、X1組合員が一方的に会社から排除されるという事態に陥ったのであり、その排除行為が不当労働行為に該当するかどうか問われている。これは、私法上の契約関係の存否とは無関係であって、初審命令は不当労働行為救済制度の本質を見誤っている。

- (イ) 会社とX1組合員との間には26年余りにわたって、継続した使用労働関係が成立しており、同人が大阪東通に採用されるに当たり事前に会社に関与したのであるから、実質的には会社が採用を決定し、業務は会社ディレクターの指揮命令を受けており、大阪東通の存在は形骸化していたとの実態が存在した。即ち、会社とX1組合員との間で、黙示の労働契約が成立していた、または、成立しているのと同視できる関係が存在したと法的に解することも可能であり、長期間の継続した使用労働関係は、それ自体が法的保護に値するのであるから、この使用労働関係の切断は不利益取り扱い及び支配介入に該当する。

さらに、本件におけるX1組合員の会社での派遣就労は、職業安定

法第44条に違反するが故に、その反射的効果として、会社とX1組合員との間に労働契約の成立を認める解釈も理論的には可能である。加えて、いわゆる就労請求権を認めるべき論拠からしても、X1組合員が会社SE職場で継続的に就労してきた事実は、会社の使用者該当性を基礎づけるものである。

(ウ) 初審命令は、本件協定書等に基づいて会社に使用者性を認めることもできないと判断しているが、かかる判断は、上記のような本件協定書等の締結に至るまでの歴史的経緯及び本件協定書等の成立経過について適切な事実認定を行わなかったことにより、本件協定書等が就労保証の趣旨をもつことを見落としたものである。

(エ) 会社は、東通への営業譲渡後においても、引き続き、X1組合員をSE業務に従事させてその就労を確保することは容易であったにもかかわらず、あえて同人を就労させないように仕向けている。以上のようなX1組合員のSE職場からの排除における会社の意図は、長年にわたって労働組合の活動の中心的立場にあった同人を職場から排除することによって、労働組合の影響力を弱体化させることであり、また、同人に対する報復であり、かつ、他の従業員に対する見せしめでもあるから、かかる措置は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(オ) 次に、初審命令が誠実団交義務違反に関する申立てにつき会社の使用者性を否定したことについては、①本件関連最高裁判決の趣旨は、会社が労働組合法第7条にいう使用者に該当することを認めた上で、会社が決定し得る事項について団交応諾義務があるというものであり、②誰にSE業務を担わせるのか決定するのが会社である以上、「就労の確保」は会社が決定できる事項であることから、「就労の確保」という団交事項との関係において、会社の使用者性を否定した初審命

令は誤りである。

また、初審命令は、「労働条件を低下させないこと」という団交事項につき会社の使用者性を認めつつ、会社の団交には不誠実な点が認められないとするが、これも誤りである。第1に、平成13年12月20日までの会社の団交における対応は、何もせずに引き延ばしを図るという意味で不誠実であった。第2に、平成13年12月21日以降の会社の対応は、大阪東通及び東通に全て責任を転嫁して、X1組合員の就労を確保すべき自らの責任を一切放棄した極めて不誠実な対応であった。

## (2) 再審査被申立人の追加主張

### ア X1組合員の雇用契約関係

X1組合員は、会社とは何らの雇用契約関係にはない。X1組合員が労務を提供し、賃金を得ていたのは、倒産した大阪東通であり、再審査申立人らは、いったん解決した社員化問題を、大阪東通の倒産を奇貨として、再度会社に迫ろうとしていると考えられる。

### イ 本件団交応諾義務の不存在

再審査申立人らは、「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」について、会社には団交応諾義務がないとして再審査申立てを棄却した中労委命令を本件関連最高裁判決によって確定させたことを忘れている。最高裁まで争われたのは、中労委が会社に認めた「就労にかかる諸条件に関する団交応諾義務」の有無のみである。社員化問題については団交応諾義務がないことを自ら認めたのである。

また、再審査申立人らは、会社の団交に臨む態度が不誠実であると非難しているが、本件関連最高裁判決と中労委命令を読めば明らかなごとく、会社には社員化問題について団交応諾義務はないのであるから、団交を拒否しても何ら問題はなかったが、長年構内で働いてきた下請従業員



員のことでもあり、組合の要請もあって、あえて交渉に応じたものである。

### 第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由中の「第3 当委員会が認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改め又は加えるほかは、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、「申立人」を「再審査申立人」に、「被申立人」を「再審査被申立人」に、「本件審問終結」を「本件初審審問終結」に、「当委員会」を「大阪府労委」に、「中労委」を「当委員会」に、「大阪地労委」を「大阪府労委」に、それぞれ読み替えるものとする。

#### 1 1の(3)の末尾に、次のとおり加える。

「なお、大阪東通における平成13年期末の株主比率は、自社保有23%、東通21%、会社17%、毎日放送17%、関西テレビ9%、讀賣テレビ7%、その他6%であった。

また、東通と大阪東通とは、同業のプロダクション会社どうしであり、放送局とプロダクション会社の関係のような継続的な業務取引関係がなく、東通は上記のとおり大阪東通の株主となっているものの、平成7年から平成13年期末までをみると、大阪東通における東通出身の役員は平取締役1名であった。」

#### 2 2の(1)「X1組合員は会社現像室長と面談を行っていた。」の後に、次のとおり加える。

「現像室の勤務では、毎月の給料は会社の別職場で働いていた大阪東通のチーフから現像職場で受け取った。勤務報告書(出勤表)は、毎月2

0日締め切りで現像職場でまとめて、同チーフに渡していた。その後、X1組合員が会社SE職場に移っても同様な方法がとられた。

なお、X1組合員の「給与賞与支給明細書」には、大阪東通の社名印字があり、厚生年金や所得税等の法定控除も同社により行われていた。」

3 5の(4)の後に、(5)として次のとおり加える。

「(5) なお、雇用小委員会の話し合いの中では、大阪東通が倒産した場合の対応については議論はなかった。」

4 6の(1)の末尾に、次のとおり加える。

「 なお、大阪東通は、バブル経済崩壊後に経営危機に陥り、平成8年3月末には売上高47億円に対し、40億円余の借入金となっていた。その後、再建5カ年計画により、平成13年期末には借入金は20億円まで減少したが、①債務を完済するまでなお20年かかること、②デジタル放送及びハイビジョン放送対応の設備投資を含む新再建計画が金融機関の了解が得られず頓挫したことに加え、3億円超の債務超過となり、約束手形2通の弁済が不可能となったことから、民事再生の申立てがなされるに至った。」

5 6の(8)の末尾に、次のとおり加える。

「 なお、同日以降の本件団交申入事項にかかる団交には、朝放労組とともに本件協定書の一方当事者であった近畿地区労組からX1組合員も参加しており、朝放労組と近畿地区労組がともに会社に対して団交を行った実態にあった。」

6 6の(10)を、次のとおり改める。

「(10) 平成13年12月21日、会社のY1取締役らは東通の人事担当役員であったY2氏と面談して、本件確認書の引継ぎについて打診したところ、Y2氏は、確認書は引き継がないとの意向を述べた。同日、会社は、上記発言について朝放労組副委員長に伝えた。(なお、12月22日から同月24日まで連休であった。)」

7 6の(11)中、「東通に移籍しない旨述べた。」の前に、次のとおり加える。

「東通に派遣同意書を提出すると会社SE職場で就労し続けることが確保されなくなると考えたことから、」

8 8の(8)の後に、(9)として次のとおり加える。

「(9) 再審査申立人であった朝放労組は、中労委の再審査申立ての当事者となり続けることも含め本件争議の主体として取り組むか否か組合員投票を行ったところ、賛成は組合員総数の過半数に達しなかったという結果を踏まえ、平成17年6月24日付けで、本件再審査申立てを取り下げた。」

#### 第4 当委員会の判断

1 X1組合員の就労確保に関する会社の使用者性の存否と不当労働行為の成否

(1) 会社とX1組合員との間における黙示の労働契約、又は、それと同視しうる関係の存否

ア まず、再審査申立人らは、会社が、X1組合員をSE職場から排除したことにつき労働組合法第7条における使用者に該当するとし、その根拠として、会社とX1組合員との間で黙示の労働契約が成立している、

又は、成立しているのと同視できる関係が存在したといえりと主張するので、この点について以下検討する。

(ア) 本件のX1組合員のような社外労働者と受入企業の間には黙示の労働契約関係が成立していると認められるためには、両者の間に指揮命令関係があるのみでは足りず、受入企業が社外労働者の賃金を実質的に決定して支払っており、しかも、受入企業が社外労働者についての採用・配置・懲戒・解雇等の雇用管理を行っているなど、社外労働者が労務提供義務を負う相手方が派遣企業ではなく受入企業であると認められることを要すると解するのが相当である。

(イ) 前記第3で一部を加えて引用した初審命令理由第3（以下「初審命令理由第3」という。）の1の(3)、2の(1)、3の(2)、6の(12)認定のとおり、大阪東通は独立した社会的実体を有する企業であるところ、会社の職場にて勤務を始めるに先立ち、会社と大阪東通の各職制に面談した順序が逆であったにせよ、X1組合員が採用されたのは大阪東通であり、同組合員もそのように認識していたこと、同組合員を解雇したのも同社であったこと、大阪東通の音声課長が会社の編成日程表に基づいて、1週間単位で同組合員の業務の割り振りを作成していたこと、及び、同組合員の勤務報告書（出勤表）の処理も大阪東通が行っていたことが認められる。

さらに、初審命令理由第3の5の(4)認定のとおり、本件確認書の記の三には「乙（注：大阪東通）は、本来は一、の対象者（注：X1組合員も含む）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。」と記載されている。

以上によれば、X1組合員が会社のSE職場で就労するにあたって、勤務時間の割り振り等につき会社の指揮命令がなされていたという実態があったとしても、同人の採用・配置・懲戒・解雇等の雇用管理を

会社が行っていたとまでは認められない。また、初審命令理由第3の2の(1)認定のとおり、同組合員への賃金の支払い及び法定控除等は大阪東通が行っていたのであって、同組合員が大阪東通の担当者から賃金を受け取ったのが会社のSE職場においてであったことや、大阪東通の従業員の給料支払日がSE職場での残業申告の締切日と同一であったとしても、会社が同組合員の賃金を実質的に決定して支払っていたと認めるに足りる証拠はない。

(ウ) 加えて、初審命令理由第3の5の(2)認定のとおり、本件協定書には、朝放労組及び近畿地区労組が、X1組合員を含む11名の組合員を対象として、社員化、直備化等の要求を行わないことに合意した条項があることから、会社とX1組合員との間に、黙示の労働契約が成立していたとは認めがたい。また、以上の事実関係のもとでは、黙示の労働契約関係と同視しうる関係が成立していたとも認めがたい。

なお、たとえ再審査申立人らが主張するように、X1組合員について、会社と大阪東通との間に職業安定法違反の実態や労働者派遣法の適用を受けるべき関係が存在していたとしても、上記判断を左右するものではない。

イ 次に、再審査申立人らは、X1組合員が会社SE職場で26年間にわたり就労してきたという「使用労働関係」は、いわゆる就労請求権が認められるべきことと同様に、それ自体で法的保護を与えられるべきであるとして、同組合員の就労確保に関する会社の使用者性が認められると主張する。

かかる主張の趣旨には必ずしも明確ではない部分もあるが、黙示の労働契約またはそれと同視しうる関係の存否いかんにかかわらず、本件において、会社が、X1組合員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と認められる場合には、その限りにおいて、会社は労働組合法第7条の「使用者」に当たる余地がある（本件関連最高裁判決）。

これを本件についてみると、本件で会社の使用者性が問題となっているX1組合員の会社SE職場での就労確保という事項は、受入企業である会社が同人をどのように就労させるかにかかわるものであることから、同人の基本的な労働条件をなすとみる余地があるので、会社が、当該事項について、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ったかが問題になる。

しかしながら、X1組合員の会社SE職場での就労は、大阪東通が会社と業務請負契約を結び、それに基づいて、大阪東通の雇用していたX1組合員を会社において業務に従事させることを前提とするものであったところ、大阪東通は、在阪の民間放送各社からテレビ番組制作のための業務を請け負う独立した企業であって、バブル経済崩壊後に巨額の借入金を抱え、債務超過と約束手形の弁済不能となったことが原因となり、自ら、民事再生開始の申立て、東通への営業譲渡及び従業員全員の解雇を行っているのである。

このように、大阪東通が民事再生手続の中で東通にその事業を譲渡し、X1組合員を含む従業員全員が解雇された以上、同組合員の会社SE職場での就労確保は、その前提を欠く事態に至ったのであって、たとえ会社が、同組合員の会社SE職場での就労に関し、受入企業として、大阪東通に対して一定程度の影響力を有していたとしても、かかる事態に至った以上は、同組合員の会社SE職場での就労確保は、会社が、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に決定することのできる事項であったとは言いがたい。また、仮に会社が、大阪東通の事業を引き継いだ東通

に対して同様の影響力を有していたとしても、X1組合員が東通に雇用されなかった以上は、上記の判断を左右するものではない。

したがって、X1組合員が会社SE職場で26年にわたって就労してきたという実態を考慮しても、会社は、同職場での就労確保という面においては、同組合員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ったとは認められないことから、本件においては、労働組合法第7条の「使用者」には該当しない。

(2) 本件協定書等に基づく使用者性の存否

次に、再審査申立人らは、本件協定書や本件確認書の締結に至るまでの経緯を踏まえれば、本件協定書等に基づき会社はX1組合員のSE職場での就労確保を約したものであり、その面で会社の使用者性が認められると主張するので、その点につき検討する。

ア 初審命令理由第3の5の(2)及び(4)認定のとおり、本件確認書(記の三)には、「甲(注:会社)および乙(注:大阪東通)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(注:X1組合員を含む)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。」と記載されており、その趣旨を本件事実関係に即して解釈すると、会社と大阪東通は、両社の間で業務請負契約があり、かつ、X1組合員らが大阪東通に雇用されていることを前提に、X1組合員らが会社のSE職場で就労する希望に沿うよう事情が許す限り配慮をするという内容のものに留まると解される。そうすると、再審査申立人らが主張するような社員化、直備化問題に関する従来からの経緯も踏まえつつ本件協定書が締結され、それとともに本件確認書が作成されたという事情を考慮しても、本件協定書等は、大阪東通がその事業を他に譲渡した場合も含めてX1組合員らの就労確

保を約したものと認めがたい。

イ そして上記のとおり、本件確認書の一方の当事者である大阪東通が、民事再生手続の中で他社にその事業を譲渡し、従業員全員が解雇されるという、本件協定書等の締結当時には関係者が想定していなかった事態が生じ、会社と大阪東通との間での業務請負契約は存在しなくなったのであり、しかも、X1組合員が東通に移籍しないこととしたことから、事業を譲り受けた東通は同人を雇用しなかったのであるから、同組合員が会社SE職場で就労するという希望に沿うよう事情が許す限り配慮することは、その前提を欠くに至ったものといわざるをえない。

また、営業譲渡によって業務請負契約を継承するに至った東通は、本件協定書等を引き継いだとは認められないのであるから（東通と大阪東通が実質的に同一の企業であると認めるに足りる証拠はない）、東通が大阪東通の行っていた事業を実質的に継続しているとしても、本件協定書等により要請される上記配慮の前提が失われた事実を左右するものではない。

以上のように、本件協定書等は、大阪東通の事業が東通に譲渡され、X1組合員が大阪東通から解雇されるという事態に至った場合においても、会社が同人の同社SE職場での就労を確保することを約したものとはいえず、同協定書等を根拠に、同組合員の就労確保につき会社の使用者性を認めることはできない。

ウ なお、会社としては、X1組合員が同社のSE職場で就労するという希望に沿うよう事情が許す限り配慮をするという本件協定書等の趣旨からすれば、東通に対して、本件確認書の引継ぎにより、同組合員がSE職場で就労できるかどうか打診するように努めることが求められると考える余地もあり、初審命令理由第3の6の(10)認定のとおり、実際に会社はそうした打診を行っていることが認められるが、それを超えて、



大阪東通とは別個独立の企業である東通に対し、同組合員の会社S E職場での就労の確保を働きかけることまで、本件協定書等により義務づけられているとはいえない。

したがって、会社が、本件協定書等に基づき、東通に働きかけてX 1組合員の会社S E職場での就労を確保すべき立場にあったことを理由に、その使用者性を認めることもできない。

### (3) 小括

以上みてきたとおり、会社は、X 1組合員の会社S E職場での就労確保について、労働組合法第7条の「使用者」には該当するとはいえず、そうであれば、同組合員を、東通に雇用されなかったとして会社のS E職場から排除し、又は、東通に働きかけて同組合員の会社S E職場での就労を確保しなかったことについて、会社の不当労働行為の成否は判断するまでもないのであるから、同組合員の会社S E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て部分を却下した初審命令は相当である。

## 2 団交に関する会社の使用者性の存否と不当労働行為の成否

### (1) 団交に関する使用者性

再審査申立人らは、本件団交申入れ事項は、会社で就労していた大阪東通所属のS E担当者4名（X 1組合員を含む）について、①引き続き会社におけるS E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の要求であり、とりわけ「会社S E職場での就労確保」は会社が自ら決定できる事項であるから、会社には就労確保に向けて団交に応じる義務があると主張する。

しかしながら、「会社S E職場での就労確保」という団交事項については、前記1判断のとおり、会社とX 1組合員との間に黙示の労働契約関係又はそれと同視しうる関係があったとはいえず、また、会社は、この点に

つき、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ったともいえないので（他の3名の組合員についても同様である）、会社には使用者性は認められないところであり、この点に関して会社に団交応諾義務はない。また、「労働条件を低下させないこと」という交渉事項についても、X1組合員らが大阪東通または他の会社に雇用され、会社SE職場において就労することを前提としたものとみることができるから、「会社SE職場での就労確保」につき会社に使用者性が認められない以上、やはり労働組合法第7条の使用者に当たるとはいえず、少なくとも、X1組合員らが大阪東通に解雇された日以降は使用者性が失われるに至ったと解する他はない（なお、同人らが東通に移籍した場合における賃金等の労働条件の問題については、会社に使用者性が認められないことは明らかである）。

## (2) 不当労働行為の成否

もともと、本件協定書等の趣旨が、会社は、X1組合員らが会社のSE職場で就労する希望に沿うよう事情が許す限り配慮をするというものであったことにかんがみると、X1組合員らの会社SE職場での就労確保そのものではなく、そのための配慮という点に着目すれば、本件協定書等にもとづき、この点について団体交渉を行うという側面において、会社に使用者性が認められる余地がないわけではない。

そこで、会社がこうした観点から団交を誠実に行ったかどうか検討すると、大阪東通の民事再生手続開始や東通への営業譲渡という、会社の責めに帰すべき事由によらない事情変更が生じた状況の下で、会社は、初審命令理由第3の6の(7)ないし同7の(5)認定のとおり、平成13年12月14日の団交申入れを受けて、土・日曜日を挟んで、同月19日、同月20日（同月22日から24日まで連休）、同月25日と団交を行い、同月26日の大阪東通から東通への営業譲渡を経て、平成14年1月7日、

同月24日、同月30日と団交を行って、会社としての回答を行うとともに、その立場を十分に説明しているのであり、結果として再審査申立人らの要求どおりにならなかったからといって、不誠実な団交であったということとはできない。

(3) 小括

上記のように、X1組合員の会社SE職場での就労確保等については、会社に使用者性は認められないことから団交応諾義務はなく、また、本件協定書等に基づく、当該就労確保のための配慮という点についてみても、会社が不誠実な対応をしたとは認めがたい。

よって、不誠実団交を理由とする救済申立てを棄却した初審命令は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12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18年7月5日

中央労働委員会