

の廃止及び同廃止の撤回を議題とする団体交渉を拒否したこと、及び②組合から14年8月19日付けで申入れのあった生協の解散を議題とする団体交渉を拒否したことが労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に当たり、③組合と協議しないまま、生協に対する請求権を放棄しなければ退職金を支払わない等の内容の文書を組合の組合員を含む従業員に送付し、同書面を返送した従業員に対してのみ退職金の補てん金を支払うとするなどした生協従業員の退職金をめぐって行った一連の対応が同条第3号の支配介入に当たるとして、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てのあった事案である。なお、本件救済申立ては、上記①のうち、14年3月29日付け申し入れに係る団体交渉拒否については同年4月17日に（平成14年（不）第44号事件。以下「14-44号事件」という。）、また、同年5月15日付け申し入れに係る団体交渉拒否及び上記②の団体交渉拒否については同年10月8日に（14-44号事件追加申立て）、さらに、上記③については、16年2月13日に（平成16年（不）第6号事件。以下「16-6号事件」という。）行われた。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) 生協に対する施設貸与廃止問題及び施設貸与廃止の撤回要求を議題とする団体交渉（14年3月29日及び同年5月15日団体交渉申入れ）に応ずること
- (2) 生協解散問題を議題とする団体交渉（同年8月19日団体交渉申入れ）に応ずること
- (3) 14-44号事件における団体交渉拒否の禁止及び退職金補てんをめぐる利益誘導による組合員の組合からの脱退勧奨などの禁止
- (4) 陳謝文の掲示（上記(1)ないし(3)に関し）

3 初審命令の要旨

初審東京都労委は、16-6号事件を14-44号事件に併合して審査

を行い、19年11月20日付けで、大学は、本件組合員との関係で労働組合法第7条の使用者ということはできず、大学が組合との団体交渉を拒否したこと、生協従業員に対する退職金の補てんをめぐる大学の行為はいずれも不当労働行為に該当しないとして、組合の前記救済申立てを棄却することを決定し、同年12月12日、当事者双方に同命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、前記東京都労委の棄却命令を不服として、19年12月20日、初審命令を取り消し、前記2の請求する救済を内容とする救済命令を発することを求めて再審査を申し立てた。

5 争点

大学は、生協の従業員である組合の組合員との関係で、労働組合法第7条の「使用者」に当たるか。(また、労働組合法第7条の「使用者」は、同条各号ごとに観念されるか。)(争点①)

(2) 争点①で、大学が労働組合法第7条の「使用者」であることが肯定される場合、

ア 大学が、組合が14年3月29日付け及び同年5月15日付けで申し入れた生協に対する施設貸与廃止問題及び施設貸与廃止の撤回を議題とする団体交渉並びに同年8月19日付けで申し入れた生協の解散問題を議題とする団体交渉に応じなかったことが同条第2号の不当労働行為に当たるか。(争点②)

イ 大学が、組合との協議を行わないまま、組合の組合員に対して、生協に対する請求権を放棄しなければ退職金を支払わない等とする文書を送付し、請求権放棄に同意する書面を提出した従業員に対してのみ退職金の補てん金を支払うなどした生協従業員の退職金支払をめぐる一連の大学の行為が、同条第3号の不当労働行為に当たるか。(争点③)

第2 当事者の主張の要旨

本件における当事者の主張は、当審における主張を次のとおり付加するほかは、初審命令理由第3の1(1)(初審命令書19頁、以下、「初審命令書」の記載を省略し、頁数のみ表記する。)、同(2)(20頁)及び初審命令理由第3の2(1)(27頁)、同(2)(28頁)のとおりであるから、これを引用する。

1 争点①について

【組合】

(1) 労働組合法第7条の使用者性の判断基準について

ア 同条によって不当労働行為を禁止される使用者は、団結権侵害の排除という不当労働行為救済制度の趣旨、目的に照らし、労働者の賃金その他の労働条件等労働関係上の諸利益に対し実質上の支配力、影響力を有する地位にあるか否かという現実的、実質的基準によっても判断すべきものであり、そのような地位にあり、現実に支配力、影響力を行使した者も使用者に含まれると解すべきである。本件においては、大学は、生協の従業員である組合の組合員の基本的労働条件である雇用や職場の確保に対する支配力、影響力を行使し得る立場にあるから、労働組合法第7条の使用者に該当する。このことは、福岡県地方労働委員会が福岡市学校給食事件について昭和58年6月6日にした命令、中央労働委員会が大阪証券取引所(仲立証券)事件について15年3月19日にした命令において示されているとおりである。

しかるに、初審命令は、「大学が(生協)従業員たる組合員の基本的労働条件等について部分的にせよ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ったということはない」から、「大学は生協従業員との関係で労働組合法第7条に

いう使用者には該当」しないとしており、同条の使用者性の判断を誤るものである。

イ 初審命令は、大学は同条の使用者に該当しないとの団体交渉拒否に関する判断を、退職金の支払をめぐる一連の大学の対応についてもそのまま援用して、大学は使用者に当たらないとした。しかし、同条第2号違反事件において使用者性が否定されたからといって、同条第3号違反事件においても直ちに使用者性が否定されるものではない。

同法第7条が定める不当労働行為は、それぞれ類型を異にし、成立要件が異なるのであるから、使用者の判断基準は同条各号ごとに異なるのであり、同条第3号における使用者は、労働条件の決定や集团的労使関係におけるルールを形成するための団体交渉の一方当事者である同条第2号の使用者とは異なり、労働組合の結成や運営に対して介入し、また、これを支配することの可能な者が使用者に当たるといふべきである。

(2) 大学が使用者に当たることを表す具体的な事実について

ア 大学が生協従業員の採用等の労働条件を支配していることについて
大学は、生協が13年秋ころ採用したZ3について、採用を認めないとした。また、後に同人に対して大学構内への立入禁止措置をとった。このように大学は、生協の職員採用を支配しており、また、施設管理権の行使によって簡単に生協従業員の就労を阻止できるのであるから、大学が生協従業員の採用や就労について絶対的な支配力を有している。

イ 生協は大学に従属していることについて

(7) 学校法人神奈川大学（以下「神奈川大学」という。）と神奈川大学生生活協同組合（以下「神奈川大学生協」という。）間で締結された基本契約書では、神奈川大学生協は神奈川大学に対して、事業報

告書や収支報告書を提出することとされており、このような関係は、学校法人昭和大学と昭和大学生協同組合の間においても同様である。また、国立大学法人北海道大学（以下「北海道大学」という。）と北海道大学生協同組合（以下「北海道大学生協」という。）間の業務委託契約書では、北海道大学生協は北海道大学に対して日常業務や会計について報告を行うこととされている。このように各大学生協は各大学に事業の報告を義務づけられており、かかる実態からすれば、各大学生協は各大学に従属しているとみることができる。したがって、各大学生協は各大学から独立した存在であるとは到底いえず、各大学が各大学生協に対して絶対的な支配力をもつことは明らかである。このことは、創立以来大学に従業員名簿や総代会議案書を提出して経営状況等について報告を行ってきた生協と大学の関係にあっても、全く同様である。

(イ) 大学は、生協の理事に就任していた大学教員らに対して、どう喝的言辞を用いて生協の理事を辞任させたのであり、生協の役員の選任について実質的に支配力を及ぼしている。

(ロ) 以上のとおり、生協は大学に従属し、大学は生協に対する支配力、影響力を有しているのである。したがって、初審命令が「制度及びその運用からみて、生協は、大学から独立し、自らの意思で運営される組織体（法人）である」とするような実態にはなく、初審命令は失当である。

ウ 施設貸与等の便宜供与廃止による生協つぶしについて

(ア) 大学は、株式会社明朋（以下「明朋」という。）を通じて大学に利益を還元させることをねらいとして、明朋を設立し、それまで生協が行っていた業務を明朋に行わせるために、生協つぶしを行った。

(イ) 初審命令は、生協の労使関係と暴力事件は全く無関係であるにも

かかわらず、生協の労使関係において暴力事件が発生し、大学内が混乱したかのごとく認定し、これが生協への便宜供与廃止に至った理由であるとしているが、このような認定は誤りである。

(ウ) このように、生協に対する施設貸与等の便宜供与廃止は、生協つぶしの一環として行われたものであり、大学は、生協に対して生殺与奪の権を握っている。

エ 退職金支払をめぐる一連の大学の行為について

大学は、債権放棄誓約書を提出しなければ退職金を支払わないとする内容の文書を組合の組合員の自宅に送りつけた。この大学の行為は、組合に加入したままでは退職金が支給されないこととなることを表明するもので、組合からの脱退を勧奨するものであり、現実には、当時の組合の執行委員長をはじめ多数の組合員が組合を脱退した。このように大学は、退職金の補てんを行う対象者の選別を通じて現実には組合の運営に支配介入したのであり、したがって、大学は労働組合法第7条第3号の使用者に当たる。

【大学】

大学は、組合の組合員との関係で労働組合法第7条の使用者に該当しない。初審判断に誤りはない。

ア 大学が生協従業員の採用等の労働条件を支配していたとの主張について

生協職員の採用については、生協の理事会で決定されるものであり、また、生協従業員の給与、勤務場所、労働時間、労働内容の決定などの具体的な労働条件についても、生協が独自に定めていたのであって、大学がこれらについて生協に指示をしたり、生協が大学に事前協議を行ったりしたことはなく、生協が大学とは別個の独立した組織主体として自ら人事や運営の決定を行っているのである。組合が指摘するZ

3については、生協は、同人を採用し、現実に給与を支払い続けていたのであって、大学が同人の採用に影響を与えた事実はない。

イ 生協が大学に従属しているとの主張について

組合は他大学における例を挙げて、生協が大学に従属している旨をいうが、他大学と生協間における例が本件に直接関係するものでないことはいうまでもない。

また、大学の教員である生協理事の辞任の事実及び生協に大学の施設を貸与していた事実は、生協の独立性に影響を与えるものではなく、大学が生協に従属させ、支配していることを認める理由たり得ない。

ウ 生協に対する便宜供与の見直さないし廃止については、生協が、便宜供与の基礎となっている信頼関係を崩壊させ、修復不可能な状態に至ったことによるものであり、責任は専ら生協にある。組合は、大学が明朋をつうじての利益還元を企図して生協をつぶしたなどと主張するが、失当である。

2 争点②について

【組合】

大学は、生協従業員である組合の組合員との関係において、労働組合法第7条第2号で団体交渉の拒否を禁止された使用者に当たり、大学が、組合が申し入れた各団体交渉を拒否したことは不当労働行為である。しかるに初審命令は、大学が組合との団体交渉を拒否したことに関し、大学は同条の使用者には該当しないとして、不当労働行為の成立を否定しており、このような判断が誤りであることは明らかである。

【大学】

- (1) 大学は、本件において、生協従業員である組合の組合員との関係で、労働組合法第7条第2号の使用者に当たらないから、大学は組合申入れに係る団体交渉について応諾する義務を負わず、不当労働行為成立の余

地はない。

- (2) 大学が使用者に当たらないことをひとまずおくとしても、本件において大学が組合申入れに係る団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当たらない。すなわち、本件において組合が申し入れた団体交渉の議題は、「生協に対する施設貸与の廃止及び同廃止の撤回」及び「生協の解散」であるところ、生協が自主的に決議し、監督官庁が認可した解散や、裁判所が行った破産手続開始決定を大学が取り消したり、撤回させたりすることはできず、生協は解散により既に消滅しているのであるから、組合の申立ては実現不可能なことを求めるものである。

3 争点③について

【組合】

大学は、債権放棄誓約書を提出しなければ退職金を支払わないとする内容の文書を組合の組合員の自宅に送りつけるなど、生協従業員への退職金支給をめぐる、一連の支配介入行為を行った。この大学の行為によって、現実に、当時の組合の執行委員長をはじめ多数の組合員が組合を脱退した。このような退職金の補てんを行う対象者の選別を通じて大学は、生協解散に反対する組合の壊滅を意図して、組合の運営に対する支配介入を現実に行ったのであり、労働組合法第7条第3号に該当する。

【大学】

生協の退職者に対する退職金支給に関して大学が弁済資金の一部助成を行ったことについて、組合は、生協解散に反対する組合の壊滅を意図したものと主張するが、大学は、東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)の勧告を受け入れて生協の弁済資力を補てんしたものにすぎない。また、大学が補てん金を直接対象者に払い込んだのは、上記東京高裁の勧告を受け入れるに当たって、「(退職金への)助成に当たっては、その使途の内容を明確にし、他に流用しないこと」と、他への流用を禁じることを条件

としていたところ、生協が対象者に払込みを行う形式にすると、当該金員が他の債務に充当される可能性があったことから、それを回避するためである。

生協が退職者に対して送付した書面において、「期限までに書類の提出がないと助成が受けられない」等の記載がされていたのは、他への流用禁止及び「早期の解散・清算」が大学の助成の条件とされていたためであり、合理的な期間内に助成の額が確定できなかった退職金について、大学が助成の対象とすることができないのは当然である。

したがって、大学が退職金の補てん金を支払うなどした一連の行為は、労働組合法第7条第3号の支配介入行為にあたらぬ。

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、次のとおり改め、加えるほかは、初審命令理由「第2 認定した事実」（3頁ないし9頁）と同じであるので、これを引用する。

この場合において、「当委員会」とあるのを「東京都労委」と読み替える。

- 1 初審命令理由第2の3(2)①第4段落中の「組合は」から「立証はなされなかった。」までを「同人は、採用以降、勤務実態がなかったが、後記5(2)の生協解散に伴う従業員全員の解雇通知（14年9月）に至るまで、生協は、同人に対して給与を支払い続けた。なお、大学は、Z3が大学構内へ立ち入ることを禁止する旨の告示文書を、16年6月4日以降、大学の入口付近に掲示している。」に、同①に係る証拠の摘示部分を「甲11、116、118、144、161、174、3審21-23頁、14審7-10、17-18頁、当審①X1」に改める。
- 2 初審命令理由第2の5(1)①中、「7月24日、大学は、」から「提示

した。」までを、「7月24日、大学は、次の条件で和解に応ずる旨表明した。㊶生協は、法的手続きに従った解散と清算を早期に行い、清算人としては、Z4弁護士が単独で就任すること、㊷生協は、大学に対し、大学が貸与している諸施設を14年9月30日限り明け渡すこと、㊸労働債務・一般債務の一部弁済など清算に伴う費用の助成について協議に応じること、ただし、当該助成に当たっては、その使途の内容を明確にし、他に流用しないこと。」に改める。

3 初審命令理由第2の6(2)④を次のとおり改める。

「④ 16年2月13日、組合は、東京都労委に対して、組合と協議しないまま、生協に対する請求権を放棄しなければ退職金を支払わない旨の内容の文書を組合の組合員に送付し、請求権放棄に同意して同書面を返送した者に対してのみ退職金の補てんを行うなどした生協従業員の退職金をめぐって大学が行った一連の対応が不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った(16-6号事件)。」

4 上記で改めた初審命令理由第2の6(2)④の末尾に行を改め、次のとおり加える。

「7 生協の解散

16年12月17日、厚生労働省関東信越厚生局長が生協の解散を認可したことを受けて、生協は、同年12月20日付けで「目的たる事業の成功の不能」により解散し、同日、清算手続に入ったが、その後、支払不能のため破産手続開始の申立てをした。

17年4月4日、東京地裁は、生協が支払不能の状態にあることが認められるとして、破産手続開始の決定を行い、同年6月29日、破産財団をもって破産手続の費用を支弁するのに不足するとの理由で、破産手続廃止の決定を行った。その後、同廃止決定は確定し、この旨が19年4月2日に登記されるとともに、同日、生協の登記

記録は閉鎖された。また、現時点において、生協には清算すべき残余財産は存在しない。

第4 当委員会の判断

1 当委員会も、大学は、明大生協の従業員であった組合の組合員との関係において、労働組合法第7条の「使用者」に該当するとはいえないというべきであり、その余の不当労働行為の成立要件について検討するまでもなく、組合の本件救済申立ては理由がないと判断する。その理由は、当審における組合の補充的主張について、2のとおり当委員会の判断を付加するほかは、初審命令理由第3の1(3)(初審命令書21頁ないし27頁)及び同2(3)(同28、29頁)のとおりであるので、これを引用する。

2(1) 労働組合法第7条の使用者の意義・判断基準

ア 同条は、労働者が使用者との関係において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規律する労働協約を締結するための団体交渉をすることその他の団体行動を行うことを助成しようとする労働組合法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものである。したがって、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の使用者がこれに該当するものの、必ずしも雇用主に限定されるものではなく、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対して、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な支配力を有しているといえる者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解される。

イ 組合は、労働者の労働条件等の労働関係の諸利益に対して影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある者は同条の使用者であると解すべ

きである旨をいうが、同条の使用者についての上記アの観点からすると、組合の主張は労働組合法上の使用者の範囲を拡大しすぎるものであり、相当とはいえない。

また、同条第3号の使用者とは、労働組合の結成や運営に対して介入し、これを支配することの可能な者をいう旨の組合の主張についても、労働組合法上の使用者の範囲を拡大しすぎるものであって採用できない。

(2) 大学が労働組合法第7条の使用者に該当することを裏付ける根拠として組合が挙げる事実について

ア 生協従業員の採用等の労働条件に対する大学の支配の有無

組合は、生協が従業員として採用したZ3の例を挙げて、生協の従業員の採用や就労を大学が支配している旨を主張している。

しかしながら、仮に大学がZ3の生協従業員への採用について異議を唱え、採用の取消し（ないし撤回）や同人の解雇を求めたことがあったとしても、前記認定（前記第3でその一部を訂正して引用した初審命令理由第2の3(2)①（以下「前記認定事実3(2)①」のようにいう。))のとおり、生協はその解散に伴う従業員全員の解雇（14年9月）まで同人に給与を支払い続けていたのであるから、同人の採用が取消し又は撤回されたとか、同人が解雇されたとは認められず、大学が生協従業員の採用を支配していたということはできない。

なお、16年6月4日付けのZ3の大学構内立入禁止の告示（前記認定事実3(2)①）からすると、生協による同人の採用時から大学が同様の対応をしてきたことがうかがえないではないものの、生協従業員が大学によって構内への立ち入りを禁じられ、それにより就労できないこととなったとしても、そのみをもって、大学が生協従業員の就労を支配していたということはできない。

イ 大学と生協の関係

組合は、生協が大学に対し、従業員名簿や総代会議案書を提出して経営状況等について報告を行ってきたから、生協は大学に従属していた旨主張する。

確かに、証拠によれば、組合の主張する他大学と他生協間の基本契約書等には、事業報告書を提出する旨の約定があり、明治大学と明大生協間の施設及び設備の貸借に関する契約書にも、同大学が貸与物件について実地調査し、使用状況の報告を求めることができる旨の約定のあることが認められる。もっとも、組合主張のように、同大学が同生協に対して事業（日常業務や会計）の報告を義務づけていたことを認めることのできる証拠はなく、他大学における例が明治大学と明大生協との関係にそのまま当てはまるものともいえない。

しかしながら、明治大学が明大生協に施設等を貸与するのは学生及び大学教職員の福利厚生を図るためであるから（他大学においても、同様の目的で他生協に業務委託等をしていることは上記証拠から明らかである。）、その趣旨に合致した使用等がなされているかを明治大学が確認するのは当然のことであって、明大生協の制度及びその運用が前記引用に係る初審命令理由第3の1(3)イ、ウのとおりであることからすれば、同大学が貸与物件の状況を調査し、あるいは、組合の主張するように同生協従業員名簿等の提出を求めていたとしても、これらをもって、同生協が同大学に従属していると評価することはできない。

また、組合が挙げる大学の教員である生協理事の辞任については、生協理事であった大学教員に対して大学が働きかけを行うなどして実質的に影響力を行使したとしても、そのことのゆえに直ちに大学が生協の役員をその意のままに任免しているということとはできず、むしろ、

認定事実4(1)④及び⑤並びに同(2)①、②及び③のとおり生協と大学の関係が悪化していたことを考慮すると、大学が、大学の教員である生協理事について、理事職を辞任すべきであると考えたとしても無理からぬところである。

したがって、組合が挙げる大学と生協との関係及び大学教員である生協理事の辞任の事実をもっては、生協が大学に従属させられ、大学が生協を支配しているということとはできない。また、前記引用に係る初審命令理由第3の1(3)イのとおり、生協は大学から独立し、自らの意思で運営される組織体であると認められるのであるから、組合の生協は大学に従属している旨の主張は理由がない。

ウ 便宜供与廃止による生協つぶし

組合は、生協の労使関係と暴力事件は全く無関係であり、大学は、明朋からの利益還元を企図して明朋を設立し、生協が行っていた業務を行わせるため、生協に対する施設貸与等便宜供与を廃止して生協をつぶしたものであり、大学は生協の生殺与奪の権を握っていると主張する。

しかしながら、組合の上記主張事実をもっては、大学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な支配力を有していたと評価できるものではない。

なお、大学が生協に対する施設貸与を廃止するに至った経緯については、認定事実4(1)④及び⑤並びに同(2)②及び④のとおり、いわゆる内ゲバ事件によって生協職員が死亡するなどの重大な事件が発生したことにより、大学は、生協に対して改革を求めるようになり、また、全学教職員集会において大学の生協に対する便宜供与を全面的に見直すよう要望する旨決議されたことなどから、生協に対して再三にわたって正常化を申し入れるなどしていたところ、生協は、暴力を否定し、

大学における安寧秩序に反する活動を行わない旨を表明はしたものの、その数か月後には大学による入学者名簿の貸与等の廃止によって損害を被ったとして損害賠償請求訴訟を提起したことを受けて、大学は施設貸与廃止をはじめとする便宜供与廃止に踏み切ったものと認められる。こうした経緯に照らせば、大学が便宜供与の廃止を行ったことについてはそれなりの理由があったと認められる。

また、明朋が設立されたのは、8年1月である（前記認定事実4（1）②）ところ、大学が生協に対する便宜供与の全面的見直しを表明したのは13年10月15日であり、施設貸与打切りを決定したのは14年2月12日である（前記認定事実4（2）④、同（3）②）から、大学が明朋を設立して、利益の還元を企図して生協をつぶそうとしたということとはできず、他にそのような事実を認めるに足る証拠は存しない。

エ 退職金の支払をめぐる大学の対応

組合は、大学が退職金の支払をめぐる一連の行為によって現実に組合の運営に支配介入を行ったのであり、このように支配介入を行うことのできるものは労働組合法第7条第3号の使用者に該当する旨主張する。

(ア) しかし、組合の主張する「退職金の算定データのご確認について」と題する書面を送付したのは、清算事務局であって（前記認定事実6（1）①）、大学がこれらの清算事務局の行為に関与していたことをうかがわせる証拠はない。

その上、同書面に付された生協への債権を放棄することに同意する旨の誓約文言については、東京高裁の勧告に応ずる条件として、生協の解散と清算を早期に行うこととされていたこと（同5（1）①、②）、また、生協の清算を迅速に進めるためには、生協従業員が生協に対して有している退職金債権の額を早期に確定する必要がある

こと、生協に退職金全額の支払能力がなかったこと（同4(2)②④、同7）、などからすれば、やむを得ない措置というべきであって、同書面の送付が直ちに組合の運営に対し介入したことになるものとも認められない。

(イ) 大学は、経営破綻した生協の従業員の退職金について、一定の割合を補てんした。これは、東京高裁の勧告に従ったものであるところ、補てんを行うためには生協が負う退職金債務の額を確定することが必要であると認められるから、仮に大学が清算事務局に対して上記誓約文言の提出を求めるよう働きかけていたとしても（組合は、上記書面を送付し、誓約文言の提出を求めたのは大学である旨をいうが、同主張は、大学が清算事務局に指示を行い、又は要請したとの趣旨であると解される。）、格別不合理な行為であるとは認められず、退職金の補てんはあくまで大学と生協の間における行為であって、大学が生協従業員に対して行ったものではないので、大学が、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な支配力を有していたとは認められない。

(ウ) 以上のとおりであるから、退職金をめぐる大学の一連の行為をもって大学が同号の使用者に該当する旨をいう組合の主張は採用の限りでない。なお、同条の使用者は同条各号ごとに観念されるべきである旨の組合の主張が採用できないことは、前記2(1)のとおりである。

(3) 結論

以上のとおり、組合が当審において付加した主張の各事実をもって大学が労働組合法第7条の使用者に該当するということはできず、さらに、これらの事実及び前記第2で引用した初審における主張事実を総合してみても、大学は、生協従業員であった組合の組合員との関係で、労働契

約上の使用者には該当せず、また、大学が、組合の組合員の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有していたことを裏付けるに足りる事実関係があったとも認められない。

以上のとおりであるので、大学は、組合の組合員との関係において、労働組合法第7条の使用者としての地位にあるとはいえず、その余の点について判断するまでもなく、組合の本件救済申立ては理由がない。

したがって、本件救済申立てに係る事実は、同法第7条違反に該当しないと判断した初審判断は相当であり、組合の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21年7月15日

中央労働委員会