

# 命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合  
執行委員長 X 1

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合H T S 支部  
執行委員長 X 2

被申立人 株式会社阪急交通社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成20年不第37号事件について、当委員会は、平成23年9月20日第1546回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同小井土有治、同白井典子、同篠崎鉄夫、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社阪急交通社は、申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合及び同全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合H T S 支部が、平成20年2月25日付け及び同年3月7日付けで申立外旧株式会社阪急交通社に、並びに同年5月21日付けで被申立人会社に申し入れた団体交渉事項のうち、労働時間管理に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合らに対し、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を交付しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合

執行委員長 X 1 殿

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合H T S 支部

執行委員長 X 2 殿

株式会社阪急交通社

代表取締役 Y 1

当社が、労働時間管理に関する貴組合からの団体交渉申入れを拒否したことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

#### 1 事案の概要

申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合（以下「本部」という。）及び同全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合H T S 支部（以下「支部」といい、本部及び支部を併せて「組合」ということがある。）は、平成20年2月25日付け及び同年3月7日付けで、申立外旧株式会社阪急交通社（以下「旧会社」という。）に、派遣添乗員の労働時間管理等に関して団体交渉を申し入れたが、旧会社は、これに応じなかった。

被申立人株式会社阪急交通社（以下「会社」という。）は、19年10月1日に阪急交通社旅行事業分割準備株式会社として設立され、20年4月1日、

旧会社から旅行事業に関する権利義務を吸収分割によって承継し、同時に社名を現社名とした。なお、20年4月1日、旧会社は、株式会社阪急阪神交通社ホールディングスと社名を変更し、持株会社となった。

組合は、20年5月21日付けで、会社に、派遣添乗員の労働時間管理等に関して団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

本件は、会社が団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるか否か、及び旧会社が団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるか否か、また、不当労働行為に当たるとした場合に会社がその責任を承継するか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合の申し入れた団体交渉に応ずること。
- (2) 謝罪文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 本部は、昭和43年12月26日に結成された、主として首都圏に事業所を有する企業の従業員の個人加盟をもって組織するいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は850名である。
- (2) 支部は、申立外株式会社阪急トラベルサポート（以下「HTS」という。）に登録する派遣添乗員によって平成19年1月25日に結成された労働組合であり、本部に加盟している。
- (3) 会社は、19年10月1日に阪急交通社旅行事業分割準備株式会社として設立され、20年4月1日、旧会社から旅行事業に関する権利義務を吸収分割によって承継し、同時に社名を現社名とした。なお、会社の従業員数については、20年4月1日時点の予定として、旧会社の旅行事業に従事する従業員数が、19年3月31日時点の従業員数として報道機関向け資料に掲載されており、それによれば、1,479名である。

【乙1】

### 2 派遣添乗員の業務内容と労働条件

- (1) 旅行業及び添乗員派遣の仕組み

現在の旅行業は、分業体制がとられており、主催旅行会社（本件にお

いては、旧会社又は会社（以下「（旧）会社」という。）がこれに該当する。）、現地手配を行うランドオペレーター、添乗員派遣会社（本件においては、HTSがこれに該当する。）などが、役割を分担するシステムとなっている。

主催旅行会社は、ツアー商品の企画、販売及び管理を行うとともに、ツアー全体の安全運行及び商品についての責任を負う。そして、主催旅行会社の具体的な業務としては、パンフレットを作成して宣伝し、参加者が集まって催行が決定したツアーについて、ランドオペレーターにホテルやレストラン、ガイド、バスなどの現地手配を依頼し、添乗員派遣会社に添乗員の派遣を依頼する。主催旅行会社のこれらの依頼に基づいて、ランドオペレーターは、必要な現地手配を行い、アイテナリー（行程表）を作成し、添乗員派遣会社は、登録された派遣添乗員にアサインと呼ばれる雇用契約の申込みを行い、これを受けた派遣添乗員をツアーに派遣している。

なお、国内旅行の場合は、ランドオペレーターを利用することもあるが、主催旅行会社が直接手配を行うことが多い。

【乙3、審6～13頁】

## (2) 本件における派遣添乗員の業務内容

本件において、（旧）会社の主催する海外旅行の場合は、通常、ツアー出発の3日前にHTSにおいて派遣添乗員とランドオペレーターのツアー担当者との打合せを行い、その後、派遣添乗員と（旧）会社のツアー担当者との打合せを行う。その際、ツアー中に派遣添乗員と（旧）会社が連絡を取るため、海外でも通話可能な携帯電話が派遣添乗員に渡される。そして、派遣添乗員は、その携帯電話の電源をツアー中24時間入れておくこととされている。派遣添乗員は、その後、ツアーに出発し、帰着後原則として3日以内に精算報告を行うこととされている。

派遣添乗員の業務は、行程表等に記載された手配内容に従って、旅程を管理することである。

その具体的な方法については、（旧）会社の作成した、添乗員マニュアル、添乗員指示書（共通事項・ツアー方面別）により、細かく定めら

れている。

なお、上記添乗員マニュアルには、添乗日報について、「日報には、到着時間・出発時間（所要時間）等の詳細を細かく記載しながら行程を消化する。」と記載されている。

【甲14～15、22～23、38、乙3、審18～19頁】

### (3) 派遣添乗員の労働条件

本件において、派遣添乗員の労働条件に関して、派遣元であるHTSが作成した就業条件明示書によれば、就業時間・休憩時間として、「原則として派遣先旅行業約款に旅行者に対する添乗サービス提供時間として定められた午前8時から午後8時までとする。但し、実際の始業・終業・休憩時間については派遣先の定めによる。又、具体的には添乗業務の円滑な遂行に資するように派遣添乗員が自己責任に於いて管理することができるものとする。」と定められていた（20年1月添乗時）。また、その後は、添乗業務については、事業場外みなし労働時間制とするとし、始業時刻及び終業時刻は別途指示（20年1月4日付作成の同年2月添乗時、同年2月1日付作成の同年3月添乗時）、又は、始業時刻及び終業時刻は日程による（20年3月10日付作成の同年4月添乗時、同年4月23日付作成の同年5月及び6月添乗時）と定められていた。

なお、HTSにおいて派遣添乗員の海外ツアーにおける賃金決定に関して、（旧）会社作成のツアー参加者を対象としたアンケートの結果に基づいて派遣添乗員のランクの決定が行われ、これがHTSに通知されて「顧客評価」として項目の一部分に反映される仕組みとなっている。

【甲6～7、16、25の1～7、38、審21～24頁】

## 3 支部の結成及び本件申立てに至る経緯

### (1) 支部の結成とHTSとの団体交渉

支部は、HTSに登録する派遣添乗員によって19年1月25日に結成された。

組合は、HTSに対して、雇用保険・社会保険の未加入、事業場外みなし労働時間制を理由とする長時間労働及び残業代の未払い等について、改善を求めて、同社と団体交渉を行った。

その結果、①アンケート集計作業を添乗員ではなく派遣先で行うこと、②旅日記（旅行の内容を添乗員が記載したものをツアー参加者に渡すもの）は、一部のツアーを除き廃止とすること、③バス利用時における、添乗員用座席について、可能な限り2座席を確保すること、④派遣先営業担当者の態度改善については、問題のあった者に注意すること、⑤海外ツアーの打合日を1日早めること等については、合意が成立した。

その一方で、事業場外みなし労働時間制を理由とする問題については、合意することができない中、19年5月、支部組合員が三田労働基準監督署長に残業代の未払いについて申告を行った。

19年10月、三田労働基準監督署長は、HTSに対して、添乗業務は事業場外みなし労働時間制の対象とは認められない等として、同社に時間外割増賃金等の支払いを是正勧告・指導すると同時に、旧会社に対して、時間外労働を管理するよう是正勧告を行った。

【甲37、54、審査の全趣旨】

## (2) 本件団体交渉拒否

20年2月25日付けで、組合は、旧会社に対して、「労働時間管理および労働条件、未払い残業代および派遣法における派遣先の責任について」を議題として団体交渉を申し入れたが、旧会社は、3月4日付「回答書」により「当社は、貴組合との団体交渉に応じる立場にありません。」として、これを拒否した。

組合は、3月7日付けで、旧会社に対して、3月4日付「回答書」に抗議するとともに、再度同一の議題による団体交渉を申し入れたが、旧会社は、3月14日付「回答書」により「貴組合の申入れ事項は要するに派遣元との間で協議すべき事項であると思われまますので、当社は、貴組合との団体交渉には応じかねます。」として、これを拒否した。

また、後記(3)における本件不当労働行為救済申立て（4月24日）後の5月21日付けで、組合は、会社に対して、上記と同一の議題による団体交渉を申し入れたが、会社は、5月28日付「回答書」により「当社は、貴組合との団体交渉に応じる立場にありません。」として、これを拒否した。

(3) 本件不当労働行為救済申立て

20年4月24日、組合は、当委員会に対し、被申立人を会社とし、組合との団体交渉に応ずることを主な請求する救済内容として本件不当労働行為救済申立てを行った。組合は、当初、2月25日付及び3月7日付団体交渉申入れについての旧会社の3月4日付及び3月14日付拒否回答を理由として申立てを行ったが、8月6日、5月21日付団体交渉申入れについての会社の5月28日付拒否回答（上記(2)）を理由として、会社の団体交渉応諾を請求する救済内容として追加した。

4 その後の経緯及び事情

(1) その後の団体交渉申入れと会社の拒否回答

21年4月1日付けで、組合は、会社に対して、以下の①ないし⑧の議題による団体交渉を申し入れたが、会社は、4月6日付「回答書」により「当社は、貴組合との団体交渉に応じる立場にありません。」として、これを拒否した。

①派遣添乗員への緊急生活保護対策について（要旨：アサインの激減により困窮する派遣添乗員の手当支給を含めた緊急生活保護対策を要求）、②安全衛生について（要旨：長時間労働下における派遣添乗員の安全衛生の改善策について）、③福利厚生利用について（要旨：会社の従業員が通常利用している福利厚生制度の内容の説明及び労働者派遣法に基づく派遣添乗員の同福利厚生制度の利用について）、④三田労働基準監督署長の会社に対する、是正勧告・指導について、⑤外国でのガイド・通訳について、⑥セクハラ・パワハラについて、⑦添乗員ランク付けについて、⑧その他のテーマについて、i アンケートについて（無記名アンケートで添乗員の誹謗や人格否定がされる危険性）、ii 添乗中の添乗員の労働災害、病気勃発時の対応について、iii 添乗中での宴会での酌を求められるなど「ホステス・ホスト」的扱いについて、iv モンスタークレマーや客の暴力的・脅しの言動時への会社の対策について、v 「ショッピング店」からの集金業務について（そもそも、添乗業務なのではないか）。

(2) 会社と別組合に所属する派遣添乗員との会談・ミーティング等

会社と申立外阪急トラベルサポート添乗員労働組合（以下「添乗員労組」という。）に所属する派遣添乗員との会談・ミーティング等については、概要以下の事実が認められる。

- ① 21年1月、添乗員労組大阪支部のZ1と同東京支部のZ2とは、会社と話し、フライトの座席の件について質問した。
- ② 2月5日、業務改善会議に、会社の課長らが出席し、派遣添乗員からの提案や質問が行われた。その内容としては、食事の改善、日本語ガイドを可能な限り付ける、ホテルが遠い場合の移動手段、個人チェックインに関する改善、コールセンターのツアー勉強会の実施、添乗員を交えての企画会議の開催、添乗準備金の改善、ヨーロッパ間の乗り継ぎ便フライトで食事が無い場合の返金・乾燥おにぎりの配付の廃止、イヤホンガイドの全コース対応、初発のツアーについてレポートの精度向上のため、同ツアーの添乗をHTSの派遣添乗員が行うこと等であった。
- ③ 2月8日、業務改善会議に、会社から3名、HTSから1名、添乗員労組側から6名が出席して話し合った。その内容としては、日程表の改善、コールセンターへの勉強会、商品会議への添乗員の参加、食事内容を改める、無駄なポーターの廃止等であった。
- ④ 4月14日、HTSと添乗員労組との事務交渉が行われた際に、会社との次回ランチミーティングの日程はいつになるのかとの添乗員労組の質問に、HTSは、前向きに調整中と回答した。
- ⑤ 4月20日、日程表の改善へのミーティングが行われ、会社添乗課係長、オペレーション課課員、添乗員労組代表として4名が出席して話し合った。また、同日に会社オペレーション課とのミーティングが行われ、対客電話軽減に向けて話し合った。
- ⑥ 8月12日に添乗員労組大阪支部の勉強会が開催されることが、同月9日に予告された際に、会社品質管理課からの参加が予定されていた。
- ⑦ 11月30日、「営業と添乗員による意見交換会」が開催された。この

ことについて、添乗員労組は、同労組としての行事ではないとしていた。なお、添乗員労組東京支部からは10名の参加が予定されていた。

【甲39～40、47～53】

(3) 支部組合員のH T Sに対する訴訟等

20年5月23日、支部組合員X 3 がH T Sに対し、2ツア一分の未払残業代の支払いを求めて東京地方裁判所に労働審判の申立てを行い、7月18日、同裁判所民事第11部労働審判委員会は、残業代の支払いを命ずる審判を行った。この審判に対しては、H T Sが異議を申し立てた結果、本訴に移行し、22年7月2日、一部認容の判決の後、本件結審日（23年2月15日）現在、控訴審に係属中である。その他に支部組合員等を原告とする、未払残業代の支払いを求める訴訟がH T Sに対し数次にわたって提起され、裁判所に係属している。

【甲27～30、審査の全趣旨、当委員会において顕著な事実】

### 第3 判 断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人組合の主張

###### ① 会社と支部組合員との関係

支部組合員は、会社の主催するツアーの添乗を専らとしており、いうまでもなく、これらのツアーの企画は、同社が行っている。ツアーの企画にはその旅程、なかんずく各地の立寄り時間の決定が伴う。これは、各ツアーの日程表としてツアー参加の客に配付される。会社が、長時間のツアー行程を企画すれば、添乗員の労働時間は長時間となるし、早朝出発や深夜帰着のツアー行程を企画すれば、添乗員の労働時間は早朝や深夜に及ぶこととなる。

したがって、実質上支部組合員に係る業務の労働時間を決定しているのは、会社そのものであるといえる。

また、H T S登録の派遣添乗員の賃金は、会社が作成している「アンケート」に基づく「添乗員規定」による細かな「添乗員ランク」なるものが実質的にH T Sの賃金査定に多大なる影響を与えている。

###### ② 会社の団体交渉応諾義務

学説は、労働組合法第7条の「使用者」は、実質的に判断されるべきであるとして、「労働者の労働関係に影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある一切の者」というように広く定義してきた。

労働基準法や労働安全衛生法などにおいては、労働者保護の観点から、他企業の労働者を利用する者の使用者責任について、形式上労働契約の当事者でない者も事実上その労働者に指揮命令を下して就労させている場合には、使用者として扱われる。下請企業に雇用される労働者の安全衛生や労災補償について元請企業が使用者責任を負うことが規定されているし（労働基準法第87条、労働安全衛生法第15条の2、同法第29条等）、労働者派遣法は、労働基準法、労働安全衛生法及び男女雇用機会均等法などの適用について派遣先の責任を明記している（労働者派遣法第44条から同法第47条の2）。

派遣先会社は、労働者派遣契約に基づき、派遣労働者に対して指揮命令権を有しており、上記のような様々な法律上の使用者責任を負っているのだから、現実の派遣就労の過程において派遣労働者の業務遂行を指揮命令する限りでは当然「使用者」である。

なお、会社は、支部組合員の直接の雇用主ではないが、前記のとおり、賃金額、労働時間など、支部組合員を含むH T S登録の派遣添乗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り、最高裁判所朝日放送事件判決（最三小判平成7年2月28日）の判断を前提とした場合であっても労働組合法上の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

また、三田労働基準監督署長は、時間管理について支部組合員に対し、責任があると判断したからこそ、19年10月1日に旧会社に対して是正勧告・指導を発しているのである。

### ③ 会社と別組合との話し合い等

会社は、組合との団体交渉を拒否する一方で、別組合である添乗員労組の組合員ないし執行部との間では頻繁に話し合いを行ってきた。

そして、これらの会議が開催されることは、組合及び支部組合員に

は全く通知されず、参加の機会が与えられていない以上、組合差別が行われていることは明らかである。

また、組合と派遣元であるHTSとの間では、事業場外みなし労働時間制の適用を争う組合に対し、同社が敵対的な態度をとり、21年3月18日に支部執行委員長を、同人が取材を受けてライターが書いた記事が同社の名誉を毀損したとしてアサイン停止処分として以降、対立がより激化し、正常な団体交渉すら開催されていない状況が継続している。

このように、HTSが事業場外みなし労働時間制の適用に賛成している別組合と会社とのランチミーティングの日程調整に積極的に関与する一方で、組合からの交渉や協議を拒否している状況下においては、労働環境等の改善に向けて派遣先との話合いの機会が持てるよう是正される必要がある。

#### ④ 会社とHTSとの支配関係ないし一体性

会社は、HTSの株式を100%保有し、完全子会社としている。また、役員についても20年当時は、会社のY1 取締役副社長、Y2 取締役執行役員がHTSの取締役に兼任していたし、23年1月時点では、会社のY2 取締役がHTSの代表取締役社長に就任し、会社のY3 代表取締役執行役員がHTSの取締役に兼任するなど、会社のHTSへの支配関係が維持強化されている。

さらに、HTSには、会社から職制が「出向」している。HTS東京支店のY4 支店長（当時、現在はHTS取締役）、同支店のY5 添乗派遣課長も会社からの出向者である。会社が催行するツアーに添乗員を派遣している派遣会社は幾つか存在するが、HTSと会社間のようにHTS以外の派遣会社に会社から出向している者がいる事実はない。

これとは逆に、HTSの職制が会社に出向し、会社の業務を行っている事実もあるが、これについてもHTS以外の派遣会社の職制が会社に出向し、会社の業務を行っている事実はない。

HTSは、派遣添乗員を会社が企画・募集するツアーに派遣するた

めに設立され、実際にも専ら会社への添乗員の派遣を専属的に行っている。このようにH T Sの事業活動は、完全に会社からの受注によって成り立っており、売上げのほとんどを占めている。かかる実態からみても、会社がH T Sの事業を支配している関係が認められる。

会社は、企画型募集旅行を企画して販売し、H T Sは、完全子会社かつ専ら派遣会社として、ツアーに添乗員を派遣する業務を専業としているため、独自に事業内容を決定することができず、会社が企画したツアーを遂行させるために、派遣添乗員を割り当てるという業務をするのみであるから、事業展開の場面においても会社がH T Sを支配している。

このように、会社は、H T Sを資本関係、役員構成、事業立案、事業展開等の全ての場面において完全に支配する関係が認められる。

よって、H T Sの法人格は否認され、派遣先である会社が労働組合法第7条における「使用者」として団体交渉応諾義務を負うことは、明らかである。また、仮に、H T Sの法人格が否認されなくても、会社とH T Sとの役員構成、事業内容の一体性から、会社は、H T Sを支配しているものであり、派遣添乗員の労働条件の決定に当たって、全面的に支配力を行使し得る立場にあった。

#### ⑤ 会社の不当労働行為責任の承継

会社は、20年4月1日に旧会社から旅行事業に関する権利義務を吸収分割によって承継したというのであるから、H T Sと旧会社との間の労働者派遣契約上の地位も吸収分割契約の定めに従い、契約相手方の同意なしに包括的に承継されることになる。したがって、労働者派遣契約上の地位及びこれに付随する権利義務関係の一切を包括的に承継しているのであるから、本件申立てに係る不当労働行為責任も承継している。

実態としても、支部組合員らは、本件のような吸収分割があったことなど一切知らされていなかった。20年4月1日に旧会社から旅行事業が会社に承継された前後においても、承継会社と分割会社の違いなど全く知らないまま、派遣先は同じ会社であると思って、H T Sの派

遣添乗員は従来と全く変わらず、旅行添乗業務に従事していた。

派遣先である会社の支店、社屋、人員、指揮命令系統、現地手配会社などにも何の変更もなかった。つまり、人的・物的な組織体制及び派遣添乗員との指揮命令関係、就労場所や就業内容などの就労条件など従来の派遣労働契約関係の実態には何ら変化がなかった。

## (2) 被申立人会社の主張

### ① 会社は、「使用者」ではないことについて

ア 労働組合法第7条第2号にいう「雇用する労働者」の代表者との団体交渉に該当しないことについて

労働者派遣法に基づいて、労働者の派遣を受けている以上、派遣労働者を「雇用する」のは派遣元であり、団体交渉応諾義務を負うのも派遣元である。

本件についてみれば、組合に加入する派遣労働者を「雇用する」のは派遣元であるHTSであり、会社は、ツアー実施の都度、HTSから、労働者派遣法に基づいて、添乗員の派遣を受けている派遣先なのであって、派遣労働者に関して雇用主としての権限も責任も一切有していない。

したがって、会社との関係では、組合に加入する組合員は「雇用する労働者」には該当せず、会社は、「使用者」には当たらないので、団体交渉応諾義務を負わない。

イ 労働者派遣法の制度趣旨からも、派遣先が団体交渉応諾義務を負わないことについて

労働者派遣法においては、制度として、「雇用」と「使用」が分離され、使用従属関係を伴わない指揮命令概念が承認されて、派遣労働者に対して指揮命令を行うだけで何ら雇用関係を有しない派遣先は、労働者派遣法の制度上、派遣労働者が加入する労働組合との関係で団体交渉応諾義務を負うことはないとされたのである。

このことは、労働者派遣法に関する国会答弁からも明らかである。すなわち、労働者派遣法が制定された昭和60年当時においても、また、改正労働者派遣法が審議された平成11年当時においても、派遣

労働者が団体交渉を行うべきは、派遣元であるとして、派遣先は団体交渉応諾義務を負わないこととされている。

ウ 申立人らの主張する「使用者」の判断基準について

申立人らは、「労働者の労働関係に影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある」といえば労働組合法第7条にいう「使用者」に該当する旨主張するようであるが、失当である。上述のとおり派遣先が「使用者」に該当しないことは、労働者派遣法の明文及び国会答弁において明らかにされている。また、労働組合法第7条第2号にいう「雇用する労働者」との文言を完全に無視し、「使用者」の概念を際限なく広げるものであって、かように外延が幾らでも広がるような開放的な概念によって「使用者」を定義することは相当ではない。

申立人らは、朝日放送事件最高裁判決（7年2月28日）にも言及しているが、同判決は、「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」ことを前提に、例外的に、「雇用主以外の事業主」が「労働者を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場合」に、その限りにおいて、その者が労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当するとしたものである。

上記判決は、労働者派遣法が施行される約10年以上前の昭和52年5月13日に審問が終結した事案について出されたものであり、同法に基づく派遣の事案でなかったこと、その後に制定された同法においては「雇用」と「使用」が分離され、派遣先は派遣労働者に対して指揮命令を行う一方、賃金の支払いを含む雇用責任は、派遣元が負うこととされたことからすれば、同判決の立場に立ったとしても、派遣先が派遣労働者を指揮命令することは何ら派遣先の使用者性を基礎付ける事実とはならず、派遣元の派遣労働者についての賃金決定行為等について「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」にない派遣先が

労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当することはない。

なお、申立人らは、ツアー参加者からのアンケートの結果が、賃金に影響している旨主張するが、いかなる要素から賃金額を定めるかは派遣元が決めることであって派遣先が関与するものではなく、組合に加入する派遣労働者の賃金は、派遣元であるHTSが決定し、支払っているのであって、それについて会社は何ら関与していない。

エ 労働者派遣法の読替規定によって派遣先が「使用者」となること  
はないことについて

申立人らは、労働者派遣法第44条等により、労働基準法、労働安全衛生法及び男女雇用機会均等法の一部の規定について、派遣先の事業も派遣中の労働者を使用する事業とみなされることが、派遣先が労働組合法第7条にいう「使用者」に該当する根拠であると主張するようであるが、失当である。

労働者派遣法第44条等の規定は、あくまでも罰則との関係での「みなし」適用であって、私法上の契約関係を前提としたものではなく、ましてや派遣先に労働組合法第7条の「使用者」としての責任を負わせるものではない。

オ 元請企業の責任を定める労働基準法等の規定について

申立人らは、下請企業に雇用される労働者の安全衛生や労災補償について元請企業が責任を負うことが規定されていること（労働基準法第87条、労働安全衛生法第15条の2、同法第29条）を指摘して、「形式上労働契約の当事者でない者も事実上その労働者に指揮命令を下して就労させている場合には、使用者として扱われる」と主張するが、失当である。上記規定は、建設業等において数次にわたる請負がされることに鑑みて、元請企業に一定の責任を負わせることとしたものであって、雇用主以外のものが、労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当するか否かという問題とは何の関係もない規定である。

② 組合はHTSとの団体交渉で派遣先に対する要望も述べ、それが会社に伝えられて対応がされていることについて

H T S と組合との間で行われた団体交渉においては、派遣先における業務遂行に関する事項についても組合員から要望が出されているとのことであり、これらについては、適宜H T S から派遣先である旧会社や会社に対して申入れがなされ、対応がなされている。

したがって、組合ないしその組合員は、派遣先への要望があれば、過去そうしてきたように、H T S との団体交渉を通じて派遣先にその要望を伝えるべきである。

なお、仮に派遣元が組合の求める対応を行わなかったとしても、それによって派遣先の団体交渉応諾義務が生ずるものではない。

③ 会社がH T S の別組合と話し合いを行っているとの主張及び申立人らとH T S との関係について

申立人らは、会社が添乗員労組との間で話し合いを行っており、組合差別を行っているとは主張するが、これらは、いずれも会社が添乗員労組ではなく個人としての添乗員を相手に行ったものであり、甲号証の添乗員労組のブログ記事等は、それに参加した添乗員労組所属の添乗員が同労組の組合員に向けて情報提供の趣旨で記載したものでしかなく、事実と反し失当である。

申立人らは、H T S と会社の力関係が歴然としていると主張するが、会社とH T S とは厳然たる別法人であり、H T S はH T S としての判断によって会社運営に関する決定を行っている。また、申立人らは、会社とH T S との間に法人格否認の法理が適用される旨主張するところ、形骸化事例に該当すると主張するのか、濫用事例に該当すると主張するのか不明であるが、いずれにしろ、会社とH T S との関係は同法理が適用されるような状況にはなく、申立人らの主張は失当である。

申立人らは、H T S が支部執行委員長をアサイン停止として以降、対立がより激化し、正常な団体交渉すら開催されていない状況である旨主張するが、会社はH T S と組合との関係については何ら関知していない。なお、会社が聞き及んでいるところでは、H T S と組合との団体交渉が開催できなかったのは、組合が労使関係に無関係のマスコミ関係者を団体交渉に出席させようとしたことが原因とのことである。

申立人らは、H T S がランチミーティングの日程調整について添乗員労組を積極的に関与させる一方で、組合からの交渉要求については拒否して組合間差別を行っている旨主張するが、事実には反する。ランチミーティングの日程はあくまで会社が決めるものであることから、H T S も添乗員労組からの質問に調整中と答えたにすぎないのであり、なぜこれが添乗員労組の「積極的(な)関与」になるのか理解不能である。

また、H T S が組合の団体交渉要求に応じられなかったのは、前述のとおり組合がルールに反する交渉要求をしてきたためであり、同社が組合間差別を行っているなどという事実はない。

#### ④ 添乗員の労働時間の算定に関する申立人らの主張について

申立人らは、会社が添乗員の労働時間を把握可能であるかのように主張するが、事実には反し失当である。添乗業務は、添乗員が単独で行う事業場外労働であって、時間管理者は誰もその労務遂行状況を現認できない。そしてツアーの旅程は天候や交通機関の状況等、さまざまな要素による影響を受けて事前の予定どおりに進まないことが多いところ、添乗員は、現地の状況に応じて、自己の裁量により、行程の組替え・時間の調整を行うこと、ツアー中には自由時間等の労働していない時間が含まれることから、添乗員の労働時間を算定することは困難であり、添乗業務には事業場外みなし労働時間制（労働基準法第38条の2）が適用される（東京地裁平成22年7月2日判決及び東京地裁平成22年9月29日判決）。

また、申立人らは、日報から派遣添乗員の労働時間や労働の内容が把握できる旨主張するが、失当である。そもそも日報は次回以降のツアー商品の生成に向けて、現行ツアーの良い点・悪い点を把握するための営業上の必要から提出を求めているものであり、労働時間を把握するためのものではないし、その点を措いたとしても、事業場外みなし労働時間制の適用要件である「労働時間を算定し難いとき」の判断に当たっては自己申告は考慮要素から除外されるのであるから、自己申告たる日報が存在することによって労働時間の算定が可能となるも

のではない。

なお、添乗員の労働時間が算定し難いことについては、団体交渉においてH T S から組合に対し、繰り返し説明されているとのことである。

⑤ 21年4月1日付団体交渉申入れについて

組合の会社に対する21年4月1日付団体交渉申入れについては本件の申立対象となっているものではないが、同申入れは「ためにする」ものにすぎないことから、その点について付言する。

これら申入事項（派遣添乗員への緊急生活保護対策について、安全衛生について、福利厚生利用について等）は、組合が旧会社に対して行ったとする団体交渉申入れにおける申入事項と何ら関わりがない。すなわち、20年2月25日付及び同年3月7日付団体交渉申入れにおいては「未払い賃金の支払い」を求めていることが明白であるのに対し、21年4月1日付団体交渉申入れについては未払賃金問題には一言も触れられていない。真実求めていることを一切申入事項とせず、労働者派遣法によって派遣先の事業も派遣中の労働者を使用する事業とみなされる一部の事項について団体交渉を申し入れていることから、必要もなく派遣先の団体交渉応諾を認める内容の命令を得たいとの意図があることは明らかである。

⑥ 旧会社に対する団体交渉申入れについて

ア 会社は、旧会社とは別に設立され、その後（20年4月1日）旧会社から、旅行事業に関する権利義務を吸収分割によって承継し、同時に社名を現社名としたのであって、法人格は全く別個のものであり、両社が別法人であることは明らかである。

したがって、会社は、20年2月25日付及び同年3月7日付団体交渉申入れを受けていない。

イ 派遣先が派遣元の労働者で組織する労働組合からの団体交渉申入れに対して団体交渉応諾義務を負わないことは上述のとおりであり、そもそも、旧会社は、不当労働行為責任を負っていない。

また、仮に、旧会社が不当労働行為責任を負っていたとしても、

会社は、会社分割によって不当労働行為責任を承継することはない。

会社分割において承継されるのは、権利義務（会社法第759条1項等）であるところ、労働協約に関しては労働契約承継法第6条に特則が設けられているものの、不当労働行為責任については、同法はもとより、他の法律においても何ら規定がされていないことからすれば、原則どおり、会社分割によっては、不当労働行為責任は承継されないこととなる。

また、罰金刑等の刑事責任は、特定の義務者が履行することに意味があるので、会社分割により承継させることはできないとされているところ、不当労働行為救済命令の全部又は一部が確定判決によって支持された場合の違反者は、禁錮ないし罰金刑に処されるとされていること（労働組合法第28条）からすれば、不当労働行為責任を承継会社に承継させることは、最終的には罰金刑等の刑事責任を承継させることにつながるのであって、法制度にも反する結果となる。

したがって、本件においても承継会社である会社が不当労働行為責任を承継することはない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 会社の団体交渉応諾義務について

#### ① 組合の20年5月21日付団体交渉申入れに対する会社の同年5月28日付拒否回答について

ア 本件不当労働行為救済申立て（4月24日）後の5月21日付けで、組合は、会社に対して、旧会社に対しての2月25日付及び3月7日付団体交渉申入れと同一の議題、すなわち、「労働時間管理および労働条件、未払い残業代および派遣法における派遣先の責任について」による団体交渉を申し入れたが、会社は、5月28日付「回答書」により「当社は、貴組合との団体交渉に応じる立場にありません。」として、これを拒否した（第2. 3(2)）。

イ 本件において、派遣添乗員の労働条件に関して、派遣元であるHTSが作成した就業条件明示書によれば、就業時間・休憩時間とし

て、「原則として派遣先旅行業約款に旅行者に対する添乗サービス提供時間として定められた午前8時から午後8時までとする。但し、実際の始業・終業・休憩時間については派遣先の定めによる。又、具体的には添乗業務の円滑な遂行に資するように派遣添乗員が自己責任に於いて管理することができるものとする。」と定められ（20年1月添乗時）、また、その後は、添乗業務については、事業場外みなし労働時間制とするとし、始業時刻及び終業時刻は別途指示（20年1月4日付作成の同年2月添乗時、同年2月1日付作成の同年3月添乗時）、又は、始業時刻及び終業時刻は日程による（20年3月10日付作成の同年4月添乗時、同年4月23日付作成の同年5月及び6月添乗時）と定められていた（第2. 2(3)）ことからすれば、労働時間を実質的に決定するのは、派遣先会社であることとなる。

そもそも、主催旅行会社は、ツアー商品の企画、販売及び管理を行うとともにツアー全体の安全運行及び商品についての責任を負うものであり、その具体的な業務としては、パンフレットを作成して宣伝し、参加者が集まって催行が決定したツアーについて、ランドオペレーターに現地手配を依頼し、添乗員派遣会社に添乗員の派遣を依頼する（第2. 2(1)）ものであることからすると、派遣添乗員の「実際の始業・終業・休憩時間」について具体的に決定するのは、会社の催行するツアー商品の内容、特にその旅程であるといえる。

そして、派遣添乗員は、行程表等に記載された手配内容に従って、旅程を管理するが、その具体的な方法については、（旧）会社の作成した、添乗員マニュアル、添乗員指示書（共通事項・ツアー方面別）により、細かく定められている（第2. 2(2)）。

また、実際にも、本件における派遣添乗員の業務内容として、会社の主催する海外旅行の場合は、通常ツアー出発の3日前にHTSにおいて派遣添乗員とランドオペレーターのツアー担当者との打合せを行い、その後、派遣添乗員と会社のツアー担当者との打合せを行う際、ツアー中に派遣添乗員と会社が連絡を取るため、海外でも

通話可能な携帯電話が派遣添乗員に渡され、そして、派遣添乗員は、その携帯電話の電源をツアー中24時間入れておくこととされている（第2. 2(2)）。

なお、上記添乗員マニュアルには、添乗日報について、「日報には、到着時間・出発時間（所要時間）等の詳細を細かく記載しながら行程を消化する。」と記載されている（第2. 2(2)）。

これらの事実からすれば、派遣先である会社は、その労働者の基本的な労働条件である派遣添乗員の労働時間等について、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場合に当たるといえ、その限りにおいて、労働組合法第7条第2号の使用者に該当するものであるから、団体交渉に応ずる義務があるといえる。

したがって、組合の労働時間管理を議題とする20年5月21日付団体交渉申入れに対する会社の同月28日付拒否回答は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

ウ この点、会社は、労働者派遣法においては、制度として、「雇用」と「使用」が分離され、使用従属関係を伴わない指揮命令概念が承認されて、派遣労働者に対して指揮命令を行うだけで何ら雇用関係を有しない派遣先は、労働者派遣法の制度上派遣労働者が加入する労働組合との関係で団体交渉応諾義務を負うことはないとされたのであると主張する。

しかし、本件においては、派遣添乗員の労働条件である就業時間・休憩時間に関して、「実際の始業・終業・休憩時間については派遣先の定めによる。」等と定められており（第2. 2(3)）、上記イで判断したとおり、派遣添乗員の労働時間は、会社の催行するツアー商品の内容、特にその旅程によって決まるものである。

したがって、派遣添乗員の労働時間について、現実的かつ具体的に支配、決定できるものは、派遣先である会社以外にないのであって、この限りにおいて、雇用関係を伴わない労働者派遣法に基づく労働者派遣においてもなお、使用者として団体交渉に応ずる義務が

あるといえる。

エ また、会社は、添乗員の労働時間を算定することは困難であり、添乗業務には事業場外みなし労働時間制（労働基準法第38条の2）が適用されると主張する。

しかしながら、添乗業務が事業場外みなし労働時間制の適用要件である「労働時間を算定し難いとき」に該当するか否かにかかわらず、ツアー中に派遣添乗員と会社が連絡を取るため、海外でも通話可能な携帯電話が派遣添乗員に渡され、そして、派遣添乗員は、その携帯電話の電源をツアー中24時間入れておくこととされている（第2. 2(2)）ことからすれば、会社は、労働時間に関する業務に関わる指示が可能であった（携帯電話により随時指示を与えないとしても、それは、業務上の必要性の有無によるにすぎない。）ということができ、労働時間管理に関する協議を行うことも当然可能であることから、会社は組合の申し入れた団体交渉を拒否することはできないというべきである。

したがって、会社が主張する添乗業務における事業場外みなし労働時間制の適用の問題は、上記判断を左右するものではない。

オ H T Sにおいて派遣添乗員の海外ツアーにおける賃金決定に関し、会社作成のツアー参加者を対象としたアンケートの結果に基づいて派遣添乗員のランクの決定が行われ、これがH T Sに通知されて「顧客評価」として項目の一部分に反映される仕組みとなっていることが認められる（第2. 2(3)）ものの、アンケートの結果に基づいて決定される派遣添乗員のランクがどのように金額の決定に反映されるのか、会社がその金額の決定に対し具体的にどのように影響を与えているかについては明らかでない。

したがって、派遣添乗員の海外ツアーにおける賃金決定に関し、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場合に当たるとまではいえず、未払残業代等の賃金問題に関する事項については、団体交渉に応ずる義務があるとはいえない。

また、「派遣法における派遣先の責任について」の事項については、何を問題としているのか具体的な主張も疎明もないことから、会社に団体交渉に応ずる義務があるとはいえない。

② 組合の20年2月25日付及び同年3月7日付団体交渉申入れに対する旧会社の拒否回答について

ア 20年2月25日付けで、組合は、旧会社に対して、「労働時間管理および労働条件、未払い残業代および派遣法における派遣先の責任について」を議題として団体交渉を申し入れたが、旧会社は、同年3月4日付「回答書」により「当社は、貴組合との団体交渉に応じる立場にありません。」として、これを拒否し、また、組合は、同月7日付けで、旧会社に対して、同「回答書」に抗議するとともに再度、同一の議題による団体交渉を申し入れたが、旧会社は、同月14日付「回答書」により「貴組合の申入れ事項は要するに派遣元との間で協議すべき事項であると思われまますので、当社は、貴組合との団体交渉には応じかねます。」として、これを拒否した（第2.3(2)）。

イ 派遣添乗員の労働時間を実質的に決定するのは派遣先会社であることは、前記①ウで判断したとおりであるから、旧会社もまた使用者として団体交渉に応ずる義務があるといえる。

したがって、組合の労働時間管理を議題とする20年2月25日付及び同年3月7日付団体交渉申入れに対する旧会社の同年3月4日付及び同年3月14日付拒否回答は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

その余の事項については、前記①オで判断したとおりであり、旧会社に団体交渉に応ずる義務があるとはいえない。

(2) 会社の旧会社による正当な理由のない団体交渉拒否の承継について

- ① 会社は、19年10月1日に阪急交通社旅行事業分割準備株式会社として設立され、20年4月1日、旧会社から旅行事業に関する権利義務を吸収分割によって承継し、同時に社名を現社名とした（第2.1(3)）。
- ② 会社は、会社分割において承継されるのは、権利義務であるところ、

労働協約に関しては労働契約承継法第6条に特則が設けられているものの、不当労働行為責任については、同法はもとより、他の法律においても何ら規定がされていないことからすれば、原則どおり、会社分割によっては、不当労働行為責任は承継されないこととなると主張する。

なるほど、会社が主張するように不当労働行為責任の承継に関して、労働組合法に明文の規定はないが、不当労働行為責任は、実態としての内容・事項によって帰責が定まるものであって、本件においては、会社が、旧会社から旅行事業に関する権利義務を吸収分割によって承継したものであり（第2. 1 (3)）、旧会社とHTSとの添乗員派遣に関する事項も派遣契約等により承継したものと解するのが相当であるから、実態としての派遣先の地位を承継したといえ、同法第7条第2号の使用者たる派遣先として団体交渉に応ずべき地位とともに、組合の労働時間管理を議題とする20年2月25日付及び同年3月7日付団体交渉申入れに対する旧会社の同年3月4日付及び同年3月14日付拒否回答による正当な理由のない団体交渉拒否の責任を承継したものである。

- ③ 会社は、不当労働行為責任を承継会社に承継させることは、最終的には罰金刑等の刑事責任を承継させることにつながるものであって、法制度にも反する結果となると主張する。

しかし、仮に、労働委員会命令による救済内容が確定判決によって支持された場合は、その内容を履行すれば、刑事責任を問われることはないものであって、不当労働行為責任を承継することと、既に発生している刑事責任を承継することとを同視することは必ずしもできないのであるから、会社の上記主張は採用することができない。

- (3) 会社と別組合に所属する派遣添乗員との会談・ミーティング等について

上記事項（第2. 4 (2)）については、別組合である添乗員労組の組合員ないし執行部の関与が認められ、組合が、会社は、組合との団体交渉を拒否する一方で、別組合である添乗員労組の組合員ないし執行部との

間では頻繁に話し合いを行ってきたとの疑念を抱くのも無理からぬところではあるが、話し合いの行われた議題の内容が、その大部分において業務の改善を目的としたものであって、直接に労働時間等に関する労働条件の維持・改善を目的としたものとはいえないことから、直ちに組合差別であると認めることまではできず、組合の主張は、採用することができない。

- (4) なお、付言するに、HTSの法人格は否認される等の組合の主張については、仮に、HTSと会社との間に、組合の主張するような、資本関係、役員構成、業務上の関係が存在し、HTSの事業展開に対しては会社が実質的な影響力を有していることが認められるとしても、HTSと会社とはそれぞれ別個の法人として存在し、支部組合員を含むHTS登録の派遣添乗員は、HTSに雇用され、HTSが賃金を決定していることが認められる（第2. 1(2)、同2(1)(3)）。そして、HTSにおいて派遣添乗員の海外ツアーにおける賃金決定に関し、会社作成のツアー参加者を対象としたアンケートの結果に基づいて派遣添乗員のランクの決定が行われ、これがHTSに通知されて「顧客評価」として項目の一部に反映される仕組みとなっていることが認められる（第2. 2(3)）ものの、アンケートの結果に基づいて決定される派遣添乗員のランクがどのように金額の決定に反映されるのか、会社がその金額の決定に対し具体的にどのように影響を与えているかについては明らかでないことは、前記(1)①オで判断したとおりであること、組合は、HTSと団体交渉を行い、その結果、一部の事項に関してではあるが、合意が成立した（第2. 3(1)）ことからすれば、HTSの法人格が否認されるとか、派遣添乗員の労働条件の決定につき、会社が全面的に支配力を行使しているとまでは認めることができず、組合の上記主張は、採用することができない。

### 3 救済方法について

組合は、謝罪文の掲示も求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

## 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合の、平成20年2月25日付け及び同年

3月7日付けで申立外旧会社に、並びに同年5月21日付けで会社に申し入れた団体交渉事項のうち、労働時間管理に関する団体交渉申入れを拒否したことは、いずれも労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成23年9月20日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭