

Aは、C1会社に対し、17年4月28日、東京地方裁判所立川支部に地位確認訴訟を提起したところ、同訴訟の係属中である18年3月16日、C1会社は、Aの解雇を撤回した。これを受け、C2組合とC1会社は、職場復帰や謝罪等に関する団体交渉を重ねたが、22年9月16日、C1会社は、合意の余地がないとして、それ以降の団体交渉に応じなかった。

24年8月、Aは、C2組合を脱退し、X組合（以下「組合」という。）に加入した。

組合は、C1会社と法人に対し、Aの解雇に関する金銭解決や謝罪等に係る団体交渉を申し入れたが、C1会社は、Aが労働組合に二重加盟しているおそれがあり、交渉権限の調整・統一がされていないとして、また、法人は、Aの使用者に当たらないとして、それぞれ団体交渉に応じなかった。

本件は、組合が、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、C1会社と法人がAの解雇問題に係る組合の上記各団体交渉申入れに応じなかったことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、26年8月25日、両者を被申立人として救済申立てを行った事案である。

2 初審において組合が請求した救済内容の要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 文書交付及び掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨等

都労委は、C1会社が団体交渉を拒否したことには正当な理由がないとして、C1会社に対し誠実団体交渉応諾を命じたが、文書交付及び掲示は認めなかった。また、法人に対しては、Aの解雇問題について使用者には当たらないとして組合の申立てを棄却した。

これに対し、組合はC1会社と法人を再審査被申立人として、C1会社は組合を再審査被申立人として、当委員会に再審査申立てを行った。

本件再審査係属中（第1回調査期日前）の28年12月28日、C1会社は本件再審査申立てを取り下げ、また、29年1月11日、組合もC1会社を再審査被申立人とする再審査申立てを取り下げた。これにより、C

1 会社を当事者とする審査手続は終了し、本件再審査においては、組合の法人に対する再審査申立てのみが審査の対象となった。

4 争点

- (1) 法人は、Aとの関係で、雇用主以外の事業主であっても、Aに対する解雇を含む一連の雇用管理に関する決定に関わる事項について、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る者等として、労組法上の使用者に当たるか。
- (2) 法人が労組法上の使用者に当たるとされた場合、法人が、24年9月21日付け回答書記載の理由により、組合の団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1) (法人の使用者性) に係る主張

(1) 組合の主張

ア Aは、C1会社に雇用され大学構内の保安警備業務に従事していたことから、法人は、Aの直接の雇用主ではない。

しかしながら、法人は、法人で勤務している女性職員に性的嫌がらせを行ったのがAであるとして、C1会社に対し、「悪い芽は早く摘め」とAの解雇を指示した。業務委託契約の受託者として弱い立場にあるC1会社は、特段の調査・検証をすることなくAを解雇せざるを得なかったのであって、Aの解雇は、法人の指示によるものである。このことは、法人が、電話によりC1会社本社に直接働きかけたり、A解雇後の欠員を埋めるために解雇の半月前から見習の警備員の配属を受け入れ、その存在を隠していたことなどからも明らかである。

よって、Aの解雇に係る「使用者責任」は法人にあると考えられることから、法人は、Aの解雇問題について、「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者」といえるのであって、Aの解雇に関する限り労組法上の使用者に当たる。

組合は、法人がC1会社に対しAの解雇を指示したこと、Aの解雇

理由が誤りであったこと、法人がAを性的嫌がらせの犯人に仕立て、それを解雇理由としたことを、法人関係者の報告書等やC1会社の現場責任者の陳述書等により立証したのであるから、これら証拠について初審命令の誤った評価を取り消し、法人の使用者性を認めるべきである。

なお、初審命令は、法人の使用者性に関し、組合の主張を、「法人がC1会社とともに解雇権を含めたAの労働条件のほとんどを支配しているという主張と理解される」などと整理しているが、組合は、法人が解雇の指示をしたことによって使用者性が認められるものと考えているのであって、「解雇に関わる事項」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る」と主張している。初審命令の上記整理は誤りである。

イ また、大学構内の保安警備業務においては、①入学試験日の任務変更や分担、学園祭開催中の警備体制に関する文書を法人が作成し、法人職員であるBが、現場の警備員への指示及び命令を行っていること、②法人が、警備員の通常のローテーション等に係る勤務表等を作成していること、③C1会社の現場責任者であった従業員は、一般の警備員を兼任しており、保安警備業務のローテーションに組み込まれていたから、現場責任者としての実質的な役割を果たしていないこと、④Bが、毎朝朝礼でその日の注意事項を伝達し、トラブルが発生する都度、警備員は、法人関係者に直接指示を仰がざるを得なかったことなどの事情がある。

このように、法人は、C1会社の現場責任者を挟まず、Aに対し、直接、業務指示を行っていたのであり、法人の保安警備業務の実態は偽装請負、すなわち労働者派遣にほかならず、法人とAは使用従属の関係にあったのである。このことも、Aの解雇に係る法人の使用者性（上記ア）を裏付ける事情である。

(2) 法人の主張

ア 組合の主張は、法人からC1会社に「悪い芽は早く摘め」という解

雇の指示をしたから、法人にA解雇の責任があるとするものであろうが、東京地方裁判所及び東京高等裁判所の判決（後記第3の4(3)イ）において、法人が上記指示をしたことはなかったと認定されており、法人がAの解雇を指示した事実は全くない。Aの解雇はC1会社の意思によって行われたものであり、法人とは無関係である。

また、組合は、Aの解雇が法人の指示によるものである証左として、法人が、欠員補充のための見習警備員の配属を隠していたなどとも主張するが、Aの解雇前に当該警備員の配属を受け入れたことを隠していたわけではなく、予めAの解雇を知っていたわけでもない。

以上のとおり、法人は、Aの解雇問題について、「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者」といえないから、Aの解雇に関する限り労組法上の使用者に当たるとはいえない。

イ なお、組合は、法人とC1会社の契約は偽装請負であり、法人とAは使用従属の関係にあったなどとも主張するが、Aは、C1会社の従業員として大学構内における保安警備業務に従事していたのであり、法人は、請負契約の範囲内でC1会社の行うべき業務内容の詳細をC1会社に指示することはできても、個々の警備員の労働条件を「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」はできなかつたのであるから、Aと法人との間に使用従属関係は存在しない。この点の組合の主張も失当である。

2 争点(2)（使用者性が認められた場合の労組法第7条第2号該当性）に係る主張

(1) 組合の主張

法人は、Aの労組法上の使用者であるにもかかわらず、法人の職員であるBが、Aがいわゆるセクハラ行為を行ったと誤認し、その旨をC1会社に対して発言したことへの謝罪等に係る組合の団体交渉申入れに応じなかつた。これは、正当な理由のない団体交渉拒否である。

(2) 法人の主張

ア 組合の24年9月17日付け要求書では、Bの行為に関する謝罪や

謝罪に代わる金銭解決を求めているが、Bにある種の事実誤認があったとしても、そのことが当然にAに対する不法行為を構成するわけではなく、B及びBの使用者であった法人に対して謝罪や謝罪に代わる金銭解決を求めることはできない。

仮にBの事実誤認がAに対する不法行為を構成する余地があり、法人がBの行為について民法第715条の使用者責任を負う可能性があるとしても、不法行為の成否は、民事訴訟において判断されるべきものであって、団体交渉によって解決することはできない。したがって組合が申し入れた議題は、義務的団体交渉事項には該当しない。

イ また、仮に、警備員の配置ポストや業務内容等について法人がC1会社と合意する立場にあったとしても、その限りにおいてAに対する使用者性が認められるにすぎないから、団体交渉の対象となり得る事項は、例えば仮眠時間の変更などに限られるはずである。その上、このような理解に立ったとしても、本件組合からの団体交渉申入れがなされた当時、Aが法人における警備業務に従事していなかったことは明らかであるから、法人に団体交渉応諾義務が生ずることはない。

ウ 以上のことからすれば、法人は、使用者性の欠如に加えて、要求された団体交渉事項の観点からも団体交渉応諾義務はないのであるから、組合の団体交渉申入れに応じなかったことには正当な理由が認められる。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査における当事者

ア 法人は、肩書地に所在し、昭和28年に設立された学校法人であり、肩書地に大学を設置している。

イ 組合は、個人加盟のいわゆる合同労組であり、20年11月1日に結成された。本件初審申立時の組合員は、約10名である。

(2) その他

ア Aは、C1会社に雇用され、法人において大学構内の保安警備業務に従事していたが、13年11月14日、C1会社から解雇された。

解雇時には、C 2 組合に加入していたが、2 4 年 8 月、C 2 組合に脱退届を提出し、組合に加入した。

イ C 1 会社は、東京都新宿区に本社を置き、昭和 3 8 年に設立され、建物総合保守管理業を営んでいる会社である。

2 法人と C 1 会社との業務委託契約等

(1) 業務委託契約の内容

法人と C 1 会社とは、契約解除となった 1 7 年 1 1 月 3 0 日（下記 4 (3)イ）まで、大学構内の保安警備業務に関し、以下の内容を含む業務委託契約（以下「保安警備請負契約」という。）を締結していた。

ア 目的

法人の学校教育活動を円滑に行うために、構内における火災、盗難、侵入者による不法行為、その他の事故を未然に防止するとともに、万一事故発生の際は、迅速かつ的確な処置により被害を最小限度に防止し、構内の保安警備業務を行うことを目的とする。

イ 基本方針

法人の諸規則を遵守し、最適の方法により業務を遂行する。

業務遂行に当たっては、あらかじめ提示された保安警備業務、駐車場案内業務の仕様に従い、法人の指揮監督を受けることなく、受託者が積極的に業務を行うものとする。

ウ 業務内容

大学構内の巡回経路等を 5 つのポストにそれぞれ振り分け、年間を通じ業務を遂行するものとする。

年度途中において仕様書による保安警備業務の業務内容が変更され、対象範囲・勤務ポスト箇所・業務内容明細・配置人員・ローテーションの編成替え等、仕様内容に変更が生じる場合は、あらかじめ別途協議するものとする。

エ 業務細目

(ア) 配置ポスト 5 ポスト

(イ) 勤務時間 午前 8 時から翌朝 8 時までの 2 4 時間又は午前 8 時から午後 6 時までの 1 0 時間とする。

- (ウ) 警備員 常時5ポストに配置し、警備責任者1名を含み総勢12名とする。

上記の業務に対し、警備員が労働基準法に基づく年次休暇、病気、慶弔、緊急時の臨時休暇を取る場合、業務に支障を来さないよう、常に対応できる要員を準備確保し、責任をもって請負業務を遂行できるようにしておくものとする。

(エ) 日常業務

a 受付業務

①出入管理、②教職員及び部外者出入状況確認チェック、③建物内外に搬出入する物品、資材の確認チェック、④鍵の受け渡し、保管及び記録、⑤保安上の受付業務及び記録、⑥来訪者の応対業務、⑦入構車両の整理（駐車場案内業務を含む。）、⑧不審者の発見・侵入阻止、警察との連絡業務、⑨夜間電話の受付と連絡、⑩拾得物の取扱い、⑪警報装置発報時の点検と処置等

b 巡視業務

警備員は、随時定められた大学構内施設内外を巡視するほか、委託者の指示による巡回経路等に従い巡回する。また、近火又は暴風雨等の予報や警戒警報の発令により必要がある場合は、適宜巡視を行い警戒を厳重にする。

c 報告事項

日常勤務シフト表、巡回報告、残留者・深夜勤務者の出退時間の記録等については、法人側（管理部長）に報告するものとする。
また、交替勤務に必要な引継事項については、交替勤務者に正確に引継ぎをしなければならない。

(2) Aの大学での業務内容と指揮命令

ア AらC1会社の警備員は、大学構内の保安室を詰所として使用していた。保安室には法人の職員であるBが勤務していた。

イ 大学構内の保安警備業務は、C1会社の警備員12名がA班6名とB班6名の二班に分かれて担当していた。各班とも、それぞれ班長が

- 1名置かれ、その保安警備業務のローテーションは、1日ごとに、5名を5つの配置ポストにそれぞれ配置し、残りの1名を休日とするものであり、毎月の「勤務表」及び「保安警備業務内容明細表」に従って、24時間体制で保安警備業務が行われていた。なお、Aは、勤務表で指定されたローテーションでは都合がつかない場合、他の警備員と直接調整をし、担当を入れ替えるなどして都合をつけ、その旨をBに報告していたが、Bはそれについて意見を述べることはなかった。
- ウ Aは、C1会社の警備員から、時間単位での具体的業務内容や作業手順が記載されている「保安警備業務内容明細表」及び「保安警備業務内容明細表に従った業務要項詳細」を配布され、これに基づき保安警備業務に従事していた。なお、同明細表の業務内容に変更等があった場合には、C1会社の警備員がAに対してその旨の指示を行っていた。
- エ Aが解雇された13年11月当時、大学構内における保安警備業務の現場責任者はC1会社の従業員が務めていたが、この現場責任者も、毎月の勤務表において配置ポストを割り振られ、ローテーションに組み込まれていた。
- オ Bは、C1会社警備員の朝礼において、人が不快に思うような言葉遣いや行為は慎むこと、制服を着用した警備員は普段から注目されていることを十分意識して任務を遂行すること等の話をしたことがあった。
- カ 入学試験や学園祭の開催時など、特別な警備体制をとる必要がある場合には、Bが、業務の変更内容を示す文書を作成し、その内容を警備員に説明するとともに、保安警備業務中に、警備員に、「迷彩服を着ている人がいるから気をつけるように」などと指示することがあった。なお、学園祭の巡回経路については、Bが作成した文書では、各班長（C1会社の従業員）の指示又は各自の判断に委ねるとされているところ、実際には、班長からの指示はなく、Aは、巡回経路を自ら決定していた。
- キ Aは、13年頃、職務上預かっていた大学の南側の小門の鍵（南京

錠)を紛失し、Bに報告したが、その際に叱責されたりすることはなかった。

3 Aの入社から解雇までの経緯

Aは、9年10月13日、C1会社の従業員である大学の保安警備業務の現場責任者による面接を受け、同月20日頃、C1会社から採用の連絡を受けた。その後、Aは、C1会社の指示のもと、外部組織が行っている警備員の講習を受講し、同月24日から、大学構内の保安警備業務に従事した。

13年5月ないし6月頃、Bは、C1会社に対して、Aが法人で勤務している女性職員を食事かお茶に誘い、その女性が不快に感じているという抗議の電話があった旨を伝えた。

13年11月14日、C1会社は、①法人から、Aがある女性に対して性的嫌がらせ行為を働き、女性に耐え難い言動を数回取ったとの苦情が寄せられ、服務規律の弛緩と判断され、迷惑をかけていること、②職務中の鍵の紛失や粗雑な対人対応、学生への非協力的態度など、警備員失格であること、③経営縮小などのため、他の勤務地が見当たらないことを理由として、Aを解雇した。

4 Aの解雇後から解雇撤回までの経緯

(1) 解雇撤回までのC2組合とC1会社の団体交渉等

Aの解雇後、Aが加入していたC2組合とC1会社は、解雇撤回及び職場復帰等を議題とする団体交渉を複数回行った。

(2) 解雇撤回までのC2組合の法人に対する団体交渉申入れ等

C2組合は、13年12月から17年12月まで、大学の正門等において、Aの解雇に関し、ビラ配布や演説等の情宣活動を行った。また、法人に対して、C1会社による解雇の原因の一つとされたAのセクハラ疑惑について、事実の説明等を求めた。

法人は、C2組合に対し、ビラ配布等により業務が妨害されたとして抗議するとともに、今後、これらの業務妨害を行わないこと等を条件に、大学関係者とA及びC2組合組合員1名での「面談」を提案した。

法人は、法人内の聴き取り調査において、16年2月ないし3月頃に

は、セクハラ疑惑の対象者がAでないとの情報を確認していたところ、16年12月13日、法人は、代理人弁護士名で、Aのセクハラ疑惑について独自に調査をした結果として、①6年ほど前に、法人の関係者が警備員から「今度飲みに行きましょう」と声をかけられたが、当該警備員がAであるとの確認はできなかった、②これは警備員の行為として適切ではなく、3年ほど前にC1会社に苦情を述べ、警備員の再教育の徹底等を要求している、③その中でAの名前を出したとしても、Aの解雇や配転を求めたものではない旨の調査結果をAに開示した。また、17年11月25日、法人は、大学構内に、①C1会社の従業員であった警備員が、法人の女性職員に対して不快感を覚える言動を行ったことから、法人は、C1会社に対し、当該言動を行った者を特定して、この者を含む警備員全体の業務態度の改善を求めたことはあるが、この者の配置転換や解雇を求めたことはなく、解雇問題はC1会社内部の問題である、②C1会社は、自社の従業員の解雇問題を自らの責任で解決せずに、争議の責任を法人に転嫁したことから、法人が理由もなく労働組合からの攻撃にさらされる被害を被っている旨の書面を掲示した（以下「法人見解書面」という。）。

18年1月12日、法人とC2組合との間で「面談」が行われた。法人は、C2組合に対し、C1会社を被告として提起した損害賠償請求訴訟（下記(3)イ）の資料や法人見解書面等を示し、Aにかけられた嫌疑及びセクハラ疑惑に係る事実関係の調査結果等を説明したが、C2組合はこの説明に納得せず、同年2月1日、具体的な質問事項を挙げて改めて団体交渉を要求した。

これに対し法人は、18年2月28日、質問事項ごとの回答と併せ、①Aの使用者ではなく、使用者と同視すべき事情もないこと、②既に開示した情報で十分であること等から、団体交渉には応じられない旨、書面により回答した。

(3) Aの解雇等をめぐる訴訟等及び解雇撤回の経緯

ア C1会社による調停申請

16年9月21日、C1会社は、Aの解雇について、C2組合を介

しての解決は困難であるとして、Aを相手方として、武蔵野簡易裁判所に調停を申し立てた(武蔵野簡易裁判所平成16年(ノ)第90号。以下「本件調停」という。)。本件調停において、C1会社は、Aの解雇理由について、BからAが大学内に勤務する女性に対しセクハラ行為を行っているようなのでこのような悪い芽は早く摘んでおいた方が良くと申し渡された、法人の意向には逆らえず、やむを得ず解雇したなどと主張した。

その後、C1会社は本件調停を取り下げた。

イ 法人とC1会社の保安警備請負契約の解除及び損害賠償請求訴訟

17年11月30日、法人は、C1会社がAを解雇した責任を法人に転嫁しようとした行為が法人との間の信頼関係を破壊するものであるなどとして、C1会社との保安警備請負契約を解除した。また、同年12月15日、C1会社の上記行為によりC2組合による情宣活動(上記(2))を受け損害を被ったとして、C1会社に対して不法行為に基づく損害賠償請求訴訟(東京地方裁判所平成17年(ワ)第26307号)を提起した。

20年3月26日、東京地方裁判所は、不法行為の成立を認め、C1会社に対し、法人に100万円及び遅延損害金の支払を命ずる判決を言い渡した。その後、C1会社が控訴したが、東京高等裁判所は、控訴を棄却し(同年9月25日判決言渡)、本判決は確定した。

上記第一審判決は、①全証拠によっても、BがC1会社に対し、「Aが大学内に勤務する女性に対しセクハラ行為を行っているようなのでこのような悪い芽は早く摘んでおいたほうが良い」と申し渡した事実は認められない、②BがC1会社に対し、Aが法人で勤務している女性に対して食事やお茶に誘っているようなので、警備員の教育を徹底するようになどと述べた事実をもって、法人がC1会社に対してAの解雇を指示したものは到底認めることはできない旨判示し、控訴審判決でもこの判断は維持された。

ウ Aによる地位確認訴訟及び解雇撤回

Aは、C1会社に対し、17年4月28日、雇用契約上の地位の確

認等を求める訴訟を提起した（東京地方裁判所立川支部平成17年（ワ）第899号）。C1会社は、当該訴訟係属中の18年3月16日、Aの解雇を撤回し、解雇期間中の賃金及び遅延損害金を一括して支払った。

5 Aの解雇撤回後からC2組合脱退までの経緯

18年3月16日のAの解雇撤回後、C1会社とC2組合は、解雇の責任の表明と謝罪、職場復帰、本件解雇に伴って発生した不利益の是正及び解決金の支払等を議題とする団体交渉を複数回実施し、C1会社は、Aに対して、復帰先候補として四つの職場を提示したが、Aはいずれの受入れも拒否した。

19年3月8日、C1会社は、Aに対し、提案していた四つの職場のうちの一つである千葉県所在の結婚式場における警備業務にて19年3月16日から就労を命じる旨の配転命令を発したが、Aは、給与が半額になることや遠方であること等を理由に拒否した。これ以降、Aは、ストライキを実施するとして、26年6月4日の定年退職まで出勤しなかった。

C1会社とC2組合は、22年8月3日まで、Aの復職等に係る団体交渉を継続して実施したが、22年9月16日、C1会社は、合意の余地が見いだせないこと等を理由として、C2組合の団体交渉要求に応じず、これ以降、両者間の団体交渉は行われなかった。

また、この間、C2組合は、法人に対しても、法人の「使用者責任」及び面談において提示された資料（上記4(2)）等の更なる説明を求め、引き続き団体交渉申入れを行ったが、21年4月7日、法人は、①団体交渉に応じる立場にない、②要求された交渉議題については、交渉の必要性や適格性がなく、既に法人とC1会社との間の訴訟において法人の主張が全面的に認められた判決が確定している、③団体交渉申入れを受けても、特別な事情の変化が認められない限り、改めて回答はしないなどとして、C2組合の団体交渉申入れに応じなかった。

6 AのC2組合脱退及び組合への加入

24年8月23日、Aは、C2組合に対し、①健康上の理由からC2組合を脱退し、組合に移籍する、②今後の闘争は組合で継続する旨の脱退届

を提出し、同月24日、Aは、組合に加入した。

7 組合とC1会社及び法人との団体交渉等

(1) 組合とC1会社との団体交渉等

ア 24年8月25日、組合は、C1会社に対し、Aが組合に加入した旨、及び今後のAの労働条件等については組合との団体交渉により決定することとなる旨通知した。

これを受け、C1会社は、組合とC2組合に対し、交渉権限の移譲等について照会したところ、組合は、Aが既にC2組合を脱退していることから、交渉権限は組合に属する旨回答し、一方、C2組合は、Aの脱退届は提出されたが受理しておらず、C1会社がC2組合との団体交渉を拒否していながら他労組との団体交渉に応じるのであれば不当労働行為になるなどと回答した。また、C2組合は、その全体会議において、Aが闘争を継続するのであれば「健康上の理由」は認められないこと、脱退には全体会議での説明が必要となること等からAの脱退を認めない旨の決定をし、その旨をAに通知した。

イ 24年9月から26年8月まで、組合は、①Aのセクハラ疑惑による解雇が誤りであったことの謝罪、②金銭解決等の可能性等を議題として、C1会社に繰り返し団体交渉を申し入れた。

C1会社は、組合からの団体交渉申入れの都度、AがC2組合を脱退したという事実を確認できず、組合とC2組合の間で交渉権限の調整がなされない段階では二重交渉の可能性があるので、C2組合から不当労働行為といわれるおそれがあり、団体交渉に応じることは困難である旨回答した。

これに対し、組合は、Aは組合の組合員であるとして、交渉権限の調整ないし統一を行わなければならない法的根拠はどこにもないなどと主張し、C2組合と交渉権限の調整ないし統一に関する協議をしなかった。その結果、組合とC1会社の間では、団体交渉が開催されることはなかった。

ウ なお、24年9月から26年6月まで、C1会社は、C2組合に対しても、Aに関する交渉権限を調整ないし統一するよう繰り返し要請

したが、C 2 組合は、A の脱退は認められず、組合との交渉権限の調整ないし統一を求める要請は明らかに支配介入であるなどとして、C 1 会社の要請に応じなかった。

(2) 組合の法人に対する団体交渉申入れ等

ア 24 年 9 月 17 日、組合は、法人に対し、A が組合の組合員になったとし、① B の事実誤認に関する謝罪、② 謝罪不可能であれば金銭解決等の件を議題とする団体交渉を申し入れた。

同月 21 日、法人は、① 現在及び過去において A の雇用者であったことはなく、将来においても A を雇用する予定はない、② したがって、組合と A の労働条件・労働環境等の改善について団体交渉をする必要を認めない、③ また、組合が団体交渉を求める議題は、労組法上の団体交渉事項には該当しない、④ 以上により、組合の団体交渉要求に応ずるつもりはない旨、書面で回答した。

イ 25 年 3 月 25 日、組合は、法人に対し、法人には「使用者責任」があり、組合の団体交渉要求は正当なものであるとして、法人の「使用者責任」及びその関連事項等を議題とする団体交渉を申し入れた。組合は、法人に対して、同年 9 月 25 日及び 26 年 3 月 31 日にも同様の団体交渉申入れを行った（以下、24 年 9 月 17 日（上記ア）並びに 25 年 3 月 25 日、同年 9 月 25 日及び 26 年 3 月 31 日の各団体交渉申入れを、併せて「本件団体交渉申入れ」といい、本件団体交渉申入れにおける交渉事項を「本件団体交渉事項」という。）。

これに対して、法人は、① 組合の団体交渉要求に応じるつもりはない、② 理由は、24 年 9 月 21 日付け回答書（上記ア）記載のとおりである旨回答し、組合の上記各団体交渉申入れにいずれも応じなかった。

ウ 26 年 8 月 25 日、組合は、C 1 会社及び法人を被申立人として、東京都労委に本件救済申立てを行った。

エ 本件救済申立後の 26 年 9 月 25 日、組合は、法人に対し、当時の A は法人と使用従属関係にあったとした上で、① 法人が C 2 組合に示した法人見解書面及び 16 年 12 月 13 日付け調査結果回答書の説

明、②Bの謝罪及び法人責任者の謝罪を議題とする団体交渉を申し入れた。

26年9月29日、法人は、組合及びAに対し、①24年9月21日付け回答書（上記ア）記載の理由により、組合の団体交渉要求に応ずるつもりはない、②法人とAの間には、雇用関係も、雇用関係に準ずる使用従属関係もない、③Aの解雇についてC1会社が法人に責任を転嫁しようとした事実については確定判決で認定しているとおりの旨回答し、組合の団体交渉申入れに応じなかった。

8 本件初審命令交付後の事情

- (1) 28年9月28日、都労委は、C1会社が組合の団体交渉要求を拒否したことには正当な理由はないが、法人はAの雇用問題等について使用者には当たらないから、法人が組合の団体交渉要求を拒否したことには正当な理由があるとして、C1会社に対し誠実団体交渉応諾を命じ（文書交付及び掲示は認めなかった）、また、法人に対する申立ては棄却する旨の命令書を交付した。これを不服として、同年10月4日に組合が、同月13日にC1会社が、それぞれ当委員会に再審査申立てを行った。
- (2) 本件再審査係属中（第1回調査期日前）の28年12月28日、C1会社は本件再審査申立てを取り下げ、また、29年1月11日、組合もC1会社を再審査被申立人とする再審査申立てを取り下げた。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)（法人の使用者性）について

(1) 労組法上の使用者についての考え方及び判断の視点について

ア 組合は、法人が、労組法上の使用者に当たることから、本件団体交渉申入れに応じる義務がある旨主張する。

イ 労組法第7条は、労働者が使用者との交渉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制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、及びその他の団体行動を助成しようとする労組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から、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团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主がこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、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や、当該労働者との間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、これらの者は、その同視できる限りにおいて労組法第7条の「使用者」と解すべきである。

ウ Aは、C1会社の従業員であったところ、C1会社と法人との業務委託契約によって、大学構内において業務に従事していたものであり、法人が、Aとの関係で労働契約上の雇用主に当たるものではないことは当事者間に争いが無い。

したがって、法人が、本件団体交渉事項に関して労組法第7条の使用業者に当たるといえるかどうかは、上記イの説示のうち、雇用主以外の場合に関して述べたところによるべきである。

エ そこで、本件団体交渉事項についてみると、前記第3の7(2)ア及びイで認定したとおり、組合が法人に申し入れた団体交渉の議題は、①Bの事実誤認に関する謝罪、②謝罪不可能であれば金銭解決の件、③法人の「使用者責任」及びその関連事項等である。その趣旨は必ずしも明確ではない面もあるが、組合は、本件団体交渉事項に関し、法人がAの「解雇に関わる事項」について使用者と同視できる地位にあるものとして団体交渉を申し入れた旨主張しているところであり（前記第2の1(1)ア）、このことも併せ考えれば、本件団体交渉事項は、Aの解雇は法人の指示によるものであるから、法人には解雇問題について使用者としての責任があるとの前提のもとで、法人に対し、Aの解雇問題に係る謝罪又は補償を求めることが主眼であると解するのが相当である。

そうすると、本件団体交渉事項は、Aが法人の構内で保安警備業務

を行っていた際の就労の諸条件に係るものではなく、解雇によるAの雇用終了という雇用問題そのものに係るものであるから、解雇を含む一連の雇用管理、すなわち、採用、配置、雇用の終了に関する決定に関わるものといえることができる。よって、こうした本件事実関係のもとで、法人が、本件団体交渉事項に関し、労組法第7条の使用者に当たるといえるためには、上記一連の雇用管理に関する決定について、雇用主と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なければならないと解するのが相当である。

(2) 法人の使用者性について

上記(1)の観点から、本件において、法人が労組法第7条の使用者と認められるか否かについて、以下、検討する。

ア Aに係る一連の雇用管理に関する決定について

(ア) 採用及び配置について

前記第3の3認定のとおり、Aは、大学構内で警備員として勤務していたC1会社の従業員による面接を受けた上でC1会社に入社し、C1会社の指示によって大学構内の保安警備業務に配置され、C1会社の従業員たる身分を有しつつ大学構内での業務に従事していたことが認められる。また、同5認定のとおり、法人との業務委託契約の解除後ではあるが、C1会社は、Aの解雇撤回後、Aの復帰先の候補として四つの職場を提示し、Aがこの受入れを拒否すると、四つの職場のうちの一つである千葉県所在の結婚式場における警備業務への配転を命じている。

これらのことからすると、Aの採用及び配置については、C1会社が決定、実施していたものと認められるのであって、この過程において、法人が主体的に関与していたとの事実は窺えない。

(イ) 雇用の終了について

前記第3の3認定のとおり、Aは、C1会社から、性的嫌がらせについての苦情が法人から寄せられていることやその他数点の理由をもって解雇を言い渡され、これによってC1会社との雇用関係が終了したものであって、法人が、Aに対して直接解雇を申し渡す

などした事情は認められない。よって、雇用の終了についても、C 1 会社が決定、実施していたものとみるべきであり、法人が主体的に決定、実施したものとは認められない。

この点につき、組合は、①法人が、Aを性的嫌がらせの実行者に仕立て、C 1 会社に対して「悪い芽は早く摘め」などと指示したこと、②Aの解雇後の欠員を埋めるために解雇の半月前から見習の警備員を受け入れ、このことを隠していたことなどから、Aの解雇は法人が決定したものである旨主張する。

しかしながら、本件における全証拠その他審査の全趣旨をもってみても、BがC 1 会社に上記①の指示をしたと認めることは困難である。また、前記第3の1(2)イ、同3及び同4(3)ウ認定のとおり、独立した社会的実体を有する企業であるC 1 会社が、自ら雇用するAを解雇し、またAの解雇を撤回し、更にAに解雇期間中の賃金等を一括して支払っていることからしても、Aの解雇問題については、上記のとおり、雇用主であるC 1 会社が決定し、実行したものとみるほかないのであって、仮に、法人が、C 1 会社に対して、性的嫌がらせの実行者としてAの名前を挙げ、これについて何らかの苦情を述べたとしても、それは、単に、Aの解雇に関するC 1 会社の判断に影響を及ぼした可能性があるというにすぎないものであるから、これをもって、法人がAの解雇問題について雇用主と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解することはできない。さらに、上記②に関わる、法人がAの解雇後の欠員補充として見習警備員を受け入れたか否か、またこのことを隠していたか否かについては、上記のとおりAの解雇を決定したのがC 1 会社であると認められる以上、Aの解雇問題に係る法人の使用者性の判断を左右するものでないことは明らかである。

したがって、Aの解雇を法人が決定したとする組合の主張はいずれも採用できない。

(ウ) 小括

以上のとおり、本件におけるAの採用、配置、雇用の終了につい

ては、いずれもC1会社が決定したものと認められ、その過程において、法人が、主体的にこれを決定していたとの事情は窺えないから、法人が、Aの解雇を含む一連の雇用管理について、雇用主たるC1会社と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認めることはできない。なお、本件団体交渉申入れ当時、法人とAとの間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在したとも認められない。

イ 法人とAが使用従属関係にあるとの組合の主張について

組合は、法人が、Aに対して日常の業務指示を行っていたことから、法人とC1会社の関係の実態は業務委託契約ではなく偽装請負の状態であり、法人とAは使用従属の関係にあったとして、このことが、Aの解雇問題に関する法人の使用者性を肯定する事情であるとも主張する。

前記第3の2(1)認定のとおり、法人とC1会社は大学構内の保安警備業務に関して業務委託契約を締結していたところ、当該契約上は、保安警備業務については法人の指揮監督を受けることなく、C1会社が積極的に業務を行うものとされていた。実際にも、同(2)イ、ウ及びカ認定のとおり、業務内容に変更があった場合などは、C1会社の警備員がAに指示を行い、また、Aは、勤務表で指定されたローテーションでは都合がつかない場合に、自ら他の警備員と調整するなど、基本的にはAは法人の指揮監督を受けずに業務を行っていたものと認められる。もっとも一方で、同(2)エ及びカ認定のとおり、本来業務を指示すべきであるC1会社の現場責任者は、A同様、保安警備業務のローテーションに組み入れられており、一部、Bから警備員に対して直接業務指示が行われることもあったことが窺われるのであり、保安警備業務の全てが業務委託契約どおりに運用されていたかについては、必ずしも疑問なしとはしない。

しかしながら、上記(1)エでみたとおり、本件団体交渉事項は、就労の諸条件に係るものではなく、Aの解雇を含む一連の雇用管理に関する決定に関わるものであるところ、この点について、法人が、雇用

主たるC1会社と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認めることはできないことは既に判断したとおりであるから、法人がAに対して、就労の諸条件に関して一部業務指示を行っていたとしても、上記アの判断を左右するものではない。

2 結論

以上の次第であるから、法人は、本件団体交渉事項について労組法第7条の使用者であると認めることはできない。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、法人が本件団体交渉申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しないから、組合の再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年11月15日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ④