

米国における労使関係法上の「使用者 (employer)」概念について

一 はじめに

・雇用契約上の使用者以外の存在が全国労働関係法 (NLRA) 上の「使用者」に該当するかどうかを判断する法理

…「単一使用者 (single employer)」・「共同使用者 (joint employer)」法理¹

cf. 「分身 (*alter ego*)」法理・「承継 (*successorship*)」法理

二 「単一使用者」法理

表面上互いに独立して存在する複数の事業体を単一の統合された事業体として取扱う法理

・判断枠組

- (a) 所有の共通性 (common ownership)
- (b) 経営の共通性 (common management)
- (c) 事業運営の相互関係 (interrelation of operation)
- (d) 労働関係の集中的管理 (centralized control of labor relations)**

上記4つの要素を検討して判断

究極的には、当該事案の全ての事情を勘案して、企業間に「距離を置いた関係 (arm's-length relationship)」が存在するとは認められないか否かにより判断

(b) ~ (d) の3要素、特に、(d) を重視して判断がなされている

→一方の他方に対する管理の可能性 (*potential control*) が存在するのみでは足りず、一方が他方の日常の事業運営または労働関係について、**現実的または積極的な管理 (*actual or active control*) を行っていることが必要**

・各要素における具体的な考慮事項の例

- (b) : 役員の共通性、財務上の決定への関与・報告
- (c) : 施設・設備の共用・リース、財務・会計業務等の共同化
- (d) : 管理監督 (者) の共通性、労働条件に関する制度の共通性、労使交渉への関与

¹ なお、NLRBへのインタビュー (2005年9月6日) 及び文書による回答では、投資ファンド・持株会社等による株式取得を通じた企業取得の場合の問題は、投資ファンド等と被取得企業の両者が統合された事業体といえるか、あるいは前者が後者の単なる株主に過ぎないかの問題であり、「共同使用者」法理に関する問題とは考え難く、むしろ、「単一使用者」法理に関わる問題であるとの説明を受けた。

・投資ファンド等により買収された企業にかかる事例の有無

投資ファンド等，各種ファンドにより買収された企業にかかるNLRB命令・裁判例は存在しないようである²

なお，株式取得による他企業の取得の事例という点では，Rockwood Energy and Mineral Corporation 事件（資料一 6）が比較的参考になる事例であるが，その判断方法は他の事例と異なる

三 「共同使用者」法理

・「表面上のみならず現実に独立した法的主体として存在する複数の事業体を，いずれも共に法的責任主体として取扱う法理」

（典型的に問題となるのは業務処理請負である）

・判断枠組

「距離を置いた関係」の存在や，所有の共通性・労働関係の管理の共通性は不要

…2 ないしそれ以上の主体が，重要な雇用条件に関する事項を共有しまたは共同で決定しているか否か（これらの主体が同一の被用者に対して相当程度の管理を行っているか否か）に基づいて判断

→このような使用者の管理は**直接的（direct and immediate）**でなければならないとされる

…日常的な労働関係についての現実的管理の有無が判断の決め手³

・具体的な考慮事項の例

被用者の日々の活動に対する監督，採用・解雇を行う権限，服務規律及び労働条件の作成，仕事の割当，業務遂行についての指示の発出，など

四 まとめ

² Boston CollegeのKohler教授へのインタビュー（2005年9月2日），NLRBへのインタビュー（2005年9月6日）による。報告者が調べた限りでも，そのような事例は発見できなかった。

なお，NLRBの文書による回答では，これまで判断を明らかにする機会があったわけではないが，投資ファンド等（及び持株会社）による企業買収にかかる場合について，（他の「単一使用者」の事例における判断と）異なる判断を行う必要はないと考えている，とのコメントを受けている。

³ Boston CollegeのKohler教授へのインタビュー（2005年9月2日）による。

・資料

一 「単一使用者」に関する具体的な判断事例

×**1. Dow Chemical Co., 326 NLRB 288 (1998)**

【事案の概要（親子会社・団体交渉拒否）】

サランラップ(二次加工向けの大型のフィルム)の製造を行う A 社の完全子会社であり、同社が製造したサランラップを細断・巻きつけ・包装し消費者向けに販売していた B 社が、上記の工程を他の会社に請け負わせたことについて、親会社の被用者を代表していた労働組合との団体交渉に応じなかったことが団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案

【判断 - 該当性を否定】

(a) 所有の共通性：完全子会社であり認められる

(b) 経営の共通性：親会社の役員が子会社の取締役会の過半数を占めており、また、子会社の社長が親会社に報告を行っていたが、親会社の社長や子会社の取締役に就任していた役員が子会社の日常の事業運営を現実的または積極的に管理していたとは認められない

(c) 事業運営の相互関係：別々の施設において、それぞれ異なる商品（親会社は企業向けの製品を、子会社は消費者向けの製品）を製造しており、顧客も異なるとして否定

(d) 労働関係の集中的管理：両社での労働関係の管理が完全に別個に行われており、また、子会社は独自の賃金制度等を有しており、親会社と組合との労働協約交渉について子会社が関与したこともないとして否定

○**2. Emcor Group, Inc., 330 NLRB 849 (2000)**

【事案の概要（親会社を共通にする子会社・団体交渉拒否，組合差別による解雇）】

親会社を共通にする完全子会社 A 社が、同じく完全子会社である B 社の発電事業を遂行するため B 社の施設に労働力を提供していたところ、B 社が A 社との契約を解約し、それに伴い、上記施設で従事していた A 社の被用者 2 名がレイオフされたことについて、A 社の被用者を代表していた労働組合が A 社及び B 社と交渉する機会を与えられなかったことが、団体交渉拒否にあたるか否かが争われた事案

【判断 - 該当性を肯定】

(a) 所有の共通性：親会社を共通にする完全子会社であり認められる

(b) 経営の共通性：B 社の役員 1 名が同時に A 社の取締役であり、B 社の他のもう 1 名の役員が同時に A 社の役員であり、ある程度認められる

(c) 事業運営の相互関係：B 社の事業遂行に必要なトラックを A 社がリースしている、B 社の職員が A 社の被用者に対する給与支払業務を行っている、B 社の日々の管理監督を行って

いた人物はもともとA社のコンサルタントであり、A社の社長によって右業務に就くこととされた、等の事情から肯定

(d) 労働関係の集中的管理：日々の管理監督は専らB社により行われており、また、B社の社長が組合代表者と会っていたことから肯定

×3. Mercy General Health Partners, 331 NLRB 783 (2000)

【事案の概要（親会社を共通にする孫会社・交渉単位）】

親会社を共通にする2つの子会社のそれぞれ子会社（すなわち孫会社）であるA社・B社が「単一使用者」に該当することを前提に、両社の被用者を包摂する形で代表選挙を実施する旨のNLRBの命令に対して、A社・B社が異議を申し立てた事案

【判断 - 該当性を否定】

(a) 所有の共通性：親会社を共通にする孫会社同士であり、認められる

(b) 経営の共通性：親会社の子会社に、子会社が互いに、あるいはA社とB社とが互いに、現実に管理を行っていたとする証拠はなく、かつ、A社・B社は、独自の経営・管理体制を有しており、それぞれの被用者が他方の管理を受けていたとする証拠もない

(c) 事業運営の相互関係：A社・B社は事務所や設備などを共用していたがA社がB社にリースしている関係にあり、また、B社は主にA社以外から業務を受けているとして否定

(d) 労働関係の集中的管理：A社・B社はそれぞれ別々の親会社の人事政策に従っており、かつ、労働関係について、A社・B社はそれぞれ異なる人物に担わせている

×4. Mercy Hospital of Buffalo, 336 NLRB 1282 (2001)

【事案の概要（親子会社（合併事業による子会社）・団体交渉拒否、協約適用拒否）】

A病院が他の病院との合併でMRI診断事業を行う機関Bを設立し、A病院が従来行ってきたMRI診断をB機関に行わせることとしたことについて、A病院の被用者を代表する労働組合が、A病院とB機関が「単一使用者」に該当することを前提として、両者がB機関への事業移転及びその影響について団体交渉に応じなかったこと、及びB機関のMRI診断技師にA病院と労働組合との間で締結された労働協約の適用を拒否したことが、団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案

【判断 - 該当性を否定】

(a) 所有の共通性：A病院がBの50%の株式を有しており、かつ、残りの50%を有する病

院もA病院と親会社を共通にする子会社であることから、ある程度認められる

(b) 経営の共通性：A病院がBに対し何らかの管理を行ったという証拠はなく、ある1名がA・B双方の取締役であるとしても、日常の事業運営に責任を有する社長がそれぞれ別個に存在し、共通性は認められない

(c) 事業運営の相互関係：A病院が従来行ってきたMRI診断業務をBに委託したことは、距離を置いた顧客とサービス提供者との関係にすぎない

(d) 労働関係の集中的管理：BでMRI診断業務に従事していたのはAの属するグループとは無関係の会社の被用者であり、それらの被用者に対して、Aが、監督権限を有していたり、人事政策を及ぼしたり、その労働関係や雇用条件に関与したとは認められない

○5. Beverly Enterprises, 341 NLRB No. 38 (2004)

【事案の概要（親会社を共通にする子会社・団体交渉拒否）】

持株会社の傘下にあるA社が従来行ってきたリハビリ支援業務を同じく持株会社の傘下にあるB社（A社とは別の子会社の、更に子会社）に譲渡したことが、上記業務に従事する被用者を代表する労働組合の同意なく交渉単位を変更しようとするもので、団体交渉拒否に該当するか否か（あるいは、上記譲渡について団体交渉に応じず、B社に移った被用者について労働協約の適用を拒否したことが、団体交渉拒否に該当するか否か）が争われた事案

【判断 - 該当性を肯定】

(a) 所有の共通性：

(b) 経営の共通性：

(c) 事業運営の相互関係：

上記3要素については、役員・取締役の共通性、所有の共通性、一定の施設・設備の共用、一定のサービスの相互提供があると共に、対外的に相関連する事業体であると謳っていることに加え、共通する取締役・株式所有関係を通じて持株会社が各会社の財務状況を監督していたことから、いずれも肯定

(d) 労働関係の集中的管理：各社がそれぞれ雇用に関する独自のマニュアルを有していたものの、実質的には共通した内容が定められ、各社が独自の事項を設ける余地はわずかであったとして肯定

○6. Rockwood Energy and Mineral Corporation, 299 NLRB 1136 (1990)

【事案の概要（団体交渉拒否）】

石炭の採掘を行っていたA社が経営上の理由により操業を停止して被用者をレイオフし、

同じく石炭採掘業を営む企業グループの一社である C 社(持株会社である B 社の子会社の、更に子会社)が A 社の株主から全株式を取得し(その後持株会社である B 社が当該株式を取得)、A 社が右企業グループの傘下に入った後、同社が操業を再開させるにあたり、A 社と同社の被用者を従来代表してきた労働組合との間で締結されていた労働協約に従いレイオフされた被用者を復帰させず、また、一方的に雇用条件を変更したことが団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案。この点について、A 社、B 社、C 社が「単一使用者」として共に責任を負うか否かが争われた

【判断 - 該当性を肯定】

(a) 所有の共通性：C社は持株会社であるB社の完全子会社の完全子会社であり、A社もB社の完全子会社となるに至っているとして肯定

(b) 経営の共通性：B社の財務部長のアシスタントがA社の社長を兼任しており、また、C社の鉱山の監督者がA社の鉱山の日々の操業について責任を負うと共に、同人の報告がA社社長を通じB社の財務部長に報告されており、更に、A社に影響を及ぼす全ての重要な財務上の決定については、B社社長の承認が必要とされていたことから、認められる

(c) 事業運営の相互関係：A社の財務・経営はB社・C社が担っており、被用者は企業グループのシステムに基づき賃金を支払われており、非組合員については企業グループの福利厚生制度に組み込まれており、A社の鉱山からの収益はC社が受け取って必要のつどA社に入金しており、A社の保険はグループ企業の保険会社が引き受けており、B社がグループ企業の税金還付を一括して受けていることから、認められる

(d) 労働関係の集中的管理：A社社長とB社の財務部長がA社の非組合員を企業グループの福利厚生制度に組み込むことを決定し、また、操業停止・再開の計画を決定していること、A社社長が、組合との交渉において、企業グループの代表者の立場で出席していると述べていること、B社及びC社の役員・取締役によって占められている取締役会の決定により、A社の操業をリースに出す決定を行っていることに照らして、認められる

二「共同使用者」に関する具体的な判断事例

○1. Mayfield Holiday Inn, 335 NLRB 38 (2001)

【事案の概要（団体交渉拒否）】

ホテルを買収しその営業を引き継いだ A 社が、B 社と管理契約を締結して同社に営業を委ねた(B 社が従前から同ホテルの清掃業務に従事していた被用者らを雇用した)のに対し、従前から右被用者らを代表していた労働組合が A 社及び B 社に交渉代表組合としての承認と団体交渉を求めたところ、A 社及び B 社がこれを拒否したことが、団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案

【判断 - 該当性を肯定】

A 社がホテルの営業を引き継いだ際に B 社と締結した管理契約において、A 社が B 社に対して、ホテル営業に必要な被用者を採用し、解雇し、訓練を行い、賃金を支払い、また、適切な賃金水準を定める権限を付与し、かつ、当該契約に従い実際に清掃業務に従事する被用者の採用、解雇、訓練、懲戒、勤務編成を行っており、A 社・B 社は共同で雇用管理を行っており、「共同使用者」に該当すると判断された

○**2. Aldworth Co., 338 NLRB 137 (2002)**

【事案の概要（不当労働行為）】

食品小売業を営む A 社が、B 社からトラック運転手のリースを受けて倉庫から店舗への商品運送を行っていたところ、B 社のトラック運転手を組織化しようとした労働組合が、組織化の過程において B 社及び A 社による不当労働行為が行われたとして、A 社及び B 社を「共同使用者」として不当労働行為の責任を迫及した事案

【判断 - 該当性を肯定】

A 社が、トラック運転手の、採用、懲戒、仕事の割当、表彰、日々の業務指示にさまざまな程度関与しており（A 社の運輸担当者がトラック運転手の採用に加わり、運転手の欠勤・休暇、勤務割の調整等を行っていた）、また、B 社の職員が採用・解雇について、A 社の管理職に相談を行っており、さらに、不当労働行為にあるとされる行為の一部について A 社が直接かつ重大な関与を行っていたことも認められるとして、「共同使用者」性を肯定

×**3. Airborne Express, 338 NLRB 597 (2002)**

【事案の概要（不当労働行為等）】

文書・小包等の配送を行う A 社が、配送業務の一部を B 社に請け負わせていたところ、A 社が B 社との契約を解約し、他の会社に右業務を請け負わせることとしたことについて、B 社の被用者を代表する労働組合を差別する不当労働行為に該当するか否か等が争われた事案

【判断 - 該当性を否定】

A 社が B 社との契約において、採用、解雇、懲戒、仕事の割当その他全ての雇用条件についての完全な決定権限が B 社にあるとされており、現実には A 社がこれらの事項について影響力を行使した証拠もないとして、A 社は「共同使用者」には該当しないと判断