

下請従業員で組織される労働組合に対する 就労先企業の団交応諾義務の存否

— 朝日放送（不当労働行為救済命令取消請求上告）事件
最三小判平七・二・二八、労判六六八号一頁 —

中 内 哲

（神戸大学院・日本学術振興会特別研究員）

一 事実の概要

一 テレビの放送事業等を営むX会社（原告・控訴人・被上告人）は、テレビの番組制作業務について、訴外A会社およびB会社と請負契約を締結していた。また、A会社は自らX会社から請け負った業務の一部について、C会社に「下請けさせている（以下、ABC三会社をまとめて「請負三社」という）。右各請負契約に基づいて、A会社は従業員約五〇名をアシスタント・ディレクターや音響効果等のスタッフとして、B会社とC会社は従業員それぞれ一〇名を照明業務のスタッフとして、X会社の番組制作の現場に派遣し、就労させていた（以下、X会社で就労する請負三社の従業員を「下請従業員」という）。これら下請従業員の賃金は、当該従業員の申告に基づいて記載され、請負三社が管理する出勤簿に基

づき、それら三社が支払っている。

なお、請負三社は、それぞれ独自の就業規則を持ち、下請従業員の一部を組織する上告補助参加人M組合との間で賃上げ、一時金等について団体交渉を行い、妥結した事項について労働協約を締結していた。

二 番組製作にあたっては、①X会社は、自らが作成する編成日程表、台本及び製作進行表によって、下請従業員の作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等を指示しており、②下請従業員はかかる指示に従い、X会社から支給ないし貸与される器材等を使用して、X会社の従業員とともに番組製作業務に従事し、③作業時間帯の変更、作業時間の延長、休憩等の点についても、X会社の従業員であるディレクターの指揮監督下に置かれていた。④請負三社は、実質的にみると、下請従業員の誰をいずれの番組製作業務に従事させるかを決定しているにすぎなかった。

三 M組合は、X会社が労働組合法七条にいう「使用者」にあたることを前提に、X会社による団交拒否や支配介入等があったとして、不当労働行為の救済を申し立てた。大阪地労委（昭五三・五・二六別冊中時九一八号二六頁）は、誓約書手交命令と「X会社の関与する事項」に関する団交命令を発する。これに対して、Y（中労委、被告・被控訴人・上告人）（昭六一・九・一七別冊中時一〇三七号一四五頁）は、X

会社が本件組合員らの就労に係る諸条件を実質的に決定してきたとして、地労委命令のいう「X会社の関与する事項」を「就労に係る諸条件」に変更したほかは、地労委の立場を支持した（以下、中労委命令を「本件命令」といふ）。これを不服として、X会社が右命令の取消請求訴訟を提起した。

第一審（東京地判平二・七・一九労判五六六号一七頁）はこれを棄却したが、第二審（東京高判平四・九・一六労判六二四号六四頁）は、X会社の請求を認めて本件命令を取消したため、Yが上告に及ぶ。

二 判 旨

原判決破棄差戻し、一部棄却。

一 「労働組合法七条にいう「使用者」の意義について検討するに、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が、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて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地位にある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の「使用者」に当たるものと解する

のが相当である。」

二 「これを本件についてみるに、…「事実の概要二記載の①から④」の事実を総合すれば、X会社は実質的にみて、「下請」従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、右従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社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ものといふべきであるから、その限りにおいて、労働組合法七条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

そうすると、X会社は、自ら決定することができる勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等に関する限り、正当な理由がなければM組合との団体交渉を拒否することができないものといふべきである。…「したがって、M組合が団交を求めた」交渉事項のうち、X会社が自ら決定することのできる労働条件（…）の改善を求める部分については、X会社が正当な理由がなく団体交渉を拒否することは許されず、これを拒否したX会社の行為は、労働組合法七条二号の不当労働行為を構成するものといふべきである。」

三 検 討

一 問題の所在と従来の「使用者」性

(1) 労働組合法七条は、その一号から四号において不当労働行為の類型を定め、「使用者は、各号に掲げる行為をしてはならない。」とする。しかし、同法は、かかる不当労働行為の主体たる「使用者」の定義規定を置いていないため、これまで、いかなる者が「使用者」にあたるか、がしばしば争われてきた。とりわけ、形式的にはAGに雇用される労働者ANを組織する労働組合が、労働契約の一方当事者であるAGではなく、AGの親会社あるいは主要な取引先、またはANの就労先であるUNに対して団交を求めるといった場合に、このUNは労働法七条二号によって団交応諾義務を課される「使用者」にあたるかが争われる。

(2) 右争点につき、従来の実務はいかに対処してきたか。

最高裁は、油研工業事件・最一小判昭五一・五・六労働二五二号二〇頁および阪神観光事件・最一小判昭六二・二・二六労働四九二号六頁、の二判決において、評者のいうUNの「使用者」性を肯定してきた。しかし、かかる結論の理論的根拠や労働法七条にいう「使用者」の概念について、触れることはなかった。

下級審や労働委員会も、数多くの事例において、そのUN

の「使用者」性を肯定してきたが、⁽¹⁾最高裁の右対応と異なり、それら判例・命令の中には、団交に応じるべき「使用者」の概念を提示しようと試みたものも少なくない。とりわけ、表現在多少の差異はあるが、団交に応じるべき「使用者」を、「労働関係上の諸利益に直接の影響力ないし支配力を及ぼし得るような地位にある者」とする見解（以下、かかる見解を「支配力」説という）が、顕著に浮かび上がってくる。

とはいえ、右の表現から具体的な「使用者」を特定できると解するのは困難なように思われる。さらに、右の「使用者」概念が提示されたか否かに関わらず、それら判例・命令は、「使用者」性の成否を判断するにあたっては、特定の共通する要素に着目していると認められる。したがって、ここでは、「支配力」説の提示した右の「使用者」概念の意義如何よりもむしろ、判例・命令によって着目された要素は何であるかが確認されなければならない。

その要素の確認のために、評者は、UNによる団交拒否が争われた事件を三つの場合に分けるのが適切であると考える。具体的にいえば、形式的にはAGに雇用される労働者ANが、使用者と主張されるUNの事業所において就労しているながら、UNとは明示的には何らの契約関係にない、という状況の下で、(ア)AGが個人である場合、(イ)AGは法人格を有しているが、それが形式的である、または、それに準ずる状

況にある場合、(ウ)AGは法人格を有しており、名実ともに事業体として活動している場合、である。

(フ)の場合 ここで着目されるのは、主として、UNの指揮命令に基づいてANが労務の提供をなしているか、UNによって支払われる報酬がANの労務提供に対する対価であるか、という二要素である。⁽⁵⁾

(イ)の場合 このタイプにおいて、「使用者」性の成否を判断するに際しては、まずUNI-AG間の関係、次にUNI-AN間の関係が検討される。前者では、AGがUNに対して経営的に従属しているか、後者では概して、UNの業務遂行上ANの労働力が不可欠の要素としてUNに組み入れられているか、UNの指揮命令に基づいてANによる労務の提供がなされているか、ANに支払われる賃金がUNによって決定されているか、あるいは、UNの少なからぬ影響力を受けているか、という要素が着目される。⁽⁶⁾

(ウ)の場合 本件はこのタイプに属すると考えられる。ここでは従来、本件のほかに下級審で争われた事例は存在しないようであるが、労働委員会において着目された要素は専ら、①ANの行う作業がUNの事業遂行に不可欠なものであるか、②AGではなくUNがANに対する指揮命令あるいは勤怠管理を行っているか、③AGに対する請負料の支払によってUNがANの賃金に対して影響力を有しているか、という

三つである。⁽⁷⁾

(3) 右のような従来の判例・命令の流れの中で、本件において、労働委員会および下級審はいかなる判断を下してきたか。

地労委と第二審には、従来の実務における「使用者」性の判断手法の影響が見受けられる。地労委は、評者が用いた類型(ウ)の三要素に従って検討しているが、結論的には、団交事項との関連でX会社の「使用者」性を限定的に捉えた。第二審は、請負三社と下請従業員との雇用契約関係を重視した結果、X会社の「使用者」性を否定したが、「使用者」の概念については、「支配力」説で用いられた文言を取り入れ、「契約上の当事者である雇主と同一視し得る程度に労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないし支配力を及ぼし得るような地位にある者」と判示する。

これに対して、中労委と第一審が用いた「使用者」性の判断手法は、従来の実務におけるそれとは多少異なるように思われる。中労委と第一審はともに、右類型(ウ)の三要素のうち、①X会社の事業遂行にとつての下請従業員の作業の不可欠性、②下請従業員に対する、請負三社ではなくX会社の指揮命令性、という二要素についてのみ着目して、X会社が下請従業員らの就労に係る諸条件を実質的に決定してきたことを理由に、かかる「就労に係る諸条件」に関する限りで、X会

社の「使用者」性を肯定したのである。

二 本判決における「使用者」の意義

本判決は、これまで裁判例に登場しなかった類型(ウ)に属する事例において、「支配力」説の表現を文旨上用いることなく、最高裁として初めて労働組合法七条にいう「使用者」の概念を提示した。この点において、本判決は今後の実務における判断、学説における議論に対して相当の影響力を与えることになると思される。

では、本判決が提示した「使用者」の概念は、具体的にいかん評価されるべきであろうか。検討一でみた従来の実務における「使用者」性の判断手法や判断内容と本判決におけるそれとの関係如何に留意しつつ、順次、本判決が提示した「使用者」概念の各構成要素について検討を進めよう。

(1) 「その限りで」 本判決は、かかる表現を用いることで、「使用者」性を労働組合が要求する団交事項との関連で限定的に捉えたと解される(以下、かかる「使用者」性を「限定的「使用者」」性という)。これまでの下級審判例では、このような限定的「使用者」性を明確に肯定したものは見受けられないが、労働委員会命令の中にはすでに、この「使用者」性を肯定したものがあつた。朝日放送(昭五六年)事件を例にとると、そこでは、UNである朝日放送は、ANであるメイクに関する勤務の割付などの労務内容及び賃金等については

支配力を有しているから、少なくともその限度で、労組法七条二号にいう「使用者」である、とされたのである。本判決は、従来の労働委員会実務の一部の対応を積極的に取り入れたものと評価できる。

右命令において明らかになように、限定的「使用者」概念を明示的に設定することになると、ほぼ論理必然的に、これまで専ら争われてきた「誰が「使用者」か」という「使用者」性を画定するための主体的要素だけでなく、「いかなる点について「使用者」か」というその事項的要素に関する検討の必要性も生じて来ざるを得ない。後掲(2)は前者の、同(3)は後者の要素を表現すると解される。主体的要素と事項的要素を組み合わせた、この「使用者」性の判断枠組みは、諸要素の軽重を特に問うことなく一括して考慮する従来のそれよりも、多少は明確化されたといえる。

(2) 「雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ」 この要素(2)を本件にあてはめるにあたっては、事実の概要二記載の事実(以下、かかる事実を「事実二」という)が注目された。それらは、類型(ウ)において「使用者」性を決定する際に用いられた要素①UNの事業遂行にとつてのANの作業の不可欠性、②ANに対する、AGではなくUNの指揮命令性、の存否を判断するにあたって、従来の労働委員会が注目した事実と同種であると考えられる。したがって、要

素(2)は、当該類型において、「使用者」性を画定するための主體的要素をほぼ取り入れたものと評価できる。しかも、類型(ウ)の右二要素は他の類型(ア)や(イ)にも含まれているから、本要素(2)は、評者が類型化した事例のすべてを射程に捉えていると解されるのである。

もっとも、要素(2)は、評者が類型化した問題状況、つまり、形式的にはAGに雇用される労働者ANが、使用者と主張されるUNの事業所において就労していながら、UNとは明示的には何らの契約関係にない、という状況を一般的に表現しているけれども、従来の実務がUNの「使用者」性を肯定してきた事例の類型のすべてを必ずしも捉えているわけではない、という点で問題がある。なぜなら、評者が類型化した問題状況のほかに、ANが、UNではなくまさしく労働契約の相手方たるAGの事業所において就労していながら、ANを組織する労働組合がUNに対して団交を求めた、という状況の下で、UNの団交締結義務の存否が争われた事例が存在し、従来の労働委員会の多くは、このタイプにおいても「使用者」性を肯定したからである。それゆえに、本要素(2)を「使用者」性を画する主體的要素として用いれば、かかるタイプでは「使用者」性が否定されることになる。

(3) 「その労働者の基本的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」本要素(3)の本件へのあてはめに際しては、事実二の中でも①と③が目目されたと推測できること、および、判旨一が、「X会社が自ら決定することのできる労働条件の改善」に関する限りでX会社の団交締結義務を認めていることからすると、本判決は、かかる地位にある者を労働者の何らかの処遇について、決定権限を有する者と考えている、と解しても誤りではないであろう。

確かに、要素(3)の右の表現から直ちに具体的な「使用者」を特定できると考えるのはなお困難なように思われ、本判決から断定的に導き出し得るといっていいわけではないにしても、要素(3)が評者のいう右の意味内容を一般的に有していると解される限りで、さしあたりは肯定的な評価を与えるべきである。それは、第一に、従来の実務が「使用者」性の事項的範囲を画定するために用いた「支配力」あるいは「影響力」という表現と比較すると、要素(3)のそのの方が明確性が高まると思われること、第二に、実態面からみても、労働組合から交渉を求められた事項につき、何らかの決定権限を有している者が団交の場に臨んで初めて、かかる事項の解決が促進される、ということとはむしろ当然であること、を理由とする。

もっとも、この要素(3)によって把握される「使用者」性の事項的範囲の射程は従来のそれよりも狭まる、という可能性が生じることには注意を要する。本件を例にとると、地労委

では、賃金額が労務の内容から切り離されて決定され得るものではない以上、下請従業員の労務の内容を決定しているX会社は、間接的に賃金額の決定に関与している、とされた。その決定本文において、X会社が応じらるべき団交事項は、「X会社の関与する事項」と限定されているから、地労委は、団交事項の中に賃金を含めて考えている、と解される。これに對して、中労委は、請負三社とM組合が賃金に関する労働協約を締結しているという事実等を根拠に、X会社には、いわゆる労働条件に関する事項についてはなく、あくまで「就業に係る諸条件」に関してのみ団交応諾義務が発生すると考えているから、賃金は団交事項に含まれない、と解しているように思われる。

三 本判決が提示した「使用者」概念の本件へのあてはめ 判旨二では、「使用者」の一般論たる判旨一を本件にあてはめて、「X会社が自ら決定することのできる労働条件の改善」に関する限りで、X会社の「使用者」性が認められた結果、Yの発した本件命令が維持された。かかる判断に異論はない。あえていえば、かかる結論により、X会社とM組合との間に団交が行われる、あるいは、労働協約が締結されるといった場面で、さらに新たな法的問題が生じるであろうことが若干気かりである。少なくとも以下の点を指摘しておきたい。第一に、「就業に係る諸条件」の範囲如何である。これは第二

審判決でも言及されている。例えば、M組合がX会社に掲示板あるいは事務所の設置について団交を要求した場合、X会社はこれに應ずる義務があるか。つまり、かかる諸条件に組合活動に関する事項は含まれるか。第二に、X会社に「就業に係る諸条件」につき団交応諾義務が課せられるが、これによつて、請負三社にかかる事項につき当該義務を免除されるか。かりに免除されないとすれば、X会社といかなる関係に立つか。すなわち、請負三社は重疊的「使用者」か、あるいは、一次的(二次的)「使用者」か。第三に、当該両者間に労働協約が締結された場合の、かかる協約の効力如何である。本判決はこれらについて全く言及していないから、何らの解決基準も見い出せない。今後の議論の展開に待つほかない。

四 おわりに 評者は結論的には本判決に賛成である。本判決は最高裁として初めて、「使用者」の概念を提示して限定的「使用者」性を肯定したこと、提示された概念を用いた「使用者」性判断の枠組みないし要素は、従来の実務の対応をうまく取り入れ、多少なりともそれを明確化したと解されること、検討二の要案(2)「雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ」は、その文旨から、出向先や派遣先が、出向あるいは派遣労働者を組織する労働組合から求められた団交を拒否した場合に、その不当労働行為性が肯定される可能性を内包して

いること、などに注目すると、より積極的に評価されてよいと考える。とはいえ、検討二の要素(3)「その労働者の基本的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」との表現はなお抽象的である、そして、本判決は従来の実務が肯定してきた「使用者」像を縮減する可能性を有している、さらに、判旨二では、かかる結論に関連していずれ生じるであろう様々な問題点について、本判決は何ら関心を払っていないように思われるなど、評者はなお判旨について深刻な疑問を抱かざるを得ない。

本判決の解説・評釈として、豊川義明ほか・労旬一三六三号六頁、野田進・法教一七九号一一〇頁、渡辺章・労判六七二号(一九九五年)一六頁がある。

(1) AGは労働契約当事者である使用者としてのArbeitgeberを、ANはその相手方たる労働者としてのArbeitnehmerを、UNは事業主としてUnternehmerを略した。

(2) 本件は主として団交拒否が争われたので、これに限定して検討する。不当労働行為の主体たる「使用者」は各号ごとに判断されるべきだからである。東大労働法研究会「注釈 労働組合法(上)」(有斐閣、一九八

〇年)三三六頁。

(3) 最高裁の対応も含めて、かかる状況は「使用者」概念の(外部的)拡大」と称されることがある。例えば、下井隆史「労使関係法」(有斐閣、一九九五年)一〇四頁。

(4) そのリーディングケースは日清製粉事件・栃木地労委昭四八・二・二命令集四九集六五頁である、とされる。裁判例では、例えば、前掲油研工業事件第一審判決・横浜地判昭四七・一〇・二四労判一六三号四六頁。「使用者」性を否定した例ではあるが、特別区人事・厚生事務組合事件・東京地判平二・五・一七判時一三五四号一五五頁。但し、どの程度の「支配力」あるいは「影響力」が必要かという点では見解が分かれる。

(5) 例えば、白菊商事事件・愛知地労委昭五五・一〇・二命令集六八集三三八頁。前掲阪神観光事件もこのタイプに属すると思われる。

(6) 前掲日清製粉事件のほか、近時の事例として、日東運輸事件・兵庫地労委昭六二・七・二四別冊中時一〇四七号三〇頁、タマタ建材工業事件・京都地労委平一・四・二〇別冊中時一〇七四号二三頁。前掲油研工業事件もこのタイプに属すると思われる。但し、UN—AG間の関係において注目される事実は、それぞれ異なる

る。また、前掲タマタ建材工業事件は、UNIAN間の関係を検討するに際しては、日常的な指揮命令関係という要素だけを用いている。

(7) 朝日放送事件・大阪地労委昭四九・一二・一二命令集五四集四七四頁、近畿放送事件・京都地労委昭五〇・

一一・七命令集五七集一六四頁、朝日放送・大阪地労委昭五六・一〇・二三別冊中時九六八号二五一頁。実質的には同趣旨と解される事例として、東大阪市事件・大阪地労委昭五一・一二・一六命令集六〇集二九三頁。

(8) 大阪地労委昭五六・一〇・二三別冊中時九六八号二五一頁。

(9) このタイプにおける「使用者」性の決定に際しては、UN-AG間の経営上の従属性の存否のみが注目されるが、そのAGのほとんどは、企業閉鎖あるいは会社解散されたなど、経営上の実態を實質的に失っている。AGが会社解散された事例として、例えば、東芝・東芝アンベックス事件・神奈川地労委昭五九・三・三一別冊中時一〇〇一号一一五頁。

(10) 本判決の解説として、豊川義明ほか・労旬一三六三三号（一九九五年）六頁がある。これによれば、M組合はX会社のスタジオで行ったステイ・インに関して団

交を要求したようである。

(11) これにつき論じたものとして、香川幸三「団交の当事者と使用者概念の拡大」季労一三四号（一九八五年）一七頁、とりわけ本件下級審判決にコメントとした二二頁以下。なお、本件の事実関係からすると、X会社と下請従業員の間には黙示的にも労働契約関係は認められないと解されるから（サガテレビ（地位保全等仮処分申請）事件控訴審判決・福岡高判昭五八・六・七判時一〇八四号一二六頁参照）、M組合員は、当該協約の規範的効力を主張し得ないであろう。とすれば、かかる協約は第三者（労組員）のためにする契約（民五三七条）と捉えられ、その効果如何は、当該労組員の受益の意思表示（同条二項）に依拠することになるのだろうか。

（なかうち さとし）