

琉球大学学術リポジトリ

企業ネットワークと不当労働行為救済法理

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2009-12-17 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 矢野, 昌浩, Yano, Masahiro メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/14029

企業ネットワークと不当労働行為救済法理

矢野昌浩

はじめに

1 朝日放送事件最高裁判決の影響

(1) 同判決の意義と残された課題

周知のように、朝日放送事件最高裁判決（最三小判平成7年2月28日民集49巻2号559頁）は、いわゆる社外労働者利用事例に関して、以下のような判示を行った。

「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〔労組法7条、引用者注、以下同様〕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」。

本判決の意義は、不当労働行為制度の目的からして、雇用主以外の事業主も労組法7条の使用者となりうること、より具体的には、自らが直接雇用していない労働者の労働条件について、一定程度の支配力を及ぼしているとみられる場合には、その支配力が及んでいる労働条件事項について、当該事業主にも使用者性が認められること、を明示した点にある。当時の最高裁判所調査官の解説によれば、同判決の「いわゆる部分的使用者性を肯定した判断」は、「同条所定の「使用者」一般についてされたもの」であるとされており¹、それだけにこの判断枠組みの射程が当初から問題とされていた。

それとともに、雇用主以外の事業主の使用者性判断については、これも周知のように、大きく分けると、労働契約基準説と支配力説²という2つの流れが従来から存在した。これらは要するに、いずれも支配力の存否を基本的基準とするが、その解釈の広狭に違いがある、と整理することができる³。この具体的判断基準をどのように設定できるかが、朝日放送事件最高裁判決以降の課題となったといえる。

その後、同判決は、社外労働者利用事例とは異なる他の事例にも影響を及ぼすようになる。一方で、いわゆる「隣接事例」、そのなかでも、近い将来における労働契約関係の可能性を前提とする使用者性について、この判断枠組みを転用しようとする動きがみられた。しかし、JR採用差別事件とそれをめぐる議論を通じて、事業譲渡先等の事業主の使用者性判断に関しては、当該判断枠組みの射程外であることが明確にされたといえる⁴。

他方で、使用者性をめぐる裁判例等では、社外労働者利用事例よりも親子会社事例を目にすることが多く、ここでは、親子会社事例への朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みの転用はしばしば行われている。この判断枠組みはいわゆる「近似事例」の使用者概念に関する、より一般的な判例として扱われているとの指摘もみられる⁵。しかも、とくに大阪証券事件東京地裁判決（東京地判平成16年5月17日労判876号5頁）以降は、朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みを転用して、支配会社の従属会社従業員に対する関係での使用者性を否定する傾向が、裁判例のみならず、労働委員会の命令例においてもみられる。こうし

¹ 福岡右武・判例解説・最高裁判所判例解説民事篇平成7年度（上）246頁。

² 学説において提唱された支配力説の狙いについては、外尾健一『労働団体法』（筑摩書房、1975年）205頁以下参照。なお、労働委員会命令における2つの支配力アプローチの流れ、すなわち、社外労働者利用事例と親子会社事例に関するそれぞれの支配力アプローチの特色については、1参照。

³ 荒木尚志「持株会社をめぐる労働法上の諸問題」商事法務1431号（1996年）34頁参照。

⁴ JR北海道等事件・最一小判平成15年12月22日民集57巻11号2335頁、とくに中労委等の上告受理申立て理由の該当箇所参照。

⁵ 菅野和夫『労働法（第8版）』（弘文堂、2008年）626頁。

て、近年では、朝日放送事件最高裁判決の、とくに親子会社事例、より一般的には、支配従属会社事例への適用の弊害が指摘されるようになってきている⁶。

(2) 研究会報告

このような裁判例・命令例の動向と並行して、周知のように、厚生労働省・旧労働省に設置された研究会等の報告書では、朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みが、持株会社あるいは投資ファンドに関する労組法7条の使用者性判断に転用されるようになってきている。

まず、「持株会社解禁に伴う労使関係専門家会議報告書」（1996年12月6日）では、「持株会社と現在ある親子会社関係における親会社とは子会社の株主としての権限は同一であり、…持株会社の解禁が新たな問題を生じさせることはない」とされる。そのうえで、雇用主以外の事業主に関する労組法7条の使用者性判断基準が、実質的には朝日放送事件最高裁判決に依拠して明示され、最高裁で雇用主以外の事業主に労組法7条の使用者性が認められたのは「相当程度特殊な事実が存在していた事案」であり、「命令例から様々なケースに一般的に適用しうる使用者性の認定基準を定式化することは現時点では困難」であると指摘される。また、親子会社事例では「株式保有といった形式的要件はあまり重視されていない」とされる。これらのことから、「現行規定における「使用者」の解釈で柔軟な対応を図ることが妥当」であると結論づけられる。

つぎに、「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会中間とりまとめ」（1999年12月24日）では、「純粋持株会社がグループ全体の経営戦略の一環として個々の子会社の人事労務に係る目標を示すことはあるとしても、子会社の労働条件の決定

⁶ 萬井隆令「団体交渉における使用者」労働法の争点（第3版）（2004年、有斐閣）73頁、直井春夫「朝日放送事件最高裁判決（最三小判平成7・2・28）の読まれ方 労組法7条の使用者の判断基準」中労時1062号（2006年）2頁以下、和田肇「企業買収・再編と労働法」法時79巻5号（2007年）46頁以下、米津孝司「労組法7条の使用者 朝日放送事件・最三小判平成7年2月28日」唐津博・和田肇編『労働法重要判例を読む』（日本評論社、2008年）251頁以下参照。

にまで介入することは本来の姿ではない」とされる。このような「純粋持株会社のあるべき姿」からすれば、「子会社の労働組合との関係において問題を生じることが...少ない」とされつつ、朝日放送事件最高裁判決を前提にして、「使用者性が推定される可能性が高い典型的な例」として、「純粋持株会社が実際に子会社との団体交渉に反復して参加してきた実績がある場合」⁷、「労働条件の決定につき、反復して純粋持株会社の同意を要することとされている場合」が挙げられた。

さらに、「投資ファンド等により買収された企業の労使関係に関する研究会報告」(2006年5月26日)では、投資を目的とする投資ファンドと事業を目的とする純粋持株会社という区分が行われ、前者の使用者性判断基準が検討された。その基本的スタンスおよび使用者性の肯定例は、上記の「持株会社解禁に伴う労使関係懇談会中間とりまとめ」と同じである。

これらの報告書の特徴としては、第1に、使用者性の判断基準として、朝日放送事件最高裁判決以前の最高裁判決やその前後の労働委員会命令例なども紹介されているが、実質的には朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みが重視されていると解されること、第2に、そのうえで、使用者性判断は総合判断であることが強調されているが、しだいに客観的のルールの必要性が重視されるようになったとみられること、第3に、その一方で、雇用主以外の事業主に使用者性が認められるのは、例外的な事情が存在する場合であるという認識が一貫して存在すること、が挙げられる⁸。

⁷ 同旨、毎放映画・毎日放送事件・大阪地労委決定昭和44年7月26日別冊中労時798号20頁、平和第一交通(団交)事件・福岡地労委決定平成3年6月21日命令集92集580頁参照。

⁸ この点に関連して、最後に挙げた報告書を直接の対象にしてのものであるが、「報告書のように最高裁判決の枠組みで対処すれば足りるという結論を導き出すためには、最高裁判決の枠組みを理論的に咀嚼して他の事案類型にも適用可能なかたちに仕立て直すという作業」が必要であると批判するものとして、本久洋一「企業買収と労組法上の使用者性 「投資ファンド等により買収された企業の労使関係に関する研究会報告」の検討」労旬1631号(2006年)14頁以下参照。

また、この点は最近の裁判例等においても同様であるが（後述参照）、朝日放送事件最高裁判決がいうところの「現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位」について、支配会社が実際にこれまでなにを行ってきたかを基準として判断されるとしている点で、それが文言通りの「地位」（可能性や資格）ではなく、実際に支配・決定を行っているという事実状態として理解されていることが留意される⁹。

(3) 小括

現在問題となっているのは、要するに、「使用者」の複数性を前提とした不当労働行為救済法理である。上記の研究会等の報告では、資本を通じた事業主間の支配従属関係を背景として、従属会社の従業員との関係での支配会社の使用者性がとくに問題となっている。使用者という概念の中核に雇用主が位置づけられることは明白ではあるが、このような企業内労使関係を基本的には想定してきた、労組法7条の使用者概念に関する従来の議論の限界があらためて問われていることになる¹⁰。

換言すれば、法人格の形式的な異別を理由に、不当労働行為責任を免れるのをいかに防止するか¹¹、資本が形成する諸々の法的構成に対して、労働基本権保障という観点からどのように法的枠組みをはめるかが課題となっている。最近

⁹ 「第9回投資ファンド等により買収された企業の労使関係に関する研究会（2006年3月30日）議事録」（厚労省HP掲載、以下同様）参照。朝日放送事件最高裁判決のこの文言とその後実際の判断基準との相違を指摘するものとして、道幸哲也「親会社の団交応諾義務」季労216号（2007年）177頁、本久洋一「親会社と労働法 子会社の廃業・解散に際しての親会社の雇用保障義務に関する問題提起」石田眞・大塚直編『企業と環境』（日本評論社、2008年）92頁参照。

¹⁰ 盛誠吾『労働法総論・労使関係法』（新世社、2000年）142頁以下では、1997年6月の独禁法改正によるいわゆる純粋持株会社の解禁に対応して、「そのような新しい事態に対し、従来の労使関係法の枠組みをそのまま適用することが妥当だとは思われない」とされる。そこでは、持株会社の使用者性を一定の場合に認めることを法律に明文化したり、持株会社レベルでの従業員代表制を制度化し、持株会社に一定の情報提供や協議を義務づけるなど、労使関係法を抜本的に再構成したりすべきことが主張されている。

¹¹ 西谷敏『労働法』（日本評論社、2008年）484頁参照。

の裁判例等では、とくに、雇用問題をテーマとする支配会社等への被支配会社従業員の団体交渉権保障という観点から、このことが問われている。

これは、交渉単位という制度的枠組みを前提としない不当労働行為制度をもつ¹²、あるいは労働基本権保障の具体化として一般に理解される同制度をもつ、日本に特有の問題といえるのかもしれない。使用者概念について、交渉単位を前提としたいわば制度論的アプローチではなく、労働基本権保障を前提とした権利論的アプローチをとることは、団結権・団体交渉権等の行使の仕方を労働者に委ねるがゆえに、また、より実質的には、労働基本権保障の趣旨 使用者により一方的に決定されてしまいがちな自らの雇用・労働条件の決定過程に対する、労働者の関与の積極的保障¹³ からして、本来的に、使用者概念を拡大させる傾向を孕むものと解される。

2 本稿の目的等

本稿は、労組法7条の使用者概念に検討対象を限定し¹⁴、同条の使用者概念にかかわって現在問題となっているいくつかの事例をとりあげ、労働基本権保障あるいは不当労働行為制度の趣旨という観点から、どのような克服すべき課題が存在するかについて、その一端を明らかにすることを目的とする。以下では、まず、これらの問題が生じる背景との関係で、近年、使用者性が問題となっているパターンを整理し、簡単なモデル事例を設定する()。つぎに、それぞれのモデル事例を中心に、使用者概念に関するいくつかの論点を検討することにしたい()。

¹² 「第7回投資ファンド等により買収された企業の労使関係に関する研究会(2006年1月17日)議事録」参照。

¹³ 西谷敏『労働組合法(第2版)』(有斐閣、2006年)38頁。

¹⁴ 労組法7条2号により団交義務を課される使用者よりも、団体交渉の入り口を開くために行われる団体行動の相手方としての使用者(刑事免責・民事免責がとくに問題となる)のほうが、広く解されるとするものとして、中山和久、「団体交渉権とその法的構造」現代労働法講座第4巻(総合労働研究所、1981年)5-6頁、21-23頁参照。

なお、本稿では、労組法7条の使用者については、救済命令の名宛人となりうるものとして理解しておく。すなわち、済生会中央病院事件最高裁判決（最三小判昭和60年7月19日民集39巻5号1266頁）にならい、「不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担」する者であり、「法律上独立した権利義務の帰属主体」となりうるものとする。さらに、公務の外部委託化にともなう、受託企業の従業員との関係での自治体等の使用者性については、直接の検討課題から割愛する¹⁵。

以上の検討に先立って、労組法7条の使用者概念に関する従来の労委命令等の動向を簡単に整理しておきたい（ ）。

予備的整理

1 従来の労委命令等の動向

雇用主以外の事業主に関する労組法7条の使用者性については、1号事件を中心に、当該事業主が実質的意味での使用者といえるかを判断基準とする流れが、労働委員会命令例においては初期から確立していたといえる（実質的使用者アプローチ）。具体的には、解散会社あるいは事業縮小会社と、その事業を法的にあるいは事実上承継した新設会社（複数の場合もある）との「実質的同一性」が認められて、解散会社等の従業員である組合員の雇入れが、新設会社に命じられたものが多い。これは、裁判例における法人格否認の法理との対比で、従前から議論になってきたところである¹⁶。

それとは別に、2号事件、3号事件に関しては、雇用主以外の事業主の使用

¹⁵ 一般にこの種の事案では自治体等の使用者性が否定される傾向にあるが、例外的にこれを肯定した事例として、福岡市学校給食公社事件・福岡地労委決定昭和58年6月6日命令集73集416頁参照（ただし、市教委の使用者性を肯定した例）、栗東市（文化体育振興事業団職員協議会）事件・滋賀県労委決定平成18年10月27日労判925号90頁（要旨）参照。

¹⁶ 松岡浩「労働関係における法人格否認論と企業間の実質的同一性の理論」別冊判例タイムズ5号（1977年）89頁以下参照。

者性について、「支配力」を判断基準とする裁判例・命令例の流れが以前から存在した（支配力アプローチ）。労働者の「労働関係上の諸利益」に対して、雇用主と「同等の支配力を現実かつ具体的に有する者」も、労組法7条の使用者に該当するとした、油研工業事件・横浜地判昭和47年10月24日（民集30巻4号425頁）が、そのリーディングケースであろう。

社外労働者利用事例に関する命令例では、このような支配力を有する事業主と雇用契約上の当事者とが「重疊的」に使用者となるとの説示が早くからみられた（日清製粉事件・栃木地労委決定昭和48年2月2日命令集49集65頁参照）。さらに、朝日放送事件最高裁判決と同様に、「支配力」の及んでいる事項についての部分的使用者性という構成も従来からみられ、社外労働者利用会社のその限りでの使用者性が肯定されていた（朝日放送事件・大阪地労委決定昭和53年5月26日命令集63集430頁、朝日放送事件（別件）・大阪地労委決定昭和56年10月23日命令集70集386頁等参照）。なお、社外労働者利用事例では、「支配力」に替えて、「事実上の雇用関係に準ずるような支配従属関係」という表現が用いられることがある（油研工業事件・東京高判昭和49年5月29日民集30巻4号435頁参照）。大阪金属加工事件・大阪地労委決定昭和49年12月21日（命令集54集541頁）では、労組法7条の使用者性について、「労働者と雇用関係を有するもの」、「労働者と支配従属関係にあるもの」（社外労働者利用事例に対応）、「労働者の労働条件の決定、その他労働関係上の諸利益についても直接的な規制力ないし支配力を有するもの」（親子会社事例に対応）の3類型に分類していた。

親子会社事例に関する命令例においては、親会社による株式保有等を通じた子会社支配のみならず、子会社従業員の労働条件に対する実質的な支配が問題にされ（毎放映画・毎日放送事件・大阪地労委決定昭和44年7月26日別冊中労時798号20頁、毎日放送他2社事件・京都地労委決定昭和52年11月28日命令集62集682頁参照）、実際に使用者性が肯定されたのは、親子会社間に相当の一体性が存在したと推測される例に限られるようである（大豊運輸事件・大阪地労委

決定昭和47年7月1日命令集47集29頁、富田精器製作所事件・三重地労委決定昭和51年2月12日命令集58集200頁等参照)。

以上の流れとは別に、近い将来における雇用関係成立の「現実且つ具体的」可能性がある場合に、新事業主の使用者性を肯定する命令例も、比較的初期から存在する(現実的具体的可能性アプローチ、日産自動車事件・東京地労委決定昭和41年7月26日命令集34・35集365頁)。組合員とその雇用主以外の事業主との関係の現実的具体的性格を、使用者性の要件とする点で、朝日放送事件の最高裁判決と軌を一にしている(後述参照)。

2 本稿での用語

本稿では、一般的な用語法に従い、「親子会社事例」を、会社間に資本関係を軸とする支配従属関係がある事例、「社外労働者利用事例」を、社外労働者に対してその受入会社が指揮監督を行っている事例の意味で用いる。さらに、社外労働者利用事例には該当しないが、「専属下請事例」、さらには「構内下請事例」とされるもので、会社間に契約関係を軸とする支配従属関係がみられる場合がある。これらの事例と親子会社事例とをあわせて、「支配従属会社事例」とする。これらの区分は理念的なもので、現実には、社外労働者利用事例とされるものにも、社外労働者の受入会社によるその雇用主会社への、資本関係あるいは契約関係を軸とする支配従属関係が存在する事例が多く、この場合には支配従属会社事例にも該当することになる。

問題の整理・類型化

1 問題の整理

(1) 裁判例等の整理と事案としての特徴

まず、裁判例等において使用者性が問題とされる近年のパターンを、簡単に類型化しておきたい。裁判例としては、大阪証券事件・東京地裁判決< A >以

降では、実栄・ブライツ証券事件（東京地判平成17年12月7日労経速1929号3頁）＜B＞、シマダヤ事件（東京地判平成18年3月27日労判917号67頁）＜C＞、いわゆる第2次朝日放送事件（東京地判平成20年1月28日労判964号59頁）＜D＞の各東京地裁判決などがある。最近の労働委員会命令としては、中労委命令がだされているものとして、福岡大和倉庫・日本ミルクコミュニティ事件（中労委決定平成20年7月18日（中労委HP掲載））＜E＞、高見澤電機製作所外1社（事業再建）外2事件（中労委決定平成20年11月12日（同上））＜F＞などがある。都道府県労委レベルでは、ジーエス・ユアサコーポレーションほか事件（大阪府労委決定平成18年12月5日労経速1956号17頁）＜G＞、住友電装・三陸ハーネス事件（宮城県労委決定平成19年6月12日労旬1659号49頁）＜H＞に関する命令が存在する。

これらの事例について、まず、その大半が親子会社事例であることが指摘できる＜A、B、C、F、G、H＞。そのなかには、いわゆる構内下請事例も存在する＜A、C（ただし、初審命令後に親会社からの直接の請負ではなく、資本関係のない別会社を介しての孫請となり、就労先も当該別会社構内となる）＞。つぎに、親子会社事例には該当せず、また社外労働者利用事例にも該当しないとされた、純粹の構内下請事例も1例存在する＜E、なお、大阪証券事件東京地裁判決以前であるが、全日本空輸・大阪空港事業事件（中労委決定平成14年7月3日命令集123集699頁）もこの事例に該当する＞。さらに、朝日放送事件最高裁判決が本来の先例となる、社外労働者利用事例も2例存在する＜D（ただし、受入会社は雇用主会社の20%弱の株式を保有していた）、G（子会社と孫会社従業員との関係で）＞。

以上のような、最近の8件の事案とその裁判例等の特徴としては、3点が挙げられる。第1は、親会社等への団交申入れが行われており、雇用確保等の雇用問題がその団交事項とされていることである。ただし、親会社のみならず、さらにその親会社にも団交申入れが行われている事例が3例存在する＜F（長

野県労委では「C事件」とされていた事例、同県労委決定平成17年9月28日（同県労委HP掲載）参照）、H（子会社は孫会社従業員との関係ではその受入会社であり、親会社は子会社との関係ではいわゆる純粋持株会社である）、H>。また、雇用問題ではなく、賃金水準の維持が団交事項とされた事例も2例存在する<B、C>。第2に、親会社等は、「使用者」ではないことを理由として団交を拒否している。このため、使用者性が肯定された場合には、団交拒否の不当労働行為の成立が容易に認められることになる。第3に、裁判例や大阪証券事件東京地裁判決以降の中労委命令例では、朝日放送事件最高裁判決を参照判例として、救済が否定されている。ただし、都道府県労委では、これとは異なる傾向がみられる点が留意される<E、F、H>。

(2) とくに親子会社事例に関する裁判例の判断枠組み

とくに親子会社事例に関する裁判例<A、B、C>の判断枠組みをみると、大阪証券事件とシマダヤ事件の各東京地裁判決では、朝日放送事件の最高裁判決の判旨から、「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」という文言、および「部分的とはいえ」という文言が省略されている。これらの文言は、朝日放送事件最高裁判決が、社外労働者利用事例において、その就労条件にかかわる受入企業の使用者性を争点としたことを反映したものであり、親子会社事例にこの判断枠組みを転用するに当たって、これらを削除したのは自然の流れであったと解される。

実栄・ブライツ証券事件東京地裁判決では、「雇用主から労働者の派遣を受けて」という文言のみが省略されている。しかし、実際の判断にあたっては、「その労働者の基本的な労働条件等について、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る」といえるか否かが基準とされている。

親子会社事例における親会社の使用者性判断基準は、実質的には、このよう

な判断枠組みでほぼ固まりつつあるといえる¹⁷。

(3) 企業組織変動における使用者責任の承継

つぎに、企業組織変動における使用者責任の承継について、最近、モリタエコノス事件東京地裁判決（東京地判平成20年2月27日労判967号48頁）がだされて、注目を集めている¹⁸。

企業組織変動にかかわっては、従来は、譲渡会社従業員との関係での譲受会社の使用者性など、雇用承継の可能性のある会社の使用者性すなわち、新事業主の使用者性が問題となることが多かったといえる¹⁹。現在では、モリタエコノス事件がそうであるように、第1に、新設会社従業員との関係での分割会社の使用者性、第2に、分割会社の不当労働行為の新設会社への承継も問題となることがある。

第1の点は、被解雇者との関係での解雇企業の使用者性とパラレルな問題であり、モリタエコノス事件東京地裁判決も同様に解している（同事件の中労委命令（中労委決定平成19年6月6日別冊中労時1356号1頁）は初審命令（大阪

¹⁷ 深野和男「親子企業等における労働組合法第7条の使用者性の判断基準と部分的使用者概念の適用範囲」経営法曹151号（2006年）29頁以下参照。

¹⁸ 若干特殊な事案であるが、NTT法改正法による旧NTTの再編成（純粋持株会社と事業会社3社への再編）において、旧NTTの行った不当労働行為責任を新NTT（純粋持株会社）が負うかが争点となった事案において、労働委員会に継続中の不当労働行為事件が、事業会社への承継対象として実施計画に記載されていなかったことを理由に、当該責任の承継を肯定した例として、日本電信電話事件・中労委決定平成18年2月15日別冊中労時1346号395頁参照。

¹⁹ 雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在する場合には、譲受会社等の使用者性が肯定されている。この争点に関する最初期の命令例として、合併事案であるが、日産自動車事件・東京地労委決定昭和41年7月26日（前掲）参照。近年の命令例としては、東陽社事件・東京地労委決定平成10年8月4日命令集111集168頁、甲府月星商事外2社事件・山梨地労委平成13年7月23日命令集120集162頁、日立精機事件・千葉地労委平成15年10月29日労判865号93頁（要旨）等参照。なお、JR採用差別事件の下級審裁判例の一部にみられたように、隣接事例であるにもかかわらず、朝日放送事件最高裁判決を参照しつつ、譲受会社に出向を拒否された組合員との関係で同社の使用者性（1号、3号事件）を否定したものとして、東日本旅客鉄道・ジェイアールバス関東事件・東京地判平成14年6月19日判時1803号122頁参照。

府労委決定平成17年3月30日別冊中労時1356号15頁)を維持して、分割会社に対して支配介入と不誠実団交に関する謝罪文の手交を命じたが、東京地裁もこれを維持している)²⁰。本稿では、第2の点を中心に検討する。

2 モデル事例

集团的労使関係における使用者概念を扱う本稿では、同概念をめぐる以上のような最近の裁判例等を参照にして、つぎの3つの説例を中心に扱うことにしたい。

事例A： P社は、Q事業部門(Q事業所)を独立させ、100%出資の完全子会社であるQ社を設立し、従業員を転籍させた。Q社従業員の賃金は当初はP社と同一であったが、2年経過しても収益が向上しないため、P社はQ社にコストダウンを指示し、その結果、Q社従業員の賃金は賞与カットなどにより年収ベースで15%低下した。ところが、それでも業績が向上しないため、P社はQ社の事業廃止を決定し、Q社は解散手続を行って従業員全員を解雇した。Q社の従業員で組織するZ組合はP社に対し、賃金の回復や再雇用を求めて団体交渉を求めたが、P社は、自分は使用者ではないとして応じないので、労働委員会に救済を申し立てた。

事例B： P社の下請会社Qの従業員で組織されるZ組合がある。Z組合の組合員Wは、長年P社の職場において就労してきた。WはQ社の倒産・事業譲渡にともない解雇され、譲渡先会社での雇用を拒否した。WおよびZ組合は、P社での就労確保を求めたが拒否されたので、P社の就労拒否および団交態度が不当労働行為に当たるとして、労働委員会に救済を申し

²⁰ モリタエコノス事件・東京地裁判決(前掲)は、分割会社の使用者性をいわゆる隣接事例の一類型として整理している。同・中労委命令(前掲)も同様である。これに対して、初審命令(前掲)は、会社分割時の労働協約の取扱いに関する労働契約承継法6条からの類推により、分割会社の使用者性を肯定している。なお、中労委命令、初審命令ともに、新設会社への転籍により当該組合の組合員が分割会社に存在しなくなったことは、救済方法を決定するにあたって考慮すれば足りるとする。

立てた。

事例C： P社のQ事業所の従業員で組織されるZ組合がある。分社化前、Z組合が組合事務所の貸与等を求めたが、P社はそれに応じなかった。また、Q事業所の分社化を議題とするZ組合との団体交渉において、P社が誠実に対応しなかった。Z組合はこれらを不当労働行為であるとして、労働委員会に救済を申し立てた。その後、Q事業所はQ社として分社化され、Z組合の組合員もQ社に転籍した。旧P社の不当労働行為は、Q社に承継されるか。なお、Q社を分社化したあとのP社は、新P社として事業を継続している。

事例Aは、大阪証券事件と実栄・ブライツ証券事件にかかわる説例であり²¹、事例Bは第2次朝日放送事件、事例Cはモリタエコノス事件をモデルにしたものである。事例Aは、いわゆる親子会社事例であり、子会社従業員との関係での親会社の使用者性が問題となる。事例Bは、社外労働者利用事例であり、社外労働者との関係での受入先企業の使用者性が問題となる。事例Cは、企業組織変動の場合における不当労働行為責任の承継が論点となり、旧雇用主の行った不当労働行為についての新雇用主への帰責が問題となる。

事例Aでは、親子会社事例、あるいはより一般的に、支配従属会社事例への、朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みの適用の当否が問題となる。この点については、前述のように、裁判例・労働委員会命令例における当該判断枠組みの適用事例の広がりとともに、その弊害が広く指摘されるようになってきている。事例Bは、朝日放送事件最高裁判決が前提としていた社外労働者利用事例である。しかし、雇用確保あるいはそれに関する団交についてまで、社外労働者の受入会社の使用者性を判断する枠組みを同判決は提供しているのか。ここでも、朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みの適用対象となる論点の広がりとの関係で、

²¹ 直接的には、土田道夫「企業組織の再編と雇用関係」自由と正義51巻12号（2000年）60頁の説例を参考にしている。

その射程があらためて問題とされるようになっている。事例Cでは、使用者であることによって、とくに企業組織変動において、他事業主の不当労働行為責任を帰責させられる場合があることが、モリタエコノス事件東京地裁判決等では論じられている。

事例Aと事例Bでは、企業組織のネットワーク化による使用者概念の空洞化、就労形態の多様化による使用者概念の分裂が、それぞれ問題となっているのに対し、これらとは問題の次元を異にするが、事例Cでは、複数使用者間での使用者責任の架橋が問題となっていると整理できる。

検討

1 親子会社事例（あるいは支配従属会社事例）

(1) 裁判例における使用者性判断基準

まず、大阪証券事件と実栄・ブライツ事件の各東京地裁判決の判旨を、長くなるが紹介しておきたい。なお、以下では、上記の説例にあわせて当事者等を表記してある。

まず、大阪証券事件東京地裁判決では、「本件団体交渉拒否において問題とされている団体交渉事項は、Z [参加人] 組合員らの雇用問題である。...そうだとすると、P [原告] が本件団体交渉に応じる義務があるというためには、P においてQの事業再開とQ従業員の雇用を確保しなければならないという程にあるいはPや証券関係の業界でQ従業員を再雇用しなければならないという程にPはQ従業員の基本的な労働条件等を支配決定することができる地位にあった、換言すれば、Pが、Q従業員の雇用確保等...について雇用主であるQ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なったということがいえて、はじめて労働組合法7条にいう「使用者」に当たると解するのが相当である」とされた。そのうえで、「Qの再建築」、「制度面、資本関係、人事面」、「労働条件面」でのPの支配・決定の存否が検討され、これが存

在しないとされ、Pの使用者性が否定された。

つぎに、実栄・ブライツ事件東京地裁判決では、「P [参加人] は、Q [同] 従業員の基本的な労働条件の一部 [賃金、人事] に対してある程度重大な影響力を有していることは認められるものの、その態様及び程度をみると、持株会社がグループの経営戦略的観点から子会社に対して行う管理・監督の域を超えるものとはいい難く、...支配株主としての地位を超えて、雇用契約の当事者であるQがその労働者の基本的な労働条件等を直接支配、決定するのと同視し得る程度に、現実的かつ具体的に支配力、決定力を有していたとみることはできない」とされた。

これらの判決からすると、団交事項について、雇用主である子会社が直接支配・決定するのと同視できる程度に、親会社が現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあるか、別の言い方をすれば、支配・決定の態様・程度が、支配株主としての地位、経営戦略的な観点から行われる管理・監督の域を超えるものであるか、子会社が当該雇用・労働条件を独自に決定していたといえる実質があるかが、裁判例では問題とされているといえる。

このため、雇用確保に関する団体交渉については、親会社の使用者性は、雇用確保について雇用主と同視できる程度に支配・決定できる地位にあるか否かを基準にして判断されることになる。これは結局のところ、親会社独自の雇用責任ではなく、雇用主類似の地位にあることの責任、つまりは、雇用主としての責任が問われていると解される。

このような判断基準からすれば、上記の事例Aについても、Pが雇用主と同視しうる具体的かつ現実的な支配をしていたかどうか、逆に言えば、Q解散の決定は経営戦略的観点からの行為の域をでないのか²²、が問題とされることにな

²² 「株主としての立場からする以上に、会社の経営を左右していた」ことから、親会社の使用者性を認めた例として、東芝アンベックス事件（団交拒否事件）・神奈川地労委昭和59年3月31日命令集75集307頁参照。

る。実質的には、Pに使用者性が認められるのは、きわめて例外的な場合に限られることになる。

(2) 検討

まず、少なくとも裁判例をみるかぎりでは、どのような側面からこの支配力の有無が具体的に問題とされるのかはかならずしも明らかではない。これは事案の特徴や当事者らの主張によっても左右されると解される。しかし、親子会社事例における団交拒否が争点となった前述の3つの東京地裁判決をもとにすると、やや羅列的ではあるが、つぎのようなことがいえるのではないかと考える。

第1に、親子会社事例では、当然のことながら、資本関係、人事面、組織面等における両社間のなんらかの支配従属関係が認められやすいが、しかし、それだけでは親会社の使用者性は肯定されない²³。当該団交事項とされている子会社従業員の雇用・労働条件について、親会社がこの支配力を雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に及ぼしていたことが必要であるとされる（大阪証券事件判決参照）。

第2に、当該団交事項とされている子会社従業員の雇用・労働条件の決定に、親会社が直接関与していた場合（大阪証券事件判決参照）、より具体的には、親会社に子会社管理規程があり、同規程で子会社従業員の雇用・労働条件の決定に親会社の承認を要するとされ、それが文言上だけでなく実質的にも機能している場合（実栄・ブライツ証券事件判決参照）、両社間での請負代金が子会社従業員の賃金に直接に連動していた場合（シマダヤ事件判決参照）にも、親会社の使用者性が肯定される。

²³ この点については、従来の労働委員会命令でも前提にされていた。毎放映画・毎日放送事件・大阪地労委決定昭和44年7月26日（前掲）、毎日放送他2社事件・京都地労委決定昭和52年11月28日（前掲）参照。

第3に、とくに当該雇用・労働条件に重大な影響を招来した子会社のリストラ・組織変動に対して、親会社の関与が支配株主としての地位を逸脱して行われた場合には、その使用者性が肯定される（大阪証券事件判決参照）。

第1のケースでは、当該団交事項に限られない包括的な支配力が、第2のケースでは、当該団交事項についての個別的な（あるいは特殊な事情に基づく）支配力が、第3のケースでは、これらの通常の場合とは異なる事態での支配力が、それぞれ問題にされているといえる。第1のケースに該当するか否かが使用者性判断の基本であり、第1のケースの支配力が認められる個別具体例が、第2、第3のケースであるといえるかもしれない。いずれにしても、このような支配力の存在が容易には認められていないのは、前述の通りである。要するに、支配力の現実的具体的性格を問題にすることで、実質的には、支配会社と従属会社従業員とのなんらかの直接的な関係、あるいは、支配会社による従属会社従業員の雇用・労働条件決定への直接的な関与、の有無を重視しているものと考えられる。

つぎに、朝日放送事件最高裁判決の意義として、前述のように、部分的使用者概念を認めて、その限りで、労組法7条にいう使用者が複数存在しうることを肯定したことが挙げられる。この意味で、同判決は、重疊的使用者概念を認めたといわれる。

しかし、団交事項について雇用主としての責任を問題にするのであれば、基本的には使用者を重疊的に認める必要はそれほどない。雇用主にまでは至らないが、雇用・労働条件を支配している事業主が存在するからこそ、重疊的使用者概念が問題になるといえる。また、雇用主であるとされる以上は、雇用・労働条件決定に関する包括的な責任をもつことになるので、部分的使用者概念を問題にする必要も実質的にはないと解される。

この意味で、雇用確保に関する団体交渉について、裁判所における支配会社の使用者性の判断手法は、極論すれば、部分的使用者性も重疊的使用者性も前

提にしていないといえる。ここには、企業ネットワークにおける支配企業に対して、当該ネットワーク自体を1つの企業とみなすことができる場合のみに、雇用主としての責任を追及するのか、あるいは支配企業独自の責任を問題にするのか、という分岐点があるものと解される。

以上のこれらのことは、結局のところ、労働基本権保障という観点からすると、社外労働者利用事例に関する朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みを転用して、支配従属会社事例における支配会社の使用者性判断にまで、雇用主と同視できる程度の現実的かつ具体的支配力を求めることのまさに弊害であるといえるのかもしれない。

これを克服して、支配従属類型に適合的な判断枠組みを構築する必要があると考えられるが、このための理論的な試みとして、最近の労働委員会命令や学説では、とりわけ団体交渉における使用者性をめぐって、2つの方向性がだされているといえる²⁴。

第1は、使用者性判断の要件設定において、「現実的かつ具体的」支配に替えて、「間接的」であれ「実質的」な影響で足りるとする見解である。「団体交渉における使用者性が問題となっている場合…、支配企業は、問題となっている労働条件などについて「現実的かつ具体的に」決定しているという事実がなくても、株式所有、役員派遣その他を通じて従属企業の経営全体を支配し、間接的ではあれ労働者の労働条件決定に「実質的な」影響を及ぼしているかぎり、支配企業との団体交渉なくして問題の解決が望めないのであり、支配企業の使用性を認めるべきである」²⁵といった見解が、その代表的なものとして挙げられる。会社間の支配関係に基づいて、「親会社が経営上の指示（コストダウンの指示）を行い、子会社が事実上これに従って賃金切下げを決定している場合」²⁶、

²⁴ ここでの記述は、和田・前掲論文注(6)48 9頁を参考にした。

²⁵ 西谷敏・前掲書注(13)157頁。

²⁶ 土田・前掲論文注(21)63頁。

または「従属会社における従業員の労働条件決定について事実上の枠を設定しているか、あるいは設定できる地位にあり、実質的にそれを設定しているとみなせる場合」²⁷に支配会社の使用者性を認めるべきである、という見解もこれと同旨であるといえる。

これに対して、第2に、とりわけ子会社従業員の雇用に大きな影響を及ぼす同社の解散あるいは組織再編については、親会社 具体的には、子会社の唯一株主あるいは過半数株主 の指示ないし承認を推認して、労組法7条2号の使用者性を親会社に認めるという労働委員会命令が存在する²⁸。

団体交渉による労「使」自治の促進という観点から、あるいはより根本的には、労働基本権保障のために会社法人格のいわば殻を破る、換言すれば、法人格という形での使用者側の責任領域の限定を、雇用・労働問題あるいは労働基本権保障の問題にも自動的に当てはめないために、これらの方向性がいずれも今後とも追求されるべきであろう。

その意味では、少なくとも労組法7条2号の使用者と、同1号の使用者とを、同じ判断基準で捉えるべきではなく、雇用・労働条件決定過程に対する労働者の関与の積極的保障という観点から、前者については後者よりもより広く認めるべきではないかと考える²⁹。

²⁷ 和田・前掲論文注(6)48頁。なお、使用者性についてより限定的に解し、「現実的かつ具体的に支配しているということですが、具体的というのは、人件費10%削減などといった話ではなく、どの条項のどれをどうしろという指示があるという意味です。それから現実的というのは、それがそのようになったということです」とする見解も存在する。山口浩一郎「「持株会社」と労使関係上のポイント 持株会社の使用者性・労働条件関与・労使協議制とその評価」労働法学研究会報2195号(2000年)17頁。

²⁸ 住友電装・三陸ハーネス事件・宮城県労委決定平成19年6月12日(前掲)、高見澤電機製作所外1社(事業再建)外2社事件についてのA事件・長野県労委決定平成17年3月23日(同県労委HP掲載)、B事件・同決定平成17年3月23日(同)、C事件・同決定平成17年9月28日(同、前掲)参照(ただし、中労委決定平成20年11月12日(前掲)でこれらの命令は取り消される)。同旨、宮里邦雄「企業再編と団体交渉」季刊労働者の権利237号(2000年)85頁参照。

²⁹ 同旨、宮里・前掲論文注(28)85 86頁参照。また、 1参照。

(3) 補足

ここでは2点について補足しておきたい。まず、支配従属会社事例は、資本関係を軸とする親子会社事例に尽きるわけではない。実際に問題となっている例としては、契約関係を軸とする専属下請事例、そのなかでも前述した純粹の構内下請事例が挙げられる。たとえば、つぎのような説例が考えられる。

事例A'： P社はQ社にその業務の一部を下請にだし、P社の構内で作業に従事させている。P社はQ社に対して下請代金の切下げを数度にわたり求めた。B社はこれを受け入れるとともに、従業員の賃金の切下げを実施した。最終的には、B社は事業継続を断念し、解散を決定した。Q社の従業員で組織されるZ組合は、雇用の確保を求めてP社に団体交渉を求めたが、P社は、自分は使用者ではないとして応じないので、労働委員会に救済を申し立てた。

この事例は、福岡大和倉庫・日本ミルクコミュニティ事件をモデルにしたものである。このような場合には、資本所有関係による支配を前提にできないだけに、支配会社の使用者性を肯定するのがより困難になると考えられる。しかし、この種の専属下請関係も会社間支配の一類型として捉えて、さきほどの第1の手法を適用していくべきであろう。

つぎに、従属会社従業員が組織する組合による支配会社との団体交渉の実現可能性に関する、以上のようないわば支配力アプローチとは別に、さらにその先にある問題であるこのような団体交渉の実効性に関して、いわば義務論的アプローチとでもいうべきものが近年提示されていることが注目される。

たとえば、支配会社が従属会社の解散を決定した場合などをモデル事例として想定して、最低限でも説明責任という観点から、従属会社従業員との関係での支配会社の団交義務を根拠付けたり³⁰、さらには、今日における企業システ

³⁰ 本久洋一「企業組織・企業法制の変化と解雇法制」学会誌113号（2009年）16 7頁参照。同論文では、説明責任を超える親会社の行為義務を立法論として展開される。こ

△³¹の急激な変化への対応として、労働契約上の労働者の地位の「対世的効力」を主張したりする見解³²が、このような義務論的アプローチの萌芽を示している。しかし、この点については課題の所在を示すにとどめたい。

2 社外労働者利用事例

つぎに、第2次朝日放送事件東京地裁判決の判旨を一部引用しておきたい。

「Q社が単なる形骸に過ぎないとの評価や黙示の労働契約（又は同視し得る関係）があると評価することを阻害する事業」が存在することから、「W [所属

の点に関する解釈論の可否については、「シンポジウムの記録/企業システム・企業法制の変化と労働法」学会誌113号（2009年）100 1頁（本久発言・川口発言）参照。

「持株会社解禁に伴う労使関係専門家会議報告書」（前掲）では、つぎの2つの観点から、企業グループにおける情報提供義務に言及している。「ヨーロッパの多くの国では不当労働行為制度によって課される団体交渉義務が存在しないため、団体交渉義務を負う使用者の範囲をめぐる議論は生じない」。しかし、企業グループにおける従業員代表制度において情報提供義務に関する法整備がされている。「子会社における団体交渉において当事者能力を持った実質的な交渉が行われるためには、それに必要な情報を子会社が有していなければならない。したがって、持株会社は子会社における団体交渉が円滑に行われるよう、可能な限り積極的に子会社に情報を提供することが望まれる」（子会社における労使関係の実質化という観点からの親会社による子会社への情報提供の重要性の指摘）。この をあらためて強調するものとして、「第8回投資ファンド等により買収された企業の労使関係に関する研究会」での荒木発言参照（9頁）。なお、団体交渉権の中核に情報権を位置づけるものとして、道幸哲也『労使関係法における誠実と公正』（旬報社、2006年）136頁以下参照。これに対する評価として、本久・前掲学会誌論文11頁参照。

本稿の立場は、このような支配会社の情報提供義務を、従属会社従業員の労働権保障から正当化し（従来、労働権保障の相手方として国、そして使用者が挙げられたが、後者について雇用主企業だけでなく、その支配企業、あるいはそれらを含む企業グループを据えることになる）、それを同従業員で組織される労働組合による団体交渉の根拠とすることになる。このような構成は、管理運営事項に関する労使協議法制と、労働条件事項に関する団体交渉法制との運動の一類型ということになるかもしれない。この視点については、道幸哲也「企業組織再編と労使関係法」石田・大塚編・前掲書注（9）121頁参照。

³¹ 「現在の企業のあり方を、法的に分断された個々の会社（法人）を単位としてとらえるのではなく、それらが有機的に結合された企業グループないしは企業間ネットワークとしてとらえる概念」とされる。石田真「シンポジウムの趣旨と構成」学会誌113号（2009年）5頁。

³² 米津孝司「企業の変化と労働法学の課題 保護法益論を中心に」学会誌113号（2009年）77頁、85頁参照。

組合Zとともに原告]とP社[参加人]との間の労働契約(又は同視し得る関係)を推認することはできない。」

「平成7年最判[前掲の朝日放送事件最高裁判決]は、就労を確保して賃金(相当額)の支払をするという本件の就労確保という部分での使用者性まで認められたものとは解し得ない。」

「Wは、...P社のもとで就労することを基礎付ける地位を失ったのであって、Wの就労確保は、その前提を欠く事態に至ったというべきである。このような事態に至って、P社がWの就労確保につき、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とは到底認め難い。」(以上は、P社がWを同社のもとで就労させないことが、労組法7条1号・3号違反に該当しない理由として)。

「本件団交申入事項のうち、Wら4名に関するP社...での就労確保という点に関しては、上記判断のとおり、...P社が...その点について労働組合法7条の使用するには当たらないというべきであるから、...団交応諾義務を負わないことは明らかである」(P社がWらの就労確保等に関するZからの団交申入れを拒否することが、労組法7条2号違反に該当しない理由として)。

このような判旨からすると、上記の事例Bについても、P社での就労自体は、P社自身に組合員Wの雇用確保義務があるとされる場合でなければ認められず、これが肯定されない以上は、就労に関する団交義務もP社は負わないとされる。社外労働者の受入企業にその雇用確保義務があるとされるのは、基本的には、当該労働者の「実質的な意味での使用者」がこの受入会社であるとされる場合に限られることになる。

たとえば、上記判旨が挙げるような雇用主会社がたんなる形骸にすぎない場合はもとより、労働者派遣法上のいわゆる直接雇用義務(とくに40条の4)との関係で、受入会社が当該労働者の直接雇用を予定しているとみられる場合にも、雇用・就労に関する受入会社の使用者性が肯定されるであろう³³。これは隣

接事例（近い将来における労働契約関係の可能性を前提とする使用者性）の一種として位置づけられる。また、職安法44条違反等を理由に、P・Q間の契約、Q・W間の契約を無効とし、P・W間に労働契約の成立が認められる場合には、受入会社の使用者性が当然に肯定される³⁴。

しかし、P社自身に組合員Wの雇用確保義務はないが、Wの就労を拒絶できない場合もあると考えられる。すなわち、Q社による組合員Wの解雇・雇止めなどが、Wの組合活動を嫌悪したP社の関与による場合、あるいは同様の理由によるP社による組合員Wの受入拒否にともない、Q社がWを解雇・雇止めした場合などである。P社が社外労働者の受入会社としての地位を濫用したこれらの場合には（とくに派遣労働者の組合活動を理由とする労働者派遣契約の解約について、同法27条参照）、労働委員会としては、当該解雇・雇止めが労組法7条1号に該当するとして、Q社に対してはWの復職を命じ、P社に対しては、少なくとも同社でWをQ社が就労させる場合には、それを拒絶してはならないことなどを命じることが可能であるとする。このP社に対する命令は、受入会社における社外労働者の就労に関する同社の支配力を前提に、その使用者性を肯定することが前提となる。

いずれにしても明らかなのは、社外労働者利用事例において、受入会社による社外労働者の雇用確保責任が争点となるときには、朝日放送事件最高裁判決は、使用者性判断に関する先例とならないということである。この場合の使用者性判断は、派遣法を含めた関連法規に照らしての当事者間の法律関係の解釈問題に委ねられることになる。

以上のことを前提にすると、指揮命令に関わる労働条件事項は別として、雇用や就労の確保に関わる団交事項の使用者性については、結局のところ、社外

³³ クボタ事件・大阪府労委平成20年10月27日労判969号94頁（要旨）。

³⁴ 松下プラズマディスプレイ事件・大阪高判平成20年4月25日労判960号5頁、和田肇・本件判批・法政論集228号（2008年）303頁以下参照。

労働者の受入会社が実質的な意味での使用者といえる場合、あるいは受入会社の不当労働行為により就労ができないでいる場合などに認められることになると考えられる。

このような事情がない場合に、就労に関する団体交渉について（旧）受入会社の使用者性を認めるためには、さきほどと同様に、受入会社としての独自の義務を根拠にその団交義務を肯定していくという方法が考えられる。ただし、それがかりに説明責任にとどまるのであれば、第2次朝日放送事件でも受入会社はそれを尽くしているといえる。再就職先の紹介を含めた就労確保にまで及び団交を求めるには、それに対応した義務が社外労働者の受入会社に存在すると構成する必要があると考えるが、ここでも論点の提起だけにとどめておく。

3 他事業主の不当労働行為責任の承継

第3に、上述の事例Cのモデルとなったモリタエコノス事件では、まず、組合事務所貸与等について、東京地裁は、組合員の労働契約がQ社に承継されたことから、旧P社の支配介入に関する不当労働行為責任も承継したとした。そのうえで、組合事務所等の貸与に関する誠実交渉と組合事務所等の貸与を、Q社に対して命じた中労委命令を維持した。

この点に関する不当労働行為責任の承継について、中労委では、組合員の労働契約の承継のみならず、当該施設の管理権限がQ社にあることから、「Q社は…本件不当労働行為に関しては、使用者として、その侵害状態を除去、是正して正常な労使関係を回復すべき地位にあるものと認めるのが相当である」とされていた³⁵。組合事務所等の貸与に関する誠実交渉のみならず、実際にその貸与を命じるにあたっては、当該施設の管理権限の所在をも踏まえておく必要があると考えられるので、中労委命令の理由付けのほうがより妥当であるとする。

³⁵ なお、初審命令（前掲）が理由として明示していたのは、管理権限の所在であった。

つぎに、会社分割に関する団交については、新P社およびQ社に謝罪文の手交を命じた初審命令を中労委は変更し、新P社のみならずQ社にも謝罪文の手交を命じた。その理由は、Q社は「本件会社分割を議題とする団体交渉に関しては、その名あてたる立場にないから、その是正を命じることはできない」というものである。この点について、組合側は取消訴訟を提起しなかったため、裁判所の判断は示されていない。

上述の事例Cにおいても、これと同様の取扱いになるであろう。しかし、より一般的に、会社の組織変動において、旧雇用主の行った不当労働行為は、いかなる場合に新雇用主に承継されるのか。基本的には、ある不当労働行為が未解決のまま、企業の組織変動が行われた場合に、当該不当労働行為を受けた組合の組合員の雇用を承継した新しい使用者は、元の使用者の不当労働責任を承継すると考えるべきであろう。そのうえで、救済の必要性の有無、救済方法の適否を考慮して、具体的な命令内容を検討すればよいと考える。なお、このような承継には、不当労働行為を受けた労働者あるいは組合の組合員との関係で、当該事業者が使用者性が認められることが前提となる。

以上、本稿では、ごく簡単にであったが、労組法7条の使用者概念に関連する最近の紛争事例をとりあげ、そこにみられる論点の整理と若干の検討を試みた。最後に、ここでとりあげた論点に関連して、若干のコメントを最後にしておきたい。

おわりに

1 使用者概念の代替的機能

労組法7条の使用者概念に関する一般的な判断基準として、代表的な学説では、「労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある者」³⁶という見解が示されている。これと同様に、かつての裁判例では、当該組合員との間に「労組法7条による規

制をしなければ労組法第1条第1項の目的を実現することが困難と考えられるような事実上の支配従属関係が存在する」³⁷者といった判示が行われていた。

このように、同概念は問題解決の方向性でもって定義される傾向にあり、「労組法7条の使用者は労組法7条が適用されなければならない者である」といった一種のトートロジーもそこには存在する。しかし、これ以上に厳密な定義を行おうとする試みは成功しないであろう³⁸。その意味で同概念は定義不可能性を免れえない。これを回避しようとするれば、雇用主をモデルにして使用者概念をごく狭く解することになるであろうが、それが労働基本権保障という観点からは望ましくないことは前述の通りである。

このような使用者概念の定義不可能性は、具体的状況が多様であるからだけでなく、同概念について労働基本権保障を前提とした権利論的アプローチをとるために、使用者性が労働者・労働組合による救済申立事項との相関関係で決められることにも要因があると解される。このため、使用者概念も、問題の類型ごとに、すなわち労組法7条各号に応じて、さらには団交事項に応じて異なると考えるのがむしろ自然であろう³⁹。

したがって、現在の裁判例等にみられる使用者概念をめぐる争いは、概念定義それ自体よりも、むしろそれとは別のところにその実質があるものと考えられる。支配従属会社事例において、支配会社に団体交渉を求めてその使用者性が争点となるという現在の事態は、おそらく少なくとも2つの問題の所在を示していると考ええる。第1は、企業グループあるいは企業ネットワークにおいて、支配会社が従属会社の雇用・労働条件に影響を及ぼす経営的決定を行うという

³⁶ 西谷敏・前掲書注(15)150頁。ただし、このような支配力を基準とする手法が、とくに、企業組織変動において、これから雇用主となる可能性のある事業主の使用者性判断には、かならずしも適切ではない場合があることは、前述の通りである。

³⁷ 油研工業事件・東京高判昭和49年5月29日(前掲)。

³⁸ 中山和久『不当労働行為論』(一粒社、1981年)162頁参照。

³⁹ 西谷敏・前掲書注(13)150頁、菅野和夫・油研工業事件最高裁判決(最一小判昭和51年5月6日民集30巻4号409頁)評釈・法協95巻5号942頁参照。

場合に、これに対して従属会社従業員の参加をどのように確保するかという問題である。第2は、とりわけ、そのような決定により従属会社従業員の雇用に影響が及ぶ場合に、支配会社の責任をどのように引き出すかという問題である。

第1の点、すなわち、労働基本権論からすれば、団体交渉権保障という観点から企業ネットワークにアプローチする意義は、従属会社従業員に対して、自らの雇用・労働条件に影響を及ぼす、支配会社の経営的決定に関与する機会を保障することにある。この点で、やはり、支配従属会社事例に適した使用者性の判断基準が形成されるべきである。

しかし、支配会社の使用者性を現在よりも広範に認めたとしても、企業の組織変動等のスピードに団体交渉がついていけないのか、さらに、団体交渉が行われなかった場合に、どのようなサンクションを課しうるのかが問題となる。とくに従属会社解散といった場合を考えると、支配会社による不当労働行為の成立を認めて救済命令をだすとしても、多くの場合に謝罪文の手交にとどまるのではないかと考えられる。したがって、実際に交渉をすることの意義はともかくも、団体交渉権保障の法的効果は、実はそれほど期待できないことになる⁴⁰。

第2の点、すなわち、労働権論からすれば、支配会社が実質的にみて雇用主といえるような場合でなければ、雇用確保に関する団交義務が支配会社には存在しないとする、上述のような裁判例の立場は、このような課題に応えるものとはなっていないことは明らかである。第1の点とあわせて考えると、たとえ

⁴⁰ たとえば、従属会社の会社分割が支配会社の指示等により行われることになり、当該会社分割にともなう雇用問題等について、従属会社労組が支配会社に団体交渉を申し入れたが、支配会社が使用者ではないとして団交を拒否したという場合を考えてみよう。支配会社の使用者性が認められるのであれば、無理な立論ではあるうが、民事訴訟であれば、適正手続保障という観点から、従属会社従業員で新設会社に転籍させられた者に対して、会社分割に伴う雇用承継の効果を否定するというのが考えられるかもしれない(日本IBM事件・東京高判平成20年6月26日労判963号16頁参照)。しかし、従属会社の解散を支配会社が決定した場合に、同様の団交拒否があったことを理由に、会社解散による解雇の効力を否定するというのは、無理に無理を重ねた立論となる。単純に、再就職支援を受ける機会を逃したことにより損害を被ったとして、組合員たちが支配会社に損害賠償を請求できるとすることのほうが、より実効性があるかもしれない。

ば、支配会社等による直接雇用ではなく、再就職支援等を求める場合には、使用者性判断基準をより緩やかに解する 従属会社従業員の雇用に関する支配会社の支配力の程度をより緩やかなもので足りるとする ことなど、雇用にかかわる団交事項の中身に応じて、支配会社等の使用者性の判断基準にグラデーションをつけることができないか、検討の余地があるであろう。

いずれにしても、使用者概念を論じる場合には、それだけを論じるのではなく、それを通じて解決が目指されている内実についても、十分に目を配る必要があると考える。

2 労使関係法の未来？

最後に、日本の労組法について、同法が制度化した対抗的労使関係モデルと、その後定着した協調的労使関係モデルとの間に乖離が存在し、それが法改革を伴わずに行われたことから、「柔構造労使関係法」とであると評価する指摘がみられた⁴¹。

しかし、現在、企業のネットワーク化のなかで、企業という枠を超えて労使関係が展開しようとしているときに、相手方の使用者性といういわば入り口問題で、とくに不当労働行為制度による助成が拒否されている。この点で、労組法は企業のネットワーク化に対応できるほど「柔構造」ではないということであろうか。不当労働行為制度は、企業のネットワーク化のなかで、企業モデルの適用可能な労使関係に適用対象を限ることで、企業の「非使用者化」による多くの問題を置き去りにしてしまうことになるのだろうか⁴²。その意味では、従来の企業という枠を超える労使関係の展開に、労組法が順応しかつそれをサポートすることができるのか、日本の労使関係法の未来が問題になっているといえ

⁴¹ 菅野和夫「柔構造労使関係法への移行」季刊公企労研究70巻（1987年）34頁以下参照。

⁴² 本稿とは問題意識が異なるが、日本の労使関係法がその規制対象となる労使関係をごく一部のみに限定し、「真空状態」を生み出していると指摘するものとして、藤川久昭「労使関係法政策直しのための諸論点に関する覚書」学会誌96号（2000年）

る。

- * 本稿の内容は、拙稿「集团的労使関係法における使用者概念」日本労働法学会誌114号（2009年）と重複していることをお断りしておく。本稿は、科研費（20243006）の研究成果の一部である。