

日本労働年鑑 第58集 1988年版

The Labour Year Book of Japan 1988

第五部 労働・社会政策

IV 労働判例・労働委員会命令

1 最高裁判所判例

最高裁判例一覧

今期(一九八七年一月～一二月)に言い渡しのあった労働関係最高裁判所判決・決定は、第97表のとおりで三七件である。最高裁判例の最近の件数は、八三年三三件、八四年三七件、八五年二四件、八六年三八件で三〇件前後を推移しており、今期の件数はとくに多くもなく少なくもない。また近年、憲法判断や判例変更など重要な判断を下す大法廷判決は出されていないが、今期においても同様であった。しかし、小法廷判決のなかには、いくつかの注目すべき判決がみられる。

不当労働行為の「使用者」——阪神観光事件

すでに最高裁は、不当労働行為制度(労組法七条)上の「使用者」概念について、油研工業事件(一小判、七六年五月六日)で、社外工にたいする元請会社の「使用者」性を認めていたが、事実関係から結論づけるものであり、必ずしも一般的判断基準を提示するものではなかったため、より緻密な法理の展開が待たれていた。この点に関して、形式上は請負契約であるキャバレー楽団員とキャバレー経営会社との不当労働行為をめぐって争われた阪神観光事件において、あらためて、その法理が問われることとなった。事件の経緯は、次のようなものである。

キャバレーでバンド演奏に従事している楽団員の加入する労働組合が、キャバレー経営会社に団体交渉を申し入れたところ、会社は「楽団とは演奏請負契約であって、個々の楽団員との労働契約ではないこと、したがって『使用者』ではない」としてこれを拒否、つづいて請負契約の解除を予告した。

事件はまず、労働委員会で争われ、初審(大阪地労委、七四年四月一三日)、再審(中労委、七五年一月五日)とも不当労働行為と認定し、団交応諾と右契約解除予告の撤回を命じたが、会社は中労委命令の取り消しを求めて行政訴訟を提起した。これにたいし一審の東京地裁(七九年八月三〇日)は、労組法七条の「使用者」とは「不当労働行為の救済を求める労働者との間で使用従属を内容とする直接の契約関係に立つ者をいう」とせまく解し、会社と楽団員との間には直接の契約関係はなく「使用者」にはあたらないとして、中労委命令を取り消した。さらに、二審の東京高裁(八二年八月一〇日)も、一審判決を維持した。

以上のように、労働委員会と下級審の判断が真っ向から対立したため、最高裁でその当否が争われることとなった。最高裁は次のような理論を展開し、二審判決を破棄、不当労働行為と判断した。

「楽団員は、グループで年間を通じ被上告人の経営するナナエに必要な楽団演奏者としてその営業組織に組み入れられ、ナナエの営業に合わせ被上告人の指定する時間にその包括的に指示する方法によって長年月継続的に演奏業務に従事してきたものであり、また、被上告人から支払われる演奏料は楽団演奏という労務の提供それ自体の対価とみられるので

あって、これらの諸点に照らせば、両楽団の楽団員は対価を得てその演奏労働力を被上告人の処分にゆだね、被上告人は右演奏労働力に対する一般的な指揮命令の権限を有していたものというべきである。そうすると、被上告人は、K及びMを含む両楽団の楽団員に対する関係において労働組合法七条にいう使用者に当たると解するのが相当である。」

このように最高裁は、「使用者」性について、これまでより踏み込んだ判断を示したが、この見解は、指揮命令関係の有無と対価性とを基準に考えていこうとするものであり、従来、労働委員会によってとられてきた「労働関係上の諸問題にたいする実質的な支配力ないし影響力」の有無を「使用者」性の判断基準とするという立場とは異なっている。

複数組合にたいする使用者の中立保持義務——日産自動車事件

最高裁は、組合間残業差別を不当労働行為と認めた日産自動車事件(三小判、八五年四月二三日)など一連の判決で、複数組合併存の場合の使用者の「中立保持義務」をきびしく判断する姿勢を示している。今期に出された日産自動車事件でもこの傾向は変わらない。この日産自動車事件は、先の残業差別と同じく、組合併存下において、一方組合にのみ組合事務所・掲示板を貸与し、他方組合にはこれらを貸与しないことが不当労働行為にあたるとして、その貸与等を命じた労委命令(東京地労委、七六年二月三日)の取消請求事件である。一審判決(東京地裁、八〇年一〇月八日)は、併存組合にたいして使用者は中立保持義務があり、特段の合理的理由が存在しないかぎり、組合事務所等の貸与差別は不当労働行為にあたるとの判断を示し、本件には、右合理的理由が認められないとして労委命令を適法とし、二審判決(東京高裁、八二年一月二〇日)もこれを認容した。

最高裁も一・二審判決と同様、次のような使用者の中立保持義務論を展開し、本件が不当労働行為にあたる判断した。

「同一企業内に複数の労働組合が併存している場合には、使用者としては、すべての場面で各組合に対し中立的な態度を保持し、その団結権を平等に承認、尊重すべきであり、各組合の性格、傾向や従来の運動路線等のいかんによって、一方の組合をより好ましいものとしてその組織の強化を助けたり、他方の組合の弱体化を図るような行為をしたりすることは許されない」との、前記残業差別日産自動車事件判決を引用したあと、「使用者の中立保持義務は、組合事務所等の貸与といういわゆる便宜供与の場面においても異なるものではなく、組合事務所等が組合にとってその活動上重要な意味を持つことからすると、使用者が、一方の組合に組合事務所等を貸与しておきながら、他方の組合に対して一切貸与を拒否することは、そのように両組合に対する取扱いを異にする合理的な理由が存在しない限り、他方の組合の活動力を低下させその弱体化を図ろうとする意図を推認させるものとして、労働組合法七条三号の不当労働行為に該当すると解するのが相当である(右合理的な理由の存否については、単に使用者が表明した貸与拒否の理由について表面的、抽象的に検討するだけでなく、一方の組合に貸与されるに至った経緯及び貸与についての条件設定の有無・内容、他方の組合に対する貸与をめぐる団体交渉の経緯及び内容、企業施設の状況、貸与拒否が組合に及ぼす影響等諸般の事情を総合勘案してこれを判断しなければならない)。」

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

****年**月**日公開開始

