

下請企業に対する親企業の使用者責任

業務請負契約の解約と労組法第7条の適用に関して

大和田 敢 太

はじめに

- (一) 前提となるべき事実
 - (1) 中労委命令・大阪地労委命令において認定された事実
 - (2) 大阪地裁判決・大阪高裁判決において認定された事実
- (二) 中労委命令の問題点
 - (1) 事実認定と立証方法における問題性
 - (2) 不当労働行為性認定における問題性
 - (3) 使用者性判断における問題性
- (三) 不当労働行為における使用者性について
 - (1) 不当労働行為制度の趣旨と労組法第7条の使用者の定義
 - (2) 親会社における使用者の概念
 - (3) 法人格否認論
- (四) 専属下請企業における使用者責任論
 - (1) 商法上の親子会社論と使用者責任
 - (2) 子会社ガバナンス論と親会社責任
 - (3) ANAにおける関連企業政策
 - (4) 国際的基準からみた親会社責任のあり方
 - (ア) EC指令
 - (イ) フランス法
 - (ウ) 国際労働機関 (ILO)
 - (エ) エール・フランス企業憲章
- (五) むすび：本件における使用者責任の所在と労組法第7条の適用

はじめに

関西航業株式会社（以下、「関西航業」）は、大阪空港における全日本空輸株式会社（以下、「ANA」）の地上ハンドリング業務を担当する大阪空港事業株式会社（以下、「OAS」）の専属下請企業である。関西航業の労働者は、OAS

労働組合関西航業分会を組織して、活発な組合活動を展開していたところ、OASは、関西航業との業務委託契約を解約するに至った。その結果、関西航業は、企業閉鎖に追い込まれ、全従業員の解雇という事態になった。そのため、関西航業労働者は、親会社であるOASやANAの使用者責任を追求したが、拒否されたため、大阪地労委に救済申立を行った。大阪地労委は、申立を却下したため（2000年5月26日）、中労委に再審査が申立てられたところ、中労委も申立を棄却した（2002年7月3日）。

他方、労働者側は、地位確認請求を求めて、民事訴訟を行っていたところ、大阪地裁は、請求を却下した（2000年9月20日、労判第792号）。その控訴審でも、大阪高裁は、請求を認めなかった（2003年1月30日、労判845号）。

大阪地労委・中労委の各命令、大阪地裁・大阪高裁の各判決は、一部を後に引用するような事実認定を行ったが、専属下請企業に対する親会社の使用者責任については、いずれも、朝日放送事件最高裁判決（1995年2月28日、労判第668号）の判旨を援用し、その判断枠組みを借用して、法的判断を行い、親会社の使用者責任を否認した。

本稿は、労働者側が中労委命令の取消を求めて提訴した訴訟に関して、2003年12月18日、東京地方裁判所民事第36部に提出した意見書を再構成したものである（意見書という形式と体裁のため、文献名等の註記は、本文中に挿入した）。紙幅の関係上、事実関係の詳細や大阪地労委・中労委の各命令および大阪地裁・大阪高裁の各判決の判旨の詳細は省略し、主として、専属下請会社に対する親会社の使用者責任に関する検討について記している（本事件の全体像については、労旬第1504号掲載の各論稿参照）。そのため、本件における専属下請企業との業務請負契約の解約に起因した事業閉鎖による従業員の全員解雇という事案を、整理解雇の一類型として捉え、整理解雇の有効性四要件の観点から、検討することも必要であると考えているが、割愛した（なお、営業譲渡に整理解雇要件を適用する可能性について言及するものとして、山下真弘「営業譲渡と労働関係—商法学の立場から—」日本労働法学会誌第94号92頁参照）。

(一) 前提となるべき事実

(1) 中労委命令・大阪地労委命令において認定された事実

本件における事実関係について、中労委は、大阪地労委の認定した事実を基本的に受け入れ、それを確認しているが、関西航業の従業員に対するANAおよびOASの指揮命令関係について、中労委は「指示」と表現し、大阪地労委は「指揮統率」と定義しているなど、若干の文言の修正・補足をしている。基本的な事実関係は、中労委命令と大阪地労委命令とでは一致しているようではあるが、関西航業に対するANAおよびOASの支配従属関係の内容と程度に関する重要な判断については、中労委命令は、大阪地労委命令の見解に示されたものを下方修正し、事実上、その支配従属関係を過小評価したものとなっている（その点は、「(二) 中労委命令の問題点」でふれる）。そのことを確認する意味でも、また本件の前提となるべき事実を明確にするためにも、中労委および大阪地労委の各命令において認定された基本的な事実関係を正確に整理しておく。これらの事実、本件の審理にあたって、基本的な事実関係を構成するとともに、関西航業に対するANAおよびOASの支配従属関係を立証する要件事実ともなっている（大阪地労委命令の事実認定の文章を再構成するが、中労委命令において用いられなかった表現や加筆部分は括弧内に転記し、実線のアンダーラインを附した。大阪地労委命令の削除された部分および変更された部分には、波線のアンダーラインを附した）。

(ア) ANAの使用者性について

① ANAは昭和50年頃にはOASの株式の約94%を、平成9年頃にはその約46%を保有していたこと、OASの同年5月当時の役員9名のうち6名がANA出身者であること。

② OASの従業員の業務遂行に当たっては、ANA担当者による具体的指揮統率（具体的指示）が存するが、地上ハンドリング業務が航空機の安全運航に密接に関連する業務であり、（ANAが）航空運送事業者としてその安全運航に責任を負っている以上、ANAがその業務の委託者として、委託先であるOASの担当従業員に対し、（作業の現場において）一定程度の具体的指揮統率（具体的指示）を行うことは必要不可欠であること。

③ ANAと関西航業との関係においては、地上ハンドリング業務遂行については、（関西航業の従業員の業務遂行については、ANAの担当者から）直接又はOAS（の担当者）を介した指揮統率の関係があるが（具体的指示が行われていたが）、この関係は、関西航業がOASの受託しているANAの地上ハンドリング業務の更に下請受託企業である事実からすれば当然とみるべきこと（地上ハンドリング業務の性質上、委託者であるANAにおいて委託先の下請委託業者である関西航業の従業員に対し、作業の現場において一定の程度の具体的指示を行うことが必要不可欠のものである）。

④ 発注の削減は下請企業に対する取引額の削減措置と判断される（ANAの関連会社に対する委託費の圧縮等の方針がANAを主要な取引先とするOASの経営の面に大きな影響を与えるものであることはいうまでもない。）

(イ) OASの使用者性について

① 関西航業の設立については、当時の代表取締役等はOASの元臨時従業員であること、同社が当初から従前はOASの臨時従業員の業務であった地上ハンドリング業務を専らOASの下請委託により担当していること、及び関西航業の商業登記の目的欄の記載事項は地上ハンドリング業務に属するもののみである。航空業界が寡占状態である上、地上ハンドリング業務の下請委託の際には空港管理規則に基づき委託者側が承認申請を行うことからすると、関西航業の設立は、OASの強い関与あるいは指導による。

設立以降においても、関西航業はOASの専属下請である（専ら下請委託業務を行ってきたものであって、その経営はOASからの発注に依存している）こと、その経費のうち90%を人件費が占めること、及びOASのANAとの契約単価決定後に関西航業の契約単価が決定される。

② OASは自社の取引金融機関からの関西航業の借入に保証をしていたこと、及びOASが前記の保証の継続を打ち切った際、保証付き残債務の返済を迫られた関西航業が社会保険料を滞納してまでこの返済を行った。

関西航業がOASに対するものも含めた債務をアトラスから引き継いだこと、同債務を引き継ぐ以前から関西航業は累積赤字を有していたこと、及び同社の営業利益の黒字が続いていた時期に累積赤字減少のために上記黒字分を使用したい旨をOASに伝えたところ、OASが引受債務の弁済を優先すべきと指示したのでこれに従っていること、が認められる。これ

らのことは、OASが取引上の優位な立場を利用して（優越な立場を有し）関西航業の経営面に（下請委託経営の内容、経営単価の決定等の上でも、事実上）強い影響力若しくは支配力を有してきた（強い影響力を発揮していた）。

③ 業務遂行状況については、本件は委託者が委託先従業員に対して（作業の現場において）一定程度の個別具体の指揮統率（具体的指示）を行うことも容認され得る分野であって、OASのコントローラの指示の下、OASと関西航業の従業員が時として混在し、作業時間及び作業内容の面で画然とした区別のない状況の下に双方が補って業務を遂行していた。

関西航業の業務実態及び同社が業務遂行のために必要な器材をほとんど所有していないこと等について、公共職業安定所が労働者派遣事業規制に抵触するとして改善を指導した。これらの事実からすれば、関西航業従業員の労務提供がOASの地上ハンドリング業務の中に組み込まれている。

④ OASが関西航業の一時金を巡って関西航業を指導する旨発言したこと、関西航業代表取締役が一時金の算定方法を変更するに当たりOASから指導があったと述べた。

⑤ アトラスの休眠に伴う問題に関しては、OAS労使間の団交において、アトラスから引き継がれる従業員の待遇は、OASが関西航業の意見を聴取し、OASとしてまとめた旨述べた。これらの事実からして、OASが、アトラス従業員の処遇を巡り、関西航業への採用及び当初の労働条件を決定したと見なうる。

⑥ OASは取引上の立場から関西航業の経営面に強い影響力を有している（関西航業との関係において、取引上の優越的な立場から、関西航業の経営面や、下請委託契約の内容、契約単価の決定等についても、事実上強い影響力を有していた）。

以上の事実は、関西航業に対するANAおよびOASの支配従属関係について、原告側が主張・立証したところを受け入れたものである。その結果、関西航業とANAおよびOASとの事実関係を確定するものであって、要件事実として確認されるべきものである。

ところが、中労委および大阪地労委は、以下のような事実については、「疎明がない」として、結果的に、上記①から④および①から⑥のひとたび確定した事実の結果である関西航業に対するANAおよびOASの支配従属関係を否認する結論を出している。このような立証方法の問題点は、後述「(二) 中労委

命令の問題点 (1) 事実認定と立証方法における問題性」においてふれる。

① ANAがこの範囲を超えて、OAS従業員である組合員に対し、その労働条件にかかわるような支配を及ぼしていたという事実は認められない。

② OASの担当者の行う指示がその範囲を超え、関西航業の従業員の基本的な労働条件について現実的かつ具体的な支配を及ぼすものであったとはいえないというべきである。

③ 関西航業の従業員の採用、退職、休暇の申請、時間外労働の命令等は、すべて関西航業で行い、OASは全く関与しておらず、賃金の支給も関西航業が行っており、その他OASが関西航業の従業員の賃金等の労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定していたと認めるに足りる疎明はない。

(2) 大阪地裁判決・大阪高裁判決において認定された事実

他方、本件については、地位確認等請求事件として、大阪地裁（平成九年（ワ）第6432号、7382号）および大阪高裁（平成12年（ネ）第3513号）において、判決が下されている。そこで、大阪地裁および大阪高裁は、先の中労委および大阪地労委が確認した事実関係以外に、重要な事実を認定している。大阪地裁判決および大阪高裁判決において認定された事実は、以下のとおりである（原文（一部中略）の引用）。

① 関西航業は被告の専属的下請業者であって、関西航業の人事やその他関西航業が独自に決しうる事柄についても事実上大きな影響力を行使することができ、現に労使問題についても指導力を行使してきた。

② 関西航業の設立には労務対策の側面があり、被告はOAS労組がストライキを含む活発な労働運動を展開したことからこれを嫌悪し、ときに不当労働行為に及んだ。

③ 従来の方針を貫いたことには、OAS労組及び分会に対する嫌悪が無関係であったとまではいい切れないものがある。被告が従来の方針を貫いたことに多少の不当労働行為意思が存在している。

④ 被控訴人とOAS労組との労使関係、関西航業が本件解除の通知がされた後に事業閉

鎖・解散に至った経過等を総合すれば、本件解除は、控訴人らの主張するように被控訴人がOAS労組の弱体化を図ることをも目的として実施した。

これらの事実が、本件の審理内容とその結論に大きな影響を与えることは否定しがたい。大阪地労委および中労委の各命令は、単に言及しなかったというよりも、その点での判断を回避したものと考えられるが、中労委および大阪地労委の各命令の問題点については、後述の「(二) 中労委命令の問題点 (2) 不当労働行為性認定における問題性」で述べる。

(二) 中労委命令の問題点

(1) 事実認定と立証方法における問題性

中労委の事実認定と大阪地労委の事実認定の間には、表現上の相違が存することを前述した。たとえば、関西航業に対するANAおよびOASの支配従属関係については、基本的な事実関係としているが、中労委命令においては、業務遂行におけるその関係は、「指示」の関係であり、「作業の現場」という限定を課そうとしている。これは、労務指揮権の範囲を狭く画そうとし、その結果、労働条件の決定への関与を否定する配慮が働いているものと考えられる。これは、専属下請関係においては、業務内容の決定過程を通じて、労働条件が決定されるという実態の認定を回避するもので、事実認定の方法として厳密性と正確さを欠くものと評価されるべきである。

そのような問題点があるにせよ、中労委命令および大阪地労委命令は、一致して、「OASは取引上の立場から関西航業の経営面に強い影響力を有している」事実そのものは認めていたにもかかわらず、労働条件の決定の影響度については、過小評価している。それは、先に引用したように、業務の指揮命令関係を通じた、ANAおよびOASによる関西航業における労働条件決定への影響自体は認めつつ、労働条件の内容やその決定方法において、「この範囲を超えて」とか「現実的かつ具体的に」という尺度を、実証的なメルクマールを示すことなく、一般的あるいは観念的に課すことにより、その抽象的な基準に到達して

いないと判断するからである(なお、「現実的かつ具体的に」という表現は、朝日放送事件最高裁判決で用いられたものであるが、本件において朝日放送事件最高裁判決を「借用」することの不当性については、後述する)。そのため、経営面への支配力は認めながら、その経営権限と経営責任において重要な役割を占める人事・労務面での影響力は切り離すという実態を無視した議論を展開している。このような傾向は、大阪地労委命令においても顕著であるが、中労委命令においては、前述の大阪地労委命令の一部を変更・加筆した部分を参照すれば明瞭なように、より意識的に考案されている。この点は、実態に反するもので説得力を欠くばかりでなく、命令の取消を必要とするまでの性質にもなっている。

より重大な問題は、立証方法における問題である。関西航業に対するANAおよびOASの支配従属関係については、前述のように事実認定がなされ、原告側が立証責任を果たしている。その上で、立証方法としては、被告側が、そのような事実認定を否定する反証の責任を負うべきである。ところが、中労委および大阪地労委の各命令は、原告側の「疎明」がなかったという理由から、基本的な要件事実となるべき関西航業に対するANAおよびOASの支配従属関係という事実関係を反覆させてしまっている。この点は、最終準備書面も含め各訴訟記録においては、原告側からの具体的な主張と証拠提出もされているが、それに対する被告側の反証の事実を検証することもなく、「疎明なし」とすることは、事実認定と立証方法の公平な負担という原則からみて、不公平であり、不当である。

(2) 不当労働行為性認定における問題性

本件は、原告組合がOASによる業務請負契約打ち切りは不当労働行為に該当するとして、労働委員会に対して救済の申立を行ったものである。これに対して、大阪地労委および中労委は、専ら、ANAとOASの使用者性を判断するにとどまり、他方、本件業務下請契約打ち切りは、私人間の一般的な契約解約行為と捉えようとする。その結果、使用者性の判断を先行させ、使用者性についての誤った判断によって、それ以上の判断を停止させてしまっており、本件のよ

うな労使関係において業務請負契約打ち切りの持つ意味について洞察を欠いてしまっているのである。

しかし、労働委員会として判断すべきは、本件の一連の事実関係において、不当労働行為に該当する事実が認められるか否かという点である。これが、労働者の団結権を保障する役割を担う行政委員会としての労働委員会が果たすべき責務であり、そうした事実の判断に基づいて、判定を下すべきである。不当労働行為に該当する事実、すなわち労働者の団結活動への不当な支配介入やそれを理由とする不利益な取扱いの有無についての判断を行っていないことは、重大な問題である。

本件では、原告の労働者は、関西航業からの解雇という明白な不利益を被っていることから、それが、不当労働行為として救済に値するかどうか検討されなければならないのである。この点の判断を回避した点で、中労委命令は、批判されなければならない。

(3) 使用者性判断における問題性

中労委命令の判断についてのもう一つの問題点は、朝日放送事件最高裁判決を安易に「借用」し、その上で、ANAやOASの使用者性を否認したことである。そこで、本件において、朝日放送事件最高裁判決の判断枠組みを用いることの不当性を明らかにする。

朝日放送事件判決は、派遣労働者に対する派遣先の使用者責任に関する判断であるが、派遣労働関係における使用者責任の分配という判断枠組みの中で、団体交渉責任を位置付けたものである。本件における中労委命令は、使用者性に関するその論理を借用しただけで、問題の本質である不当労働行為責任の帰属主体たりうる可能性を否定した。本命令の使用者性に関する立場は、寧ろ、労働者の団結活動の正当性を否認し、不当労働行為性（意思）を否定するための前提条件になっているに過ぎないことを指摘しなければならない。

ここで注意しなければならないのは、問題となる使用者性は、雇用関係（あるいは労働契約）上の使用者責任、団体交渉当事者としての使用者責任、（団

交拒否以外の不利益取扱い（1号）と支配介入（3号）の）不当労働行為制度における使用者責任は区別されなければならないことである。同じ不当労働行為における使用者責任でも、団体交渉当事者の場合は、団交における決定権限の有無というメルクマールは重要であるが、問題となっている（団交拒否以外の不利益取扱い（1号）と支配介入（3号）の）不当労働行為制度における使用者責任では、そのような意味での使用者権限の有無は問われない。不利益取扱いや支配介入という不当労働行為自体が、第三者によるものを含めて、労働契約当事者という厳密な意味での使用者による行為である必要はない。結局、そのような不当労働行為を行いうる立場にあるもの（実際に行ったもの）が、不当労働行為の責任を問われなければならないという限りにおいて、不当労働行為の行為主体が、その立場から不当労働行為の行為主体としての「使用者責任」を認定され、その意味で、その「使用者性」が認められることになる。

この点、山川隆一筑波大学教授が、全動労不採用事件東京高裁判決（2002年10月24日、労判第841号）に関して、採用に関わる不当労働行為事件に関しては、朝日放送事件最高裁判決の枠組みを限定的に解釈する必要があることを指摘していることは、大阪地労委命令および中労委命令が、本件において、朝日放送事件判決を「借用」したこの不当性と誤りを裏付けるものでもある（山川隆一「全動労不採用事件東京高裁判決をめぐって」中央労働時報第1008号2頁）。雇用関係における使用者責任を問題とする本件のような事案においては、朝日放送事件最高裁判決は、先例とされるべきではないのである。

(三) 不当労働行為における使用者性について

(1) 不当労働行為制度の趣旨と労組法第7条の使用者の定義

不当労働行為制度は、憲法第28条の団結権保障の趣旨を労働組合法において具体化したもので、団結権の行使や団結活動に起因する労働者に対する不利益な取扱いや支配介入を排除することを目的とする。労働委員会は、このような団結権侵害行為を排除し、団結権保障を実現するためには、救済手続の過程において、救済申立の内容に拘束されることなく、救済命令を発することができ

るのであって、また職権によって当事者を追加することもできるのである（労組法第27条第4項、労委則第32条の2参照）。こうしたことから、不当労働行為の責任主体としての救済命令の宛名人は、団結権侵害行為の原状回復にとって必要なかぎり、労働契約当事者としての使用者にとどまることなく、広い範囲におよぶことが可能であるし、むしろ使用者の概念が拡大されなければならない場合がある。したがって、救済命令の名宛人となる不当労働行為の責任主体の中に、現実の（不当労働行為の）実行行為者を含ませることができるし、直接の使用者以外のものが、そのような責任主体となりうるのである。とりわけ支配介入の類型の不当労働行為においては、不当労働行為の行為主体と責任主体を一致させることが必要となるであろう。

したがって、不当労働行為における使用者は、労働契約との関係からのみ狭く解されるべきではない。親会社の子会社の労働組合の運営に支配介入する事例を想定すれば、労働契約は、使用者の範囲の確定にあたっての基準とはなりえないことは明らかである。

そこで、使用者の範囲の判断基準として、従来から、判例や学説においては、「労働関係上の諸利益に対し実質的な影響力ないし支配力をおよぼしうる地位にある者」あるいは「労働者の自主的な団結と、団結目的に関連して対向関係にたつもの」などの考え方が唱えられている。

要するに、労働者の労働契約上の諸利益を直接の保護の対象とするのではなく、労働者の団結権および団結活動を保護し、団結権侵害行為を排除するという不当労働行為制度においては、その使用者の定義にあたっては、労働契約の存在を前提とすることなく、実質的に判断されるべきことになる。そのような見地からすれば、本件との関係からは、親子会社における親会社や「近い将来労働契約を締結する可能性がある者」の使用者性が問題となる。

親子会社の問題は、後述するが、「近い将来における労働契約関係の可能性がある者」については、以下に引用する行政解釈でも認められてきている。

「(問) 労組法第7条にいう使用者とは、現に使用関係を有するもののみをいうのである

か、又は使用関係をもちうる可能性のあるものも含めて考えるべきであるか。(昭和25年9月8日、栃木県知事発)

(答) 労組法第7条にいう「使用者」とは、同法同条第1号については、同条同号に該当するような行為がなかったならば客観的にみてその労働者との使用関係が成立すべきであると判断せられ得る者を含む。(昭和25年12月27日、職収第2080号、職業安定局長及び労政局長発 栃木県知事宛)」

この「近い将来における労働契約関係の可能性がある者」という考え方に基づく使用者責任は、「会社合併（ないし営業譲渡）の過程で吸収会社（譲受会社）が被吸収会社（譲渡会社）の従業員の所属する労働組合に対し支配介入を行ったという場合には、吸収会社（譲受会社）も「使用者」とみなすべきこととなる。」（菅野和夫『労働法（第6版）』（弘文堂、2003年）648頁）と例示されているが、本件の場合は、ANA・OASからの業務請負契約の変更という形での、関西航業から帝国航業への正しく営業譲渡に等しいものであり、その過程での不当労働行為に該当する事実の存在と併せれば、ANAやOASが労働契約の当事者ではないという理由から使用者責任を免れるものではない。

(2) 親子会社における使用者の概念

親会社の使用者責任に関して、菅野和夫東京大学教授は、親会社が下請関係によって子会社の経営を支配下においている一定の場合に、団体交渉上の使用者たる地位にあるとともに、雇用関係上の使用者性をも認めうる可能性を指摘している（菅野和夫『労働法（第6版）』649頁）。そこで、雇用関係上の使用者性を認めるためには、子会社がほぼ完全に親会社の一事業部門とみなしうる状態にあり、その結果、子会社従業員の労務提供と同人らへの賃金支払の関係が、ほぼ同人らと親企業との間に成立しているという要件が挙げられている。かかる要件は、前述したように、大阪地労委・中労委、大阪地裁・大阪高裁が一致して認定している事実や、後述のANAの経営実態・経営戦略が例証しているように、十分に満たすものと判断される。

下請関係における親会社の使用者責任性は、多くの判例によっても、認められてきたところである。以下、本件と類似の事案を参照する。

下請労働者に対する親企業の使用者としての責任を明確に承認した最高裁判決である阪神観光事件判決（最判1987年2月26日、判時第1242号、大阪高判1980年8月26日、労民集第31巻第4号、神戸地尼崎支判1978年7月27日、労民集第31巻第4号）では、「楽団員は、演奏業務の遂行にあたってはキャバレー経営会社の一般的な指揮監督下にあり、またその出演報酬は演奏という労働自体の対価的性質を有するから、キャバレー経営会社と楽団員との間には労働契約が存する。」と判示した。本件と同様の下請関係における親会社の使用者責任を認定したことは、重要な意義を有しているのであるが、ここで、その根拠についても、確認しておく必要がある。親会社の使用者性の根拠としては、業務遂行における「一般的な指揮監督」関係と、「その出演報酬は演奏という労働自体の対価的性質を有する」事実を挙げている。

前者における「一般的な指揮監督」関係という下請労働者に対する親会社の関係の程度は、朝日放送事件最高裁判決における派遣労働者に対する「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」という関係の程度とは明らかに異なるのである。専属的下請企業関係と（専属的ではない）派遣労働関係との間には、指揮命令関係の程度において、違いが認められるべきことになり、この点でも、専属的下請企業の労働関係における本件に、朝日放送事件最高裁判決を「借用」することの不当性を示している。

後者の「出演報酬」についての分析は、親会社の支払う費用と下請企業労働者の役務との牽連性の強弱が、親会社と下請労働者との雇用関係の有無を根拠づけることを意味している。本件では、「関西航業はOASの専属下請であること、その経費のうち90%を人件費が占めること、及びOASのANAとの契約単価決定後に関西航業の契約単価が決定される」という事実関係においては、OASが関西航業に支払う費用と労働者の賃金との牽連性の程度は非常に高いものがあり、この点での指標からしても、本件で問題となっている使用者性は

首肯されるべきことになる。

下請企業に対する親会社の使用者性を承認した事例としては、他にも、新甲南鋼材工業事件（神戸地判1972年8月1日、労判第161号）では、「親会社が下請会社から派遣された労働者をその企業機構の一構成要素として完全に支配下におさめている場合には、両者間には暗黙のうちに雇用契約が成立する。」と判示されている。また、近畿放送事件（京都地決1976年5月10日、労旬第904号）においても、「親会社と事業場内下請労働者との間に使用従属関係が存し、双方に請負契約が法的外装にすぎないとの認識がある場合には、両者間に黙示の労働契約が成立する。」と判断された。

さらに、青森放送事件（青森地判1978年2月14日、労民集第29巻第1号）は、「下請会社は、企業実体を有していた」という事実関係のもとで、「親会社と事業場内下請労働者との間に使用従属関係が存し、下請業者が実質上労働者募集および賃金支払いの代行機関と同視しうる場合には、親会社での労務提供とその受領という事実から、両者間に直接の労働契約が成立する。」とされたのである。

これらの一連の判例理論の到達した水準からすれば、本件では、ANAおよびOASの労組法上の使用者性は明白である。

（3） 法人格否認論

不当労働行為事件において、不当労働行為の救済命令の審査に関連しては、一般に、「使用者概念の拡大」という手法によって使用者の定義が行われるが、同時に、親子会社や下請企業に対する親企業の使用者責任を肯定する論拠として、法人格否認論が、少なからぬ事例において援用されてきた。本件に関しても、大阪地裁判決および大阪高裁判決においては、この法人格否認論の適用の可否の観点から、検討が行われているが、この点での考察は、中労委命令の結論の妥当性を判断する上でも有意義であるので、簡単に附言しておく（詳しくは、中島正雄「不当労働行為における使用者責任—会社解散・解雇事件への法人格否認の法理の適用」労働法律旬報第1561号4頁以下参照）。

大阪地裁判決および大阪高裁判決は、本件に関して、「法人格の形骸化」お

よび「法人格の濫用」のいずれも否認した。しかし、その根拠において、「目的の要件」および「支配の要件」についての理論構成を一面的に理解し、事実認定の上でも、厳密さを欠いている。「目的の要件」については、学説上、主観的濫用説と客観的濫用説の対立もあるとはいえ、本件では、前述のように、「不当労働行為意思」の存在自体を認めながら、その点での実体的判断を回避している。この点、本件においては、ANAおよびOASが、関西航業の労働者の雇用責任を回避する目的から、形式的には労働契約上の使用者である関西航業という法的主体の意思決定を通じて、企業閉鎖・従業員解雇という経営判断を行う状況に至らせしめたのであって、「目的の要件」は具備していると解する必要がある。

それ以上に問題なのは、「支配の要件」についての理解である。法人格否認論の一類型である「法人格の形骸化」が認められるための要件は、判例・学説上、一般に「実質的同一性の要件」とされている。その内容については、形骸化の諸表徴を重視する形式的形骸化論に対して、最近では、形式的諸表徴が認定されなくても、会社を実質的に支配していればよいとする実質的支配論が有力に主張されている。また、「法人格否認論」のもう一つの類型である「法人格の濫用」が対象となる場合には、「支配の要件」と「目的の要件」が必要とされている。本件における「目的の要件」の問題性は、前述のとおりであるから、いずれの類型においても、「実質的同一性」あるいは「支配の要件」の内容や程度が問題となる。この点は、専属下請における業務割当という生殺与奪権を通じて、関西航業の経営全体に影響を与えることができるという意味での支配権がANAおよびOASに把握されていることは認めながら、個別的な人事・労務の決定方法においては、関西航業の「独自性」が認められるとして、「実質的同一性」あるいは「支配の要件」を否認したことは、中労委命令・大阪地労委命令と同じ誤りを犯しているのである。

大阪高裁判決は、本件請負契約の解除がOAS労組の弱体化を目的としていたとする原告側の主張を認めながら、契約の解除は法人格否認の法理とは別問題であるとする形式的な見解に固執してしまったことは、集团的労使関係にお

ける使用者性を十分に判断することなく、私人間の契約レベルの問題に解消するものすぎないのである。

したがって、本件においては、法人化否認論の適用の可能性は十分に認められるべき事案であるにもかかわらず、事実認定と要件の両面の判断での不備があったとしなければならない。

(四) 専属下請企業における使用者責任論

ここまで、不当労働行為制度に関する法解釈論の視点から、専属下請企業において、下請企業の労働者に対する親会社の使用者責任を明らかにしてきた。ここで、角度を変え、商法における親子会社論、経済学的見地からの子会社ガバナンス論、ANAにおける経営戦略、国際的基準といった種々の見地から、下請企業に対する親企業の使用者責任の理論的根拠・実態的根拠について検討を加えておく。

(1) 商法上の親子会社論と使用者責任

親子会社を実定法上定義するのは、商法における規定（第241条の2）である。この規定は、親子会社間における株式議決権の規制を目的としたものであるが、そのことから、親子会社の定義には、一般に、株式保有関係が用いられることになっている。しかし、ここでは、以下の点を見逃してはならない。

まず、株式保有関係によって親子会社関係を定義する商法上の考え方は、近年、数次の改正を経て、形式的基準から実質的基準へと移ってきたという点が重要である。かつては、株式保有比率が問題とされてきたが、2002年商法改正の結果、現在では、議決権の比率が対象となるに至っている。すなわち、株式の保有関係という数量的な形式的な支配関係を基準とする考え方から、議決権という実質的な意思決定の被拘束性という外的条件を基準とする考え方へと移行しているのである。

もちろん、議決権が対象となるところから、株式の保有自体は要請されるが、これは、商法が親子会社を対象とすることを要請しているのは、主として、連結会計制度の導入に結びついているからである。商法において問題となるのは、

企業経営上の実態的な側面における親子関係ではなく、あくまで、連結会計制度を必要とする親子会社であって、その範囲を厳密に限定する必要がある。そのため、株式保有関係という外形的な数量的な基準を必要としていたのであるが、この基準も、前述のように、実質的基準へと修正を余儀なくされているのである。

他方、商法は、1999年の改正によって、完全親子会社関係なる制度を創設し、完全親会社と完全子会社という定義を導入し、株式交換と株式移転の制度を新設した（第352条以降）。〈田邊光政『会社法要説（第八版）』（税務経理協会、2003年）426頁以下参照〉。完全親子会社関係においては、親会社と子会社との支配従属関係は、法律上の根拠を有するものとなるが、他面、子会社は親会社の株式を取得できないこと（自己株式取得禁止）・親会社の監査役と子会社の取締役、支配人、使用人の兼務はできないこと・親子会社間の取引に対する規制（自己取引の規制）などの商法上の親子会社の規制を設け、企業経営上の束縛を設けるものとなっている。そのため、商法上の完全親子会社の定義を回避する形の「親子会社関係」を選択しようとする企業経営上の合理性を選好する判断が生まれてきている。それは、表面的には、株式保有関係や役員派遣関係など支配関係を推定させる事実関係が存在しないまま、実質的に、親会社による子会社の支配従属関係を機能させる経営戦略である。その最も効果的な手法は、取引や業務という形式を通じた経営の支配である。つまり、株式の保有や役員兼務といった関係のない、取引関係を通じた支配従属関係を確立する手法が重用される傾向が生まれてきている。

子会社の取引や業務にしろ親会社の比率が高ければ、子会社の経営者の経営判断という形式をとって、親会社の子会社への支配関係は貫徹されることになる。その実態分析と理論的根拠は、次項（2）の経済産業研究所報告書が詳しいが、本件におけるANAおよびOASの関西航業に対する関係は、正しく、このような意味での、株式保有関係や役員派遣関係はないものの、取引や業務を通じた、支配従属関係が強固な程度に達している典型的な事例となっている。

このように、株式保有関係や役員派遣関係による親子会社の定義付けだけで

は不十分であり、実質的な基準による親子会社関係の解明、そしてそれを通じた親会社の使用者責任の確認が必要となるのである。

このような解釈は、日本の大企業の実態にもよく適うものである。というのは、日本の大企業は、「個別の当該企業のみを単独で取りあげても、その実態はつかめない。その大企業の多くが龐大な中小企業群をピラミッド型に支配する一大トラストをなしているから」であり、「中小企業を基盤とする大企業の下請、系列下の生産構造が、日本企業の国際競争力を強め、技術革新の導入を促し、景気変動の安全弁として役立ち、戦後の高度成長を支えてきた」からである（丸山恵『日本的経営—その構造とビヘイビア—』（日本評論社、1989年）72-73頁）。

（2）子会社ガバナンス論と親会社責任

経済産業省所轄の経済産業研究所（現在は、独立行政法人）の報告書「親子会社間の多面的関係と子会社ガバナンス」（伊藤秀史（独立行政法人経済産業研究所ファカルティ・フェロー、一橋大学）、菊谷達弥（京都大学）、林田修（大阪経済大学）、2003年）は、「親会社による子会社のガバナンスを実証的に分析する」ことを目的としたものである。この報告書は、親子会社関係は、「資本関係以外にも、モノ（製品・サービス）、カネ（賃金）、ヒト（従業員）の多様な関係を生み出す」とした上で、「そのような関係はガバナンスにどのような効果をもたらすのだろうか」という問題を解明しようとしている。その上で、報告書では、現代の親子会社関係の実態とその理論的背景が的確にまとめられており、本事件における課題である親会社の使用者責任を考察するうえでも、示唆に富むものである。その結論の一部を要約的に紹介する。

本報告書は、「親会社は子会社に各種の権限（および責任）を付与し経営の自律化を促すと同時に、他方で様々なモニタリングを行っている。」と指摘する。このモニタリングは、「親会社による子会社経営者のモニタリングというコーポレート・ガバナンス」となって現れてくるのである。つまり、子会社の経営陣の自主的判断という形態を通じて、親会社の支配が貫徹されることが特徴として指摘されるのである（2頁）。

資本の関係では、「子会社の中には、銀行から資金調達を行ったり、従業員を労働市場から独自に採用していたり、親会社以外と取引を行うことによって外部市場との多様な接点を持っているものも少なくない。その結果、外部市場を通じたガバナンスが親会社によるガバナンスを代替する可能性がある。」と親会社との新しい関係を分析する（3頁）。

また、「親会社との各種の取引関係が大きくなるほど親会社のモニタリングが強まるという基本的なガバナンス傾向が認められた。」ことを実証的に結論づける。さらに、「とくに興味深いのは、赤字企業においては、親会社との財の取引比率が増大するほど、親会社のモニタリングが逆に低下する傾向が明瞭にみられることである。とりわけ派遣役員比率に関して、これが顕著に認められる。」と分析する（23頁）。

最新の経済理論モデルに依拠した子会社ガバナンス論に関する所説については、他にも多くの有益な指摘が多いのだが、本件に直接に関わる問題に限定すると、株式保有関係や役員派遣関係は、支配従属関係（モニタリング）の必須の要件ではないこと、子会社の自主的な経営判断に基づく選択ですら親会社の利益に寄与するという構造が、種々のモニタリングを通じた子会社ガバナンスによって実現されることが裏付けられている。

これは、正しく、ANAやOASによる関西航業の支配従属関係を、労働関係と離れて経済学的に分析したものといえよう。その意味では、経済理論の上でも、ANAやOASの親会社責任が肯定されるべきなのである。

（3） ANAにおける関連企業政策

こうした子会社ガバナンス論が、ANAにおいて具体化されているのが、空港ハンドリング関連企業である。ここでは、ANA社史「限りなく大空へ 全日空の30年」（1983年）における叙述から、ANAにおける空港ハンドリング関連企業の位置づけと役割、そのANAとの関係を確認することができる。

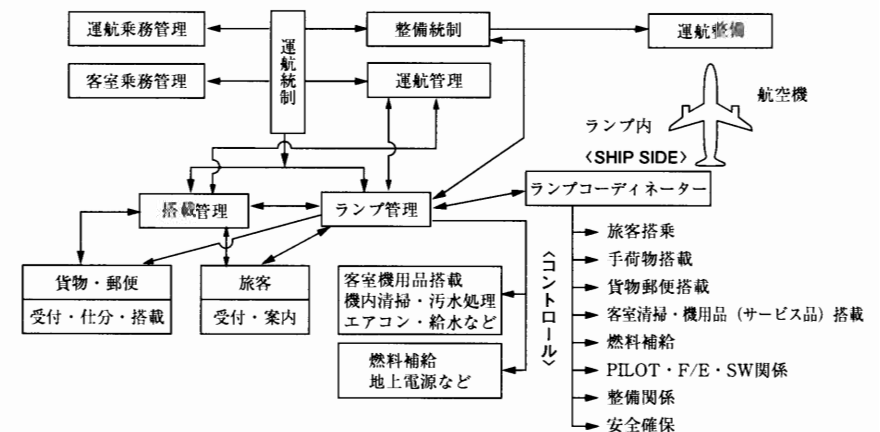
まず、ANA社史は、以下のように、空港ハンドリング関連企業とANAの一体性を述べている（324頁、アンダーラインは、大和田による）。

ジェット化の推進とともに、エアライン以外の空港ハンドリング企業や空港関連企業の業務も次第に高度化、専門化していった。このような企業は早くからエアライン本来の業種以外の部分で経営主体を確保していたが、当社は積極的にこうした企業へも資本参加、役員、社員の派遣など、様々なかたちで経営参画をおこない、一丸となって運航の安全、定時性、快適性の確保に努めてきた。

いわゆる当社の関連企業としては本格的ジェット時代を迎えて、採算的にも技術的にも外注した方が得策な営業品目を営業の主体としている企業が多い。従ってそれらの企業群の多くは空港ハンドリング関係か、整備部門に集中している。

ここでは、空港ハンドリング部門を、関連企業に外注化あるいは下請化することが、企業グループとしての一体性を確保しながら、政策的に進められてきたことを述べている。その結果、「空港ハンドリングの概念図と情報網」として、以下のような業務系統図が作成されている（326頁）。

空港ハンドリングの概念図と情報網



また、社史資料編に掲載されている「空港ハンドリングの変遷」の年表においても、各関連企業の設立が、ANAの社史の一齣を形成するものとして記述されている（148頁以下）。

以上のような叙述や系統図から明らかなように、空港ハンドリング部門関連企業は、「経営主体を確保していた」ものの、関連企業の担当する空港ハンドリング業務そのものは、全面的に、ANAの運航業務の中に組み込まれていたものであり、業務上の指揮命令関係は、ANAが掌握しているのである。他方、空港ハンドリング部門が、関連会社として、企業組織としては、別法人化していても、ANAは、「様々なかたちで経営参画」を行っており、それは、資本参加・役員派遣という形態にとどまるものではなかったことが明らかにされている。

その意味で、空港ハンドリング部門関連企業は、実質的には、ANAの一部門を構成していたのである。つまり、ハンドリング業務以外の人事や労務といった業務は、形式的に、関連会社が担当しているとしても、実質は、ANAの企業経営の中での、分担に過ぎなかった。

このような関連企業が、形式的には、別会社という法人形態を取りつつ、実質は、ANAの一部門にすぎないことは、社史のなかに収録されている「関連企業のトップは語る」という記事においても証明されている。

社長・会長として長年、ANAの経営の最高責任者であった若狭得治氏は、以下のように述べている（513、515頁）。

一企業では大した力はなくとも、このグループが協力し合うと、大きな力を発揮するということが証明されました。

・・・航空は戦後の後発企業で、はじめの10年ほどはほとんど弱体で力がありませんでしたが、徐々に力をつけて、さてこの蓄積した力をどう維持発展させるか、ということになったとき、将来的には航空を中心に置いて、その周辺に関連会社を配置し、グループが協力し合いながら全体として発展していくのが、いちばんよい方法である、という結論になったのです。・・・

全日空としては、関連事業を熱心に育成してきました。

また、ANAの関連事業部門の責任者による「進展する関連事業—その現況と問題点—」と題する座談会で、IAU（国際空港事業）の設立経過に関して、以下のように説明されている（526頁以下、アンダーラインは、大和田による）。

全日空の関連会社でいちばん早くできたのがIAU（昭和35年）、その翌年が全日空ビルです。これらは、飛行機の運航に直接かわりのあることから、自然発生的に誕生しました。日本航空にはすでにAGSがあつて、機体の清掃やハンドリングをやっていました。そのころ全日空は、すべて自分のところでやっていたのです。それを別会社にしたほうが有利だということで、中野さんと鳥居さんの肝入りでIAUができました。

その後の関連事業の再編の結果、ハンドリング部門の位置づけは、以下のよう
に明確にされるに至っている（527頁、アンダーラインは、大和田による）。

関連事業の構成から考えたのですが、三重円を考え、その中心に全日空を置きます。二重円が全日空の事業そのものだけでも、別会社にしたほうがより有効だと思われるもの、三重円が航空事業と補完関係にあるもの、としました。

二重円にはIAU、OAS、全日空整備などが入り、三重円にはホテル、寄宿舎、商社、旅行幹旋業などが含まれるわけです。

結局、ハンドリング部門関連企業は、「全日空の事業そのものだけでも、別会社にしたほうがより有効だ」とされているのである。こうしたことからすれば、ハンドリング部門関連企業は、形式的に、別会社であっても、「全日空の事業そのもの」であることが認められるのである。すなわち、関西航空という専属下請が担当するハンドリング部門は、「全日空の事業そのもの」であるが、下請企業形態にしたほうが「有効」とされた結果、別会社にされているに

すぎないのである。この「有効」と判断されている理由こそが解明されなければならないが、本件のように、業務請負契約の解約という形式により、使用者責任を回避できることが、この「有効」とする要因であることは明らかである。

なお、航空業界の経営戦略の分析においても、「全日空は、航空輸送事業を中核にして関連事業を開発・育成し、全日空グループの発展をめざしている。」と指摘されており、航空輸送を直接にサポートするハンドリング業務が関連事業の重要部門として、全日空の中で位置づけられていることが明らかにされている（山野辺義方『航空業界』（教育社、1990年）177頁）。

このように、ANA社史において明確に記録されているハンドリング関連事業政策からも、本件におけるANAやOASの使用者責任は明らかになる。

（４） 国際的基準からみた親会社責任のあり方

（ア） EC「企業移転」指令

一般に「企業移転」指令として紹介されている「企業、事業、または企業、事業の一部の移転の際の労働者の権利保護に関する加盟国法の接近に関する」1977年2月14日のEC指令（1998年6月29日修正）のうち、本件に関係する条文は、以下のとおりである。

第1条1(a) この指令は、企業、事業または企業、事業の一部の、法的移転または合併から生じる、他の使用者へのすべての移転について適用されるものとする。

第3条1 移転の日に存在する雇用契約または雇用関係から生じる移転元の権利義務は、当該移転によって、移転先に移転する。

第4条1 企業、事業または企業、事業の一部の移転は、それ自体としては、移転元および移転先による解雇の理由とはならないものとする。この定めは、雇用に変更をもたらす経済的、技術的または組織的理由により行われる解雇を妨げるものとはならないものとする。

EC判例は、「企業、事業または企業、事業の一部」の上位概念として「経済

的実体」の概念を作り上げ、それにもとづいて、企業の一部門の移転の場合にも、「経済的実体」に変動がない場合には、労働契約の維持原則を認めようとするものである。ここでいう「法的譲渡」の解釈については、欧州司法裁判所は、契約、行政行為、立法行為、司法判断によって生じたすべての譲渡が指令の適用対象になるとしており、リース契約の解約の事例、業務の外注化の事例も対象としてきた。外注業務の契約先の変更についても、「人数や技術の観点から見た主要部分が新使用者により承継」されている場合の適用可能性を認めるに至っている（荒木尚志「EUにおける企業の合併・譲渡と労働法上の諸問題—企業譲渡指令にみるEC労働法の一側面—」（『現代ヨーロッパ法の展望』（東京大学出版会、1998年）81頁以下）参照）。

このEC「企業移転」指令に関する立法趣旨と判例の解釈を、本件に適用すれば、関西航業によって担われたハンドリング業務は、同一性をもって、OASによって承継されているのであるから、関西航業の従業員の労働契約上の地位は、OASおよびその親会社のANAに引き継がれるべきことになる。

（イ） フランス法

前述のEC「企業移転」指令は、フランス国内法においては、労働法典第L122-12条第2項の解釈として運用されている。その条文は、以下のとおりである。

第L122-12条第2項 特に相続、売買、合併、営業財産の変更、会社設立によって、使用者の法的地位に変動が生じたときには、その変動の日に効力を有するすべての労働契約は、その企業における新しい使用者と従業員との間で存続する。

この条文は、「雇用の安定」を立法目的としているものであり、解雇規制法と合わさって、企業組織の変動に伴う労働契約の存続原則を明確にしたものとなっている。具体的には、「経済的実体の同一性」という概念を使って、企業組織の変動によって、使用者の法的地位が変更になっても、労働契約は存続す

るというものである（詳しくは、本久洋一「フランスにおける企業移転と労働契約」日本労働法学会誌第94号95頁以下）。

この条文の適用に関して、最近、二つの重要な最高裁（フランスでは破棄院）判決が出されている（2000年7月18日判決および2000年10月24日判決, *Liaisons sociales, Jurisprudence*, N° 685 du 2 octobre 2000 et N° 689 du 6 novembre 2000.）。飲料水会社のある特定部門の外注化と病院の清掃部門の外注化に関する判断であるが、いずれも、その外注化による労働者の「移籍」を無効とし、元の使用者との労働契約関係を確認した。

このフランスの立法と判決の立場は、ある業務を外注化した場合に、業務内容に変更がない場合には（「経済的実体の同一性」が認められる場合には）、労働者の業務に関する指揮命令関係に変更もないのであって、労働契約の当事者の変更を認めないというものである。そのことによって、労働者の雇用の安定を図るのである。

こうした考え方を、本件に当てはめると、OASと関西航業の間の業務委託契約の解除後、全く同じ業務を目的とする契約が締結されたのであるから、先の業務委託契約の解除は無効とされ、その業務委託契約の解除により雇用を喪失する立場に置かれた労働者に対する雇用保障責任が、OASおよび業務提供先である親会社のANAにあるということが可能になる。

（ウ） 国際労働機関（ILO）

国際労働機関（ILO）は、2003年度の第91回総会において、「雇用関係」をテーマに取りあげた。

ILOの公式発表（2003年6月19日発表, ILO/03/35）では、「実際には雇用者に等しいにもかかわらず、雇用関係が偽装あるいは隠蔽されている結果、労働法に保護されていない従属労働者がいる現状に鑑み、雇用関係の範囲について一般討議を行った結果、このような労働者の保護に向け、雇用関係に関する新しい勧告の策定提案を含む結論が採択されました。」と公表されている。その討議のための報告集は、各国における詳細な実態分析と法的問題点を収録している

(*Intenational Labour Conference, 91st Session 2003, Report V, The scope of the employment relationship.*)。

この報告書は、「雇用の三面関係（triangular employment relationships）」という定義によって、派遣労働関係とともに、下請関係や親子会社関係における労働者の保護や使用者の責任の所在を明らかにすることを目的として、各国における法的制度のあり方を検討している。ここでは、この報告書の全体を紹介することはできないが、本関西航業事件における法的問題の解決にとっても有益である、以下の二点について、この問題での国際的な基準の具体例として引用しておく。

第一に重要なことは、報告書は、「誰が使用者であるか」という問題を解明するにあたって、業務遂行過程を重視していることである。自動車製造業における生産分担図を例証している（48頁）ように、業務関係における指揮命令関係が、労働関係における指揮命令関係を決定づけており、そのことを通じて、労働条件の決定に重要な影響を及ぼしている事実は、重要であるということである。

それ以上に重要な問題指摘は、「誰が使用者か」という問題と、「誰が労働者の権利に責任を負うか」という問題の区別である。報告書は、「第一義的に責任を負うのは、（契約上の）使用者であるが・・・親企業の役割は、労働時間、休憩や有給休暇の規制のような権利の履行との関係では、決定的である。」（49頁）と指摘したうえで、「労働者の行う労務や役務から直接的に利益を得る者として・・・親企業に一定の責任を課す」必要があるとするのである。その上で、契約上の使用者と親企業の間での責任の分担（配分）のあり方や、労働者が使用者責任を追求する相手方については、契約上の使用者と親企業の共同責任とすることも、親企業が副次的責任（契約上の使用者が責任を果たさないの場合の親会社の責任）を負うとすることも、国内法の選択の問題とするのである。

報告書は、結論として、以下のように指摘する（51頁）— 三面的雇用関係の場合には、労働者は、誰が使用者であって、労働者の権利はどのようなもの

であって、誰がその権利に責任を負うのか認識することが本質的なことである。同様に、労働者に対する親企業の立場を確定することが重要である。このような法的問題を解決するには、公平なかつ建設的なアプローチが必要であり、正当な利益が考慮されなければならない。

このように、ILOがその国際組織を挙げて精力的に調査・討議した報告書の示唆するところを、本件の解釈にあたっても十分に活用しなければならないであろう。

(エ) エール・フランス企業憲章

2001年6月に、世界有数の航空会社グループであるエール・フランスの労使が署名して制定した企業憲章「社会・倫理憲章」において、親会社としてのエール・フランスが、下請会社に対する使用者としての立場と責任を確認した事例は、本件と同じ航空業界における問題として、参考に値するため、紹介しておく（詳しくは、大和田敢太「エールフランス「社会・倫理憲章」」交通権第19号92頁参照）。

このエール・フランス「社会・倫理憲章」は、「フランスおよび欧州連合の枠内で行われている、企業の社会的責任についての討議へのエールフランスの寄与」を果たすという目的から、運航の安全性に責任を負う企業の社会的責任として、労働者の権利や自由の保障とその地位の安定という課題を、国際的な次元で、確認したものである。つまり、公共交通機関の安全性は、そこで働く労働者の権利や自由の保障と表裏一体の関係にあることを明確にしようとするものであった。そのため、以下に引用するような条項が、企業憲章の内容として宣言されたのであるが、注目すべきは、適用対象とされる労働者の雇用形態を問わないことである。有期労働契約・パートタイム労働契約・派遣労働契約といったいわゆる「非典型契約」の労働者は、フランス労働法の一般原則から当然対象になっているが、下請企業の労働者への適用についても、第10条で明記されたことである。

その結果、重要なことは、親会社であるエール・フランスは、企業グループとしての一体性を強固なものとするために、下請会社の労働者の労働条件の内

容とその決定のあり方について、常に「監視」ということを通じて、下請労働者の雇用保障に責任を負う立場を確認したことである。これは、今日における企業グループにおける親会社の責任のあり方を明確にしたものとである。このような考え方は、公共交通機関として安全に責任を負う航空会社として、広く国際的に受け入れられるべきものでもある。

前述したように、ANAは、空港ハンドリング業務の一体性を謳っているが、このエール・フランス企業憲章の見地に立てば、業務のレベルでの一体性（業務上の責任）の重視は、労働関係における一体性（使用者責任）の承認に必然的に結びつくものであり、本件におけるANAやOASの使用者責任を肯定することを要請するのである。

以下に、エール・フランス「社会・倫理憲章」の一部を引用するが、このうち下線部において、下請企業を包含するものと理解されている。

（参考）エール・フランス「社会・倫理憲章」（2001年6月25日）（抜粋）

<前文>

エールフランス・グループおよびエールフランス欧州グループ委員会（CGEAF）は、エールフランスの一体性を確立し、その社会・倫理政策を方向づける基本的諸価値および諸権利を、一致した合意により、確認する。

これらの諸価値および諸権利は、発展の共有を保障するために不可欠な社会的、経済的および文化的な結集の証しとなる。

本憲章の目的は、あらゆる形態の差別や嫌がらせが禁止される労働の場における最高の信頼感と相互尊重を奨励することである。

社会進歩と個人の繁栄のために、企業の経済的・営業的な効率性に適う快適な労働環境を発展させるためには、絶えざる努力とすべての関係者の協力を必要とする。

第2条 社会権

エールフランスは、国際労働機関の諸条約や労働の基本的諸原則および諸権利に関するその宣言、欧州共同体および欧州評議会によって採択された諸社会憲章の一連の権利のために、鼓舞し、行動することを約する。エールフランスは、個別のおよび集団的な労働条件の改善をめざして自由に行動するために、これらの権利を必要と考える。

エールフランスは、関係各国における労働組合権の行使を尊重することを約する。

第3条 労働における健康、安全および尊厳

エールフランスの労働者はすべて、その健康、安全および尊厳を尊重する労働条件を求める権利を有する。

第4条 雇用、賃金および労働時間

エールフランスは、雇用の保障と安定を促進することを約する。

第5条 社会的対話

エールフランスは、企業のあらゆる次元において、責任ある社会的対話と信頼関係の発展を促進することを約する。

第10条 下請企業

エールフランスは、基本的な社会的諸原則および諸権利が、同社が世界で関係をもっている下請企業において実効的に適用されることを注意深く監視する。

（五） むすび：本件における使用者責任の所在と労組法第7条の適用

本件において問題となった、関西航業に対するANAおよびOASの使用者責任については、これまで述べてきた多面的な考察を通じて、明確に肯定されるべきものであることは明らかである。したがって、本件に対しては、労組法第7条が適用されるべきであるとする。その結果、原告側が求める救済命令が発出されるべきであった。特に、業務請負契約の解約という「契約の自由」を仮装した不当労働行為に対しては、労使関係の実態を踏まえた救済措置が講ぜられなければならない。その点で、本件において、中労委命令は、労組法の予定した不当労働行為の審査・救済機関の決定としての役割と責任を果たしておらず、取消されるべきものである。