

令和7年10月8日判決言渡 同日原本領收 裁判所書記官

令和7年（行ウ）第11号不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和7年7月2日

判決

原告 X組合

被告 愛知県

同代表者兼処分行政庁 愛知県労働委員会

被告補助参加人 Z会社

主文

1 原告の請求を棄却する。

2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

愛知県労働委員会が令和5年（不）第4号不当労働行為救済申立事件について令和7年1月20日付けでした命令主文のうち、第7項の原告の申立てを棄却するとの命令を取り消す。

第2 事案の概要

1 事案の要旨

原告は、愛知県労働委員会（以下「処分行政庁」という。）に対し、①原告との間で令和4年12月8日に開催された団体交渉（以下「令和4年12月8日団交」という。）における訴外の会社2社及び被告補助参加人（以下「本件会社」という。）の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号及び3号の不当労働行為に該当すると主張して、誠実に団体交渉（以下「団交」という。）に応じること、②原告が令和5年3月1日付けで行った団交の開催の申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に対して、訴外の会社2社及び本件会社が当該団交の開催場所を一方的に指定したことは、労組法7条2号の不当労働行為に

該当すると主張して、団交を労使で合意した場所で開催すること、③誓約文を掲示することを、それぞれ求めて、救済手続（以下「本件救済手続」という。）の申立てをしたところ、処分行政庁から、令和7年1月20日付けで訴外の会社2社との関係では申立てを認容し本件会社との関係では申立てを棄却する命令（以下「本件命令」という。）を受けたことから、本件命令のうち、本件会社との関係で申立てを棄却した部分は違法であると主張して、その取消しを求める事案である。

2 前提事実（争いのない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

（1）当事者等

ア 処分行政庁は、労組法19条の12第1項に基づき被告の知事の所轄の下に置かれた都道府県労働委員会である。

イ 本件会社は、一般区域貨物自動車運送業等を目的とする株式会社であり、本件救済手続における審問終結時の従業員数は182名で、令和4年及び令和5年当時、B1（以下「B1社長」という。）ほか1名が代表取締役を務めていた。

ウ C1会社（以下「C1会社」という。）は、一般区域限定貨物自動車運送業等を目的とする株式会社であり、本件救済手続における審問終結時の従業員数は19名で、令和4年及び令和5年当時、B1社長が代表取締役を、C2（以下「C2社長」という。）が取締役をそれぞれ務め、愛知県日進市内の登記上の本店所在地に本社を置き（以下、同所所在の建物を「日進本社」という。）、名古屋市港区名四町内に営業所を置いていた。

エ C3会社（以下「C3会社」という。）は、一般区域貨物自動車運送業等を目的とする特例有限会社であり、本件救済手続における審問終結時の従業員数は10名で、令和4年及び令和5年当時、C2社長が代表取締役を、C4（以下「C4取締役」という。）が取締役を、B1社長が監査役をそれ

ぞれ務めていた。また、C3会社は、当時、愛知県日進市内の登記上の本店所在地で働く従業員はおらず、名古屋市中川区に所在するC5会社のプラント内に営業所（以下「中川営業所」という。）を置いていた。

オ　原告は、個人加盟の労働組合であり、本件救済手続における審問終結時の組合員数は120名で、そのうち3名がC1会社の、2名がC3会社の従業員であった。原告の組合員のうち、少なくとも令和4年以降、本件会社の従業員はいなかった。

(2)　原告がC1会社及びC3会社に対し両社の年末賞与の上乗せ等を要求事項として申入れをした団交が、令和4年12月8日、C6珈琲店（以下「C6珈琲店」という。）において開催され（令和4年12月8日団交）、原告代表者、B1社長、C2社長、C4取締役等がこれに出席した。

(3)　原告は、C1会社及びC3会社に対して令和5年3月1日付けで行った本件団交申入れにおいて、団交の開催場所をC6珈琲店、原告事務所又は中川営業所のいずれかとすることを求めていたところ、同月15日、団交を日進本社で行うとB1社長が言っている旨の連絡を受けたため、改めて開催場所の調整を求めたものの何らの回答もなかった（以下、これらのB1社長らの対応を「本件団交申入れへの対応」という。）。

(4)ア　原告は、処分行政庁に対し、令和5年3月20日、前記1の①ないし③を求めて本件救済手続の申立てを行った。なお、原告は、処分行政庁に対し、追加で4件の救済命令を求める申立てを行ったが、同申立てについては、その後に関係者間で裁判上の和解が成立したことを受け、いずれも取り下げた。

イ　処分行政庁は、本件救済手続の争点を、①本件会社は、C1会社又はC3会社の従業員である原告の組合員の労組法上の使用者に該当するか、②令和4年12月8日団交における、B1社長の対応は、本件会社、C1会社及びC3会社（以下「本件会社ら」という。）との関係において、労組法

7条2号及び3号の不当労働行為に該当するか、③本件団交申入れに対し、B1社長が当該団交の開催場所を「日進本社」と称する場所に指定したことは、本件会社らとの関係において、労組法7条2号の不当労働行為に該当するか、として審査を行い、令和6年8月5日、審問を終結した。

ウ 処分行政庁は、令和7年1月20日付で、原告の申立てに対し、C1会社及びC3会社との関係では申立てを認容し、他方で、本件会社との関係では、令和4年12月8日団交の協議内容はC1会社及びC3会社の2社で判断可能であり、同団交でのB1社長の対応は同2社の対応として評価すればよく本件会社の対応として評価できないこと、本件団交申入れの宛先でない本件会社が本件団交申入れに対して実態として対応したとみられる事実も認められること等を理由に申立てを棄却する旨の本件命令をした。

3 争点

本件における主たる争点は、令和4年12月8日団交におけるB1社長の言動（以下「本件言動」という。）を本件会社の不当労働行為と評価できるか（争点1）、本件団交申入れへの対応を本件会社の不当労働行為と評価できるか（争点2）である。

4 争点1（本件言動を本件会社の不当労働行為と評価できるか）

（1）原告の主張

ア 本件言動を本件会社の行為と評価できるか

本件会社らは一元的な運営・管理が行われており、その中で本件会社がC1会社及びC3会社に対して全面的に経営決定権を握り、C1会社及びC3会社の従業員の賞与にかかる決定をしている。このことは、本件会社らの資本関係、労務管理・経理等の業務が本件会社ら内部で混然と行われていること、就業規則や賞与等がB1社長らによって一元的に決定されていること、特にC3会社については、資産が事業用車両以外目立ったもの

は存在せず、本店とされる場所には独自の従業員はおらず、同社と雇用関係がないC 7（以下「C 7所長補佐」という。）が団交の責任者を担当していたなど法人格が形骸化していること等からも明らかである。

本件会社及びC 1会社の代表取締役であるB 1社長の本件言動は、本件会社がC 1会社とC 3会社の賞与に関する労使交渉に介入し又は主導するためのものであって、本件会社の行為である。

イ 本件言動について、本件会社が労組法7条の使用者に該当するか
労働契約上の使用者に限られず、労働条件等労働関係上の諸利益に対し支配力を現実的かつ具体的に有する者、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的にとはいえ同視できる程度に現実的、具体的に支配し、決定することができる地位にある者及び当該団体的労使関係の運営に関する事項に具体的現実的に決定権を持つ者は、労組法7条の使用者に該当すると解すべきである。

本件会社は、C 1会社とC 3会社の労使関係について全面的に決定権を有していたのであるから、賞与に関する団交の局面において、原告との関係で労組法7条の使用者にあったというべきであり、本件言動は、本件会社についても不当労働行為と評価すべきである。

(2) 被告の主張

ア 本件言動を本件会社の行為と評価できるか

令和4年12月8日団交は、原告がC 1会社及びC 3会社に対して団交を申し入れて開催されたものであり、本件会社に対しては団交の申入れがされていない。B 1社長は、C 1会社の代表取締役かつC 3会社の監査役であるから、C 1会社及びC 3会社が当事者である同団交の場における同人の発言を、本件会社の代表取締役としての発言とみる理由も必要もない。

イ 本件言動について、本件会社が労組法7条の使用者に該当するか

B 1社長がC 1会社及びC 3会社の各経営に役員又は実質的経営陣の一

人の立場で関与し決定権限を有するのであれば、C 1 会社又はC 3 会社に雇用される原告の組合員の労働条件は、この 2 社において実質的に処分可能な事項であるから、本件会社が C 1 会社及びC 3 会社に対して全面的に経営決定権を握っているとはいはず、C 1 会社及びC 3 会社に対して救済命令を出せば足りる。

B 1 社長の言動は、C 1 会社及びC 3 会社の行為とみて救済命令を発すれば、原告の救済方法として必要かつ十分であるから、本件会社が労組法 7 条の使用者に該当するか検討するまでもなく、本件言動が本件会社の不当労働行為に該当することはない。

5 争点 2 (本件団交申入れへの対応を本件会社の不当労働行為と評価できるか)

(1) 原告の主張

前記 4 (1)アのとおり、本件会社は、C 1 会社及びC 3 会社に対して全面的に経営決定権を握っており、本件団交申入れへの対応についても、本件会社の行為とみるべきである。

労組法 7 条の使用者該当性の判断枠組みは前記 4 (1)イのとおりであり、本件会社は本件団交申入れへの対応の局面において同条の使用者に当たるから、本件団交申入れへの対応は、本件会社についても不当労働行為と評価すべきである。

(2) 被告の主張

本件団交申入れは、C 1 会社及びC 3 会社に対するもので、本件会社に対しては申入れがされていない。そのため、本件団交申入れへの対応は、本件会社の行為ではない。

本件団交申入れへの対応は、C 1 会社及びC 3 会社の行為とみて救済命令を発すれば、原告の救済方法として必要かつ十分であるから、本件会社が労組法 7 条の使用者に該当するか検討するまでもなく、本件団交申入れへの対応が本件会社の不当労働行為に該当することはない。

第3 争点に対する判断

1 認定事実

前提事実、各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実が認められる。

(1) 本件会社らの令和4年及び令和5年当時の関係

ア 本件会社、B1社長及びB1社長のいとこであり本件会社の代表取締役でもあるB2の3者は、合わせて、C1会社の発行済株式総数の79.97%に相当する株式及びC3会社の発行済株式の全てを保有していた。

イ C1会社はB1社長の先代が作った会社であり、日進市内のプラントの運送事業を行っていたが、同プラントが閉鎖したため、名古屋市中川区内に所在するC5会社のプラントの生コンクリートのミキサー車による運送事業を行っていた。

C3会社は、かつてはC5会社の子会社として同社のプラントに係る事業を行っていたところ、経営上の都合から、本件会社、B1社長及びB2に譲渡されたが、その後も、C5会社のプラントにおいてC1会社と同内容の事業を行っていた。

ウ C1会社及びC3会社の従業員の賞与については、B1社長、C2社長及びC4取締役の3人が中川営業所で相談して決定していた。

エ C1会社及びC3会社の就業規則はおおむね同一の内容であり、上記ウで決定された賞与の支給体系については同一であった。

C1会社及びC3会社の運送事業に係る従業員の労務管理については、C3会社の従業員であり中川営業所の所長であるC8（以下「C8所長」という。）が、C1会社に係る管理についても委託を受けて行っていた。労務管理のうち、一部については、本件会社の従業員であり、C1会社から委託を受けたC7所長補佐（なお、C7所長補佐は、C3会社との関係で従業員ではなく委託関係にもない。）が行っていた。

C1会社及びC3会社の衛生管理については、両社から委託を受けた本

件会社が、C4取締役を担当として行っていた。

C1会社及びC3会社のドライバーの給与計算及び振込事務作業は、両者から委託を受けた本件会社が、同社の経理担当者をして、C8所長から受け取った集計結果を基に行っていった。

(2) 団交の開催状況

ア 原告は、平成30年1月23日、初めて本件会社らに対して団交の申入れを行ったが、その後、令和5年3月までは、C1会社及びC3会社に対して団交の申入れをしていた。原告との団交は、C1会社及びC3会社の2社合同開催とされ、開催場所をC6珈琲店とすることが多かった。

イ 原告とC1会社及びC3会社との間で、平成30年5月11日、両者の間に紛争解決のために窓口担当者を設け、原告が団体交渉を申し入れる前に、窓口担当者で協議することとする旨の合意がされた。令和4年12月8日団交及び本件団交申入れの際の窓口担当者はC8所長であった。

(3) 令和4年12月8日団交

ア 令和4年12月8日団交が、原告代表者、B1社長、C2社長、C4取締役、C8所長及びC7所長補佐ら出席の下、C6珈琲店において開催された。なお、開催に当たり、B1社長は、C7所長補佐が令和4年12月8日団交におけるC1会社及びC3会社の代表者である旨を原告代表者に告げた。

イ 原告代表者が賞与の上乗せについて尋ねたところ、C7所長補佐が、原告の要求には応じられないと答えた。B1社長は、これに続けて、「君が出してきたやつに対して、永遠にこれからはマイナスだ」、「来年五千円上げてくれと言ったら、マイナス五千円答えを何時もこの辺に書いてこい、ええか、会社は会社の答えを出す」などと発言した。

ウ また、原告代表者が、C1会社及びC3会社の経営状況を話題にして、赤字なのか黒字なのかを尋ねたところ、B1社長は、「赤黒関係ないの」、

「関係ない。君に対してはマイナスだ」、「経営なんてどうでもいいの」、「赤黒抹茶」、「ちょっとだけ利益が出てるよ。それだけの話だ」、「だけど払う意思はない」などと答えた。

エ　原告代表者が、従業員の労働条件を良くしようと思わないのかと尋ねたところ、B 1 社長は、「もう既に発表されてる」、「会社は会社の意見できちんと発表されてる」と答え、原告代表者が団交であるのだから交渉を行うよう求めると、B 1 社長は、「君のそれに対してはペケだ」と返した。

その後も、原告代表者が賞与及び経営状況に関して説明するよう求めたが、B 1 社長は、既に説明済みであり原告代表者に対して話す気もなければ賞与を上乗せして払う意思もない旨の回答を繰り返した。

(4) 本件団交申入れへの対応

ア　令和 5 年 3 月 9 日、本件団交申入れについて、主に B 1 社長と C 2 社長との間で協議した結果、原告に対し開催場所を日進本社とする旨を連絡することが決定され、C 8 所長は、B 1 社長の指示を受けて、同月 15 日、原告代表者に対し、本件団交申入れについて、B 1 社長が日進本社で行うと言っている旨を伝えた（前提事実(3)）。

イ　原告は、C 1 会社及びC 3 会社を宛先とする令和 5 年 3 月 15 日付けの書面（以下「3 月 15 日付け書面」という。）で、同 2 社に対し、日進本社で団交を行うことは不合理であり受け入れられないとして、同月 20 日までに原告が提案した開催場所のいずれか又は労使が合意できる就業場所に近い場所を調整するよう求めた。

ウ　B 1 社長及びC 2 社長は、3 月 15 日付け書面に対する対応を不要と考え、C 1 会社又はC 3 会社から令和 5 年 3 月 20 日までに回答を行うことはなかった。

2　争点 1（本件言動を本件会社の不当労働行為と評価できるか）について

(1) 本件言動を本件会社の行為と評価できるか

令和4年12月8日団交の申入れの相手方はC1会社及びC3会社であつて、同申入れに係る要求事項は両社に関する事項であり、団交の開催に応じて同申入れに沿う形で両社の代表取締役を含む役員及び従業員が出席している（前提事実(2)、認定事実(3)ア）ことからすると、外観上、令和4年12月8日団交は、原告とC1会社及びC3会社との間の団交とみるのが相当であるから、特段の事情がない限り、令和4年12月8日団交における交渉等の行為の主体は、C1会社及びC3会社のいずれか又はその両社と見るべきである。

そこで本件言動について検討すると、B1社長は、令和4年12月8日団交の場においてC1会社の代表取締役として参加している旨の発言をしている。また、B1社長は、C3会社の監査役ではあるが、同社の賞与の決定に関与している（認定事実(1)ウ）ことからすると、同社の実質的経営陣の一人とみるのが相当である。そして、本件言動は、主にC1会社及びC3会社の賞与の引き上げの交渉をしない旨の内容である（認定事実(3)イ～エ）ところ、上記賞与について、C1会社及びC3会社は、各会社の代表取締役、取締役又は実質的な経営陣のいずれかに当たるB1社長、C2社長及びC4取締役の3名が、C3会社の営業所でありC1会社が事実上事業で使用していた場所である中川営業所で相談して決定している（前提事実(1)イ～エ、認定事実(1)イ、ウ）から、賞与に関する事項については、C1会社及びC3会社の間で決定しているものとみられ、団交の局面においても、上記両社が交渉等をする権限があるといえる。そうすると、本件言動は、実質においても、C1会社及びC3会社の行為とみることができるのであり、本件会社の行為と評価する特段の事情はなく、本件会社の行為とは認められない。

原告は、本件会社がC1会社及びC3会社に対して全面的に経営決定権を握っている旨主張し、本件会社らの資本関係や従業員の業務が混然としていることを指摘する。しかし、本件会社らの資本関係（認定事実(1)ア）や従業

員の労務管理、給与関係事務作業等の実態（同エ）は、各会社の事業活動が密接に関係していることを示すものであるとしても、各会社が内部で個別の経営事項についておよそ決定権を有さず、事実上も決定していないことを直ちに裏付けるものではない。原告は、C1会社及びC3会社の就業規則や賞与等がB1社長らによって一元的に決定されていることを指摘し、現に就業規則がおおむね同一であるほか、B1社長、C2社長及びC4取締役によつて同一の賞与体系が決定されている（認定事実(1)ウ、エ）が、B1社長はC1会社の代表取締役及びC3会社の監査役かつ実質的な経営陣の一人として、C2社長はC1会社の取締役及びC3会社の代表取締役として、C4取締役は少なくともC3会社の取締役として、それぞれの地位を有しているのであり、賞与に係る同人らの決定はC1会社及びC3会社の内部の意思決定と見るべきであることは上記のとおりである。また、C1会社及びC3会社は同内容の事業を行つてゐる（認定事実(1)イ）のであるから、経営陣の顔ぶれが事実上重なるC1会社及びC3会社の間で経営事項の決定が同一となることは不自然とはいえず、本件会社が経営事項を一元的に決定したものとみるべき事情には当たらない。なお、原告は、C3会社については法人格が形骸化しているとも主張するが、原告の主張によつても独自の資産及び人員がいることは明らかであり、法人格の濫用と見るべき事情も認められず、原告の主張は採用できない。その他、原告は種々主張するが、いずれも上記認定判断を左右するものではなく採用できない。

(2) 上記(1)によれば、本件言動が本件会社の行為であるとは認められないから、本件会社の労組法7条の使用者該当性を判断するまでもなく、本件言動を本件会社の不当労働行為と評価すべきとする原告の主張は採用できない。

3 争点2（本件団交申込みへの対応を本件会社の不当労働行為と評価できるか）について

(1) 本件団交申込みへの対応を本件会社の行為と評価できるか

本件団交申込みの相手方はC 1会社及びC 3会社であり（前提事実(3)）、両社の窓口担当者であるC 8所長を通して原告に対し開催場所を日進本社とする旨が伝えられていること（認定事実(2)イ、(4)ア）、これに対する原告の3月15日付け書面においても宛先はC 1会社及びC 3会社とされていたこと（認定事実(4)イ）といった行為の外観からすれば、本件団交申込みへの対応は、特段の事情がない限り、C 1会社及びC 3会社の行為とみるのが相当である。

そこで検討すると、C 1会社の代表取締役であるB 1社長とC 3会社の代表取締役であるC 2社長とが本件団交申入れについて協議した上で団交の開催場所を日進本社とすることを決定し、3月15日付け書面についても、B 1社長及びC 2社長が対応不要と考えて回答を行わなかった（認定事実(4)ア～ウ）ものであるから、本件団交申込みへの対応は、本件団交申込みの相手方とされたC 1会社及びC 3会社の行為とみるのが合理的であり、本件会社の行為と評価する特段の事情はなく、本件会社の行為とは認められない。

原告は、本件会社はC 1会社及びC 3会社に対して全面的に経営決定権を握っているとして、本件団交申込みへの対応についても、本件会社の行為であると主張するが、前記2(1)のとおり、本件会社が原告の主張するような全面的な経営決定権を有するとみることはできず、原告の主張は採用できない。

その他、原告は種々主張するが、いずれも採用できない。

(2) したがって、本件団交申込みへの対応が本件会社の行為であるとは認められないから、本件会社の労組法7条の使用者該当性を判断するまでもなく、本件会社の不当労働行為と評価すべきとする原告の主張は採用できない。

4 その他、原告は、本件命令には、本件会社の労組法7条の使用者性を争点に整理しながら同争点について全く判断していない点で著しい行政上の瑕疵がある旨主張するが、前記2及び3によれば、前提事実(4)ウのとおり、処分行政庁が、本件発言及び本件団交申込みへの対応について、いずれも本件会社の行為に当たらないと判断して、同争点を判断するまでもなく本件会社に対する申立

てを棄却した点に誤りはなく、原告の主張は採用できない。

第4 結論

以上によれば、本件会社との関係の申立てを棄却した本件命令に違法はなく、原告の請求は理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

名古屋地方裁判所民事第1部