



決 定 書

大阪市港区
申立人 X 1
代表者 執行委員長 A

大阪市港区
申立人 X 2
代表者 支部執行委員長 B

大阪市中央区
被申立人 Y 1
代表者 会長 C

大阪市天王寺区
被申立人 Y 2
代表者 代表取締役 D

大阪市中央区
被申立人 Y 3
代表者 代表取締役 E

大阪市中央区
被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 F

東京都港区
被申立人 Y 5
代表者 代表取締役 G

東京都新宿区
被申立人 Y 6

代表者 代表取締役 H

東京都港区

被申立人 Y 7

代表者 代表取締役 J

上記当事者間の平成18年(不)第61号事件について、当委員会は、平成20年7月23日、同年8月6日及び同年9月10日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てをいずれも却下する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①被申立人 Y 1 が、被申立人6社を含む会員各社からとりまとめた分担拠出金と行政からの助成金により実施されてきた、あいりん地区日雇労働者に対する夏期及び冬期の現金の支給や労働条件の改善等を議題とする申立人からの団体交渉の申入れに対し、被申立人 Y 1 は日雇労働者とは雇用関係にないとして、また、被申立人6社は被申立人 Y 1 を窓口とするので会社としては交渉できない等として、団体交渉に応じようとしないうこと、②被申立人らが上記の現金支給制度の廃止に共同して同調、共謀したことが、それぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y 1 (以下「Y 1」という。)は、肩書地に主たる事務所を置き、土木建設に関する諸問題を調査研究し、技術の向上及び経営の合理化を推進して、建設業の健全な発展をはかり、もって公共の福祉の増進に寄与することを目的とする社団法人であり、その会員は法人とし、会員数は本件審

問終結時116社である。なお、事務局職員数は、本件審問終結時約14名である。

イ 被申立人 Y 2 (以下「 Y 2 」という。)、同 Y 3 (以下「 Y 3 」という。)、同 Y 4 (以下「 Y 4 」という。)、同 Y 5 (以下「 Y 5 」という。)、同 Y 6 (以下「 Y 6 」という。)及び同 Y 7 (以下「 Y 7 」という。、これら6社をまとめて「6社」という。また、以下、 Y 1 及び6社をまとめて「被申立人ら」という。)は、それぞれ肩書地に本社を置く建設業を行う株式会社である。なお、本件審問終結時において、6社の従業員数は、 Y 2 約1,700名、 Y 3 約7,800名、 Y 4 約15,000名、 Y 5 約12,000名、 Y 6 約16,000名及び Y 7 約14,000名である。

ウ X 1 (以下「 X 1 」という。)は、全国の港湾産業及びその関連産業で働く労働者によって組織される個人加盟の労働組合である X 3 (以下「 X 3 」という。)の地方組織であり、肩書地に主たる事務所を置き、本件審問終結時における組合員数は約3,500名である。

X 2 (以下「組合」といい、組合と X 1 を併せて「申立人ら」という。)は、 X 1 の下部組織であり、肩書地に主たる事務所を置き、本件審問終結時における組合員数は約900名である。

なお、組合の下部組織として、組合 X 4 分会 (以下「 X 4 分会」といい、申立人らと X 4 分会を併せて「組合ら」という。)がある。 X 4 分会は、大阪市西成区の北東部に位置する主に建設土木産業に従事する日雇労働者が居住する地域である、あいりん地区に居住し、あいりん労働公共職業安定所に求職登録をし、主に N (以下「 N 」という。)の行う無料職業紹介により、建設工事現場の現場労働に携わる日雇労働者(以下「あいりん地区日雇労働者」という。)によって構成されている。本件審問終結時における X 4 分会の分会員数は、36名である。

(2) Y 1 について

ア Y 1 は、その目的、事業、役員の種別・選任・職務、理事会の権能について、定款において、次のとおり定めている。

「(目的)

第3条 本会は、土木建築に関する諸問題を調査研究し、技術の向上及び経営の合理化を推進して、建設業の健全な発展をはかり、もって公共の福祉の増進に寄与することを目的とする。

(事業)

第4条 本会は、前条の目的を達成するため、大阪府下において次の事業を行う。

- (1) 技術及び経営の進歩改善に関する調査研究。
- (2) 建設業に関する知識の啓蒙。
- (3) 建設業に関係ある事項について、官公庁、経営者団体等との連絡協調。
- (4) 機関誌の発行並びに建設業に関する情報、資料の蒐集及び配布。
- (5) 建設業に関する相談並びに指導。
- (6) 研究会、講演会及び懇談会等の開催。
- (7) その他本会の目的を達成するための必要な事業。

(略)

(役員の種類別)

第11条 本会に、次の役員をおく。

会 長	1名
副会長	2名以内
理 事	13名以上20名以内（会長、副会長を含む）
監 事	3名以内

2 前項の役員のほかに、専務理事1名、常務理事1名をおくことができる。

(役員を選任)

第12条 役員は、総会において正会員である法人の役員又は役員に代わる者として届け出があった者の中からこれを選任する。

但し、監事のうち1名は、建設業界関係者以外の者から選任する。

- 2 会長及び副会長は、理事の互選によって選任する。
- 3 理事及び監事は、相互に兼ねることができない。
- 4 専務理事及び常務理事は、第1項の規定にかかわらず建設業に関して経験又は学識のある者の中から理事会の承認を得て、会長がこれを委嘱する。

(役員職務)

第13条 会長は、本会を代表し、会務を統轄する。

- 2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は欠員のときは、その職務を代行する。
- 3 理事は、理事会を組織し、会務の執行を決定する。
- 4 専務理事及び常務理事は、会長、副会長を補佐し、日常の会務を処理する。
- 5 監事は、民法第59条の職務を行う。

(略)

(権能)

第22条 (略)

- 2 理事会は、次の事項を議決する。

- (1) 総会において決定された会務の執行
- (2) 総会の権限に属さない会務の執行
- (3) 総会及び評議員会に付議する事項
- (4) その他会長が必要と認めた事項

(略)

」

イ 平成18年2月、Y1の総会において、会長にY2の代表取締役社長、副会長に申立外 Z1 代表取締役社長、理事に Y3 代表取締役社長、Y4 代表取締役会長、Y6 関西支店長、Y7 関西支店長、Y5 大阪支店長及びほか6建設会社の者が選任された。

また、会長、副会長及び各理事が選任された会社は、「理事会社」と呼称されている。

ウ 平成20年2月22日には、Y1の会長は申立外 Z2 代表取締役社長、副会長は申立外 Z3 取締役社長、理事に Y2 代表取締役社長、Y4 取締役、Y7 関西支店長、Y5 専務執行役員関西事業本部長、Y3 代表取締役社長、Y6 関西支店長及びほか7建設会社の者が選任されている。

(3) あいりん地区日雇労働者に対する夏期及び冬期の現金の支給について

ア 昭和46年から平成16年まで、あいりん労働公共職業安定所が発行した雇用保険日雇労働被保険者手帳の所持者に対して、夏期及び冬期の年2回、現金の支給(以下、夏期の現金の支給を「夏期一時金」、冬期の現金の支給を「冬期一時金」といい、これらをあわせて「本件一時金」という。)が行われてきた。なお、本件一時金の資金は、大阪府(以下「府」という。)、大阪市(以下「市」という。)及びY1により負担されていた。

イ 平成17年以降、あいりん地区日雇労働者に対し、本件一時金は支給されていない。

(4) 団体交渉について

ア 平成18年の夏期一時金について、組合らは被申立人らに対し、それぞれ要求書を提出し、団体交渉(以下、「団体交渉」を「団交」といい、上記要求書に関する団交を「18年夏期団交」という。)を求めたが、被申立人らはこれに応じなかった。

イ 平成18年の冬期一時金について、組合らは被申立人らに対し、それぞれ要求書を提出し、団交(以下、上記要求書に関する団交を「18年冬期団交」という。)を求めたが、被申立人らはこれに応じなかった。

ウ 18年夏期団交及び18年冬期団交を組合が被申立人らに申し入れた時期においては、6社はすべてY1の会長又は理事に選任されている会社であった。

第3 争 点

1 被申立人らは、平成18年の夏期一時金及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交及び本件一時金制度の廃止について、労働組合法上の使用者といえるか。

(1) 申立人らの主張

ア 日雇労働者の雇用関係の特徴

本件一時金の支給を受ける労働者は、あいりん労働公共職業安定所に求職登録をして雇用保険日雇労働被保険者手帳（いわゆる「白手帳」）の交付を受け、X4労働福祉センターの行う職業紹介により建設工事現場で労働する日雇労働者である。

申立時におけるX4分会員は36名であるが、組合及びX4分会は、あいりん地区日雇労働者約7,000名の委任を受けて、本件一時金要求運動を中心に、雇用・労働諸条件について事業主、事業主団体、関係行政機関と交渉を行っている。

建設業の工事現場で労働に従事する労働者の労働契約関係は、重層的な下請構造の末端に位置している点に特徴がある。発注者と元請企業が請負契約を締結し、この請負企業がさらに一次下請企業に発注し、順次二次下請企業、三次下請企業、四次下請企業へと業務を発注する。日雇労働者は末端の下請企業に日々雇用され、元請企業が受注工事を行なっている現場で労働に従事する。

下請企業に雇用される日雇労働者が、雇用主に対して賃金等の労働条件の改善を要求することは、その立場が不安定で弱いものであるため、極めて困難である。また、日雇労働者が団交をしようとしても、雇用期間が短いため、実効ある団交を行うことは困難である。そこで、日雇労働者は、雇用関係にある雇用主に対してだけでなく、将来雇用主となりうる企業に対しても、労働条件に関する要求をするほかなく、さらに、直接の雇用主は通常資力がないことから、元請企業に対して、労働条件の改善を要求するほかない。組合らは、このような日雇労働者の要求を実現するための活動を行ってきたのである。ここに、組合らが元請企業や業界団体であるY1と交渉しなければならない必然性がある。

イ 使用者の概念について

労働組合法第7条にいう使用者の範囲については、労働者の地位の向上、団結擁護といった労働組合法の目的に照らして判断されなければならない。よって、労働組合法第7条にいう使用者とは、労働関係上の諸利益に対し、影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある者すべてをいう。

また、労働組合法の目的、不当労働行為制度の趣旨を踏まえれば、労働組合法第7条第2号の使用者概念は、雇用主に限定して考えるのは妥当でなく、雇用主以外の者に拡大して解釈されるべきである。使用者に該当するかどうかの判断基

準は、①使用者として、関連労働者の雇用・労働条件など、労働関係上の諸利益に影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある一切の者か、関連労働者の要求や交渉課題について具体的解決能力があること、②これまでに労使の間で、何らかの集団的対抗関係があったこと、又は、今後、そうした対抗関係の存在が容易に予測できること、③重層請負や派遣類似の間接雇用関係などでは、経済的実質的に使用者としての責任を負担していること、のいずれか一つを満たしていればよいと考える。

ウ Y1 の使用者性について

(ア) Y1 の影響力・支配力・具体的解決能力

Y1 は、建設業に関する情報収集をし、それを会員企業に配布することや、会員企業からの相談を受けたり指導をしたりすることを通じて、会員企業に一定の影響力を有している。

本件一時金については、Y1 で負担することを組織決定した後、会員企業に対してランクに応じ割当てをして、会費とは別に負担金を徴収していた。この負担金の徴収について、会員企業に諾否の自由はない。つまり、Y1 は、会員企業にそのような指示ができる力関係にあるのである。

以上のように、Y1 は、会員企業である元請業者ないしは数次の下請業者に対し、一定の影響力・支配力を有しており、末端の下請企業が日雇労働者の労働条件を決めるにあたって、それを指導したり、改善指示をしたりすることができる立場にある。よって、Y1 は、会員企業の工事現場で働く日雇労働者の雇用、労働条件などに支配力を及ぼしうる地位にあるといえ、また、具体的解決能力もあるといえる。

(イ) Y1 と組合らの集団的対抗関係

組合らは、毎年、夏期と冬期に、Y1 に対し、本件一時金に関する事項を含む要求書を提出し、団交を申し入れてきた。組合員が Y1 の事務所へ行き、要求書を手渡すとともに、対応に出た Y1 の職員と口頭でのやりとりを行った。金額の交渉は府が窓口となって組合らの交渉に対応したが、組合員が Y1 の事務所へ行き、Y1 の負担部分についての上積みを要求することもあった。

また、組合らは、本件一時金の問題以外にも、アスベストの被災の防止及び補償について Y1 として対応を進めることや、建設業退職金共済（以下「建退共」という。）の共済手帳発給及び共済証紙貼付を徹底すること等を要望し、交渉を重ねてきた。

以上のように、組合らは、Y1 に対して要望書を提出し、団交を申し入れ、

実際に交渉を重ねてきた。重層的請負構造の下で多数の日雇労働者が働いている限り、その労働者の組合として、あるいは労働者の委任を受けて、今後も組合らは団交を申し入れていく予定である。よって、組合らと Y 1 との間には、集団的対抗関係があり、今後もそうした対抗関係が続くことが容易に推測される。

(ウ) Y 1 の使用者としての責任

Y 1 は、大阪の建設業界を代表する社団法人として、会員企業の現場における雇用管理、雇用関係の明確化、労働福祉の諸方策をとりまとめ、そのことをもって下請業者を指導して、業界全体としてこれを実現してきた。また、本件一時金についても、事業主の福利厚生対策として、Y 1 がこれを措置してきたものである。

よって、Y 1 は、日雇労働者の労働条件整備について、経済的実質的に使用者としての責任を負担してきたといえる。

(エ) 他の類似事案

Y 1 と同様の事業者団体が労働組合と交渉して、事業者団体が属する企業が日々雇用する労働者の労働条件について決定している事例もある。例えば X 3 と Z 4 、申立人らと Z 5 、 X 1 及び X 6 と Z 6 の例がこれに当たる。本件においても、Y 1 を別異に解する理由はどこにもない。

(オ) 以上のとおり、Y 1 は、日雇労働者の雇用・労働条件・アスベスト等の労働安全衛生対策等に影響力及び支配力を及ぼす地位にあると共に具体的解決能力もあり、組合らとはこれまで集団的対抗関係にあり今後もまた同様であり、また、建設業界特有の重層請負構造の中で、経済的実質的に使用者としての責任を負担してきた。したがって、Y 1 は、前記イ記載の①から③の使用者性の判断基準のいずれも満たしており、日雇労働者の使用者に該当する。

エ 6 社の使用者性について

6 社はいずれも元請企業であり、各社の大阪における代表者が Y 1 の会長又は理事に就任しており、Y 1 の意思決定を左右する立場にある。

(ア) 6 社の影響力・支配力・具体的解決能力

建設業界における重層請負構造の下では、日雇労働者と直接雇用関係にあるのは下請企業であっても、元請企業が日雇労働者の雇用と労働諸条件、労働福祉に対し支配力、影響力を有している。また、賃金不払いや建退共の未実施等の労働問題について、三次下請企業、四次下請企業は具体的解決能力を持たない。6 社のような元請企業が自ら賃金を支払ったり、一次下請企業を指導して

初めて問題が解決する。すなわち、6社こそが日雇労働者の労働諸条件等についての具体的解決能力を有する当事者であるといえる。

(イ) 6社と組合らの集団的対抗関係

組合らは6社に対し、これまで日雇労働者の労働条件について団交を行ってきた。例えば、組合が Y3 に対し交渉を申し入れた結果、第一次下請企業が建退共手帳の交付と証紙の貼付を行なったことや、解雇予告手当が支払われて解決したことがある。組合が Y4 に対し交渉を申し入れた結果、下請企業の賃金不払が解決したことがある。組合が Y5 に対し建退共の完全実施に向けての指導を徹底するよう申し入れ、同社は調査結果を示し、申入れ内容を検討すると回答した。同様に組合が Y6 に対し、Y5 に対してと同内容の申し入れを行なった結果、Y6 は、調査と指導を続けることを約束した。組合が Y7 に対し交渉を申し入れた結果、直接の雇用主に代わり第一次下請企業が建退共手帳を申請することで解決したことがある。

以上の例のように、組合らは日雇労働者から相談を受けるたびに、6社に交渉を申し入れ、事案を解決してきた。その理由は、下請企業は法的知識も資力も十分でなく、問題解決能力がないからである。結局のところ、日雇労働者の労働問題は、6社をはじめとする元請企業に交渉しなければ解決しないのである。

以上のように、組合らと6社の間で日雇労働者の労働関係・労働条件について集団的対抗関係があったことは事実であり、一時金についても、Y1の意思決定に大きな影響を与える6社に対し、組合らは要望し交渉していくことを予定している。よって、今後も、建設業界の重層的請負構造が変わらない限り、集団的対抗関係が続くことは容易に予測できる。

(ウ) 6社の使用者としての責任

労働基準法第87条において、労働者災害補償に関して元請会社が使用者とみなされており、建設労働者の雇用の改善等に関する法律では元方事業主に雇用管理義務が負わされている。また、労働安全衛生法では「元方事業者」等に対し、関係請負人及びその労働者に対する様々な指導・指示を義務付け、構すべき措置を広範に規定している。また、建設業法においても、6社が該当する「特定建設業者」に対し、下請企業の雇用が適切に行われるよう管理・指導する責任があることを明記している。さらに、府と市は、6社を筆頭とする工事請負入札参加有資格業者に対し、元請企業として日雇労働者の雇用促進及び適正な雇用管理に責任を持つよう要請している。

よって、6社が、下請企業を通じて現場に入る日雇労働者を含む、施工現場

で働くすべての労働者に対して、雇用・賃金・労災補償・アスベスト等の安全衛生対策・作業環境・労働福祉・退職金・雇用管理などの面において、使用者としての責任を有していることは明らかである。

(エ) 以上のとおり、6社は日雇労働者の雇用・労働条件などに影響力及び支配力を及ぼす地位にあり、具体的解決能力もある。組合らは6社とこれまで集团的対抗関係にあり、今後もまた同様であって、6社は経済的実質的に使用者としての責任を負担してきた。したがって、6社は前記イの①から③の使用者性の判断基準のいずれも満たしており、日雇労働者の使用者に該当する。

(2) 被申立人らの主張

ア 使用者の概念について

団交要求に応じるべき使用者、すなわち労働組合法第7条第2号にいう使用者とは、原則として労働契約上の雇用主をいうべきであり、例外的に、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者について、その限度において使用者と認めることができるというべきである。なお、この概念については、重層的下請関係や日雇労働者の問題であろうが、全く異なることはない。

イ Y1の使用者性について

(ア) Y1は、組合らの構成員の直接の雇用主でもないし、また、同構成員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もない。しかも、府の福利厚生措置事業に基づいて支給されていた本件一時金に関して、Y1が、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的にこれらを支配・決定することができる地位等がないことは明らかである。したがって、Y1は組合らに対して使用者たりえない。

(イ) 申立人はY1に使用者性があると主張し、その根拠として①Y1が、会員企業の現場における雇用管理、雇用関係の明確化、労働福祉の向上の諸方策を取りまとめて下請業界を指導してきたこと、②Y1が府へ福利厚生措置事業に対する協力金を拠出してきたこと、③従前Y1が組合らと団交を行ってきたことなどを挙げているので、以下、反論する。

(ウ) 下請業界への指導

Y1は、その定款の規定からも明らかなように、各種調査研究を通じて会員企業に対する技術向上と経営合理化のためのサービスを提供したり、行政との橋渡しを行うなどの活動をしている団体にすぎず、会員企業の労働者の労働条件を決定したり支配することはないし、まして、会員企業のさらに数次の下

請企業の日雇労働者の労働条件に關与する機会はない。

したがって、Y1 が会員企業の現場における雇用管理、雇用關係の明確化、労働福祉の向上の諸方策を取りまとめて下請業界を指導するといった事実は一切存在しない。

(エ) 本件一時金への關与

Y1 は、①本件一時金に対する協力金の交付に関する経緯を見ると、Y1 は、自らが使用者たる責任を負うものではないというスタンスを一貫しながら、あいりん地区の日雇労働者に対する府の福祉政策に協力をするという立場から、協力金を拠出してきたこと、② Y1 が府に協力した理由は、Y1 が府の認可団体であって府の指導を受ける立場にあったこと、府が会員企業に対する発注者たる地位にあったこと、建設業全体が活況を呈していた中で Y1 としても資金を拠出する余裕がないわけではなかったこと等から、府との協力關係を形成することは建設業の健全な発展のために有益であり、可能な範囲で府の施策に協力する必要があると考えたためであったこと、③ Y1 の負担金額が減少しても府及び市の負担金額は減少しておらず、昭和54年以降は Y1 の協力金額が最大5,600万円に固定されたこと、④本件一時金の金額は、組合らと府及び市との交渉によって決定されたが、この交渉に Y1 は参加しておらず、このことからみても、Y1 は府に対して協力金を拠出することに留まっていたこと、⑤本件一時金の支給手続に Y1 は一切關与していないこと、⑥「福利厚生措置事業あり方検討會議」への出席を府から求められたが Y1 はこれを拒否したこと、⑦本件一時金が廃止され、府が福利厚生措置事業から就業支援事業に政策転換をした後も Y1 は依然として協力金を拠出し続けたことなどからして、本件一時金にかかる事業の主体ではなく、Y1 が府に対して協力金を拠出してきたのは、Y1 の判断に基づいた府に対する任意の協力の結果にすぎないことは明らかである。

(オ) 従前の団交

Y1 が組合らと団交を行ったことは一度もない。確かに組合らが年2回程度 Y1 を訪問し、要求書を持ち込んだという事実は存在する。しかし、これは、組合らの書面の受取を頑なに拒むことは、礼を失するし、組合らも同書面を Y1 に置くことによって所期の目的を果たして帰っていくことから、余計なトラブルを殊更に生じさせまいとの配慮から、組合らの訪問に應對していたにすぎない。

(カ) 類似団体との団交

申立人らは、 Z4 、 Z5 及び Z7 等と

の間で団交を重ねて労働条件の改善に取り組んできたと主張し、Z7とY1が類似の団体であるとの観点に立って、Y1が団交の当事者になる旨の主張を行っている。しかし、Z7等の見解が明示されない以上は、Z7等が申立人らと団交を行ったといえるのか否かすら判然としない。しかも、

Y1とZ7等とは、全く業種の異なる組織であり、同列に論じることができない。したがって、仮にZ7等が団交の当事者となっているとしても、そのことから直ちにY1についても使用者性が認められるということにはならない。

ウ 6社の使用者性について

(ア) 6社は組合ら構成員の日雇労働者の直接の雇用主でもないし、また、組合らの構成員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もない。しかも、府の福利厚生措置事業に基づいて支給されていた本件一時金に関して、Y1の会員企業が、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的にこれらを支配、決定することができる地位等がないことは明らかである。したがって、6社は日雇労働者の使用者とはなりえない。

(イ) 申立人らは6社について、①6社がY1の理事会社であること、②6社が各種工事の元請企業となっていること、③6社が申立人らと団交を行ってきた実績があることから、6社の使用者性を主張するようであるので、以下、反論する。

(ウ) 6社がY1の理事会社であること

6社がY1の理事であることは、他の会員企業や下請企業の経営や労働者の労働条件について何ら影響を及ぼすものではない。このことは、もともとY1という組織が各種調査研究を通じて会員企業に対する技術向上と経営合理化のためのサービスを提供したり、行政との橋渡しを行うなどの活動をしている団体なのであるから、その性質上、理事会社が、会員企業に対していかなる意味においても支配力・影響力を及ぼさないという点からみても当然のことである。

(エ) 6社が元請企業であること

元請企業であることから、使用者性が導かれるものでもない。元請企業は、組合らの構成員である日雇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はない以上、労働組合法上の使用者とはなりえないのである。

申立人は、日雇労働者の実情に労働基準法第87条や建設労働者の雇用の改善

等に関する法律等の法政策等とを考え合わせれば、元請企業に使用者としての団交責任を負わせるべきであると主張する。しかしこれらの法律や政策は、日雇労働者の使用者が直接の雇用主であって、元請企業が労働組合法その他の労働関係法上の使用者とはならないことを前提とした上で、建設業及び日雇労働者の実情を踏まえて、日雇労働者について労働形態や労働環境に配慮し、日雇労働者を保護すべく、国家によって後見的・政策的に制定、実施されているものである。したがって、これらの法や政策の存在をもって、元請企業に労働関係法上の使用者としての責任を認めるということは、まさに本末転倒であって、上記法や政策の予定するところを大きく逸脱するのである。

(オ) 6社と組合らとの団交実績

6社はいずれも、組合らとの間で団交を行ったことはない。6社が、個別の問題に関して、組合らからの申入れを受けて、下請企業に対する指導等を行ったことはあるが、これは建設業法第24条によって努力義務があるものとされた指導を行うなど、下請企業に対し指導を行うべき事実を把握し実際に指導を行ったということにすぎず、およそ組合と団交を行ったなどというわけではない。6社は元請企業であるため、建設工事現場においては、住民、地域団体、出入りの業者など様々な立場の者から多種多様の苦情・要望を持ち込まれることが多く、苦情、要望が出た場合、法的な義務の存否はともかく、工期内に工事を迅速かつ円滑に進めることを第一に考えて、徒に拒絶することなく、適宜適切に対処することが企業判断として求められる。組合らが主張する団交においてとりあげられた事項とはまさにこのような苦情、要望の類のものであり、6社は、他からの多くの苦情、要望と同じように、適宜適切に対応していたにすぎない。

2 被申立人らが、平成18年の夏期一時金及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交について労働組合法上の使用者であるとした場合、申立人らからの夏期一時金及び冬期一時金に係る団交申入れに対する被申立人らの対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるといえるか。また、それが申立人らに対する支配介入に当たるといえるか。

(1) 申立人らの主張

組合らは被申立人らに対し平成18年の夏期一時金及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交を申し入れたが、被申立人らはいずれも団交を拒否した。これは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

しかも、X1は約3,500人の組合員を擁し、組合はあいりん労働公共職業安定所に求職登録をしている日雇労働者の一時金要求運動を担っている。その長い歴史を十分認識しながら、被申立人らが上記の団交を拒否することは、組合らの団結及

び日雇労働者の組合らへの団結を弱体化させるものである。

したがって、上記の団交を拒否することは、申立人らに対する支配介入であり、これは労働組合法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

(2) 被申立人らの主張

平成18年の夏期一時金及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交を開催していないことは認めるが、これは、被申立人らが団交に応じる立場にないからにほかならない。

- 3 被申立人らが本件一時金制度の廃止について労働組合法上の使用者であるとした場合、本件一時金制度の廃止に関し、被申立人らが共同して同調、共謀したといえるか。また、それが申立人らに対する支配介入に当たるといえるか。

(1) 申立人らの主張

府が主導した本件一時金制度の廃止につき、被申立人らが協同して同調、共謀したことは、本件一時金制度を破壊することを通じて、申立人らの団結と多数の依頼者との団結関係を弱体化し破壊する支配介入である。

(2) 被申立人らの主張

被申立人らは、労働組合法第7条の使用者に該当する余地がないため、支配介入を行ったとされるいわれはない。

Y1については、本件一時金の原資の一部を負担してきたことは否定しないが、これは府からの求めに応じて支出した寄付金にすぎない。本件一時金の支給額・支給時期等を決定しているのは、府及び市であって、その支払も府及び市からなされている。したがって、Y1が何らかの影響力を行使し、府及び市の意思決定を左右することはありえないのであるから、本件一時金制度の廃止に関して、Y1が支配介入を行ったとされるいわれはない。

6社については、任意加入団体であるY1の理事会社であるにすぎないので、Y1の場合以上に、6社と本件一時金制度の廃止との間に関係などないことは明らかであって、6社に支配介入を行う余地など有り得ない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（被申立人らは、平成18年の夏期一時金及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交及び本件一時金制度の廃止について、労働組合法上の使用者といえるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 大阪府建設工事元請・下請関係適正化指導要綱など及び慣行など

(ア) 平成17年頃から、府は、「事業主のみなさまへ」と題し、「あいりん地域日雇い労働者の雇用をお願いします！」と記載された文書を、元請業者と工事契約

を締結する際に、元請業者に交付している。

また、府は、「入札参加業者各位」として、6社を含む工事請負入札参加有資格業者あてに、「大阪府発注工事の受注・施工にあたっての公共工事の適正な施工体制の確保に関する留意事項」と題する文書を交付している。当該文書において、大阪府建設工事元請・下請関係適正化指導要綱の遵守についての記載がある。

(甲7、甲8)

(イ) 府は、「大阪府建設工事元請・下請関係適正化指導要綱」を定めている。当要綱には、「第7 下請における雇用管理等」として下請業者の遵守事項が規定され、また、「第8 元請の下請に対する指導等」として元請業者の下請業者に対する指導、助言その他の援助について規定されている。

(甲9)

(ウ) 日雇労働者が、西成あいりん福祉センターにおいて、日雇いの仕事を探す場合合同センターに設置されている求人看板を見て仕事を探す。同看板には、仕事の種類、賃金、労働時間、交通費の有無等が記載されているが、元請業者の名前は記載されていない。

(証人 K)

イ Y1 の機能

(ア) Y1 の定款第4条第5項に、Y1 の行う事業として記載されている「建設業に関する相談並びに指導」とは、具体的には、建設業に関する会員企業からの相談事に対して情報提供及びアドバイスを行うことである。Y1 が会員企業に命令をしたことはない。

(乙1、乙7、証人 L)

(イ) Y1 の定款第13条第3項に、理事の職務として記載されている「理事会を組織し、会務の執行を決定する」とは、具体的には、理事会を組織し、Y1 の行うサービス内容を決定することである。Y1 が会員企業に対し、業務内容について指導したことはない。

(乙1、証人 L)

ウ 組合らと Y1 の類似団体との団交

昭和63年11月10日、 X1 、 X5 及び X6

は、兵庫県知事、神戸市長、兵庫労働基準局長、神戸東労働基準監督署長、神戸港労働公共職業安定所長、 Z6 会長など13者に対し、「冬期一時金を中心とした、当面の緊急要求についての第66回合同協議会、及び団体交渉についての申し入れ」と題する書面を提出した。

(甲13の1)

エ 組合らと6社との個別事項についての交渉経緯

(ア) 昭和48年、M 組合員が Y 4 施工の工事現場で仕事をしていて足を負傷した件について、組合は Y 4 と、Y 4 における労働災害であると認めること、治療費、休業補償、安全対策について交渉を行い、解決に至った。

(甲28)

(イ) 平成5年4月、Y 3 は、府及び Z 8 を通じて、X 4 分会から、第三次下請企業で働く日雇労働者1名の建退共の共済手帳の交付及び共済証紙の貼付について下請企業を指導してほしい旨の要請を受け、X 4 分会の組合員と面談を行った。Y 3 の指導を経て、一次下請企業が同人の手帳に共済証紙を貼付し、二次及び三次下請企業が建退共に加入した。

(ウ) 平成5年4月、Y 7 は組合から、インテックス大阪の工事に関して、日雇労働者1名に対し、建退共の共済手帳を交付するよう下請企業を指導してほしい旨の申入れを受けた。Y 7 は同下請業者に対し、この件を解決するよう協力を依頼した。

(エ) 平成5年7月、Y 3 は組合から、関西国際空港ターミナル工事に関し、二次下請企業で働いていた日雇労働者1名に対し、解雇予告手当が支払われていないこと及び建退共の共済手帳への共済証紙の貼付が行われていないことについて、二次下請企業を指導してほしい旨の申入れを受けた。Y 3 が仲介した結果、一次下請企業が解雇予告手当の支払及び建退共の共済手帳への証紙の貼付を行った。

(オ) 平成5年から同6年まで行われた大阪府庁新別館第一期工事に関して、Y 6 は組合と面談した。Y 6 は、建退共の共済手帳への証紙の貼付について下請企業に対し指導を行った。

(カ) 平成18年3月、Y 4 は組合から、浜松市内の病院建設工事に関して、三次下請企業で働く日雇労働者2名に対する賃金不払いについて三次下請企業を指導してほしい旨の申入れを受けた。組合と Y 4 及び一次下請企業との話合いの結果、一次下請企業が日雇労働者2名に対し賃金を支払った。

(甲28、証人 M)

(キ) 平成16年から同19年まで行われた市消防局庁舎新築工事に関して、Y 5 は組合から、元請企業として下請企業の建退共への加入状況が日雇労働者にわかるように明示してほしい旨の申入れを受け、Y 5 は、下請企業の雇入通知書に記載されている賃金や労働条件の内容までは把握していない旨述べた。

オ 本件一時金について

(ア) 昭和44年5月、X4分会は、府、市及びY1に対し、「日雇労働者が常用労働者と比べ欠けているもの」として一時金の支給を内容とする要求書を提出した。これに対し、Y1は、あいりん地区日雇労働者と直接の雇用関係がないとして、一時金の支給を拒否した。

(甲6)

(イ) 昭和46年7月、府はX4分会から数回の陳情を受けた後、「一時金は使用者が措置すべきである。使用者が措置するよう府も努力する。使用者が措置しなかった場合は検討する。」と回答した。

同時期、府はY1に対し、あいりん地区の労働者の大半が建設業に従事していることを考慮して、あいりん地区の日雇労働者に対する府の福祉政策に協力してほしい旨の要請を行った。

(甲6、乙7、証人 L)

(ウ) 昭和46年9月、本件一時金の支給が開始され、昭和46年から平成16年まで、本件一時金として、あいりん労働公共職業安定所が発行した雇用保険日雇労働者被保険者手帳の所持者に対し、夏期及び冬期の年2回、現金が支給されてきた。

具体的には、Nにおいて、雇用保険日雇労働者被保険者手帳の所持者に対し、20名から30名の府職員により本件一時金が支給され、例えば、平成16年度冬期では、「福利厚生措置費」として約1万人の受給者が18,400円を受給し、その中から400円を、「組合X4分会の一時金要求活動費として、カンパすることを同意していますので、私に対する支給の際、上記金額を同組合に支払っていただくよう依頼いたします。」と記載された受給者から

N理事長あての依頼書とともに、返還する方法により、X4分会にカンパしていた。なお、約10名の受給者は、カンパに同意をせず、18,400円全額を受給した。

なお、本件一時金について、府及び市は、「あいりん地区日雇労働者の労働福祉の増進と就労意欲の向上を図る」ことを目的とした「福利厚生措置事業」で支給する「福利厚生措置費」であると位置付け、組合らは、日雇労働者の一時金要求に基づいて支給される「一時金」であると位置付け、Y1は、自らの立場を府の行う福祉政策に協力する立場から協力金を拠出してきたものと位置付けている。

(甲6、甲14、乙7、証人 K 、証人 M 、証人 L)

(エ) 本件一時金の支給が開始された翌年の昭和47年8月21日、Y1は府知事あてに、「西成福祉対策に関する要望について」と題する書面(以下「47.8.21要望

書」という。)を提出した。47.8.21要望書に記載された「要望事項」は次のとおりである。

- 「1. 西成地区福祉対策の一環たるべき事項に関する労働団体の諸要求については、府当局が主体となってこれに対処し、その解決をはかられたい。
2. 上記団体の業界に対する不合理な集団による実力行使が再度繰返えされないよう指導監督されたい。
3. 西成地区労働者に関する求人、求職秩序を早期に確立されたい。
4. 上記福祉対策の実施について必要十分な予算を確保されたい。

以上」

(乙3)

(オ) 昭和48年10月13日、Y1 会長は府知事あて「申入書」(以下「48.10.13申入書」という。)を提出した。48.10.13申入書には、次のとおり記載されていた。「あいりん地区日雇労働者に対する福利厚生措置等について下記のとおり申入れます。

記

- 1 当協会の会員は、元請負業者からなっており、元請負業者は請負方式によって下請負業者と契約し工事の施工を行なっている。したがって、労働者と当協会会員との間には雇用関係がなく、あいりん地区日雇労働者についても同様である。

したがって、X3 労組の要求を直接うけ、団交を行なう当事者でありえない。

- 2 あいりん地区住民に対する社会福祉は、行政の責任においてなされるべきである。

特に同地区内の日雇労働者については、生活が安定しておらず、めぐまれない状態にあることから、福祉の充実を図ることが急務である。

行政は、同地区日雇労働者のための福祉施設の整備等について抜本的対策を2年以内に樹立するものとする。

また、従来同地区日雇労働者に対して行われてきた福利厚生措置の一部である夏期、年末特別措置については、できうる限り1年以内に行政の責任において必要な措置を講ずるものとする。当協会においても、この措置についてできうる限り協力を行うものとする。

- 3 行政は、求人、求職秩序の確立について、抜本的対策を2年以内に樹立するものとする。

この秩序の確立にあたっては、当協会としても協力を行なうものとする。

4 府は、現在 X 3 労組が当協会会員会社に対し行っている要求活動を直ちに停止するよう指導するとともに、今後も同労組が当協会会員会社に対し福利厚生措置に関する要求活動を行わぬよう指導し、この問題については、府において対処するものとする。 」

(乙 4)

(カ) 昭和48年10月24日、府労働部長と Y 1 会長及び同労務委員長は、「覚書」(以下「48.10.24覚書」という。)を締結した。

48.10.24覚書には、次のとおり記載されていた。

「大阪府は、あいりん地区日雇労働者に対する労働対策の充実をはかるため、早期に措置を講じ積極的に推進するものとする。

Y 1 は、同地区に対する労働対策について積極的に協力するものとする。 」

(乙 5)

(キ) 本件一時金支給の時期及び支給金額については、毎年6月1日頃及び10月1日頃に、組合らから、府、市、Y 1 及び N の四者に要求書が提出され、これを受けて主に府と組合らとの話し合いにより決定されてきた。

昭和46年の本件一時金の支給開始当初、Y 1 は府に対し、1回限りという条件で、本件一時金の原資の一部について拠出を行い、その後も府の要請に応じて拠出した。昭和46年の本件一時金の支給総額は10,398,100円で、その財源負担は府及び市がそれぞれ15%、Y 1 は70%であった。

その後、業界不況等の理由により、昭和49年及び昭和50年は、府、市及びY 1 がそれぞれ3分の1を負担し、昭和51年以降は、府、市の各負担割合がY 1 の負担割合を上回った。

昭和54年11月26日付け「あいりん地区日雇労働者福利厚生措置に関する大阪府とY 1 の合意事項」(以下「54.11.26合意事項」という。)において、Y 1 からの本件一時金への拠出額は5,600万円以内とする旨、府及びY 1 が合意し、昭和54年以降、Y 1 の負担額が5,600万円に固定され、残余を府、市で折半するようになった。

平成15年には、府及び市がそれぞれ約41.1%、Y 1 が17.8%の負担割合であった。

(甲 6、甲12、乙 6、証人 M、証人 L)

(ク) 本件一時金に係るY 1 の会員企業の拠出負担額は、昭和53年から平成2年までの間は、Y 1 が会員企業を9ランクに区分し、ランクに応じた負担額の拠出を依頼していた。6社のうち2社は最高額を負担するランクに、その他4

社は最高額の次に多い額を負担するランクに区分され、それぞれ負担額を拠出していた。

また、平成3年以降は、Y1 が会員企業を5ランクに区分し、ランクに応じた負担額を依頼していた。6社のうち2社は最高額を負担するランクに、その他4社は最高額の次に多い額を負担するランクに区分され、それぞれ負担額を拠出していた。

なお、会員企業の中の数社は、拠出の依頼を断った。

(証人 L)

(ケ) 平成12年、府は「大阪府行財政計画(案)」を定め、すべての事業を見直し、限られた財源を有効かつ公平に配分するとして、検討を進めた。あいりん地区における対策についても、この方針に基づき、施策の選択を行うものとし、「福利厚生措置事業」は、より効果的な事業への転換を視野に入れ、制度そのものを抜本的に検討することが必要であるとされた。

平成14年3月に策定された「大阪府労働施策の基本方向」においては、本件一時金の給付について、「この事業については、個人給付事業であり、縮小廃止の方向で見直しを行う」とされた。

(甲6)

(コ) 平成14年9月から同16年3月まで、府、市、X3 関係者及び学識経験者らによる、福利厚生措置事業についての検討会が開催されたが、本件一時金の呼称を「いわゆる『一時金』」とすることについて合意に至らず、本検討会の名称は、暫定的に、「福利厚生措置事業(いわゆる「もち代・ソーメン代」)あり方検討会議」(以下「あり方検討会議」という。)と定められた。

なお、Y1 は、府から同会議への出席の要請を受けたが、出席しなかった。

(甲6、証人 L)

(サ) 平成17年以降、本件一時金は支給されていない。

(甲28)

(シ) Y1 は、府から、あいりん地区の高齢者の就業確保事業への協力要請を受けて、府が設置した大阪ホームレス就業支援センター運営協議会に対し、平成17年には5,600万円、同18年には3,000万円を拠出した。なお、Y1 は、建設業界の景気、業績が芳しくないとして、同19年には府からの拠出の要請に応じなかった。

(証人 L)

カ 平成17年までの本件一時金に関する組合らと府、市及び被申立人らとの交渉

(ア) 昭和46年から、組合は本件一時金について、夏期要求は6月1日頃に、冬期

要求は10月1日頃に行った。組合員は2隊に分かれ、1隊は Y 1 及び府へ行き、もう1隊は市及び N へ行って、要求書を提出した。

(甲28)

(イ) 組合らは連名で Y 1 に対し、平成14年5月31日付け要求書（以下「14年夏期要求書」という。）を提出した。14年夏期要求書には、府、市、 Y 1 及び N に対する「統一要求」として「夏期一時金一人一律3万円＋就労加算金を支給せよ。」と記載され、続いて資格者、就労加算金、支給日、特例要項などについての記載があった。

また、 Y 1 に対する「個別要求」として、「1、日雇労働者の一時金に対する貴協会の財源負担を大幅に増額すること。2、センター相談窓口を通して建退共手帳をとる日雇労働者が増えてきています。建設雇用改善の一環として、手帳発行の実務と啓発に協会として助成・協力すること。建退共加入事業所を示すワッペンが、センター求人業者の飯場・事業所に貼られるように協力・援助すること。3、貴協会会員の現場で就労した地区日雇労働者に、確実に証紙が貼られるようにすること。4、現場での安全就労の体制を整備して、『労災隠し』を根絶すること。事故発生の場合、ただちに関係機関、施主に報告すること。5、現場での安全就労の体制を整備して、現場就労に対する一律の『年齢制限』をやめること。6、公共工事の施工では、ダンピングと単価切り下げ、『口利き料』などをやめ、現場労働者に適正な賃金・労働条件を保証すること。」が挙げられ、各項目について説明が記載され、末尾に「上記要求につき、当組合との交渉協議の場を設けて回答されたい。」と記載されていた。

なお、同様の形式による要求書は、昭和60年代から年2回、組合らから Y 1 に提出され、 Y 1 は、要求書の内容と Y 1 とは関係がないとして要求書を受け取らない旨説明したが、組合らが要求書を Y 1 に置いていくことを拒否はしなかった。また、平成17年夏までの間は、組合らは要求書の記載内容の2、3の項目について事実関係についての質問を行い、 Y 1 はこれに回答した。この質疑応答に要した時間は、毎回約10分程度であった。また、組合は、要求書に対する具体的な回答を求めず、 Y 1 から組合らに対し、書面で回答することは行われなかった。なお、平成16年には、組合が、アスベストの被災の防止について Y 1 としてはどのような対応をしているのか質問し、それに対し Y 1 が、厚生労働省及び府からの依頼を受けて会員企業に文書を送付した旨回答した。

(甲5、乙7、証人 L)

(ウ) 組合らと府とは、本件一時金の支給開始当初から、本件一時金について夏期、

冬期共に要求の度に3回から4回の話し合いを行い、本件一時金の支給額を決定してきた。この話し合いは大阪府庁の会議室で行われ、府からの出席者は商工労働、建築、土木関係の担当部署の課長らであった。通常、午前9時半に開始し、途中1時間の休憩の後、午後1時半か2時頃まで行われた。なお、平成17年夏期に行われた組合らと府との話し合いの中で、府は、平成17年の夏期一時金を支給しない旨述べた。

(甲28、乙7、証人 M、証人 L)

(エ) 平成17年冬期一時金については、組合らは Y1 に対し要求書を提出し、Y1 はそれを受け取ったが、話し合いは行われなかった。

(証人 M)

(オ) 平成17年冬期一時金まで、組合らは6社に対しては、一時金についての要求書の提出を行わなかった。

(証人 M)

キ 平成18年夏期一時金についての交渉経緯

(ア) 平成18年6月1日、組合らは、府、市、 N 及び Y1 にそれぞれ要求書(以下、Y1 あての要求書を「18年夏期要求書(Y1 あて)」という。)を提出し、Y1 に対し団交の開催を求めた。

(甲1、証人 M)

(イ) 組合らと府とは、平成17年冬期までと同様に、前記(ア)記載の府あて要求書の内容について話し合いを行なった。

(甲1)

(ウ) 18年夏期要求書(Y1 あて)には、府、市、Y1 及び N に対する「統一要求」として「夏期一時金一人一律3万円+就労加算金を支給せよ。」と記載されていた。

また、Y1 に対する「個別要求」として、「1、日雇労働者の一時金に対する貴協会の財源負担を大幅に増額し、一時金らしい制度にちかづけること。2、発ガン性のアスベストを大量に使用した70年代の建築物が解体工事の時期を迎えているが、現場の建設労働者と周辺住民の健康被害を防止するため、万全の防護対策の実施を協会で行うこと。3、『石綿障害予防規則』の遵守を徹底して、解体・補修工事現場での被災を防止すること。4、求人に際して、就労現場や作業が、石綿撤去作業や石綿使用建物の解体作業である場合は明らかにし、危険作業、防護具の着用による重労働に対し、特別手当を支払うこと。5、中皮腫、肺ガンなどの健康被害が、労働災害として速やかに認定・補償されるよう最大限の対応をとること。6、関係行政と業界の費用負担で、あいりん職

安登録者を中心に、釜ヶ崎日雇労働者全員を対象に、アスベスト健診を実施すること。建設日雇労働者（退職者含む）が優先して受けられる『無料健診』を実施すること。国が実施しようとしている『特別無料健診』について、貴協会の会員が施工した70年代の建設工事と阪神淡路大震災復旧工事に就労紹介した釜ヶ崎日雇労働者が、優先して受けられるよう働きかけること。7、大手の派遣業者が労働法に違反して建設現場への派遣を大々的に行うようになっていきます。朝日建設にみられるようなセンター・駅頭求人とあわせ、このような悪質業者を排除し、下請業者の雇用改善に責任を持つこと。8、下請業者が労働条件の明示義務（労基法15条）に違反せず、雇入通知書を発行するよう徹底すること。9、センター相談窓口を通して建退共手帳をとる日雇労働者が増えてきています。建設雇用改善の一環として、手帳発行の実務と啓発に協会として助成・協力すること。建退共加入事業所を示すワッペンが、センター求人業者の飯場・事務所に貼られるように協力・援助すること。10、貴協会会員の現場で就労した地区日雇労働者に、確実に証紙が貼られるようにすること。11、現場での安全就労の体制を整備して、『労災隠し』を根絶すること。事故発生の場合、ただちに関係機関、施主に報告すること。業主責任の休業補償（3日分）は元請が確実に支払うよう協会で行きとる。12、現場での安全就労の体制を整備して、現場就労に対する一律の『年齢制限』をやめること。労働安全衛生法を守る。13、公共工事の施工では、地区日雇労働者の雇用を拡大すること。14、業界として『談合』『耐震強度偽装事件』など社会から強い批判を浴びているが、貴協会の見解を示せ。」が挙げられ、各項目について説明が記載され、末尾に「上記要求につき、当組合との団体交渉の場を設けて回答されたい。」と記載されていた。

（甲1の1）

（エ）前記（ア）のとおり、平成18年6月1日、組合らは、Y1を訪問して18年夏期要求書（Y1あて）を提出し、その内容を説明するとともに、同17年夏期及び冬期一時金が支払われていないことを確認し、Y1が同17年に会員企業から集めた5,600万円の流用先について尋ねたところ、Y1は、府の要請で大阪ホームレス就業支援協議会に寄付した旨述べた。

また、組合らが、アスベストに係わる仕事を行った日雇労働者の健康診断についてY1の対応を尋ねたところ、Y1は、全国建設業協会から送付された厚生労働省の通達文を、会員企業に送付した旨述べた。

組合らが18年夏期要求書（Y1あて）の末尾を示し、団交で回答するよう申し入れたところ、Y1は、Y1と日雇労働者は雇用関係にないため団交に

応じられず、18年夏期要求書（ Y 1 あて）も預るだけで正式に受け取るわけにはいかない旨述べた。

（甲28、乙7、証人 M 、証人 L ）

（オ）平成18年7月、組合らは6社に対し、18年夏期一時金についての要求書（以下「18年夏期要求書（6社あて）」という。）をそれぞれ提出し、団交の開催を求めた。

18年夏期要求書（6社あて）の内容は、宛名が6社各々の社長名である以外は、前記（ウ）の18年夏期要求書（ Y 1 あて）と同一であった。

なお、組合が6社それぞれに要求書を提出した際、各社との間でアスベストの問題について話し合いを行った。

（甲2、証人 M ）

（カ）平成18年7月から8月にかけて、組合らが被申立人らに対し、平成18年の夏期一時金に係る要求書についての団交応諾の意思確認を電話で行ったところ、被申立人らは、いずれも団交に応じられない旨、述べた。

（甲28、証人 M ）

ク 平成18年冬期一時金についての交渉経緯

（ア）平成18年10月2日、組合らは、府、市、 N 及び Y 1 にそれぞれ要求書（以下、 Y 1 あての要求書を「18年冬期要求書（ Y 1 あて）」という。）を提出し、 Y 1 に対し団交の開催を求めた。

（甲3、証人 M ）

（イ）組合らと府とは、平成18年夏期までと同様に、前記（ア）記載の要求書の内容について話し合いを行なった。

（甲3の2、証人 M ）

（ウ）18年冬期要求書（ Y 1 あて）には、府、市、 Y 1 及び N に対する「統一要求」として「冬期一時金一人一律3万円＋就労加算金を支給せよ。」と記載されていた。

また、 Y 1 に対する「個別要求」として、18年夏期要求書（ Y 1 あて）と概ね同様の項目に加え、（i）『建設労働者雇用改善法』を悪用した建設現場労働への労働者派遣の条件付き解禁について、貴協会の姿勢を示し、大阪の業界で実施されないようにすること。、（ii）「法定外補償のための建設共済に会員企業を加入させ、事故があった場合は法定外割増補償を確実に行うこと。」、（iii）「貴職が主催される建設雇用改善推進大会に地区日雇労働者を多数招待すること。」が挙げられ、各項目について説明が記載され、末尾に「上記要求につき、10月末日までに当組合との団体交渉の場を設けて回答されたい。」と記載さ

れていた。

(甲3の1)

(エ) 平成18年10月、組合らは6社に対し、18年冬期一時金についての要求書(以下「18年冬期要求書(6社あて)」という。)をそれぞれ提出し、団交の開催を求めた。

18年冬期要求書(6社あて)の内容は、宛名が6社各々である以外は同一であり、府、市、Y1及びNに対する「統一要求」として「冬期一時金一人一律3万円+就労加算金を支給せよ。」と記載されていた。

また、Y1各社に対する「個別要求」として、18年夏期要求書(Y1あて)と概ね同様の項目に加え「事業主としての責任で、貴社の現場でアスベスト作業に従事し、またアスベストが飛散している現場で就労した現場労働者全員(退職者を含む)を対象に、アスベスト健診を実施すること。Y1

を通じて周知されている2005年7月の厚生労働省の要請にもとづいて実施すること。」が挙げられ、各項目について説明が記載され、末尾に「上記要求につき、10月末までに当組合との団体交渉の場を設けて回答されたい。」と記載されていた。

(甲4)

(オ) 平成18年の冬期一時金に係る要求書についての団交申入れに対し、Y1は平成18年10月3日に、6社は同年11月に、それぞれ応じられない旨、組合らに回答した。

(甲28、証人 M)

(2) 被申立人らは、平成18年の夏期一時金及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交及び本件一時金制度の廃止について、労働組合法上の使用者といえるかについて、以下判断する。

ア 組合らは、労働組合法第7条第2号の使用者に該当するかどうかの判断基準は、①使用者として、関連労働者の雇用・労働条件など、労働関係上の諸利益に影響力ないし支配力を及ぼしうる地位にある一切の者か、関連労働者の要求や交渉課題について具体的解決能力があること、②これまでに労使の間で、何らかの集団的対抗関係があったこと、又は、今後、そうした対抗関係の存在が容易に予測できること、③重層請負や派遣類似の間接雇用関係などでは、経済的実質的に使用者としての責任を負担していること、のいずれか一つを満たしていればよく、被申立人らはいずれも、これらの基準を満たしている旨主張する。

しかしながら、労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の労働条件について、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、当該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り、その成否は、具体的な事実即して総合的に判断されるべきである。

そこで、平成18年の夏期一時金及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交並びに本件一時金制度の廃止について、組合員の労働契約上の雇用主ではない被申立人らが、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といえるか、という観点から検討することとする。

イ 本件一時金の性格及び組合の平成18年夏期及び冬期一時金の要求について

(ア) 前記(1)オ(ウ)認定からすれば、本件一時金の位置付けについては、組合らと府、市及び Y 1 との間で、認識が一致していたわけではなかったが、前記(1)オ(ウ)、(キ)認定のとおり、本件一時金の支給主体は N

であり、府が支給手続に関与し、Y 1 は府に協力する立場から協力金を拠出してきたもので、その負担割合も高いものではなかったことが認められ、これらの事実からすると、本件一時金の性格は、労働者に対する賃金の一部としてのいわゆる一時金とは異なり、あいりん地区日雇労働者に対する府及び市の福利厚生施策の一環として支給されてきた側面も持つことを否定できず、この本件一時金の持つ行政施策の一環としての側面からみれば、本件一時金制度の改廃は府及び市が決定するものであって、そもそも Y 1 及び6社の処分権限自体に疑義がある。

しかしながら、前記(1)オ(ウ)認定のとおり、組合らは、本件一時金について、日雇労働者の一時金要求に基づいて支給されたものであると位置付けているところ、本件一時金の原資の一部を Y 1 が協力金として拠出しているという側面からみれば、本件一時金を賃金の一部としてのいわゆる一時金とみる余地が一見明白にないとははいえない。

(イ) また、組合の平成18年夏期及び冬期一時金についての要求は、前記(1)キ及びク認定のとおり、その要求書の内容が平成17年までの本件一時金に関する要求書とほぼ同内容であり、また、府、市、Y 1、N 及び6社に対してほぼ同内容の要求書が提出されていることからして、平成16年まで支給されていた本件一時金制度の復活を求める趣旨と解される。

そうすると、組合らの平成18年夏期一時金及び冬期一時金の要求は、賃金の一部としてのいわゆる一時金の要求とみる余地が一見明白にないとははいえない。

(ウ) そこで、以下、平成18年夏期及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交並びに本件一時金制度の廃止について、 Y 1 及び6社の使用者性について判断する。

ウ Y 1 の使用者性について

組合らは、Y 1 が、(i)下請企業を含め会員企業に対して指導してきたこと、(ii)本件一時金の原資を負担してきたこと、(iii)本件一時金について組合らとこれまでも団交を行ってきたこと、(iv)組合らが Y 1 に類似する団体とも団交を行ってきたことを挙げ、平成18年夏期及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交並びに本件一時金制度の廃止について、 Y 1 に使用者性がある旨主張するので、以下、検討する。

(ア) まず、Y 1 と会員企業との関係をみると、前提事実及び前記(1)イ(ア)、(イ)、オ(ク)認定のとおり、① Y 1 の目的は、定款で、「土木建築に関する諸問題を調査研究し、技術の向上及び経営の合理化を推進して、建設業の健全な発展をはかり、もって公共の福祉の増進に寄与すること」と定められていること、②その事業内容は、定款で、技術及び経営の進歩改善に関する調査研究、知識の啓蒙、官公庁及び経営者団体等との連絡協調、機関誌の発行、相談指導、講演会等の開催などである旨定められていること、③ Y 1 は建設業に関する会員企業からの相談事に対して情報提供及びアドバイスを行うが、会員企業に命令や業務内容についての指導をしたことはないこと、④本件一時金の会員企業の拠出負担額は Y 1 が会員企業をランク分けし、ランクに応じた負担額の拠出を依頼していたこと及び数社は拠出の依頼を断ったこと、がそれぞれ認められる。

以上のとおり、 Y 1 の定款に定められた目的及び事業内容が上記①及び②のとおり限定されたものであり、上記③のとおり Y 1 は過去に会員企業になんらかの命令や指導を行ったことがなく、しかも、上記④のとおり本件一時金については会員企業のランクに応じて負担を依頼していたのであり、これを断った会員企業もあることなどからして、 Y 1 は、組合らの要求する一時金について、会員企業を命令・指導できる団体であるとはいえない。

(イ) 次に、 Y 1 が本件一時金についての原資の一部を負担してきたことについてみる。

a Y 1 と本件一時金との関わりをみると、まず、制度開始時においては、前記(1)オ認定のとおり、①本件一時金の支給が開始された昭和46年から平成16年まで、 Y 1 が負担したのは一時金の原資の一部であること、② Y 1 は府に対し、47.8.21要望書において、西成地区福祉対策に関する労働団体

の諸要求については府が主体となって対処し、解決を図るよう要望したこと、③ Y1 は府に対し、48.10.13申入書において、Y1 は組合の要求を直接受け、団交を行う当事者ではなく、あいりん地区住民に対する社会福祉は、行政の責任においてなされるべきであると申し入れていること、④ Y1 と府との48.10.24覚書において、府はあいりん地区日雇労働者に対する労働対策の充実をはかるため、早期に措置を講じ積極的に推進するものとする事、及び Y1 は積極的に協力するものとする事が定められていること、がそれぞれ認められる。

以上のとおり、Y1 は、本件一時金の支給に係る事業について、本件一時金の支給開始当初、組合らの要求に対応すべき当事者は府であり、Y1 はあくまでもそれに協力する立場であることを、府に対し再三にわたり示し、本件一時金の原資の一部だけを負担していることからすると、Y1 が府に協力した理由は、「Y1 が府の認可団体であって府の指導を受ける立場にあったことや、府が会員企業に対する発注者たる地位にあったこと、Y1 としても資金を拠出する余裕がないわけではなかったことから、府との協力関係を形成することは建設業の健全な発展のために有益であり、可能な範囲で府の施策に協力する必要があると考えたためであった」との Y1 の主張は首肯することができる。

- b また、本件一時金の支給開始後においては、前記(1)オ認定のとおり、① 54.11.26合意事項において、Y1 からの拠出額は昭和54年以降5,600万円以内とする旨定められたこと、②実際にその後、府及び市の拠出額は増額しても Y1 からの拠出額は5,600万円に固定されていたこと、③その結果、平成15年には Y1 の負担割合は17.8パーセントとなっていたこと、④ Y1 は本件一時金の支給手続に関与していないこと、⑤ Y1 はあり方検討会議に参加していないこと、⑥本件一時金が支給されなくなった後も Y1 は府に、あいりん地区の高齢者の就業確保事業への協力として平成17年には5,600万円を、同18年には3,000万円を拠出したこと、がそれぞれ認められる。

このように、Y1 は、本件一時金の支給がなされていた間、支給総額が増加したときにもなお固定した金額のみを拠出しており、平成15年にはその原資の17.8パーセントしか負担していないこと、その支給手続にも関与していないこと、本件一時金の存続にかかわる重要な会議であるあり方検討会議にも参加していないこと、本件一時金が支給されなかった平成17年にもなお府に対し同額の拠出を行っていたことなどからすると、Y1 は、府の行う福利厚生措置事業の一環としての一時金支給事業について、支給主体として

ではなく、あくまでもこれに協力する立場で協力金を拠出していたとみるのが相当である。

(ウ) 次に、これまでの Y 1 と組合らとの交渉についてみると、前記(1)オ(ア)、カ認定のとおり、①昭和44年から、Y 1 は本件一時金について組合らから要求書を受けたこと、②昭和46年以降、年2回、Y 1 は組合らの訪問を受け、一時金についての要求書の提出を受けたこと、③昭和60年代以降、上記②の要求書には、一時金及び「個別要求」として建退共手帳制度や労働条件の改善等5、6項目が記載されたこと、④昭和60年頃から平成17年夏期までの間、Y 1 は年2回、組合らの訪問を受け、要求書を受け取らない旨述べたものの組合らが要求書を置いていくことを拒否はせず、また、要求書の記載内容の内のアスベストの被災の防止など2、3の項目について、毎回約10分間程度組合らの質問を受けて口頭で回答することはあったが、組合らから要求書について回答の要求を受けたことはなく、書面による回答も行わなかったこと、⑤平成17年冬期には、Y 1 は要求書を受け取ったが話し合いは行わなかったこと、⑥組合らと府は、本件一時金について支給開始当初から夏期、冬期ともに、要求のたびに3、4回の話し合いを行ったこと、がそれぞれ認められる。

このように、Y 1 は、要求書の内容と Y 1 とは関係がないとして要求書を受け取らない旨組合らに述べつつ、組合らが要求書を置いていくことを拒否はしないとの対応をし、その際に組合らとの間で、要求事項の中の2、3の項目について、口頭で10分間程度の質疑応答をしていたにすぎず、組合らからも要求事項について Y 1 に対して回答要求もせず、Y 1 から書面による回答も行わなかったことなどからすると、このような本件一時金についての Y 1 の組合らへの対応を、団交と認めることはできず、余計なトラブルを殊更に生じさせまいとの配慮から組合らの訪問に対応していたにすぎないとの被申立人らの主張は首肯できる。他に Y 1 と組合が団交を行っていたと認めるに足る疎明はない。

また、組合らは、本件一時金問題以外にも、Y 1 と、アスベストの被災の防止、補償や建退共の共済手帳発給及び共済証紙貼付の徹底などについて交渉を重ねてきたと主張するが、上記のとおり、組合らと Y 1 は、要求事項の中の2、3の項目について口頭で10分間程度の質疑応答をしていたにすぎず、これらの質疑応答を団交と認めることはできない。

(エ) なお、組合らは、Z 6 や Z 4 など Y 1 の類似団体と組合らとは団交を行っていることからしても、Y 1 も団交の当事者であるべきである旨主張し、前記(1)ウ認定のとおり、X 1 らが Z 6

に対し団交を申し入れたことは認められるが、X1らがZ6やZ4等と団交を行ったと認めるに足る疎明はなく、また、Y1とZ4等との類似性についても、これを認めるに足る疎明がない。

(オ) 以上のとおり、組合らの主張する事実はいずれも認めることができず、また、他に、Y1が、平成18年夏期一時金及び冬期一時金を議題とする団交並びに本件一時金制度の廃止について、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認めるに足る疎明はないので、Y1は労働組合法上の「使用者」であるとはいえない。

エ 6社の使用者性について

(ア) 組合らは、6社が(i)日雇労働者の労働条件等について、影響力・支配力・具体的解決能力を有すること、(ii)組合らと団交実績があること、(iii)元請企業として法的責任を有することを挙げ、6社に使用者性があると主張するので、以下、(i)及び(iii)の主張に関しては元請企業に対する法及び行政指導について、(i)及び(ii)の主張に関しては6社の団交実績について、検討する。

(イ) 組合らは、労働基準法、労働安全衛生法、建設労働者の雇用の改善等に関する法律、建設業法、府の建設工事元請・下請関係適正化指導要綱などが、6社のような元請企業に対し下請企業の労働者について一定の義務を課すなどしていることから、6社はその施工現場で働くすべての労働者に対して労働組合法上の使用者であると主張する。

確かに、元請企業が使用者としての責任を負うと規定している労働基準法第87条のように、法令が元請企業の責任、義務を定めているような場合などにおいては、元請企業が日雇労働者の労働条件について部分的であれ現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあると解される場合がありうる。

しかしながら、本件一時金と6社との関係をみると、前提事実及び前記(1)オ(ウ)、(キ)、(ク)認定のとおり、平成18年2月、Y1の総会において、6社からY1の会長及び理事が選出されていることが認められるものの、府の行う福利厚生措置事業の一環としての一時金支給事業に協力金を拠出したのは

Y1であって、6社はY1の要請に応じ、会員企業として負担金を拠出していたにすぎない。

そうすると、上記の法や行政指導の定めにより、元請企業が日雇労働者の労働条件について部分的であれ現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあると解される場合がありうるとしても、本件一時金制度を廃止したり復活したりすることがそのような場合に当たるとは到底解することはできないので、上記

の法や行政指導の存在をもって、本件一時金制度について6社が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあるとまではいうことができない。

(ウ) 次に、組合らと6社との団交実績についてみると、確かに、前記(1)エ認定のとおり、6社の内のY2以外の会社は、組合らからの申入れを受け、下請企業が雇用する日雇労働者の個別の労働条件等について下請企業に対し指導等を行い、事案を解決した個別事例があることが認められる。

しかしながら、これらの事例における各社の対応が、単に苦情・要望への対応ではなく団交を通して解決したものであったと認めるに足る疎明はなく、また、仮に団交によって解決した事例があったとしても、上記(イ)で指摘したとおり、府の行う福利厚生措置事業の一環としての一時金支給事業に協力金を拠出したのはY1であって、6社はY1の要請に応じて会員企業として負担金を拠出していたにすぎないので、これらの個別事例での対応が、本件一時金制度について6社が雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあるとする根拠にはならない。

また、前記(1)カ(オ)、キ(カ)、ク(オ)認定のとおり、組合らは平成17年冬期一時金までは6社に対し本件一時金について要求書を提出しておらず、平成18年夏期一時金及び同冬期一時金については要求書を提出して団交申入れをしたが、6社はこれを拒否していることが認められ、本件一時金についても組合らと6社の間で団交実績があるわけではない。

(エ) 以上のことからすると、6社は、平成18年夏期一時金及び冬期一時金を議題とする団交並びに本件一時金制度の廃止について、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ったとまではいうことができず、労働組合法上の使用者であるとはいえない。

オ 以上のとおりであるから、平成18年の夏期一時金及び冬期一時金に係る内容を議題とする団交並びに本件一時金制度の廃止について、被申立人らはいずれも、労働組合法上の使用者であるとはいえない。よって、その余を判断するまでもなく、本件申立ては却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条により、主文のとおり決定する。

平成20年10月27日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印