

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表執行役 B 1

被申立人 Y 2 会 社
 代表取締役 B 2

被申立人 Y 3 会 社
 代表取締役 B 3

被申立人 Y 4 会 社
 代表取締役 B 4

被申立人 Y 5 会 社
 代表取締役 B 5

上記当事者間の都労委平成25年不第102号事件について、当委員会は、平成28年1月19日第1650回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同菊池馨実、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 2 会社 及び同 Y 3 会社 は、申立人 X 1 組合 が、採用時に提示されたものと異なる業務に同組合組合員 A 2 が従事することになったことについての団体交渉を申し入れたときは、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

A 2（以下「A 2」という。）は、平成24年6月、被申立人 Y 1 会社（以下「Y 1 会社」という。）の B 6 原子力発電所（以下「B 6 原発」という。）の作業員募集に応じ、申立外 C 1 会社と雇用契約を締結した。C 1 会社は、Y 1 会社から業務を請け負った被申立人 Y 2 会社（以下「Y 2 会社」という。）の第一次下請会社である同 Y 3 会社（以下「Y 3 会社」という。）、第二次下請会社である同 Y 4 会社（以下「Y 4 会社」という。）及び第三次下請会社である同 Y 5 会社（以下「Y 5 会社」といい、Y 2 会社、Y 3 会社、Y 4 会社及びY 5 会社の4社を併せて「Y 2 会社ら4社」という。）のさらに下請会社であった。

A 2 は、6月19日、B 6 原発において、建屋近辺に散乱するガラス撤去等を行った際、当初説明されていた業務と異なる業務に従事させられたことについて、Y 3 会社の担当者に不服を述べたところ、C 1 会社を解雇されるに至った。

A 2 は、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）に加入し、組合は、8月24日、11月27日、25年10月10日及び11月14日にY 1 会社に対し、24年8月24日、11月27日及び25年10月10日に Y 2 会社ら4社 に対して団体

交渉を申し入れたが、被申立人らは、いずれも団体交渉を拒否した。

本件は、Y 1 会社が上記25年10月10日及び11月14日付団体交渉申入れを、Y 2 会社ら 4 社 が上記10月10日付団体交渉申入れを、それぞれ拒否したことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) Y 1 会社は、組合が25年10月10日付け及び11月14日付けでなした組合員 A 2 の雇用形態、安全管理、危険手当（労務費割増分）の支払などの労働条件に関する団体交渉の申入れを拒まないこと。
- (2) Y 2 会社ら 4 社 は、組合が25年10月10日付けでなした組合員 A 2 の雇用形態、安全管理、危険手当（労務費割増分）の支払などの労働条件に関する団体交渉の申入れを拒まないこと。
- (3) 誓約書の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、派遣労働者、契約社員、アルバイト、正社員など、あらゆる雇用形態で働く労働者を組織する個人加入のいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員は、約300名である。
- (2) Y 1 会社は、肩書地に本社を置き、電気事業を主たる業とする株式会社であり、本件申立時の従業員は、約35,700名である。
- (3) Y 2 会社 は、肩書地に本社を置き、発電所、変電所の建設・保守、電力関連設備工事等を主たる業とする株式会社であり、本件申立時の従業員は、約1,200名である。 Y 2 会社 は、 B 6 原発 の事故収束作業の一部を Y 1 会社から受注している。
- (4) Y 3 会社は、肩書地に本社を置き、火力・原子力発電所における発電プラント機器等のメンテナンス等を主たる業とする株式会社であり、本件申立時の従業員は、約70名である。 Y 3 会社は、 B 6 原発 の事故収束作業の一部を Y 2 会社 から受注している。
- (5) Y 4 会社 は、土木建築工事の設計施工、電気設備工場の設計施工を主たる業とする株式会社であり、本件申立時の従業員は、約30名である。

Y 4 会社 は、 B 6 原発 の事故収束作業の一部を Y 3 会社から受注している。

- (6) Y 5 会社は、建築工事業の施工、請負及び監理を主たる業とする株式会社であり、本件申立時の従業員は、約15名である。Y 5 会社は、 B 6 原発 の事故収束作業の一部を Y 4 会社 から受注し、その一部を C 1 会社に発注している。

2 A 2 の C 1 会社への採用と解雇の経緯について

- (1) A 2 は、24年2月、インターネット上で募集されていた申立外 C 2 会社 (以下「C 2 会社」という。)による B 6 原発 3号機原子炉建屋カバーリング改修工事に応募した。

A 2 は、C 2 会社の担当者から当初4月から働いてほしいと言われていたが、就労開始時期が延期されることになった。6月6日、C 2 会社の担当者は、A 2 に、「カバーリング改修工事は延期になっているが、道具の貸し借りと防護服等の放射線量を測定するサーベイの仕事だったらすぐにある。」と告げ、同月8日からA 2 は就労を開始することとなった。

6月8日、A 2 がJR〇〇〇駅で待っていたところ、C 2 会社の担当者でなく、C 1 会社の担当者が迎えに来ていて、A 2 は、C 1 会社が借り上げた宿舎に向かうことになった。6月10日、A 2 は、C 1 会社との間で、24年6月10日から25年6月10日までを雇用期間とする雇用契約を締結した。その際、C 1 会社の C 3 社長(以下「C 1 会社の C 3 社長」という。)は、A 2 に、業務内容は道具の貸し借りと防護服等の放射線量を測定するサーベイの仕事であると告げ、賃金は1日当たり13,000円を支払うと述べた。

【審1p3～5、甲1、甲2、甲15】

- (2) 6月12日、A 2 と同時期にC 1 会社と雇用契約を締結した数名の従業員は、C 1 会社の C 3 社長とともにY 3 会社に出向いた。この際、Y 5 会社に雇用された従業員約10名もY 3 会社に来ていた。

Y 3 会社の社内には、Y 5 会社の B 7 専務取締役(以下「Y 5 会社の B 7 専務」という。)及び Y 4 会社 の B 8 営業部長(当時。

以下「Y 4 会社の B 8 部長」という。)も来ており、同部長は、A 2 らに、「雇用会社名」には「 Y 4 会社 」と書くように指示し、また、Y 5 会社の B 7 専務からあらかじめ渡されていた「社員経歴書」の記載をそのまま労働者名簿に書き写すようにと指示した。

A 2 には、「社員経歴書」に記載されている「21年 8 月～24年 3 月 C 4 会社、〇〇県内、土木」との勤務経歴はなかったが、同人は、指示されたとおりのことを労働者名簿に書き写した。

ちなみに、 Y 2 会社 を元請会社とする業務については、二次下請までしか認められていないため、 Y 2 会社 及び Y 3 会社 に対する関係では、四次下請会社である C 1 会社に雇用されていた A 2 は、二次下請会社である Y 4 会社 の社員として報告されていた。

その後、Y 3 会社の B 9 社員（以下「Y 3 会社の B 9 社員」という。）は、予定されている業務は、フランスの C 5 会社の除染装置内の攪拌機の交換作業であること、放射線量の高いところでの業務であることなどを説明し、放射線防護具の説明や放射線量計の説明などを行った。また、作業員から工期についての質問を受けて、Y 3 会社の B 9 社員は、①工期は 6 月 28 日頃までを予定しており、同月 13 日に放射線管理の教育を、14 日に入所教育を行って、18 日に作業員として登録し、19 日には現場に下見に行く予定であること、②具体的な作業は、タンク内に釣ってある古い攪拌機をクレーンで移動させ、新しい攪拌機をクレーンで運んでタンク内に釣り下げる作業であること、③酸素呼吸器を装着しての作業なので、呼吸が苦しくなっても勝手にマスクを外したりしないで、管理者に申告して適切な処置をしてもらうようにしてほしいことなどを述べた。最後に、Y 3 会社の B 9 社員は、この業務を希望しない人は早めにその旨を申し出るようにと述べた。

業務内容の説明を聞いた A 2 が、Y 3 会社社外で待機していた C 1 会社の C 3 社長に、「道具の貸し借り、サーベイの仕事ではなく、線量の高いところでの攪拌機の交換作業と言われた。」、「しかも数日間のみ作業工程と言われた。」と述べたところ、同社長は、「そんなはずはない。」、「確認するからちょっと待って。」などと返答した。

【審1p6～7、審3p40～41・114～117、甲3、甲15、甲22、乙C1、乙D2】

- (3) 6月14日昼頃、Y2会社のB10社員（以下「Y2会社のB10社員」という。）は、①除染装置周辺での作業は線量が高いため、高い線量に対応したAPD（警報付ポケット線量計）を携帯すること、作業によって、どの程度の線量に対応したAPDを携帯するかが異なるので指示どおりのAPDを携帯すること、②気温が高い中で装備を装着して作業することになるので熱中症などのおそれもあり、体調が悪い場合には申し出てほしいこと、③マスク、酸素ボンベ、ベータ線の被ばく量を測定するリングバッジなど、作業により指示された装備を装着することになることなどを説明した。A2が、例えば2日間で1年間に許容されている線量を超えた場合、その後1年間は仕事がないことになるのかと質問したのに対し、Y2会社のB10社員は、法律で許容されている線量よりもY2会社では低い線量を限度としており、別の会社の別の業務であれば可能な場合もあるので、作業員が雇用されている会社に聞いてほしいなどと答えた。

【審1p7、審2p38～42・44～50、甲B4の1・3】

- (4) 6月14日夕方、A2がC1会社のC3社長に、放射線量がかかなり高い業務のようだと述べたところ、同社長は、「仮に1日1ミリ浴びても8日経てば半減して、8日後にはゼロになる。」、「みんなそれくらい浴びているから大丈夫。」、「仕事が変わるのはよくあることだから。」などと答えた。

6月16日、再度、A2がC1会社のC3社長に「線量が高すぎる。このまま何の説明もないまま作業に入ることはできない。」と述べたところ、同社長は、「上と掛け合うから待ってくれ。」と回答した。翌17日、C1会社のC3社長は、A2に、「高い線量の所はなくしてもらった。」と回答した。

ちなみに、6月14日にC5会社の除染装置での水漏れ事故が生じたため、除染装置関係の業務は中止になったことが窺われる。

【甲15】

- (5) A2は、C1会社で雇用された者とY5会社など他の会社で雇用された

者の約10名でグループを組んで、6月19日から業務を行うこととなった。

A 2らが行う予定となっていた除染装置関係の業務が中止になったことに伴い、Y 2会社 からY 3会社に対して、6月16日頃、後記のとおり建屋近辺に散乱するガラスの撤去作業等を行うことになった旨の連絡がなされたが、業務の具体的な内容が決定したのは業務の前日で、業務を行わせる作業員が決定して、その旨がY 3会社から Y 4会社 に伝えられたのは当日であり、Y 4会社 からY 5会社を経てC 1会社に伝えられたのも当日であって、C 1会社からA 2には、業務開始前には、伝えられなかった。

6月19日、A 2らは、業務開始前に、免震棟の休憩所に集合した。この休憩所は手狭でY 2会社、Y 3会社、Y 4会社 などの社員がそれぞれ集まっており、A 2ら以外の業務についても準備が行われていた。この場で、Y 3会社の B 11 社員（以下「Y 3会社のB 11社員」という。）は、A 2らに、建屋近辺に散乱するガラスを撤去し、PE管（ポリエチレン製の配水管）の敷設・接続作業を行ってもらうなどと業務内容を説明し、分からないことがあれば、班長や前からいる人に聞いてほしいなどと述べた。さらに、Y 2会社 の B 12 社員（以下「Y 2会社のB 12社員」という。）は、A 2らに、「ここからは作業内容なんですけど。」と前置きした上で、建屋近辺は線量が高いので、二班に分かれて、1時間で交代するように、建物にガラスが刺さっているところも多いので、金属の棒やパイプでガラスを下に叩き落した上で、地面に落ちたガラスを撤去するようになどと説明した。また、Y 3会社のB 11社員は、その場で班編成を行い、1班リーダーはY 3会社のB 11社員が務め、2班リーダーは別のY 3会社の社員が務め、Y 2会社のB 12社員 が両方をみることになるなどと述べた。

A 2が、説明を受けていた業務の内容と実際に従事する業務の内容が違うなどと述べたところ、Y 3会社のB 11社員は、Y 3会社としては下請会社に業務内容は説明しているので、雇用された会社に言ってほしいなどと答えた。

A 2は、C 1会社で雇用された他の4名と同じ班になり、40分ないし50

分ほど、ガラス撤去作業を行った。作業現場である渡り廊下には、A 2 5名の作業員と Y 2 会社の B 12 社員、Y 3 会社の B 11 社員が徒歩で向かい、Y 2 会社の B 12 社員は、A 2 らに、「落ちていたガラスを右側にスコップで寄せてください。」「まだ窓枠に残っているガラスをハンマーで叩いて落としてください。」などと指示し、一緒に作業をしたりもした。Y 3 会社の B 11 社員は、作業現場に到着後しばらくしていなくなり、数十分後に車で A 2 ら作業員を迎えに来た。A 2 らは、Y 2 会社の B 12 社員又は Y 3 会社の B 11 社員の指示でガラス撤去作業を終了し、Y 3 会社の B 11 社員の運転する車で別の作業現場である資材置場に移動した。

資材置場では、ブルーシートをかけて巻き取られている50メートルほどあるPE管を、ブルーシートを外して伸ばす作業を行った。ほどなくして Y 3 会社の B 11 社員は、2 班の作業員を探しにいったが、Y 2 会社の B 12 社員は、その場に残り、業務の指示をしたり業務と一緒にいたりした。約30分後に、Y 2 会社の B 12 社員の指示で、A 2 らは業務を終了し、徒歩で免震棟に戻った。

この間、Y 4 会社及び Y 5 会社の社員が業務の説明を行ったり、業務に同行したりしたことはなかった。

【審 1 p10～15・27～28、審 2 p4～9・13～30、審 3 p4～17、甲 B 4 の 2・4、甲 15、乙 B 8、乙 C 2】

- (6) 免震棟で、A 2 は、Y 3 会社の社員から、「Y 3 / Y 4」との記載がある管理区域作業記録や所属「Y 3」・作業所名「Y 2」との記載がある管理区域管理カードを提出するように指示された。また、「Y 5」と表記された勤務表も提出した。

6月19日の業務後、帰りのバスを待つ間に、A 2 は、Y 3 会社の B 11 社員に、「水漏れがなかったら、C 5 会社の攪拌機の交換をやったのか。」「自分は道具の貸し借りとサーベイの作業ということで来た。」など伝えたところ、同社員は、「C 5 会社の攪拌機の交換作業で、線量が高いことは Y 4 会社に伝えてある。」「我々に言われても困る。」などと答えた。

この会話を受けて、Y 3 会社の B 11 社員は、Y 3 会社の B 9 社員に A 2 からの話を伝え、Y 3 会社の B 9 社員は、作業員全員の就労意思を確認してほしい旨を Y 4 会社の B 8 部長 に伝えた。この話は、Y 4 会社の B 8 部長 から Y 5 会社の B 7 専務に伝えられた。

業務終了後、A 2 らが宿舎に帰る途中の車中で、C 1 会社の C 3 社長から電話で、「全員、Y 5 に立ち寄るように。」と告げられ、A 2 らは Y 5 会社に立ち寄った。Y 5 会社には、Y 5 会社の B 5 社長（以下「Y 5 会社の B 5 社長」という。）、C 1 会社の C 3 社長と申立外 C 6 会社（以下「C 6 会社」という。同社が株式会社であるのか否かも含めて、実態は明らかでない。）の C 7 社員（以下「C 6 会社の C 7 社員」という。）がいた。C 6 会社の C 7 社員は、所属会社を通さずに直接、元請や上位下請の会社に苦情を言っては困るなどと述べた。A 2 が、C 1 会社の C 3 社長には何度も話が違ふということは言っていたが、はっきりした返答がないままに事態がどんどん進んでしまったなどと述べると、C 1 会社の C 3 社長は、Y 5 会社の B 7 専務から線量の高い仕事はなくなったので何とか来てもらえないかと言われたのでそういう話をしたが、また今日になって業務内容が変わったなどと述べた。C 6 会社の C 7 社員や Y 5 会社の B 5 社長は、今の現場の状況では、業務内容が変更になるのは避けられないなどと述べ、説明不足を詫びた上で、職業を選ぶのは個人の自由なので、仕事をやりたくないのであれば無理にやってもらわなくてもかまわないが、ホールボディー検査（内部被曝検査）だけは受けてから帰ってほしいなどと述べた。

ちなみに、C 1 会社の C 3 社長は、A 2 に対して、Y 5 会社と C 1 会社の間に請負会社として C 6 会社が入っていると説明したことがあったが、実際にはそのような事実はなく、Y 5 会社と C 6 会社とは無関係であり、C 1 会社と C 6 会社との関係は明らかでない。

【審 1 p17～19・p71～72、審 3 p27・p63～64・p111～112・p121～128・

130～138、甲 4～6、甲 19、甲 21、乙 E 3】

- (7) A 2 は、C 1 会社の C 3 社長から、ホールボディー検査を受けるまで宿舎で待機しているように指示されていたので、6 月 20 日、宿舎で待機し

ていたところ、同社長が宿舎に来て、A 2に、「上の方から、A 2さんはもう作業ができない。来ないでくれって言われたんで、で、うちはそれに従うしかないんですね。」と告げた。A 2が、「上の方」というのはY 5会社なのか、Y 3会社なのかと問うと、C 1会社のC 3社長は、Y 2会社であると答えた。また、C 1会社のC 3社長は、日当は、実際の業務日だけでなく研修等を行った日についても支払うこと、ホールボディー検査の日取りが決まったら連絡するので、それまで宿舎で待機してほしいことなどをA 2に告げた。

結局、A 2は、6月19日付けで解雇となり、同月22日にホールボディー検査を受け、帰郷した。

その後、7月4日にY 3会社から郵送されてきたA 2の放射線管理手帳の「個人異動履歴」には、「平成24年5月21日から同年6月10日までY 5会社」に、「同年6月12日から同月22日までY 4会社」に雇用されていた旨の記載がなされていた。

ちなみに、C 1会社は、個人企業であったため、放射線管理手帳を作成することができないことから、Y 5会社がA 2の放射線管理手帳を作成していた。Y 5会社は、Y 4会社から、記載内容については任せてほしいと言われてそれに応じた。また、Y 4会社は、社員数の減少等により自社で放射線管理ができなくなったので、Y 3会社にA 2の放射線管理を依頼した。

また、7月13日、C 1会社からA 2の銀行口座に、24,000円が振り込まれた。後日、組合が、健康診断料が天引きされていることにつき、労働基準監督官に申告したところ、その指導により、9月20日に、C 1会社からA 2に健康診断料相当額17,850円が支払われた。

【審3 p102・p117～118、甲7、甲8、甲15、甲20、甲23、乙D2】

- (8) 7月19日、A 2は、Y 5会社に出向いて、解雇理由を説明するよう求めたが、Y 5会社のB 5社長は、面会を拒否した。

7月20日、A 2は、Y 3会社に出向いて、Y 4会社の連絡先を尋ねたところ、長時間待たされた後にC 1会社のC 3社長が応対に現れ、Y 5会社のB 5社長が会って話すので一緒に来てほしいと述べた。A 2とC 1

会社のC3社長は、Y5会社に赴いた。Y5会社のB5社長は、A2のしていることは営業妨害であるなどとA2を非難した。さらに、Y5会社のB5社長は、同席していたC1会社のC3社長にA2の母親に電話させ、母親に、A2がクレームを言わないように説得するよう要請した。また、Y5会社のB5社長は、A2に、〇〇の関連会社を訪問してクレームを言ったりしないことを保証する旨の念書に署名するよう求め、A2が拒否すると、再びC1会社のC3社長にA2の母親に電話をさせ、母親自身が署名するよう求めた。

【審1 p21～24、審3 p129～130、甲15、甲23】

(9) 7月23日頃、A2は、組合に相談に赴き、組合に加入した。

組合は、9月18日、福島労働局宛に、Y1会社、Y2会社、Y3会社、Y4会社、Y5会社らが職業安定法第44条に違反する多重派遣、偽装請負を行っているなどとして申告した（職業安定法に定める厚生労働大臣宛での申告の趣旨とみられる。）。

【審1 p74、甲12、甲13】

(10) 組合は、25年1月10日、C1会社を被申請人として、当委員会に、A2の解雇問題に関するあっせんを申請した（平成25年都委争第4号事件）。

あっせんの結果、5月22日、組合とC1会社との間で、①A2の雇用契約が24年6月21日をもって終了したことを確認する、②C1会社は、組合に解決金を支払うなどの協定を締結し、解決した。

【甲11、甲13】

3 組合の団体交渉申入れと本件団体交渉拒否について

(1) 組合は、24年8月24日付け及び11月27日付けで、Y1会社及びY2会社ら4社らに対して、団体交渉を申し入れた。しかし、Y1会社及びY2会社ら4社は、いずれも団体交渉に応じなかった。団体交渉の要求事項は、8月24日付けの事項は、後記5(1)①アないしサのとおり、偽装請負、多重派遣の実態に置かれたことについて釈明することなど11項目で、11月27日付けの事項は、これに同シを加えた12項目であった。

【甲9、甲10】

(2) 組合は、25年10月10日付けで、Y1会社に対して、後記5(1)②のとおり

り、下請労働者らの偽装請負の解消、中間搾取の防止のための労働環境の整備などを議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対して、Y 1 会社は、10月21日、A 2 と雇用関係にないことを理由に団体交渉には応じない旨を電話で回答した。

組合は、11月14日付けで、Y 1 会社に対して、後記 5 (1)③のとおり、下請労働者の労働条件に関わる危険手当（労務費割増分）を含む日当額などの積算資料等を明らかにすることなどを議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対して、Y 1 会社は、11月22日、A 2 と雇用関係にないことを理由に団体交渉には応じない旨を電話で回答した。

【甲A 1 の 1～2、甲13】

(3) 組合は、10月10日付けで、Y 2 会社ら 4 社 に対して、後記 5 (1)④ないし⑦のとおり、危険手当（労務費割増分）等の中間搾取した金額を明らかにし、組合員に支払うことなどを議題とする団体交渉を申し入れた。

Y 2 会社 は、10月17日付けで、Y 3 会社に対して適正な請負契約に基づいて工事を発注した立場であり、A 2 の賃金について関与する立場になく、A 2 の賃金を中間搾取した事実もないなどとして、団体交渉には応じない旨を回答した。

Y 3 会社は、10月16日付けで、組合との団体交渉に応ずる立場にはなく、また、偽装請負等の有無に関しても、福島労働局と相談しながら適切な対応をしており、特に組合に内容について報告する予定はないなどと回答した。

Y 4 会社 は、10月18日付けで、組合との団体交渉応諾義務は存在しない、Y 4 会社 が「上流事業者」による A 2 の直接雇用を妨害し、中間搾取をした事実はないなどと回答した。

Y 5 会社は、10月18日付けで、組合との団体交渉応諾義務は存在しない、パワーハラスメントの主張については事実と異なる点が多々ある、Y 5 会社が「上流事業者」による A 2 の直接雇用を妨害し、中間搾取をした事実はないなどと回答した。

【甲B1の1～2、甲C1の1～2、甲D1の1～2、甲E1の1～2】

(4) 組合は、11月28日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 緊急安全対策の発表等について

(1) 25年11月8日、Y1会社は、「 B6原発 の緊急安全対策」（以下「緊急安全対策」という。）を発表した。この中で、Y1会社は、 B6原発 の敷地内作業に適用する設計上の労務費割増分を1日当たり1万円から2万円に増額する旨を表明した。Y1会社の B1社長（以下「Y1会社のB1社長」という。）は、同じ日に記者会見を行い、労務費割増分が正しく下請事業者の労働者に届くよう徹底してもらいたいとの趣旨の発言をした。

【甲A3】

(2) 26年4月2日に行われた参議院第3回原子力問題特別委員会に、Y1会社のB1社長が参考人として出席し、同社長は、敷地内作業に適用する設計上の労務費割増分は、「厳しい環境の中で働いていただく為の労務費の増分手当」であること、増額した分については、「それをちゃんと最後のお一人まで届けてくださいねという意味でそうした明示をしております。」、「元請さんに対してしっかりお伝えしなければならないことで、また、元請さんはそれを受けてしっかりその部分を次の下請の方に契約でしっかり明示をしていくということになると思います。・・・私どもの増分の労務費が最後のお一人まで届くようにということをお願いしているところでございます。」などと述べた。

【甲A3】

5 団体交渉申入事項と本件で救済を求める交渉事項について

(1) 組合の団体交渉申入事項は、以下のとおりである。

① 24年8月24日付け及び11月27日付けの被申立人各社に対する申入事項

ア A2の労働条件を定める就業規則その他諸規定の写しを組合に交付すること。

イ A2に適用される三六協定及び賃金控除協定の写しを組合に交付す

ること。

ウ A 2 が法律を逸脱する高放射線量の業務に不満を述べたことを理由とする A 2 の不当解雇を撤回すること。

エ Y 1 会社、 Y 2 会社、 Y 3 会社、 Y 4 会社、 Y 5 会社、 C 6 会社、 C 1 会社は、 A 2 が C 1 会社に雇用され、 Y 2 会社及び Y 3 会社の指揮命令下で就労する、いわゆる偽装請負、多重派遣の実態に置かれたことについて釈明すること。

オ C 2 会社 名で募集しながら、 C 1 会社が雇用主となったことについて釈明すること。

カ 多重派遣、偽装請負により複数の会社が A 2 が受け取るべき賃金を中間搾取したことについて謝罪し、賃金から中間搾取した金員を返還すること。

キ 「社員経歴書」（労働者名簿の誤記と思われるので、以下その趣旨として取り扱う。）に虚偽の工事経歴を記載させたことについて釈明すること。

ク 「原子炉建屋カバーリング改修工事」と募集しながら、その後、業務内容を「道具の貸し借りとサーベイ」、「C 5 会社の攪拌機の交換作業」と変更し、最終的に「原発建屋に新設の配管パイプを通すためのガラス撤去作業」を行わせたことについて釈明すること。

ケ A 2 の放射線管理手帳の「個人異動履歴」に、同人が 24 年 5 月 21 日から同年 6 月 10 日まで Y 5 会社に、また、同年 6 月 12 日から同月 22 日まで Y 4 会社に雇用されていた旨の記載がなされたことについて釈明すること。

コ 6 ないし 9 ミリシーベルトをしきい値とする高放射線量の下で作業をさせようとしたこと、「みんな浴びてるから大丈夫」、「8 日経てば半減してゼロになる」など、虚偽の説明をしたことについて釈明すること。

サ A 2 を長時間拘束して大声で怒鳴るなどパワーハラスメントを行ったことについて謝罪し、同人がパワーハラスメントを受けずに就労する環境を整備するとともに、パワーハラスメントの再発防止策を

組合と協議の上、策定すること。

シ 組合員の作業環境や安全管理について

② 25年10月10日付けのY1会社に対する申入事項

ア B6原発 で働く労働者が偽装請負や中間搾取を受けずに就労できる労働環境の整備及び高放射線下で就労することにより健康被害を及ぼすことのないような適正な安全管理

イ B6原発 にて就労する下請労働者らの安全管理体制の確立

ウ 24年8月24日付けの申入事項

③ 25年11月14日付けのY1会社に対する申入事項

ア B6原発 での作業を発注する際に、下請等の労働者について、放射線作業における危険手当（労務費割増分）を含む日当をいくらかと積算して支払っているのか、労働者の労働条件にとって重要な事項であるから、その内訳も含めて明らかにすること。

イ 前項の危険手当（労務費割増分）が下請等の労働者に適正に支払われているか否かについて、貴社において、いかなる調査、指導を行っているのかを明らかにすること。

ウ 24年8月24日付けの申入事項

エ 25年10月10日付けの申入事項

④ 25年10月10日付けのY2会社に対する申入事項

ア 本来、A2に支払われるべき賃金のうちY2会社が中間搾取した金員（危険手当（労務費割増分）を含む。）を全額支払うこと。

イ 24年8月24日付けの申入事項

⑤ 25年10月10日付けのY3会社に対する申入事項

ア 24年6月19日、下請事業者に対して「A2を来させるな。」と伝えて、A2が解雇される直接的原因を作ったことを謝罪し、同人が解雇後に本来受け取るべき賃金を支払うこと。

イ 本来、A2に支払われるべき賃金のうちY3会社が中間搾取した金員（危険手当（労務費割増分）を含む。）を全額支払うこと。

ウ 24年8月24日付けの申入事項

⑥ 25年10月10日付けのY4会社に対する申入事項

ア 本来、A 2 に支払われるべき賃金のうち Y 4 会社 が中間搾取した金員（危険手当（労務費割増分）を含む。）を全額支払うこと。

イ 24年 8 月24日付けの申入事項

⑦ 25年10月10日付けの Y 5 会社に対する申入事項

ア 24年 7 月20日、Y 5 会社の B 5 社長らが A 2 を囲んで長時間にわたって怒鳴るなどの嫌がらせ（パワーハラスメント）をしたことについて謝罪すること。

イ 本来、A 2 に支払われるべき賃金のうち Y 5 会社が中間搾取した金員（危険手当（労務費割増分）を含む。）を全額支払うこと。

ウ 24年 8 月24日付けの申入事項

【甲 9、甲10、甲 A 1 の 1・2、甲 B 1 の 1、甲 C 1 の 1、甲 D 1 の 1、甲 E 1 の 1】

(2) 組合は、26年 6 月16日付けの準備書面で、上記の申入事項のうち本件で救済を求める交渉事項について、次のとおり整理した。

① Y 1 会社について

ア 上記(1)①エ

イ 上記(1)②ア及びイ

ウ 上記(1)③ア

② Y 2 会社について

ア 上記(1)①エ及びク

イ 上記(1)④ア

③ Y 3 会社について

ア 上記(1)①エ、カ、キ、ク、ケ及びサ

イ 上記(1)⑤ア及びイ

④ Y 4 会社について

ア 上記(1)①エ、カ、キ、ク、ケ及びサ

イ 上記(1)⑥ア

⑤ Y 5 会社について

ア 上記(1)①エ、カ、キ、ケ及びサ

イ 上記(1)⑦ア及びイ

6 Y 2 会社ら 4 社に対する福島労働局の指導について

- (1) 福島労働局は、本件申立て後の26年9月8日、 Y 2 会社 に対し、口頭による是正指導を行った。指導の内容は、明らかでない。

【審1 p85～87、甲17別紙1、乙B9】

- (2) 福島労働局は、本件申立て後の9月10日、 Y 3 会社 に対し、次のような内容の是正指導書を発した。

① 違反事項

Y 3 会社 と Y 4 会社 との打合せの際、十分な打合せ場所が確保できずに、 Y 4 会社 の班長のほか同社の従業員が居合わせる形となってしまったため、 Y 3 会社 が行った連絡、伝達は、結果として二次、三次下請会社の作業員に対して作業指示を行っていることと同様の状態であった。

24年6月19日、 Y 4 会社 の職長（実際はC 1 会社の労働者であった。）は、作業員を指揮命令する立場になったが、この日が新規入場であり、職長としての職務、作業場所についての知識、班編成を行うだけの知識を十分有していなかった。

Y 3 会社 は、職長に対して作業班の編成や作業の開始、終了、交代について説明したとのことであるが、本来、作業班の編成や作業の開始、終了、交代についての判断は、請負業者自らが行うべきものであって、発注者が関与すべきことではない。

② 是正のための措置

下請業者と打合せを行う際には、一般の作業員の出入りしない場所を確保するなど、 Y 3 会社 から下請業者作業員に対して直接指示が発生しないよう対処すること。

請負会社が自らの判断により業務の遂行ができるよう、請負会社の管理責任者に対し、請負業務の内容を十分に説明すること。

【甲17別紙2】

- (3) 福島労働局は、本件申立て後の26年9月10日、 Y 4 会社 に対し、次のような内容の是正指導書を発した。

① 違反事項

Y 5 会社が雇用する労働者を、自らの指揮命令の下に受け入れて、

労働者派遣が禁止されている建設業務に従事させたことが労働者派遣法第4条第3項に違反する。

Y5会社から提供されたC1会社が雇用する労働者を自らの指揮命令の下に労働に従事させたことが労働者供給事業の役務の提供を受けたことに該当し、職業安定法第44条に違反する。

② 是正のための措置

現在締結している全ての労働者派遣事業、請負事業等の状況について同様の実態がないか確認を行い、再発を防止すること。

末端下請まで、労働者派遣事業、請負事業等の状況について同様の実態がないか確認を行うこと。

【甲17別紙3】

(4) 福島労働局は、本件申立て後の26年9月10日、Y5会社に対し、次のような内容の是正指導書を発した。

① 違反事項

自社が雇用する労働者をY4会社に派遣していたことが労働者派遣法第4条第1項第2号に該当する。

C1会社が雇用する労働者を、自らの指揮命令の下に受け入れて、労働者派遣が禁止されている建設業務に従事させたことが労働者派遣法第4条第3項に違反する。

C1会社から労働者派遣により受け入れた労働者をさらにY4会社の指揮命令を受けて労働に従事させたことが労働者供給事業に該当し、職業安定法第44条に違反する。

② 是正のための措置

現在締結している全ての労働者派遣事業、請負事業等の状況について同様の実態がないか確認を行い、再発を防止すること。

【甲17別紙4】

第3 判 断

1 Y1会社の団体交渉拒否について

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

Y 1 会社は、 B 6 原発 の事故収束作業を実施する責任主体であり、元請事業者に発注を行い下請事業者等に原発事故収束作業を実施させている。通常の発電所の建設作業等においては、発注者は直接に工事を管理することはない。しかしながら、 B 6 原発 での未曾有の事故収束作業及び廃炉作業は、通常の建築工事ではなく、Y 1 会社が直接的な管理をしなければ遂行不可能な作業である。Y 1 会社以外に下請労働者の適正な労働条件及び労働安全衛生環境を維持・向上できる者は存在していない。本件は、このような B 6 原発 の事故収束作業という特別な状況を踏まえ、発注者である Y 1 会社が、下請労働者の基本的な労働条件及び労働安全衛生の決定について支配する立場にあり、使用者としての責任を有しており、組合と団体交渉をする地位にある。

労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）第29条、第30条の2及び第31条第1項により、Y 1 会社は、 B 6 原発 の事故収束作業に関し、「元方事業者」ないし「特定事業（建設業）の仕事を行く注文者」として、(ア)請負人及び請負人の労働者が安衛法に違反しないように必要な指導を行うこと、(イ)作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講ずること、(ウ)労働災害を防止するために必要な措置を講ずること、の各義務を負うことになる。したがって、Y 1 会社は、労働災害対策の面においては、実質的に使用者の立場にあるというべきである。

Y 1 会社の B 1 社長は、25年11月8日の記者会見で危険手当（労務費割増分）を1日当たり1万円から2万円に増額することを発表し、「増額した危険手当（労務費割増分）が正しく下まで届くよう徹底してもらいたい。」と述べた。また、これに関する国会発言でも、危険手当（労務費割増分）が末端の下請労働者にまで届くよう、元請や下請事業者に守らせることを表明している。したがって、Y 1 会社は、危険手当（労務費割増分）の支払に関して、現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる。

② 被申立人 Y 1 会社の主張

Y 1 会社は、 B 6 原発 の事故収束作業における発注者であって、同社と A 2 との間に雇用関係はなく、その他使用者としての責任を負う立場にもないことから、労働組合法第 7 条の使用者としての団体交渉応諾義務を負わないことは明らかである。

Y 1 会社が「工事全体を管理している」としても、それは発注者として進行管理等を行っているのであって、Y 1 会社の社員が各作業現場において作業員に対して指揮命令している事実はないのであるから、組合の主張が根拠付けられるものではない。

組合のいう「多重下請構造」における現場作業者の安全確保は、「多重下請構造」の系列にある企業のうち、どこが責任を果たすべきかという問題である。これに対し、Y 1 会社はあくまでも作業の発注者であって、その系列から外れていることは明らかである。

なお、Y 1 会社は、建設業には当たらないから安衛法第 31 条第 1 項の義務は負っていない。また、「緊急安全対策」の発表に関する Y 1 会社の B 1 社長の記者会見における発言は、同社が直接作業員の処遇等を決定することができないことを前提として、発注者としてできる限りの措置を講ずる旨を表明したものであって、同社が作業者の労働条件を支配している証拠にはならない。

(2) 当委員会の判断

Y 1 会社は、Y 2 会社に B 6 原発 の事故収束作業を発注した者であって、Y 1 会社と A 2 との間に雇用関係はないことはもとより、A 2 に具体的な作業内容について指示したとか、A 2 の労働条件に影響力を行使したなどの事実は全く認められないのであるから、労働組合法第 7 条の使用者としての団体交渉応諾義務を負わないといわざるを得ない。

組合は、B 6 原発 での事故収束作業及び廃炉作業は、通常の建築工事ではなく、Y 1 会社が直接的な管理をしなければ遂行不可能な作業であり、同社以外に下請労働者の適正な労働条件及び労働安全衛生環境を維持・向上できる者は存在していないことなどから、同社が労働組合法上の使用者に当たると主張しているが、そのような事情は、道義的あるいは社会的に同社が下請労働者の労働条件及び労働安全衛生環境を維

持・向上させるべき義務を根拠付けるものになり得るとしても、請負企業に雇用される形で事故収束作業及び廃炉作業に従事する労働者の労働条件に対する支配・決定の根拠となるとまではいえない。したがって、組合の主張は、採用することができない。

また、組合は、安衛法第29条、第30条の2及び第31条第1項により、Y1会社は、B6原発の事故収束作業に関し、「元方事業者」ないし「特定事業（建設業）の仕事を自ら行う注文者」として、①請負人及び請負人の労働者が安衛法に違反しないように必要な指導を行うこと、②作業間の連絡及び調整を行うことに関する措置その他必要な措置を講ずること、③労働災害を防止するために必要な措置を講ずること、の各義務を負うことになるから、この面から同社が使用者に該当するとも主張する。しかしながら、B6原発の事業が「特定事業」に当たるか否かに疑問がある上に、条文の規定からは、Y1会社が直ちに請負企業の労働者の使用者に当たるということはできない。

さらに組合は、Y1会社のB1社長の記者会見や国会での発言との関係でY1会社が使用者に該当するとも主張するが、同社長の発言は、企業の社会的責任を表明したものということはできても、同社が、下請労働者の労働条件を支配している事実の証左であるとまでいうことはできない。

以上のとおり、Y1会社は、労働組合法上の使用者には当たらないから、同社が、25年10月10日付け及び11月14日付けの組合の団体交渉申入れを拒否したことは、不当労働行為には当たらない。

2 Y2会社ら4社の団体交渉拒否について

(1) 申立人組合の主張

① Y2会社ら4社に共通する主張について

一般に義務的団体交渉事項とは、労働条件その他の労働者の待遇に関する事項をいう。そして、労働組合法上の使用者性は、労働者の労働基本権の保障の現実化という点から、労務の提供における実質的な支配力ないし影響力に応じて、派遣先及び派遣元に重疊的に認められると解すべきであり、このことは偽装請負の場合の元請と下請との関

係でも同様である。

したがって、このような拡張された「使用者」との間では、当該「使用者」が関与する労働条件は、義務的団体交渉事項に含まれる。

② Y 2 会社について

ア 24年6月14日、Y 2 会社のB10社員は、人員配置を決定した。

イ 6月19日、業務開始前に、Y 2 会社のB12社員は、A 2らに業務内容を指示、説明し、作業工程、作業時間、人員配置、班編成といった労働条件を決定した。また、同日のガラス撤去作業等において、業務内容を具体的に指示した。

ウ 26年9月8日、福島労働局は、A 2がY 2 会社の指揮命令下で労務提供していた事実を認定した上で、Y 2 会社に対して是正指導を行った。

エ 以上のようにY 2 会社は、A 2に指示説明を行い、人員配置、作業時間、班体制、作業工程といった労働条件を決定した。こうした同社のA 2に対する実質的な支配力ないし影響力に鑑みれば、同社は、労働組合法上の使用者に該当する。

オ Y 2 会社に対する団体交渉事項は、元請である同社に対して、(ア)低放射線量作業として募集しながら、高放射線量作業を指示した理由について明らかにした上で、(イ)下請労働者の偽装請負の解消及び安全管理体制の確立を求めるとともに、(ウ)A 2の日当・危険手当（労務費割増分）等の中間搾取を明らかにし、その回復を求めるものであるから、いずれも義務的団体交渉事項に当たる。

カ したがって、本件団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当たる。

③ Y 3 会社について

ア Y 3 会社は、Y 4 会社及びY 5 会社とともに、「社員経歴書」に記載された虚偽の経歴を労働者名簿に記載するようA 2に指示した。

イ 24年6月12日、Y 3 会社のB 9 社員は、A 2に指示説明を行い、作業日程、作業工程を決定した。担当者は、A 2に業務内容を説明した。

ウ 6月19日、Y 3 会社のB11社員は、A 2らに指示説明を行い、作業

工程、人員配置、班編成といった労働条件を決定した。

エ 業務終了後、Y3会社の社員は、A2に、作業所名「 Y2 」との記載がある管理区域管理カードを記入して提出するように指示した。また、A2の放射線管理手帳の記入者所属欄には、「 Y3 」と記入されていた。

オ さらに、Y3会社が「A2を来させるな。」と指示していたことが、A2が解雇される直接的な原因となった。

カ 26年9月10日、福島労働局は、A2がY3会社の指揮命令下で労務提供していた事実を認定した上で、Y3会社に対して是正指導を行った。

キ 以上のようなY3会社のA2に対する実質的な支配力ないし影響力に鑑みれば、Y3会社は、労働組合法上の使用者に該当する。

ク Y3会社に対する団体交渉事項は、(ア)「社員経歴書」や「個人異動履歴」に虚偽が記載されており、偽装請負ないし多重派遣を放置した疑いがあるため、この点を明らかにするもの、(イ)A2が解雇された直接的な原因は、Y3会社の指示によるものであるから、その謝罪と被害回復を求めるもの、(ウ)A2の日当・危険手当（労務費割増分）等の中間搾取を明らかにし、その回復を求めるものであるから、いずれも義務的団体交渉事項に当たる。

ケ したがって、本件団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当たる。

④ Y4会社について

ア Y4会社の担当者は、Y3会社社内において、A2に「社員経歴書」に記載された虚偽の経歴を労働者名簿に記載するよう指示していた。仮に三次下請以下の雇用主を記載すれば、上流会社が「受け付けない」のであり、雇用主の記載欄は、A2を業務に従事させることができるかどうかを左右する重要な記載事項である。Y4会社がこのような指示を行うのは、A2を自らの指揮命令下において業務に従事させるために必要不可欠であったからにほかならない。

イ また、Y4会社は、Y3会社に頼んでA2の放射線管理を肩代わ

りさせるなど、放射線管理について、使用者として行動していた。

ウ 26年9月10日付けで、福島労働局は、Y4会社がA2を自らの指揮命令下に置いたことを認定した上で、同社に対して是正指導を行った。

エ 以上のように、Y4会社の行為は、A2が就労できるよう前提条件を整える役割を果たすもので、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な支配力を有していたものといえる。

オ Y4会社 に対する団体交渉事項は、(ア)「社員経歴書」や「個人異動履歴」に虚偽が記載されており、偽装請負ないし多重派遣を放置した疑いがあるため、この点を明らかにするもの、(イ)A2の日当・危険手当（労務費割増分）等の中間搾取を明らかにし、その回復を求めるものであるから、いずれも義務的団体交渉事項に当たる。

カ したがって、本件団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当たる。

⑤ Y5会社について

ア Y5会社は、Y3会社及び Y4会社 とともに、「社員経歴書」に記載された虚偽の経歴を労働者名簿に記載するようA2に指示した。

イ Y5会社のB5社長は、6月19日にA2らと話し合いをした際に、業務内容について説明不足であったことをA2に詫びており、A2に業務内容について説明、指示する立場にあった。

また、この際、Y5会社のB5社長は、C6会社のC7社員がA2に「今日限りで帰ってもらう。」と述べたのにうなずき、C1会社をこれに追随させており、実質的に解雇の通告をしたものといえる。

ウ 26年9月10日付けで、福島労働局は、Y5会社がA2を自らの指揮命令下に置いたことを認定した上で、Y5会社に対して是正指導を行った。

エ 以上のように、Y5会社の行為は、A2が B6原発 の収束作業に従事する上で必要不可欠の役割を果たすものであって、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な支配力を有していたものといえる。

オ Y 5 会社に対する団体交渉事項は、(ア)「社員経歴書」や「個人異動履歴」に虚偽が記載されており、偽装請負ないし多重派遣を放置した疑いがあるため、この点を明らかにするもの、(イ) A 2 の日当・危険手当（労務費割増分）等の中間搾取を明らかにし、その回復を求めるもの、(ウ) A 2 に対してパワーハラスメントを行ったことについて謝罪するとともに再発防止策を講ずるよう求めるものであるから、いずれも義務的団体交渉事項に当たる。

カ したがって、本件団体交渉を拒否したことは不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人 Y 2 会社の主張

Y 2 会社 は、下記のどの団体交渉事項についても、使用者の立場にはなく、また、これらの事項は、Y 2 会社 にとって義務的団体交渉事項ではない。

① いわゆる偽装請負、多重派遣の実態に置かれたこと（第 2、5(1)①エ）について

ア Y 2 会社 は、A 2 を雇用しておらず、Y 3 会社以下の下請事業者と A 2 との間の労働条件の決定等について、一切支配・決定する立場にない。

したがって、Y 2 会社 は、この事項について、団体交渉に应付する義務はない。

イ Y 2 会社 は、偽装請負、多重派遣を行っておらず、関与もしていない。

Y 2 会社 は、特定元方事業者として、下請労働者の安全教育や電離放射線を受けることをできるだけ少なくするための指導を行う法的義務を負っており、その義務を果たしたにすぎないのであって、業務の指示は行っていない。

Y 2 会社の B 10 社員 は、安全教育の一環として補完教育を行ったのであり、業務指示はしていない。また、Y 2 会社の B 12 社員 も、安全確保のための注意を行ったのであり、業務指示はしていない。なお、24年6月19日の免震棟での Y 2 会社の B 12 社員

の説明は、直接作業員になされたものではなく、Y3会社の担当者になされたものである。

管理区域カードは、Y3会社が社内管理用に使用している独自の書式と思われ、Y2会社は一切関与していない。

組合は、C1会社のC3社長が、Y2会社の指示でA2を解雇する旨述べたと主張するが、Y2会社は、A2の解雇には関与していない。

したがって、Y2会社は、その指揮命令下にA2を労働させたことはなく、この事項について、団体交渉に応ずる義務はない。

② A2の業務内容が変更になったことについて（第2、5(1)①ク）

Y2会社は、A2の募集に関与していない。また、Y2会社は、本件のガラス片撤去作業を含む工事をY3会社に対して発注したが、その作業に従事する作業員の選定には一切関与していない。

また、上記①のとおり、Y2会社は、A2らの業務を決定したり、業務を指示したこともない。

したがって、Y2会社は、この事項について、団体交渉に応ずる義務はない。

③ A2の賃金から中間搾取した金員を返還すること（第2、5(1)④ア）について

Y2会社は、Y1会社から、A2を含む労働者に支払うべき賃金・手当として特定された金額を受領していないのであるから、その一部を労働者に支払わないとの概念（中間搾取）は成立しない。労働者の賃金・手当は、当該労働者を雇用している事業者が決定するのであって、A2を雇用していないY2会社が、決定するわけではない。

したがって、Y2会社は、この事項について、団体交渉に応ずる義務はない。

(3) 被申立人Y3会社の主張

Y3会社は、下記のどの団体交渉事項についても、使用者の立場にはなく、また、これらの事項は、Y3会社にとって義務的団体交渉事項ではない。

さらに、組合が要求している団体交渉事項は、いずれもそのような事実がないことやその理由等が、本件審査（調査・審問）手続において既に明らかになっていることから、団体交渉を行う実質的理由が消滅している。

- ① いわゆる偽装請負、多重派遣の実態に置かれたこと（第2、5(1)①エ）、労働者名簿に事実と異なる工事経歴を記載させたこと（同キ）、A2の業務内容が変更になったこと（同ク）、A2の放射線管理手帳の「個人異動履歴」に事実と異なる記載がされていたこと（同ケ）及びA2に対して「パワーハラスメント」を行ったこと（同サ）について
- ア 組合は、Y3会社に対し、偽装請負状態での就労に関する事実関係を明らかにすることを要求しているといえるが、このことは、組合自身が、A2に関する就労が偽装請負状態にあったことが明らかではないことを前提にしているものであり、自身の主張において、Y3会社がA2の「使用者」でないことを自認しているものである。
- イ Y3会社のB11社員の発言は、スペース不足から、当日の各社担当者による業務内容の確認などのミーティングに、作業者も居合わせる形になっていたところ、その場に居合わせたA2から放射線量に関する質問が出たため、安全衛生上の説明又は助言をしたもので、元請企業としての義務を果たしたにすぎない。したがって、Y3会社が、A2らに業務指示をしたことはない。

Y3会社がA2に提出を求めた管理区域管理カードは、放射線の被曝量を管理するためのものであり、雇用管理のための資料ではない。

したがって、偽装請負ないし多重派遣というべき関係自体存在していない。

- ② A2が解雇される直接的原因を作ったこと（第2、5(1)⑤ア）について

Y3会社は、Y4会社、Y5会社、C1会社のいずれとも直接・間接に取引関係がなく、本件解雇についても、組合とC1会社との間で協定書が締結され、本件解雇によるC1会社とA2との雇用関係の終了が確認されている。したがって、そもそも、解雇後の賃金支払請求自体が認

められないことに加え、Y3会社とA2との間には、現在、直接的にも間接的にも何らの関係もないのであり、Y3会社が、A2の基本的な労働条件やA2とC1会社間の紛争について、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とは認められようがない。

また、Y3会社は、下請事業者に対し、「A2を来させるな。」と指示したことはない。

- ③ A2の賃金から中間搾取した金員を返還すること（第2、5(1)①カ、同⑤イ）について

上記のとおり、Y3会社とA2の間には、現在、直接的にも間接的にも何らの関係もないのであるから、A2の個別的権利主張が同人の労働条件に影響する余地はなく、Y3会社が使用者に当たらないことは明らかである。

なお、Y3会社は、Y2会社から「危険手当」なるものを受け取っていないから、これを中間搾取することもまたあり得ようがない。

- ④ したがって、Y3会社は、A2の労働組合法上の使用者には当たらない。
(4) 被申立人Y4会社の主張

Y4会社は、下記のどの団体交渉事項についても、使用者の立場にはなく、また、これらの事項は、Y4会社にとって義務的団体交渉事項ではない。

- ① いわゆる偽装請負、多重派遣の実態に置かれたこと（第2、5(1)①エ）について

ア 組合は、Y4会社に対し、偽装請負状態での就労に関する事実関係を明らかにすることを要求しているといえるが、このことは、組合自身が、A2に関する就労が偽装請負状態にあったことが明らかではないことを前提にしているものであり、自身の主張において、Y4会社がA2の「使用者」でないことを自認しているものである。実際に、Y4会社とA2との間で偽装請負状態の事実はなかった。

イ 組合は、「社員経歴書の虚偽記載」及び放射線管理手帳の「個人異動履歴」記載などからY4会社がA2に対して労務指揮を行って

いたと主張するが、Y4会社が、Y3会社に対し、A2を自らが雇用する労働者であるとの報告をしたことを前提にしても、これらから、作業現場におけるY4会社によるA2に対する労務指揮が推認される関係にはない。

ウ また、偽装請負の存否にかかわらず、その解明と是正を求める団体交渉が認められるとしても、商流の下流に位置するY4会社が、それらの事項について支配・決定できる地位にはないから、Y4会社に団体交渉応諾義務はない。

エ 偽装請負状態か否かの調査は、行政庁が行うべきであり、私益の一方を主張すべき労働組合との団体交渉に委ねるべきではないから、偽装請負状態での就労に関する事実関係の確認を義務的団体交渉事項として認めるべきではない。

オ この団体交渉事項については、Y4会社は、本件審査（調査・審問）手続において可能な限り明らかにしたことに加え、現在Y4会社は、Y3会社ともY5会社、C1会社とも取引関係がなく、団体交渉を行ったとしても是正すべきものがない。

② A2の賃金から中間搾取した金員を返還すること（第2、5(1)①カ、同⑥ア）について

ア 「危険手当」の「中間搾取」分の支払を請求する法的権利が存在するとは考えられないのであるから、義務的団体交渉事項たり得ない。民事上の請求権がないことがはっきりしているときに団体交渉応諾義務が認められないのは当然である。存在しようのない権利の実現を求める団体交渉につき応諾義務を課すことは、法秩序の統一性を損なうとともに、下流事業者には雇用された労働者の属する労働組合が権利と名付けて請求すると、上流事業者はこれに応じなければならなくなることを意味するものであり、極めて不当である。

イ Y4会社は、本件審査（調査・審問）手続を通じて、A2が本件収束作業に従事した当時、同人の担当業務について、上流事業者から、下請労働者に支給すべき「危険手当」を受領したことはないことを既に明らかにしている。

- ③ 労働者名簿に事実と異なる工事経歴を記載させたこと（第2、5(1)①キ）、A2の業務内容が変更になったこと（同ク）及びA2の放射線管理手帳の「個人異動履歴」に事実と異なる記載がされていたこと（同ケ）について

これらについては、Y4会社が偽装請負を行ったことを明らかにする趣旨と解されるが、①で述べたとおり、これらのことが偽装請負の解明にはつながらない上に、偽装請負等の関係があったことを明らかにしようとする事自体が、Y4会社に対する団体交渉応諾義務を基礎付け得ない。

加えて、Y4会社は、本件審査（調査・審問）手続を通じて、これらに係る釈明を可能な限り行っている。

- ④ A2に対して「パワーハラスメント」を行ったこと（第2、5(1)①サ）について

Y4会社が「パワーハラスメント」を行った事実自体全く立証されていないし、Y4会社は、A2の賃金等の労働条件に影響を持ち得る関係にはない。

(5) 被申立人Y5会社の主張

Y5会社は、下記のどの団体交渉事項についても、使用者の立場にはなく、また、これらの事項は、Y5会社にとって義務的団体交渉事項ではない。

- ① いわゆる偽装請負、多重派遣の実態に置かれたこと（第2、5(1)①エ）について

ア 組合は、Y5会社に対し、偽装請負状態での就労に関する事実関係を明らかにすることを要求しているといえるが、このことは、組合自身が、A2に関する就労が偽装請負状態にあったことが明らかではないことを前提にしているものであり、自身の主張において、Y5会社がA2の「使用者」でないことを自認しているものである。実際に、Y5会社とA2との間で偽装請負状態の事実はなかった。

イ 組合は、Y5会社が「社員経歴書の虚偽記載」をさせたこと及びY5会社のB5社長がA2に解雇を言い渡したことからY5会社がA

2 に対して労務指揮を行っていたと主張するが、そのような事実はなく、仮にそのような事実があったとしても、これらから、作業現場における Y 5 会社による A 2 に対する労務指揮が推認される関係にはない。

ウ また、偽装請負の存否にかかわらず、その解明と是正を求める団体交渉が認められるとしても、商流の下流に位置する Y 5 会社が、それらの事項について支配・決定できる地位にはないから、Y 5 会社に団体交渉応諾義務はない。

エ 偽装請負状態か否かの調査は、行政庁が行うべきであり、私益の一方を主張すべき労働組合との団体交渉に委ねるべきではないから、偽装請負状態での就労に関する事実関係の確認を義務的団体交渉事項として認めるべきではない。

オ この団体交渉事項については、Y 5 会社は、本件審査（調査・審問）手続において可能な限り明らかにしたことに加え、現在 Y 5 会社は、Y 4 会社とも C 1 会社とも取引関係になく、団体交渉を行ったとしても是正すべきものがない。

② A 2 の賃金から中間搾取した金員を返還すること（第 2、5(1)①カ、同⑦イ）について

ア 「危険手当」の「中間搾取」分の支払を請求する法的権利が存在するとは考えられないのであるから、義務的団体交渉事項たり得ない。民事上の請求権がないことがはっきりしているときに団体交渉応諾義務が認められないのは当然である。存在しようのない権利の実現を求める団体交渉につき応諾義務を課すことは、法秩序の統一性を損なうとともに、下流事業者には雇用された労働者の属する労働組合が権利と名付けて請求すると、上流事業者はこれに応じなければならなくなることを意味するものであり、極めて不当である。

イ Y 5 会社は、本件審査（調査・審問）手続を通じて、A 2 が本件収束作業に従事した当時、同人の担当業務について、上流事業者から、下請労働者に支給すべき「危険手当」を受領したことはないことを既に明らかにしている。

- ③ 労働者名簿に事実と異なる工事経歴を記載させたこと（第2、5(1)①キ）及びA2の放射線管理手帳の「個人異動履歴」に事実と異なる記載がされていたこと（同ケ）について

これらについては、Y5会社が偽装請負を行ったことを明らかにする趣旨と解されるが、①で述べたとおり、これらのことが偽装請負の解明にはつながらない上に、偽装請負等の関係があったことを明らかにしようとする事自体が、Y5会社に対する団体交渉応諾義務を基礎付け得ない。

加えて、Y5会社は、本件審査（調査・審問）手続を通じて、これらに係る釈明を可能な限り行っている。

- ④ A2に対して「パワーハラスメント」を行ったこと（第2、5(1)①サ、同⑦ア）について

Y5会社のB5社長は、24年6月19日には、基本的に部外者として立ち会い、多少口をはさむ結果になったにすぎないのであって、同社長が「パワーハラスメント」を行った事実自体全く立証されていないし、Y5会社は、A2の賃金等の労働条件に影響を持ち得る関係にないから、使用者には当たらない。

(6) 当委員会の判断

- ① 労働組合法第7条にいう「使用者」とは、同法が助成しようとする団体交渉を中心とする集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にはこれに該当するものの、雇用主以外の事業主であっても、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かつ具体的に支配力を及ぼしている場合には、労働組合法上の使用者に当たると解すべきである。

したがって、本件では、組合が申し入れた団体交渉事項ごとに、Y2会社ら4社が、A2の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力を及ぼしているか否かについて以下に検討することとする。

- ② A2の業務内容が変更になったことについて（第2、5(1)①ク）

ア A2の業務内容は、応募時にはB6原発3号機原子炉建屋カバ

ーリング改修工事とされていたところ、採用時には、道具の貸し借りと防護服等の放射線量を測定するサーベイの仕事と告げられて雇用契約を締結し（第2、2(1)）、24年6月12日には、Y3会社のB9社員から、C5会社の除染装置内の攪拌機の交換作業であること、放射線量の高いところでの業務であることを告げられた（同(2)）。この説明を受けて、A2が、C1会社のC3社長に確認したところ、同社長は、「そんなはずはない。」「確認するからちょっと待つて。」などと返答した（第2、2(2)）。さらに、6月14日には、Y2会社のB10社員から除染装置周辺での線量が高い場所での業務である旨の説明を受けて、A2が、C1会社のC3社長に「線量が高すぎる。このまま何の説明もないまま作業に入ることはできない。」と述べたところ、同社長は、「高い線量の所はなくしてもらった。」と回答した（第2、2(4)）。ところが、実際に、6月19日の作業現場では、A2は、Y3会社のB11社員やY2会社のB12社員から、建屋近辺に散乱するガラスの撤去とPE管の敷設・接続作業で、線量が高い建屋近辺での業務である旨を告げられた（第2、2(5)）。A2が、説明を受けていた業務の内容と実際に従事する業務の内容が違うなどと述べたところ、Y3会社のB11社員は、Y3会社としては下請会社に業務内容は説明しているので、雇用された会社に言ってほしいなどと答えた（第2、2(5)）。そして、結局、A2は、放射線量が高い建屋近辺での、ガラスの撤去とPE管の敷設・接続作業に従事した。

このように、A2は、雇用契約締結時と異なる業務に従事させられることになったのであり、その業務は、労働者の健康に多大な影響を及ぼし得る放射線量の高い場所での業務であったことも考慮すると、作業場所での放射線量などの就労環境やそれに伴う負荷の点を含めたA2の業務内容は「労働条件その他の待遇」に該当する事項であるというべきであり、使用者に当たる主体との関係では義務的な団体交渉事項であるといえる。

そこで、この点について、労働組合法上の使用者としての責任の

所在について検討することとする。

イ 24年6月19日の業務に当たり、Y3会社のB11社員は、建屋近辺に散乱するガラスの撤去作業を行ってもらうこと、PE管の敷設・接続作業を行ってもらうことなどの業務内容を説明した（第2、2(5)）。また、Y2会社のB12社員は、建屋近辺は線量が高いので、二班に分かれて、1時間で交代するようにすること、建物にガラスが刺さっているところも多いので、金属の棒やパイプでガラスを下に叩き落した上で、地面に落ちたガラスを撤去するようにすることなどを説明した（第2、2(5)）。さらに、Y3会社のB11社員は、その場で班編成を行い、1班リーダーは自分が務め、2班リーダーは別のY3会社の社員が務め、Y2会社のB12社員が両方をみることになるなどと述べた（第2、2(5)）。一方、A2らの6月19日の業務内容がY3会社からY4会社に伝えられたのは当日であり、Y4会社からY5会社を経てC1会社に伝えられたのも当日であって、C1会社からA2には、業務開始前には伝えられなかった（第2、2(5)）。

Y2会社及びY3会社は、Y2会社のB12社員の説明はY3会社の担当者に対して行われたものであり、Y3会社のB11社員の説明は下請事業者の担当者に対して行われたものであること、説明内容は、安全衛生上の注意であって業務内容の説明ではないことを主張する。しかしながら、(ア)Y4会社、Y5会社ないしC1会社からは、A2らに対して業務内容の説明が行われたことはないこと、(イ)Y3会社のB11社員は、分からないことがあれば班長や前からいる人に聞いてほしいなどと作業員に直接話しているとしか思えない発言をしていること、(ウ)Y2会社のB12社員は、「ここからは作業内容なんですけど。」と前置きして説明を始めていること、(エ)Y3会社のB11社員は、業務のための班編成を行い、自ら班長となっていること（第2、2(5)）などからみて、これらの主張は採用することができない。

しかも、Y2会社のB12社員は、終始A2らの業務に同行し、

業務内容について指示したり、業務終了の指示をしたりした（第2、2(5)）。そして、この間、Y4会社及びY5会社の社員が業務の説明を行ったり、業務に同行したりしたことはなかった（第2、2(5)）。

こうした事実に照らすと、A2の雇用契約はC1会社との間で結ばれているものの、実際の業務内容の決定や指示は、Y2会社やY3会社が行っているものとみざるを得ない。これに対して、Y4会社及びY5会社については、A2の雇用契約の相手方であるC1会社とY2会社及びY3会社との間の下請会社ではあるものの、A2の実際の業務内容の決定や指示を行った事実は認められない。

ウ 以上のことからすれば、A2の実際の業務内容に関する事項について、これを具体的に決定し、A2に指示していたと認められるY2会社及びY3会社は、A2との関係で労働組合法上の使用者に当たるとともに、当該事項は義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。そして、A2の業務内容が変更になったことについての団体交渉申入事項（第2、5(1)①ク）は、A2の具体的な業務が決定され、指示されるに至る経緯についての説明を求める趣旨のものと解されるところ、前記ア及びイのように、A2の業務内容がめまぐるしく変わる一方で、この点について事前にA2に対して十分な連絡や説明が行われていたとはいえないことも踏まえると、Y2会社及びY3会社は、この申入事項に対し、義務的団体交渉事項に属する問題として誠実に対応することが求められるといふべきである。

なお、団体交渉の申入れの時点で、A2は、いずれの会社とも雇用関係がなくなっているが、同人は、現実に健康に影響がないとはいえない線量の高い場所で、上記のような事情の下で業務に従事したものであるとともに、そのことについてY2会社及びY3会社から十分な説明を受けているとはいえないことなどに照らすと、A2の業務内容に関して、同人とY2会社及びY3会社の間には、過去の労働条件に関する未清算の問題が残されているものといふべきであり、このような問題について、Y2会社及びY3会

社は、雇用関係に隣接した関係として、なお使用者の立場にあるというべきである。

- ③ A 2 の賃金から中間搾取した金員を返還すること（第 2、5(1)①カ、同④ア、同⑤イ、同⑥ア、同⑦イ）及び A 2 が解雇される直接的原因を作ったこと（第 2、5(1)⑤ア）について

ア A 2 の賃金から中間搾取した金員を返還することとの交渉事項は、A 2 に本来支払われるべき賃金が決まっており、Y 2 会社ら 4 社が、A 2 の賃金をそれよりも低く決定するか、あるいは A 2 に支払われるべき賃金として定められた額を引き下げた上でその差額を「搾取」したとの前提に立っているものとみられ、このような観点からすると、この交渉事項について Y 2 会社ら 4 社が労働組合法上の使用者に当たるというためには、A 2 に実際に支払われた賃金あるいは A 2 に支払われるべき賃金として定められた額を、Y 2 会社ら 4 社が実質的に決定していたことが必要になるものといえる。

しかしながら、C 1 会社の C 3 社長が、採用時に 1 日当たり 13,000 円を支払うと述べたほか（第 2、2(1)）、解雇時には、実際の業務日だけでなく研修等を行った日についても賃金が支払われることを告げていること（同(7)）などをみると、A 2 の賃金については、C 1 会社が決定しているものとみざるを得ず、Y 2 会社ら 4 社が A 2 の賃金を明示した上で工事契約を行っていたというような事実については何ら疎明がないのであるから、Y 2 会社ら 4 社 が、A 2 の賃金を実質的に決定していたということはできず、また、Y 2 会社ら 4 社 において A 2 に支払われるべき賃金として定められた額が存在したとも、Y 2 会社ら 4 社 がこれを実質的に決定していたともいうことはできないといわざるを得ない。

確かに、組合が主張するとおり、Y 2 会社 及び Y 3 会社 に対する関係では、A 2 は、Y 4 会社の社員として報告されており、Y 5 会社及び Y 4 会社の担当者は、A 2 や他の従業員に、事実と異なる経歴が前もって記載されている「社員経歴書」を交付し、「社員経歴書」の記載をそのまま労働者名簿に書き写すようにと指示した

り（第2、2(2)）、Y3会社の社員が、「Y3 / Y4」との記載がある管理区域作業記録を提出するよう指示した（同(6)）
事実は認められる。さらに、A2は、「Y5」と表記された勤務表も提出しており（第2、2(6)）、Y5会社がA2の放射線管理手帳を作成していた（同(7)）事実も認められる。

しかしながら、これらのことから、Y2会社ら4社が、A2の賃金を雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配力を及ぼす地位にあったとまでみることはできないといわざるを得ない。

なお、組合は、24年6月19日に、Y5会社のB5社長がA2に解雇を告げたこと、6月19日にA2らと話し合いをした際に、業務内容について説明不足であったことをA2に詫びており、A2に業務内容について説明、指示する立場にあったことから、Y5会社がA2の使用者の立場にあったとも主張する。しかしながら6月19日のY5会社における話し合いでは、A2が当初の説明から業務内容が次々に変わったことについて不満を告げ、現在の現場ではA2が働きたくないとの意思を持っていることを確認する方向で話し合いがなされているのであって、Y5会社のB5社長が解雇を告げた事実は認められない（第2、2(6)）。また、Y5会社のB5社長が、業務内容について説明不足であったことをA2に詫びたことから、直ちに、Y5会社がA2に業務内容について説明、指示する立場にあったということとはできない。

イ A2が解雇される直接的原因を作ったこととの交渉事項は、(ア)24年6月19日に、A2がY3会社のB11社員に、業務が変更になったことについて苦情を述べたことがA2の解雇の発端になっていること、(イ)C1会社のC3社長が、6月20日にA2に解雇を言い渡した際に、上位請負会社がA2に現場に来ないようにと言ったためにそれに従うしかないと述べていることからY3会社が実質的にA2の解雇を決定したことを前提とするものとみられる。

しかしながら、A2の解雇については、C1会社のC3社長が、同人に告げていること（第2、2(7)）が認められる。また、上位請負会社がA2に現場に来ないようにと言ったためにそれに従うしかない

とC1会社のC3社長が述べた事実は認められるが、同社長は、Y3会社ではなくY2会社がそのように言ったと述べている(第2、2(7))。確かに、6月19日に、A2がY3会社のB11社員に、業務が変更になったことについて苦情を述べたことがA2の解雇の発端になってはいるが、Y3会社がC1会社に対してA2を解雇するように求めたとの直接的な事実は認められず、むしろ、Y3会社は、作業員全員の就労意思を確認するよう求めたものであり(第2、2(6))、上記のとおり、6月19日のY5会社における話合いでは、現在の現場ではA2が働きたくないとの意思を持っていることを確認する方向で話合いがなされていることも、これを裏付けているといえる(同)。

さらに、組合とC1会社との間では、①A2の雇用契約が24年6月21日をもって終了したことを確認する、②C1会社は、組合に解決金を支払うなどの協定が締結されているのであって(第2、2(10))、A2の解雇については、C1会社が主体的に問題解決に当たっていることが認められる。

なお、上記アと同様に、書類に対する虚偽記載などの事実が認められることなどから同社が、A2の雇用自体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力を及ぼす地位にあったとまでみることはできないといわざるを得ない。

ウ したがって、Y2会社ら4社が、これらの団体交渉事項について、使用者に当たるということはできない。

- ④ いわゆる偽装請負、多重派遣の実態に置かれたこと(第2、5(1)①エ)、労働者名簿に事実と異なる経歴を記載させたこと(同キ)及びA2の放射線管理手帳の「個人異動履歴」に事実と異なる記載がされていたこと(同ケ)について

これらは、いずれもA2に対する使用者としての責任を負うのがいずれの会社であるのかを解明するための具体的な事項であり、A2の労働条件その他の待遇との関わりという観点からは、A2の具体的な業務が決定され、指示される過程に関わる事項と位置付けられるべきもので

あるから、Y2会社及びY3会社がA2の実際の業務内容の決定や指示との関係で労働組合法の使用者に当たるのである以上、これらについても、義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。

ただし、労働者名簿に事実と異なる経歴を記載させたことについては、Y3会社の事業所内で行われたという以外にY3会社が関与した事実は認められないし、ほかにY3会社がこの事項について影響力を行使し得たと認めるに足りる疎明はないのであるから、この点については、Y3会社との関係では、A2の業務内容の決定との関わりは希薄であって、A2の労働条件その他の待遇に関する事項に当たるとはいふ難く、Y3会社が使用者として説明責任を負うべき義務的団体交渉事項に当たるといふことはできない。また、これらの点については、既に前記②で救済した事項と別個に救済する必要性があるものとはいえないから、救済は、主文第1項の程度に止めるのが相当である。

なお、Y4会社及びY5会社については、前記②のとおり、A2の業務内容について具体的に決定、指示する立場にあったとはいえないことから、この点についても、A2との関係で労働組合法上の使用者であるといふことはできない。

⑤ A2に対して「パワーハラスメント」を行ったこと（第2、5(1)①サ、同⑦ア）について

「パワーハラスメント」については、24年7月20日にY5会社における、Y5会社のB5社長の一連の言動を指しているものとみられるのであり、Y3会社及びY4会社については、「パワーハラスメント」を行った事実自体が存在しないし、ほかにY3会社及びY4会社がこの事項について現実かつ具体的に影響力を行使し得る立場にあったと認めるに足りる疎明はないのであるから、この点について、Y3会社及びY4会社が使用者に当たるといふことはできない。

Y5会社については、24年7月20日のY5会社のB5社長の行った一連の言動は認められ（第2、2(8)）、これらの言動は、過去の未清算の労働条件に関するものとしてA2が行おうとしている要求を封じようとするものであって、問題がないとはいえないものの、問題の発端

となっているA2の業務内容や解雇問題について、前記③で既に判断したとおりY5会社が労働組合法上の使用者とはいえないこと、それ以外に、Y5会社がA2の労働条件を支配し得る事実上の力を背景にこれらの言動を行ったと認めるに足りる事実も認められないことからすれば、この団体交渉事項についても、Y5会社が、A2との関係で労働組合法上の使用者であるということとはできない。

- ⑥ 以上のとおりであるから、本件の救済としては、主文第1項のとおり、組合が改めて、採用時に提示されたものと異なる業務にA2が従事することになったことについての団体交渉を申し入れたときは、Y2会社及びY3会社は、これに応ずるよう命ずることとする。また、組合は、誓約書の掲示をも求めているが、主文の程度をもって相当と考える。

なお、組合は、A2の解雇について、C1会社と和解してはいるが（第2、2(10)）、そのことは、上記の結論を左右するものではない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が25年10月10日付けで申し入れた団体交渉のうち、Y2会社及びY3会社が、採用時に提示されたものと異なる業務にA2が従事することになったこと及びいわゆる偽装請負、多重派遣の実態にA2が置かれたことについての団体交渉を拒否したこと、並びにY3会社が、A2の放射線管理手帳の「個人異動履歴」に事実と異なる記載がされていたことについての団体交渉を拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実については、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成28年1月19日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一