

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

(1) 被申立人Y1会社（以下「Y1会社」という。）は、被申立人Y2法人（以下「Y2法人」という。）の設置する大学（以下「大学」という。）の構内警備を請け負っていた。A2（以下「A2」という。）は、平成9年10月20日にY1会社に入社し、同社の従業員として大学構内における保安警備業務（以下「保安警備業務」という。また、これらの業務に従事するY1会社の従業員を「警備員」という。）に従事していた。

(2) 13年11月14日、A2は、大学構内において、Y2法人に勤務する女性に対して性的嫌がらせ行為を働いたこと等を理由に解雇された。A2が加入していた申立外C1組合（以下「C1組合」という。）は、Y1会社に対して解雇撤回や謝罪等を求め団体交渉を行い、A2は解雇の無効確認を求める訴訟も提起したところ、18年3月16日にA2の解雇は撤回され、解雇期間中の賃金も支払われた。しかし、その後も、就労場所や賃金等の復職条件を巡って22年8月3日まで団体交渉が行われたが合意に至らず、Y1会社は同日以降の団体交渉に応ぜず、A2は19年4月1日から就労を拒否した。

また、C1組合は、Y2法人に対しても、解雇に関する事実関係等について団体交渉を申し入れていたが、Y2法人は、A2とY1会社との間の労使紛争に関しては当事者でないとして、団体交渉に応じなかった。

(3) 24年8月23日、A2は、C1組合に脱退届を提出し、翌24日、申立人X1組合（以下「X1組合」という。）に加入した。X1組合は、Y1会社に対し、解雇の謝罪や紛争の金銭解決の可能性等について団体交渉を要求した。ところが、Y1会社は、C1組合から、A2はC1組合の組合員であり、X1組合との団体交渉はC1組合への不当労働行為になるなどと主張されたため、X1組合に対し、X1組合とC1組合との間でA2の解雇に伴う紛争の交渉権限が調整・統一されるまで団体交渉には応じられない旨回答した。

また、X1組合は、Y2法人に対しても、解雇の謝罪や金銭解決等につ

いて団体交渉を要求したが、Y 2 法人は、C 1 組合に対するのと同様に団体交渉には応じなかった。

- (4) 本件は、① Y 1 会社が、X 1 組合からの A 2 に関する団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か、② Y 2 法人は、A 2 との関係で、労働組合法上の使用者に当たるか否か、Y 2 法人が労働組合法上の使用者に当たる場合、Y 2 法人が、X 1 組合の団体交渉申入れに応じなかったことは、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 会社及び Y 2 法人は、X 1 組合との団体交渉に応ずること。
(2) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人 Y 1 会社は、肩書地に本社を置き、昭和38年に設立され、建物総合保守管理、いわゆるビルメンテナンスを営んでいる会社である。
(2) 被申立人 Y 2 法人は、肩書地に所在し、28年に設立された学校法人であり、肩書地に大学を設置している。
(3) 申立人 X 1 組合は、個人加盟のいわゆる合同労組であり、平成20年11月1日に結成された。本件申立時の組合員数は、約10名である。

2 Y 2 法人と Y 1 会社との保安警備請負契約

(1) 保安警備請負契約の内容

Y 2 法人と Y 1 会社とは、大学構内の保安警備業務を請け負う内容の契約（以下「保安警備請負契約」という。）を締結していた。この契約では、その仕様書にて、業務内容等が概要以下のように定められていた。

① 目的

Y 2 法人の学校教育活動を円滑に行うために、構内における火災、盗難、侵入者による不法行為、その他の事故を未然に防止するとともに、万一事故発生の際は、迅速かつ的確な処置により被害を最小限度に防止し、構内の保安警備業務を行うことを目的とする。

② 基本方針

Y 2 法人の諸規則を遵守し、最適の方法により業務を遂行する。

業務遂行に当たっては、あらかじめ提示された保安警備業務、駐車場内業務の仕様に従い、Y 2 法人の指揮監督を受けることなく、受託者が積極的に業務を行うものとする。

③ 業務内容

5 ポスト（1 番から 5 番）の業務に対し、一昼夜24時間（1 番から 4 番）及び10時間（5 番）保安警備勤務体制で、年間を通じ業務を遂行するものとする。

年度途中において仕様書による保安警備業務の業務内容が変更され、対象範囲・勤務ポスト箇所・業務内容明細・配置人員・ローテーションの編成替え等、仕様内容に変更が生じる場合は、あらかじめ別途協議するものとする。

④ 業務細目

ア 配置ポスト 5 ポスト（1 番から 5 番）

イ 勤務時間 （1 番から 4 番）午前 8 時から翌朝 8 時
年間を通じ、24時間拘束勤務体制とする。
（5 番）午前 8 時から午後 6 時
年間を通じ10時間拘束勤務体制とする。

ウ 警備員 常時 5 ポストを配置し、警備責任者 1 名を含み総勢12名とする。

上記の業務に対し、警備員が労働基準法に基づく年次休暇、病気、慶弔、緊急時の臨時休暇を取る場合、業務に支障を来さないよう、常に対応できる要員を準備確保し、責任をもって請負業務を遂行できるようにしておくものとする。

エ 日常業務

(ア) 受付業務

出入管理、教職員及び部外者出入状況確認チェック、建物内外に搬出入する物品、資材の確認チェック、鍵の受け渡し、保管及び記録、保安上の受付業務及び記録、来訪者の応対業務、入構車両の整

理（駐車場案内業務を含む。）、不審者の発見侵入阻止・警察との連絡業務、夜間電話の受付と連絡、拾得物の取扱い等

(イ) 巡視業務

警備員は、随時定められた構内施設内外を巡視するほか、委託者の指示による巡回時間帯・巡回経路に従い巡回する。また、近火又は暴風雨等の予報や、警戒警報発令中で必要がある場合は、適宜巡視を行い警戒を厳重にする。

(ウ) 報告事項

日常勤務シフト表、巡回報告、残留者・深夜勤務者の出退時間の記録等及び備付け表簿については、Y 2 法人側（管理部長）に報告するものとする。また、交替勤務に必要な引継事項については、交替勤務者に正確に引継ぎをしなければならない。

【丙17】

(2) 保安警備請負契約の解除及びY 2 法人のY 1 会社に対する損害賠償請求訴訟

① 後記4(1)のとおり、Y 1 会社は、13年11月14日、A 2 を解雇した。

Y 1 会社は、A 2 及びC 1 組合に対し、その解雇理由を、Y 2 法人管理部保安グループ主任のB 3（以下「B 3」という。）からA 2 が大学内に勤務する女性に対しセクハラ行為を行っているようなのでこのような悪い芽は早く摘んでおいた方がいいと申し渡された、Y 2 法人の意向には逆らえない等と説明したため、C 1 組合は、13年12月より、大学の正門及びその付近で、Y 2 法人に抗議する情宣活動を開始した。

【甲B 2 の 2、丙6・18、審p10～11】

② Y 2 法人は、17年11月30日、Y 1 会社に対して、A 2 解雇の責任をY 2 法人に転嫁しようとした行為が、Y 1 会社とY 2 法人との間の信頼関係を破壊するものであり、保安警備請負契約の解除事由に該当するとして同契約を解除した。

また、Y 2 法人は、A 2 の解雇がY 2 法人の指示に基づくものであると虚偽の事実をY 1 会社がC 1 組合等に主張したことによって、C 1 組合による情宣活動を受け損害を被ったとして、17年12月15日、Y 1 会社

に対して不法行為に基づく損害賠償請求として300万円の支払を求める訴訟（東京地方裁判所平成17年（ワ）第26307号）を提起した。

東京地方裁判所は、上記訴訟について、20年3月26日、Y1会社に対し、Y2法人に100万円及び遅延損害金の支払を命ずる判決を言い渡した。Y1会社は、控訴したが、9月25日に控訴棄却の判決が言い渡され、東京地方裁判所の判決が確定した。

なお、上記判決は、B3がY1会社に対し、「A2が大学内に勤務する女性に対しセクハラ行為を行っているようなので、このような悪い芽を早く摘んでおいたほうがよいと申し渡した事実」を認めず、「B3が、Y1会社に対し、A2がY2法人で勤務している女性に対して、食事やお茶に誘っているようなので、保安員の教育を徹底するようになどと述べた事実をもって、Y2法人がY1会社に対し、A2の解雇を指示したものと認めることはできない」と判断している。

【丙6・7】

3 A2の入社及び従事した業務に関する指揮命令等

(1) A2の入社及び定年退職

A2は、9年10月13日、Y1会社の大学における保安警備業務の現場責任者による面接を受け、同月20日に入社し、その後、13年11月14日まで大学構内の保安警備業務に従事した。

A2は、後記4(1)及び同(2)のとおり、13年11月14日に解雇されたが、18年3月16日に解雇が撤回され、26年6月4日にY1会社を定年退職した。もともと、A2は、19年4月1日以降定年退職までの期間、ストライキを決行し就業していない。

【甲B20、乙39・86、審p4～5・34】

(2) A2が従事した業務内容と業務に関する指揮命令

① 大学の警備業務は、Y1会社の警備員12名がA班6名とB班6名の二班に分かれ、各班とも1番から6番に警備員を割り振り、6番は休日とし、1番から5番で1日の警備業務のローテーションを組み、毎月の「勤務表」及び「保安警備業務内容明細表」に従って、24時間体制で保安警備業務が行われていた。

【甲B 1・5の2・6の3・7の2・21、丙17】

- ② A 2は、他の警備員と同様、Y 1会社から、時間単位での具体的業務内容や作業手順が記載されている「保安警備業務内容明細表」及び「保安警備業務内容明細表に従った業務要綱詳細」を配布され、これに基づき保安警備業務に従事していた。

【甲B 1・2の1、審p 7・33・37～38】

- ③ A 2が解雇された13年11月当時、大学における保安警備業務の現場責任者はY 1会社の従業員が務めていたが、この現場責任者も、毎月の勤務表において1番から6番までの役割を割り振られ、ローテーションに組み込まれていた。

【甲B 2の2・5の2・6の3・7の2、審p 6】

- ④ B 3は、Y 1会社警備員の朝礼に立ち会い、人が不快に思うような言葉遣いや行為は慎むこと、制服を着用した警備員は普段から注目されていることを十分意識して任務を遂行すること等の話をしたことがあった。

【丙6】

- ⑤ 入学試験やICU祭の開催時など、特別な警備体制をとる必要がある場合には、B 3が作成した業務の変更内容を指示する文書が警備員に配付されたが、このような場合であっても、A 2は、巡回経路を自ら決定していた。

【甲B 4の1～4の4・5の1・7の1、審p41～42】

- ⑥ A 2は、13年頃、大学の南側の小門の鍵を紛失し、B 3に報告したが、その際に叱責されたりすることはなかった。

【丙18・19、審p43～44】

4 A 2の解雇及びその撤回に至る経緯

(1) A 2の解雇

Y 1会社は、13年11月14日、①Y 2法人から、A 2がある女性に対して性的嫌がらせ行為を働き、数回女性に耐え難い言動を取ったとの苦情が寄せられ、服務規律の弛緩と判断されるとともに、被害女性に迷惑をかけていること、②職務中の鍵の紛失や粗雑な対人対応など、服務姿勢

等が警備員失格であること、③経営縮小などのため、他の勤務地が見当たらないことを理由として、A 2を解雇した。A 2やC 1組合は、解雇は不当として、その撤回を求める抗議行動を開始した。

上記解雇は、A 2がY 2法人で勤務している女性職員を食事かお茶に誘い、その女性が不快に感じているという抗議の電話があった旨を、B 3がY 1会社に伝えたことが発端となっていた。

【丙6・18、審p11】

(2) 解雇撤回までの経緯

Y 1会社は、16年9月21日、本件解雇について、A 2を相手方として、武蔵野簡易裁判所に調停を申し立てた（武蔵野簡易裁判所平成16年（ノ）第90号。以下「本件調停」という。）が、その後、取り下げたため、A 2は、17年4月28日、雇用契約上の地位の確認等を求める訴訟を提起したところ（東京地方裁判所立川支部平成17年（ワ）第899号）、訴訟係属中の18年3月16日、Y 1会社は、A 2の解雇を撤回し、解雇期間中の賃金及び遅延損害金を一括して支払った。

【丙6・7、審p11～12】

5 Y 1会社とC 1組合との交渉経緯等

(1) Y 1会社とC 1組合とで行われた団体交渉の状況

C 1組合とY 1会社とは、A 2が解雇されてから22年8月3日までの間、以下(2)及び(3)のとおり、A 2の解雇とその後の復職条件等に関して34回の団体交渉を行った。

(2) 解雇撤回までの交渉事項等

前記4(2)のとおり、Y 1会社は、18年3月16日、A 2の解雇を撤回したが、C 1組合は、A 2の解雇が撤回されるまでの間、Y 1会社に対し、A 2の解雇撤回、職場復帰等を求めて団体交渉を行った。

(3) 解雇撤回後の交渉経緯等

① A 2の解雇撤回後、Y 1会社とC 1組合とは、19年3月5日までの間、9回の団体交渉を行った。

交渉事項は、ア．解雇責任の表明と謝罪、イ．健康保険料や厚生年金保険などの本件解雇に伴って発生した不利益取扱いの是正及び回復、ウ．

従前どおりの労働条件での職場復帰、エ. 解決金の支払等で、復帰する職場として、従前どおりの保安警備業務職場を、二次的には清掃業務職場、それもかなわないのであれば本社業務を希望し、賃金は、解雇前と同額を要求した。

これに対し、Y 1 会社は、取引先の経営不振による建物・設備の閉鎖、売却、統合廃止等によって、厳しい経営状況にあることから、A 2 の要求は受け入れられないとして、同人に対し四つの職場を提示し、職場見学の機会を与えたが、A 2 は、Y 1 会社が提示した職場に配属されることを拒否し、職場見学もしなかった。

そこで、Y 1 会社は、A 2 に対し、19年 3 月16日より、四つの職場のうちの一つである千葉県所在の結婚式場における保安警備業務への配転命令を発したが、A 2 は、3 月21日及び翌22日並びに4 月1日から定年退職となる26年 6 月3日まで就労を拒否（ストライキ）した。

【甲 A 4・5、乙 1・2・86】

- ② 19年 8 月7日、C 1 組合とY 1 会社とは、A 2 の復職条件等について団体交渉を行った。Y 1 会社は、A 2 の復職先が千葉県所在の結婚式場しかなく同所での就労を求めたが、C 1 組合は、同所では給与が従前の半額になってしまうこと等を理由に拒否し、より好条件の職場が見付かるまで暫定的な特別措置を執ること等を求め、22年 8 月3日まで団体交渉が行われた。

【乙 3】

- ③ C 1 組合は、Y 1 会社に対し、22年 9 月6日付「団交申入書」にて、社会保険料の負担問題、原職相当職への復帰、不当解雇、セクハラを捏造したことの謝罪、争議解決の条件等を議題とした団体交渉を申し入れたが、Y 1 会社は、9 月16日付「回答書」をもって、ア. C 1 組合が、A 2 の労働条件を原職相当であることに固執する姿勢に変化が見受けられない以上、合意の余地を見いだせないというY 1 会社の方針に変わりはなく、現時点で直ちに団体交渉をする必要は見いだせず、原職相当の労働条件を前提にした団体交渉開催要求には、何度要求されても応じられない、イ. A 2 に対する社会保険料の自己負担分に関する請求につ

いては、労働争議と一体的解決は困難と考えている、ウ．C1組合との交渉に進展の余地がない現状においては謝罪しかねる旨回答した。

【甲A14の1・2】

- ④ C1組合は、23年6月20日付「団交申入書」、24年7月25日付「団交要求書」をもって、Y1会社に団体交渉を申し入れたが、上記③と同じ理由で、Y1会社はこれに応ぜず、22年8月3日以降は団体交渉が行われていない。

【甲A2、乙4・5】

6 Y2法人とC1組合との交渉経緯等

- (1) C1組合は、13年12月から、Y2法人の正門等においてビラ配りなどの情宣活動を開始し、この情宣活動は、17年12月まで30回以上行われた。

この情宣活動により、A2の解雇問題を知った学生からY2法人の対応が不誠実ではないかとの問題提起がなされたことから、Y2法人は、17年11月25日付「Y1会社により警備員の解雇についての経緯及び本学の見解」（以下「本学の見解」という。）を公表し、①キャンパスの保安警備業務を委託していたY1会社の従業員であった警備員が、Y2法人の女子職員に対して不快感を覚える言動を行ったことから、Y2法人は、Y1会社に対し、当該言動を行った者を特定して、この者を含む警備員全体の業務態度の改善を求めたことはあるが、この者の配置転換や解雇を求めたことはなく、解雇問題はY1会社内部の問題であること、②Y1会社は、自社の従業員の解雇問題を自らの責任で解決せずに、争議の責任をY2法人に転嫁したことから、Y2法人が理由もなく労働組合からの攻撃にさらされる被害を被っている旨の見解を示した。

【甲B12、丙6】

- (2) C1組合は、Y1会社が、セクハラをしたのはA2であるとY2法人が明言したから解雇したと主張している経緯を踏まえ、Y2法人に対し、A2がY2法人に勤務する職員にセクハラ行為を行ったのか、行ったのであれば、いつ、どこで、誰に、どういうことをしたのかを明らかにするよう要求し、また、Y2法人に使用者責任があるとして、A2がセクハラ行為を行った疑惑に関する事実の説明等を求めて、複数回、話合い又は団体交渉を行うことを要求した。

【甲B18の1・2、丙4・9・11】

- (3) これに対し、Y2法人は、C1組合が大学構内及びその周辺での演説、ビラ配布等を行ったことによってY2法人の業務が妨害されたことを抗議し、A2とY1会社の労使紛争に関して当事者ではないから、Y2法人に向けられたC1組合の行為はいかなる意味でも正当な労働組合活動とは認められず、今後も繰り返された場合には法的措置を執らざるを得ないこと等を書面で回答した。

また、Y2法人は、A2にかけられた嫌疑及びセクハラの実事関係の調査結果は、当事者でないC1組合に開示することは適切でないと回答していたが、その後、A2に対し、16年12月13日付「調査結果回答書」にて、①Y2法人における調査では、関係者が、警備員から、6年ほど前に、今度飲みにも行きましょうというようなことを言われたこと、もっとも、当該警備員がA2であったとの確認を得ることはできなかったこと、②Y2法人としては、当該警備員の行為が、他人に不快感を与える迷惑行為であり、警備員として適切ではないと考えて、Y1会社に対し、警備員による迷惑行為について苦情を述べ、警備員に対する再教育の徹底等を含む業務改善を要請したが、A2個人の解雇や配置転換を求めたものではなく、A2の解雇はY1会社が独自の調査に基づいて、解雇理由があると判断して行ったもので、Y2法人とは一切関係がないこと等を回答した。

【甲B13、丙4】

- (4) また、C1組合の再三の要望により、18年1月12日、Y2法人とC1組合との間で話し合いが行われ、Y2法人は、C1組合に対し、本学の見解及びY1会社を被告とした損害賠償請求訴訟の訴状の資料を示し、A2にかけられた嫌疑及びセクハラの実事関係の調査結果等を説明したが、C1組合はこの説明に納得せず、後日、Y2法人に対し質問及び意見書を提出し、Y2法人がこれに回答することになった。

C1組合は、Y2法人に対し、2月1日付「質問並びに団交要求書」にて、①A2が解雇され、その理由がセクハラ問題であったことを認識した時期、②Y2法人がY1会社に対して、警備員の業務態度の改善を求めた時の具体的な状況や、③B3がY1会社の現場責任者等に注意及び指示し

た時期、回数、具体的発言内容等について質問し、また、団体交渉を設定すること等を求めた。

これに対し、Y 2 法人は、2 月28日付「回答書」にて、C 1 組合からの質問に対し、項目ごとにY 2 法人の調査結果に基づいた認識及び見解を回答した。また、団体交渉の設定について、Y 2 法人は、A 2 の使用者ではなく、Y 2 法人をA 2 の使用者と同視すべき事情もなく、団体交渉に応ずるか否かは、労働組合法上の問題ではなく、社会通念上の問題であるが、Y 2 法人がこれまで開示した情報によって、Y 1 会社の解雇の真相を明らかにするには十分なものであると考えるから、C 1 組合との団体交渉には応じられない旨回答した。

【甲B18の2、丙8～10】

- (5) その後も、C 1 組合は、複数回、Y 2 法人に対し、書面で団体交渉を開催するよう要求したが、Y 2 法人はこれに応ぜず、C 1 組合は、24年3月12日付「団体交渉要求書」を送付して以降、団体交渉を申し入れていない。

【甲B18の3】

7 A 2 の C 1 組合脱退及び X 1 組合への加入並びに C 1 組合の A 2 に対する組合費支払請求

- (1) A 2 の C 1 組合への脱退届提出及び X 1 組合への加入

A 2 は、24年8月23日、C 1 組合に対し脱退届を提出した。この脱退届には、脱退理由が「健康上の理由」と記載され、X 1 組合へ移籍し、X 1 組合においてY 1 会社闘争を継続する旨記載されていた。翌24日、A 2 は、X 1 組合に加入した。

C 1 組合は、9月14日に開催された全体会議において、A 2 が、① X 1 組合に移籍してY 1 会社闘争を継続するのであれば、「健康上の理由」は脱退の本質的理由とは認められないこと、②組合脱退については全体会議に出席して説明することが条件となること等を理由に脱退届は認めないことを決定し、同日、その旨をA 2 に通知した。また、C 1 組合は、26年1月15日付「通知書並びに組合費支払い督促書」にて、A 2 に対し、書面で何度も脱退問題について話合いを申し入れても連絡がなく、Y 1 会社からX 1 組合との交渉権限を統一してほしい旨の要望があるにもかかわらず、A 2 か

らも X 1 組合からも一切連絡がないことを責め質し、事情の説明を求めた。

【甲 A 6・7・9・15、審p15～17・28】

(2) C 1 組合の A 2 に対する組合費支払請求及び X 1 組合の C 1 組合に対する告訴・告発

① C 1 組合は、A 2 に対し、26年1月15日付「組合費支払請求書」をもって、25年12月分までの組合費として18,000円を請求し、また、26年7月15日付「組合費請求書」をもって、26年7月分までの組合費として25,000円を請求したが、A 2 は支払を拒否した。

【甲 A 10・15】

② X 1 組合は、C 1 組合の組合費の請求が、A 2 に対する脅迫罪、強要罪及びその未遂罪に該当し、X 1 組合に対する名誉棄損罪にも該当するとして、10月25日、警視庁立川警察署長に対し、告訴・告発状を提出したが、受理されなかった。

【甲 A 11、審p46】

8 Y 1 会社と X 1 組合との交渉経緯及び C 1 組合の対応

(1) セクハラ解雇等を議題とした団体交渉申入れについて

① X 1 組合は、Y 1 会社に対し、24年8月25日付「通告書」にて、A 2 が X 1 組合に加入したこと、今後の A 2 の労働条件・労働環境等の改善については、Y 1 会社と X 1 組合との団体交渉により決定することとなる旨を通告した。

Y 1 会社は、X 1 組合に対し、8月28日付「通知書」にて、A 2 は C 1 組合を脱退して X 1 組合に加入しているのか、あるいは、二重在籍のまま X 1 組合に交渉権限が移ったのか、C 1 組合は交渉権限の移譲につき了承しているのか等を照会した。

X 1 組合は、9月1日付「回答書」にて、A 2 は8月に C 1 組合を脱退して X 1 組合に加入しており、交渉権限は X 1 組合に属すること、A 2 は、原職相当職への復帰を求めるだけでなく、解決（和解）条件に金銭解決を加える意向を有していること等を回答し、また同日付「団体交渉要求書」にて、ア．セクハラ解雇が間違いであったことへの謝罪、イ．金銭解決等の可能性を議題として団体交渉を申し入れた。

【乙6～9】

- ② Y1会社は、C1組合に対し、9月4日付「通知書」にて、ある労働組合から、A2がC1組合を脱退し、交渉権限は当労働組合に属する旨の連絡があったことを通知し、これについてのC1組合の認識を照会したところ、C1組合は、ア．A2から8月23日付けで脱退届が提出された事実はあるが、組合はこれを受理していない、イ．C1組合との団体交渉開催について、これまで再三の拒否していながら、他組合との団体交渉に応ずるのであれば、C1組合に対する団体交渉拒否は、不当労働行為である旨回答した。

Y1会社は、C1組合に対し、9月21日付「通知書」にて、A2と協議し、A2が新たに加入した労働組合との間で交渉権限を調整・統一することを要請し、また、X1組合に対しても、同日付「通知書」にて、C1組合からの上記回答内容を通知し、C1組合との間で交渉権限を調整・統一するよう要請した。

【乙11・14～16】

- ③ X1組合は、Y1会社に対し、10月1日付、同月16日付、25年2月25日付、4月3日付、5月25日付、6月17日付、同月25日付、7月8日付、同月20日付、8月25日付、9月5日付、同月13日付、11月25日付、12月25日付及び26年9月25日（本件申立て後）付書面にて、前記①と同じ議題について団体交渉を申し入れた。また、X1組合は、これらの書面において、ア．二重加盟であっても団交拒否は不当労働行為であるし、また、そもそもA2は二重加盟ではなく、C1組合に対し組合費も納入していないこと、イ．Y1会社は、この2年間以上、C1組合との団体交渉を拒否し続けており、また、C1組合はY1会社に対して団体交渉の申入れを一切行っておらず、二重交渉のおそれがあるというY1会社の主張は、X1組合との団体交渉を拒否するための屁理屈である旨主張した。

これに対し、Y1会社は、その都度、書面で、ア．C1組合に譲歩の姿勢が看取できなかつたから団体交渉を行っていなかつたが、同組合に譲歩の姿勢が看取できれば同組合からの団体交渉申入れに応ずる意向であったこと、X1組合に交渉権限が移っているのであれば、応ずる必

要があると理解していること、イ．組合内部の状況を窺い知ることができないので、A 2 が C 1 組合を脱退したという事実を確認できない以上、二重交渉のおそれがあると判断せざるを得ず、組合間の交渉権限の調整・統一がなされるまで団体交渉には応じられないこと、ウ．C 1 組合から、X 1 組合と団体交渉を行うのは不当労働行為と警告されており、このまま X 1 組合と団体交渉を行えば新たな紛争に巻き込まれるリスクがあること、エ．Y 1 会社が交渉権限の調整等を行うことは困難である一方、X 1 組合及び A 2 が、C 1 組合との交渉権限の調整・統一をするのは難しいことではないこと等を指摘して、C 1 組合との間で交渉権限の調整・統一を行い、その結果を連絡するよう要請した。

Y 1 会社の上記要請に対して、X 1 組合は、ア．労働者がどこの労働組合に加入・脱退するかは全くの自由であり、A 2 は、X 1 組合の組合員であって、X 1 組合が A 2 と関係のなくなった C 1 組合と交渉権限等の調整・統一をしなければならない法的根拠はどこにもないこと、イ．A 2 は、C 1 組合に対し、組合費を納めていないし、C 1 組合からも組合費の請求をされておらず、C 1 組合も A 2 を組合員として認めていないこと、ウ．A 2 の脱退届の受取を拒否している C 1 組合も、A 2 が X 1 組合に加盟したことは認識しており、組合員でない A 2 の問題について C 1 組合は団体交渉を行うことができないから、交渉権限の調整・統一の必要性は存在しないこと等と反論し、C 1 組合との間で交渉権限の調整・統一に関する協議等をすることはなかった。

【甲 A 13 の 1・13 の 2、乙 17～20・24・25・34・37・42～45・49・50～56・59～62・64・66・68・72～75】

- ④ Y 1 会社は、C 1 組合に対し、24年12月3日付「通知書」にて、9月21日付「通知書」で要請した C 1 組合における A 2 との間の協議、又は A 2 が新たに加入した労働組合との交渉権限の調整・統一の状況を照会したところ、C 1 組合は、A 2 から連絡がなく、事実関係を確認できない状態であり、A 2 の脱退については、執行委員会です承確認でき次第、Y 1 会社に通知すること等を回答した。また、Y 1 会社は、C 1 組合に対し、12月12日付「通知書」及び12月26日付「通知書」にて、引き続き、

A 2 との間で脱退についての協議、又は A 2 が新たに加入した労働組合との間での交渉権限の調整・統一を行うよう要請した。

さらに、Y 1 会社は、C 1 組合に対し、C 1 組合からの抗議等がなければ、A 2 が C 1 組合を脱退したものとして扱い、A 2 及び同人が新たに加入した労働組合との間で対応を進めたい旨通知し、また、A 2 が C 1 組合の組合員であるならば、その根拠を示すよう求めた。

これに対し、C 1 組合は、25年 2 月 22 日付及び 6 月 11 日付「回答書」にて、ア．組合籍の喪失や除名等については組合規約に基づいてその措置が行われるところ、A 2 には脱退通知以前に組合費を滞納しており、その他にも組合に対する債務があるため、これが完済されない限り、組合を脱退することは認められないこと、イ．X 1 組合の主張を真に受けて、X 1 組合と団体交渉を行うのは不当労働行為であること、ウ．X 1 組合及び A 2 が、C 1 組合からの度重なる呼びかけに一切応ずる姿勢がないのは昨年 9 月以降今日まで変わらないこと等を回答した。

- ⑤ その後も、Y 1 会社は、C 1 組合に対し、X 1 組合ないし A 2 に未納の組合費等の有無を確認し、交渉権限の調整・統一すること等を求め、継続して調整の状況等を照会した。

しかし、C 1 組合から交渉権限の調整・統一に関して連絡がなかったことから、Y 1 会社は、C 1 組合に対し、9 月 18 日付「通知書」にて、A 2 の脱退を認めないのであれば、C 1 組合から組合費等の請求書を A 2 に送付するなどの対応があつてしかるべきであり、この点について C 1 組合が対応しなければ、Y 1 会社としては、A 2 及び X 1 組合との間で少なくとも事務折衝を開始せざるを得ない旨を通知した。

そうしたところ、C 1 組合は、9 月 25 日付「回答書」にて、Y 1 会社に対して、ア．Y 1 会社が C 1 組合に未納の組合費等の請求書を A 2 に送付するよう求めたことは、組合費徴収業務など組合運営に係る組合内部の機関活動について言及・指図するなどの行為で、C 1 組合の自主活動に対する支配介入であり、嚴重に抗議し謝罪を求める、イ．まずは、Y 1 会社が C 1 組合への長年にわたる不当労働行為を謝罪することが、問題の解決の前提であり、Y 1 会社が誠意をもって C 1 組合と話し合いを

行うことを改めて申し入れると回答した。

そこで、Y1会社は、C1組合に対し、C1組合とX1組合の主張は対立しており、また、C1組合とX1組合ないしA2との間のやり取りについて、Y1会社は当事者でないので、事実関係や主張の当否を確認する方法がなく、Y1会社は対応に苦慮していると回答した。そして、Y1会社は、引き続き、C1組合及びX1組合又はA2に対し、事実関係の確認や交渉権限の調整・統一を行い、その結果を連絡するよう要請した。

【乙21～23・26・31・35・36・38・46・47・58・62・63・65・67・69～71】

(2) 事務折衝

- ① Y1会社は、X1組合に対し、25年6月14日付「通知書」にて、これまでの経緯確認及び事務折衝を電話で行うことを提案し、この事務折衝において、X1組合とC1組合との主張の齟齬に関するX1組合の見解と、C1組合との事実関係及び交渉権限等の調整の状況について確認したいと通知した。

Y1会社とX1組合とは、8月12日、事務折衝を行い、Y1会社は、組合費を滞納している状況において、A2のC1組合からの脱退の効力は生じていないというC1組合の見解を伝えた上で、X1組合又はA2において、交渉権限の調整・統一のための努力をするよう求め、この事務折衝後に、X1組合に対し、交渉権限の調整・統一の協議の状況と結果等について書面で連絡するよう求めた。

【乙48・56】

- ② この事務折衝後、C1組合は、Y1会社に対し、ア．Y1会社は、C1組合に交渉権限の調整・統一を要請しておきながら、25年8月12日にX1組合と事務折衝を行っており、これはC1組合に対する不当労働行為である、イ．Y1会社は、X1組合と共謀して、C1組合の正当な団体交渉権を侵害しており、また、組合費の徴収行為に対する指示や再三にわたるX1組合との団体交渉についての交渉権限の調整・統一の要請は、明らかに支配介入であると主張した。また、労働組合員が労働組合に対する債務がある場合に、労働組合からの脱退は法的に可能であるかについて、Y1会社がどのように認識しているか釈明を求め、この回答

内容の如何によっては、X 1 組合と共謀して、C 1 組合の団体交渉権を侵害し、C 1 組合の団体行動権について支配介入を行っていることについて、不当労働行為として法的手続を執る等と通知した。

【乙77】

(3) 社会保険料個人負担分に関するやり取り

- ① Y 1 会社は、23年11月15日、A 2 を被告として、社会保険料の労働者負担分を請求する訴訟を提起し、24年1月13日口頭弁論期日において、A 2 は、社会保険料の個人負担分の支払義務を認め、ア．Y 1 会社は、A 2 に対し、社会保険料を毎年1月10日までに書面をもって請求し、A 2 は、Y 1 会社に対し、社会保険料を毎年2月10日限り支払うことを約束する、イ．23年9月分から同年12月分までのA 2 に係る社会保険料については、A 2 は、Y 1 会社に対し、25年2月10日限りで支払うことを約束する旨の和解が成立した。

そこでY 1 会社は、A 2 に対し、24年12月27日付請求書にて、23年9月分から24年12月分までの社会保険料の個人負担分534,172円を、25年2月10日までに送金するよう求めた。

【乙27・30】

- ② しかし、X 1 組合は、Y 1 会社に対し、Y 1 会社がA 2 に請求している社会保険料個人負担分については、団体交渉における話合いによって対応をすることから、団体交渉において結論が導かれるまでは、社会保険料個人負担分の支払を留保すること等を通告した。

Y 1 会社は、X 1 組合に対し、組合の交渉権限の問題と裁判所の和解の履行の問題とは全く別の問題であるとして、社会保険料の支払を求めた。しかし、X 1 組合は、ア．A 2 は、5年11か月にわたってストライキを執行中であり、Y 1 会社からは賃金の支払を受けていないのであるから社会保険料個人負担分の支払は不可能である、イ．和解書には、ストライキ中の労働者が社会保険料個人負担分を支払わねばならない具体的な法律と具体的な条文が明示されていない、ウ．和解書は、この点について何ら検討・言及しておらず、労働者の無知に付け込んだ悪質極まりないものである等と主張し、支払を拒否した。

【乙29・30・32～34・37】

- ③ 一方、Y1会社は、C1組合にA2の社会保険料の問題について照会したところ、C1組合は、A2の社会保険料については、過去の団体交渉の場で、争議解決時の一括清算を求めていたが、Y1会社が拒否し、訴訟を提起した経緯があるので、Y1会社が、団体交渉での結論が出るまで支払を留保するというX1組合の要求を受け入れるのであれば、C1組合に対する不当労働行為である旨回答してきた。

【乙31・36】

- ④ X1組合は、Y1会社に対し、26年1月25日付、2月25日付、3月25日付、4月25日付書面にて、健康保険料と厚生年金保険料を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、Y1会社は、X1組合から団体交渉申入れがある度に、書面にて、ア．交渉権限の調整がなされない段階では、C1組合から不当労働行為であると攻撃されるおそれがあり、また、その旨をC1組合から明示されているため、現状、Y1会社とX1組合とで団体交渉を行うことは困難である、イ．議題となっている健康保険料・厚生年金保険料については、Y1会社はC1組合との間で社会保険料について交渉を行ってきた経緯があることから、当該議題についても二重交渉のおそれがあり、交渉権限の調整・統一がなされるまで団体交渉を行わないことはやむを得ないと思料する等と回答し、また、X1組合に対して、速やかにC1組合との間で交渉権限の調整・統一を行い、この結果を連絡するよう求めた。

【乙78・80～85・88】

- ⑤ その後、X1組合は、Y1会社から26年8月8日付「社会保険料立替金の請求書」を受領したことを受けて、Y1会社に対し、26年8月25日付「団交要求書」にて、社会保険料を議題として団体交渉を申し入れた。

これに対して、Y1会社は、X1組合に対し、8月29日付「回答書」にて、社会保険料については、Y1会社とC1組合との間で交渉を行ってきた経緯があり、当該議題についても二重交渉のおそれがあるので、交渉権限の調整・統一がなされるまで団体交渉を行うことは困難である旨回答し、交渉権限の調整・統一を求めた。

(4) 定年退職に当たっての諸課題を議題とする団体交渉申入れについて

① A 2 が26年6月4日でY 1 会社の定年退職年齢となることから、X 1 組合は、Y 1 会社に対し、5月21日付、5月30日付、6月25日付、7月10日付及び7月25日付書面をもって、定年退職にまつわる諸課題を議題として団体交渉を申し入れた。

Y 1 会社は、この団体交渉申入れに対し、その都度、書面で、ア. C 1 組合との間で交渉権限の調整・統一がなされない段階で、X 1 組合と団体交渉を行った場合、C 1 組合から不当労働行為であると申立てを受けられる可能性が高く、現にC 1 組合からそのような告知を受けており、現状では、Y 1 会社がX 1 組合と団体交渉を行うことは極めて困難である、イ. 再三にわたりC 1 組合との間で交渉権限の調整・統一を行うよう要請しているにもかかわらず対応せず、本件を解決する意思があるのか疑問である等と回答した。また、Y 1 会社は、「定年退職に当たっての諸課題」とは具体的にはどのような議題なのか明らかにするよう求め、X 1 組合から申入れのあった議題が、C 1 組合との間の団体交渉での議題と区別できれば団体交渉に応ずるか否かを検討する旨回答した。

しかし、X 1 組合は、Y 1 会社の「定年退職に当たっての諸課題」の内容の具体化の要請について、「まだ一度も団交が開催されていない状態においては、『定年退職に当たっての諸課題について』まず、話し合うべきであり、それから個々の具体的な議題の交渉に移るのが筋です。」と主張して、団体交渉議題の内容を具体化することはなかった。

② Y 1 会社は、C 1 組合に対し、6月30日付「通知書」にて、A 2 が6月4日をもって定年退職したことを通知し、労働組合によっては、退職により組合員資格を喪失するとの規約を定めているが、A 2 は、現在もC 1 組合の組合員との理解であるのか、及びY 1 会社とX 1 組合との間で団体交渉を行うことについての意見を照会した。

C 1 組合は、Y 1 会社に対し、7月12日付「回答書並団体交渉申入書」にて、A 2 が定年を迎えたからといって、A 2 に対する不当な解雇を行

った争議責任等は消滅するとは考えておらず、A2に職場を提供するよう求めるC1組合の意思に変更はない旨回答した。また、C1組合は、Y1会社に対し、Y1会社がX1組合と行った事務折衝の内容をすべて明らかにし、また、X1組合がA2の争議解決を議題とするY1会社との事務折衝や団体交渉を行う権利を有しているかについてY1会社の考えを明らかにするよう求め、この回答後に団体交渉を開催することを申し入れた。さらに、C1組合は、団体交渉申入れの回答の内容如何によっては、Y1会社が、X1組合と共謀して、C1組合の団体交渉権を侵害し、団体行動権について支配介入を行っているとして法的手続を執る旨回答した。

【乙96・100】

9 Y2法人とX1組合との交渉経緯

- (1) X1組合は、Y2法人に対し、24年9月17日付「団体交渉要求書」にて、①B3の事実確認に関する謝罪、②謝罪不可能であれば金銭解決等を議題として、団体交渉を申し入れた。

これに対して、Y2法人は、9月21日付「回答書」にて、Y2法人が現在及び過去においてA2の雇用者であったことはなく、将来においても同人を雇用する予定はないので、X1組合とA2の労働条件・労働環境等の改善について団体交渉をする必要はなく、また、X1組合が団体交渉を求める議題は、労働組合法上の団体交渉事項には該当せず、X1組合の団体交渉要求に応ずるつもりはない旨回答した。

【甲B8、丙12・13】

- (2) その後、X1組合は、25年3月25日付、9月25日付及び26年3月31日付書面にて、Y2法人に対し、いずれも、Y2法人に使用者責任があること及びその関連事項等を議題とする団体交渉を申し入れた。

これらの団体交渉申入れについて、Y2法人は、X1組合に対し、24年9月21日付「回答書」記載の理由と同じ理由で団体交渉には応じない旨回答した。

【甲B9・18の4】

- (3) X1組合は、26年8月25日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行い、また、Y2法人に対し、9月25日付「団体交渉要求書」にて、

Y 2 法人と A 2 とは使用従属関係にあるから X 1 組合の Y 2 法人に対する団体交渉要求は正当なものであり、① Y 2 法人が C 1 組合との第 1 回団体交渉で提出した本学の見解の説明及び16年12月13日付調査結果回答書の説明、② B 3 の謝罪及び Y 2 法人責任者の謝罪を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、Y 2 法人は、X 1 組合及び A 2 に対し、9 月 29 日付「回答書」にて、24 年 9 月 21 日付「回答書」に記載したのと同じ理由で、X 1 組合の団体交渉要求に応ずるつもりはなく、また、Y 2 法人と A 2 との間には、雇用関係も、雇用関係に準ずる使用従属関係もない旨回答した。

【丙14・15】

第 3 判 断

1 Y 1 会社の団体交渉拒否について

(1) 申立人 X 1 組合の主張

① A 2 は、24 年 8 月 23 日に C 1 組合を脱退し、翌 24 日、X 1 組合に加入した。X 1 組合は、9 月以降、Y 1 会社に対し、「セクハラ解雇が間違いであったことへの謝罪及び金銭解決等の可能性について」、「健康保険料と厚生年金保険料」、「定年退職に当たっての諸課題について」を議題とする団体交渉を要求しているが、Y 1 会社は、全ての団体交渉開催要求を拒否している。

② Y 1 会社は、C 1 組合が A 2 を自己の組合員であると主張していることから、交渉権限の調整・統一がなされないまま、X 1 組合と団体交渉を行えば、C 1 組合から不当労働行為救済申立てを受ける可能性が高いこと、また、X 1 組合からの団体交渉議題は、C 1 組合との間で団体交渉を行ってきた議題であるため二重交渉のおそれがあり、交渉権限が調整・統一されるまで団体交渉には応じられないとして団体交渉を拒否している。

しかし、Y 1 会社は、22 年 8 月 3 日以降、C 1 組合との団体交渉を拒否しており、X 1 組合の団体交渉申入れ時には C 1 組合と団体交渉を行っていない。また、二重交渉のおそれがあり、交渉権限の統一・調整が必要となるのは、組合員が二つの労働組合に在籍する場合であるところ、労働組合を脱退する自由を有する A 2 は、C 1 組合に脱退届を提出して同組合を脱退しており、労働組合に二重に在籍していないのであるから、

二重交渉のおそれはなく、交渉権限の統一・調整は必要ないのであって、Y 1 会社の主張する団体交渉拒否理由には正当性がない。

(2) 被申立人 Y 1 会社の主張

① Y 1 会社は、13年以降、A 2 の解雇にまつわる労働問題について C 1 組合との間で34回にわたり団体交渉を行った。C 1 組合に譲歩の姿勢がみられず双方の主張が全く平行線となったことから、22年8月3日以降は団体交渉を行っていないものの、譲歩の姿勢がみられれば団体交渉を行う意向であった。

A 2 は、C 1 組合に脱退届を提出したものの、C 1 組合は、A 2 の脱退を認めず組合員であると主張し、C 1 組合と X 1 組合から申入れのあった団体交渉議題は A 2 の解雇に端を発する諸問題として同一のものであったから二重交渉のおそれがあり、一方の組合と協議した結果が他方の組合によって覆される可能性があった。

② また、Y 1 会社は、C 1 組合から、X 1 組合との団体交渉は不当労働行為である、事務折衝を行ったことも不当労働行為である、X 1 組合と共謀して C 1 組合の正当な団体交渉権を侵害している旨の通告がなされたため、交渉権限の調整・統一がなされないまま、X 1 組合と団体交渉を行った場合、C 1 組合から不当労働行為救済申立てを受ける可能性が大きく、Y 1 会社としては、交渉権限の調整・統一がなされないままに、上記のリスクを負ってまで X 1 組合と団体交渉を行うことは困難であった。

③ さらに、Y 1 会社は、X 1 組合に対し、繰り返し事実関係を確認するとともに交渉権限の調整・統一するよう要請したが、X 1 組合は、A 2 が C 1 組合を脱退したので二重加盟ではなく交渉権限の調整・統一の必要性はない旨回答するばかりで、交渉権限の調整・統一ないしそのための努力もしなかった。

④ このように、Y 1 会社としては、交渉権限の調整・統一の努力がなされないままにいずれの組合との団体交渉に応じても、紛争の解決につながるという確証はなく、さらには C 1 組合からの不当労働行為救済申立てのリスクを負ってまで、X 1 組合との団体交渉に応じられなかったのであって、Y 1 会社が、X 1 組合との団体交渉に応じないことには正当

な理由がある。

(3) 当委員会の判断

- ① Y1 会社は、C1 組合が A2 の脱退を認めず、同人が組合員であると主張しているため、C1 組合と X1 組合から申入れのあった団体交渉議題について二重交渉のおそれがあり、一方の組合と協議した結果が他方によって覆されるおそれがあった旨主張する。

確かに、労働者が二つの労働組合に所属するという二重在籍状態にある場合に、使用者は、同一事項についてそれぞれの労働組合との間で二重に交渉に応ずる義務はないというべきであるから、二重交渉を生じるおそれがある場合に、使用者が、労働組合間において交渉権限が調整・統一されるまで団体交渉を拒否することは正当な理由があると解される。

しかし、労働組合は、組合員に対する統制権の保持を法律上認められ、組合員は、これに服する立場に置かれるものであるが、これは、組合員の労働組合からの脱退の自由、すなわち、その意思により組合員としての地位を離れる自由を前提として初めて容認されるものである。そして、いかなる労働組合であっても、労働組合の統制権の前提となる組合員の脱退の自由という重要な権利を奪うことはできず、たとえ労働組合からの脱退に、当該労働組合の機関の承認を必要する規約があったとしても、機関の承認がないことをもって、組合員の脱退の効力を認めないことはできないと解される。ところ、A2 は、24年8月23日、C1 組合に対し脱退届を提出し（第2、7(1)）、C1 組合も A2 から脱退届が提出された事実を自認している（第2、8(1)②）のであるから、24年8月23日以降、A2 は C1 組合を脱退し、同組合には所属していないことが認められる。そうすると、A2 は、二重在籍状態にあるとはいえず、同人の労働条件等にかかる団体交渉について、C1 組合と X1 組合とで二重交渉を生じるおそれがある状態にはなかったといわざるを得ない。

そして、こうした事実関係については、Y1 会社も全て把握していたのであるから、二重交渉を生じるおそれがないことは Y1 会社も当然認識し得たものといえる。

② Y1会社は、C1組合から、X1組合との団体交渉は不当労働行為である等通告され、交渉権限の調整・統一がなされないまま、X1組合と団体交渉を行った場合、C1組合から抗議行動や不当労働行為救済申立てを受ける可能性が大きく、このリスクを負ってまでX1組合と団体交渉を行うことは困難であった旨主張する。

確かに、A2の解雇及び解雇撤回を契機とした同人の労働条件等に関する団体交渉は、A2がX1組合に加入するまで、C1組合とY1会社との間で多数回にわたって行われていた(第2、5)から、C1組合がA2の脱退を認めず、Y1会社にX1組合との団体交渉に応じないよう強硬な申入れをしている以上、Y1会社が、X1組合に対し、いたずらに紛争を招くことを回避するため交渉権限の調整を求めたことは無理からぬ対応であった。

さらに、Y1会社は、X1組合からの「定年退職に当たっての諸課題について」を議題とした団体交渉要求について、具体的な議題が明らかにされ、それがC1組合との間の団体交渉の議題と区別できることが明らかであれば、団体交渉に応ずるか否かを検討する旨回答する(第2、8(4)①)など、交渉権限の問題が解決すれば、X1組合との団体交渉に応ずる姿勢を示しており、C1組合の主張を奇貨として、X1組合との団体交渉を避けていたものでないことも明らかである。

したがって、二重交渉を生じるおそれがないとはいえ、X1組合との団体交渉を実施すれば、C1組合から抗議等を受ける可能性が高い本件において、C1組合とX1組合との交渉権限が調整・統一がなされるまで団体交渉に応じないとしたY1会社の対応も、理解できないわけではない。

しかしながら、既に述べたとおり、労働組合の組合員には所属組合からの脱退の自由が認められるから、A2から脱退届が提出されたにもかかわらず、同人の脱退を認めないとするC1組合の主張は、法的根拠を欠くものである。したがって、Y1会社としては、たといC1組合から抗議等を受ける可能性があったとしても、A2の脱退届の提出の事実(二重交渉を生じるおそれがないこと)を認識した以上、X1組合との団体交渉に応ずるべきであったといわざるを得ない。

- ③ 以上のとおり、Y 1 会社が、A 2 の労働条件等に係る問題について、二重交渉のおそれ等を理由にして、X 1 組合との団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

2 Y 2 法人の使用者性と団体交渉拒否について

(1) 申立人 X 1 組合の主張

- ① A 2 は、Y 1 会社に雇用され、Y 1 会社が Y 2 法人から請け負っていた大学構内の保安警備業務に従事していたところ、この保安警備業務の実態は、偽装派遣であり、Y 1 会社に雇用されていた警備員は、Y 2 法人の従業員である B 3 から直接に指揮命令を受けて業務に従事していた。具体的には、入学試験日の任務変更や分担、I C U 祭開催中における構内保安警備業務において、Y 2 法人が警備体制に関する文書を作成し、B 3 が現場の警備員への指示及び命令を行っており、A 2 と Y 2 法人は、使用従属関係にあった。また、Y 1 会社の現場責任者であった従業員は、一般の警備員を兼任しており、保安警備業務のローテーションに組み込まれており、現場責任者としての実質的な役割を果たしていなかった。

また、A 2 が解雇されたのは、同人が大学の構内で、Y 2 法人の職員に対し性的嫌がらせを行ったとして、Y 2 法人が Y 1 会社に対し、「早いうちに芽を摘め。」と指示したからであって、Y 2 法人が Y 1 会社にこのような指示をしなければ、A 2 は解雇されることはなかった。

- ② A 2 と Y 2 法人との間に上記のとおり使用従属の関係にあり、Y 2 法人は A 2 の労働組合法上の使用者であることから、X 1 組合は、24年 9 月 17 日、25年 3 月 25 日、9 月 25 日及び 26年 3 月 31 日、Y 2 法人従業員である B 3 の発言に基づいて、A 2 がいわゆるセクハラ行為を行ったと誤認されて解雇されたことについて、Y 2 法人に対し、謝罪、金銭解決、Y 2 法人の使用責任及び関連事項等を議題として、団体交渉を申し入れた。

しかし、Y 2 法人は、これに応じておらず、これは正当な理由のない団体交渉拒否である。

(2) 被申立人 Y 2 法人の主張

Y 1 会社は、Y 2 法人から大学構内の保安警備業務を請け負ったものであり、A 2 は、Y 1 会社の従業員として大学における保安警備業務に従事

していたが、Y 2 法人は、Y 1 会社との保安警備請負契約について、信用棄損行為を理由に解除した。この主張は、東京地方裁判所の判決でも認められており、現在も、将来も、A 2 が大学における保安警備業務に従事する可能性はない。通常、団体交渉の主題は労働条件であり、労働条件を決定する地位にあるのは雇用契約上の雇用主である。本件の場合、それはY 1 会社にほかならない。

A 2 と Y 2 法人との間に使用従属関係は存在しないし、Y 2 法人は、A 2 の基本的な労働条件等について現実的かつ具体的に支配しておらず、決定できる地位にもなかつた。Y 2 法人は、A 2 との関係で労働組合法上の使用者には該当しない。

したがって、Y 2 法人が X 1 組合との団体交渉を拒否したことには、正当な理由が認められる。

(3) 当委員会の判断

① 労働組合法第 7 条の使用者とは、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、雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解される。

本件において、X 1 組合は、Y 2 法人に対して、ア. B 3 の事実誤認に関する謝罪の件、謝罪不可能であれば金銭解決等の件、イ. Y 2 法人に使用者責任があること及びその関連事項等を議題として団体交渉を申し入れており、また、A 2 の解雇に関する情報開示等を求めている（第 2、9）。上記団体交渉事項は、Y 2 法人が A 2 の職場環境が害されないよう配慮をする義務に違反し、実質的に解雇を決定したということをも前提とするもので、Y 2 法人が Y 1 会社とともに解雇権を含めた A 2 の労働条件のほとんどを支配しているという主張と理解される。

そこで、以下、Y 2 法人が、団体交渉事項である A 2 の職場環境の配慮や解雇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か否かを検討する。

② A 2 の解雇への関与について

X 1 組合は、Y 1 会社が A 2 を解雇したのが、Y 2 法人の指示に基づくものであると主張する。

この点に関し、B 3 が、A 2 が Y 2 法人で勤務している女性職員を食事やお茶に誘い、その女性が不快に感じているという抗議の電話があった旨を Y 1 会社に伝えたという事実があるが（第 2、4(1)）、これをもって、Y 2 法人が A 2 の解雇を指示したとまでは認められないし、その他、A 2 の解雇の決定が、Y 2 法人の意思及び指示に基づくものであるとの疎明はない。A 2 は、大学における保安警備業務の現場責任者である Y 1 会社の従業員と面接を行って Y 1 会社に入社しており（第 2、3(1)）、この採用行為に Y 2 法人が関与したとの疎明もない。また、Y 2 法人は、その後、Y 1 会社との保安警備請負契約を解除しているが、これも、A 2 の存在を理由に解除したのではなく、Y 1 会社が A 2 の解雇理由について誤った情報を C 1 組合等に流布したことを理由とするもので（第 2、2(2)②）、この契約解除が Y 2 法人の Y 1 会社に対する実質的な支配性、A 2 に対する実質的な解雇権の存在を証するものでもない。

Y 1 会社は、Y 2 法人以外からも保安警備業務を受託しているのであるから、仮に Y 2 法人から A 2 を大学の保安警備業務から外すよう求められたとしても、Y 1 会社において他の現場において A 2 を就業させることも可能であったのであり、これができない合理的理由はないことから、A 2 を配置転換させることなく、解雇することを決定したのは Y 1 会社であることが推認される。

したがって、Y 2 法人が、A 2 の解雇の決定に関与したと認めることはできない。

③ A 2 の従事していた業務に対する Y 2 法人の指揮命令等について

ア X 1 組合は、A 2 の従事していた保安警備業務が Y 2 法人の指揮命令に基づき行われていた、具体的には、A 2 は、Y 2 法人の従業員である B 3 から直接指揮命令を受けていた旨主張する。

この点、Y 2 法人と Y 1 会社とは、大学の構内の保安警備請負契約

を締結し、同契約書に添付された仕様書に基づき、Y1会社の従業員が保安警備業務に当たっており（第2、2(1)、同3(2)）、この仕様書によって、警備員の勤務体制、配置する警備員の人数、日常業務の内容等が詳細に定められ、また、業務遂行に当たっては、あらかじめ提示された保安警備業務、駐車場内業務の仕様に従い、Y2法人の指揮監督を受けることなく、受託者が積極的に業務を行うものとされていた（第2、2(1)）。Y1会社は、この仕様書にのっとり、毎月の「勤務表」を作成して、自社の従業員を配置し、「保安警備業務内容明細表」及び「保安警備業務内容明細表に従った業務要綱詳細」を従業員に配布して保安警備業務に当たらせており（第2、3(2)①、同②）、Y2法人が警備員の具体的な配置を決定したり、直接、Y1会社の従業員が従事する業務に対し指示や命令をしていたとの疎明はない。

イ Y2法人の従業員であるB3が、警備員の朝礼に立ち会って話をしたり（第2、3(2)④）、また、ICU祭や入学試験日の警備体制については、Y2法人が作成した文書が配布された（同⑤）ことは認められる。

しかし、朝礼において、B3が警備員に対し、保安警備業務について具体的に指揮命令をしたとの疎明はないし、また、保安警備業務の性質上、大学構内の状況や開催される行事等に関して、発注者から情報提供を行うことは不可欠であるから、B3が、保安警備業務の発注者として、保安警備業務の遂行に必要な情報や要望を提供するのは当然のことでもある。仮に、ICU祭や入学試験日における文書をY2法人が作成して、Y1会社の従業員に配布していたとしても、平時と異なる特別な警備体制が必要な場合に、発注者であるY2法人が必要な警備体制をとるために、通常の業務体制の変更の内容を伝える文書を作成したものと認められ、これも、発注内容についての要望を伝えたと評価できるから、ICU祭や入学試験日の警備体制についてY2法人が文書を配布して指示したことは、Y1会社の従業員の従事する業務についての指揮命令と解することはできない。実際に、特別な警備体制がとられていた場合であっても、A2は、巡回経路を自ら決定していた（第2、3(2)⑤）のであり、Y2法人が具体的な巡回経

路等の業務指示を行っていたとは認められない。

また、Y 2 法人が、Y 1 会社の従業員である警備員の出退勤管理、休暇の取得、賃金の決定等について関与していたとの疎明はない。

ウ X 1 組合は、警備員に対する業務指示が Y 2 法人から行われていたことを裏付ける事情として、Y 1 会社の現場責任者であった従業員が、一般の警備員と兼任しており、保安警備業務のローテーションに組み込まれていたから、現場責任者としての実質的な役割を果たしていなかった旨主張する。

しかし、Y 1 会社の現場責任者が警備員の業務のローテーションに組み込まれていたことのみをもって、現場責任者としての役割を果たしていないとはいえない。

エ したがって、Y 2 法人が A 2 の日常の業務について具体的に指揮命令していたような事実も認められない。

- ④ 以上の事実に鑑みると、Y 2 法人は、A 2 の労働条件等について雇用主である Y 1 会社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は認めがたく、Y 2 法人が A 2 の労働組合法上の使用者に当たるとはいえないから、Y 2 法人が、X 1 組合の申し入れた A 2 の雇用問題の団体交渉に応じていないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

3 救済方法

A 2 は、既に Y 1 会社を定年退職しているが、A 2 が Y 1 会社に雇用されていた当時に生じた問題についていまだ解決しておらず、Y 1 会社は、X 1 組合が申し入れたこれらの問題に関する団体交渉に応じていないのであるから、主文のとおり、誠実な団体交渉応諾を命ずることとする。

なお、X 1 組合は、謝罪文の交付及び掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第 1 項をもって足りると考える。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、X 1 組合が申し入れた団体交渉に Y 1 会社が応じなかったことは労働組合法第 7 条第 2 号に該当するが、Y 2 法人が応じなかったこと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9月6日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一