

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y株式会社
 代表取締役 B

上記当事者間の神労委令和元年（不）第17号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和2年12月25日第1698回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）が、組合員であるA 2（以下「A 2」という。）の労働災害問題に係る団体交渉を申し入れたところ、申立外C 1株式会社（以下「C 1」という。）が、①要求事項に対して具体的な回答等をしなかったこと、②組合の関与なくA 2と接触したこと、また、申立外株式会社C 2（以下「C 2」という。）が、③申入れに対する回答をせずに団体交渉を拒否したこと、さらに、被申立人Y株式会社（以下「Y社」という。）が、④申入れに対する回答をせずに団体交渉を拒否したことが、①、③及び④については労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に、②については同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年7月22日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

その後、令和2年8月6日、組合は、C 1及びC 2に対する上記①から③までの本件申立てをいずれも取り下げた。

2 請求する救済内容の要旨

(1) Y社は、A 2の労働災害問題について、組合と誠実に団体交渉を行

わなければならない。

(2) 陳謝文の掲示

3 争点

Y社は、A2組合員との関係において、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。また、Y社がA2組合員の「使用者」に当たる場合、組合の令和元年6月16日付け団体交渉申入れに対するY社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（令和2年11月9日）現在の組合員数は683名である。

(2) 被申立人等

ア Y社は、建築・土木用建材商品の製造及び販売等を営む株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、埼玉県熊谷市に熊谷工場を置いている。結審日現在の従業員数は役員を除いて796名である。

イ C1は、労働者派遣事業、溶接・組立・検査等の請負等を営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、C2などに対して労働者を派遣している。

ウ C2は、Y社から金属加工及び組立て等の業務を請け負う株式会社であり、肩書地に本社を置き、Y社熊谷工場の場内作業場にて、Y社から受託した金属加工等の作業を行っている。

2 各当事者の契約状況

(1) 平成19年12月1日、C2とY社は、製品の加工及び製造等を内容とする請負契約（基本契約）を締結した。同契約には、以下の条項が含まれていた。契約書上、甲はY社を、乙はC2をそれぞれ意味する。

「第1条

本契約は請負に関し必要な基本的事項を定め、取引の円滑な運用を図ることを目的とする。

②本契約に定める事項は、本契約の有効期間中において甲乙間で締結される個別の請負に関する契約（以下「個別契約」という）の全てにつき共通して適用されるものとし、甲および乙は本契約および個別契約を守らなければならない。

③（略）

」

「第3条

個別契約は、甲が注文書を乙に交付し乙がこれを応諾したとき、または乙がこの注文書を受領した日から1週間以内に応諾しない旨を甲に対し申し出なかったときに成立する。

② (略) 」

「第5条

乙は、注文書に記載された目的物又は請負作業の結果生じた成果（以下「目的物等」という）の数量、納期等を遵守するとともに甲貸出しの仕様書、図面、要領書等（以下「図書類」という）に従い甲が求めた仕様・品質を満足させることに努め、本契約および個別契約に定めた乙の義務を履行する。

② (略)

③ (略) 」

【丁1】

(2) 平成25年9月26日、C1とC2は、「場内作業請負契約」と題する契約を締結した。同契約には、以下の条項が含まれていた。

「第2条（目的）

この契約に基づく請負業務の内容は、第14条（請負内容）の通りとする。

「第14条（請負内容）

第2条に定める請負内容は次の通りとする。

①仮組 ②溶接 ③サンダー ④検査 」

(3) A2とC1は、雇用期間を平成26年9月1日から同月30日まで、就業場所をC2又はC1、仕事の内容を溶接・組立・検査等とする同年8月28日付け雇用契約書を取り交わした。その後、A2とC1は、雇用期間を平成26年10月1日から（終期の記載なし）、就業場所をC2又はC1、仕事の内容を溶接・組立・検査等とする同年9月30日付け雇用契約書を取り交わした。

結審日現在、A2とC1との間の雇用契約は存続している。

3 労災事故発生に至る経緯

(1) 遅くとも平成27年5月25日以降、A2はY社熊谷工場の構内にあるC2の作業場所で就業し、主に溶接作業に従事していた。

(2) 平成30年8月31日、申立外C3株式会社はY社に対し、環状七号線地下広域調節池（石神井川地区）工事に使用するための合成セグメン

トを発注した。

- (3) 平成31年1月16日、C2は申立外株式会社C4から、品番TDWG-910とされる足場台（以下「本件足場台」という。）を購入した。

C2の作業長及び班長は、始業前、作業に使用する足場台のフレームやステップに変形がないか、リベット・ボルトの緩みがないか等を点検し、昇降台始業前点検表に点検結果を記載していた。

- (4) 平成31年3月27日、Y社はC2に対し、スチールセグメントを含む複数の品名、数量、単価等が記載された単価契約決定通知書を送付し、製品の加工等を発注した。

- (5) A2はC2の作業場所において、C2が行うスチールセグメントの大型ピース仕上げ・検査作業（以下「本件仕上げ」という。）に加わっていた。

本件仕上げにおけるA2の主な作業内容は、溶接手直し及びサンダー仕上げ作業であった。具体的には、A2以外の者が、加工したスチールセグメントの大型ピースの不良箇所を目印を付して、A2は目印が付された箇所を中心に不良箇所の溶接手直しを行い、溶接後にサンダーで削って仕上げていた。

なお、本件仕上げにおいて、Y社の従業員がA2と接触することはなかった。

- (6) 令和元年5月22日、Y社熊谷工場の構内にあるC2の作業場所では、C2の従業員であるC5班長が、A2を含めたC1の従業員9名に対して、当日の作業工程の説明及び作業指示をしていた。

A2は、本件足場台に乗って本件仕上げをしていたところ、本件足場台から転落して床に体を打ち付けた（以下「本件労災事故」という。）。

同日におけるC2の昇降台始業前点検表には、点検項目のいずれにも異常がない旨記載されていた。

4 本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 本件労災事故発生の直後、A2は、C7へ通院し、レントゲン検査を含む診察を受けた。令和元年5月25日、A2は同院へ再度通院し、頭部CT検査及び腹部CT検査を含む診察を受けた。同院の主治医は、レントゲン検査及びCT検査の結果等から、本件労災事故におけるA2の負傷について、頭部打撲傷及び腰部打撲傷と診断した。

- (2) 令和元年5月27日、A2はC8へ通院した。同院の主治医は、本件

労災事故におけるA2の負傷について、腰椎圧迫骨折と診断した。

- (3) 令和元年6月3日、A2は組合に加入した。組合は、C1、C2及びY社等に対し、同月16日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「1.6.16通知書」という。）を送付し、団体交渉を申し入れた。

同書には、要求事項として、次の旨記載されていた。

A A2はC1の派遣労働者として平成27年5月25日からY社熊谷工場で溶接作業等に従事してきた。

「B…2019年5月22日労災、労災申請に協力を

※5月22日夜21時頃に、組合員A2は労災事故に遭った。6～7名のチームで作業をしていた。足場台（高さ120cm程）に登って、約2m上部に部品を溶接していた際に、足場台が前に動いて、転倒した。

組合員A2は、転んで落ちて、溶接の機械に背中をぶつけて、地面に頭を打って意識を失って倒れた。

（中略）

しかし、C6社長が同行した際には、診療時に医師に『（労災ではなく）道を歩いている負傷』と、実際の労災経緯とは異なる説明をしたそうである。

これは労災隠しではないのか。説明を求める。

※足場台は、古くなっていて、装置があるために横には動かないが、前後にはぐらぐらと動くことがあった。以前にも2名ほどが作業していて倒れたことがあった。

安全配慮義務違反について、その究明が必要である。

※6月1日に、C1事務所に呼ばれた。

C6社長と夫人は、労災事故について『労災には入らない方がよい。100%払う。』と発言して、労災申請をしないように強要した。

※上記労災事故について、組合員A2は以後も通院療養を必要とし休業を続けている。

よって、C1が労災申請に協力を要請する。

労災保険様式である様式5号療養補償給付、様式6号指定病院等変更、様式8号休業補償給付の書類それぞれに、事業主証明を行う事を要求する。

(後略)

」

CないしJ (略)

K 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）等違反

L C1とC2、及びC2とY社との間でそれぞれ取り交わした請負契約書（請負額が記載された書面）又は労働者派遣契約書（派遣額が記載された書面）の提出を要求する。

MないしN (略)

(4) Y社は、本件申立てに至るまで、1.6.16通知書による組合からの団体交渉申入れに対して、文書回答を含めて何らの連絡もしておらず、団体交渉に応じなかった。

(5) 令和元年7月22日、組合は本件申立てを行った。

5 本件申立て後の状況

(1) 令和2年8月6日時点で、本件労災事故によるA2の負傷は治ゆに至っておらず、A2は薬の処方及びリハビリによる治療を継続している。

(2) 令和2年8月6日、本件審査の第1回審問期日の後、組合とC1及びC2は本件申立てに関して和解協定を締結した。同日、組合は、C1及びC2に対する本件申立てを取り下げた。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点（Y社は、A2組合員との関係において、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。また、Y社がA2組合員の「使用者」に当たる場合、組合の令和元年6月16日付け団体交渉申入れに対するY社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア Y社は労組法第7条の「使用者」に当たるか

Y社は、労働安全衛生法上の事業者であり、A2の作業環境について支配・決定しうる立場にあったし、同法及び同規則に基づいて何らかの責任を負う。また、Y社は、製造業における元方事業者であり、関係請負人であるC2を通じて、本件足場台を安全に管理維持する責任があり、本件労災事故についての責任がある。

イ 正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか

Y社が、組合に対し、A2の本件労災事故に係る団体交渉の申入れに対し、何らの文書回答をせずに、団体交渉を正当な理由なく拒否

をしたことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア Y社は労組法第7条の「使用者」に当たるか

A2は、本件労災事故の当時、C1がC2から請け負った業務について、C1の従業員として従事していたものである。このように、Y社は、A2の労働契約上の使用者ではなかった上、A2に対し労務提供に係る具体的な業務上の指示を行っておらず、A2の作業環境についても支配、決定等していなかった。また、本件労災事故に関する本件足場台を所有し、管理していたのはC2であり、Y社ではない。

したがって、Y社は、組合からの1.6.16通知書において相談内容ないし議題とされている法令上の義務等を履行すべき立場になかったことはもちろん、本件労災事故についても何ら責任を負うものではない。

組合は、Y社が労働安全衛生法上の事業者であると主張するが、その根拠は不明である。また、安全配慮義務は、同法及び同規則に基づいて生じる義務ではないし、単に同義務を負う可能性があり得ることや、同法上、一定の規制の対象となり得ることのみをもって、労組法上の「使用者」とはいえない。

以上のとおり、組合の主張はいずれも失当であり、Y社が、労組法上の「使用者」に当たらないことは明らかである。

イ 正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか

Y社はA2の使用人には当たらない以上、組合からの団体交渉申入れに応じる義務はない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2(1)、(3)及び3(4)で認定したとおり、Y社はC2にスチールセグメント等を発注した注文者であり、A2とY社との間に雇用契約は存在しないから、Y社は直ちに組合との団体交渉応諾義務を負うものではない。しかし、雇用主以外の事業主であっても、当該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と認められる場合には、その限りにおいて労組法第7条の使用人に当たると解されるので、以下検討する。

イ 前記第2の4(3)で認定したとおり、組合が、C1、C2、及びY社に対して要求した主な団体交渉事項は、本件労災事故に関する労

働者災害補償保険法に基づく給付の申請への協力、労働者派遣法等違反、並びにC 1とC 2との間の契約書及びC 2とY社との間の契約書の開示である。審査の全趣旨からすると、組合が申し入れた団体交渉の議題は本件労災事故に関するA 2の補償問題であり、組合は、本件労災事故について法的責任を負う者を明らかにするため、上記要求をしていると解される。

前記第2の3(3)、(5)及び(6)で認定したとおり、Y社がA 2に対して具体的な作業指示をしていた事実は認められないし、組合が本件労災事故の直接の原因と考える本件足場台を購入し、管理していたのはC 2であり、その所有及び管理について、Y社が関与したとの事実は証拠上認められない。

したがって、Y社は、A 2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と認めることはできず、A 2との関係において、労組法第7条の使用者に当たるとはいえない。

ウ 前記イで判断したとおり、Y社は労組法第7条の「使用者」に当たらないから、その余については検討するまでもなく、組合の主張には理由がない。

2 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、Y社は労組法第7条の「使用者」に当たらないことから、不当労働行為は成立しない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和3年1月26日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰