

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の群労委令和2年（不）第1号Y会社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年2月25日第833回公益委員会議において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原眞美、同小磯正康が出席し、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、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立外C1会社（以下「申立外会社」という。）に対し、「当社社員に対するセクハラ（ストーカー行為）について」と題する文書（以下「本件文書」という。）を手交したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、並びに、申立人X組合（以下「組合」という。）が2019年（令和元年）6月28日付け要求書、同年7月2日付け要求書、同年8月18日付け要求書及び同月28日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が労組法第7条第2号に該当する不当労働行為で

あるとして、令和2年2月27日、組合から当委員会に救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件文書を撤回し、なかったものとして取り扱うこと。
- (2) 会社は、申立人組合員A2（以下「A2」という。）に対し、自律神経失調症に係る治療費を支払うこと。
- (3) 会社は、誠実に団体交渉に応じること。
- (4) 陳謝・誓約文の組合への交付及び掲示

3 争点

- (1) 会社が、申立外会社に対し、本件文書を手交したことが、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか（争点1）。
- (2) 組合が、2019年（令和元年）6月28日付け要求書、同年7月2日付け要求書、同年8月18日付け要求書及び同月28日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか（争点2）。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は67名であり、結審時（令和2年12月14日）の組合員数は82名である。また、組合は、遅くとも平成31年4月11日までに、会社B2営業所所属のA3（以下「A3」という。）を分会長として、A2を含む2名の組合員を構成員として、A4分会を結成した。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を、横浜市にB2営業所を置くほか、世界各地に拠点を置き、各種機械の製作等を営む株式会社である。令和2年3月1日時点の従業員数は会社全体で426名であり、結審時の従業員数は会社全体で453名で、うちB3工場が364名、B2営業所が8名である。

2 会社と申立外会社間の契約

- (1) 遅くとも、平成25年12月には、会社と申立外会社は、会社の構内作業

や小口配送業に関する取引を行っていた。

(2) 平成28年6月7日時点では、会社B3工場（以下単に「B3工場」という。）構内業務に従事する申立外会社従業員に対する安全教育や作業に関する研修は、申立外会社が行っていた。また、その「最終見極め」は、会社従業員立会の上決定することとされていた。

(3) 同年9月1日、会社は、申立外会社と、B3工場構内における精密機械の入在庫や部品類の集配荷の業務等の委託を目的とする「委託基本契約書」を取り交わした（以下当該契約を「本件委託契約」という。）。また、同日、両者間で「請負料金確認書」が取り交わされ、請負料金は、「1ヶ月 768,000円（作業員2名）」「時間外の場合の割増 2,400円/時間/人を基準にした法定割増率」とされていた。

(4) 令和元年12月1日、会社は、申立外会社と「業務委託基本契約書」を取り交わした。また、同日、両者間で「委託料金確認書」が取り交わされ、委託料金は、「1ヶ月 3,000,000円（税別）」とされた。

なお、同「業務委託基本契約書」の目的（委託業務の内容）には、本件委託契約に係る「委託基本契約書」の目的（委託業務の内容）と比較すると、精密機械・部品類の輸送手配業務等が追加されていた。

3 A2の申立外会社就職及び勤務状況

(1) 平成29年4月17日、A2は、申立外会社と有期雇用契約を締結し、同月19日から、会社物流部の業務を行う従業員としてB3工場勤務を開始した。このとき、申立外会社からは他に従業員2名（以下、A2を含めた申立外会社従業員3名を「C2班」という。）がB3工場勤務していた。

(2) A2の従事していた業務内容及び会社による指示等の状況は、以下のとおりであった。

ア 入庫業務 会社からの発注書によって日程、製品名、台数等の指示がされる。また、出荷との調整の必要があれば会社輸送係係長B6（以下「B6係長」という。）が指示及び調整をした。申立外会社からは、発注書の写真が連絡用タブレットで送られるほか、手順等作業に必要な情報が共有されていた。

イ 集荷業務 集配荷先、担当者、連絡方法などが記載された指示書がB6係長から渡されていた。

ウ 出荷業務 出荷指示書がB6係長から渡され、指示等を受けていた。

エ 労働時間 会社はタイムカードでC 2 班の労働時間を確認し、C 2 班は「勤務状況」と題する作業日報を作成し、申立外会社にその画像を電子メールで送信していた。また、当該作業日報は、B 6 係長も確認をしていた。

オ その他 搬入・搬出・入替作業は、会社組立班や会社輸送係から指示を受けていた。また、出荷時間に製品ができあがらない等のトラブルが生じたときには、B 6 係長から指示を受けていた。

なお、C 2 班は、申立外会社の作業着を着て作業を行っていた。

- (3) 平成30年12月、A 2 は、会社組立班班長B 7 と業務に関してトラブルとなり、職場を離脱したことがあった。このことを会社は申立外会社に報告し、申立外会社は、A 2 に出勤停止と自宅待機を命じた。
- (4) 同月16日、組合は、A 2 から上記(3)の報告を受け、申立外会社に対し、A 2 が組合員であることを通告した。この時点では、上記(3)のとおり、A 2 は出勤停止と自宅待機を命じられていたが、その後は、申立外会社は何ら処分を下さず、A 2 を数日後に業務に復帰させた。
- (5) 令和元年7月1日、A 2 は、医師 D 1 から自律神経失調症との診断を受けた。
- (6) 同年10月20日、A 2 は、申立外会社を退職した。

4 本件文書の手交に係る経緯

- (1) 令和元年6月14日、会社の女性社員（以下「当該女性社員」という。）から会社総務部長B 4（以下「B 4 部長」という。）に対し、申立外会社の従業員と思われる人物から個人情報を探られているようである等（以下「ハラスメント疑惑」という。）の相談があり、B 4 部長は、その経緯について文書で提出するよう指示した。
- (2) 同月17日、当該女性社員からB 4 部長に対し、「ハラスメント行為に関するご報告」と題する文書（以下「本件報告書」という。）が提出された。本件報告書には以下のことなどが記載されていた。
- ア A 2 から「ストーカーのような行為をされていることを知って」、恐怖を感じていること。
- イ これまでA 2 から声をかけられるのは数ヶ月に一度だったのに、名前を教えた日から頻度が多くおかしいと感じていること。
- ウ A 2 から同年5月27日に「最近D 2 店行ってる？月曜と金曜によく見るから、今日もいるかなと思って駐車場見るんだけど・・・」と言われた

こと。

エ A2から同年6月14日に「〇〇モータース(近所のバイク屋)の子?」、「いつもそこで曲がってるって言うからそうなのかと思った」、「家その辺?」、「ここ(集荷場近く)じゃ周りの目があるから、二人でゆっくり話したいと思って、いるかなって D2店 に寄ってる」等と言われたこと。

(3) 同月26日、B4部長は、ハラスメント疑惑に関し、申立外会社総務部長C3(以下「C3部長」という。)及び部長代理C4とB3工場において面談した。この際、B4部長は、本件報告書を示してハラスメント疑惑について説明し、本件文書を手交した。本件文書には、「顧問弁護士等を通じて至急事実確認をしていただき」、もしその事実が判明した場合には申立外会社の「規程」にのっとり、「厳正な処分をお願い」し、また、A2の会社内への「出入り」や当該女性社員に「付きまとうこと」の「無いよう念書をとるなどして危害が及ぶことの無いよう、細心の注意を払い処分していただくようお願い」すると書かれていた。

(4) 同月27日、C3部長は、D3県内のファミリーレストランでA2からハラスメント疑惑に関する事情聴取を行った。このとき、A2が本件報告書記載の事実関係の一部を認めたことから、C3部長は、A2に対しB3工場への「出入り禁止」を指示し、D3県内の営業所への異動を打診するとともに、新しい勤務地が決まるまでの間、自宅待機することを命じた。

なお、このとき申立外会社によって、A2が認めたとされた事実関係は、おおむね以下のとおりである。

ア 当該女性社員を、終業後D2店(ドラッグストア)でよく見るといふ話をしたこと。

イ 当該女性社員の自宅が、「〇〇モータース」(バイク屋)なのか、どの辺りなのか聞いたこと。

ウ 周りの目がないところで2人でゆっくり話がしたいと言ったこと。

(5) 令和2年8月3日、C3部長は、上記(3)の面談及びそれに基づく上記(4)の措置に関し、会社に報告書を提出した。当該報告書に記載されていた、申立外会社がA2に配置転換を内示した理由は、おおむね以下のとおりであった。

ア ストーカー行為と断定はできなかったが、セクハラ行為と思われる行為

が散見され、当該女性社員が強い恐怖感を感じる状況になっていることを重く捉えたこと。

イ 長年仕事をいただいている会社からの強い要請がある以上、信頼関係を破綻させる行為は見過ごせないこと。

ウ A 2 の認識はなんであれ、A 2 に会社での勤務を継続させることはA 2 本人のためにも良くないと思われたこと。

5 本件団体交渉の申入れに係る経緯

(1) 平成31年2月19日、組合は、同日付要求書を会社に送付し、A 3の組合への加入を通告するとともに、団体交渉開催の申入れを行ったが、要求事項の概要は、以下のとおりであった。

ア 会社の就業規則、賃金規定及び36協定締結書（同書に付属する協定書を含む。）の写しを組合に交付すること。

イ A 3の労働時間をどのように管理しているのか説明すること。また、適切な管理が行われていないのであれば、適切な管理を行うこと。

ウ A 3の時間外労働賃金について、未払がないかどうか調査すること。また、未払賃金があれば支払うこと。

エ A 3に営業手当が支給されていないことの説明をすること。また、不支給が不適切であれば支給すること。

(2) 同年3月20日、組合と会社との間で団体交渉が開催された。この際、A 2は出席しなかったが、組合から会社にA 2の組合加入が口頭で通告された。

(3) 同年4月11日、組合は、同日付要求書を会社に送付し、A 2が組合員であること及びA 3を分会長としてA 4分会を結成したことを通告するとともに、団体交渉開催の申入れを行ったが、要求事項の概要は、以下のとおりであった。

ア A 3に対して、同年1月及び2月の営業手当を支給すること。

イ 会社の責任において、申立外会社の従業員に対して、過積載、道路交通法に違反する業務を行わせないこと。出荷時間が守られず、現場が混乱する状況があり、業務の安全衛生上問題があるので改善策を検討されたいこと。

ウ 就業規則の変更について説明すること。

エ 団体交渉の参加人数について双方8名以内を基本とすること。

(4) 令和元年5月17日、組合と会社との間で団体交渉が開催された。この団

体交渉にはA2も出席し、A2の撮影した写真を元に、会社に道路交通法に違反する事実があることを指摘するなどされた。この指摘に対しB4部長は、「あってはならないこと」、「今後ないように指導します」と回答した。

(5) 同年6月28日、組合は、会社に対し、同年7月2日を期限として団体交渉開催の申入れを行った（以下「6.28団交申入れ」という。）が、その要求事項の概要は、次のとおりであった。

ア A2に対する「出入り禁止」に係る事実関係及び会社の見解を説明すること並びに謝罪及び事態の回復をすること（以下「6.28要求事項1」という。）。

イ A2の従事する入出荷業務に関し、過積載等の道路交通法に違反した業務指示についての事実関係及び会社の責任に関する見解を説明すること（以下「6.28要求事項2」という。）。

ウ 会社が、申立外会社の従業員に業務指示を行っていることに関する指揮命令系統を説明すること（以下「6.28要求事項3」という。）。

(6) 同年7月1日、会社は、組合に対し、本件文書を添付した上で、6.28団交申入れには応じられないこと等を回答した（以下「7.1回答」という。）。団体交渉の開催要求に応じられない理由は、A2が申立外会社の従業員であるためとされた。

(7) 同月2日、組合は、同月10日を期限として団体交渉開催の申入れを行った（以下「7.2団交申入れ」という。）が、その要求事項の概要は、次のとおりであった。

なお、7.2団交申入れ時には、2019年（令和元年）7月2日付の「A2の弁明書」と題する文書（以下「7月弁明書」という。）も会社宛て送付された。

ア 本件文書において、会社がA2を「一方的に『ストーカー』呼ばわりして、『セクハラ』えん罪をかけたことにより、A2が自律神経失調症を発症したことについての謝罪と補償をすること（以下「7.2要求事項1」という。）。

イ 7.1回答が不当労働行為に該当することから、謝罪すること（以下「7.2要求事項2」という。）。

(8) 同月23日、同日まで会社から7.2団交申入れに対する回答は行なわれず、組合は、同年8月2日を期限として団体交渉開催の申入れを行った（以

下「7. 23 団交申入れ」という。)。また、この申入れに係る要求事項の概要は、次のとおりであった。

ア 会社がA2を「一方的に『ストーカー』呼ばわりして、『セクハラ』えん罪をかけ」、「出入り禁止」を申立外会社に通告するなどして、A2が自律神経失調症を発症したことについての謝罪と補償をすること。

イ A2の従事する入出荷業務に関し、過積載等の道路交通法に違反した業務指示についての事実関係及び会社の責任に関する見解を説明すること。

ウ 7. 1回答が不当労働行為に該当することから、謝罪すること。

(9) 同月30日、会社は、組合に対し、7. 23 団交申入れに応じる旨並びに日程及び団交会場の調整を行いたい旨の回答を行った。

(10) 同年8月1日、会社は、輸送係を廃止した。

(11) 同日、組合と会社は、約100分間の団体交渉（以下「8. 1 団交」という。）を行った。このとき、会社は、7. 23 団交申入れに係る要求事項に対する回答を文書で行った。また、当該回答の概要は、以下のとおりであり、これらを元に団体交渉が行われた。団体交渉の中では、アのことに大半の時間が費やされた。

ア A2の「セクハラ（ストーカー行為）」については、本件文書のとおり、組合の指摘するような一方的な要求をしたものではなく、謝罪と補償には応じられないこと。

イ 会社は、申立外会社に道路交通法違反に該当するような対応を求めることはしていないこと及び以前に組合に指摘された違反行為等については輸送係を廃止する等の再発防止策をとっていること。

ウ 7. 1回答は、不当労働行為に該当しないと考えていること。

(12) 同月12日、A2は、会社に対し、同日付の「弁明書」と題する文書（以下「8月弁明書」という。）を提出した。

なお、8月弁明書において、ハラスメント疑惑そのものに関し7月弁明書から変わった点は、「ストーカー行為、セクハラ行為について」A2が認めていないことが明記されたこと、A2が本件報告書に記載された行為（発言を含む。以下「本件行為」という。）を行った動機が追加されたこと等であり、ハラスメント疑惑の発端とされた本件行為の有無に関しては、大きな変更点はなかった。

(13) 同月18日、組合は、同月28日を回答期限として団体交渉開催の申入れ

を行った（以下「8. 18 団交申入れ」という。）が、その要求事項の概要は、次のとおりであった。

ア 本件文書を撤回すること（以下「8. 18 要求事項1」という。）。

イ A2のB3工場での就業を阻害し、精神的苦痛を与えたことに対する謝罪と補償をすること（以下「8. 18 要求事項2」という。）。

(14) 同月27日、会社は、組合に対し、8. 18 団交申入れには応じられないこと等を回答した。団体交渉の開催要求に応じられない理由は、A2が申立外会社の社員であるためとされた。

(15) 同月28日、組合は、同年9月5日を回答期限として団体交渉開催の申入れを行った（以下「8. 28 団交申入れ」という。）。この申入れに係る要求事項の概要は、8. 18 団交申入れと同様であった。また、8. 18 団交申入れは、8月弁明書で新たな事実が判明したために提出したものであること等も主張された。

(16) 同年9月4日、会社は、組合に対し、8. 28 団交申入れには応じられないこと等を回答した。団体交渉の開催要求に応じられない理由は、A2が申立外会社の社員であるためとされ、また、8月1日の団体交渉において、お互いの主張が平行線で団体交渉の場で解決ができないためとされた。

第3 判断

1 争点1（会社が、申立外会社に対し、本件文書を手交したことが、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

ア 会社は、A2との関係において、残業の指示、勤務時間の管理、作業環境の決定等をしていただけから、最高裁判決（朝日放送事件。最三小判平成7年2月28日）に照らし、会社に明白な使用者性が認められる。

イ 会社は、本件文書を申立外会社宛てに発出することで、委託取引における優越的地位を利用し、実質的に申立外会社にA2の「出入り禁止」を押し付けることによって、不当に就業を阻害したものであり、会社に不当労働行為意思があることは明らかである。その結果、A2は、セクハラやストーカーの事実もないのに、名誉を毀損され、精神的・肉体的苦痛を受け、また、経済的損失を受け、さらに、通勤可能な職場をなくすことにより退職せざるを得なくなったものである。

(2) 会社の主張の要旨

ア 最高裁判決（朝日放送事件）においては、事業主が雇用主でなくても、自ら決定することができる事項について、その限りで使用者性を認めているのであり、会社にはA 2の配置転換を決定する権限がないのであるから、本件について会社に使用者性がないことは明らかである。また、指揮命令、残業の指示、勤務時間の管理、作業環境の決定等に関する組合の主張にも理由がない。

イ 会社にはA 2に対して懲戒処分や配置転換をする権限はなく、A 2に配置転換を内示したのは、雇用主の申立外会社である。また、申立外会社が会社の依頼に応じて事実関係の調査等を行ったのは、当該依頼に理由があると考えたためであり、断じて会社の契約上の地位に乗じた有無を言わせない強硬な態度に屈したからではない。

（3）当委員会の判断

ア A 2と会社の関係について

A 2は会社でなく申立外会社に雇用されていたのであり、会社は、労働契約上の雇用主ではないことは明らかである（前記第2の3（1））。しかし、会社は、A 2に対し、B 6係長を通じて指示書を渡すなど、その業務の少なくとも一部について、日常的な指示等をしていたことが認められる（前記第2の3（2））。そこで、そのような事実がある場合に、労組法第7条の使用者といえるかどうか検討する必要がある。

イ 労組法上の使用者性の判断枠組みについて

労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすることや、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものである。したがって、同条にいう「使用者」は、労組法が助成しようとする団体交渉を中心とした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これに該当する。しかし、雇用主以外の者であっても、例えば、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な支配力を有しているといえる者は、その限りにおいて労組法第7条の「使用者」に該当すると解すべきである。

ウ 本件文書の手交に係る会社の使用者性について

まず、組合は本件文書は発出されたものと主張しているが（上記（１）イ）、本件文書は手交されたものとみることができるため（前記第２の４（３））、以下これを前提に判断を述べる。

本件についてみると、本件文書の内容は、申立外会社に対し、ハラスメント疑惑に関する調査を依頼し、調査の結果を踏まえた、申立外会社の規程にのっとりた処分等を依頼するものである（前記第２の４（３））。その依頼の内容自体は、自社従業員がハラスメント被害を受けた企業の依頼として自然なものであり、その依頼の内容自体に使用者性を認める余地はない。

もっとも、組合は、会社と申立外会社との間の委託取引における優越的地位を考えると、単に依頼をしただけでなく実質的に申立外会社にＡ２の「出入り禁止」を押しつけたものであるとも主張している（上記（１）イ）。この点、「出入り禁止」は、Ａ２の就業場所の変更を余儀なくさせるものと解することができる。そうすると、上記イの判断枠組みを踏まえれば、Ａ２の就業場所につき、会社が雇用主と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と判断できる場合には、本件文書の手交について会社の使用者性を認める余地がある。

これについては、確かに、会社がＡ２にその業務の少なくとも一部について、日常的な指示等をしていたことが認められるのは上記アで述べたとおりであるし、また、申立外会社は一定程度会社の意思を尊重する立場にあったことが推認される（前記第２の４（５））。

しかしながら、本件文書の内容のみならず、上記文書の手交時における会社の申立外会社への対応等をもみても、会社はハラスメント疑惑に関する調査並びに当該調査の結果及び申立外会社の規程にのっとりた処分等を依頼したに過ぎない（前記第２の４（３））と認められるし、申立外会社がＡ２との面談を実施し、Ａ２が事実関係を認めたことをもって「出入り禁止」の指示等を行ったことも認められる（前記第２の４（４））。これらのことを踏まえると、会社がその優越的地位を利用して一方的にＡ２の就業場所の変更を余儀なくさせたとはまでは認めることはできない。

そして、他に会社がＡ２の就業場所に関し何らかの影響を及ぼしていたとする疎明はなく、会社はＡ２の就業場所という労働条件につき、使用者と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とはまでは認め

られない。

よって、少なくとも本件文書を手交したことに關する限り、会社は、A 2との關係において労組法上の使用者とはいえない。

エ 小括

以上のとおり、争点1について、会社は労組法上の使用者とはいえないことから、その余について判断するまでもなく、会社が申立外会社に対し、本件文書を手交したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

2 争点2（組合が2019年（令和元年）6月28日付け要求書、同年7月2日付け要求書、同年8月18日付け要求書及び同月28日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

会社の対応は、以下のとおり、正当な理由なく団体交渉の開催を拒否したものである。

ア 上記1（1）アのとおり、会社のA2に対する使用者性は明らかである。
イ 組合は、8.1団交において、会社がA2の言動を「セクハラ（ストーカー行為）」と決めつけて「出入り禁止」処分を押しつけたことを問題として事態の回復と謝罪と補償を求めたものであり、会社が問題を「A2の発言した事実」だけに限定すること自体が不誠実である。さらに、8.1団交後に賞罰規程が交付されたことや、8月弁明書を提出したことを踏まえて8.18申入れを行ったものであり、主張が平行線であったこと等は団体交渉拒否の正当な理由にならない。

(2) 会社の主張要旨

ア 会社は、A2を雇用しておらず、労働条件さえ把握していないばかりか、その処遇について何も決定権がない。よって、A2は、「使用者が雇用する労働者」でないことは明らかであるから、その余を論じるまでもなく、会社に労組法第7条第2号の団体交渉拒否は認められない。

イ 会社は、6.28団交申入れ及び7.2団交申入れに応じ、8.1団交を開催しており、団体交渉拒否は認められない。

ウ 上記イのとおり、会社は団体交渉に応じており、当該団体交渉で、組合と会社の主張が平行線で、双方が譲歩して妥協点を見出すことが不可能で

あることが明らかであった。よって、8. 1 8 団交申入れ及び8. 2 8 団交申入れに対し、団体交渉を拒否したことには、正当な理由がある。

なお、8月弁明書は、7月弁明書を都合良く変えて作成されたものであり、全く信用することができない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社が団体交渉に応ずるべき場合について

まず、使用者が団体交渉に応ずべき事項については、労働者に団体交渉権が保障されている趣旨目的から判断されるべきであるが、労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項（以下「労働条件等事項」という。）であって、使用者に処分可能なものと解すべきである。

したがって、本件においては、各要求事項が労働条件等事項に該当し、かつ、当該要求事項について会社に団体交渉の相手方としての使用者性が認められる場合には、会社に団交応諾義務があったといえる。

イ 6. 2 8 団交申入れに係る要求事項について

(ア) 6. 2 8 要求事項1について

この要求事項は、A 2 の就業場所に係る要求事項であると認められるところ、前記第3の1で述べたとおり、A 2 の就業場所に関し、会社は使用者に該当しないのだから、本要求事項について労組法第7条第2号の不当労働行為は成立しない。

(イ) 6. 2 8 要求事項2及び6. 2 8 要求事項3について

これらの要求事項は、A 2 を含む作業員の業務の安全性や指揮命令系統に関わるものであり、労働条件等事項に該当すると判断するのが妥当である。そして、当時A 2 が会社の輸送係と一緒に業務に当たり、出荷業務や搬入・搬出・入替作業につきB 6 係長から指示を受けていたことが認められることから（前記第2の3（2））、この限りにおいては、会社は、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しており、使用者として団体交渉に応ずべき地位にあったと考えられる。そうすると、これらの要求事項に応じられないと回答した会社の対応は（前記第2の5（6））、労組法第7条第2号に違反する団交拒否であったといえる。

ウ 7. 2 団交申入れに係る要求事項について

(ア) 7. 2 要求事項 1 について

この要求事項において、組合は、本件文書において会社が A 2 を「一方的に『ストーカー』呼ばわりして、『セクハラ』えん罪をかけた」ことにより A 2 が自律神経失調症を発症したとして、謝罪と補償を求めている。

しかしながら、前記第 3 の 1 で検討したように、本件文書を手交したことについて会社の使用者性は認められない。そうすると、本件文書に関し、組合が、会社に使用者としての謝罪や補償を求める余地はなく、本要求事項について会社に団体交渉の相手方としての使用者性を認めることはできない。

よって、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為は成立しない。

(イ) 7. 2 要求事項 2 について

この要求事項は、単に「団交拒否」に関する謝罪を求めるのみの要求で、労働者の労働条件等に関する直接的な交渉を求めるものではない。そうすると、本要求事項は、労働条件等事項には該当しないと考えるのが相当であり、会社がこれに応じなかったとしても、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為は成立しない。

エ 8. 1 8 団交申入れに係る要求事項について

(ア) 8. 1 8 要求事項 1 について

この要求事項は、A 2 の就業場所に係る要求事項であるとみることができ、上記イ(ア)と同様、A 2 の就業場所に関し、会社は、使用者に該当しないのだから、本要求事項について労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為は成立しない。

(イ) 8. 1 8 要求事項 2 について

この要求事項は、7. 2 要求事項 1 と同様の要求事項とみることができ、これと同じく、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為は成立しない。

オ 8. 2 8 団交申入れに係る要求事項について

この団交申入れに係る要求事項は、8. 1 8 団交申入れに係る要求事項と同様であるため（前記第 2 の 5（15））、これに対する判断もまた、上記エと同様である。

カ 小括

以上のとおり、組合が 2019 年（令和元年）6 月 28 日付け要求書、

同年7月2日付け要求書、同年8月18日付け要求書及び同月28日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応は、6.28要求事項2及び6.28要求事項3に係る部分に限り、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 救済の必要性

続いて、6.28要求事項2及び6.28要求事項3に係る団体交渉拒否に関し、救済の必要性について検討する。

まず、組合の設定した団体交渉の期限には間に合わなかったとはいえ、要求のあった日から約1ヶ月後に、8.1団交が開催されており、6.28要求事項2及び6.28要求事項3について団体交渉が行われたと認められる（前記第2の5(11)）。また、6.28要求事項2については当該団体交渉以前に行われた団体交渉においても会社が改善する旨を回答しているし（前記第2の5(4)）、6.28要求事項3については令和元年8月1日に輸送係を廃止する等の具体的な改善もなされている（前記第2の5(10)）。さらに、8.1団交後になされた、8.18団交申入れ及び8.28団交申入れにおいて、これらの要求事項に関連する要求は含まれていなかったことも認められる（前記第2の5(13)及び(15)）。これらのことに鑑みれば、本手続において救済を命ずる必要性はないといえる。

4 結論

以上のことから、本件申立てには理由がない。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和3年2月25日

群馬県労働委員会
会長 清水 敏