

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

上記当事者間の都労委令和2年不第55号事件について、当委員会は、令和4年4月5日第1790回公益委員会議及び5月10日第1792回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同北井久美子、同巻淵真理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

A 2（以下「A 2」という。）は、申立外C 1会社（以下「C 1会社」という。）の従業員として、平成23年10月から25年12月までの間、被申立人Y 1会社（上記期間当時の商号は「Y 1会社」であり、28年4月1日に現商号となった。以下「Y 1会社」という。）の福島第一原子力発電所（以下「福島第一原発」という。）及び福島第二原子力発電所（以下「福島第二原発」という。）の事故収束作業等に従事した。A 2は、上記の作業等の従事期間中、放射線

に被ばくした。

25年12月、A 2は、C 1会社を退職した。

26年1月、A 2は、〇〇〇〇〇〇〇病と診断され、27年10月には同病が上記の作業等の従事期間中における労働災害であると認定された。

令和元年7月1日、A 2は申立人X 1組合（以下「組合」という。）に加入し、同月11日、組合はY 1会社に対し、上記A 2の発病が業務上疾病であると認めることなどを求めて団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）。しかし、Y 1会社は、A 2との関係で使用者に該当しない旨の回答を行い、本件団体交渉申入れに応じず、その後に組合が繰り返し団体交渉を申し入れても、同旨の回答を行い、結局応じなかった。

本件は、①Y 1会社が、組合の組合員A 2との関係で、労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者に該当するか否か（争点1）、②Y 1会社が使用者に該当する場合、本件団体交渉申入れに同社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否か（争点2）が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合が申し入れた、A 2の補償問題等の団体交渉に応ずること。
- (2) 文書の手交及び揭示

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人組合は、平成31年3月に結成された、原子力関連産業の事業場等で働く労働者で構成する労働組合であり、本件申立時の組合員数は20名である。組合は、規約上、被ばく労働に従事したことのある退職者や死亡した労働者の遺族の組合加入も認めている。

(2) 被申立人Y 1会社は、肩書地に本社を置き、電気事業を行う株式会社である。28年4月1日、持株会社に移行し、現商号に変更した上で、発電、送電、小売等の事業を傘下の各事業会社に承継した。31年3月頃の従業員数（傘下の会社を含めた連結）は41,086名である。

2 A 2の原子力発電所での工事等作業従事

23年10月から25年12月までの間、C 1会社（福岡県北九州市所在）の従業

2 この法律において『原子力損害』とは、核燃料物質の原子核分裂の過程の作用又は核燃料物質等の放射線の作用若しくは毒性的作用（これらを摂取し、又は吸入することにより人体に中毒及びその続発症を及ぼすものをいう。）により生じた損害をいう。ただし、次条の規定により損害を賠償する責めに任ずべき原子力事業者の受けた損害を除く。

3 及び 4 （略）」

また、原賠法第3条及び第4条は「無過失責任、責任の集中等」の条文であり、同法第3条第1項では、「原子炉の運転等の際、当該原子炉の運転等により原子力損害を与えたときは、当該原子炉の運転等に係る原子力事業者がその損害を賠償する責めに任ずる。」と、同法第4条第1項では、「前条の場合においては、同条の規定により損害を賠償する責めに任ずべき原子力事業者以外の者は、その損害を賠償する責めに任じない。」と規定している。

(2) 23年8月5日付けで、原子力損害賠償紛争審査会が策定した「Y1会社福島第一、第二原子力発電所事故による原子力損害の範囲の判定等に関する中間指針」（以下「23年の中間指針」という。）には、「被害者への各種給付金と損害賠償金との調整について」、「本件事故（注：上記題名の両原子力発電所での事故のこと。）により原子力損害を被った者が、同時に本件事故に起因して損害と同質性がある利益を受けたと認められる場合には、その利益の額を損害額から控除すべきである。」との記載があり、「労働者災害補償保険法・・・に基づく各種保険給付」については、「損害額から控除されるべきである」と記載されている。

4 被ばく情報管理の一元化に係る厚生労働省の通達等

(1) 23年5月23日、厚生労働省労働基準局安全衛生部長は、「福島第一原子力発電所における緊急作業に係る安全衛生管理対策の強化について」と題する通達（基安発0523第1号）を、Y1会社に対して発出した。

また、12月22日、厚生労働省労働基準局安全衛生部長（東電福島第一原発作業員健康対策室長）は、「Y1会社福島第一原子力発電所における安全衛生管理対策等の徹底について」と題する通達（基安発1222第1号）を、

Y 1 会社に対して発出した。

これらの通達は、Y 1 会社に対し、「緊急作業に従事した労働者全員について、労働者基本情報及び被ばく線量情報を管理するためには、情報を一元的に管理することが必要である」として、「関連情報を一元的に管理する組織を特定することにより、情報の統合を確実に行うこと。」を求めている。

(2) 24年10月30日、厚生労働省は、福島第一原発において不適切な被ばく線量測定があったとして、同年に行った実態調査の結果を踏まえ、Y 1 会社と工事等の元請事業者とに対し、再発防止を指導した。

(3) 前記(1)の通達等を受けて、Y 1 会社は、原子力発電所における工事等で放射線業務に従事した作業員の被ばく線量等の情報を一元的に管理している。Y 1 会社が発注する工事等において、Y 1 会社は、受注者から各作業員の被ばく放射線量の情報の提供を受けて一元管理するとともに、Y 1 会社の持つ各作業員の個人線量の情報を受注者に提供している（後記5(2)エ）。

また、Y 1 会社は、放射線業務に従事した作業員の被ばく線量を、厚生労働省へ定期的に報告している。

5 Y 1 会社の原子力発電所における工事等に係る契約

(1) 工事共通仕様書

Y 1 会社は、原子力発電所における工事等を発注する際、元請事業者（受注者）に対し、契約条件として共通して提示する「工事共通仕様書〔原子力〕」を定めている。

22年2月1日時点での同仕様書の「1. 総則」には、要旨以下アないしウの記載がある。

ア 「1. 目的」

この工事共通仕様書は、Y 1 会社が受注者に要求する「一般共通仕様（遵守事項、注意事項、事務手続き等を含む）を示すもの」である。

イ 「5. 安全の確保および環境の保全」

受注者は、労働災害防止関係法令の安全基準を遵守し、安全の確保、人身災害の絶無および環境の保全に努める。

ウ 「10. 受注者の管理体制および職務」

受注者は、「十分な知識と技能を有した作業員を配置する」必要があり、「放射線管理責任者、放射線管理員および放射線管理補助員」を選任するが、その職務は、別に定める「放射線管理仕様書」による。また、受注者の作業員は、作業班長の指揮・監督のもとで現場作業を行う。

(2) 放射線管理仕様書

Y1 会社は、原子力発電所の放射線管理区域又は管理対象区域における工事等の施工に当たって、受注者に要求する放射線管理上の一般共通仕様（遵守事項、注意事項、事務手続き等を含む。）を示す文書として「放射線管理仕様書」を策定している。

「福島第一原子力発電所放射線管理仕様書」（24年7月12日施行）には、要旨以下アないしエの記載がある。

なお、「福島第二原子力発電所放射線管理仕様書」（15年11月21日施行）にも、ほぼ同内容の記載がある。

ア 「4 基本方針」

受注者は、「施工にあたり、責任をもって放射線安全の確保を確実にするとともに、作業員が受ける放射線被ばくを合理的に達成できる限り低くするよう努めなければならない」。

受注者は、「放射線障害防止の義務」として、「電離放射線障害防止規則」に基づく「労働者の放射線防護に関する社会的責任を有しており、管理対象区域ならびに線量の限度および測定、外部放射線の防護、汚染の防止、緊急措置、エックス線作業主任者およびガンマ線透過写真撮影作業主任者、特別の教育、作業環境測定および健康診断等に対して労働者の放射線安全を確保するための必要な措置を講ずるとともに、労働者の放射線安全が確保されている状態を維持しなければならない」。

イ 「7 受注者の管理体制および職務」

受注者は、工事等の施工に当たり、放射線管理責任者及び放射線管理員を選任する。

放射線管理責任者の職務は、「現場代理人を補佐し、作業現場における作業員の放射線安全確保に努める」ことである。

放射線管理員の職務は、「放射線管理責任者の指揮のもと、自らの担

当する班について放射線防護上の責任を持つことである。

ウ 「8 作業管理」

受注者は、「放射線作業管理」として、「各作業における被ばく線量が合理的に可能な限り低減されるよう考慮し作業を計画し、実施する」。

エ 「12 線量の管理」

(ア) 線量の測定・評価

受注者は、「外部被ばくによる線量」の測定のため、Y1会社が貸与する電子式線量計を作業員の胸部に着用させ、「作業員の日々の線量を、原則として電子式線量計により確認把握する」。

受注者は、Y1会社が貸与するホールボディカウンタを用いて、作業員の「内部被ばくによる線量を測定」し、測定の結果「20,000カウント以上の場合」、Y1会社の指示に従い、精密検査用ホールボディカウンタを用いて測定を行うとともに、「内部線量測定計画書」を作成し、Y1会社の確認を受けた後、同計画書に基づいて測定を実施し、「内部線量」を評価する。

(イ) 線量の確認

受注者は、受注者が作成しY1会社の確認を受けた「線量管理計画に基づき、作業員の線量管理を行い、「作業員の線量が関係法令に定める線量限度以下であることを確認するとともに、超えないように管理する」。

受注者は、「計画を見直す必要が生じた場合」又は作業員の線量が「確認線量を超え」るなどしてY1会社から「計画の見直しを指示された場合には、再度線量管理計画を作成し」、速やかにY1会社へ提出する。

(ウ) 線量のY1会社への報告

受注者は、月間の線量評価結果をY1会社へ報告する。

(エ) 線量の記録

受注者は、関係法令に基づき、線量評価結果を記録し、保存する。

(オ) 線量の作業員への通知

受注者は、Y1会社から送付された個人線量を作業員に交付する。

とにより生じた逸失利益、治療費、薬代、精神的損害等は、原子力損害の賠償に関する法律（以下、『原賠法』という。）に基づき、発注者が負担するものとする。」

ウ 「(受注者の賠償責任)

第41条 原賠法第2条第2項に定義する原子力損害については、受注者の故意による場合を除き受注者は賠償責任を負わないものとする。

2 (略)」

6 A2の退職

(1) 設計上の労務費割増分の増額

Y1会社は、工事等の契約金額の算出に当たり、福島第一原発の事故収束作業に従事する作業員に係る設計上の労務費（工事費用を算出する際に想定する人件費）について、割増を行っていた（以下「設計上の労務費割増」又は「危険手当」という。）。

25年11月8日、Y1会社は、福島第一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。

(2) 危険手当を巡るやり取り

25年12月下旬、A2はC1会社を退職した。

A2は、本件審査手続において、退職の経緯について、要旨以下アないしオのとおり陳述している。

ア A2が、福島第一原発でC3会社が元請事業者である工事等（前記2(4)及び(5)）に従事している期間中に、Y1会社が危険手当の増額を発表した。しかし、A2ら作業員は、当初、危険手当の意味が分からず、支給されている認識はなかった。元請事業者であるC3会社の所長が「危険手当を1万円以下しかもらっていない人は正直に手を挙げてください。」と言ったが、作業員は誰も手を挙げなかった。

イ 上記アを契機として、A2は、危険手当の支給に疑いを持ち、C1会社に聞いたところ、同社は「C2会社からは・・・1万円ももらっていない。」と述べた。

ウ A2らがC2会社に問うたところ、同社は、「本当は元請からは2万円

出ているが、おたくらの会社（注：C1会社）には6千円しか払っていない。」「下請にまで払うのはきつい。」と述べた。A2らが、元請事業者と一次下請事業者との請負の話は自分たちには関係ないので納得できないと言ったところ、C2会社は、「全額は無理だがある程度遡って払うから、それで黙っておいてくれ。」と述べた。A2は、C1会社にこのことを報告し、これではもう業務を続けられない旨を話したところ、同社は、好きにして良いと述べたので、A2は、元請事業者の担当者に対し、作業をやめて地元へ帰る旨伝えた。

エ その後、C2会社は、A2に対し、どうしても帰るといふなら全員に危険手当をある程度は払ってもよい、危険手当のことはC3会社には言わないでくれと述べた。

オ A2は、以上のような危険手当を巡るやり取りで、信頼関係がなくなったと認識し、現場の作業にある程度区切りがついた12月20日で作業をやめて地元へ帰った。

(3) A2は、前記2の作業等の従事により、一定の放射線外部被ばくをした。26年1月、A2は、〇〇〇〇〇〇〇病と診断された。

(4) 26年3月、A2は、労働者災害補償保険の休業補償給付支給請求を行い、富岡労働基準監督署長は、A2に対し、27年10月20日付けで支給決定の通知（以下「労災認定」という。）を行った。

7 福島第一原発の労働環境に係るアンケート

(1) Y1会社は、26年8月27日から9月26日までの間、Y1会社の従業員以外で福島第一原発の作業に従事する作業員を対象とした、労働環境改善に向けたアンケート（以下「26年アンケート」という。）を行った。

26年アンケートには、「問15 賃金割増や新規手当について、雇用企業等から説明を受けましたか？」、(説明を受けたと回答した場合)「あなたの賃金は、説明を受けた通りに割増されていますか？」との質問がある。

(2) 26年11月、Y1会社は、対象者に向け、26年アンケートの結果と今後の改善の方向性について発表した。その発表資料には、上記(1)の「問15」の回答結果とともに、「多く寄せられている質問」についての回答として、次の記載がある。

「Q. 手当が1万円から2万円に上がるというのは本当ですか？

A. 皆さまの賃金が割増されるように、当社は平成25年12月以降の契約件名に対して、『設計上の労務費割増』を増加したうえで元請企業と契約していますが、作業人数については設計時の人数と実際に働いていただいた人数では異なることもあるため、必ずしも1万円増額されるわけではありません。

また、割増対象となる工事にかかわった人だけでなく、全作業員に均等に支払うといった企業もあり、作業員の皆さまにいきわたる手当額は企業毎に異なります。

いずれにしましても当社が割増した金額は作業員の皆さまのお手元に届くように元請企業と一体となって取り組んでまいります。」

8 厚生労働大臣からのY1会社に対する求め

(1) 27年1月23日、厚生労働副大臣は、厚生労働大臣名でY1会社の社長に宛てた「原子力発電所における労働災害防止対策の徹底について」と題する書面を同社長に手交した。この書面は、1月16日に福島労働局長がY1会社に対して労働災害防止対策の徹底について要請を行ったが、1月19日には福島第一原発において、20日には福島第二原発において、死亡災害を含む重篤な災害が発生したことを受け、厚生労働大臣がY1会社に対し、対策の徹底を求めたものであり、以下の記載がある。

「1 原発事故に伴う高い放射線環境下において、多数の元請事業者が錯綜して作業している状況を踏まえ、Y1会社は、単なる発注者ではなく、原子力施設の所有者であり、原発事故の当事者であるとの自覚のもと、当事者意識を持って施設内の労働災害防止対策に万全を期すこと。

2 Y1会社全体を統括する立場として、本店としても労働災害防止に対して危機意識を持ち、発電所、元請事業者及び関係請負人のみに対応を委ねることなく、主体的に労働災害防止対策に取り組むこと。

3 作業の発注者として、事業場における作業間の連絡調整を徹底するとともに、元請事業者が実施する労働災害防止対策に対して、必要な指導援助を実施すること。

因果関係が不明瞭である。

(ウ) 原賠法の規定では、原子力事業者のみが損害を賠償する立場にある。

(3) Y 1 会社に対する損害賠償請求訴訟

28年11月、A 2 は、Y 1 会社を被告として損害賠償を求め、東京地方裁判所に訴訟を提起した（東京地方裁判所平成28年(ワ)第39422号。以下「別件訴訟」という。）。本件の調査終結日（令和3年11月5日）現在、別件訴訟は係属中である。

(4) 他の労働組合によるC 2 会社に対する団体交渉申入れ

ア 平成30年7月頃、A 2 は、申立外C 7 組合及び同C 8 組合に加入した。

上記二つの労働組合は、7月27日付書面により、C 2 会社に対し、事故収束作業におけるA 2 の作業内容の資料の提供等を議題とする団体交渉を申し入れたが、同社は8月10日付書面により、同社がA 2 と直接の雇用関係になく、団体交渉に応ずる立場にないと回答した。

イ 上記アの二つの労働組合は、11月9日付書面により、再度、C 2 会社に団体交渉を申し入れたが、同社は、11月14日付書面により、同社がA 2 と直接の雇用関係になく、団体交渉に応ずる立場にないと回答した。

10 本件団体交渉申入れとY 1 会社の対応

(1) 令和元年7月1日、A 2 は組合に加入した。

(2) 組合は、Y 1 会社に対し、7月11日付「A 2 さんの労働組合加入通知及び団体交渉要求書」と題する書面（以下「7月11日付要求書」という。）により本件団体交渉申入れを行った。

7月11日付要求書には、以下アないしエの要求事項が記載されている。

ア 「A 2 組合員の就労期間における、貴社の危険手当（設計上の労務費割増）の金額および算定根拠を明らかにすること。」（以下「組合要求事項①」という。）

イ 「A 2 組合員の〇〇〇〇〇〇〇病について、貴社が業務上疾病と認めること。」（以下「組合要求事項②」という。）

ウ 「貴社従業員が福島第一原発および第二原発で就労するにあたって、基本給に加算して支払われる特別な手当の金額及び根拠をX 1 組合に明らかにすること。」（以下「組合要求事項③」という。）

エ 「貴社従業員の労災職業病被災者に対する企業内上積補償制度の内容を、X 1 組合に明らかにすること。」(以下「組合要求事項④」という。)

(3) Y 1 会社は、7 月11日付要求書に対し、同月30日付けの書面により、同社はA 2 の使用者としての立場になく、本件団体交渉申入れ及び組合の要求に応じられない旨を回答した。

(4) 組合は、Y 1 会社に対し、9 月14日付「A 2 組合員の団体交渉再要求書」と題する書面(以下「9 月14日付再要求書」という。)により、組合要求事項①ないし④(前記(2)アないしエ)に文書で明確に回答すること及びY 1 会社が「危険手当」や「原子力損害の賠償」について使用者でないとする根拠を明らかにすることを要求し、団体交渉を再度申し入れた。

9 月14日付再要求書には、「危険手当」と「被ばく労働による職業病の補償」は、「貴社が労働条件として決定ないし深く関与している」から、「貴社も使用者である」、A 2 の「労災保険給付以外のいわゆる上乗せ補償」について、元請事業者は、原賠法により「貴社が集中して賠償責任を負うこと」を理由に、支払を拒否しており、「賠償責任者である使用者が貴社であることは法律上も明確」である、などの記載がある。

(5) Y 1 会社は、10 月3日付けの書面により、組合の9 月14日付再要求書に対し、7 月30日付けの書面(前記(3))で回答したとおりであり、応じられない旨を回答した。

(6) 組合は、2 年3 月6 日付「原発事故にともなう労務管理全般に関する要求書53」と題する書面により、Y 1 会社に対し、改めて、組合要求事項①ないし④(前記(2)アないしエ)への文書回答と団体交渉応諾を求めた。

(7) Y 1 会社は、3 月23日付書面により、組合の上記(6)の要求に対し、元年7 月30日付けの書面(前記(3))で回答したとおりであり、応じられない旨を回答した。

結局、Y 1 会社は、本件団体交渉申入れに応じていない。

(8) 2 年6 月16日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判 断

1 Y 1 会社が、組合の組合員A 2 との関係で、労組法上の使用者に該当する

か否か（争点１）について

(1) 申立人組合の主張

ア 原子炉の運転等による原子力損害の賠償については、原賠法上、原子力事業者である電力会社に義務付けられている。雇用主や元請事業者が、A 2 の〇〇〇〇〇〇〇病を業務上疾病として認めて補償することが原賠法により免責されている以上、原賠法上の損害賠償責任を有する Y 1 会社が、使用者として団体交渉に応ずる義務がある。

イ Y 1 会社は、以下(ア)ないし(ウ)のとおり、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り、A 2 との関係で、労組法上の使用者に該当する。

(ア) 原子力発電所における安全管理や労働者の被ばく管理について、法律上、電力会社に義務付けられている。A 2 の被ばく管理や労災補償の使用者責任が、雇用主である C 1 会社や元請事業者にあることはいうまでもないが、併せて Y 1 会社にもある。A 2 が作業に従事した福島第一原発の事故収束作業全体の計画は Y 1 会社が決定しており、Y 1 会社が、福島第一原発の収束作業に従事する全ての労働者の作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等その細部に至るまで、契約上の発注者という立場をはるかに超えて、事実上決定し、作業秩序に組み込んでいることは明白である。

(イ) 労働災害防止を始めとする安全衛生対策、とりわけ被ばく労働管理に関しては、多数の元請事業者、協力会社が作業をしていることもあって、雇用主が累積的な被ばく線量を把握することができないことから、Y 1 会社が被ばく線量を一元管理している。Y 1 会社は、単なる発注者ではなく、雇用主及び元請事業者と共に、使用者としての責任を担っていると考えるべきである。

(ウ) Y 1 会社が被ばく労働管理を始めとする労働災害防止対策について「現実的かつ具体的に支配、決定できる立場にある」からこそ、厚生労働大臣は、Y 1 会社に対し、「元請事業者及び関係請負人のみに対応を委ねることなく、主体的に労働災害防止対策に取り組むこと」を求

め、とりわけ「被ばく管理を徹底するとともに、緊急時の医療体制を強化すること」を強く求めたのである。

ウ 7月11日付要求書で組合が要求する趣旨は、A2の被ばく労働に伴う危険手当の金額や算定根拠の説明を求めること、A2の〇〇〇〇〇〇〇〇病発症を業務上疾病と認めて補償することである。いずれもA2の雇用主や元請事業者ではなく、Y1会社でなければ対処できない義務的団体交渉事項であり、その部分に関する同社の使用者性は明らかである。

(2) 被申立人Y1会社の主張

ア 組合は、原賠法によって原子力事業者であるY1会社に原子力損害の賠償責任があることを指摘するが、同法は、使用者としての責任を定めた法律ではない。

イ Y1会社は、以下(ア)ないし(イ)のとおり、C1会社に雇用されたA2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ことが明らかであり、A2との関係で労組法上の使用者には当たらない。

(ア) A2は、C1会社に雇用される労働者として、Y1会社が元請事業者が発注した原子力発電所における工事等に作業従事していたものであり、Y1会社とA2との間に直接の雇用関係は存在しない。Y1会社とA2との関係は、その間に、C3会社らの元請事業者、C2会社（一次下請事業者）及びC1会社（二次下請事業者）が存在し、雇用関係も指揮命令関係も全く存在しない。また、当然のことながら、発注者であるY1会社が二次下請事業者の労働者であるA2の労働条件を一部でも決定する立場にはないし、その採用・不採用はもちろんのこと、出勤日の決定、就労時間の決定等の日常的な労務管理などについても当然何ら関与し得る立場にもない。

(イ) 原子力発電所で働く作業員は、異なる元請事業者のもとで作業をすることがあり、元請事業者が単独で作業員の被ばく放射線量を把握するだけでは当該作業員の累積的な被ばく放射線量の上限規制を遵守できないおそれがあることから、Y1会社は、原子力発電所の設置者として、元請事業者から各作業員の被ばく放射線量の情報提供を受けて

一元管理しているにすぎない。作業員に対して放射線量の管理を行う責任を負っているのは、直接雇用主及び元請事業者である。

A 2 がどのような作業にどの程度の時間従事するかを調整して被ばくする放射線量をコントロールすることができる立場にあるのは、直接雇用主及び元請事業者であり、Y 1 会社はそれらに全く関与していない。

(ウ) 厚生労働大臣名の書面は、Y 1 会社に対し、原子力施設の所有者として施設内の労働災害防止対策に取り組むことを「要請」するものにすぎず、原子力発電所内で発生した労働災害についてY 1 会社に法的責任があることを前提としたものではない。実際、Y 1 会社は、福島労働局長からも、是正勧告や指導ではなく「要請」を受けたにとどまっている。

ウ Y 1 会社は、A 2 の使用者には該当しないのであるから、組合が要求する「A 2 の〇〇〇〇〇〇〇病発症を業務上疾病と認めて補償すること」や、同人の賃金に関して説明を求めることに係る団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為に該当するということとはできない。

(3) 当委員会の判断

ア 原賠法に基づく責任との関わりについて

組合は、原子力損害については、原賠法により、雇用主らの損害賠償責任が免責され、原子力事業者であるY 1 会社が損害賠償責任を有することから、Y 1 会社は使用者に当たると主張する。

しかし、原賠法第 3 条及び第 4 条は、原子力事業者の原賠法上の損害賠償の責任集中を定めたものであり（第 2. 3(1)）、原賠法の上記規定によって、直ちに、原子力事業者であるY 1 会社が、原子力損害を受けた、同社と雇用関係にない作業員の使用者に当たると解することは困難である。

イ 安全管理について

(ア) 組合は、原子力発電所における安全管理について、法律上、電力会社に義務付けられており、雇用主であるC 1 会社や元請事業者と併せてY 1 会社にも使用者責任があると主張する。

しかし、Y 1 会社が発注する工事等に係る共通仕様書（第 2. 5 (1)）や各元請事業者との契約書等（同(3)イ(ウ)(4)(5)ア）の記載からすると、Y 1 会社の担う安全管理とは、発注者としてのものであり、同社が、A 2 ら作業員に対して雇用主と同視できる程度の安全管理を行う立場にあったものとは認められない。

また、A 2 が作業に従事した各工事等における状況（第 2. 2 (1)ないし(5)）をみても、Y 1 会社が A 2 ら個々の作業員の労働条件を具体的に決定していたという事情をうかがうことはできない。

- (イ) 組合は、被ばく労働管理を含む安全衛生対策について、雇用主だけでは把握できない累積的な被ばく線量を一元管理する Y 1 会社は、雇用主及び元請事業者と共に、使用者としての責任を担っていると主張する。

しかし、工事等に係る放射線管理仕様書では、受注者が、線量管理計画を作成し、この計画に基づいて作業員の線量管理を行うこととされている（第 2. 5 (2)）。A 2 が作業従事した各工事等における状況（第 2. 2 (1)ないし(5)）をみても、現場における放射線量の測定や管理等について、元請事業者（受注者）や一次下請事業者の C 2 会社が携わっていることはうかがわれるものの、Y 1 会社が、直接、作業員の線量管理を行っているような実態はうかがえない。

そうすると、Y 1 会社が、工事等での被ばく線量等の情報の一元管理をしているとしても、その情報に基づいて実際に現場で作業員の線量を測定し、個々の作業員の具体的な線量管理を行うのは、受注者である各元請事業者やその下請事業者であるとみるのが相当であり、Y 1 会社が、同社と雇用関係にない、A 2 ら個々の作業員の放射線安全の確保や線量管理を直接行ったり、作業の安全対策等の労働条件を具体的に決定したりする立場にあったということとはできない。

- (ウ) 組合は、厚生労働大臣が Y 1 会社に対して労働災害防止対策の徹底を求めた書面（第 2. 8 (1)）を根拠に、Y 1 会社は、被ばく労働管理を始めとする労働災害防止対策について、現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったと主張する。

しかし、上記書面では、Y1会社に対し、「作業の発注者として、事業場における作業間の連絡調整を徹底するとともに、元請事業者が実施する労働災害防止対策に対して、必要な指導援助を実施すること。」も求めているのであり（第2.8(1)）、第一義的には元請事業者が労働災害防止対策を実施することを前提にしているといえる。そうすると、この書面をもって、Y1会社が、同社と雇用関係にない、A2ら個々の作業員の労働災害防止対策について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったとまではいい難い。

ウ 本件団体交渉申入れにおける要求事項について

組合は、Y1会社に対する要求の趣旨として、A2の被ばく労働に伴う危険手当の金額や算定根拠の説明を求め、A2の〇〇〇〇〇〇〇〇〇病発症を業務上疾病と認めて補償することをあげ、いずれもY1会社でなければ対処できない義務的団体交渉事項であるとも主張する。そこで、組合要求事項①ないし④について、Y1会社が使用者に当たるといえるか否かについて、以下、検討する。

(ア) 組合要求事項①（第2.10(2)ア）の危険手当（設計上の労務費割増）

は、Y1会社が、工事等の契約金額の算出に当たり、福島第一原発の事故収束作業に従事する作業員に係る分の割増を行っていたものであり（同6(1)）、26年アンケートの結果発表資料には、「当社が割増した金額は作業員の皆さまのお手元に届くように元請企業と一体となって取り組んでまいります。」との記載がある（同7(2)）。

しかし、これは、Y1会社の方針や姿勢を示したものと考えられ、その前提として、「作業人数については設計時の人数と実際に働いていただいた人数では異なることもあるため、必ずしも1万円増額されるわけではありません。また、割増対象となる工事にかかわった人だけでなく、全作業員に均等に支払うといった企業もあり、作業員の皆さまにいきわたる手当額は企業毎に異なります。」との記載があること（第2.7(2)）から、Y1会社が、同社と雇用関係にないA2ら個々の作業員の賃金としての危険手当の額を、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ったとまではいえない。

なお、A 2に係る危険手当を巡るやり取り（第2. 6(2)）をみても、工事等の元請事業者が、作業員に支払われる危険手当の額を具体的に想定していることがわかるほか、下請事業者が、作業員への賃金としての危険手当の支給につき、具体的な金額に言及した上で、支配、決定していることがうかがえる。

- (イ) 組合要求事項②の「A 2組合員の〇〇〇〇〇〇病について、貴社が業務上疾病と認めること。」（第2. 10(2)イ）については、前記イの判断のとおり、Y 1会社が、同社と雇用関係にないA 2ら個々の作業員の労働災害防止対策について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったとまではいい難い。そうすると、Y 1会社が、無過失責任である原賠法上の損害賠償責任を負う（第2. 3(1)）としても、同社が、A 2の〇〇〇〇〇〇病の発症について、業務に起因するものか否かを判断して、団体交渉で組合に回答する義務を負うということとはできない。
 - (ウ) 組合要求事項③の「貴社従業員が福島第一原発および第二原発で就労するにあたって、基本給に加算して支払われる特別な手当の金額及び根拠をX 1組合に明らかにすること。」（第2. 10(2)ウ）及び組合要求事項④の「貴社従業員の労災職業病被災者に対する企業内上積補償制度の内容を、X 1組合に明らかにすること。」（同エ）については、組合要求事項①及び②の団体交渉事項に付随して、Y 1会社と雇用関係にある従業員の処遇に関する情報を求めたものと考えられるところ、上記(ア)及び(イ)のとおり、組合要求事項①及び②のいずれについても、Y 1会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ったとまではいえず、使用者性が認められない以上、組合要求事項③及び④について、Y 1会社のA 2ら個々の組合員に対する使用者性は問題とならないといわざるを得ない。
- エ 以上のとおり、原賠法上、Y 1会社が原子力損害に係る損害賠償責任を負うことをもって、同社がA 2ら個々の作業員の使用者である根拠ということとはできない。また、Y 1会社は、被ばく労働管理を含む安全衛生対策などのA 2の基本的な労働条件等や、本件団体交渉申入れにおけ

る要求事項であるA2の危険手当等についても、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ったということとはできないのであるから、Y1会社が、組合の組合員であるA2との関係で、労組法上の使用者に該当するということとはできない。

2 本件団体交渉申入れにY1会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否か（争点2）について

本件において、Y1会社がA2との関係で労組法上の使用者に当たらないことは上記1の判断のとおりであるから、争点2については判断するまでもなく、本件団体交渉申入れにY1会社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否には該当しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合による本件団体交渉申入れにY1会社が応じなかったことは、労組法第7条に該当しない。

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

令和4年5月10日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄