

命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y 1 会社

代表取締役 B 1

被 申 立 人 Y 2 会社

代表取締役 B 2

上記当事者間の愛労委令和4年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年5月29日第1712回及び同年6月5日第1713回公益委員会議において、会長公益委員佐脇敦子、公益委員森美穂、同井上純、同杉島由美子、同説田一成、同富田隆司、同渡部美由紀出席し、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Y1会社及び被申立人Y2会社（以下、Y1会社とY2会社とを併せて「会社ら」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）からの、令和4年2月10日付けの団体交渉（以下「団交」という。）の申入れに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同月28日に申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、団交応諾及び誠実な協議並びに誓約文の掲示である。

2 本件の争点

- (1) 会社らの双方又は一方は、組合からの令和4年2月10日の団交申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）について、組合の組合員であるA2（以下「A2組合員」という。）との関係において労組法第7条の使用者に当たるか。
- (2) 会社らの双方又は一方が、本件団交申入れについて、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場合、当該使用者が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成20年1月21日に結成された、地域で働く労働者で組織される個人加盟のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は120名である。
- (2) Y1会社は、D1市に本社を置き、貨物自動車運送事業、工場、構内の各種荷役、雑作業及びこれに附帯する事業等を目的とする株式会社で

あり、Y 2 会社の子会社である。本件結審時の従業員数は78名である。

- (3) Y 2 会社は、D 2 区に本社を置き、鉄道利用運送事業、貨物自動車運送事業、倉庫業等を目的とする株式会社であり、D 3 市に所在する同社のB 3 倉庫において倉庫業を営んでいる。本件結審時の従業員数は34,299名である。

2 Y 1 会社とY 2 会社の契約関係等

- (1) Y 2 会社と申立外C 1 会社（令和4年7月1日にC 2 会社に社名変更。）は倉庫寄託契約を締結し、C 1 会社はY 2 会社に商品を継続的に寄託し、Y 2 会社はこれを保管していた。
- (2) Y 2 会社とY 1 会社は貨物運送業務委託契約を締結し、Y 2 会社はY 1 会社に運送業務、積込作業、取卸作業その他運送に附帯する業務を委託している。
- (3) 申立外C 3 会社とC 1 会社は運送契約を締結し、C 3 会社はC 1 会社の商品をB 3 倉庫に運送している。当該運送に係る作業に際しては、C 3 会社において安全作業標準書（以下「本件安全作業標準書」という。）が作成されている。

3 A 2 組合員の雇用関係

- (1) A 2 組合員は、平成30年11月1日に、C 3 会社に雇用された。
- (2) A 2 組合員と、会社らとの間には、労働契約は結ばれていなかった。

4 会社らのA 2 組合員に対する指示等

- (1) A 2 組合員は、C 3 会社の従業員として、C 3 会社の指示を受け、主にC 1 会社のC 4 工場から、同社の商品を、Y 2 会社のB 3 倉庫にトラックで運送する業務（以下「本件業務」という。）に従事していた。
- (2) A 2 組合員の本件業務における荷卸作業については、本件安全作業標準書があり、A 2 組合員は、C 3 会社から指示を受けてB 3 倉庫において荷物を積んだパレットの移動等の荷卸作業を行っていた。A 2 組合員

は、B 3 倉庫でトラックから荷卸しをする際、フォークリフトを操縦する Y 1 会社の従業員（以下「リフトマン」という。）から、荷卸しをする場所について指示を受けたことや、リフトマンとトラブルになったときに、Y 2 会社 B 4 センター所長の B 5（以下「B 5 所長」という。）に間に入ってもらったことがあったが、それら以外に、会社らは、A 2 組合員に対し、いつ、何時頃、どこで、どのような荷物を積んで、どの運送先に、何時頃、何を運送して荷卸しするかなど、具体的な業務内容や勤務内容について、指示、管理をしたことはなかった。

(3) 会社らには、A 2 組合員が雇用されている C 3 会社と直接の契約関係はなかった。会社らは、A 2 組合員に対し、A 2 組合員の給料、待遇、勤務時間等について、指示、決定をしたことはなかった。

(4) 倉庫管理主任者は、倉庫における火災の防止その他倉庫の施設の管理、倉庫管理業務の適正な運営の確保、労働災害の防止に関すること等を業務内容とするところ、B 3 倉庫の倉庫管理主任者であった B 5 所長が、リフトマンに対して直接指示や注意をすることはなく、それらは Y 1 会社の管理者を通じてされていた。また、B 3 倉庫に商品を運送してくる運送会社のドライバーに対しても、構内速度の逸脱や構内でたばこを吸うといった火災の危険があるような緊急性がある場合に一般的な形で直接注意することがあることを除いて、B 5 所長が、直接注意や指示をすることはなく、C 3 会社のドライバーに指導等が必要な場合は、まず C 1 会社の担当者に報告され、C 1 会社から C 3 会社に連絡され、C 3 会社から当該ドライバーに指示されるというルートになっていた。なお、同様に、緊急性のある場合を除いて、Y 1 会社が運送会社のドライバーに対して直接注意や指示することはなく、注意する必要がある場合には、Y 2 会社に対して連絡がされていた。

B 5 所長は、B 3 倉庫に商品を運送してくる運送会社のドライバーの

勤務状況を把握しておらず、A2組合員の勤務状況も把握していなかった。また、C3会社のドライバーの給料、勤務時間等の労働条件について、ドライバーを雇っているC3会社と協議をしたこと等はなく、A2組合員の労働条件の決定について意見を言ったり、決定に関わったりしたこともなかった。

5 本件事故

令和3年2月15日午前9時頃、A2組合員が、本件業務において、B3倉庫の敷地内にある倉庫建物の入口付近にトラックを止め、当該トラックから荷卸しをしていた際、A2組合員と、同じく当該トラックから荷卸しをしていたY1会社のリフトマンであるB6との間で、第三者行為災害に係る労働災害事故（以下「本件事故」という。）が生じた。

6 本件団交申入れ

令和4年2月10日、組合は、会社らに対し、本件事故に関しY1会社がA2組合員に対し損害賠償を支払うことを協議事項とする本件団交申入れをファクシミリにより行った。Y1会社は、同月17日及び22日、書面により、A2組合員との間に労働契約関係及びそれに近似ないし隣接する関係がないため、労組法第7条の使用者に該当しないこと、また、本件事故については、本来訴訟で解決すべき問題であると考えられることを理由として、本件団交申入れを拒否した。Y2会社も、本件団交申入れを応諾しなかった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点(1)について

(1) 組合の主張要旨

ア 労組法第7条の不当労働行為制度は、憲法第28条の「勤労者の団結権」の具体化を通じて公正な労使関係秩序を実現することを目的としている。労組法第7条の使用者概念も、この制度目的に資する形

で解釈される必要がある。不当労働行為の救済における使用者は、労働契約関係当事者に限られない。使用者の判断基準について、今日までの最高裁判所は、支配（使用）従属関係を基準としているようであると評価されている。

本件は、労働現場における安全衛生という労働者の生存権にも影響する最も核心的な労働条件に関するものである。そのことについて実質的な協議ができる者は、会社らをおいてほかにいない。

イ 労働安全衛生法第30条の2第1項には「製造業その他政令で定める業種に属する事業（特定事業を除く。）の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによつて生ずる労働災害を防止するため、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じなければならない。」と規定されているところ、本件においては、Y2会社には元方事業者類似の安全衛生管理の責任が発生し、C3会社の労働者とY1会社の労働者の作業間の安全を確保するために連絡及び調整を行う責任を負っている。Y2会社が、本件について団交応諾義務を負うのは当然である。

ウ 労働安全衛生規則第151条の7第1項は「事業者は、車両系荷役運搬機械等を用いて作業を行うときは、運転中の車両系荷役運搬機械等又はその荷に接触することにより労働者に危険が生ずるおそれのある箇所に労働者を立ち入らせてはならない。ただし、誘導者を配置し、その者に当該車両系荷役運搬機械等を誘導させるときは、この限りでない。」と定めている。本件事故では、会社らを団交の相手としなければ、労働者は基礎的な労働条件に関する団交権を失ってしまう。

倉庫業法第11条及び倉庫業法施行規則第9条の2の規定、並びに

これを踏まえて作成された平成17年10月「国土交通省総合政策局貨物流通施設課倉庫管理主任者マニュアル」によると、Y2会社が、倉庫内の労働災害防止に法令上の責務を負うことは明らかである。

したがって、本件事故については、労働者の安全衛生という最も基本的な労働条件部分について、現実的具体的に決定を行い、責任を負い得る使用者は、会社らをおいてほかになく、会社らは、労組法上の使用者に相当する。

エ Y2会社は、倉庫管理主任者を通して、Y1会社の従業員であるリフトマンの指示、指導、管理をする権限と責任を行使していることを認めている。リフトマンは、Y2会社と雇用関係がないにもかかわらず、Y2会社は、リフトマンに指揮命令を行っていることを認めているのである。

オ 会社らは、本件事故の態様及び原因は不知としている。また、第1回審問でも、B5証人、B7証人とも事故の存否や商品破損の原因が分からないとしており、安全管理義務を果たせないまま放置していることを露呈している。労働者からの団交の応諾を拒否することで、このような安全管理上の基礎的な義務が放置されることを許してはならない。

カ 令和3年2月15日のB3倉庫におけるA2組合員の本件事故については、C5労働基準監督署が労働災害事故を認定し、本件手続においてこの認定を覆すような主張はされていないのであるから、愛知県労働委員会は、本件事故が労働災害事故であったことを前提に本件を判断しなければならない。

キ Y1会社は、Y2会社の権限を越えた判断をする裁量がない。令和4年2月22日に、Y2会社から「代理人の方に連絡してくれ」と伝えられたが、対応したのはY1会社の代理人であったこと、本件に

において会社らの主張は全て同じであったことからしても、本件については、Y 1 会社と Y 2 会社は一体のものと判断している。

(2) 会社らの主張要旨

ア 会社らは、A 2 組合員との関係において、労組法第 7 条の使用者ではない。

イ 会社らは、A 2 組合員を雇用しておらず、A 2 組合員は、会社らに派遣された派遣労働者でもない。

ウ C 3 会社は、A 2 組合員を雇用している。A 2 組合員の雇用条件、労働条件は、全て、C 3 会社と A 2 組合員との間で決められている。

会社らと C 3 会社の間には、株式所有等の資本関係はなく、役員派遣の事実もない。会社らが、C 3 会社に対し、経営指導や監督をすることもない。

エ 会社らが、A 2 組合員が従事する運送業務や荷卸協力業務に関し、A 2 組合員に作業内容や作業手順を指示したり、監督することはなく、A 2 組合員の労働内容や労働時間を管理したり、運送場所や運送品、数量を指示したり、運送時間帯を変更したり、休憩時間を指示することはない。

会社らが A 2 組合員に対し残業を指示することはなく、残業時間や労働時間は C 3 会社が管理し、残業代を計算し A 2 組合員に支給している。

したがって、会社らは、A 2 組合員の労働時間や労働内容を管理せず、A 2 組合員の勤務時間の割振り、労務提供の態様、作業環境等の決定に全く関与していない。これらは全て、A 2 組合員の雇用者である C 3 会社が決定している。

オ 会社らが、A 2 組合員の労働条件について自ら決定できるものはな

く、会社らは、A 2 組合員の基本的な労働条件等について、雇用主である C 3 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はなかった。

したがって、最高裁平成 7 年 2 月 28 日朝日放送事件判決の判示する各要件に照らしても、会社らが A 2 組合員との関係において、労組法第 7 条の使用者でないことは明らかである。

カ B 5 所長が、B 3 倉庫の倉庫管理主任者として、同倉庫の労働災害の防止に関する一般的な業務を負うことや、同倉庫内において運行するフォークリフトの安全運行について注意・指導することがあったとしても、倉庫管理主任者は倉庫を適切に管理することを業とするものであり、同倉庫に荷物を配達してくる運送会社のドライバーである A 2 組合員に対して直接指導することはなく、また、A 2 組合員の基本的な労働条件等について決定することはないのであるから、B 5 所長が B 3 倉庫の倉庫管理主任者であることをもって、Y 2 会社が A 2 組合員との関係において労組法第 7 条の使用者に該当すると考えることはできない。

(3) 判断

ア 組合は、会社らが本件団交申入れとの関係で A 2 組合員の労組法第 7 条の使用者である旨を主張しているため、以下、会社らの労組法上の使用者性について検討する。

イ 一般に、労組法第 7 条にいう使用者とは、労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることに鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、その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

位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当である。

ウ 上記観点から、会社らの使用者性について検討する。

(ア) 第2の3及び4(1)で認定したとおり、本件事故当時、A2組合員は、C3会社に雇用され、同社からの指示を受け、C1会社の商品をB3倉庫に運送する本件業務に従事していたものであり、A2組合員と会社らとの間に労働契約関係はなく、会社らがA2組合員の雇用主ではないことに争いはない。

(イ) 次に、第2の4(2)で認定したとおり、A2組合員の本件業務における荷卸作業については、本件安全作業標準書があり、Y1会社のリフトマンが、B3倉庫において、A2組合員に荷卸しをする場所について指示をしていたことや、Y2会社のB5所長が、以前、トラブルになっていたA2組合員とリフトマンとの間に入って話をしたことが認められるものの、それ以外に、会社らは、A2組合員に対して、日常的に具体的な業務内容や勤務内容について指示、管理をしていなかったことが認められる。

また、第2の4(3)で認定したとおり、会社らは、A2組合員に対し、A2組合員の給料、待遇、勤務時間等について、指示、決定をしたことはない。さらに、同(4)で認定したとおり、B3倉庫の倉庫管理主任者であったB5所長は、倉庫管理主任者として運送会社のドライバーに直接業務を指示することがなかったほか、運送会社のドライバーであるA2組合員の勤務状況を把握しておらず、その給料、勤務時間等の労働条件について、ドライバーを雇っているC3会社と協議をしたこともなく、A2組合員の労働条件の決定に関わることはなかったことが認められる。

これらのことからすると、会社らはいずれも、A2組合員の基

本的な労働条件等について、現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったと認めることはできない。

エ(ア) これに対して、組合は、Y2会社の使用者性を肯定する理由として、労働安全衛生法第30条の2第1項を根拠として、Y2会社には元方事業者類似の安全衛生管理の責任が発生し、C3会社の労働者とY1会社の労働者の作業間の安全を確保するために連絡及び調整の責任を負っている旨を主張する。

しかし、同項は、製造業その他政令で定める業種に属する事業（特定事業を除く。以下「製造業等」という。）の元方事業者に対して、製造業等において元方事業者の労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われることによって生ずる労働災害を防止するために、作業間の連絡調整の実施等の義務を課す規定であるところ、第2の1(3)で認定したとおり、Y2会社はB3倉庫で倉庫業を営んでいるものであって、製造業等の元方事業者に当たらず、本件事故は、製造業等において元方事業者の労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所において行われたことによって発生したものとはいえないから、同項の適用場面ではない。

(イ) また、組合は、労働安全衛生規則第151条の7第1項の「事業者は、車両系荷役運搬機械等を用いて作業を行うときは、運転中の車両系荷役運搬機械等又はその荷に接触することにより労働者に危険が生ずるおそれのある箇所に労働者を立ち入らせてはならない。ただし、誘導者を配置し、その者に当該車両系荷役運搬機械等を誘導させるときは、この限りでない。」との規定を根拠として、本件事故では、会社らを団交の相手としなければ労働者は基礎的な労働条件に関する団交権を失ってしまう旨、並びに倉庫業法第11条及び倉庫業法施行規則第9条の2等に基づき、Y2会社は、倉庫内の労働

災害防止に法令上の責務を負っているところ、本件事故に関し、労働者の安全衛生という最も基本的な労働条件部分について、現実的に決定を行い責任を負い得る者は、会社らをおいてほかにいない旨を主張する。

しかし、労働安全衛生規則及び倉庫業法の関係法規等に基づき、事業者に対して一定の公法上の義務が課されることがあるからといって、このことから直ちに、当該事業者が当該義務に関係する労働者に対し、集团的労使関係を規律する労組法上の使用者と評価されるべきことにはならない。集团的労使関係の一方当事者たる労組法上の使用者といえるためには、単に、労働安全衛生規則及び倉庫業法の関係法規等に基づき一定の公法上の義務が課されることのみでは足りないところ、本件においては、ウで検討したとおり、会社らがA2組合員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、決定できる地位にあったとはいえない。

(ウ) また、組合は、Y1会社のリフトマンはY2会社と雇用関係がないにもかかわらず、Y2会社はリフトマンに指揮命令を行っていることを認めている旨を主張する。

しかし、Y2会社がリフトマンに指揮命令を行っていたとしても、そのことから直ちにY2会社がC3会社の従業員であるA2組合員に指揮命令を行っていたということはできない。

(エ) したがって、これらの組合の主張は採用できない。

オ 以上から、会社らの双方又は一方は、本件団交申入れについて、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とはいえない。

2 争点(2)について

1で判断したとおり、会社らは、A2組合員の労組法第7条の使用者に当たるとはいえないから、会社らが本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和5年6月5日

愛知県労働委員会

会長 佐脇 敦子