

# 命 令 書

申 立 人 神奈川シティユニオン  
執行委員長 X 1

被申立人 日研トータルソーシング株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委令和3年（不）第23号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年10月28日第1733回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員橋本吉行、同中畷弘孝、同小野毅、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、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）が組合員X2（以下「X2」という。）の労働問題を交渉事項として申し入れた団体交渉において、①申立外Z1（以下「Z1」という。）及び申立外Z2（以下「Z2」という。）が、同人に対する傷害事件について団体交渉事項に当たらない旨主張したこと、②被申立人日研トータルソーシング株式会社（以下「会社」という。）が、同社には労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者性がなく、組合の行為は非弁行為の疑いがある旨主張したことが、①は労組法第7条第2号及び第3号に、②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3年9月9日に、Z1、Z2及び会社を被申立人とする救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

その後、組合、Z1及びZ2との間で、令和4年1月25日に和解が成立したことを受け、組合は、本件申立てのうちZ1及びZ2に対する申立てを取り下げた。

#### 2 請求する救済内容要旨

(1) 会社は、X 2 の労災問題に関して、同社には労組法上の使用者性がなく、組合の行為は非弁行為の疑いがある旨の主張をするなど、組合の運営に支配介入してはならない。

(2) 陳謝文の掲示

### 3 争点

(1) 会社は、X 2 との関係において労組法第 7 条第 3 号の「使用者」に当たるか否か。（争点①）

(2) (1)において会社が、労組法第 7 条第 3 号の「使用者」に当たる場合、会社が令和 3 年 6 月 29 日の団体交渉の場において、同社には使用者性がなく組合の行為は非弁行為の疑いがある旨主張したことは、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為に当たるか否か。（争点②）

## 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、結審日現在の組合員は 609 名である。

(2) 被申立人

会社は、労働者派遣事業を営む株式会社であり、肩書地に事務所を置き、結審日現在の従業員は 24,337 名である。

(3) 申立外会社

ア Z 1

Z 1 は、自動車部品等の製造、加工及び販売を営む株式会社である。同社は、X 2 に対する傷害事件当時は、申立外 Z 3 を商号としていたが、申立外 Z 4、申立外 Z 5 及び申立外 Z 6 と経営統合し、Z 1 に商号変更した。以下、これらの会社を区別せずに Z 1 という。

イ Z 2

Z 2 は、労働者派遣事業等を営む株式会社である。

(4) X 2

X 2 は、Z 2 に雇用された派遣労働者であり、平成 28 年 12 月 2 日から Z 1 に派遣され、同社の埼玉工場（以下「埼玉工場」という。）において自動車部品等の製造ラインの圧検、洗浄工程の業務に従事していた。

(5) Y 2

Y 2（以下「Y 2」という。）は、会社に雇用された派遣労働者であり、Z 1に派遣され、X 2に対する傷害事件当時、埼玉工場において、X 2と同じ製造ラインでペアを組んで業務に従事していた。

## 2 会社と申立外会社の契約関係等

- (1) 会社とZ 1は、平成28年6月3日、労働者派遣基本契約を締結した。同契約の有効期間は、契約締結日から1年間とされているが、期間満了の1か月前までにどちらからも契約終了の意思表示がない限り、契約を更新する旨定められている。同契約書には、会社からZ 1に労働者派遣を行う都度、個別の派遣契約を締結すること等の規定があった。また、同契約書には、Z 1を「甲」、会社を「乙」として、次の規定があった。

### 「 第7条（指揮命令者）

1. 甲は、派遣労働者を自ら指揮命令して自己の事業のために使用し、個別契約に定める就業条件を守って業務に従事させることとし、自己の雇用する労働者（法人の場合には役員を含む。）の中から就業場所ごとに指揮命令者を選任しなければならない。
2. 指揮命令者は、業務の処理について個別契約に定める事項を守って派遣労働者を指揮命令し、契約外の業務に従事させることのないよう留意し、派遣労働者が安全、正確かつ適切に業務を処理できるよう、業務処理の方法、その他必要な事項を派遣労働者に周知し指導する。
3. 指揮命令者は、前項に定めた以外でも甲の職場維持・規律の維持のために必要な事項を派遣労働者に指示することができる。」

- (2) Z 2とZ 1は、平成28年6月17日、労働者派遣基本契約を締結した。同契約の有効期間は、契約締結日から1年間とされているが、期間満了の1か月前までにどちらからも契約終了の意思表示がない限り、契約を更新する旨定められている。同契約書には、Z 2からZ 1に労働者派遣を行う都度、個別の派遣契約を締結すること等の規定があった。また、同契約書には、Z 1を「甲」、Z 2を「乙」として、次の規定があった。

### 「 第10条（指揮命令）

乙は、甲の直接の指揮命令系統のもと派遣労働者をして、派

遣業務に従事させるものとする。

2 甲は、指揮命令者に派遣契約に定める業務内容を遵守して、派遣労働者が、安全・適切に業務を遂行できるよう業務処理等に必要な配慮の上、指揮命令を行うものとする。」

(3) Z 2 と Z 1 は、労働者派遣基本契約に基づき、平成28年12月1日、労働者派遣契約（以下「本件派遣契約」という。）を締結した。本件派遣契約の契約書には、派遣元、就業場所及び業務内容の他、指揮命令者として、Z 1 の「埼玉工場 製造課/完成品組立課/生産管理課 Z 10/ Z 11 / Z 12課長」が記載されていた。

3 X 2 の組合加入に至るまでの経緯

(1) X 2 は、Z 2 に雇用され、本件派遣契約に基づき、平成28年12月2日から、埼玉工場において自動車部品等の製造ラインの圧検、洗浄工程の業務に従事した。同業務の人員配置や作業内容及び作業環境等の決定は、Z 1 が行っており、同業務のライン上の作業は、二人一組で行われていた。

(2) X 2 は、平成28年12月27日、Y 2 とペアを組み、同じライン上で作業していたところ、同人から暴行を受け、受傷した（以下「本件傷害事件」という。）。

Y 2 は、平成29年5月23日付けで、本件傷害事件について熊谷簡易裁判所に略式起訴された。

(3) X 2 は、平成28年12月28日、埼玉県行田市内のZ 7を受診し、頸椎捻挫、左背部打撲、両上腕・両前腕挫傷と診断された。同日以降、同人は、Z 7 及び同市内のZ 8に通院し、平成29年2月に数日間、埼玉工場に出勤したものの、その後は休業した。

(4) X 2 は、平成29年2月15日、栃木県足利市内のZ 9を受診し、うつ病と診断された。診断書には、「暴力をきっかけとして、うつ状態、不眠、意欲低下。休養が必要。」と記載されていた。

その後、同人は、少なくとも令和2年5月28日までの間は、Z 9に通院していた。

(5) X 2 は、平成30年5月29日、組合に加入した。

(6) X 2 は、令和2年10月27日付けで、労働者災害補償保険の支給請求書及び支給申請書を池袋労働基準監督署に提出し、同労働基準監督署長は、令和3年1月26日付けで、同人の障害について障害等級9級として労働者災害補償保険一時金を支給することを決定した。

#### 4 当委員会令和3年（不）第9号事件の申立てまでの経緯

- (1) 組合は、Z 1 及び Z 2 に対し、令和3年3月8日付け文書（以下「3.3.8 団交要求書」という。）を送付し、X 2 の組合加入を通知するとともに、団体交渉を申し入れた。同要求書には、「相談内容」として主に同人の組合加入に至った経緯及び Z 1 と Z 2 との労働者派遣契約書等の提出を求めること等が記載されていた。その他、同要求書に対する文書回答を求めること、団体交渉の開催日時は同月23日午後1時30分とすること、開催場所は組合事務所とすること等が記載されていた。
- (2) Z 2 は、組合に対し、令和3年3月18日付け文書を送付した。  
同文書には、3.3.8 団交要求書に対する回答として、団体交渉に応じる用意はあるが日程の都合がつかないため、別の日時及び場所を希望すること、本件傷害事件について Z 2 には、予見可能性や結果回避可能性がなく、安全配慮義務違反はないこと等が記載されていた。
- (3) 組合は、Z 1 及び Z 2 に対し、令和3年3月23日付け文書を送付し、団体交渉を申し入れた。同文書で組合は、Z 1 から3.3.8 団交要求書に対する回答がされていない旨指摘した。
- (4) Z 1 は、組合に対し、令和3年3月25日付け文書を送付した。同文書で同社は、3.3.8 団交要求書に対する連絡が遅れたことを謝罪した上で、同要求書の記載内容について事実確認を行うため、回答期限の猶予を求めた。
- (5) 組合は、令和3年3月30日、当委員会に対し、Z 1 を被申立人とする申立て（以下「令和3年（不）第9号事件」という。）を行った。

#### 5 本件申立てまでの経緯

- (1) 組合は、会社、Z 1 及び Z 2 に対し、令和3年4月3日付け文書を送付した。同文書で組合は、X 2 の組合加入を通知するとともに、3.3.8 団交要求書の記載内容を交渉事項とした団体交渉を申し入れた。
- (2) 会社は、組合に対し、令和3年4月12日付け文書を送付し、事務折衝を行う用意がある旨伝えた。
- (3) 組合は、会社、Z 1 及び Z 2 に対し、令和3年6月14日付け文書を送付し、団体交渉を申し入れた。同要求書には、交渉議題は本件傷害事件に関する損害賠償であること、損害賠償の請求に対する具体的な文書回答を求めること、団体交渉の開催日時は令和3年6月29日午後1時とすること、開催場所は横浜市のかながわ労働プラザとすること

等が記載されていた。また、同要求書には、損害賠償の具体的な算定額等が記載された文書が添付されていた。

(4) 会社は、組合に対し、令和3年6月25日付け文書を送付した。同文書には、「2021年6月14日付団体交渉要求書の件に関する当社の見解は、本年6月29日午後1時からの交渉の場でお伝えさせていただきます。」と記載されていた。

(5) 組合、会社、Z1及びZ2は、令和3年6月29日、本件傷害事件に関する損害賠償を主な交渉議題とした団体交渉（以下「本件団交」という。）を行った。組合側出席者は、組合執行委員長の他、組合書記長1名及び組合執行委員2名の計4名であり、会社側出席者は会社の法務コンプライアンス部次長のほか、従業員2名の計3名であった。

本件団交において、会社は、組合に対し、同社には使用者性がなく組合の行為は非弁行為の疑いがある旨主張した。

(6) 組合は、令和3年9月9日、当委員会に対し、本件申立てを行った。

## 6 本件申立て後の事情

(1) 当委員会は、令和3年11月9日、本件申立ての第1回調査において、令和3年（不）第9号事件と本件申立てに係る事件の審査を併合した。

(2) 組合、Z1及びZ2との間で、令和4年1月25日、和解が成立し、同年2月28日、組合は令和3年（不）第9号事件を取り下げ、本件申立てのうちZ1及びZ2に対する申立てを取り下げた。

## 第3 判断及び法律上の根拠

1 会社は、X2との関係において労組法第7条第3号の「使用者」に当たるか否か。（争点①）

### (1) 申立人の主張

X2は、Z2から派遣されてZ1の作業指示を受けており、Y2は、会社から派遣されてZ1の作業指示を受けていた。X2及びY2は、Z1を使用者とする労働者である。

Z1及び会社は、X2の職場における本件傷害事件や労働安全衛生や作業環境や災害補償についてZ2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いえる。

したがって、会社は、X2の職場における本件傷害事件や労働安全衛生や作業環境や災害補償についての責任があり、労組法第7条の「使用者」に当たる。

### (2) 被申立人の主張

X 2 は、Z 2 に雇用され、埼玉工場に派遣され勤務していたものである。会社は、X 2 との間で雇用等何らの契約関係もない。

また、会社は、X 2 とは別の派遣労働者を埼玉工場に派遣したに過ぎない。会社は、派遣先で勤務する労働者に対し、具体的な作業内容や休憩、作業環境の決定等に関する指揮命令権限は有しておらず、X 2 に対する指揮監督権限も有していない。

したがって、会社は、X 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、決定することのできる地位にはなく、X 2 との関係で労組法上の「使用者」に当たる余地はない。

### (3) 当委員会の判断

前記第 2 の 3 (1) で認定したとおり、X 2 は、Z 2 に雇用され、同社から Z 1 に派遣され、埼玉工場で就労していたのであり、X 2 と会社の間には契約関係はないことから、会社は、X 2 の労働契約上の雇用主には当たらない。

会社、Z 1 及び Z 2 の契約関係をみると、前記第 2 の 2 (1) ないし (3) で認定したとおり、Z 1 が Z 2 及び会社から派遣された労働者に対して指揮命令をすることが定められており、会社が X 2 を含む Z 2 の労働者に対して指揮命令することができるとは定められていない。また、前記第 2 の 2 (2)、(3) 及び 3 (1) で認定したとおり、埼玉工場における X 2 の配置や作業内容及び作業環境を決定していたのは Z 1 であり、同社の指揮命令に会社関わっていたことを示す事実は証拠上認められない。

したがって、会社は、Z 1 に労働者を派遣するにとどまり、これを超えて X 2 の基本的な労働条件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はいえないから、組合の主張は採用できず、労組法第 7 条第 3 号の「使用者」に当たらない。

よって、会社が労組法第 7 条第 3 号の「使用者」であることを前提とした争点②については、これを判断するまでもなく組合の主張は認められない。

## 2 不当労働行為の成否

前記 1 でみたとおり、組合の主張はいずれも認められないことから、本件申立ては理由のないものとして、棄却を免れない。

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4年10月28日

神奈川県労働委員会

会長 浜村 彰