

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                 委員長    A 1

被申立人     Y 1 会 社  
                 代表取締役   B 1

上記当事者間の都労委令和 4 年不第55号事件について、当委員会は、令和 6 年 2 月 20 日第1835回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、同太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

令和 3 年 4 月 1 日、被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）は、東京都江東区から、同区が実施する新型コロナウイルスワクチンの集団接種業務（以下「接種業務」という。）を受託し、そのうちの医療行為については、申立外 C 1 法人（以下「C 1 法人」といい、会社と併せて「両社」という。）に再委託した上で、委託業務を行っていた。

5 月 1 日、A 2（以下「A 2」という。）は、C 1 法人と有期雇用契約を締

結し、ワクチンの集団接種会場（以下「接種会場」という。）にて、看護師として接種業務に従事していたが、当該接種会場における看護師の責任者（以下「責任看護師」という。）であるC 1 法人のZ 1 からハラスメント行為を受けた旨、会社の会場責任者であるB 2（以下「会社のB 2」という。）に申し出た。

その後、C 1 法人は、Z 1 に対して嚴重注意を行ったが、A 2 に対しては別の接種会場に異動させた。

11月4日、C 1 法人は、A 2 に対して、同人が就業している接種会場における接種業務が終了するとして、同月21日付けで同人を雇止めとする旨を告げた。その後、A 2 の雇用契約は11月30日まで更新されたが、同日付けで同人は雇止めとなった（以下「本件雇止め」という。）。

4年2月1日、A 2 は申立人X 1 組合（以下「組合」という。）に加入し、組合は、両社に対して団体交渉を申し入れた。

2月25日、組合とC 1 法人との間で団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）が開催され、会社は「話合いのサポート役」として団体交渉に出席した。

4月11日、組合は、両社に対して団体交渉を申し入れた。

5月11日、組合とC 1 法人とは団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）を開催して協議を行い、その後、6月7日、A 2 とC 1 法人との間で和解の合意書が締結された。

一方で会社は、4月12日、組合の4月11日付団体交渉申入れに対し、労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者ではないとして団体交渉に応じない旨を回答した。4月15日及び7月6日、組合は、会社に対し、再び団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じない旨を回答した。

本件は、①会社は、A 2 との関係において労組法上の使用者に当たるか否か、労組法上の使用者に当たる場合、会社が、組合からの4月11日付、同月15日付及び7月6日付団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か（争点1）、②A 2 とC 1 法人とが6月7日付けで和解合意している本件において、救済の利益は存在するか否か（争点2）が、それぞれ争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A 2 に対するパワーハラスメント行為を認め、謝罪及び補償をすること。
- (2) 団体交渉に誠実に応ずること。
- (3) 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、企業の枠を越えて組織されるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約250名である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、医療関連企業や地方公共団体から業務委託を受けて、各種サービス事業を行うことを業とする株式会社である。
- (3) 申立外C 1 法人は、東京都内にて診療所を経営する医療法人社団である。

### 2 会社と江東区とのワクチン接種業務委託及びC 1 法人への再委託等

- (1) 3年4月1日、会社と江東区とは、江東区を委託者、会社を受託者とした「江東区新型コロナウイルスワクチン集団接種会場運営等業務委託契約」を締結した。その契約書には、要旨以下アないしエの記載がある。

なお、上記委託契約は、複数回にわたって契約期間の延長が行われて、最終的に4年3月31日まで契約期間が延長された。

#### ア 業務概要

接種業務を実施するに当たり、会場の運営や設営等の必要な業務を行う。

#### イ 配置人員及び業務内容

##### (ア) 〔事務スタッフ〕責任者

- ① 会場全体の責任者として、接種会場の運営及びその他の配置人員の統括及び管理を行う。
- ② 委託者（江東区）との連絡及び調整を一括して請け負い、会場内でトラブルが発生した際には即座に委託者（江東区）へ報告する。

##### (イ) 〔医療従事者〕看護師

- ① 新型コロナワクチンの接種（以下略）

#### ウ 履行場所

(ア) 江東区スポーツ会館（以下「スポーツ会館」という。）

(イ) 亀戸スポーツセンター（以下「亀戸会場」という。）

(ウ) 深川スポーツセンター

(エ) 有明スポーツセンター

(オ) 東砂スポーツセンター

(カ) 深川北スポーツセンター

#### エ 履行期間

3年4月1日から同年10月31日まで

- (2) 4月1日頃、委託者である江東区は、会社に対して、接種業務のうち医療行為の部分をC1法人に再委託することを承認した。

その後、会社とC1法人とは、上記医療行為に係る再委託契約を締結し、接種業務に係る医療行為はC1法人の雇用する医師又は看護師が行った。

#### 3 A2とC1法人との雇用契約の締結から本件雇止めまでの経緯

- (1) 3年5月1日、A2は、C1法人と契約期間3か月の雇用契約を締結し、江東区が実施する接種業務の会場である亀戸会場にて、看護師として接種業務を開始した。

なお、A2の採用面接は会社により実施された。

A2に交付された雇用契約書には、以下アないしウの記載がある。

#### ア 職務

ワクチン接種及びC1法人における看護業務全般

#### イ 契約期間

5月1日から7月31日まで

#### ウ 契約更新の有無

なし

その後、A2は、結果として雇用契約を複数回更新したが、後記(10)のとおり、従事する接種会場における接種業務が終了したことに伴い、11月30日をもって雇止めとなった。

- (2) 9月21日、会社のB2は、亀戸会場の会場責任者に着任し、同日及び同月22日にわたって、亀戸会場の接種業務に従事する看護師らと挨拶を兼ねた面談（以下「赴任時面談」という。）を行った。

A 2 は、赴任時面談時又は 9 月 25 日に会社の B 2 と面談を行い、亀戸会場の C 1 法人の責任看護師である Z 1 から、注射針を用いて手のほくろを除去されたり、携帯電話を隠されるなどのハラスメント行為（以下「本件パワハラ行為」という。）を受けた旨を申し出るとともに、Z 1 と顔を合わせないように（以下「分離措置」という。）してもらいたい旨を述べた。なお、A 2 が本件パワハラ行為を会社の B 2 に申し出た面談日については争いがある。

また、責任看護師とは、各接種会場に常駐し、看護師らに日々の指揮命令を行う、C 1 法人の接種現場における業務責任者である。

(3) 9 月 27 日、会社の B 2 は、C 1 法人の人事担当者の C 2（以下「C 1 法人の C 2」という。）に対して、A 2 から本件パワハラ行為について申出があった旨を報告した。

(4) 9 月 28 日、C 1 法人における現場担当の看護師である C 3（以下「C 1 法人の C 3」という。）は、会社の B 2 も同席して Z 1 と面談を行い、Z 1 に対して厳重注意を行った。なお、C 1 法人の C 3 の職位や職責等は明らかではない。

同日、会社の B 2 は、A 2 に電話し、会社の B 2 及び C 1 法人の C 3 と Z 1 との三者にて面談を行ったこと、及びその際に Z 1 に厳重注意がなされたことを伝えた。

なお、会社の B 2 が A 2 に電話をした当時、A 2 は所属する亀戸会場ではなくスポーツ会館にて業務応援を行っていた。

(5) 9 月 30 日、スポーツ会館における会社の会場責任者である B 3（以下「会社の B 3」という。）は、スポーツ会館にて業務応援を行っていた A 2 に対して、本件パワハラ行為に係る当事者の分離措置として、A 2 が亀戸会場からスポーツ会館に異動することについて意見を聴取した。それに対して A 2 はスポーツ会館へ異動することに同意する旨を回答した。

同日以降、A 2 は亀戸会場からスポーツ会館への異動を告げられたが、同人に異動を告げた者やその際のやり取りなどの詳細は明らかではない。

(6) 10 月 17 日、会社の B 3 は、A 2 に対し、メッセージアプリの L I N E にて、他の接種会場への業務応援の終了を告げる以下のメッセージを送付し

た。

「深川（注：深川スポーツセンターを指す。）ヘルプありがとうございます。  
火曜日ですが、深川の予約数が少ないのでZ 2さんA 2さん共にスポ館  
（注：スポーツ会館を指す。）勤務でお願いします。」「深川だと暇すぎ  
て辛そうなので、まだスポ館の方がマシだと思います。」「あっち行っ  
たりこっち行ったりで申し訳ないですが、よろしくお願いします。」

- (7) 11月4日、C 1法人のC 2は、A 2と電話面談を行った。その際に、要  
旨以下アないしウのやり取りが行われた。その後、A 2の雇用契約の期間  
は11月30日まで延長された。

ア C 1法人のC 2は、A 2に対し、本件パワハラ行為への対処として、  
（当事者を分離するために）A 2にスポーツ会館へ異動してもらったが、  
必ずしもA 2の希望に沿う形とはならなかった点は申し訳ないなどと  
述べた。

それに対して、A 2は、自分としては、もう少し早く対応してほしか  
ったと述べた。

イ A 2は、C 1法人のC 2に対し、先日、C 1法人から送付された雇用  
契約書には雇用期間が11月21日までと記載されているが、同日以降の雇  
用契約の更新はしないという意味かと尋ねた。それに対して、C 1法人  
のC 2は、そのとおりであると回答した。

A 2は、（以前従事していた）亀戸会場に従事する看護師らは12月まで  
雇用継続されると聞いているとして、その真偽について尋ねた。

C 1法人のC 2は、亀戸会場の看護師らは11月30日までの雇用契約で  
ある、接種会場が複数あるので色々な噂が広がってしまっているが、  
様々な情勢変化が生じる可能性があるので決定事項となってから話を  
するようにしている、雇用契約に関しても、ぎりぎりになってから説明  
せざるを得ないなどと述べた。

ウ A 2は、亀戸会場の看護師らの雇用期間が11月30日までである一方で、  
スポーツ会館に異動となった自分の雇用期間は同月21日までである、ま  
た、亀戸会場のZ 1は本件パワハラ行為の加害者であるのに雇用期間が  
自分より長いという点は納得できないなどと述べた。

それに対してC 1 法人のC 2 は、A 2 の主張は理解できるので、噂が広がらないように他言無用ということで話す、A 2 に対しては、勤務場所はスポーツ会館のままとした上で、亀戸会場の看護師らと同じく11月30日まで雇用期間を延長する、ただし、A 2 の従事するスポーツ会館の接種業務は同月21日にて終了してしまうので、同月30日までは、他の接種会場での業務、マイクロバスによる巡回接種業務、あるいは自宅待機のいずれかを考えているなどと述べた。

- (8) 11月11日、C 1 法人のC 2 は、A 2 と面談を行った。その際に、A 2 は、本件パワハラ行為について記載した資料を提出した。

11月16日、C 1 法人のC 2 は、Z 1 と面談を行い、本件パワハラ行為について、再度の嚴重注意を行った。その際に、Z 1 は、退職する旨を申し出て、同日付けで退職した。

- (9) 11月18日、C 1 法人のC 2 及びC 1 法人のC 3 は、A 2 と電話面談を行った。上記面談において、要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア C 1 法人のC 2 は、A 2 に対し、先日Z 1 と面談した際に、Z 1 からは、本件パワハラ行為について非常に反省していること、11月16日をもって退職する旨の申出を受けた、また、A 2 に直接お詫びがしたいとの希望が述べられたが、諸事情を鑑みて、この場でZ 1 からの謝罪の意をお伝えすることとしたいなどと述べた。

イ A 2 が、C 1 法人のC 2 に対し、Z 1 からほくろを除去されたことを労災扱いにしてほしい旨を求めると、C 1 法人のC 2 は、それはできないと回答した。

- (10) 11月21日、A 2 の従事していたスポーツ会館における接種業務が終了し、同月30日、同人の雇用期間は満了した。

#### 4 A 2 の組合加入と第1回団体交渉の開催等

- (1) 4年2月1日、A 2 は組合に加入し、同日、組合は、両社に対して、「加入通知書および団体交渉要求書」を送付した。

上記団体交渉要求書に記載された要求事項は、要旨以下ア及びイのとおりである。

ア A 2 の雇用契約書上の職務は、ワクチン接種及びC 1 法人における看

護業務全般とされているが、実態は接種会場に派遣されて業務に従事している。しかも、A 2 は会社の求人サイトに応募し、会社が実施したりモート面接を経て C 1 法人に採用されている。以上の事実経緯に係る両社の関係について説明を求める。

イ 以下の要求事項を議題として、団体交渉の開催を求める。

(ア) 両社は、A 2 の採用に係る経緯と安全配慮義務の所在を明らかにすること。

(イ) 会社は、ハラスメント委員会における本件パワハラ行為の調査結果及び対応内容を明らかにすること。

(ウ) 本件パワハラ行為に対する謝罪と補償をすること。

(エ) 本件雇止めの理由を明らかにするとともに、雇止め理由書を手交すること。

(2) 2月15日、C 1 法人は、組合の団体交渉申入れ(上記(1))に応ずる旨を回答した。

同日、会社は、組合の団体交渉申入れ(上記(1))に対し、要旨以下のとおり回答した。

会社と A 2 との間には雇用関係がないため、会社が当事者として団体交渉に参加することは控える。しかしながら、会社は、本事案に関する事情について、ある程度の内容は把握していることから、話合いのサポート役の立場にて参加することはやぶさかではない。

(3) 2月25日、組合と C 1 法人とは、第 1 回団体交渉を開催した。

組合は、A 1 委員長（以下「A 1 委員長」という。）、A 2 外 1 名の計 3 名が出席し、C 1 法人は、C 1 法人の C 2 及び人事担当の C 4（以下「C 1 法人の C 4」という。）の計 2 名が出席し、これに加え、話合いのサポート役として会社から 1 名が出席した。当該団体交渉において、要旨以下アないしキのやり取りが行われた。

ア 組合が、C 1 法人の人事部門について尋ねると、C 1 法人は要旨以下(ア)及び(イ)の説明を行った。

(ア) C 1 法人は本来はクリニックであり人事部門を置くような大きな組織ではない、そのため、C 1 法人は、今回の接種業務に従事する多



数の人員に係る採用業務を会社に委託している。ただし、その委託内容は、採用プロセスのうち募集から面接までであり、採用の可否はC 1 法人が決定している。この点については、委託者である江東区に確認をとって了承を得ており、特段問題になるとは考えていない。

- (イ) 上記に伴い、C 1 法人のC 4とC 1 法人のC 2が、会社からC 1 法人に出向して人事業務を行っている。

イ 組合は、A 2が会社のB 2に本件パワハラ行為を相談した際に、会社のB 2はハラスメント委員会で調査して対応すると述べたとして、本件パワハラ行為の申出に対する両社の対応について説明を求めた。それに対して会社の出席者及びC 1 法人は、要旨以下(ア)及び(イ)の説明を行った。

- (ア) 会社は、会場責任者である会社のB 2がA 2から本件パワハラ行為について相談を受けたものの、本件パワハラ行為はC 1 法人の従業員同士の問題であるため、C 1 法人のC 4とC 1 法人のC 2にA 2からの相談内容を報告したと説明した。

- (イ) C 1 法人は、C 1 法人のC 4及びC 1 法人のC 2が会社のB 2から本件パワハラ行為について連絡を受けてC 1 法人の理事長と対応を協議したこと、C 1 法人にはハラスメント委員会という組織はないことを説明した。

また、C 1 法人は、本件パワハラ行為の申出を受けて、当事者の分離措置を執ることとしたが、Z 1が亀戸会場の責任看護師であり、急に異動させることが困難であったため、A 2に対して異動の打診をすることとした。本来であれば、責任看護師であるZ 1がA 2に異動の打診をすべき立場にあるが、Z 1が本件パワハラ行為の当事者であるため、それを避けざるを得なかった。一方で、その時に、C 1 法人のC 4又はC 1 法人のC 2のいずれも都合がつかず、どうしても対応できなかったため、当時、A 2が業務応援に行っていたスポーツ会館の会場責任者である会社のB 3に依頼して、A 2から異動についての意見を聴いてもらった。その結果、A 2からは分離措置を望むとして異動に同意する旨の回答が返ってきたので、C 1 法人は、すぐに同人を

スポーツ会館に異動させたなどと説明した。

ウ 組合が、接種会場における C 1 法人の管理者の配置、指揮命令系統及び安全配慮義務の履行方法について尋ねた。

C 1 法人は、各接種会場には、責任者として責任医師と責任看護師が常駐し、それらの者が、指揮命令者として看護師らに日々の業務上の指揮命令及び安全配慮義務についての対応を行っている。ただし、今回は責任看護師の Z 1 が加害者であるとされたため、加害者とされる者に安全配慮義務に関する対応をさせることができず、(人事担当の) C 1 法人の C 2 と C 1 法人の C 4 が対応したなどと説明した。

エ 組合は、パワハラ当事者の分離は加害者の異動が原則であるにもかかわらず、被害者である A 2 が異動させられ、しかも、それにより同人は勤務先が遠くなり自宅から通勤ができずにホテル住まいを強いられたなどと主張した。

それに対して C 1 法人は、加害者の Z 1 が責任看護師であるため、すぐに異動させることができず、A 2 を異動させざるを得なかった、また、A 2 の異動により増えた通勤時間は 6 分程度であり従前と大差なく、ホテル住まいをしなければ通勤できないとは認識していないなどと回答した。

オ 組合は、接種業務は本件雇止め以降も続いているにもかかわらず、A 2 を雇止めとした理由について説明を求めた。

C 1 法人は、A 2 が従事していたスポーツ会館における接種業務が終了し、実質的に会場閉鎖となったのが理由である、また、A 2 からは以前の亀戸会場にて業務に従事したいとの意思表示もなかったと認識している、ただし、A 2 が他の会場で引き続き業務に従事する希望があったのであれば、我々のミスコミュニケーションもあったのかもしれないなどと述べた。

カ 組合が、会場責任者である会社の B 2 の役割を問うと、会社の出席者は、会場責任者は会社の従業員である誘導係等への指揮命令を行うが、その他にも、C 1 法人を始め、接種会場にて接種業務に関わる他の企業の責任者らとの連携を図る業務を行っている旨を説明した。

キ 団体交渉の最後に組合は、A 2 が代理人弁護士を選任したこと、同代理人が会社に対して、内容証明郵便にて通知書を送付することを予告する旨を述べて、団体交渉は終了した。

5 組合とC 1 法人との第2回団体交渉の開催及びA 2 とC 1 法人との合意書の締結

(1) 4月11日、組合は、両社に対し、「団体交渉要求書(2)」を送付して、第2回団体交渉の開催を求めた。なお、上記団体交渉要求書には、以下アないしオの要求事項を議題として協議を求める旨が記載されていた。

ア C 1 法人は就業規則を開示すること。

イ 会社は、ハラスメント委員会の議事録を開示し、本件パワハラ行為に関する詳細な経緯を明らかにすること。

ウ 本件パワハラ行為に対して、謝罪及び補償をすること。

エ 本件雇止めの理由について明らかにするとともに、雇止め理由書を手交すること。

オ A 2 に対する安全配慮義務に係る責任を明らかにすること。

(2) 5月11日、組合とC 1 法人とは、第2回団体交渉を開催した。組合は、A 1 委員長、A 2 外1名の計3名、C 1 法人は、代理人弁護士1名を含めた計3名が出席した。当該団体交渉において、要旨以下アないしカのやり取りが行われた。

なお、会社は、当該団体交渉に出席しなかった。

ア 組合は、C 1 法人と会社との委託契約関係について質問した。

それに対してC 1 法人は、今回の接種業務は国が突発的に進めた事業であり、接種する医療従事者の人数が足りないために、看護師資格を有する潜在的な要員を掘り起こして実施しなければならない背景がある。そして、この再委託を履行するためには多数の看護師を雇用する必要があるが、C 1 法人には、それに対応できる人事組織がない。そこで、事務的な労務管理の部分を会社に委託しているなどと説明した。

イ 組合は、今回の接種業務で多数の医療従事者の確保が必要となったとのことだが、A 2 と同じようにC 1 法人に雇用された看護師の人数がどれくらいいるのかについて質問した。

それに対してC 1 法人は、正確な人数は即答できないが、A 2 が勤務していたスポーツ会館ではおおむね30名程度であり、全体では相当数に上っているのは間違いないなどと回答した。

ウ 組合は、会社の従業員である会社のB 2 が、C 1 法人の従業員であるA 2 から本件パワハラ行為の相談を受けた経緯について説明を求めた。

それに対してC 1 法人は、9月21日に会社のB 2 が会場責任者として赴任した際に、接種会場にて接種業務に従事する人たちと挨拶を兼ねて話をする機会を設けたと聞いている。そして、その際に、A 2 から本件パワハラ行為の申出があったが、C 1 法人の従業員同士の問題であるので、その件は会社のB 2 からC 1 法人に伝えられ、それを受けて、C 1 法人が当事者への聞き取りを始めとする対処をしたなどと説明した。

エ 組合は、会社のB 2 が、A 2 に対して、本件パワハラ行為をハラスメント委員会で取り扱うと述べていたとして、C 1 法人のハラスメント委員会や、人事担当として会社から出向した人数などを尋ねた。

それに対して、C 1 法人は、C 1 法人にはハラスメント委員会も懲戒委員会も存在しない、その点は何らかの誤解が生じていると思う、ハラスメント問題は人事担当であるC 1 法人のC 4 とC 1 法人のC 2 で対応していると回答した。また、C 1 法人は、人事担当として会社からの出向者は、C 1 法人のC 4 とC 1 法人のC 2 の2名である旨を回答した。

オ 当該団体交渉において、C 1 法人は、組合に対し、A 2 の雇止め理由書を交付するとともに、雇止め理由書の交付が遅れたことについて陳謝した。

上記雇止め理由書には、本件雇止めの理由として、C 1 法人が会社から受託し、A 2 が従事していたスポーツ会館における接種業務が11月21日をもって終了したためと記載されていた。

カ 組合は、スポーツ会館の接種業務が終了した11月21日以降、スポーツ会館の看護師らの雇用がどうなったのかと質問し、それに対してC 1 法人は、スポーツ会館の看護師は全員雇止めとなっており、他の接種会場に移って業務を続けた者はいないと回答した。

また、組合は、スポーツ会館が閉鎖された後も亀戸会場の接種業務は

継続していたのであるから、もし、本件パワハラ行為の加害者のZ1を異動させていれば、A2の雇用は継続していたはずであると主張した。

C1法人は、結果として亀戸会場の接種業務が継続したものであり、その時点で、どの会場がいつまで継続するといったことは見通せない状況であったと説明した。

- (3) 6月7日、A2の代理人弁護士とC1法人の代理人弁護士とは、和解協議を行って合意に至り、A2の雇用契約終了の確認や解決金の支払などを内容とした合意書を締結した。なお、上記合意書の柱書には、以下のとおり記載されていた。

「A2（以下「甲」という。）及びC1法人（以下「乙」という。）とは、甲が加入したX1組合から乙に対して2022年2月1日及び同年4月11日付で送付された団体交渉要求書及び甲から乙に対して同年3月17日付で送付された通知書において主張された事実関係につき、下記の内容で甲乙間の紛争を解決することに合意した。」

#### 6 4月11日付団体交渉申入れに対する会社の対応

- (1) 4月12日、会社は、組合の同月11日付団体交渉申入れ（前記5(1)）に対して、要旨以下ア及びイの内容の回答を行った。

ア 会社とA2の間には雇用契約関係がないため、会社は団体交渉の当事者にはなり得ないと考えている。

イ A2が受けたとされる本件パワハラ行為については、C1法人が調査を行い、C1法人による意思決定にて対応されており、会社は、それらの資料を開示する立場にはない。また、当然ながら、会社による調査や審議は行っていない。

- (2) 4月15日、組合は、会社に対して、「見解及び団体交渉要求書(2)追加」を送付し、会社の回答（上記(1)）に抗議するとともに、再び団体交渉の開催を求めた。上記文書には、要旨以下アないしウのとおり記載されていた。

ア 第1回団体交渉において、会社は以下(ア)ないし(ウ)の説明を行ったが、会社の4月12日付回答書では、本件パワハラ行為についてはC1法人が調査したと回答しており、これらの間に矛盾が生じている。

(ア) 3年9月21日から22日まで、会社のB2が接種会場に赴任して業務

従事者らのヒアリングを行った。

(イ) 9月25日、A2から会社のB2に本件パワハラ行為の申出があった。

(ウ) その後、加害者への厳重注意とA2への異動打診が行われた。

(エ) 11月16日、再度、加害者への厳重注意が行われるとともに、加害者から退職の意向表明がなされた。

(オ) 11月18日、加害者の退職意向表明についてA2に伝えられた。

イ A2の採用面接は会社が行っており、また、A2の就業先における業務指示や本件パワハラ行為に係る聞き取りも会社の会場責任者が行っている。

これらのことからすれば、会社には、A2が従事する接種会場で勤務時間中に本件パワハラ行為が発生したことに対する重い責任がある。

ウ 下記要求事項について、組合とC1法人との第2回団体交渉に会社が出席することを求める。

(ア) 会社のハラスメント委員会の議事録を開示するとともに、本件パワハラ行為に係る詳細な事実経緯を明らかにすること。

(イ) C1法人に再委託を行い、接種会場にてA2に指揮命令を行った会社の安全配慮義務に関する責任を明らかにすること。

(ウ) 本件パワハラ行為に対して、両社が謝罪と補償をすること。

(エ) 本件雇止めの理由を明らかにするとともに、雇止め理由書を手交すること。

(3) 4月19日、会社は、同月15日付けの団体交渉要求書(上記(2))に対し、要旨以下アないしオの内容を回答した。

ア 会社は、採用の支援及び代行の業務をC1法人から受託し、採用までのプロセスにおける面接は代行したが、従業員として採用するとの意思決定は、全てC1法人が行っている。面接を代行したことをもって会社には使用者性が認められるとはいえないと考えている。

イ 会場責任者である会社のB2は、3年9月21日から22日にかけて着任の挨拶回りを行ったが、この時にA2から会社のB2に本件パワハラ行為に係る相談があった。そして、会社は飽くまで窓口役として、A2から事情を聴いた上で、その内容をC1法人の人事担当であるC1法人の

C 2 に連絡することで橋渡しをしたまでである。それを受けて C 1 法人が、本件パワハラ行為についての調査や対応を行っている。

ウ 本件パワハラ行為の加害者への注意指導や A 2 への異動打診についても、C 1 法人の人事担当である C 1 法人の C 4 により検討がなされ、C 1 法人の理事長による意思決定を経て実施されている。

エ 本件パワハラ行為の加害者への嚴重注意と同人からの退職意向の表明、及びその旨を A 2 に伝えたことについても、C 1 法人の人事担当である C 1 法人の C 2 が全て対応しており、会社は一切関与していない。また、本件パワハラ行為の調査及び対応は、C 1 法人の意思決定を経て C 1 法人にて対応している。

オ 以上のとおり、会社には団体交渉に応ずべき使用者性がないと考えている。

(4) 4 年 7 月 6 日、組合は、会社に対し、「団体交渉要求書(3)」を送付し、再度、団体交渉の開催を求めた。上記団体交渉要求書に記載された主な要求事項は、要旨以下アないしウのとおりである。

ア A 2 は、C 1 法人と雇用契約を締結し、会社が業務指示等の労務管理を執り行っていた業務先（亀戸会場）に実態として派遣され、会社からの指揮命令を受けて業務に従事していた。会社には、労働安全衛生法上の使用者としての責任があるが故に、組合との団体交渉に応じる義務がある。

イ 会社は C 1 法人から労務管理を委託されていたのであるから、会場責任者である会社の B 2 は、接種会場における労務管理の責任者である。そして、会社の B 2 は、A 2 から本件パワハラ行為の申出を受けて、ハラスメント委員会での調査と対応を行う旨を述べている。よって、会社のハラスメント委員会の議事録と正確な経緯を明らかにすることを求める。

ウ 下記(ア)ないし(ウ)の要求事項について、団体交渉の開催を求める。

(ア) C 1 法人の就業規則が接種会場に設置されていない経緯と会社のハラスメント委員会の議事録を開示し、A 2 に対する本件パワハラ行為に関する事実経緯を明らかにすること。

- (イ) 会社は、C 1 法人への再委託の契約内容を開示すること。
- (ウ) 会社の労働安全衛生法上の安全配慮義務に関する責任と見解を明らかにすること。
- (5) 7月11日、会社は、組合に対し、同月6日付けの団体交渉申入れ(上記(4))に対して、要旨以下アないしウの内容を回答した。
  - ア A 2 はC 1 法人の元従業員であり、会社は同人の利用者ではない。また、A 2 は3年11月30日付けでC 1 法人を退職しており、既にC 1 法人との関係においても労働者性がない。
  - イ 本件は、組合やA 2 の代理人弁護士の関与の下で、A 2 とC 1 法人との間で和解の合意書(前記5(3))を締結したと聞いている。そうすると、本件に関する事項は、既にA 2 とC 1 法人との間で円満に解決されており、そもそも解決すべき事項自体が存在しない。よって、団体交渉にて協議を行う必要性もないと考えている。
  - ウ よって、組合との団体交渉に応じる義務はないと考えている。

#### 7 本件不当労働行為救済申立て及び調査手続の経過

- (1) 4年9月21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。
- (2) 5年10月2日、当委員会は、本件において組合及び会社が証人申請をしなかったことなどの事情を踏まえ、本件については審問を経ないで命令を発することとして、調査手続を終結した。

### 第3 判 断

- 1 会社は、A 2 との関係において労組法上の使用者に当たるか否か。労組法上の使用者に当たる場合、会社が、組合からの令和4年4月11日付、同月15日付及び7月6日付団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。(争点1)

#### (1) 申立人組合の主張

ア 会社が労組法上の使用者に当たるか否かについて

会社は、A 2 の採用行為を行うとともに、会社の会場責任者がA 2 に勤務先の変更を指示するなど、実態として、A 2 は会社からの指揮命令に従って業務に従事していたことからすれば、C 1 法人は接種業務に関



する医療行為のみを専ら再委託されただけの形式的な使用者にすぎず、会社が実態としての使用者である。

会社が、江東区から委託された業務に対して全責任を負う立場であることは明らかであり、A 2 に対する労働安全衛生法上の義務を負い、業務中に発生した本件パワハラ行為に対する安全配慮義務を果たす立場にある。

以上のとおり、A 2 は、形式的な雇用主である C 1 法人から接種会場に派遣されて、会社からの指揮命令を受けて業務に従事していたのが実態であり、会社は同人との関係において安全配慮義務を負うものであるから、会社は労組法上の使用者である。

イ 会社が団体交渉申入れに応じなかったことについて

上記のとおり、会社は労組法上の使用者であるから、組合との団体交渉に応じる義務がある。それにもかかわらず、会社は、組合の団体交渉の申入れに応じなかったものであり、このことは、正当な理由のない団体交渉拒否である。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社が労組法上の使用者に当たるか否かについて

会社と A 2 との間には、形式的にも実態としても契約関係は存在しない。また、A 2 が従事していたのは C 1 法人の業務であり、雇用主である C 1 法人が同人の全ての労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定している。しかも、本件パワハラ行為は C 1 法人の従業員間で生じた問題であり、接種会場の運営を担う会社が配慮すべき就労環境とも何ら関係はない。

さらに、本件パワハラ行為の加害者は、C 1 法人が雇用する従業員であるから、加害者への注意指導や再発防止の措置を講ずる権限を有するのは、直接の雇用関係にある C 1 法人であり、そもそも、会社にはそのような権限はない。

以上のとおり、組合による団体交渉申入れ事項との関係において、会社が労組法上の使用者に該当しないことは明らかである。

イ 会社が団体交渉申入れに応じなかったことについて

本件パワハラ行為はC 1 法人の従業員間で生じた問題であり、接種会場の運営を担う会社が配慮すべき就労環境とは何ら関係ない。また、本件パワハラ行為への対処は、その加害者及び被害者双方の雇用主であるC 1 法人のみが処分可能な事項であるから、会社が協議に応ずべき義務的団体交渉事項にも当たらない。

しかも、本件パワハラ行為及び本件雇止めに係る問題は、C 1 法人とA 2 との当事者間において和解合意に至り、完全清算条項によって終局的な解決がなされており、組合には救済の利益が存在しないことも明らかである。

以上のとおり、仮に、会社が労組法上の使用者に該当したとしても、会社が組合の団体交渉申入れに応じなかったことには正当な理由があり、会社の対応は不当労働行為に当たらない。

### (3) 当委員会の判断

ア 組合は、A 2 は会社の指揮命令に従って業務に従事しており、会社はA 2 に対する安全配慮義務を負っていることから労組法上の使用者に当たると主張する。

そして、組合が会社に対して団体交渉を求めた協議事項は、本件パワハラ行為への対処とそれに係るA 2 の就労環境及び本件雇止めであるといえることから（第2．4(1)5(1)6(2)(4)）、本件パワハラ行為に係るA 2 の就労環境や雇止めに関わる雇用管理について、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、決定する地位にあり、労組法上の使用者に当たるといえるかについて、以下検討する。

イ まず、本件パワハラ行為に関する会社の対応等をみると、亀戸会場の会場責任者である会社のB 2 は、A 2 から本件パワハラ行為の申出を受けたり（第2．3(2)）、Z 1 への厳重注意の場に同席するとともに、A 2 に対して、Z 1 に厳重注意がなされた旨を伝えたりしている（同(4)）。

また、スポーツ会館の会場責任者である会社のB 3 は、A 2 に対して、スポーツ会館への異動について意見聴取を行ったり、他の接種会場への業務応援の終了を告げたりしていることが認められる（第2．3(5)(6)）。

これらの事情をみれば、会社がA 2 の労務管理に何らかの関与をして

いたとみる余地がないとはいえない。

ウ しかしながら、亀戸会場の会場責任者である会社のB 2がA 2から本件パワハラ行為の申出を受けたこと（第2．3(2)）については、本件パワハラ行為の加害者がC 1法人の責任看護師であるZ 1であったために、会社のB 2が会場責任者として赴任した際に行った看護師らとコミュニケーションを取る面談の際に、その機会を用いて申し出られたものとみるのが相当である。また、A 2から本件パワハラ行為の申出を受けた会社のB 2は、数日後に、A 2の雇用主であるC 1法人のC 2にその旨を報告している（第2．3(3)）のであるから、会社が本件パワハラ行為の申出を受ける立場にあったとみることはできない。

会社のB 2は、Z 1に厳重注意がなされた旨をA 2に伝えたり、Z 1への厳重注意の場に同席している（第2．3(4)）ものの、Z 1に厳重注意を行ったのはC 1法人のC 3であること（同(4)）や、上記判断のとおり、本件パワハラ行為の加害者がC 1法人の責任看護師であるために会社のB 2に申出がなされたといえること、さらに、C 1法人のC 2がZ 1に再度の厳重注意を行い（同(8)）、その旨及びZ 1の退職についてA 2に伝えていること（同(9)）などを踏まえると、本件パワハラ行為への対処はC 1法人が行っていたというべきであり、それらを会社が実質的に支配、決定していたと評価することもできない。

エ また、接種会場にはC 1法人の責任看護師が配置されている中で、スポーツ会館の会場責任者である会社のB 3が、A 2に対して異動について意見聴取をしたり（第2．3(5)）、他の接種会場への業務応援の終了を告げていること（同3(6)）については、会社がC 1法人の現場看護師に対して指揮命令をしているのではないかという疑問を抱かざるを得ないものの、会社のB 3とA 2との上記のやり取りのほかは、A 2が従事していた日々の接種業務に係る指揮命令や他会場への応援指示などの実態について、具体的な事実の疎明がなされていない。

さらに、会社の会場責任者が、複数の企業が関わっている接種会場全体を統括して業務運営する役割を担っていた（第2．2(1)イ(ア)）ことを踏まえると、会社の会場責任者が、実態として、A 2に指揮命令する立

場にあったとまで認めることは困難である。

オ 次に、本件雇止めに関連するA2の採用時の事情をみると、A2の採用面接を会社が実施していることが認められるところ（第2．3(1)）、この点、両社は、団体交渉や回答書において、C1法人には人事部門がないために接種業務の人員に係る採用プロセスを会社に委託したが、採用の可否はC1法人が決定した旨を説明している（同4(3)ア(7)6(3)ア）。A2の採用面接を会社が実施していることからすれば、同人の雇用が会社により決定されていたことを疑う余地はあるものの、上記事情のほかには、A2の雇用管理の実態について、具体的な事実が疎明されていない。

また、本件雇止めにおいては、C1法人のC2が、A2に対して雇止めを告げ、その際にA2から不満が述べられると、月末までの雇用延長とそれまでの間の就労場所について提案するなどしており（第2．3(7)イウ）、その後、C1法人はA2との間で、雇用終了の確認などを内容とする和解の合意書を締結するに至っている（同5(3)）のであるから、本件雇止めは、A2の雇用主であるC1法人が決定していたとみるほかない。

したがって、A2の採用時の事情を踏まえたとしても、会社が、本件雇止めに関わる同人の雇用管理について、雇用主と同視できる程度に、現実的かつ具体的に支配、決定していたと認めることはできない。

カ 以上のとおり、A2に対する会社の会場責任者の対応や、同人の採用時の事情を踏まえたとしても、会社がA2の就労環境等を実態として支配、決定していたといえる事実を認めることはできず、また、本件雇止めはC1法人が決定しており、会社が同人の雇用を実質的に支配、決定していたということもできない。

したがって、本件パワハラ行為に係るA2の就労環境等や本件雇止めについて、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、決定する地位にあったと評価することはできず、会社は、A2との関係において労組法上の使用者に当たるとはいえない。

そうすると、その余を判断するまでもなく、会社が、組合からの4年

4月11日付、同月15日付及び7月6日付団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない。

- 2 争点1に係る事実が不当労働行為に当たらないことは、前記1(3)の判断のとおりであるから、争点2については判断を要しない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実は、いずれも労組法第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6年2月20日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄