

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

同 Y 2 会社

代表取締役 B 2

上記当事者間の神労委令和4年（不）第18号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年3月15日第1763回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員小野毅、同中畠弘孝、同横溝久美、同高橋瑞穂、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X組合（以下「組合」という。）が被申立人Y 1 会社（以下「Y 1 会社」という。）及び同Y 2 会社（以下「Y 2 会社」という。）に対し、組合員A 2（以下「A 2」という。）の労災問題等について団体交渉を申し入れたところ、Y 1 会社が、交渉議題については、団体交渉当日に回答するとしたこと及び組合の都合により同社に来社して団体交渉を行うことができないのであれば、団体交渉ができる状態になってから改めて連絡するよう回答したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に、Y 2 会社が、①A 2 の使用者ではない旨及び組合が提示した日時には、団体交渉に応じられない旨を回答したことが同条第2号に、②組合に対し、A 2 が組合に加入したことを証明する書面を要求したことが同条第3号に該当する不当労働行為であるとして救済申立て（以下「本件申立て」という。）があった事件である。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 誠実団体交渉の実施
- (3) 支配介入の禁止
- (4) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) A 2 は、Y 2 会社との関係において、労組法上の「労働者」に当たるか否か。（争点①）
- (2) A 2 が Y 2 会社との関係において労組法上の「労働者」に当たる場合、組合の令和 4 年 9 月 6 日付け「団体交渉要求書」と題する文書に対し、同社が同月 12 日付け文書を送付し、同社は、同人との関係において「使用者」ではない旨及び組合が提示した日時には、団体交渉に応じられない旨を回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点②）
- (3) A 2 が Y 2 会社との関係において労組法上の「労働者」に当たる場合、同社が組合に対し、令和 4 年 9 月 12 日付け文書を送付し、同人が組合に加入したことを証明する書面を要求したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点③）
- (4) Y 1 会社は、A 2 との関係において、労組法第 7 条の「使用者」に当たるか否か。（争点④）
- (5) Y 1 会社が A 2 との関係において労組法第 7 条の「使用者」に当たる場合、組合が令和 4 年 9 月 6 日付け「団体交渉要求書」と題する文書記載の交渉議題について事前回答を要求したことに対し、同社が同月 8 日付け文書を送付し、交渉議題については、団体交渉当日に回答するとしたことは、不誠実な交渉態度に当たるか否か。（争点⑤）
- (6) Y 1 会社が A 2 との関係において労組法第 7 条の「使用者」に当たる場合、組合の令和 4 年 9 月 9 日付け「ご連絡」と題する文書に対し、同社が同日付け文書を送付し、組合の都合により同社に来社して団体交渉を行うことができないのであれば、団体交渉ができる状態になってから改めて連絡するよう回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点⑥）

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、本件結審日（令和6年2月7日）現在の組合員は609名である。

(2) 被申立人ら

ア Y1会社は、鋼構造物工事業及び建築工事業を営む株式会社であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日現在の従業員は30名である。

イ Y2会社は、電気溶接業を営む株式会社であり、肩書地に事務所を置き、代表取締役のB2（以下「B2」という。）が1人で経営しており、本件結審日現在、従業員はいない。

Y2会社は、溶接作業の技術を有する人材を必要とする会社に対し、会社が提示した条件に該当する人材を手配し、手配先から報酬を受け取っていた。Y2会社は、手配先から受け取った報酬よりも低廉な額を手配した人材に支払い、その差額を利益として得ていた。

Y2会社は、令和4年以降、A2をY1会社到手配するまでの間、2名の人材をY1会社とは別の会社到手配していた。

2 A2が就労に至るまでの経緯

(1) A2は、令和2年6月1日付けで、一般社団法人日本溶接協会が資格認証を行っている半自動溶接適格性証明書を取得した。同証明書には、A2が合格した資格として、「基本級SA-3F」及び「専門級SA-3V」が記載されていた。「基本級SA-3F」は、溶接作業の基本となる資格であり、「専門級SA-3V」は、溶接作業で扱うことができる板の厚みに制限がなく、下を向いて作業をすることに加えて、下から上に盛り上げる溶接を扱うことができる資格である。A2は、2枚の鋼板を接続するための溶接の手法である隅肉溶接を行うことができた。

(2) 令和4年3月中旬頃、B2は、Y1会社に対し、営業の電話をかけ、溶接の仕事があれば声をかけて欲しい旨伝えた。Y1会社のB3取締役（以下「B3取締役」という。）は、B2に対し、直接会って話したい旨を伝えた。

(3) 令和4年4月22日、B2とB3取締役は、Y1会社の会議室で打合せを行い、Y1会社は、Y2会社が手配した者が業務を1時間行うごとに、同社に2,300円を支払うこととする契約を口頭で同社と締結した。

同日、B2は、1時間あたりの報酬を1,900円として、溶接作業の就労希望者をFacebookで募集した。当該募集を見たA2は、B2に電

話し、業務内容は鉄骨の溶接作業である旨を聞いた。後日、A 2 が再度 B 2 に電話し、就労に前向きな意向を示したところ、B 2 は、A 2 に対し、就労時間は午前 8 時から午後 5 時まで、就労場所は Y 1 会社、具体的な作業内容については、最初の作業日である令和 4 年 4 月 25 日に B 2 が Y 1 会社から確認することとなっている旨を伝え、A 2 と B 2 は、同日に Y 1 会社の駐車場で待ち合わせることにした。A 2 と B 2 は、溶接作業を行うにあたって、何を具体的な成果物とするかについて定めていなかった。また、B 2 が A 2 に対して支払う報酬は、社会保険料等を控除せずに支払うこととされていた。

なお、A 2 は、令和 4 年 4 月 22 日から本件申立てまでの間、Y 2 会社の募集に応じて Y 1 会社で溶接作業に従事したほか、Y 1 会社以外では就労していない。

3 A 2 が令和 4 年 4 月 25 日に熱傷を負った経緯等

- (1) 令和 4 年 4 月 25 日、A 2 と B 2 は、Y 1 会社の駐車場で会った。A 2 は、作業着、ヘルメット、手袋、前掛け、溶接面、マスク、ペンチ等を持参していた。駐車場で B 2 は、A 2 に対し、業務で使用する持ち物の確認を行い、一般的な注意事項を確認した上で、Y 1 会社で午前 8 時から午後 5 時まで鉄骨の溶接作業を行ってもらうこと及び遠方から出勤する A 2 の交通費を考慮し、報酬を 1 時間あたり 2,000 円又は 2,200 円とすることを伝えた。

Y 1 会社は、同社従業員の出勤状況について、タイムカードで管理しており、A 2 の出勤状況についても同様にタイムカードで管理することとなっていた。A 2 は、Y 1 会社の工場前で午前 8 時に行われた朝礼に、B 3 取締役とともに参加し、同社の従業員に対して挨拶した。

A 2 は、B 2 とともに、Y 1 会社の B 4 製造部部長（以下「B 4 部長」という。）から同社の工場内に案内された。

A 2 が実際に溶接を行う作業場所は、あらかじめ Y 1 会社によって工場内の一角に確保されており、溶接作業の対象となる 15 本ないし 20 本程度の鉄骨が用意されていた。B 4 部長は、同作業場所の隣の区画で作業していた Y 1 会社の B 5 溶接班班長（以下「B 5 班長」という。）を A 2 及び B 2 に紹介し、業務について分からないことがあれば B 5 班長に聞くようにと述べた。その後、B 4 部長又は B 5 班長は、A 2 及び B 2 に対し、溶接をする鉄骨を指定した上で、溶接作業を行う際は隅肉溶接の方法によって行うこと、鉄骨の部分別に溶接する箇

所の位置や溶接する順番の説明、作業中に鉄骨から出る不純物の取り方、サンダーという機材での仕上げのやり方、Y 1 会社の製品としての品質を保つために、鉄骨の角を鋭く又は直角に仕上げるにあたって注意すべきこと等の作業指示を行った。さらに、B 4 部長又はB 5 班長は、A 2 及びB 2 に対し、溶接作業の対象となる鉄骨を反転させる作業を行う際は危険があるためB 5 班長を呼んだ上で、周囲を確認してから行うこと、作業に使用した機材の置場の確認等、A 2 が安全に作業を行うための注意ないし指導を行った。その後、作業場所にA 2 を残し、B 4 部長及びB 5 班長はその場から離れ、B 2 は工場を離れた。

- (2) A 2 は、持参した作業着、ヘルメット、手袋、前掛け、溶接面、マスク、ペンチ等とY 1 会社の所有物であるサンダー、溶接機等を使用し、溶接作業を始めた。その後、午前8 時40 分頃、A 2 の作業着に火が燃え移り、同人は、身体の広範囲に及ぶ熱傷（以下「本件熱傷」という。）を負った（以下「本件事故」という。）。B 4 部長は、A 2 をY 1 会社近くの医療機関へ連れて行っただが、同医療機関では対応ができず、A 2 は救急車で那須赤十字病院へ搬送された。A 2 は、那須赤十字病院で手当てを受けた後、ドクターヘリで前橋赤十字病院へ搬送され治療を受けた。B 2 は、Y 1 会社から本件事故の連絡を受け、同社近くの医療機関へ向かい、そこから那須赤十字病院までA 2 に同行した。

その後、令和4 年4 月25 日の夕方に、A 2 の妻、A 2 の妻の通訳、B 4 部長及びB 2 は、Y 1 会社社内でA 2 の治療費等について話をした。

4 A 2 が本件熱傷を負った後の治療及び労働者災害補償保険の手続きの経過

- (1) 令和4 年4 月25 日から同年8 月14 日まで、A 2 は前橋赤十字病院に入院し治療を受けた。
- (2) 令和4 年4 月27 日、Y 1 会社は、A 2 の妻の通訳から「病院から労災の書類を早く送るよう言われているので、前橋赤十字病院へ大至急送ってほしい」と電話を受け、その後、那須赤十字病院からも労働者災害補償保険の書類の提出を求める電話を受けた。Y 1 会社の総務事務担当者は、労働者災害補償保険の書類を作成して提出した。令和4 年4 月25 日から令和5 年4 月30 日までのA 2 の治療には、労働者災害

補償保険が使われた。

- (3) 前橋赤十字病院の医師は、A 2 に対して、病名を「全身 3 度熱傷」と記載した令和 4 年 9 月 6 日付け診断書を交付した。
 - (4) 令和 4 年 10 月 11 日から令和 5 年 6 月 19 日までの間、A 2 は、5 回にわたり労働者災害補償保険休業補償給付支給請求書等を宇都宮労働基準監督署に提出した。同請求書等には、いずれも事業主の拒否により事業主証明がなされていなかった。宇都宮労働基準監督署長は、令和 5 年 3 月 6 日付け、同年 4 月 4 日付け、同年 5 月 26 日付け及び同年 6 月 19 日付けで、労働者災害補償保険休業補償給付等の支給を決定した。
- 5 A 2 の組合加入以降、本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 令和 4 年 9 月 2 日、A 2 は組合に加入した。組合は、Y 1 会社及び Y 2 会社に対し、同日付け文書を送付し、A 2 の組合加入を通知した。
- (2) 組合は、Y 1 会社及び Y 2 会社に対し、令和 4 年 9 月 6 日付け「団体交渉要求書」（以下「4.9.6 団交申入書」という。）で団体交渉を申し入れた。4.9.6 団交申入書には、令和 4 年 4 月 25 日に、A 2 が本件熱傷を負うまでの経緯が記載されていたほか、労働者災害補償保険の手続きに協力すること、本件事故の原因について説明すること等を求める旨が記載されていた。4.9.6 団交申入書には、組合員の名前が「A 2」と表記されている箇所もあれば、「A 2・M」と表記されている箇所もあった。

また、4.9.6 団交申入書には、交渉議題に対する事前回答を求める旨、団体交渉の開催日は令和 4 年 9 月 13 日とする旨、開催場所は川崎市産業振興会館とする旨等が記載されていた。

- (3) Y 1 会社は、組合に対し、令和 4 年 9 月 8 日付け文書（以下「4.9.8 文書」という。）を送付した。4.9.8 文書には、4.9.6 団交申入書に対する回答として、組合が希望する団体交渉日に都合がつかず、同月 15 日に延期して欲しい旨、場所については、実際に本件事故の現場を見て欲しいため Y 1 会社の会議室としたい旨及び交渉議題に対する回答は団体交渉当日に行う旨が記載されていた。
- (4) 組合は、Y 1 会社に対し、令和 4 年 9 月 9 日付け文書（以下「4.9.9 団交申入書」という。）を送付した。4.9.9 団交申入書には、4.9.8 文書に対する回答として、組合の A 1 執行委員長（以下「A 1 執行委員長」という。）及び担当者は病気療養中のため、Y 1 会社の会議室まで出向いて団体交渉を行うのは困難であることから、団体交渉の場所

は川崎市内を希望する旨及び団体交渉の日程についてはY 1 会社の都合のつく日を複数提案して欲しい旨が記載されていた。また、4.9.9 団交申入書には組合のY 1 会社に対する要求として次の事項が記載されていた。

- 「① 労災休業補償請求（労災 8 号様式）への協力依頼
- ② 労働基準監督署に医療機関経由で提出したと思われる労災療養補償請求書（労災 5 号様式）の開示
- ③ 被災時のビデオ映像の提示
- ④ 労働基準監督署へ提出済みの労働者死傷病報告書の開示
- ⑤ 貴社安全衛生委員会記録の開示
- ⑥ 労働基準監督署の調査・臨検の有無、指導票、是正勧告書が出ていれば開示
- ⑦ 労働契約内容の説明」

(5) Y 1 会社は、組合に対し、令和 4 年 9 月 9 日付け文書（以下「4.9.9 文書」という。）を送付した。4.9.9 文書には、4.9.9 団交申入書に対する回答として、A 1 執行委員長及び担当者が病気療養中であるならば、団体交渉ができる状況になってから改めて連絡をするよう求める旨、Y 1 会社としても新型コロナウイルス感染症が流行している中、大人数で遠出をすることによる感染リスクを考慮すると、川崎市まで出向くのは困難である旨、組合には同社に来てもらい実際に現場を見て欲しい旨等が記載されていた。なお、組合は、4.9.9 文書に対し、返答していない。

(6) Y 2 会社は、組合に対し、令和 4 年 9 月 12 日付け文書（以下「4.9.12 文書」という。）を送付した。4.9.12 文書には、4.9.6 団交申入書に対する回答として、A 2 の早期回復を願う旨、同人が組合に加入したことを証明する書面を求める旨、同社としては、同人の使用者であるという認識がないため、団体交渉を求めるのであれば、この点について組合としての見解を示す必要がある旨、組合が希望する団体交渉日は都合がつかないため、令和 4 年 9 月 13 日の団体交渉には応じられない旨等が記載されていた。なお、組合は、4.9.12 文書に対し、返答していない。

(7) 組合は、令和 4 年 10 月 24 日、当委員会に対し、本件申立てを行った。

第 3 判断及び法律上の根拠

1 A 2 は、Y 2 会社との関係において、労組法上の「労働者」に当たる

か否か。（争点①）

(1) 申立人の主張

Y 2 会社は、A 2 に対し、就労時間は午前 8 時から午後 5 時まで、1 時間あたりの報酬は 2,000 円と説明した。また、Y 2 会社は、A 2 の妻に対し、Y 1 会社か Y 2 会社いずれかの労働者災害補償保険を使用する旨の説明を行っており、Y 2 会社が、A 2 に対し、労働条件の説明及び本件事故に係る労働者災害補償保険の説明を行っていたことからすれば、同人は、同社との関係において、労組法上の「労働者」に当たる。

(2) 被申立人 Y 2 会社の主張

Y 2 会社と A 2 との間で、報酬について明確な取り決めを行っていない。また、仮に A 2 に対する報酬が取り決められていたとしても、A 2 は、労組法上の「労働者」には当たらない。

Y 2 会社は、A 2 の妻に対し、Y 1 会社か Y 2 会社いずれかの労働者災害補償保険を使用する旨の説明を行った事実はない。また、仮にそのような事実があったとしても、A 2 は、労組法上の「労働者」には当たらない。

A 2 は、いわゆる一人親方であり、Y 2 会社と労働契約を締結した事実はなく、同社と同人が交わした契約は請負ないし委託契約である。また、Y 2 会社は、Y 1 会社から繁忙期であるため一時的に溶接ができる人員はいないかと問合せを受けて、対応可能な者を探したのであり、その結果、Y 2 会社が A 2 を Y 1 会社に手配するに至ったものである。A 2 は、Y 2 会社において、継続的に就労することを予定されておらず、その代替の人員を確保することが容易な者であって、実質的にみて、同人が労組法上の「労働者」であったとは評価できない。

(3) 当委員会の判断

Y 2 会社は、A 2 がいわゆる一人親方であり、同社と同人が交わした契約は、請負ないし委託契約の性質をもつもので、労働契約を締結した事実はない旨主張する。しかし、労組法上の「労働者」とは、同法の目的が労使対等を促進することにより労働者の地位を向上させること、団結権を擁護すること、団体交渉を助成することであることに鑑みると、労働契約を締結し労務を供給する者だけにとどまるものではなく、当事者間の契約形式にかかわらず、労組法第 3 条の定める「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」に当たる

か否かという観点から実質的に判断すべきである。具体的には、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束及び⑥顕著な事業者性の各要素について、A 2 の就労実態に即して、同人が同社との関係において労組法上の「労働者」といえるかどうか、以下検討する。

ア 事業組織への組入れについて

前記第 2 の 2 (3) 及び 3 (1) で認定したとおり、B 2 は、A 2 に対し、業務内容、就労時間、就労場所、報酬等の条件を伝え、A 2 は、B 2 から示された条件を前提として、B 2 が行った就労希望者の募集に応じていることからすれば、Y 2 会社と A 2 との間で契約（以下「本件契約」という。）が口頭で締結されたことが認められる。前記第 2 の 1 (2) イ で認定したとおり、Y 2 会社は、電気溶接業を営んでおり、溶接作業の技術を有する人材を必要とする会社に対し、会社が提示した条件に該当する人材を手配する業務を行っていたところ、前記第 2 の 2 (1)、(3)、3 (1) 及び (2) で認定したとおり、本件契約に基づき、溶接作業の資格を有する A 2 を Y 1 会社で溶接作業に従事させている。このことからすると、A 2 は、Y 2 会社の事業組織に組み入れられていたと認められる。

イ 契約内容の一方的決定について

前記第 2 の 2 (3) 及び 3 (1) で認定したとおり、Y 2 会社と A 2 との間で本件契約が口頭で締結されているところ、同契約の締結にあたっては、B 2 は、A 2 に対し、業務内容は鉄骨の溶接作業、就労時間は午前 8 時から午後 5 時まで、就労場所は Y 1 会社、報酬は交通費を考慮して 1 時間あたり 2,000 円又は 2,200 円とすることを伝えており、Y 2 会社が契約内容を一方的に決定していたと認められる。

ウ 報酬の労務対価性について

前記第 2 の 2 (3) 及び 3 (1) で認定したとおり、Y 2 会社と A 2 との間で締結された本件契約では、具体的な成果物について特に定められておらず、同人は、溶接作業を 1 時間行うことの対価として、2,000 円又は 2,200 円の報酬を同社から受け取ることとなっており、同社の同人に対する報酬は仕事の完成に対する対価ではなく、同人の労務の提供に対する対価であったと認められる。

エ 業務の依頼に応ずべき関係について

業務の依頼に応ずべき関係にあったか否かは、労務供給者が就労開始以降に、使用者の個別の依頼に対して拒否する自由を有するか等の事情から判断されるところ、前記第２の３(２)で認定したとおり、Ａ２は、就労開始直後に本件熱傷を負ったため、同人がＹ２会社との間で実際に業務の依頼に応ずべき関係にあったか否かは不明である。

オ 指揮監督下での労務提供、一定の時間的場所的拘束について

前記第２の３(１)で認定したとおり、Ｂ２は、Ａ２が溶接作業を開始する前にＹ１会社を離れており、Ａ２は、Ｙ２会社の指揮監督下で労務提供を行っていたとは認められないものの、前記第２の２(３)及び３(１)で認定したとおり、本件契約においてＡ２は、就労時間及び就労場所についてはＢ２から指定されており、Ｙ２会社から一定の時間的場所的拘束を受けていたと認められる。

カ 顕著な事業者性について

前記第２の２(３)及び３(１)で認定したとおり、Ａ２は、Ｂ２から就労時間及び就労場所の指定を受け、報酬を１時間あたりの単価で受け取ることとなっていたこと、令和４年４月２２日から本件申立てまでの間、Ｙ２会社が手配したＹ１会社以外では就労していないことから、Ａ２に顕著な事業者性を認めるに足る事情はない。

キ 小括

以上のとおり、Ａ２が、Ｙ２会社との関係で、同社の事業組織に組み入れられていたと認められること、同社が、同人の契約内容を一方的に決定していたこと、同人が受け取ることになっていた報酬は、労務提供の対価であったと認められること、同人は業務について、同社から時間的にも場所的にも拘束されていたものと認められること及び同人に顕著な事業者性を認めるに足る事情はないことからすれば、同人が、同社との間で実際に業務の依頼に応ずべき関係にあったか否かは不明であり、また、同人が、同社の指揮監督下で業務を行っていたとは認められないとしても、同人は、同社との関係において、労組法上の「労働者」に当たると解するのが相当である。

なお、Ｙ２会社は、Ａ２との契約が短期であること及び同人は代替が容易な人材であることから、労組法上の「労働者」に当たらない旨を主張するが、いずれの事情も労組法上の「労働者」であるこ

とを否定する事情とはいえないため、同社の主張は採用できない。

- 2 A 2 が Y 2 会社との関係において労組法上の「労働者」に当たる場合、組合の令和 4 年 9 月 6 日付け「団体交渉要求書」と題する文書に対し、同社が同月 12 日付け文書を送付し、同社は、同人との関係において「使用者」ではない旨及び組合が提示した日時には、団体交渉に応じられない旨を回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。
(争点②)

(1) 申立人の主張

Y 2 会社が A 2 との関係において、使用者ではないこと及び令和 4 年 9 月 13 日に予定があることを理由に団体交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否であり、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人 Y 2 会社の主張

組合から Y 2 会社に送付された 4.9.6 団交申入書では、団体交渉議題が不明確であったため、Y 2 会社は、4.9.12 文書を送付して、組合の見解を確認した上で、団体交渉に応じる義務があるか判断するつもりであった。しかしながら、組合は、4.9.12 文書に対して、何らの返答も行わず、本件申立てに至ったものである。

以上の事実経過からすれば、組合自ら交渉の機会を放棄していると考えざるを得ず、Y 2 会社が団体交渉を拒否したとみることは相当ではない。

(3) 当委員会の判断

前記第 2 の 5 (6) で認定したとおり、4.9.6 団交申入書を受けて Y 2 会社が組合に対して送付した 4.9.12 文書は、同社としては A 2 の使用者であるという認識がないため、同社を使用者と考える組合の見解を示して欲しい旨及び組合が団体交渉の開催日として提示した令和 4 年 9 月 13 日は、都合がつかない旨の回答をしたものであって、いずれの内容も、同社が組合との団体交渉を拒否したものとは認められない。

以上のことから、組合の 4.9.6 団交申入書に対し、Y 2 会社が 4.9.12 文書を送付し、同社は、A 2 との関係において「使用者」ではない旨及び組合が提示した日時には、団体交渉に応じられない旨を主張したことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

- 3 A 2 が Y 2 会社との関係において労組法上の「労働者」に当たる場合、同社が組合に対し、令和 4 年 9 月 12 日付け文書を送付し、同人が組合に

加入したことを証明する書面を要求したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点③)

(1) 申立人の主張

Y 2 会社が、組合に対し、A 2 が組合に加入したことを証明する書面を要求したことにより、組合と同人との関係に疑念及び不安が生じ、組合と組合員の団結が揺らいだ。したがって、Y 2 会社が組合に対して A 2 が組合加入したことを証明する書面を要求したことは、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人 Y 2 会社の主張

組合の4.9.6団交申入書においては、A 2 の氏名すら正確に記載されていなかったことから、Y 2 会社は、同人の人定及び同人の組合加入の意思確認が必要と判断した。A 2 の人定及び同人の組合加入の意思確認は、Y 2 会社が団体交渉に応じるか否か判断するための前提となる最も基本的事項であるから、同社が、組合に対して、4.9.12文書を送付して、同人の組合加入を証明する書面を要求したことは、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の5(2)で認定したとおり、4.9.6団交申入書には、「A 2」あるいは「A 2・M」と組合員の名前の表記が異なる箇所がある。Y 2 会社は、このことをもって A 2 の人定ができず、同人が組合に加入したことを証明する書面が必要である旨主張するが、前記第2の5(6)で認定したとおり、同人が組合に加入したことを証明する書面を求める旨記載された4.9.12文書の冒頭において、同人の早期回復を願う旨が記載されていることから、Y 2 会社は、対象となる組合員を特定しており、同社の人定に係る要求が必要であったとは認められない。しかし、前記第2の5(6)で認定したとおり、Y 2 会社は、4.9.12文書により、A 2 が組合に加入したことを証明する書面を組合に要求したにすぎない。加えて、組合は4.9.12文書に対して回答をしていないし、同社は組合からの回答がなかったことを理由として団体交渉を拒否したり、組合員個人に対して、組合への加入について問いただしたりするなどの行為を行ったわけではない。したがって、組合と A 2 との関係に疑念及び不安が生じ、組合と組合員の団結が揺らいだという事情は認められず、組合の主張は採用できない。

以上のことから、Y 2 会社が、組合に対し、A 2 が組合に加入した

ことを証明する書面を要求したことは、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

4 Y 1 会社は、A 2 との関係において、労組法第 7 条の「使用者」に当たるか否か。(争点④)

(1) 申立人の主張

A 2 は、Y 1 会社から朝礼で同社従業員に紹介され、同社から作業指示を受け、同社従業員とともに鉄骨の溶接作業を分担して行った。また、Y 1 会社は、A 2 の就労時間について、午前 8 時から午後 5 時と定め、同人が溶接作業で使用した道具は、同社の所有物であった。加えて、A 2 の本件熱傷については、Y 1 会社の労働者災害補償保険番号で申請し、労災認定された。

以上のことから、Y 1 会社は、A 2 との関係で労組法上の「使用者」に当たる。

(2) 被申立人 Y 1 会社の主張

Y 1 会社は、Y 2 会社に対して、自社の業務の一部を請け負うよう求め、これを Y 2 会社が受諾した。Y 1 会社と Y 2 会社の関係は請負契約であり、A 2 は Y 2 会社の一社員あるいは Y 2 会社から請負を受けた職人として Y 1 会社での業務の一部に当たることとなった者である。また、Y 1 会社は、A 2 に対し、ヘルメット等の支給はしておらず、A 2 は、作業着、ヘルメット、手袋、前掛け、溶接面、マスク、ペンチ等を自ら持参していた。一方で Y 1 会社の従業員は、このような備品については同社備え付けの物を使用している。

Y 2 会社は労働者災害補償保険に加入しておらず、A 2 の治療を行った病院からの要請により、Y 1 会社の総務事務担当者が労働者災害補償保険の手続きを行ったものの、Y 1 会社は、これをもって雇用関係を認めたものではない。

以上のことから、Y 1 会社は、A 2 との関係で労組法上の「使用者」には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア A 2 と Y 1 会社との間で労働契約が締結された事実は認められないから、同社は、直ちに団体交渉応諾義務を負うものではない。しかしながら、不当労働行為救済制度は、使用者の契約上の責任を追及するものではなく、団結権の侵害に当たる一定の行為を排除、是正して正常な労使関係秩序の回復を図ることを目的としていること

から、団体交渉の当事者である労組法第7条の「使用者」には、労働契約上の使用者のみならず、当該団体交渉議題に関する限り、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者も含むと解すべきである。

イ 本件についてみると、前記第2の5(2)及び(4)で認定したとおり、組合は、Y1会社及びY2会社に対し、4.9.6団交申入書を送付し、Y1会社に対してのみ追加で4.9.9団交申入書を送付しているところ、組合のY1会社に対する交渉議題は、本件事故の原因・背景となる安全管理に関する問題とA2の労働契約に関する問題であると認められる。

ウ 組合がY1会社に対して申し入れた団体交渉の交渉議題のうち、A2の労働契約に関する問題については、同人と同社との間で労働契約が締結された事実は認められないことから、その限りにおいて同社に団体交渉応諾義務は生じない。

一方で、本件事故の原因・背景となる安全管理に関する問題については、A2とY1会社との間で労働契約が締結された事実はないとしても、同社は同人との関係で、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当たるか以下検討する。

(ア) 前記第2の3(1)及び(2)で認定したとおり、A2は、Y1会社により出勤状況をタイムカードで管理されることとなっており、かつ、同人は、同社工場内の作業場所で、同社から貸し出されたサンダー、溶接機等を使って溶接作業に従事していた。このため、Y1会社は、A2の就労時間、就労場所及び作業環境を管理していたと認められる。

(イ) 前記第2の3(1)で認定したとおり、Y1会社は、A2に対し、溶接をする鉄骨を指定した上で、溶接作業を行う際は隅肉溶接の方法によって行うこと、鉄骨の部分別に溶接する箇所の位置や溶接する順番の説明、作業中に鉄骨から出る不純物の取り方の指示等を行っており、同人が同社で溶接作業を行うために必要な作業指示を具体的に行っていたこと、サンダーでの仕上げのやり方、同社製品としての品質を保つために、鉄骨の角を鋭く又は直角に仕上げるにあたって注意すべきこと等の指示を行っていたこと、溶接作業の対象となる鉄骨を反転させる作業を

行う際は危険があるためB 5 班長を呼んだ上で、周囲を確認してから行うこと、作業に使用した機材の置場の確認等、本件事故当日に安全管理に関する注意ないし指導を行っていたことが認められる。

これらのことからすると、Y 1 会社は、A 2 に対し、具体的な作業指示を行っていたことが認められる。

(ウ) 以上のことから、Y 1 会社は、A 2 の就労時間、就労場所及び作業環境を管理し、同人に対して具体的な作業指示を行い、そのような状況下で本件事故が起きたことを考慮すれば、本件事故に関する安全管理について、同社は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られる。

エ したがって、本件事故の原因・背景となる安全管理に関する問題について、Y 1 会社は、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認められ、同社は、A 2 との関係において労組法第 7 条の「使用者」に当たると解するのが相当である。

5 Y 1 会社がA 2 との関係において労組法第 7 条の「使用者」に当たる場合、組合が令和 4 年 9 月 6 日付け「団体交渉要求書」と題する文書記載の交渉議題について事前回答を要求したことに対し、同社が同月 8 日付け文書を送付し、交渉議題については、団体交渉当日に回答することとは、不誠実な交渉態度に当たるか否か。(争点⑤)

(1) 申立人の主張

組合の4.9.6団交申入書記載の交渉議題について事前回答を要求したことに対し、Y 1 会社が事前に回答せず団体交渉当日に回答することとは、誠実に団体交渉を行う姿勢とはいえ、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人Y 1 会社の主張

Y 1 会社は、組合との団体交渉に応じることが相当か、社会保険労務士に意見を聞く等して検討していた。また、Y 1 会社は、組合の団体交渉申入れに対して、団体交渉の日程や場所について代案を示して調整を求める旨回答したのであって、合理的なものであり、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合は、Y 1 会社が4.9.6団交申入書記載の交渉議題に対し、事前

に回答せず団体交渉当日に回答するとしたことが、誠実に団体交渉を行う姿勢とはいえない旨主張する。

しかしながら、前記第2の5(3)で認定したとおり、Y1会社は、4.9.8文書において、令和4年9月15日に団体交渉を行うことを提案しており、約1週間後の団体交渉の場で交渉議題に対して回答する旨述べている。

また、前記第2の5(3)及び(4)で認定したとおり、Y1会社の4.9.8文書に対する回答として、組合は、4.9.9団交申入書を送付しているが、同申入書では、Y1会社が交渉議題については、団体交渉当日に回答するとしたことに対し、何ら言及しておらず、団体交渉の日程及び場所の調整を行っている。組合が、Y1会社からの事前回答は、団体交渉において必要不可欠なものであると判断しているのであれば、組合は、同社の4.9.8文書による回答を受けて、同社に対して交渉議題の事前回答について何らかの対応をすべきであったといえるが、組合は何らの対応もしていない。

以上のことから、組合の4.9.6団交申入書記載の交渉議題への事前回答の要求に対し、Y1会社が4.9.8文書を送付し、交渉議題については、団体交渉当日に回答するとしたことは、不誠実な交渉態度には当たらない。

- 6 Y1会社がA2との関係において労組法第7条の「使用者」に当たる場合、組合の令和4年9月9日付け「ご連絡」と題する文書に対し、同社が同日付け文書を送付し、組合の都合により同社に来社して団体交渉を行うことができないのであれば、団体交渉ができる状態になってから改めて連絡するよう回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。(争点⑥)

(1) 申立人の主張

Y1会社が組合に対して団体交渉ができる状態になってから改めて連絡するよう回答したことは、組合が同社に来るまでは団体交渉に応じないということであり、団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人Y1会社の主張

Y1会社は、栃木県内の会社であり、本件事故も同社内で起きていることから、栃木県内での協議を望むことは合理的であり、これが不当労働行為と評価されることはない。また、組合の執行委員長及び担当者が病気療養中であれば、なおさら両名が快方してからの協議を望

むのは合理的なことである。

(3) 当委員会の判断

組合は、Y 1 会社が組合の都合により同社に来社して団体交渉を行うことができないのであれば、団体交渉ができる状態になってから改めて連絡するよう回答したことは、組合が同社に来るまでは団体交渉に応じないということであり、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる旨主張する。

しかしながら、前記第 2 の 5 (3) で認定したとおり、4. 9. 8 文書には、組合が提示した団体交渉の日程は都合がつかないため、令和 4 年 9 月 15 日に団体交渉の開催を希望する旨記載されており、Y 1 会社は、団体交渉に応じる意向を示している。さらに、前記第 2 の 5 (5) で認定したとおり、4. 9. 9 文書には、本件事故の現場を見てほしいので、改めて Y 1 会社の会議室を団体交渉の場所とすることを求める旨及び組合が団体交渉を行うことができる状況になってから再度連絡して欲しい旨が記載されており、Y 1 会社は、団体交渉の場所について調整を求めている。組合と Y 1 会社との間で、団体交渉の開催場所をめぐって、意見対立があったものの、組合の求める開催場所以外の場所で団体交渉を行いたい旨を希望したことをもって、同社が団体交渉を拒否したとはいえない。

以上のことから、組合の 4. 9. 9 団交申入書に対し、Y 1 会社が 4. 9. 9 文書を送付し、組合の都合により同社に来社して団体交渉を行うことができないのであれば、団体交渉ができる状態になってから改めて連絡するよう回答したことは、正当な理由のない団体交渉拒否には当たらない。

7 不当労働行為の成否

前記 1 ないし 6 でみたとおり、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 6 年 3 月 15 日

神奈川県労働委員会

会長 浜村 彰