

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 運 営 委 員 長 A 1

被 申 立 人 Y 1 支 部
 執 行 委 員 長 B 1

上記当事者間の都労委令和4年不第35号事件について、当委員会は、令和7年3月4日第1860回公益委員会議及び4月22日第1863回公益委員会議において、会長公益委員團藤丈士、公益委員太田治夫、同水町勇一郎、同垣内秀介、同笠木映里、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森田香、同渡邊敦子の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y1支部は、申立人X1組合が令和4年2月8日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、Y1支部事業所の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
運 営 委 員 長 A 1 殿

Y 1 支 部

執 行 委 員 長 B 1

貴組合が令和４年２月８日付けで申し入れた団体交渉に応じなかった当支部の対応は、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

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

A 2（以下「A 2」という。）は、平成28年11月15日に被申立人 Y 1 支部（以下「Y 1 支部」という。）の B 2 分会（以下、単に「B 2 分会」という。）との間で雇用契約を締結し、会計事務や電話対応などの業務に従事していた。

令和３年12月16日、A 2 は、B 2 分会から配転又は退職の要求を受けたとして、申立人 X 1 組合に組織統合される前の A 3 ユニオン（以下、組織統合（後記第 2. 1 (1)）する前後を通じ、特に区別する場合を除いて「組合」という。）に加入した。

12月21日、組合は、B 2 分会に対し、A 2 の組合加入を通知するとともに、同人に対する配転又は退職の要求やハラスメントなどを議題とする団体交渉を申し入れ、４年１月12日、組合と Y 1 支部及び B 2 分会との間で第 1 回団体交渉が行われた。

２月８日、組合が Y 1 支部及び B 2 分会に対し、第 2 回団体交渉を申し入れたところ、Y 1 支部は、A 2 の問題については B 2 分会に全て委ねているため対応しない旨を回答した。

３月25日、組合と B 2 分会とは、第 2 回団体交渉を行ったが、Y 1 支部からの出席者はなかった。

５月25日、組合は、Y 1 支部に対し、第 3 回団体交渉を申し入れたが、Y 1 支部は返答を行わなかった。

本件は、① Y 1 支部が A 2 との関係で労働組合法上の使用者に当たるか（争点 1）、② Y 1 支部が A 2 との関係で労働組合法上の使用者に当たる場合、組合が 2 月 8 日付けで申し入れた団体交渉に Y 1 支部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当たるか（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 2 月 8 日付けで申し入れた団体交渉について、B 2 分会に委ねていることを理由に拒否しないこと。
- (2) Y 1 支部の所在地における陳謝文の掲示

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人 X 1 組合は、肩書地に事務所を置き、個人加盟の組合員により組織される、いわゆる地域合同労働組合である。

本件申立時の申立人であった A 3 ユニオンは、X 1 組合と同所に事務所を置く地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は約 120 名であったが、5 年 7 月 30 日付けで X 1 組合に組織統合された。組織統合時の X 1 組合の組合員数は約 230 名であった。

10 月 20 日、X 1 組合は当委員会に対し、本件についての申立人の地位を A 3 ユニオンから承継する旨の申立てを行い、11 月 13 日、当委員会は同申立てを認めた。

(2) 被申立人

被申立人 Y 1 支部は、肩書地に事務所を置き、自動車運転士及びそれに付帯する職種の労働者をもって組織され、運転士等を求める事業者に対し組合員である運転士等を供給する労働者供給事業を行う法人である労働組合であり、B 2 分会を含む六つの分会及び東日本事務所により構成される。なお、東日本事務所は、後記ウのとおり、B 3 組合の労供事業部では対応が困難な、運転以外の掃除などの軽作業の業務を請け負うために設置された Y 1 支部直轄の事務所であり、運営の一切は Y 1 支部の執行委員会の下で行うことが規定されている。

Y 1 支部の上部団体である B 3 組合は、Y 1 支部と同じ住所地に事務所を置き、労働者供給事業などを行う法人である労働組合であり、中央

本部、地方本部、支部、分会、業種別専門部により構成される。

なお、B 3 組合及び Y 1 支部は、それぞれ法人登記を行っているが、B 2 分会は法人登記を行っていない。

ア Y 1 支部の組織構成について

B 3 組合の各支部に共通の規程として支部運営基準や統制規程がある。

支部運営基準では、支部は支部執行委員会を構成し、支部執行委員長がこれを主宰することが規定されている（第16条）。また、支部は、支部役員として、支部の代表者である支部執行委員長を1名、支部書記長を1名、支部執行委員を若干名、その他に支部副執行委員長などを置くことが規定されている（第42条）。Y 1 支部では、そのほかに、支部執行委員を1名置き、その他の支部役員として、六つの分会の分会長がそれぞれ務める執行委員を6名置いている。なお、上記支部役員も含めた支部の組合員の全員が、いずれかの分会に所属している。

統制規程によると、組合員に対する統制権限は、支部は有しているが分会は有していない（第4条及び第5条）。

イ B 2 分会の組織構成について

(ア) 分会運営委員会について

B 3 組合の各分会に共通の規程である分会運営規程では、分会は支部執行委員会の承認を経て分会運営委員会等を置き、分会の運営に関する事柄を決定することが規定されている（第4条及び第8条）。ただし、分会機関で決定した事項が支部などの上級機関で決定した事項に抵触又は背反した場合は、上級機関の決定に従うとされており（第3条）、支部定期大会が全員大会で開催される場合は分会大会を省略することができる（第5条）。なお、分会運営規程の条文解釈に疑義が生じた場合は支部機関の決定に従うとされている（第24条）。

分会運営委員会の構成員は、通常、分会長（1名）、分会所属の支部委員（4名）及び運営委員（2名）であり、このほか、分会長の依頼に基づき、支部役員が出席することがある。

(イ) 財政について

分会運営規程では、分会は分会ごとに所属する組合員から徴収し

た組合費を速やかに支部に納入することが規定されており（第18条）、実際に、B2分会は、B2分会に所属する組合員から徴収した組合費の全額をY1支部に納入している。

Y1支部は、納入された組合費から、分担金（組合員1名当たり2,500円）及び分会長に支給する給与名目の金銭を控除した上で、各分会に対して分会活動費を支給している。また、B2分会は、分会活動費から、A2に給与を支給していた。

B2分会の事務所については、B2分会が賃借人として契約しているものの、Y1支部が分会活動費をB2分会に送金する際に、B2分会に代わって賃貸人へ家賃相当額を送金している。

分会活動費の予算やその内訳については各分会が決めているが、少なくともB2分会では、毎月の出納簿、月別収支計算書、残高試算表（エクセルファイル）及び一般会計の預金通帳の写しをY1支部に送付し、会計の報告を行っていた。

ウ 労働者供給事業について

労働者供給事業は、職業安定法第44条の規定により原則禁止されているが、同法第45条の規定により、労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けた場合は、無料の労働者供給事業を行うことができるとされているところ、Y1支部は、上記六つの分会及び東日本事務所を「労供事業所」として厚生労働大臣の許可を受け（B2分会は「B2事業所」として許可を得ている。）、無料の労働者供給事業を行っている。組合員の供給先事業者との間で労働者供給契約を締結している契約当事者はY1支部である。

各分会の責任者である分会長は、各労働者供給事業所の事業責任者として労働者供給事業に携わっており（分会運営規程第12条、13条、労供事業運営規程第8条）、上記イ(イ)のとおりY1支部から給与が支払われている。

東日本事務所は、労供事業部では対応が困難な、運転以外の掃除などの軽作業の業務を請け負うために設置されたY1支部直轄の事務所であり、運営の一切はY1支部の執行委員会の下で行っている。

2 A2の就労状況等

- (1) 平成28年11月15日、A2は、B2分会との間で雇用契約を締結し、

「書記」として、同分会において、分会長の指示の下、会計事務や電話対応、帳簿作成などといった労働者供給事業に係る配車業務（供給先事業者からの労働者供給要請を受けて、供給する労働者を決め、供給先と労働者との連絡調整を行う業務）の補助に携わっていた。

なお、書記とは、各分会が雇用する従業員の呼称であり、また、A 2 は Y 1 支部又は B 2 分会の組合員ではなく、上記業務に従事するアルバイト従業員であった。

A 2 と B 2 分会とは、雇用契約の締結に際して契約書面を交わしておらず、その他、同人の労働条件等を定めた書面は存在しない。

(2) A 2 と B 4 前分会長との関係

令和 2 年 6 月 19 日、A 2 と当時の B 2 分会長であった B 4（以下「B 4 前分会長」という。）とが言い合いになった際、B 4 前分会長が A 2 に対し「もうあんたは駄目だ。」、「うるせえ、この野郎、ほんとに生意気な口利くな。」、「パソコン持ってったろう。」、「かっぱらったろう。」などと発言したところ、A 2 は過呼吸になり救急車を呼んだ。

6 月 24 日、A 2 は、B 4 前分会長から元年 9 月よりハラスメントを受けていたとして病院へ行き、〇〇の診断を受けた。

6 月 27 日、B 2 分会は、当時の Y 1 支部執行委員長であった B 5（以下「B 5 支部執行委員長」という。）も出席した B 2 分会運営委員会において、A 2 と B 4 前分会長との勤務時間が重ならないよう、B 4 前分会長は午前 6 時から午前 10 時、A 2 は午前 10 時から午後 4 時半にするよう調整した。

7 月 20 日、A 2 は、B 4 前分会長から暴行を受けたとして警察を呼び、7 月 22 日に病院へ行ったところ、〇〇、〇〇の診断を受け、労働基準監督署に労災申請をし、その後、労災が認定された。

8 月、B 4 前分会長は、上記の B 2 分会運営委員会の調整に従った勤務をしている A 2 に対して、このような働き方では給料は払えないと言って、8 月分の給料を支給しなかった。

9 月、B 4 前分会長は、役員選挙で落選し、B 2 分会の分会長を退任した。

(3) A 2 と B 6 分会長との関係

9 月、B 6（以下「B 6 分会長」という。）は、B 2 分会の分会長に

就任した。

3年4月19日、B6分会長は、A2に対し、暴力団員が殺害される様子を含む動画及び写真をメッセージアプリで送信するなどし、身近に暴力団員等がいることをほのめかした。

6月11日、B5支部執行委員長及びB7Y1支部執行委員（以下「B7支部執行委員」という。）も出席したB2分会運営委員会において、B6分会長は分会組合員の印紙不正に共謀・加担したとして責任を取って辞任することが確認され、9月の分会長選挙までB8が分会長代行となること、B6分会長が分会長選挙に立候補しないことが確認されたが、結局、9月25日の分会長選挙においてB6分会長が立候補して当選した。

9月28日、B6分会長は引継ぎのためにB2分会事務所を訪れ、A2に対し、「二人で仕事できないね。」、「事務所の中には入れない。」、「電話も出させないし、お金も触らせない。」などと発言した。

9月29日、A2は、体調不良により有給休暇を取得し、その後5年3月21日付けの解雇（後記8(1)）に至るまでの間、出勤していない。

(4) A2に対する配転又は退職の要求

3年10月1日、B2分会運営委員会が開催された。

出席者は、B7支部執行委員、B6分会長のほか、支部委員の4名及び運営委員の2名で、いずれもB2分会の組合員であった。

上記運営委員会では、A2の今後の処遇についての協議が行われ、採決の結果、同人に対し、Y1支部直轄である東日本事務所への配転又は2か月分の賃金相当額を支払った上での退職を求めることとなった。

10月4日及び5日、B6分会長がA2に対し、配転又は退職のいずれかを選ぶよう求めたところ、A2は解雇理由書の提出を求めたが、B6分会長はこれに応じなかった。

3 第1回団体交渉

(1) 第1回団体交渉の申入れ

12月16日、A2は組合に加入した。12月21日、組合は、B2分会に対し、同日付けの要求書を送付し、A2に対する配転又は退職の要求並びにB6分会長のハラスメント問題を議題とする団体交渉を申し入れた。

上記要求書には、概要以下アからオまでの要求が記載されていた。

ア A2の解雇を撤回し、謝罪すること。

イ A 2 の解雇理由を文書で具体的に明らかにすること。

ウ B 4 前分会長の暴力行為、B 6 分会長のハラスメント等について謝罪し、慰謝料を支払うこと。

エ 暴力、セクハラ及びパワハラ防止対策を講じること。

オ A 2 の 2 年 8 月分（7 月 21 日から 8 月 20 日まで）の給与を支払うこと。

(2) 第 1 回団体交渉

4 年 1 月 12 日、組合と Y 1 支部及び B 2 分会との間で第 1 回団体交渉が行われ、組合から A 4 事務局長（以下「A 4 事務局長」という。）及び A 2 が、Y 1 支部及び B 2 分会から B 9 Y 1 支部書記長（以下「B 9 支部書記長」という。）及び B 6 分会長がそれぞれ出席した。

この団体交渉の概要は、以下のとおりである。

B 6 分会長は、A 2 を解雇していない旨を述べた。

B 9 支部書記長は、組合の要求事項である B 4 前分会長の暴力行為に関する議題に際し、組合員に対して引き続き暴力行為をしないよう指導していきたい、ハラスメント防止の意識を持つことは重要であり、そのために必要なことはやっていきたいなどと述べた。

上記団体交渉の最後に、組合が、今後は B 9 支部書記長へ連絡する旨を述べたところ、B 9 支部書記長はこれを受け入れた。

また、Y 1 支部は、団体交渉の議題について、可能な限り調査を行うこととなった。

(3) 第 1 回団体交渉後の経過

1 月 18 日、A 4 事務局長が B 9 支部書記長に対し、団体交渉の議題に関する調査の進捗を尋ねたところ、B 9 支部書記長は、Y 1 支部として調査は行っているが、基本的には B 2 分会のことであるため、Y 1 支部が前面に出るのはどうかと思っているなどと回答した。A 4 事務局長は、B 6 分会長は当事者なので解決できないと思う、Y 1 支部として解決に向けて取り組んでほしいなどと伝えた。

1 月 24 日、A 4 事務局長が B 6 分会長に対し、団体交渉の議題に関する調査状況について尋ねたところ、B 6 分会長は、団体交渉で決まることではないので訴えてもらってよい、B 2 分会は独立採算制なので Y 1 支部とは話をしていないなどと述べた。

さらに、A 4 事務局長が B 6 分会長に対し、A 2 の件について B 2 分会運営委員会を開催しないのか、もし開催しない場合はその理由を文書で出してほしいなどと述べたところ、B 6 分会長は、運営委員会の開催条件に合わないため開催できない、訴えられたら文書を出すなどと述べた。

4 第 2 回団体交渉の申入れ

- (1) 2 月 8 日、A 4 事務局長と B 10 Y 1 支部副執行委員長（以下「B 10 支部副執行委員長」という。）とは、概要以下ア及びイのと通りの協議を行った。

ア B 10 支部副執行委員長は、A 2 の問題について、飽くまでも B 2 分会が雇っている書記の問題である、B 2 分会からは A 2 を東日本事務所に配転させると聞いている、B 2 分会は独立採算制であり Y 1 支部の下部組織ではないため口出しできない、B 2 分会に電話してほしいなどと述べた。

イ A 4 事務局長が第 1 回団体交渉で約束した調査の進捗について尋ねたところ、B 10 支部副執行委員長は、B 9 支部書記長から話は聞いているが、具体的に何を調査するかまでは聞いていないなどと回答した。

- (2) 2 月 8 日、組合は、「B 3 組合中央本部副執行委員長」及び「Y 1 支部副執行委員長」（委員長代理）を名宛人とする同日付けの団体交渉申入書及び要求書を送付し、B 2 分会の B 6 分会長は組合との話し合いによる解決の申出について「訴えてもらって構わない。」と開き直り、資料などの提出についても「訴えたらそこで明らかにする。」と団体交渉を拒否する回答をしているので、中央本部及び Y 1 支部として解決に向けて責任ある対応をしてほしいとして、2 月 17 日を開催日とする団体交渉を申し入れた。

上記要求書には、概要以下アからキまでの要求が記載されていた。

ア B 6 分会長による A 2 の解雇通告について謝罪すること。

イ 適正な手続を執らずに A 2 の解雇を決定した B 2 分会の運営委員会決定を撤回し、謝罪すること。

ウ A 2 の解雇を決定した B 2 分会の運営委員会における議論の内容について、文書で具体的に明らかにすること。

エ A 2 を B 2 分会の書記として、これまでと同様の業務に就労させること。その際、A 2 と B 6 分会長の就業時間を分けるなどの措置を講

じ、B 6 分会長と一緒にしないようにすること。「A 2 に事務をやらせない」ということであれば、その理由と根拠について、文書で具体的に明らかにすること。

オ A 2 に対する、B 4 前分会長の暴力行為、B 6 分会長のハラスメント等について謝罪し、慰謝料を支払うこと。B 6 分会長を解任すること。

カ 暴力やハラスメントの防止対策について、文書で明らかにすること。

キ A 2 の 2 年 8 月分（7 月 21 日から 8 月 20 日まで）の給与を支払うこと。

- (3) 2 月 10 日、Y 1 支部は、組合に対し、3 年 12 月 21 日付けの要求書（前記 3 (1)）に対する 4 年 2 月 10 日付けの回答書を送付した。

この文書には、「A 2 組合員に関する雇用の諸問題は、全てにおいて B 2 分会に委ねておりますので、今後は対処致しかねます」と記載されているほか、3 年 12 月 21 日付けの要求書の A からオまでに対する調査報告として、概要以下の回答が記載されていた。

ア及びイ 解雇はしていないので、撤回・謝罪・理由の説明等は必要なしと判断した。B 2 分会運営委員会の経緯の説明は、議事録・録音などのデータがないので行うことができない。

ウ B 4 前分会長の件は、解決済みとの報告を受けているので調査の必要がないと認識しており、また、その他の事柄については、A 2 と B 6 分会長との間で認識の相違が顕著であり、証拠がない以上、事実関係の確認が困難であるので調査を終了した。

エ 現時点で対応策を講じる必要はないと判断した。

オ 当時の B 2 分会の元帳などの資料がなく、現時点で不払の事実や金額などが不明なため、年金事務所に情報開示を申請中である。

5 第 2 回団体交渉

- (1) 4 年 3 月 25 日、組合と B 2 分会との間で第 2 回団体交渉が行われ、組合から A 4 事務局長及び A 2 が、B 2 分会から B 6 分会長及び代理人弁護士が出席した。

この団体交渉において、B 2 分会は、2 月 8 日付けの要求書（前記 4 (2)）に対する 3 月 25 日付けの回答書を提出した。

この文書には、上記 2 月 8 日付けの要求書の A からキまでに対して、概要以下の回答が記載されていた。

ア 解雇はしていない。

イ 解雇はしていないので、問題はない。

ウ A 2 の勤務態度に問題があることを議論し、解雇についても議論したが、慎重にということで解雇は控えた。

エ 勤務継続には支障があり、復職は考えていない。退職を求める。

オ 大部分が事実無根、誇張及び歪曲であり、一部それらしい言動はあったものの、違法性が認められるものではないため、要求には応じられない。

カ いわれのない事実であるから、今後、誤解のないよう留意すると述べれば十分である。

キ 支払う。

また、上記回答のほか、A 2 の勤務態度について、組合員の運転士の派遣依頼を無断で受けて後からキャンセルすることが多い、ハラスメントを大げさに言い立てる、3 年 9 月 28 日以降出勤していないなどの問題があるため、退職について協議したいなどと記載されていた。

- (2) B 2 分会の代理人弁護士は、回答書記載の A 2 に退職を求める理由について、詳しい事実関係を知らないので、来週の B 2 分会運営委員会で調査し、組合に連絡する旨を述べ、また、A 2 に一定の金銭補償をする代わりに自主退職することを提案したが、組合はこれを拒否した。

組合は、B 2 分会では何も答えることができない、分会長に対する統制権限のある Y 1 支部が団体交渉に出てきて対応すべき、と述べた。

6 第 2 回団体交渉後の経過

- (1) 4 年 3 月 30 日から 5 月 19 日にかけて、A 4 事務局長は、B 2 分会の代理人弁護士に対し、第 6 回 B 2 分会運営委員会の協議内容、2 年 8 月分の未払賃金の支払及び社会保険料の本人負担分の控除、A 2 が職場に置いていた私物の紛失に係る調査、傷病手当金申請に係る事業主証明の取得などについて引き続き対応を求めた。

(2) 第 3 回団体交渉の申入れ

4 年 5 月 25 日、組合は、Y 1 支部に対し、① B 2 分会が組合の要求に対して具体的な回答をしていない、② B 6 分会長は A 2 に不当な行為をした当事者であるため解決能力がない、③ Y 1 支部は B 2 分会の上級機関であり B 2 分会を指導し分会長を統制する立場であるとして、第 3 回

団体交渉を申し入れたところ、Y 1 支部は特段の回答を行わず、結果として、本件調査手続終了時点において、組合と Y 1 支部又は B 2 分会との間で団体交渉は実施されていない。

7 本件申立て

6 月 17 日、組合は、当委員会に対し、Y 1 支部を被申立人として本件不当労働行為救済申立てを行った。

8 本件申立て後の事情

(1) A 2 の解雇

5 年 1 月 26 日、組合が B 2 分会に対し「抗議申入書」を送付し、A 2 の復職等を求めたところ、2 月 3 日、B 2 分会は、通知書を組合及び A 2 に送付し、2 月 13 日までに退職届を提出しない場合は解雇を検討する旨を通知した。

2 月 21 日、組合が B 6 分会長に対し、A 2 の復職を求めたところ、B 6 分会長は、これを拒否するとともに、A 2 に対し、同日付けの通知書を送付し、3 月 21 日付けで A 2 を解雇する旨を通知した。

3 月 21 日、B 2 分会は A 2 を解雇した。

(2) 地位確認等請求訴訟の提起

4 月 14 日、A 2 は、東京地方裁判所に対し、Y 1 支部及び B 2 分会を被告として、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認、未払賃金の支払、ハラスメントに係る不法行為に基づく損害賠償等を求めて提訴した（令和 5 年（ワ）第〇〇号）。

(3) B 2 分会に対する申立て及び取下げ

4 年 8 月 19 日、組合は、当委員会に対し、B 2 分会を被申立人に追加する旨の申立てを行い、当委員会は、10 月 18 日付けで同申立てを認めた。その後、B 2 分会は、当委員会に対し、B 2 分会は Y 1 支部から独立していない旨の主張を行った。5 年 10 月 20 日、組合は、B 2 分会に対する申立てを取り下げた。

(4) 本件審査手続において、Y 1 支部が組合の申し入れた団体交渉を拒絶したこと自体には争いがなく、また、組合と Y 1 支部の双方とも、事実関係に大きな争いはなく審問は不要であるとして、審問を求めなかったため、当委員会は、審問を経ないで命令を発することとした。

第 3 判 断

1 Y 1 支部が A 2 との関係で労働組合法上の使用者に当たるか（争点 1）

(1) 申立人組合の主張

ア 以下のとおり、A 2 は、Y 1 支部の出先事業所において Y 1 支部の労働者供給事業に従事する労働者であり、実質的には Y 1 支部が雇用主であるから、Y 1 支部が労働組合法上の使用者に当たる。

(ア) B 2 分会は、規約上も Y 1 支部から独立しておらず、分会運営規程には、Y 1 支部から独立した B 2 分会の活動を認めていない旨が記載されている。

(イ) B 2 分会で集めた組合費は、全額を Y 1 支部に納入した後、分会活動費として Y 1 支部から支給され、B 2 分会は Y 1 支部に対して A 2 への給与を含め定期的に会計の報告を行うなど、B 2 分会は財政上も Y 1 支部から独立していない。B 2 分会は独立した収益手段を有しておらず、その財源は、Y 1 支部から払われる分会活動費に全面的に依存していた。

(ウ) A 2 の採用や労働条件は、B 2 分会が Y 1 支部に相談し、決定していた。また、当時の Y 1 支部執行委員長は、A 2 に対し、電話で社会保険に加入するよう述べたことがあった。

(エ) 労働者供給事業は要件を備えた労働組合にのみ許可が与えられる許可制であり、許可を受けた Y 1 支部が自ら行わなければならないところ、供給先事業者との労働者供給契約は Y 1 支部が締結しており、B 2 分会は、Y 1 支部が申請した「労供事業所」の一つであって Y 1 支部の出先事業所である B 2 事業所として業務を行っていたのであり、A 2 は、実質的に Y 1 支部の労働者供給事業に従事していたといえる。

(オ) B 2 事業所所長である B 2 分会の分会長は Y 1 支部の労働者供給事業を担う Y 1 支部の被用者であること、A 2 は B 2 分会の所在地で、日々の業務において分会長から指揮命令を受けていることから、事実上、A 2 は Y 1 支部から指揮監督を受けていたといえる。

イ 仮に、Y 1 支部が A 2 の実質的な雇用主でないとしても、組合が Y 1 支部に団体交渉を求めた事項は、Y 1 支部が統制権を有し、指揮命

令できる B 2 分会の分会長（B 2 事業所長）による違法な配転、退職要求、パワハラやセクハラの差止め、正常に勤務できるよう職場環境を整えるなど B 2 事業所における基本的労働条件に関する交渉事項であり、Y 1 支部は、当該事項について使用者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り、労働組合法上の「使用者」に当たる。

(2) 被申立人 Y 1 支部の主張

ア 以下のとおり、Y 1 支部の下部組織である六つの分会は、それぞれ独立して分会運営規程に基づき運営されている。B 2 分会は、団体としての組織性を有しており、代表者の選定、分会大会の運営、財産管理その他団体としての主要な点が確定しており、権利能力なき社団として独自性を有しており、分会は、「書記」と呼ばれる事務作業を行う労働者を、Y 1 支部の関与なく、個別に雇用してきた。A 2 は B 2 分会と雇用契約を締結したものであって、Y 1 支部が実質的な雇用者ではない。

(ア) Y 1 支部の下部組織である六つの分会は、それぞれ独立して分会運営規程に基づき運営されている。

(イ) Y 1 支部は、分会から納められる分担金の支払を受けているだけで、分会活動費は分会が自由に使える財源であり、その使途については各分会が自由に決めており、Y 1 支部は関知していない。書記の給与も分会ごとに決めており、Y 1 支部が書記の給与を財務報告書で知り得ることはあっても、それに対して意見を述べることはない。

(ウ) A 2 を含む書記は、各分会が独自の判断で雇用するアルバイトであり、各種規程に根拠がある存在ではない。Y 1 支部は、B 2 分会が雇用する書記に関して、その採用や解雇、労働条件等のいずれも関知しておらず、また、A 2 の社会保険の加入について、Y 1 支部が何らかの指示を行ったことはない。

(エ) Y 1 支部と B 2 分会の労働組合としての一体性があるとしても、労働者供給事業においては各分会が独立して事業を行っている。す

なわち、労働者供給事業の許可を受ける主体はY 1 支部であるが、実務上は、各分会が独立して労働者供給事業を執行しており、労働者供給事業においては供給先とのやり取りや所属する組合員の配置など事業に関わる一切を各分会が独立して担っており、Y 1 支部は何らその事業の執行について関わっていない。B 2 分会がY 1 支部の一事業所として労働者供給事業を行っていたとしても、Y 1 支部がA 2 との関係で労働組合法上の使用者性を認める根拠にはならない。

(オ) B 2 分会長がY 1 支部の被用者であるからといって、Y 1 支部がA 2 の労働組合法上の「使用者」となるものではない。

イ Y 1 支部は、A 2 の労働条件等に関して相談や報告を受けたり、採用や基本的労働条件、労働環境の決定に関与したことはなく、部分的にでもB 2 分会と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力は有していない。労働組合としてY 1 支部が有する統制権は、飽くまで組合の統制という組合自治によるものであって、A 2 との関係で労働組合法第7条にいう「使用者」の根拠となるものではない。

(3) 当委員会の判断

Y 1 支部は、上記(2)のとおり、A 2 との関係でY 1 支部が労働組合法上の使用者には当たらない旨を主張するので、以下検討する。

ア この点、A 2 との雇用契約の締結当事者となったのは、Y 1 支部ではなくB 2 分会であったことは当事者間に争いがなく、A 2 は、B 2 分会長の指示の下に業務を行っていたのであるから（第2. 2(1)）、A 2 の労働条件を直接決定し、同人への業務上の指揮命令を行っていたのはB 2 分会であるとみることができる。

イ しかし、Y 1 支部とB 2 分会との関係について、①B 2 分会は法人格を有しない一方で、Y 1 支部は独立した法人格を有し（第2. 1(2)柱書）、厚生労働大臣から許可を受けて、B 2 分会を含む六つの分会及び東日本事務所において労働者供給事業を行う事業主体であると認められること（同ウ）、②分会長を含むB 2 分会の組合員は、同時にY 1 支部の組合員であると認められること（同ア）、③Y 1 支部はB 2 分会を労

供事業所として申請し、労働者供給事業の許可を受けており（同ウ）、B 2 分会ではY 1 支部が供給先事業者と締結した労働者供給契約に基づき労働者供給事業を行っていたこと（同ウ）、④B 2 分会長は労供事業所の責任者としてY 1 支部が許可を受けた労働者供給事業に従事し（同ウ）、Y 1 支部から給与名目の金銭を支給されていたこと（同 1 (2)イ(イ)、ウ）から、分会長はY 1 支部の被用者といえること、⑤A 2 は、B 2 事業所長であるB 2 分会長の指示の下、B 2 事業所であるB 2 分会において、会計事務や電話対応、帳簿作成などといった労働者供給事業に係る配車業務の補助を行っていたのであり（同 2 (1)）、Y 1 支部が行う労働者供給事業に関する事務作業を行う労働者であることから、A 2 の労務提供先はY 1 支部であると評価することができること、⑥B 2 分会はY 1 支部の決定に抵触した行為を行うことができない上（同 1 (2)イ(ア)）、法律上労働者供給事業は無料で行う旨規定されており（同ウ）、B 2 分会はY 1 支部から支給を受ける分会活動費以外に独自に収入を獲得する機会を有していないと推認できること（同イ(イ)）などの事情が認められる。

加えて、①A 2 に対する退職要求を決定した3年10月1日のB 2 分会運営委員会には、Y 1 支部の役員でもあるB 7 支部執行委員も参加していたこと（第2. 2(4)）、②上記運営委員会では、A 2 の退職又は東日本事務所への配転を決定したところ（同 2 (4)）、東日本事務所はY 1 支部直轄の事業所であることから（同 1 (2)）、B 2 分会の一存では上記配転を決定できないといえ、B 7 支部執行委員がY 1 支部としての立場で上記運営委員会に関与していたと推認できること、③B 4 前分会長とA 2 との間のトラブルの際、B 5 支部執行委員長がB 2 分会運営委員会に出席し、両者の勤務が重ならないように決めて問題解決を図ったこと（同 2 (2)）、④Y 1 支部は、B 6 分会長に対する統制権限を有していること（同 1 (2)ア）などの事情に鑑みると、Y 1 支部はA 2 の労働環境について、直接の雇用主であるB 2 分会と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することが可能であったと評価することができる。

ウ 小括

以上のことから、Y 1 支部は、A 2 との関係において、労働組合法上の使用者に当たるといえる。

- 2 Y 1 支部が A 2 との関係で労働組合法上の使用者に当たる場合、組合が 4 年 2 月 8 日付けで申し入れた団体交渉に Y 1 支部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当たるか（争点 2）

(1) 申立人組合の主張

団体交渉の議題は、Y 1 支部の事業に従事していた A 2 の基本的な労働条件に関する事項、Y 1 支部の被用者である分会長による不当解雇の通告やハラスメントであり、Y 1 支部が A 2 との関係で労働組合法上の使用者に当たる以上、Y 1 支部が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に当たる。

(2) 被申立人 Y 1 支部の主張

Y 1 支部は A 2 の労働組合法上の使用者に該当しないため、団体交渉の応諾義務はない。したがって、Y 1 支部が、組合が 2 月 8 日付けで申し入れた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には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記 1 (3) のとおり、Y 1 支部は A 2 の労働組合法上の使用者である。

そして、4 年 2 月 8 日付けの団体交渉申入書及び要求書に記載された団体交渉の議題である A 2 に対する解雇通告の撤回や労働条件の改善、B 6 分会長によるハラスメントの問題など（第 2. 4 (2)）は、いずれも A 2 の労働組合法上の使用者が応じるべき義務的団体交渉事項であり、特にハラスメントの問題は、B 2 分会の団体交渉担当者である B 6 分会長自身が一方当事者であって（同 2 (3)）、B 4 前分会長と A 2 との間のトラブルの際には B 5 支部執行委員長が関与して問題解決を図った事例もあり（同 2 (2)）、統制権限を有する Y 1 支部（同 1 (2) ア）の関与が必要となることが強く想定されることから、Y 1 支部は、組合が 2 月 8 日付けで申し入れた団体交渉に応じる義務があったといえる。

そして、第 1 回団体交渉後の経緯によれば、組合側が Y 1 支部に対し

て、B 6 分会長は当事者なので解決できないと思う、Y 1 支部として解決に向けて取り組んでほしいと伝えたにもかかわらず（第 2 . 3 (3)）、B 10 支部副執行委員長は、飽くまでも B 2 分会が雇っている書記の問題である、B 2 分会は独立採算制であり Y 1 支部の下部組織ではないため口出しできない（同 4 (1)ア）などと発言していたこと、組合と B 2 分会との間で第 2 回団体交渉は行われたものの、Y 1 支部は、同団体交渉について、Y 1 支部としての対応を行っていなかったこと（同 4 (3)、5）に加え、Y 1 支部が、本件申立て後も団体交渉を拒絶したこと自体は一貫して争っていないこと（同 8 (4)）を併せて考慮すると、Y 1 支部は、組合が 2 月 8 日付けで申し入れた団体交渉に一切応じていなかったことは明らかである。

以上のことから、組合が 2 月 8 日付けで申し入れた団体交渉に Y 1 支部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当たる。

第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が令和 4 年 2 月 8 日付けで申し入れた団体交渉に Y 1 支部が応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する。

よって、労働組合法第 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 7 年 4 月 22 日

東京都労働委員会

会 長 團 藤 丈 士