

命 令 書

申 立 人 H組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 J 会社

代表者 代表取締役 B

被申立人 K会社

代表者 代表取締役 C

上記当事者間の令和5年(不)第30号及び同年(不)第65号併合事件について、当委員会は、令和7年4月23日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人J会社は、申立人が令和5年9月4日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人J会社は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

H組合

執行委員長 A 様

J 会社

代表取締役 B

貴組合から令和5年9月4日付けで申し入れのあった団体交渉に誠実に応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたし

ます。

- 3 申立人の被申立人J会社に対するその他の申立てを棄却する。
- 4 申立人の被申立人K会社に対する申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名の解雇撤回
- 2 団体交渉応諾
- 3 誓約文のホームページ上での掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①J会社（以下「J」という。）が申立外M会社（以下「M」という。）を破産させることにより

Mで就労していた組合員1名を解雇したこと、②組合が、Jに対し、当該解雇の撤回等を求め団体交渉を申し入れたところ、Jが、Mとは別法人であるとして団体交渉に応じないこと、③K（以下「K」という。）の代表者が当該組合員1名の処分に係る事情聴取に参加していたことなどから、組合が、Kに対し、当該処分に係る経過の説明や当該組合員1名の解雇撤回等を求めて団体交渉を申し入れたところ、Kが、Mとは別法人であるとして団体交渉に応じないこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 JがMを破産させることにより令和5年8月31日付けでD組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
 - ① Jは、D組合員の解雇に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。
 - ② Jは、D組合員が組合の組合員であることから、Mを破産させたと認められるか。
 - ③ Jは、Mを破産させることによって、組合に対する支配介入を行ったと認められるか。
- 2 Jは、令和5年9月4日付け団体交渉申入れに係る団体交渉に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に当たり、Jが同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拒否に当たるか。
- 3 Kは、令和5年7月24日、同年8月3日及び同年9月4日付け団体交渉申入れに係る団体交渉に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に当たり、Kが同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拒否に当たるか。

第4 認定した事実

1 当事者等

- (1) Jは、肩書地に本社を置き、薬局、高齢者住宅及び放課後等デイサービス事業を営む株式会社である。

Jの代表取締役であるB（以下「B社長」という。）は令和元年9月7日からMの代表理事を務めていた。

- (2) Kは、肩書地に本社を置き、Lと称する放課後等デイサービス事業を営む株式会社である。

Kの代表取締役であるC（以下「C社長」という。）は、Kの株式の100パーセントを所有していた。

- (3) Mは、京都府長岡京市に主たる事務所を置き、N及びPと称する事業所において放課後等デイサービス事業を営む一般社団法人であり、Mの主たる事務所の所在地は、Kの本店所在地と同一であった。

令和5年8月16日、Mは、京都地方裁判所に破産手続開始の申立て（以下「本件破産申立て」という。）を行った。同裁判所は、同年9月1日、Mについて破産手続開始の決定（以下「本件破産手続開始決定」という。）を行い、同6年3月7日、Mの破産手続廃止の決定（以下「本件破産手続廃止決定」という。）を行った。

- (4) 申立人H（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約350名である。

2 本件申立に至る経緯等

- (1) 令和5年4月23日付け組合加入通知前の経緯について

ア Jのホームページには、令和元年9月5日付けで「2019年10月1日より、M様がJグループとなります。（略）」と記載されていた。また、「Pの支援体制」と題されたページには、Pの1日の定員数が10名である旨が記載されていた。

イ 当時Mの代表理事であったE（以下「E氏」という。）及びC社長が、令和元年9月7日付けで、同社の社員を辞して、J及びB社長個人がMの社員となり、Mの社員は、この2者となった。また、B社長は、同日付けでMの代表理事に就任した。

なお、E氏は、Mの社員を辞した後も同社において職員として管理・監督業務を行っていたが、同5年6月頃、同社を退職した。E氏は、令和4年からKの取締役も務めている。

ウ MとJは、令和3年7月30日付けで、「管理委託契約書」（以下「3.7.30管

理委託契約書」という。)を締結した。3.7.30管理委託契約書には、MがJに委託する業務として、①Mの報酬管理、②土地等の地代の入金業務管理、③給与等の振込業務、④申請書類に関する業務の補助等が記載されていた。また、委託報酬は、月額10,000円と記載されていた。

エ 令和3年10月、組合員D(以下、組合加入前も含めて「D組合員」という。)は、Mにパート職員として採用され、Pで就労を開始した。D組合員は、同年4月1日からは契約職員となり、Nに異動した後、同年10月1日から正規職員となった。

オ MとJは、令和3年12月28日付けで、Nを委託者として、「管理委託契約書」(以下「3.12.28管理委託契約書」という。)を締結した。3.12.28管理委託契約書には、NがJに委託する業務として、①Mの報酬管理、②土地等の地代の入金業務管理、③給与等の振込業務、④申請書類に関する業務の補助等が記載されていた。また、委託報酬は、月額50,000円と記載されていた。

カ 令和5年4月14日、Mにおいて、虐待防止委員会(以下「5.4.14虐待防止委員会」という。)が開催され、Nの管理者F(以下「N管理者」という。)、Pの管理者G(以下「P管理者」という。)及びC社長は、D組合員に対し、児童に対する言葉遣い等についてヒアリングを行った。

なお、厚生労働省の「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応の手引き」には、虐待防止委員会には、虐待防止マネジャーの他利用者の家族、各法人等で取り組まれている苦情解決の仕組みで設置されている第三者委員等の外部委員を入れてチェック機能を持たせる等、形骸化しないように実効的な組織形態にする必要がある旨が記載されている。

キ Mは、令和5年4月17日付けで、D組合員に対し、「業務改善指導書」と題する書面を手交した。同書面には、D組合員は、児童福祉法に基づく適切な支援や就業規則に則った服務に従事できていないため、次の事項について指導及び注意を行うとして、①利用児童が安全に施設を利用する権利を尊重する、療育や虐待防止に関して指導や研修を更に受け、児童指導員としての責務を全うできるよう資質向上に努める、②担当業務や就業規則をしっかりと理解し、日々の業務を行う、③業務に必要なコミュニケーションスキルの向上に努める、④同月14日に事業所内で事実を確認し、指導を行った児童への暴言に関し、今後の指針を文章にまとめて提出すること、等が記載されていた。

ク 令和5年4月19日、D組合員は、Mに対し、「ハラスメントの申告と調査・是正などの申告・要求」と題する同日付け文書を提出した。

同文書には、Nの管理者から受けた様々なハラスメントに苦しんでいること

から、ハラスメントの調査、是正、中止、再発防止を求めるとして、同年3月29日以降の当該管理者の行為が時系列で記載されており、①同年4月14日には、5.4.14虐待防止委員会の後、本日の子どもの直接支援はだめだと言われた旨、②同月17日には、職場についてすぐ当該管理者から子どもへの直接の支援は本日もだめだと伝えられた旨等が記載され、直ちにハラスメントを中止し、当該管理者がD組合員に業務上接触しないようにしてほしい旨等が記載されていた。

ケ 令和5年4月20日、Nの管理者は、D組合員に対し、「残業・休日出勤申請書取扱通知」を交付した。同書面には、D組合員から残業・休日出勤の申請があった同年3月1日から同月31日の土曜日及び日曜日を除く全ての日について不承認である旨記載され、その理由は、全て「就業規則第20条の3のルールに対応していないため、また、提出された申請理由について、実施していた形跡が確認できないため」であると記載されていた。

(2) 令和5年4月23日付け組合加入通知からMの破産手続開始の申立てまでの経緯について

ア 組合は、令和5年4月23日付けで、Mに対し、「労働組合加入通知および団体交渉申入書」（以下「5.4.23団交申入書」という。）を送付し、D組合員が組合へ加入した旨通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

5.4.23団交申入書には、時間外労働手当の請求を契機として、業務に関するヒアリングを受け、同月17日には「業務改善指導書」を受けるに至っている旨、同書に記載されている「児童への暴言」などは事実無根であり、同月14日以降、MがD組合員による児童への直接的支援の禁止を行っていることについて、正当な理由なく本来の業務を奪うもので、退職に追い込むという目的をもった行為との疑念を抱かざるを得ない旨、及び話し合いで問題を解決するため、団交を申し入れる旨の記載とともに、要求事項として、①児童への直接支援の禁止を解除すること、②就業規則を提供すること、③正当な残業代を支払うこと、④組合加入や組合活動を理由として不利益取扱いを行わないこと、⑤合意内容を協定書化すること、の5点が記載されていた。

イ 令和5年6月1日、N管理者は、B社長に対し、組合から団交申入れがあった旨連絡した。

ウ 令和5年6月2日、Mと組合との間で、D組合員の児童への直接支援禁止の解除、残業代の支払等を議題とする団交（以下「5.6.2団交」という。）が開催され、M側からはP管理者、E氏及び時間勤務の職員1名が出席した。

エ 令和5年6月14日、組合は、Mが、D組合員の児童への直接支援の禁止を解

除すること等を議題とする団交において、決定権限を持つ者を出席させず、団交申入書及び必要な資料を持参しない等の不誠実な対応をとったことが不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（令和5年(不)第30号事件）。

オ 京都府国民健康保険団体連合会は、令和5年6月15日付けで、

Nについて、同年5月受付分の支払決定をしたとして、「障害福祉サービス費等支払決定額通知書」を交付した。同書面の決定金額内訳には、当月支払金額として113万8,246円と記載されていた。

カ Jは、Mの銀行口座へ、令和5年6月21日に58万2,463円の、また、同月23日には55万円の振込を行った。

同月のMの入金合計額は459万4,343円、出金合計額は467万4,043円、口座残高は87万2,514円であった。

キ 令和5年7月14日付けで、京都府国民健康保険団体連合会は、Nについて、同年6月受付分の支払決定をしたとして、「障害福祉サービス費等支払決定額通知書」を交付した。同書面の決定金額内訳には、当月支払金額として104万8,917円が記載されていた。

ク 令和5年7月16日、B社長は、Mの銀行口座へ、20万円の振込を行った。

同月のMの入金合計額は356万3,637円、出金合計額は402万6,645円、口座残高は40万9,506円であった。

ケ 令和5年7月24日、組合は、Kに対し、「団体交渉申入書」（以下「5.7.24 K団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下「5.7.24団交申入れ」という。）。

5.7.24 K団交申入書には、Kは、N、PとともにLを一体的に展開していると考えられる旨、E氏がNの管理職を務めるとともに会社を代表する立場として5.6.2団交に参加していたことに加え、単なる参加者ではなく会社側のほぼ唯一の発信者としてD組合員に対する会社の処遇の正当性を主張していた旨、並びに生徒から隔離されたD組合員の現状を解決するにはE氏及びKの関与を解明することが必要と考えている旨の記載とともに、要求事項として、①E氏が5.6.2団交に参加するに至った経緯を説明すること、②E氏がD組合員に対する生徒からの隔離などに関わった経緯を説明すること、③児童への直接支援の禁止を解除すること、④就業規則を提供すること、⑤正当な残業代を支払うこと、⑥組合加入や組合活動を理由として不利益取扱いを行わないこと、⑦合意内容を協定書化すること、の7点が記載されていた。

コ 令和5年7月31日、Mは、D組合員に対し、Nの閉鎖に伴い同年8月31日付

けで解雇する旨の解雇予告通知書（以下「5.7.31解雇予告通知書」という。）を送付した。また、Mは、同年7月31日付けで、Nの他の従業員に対しても解雇予告通知書を送付した。

サ 令和5年8月1日、Kは、組合に対し、「送付文」と題する文書を送付した。

同文書には、組合からの団交申入れに回答するとして、①Kは、Lのみ経営を行っており、Mとは別法人であること、②K取締役（非常勤）E氏は、個人の雇用契約の中でMの業務に従事していたことの点で団交申入れに応じる立場にない旨記載されていた。

シ 令和5年8月3日、組合は、Kに対し、「団体交渉申入書」（以下「5.8.3団交申入書」という。）を送付し、Kに対し、団交を申し入れた（以下「5.8.3団交申入れ」という。）。5.8.3団交申入書には、Nの閉鎖が通告されたが、これまでの経過を振り返ったところ、Kも関与していると考えざるを得ない旨記載されるとともに、要求事項として、5.7.24K団交申入書の要求事項に追加要求するとして、①L含め3事業所全体の経営状況を明らかにすること、②その他関連事項の2点が記載されていた。

ス 令和5年8月10日、Kは、組合に対し、「送付文」と題する文書を送付した。

同文書には、組合からの団交申入れに回答するとして、①Kは、Lのみ経営を行っており、Mとは別法人であること、②Nの閉鎖等に関与の事実がないこと、③K取締役（非常勤）E氏は、個人の雇用契約の中でMの業務に従事していたことの点で団交申入れに応じる立場にない旨記載されていた。

（3）Mの破産申立てから令和5年（不）第65号事件申立てまでの経緯について

ア 令和5年8月16日、Mは、京都地方裁判所に対し、本件破産申立てを行った。

また、Mの代理人弁護士が同日付けで裁判所に提出した報告書には、Mの破産原因が生じた事情として、次の（ア）から（エ）の記載があった。

（ア）財務状況等

令和2年度から令和4年度の①人件費及び売上高比率として、（i）令和2年度決算における人件費は1,600万円、売上高比率は60%程度であったこと、（ii）令和3年度決算における人件費は約1,900万円程度、売上高比率は84.3%であったこと、（iii）令和4年度決算における売上高比率は87.8%まで上がっていたこと、②「高い人件費率」として、（i）令和4年1月31日からNが事業を開始したが、新規で利用者を取ることができなかったこと、（ii）Pでも、正社員4名パート7名を雇用しており、月々200万円の売上をもってしても、諸経費を抜くと赤字になっていたこと、③「営業損失」として、（i）令和3年度に営業損失約1,000万円、令和4年度に営業損失約1,500万円を出してい

ること、(ii)両事業所合わせて、月に100万円以上の赤字を出していたこと。

(イ) 現預金の急激な減少

①令和3年3月末時点、3,500万円あった預金額について、令和4年3月末に1,900万円、令和5年3月末に320万円まで減少し、令和5年7月末時点では、現預金は30万円程度しかない、②「令和3年度の営業損失約1,000万円の補填、令和4年度の営業損失約1,500万円の補填、令和4年のN開設に関する設備投資約700万円程度を預金から出したようである。」

(ウ) 労使関係の悪化

「代表理事は、E氏に運営に関する大きな権限を与えていたところ、E氏は①自分の給与を上げたにも関わらず、代表理事に了承を得ず自分の出勤日を減らす、②人員を過剰に採用し、過剰な人員配置を行う、などを行った。(福祉業であるため、人員に余裕があることは望ましいが、法定の配置基準を著しく超えた配置を行った。)代表理事とE氏の間の信頼関係が崩壊し、E氏は令和5年6月末に退職をした。続けて、代表理事は、経営状態改善のため、従業員に対して、人員削減(取り急ぎ、パートを減らしたシフト変更)を行うように指示した。そうしたところ、代表理事と従業員の関係が著しく悪化した。」

(エ) 経営再建の検討及び断念

「代表理事は、令和5年6月末頃に預金残高が80万円程度になった後に、Jからの援助などをして何とか資金を融通した。(なお、債務者法人の財政状況では、融資を受けることはできない。)代表理事は、経営再建を考え、Nを閉鎖し、Pのみを残存させることとした。そこで、債務者法人は、Nの従業員に対して、解雇予告通知を令和5年7月31日付で発送した。しかし、代表理事が、再度弁護士と経営状況を確認したところ、債務者法人としては、早急な人員削減が急務であるが、労使関係が悪化していること、退職に関する金銭なども全く用意できない状況にあることがわかった。債務者法人は、このままPを継続することも難しく、偶発的なできごとがあれば、突発破綻が免れず、利用者に(現段階で破産するよりも)多大な迷惑をかけることとなると認識した。よって、代表理事(社員)は、経営再建を断念し、突発破綻を避けるために、破産申立てをすることとした。Pの従業員にも、8月2日付で、解雇予告通知を発送した。」

イ 令和5年9月1日、京都地方裁判所は、本件破産手続開始決定を行った。

ウ 令和5年9月4日、組合は、J、M及びKの3社に対し、団交申入書(以下「5.9.4団交申入書」という。)を送付し、団交を申し入れた(以下「5.9.4団

交申入れ」という。))。

5.9.4 団交申入書には、同年8月17日の団交でMの財政状況が明らかになったものの、D組合員を解雇する正当な理由とはなり得ない旨、N及びPの閉鎖を撤回されたい旨、及びKが回答していないことに対し抗議する旨の記載とともに、要求事項として、①N及びPの閉鎖を撤回し、存続の方途を検討すること、②D組合員に対する解雇を撤回すること、③他の事業所への配転など解雇を回避する方途を検討すること、④資料を示してJの5期分の経営状況を明らかにすること、⑤6月2日の団交について謝罪すること、⑥児童への直接支援を禁止する等D組合員に対して行ったハラスメントについて謝罪すること、⑦Jの就業規則を提供すること、⑧正当な残業代を支払うこと、⑨組合加入や組合活動を理由として不利益取扱いを行わないこと、⑩合意内容を協定書化すること、の10点が記載されていた。

エ 令和5年9月13日、Jは、組合に対し、「ご連絡」と題する書面（以下「5.9.13回答書」という。）を提出した。

5.9.13回答書には、組合からの同月6日付け団交申入書に対し連絡するとして、①Mとは別法人である旨、②JがMの給与計算を行ったのは、同年6月及び7月のみで、Mの財政危機により、緊急的に給与計算をしたにすぎず、Mの事務全般の処理を行った事実も、MがJの一部門として運営されていたとの事実もない旨、③D組合員の労働条件等について決定する立場ではなく、D組合員の処遇について組合と団交を行うことはできない旨が記載されていた。

オ 令和5年11月2日、組合は、①JがMを破産させることによりMで就労していた組合員1名を解雇したこと、②Jに対し、当該解雇の撤回等を求め団交を申し入れたところ、Jが、Mとは別法人であるとして団交に応じないこと、③Kの代表者が当該組合員1名の処分に係る事情聴取に参加していたことなどから、組合が、Kに対し、当該処分に係る経過の説明や当該解雇の撤回等を求めて団交を申し入れたところ、Kが、Mとは別法人であるとして団交に応じないこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った（令和5年(不)第65号事件。以下、「5-65事件」という。))。

(4) 5-65事件申立後の経緯について

ア 令和5年11月13日、Kは、組合に対し、「送付文」と題する文書を送付した。

同文書には、組合からの団交申入れに回答するとして、①Kは、Lのみ経営を行っており、Mとは別法人であること、②D組合員の解雇等に関与の事実がないことの点で団交申入れに応じる立場にない旨記載されていた。

イ 令和5年11月22日、Mの破産管財人（以下「破産管財人」という。）は、京都地方裁判所に対し、「業務要点報告書（第1回）」（以下「5.11.22業務要点報告書」という。）を提出した。5.11.22業務要点報告書には、直近3期の業務推移として、次のとおり記載されていた。

	令和2年度 (R3. 3期)	令和3年度 (R4. 3期)	令和4年度 (R5. 3期)
売上高	26,874	23,525	34,624
営業損益	▲314	▲9,974	▲14,753
経常損益	1,188	▲9,926	▲13,713
当期損益	892	▲9,855	▲13,903
純資産	1,116	▲8,738	▲17,889

（単位：千円）

ウ 令和6年3月7日、京都地方裁判所は、Mについて、破産手続の費用不足を理由として、本件破産手続廃止決定をした。

エ 令和6年4月26日、組合は、Mに対する不当労働行為救済申立てを取り下げた。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1について

（1）申立人の主張

ア Jは、D組合員の解雇に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるか、について

（ア）朝日放送事件の最高裁判決（平成5年（行ツ）第17号事件）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場合には、その限りにおいて、右事業主は同条の『使用者』に当たる」と判断している。労働者の労働条件に実質的な決定権を持つ者、大きな影響を与える立場にある者も「使用者」と解すべきである。

（イ）Jは、形式的に「別法人」と主張しているだけである。Jの代表者でもあるB社長は、同じ放課後等デイサービス事業でありながら、20箇所以上ものJの事業所は運営が継続でき、わずか2箇所のMの事業所が何故「財政破綻」したのかを明らかにしなければならない。形式的に別法人だと主張して、全てを闇の中に葬り去ろうとする行為は許されるものではない。

B社長は、MがJのグループ企業であるとホームページで公言している。Jのホームページに、MのP及びNが、まるでJの一部門の事業所であるかのように紹介されていた。グループ企業という枠を超えた関係性が見て取れ

る。第1回審問で、B社長はJ代理人弁護士の「Jグループになりますって、これはこういった趣旨ですか。」との質問に対して、「ブランディングのためです。」と答えているが、少なくともJのホームページにMのことをどのように記載するかは、B社長の裁量で全く自由であったのは間違いのない事実である。

また、B社長は、Jの従業員にMの給与計算を命じることができる権限を有していた。5.9.13回答書に、Jが令和5年6月・7月にMの給与計算を行ったとの記載がある。JとMが特別な関係にあることとB社長の裁量でどのようにでも対応できることの証しである。

(ウ) MとJは、人的、業務的一体性があり、Mの債権でさえもJが管理できる体制にあった。D組合員へのパワハラ、解雇の責任は、Mを実質支配していたJにある。

また、Mの本社機能があるのは、Jの薬局が営業している住所と完全に一致しており、経理関係書類と法人印が保管されている。さらに、Mの介護報酬債権がJに振り込まれ、Jがその一部を差し引いた上でMに振り込んでおり、備品等の購入すらJを通してしかできない。Mの介護報酬債権がJに振り込まれているのは、Jが代理請求を行っているからとしか考えられず、代理請求を行うことができるのは同一事業者だからである。

(エ) 以上のとおりであるから、Jは、D組合員の労働組合法上の使用者である。

イ Jは、D組合員が組合の組合員であることから、Mを破産させたと認められるか、について

以下のとおり、Mの破産は、D組合員が組合に加入したことにより、D組合員を解雇する目的をもってなされた偽装破産と考えざるを得ない。

(ア) Jは、Mが放課後等デイサービス事業を開始する前から幅広く事業展開をしていた。B社長には、放課後等デイサービス事業の運営に関する知識、経験が蓄積されていたはずであり、Mが運営する放課後等デイサービス事業所のみが破産するほどの経営状況に陥ったとは到底考えられない。

また、破産しなければならない程の経営悪化はある日突然やって来るものではない。事前に経営状況は把握されているはずであり、悪化傾向があれば対策を行うのが常識である。Mの説明によれば、人件費率が高いことが原因とのことであるが、対策が講じられた痕跡はない。

(イ) 「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」第46条により、指定障害者福祉サービス事業者は、事業を廃止する場合廃止の日の1月前までに都道府県知事に届け出なければならないとされているが、Mは

1 月前までに届け出ていない。また、同法第43条第4項により、引き続きサービスの提供を希望する者に対し、必要なサービスが継続的に提供されるよう、「他の指定障害者福祉サービス事業者その他関係者との連絡調整その他の便宜の提供を行わなければならない」とされている。京都市の場合は、廃止に係る届出書を提出する前に、十分な時間的余裕をもって、事前相談を行うよう指導を行っている。しかし、Mは事前相談を行っていない。指定障害者福祉サービス事業者が事業廃止する際には、サービスの提供を受けている「障害者」への対応をまず優先的に考えなければならない。しかし、Mは全く考慮することなく、先に廃止を決定してしまったのである。「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に定められた廃止の手続を無視し、支援を要する児童への支援の継続さえも考慮することなく閉鎖を急いだのは、組合への強い嫌悪以外に理由が見いだせない。

(ウ) J のホームページを見ると、N、Pに関するものは削除されたが、J 直営の放課後等デイサービス事業所については変わりなく掲載されているようであり、Mが運営する事業所のみが廃止されたものと考えられる。

(エ) Mの生殺与奪の権利を実質的に保有していたJは、形式上法人格を異にしていたとしても、Mを支配下においていた。B社長は、意図的にMを破産させ、組合との関わりを絶とうとしているのである。同じ業種で同じ代表者で、Mは対策が全くされないまま事業所が閉鎖され、Jは継続されており、D組合員が組合に加入したことにより、D組合員を解雇する目的をもってなされた偽装破産と考えざるを得ない。この行為は、労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為である。

ウ J は、Mを破産させることによって、組合に対する支配介入を行ったと認められるか、について

偽装破産によってD組合員を解雇する行為は、労働組合の結成・運営に支配介入する行為である。

(2) 被申立人 J の主張

ア J は、D組合員の解雇に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるか、について

(ア) J は、Mの社員、すなわち、株式会社でいうところの株主に該当する。そのため、Mについて社員であるJがグループと記載することに問題はない。Mは一般社団法人であり、JとMには資本関係はなく、Mの利益が株式会社のようにJに配当されることもなく、JとMは、実態的にも経済的にも独立している。

朝日放送事件判例の趣旨は特に争わないが、同事件は、雇用契約締結相手ではない派遣先の指揮・監督下で勤務していたという事件である。

JとD組合員との間に直接の雇用関係はない。D組合員が、Jの指揮監督の下、労務に従事したということはない。D組合員が、Jの業務に従事していたということもない。Jが、D組合員の作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等を自ら決定していたということもない。

そのため、本件は、同判例の射程外である。

(イ) Mの事業所が、Jの一部門の事業所であるかのように紹介されていたとの組合主張について

Jのホームページ上でMへのリンクが記載されていたにすぎない。これは、Jにおけるブランディング強化という理由に基づくものである。JとMがグループ企業であるような記載は一切なかった。JとMは別の法人であって、経理上も運営上も別の法人である。そもそも、Jの本店は茨城県にあって、JにはJが雇用する従業員がいる。Jの従業員とMの従業員との間で交流もない。なお、Jでは、放課後等デイサービスの事業を行う際、「Q」という名で行っており、「M」の名称は一切使用していない。

(ウ) JがMの事務を行っていたとの組合主張について

JがMの事務を行ったのは、Mの従業員の令和5年6月分、7月分の給与の計算を行った程度のことである。それは、令和5年5月、Mが契約していた社労士事務所の顧問契約を解除したこと、及び、令和5年6月末で人件費が高かったE氏（当時経理事務を担当）に自主退職してもらったため、Mで事務処理をすることができなかったことが理由である。なお、社労士事務所の顧問契約の解除やE氏の退職は、Mが当時既に財政的に破綻をしていたことやE氏に不正があったことなどが理由である。Mの新体制ができるまでの間、ひとまずJの事務局長らに対し、給与計算を行うよう依頼した。あくまで便宜のために行ったものである。

(エ) 以上のとおり、Jは、Mを支配下においてはならず、さらに部分的にとはいえJがMと同視できる程度に現実的かつ具体的にD組合員を支配、決定することができる地位にあったということもない。

JとMは異なる法人であって一体と評価することもできず、JとD組合員とは労使の関係にない。

したがって、Jは、D組合員との関係において、労働組合法上の使用者に該当しない。

イ Jは、D組合員が組合の組合員であることから、Mを破産させたと認められ

るか、について

(ア) 破産するほどの経営状況に陥ったとは考えられないとの組合主張について

a Mが破産に陥ったのは、人件費率が高い一方で、新規利用者を獲得できず赤字が膨らんだことが原因である。実際に、令和5年7月末時点のMが所持する現金は30万円程度であった。人件費の売上高比率は、令和3年度決算で約84%もあり、令和4年度決算では約88%もあった。Mの経営再建を断念し、突発破綻を避けるために、破産申立てをすることを決めた。

Nと同じくPも毎月赤字であったものの、法定の人員基準を上回り配置していたため、人件費を下げることで収支を改善させることができる可能性があると考えたため、先にNの閉鎖を決定した。

b B社長は、Mの従業員に対して、人件費がかさんでいるので売上げが上がらないとNかP、あるいはMそのものが存続できなくなるということを説明したり、売上げを上げるためにPで受け入れることができない利用者をNに紹介するなどすることや利用者を増やすための営業活動をすることを求めていたが、結局従業員らの協力を得ることができず、赤字が改善・解消されることはなかった。

(イ) D組合員は他の従業員との区別なくMの業績不振による破産を原因として解雇されたのである。D組合員が、組合の組合員であることを理由としてJがMを破産させたわけではなく、D組合員の解雇は、D組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに該当しない。

ウ Jは、Mを破産させることによって、組合に対する支配介入を行ったと認められるか、について

Mが破産したのは業績不振が原因であり、Mを破産させることによって、Jが、組合に対する支配介入をしたなどといえないことも明らかである。

2 争点2について

(1) 被申立人Jの主張

Jにおいて、D組合員が所属する組合と団交に応じなかったことは、JがD組合員と労使の関係にないことから団交拒否にも該当しない。

(2) 申立人の主張

労働現場で生じる様々な諸問題・課題については、第一義的には労使間での話し合いにより解決が図られるべきものである。最高裁判決に基づけば、「使用者」の判断は、団交を労働組合の基本的権利として保障する労働組合法第7条の趣旨目的にかなうものでなければならない。「偽装破産」が議題になる団交には、「破産」会社だけでなく、「破産」会社の「破産」決定に関わる大きな影響力を

行使できる会社もまた「使用者」と判断されなければならない。

MとJは、人的、業務的一体性があり、Mの債権でさえもJが管理できる体制にあった。Jは組合との団交に応じなければならないのである。

組合との団交に応じない行為は、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

3 争点3について

(1) 申立人の主張

ア 使用者性について

朝日放送事件の最高裁判決は、「使用者」概念を不当労働行為救済制度の目的から広く判断したものである。以下の理由によりKもまた使用者として判断されなければならない。

(ア) Kの登記簿上の住所が、Mの住所と一致する。

(イ) KとMは同じ放課後等デイサービスを運営する法人である。研修等を共同して行っている。

(ウ) K代表取締役のC社長はMの元社員であり、Kの取締役E氏は、Mの元代表理事で、Mの従業員であった。MとKの両方で働く労働者やMを退職してその後Kで働いている労働者もいるなど、人的関係は深いものがある。Kの取締役であるE氏は、Mの元代表者、元管理者及び元従業員であり、組合とMとの団交で主に発言していた。E氏は、D組合員の個人情報と共有したことになるのではないのか。共有する関係でないのなら極めて繊細なプライバシーに関わる聴取等に複数回参加したことの責任が問われなければならない。

(エ) D組合員はKに業務の応援に何度か行っている。D組合員以外にも少なくとも複数のNの従業員が複数回Kの業務応援に行っている。Kの正社員も2～3日Nの応援に来ていた。

(オ) 令和5年3月29日、同年4月14日の「ヒアリング」にKのC社長は参加している。単に協力関係にあるという程度の関係であるならば、聴取に関わるべきではない。

D組合員への不当処分は、児童への直接支援を事実上無期限に禁じた非常に重いものであった。D組合員の労働条件を大きく悪化させる処分に加担した行為は、基本的労働条件改悪の決定行為に関わったものであり、労働組合法第7条にいう「使用者」に該当する。

イ 団交拒否について

Kは、Mと役員レベルでの人的つながりがあり、個人情報さえも共有される強い関係にあり、D組合員への悪質なパワハラにも関与しており、組合との団

交に応じる義務がある。申立人との団交に応じない行為は、労働組合法第7条第2号に違反する不当労働行為である。

(2) 被申立人Kの主張

ア 使用者性について

(ア) 「使用者」（労働組合法第7条）の意義について

労働組合法上の「使用者」は、労働契約関係ないしはそれに近似ないし隣接した関係を基盤として成立する団体的労使関係の一方当事者を意味し、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、「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

(イ) KがD組合員の「使用者」に該当しないこと

- a そもそも、KとD組合員との間に雇用契約が締結されていないこと及びKからD組合員に対する給与の支払がなされていないことは当事者間で争いがない。また、C社長は、D組合員がMでどのような労働条件で雇用されているかさえも把握していない。

また、KはD組合員に業務上の指示をしていない。

D組合員が、Kの運営するLではなく、Mの運営するP及びNで勤務していたことは争いがない。また、本件審問において、D組合員自身も、「Cさんから業務に関する指示があったことはないですね」との問いに対し、「多分ないと思いますね。はい。」、「EさんからKの業務について業務指示を受けたこともないですね」との問いに対し、「E氏からですか。ないですね。はい。」と回答している。

- b さらに、KはD組合員の労働条件の決定やその解雇に一切関与しておらず、またその権限もなかった。

JのB社長は、「Dさんを含めてMの従業員の労働時間の管理とか、そういう権限というのはどなたがお持ちだったんですか。」との問いに対し、「多分、各管理者とEさんだと思います。」と回答し、また、C社長もMの雇用関係等に関する権限を有していることを認めていない。さらに、団交に参加した組合の執行委員長もD組合員の処遇を最終決定するのはB社長である旨聞いていたと述べる。また、JのB社長はNの事業所の閉鎖及びMの破産申立てについてはB社長のみで決定していたと述べており、D組合員の労働条件の決定はMのみが行っていた。少なくともC社長が関与していたことは一切ない。

- c 以上、KはD組合員と雇用契約を締結せず、またD組合員に業務上の指示を行うこともなく、更にD組合員の労働条件に関与する機会もなかった。したがって、KはD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、決定することができる地位にある場合とは到底いえず、「使用者」（労働組合法第7条）に該当しない。

(ウ) KとMは別個独立の企業であること

a 登記簿上の住所の一致について

組合が主張するとおり、Mの主たる事務所とKの本店所在地は一致している。しかし、Mは、N及びPで事業を行っており、KはLで事業を行っているものであり、実際の事業地は全く異なる。

実際、C社長もKへの郵便物はLに届いていたと証言しており、KがLで事業運営をしていたことは明白である。

b 合同研修について

確かに、KとMは合同で研修を実施することはあった。KはM以外の別法人との間でも合同で研修を行っていた。また、高槻市には事業者間で構成された高槻事業連絡会という団体が存在し、事業者間の連携のための会議などが開かれていた。以上、福祉事業を行う事業体間では、合同で研修をすることは一般的なことであり、KとMが同一の法人であることを基礎づけない。

c E氏の兼業及び団交時の発言について

E氏の団交における発言については不知であるが、仮に組合の主張どおりE氏が発言していたとしても、E氏はMの従業員の立場として発言していたものにすぎず、Kが使用者であることを基礎づけることはない。

d 業務応援について

組合はD組合員がKに2回ほど業務応援に来たと主張するが、そのような事実は認められない。組合が、D組合員が業務応援に来たと主張する令和4年8月2日にKを訪れたと主張しているが、Kが確認する限りでも同日の送迎表や運行記録簿には一切D組合員の名前は表れていない。

そもそもKは、障害を持つ児童を対象とする福祉施設であり、当然それぞれの児童の特性にあった対応が求められる。児童によってはあまり面識のない者とコミュニケーションをとることが難しい者も存在し、たったの2度事務所を訪れた者に児童に対する対応を任せられるわけもなく、仮にそのような者が応援に来て業務を遂行する人員として数えられるわけが

ない。

- e C社長がMのD組合員に対するヒアリングに参加していたことについて

C社長はD組合員に対するヒアリングに参加しているが、その参加には合理的理由があり、かかる事実をもってKの使用者性を基礎づけるものではない。以下、C社長の参加の経緯等について述べる。

- (a) Mの虐待防止委員会について

障害者福祉事業において、障害者に対する虐待は必ず防止すべき事項であり、各事業所は虐待防止委員会を設置している。そして、同一組織に属する者だけでは実際に虐待が起こった際に隠蔽等のリスクがあることから、虐待防止委員会に第三者を参加させることは通常行われている。実際に、Kにおいても、その虐待防止委員会に第三者を入れるべく、M以外の第三者に声がけをしている。C社長も虐待の隠蔽やうやむやに対処してしまう事態を防ぐため、Mの管理者に依頼され、第三者としてMの虐待防止委員会に参加した。この虐待防止委員会は少なくとも年2回、定期的な開催が予定されていた。

- (b) 令和5年3月29日及び同年4月14日のヒアリングの参加の経緯

令和5年3月13日に虐待防止委員会が開催され、その中でN管理者から、Nの従業員の聴取の結果、D組合員に虐待の疑いがあるとの報告があった。

そして、P管理者は、D組合員に事実確認をする必要があると考えているが、第三者の視点を入れて公平性を担保するために、Mの管理者のみならず第三者を入れてD組合員から聴き取りを行うと述べた。

その後、P管理者は、C社長とは別の第三者に依頼をしたようであるが、同人からは出席を拒否されたとのことであり、P管理者からC社長に依頼があった。C社長としても、児童の虐待（疑い）という早期に解決が図られるべき内容である上に虐待防止委員会にも参加していたことから、やむなく出席をすることにした。

- (エ) 以上、MとKは、研修や虐待防止等について協力し合う程度の関係しか持たない完全な別法人であり、実質的に同一の法人であったとはおよそ認められない。

B社長の供述を前提にしても、MとKは実質的に同一の企業であるとはいえず、Kが「使用者」であるとはいえない。

- イ 団交拒否について

KはD組合員の「使用者」には該当せず、またMと実質的に同一の法人であ

ったともおよそ認められないのであるから、Kが組合の団交に応じる理由はない。

第6 争点に対する判断

- 1 争点1（JがMを破産させることにより令和5年8月31日付けでD組合員を解雇したことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

- (1) Jは、D組合員の解雇に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるかについて

ア 前記第4. 2(1)エ認定のとおり、D組合員は、令和3年10月、Mに採用され、その後、Mの事業所において就業していたのであり、D組合員とJとの間に直接の雇用関係がないことに争いはない。

しかしながら、労働組合法第7条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用主をいうが、雇用主以外の事業主であっても、当該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、同条にいう「使用者」に当たると解するのが相当である。

イ 前記第4. 2(2)コ認定によると、D組合員は、Mから、5.7.31解雇予告通知書により、Nの閉鎖に伴い、令和5年8月31日付けで解雇する旨を通知されたことが認められる。

そこで、JがD組合員の解雇に関し、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるかについて、以下検討する。

(ア) 前記第4. 2(1)イ認定によると、5.7.31解雇予告通知書が出された当時、Mの社員は、J及びB社長の2者のみであったことが認められる。そして、B社長がJの代表取締役であり、Jの行為を決定できる立場であったことも併せ考えると、Mの社員総会決議で決定すべき事項（解散等）については、B社長の意思のみによって決定することができたと考えられる。そうすると、Nを閉鎖するかや本件破産申立てを行うかなど、Mの事業の存続や廃止に関する事項については、Mの代表理事でもあったB社長の意思のみによって決定することができたと認められる。

(イ) また、前記第4. 2(1)ア認定のとおり、Jのホームページには、令和元年9月頃からMがJグループとなる旨掲載されていたことも認められ、JとMは、Jが、MをJグループとして公開できる関係性であったといえる。

(ウ) さらに、前記第4. 2(2)カ認定のとおり、令和5年6月及び7月に、JがMの銀行口座へ振込みを行い資金を融通したことが認められ、JはMに対

し、経済的に影響力があったといえる。

(エ) 以上のことを総合的にみると、Mの代表理事であるB社長が代表取締役を務めるJは、単なるMの社員という立場を超えて、Mをグループ扱いし、同社に経済的な影響力を有していたものであり、同社の事業の存続や廃止について、最終的に決定することができたものと考えられる。したがって、Jは、5.7.31解雇予告通知書により、Nの閉鎖に伴い、令和5年8月31日付けでD組合員を解雇することについて、部分的に雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったといえ、D組合員の労働組合法上の使用者といえる。

(2) Jは、D組合員が組合の組合員であることから、Mを破産させたと認められるかについて

ア 組合は、Mの破産について、①破産するほどの経営状況に陥ったとは考えられないこと、②「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に定められた廃止の手続を無視し、支援を要する児童への支援の継続さえも考慮することなく閉鎖を急いだことを挙げ、組合嫌悪の下、D組合員を解雇する目的をもってなされた偽装破産であった旨主張するので、以下検討する。

イ まず、Mの本件破産申立てに至るまでの経営状況についてみる。

(ア) 前記第4. 2(1)イ、(2)ウ、カ、ク認定によると、①E氏は、令和元年9月7日に社員を辞した後もMにおいて職員として管理・監督業務を行っていたが、同5年6月頃Mを退職したこと、②E氏は5.6.2団交にM側の出席者として出席していたこと、③Jは、Mの銀行口座へ、同5年6月21日に58万2,463円、同月23日には55万円の振込を行ったこと、④同年7月のMの口座残高は40万9,506円であったこと、がそれぞれ認められる。

また、前記第4. 2(3)ア認定によれば、令和5年8月16日にMは、京都地方裁判所に対し、本件破産申立てを行い、Mの代理人弁護士が同日付けで裁判所に提出した報告書には、Mの破産原因が生じた事情として、(i)令和2年度から同4年度にかけて人件費が上昇していたこと、(ii)令和3年度に営業損失約1,000万円、同4年度に営業損失約1,500万円を出しており、両事業所合わせて、月に100万円以上の赤字を出していたこと、(iii)令和3年3月末時点、3,500万円あった預金額が、同4年3月末に1,900万円、同5年3月末に320万円まで減少し、同5年7月末時点では、30万円程度しかなかったこと、(iv)E氏による運営を巡り、B社長とE氏の間の信頼関係が崩壊し、E氏が令和5年6月頃に退職をした後、B社長が、経営状態改善のため、従業員に対して、人員削減を指示したところ、B社長と従業員の関係が著しく悪

化したこと、(v) B社長は、令和5年6月末頃に預金残高が80万円程度になった後に、Jからの援助などにより資金融通したこと、(vi) B社長が経営再建のため、一部の事業所の閉鎖を行ったが、残りの事業所の継続も難しく、突発破綻を避けるために経営再建を断念し、破産申立てをすることとし、同年7月31日付けでNの従業員に対し、また、同年8月2日付けでPの従業員に対し、解雇予告通知書を送付したこと等が記載されていたこと、が認められる。

さらに、前記第4. 2(4)イ、ウ認定のとおり、①破産管財人は、京都地方裁判所に対し、5.11.22業務要点報告書を提出し、同報告書には、令和2年度から同4年度の業務推移が記載されており、同2年度には営業損益がマイナスであり、同3年度以降は、営業損益、経常損益、当期損益及び純資産のいずれも、マイナスであったこと、②同6年3月7日、京都地方裁判所は、Mについて、破産手続の費用不足を理由として、本件破産手続廃止決定を行ったこと、が認められる。

(イ) これらのことからすると、Mは令和3年頃から経営不振に陥り、5.6.2団交にM側として出席するなどMの管理監督業務を行っていたE氏が同5年6月頃に退職したことを機に、B社長が管理業務等を引継ぎ、経営改善を図ったが、経営状況は改善せず、事業継続を断念し、同年8月16日に本件破産申立てを行ったことは、不自然とはいえない。また、5.11.22業務要点報告書の内容及び同6年3月7日に、京都地方裁判所が、破産手続の費用不足を理由として本件破産手続廃止決定を行った事実からも、Mの経営状況は再建の見込みがないほど悪化していたとみるのが相当である。

したがって、Mが破産するほどの経営状況に陥ったとは考えられないという組合の主張には、理由がない。

(ウ) また、前記第4. 2(3)ア(エ)認定のとおり、Mは、Nの従業員及びPの従業員に対しても解雇予告通知書を送付しており、本件破産申立てが、組合員であるD組合員を解雇する目的で行われたとまではいえない。

ウ 次に、Mが「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」に定められた廃止の手続を無視し、閉鎖を急いだとの組合の主張について検討する。

この点、同法に基づく廃止手続違反についての事実の疎明はなく、また、仮に、Mが同法に基づく廃止手続に違反していたとしても、そのことだけをもって、本件破産申立てが組合員であるD組合員を解雇する目的で行われたと認められるものではない。

エ 以上のとおりであるから、本件破産申立てが、D組合員を解雇する目的をもってなされた偽装破産であるとの組合の主張は採用できず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

(3) Jは、Mを破産させることによって、組合に対する支配介入を行ったと認められるかについて

組合は、偽装破産によってD組合員を解雇する行為は、組合の結成・運営に支配介入する行為に当たる旨主張するが、上記(2)判断のとおり、Mが本件破産申立てを行ったことは不自然とはいえず、組合の消滅を意図したものとはいえないから、本件破産申立ては、組合の結成・運営に支配介入する行為には当たらず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点2 (Jは、5.9.4団交申入れに係る団交に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に当たり、Jが同団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

(1) 前記第4. 2(3)ウ認定のとおり、5.9.4団交申入書の要求事項は、①N及びPの閉鎖を撤回し、存続の方途を検討すること、②D組合員に対する解雇を撤回すること、③他の事業所への配転など解雇を回避する方途を検討すること、④資料を示してJの5期分の経営状況を明らかにすること等であったことが認められる。

以上のことからすると、5.9.4団交申入書の要求事項は、Mの閉鎖やD組合員の解雇に関することであり、組合員の労働条件その他の待遇に関する事項であるから、義務的団交事項に当たるといえる。

(2) この点、Jは、D組合員と労使の関係にないことから団交拒否に該当しないと主張している。

しかしながら、前記1(1)イ(イ)判断のとおり、Jは、Mの事業の存続や廃止について、最終的に決定することができたものと考えられる。したがって、Jは、5.9.4団交申入書の要求事項のうち、①N及びPの閉鎖を撤回し、存続の方途を検討すること、②D組合員に対する解雇を撤回すること、③他の事業所への配転など解雇を回避する方途を検討することについて、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いえ、5.9.4団交申入れに係る団交に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に該当する。

(3) また、Jが、5.9.4団交申入れに対し、団交に応じていないことについて、当事者間に争いはない。

(4) したがって、Jが5.9.4団交申入れに対し、団交に応じていないことは、正当な理由のない団交拒否であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 争点3（Kは、5.7.24団交申入れ、5.8.3団交申入れ及び5.9.4団交申入れに係る団交に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に当たり、Kが同団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 前記第4. 2(1)エ認定のとおり、D組合員は、令和3年10月、Mに採用され、その後、Mの事業所において就業していたことが認められ、また、D組合員とKとの間に直接の雇用関係がないことについて、当事者間に争いはない。

しかしながら、労働組合法第7条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用主をいうが、雇用主以外の事業主であっても、当該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、同条にいう「使用者」に当たると解するのが相当である。

前記第4. 2(2)ケ、シ、(3)ウ認定によると、①5.7.24団交申入れの要求事項は、E氏がD組合員に対する生徒からの隔離などに関わった経緯を説明すること、正当な残業代を支払うこと等であったこと、②5.8.3団交申入れの要求事項は、Mの事業所閉鎖に関して、3事業所全体の経営状況を明らかにすることであったこと、③5.9.4団交申入れの要求事項は、D組合員の解雇撤回等であったことが認められ、いずれもD組合員の処遇や雇用契約に関わるものであったといえ、義務的団交事項に当たるといえる。

そこで、Kが、上記各要求事項に対し、D組合員の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあるかについて、以下検討する。

(2) 組合は、MとKの関係性について、①MとKの登記簿上の住所が一致していること、②KとMが合同研修を行っていたこと、③Kの取締役であるE氏はMの従業員としても働いており、組合との団交時にM側の参加者として主に発言していたこと、④KとMが業務応援を行っていたこと、⑤KのC社長がD組合員に対するヒアリングに参加していたことを挙げ、KがD組合員の労働組合法上の使用者に当たる旨主張する。

(3) 前記4. 1(3)、2(1)イ、カ、(2)ウ認定によると、確かに、Mの主たる事務所の所在地とKの本店所在地は一致しており、E氏は、Mの従業員であり、Kの取締役であったこと及びC社長が5.4.14虐待防止委員会に参加していたことは認められるほか、MとKが合同で研修を実施したことについて当事者間に争いはなく、MとKに、一定の関わりがあった事実は否定できない。しかしながら、登記簿上の住所が同一であることや、合同で研修を実施したことが直ちに両社が同一組織であることを示すものではないし、5.6.2団交にE氏が出席していたことにつ

いても、E氏はMの従業員でもあるから、不自然ではなく、Kの取締役として出席していたこと等を証する事実の疎明もない。また、C社長が5.4.14虐待防止委員会に出席したものの、その後、C社長がD組合員への処分やD組合員の解雇に関与したと認めるに足る事実の疎明もない。なお、KとMが業務応援を行っていたとの主張については、当事者間に争いがあり、当該主張を認めるに足る事実の疎明もない。

以上のことからすると、Kは、D組合員に対する生徒からの隔離や残業代の支払、Mの事業所閉鎖及びD組合員に対する解雇の撤回等について、Mと部分的とはいえ同視し得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立場にあったものとはいえない。

したがって、Kは、5.7.24団交申入れ、5.8.3団交申入れ及び5.9.4団交申入れに係る団交に関し、D組合員の労働組合法上の使用者に当たるとはいえず、これらの点に係る組合の主張は、その余を判断するまでもなく、いずれも棄却する。

3 救済方法

組合は、誓約文のホームページへの掲載をも求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第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7年5月23日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓