

命 令 書

申立人 F組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 G会社

代表者 代表取締役 B

被申立人 H労働組合

代表者 執行委員長 C

上記当事者間の令和6年(不)第37号事件について、当委員会は、令和7年7月9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

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 不利益の原状回復及び再発防止
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

本件は、申立人が、企業内労働組合である被申立人H労働組合の組合員でもある、組合員1名の申立人への加入を被申立人G会社に通知したところ、被申立人H労働組合が、労働協約に基づき、被申立人G会社からの承認を得た上で、当該組合員を勤務時間中に複数回呼び出し、尋問や申立人組合からの脱退勧奨を行ったこと、が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 令和5年8月3日、同月4日及び同月31日に被申立人H労働組合が申立人組合員D

に対して行った行為は、被申立人G会社による、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

2 被申立人H労働組合は申立人組合員D会社の労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、令和5年8月3日、同月4日及び同月31日に被申立人H労働組合が同組合員に対して行った行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者

(1) 被申立人G会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、自動車部品製造・販売業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約2,600名である。

(2) 被申立人H労働組合（以下「H労組」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社の従業員で組織された労働組合である。

(3) 申立人F組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、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140名である。

2 本件申立てに至る経緯等について

(1) 会社とH労組及びH労組のJ支部（以下「J支部」という。）は、平成27年1月1日付けで労働協約（以下「本件労働協約」という。）を確認した。本件労働協約には、以下の記載があった。

「第5条（非組合員の範囲）

1 J支部は、次の各号の一に該当する従業員を組合員にしない。

- (1) 職群・役職制度上の上級社員。
- (2) 期間従業員、季節従業員、パートタイマー、アルバイト及び日雇者等の期間を定め又は臨時に雇入れられる従業員。
- (3) 試用期間中にある従業員。
- (4) 顧問、嘱託の従業員。
- (5) その他会社およびJ支部の双方が認める者。

2～3 (略)

」

「第6条（ユニオン・ショップ制）

会社の従業員は、前条第1項各号に該当する者を除き、J支部の組合員でなければならない。

」

「第10条（就業時間と組合活動の関係）

組合活動は、原則として就業時間外に行なう。但し、次の各号の一に該当する

場合にはこの限りではない。

- (1) 団体交渉。
- (2) 会社・J支部間の協議。
- (3) 前各号の他、会社が特に承認した場合。

」

「第11条（就業時間中に組合活動を行なう場合の手続き）

- 1 前条但し書き各号に定める組合活動を就業時間中に行なうとする場合には、J支部は、組合活動の目的・日時・場所および参加者名を明記した文書を、原則として活動日の5営業日前までに会社に提出し、会社の承認を得るものとする。
- 2 J支部から前項による承認申し出があった場合、会社はすみやかにJ支部に回答するよう努める。
- 3 会社の承認を得た組合活動のために、就業時間中に会社業務を離れる組合員は、あらかじめその旨、所属長に届け出るものとする。

」

- (2) 令和5年8月1日、組合は、会社に対し、同日付け「労働組合加入通知書」（以下「本件労働組合加入通知書」という。）を送付し、会社の従業員であり、またH労組の組合員でもあるD（以下「D組合員」という。）が組合に加入した旨を通知した。

その後、会社は、H労組に本件労働組合加入通知書を手交した。

- (3) 令和5年8月2日付けで、当時、H労組の執行委員長であったE（以下、執行委員長を辞任した後を含め「E執行委員長」という。）は、会社に対し、「就業時間内におけるH労組活動の申請」と題する書面（以下「5.8.2申請書」という。）を提出した。

5.8.2申請書には、①「この度、H労組メンバーの1名が外部ユニオンに加盟したと情報を得ましたので、H労組として、当人にヒアリングを実施したく。つきましては、以下の通り就業時間内での活動を申請いたします。」との記載に続き、②D組合員を対象者とし、同月3日午前中の1時間（詳細な時間については、工場長と調整予定）、ヒアリング、会話をH労組の事務所にて行いたい旨の記載があった。

会社は、この申請を承認した。

なお、E執行委員長は、当時「グローバル人材開発本部・人事部」所属となっていたが、会社においては、H労組出向者を含む、すべての外部出向者が「グローバル人材開発本部・人事部」所属となっていた。

- (4) 令和5年8月3日、E執行委員長は、D組合員と勤務時間中に面談（以下「5.8.3面談」という。）した。その際、E執行委員長は、D組合員に対し、本件

労働組合加入通知書を見せた。

(5) 令和5年8月4日、E執行委員長は、D組合員と1分程度会話（以下「5.8.4会話」という。）を行った。

(6) 令和5年8月24日付けで、E執行委員長は、会社に対し、「就業時間内におけるH労組活動の申請」と題する書面（以下「5.8.24申請書」という。）を提出した。

5.8.24申請書には、①「この度、H労組メンバーの1名が外部ユニオンに加盟したと情報を得ましたので、H労組として、当人にヒアリングを実施したく。つきましては、以下の通り就業時間内での活動を申請いたします。」との記載に続き、②D組合員を対象者とし、同月31日午前中の1時間（詳細な活動時間については、工場長と調整予定）、ヒアリング、会話をH労組の事務所にて行いたい旨の記載があった。

会社は、この申請を承認した。

(7) 令和5年8月25日、組合は、会社に「分会要求書」（以下「5.8.25分会要求書」という。）を提出し、D組合員の「運搬物の重量を軽減されること」、「既存の労働組合との間での差別をおこなわず、平等に扱われること」などを要求事項とした団体交渉（以下「団交」という。）を開催するよう申し入れた。

(8) 令和5年8月31日、E執行委員長は、D組合員と勤務時間中に面談（以下「5.8.31面談」という。）を行った。

(9) 令和5年9月1日付けで、組合は、会社に対し、「抗議書」（以下「本件抗議書」という。）を送付した。本件抗議書には、会社がH労組と結託して、H労組に本件労働組合加入通知書を渡し、勤務時間中にD組合員を呼び出させ、1時間程度にわたる尋問を行わせ、後日また脱退勧奨を行わせた旨、これらは不当労働行為であり、謝罪を求める旨の記載があった。

(10) 令和6年6月6日、組合と会社との間で団交（以下「6.6.6団交」という。）が開催された。この団交の中で、組合は、会社に対し、H労組が就業時間中にD組合員に対して脱退勧奨を行ったことを前回会社に伝えたが、その後会社の行為としてなにかを行ったのか尋ねたところ、会社は、前回も言ったが、H労組の活動に会社が関与するものではないし、関与していない旨述べた。

組合は、H労組と会社との間で結ばれた協定を元に、会社の承認を得てH労組の活動が行われている旨、H労組による就業時間中の活動は脱退勧奨という違法行為なので、違法行為を就業時間中に行っていることについて会社として注意すべきである旨、H労組への注意を会社に要求する旨述べた。これに対し、会社は、会社としては、H労組による脱退勧奨の事実は会社の調査の中では認められていない旨、脱退勧奨と誤解される行為があった場合は、その点については会社とし

て注意する旨述べた。

また、組合は、なぜ組合が会社に提出した本件労働組合加入通知書をH労組が所持し、D組合員に示したのかと疑問を呈した。

(11) 令和6年7月16日、組合と会社との間で団交（以下「6.7.16団交」という。）が開催された。この団交の中で、組合は、6.6.6団交において、H労組が就業時間中に脱退勧奨を行ったことを会社に伝え、会社として調査し、しかるべき措置を取るよう求めた旨述べたところ、会社は、6.6.6団交において回答したように、企業内組合が脱退勧奨をしたとは認識していないが、誤解を招く行動があったのであれば、誤解がないようにという注意を行うとの回答を行った旨述べた。

組合は、H労組による活動は違法行為であり、就業時間中に会社が承認して行われた活動であるので、会社としてのH労組への注意を要求している旨述べた。これに対し、会社は、当該行為が違法かどうか会社は知りえないし、それに関与するつもりもない旨、H労組へは、誤解を招くような行動を今後行わないように伝えているが、再度伝達する旨、組合活動の内容について会社は知り得なかった旨述べた。

(12) 令和6年8月2日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（令和5年8月3日、同月4日及び同月31日にH労組がD組合員に対して行った行為は、会社による、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立て人の主張

ア H労組がD組合員に対して行った行為の概要

組合が、会社に提出した本件労働組合加入通知書を何故かH労組が入手しており、令和5年8月3日午前9時30分頃から1時間半程度、E執行委員長が、その本件労働組合加入通知書をD組合員に見せて、申立て組合に加入した理由等について尋問した。D組合員は、理由については申立て組合に聞いてもらえばいい旨答えていたが、E執行委員長は、これに従わず尋問が1時間半以上にわたって行われた。

E執行委員長は、同月4日、午後2時頃に1分程度D組合員に話しかけ、「抜けることを考えた方がいい」と脱退勧奨を行った。

同月25日に組合が5.8.25分会要求書を会社に提出すると、同日にもE執行委員長によるD組合員の呼出しと尋問があった。

同月31日午前9時頃、またE執行委員長は、D組合員を勤務中に呼び出し、

申立人組合の系列組合の街宣活動の動画を見せて、「抜けるなら今のうちだ」等と明確な脱退勧奨を行い、当組合について脅迫活動をしている団体などと貶め、さらには「辞め方を教えてくれないから弁護士に頼むべき」等と述べた。

イ H労組による行為が会社による行為といえる理由

(ア) 会社が本件労働組合加入通知書をH労組に手交したこと

会社は、本件労働組合加入通知書をH労組に手交し、H労組がこれを利用してD組合員に脱退勧奨した。

会社はH労組との間でユニオンショップ協定を締結していることを挙げ、本件労働組合加入通知書のH労組への手交を正当化するが、脱退したか否かの確認に申立人組合への加入を通知する必然性はなく、申立人組合への加入について触れるにしても本件労働組合加入通知書それ自体を他の組織に流出させることは正当化されない。

(イ) 会社の承認を得て、H労組は勤務時間中にD組合員と面談したこと

上記の行為は、D組合員の勤務時間中に行われたことであり、H労組が会社に承認を得て行ったものである。よって会社がD組合員の脱退勧奨等に加担したものである。

(ウ) 当時のH労組執行委員長は人事部所属であること

E執行委員長は「グローバル人材開発本部・人事部」に所属してH労組に所属している従業員であり、会社の人事部における一体性が存在する。

(エ) 団交後も会社は何ら対応しないこと

令和5年8月以後の団交等において会社は組合の要求に対して十分な調査を行わずH労組に対する措置をとったかのような態度を曖昧に示すのみで報告が十分ではなかった。

(オ) 以上のとおり、会社の人事等におけるH労組との一体性は極めて強固なものであり、D組合員に対して行われた一連の行為は会社の組合に対する悪意によって行われたと考えられる。

ウ 不利益取扱いに該当すること

上記アのとおり、D組合員は、業務時間中の長時間にわたる拘束と尋問による精神的苦痛を受け、その間に就労の権利を奪われた。これが、D組合員に生じた不利益である。

エ 支配介入に該当すること

脱退勧奨を受けたことは支配介入に当たる不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

ア H労組による行為が会社による行為といえない理由

(ア) 本件労働組合加入通知書の手交について

会社がH労組に対して本件労働組合加入通知書を手交していたことについては、両者間でユニオンショップ協定が締結されているところ、D組合員がH労組を脱退している可能性もあると考え、その確認をH労組に行うためのものであったにすぎない。

(イ) 会社のH労組に対する就業時間中における組合活動の承認について

会社においては、令和5年8月3日にE執行委員長がD組合員を勤務時間中に呼び出す際、本件労働協約に基づきH労組から5.8.2申請書を受け取り、これを承認した。しかし、当該書面には、呼び出す理由として「この度、H労組メンバーの1名が外部ユニオンに加盟したと情報を得ましたので、Hとして当人にヒアリングを実施したく。」と記載されていたのみであり、E執行委員長がD組合員に具体的にどのような話をする予定であったかについては一切聞かされていなかった。また、話の内容について、事後に報告を受けたこともない。

(ウ) 当時のH労組執行委員長の所属について

E執行委員長は開発本部要素技術部の技術チームに所属する技師であって管理職などではなく、当時はH労組の執行委員長として専従しており、使用者との一体性等がおよそ認められる立場にはない。

なお、H労組のE執行委員長が形式的には「グローバル人材開発本部・人事部・H労組出向と社員検索システムに掲載されている」ことについては、H労組に限らず、すべての外部への出向者について「グローバル人材開発本部・人事部・○○出向」となっており、「会社の人事等における一体性」を何ら基礎づけるものではない。

(エ) 会社はH労組の対応を是正する立場にないこと

組合は、組合がH労組の尋問及び脱退勧奨について団交で指摘したにもかかわらず、会社が何ら対応をしなかった旨主張しているが、会社がH労組による脱退勧奨の存在を知ったのは本件抗議書を受領した時点であり、その後H労組からD組合員との面談に関する申請がなされたこと自体がなかったのであるから、会社としてH労組が脱退勧奨をする目的でD組合員との面談をすることを知りながらこれを認めた、といった事情は一切存在しない。会社内に複数労働組合が併存しており、その両方に加盟する従業員が存在する場合に、一方の労働組合が他方の労働組合から脱退するように勧奨することは何ら違法とはいえないであり、会社側としてかかる行為を是正すべき立場にはそもそもない。

(オ) 以上のとおり、会社が脱退勧奨に加担した事実は一切ない。

イ 不利益取扱いの事実はないこと

組合は、令和5年8月3日、同月4日及び同月31日にH労組がD組合員に対して行った行為が、会社の組合に対する労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たる旨主張している。しかしながら、同号の不当労働行為が成立するためには、不利益取扱いの意思、すなわち使用者が労働者の組合活動等の事実を認識し、その故に、不利益取扱いを行おうとする意欲を持ったことが必要と解される。

この点、会社においては、前記ア(イ)記載のとおり、同年8月3日のE執行委員長のD組合員の呼出しについては、具体的にどのような話をする予定であったかについては一切聞かされていなかつたし、話の内容について、事後に報告を受けたこともない。また、前記ア(ア)記載のとおり、本件労働組合加入通知書の手交については、D組合員がH労組を脱退しているかの確認を行うためのものであったに過ぎない。

したがって、E執行委員長のD組合員に対する実際の会話の内容いかんにかかわらず、会社が当該面談を承認したことをもって不利益取扱いを行おうとする意欲を持っていたとはいえないことは明らかである。

したがって、会社が、組合に対して労働組合法第7条第1号の「不利益な取扱い」を行った事実はない。

ウ 支配介入に該当しないこと

組合は、令和5年8月3日、同月4日及び同月31日にH労組がD組合員に対して行った行為が、会社の組合に対する労働組合法第7条第3号の「支配介入」に該当する旨主張するようである。

しかしながら、組合が主張するE執行委員長によるD組合員への言動について、会社は事前に一切承知しておらず、E執行委員長の行為が会社に帰責されるものではない。

また、前記ア(ウ)記載のとおり、E執行委員長は、使用者との一体性等がおよそ認められる立場にはない。

したがって、本件において、会社には組合に対する支配介入の不当労働行為は成立しない。

2 爭点2 (H労組はD組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、令和5年8月3日、同月4日及び同月31日にH労組がD組合員に対して行った行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) 申立人の主張

H労組は、事前にD組合員に対して確認を取ることなく、D組合員へのヒアリングを行うため、会社に対して勤務時間中の活動を申請している。しかも5.8.2申請書及び5.8.24申請書では、当日には会社の管理職である工場長と直接的にやり取りをしてD組合員の呼出時間を調整すると述べている。つまりH労組によって既に現場管理者を通じてD組合員が面談の時間の間に外されることが前もって決定された上で、D組合員は自身のあざかり知らぬまま呼出しを受けたことになる。この状況においてD組合員はH労組による面談の呼出しを拒否することはできない。つまりD組合員がH労組の指揮命令下にあったわけである。このように、H労組の立場は使用者と同等、あるいは共同のものであったとみなすべきである。この状況におけるH労組は、「雇用主と部分的に同一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。

(2) 被申立人H労組の主張

労働組合法第7条の「使用者」の意義について、最高裁判所判例では、「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることからみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、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て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』に当たるものと解するのが相当である」と判示している。

組合は、H労組が「雇用主と部分的に同一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」にあったと主張するが、本件申立てについてみると、H労組は、D組合員が所属する労働組合に過ぎず、E執行委員長は、令和5年8月当時H労組の執行委員長であり、D組合員の労働条件について、支配、決定できる地位に全くない。

また、E執行委員長は、H労組の執行委員長として、D組合員に、組合に加入した経緯・理由等を確認するために、D組合員と面談を行っただけであり、何らD組合員の労働条件について話し合うために面談を行ったものではない。

したがって、H労組は、D組合員の労働契約上の雇用主でもなければ、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て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もない。

よって、H労組は、労働組合法第7条の「使用者」には当たらず、D組合員とH労組との間では、不当労働行為が成立する余地はない。本件申立ては速やかに

却下すべきである。

第6 争点に対する判断

1 争点1（令和5年8月3日、同月4日及び同月31日にH労組がD組合員に対して行った行為は、会社による、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 前記第4. 2(4)、(5)、(8)認定によれば、E執行委員長とD組合員との間で5.8.3面談、5.8.4会話及び5.8.31面談が行われたこと、5.8.3面談において、E執行委員長がD組合員に対し、本件労働組合加入通知書を提示したことがそれぞれ認められる。

そこで、まず、H労組の5.8.3面談、5.8.4会話及び5.8.31面談における行為が、会社による行為といえるかについてみる。

(2) 前記第4. 1(1)、(2)認定によれば、会社とH労組の法人格は異なるから、H労組の行為が直ちに会社の行為であるとはいえない。これに対し、組合は、会社の人事等におけるH労組との一体性は極めて強固なものであり、5.8.3面談、5.8.4会話及び5.8.31面談におけるH労組の行為は、会社の組合に対する反組合的意思に基づいて行われた行為であるとし、その根拠として、①会社がH労組に本件労働組合加入通知書を手交したこと、②H労組に対し業務時間中の組合活動を承認したこと、③当時のE執行委員長は人事部所属であったこと、④組合が団交において要求した後も会社が何ら対応しなかったことを挙げるので、以下検討する。

ア まず、会社がH労組に本件労働組合加入通知書を手交したことについてみる。

前記第4. 2(2)認定によれば、会社は、H労組に本件労働組合加入通知書を手交したことが認められる。

会社は、当該行為について、ユニオンショップ協定を踏まえ、H労組に対し、D組合員がH労組から脱退したのか確認するために行った旨主張する。この点、確認に当たって、H労組に対し、本件労働組合加入通知書を手交する必要があったかは疑問であるが、当該行為の是非はともかく、これをもって、H労組の行為が、会社による行為であるという組合の主張を認めることはできない。

イ 次に、業務時間中の組合活動の承認についてみる。

前記第4. 2(3)、(6)認定によれば、①H労組が会社に提出した5.8.2申請書及び5.8.24申請書には、「この度、H労組メンバーの1名が外部ユニオンに加盟したと情報を得ましたので、H労組として、当人にヒアリングを実施したく。つきましては、以下の通り就業時間内での活動を申請いたします。」との文言に続き、就業時間中の組合活動の目的として、ヒアリング、会話と記載さ

れていたこと、②会社が、本件労働協約に基づき、H労組の5.8.2申請書及び5.8.24申請書による申請を承認したこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、H労組が自らの組合員に対して別組合に加入した事実に関するヒアリングを実施するため、就業時間内に組合活動を行う旨の申請に対して、本件労働協約に基づき承認をしたものであるから、当該申請を承認したことの根拠に、H労組の行為が、会社による行為だとする組合の主張を認めることはできない。

ウ さらに、E執行委員長の会社における所属についてみる。

前記第4. 2(3)認定によれば、E執行委員長は、令和5年8月の時点において、「グローバル人材開発本部・人事部」の所属であることが認められる。

しかし、前記第4. 2(3)認定によれば、会社においては、E執行委員長のみならず、外部出向者は全員「グローバル人材開発本部・人事部」所属となっていたことが認められるのであるから、E執行委員長の所属を根拠として、H労組の行為が、会社による行為といえるという組合の主張を認めることはできない。

エ 最後に、組合要求後の会社の対応についてみる。

前記第4. 2(9)から(11)認定からすると、①組合が本件抗議書にて、H労組が勤務時間中にD組合員を呼び出し、尋問や脱退勧奨を行ったこと等について謝罪を求めたこと、②6.6.6団交及び6.7.16団交において、組合が、H労組による脱退勧奨を会社から注意するよう要求したこと、③会社は、これに対し、会社としては、H労組による脱退勧奨が行われたとは認識していない旨、脱退勧奨との誤解を招くような行動を今後行わないようにと伝達したが、再度伝達する旨の回答を行うなど自らの意見を表明したことが認められる。しかし、6.6.6団交及び6.7.16団交における組合の要求に従った対応を会社がとっていなかつたとしても、このことをもって、H労組の行為が、会社による行為だという組合の主張を採用することはできない。

(3) このほかに、組合から、会社とH労組の一体性があると認められ、あるいはH労組の行為が会社の行為であるとみなせるような事実の疎明はない。これらのことからすれば、5.8.3面談、5.8.4会話及び5.8.31面談におけるH労組の行為が会社の組合に対する反組合的意図によって行われた会社による行為であるという組合の主張を認めることはできない。よってその余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 爭点2 (H労組はD組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、令和5年8月3日、同月4日及び同月31日にH労組がD組合員に対して行った行為は、

組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)について

(1) H労組がD組合員の直接の雇用主でないことに争いはない。ただし、労働組合法第7条の「使用者」とは、労働契約上の雇用主だけには限らず、労働者の基本的な労働条件に関して、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者については、「使用者」に当たると解するのが相当であるので、D組合員が加入していた労働組合であるH労組がこのような意味で労働組合法上の使用者に該当するといえるかについてみる。

(2) 組合は、D組合員の同意なく、H労組がD組合員との勤務時間中の面談という組合活動を会社に申請し、その詳細な活動時間も会社管理職である工場長とH労組との調整後に決定された旨主張する。そして、このことから、D組合員はH労組による面談の呼出しを拒否することはできないので、D組合員はH労組の指揮命令下にあり、この状況におけるH労組は、「雇用主と部分的に同一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」にあったと主張する。

たしかに、前記第4. 2(3)、(6)認定によれば、H労組は、本件労働協約に基づき、会社に対し、就業時間内にH労組の組合員でもあるD組合員に対してヒアリングを行うことについて、工場長と実施時間を調整予定であることを付記した上で、承認を求める5.8.2申請書及び5.8.24申請書を申請し、会社から承認を得たことが認められる。

しかしながら、就業時間中の面談に際し、本件労働協約に基づく会社の承認を得た上で、D組合員の直属の上司である工場長と実施時間の調整がなされたとしても、このことをもって、面談が労働組合と組合員との関係において、組合活動として実施されたものであるという以上に評価することはできない。このほかには組合からの疎明はないのであるから、この状況だけをもって、H労組が、D組合員の基本的な労働条件を、雇用主と部分的に同一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はいえない。

(3) 以上のことから、H労組はD組合員の労働組合法上の使用者に当たるとはいはず、その余を判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

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8月18日

大阪府労働委員会

会長 小林正啓