

## 命 令 書

申 立 人 X組合

執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y会社

代表取締役 B 1

上記当事者間の愛労委令和6年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年11月4日第1778回及び同月21日第1782回公益委員会議において、会長公益委員森美穂、公益委員富田隆司、同井上純、同大河内美紀、同大参澄夫、同杉島由美子、同福谷朋子出席し、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、次の①から⑥までの事項が、被申立人Y会社（以下「会社」という。）による労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労

働行為に該当するとして、①から③までについて令和6年3月13日に、④及び⑥について同年8月2日に、⑤について令和7年2月5日に申立てがされた事件である。

- ① 申立て外B2会社（以下「B2会社」という。）が、令和5年10月17日まで申立て人X組合（以下「組合」という。）の執行委員長であるA1（以下「A1委員長」という。）に健康保険証を交付しなかったこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- ② 令和5年9月29日のA1委員長の事故に伴うB2会社の労災申請に係る対応（労組法第7条第1号及び第3号）
- ③ B2会社が、令和6年1月9日のA1委員長の事故に伴う労災申請を行わなかったこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- ④ 令和5年11月2日、同月17日、同年12月21日、令和6年1月16日及び同年2月27日に開催された組合とB2会社との団体交渉（以下「団交」という。）の後、協定書が作成されなかったこと（労組法第7条第2号）
- ⑤ B2会社が、令和6年1月16日付け「有期労働契約終了通知」により、同年2月29日をもってA1委員長との労働契約を終了したこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- ⑥ 組合が会社及びB2会社に対して申し入れた団交が、令和6年7月31日に開催されなかったこと（労組法第7条第2号）  
なお、請求する救済の内容は、原職復帰、賃金相当額の支払、協定の締結、謝罪文の掲示等である。

## 2 本件の争点

- （1）会社は、A1委員長との関係において、労組法第7条の使用者に当たるか。
- （2）B2会社が、令和5年10月17日までA1委員長に健康保険証を交付

しなかったことは、会社による労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(3) 令和5年9月29日のA1委員長の事故に伴うB2会社の労災申請に係る対応は、会社による労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(4) B2会社が、令和6年1月9日のA1委員長の事故に伴う労災申請を行わなかつたことは、会社による労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(5) 令和5年11月2日、同月17日、同年12月21日、令和6年1月16日及び同年2月27日に開催された組合とB2会社との団交の後、協定書が作成されなかつたことは、会社による労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

(6) B2会社が、令和6年1月16日付け「有期労働契約終了通知」により、同年2月29日をもってA1委員長との労働契約を終了したことは、会社による労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(7) 令和6年7月31日に団交が開催されなかつたことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 組合は、平成26年11月18日に結成された、地域で働く労働者で組織される個人加盟のいわゆる合同労組であり、旧名を「A2組合」といい、令和6年12月1日に現名称に変更したものであり、本件結審時の組合員数は4名である。

(2) 会社は、昭和24年7月29日に設立された、道路運送法による自動車運送事業等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は約500名である。

(3) B 2 会社は、昭和57年2月10日に設立された、一般貸切旅客自動車運送事業等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は38名である。

## 2 会社とB 2 会社の関係

(1) 会社は、会社を中核とする「Y グループ」を統括しており、B 2 会社は、その一員である。

(2) 会社は、B 2 会社の株式の100パーセントを所有している。

(3) 会社の代表取締役であるB 1（以下「B 1 社長」という。）は、B 2 会社の代表取締役でもある。また、会社とB 2 会社の監査役は同一人物であるほか、B 2 会社の5人の取締役のうち、B 2 会社の取締役であるB 3（以下「B 3 取締役」という。）を除く4人が会社の取締役を兼務している。

なお、B 3 取締役を除く4人の取締役は月に1回程度、B 1 社長は年に数回程度、B 2 会社に来社している。また、B 3 取締役は、元々B 2 会社に在籍する従業員であった。

(4) B 2 会社の給与体系や就業規則は、会社と同一のものではない。また、これらを改定する際は、B 2 会社のみで手続を行っている。なお、B 2 会社が会社から労働条件等の変更を求められたことはない。

(5) B 2 会社は、従業員を採用する際、自ら当該従業員の労働条件を検討して採用を決定する。具体的には、B 3 取締役を始め、面接に立ち会った担当課長等複数名で協議し、決定した後、B 2 会社の代表取締役であるB 1 社長の決裁を経て、B 3 取締役の記名及び押印がされた雇用契約書が作成される。

(6) 会社の従業員からB 2 会社の従業員に対し、業務に関する指揮命令を行うことはない。

(7) 社会保険関係の書類については、B 2 会社が作成したものを会社に送

付し、会社の業務統括部が当該関係書類に不備や誤りがないかを確認した後、B 1 社長が B 2 会社の代表取締役として決裁を行う。その後、会社から B 2 会社へ当該関係書類が返送され、B 2 会社から関係各機関に提出される。

なお、会社の業務統括部による当該関係書類の確認は、B 2 会社だけでなく、会社のグループ会社である各社において同様に行われている。

(8) B 2 会社では、従業員に賃金を支給するに当たり、B 2 会社が作成したデータを金融機関に送付した後、関係書類を会社に事後的に送付している。なお、当該関係書類について、会社がその内容を事前に確認することはない。

### 3 A 1 委員長の採用

A 1 委員長及び B 2 会社は、採用面接を経て、令和 5 年 9 月 1 日付け「労働契約書」を取り交わした。当該契約書には、B 3 取締役の記名及び押印がされていた。

3 回にわたり実施された採用面接では、A 1 委員長と労働条件の調整がなされ、最終面接日である同年 8 月 24 日には、B 3 取締役及び B 2 会社の営業課長 2 名が出席して、A 1 委員長に対し、1 か月で 18 日しか出勤できないのであれば有期労働契約でどうかとの提案をした。これを受け、A 1 委員長は、契約期間を 6 か月と定める同年 9 月 1 日付け「労働契約書」に署名及び捺印した。

### 4 団交申入れの状況

(1) 令和 5 年 10 月 17 日、同月 22 日、同年 11 月 4 日、同月 15 日、16 日、18 日、20 日、24 日、同年 12 月 19 日、同月 21 日、令和 6 年 1 月 10 日及び同年 2 月 3 日、組合は B 2 会社に対し、団交申入書を送付した。

なお、これらの団交申入書のうち、会社を名宛人としたものは存在しない。

（2）令和6年7月9日、同月10日、11日、12日、26日、27日、28日及び30日、組合は、会社及びB2会社に対し、パワーハラスメント防止や労働条件その他を議題とする団交申入書を送付した。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 争点（1）について

##### （1）組合の主張要旨

会社は、B2会社の親会社として、労働者の労働関係上の諸利益に何らかの影響を及ぼし得る地位にあり、実質的な支配者に該当することから、A1委員長との関係において、労組法第7条の使用者に当たる。

##### （2）会社の主張要旨

会社は、B2会社の株主として、株主総会における取締役の選任・解任権を通じてB2会社の運営に影響を及ぼし得る地位にはあるが、B2会社の労働者の労働条件の決定、労働契約の締結等について、現実的かつ具体的に支配、決定できるのは、B2会社の取締役会ないし代表取締役である。

また、B2会社の社員の給与体系や就業規則その他の労働条件はB2会社独自のものであり、会社が決定したり、指示をしたりすることはない。

よって、会社は、労組法第7条にいう使用者ではない。

#### （3）判断

##### ア 労組法第7条の「使用者」について

（ア）労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団交をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるか

ら、同条にいう「使用者」は、団交を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解される。

(イ) 以下、上記の観点から、会社とB2会社との関係について検討し、会社が同条の「使用者」に当たるかについて判断する。

イ 資本関係及び役員の状況について

第2の2(1)及び(2)で認定したとおり、会社は、自ら統括する「Yグループ」の一員であるB2会社の株式の100パーセントを所有している。

また、第2の2(3)で認定したとおり、会社とB2会社は、いずれもB1社長が代表取締役であり、監査役も同一人物であるほか、B2会社の5人の取締役のうち、B3取締役を除く4人が会社の取締役を兼務している。

これらのことからすれば、会社は、資本関係及び会社の役員を通じて、親会社としてB2会社に対し、その経営について一定の支配力を有しているといえる。

ウ 基本的な労働条件等における支配力について

(ア) 第2の2(4)で認定したとおり、B2会社の給与体系や就業規則は、会社と同一のものではなく、また、これらを改定する際は、B2会社のみで改定の手続を行っている。このことからすれば、会社がB2会社の従業員の労働条件に関与していたとみることはできない。

(イ) 第2の2(5)及び3で認定したとおり、B2会社は、従業員を採用する際、B3取締役を始め複数名で採用を決定しており、雇用契約書には、B3取締役の記名及び押印がされている。このことからすれば、会社がB2会社の従業員の採用に関与していたとみることはできない。

(ウ) 第2の2(6)で認定したとおり、会社の従業員からB2会社の従業員に対し、業務に関する指揮命令を行うことはない。

(エ) 第2の2(7)で認定したとおり、社会保険関係の書類については、B2会社が作成したものを会社に送付し、会社の業務統括部が当該関係書類に不備等がないかを確認した後、B1社長がB2会社の代表取締役として決裁を行う。その後、B2会社は、会社から返送された当該関係書類を関係各機関に提出している。

この点、第2の2(1)で認定したとおり、会社は、会社を中心とする「Yグループ」を統括しているが、グループ会社間において、特殊な事務に精通する人材確保の困難さや誤りがある場合の書類のやり取りの煩雑さの解消、コスト削減等のためにシェアードサービスを導入する企業は少なくないことからすれば、前段の事実のみをもって、会社が、B2会社の社会保険関係の手続の決定に関与していたとみることはできない。

(オ) 第2の2(8)で認定したとおり、B2会社では、従業員に賃金を支給するに当たり、B2会社が作成したデータを金融機関に送付した後、関係書類を会社に送付している。

この点、第2の2(2)で認定したとおり、会社は、B2会社の株式の100パーセントを所有しているが、親会社が子会社の経理状況を把握するのは当然であることからすれば、前段の事実のみをもって、会社が、当該賃金の支給内容の決定に関与していたと

みることはできない。

(力) 本件では、団交における不当労働行為性が問題となっていることから、団交事項との関係においても、検討を加える。

第2の4(2)で認定したとおり、組合は、会社及びB2会社に対し、パワーハラスメント防止や労働条件その他を議題とする複数の団交申入書を送付しているが、上記(ア)で判断したとおり、会社がB2会社の従業員の労働条件に関与していたとみることはできない。また、会社がB2会社におけるパワーハラスメント防止その他の議題に係る事項に関与していたと認めるに足る証拠はないことから、会社が当該団交事項における支配力を有していたとみることはできない。

なお、第2の4(1)で認定したとおり、組合は、B2会社に対し、令和5年10月17日から令和6年2月3日までの期間に団交申入書を送付しているが、これらの団交申入書のうち、会社を名宛人としたものは存在しないことから、各申入書の団交事項における会社の支配力について判断する必要はない。

## エ 結論

(ア) 以上のことからすれば、会社は、資本関係及び役員の状況において、親会社としてB2会社の経営に対し、一定の支配力を有していたとみることはできるが、それは親会社が子会社に対して行う管理・監督の域を超えてのものとはいひ難い。そして、会社は、直接の雇用関係にないB2会社の従業員の基本的な労働条件等に対し、直接の雇用主であるB2会社と同視し得る程度に、現実的かつ具体的な支配力を有しているということはできず、B2会社の従業員との関係において、労組法第7条の使用者には当たらないと判断される。

(イ) したがって、会社は、A1委員長との関係において、労組法第7条の使用者に当たらない。

## 2 争点（2）から（7）までについて

上記1（3）で判断したとおり、会社は、A1委員長との関係において、労組法第7条の使用者に当たらないことから、争点（2）から（7）までにおいて、会社を被申立人とした組合の申立てには理由がない。よって、当委員会は、労組法第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11月21日

愛知県労働委員会

会長 森 美 穂