

# 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

上記当事者間の群労委令和7年（不）第1号Y会社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和8年3月12日第887回公益委員会議において、会長公益委員新井博、公益委員小暮俊子、同大河原眞美、同小磯正康、同齋藤周が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人は、申立人が令和7年3月27日付けで申し入れた団体交渉を拒否してはならず、これに速やかに応じなければならない。

## 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、令和7年3月27日付けの申入書によって、被申立人Y会社（以下「会社」という。）に対し、組合員A2（以下「A2」という。）の処遇等に係る事項を議題とする団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社がこれに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年6月10日、当委員会に救済申立てがなされた事案である。

#### 2 請求する救済内容の要旨

会社は、組合が令和7年3月27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。

### 3 争点

- (1) A2は、労組法上の労働者に該当し、組合は、労組法第7条第2号の使用者が雇用する労働者の代表者に該当するか。(争点1)
- (2) 組合が令和7年3月27日付けで会社に団体交渉を申し入れたことに対し、会社が応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 組合

組合は、平成14年12月24日に設立された、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は18名であり、結審時(令和8年1月14日)の組合員数は34名である。

#### (2) 会社

会社は、肩書地に本店を置き、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(以下「障害者総合支援法」という。)に基づく福祉サービス事業等を営む有限会社であり、就労継続支援B型のサービスを提供する指定障害福祉サービス事業所「B2」(以下「本件事業所」という。)を運営している。会社の従業員数は、結審時において9名であり、そのうち4名は本件事業所で就労している。

### 2 就労継続支援等について

- (1) 就労継続支援は、A型とB型の2種類のサービスがある。

就労継続支援B型は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行うものである。

また、就労継続支援A型は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく継続的な就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うもので、雇用契約を結ぶ点が就労継続支援B型と異なる。

なお、障害者総合支援法の改正（令和6年4月1日施行）により、一定の条件のもとに、就労継続支援A型・B型ともに、一般就労との併用が認められるようになった。

- (2) そして、障害者総合支援法においては、障害者からの申請に基づき、市町村が適当と認める障害福祉サービスに関して支給決定を行い、その内容に従って、障害者と指定障害福祉サービス事業者との間で利用契約を締結することとされている。

### 3 本件事業所における支援の内容

本件事業所の利用契約書及び重要事項説明書には、次のとおり記載されている。

#### (1) 利用契約書

##### ア 個別支援計画

事業者は、利用者の置かれている環境及び日常生活全般の状況等を通じて利用者が希望する生活や課題等の把握を行い、適切な支援内容を検討し、個別支援計画を作成します。（第3条第1項）

##### イ サービス内容

事業者は、利用者に個別支援計画に基づいて、別紙「重要事項説明書」に記載するサービスを提供します。（第4条）

##### ウ 生産活動

事業者は、個別支援計画において生産活動の内容を定め、利用者に対して生産活動の機会を提供します。（第6条第1項）

##### エ 工賃の支払

(ア) 事業者は、生産活動に係る事業収入に相当する工賃を生産活動に従事している利用者に支払います。（第6条第5項）

(イ) 事業所は工賃や奨励金を翌月の15日までに利用者に支払います。（第7条第2項）

##### オ 月利用回数

該当月の日数 － 8日（別紙1）

#### (2) 重要事項説明書

##### ア 事業の目的

就労や生産活動の機会を提供するとともに、就労に必要な知識・技能が高まった者は一般就労等に向けて支援します。

イ 営業時間

午前 8 時から午後 4 時まで

ウ サービス提供時間

午前 9 時から午後 3 時まで

エ サービスの種類

相談及び援助、事業所外支援、保健医療サービス、訓練、実習及び求職活動等の支援、生産活動の機会の提供並びに就労支援

オ 訓練、生産活動の機会の提供及び就労支援の具体的内容

(ア) 訓練

「・一般就労に必要な知識、能力の向上のための必要な訓練を行います。またその他の便宜を適切かつ効果的に行います。」

(イ) 生産活動の機会の提供

「①自主生産作業

- ・野菜耕作、生産 販売
- ・みかん、梅生産 販売
- ・EM活性液生産 販売
- ・魚やメダカ 亀 兎等のえさやり
- ・機織り生産 製作品の販売
- ・石鹼作り 販売
- ・竹灯籠製作 販売
- ・小屋や池の清掃
- ・B3公園の敷地の草刈りと清掃
- ・クッキーや菓子の製造販売
- ・ピザやコーヒーの製造販売
- ・石焼き芋販売
- ・B3公園でのイベントの準備等の労務提供

※当事業所独自の工賃支払い基準に則り、上記生産活動に係わる事業収入から必要経費を差し引いた額に相当する金額を工賃として、生産活動に従事している利用者に支払います。

※1月あたりの工賃の平均額は、3千円を下回らないものとします。」

(ウ) 就労支援

「・社会経済活動をおくる為の就労支援を行います。」

#### 4 A2によるサービスの利用開始

A2は、令和元年に病気で離職し、社会復帰訓練のため、令和5年9月14日から、本件事業所に通い始めた。

そして、A2は、C1市から障害者総合支援法に基づく支給決定を受け、同年11月1日付けで利用契約を会社と締結し、正式に本件事業所において就労継続支援B型のサービスの利用を開始した。

#### 5 A2の個別支援計画と令和6年4月以前の工賃等の支払状況

(1) 令和5年10月31日に本件事業所の理事長かつサービス管理責任者であるB4（以下「理事長」という。）が作成したA2の個別支援計画（上記3（1）ア）には、具体的な支援として就労支援及び生活支援が記載され、このうち就労支援の項目には、次のように記載されていた。

ア 「 B3公園や畑での労務提供（草の除去・伐採・池の清掃など）

頑張りすぎないように、無理をしないよう支援者たちが気配りをし、声掛けをする」

イ 支援期間 令和5年11月1日から令和6年10月31日まで

(2) 令和5年9月ないし令和6年4月分として会社からA2に対して支払われた金額は次の表のとおりであり、「工賃支払証明書」又は「工賃支払い証明書」という名称の書面が毎月1枚交付された。

年	月	支払金額（円）	内訳
5	9	50,000	勤務日数28日
	10		（9月14日～10月31日）
	11	39,100	日給2,300円×17回
	12	43,700	日給2,300円×19回
6	1	53,500	日給2,500円×21回 慰労金（20日以上勤務）又はパーフェクト賞 1,000円
	2	86,000	日給4,000円×21回 慰労金（20日以上勤務） 1,000円 パーフェクト賞 1,000円
	3	124,080	日給5,640円×22回

	4	132,000	日給6,000円×22回
--	---	---------	--------------

## 6 サービスの利用開始後のA2の状況等

(1) 障害福祉サービスの利用に当たっては、相談支援専門員（障害者の生活全般に関わる相談や情報の提供、障害福祉サービス利用のための計画の作成、関係機関との連絡・調整などの業務を行う者をいう。以下同じ。）がサービス等利用計画（支給決定に係る障害福祉サービス等の種類及び内容、これを担当する者などの事項を記載した計画をいう。以下同じ。）を作成し、相談支援専門員は、サービス等利用計画の作成後、定期的にモニタリング（利用者についての継続的な評価を含む、サービス等利用計画の実施状況の把握をいう。以下同じ。）を実施することとされている。

ア 継続サービス等利用計画【週間計画表】（以下「週間計画表」という。）

A2の週間計画表には、水曜日及び日曜日・祝日を除いて、本件事業所に関して次のとおり記載されていた。なお、次の（ア）ないし（ウ）がいつの時点で作成されたものであるかは、証拠上明らかでない。

（ア）計画開始年月 令和5年11月

9時から14時まで 就労継続支援B型

（イ）計画開始年月 令和5年11月

8時から12時まで 就労継続支援B型

12時から15時まで 雇用

（ウ）計画開始年月 令和6年7月

8時から13時まで 就労継続支援B型

14時から16時まで 雇用

イ モニタリングの報告書（以下「モニタリング報告書」という。）

A2に関するモニタリング報告書には、「サービス提供状況（事業者からの聞き取り）」の項目の本件事業所の欄に、次のとおり記載されていた。

（ア）モニタリング実施日 令和6年1月23日

「助かってる。今はカフェ作りをしている。」

（イ）モニタリング実施日 令和6年4月30日

「・日中過ごす形態が変わる。5月から8～12時はB型、その時間以降は短時間雇用（パート）となる。

・助かっている。建物を作ってもらったり、電化製品を直してもらったりしている。」

(ウ) モニタリング実施日 令和6年6月3日

「・日中過ごす形態が変わった。5月から8～12時はB型、その時間以降は短時間雇用（パート）となる。

・助かっている。建物を作ってもらったり、電化製品を直してもらったりしている。」

(エ) モニタリング実施日 令和6年12月23日

「助かっている。建物を作ってもらったり、電化製品を直してもらったりしている。」

(2) また、訪問看護事業者が作成したA2に関する精神科訪問看護計画書（訪問看護サービスの提供に当たって、看護師等が作成して主治医に提出する書類をいう。以下同じ。）の評価の欄には、次のとおり記載されていた。

ア 令和6年4月1日付け

「R6. 3. 30

事業所の理事長から雇用の打診があり、前向きに検討している。」

イ 令和6年5月1日付け

「R6. 4. 30

事業所の理事長から雇用の打診があり、前向きに検討しています。」

ウ 令和6年6月1日付け

「R6. 5. 31

通っていた就労支援B型で利用者兼パートとして働くことになりました。」

(3) 令和6年6月4日、会社は、A2とその家族に関して、資格取得日を同年5月1日、報酬月額を132,000円として、社会保険の被保険者資格取得届等をC1年金事務所に提出した。

(4) 令和6年6月10日付けで、C1市は、A2に対して、就労継続支援B型のサービスについて支給決定を行った。支給決定の有効期間は同年7月1日から令和9年6月30日までであり、支給量（一人の障害者が1か月に利用できる日数をいう。）は「該当月の日数－8日」であった。

## 7 A2と会社との間の紛争

(1) 令和7年1月9日、A2は、会社従業員1名と共に、石焼き芋の薪を市場に受け取りにいったが受領できず、他の木材を持参した。A2は、これについて理事長から注意を受け、そのまま帰宅した。

A 2の妻は会社に架電し、A 2が帰宅したことなどを伝えた。

この出来事の後、A 2は、本件事業所に行っていない。

(2) 令和7年1月14日、会社の代表取締役であるB 1（以下「社長」という。）はA 2の妻に架電し、社会保険の加入手続はA 2の妻が勝手に行ったと述べ、被保険者証を返却するよう求めた。

(3) 令和7年1月16日、A 2は、会社を訪問し、社長に持参した書面を手渡した。この書面は同月10日付けで、社長を宛名として「2025年1月11日より10日間年次有給休暇を使います。わたくしA 2は会社を辞めるとは言っておりません。」と記載されていた。また、令和6年12月分の給与を支払うよう求めた。

これに対して社長は、A 2は利用者なので有給休暇はなく、また、工賃の支払は20日という決まりであると答えた。

会社は、令和7年1月16日を作成日としてA 2とその家族の社会保険離脱証明書を作成し、A 2に郵送した。資格喪失日は、同月10日であった。

(4) その後、A 2の妻は、C 1労働基準監督署、C 1公共職業安定所その他行政機関に本件について相談した。

そして、C 1労働基準監督署経由で、令和6年12月及び令和7年1月分の「工賃証明書」という書面を入手した。

## 8 A 2の本件事業所等における作業の内容と令和6年5月以降の工賃等の支払状況

(1) A 2は、本件事業所に午前8時から午後4時又は5時頃まで滞在していた。

また、作業の具体的な実施時期や期間は証拠上明らかでないが、本件事業所及びその他の場所においてA 2が行った作業には、次のようなものがあった。

- ア 本件事業所で販売するための梨を買いに行くための送迎
- イ 給湯器の取り付け
- ウ 小屋の窓枠の製作
- エ ソーラーパネルを置いた
- オ 小さな看板の製作
- カ 畳の上にごさをピンで固定
- キ 理事長宅のお墓に砂利を敷いた
- ク 耕運機のガソリン給油

- ケ 理事長の自動車の少しの傷の板金・塗装
- コ 夏・冬のタイヤを交換
- サ トイレの下水のつまりや汚損の除去、介護事業所の下水のつまりの修繕
- シ 除草作業、草むしり
- ス 畑作業
- セ 皆と一緒に竹をとりに行く
- ソ 竹灯籠の製作

(2) なお、本件事業所には、管理者、サービス管理責任者及び事務員のほか、職業指導員及び生活支援員（以下、併せて「支援員」という。）がおり、このうち、生活支援員の求人票（令和5年3月20日掲載）には、仕事内容として「障害のある方々（18歳以上）の送迎」、「大工仕事ができる方縫製や陶芸の知識ある方草刈りや枝の伐採、畑仕事ができる方、歓迎」などと記載されていた。

(3) 令和6年5月ないし令和7年1月分として、会社からA2に対して支払われた金額は次のア及びイのとおりであった。ただし、令和6年12月及び令和7年1月分については、結審日において支払われてはいない。

なお、本件では、会社からA2に支払われたものが就労継続支援における「工賃」であるか雇用契約に基づく「給与」であるかは両当事者に争いがあり、支払に当たって交付された書面の名称も様々であることから、以下、上記5（2）並びに次のア及びイの書面を「明細書」と総称する。

また、アのうち、令和6年5月及び6月分については、複数の明細書が存在し、金額の過不足の調整などが行われたことが伺われ、実際の支払金額は証拠上明らかでない。さらに、イのうち、同年5月及び6月分の明細書は、同年4月以前に交付された上記5（2）の明細書と同じ書式であった。

ア 通勤費の支給又は社会保険料等の控除がなされている明細書

年	月	名称	支払金額（円）	内訳
6	5	給与証明書 又は 新給与証明書	114,433 又は 114,552	課税対象132,000円 通勤費150円×21日 控除 雇用保険811円 又は692円 社会保険19,906円

	給与証明書 又は 旧給与証明書	107,400	課税対象122,400円 (1,300円×88H+処遇 改善5,000円+特定手当 2,000円+ベースアップ 1,000円) 通勤費250円×22日 控除 社会保険20,000円
6	給与証明書	114,433 又は 114,552	課税対象132,000円 通勤費150円×21日 控除 雇用保険811円 又は692円 社会保険19,906円
7	給与証明書	114,433	課税対象132,000円 通勤費150円×21日 控除 雇用保険 811円 社会保険19,906円
8	給与証明書	62,370	1日2時間 課税対象60,270円 (1,435円×2H×21日) 通勤費100円×21日 控除 なし
9	給与証明書	42,044	1日2時間14.5~16.5 課税対象58,800円 (1,400円×2H×21日) 通勤費150円×21日 控除 社会保険19,906円
10	工賃証明書	49,394	課税対象66,000円 (1,500円×2H×22日) 通勤費150円×22日 控除 社会保険19,906円
11	証明書	49,394	課税対象66,000円

				(1,500円×2H×22日) 通勤費150円×22日 控除 社会保険19,906円
	12	工賃証明書	27,094	一般就労14～16時 2時間 課税対象44,000円 (1,100円×2H×20日) 通勤費150円×20日 控除 社会保険19,906円
7	1	工賃証明書	7,050	一般就労2時間 14～16時 1,100円×2H×3日 通勤費150円×3日 控除 なし

イ 上記アに該当しない明細書

年	月	名称	支払金額(円)	内訳
6	5	工賃支払い証明書	71,400	日給3,200円×22回 1,000円加算
	6	工賃支払い証明書	68,200	日給3,200円×21回 1,000円加算
	7	なし	—	—
	8	工賃証明書	115,156	1日6時間 5,436円×21日 1,000円加算
	9	給与証明書	139,600	工賃8～14.5 1,100円×6H×21日 1,000円加算
	10	工賃証明書	122,000	工賃8～14時 1,100円×5H×22日 1,000円加算
	11	工賃証明書	122,000	工賃8～14時 1,100円×5H×22日 1,000円加算

	12	工賃証明書	100,000	工賃8～14時 1,000円×5H×20日
7	1	工賃証明書	15,000	工賃8～14時 1,000円×5H×3日

(4) 群馬県が公表している工賃実績調査結果によると、本件事業所の工賃平均額（4月から翌年3月までにおいて支払われた工賃の総額を、同期間内における開所日1日当たりの平均利用者数及び12月で除して算出したものをいう。）は、令和5年度は月額約35,000円、令和6年度は月額約45,000円であった。

## 9 A2の組合加入から本件申立てまでの経緯

- (1) 令和7年3月26日、A2は組合に加入した。
- (2) 令和7年3月27日、組合は会社に対して、同日付けの団体交渉申入書を郵送し、A2が組合に加入したことを通知するとともに、「在職中のA2組合員の労働条件等について」として、次のアないしウの要求事項について、文書により同年4月14日までに回答することと、同月18日に団体交渉を開催することを求めた（以下「本件団交申入れ」という。）。

この団体交渉申入書は、翌28日に会社に到達した。

ア A2は従業員ではなく利用者だとする会社の主張について、具体的に証明すること。

イ A2は退職の意思を示していないことから雇用は継続しており、賃金が発生し続けている。会社がA2の退職の意思を確認した時期と、社会保険等から勝手にA2を脱退させたことを含めて説明すること。

ウ A2の妻が社会保険等の加入手続を勝手に行ったとの会社の主張について、証明すること。

- (3) 令和7年4月15日、上記(2)で示した期限までに会社からの回答がなかったことから組合が会社に架電したところ、社長は、団体交渉申入書を見ていない、団体交渉とは何か分からないなどと述べた。組合は、団体交渉についてインターネットで調べてみるよう伝えたが、社長は電話を切った。

組合は翌16日にも架電し、通話状態になったがすぐに電話が切れた。

- (4) 令和7年4月23日、組合は、会社に対して、抗議文と題する書面を送付した。この書面で、組合は、会社が上記(2)の団体交渉を拒否したことについて抗議し、団体交渉に応じるよう求めるとともに、A2が行っていた業

務が会社の求人広告に記載された業務と同様であったことから会社に雇用されていたことは明らかであると主張し、労働者として雇用したのか、利用者として支援したのか回答することと、同月30日までに組合に連絡することを求めた。

しかし、その後も、会社からの連絡はなかった。

(5) 令和7年6月10日、組合は、当委員会に救済申立てを行った。

## 10 本件審査の経緯

本件の答弁書の提出期限は令和7年7月14日であったが、会社が答弁書を提出したのは、同年9月25日であった。そして、答弁書の提出を受けて当委員会から求釈明を行い、同年11月11日を回答期限としたが、会社が回答を記載した書面を提出したのは、同年12月5日だった。

さらに、本件審査に当たり、当委員会は会社に対し、調査期日の決定の都度文書をもって通知したが、全5回の期日を通じて出席がなく、当委員会は会社欠席のまま審査を終結せざるを得なかった。

## 11 本件申立て後の動き

令和7年12月、会社は、上記8(3)アの雇用保険料の本人負担分について、「会計処理上の誤記載」であったとして、A2に対して、控除相当額の返還を申し出た。

## 第3 判断

### 1 争点1 (A2は、労組法上の労働者に該当し、組合は、労組法第7条第2号の使用者が雇用する労働者の代表者に該当するか。)

#### (1) 組合の主張の要旨

次のアないしキから、A2は労組法上の労働者に当たり、したがって、組合は労組法第7条第2号の使用者が雇用する労働者の代表者に該当する。

ア 令和6年2月頃から、会社からA2に雇用の打診があり、A2と会社は同年5月1日を始期とする雇用契約を口頭で締結したが、労働条件の説明はなく、同日の前後で労働の内容に変化はなかった。

なお、答弁書において「一般就労」という用語を使用したのは誤りであったと会社は主張するが、長年福祉事業を営む者が「一般就労」(雇用者)と利用者を間違えることは考えられない。

イ A2が行った作業は、利用者送迎車の運転、理事長の運転手、会社施設

周辺部の手入れや修繕等であった。重要事項説明書の「生産活動の機会の提供」に記載されていない作業であり、会社の求人票に記載されている従業員の仕事内容と同一であった。

ウ 明細書上「工賃」ではなく「給与」とされていることから、会社にはA2が労働者であるという認識があった。また、会社では、利用者への工賃の支払は毎月20日に行われ、従業員には給与を毎月15日に支払っていたが、A2については、従業員と同様に毎月15日に支払っていた。

エ 会社は、令和6年5月の雇用開始後、A2を社会保険に加入させている。

なお、加入についてインターネットの情報を誤認したと会社は主張するが、会社はA2だけでなくその妻とも加入時の手続に関してやりとりを行っており、A2が利用者であるならば、その時点でA2を加入させるのはおかしいと気が付くはずである。

オ 会社は、令和6年5月の雇用開始後、A2を雇用保険に加入させている。

なお、会社の主張どおりであれば、実際には加入させていなかったにもかかわらず、A2から本人負担分を徴収していたことになる。

また、会社の主張するところの「誤記載」について、会社からA2に説明はなかった。

カ A2が仕事を行った場所は、本件事業所及び会社の運営する介護事業所の所在地であった。A2の勤務時間は午前8時から午後4時までの間に設定され、おおよそ週20時間、1日当たり4時間作業を行った。利用者の訓練・生産活動は午前中で終了することから、利用者の作業時間とは異なっていた。

キ A2は、理事長又は社長からその日の作業を命じられていた。作業終了時の報告は、両名が不在のことが多く、行わなかった。A2の作業は、両名の指揮命令下にあり、時間も拘束されていたことから、A2は利用者には当たらない。

## (2) 会社の主張の要旨

次のアないしキから、A2は労組法上の労働者に該当せず、したがって、組合も労組法第7条第2号の使用者が雇用する労働者の代表者に該当しない。

ア A2は就労継続支援B型の利用者であり、会社は、A2と労働契約を締結していない。A2が社会保険加入を希望したことから検討したところ、

2時間分の訓練参加で社会保険に加入できるという不正確なインターネットの情報を会社が誤認した。令和6年5月からのA2に対する「2時間分の工賃」の支払は、A2の生活安定を目的とした福祉的支援措置であった。

なお、答弁書において「一般就労」という用語を使用したのは誤りであり、実態としては就労訓練の延長として支援したものである。

イ 求人票は従業員の採用のためのものである。支援員が利用者と同じ作業を行いつつ支援を行うことが一般的であり、両者の作業が類似することはあるが、A2の作業は訓練活動であった。

ウ A2に支払ったのは工賃又は謝金であり、労務の対価としての賃金ではない。明細書については、制度の理解不足により「給料形式の様式」を誤って使用した時期があった。

エ 社会保険については、上記アのとおり制度を誤認し、A2の生活支援の観点から対応したものであり、A2の労働者性を前提としたものではない。A2が本件事業所に通所しなくなった後、加入要件を欠くことが明確となったため離脱手続を行ったものである。

オ 雇用保険について、令和6年5月から7月までの明細書の記載は会計処理上の「誤記載」であり、実際にはA2を加入させていなかった。

なお、誤って控除した分について、令和7年12月にA2に対して返還を申し出た。

カ A2については、本人の希望により来所時間帯を調整しており、午前8時から午後5時頃まで本件事業所で過ごしていた。会社は、出勤・退勤時刻を義務付けておらず、途中退出・遅刻・欠席に係る制裁等もなかった。

キ A2の作業参加は、本人の申出や同意に基づいて生活訓練として行われたものであり、会社はA2の自主性を尊重し、作業を業務として強制しておらず、A2が会社の指揮命令下にあったとはいえない。A2の作業については支援員が必要な見守りや助言を行っており、A2単独で進めた場面も得意分野や意向を尊重した結果であって、職務命令によるものではない。また、会社はA2に作業量・成果・期限等のノルマを課しておらず、作業内容や進め方は本人の体調や意向を優先していた。

### (3) 当委員会の判断

ア 憲法第28条は、国民の基本的権利の一つとして勤労者の団結権、団体

交渉その他の団体行動をする権利を保障している。労組法は、この憲法の権利保障を受けて、「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ことにより労働者の地位を向上させること」を目的として（労組法第1条）、労働者が労働組合に結集して団体交渉することを助成する諸種の保護を行っている。労組法により保護される「労働者」は労組法第3条に定義されるが、上記のような労組法の趣旨・目的に加え、「労働者」を「職業の種類を問わず」、「賃金、給料その他これに準ずる収入によつて生活する者」とする同条の文言に照らせば、同条は「労働者」を特定の労務供給契約上の地位に立つ者に限定してはいないというべきである。したがって、同条にいう「労働者」は、労働契約法や労働基準法上の労働契約によって労務を供給する者のみならず、労働契約に類する契約によって労務を供給して収入を得る者で、労働契約下にある者と同様に使用者との交渉上の対等性を確保するための労組法の保護を及ぼすことが必要かつ適切と認められる者をも含む、と解するのが相当である。

イ 会社は、A2は障害福祉サービスの利用者であり、A2の作業は訓練活動であつて雇用契約に基づく労務の提供ではない旨主張する。

確かに、A2は、C1市から就労継続支援B型のサービスの支給決定を受け、会社と利用契約を締結し、サービスを受けていた（前記第2の4及び6（4））。このような利用者の立場で行った生産活動や訓練への従事は、障害福祉サービスの受給であり、労務の提供とはいえ、労組法上の労働者性は否定される。

しかし、組合は、A2は令和6年5月1日から会社と雇用関係にあつたと主張している。そこで、同日以降についてA2が純然たる障害福祉サービスの利用者であつたといえるか否か、また、A2と会社の関係について労務供給関係と評価できる実態があるかという点を含めて検討し、A2が労組法上の労働者に該当するか判断する。

ウ まず、A2の週間計画表には、午前8時からの4時間又は5時間は就労継続支援B型、その後の3時間又は2時間は雇用と記載されているものがある。また、A2に関するモニタリング報告書には、本件事業所から聞き取った内容として、令和6年5月以降は、午前8時から正午までは就労継続支援B型のサービスの利用、それ以降は短時間雇用という記載がある。さらに、精神科訪問看護計画書には、同年3月頃に雇用の打診があり、同

年5月から利用者兼パートとして働くこととなった旨の記載がある（前記第2の6（1）及び（2））。

これらは、A2が利用者として本件事業所を利用しつつ、会社と雇用関係にあった可能性を示すものである。

エ そして、令和6年5月以降、A2に対して、ほぼ毎月2種類の明細書が交付されるようになった。そのうちの一方によると、A2には「通勤費」が支給され、また、A2は社会保険の被保険者となり、社会保険料が控除され、一部期間においては雇用保険料も控除されていた（前記第2の6（3）及び8（3））。

本件事業所の利用契約書や重要事項説明書に、利用者に対して「通勤費」を支給する旨の規定はない。会社における「通勤費」の支給の有無、その根拠や内容は必ずしも明らかでないが、通常は、通勤に要する費用を支弁するために支給される手当を指すと解され、労働基準法上の「賃金」の一部として整理されるものである。また、健康保険法及び厚生年金保険法は「適用事業所」等に使用される者を、雇用保険法は事業主が雇用する労働者を被保険者とする旨定めている。

さらに、A2が行った作業には、本件事業所の重要事項説明書の「生産活動の機会の提供」に記載がないものがあり、また、本件事業所の求人票に記載されている仕事内容と同じものがあった（前記第2の3（2）オ（イ）並びに8（1）及び（2））。

工賃は生産活動に従事した利用者に対して支払われる（前記第2の3（1）エ及び（2）オ（イ））が、上記事情を踏まえると、同月以降に会社からA2に対して支払われた金額全てを工賃と評価することはできない。上記ウと併せ考えても、A2は、会社に対して利用者とは異なる立場として労務を提供し、その対価を含む金額を受領していたと解さざるを得ない。

オ 上記エの明細書に関して、会社は誤って「給料形式の様式」を用いた時期があったが、支払ったものはあくまで工賃であると主張する。しかし、この様式の明細書の交付が令和6年5月から令和7年1月までの9か月もの間続いている（前記第2の8（3）ア）ことから、この主張は採用できない。

会社は、A2の社会保険の加入希望を叶えるために、令和6年5月から

「2時間分の工賃」をA2に支払い、社会保険に加入させた旨も主張する。しかし、前記第2の8(3)のとおり、令和6年5月ないし7月分の明細書は、「2時間分の工賃」の支払という会社の主張を裏付けるものとはいえない。また、会社は、令和7年9月25日付け答弁書において、「利用者でも2時間までの一般就労が可能」であり、「一般の金額を給料として与えた」とか、A2が「無断欠勤をした」などと主張し、その後、同年12月5日付け準備書面においてこれらを訂正し、社会保険については2時間訓練を延長することで加入できると制度を誤認したと主張した。このような主張の変遷からみても、会社の主張は認められない。

さらに、会社は、A2を雇用保険に加入させておらず、本人負担分は誤って控除した旨主張するが、誤って控除したとされる金額について会社がA2に返還を申し出たのは本件申立てから6か月を経過した令和7年12月であり(前記第2の9(5)及び11)、A2が令和6年5月に雇用保険の被保険者資格を取得したと認識したとしても無理からぬ状況があったといえる。

カ 令和6年5月までの経緯について、A2の妻は、当委員会に対して提出した陳述書(甲18)において、同年春頃に、医師からA2の就労継続支援A型への移行を提案され、このことを会社に伝えたところ、社長からA2を会社で従業員として雇用すると提案され、午前8時から正午までを訓練作業とし、正午から午後4時までを従業員として雇用されることとなったと記載している。

就労継続支援A型は、雇用契約の締結等による就労の機会の提供等を行うものである(前記第2の2(1))。上記ウからオまでに加え、令和5年11月から令和6年4月までのA2の生産活動への参加状況や工賃の推移(前記第2の5(2))からしても、この記載は不自然とはいえない。

そうすると、会社は、就労継続支援A型のサービスを提供する別の事業所にA2が移行する可能性が生じた段階で雇用を打診したことになり、上記エのA2の作業の内容からしても、会社には、A2を労働力として確保する目的があったと推認することができる。

キ 会社は、令和6年6月4日に、A2の報酬月額を132,000円として社会保険の被保険者資格取得届を提出した(前記第2の6(3))。前記第2の8(3)アのとおり、同年5月分については一部異なる明細書も

あるが、同月ないし7月分については、課税対象額と届け出た報酬月額が一致する。しかし、同年8月分以降は、課税対象額は時給×2時間×日数で計算され、その金額は届け出た報酬月額の半額を下回っている。時給単価や通勤費の日額も一定でない。

このような変動について、何らかの交渉がもたれたとか、すり合わせがなされたことを裏付けるものはない。そもそも障害福祉サービスを利用する立場でもあるA2が交渉を行えたかは疑わしく、このことは、上記エのとおり令和6年5月にA2が利用者でありながら会社に労務を提供する立場となった時点においても同様と考えられる。

そうすると、A2の労務提供の対価として支払われる金額を会社が一方的に決定し、変動させていると評価せざるを得ない。

ク A2は毎月20日以上本件事業所に赴き、午前8時から午後4時又は5時頃まで滞在しており（前記第2の8（1）及び（3））、これは上記ウの週間計画表及びモニタリング報告書並びに上記カのA2の妻の陳述書と一致している。実態としてサービスの利用と労務の提供の時間が1日のうちで明確に分けられていたかは明らかでないが、A2が業務を断ったり、令和7年1月9日以外にA2が途中で帰宅したといった事実は会社から主張されておらず、A2は定められた時間、サービス利用と労務の提供を行っていたといえる。

ケ 上記イからクまでの事情を総合的に勘案すれば、少なくとも令和6年5月以降については、A2を純然たる障害福祉サービスの利用者であったと評価することは困難である。A2は、1日のうちのある一定の時間において会社の組織内で会社の決定した条件のもと労務を提供し、労務の提供に対する対価としての性格を有する金銭の支払を受けていた状況が認められ、また、業務の依頼を拒否したり、労務を提供する日時や場所に裁量の余地があったといった事情も認められないことから、A2は、労組法上の労働者にも当たると解するのが相当である。

コ そして、A2と会社の間で紛争が生じてから、A2が組合に加入して組合が本件団交申入れを行うまでの経緯及びその申入れ事項がA2と会社の雇用関係を前提としたA2の退職や未払賃金、社会保険などに関する事項であったこと（前記第2の7（1）ないし（4）並びに9（1）及び（2））からしても、組合は、労組法第7条第2号の使用者が雇用する労働者の代

表者に当たるといえる。

**2 争点2（組合が令和7年3月27日付けで会社に団体交渉を申し入れたことに対し、会社が応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。）**

**(1) 組合の主張の要旨**

上記1（1）のとおり、A2は会社に雇用されていたことから、会社は団体交渉を拒否することはできない。

**(2) 会社の主張の要旨**

上記1（2）のとおり、A2は障害福祉サービスの利用者であって労組法上の労働者に当たらないことから、団体交渉に応じる法的義務はない。

**(3) 当委員会の判断**

上記1（3）のとおり、A2は労組法上の労働者に当たり、組合は労組法第7条第2号の使用者が雇用する労働者の代表者に当たるといえる。本件団交申入れに係る団体交渉申入書は会社に到達しており（前記第2の9（2））、会社には団体交渉に応じる義務があったといえる。しかし、会社は、何の理由も示さずに本件団交申入れに応じなかった（前記第2の9（3）及び（4））。

したがって、会社が団体交渉に応じなかったことに正当な理由があったとは認められないことから、本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

**3 結論**

以上のとおり、A2は労組法上の労働者に、組合は使用者の雇用する労働者の代表者に当たり、会社が団体交渉に応じなかったことに正当な理由があったとはいえないことから、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると判断されるため、主文のとおり命じることとする。

**第4 法律上の根拠**

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和8年3月12日

群馬県労働委員会  
会長 新井 博