

# 命 令 書



神戸市中央区  
申 立 人 X組合

東京都中央区  
被申立人 Y会社

上記当事者間の兵庫県労委平成30年（不）第12号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和2年2月13日第1596回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員米田耕士、同大内伸哉、同大原義弘、同岡秀次、同関根由紀、同林亜衣子出席し、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「申立人組合」という。）が、被申立人Y会社（以下「被申立人会社」という。）に対し、平成30年9月20日及び同月29日付けで組合員A2（以下、申立人組合加入の前後を通じて「A2」という。）の労働災害の被災等について団体交渉を申し入れたところ、被申立人会社が団体交渉に応じ

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号の不当労働行為に当たるとして、救済申立てがあった事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

(1) 被申立人会社は、平成30（2018）年9月20日及び同月29日付けの団体交渉申入れに対し、誠意をもって応じなければならない。

(2) 謝罪文の掲示

## 第2 本件の争点

1 被申立人会社は、A2との関係で労組法第7条の使用者に該当するか。（争点1）

2 平成30年9月20日及び同月29日付け団体交渉申入書に記載の申入れ事項は、義務的団体交渉事項に該当するか。（争点2）

3 平成30年9月20日及び同月29日付け団体交渉申入れに対し、被申立人会社が拒否した行為は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点3）

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

申立人組合は、神戸市に組合事務所を置く、非正規労働者及び正規労働者を組織する労働組合であり、審問終結時の組合員数は31人である。

#### (2) 被申立人

被申立人会社は、東京都に本社を置き、一般港湾運送事業、貨物自動車運送事業、ロジスティクス事業のほか、プラントエンジニアリング事業としてプラント建設や据付け、メンテナンス、改修や解体などを行う株式会社であり、審問終結時の従業員数は13,512人である。

### 2 被申立人会社の事業体制及びA2の雇用等

#### (1) 被申立人会社の事業体制

被申立人会社は、申立外 C 1 会社の C 2 の製鉄設備と圧延設備のメンテナンス業務等を受託している。

被申立人会社が請け負う圧延設備のメンテナンス業務は、班を単位として行われ、被申立人会社の従業員のみで構成される班及び協力会社の従業員のみで構成される班が存在している。暦上の平日昼間の業務は、現場毎に被申立人会社の従業員である監督一人のもと、1 ないし 5 班編成で作業が行われており、暦上の休日や平日の夜勤については、被申立人会社から再委託された協力会社による A から D までの 4 つの班（以下「三交代班」という。）のみが交代で担当しており、各班に被申立人会社の従業員である監督一人が付いていた。また、このうち C 班の業務を申立外 D 会社（以下「申立外 D 会社」という。）が請け負っていた。

なお、C 班は、申立外 D 会社の従業員である責任者と、同社の下請け事業者の従業員で構成されていた。

(2) 被申立人会社の協力会社

ア 申立外 D 会社

申立外 D 会社は、被申立人会社が C 2 から請け負っているメンテナンス業務の一部を受託している協力会社の一つで、被申立人会社の一次下請け会社に当たる。

イ 申立外 E

申立外 E は、申立外 E 1 の行う個人事業の屋号であり、申立外 D 会社の業務の一部を行っており、被申立人会社の二次下請け事業者にあたる。

なお、申立外 E 1 は、申立外 D 会社の部長職にある。

ウ 申立外 F

申立外 F は、申立外 F 1 の行う個人事業の屋号であり、自らの従業員を申立外 E の業務に従事させており、被申立人会社の三次下請け事業者にあたる。

なお、申立外 F 1 は、申立外 E 1 の弟である。

(3) A 2 の雇用等

A 2 は、平成 29 年 3 月 3 日に申立外 F の面接を受けて雇用され、申立外 F の従業員として、申立外 E を通じて、さらにその委

託元の申立外D会社が被申立人会社から請け負う業務に従事するため、同月9日からC2の構内で働き始めた。

その後、同年7月12日に、A2から申立外D会社に対し、残業のある班への異動の申出があったため、同社は、A2を同社が請け負っている被申立人会社のC班に異動させた。

平成30年1月、申立外D会社は、A2に対し、C班から他の班への配属変更を提案したが、A2が「変更になるなら辞めたい」と返答したため、申立外D会社、申立外E及び申立外Fが協議し、配属変更を延期した。

### 3 経緯

- (1) 平成30年3月23日、A2は、Vベルト（モーターの回転力を伝えるベルト）の交換のために、狭い空間でボルトの着脱作業をしていた時に立ち上がろうとして、上部にあったL型アングルで左肩を打撲した。
- (2) 同年4月10日、A2とA3が、A2の労働災害にかかる手続を早期に行うことを求めて加古川労働基準監督署を訪れ、「労働者災害保険の適用についての申出書」を提出した。その後、同月12日又は13日に、被申立人会社、申立外D会社、申立外E及び申立外Fが加古川労働基準監督署において協議し、申立外Fを労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という。）上の手続を行う事業主とすることが決められた。
- (3) 同年9月10日、申立外FがA2に対し、音信不通を理由とする懲戒処分を予告を通知した。
- (4) 同月19日、A2が、申立人組合に加入した。
- (5) 同月20日、申立人組合は、被申立人会社に対し、①A2の労働災害被災の件、②その他関連事項を要求事項とする団体交渉の実施を申し入れた。
- (6) 同月27日、被申立人会社は、申立人組合に対し、A2との関係は、労組法上の使用者に該当しないとして、団体交渉に応じない旨を回答した。
- (7) 同月29日、申立人組合は、被申立人会社に対し、被申立人会社が申立外FからA2の派遣を受けて自己の業務に従事させ、A

2の労働条件等について、雇用主等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しており、労組法上の使用者に当たるとして、再度団体交渉の実施を申し入れた。

- (8) 同年10月4日、被申立人会社は、申立人組合に対し、朝日放送事件の最高裁判決（最高裁平成5年（行ツ）第17号同7年2月28日第三小法廷判決）を引用して労組法上の使用者に該当しないとの見解を示し、団体交渉に応じない旨を回答した。
- (9) 同年12月3日、兵庫労働局が、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律に基づき、被申立人会社に対し、申立外D会社の労働者に被申立人会社が直接作業手順及び方法に関する指示を行う状況があったこと及び申立外D会社の労働者と被申立人会社の労働者が混在して作業が行われていることを指摘し、申立外D会社が労働者派遣事業者と判断される可能性がある状況についての改善を指導した。
- (10) 平成31年1月18日、被申立人会社は、上記(9)の改善指導に対し、協力会社に委託していた休日及び平日の夜勤を行う三交代班の業務については、協力会社への委託を廃止し、被申立人会社の従業員のみで構成する班が直接実施する方法に変更することを兵庫労働局に回答したが、被申立人会社が協力会社に業務を依頼する際に交付する「作業（指示・依頼）書」の記載内容については変更されていない。

#### 4 業務の実施状況

##### (1) 給与

A2の給与は、申立外D会社の従業員でありC班の責任者であるD1（以下「D1」という。）が、被申立人会社に提出するために作成した作業報告書を基に、A2が自ら作成する出勤簿に記載されている合計作業時間が給与明細書に転記され、これに深夜勤務等の法定の割増率を乗じて金額が算定されていた。

なお、D1が作成する作業報告書には、作業者の氏名、就業時間、所定内時間、早出・残業時間、深夜時間、作業内容が記載されていた。

##### (2) 労働時間

A 2 は、被申立人会社が作成した A から D までの各班の勤務日を指定する交代班カレンダーに基づく C 班の一員として出勤、退勤をしており、このカレンダーには各班の昼勤、昼勤の早出・遅出、夜勤（平日）、夜勤（休日）及び休日の表示に加え、昼勤以外の勤務形態の場合の始業・終業時刻が記載されていた。

(3) 休暇等

A 2 が休暇を取得したり出勤が遅れる場合には、C 班の責任者の D 1（D 1 着任以前は、前任の C 班の責任者）に連絡を入れていた。

(4) 作業内容

平日の日中における C 班の業務内容は事前に決まっており、作業開始前に、C 班を含む編成を担当する被申立人会社の監督が、その担当する編成の各班の作業員と被申立人会社の事務所の外でミーティングを行い、その日に行う業務の説明と注意事項が伝達され、その後、決められた作業場所において、C 班の作業員が作業を行っていた。

なお、作業場所までは監督とともに行くこともあった。

被申立人会社から申立外 D 会社に交付される「作業（指示・依頼）書」は、標題部分の「依頼」の文字が丸で囲まれた上、C 2 内の工場名（作業場所）が記載されている。

また、休日及び夜勤の場合の C 班の業務は、被申立人会社の加古川事業所内の食堂で待機し、突発的な業務に対応することが主であり、この場合、被申立人会社の監督とともに作業現場に行き、その依頼に基づく作業を行っていた。

なお、被申立人会社が申立外 D 会社に「突発」作業を依頼する際は、「作業（指示・依頼）書」の「作業変更時の記入」欄又は「突発作業時の記入」欄に記入して依頼している。

## 第 4 判断

1 被申立人会社は、A 2 との関係で労組法第 7 条の使用者に該当するか。（争点 1）

(1) 申立人組合の主張

ア A 2 が従事する業務の全般につき、細部にいたるまで被申立人会社が自ら決定していたことについて

(7) 被申立人会社は、交代班カレンダーにより、「作業日時、作業時間」を残業も含めて決定していた。

また、作業場所は被申立人会社が決定しており、被申立人会社の従業員の B 2（以下「B 2」という。）が C 班のメンバーを現場に連れて行くものであり、申立外 D 会社が自由に作業場所を決めることはできない。

(4) 作業内容について、被申立人会社は、「作業（指示・依頼）書」において、細部にわたり「作業手順及び方法」を示しており、その作業手順ごとに「手順・方法に対する危険予知」、及び「危険予知に対する安全施策」なるものも事前に提示しており、ノウハウの詰まった作業指示書と言える。

なお、C 班の作業責任者である D 1 は、平成 30 年 2 月中旬に C 班に異動してきたが、経験が少なく、具体的・詳細な工程や手順を決めることはできない。

さらに、兵庫労働局は、指導票別添 1 において、被申立人会社が「『安全管理上の指示』と称し作業方法・手順を指示」していると認定していることから、B 2 が安全管理上の指示と称して、作業方法・手順を指示していたことが明らかである。

(7) 申立外 F は、A 2 がどの整備作業に従事するかなどは全く関知していない。被申立人会社が作成した「作業（指示・依頼）書」で当日の具体的な整備作業の概要が分かるのであり、従業員の誰をどの工事に従事させるかを決定する自由は、申立外 D 会社や申立外 F にはない。

(5) 作業 R K Y シート（R K Y はリスクアセスメント・危険予知の略語である。）は C 班のメンバーが記載することになっているが、その内容は事前に「作業（指示・依頼）書」に記載されている。そして現場に行った時、当日の現場の状況に合わせて、経験豊富な B 2 が C 班のメンバーに書き換えを指示したり、間違いを直している。

イ 被申立人会社の作業秩序に組み込まれて、被申立人会社の従業員と共に作業に従事していたことについて

(7) 整備作業の概要は、「作業（指示・依頼）書」の記載で分かるものであり、また、「突発」作業については、不確定要素も多く、時間的な制約もあり、作業方法などはすべて被申立人会社のB2が決めており、被申立人会社の作業秩序に組み込まれていたものである。

(4) A2の給与は、被申立人会社に提出される作業報告書の時間の合計で支払われており、申立外Fには独自の支払項目や査定もなかった。

(7) 兵庫労働局の指導票の「措置の内容」には、「発注者であるY会社の労働者と受注者であるD会社の労働者が混在して作業が行われて」というと認定されている。被申立人会社がどのように主張しようが「被申立人会社の従業員と共に作業に従事していたこと」は事実である。

ウ A2の作業の進行が、すべて被申立人会社の指揮監督下に置かれていたことについて

(7) B2が作業方法や指示を行うのであれば、当然B2が時間管理も行うことになり、従業員の作業の進行は、作業時間帯の変更、作業時間の延長、休憩等の点についても被申立人会社が行っていたと考えられ、C班のメンバーは被申立人会社の指揮監督下にあったと言えよう。

(4) A2が従事した実際の業務のうち、「突発」、「現場メンテ」、「整備場メンテ」については、B2が作業指揮者であり、かつ、作業者であって、B2とC班のメンバーと一緒に作業した時間の割合は概ね90%である。「車両道工具・待機」と「整備場制作」については、B2は作業指揮者ではなく、B2とC班のメンバーと一緒に作業した時間の割合は概ね10%程度であった。

(2) 被申立人会社の主張

ア A2が従事すべき業務の全般について、被申立人会社が自ら決定していた事実はないことについて



(7) 平日の「昼」について、協力会社の班に対しては、被申立人会社の監督が、当該日の作業すべき内容を、各班の責任者に概括的に依頼する。

C班の責任者であるD1は、C班に異動となる前の10年間ほど、C2内で製銃の班の責任者として従事していた経験がある。そして、作業の一部にとどまる「仕上げ」と呼ばれる高い精度が求められる業務を除いては、基本的に製銃の作業とC班の作業とは変わらないことから、おおよその作業については概括的な説明で対応できていたし、初めてで分からないことについては、C班のG（以下「G」という。）に確認しながら作業を行っていた。

D1がB2に尋ねることもあったが、それは委託者たる被申立人会社への作業内容の確認を求めるものであり、「仕上げ」作業についても、委託者である被申立人会社の求めるレベルに達しているかの確認を求めるにすぎない。

なお、A2は物の運搬や火気の監視等を中心に作業を行っていたのであり、D1の技量を判断できる力量はなかった。

(4) C班の平日の「夜」や休日の業務については、B2が監督となるが、「突発」以外の整備作業については、上記(7)と同様に、B2がD1に作業依頼書を交付して、概括的な作業内容を依頼するにとどまる。

「突発」作業の依頼についても、B2は概括的に説明するにとどまり、作業内容や手順の具体的な説明・指示等は行わず、これらはD1が行っている。

(7) 上記(7)及び(4)のいずれの作業についても、B2を含めた被申立人会社の社員から、D1やA2らに対し、具体的な作業手順や段取り、誰がどの作業を担当するのかといった事項について、指示ないし決定していた事実はない。

作業時間について、おおよその目安はあるものの、C班を含め協力会社はこれに拘束されるものではなく、作業が終わらない場合には、協力会社の責任者がその裁量で作業の延長等を行っている。

C班に依頼する作業が、設備の整備作業であることから、班全体の作業場所自体は、被申立人会社が決めるが、担当する作業の中で、どこを誰が分担するかについては、被申立人会社ではなくD1が決定していた。また、作業日時についても、ローテーションを組む三交代班という性質上、班のシフトが定まっているにすぎず、A2ら各個人の作業の日時を被申立人会社が定めているものではない。

イ 被申立人会社の作業秩序に組み込まれて被申立人会社の従業員と共に作業に従事していた事実もないことについて

- (ア) 平日の「昼」勤務において、協力会社の班と被申立人会社直営の班とは、担当する作業内容自体が異なるので、一緒に作業することはない。また、B2が、A2らと一緒に作業をすることもない。B2は、平日「昼」勤においては、監督の補佐として、C班ともう1つの協力会社の班の監督をするか、をしていた。監督の補佐をする場合でも、進行管理や安全上の確認が中心であり、「仕上げ」作業の手直しをする程度にとどまり、作業自体を行うわけではない。
- (イ) 平日の「夜」勤務や休日の勤務については、B2が監督になるが、B2が具体的な作業指揮を行うことはないし、作業もしない。

なお、「突発」作業についても、三交代班が担当するのは簡単な補修と初動対応がメインであり、半日程度で終わる簡易な作業を想定している。難度の高い「突発」作業は、そもそも三交代班の作業外である。

- (ウ) 申立人組合は、B2がC班の作業指揮を行い、作業も一緒に行っていたと主張するが、B2が作業指揮をした事実自体がなく、A2作成の出勤簿は、A2が従事した内容を正確に記録したものではないから、出勤簿をもとにB2がC班の班員と一緒に作業に従事したとする作業割合についての主張は適切ではない。
- (エ) 平成30年3月14日及び15日付け作業RKYシートの「作業指揮者」欄にB2の名前があるが、3月15日付けの

「作業（指示・依頼）書」にはA2自身が手書きで作業指揮者をD1と記載していることから分かるように、前記作業RKYシートの記載はいずれも誤記である。

ウ A2の作業の進行が、被申立人会社の指揮監督下に置かれていた事実もないことについて

- (ア) C班の作業中の休憩のタイミングはD1が決定していたし、作業を延長するかどうかはD1が判断し決定していた。また、平成30年3月23日に、被災したA2を作業終了前に帰らせることについても、D1が判断し、決定した上で、委託者たる被申立人会社のB2に対し、その旨報告している。
- (イ) A2が休んだり、作業時間に遅れたりする際には、D1やその前任の申立外D会社のC班の責任者に報告しているとおり、申立外D会社の責任者がA2の就労について管理していた。

作業時間が変更になる場合でも、協力会社の責任者に連絡するにとどまり、被申立人会社の従業員が、A2ら協力会社の班員個人に対し連絡することはない。

### (3) 当委員会の判断

ア 使用者性について

- (ア) 労組法第7条にいう使用者は、一般に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に鑑みると、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、その事業主は使用者に当たると解するのが相当である。
- (イ) A2と被申立人会社との間に直接の雇用関係がないことは当事者間に争いがなく、被申立人会社が労働契約上の使用者でないことは明らかであるが、被申立人会社が、A2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、被申立人会社は使用者に当たると解されることになる。

- (ウ) なお、申立人組合は、A 2の被災について、安全配慮義務違反に起因する損害賠償責任を団体交渉の協議事項と想定していることが、被申立人会社の使用者性を根拠づける旨の主張をしているとも考えられる。

確かに、被申立人会社は、民事上の安全配慮義務や労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）に基づく元請事業者の責任を負う可能性はある。

しかし、民事上の安全配慮義務は、労働契約法第5条に規定されている義務ではあるものの、その義務を負うものは労働契約関係にある使用者だけではなく、ある法律関係に基づいて特別な社会的接触の関係に入った当事者間に広く、当該法律関係の付随義務として信義則上課される義務である。したがって、仮にある者に安全配慮義務が認められるからといって、そのことが直ちに労組法上の使用者性を根拠づけることにはならない。

また、安衛法上の責任については、行政法上の責務を負うものにとどまり、労組法上の使用者性と直接関係するものではない。

- イ 申立人組合は、A 2が従事する業務の全般につき、細部にいたるまで被申立人会社が自ら決定しており、被申立人会社の作業秩序に組み込まれて、被申立人会社の従業員と共に作業に従事し、作業の進行がすべて被申立人会社の指揮監督下に置かれていたと主張するので、以下検討する。

- ウ 被申立人会社による作業実施に関する指示について

- (ア) 作業日時、時間、場所の決定について

申立人組合は、被申立人会社が交代班カレンダーにより、「作業日時、作業時間」を残業も含めて決定するとともに、「作業場所」にも、B 2がC班のメンバーとともに行くことから、申立外D会社が自由に作業場所を決めることはできな

い旨主張する。

しかしながら、交代班カレンダーは、C 2 での整備作業を計画的かつ円滑に実施するために、被申立人会社が作成し、申立外 D 会社など協力会社毎の A から D までの各班に示す作業班のシフト表であって、これにより A 2 ら班員個人の「作業日時、作業時間」を決定していたものとは認められない。

また、日常の整備業務は、計画に基づき行われることが常であるため、被申立人会社が事前に「作業場所」を決めることは不自然でないだけでなく、監督が作業の現場に赴くことを否定すべき理由も見当たらない。

一方、「突発」作業については、発生を予見できるものではなく、「突発」が生じた現場が作業場所となるため、作業の必要が生じた都度、発注者の従業員である B 2 が、C 班のメンバーとともに作業場所に行くことはむしろ当然のことと考えられる。

申立人組合の摘示する「作業日時、作業時間及び作業場所」が決められているという事実は、工場における構内作業の請負という事業形態そのものの特性であり、そのことをもって被申立人会社が A 2 の作業日時等を決定していたものと認めることはできない。

(4) 作業指示について

申立人組合は、被申立人会社が作成する「作業（指示・依頼）書」には、「作業手順及び方法」欄に詳細な作業内容が示されており、被申立人会社の C 班に対する作業指示に他ならない旨主張する。

しかしながら、被申立人会社が作成し、申立外 D 会社に交付される「作業（指示・依頼）書」は、形式的に見ても、標題の「依頼」の文字が丸印で囲まれており〔前記第 3 の 4 (4)〕、指示ではなく受託事業者への依頼であることが表示されている。また、同依頼書の「作業手順及び方法」欄に記載されている内容については、「段取り」、「ガイド取外し」、「エプロン取付」といった実施予定の作業の名称が順に記さ

れているにとどまり、詳細な作業内容・方法が示されたものと見ることはできない。さらに、C班の責任者であるD1が「そこの現場に行って何を外すべきかというのを教えてもらえれば、順番はある程度わかります」、「別に指示はもらわなくても」、「その作業は、以前、Gもやっているの」と証言していることから、「作業手順及び方法」欄の記載がなければ、C班として作業ができないような詳細な作業指示であると解することはできない。

また、「作業（指示・依頼）書」は、「作業手順及び方法」欄に続けて「手順・方法に対する危険予知」及び「危険予知に対する安全施策」の欄が設けられており、安全上の措置の説明や確認を行うための書式も兼ねていることから、被申立人会社が申立外D会社に依頼する作業の要点を概括的に示しているものと認められる。

なお、仮に、申立人組合が主張するように、被申立人会社が、「作業（指示・依頼）書」によって詳細な作業指示を行っているとしても、「B2さんからD1さんかGさんかどっちかに渡すんですよ。私に直接渡してくれること、まず一回もないです、一回もない。」とのA2の証言からは、被申立人会社は、少なくともA2に対して指示を行っていないことが認められる。

さらに、申立人組合は、D1は経験が少なく、具体的・詳細な工程や手順を決めることはできないと主張するが、「仕上げ」作業以外は、D1が以前に従事していた製銑の作業と基本的に変わず、「仕上げ」作業についても、経験のあるGに相談しながらC班として作業を行っていたことが認められる。

#### エ 労働局の指導票について

- (7) 申立人組合は、平成30年12月3日付けの兵庫労働局の指導票別添1「事案の概要図①」において、被申立人会社が「『安全管理上の指示』と称し作業方法・手順を指示」していると認定されており、B2が作業手順及び方法を指示して

いたと主張している。

確かに、同指導票は、同年3月15日及び同月19日に被申立人会社が申立外D会社に発注した工事において、被申立人会社が申立外D会社の労働者に対し、安全管理上の指示と称し作業手順及び方法に関する指示を行っており、業務の遂行に関する指示及び管理との区分が困難である旨指摘している。

しかし、同指導票の「措置の必要性」欄に記載された内容は、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年労働省告示第37号）の第2条第1項イ(1)労働者に対する業務の遂行に関する指示その他管理を自ら行うことに該当しない恐れがあるため、改善が必要であるとの指摘にとどまり、被申立人会社の現場監督が申立外D会社の労働者に対し、作業手順及び方法に関する詳細な指示を、日常的に反復継続して行っていたとまで認定しているものではないし、却って同指導票別添2が、被申立人会社の監督と申立外D会社の作業指揮者を明確に区別して記載していることから、A2に指揮命令を行っていたのは、C班の作業指揮者であることが推認される。

なお、「作業（指示・依頼）書」の記載内容は、兵庫労働局の指導後も変更されていないこと〔第3の3(10)〕からは、「作業（指示・依頼）書」による協力会社への依頼そのものは、兵庫労働局の改善指導の対象となっていないことがうかがえる。

- (4) 申立人組合は、兵庫労働局の指導票の「措置の内容」において、「発注者であるY会社の労働者と受注者であるD会社の労働者が混在して作業が行われて」いたと認定されていることから、A2が被申立人会社の従業員と共に作業に従事していたことは事実であると主張する。

兵庫労働局の指導の対象となったのは、平成30年3月15日及び同月19日の平日昼勤のメンテナンス業務であるが、その場合、被申立人会社の監督一人が担当する一つの編

成の中に、被申立人会社の従業員だけで構成された班と協力会社の従業員だけで構成された班が混在する〔第3の2(1)〕ものの、その作業内容は異なっている。

また、協力会社の班を担当する監督又は監督補佐は、協力会社の班が実施した「仕上げ」作業の確認や手直しを行っている。

このような状況について、混在して作業を行っているとは評価するかはともかくとして、前記ウ(7)で判断したとおり、それは被申立人会社の業務の一部を請け負っていることによる事業形態そのものの特性であり、このことをもって直ちにA2が被申立人会社から指示を受けていたことを示すものとはとはいえない。

- (7) 申立人組合は、兵庫労働局の指導票の「措置の内容」において、『安全管理上の指示』と称しているが、当該指示は作業手順及び方法を含む」と兵庫労働局が認定していることから、作業手順及び方法を指示することは、当然時間管理も行うことになり、A2の作業の進行は、作業時間帯の変更、作業時間の延長、休憩等の点についても被申立人会社の指揮監督下に置かれていたと主張する。

確かに、「作業（指示・依頼）書」には、予定時間を記載する欄があり、作業時間の目安になっている。

しかしながら、C班の休憩時間はD1が決定していたし、作業を延長するかどうかD1が判断し、決定していたと認められる。

なにより、平成30年3月23日にA2が負傷した際に、A2を作業終了前に帰らせることについて、D1が判断し、決定していることから、C班の労働時間の最終的な決定権はC班の責任者であるD1にあったことが認められる。

なお、交代班カレンダーで定められた作業時間が変更される場合、被申立人会社の従業員が協力会社の責任者に連絡するが、A2ら協力会社の個々の従業員に連絡することはないことから、C班の就労の管理は、C班の責任者であるD



1 が行っていたことが認められる。

オ 作業 R K Y シートについて

申立人組合は、作業 R K Y シートを C 班のメンバーが記載するものの、その内容は被申立人会社が作成する「作業（指示・依頼）書」に既に記載されており、さらに、当日の現場の状況に合わせて、被申立人会社の従業員である B 2 が、C 班のメンバーに書き換えを指示したり間違いを直させていることから、作業内容等その細部に至るまで被申立人会社自ら決定していたと主張する。

しかし、作業 R K Y シートの「作業手順（ステップ）」の記載内容は、前記ウ (i) で判断した「作業（指示・依頼）書」と同様に総じて概括的であり、詳細な作業指示と認めることはできない。

カ A 2 の作業内容について

(7) A 2 への作業の割当てについて

申立人組合は、A 2 がどの整備作業に従事するかについて、雇用契約の当事者である申立外 F は全く関知しておらず、また、申立外 D 会社も、被申立人会社が具体的な工事名を指定した「作業（指示・依頼）書」によって、当日の整備作業の概要が分かるため、申立外 F 及び申立外 D 会社には、A 2 にどの整備作業を割り振るかの自由はない旨主張する。

しかし、前記ウ (7) で判断したとおり、被申立人会社が、事前に日常の整備業務を作業班毎に決めることは不自然ではなく、また、「突発」作業については、作業の必要が生じた都度、作業を依頼するのは当然のことと考えられる。

なお、被申立人会社が、A 2 が C 班の中で担当する作業の内容を決定していたとの疎明はない。

加えて、A 2 の C 班への配属は、申立外 D 会社が決定した〔第 3 の 2 (3)〕ものであり、さらに他の班への配属の変更について、申立外 D 会社と同 E、同 F が協議したこと〔同〕からは、A 2 が担当する業務に対する被申立人会社の関与をうかがうことはできない。

(イ) 「突発」作業について

申立人組合は、「突発」作業は不確定要素も多く、時間的な制約もあり、すべて被申立人会社の従業員であるB2の判断により決められており、A2は被申立人会社の作業秩序に組み込まれていたと主張する。

確かに、休日や夜間の「突発」作業の対応は、被申立人会社の都度の依頼により、三交代班のみがその作業を行っていることから、申立人組合が主張するように、被申立人会社の作業秩序に組み込まれているという側面がないとはいえないものの、それは被申立人会社の事業の一部を請け負っていることによる当然の結果であり、そのことを直ちに使用者性を基礎づける事業組織への組入れと見ることはできない。

なお、「突発」作業において、B2がD1に対し、作業の名称の説明や作業において予想される危険、これに対する安全上の措置について説明する以外に、作業内容や手順の具体的な説明・指示等を行う状況が全くなかったとまで断じることとはできないとしても、業務の遂行に必要な範囲でのアドバイスや手直しにとどまり、委託元事業者としての役割を越えて行われていたと認めるに足る証拠はない。

また、少なくとも道工具運搬や手元作業、火気見張り等の業務を分担していたA2に対し、B2が、作業の都度、具体的、詳細な作業内容を指示していたという状況を認めることは困難である。

(ロ) B2がA2と共に作業した割合について

申立人組合は、「突発」、「現場メンテ」及び「整備場メンテ」について、B2が作業指揮者であり、かつ作業者であって、B2がC班のメンバーと一緒に作業した時間の割合は概ね90%となり、「車両道工具・待機」と「整備場制作」についてB2は作業指揮者ではなく、B2がC班のメンバーと一緒に作業した時間の割合は概ね10%となる旨主張するが、その割合の算定基礎となった業務に係る時間自体が仮定のものであり、その計算結果は採用できない。

キ A 2 の給与及び休暇について

(7) 給与について

申立人組合は、A 2 の給与は、被申立人会社に提出される作業報告書の時間の合計で支払われ、申立外 F には独自の支払項目や査定もなかった旨主張するが、給与の計算方法やその時間単価についても、被申立人会社が決定していたとの疎明はなく、申立外 F が A 2 の給与を算出するに当たり、A 2 自身の申告による被申立人会社での作業時間によって算定していたことと、A 2 が被申立人会社の作業秩序に組み込まれていたかについては関係がないといわざるを得ない。

(8) 休暇について

A 2 は、自身の判断で B 2 に休暇の予定を告げていたと証言するが、日常的な休暇の申請、承認は申立外 D 会社の従業員である C 班の責任者の D 1 が行っていたこと〔第 3 の 4 (3)〕が認められる。

ク 小括

したがって、本件において、被申立人会社が、A 2 に対する就労の管理、作業の割当て、指揮監督を行っていたとは認められないし、このほかに、A 2 の労働条件を、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に支配、決定していたといえる事実も認められないことからすると、被申立人会社は、労組法第 7 条の使用者とはいえない。

2 以上のことから、争点 2 及び争点 3 について判断するまでもなく、被申立人会社が前記団体交渉を拒否したことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当しない。

なお、本件に係る当委員会の法律的判断は上記のとおりであるが、本件において、団体交渉申入事項が労災事故という労働者の安全に係るものであることからすると、被申立人会社は、労働組合法上の枠組みにとらわれることなく、申立人組合と協議を進めることが望ましいと思料する。

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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

令和2年2月13日

兵庫県労働委員会 印

会長 滝澤 功治 印