

令和5年版

# 埼玉県労働委員会年報

埼玉県労働委員会

# 目 次

第1章 概 説	1
第1節 権限及び組織	1
1 権限	1
2 組織	1
(1) 委員	2
(2) あっせん員候補者	2
(3) 個別的労使紛争あっせん員候補者	3
(4) 事務局	3
第2節 労働委員会の運営	12
1 労働委員会の会務	12
2 労働委員会の会議	12
3 労働組合の資格審査	12
4 不当労働行為の審査	12
5 地公労法第5条第2項の認定・告示	13
6 労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）	13
7 事件担当職員の指名等	13
第3節 会 議	14
1 埼玉県労働委員会の会議	14
(1) 総会	14
(2) 公益委員会議	14
2 各種連絡会議	14
(1) 全国労働委員会連絡協議会総会	14
(2) 全国労働委員会連絡協議会公益委員連絡会議	14
(3) 全国労働委員会会長連絡会議	15
(4) 関東ブロック労働委員会三者連絡協議会	15
(5) 関東ブロック労働委員会会長連絡会議	15
(6) 関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議	15
(7) 全国労働委員会事務局長連絡会議	15
(8) 14都道府県公益委員会議	15
(9) 14都道府県使用者委員会議	15
第2章 労働組合の資格審査	16
第3章 不当労働行為事件の審査	20
第1節 概 況	20
1 取扱件数の状況	20
2 新規申立ての状況	20

3	終結の状況	25
4	審査の状況	26
5	不服の申立ての状況	28
6	審査の実効確保の措置に係る取扱状況	30
7	審査の期間の目標達成状況	30
(1)	審査の期間の目標	30
(2)	目標達成状況	30
8	証人出頭命令及び物件提出命令に係る状況	30
第2節	不当労働行為事件の概要	31
第4章	行政訴訟事件	42
第5章	地公労法第5条第2項の認定・告示	42
第6章	労働争議の調整	43
1	取扱いの状況	43
2	新規申請の状況	43
3	終結の状況	43
第7章	公益事業労働争議の実情調査	49
第8章	個別的労使紛争に係るあっせん	51
1	取扱事件数及び終結区分別事件数の状況	51
2	新規申請の状況	51

各章に掲載した表

[概 説]

第1-1表	委員名簿	4
第1-2表	あっせん員候補者名簿	6
第1-3表	個別的労使紛争あっせん員候補者名簿	9
[労働組合の資格審査]		
第2-1表	資格審査事件取扱件数	17
第2-1表	資格審査事件一覧	18
[不当労働行為事件の審査]		
第3-1表	申立人別新規申立件数	21
第3-2表	労組法第7条該当号別新規申立件数	22
第3-3表	企業規模別新規申立件数	23
第3-4表	業種別新規申立件数	24
第3-5表	不当労働行為事件終結状況	25
第3-6表	平均処理日数	26
第3-7表	命令・決定事件の平均処理日数内訳	27
第3-8表	本県初審命令・決定事件の不服の申立ての状況	28

第3-9表	再審査事件（本県初審）一覧	29
第3-10表	証人出頭命令事件一覧	29
第3-11表	審査の実効確保の措置に係る取扱状況一覧	30
第3-12表	不当労働行為事件一覧	31
〔労働争議の調整〕		
第6-1表	調整事件総括	44
第6-2表	調整事項別状況	45
第6-3表	組合員数別調整事件数	46
第6-4表	組合形態別調整事件数	46
第6-5表	所要日数別終結調整事件数	46
第6-6表	調整事件月別申請状況	47
第6-7表	業種別調整事件数	47
第6-8表	調整事件概要	48
〔公益事業労働争議の実情調査〕		
第7-1表	実情調査総括表	49
第7-2表	実情調査概要	50
〔個別的労使紛争に係るあっせん〕		
第8-1表	取扱事件数及び終結区分別事件数一覧	52
第8-2表	あっせん事項別新規申請事件数一覧	52
第8-3表	従業員数別新規申請事件数一覧	53
第8-4表	業種別新規申請事件数一覧	53
第8-5表	所要日数別新規申請事件数一覧	54
第8-6表	個別的労使紛争あっせん事件一覧	55

## 資 料

[不当労働行為事件命令集]	58
1 M不当労働行為救済申立事件(令和元年第2号)	59
2 A不当労働行為救済申立事件(令和4年第3号)	106

# 第1章 概説

## 第1節 権限及び組織

### 1 権限

労働委員会の権限は、労働組合法（以下「労組法」という。）、労働関係調整法（以下「労調法」という。）、地方公営企業等の労働関係に関する法律（以下「地公労法」という。）及び個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（以下「個別紛争法」という。）に規定されているが、その主なものは次のとおりである。

- (1) 労働組合の資格審査を行うこと（労組法第5条、第11条）。
- (2) 不当労働行為の審査を行うこと（労組法第7条、第27条、地公労法第4条）。
- (3) 労働協約の地域的拡張適用の決議を行うこと（労組法第18条）。
- (4) 事務を行うために必要があると認めたときに、出頭、報告の提出、帳簿書類の提出を求め、又は事業場への臨検、検査を行うこと（労組法第22条）。
- (5) 争議行為発生届を受理すること（労調法第9条）。
- (6) 労働争議のあっせん、調停及び仲裁を行うこと（労調法第10条ないし第35条、地公労法第14条、第15条）。
- (7) 公益事業における争議行為予告通知を受理すること（労調法第37条）。
- (8) 労調法第37条違反の審査及び処罰請求を行うこと（労調法第42条、同法施行令第11条）。
- (9) 地方公営企業等の労働組合について、使用者の利益代表者の範囲を認定し、告示すること（地公労法第5条第2項）。
- (10) 地方公営企業等が職を新設、変更又は廃止した通知を受理すること（地公労法第5条第3項）。
- (11) 個別的労使紛争のあっせんを行うこと（個別紛争法第20条、県実施要綱、地方自治法第180条の2、知事の権限に属する事務の一部を埼玉県労働委員会に委任する規則）。

### 2 組織

労働委員会は、労組法、労調法、地公労法が掲げる目的を達成するため、労組法第19条及び同法施行令第16条の規定により各都道府県に置かれ、地方自治法第180条の5

の規定による合議制の執行機関（行政委員会）である。

また、本県では地方自治法第180条の2の規定に基づく知事の委任を受けて、個別的労使紛争のあっせんを行っている。

その構成は、使用者を代表する者（使用者委員）、労働者を代表する者（労働者委員）及び公益を代表する者（公益委員）をもって組織され、会長は委員の選挙によって公益委員の中から選ばれる。委員の任期は2年であり再任は妨げられないこととなっている。

また、労調法第10条により労働争議の解決に当たらせるため、労働委員会が学識経験者の中からあっせん員候補者を委嘱している。

労働委員会には、労組法第19条の12第6項の規定において準用する第19条の11第1項の規定により事務を整理するため事務局が設けられている。

事務局の組織は、労組法施行令第25条の規定により、会長の同意を得て、都道府県知事が定めることとされており、また、職員については、労組法第19条の11第1項、同法第19条の12第6項及び同法施行令第25条の規定により、会長の同意を得て、知事が都道府県の職員を事務局長に充てるほか、県の職員のうちから、必要な職員を配置することとなっている。

## （1）委員

当委員会は、使用者委員、労働者委員、公益委員のそれぞれ5名、計15名の委員により構成されているが、使用者委員は、使用者団体の推薦に基づいて、労働者委員は労働組合の推薦に基づいて、また、公益委員は使用者委員及び労働者委員の同意を得て、それぞれ知事によって任命されている。令和5年は、第49期委員（令和3年4月26日任命）及び第50期委員（令和5年4月26日任命）によって運営された（第1-1表参照）。

## （2）あっせん員候補者

当委員会において、あっせんを必要とする具体的労働争議が発生したときに対応するため、あらかじめ学識経験者の中からあっせん員候補者を委嘱している。委嘱、解任は総会の審議により決定している。なお、あっせん員候補者の範囲について、総会の承認を受け委嘱することとしている（第1-2表参照）。

### (3) 個別的労使紛争あっせん員候補者

当委員会において、個別的労使紛争のあっせんを必要とする紛争が発生したときに対応するため、総会で決定した者及び学識経験者の中からあっせん員候補者を委嘱している。委嘱、解任は総会の審議により決定している（第1－3表参照）。

### (4) 事務局

当委員会の事務局の組織、分掌事務は、埼玉県労働委員会事務局の組織等に関する規則（昭和54年埼玉県規則第22号）により内部組織、所掌事務及び職制に関して必要な事項が定められている。

なお、組織は、平成18年度に調整課及び審査課の2課体制から審査調整課の1課体制となり、事務局長のほか12名の職員が配置されている。

第 1 - 1 表 委 員 名 簿

第 4 9 期委員（任期：令和3年4月26日～令和5年4月25日）

区分	氏 名	現 職 等	在職期	備 考
公 益 委 員	青木 孝明	弁護士	48～	会長
	甲原 裕子	弁護士	48～	会長代理
	向田 正巳	駒澤大学法学部准教授	48～	
	山下 三佐子	弁護士	49～	
	山崎 仁枝	元埼玉県県民生活部副部長	49～	
労 働 者 委 員	近藤 嘉	日本労働組合総連合会埼玉県連合会会長	47～	
	畔上 勝彦	自治労連埼玉県本部中央執行委員長	48～	
	小林 健一	情報労連埼玉県協議会議長兼 N T T 労組北関東信越総支部執行委員長	49～	
	高井 哲郎	U A ゼンセン埼玉県支部支部長	49～	
	金谷 慶國	埼玉県電力関連産業労働組合総連合会長	49～	
使 用 者 委 員	廣澤 健一	一般社団法人埼玉県経営者協会業務執行理事・ 専務理事・事務局長	47～	
	木村 謙一	株式会社高麗川カントリー倶楽部取締役社長	48～	
	中村 元信	日東商事株式会社取締役社長	48～	
	町田 伸吉	町田ローソク株式会社代表取締役会長	49～	
	入野 純一	不二工業株式会社代表取締役社長	49～	

※ 現職等は第 4 9 期委員任命時のもの。



第50期委員（任期：令和5年4月26日～令和7年4月25日）

区分	氏名	現職等	在職期	備考
公益委員	青木 孝明	弁護士	48～	会長
	甲原 裕子	弁護士	48～	会長代理
	山下 三佐子	弁護士	49～	
	山崎 仁枝	元埼玉県県民生活部副部長	49～	
	村上 文	帝京大学法学部教授	50～	
労働者委員	近藤 嘉	日本労働組合総連合会埼玉県連合会会長	47～	
	小林 健一	情報労連埼玉県協議会議長兼 NTT労組北関東信越総支部執行委員長	49～	
	高井 哲郎	UAゼンセン埼玉県支部支部長	49～	
	新島 善弘	埼玉県労働組合連合会議長	50～	
	今井 信博	JAM埼玉県連会長	50～	
使用者委員	廣澤 健一	一般社団法人埼玉県経営者協会業務執行理事・ 専務理事・事務局長	47～	
	町田 伸吉	町田ローソク株式会社代表取締役会長	49～	
	入野 純一	不二工業株式会社代表取締役社長	49～	
	増井 千恵子	有限会社ますいいリビングカンパニー 取締役会長	50～	
	松川 晃代	株式会社東立製作所代表取締役社長	50～	

※ 現職等は第50期委員任命時のもの。

第1-2表 あっせん員候補者名簿

令和5年度におけるあっせん員候補者

氏名	経歴等	備考
青木 孝明	埼玉県労働委員会委員 弁護士	令和元年度から
甲原 裕子	埼玉県労働委員会委員 弁護士	令和元年度から
山下 三佐子	埼玉県労働委員会委員 弁護士	令和3年度から
山崎 仁枝	埼玉県労働委員会委員 元埼玉県県民生活部副部長	令和3年度から
村上 文	埼玉県労働委員会委員 帝京大学法学部教授	令和5年度から
近藤 嘉	埼玉県労働委員会委員 日本労働組合総連合会埼玉県連合会会長	平成29年度から
小林 健一	埼玉県労働委員会委員 情報労連埼玉県協議会議長兼 N T T 労組北関東信越総支部執行委員長	令和3年度から
高井 哲郎	埼玉県労働委員会委員 U A ゼンセン埼玉県支部支部長	令和3年度から
新島 善弘	埼玉県労働委員会委員 埼玉県労働組合連合会議長	令和5年度から
今井 信博	埼玉県労働委員会委員 J A M 埼玉県連会長	令和5年度から
廣澤 健一	埼玉県労働委員会委員 一般社団法人埼玉県経営者協会 業務執行理事・専務理事・事務局長	平成29年度から
町田 伸吉	埼玉県労働委員会委員 町田ローソク株式会社代表取締役会長	令和3年度から
入野 純一	埼玉県労働委員会委員 不二工業株式会社代表取締役社長	令和3年度から
増井 千恵子	埼玉県労働委員会委員 有限会社ますいいリビングカンパニー 取締役会長	令和5年度から
松川 晃代	埼玉県労働委員会委員 株式会社東立製作所代表取締役社長	令和5年度から

氏 名	経 歴 等	備 考
山本 好志	埼玉県労働委員会事務局長	令和5年度から
伊島 順子	埼玉県労働委員会事務局副事務局長兼 審査調整課長	令和4年度から
根本 美貴子	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主幹	令和5年度から
宮地 博昭	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主幹	令和5年度から

※ 経歴等は令和5年度あっせん員候補者委嘱時のもの。

令和4年度におけるあっせん員候補者

(令和5年度に引き続く候補者は除く)

氏名	経歴等	備考
向田 正巳	埼玉県労働委員会委員 駒澤大学法学部准教授	令和元年度から
畔上 勝彦	埼玉県労働委員会委員 自治労連埼玉県本部中央執行委員長	令和元年度から
金谷 慶國	埼玉県労働委員会委員 埼玉県電力関連産業労働組合総連合会長	令和3年度から
木村 謙一	埼玉県労働委員会委員 株式会社高麗川カントリー倶楽部取締役社長	令和元年度から
中村 元信	埼玉県労働委員会委員 日東商事株式会社取締役社長	令和元年度から
新里 英男	埼玉県労働委員会事務局長	令和3年度から
武澤 真紀	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主幹	令和2年度から
神崎 雅史	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主幹	令和3年度から
細木原 章子	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主査	令和4年度から
時吉 恵子	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主査	令和3年度から
土屋 千鶴子	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主査	令和2年度から
河上 雄一	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主査	令和2年度から

※ 経歴等は令和4年度あっせん員候補者委嘱時のもの。

第1-3表 個別的労使紛争あつせん員候補者名簿

令和5年度における個別的労使紛争あつせん員候補者

氏名	経歴等	備考
青木 孝明	埼玉県労働委員会委員 弁護士	令和元年度から
甲原 裕子	埼玉県労働委員会委員 弁護士	令和元年度から
山下 三佐子	埼玉県労働委員会委員 弁護士	令和3年度から
山崎 仁枝	埼玉県労働委員会委員 元埼玉県県民生活部副部長	令和3年度から
村上 文	埼玉県労働委員会委員 帝京大学法学部教授	令和5年度から
近藤 嘉	埼玉県労働委員会委員 日本労働組合総連合会埼玉県連合会会長	平成29年度から
小林 健一	埼玉県労働委員会委員 情報労連埼玉県協議会議長兼 N T T 労組北関東信越総支部執行委員長	令和3年度から
高井 哲郎	埼玉県労働委員会委員 U A ゼンセン埼玉県支部支部長	令和3年度から
新島 善弘	埼玉県労働委員会委員 埼玉県労働組合連合会議長	令和5年度から
今井 信博	埼玉県労働委員会委員 J A M 埼玉県連会長	令和5年度から
廣澤 健一	埼玉県労働委員会委員 一般社団法人埼玉県経営者協会 業務執行理事・専務理事・事務局長	平成29年度から
町田 伸吉	埼玉県労働委員会委員 町田ローソク株式会社代表取締役会長	令和3年度から
入野 純一	埼玉県労働委員会委員 不二工業株式会社代表取締役社長	令和3年度から
増井 千恵子	埼玉県労働委員会委員 有限会社ますいいリビングカンパニー 取締役会長	令和5年度から
松川 晃代	埼玉県労働委員会委員 株式会社東立製作所代表取締役社長	令和5年度から

氏 名	経 歴 等	備 考
伊東 弘道	元埼玉県会計管理者	令和4年度から
土屋 幸一	元サンケン電気労働組合委員長	令和3年度から
鈴木 俊昭	吉野電化工業株式会社顧問	令和4年度から
山本 好志	埼玉県労働委員会事務局長	令和5年度から
伊島 順子	埼玉県労働委員会事務局副事務局長兼 審査調整課長	令和4年度から
根本 美貴子	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主幹	令和5年度から
宮地 博昭	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主幹	令和5年度から

※ 経歴等は令和5年度個別あっせん員候補者委嘱時のもの。

令和4年度における個別的労使紛争あっせん員候補者

(令和5年度に引き続く候補者は除く)

氏名	経歴等	備考
向田 正巳	埼玉県労働委員会委員 駒澤大学法学部准教授	令和元年度から
畔上 勝彦	埼玉県労働委員会委員 自治労連埼玉県本部中央執行委員長	令和元年度から
金谷 慶國	埼玉県労働委員会委員 埼玉県電力関連産業労働組合総連合会長	令和3年度から
木村 謙一	埼玉県労働委員会委員 株式会社高麗川カントリー倶楽部取締役社長	令和元年度から
中村 元信	埼玉県労働委員会委員 日東商事株式会社取締役社長	令和元年度から
新里 英男	埼玉県労働委員会事務局長	令和3年度から
武澤 真紀	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主幹	令和2年度から
神崎 雅史	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主幹	令和3年度から
細木原 章子	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主査	令和4年度から
時吉 恵子	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主査	令和3年度から
土屋 千鶴子	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主査	令和2年度から
河上 雄一	埼玉県労働委員会事務局審査調整課主査	令和2年度から

※ 経歴等は令和4年度個別あっせん員候補者委嘱時のもの。

## 第2節 労働委員会の運営

労働委員会の運営は、労組法、労調法、地公労法、個別紛争法及び労働委員会規則(以下「労委規則」という。)の定めるところにより行われており、その概要は次のとおりである。

### 1 労働委員会の会務

労働委員会の会務は、会長が総理する。会長がその職務を行うことができないときは、会長代理がその職務を代行する(労組法第19条の9第4項、第19条の12第6項)。

### 2 労働委員会の会議

労働委員会の会議は、総会、公益委員会議、その他の会議に分かれており、総会は会長が招集し、委員が全員で行う会議である(労組法第21条)。また、その付議事項や議事進行等については労委規則に定められている。

公益委員会議は、労組法第24条又は地公労法第16条の2の規定により公益委員のみで行われており、会長が招集して行う。その付議事項等についても労委規則に定められている。

その他の会議としては、必要に応じて行われる調停委員会の会議、仲裁委員会の会議及び小委員会の会議があり、委員長が必要に応じて招集することとなっている(労委規則第3条、第11条)。

### 3 労働組合の資格審査

労働組合の資格審査は、会長が指揮して行う。ただし、会長は、公益委員会議による審査に代えて、公益委員の中から1名又は数名の委員を選んで審査を担当させることができるものとされており(労委規則第23条)、当労委では、通常1名の公益委員が担当している。

### 4 不当労働行為の審査

不当労働行為の審査等(調査、審問、和解)は、会長が指揮して行う。ただし、会長は、公益委員全員の審査に代えて、公益委員の中から1名又は数名の委員を選んで審査を担当させることができるものとされており(労委規則第37条第1項)、当委員会では、通常1名の公益委員が担当している。



不当労働行為の審査には、使用者委員及び労働者委員が参与することができる（労組法第24条第1項ただし書）、審問に参与する委員は、あらかじめ会長（審査委員）に申し出るものとされている（労委規則第41条の6第4項）。当委員会では、通常、労働者、使用者の各側の委員各1名が参与している。

## 5 地公労法第5条第2項の認定・告示

地公労法第5条第2項の認定・告示は、会長が公益委員の中から1名若しくは数名の委員を選び調査を担当させることができる（労委規則第28条の2第2項）。当委員会では、通常1名の公益委員が担当している。

## 6 労働争議の調整（あっせん、調停、仲裁）

労働争議のあっせんは、あっせん員候補者の中から会長があっせん員を指名して行う。（労調法第12条）。

当委員会では、あっせん員には、通常、公益、労働者、使用者の労働委員会委員各1名計3名が指名される。

労働争議の調停は、会長が指名する公益、労働者、使用者の各側の労働委員会委員（労・使委員は同数）で構成される調停委員会によって行われ、当委員会では、公益、労働者、使用者の労働委員会委員各1名で行う（労調法第19条）。

なお、当委員会においては、平成12年以降、調停委員会は開かれていない。

労働争議の仲裁は、会長が指名する3名以上の奇数の公益委員で構成される仲裁委員会によって行う（労調法第31条）。

なお、当委員会においては、平成2年以降、仲裁委員会は開かれていない。

## 7 事件担当職員の指名等

労働組合の資格審査及び不当労働行為の審査並びに労働争議の調整等において、会長は、それぞれ事件ごとに事務局職員の中から担当職員を指名する。担当職員は、担当事件の事務処理、実情調査、審問の要領を記録した調書の作成等の職務を遂行する（労委規則第23条、第35条、第41条の2、第41条の7、第58条、第62条の2）。

### 第3節 会 議

#### 1 埼玉県労働委員会の会議

令和5年の開催状況は、次のとおりである。

##### (1) 総 会

総会は、労働委員会の活動を総合的に把握し、適切な運営を期すため、委員の全員により開かれる会議であり、原則として毎月2回、日を定めて会長が招集している。

開催回数	備 考
25回	第1785回 ～ 第1809回

##### (2) 公益委員会議

公益委員会議は、労働組合の資格の決定、不当労働行為事件の命令の内容、公益事業の争議行為予告通知義務違反の処罰請求、地方公営企業等における使用者の利益代表者の範囲の認定などを審議するために、公益委員のみで行う会議であり、会長が必要に応じて招集する。

開催回数	備 考
7回	第947回 ～ 第953回

#### 2 各種連絡会議

各種連絡会議は、労働委員会が相互の連絡を緊密にし、法の解釈、運用、事務処理の統一と調整を図るため、全国又は各地域別に開催されるものである。使用者委員、労働者委員及び公益委員の三者構成による連絡協議会並びに会長及び事務局長の各連絡会議が設けられている（労委規則第86条）。

令和5年のこれらの会議等の開催状況は、次のとおりである。

##### (1) 全国労働委員会連絡協議会総会

回	開催期日	場 所
78	令和5年11月9～10日	東京都文京区

##### (2) 全国労働委員会連絡協議会公益委員連絡会議

開催期日	場 所
令和5年11月9日	東京都文京区

(3) 全国労働委員会会長連絡会議

開催期日	場 所
令和5年6月9日	茨城県

(4) 関東ブロック労働委員会三者連絡協議会

回	開催期日	場 所
150	令和5年5月11～12日	埼玉県
151	令和5年9月11～12日	山梨県

(5) 関東ブロック労働委員会会長連絡会議

開催期日	場 所
令和5年9月12日	山梨県

(6) 関東ブロック労働委員会公益委員連絡会議

回	開催期日	場 所
89	令和5年5月11日	埼玉県
90	令和5年9月11日	山梨県

(7) 全国労働委員会事務局長連絡会議

開催期日	場 所
令和5年6月8日	茨城県

(8) 14都道府県公益委員会議

開催期日	場 所
令和5年9月19～20日	新潟県

(9) 14都道府県使用者委員会議

回	開催期日	場 所
37	令和5年7月7日	埼玉県

## 第2章 労働組合の資格審査

令和5年における資格審査事件の取扱状況は、次のとおりである（第2-1表参照）。

今年取扱件数は、令和4年からの繰越6件、新規申請12件で、合計18件であった。

新規申請事件の申請事由別の内訳は、委員推薦に伴うものが5件（前年比5件増）、不当労働行為の救済申立てに伴うものが5件（同1件増）、法人登記のためのものが1件（同1件増）であり、総会決議によるもの（労働者供給事業）が1件（同1件増）であった。

次に、終結件数をみると、適合決定9件、打切り2件で、合計11件が終結した。

打切り2件の内訳は、不当労働行為事件の取下げに伴うものが2件となっている。（資格審査事件の取扱一覧は、第2-2表参照）。

第2-1表 資格審査事件取扱件数

区分		年					平均	
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5		
取扱件数	繰越		4	5	5	4	6	4.8
	新規申請	委員推薦	5	0	5	0	5	3.0
		不当労働行為	3	1	3	4	5	3.2
		法人登記	1	3	3	0	1	1.6
		総会決議 (労働者供給事業)	0	0	0	0	1	0.2
		小計	9	4	11	4	12	8.0
	計(a)		13	9	16	8	18	12.8
終結件数	適合決定		7	3	12	0	9	6.2
	不適合決定		0	0	0	0	0	0.0
	取下		0	0	0	0	0	0.0
	打切		1	1	0	2	2	1.2
	却下		0	0	0	0	0	0.0
	計(b)		8	4	12	2	11	7.4

(注) (a)－(b)は翌年に繰り越し。

第 2 - 2 表 資格審査事件一覧

事件番号	労働組合の名称	申請事由	受付年月日	終結年月日	終結事由	審査委員
元-8	全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部	不当労働行為 (元-2)	元.6.25	5.5.30	適合	向田
3- 8	埼玉県私立学校教職員組合連合	不当労働行為 (3-1)	3.7.6	5.8.25	打切	山下
3- 9	H教職員組合	不当労働行為 (3-1)	3.7.6	5.8.25	打切	山下
4- 1	一般合同労組さいたまユニオン	不当労働行為 (4-1)	4.3.10			甲原
4- 3	たすけあい労働組合	不当労働行為 (4-3)	4.7.28	5.6.26	適合	青木
4- 4	埼玉県私立学校教職員組合連合	不当労働行為 (4-4)	4.12.16			山崎
5- 1	UDトラック労働組合	第50期委員 推薦	5.2.20	5.3.8	適合	青木
5- 2	JAM日本鋳鉄管労働組合	第50期委員 推薦	5.2.20	5.3.8	適合	青木
5- 3	埼玉村田製作所労働組合	第50期委員 推薦	5.2.20	5.3.8	適合	青木
5- 4	サンケン電気労働組合	第50期委員 推薦	5.2.20	5.3.8	適合	青木
5- 5	埼玉県労働組合連合会	第50期委員 推薦	5.2.28	5.3.8	適合	青木
5- 6	J M I T U	不当労働行為 (5-1)	5.4.28			村上
5- 7	J M I T U茨城地方本部	不当労働行為 (5-1)	5.4.28			村上
5- 8	J M I T U茨城地方本部〇支部	不当労働行為 (5-1)	5.4.28			村上
5- 9	ヤマダデンキ従業員組合	法人登記	5.5.2	5.6.26	適合	山崎
5-10	N労働組合	不当労働行為 (5-2)	5.6.5			青木

事件番号	労働組合の名称	申請事由	受付年月日	終結年月日	終結事由	審査委員
5-11	一般合同労組さいたまユニオン	不当労働行為 (5-3)	5.6.30			山下
5-12	たすけあい労働組合	労働者供給 事業	5.7.26	5.9.22	適合	山下

## 第3章 不当労働行為事件の審査

### 第1節 概況

#### 1 取扱件数の状況

令和5年における不当労働行為事件の取扱件数は、令和4年からの繰越5件、新規申立て3件で、合計8件であった（令和5年に取り扱った不当労働行為事件の一覧は、31頁以下の第3-12表参照）。

#### 2 新規申立ての状況（第3-1表～第3-4表参照）

- (1) 新規申立事件3件は、申立人別では、組合からの申立て3件であり、個人での申立て、組合及び個人での申立てはなかった。
- (2) 労組法第7条該当号別では、1号関係が2件、2号関係が3件、3号関係が3件となった。これらの内訳をみると、2・3号事件が1件、1・2・3号事件が2件となっている。
- (3) 企業規模別では、50～99人の規模が2件、100～499人の規模が1件、500～999人の規模が1件であった。
- (4) 業種別では、「製造業」が2件、「運輸業、郵便業」「サービス業」が各1件となった。



第3-1表 申立人別新規申立件数

申立人別		年					平均
		件数 (単位：件)					
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	
新規申立 件数		3	1	2	4	3	2.6
申 立 人 別	組合	3	1	1	4	3	2.4
	個人	0	0	0	0	0	0.0
	組合・個人	0	0	1	0	0	0.2

第3-2表 労組法第7条該当号別新規申立件数

年 区分		件数(単位:件)					平均
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	
新規申立件数		3	1	2	4	3	2.6
大分類	1号関係	2	0	1	2	2	1.4
	2号関係	3	1	2	4	3	2.6
	3号関係	2	0	2	3	3	2.0
	4号関係	0	0	0	0	0	0.0
内 訳	1号	0	0	0	0	0	0.0
	2号	1	1	0	1	0	0.6
	3号	0	0	0	0	0	0.0
	4号	0	0	0	0	0	0.0
	1・2号	0	0	0	0	0	0.0
	1・3号	0	0	0	0	0	0.0
	2・3号	0	0	1	1	1	0.6
	2・4号	0	0	0	0	0	0.0
	1・4号	0	0	0	0	0	0.0
	1・2・3号	2	0	1	2	2	1.4
	1・3・4号	0	0	0	0	0	0.0
	1・2・3・4号	0	0	0	0	0	0.0

(注) 大分類の各号別関係件数は、内訳の申立号別件数を各号別関係に整理し集計したものであり、新規申立件数とは一致しない。

参考〈不当労働行為に係る労組法第7条該当号〉

- 1号: 不利益取扱い
- 2号: 団体交渉拒否
- 3号: 支配介入
- 4号: 報復的不利益取扱い

第3-3表 企業規模別新規申立件数

年 区分		件 数 (単位：件)					平均
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	
新規申立件数		3	1	2	4	3	2.6
企業規模別	49人以下	1	0	0	2	0	0.6
	50～99人	0	0	0	1	2	0.6
	100～499人	0	1	1	1	1	0.8
	500～999人	1	0	1	0	1	0.6
	1,000人以上	2	0	0	0	0	0.4

(注) 平成31年(不)第1号事件及び令和5年(不)第1号事件に係る被申立人が複数のため、新規申立件数と内訳は一致しない。

第3-4表 業種別新規申立件数

分類番号	業種	年	件数（単位：件）					平均
			令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	
D	〈建設業〉		0	0	0	1	0	0.2
7	職別工事業(設備工事業を除く)		0	0	0	1	0	0.2
E	〈製造業〉		0	0	1	0	2	0.6
25	はん用機械器具製造業		0	0	0	0	2	0.4
31	輸送用機械器具製造業		0	0	1	0	0	0.2
H	〈運輸業、郵便業〉		2	0	0	0	1	0.6
42	鉄道業		1	0	0	0	0	0.2
44	道路貨物運送業		0	0	0	0	1	0.2
48	運輸に附帯するサービス業		1	0	0	0	0	0.2
L	〈学術研究、専門・技術サービス業〉		1	0	0	0	0	0.2
72	専門サービス業（純粹持株会社）		1	0	0	0	0	0.2
O	〈教育、学習支援業〉		0	0	1	1	0	0.4
81	学校教育		0	0	1	1	0	0.4
P	〈医療、福祉〉		1	1	0	1	0	0.6
83	医療業		0	1	0	0	0	0.2
85	社会保険・社会福祉・介護事業		1	0	0	1	0	0.4
R	〈サービス業〉		0	0	0	1	1	0.4
88	廃棄物処理業		0	0	0	0	1	0.2
92	その他の事業サービス業		0	0	0	1	0	0.2
新規申立件数			3	1	2	4	3	2.6

(注) 分類番号及び業種は、日本標準産業分類（平成25年10月改訂）による。

平成31年（不）第1号事件及び令和5年（不）第1号事件に係る被申立人が複数のため、新規申立件数と内訳は一致しない。

### 3 終結の状況

令和5年における不当労働行為救済申立事件の終結件数は3件であり、命令が2件（棄却2件）、取下げが1件（関与和解）であった。（令和5年に発した命令は巻末資料58頁参照。）

なお、令和6年への繰越件数は5件である。

第3-5表 不当労働行為事件終結状況

区分		年						平均
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5		
取扱 件 数	繰越	3	5	5	3	5	4.2	
	新規申立	3	1	2	4	3	2.6	
	計	6	6	7	7	8	6.8	
終 結 件 数	取 下 ・ 和 解	取下	0	0	0	1	0	0.2
		自主和解	0	0	0	0	0	0.0
		関与和解	1	1	0	0	1	0.6
		小計	1	1	0	1	1	0.8
	命 令 ・ 決 定	全部救済	0	0	0	0	0	0.0
		一部救済	0	0	3	0	0	0.6
		棄却	0	0	1	0	2	0.6
		却下	0	0	0	1	0	0.2
	小計	0	0	4	1	2	1.4	
	計	1	1	4	2	3	2.2	

#### 4 審査の状況

令和5年に終結した事件の処理日数は、850日（前年平均234日）であった。

なお、関与和解で終結した1件の処理日数は781日であり、命令で終結した2件の処理日数は885日であった。

第3-6表 平均処理日数 (単位：日)

年		令和元 (件数)	令和2 (件数)	令和3 (件数)	令和4 (件数)	令和5 (件数)	5年平均 (件数)
区分							
取 下 ・ 和 解	取下	-	-	-	29 (1)	-	29 (1)
	自主和解	-	-	-	-	-	-
	関与和解	213 (1)	849 (1)	-	-	781 (1)	614 (3)
	平均	213 (1)	849 (1)	-	29 (1)	781 (1)	468 (4)
命 令 ・ 決 定	全部救済	-	-	-	-	-	-
	一部救済	-	-	632 (3)	-	-	632 (3)
	棄却	-	-	937 (1)	-	885 (2)	902 (3)
	却下	-	-	-	439 (1)	-	439 (1)
	平均	-	-	708 (4)	439 (1)	885 (2)	720 (7)
総平均		213 (1)	849 (1)	708 (4)	234 (2)	850 (3)	629 (11)

命令・決定事件（2件、処理日数885日）について、審査手続上のどの段階でどの位の日数を要しているかについてみると、申立～第1回審問前日の期間が688日、第1回審問～結審前日までの期間が104日、結審～命令書写し交付までの期間が146日であった（第3－7表参照）。

第3－7表 命令・決定事件の平均処理日数内訳 (単位：日)

年 区分	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
命令・決定事件数	0	0	4	1	2	
申立 ～第1回審問前日	-	-	458	341	688	507
第1回審問 ～結審前日	-	-	155	-	104	145
結審 ～命令書写し交付	-	-	96	98	146	110
平均処理日数	-	-	708	439	885	720

(注) 令和4年の1件及び令和5年の1件については、審問を経ずに結審したため、「第1回審問前日」は「結審前日」となる。

## 5 不服の申立ての状況

令和5年に交付された命令・決定は2件（前年1件）であり、これに対し、労働者側から再審査が申し立てられたものが1件であった。また、命令・決定に対し行政訴訟が提起されたものはなかった。

第3－8表 本県初審命令・決定事件の不服の申立ての状況

年 区分		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
		命令・ 決定書数	0	0	4	1	2
不服申立 (再審査・行政訴訟) 合計		0	0	3	0	1	0.8
再 審 査 申 立	労働者側	0	0	1	0	1	0.4
	使用者側	0	0	0	0	0	0.0
	双方	0	0	2	0	0	0.4
行 政 訴 訟 提 起	労働者側	0	0	0	0	0	0.0
	使用者側	0	0	0	0	0	0.0
	双方	0	0	0	0	0	0.0



本県が初審である再審査事件の中労委における令和5年の状況をみると、係属件数は4件であり、このうち新たに申し立てられたものが1件、終了したものが2件であった。

第3-9表 再審査事件（本県初審）一覧

中労委 事件番号・事件名	初審（本県）		再審査			
	事件番号	結果	申立 年月日	申立人	終結 年月日	結果
3（不再）16・17 J事件	31（不）1	一部救済	3.6.28 3.6.30	使 労	5.2.9	和解認定
3（不再）18・20 Z事件	元（不）3	一部救済	3.7.12 3.7.15	労 使	5.3.27	一部救済 （初審一部変更）
3（不再）25 H事件	30（不）4	棄却	3.8.3	労		
5（不再）20 M事件	元（不）2	棄却	5.6.12	労		

また、再審査命令（本県初審）に対する行政訴訟事件の状況をみると、係属件数は1件であった。中労委が、再審査に係る一部救済命令（初審一部変更）を発したところ、組合員が東京地裁に提訴した。

第3-10表 行政訴訟事件（本県初審→再審査）一覧

事件名 （埼労委 事件番号） （結果）	中央労働委員会				東京地方裁判所				
	事件 番号	申 立 人	命令 交付 年月日	結果	事件 番号	提起人	提起 年月日	終 結 年 月 日	結果
Z事件 （元不3） （一部救済）	3（不再） 18・20	労 使	5.3.27	一部救済 （初審一部変更）	5（行ウ） 391	組合員	5.9.23		

## 6 審査の実効確保の措置に係る取扱状況

令和5年における審査の実効確保の措置に係る取扱いは1件であった。

第3-11表 審査の実効確保の措置に係る取扱状況一覧

事件名	求める勧告内容	勧告等の内容
0事件 5(不)1 申立日 5.4.28 係属中  審査の実効確保の措置 勧告申立日 5.4.28	救済命令が交付されるまでの間において、被申立人 Y1 株式会社は、下記の行為を行ってはならない。 1 被申立人 Y1 株式会社の第二工場を閉鎖すること 2 被申立人 Y1 株式会社の労働者であり、申立人 J M I T U 茨城地方本部 Y1 支部の組合員の勤務地を、被申立人 Y1 株式会社の埼玉工場などの遠隔地へ変更すること	・勧告せず ・審査期日において、審査委員から、被申立人 Y1 株式会社に対し、早期解決を図るため出来る限りの配慮を行うよう求めた。

## 7 審査の期間の目標達成状況

### (1) 審査の期間の目標

平成17年1月に改正労働組合法が施行され、審査の期間の目標を定めるとともに、目標の達成状況その他の審査の実施状況を公表することとされた。

当委員会では、審査の期間の目標を1年6か月と設定した(平成17年1月7日公益委員会議で決定)。

### (2) 目標達成状況

令和5年に終結した事件は3件で、処理日数は850日であった(第3-6表参照)。なお、終結事件のうち1件は目標期間内に終結した(第3-12表参照)。

## 8 証人出頭命令及び物件提出命令に係る状況

令和5年における証人出頭命令及び物件提出命令に係る取扱いはなかった。

第2節 不当労働行為事件の概要

第3-12表 不当労働行為事件一覧

No	事件 番号	事 件 名		申立年月日	終結年月日
				終結区分	処理日数
				請求内容	該当号
1	元 (不) 2	M事件		元. 6.25	5.5.30
		申立人	全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部	棄却	1436日
		被申立人	株式会社M	・団体交渉応諾 ・文書手交・掲示	2
2	3 (不) 1	H事件		3.7.6	5.8.25
		申立人	①埼玉県私立学校教職員組合連合 ②H教職員組合	取下げ (関与 和解)	781日
		被申立人	学校法人H	・誠実団体交渉 ・支配介入禁止 ・文書掲示	2 3
3	4 (不) 1	W事件		4.3.10	係属中
		申立人	一般合同労組さいたまユニオン		
		被申立人	株式会社W	・不利益取扱撤回、バックペイ ・支配介入禁止 ・誠実団体交渉 ・文書手交・掲示	1 2 3

No	事件 番号	事 件 名		申立年月日	終結年月日
				終結区分	処理日数
				請求内容	該当号
4	4 (不) 3	A事件		4. 7. 28	5. 6. 26
		申立人	たすけあい労働組合	棄却	334日
		被申立人	A法人	・支配介入禁止 ・誠実団体交渉 ・文書手交・揭示	2 3
5	4 (不) 4	K事件		4. 12. 16	係属中
		申立人	埼玉県私立学校教職員組合連合		
		被申立人	学校法人K	・不利益取扱撤回 ・支配介入禁止 ・誠実団体交渉 ・文書手交・揭示	1 2 3
6	5 (不) 1	O事件		5. 4. 28	係属中
		申立人	① J M I T U ② J M I T U 茨城地方本部 ③ J M I T U 茨城地方本部O支部		
		被申立人	①株式会社O ②S株式会社	・誠実団体交渉 ・支配介入禁止 ・文書手交・揭示	2 3

No	事件 番号	事 件 名		申立年月日	終結年月日
				終結区分	処理日数
				請求内容	該当号
7	5 (不) 2	N事件		5.6.5	係属中
		申立人	N労働組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不利益取扱い</li> <li>・誠実団体交渉</li> <li>・支配介入禁止</li> <li>・文書手交・揭示</li> </ul>	1 2 3
		被申立人	N株式会社		
8	5 (不) 3	N事件		5.6.30	係属中
		申立人	一般合同労組さいたまユニオン	<ul style="list-style-type: none"> <li>・不利益取扱い</li> <li>・誠実団体交渉</li> <li>・支配介入禁止</li> <li>・文書手交・揭示</li> </ul>	1 2 3
		被申立人	N株式会社		

## 1 M事件

令和元年（不）第2号  
（専門サービス業（純粋持株会社））

令和元年6月25日 申立て  
令和5年5月30日 棄却命令  
（1436日）

申立人 全労連・全国一般労働組合埼玉地方 本部	被申立人 株式会社M 従業員数 28名
-------------------------------	---------------------------

審査委員・参与委員  
（審）向田正巳  
（労）持田明彦、金谷慶國  
（使）木村謙一

審査経過  
調査18回、審問3回

再審査・行政訴訟  
令和5年6月12日 労側申立て（中労委令和5年（不再）第20号）

### 【請求する救済内容】

- 1 団体交渉応諾
- 2 文書手交・掲示

### 【事件の概要（申立ての概要）】

昭和52年から平成27年にかけて、組合員らはそれぞれ正社員として、被申立人の子会社Y会社と労働契約を締結し、販売活動に従事した。

平成2年から平成21年にかけて、組合員らは委託販売社員に切り替えられ、従前Y会社が負担していた各種経費を代わりに負担させられ、給与が全く支給されないこともあり経済的に困窮している。同社社長は、経費を自己負担する委託販売社員は売上げがなくても赤字にならないため、売上げが100万円に達しない者を委託販売社員に切り替えた旨の発言をしており、業務委託契約を悪用したことは明らかである。

平成30年12月25日、平成31年3月1日及び同月4日、申立人は、被申立人に対し、組合員への偽装請負をやめ労働者としての権利を保障すること、各種経費を控除しないこと、これまで被申立人が不当に得た経費を支払うこと等を議題として、団体交渉を申し入れた。

3回にわたる団体交渉申入れに対し、被申立人は、被申立人とY会社は別の法人であること、被申立人は委託販売契約の条件等につきY会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定する地位にないことを理由に、団体交渉を拒否した。

被申立人がY会社の議決権を100%間接所有し、役員人事を支配していること、組合員に対し、中間統括会社やY会社を通じて個別具体的な営業活動の内容を指示・命令していること、業務委託契約の形式を利用して組合員らに経費全額を負担させる仕組みを主導していることなどから、被申立人は団体交渉に応じなければならない立場にある。

被申立人の行為は、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。

## 2 H事件

令和3年(不)第1号 令和3年7月6日 申立て  
(学校教育) 令和5年8月25日 取下げ(関与和解) 781日

申立人	被申立人
①埼玉県私立学校教職員組合連合	学校法人H
②H教職員組合	
	従業員数 282名

審査委員・参与委員  
(審) 山下三佐子  
(労) 小林健一  
(使) 町田伸吉

審査経過  
調査11回、和解2回

再審査・行政訴訟

### 【請求する救済内容】

- 1 誠実団体交渉
- 2 支配介入禁止
- 3 文書掲示

### 【事件の概要(申立ての概要)】

申立人と被申立人は、令和2年7月7日、令和2年10月29日、令和3年2月17日及び令和3年6月9日に、給与等について団体交渉を行った。

令和2年7月7日の団体交渉において、被申立人理事長及び事務局長は、議題とは関係のない発言を繰り返した。

令和2年7月7日及び令和2年10月29日の団体交渉において、被申立人は、ベースアップの金額等についての具体的な説明を行わず、申立人が要求した資料も提出しなかった。

被申立人は、団体交渉の日時及び場所について、申立人の提案を受け付けず、一方的に決定し、団体交渉の実施を引き延ばしている。また、理事長又は権限を有する担当者が出席せず、それを理由に回答を拒絶されることがしばしばあった。さらに、被申立人には、団体交渉において、誠実な議論を積み重ねて合意を形成し、労働協約を締結していくという姿勢が全く見られない。

令和2年11月26日、被申立人理事長は、組合広報誌の内容を意図的に曲解し、申立人を批判した。

令和2年12月9日、被申立人は、申立人からの職場アンケートボックスの設置要求及び朝の打合せにおける申立人からのアナウンスの要求を拒否した。

令和3年5月24日、朝の教職員の打合せにおいて、被申立人は、申立人との団体交渉の経過に触れることなく、ベースアップ等について発表した。

被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号及び3号に該当する不当労働行為である。

### 3 W事件

令和4年(不)第1号  
(社会保険・社会福祉・介護事業)

令和4年3月10日 申立て  
係属中

申立人 一般合同労組さいたまユニオン	被申立人 株式会社W  従業員数 239名
審査委員・参与委員 (審) 甲原裕子 (労) 高井哲郎 (使) 廣澤健一	
審査経過 調査9回	
再審査・行政訴訟	

#### 【請求する救済内容】

- 1 不利益取扱撤回、バックペイ
- 2 支配介入禁止
- 3 誠実団体交渉
- 4 文書手交・掲示

#### 【事件の概要（申立ての概要）】

令和2年12月頃、被申立人料理長は、組合員に対し、些細なことで怒鳴ったり、大きな音を出して威嚇したりするようになった。

令和3年7月22日、被申立人は、組合員に対し、調理過程には一切手を出さず、食器、調理器具の洗浄、調理場内の清掃のみに従事することを業務指示した。

令和3年7月23日、組合員は申立人に加盟し、令和3年8月26日及び令和4年2月1日に団体交渉が行われたが、団体交渉において、被申立人は、申立人を嫌悪して回答を拒否した。

令和4年2月13日、被申立人代表者は、被申立人従業員に対し、「組合に加盟しているのか」「組合員は危険だ」などと申立人を嫌悪した発言を行った。

令和4年2月16日、組合員は、被申立人から、雇用契約終了通知書を渡された。

申立人は、被申立人に対し、就業規則の全面開示を要求したが、被申立人はこれを拒否した。

被申立人の行為は、労働組合法第7条第1号、2号及び3号に該当する不当労働行為である。



#### 4 A事件

令和4年(不)第3号 (その他の事業サービス業)	令和4年7月28日 申立て 令和5年6月26日 棄却命令(334日)
申立人 たすけあい労働組合	被申立人 A法人  従業員数 1名
審査委員・参与委員 (審) 青木孝明 (労) 近藤嘉 (使) 中村元信	
審査経過 調査4回	
再審査・行政訴訟	

#### 【請求する救済内容】

- 1 支配介入禁止
- 2 誠実団体交渉
- 3 文書手交・掲示

#### 【事件の概要(申立ての概要)】

令和4年6月2日、申立人は、被申立人に対し、分会設立と被申立人従業員の組合加盟を通知した。

令和4年6月9日、被申立人は、申立人に対し、分会の活動を認めないとして、分会事務所の使用や立入り、のぼり旗、掲示物の設置を拒否した。

令和4年6月22日、申立人はこれらの行為について、団体交渉を申し入れたが、返答はなかった。その後2回の申し入れをしたが、返答はなかった。

被申立人の行為は、労働組合法第7条第2号及び3号に該当する不当労働行為である。

## 5 K事件

令和4年(不)第4号 (学校教育)	令和4年12月16日 申立て 係属中
申立人 埼玉県私立学校教職員組合連合	被申立人 学校法人K  従業員数 97名
審査委員・参与委員 (審) 山崎仁枝 (労) 金谷慶國、今井信博 (使) 入野純一	
審査経過 調査8回	
再審査・行政訴訟	

### 【請求する救済内容】

- 1 不利益取扱撤回
- 2 支配介入禁止
- 3 誠実団体交渉
- 4 文書手交・掲示

### 【事件の概要（申立ての概要）】

令和3年4月、被申立人は、組合員に対し、恣意的評価により、令和3年度の定期昇給を凍結した。

令和3年12月16日、団体交渉が開催され、被申立人は、被申立人校長が組合員に対して行ってきたパワハラ行為を認め、謝罪をした。申立人が、このことを労働協約として書面化するよう求めたところ、被申立人は拒否した。さらに、その後、被申立人は、何の理由も示さないにもかかわらず、パワハラの実態はなかったこととした。

令和4年1月27日、団体交渉が開催され、申立人は、組合員の賞与査定の算定根拠を求めたが、被申立人は、算定の根拠となる資料を提示しなかった。その後の団体交渉や被申立人の回答書においても、被申立人は、算定の根拠となる資料を提示しなかった。

被申立人は、団体交渉において、交渉・決定権限を有する者を一度も参加させていない。

令和4年4月、被申立人は、組合員に対し、令和4年度の定期昇給を凍結した。

令和4年7月15日、申立人は、団体交渉申入れを行い、これに対し、同年7月29日、被申立人は、回答書において、団体交渉参加組合員の勤務校への情報提供を行ったり、組合員の「問題行動」を公表したりすることもある旨述べた。

被申立人の行為は、労働組合法第7条第1号、2号及び3号に該当する不当労働行為である。

## 6 ○事件

令和5年(不)第1号  
(はん用機械器具製造業)

令和5年4月28日 申立て  
係属中

申立人 ① J M I T U ② J M I T U 茨城地方本部 ③ J M I T U 茨城地方本部○支部	被申立人 ①株式会社○ ②S株式会社 従業員数 ①630名 ②59名
審査委員・参与委員 (審) 村上文 (労) 新島善弘 (使) 町田伸吉	
審査経過 調査5回	
再審査・行政訴訟	

### 【請求する救済内容】

- 1 誠実団体交渉
- 2 支配介入禁止
- 3 文書手交・掲示

### 【事件の概要（申立ての概要）】

令和4年12月7日、被申立人Y1株式会社は、申立人 J M I T U 茨城地方本部Y2支部に対して、第二工場閉鎖について、申立人と協議することなく、一方的に通告した。さらに、同月12日、組合員を含めた正社員に対し、希望退職募集の開始を強行し、個別面談を行うことで労働組合の団結を崩そうとした。

令和4年12月13日から令和5年4月7日に至るまで、計9回の団体交渉が行われたが、被申立人Y1株式会社は、第二工場閉鎖に関して、具体的な説明をすることなく漠然とした説明を繰り返した。

申立人は、被申立人株式会社Y2に対して、第二工場閉鎖の撤回につき団体交渉を申し入れたが、被申立人株式会社Y2は申入れを無視し、団体交渉を拒否し続けた。

その後も、被申立人は、工場閉鎖により、組合員に退職又は遠隔地配転を強いることが、労働組合の弱体化に直結することは明らかであるにもかかわらず、弱体化を避けるための補償を一切行おうとせず、工場閉鎖を進めた。

被申立人Y1株式会社の行為は労働組合法第7条第2号及び同条第3号の不当労働行為、被申立人株式会社Y2の行為は同条第2号の不当労働行為である。

## 7 N事件

令和5年(不)第2号  
(道路貨物運送業)

令和5年6月5日 申立て  
係属中

申立人  
N労働組合

被申立人  
N株式会社

従業員数 105名

審査委員・参与委員

(審) 青木孝明

(労) 近藤嘉

(使) 増井千恵子

審査経過

調査4回

再審査・行政訴訟

【請求する救済内容】

- 1 不利益取扱い
- 2 誠実団体交渉
- 3 支配介入禁止
- 4 文書手交・掲示

【事件の概要(申立ての概要)】

被申立人は、各組合員の自宅に組合員個人宛の令和5年5月3日付け書面を送付した。

令和5年5月12日付けで、被申立人は、組合員に対して、同月8日の組合活動(グループ会社代表宛団体交渉出席依頼)を理由に始末書の提出及び出勤停止を命じ、当該処分について社内掲示板に掲示した。さらに、始末書の未提出を理由に、同月19日付けで、被申立人は、組合員に対して、出勤停止を命じた。

令和5年5月29日付けで、被申立人は、組合員に対して、同月27日の組合活動(会社会議開催場所(社外)でのビラ配り)を理由に始末書の提出及び出勤停止を命じ、当該処分について社内掲示板に掲示した。

令和5年6月22日、夏季一時金、自宅待機命令及び乗務制限を議題とした団体交渉が開催されたが、被申立人は、曖昧な回答に終始し、具体的な説明をしなかった。後日、被申立人は、一部の組合員に対して夏季一時金を支給し、他の組合員には支給しなかった。

被申立人の行為は、労働組合法第7条第1号、2号及び3号に該当する不当労働行為である。

## 8 N事件

令和5年(不)第3号  
(廃棄物処理業)

令和5年6月30日 申立て  
係属中

申立人  
一般合同労組さいたまユニオン

被申立人  
N株式会社

従業員数 80名

審査委員・参与委員  
(審) 山下三佐子  
(労) 小林健一  
(使) 廣澤健一

審査経過  
調査3回

再審査・行政訴訟

### 【請求する救済内容】

- 1 不利益取扱い
- 2 誠実団体交渉
- 3 支配介入禁止
- 4 文書手交・掲示

### 【事件の概要（申立ての概要）】

令和3年5月28日以降、被申立人は、団体交渉の場などにて、令和3年4月10日に組合員がドライブレコーダーのメモリーカードを被申立人に無断で抜き取った旨、事実と異なる主張を明確な証拠を示すことなく繰り返した上、当該組合員の懲戒処分を示唆しつつ、組合からの説明要求に応じない姿勢を取り続けた。

また、令和5年2月10日の団体交渉では、ドライブレコーダーの件について、曖昧な回答のまま終了させようとし、その後の団体交渉申入れに対して、これ以上団体交渉を行う必要はないかのような回答を行った。

これらの被申立人の行為は、労働組合法第7条第1号、2号及び3号に該当する不当労働行為である。

## 第4章 行政訴訟事件

令和5年において、当委員会が発した不当労働行為事件の命令について、使用者側又は労働者側から、あるいは双方から行政訴訟が提起されたものはなかった。

## 第5章 地公労法第5条第2項の認定・告示

令和5年において、地方公営企業等の労働関係に関する法律第5条第2項の規定に基づいて、労働組合法第2条第1号に定める使用者の利益代表者の範囲を認定・告示したものはなかった。

## 第6章 労働争議の調整

### 1 取扱いの状況

令和5年中に当委員会が取り扱った調整事件は、前年から繰り越したあっせん事件1件と新規に係属したあっせん事件4件の計5件であり、前年と同数だった。その概況は第6-1表から第6-7表のとおりであり、事件の概要は第6-8表のとおりである。

### 2 新規申請の状況

(1) 受付件数 (第6-1表参照)

4件で、前年に比べ1件増加した。

(2) 調整の開始 (第6-1表参照)

組合からの申請が3件、使用者からの申請が1件であった。

(3) 調整事項別 (第6-2表参照)

「その他経営人事」「団体交渉」が各2件、「一時金」「その他の労働条件」「解雇」が各1件であった。

(4) 組合員数別 (第6-3表参照)

組合員数49人以下が3件、100人～199人が1件であった。

(5) 組合の形態別 (第6-4表参照)

企業別組合は1件、合同労組は3件であり、その加盟上部団体別では、全労連系2件、その他・無所属2件であった。

(6) 終結までの所要日数別 (第6-5表参照)

2～3か月が2件であった (係属中が2件)。

(7) 業種別 (第6-7表参照)

「情報通信業」「運輸業・郵便業」「医療・福祉」「複合サービス業」が1件であった。

### 3 終結の状況

令和5年に取り扱った5件のうち、3件が年内に終結し、2件は翌年に繰り越した。

終結状況は、解決2件、打ち切り1件で、解決率は66.7%であった。(第6-1表参照)

第6-1表 調整事件総括

区 分		年					平均
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	
受 付 件 数		6	5	10	3	4	5.6
調 整 区 分	あ っ せ ん	6	5	9	3	4	5.4
	調 停	0	0	1	0	0	0.2
	仲 裁	0	0	0	0	0	0.0
開 始 事 由	職権あっせん	0	0	0	0	0	0.0
	組 合 申 請	5	5	7	3	3	4.6
	使 用 者 申 請	1	0	3	0	1	1.0
	双 方 申 請	0	0	0	0	0	0.0
	個 人 申 請	0	0	0	0	0	0.0
関 係 組 合 員 数		169	8,782	8,569	332	36	3,577.6
1件当たり		28.2	1756.4	856.9	110.7	9.0	552.2

取 扱 件 数		7	7	12	5	5	7.2	
終 結 件 数		5	5	10	4	3	5.4	
終 結 事 由	解 決		2	1	6	3	2	2.8
	打 切 り ・ 不 調	不 応 諾	1	4	0	1	0	1.2
		主 張 対 立	2	0	1	0	1	0.8
		調 整 案 の 拒 否	0	0	0	0	0	0.0
		計	3	4	1	1	1	2.0
	不 開 始		0	0	0	0	0	0.0
	取 下 げ		0	0	3	0	0	0.6
解 決 率 (%) ※		40.0%	20.0%	85.7%	75.0%	66.7%	57.5%	
翌 年 へ 繰 越		2	2	2	1	2	1.8	

※ 解決率(%) = 解決件数 ÷ (終結件数 - 取下げ・不開始件数) × 100

調 整 回 数		4	0	9	4	5	4.4
1件当たり		0.8	0.0	0.9	1.0	1.7	0.9
所 要 日 数		334	0	616	1,245	236	486.2
1件当たり		66.8	0.0	61.6	311.3	78.7	103.7

(注) ①「取扱件数」は、当該年の受付件数と前年からの繰越件数とを含んでいる。  
 ②「調整回数」「所要日数」は、それぞれ「終結事件」についての処理状況を示すものである。



第6-2表 調整事項別状況

区 分		年					平均	
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5		
受 付 件 数		6	5	10	3	4	5.6	
申 請 項 目 数		12	12	30	14	7	15.0	
1件当たり平均申請項目数		2.0	2.4	3.0	4.7	1.8	2.8	
申 請 項 目 の 内 訳	組合承認・組合活動	0	1	0	1	0	0.4	
	協約締結・改定	1	0	0	1	0	0.4	
	協約の効力	0	0	2	1	0	0.6	
	賃 金 及 び 手 当	賃金増額	0	0	1	2	0	0.6
		一時金	0	0	1	2	1	0.8
		諸手当	0	0	1	0	0	0.2
		その他賃金に関するもの	0	2	3	0	0	1.0
		退職金・年金	1	0	0	0	0	0.2
		解雇・休業手当	0	0	1	0	0	0.2
	給 与 以 外 の 労 働 条 件	労働時間	0	0	0	0	0	0.0
		休日休暇	0	0	0	1	0	0.2
		定年制	0	0	0	1	0	0.2
		その他の労働条件	0	0	0	1	1	0.4
	経 営 又 は 人 事	事業休廃止・事業縮小	0	0	0	0	0	0.0
		人員整理	0	0	0	0	0	0.0
		配置転換	0	0	2	0	0	0.4
		解雇	1	2	2	0	1	1.2
		その他の経営人事	3	0	5	0	2	2.0
	福 利 厚 生	0	0	0	0	0	0.0	
	団 交 促 進	5	6	10	2	2	5.0	
	そ の 他	1	1	2	2	0	1.2	

(注) ① 本表は、申請受付の日を基準にして暦年別に集計したものである。

② 1件の申請で調整事項を2以上含むものがある。

第6-3表 組合員数別調整事件数

年 組合員数	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
1～49人	4	3	7	2	3	3.8
50～99人	2	0	1	0	0	0.6
100～199人	0	0	0	0	1	0.2
200～299人	0	1	0	0	0	0.2
300～399人	0	0	0	1	0	0.2
400～499人	0	0	0	0	0	0.0
500～999人	0	0	0	0	0	0.0
1,000人以上	0	1	2	0	0	0.6
計	6	5	10	3	4	5.6

第6-4表 組合形態別調整事件数

		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
企業別組合		4	1	5	2	1	2.6
合同労組	事件数	2	4	5	1	3	3.0
	構成比	33.3%	80.0%	50.0%	33.3%	75.0%	53.6%

		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
連合		1	0	1	0	0	0.4
全労連		3	3	5	3	2	3.2
全労協		0	1	0	0	0	0.2
その他・無所属		2	1	4	0	2	1.8
計		6	5	10	3	4	5.6

第6-5表 所要日数別終結調整事件数

年 所要日数	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
1～9日	1	0	0	0	0	0.2
10～19日	0	1	1	0	0	0.4
20～29日	2 (1)	2	0	0	0	0.8
30～39日	0	0	0	1	0	0.2
40～49日	0	0	2	0	0	0.4
50～59日	1	0	2	0	0	0.6
60～69日	0	0	3	1	1	1.0
70～79日	0	0	1	0	0	0.2
80～89日	0	0	0	0	1	0.2
90～99日	0	1	0	1 (1)	0	0.4
100日以上	2 (1)	1 (1)	1 (1)	0	0	0.8
係 属 中	-	-	-	-	2	-
計	6 (2)	5 (1)	10 (1)	3 (1)	4	5.6

(注) ( )内は、翌年に繰り越して終結した事件で、内数。

第6-6表 調整事件月別申請状況

申請月 \ 年	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
1月	0	2	1	0	0	0.6
2月	1	0	2	0	0	0.6
3月	0	0	0	0	0	0.0
4月	1	0	1	0	0	0.4
5月	1	0	1	0	0	0.4
6月	0	1	0	1	1	0.6
7月	1	1	0	0	0	0.4
8月	1	0	0	0	0	0.2
9月	0	0	1	1	2	0.8
10月	0	1	2	0	0	0.6
11月	0	0	1	0	1	0.4
12月	1	0	1	1	0	0.6
計	6	5	10	3	4	5.6

第6-7表 業種別調整事件数

業 種 \ 年	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
D 建設業	0	0	0	0	0	0.0
E 製造業	1	0	3	0	0	0.8
F 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0.0
G 情報通信業	0	0	1	0	1	0.4
H 運輸業、郵便業	2	0	0	0	1	0.6
I 卸売業、小売業	0	0	0	0	0	0.0
J 金融業、保険業	0	0	0	0	0	0.0
K 不動産業、物品貸付業	0	3	0	0	0	0.6
M 宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	0	0.0
O 教育、学習支援業	1	1	1	2	0	1.0
P 医療・福祉	2	1	4	0	1	1.6
Q 複合サービス事業	0	0	0	0	1	0.2
R サービス業	0	0	1	1	0	0.4
S 公務	0	0	0	0	0	0.0
合 計	6	5	10	3	4	5.6

第 6 - 8 表 調整事件概要

年	事件番号	申請者区分	業種	申請年月日	所要日数	従業員数	調整事項	終結状況	調整員
	調整区分	雇用形態		終結年月日	調整回数	組合員数 (社内組合員数)			
令和4 から 繰越	4-3	労 非正規	ビルメンテナ ンス業(R)	R4.12.12	95	200	1 賃金増額 2 業務実態を反映した 就業規則策定等 3 過去の労使合意した 定年制及び再雇用の確 実な実施 4 年次有給休暇の取 得改善 5 誠実交渉の促進	解決 (合意書締 結)	青木(公) 高井(労) 木村(使)
	あっせん			R5.3.16	2	(10)			
令和5	5-1	使 非正規	社会保険・社 会福祉・介護 事業(P)	R5.6.26	80	307	1 雇用契約不更新に 関する紛争の解決	解決 (合意書締 結)	甲原(公) 小林(労) 松川(使)
	あっせん			R5.9.13	2	(1)			
	5-2	労 正規	協同組合 (Q)	R5.9.14	61	13,500	1 団体交渉実施	打切り (主張対立)	村上(公) 今井(労) 町田(使)
	あっせん			R5.11.13	1	(1)			
5-3	労 正規	映像・音声・ 文字情報制 作業(G)	R5.9.27	-	160	1 夏季一時金について 誠実な回答 2 経営低迷、訴訟で敗 訴した経緯を踏まえ経 営責任の明確化 3 「発行部数」に関す る諸問題の明確化 4 実質在宅勤務を禁止 とする規定の見直し、撤 廃	係属中	青木(公) 新島(労) 入野(使)	
あっせん			-	-	(33)				
5-4	労 正規	道路貨物運 送業(H)	R5.11.28	-	98	1 組合員の解雇に関 する団体交渉再開	係属中	山崎(公) 小林(労) 増井(使)	
あっせん			-	-	(1)				

## 第7章 公益事業労働争議の実情調査

労委規則に基づき、令和5年に行った労働争議の実情調査は7件で、すべて公益事業にかかる労働争議であった。

実情調査を行った結果は、第7-1表及び第7-2表のとおりである。

第7-1表 実情調査総括表

区 分		年					平均	
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5		
取扱 件数	前年からの繰越	0	0	0	0	0	0.0	
	当 年 開 始	11	13	6	10	7	9.4	
	計	11	13	6	10	7	9.4	
終 結 件 数		11	13	6	10	7	9.4	
終 結 事 由	解 決	11	13	6	10	7	9.4	
	打 切 り	0	0	0	0	0	0.0	
	移 行	あっせん	0	0	0	0	0	0.0
		調 停	0	0	0	0	0	0.0
	不 明	0	0	0	0	0	0.0	
終 結 時 の 段 階	A	11	13	6	10	7	9.4	
	B	0	0	0	0	0	0.0	
	C	0	0	0	0	0	0.0	
翌 年 へ 繰 越		0	0	0	0	0	0.0	

(注) 「終結時の段階」におけるA、B、Cの区分は次による。

Aは、実情把握の上に接触を保ち交渉の推移を見守ったもの。

Bは、交渉進展に助力したもの。

Cは、交渉の仲立ちをし、争議を解決に導いたもの。

## 第 7 - 2 表 実情調査概要

### 1 予告通知に基づく実情調査

年	番号	使 用 者	事業内容	主な要求事項	予告受付年月日	終結事由
		労 働 組 合			終結年月日	
令和5	1	医療生協さいたま生活協同組合	医療業	賃上げ、労働条件	5. 2. 24	自主解決
		埼玉県民主医療機関労働組合			5. 3. 9	
	2	医療法人緑光会	〃	賃上げ、労働条件	5. 2. 24	〃
		東松山病院労働組合			5. 4. 7	
	3	株式会社アサヒ・エコキャリア	運輸業	労働組合の争議行為への対抗措置	5. 3. 3	〃
		全日本建設交運一般労働組合 関東支部旭分会			5. 3. 22	
	4	社会医療法人熊谷総合病院	医療業	賃上げ、労働条件、 一時金	5. 3. 7	〃
		熊谷総合病院労働組合			5. 6. 22	
	5	医療生協さいたま生活協同組合	〃	一時金、労働条件	5. 10. 27	〃
		埼玉県民主医療機関労働組合			5. 11. 29	
	6	医療法人共立医療会	〃	一時金、労働条件	5. 10. 27	〃
		共立医療会労働組合			5. 11. 29	
	7	社会医療法人熊谷総合病院	〃	一時金、労働条件	5. 10. 27	〃
		熊谷総合病院労働組合			5. 12. 7	

### 2 届出に基づく実情調査

該当なし

## 第8章 個別的労使紛争に係るあっせん

当労働委員会では、知事からの委任を受けて、平成14年4月1日から個別的労使紛争に係るあっせんを行っている。令和5年の個別的労使紛争あっせん事件の新規申請件数は12件で、その概況は第8-1表から第8-5表のとおりであり、事件の概要は第8-6表のとおりである。

### 1 取扱事件数及び終結区分別事件数の状況（第8-1表参照）

個別的労使紛争あっせん事件の取扱件数は、前年繰越が2件、新規申請件数は12件であった。

終結区分別に見ると、「解決」が1件、「打ち切り」が10件、訴訟提起による「終了」が1件であった。

### 2 新規申請の状況

#### (1) あっせん事項別（第8-2表参照）

賃金未払いや解雇手当など「賃金等」に関するものが9件で最も多く、次が「経営・人事等」で7件であった。

#### (2) 従業員規模別（第8-3表参照）

「500人以上」が4件で最も多く、次が「10～49人」で3件であった。

#### (3) 業種別（第8-4表参照）

「製造業」と「サービス業」が各3件で最も多かった。

#### (4) 所要日数別（第8-5表参照）

「10～19日」が3件と多く、終結10件のうち6件（60.0%）が29日（概ね1か月）以内であった。

第8-1表 取扱事件数及び終結区分別事件数一覧

取扱事件		年					平均
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	
前年繰越		0	5	3	2	2	2.4
新規申請		15	12	17	12	12	13.6
取扱計		15	17	20	14	14	16.0
新規申請 内訳	労働者側申請	15	17	19	12	12	15.0
	使用者側申請	0	0	1	0	0	0.2
終結	解決	4	5	6	4	1	4.0
	打切り (うち不承諾)	6 (3)	7 (7)	11 (11)	7 (7)	11 (7)	8.4 (7.0)
	取下げ	0	2	0	1	0	0.6
	不開始	0	0	1	0	0	0.2
	終結計	10	14	18	12	12	13.2
	解決率	40.0	41.7	35.3	36.4	8.3	32.3
	翌年繰越	5	3	2	2	2	2.8

※解決率(%)=解決件数÷(終結件数-取下げ・不開始件数)×100

※令和5年の訴訟提起による終了1件は、打切りに含めている。

第8-2表 あっせん事項別新規申請事件数一覧

あっせん 事項		年					平均
		令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	
経営・人事		8	7	11	10	7	8.6
賃金等		6	2	5	5	9	5.4
労働条件等		2	4	2	1	0	1.8
職場の人間関係		7	3	4	4	4	4.4
その他		1	0	0	1	0	0.4
計		24	16	22	21	20	20.6

(注)1件の申請で、あっせん事項を2以上含むものがあるため、申請件数と一致しない。



第8-3表 従業員数別新規申請事件数一覧

年 従業員数	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
1～9人	1	0	2	0	2	1.0
10～49人	4	4	2	6	3	3.8
50～99人	2	2	3	1	2	2.0
100～299人	3	0	4	2	1	2.0
300～399人	2	1	1	0	0	0.8
400～499人	0	0	0	1	0	0.2
500人以上	3	5	4	2	4	3.6
不明	0	0	1	0	0	0.2
計	15	12	17	12	12	13.6

第8-4表 業種別新規申請事件数一覧

業種 年	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
農業、林業	0	0	0	0	0	0
電気、ガス、熱供給、水道業	1	0	0	0	0	0.2
建設業	0	1	1	0	1	0.6
製造業	2	3	3	1	3	2.4
情報通信業	0	0	0	0	0	0
運輸業、郵便業	0	0	2	2	0	0.8
卸売・小売業	2	1	3	1	1	1.6
金融業・保険業	0	1	1	0	0	0.4
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	0
飲食店・宿泊業	0	0	0	0	1	0.2
生活関連サービス業、娯楽業	0	1	0	3	2	1.2
教育、学習支援業(自動車教習所を含む)	1	0	0	1	1	0.6
医療、福祉	8	2	3	1	0	2.8
サービス業	1	3	4	3	3	2.8
公務	0	0	0	0	0	0
計	15	12	17	12	12	13.6

第8-5表 所要日数別新規申請事件数一覧

日数	年					
	令和元	令和2	令和3	令和4	令和5	平均
1～9日	1	0	4	2	2	1.8
10～19日	2	3	3(1)	0	3	2.2
20～29日	4(2)	0	4	4(1)	1	2.6
30～39日	1	2	2(1)	0	0	1.0
40～49日	1(1)	1(1)	2	2	1	1.4
50～59日	2(1)	1	0	1(1)	1	1.0
60日以上	4(1)	5(2)	2	3	2	3.2
係属中	-	-	-	-	2	-
計	15(5)	12(3)	17(2)	12(2)	12	13.6

(注) ( )内は、翌年に繰り越して終結した事件で、内数。

第8-6表 個別的労使紛争あっせん事件一覧

年	事件番号	申請者区分 雇用形態	業種 (従業員数)	申請日 終結日	あっせん事項	終結 状況	あっせ ん員	備考
				所要日数 あっせん回数				
令和4年 から繰り越し	R4-10	労 非正規	教育、学 習支援業 (268人)	令和4年11月24日 令和5年1月17日	①雇止めの撤回 ②契約の更新 ③「勤務状況」評価の見直し ④正規雇用への転換又は金銭補償	打切り  (主張対立)	伊東 土屋 鈴木	
		55 1						
	R4-12	労 非正規	道路貨物 運送業 (95人)	令和4年12月27日 令和5年1月19日	①未払賃金の支払	打切り  (不応諾)	伊東 土屋 鈴木	
		24 0						
令和5年	R5-1	労 正規	建設業 (129人)	令和5年3月24日 令和5年4月7日	①解雇予告手当の支払 ②1月分給与支給の支払	打切り  (不応諾)	伊東 土屋 鈴木	
		15 0						
	R5-2	労 正規	教育、学 習支援業 (27人)	令和5年3月27日 令和5年4月14日	①傷病手当の書類を作成し私学共済へ郵送すること ②解雇予告手当の支払 ③時間外勤務手当の支払	打切り  (不応諾)	伊東 土屋 鈴木	
		19 0						
	R5-3	労 正規	電気機械 器具製造 業 (30人)	令和5年4月24日 令和5年5月1日	①退職強要及びパワハラに対する慰謝料の支払	打切り  (不応諾)	伊東 土屋 鈴木	
8 0								
R5-4	労 非正規	その他の 生活関連 サービス 業 (5,348人)	令和5年5月15日 令和5年6月23日	①雇止め無効を理由とする金銭の支払	打切り  (主張対立)	伊東 土屋 鈴木	労働局 あっせん 不調案件	
	40 1							
R5-5	労 非正規	その他の 生活関連 サービス 業 (65人)	令和5年8月18日 令和5年12月21日	①未払賃金の支払 ②未消化有給休暇買取金の支払	終了  (訴訟提起)	伊東 土屋 鈴木		
	126 0							

第8-6表 個別的労使紛争あつせん事件一覧

年	事件番号	申請者区分 雇用形態	業種 (従業員数)	申請日 終結日	あつせん事項	終結 状況	あつせ ん員	備考
				所要日数 あつせん回数				
令和5年	R5-6	労 非正規	その他の 事業サー ビス業 (2,030人)	令和5年8月21日 令和5年10月10日	①迷惑行為及びハラスメントに対する解決金の支払	打切り  (主張対立)	伊東 土屋 鈴木	労働局 あつせん 不調案件
				51 1				
	R5-7	労 正規	卸売業、 小売業 (7人)	令和5年8月25日 令和5年9月19日	①パワーハラスメントに対する謝罪	打切り  (不応諾)	伊東 土屋 鈴木	
				26 0				
	R5-8	労 正規	業務用機 械器具製 造業 (945人)	令和5年8月28日 令和5年12月8日	①復職 ②合意退職の場合、会社都合による退職手続・退職金の支払 ③補償金の支払 ④慰謝料の支払	解決  (合意書締結)	伊東 土屋 鈴木	
				103 1				
	R5-9	労 非正規	その他の 製造業 (59人)	令和5年9月7日 令和5年9月12日	①正社員登用 ②補償金の支払	打切り  (不応諾)	伊東 土屋 鈴木	
				6 0				
	R5-10	労 非正規	その他の 事業サー ビス業 (42人)	令和5年9月27日 令和5年10月6日	①雇止めの撤回	打切り  (不応諾)	伊東 土屋 鈴木	
				10 0				
	R5-11	労 非正規	職業紹介・ 労働者派遣 業 (500人)	令和5年12月8日 -	①賠償金の支払	係属中	伊東 土屋 鈴木	
				- -				
R5-12	労 非正規	飲食店 (3人)	令和5年12月28日 -	①解雇予告手当の支払 ②未払賃金の支払 ③慰謝料の支払	係属中	伊東 土屋 鈴木		
			- -					

# 資料

不当労働行為事件命令集  
命令・決定一覧

事 件 番 号	事 件 名	申 立 年 月 日	命令・決定 交付年月日	処理 日数	区分	ページ
R元(不)2	M事件	元. 6. 25	5. 5. 30	1436	棄却	59
R4(不)3	A事件	4. 7. 28	5. 6. 26	334	棄却	106

# 命 令 書

申 立 人 埼玉県さいたま市  
全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部  
執行委員長 A1

被 申 立 人 神奈川県横浜市  
Y会社  
代表取締役 B

上記当事者間の埼労委令和元年(不)第2号 M 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年3月23日第949回公益委員会議及び同月30日第950回公益委員会議において、会長・公益委員青木孝明、公益委員甲原裕子、同向田正巳、同山下三佐子及び同山崎仁枝が出席し、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

本件は、申立人全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部が、被申立人Y会社 に対し、平成30年12月25日付け、平成31年3月1日付け及び同月4日付けで申し入れた団体交渉を拒否したことが、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を申し立てたものである。

### 第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人が平成30年12月25日付け、平成31年3月1日付け及び同月4日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 文書の手交及び掲示

### 第3 争いのない事実

#### 1 当事者等

##### (1) 申立人等

ア 全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、昭和43年11月27日に結成された個人及び労働組合が加盟する労働組合であり、申立時の組合員数は、528人である。

イ 申立外全労連・全国一般労働組合埼玉地方本部 Z1会社 埼玉支部（以下「支部」という。）は、平成28年9月29日に結成され、上記アの組合を上部団体とする労働組合であり、申立時の組合員数は、17人である。

##### (2) 被申立人等

ア Y会社（以下「Y会社」という。）は、平成24年4月2日に、Z1会社からの株式移転により設立され、肩書地に所在し、寝具、衣料等の製造加工及び販売等を主な業務とするZ2グループ各社を管理、統括する持株会社である。

申立時の従業員数は、約30人であり、Z2グループ全体では約1,000人である。

イ 申立外 Z3会社（以下「Z3会社」という。）は、Y会社の肩書地に所在し、主にZ2グループの寝具、衣料等の販売業務を行う法人である。申立時の従業員数は、44人である。

#### 2 本件救済申立てに至るまでの経緯

##### (1) Y会社の沿革、事業内容及び経営状況

###### ア Y会社の沿革

昭和37年10月、静岡県浜松市にて、Z4会社（以下「Z4会社」という。）が設立された。昭和44年、Z4会社は、Z1会社（以下「Z1会社」という。）に商号変更した。

昭和52年頃には、大相撲力士を起用したテレビコマーシャルを開始した。

昭和55年1月、静岡県浜松市にて、浜松本社ビルが完成した。

昭和59年2月、ダイレクトセールスにおけるクレジット事業を開始した。

昭和62年3月、東京都港区にて、Y青山ビルが完成し、不動産賃貸事業を開始した。

平成5年2月、神奈川県横浜市にて、Y新横浜ビルが完成した。

平成20年頃、事業の分社化を開始し、Z1会社を筆頭とする事業



持株会社体制へ移行した。

平成 24 年 4 月、株式移転により神奈川県横浜市に Y 会社 が設立され、同年 7 月に、 Z1 会社 の管理部門が、 Y 会社 へ移管され、事業持株会社体制が本格始動した。

平成 28 年 4 月、名古屋証券取引所市場第二部へ株式を上場した。

#### イ 事業内容及び経営状況

Y 会社 の事業年度第 7 期の有価証券報告書（平成 30 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日）によると、 Y 会社 は子会社 20 社と Z2 グループ を構成し、寝具・リビング用品事業及び不動産賃貸・クレジット事業を行い、平成 31 年 3 月決算時、 Z2 グループ の売上高は約 150 億円であり、経常利益は約 13 億円である。

また、事業年度第 10 期の有価証券報告書（令和 3 年 4 月 1 日～令和 4 年 3 月 31 日）によると令和 4 年 3 月決算時、 Z2 グループ の売上高は約 120 億円であり、経常利益は約 29 億円である。

同報告書によれば、寝具・リビング用品事業の売上げは、近年、前年度比で減収傾向にあり、減収の理由は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による得意先の経済活動の停滞化及び販売員数の減少による売上げの減少によるものであるとされている。

また、同事業の利益は、平成 31 年 3 月決算から令和 2 年 3 月決算までは、前年度比で減益傾向にあったが、令和 3 年 3 月決算から前年度比で増益に転じ、令和 4 年 3 月決算も前年度比で増益である。

増益の理由は、布団クリーニングの業績が好調であり販売員一人当たりの売上高が上昇したこと、グループ全体での業務効率化が進んだこと及び経費削減が販売員数の減少による減益を補ったことによるものであったとのことである。

#### (2) Y 会社 の子会社設立及び編成

Z2 グループ の正確な変遷については不明であるが、書証等、 Y 会社 ホームページ及び有価証券報告書から、以下の点が認められる。

昭和 56 年 4 月、直接消費者へ訪問販売を行うダイレクトセールス会社計 9 社が設立され、昭和 61 年 3 月には、これらのダイレクトセールス会社による委託契約に基づく販売代理店制度の運用が開始された。

平成 25 年 2 月、ダイレクトセールス会社の管理・統括をする Z5 会社（以下「 Z5 会社 」という。）、製品の企画、製造、管理及び販売を担う Z6 会社（以下「 Z6 会社 」という。）並びに不動産賃貸・クレジット事業を担う Z7 会社（以下「 Z7

会社」という。)がY会社の子会社として発足し(以下3社それぞれを「中間統括会社」と呼称することがある。)、それぞれの資本傘下に寝具・リビング用品の卸売、レンタル、配送・倉庫業務、クリーニングを担う会社、情報システム開発を担う会社及び資産管理を担う会社が編成された。

令和元年8月、Z7会社は、Z8会社に商号変更した。

また、同月、Z6会社は、子会社5社を吸収合併するとともに、Z9会社(以下「Z9会社」という。)に商号変更した。

### (3) Z3会社の沿革及び経営状況

上記(2)のダイレクトセールス会社の一つとなっているZ3会社は、昭和57年3月26日設立され、当初の商号はZ10会社であった。

その後、Z3会社、Z11会社、Z3会社と商号が変遷している(以下これらを「Z3会社」と総称することがある。)。現在は、Z5会社の完全子会社となっている。

申立日現在において、Z3会社には、前記、支部組合員が所属する大宮支店の他、前橋支店、仙台南支店、信州中央支店、新潟支店、長岡支店、上信越支店、富山支店及び金沢支店がある。

支部組合員は、平成15年2月までに、Z3会社に入社し、雇用契約を締結していたが、平成2年3月から平成21年3月までに、それぞれ雇用契約を終了し、Z3会社と寝具類等の商品の販売及びこれに付随する業務について委託契約(以下「委託販売契約」という。)を締結した。

Z3会社と委託販売契約を締結した者は、「93社員」(あるいは「代理店)」などと呼称されている。

Z3会社の売上げは、平成28年で約11億8,600万円、令和3年で約3億5,000万円であった。

大宮支店の売上げは、平成27年で約5億4,000万円、令和3年で約5,400万円であった。

販売員1人当たりの1日の売上げは、平成27年で約5万5,000円、令和3年で約1万8,000円であった。

正社員及び93社員は、平成27年、正社員11人及び93社員28人の計39人、本件審問実施時、正社員2人及び93社員16人の計18人であった。

本件審問実施時、15人の支部組合員のうち、売上げのある支部組合員は7人であり、それぞれ月の平均売上げで40万円が2人、20万円が2人、

10万円未満が3人であり、それ以外の支部組合員は売上げがない状況であった。

なお、正社員及び93社員が販売している布団等の商品は、Z9会社が所有したまま、正社員及び93社員によって顧客に販売される。また、93社員が営業活動の際に利用している携帯端末機器（以下「iPad」という。）は、社外通信会社から、Y会社の傘下別会社が貸借し、それをZ3会社が転借し、93社員が利用している。

#### （4）支部結成から本件救済申立てに至るまでの経緯

##### ア 93社員の状況について

支部組合員は、Z3会社と雇用契約を終了し、委託販売契約を締結したことで、事務手数料などの経費を負担することとなったが、かつてZ3会社の正社員として販売業務に従事していた際には、基本給及び諸手当が賃金として支給されており、事務手数料などの経費が控除されることはなかった。

支部組合員のA2（以下「A2」又は「A2」という。）は、週5日フルタイムで働いていたが、収入から事務手数料などの経費等を差し引かれ、平成30年11月から平成31年4月までの6か月間で、経費等を差し引かれた収入は、月額13万円を超えた月が2か月あるものの、その余は、月額6万2,460円、4万6,442円、8,426円であり、同年2月は、収入が、マイナス2万8,059円と計算され、その額が翌月の収入から控除されていたとのことである。

また、93社員は、かつて正社員だったときと同様に、休日出勤、朝礼への参加を行っていた。更に、93社員が正社員と共に乗車する営業車両に誰と誰が乗るかはZ3会社が決定していた。

##### イ 支部の結成及び団体交渉の申入れ

平成28年5月20日、組合は、A2ら18人の93社員からZ3会社の労働実態について、相談を受けた。

相談の内容は、委託販売契約に基づく一切の債務を担保するために、93社員が毎月積み立てた一定の金額（以下「保証金」という。）について、保証金を積み立てた当時のZ3会社の代表取締役C1（以下「C1元社長」という。）が、93社員に対し、いつでも下ろすことができる」と説明していたにもかかわらず、93社員らが保証金の返還を求めたところ、C1元社長及びZ3会社の前代表取締役C2（以下「C2前社長」という。）から返還できないと言われたことから、生活に困っているということであった。

組合執行委員長 A1（以下「A1」という。）は、A2 らに対して、93社員は Z3 会社 と委託販売契約を締結しているが、実態は、正社員と同じように、雇用されている労働者であって、93社員の労働実態等の改善を要求するために労働組合を作る必要があることを伝えた。

平成 28 年 9 月 29 日、93社員の労働実態の改善を目的として、支部が結成された。

また、同日、組合及び支部は、Y 会社 の代表取締役である B 会長（以下「B 会長」という。）が 93社員に支給される賞金をカットしていると、93社員らが訴えていたため、Z3 会社 だけでなく Y 会社 に対しても、支部が結成されたこと及び結成されるに至った経緯について記載された意見書を送付するとともに、Z3 会社 に対し、団体交渉を申し入れた。

Z3 会社 との第 1 回団体交渉の主な要求事項は、以下のとおりであった。

#### 1. 要求

##### (1) 委託契約社員（93社員）

委託契約社員を正社員にすること。また、賃金や労働条件は、これまでの経験を考慮すること。

##### (2) 正社員

①休日出勤は労働基準法に基づき支払うこと。また、過去の未払いの休日出勤手当を支払うこと。

②賞金は一方的にカットしないこと。

③正社員の公正な賃上げをすること。

④就業規則や賃金規定などに基づき、役職手当や諸手当を支給すること。

平成 28 年 10 月 25 日、C2 前社長が、Z3 会社 の代表取締役を退任し、C3（以下「C3 社長」という。）が代表取締役に就任した。

C3 社長は、93社員について、朝礼の廃止、営業車両の編成につき Z3 会社 は関与せず 93社員で編成を決めること及びカレンダー上休日となっている日の出勤を認めないこと等とした。

本件救済申立てが行われるまでの平成 28 年 10 月 19 日から令和元年 5 月 21 日までの間に、組合及び支部と Z3 会社 で計 19 回の団体交渉が行われた。

組合及び支部は、93社員を労働者として認めさせること、具体的には①正社員に戻すこと②保証金を全額返還すること等について団体交渉を行った。

組合及び支部は、93社員の正社員化や過去の経費の精算等の問題については、直接の使用者である Z3 会社 の経営判断のみでは是正・改善できる問題ではなく、持株会社として Z2 グループ 内の事業展開に関して決定的な影響力・支配力を有する Y 会社 と団体交渉を行うことが抜本的解決のためには不可欠であるとして、平成 30 年 12 月 25 日、平成 31 年 3 月 1 日及び同月 4 日に、Y 会社 に対して、団体交渉を申し入れた。

主な要求事項は以下のとおりであった。

- 「1. Z1 会社 支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。
2. 事務手数料など経費を控除しないこと。
3. これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと。」

ウ 団体交渉申入れに対する Y 会社 の対応及び本件救済申立て

Y 会社 は、組合からの平成30年12月25日及び平成31年3月1日の団体交渉申入れに対して、支部組合員と委託販売契約を締結しているのは Z3 会社 であり、Y 会社 は別の法人であること、また、Y 会社 は、委託販売契約の条件等につき、Z3 会社 と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定するような地位にもないことから、団体交渉には応じない旨を文書で回答した。

組合は、平成31年3月4日にも、同様の議題で、団体交渉を申し入れたが、Y 会社 は、団体交渉には応じなかった。

組合は、Y 会社 が、上記団体交渉申入れを拒否したことが、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、令和元年6月25日、当委員会に救済を申し立てた。

また、同日、支部組合員らは、さいたま地方裁判所に、① Y 会社 及び Z3 会社 等を被告として、不法行為を理由とする約4,500万円の損害賠償請求、② Z3 会社 を被告として、賃金未払いを理由とする約2,700万円の請求及び③ Z3 会社 を被告として、不当に徴収された経費及び保証金の返還等約1億8,000万円の支払請求、総額約2億5,200万円の支払を求める民事訴訟を提起した。

#### 第4 争 点

組合が、平成 30 年 12 月 25 日付け、平成 31 年 3 月 1 日付け及び同月 4 日

付けで申し入れた団体交渉の以下の議題につき、Y会社は、労組法第7条の「使用者」に当たるか。

また、当たるとした場合、Y会社は、正当な理由なく団体交渉を拒否したと言えるか。

【議題】

- 「(1) Z1会社 支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。
- (2) 事務手数料など経費を控除しないこと。
- (3) これまで会社が不当に得た経費を組合員に支払うこと。」

## 第5 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張の要旨

#### (1) 労組法における使用者について

不当労働行為制度の究極の目的は、団結権侵害行為を排除し、団体交渉による労働条件対等決定を実現することにある。

直接の契約当事者以外に、団体交渉事項（労働条件等）について、実質的に支配・決定している者がいる場合に、その者が団体交渉に応じる義務がないとするならば、労働条件対等決定という法の趣旨は実現されないことになる。

かかる法が求める労働条件対等決定を実現するためには、当該団体交渉事項について、過去において現実に支配・決定した事実の存否それ自体が主張立証されなければならない道理はない。

#### ア 朝日放送事件最高裁判決との関係

本件の使用者性（労組法7条2号の「使用者」該当性）については、朝日放送事件（最高裁平成7年2月28日判決、以下「朝日放送判決」という。）は、派遣先から労働者に対する直接の業務上の指示が予定されており、実際にも直接の業務上の指示が行われていた事案であるのに対し、本件は、持株会社→中間統括会社（Z5会社）→Z3会社→93社員（実質的には労働基準法（以下「労基法」という。）上の労働者）という、持株会社が関与するという縦の支配従属関係が問題となっているという本件ならではの特殊性を踏まえて判断することが必要となる。

労働契約上の使用者以外の者の不当労働行為上の使用者性の判断に当たっては、当該事案で問題となっている団体交渉事項についての実質的な支配・決定力の有無によって判定されるべきである。

#### イ 親子会社の事例について

親会社が子会社の労働者の基本的な労働条件等（当該事案における団体交渉事項）について現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にある場合には、その限りにおいて親会社も不当労働行為上の「使用者」に該当するものと解され、純粹持株会社とその傘下にある事業会社（被持株会社）の労働者・労働組合との関係などにも基本的に当てはまるとされる。

株式を保有することによる子会社への支配が、労組法第7条の使用可能性の判断との関係でどのように影響するかという点は、あくまでも当該団体交渉事項に関する支配・決定できる地位と評価すべきものかどうかという観点で検討すべき問題である。

(2) 本件の前提となる組合と Z3 会社 との団体交渉について

ア Z3 会社 との団体交渉事項

組合が Z3 会社 に申し入れた主な団体交渉事項は、93 社員を正社員にすることであった。

イ 21 回にわたる団体交渉の具体的な団体交渉事項

(ア) ①組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること

- a 93 社員のみ積み立てさせられた保証金の全額返還問題
- b 93 社員の賃金減少につながるエリア制等の具体的営業方法の制限
- c Y 会社 への上納金とモラル違反等を理由とする賞金カットの問題
- d 休日出勤等を含めた正社員と同様の指揮命令・拘束
- e i P a d による 93 社員を含めた販売員への業務指示・管理
- f Z3 会社 が経費負担のリスクを一切負わないことによる最低賃金を下回るマイナス賃金の問題

(イ) ②事務手数料など経費を控除しないこと

組合は、第 20 回団体交渉で、正社員はガソリン代等の経費を負担させられていないので、マイナスマージンは発生しないが、93 社員はガソリン代等の経費を負担させられており、マイナスマージンが発生することの不当性を保証金の全額返還問題の中で訴えている。

(ウ) ③これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと

組合は、第 9 回の団体交渉の中で、Z3 会社 と解決に向けて少人数で交渉を行うことを合意し、第 10 回団体交渉の前に、約 2 億 3,000 万円の損害金（うち経費負担分は 1 億 7,000 万円）の支払を求め、事務折衝（団体交渉）を行っている（乙 5 の 1）。

(3) 本件の団体交渉事項について

ア 組合が Y 会社 に申し入れた議題とその内容

本件の団体交渉事項は、平成 30 年 12 月 25 日付け団体交渉申入書等に記載された以下の議題のとおりである（以下「本件団交事項」という。）。

- 1 Z1 会社 支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。
- 2 事務手数料など経費を控除しないこと。
- 3 これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと。

上記議題のうち、「1 Z1 会社 支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。」（以下「本件団交事項 1」という。）は、支部に加入した 93 社員は形式的には委託販売契約を締結しているが、従前と仕事の仕方は全く変わらず、正社員と同一業務に従事しており、実質的には労基法上の労働者であることから、偽装請負を止めて、元々の労働者（正社員）としての権利を保障することを求めるものである。

上記本件団交事項 1 は、正社員と同じ業務指示等を止めることを求めているのではなく、93 社員の稼働実態に見合った労働者としての処遇を求めるものである。

93 社員を労働者として認めるよう求めているのであり、適正請負のような体裁に整えることを求めるものではない。

上記本件団交事項 1 を具体化したものが、① 93 社員の保証金全額返還問題、② 93 社員の収入減に直結するテリトリー制（エリア制）適用問題、③ Y 会社 への上納金と 93 社員の賞金カットの問題である。

イ 「2 事務手数料など経費を控除しないこと」

この「事務手数料など経費を控除しないこと」という内容は、上記本件団交事項 1 と表裏の関係にあり、93 社員の稼働実態が正社員と同じであることを踏まえて、正社員労働者としての権利を認めるように求めたものであり、正社員には負担させていないガソリン代等の経費の負担を、Z3 会社 の負担に戻すことを求めるものである。

ウ 「3 これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと」

この「これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと」という内容は、93 社員の制度が、委託販売員の売上げが上がらなくても、Z3 会社 が経費負担により赤字を負わないで済む一方で、支部組合員の生活困窮の原因となっている問題につき、経費を 93 社員に負



担させるのを止めるとともに、最低賃金法以下の賃金による困窮生活を強いられた支部組合員への生活保障等のために解決金の支払を求めたものである。

エ Y会社 が本件団交事項1について認識していたこと

Y会社 との関係においても、本件団交事項は明確であり、かつ、Y会社 も認識していたか、容易に認識できたものである。

組合は、平成30年9月29日の支部の結成通告と同時に、Z3会社 のみならず、Y会社 に対しても偽装請負である93社員の働き方（業務上の指揮命令内容・労務提供の態様）の問題点につき、今後のZ3会社 との団交を適切に進めるために意見書の形式で問題点を告知している。

また、組合が、Y会社 にも意見書を送付したのは、Z3会社のC2前社長らが、賞金カット等につきY会社の決定や関与がある旨を度々説明していたので、解決のためにはY会社 への関与も必要になるのではないかと想定していたからである（甲16の1～2）。

そして、組合が、本件団交事項1を具体化したものとしているのは、上記意見書でも指摘した93社員の働き方（業務上の指揮命令内容・労務提供の態様）の問題点のうち、その一部である①保証金の積立ての問題、②売上の減少につながるテリトリー（エリア）制の問題、③モラル制度を理由とした賞金カットがY会社 への上納金の支払いのためという問題の3点である。

上記①②③の位置付けは、本件団交事項1を具体化したものであると同時に、Y会社の労組法上の使用者性を基礎付ける事実でもある。

同意見書には、労働組合結成の経緯、保証金の積立ての問題点（上記①に関するもの）、休みを取らせてもらえないシフトの問題、年間稼働日数や稼働時間を決められていること、車両ペアを決められていること、賞金を一方的にカットすること、企画賞金カットの連帯責任を取らされたこと、賞金カットと本部への上納金の問題（上記③に関するもの）、高額な車両経費の問題、その稼働実態は独立の事業主ではないこと等、様々な問題点を指摘しており、Y会社 にも同内容を送付していることから、Z3会社 だけでなく、Y会社 も、組合が指摘する93社員の働き方の問題点につき、認識していたか、容易に認識できたことは明らかである。

②テリトリー（エリア）制の問題点については、上記意見書には明示されていないが、偽装請負が問題となる場合の労働者の労務提供の態様は多種多様であるところ、Z3会社 との第1回団体交渉にお

いて、C3 社長は、各組合員の要望や訴えを聞いた上で、4つの問題として、賞金カットやテリトリー制について一応の回答をしており（甲114の1の17～18頁）、Z3会社との団交事項でないとの主張は、そもそも成り立たない。

また、③モラル制度を理由とした賞金カット問題については、上記意見書に記載されているだけでなく、第1回団体交渉において、A3支部組合員が賞金カットの問題につき指摘している。

以上から、組合が、本件団交事項1を具体化した上記①②③につき、Z3会社との間で議題にしていたことは明らかであるし、組合側から上記①②③につき解決に向けた協議を求めていたことも同様に明らかである。

#### （4）団交事項との関係における Y会社 の使用者性

##### ア 93社員の保証金の全額返還問題

93社員とZ3会社の委託販売契約書内の保証金制度は、Y会社の株式上場の際に導入された制度であり、93社員は、Z3会社を介して、保証金を徴収されていた。

Z3会社を介したY会社による保証金の積立ては、93社員が労基法上の労働者であることから、賃金の全額払いの原則（労基法24条1項）に違反する行為であり、93社員の労働条件に直結する問題である。

組合は、Z3会社と団体交渉を行い、保証金に関する協定を締結しているが、Z3会社からの保証金の返金は一部にすぎず、保証金の全額返金を認めることは、93社員の保証金制度の廃止に等しく、そのようなグループの根幹に関わる問題は株式上場のために保証金制度を決定・実施しているY会社にしか解決のための判断はできないと言える。

##### （ア） Z3会社 との団体交渉の内容

保証金の全額返還問題については、組合とZ3会社との間で協議されている。

##### （イ） Y会社 による93社員の保証金積立て決定・指示

C1元社長は、平成24年に、A2らの委託販売契約書を作成する少し前に、A2らに対し「お前ら金がないだろうから、株式上場に必要なので先に積んでおいた」等と説明している。

委託販売契約書に添付された準消費貸借契約書は、毎月2万円、3万円等、毎月定額をZ3会社に返還する内容となっており、毎

月、支部組合員の給与から保証金積立て名目で、支部組合員の賃金から控除されていた。

平成24年6月に作成した A2 らの委託販売契約書は、Y会社の C4 MSGが交付、回収し、Y会社において管理を行っていた。

Y会社は、名古屋証券取引所の株式上場基準のうち、いずれかの事項に関連して、Z3会社を含めた全販売会社の93社員全員につき、保証金を積み立てさせることを決定し、A2らについては、Z3会社を介して、平成24年の株式上場のタイミングに合わせて、保証金を積み立てさせたものである。

(ウ) 93社員の保証金に関する協定書

組合らは、Z3会社との第3回団体交渉が終了した後、平成28年12月9日に、Z3会社との間で93社員の保証金に関する協定を締結している(乙6)。

しかし、その内容は、全面的解決には、程遠い内容に止まっている。そのため、同協定書3項で、再度団体交渉を行うものとする定められている。

組合は、その後、Z3会社から、上記調査結果の報告を受けたことがなく、保証金全額返還問題が解決しない状況が継続したことから、平成30年12月25日に、Y会社に団体交渉を申し入れた。

(エ) Y会社の決定と解決能力

Z3会社には、保証金廃止等の決定権はなく、Y会社は、93社員の保証金積立制度の廃止等の決定権を有していたが、名古屋証券取引所への株式上場のための承認の条件である以上、形だけでも保証金の体裁を残しておかなければならなかった。

決定権のないZ3会社は、保証金の積立てが、Y会社の名古屋証券取引所の株式上場条件になっている以上、組合との団体交渉において、労働者性を認めることは許されない立場にあった。

また、93社員が、ダイレクトセールスに組み込まれた委託販売員であることは、Z3会社ではなく、Y会社のC4が、委託販売契約書や準消費貸借契約書の作成を指示している(甲7等)ことから明らかである。

C2前社長の言う「本部」とは、Y会社=B会長を指すものであって、93社員の委託販売契約書や準消費貸借契約書は、Z5会社ではなく、Y会社の前身であるZ1会社の本社がある静岡県浜松市に保管されていたのであるから、保証金制度の運用につき、抜本的な運用改善を行うことができるのは、Y会社のみであったと

言える。

更に、Y会社は、Y会社の株式上場は、平成24年ではなく、それから約4年も後の平成28年4月であると主張するが、上記理由に加え、Y会社設立前（甲1の1、平成24年4月2日設立）は、実際に保証金の積立てを強制されなかった93社員がほとんどであったこと等から、Z1会社を中心としたグループから、持株会社のY会社を頂点としたグループに移行するための株式上場に向けた準備のために、Y会社が93社員の委託販売契約書や準消費貸借契約書を整えようとしたことは、C3社長が、テリトリー制について、証券取引所から、テリトリー製の整備は将来的な検討事項とすることによって承認されたと説明していることから判断できる。

(オ) 保証金制度の維持の必要性

保証金の返還について、Y会社に関与・決定していることは、①平成24年の保証金制度を作った時期が、Y会社の設立時期及びZ1会社の管理部門をY会社に移管して持株会社体制が本格的に始動した時期とほぼ同時期であること（甲36の12の132頁）、②委託販売契約書をZ3会社ではなく、Z1会社本社の所在地であった静岡県浜松市で管理していたこと（甲137の2頁）、③Z3会社のC1元社長が連帯保証人になっていること（甲73）等に加え、C3社長が在庫に対する保証であることを認めていること等から（甲115の1の21頁）、保証金制度の改廃につき決定権を有するのはY会社であることは明らかである。

イ 93社員の売上減少につながるテリトリー（エリア）制について

(ア) テリトリー（エリア）制を決定・実施したのはY会社であること  
テリトリー（エリア）制の内容を決定し、実施したのはZ5会社ではなく、Y会社である。

前記の保証金と同様に、Y会社の株式上場に当たり、証券会社と証券取引所からクレームが入ったことを契機としたものである（甲114の18頁）。

(イ) 93社員へのテリトリー（エリア）制運用状況

93社員は、自分が担当したいテリトリー（エリア）の申請書を提出し、Y会社が、Z3会社を含めた各販売会社の93社員や正社員の担当するテリトリー（エリア）が重複しないように、各93社員の担当テリトリー（エリア）を決めて、テリトリー（エリア）制を実施させていた。

(ウ) テリトリー（エリア）制の実施は、93社員にとっては、ガソリン

代等の経費負担がない正社員に比べ、売上げや経費負担額等、当該支部組合員の手取り額等の労働条件に直結する問題である。

そして、テリトリー（エリア）制が導入された結果、A2 から93社員の手取りも減ってしまった。

(エ) そして、テリトリー（エリア）制が、Y会社 の名古屋証券取引所への株式上場の条件として導入することが決定されたものであることからすると、前記保証金の全額返還問題と同様に、エリア制の導入を決定した Y会社 のみが、テリトリー（エリア）制の改廃等の決定権を有し、解決能力を有していたものである。

平成28年9月22日、B 会長は、Z3会社 大宮支店を訪問し、93社員を含めた販売員の営業エリアの範囲を制限することについて説明した（甲82の2）。

また、B 会長は、自ら販売員の移動距離をGPSで確認しながら、統計を取り、販売員の走行距離・走行時間を短くして、顧客との対面営業時間を増やすために導入するものであると説明している。

すなわち、93社員は、形式的には委託販売契約を締結しているにもかかわらず、Y会社 が、Z3会社 を通じ、93社員の労務提供の態様（営業活動範囲の制限）を決定しているのである。

(オ) Y会社 による93社員ら販売員の営業管理

B 会長は、iPad等を通じて93社員ら販売員の営業活動の方法や成果を、GPSで監視・把握していることや、平成28年9月22日の Z3会社 大宮支店での朝礼の場で、エリア制に関する発言の際に幹部会に出席していた93社員の A4 支部組合員から質問を受けていることから、93社員がダイレクトセールスの一員として正社員の販売員と同様に稼働していることを当然認識していた。

(カ) 訪問先の選定等

Y会社 は、Z5会社 を通じて、改廃権限を有する訪問販売管理規程により（甲148の45、46頁）、93社員に対しても、新規顧客を開拓する場合には、一定地区を一軒ずつ訪問すること、既存顧客を訪問する際は「営業支援システム」を活用して、その顧客情報を基に訪問することや（甲148の19頁）、「ガイドN顧客」は訪問自粛、「ガイドF顧客」は2年間の訪問自粛等を指示している（甲148の20頁）。

(キ) マイ顧客制度・松竹梅制度とエリア制

マイ顧客制度は、販売員が、マイ顧客を登録した場合、松・顧客は、販売員に支払われる賃金のうち、80%がマイ顧客に登録した販売者

に分配され、竹・顧客は50%、梅・顧客は25%が分配されるという制度である（甲45）。

また、マイ顧客制度は「但し、同一販社内ではマイ顧客分配が発生する場合、配分変更は可能とする。」と記載されていることから、Z3会社を含めた各販社が制度設計して実施したものでないことは明らかである（甲45、甲46は形式的にはZ5会社名義で発行されている）。

このように、マイ顧客制度は、完全歩合給の93社員にとって、極めて不利益な制度であった（甲50の②）。

（ク）ホームエリア制

ホームエリア制は、販売員を変更・異動させることを目的としていた。

また、ホームエリア担当者以外に顧客対応する必要性が生じた場合、誰に顧客対応させるかも販売会社が決めるのではなく、Z5会社が指示することになっていた（甲51）。

（ケ）テリトリー制

平成31年4月から実施する予定であった「テリトリー制導入について（平成28年10月発表）」で説明されたテリトリー制は、B会長やZ5会社の代表取締役C5（以下「C5社長」という。）が、93社員の営業効率を上げて収入を増加させる目的で制度化したことを認めているところ（甲96）、平成28年9月22日、B会長自らが、Z3会社大宮支店で説明したエリア制を発展させたものである（甲96、甲82の2）。

（コ）Y会社の関与

平成27年12月25日のZ3会社のグループ長会議で、平成28年3月から、Y会社会長の戦略室で、全国の販売会社の販売市場がiPad上で閲覧できるようになるという報告があった。

そして、平成28年の年頭のご挨拶では、Z2グループが、昨年度は、マイ顧客登録による顧客管理システム等、色々と変化をしてきたこと、昨年以上に今年取り組むべきものとして、給与・歩合の改革、市場の改革（テリトリー制）等を打ち出すことが指摘されている（甲77）。

また、B会長は、Z3会社大宮支店で、エリア制の説明をしている（甲82の2）。

更に、C2前社長は、平成28年9月頃、B会長が、GPSを利用して、93社員を含めた販売員の走行距離等を管理していること

を認めている（甲 125 の 2 の 4、5 頁）。

同様に、C2 前社長は、同年 9 月 30 日、A2 に対し、エリア制の話は何も決まっていないが、B 会長が先走っているだけと述べている（甲 135 の 14、15 頁）。

(サ) 団体交渉の経過

これらのホームエリア制、テリトリー制及びマイ顧客制度は、その制度に拘束される 93 社員にとっては売上げ＝完全歩合給の増減に直結する重要な問題であったので、組合は、Z3 会社との第 1 回団体交渉において、これらの制度の問題改善を求め、C3 社長（当時支配人）も、テリトリー制は、93 社員の労働条件に関わるものであることを認めている（甲 114 の 1 の 18 頁）。

ウ Y 会社 への上納金と 93 社員の賞金カットの問題

賞金は、93 社員にも、正社員と同様に、Z3 会社の給与規程第 23 条に基づき支給されるものであるところ（甲 6）、93 社員の場合には、正社員と異なり、賞金の原資となる企画費を Z3 会社に一方的に徴収されていることからすると、任意に支給しているというものではなく、93 社員にとっては権利（賃金）としての実質を有している。

(ア) 上納金（経営指導料）の徴収、モラル制度による賃金カットは Y 会社 が決定・実施していること

Y 会社 への上納金（経営指導料）の徴収を決めたのが、Y 会社 であることは、Y 会社 による法令及び定款に基づくインターネット開示事項の記載から明らかである（甲 76）。

また、93 社員も対象となるモラル制度（駐車禁止等のモラル違反に対し、ペナルティを課す制度）も、Y 会社 が決定・実施しているものである。

(イ) 93 社員への運用状況

上納金（経営指導料）は、Z5 会社の年頭挨拶によると、Z3 会社 を含めた各販売会社から Z5 会社 へ、更に Z5 会社 から Y 会社 へという流れで支払われている（甲 77）。

上記上納金は、賞金カットを原資としているが、93 社員に対する賞金カットは、93 社員が労基法上の労働者であることから、賃金の全額払いの原則（労基法第 24 条第 1 項）に違反する行為であり、93 社員の労働条件に直結する問題である。

(ウ) 団体交渉での交渉内容と解決主体

Z3 会社 との第 2 回団体交渉において、A2 が、賞金カ

ットは Y 会社 が決めていると C2 前社長から説明を受けていると指摘し（甲 115 の 2 の 15 頁）、第 13 回団体交渉において、A4 支部組合員も指摘している（甲 116 の 2 の 9 頁）。

また、上記 A2 の指摘に対し、C3 社長が、分からないと回答していることからすると（甲 115 の 1 の 15 頁）、Z3 会社 に賞金カットの決定権限がないことを認めるに等しいものである。

そして、上納金（経営指導料）が Z3 会社 から Z5 会社 を経由して Y 会社 に支払われるものであることからすると、賞金カットの改廃は Y 会社 にしか判断できないものである。

(エ) そして、Z3 会社 が、Y 会社 と Z5 会社 から二重に支配・統制されていることからすると、C2 前社長が、B 会長からの賞金カットの指示・方針を拒否することはできない立場にあった。

すなわち、Z3 会社 には賞金カット問題の解決につき決定権はなく、Z3 会社 を介して 93 社員の賞金カットを指示している Y 会社 のみが、93 社員の賞金カット問題解決の決定権を有しているものである。

これは、Z3 会社 が賞金の原資として企画費を徴収していることから明らかなものと言える。

つまり、Z3 会社 等の販売会社から、Z5 会社 を通じて、Y 会社 へと徴収される経営指導料の原資の中心は、Z3 会社 等の販売会社の営業による売上げであって、各販売会社の売上げから、経営指導料を確保するために、賞金カットが行われていたものである。

(オ) モラル違反等を理由とした一方的賃金・賞金カット

Z3 会社 の賞金には、①企画賞金と②オープン賞がある。

①の企画賞金は、Z3 会社 が 93 社員から徴収している企画費が一部充当されるもので、C1 元社長が代表取締役の時代から売上げが 100 万円に満たない場合には企画賞金がカットされていた。

A5 支部組合員の陳述書別紙によれば（甲 130 の 31 頁、甲 128 の 1～7）、オープン賞の金額は、年々下げられている。

このように、完全歩合給とされている 93 社員の生活原資となる賞金が、年々カットされた理由につき、1つは、C1 元社長や C2 前社長が認めているように、Z3 会社 から本部（Y 会社）への上納金の支払が増え、Z3 会社 にとって経営状況が厳しいことを理由に、93 社員に支払われるはずの賞金をカットして、本部（Y 会社）への上納金の原資にしたということであり、その指示が



B 会長によるものである。

また、Y会社が決めた駐車禁止等のモラル違反に対するペナルティの対象は、企画賞金及びオープン賞のカットにも及び、現在もモラル違反に対する企画無効のペナルティは維持されているところ、これら制度もY会社が決定的していることは、C1元社長やC2前社長の発言からも明らかである。

(5) その他 Y会社 の使用者性を基礎付ける事項

ア Y会社 による i P a dを通じた業務指示・管理

Y会社 は、93社員に貸与した i P a dを通じて、当該支部組合員の出勤の有無、当日の売上げ、それを踏まえた当月の売上げ、クリーニングを希望する顧客の担当の指示と顧客への連絡後の結果の入力等、リアルタイムで具体的かつ詳細な業務指示を出し、業務内容を報告させ、直接かつ全面的に93社員の営業活動を把握している。

すなわち、93社員は、形式的には委託販売契約とされていたが、実際には、Z3会社 のC1元社長やC2前社長からの業務上の指示だけでなく、Y会社 のお客様相談室等を通じて、個別具体的な業務指示を受けていた。

イ Y会社 作成の訪問販売管理規程等による業務管理・指示

Y会社 は、訪問販売管理規程を制定し、Z2グループの正社員や93社員に対して、これを遵守して営業活動に従事することを求めている。

この訪問販売管理規程は、Y会社の「総務グループ」が起案し、同社の取締役会が改廃を決定することが明記されており、その一切の改廃権限をY会社が有している（甲52の32頁付則）。

ウ 団体交渉事項との関連性

(ア) Y会社 による販売方法に関する指揮命令は、特定商取引法その他の消費者保護を目的とする法律の規定を超えて、あるいは法律の規定・規制とは無関係に、支部組合員の営業方法を全般的に制限するものである。

Y会社 による93社員への販売方法に関する指揮命令は、正社員に対する指示と全く同じであり、支部組合員の労働条件で最も重要な賃金の手取り額に直接重大な影響を及ぼすものである。

(イ) 組合は、このような営業活動全般の業務上の指示・制限につき、Y会社 に対して、「申立人組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること」等を団交事項として団体交渉を申し入れて

いる。

組合は、A2 らに労働者としての権利を保障せよという団交事項を申し入れ、実際に Z3 会社 との間で、Y 会社 が決定した訪問販売管理規程、自主行動基準及び膨大な量の各種通達に基づく具体的な業務命令・営業活動の制限に対し、①エリア制の問題（第 1 回団体交渉等）、②モラル違反等による賞金カットの問題（第 1 回団体交渉、第 2 回団体交渉、第 5 回団体交渉、第 10 回団体交渉）、③日曜日の出勤も含めたカレンダーに基づく勤務（第 12 回団体交渉、第 13 回団体交渉）、④マイナス賃金の問題（最低賃金法違反）（第 1 回団体交渉）等を協議してきたが、結局、Z3 会社 には決定権も解決能力もなかった。

以上から、保証金全額返還問題と同様に、訪問販売管理規程、自主行動基準及び膨大な量の各種通達に基づく業務上の指示・制限内容につき改廃権限を有するのは、Y 会社 に他ならず、93 社員の労働条件に直結する上記①ないし④の団交事項についても、Y 会社 が唯一解決能力を有していたものである。

(ウ) Y 会社 は、有価証券報告書の中で Z1 会社 が、昭和 61 年 3 月に委託販売契約に基づく販売代理店制度を開始したことを謳っている。

そして、Y 会社 は、支部が結成され、偽装請負の指摘がなされるや否や、第 6 期（平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日まで）の有価証券報告書の【沿革】から昭和 61 年 3 月に委託販売契約に基づく販売代理店制度を開始したという記載を削除した。

Y 会社 からすると、同社が Z1 会社 から継承・運用してきた委託販売契約に基づく販売代理店制度の記載をそのままにすると、① Y 会社 が偽装請負を認識していること、②販売代理店制度は、Y 会社 が Z1 会社 から継承・運用した制度であることから、その改廃権限は Y 会社 が有するものであることをうかがわせることになるという不都合があったので、あえて削除したと考えるのが常識的である。

#### (6) 使用者性の判断の在り方

ア 以上のように、組合は、Z3 会社 との間で、93 社員のみ積み立てさせられた保証金の返還問題、支部組合員の賃金の減少に直結するエリア制、同意なき賃金の減額に他ならない賞金カットの問題、休日出勤手当が支給されない休日出勤等を含めた 93 社員への具体的な業

務上の指揮命令等の93社員の労働条件全般の改善につき、具体的に交渉を繰り返している。

しかし、組合が、21回にもわたり Z3 会社 と団体交渉を繰り返した中で、辛うじて組合として解決できた問題は、保証金の一部返還だけであった(乙6)。

そして、組合が、C1 元社長や C2 前社長の上記言動等を踏まえて、Y 会社 との団体交渉により解決を図ろうとすることは当然のことであり、かつ、Y 会社 は、上記団交事項につき、具体的支配・決定を行うことができる地位にあったことから、Y 会社 は上記団交事項につき、団体交渉に応じなければならなかった。

イ Y 会社 が、上記団交事項との関係で具体的支配・決定が可能な地位にあるか否かは、①資本的支配関係の程度、②人的支配関係(従業員、管理職、役員の出向・兼務関係)、③子会社・孫会社による労働条件の決定、作業指揮命令への親会社の関与等の有無・程度(承認制、労働時間、賃金等の具体的労働条件への親会社の関与等)、④子会社・孫会社の人的・物的企業設備等の独自保有の実態の有無・程度、⑤子会社・孫会社の設立経緯(一部門の分離)、⑥親会社からの経営、営業方針等への関与の有無・程度、⑦親会社からの融資、金融・財務の自主性の有無・程度(債務保証等)、⑧子会社が実質上親会社の一部門化・同視可能性の有無・程度等の具体的判断要素を総合して判断されるべきものである。

以下、本件で問題となる個別の判断要素ごとに整理する。

ウ 団体交渉事項との関係における個別の判断要素について

(ア) ①資本的支配関係の程度

Y 会社 は、Z3 会社 の議決権 100%を間接所有しており、Y 会社 が Z5 会社 を通じて、経営責任、採算の明確化、人材育成だけでなく、Z3 会社 によるダイレクトセールスを二重に管理・統括しており(甲41の4頁)、Z1 会社 時代から具体的な業務上の指揮命令を下していた。

(イ) ②人的支配関係(従業員、管理職、役員の出向・兼務関係)

a C3 社長は、第16回団体交渉で、Z3 会社 の代表取締役だけでなく、Y 会社 の法務グループのグループ長の肩書も有しており、Y 会社 から Z3 会社 に出向していること、Y 会社 からは給与を、Z3 会社 からは役員報酬を得ていることを認めている。

そして、C3 社長は、Y 会社 の意向に沿って Z3 会社 の

93社員に対する偽装請負を解消しようとして、93社員への様々な業務上の指示内容を変更している。

b また、Y会社の社員であるC4MSGが、93社員に委託販売契約書を作成させ、同契約書を管理していたことは、Z2グループの委託販売員の制度を決定・維持・管理していた主体が、他ならぬY会社であることを裏付けるものである。

(ウ) ③子会社・孫会社による労働条件の決定、作業指揮命令への親会社の関与等の有無・程度（承認制、労働時間、賃金等の具体的労働条件への親会社の関与等）

a Z3会社の就業規則・給与規程

Y会社は、Z3会社の給与規程（甲6）の改廃に対する承認権限を有しており、93社員である支部組合員に支給される「賞金」の支給は、Z3会社の給与規程第23条に基づき行われている。

b Y会社の指示による賞金カット

支部組合員は、賞金カットについては、C2前社長から、朝礼等で、Y会社の統一したルールで賞金をカットすることを決めていると説明を受けていた。

A2は、第2回団体交渉において、賞金カットは、C2前社長から、Y会社が決めたことだ、B会長が決めたことだと説明を受けたと述べたところ、C3社長らは分からないとごまかしていた。

また、Z3会社の正社員であるA6支部組合員は、第1回団体交渉において、平成27年の年末にC2前社長から「社員の給料を下げると本部から言われている。」、「本社に言われて困っている。」と告げられていた。

C2前社長は、販売員の給料が下がったり、ノルマが上がったりすることについて、本社への上納金が増えたと説明していた。

c Y会社が管理している93社員と93社員のみに積み立てさせられた保証金制度の改廃はY会社のみが決定できる問題である。

したがって、Z3会社において、保証金問題を全面的に解決することはできない。

d 組合は、平成28年9月29日、Z3会社に対し、支部の結成を通告した（甲9）。

翌30日に、Z3会社の大宮支店の事務所に、Y会社の

B 会長、 Z5 会社 の C5 社長、 C1 元社長（当時は Z3 会社 の顧問）、 C2 前社長らが集まり、話し合いを行った。

その後、 Y 会社 の法務グループのグループ長でもある C3 社長が Z3 会社 に送り込まれたのは、 Y 会社 が 93 社員の稼働実態が偽装請負であることを熟知していたことから、その偽装請負状態の解消を図るためであった。

- e 93 社員である支部組合員と Z3 会社 との間の委託販売契約書（甲 7、甲 70～甲 74）の作成及び管理は、 Y 会社 の社員である C4 MSG を通じて行われていた。

Z3 会社 の C3 社長は、第 16 回団体交渉で、支部組合員の委託販売契約書を管理している C4 MSG の所属を Z5 会社の社員であると説明しているが、 Y 会社 のホームページ上では、 C4 MSG は、 Y 会社 の人事総合窓口の担当社員となっている（甲 88 の 15、16 頁）。

また、 Z3 会社 は、第 2 回団体交渉において、これらの委託販売契約書を管理・保管している場所は、 Z1 会社 の本社があった静岡県浜松市であり、 Z3 会社 が管理していたものではないと答えている。

- (エ) ④子会社・孫会社の人的・物的企業設備等の独自保有の実態の有無・程度

- a 93 社員の労務管理は i P a d を通じて具体的に行われていること

93 社員が使用している i P a d は、 Y 会社 から貸与されたものであるが、 Y 会社 は、 i P a d を通じて、93 社員にも業務上の指示を出し、93 社員からの個別具体的な報告も受け、正社員と同様に、全面的にダイレクトセールス部門に組み込むために労務管理している。

- b 93 社員の車両は Z3 会社 が所有するものでないこと

93 社員が、布団の営業活動のために使用している車両は、 Y 会社 が、名古屋証券取引所 2 部に株式上場する前は、 Y 会社の親会社で、資産管理事業を行っている Z12 会社 が所有者であった（甲 36 の 28 頁）。

Z3 会社 は、 Z2 グループ の中核業務であるダイレクトセールスを担う販売会社の 1 つであるが営業車両を所有していない。

- c 顧客名簿は Y 会社 が管理していること

組合が、第16回団体交渉において、顧客名簿が誰に帰属するか確認した際、C3社長は、Z3会社には顧客情報の管理能力がないので、Z5会社に帰属すると答えた。

しかし、A2が、Z5会社の誰がどのように顧客名簿を管理しているかと質問したところ、C3社長は、分からないと答え、調べて後で回答することになった。

しかし、現在に至るまで、回答はなされていない。

顧客名簿は、93社員がY会社から貸与されているiPad上で全面的かつ一括管理されていることから、Y会社に帰属していることは明らかである。

- d 以上のように、Z3会社は、①布団等のダイレクトセールスを担う販売会社でありながら、営業車両を所有していないこと、②C3社長自らがZ3会社には顧客名簿の管理能力がないことを自認していること、③Z3会社の93社員の営業活動は、Y会社がiPad等を通じて全面的に管理している状況であり、Z3会社は93社員制度を変更する権限を有しておらず、形式的には法人格を有しているが、その自主性・独立性は極めて弱く、実質的にはグループ企業の販売部門にすぎないものと評価できる。

(オ) ⑥親会社からの経営、営業方針等への関与の有無・程度

- a Z2グループの中核業務であるダイレクトセールスを担う販売会社の売上げノルマ達成のための二重の労務管理
- b Y会社のB会長は、平成28年9月22日、Z3会社大宮支店で、支部組合員に対し、テリトリー（エリア）制を導入することを説明している。

株式上場企業の持株会社のトップが、販売会社の支店で販売員に対し、具体的な営業方法の変更を説明し、質疑応答を行うということは極めて異例のことである。

そして、C3社長（当時支配人）は、第1回団体交渉において、テリトリー（エリア）制が、支部組合員にとっての労働条件であることを認め、ガソリン代や高速代の経費に言及して、支部組合員の賃金額が減少してしまうことを危惧していることからすると、支部組合員にとっても重要な労働条件（賃金の増減）に関わる問題であったことは争いのないところである。

このテリトリー（エリア）制は、93社員だけでなく、同じ販売員である正社員にも適用されるものであるが、C3社長（当時支

配人)は、Y会社が株式上場するに当たり、証券会社と証券取引所からクレームが入ったことから、将来的に対応することを検討するとして、株式上場が許されたものであるところ、その検討結果として、テリトリー(エリア)制を導入したと説明していることから、Y会社が決定したものであり、そうだとすると、Z3会社がテリトリー(エリア)制の改廃を行うことができないことは明らかである。

- c 所得倍増につながるエリアの配置を決めるのはY会社であること

Z5会社のC5社長は、平成28年10月、テリトリー(エリア)制の導入の目的につき、移動時間が減り、お客様との面談時間が増えることにより所得倍増につながると述べている。

それに加え、C5社長は、93社員もY会社から貸与されているiPadで顧客情報を管理しているので、2倍の収入を得てもおかしくないと説明している。

C5社長も、テリトリー(エリア)制を導入することにより、93社員の所得が倍増すると認めており、支部組合員にとってテリトリー(エリア)制は売上げに直結する死活問題であった。

そして、C5社長は、93社員のエリアを決めるのは、Z3会社ではないことも認めている。

このように、Z3会社には、93社員のエリアをどこに分配するか決定する権限も有していないことをC5社長自身が認めている。

- d 本部(Y会社)は、Z3会社大宮支店の売上げが悪いと、大宮支店の93社員を含めた販売員に対し、休日出勤を指示している(甲68)。

この点からも、Y会社が、正社員と同じように、93社員にも業務上の指示を下し、93社員に休日出勤をさせることで売上げを上げさせようとしていたことが明らかである。

## (7) 結論

ア 以上のとおり、Y会社の指示により、93社員は形式的にはZ3会社との関係で委託販売契約を締結しているが、実質的には、93社員は、Y会社からZ5会社又はZ3会社を通じて正社員と同様の業務上の指示を受けており、労基法上の労働者に当たる。

そして、労基法上の労働者に当たる93社員は、正社員と同様に、Z2

グループの中核業務であるダイレクトセールスの営業戦略の中に組み込まれていることから、一販売会社にすぎない Z3 会社 には、上記のような賞金カット問題、テリトリー（エリア）制の問題等を抜本的に解決する権限も能力もなく、様々な指示を Z3 会社 や 93 社員に行ってきた Y 会社 こそが、組合が、21 回にもわたる団体交渉の中で解決を求めた団体交渉事項を解決することができる決定権を有するものである。

イ 組合は、具体的には、Y 会社 の関与・決定をうかがわせる保証金、テリトリー（エリア）制等の営業方法の制限、一方的な成果給のカットを問題としているが、実質としては、93 社員が労働者でありながら、Z2 グループ において、93 社員もダイレクトセールスの中核メンバーとして、労基法等の法令違反の働かせ方を Z2 グループ 内の Y 会社 が容認・悪用して、収益を上げ続けたことを問題としているのであり、Y 会社 が Z3 会社 の労働者である 93 社員の基本的な労働条件や勤務時間の割振り、労務提供の態様、作業環境等について現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にある場合には、その限りにおいて親会社も不当労働行為上の「使用者」に該当するものと解されるべきである。

ウ 以上を前提に本件をみると、① 93 社員の保証金の積立問題、② 売上げの減少につながるテリトリー（エリア）制の実施、③ モラル制度を背景とした賞金カットと Y 会社 の上納金・経営指導料の徴収は、いずれも Y 会社 が、株式上場等に際し、決定・導入したものであり、Z5 会社 又は Z3 会社 を介して、同制度等が適用・実行されているところ、その全ての制度が、93 社員の賃金の全額払いの原則に反するか、又は 93 社員の手取り額（賃金）を減少させることに連動していることから、93 社員にとっては、労働条件の中核である賃金に関わるゆえに、死活問題となっている。

そのため、組合は、繰り返し Z3 会社 との団体交渉で取り上げてきたが、① 保証金の全額返還、② Z2 グループ の中核業務であるダイレクトセールスの具体的な営業手法であるテリトリー（エリア）制の改廃、③ モラル制度を背景とした賞金カットとカットした賞金を原資とした上納金・経営指導料の改廃は、Z3 会社 には一切の権限がないことから、団体交渉によっても、進展が見られず（保証金問題の最終的な廃止等の決定権限は上記のとおり、Y 会社 にある）、Y 会社 のみが、これらの団交事項の決定権限を持ち、解決能力を有するものである。



エ 以上から、本件団交事項につき、Y会社は、雇用主である Z3 会社 以外の事業者であるが、93社員の労働条件（賃金）につき雇用主である Z3 会社 と同視できる程度、むしろ、Z3 会社 には解決能力がなく、Y会社 の設定した制度が93社員の労働条件に連動していたことからすると、Z3 会社 以上に現実的かつ具体的に支配・決定していたと言えるものである。

よって、Y会社 は、本件団交事項につき、労組法第7条の「使用者」に当たる。

## 2 Y会社 の主張の要旨

### (1) 使用者性の判断基準について

本件の争点は、Y会社 が、Z3 会社 と委託販売契約を締結しているものの、Y会社 とは何ら契約関係のない支部組合員との関係において、労組法第7条の「使用者」に当たるか否かである。

#### ア 持株会社の使用者性の判断基準

契約関係にない者の使用者性についての最高裁判所の判例として、朝日放送判決があるところ、同判決による基準は、親子会社や持株会社の使用者性の判断においても、中央労働委員会や下級審裁判所において用いられている。

#### イ 朝日放送判決の使用者性判断基準

(ア) 朝日放送判決は、契約関係にない者の使用者性の判断基準につき、次のように判示している。

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、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。

(イ) 朝日放送判決は、労働契約の一方当事者である雇用主であるかどうかを中心的な基準にしつつ、それをどこまで拡張することができるかという観点から、使用者性の判断を行うものであるから、当該労働関係に実質的な支配力ないし影響力を及ぼす地位にあるというだけでは、労組法第7条の「使用者」足りないことは明らかである。

(ウ) 例えば、「75歳以上の高齢者には販売しない」とか、「顧客情報をどのように利用するか」などは、事業の方針であって、基本的な労働条件等ではないから、会社が、これらを決定していたとしても、労組法第7条の「使用者」となるものではない。

(2) 現実的かつ具体的に支配・決定していないこと

ア 現実的かつ具体的な支配・決定の対象事項

(ア) 労組法第7条第2号は、団体交渉の正常化を目的とするものであるから、使用者性の判断の対象は、基本的な労働条件等であるだけでは足りず、拒否された団体交渉の議題であったことが必要である。

すなわち、基本的な労働条件等であり、かつ拒否された団体交渉の議題を、会社が現実的かつ具体的に支配・決定していた場合に限り、会社の使用者性が認められるものである。

(イ) 本件における団体交渉の議題

a 本件における団体交渉の議題について

組合が、Y会社 に対し、申し入れた団体交渉の議題は、以下のとおりである。

- 1 Z1 会社 支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること
- 2 事務手数料などの経費を控除しないこと
- 3 これまで貴社が不当に得た経費を組合員に支払うこと

また、組合は、上記1に係る具体的議題は、以下の3点であると主張する。

- ① 93 社員の保証金全額返還
- ② テリトリー（エリア）制適用
- ③ Y会社 への上納金と93 社員の賞金カット

b 団体交渉申入れ時の団体交渉の議題についての組合の認識

しかし、上記1に係る具体的議題についての組合の主張は、申立てから約2年半も経過した後になされたものであることから明らかなとおり、本件申立後に考え出されたものであり、Y会社 への団体交渉申入れ時の議題ではない。

すなわち、本件は、申立前に、約3年7か月もの長期にわたり、Z3 会社 と組合との間で団体交渉が行われており、組合代表者の認識によっても、Z3 会社 との団体交渉の議題と Y会社 への団体交渉の議題は同一であった（A1 尋問調書 28 頁 24～26 行目）。

c 保証金全額返還について

上記1に係る具体的議題のうち、①保証金の全額返還については、Y会社 に対する団体交渉申入れにおいても議題とする意図であったことが認識できる。

d テリトリー（エリア）制が団体交渉申入れ時の議題でなかったこと

組合代表者の認識によっても、 Z3 会社 との団体交渉の主たる議題は、①保証金の返還、②正社員化、③賞金カットであった（A1 尋問調書 8 頁 15～21 行目、同 28 頁 27～29 行目）。

組合の認識によっても、組合が、 Y 会社 に主張しているテリトリー（エリア）制の適用は含まれていない。

このことは、組合代表者が「 Z3 会社 との団体交渉においては、ホームエリア制の変更を申し入れたこともない」と陳述していること（A1 尋問調書 33 頁 28～29 行目）から、より一層明らかである。

e 賞金カットが団体交渉申入時の議題でなかったこと

賞金カット（なお、実態は、賞金の支給条件を満たさなかったため賞金を支給しなかったことである。A1 尋問調書 29 頁 7～23 行目）については、組合代表者は、 Z3 会社 との主たる団体交渉の議題であったと陳述している。

しかし、実際には、賞金カットについても、 Z3 会社 との団体交渉においても、議題とはなっていない。

このことは、組合代表者が「 Z1 会社 支部結成後に賞金がカットされたかも記憶にない」と陳述している（A1 尋問調書 31 頁 19～21 行目）ことから明らかである。

また、支部代表者の、①平成 28 年 2 月のオープン賞は、全額カットされた者はいるが、誰だか覚えていない（ A2 尋問調書 33 頁 4～7 行目）、②平成 28 年 1 月のオープン賞はカットされていない（ A2 尋問調書 33 頁 14～18 行目）、③平成 28 年 3 月のオープン賞を支給された者がいるかは、詳しくは分からない（ A2 尋問調書 34 頁 5～8 行目）、④平成 28 年 8 月の賞金がカットされたかは調べてもいない（ A2 尋問調書 34 頁 24～25 行目）との陳述は、賞金カットが、 Z3 会社 との団体交渉の議題になっていなかったことを、より明らかにするものである。

すなわち、これらは要求事項そのものであり、 Z3 会社 との団体交渉の議題になっていたのであれば、組合及び支部の代表者が揃いも揃って記憶がないはずもない。

f 以上のとおり、組合が、本件で団体交渉議題と主張しているテリトリー制や賞金カットは、 Y 会社 への団体交渉申入時の団体交渉議題ではない。

テリトリー（エリア）制や賞金カットが団体交渉議題であったというのは、甲 82、甲 93 ないし甲 96 及び甲 125 といった証拠から、

Y会社 が決定している事項があるかのように見せるため、本件申立後に考え出されたものである。

イ 現実的かつ具体的な支配・決定について

(ア) 朝日放送判決の認定

朝日放送判決は、「実質的にみて、請負三者から派遣されている従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していた」との事実を認定し、これによって、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判断したものである。

(イ) 東京高等裁判所令和2年6月10日判決の認定

東京高等裁判所令和2年6月10日判決は、①解雇の指示があったことを直接基礎付けるものではなく、その可能性を示唆するものにとどまること、②(直接の契約当事者が)自らの判断で解雇に至ったとみるのが相当であるとの事実を認定して、現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にないと判断したものである。

(ウ) 現実的かつ具体的な支配・決定について

以上の朝日放送判決及び東京高裁判決からすれば、現実的かつ具体的な支配・決定の評価根拠事実となるのは、団体交渉の議題である事項を、契約当事者以外の者が「実質的に決定していた」ことである。

「実質的に決定していた」とは、より具体的に言えば、契約当事者以外の者が契約当事者に対し何らかの働きかけをし、その働きかけどおりの結果が生じていることである。

また、上記東京高裁判決からすれば、現実的かつ具体的な支配・決定の評価障害事実となるのは、団体交渉の議題につき、契約当事者が自ら判断していたことである。

ウ 本件へのあてはめ

(ア) 本件団交事項に共通する事実について

a 純粋持株会社であること

Y会社 は、事業を行わない純粋持株会社である。

そして、純粋持株会社は、グループ全体の経営戦略の一環として個々の子会社の人事労務に係る目標を示すことはあるとしても、子会社の個々の従業員の労働条件の決定にまで介入することは本来の姿ではないとされている。

よって、特段の事情がない限り、純粋持株会社であることは、現実的かつ具体的な支配・決定をしていたことについての評価障害事実となるものである。

b 中間統括会社があること

Z2 グループ においては、中間統括会社を設けており、ダイレクタセールの管理・統括は、 Z5 会社 が行っている。

中間統括会社は、事業孫会社を管理・統括するためのものであるから、中間統括会社があることは、事業孫会社との労働者等との関係においては、より強い現実的かつ具体的な支配・決定をしていたこととなるものである。

なぜなら、契約当事者である事業孫会社が自ら判断したことだけでなく、中間統括会社が自ら判断したと言えるからである。

c 多数の孫会社の一つでしかなく、役員の兼任もないこと

Y 会社 にとっては、 Z3 会社 は、22 社もある孫会社 (平成 29 年 3 月当時) の一つでしかなく、役員の兼任もない ( Z3 会社 と役員の兼任があったのは中間統括会社である Z5 会社 である。 )。

d 特段の事情もないこと

組合は、 Y 会社 の B 会長が、全て決めていたとの主張をしており、これを特段の事情としているものと思われる。

しかし、その根拠としている甲 82 は、テリトリー制 (営業地域を制限するもの) についての B 会長の発言であるが、実際には、検討されていたテリトリー制も営業地域を制限するものではなく、他の販売会社のテリトリーで販売した場合に売上げの 25% を配分するというものでしかなかった上、その制度すら導入されなかった ( A2 尋問調書 28~29 頁、乙 39 7 頁、甲 48 )。

また、甲 125 は、賞金カットを本部が決めていたとの Z3 会社 の C2 前社長の発言であるが、実際には、賞金は支給されていた ( A2 尋問調書 33 頁 14~18 行目、乙 39 17~20 頁 )。

以上のとおり、組合の主張する B 会長や Y 会社 が決定したという事項が、そのとおりの結果になっていないのであるから、特段の事情にならないことは明らかである。

かえって、これらは、 Z5 会社 や Z3 会社 が自らの判断で決定していたことの証左であり、純粹持株会社であり、かつ中間統括会社であるということをより強める間接事実となるものである。

(イ) 正社員化について

a Z3 会社 が自ら決定していたこと

Z2 グループ において、社員の採用は販売会社 (事業孫会社) の権限であり、実際にも、 Z3 会社 は、自らの判断で社員の採

用を決定していた(乙39の10~11頁、C3 尋問調書9頁)。

これらは、社員の採否の決定は、Z3 会社 が自ら決定していたことの証左である。

b その他の事情について

支部組合員は、定年を超えている者、不正行為を行った者がいたばかりでなく、「新規顧客を作らなくても、変な話、全く売らなくても給料が保証されている」から社員になりたい(A2 尋問調書17頁14~29行目)とまで言う者がいた。

これらは、Z3 会社 にとって、支部組合員を社員に採用しない動機や理由であるから(C3 尋問調書9頁17行目~10頁14行目)、Z3 会社 が自ら決定していたという事実を基礎付けるものである。

c まとめ

以上のとおり、正社員の採用については、Z3 会社 が自ら決定していたという決定的な事実が明らかである上、組合の主張によっても、Y 会社 が Z3 会社 に対し何らかの働きかけをした事実も、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情もない。

よって、正社員化という団体交渉議題につき、Y 会社 が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである。

(ウ) 保証金の返還について

a Z3 会社 が自ら決定していたこと

Z2 グループ において、保証金は、代理店契約の締結、変更に関するものであるから、販売会社(事業孫会社)の権限である(甲12)。

実際にも、Z3 会社 は、組合との団体交渉において、自らの判断で保証金について決定し、団体交渉時には100万円又は70万円であった保証金を10万円まで引き下げる案まで提案した(乙39 4~5頁)。

Z3 会社 が自ら決定していたことは、保証金を50万円、35万円に減額するという決定を、団体交渉において即決したことから明らかである(C3 尋問調書9頁)。

b その他の事情について

保証金は、不正行為があったときの担保となるものであるところ、支部組合員は、団体交渉中でさえ、不正行為を行い、保証金を充当せざるを得ない事態が生じていた(乙28、同29)。

これらは、Z3 会社 にとって、保証金を撤廃できない動機や理由であるから（乙 39 の 5 頁）、Z3 会社 が自ら決定していたという事実を基礎付けるものである。

なお、組合は、Z3 会社 が保証金を全額返還できないのは、保証金が Y 会社 の株式上場維持に不可欠であるからなどと主張しているが、そのような要件は存在しない。

c まとめ

以上のとおり、保証金については、Z3 会社 が自ら決定していたという決定的な事実が明らかである上、組合の主張によっても、Y 会社 が Z3 会社 に対し何らかの働きかけをした事実も、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情もない。

よって、保証金の返還という団体交渉の議題につき、Y 会社 が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである。

(エ) 事務手数料など経費の控除について

a Z3 会社 が自ら決定していたこと

経費の設定は、代理店契約の締結、変更に関するものであるから、販売会社（事業孫会社）の権限である（甲 12）。

実際にも、Z3 会社 は、支部組合員との協議を通じて、自らの判断で経費について決定し、リース料の負担を無くすための自家用車両導入費用の補助や事務手数料の軽減などを実施又は提案した（乙 39 の 8 頁）。

b その他の事情について

事務手数料などの経費は、委託販売契約書の形式からして、各販売会社が個別に決定するものとなっており（甲 7 の第 16 条第 4 項）、実際にも販売会社によって異なる内容となっている（乙 39 の 22 頁）。

これらの事実も、Z3 会社 を含む販売会社が自らの経費の内容を自ら決定していたという事実を基礎付けるものである。

c まとめ

以上のとおり、事務手数料などの経費の控除についても、Z3 会社 が自ら決定していたという決定的な事実が明らかである。

他方、組合の主張によっても、Y 会社 が Z3 会社 に対し何らかの働きかけをした事実も、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情も全くない。

よって、事務手数料などの経費の控除という団体交渉の議題につき、Y会社 が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである。

(オ) 不当に得た経費の返還について

a Z3 会社 が自ら決定していたこと

組合の Z3 会社 に対する経費の返還は、約1億6,925万円もの多額な金銭を要求するものでありながら、何らの法律上の根拠も示されていないものであった(乙5-1)。

すなわち、組合は、Z3 会社 との団体交渉において、労基法上の労働者であると主張するだけであったが、仮に労働者であっても、それだけでは経費の負担に関する条項が無効となることはない(乙14の(1)ア)。

営利を目的とする株式会社が、法律上の根拠すら明らかでなく、事業の継続すら不可能となる多額の金銭を支払うはずもない。

それでも Z3 会社 は、解決を目指して、組合に対し、600万円もの解決金を提示した(乙5-5)。

これらの事実は、経費の返還に関しても、Z3 会社 が自ら決定していたという事実を基礎付けるものである。

b Y会社 が全く関与していないこと

経費の返還は、Z3 会社 に対してさえ、その団体交渉開始から約9か月も経過した平成29年6月20日の団体交渉申入れにおいて初めて要求されたものである(乙5-1)。

よって、それ以前に、Y会社 が関与しうる余地はない。

すなわち、Y会社 は、経費の返還に関し、Z3 会社 に対し、何らかの働きかけをすることも不可能である。

また、返還の前提となる経費の設定についても、Y会社 がZ3 会社 に対し何らかの働きかけをしたこと、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情のいずれも、組合は主張すらできていない。

以上からして、経費の返還に関し、Y会社 が全く関与していないことは明らかである。

c 以上のとおり、経費の返還についても、Z3 会社 が自ら決定していたという決定的な事実が明らかであり、他方、申立人は、事実の主張すらできていない。

よって、経費の返還という団体交渉の議題についても、Y会社 が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかつ



たことは明らかである。

(カ) 賞金カット、テリトリー制について

- a 前記のとおり、賞金カット、テリトリー制については、そもそも Y 会社 への団体交渉申入時において、団体交渉の議題とすらなっていないものである。

もっとも、これらについては、事実がより明らかであるから、念のため、指摘しておく。

- b 賞金カットについて

組合の主張する賞金カットとは、その実態は、賞金の支給条件を満たさなかったため賞金を支給しないというものである(A1 尋問調書 29 頁 7～23 行目)。

組合は、複数の賞金について支給されなかったと主張しているが、実際には、これらの賞金は、いずれも支給されている。

かかる事実は、仮に Y 会社 が、 Z3 会社 に対し、何らかの働きかけをしたとしても、そのとおりの結果となっていないことの証左である。

また、そのとおりの結果とならなかったのは、 Z3 会社 の判断によるものであるから、 Z3 会社 が自ら決定していたことは明らかである。

加えて、 Z3 会社 は、オープン賞として支給されていたものを、販売手数料に組み込むなど、賞金の支給基準自体を変更しているが、これらも支部組合員の要望を受けて、 Z3 会社 が自ら決定したものである。

- c テリトリー制について

組合は、テリトリー制と呼称し、営業地域が制限される制度であるかのように主張しているが、実際には、検討されていたテリトリー制も営業地域を制限するものではなく、他の販売会社のテリトリーで販売した場合に売上げの 25%を配分するというものでしかなかった。

しかも、この制度ですら実施されることはなく、実際に導入されたホームエリア制は、利用できる顧客情報の範囲を定めるものでしかなかった。

組合は、 Y 会社 の B 会長による営業地域を制限するテリトリー制についての発言(甲 82)を、ホームエリア制を決定したのは、 Z5 会社 ではなく、 Y 会社 であることの根拠と主張しているようである。

しかし、実際に導入されたホームエリア制は、B 会長の発言とは全く異なる制度であり、かかる事実は、ホームエリア制を決定したのは、Y会社 ではなく、Z5 会社 であることの証左である。

d まとめ

以上のとおり、賞金カット、テリトリー制については、そもそも団体交渉の議題とすらなっていないものであるが、仮に団体交渉の議題と認められたとしても、Y会社 以外（賞金カットについては Z3 会社 、テリトリー制については Z5 会社 ）が自ら決定していることは、上記事実から明らかである。

よって、仮に、賞金カット、テリトリー制が団体交渉議題であったとしても、Y会社 が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである。

(3) まとめ

以上のとおり、組合の要求は、そもそも団体交渉議題ですらないものがあり（基本的な労働条件等に該当せず、又は申し入れてすらいない）、団体交渉議題であったものについては、いずれについても、Y会社 が実質的に決定していたことをうかがわせる事情すらなく、使用者性がないことは明らかである。

よって、本件申立ては、いかなる意味においても、理由のないものであるから、即刻棄却されなければならない。

仮に、万が一、Y会社 に使用者性が認められたとしても、全ての議題について、Z3 会社 との間で約3年7か月もの期間をかけ、交渉が尽くされているのであるから、Y会社 が同一の議題を拒否したとしても、その拒否には正当な理由があることは明らかである。

また、組合は、Y会社 に対する団体交渉を求めていると主張しているものの、Y会社 による使用者性に対する求釈明（乙41）にも、申入れ事項についての求釈明（乙18）にも、何ら回答もしなかった。

このような組合の団体交渉に対する態度は、団体交渉による解決を求める者であればおよそ取るはずのない極めて不誠実なものであり、このような不誠実な態度を取る者からの団体交渉の拒否には正当な理由がある。

## 第6 当委員会の判断

### 1 労組法第7条の「使用者」について

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体交渉をすること、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、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集团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。

すなわち、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言える者は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解するのが相当である。

したがって、親会社と子会社の労働者・労働組合との関係及びこれに類するもの（以下「親子会社類型」という。）においても、子会社の労働者の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にある場合には、その限りにおいて、子会社のみならず親会社も、同条にいう「使用者」に該当するものというべきである。

- (1) 親子会社類型において、親会社が子会社の従業員の労働条件等について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言えるためには、親会社が子会社を完全子会社にするなど、親会社が子会社に対し、強い経済的支配力を有していることが必要である。

親子会社類型と言ってもその実態は様々であり、子会社が企業としての実体を有せず、独立性を有しない場合もあることから、親会社の労組法第7条の使用者性を考えるためには、そもそも問題となっている子会社につき企業としての実体があり、親会社から独立した存在であるか否かが判断されねばならない。

もし、子会社に企業としての実体がなく、独立した存在であると認められないならば、上に述べた親会社の子会社に対する支配力を判断することは不要であり、親会社と子会社従業員との間に直接の指揮命令関係や使用従属関係、親会社の組織への組入れがあるか否か等を判断すれば足りると言ってよい。

- (2) 次に、子会社に企業としての実体があり、独立性が認められる場合において、親会社の労組法第7条の使用者性を認めるためには、その理論的前提として、まず、子会社につき同条の使用者性が認められることが必要である。

そして、子会社につき労組法第7条の使用者性が認められる場合にお

いて、親会社にも同条の使用者性が認められるためには、親会社が上に述べた強い経済的支配力を背景に、子会社の経営に対して支配できる地位にあり、子会社の労働者の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることが必要となる。その判断に当たっては、様々な事実を総合的に考慮することとなるが、親会社が子会社の労働者の基本的な労働条件等につき、実際に自ら決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定を子会社に委ねていたかが重要な要素として考慮されなければならない。

- (3) 最後に、上記の労働条件等が団体交渉事項となり、親会社に対し、団体交渉が求められていることが必要である。

以上の要件が満たされている場合に、団体交渉事項について親会社につき子会社とともに労組法第7条の使用者性が認められるというべきである。

## 2 本件についての検討

- (1) 本件は、Z2グループにおける純粋持株会社であるY会社のいわゆる孫会社に当たるZ3会社と委託販売契約を締結した支部組合員が、Y会社に対し申し入れた団体交渉を拒否したことにつき、Y会社が、団体交渉に応じるべき地位、つまり、使用者に当たるかにつき争われたものである。

上記に見た親子会社類型が、本件についても妥当するかについて、以下検討する。

- (2) まず、親会社が子会社を完全子会社にするなどの、親会社が子会社に対し、強い経済的支配力を有することが必要である点についてであるが、この点、Z3会社が、Z5会社の完全子会社であること及びZ5会社がY会社の完全子会社であることについては、証拠から明らかである。

よって、Y会社が、Z5会社を通して、Z3会社に対し、強い経済的支配力を有していたことが認められる。

- (3) 次に、子会社につき企業としての実体があり、親会社から独立した存在であるか否かについてであるが、争いのない事実の2(3)及び(4)イによれば、Z3会社が、本店及び支店を設け、独自に営業活動を行っていること、並びに組合及び支部とZ3会社が、約20

回にわたって団体交渉を行っていることが認められる。

以上から、Z3 会社 は、企業としての実体があり、親会社から独立した存在であるものと認められる。

また、支部組合員が、Z3 会社 との関係において、労基法上の労働者であるかどうかはともかく、労組法上の労働者であることについて、両当事者に争いはない。

なお、中間統括会社の Z5 会社 については、Y 会社 の使用者性に関連して、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、法人の実体及び Y 会社 との関係性についても、必ずしも明らかではない。

(4) 以上からすると、Y 会社 が、労組法第 7 条における使用者に当たるかどうかは、Y 会社 が有する強い経済的支配力（Z5 会社 に対する強い経済的支配力を通じて、Z5 会社 の Z3 会社 に対する強い経済的支配力）を背景に、Z3 会社 を介して、支部組合員の労働条件等を実際に自ら決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定を Z3 会社 に委ねていたかどうかということになる。

そして、上記（1）、（2）及び（3）によると、Y 会社 は、その有する強い経済的支配力を背景に、Z3 会社 の経営に対して、少なくとも支配しうる地位にあったことが、認められる。

よって、Y 会社 が、組合から申し入れられた団体交渉の議題について、強い経済的支配力を背景に、自ら支部組合員の労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定を Z3 会社 に委ねていたかについて、以下検討する。

### 3 本件団交事項について

(1) 争いのない事実の 2（4）イによれば、組合が、Y 会社 に対し、申し入れた本件団交事項は、以下のとおりである。

- 1 Z1 会社 支部の組合員への偽装請負をやめ、労働者としての権利を保障すること。
- 2 事務手数料など経費を控除しないこと。
- 3 これまで会社が不当に得た経費を組合員に支払うこと。

そして、組合は、上記本件団交事項 1 に係る具体的な議題は、以下の三点であると主張する。

- ①保証金の全額返還について
- ②テリトリー制（エリア制）について

### ③上納金と賞金カットについて

これに対し、Y会社は、本件団交事項は、組合が、Z3会社に対して申し入れた団体交渉事項と同じく「93社員の正社員化」及びその関連事項であって、本件審問における組合代表者の認識によっても、Z3会社との団体交渉の議題とY会社への団体交渉の議題は同一であるとしている。

また、少なくとも上記②及び③の議題は、Y会社への団体交渉申入時の議題ではなく、Y会社が決定している事項であるかのように見せるために、本件申立後に、組合が考え出したことであると主張するので、以下、検討する。

(2) まず、本件団交事項1は、「労働者としての権利を保障」と記載されており、正に「93社員を正社員化すること」そのものであると言える。

組合は、本件団交事項1につき、具体的な内容は、上記①、②及び③の三点である旨主張するが、上記①、②及び③については、その内容から判断すると、団体交渉を実際に行った場合に交渉内容となり得るものを示しているにすぎないものと解される。

そして、本件団交事項2及び3は、正社員であれば負担する必要のない経費に関する事項であって、本件団交事項1である「93社員を正社員化すること」に付随したものであり、本件団交事項1と分離し得ない関係にあるものと解される。

組合も、本件団交事項1と2は「表裏の関係」にあるとしており、また、本件団交事項3は、本件団交事項1及び2が団体交渉で認められれば、過去に遡って、偽装請負で会社が得た不当な経費を解決金として支払えという内容であると解される。

この点、組合が、Z3会社と、専ら「93社員を正社員化すること」について団体交渉を行ってきた(甲15及び甲17)経緯を勘案すると、本件団交事項1が、本件団交事項の主たるものであり、本件団交事項は、形式的には三項目であるが、結局、「93社員を正社員化すること」に集約されると言ってもよい。

組合は、本件の団体交渉によって、「93社員を正社員化すること」につき、その実現を求める具体的な相手方は、Z3会社であるべきところ、Y会社がZ3会社に対して有する強い経済的支配力から、Y会社による解決を求めたものであると解される。

## 4 本件団交事項におけるY会社の使用者性について

次に、Y会社 が、本件団交事項につき、使用者と言えるかにつき、検討する。

本件団交事項の趣旨は、上記3(2)のとおり、93社員の正社員化であり、本件団交事項1に集約される。

本件団交事項2及び3については、これらを独立した団体交渉事項として解したとしても、組合が本件団交事項2及び3に関してY会社の使用者性について主張立証していないことからすると、本件団交事項1についてのみ判断すれば足りる。

(1) 本件団交事項におけるY会社の使用者性について

前記2のとおり、Z3会社 が、93社員の雇用主と言えるかどうかはさておき、労組法第7条の使用者に当たることについては、当事者間に争いはない。

とすると、93社員の正社員化という点につき、Y会社 が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定をZ3会社 に委ねていたかが問題となる。

この点につき、以下検討する。

ア 保証金の全額返還について

組合は、保証金は、正社員であれば当然積み立てる必要がなく、本来正社員たる地位を有する93社員は、そもそも積み立てる必要がない旨主張する。

確かに、支部組合員が正社員であれば、労働者が雇用主に対して、保証金を積む根拠もなくなることから、本件において保証金の問題と93社員の正社員化の問題は、一体の関係にあると解される。

また、組合は、93社員の保証金制度を決定・実施しているのは、Y会社 であること、保証金の全額返金を認めることは、93社員の保証金制度の廃止に等しいもので、そのようなグループの根幹に関わる問題は、株式上場のために保証金制度を決定・実施しているY会社 にしか解決できないため、Z3会社 では判断ができない旨主張する。

この点につき、Y会社 は、保証金については、Z3会社 が自ら決定していた事実が明らかである上、組合の主張によっても、Y会社 が、Z3会社 に対し、何らかの働きかけをした事実も、そのとおりの結果となったことをうかがわせる事情もないから、保証金の返還につき、Y会社 が現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである旨主張する。

組合は、保証金制度は、Y会社 が、名古屋証券取引所への株式上場

に際し、その株式上場基準をクリアするために、Y会社 が、傘下の各販売会社と委託販売契約を締結していた者に対し、決定・実施したものである旨主張する。

しかしながら、確かに、組合と Z3 会社 との団体交渉において、C3 社長が、株式上場基準等について言及したことは認められるが、Y会社 が、組合主張の上記理由をもって、Z3 会社 に対し、自ら保証金制度を決定し、実施したとする事実は、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、認めることができない。

すなわち、Y会社 は、Z2 グループ の持株会社として傘下の Z3 会社 の経営に対し、強い経済的支配力を有する地位にあったとみることにはできるが、Y会社 が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定を Z3 会社 に委ねていたかどうかについては、疎明がない。また、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、そのような事実は認められない。

よって、Y会社 が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定を Z3 会社 に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y会社 が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えないから、93社員の正社員化という本件団交事項における Y会社 の使用者性については、これを認めることはできない。

#### イ テリトリー制（エリア制）について

組合は、テリトリー（エリア）制の実施は、93社員にとっては、ガソリン代等の経費負担がない正社員に比べ、売上げや経費負担額等、当該支部組合員の手取り額等の労働条件に直結する問題であって、C3 社長も、テリトリー（エリア）制は、正に労働条件に関わることでであると認めている旨主張する。

また、テリトリー（エリア）制の内容を決定し、実施したのは Z3 会社 の親会社である Z5 会社 ではなく、更にその親会社である Y会社 であって、前記アの保証金と同様に、Y会社 の株式上場に当たり、証券会社及び証券取引所からクレームが入ったことを契機としたものである旨主張する。

そして、テリトリー（エリア）制が、Y会社 が証券取引所に株式上場する条件として導入することが決定されたものであることからする



と、 Z3 会社 には、テリトリー（エリア）制導入に関する決定権はなく、テリトリー（エリア）制の導入を決定した Y 会社 のみが、その改廃等の決定権を有し、労使紛争の解決能力を有していたものであると主張する。

この点につき、Y 会社 は、テリトリー（エリア）制は、組合と Z3 会社 の団体交渉の議題とすらなっていないものであるとした上で、導入が検討されていたテリトリー制も営業地域を制限するものではなく、他の販売会社のテリトリーで販売した場合に売上げの 25%を配分するというものでしかなく、実際に導入されたホームエリア制は、利用できる顧客情報の範囲を定めるものでしかなかったこと、また、実際に導入されたホームエリア制は、組合主張の B 会長の発言とは全く異なる制度であると主張する。

そして、ホームエリア制の導入を決定したのは、Y 会社 ではなく、Z5 会社 であって、Y 会社 以外が自ら決定していることからすれば、Y 会社 が、現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである旨主張する。

これらの主張について検討すると、組合が、テリトリー（エリア）制につき、Y 会社 が決定したとする根拠として挙げるのは、以下の二つの発言である。

(ア) C2 前社長は、平成 28 年 9 月頃、B 会長が、GPS を利用して、93 社員を含めた販売員の走行距離等を管理している旨の以下の発言を行った。

「で、もちろん管理はされてます、本部からね。走行距離だとかいろんな部分でね。」「（93 社員でも管理）されます・・・93 でも全部管理されています。会長（B 会長のこと）が趣味みたくして GPS 見ているから」（甲 125 の 2 の 4 及び 5 頁）。

(イ) B 会長は、平成 28 年 9 月 22 日、Z3 会社 大宮支店において、エリア制につき、以下の説明を行った（甲 82 の 2）。

「それ、統計を取ってみると、本当、車の中にいる時間、移動時間が 1 日 500 キロ走っちゃったら、これはもう営業じゃなくて、もうドライバーですよ。・・・これをやってたら、実質労働時間が全然短くなっちゃう。・・・要は、効率良い営業をしましょうよってことだと思います」

組合は、これらの発言から、支部組合員が危惧する営業範囲の制限について、B 会長が、自ら販売員の移動距離を GPS で確認しながら、統計を取り、販売員の走行距離・走行時間を短くして、顧客との

対面営業時間を増やすために導入されたことは明らかであると主張する。

しかしながら、確かに、組合と Z3 会社 との団体交渉において、C3 社長が、テリトリー制に関連して株式上場基準、証券会社及び証券取引所等について言及した点は認められるが、Y 会社 が、上記理由をもって、Z3 会社 に対し、自らテリトリー制を決定し、実施した、又は、実施しえたとする事実は、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、認めることができない。

また、Y 会社 が主張するように、テリトリー（エリア）制については、Z5 会社 が決定しており、Y 会社 は、何ら関与していないと認めるに足る証拠もない。

以上のことから、Y 会社 は、Z2 グループ の持株会社として傘下の Z3 会社 の経営に対し、強い経済的支配力を有する地位にあったとみることはできるが、Y 会社 が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定を Z3 会社 に委ねていたかどうかについては、疎明がない。また、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、そのような事実は認められない。

よって、Y 会社 が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定を Z3 会社 に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y 会社 が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えないから、93 社員の正社員化という本件団交事項における Y 会社 の使用者性については、これを認めることはできない。

#### ウ 上納金と賞金カットについて

組合は、賞金は、93 社員も正社員と同様に、Z3 会社 の給与規程第 23 条に基づき支給されるものであるが、93 社員の場合は、正社員と異なり、賞金の原資となる企画費を Z3 会社 に一方的に徴収されているため、任意に支給しているというのではなく、権利（賃金）としての実質を有している旨主張する。

また、組合は、93 社員は、C1 元社長や C2 前社長から、賞金カットは、Y 会社 の B 会長が決めっていると説明を受けており、経営指導料の原資の一部は、賞金カット分が充当されたものであることがうかがわれ、B 会長の関与を裏付けるものであること、すなわち、上納金

(経営指導料)が、Z3会社からZ5会社を経由してY会社に支払われるものであることからすると、Z3会社には、賞金カット問題の解決につき決定権はなく、Z3会社を介して93社員の賞金カットを指示しているY会社のみが、賞金カットの決定権を有し、労使紛争の解決能力を有していた旨主張する。

一方、Y会社は、上納金と賞金カットについては、組合とZ3会社の団体交渉の議題にすらなっていないものであるとした上で、組合の主張する賞金カットとは、その実態は、賞金の支給条件を満たさなかったため、賞金を支給しないというものであって、実際には、いずれも支給されており、Z3会社が、賞金の支給を自ら決定していたことは明らかであること、また、Z3会社が、賞金の支給基準自体を変更している点についても、Z3会社が自ら決定したものであるから、Y会社が、現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位になかったことは明らかである旨主張する。

これらの主張について検討すると、組合は、C1元社長やC2前社長の発言から、上納金(経営指導料)が、Z3会社からZ5会社を経由してY会社に支払われるものであること、その原資の一部は賞金カット分が充当されたものであること及び経営指導料の流れと賞金カットはB会長が関与していると主張するが、いずれも、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、Y会社が決定した事実については、明らかとは言えない。

以上のことから、Y会社は、Z2グループの持株会社として傘下のZ3会社の経営に対し、強い経済的支配力を有する地位にあったとみることはできるが、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定をZ3会社に委ねていたかどうかについては、疎明がない。また、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、そのような事実は認められない。

よって、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定をZ3会社に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y会社が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えないから、93社員の正社員化という本件団交事項におけるY会社の使用者性については、これを認めることはできない。

(2) その他組合が本件団交事項との関連を主張する事項

組合は、その他以下の事項についても、本件団交事項に関連する事項であると主張するので、検討する。

ア Y会社 による i P a dを通じた支部組合員への業務管理及び指示

Y会社 は、支部組合員に対し、Y会社 のお客様相談室等から、Y会社 が貸与した i P a dを通じ、出勤状況、売上状況及び顧客に関する入力等の指示を行い、その業務内容を報告させることによって、直接かつ全面的に営業活動を把握した上で、個別具体的な業務指示を行っていた。

イ Y会社 作成の訪問販売管理規程等による支部組合員への業務管理及び指示

Y会社 は、訪問販売管理規程を制定し、Z2グループの正社員や93社員に対して、これを遵守して営業活動に従事することを求めているが、この訪問販売管理規程は、Y会社の「総務グループ」が起案し、同社の取締役会が改廃を決定することが明記されており、その一切の改廃権限をY会社が有している。

ウ Y会社 の有価証券報告書における記載

Y会社 は、その有価証券報告書中の同社の沿革の記載において、従前は、昭和61年3月に委託販売契約に基づく販売代理店制度を開始したことを謳っていたにもかかわらず、支部結成後に、この記載を削除した。

その理由は、同社がZ1会社から継承・運用してきた委託販売契約に基づく販売代理店制度の記載をそのままにすると、①Y会社が偽装請負を認識していること、②販売代理店制度は、Y会社が、Z1会社から継承・運用した制度であることから、その改廃権限はY会社が有するものであることをうかがわせることになると考え、あえて削除したものである。

これらアからウまでの事項についても、Y会社は、Z2グループの持株会社として傘下のZ3会社の経営に対し、強い経済的支配力を有する地位にあったと認めることはできるが、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定をZ3会社に委ねていたかどうかについては、疎明がない。また、本件に提出されているいずれの証拠を見ても、そのような事実は認められない。

よって、Y会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定

していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下に、その決定を Z3 会社に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y 会社が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えないから、93 社員の正社員化という本件団交事項における Y 会社の使用者性については、これを認めることはできない。

## 5 結論

以上から、上記いずれについても、Y 会社が、支部組合員に対し、実際に自ら労働条件等を決定していたか、少なくとも明示又は黙示の承認の下にその決定を Z3 会社に委ねていたとは認められないことはもとより、その他、Y 会社が支部組合員の基本的な労働条件等につき、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあることをうかがわせる事実の存在が疎明されているとまでは言えない。

よって、本件団交事項のいずれについても、Y 会社は、労組法上の使用者に当たると言えず、組合が申し入れた本件団体交渉に対し、Y 会社が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しない。

## 第 7 法律上の根拠

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 条に基づき、主文のとおり命令する。

令和 5 年 3 月 30 日

埼玉県労働委員会

会 長 青 木 孝 明

# 命 令 書

申 立 人 埼玉県川口市  
たすけあい労働組合  
執行委員長 A1

被 申 立 人 和歌山県有田郡有田川町  
Y法人  
代表理事組合長 B1

上記当事者間の埼労委令和4年（不）第3号 A 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和5年5月25日第951回公益委員会議において、会長・公益委員青木孝明、公益委員甲原裕子、同山下三佐子、同山崎仁枝及び同村上文が出席し、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

本件は、①申立人が令和4年6月22日に団体交渉を申し入れたのに対し、被申立人が本件申立時までにおいて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該当するとして、②被申立人が申立人に対し、被申立人事務所への立入り及び使用並びに同事務所敷地内へののぼり旗・掲示板等の設置を拒否したことが、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、救済を申し立てられたものである。

### 第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 申し入れた団体交渉について誠実に応じること。
- 2 被申立人事務所への立入り及び使用並びに同事務所敷地内へののぼり旗・掲示板等の設置を認めること。
- 3 被申立人は、埼玉県労働委員会において、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為が認定された旨及び今後は、誠実に団体交渉に応じ、労働組合活動を阻害するような支配介入を繰り返さないよう誓約する旨の文書を臨時総代会で手交するとともに、被申立人の職場の正面玄関の見やすい場所に14日間掲示すること。

### 第3 争いのない事実

#### 1 当事者

##### (1) 申立人

たすけあい労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に所在し、令和2年12月8日に結成された労働組合であり、申立時の組合員数は21名である。また、令和4年6月2日、Y法人 分会（以下「分会」という。）が被申立人従業員の A2（以下「A2」という。）1名をもって設立された。

##### (2) 被申立人

Y法人（以下「Y法人」という。）は、肩書地に所在し、昭和26年9月22日に設立された、水産資源の管理及び水産動植物の増殖等を業とする水産業協同組合法に基づく法人である。申立時の従業員数は1名である。

#### 2 本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 令和4年6月2日、組合はY法人に対し、A2が組合に加入したこと及び組合の分会を結成した旨通知する文書を手交した。
- (2) 令和4年6月3日、組合はのぼり旗を、Y法人事務所敷地の入口に設置した。
- (3) 令和4年6月9日、Y法人事務所において、組合の執行委員長 A1（以下「A1 執行委員長」という。）とY法人の理事及び監事7名とで面談が行われた。このとき、Y法人の代表理事組合長 B1（以下

「B1組合長」という。)は、組合に対し、Y法人事務所の使用及び同  
事務所敷地内におけるのぼり旗・掲示板等の設置について拒否し、の  
ぼり旗の撤去を求めた。

- (4) 令和4年6月21日、組合はY法人に対し、同月9日のB1組合長のY  
法人事務所を使用させないという発言が労組法第7条第3号に該当す  
る可能性があるとする旨の令和4年6月21日付け「抗議ならびに要求  
文」と題する文書を手交した。

同日、Y法人は組合に対し、組合がY法人事務所敷地内に設置して  
いるのぼり旗について、撤去するよう求めるとともに、Y法人の土  
地・建物内への無断立入り、及び旗などの組合関係物の設置を認めな  
い旨の文書を手交した。

- (5) 令和4年6月22日、組合はY法人に対し、令和4年6月21日付け  
「団体交渉申入書」と題する文書を手交した。内容は以下のとおりで  
あった。

#### 団体交渉申入書

たすけあい労働組合は、 Y法人 に対して、下記のとおり団体  
交渉を申し入れます。

6月24日までに、たすけあい労働組合総合支部 Y法人 分会まで書面  
で返答してください。

#### 記

1 団体交渉日時

令和4年6月27日以降の10日以内で指定してください。

2 場所

Y法人 分会事務所 和歌山県有田郡有田川町徳田113-9

3 出席者

Y法人 側：理事

( B1 氏・ B2 氏・ B3 氏・ B4 氏・ B5 氏)

たすけあい労働組合側：執行委員長他組合員及びオブザーバー

4 要求事項



当労働組合ののぼり旗、掲示板等の組合活動の使用ないし設置について

## 5 連絡先

たすけあい労働組合総合支部 Y法人 分会  
和歌山県有田郡有田川町徳田113-9

- (6) 令和4年6月24日、Y法人は組合に対し、令和4年6月21日付け「団体交渉申入書」に対する返答は、同月24日までにできないため、改めて返答する旨の文書を郵送した。
- (7) 令和4年6月26日、Y法人は、組合ののぼり旗を撤去し、同月28日に組合に引き渡した。
- (8) 令和4年6月28日、組合はY法人に対し、令和4年6月21日付け「団体交渉申入書」への返答を1週間以内にするよう求める旨の令和4年6月28日付け「勧告文」と題する文書を郵送した。
- (9) 令和4年6月末頃、Y法人事務所の入口に「たすけあい労働組合 Y法人分会事務所」と記された紙が貼り付けられ、事務所内に掲示板が設置された。
- (10) 令和4年7月8日、Y法人は組合に対し、組合がY法人事務所内に設置している掲示物及び配布用ビラ並びに事務所入口に貼られた「分会事務所」と明示する掲示物を撤去するよう求める旨の令和4年7月7日付け「警告文」と題する文書を郵送した。
- (11) 令和4年7月10日、Y法人は組合に対し、令和4年6月21日付け「団体交渉申入書」に記載された要求事項について「貴たすけあい労働組合ののぼり旗、掲示板等の組合活動の使用ないし設置について」ということでよいか内容を確認する旨の令和4年7月9日付け「確認書」と題する文書を郵送した。
- (12) 令和4年7月14日、組合はY法人に対し、要求事項は令和4年6月21日付け「団体交渉申入書」のとおりである旨及び今後の文書送達については電子メール又はファクシミリによることを求める旨の令和4年7月14日付け「令和4年7月9日付の「確認書」なる文書の回答」と題す

る文書をファクシミリにより送付した。同文書には別紙として、団体交渉の方法等について定めた「 Y法人 団体交渉 確認事項 1」が付されていた。内容は以下のとおりであった。

Y法人 団体交渉 確認事項 1

- 【日時】 Y法人 と協議によって決める。  
【場所】 Y法人  
【方法】 新型コロナウイルスの感染拡大等、双方の日程も考慮してリモートによることもある。

当日の団体交渉の内容

要求事項、労使の主張、問題点の整理、証拠等の提示、合意事項について1度の団体交渉を長時間で行うのではなく、数回の期日に分けて行います。  
(おおむね、60分以内のものを数回)

1. 要求事項の確認
2. 今後の団体交渉の整理手続き
3. 本日の合意事項
4. 次回期日の決定

尚、労使それぞれの主張は次回以降の期日で行います。

※団体交渉は誠実、公明正大の行うために、録音、録画を労使双方で行うものとする。

- (13) 令和4年7月26日、Y法人は組合に対し、令和4年7月25日付け「 Y法人 団体交渉確認事項 1」なる文書の回答」と題する文書を郵送した。内容は以下のとおりであった。

「 Y法人 団体交渉確認事項 1」なる文書の回答

記

(略)

Y法人 団体交渉確認事項 1について

「日時」 Y法人 と協議によって決める  
この件につきましては、合意とさせていただきます。

「場所」 Y法人  
この件につきましては合意しかねます。

こちらとしましては、別施設の会議室を準備させて頂く方法で検討させていただきます。

「方法」新型コロナウイルス感染症の感染拡大等、双方の日程も考慮してリモートによることもある

この件につきましては貴労働組合と一度協議をさせていただいた上で決めたいと思います。こちらとしては、やはり貴労働組合と直接お会いして交渉をさせて頂くべきだと思っております。

(略)

なお、貴労組より今後の文書送達については電子メールもしくはFAXでお願いしますが、当Y法人事務員兼貴労組の組合員である A2 氏が現在も体調がすぐれないとのことで出勤欠勤がまばらですので事務所の電子メールやFAXが使えず送れないこと、ご了承ください。よって、今後も簡易書留にて送らせて頂きます。ご理解の程、よろしくお願い致します。

### 3 本件申立て及びその後の経緯

- (1) 令和4年7月28日、本件申立てがなされた。
- (2) 令和4年7月29日、組合はY法人に対し、組合の団体交渉申入れに対し開催日時の返答がない不誠実な対応が不当労働行為に該当する旨及び1週間以内に団体交渉開催日時等について返答を求める同日付け「警告文」と題する文書をファクシミリにより送付した。
- (3) 令和4年8月10日、Y法人は組合に対し、開催日時、場所等について回答するとともに、対面形式での団体交渉開催を求める旨の令和4年8月9日付け「令和4年7月29日付けの「警告文」なる文書への回答」と題する文書を郵送した。
- (4) 令和4年8月17日、組合はY法人に対し、令和4年8月30日午後3時からリモート方式で団体交渉を行うよう求める旨の令和4年8月17日付け「団体交渉の申し入れ」と題する文書を送付した。
- (5) 令和4年8月21日、Y法人は組合に対し、令和4年8月30日に対面形式での団体交渉を求める旨の同月20日付け「団体交渉の申し入れに対する返答、提案、質問」と題する文書を郵送した。

(6) 令和4年8月23日、組合はY法人に対し、令和4年8月30日にリモート方式で団体交渉を行うよう求める旨の同日付け「団体交渉の申し入れ」と題する文書をファクシミリ及び郵送により送付した。

(7) 令和4年8月29日、Y法人は組合に対し、リモート方式での団体交渉を承諾する旨の同日付け「令和4年8月23日付の団体交渉の申し入れに対する返答」と題する文書を郵送した。

(8) 令和4年8月30日午後3時から午後3時50分まで、リモート方式により第1回団体交渉が開催された。なお、議題及び出席者は以下のとおりであった。

- ・ 議 題    ア 組合ののぼり旗、掲示板等の設置について  
          イ  A2 組合員に対する B1 組合長のパワハラ発言について
- ・ 出席者   (組合)    A1 執行委員長  
          (Y法人)  B1 組合長、   B3  理事、    B4  理事

(9) 令和4年10月21日午後3時から、リモート方式により第2回団体交渉が開催された。

#### 第4 争 点

- 1 組合が、令和4年6月22日に団体交渉を申し入れたのに対し、Y法人が、本件申立後の同年8月30日まで団体交渉に応じなかったことは、団体交渉の拒否に当たり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると言えるか。〈争点1〉
- 2 Y法人が、組合に対し、Y法人事務所への立入り及び使用並びに同事務所敷地内におけるのぼり旗・掲示板等の設置を拒否したことは、労働組合運営への支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると言えるか。〈争点2〉

#### 第5 判 断

- 1 組合が、令和4年6月22日に団体交渉を申し入れたのに対し、Y法人が、本件申立後の同年8月30日まで団体交渉に応じなかったことは、団体交渉の拒否に当たり、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると言えるか。〈争点1〉
  - (1) 当事者の主張の要旨
    - ア 組合の主張の要旨

Y法人が、本件申立時において、令和4年6月22日及びその後2回にわたる合計3回の団体交渉申入れに対して返答せず、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当たる。

本件申立後、団体交渉には応じるようになったが、団体交渉の日時を調整するに際し、ファクシミリ、メール、電話等の通信機器を使用せず、書留郵便による書面のやり取りのみで行われるため、混乱が生じている。また、Y法人は、第1回団体交渉の申入れに対する返答について組合執行委員長が和歌山県内にいたにも関わらず、返答書面を申立人所在地の埼玉県に書留で郵送したため、組合は、当該返答書面を受け取りに埼玉県へ戻らなければならなかった。こうしたY法人の対応は、到底誠意ある対応とは言えない。

#### イ Y法人の主張の要旨

Y法人は、団体交渉を拒否しておらず、本件申立時点では、団体交渉の開催に向けて申立人との調整が続いている状況であった。その後、誠実に団体交渉は実施されており、Y法人の対応が不当労働行為となる余地はない。

組合は、書面の郵送のみでは団体交渉日時の調整に時間がかかると主張するが、交渉の相手方との連絡手段は当事者に委ねられている。組合の従前の言動を踏まえたとき、書面の到達が確実に確認できる書留郵便によるやり取りによるべきであると考え、書留郵便の送付による連絡を行っている。書面でのやり取りを行うことでY法人が不当に団体交渉を遅延させた事実もない。

実施方法につき合意に時間がかかったものの、双方調整の上、8月30日には第1回団体交渉が開催されており、当該団体交渉が本件申立後の8月30日となったのは、団体交渉拒否に当たらず、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

#### (2) 当委員会の判断

本件申立時において、令和4年6月22日及びその後2回にわたる合計3回の組合の団体交渉申入れに対して、Y法人から返答がなかったことが団体交渉拒否であると組合は主張する。

争いのない事実によれば、組合は令和4年6月22日に団体交渉を申し入れたが、組合とY法人との間で、団体交渉が開催されたのは、本件申立後の同年8月30日であった。

これが、労組法第7条第2号により禁じられている「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒む

こと」に当たるかどうか検討する。

組合は、令和4年6月2日にY法人に対し、Y法人が雇用するA2が組合に加入したこと及び組合の分会を結成したことを通知し、同月22日には、組合はY法人に対して、団体交渉を申し入れ、交渉日時についての返答を同月24日までに書面で返答するよう求めた。

これに対し、Y法人は令和4年6月23日に組合に対し、団体交渉申入れに対する返答は同月24日までにできないので、改めて返答する旨の文書を発出したところ、同月28日、組合はY法人に対し、「勧告文」と題する文書を発出し、当該文書到着後1週間以内に団体交渉日時について返答するよう求めた。

その後、令和4年7月9日から同月25日まで、両当事者間で、団体交渉事項、交渉方法(対面によるか、リモート方式によるか)及び文書の送達方法などを巡る調整が文書により行われていたところ、同月28日に本件が申し立てられたものである。

なお、Y法人が組合に対し同月25日付けで発出した文書は、対面での団体交渉を求めるとともに、文書送達については今後も簡易書留により送るとした内容であった。

以上のとおり、本件申立てに至るまで、Y法人は、組合からの団体交渉申入れに関して、その都度文書により対応しており、団体交渉そのものを拒絶する意思を示したとするような事実は認められない。その後も、Y法人は、交渉日時や交渉方法について組合とのやり取りを継続し、交渉日時を調整して、令和4年8月30日、組合の希望どおりリモート方式(Zoom)による団体交渉に応じている。また、当該団体交渉の日程を調整するに当たり、Y法人が殊更開催を先延ばしにしようとした意図も認められない。

したがって、本件申立時点では、まだ団体交渉は開催されていなかったものの、組合からの団体交渉申入れに対し、Y法人がこれを正当な理由なく拒否したとまでは言えず、Y法人の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとは認められない。

## 2 Y法人が、組合に対し、Y法人事務所への立入り及び使用並びに同事務所敷地内におけるのぼり旗・掲示板等の設置を拒否したことは、労働組合運営への支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当すると言えるか。〈争点2〉

### (1) 当事者の主張の要旨

#### ア 組合の主張の要旨

Y法人は、組合に対し、令和4年6月9日の面談等において、Y法人事務所への立入りや使用、同事務所敷地内におけるのぼり旗、掲示板等の設置を拒否してきた。これは、組合を嫌悪しての施設管理権の濫用と言え、組合の弱体化を目的としたものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為である。

なお、のぼり旗設置については、Y法人のB2理事及びB5理事に許可を受けており、無断で行ったことではない。Y法人内部で正常な話し合いも持てず、B1組合長が一方的に労働組合活動を排除する目的で、施設管理権を濫用したのである。

#### イ Y法人の主張の要旨

Y法人が所有し管理する施設の管理権はY法人にあり、組合に対してその使用や掲示板等の設置等を認めるかはY法人の判断に委ねられている。B1組合長において、組合の活動を弱体化させる意図は何ら有しておらず、組合を嫌悪して施設利用を拒否したなどということは全くない。B1組合長はY法人の施設を管理する権限を有する者として、組合に施設を利用させる必要性も相当性もないと判断しているにすぎない。Y法人が、組合に対し、Y法人事務所への無断での立入り及び使用並びに同事務所敷地内におけるのぼり旗・掲示板等の設置を拒否したことは、組合への支配介入に当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

#### (2) 当委員会の判断

争いのない事実によれば、令和4年6月9日、B1組合長は、組合に対し、Y法人事務所の使用や立入り、のぼり旗・掲示板等の設置を拒否した。

組合は、このY法人の施設利用拒否は、組合を嫌悪しての施設管理権の濫用であって、組合の弱体化を目的とするものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為であると主張する。

本来、使用者の施設はその事業目的を達成するためのものであって、労働組合であるからといって、当然に使用者の施設を利用する権限を有するものではないし、使用者において組合活動のために労働組合が当該施設を使用するのを受忍すべき義務を負うというものではないことは言うまでもない。

本件においても、Y法人施設の利用を許さないことが施設管理権の濫用であると認められる特段の事情がない限り、使用者の施設管理権の正当な行使であると言わざるを得ない。

この点、組合は、2人の理事の許可を受けていると主張するが、「代表理事は、組合の業務に関する一切の裁判上又は裁判外の行為をする権限を有する。」（水産業協同組合法第39条の3第2項）とされていることから、Y法人の業務に関する行為をする権限を有しない他の理事から組合が施設利用の許可を得ることはできないと解されるべきである。

本件申立時において、組合に所属する21人の組合員のうち、Y法人の雇用者は1人のみであり、組合がY法人施設を利用する必要性は必ずしも大きいとは言い難く、また、Y法人が殊更組合を嫌悪していたとする事実も見受けられず、施設管理権の濫用と言えるような特段の事情についても疎明がない。

したがって、Y法人が組合に対し、Y法人事務所への立入り及び使用並びに同事務所敷地内におけるのぼり旗・掲示板等の設置を拒否したことは、組合運営への支配介入に当たるとは言えず、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するとは認められない。

## 第6 法律上の根拠

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条に基づき、主文のとおり命令する。

令和5年5月25日

埼玉県労働委員会

会 長 青 木 孝 明