

# 不当労働行為救済申立書

2023年6月13日

神奈川県労働委員会 会長殿

申立人 〒169-0075  
東京都新宿区高田馬場3-13-3-404  
日本労働評議会  
中央執行委員会 委員長 長谷川 清輝  
電 話：03-3371-0589  
FAX：03-6908-9194

被申立人 〒231-0015  
神奈川県横浜市中区尾上町1-8 関内新井ビルディング4階  
公益財団法人横浜市資源循環公社  
理事長 中山 雅仁  
電 話：045-223-2021

被申立人の行為は、次のとおり労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に該当するので、審査の上、下記の救済命令を発するように申し立てます。

申立人 日本労働評議会  
中央執行委員長 長谷川 清輝 印

## 第1 請求する救済命令の内容

- 1 被申立人は、申立人から2023年4月26日に申し入れがあった団体交渉に応じ、誠実に交渉しなければならない。
- 2 被申立人は、本件命令受領後10日以内に、下記内容の文書を申立人に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、申立人組合員が所属する事業場内で従業員が見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

日本労働評議会 中央執行委員長 長谷川 清輝 殿  
同 リサイクル組合分会 分会長 中山 匠右 殿

貴組合から令和5年4月26日に申し入れがあった団体交渉を、当法人が令和5年5月10日付「回答書」によって拒否したことが不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

当法人はこの行為について深く陳謝し、命令に従って是正を行うとともに、今後、このような行為を繰り返さないことを誓約します。

公益財団法人横浜市資源循環公社  
理事長 中山 雅仁

(注：年月日は交付した日を記載すること。)

## 第2 不当労働行為を構成する具体的事実（以下、敬称略）

### 1 当事者

#### （1）申立人

申立人の日本労働評議会（以下「労評」という）は業種に関わりなく一人でも加盟できる合同労組であり、中小零細企業で働く労働者を中心に組織された労働組合であり、全国で組合員数は約300名である。被申立人と委託契約の関係にある横浜市資源リサイクル事業協同組合（以下、リ組）が雇用する労働者において、2023年6月13日現在、組合員は6名である。

#### （2）被申立人

被申立人、公益財団法人横浜市資源循環公社（以下、公社）は、法律に基づき横浜市が実施する廃棄物処理のうち公的関与が必要な事業を、横浜市資源循環局から委託されている横浜市の外郭団体である（甲1）。被申立人とリ組の関係は前述の通り。

### 2 本件の背景事情

（1）2021年9月、戸塚選別センターの重機職員が日本労働評議会に労働相談を行い、使用者と団体交渉を行う方向で検討し、加盟した。その後、組合員の呼びかけにより、同センターにて2名の従業員が日本労働評議会に加盟し、「労評リ組分会」を結成し、直接の使用者であるリ組に対し、通知および公然化を行った。

なおり組は、貴委員会において係争中である「令和4年（不）第21号横浜市資源リサイクル事業協同組合事件」の団体であるが、本件は、委託元である被申立人の不当労働行為である。

（2）2021年11月、申立人は上司からのパワーハラスメントや労働条件の改善をめぐり、直接の使用者であるリ組と団体交渉を行った。そののち、戸塚選別センターの職員3名が分会に加盟した。

(3) 2022年1月、申立人は労働条件の改善にむけた交渉として、休日出勤の改善をもとめて交渉したところ、リ組の使用者側出席者から「あくまで委託事業だから、日曜出ないと言ったら、(委託元から) ああそうですか、じゃあ他いきます、となる。」「職場環境改善どころか職場無くなっちゃうだけ。」という発言があり、被申立人とリ組との委託契約内容が問題となった。

そこで申立人は委託契約書の開示を求めたが、リ組から開示を拒否され、休日出勤の是正が行われることはなかった。

(4) 2022年10月、労評リ組分会はリ組との5回の団体交渉で誠実な回答が得られないため、貴委員会に不当労働行為救済申立を行った。

(5) 2022年12月、リ組代理人弁護士から答弁書および証拠資料が提示された。その中には、何度要求しても提出されなかった被申立人とリ組との委託契約書(甲2)が含まれていた。

委託契約書の委託特記仕様書第5条には「日曜日(休日)の稼働については、甲(被申立人)の指示によるものとする。」と明記されており、休日出勤の改善には被申立人との交渉が必要であると判断した。

(6) 2023年1月、申立人は休日出勤のほか、不利益変更による未払賃金についてもリ組と度重なる交渉をしていたが、リ組は「双方が合意しているため未払いは無い」という主旨の回答を続けた。この議題は直接の使用者であるリ組との交渉議題であるが、リ組の経営状況および支払能力を調査するため、申立人はリ組および委託元である被申立人に対し、財務諸表およびリサイクル事業委託料の内訳を開示させた。

(7) 2023年3月、リサイクル事業委託料について、国土交通省が公表している「公共工事設計労務単価」(甲3)の相当する項目と照らし合わせたところ、被申立人が2019年度以降、横浜市から支払われたリサイクル事業委託料から最大で23パーセント以上もの金額を中抜きしてリ組に支払っていることが発覚した。(ちなみにそれ以前は不明だが、申立人が情報公開制度

に基づき入手している2014年度から2021年度の委託内訳書のうち、2014年度から2018年度までは被申立人である公社による中抜きは行われていない。) (甲4)。

- (8) 2023年4月、申立人は被申立人に対し、要求書(甲5)および団体交渉申入書(甲6)を郵送したが、5月10日付「回答書」(甲7)にて団体交渉を拒否する回答を行い、要求書に対する回答も一切されなかった。

### 3 不当労働行為該当性

#### (1) 労評による団体交渉の申し入れ

2023年4月26日、労評は、公益財団法人横浜市資源循環公社(公社)に対して、団体交渉を申し入れた(甲6)。

#### (2) 公社による団体交渉の拒否

2023年5月10日、上記労評からの団体交渉申し入れに対して、公社は「当公社と横浜市資源リサイクル事業協同組合の労働者との間には、雇用関係がありません。」「したがいまして、勤務条件等の交渉につきましては、引き続き雇用者である横浜市資源リサイクル事業協同組合となされるべきものと考えております。」(甲7「回答書」)と回答し、雇用関係にないことを理由として団体交渉は開催しない意図を明らかにした。

#### (3) 公社の団体交渉拒否には「正当な理由がない」こと

##### ア 公社が主張する団体交渉の拒否理由

(2)でも前述したように、公社は「雇用関係がない」ことを前提に、団体交渉を拒否している。

そこで、公社の主張する団体交渉拒否は前提に誤りがあり「正当な理由」が存在しないことを示す。

イ 公社と横浜市資源リサイクル事業協同組合(リ組)は委託契約の関係にあるが、労働組合法上の使用者とは、団体的労使関係の当事者としての使用者

を意味し、労働契約上の雇用主に限定されるものではない。

ウ 最高裁判例は、労働組合法第7条の「使用者」について、次のように判断している（最高裁判所第三小法廷判決平成7年2月28日「朝日放送事件」最高裁判所民事判例集49巻2号559頁）（甲8）。

“「労働組合法七条にいう「使用者」の意義について検討するに、一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正と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かんがみると、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ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。」”

エ 本件においては、公社は次の労働条件について、「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」にあるといえ、雇用主と同視できる。

(ア) 休日出勤について

リ組との団体交渉において、リ組は「あくまで委託事業だから、日曜出ないと言ったら、（委託元から）ああそうですか、じゃあ他いきます、となる。」、「職場環境改善どころか職場無くなっちゃうだけ」という発言があった。

上記リ組の発言から鑑みて、公社の委託契約のもとでリ組は「休日出勤の決定」について自らの責任で判断することが出来ず、公社の意向に逆らえば委託契約自体が切られてしまうという非常に強い支配下にあった。つまり、現実的に「休日出勤」を命じるか否かの決定は公社が握っており、リ組には決定権がないことをリ組幹部が団体交渉で発言したので

ある。

また、公社とリ組との委託契約書の委託特記仕様書第5条（甲2）には、「日曜日（休日）の稼働については、甲（公社）の指示によるものとする。」と明記されており、上述した「非常に強い強い支配下」にあったことが証拠として明らかになった。

したがって、その契約により、リ組は「休日出勤の有無」について決定できず、公社が決定しているから、公社は「休日出勤」の交渉について団体交渉応諾義務を負うべき立場にある。「休日出勤」命令という労働条件については、公社は「雇用主と同視できる程度」どころか、「雇用主以上に」に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあった。

#### （イ）賃金額の決定

未払賃金の要求について、労評がリ組の支払能力の調査および公社がリ組に支払っているリサイクル事業委託料の開示請求をおこなったところ、公社はリ組に対し、国土交通省が指定する「公共工事設計労務単価」に相当する、横浜市から公社に支払われている「リサイクル事業委託料」から相当な額（最大で23パーセント以上の金額）を中抜きしたうえで、リ組に支払っていることが発覚した（甲4）、公社が中抜きしている最大で23パーセント以上の金額を減額した範囲でしかリ組は決定できないことを意味している。

すなわち、リ組が雇用する労働者の賃上げ交渉等の具体的な賃金額の決定において、公社は雇用主以上に（つまり雇用主が業務受託費を入手する以前に「賃金額」のベースを引き下げており）、現実的かつ具体的に「賃金額」を支配、決定することができる地位にある。

カ なお、労評とリ組の団体交渉における使用者側の出席者には、小野博之氏（横浜市の元職員・現リ組センター室室長）や、滝口光一氏（公社の元職員

・現リ組センター室労務担当)が出席していること(甲9 平成25年4月1日付「人事異動」)や、公社の現理事長である中山雅仁氏が平成30年度時点において、横浜市職員(補職名は監査事務局長)(甲10)であったことから、リ組という組織が横浜市職員および公社職員の天下り先となっており、公社という組織が横浜市職員の天下り先となっていることが判明し、形式的には別法人として扱われているが、実態は横浜市と公社とリ組は一体の組織として機能していることが分かる。

キ つまり、リ組の労働条件は、業務委託者である横浜市と公社から天下りをした職員が、とりわけ公社の意向に基づき決定している。したがって、現実には団体交渉を繰り返しても、具体的な労働条件に関して公社と交渉しないと解決し得ない事項が明確に存在している。

雇用関係がないことを理由とした公社の団体交渉拒否は、労働組合法上の「使用者」についての最高裁の判例(甲8)に反しており、客観的事実として労働契約関係ないしはそれに近似ないし隣接した関係を基盤として成立する団体的労使関係の一方当事者であるというべきである。

ク また、公社は戸塚資源選別センターをはじめ、緑資源選別センター、鶴見資源選別センター、金沢資源選別センターの4つのセンターの施設管理を行っており、センター内の設備のメンテナンスや消耗品の交換等、日常的な施設管理を行っている。事実として、施設内の照明やパレット等の消耗品は公社が所有しており、労働環境を整えるうえで交換が必要になった場合、リ組のみでは経営者として主体的に決定することができない。

つまり、リ組が雇用する労働者は公社が施設管理を行うセンター内で委託された業務を行っているにすぎず、各センター内では公社が直接雇用する従業員が施設管理業務を行っており、リ組の業務委託契約の実態は、労働者派遣であるといえる。



小括

以上より、使用者と同等以上に「労働条件」の決定に関与している会社の  
団体交渉拒否には「正当な理由がない」ことは明らかである。

#### 4 結論

以上より、2023年5月10日付「回答書」による団体交渉の拒否は、労働  
組合法7条2号の不当労働行為に当たるので、救済を求める。

以上