

【別紙】

1 当事者の概要

- (1) 申立人組合は、平成31年3月に結成された、原子力発電所を始めとする原子力関連産業の事業場等で働く労働者で構成する労働組合であり、本件申立時の組合員数は20名である。
- (2) 被申立人竹中工務店は、肩書地に本社を置き、建設事業を行う株式会社である。本件申立時の従業員数は、約7,800名である。

2 事件の概要

Xは、申立外A社の従業員として、平成23年10月から福島第一原子力発電所（以下「福島第一原発」という。）及び福島第二原子力発電所（以下「福島第二原発」といい、福島第一原発と併せて「福島原発」という。）の事故収束作業に従事し、24年10月から25年3月までの間、被申立人株式会社竹中工務店（以下「会社」という。）を代表者とする建設共同企業体（以下「竹中JV」という。）が元請事業者である福島第一原発4号機原子炉建屋カバーリング工事（以下「本件工事」という。）に従事した。

25年12月、Xは、A社を退職し、その後26年1月、同人は、急性骨髄性白血病と診断され、27年10月には同病が上記の作業等の従事期間中における労働災害であると認定された。

令和元年7月1日、Xは申立人原発関連労働者ユニオン（以下「組合」という。）に加入し、4年10月14日、組合は会社に対し、Xが従事した本件工事における被ばく労働管理などの作業環境等について団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）。しかし、会社は、Xとの間で雇用関係があったことはないことなどを理由にこれに応じなかった。

本件は、①会社が、組合員Xとの関係で、労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者に該当するか否か、②会社が使用者に該当する場合、Xの作業環境等について、組合からの本件団体交渉申入れに同社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否かが争われた事案である。

3 主文の要旨 <一部救済>

- (1) 会社は、組合が令和4年10月14日付けで申し入れた団体交渉のうち、組合員Xの就労時における被ばく労働管理などの作業環境に係る事項について、誠実に応じること。
- (2) 会社による文書交付（要旨：上記(1)のことが不当労働行為であると認定されこと、及び今後このような行為を繰り返さないよう留意すること。）
- (3) 会社による上記(2)の履行報告

4 判断の要旨

- (1) 会社が、組合員Xとの関係で、労組法上の使用者に該当するか否かについて
ア 会社は、本件工事の元請事業者である竹中JVの代表者であり、Xとは直接の雇用関係にないところ、組合は自らが申し入れた団体交渉事項について、会社は部分的とはいえ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り、労組法上の責任を負う「使用者」に当たると主張するので、以下この点につき検討する。

イ 組合が、会社に申し入れた団体交渉事項は多岐にわたるが、要するに、本件工事における被ばく労働管理などの作業環境に関する事、及び「危険手当」の支給についてであったといえるから、これらの事項についてそれぞれ検討する。

ウ 本件工事における被ばく労働管理などの作業環境について

(7) 発注者と受注者である竹中JVとの間の工事請負契約書が証拠として提出されていないため、受注者の代表者である会社が契約上負っている義務は明らかではないが、発注者が原子力発電所の放射線管理区域での工事の施工に当たって受注者に要求する事項が定められた放射線管理仕様書では、受注者は、本件工事の施工に当たり、責任をもって放射線安全の確保を確実にするとともに、作業員が受ける放射線被ばくを合理的に達成できる限り低くするよう努めることが求められている。

そして、受注者は、労働者の放射線安全を確保するための必要な措置を講じ、放射線管理責任者等を選任し、作業現場における作業員の放射線安全確保に努めることとされている。

また、受注者は、「放射線作業管理」として、各作業における被ばく線量が合理的に可能な限り低減されるよう作業を計画して実施するものとし、線量の管理については、線量計を作業員に着用させ、作業員の日々の線量を確認把握することが義務付けられ、その線量が関係法令に定める基準を超えないように管理することが求められている。

(4) 実際に、会社は、放射線管理責任者等を選任し、本件工事の現場で就労する作業員の被ばく労働の管理を行っていた。そして、本件工事現場において被ばく防止対策として、会社は、遮へいベスト、線量計、ガラスバッチ等を作業員に貸与し、アラーム付線量計の設定値は会社が設定する指示書に基づいていた。

また、作業員の放射線被ばくの線量管理については、竹中JVが放射線管理会社に委託し、同社は、線量計で測定した放射線量の数値を作業員ごとに日々管理し、被ばくした放射線量を月ごとに集計していたことが認められる。計測し集計されたデータは、竹中JVの代表者として会社が一元的に管理していたと推認することができる。

Xは、平成25年5月から12月までの間、福島第一原発の別の工事に従事していたが、この別工事の元請事業者は、作業員の防護具の種類とその着用状況を把握し、作業員の被ばく線量が記載された書類等を保有していたことが認められるところ、本件工事においても、発注者が同一で、工事現場も福島第一原発であったことからすれば、別工事と同様に、元請事業者である竹中JVの代表者として、会社が作業員の被ばく労働の作業環境の状況を詳細に把握していたものと推認することができる。

(7) 一方、第一次下請事業者のB社や、雇用主であり第二次下請事業者でもあるA社が、本件工事における被ばく労働管理を部分的にも担っていた事実は認められない。

こうしたことからすると、放射線管理仕様書で受注者に求めていた放射線管理業務は、下請事業者任せにせず会社が一手に担っていたといえることができる。

以上の事実に照らすと、本件工事における被ばく労働管理については、会社が代表者となっている竹中JVが契約上の責務を負い、実態としても竹中JVの代表者である会社が行っていたといえることができ、組合が本件団体交渉申入れによって団体交渉

を申し入れた本件工事における被ばく労働管理などの作業環境について、会社は、部分的とはいえ、現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったといえるから、Xとの関係で労組法上の使用者に当たるといふべきである。

エ 「危険手当」について

「危険手当」については、発注者が、平成25年12月発注分から元請事業者に対し労務費の割増しが確実に作業員に行き渡る施策立案・実行・検証・報告を求めていることは認められるが、Xが、本件工事に従事していた24年10月から25年3月までの間において、上記のような取決めに基づいて運用がなされていたかは証拠上明らかではない。また、Xへの「危険手当」の支給について、会社が何らかの事実上の力を背景に影響を及ぼしたり、関与した事実は具体的な証拠によって何ら立証されていないから、「危険手当」の支給について、会社がXとの関係で、労組法上の使用者に該当するとはいえない。

(2) 会社が使用者に該当する場合、Xの作業環境等について、組合からの本件団体交渉申入れに同社が応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか否かについて

ア 本件工事における被ばく労働管理などの作業環境については、労働者の健康に多大な影響を及ぼし得る事項であり、労組法上の使用者に当たる主体との関係においては、「労働条件その他の待遇」に該当する事項であるといふべきであり、義務的団体交渉事項であるといえる。組合は、本件工事の当時の就労環境の実態を団体交渉を通じて明らかにすることが目的であったと解されるところ、Xは、本件工事を含む福島原発での工事に従事した後、急性骨髄白血病を発症しており、そのことをも考慮すると、上記(1)で判断したとおり、本件工事における被ばく労働管理などの作業環境について労組法上の使用者と認められる会社は、本件団体交渉申入れに対し誠実に応ずることが求められていたといふべきである。

イ この点、会社は、過去の労働条件に起因する紛争は団体交渉の対象外であると主張する。

確かに、Xが、本件工事に従事してから約10年が経過しており、本件団体交渉申入れは時機を逸した団体交渉申入れといえなくもない。

しかしながら、本件の場合、退職時には顕在化していなかった問題について、Xは、退職後に急性骨髄性白血病に罹患したことが判明した後、漫然とこれを放置することなく、労災認定を受けるべく手続を行うとともに、本件工事の発注者を被告として別件訴訟を提起し、その後組合に加入した。組合は、発注者に対し団体交渉を申し入れ、同社に団体交渉を拒否されると当委員会に不当労働行為救済申立てを行い、当委員会が当該発注者は労組法上の使用者に当たらないとの判断を示した後、申入れ先を会社として本件団体交渉申入れを行ったとみられる。

こうした経緯をみれば、本件団体交渉申入れに至る過程には相応の事情があったとみられ、社会通念上合理的期間内に申入れがなされたものとみるべきである。また、Xは自らが被った労働災害については当該発注者を相手として責任を追及しているものの、実際にXが当時従事した本件工事の現場における被ばく労働管理などの作業環境の詳細を把握しているのは会社のみであったといふほかないから、こうした本件の特性から

すると、たとえXが本件工事に従事してから約10年が経過していたとしても、会社はこの申入れに誠実に応ずべきであったといえる。したがって、会社の主張は採用することができない。

ウ 以上要するに、会社が、Xの作業従事した本件工事における被ばく労働管理などの作業環境について、組合からの本件団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

5 命令書交付の経過

- | | |
|---------------|-----------|
| (1) 申立年月日 | 令和5年4月7日 |
| (2) 公益委員会議の合議 | 令和6年12月3日 |
| (3) 命令書交付日 | 令和7年1月29日 |