

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                      一般合同労組さいたまユニオン

再 審 査 被 申 立 人                      株式会社ショーワ

上記当事者間の中労委平成22年（不再）第41号事件（初審埼玉県労委平成21年（不）第4、5号事件）について、当委員会は、平成24年9月19日第144回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主    文

本件再審査申立てを棄却する。

理    由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

再審査被申立人株式会社ショーワ（以下「会社」）は、同社埼玉工場（以下、単に「埼玉工場」という。）において、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（平成24年法律

第27号による改正〔以下「24年改正」という。以下、原則として平成の元号は省略する。〕により、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」となった。以下「労働者派遣法」という。）に基づき、複数の派遣元会社（以下、これら埼玉工場に派遣労働者を派遣していた派遣元会社を総称する場合、単に「派遣元会社ら」という。）との間で労働者派遣の基本的な内容を定めた労働者派遣基本契約（以下「基本契約」）及び基本契約に基づく個々の労働者派遣個別契約（以下「個別契約」といい、基本契約と区別せず、「労働者派遣契約」と表記することがある。）を締結し、派遣元会社らの雇用する労働者（派遣労働者）の派遣を受け入れていた。

本件は、上記派遣労働者らが加入する再審査申立人一般合同労組さいたまユニオン（以下「組合」）が、①21年1月15日付け及び同年2月6日付けで申し入れた団体交渉（以下、団体交渉を「団交」ということがあり、上記各団交申入れを併せて「本件団交申入れ」といい、本件団交申入れも含め、組合が行った団交申入れを月日で特定する。）に会社が応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号の団交拒否に当たると主張して、また、②会社に派遣労働者として派遣されていたX7組合員が会社の指示により同人の派遣元会社から自宅待機（出勤停止）を命じられたことが、同人が21年2月6日に会社を相手方として埼玉工場においてストライキを実施したことを理由としたものであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たると主張して、埼玉県労働委員会（以下「埼玉県労委」）に救済申立てをした事案である。

## 2 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7各組合員（以下、上記7名を併せて「X1ら」という。）の個別契約解除の撤回及び20年12月ないし21年1月に個別契約を打ち切られた派遣労働者の雇用の確保

についての団交応諾

(2) X 7 の直接雇用

3 初審決定の要旨

埼玉県労委は、22年6月23日付けで本件申立てをいずれも却下することを決定し、同年7月2日、組合に対して決定書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、22年7月16日、初審決定を不服として再審査申立てをした。

5 本件の争点

(1) 会社は、本件団交申入れにつき、労組法第7条の使用者として応ずべき地位にある、といえるか。

(2) X 7 に対する自宅待機は、会社が派遣元に指示して行わせたものであり、会社は労組法第7条の使用者として不利益取扱いの責任を負う、といえるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張

ア 憲法第28条の自由権的效果によって、労働組合の結成・運営、団交、団体行動を合理的理由なしに制限・禁止する立法や行政措置は、違憲・無効とされるところ、労働者派遣法は、まさしく「合理的理由なしに制限・禁止する立法」そのものであり、憲法第28条が労働者派遣法により蹂躪されることがあってはならない。

イ(ア) 会社と、組合に所属する派遣労働者ら（以下、同人らを指して単に「組合員ら」と表記することがある。）との間には、雇用関係は存在しない。しかしながら、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、上記事業主は労組法第7条の「使用者」に当たる（最高裁判所平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁〔朝日放送事件最高裁判決。以下、単に「朝日放送事件最高裁判決」という。〕参照）。

(イ) 以上に対し、初審決定は、派遣元事業主との関係が形骸にすぎないような場合にだけ派遣先事業主に団交義務があるとしているが、このような判断は、朝日放送事件最高裁判決の理解を誤るものである。もっとも、朝日放送事件最高裁判決の判断基準のみならず、初審決定の判断基準によっても、以下のとおりの派遣の実態にかんがみれば、会社は労組法第7条の使用者として本件団交申入れに應ずべき地位にある。

(ウ) すなわち、まず、組合員らは、会社において就労するに当たって、労働者派遣法で禁止されている事前面接を受けていた。そればかりか、組合員らは、日常的な生産計画、勤務シフト、残業の指示、業務内容の指示など、ほぼ全ての労働条件について、会社の責任者からの指示又は同人が掲示する生産計画、勤務シフト等により指揮命令を受けていた。

具体的には、会社は、派遣元会社らとの間で、X4の業務を「バックアップ業務」と記載し、ほとんどすべての場所を就労場所とする労働者派遣契約を締結している。この点については、X1も同様であり、同人の業務は基本的に埼玉工場内の生産ライン全般での作業を前提とするものであった。このような内容の労働者派遣契約自体が違法というべきものであるが、会社は、労働者派遣契約に違反する就労も含めて、どのような労働を、何時間するか、どのような

安全面での注意をしながら作業するかなどの、組合員らの労働実態を支配、決定していた。派遣元会社らと会社との間には、派遣元会社らが会社からの指示を変更するような力関係、商取引関係はなく、いったん派遣元会社らが派遣労働者を会社に「派遣」してしまえば、後は、会社の言いなりに働き、またX1のように契約にない業務や部署にも異動させられ、契約外就労が平然と強制されるのが実態だったのである。そして、派遣元会社らはこれを事前あるいは事後に了承していたのであって、このことは、会社の指揮命令を追認したものに過ぎず、派遣元会社らは形骸化していた。

そして、会社社員は、組合員らの月次の残業時間の限度を考慮せず、組合員らに対して直接、頻繁に時間外労働を指示しており、派遣元会社らの了承は事後的に取られるという状況であった。残業の指示について、派遣元会社らは、派遣労働者の健康維持や労働基準法を遵守すべき義務を有するにもかかわらず、会社に対して影響力を行使しなかったのであり、少なくとも、労働者保護の観点からは派遣元会社らは形骸化していた。いつ時間外労働を行うかについては労働者派遣契約には定められていないところ、会社は、会社が指示した時間外労働の時間数に応じて、しかも、契約書に書かれた残業時間の限度を超えた分も含めて、派遣元会社らを媒介にして組合員らに賃金を支払っていたのであり、会社は、「時間外労働という、労働時間、労働日及び賃金」を支配、決定していた。このほか、有給休暇の取得についても、会社はX5の有給休暇を取り消すなど、積極的に関与していたのであり、これに対し、X5は派遣元会社の業務担当者に有給休暇を取れなくなった事情を話したが、同業務担当者は会社に抗議や申入れをしておらず、派遣元会社は形骸化していた。

さらに、組合員らは、就労時間中の現場の責任者という位置付けのシフトリーダーあるいはその代理の職務に日常的に従事していた。シフトリーダー及びその代理は、生産ラインに責任を持つ会社社員の業務であり、このことは、組合員らが日常的に会社社員と同じ位置につき、業務における責任を取らされていたということの意味する。これに対し、派遣元会社らからクレームがあった事実はなく、派遣元会社らは形骸化していた。

加えて、会社は、X5に対し、無免許のフォークリフト運転を強制していた。違法運転を命じておきながら、その指揮命令の責任はないということを法は認めるものではない。このように、無免許運転を強制した会社が、「基本的労働条件を決定する地位にある使用者」として使用者責任を負うのでなければ、万が一の場合の補償はなされないことになってしまう。そして、派遣元会社らは、この事実を知りながら会社に対して抗議をしておらず、派遣元会社らの安全責任の形骸化は極限まで進行していた。

このほか、組合員らの賃金は、トータルで見れば、会社が派遣元会社らに支払う派遣料によって決定されていたし、逆に、組合員らの時給に対応して、派遣料が決まっていた。また、会社と派遣元会社らは、週に一回ミーティングを行っていたが、当然議題になってもおかしくないはずの、派遣労働者の勤務実態、苦情の処理等が議題になっていない。さらには、本件で問題となっている労働者派遣契約の中途解除が、派遣元会社による派遣労働者の解雇を決定付けたのであり（行為支配）、会社の「雇用責任」について検討、追及されることは当然のことである。

(エ) 以上によれば、会社は、組合員らの採用から就労、さらには解雇に至る全過程において、契約上雇用主とされている派遣元企業と

「同視できる程度」どころか、「ほとんど」といえる程度にまで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。また、派遣元会社らは、違法状態の是正や労働者保護について何らその責任を果たすことはなく、その責任は形骸化していた。

労働者にとって、職場環境、労働条件等の交渉以上に、契約解除すなわち解雇問題は一番の労働条件であり、組合が、当該事態につき決定的支配的地位を有していた会社に交渉を求めたのは、当然のことである。そして、組合員らは、会社が労働者派遣契約を中途解除した結果、派遣元会社らから解雇通告を受けたのであり、会社が、このような解雇通知と予告金相当額の支払通知、すなわち「労働条件の消滅と賃金支払」という基本的な条件を支配決定していたことは明らかである。

以上のとおり、本件で申し入れた団交は、会社の派遣元会社らとの労働者派遣契約の一方的な解除を発端とした労働契約、労働条件をめぐる団交なのであり、会社は、労組法第7条の使用者として本件団交申入れに応ずべき立場にあった。

ウ(ア) そして、上記イ(イ)で摘示したほか、初審決定は、①労働者派遣法において、労働基準法や労働安全衛生法などの適用についての特例規定により、派遣先事業主が派遣労働者を使用する事業者とみなされ、派遣労働者に対して直接事業者としての責務を負担していること及び派遣可能期間の制限を超えた場合の直接雇用の申込義務が定められていることや、②「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成11年労働省告示第138号。以下「11年指針」という。）において、派遣先事業主において派遣契約を契約期間中に解除する場合には、同社は新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには派遣元事業主に対して一定割合の金員を支払うべき

旨定められていることを挙げ、組合がこのような事項に関する団交を求めているのであれば、会社には団交応諾義務がある旨判断した。

(イ) この点については、組合員らの中には、X 1 及び X 4 のほか、製造業における派遣可能期間である 3 年を超えて埼玉工場で働いてきた派遣労働者がおり、同人らは直接雇用を申し込まれることなく期限を超えて働いていた。これらの労働者については、本件団交申入れの要求事項の中の「雇用の確保」につき、団交の中で「中途解約が中止できないならば、直接雇用することはできないか。」というようなやりとりもできたはずである。

(ウ) また、組合は、組合員らにつき、「契約期間が残っているにもかかわらず契約途中解除となった労働者の契約満期までの雇用の確保」と、「次の就労先の確保」を団交事項として、本件団交申入れをした。特に後者は、11 年指針そのものである。組合は、本件団交申入れにより、会社に対して 11 年指針を履行してくれるように依頼する予定であったし、実際に、会社の総務部長 Y との電話においても、そうした内容を確認しながら話合いのテーブルをもってもらいたいと、口頭で依頼してきた。

(エ) したがって、会社は、労組法第 7 条の使用者として本件団交申入れに応ずべき立場にあった。

## (2) 会社の主張

ア(ア) 会社と組合員らとの間には雇用関係はない。そのため、会社は、組合員らの労組法第 7 条の使用者には該当しないし、会社が組合の団交申入れを拒絶した行為が不当労働行為を構成しないことは明白である。

(イ) 以上に対し、組合は、朝日放送事件最高裁判決について言及している。



しかしながら、同判決は、本来請負契約関係にあつてはならない違法な態様で注文主が請負会社の従業員を自社従業員と同様の業務に従事させていた事案である。すなわち、請負契約にあつては、注文主が請負人の従業員に対し直接指揮命令することは認められていないが、労働者派遣契約における派遣労働者は、派遣先事業主の指揮命令を受けることを予定するものであり（労働者派遣法第2条第1号）、朝日放送事件最高裁判決の事案は、適法な労働者派遣がなされている事案とは全く異なる。

そして、朝日放送事件最高裁判決は、労組法第7条の使用者性については「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」としているところ、労働者派遣法による労働者派遣においては派遣労働者の雇用主は派遣元事業主とされ、派遣元事業主には雇用主としての様々な責務が課されているのであるから、原則として、派遣元事業主が労組法第7条の使用者と考えるべきである。他方、派遣先事業主は、派遣労働者を指揮命令するのであるが、そのことは労働者派遣法により適法に行われるものであつて、そのことをもって、派遣先事業主が、「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」などと評価されることはない。

組合は、初審決定の判断基準をも批判するが、同決定は朝日放送事件最高裁判決と何ら抵触するものではなく、組合の主張は誤りである。

- (ウ) 組合は、ほぼすべての労働条件について、会社の指揮命令を受けている旨をも主張する。しかしながら、以下のとおり、派遣労働者の賃金、就労時間、出勤日、休日その他基本的事項を決定するのは、派遣元会社らであつて、会社ではない。

まず、組合は、組合員らが事前面接を受けていた旨を主張するが、会社は、派遣労働者を受け入れるに当たって、事前に面接することも、特定人を指名することもしていない。

次に、組合は、X 1 及び X 4 の勤務形態が工場のほとんどを派遣場所とするものである旨を主張する。しかしながら、同人らは、労働者派遣契約上、他の作業者の作業を適宜支援することを当初から目的とする業務に就いていたものである。そのため、会社は、契約で定められた範囲内で具体的に作業するラインを指示したものであり、会社が同人らの労働実態について支配、決定していたことにはならない。また、組合は、契約にない就業場所で就業させられたとして、X 1 が不良品検査のために埼玉工場以外の場所で就業させられることがあったなどと主張するが、X 1 の労働者派遣個別契約書では出張が予定されていたのであり、このことは、労働者派遣契約に反するものではない。

組合は、残業や休日出勤の指示の一部についても、会社社員が派遣労働者に対して行った旨を主張する。しかしながら、埼玉工場には、各派遣元会社の責任者が常駐しており、残業や休日出勤についても、各派遣元会社の責任者が決定する体制にあり、現実に同人から指示がなされていた。組合も、X 1 が派遣元会社の責任者から「できるんだったらやっていいよ。」との指示を受けたことを認めているところである。さらに、X 4 は、残業が強制されたものでないことを証言している。そして、組合は、会社は時間外労働につき派遣元会社から事後承諾を得ていたと主張するが、会社は、問題があれば派遣元会社の責任者からの修正要求に対応できる体制を構築していた。したがって、派遣元会社らからの残業時間についての申立てがたまたまなかったからといって、会社が実質的に支配していたと

か、派遣元会社らが形骸化していたということにはならない。

さらに、組合は、シフトリーダー代理を頼まれた派遣労働者がいたことを挙げるが、そもそもシフトリーダーもその代理も正式な役職ではなく、生産設備の故障時の対応や、日報の記載の確認をするものであり、しかも、当該派遣労働者（X 7である。）がシフトリーダー代理をしたのは3週間にすぎない。このような業務をしただけで、会社が労働者派遣法が想定しない指揮命令をしたとか、派遣元会社らが異議を述べなかったから同社が形骸化していたということにはならない。

加えて組合は、会社が過去に派遣労働者に無免許でフォークリフトの運転をさせていたことを非難するが、これは本件における使用者性と関係のない事柄である。

イ(ア) 組合は、上記(1)の組合の主張ウ(ア)記載の初審決定の判断に関し、同(イ)記載のとおり、組合員らの中には、X 1及びX 4のほか、製造業における派遣可能期間3年を超えて埼玉工場で働いてきた派遣労働者がいた旨を主張する。

しかしながら、上記組合員2名の派遣受入期間が4年以上であったとしても、組合が、このことに基づき会社に対して直接雇用を求めたことは一度もなく、団交を求めたことも一切ない。

したがって、組合の上記主張は認められない。

イ(イ) 組合は、上記(1)の組合の主張ウ(ア)記載の初審決定の判断に関し、同(ウ)記載のとおり、本件団交申入れにおいて「次の就労先の確保」を団交事項としていた旨をも主張する。

しかしながら、組合の21年1月15日付け「団体交渉申入書」には、「組合員の雇用継続を求め」て団交を申し入れる旨が記載され、その上で、「1、要求項目」の(1)において「派遣社員の派遣

契約期間内における契約解除強制の撤回」が記載されていた。これは、組合が、会社において個別契約の解除を撤回するよう求めるものである。そして、上記要求項目の(2)においては、「12月、1月過程で契約をうち切られた派遣労働者の雇用の確保」が記載されているが、これは、上記(1)により会社が個別契約の解除を撤回することを前提として、更に会社が組合員らを直接雇用することを求めるものであって、新たな就業機会の確保を求めるものではない。

このことは、組合が21年2月10日付けで埼玉県労委に対して提出した争議あっせん申請書にも明記されていたし、初審審査手続においても、組合は、会社に対し、徹頭徹尾、労働者派遣契約の解除を撤回すべきであり、そのことについて組合と団交せよと主張し、さらには、組合員らを直接雇用し、従来職場であった埼玉工場において就業させよと終始主張し続けていたのである。

組合は、労働者派遣契約の解約申入れから1年11か月を経過した段階において、新たな就業機会の確保が団交の要求事項であったと主張するものであり、組合の同主張は認められない。

ウ 会社は、20年の世界的な景気後退による急激かつ大幅な受注の減少により、埼玉工場のみならず、全事業所及び全子会社まで生産量の激減に直面した。そのため、会社は、やむを得ず、派遣元会社らに対し、個別契約の解約を申し入れた。このような事情に基づく解除であるため、会社は、会社はもとよりその子会社に至るまで、およそ派遣労働者の就労先としてあっせんできる事業所及び部署を検討したが存在せず、そのような事情を派遣元会社らに十分説明した上で、個別契約を解除したのであり、当該解除は適法である。また、会社は、派遣元会社らに対し、いずれも30日前に口頭で個別契約の解除を申し入れた後、その内容を記載した「労働者派遣個別契約の解除について」

と題する書面を交付し、個別契約を解除した。そして、会社は、上記解除の予告をしており、基本契約上、損害賠償金、補償金その他の金銭を支払う必要はなかったが、派遣労働者に配慮し、各派遣元会社からの請求どおりに、派遣元会社らに対し、個別契約を解除された労働者の補償金を支払った。

したがって、会社が、労組法第7条の使用人として本件団交申入れに応じる立場にあったとはいえず、組合の主張は認められない。

## 2 争点2について

### (1) 組合の主張

会社は、20年12月から派遣元会社らとの間の個別契約の中途解除を行ってきた。

会社の上記契約解除は、まだ派遣契約が解除されていない労働者にとっても、いつ契約が解除されるかわからない状態で働き続けるという耐え難い苦痛を強いるものであった。そこで、X7は、21年2月6日、再三の団交申入れに対して拒否を繰り返す会社の態度に対して、他に方法がないと判断し、やむを得ず、いわば最後の手段として会社に対してストライキを実施したところ、翌出勤日において、派遣元会社であるAの業務担当者から自宅待機を命ぜられ、埼玉工場からロックアウトされることになった。

X7の自宅待機につき、ある組合員がAの業務担当者に連絡をしたところ、同担当者は、「出勤停止についてはショーワからの指示」と回答した。さらに、組合は、Aに対して、自宅待機を解除しX7を就労させるよう申入れを行ったが、派遣元会社は、「お客様からの要望」ということを繰り返し、現在に至るまで就労できない状況が継続している。また、組合は、21年2月10日、会社に対して電話をし、X7の自宅待機について解除するよう申し入れたが、会社は、「それは派遣会社が決

めること」といい、X7の自宅待機については終始知らぬ存ぜぬという態度をとり続けた。

以上のとおり、X7の自宅待機は、X7のストライキを口実とし、派遣労働者の就労を認めないというものであり、X7に対し、組合としての活動を口実とした不利益を実質的に与えるものとして、不当労働行為に該当する。会社においては、労働者派遣法が定めている苦情処理システムが何ら機能していなかったものであり、上記1(1)の組合の主張で述べたとおり、基本的労働条件を事実上支配、決定していた会社に対して直接訴える以外に、組合にいかなる方法があったというのであろうか。事実、それ以外に方法がないからこそ、組合は会社に対して団交を求め、それが応じられなかったことからストライキに入ったのである。

したがって、会社の指示によるX7の自宅待機は、不当労働行為に該当する。

## (2) 会社の主張

X7は、21年2月6日、6名の者と埼玉工場内に不法侵入し、約7時間にわたり同工場の一部の生産設備の稼働を妨害した。X7は、会社と雇用関係にない者であり、同人らの行為は、「ストライキ」などというものでは断じてなく、違法な妨害行為に該当する。

会社は、X7が上記違法行為に及んだため、Aに対し、派遣労働者を交替させるよう請求したが、X7を自宅待機させるよう指示したことはない。会社とX7との間に雇用契約関係はないのであるから、会社がX7に対し自宅待機を命じることはできないし、現に行っていないのである。

したがって、X7の自宅待機が会社の不当労働行為に該当することはない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 会社等

###### ア 会社

会社は、肩書地に本社を有し、輸送用機器の製造、加工、販売等を業とする株式会社である。

同社は、上記本社所在地に埼玉工場を有するほか、神奈川県を始め全国各地に工場（H工場、I工場、J工場、K工場）を有しており、同社の21年3月31日現在において雇用されていた従業員は、3541名であった。

会社には、下記(2)ア認定の組合行田分会のほか、会社の正規従業員約2700名が加盟するL労働組合があった。

###### イ 派遣元会社ら

会社は、21年当時、会社の有する各工場及びその子会社において、複数の派遣元会社から派遣労働者を受け入れていた。

このうち、埼玉工場における派遣元会社（派遣元会社ら）には、B（19年3月1日付けでCからDに、19年11月1日付けでEと合併してDからBに商号変更した。以下、商号変更の前後を問わず、「B」という。）、F、G、Aがあった。

上記派遣元会社らは、いずれも会社とは資本関係や役員その他の管理職の出向関係がなく、会社以外の派遣先会社を有していた。

##### (2) 組合等

###### ア 組合及び行田分会

組合は、肩書地に主たる事務所を有し、19年3月20日に結成された労働組合であり、初審申立時の組合員は、42名であった。組合には、その下部組織として、会社に派遣されていた派遣労働者によっ

て21年2月7日に結成された行田分会があり、同年11月の分会員は約10名であった。

#### イ X1ら

X1らは、別紙1の「派遣元会社」欄に記載のと通りの各派遣元会社から会社の埼玉工場に派遣されていた派遣労働者であり、別紙1記載の「組合加入日」欄に記載の日、すなわち21年1月16日から同年2月7日にかけて、組合に加入した者である。

## 2 埼玉工場における派遣労働者の就業状況の概要

### (1) 労働者が派遣されるまでの流れ

埼玉工場と派遣元会社らとは、16年9月1日以降、要旨別紙2の記載内容を契約内容とする、1年ないし3年単位の基本契約を締結し、逐次更新を続けていた。

埼玉工場は、労働者の派遣を受けるに当たって、上記基本契約に基づき、当該派遣元会社に対し、就業場所のほか、必要な派遣人員の数、派遣期間、就業時間、当該派遣元会社に支払う派遣料金等の派遣条件を示した上で、個別契約を締結して派遣労働者の派遣を要請した。当該派遣元会社は、同要請を受け、当該個別契約に記載された必要な派遣人員の数に応じて派遣労働者を具体的に決定し、当該派遣労働者に対して労働条件通知書兼就業条件明示書等（就業条件を記載したものであり、名称は派遣元会社により異なる。以下同じ。）を明示した上で、雇用契約を締結して埼玉工場に派遣し、当該派遣労働者は、同工場で当該部署の班長の指揮命令の下、就業した。

上記個別契約は、その多くが、「製造一課3係3班」など、特定の就業場所での特定の具体的な業務に従事することを内容とするものであったが、他方で、「製造一課、製造二課、ボート課、完成品組立課」と複



数の就業場所を提示した上、「バックアップ業務」として当該各部署での業務全般に従事することを内容とするものや、就業場所を「総務課」などとしつつ、業務内容としては「自動車部品・ボート部品の加工・組立・検査」とするものがあった。また、同個別契約には、いずれも、時間外及び休日労働を一定の範囲でさせることがある旨が定められており、派遣元会社らにおける三六協定を遵守する旨が定められていた。

## (2) 派遣労働者の就業状況の概要

### ア 業務、就業場所等の決定、変更等

上記(1)認定のとおり、各派遣元会社は、個別契約に基づき、労働条件通知書兼就業条件明示書等を個々の派遣労働者に提示し、同書面等に記載された就業場所に派遣労働者を派遣していた（ただし、下記3(2)認定のとおり、X1は、出張等により、労働条件通知書兼就業条件明示書に記載された就業場所以外で業務に従事することがあった。）。

これに対し、埼玉工場は、各派遣元会社との個別契約の範囲内で、派遣労働者の業務、就業場所等の変更をすることがあり、同変更の指示は、各派遣元会社の業務担当者のほか、会社の班長等からなされていた。

このほか、個別契約がなされている間、会社は、会社側の生産上の希望として、どのシフトに誰を配置するかについてシフト表を作成し、これを各派遣元会社に提示しており、訂正の希望があれば、訂正できるようにしていた。

### イ 残業の指示ないし休日出勤の管理及び指示

埼玉工場では、派遣元会社らの業務担当者が派遣労働者のタイムカードを取りまとめ、集計した結果の報告を同担当者から受けることとしており、同報告に依拠して、個々の派遣労働者の就業時間を派遣先

管理台帳に記載し、派遣労働者の労働時間を管理していた。

また、埼玉工場は、派遣労働者の残業や休日出勤を求める場合、派遣元会社らの業務担当者に依頼して同担当者から当該派遣労働者に残業の指示をしてもらうほか、会社社員が派遣労働者に直接指示をした上で、最終的に派遣元会社の業務担当者から了解を得ることがあった。

#### ウ シフトリーダー及びシフトリーダー代理

会社には、正式な役職である班長のほか、班長が不在の夜勤等における職場のまとめ役として、正式な役職でなく、職制手当等の支給も無い、「シフトリーダー」と呼ばれる立場が存在した。シフトリーダーは、業務日報の記載の確認のほか、治具の発注、改善などを担当することとなっていた。

また、会社は、シフトリーダーを担当する会社社員が何らかの理由で不在である場合に、同じく正式な役職ではなく、職制手当等の支給も無い「シフトリーダー代理」と呼ばれる立場をも設けていた。シフトリーダー代理には、会社社員のほか、当該時間帯に会社社員がいない場合には派遣労働者が就くこともあった。ただし、会社は、派遣労働者に「シフトリーダー代理」を担当させる場合、シフトリーダーが担う上記役割のうち、業務日報の記載の確認や治具の交換をさせることとしており、治具の発注、改善などについては、当該派遣労働者にさせないこととしていた。

#### エ 正社員と派遣労働者の外見上の区別

埼玉工場では、会社社員と派遣労働者とを区別するため、直径5センチほどの丸い黄色い台紙（会社社員の場合は白色）に派遣元会社名、派遣労働者の氏名を書き、外見上からも派遣労働者と会社社員とを区別できるようにしていた。

### (3) 派遣元会社の責任者の常駐等

埼玉工場には、派遣元会社ら六、七社の詰所があり、同詰所には派遣元会社らの業務担当者が常駐することとなっており、実際上も駐在していた。

#### (4) 苦情処理手続について

会社と各派遣元会社との間の個別契約や、労働条件通知書兼就業条件明示書等の一部には、労働者派遣法第40条第1項及び基本契約(別紙2参照)に基づき、派遣元会社らあるいは会社が苦情の申出を受けたときはそれぞれが中心となり誠意をもって遅滞なく当該苦情を処理することや、派遣元会社らと会社が相互に連絡調整を行うことなどの苦情処理の方法及び会社と各派遣元会社の苦情申出先の氏名、電話番号等が記載されていた。

ただし、少なくとも、総務部長であるYの下には、上記苦情処理手続に基づく派遣労働者の苦情の申出が上がってくることはなかった。

### 3 X1らの具体的な就業状況

#### (1) X1らの就業状況の概要

X1らは、別紙1の「派遣開始日」欄に記載の各日から、埼玉工場と各派遣元会社との間の個別契約に基づき、当該派遣元会社との間で有期の雇用契約を締結し、埼玉工場に派遣されることを繰り返していた。

X1らが各派遣元会社から最後に提示された労働条件通知書兼就業条件明示書等の記載内容の概要は別紙3に記載のとおりである。なお、X1及びX2の派遣元会社であるB並びにX3、X4及びX5の派遣元会社であるFには、いずれも、特別条項として、1か月90時間、1年間810時間までの時間外労働、休日出勤ができる旨の三六協定が存在する。

また、労働条件通知書兼就業条件明示書等はいずれもX1らと各派遣

元会社との間の雇用契約書を兼ねており、同書面に記載された派遣期間の終期は、当該雇用契約の終期と一致していた。

X 1ら各自の具体的な就業状況は、以下のとおりである。

(2) X 1について

X 1は、17年1月31日、Bから埼玉工場に派遣された。

同人は、派遣された当時、埼玉工場のどの就業場所で働くかが未だ決まっていなかったため、1週間ほどBの詰所で就業した。その後、X 1は、Bの責任者から指示され、労働条件通知書兼就業条件明示書等に記載されたとおり、管理課及び同部署が名称変更したものである「総務課」において、同工場で欠勤者が出たときにその者の代わりに働く業務に従事した。

X 1に対する業務指示は、埼玉工場の会社の班長又はBの業務担当者によって行われ、残業の指示は会社の班長やシフトリーダーによって行われていた。また、X 1は、会社に派遣され始めてから約2か月後に会社社員から安全教育を受け、その後20年ころにも安全教育を受けた。このほか、同人は、日常的に、会社社員から、危険箇所には指を入れないことなどの注意を受けていた。

会社は、19年秋ころ、X 1に対し、埼玉県狭山市に所在する、会社の部品を配送する申立外Mの倉庫において、同倉庫に保管されていた会社の部品の中から不良品を探して調整、修正するという、会社の業務に係る作業を指示し、同人は、会社社員の指揮の下、同倉庫において同作業に従事した。

また、X 1の労働条件通知書兼就業条件明示書には、従事する業務内容としてボート部品の加工、組立て、検査が記載されており、X 1は同業務のバックアップ業務に従事していたところ、ボート課は、20年の春ころに本社及び埼玉工場の所在地（すなわち総務課）から数百メートル

ル離れた埼玉県行田市長野にある第2工場に移転していたため、X1は、同工場に赴くことがあった。

X1は、会社に約4年派遣されたが、この間、会社から直接雇用の申込みを受けていないし、同人も組合も、会社に対し同人の直接雇用を求めたことはなかった。

X1は、下記4(3)認定のとおり、21年2月28日、Bから解雇された。

(3) X2について

X2は、18年5月29日にBから埼玉工場に派遣され、同社の責任者から指示され、同工場の製造二課2係2班のバンディングの作業（ピストンにピストンリング樹脂を巻き付ける作業。以下同じ。）に従事した。

X2に対する業務及び残業の指示は、埼玉工場の会社の班長やシフトリーダーによって行われていた。また、X2は、埼玉工場が工場内に貼り出すシフト表によって休日出勤の有無を確認し、ほぼ毎週休日出勤をしていた。Bは、会社からの残業あるいは休日出勤の指示ないし要請について事前に把握しておらず、残業についてはタイムカードにより、休日出勤については上記シフト表が貼り出されることにより把握していた。

X2の労働条件通知書兼就業条件明示書には、新人教育を行うことや「焼結」現場における作業は業務内容となっていなかったが、同人は、バンディング作業に新しく従事する派遣労働者の教育をシフトリーダーから指示されて行った。また、同人は、18年11月ころ、「焼結」現場の生産が間に合わないという理由で、残業として同現場の作業に従事することを会社の班長から指示され、10日間程度、同作業に従事した。X2は、Bの業務担当者に対し、新人教育は会社社員がやるものと何度

も主張したが、同業務担当者は会社に対し改善要求を行わなかった。また、Bの業務担当者は、X2が上記「焼結」現場の作業に従事していることを知らなかった。

X2は、会社の班長から、シフトリーダーの代理をするよう求められたが、X2はシフトリーダーがそのラインの責任者として業務時間中の管理を行う役職と認識していたことから、そのような責任は負えないと考え、同要求を拒否した。

X2は、下記4(3)認定のとおり、21年2月28日、Bから解雇された。

(4) X3について

X3は、19年12月中旬ころにFから埼玉工場に派遣され、同工場の製造二課のバンディングの作業をする部署に約4か月間配属された後、製造一課のシール検査、さらに溶接の作業に従事した。

X3に対する休日出勤の指示は会社の班長によって行われていた。また、X3は、会社に派遣されるに当たって、埼玉工場において、職場の規律等についての新人教育を受けた。

X3は、下記4(3)認定のとおり、21年1月31日、Fから解雇された（ただし、当該解雇の効力については、組合がFに対して団交を申し入れており、同年3月11日にFが組合の要求を受け入れ、契約解除につき双方が合意するまでの間、争われていた。）。

(5) X4について

X4は、16年7月1日にFから埼玉工場に派遣され、同社の業務担当者の指示により、同工場の製造一課で就業した。その後、同人は、Fの業務担当者の指示により、同日から同年12月までの間、製造一課の焼結等の目視検査等に従事した後、その後も同社の業務担当者からの指示を受け、開発課や製造二課等様々な業務あるいは就業場所での作業に

従事した。

X 4 に対する業務指示は、会社の班長又は F の業務担当者によって行われていた。また、X 4 は、会社から新人教育及び安全教育を受けた記憶がない。

X 4 の残業や休日出勤については、会社の班長のほか、F の業務担当者に指示されることがあり、また、与えられた業務を処理するため、自らの意思で残業することもあった。残業については、強制ではなく、X 4 はこれを断ることができたが、会社の班長から派遣元会社の業務担当を通じて「残業できないのか」などと言われることがあった。このほか、休日が指定されていても、シフト表の当該日に X 4 の名前が記載されていれば、出勤できない場合には会社の班長に申し出なければならず、残業も同様な取扱いがなされる部署があった。

同人は、18年6月あるいは同年7月ころ、月に75時間程度、残業をすることがあった。

X 4 は、下記 4 (3) 認定のとおり、21年2月28日、F から解雇された。

#### (6) X 5 について

X 5 は、19年6月から、F から埼玉工場に派遣され、同社の業務担当者の指示により、同工場の完成品組立課（M2ライン）で就業した。X 5 は、F の業務担当者から製造二課に移ることを打診を受けてこれに同意し、同年7月に製造二課に異動し、メッキ2号機のラインで就業していた。

X 5 に対する日常的な業務指示は、会社の班長によって行われ、残業や休日出勤の指示も会社の班長によって行われていた。X 5 は、F の業務担当者に対し、年次有給休暇の取得を申請したが、F が代替要員を手配できなかったため、会社の班長から「なんで休みを取るんだ。夜勤

は休んじゃ駄目だ。」「ほかに代わりをやる人がいないんで休みは駄目だ。」などと言われ、これを断ることができずに年次有給休暇を取得できなかったことが二、三回あった。このとき、X5は、年次有給休暇を取得しない旨をFの業務担当者に伝えたが、同担当者は、わかりましたと答えただけであった。また、X5は、会社から新人教育及び安全教育を受けた記憶がない。

X5の就業条件明示書（兼）雇用契約書においては、新人教育を行うことが業務内容となっていなかったが、X5は、メッキ作業に新しく就く他の派遣元に所属する派遣労働者に対し教育を行っていた。

さらに、上記メッキ作業にはフォークリフトを運転して製品等を移動させる業務が含まれていたが、19年7月ころ、X5は、フォークリフトの免許を持っていないのにもかかわらず、会社の班長から「自分で運搬できないと仕事にならないのでフォークの運転を覚えろ。」「同じメッキをしている人に教えてもらえ。」と言われ、フォークリフトの運転操作を指示され、Fから解雇されるまでの間、同作業に従事し続けた。

X5は、上記無免許でフォークリフトを運転していることその他おかしいと思った点について、Fの業務担当者に伝えたことがあったが、同担当者は会社に抗議あるいは改善を申し入れなかった。X5は、上記無免許でのフォークリフト運転等につき、上記2(4)認定の派遣先及び派遣元の各苦情申出先に対し、苦情を申し出していない。

X5は、下記4(3)認定のとおり、21年2月28日、Fから解雇された。

#### (7) X6について

X6は、20年7月17日から、Gから埼玉工場に派遣され、製造二課の払出検査の業務に従事していた。

X6に対する日常的な業務指示は、会社社員によって行われ、残業



の指示も会社の班長によって行われていた。X6は、会社に派遣され始めてから約1か月後に、会社社員から新人教育及び安全教育を受けた。

X6は、下記4(2)及び同(3)認定のとおり、Gと会社との個別契約の中途解除に伴い、Gから21年1月28日に解雇の予告を受けたが、組合が同社と団交した結果、雇用契約期間の満期である21年6月29日まで、Gに雇用された。

(8) X7について

X7は、18年12月から、Aから埼玉工場に派遣され、製造二課のバンディング職場で機械操作、検査等の業務に従事していた。

X7に対する日常的な業務指示は、会社の班長によって行われ、残業の指示も会社の班長等によって行われていた。また、X7は、会社から新人教育及び安全教育を受けた記憶がない。

X7は、20年10月末ころ、会社の班長から、会社社員のラインのシフトリーダーが出張でいなくなることを理由に、その代理を「やってくれ」といわれ、11月初めから3週間にわたり、4名の派遣労働者のシフトリーダー代理として、職場の設備が故障したときの対応や、業務日報の記載の確認のほか、治具の交換等を行う業務に従事したことがあった。

同人は、下記6(2)及び同(3)認定のとおり、21年2月9日からAから自宅待機を命ぜられ、雇用契約期間の満期である21年6月30日まで、同社に雇用され続けた。

#### 4 会社の経営状況と個別契約の解除

(1) 会社による個別契約の解除の方針の決定

20年9月のリーマンショックに端を発した世界的な金融危機の中で、会社においては、急激かつ大幅な受注減少に直面することが予想さ

れ、埼玉工場の生産計画は、同年12月ころの時点において、翌21年1月以降、約3割から5割減少する見込みとなっていた。

このことから、会社には、20年11月20日過ぎに至り、翌月以降各部署において人員を縮小する必要が生じた。

そして、会社は、埼玉工場以外の会社の工場、子会社及び取引先に対し、派遣労働者の就業先として雇用のあっせんができるか検討、打診したが、工場や子会社においても減産が行われていたことや、取引先もその多くが会社から受注を受け、会社と同じく減産せざるを得ない状況にあったことから、派遣労働者の新たな就業先の確保は不可能であることが判明した。

そこで、埼玉工場は、派遣元会社らとの個別契約を一部解除することとし、同解除の予告を行うとともに、1月分の契約金額に相当する損失補償金を支払うことを決定した。そして、埼玉工場は、20年12月24日、派遣元会社らの全責任者を集めてのミーティング（生産情報連絡会）において、同人らに対し、会社の経営状況を示し、今後個別契約の一部解除が必要となること及び損失補償金を支払うことを説明し、派遣元会社らにおいても派遣労働者との契約に基づいて適切に休業補償等の支払をするよう要請した。

## (2) 会社による個別契約の解除

会社は、「経済状況の悪化による大幅な減産により余剰人員が発生したこと」を理由として、派遣元会社らに対し、派遣元会社らとの間の各基本契約（別紙2参照）に基づき、派遣元会社らとの間の個別契約を一部解除することを順次通告し、解除していった。具体的には、会社は、①Bに対しては21年1月28日付けで21年2月28日に7つ（派遣人数の合計は12名）の個別契約のうち9名分の業務に関するものを解除することを、②Fに対しては20年12月23日付けで21年1月3

1日に7つ（派遣人数の合計は12名）の個別契約のうち10名分の業務に関するもの及び同年1月28日付けで同年2月28日に9つ（派遣人数の合計は29名）の個別契約のうち17名分の業務に関するものを解除することを、③Gについては同年1月28日付けで同年2月28日に5つ（派遣人数の合計6名分）の個別契約の全てを解除することを通告し、上記予告のとおりの日時に派遣元会社らとの間の個別契約を解除した。

(3) 派遣元会社らによるX1ら（X7を除く。）の解雇

上記(2)認定の会社の予告を受け、派遣元会社らは埼玉工場に派遣していた派遣労働者の一部を解雇することとし、X1らのうち、X7を除く6名がそれぞれの派遣元会社らから解雇されることとなった。そして、BはX1及びX2に対し、FはX3、X4及びX5に対し、それぞれ別紙1の「派遣元会社が解雇を予告した日」欄の各日に解雇を予告し、同「派遣元会社が解雇した日」欄記載の各日に解雇した。他方、X6については、同人の派遣元会社であるGは、21年1月29日に同人に対して21年2月28日に解雇する旨の予告をしたが、組合が2月23日にGと団交を行った結果、同社は上記解雇予告を撤回し、同人は、雇用契約期間の満期である21年6月29日まで、同社に雇用され続け、その後、契約の延長はなされていない。

X1ら（X7を除く。）につき、同人らに係る個別契約の解除が会社によって通告された日、同個別契約が解除された日、派遣元会社が解雇を予告した日、派遣元会社が解雇した日をまとめると、別紙1に記載のとおりとなる。

(4) 会社の派遣元会社らに対する補償金の支払

派遣元会社らは、上記(1)認定のとおり、会社が派遣元会社らに対して1か月分の契約金額に相当する損失補償金を支払う決定をしたことを

受け、会社に対し、埼玉工場の総務課あてで、Bは21年2月28日付けで166万557円を、Fは21年2月2日付けで136万400円、同年3月2日付けで440万8400円を、Gは21年2月分として164万8000円をそれぞれ請求し、会社は、上記各派遣元会社らに対し、請求されたとおりの金員を支払った。

(5) 派遣元会社らのX1、X2及びX5に対する金員の支払

X1ら(X7を除く。)のうち、X1は、上記(3)認定のBからの解雇を受け、組合を通じて団交を申し入れたり、裁判所に対する労働審判を申し立てたりしたが、同社は金員の支払に応じず、上記労働審判が通常訴訟に移行した後の22年6月ころ、解雇日から派遣期間満了日である21年8月30日までの賃金相当額の6割程度で和解に応じ、X1に対し、同金員を支払った。

また、X2は、上記(3)認定のBからの解雇の予告を受けた日の翌日である21年1月30日に、同Bから同年2月1日からの30日分の時給6割相当額を支払う旨告げられた。このとき、同人は、Bに次の就業先を求めたが、Bは、就業先はないと回答した。その後、X2は、X1と同様、Bを相手方として労働審判を申し立て、通常訴訟に移行後、和解している(和解内容は明らかでない)。

上記のほか、X5は、上記(3)認定のFからの解雇に当たって、組合による団交を通じ、30日分の賃金相当分の金員を受領した。

5 本件団交申入れ及びX7らによるバンディング職場での作業の放棄

(1) 1月15日付け団交申入れ

ア 1月15日付け団交申入れ

組合は、21年1月15日までの間に、会社の派遣労働者4名の相談を受け、21年1月15日付けで、会社に対し、会社の生産減少を

理由に派遣元会社から雇用契約の更新がされず、又は雇用契約を中途解除されているとして、団交を申し入れた（1月15日付け団交申入れ）。

上記団交申入れに係る21年1月15日付け「団体交渉申入書」には、会社が派遣元会社に対し、派遣労働者との雇用契約の解除を迫っており、このようなことは許されないとの組合の主張が記載され、同記載に続き、「派遣先には雇用責任は生じないとする考えはもはや容認されるものではありません。」との記載や、「組合員の雇用継続を求め、」との記載があり、その上で、上記派遣労働者4名の氏名が記載され、「1、要求項目」として、「(1)派遣労働者の派遣契約期間内における契約解除強制の撤回、(2)12月、1月過程で契約を打ち切られた派遣労働者の雇用の確保、(3)その他」と記載されていた。

イ 1月15日付け団交申入れ時及びその後の組合員の状況

1月15日付け団交申入れ時点において、組合に所属し、あるいは所属する予定であった会社の派遣労働者は、上記ア認定の派遣労働者4名のみであり、上記1(2)ア認定のとおり、同時点において行田分会は結成されていなかった。なお、上記1(2)イ認定のとおり、X1らは、上記団交申入れ後、21年2月7日までに組合に加入している。

上記ア認定の4名のうち2名についてはその後組合との連絡が取れなくなり、23年4月15日時点において組合から脱退したものとみなされ、その余2名については、組合と一旦連絡が取れなくなったが、その後別件の相談で組合との連絡を回復しており、組合に所属し続けている。

(2) 1月15日付け団交申入れに対する会社の回答

会社は、21年1月16日付けで、組合に対し、書面をもって、団交申入れのあった組合員と会社との間にはいずれも雇用契約が存在しない

ことから1月15日付け団交申入れには応じられない旨を回答し、併せて、会社としては、得意先からの急激かつ大幅な受注量の減少に伴い、派遣元会社との間の基本契約に基づき、やむを得ず個別契約の解除を申し入れたものである旨を伝えた。

(3) 1月21日ころの団交申入れと会社の回答

組合は、21年1月21日ころ、会社に対し、電話で、再度団交の申入れを行った。

これに対し、会社は、同電話において、組合の申入れを拒否した。

(4) 1月23日付け団交申入れ及び組合員らによるビラ配り等の実施

ア 1月23日付け団交申入れ及びストライキの通告

X3並びに同じく埼玉工場の派遣労働者2名は、21年1月23日午前7時45分ころ、会社に対し、「団体交渉に応じることを求めるストライキ通告」と題する書面を手渡した。

同書面には、会社が1月15日付け団交申入れに応じるよう要求して再度の団交申入れをするとともに、同日午前7時45分から午後4時30分までの間、同人らを指名しての指名ストライキを行う旨が記載されていた。また、同文書には「(付属)団体交渉の再度の申し入れ」という文章が付記されており、同文章には、「派遣元の契約解除が、株式会社ショーワの『生産減少による雇用調整』にあることが明らかであり、雇用の安定や就労先のあっせんなど責任はまぬがれません。」との記載があった。

イ 組合員らによるビラ配り等の実施

上記ア認定のX3ら3名の組合員は、21年1月23日、埼玉工場の構外に出て、同工場の正門前において、会社に対するストライキとして、ビラ配りやアジテーションなどを実施した。

同人らは、既に埼玉工場で就業していなかったため、同人らの行為

は、同日における埼玉工場の業務に影響を与えていない。

(5) 2月6日付け団交申入れ及び同日におけるX7らのバンディング職場での作業の放棄

ア 認定事実

(ア) 組合による、ストライキと2月6日付け団交申入れの計画

組合は、21年2月6日、夜勤で、埼玉工場の製造二課におけるバンディング作業に従事する予定であったX1、X7ら数名の組合員らに、会社に対するストライキとして上記バンディング職場での作業を放棄させることとし、その実施の有無については、午後4時に埼玉工場の門前において改めて申し入れる団交についての会社の対応にかからしめることとした。

(イ) 2月6日付け団交申入れ

組合は、21年2月6日午後4時過ぎころ、埼玉工場の守衛所において会社に対し21年2月6日付け「要望書」と題する書面を手渡し、団交を申し入れた（2月6日付け団交申入れ）。

同書面には、「ショーワの生産減少という経営判断によって、一般合同労組さいたまユニオンに加盟する組合員が次々と、派遣元から解雇、雇い止め通告を受けています。原因がショーワの判断によることはあきらかで、この解雇、雇い止めの使用者責任がショーワにあります。よって、一般合同労組さいたまユニオンは、ショーワに団体交渉に応じることを求めています。問題解決のために、ショーワが当組合との団体交渉に応じることを重ねて要求します。」と記載されていた。

(ウ) 2月6日付け団交申入れに対する会社の回答

会社は、上記(ア)認定の組合による申入れに対し、その場（埼玉工場の守衛所）で、21年2月6日付け「要望書」と題する書面に

についてはこれを会社に郵送の方法によって交付するよう申し入れ、同文書の受領を拒否した。

(エ) X 7らのバンディング職場での作業の放棄

X 1、X 7ら数名の組合員あるいはその支援者は、上記(ア)認定の組合の計画に従い、21年2月6日午後4時ころ、会社の作業着を着て埼玉工場に入り、会社の回答を待っていたが、上記(ウ)認定のとおり、会社が21年2月6日付け「要望書」の受領を拒否したことから、組合から交渉が決裂したのでストライキに入るようにとの指示を受けた。

そこで、X 7は、同日午後4時45分ころ、埼玉工場の製造二課係長に対し、同日付け「スト通告書」を交付し、同時刻ころから翌7日午前0時30分までの約8時間の間、上記数名とともに、X 7の職場である埼玉工場の製造二課2係2班のバンディング職場において、同人が担当していたバンディング設備3台を取り囲み、これら3台の設備を停止させた。

X 7らがバンディングでの作業を放棄している間、埼玉工場の製造二課の課長やA（X 7の派遣元会社である。）の責任者がX 7に対してストライキを中止するよう要請することがあったが、当該現場において、会社とX 7らとの間で大きな混乱が生じるようなことはなかった。

イ 事実認定についての補足説明

上記ア認定の事実に対し、Yは、X 7ら7名の者が、21年2月6日、私服のまま埼玉工場の正門に現れ、会社に対して書面を手渡そうとし、会社がこれを拒否したところ、同工場内に侵入して、バンディングの設備を取り囲み、会社の従業員が作業に従事しようとしたがこれをさせなかった旨陳述している。



しかしながら、初審Yの尋問の結果によれば、Yは、同日埼玉工場から外出しており、午後6時以降に同工場に戻ってからもバンディング作業の現場に行っていないことが認められ、同人が陳述するところの正門でのやりとり、バンディング作業でのやりとりは、バンディング作業の現場の課長等から聴き取った伝聞のものであることが認められる。しかも、同尋問結果によれば、Yは、午後4時にX7が埼玉工場の守衛所にいたかどうかについて、わからないと証言しているのであって、このようなあいまいな証言内容に照らして見ても、同人の上記陳述はにわかに信用できず、同陳述のとおり的事实があったとは認定できない。

(6) 2月10日付け団交申入れと会社の回答

組合は、21年2月10日、会社に対し、電話で、再度団交を申し入れた。

同団交申入れに対し、会社は、翌日、組合に対し、ファックスにより、組合の組合員と会社との間にはいずれも雇用契約がないことから、団交には応じられない旨を回答し、併せて、会社としては、得意先からの急激かつ大幅な受注量の減少に伴い、やむを得ず派遣元会社との間の基本契約に基づき個別契約の解除を申し入れたものである旨を伝えた。

(7) 埼玉県労委に対する労働争議あっせん申請

ア あっせん申請

組合は、21年2月10日、埼玉県労委に対し、会社を使用者として労働争議あっせん申請を行った。

同申請に係る21年2月10日付け「労働争議あっせん申請書」には、「3 調整事項」として、「①組合員に対する派遣元会社との派遣契約解除につき、組合と団交を持つこと」、「② 組合員に対する派遣元会社との派遣契約解除を撤回すること」、「③組合員を正社員と

して直接雇用すること」が記載されていた。

#### イ 会社の辞退

会社は、21年2月26日、あっせんを辞退した。

### 6 X7の自宅待機について

#### (1) X7の交替要請

会社は、上記5(5)ア(エ)認定のX7のバンディング職場での作業の放棄を受け、21年2月9日、X7の派遣元会社であるAに対し、X7が無許可で工場内に私服の人間を招き入れたこと、同人が生産に従事せず派遣の目的が達成されていないこと等を理由として、同社との基本契約第10条(別紙2参照)に基づき、派遣労働者の交替を要請した。

#### (2) Aによる自宅待機の指示

Aの業務担当者は、上記(1)認定の会社からAに対する派遣労働者の交替要請を受け、上記5(5)ア(エ)認定のバンディング職場での作業の放棄をした日(21年2月6日)の翌就業日である21年2月9日、埼玉工場に出勤したX7に対し、同工場内のAの詰所で待機するよう指示し、同詰所において一旦待機させた後、改めて自宅での待機を指示した。

同指示を受け、X7は、その日同工場において就業することなく、帰宅した。

Aは、上記交替要請に対し、異議を述べたり、基本契約第10条第2項(別紙2参照)に規定するX7の指導、改善を図ることの了承を求めたりはしなかった。

#### (3) AによるX7の解雇

X7は、上記(2)認定のAからの自宅待機の指示を受けた後、同人の派遣労働者個別契約における派遣期間満了日である21年6月29日までの間、Aに在籍したまま自宅待機を続けた(なお、X7とAとの間の

雇用契約自体は、同月30日に期間満了で終了している。)

Aは、当初、上記自宅待機の期間中のX7の賃金につき、就労していた場合に支払われるであろう賃金の6割を支払うことを考えていたが、組合が同社に対して団交をした結果、上記派遣終期までの上記賃金（基本給）の満額を支払うこととした。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 組合の本件団交申入れについての会社の使用者性の有無（争点1）

##### (1) 労働者派遣における派遣先事業主の使用者性に関する考え方

ア 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。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、労組法第7条の「使用者」と解すべきである。これらのことは、労組法第7条の使用者性を判断するための一般的な法理といつてよい。

イ 本件は、会社と派遣元会社らとの間の労働者派遣契約に基づき、派

遣労働者（組合員ら）が会社に派遣されていた事案であって、会社と派遣労働者（組合員ら）との間に雇用関係は存在しない。このような労働者派遣法に基づく派遣先事業主の使用者性については、労働者派遣法の制定時（昭和60年）における国会での政府答弁（例えば、谷口隆志政府委員の答弁〔昭和60年6月6日第102回参議院社会労働委員会〕等）において、労働者派遣法は、派遣労働者との雇用契約が派遣元事業主との間で結ばれることを前提としており、集团的労使関係における使用者は雇用主である派遣元事業主である旨が述べられている。そして、このように、通常の場合において、派遣先事業主が派遣労働者との関係で労組法第7条の使用者とならないことは、その後の同法改正時における国会での政府答弁でも一貫している（例えば、8年改正時において征矢紀臣政府委員の答弁〔8年6月5日第136回衆議院労働委員会〕、11年改正時において渡邊信政府委員の答弁〔11年6月10日第145回参議院労働・社会政策委員会〕、15年改正時において青木豊政府参考人の答弁〔15年5月21日第156回衆議院厚生労働委員会〕等。以上の国会での政府答弁はいずれも公知の事実。）。このことからうかがえる立法趣旨としては、労働者派遣法は、明文の規定は設けていないものの、同法上の枠組みに従って行われる労働者派遣の派遣先事業主については、当該派遣労働者（その属する労働組合）との関係において労組法第7条の使用者に該当しないことを原則として立法された、と解するのが相当である。このことは、労組法第7条の使用者に関する上記アの一般的な法理のうち、同使用者は労働契約上の雇用主を基本とするとの部分に沿う考え方といえる。

ウ もともと、上記イの労働者派遣法の制定時及び各改正時における国会での政府答弁においても、個別具体的な事案における、当該事案ご

との派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、当該事案の内容に即して労働委員会や裁判所が判断すべきものである旨等が述べられている（例えば、昭和60年制定時において山口敏夫労働大臣及び谷口隆志政府委員の答弁〔昭和60年6月6日第102回参議院社会労働委員会〕、8年改正時において征矢紀臣政府委員の答弁〔8年6月5日第136回衆議院労働委員会〕等。いずれも公知の事実。）。このことからすれば、立法趣旨としても、労働者派遣法上の派遣先事業主につき、上記イで示した原則に対する例外として、当該派遣労働者との関係において、上記アの一般的な法理のうち雇用主以外の場合に関する法理に従って労組法第7条の使用者性が認められる余地を残していることがうかがわれる。

例えば、労働者派遣が、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して行われている場合には、労働者派遣法の立法趣旨である上記イの原則は妥当し難いのであり、派遣先の事業主は、上記アの一般的な法理のうち、雇用主以外の場合に関する法理に従い、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有していると認められれば、当該労働条件等については、労組法第7条の使用者性を認め得ることとなる。

また例えば、労働者派遣法は、同法第44条ないし第47条の2に規定するとおり、派遣先での指揮命令に関わる労働基準法、労働安全衛生法等の一定の規制につき、派遣先の事業を派遣中の労働者を使用する事業とみなして派遣先事業主に法遵守の責任を負わせており、また、一定期間を超えて継続する労働者派遣が一定の要件を満たす場合には、派遣先事業主に対し、11年改正においてその派遣労働者の直接雇用の努力義務を（同法第40条の3）、15年改正においてその

派遣労働者の直接雇用の申込義務（同法第40条の4及び同条の5）をそれぞれ課してもいる。これらの規定のように、労働者派遣法の枠組みに従って行われる労働者派遣の派遣先事業主であっても、同法上一定の場合には、派遣労働者の労働条件や雇用について、一定の責任を負わされたり、義務を課されているのであって、そのような場合については、労働条件や雇用に関する団体交渉等を保障する労組法の趣旨にかんがみ、上記アの一般的な法理のうち、雇用主以外の場合に関する法理に従い、当該派遣先事業主に労組法第7条の使用者性を認める余地があると解するのが相当である。

組合は、労働者派遣法は、憲法第28条の自由権的效果に反するよう解釈されてはならず、労働者派遣法上の派遣先事業主の労組法第7条の使用者性は、同事業主の労働者支配の実態によって決すべきである旨主張し、労働者派遣の派遣先事業主には派遣労働者に対する指揮命令を通じた支配のゆえに原則として使用者性を認めるべき旨主張するようであるが、かかる主張については上記のように解すべきである。

(2) 派遣元会社らの形骸化ないし派遣先事業主である会社の派遣元会社らに対する支配力と会社の使用者性の有無

ア そこで本件について検討するに、組合は、まず、朝日放送事件最高裁判決あるいは初審決定が示した判断枠組みを援用し、要旨、会社が、①派遣労働者の事前面接を行っていたこと、②派遣元会社らの事前あるいは事後の承諾のみにより組合員らに対して直接指揮命令をし、i) 派遣元会社らとの間で、複数の就業場所による複数の業務を前提とする違法な労働者派遣契約を締結していること、ii) 組合員らに対し、労働者派遣契約にない業務や部署に異動させていること、③ i) 組合員らの月次の残業時間の限度を考慮せず、組合員らに対して直接、頻

繁に時間外労働や休日労働を指示しており、派遣元会社の了承を事後的に取っていたこと、ii) 組合員の年次有給休暇の取得を取り消すなどの積極的な関与をしていたこと、④シフトリーダー代理という責任ある地位に組合員らを日常的に従事させ、同人らを会社社員と同じ地位に就かせていたこと、⑤無免許のフォークリフトを運転させていたことを挙げ、これらのことから派遣元会社らが「形骸化」している旨主張し、したがって、会社は派遣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な支配力を有していたといえるので、組合員ら（組合）との間で労組法第7条の使用者となる旨を主張する。本件において、派遣元会社らがそもそも企業の実体において「形骸化」しているか否かについては、組合による格別の主張立証はないが、組合の上記の主張は、本件の労働者派遣においては派遣元会社らが派遣元事業主としての責務を果たさず、かつ派遣先事業主である会社が労働者派遣法の枠組みや労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して派遣労働者の労働条件を支配、決定していたので、派遣先事業主である会社が派遣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な支配力を有していたとの趣旨と解される。

イ しかしながら、①派遣労働者が事前面接を受けていたことについては、これを認めるに足りる証拠は存在しない。

②そもそも労働者派遣法に基づく労働者派遣は、派遣元事業主の雇用する派遣労働者が、派遣先事業主の指揮命令の下、派遣先事業主のために就業するものであるから、労働者派遣契約の範囲内で、派遣先事業主が派遣労働者にどの場所で就業し、どのような業務に従事するかを指揮命令することは労働者派遣法上格別問題はなく、個別契約の範囲内における派遣労働者に対する指揮命令につき派遣元事業主の承

諾がないことは当該労働者派遣の適法性に影響しない。そして、i) たしかに、会社と派遣元会社らとの間の個別契約には、前記第3の2(1)認定のとおり、複数の就業場所での複数の業務を予定したものや、基点となる就業場所を定めつつ複数の就業場所で業務に従事することを予定したものが存在するが、これら各記載によっても当該派遣労働者の就業場所あるいは業務内容は相当な程度、内容で特定し得るのであって、かかる個別契約が労働者派遣法に反するものとは直ちには認められない。また、ii) 前記第3の3(2)及び同(3)認定によれば、X1が埼玉工場外での作業に従事したり、X2が労働条件通知書兼就業条件明示書に記載のない「焼結」現場での作業に従事したりしたことが認められるが、X1については、上記埼玉工場外において会社の業務である不良品の調整、修正作業に従事することが直ちに労働者派遣契約に反するとはいえず(同人に係る労働者派遣個別契約書には、埼玉工場以外での就業を念頭に置いたと思われる「出張費」に関する記載がある。)、X2に関しては、上記「焼結」現場での作業は、会社のやむを得ない事情が生じたため、会社の要請により残業として10日間程度一時的に行ったものであり、このような当該労働者派遣の就業実態の一部分のみを捉えて、会社が労働者派遣契約の枠組みを逸脱して派遣労働者の基本的な労働条件等を支配、決定していたと評価することはできない。なお、前記第3の3(3)及び同(6)認定によれば、X2及びX5が、会社から新人教育を指示されたことが認められるが、かかる新人教育が、現場において業務と併行して行うような指導を超えて、個別契約で定められた業務とは別個の業務と評価すべきものであったと認めるに足りる証拠はない。

また、③i) 前記第3の2(1)認定のとおり、会社は、個別契約上、個別契約及び派遣元会社らの三六協定を遵守する限りにおいて、派遣



元会社らの同意を得ることなく、派遣労働者に対し、時間外及び休日労働を直接指示することができるのであって、会社が組合員らの時間外及び休日労働につき派遣元会社の下承を受けていなかったからといって、当該労働者派遣が労働者派遣法の枠組みを逸脱したことにはならない。なお、前記第3の3(5)認定のとおり、上記会社からの時間外あるいは休日労働の指示に対し、組合員らは変更を申し出たり、断ったりすることもできたことが認められるのであり、また、組合員らが、派遣元会社らとの間の三六協定を超える時間外及び休日労働に従事したと認めるに足りる証拠はなく、かかる点からも、会社の時間外及び休日労働の指示に、違法な点は見当たらない。そして、ii) 前記第3の3(6)認定によれば、X5が、派遣元会社であるFに対して年次有給休暇を申請したところ、Fが代替要員を確保できなかったという事情の下、会社の班長がX5に対して年次有給休暇を取得しないよう要請し、X5がこれを受け入れたことが二、三回あったことが認められる。たしかに、年次有給休暇の取得は労働基準法により労働者に認められた権利であるから、派遣労働者が年次有給休暇を取得できるよう会社とFとの間で協議したり、Fにおいて代替要員を手配したりすることが望ましかったというべきであって、本件においてかかる協議や措置がなされていたと認めることはできない。しかし、夜勤従事労働者の年次有給休暇の取得が困難であることは、派遣労働者に限らず、埼玉工場において夜勤労働に従事する労働者に共通の問題と推測されるのであって、上記X5の同休暇取得をめぐる問題状況をもって、会社が労働者派遣法あるいは労働者派遣契約の枠組みを逸脱していたとまで認めることはできない。

さらに、④前記第3の3(8)認定によれば、組合員らの中には、会社からシフトリーダー代理を命じられた者がいるが、かかるシフトリ

ーダー代理の業務を行ったのはX7のみであり、その業務自体も、会社社員であるシフトリーダーが出張したことに伴い、3週間程度行ったというにとどまる。そして、会社は、前記第3の2(2)ウ認定のとおり、派遣労働者にシフトリーダー代理を担当させる場合は、治具の発注、改善などについては同人にさせないこととしており、会社社員が担当する場合と、派遣労働者が担当する場合を区別していたものといえ、X7が、会社社員がシフトリーダー代理を担当する場合と同様の管理的な業務に従事していたと認めるに足りる証拠はない。これらのことからすれば、会社が、派遣労働者を、派遣対象業務から大きく外れた業務に従事させていたとまでは認めることはできない。

そして、⑤前記第3の3(6)認定によれば、会社は、X5に対し、フォークリフトの無免許運転を指示していたことが認められるが、かかる事実は、会社が労働安全衛生法に反する行為を指示したものととして厳しく指弾されるべきではあるものの、このような労働安全衛生法違反と労働者派遣法の枠組みそのものを逸脱しているかどうかとは別個の問題であって、かかる労働安全衛生法違反の事実があるからといって、会社が労働者派遣法の枠組み自体を逸脱する労働者派遣を行っていたと認定することはできないというべきである。

ウ 以上によれば、X1らの労働者派遣が労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱しているとは認められず、かかる観点からは、組合の主張する本件団交申入れに係る団交事項について会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。したがって、組合の上記アの主張は認められない。

なお、組合は、上記アの各主張のほか、⑥労働者派遣契約上の派遣料と組合員らの賃金に対応関係にあること、⑦組合員らの雇用契約の解除が、会社による派遣契約の中途解除に起因するものであることを

も述べ、これらをもって派遣元会社らが形骸化し、あるいは会社が派遣元会社らを支配していると主張しているようにも解されるが、⑥の主張は、派遣労働者の賃金が派遣料金を原資とするものであるため一般的に認められる事実というべきものであり、⑦の主張は、会社による派遣契約の中途解除があったとしても、派遣元会社らの派遣労働者に対する雇用責任は依然として存するのであり、このことからすれば、派遣元会社が派遣労働者を解雇したことは派遣元会社の責任に帰すべき事実というべきものである。したがって、組合の上記⑥及び⑦の主張も採用することはできない。

(3) 派遣可能期間を超える者に関する直接雇用要求と会社の使用者性の有無

ア 組合は、本件団交申入れにおいては「契約期間が残っているにもかかわらず契約途中解除となった労働者の契約満期までの雇用の確保」が団交事項となっていたところ、かかる団交事項については、派遣可能期間3年を超えて埼玉工場で就業した者がいるため、労働者派遣法第40条の4に定める派遣先事業主の直接雇用申込義務の履行を求めることを団交事項とすることができたという理由で、会社は労組法第7条の使用者となる、とも主張する。

イ そこで検討するに、労働者派遣法は、①本件のように派遣可能期間を超えるなどの一定の要件を満たす場合に派遣先事業主に派遣労働者の直接雇用の申込義務を課し（労働者派遣法第40条の4）、②この義務の履行につき厚生労働大臣による行政勧告ないしその前段階としての行政指導がなされ得ること（同法第49条の2第1項、同法第48条第1項、）、③同義務が発生しない場合であっても、一定の場合に厚生労働大臣による雇入れの行政勧告ないしその前段階としての行政指導がなされ得ること（同法第49条の2第2項、同法第48条第

1 項)、④派遣先事業主がこれら②及び③の行政勧告に従わない場合には、その旨の公表がなされ得ること（同法第49条の2第3項）を規定している。

派遣可能期間を超える労働者派遣に関する上記①の直接雇用の申込義務の規定は、派遣先事業主に対して公法上の義務を課し、行政上の監督を及ぼすものにとどまり、私法上の義務を課すものではないから、同規定の要件を充足して直接雇用の申込義務が生じたからといって、上記(1)アの一般的な法理で述べたところの「近い将来において派遣労働者との間に雇用関係が成立する可能性」が、直ちに現実的かつ具体的になるものではない。

しかしながら、労働行政機関が上記②又は③の規定に従って、派遣先事業主に対して、当該労働者派遣の実態にかんがみ、当該派遣労働者の雇入れ（直接雇用）の行政勧告ないしその前段階としての行政指導を行うに至ったという場合には、派遣先事業主は、その行政勧告又は行政指導に従って当該派遣労働者の雇入れに応じることが法律上強く求められ、そのため、客観的にみても、派遣元事業主が同雇入れに応じる可能性が現実的かつ具体的になるに至っている状況にあるといえる。したがって、派遣労働者の直接雇用に関する団交事項についての派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、上記②又は③の規定に従って派遣先事業主に対して当該派遣労働者の雇入れを求める行政勧告ないしその前段階としての行政指導がなされた場合においては、上記(1)アの一般的な法理のうち、雇用主以外の場合に関する法理に従い、当該派遣先事業主は、当該派遣労働者との間で近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者として労組法第7条の使用者となり得ると解するのが相当である（なお、24年改正後の労働者派遣法においては、一定の違法派遣の場合の派

遣先事業主の直接雇用申込みのみなし規定が新設されており、同法が施行された後において、同改正により直接雇用の申込みがなされたとみなされる場合は、派遣先事業主は直接雇用後の労働条件につき上記の使用者性を肯定されることとなる。)

ウ これを本件について見るに、労働者派遣法上、本件のような製造業派遣における派遣可能期間は派遣先事業場の過半数代表者等の意見聴取を経れば3年とされているところ(同法第40条の2第2項第1号、同第3項。なお、組合は、会社への派遣における派遣可能期間が3年であることについては、これを争っていない。)、X1らのうち、X1及びX4を除く組合員らの会社への派遣期間は、別紙1の「派遣期間」欄に記載のとおり、いずれも3年を経過しておらず、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けることとなるとの要件を満たしていない。他方、X1及びX4の派遣期間については、別紙1の「派遣期間」欄に記載のとおり、いずれも3年を経過しているが、会社が、同人らの派遣元会社から同法第40条の4に定める同期間と抵触する日の通知を受けたと認めるに足りる証拠はない。そして、一件記録を精査しても、労働行政機関が、会社に対し、同人らに労働者派遣法第40条の4に定める直接雇用の申込義務の履行又は雇入れをするよう行政勧告又は行政指導をしたという事実も見当たらない。

エ そうであるならば、労働者派遣法第40条の4の直接雇用申込義務の規定等を根拠として、本件において会社が組合員らとの関係において近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者に該当するとはいえず、会社をもって、組合員らの「直接雇用」という団交事項につき、労組法第7条の使用者となると認めることはできず、組合の上記アの主張は採用できない。

(4) 次の就労先の確保要求と会社の使用者性の有無

ア 組合は、また、本件団交申入れの団交事項には、「次の就労先の確保」が含まれており、同団交事項については、11年指針により派遣先事業主に「次の就労機会の確保」が課されているという理由で、会社は労組法第7条の使用者となる旨を主張する。

イ そこでまず、そもそも本件団交申入れにおいてかかる「次の就労先の確保」が団交事項として含まれていたかを検討するに、前記第3の5(1)ア認定によれば、1月15日付け団交申入れに係る21年1月15日付け「団交申入書」には、「派遣先には雇用責任は生じないとする考えはもはや容認されるものではありません。」との記載があり、このほか、前記第3の5(7)ア認定によれば、本件団交申入れ後に組合がなした労働争議あっせん申請に係る21年2月10日付け「労働争議あっせん申請書」においても、その要求内容は「組合員を正社員として直接雇用すること」と表現されている。これらの記載からすれば、本件団交申入れにおいて組合が当初から協議を求めていた団交事項は、第一次的には組合員らの直接雇用であったと認められる。もっとも、前記第3の5(1)ア認定によれば、上記21年1月15日付け「団交申入書」に記載された要求項目（団交事項）は、「派遣労働者の派遣契約期間内における契約解除強制の撤回」、「12月、1月過程で契約を打ち切られた派遣労働者の雇用の確保」、「その他」であったのであり、これらの要求項目中の「雇用の確保」という表現は多義的であり、これを柔軟に解釈するのであれば、本件団交申入れに係る団交事項には、組合の主張する「次の就労機会の確保」が含まれていたと解する余地がある。このことからすれば、組合の主張する「次の就労機会の確保」は、直接雇用に係る協議の結果議題に上がることがあり得る第二次的な団交事項としてではあるが、本件団交申入れに

係る団交事項に含まれていたと認めるのが相当である。

ウ 以上を前提として、かかる「次の就労先の確保」について会社に労組法第7条の使用者性が認められるかを検討するに、労働者派遣法第47条の3は、厚生労働大臣が、同法第24条の3及び第3章第1節から第3節までの規定により派遣先が講ずべき措置に関し、指針を設けることができることとしており、かかる規定を受けた11年指針は、別紙4に記載のとおり、派遣先事業主に対し、派遣先事業主の責めに帰すべき派遣契約の中途解除の場合に、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができない場合は、派遣元事業主に生じた損害（例として、労働者派遣契約の解除の予告が相当の猶予期間をもって行われなかった場合においては、当該派遣労働者の30日以上（賃金相当分）を派遣元事業主に支払うことを求めている。労働者派遣法に基づき定められた11年指針のこのような規定からすれば、派遣先事業主が当該派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることをせず、しかも、相当の猶予期間をもって労働者派遣契約の解除の予告をしなかったこと等によって派遣元事業主に生じた損害の賠償が派遣元事業主に支払われていない場合には、上記(1)アの一般的な法理のうち、雇用主以外の場合に関する法理に従い、当該派遣先事業主は、「次の就業機会の確保」を団交事項とする団交申入れにつき、当該派遣先事業主が当該派遣労働者の基本的な労働条件等に対し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な支配力を有しているものとして労組法第7条の使用者となる余地があるものと解すべきである。

エ しかしながら、前記第3の4(1)及び同(4)認定のとおり、会社は、同社の責めに基づく個別契約の中途解除に当たって、本件団交申入れがなされる前の時点において、既に派遣労働者の次の就業機会の確保

を検討した上、これが極めて困難であると判断したのであり、この判断はリーマンショック後の製造業全般における生産急落の状況に照らせば首肯できるものである。そして、会社は、派遣元会社らとの個別契約を一部解除することとし、派遣元会社らに対し、30日以上の相当の猶予期間を設け、同契約の一部解除を予告したのであり、11年指針に例示された損害が発生する余地がないにもかかわらず、派遣元会社らの請求どおりの損害賠償をすることも約束し、最終的にそれを支払っている。そのため、本件においては、会社は11年指針が求める措置をすべて講じていたものと認めるのが相当である。

オ したがって、組合員らの「次の就労先の確保」という団交事項につき、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできず、組合の上記アの主張は採用できない。

#### (5) 結論

以上のほか、会社が本件団交申入れに関して労組法第7条の使用者となることを認めるに足りる証拠はない。

したがって、会社は、本件団交申入れにつき、労組法第7条の使用者として応ずべき地位にあると認めることはできない。

#### 2 X7の交替要請と会社の不当労働行為責任の有無（争点2）

X7は、会社から本件団交申入れを拒まれたことを受け、埼玉工場において、会社を使用者とするストライキ（バンディング機械を取り囲んでの作業放棄）をしたのであり、会社は、かかる事実を理由として、派遣元会社に対し、X7の交替要請をしている。

しかしながら、上記1で検討したとおり、会社は、組合員らの直接雇用ないし次の就業機会の確保等の要求に関する団体交渉について労組法第7条の使用者とは認められず、また、X7の交替要請は会社が派遣元会社との労働者派遣契約に基づきその枠内において派遣元会社に対して行ったも



のにすぎないから、これらの事情の下においては、X7の交替要請について会社を労組法第7条の使用者と認めることはできないというべきである。

したがって、X7に対する自宅待機につき、会社が労組法第7条の使用者として同条第1号の責任を負うとは認められない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年9月19日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊞

## 【別紙1】

氏名	派遣元会社	派遣開始日	当該労働者に係る 個別契約の解除 が 通告された日	左記個別契約 の 解除日	派遣元会社が解雇を 予告した日	派遣元会社が 解雇した日	組合加入日	派遣期間及び 雇用期間 の終期	派遣期間
X1	B	17年1月31日	21年1月28日	21年2月28日	21年1月29日	21年2月28日	21年1月30日	21年8月30日	約4年1か月
X2	〃	18年5月29日	21年1月28日	21年2月28日	21年1月29日	21年2月28日	21年1月30日	21年6月28日	約2年9か月
X3	F	19年12月	20年12月23日	21年1月31日	20年12月26日	21年1月31日	21年1月16日	21年1月31日	約1年1か月
X4	〃	16年7月1日	21年1月28日	21年2月28日	21年1月29日	21年2月28日	21年2月4日	21年7月31日	約4年7か月
X5	〃	19年6月	21年1月28日	21年2月28日	21年1月29日	21年2月28日	21年2月7日	21年6月29日	約1年8か月
X6	G	20年7月17日	21年1月28日	21年2月28日	21年1月29日	—	21年2月7日	21年6月29日	約7か月
X7	A	18年12月	—	—	—	—	21年1月30日	21年6月29日	約2年6か月

会社埼玉工場と各派遣元会社との間の労働者派遣基本契約書

【別紙2】

事項	B	F	A・G
目的又は労働者派遣の定義	第2条 乙は甲に対し、派遣法に定める業務に関し、継続して、乙の雇用する労働者を当該雇用関係の下に、かつ甲の指揮命令をうけて、甲のために労働に従事させることをいう。	第1条 本契約は、乙の雇用する派遣労働者を甲に派遣し、甲が派遣されたスタッフを指揮命令して、派遣法及び同法施行令に定められた適用業務に従事させることを目的とする。	第1条 乙は、派遣法及び本契約に基づき、乙の雇用する労働者(以下、「派遣労働者」という。)を甲に派遣し、甲は派遣労働者を指揮命令して業務に従事させることを目的とする。
総則又は適用範囲等	本契約は特に定めのない限り、本契約有効期間中に、甲、乙間で締結される労働者派遣個別契約書の労働者派遣契約に関するすべての契約書、覚書、念書、協定書、通知書等に適用するものとする。	第3条 本契約は、特に定めのない限り、本契約の有効期間中に締結された個別契約に適用されるものとする。	第2条 2. 本契約は、特に定めのない限り、本契約有効期間中のすべての労働者派遣個別契約(以下、「個別契約」という。)に適用する。
個別契約	第10条 甲に派遣される乙の雇用する労働者(以下「派遣労働者」という。)の従事すべき業務内容、人数、就業場所、その他労働者派遣の実施に関し必要な細目については、派遣法第26条第1項各号に基づき、その都度締結する労働者派遣個別契約(以下「個別契約」という)により定める。	第2条 甲及び乙は、乙が甲に派遣労働者を派遣することに派遣法第26条に求められている事項を定める個別契約を締結するものとする。	第3条 1. 甲及び乙は、乙が甲に労働者派遣を行う都度、派遣法及び同法施行規則の定めに基づき、派遣労働者の従事する業務内容、就業場所、就業期間、その他労働者派遣に必要な細目について個別契約を締結する。但し、派遣法40条の2の継続派遣制限に該当する業務については、さらに所定事項を加えるものとする。
指揮命令者	第13条 1. 甲は、派遣労働者について、その者が甲において従事すべき業務の遂行に関し必要な指揮命令を行うことができる。 2. 乙は、派遣労働者について、前項のほか、甲における職場秩序維持、施設管理その他派遣労働者の就業に関し、甲が行う指示に従う様に適切な措置を講じなければならない。 3. 甲は、個別契約に定める就業条件等に違反して派遣労働者を使用してはならない。	第1条 本契約は、乙の雇用する派遣労働者を甲に派遣し、甲が派遣されたスタッフを指揮命令して、派遣法及び同法施行令に定められた適用業務に従事させることを目的とする。	第7条 1. 甲は、派遣労働者を自ら指揮命令して自己の事業のために使用し、個別契約に定める就業条件を守って業務に従事させることとし、自己の雇用する労働者(法人の場合には役員を含む。)の中から就業場所ごとに指揮命令者を選任しなければならない。 2. 指揮命令者は、業務の処理について個別契約に定める事項を守って派遣労働者を指揮命令し、契約外の業務に従事させることのないよう留意し、派遣労働者が安全、正確かつ適切に業務を処理できるよう、業務処理の方法、その他必要な事項を派遣労働者に周知し指導する。 3. 指揮命令者は前項に定めた以外でも甲の職場維持・規律の維持のために必要な事項を派遣労働者に指示する事ができる。
派遣労働者の交替	第21条 甲は、乙の派遣労働者が業務の遂行にあたり、著しく不適切と認められる場合は、その理由を開示して乙に派遣労働者の交替を要求することができる。また、乙の事情により、派遣労働者の変更を要する場合、乙は事前に甲に対し変更の理由等を通知し、甲の承認を得て派遣労働者を交替することができるものとする。	第9条 1. 前条の定めにもかかわらず、スタッフが就業上の規則又は指揮命令者の指揮命令に従わない場合、並びに対象業務処理の能率が著しく低い場合、並びにその他派遣契約の目的を達し得ないと認められる場合、甲は乙に対しスタッフの変更を要求することができる。 2. 前項の要求があった場合、乙は直ちにスタッフを交替させなければならない。	第10条 1. 派遣労働者が就業にあたり、遵守すべき甲の業務処理方法、就業規律等に従わない場合又は、業務処理の能率が著しく低く労働者派遣の目的を達しない場合、甲は乙にその理由を示し、派遣労働者の交替を要請することができる。 2. 前項の場合であっても、乙が派遣労働者に対し適切な措置を講じることにより改善が見込める場合には、乙は甲の了承を得て、当該派遣労働者に対する指導、改善を図ることができる。
派遣就業期間の短縮又は契約の中途解約	第26条 1. 甲は、専ら甲に起因する事由により、本契約又は個別契約の中途解約を行おうとする場合には、乙の合意を得ることはもとより、あらかじめ30日以上の猶予期間をもって乙に文書で解約の申入れを行うこととする。又、予告のない場合には、乙は甲に対し、乙の派遣労働者の賃金の30日分相当の損害賠償を請求できるものとする。 2. 甲及び乙は、派遣労働者の責に帰すべき事由によらない本契約又は個別契約の中途解約に関しては、他の派遣先をあっせんする等により、当該個別契約に係わる派遣労働者の新たな就業機会の確保に努めることとする。	第15条 3. 甲が、個別契約に定める契約期間中に当該個別契約を解約しようとするときは、乙に対して30日間の予告期間を設けて書面でもって予告しなければならない。ただし、甲は予告にかえて予告期間分の基本料金を支払うことによって即時解約することができるものとする。	第18条 1. 甲は、自己の都合により個別契約の期間が満了する前に契約の解除を行おうとする場合には、甲の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとする。 2. 甲は、前項に定める派遣労働者の新たな就業機会の確保ができない場合には、契約の解除を行おうとする日の少なくとも30日前に乙にその旨を予告しなければならない。 3. 甲は、前項の契約解除の予告日から契約の解除を行おうとする日までの期間が30日に満たない場合には、少なくとも契約の解除を行おうとする日の30日前の日から当該予告日までの期間の日数分の賃金に相当する額について損害の賠償を行わなければならない。
苦情等の処理	第20条 甲及び乙は、派遣労働者から苦情等の申出を受けたときは、速やかに、その内容を本契約第12条2項で定める相手側の責任者に通知することとし、通知を受けた側の責任者が中心となって誠意をもって遅滞無く、当該苦情の適切かつ迅速な処理解決を図るものとする。	第11条 甲又は乙が、スタッフから派遣就業に関して苦情の申し出を受けた場合には、当該苦情内容を速やかに個別契約に示された相手方責任者に通知し、甲乙共同で当該苦情を処理し、その結果について必ずスタッフに通知することとする。	第8条 1. 甲及び乙は、派遣労働者からの苦情の申し出を受ける担当者を選任し、派遣労働者から申し出を受けた苦情の処理方法、甲乙間の連絡体制を定め、個別契約書に記載する。 2. 派遣労働者から苦情の申し出があった場合、甲及び乙は互いに協力して迅速な解決に努める。

(注) 甲は派遣先会社(会社)、乙は各派遣元会社を示す。

労働条件通知書兼就業条件明示書等記載内容

【別紙3】

事項 氏名	就業場所	指揮命令者	業務の内容	派遣期間	就業曜日及び就業時間	休憩時間	休日	時間外及び休日労働
X1	総務課	総務課 課長	製造業務: 自動車部 品・ボート部 品の加工・ 組立・検査	平成20年8 月31日～ 平成21年8 月30日	就業曜日:派遣先カレンダーに準ずる 就業形態:4交替 ①07:45～16:30 ②16:20～00:50 ③18:45～03:15 ④00:40～07:55 基本労働時間:8時間00分 残業割増時間:8時間以上勤務時に適用	①11:30～ 12:15 ②20:15～ 21:00 ③22:30～ 23:15 ④03:55～ 04:40	法定休日:派遣先 カレンダーに準ず る 法定外休日:派遣 先カレンダーに準 ずる	時間外労働をさせることが、有→1日5時間/1ヶ月45 時間/1年360時間まで 休日出勤をさせることが、有→月2回まで
X2	製造2課2係 2班バンディ ング	製造2課 班長	製造業務: 加工(ピスト ン溝加工/ バンディ ング)	平成20年 10月1日～ 平成21年6 月28日	就業曜日:派遣先カレンダーに準ずる 就業形態:3交替 ①07:45～16:30 ②16:20～00:50 ③00:40～07:55 基本労働時間:8時間00分 残業割増時間:8時間以上勤務時に適用	①11:30～ 12:15 ②20:15～ 21:00 ③03:55～ 04:40	法定休日:派遣先 カレンダーに準ず る 法定外休日:派遣 先カレンダーに準 ずる	時間外労働をさせることが、有→1日5時間/1ヶ月45 時間/1年360時間まで 休日出勤をさせることが、有→月4回まで
X3	製造一課 3係3班	製造一課 3係3班 班長	チューブ溶 接、圧検	平成20年8 月1日～ 平成21年1 月31日	就業日:派遣先会社カレンダーによる 就業時間 ①07:45～16:30(実働8.00H) ②16:20～00:50(実働7.75H) ③00:40～07:55(実働6.50H)	①11:30～ 12:15 ②20:15～ 21:00 ③04:00～ 04:45	派遣先カレンダー による	36協定に従い原則として、時間外労働:1日3時間/1ヶ 月45時間/1年360時間までとし、特別条項付協定の場 合はその定めによる。 (36協定により、法定休日労働 月2日までとする。但 し、4週4日の休日は原則として確保する。)
X4	製造一課・製 造二課・ボ ート課・完成 品組立課	製造一課・ 製造二課・ ボート課・完 成品組立課 班長	製造一課・ 製造二課・ ボート課・完 成品組立課 バックアップ 業務	平成21年2 月1日～ 平成21年7 月31日	就業日:派遣先会社カレンダーによる 就業時間 ①07:45～16:30(実働8.00H) ②16:20～00:50(実働7.75H) ③00:40～07:55(実働6.50H)	①11:30～ 12:15 ②20:15～ 21:00 ③04:00～ 04:45	派遣先カレンダー による	36協定に従い原則として、時間外労働:1日3時間、1ヶ 月45時間、1年360時間までとし、特別条項付協定の場 合はその定めによる。 (36協定により、休日労働 月2日までとする。但し、4週 4日の休日は原則として確保する。)
X5	製造二課 4係1班	製造二課 4係1班 班長	メッキ作業	平成21年2 月1日～ 平成21年6 月29日	就業日:派遣先会社カレンダーによる 就業時間 ①07:45～16:30(実働8.00H) ②16:30～01:00(実働7.75H)	①11:30～ 12:15 ②20:15～ 21:00	派遣先カレンダー による	36協定に従い原則として、時間外労働:1日3時間、1ヶ 月45時間、1年360時間までとし、特別条項付協定の場 合はその定めによる。 (36協定により、休日労働 月2日までとする。但し、4週 4日の休日は原則として確保する。)
X6	(株)ショーワ 内	(記載なし)	自動車部品 の製造・組 立	平成21年 1月18日～ 平成21年6 月29日	昼勤7:45～16:30 8:15～17:00 2交替7:45～16:30 16:30～1:00 17:45～ 2:15 18:45～3:15 3交替7:45～16:30 16:20～0:50 0:40～ 7:55	65分	定例日:毎週土・日 曜日(事業所カレ ンダーによる)	時間外労働:有(6時間/日、46時間/週) 休日労働:有
X7	(株)ショーワ	所属長(残 業、公出の 指示)	自動車部品 の製造・組 立・検査	平成20年7 月1日～ 平成21年6 月30日	昼勤8:15～17:00 二交替7:45～16:30 18:45～3:15 三交替7:45～16:30 16:20～0:50 0:40～ 7:55	65分	毎週土・日曜日(事 業所カレンダーに よる)	所定時間外労働(有り)

(注1) X3は「条件変更契約書」、X4、X5は「就業条件明示書(兼)雇用契約書」、X6は「労働条件通知・雇用契約書」、X7は「労働条件通知兼雇用契約書」の記載内容である。

(注2) なお、X1及びX2が雇用されていたBにおいては、時間外労働時間につき別途特別条項が締結されている。

## 派遣先が講ずべき措置に関する指針（抄）

（平成11年労働省告示第138号）

（最終改正平成21年厚生労働省告示第245号）

### 第2 派遣先が講ずべき措置

#### 6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

##### (1) 労働者派遣契約の締結に当たって講ずべき措置

派遣先は、労働者派遣契約の締結に当たって、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、派遣先は派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること及びこれができないときには少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされることにより生ずる損害である休業手当、解雇予告手当等に相当する額以上の額について損害の賠償を行うことを定めなければならないこと。また、労働者派遣の期間を定めるに当たっては、派遣元事業主と協力しつつ、当該派遣先において労働者派遣の役務の提供を受けようとする期間を勘案して可能な限り長く定める等、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な配慮をするよう努めること。

##### (2) 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

##### (3) 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。

##### (4) 損害賠償等に係る適切な措置

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行おうとする場合には、当該労働者派遣契約に(1)に掲げる事項の定めがない場合であっても、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、少なくとも当該労働者派遣契約の解除に伴い当該派遣元事業主が当

該労働者派遣に係る派遣労働者を休業させること等を余儀なくされたことにより生じた損害の賠償を行わなければならないこと。例えば、当該派遣元事業主が当該派遣労働者を休業させる場合は休業手当に相当する額以上の額について、当該派遣元事業主がやむを得ない事由により当該派遣労働者を解雇する場合は、派遣先による解除の申入れが相当の猶予期間をもって行われなかったことにより当該派遣元事業主が解雇の予告をしないときは30日以上、当該予告をした日から解雇の日までの期間が30日に満たないときは当該解雇の日の30日前の日から当該予告の日までの日数分以上の賃金に相当する額以上の額について、損害の賠償を行わなければならないこと。その他派遣先は派遣元事業主と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずること。また、派遣元事業主及び派遣先の双方の責に帰すべき事由がある場合には、派遣元事業主及び派遣先のそれぞれの責に帰すべき部分の割合についても十分に考慮すること。

- (5) 派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、派遣元事業主から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を当該派遣元事業主に対し明らかにすること。

以上