

合」という。)に加入する組合員X1組合員(以下「X1組合員」という。)及びX2(以下「X2組合員」という。)は、株式会社A(以下「A社」という。)に雇用(X1組合員は平成17年11月30日〔以下「平成」の元号を省略する。〕、X2組合員は16年2月19日)され、いずれも17年11月から再審査申立人パナソニック株式会社(以下「会社」という。)草津工場メカ検査工程(以下「メカ検査工程」という。)で就労し、会社の製品の検査業務等に従事した。

(2) 会社とA社とは、19年3月31日まで「業務請負基本契約」を、同年4月1日以降は「労働者派遣個別契約」をそれぞれ締結したが、X1組合員及びX2組合員(以下「両組合員」という。)の上記就労は、これらの契約に基づくものであった。後者の「労働者派遣個別契約」は、その後更新されたものの21年12月31日をもって終了し、両組合員の会社草津工場での就労は同月30日をもって終了した。

(3) 組合は、会社に対し、22年2月17日付けでX1組合員の直接雇用に関する話し合いを求めたのに続き、同年4月1日及び同年5月7日に、両組合員の直接雇用等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた(以下、これら2回の団体交渉申入れを「本件各団交申入れ」という。))。

これに対し、会社は、両組合員との雇用関係がなく、黙示の労働契約も成立していないことを理由に本件各団交申入れを拒否した。

(4) 組合は、本件各団交申入れの拒否が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、22年5月31日に滋賀県労働委員会(以下「滋賀県労委」という。)に救済を申し立てた。

なお、本件救済申立てと前後して、会社は、団体交渉に応じる立場にはないが、「意見交換」という位置付けであれば協議に応じる旨の回答を繰り返した。組合は、この「意見交換」に1回は応じたものの、会社

の態度が不誠実であるとして、「意見交換」ではなくあくまでも団体交渉に応じるよう求めたが、その後も会社の態度に変化はなかった。

(以上、争いのない事実)

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 両組合員が会社での就労1年後（本件救済申立書においては3年であったが、24年6月21日付け準備書面（2）により1年に変更）に会社に採用されたものとして、同日以降会社に雇用されていたら支払われた賃金とA社が支払った賃金の差額の支払
- (2) 本件各団交申入れの応諾
- (3) 謝罪文の掲示

3 初審命令及び本件再審査申立て

- (1) 滋賀県労委は、23年10月17日付けで、会社が本件各団交申入れ事項のうち、①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（24年法律第27号による改正により「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。）違反の状態で使用していたことに対する謝罪に関する事項、②過去に労働者派遣法違反の状態で使用してきたことに起因する問題の金銭的解決に関する事項に応じなかったことは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たると判断し、会社に対し、上記①及び②について、団体交渉に応じることを命じ、その余の申立てを棄却することを決定し、同月25日、命令書を交付（以下「初審命令」という。）した。
- (2) 会社は、23年10月28日、上記初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 会社は、両組合員との関係において、労組法第7条第2号に規定する「使用者」に該当するか（争点①）。
- (2) 本件各団交申入れは、労組法第7条第2号で規定する「雇用する労働者」の代表者からの団交申入れといえるか（争点②）。
- (3) 両組合員が会社で就労したことにより生じた未解決の問題（上記3の(1)①及び②）は、会社の義務的団交事項に当たるか（争点③）。

第2 当事者の主張要旨

1 争点①について

(1) 会社の主張

ア 労組法第7条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用主をいうものである。会社と両組合員との間には直接の雇用契約がなく、また、雇用契約があると実質的に同視できる状況にもないことから、会社は両組合員の雇用主ではない。そして、例外的に雇用主以外の事業主が同条の「使用者」に当たる場合はあるが、これは、当該事業主が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いる場合に限られる。

イ 19年3月31日以前、会社とA社とは、請負契約関係の下にあり、その後は適法な労働者派遣契約に基づき、両組合員を使用してきたものである。したがって、本件各団交申入れの時点で、会社は直接雇用の申込義務を負っていないし、両組合員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いたとはいえない。

ウ 本件各団交申入れの時点において、会社は既に「派遣先事業主」で

はなくなっており、本件各団交申入れにおいて組合から申し入れられた「労働者派遣法違反の状態で使用していたことに対する謝罪に関する事項」及び「過去に労働者派遣法違反の状態で使用してきたことに起因する問題の金銭的解決に関する事項」については、会社が「派遣先事業主」であった21年12月30日以前の「過去」の事項に関するものであることからすれば、会社は「使用者」に該当しない。

エ よって、会社は、いずれにしても労組法第7条第2号における使用者には当たらない。

(2) 組合の主張

ア 労組法第7条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条は団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としているのであるから、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いる場合には、労組法第7条の「使用者」に当たる。

イ メカ検査工程における社外労働者の19年3月31日以前の就業形態は、実質的には労働者派遣だったといえる。そして、両組合員は、17年頃から実質的に労働者派遣の状態で稼働していたのであるから、本件各団交申入れの時点では、既に労働者派遣法が定める派遣可能期間を経過していた。したがって、会社は、両組合員に対して直接雇用の申込義務を負う立場にあったのであり、このような立場に立つ事業主は、当該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いるといえることができる。

ウ よって、会社は、労組法第7条第2号における使用者に当たる。

2 争点②について

(1) 会社の主張

ア 労組法第7条第2号の「雇用する労働者」とは、現に当該使用者と雇用関係にある労働者をいうのであって、かつて雇用されていた者や将来雇用されるべき者は含まない。

仮に、かつて雇用されていた者が「雇用する労働者」に含まれるとしても、本件各団交申入れは、このことについて、中央労働委員会（以下「中労委」という。）命令（本田技研工業事件・中労委24年9月5日決定）が例外的に認める「解雇され又は退職した労働者の解雇・退職の是非（効力）やそれらに係る条件等の問題が雇用関係の終了に際して提起された場合」及び「雇用関係継続中に個別労働紛争を含む労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題について、雇用関係終了後に、当該労働者の所属する労働組合が団体交渉を申し入れた場合」に該当しないこと、同申入れ事項は両組合員の生命健康にかかわる等の客観的に重大な事項とはいえないこと、両組合員が会社に派遣されていた当時に係る紛争が顕在化しなかったことについて客観的にみてやむを得ない事情は認められないことから、両組合員は「雇用する労働者」に当たらず、組合は「雇用する労働者の代表者」ではない。

イ 両組合員以外の組合の組合員については全く不明であり、会社と雇用契約を締結している者が組合の組合員として存在しているかは明らかでない。

ウ よって、本件各団交申入れは「雇用する労働者」の代表者からの団体交渉申入れとはいえない。

(2) 組合の主張

ア 雇用されようとする者は、未だ「労働組合の構成員たる労働者」で

はなく、労働契約の締結段階においては、契約自由の原則が及んでいるが、使用者側に直接雇用の申込義務が課せられている場合は、もはや契約自由の原則が及ばず、使用者の雇用の自由は制限を受けることになる。

イ 会社に対する本件各団交申入れは「雇用する労働者」の代表者からの申入れであるといえる。

3 争点③について

(1) 会社の主張

ア 団体交渉は労働条件の向上を目的に行われるものであるが、本件再審査の対象となった会社での就労において生じた未解決の問題のうち、「労働者派遣法違反の状態で働かせたことについて謝罪すること」及び「労働者派遣法違反の状態で働かせていた期間について、会社が正社員に対し支給していた賃金と両組合員がA社から支給されていた賃金との賃金格差を補償すること」については、「過去」の事実を問題として謝罪や金銭の請求を求めるものであるため、仮にこの2つの要求事項について団体交渉が行われたとしても、両組合員は会社の労働者ではなく、また、両組合員の労働条件その他の待遇そのものが左右されることにはならないから、義務的団交事項に該当しないことは明らかである。

イ 会社での就労において生じた未解決の問題のうち、「派遣・請負労働者の毎月の賃金からA社が控除していた駐車場代金を全額返金すること」については、会社は、A社に対して駐車場を賃貸していたに過ぎないこと、A社が両組合員から駐車場代金として毎月の給与から控除するか否かについて全く関与しておらず、A社とは別個の法人である会社が関与できない事項であることから、会社に処分可能な事項ではなく義務的団交事項に該当しない。

(2) 組合の主張

- ア 労働組合が交渉する事項のうち、義務的団交事項に当たるか否かは、憲法第28条や労組法が労働者に団体交渉権を保障した目的から判断されるべきであり、一般的には、構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものか否かによって決定される。しかし、使用者の行為が労働者派遣法違反等で、企業の社会的責任すら無視している場合には労働者保護の立場から実態に即して決められるべきである。
- イ 本件各団交申入れ事項は、会社に処分可能な事項であり、会社は上記アの状況にあったから、同事項は義務的団交事項に当たる。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

会社は、家庭用電子機器、電化製品、F A機器、情報通信機器、住宅関連機器等の製造販売を主な事業とする株式会社であり、肩書地に本社を置いている。

会社は、社内カンパニーと称して「パナソニック株式会社ホームアプライアンス社」という名称を用い、会社の事業のうち、白物家電、理美容・健康商品、業務用冷熱機器等の製造販売を担っている。

本件初審審問終結時、上記ホームアプライアンス社に所属する会社の国内の従業員は約7100名である。

(2) 組合

組合は、勤務先に関係なく、個人的に加入できるいわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。

組合は、滋賀県自治体労働組合総連合・滋賀自治体一般ユニオンに加

入している。

本件初審審問終結時、組合員は33名である。

(3) A社

A社は、京都市に本社、滋賀県草津市に草津営業所を有する株式会社である。

A社は、19年3月31日までは請負として、その後は労働者派遣として、自ら雇用する労働者を会社草津工場のメカ検査工程に従事させていた。

(4) X1組合員

X1組合員は、前記第1の1(1)及び(2)のとおり17年11月28日にA社の面接を受け、同月30日から会社草津工場で就労を始め、21年12月30日まで、会社のメカ検査工程で検査業務等に従事した。

X1組合員は、21年12月25日に退職届をA社に提出し、22年1月以降、有給休暇を消化するため、同年2月11日までA社に在籍し、退職した。

(5) X2組合員

X2組合員は、前記第1の1(1)及び(2)のとおり16年2月19日にA社に雇用され、17年11月21日から会社草津工場で就労を始め、21年12月30日まで、会社のメカ検査工程で検査業務等に従事した。

X2組合員は、21年12月に退職届をA社に提出し、22年1月以降、有給休暇を消化するため、同年2月25日までA社に在籍し、退職した。

2 両組合員の会社での就労開始から19年3月31日まで（両組合員が会社とA社との「業務請負基本契約」に基づき会社で就労した期間）の事実経過等

- (1) 16年2月19日、X2組合員は、A社と雇用契約を締結し、B社でA社の労働者として就労を開始した。
- (2) 17年4月1日、会社は、A社と同年6月30日までを有効期間とする「業務請負基本契約」を締結した。同契約では、「加工部品の測定業務」及び「上記に付帯する一切の作業」が請負業務の範囲及び内容とされた。

また、会社がA社に対し、A社が使用する施設及び機械設備等を貸与することから、両社は同日付けで「建物賃貸借契約」及び「機械器具等賃貸借契約」を締結した。

なお、A社の労働者が使用するロッカーについては会社からA社に貸与されていたほか、A社の労働者が着用する作業着、帽子、作業靴、ゴム手袋及び綿手袋については会社がA社に無償貸与していた。
- (3) 17年5月22日、X2組合員は、A社からの依頼を受け、1日だけ会社草津工場でA社の労働者として検査部署で働いた。
- (4) 17年11月、A社は、B社で働くX2組合員を含む労働者に対し、B社との契約が終了になる旨告げた。
- (5) 17年11月8日、X2組合員は、会社のメカ検査工程を見学し、会社の従業員らに対する挨拶回りを行った。
- (6) 17年11月21日、X2組合員は、A社の労働者として、メカ検査工程で就労を開始した。
- (7) 17年11月28日、X1組合員は、A社の採用面接を受け、メカ検査工程を見学し、会社の従業員らに対する挨拶回りを行った。
- (8) 17年11月30日、X1組合員は、A社の労働者として、メカ検査工程で就労を開始した。
- (9) 18年11月1日、会社は、A社と19年3月31日までを契約期間とする新たな「業務請負基本契約」を締結した。同契約では、「加工部

品の検査と一部（テイハネ・ドウハネ）の組立業務」及び「上記に付帯する一切の業務」が請負業務の範囲及び内容とされた。

また、会社がA社に対し、施設及び機械設備等を貸与することから、両社は同日付で「建物賃貸借契約」及び「機械器具等賃貸借契約」を締結した。

(10)ア 両組合員は、会社とA社とが締結した「業務請負基本契約」に基づき、メカ検査工程においてA社の労働者として、原則としてスクロールコンプレッサーの部品である「ドウハネ」（動く側の羽）及び「テイハネ」（固定側の羽）の検査ラインで就労した（以下「ドウハネ」及び「テイハネ」をあわせて「ドウハネ等」という。）。両組合員がメカ検査工程に配属された当初、作業手順を教えたのは、A社の労働者に加えて、会社の従業員であった。

イ 両組合員を含むA社の労働者は、夏場の減産時期には会社の従業員からの指示によって、何度も他部署への応援や清掃の業務に就き、逆に、繁忙期には、会社の従業員やA社以外の企業の労働者がメカ検査工程に配置されたり、会社の従業員がラインに入って一緒に作業することもあった。メカ検査工程に欠員が生じたときも、会社の従業員がラインに入ることが多かった。

ウ ドウハネ等は、草津工場A棟1階の機械加工工程で製造されてバスケットに入れられ、同じ棟の2階にある加工部品ストッカーに自動的に運び込まれた後、ドウハネは同軸検査を経て、テイハネはそのまま、両組合員が就労する検査ライン（メカ検査工程）に運び込まれることになっていた。

エ 両組合員は、ドウハネ等の外観検査を行い、外観上判別できる不良品を取り除いた上で自動検査装置にセットし、自動検査によって良品と判断されたドウハネ等は、自動倉庫搬入レーンに載せられ、次のメ

カ組立工程に送られた。一方、外観検査又は自動検査の結果、不良品と判断されたドウハネ等は、機械加工工程に戻された。

オ 上記ウの機械加工工程等からメカ検査工程に運び込まれるドウハネ等は、加工部品ストッカーで一時的にストックされるため、メカ検査工程での作業が多少滞留したとしても、前段階の機械加工工程での作業に支障が生ずることはないが、メカ検査工程を通過したドウハネ等が不足すると、次のメカ組立工程の作業に支障が生ずることとなる。したがって、メカ検査工程は、毎日、最低限完了しておかなければならない作業量が自ずと決まることになり、同工程において作業量を調整できる幅は限られ、長くても2日ぐらいの間に予定量をこなす必要があった。なお、検査を通過するドウハネ等の量を調整するために、検査機器の設定を変えていたのは会社の従業員であり、設定変更の頻度は週に何回もあり、多いときには日に何回もあった。

カ A社では、会社との契約に当たり、A社の労働者の就労等について責任者を置いていたが、メカ検査工程における業務に関する主要な指示は会社の従業員が行っていた。また、業務上記入を必要とされる書類については、A社の営業担当者はその内容を把握しておらず、会社の従業員が細かく書き方を指示していた。なお、業務上両組合員が判断できないことについては、A社の営業担当者から会社の従業員に尋ねるように指示され、会社の従業員も自分たちに聞くように言っており、メカ検査工程に会社の従業員が不在のときは、機械加工工程にいる会社の別の従業員に問い合わせた。

キ 上記イのとおり、両組合員が就労していた検査ラインにおいては、会社の従業員やA社以外の企業の労働者と混在して就労していたが、両組合員を含むA社の労働者の勤務シフトは、会社との協議を経ることはあったものの、最終的にはA社が決定していた。日々の出来高や

作業結果等を記録する日報、工程チェックシート、管理ファイル等の書類は、A社の労働者が記載するが、これをA社の現場責任者が回収することはなく、会社の従業員が直接、朝に回収していた。

31・50～53頁、同②柴田150頁、当審①渡2～7頁、同①野畑23頁】

3 19年4月1日から21年12月30日まで（両組合員が会社とA社との「労働者派遣個別契約」に基づき会社で就労した期間）の事実経過等

(1) 19年4月1日、会社は、A社との間で、同日から20年3月31日までを契約期間とする「労働者派遣個別契約」を締結した。同契約では、「CO2ドウハネ検査・CSテイハネ検査・CSドウハネ検査・払出し・運搬作業 測定器を使用した部品の寸法測定、及び外観検査」及び「自動倉庫への供給、台車・バーチレーターを使用した運搬作業」が業務内容とされた。

しかし、A社から両組合員に対し、会社との契約が「業務請負基本契約」から「労働者派遣個別契約」に変更になった旨の通知はなかった。

また、両組合員の就労場所（メカ検査工程）及び上記2の(10)の就労実態は、19年3月31日までと同年4月1日以降とで変化することはなかった。

なお、会社は同年8月27日、松下ホームアプライアンス労働組合エアコン支部（同組合はホームアプライアンス社の従業員の過半数を占める労働組合である）に対して、メカ検査工程における労働者派遣の受入の終期を20年3月31日から22年3月31日まで延長する旨を書面で通知し、併せて意見を求めたところ、翌日、同組合は異議がない旨述べた。

(2) 20年4月1日、会社は、A社との間で、同日から21年3月31日までを契約期間とする「労働者派遣個別契約」を締結した。同契約の業務内容は、上記(1)と同じであった。

両組合員は、同契約に基づく派遣労働者として、引き続き、会社で就労した。

- (3) 21年1月31日、両組合員は、組合に加入届を提出した。
- (4) 21年2月23日、組合とA社は、雇用契約書の交付、労働条件の明示、36協定の未締結等について第1回団体交渉を実施した。
- (5) 21年3月10日、会社は、草津工場A棟の派遣労働者を含む会社の従業員を集めた「総合夕会」の場で、請負が法令で定める請負の形になっていなかったこと、今後の方針として派遣の工程を請負にしていくので協力してもらいたい等の説明を行った。

なお、会社では「総合夕会」とは別に、部署単位で「朝会」及び「夕会」が行われており、両組合員は会社に求められ、19年3月31日以前を含めて出席することがあった。

- (6) 21年4月1日、会社は、上記(5)の方針を示したものの、A社との間では、同日から同年6月30日までを契約期間とする「労働者派遣個別契約」を締結した。同契約では、「C o 2 ドウハネ・テイハネ検査 テイハネ・ドウハネ検査 払出し 運搬作業」が業務内容とされた。
- (7) 21年4月24日、会社は、派遣労働者を終業時刻前に帰宅させ、会社の従業員に対し、草津工場の業務を中国に移管することに伴い草津工場を閉鎖する旨発表した。
- (8) 21年5月8日、会社は、派遣労働者に対し、22年6月に草津工場を閉鎖する旨通知した。
- (9) 21年7月1日、会社は、A社との間で、同日から同年9月30日までを契約期間とする「労働者派遣個別契約」を締結した。同契約の業務内容は、上記(6)と同じであった。

両組合員は、同契約に基づく派遣労働者として、引き続き、会社で就労した。

- (10) 21年8月頃、会社においてメカ検査工程の国外移管の方向性が決定された。
- (11) 21年10月1日、会社は、A社との間で、同日から同年12月31日までを契約期間とする「労働者派遣個別契約」を締結した。同契約の業務内容は、上記(6)と同じであった。
- 両組合員は、同契約に基づく派遣労働者として、引き続き、会社で就労した。
- (12) 21年11月、組合は、A社に対し団体交渉を申し入れた。
- (13) 21年12月、組合は、A社に対し偽装請負により精神的苦痛を受けたことに伴う損害賠償金の支払、A社が不当搾取していた賃金差額の支払、退職金の支払等を要求する団体交渉を申し入れた。
- (14) 21年12月25日、X1組合員は、A社の営業担当Y1に退職届を提出し、X2組合員も、同月、A社に退職届を提出した。
- (15) 21年12月30日、両組合員の会社における就労が終了した。
- 4 21年12月31日（両組合員の会社での就労終了）以降の事実経過等
- (1) 22年2月5日、組合は、滋賀労働局に対し、会社での組合の組合員の過去の就労形態がいわゆる偽装請負であったことについて申告し、会社への指導を求めた。
- (2) 22年2月12日、組合は、組合が再三求めている書類の提出をA社が拒んでいることについて、滋賀県労委にあっせんを申請した。
- (3) 22年2月17日、組合は、会社に対し、X1組合員の直接雇用に関する話を求めたが、会社は、同月23日、X1組合員を雇用する法的義務はない旨回答した。
- (4) 22年3月30日、組合とA社は、団体交渉を実施したが、同交渉で両組合員の有給休暇残日数をそれぞれ確認し、両組合員の退職日は当該有給休暇の残日数を消化した日とすることで妥結した。これにより、X

1 組合員の退職日は22年2月11日、X2組合員の退職日は同月25日として、遡り確定した。

なお、上記3(13)の認定のとおり、21年12月に団体交渉を申し入れた賃金差額、退職金の不払等については、22年3月妥結した。

- (5) 22年3月31日、滋賀労働局は、上記(1)の申告に基づき、会社に対し直接雇用を推奨する是正指導を行った。この是正指導に対し、会社は、後日、是正報告書を滋賀労働局に提出した。
- (6) 22年4月1日、組合は、会社に対し、①両組合員を会社の正社員として直接雇用すること、②労働者派遣法違反の状態で作働させたことについて謝罪すること、③労働者派遣法違反の状態で作働させていた期間について、会社が正社員に対し支給していた賃金と両組合員がA社から支給されていた賃金との賃金格差を補償すること、④会社で働く全従業員及び派遣・請負労働者に対し違法行為があったことに関する謝罪を行うこと及び今後の法令遵守の徹底を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。
- (7) 会社は、22年4月から、メカ検査工程については、非正規社員を配置せず会社の正社員で対応した。
- (8) 22年4月2日、会社及びA社が派遣労働者2名を偽装請負の状態で作働させていたとして、滋賀労働局からは是正指導を受けた旨の記事が地元新聞に掲載された。
- (9) 22年4月9日、会社は、組合の団体交渉申入れに対し、団体交渉に応じる立場にない旨回答し、併せて、「意見交換」の機会を設ける旨の提案を行った。
- (10) 22年4月22日、組合は、上記(6)の交渉事項を要求事項として、会社と「意見交換」を行った。

会社は、滋賀労働局から直接雇用を推奨する是正指導があったことは認めたが、指導内容について答えることを拒否したほか、両組合員につ

いて直接雇用の義務があるとは考えていないこと、適正な請負状態であったこと等を主張した。

- (11) 22年5月7日、組合は、会社に対し、上記(6)の同年4月1日に申し入れた交渉事項①から③に加え、「派遣・請負労働者の毎月の賃金からA社が控除していた駐車場代金を全額返金すること」を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。
- (12) 22年5月18日、会社は、上記(11)の組合の団体交渉申入れに対し、団体交渉に応じる立場にない旨回答し、併せて、団体交渉ではなく「意見交換」の機会を設ける旨の提案を行った。
- (13) 22年5月31日、会社は、組合に対し、同年6月25日に「意見交換」の機会を設ける旨提案し、希望する場合は会社担当者に連絡するよう求めた。
- (14) 22年5月31日、組合は、滋賀県労委に本件救済申立てを行った。
- (15) 22年6月10日、組合は、会社に対し、組合の要求内容についての会社の誠実な対応、問題解決の前進に向けた話合いのための「意見交換」であれば参加する旨及び会社が上記(10)の「意見交換」と同様の姿勢を続けるのであれば団体交渉での話合いを求める旨回答した。
- (16) 22年6月18日、会社は、上記(15)の組合の申入れに対し、団体交渉に応じる立場にない旨回答し、併せて、同月25日開催予定の「意見交換」に調整がつかない場合は会社担当者に連絡するよう組合に求めた。
- (17) 22年6月22日、組合は、上記(16)の会社の回答に対し、会社の提案する「意見交換」が「会社の誠実な対応、問題解決の前進に向けた話合いのための意見交換の場」であるかについて会社から回答がなかったため、同月25日の「意見交換」には調整をつけることができなかつたとし、団体交渉での話合いを求める旨通知した。

- (18) 22年6月28日、会社は、組合に対し、同年7月8日に「意見交換」の機会を設ける旨提案し、希望する場合は会社担当者に連絡するよう求めた。
- (19) 22年6月末、会社においてメカ検査工程の国外移管が完了し、会社草津工場内の設備も撤去された。
- (20) 22年7月2日、組合は、本件各団交申入れの事項について会社に対し、「意見交換」ではなく、団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (21) 22年7月20日、会社は、上記(20)の組合の申入れに対し、団体交渉に応じる立場になく、組合が「意見交換」を希望するのであれば応じる旨回答した。

第4 当委員会の判断

1 本件再審査の対象

本件は、本件各団交申入れを会社が拒否したことが労組法第7条第2号に当たるとして救済申立てがあったものであるが、初審命令は、本件各団交申入れにおける団交事項のうち、①労働者派遣法違反の状態で使用していたことに対する謝罪に関する事項、及び、②過去に労働者派遣法違反の状態で使用してきたことに起因する問題の金銭的解決に関する事項（以下、これら団交事項を「本件交渉事項」という。）について、会社が団体交渉に応じないことが不当労働行為であるとして、これらの事項について団体交渉の応諾を命じるものである（前記第1の1(4)、2及び3(1)）。そして、再審査申立ては、会社のみから行われている（同3(2)）から、再審査では、会社が本件交渉事項に応じないことが不当労働行為に該当するかどうか審査の対象となる。

- 2 争点①（会社は、両組合員との関係において、労組法第7条第2号に規定する「使用者」に該当するか）及び②（本件各団交申入れは同号で規定

する「雇用する労働者」の代表者からの団交申入れといえるか)について

- (1) 両組合員は、A社に雇用されていた労働者であり、会社は、A社と締結した「業務請負基本契約」又は「労働者派遣個別契約」に基づき両組合員を会社において就労させていたのであるから、会社と両組合員との間に直接の雇用関係は存在せず、存在したこともない（前記第3の2(1)(6)(8)）。
- (2) 組合は、19年3月31日以前の両組合員の就業形態は実質的には労働者派遣による就労であり、会社での就労は労働者派遣法が定める派遣可能期間を超えたものであるから、会社は両組合員に対して直接雇用の申込義務を負う立場にあり、労組法第7条の使用者に当たる旨主張する。また、本件各団交申入れの事項は直接雇用の申込義務を果たさずに労働者派遣法に違反した過去の事実、その他労働者派遣法に係る事実も労働条件に関するものであり、団体交渉において労使間で議論することは労使関係の適正化、安定化にとって有意義であり、会社には本件各団交申入れに応諾する義務がある旨主張するので、以下、検討する。
- (3) まず、会社が、労組法第7条の「使用者」に当たるかどうかについてみると、同条は、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団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、これらの者は、その限りにおいて労組法第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あってよい。

- (4) 上記(1)のとおり、会社と両組合員との間に雇用関係は存在せず又は存在したこともないから、会社が組合との関係において労組法第7条の使用者といえるかどうかについては、上記(3)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よるべきであり、争点①及び②についてはこの観点から検討を行うこととする。
- (5) 組合は、メカ検査工程における社外労働者の19年3月31日以前の就業形態は実質的には労働者派遣であり、両組合員は17年頃から実質的に派遣労働者として就労していた旨主張する。

そこで、まず、両組合員の19年3月31日以前の就労が派遣労働者のそれであったかどうかについて検討する。

両組合員の会社での就労は、会社とA社との「業務請負基本契約」ないし「労働者派遣個別契約」を基礎とするものであるが、会社はA社が使用する施設、機械設備等をA社に貸与し、A社の労働者が着用する作業着、帽子等をA社に無償貸与していた（前記第3の2(2)(9)）。両組合員のメカ検査工程での就労は、会社の従業員やA社以外の企業の労働者と混在して就労するものであり、A社は責任者を置いていたものの、A社の労働者に対する業務指示等は、主にA社の責任者を介することなく、会社の従業員が直接行っていた（同2(10)）。また、A社の労働者らの労働の量を規定する作業量の調整は会社の従業員が行い、両組合員は夏場の減産時期には会社の従業員の求めに応じ、他部署への応援や清掃の業務を行うこともあった（同2(10)）。さらに、会社とA社との契

約が「業務請負基本契約」から「労働者派遣個別契約」に変更となっても、このことについて両組合員に通知はされず、同人らの就労場所及び就労実態に何ら変化はなく、A社の労働者は会社が行う朝会及び夕会にも会社に求められ出席していたことが認められる（同3(1)(5)）。そうすると、A社が両組合員らの勤務シフトを最終的に決定していた等一部直接に雇用管理を行っていたことは認められるものの、会社での両組合員の就労は、実質的にみて、上記「業務請負基本契約」であった期間及び「労働者派遣個別契約」であった期間のいずれも実質上労働者派遣の状態により就労したもので、結局、両組合員は労働者派遣法で定める派遣労働者であったものと認められる。

- (6) このように両組合員に係る会社での就労は、その全期間が実質上労働者派遣の状態による就労であると認められるのであり、メカ検査工程に係る会社とA社との契約は、19年3月31日以前は業務請負の形態をとった契約であったものの、同年4月1日以降は労働者派遣法に定める派遣元事業主としてのA社から派遣労働者を受け入れていたものといえるから、会社は労働者派遣法に定める派遣先事業主に該当する（労働者派遣法第2条第6号）。そこで、上記及び上記(5)の事実関係の下で、会社が両組合員との関係において労組法第7条の使用者に該当するといえるのかどうか問題となる。
- (7) 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、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が、法制定時又は改正時の国会の政府答弁で一貫して述べられていること等からすると、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）との関係において同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。

もつとも、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、上記の原則は妥当し難いのであり、派遣先の事業主は、上記(3)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、労働者派遣法は、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、派遣労働者に対する直接雇用の申込義務（同法第40条の4及び同条の5）を課しており、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から、そのような場合については、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（ショーワ事件・中労委24年9月19日決定参照）。

- (8) 組合は、22年2月5日、滋賀労働局に対し、会社での組合の組合員の過去の就労形態がいわゆる偽装請負であったことについて申告し、同年3月31日、会社が滋賀労働局から直接雇用を推奨する是正指導を受けたこと（前記第3の4(5)）等を契機として、本件各団交申入れを行ったものであると思われる。すなわち、組合は、労働者派遣法第40条の4が、派遣先事業主に派遣労働者に対する直接雇用の申込義務を課していることを根拠に、両組合員は会社において19年3月31日以前の期間を含め実質的に派遣労働者として就労し続け派遣可能期間を超えたものとして、会社は、両組合員の「使用者」に当たり、同団交申入れに応諾する義務があるとして申し入れたものである。

なお、労働者派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務とは、同法第35条の2第2項の規定により、派遣元事業主が同法第40条の2第1項に定められた派遣可能期間を超えることとなる最初の日の1か月前から超える日の最初の日の前日までの間に、派遣先事業主及び当該派遣労働者に対し派遣可能期間を超える日以降継続して労働者派遣を行わない旨通知（以下「抵触日通知」という。）しなければならない、この通知を受けた派遣先事業主が引き続き継続して当該派遣労働者を使用するときは、当該派遣労働者に対し労働契約の申込みをしなければならないとするものである。

- (9) ところで、派遣可能期間を超える労働者派遣に関する上記(8)の直接雇用の申込義務の規定は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(3)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生じるものではない。ただし、労働行政機関が労働者派遣法の規定に従って、派遣先事業主に対して、その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、派遣先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生じるに至っている状況にあるといえるから、上記(3)の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（上記(7)の中労委決定参照）。
- (10) これを本件についてみると、本件のような製造業派遣における派遣可能期間は、19年2月までは1年、同年3月以降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年とされていた（労働者派遣法第40条の2第2項第1号、第3項）ところ、メカ検査工程の業務は複数の企業の労働者が混在して行われており（前記第3の2(10)）、実質上、メカ検査工程に労働者派遣が行われた時点（始点）は明らかでない。しかし、上記(5)のとおり、両組合員は、その就業開始日以降19年3月31日までは会社とA社との「業務請負基本契約」に基づき、同年4月1日以降21年12月30日までは会社とA社との「労働者派遣個別契約」に基づき、メカ検査工程の業務に従事した（同2及び3）が、同業務に17年11月21日又は同月30日以降4年有余にわたり実質上労働者派遣の状態により就労したと認められるのであるから、両組合員の就労の実態のみからみても、メカ検査工程の業務については、派遣可能期間を超えていたことは明らかである。

一方、上記(8)のとおり、派遣先事業主に直接雇用の申込義務が生じるのは派遣元事業主から抵触日通知を受けた派遣先事業主が引き続き継続して当該派遣労働者を使用するときであるが、会社がA社から抵触日通知を受けたことを認めるに足りる証拠はない。また、本件において、滋賀労働局は、会社に対し行政指導を行っているが、同指導は、既に両組合員の会社での就労が終了し、派遣元事業主であるA社との雇用関係も終了した後に行われたもので、その内容は直接雇用を推奨するものにとすぎず、会社に対し、会社での就労が終了した両組合員を直接雇用することを特に要請するものではなかった（同3(15)及び4(4)(5)）。

そうすると、会社は、労働者派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務を負っていたとは認められず、会社が労働行政機関から派遣労働者の雇入れを求める行政勧告ないし行政指導がなされたとも認められないから、会社は、両組合員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

なり得るものであると解することはできない。

- (11) 以上のとおり、会社は、両組合員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ではないが、組合は、労働者派遣法に違反した過去の事実、その他同法に係る事実も団体交渉において労使間で議論することは労使関係の適正化、安定化にとって有意義であり、会社には本件各団交申入れに応諾する義務がある旨主張するので、次に、本件交渉事項について、会社が両組合員の基本的な労働条件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いえるかについて検討する。
- (12) 上記1のとおり、本件交渉事項は、①労働者派遣法違反の状態で使用していたことに対する謝罪に関する事項、及び、②過去に労働者派遣法違反の状態で使用してきたことに起因する問題の金銭的解決に関する事項である。本件における組合の請求内容・主張及び本件審査の全趣旨、加えて、組合は両組合員を労働者派遣契約によらず業務請負契約の形態で就労させたことによる損害の補償を求めていたともみられるが、その具体的な内容を示して当該解決を求めていること等からすると、同交渉事項は、会社における就労時の両組合員の具体的な労働条件や待遇等に関する会社との未解決事項を問題とするものではなく、19年3月31日以前に、会社とA社との「業務請負基本契約」に基づき両組合員を就労させていたことは違法であり、会社は両組合員を直接雇用すべきであったと主張して、両組合員が会社に雇用されていたら得られていたであろう金銭（両組合員の就労が1年を超えた期間の会社の従業員との賃金の差額相当額及びA社が賃金から控除していた駐車場代金を求めているものと推測される）等の補償及び直接雇用しなかったことへの謝罪を求めるものであるといえる。そうすると、本件交渉事項は、会社が両組合員の雇用主であること又は雇用主と同視し得る地位にあることを

前提としたものであるといえ、会社がこのような団交事項に承諾する義務が生じるといえるためには、両組合員の就労の諸条件に止まらず、両組合員の一連の雇用の管理（採用、配置及び雇用の終了）に関する決定についても、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必要があるものと解される。

- (13) そこで検討するに、両組合員の採用については、A社が採用面接を行った結果、同社の独自の判断で両組合員の採用を決定して同社が両組合員との間で雇用契約を締結したものであり（前記第3の2(1)(7)）、その採用において会社が関与したものとは認められない。また、両組合員の配置については、X2組合員は、A社に採用後B社で就労した後、A社の指示により会社での就労を始めたこと、X1組合員は、A社が採用面接を行い、その翌々日から会社での就労を始めたことがそれぞれ認められ（同2(6)(8)）、会社が両組合員の就業場所を独自に決定したといった事情はうかがえない。さらに、雇用の終了については、両組合員とも、自らの意思でA社を退職することを決意し同社に退職届を提出したこと、組合と同社との団体交渉の結果、両組合員の有給休暇残日数が特定され、両組合員の退職日が確定したことが認められる（同3(14)及び4(4)）。

以上からすると、会社は、採用、配置及び雇用の終了という一連の雇用の管理に関する決定権について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な関与等をしたとは認められない。したがって、会社は、本件交渉事項に関して、労組法第7条の使用者に当たると解することもできない。

- (14) 以上のとおりであるから、本件において、会社が両組合員の労組法第7条の使用者であること又はあったとすることはできないから、両組合員は、会社が「雇用する労働者」には当たらず、また、組合は、会社が

「雇用する労働者」の代表者には当たらない。

- (15) さらに、本件各団交申入れは、両組合員が会社での就労が終わり、自らの意思でA社を退職することを決意し、A社との雇用契約関係が終了した後の22年4月1日以降に行われたもの（組合は、同年2月17日、会社に対し、X1組合員の直接雇用に関する話し合いを求めているが、これは団体交渉として申し入れたものではない）で、両組合員が会社での就労を終了してから3か月を経過した時期の申入れである（前記第3の3(14)及び4(3)(4)(6)）。

ア 労組法第7条第2号において、不当労働行為とされる団体交渉の拒否は、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なく拒否することとされており、団体交渉は、原則として、現に「雇用する労働者」の代表者と行われるものであるといえるが、解雇され又は退職した労働者の解雇・退職の是非（効力）やそれらに関係する条件等の問題が雇用関係の終了に際して提起された場合等雇用関係が確定的に終了していない場合や、雇用関係継続中に労働条件等に係る紛争が顕在化していた問題について、雇用関係終了後に当該労働者の所属する労働組合が団体交渉を申し入れた場合で、その対処が可能であるときは、当該労働者も「雇用する労働者」と解すべきである。さらに、退職後の労働者に係る紛争解決のための団体交渉については、退職前の雇用関係に起因して重大な案件に係る紛争が発生し、退職前に当該紛争が顕在化しなかったことにつき客観的にみてやむを得ない事情が認められるような場合には、例外的に「雇用関係が確定的に終了したとはいえない場合」とみなし、「雇用する労働者」に準じて考える余地がある。

イ しかし、本件交渉事項は、組合が会社とA社との「業務請負基本契約」をいわゆる偽装請負契約であるとして、同契約に基づき就労した

両組合員の雇用問題に関するもので、組合は両組合員の会社における就労終了前又はA社における雇用終了前に問題を解決すべく団体交渉を申し入れることが可能な事項である。そうすると、両組合員がA社を退職した後である22年4月1日以降に申し入れた本件各団交申入れは、上記雇用関係が終了した後に団体交渉を認め得るいずれの場合にも当たらず、時宜に遅れた申入れであるといえる。よって、この面においても、両組合員は、会社が「雇用する労働者」に当たらず、また、組合は、会社が「雇用する労働者」の代表者には当たらない。

- (16) 上記の判断からすると、争点③（両組合員が会社で就労したことにより生じた未解決の問題は、会社の義務的団交事項に当たるか）等その余のことを判断するまでもなく、組合の本件救済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、初審命令第1項を取り消し、これに係る本件救済申立てを棄却することとする。

平成25年2月6日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊞