

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 日本電気硝子株式会社

再 審 査 被 申 立 人 滋賀県労連・滋賀一般労働組合

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第67号事件(初審滋賀県労委平成21年(不)第1号事件)について、当委員会は、平成25年7月3日第172回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員山川隆一、同鎌田耕一、同山本眞弓、同木本洋子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令主文第1項を取り消し、同項中、「被申立人が同人を協定・協約もなく労働基準法に違反し長時間残業をさせていたことについての責任問題を交渉事項とする団体交渉」に係る救済申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 再審査申立人日本電気硝子株式会社(以下「会社」という。)は、同社滋賀高月事業場(以下、単に「高月事業場」という。)におけるガラス製造業

務の一部をニューマンパワーサービス株式会社（以下「ニューマンパワー」といい、会社と併せて「会社ら」ということがある。）に請け負わせ、さらに、ニューマンパワーは、その一部をリクオー株式会社（以下「リクオー」という。）を含む13社（以下、ニューマンパワーから業務を請け負っていた会社を総称して「孫請会社」という。）に請け負わせていた。

(2) X1組合員（以下「X1組合員」という。）は、リクオーに雇用され、高月事業場において、リクオーがニューマンパワーから請け負った業務に従事していた。

(3) 再審査被申立人滋賀県労連・滋賀一般労働組合（以下「組合」という。）及び滋賀県労働組合総連合（以下「滋賀県労連」といい、組合と併せて「組合ら」という。）は、会社に対し、平成20年12月15日（以下「平成」の元号を省略する。）付けで、①X1組合員の直接雇用、②孫請会社がその従業員に協定・協約を締結することなく長時間残業をさせていたことに対する責任とその是正、③孫請会社がその従業員を雇用保険等に参加させていないことに対する責任とその是正及び④操業短縮によって孫請会社との間の契約を不利益に変更する場合における損害賠償等の適正な措置を講ずること等を議題とする団体交渉を申し入れた（以下、団体交渉を「団交」といい、組合らによる上記団交申入れを「本件団交申入れ」という。）ところ、会社は、同月25日付けで、X1組合員の使用者ではないことを理由として、本件団交申入れに応じなかった。

(4) 本件は、組合が、本件団交申入れに会社が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主張として、滋賀県労働委員会（以下「滋賀県労委」という。）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内容の要旨

(1) 団交応諾

(2) 謝罪文の掲示及び手交

3 初審命令

22年12月6日、滋賀県労委は、本件団交申入れに係る団交事項のうち、①X1組合員の直接雇用（以下「本件団交事項1」という。）及び②会社がX1組合員に対し協定・協約を締結することなく長時間残業をさせていたことに対する責任とその是正（以下「本件団交事項2」という。）に係る団交に会社が応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる旨判断して、会社に対し、上記各事項に係る団交に応じることを命じ、その余の団交申入れ事項に係る救済申立てを棄却する旨の命令を発し、同月9日、会社に命令書を交付した。

4 再審査申立て等

(1) 22年12月22日、会社は、上記初審命令を不服として、同命令のうち救済部分の取消し及びこれに係る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。

(2) 23年9月30日、組合は、当審における第3回調査において、本件団交事項2に係る団交に応じなかったことに関する救済申立てについては、救済利益を放棄する旨申し述べた。

5 本件の主たる争点

(1) 会社が、本件団交事項1に係る組合からの団交申入れに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当たるか。

ア 会社は、本件団交事項1に関して、労組法第7条の使用者に当たるか。

イ 使用者に当たるとした場合、本件団交事項1は、義務的団交事項に当たるか。

(2) 本件団交事項1について、組合及びX1組合員がリクオーとの間で和解していること等から、組合の救済利益が失われたか。

第2 主たる争点に関する当事者の主張の要旨

1 争点(1)アについて

【組合の主張】

(1) 会社とX1組合員との間には黙示の労働契約が成立しているから、本件団交事項1に関し、会社は、労組法第7条の「使用者」に当たる。

ア 黙示の労働契約が成立するための要件としては、当事者間における指揮命令関係、労務提供関係、賃金支払の実態等に基づき推認できる契約意思の合致があれば足りる。

イ 以下のとおりのX1組合員の就労実態に鑑みれば、X1組合員に対して指揮命令をしていたのは、リクオーではなく会社であり、X1組合員は、会社に対して労務を提供していたものである。

(7) ガラスの原材料は、会社を取り仕切っている溶解工程から連続して流れるものであり、粗切工程を請け負うリクオーの操業日は、会社が作成し、ニューマンパワーや孫請会社に共通して用いられる「工場カレンダー」と呼ばれる交替勤務表の操業日によって決められていた。

また、会社は、ガラスの溶解・成形条件等のデータが集まる集中計器室から監視モニターで粗切工程を監視し、リクオーの従業員に対し、集められたデータを基に全部廃棄、採取中断・再開などの館内放送を行ったり、リクオーの従業員が目にするボード等に作業指示の資料を張り出したり、ガラスの切断位置と留意点が詳細に記載された設計図を手渡ししたりする等して恒常的に業務の遂行方法に関する指示を直接行い、リクオーの従業員は、これらに従って作業をしていた。

さらに、廃棄されたガラスは溶解によって再利用されるが、製品によって原材料が異なることから、これらが混ざらないようにするため、梱包作業における廃棄は、会社の従業員による監視の下で行われ、会社の従業員がリクオーの従業員に廃棄を指示することもあった。

(イ) リクオーが一定期間に処理すべき業務の内容や量はあらかじめ決まっておらず、リクオーの始業・終業の時刻、休憩時間、休日等は、会社で作成した上記交替勤務表を基に決められ、リクオーは、会社から独立してこれらを決めることはできなかった。また、ガラスは溶解炉から自動的に流れてくるものであり、それに従ってリクオーの従業員が作業を行うため、リクオーが独自に作業時間や休憩を設定することはできず、リクオーの従業員に対する休憩時間等に関する指示は、会社が館内放送によって行っていた。

さらに、会社の都合による製品の規格変更が生じると人員を急きよ増員する必要があるが、リクオーは余剰人員を確保していないため、主に前の班の従業員に時間外労働を依頼することになるものであり、会社は、労働時間の延長に一定の関与をしていた。

(ウ) リクオーの新人従業員が作業しているときに、会社の従業員による「新人さんの作業だと間に合わないから慣れている人と代わってもらって」という館内放送が何度もあった。

ウ 以上のおおりの会社とX1組合員との間の指揮命令関係及び労務提供関係の下においては、会社とX1組合員との間に契約意思の合致があったことが客観的に推認されるから、会社とX1組合員との間には、黙示の労働契約が成立していたというべきである。

なお、X1組合員の採用や給与等の決定・支払については、形式的にはリクオーが行っていたが、下記(3)アのおおり、会社とニューマンパワーとの間の請負契約及びニューマンパワーとリクオーとの間の請負契約はいずれも偽装請負なのであるから、公序良俗（民法90条）を根拠として、会社とX1組合員との間に黙示の労働契約が成立するというべきである。

したがって、会社は、X1組合員の雇用主として、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」に当たる。

(2) 労組法第7条の「使用者」は、雇用主に限られるものではなく、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者を受け入れ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」に当たるとみるのが相当である（最高裁平成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〕参照）。

仮に、会社とX1組合員との間に黙示の労働契約が成立していないとしても、上記(1)イ及びウのと通りの会社とX1組合員との間の指揮命令関係、労務提供関係及び賃金支払関係の下においては、会社は、X1組合員の基本的な労働条件等について、同人の雇用主であるリクオー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ったといえる。

したがって、会社は、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」に当たる。

(3) また、会社は、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」となったが、本件においては、上記改正前のものが適用される。以下においては、上記改正前のものを「労働者派遣法」という。）第40条の4ないし同条の趣旨及び信義則に基づき、X1組合員に対して雇用契約の申込みをする義務（以下「直接雇用申込義務」という。）を負うため、本件団交事項1に関し、会社は、労組法第7条の「使用者」に当たる。

ア 「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」

（昭和61年4月17日労働省告示第37号。以下「区分基準」という。

別紙1）に照らせば、以下のとおり、会社、リクオー及びX1組合員の関

係は、労働者派遣に当たり、会社とニューマンパワーとの間の請負契約及びニューマンパワーとリクオーとの間の請負契約は、いずれも偽装請負である。

(7) 上記(1)イ(7)のとおり、リクオーの操業日や成果は会社が作成した交替勤務表によって決められていたこと、会社が館内放送等によってリクオーの従業員に対して業務の遂行方法に関する指示を直接行っていたことなどからすれば、会社、リクオー及びX1組合員の関係は、区分基準第2条第1号イに該当しない。

(4) 上記(1)イ(4)のとおり、会社がリクオーの始業・終業時刻、休憩時間、休日等を決定していたこと、リクオーの従業員に対する具体的な休憩時間等に関する指示も会社が行っていたこと、会社がリクオーの従業員に関する労働時間の延長に一定の関与をしていたことなどからすれば、会社、リクオー及びX1組合員の関係は、区分基準第2条第1号ロに該当しない。

(7) 上記(1)イ(4)・(7)のとおり、会社の都合による製品の規格変更が生じた場合などに会社がリクオーの従業員の人員配置を決定していたことなどからすれば、会社、リクオー及びX1組合員の関係は、区分基準第2条第1号ハに該当しない。

(5) リクオーの業務はガラスを切断し、目視で検査し、梱包するだけの単純作業で、リクオーの従業員は高月事業場内に会社が設置したライン設備の中で単に肉体的な労働力を提供するだけであることなどからすれば、会社、リクオー及びX1組合員の関係は、区分基準第2条第2号ハに該当しない。

(4) なお、滋賀労働局は、3回にわたり、会社の能登川事業場及び高月事業場における請負契約が偽装請負であると指摘し、会社らに対して是正指導と直接雇用の推奨を行うとともに、高月事業場を含む会社の全事業

場を対象とした総点検を求めたことは、高月事業場における偽装請負の動かぬ証拠である。

イ 以上によれば、X 1 組合員は、形式的には、リクオーの従業員として高月事業場において就労していたものの、実態としては、会社を派遣先として派遣され、その指揮命令を受けて会社のために労働に従事しており、会社は、同一の業務について、リクオーから派遣可能期間を超えて労働者派遣の役務の提供を受けていたものである。したがって、派遣先である会社は、労働者派遣法第 40 条の 4 に基づき、X 1 組合員に対して直接雇用申込義務を負うと解すべきである。

この点、リクオーは、会社に対して同条の定める通知を行っていないが、これは、派遣可能期間の規制を逃れようとしたリクオーが会社らと共同して以上のような労務提供関係を作出したことによるものであり、そのことを理由に会社が直接雇用申込義務を負わないと解することは、派遣労働者に当たるリクオー従業員の権利・利益を一方的に失わせる上、派遣先に直接雇用申込義務を課すことにより、雇用の安定を図るとともに直接雇用の原則を貫くという同条の意図を没却することになり許されない。

仮に、同条が適用されないとしても、同条の趣旨は、派遣労働者を法的に許容される期間を超えて指揮命令し、派遣就労させた場合には、採用の自由に制約を加え、派遣先に対し、当該派遣労働者に対する雇用契約の申込みをすることを強制するところにあるから、同条の趣旨及び信義則により、会社は、直接雇用申込義務を負うと解すべきである。

また、同条に基づく直接雇用申込義務が公法上の義務であるとしても、使用者は当該派遣労働者を相手にしなければならないことから、結局、同条に基づく直接雇用申込義務は、直接雇用をめぐる私法上の関係を派遣先と派遣労働者との間に生じさせるものと解すべきである。

ウ このように、会社が X 1 組合員に対する直接雇用申込義務を負う場合、

会社は、準・契約当事者として、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」に当たると解すべきである。

- (4) 仮に、以上の理由によっては会社が労組法第7条の「使用者」には当たらないとしても、ニューマンパワーとX1組合員との間に黙示の労働契約が成立し、あるいは、ニューマンパワーはX1組合員に対し直接雇用申込義務を負うところ、ニューマンパワーの法人格は否認され、ニューマンパワーと会社とが同一視されることから、本件団交事項1に関し、会社は、労組法第7条の「使用者」に当たる。

ア ニューマンパワーとX1組合員との間には、黙示の労働契約が成立する。

- (7) 以下のとおりのX1組合員の就労実態に鑑みれば、X1組合員に対して指揮命令をしていたのは、リクオーではなくニューマンパワーであり、X1組合員は、ニューマンパワーに対して労務を提供していたものである。

- a ガラスの切断作業において、品質保持に支障を来す加工途中の製品がラインを流れると、ニューマンパワーの従業員は、リクオーの従業員に対し、「その製品（加工されたもの）は、廃棄してください」などと直接指示していた。また、ガラスの切断を行うダイヤモンドカッターのチップの管理はニューマンパワーが行っており、チップ交換も、ニューマンパワーの従業員に声を掛けて交換してもらうか、同従業員の指示に従ってリクオーの従業員が交換していた。その他、ニューマンパワーの従業員は、リクオーの従業員が目にするボード等に作業指示の資料を張り出したりする等して、恒常的に業務の遂行方法に関する指示を行っていた。
- b ガラスの検査のための目視作業に従事するリクオーの従業員は、月1回の頻度で「泡トレーニング」と呼ばれるテスト認定を受けていたが、これは、ニューマンパワーの従業員が行い、これに合格しないと

目視作業を行うことができなかった。

c ガラスの梱包作業においても、出荷できないガラスを廃棄するにはニューマンパワーの従業員の指示と立会いが必要であるなど、ニューマンパワーの従業員がリクオーの従業員に直接指示を出しており、また、完成品をきちんと整頓できないリクオーの従業員がいると、ニューマンパワーの従業員が他の部署へ移るよう直接指示したりすることもあった。

d ニューマンパワーは、リクオーの人員配置を常に点検しており、ニューマンパワーの従業員は、休暇などでリクオーの作業人員が少なくなる際に人員の補充を指示したり、リクオーの従業員に対して、リクオー以外の孫請会社の従業員が休憩に入る際に応援に入って作業するよう直接指示したりしていた（このように、休憩の際に応援に入って作業することを「休憩回り」という。）。リクオーの新人従業員が作業に手間取っていると、ニューマンパワーの従業員が、リクオーの現場責任者に従業員の入替えを命じることもあった。

e ニューマンパワーの従業員は、同社作成の「ヒヤリハットカード」を用いて、リクオーの従業員に対して請負元としての安全配慮を超える指揮命令を日常的に行っていた。

(イ) 以上のようなニューマンパワーとX1組合員との間の指揮命令関係及び労務提供関係の下においては、ニューマンパワーとX1組合員との間に契約意思の合致があったことが客観的に推認されるから、ニューマンパワーとX1組合員との間には、黙示の労働契約が成立していたというべきである。なお、X1組合員の採用や給与等の決定・支払の点については、上記(1)ウと同様に解すべきである。

イ 仮に、ニューマンパワーとX1組合員との間に黙示の労働契約が成立していないとしても、上記ア(ア)及び(イ)のとおりニューマンパワーとX1組

合員との間の指揮命令関係等や、上記(1)イ(ア)、(イ)及び(3)ア(エ)のとおり、リクオーが処理すべき業務の内容・量や始業・終業時刻、作業時間、休憩時間等はニューマンパワーも用いていた交替勤務表等によって決められていたこと、リクオーの業務はガラスを切断し、目視で検査し、梱包するだけの単純作業で、リクオーの従業員は単に肉体的な労働力を提供するだけであることに加え、リクオーの作業現場にはニューマンパワーの従業員も自由に往来でき、リクオーの従業員はニューマンパワーの従業員と混在して就労していたことなどからすれば、ニューマンパワー、リクオー及びX1組合員の関係は、労働者派遣に当たり、X1組合員は、形式的には、リクオーの従業員として高月事業場において就労していたものの、実態としては、ニューマンパワーを派遣先として派遣され、その指揮命令を受けてニューマンパワーのために労働に従事しており、ニューマンパワーは、同一の業務について、リクオーから派遣可能期間を超えて労働者派遣の役務の提供を受けていたものである。

したがって、上記(3)イ・ウと同様の理由により、ニューマンパワーは、労働者派遣法第40条の4ないし同条の趣旨、信義則に基づき、X1組合員に対して直接雇用申込義務を負うと解すべきである。

ウ 以上のとおり、ニューマンパワーは、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」に当たるところ、同社は、会社が孫請会社から労働力の供給を受けていながら、その使用者責任を曖昧にし、職業安定法違反、労働者派遣法違反の責任が会社に直接及ばなくするために介在させているにすぎない、労働力の間接搾取を目的とする会社であるから、ニューマンパワーの法人格は否認されるべきである。

また、ニューマンパワーは会社の100%子会社であること、ニューマンパワーの本店所在地と会社の本店所在地が同一であること、ニューマンパワーの役員7名（取締役5名、監査役2名）のうち6名（取締役4名、

監査役2名)が会社出身者であること、ニューマンパワーの全従業員約860名のうち約350名が会社から出向していること、ニューマンパワーの業務のうち90数%が会社から請け負ったものであり、ニューマンパワーは、そのうち約70%を孫請会社に下請させていること、ニューマンパワーは事業用の資産をほとんど有しておらず、生産の設備関係のほとんどを会社から有償で借り受けていること、会社の稼働縮小によりニューマンパワーの売上げが約40%減少する一方で、ニューマンパワーの人員削減は4、5名が期間満了により辞めたにすぎないことなどからしても、ニューマンパワーの法人格は否認されるべきである。

エ よって、会社は、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」に当たる。

【会社の主張】

- (1) 最高裁平成21年12月18日第二小法廷判決・民集63巻10号2754頁によれば、請負会社が独立した事業体である場合に発注会社と請負労働者との間に黙示の労働契約が成立するためには、発注会社の請負労働者に対する指揮命令だけでは足りず、発注会社が、請負労働者の採用に関与していることや、請負労働者の給与等の額を事実上決定していることが必要である。

本件では、リクオーは独立した事業体であるところ、会社は、X1組合員の採用に関与していないし、同人の給与等の額を事実上決定してもいないのであるから、会社とX1組合員との間に黙示の労働契約が成立する余地はない(同組合員自身、初審第1回審問において、会社らとの間で労働契約が成立しているという認識は全くない旨明言しているところである。)

- (2) 朝日放送事件最高裁判決は、労組法第7条第2号の「使用者」について、雇用契約の成立の前後を峻別し、「使用者」とは、原則として雇用契約が成立した後をいい、雇用契約が成立していない以上は「使用者」に該当するものではなく、取り分け雇用契約前の採用に関する事項については「使用者」

に該当しないことを明らかにしており、このような解釈は、その後の判例においても踏襲されている。

そうすると、直接雇用を求める本件団交事項1について、会社が労組法第7条の「使用者」に当たらないことは、朝日放送事件最高裁判決に照らして明らかである。

- (3) 中労委平成21年9月2日命令・不当労働行為命令集145号844頁等においては、雇用主以外の者であっても、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れば雇用主と同視でき、労組法第7条にいう「使用者」と解すべきであるとした上で、派遣先が派遣労働者の直接雇用を決定し、かつ、その点を派遣労働者に説明した等の事実が認められる場合にはじめて、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旨判断されている。

本件においては、会社がX1組合員を直接雇用する方針を立てたことなど一度もないのであるから、上記命令の考え方によっても、会社は、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」に該当することはない。

これに対し、組合は、会社、リクオー及びX1組合員の関係は労働者派遣に当たるとして、会社はX1組合員に対して直接雇用申込義務を負う旨主張するが、同主張は、以下のとおり失当である。

ア 本件において会社、リクオー及びX1組合員の関係が労働者派遣に当たるか否かは、労働者派遣法第2条第1項の文言に即し、会社がリクオーの雇用する従業員を直接指揮命令していたか否かによって判断すべきである。

しかるに、リクオーは、自らの判断において、自らの従業員に関する採用、給与等の額の決定はもとより、業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行い、労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行い、配置等を決定して、企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行い、請け負った業務を自己の業務として会社から独立して処理して

いたのであって、これらについて会社は一切関与していない。

この点、会社は、集中計器室から粗切工程に向けた館内放送を行っていたが、ガラスの廃棄に関する館内放送はニューマンパワーの品質管理責任者に向けたものであって、リクオーに対する館内放送の大半は、緊急時における危険防止の観点からする連絡ないし情報伝達である。この点は、労働安全衛生法等において、製造業の元方事業者には作業間の連絡調整の実施等が義務付けられ、事業場全体にわたる安全衛生管理を確立するために実施しなければならない事項等が示されているところでもある（なお、工場見学等が予定されている場合等には館内放送を控えていたが、これは、館内放送が大音量であることなどから、見学者等へ配慮したものである。）。

本件のように、自己の事業場における一定の業務の処理を複数の下請業者に請け負わせる場合においては、各業者の受け持ち業務の調整や統合が必要となり、そのためには、労務遂行上の指揮命令とまではいえないような業務処理上の様々な連絡や伝達を行わざるを得ないのであって、何らかの接触ややり取り、連絡、情報提供等があったとしても、それをもって下請従業員の労務提供に対する指揮命令と解すべきではない。

そもそも、X1組合員の従事していた切断・梱包作業は、仕切られた閉鎖的な空間で、作業の混在もなく、他人の関与を受けずに黙々と行う作業であって、会社らによる指揮命令があったとはおよそ解し得ない。そうであるからこそ、滋賀労働局は、X1組合員から申告を受けて会社らに対する調査を行ったにもかかわらず、是正指導を何ら行っていないのである。

したがって、会社、リクオー及びX1組合員との関係は、労働者派遣に当たらず、以上に述べたところによれば、仮に区分基準の要件に即してみても、この結論に変わりはない。

イ 仮に、会社、リクオー及びX1組合員の関係が労働者派遣に当たるとしても、本件では、派遣元事業主から派遣先事業主に対する派遣可能期間を

超える期間継続して労働者派遣を行わない旨の通知など労働者派遣法第40条の4が定める要件を満たさないから、会社は、X1組合員に対して直接雇用申込義務を負わない。この点、同法第40条の2及び第40条の4は、派遣労働者による常用雇用の労働者の代替を防止し、もって派遣先事業主の労働者の職域を保護することに第一次的な目的があるのであって、派遣労働者が結果的に雇用契約の申込みを受けるとしても、それは反射的利益にすぎないのであるから、同法第40条の4が定める要件を満たさないにもかかわらず、同条の趣旨及び信義則を根拠に直接雇用申込義務を認めることは、もはや解釈の限界を超えた立法にほかならない。

また、同条に基づく直接雇用申込義務は、派遣先事業主が行政に対して負う公法上の義務であり、派遣先事業主は個々の労働者に対して直接雇用申込義務を負うものではないから、この点からしても、会社は、X1組合員に対して直接雇用申込義務を負うことはない。

- (4) ニューマンパワーの従業員数は、21年2月末日現在で865名を数えるが、そのような上場企業クラスの大規模な実態を備えた企業について法人格が否認されるような事態は想定し難い上、ニューマンパワーは、その業務の一部を外部の請負会社に請け負わせているが、これは、当該業務を自ら遂行すべきか、それとも外部の請負会社に請け負わせるべきか、外部の請負会社を起用する場合においても、どの業務を、どの請負会社に請け負わせるべきか等を、独自の経験と判断に基づいて決定しているものであって、これらの判断に会社は一切関与していないから、ニューマンパワーの法人格が否認されることはない。

なお、上記(1)のとおり、リクオーは独立した事業体であり、ニューマンパワーは、X1組合員の採用に関与していないし、同組合員の給与等の額を事実上決定してもいないのであるから、ニューマンパワーと同組合員との間に黙示の労働契約が成立する余地はない。また、ニューマンパワーが同組合員

に対して直接雇用申込義務を負うものでないことは、上記(3)と同様である。

したがって、この点からしても、会社は、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」には当たらない。

2 争点(1)イについて

【組合の主張】

義務的団交事項に当たるか否かは憲法や労働者派遣法等が要請する労働者保護の原則に基づいて判断すべきところ、労働者派遣法に基づいて直接雇用される権利を有する労働者が派遣先に直接雇用を拒否された際に団交を求め得ることは、憲法や労組法等の要請するところである。また、使用者に直接雇用申込義務が発生した場合、使用者の採用の自由は制約を受けることになるから、直接雇用は労働条件に関する事項になる。

したがって、直接雇用に関する事項は、義務的団交事項に当たる。

【会社の主張】

企業は、憲法上の権利として採用の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するに当たり、原則として、いかなる者をいかなる条件で雇い入れるかを自由に決定することができるのであり、労組法第7条2号は明確に雇入れの前後で区別を設けていると解されることからしても、直接雇用は、経営に関する事項であって、義務的団交事項に該当しない。また、労働者派遣法も、使用者が採用の自由を有することを前提に規制を行っているのであるから、直接雇用申込義務の履行についても、通常の「採用」と変わるところはなく、義務的団交事項に当たらない。

3 争点2について

【会社の主張】

本件は、X1組合員がリクオーから解雇されたことに端を発するものであるところ、組合は、X1組合員の解雇についてリクオーと団交をもち、和解をしていること等から、この問題はリクオーとの間で既に解決済みであり、重ねて

団交を行う利益はない。

【組合の主張】

本件では、会社によるX1組合員の直接雇用が問題になっているところ、X1組合員は、会社から直接雇用されないまま3年が経過し、団交にも応じてもらえない状況にあり、組合も、会社の団交拒否によって、団交において影響力を行使する機会を失ったものであるから、本件における救済利益は失われている。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、12年10月に設立された、いわゆる合同労組であり、所属する上部団体は滋賀県労連である。

初審審問終結時の組合員数は、約60名であった。

(2) 会社

会社は、昭和19年10月に設立された、特殊ガラス製品の製造・販売及びガラス製造機械の製作・販売等を営む株式会社であり、資本金は約321億円で、肩書地に本社である大津事業場を置くほか、滋賀県内に高月事業場、能登川事業場及び精密ガラス加工センターを有し、滋賀県外に2つの事業場及び2つの営業所を有している。

初審審問終結時における会社の従業員数は、約1886名であった。

(3) ニューマンパワー

ニューマンパワーは、会社が100%出資する連結子会社で、昭和55年12月に設立された、ガラス製品の加工、検査、梱包及び一般労働者派遣事業等を営む株式会社であり、資本金は2000万円で、独自の生産手段としての事業資産をもたない会社である。

ニューマンパワーは、会社の本社と同一地に登記簿上の本店を置くほか、本店機能を有する事業場を高月事業場に隣接した場所に有するとともに、全ての事業場を会社の事業場に隣接した場所に有している。

21年9月末日現在におけるニューマンパワーの従業員は、約834名であった。

(4) リクオー

リクオーは、エースコーポレーション株式会社（以下「エースコーポレーション」という。）の高月部門と陸央物流サービス株式会社の高月部門とが統合して17年7月に設立された陸央エース有限会社（以下「陸央エース」という。）が19年3月に商号変更した会社で、ガラスの製造・加工・販売、ガラス原料の加工・販売及び一般労働者派遣事業等を営む株式会社であり、資本金は1950万円で、大阪市北区に本店を置くほか、本店機能を有する事業場を滋賀県長浜市高月町に有している。

リクオーの従業員は、20年11月末日現在で約229名、同年12月末日現在で約145名であった。

2 高月事業場における作業工程について

高月事業場においては、液晶用基板ガラスが製造されているところ、同事業場内には、1タンク（「タンク」とは、ガラス溶解炉を指す。）、4タンク、6タンク、7タンク及び8タンクが配置されており、液晶用基板ガラスの製造工程は、タンクごとに、ガラスの原料を調合する調合工程、ガラスを溶かす溶解工程、溶かされたガラスを板状に成形する成形工程及び成形されたガラスをダイヤモンドカッターで一定の大きさ・形に切断し（このうち、ガラスを横方向に切断することを「X切断」といい、縦方向に切断することを「Y切断」という。）、ガラスの品質を検査した後、検査基準に合致したガラスを梱包する粗切工程からなっていた。

また、会社の顧客先で液晶用基板ガラスを液晶パネルに仕上げる工程では、

ガラスに熱処理や薬液処理を施し、トランジスタ回路の形成や三原色塗布が行われるため、外観検査後・梱包前に、サンプルガラスを採取し、測定室と呼ばれる部屋において、ガラスのうねりや反り、ひずみの程度が顧客先の許容範囲を超えないものであるかどうかを一定の頻度で精密に測定する測定業務が行われていた。測定結果は、測定業務を行う孫請会社からニューマンパワーに、そしてニューマンパワーから会社にそれぞれ報告され、会社は、これを受けて出荷の可否を判断していた。

3 会社、ニューマンパワー及びリクオーの関係

(1) 会社とニューマンパワーとの関係

ニューマンパワーは、高齢者の雇用促進を図るために会社が100%出資して設立された連結子会社である。

ニューマンパワーの役員は、取締役5名及び監査役2名であるところ、そのうち取締役4名は、会社からの出向者であり、監査役2名は、会社の従業員が非常勤監査役として就任していた。また、ニューマンパワーの全従業員約834名のうち約350名は、会社からの出向者であり、その中には、定年等による退職後の再雇用措置として、ニューマンパワーに再雇用された会社の退職者もいた。

ニューマンパワーは請負業務と派遣業務を行っており、両業務のうちではほとんどが請負業務であるところ、派遣業務においては、会社以外の企業に従業員を派遣しているが、請負業務においては、会社以外との取引はない。

ニューマンパワーの従業員に関する採用・配置・人事異動等の人事労務管理を含む労働条件は、ニューマンパワーが独自に決めており、会社は、これらに関与していなかった。また、ニューマンパワーは、就業規則の制定・変更、時間外・休日労働に関する協定の締結及びその届出、労働保険料の申告及び納付についても、会社の関与を受けずに行っていた。

(2) リクオーと会社らとの関係

リクオーと会社らとの間において資本関係、人的関係はない。また、リクオーは、就業規則の制定・変更、時間外・休日労働に関する協定の締結及びその届出、労働保険料の申告及び納付を、会社らの関与を受けずに行っていた。

4 会社、ニューマンパワー及びリクオーの契約関係等

会社は、ガラス製品の加工・検査・梱包業務の90数%をニューマンパワーに請け負わせ、ニューマンパワーは、会社から請け負った業務のうち、売上規模で約3割を自ら処理し、同じく約7割を孫請会社13社に請け負わせていた。本件当時、リクオーは、ニューマンパワーから、高月事業場における粗切業務を請け負っていた。

本件当時の高月事業場に関する会社、ニューマンパワー及びリクオー間の契約の状況等は次のとおりである。

(1) 会社とニューマンパワーとの間について

ア 会社は、ニューマンパワーとの間で、有効期間を1年間とする「取引基本契約書」及び「請負基本契約書」を取り交わし、液晶用基板ガラスの製造工程のうち、粗切工程を含む一部の工程をニューマンパワーに請け負わせていた。

17年3月15日付け「請負基本契約書」には、①本契約に基づきニューマンパワーが行うべき本業務の内容及びニューマンパワーが遂行した本業務に対して会社が支払うべき請負代金の額は、会社及びニューマンパワー間で別に定めること、②本契約の履行に当たり、ニューマンパワーは、ニューマンパワーの従業員に対し、関係法令及び会社から指定された作業場所の服務規律、安全規則等の遵守、本業務遂行に関する指示・管理、人員配置、労働時間に関する指示・管理、安全衛生教育等について責任者を定め自らの裁量で行うこと、③本契約の履行に当たり、ニューマンパワーが必要とする機械、工具及び消耗資材はニューマンパワーが自己の責任と

負担で準備し調達するものとする事等が定められていた。

イ 上記請負基本契約書の①について、会社とニューマンパワーは、請負代金を生産量によって積算することとしていた。

また、同③について、ニューマンパワーは、会社との間で「賃貸借契約書」を取り交わし、請負業務遂行のために必要な場所、設備を会社から賃借し、同社に賃料を支払っていた。

21年1月1日付け「賃貸借契約書」には、①17年3月15日付け「請負基本契約書」に基づく業務に使用するため、ニューマンパワーは、資産・設備等を会社から賃借すること、②本賃貸借物件の保守は原則として会社が行い、費用は上記資産・設備等の使用料に含めるものとする事、③上記資産・設備等が破損又は故障した場合は、ニューマンパワーは直ちに会社に通知し、会社の指示に従うものとする事等が定められていた。

(2) ニューマンパワーとリクオーとの間について

ア ニューマンパワーは、会社から請け負った粗切工程のうち、品質管理業務及び工程管理業務を自ら担当する一方で、リクオーとの間で、有効期間を1年間とする「取引基本契約書」及び「請負基本契約書」を取り交わし、1タンク、4タンク及び7タンクにおける切断、検査、梱包及びこれらの工程管理をリクオーに請け負わせていた。

19年3月1日付け「請負基本契約書」には、①本契約に基づきリクオーが行うべき本業務の内容及びリクオーが遂行した本業務に対してニューマンパワーが支払うべき請負代金の額は、ニューマンパワー及びリクオー間で別に定める事、②本契約の履行に当たり、リクオーは、リクオーの従業員に対し、関係法令及びニューマンパワーから指定された作業場所の服務規律、安全規則等の遵守、本業務の遂行に関する指示・管理、人員配置、労働時間に関する指示・管理、安全衛生教育等について責任者を定め自らの裁量で行う事、③本契約の履行に当たり、リクオーが必要とする

機械、工具及び消耗資材はリクオーが自己の責任と負担で準備し調達するものとする事等が定められていた。

イ 上記請負基本契約書の①について、ニューマンパワーとリクオーは、請負代金を、着工数に単価をかけて積算することとしていた。

また、同③について、リクオーは、ニューマンパワーとの間で「賃貸借契約書」を取り交わし、請負業務遂行のために必要な場所、設備をニューマンパワーから転借し、同社に賃料を支払っていた。

20年6月1日付け「賃貸借契約書」には、①19年3月1日付け「請負基本契約書」に基づく業務に使用するため、リクオーは、資産・設備等をニューマンパワーから賃借すること、②上記資産・設備等の保守は原則としてニューマンパワーが行い、費用は上記資産・設備等の使用料に含めるものとする事、③上記資産・設備等が破損又は故障した場合には、リクオーは直ちにニューマンパワーに通知し、ニューマンパワーの指示に従うものとする事等が定められていた。

5 X1組合員の採用状況等

(1) X1組合員は、13年1月頃、エースコーポレーションによる採用面接を受けて同社に雇用され、同年3月頃以降、高月事業場7タンクにおいて、同社がニューマンパワーから請け負った粗切業務に従事しており、17年3月頃には、リーダーに昇格した。X1組合員の給与等は、エースコーポレーションが支払っていた。

同年8月、X1組合員は、陸央エースが設立されたことに伴い同社に転籍したが、同社においても引き続き、高月事業場7タンクにおいて、リーダーとして同社がニューマンパワーから請け負った粗切業務に従事しており、X1組合員の給与等は、陸央エースが支払っていた。

(2) 18年1月、X1組合員は、自己都合により陸央エースを退社したが、その後、陸央エースに再入社を申し入れた。陸央エースは、検討の結果、こ

れを承諾することとし、同年2月、X1組合員は、同社に雇用され、以後、高月事業場4タンクにおいて、同社がニューマンパワーから請け負った粗切業務に従事しており、X1組合員の給与等は、陸央エースが支払っていた。

- (3) 19年3月1日、陸央エースの商号がリクオーに変更され、以後、X1組合員の給与等は、リクオーが支払っていた。

20年2月7日、X1組合員の所属部署は、高月事業場7タンクに変更された。

6 高月事業場における作業状況等

(1) 高月事業場7タンクの構造について

高月事業場7タンクは4階建てであり、4階部分が溶解工程、3階部分及び2階部分が成形工程、1階部分が粗切工程・外梱包エリア・測定室・梱包資材置場にそれぞれ用いられていた。7タンクの粗切工程には、7-1ないし7-3という3つのラインがあり、各々のラインは、X切断・Y切断・検査・梱包の各作業工程から構成されていた。7タンクのY切断は機械により自動で行われていたが、X切断は、手作業で行われていた。

7タンクの2階には、集中計器室と会社の事務所があったほか、会社の事務所の向かいにニューマンパワーの事務所と孫請会社の事務所があった（以上につき、別紙2）。孫請会社の事務所内にはホワイトボードがあり、仕事に関する伝達事項や図面等が掲示されていた。

(2) 会社の作業状況等について

ア 会社は、調合工程、溶解工程及び成形工程を担当しており、同社従業員は、高月事業場7タンクにおいては、主に2階から4階で作業を行い、1階にある粗切工程エリアには常駐していなかった（別紙2）。

集中計器室には、溶解及び成形工程におけるガラスの溶解条件や成形条件、機械設備のデータが集められていたほか、測定室において入力を完了した測定データをパソコンで参照することができ、会社成形部の従業員は、

これらのデータからガラスの性状を把握・分析し、分析結果に基づき、集中計器室に設置されていたマイク設備を用いた館内放送により、必要な措置をそれぞれの工程に伝達したり、溶解炉や成形工程の各種設備の調整を行ったりしていた。

なお、高月事業場内には、主として機械設備の状態をモニタリングすることを目的としたカメラが設置されており、その映像を集中計器室のモニターで見ることができるようになっていた。

イ 会社は、高月事業場全体で安全管理体制を敷いており、ニューマンパワーや孫請会社に対して、いわゆるヒヤリハットに関する不安全情報の提供を求め、その不安全情報の内容に応じて当該職場、事業場において情報を共有化し、設備等の改善を図り、もって労働災害の防止に努めていた。

(3) ニューマンパワーの作業状況等について

ニューマンパワーは、粗切工程の品質管理業務、工程管理業務を担当しており、同社従業員は、高月事業場7タンクにおいては、主に1階の外梱包エリアで作業を行っていた（別紙2）。

外梱包エリアは、粗切工程エリアの隣にあり、同エリアと壁で仕切られていた。壁には2台のシートシャッターと扉があったため、両エリアを行き来することは可能であったが、ニューマンパワーの従業員は、粗切工程エリアに常駐してはいなかった。

ニューマンパワーは、外梱包エリアで、製品となるガラスを載せたパレットを粗切工程エリアから引き上げ、同パレットに押さえ板を置いてガラスをラッピングし、荷崩れ防止ベルトをセットした後、ロットナンバー、粒度ラベルを貼り付けて最終梱包作業を行っていた。

(4) リクオーの作業状況等について

ア 作業場所

リクオーは、1タンク、4タンク及び7タンクの粗切工程における切断、

検査、梱包及びこれらの工程管理を担当しており、同社従業員は、高月事業場7タンクにおいては、主に1階の粗切工程エリアで作業を行っていた（別紙2）。

イ 人事労務管理について

(7) リクオーは、高月事業場が24時間稼働であるため、会社が作成している「交替勤務表」に合わせて、リクオーの勤務体制を「朝勤」、「後勤」、「夜勤」の3交替体制とし、タンク毎に、同社従業員をAないしDの4班に分けて就業日や就業時間等を定めていたほか、定時担当者（午前9時から午後5時までの勤務）として管理者や現場統括責任者を、上記AないしDの交替班ごとにリーダー及びサブリーダーをそれぞれ配置していた。

リクオーの交替班のリーダーは、現場統括責任者やニューマンパワーからの連絡を各班員に伝達するほか、勤務の開始前までに各班員の配置（切断、検査、梱包のいずれか）を決定し、これに基づいて「交替勤務人員配置名簿」と題する名簿を作成し、1週間ごと、1日ごとに、各班員の配置（誰が、どの場所でどの作業を行ったのか）を管理しており、リクオーの従業員は、リクオーのリーダーがこのように決定した配置に従って勤務していた。

リクオーの交替班に欠員が生じた場合は、管理者がリーダーに対して欠員補充を指示していた。

また、高月事業場で製造するガラスの品種替え等、粗切工程を担当するリクオーの従業員の配置に影響がある情報は、リクオーが対応するために必要な期間を設けて、会社からニューマンパワーを介してリクオーの現場統括責任者に伝達されていた。

(イ) 時間外労働や休日労働は、AないしDの交替班をまたがる場合は管理者が、同一交替班であればリーダーが命じており、労働時間の管理及

び把握も、管理者やリーダーによって行われ、リクオーは、それに基づいて時間外勤務手当等を支給していた。

リクオーの従業員が有給休暇を取得する際は、管理者に連絡・申請していた。

- (ウ) リクオーの就業規則には、リクオー従業員の服務上の規律に関する事項が定められており、リクオーの現場統括責任者又はリーダーは、これに基づきリクオーの従業員に対する注意や指導を行っていた。

また、会社又はニューマンパワーの側で、リクオーの従業員に対して注意や指導を行う必要が生じた場合であっても、リクオーの現場統括責任者又はリーダーを通じて行うこととされていた。

- (エ) リクオーの従業員の業務遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、勤務成績評価等は、リクオーの現場統括責任者やリーダーらが、それぞれの職責に応じて行っていた。また、リクオーのリーダーは、新人教育等を行っていた。

ウ 作業状況

- (ア) リクオーの現場統括責任者は、毎朝、作業開始前に、ニューマンパワーの主任等とミーティングを行い、ニューマンパワーの主任等から会社からの連絡事項を含む申し送り事項の伝達を受け、リクオーの各交替班のリーダーに伝えていた。現場での指揮命令は、リーダーから各従業員に対して行われていた。

また、会社が高月事業場で製造するガラス製品の仕様書等は、ニューマンパワーからリクオーに対して事前に交付され、リクオーは、その内容をリクオー従業員に伝達していた。例えば、18年3月頃、X1組合員は、リクオーの当時のリーダーから、ガラス原板の採取方法（ガラス原板をどのサイズで何枚に切り分けるのか等）や、その際の留意点等が記載された仕様図面を渡され、業務の説明を受けたことがあった。

ニューマンパワーからの業務連絡は、リクオーの現場統括責任者又はリーダーに伝えられ、同人らからリクオーの従業員に伝達されていた。

また、リクオーの現場統括責任者やリーダーは、毎日粗切工程エリアを巡回し、必要に応じ適宜作業に関する指示等をしていた。

(イ) X切断作業

X切断作業は、成形工程から流れてきたガラスにX切断機が自動で切り込みを入れた後、2人の作業者が当該ガラスの両側を手で持ち、ガラスを手前に引いて折り割る角度を付け、折割プッシャー装置によりガラスを切り離れた上、それを受け取り、粗切工程エリア内の検査・梱包エリアに搬送する縦搬送機にセットするという、2人一組で行う作業である（このような手作業による切断を「手切り」という。）。

手切り作業は、X切断室と呼ばれる、防塵対策のため壁やドアで仕切られているクリーンルームで行われていた。X切断室には、トラブル等の場合を除き、通常、2名の作業者以外の者は常駐しておらず、手切り作業は、会社らの指示を受けることなく行われていた。

なお、X切断室にもモニターが設置されており、手切り作業を行っていた従業員の姿が映り込むことがあった。

(ウ) 検査作業

検査作業は、泡（気泡）やブツ（内面異物）等の有無を目視で外観検査する作業であり、それぞれのガラスに指定された格付や品質の判断基準となる規格に基づき検査が行われていた。

リクオーの検査担当者が検査不合格の判定をすると、リクオーの梱包担当者が廃棄していた。

(エ) 梱包作業

梱包作業は、取出口を流れてくるガラスを取出口にある3色のランプ表示の色に従って、それぞれ3台のパレットに分けて載せる作業である。

リクオーの従業員がガラスをパレットに載せると、リクオーの作業エリアに隣接する外梱包エリアで勤務するニューマンパワーの従業員がリクオーの作業エリアに入り、パレットを交換することになっていた。

(カ) 粗切工程で行われていた廃棄作業について

粗切工程においては、随時、製品として出荷することができないガラスの廃棄が行われていた。廃棄作業は、製品（良品）として出荷せずに原料として再利用すると判定されたものを所定のケース（以下「MGバッグ」という。）に積み込む作業である。

粗切工程のX切断においてガラスが割れたり（ガラスが縦に割れることを「縦割れ」という。）、ガラスが欠けたり、カットミスがあった場合や、縦搬送機を調整したり、掃除したりする場合には、X切断を担当するリクオーの従業員が、自らの判断あるいはリクオーのリーダーの指示により、後の作業を経ることなくその場で廃棄していた。

(カ) ガラスは溶解工程から成形工程を経て連続して流れ作業により製造されるため、粗切工程を担当するリクオーは、会社の成形部門から納品された半製品であるガラスを貯蔵しておくことができなかった。

(5) 館内放送について

ア 会社は、7タンクにおいて、次のような館内放送をしていた。

なお、会社の行う館内放送は、成形より粗切の方へというアナウンスで始まり、当該工程に止まらず、高月事業場内の一定範囲にわたって広く流れていた。また、工場見学などの来客者がある場合、会社においては、安全に関する緊急を要する情報を除き、館内放送を控えていた。

(ア) ガラスの縦割れが発生した場合等

成形工程において縦割れが発生すると、割れたガラスが階下の粗切工程エリアに落下し作業している者が怪我をするおそれがあるので、同作業員らに対し、縦割れが発生したことを可及的速やかに知らせるため、

会社は、縦割れの発生について館内放送で伝えていた。

また、会社は、切断担当のリクオー従業員がX切断されたガラスを縦搬送機にセットするためその場を離れている間にガラスが上から降りてきた際に、ガラスが割れるのを防ぐため、「ガラス降りてきているぞ」などといった館内放送を行っていた。

(イ) ガラスが自然に反り返る状態（これを「N反り」という。）の発生及びその是正が完了した場合等

成形工程において成形したガラスにN反りが発生した場合、そのガラスは全て廃棄されることになっていたため、会社は、測定室での測定結果に基づき、N反りの発生とその是正についての情報を館内放送で伝えていた。なお、その頻度は、1週間に1回程度であった（N反りに関する館内放送の頻度について、X1組合員は、初審第1回審問において、日常茶飯事であった旨証言しているが〔初審①X161頁〕、その直前には、そのときのガラスの状態にもよるので、毎日あるとか、月に何回あるとかはよく分からないなどと、上記証言と矛盾する証言をしているのであるから〔同頁〕、X1組合員の上記証言は、採用できない。）。

会社からの上記館内放送を受けて、品質管理を担当するニューマンパワーは、粗切工程に流れているガラスを廃棄するか否か及び廃棄するガラスの範囲を判断していた。ニューマンパワーがガラスを廃棄すると判断した場合、粗切工程の梱包作業においてパレットに積み込まれる前の段階にあるガラスは、ニューマンパワーの班長からリクオーのリーダーに対して廃棄するガラスの範囲を伝えられ、梱包作業を担当するリクオーの従業員が粗切工程エリア内のMGバッグに廃棄し（手切り作業あるいは検査作業の段階にあるガラスについても、ガラスの品質を絶えずチェックする必要があることから、通常どおり手切り作業・検査作業を行ってからMGバッグに廃棄されていた。）、パレットに積み込まれたガ

ラスは、ニューマンパワーの従業員が外梱包エリアで廃棄していた。もっとも、N反りに関する館内放送を聞いてリクオーの一部の従業員が作業を行うこともあった。

その他、会社は、成形したガラスの状態が悪いとき等にも、「温度が下がっているので採取中断してください」、「ガラスの状態が悪いので、今から15分間廃棄してください」、「指示あるまで廃棄続行してください」などといった館内放送を行っていた。

(ウ) 高月事業場内の瞬間停電等トラブルが発生した場合

高月事業場内の溶解・成形工程で瞬間停電等が発生した場合、会社は、高月事業場内で作業している会社の従業員に対し、溶解・成形工程のトラブル発生箇所への応援要請や諸連絡を行うため、発生情報を館内放送で伝えていた。

(エ) 成形工程におけるマシンスピードの変更があった場合

成形工程において、板厚調整のためマシンスピードを変える場合、会社は、ニューマンパワーの工程管理者へPHSでその旨電話連絡した後、「1センチアップしました」などと館内放送で伝えていた。なお、頻度は、1日に1回か2回程度であった。

これに対し、ニューマンパワーの工程管理者は、「粗切、了解しました」と館内放送していた。

(オ) 成形工程の設備部品を交換・調整する場合

成形工程で設備部品（アニーラローラー等）を交換・調整する場合や同ローラーに付着したガラスのはつり作業などを行う場合、会社は、事前に、それらの実施情報を館内放送で伝えていた。

(カ) なお、13年か14年頃、X1組合員の同僚であるリクオー従業員がX切断室の中でふざけていたことがあり、それをモニターで見た会社の従業員が館内放送により、「誰々何してるんや」などと名指しで注意

をしたことがあった。

イ 他方で、リクオーにおいても、次のような館内放送を行っていた。

(ア) 粗切工程でX切断機のダイヤモンドカッターのチップを交換する場合、リクオーは、粗切工程から成形工程へ向けて、事前に、交換実施情報を館内放送で伝えていた。チップ交換は、原則として、リクオーの工程管理者が行っていたが、同人が不在の場合は、リクオーからの依頼によりニューマンパワーの工程管理者が行うこともあった。

(イ) 1タンク、4タンクにおいては、リクオーの作業場所（切断、検査、梱包作業場所）が広いため、リクオーの従業員間で業務連絡のため館内放送を使用していた。また、同タンクでは、検査、梱包についての館内放送が頻繁にあったため、製造現場の見学がある日の朝ミーティングにおいて、ニューマンパワーからリクオーに対し、館内放送を控えるよう指示することがあった。

7 本件申立てに至る経緯

(1) 20年秋口頃の世界同時不況の影響により、会社は、生産ラインの稼働を半分まで縮小したため、ニューマンパワーへの発注量を約40%減らすとともに、ニューマンパワーに対し、上記発注量減少により両社間の契約上発生した補償金を支払った。これを受けて、ニューマンパワーも、孫請会社に請け負わせていた業務について、発注量を減らすなど契約内容の変更を行うとともに、孫請会社に対し、上記契約変更に伴う補償金を支払った。

(2) 20年9月ないし10月頃から21年1月頃までの間、高月事業場7タンクにおいて、リクオーが行っていた業務の一部を引き継ぐため、孫請会社の一つである藤工業に対する研修が行われた。このとき、X1組合員は、ニューマンパワーの従業員に言われて、藤工業の従業員に対して仕事を教えたり、同社従業員がトイレ休憩や昼食等で担当業務を離れる際に、当該従業員に代わって業務を行ったりすることがあった（なお、X1組合員は、休憩回

りをしてきた時期について、初審第1回審問においては、時期は明らかでないものの「半年近く」と証言していたのに対し〔初審①X112頁。仮に、半年近く経ってから組合に加入したとすれば、20年5月頃から11月頃までとなり、半年近く経ってから解雇されたとすれば、20年7月頃から21年1月頃までとなる。〕、再審査第1回審問においては、主尋問で20年2月から4月までと証言する〔再審①X12頁〕一方、反対尋問で20年3月から10月ぐらいまでと証言し〔同12頁〕、同組合員の陳述書〔甲77〕では、解雇されるまで約6か月〔20年7月から21年1月までとなる。〕と記載するなど、その時期が二転三転しており、その点については採用することができない。〕。

こうしたことから、X1組合員は、リクオーと会社らとの関係などが偽装請負、二重派遣ではないかという疑問を抱いて組合に相談し、20年11月11日、組合に加入した。

- (3) 20年11月10日、滋賀県労連及びX1組合員は、滋賀労働局長に対し、会社が偽装請負を行っているなどとして、告発を行った。

また、滋賀県労連は、滋賀労働局長に対し、同月18日に、会社の派遣切りや偽装派遣につき労働者の雇用を守り、是正指導をするよう求めることなどが記載された「派遣法改正などを求める要請書」と題する書面を提出し、同月25日には、同文書に基づき、会社が派遣切りや偽装請負を行っているなどとして、是正指導をするよう要請した。

- (4) 20年12月3日、組合らは、リクオーと団交を行い、3年を超えて働く従業員を会社又はニューマンパワーが直接雇用すること、賞与を含む賃金を大幅に改善すること、労使協定を締結し、月・週当たりの労働時間の上限を定めるとともに35%の深夜勤務手当を支払うこと、寮費の明細を明示し、寮費を月額約6万円から1万円程度に引き下げる等7項目について要求した。

(5) 20年12月4日、リクオーは、ニューマンパワーによる発注量減少を含む契約内容の変更に伴い、X1組合員を含む従業員の雇用を打ち切ることを従業員に説明した。

(6) 組合らは、20年12月15日付けで、会社に対して「貴社の下請け、請負業者(株)リクオーに雇用されるX1の直接雇用の申し入れならびに団体交渉の申し入れ」と題する文書を送付した。

組合らは、同書面により、会社に対し、会社の行う「請負」については厚生労働省の区分基準に照らして「請負」ではなく「派遣」であると考えられるとして、①既に3年を超えて雇用される労働者については正規社員として直接雇用すること、②X1組合員を直接雇用すること、③孫請会社がその従業員を雇用保険等に参加させていないこと、同従業員に協定・協約を締結することなく長時間残業をさせていることに対する責任とその是正、④操業短縮によって孫請会社との間における契約の不利益変更を行う場合には、損害賠償等の措置を適正に行うとともに、雇用不安を引き起こさないよう企業としての社会的責任を果たすことを要求し、また、これらを議題とする団体交渉を申し入れた(本件団交申し入れ)。

(7) 20年12月19日、リクオーは、X1組合員に対し、同日付け「解雇予告通知書」を交付し、リクオーの事業縮小により21年1月7日をもって解雇する旨通知した。

(8) 会社は、20年12月25日付けで、組合らに対して「回答書」と題する書面を送付し、組合らのいう偽装請負等の事実はないとして、組合らの要求する上記(6)①ないし④の要求をいずれも拒否するとともに、会社はX1組合員の使用者ではなく、組合と労組法に基づく団交を行う立場にないことを理由に本件団交申し入れに応じなかったが、組合の希望があれば説明する機会を設ける旨回答した。

(9) リクオー、組合及びX1組合員は、21年1月6日付けで、同組合員の

解雇問題について、①リクオーは、同月7日付けをもって同組合員を解雇する旨、②リクオーは、同組合員に対し、解雇予告手当に相当する30日分の賃金に加え、慰労金として更に30日分の賃金相当額を支払う旨、③リクオーは、同組合員の雇用保険について遡って加入の手続を行うとともに、同組合員負担分についてもリクオーが負担する旨合意した。

(10) 21年1月7日、リクオーは、上記合意に基づきX1組合員を解雇した。

同日、滋賀県労連は、滋賀労働局長に対し、同日付け「日本電気硝子に対する早期の是正勧告を求める要請書」と題する文書を提出し、会社において、発注量減少を理由とする大量解雇が行われ、多くの労働者が生活できない深刻な事態に追い込まれている状況を踏まえ、一日も早く、会社の偽装請負に対する是正勧告を行うよう求めた。

(11) 21年1月14日、組合は、滋賀県労委に対し、上記(8)のとおり会社が本件団交申入れを拒否したことは不当労働行為に当たるとして、救済申立てを行った。

(12) 21年3月12日、組合らは、滋賀労働局長に対し、能登川事業場で検査業務に従事していた会社の孫請会社の一つである株式会社エー・オー・シー（以下「AOC」という。）の従業員に関して偽装請負が行われているなどとして申告を行ったところ、同年6月11日、滋賀労働局長は、会社、ニューマンパワー及びAOCの3社に対し、AOC従業員の労働実態に問題があるとして、労働者派遣法に基づき、是正指導を行った。その際、滋賀労働局長は、会社に対し、直接雇用を推奨した。さらに、滋賀労働局長は、会社に対し、会社の全事業場の請負内容を総点検することを求めた。

(13) 本件再審査終結時まで、高月事業場で就労していたリクオー従業員の就労実態に関し、滋賀労働局長が会社らに対して何らかの是正指導を行った事実はない。

8 事実認定の補足説明

- (1) 証人X2は、初審第1回審問において、会社らから指揮命令された旨証言している。

しかしながら、同証人の証言及び陳述書（甲49）の記載によれば、同証人は、孫請会社の一つであるAOCの従業員として、17年9月から18年2月まで高月事業場において粗切・梱包業務に、同月から同年9月まで能登川事業場において10タンクの立ち上げ業務に、同月から21年2月まで高月事業場6、7タンクにおいて測定業務にそれぞれ従事していたものであるところ、同証人が会社らから指揮命令されたと証言するエピソードは、自らがそのような指揮命令を受けたというものであって、X1組合員に関するものではない（現に同証人は、X1組合員に関して指揮命令を受けていた現場を見聞きしたわけではないことを明言している。初審①X2103、104頁）。

そうすると、同証人の上記証言は、本件との関連性が薄いものといわざるを得ず、本件における事実認定の証拠として採用することはできない。

- (2) 同じくAOCの従業員として、20年2月から21年1月までX1組合員と同じ高月事業場7タンクに勤務していた証人X3は、初審第1回審問において、①会社は、「今のうちに休憩をみんなで取ってもらってください」などと休憩時間の取り方について館内放送していたなどと証言し（初審①X3116、124頁）、さらに、同人の陳述書（甲48）には、②新人の従業員が入った場合などに、会社は、リクオーの従業員に対し、「新人さんの作業だと間に合わないから慣れている人と代わってもらって」などと館内放送していたかのような記載部分がある。

しかしながら、上記①・②はいずれも、休憩時間があらかじめ決まっていた旨のX1組合員の証言（初審①X148頁）や、ニューマンパワーの従業員から直接言われた旨の同組合員の証言（初審①X147頁）と整合しないものであり、他にこれを裏付ける証拠がない以上、上記証言内容ないし記載部分にはわかに信用し難く、そのとおりの事実を認めることはできない。

(3) X 1 組合員は、初審第 1 回審問及び再審査第 1 回審問において、会社から館内放送で「Xで廃棄してくれ」などと指示されて、ガラスをMGバッグに廃棄していた旨証言する（初審①X 1 66頁、再審①X 1 23頁）。

しかしながら、同組合員の陳述書（甲77）によれば、X切断作業においては、1分間のうちに4枚程度（1枚当たり約15秒）のガラスを処理しなければならないというのであるから、そのような中でMGバッグにガラスを廃棄しに行くということが果たして可能であるのか疑問である（もとより、その間はガラスの流れが止まっていたとすれば理解可能であり、初審①X 1 66頁は、裁断中止という指示の有無について尋問されて上記のとおり証言したものであることからすると、そのような可能性もないではない。しかし、裁断中止という言葉は、ガラスは流れたまま切断を中止するという趣旨にもとれ、ガラスの流れが止まっていたという趣旨であるかどうかは必ずしも明らかであるとはいえず、そのような意味であると認めるには足りないというべきである。）。

また、別紙2のとおり、MGバッグは梱包エリアの先にあるのであるから、仮に、事前にガラスの不良が判明したとしても、縦割れ等が発生していなければ、通常どおり手切り作業、検査作業を行った後、梱包作業で廃棄すれば足りるのであって（現に、上記6(4)ウ(オ)・同(5)ア(イ)のとおり、N反りが発生した場合でも、手切り作業や検査作業については通常どおり行い、梱包作業において廃棄されている。）、証人Yが、最終廃棄されるガラスであっても品質を絶えずチェックする必要がある旨証言していること（再審①Y 42頁）も併せ考えると、X切断の作業者がガラスをMGバッグに廃棄しに行くというのは、不自然であるといわざるを得ない。

したがって、X 1 組合員の上記証言は、採用することができない。

第4 当委員会の判断

1 主たる争点(1)アについて

(1) 労組法第7条の使用者についての考え方について

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、使用者と労働者と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、i 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、ii 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、iii 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、その同視できる限りにおいて労組法第7条の「使用者」と解すべきである。

(2) 組合の主張(1)について

ア 会社とX1組合員との間で明示の労働契約が締結されていないことは、前記第3・5で認定のとおりであるところ、組合の主張(1)は、要するに、同組合員との間に黙示の労働契約が成立している会社は、上記(1)のiに該当するものとして、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」に当たるといえるものである。

イ そこで検討するに、労働契約も、一般の契約と同様に、黙示の意思の合致によっても成立し得るところ、使用者が労働者に賃金を支払い、労働者が使用者に労務を提供することを基本的要素とするのであるから、本件のように、請負元（派遣先）企業の事業場内において請負（派遣元）企業の

下請（派遣）労働者が就労しているような場合に黙示の労働契約が成立するためには、下請（派遣）労働者が請負元（派遣先）企業の事業場において同企業から作業上の指揮命令を受けて労務に従事するという関係を前提として、実質的にみて、下請（派遣）労働者に賃金を支払う者が請負元（派遣先）企業であり、かつ、下請（派遣）労働者の労務提供の相手方が請負元（派遣先）企業であると評価するに足る関係が存在し、その関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思の合致があることが必要であると解される。

より具体的には、請負（派遣元）企業の存在・関与が形式的・名目的なものにすぎず、請負元（派遣先）企業が下請（派遣）労働者に対し、作業上の指揮命令のみならず、採用・配置・懲戒・解雇等の人事労務管理を行っているとか、下請（派遣）労働者の賃金が請負元（派遣先）企業によって事実上決定され、請負（派遣元）企業を介して請負元（派遣先）企業自身によって支払われているといった特段の事情が必要であるというべきである。

これを本件についてみるに、前記認定事実によれば、X1組合員は、リクオーの前身であるエースコーポレーションによる採用面接を受けて同社に雇用され（前記第3・5(1)）、その後転籍した陸央エースを自己都合により退社した後、同社に再入社した際も、同社に再入社を申し入れ、同社の承諾を得て同社に雇用されたものであり（前記第3・5(2)）、また、陸央エースが商号変更した会社であるリクオーは、同組合員らの人員配置、時間外・休日労働を含む労働時間の管理・把握、休暇の承認、サービス上の規律等の人事労務管理を行っており（前記第3・6(4)イ）、同組合員を解雇したのもリクオーであって（前記第3・7(5)、(7)、(9)、(10)）、会社がこれらに関与していたと認めるに足る証拠はない（なお、前記第3・7(1)及び(5)のとおり、会社による発注量の減少がリクオーによる同組合員の解雇

の背景となっているものと認められるが、そのことから直ちに会社が同組合員の解雇に関与したということとはできない。)。

また、X 1 組合員は、エースコーポレーションに所属している際には同社から（前記第 3・5(1)）、陸央エースに所属している際には同社から（前記第 3・5(2)）、商号変更後はリクオーから（前記第 3・5(3)）、それぞれ給与等を支給されていたもので、これらの給与等の額を会社が事実上決定していたと認めるに足りる証拠もない（仮に、リクオーの従業員の給与等が、ニューマンパワー〔ひいては会社〕からの請負代金及びそこからリクオーが得る利益を斟酌して算定されていたとしても、そのことのみから会社が同組合員の給与等の額を事実上決定していたということとはできない。)。

以上に加えて、会社とリクオーとの間には資本関係や人的関係はなく、直接の取引関係もないこと（前記第 3・3(2)、同 4）、組合らは、リクオーとの間で団交を行い、同社に対し賃金の大幅な改善等を求めており（前記第 3・7(4)）、X 1 組合員自身も、エースコーポレーションや陸央エースに雇用されたのであって会社に雇用されたとは考えていなかった、リクオーと団交をしたのも同社が雇用主だからであるなどと証言している（初審①X 1 19、25、50～52頁）ことなど、本件における事実関係の下においては、会社と同組合員との間に黙示の労働契約が成立していたものと認めることはできず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

これに対し、組合は、X 1 組合員の採用や給与等の額の決定・支払をリクオーが行っていたとしても、会社とニューマンパワーとの間の請負契約及びニューマンパワーとリクオーとの間の請負契約はいずれも偽装請負なのであるから、公序良俗（民法 90 条）を根拠として黙示の労働契約が成立していたというべきであるなどと主張する。しかしながら、仮に、偽装請負に当たる請負契約が民法 90 条に違反するとしても、そのことによっ

て直ちに、請負元（派遣先）企業と下請（派遣）労働者との間に黙示の労働契約が成立するとか、請負元（派遣先）企業が下請（派遣）労働者の採用や賃金の額の決定・支払を行っていたと評価することはできないのであるから、組合の上記主張は、採用することができない。

したがって、組合の主張(1)は、理由がない。

(3) 組合の主張(2)について

ア 組合の主張(2)は、要するに、X 1 組合員に対して指揮命令し、労務を提供させている会社は、同組合員の基本的な労働条件等について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有しているといえるから、上記(1)の ii に該当するものとして、本件団交事項 1 に関し、労組法第 7 条の「使用者」に当たるといえるものである。

イ そこで検討するに、本件においては、ニューマンパワーとの間で請負契約を締結しているリクオーが雇用する従業員を受け入れていた会社について、労組法第 7 条の使用者といえるかが問題となっているものである。もっとも、より具体的にみると、前記第 3・7(6)及び同(8)で認定のとおり、本件は、会社が、その事業場において就労している X 1 組合員に関して、組合らから本件団交事項 1 に係る団交申入れを受けてこれを拒否した事案であるところ、本件団交事項 1 は、同組合員の直接雇用を要求するものであり、このような団交事項は、就労の諸条件にとどまらず、同組合員の雇用そのもの、すなわち採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理に関する決定に関わるものといえることができる。

そうすると、上記(1)の ii により、会社の事業場で就労している X 1 組合員の直接雇用という一連の雇用の管理に関する決定に関わる事項が団交事項となっている本件において、会社が労組法第 7 条の使用者といえるためには、会社が、就労に関する諸条件にとどまらず、上記一連の雇用の管理に関する決定について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支

配力を有している必要があるものと解される（中労委平成24年11月21日命令・別冊中央労働時報最新不当労働行為事件重要命令・判例1437号21頁、中労委平成25年1月25日命令・別冊中央労働時報最新不当労働行為事件重要命令・判例1440号1頁参照）。

これを本件についてみるに、上記(2)イで判断したとおり、X1組合員を採用したのはリクオーの前身であるエースコーポレーションあるいは商号変更前の陸央エースであり、リクオーは、同組合員らの人員配置等の人事労務管理を行っており、解雇したのもまたリクオーである上に、同組合員の給与等はエースコーポレーション、陸央エース及びリクオーが支給していたのであって、これら採用、配置、雇用の終了等といった一連の雇用の管理に関する決定について、会社が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ことを認めるに足りる証拠はない。

そうすると、X1組合員の就労に関する諸条件に対する現実的かつ具体的な支配力の有無について判断するまでもなく、会社は、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」には当たらないというべきである。

したがって、組合の主張(2)は、理由がない。

(4) 組合の主張(3)について

ア 組合の主張(3)は、要するに、労働者派遣法第40条の4の定める直接雇用申込義務が具体的に発生し、申込みに当たり、その労働条件について、その業務に従事している他の派遣労働者や派遣先労働者の労働条件等を勘案しながら、派遣労働者と誠実に交渉しなければならない段階においては、派遣先企業は、労働契約上の雇用主となるべき適格性・可能性が現実化・具体化し、交渉を通じて近い将来、派遣労働者との間に労働契約が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者というべきであるところ、本件において、会社は、これに当てはまることから、上記(1)のiiiに該当するものとして、本件団交事項1に関し、労組法第7条の「使用者」に当たるとい

うものであると解される。

イ そこで検討するに、前記第3・4(1)及び(2)のとおり、リクオーは、ニューマンパワーが会社から請け負ったガラス製造工程の一部を更に請け負ったものであって、これらが偽装請負である旨の組合の主張を前提とすると、本件は、いわゆる二重派遣に当たり得る事案である。

ところで、労働者派遣法第2条第1号によれば、労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、直接雇用申込義務を定める同法第40条の4の適用に当たっては、同条の派遣先が一般派遣元事業主又は特定派遣元事業主（以下「派遣元事業主」という。）からその雇用する派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けていることが要件となるところ、上記派遣先が派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けているというためには、原則として、上記派遣先と派遣元事業主との間に、派遣元事業主が上記派遣先に対し労働者派遣をすることを約する契約（労働者派遣契約）が存在することが必要である（同法第26条）。

したがって、組合の上記主張を前提とすると、いわゆる二重派遣に当たり得る本件においては、同法第40条の4の適用に当たり、会社とリクオーとの間に実質的に労働者派遣契約に相当する関係が存在すると認めるに足りる特段の事情のない限り、会社は上記派遣先には当たらないと解されるところ、本件において上記特段の事情を認めるに足りる証拠はない。

そうすると、組合の上記主張を前提とすると、会社は、上記派遣先には当たらず、そもそも同条の適用はないことになるから、組合の上記主張は、失当であるといわなければならない。

ウ また、組合の主張は、ニューマンパワーとの関係とは別に、会社がリクオーの雇用するX1組合員に直接指揮命令を行っていたことから労働者派遣法が適用されるという趣旨のものとも解されるところ、組合は、会社に

よるリクオーの従業員への指揮命令に関する事実として、①会社が作成する「工場カレンダー」と呼ばれる交替勤務表によってリクオーの操業日や始業・終業の時刻、休憩時間、休日等を決め、具体的な休憩時間等に関する指示も館内放送によって行われていたこと、②リクオーの従業員が目にするボード等に作業指示の資料を張り出したり、ガラスの切断位置と留意点が詳細に記載された設計図を手渡したりしていたこと、③梱包作業における廃棄は会社の従業員による監視の下に行われていたこと、④製品の規格変更が生じた場合などに会社がリクオーの人員配置を決定していたこと、⑤リクオーの新人従業員が作業しているときに、館内放送で交替を指示していたこと、⑥全部廃棄、採取中断・再開などの館内放送を行っていたことなどを主張している。

(7) しかしながら、①については、前記第3・6(4)イ(ア)のとおり、リクオーの就業日や就業時間等が会社と同一であったことが認められるが、それは、リクオーの請負業務が高月事業場内におけるガラス製造工程の一部の工程作業であることから、リクオーが、自社の就業日や就業時間等を会社のそれと合わせて定めたものであって、会社がリクオーに対しそのように定めさせたといったような事情はうかがわれなし、リクオーにおいては、上記のように定められた就業日や就業時間等を前提として同社従業員をAないしDの交替班に分けた上、各班のリーダーが各班内部における班員の配置を行っていたというのであるから、組合が主張するように、会社が作成する交替勤務表によってリクオーの従業員の就業日や就業時間等が決められていたということとはできない。また、会社が館内放送によってリクオーの従業員の休憩時間等を具体的に指示していたとは認められないことは、前記第3・8(2)のとおりである。

②については、前記第3・6(1)のとおり、孫請会社の事務所内にあるホワイトボードには、仕事に関する伝達事項や図面等が掲示されていた

ことが認められるが、本件全証拠によっても、それがどのような内容のものであったのかは明らかでない上に、この点に関するX1組合員の証言は、ホワイトボードに資料を貼るのはニューマンパワーか会社の従業員であると思うなどといった曖昧なものであるし（初審①X167頁）、リクオーの従業員が書くこともあればニューマンパワーの従業員が書くこともあるなどとも証言しているのであるから（再審①X130頁）、上記事実をもって、会社が図面等を掲示することによりリクオーの従業員に対して指揮命令していたと認めることはできない。また、組合が主張する「設計図」は、ガラス原板の採取方法（ガラス原板をどのサイズで何枚に切り分けるのか等）や、その際の留意点等が記載された仕様図面（甲11、12）であると思われるところ、前記第3・6(4)ウ(ア)のとおり、X1組合員は、これをリクオーの当時のリーダーから受け取り、業務の説明を受けたものであって、会社がこれらの仕様図面をX1組合員らリクオーの従業員に直接手渡したなどといった事実を認めるに足りる証拠はないのであるから、上記事実も、会社による指揮命令の根拠となるものではない。

③については、前記第3・6(4)ウ(イ)、同(4)ウ(ロ)及び同(5)ア(イ)のとおり、ガラスの廃棄はリクオーの従業員あるいはニューマンパワーの従業員が行っており、これら廃棄の場に会社の従業員が立ち会っていたり、これを監視したりしていた事実を認めるに足りる証拠はない。

④については、前記第3・6(4)イ(ア)のとおり、ガラスの品種替え等、粗切工程を担当するリクオーの従業員の配置に影響がある情報は前もって会社からニューマンパワーを介してリクオーの現場統括管理者に伝えられており、リクオーの交替班の配置は同社のリーダーが決定していたことからすれば、ガラスの品種替え等の場合にも、リクオーの人員配置は同社のリーダーが決定していたものと推認され、これを覆すに足りる

証拠はない。

⑤については、会社が館内放送によってリクオーの新人従業員の交替を指示していたとは認められないことは、前記第3・8(2)のとおりである。

(イ) これに対し、⑥については、前記認定事実によれば、高月事業場においては、会社による対象者を明確にしない館内放送が行われていたことに加え、当該館内放送は、成形から粗切の方へというアナウンスで始まり、粗切工程のみならず一定範囲にわたって広く流れており、製造現場の見学等がある日には、会社において館内放送を控えていたことがあったことが認められる（前記第3・6(5)ア）。これらの事実によれば、会社からリクオーの従業員に対して直接又は間接に指揮命令が行われていたのではないかという推認を行う余地もないではない。

しかしながら、会社による上記館内放送のうち、ガラスの品質に関するものは、ニューマンパワーに向けられたものであるし（前記第3・6(5)ア(イ)）、トラブルが発生した場合などに関するものは、緊急時における安全上ないし製品管理上の業務連絡の域を出ないものである（前記第3・6(5)ア(ア)、(ウ)ないし(カ)）。

この点、リクオーの従業員の一部には、N反りに関する館内放送を聞いて作業を行う者もいたというのであるから（前記第3・6(5)ア(イ)）、その点で、当該館内放送は、不適切なものであるというほかない。しかしながら、前記第3・6(5)ア(イ)のとおり、本来、N反りが発生したガラスは、ニューマンパワーの班長からリクオーのリーダーに廃棄するガラスの範囲を伝えられてリクオーの従業員が廃棄すべきものとされているところ、N反りが発生したガラスは全て廃棄されることになっていたというのである。これらの事実を照らせば、上記リクオーの従業員は、N反りに関する館内放送があれば、その後、必ずニューマンパワーの班長

から伝達を受けたリクオーのリーダーから廃棄を指示されることがあらかじめ分かっていることから、リクオーのリーダーによる指示を待たずにガラスを廃棄していたものとも推認されるのであり、このことから、上記リクオーの従業員によるガラスの廃棄が会社の指揮命令に従って行われていたものとは必ずしも評価することは相当ではなく、N反りに関する館内放送の頻度も考え併せると、上記リクオーの従業員によるガラスの廃棄に関する事実から直ちに、会社による指揮命令が行われていたものと認めることはできないというべきである。

また、製造現場の見学等がある日には、会社において館内放送を控えていたことがあったという点についても、タンク内は様々な機械音等で相当騒然としていることから、館内放送の音量も相当のもので、初めて訪れる者にとっては耳障りなものであったというのであり（再審①X 17、26、27頁）、見学等がある日には、リクオーによる館内放送についてもニューマンパワーから控えるよう指示があったことや（前記第3・6(5)イ(i)）、見学等があっても安全上の緊急を要する情報については館内放送がされていたこと（前記第3・6(5)ア）も併せ考えれば、見学者等に対する配慮から館内放送を控えていた可能性も否定することができず、会社が館内放送を控えていたことから、会社が違法な就労実態を隠蔽しようとしていたとか、更に進んで会社が指揮命令をしていたものと推認することはできない。

その他、組合の主張の中には、毎朝の作業前ミーティングにおいてニューマンパワーの主任等がリクオーの現場統括責任者に会社からの連絡事項も含めた申し送り事項を伝達していたこと（前記第3・6(4)ウ(7)）や、リクオーは会社の成形部門から納品された半製品であるガラスを貯蔵することができなかったこと（前記第3・6(4)ウ(カ)）などを指摘する部分もある。しかし、ニューマンパワーの主任等がリクオーの現場統括

責任者に伝達していたのは、業務連絡を含む申し送りにすぎないとみられるのであって、ニューマンパワーを介した会社による指示と評価することができるものではなく、むしろ、リクオーの現場統括責任者が高月事業場で就労するリクオーの従業員に対して指揮命令を行っていたことを推認させるものといえる。

そもそも、組合が指摘する上記各事情はいずれも、リクオーが、高月事業場内において流れ作業で行われるガラス製造工程の中間工程の一部を請け負っていたというリクオーにおける業務の性質によるものであって、会社による指揮命令の現れであるとまではいい難い。

(ウ) なお、前記第3・7(2)のとおり、X1組合員は、ニューマンパワーの従業員に言われて藤工業の従業員に対して仕事を教えたり、休憩回りをしたりすることがあったが、これらは、藤工業の従業員の研修期間中の出来事であって日常的に行われていたものとはいえず、しかも、会社が自ら又はニューマンパワーを通じてそれらを指示していたとまでは認められないものである。

(エ) 以上のとおりであって、組合が主張する諸事情をもってしては、会社がX1組合員を含むリクオーの従業員を直接指揮命令していたと認めるには足りない。

そうすると、この点からしても、会社は、労働者派遣法第40条の4の派遣先には当たらず、同条の適用はないというべきである。

エ さらに、直接雇用申込義務は、労働者派遣法第40条の4の派遣先が、派遣元事業主から同法第35条の2第2項の規定による派遣可能期間に抵触することとなる最初の日（以下「抵触日」という。）以後継続して労働者派遣を行わない旨の通知を受けた場合において、抵触日以降継続して労働者派遣の役務の提供を受けている場合に生じ得るものである。しかるに、本件においては、リクオーから会社に対して抵触日の通知がされたことを

認めるに足りる証拠はないから、同法第40条の4に基づき、会社が直接雇用申込義務を負うものと認めることはできない。

この点について、組合は、リクオーが会社に対して抵触日の通知をしていないのは、会社らとリクオーとが共同して派遣可能期間の規制を逃れようとしたからであり、これを理由に会社が直接雇用申込義務を負わないと解することは、派遣労働者であるリクオーの従業員の権利・利益を一方的に失わせる上、同条の趣旨を没却することになるなどとして、抵触日の通知の要件は不要であると解すべきことを主張するものと解される。また、組合は、同条の趣旨や信義則等により、会社は直接雇用申込義務を負うと解すべきであるとも主張する。

しかしながら、労働者派遣法は、同法第1条から明らかであるとおり、職業安定法と相まって労働力の需給の適正な調整を図るため労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の従業に関する条件の整備等を図り、もって派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進に資することを目的とし、その実効性を確保するために、同法第40条の4の派遣先が直接雇用申込義務を履行しない場合においても、厚生労働大臣による指導・助言等（同法第48条）、雇用契約の申込みをすべきことの勧告（同法第49条の2第1項）、雇い入れることの勧告（同条第2項）、企業名の公表（同条第3項）等の措置を定めたいわゆる取締法規であって、雇用契約の申込みの擬制や雇用契約の創設といった私法上の効果については何ら定められていなかったのである。

こうした労働者派遣法の目的や取締法規としての性質、同法第40条の4に違反した場合の効果の定め方等に鑑みれば、直接雇用申込義務は、同法によって上記派遣先に課された公法上の義務であると解するほかない上、同条の趣旨は、上記派遣先が、派遣元事業主から抵触日の通知がされたにもかかわらず、抵触日以降継続して派遣労働者を使用しようとする場合に、

上記派遣先に直接雇用申込義務を課すことにより法違反の未然防止を図ったものと解されることにも照らすと、同条が定める要件は、規定どおりに解釈すべきことが要請されるというべきである。そうすると、派遣元事業主から上記派遣先に対する抵触日の通知がない場合において、同条を類推適用したり、信義則により同条と同様の直接雇用申込義務を認めたりすることはできないといわなければならない。

また、組合は、仮に直接雇用申込義務が公法上の義務であるとしても、同義務の発生は、上記派遣先と派遣労働者との間に私法上の関係を生じさせるものと解すべきである旨主張するが、上記のとおり、労働者派遣法には雇用契約の申込みの擬制や雇用契約の創設といった私法上の効果については何ら定められていない一方で、24年法律第27号により、抵触日の通知の有無を問わず、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た者に労働契約の申込みを擬制する規定が設けられたこと（改正後の労働者派遣法第40条の6〔27年10月1日施行〕）を考えると、組合の同主張は、本件に適用される労働者派遣法の下では、条文の文言に明らかに反する解釈であるといわざるを得ない。

したがって、組合の上記各主張は、いずれも採用することができない。

オ なお、前記第3・7(3)及び(13)のとおり、本件においては、滋賀県労連らによる告発等を受けて調査が行われたにもかかわらず、滋賀労働局長から会社に対し、X1組合員に関して直接雇用申込義務を履行するよう、ないしは同組合員を雇い入れるよう行政指導又は勧告が行われてはいないというのであるから、会社とX1組合員との間に、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していたものと認めることはできない。

カ 以上によれば、いずれにしても、労働者派遣法第40条の4の定める直接雇用申込義務を根拠として、本件団交事項1に関し、会社が労組法第7

条の「使用者」に当たると解する余地はない。

よって、原告の主張(3)は、理由がない。

(5) 組合の主張(4)について

ア 組合の主張(4)は、要するに、X 1 組合員との間に黙示の労働契約が成立し、あるいは、X 1 組合員に対して直接雇用申込義務を負うニューマンパワーは、上記(1)の i 又は iii に該当するものとして、本件団交事項 1 に関し、労組法第 7 条の「使用者」に該当するところ、ニューマンパワーと会社にはいわゆる法人格否認の法理が適用され、同条の「使用者」に該当するニューマンパワーと会社とが同視されることから、会社は、本件団交事項 1 に関し、同条の「使用者」に当たるといふものである。

イ そこで検討するに、前記認定事実によれば、ニューマンパワーは会社が 100% 出資する連結子会社であること、ニューマンパワーの役員 7 名（取締役 5 名、監査役 2 名）のうち 6 名（取締役 4 名、監査役 2 名）が会社からの出向者であり、役員として出向する者は会社が決定していたこと、ニューマンパワーの全従業員約 834 名のうち約 350 名が会社からの出向者であり、中には、定年等による退職後の再雇用措置としてニューマンパワーに採用された会社の退職者もいたこと（以上につき、前記第 3・1 (3)、同 3 (1)）、会社及びニューマンパワーの営業目的はいずれもガラスの製造等であること（前記第 3・1 (2)、同 1 (3)）、ニューマンパワーは登記簿上の本店を会社の本社と同一地に置くほか、機能上の本社を高月事業場に隣接した場所に置き、全ての事業場を会社の事業場に隣接した場所に有すること、ニューマンパワーは事業資産をもたない会社であること（以上につき、前記第 3・1 (3)）など、組合の主張に沿う事実が認められる。

しかし、これらの事実から認められるのは、会社とニューマンパワーとが非常に密接な関係にあり、会社がニューマンパワーの事業運営を支配し得る抽象的な可能性を有するということにすぎず、かえって、前記認定事

実によれば、会社からニューマンパワーに出向している者を含むニューマンパワーの従業員の採用・配置・人事異動等の人事管理、労働条件の決定や、就業規則の制定及び変更、時間外労働・休日労働に関する協定の締結及び届出、労働保険料の申告及び納付は、ニューマンパワーが会社の関与を受けずに行っていることが認められること（前記第3・3(1)）からすれば、組合が主張する上記各事実のみをもってしては、会社が労組法第7条の「使用者」に当たることを根拠付け得るという観点から、ニューマンパワーの法人格が全くの形骸にすぎないと認めることはできない。