

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 ヤンマー株式会社

再 審 査 被 申 立 人 アルバイト・派遣・パート関西労働組合

主 文

初審命令主文第1項を取消し、これに係る本件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

本件は、ヤンマー株式会社（以下「会社」という。）が、①平成20年9月4日（以下、「平成」の元号は省略する。）付けでアルバイト・派遣・パート関西労働組合（以下「組合」という。）から申し入れのあった会社の「期間従業員就業規則」及び「誓約書」に関する事項を議題とする団体交渉（以下「本件団交」という。）に応じなかったこと、②会社のびわ工場に労働者派遣の労務を提供していた株式会社ヤンマービジネス及び吉

田産業株式会社の派遣労働者である組合の組合員に対し、同年9月16日付けで会社に直接雇い入れるための条件として、「誓約書」の提出を求めたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条（①は同条第2号、②は同条第3号）の不当労働行為に当たるとして、同月8日、滋賀県労働委員会（以下「滋賀県労委」という。）に救済申立てがあった事件である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 本件団交の応諾
- (2) 組合員を直接雇い入れるに際しての条件から誓約書の提出を除外すること

3 初審命令の要旨

滋賀県労委は、22年1月29日、上記1のうち①の、会社が本件団交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として、会社に対し、文書手交を命じ、その余の申立ては棄却することを決定し、同年2月8日、命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨等

22年2月22日、会社は、上記初審命令の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、再審査を申し立てた。他方、組合は、初審命令の棄却部分につき再審査を申し立てなかったため、本件再審査の対象は、上記1の申立事実のうち①の、会社が本件団交に応じなかったことに関する部分である。

5 本件の争点

- (1) 会社は、本件団交の申入れに関して、労組法第7条の使用者といえるか（争点1）
- (2) 会社が本件団交に応じなかったことに正当な理由がなかったか（争点2）

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、次のとおり再審査における主張を付加するほかは、本件初審命令理由第2の1(1)及び(2)並びに同2(1)及び(2)（初審命令書3～6頁）と同一であるから、これを引用する。

1 争点1について

(1) 会社の主張

ア 初審命令は、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は雇用主と同視でき、労組法第7条にいう使用者に該当するとして、会社が派遣労働者を直接雇用することを決定し、直接雇用にあたっての具体的な労働条件や手続を定め、組合員を含む派遣労働者に説明していることなどの事情からすれば、本件団交申入れ時点において、会社は、近い将来に組合員と雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者として、同条の使用者に当たると判断した。

しかし、判例（朝日放送事件・最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号564頁）によれば、労組法第7条にいう使用者とは、原則として当該労働者と雇用契約を締結している者を指し、雇用契約を締結していない場合は、当該労働者の基本的労働条件について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合に、例外的に使用者性が認められるにすぎない。これに対し、会社は、組合員との間で雇用契約は締結していなかったし、組合員の労働条件はそれぞれを雇用していた派遣元事業者が決定していたのであるから、組合員の基本的労働条件について現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にもなかつた。したがって、上記判例に照らせば、会社は、組合員の基本的労働条件について雇用主と同視でき

ず、同条にいう使用者には当たらない。よって、初審命令の上記判断は失当である。

イ さらに、雇用契約締結前の労働者は、使用者と対等な立場で労働条件に関する交渉をなし得るのであるから、労組法が、労使間の力関係の差を埋める趣旨で使用者に課した団交応諾義務を、組合員と雇用契約を締結する前の会社に負わせる必要はないというべきである。したがって、近い将来、雇用契約を締結する可能性があったことをもって、同法第7条の使用者に当たるとした初審命令の判断は、同法の趣旨に反しており、失当である。

(2) 組合の主張

会社は、会社が組合員の基本的労働条件について現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にはないから、労組法第7条にいう使用者に当たらないとして、初審命令の判断は誤りである旨主張する。

しかし、会社は、組合員を雇用する派遣元事業者の意向も無視して、組合員を会社が直接雇用する期間従業員に転換させた上、その雇用形態や労働条件を一方向的に決定し、組合員に同意を求めてきた。すなわち、現に組合員の直接雇用やその労働条件を決定したのは派遣元事業者ではなく会社であり、会社は、組合員の基本的労働条件について現実的かつ具体的に支配、決定していることは明らかである。よって、会社が引用する判例に照らしても、会社が労組法第7条第2号の使用者に該当するのであり、初審命令の判断に誤りはない。

2 争点2について

(1) 会社の主張

ア 初審命令は、20年8月19日に実施された団体交渉（以下「8.19団交」という。）の時点では、組合に対し期間従業員就業規則が提示されていなかったことをもって、同規則の内容について組合との

協議が十分尽くされていたとは認められないと判断した。

しかし、会社は、同月6日、直接雇用の申入れの対象となる派遣社員に対する説明会（以下「8.6説明会」という。）を開催して、直接雇用する際の労働条件を網羅して記載した「期間従業員労働条件一覧」（以下「労働条件一覧」という。）等の資料を配付して説明し、質疑応答も行っている。そして、期間従業員就業規則の記載内容は、上記説明会での配付資料と基本的に同一であり、8.19団交は、このような説明がなされたことを踏まえて実施されたものであるから、同規則の内容については十分に協議が尽くされたものであって、初審命令の上記判断は失当である。

イ また、初審命令は、8.6説明会において、服務規律や懲戒に関する事項等が説明対象とされていないことから、同説明会での説明が十分であったとも認められないと判断した。

しかし、組合は、本件団交の申入書に服務規律や懲戒に関する事項等を議題として明記していないし、会社が同申入書に対する回答書により、いつでも就業規則等に関する質問に応じる旨回答したにもかかわらず、何ら質問や申し出をしていない。そうすると、組合は、服務規律や懲戒に関する事項等について、特に協議する意思もなかったとみるべきであり、会社が服務規律や懲戒に関する事項等を説明会での説明対象としていなかったことをもって説明不十分とされるいわれはなく、初審命令の上記判断は失当である。

ウ 以上のとおり、会社は、組合が本件団交の議題とした期間従業員就業規則の内容について、8.6説明会及び8.19団交を通じ、組合との協議を十分に尽くした。また、同団交の議題とされた誓約書についても、8.19団交において、企業秩序の観点から提出が不可欠であり、全従業員共通の取扱いである旨説明した。このように、上記議

題については、会社が自らの主張に合理的な根拠を示し、協議を尽くしてもなお、労使双方の見解は一致せず、組合との交渉は行き詰まりとなっていた。そして、会社は、もはや組合と交渉を重ねても双方の歩み寄りには期待できない状況にあったことから、本件団交に応じなかったものであり、このことは正当な理由に基づくものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 組合の主張

会社は、本件団交の議題である期間従業員就業規則及び誓約書については、8. 6 説明会や8. 19 団交を通じて、組合と協議を尽くしたが、交渉が行き詰まりとなっていたとして、会社が本件団交に応じなかったことには正当な理由がある旨主張する。

しかし、8. 6 説明会で会社が配付した資料は、期間従業員就業規則の内容と同一のものではなく、また、8. 19 団交においては、席上、組合が同規則を提出するよう求めても、会社は同規則を提出せず、同規則の内容について協議できる状況にはなかった。さらに、誓約書についても、8. 19 団交の席上、組合は、誓約書に組合のビラ配布を禁じる内容が含まれているなどと指摘したが、同団交において十分な協議が行われることはなかった。このように、組合が本件団交を申し入れた時点で、期間従業員就業規則及び誓約書について、会社と組合との間では十分な協議がなされていなかったのであるから、会社の上記主張には理由がなく、会社が本件団交に応じなかったことに何ら正当な理由はない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、農業や船舶用の機械、機器等の製造及び販売を行う株式会社であり、滋賀県長浜市にヤンマー株式会社びわ工

場（以下「びわ工場」という。）を置いている。

なお、会社の従業員数は、20年10月1日当時、2716名である。

(2) 組合は、肩書地に事務所を置き、個人加入を中心とする合同労組であり、21年10月27日当時の組合員数は97名である。

(3) 組合の組合員である A 及び B （以下、同人らを姓のみで表示する。）は、労働者派遣事業を営む株式会社ヤンマービジネスサービスに雇用され、B は18年1月16日から、A は同年2月1日から、びわ工場に継続して派遣され、就労してきた派遣労働者である。

また、組合員である C 及び D （以下、同人らを姓のみで表示する。）は、労働者派遣事業を営む吉田産業株式会社に雇用され、ともに、同年1月16日から、びわ工場に継続して派遣され、就労してきた派遣労働者である。

【乙11・13・15、審査の全趣旨】

2 会社と組合との団体交渉の実施状況

(1) 20年3月18日、会社と組合との間で、会社における D に対する不当労働行為問題や、職場環境改善問題などを議題とする第1回団体交渉が実施され、さらに、同年5月27日、上記議題について引き続き第2回団体交渉が実施された。

【甲5・6・19】

(2) 同年6月中旬ころ、会社は、びわ工場に派遣され就労している派遣労働者について、会社が直接雇用する方針を社内決定した。なお、この時点では労働条件は定まっていなかった。

【初審②Ep3】

(3) 同年6月23日、A、B、D 及び C の組合員4名が、滋賀労働局に対して「労働者派遣法第48条に基づく直接雇用の指導・助言

等に関する申告書」を提出した。

【甲7、初審① C p15～16】

- (4) 同年6月25日、会社は、各派遣会社を集め、同年9月20日までに派遣労働者を直接雇用することを計画しているので協力願いたい旨を伝えた。

【甲10】

- (5) 同年6月27日、会社は、びわ工場において、朝礼時に派遣労働者を集めて、「派遣労働者を直接雇用する」旨を発表した。

【審査の全趣旨】

- (6) 同年6月30日、第3回団体交渉が開催された。組合と会社は不当労働行為問題等の前回の交渉事項を中心に協議したが、そこで、初めて派遣労働者の直接雇用に関わる事項が協議内容の一つとされた。この中で、会社は、同年7月3日に滋賀労働局の検査を控えており、それを受けて、同年9月20日までに結論を出したい旨を回答した。

なお、第3回団体交渉の時点では、直接雇用する方針は社内決定されていたが、期間従業員就業規則等本件団交申入れ議題である直接雇用する際の労働条件は決まっていなかった。

【甲19、乙8、初審① C p8、初審② E p3】

- (7) 同年7月3日、びわ工場は、労働者派遣法に基づき、滋賀労働局の立入検査を受けた。

【乙1～4、初審③ p3】

- (8) 同年7月15日、組合は会社に対して、おおむね次のことが記載された要求書（以下この要求書を「7・15要求書」という。）を提出するとともに、同日付けで7・15要求書の内容を協議事項とする団体交渉申入書を会社に提出した。

ア 各派遣会社の全派遣労働者を直接雇用・正社員化すること

- イ 各派遣会社から会社への派遣期間を勤続年数に承継すること
- ウ 寮を必要とする派遣労働者全員の寮を準備すること
- エ 各派遣会社間または労働組合に加入するか否かによる差別的取扱いをしないこと

【甲11】

- (9) 同年7月16日、会社は滋賀労働局から労働者派遣法違反についての是正指導書を受領した。その是正指導書には、是正のための措置の一つとして、おおむね次のことが記載されていた。

ア 株式会社ヤンマービジネスサービス及び吉田産業株式会社に係る労働者派遣契約について、派遣受入期間の制限に抵触する日を超えて労働者派遣の役務の提供を受けている者については、労働者の雇用の安定を図るための措置を講じた上で、労働者派遣の受入を中止すること

イ 当該労働者派遣の役務の提供に係る派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望している場合には、雇用の申込みをすること

【乙2、初審③p3】

3 滋賀労働局からの是正指導後の経緯及び本件団交申入れの経緯

- (1) 20年7月25日、組合員のBは、日勤の出勤時にびわ工場のロッカー室において、組合のビラを配布した。これに対して会社は、会社の許可なくビラを配布してはいけない旨注意した。また、同日夕方、後段勤務前にA、D及びCの組合員3名は、びわ工場の門の前において組合の同じビラを配布したが、これに対しては、当日、会社からは特に注意はなかった。

なお、会社は、会社における他組合には、ビラを配布することについて、事前に会社の許可をとらせていた。また、会社はビラ配布について、勤務時間外しか認めていないが、会社における他組合には、団体交渉結果などを伝えるビラについて、特例的に勤務時間内での配布を認めてい

た。

【初審① C p20～22、初審② Ep22～23、39】

- (2) 同年8月6日、会社は、びわ工場食堂において、組合員を含む派遣労働者を対象に説明会を開催し、直接雇用の形態が「期間従業員」であることやその労働条件を説明した。このとき、配付された労働条件に関する資料である労働条件一覧には、契約期間（契約の始期は同年9月16日）、就業時間、休日、賃金、諸手当、社会保険、福利厚生等に関する事項が記載され、併せて配付された入社手続に関する資料には、おおむね、次のとおり記載されていた。

ア 直接雇用の手続について、本日の説明や資料を検討し、直接雇用を希望される場合は、本日配付の労働条件契約書に署名押印を願いたい。

提出は、同年8月20日までとし、提出があれば入社手続書類を渡す。

イ 入社手続書類は、同年9月1日までに、提出願いたい。

ウ 質問等があれば、工務グループで対応する。

なお、このような説明会は職場の勤務シフトや欠勤者に対応するため、この日の前後にも随時開催されていた。

【乙8、乙9の1～4、初審① C p43～44、初審② Ep3～4】

- (3) 同年8月8日、組合副代表 F と A、B、D 及び C の組合員4名は、本社に出向き、社長に対し、同年8月19日に開催予定の第4回団体交渉前に、7・15要求書で要求している事項についての会社の誠意ある回答をするよう求める要請文を提出した。

【審査の全趣旨】

- (4) 同年8月19日、第4回団体交渉が開催された（8.19団交）。当日の交渉では、組合が出した7・15要求書の要求事項について、会社はそれぞれおおむね次のとおり回答した。

ア 会社は労働者派遣法の派遣受入期間の期限に抵触する派遣労働者の

全員について会社が直接雇用し、期間従業員化する。また、期間従業員就業規則に基づいた労働条件とし、初回は5か月契約、以降は更新がある場合は、6か月契約で最多5回を限度として更新する。期間としては最長2年11か月となる。

イ 今回は、会社として、新たに雇用契約をすることになるため、派遣期間は勤続年数に通算しない。

ウ 会社は、今回の直接雇用化にあたり、特例措置として現在各派遣会社の入寮者については、全員に寮を準備する。

エ 会社は、各派遣会社間または労働組合に加入するか否かによる差別的取扱いは従来と同様に今後も一切しない。

また、協議の中で、組合は、直接雇用の申込みに応じて労働条件契約書を提出した者に提出が求められている入社書類の一つである誓約書について、会社敷地内でのビラ配布を制限するなど組合員の活動を縛る内容になっており問題があると主張した。これに対し会社は、雇用契約を締結する際に、企業秩序を遵守する旨の誓約書の提出を求めることは問題ない旨を回答した。

組合は、「誓約書は問題があるので、提出しない」と表明した。

なお、今回会社が提出を求めた誓約書は、新たに作成されたものではなく、正社員等を雇用する際にその提出を求めている誓約書と同様のものであった。

その他交渉時に組合が提出を求めた期間従業員就業規則について、会社は、直接雇用に応じた者には入社時に渡すと回答し、この時点では、組合に提示せず、上記(2)で使用した労働条件一覧を使って同一覧に記載されている主な項目について、口頭で期間従業員就業規則の内容のポイントを説明するにとどまった。

【甲14、乙7・8・9の2、初審① C p27、35、初審②Ep19～21、

38】

- (5) 同年8月20日、組合は会社に対して、ファクシミリで「誓約書の件」と題する文書を送付し、「組合員については提出いたしません。今後の団体交渉の中で議論、意見交換して解決し、提出させる所存です。」と会社に伝えた。

同日、会社は、期間従業員就業規則を彦根労働基準監督署に届け出た。

【甲15、乙5、初審②Ep17】

- (6) 同年9月1日、会社は、期間従業員就業規則を職場の各グループに備え付け閲覧できるようにした。

【初審②Ep8、26】

- (7) 同年9月3日、組合員のAは、会社のG課長、E課長に対し、期間従業員就業規則は見たこともない、あるなら派遣社員に配付するよう抗議を行った。

【初審②Ep26】

- (8) 同年9月4日、組合は、本件団交申入れを行った。会社に提出した団体交渉申入書には、協議事項として次のとおり記載されていた。

ア 期間従業員就業規則（案）について

イ 誓約書について

ウ 上記関連事項

また、この団体交渉申入書の前文には、期間従業員就業規則（案）の送付を求めることや誓約書の提出の判断は団体交渉終了時にする旨が付記されていた。

なお、この時点で大半の派遣労働者は、労働条件契約書に署名し、誓約書を提出していた。

【甲16、初審②Ep8～9】

- (9) 同年9月5日、会社は、直接雇用の申込みに応じた組合員を含む派遣

労働者に期間従業員就業規則を配付した。また、これを契機に、同日、組合も同規則の内容を確認した。この時点で、会社は、期間従業員就業規則について説明会の開催などは行っていなかった。

【初審① C p29、38、45、初審② E p8】

(10) 同年9月5日、会社は、組合に対し、本件団交申入れについて回答をした。回答書にはおおむね次のとおり記載されていた。

ア 誓約書は入社手続上必要不可欠なものであり、同年9月12日までに提出を願いたい。

イ 誓約書提出の前提として、期間従業員就業規則について不明な点があればいつでも説明する用意がある。

ウ 団体交渉については既に回答したとおり、事の性質上お請け致しかねる。

なお、上記ウにある「既に回答したとおり」とは、8.19団交で既に説明、回答しているようにという趣旨であった。

【甲17、初審② E p8～9、41～42】

4 会社の団体交渉拒否以降の経緯

(1) 20年9月8日、組合は、滋賀県労委に本件不当労働行為の救済申立てを行った。また、同日、会社に対して、同委員会に救済申立てを行ったこと、会社が団体交渉拒否を反省し、本件団交申入れに応じるなら救済申立ては取下げを検討することなどをファクシミリで通知した。

【甲21】

(2) 同年9月10日、会社は、組合に対し、同年9月5日付けの文書と同旨の回答を行った。

【甲22】

(3) 誓約書の提出期限である同年9月12日、組合員全員が労働条件契約書とともに誓約書を会社に提出した。

【乙8、初審① C p25～26、46、初審②Ep11、初審③p2～3】

- (4) 同年9月16日、会社からの直接雇用の申込みを受け、これに応じた組合の組合員を含む483名の派遣労働者の全員が、びわ工場に直接雇用された。

なお、会社は、派遣労働者548名に対して直接雇用の申込みをしていた。

【審査の全趣旨】

- (5) 同年10月16日、組合は、会社に対し、団体交渉の申入れを行った。申入書には、有給休暇取得と遅刻・早退の送迎や職場変更問題などのほか「就業規則の内容と誓約書について」が主な協議事項として記載されていた。

【甲23、乙8】

- (6) 同年11月13日、第5回団体交渉が開催された。この協議の中で誓約書に絡んで、ビラ配布について会社における他組合の取扱いがどのようになっているのか、宣伝物をまくときの許可条件について労働協約がされているのか、許可申出の対応窓口はどこか、許可の基準の内容等について質疑が行われた。

また、この協議においては、期間従業員就業規則についても、有給休暇の適用問題等に関して質疑が行われ、最後に、期間従業員の正社員化や日給制から月給制への移行に関して、今後も、団体交渉を継続していくことが確認された。

【甲24、乙8・10、初審① C p46】

- (7) その後、会社は、21年1月30日(第6回)、同年2月16日(第7回)、同年4月15日(第8回)、組合との間で団体交渉を行った。

【乙8、初審②Ep40～41】

- (8) 同年2月15日、A、B、D及びCの組合員4名は、会社

から雇止めとなった。

【審査の全趣旨】

- (9) 22年7月2日、大津地方裁判所長浜支部は、上記(4)のように20年9月16日から会社に直接雇用されていた組合の組合員 H が会社を相手に提訴していた損害賠償請求事件について、同人の請求を棄却する判決を下した。

H の上記訴訟は、会社が雇用契約締結の際、初回5か月の雇用期間満了後も6か月単位で5回まで更新する等説明をしたにもかかわらず、一度の更新もせず21年2月15日限りで雇止めしたこと、20年11月に配置転換したこと等が不法行為に当たるとして、雇止めされたこと等により得ることができなかつた給与等の損害の賠償を請求したものである。

【乙16】

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（会社は、本件団交の申入れに関して、労組法第7条の使用者といえるか）について

当委員会も、会社は、本件団交に関し、会社から直接雇用の申込みを受けた組合の組合員との関係で労組法第7条の使用者に当たると判断する。

その理由は以下のとおりである。

- (1) 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。したがって、同条にいう「使用者」とは、同法が上記のような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するものであって、雇用契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしもこの者だけに限定されるものではない。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る者は雇用主と同視できる関係にあり、同条にいう「使用者」に該当すると解するのが相当である。

(2) そこで、上記の観点から本件を検討する。

ア 確かに、組合の組合員である A、B、C 及び D は、いずれも 18 年 1、2 月ころからびわ工場で派遣労働者として就労してきたものであり（前記第 3 の 1 (3)）、会社が、同人らを直接雇用したのは 20 年 9 月 16 日であった（同 4 (4)）。

イ しかし、本件団交申入れに至る経緯をみると、会社は遅くとも 20 年 8 月 6 日には派遣労働者を直接雇用することを決定し、開始時期を同年 9 月 16 日とすること、具体的労働条件及び手続きを定めて、同年 8 月 6 日前後の派遣労働者全員を対象とした説明会で説明し、希望する派遣労働者は同月 20 日までに労働条件契約書を提出することを指示し、その提出があれば入社書類を交付する旨を説明している（同 3 (2)）。

したがって、8 月 6 日の時点において、組合員を含む派遣労働者は、これら会社の要求する書類を提出しさえすれば、約 1 か月後には会社の従業員となることが確実になったものといえることができる。

ウ そうすると、本件団交申入れが行われた 20 年 9 月 4 日の時点においては、会社は、組合の組合員との関係において、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として、雇用主と同視できる関係にあり、労組法第 7 条の「使用者」に該当するといえるべきである。

(3) なお、会社が引用している「朝日放送事件・最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決」は、雇用契約上の使用者ではないが實際上それに近似した立場にある事業主、すなわち、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ている場合における当該事業主の「使用者」性を論じているものである。それに対し、本件は、現在は派遣会社の労働者であるが、本人が希望すれば、近い将来派遣先の事業主に雇用されることが確実な場合における不当労働行為の「使用者」性を問題とするものであって、朝日放送事件とは使用者性の問題となる場面が異なるものである。上記判例を前提とする会社の主張は失当である。

また、本件組合員らは、上記(2)アのとおり、2年7、8か月前から派遣労働者としてびわ工場で就労していた者であって、それまで会社と何らの関係も有していなかった雇用契約締結前の労働者ではないから、会社の前記第2の1(1)イの主張も、上記判断を左右するものではない。

2 争点2(会社が本件団交に応じなかったことに正当な理由がなかったか)について

(1) 本件団交申入れの協議事項(議題)は、期間従業員就業規則(案)、誓約書及びそれらの関連事項についてである(前記第3の3(8))。これらは、会社が派遣労働者である組合の組合員を直接雇用した後の組合員の労働条件や組合の組合活動に関するものであり、会社に処分可能なものであるから、義務的団交事項といえる。

(2) ところで、

ア 会社は、派遣労働者につき会社が直接雇用する方針を社内決定した20年6月中旬ころよりも前から、組合との間で、会社における組合員の職場環境の改善や労働条件等を議題として第1回及び第2回団体交渉を実施していた(前記第3の2(1))。

さらに、会社は、上記社内決定直後の同月30日に、第3回団体交渉を実施し、組合との間で、派遣労働者の直接雇用に関わる事項についても協議をし（同2(6)）、8.19団交（第4回団体交渉）では、組合に対し、労働条件一覧を使って同一覧に記載されている主要な項目について、期間従業員就業規則の内容のポイントを説明したほか、誓約書の提出の必要性についても説明するなどしている（同3(4)）。

8.19団交当時は、会社が約550名にも及ぶ多数の派遣労働者に対して直接雇用の手続を進めていた時期であった上、直接雇用の始期とされていた同年9月16日が差し迫った時期でもあった（同3(2)、同4(4)等）ことなどを考慮すると、8.19団交における会社の上記対応は、それなりに誠実であったと認めることができる。

イ 本件団交申入れは、労働条件契約書の提出期限である20年8月20日あるいは誓約書等の入社手続書類の提出期限である同年9月1日が過ぎ、組合員を除けば大半の派遣労働者が上記書類の提出を済ませていた、会社による直接雇用の始期が更に切迫した時期に、誓約書提出の判断をするためなどとしてなされたものであった（同3(2)、(8)）。

かかる本件団交申入れに対し、会社は、単に拒否するのではなく、誓約書の提出期限を同年9月12日まで延期した上、同書面提出の前提として期間従業員就業規則について不明な点があればいつでも説明する用意がある旨等を書きそえて、拒否の回答をしたものである（同3(10)）。本件団交申入れの上記のような時期・目的にかんがみれば、会社の上記対応にも、やはりそれなりの誠実性が認められる。

(3) しかしながら、

ア 会社の8.6説明会での派遣労働者に対する説明は、労働条件一覧を配付しているものの、主要な労働条件の概要のみの説明にとどまっており（前記第3の3(2)）、また、8.19団交においても、

8. 6 説明会におけると同様の説明をするにとどまっていた(同3(4))。

その上、会社は、同年8月20日に労働基準監督署へ期間従業員就業規則を届け出ている(同3(5))にもかかわらず、その前日の8.19 団交における組合からの期間従業員就業規則案の提示要求には応じていない(同3(4))。

結局、会社は、8.6 説明会でも8.19 団交においても、期間従業員就業規則に記載されているもののうち、重要な労働条件である勤務規律、退職・雇止め・解雇、懲戒等に関する事項等については、一切触れることがなかった(同3(2)、(4))。

これらからすれば、会社が、上記規則の内容について、組合との協議を尽くしたと認めることはできない。

イ また、組合は、8.19 団交において、誓約書の提出に関し、その内容が敷地内でのビラ配布を制限するものであることを問題視していた(同3(4))ものの、8.19 団交後、会社に対して、ファクシミリで「誓約書の件」と題する文書を送付し、「組合員については提出いたしません。今後の団体交渉の中で議論、意見交換して解決し、提出させる所存です。」と会社に伝え、今後の団体交渉における議論等によっては誓約書の提出に関して譲歩する余地があると受け取る姿勢も示していた(同3(5))。

これらの経緯からすれば、会社は、組合の誓約書に関する要求に対して譲歩する余地がなかったとしても、本件団交に応じ、組合の要求に応じられない合理的な理由を説明するなどして、この点についての組合の理解を得るよう努める義務があったというべきである。

ウ 会社は、本件団交申入れ以前に、上記(2)アのとおり、4回にわたって団体交渉に応じているが、それらの団体交渉においては、本件団

交申入れ事項自体が議題となっていたのではなく、これとは異なる事項が議題とされていたものである（同2(1)、(6)、同3(4)）。

それでも会社は、8. 19団交において、期間従業員就業規則のポイントや誓約書の提出の必要性につき説明するなどしたが（同3(4)）、上記ア、イのとおり、これをもって組合と協議を十分尽くしたと認めることはできないものであった。

そうすると、本件団交申入れ前の団体交渉によって、本件団交申入れの議題について、組合と継続的に協議を重ね、十分説明を尽くしたものと評価することはできない。

- (4) 確かに、上記(2)ア、イのとおり、会社は、本件団交を除けば、組合から求められた団体交渉には全てそれなりに誠実に応じており、また、本件団交申入れに対しても、それなりの誠実性が認められる回答をしている。これらの事実関係を併せ考えると、会社が本件団交申入れに応じなかったことに正当な理由がなかったと断定するには、ためらいを覚えるが、上記(3)の検討結果からすれば、会社が本件団交申入れに応じなかったことに正当な理由がなかったといわざるを得ない。

3 救済利益について

本件では、本件団交申入れ後の20年9月5日、会社が直接雇用の申込みに応じた組合員にも期間従業員就業規則を配付したのを契機に、同日、組合も同規則の内容を確認し、また、同月12日には、組合員全員が誓約書を会社に提出している（前記第3の3(9)、4(3)）。

その後、組合からの同年10月16日の団体交渉申入れに基づき、同年11月13日に、会社と組合との間で、「就業規則の内容と誓約書について」等を議題とする第5回団体交渉が実施された。そして、同団体交渉においては、組合から、上記誓約書の提出自体につき異議等は申し立てられることはなく、むしろ、誓約書の提出を前提とし、敷地内でのビラ配

布の許可基準等といった誓約書の内容に関する質疑が行われた上、期間従業員就業規則の内容に関わる質疑も行われ、最後に、同規則の内容に関して今後も団体交渉を継続していく旨の確認がなされた。(同4(5)、(6))

以上の経過からすると、組合は、第5回団体交渉までに上記規則の内容につき確認・検討することができたことから、同団体交渉及びその後の団体交渉では、本件団交が実施されなかったことによって誓約書提出を判断する十分な機会が得られなかったことを問題とするのではなく、誓約書及び同規則の内容に関して抗議・要求等を行っていくこととしたものと推認することができる。

そうしてみると、会社が本件団交申入れに応じなかったことに正当な理由がないといわざるを得ず労組法第7条第2号の不当労働行為が成立するとしても、上記のような事実経過や上記内容の第5回団体交渉が実施されたことによって、本件団交要求の目的となっていた事項につき、組合の影響力を行使する機会を与えられたと認めるのが相当である。

このことに加え、本件団交を除けば、それ以前においても(上記2(2)ア)、また、その後の上記第5回団体交渉においても、会社は組合から求められた団体交渉には全てそれなりに誠実に応じていたことや、更にその後も、会社と組合との間で、継続的に団体交渉が実施されていること(同4(7))などをも併せ考慮すれば、会社による同種の団体交渉義務違反が再び繰り返されるおそれはないと認められる。

したがって、本件について救済の利益は存しないというべきである。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由があるので、初審救済命令を取り消し、本件救済申立てを棄却するのが相当である。

よって、労組法第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22年11月10日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄 ㊟