

平成 23 年 3 月 17 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官

平成 21 年(行ウ)第 550 号 中労委命令取消請求事件

口頭弁論終結日 平成 23 年 1 月 17 日

判 決

原告 株式会社クボタ

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、中労委平成 20 年(不再)第 41 号事件について平成 21 年 9 月 2 日付けでした命令(以下「本件命令」という。)を取り消す。

第 2 事案の概要

1 原告は、平成 19 年 1 月 26 日、同社の恩加島工場で就労している派遣労働者を、同年 4 月 1 日を目途に直接雇用すること(以下「直雇用化」という。)を決定した。同年 2 月 1 日、上記派遣労働者が加入する労働組合である被告補助参加人(以下「補助参加人」という。)が、直雇用化実施前に原告に団体交渉を申し入れたところ、原告は、1 度は団体交渉に応じたが、その後の補助参加人からの団体交渉申入れには応じなかった。補助参加人は、同年 3 月 23 日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に対し、原告が、①同年 2 月 1 日の団体交渉申入れに対して同月 23 日の団体交渉開催を提案する一方で、それ以前の同月 16 日に組合員らに対し、直雇用化後の労働条件についての説明会を実施したこと、②補助参加人からの同年 2 月 28 日、同年 3 月 14 日及び同月 23 日付けの団体交渉申入れ(以下「本件団体交渉申入れ」という。)に応じなかったことが、それぞれ労働組合法 7 条 3 号、同条 2 号の不当労働行為であるとして、誠実に団体交渉に応じること並びに陳謝文の掲示及び手交を求めて、救済申立て(大阪府労委平成 19 年(不)第 11 号事件。以下「本件救済申立て」という。)をした。大阪府労委は、平成 20 年 10 月 27 日、本件救済申立てのうち上記②について、原告が 1 回目の団体交渉開催以降、直雇用化実施までの間に団体交渉に応じなかったことは、労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為であるとして、原告に対し、同団体交渉拒否に係る文書手交を命じ、その余の申立ては棄却する旨の命令(以下「初審命令」という。)をした。原告は、初審命令を不服として、中労委に再審査申立てをした(中労委平成 20 年(不再)第 41 号事件。以下「本件再審査申立て」という。)が、中労委は、平成 21 年 9 月 2 日、初審命令は相当であるとして本件再審査申立てを棄却し、初審命令の主文を一部訂正する本件命令を発した。

本件は、原告が、本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

2 前提事実

(1) 当事者等

ア 原告(会社)

原告は、肩書地に本社を置き、内燃関連機器の製造、販売等を営む株式会社で、従業員は本件救済申立てに係る審問終結時約 1 万 1000 名である。なお、原告は、大阪市大正区に恩加島工場を置いている。

イ 補助参加人(組合)

補助参加人は、全日本港湾労働組合(全国の港湾、運輸、倉庫産業及びその関連産業で働く労働者で組織する個人加盟の労働組合)の地方組織であり、肩書地に事務所を置き、その組合員は本件救済申立てに係る審問終結時約 700 名である。

後述のとおり、組合の下部組織として、原告の恩加島工場で勤務する者によりクボタ分会が組織された。

(2) クボタ分会結成及び直雇用化決定に至る経緯

ア 本件派遣契約の締結等

平成 18 年 9 月 1 日、原告と株式会社吉岡商会(以下「吉岡商会」という。)との間で、労働者派遣契約が締結された(以下、この労働者派遣契約を「本件派遣契約」という。)

本件派遣契約以前は、原告と吉岡商会との間で、原告の鋳物仕上げ処理等の構内作業に関する請負契約が締結されており、この契約に基づき、吉岡商会に雇用された者が恩加島工場内で就労していたが、これらの者は、本件派遣契約締結以降は、派遣労働者として恩加島工場内で就労することになった(以下、上記の原告と吉岡商会との間の請負契約又は本件派遣契約により恩加島工場内で就労していた者を「本件従業員ら」という。)

吉岡商会は、平成 7 年 10 月 27 日に設立され、その後、「株式会社吉岡商会大阪事務所」として一般労働者派遣事業の許可を受けた。原告と吉岡商会には資本関係はなく、原告の役員や従業員が吉岡商会に就くことはなかった。また、原告と補助参加人が団体交渉を行った平成 19 年 2 月~3 月の段階で、吉岡商会が労働者派遣契約を締結しているのは、原告のみであった。

イ 本件従業員らの作業状況等

原告の恩加島工場内には、産業用ディーゼルエンジンのクランクケース(エンジンのボディ)等鋳鉄製鋳物部品の生産を行う機械鋳物生産ラインがある。このラインは、①砂に粘結剤等を注入し、加熱して固めて、鋳物の空洞になる部分を成型する工程(中子製作工程)、②型枠の中に上記①の中子を装着し、型枠と中子により生じた空間に溶けた鉄を流し込み、鋳物製品を作る工程(鋳造工程)、③鋳物に付着した砂を落とし、内外面の金属の突起物を除去・研磨し、製品を仕上げ、最終検査を経て、梱包し、完成品倉庫へ入庫する工程(仕上げ工程)の 3 工程からなる。本件従業員らは、上記の仕上げ工程のうち粗仕上げ工程(前処理)及び最終仕上げ工程(後処理)に携わっていた。

上記の粗仕上げ工程及び最終仕上げ工程は、No.1~No.5 の 5 つのラインで構成され、上記のうち No.1 と No.2 の 2 つのラインの工程は、本件従業員らのみで処理されていた。原告は、吉岡商会以外の会社とも請負契約を締結しており、

No.3 と No.4 の 2 つのラインには、これらの会社のうち 1 社に雇用された者が就労し、No.5 のラインには、別の会社に雇用された者が就労していた。また、担当する製品型式は上記の 3 社ごとに異なっていた。

ウ X1 組合員の労災事故

平成 18 年 6 月 29 日、最終仕上げ工程において半製品をグラインダーを用いて研磨する作業をしていた X1 (以下、クボタ分会加入の前後を通じて「X1 組合員」という。)は、作業台から落下した半製品が右足に当たって負傷し、その後、約 1 か月間休業した(以下、この事故を「平成 18 年事故」という。)

エ 本件派遣契約の締結等

平成 18 年 9 月 1 日、上記のとおり、本件派遣契約が締結された。本件派遣契約の締結に伴い、吉岡商会は本件従業員らに対して文書を送付し、吉岡商会は、原告から請負を派遣に切り替えるよう命じられたとして、前同日~同年 12 月 31 日の本件従業員らの賃金について、時間給は従前どおりであるが、出来高給である「生産手当」の支払はできなくなる旨通知した。

同年 9 月、本件従業員らは、恩加島工場での朝礼で、原告の従業員から、派遣労働者として勤務することになった旨の説明を受けた。

オ クボタ分会の結成

平成 18 年 10 月ころ、補助参加人は、X1 組合員ら 8 名から、請負から派遣に切り替わったことによる賃金カット等について相談を受けた。同年 12 月 1 日、X1 組合員ら 8 名によりクボタ分会が結成された。X1 組合員ら 8 名の恩加島工場への就労開始時期は、A が平成 4 年 2 月、B が平成 9 年 9 月、C が平成 12 年 9 月、D が同年 12 月、E が平成 16 年 7 月、X1 組合員が同年 1 月、F が同月、G が同年 3 月であった。

クボタ分会の組合員は、平成 21 年 4 月 20 日時点で 24 名となった。

カ 原告の関連会社に対する大阪労働局の立入検査

平成 18 年 12 月 22 日、原告の関連会社が大阪労働局の立入検査を受け、平成 19 年 1 月 17 日、当該会社で物の製造に携わっていた派遣労働者に関して、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労条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)40 条の 2 第 1 項の派遣元事業主から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てはならない旨の規定に違反しているとして是正指導を受けた。是正のための措置として、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずることを前提に、違反事項に係る労働者派遣の役務の提供を受けることを中止するよう指導を受けた。

キ 直雇用化の決定

平成 19 年 1 月 26 日、原告は、原告の経営会議で、同年 4 月 1 日を目途に、物の製造に携わる派遣労働者を直雇用化することを決定した。同年 1 月 30 日と同月 31 日、原告は恩加島工場で勤務している派遣労働者を派遣している各社に対し、直雇用化の予定を通知し、面談を行った。

(3) 本件団体交渉申入れに対する原告の対応等

ア クボタ分会結成通知及び 2.1 申入れ

平成19年2月1日、補助参加人は、原告に対し、同日付け文書(以下「2.1 要求書」という。)を提出して、本件従業員らのうち8名が補助参加人に加入し、クボタ分会を結成したことを通知するとともに、団体交渉を申し入れた(以下、この団体交渉申入れを「2.1 申入れ」という。)

2.1 要求書には、団体交渉議題として、①労働関係諸法規を遵守し、特に不当労働行為を行わないこと、②組合員の労働諸条件等についての交渉を補助参加人と行うこと、③組合員の労働諸条件に関わる問題の変更を伴う事項について、事前協議し、協議が整わない限り一方的に実施しないこと、④現行の雇用形態は職業安定法違反であり、これを解消するために直雇用化すること、⑤ラインのスピード調整は事前に組合員に連絡し、補助参加人が了解した上で行うことの5項目とともに、同月8日の団体交渉開催を要求する旨記載されていた。

イ 大阪労働局の恩加島工場に対する立入検査

平成19年2月5日、原告の恩加島工場は、当該工場で就労する労働者の実態に関し、大阪労働局の立入検査を受けた。大阪労働局は、原告が同年4月1日から本件従業員らの直雇用化を実施する予定であることを確認した。

ウ 2.1 申入れに対する原告の対応

原告は、補助参加人に対し、平成19年2月7日付け文書(以下「2.7 回答書」という。)を送付し、2.1 申入れに関して原告に団体交渉応諾義務があるかについては疑義があるが、組合員の直雇用化についての議題に限って、団体交渉に応じる旨回答した。

原告は、団体交渉日程を同月8日ではなく、同月23日午後6時から1時間半程度の開催とすること、団体交渉出席者を双方5名までにすることを申し入れた。原告が団体交渉日程を同月23日と申し入れたのは、派遣元各社から直雇用化について内諾が得られた後で、各派遣労働者個人からの直雇用化に関する意向調査の締切りになる同月28日より前の時期が望ましいと考えたためであった。ただし、原告は、同月7日の時点で、補助参加人に対し、本件従業員らの直雇用化を予定していることを通知しなかった。

双方で団体交渉開催日程等について調整が行われ、結局、団体交渉を同月26日午後6時から1時間半程度とし、出席者は、双方7名ずつとなった。

エ 2.16 説明会

平成19年2月16日、原告は、本件従業員らを対象として説明会(以下「2.16 説明会」という。)を開催し、同年4月1日より希望者を全員、契約社員として直雇用化する旨述べた。原告は、「(株)クボタ『契約社員』の労働条件等について」と題する書面(スペイン語訳のもの等も配付された。),「回答書」,「同意書」及び直接雇用化の経過が記載された文書(説明会終了時に回収された。)を配付し、通訳立会いの上、直雇用の際の労働条件等について説明をした。

「(株)クボタ『契約社員』の労働条件等について」と題する書面には、①雇用期間は同年9月30日までの6か月間で、その後、最多3回の契約更新を行うことがあるが、4回目の更新は行わないこと、②就業場所は恩加島工場であること、③「回答書」及び「同意書」の提出期限は、同年2月28日であること等が

記載されていた。「同意書」には、「私は、今回、株式会社クボタの契約社員の採用申込みを受け、その趣旨・内容を理解した上で、自分の意思により、平成19年4月1日より株式会社クボタに契約社員として入社します。」と、「回答書」には、「私は、今回、株式会社クボタの契約社員の採用申込みを受けましたが、その趣旨・内容を理解した上で、自分の意思により、株式会社クボタには入社しません。」と記載されていた。

原告は、2.16説明会を開催し、直雇用化の説明を行うことについて、補助参加人に対し、事前に通知しなかった。

オ 第1回団体交渉

平成19年2月26日、補助参加人・原告の間の団体交渉が開催された(以下、この団体交渉を「第1回団体交渉」という。)。その概要は、次のとおりである。

冒頭、補助参加人は、原告が直雇用化のみについて団体交渉に応じる旨回答した趣旨を尋ねた。原告は、1項目目の労働関係諸法規遵守については、原告はコンプライアンスを重視しており、不当労働行為は行わない、2項目目と3項目目については、現在、組合員と直接の雇用関係がないので、団体交渉議題としてそぐわない、5項目目の趣旨がよくわからないとして、4項目目の直雇用化についてだけ団体交渉をしたいと考える旨返答した。

補助参加人が、原告も、労働諸条件等について、派遣先の枠組みの中で派遣先が団体交渉に応じる義務がある旨指摘すると、原告は、派遣先であっても、団体交渉事項に当たる議題があることは承知しているが、同年4月以降補助参加人の組合員が契約社員になるのであれば、直接の雇用関係が生まれてくるのだから、4項目目を優先すべきであると考えており、直雇用化に関する要求事項や説明が主要な議題であると認識している旨述べた。

補助参加人が、直雇用化のスケジュールが急であると述べたところ、原告は、2.1申入れ以前から直雇用化の方針を決定していたと返答し、さらに、原告全体のスケジュールに沿って手続を進めており、同年4月1日実施から逆算すると、直雇用化に関する本人同意は同年2月末となる旨述べた。補助参加人は、2.16説明会での説明内容と同程度の内容を補助参加人に先に提示すべきではないか、直雇用化の方針が決定した同年1月26日より後にクボタ分会が結成されたにもかかわらず、同年2月1日の団体交渉申入れの際、直雇用が予定されている旨の話はなかったと述べたところ、原告は、補助参加人に対し、直雇用化の説明をする団体交渉日程を同年2月23日で提案したと返答し、直雇用化の対象者が全国で約1000名という規模からすると、大変な状況であって、同年4月1日実施というスケジュールも全社的に決定したものである旨述べた。補助参加人は、それにしては説明が不親切で、団体交渉の参加人数の調整のやり取りをしているときに、既に、2.16説明会での内容が決定していたのであれば、補助参加人に先に通知するのが当然ではないかと述べたところ、原告は、それは考えの違いで、自分たちはそういう考えは持っていないと返答した。

補助参加人が、直雇用化後の労働条件として、半年更新により2年で雇止め

となっているのは、原告全体の判断かと尋ねたところ、原告はこれを肯定した。補助参加人は、吉岡商会に雇用されている者の中には請負契約が締結されていた時代から働いてきた者もあり、こういった者は吉岡商会に常用雇用されていたのだから、2年間で雇止めになることには疑義がある旨述べた。これに対し、原告は、恩加島工場だけでなく、原告の全工場一律の条件を提示しているとし、さらに、①対象者には長期にわたって勤務している者もいるが、全員公平に面接や適性試験もなく、希望すれば直雇用化することにした、②原告の仕事量はアメリカの経済状況に相当程度依存しており、将来の予測が難しく、全員を一律で雇用するならば、有期雇用にせざるを得ない、③契約社員として採用した後、試験を受けて、期間従業員や正社員として採用されることもあると返答した。

原告は、これらのことは、2.16説明会で説明した旨述べたところ、補助参加人は、雇用条件は大変重要であるから、これらの内容を文書で提示するよう求めたが、原告は、2.16説明会でも具体的な質問を受けていることからして、理解していただいていると考える旨述べた。補助参加人は、2.16説明会で配付されたスペイン語訳の文書には、日本語で作成した文書と異なり、賃金は現在支払われている額を下回らない旨の記載がないことを指摘し、翻訳の関係で、組合員は労働条件を十分理解していないとして、訂正した文書を配付し、少なくとも、同年2月28日の申込期限を延期することを求めた。原告は、2.16説明会において、質問があれば個別に勤労課に来るよう説明しており、不明の点があれば、組合員以外の方も含めて勤労課で対応する旨返答し、スペイン語の訳がおかしかったのであれば、スペイン語について優先して対応する旨付け加えた。

補助参加人は、X1組合員の平成18年事故に言及し、事故のとき、ラインのスピードは誰が決めていたのか尋ねたところ、原告はX1組合員自身が決めていた旨回答し、補助参加人はこれに異を唱えた。原告は、このラインは自動車会社の組立ライン等とは異なり、作業者が止められるようになっており、当時は、吉岡商会の他の従業員が、前段階の処理後、半製品をラインに乗せ、これがX1組合員の所に流れていた旨述べ、さらに、事故以降は、半製品の落下を防止するガードを付け、半製品の引込みを自分で止める仕組みから、呼び込まなければ入って来ないように切り替えた旨述べた。補助参加人は、事故当時は半製品を早く引き込まねばならない状態であったとし、現在でも作業が前よりきつくなっている旨述べたのに対し、原告は、作業について問題があれば、リーダーに申し出るよう求めた。

補助参加人は直雇用化後の賃金水準の設定の交渉と就業規則の事前提示を求めたが、原告は、①賃金は、全員が従前の水準を下回らないように設定する、②就業規則は現在作成中であり、3月末に各従業員と労働契約を交わすまでに完成させる、③補助参加人と事前協議する時間も意思もない旨述べた。補助参加人は、本件従業員らは派遣労働者になった際に、生産手当の支払がなくなったために、賃金が下がっており、賃金水準の設定時にこのことを勘案するよう求めた。なお、上記③につき、原告は、原告が補助参加人と事前協議する意思がな

いと述べたのは、契約書及び就業規則の作成に関する事項についてであって、直雇用化後の賃金水準についてではない旨主張するが、前掲証拠によれば、原告は、補助参加人が賃金を交渉事項としたいと申し出たのに対し、時間的には間に合わないと思っていると述べ、その理由として、労働条件を早く提示しなければならないことを挙げるとともに、就業規則や契約書の内容に関する事前の情報開示も行う気はない旨述べているのであって、これらの原告の言動を踏まえると、前記③のとおり認定するのが相当である。

さらに、補助参加人が有給休暇の引継ぎについて質問すると、原告は、組合と吉岡商会との協議の状況を尋ね、有給休暇は引き継げないが、吉岡商会の対応を斟酌しながら、補助参加人に対し、何らかの連絡はする旨返答した。

最後に、補助参加人は次回日程を決めるよう提案し、直雇用化は原告の都合で決めたもので、原告ができるだけ派遣社員が不利益を受けないようにしているのは承知するが、現実に吉岡商会の従業員は不利益を被っているのだから、労働条件について協議を行うよう求めた。原告は、平成19年4月1日から直雇用化を行うから、今から協議しても時間的に間に合わないとして、同年4月までに団体交渉を行っても意味はなく、直雇用化以降に賃金についての交渉に応じる旨返答した。結局、第1回団体交渉では、次回団体交渉の日程は設定されなかった。

カ 同意書の提出

上記のクボタ分会のX1組合員ら8名のうちBを除く7名は、平成19年2月28日までに、2.16説明会において配付された原告からの採用申込みに対する「同意書」を、1名は同月21日付けで、6名は同月28日付けで提出した。なお、Bは同年2月から4月上旬にブラジルに帰国していたため、同年4月9日付けで「同意書」を提出した。

キ 平成19年2月28日付け申入れと原告の対応

補助参加人は、原告に対し、平成19年2月28日付け文書を送付し、再度、団体交渉を開催することを申し入れた。この申入書には、団体交渉議題として、①契約社員の就業規則、②有給休暇の引継ぎ、③4月以降の組合員の賃金、④契約社員の雇用期間の根拠と契約更新の具体的条件、⑤労働協約の締結、⑥その他と記載されていた。

これに対して原告は、同年3月5日付け文書を送付し、第1回団体交渉において、同年4月1日の直雇用化に向けて全社あげてぎりぎりの日程で作業を進めており、各対象者に労働条件を提示する関係からも現時点で労働条件を見直すことは考えられず、その結果、同年4月までに直雇用化について団体交渉を持つことは困難であることを説明したところであり、したがって、同年2月28日付け文書の①~④の議題について同年3月中に団体交渉を持つことは考えていないこと、組合員が直雇用化された段階で、この申入書の⑤の議題を含めて、団体交渉申入れがあれば、日程調整を行いたいこと、第1回団体交渉で説明したとおり、直雇用化の同意書を提出した組合員に対しては、同年3月半ば過ぎを目標に、直雇用化時の時給額を提示し、契約社員の就業規則を渡すための作

業を進めていること、直雇用化予定の者が、同年3月下旬に提示される雇用契約書に何らかの条件を付加することは認めないことを回答した。

ク 平成19年3月14日付け申入れと原告の対応

補助参加人は、原告に対し、平成19年3月14日付け文書を送付し、クボタ分会の組合員は、恩加島工場において原告の指示・命令のもとで就労していることから、原告は、労組法上の使用者であり、団体交渉応諾の義務を有しているところ、原告が職業安定法違反の状態を解消するために同年4月1日付けでの直雇用化を決定したことから少なくとも同年3月中に組合員の労働条件を決定しなければならなくなったことを受け、補助参加人が労使協議によって組合員の賃金・労働条件を決定する必要から団体交渉を申し入れたのに対し、原告が同年3月5日付け文書で同年3月中には応じないとして拒否したことは、直雇用化以降の組合員の労働条件を一方向的に決定し、組合員に押し付けるものであるとして抗議するとともに、同月19日に団体交渉を開催することを申し入れた。

この文書には、要求事項として、①不当労働行為について謝罪すること、②契約社員の就業規則案を組合に提示すること、③組合員の有給休暇を引き継ぐこと、④直雇用化以降の組合員の賃金形態を組合に提示し、その根拠を明らかにすること、⑤契約社員の雇用期間の根拠を明らかにし、契約更新の具体的条件を明らかにすること、⑥労働協約を締結すること、⑦外国籍組合員の居住権等基本的な生活権を保障すること、⑧その他と記載されていた。

これに対して原告は、同月16日付け文書を送付し、補助参加人は、直雇用化は職業安定法違反の状態を解消するためと決め付けているが、原告はそのようには考えておらず、直雇用化についても、団体交渉応諾義務があるとは考えていないと主張するとともに、再度、同年4月1日付けでの直雇用化の日程を動かさない以上、各対象者に労働条件を提示する必要があることから、現時点で労働条件を見直すことはできず、同年3月中に団体交渉を持つことは考えていない旨回答した。

ケ 平成19年3月23日付け申入れと原告の対応

補助参加人は、原告に対し、平成19年3月23日付け文書を送付し、組合員は偽装請負や違法派遣の形態で就労してはいたものの、雇用の期限の定めのない労働者であったことから、原告が組合員の雇用条件として、雇用期間6か月間、最多で3回更新という条件を提示したことについて、補助参加人が団体交渉でその理由を問い、雇用期限の撤廃を要求することは当然であり、直雇用化予定の組合員の労働条件は労使が話し合って決めるべきで、使用者が一方向的に押し付けるべきではないと主張し、原告が3月中は団体交渉に応じないとしたことに抗議するとともに、再度、団体交渉を申し入れた。

原告は、同月28日付け文書を送付し、原告は組合員が偽装請負又は違法派遣の状態では就労していたとは考えておらず、直雇用化予定の組合員の労働条件は労使が話し合って決めるべきであるとは考えていないとし、同月中の団体交渉申入れには応じられない旨回答するとともに、直雇用化後に団体交渉を申し入

れるよう求めた。

同年4月1日、原告は本件従業員らを雇用した。原告は、直雇用化が実施される同日以前に、補助参加人に対して、就業規則、契約社員労働条件通知書等の書類を提示しなかった。

コ 本件救済申立て

平成19年3月23日、補助参加人は大阪府労委に本件救済申立て(平成19年(不)第11号)を行った。

(4) 直雇用化実施後の団体交渉の開催状況等

ア 直雇用化の実施

平成19年4月1日、本件従業員らが直雇用化された。原告は、本件従業員らの時給を、吉岡商会が支給していた「生産手当」の額を考慮して算定し、決定したが、このことを補助参加人に通知しなかった。また、原告は、同年3月14日に契約社員の就業規則を本件従業員らに渡したが、補助参加人に対し、同日以降もこれを提示することはなかった。

原告全体で直雇用化された646名中、外国籍の者は65名で、全員が恩加島工場で就労していた者であった。また、吉岡商会から派遣されていた者で同年4月1日から直雇用化された者は22名であった。

イ 平成19年4月4日付け団体交渉申入れ

補助参加人は、原告に対し、平成19年4月4日付け文書を送付し、団体交渉の開催を申し入れた。この文書には、協議事項として、①労働協約の締結、②組合員の賃金形態、③組合員の雇用期間、④外国籍組合員の生活権、⑤労働災害防止対策と企業補償、⑥その他と記載されていた。

ウ 第2回団体交渉

平成19年4月19日、補助参加人と原告との間で第2回目の団体交渉が開催された。

補助参加人は、契約社員の就業規則には、「通算2年勤務した契約社員については、それ以上は契約更新を行わない。尚、契約社員から正規社員への登用は行わない」と記載され、期間従業員への登用について触れられていないことを質問したところ、原告は、①期間従業員に登用する試験を行うこと及び期間従業員には正規社員への登用試験を実施することを説明会の際に説明しており、それで十分と考えている、②期間従業員の採用数は、その時々々の事業動向により変わる、③期間従業員の雇用期間は、契約社員の勤務期間を通算し、最長で2年11か月である旨返答した。

補助参加人が契約社員の時給の根拠を質問したところ、原告は、直雇用化以前の派遣元会社に各人の時給額を尋ねた上で、平均値を1600円とし、平均値以上の人には直雇用以前の額を下回らないように設定した旨返答し、さらに、直雇用化以前に吉岡商会に雇用されていた者については、生産手当の額を考慮して設定した旨述べた。

補助参加人は2年で雇止めとすることは理不尽であるとして再考を求めたが、原告は2年で雇止めをすることはやむを得ないもので、理不尽とは考えて

いない旨返答した。

原告は労働協約の締結について、補助参加人から具体的な提案があれば協議する旨回答した。

エ その後の団体交渉の実施状況

上記の第2回団体交渉の実施以降、補助参加人と原告との間では、本件再審査申立てに係る結審時(平成21年6月5日)までの間に24回の団体交渉が開催された。

これらの団体交渉では、直雇用化された組合員の雇用期間のほか、労働災害や生活権の問題を含む契約社員の労働条件等について協議が持たれた。直雇用化された組合員の雇用期間については、24回の団体交渉を通じ継続して話し合われたが、組合員らの雇用期間については、最長で2年、すなわち21年3月末までとする原告の態度に変化はなかった。

オ 地位確認訴訟の提起等

平成20年9月30日、クボタ分会のX1組合員ら15名は、平成21年4月1日以降、原告との雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めて、大阪地方裁判所に民事訴訟を提起し、同年3月13日に10名の組合員が追加提訴した。当該事件は本件再審査申立てに係る審問終結日現在、同地裁に係属中である。

同年3月31日、クボタ分会の組合員と原告間の契約期間が終了した。

3 争点及び当事者の主張

(1) 本件団体交渉申入れに係る原告の使用者性(争点1)

(原告の主張)

ア 本件従業員らの直雇用化は、本件従業員らと吉岡商会との労使関係を原告が引き継ぐものではなく、あくまで、原告の示した契約社員の労働条件に同意する者について、派遣会社(吉岡商会)の従業員が、派遣会社を退職後、原告において契約社員として雇用するというものであり、原告と当該契約社員との間に労使関係が成立するのは平成19年4月1日以降のことである。

したがって、同日より前の未だ労使関係の生じていない原告と本件従業員らとの間において、「回復されるべき正常な労使関係」は存在せず、かかる当事者間においては、「正常な労使関係の回復」という労働組合法7条の趣旨に照らし、同条の「使用者」概念を拡張する根拠はない。

イ 原告は、平成19年3月28日と同月29日の両日に、約1時間15分にわたって、原告担当者らが、クボタ分会の分会長であるX1組合員ほか補助参加人組合員4名に対し、直雇用化に関する説明の機会を持っている。その中で、原告担当者は、X1組合員からの①契約社員労働契約書について吉岡商会の者ではなく原告の担当者と直接話をしたい旨、②直雇用化後の給料について尋ねたいことがある旨の申出に対し、①について、同年3月まではX1組合員らが吉岡商会の社員であるから、吉岡商会を通しての旨、②について、一人ずつ時間を取って話をすることはスケジュール的に厳しい旨を話した。これに対し、X1組合員は、①について、同年3月までは吉岡商会の社員であることは分かるが、直雇

用化に係る労働契約の締結は原告と交わすものであることを強調するとともに、②について、原告担当者と会って話したいという人がいたらどうしたらいいかと問い、原告は、これに応える形で、他の組合員3名に対し、X1組合員の通訳の下、担当者が説明を行う機会を設けた。以上によれば、前記①のやりとりから、X1組合員が同年3月末日までは原告と本件従業員らとの間に労使関係が存在しないことを認識していたことを前提とするものであり、このことは、原告の使用者性を肯定する本件命令の誤りを裏付けるものである。

(被告の主張)

労働組合法7条の使用者については、本件命令のとおり、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もまた雇用主と同視できる者として労組法上の使用者と解すべきである。本件において原告は、平成19年2月16日に2.16説明会を開催し、同月28日を提出期限とする「同意書」を配付しており、当該同意書を配布した時点で、本件従業員らにおいても、当該同意書を提出すれば約2か月後に原告の従業員となることが確実に上、クボタ分会の組合員7名は同月28日までに当該同意書を提出したから、原告は、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として、雇用主と同視できる者というべきである。

よって、原告の主張には理由がない。

(2) 本件団体交渉申入れに応じなかったことの不当労働行為該当性(争点2)

(原告の主張)

ア 原告の直雇用化後の労働条件に関する補助参加人と協議する姿勢の有無については、①原告は、2.7回答書で、平成19年2月23日に団体交渉を持ちたいと回答し、補助参加人の都合で開催日が同月26日になったこと、②実際に同月26日に第1回団体交渉が開催されたこと、③原告は第1回団体交渉における補助参加人の指摘を踏まえ、生産手当に係る労働条件の修正を行っていることからすれば、原告は、同年2月当時、補助参加人からの組合結成通知以前に作成済みであった直雇用化に向けてのスケジュールに従い、所要の手続を進める一方、可能な限り補助参加人からの団体交渉申入れに誠実に対応したといえることができる。

イ 原告が直雇用化後の労働条件を2.16説明会で初めて明らかにし、かつ、事前に補助参加人に何らの通知もしていなかったことについて。

直雇用化を希望する派遣社員は、同意書の提出後、平成19年3月14日に明示された労働条件通知書を受領の上、同月22日に渡された契約社員労働契約書に自署して、同月29日までに原告宛に提出することが必要とされていた。同年4月1日の直雇用化を実現するためには、労働条件通知書、契約社員労働契約書、契約社員就業規則・諸規程の各翻訳に要する時間やこれらの通知等の時間を考慮すると、同年3月2日までに労働条件を確定する必要があるが、2.16説明会より前の2.7回答書で直雇用化について記載しなかったのは、本件従業員らの派遣元である吉岡商会の理解を得る前に補助参加人に直雇用化を通知す

れば、吉岡商会の大きな反発を招き、同年4月1日からの直雇用化に大きな支障を生じる可能性が高く、吉岡商会に対する説明や説得を優先せざるを得ないと判断される状況にあったからであり、補助参加人に対する事前通知がなかったからとって、直雇用化後の労働条件について補助参加人と協議する姿勢を有していなかった訳ではない。

また、同年3月中に、原告が補助参加人に対し、労働条件の検討状況や将来的に見直しが可能かどうかについての一定の説明等を行わなかったとしても、不当労働行為該当性を根拠付ける理由にはならない。

ウ 平成19年3月28日及び同月29日に行われた原告担当者らのX1組合員ほか補助参加人組合員4名に対する説明によれば、原告が、補助参加人の納得を得るべくしかるべき説明をする措置を講じていたものである。

(被告の主張)

ア 原告が、直雇用化の労働条件を2.16説明会において初めて明らかにし、かつ、事前に補助参加人には何らの通知もしていなかったこと、重要な労働条件の変更に係る事項を交渉議題とする本件団体交渉申入れに対し、原告は、平成19年3月中に団体交渉を持つことは考えていないなどとして団体交渉を拒否したことからすれば、原告は、一貫して直雇用化後の労働条件について補助参加人と協議する姿勢を有していなかったことは明白である。

イ 原告は、平成19年3月28日及び同月29日に、原告担当者らがX1組合員らに対して直雇用化に関する説明をしたとして、誠実交渉義務違反は否定されるべきであると主張するが、このような説明があったとしても、当該やりとりが団体交渉として行われたものではなく、補助参加人に対してされたものでもないこと、X1組合員は、賃金について説明をするに際して特に自分の給与のことであるとの断りを入れており、当該内容が個人的なものであると理解されることから、X1組合員に対する原告担当者の説明は、本件における不当労働行為の成否に影響を与えるものではない。

(補助参加人の主張)

X1組合員が、平成19年3月28日及び同月29日に、原告担当者との間で原告が主張するようなやりとりをした事実はない。

(3) 本件に係る救済利益の存否(争点3)

(原告の主張)

原告と補助参加人との間で、第1回団体交渉(平成19年2月26日)以降、本件訴え提起日までに合計26回の団体交渉が行われ、その中で原告から交渉事項に関する詳細な説明も行われているから、正当な理由のない団体交渉拒否の再発危険性を指摘して救済利益を肯定する本件命令には理由がない。

(被告の主張)

原告と補助参加人との間の団体交渉では、平成21年4月以降にも、なお雇用期間等の問題について両者の間に妥協点を見出せておらず、直雇用化に係る問題は解決したとはいえない上、本件命令が、直雇用化前に団体交渉を開催する必要性が大きかったのに、本件団体交渉申入れに応じなかった原告の責任を明確にした

上で、その後の労使関係の運営において、適切な時期に団体交渉が実施されることを期するという観点からは、現時点でも、文書手交を命ずる利益は失われていないというべきである。

第3 当裁判所の判断

1 本件団体交渉申入れに係る原告の使用者性(争点1)

(1) 不当労働行為禁止規定(労組法7条)における「使用者」について、不当労働行為救済制度の目的が、労働者が団体交渉その他の団体行動のために労働組合を組織し運営することを擁護すること及び労働協約の締結を主目的とした団体交渉を助成することにあること(同法1条1項参照)や、団体労使関係が、労働契約関係又はそれに隣接ないし近似した関係をその基盤として労働者の労働関係上の諸利益についての交渉を中心として展開されることからすれば、ここでいう「使用者」は、労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的に該当するものの、雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者もまた、これに該当するものと解すべきである。

(2) 前記認定事実によれば、①クボタ分会の組合員は、いずれも平成18年9月1日の本件派遣契約締結前から長期間にわたり、原告の恩加島工場で吉岡商会の従業員又は派遣労働者として就労していたこと、②平成19年1月26日、原告は同年4月1日を目途に派遣労働者を直雇用化することを決定した上、恩加島工場で勤務している派遣労働者を派遣している各社に対して直雇用化の予定を通知するなどしたこと、③同年2月16日に開催された説明会において、原告は、本件従業員らに対し、直雇用化後の労働条件について説明するとともに、同月28日を提出期限として、直雇用化により原告の契約社員となることに同意する旨の「同意書」又は原告に入社しない旨の「回答書」を配布したこと、④クボタ分会のX1組合員ら8名のうち7名は、同年2月28日までに、前記「同意書」を提出したこと、⑤直雇用化に当たっては、面接や適性試験もなく、希望すれば原告の契約社員として採用されることとなっていたことが、それぞれ認められる。

これらの事実によれば、遅くとも本件団体交渉申入れが行われた同年2月28日、同年3月14日及び同月23日の各時点においては、原告は、近い将来においてクボタ分会の組合員らと労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する状態にあったものであり、当該時点において、労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者として、本件団体交渉申入れに応ずるべき労働組合法7条の使用者に該当していたものというべきである。

なお、この点につき、原告は、同年3月28日及び同月29日の両日にわたり、原告担当者らが、X1組合員らに対して直雇用化に関する説明の機会を持った際、X1組合員が、同月末日まで自身が吉岡商会の社員であって、原告との間に労使関係が存在しないことを認識していたとして、かかる事情を原告の使用者性を否定する根拠として援用するが、前記のとおり、労働組合法7条の使用者性は、雇用契約

上の労使関係が存在しないことを前提としてもなお認められる場合があり、本件も正にそのような場合に該当するのであるから、仮に原告主張に係る前記事情があったとしても、そのことをもって原告の使用可能性を否定する根拠にはならない。

2 本件団体交渉申入れに応じなかったことの不当労働行為該当性(争点2)

(1) 本件団体交渉申入れは、交渉議題を①契約社員の就業規則、②有給休暇の引継ぎ、③平成19年4月以降の組合員の賃金、④契約社員の雇用期間の根拠と契約更新の具体的条件、⑤労働協約の締結、⑥その他であり、いずれも直雇用化後のクボタ分会組合員の重要な労働条件に関するものである。また、同年2月26日の第1回団体交渉で、補助参加人が、直雇用化後の雇用期間につき、吉岡商会に常用雇用されていた者について半年更新により2年で雇止めになることに疑義がある旨述べていたことからすれば、補助参加人にとって、直雇用化後に雇用期間に関して従前と比較して不利益が生じ得ることが、重大な関心事となっており、この点について特に交渉する必要性に迫られていたものと認められる。そして、雇用期間等の労働条件については、直雇用化実施前の段階で、本件団体交渉申入れに係る交渉事項について団体交渉を開催する必要性は十分に高かったと認めることができる。

(2) 他方、本件団体交渉申入れに対する原告の態度は、前記認定事実のとおり、①平成19年2月1日の2.1申入れを受けた際、既に直雇用化の方針を決定していたが、これを補助参加人に対しては通知せず、②同月16日に開催された2.16説明会で本件従業員らに対して直雇用化後の労働条件を初めて明らかにしたが、同説明会の開催及びその内容について補助参加人に対しては事前に全く通知せず、③同月26日に開催された第1回団体交渉で、今から協議しても時間的に間に合わないとして同年4月までに団体交渉を行っても意味はないと述べ、④同年2月28日付け団体交渉申入れに対し、同時点で労働条件を見直すことは考えられず、同年3月中に団体交渉を持つことは考えていない旨回答したものであって、これら原告の一連の対応を全体的に観察すれば、原告は、直雇用化後における雇用期間等の労働条件について、直雇用化実施前に補助参加人と協議する姿勢を有していなかったものといわざるを得ない。

原告は、第1回団体交渉開催の事実とその経緯、平成19年4月1日の直雇用化を実現するためには同年3月2日までに労働条件を確定する必要があったこと、第1回団体交渉における補助参加人の指摘を踏まえて生産手当に係る労働条件の修正を行っていること等から、原告は直雇用化実施前に補助参加人と協議・調整する姿勢を有しており、かつ、同年3月中の団体交渉に応じなかったことには正当な理由があった旨主張する。しかしながら、まず、第1回団体交渉により顕在化した直雇用化に伴う問題点を踏まえて本件団体交渉申入れがされたことからすれば、第1回団体交渉を開催したからといって、前記判断を覆すものではないし、同年3月中の団体交渉に応じないことについての正当化理由になるものではない。次に、同年4月1日の直雇用化までの時間的制約については、このような時間的制約は原告が一方的に設定したもので、補助参加人との協議に基づくもので

はないこと、仮に原告主張の時間的制約の存在を認めるとしても、直雇用化実施までの団体交渉の時間が減少した大きな要因として前記①、②の原告の態度が挙げられること、使用者の団体交渉義務には、一般に、誠実に対応することを通じて合意達成の可能性を模索する義務(誠実交渉義務)が含まれることからすれば、仮に原告が同年3月中の労働条件変更の可能性が皆無であると考えていたとしても、前記のとおり、補助参加人において、雇用期間等の労働条件に係る交渉事項について直雇用化実施前の段階で団体交渉を開催する必要性が認められたことにも鑑み、原告としては、団体交渉において、当該労働条件の設定に至る検討状況や将来的な見直しの可能性等について、補助参加人の納得を得るための説明や資料提示をするべきであったというべきであること、以上の検討結果によれば、このような時間的制約をもって、原告が同年3月中の団体交渉に応じないことを正当化する理由にはならないというべきである。さらに、原告が第1回団体交渉における補助参加人の指摘を踏まえて生産手当に係る労働条件の修正を行っているとしても、前述のとおり、補助参加人が、特に直雇用化後に雇用期間について従前と比較して不利益が生じ得ることについて交渉する必要に迫られていたのであるから、原告が生産手当に係る労働条件の修正を行ったことを考慮したとしても、なお、原告には雇用期間等の労働条件に係る交渉事項について団体交渉に応じるべき義務があったといえるから、この点についての原告の主張には理由がない。

- (3) 以上によれば、原告の行為は、正当な理由なく、本件団体交渉申入れに係る団体交渉を拒んだものとして、労働組合法7条2号の不当労働行為に該当するというべきである。

なお、原告は、平成19年3月28日及び同月29日に原告担当者らがX1組合員ほか補助参加人組合員4名に説明を行ったことを主張するが、団体交渉とはいえない個別的な説明を行ったことは、上記判断を左右させる事情にはならないことは明らかであり、この主張を採用する余地はない。

3 本件に係る救済利益の存否(争点3)

原告は、現在に至るまで、本件団体交渉申入れの各時点において、自己が使用者に該当しないと主張し、かつ、本件団体交渉申入れに対し平成19年3月末日まで団体交渉に応じなかったことに正当な理由があったと主張しているが、これらの主張がいずれも認められないことは前述のとおりである。

そして、前記認定事実のとおり、直雇用化後の補助参加人と原告との間の団体交渉で、組合員の雇用期間等の問題について妥協点を見出せておらず、現時点でも、今後の原告と補助参加人との間の団体交渉に関し、原告が労働組合法7条の使用者性や同条2号の「正当な理由」について適切に判断することにより適切な時期に団体交渉が実施されることを期するという観点から、本件の救済方法として、本件不当労働行為に関する原告の責任を明確にした上で、原告に対し今後本件と同様の不当労働行為を繰り返さない旨の文書手交を命じる必要性(救済利益)があるというべきである。この点に関する原告の主張もまた、採用できない。

4 結論

よって、初審命令を相当と判断し、本件再審査申立てを棄却した本件命令は適法で

あり、原告の請求には理由がないから、これを棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 36 部