



## 命 令 書

大阪市北区

申立人 X  
代表者 代表 C

大阪市東住吉区

被申立人 Y 1  
代表者 代表取締役 F

東京都港区

被申立人 Y 2  
代表者 代表取締役 G

上記当事者間の平成18年(不)第58号及び同年(不)第62号併合事件について、当委員会は、平成20年2月13日の公益委員会議において、会長公益委員若林正伸、公益委員高階叙男、同浅羽良昌、同片山久江、同中川修、同西村捷三、同前川宗夫、同松尾精彦、同八百康子、同山下真弘及び同米澤広一が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人 Y 2 に対する申立ては棄却する。
- 2 被申立人 Y 1 に対する申立ては却下する。

### 事 実 及 び 理 由

#### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 Y 2 による申立人組合員の Y 1 への派遣契約の解除について及び同人の雇用契約の継続等を交渉事項とする誠実団体交渉応諾
- 2 Y 1 による申立人組合員の同社への派遣契約の解除についてを交渉事項とする団体交渉応諾

#### 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①被申立人 Y 2 が申立人組合員の雇用契約の変更等に関する団体交渉に2回応じたものの、3回目の団体交渉申入れに応じず、その後、3回目の団体交渉に応じたが、誠実に対応しなかったこと、②被申立人 Y 1 が申立人組合員についての派遣契約の解除に関する団体交渉に応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為に該当するとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y 2 (以下「Y 2」という。)

は、肩書地に本社を置き、電気通信業に関するコンサルティング、一般労働者派遣事業及び有料職業紹介事業等を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約65名である。

イ 被申立人 Y 1 (以下「Y 1」という。)は、肩書地に本社を、堺市中区等に事業所を置き、電気通信設備工事及び電気配線工事の設計、施工及び請負等を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約150名である。

ウ 申立人 X (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、アルバイト、派遣労働者及びパートタイム労働者等によって組織される労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約70名である。

### (2) 本件不当労働行為救済申立てに係る経緯について

ア 平成15年8月、 J (以下、組合に加入する前も含めて「 J 組合員」という。)は、Y 2に雇用され、 Y 1 深井工事事務所(堺市)に派遣された。なお、 J 組合員とY 2との間の雇用契約は、2か月又は3か月毎に更新されており、同16年5月までの期間とそれ以降同18年11月30日までの期間において、同工事事務所において、 J 組合員が従事する業務は異なるものであった。

(甲16、乙6、丙5)

イ 平成18年9月19日付けで、 J 組合員とY 2は、同年10月1日から同年12月31日までの期間、 J 組合員を Y 1 深井工事事務所に派遣し、設計図面の作成に従事すること等を内容とする雇用契約(以下「本件雇用契約」という。)を締結した。

(甲A4、甲B1)

ウ 平成18年10月12日、Y 2は、 J 組合員に対し、 J 組合員の Y 1 への派遣期間を同年11月30日までとする旨通告した(以下「10.12通告」という。)

(丙5)

エ Y 2 を被申立人とする不当労働行為救済申立てについて

(ア) 平成18年10月16日、組合は、Y 2 に対し、 J 組合員が組合に加入したことを通告し、その後、本件不当労働行為救済申立てまでの間に、以下のとおり、組合と Y 2 との間で J 組合員の派遣期間を短縮した理由等を協議事項とする団体交渉（以下「団交」という。）が開催された。

a 平成18年10月26日 第1回団交（以下「10.26団交」という。）

b 平成18年11月10日 第2回団交（以下「11.10団交」という。）

（丙5）

(イ) 平成18年11月16日、組合は、Y 2 に対し、「組合員 J に対する、派遣先の解約理由について」等を協議事項とする団交を文書により申し入れた（以下「11.16団交申入れ」という。）が、同月21日、Y 2 は、これに応じない旨回答した。

（甲B5、甲B6、丙5）

(ウ) 平成18年12月5日、組合は、Y 2 を被申立人として、当委員会に対し、11.16団交申入れに Y 2 が応じないことが不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て（平成18年(不)第62号事件。以下「18-62事件」という。）を行い、この事件は、後記オ(ウ)記載の平成18年(不)第58号事件（以下「18-58事件」といい、18-58事件と18-62事件を併せて「本件申立て」という。）に併合された。

(エ) 平成18年12月28日、組合と Y 2 との間で、 J 組合員の雇用契約の継続等を協議事項とする団交（以下「12.28団交」という。）が開催された。

12.28団交が開催されたことに伴い、組合は、当委員会に対し、12.28団交における Y 2 の対応が不誠実である旨及び請求する救済内容を「被申立人は、申立人組合の組合員 J 氏に対する派遣先の解除理由、及び2006年12月20日付要求書（後記第4.1(1)カ(イ)記載の「12.20要求書」）に基づく団体交渉を申立人組合と誠意を持って行え、との命令を求める」とする旨記載した準備書面を提出した。

（甲B10、丙1、丙5）

オ Y 1 を被申立人とする不当労働行為救済申立てについて

(ア) 平成18年11月4日、組合は、Y 2 及び Y 1 に対し、「組合員、 J に対する、退職勧奨理由について」を協議事項とする団交を申し入れた（以下「11.4団交申入れ」という。）が、 Y 1 はこれに対し何ら対応しなかった。

（甲A1）

(イ) 平成18年11月10日、組合は、 Y 1 に対し、「 Y 2

の従業員である、当組合員 J 氏に対する派遣契約解除理由及びその関連事項について」を協議事項とする団交を申し入れた（以下「11.10 団交申入れ」という。）が、同月15日、Y1 は、これに応じない旨回答した。

（甲A2、甲A3）

（ウ）平成18年11月20日、組合は、Y1 を被申立人として、当委員会に対し、11.4 団交申入れ及び11.10団交申入れに Y1 が応じないことが不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て（18-58事件）を行った。

### 第3 争 点

1 Y2 の、J 組合員の雇用契約の変更等に関する団交における対応は、不誠実団交に当たるか。

#### （1）申立人の主張

Y2 は、10.26団交及び11.10団交において、J 組合員の Y1 深井工事事務所への派遣期間を短縮した理由について明確な説明をせず、派遣先である Y1 を団交に出席させる等の説明努力も行っていないのにもかかわらず、組合の11.16団交申入れを拒否した。

また、12.28団交において、J 組合員の雇用契約の継続等が協議事項となったが、Y2 の回答は不十分なものであった。

したがって、J 組合員の雇用契約の変更等に関する団交におけるY2 の対応は不誠実なものであり、労働組合法第7条2号に該当する不当労働行為である。

なお、11.10団交の後、Y2 が J 組合員に紹介した新たな派遣先は、J 組合員の勤務時間に関する一切の配慮を行わない形式的なものであった。

#### （2）被申立人Y2 の主張

Y2 が11.16団交申入れに応じなかったのは、10.26団交及び11.10団交において、組合に対し、J 組合員の派遣期間を短縮した理由を十分に説明し、J 組合員の新たな就業機会の確保に取り組む旨を繰り返し伝えており、派遣期間を短縮した理由や J 組合員の就業機会の確保等の事項に関して、これ以上の説明を行う必要性が存在しないためである。

また、Y2 は、J 組合員に対し新たな派遣先を3か所紹介するとともに、12.28 団交において、11.16団交申入れに記載された協議事項も含めて組合の要求に回答しており、12.28団交におけるY2 の対応には不誠実な点は存在しない。

したがって、J 組合員の雇用契約の変更等に関する団交におけるY2 の対応は、誠実なものであり、不当労働行為に当たらない。

なお、組合は、J 組合員に対する新たな派遣先の紹介が形式的である旨主張するが、Y2 は、賃金等について本件雇用契約と同じ水準のまま、堺市内において午

後5時より多少遅い時間を終業の時間とする派遣先、又は、大阪市内において午後5時を終業の時間とする派遣先を紹介することは困難であり、可能な限り条件の良い派遣先を紹介したのであり、形式的な紹介を行ったわけではない。

2 Y1は、「J組合員の派遣契約解除理由及びその関連事項について」等を協議事項とする団交について、「使用者」に当たり、団交応諾義務があるか。

(1) 申立人の主張

組合は、Y1に対し、11.4団交申入れ及び11.10団交申入れを行ったが、Y1はこれに応じなかった。これは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、Y1は、J組合員はY2に雇用されており、Y1とは何らの雇用関係にはなく、雇用主ではないY1は団交の当事者とならない旨主張するが、朝日放送事件最高裁判所判決（平成7年2月28日。以下、「朝日放送事件判決」という。）が示すとおり、派遣労働において、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、決定できる地位にある場合には、その限りにおいて、派遣先事業者は、労働組合法第7条の「使用者」に当たると解するのが相当であるとされ、滋賀県労働委員会平成16年(不)第4号 Z1 事件命令（平成17年4月1日。以下「Z1 事件命令」という。）は派遣先事業者に対し団交応諾を命じているところ、本件においては、派遣契約の解除、すなわち J 組合員の解雇の決定は派遣先の Y1 が行い、派遣元の Y2 に通告しており、派遣先の Y1 以外、派遣契約の解除についての具体的回答能力とその決定権限はない。

また、Y1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（以下「労働者派遣法」という。）に基づく直接雇用義務を免れるために、J 組合員の派遣契約を解除しており、11.10団交申入れにおける協議事項である「関連事項」には、直接雇用問題が含まれる。

したがって、Y1は労働組合法第7条の「使用者」に当たる。

(2) 被申立人 Y1 の主張

ア J 組合員はY2に雇用されており、Y1とは何らの雇用関係にはなく、雇用主ではないY1は団交の当事者とならない。

イ この点、組合は、朝日放送事件判決及び Z1 事件命令から、Y1が労働組合法第7条の「使用者」に当たる旨主張する。

しかしながら、朝日放送事件判決は、下請会社の労働者が加入する労働組合が当該労働者の労務先である民間放送会社に対して団交応諾を求めた事案についてのものであって、派遣労働者が加入する労働組合と派遣先事業者との間の団交が問題となった事案についてのものではなく、労働者派遣法が制定・施行される前

の事案についてのものであり、その射程が及ぶものでないことは明らかである。

また、仮に朝日放送事件判決の規範に当てはめ、勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等に関する限り、団交すべき義務が認められるとしても、本件において、J 組合員に関する賃金・労働時間等の基本的労働条件は全て派遣元 Y 2 との雇用契約で定まるのであって、Y 1 には基本的労働条件について、団交応諾義務がないことは明らかである。そして、組合が Y 1 に対して申し入れた団交事項は、「組合員、 J に対する、退職勧奨理由について」及び「 Y 2 の従業員である、当組合員 J に対する派遣契約解除理由及びその関連事項について」であり、Y 1 が J 組合員に対して退職勧奨を行った事実はなく、派遣期間の短縮は Y 1 と Y 2 との間の合意により決まるものであり、Y 1 が決定するものではなく、Y 1 と Y 2 との間には派遣先事業者と派遣元事業者という以外に特段の関係はないことからすると、Y 1 に使用者性が認められる余地はない。

さらに、Z 1 事件命令は、派遣労働者が派遣元事業者から解雇された場合に解雇問題について判断されたものであって、本件とは、事案が異なるものである。

ウ なお、組合は、団交事項に Y 1 における J 組合員の直接雇用の問題が含まれる旨、又は、Y 1 が J 組合員を直接雇用する義務を負う旨主張する。

しかしながら、そもそも、J 組合員の雇用に関する問題は団交事項として挙げられておらず、直接雇用に関する問題が団交事項に含まれるとしても、雇用契約が存在しない場合において、特定の労働者を新規に雇用するか否かは、使用者が自由に決めることができる問題である。

また、雇用契約の申込義務（労働者派遣法第40条の5）が認められるためには、「同一の業務」について、3年間を超えて労働者派遣を受け入れることが必要であるが、J 組合員は、平成15年8月から同16年5月までは、光ファイバー（以下「光」という。）のアクセス工事に関する施工管理システムの投入業務や最終試験成績表の作成業務に従事し、その後、同18年11月まで光のアクセス工事に関する竣工図面作成業務に従事したのであり、施工管理システムの投入業務及び最終試験成績表の作成業務と竣工図面作成業務とは、内容も大きく異なり、指揮命令系統も異なるものであり、両者の業務は「同一の業務」ではない。次に、「同一の業務」に従事させるために労働者を雇い入れようとする必要があるが、同18年11月4日又は同月10日、Y 1 は「同一の業務」に従事させるために労働者を雇い入れようとしておらず、J 組合員とは別の労働者に応援に来てもらっていたが、これは限定的な期間についてのものであり、J 組合員が行うことの

できないメタルのアクセス工事に関する竣工図面作成業務に従事するためであり、「同一の業務」に従事させていたわけではない。

エ したがって、Y1 は、労働組合法第7条の「使用者」に当たらず、Y1 が11.4団交申入れ及び11.10団交申入れに応じなかったことは、不当労働行為に当たらない。

#### 第4 争点に対する判断

1 争点1 (Y2の、J組合員の雇用契約の変更等に関する団交における対応は、不誠実団交に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア Y1 深井工事事務所における光のアクセス工事に関する業務概要

Y1 は、Z2 (以下「Z2」という。) がZ3 (以下「Z3」という。) から受注したサービス総合工事(光回線、メタル回線等の通信線についての通信設備工事一般のことをいい、ユーザ工事とアクセス工事とがある。)を、さらにZ2 から発注を受けて、行っており、Y1 深井工事事務所では、このうち、堺エリアのサービス総合工事の統括をしている。

同工事事務所では、アクセス工事 (Z3 の各電話局から電柱までの間の通信線の敷設・移設・保守を行う屋外工事のこと) に関する業務を、次のとおり区分している。

| 区分 | 処理期日 | 業務内容                   |
|----|------|------------------------|
| 設計 | 日々処理 | ①受注                    |
|    |      | ②現地調査                  |
|    |      | ③設計成果品の作成              |
|    |      | ④設計EDI (NTTへの報告)       |
| 施工 | 日々処理 | ①設計成果品の受領 (設計者⇒施工部門)   |
|    |      | ②材料要求・受払い処理            |
|    |      | ③施工班への手配               |
|    |      | ④工事実施                  |
|    |      | ⑤工事完了日報の受領 (作業責任者⇒工事長) |
|    |      | ⑥工事日報の点検 (出来高・使用材料等)   |
|    |      | ⑦材料の集計                 |
|    |      | ⑧施工記録写真の整理・点検          |
|    |      | ⑨完成図の作成 (出来高図)         |
|    |      | ⑩完成資料等の点検 (工程・材料・完成図)  |

|  |            |                                 |
|--|------------|---------------------------------|
|  |            | ⑪ E D I 処理（工程と材料⇒N T Tへ報告）      |
|  |            | ⑫ 共架申請関連図書作成（関西電力柱に関わる提出書類作成業務） |
|  | 月末竣工<br>処理 | ⑬ 設備記録図・写真の手配整理・マネージャ指示書        |
|  |            | ⑭ 最終試験成績表                       |
|  |            | ⑮ 屋外線張替え調書                      |
|  |            | ⑯ 社内検査資料作成・オプトス業務の手配            |

（乙4、乙6）

イ J 組合員の業務について

（ア）平成15年8月から同16年5月までの期間、J 組合員は、Y1 深井工事事務所において、光のアクセス工事に関する施工管理システムの投入業務及び最終試験成績表の作成業務に従事した。施工管理システムの投入業務とは、光ケーブルを何メートル敷設したか等の完成出来高の数値をパソコンに投入する業務（前記アの「⑪ E D I 処理」に該当）であり、最終試験成績表の作成業務とは、最終試験のデータをパソコンに投入する等をして、最終試験成績表を完成させる業務（前記アの「⑭ 最終成績表」に該当）のことである。

（乙6）

（イ）その後、平成18年11月まで、J 組合員は、Y1 深井工事事務所において、光のアクセス工事に関する竣工図面作成業務に従事した。竣工図面作成業務とは、設計図と実際に行った工事の内容とを照らし合わせて、工事の内容に合わせて設計図を修正して、竣工図面を作成する業務（前記アの「⑥ 工事日報の点検」及び「⑨ 完成図の作成」に該当）である。

なお、施工管理システムの投入業務及び最終試験成績表の作成業務における指示系統と竣工図面作成業務における指示系統とは異なるものであり、平成15年8月から同16年5月までの期間において J 組合員に指示を与えた社員と同16年5月から同18年11月までの期間において J 組合員に指示を与えた社員とは、異なる社員であった。

また、J 組合員は、Y1 からの指示により、自らの履歴書を書いたことがあった。

（乙6、証人 L ）

ウ J 組合員の苦情について

平成18年8月頃、J 組合員は、Y2 に対し、Y1 において、J 組合員が他の派遣労働者をいじめていると思われるので何とかしてほしい旨を申し出た。これを受けて、同月、Y2 は、Y1 に対し、J 組合員はいじめをしていない旨述べており、この点に対し十分留意されたい旨申し入れた。

なお、Y1 は、Y2 から Y1 に派遣されている労働者に対して、苦情の処理方法及び連絡体制等についての説明等を行っていない。

(丙5、証人 J 、証人 L 、証人 M )

エ J 組合員の派遣期間の短縮について

(ア) 平成18年9月、Y2 と Y1 は、同年10月1日から同年12月31日までの期間、Y2 が J 組合員を含む合計2名の労働者を Y1 に派遣し、設計図面の作成等に従事させること等を内容とする労働者派遣契約（以下「本件派遣契約」という。）を締結した。

なお、本件派遣契約において、労働者の就業時間は午前9時から午後5時までとされた。

また、本件派遣契約には、「苦情処理細目」及び「個別契約中途解除項目」と題して、次のような記載がある。

「 苦情処理細目

1. 目的

(略)

2. 苦情の申し出を受ける者

(略)

3. 苦情処理方法及び連絡体制等

(1) 甲 ( Y1 ) の苦情受付者が、派遣社員から苦情の申出をうけたときは、ただちに派遣先責任者に連絡することとし、当該派遣先責任者が中心となり誠意をもって遅滞なく当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣社員に通知することとする。

(2) 乙 ( Y2 ) の苦情受付者が派遣社員から苦情の申出を受けたときは、ただちに派遣元責任者に連絡することとし、当該派遣元責任者が中心となり誠意をもって遅滞なく当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣社員に通知することとする。

(3) 甲 ( Y1 ) 及び乙 ( Y2 ) は、派遣社員からの苦情が、自らの責任でその解決が容易であり即時に処理した苦情の他は、相互に遅滞なく通知するとともに、甲 ( Y1 ) 及び乙 ( Y2 ) の責任者が密接に連絡調整を行いつつその解決を図ることとする。

4. 苦情処理方法の説明

甲 ( Y1 ) は、派遣社員の受入れに際して苦情の処理方法を派遣社員に説明する。

5. 管理台帳への記載

(略)

」

「 個別契約中途解除項目

1. 目的

(略)

2. 中途解除の事前申し入れ

甲（ Y 1 ）は、専ら甲（ Y 1 ）に起因する事由により、個別契約の途中解除を行おうとする場合には、乙（ Y 2 ）の合意を得ることはもとより、あらかじめ1ヶ月程度以上の猶予期間をもって乙（ Y 2 ）に解除の申し入れを行うこととする。

3. 就業機会の確保

(略)

4. 損害賠償等に関わる適切な措置

(略)

」

(乙 1)

(イ) 平成18年9月19日付けで、 J 組合員と Y 2 は、本件雇用契約を締結した。

本件雇用契約において、 J 組合員の就業時間は午前9時から午後5時までとされた。

(甲 A 4、甲 B 1)

(ウ) 平成18年10月11日、 Y 1 は、 Y 2 に対し、光関係の業務の発注量が減少したとして、 J 組合員の派遣期間を同月31日までとしたい旨通告した。

そこで、同月11日、 Y 2 の担当者が、 J 組合員に対し、 Y 1 への派遣期間を短縮したい旨通告したところ、 J 組合員は、これに同意しなかった。

同日、 Y 2 は、 Y 1 に対し、 J 組合員の派遣期間を同年11月30日までとするよう求め、 Y 2 と Y 1 は、本件派遣契約を変更して、 J 組合員の Y 1 への派遣期間を同年10月1日から同年11月30日までとする旨合意した。

(乙 2、丙 5)

(エ) 平成18年10月12日、 Y 2 は、 J 組合員に対し、 J 組合員の Y 1 への派遣期間を同年11月30日までとする旨の10.12通告を行った。

(丙 5)

オ J 組合員の派遣期間の短縮後の経緯について

(ア) 平成18年10月16日、組合は、 Y 2 に対し、 J 組合員が組合に加入したことを通告するとともに、「組合員、 J に対する、退職勧奨について」を協議事項として、団交を申し入れた。

(甲 B 3)

(イ) 平成18年10月26日、組合とY2との間で、10.26団交が開催された。

この団交において、組合が、J組合員の派遣期間を短縮した理由についての説明を求めたところ、Y2は、① Y1における光の線路業務が減少しているためである旨、② J組合員が時間外労働や休日労働に対応できないし、これまでも行っていないためである旨述べた。

組合がJ組合員の派遣期間を短縮した理由について納得することができない旨及び派遣期間を短縮する対象者を見直してほしい旨述べたところ、Y2は、派遣期間を短縮する対象者を見直すことができるかどうかについて、Y1と協議した上で回答する旨述べた。

(丙5、証人 J )

(ウ) 平成18年10月27日、Y2の大阪支店長である M (以下「M支店長」という。)は、Y1代表取締役である F (以下「F社長」という。)と協議(以下「10.27協議」という。)を行い、M支店長が派遣期間を短縮する対象者をJ組合員以外の者とするのが可能かどうかの確認を行ったところ、F社長は、J組合員の派遣期間を短縮した理由は、Y1における光のアクセス工事に関する業務量の減少だけではなく、J組合員の担当業務を他の工事事務所に集約するためであり、派遣期間を短縮するべき対象者を他の者とするのは困難である旨述べた。

(乙6、丙5)

(エ) 平成18年10月31日付けで、Y2は、組合に対し、「Jさんの派遣期間の短縮について」と題して、次の内容の文書(以下「10.31文書」という。)を送付した。

「 Jさんの派遣期間の短縮について

確認事項

Jさんの退職についてOクリアして派遣元で1名の選定が可能か。

確認内容

前回団体交渉内容を踏まえ、派遣先の経営責任者である社長に派遣期間の短縮の件について確認した。

社長によれば、派遣先の経営状況は、2期連続の赤字でこのままでは会社の存続さえ危ぶまれる状況で、今年度の黒字化が絶対的な命題であり、不転の決意で、あらゆる経費削減に積極的に取り組んでいる。人の面でも本社からの出向者を含めて24名削減、派遣2名の削減をまず実施して、今後も必要に応じて合理化を推進せざるを得ない状況にある。

派遣先の経営責任者からの確認結果により、Jさんについて派遣期間の短縮理由等前回交渉時に当社が把握していた事実と異なり、Jさんの担当業務

が他工事センタへの集約によりほとんどなくなるという事実が判明し、派遣先の経営状況等から施策推進について理解できることから、以下のとおり、Jさんの派遣期間短縮を実施したいので理解願いたい。

① Jさんの派遣期間短縮理由は堺エリアの光線路工事量減少に伴い、Jさんの担当業務（工事図面作成業務）が11月から他工事センタに集約される予定であり、業務が、緊急性のあるものを除いて、なくなるためである。

深井工事センタの工事図面作成業務は社員1名（兼担）、派遣2名（専担）が担当しており、集約後12月からは社員1名で対応していく。（11月は③参照）

② Jさんに他の人の業務を融通する点も検討したが、工事量との兼ね合いで他の人の業務も12月末までで終了する可能性があること及び融通した人が派遣期間が短縮になることで今回のJさんと同様の問題が発生することから集約業務を担当している人の派遣期間が短縮される方が納得が得られやすいし派遣先の意向も担当業務による割り切りである。

③ Jさんは業務だけでいうと10月末までの派遣期間に変更しても支障はなかったが、明示書の派遣期間の30日以上のお猶予期間との関係で11月末までと予定しているので11月は集約されずに残る緊急対応の図面作成業務を担当してもらうこととなる。

④ Jさんの新たな就業機会の確保に努めることとするが派遣先では派遣業務は更に減ることはあっても新たな就業機会はないので、派遣元として他の派遣先の紹介に努力したい。

但し、明示書のとおり12月末までの雇用期間があるので新たな就業機会の確保ができなかった場合には休業手当を支払うこととする。」

（甲B7）

（オ）平成18年11月4日、組合は、Y2及びY1に対し、「組合員、Jに対する、退職勧奨理由について」を協議事項として、団交を申し入れた。

（甲B4）

（カ）平成18年11月10日、組合とY2との間で、11.10団交が開催された。

この団交において、Y2は、10.31文書の内容を述べた上で、① J組合員の派遣期間を短縮した理由はY1における光のアクセス工事に関する業務量が減少し、J組合員の従事する業務がY1の他の工事事務所に集約されるためである旨、② J組合員の派遣期間の短縮は整理解雇とは異なる旨、③ Y1に対し団交への出席を求める意向はない旨、④ Y1に対しJ組合員の派遣の継続を求める意向はない旨、を述べた。

(丙5)

(キ) 平成18年11月14日、 J 組合員と M 支店長は、 J 組合員の新たな派遣先についての協議を行い、 M 支店長は、 J 組合員に対し、下記のような内容の雇用契約を締結することを提案したが、 J 組合員は、終業の時間に無理があるとして、これを断る旨述べた。

なお、 J 組合員は堺市在住であり、11.10団交において、組合は、 J 組合員が勤務できる条件として、大阪市内であれば午後5時を終業の時間とする就業場所である旨述べていた。

Y2は、 J 組合員が断った後、下記の就業場所に J 組合員とは別の労働者を派遣した。

|      |                  |
|------|------------------|
| 就業場所 | Z3 本社(大阪市)       |
| 業務内容 | 営業補助、一般事務、データ投入等 |
| 就業時間 | 午前9時から午後5時30分まで  |

(丙2、丙5、証人 J 、証人 M )

(ク) 平成18年11月16日、組合は、Y2に対し、「①組合員 J に対する、派遣先の解約理由について」、「②組合員 J の雇用契約の変更について」を協議事項として、11.16団交申入れを行った。

(甲B5)

(ケ) 平成18年11月21日、Y2は、組合に対し、「団体交渉申入書に対する回答について」と題する下記の文書(以下「11.21回答書」という。)を送付した。

「 団体交渉申入書に対する回答について

貴労働組合から2006年11月16日付けをもって通知のあった団体交渉申入書に対し以下のとおり回答いたします。

記

本件については、これまでの2回の団体交渉で十分説明し議論がなされているものと考えております。また、新たな事実等に基づく具体的な指摘もないことから団体交渉は必要ないものと考えております。

(以下略)

」

(甲B6)

(コ) 平成18年11月22日、 J 組合員と M 支店長は、 J 組合員の新たな派遣先についての協議を行い、 M 支店長は、次のような内容の雇用契約を締結することを提案したが、 J 組合員は、終業の時間が遅いとして、これを断る旨述べた。

なお、Y2は、 J 組合員が断った後、下記の就業場所に J 組合員とは別

の労働者を派遣した。

|      |                 |
|------|-----------------|
| 就業場所 | Z 4 (大阪市)       |
| 業務内容 | 一般事務、データ投入等     |
| 就業時間 | 午前9時から午後5時30分まで |

(丙3、丙5、証人 M )

(サ) 平成18年12月5日、組合は、当委員会に対し、18-62事件を申し立てた。

カ 12.28団交までの経緯について

(ア) 平成18年12月18日、J 組合員とY2のM支店長は、J 組合員の新たな派遣先についての協議を行い、M支店長は、次のような内容の雇用契約を締結することを提案したところ、J 組合員は、紹介された派遣先は午後5時30分の終業であり、子どもの迎えに間に合わないとして、これを断る旨述べた。

なお、就業場所における就業部署は、同年11月14日にM支店長がJ 組合員に対し提案した部署とは異なる部署であった。また、Y2は、J 組合員が断った後、下記の就業場所にJ 組合員とは別の労働者を派遣した。

|      |                 |
|------|-----------------|
| 就業場所 | Z 3 本社 (大阪市)    |
| 業務内容 | 一般事務、データ投入等     |
| 就業時間 | 午前9時から午後5時30分まで |

(丙4、丙5、証人 J 、証人 M )

(イ) 平成18年12月20日、組合は、Y1 及びY2に対し、「要求書」と題して、下記の文書（以下「12.20要求書」という。）を送付するとともに、同文書記載の内容を協議事項とする団交を申し入れた（以下「12.20団交申入れ」という。）。

「 要求書

当組合員 J さんの契約途中解雇の原因は、派遣先会社 Y1 にある。その理由については、団体交渉拒否をされているので直接説明を受けていない。当組合は、派遣元 Y2 からの回答では納得がいかず、不当な解雇であると判断している。よって、以下の要求を両社に行う。

記

- 1、両社に対して、J さんの雇用契約を継続すること。
- 2、両社に対して、12月1日以降の Y2 の自宅待機指示について、完全に給与補償を行うこと。
- 3、 Y2 は、J さんの新たな派遣先を紹介するとしてきたが、形式的紹介をやめること。すでに J さんが述べている条件、母子家庭のため小学校2年生の子供さんの学童保育終了時間(午

後6時)に迎えが可能な終業時間の条件を満たすこと。現在まで勤めてきた  
Y1 の職場が一番良いという事を配慮した元職復帰も含めた紹介をすること。

4、両社に対して、Jさんの雇用問題が解決するまでの給与保障をすること。」  
(甲B8)

(ウ)平成18年12月28日、組合とY2との間で、12.28団交が開催された。

この団交において、Y2は、12.20要求書に対し、① J 組合員が就業可能な条件で派遣先を探すことは困難であり、同19年1月以降 J 組合員との間に雇用契約を締結することができない旨、② J 組合員に同18年12月分の休業補償として同月分給与の6割相当額を支払う旨、③ J 組合員に対する新たな派遣先の紹介は形式的なものではなく、Y1からの新たな派遣要望や依頼がないため J 組合員を Y1 に派遣することもできない旨、④同19年1月以降は、J 組合員と雇用契約を締結する意思がなく、J 組合員に同月以降の給与を支払う、又は、補償を行う考えがない旨、述べた。

これに対し、組合は、①Y2が J 組合員に紹介する派遣先について、就業時間を短縮してもらいたい旨、② J 組合員が就業可能な条件で派遣先を探してもらいたい旨、③ Y1 が J 組合員が従事していた業務について新たな労働者を従事させているかどうか確認してもらいたい旨述べたところ、Y2は、①派遣先での就業条件に関して派遣元の要望が通ることは少ない旨、② J 組合員が就業可能な条件で派遣先を探すことは困難であり、現時点で紹介できる派遣先はない旨、③ Y1 で新規採用があったかどうかについて確認する旨述べた。

なお、12.28団交後、Y1は、Y2に対し、J 組合員が従事していた業務について、新規に派遣を受け入れていない旨回答し、Y2は、組合に対し、同回答を通知した。

また、Y2は、J 組合員に対し、同18年12月分の休業補償として同月分給与の6割相当額を支払った。

(丙1、丙5、証人 J、証人 M)

(2) Y2の、J 組合員の雇用契約の変更等に関する団交における対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 10.26団交及び11.10団交等におけるY2の対応について

(ア) J 組合員の派遣期間を短縮した理由に関するY2の対応

前記(1)オ(イ)から(カ)までの認定のとおり、①Y2は、10.26団交において、J 組合員の派遣期間を短縮した理由は、Y1における光の線路業務が減少

しているため、並びに J 組合員が時間外労働や休日労働に対応できないし、これまでも行ってないためである旨述べるとともに、組合の派遣期間を短縮する対象者の見直しの要望に応じて、これができるかどうかについて Y 1 と協議する旨述べたこと、②10.27協議において、Y 2 が、Y 1 に、派遣期間を短縮する対象者を J 組合員以外のものとするのが可能かどうかの確認を行ったところ、Y 1 は、J 組合員の派遣期間を短縮した理由は、Y 1 における光のアクセス工事に関する業務量の減少だけではなく、J 組合員の担当業務を他の工事事務所に集約されるためであり、派遣期間を短縮するべき対象者を他の者とするのは困難である旨述べたこと、③平成18年10月31日、Y 2 は、10.27協議の結果を踏まえ、組合に対し、J 組合員の派遣期間を短縮した理由及び今後の Y 2 の対応等を記載した10.31文書を送付したこと、④Y 2 は、11.10団交において、J 組合員の派遣期間を短縮した理由は J 組合員が他のセンターに集約される業務に従事しているためである旨、Y 1 に団交への出席を求める意向はない旨及び Y 1 に対し J 組合員の派遣の継続を求める意向はない旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

以上の事実からすると、Y 2 は、組合に対し、10.26団交で J 組合員の派遣期間の短縮理由に関して一定の説明を行った上で、J 組合員以外の者の派遣期間を短縮することが可能かどうかなどについて10.27協議において Y 1 に確認を行い、その結果を踏まえて組合に10.31文書を送付して、10.26団交における Y 2 の説明内容と Y 1 から確認したこととの相違について明らかにしている。

加えて、Y 2 は、11.10団交において、組合に対し、10.31文書の内容を述べ、J 組合員の従事している業務が他の工事事務所に集約されるため派遣期間を短縮した旨の口頭での説明も行っているのであるから、Y 2 が、J 組合員の派遣期間の短縮に関して、派遣先である Y 1 との協議をも行いつつ、団交の場での応答や文書により説明を行い、組合の理解を求めようとしていたことは明らかである。

そうすると、Y 2 が10.26団交及び11.10団交において説明した J 組合員の派遣期間を短縮した理由が、組合にとっては納得しがたいものであったとしても、そのことのみをもって Y 2 の説明が不十分なものであったとまではみることはできない。

(イ) 団交に Y 1 の出席を求めることに関する Y 2 の対応

前記(1)オ(カ)認定のとおり、11.10団交において、Y 2 は、組合に対し、Y 1 に団交への出席を求める意向はない旨述べているが、Y 2 は、Y 1 と

10.27協議を行うなど、組合の要求を受け Y1 と直接協議した上で自らの責任で組合にその要求が通らない旨の説明を行っている上、この説明が不十分なものとまでみることができないのは、前記(ア)判断のとおりである。

これに加えて、Y2 と Y1 との間の契約又は Y2 と組合との間の労使慣行において、Y2 が Y1 に団交に出席することを要請することを義務付ける項目があったと認めるに足る疎明はなく、Y1 に J 組合員の派遣期間の短縮について団交応諾義務があると認められないことは後記2(2)イ判断のとおりである。

イ 11.16団交申入れ以降のY2の対応について

(ア) 前記(1)オ(エ)から(サ)まで及びカ認定のとおり、①10.31文書には、Y1 における J 組合員の担当業務が他の工事事務所に集約され、Y1 には J 組合員の新たな就業機会はない旨、J 組合員への他の派遣先の紹介に努力したい旨及び新たな就業機会の確保ができなかった場合には、平成18年12月分の休業補償を行う旨記載されていること、②11.10団交において、Y2 は10.31文書の内容を説明したこと、③同年11月14日、Y2 は J 組合員に新たな派遣先を紹介し、J 組合員はこれを断ったこと、④同月16日、組合は、Y2 に対し、「組合員 J に対する、派遣先の解約理由について」及び「組合員 J の雇用契約の変更について」を協議事項として11.16団交申入れを行ったこと、⑤同月21日、Y2 は、組合に対し、11.16団交申入れの協議事項について十分な協議が尽くされており、新たな事実に基づく具体的な指摘もないとして同申入れに応じない旨記載した11.21回答書を送付したこと、⑥同月22日及び同年12月18日、Y2 は、J 組合員に新たな派遣先を紹介し、J 組合員はこれらを断ったこと、⑦同月20日、組合は、Y2 に対し、J 組合員の、(i)雇用契約の継続、(ii)同月分給与の完全な補償、(iii)新たな派遣先について形式的な紹介の中止及び元職復帰も含めた紹介、(iv)雇用問題が解決するまでの給与保障等を協議事項として、12.20団交申入れを行ったこと、⑧12.28団交において、Y2 は、(i) J 組合員が就業可能な条件で派遣先を探すことは困難であり、同19年1月以降は、J 組合員と雇用契約を締結することができない旨、(ii) J 組合員に同18年12月分の休業補償として同月分給与の6割相当額を支払う旨、(iii) J 組合員に紹介した新たな派遣先は形式的なものではなく、Y1 からの新たな派遣要望や依頼がないため J 組合員を Y1 に派遣することもできない旨、(iv) J 組合員に同19年1月以降の給与を支払う、又は、補償を行う考えがない旨、述べたこと、⑨Y2 は、J 組合員に、同18年12月分給与の6割相当額を支払ったこと、が認められる。

(イ) Y 2 は、10. 31文書及び11. 10団交において、 J 組合員の Y 1 への派遣期間を短縮した理由を説明するとともに、 J 組合員に新たな派遣先を紹介する等の派遣期間を短縮した後の対応についても一定の説明を行い、実際に平成18年11月14日に新たな派遣先を紹介しているところ、「組合員 J に対する、派遣先の解約理由について」及び「組合員 J の雇用契約の変更について」を協議事項とする11. 16団交申入れについて、団交を拒否しているが、同月22日及び同年12月18日に実際に J 組合員に派遣先を紹介した上で、同月20日に、組合から申入れのあった上記項目を含む雇用契約の継続、同月分給与の完全な補償等 4 項目を協議事項とする12. 28団交を開催し、同団交において、 J 組合員が就業可能な条件で新たな派遣先を探すことは困難であり、平成19年 1 月以降は J 組合員と雇用契約は締結しない旨、同18年12月分については休業補償を行う旨を説明するなど、 J 組合員との雇用契約に対する具体的な対応とその理由について説明しているのであるから、 Y 2 が J 組合員に紹介した派遣先が J 組合員にとって首肯できるものでなかったとしても、これをもって、11. 16団交申入れ及び12. 28団交における Y 2 の対応が不当・不誠実なものであるとまでみることはできない。

この点、組合は、11. 10団交の後、 Y 2 が J 組合員に紹介した新たな派遣先は J 組合員の勤務時間に関する一切の配慮を行わない形式的なものであった旨主張するので検討すると、前記(1)オ(キ)、(コ)、カ(ア)認定のとおり、 Y 2 が J 組合員に紹介した新たな派遣先すべてについて、 J 組合員は終業の時間が遅いとしてこれを断っていることが認められるが、 Y 2 が J 組合員に対して終業の時間が J 組合員の希望するような時間の派遣先を紹介することが可能であったと認めるに足る疎明はなく、 Y 2 は J 組合員が断った後に新たな派遣先に別の労働者を派遣しているのであるから、 Y 2 が J 組合員に対して紹介した新たな派遣先が形式的なものであったとまではいうことはできず、上記の組合の主張は採用できない。

ウ 以上を総合すれば、 J 組合員の雇用契約の変更等に関する団交における Y 2 の対応は、不誠実なものとは認めることができず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

2 争点 2 ( Y 1 は、「 J 組合員の派遣契約解除理由及びその関連事項について」等を協議事項とする団交について、「使用者」に当たり、団交応諾義務があるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア Y 1 における光のアクセス工事に関する業務の効率化について



べき立場にはありませんので、今回のお申し出に応ずる考えはありません。

以上」

(甲A3)

(エ) 平成18年11月20日、組合は、当委員会に対し、18-58事件を申し立てた。

(2) Y1 は、「J 組合員の派遣契約解除理由及びその関連事項について」等を協議事項とする団交について、「使用者」に当たり、団交応諾義務があるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記1(1)イ、エ(ア)、(イ)認定のとおり、J 組合員は、Y2 と本件雇用契約を締結し、Y2 と Y1 の本件派遣契約に基づき Y1 に派遣されていたのであるから、J 組合員の直接の雇用主はY2 であり、Y1 は、形式的には派遣先というY2 の取引先の一つにすぎない。しかしながら、たとえ直接に雇用契約を締結していない場合であっても、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、決定できる地位にある場合には、その事項に限り、労働組合法上の使用者として団交に応じる義務があるというべきであるから、以下具体的に検討する。

イ 前記1(1)エ(ウ)、(エ)、2(1)ア(イ)認定のとおり、①平成18年10月11日、Y1 は、Y2 に対し、光関係の業務の発注量が減少したとして、J 組合員の派遣期間を同月31日までとしたい旨通告したこと、②Y2 と Y1 は、J 組合員の Y1 への派遣期間を同月1日から同年11月30日までとする旨合意したこと、が認められ、J 組合員の派遣期間の短縮には Y1 の意向が一定影響していることが認められる。

しかしながら、Y1 とY2 の間には資本関係や役員の派遣等の関係はなく、その他 Y1 がY2 と一体のものであるとか、Y1 がY2 の従業員の人事決定権を持っており、J 組合員の解雇又は他の労働者の派遣を要求した等の事実は認められない。また、Y2 が J 組合員を雇用して Y1 に派遣することを、Y1 が決定したと認めるに足る疎明もない。さらに、上記に加えて、前記1(1)エ(ア)、(ウ)認定のとおり、専ら Y1 に起因する理由により Y1 が本件派遣契約の途中解除を行う場合には、Y2 の合意を得ることが必要とされており、J 組合員の派遣期間の短縮についても、当初、Y1 は、J 組合員の派遣期間を同年10月31日までにしようとしていたものの、Y2 の求めに応じてこれを同年11月30日までとすることに同意していることを勘案すると、J 組合員の派遣期間の短縮は、本件派遣契約に基づいて、Y1 とY2 の合意によってなされたものである。

したがって、Y1 は、J 組合員の派遣期間の短縮に関して、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に支配、決定できる地位にあると認めることができない。

ところで、前記(1)イ(ア)、(イ)認定のとおり、11.4団交申入れにおける協議事項は、「組合員、 J に対する、退職勧奨理由について」であり、11.10団交申入れにおける協議事項は「 Y 2 の従業員である、当組合員 J 氏に対する派遣契約解除理由及びその関連事項について」であることが認められるが、これらの協議事項は、 J 組合員の派遣期間の短縮又はそれに伴って変更された本件雇用契約に関するものであることは明らかである。

そうすると、11.4団交申入れ及び11.10団交申入れにおける協議事項について、 Y 1 に団交応諾義務があるとは認められない。

ウ なお、組合は、 Y 1 が労働組合法第7条の「使用者」に当たる理由として、

Y 1 は労働者派遣法に基づく直接雇用義務を免れるために、 J 組合員の派遣契約の解除を行っており、11.10団交申入れにおける協議事項には、直接雇用の問題が含まれる旨主張する。

しかしながら、前記(1)イ(ア)、(イ)の事実からすると、そもそも、11.4団交申入れ又は11.10団交申入れにおいて、 J 組合員の直接雇用に関する問題が協議事項となっているとみるのは困難である。加えて、前記1(1)イの事実からすると、「光のアクセス工事に関する施工管理システムの投入業務及び最終試験成績表の作成業務」と「竣工図面作成業務」が、労働者派遣法第40条の5の「同一の業務」に該当するか否か、またこれにより Y 1 に直接雇用義務が生じるか否かはともかくとして、 J 組合員が Y 1 に対し直接雇用を求めたことがあるとの主張もなく、 Y 1 が J 組合員の直接雇用を免れようとしていたと認めるに足る疎明もないのであるから、組合の上記主張は採用できない。

エ また、組合は、当委員会での最後陳述において、 Y 1 が労働組合法第7条の「使用者」に当たる理由として、(i) J 組合員の派遣期間を短縮する理由として Y 1 が Y 2 に通告した内容は、明確ではなく、事実と異なる旨、(ii) Y 1 が派遣労働者である J 組合員に履歴書を書くよう指示したことがある旨、(iii)

Y 1 は J 組合員の苦情の処理に関する責任があるのにもかかわらず、適切な対応を行っていない旨、をも主張するため、念のため検討する。

前記1(1)エ(ウ)、オ(イ)、(ウ)の事実からすると、10.26団交時点で、 Y 2 は、 J 組合員の派遣期間を短縮した理由を必ずしも十分把握していたとはいえないものの、同団交における派遣期間を短縮した理由についての Y 2 の説明が事実と異なるものであるとまでは認めることができない。

また、前記1(1)イ(イ)の事実からすると、J組合員は、Y1からの指示により、自らの履歴書を書いたことがあったことが認められるものの、Y1がその履歴書をもとにJ組合員をY2で雇用させてY1に派遣させたとか、Y1での人事管理に利用したと認めるに足る疎明はない。

そうすると、確かに、前記1(1)ウ、エ(ア)の事実からすると、Y1は、苦情の処理方法及び連絡体制等について、必ずしも本件派遣契約に則った処理をしていたとはいえないが、このことのみをもって、Y1が労働組合法第7条の「使用者」に当たるとはいうことはできず、上記組合の主張は採用できない。

オ 以上を総合して判断すると、Y1は、「J組合員の派遣契約解除理由及びその関連事項について」等を協議事項とする団交について、「使用者」に当たるとまでは認められないから、Y1に対する申立ては却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成20年2月26日

大阪府労働委員会

会長 若林正伸 印