



命 令 書

大阪府守口市

申立人 A
代表者 執行委員長 X 1

大阪府門真市

被申立人 B
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成18年(不)第71号事件について、当委員会は、平成20年9月24日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 に係る平成18年11月22日付け労働者派遣契約解除後の同人の処遇に関して、同人の雇用の安定を目的として、申立人と誠実に協議を行わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

A

執行委員長 X 1 様

B

代表取締役 Y 1

当社が、平成18年11月22日をもって貴組合員 X 2 氏に係る労働者派遣契約を解除したこと及び貴組合の同月6日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 組合員の就労継続及び原職復帰
- 3 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

被申立人において派遣社員として就労していた労働者 1 名が、自らの就労が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に違反しているとして大阪労働局に対し是正指導等を求めるとともに、申立人に加入した。申立人が、被申立人に対し、組合員の直接雇用等に関する団体交渉を申し入れたが、被申立人は当該組合員の使用者ではないとしてこれに応じず、その後、当該組合員に係る労働者派遣契約を解除し、当該組合員の就労を拒否した。

本件は、これらのことが不当労働行為に当た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される事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 B (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、魔法瓶、保温容器、家庭用電気器具類厨房器具等の製造販売、輸出入等を業とする株式会社であって、その従業員数は、本件審問終結時約600名である。

イ 申立人 A (以下「組合」という。)は、個人加入の地域合同労働組合であって、その組合員数は、本件審問終結時105名である。なお、組合は、C (以下、C についても「組合」ということがある。)に加盟している。

ウ 申立外 D 1 (以下、商号変更の前を含めて同社を「D 1」という。)は、大阪府門真市に本社を置き、製造請負、技術者派遣及び人材派遣を業とする株式会社である。なお、D 1 の商号変更の経緯は、次のとおりである。

平成 4 年（設立時） D 2

平成 15 年 D 3

平成 16 年 10 月 D 1

エ 組合員 X 2 (以下、組合加入前を含めて同人を「X 2 組合員」という。)は、平成 13 年 9 月 10 日に、D 1 と、会社内で電気製品の開発補助業務を行うことを内容とする労働契約を結び、同日以降、同業務に従事していた。

(2) 本件申立てに至る経緯について

- ア 平成12年10月23日、会社と D1 は、電気部品の製造、検査、梱包業務の業務請負に関する契約を締結した。
- イ 平成13年9月10日、D1 は、会社の電気製品の開発補助業務についても請け負うこととなり、同日からX2組合員がその業務に従事することとなった。
- ウ 平成16年3月1日、会社と D1 は、開発補助業務に関する労働者派遣契約（以下、労働者派遣契約を「派遣契約」という。）を締結した。その業務には、派遣労働者としてX2組合員が従事することとなった。
- エ 平成18年10月31日、X2組合員は、大阪労働局に、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。）に基づき、会社に対して、指導、助言及び勧告するよう申告した。
- オ 平成18年11月6日、組合及びX2組合員は、会社に対し、X2組合員が組合に加入したことを通知するとともに、X2組合員の直接雇用などを求めて団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この申入れを「11.6団交申入れ」という。）。これに対し、会社は、同月10日、X2組合員は派遣労働者として受け入れているのであって、使用者ではないとして団交に応ずべき立場にない旨回答した。
- カ 平成18年11月17日、会社は、大阪労働局長名で、労働者派遣法に違反しているとして、同月8日付け是正指導書（以下「11.8是正指導書」という。）の交付を受けた。11.8是正指導書には、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じることを前提に、D1 からの労働者派遣の役務の提供を受けることを中止することと記載されていた。
- キ 平成18年11月21日、会社と D1 は、X2組合員を含む2名分の派遣契約を、同月22日をもって解除する旨の覚書を締結した。
- ク 平成18年11月24日、X2組合員は会社に出社したが、会社は、X2組合員を会社の業務に従事させなかった。
- ケ 平成18年12月25日、組合は、会社を被申立人として、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 争 点

1 会社は、労働組合法上の使用者に当たるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 労働組合法上の使用者とは、雇用契約上の使用者である必要はなく、労働者の労働関係に影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある一切の者で足りる。この点、最高裁判所判決（朝日放送事件平成7年2月28日判決）も、「雇用主以外の事業主であっても」、「その労働者の基本的な労働条件について」、「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、決定できる地位にある場合」には、その限りにおいて、労働組合法上の使用者に当たると判断している。

イ 会社は、形式上は派遣労働者である X 2 組合員の労働条件に関して、実質的な支配力、影響力を持ち、まさに、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をすることのできる地位にあった。

具体的には、 D 1 が X 2 組合員を採用する前の段階で、会社は、 X 2 組合員を含む 2 名の者と面接を行い、家族構成等の個人的事情を聞きだし、労働者を特定して採用行為をしたのであって、労働者の採用に関して、現実的かつ具体的な支配決定をし得る地位にあったことは明らかである。

賃金については、 X 2 組合員は、形式上の雇用主である D 1 の担当者に増額を求めたところ、 D 1 の担当者は会社が料金増額をしてくれないから増額できないと述べ、会社が X 2 組合員の賃金増額に関して現実的具体的な決定していることを示すのみであった。

また、① X 2 組合員の出退勤の管理は会社が行い、② 休日も会社が決定していたこと、③ X 2 組合員の配置転換については会社が X 2 組合員の希望を聞いた上で決定していたこと、④ X 2 組合員に対する日常業務の指揮命令は会社が行っており、 X 2 組合員は、本来は会社の社員（会社が雇用する正社員、パートタイム従業員等。以下同じ。）がすべきである製造ラインへの応援（以下「ライン応援」という。）、商談会への出張、イベントへの参加など、 D 1 との雇用契約に定められた業務以外の業務を行うこともあったこと、⑤ 会社は、 X 2 組合員に対し、本来社員にのみ要求されている ISO の研修にも参加を指示し、 X 2 組合員は実際に内部監査に参加したこともあったこと、⑥ X 2 組合員は、会社の改善活動にも社員とともに参加し、表彰を受け、賞金を受け取ったこともあったこと、⑦ X 2 組合員は、清掃当番に組み込まれ、大掃除や「5 S」という清掃活動にも参加していたことなど、会社は、 X 2 組合員を会社の社員である従業員と同視し、 X 2 組合員のほぼすべての労働条件に関して現実的かつ具体的な支配決定を行ってきたのである。

ウ 会社は、大阪労働局から、派遣労働者の雇用の安定を図る措置を講じることを前提に、 D 1 から労働者派遣の役務の提供を受けることを中止することとの指導を受けたが、この指導の内容は、会社に対し、 X 2 組合員の派遣就労受入れを中止しながらも、 X 2 組合員について、① 会社において直接雇用する、② 関連会社にあっせんする、③ 派遣元である D 1 において雇用する等の選択を含めて、責任を果たすことを求めるものである。そして、 X 2 組合員の意向

を無視して、X2組合員を他の企業にあっせんしたり、D1が雇用することを決めることはできないのであるから、会社は、X2組合員の意向を確認することが不可欠であった。そうすると、X2組合員と会社は、派遣労働者と派遣先という単純な関係ではなく、大阪労働局の上記指導に従って、将来に向かって直接の契約関係について協議する状況にあったものである。かかる状況の下で、会社は、X2組合員を採用するか否かについて、具体的かつ現実的な支配力をもつ唯一の存在である。

エ したがって、会社が、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 労働者派遣法に基づく労働者派遣においては、雇用関係は派遣元事業者と派遣労働者の間にあり、労働条件の決定と雇用者としての責任は派遣元事業者が負う。派遣先事業者は、派遣労働者の指揮命令を行っているが、その指揮命令は労務管理上の指揮命令ではなく、単に派遣契約で定められた就業条件に基づき提供された労務の受領としての仕事についての指揮と命令に限られた事実上の指揮命令にすぎないのであって、労働条件の決定権や決定機能は有していない。

イ X2組合員はD1からの派遣労働者で、賃金・労働時間等の基本的な労働条件は全てD1との雇用契約で定まっておき、会社がこれを決定するわけではない。他方、会社としても、派遣労働者に対する指揮命令は、派遣元事業者であるD1との派遣契約関係に基づいて行うものであって、この契約の内容に反する派遣先事業者である会社の指揮命令には、X2組合員も応じる必要はない。

具体的には、会社は、D1と開発補助業務についての派遣契約を締結し、労働者派遣を受け入れることとしたが、D1はD1の判断として、派遣労働者をX2組合員にする旨を決め、会社に通知してきたのであって、会社に決定権限はなかった。会社は、D1からの申出により、X2組合員を含む2名の候補者の会社見学を受け入れ、業務内容の説明を行ったことはあるが、会社が、X2組合員を、開発補助業務に従事する者として選んだわけではない。

X2組合員の賃金は、全てD1から支給されており、会社は、D1との関係で一定の派遣料金を契約上の義務の履行として支払っていたにすぎず、X2組合員に賃金を支給したことは一切なかった。また、会社は、D1から、派遣料金の値上げを打診されたこともない。

また、①X2組合員の勤務時間の管理はD1独自のタイムカードによ

り D 1 が行っており、欠勤・遅刻等の場合に会社に連絡するよう指示したことはなかったこと、また、残業も D 1 との派遣契約の範囲内で行われていたこと、②会社は、D 1 と、会社が定める就業日に業務を行うことを取り決めていたこと、③X 2 組合員は会社の組織変更により所属する部署の名称が変更になったことはあったが、会社の配置転換の対象ではなかったこと、④会社は、X 2 組合員に対し、派遣先事業者が指揮命令を行う旨を内容とする派遣契約に基づいて、開発補助業務に関して指揮命令を行ったにすぎないこと、また、ライン応援、商談会への出張、イベントへの参加などはX 2 組合員の同意を得て行っており、開発補助業務の一部であること、⑤ISOの研修は、X 2 組合員が、会社の開発部門における基本的な業務に関する理解を深めるために、自発的に受講したものであること、⑥会社の改善活動は、会社の内外を問わず参加できるものであること、⑦清掃当番や「5S」という清掃活動は、X 2 組合員が所属していた商品開発チームが普段から使用していた場所に関するもので、X 2 組合員の業務に付随するものであったこと、などからしても、X 2 組合員は、派遣契約で定められた範囲内で業務を遂行していたにすぎないのであって、会社は、X 2 組合員の基本的労働条件等について、およそ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などなかったのである。

ウ 会社と D 1 との間には、何らの資本関係はないし、役員の交流などの人的関係も一切ない。

エ 会社は、大阪労働局から、派遣労働者の雇用の安定を図る措置を講じることを前提に、D 1 から開発補助業務に関する労働者派遣の役務の提供を受けることを中止することを求める指導を受けたが、かかる指導によっても、法的には、会社は誰に対しても雇用の安定を図る措置を講じる義務など負うわけではない。また、派遣契約の解除は、会社と D 1 がともに、大阪労働局から、労働者派遣に係る役務の提供について、これを中止するよう求められたために、会社と D 1 の協議の上で行われたものであって、もとより会社が一方的に決めたことではない。

オ したがって、会社は、派遣先事業者と派遣労働者の関係からしても、X 2 組合員の労働条件の具体的な支配決定の面からしても、大阪労働局からの指導に対する対応の面からしても、X 2 組合員の労働組合法上の使用者には当たらない。

2 X 2 組合員に係る派遣契約の解除は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるといえるか。また、派遣労働者が今後組合に加入することを阻むための見せしめに当たるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア X2組合員は、D1 から交付された平成17年10月20日付けの派遣労働者雇入通知書兼就業条件明示書に「派遣先（会社）が派遣受入期間の制限に抵触する日」として「平成19年3月1日」との記載がされていたことから、今後の就労に不安を覚え、組合を通じて弁護士に相談したところ、X2組合員の会社での就労が実質的にはすでに労働者派遣法の定める派遣期間の制限を徒過している状態であることが判明した。そのため、X2組合員は、大阪労働局に、会社に対し「雇入及び雇用契約申込」について指導、助言及び勧告を行うよう申告を行った。また、組合は、X2組合員の上記申告に基づく大阪労働局の指導に先立ち、会社に対し、X2組合員の直接雇用などを求めて11.6団交申入れを行っていた。

イ しかしながら、会社は、大阪労働局からの指導後、当該指導に係る報告期限まで時間があつたにもかかわらず、組合との協議を経ることなく、D1 との間での派遣契約を解除し、X2組合員を企業から放逐した。

ウ 会社は、派遣労働者の雇用の安定を図るよう求める大阪労働局からの指導後、製造部門を担うD1 からの派遣社員については直接雇用したにもかかわらず、X2組合員の就労している部署だけは直接雇用の検討を一切行わず、派遣契約を解除した。

また、会社は、大阪労働局に対する是正報告の期限までに、X2組合員を交え十分に協議する時間があつたにもかかわらず、組合との協議を行わず派遣契約の解除を行い、私物が残っているにもかかわらずX2組合員の会社社屋への入場を禁じ、多数の職員を門前に待機させて、入場を阻むという異常な対応を行った。

エ このような会社の対応は、X2組合員が組合に加入し、組合とともに会社の労働者派遣法違反を正す行為を行ったことを嫌悪して行った報復行為であつて、X2組合員に対する不利益取扱いであることは明らかであるとともに、派遣労働者として組合に加入し、会社の違法を正そうとしたX2組合員を不利益に扱うことによって、X2組合員のような派遣労働者が、今後、組合に加入することを阻むための見せしめ行為として行われたものと言わざるを得ないのであつて、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、労働組合法上の使用者に当たらないことは、前記1(2)のとおりであつて、会社に不利益取扱い及び支配介入が問題となる余地はないが、念のために、会社が不利益取扱い及び支配介入を行っていないことについて述べる。

イ 会社が派遣契約を解除することになった直接の理由は、大阪労働局から指導を受けたからであるが、これによりX2組合員のみではなく、開発補助業務に従事していたもう1名の労働者も、派遣契約が解除されることになったのであるから、

会社の対応は、派遣労働者が組合に加入していたか否かにかかわらず、同一である。加えて、会社は、派遣契約の解除に当たり、D1が組合に対し、X2組合員の直接雇用を行う旨を提案したことを聞き、D1によりX2組合員の雇用の安定は図られると考えた上で解除したものである。

ウ X2組合員の私物が残ったままであることについても、X2組合員は、組合から派遣契約が解除されることを聞いていたにもかかわらず、私物を残して退出したものであって、その後、会社に対して私物を引き取らせてほしいと申し出たこともなかったのである。また、派遣契約が終了した以上、会社としては、X2組合員に、就業はできない旨説明し、その就業を拒むのは当然である。

エ 会社は、大阪労働局から、派遣労働者の雇用の安定を図る措置を講じることを前提に、D1から開発補助業務に関する労働者派遣の役務の提供を受けることを中止することを求める指導を受けたからといって、直接雇用の義務を負うわけではないのであるから、このような検討を行ったか否かにかかわらず、不当労働行為の問題が生じることはない。そもそもX2組合員は、平成16年10月に会社の管理職からパートタイム従業員になる意向があるかの確認を受けた際に、時給が下がるのは嫌であるとしてこれを明確に拒絶していたのであって、パートタイム従業員として雇用されることを希望などしていなかったのである。

また、会社は、製造部門において派遣労働者として働いていた者のうち50名程度を契約社員として採用したが、これは会社として多能工を育成するためには業務従事者の入れ替わりを少なくする必要があったために行ったものであって、製造部門とは無関係な開発補助業務に従事していたX2組合員とは無関係である。

オ 会社は、組合から団交を求められはしたが、大阪労働局からは、X2組合員との協議や組合との団交を行うよう指導を受けたこともなかったし、組合からはそれ以外の交渉を求められたことはなかった。

また、会社は、X2組合員に直接には派遣契約の解除について説明してはいない。しかし、会社は、組合から、X2組合員に直接接触することのないよう繰り返し申入れを受けており、そのため、D1に対して、D1から組合にX2組合員に派遣契約の解除について伝えるよう依頼したのである。X2組合員は、D1の社員であるから、D1から伝えることが適切であったのである。

カ そうすると、会社には不当労働行為意思など一切なかったことは明白であって、会社が不利益取扱いや支配介入など行ったこともないことは明らかである。

3 11.6団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるといえるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、大阪労働局の調査指導に先立つ平成18年11月6日に、会社に対して、①X2組合員の会社での直接雇用、②労働条件の改善、などを議題とする11.6団交申入れを行った。

11.6団交申入れの要求事項には、X2組合員を含む派遣労働者に関する安全衛生問題や安全教育を含む労働条件の改善も含まれていたことは明らかであるから、会社が団交に応じるのは当然であるにもかかわらず、会社はこの申入れを無視した。

イ 会社がX2組合員を採用するか否かについて具体的かつ現実的な支配力をもつ唯一の存在であって、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たることは前記1(1)のとおりである。大阪労働局からの指導がなされて以降は、X2組合員の職場では、X2組合員の派遣労働者としての受入れが中止され、人員が減少する危険性が生じていたのであるから、会社ではX2組合員を直接雇用する必要性が高く、会社がX2組合員を直接雇用する方針を決定するだけでX2組合員との新たな契約を締結することは可能であった。

それにもかかわらず、会社は、X2組合員の会社への直接雇用を求める要求事項については、使用者ではないから団交に応じないとして、組合との協議や事務折衝すらせずに放置した。

ウ したがって、会社が、11.6団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が労働組合法上の使用者に当たらないことは、前記1(2)のとおりであって、会社は、組合との団交の当事者にはならないが、念のために、組合の11.6団交申入れ事項が義務的団交事項に当たらないことについて述べる。

イ 11.6団交申入れは、①X2組合員の会社での直接雇用、②労働条件の改善、などを議題とするものである。

このうち、①X2組合員の会社での直接雇用についてであるが、「使用者」が団交応諾義務を負うことになる義務的団交事項とは、「団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項」であって、「使用者に処分可能なもの」と解される。そうすると、直接雇用、すなわち雇用を行うかどうかは、雇用された後における「労働条件その他の待遇」ではないから、義務的団交事項には含まれない。なお、最高裁判所判決（朝日放送事件平成7年2月28日判決）の規範に当てはめたとしても、X2組合員の会社による直接雇用については、同判決が団交

応諾義務を認めなかった「下請け企業の従業員の社員化」に相当し、会社に団交応諾義務がないことは明らかである。

また、①以外の議題については、X2組合員自身の問題ではなく、一般的な事項として掲げられているにすぎないが、会社には、X2組合員以外の組合員はいないのであって、かかる一般的な事項が「構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項」に該当することなどない。なお、②労働条件の改善については、X2組合員自身の問題と解する余地もあるが、組合は、X2組合員の派遣期間が長期にわたっており、その是正を求め、会社がX2組合員を直接雇用する形での解決を求めて団交を求めたものであって、その余の事項についての団交を想定していたとは考えがたく、また、X2組合員と会社との間で問題となったこともないのであるから、労働条件の改善についても、X2組合員の具体的な労働条件を問題にしたものとみることはできない。

ウ そうすると、会社は、組合の11.6団交申入れ事項のすべてについて、団交応諾義務を負うものと解することはできない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社は、労働組合法上の使用者に当たるといえるか。）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 会社と D1 との関係について

(ア) 会社と D1 は、平成12年10月23日に電気部品の製造、検査、梱包業務の、同13年9月10日に電気製品開発補助業務の、業務請負に関する契約を締結した。この契約は、後記(イ)の会社と D1 の派遣契約が締結されるまで、自動的に延長されていた。

(乙1)

(イ) 平成16年3月1日、会社と D1 は、会社の開発補助業務に関して派遣契約を締結したが、これは、同月の労働者派遣法の改正にあわせ、D1 からのアドバイスによりなされたものであった。以後、後記eの派遣契約の解除までの間、会社と D1 の間に、会社の開発補助業務に関する派遣契約が途絶えることはなく、派遣料金（基本料金）は1時間当たり1,300円に変更されることはなかった。

(乙2、乙2の2、乙2の3、乙2の4、乙2の5、乙2の6、乙2の7)

a 締結日及び派遣期間

締 結 日	派 遣 期 間	派遣人数
平成16年3月1日	平成16年3月1日～同年6月20日	1名
平成16年6月21日	平成16年6月21日～同年12月20日	1名
平成16年11月1日	平成16年11月1日～同17年4月20日	1名
平成17年4月21日	平成17年4月21日～同年10月20日	3名
	派遣期間に係る抵触日 平成19年3月1日	
平成17年10月21日	平成17年10月21日～同18年4月20日	3名
	派遣期間に係る抵触日 平成19年3月1日	
平成18年4月20日	平成18年4月21日～同年10月20日	3名
	派遣期間に係る抵触日 平成19年3月1日	
平成18年10月21日	平成18年10月21日～同19年2月28日	2名
	派遣期間に係る抵触日 平成19年3月1日	

b 派遣条件等

派遣条件等については、前記 a の契約ごとに、若干の変動はあるものの概ね同じであり、平成18年10月21日付けの契約（以下「本件派遣契約」という。）によれば、概ね次のとおりである。

派遣先	就業場所	会社（肩書地）
	指揮命令者	会社社員名（統括マネージャー）
	派遣先責任者	会社社員名（主事）
	苦情担当責任者	会社社員名（主事）
派遣条件	業務の詳細	開発補助業務
	就業時間	就業時間 9時から17時まで 就業日 月・火・水・木・金・会社指定土曜日
	休憩時間	12時10分～13時 15時～15時10分（計60分間）
	休日	土、日、祝日 その他は派遣先のカレンダーに準ずる。

	休日・時間外労働	有（派遣元の36協定による。）
	安全衛生	労働者派遣法・労働基準法・安全衛生法（マ）を遵守し、派遣労働者の安全衛生を確保する。
	福利厚生	制服貸与の有無 有
	派遣料金	基本料金（1時間当たり） ￥1,300
	派遣労働者の就業条件の確保のための措置	<p>1 苦情の申出の処理 派遣元、派遣先の苦情担当責任者が苦情の申出を受けた時は、連絡を取り合い、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労働者に通知すること。</p> <p>2 中途解約に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るための措置</p> <p>○派遣先の事由により派遣契約の中途解約を行う場合には、派遣元の合意を得、あらかじめ1ヶ月程度以上の猶予期間をもって派遣元に解除の申し入れを行う。</p> <p>○派遣労働者の責任に帰すべき事由によらない派遣契約の中途解約に関しては、派遣先及び派遣元は、当該派遣契約に関わる派遣労働者の新たな就業機会を図ることに努める。</p> <p>○派遣契約の中途解約の場合は、派遣先と派遣元と十分に協議し、当該派遣契約の残期間及び派遣料金等について適切な善後処理方策を講ずる。</p>
	便宜供与	会社が雇用する労働者が利用する施設又は設備について、利用することができるようにする。

派遣元	派遣元責任者	D 1	社員名
	苦情担当責任者	D 1	社員名

c D 1 から会社への通知

平成16年3月1日、D 1 は、会社に対し、前記 a の同日付け派遣契約に基づき、X 2 組合員を派遣する旨通知した。

(乙 3)

d 過半数労働者代表の意見

平成16年3月1日、会社は、会社の過半数労働者代表として、ユニオン・ショップ制の申立外別労働組合の委員長に対し、商品開発部門実験補助業務及び品質管理部門検査業務に、それぞれ同月21日から同19年3月20日まで、派遣労働者を受け入れることについての意見を求めた。これに対し、同委員長は、同16年3月1日、会社に対し、派遣受入期間について異議はない旨の意見書を提出した。なお、会社では、開発補助業務のことを実験補助業務と称することがあった。

(乙 4、乙18、証人 Y 2)

e 本件派遣契約の解除

平成18年11月21日、会社と D 1 は後記 2 (1) ア(オ)の大阪労働局からの是正指導に伴うものとして「派遣停止に係る合意覚書」を締結し、同月22日をもって本件派遣契約を解除した。なお、この覚書には、次のとおり記載されていた。

「平成16年3月1日付労働者派遣基本契約に基づく労働者派遣個別契約として締結された、甲(会社)の技術開発グループ・商品開発チームを就業場所とする2名分の労働者派遣契約(平成18年10月21日更新)について、平成18年11月22日を以って解除し、乙(D 1)は同日以降、当該労働者派遣の役務の提供を行わないものとする。

なお、本件に関するその他の事項は甲(会社)・乙(D 1)が誠意をもって話し合い、対応するものとする。」

(乙 7)

(ウ) 資本関係等について

会社と D 1 の間には、資本関係はなく、役員などの人的交流もない。

(証人 Y 3)

イ X 2 組合員の労働契約等について

(ア) X 2 組合員の採用について

X 2 組合員は、「電気製品の実験補助業務」の従業員の募集広告を見て、D 1 に応募した。募集広告には、「簡単な調理実験をしてデータをまとめるお仕事です。未経験でもお料理好きな方大歓迎です。」と記載され、募集会社は「業務請負業 D 4 」となっており、会社において業務を行うことや募集人員は記載されていなかった。なお、会社は、D 1 に対し、開発補助業務の業務量は、労働者 1 名分である旨伝えていた。

X 2 組合員は、D 1 の事業所で、D 1 の社員の面接を受け、その際、会社において、会社の電気製品の実験補助業務を行う旨の説明を受けた。

後日、D 1 の社員に連れられて他の 1 名の応募者とともに会社見学に行った X 2 組合員は、会社の本部長を含む 2 名の社員と面談した。この面談において、X 2 組合員は、開発補助業務の内容及びライン応援について会社から説明を受けた。また、X 2 組合員は、会社に履歴書を提出したことはなかったが、会社は、X 2 組合員の履歴書の写しを見ながら質問を行った。なお、X 2 組合員が、「大きいサイズの制服はありますか」と尋ねたところ、会社の本部長は、別の社員に対し、X 2 組合員のサイズに合う制服があるかを確認するよう指示した。

会社見学の後の平成13年 9 月10日、X 2 組合員は、D 1 と、後記(イ) a の労働契約書を締結した。

(甲 2、甲19、乙16、乙18、証人 X 2、証人 Y 4、証人 Y 2)

(イ) X 2 組合員と D 1 との契約について

a 労働契約書

X 2 組合員は、D 1 と、労働契約書を締結したが、その概要は次のとおりである。

(甲 3、甲 4、甲 6、甲19、証人 X 2)

(a) 締結日及び雇用期間

平成13年 9 月10日	平成13年 9 月10日～(終期なし)
平成15年12月21日	平成15年12月21日～同16年 6 月20日
(不明)	
平成16年12月21日	平成16年12月21日～同17年 4 月20日

(b) 労働契約書の内容

労働契約書の内容は、前記(a)の締結日にかかわらず概ね同じであり、

平成16年12月21日付けの「労働契約書」によれば、概ね次のとおりである。

就業場所	会社内 D 1 事業所
業務内容	電気製品の試験補助業務
就業時間	9時から17時まで（うち休憩60分）
休日	週休2日 会社指定日
時間外労働	業務の都合上命じることがある
貸与品	制服、作業靴、通門証、ロッカーキー、その他
賃金	時給950円

b 派遣労働者雇入通知書（兼）就業条件明示書

D 1 が X 2 組合員に交付した「派遣労働者雇入通知書（兼）就業条件明示書」の概要は、次のとおりである。

（甲5、甲7、甲8、甲19、証人 X 2 ）

(a) 通知日及び派遣期間

平成16年11月1日	平成16年11月1日～同17年4月20日
平成17年4月21日	平成17年4月21日～同年10月20日
平成17年10月20日	平成17年10月21日～同18年4月20日 派遣先が派遣受入期間の制限に抵触する日 平成19年3月1日
(以降なし)	

(b) 就業条件等

就業条件等については、前記(a)の「派遣労働者雇入通知書（兼）就業条件明示書」ごとに、若干の変動はあるものの概ね同じであり、平成17年10月20日付けの「派遣労働者雇入通知書（兼）就業条件明示書」によれば、概ね次のとおりである。

就業場所	会社
派遣先責任者	会社社員名（主事）
指揮命令者	会社社員名（統括マネージャー）
派遣元責任者	D 1 社員名

業務内容	開発補助業務
就業時間	9時～17時（休憩時間 12時10分～13時、 15時～15時10分（計60分間）） 就業日 月・火・水・木・金
休日	会社カレンダー又はシフト表を参照
時間外・休日労働	1日4時間、1か月45時間の範囲で命じることがある。
給与	基本給 時給950円
苦情処理の申出先	派遣先 会社社員名（主事） 派遣元 D1 社員名
苦情処理方法、 連携体制等	派遣元及び派遣先は、自ら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、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする
派遣契約解除の 場合の措置	派遣期間において契約を解除する場合は、あらかじめ1カ月程度の猶予期間を以って通知するとともに他の派遣先を斡旋する等により新たな就業機会の確保を図ることとする
安全及び衛生 福利厚生	就業場所の規定に準ずる 食堂使用可

ウ X2組合員の就労実態について

(ア) 就業場所等

X2組合員は、会社の指揮命令の下で、平成13年から同16年4月20日までは会社の営業開発チームで業務を行い、同月21日から同18年11月22日までは会社の組織変更に伴い技術・開発グループ商品開発チーム（第1チームから第4チームまで）において、主に海外向け製品を開発する第4チームの業務を行っていた。この組織変更に伴い、X2組合員の行う開発補助業務の内容に変更はなかった。

（乙15、乙16、証人 X2、証人 Y4、証人 Y5）

(イ) 給与の支給

X2組合員は、D1 から銀行振込みで給与を支給され、その明細書は D1 から郵送されていた。なお、X2組合員は、D1 に対し、時給の引上げを求めたことがあったが、平成13年9月10日から同18年11月22日までの間、X2組合員の時給は1時間当たり950円で、変更されることは

なかった。

(甲3、甲4、甲5、甲6、甲7、甲8、甲9、甲10、甲11、甲19、証人 X2)

(ウ) 休日

平成13年9月の採用時から同18年11月22日に契約解除されるまで、土曜日、日曜日及び祝日以外のX2組合員の休日は、会社が毎年末に決定して作成する「会社のカレンダー」どおりであって、X2組合員は、毎年末に、会社が作成した翌年分の「会社のカレンダー」を、会社から受け取っていた。

(甲7、甲8、乙2の4、乙2の5、乙2の6、乙2の7、乙18、証人 X2)

(エ) 時間外労働

X2組合員は、時間外労働を行った場合には、会社の個人別時間外就業台帳に記載し、会社の確認を受け、会社と D1 の双方にそれを提出していた。X2組合員が行った時間外労働は、平成16年3月以降で、同年は23.5時間、同17年は9時間、同18年は2時間であった。

(甲21、乙18、証人 X2)

(オ) 出勤時の処理

X2組合員は、D1 が設置したタイムカードで、出勤時刻の打刻を行っていたが、会社の社員は、会社の就業システムにより、磁気カードをタイムレコーダーに通すか、パソコンで入力を行うことになっていた。

(乙18、証人 Y2)

(カ) 欠勤、早退等

平成13年9月の採用時から同18年11月22日に契約解除されるまで、X2組合員は、欠勤し、又は遅刻する場合には会社及び D1 に連絡し、早退する場合には会社にもみ連絡していた。

(甲19、乙16、証人 X2)

(キ) 作業環境等

X2組合員の作業環境等は、概ね次のとおりであって、これらの状況は、会社の開発補助業務に係る派遣社員に共通のものであった。

a X2組合員は、会社から、会社に雇用されている正社員と同じ制服を貸与されていた。

(証人 X2)

b X2組合員の名札は、氏名が印字された紙を市販のケースに入れたものであったが、派遣社員である表示はなかった。なお、会社では、正社員は氏名

が刻字された樹脂製の名札を、パートタイム従業員はX2組合員と同じ氏名を印字した紙を市販のケースに入れたものを使用している。

(乙18、証人 Y2)

c X2組合員には、会社の社章は交付されていなかった。

(乙18、証人 Y2)

d X2組合員には、正社員やパートタイム従業員に割り振られている社員コード(数字5桁)は割り振られていなかった。X2組合員が会社のパソコンで作業を行う場合には、正社員から教えてもらった当該正社員のIDを使用して行っていた。

(甲19、乙18、証人 X2 、証人 Y2 、証人 Y4)

e 会社の正社員のロッカーには、社員コード及び氏名が明示されているが、X2組合員のロッカーには、勤務している部署名とX2組合員の氏名が明示されていた。

(乙18、証人 Y2)

f X2組合員には、D1の会社名とX2組合員の氏名が記載された入門許可証が交付されており、X2組合員は、入門許可証を、出勤時に守衛室に提出し、退社時に受け取るようになっていた。

(乙18、証人 Y2)

g 会社では、年1回、正社員に職場への意見、個人的な事情等を申告させる自己申告制度が実施されているが、X2組合員には自己申告制度は適用されていなかった。なお、パートタイム従業員にもこの制度は適用されない。

(乙18、証人 Y2)

h 会社の正社員及びパートタイム従業員には、目標自己管理型業績考課表及びプロセス発揮行動能力考課表により考課制度が実施されているが、X2組合員には考課制度は適用されていなかった。

(乙18、証人 Y2)

i 会社の正社員及びパートタイム従業員には、職種別に資格等級が定められており、毎年7月に資格等級等が記載された通知書が交付されているが、X2組合員には資格等級はなかった。

(乙18、証人 Y2)

j X2組合員は、会社の従業員とともに、会社の保養所を利用したことがあった。なお、会社の保養所は、正社員でない者も、正社員と一緒にであれば、正社員より高い利用料を支払うことにより、利用できるものであり、X2組合員も、正社員よりも高い利用料を支払っていた。

(甲19、乙18、証人 Y 2)

- k 会社では、会社製品を市場よりも安く購入できる社内販売の制度がある。正社員が社内販売を利用した場合、その代金は給料から天引きされるが、X 2 組合員が利用した場合は現金で支払うこととなっていた。

(乙18、証人 Y 2)

(ク) X 2 組合員の業務内容

X 2 組合員は、会社で開発中の一般家庭向け電気製品等について、市場に出る前の最終確認試験である調理実験、性能確認試験等の業務を行っていたが、その概要は、次のとおりである。

a 調理実験

調理実験は、会社で開発中の炊飯ジャー等の製品を使用して、実際に調理を行い、時間、温度等を記録しつつ、調理の進捗状況に応じて写真撮影を行い、試験報告書を作成する業務である。

(甲19、乙15、乙16、証人 Y 5)

b 性能確認実験

(a) 異常温度上昇試験及び耐久試験

異常温度上昇試験は、製品の最終安全装置のみを稼動可能な状態にして製品を作動させた場合に、製品がどのような状態になるかを確認し、試験報告書を作成する業務である。耐久試験は、開閉など作動部の動作の繰り返しや連続加熱などを行うことにより、製品の消耗又は劣化を確認し、試験報告書を作成する業務である。

これらの試験は、製品の炭化又は溶融が生じ、臭気を発することがあり、排気設備及び消火設備のある場所で行うこととされていた。

(甲19、乙15、乙16、証人 X 2 、証人 Y 5)

(b) 絶縁耐圧試験及び静電気試験

絶縁耐圧試験は、製品に高電圧をかけ、漏電の可能性の有無を確認し、試験報告書を作成する業務である。静電気試験は、製品に静電気をかけた後、製品が誤作動しないかどうかを確認し、試験報告書を作成する業務である。

これらの試験では、測定箇所を間違った場合、試験機が作動している状態で製品本体にふれている場合等では、実際に試験を行っている者は感電することがある。会社では、実際に試験を行う者に対し、試験機の端子の製品への取付位置及び試験中は製品に触らないことを指示していた。

(甲19、乙15、乙16、証人 X 2 、証人 Y 5)

(c) 落下試験

落下試験は、原則として1度の試験で1回、製品を一定の高さから落下させ、製品の破損状況、どの程度性能が維持されているかを確認し、試験報告書を作成する業務である。

開発補助業務を行う者は、2か月に1回程度、落下試験を行うが、その際に製品を落下させる位置は、落下試験を実際に行う者自身が決定する。

(甲19、乙15、乙16、証人 X 2 、証人 Y 5)

c その他

(a) X 2 組合員は、会社近くのスーパーに、会社で調理実験に用いる食材を買い出しに行き、その費用を立て替えていた。会社は、X 2 組合員が立て替えた費用を、後日返金していた。

(甲19、証人 X 2)

(b) X 2 組合員は、会社の指示により、東京及び大阪での新製品の商談会において実演調理を行うため、複数回出張をした。出張に際して、会社は、X 2 組合員に対し、交通費の実費及び昼食代に相当する金銭を支給した。また、会社は、X 2 組合員の東京への上出張の際、X 2 組合員の宿泊先を手配したことがある。

(甲17、甲19、乙15、証人 X 2 、証人 Y 5)

(c) 平成15年11月、会社は、大阪府箕面市で開催されたイベントに参加した。このイベントにおいて、X 2 組合員は、会社の商品を使用して調理の実演を行った。

(甲19、乙15、証人 X 2 、証人 Y 5)

(d) 平成15年12月頃、X 2 組合員は、大阪市内のスタジオで、会社の商品である乳児向けのミルの梱包箱に載せる写真の撮影のため、乳児向けの離乳食の調理を行った。なお、写真の撮影は、別の社員が行った。

(甲19、乙15、証人 X 2 、証人 Y 5)

(e) X 2 組合員は、会社の工場の製造ラインで、製品に不具合が生じるなど問題が起きた場合、会社の上司からの指示で製造ラインの業務の応援を行ったことがある。X 2 組合員が行ったラインの応援業務は、平成16年には年間で約6時間、同17年には年間で約35時間、同18年には年間で約3時間であった。

(甲19、乙15、乙16、証人 X 2 、証人 Y 5 、証人 Y 4)

(f) X 2 組合員は、正社員のIDを使用して、会社の商品の部品仕様書、製品仕様書、仕様変更連絡書等のパソコン入力作業を行ったことがあった。

(甲19、乙16、証人 X 2)

(g) 平成14年、X 2 組合員は、会社で、就業時間内に I S O 内部監査員セミナーを 8 時間受講し、セミナーの最終日に試験を受け、I S O 内部監査に参加したことがあった。

(甲19、乙15、証人 X 2 、証人 Y 5)

(h) 会社では、商品や開発作業についての意見を出し合って、業務遂行を円滑にすることを趣旨とする改善チーム活動及び個人の提案活動が行われていた。

X 2 組合員は、チーム又は個人で提案を行い、複数回会社から賞金を支給されたことがあった。

(甲12、甲13、甲14、甲15、甲16、甲19、乙15、証人 X 2 、証人 Y 5)

(i) X 2 組合員は、職場の清掃に関して、2 か月に 1 回 (1 週間) 程度の当番が割り当てられており、職場の大掃除にも参加した。また、平成18年頃から、会社では、毎週水曜日に約 1 時間清掃を行う「5 S 運動」を実施しており、X 2 組合員を含む派遣労働者もこれに参加していた。

(甲19、乙15、証人 X 2 、証人 Y 5)

(j) 会社では、毎朝 8 時から、社是社訓の唱和、行動則の唱和を行う朝礼が実施されているが、X 2 組合員は、これに参加しなかった。なお、パートタイム従業員でも、就業時間の始業時刻が朝礼に間に合わない者は、朝礼に参加しなかった。

(乙18、証人 Y 2)

エ X 2 組合員の D 1 への出社等について

X 2 組合員は、D 1 へほとんど行くことがなく、D 1 から業務状況の報告を求められることもなかった。

(甲19)

(2) 会社は労働組合法上の使用者に当たるといえるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)ア(ア)、(イ)、イ(イ) a、b の事実によれば、X 2 組合員は、D 1 と雇用契約を締結し、平成13年 9 月 10 日からは会社と D 1 との請負契約に基づき、また同16年 3 月 1 日からは会社と D 1 との派遣契約に基づき、会社において就労していたのであるから、X 2 組合員の直接の雇用主は D 1 であって、会社は、形式的には D 1 の取引先の一つにすぎない。

しかしながら、労働組合法第 7 条の「使用者」とは、雇用主には限らないので

あって、労働者の基本的な労働条件に関して、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・決定することができる地位にある場合については、その限りにおいて、「使用者」に当たるとみるのが相当である。

よって、会社が、X2組合員の基本的な労働条件に関して現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったかどうかについて、X2組合員の就労実態等から、以下、具体的に検討する。

イ 前記(1)ア(ア)、(イ)、イ(イ) a、b、ウの事実によれば、会社と D1

の契約形態は、平成16年3月1日に請負契約から派遣契約に変更されたものの、その前後でX2組合員の業務内容に変更はなく、会社は、請負契約の頃からX2組合員に対し指揮命令を行い、会社の業務に従事させていたのであって、D1からのアドバイスに基づき契約形態のみを変更したものとみるのが相当である。また、契約形態の変更に伴い、特段、会社がX2組合員に対する取扱いを変更したとか、X2組合員の実際の就労実態が変わったという事実を認めるに足る疎明はなく、契約形態の変更の前後を通じてX2組合員の就労実態は、ほぼ同一である。これに加えて、前記(1)イ(イ) a、bの事実によれば、X2組合員とD1との労働契約書についても、派遣契約になった約8か月後に至るまで従来のまま変更されることはなかった上、会社又はD1が、請負契約から派遣契約への変更に際し、X2組合員にその承認を求めたとか、少なくともその旨の説明を行ったと認めるに足る疎明はない。

そうすると、会社がX2組合員の使用者に当たるかどうかについては、一般に労働者派遣法に則った労働者派遣が行われている場合とは異なり、X2組合員が会社とD1との請負契約に基づき就労していたのか、派遣契約に基づき就労していたのかを区別することなくX2組合員が会社で就労を始めた当初から、一連のものとして、X2組合員の会社における就労実態に即して判断すべきである。

ウ まず、X2組合員が、D1に雇用され、会社において就労するようになったときの状況をみると、前記(1)イ(ア)の事実によれば、①X2組合員は、

D1の社員に連れられて他の1名の応募者とともに会社見学に行き、会社の本部長を含む2名の社員と面談したこと、②この面談において、会社はX2組合員の履歴書の写しを見ながらX2組合員に質問をしたこと、③この面談において、X2組合員の質問を受けた会社の本部長が、別の社員に、X2組合員のサイズに合う制服があるかを確認するよう指示したこと、④会社見学の後の平成13年9月10日、X2組合員は、D1と、労働契約書を締結したことが認められる。

会社は、 D 1 からの申出により、 X 2 組合員を含む 2 名の候補者の会社見学を受け入れ、業務内容の説明を行ったことはあるが、会社が、開発補助業務に従事する者を選んだわけではない旨主張するが、上記の事実からすると、

D 1 が会社で働く者として X 2 組合員と雇用契約を締結するに先立ち、会社の本部長という役職にある社員が X 2 組合員の履歴書の写しを見ながら面談を行い、その場において会社の制服の確認を行ったのであるから、この会社の面談は、単なる会社見学の際の業務説明というよりも、実際に会社で働く労働者を、会社自身の立場で確認しようとしたものとみざるを得ない。そうすると、実質的には会社が X 2 組合員を選択したに等しいとみるのが相当である。

エ X 2 組合員の賃金、勤怠、時間外勤務等については、前記(1)イ(イ) a (b)、 b (b)、ウ(イ)、(エ)から(カ)の事実によれば、 X 2 組合員は D 1 から給与の支給を受けているなど、会社の社員とは異なる取扱いがなされているが、これらは、 X 2 組合員が形式的には D 1 に所属する労働者であることにより生じたものとみるべきであって、このことをもって、直ちに、会社が X 2 組合員の使用者に当たらないとまでいうことはできない。

オ X 2 組合員の従事していた業務についてみると、前記(1)イ(イ) a (b)、 b (b)、ウ(ク) a、 b、 c (a)から(i)までの事実によれば、 X 2 組合員の業務内容は D 1 との雇用契約では、会社での開発補助業務（電気製品の実験補助業務）とされていたところ、 X 2 組合員は、会社の指揮命令の下に、①開発中の製品の調理実験及び性能確認試験を行っていたほか、②調理実験の食材の買い出しとその費用の立替え、③新製品の商談会における実演調理のための宿泊を伴う出張、④イベントへの参加、⑤製品の梱包箱に載せる写真撮影のための調理、⑥工場の製造ラインの応援、⑦正社員の I D を使用してのパソコン入力作業、⑧ I S O 内部監査員セミナーの受講と I S O 内部監査への参加、⑨改善チーム活動及び個人の提案活動への参加、⑩「5 S」などの清掃活動への参加を行っていたことが認められる。

この点について、会社は、 X 2 組合員に対し、派遣先事業者が指揮命令を行う旨を内容とする派遣契約に基づいて、開発補助業務に関して指揮命令を行ったにすぎず、ライン応援、商談会への出張、イベントへの参加などは開発補助業務の一部である旨主張する。確かに、上記の事実のうち、開発中の製品の調理実験及び性能確認試験については、開発補助業務そのものとみるべきであるが、商談会への出張、イベントへの参加、写真撮影のための調理については、完成した製品を使用して実際に調理等を行う業務であって、直ちに開発補助業務であるとはいいがたい。また、製造ラインの応援については、前記(1)イ(ア)、ウ(ク) c (e)

の事実によれば、X2組合員は会社との面談の際にライン応援がある旨説明を受けてはいるものの、製造ラインの応援が開発補助業務であるとはいいがたいのは、上記と同様である。さらに、食材の買い出しの際の立替え、正社員のIDを使用するのパソコン入力作業、ISOへの参加、改善チーム活動及び個人の提案活動への参加、清掃活動への参加については、会社は、事実上X2組合員と会社の社員とを区別せず、混然と取り扱っていた証左とみるほかはない。なお、会社は、ISOに関してはX2組合員が自発的に受講したものである旨、会社の改善活動は会社の内外を問わず参加できるものである旨、清掃活動はX2組合員の業務に付随するものであった旨主張するが、会社の意向がまったくないとした場合に、X2組合員が自らこれらに参加するとは考えがたく、上記主張は採用できない。

そうすると、会社は、X2組合員に、D1との契約に定められた業務内容にとらわれることなく、また、会社の社員と特段の区別をすることもなく、業務を行わせていたとみるほかはない。

カ X2組合員の作業環境等についてみると、前記(1)ウ(キ)、(ク)c(j)の事実によれば、①X2組合員の制服は、正社員と同じものであるとともに、名札は、会社のパートタイム従業員と同じであって、派遣社員の表示はなかったこと、②X2組合員には社章や社員コードは与えられておらず、また、ロッカーにも社員コードが記載されていないこと、③X2組合員には、出退社時に必要な入門許可証が交付され、そこには、D1 会社名とX2組合員の氏名が記載されていること、④X2組合員には、自己申告制度、考課制度の適用はなく、資格等級もなかったこと、⑤会社の保養所を正社員と一緒にであれば正社員より高い使用料を払うことにより、利用することができたこと、⑥社内販売の制度は利用できるが、代金について、正社員は給料から天引きされるのに対し、X2組合員は現金払いであったこと、⑦X2組合員は朝礼に参加していないが、パートタイム従業員でも、朝礼時間に間に合わない者は、朝礼に参加していないことが認められる。

これらのことに前記オの判断を併せ考えると、X2組合員は、会社に直接に雇用されている場合には当然に交付されるであろう社員章、社員コード等の取扱い、自己申告制度、考課制度の適用、資格等級などに関しては、会社の社員とは異なる取扱いを受けているものの、正社員と同じ制服及びパートタイム従業員と同じ名札を着用して、会社の社員と特段の区別のない業務を行っていたのであるから、外形的にみた場合には、会社の社員、特にパートタイム従業員とほぼ同様に取り扱われていたとみるのが相当である。

キ 以上のことからすると、会社は、実質的にはX2組合員の採用を決定したに等しいとともに、X2組合員を会社の社員とほぼ区別なく取り扱っているとみるべ

きである。

また、これに加えて、本件派遣契約の解除は、後記2(1)ア(カ)の事実によれば、会社と D1 が締結した11.21覚書に基づくものであり、形式的には会社と D1 の合意によるものであるものの、この11.21覚書は、11.8是正指導書が契機となって締結されたものであって、会社から D1 への働きかけなくして締結されたとは考えられないのであるから、本件派遣契約の解除についても、実質的には会社が主導してこれを決定したとみるのが相当である。

そうすると、会社は、X2組合員の会社での日々の就労や職場環境についてのみならず、本件派遣契約を解除するかどうか、すなわち会社でのX2組合員の就労の可否に関しても、現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったとみるのが相当であって、これらの点に関しては、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たるとみることができる。

2 争点2 (本件派遣契約の解除は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるといえるか、また、派遣労働者が今後組合に加入することを阻むための見せしめに当たるといえるか。) 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 X2組合員に係る派遣契約解除の経緯について

(ア) 平成18年10月31日、X2組合員は、大阪労働局長に対し、「『雇入及び雇用契約申込』指導、助言及び勧告」申告書(以下「10.31申告書」という。)を提出した。この申告書には、会社は、同13年9月10日以降継続的に、D1 からX2組合員を派遣労働者として受け入れ、開発実験補助の業務に従事させて利益をあげてきたにもかかわらず、X2組合員の派遣期間がその制限である1年を超え、既に5年に達していることを知りながら、これを無視し、さらに契約を打ち切るおそれがある、として、労働者派遣法に基づき、①X2組合員を期間の定めなく雇用するよう指導、助言及び勧告すること、②X2組合員に対して雇用契約の申込みをするよう指導、助言及び勧告すること、を求める旨記載されていた。

(甲18、甲19)

(イ) 平成18年11月6日、組合及びX2組合員は、会社に対し、X2組合員が組合に加入したことを通知するとともに、11.6団交申入れを行った。11.6団交申入れによる交渉事項及び要求事項は、次のとおりである。会社において公然化している組合の組合員は、X2組合員のみであり、組合は、会社に対し、X2組合員とは直接話をしないように申し入れた。なお、従前、会社は、前記1(1)ア(イ)dのユニオン・ショップ制の申立外別労働組合以外の労働組合と団交を

行ったことはなかった。

「交渉事項及び要求事項

- ①労働者派遣法に定められた期間を超えて、役務の提供を受けている D 1 の X 2 氏を B として期間の定めのない直接雇用すること。
- ②労働条件の改善を図ること。
- ③正常な労使関係を確立すること。
- ④貴社は、貴社で働く「請負」企業及び派遣先の労働者が、労働組合を結成あるいは労働組合に加入したことを理由に、請負・派遣企業との契約の解除や縮小、または人の入れ替えなど違法なことは行わないこと。また、同労働者が労働組合に加入することを妨害・干渉したり、組合員であることを理由に一切の不利益取扱いを行わないこと。
- ⑤事実上派遣が期間の制限を超えている業務の労働者で貴社への雇用を希望するもの全員を正規社員として採用すること。
- ⑥「請負」・派遣企業で働く労働者が、「同一価値労働、同一賃金」の原則にもとづき、まともな賃金をはじめ労働条件が保障されるよう配慮した「請負」・派遣元企業との契約を行うこと。」

(甲20、乙5、乙6、証人 X 2 、証人 X 3 、証人 Y 3 、証人 Y 2)

(ウ) 平成18年11月8日、会社は、製造、開発、物流等の部門で請負と派遣の状況について大阪労働局の調査を受けた後、大阪労働局の担当者から口頭で指導を受けたが、その内容は、後記(オ)の11.8是正指導書とほぼ同じであった。

(乙17、証人 Y 3)

(エ) 平成18年11月10日、会社は、組合に対して、11.6団交申入れにつき、X 2 組合員は派遣労働者として受け入れているので、会社は使用者ではないとして団交に応ずべき立場にない旨、文書で回答した。

(甲20、乙17、証人 X 3)

(オ) 平成18年11月17日、会社は、大阪労働局長名で、会社が労働者派遣法に違反しているとして、指定期日までに是正して、報告するよう指導する旨記載された11.8是正指導書の交付を受けた。11.8是正指導書の内容は、次のとおりである。

法条項	労働者派遣法第40条の2第1項
違反事項及び 是正のための 措置	<p>(違反事項)</p> <p>労働者派遣法第40条の2第1項において、「派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務について、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。」と規定されているにもかかわらず、貴事業所において平成13年9月から D 1 と業務委託契約を締結して行わせていた開発補助業務は、貴社社員からの指揮命令により行われており労働者派遣の役務の提供を受けているものであったため、現在労働者派遣契約に切り替え同じ場所において行わせている同業務については、すでに派遣可能期間である1年を超えており、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いた。</p> <p>(是正のための措置)</p> <p>派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講じることを前提に、 D 1 から上記の違反にかかる労働者派遣の役務の提供を受けることを中止すること。</p>
指定期日	平成18年12月1日

(乙8、乙17)

(カ) 平成18年11月21日、会社と D 1 は、11.8是正指導書に基づくものとして、X 2 組合員を含む2名分の派遣契約を、同月22日をもって解除する旨の「派遣停止に関する合意覚書」(以下「11.21覚書」という。)を締結した。11.21覚書には、次のとおり記載されていた。

「平成16年3月1日付労働者派遣基本契約に基づく労働者派遣個別契約として締結された、甲(会社)の技術開発グループ・商品開発チームを就業場所とする2名分の労働者派遣契約(平成18年10月21日更新)について、平成18年11月22日を以って解除し、乙(D 1)は同日以降、当該労働者派遣の役務の提供を行わないものとする。」

(乙7、乙17)

(キ) 平成18年11月22日、D 1 から、X 2 組合員に係る会社と D 1 との派遣契約は、同日付けで解除される旨の連絡を受けた組合は、X 2 組合員に対し、派遣契約の解除に関する連絡を行った。なお、X 2 組合員は、会社

からも D1 からも、派遣契約の解除について、説明を受けることはなかった。X2 組合員は、同日の業務終了後、私物を会社のロッカーに残したまま帰宅した。

(甲19、乙17、証人 X2、証人 X3、証人 Y3)

(ク) 平成18年11月24日(同月23日は祝日で会社休日)、X2 組合員は、会社に出社した。その際、組合役員2名が同行した。会社の門前には、会社の総括マネージャー、総務・経理チームマネージャー、マネージャー補の3名の社員がおり、X2 組合員に対し、派遣契約が終了したとして就労できない旨説明するとともに、X2 組合員の会社構内への立入りを拒んだ。同日、X2 組合員は、会社のロッカーにある私物を持ち帰ることができなかった。

(甲19、乙17、証人 X2、証人 Y3)

(ケ) 平成18年12月1日、会社は、同年11月22日に解除した派遣契約に基づき、開発補助業務に従事していたX2 組合員を含む派遣社員2名について、D1 が直接雇用することを含めて、雇用の確保に努める意向である旨を記載した「是正報告書」を大阪労働局に持参したが、受理されず、大阪労働局から会社で雇用できないなら、関連会社での雇用を確保するよう指導を受けた。

(乙17)

(コ) 平成18年12月5日(1社)、同月7日(2社)及び同月8日(1社)、会社は、取引先の申立外の別会社及び関連企業4社に対し、X2 組合員の採用、就職のあっせんを依頼したが、それぞれ同月10日、同月15日、同月18日及び同月19日に、採用は困難である旨の回答を受けた。

(乙17、証人 Y3)

(サ) 平成18年12月25日、会社は、X2 組合員を含む開発補助業務に従事していた派遣社員2名について、①同年11月22日付けで派遣契約を解除していること、②会社及びその関連会社における就職の可能性を模索したが困難であること、を記載した是正報告書を提出し、大阪労働局に受理された。

(乙17)

イ 他の派遣労働者等について

(ア) 11.8是正指導書が交付される前、会社には、開発補助業務にX2 組合員を含む2名、製造業務に約80名の派遣社員がいた。開発補助業務の派遣社員は、D1 のみからの派遣で、製造業務の派遣社員は、D1 を含む複数の派遣元会社からの派遣である。

(証人 X2、証人 Y3)

(イ) 11.21覚書により派遣契約を解除されたX2 組合員以外の1名の労働者は、

D1 からの申出により、D1 に雇用された。当該労働者は、組合の組合員ではなかった。X2組合員は、D1 から D1 で の雇用又は他の派遣先の紹介の打診を受けたが、これを断った。

(乙17、証人 X3 、証人 Y3)

(ウ) 会社は、会社の製造業務に従事する派遣社員については、約80名のうち50名 を選考し、平成19年1月10日、1年間の契約社員として、直接雇用した。

(証人 Y3)

ウ 会社によるX2組合員への雇用の打診について

平成16年10月頃、X2組合員は、会社の統括マネージャーからパートタイム従業員になる意向があるか尋ねられたが、パートタイム従業員の時給は800円であり、今の時給より下がるのは嫌であるとして、これを断った。また、X2組合員は、会社が11.8是正指導書の交付を受けた後には、上記のようなパートタイム従業員になるかどうかの打診を受けたことはなかった。

会社は、前記ア(ケ)のとおり、大阪労働局から、X2組合員の雇用について、会社で雇用できないなら、関連会社での雇用を確保するよう指導を受け、前記ア(コ)のとおり、X2組合員の就職先について、関連会社等に採用、就職のあっせんを依頼したが、いずれも困難である旨の回答を受けた。会社は、この状況について、D1 には伝えたが、X2組合員には伝えなかった。なお、会社は、D1 がX2組合員にこの状況を伝えたかどうかは確認していない。

(証人 X2 、証人 Y5 、証人 Y3)

エ 会社によるパートタイム従業員の採用について

平成17年5月11日、会社は、開発補助業務に週4日間従事するパートタイム従業員4名を採用した。なお、これらのパートタイム従業員の時給は800円であり、交通費については給与規定により別途支給される。

(乙15、証人 Y4 、証人 Y5)

(2) 本件派遣契約の解除は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるといえるか、また、派遣労働者が今後組合に加入することを阻むための見せしめに当たるといえるかについて、以下判断する。

ア 会社は、労働組合法上の使用者に当たらないため、本件派遣契約の解除に不利益取扱い及び支配介入が問題となる余地はない旨主張するが、会社が、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たることについては、前記1(2)判断のとおりであるため、この点に関する会社の主張は採用できない。

よって、以下、本件派遣契約の解除が会社による不利益取扱い又は支配介入に当たるかどうかについて検討する。

イ 前記1(1)イ(イ)a(a)、b(a)、(b)の事実によれば、X2組合員は、D1 に雇用された平成13年9月10日以降、途中、労働契約書又は派遣労働者雇入通知書(兼)就業条件明示書が存在しない期間はあるものの、一貫して会社において開発補助業務に従事してきており、これに加えて、最後に D1 から交付された同17年10月20日付けの派遣労働者雇入通知書(兼)就業条件明示書においても「派遣先が派遣受入期間の制限に抵触する日 平成19年3月1日」、「派遣期間において契約を解除する場合は、あらかじめ1カ月程度の猶予期間を以って通知するとともに他の派遣先を斡旋する等により新たな就業機会の確保を図ることとする」と記載されていたのであるから、少なくとも同19年3月1日又は契約解除の通知を受けた1か月程度後までは、会社において開発補助業務を行うことができるものとの期待を有していたとみるのが相当である。

それにもかかわらず、前記(1)ア(キ)、(ク)の事実によれば、X2組合員は、会社又は D1 から何ら予告や説明を受けることもなく、組合を通じての連絡のみで同18年11月22日をもって本件派遣契約を解除されるとともに、次の出勤日には会社構内への立入りを拒否されることになったのであるから、本件派遣契約の解除は、いきなり働く場を失うことになったX2組合員にとっては解雇というにも等しく、労働者として経済的にも精神的にも打撃を受けたであろうことは容易に推認できる。

なお、会社は、本件派遣契約の解除について会社からX2組合員に直接予告も説明もしなかった理由について、組合からX2組合員に直接接触することのないよう繰り返し申入れを受けていた旨主張するが、他方で会社は、X2組合員は、D1 の社員であるため、D1 から伝えることが適切であるとも主張しているのであるから、上記のような組合の申入れをもって会社の対応を正当化することはできない。

ウ 会社が本件派遣契約解除に至った経緯について検討する。

(ア) まず、会社は、本件派遣契約を解除することになった直接の理由は、大阪労働局からその旨の指導を受けたからである旨主張する。

前記(1)ア(ウ)、(オ)から(キ)までの事実によれば、会社は、①会社は、平成18年11月8日には口頭により、同月17日には11.8是正指導書により、大阪労働局から開発補助業務の派遣労働者の役務の提供について労働者派遣法に違反しているとして、「派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講じることを前提に、D1 から上記の違反にかかる労働者派遣の役務の提供を受けることを中止すること」との指導を受け、大阪労働局への是正報告の期日は同年12月1日となっていたこと、②同月21日、D1 と、11.8是

正指導書に基づくものとして、X2組合員を含む2名分の派遣契約を、同月22日をもって解除する旨の11.21覚書を締結し、同月22日に本件派遣契約を解除したことが認められ、会社が大阪労働局の指導を受けてから、本件派遣契約解除を決定した11.21覚書締結に至るまでの期間は、11.8是正指導書の交付からはずか4日間、口頭指導からでも2週間足らずにすぎない。

しかも、前記(1)イ(イ)の事実によれば、この時点ではX2組合員の雇用の安定は未だ図られる目途が立ったとはいえない状況にある。

さらに、前記(1)ア(イ)認定のとおり、11.6団交申入れ事項には、「労働者派遣法に定められた期間を超えて、役務の提供を受けている D1 の X2 氏を B として期間の定めのない直接雇用すること」が含まれており、X2組合員が会社に直接雇用を求めていることは明白であるにもかかわらず、11.6団交申入れ以降、会社が、X2組合員の直接雇用の可否を検討したとか、X2組合員に再度パートタイム従業員としての就労の可否を尋ねたり、X2組合員と協議を行ったと認めるに足る疎明もない。

これらに、前記イ判断のとおり本件派遣契約が解除されればX2組合員が打撃を受けるであろうことが容易に推認されることを併せ考えれば、会社が、

D1 との間で、11.21覚書を締結し、本件派遣契約を解除したことは、大阪労働局への是正報告の期限までに、労働者派遣法に違反する状態を解消するための措置として行ったものという側面はあるものの、その決定は拙速にすぎるとする。

(イ) 次に、会社が大阪労働局から11.8是正指導書を交付されることになった経緯について検討する。

前提事実及び前記(1)ア(ア)から(オ)までの事実によれば、①平成18年10月31日、X2組合員は、自らの就労状態が労働者派遣法に違反しているとして、大阪労働局に10.31申告書を提出したこと、②同年11月6日、合同労組である組合は、会社に対し、X2組合員の組合加入を通知するとともに、X2組合員の直接雇用の要求等を議題として11.6団交申入れを行ったこと、また、会社は、従前、ユニオン・ショップ制の申立外別労働組合のほかの労働組合との団交を行ったことはなかったこと、③同月8日、会社は、製造、開発、物流等の部門で請負と派遣の状況について大阪労働局の調査を受けた後、大阪労働局の担当者から口頭で指導を受けたこと、④同月10日、会社は、X2組合員は派遣労働者として受け入れているので、会社は使用者ではないとして、11.6団交申入れに必ずべき立場にない旨回答したこと、⑤同月17日、大阪労働局から会社に対し、11.8是正指導書が交付されたことが認められる。

これらの事実からすると、従前、社内のユニオン・ショップ制の申立外組合とのみ団交を行ってきた会社が、いきなりX2組合員の10.31申告書の提出を契機として大阪労働局から調査を受け、労働者派遣法に違反しているとして11.8是正指導書を交付されることになり、その間に、会社としては初めて社外の合同労組である組合から派遣労働者であるX2組合員の直接雇用等を求める団交の申入れを受けるなどしたのであるから、組合に対する対応に苦慮したであろうことは容易に推認される。

(ウ) さらに、X2組合員に係る本件派遣契約解除の翌日の状況についてみる。

この点について、会社は、X2組合員は、組合から派遣契約が解除されることを聞いていたにもかかわらず、私物を残して退出したものであって、その後、会社に対して私物を引き取らせてほしいと申し出たこともなかった旨、及び派遣契約が終了した以上、会社としては、X2組合員に、就業はできない旨説明し、その就業を拒むのは当然である旨主張する。

しかしながら、前記イ判断のとおり、X2組合員は、少なくとも平成19年3月1日又は契約解除の通知の1か月程度後までは、会社において開発補助業務を行うことができるものとの期待を有していたにもかかわらず、前記(1)ア(キ)の事実によれば、本件派遣契約の解除について、組合を通じて連絡は受けたものの、連絡を受けたのは本件契約解除の当日であって、この他に会社又は

D1 から何ら予告や説明を受けることもなかったのであるから、その後会社構内への立入り自体を拒否されるとまで想像することは困難といわざるを得ず、私物を残して退出したことを直ちに不合理とまではいえない。それにもかかわらず、会社は、前記(1)ア(ク)の事実によれば、会社の門前において複数の会社の社員で待ち構え、X2組合員の会社構内への立入りを拒んでおり、その対応は、単に派遣契約が解除された労働者に対するものというには行き過ぎたものであって、組合員が会社構内に入るのを防ごうとする意図によるものとみることができる。

(エ) ところで、会社は、大阪労働局から、派遣労働者の雇用の安定を図る措置を講じることを前提に、D1 から開発補助業務に関する労働者派遣の役務の提供を受けることを中止することを求める指導を受けたからといって、直接雇用の義務を負うわけではないのであるから、直接雇用をするかどうかの検討を行ったか否かにかかわらず、不当労働行為の問題が生じることはない旨、また、X2組合員との協議や組合との団交を行うよう指導を受けたこともない旨主張する。

確かに、大阪労働局の11.8是正指導書は、行政指導であって、これにより会

社が、派遣労働者を直接雇用するなどの義務を負うものではないのは、会社の上記主張のとおりである。しかしながら、X2組合員が大阪労働局に対して10.31申告書を提出し、これを契機として、大阪労働局が会社に対し11.8是正指導書を交付している状況の下では、本件派遣契約が解除されるかどうかやX2組合員が会社に直接雇用されるかどうかは、組合が、会社に対し、これらの事項に関して団交での説明及び協議を求めた場合には、会社はこれに応じなければならないと解するのが相当であるのは、後記3(2)ウ判断のとおりであるから、大阪労働局の指導に強制力がないことや、X2組合員との協議や組合と団交を行うようにとの指導がなかったことは、会社の不当労働行為意思を否定する根拠とはならない。

また、会社は、本件派遣契約の解除に伴い、X2組合員のみではなく、開発補助業務に従事していたもう1名の労働者も、派遣契約が解除されることになったのであるから、会社の対応は、派遣労働者が組合に加入していたか否かにかかわらず同一であるとも主張するが、これは、X2組合員を排除しようとして開発補助業務に係る派遣契約を解除した結果とみることもでき、これをもって、会社の不当労働行為意思を否定する根拠とはならない。

(オ) 前記(ア)から(エ)までからすると、本件派遣契約の解除は、会社が労働者派遣法違反の状態を是正しようとして行ったものとの側面はあるものの、10.31申告書によって、会社が大阪労働局の調査及び是正指導を受け、労働者派遣法に違反する企業であるとして社会的に非難されるおそれがある状態を惹起させただけでなく、団交によりX2組合員の直接雇用を求めるなどの積極的な活動を行うX2組合員とこれを援護する組合を、好ましからざるものとして、会社から早急に排除しようとして行ったものとみるべきである。

エ そうすると、本件派遣契約の解除は、会社が、X2組合員が組合に加入し、組合とともに会社の労働者派遣法違反に関する10.31申告書を大阪労働局に提出するとともに、直接雇用を求めたことを嫌悪して行った不利益取扱いであるとともに、会社からX2組合員及び組合を排除しようとして行ったものとみるのが相当であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点3 (11.6団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否といえるか。)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 11.6団交申入れに対する会社の対応について

前記2(1)ア(イ)から(エ)までのとおり、組合が行った11.6団交申入れに対し、会社は、平成18年11月8日の大阪労働局による調査及び口頭指導があった後の同

月10日に、X2組合員は派遣労働者として受け入れているので、会社は使用者ではないとして団交に応ずべき立場にない旨回答し、団交に応じなかった。

(甲20、乙6、乙17、証人 X3、証人 Y3)

イ 組合と D1 の交渉等について

(ア) 平成18年11月6日、組合及びX2組合員は、D1 に対し、X2組合員が組合に加入したことを通知するとともに、X2組合員の会社への直接雇用などを求めて団交を申し入れた。その後、組合は、D1 と複数回の交渉を行い、D1 に対し、会社が組合との団交に応じるよう要請してほしい旨述べた。11.8是正指導書が交付された後、D1 は、X2組合員に対し、D1 での内勤の正社員として雇用するか、別の派遣先を紹介したい旨申し入れたが、前記2(1)イ(イ)のとおり、X2組合員がこの申し入れに応じることはなかった。なお、X2組合員は、D1 から、11.8是正指導書が交付された後のX2組合員の雇用に関する会社の対応についての説明は受けなかった。

(甲20、乙13、乙14、証人 X3)

(イ) 平成19年2月26日、D1 と組合は、同年3月20日までのX2組合員の賃金保障、会社のロッカー内のX2組合員の私物引取り等をD1 が行うことで合意した。

(証人 X3)

(2) 11.6団交申し入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるといえるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)アの事実によれば、会社は、組合の11.6団交申し入れに応じておらず、組合との団交を拒否している。そこで、このような会社の対応に、正当な理由があるかについて検討する。

イ まず、会社は、労働組合法上の使用者に当たらないため、組合との団交の当事者にはならない旨主張するが、会社が、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たることについては、前記1(2)判断のとおりであるため、この点に関する会社の主張は採用できない。

ウ 次に、会社は、組合の11.6団交申し入れ事項が義務的団交事項に当たらないとも主張する。

前記2(1)ア(イ)の事実によれば、11.6団交申し入れ事項には、X2組合員の会社での直接雇用に関する事、労働条件の改善、正常な労使関係の確立等が含まれている。

まず、X2組合員の会社での直接雇用に関する事について検討する。前記2

(1)ア(ア)、(ウ)、(オ)の事実によれば、X2組合員が、会社がX2組合員を直接雇用することを求めて大阪労働局に対して10.31申告書を提出し、これを契機として、大阪労働局が、前記1(2)判断のとおりX2組合員の労働組合法上の使用者である会社に対し、「派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講じることを前提に、D1 から上記の違反にかかる労働者派遣の役務の提供を受けることを中止すること」との指導を行っている状況の下では、本件派遣契約が解除されるかどうかやX2組合員が会社に直接雇用されるかどうかは、X2組合員を新たに雇用するのかどうかではなく、X2組合員の処遇に関する事項であって、会社に処分可能な事項であるとみることができ、X2組合員を構成員とする組合が、会社に対し、これらの事項に関して団交での説明及び協議を求めた場合には、会社は、X2組合員の労働条件その他の待遇に関する事項として、これに応じなければならないとみるべきである。そうすると、11.6団交申入れ事項のうちX2組合員の会社での直接雇用に関することについては、会社は、X2組合員の処遇に関する事項として、これに応じて、組合との団交において、説明し、又は協議を行わねばならないと解するのが相当である。

また、X2組合員の直接雇用以外の11.6団交申入れ事項のうち、労働条件の改善、正常な労使関係の確立については、組合員の労働条件その他の待遇、組合と会社との間の団体的労使関係の運営に関する事項とみることができ、会社は、組合との団交において、説明し、協議を行わねばならないと解するのが相当である。

そうすると、確かに、組合の11.6団交申入れ事項の中には組合員と関係のない事項も含まれてはいるものの、少なくとも上記のX2組合員の会社での直接雇用に関すること、労働条件の改善、正常な労使関係の確立の3点の事項に関しては、義務的団交事項に当たらないとする会社の主張は、採用できない。

エ 組合の11.6団交申入れ事項のうち、少なくとも、X2組合員の会社での直接雇用に関すること、労働条件の改善、正常な労使関係の確立に関しては、会社は、組合員の労働条件その他の待遇、組合と会社との間の団体的労使関係の運営に関する事項として団交に応じなければならないとみるのが相当であって、11.6団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否というべきであって、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。

4 救済方法

(1) 組合は、X2組合員の就労継続及び原職復帰を求めるが、前記2(1)ア(オ)認定の11.8是正指導書の内容からすると、当委員会が、会社に対し、X2組合員に係る派遣契約の解除がなかったものとしての取扱いを命じた場合には、労働者派遣法に違反するおそれが生じる。したがって、当委員会としては、本件派遣契約の解除後

のX2組合員の雇用の安定については、会社が、組合との協議又は団交を行って決すべきと考えるところから、主文1を命じることとする。

(2) 組合は、11.6団交申入れに対する団交応諾を求めるが、前記2(1)ア(イ)認定の組合の11.6団交申入れ事項のうち、①X2組合員の会社での直接雇用に関することに関しては本件派遣契約の解除後のX2組合員の雇用の安定についての協議を求めているものと解され、また、②組合員の労働条件その他の待遇、組合と会社との間の団体的労使関係の運営に関する事項については、X2組合員の処遇に関する協議に附随して行われるべきものと考えるところから、主文1をもって足りると考える。

(3) 組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2をもって足りると考える。

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及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成20年10月10日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印