



命 令 書

大阪市港区

申立人 X 1
代表者 支部執行委員長 A

大阪市浪速区

被申立人 Y
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成19年(不)第11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

X 1

支部執行委員長 A 様

Y

代表取締役 B

当社が、平成19年2月26日以降、貴組合員が直接雇用されるまでの間に、貴組合との団体交渉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2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。

- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾

2 謝罪文の掲示及び手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

被申立人は、被申立人の工場で派遣労働者として就労していた従業員を直接雇用することにした。これら従業員を組織する申立人が、直接雇用の実施前に被申立人に団体交渉を申し入れたところ、被申立人は、自己に団体交渉応諾義務があるかについては疑義があるとしながらも、1度は団体交渉に応じたが、その後は、直接雇用が実施されるまでこれに応じなかった。

本件は、このような状況下で、被申立人が使用者に該当するとした上で、申立人の団体交渉申入れに対する被申立人の対応が不当労働行為であるとして、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 (以下「Y」という。)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、その従業員数は本件審問終結時約11,000名である。なお、Yは大阪市大正区に恩加島工場を置いている。

イ 申立人 X1 (以下「組合」という。)は、申立外 X2 (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、その組合員数は本件審問終結時約700名である。なお、組合の下部組織として、Yの恩加島工場で勤務する者により組織されている X3 がある。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成18年9月1日、Yと申立外 Z (以下「Z」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。)

なお、これ以前には、YとZとの間で、Y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、Z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YとZ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。)

(乙18、乙24)

イ 平成19年2月1日、組合は、Y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名が組合に加入し、X3を

結成したことを通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交申入れを「2.1申入れ」という。）。

（乙1の1、乙1の2）

ウ 平成19年2月16日、Y は、組合員を含む本件従業員らを対象とする説明会（以下「2.16説明会」という。）を開催し、同年3月31日をもって本件派遣契約は終了するが、希望する者については同年4月1日からY が契約社員として雇用する旨述べた（以下、Y が従前、派遣労働者として働いていた者を雇用することを「直雇用化」という。）。

（甲34、証人 F 、証人 D ）

エ 平成19年2月26日、組合とY との間で団交が開催された（以下、この団交を「第1回団交」という。）。

（甲36、乙13、乙14、証人 D 、証人 C ）

オ 組合は、Y に対し、平成19年2月28日、同年3月14日及び同月23日付けの文書を送付して、団交を申し入れたが、組合とY との間では、第1回団交以降、同年4月19日まで団交が開催されなかった（以下、それぞれの団交申入れを「2.28申入れ」、「3.14申入れ」、「3.23申入れ」といい、「2.1申入れ」を併せてこれら4回の団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

（乙5、乙7、乙9）

カ 平成19年3月23日、組合は大阪府労働委員会に不当労働行為救済申立て（平成19年(不)第11号）を行った。

キ 平成19年4月1日、Y は本件従業員らを雇用した。

第3 争 点

1 Y は、組合員の使用者として団交に応じる義務があったか。

(1) 申立人の主張

組合員とY との間には黙示の労働契約が成立しており、Y は組合員の使用者の地位にある。

本件従業員らが従事してきた業務は工程中の単発の作業であり、Z の従業員が独自の判断で機械設備等を稼働、又は停止できなかったことや、Z の経営者や管理職は恩加島工場に常駐せず、本件従業員らはY の従業員の指揮命令の下で業務を行っていたこと等からみて、Y とZ との間の請負契約の実態は、労働者派遣であって、このことは、大阪労働局が判断したところである。

Y は、世論等の動向を意識した結果、偽装請負を解消することとし、本件派遣契約を締結したが、物の製造の業務の派遣可能期間が1年であるにもかかわらず、本件従業員らは違法派遣の時期を加えると、1年を超えて業務に従事していること

や、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。）に違反する点が他にもあること等を併せ考えれば、平成18年9月1日以降の本件派遣契約も、それ以前の違法派遣を引き継いでおり、無効である。

したがって、請負時代、労働者派遣時代を通じて、YとZとの契約は、職業安定法が禁止する労働者供給契約であり、また、Zと組合員との契約は、この目的達成のための契約であって、いずれも無効である。さらに、本件従業員らの労働実態を併せ考えると、本件従業員らとYとの間の実体関係を法的に根拠付けうるのは、両者の使用従属関係等から客観的に推認される本件従業員らとYとの間の労働契約のほかなく、両者の間には黙示の労働契約が成立しており、Yには、団交に応じる義務がある。

また、仮に上記の主張が認められない場合でも、Yと本件従業員らは近い将来労働契約を締結する可能性があったので、Yは、使用者として団交に応じる義務があったというべきである。

さらに、本件従業員らの労働実態からすると、Yは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、本件従業員らの労働条件を支配、決定できる地位にあったので、この点からみても、Yには団交応諾義務があると解するべきである。

(2) 被申立人の主張

申立人は、本件従業員らに関して黙示の労働契約が成立していると主張するが、Zは、形骸化した企業ではなく、Yと人的にも資本的にも無関係で、独立して意思決定をし、業務を行っている。直雇用化前の本件従業員らの賃金は、Zが決定し、支給しており、従業員の採用、配置、懲戒及び解雇の権限はZにあった。また、社外労働者が受入企業の事業場において、当該企業から作業場の指揮命令を受けて労務に従事しているだけで、黙示の労働契約が成立するわけではない。

本件派遣契約前に、本件従業員らがYの従業員から指揮命令を受けていた事実はなく、Yは偽装請負を行っていない。確かに、平成19年10月、YはZの従業員が被災した労働災害に関して、大阪西労働基準監督署から是正勧告を受けた。これは、他の要件は満たしているが、Zが日々の労働者の配置を決定しているとは認められず、この点のみ要件を満たさないため、事実上の労働者派遣に区分されると判断され、勧告を受けたものである上、実際は、Zの従業員が、話し合いで日々の配置を決めていたところである。

さらに、本件派遣契約への切替えは、本件従業員らが従事しているラインについ

て、生産能力の向上のため、設備機械の増強やレイアウトの変更を行うこととし、この計画の進行に伴い、Z を含む数社に、請負から労働者派遣契約へ切り替える旨内示し、結果として、各社の従業員が混在して作業に取り組む体制になったもので、偽装請負についての世論の動向等を意識した結果、労働者派遣に切り替えたものではない。

さらに、本件派遣契約にかかる手続に違法な点はなく、仮にあったとしても、団交応諾義務と結びつくものではない。

また、組合は、Y は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、本件従業員らの労働条件を支配、決定できる地位にあったことを理由に団交応諾義務があると主張しているが、直接雇用について団交応諾義務を負うか否かは、雇用主と同視できる程度であるかにより判断されなければならない、一定の法的な直接雇用義務を負う場合にはじめて、団交応諾義務が生じるというべきである。

なお、Y と本件従業員らは近い将来労働契約を締結する可能性があることから、団交応諾義務が生じるとの主張については、派遣労働者のうち希望者を契約社員として採用する場合を近い将来労働契約を締結する可能性のある事例に当たるとすべきか否かについて疑問があるが、Y は、このことを考慮し、2.1申入れに応じたところである。

2 組合の本件団交申入れに対する Y の対応は、団交拒否及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

まず、支配介入に関しては、Y は、組合の平成19年2月8日を開催日とする団交申入れに対して、団交開催を引き延ばした上、第1回団交開催前に、組合員に対し、一方的に直雇用化の条件について2.16説明会を開催した。これは、第1回団交において、組合が直雇用化及びその労働条件を議題にすることを承知しながら、一方的に決定した労働条件を通知し、組合員に対し、その労働条件を受け入れるならば採用すると迫ったものであって、このことは組合の影響力を排斥し、組合弱体化を意図したものであり、支配介入に該当する。

次に、団交に関しても、Y は第1回団交において、これが団交であることを口先では認めながら、直雇用化後の条件の肝心の点については、Y の決めた結論を押し付けるのみであった。そのため、組合は、再度、団交を申し入れたが、Y は、組合が、雇用期限の問題、「生産手当」を巡る賃金の問題及び有給休暇の付与日数について、同意していないことを十分認識しながら、直雇用化までは組合員との間に労使関係がない、平成19年4月1日に直雇用化を実施するためには、団交で協議をする時間的余裕がない等として、第2回団交の開催日の設定を拒み、同日までに団交を開催したいとする組合の要求を徹底的に拒否して、正当な理由なく

団交を拒否した。さらに、直雇用化までの進捗状況だけでも知らせてほしいとする組合の要請を無視し、組合が求める資料の提示すらしなかった。

なお、Y は、同年4月1日に直雇用化を実施するには、協議する時間的余裕がなかったとしているが、同日に直雇用化を実施することになったのは、Y が偽装請負に対する正式な行政指導を回避するために、行政機関に対して約束したものにすぎず、組合員が、Y の事情を優先させて不利益を甘受しなければならない理由はない。

また、Y は、直雇用化以降、団交を誠実に重ねている旨主張するが、これらの団交も形式的なものにすぎない。

したがって、本件団交申入れに対するY の対応は、団交拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

組合は、組合との団交に応じる前に、Y が2.16説明会を開催したことが、支配介入に該当する旨主張するが、Y は、組合から2.1申入れを受ける以前から直雇用化を決定しており、予定されたスケジュールに従って2.16説明会を行ったにすぎず、また、Y と組合との間には事前協議約款等は締結されておらず、さらに、平成19年2月26日にはY は団交に応じている。したがって、2.16説明会を開催したことは支配介入に当たらない。

Y は、平成19年4月1日付けをもって組合員を直雇用化した。それまでの間は、雇用関係はなく、このことからみても、Y の本件団交申入れに対する対応は、団交拒否には当たらない。なお、前記1(2)記載のとおり、派遣労働者のうち希望者を契約社員として採用する場合を近い将来労働契約を締結する可能性のある事例に当たるとすべきか否かについて疑問があるにしても、Y は、2.1申入れに応じ、第1回団交を開催した。

また、第1回団交において、組合から「生産手当」を時給に反映させるよう提案を受け、その後、調査を行い、組合の提案を容れて、組合員の時給を設定する等したことからも、Y が誠実に団交に応じていたことは明らかである。

Y は、全社方針の下で同年4月1日の直雇用化について、ぎりぎりのスケジュールで進めており、同年3月中に労働条件見直しのための団交を行うことは事実上不可能であった。Y は、第1回団交において、3月中の団交開催を求める組合に対し、直雇用化される者に時給を提示する時期や労働契約書及び就業規則の翻訳に要する日数等を考えると、無理であることを伝えていた。なお、直雇用化の時期は、Y の経営会議で決定されており、さらに、恩加島工場については、同年2月5日の大阪労働局の立入検査の際に、同年4月1日に実施することを約束していた。また、Z の一部の従業員が加入した労働組合からの団交申入れを受け

たことをもって、直雇用化を延期すれば、他の工場を含め全社的に行ってきた直雇用化承諾に向けての各派遣元会社との話し合いを瓦解させる危険性が極めて高く、この点からも、直雇用化の実施時期を遅らすことは出来なかった。

さらに、直雇用化後に、労働条件改善のための組合活動を行うことが可能であって、現に、直雇用化後の団交の結果、本件団交申入れの議題については、既に、誠実な協議が重ねられたり、協議を行う必要がなくなっており、この点からも、救済命令を出す必要がないことは明らかである。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（ Y は、組合員の使用者として団交に応じる義務があったか。）及び争点2（本件団交申入れに対する Y の対応は、団交拒否及び支配介入に当たるか。）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 Y と Z の関係について

(ア) Y と Z には資本関係はない。また、 Z の役員について、 Y の役員が兼務したり、 Y の従業員が就任していることはない。

(甲28、証人 C)

(イ) 平成19年2月の時点で、 Z が労働者派遣契約を締結しているのは、 Y のみであった。

(甲36、証人 D)

イ 本件従業員らの作業状況について

(ア) Y は、恩加島工場内に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を有している。

機械鋳物生産ラインは、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。

(乙43)

(イ) Y と Z との間で、 Z の従業員が使用する設備に関して、賃貸借契約及び保全契約が締結されていた。

(乙18、乙19)

(ウ) 本件従業員らは、前記(ア)記載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。平成18年4月頃におけるこれらの工程の概要は次のとおりである（以下、本件従業員らの業務に関する事項は特に記載がある場合を除いて、平成18年4月頃のことを意味する。）。なお、仕上げ工程のうち、最終仕上げ工程以降の最終検査、梱包、完成品倉庫への入庫等は、Y 従業員によって行われていた。

a 粗仕上げ工程

タッチパネルの画面を操作して、鑄造工程から搬送されて半製品ストックヤードに貯留されていた半製品を取り出す。半製品を吊り上げて、ハンマーで叩き、バリ（半製品の内外面にできた金属の突起物）を取り除く。また、処理機に半製品をセットして外面を研削する。その後、処理の終わった半製品をパレットに積んで自動搬送コンベアに乗せる。なお、自動搬送コンベアに乗った半製品は、内外砂落とし装置を通過し、最終仕上げ作業場前で待機する。なお、内外砂落とし装置は自動で作動し、不具合が生じた時にのみメンテナンスが必要となるのであるが、このメンテナンスはY 従業員が行っていた。

b 最終仕上げ工程

最終仕上げ作業場に送られた半製品を、グラインダー等の装置を用いて研磨する。外観検査を行い、割れたり、欠けたりしている不良品を仕分けした後、最終検査場に製品を送り出す。

（甲34、乙43、証人 F 、証人 G ）

(エ) 粗仕上げ工程及び最終仕上げ工程は、No. 1 からNo. 5 の5つのラインで構成されており、粗仕上げ工程を終えて自動搬送コンベアで送り出された半製品は、同じナンバーのラインへ搬送されていた。これらのうちNo. 1 及び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。

なお、Y は、Z 以外の会社とも請負契約を締結しており、No. 3 及び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、さらに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。

（乙43、証人 F ）

(オ) 恩加島工場に、Z の管理職は常駐していなかった。

（甲34）

(カ) 本件従業員らの勤務は、午前8時に作業を開始する昼勤と午後8時に作業を開始する夜勤の交替制勤務となっており、シフト表が作成されていた。

（甲31、甲32、甲34）

(キ) 仕上げ工程には、作業長のほか、リーダーが置かれているが、いずれも Y 従業員であった。

粗仕上げ工程において、タッチパネルの画面を操作しても半製品が出て来ない場合には、本件従業員らはリーダーに連絡することになっていた。また、作業中にアラームが鳴ると、原則としてリーダーがその場所へ行って対応していた。

(甲34、証人 F 、証人 G)

(ク) 最終仕上げ工程の外観検査を担当した Z の従業員は、毎日、「外観検査日報」と呼ばれる用紙に検査を行った製品のロット番号等を良品と不適合品別に記載し、Y に提出していた。また、上記の Z の従業員は、外観検査日報の内容のうち、検査数や不良品数等を「E S 職場検査記録」と呼ばれる複写式になっている別の用紙に転記し、別途、最終検査を担当している Y 従業員等の押印を受けた後、Y 及び Z あてに提出していた。

ところで、Z の従業員が記入した E S 職場検査記録の用紙には、時間外勤務を行った従業員の名前と勤務時間が記載されていたが、別の会社に雇用された従業員が記入した用紙には、この記載はなされていなかった。

(甲34、乙43、乙51、乙52、証人 F 、証人 G)

(ケ) 昼勤の作業開始前には朝礼が開かれ、作業長やリーダーがラインを流れる製品の説明をしたり、不適格品の発生に関して注意する場合があった。この朝礼に本件従業員らが参加することがあった。

また、本件従業員らを含む仕上げ工程に携わる従業員を対象として、Y の従業員から良品と不適合品の区別等について説明が行われることがあった。

(証人 F 、証人 G)

(コ) 本件従業員らが欠勤する際には、原則として Z に連絡していたが、リーダー又は作業長に連絡することもあった。

(甲34、証人 F)

ウ レイアウト変更と派遣への切替え等について

(ア) 平成18年5月から少なくとも8か月程度をかけて、恩加島工場のレイアウト変更が順次行われ、これに伴い、仕上げ工程の作業の手順の一部が変更になり、粗仕上げ工程を終えた半製品が、異なるナンバーの最終仕上げ工程のラインへ搬送されることもあり得るようになった。

(甲34、乙43、証人 F 、証人 G)

(イ) 平成18年9月1日、恩加島工場と Z との間で、本件派遣契約が締結さ

れた。

(乙24)

(ウ) 本件派遣契約の締結に伴い、 Z は本件従業員らに対して文書を送付し、 Z は、 Y から請負を派遣に切り替えるよう命じられたとして、平成18年9月1日以降の本件従業員らの賃金について、時間給については従前どおりであるが、出来高給である「生産手当」の支払いはできなくなる旨通知した。なお、従前、本件従業員らの賃金は、 Z が算出し、支払っていた。

(甲1、甲34、証人 F)

(エ) 平成18年9月、本件従業員らは、恩加島工場で行われた朝礼で、 Y 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。

(甲34、証人 F)

(オ) 平成18年12月分の本件従業員らのシフト表は、 Y が作成し、3組2交代であった。各従業員名の横には「H a m m e r」等の記載があり、各々がどの業務を担当するかが明記されていた。同年11月分の本件従業員らのシフト表は、 Z が作成し、2組2交代であったが、各々の担当業務についての記載はなかった。

なお、恩加島工場の Y の従業員は、3組2交代で勤務していた。

(甲32、乙46、証人 F 、証人 G)

エ 組合員の事故について

(ア) 平成18年6月29日、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組合員 F (以下「 F 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、約1か月間休業した(以下、この事故を「18年事故」という。)

(甲24、甲34、証人 F)

(イ) 平成19年5月頃、 F 組合員は Z を事業主として、18年事故に関して、大阪西労働基準監督署あてに障害補償給付支給を請求した。大阪西労働基準監督署は、同年6月7日付けで、 F 組合員に対し、障害補償一時金等の支給を決定した旨通知した。

(甲24、甲25)

(ウ) 組合は、18年事故に関し、平成19年6月27日付けで要請書を大阪西労働基準監督署に送付し、 F 組合員はいわゆる偽装請負の労働者として勤務していたため、 Y は、当時、 F 組合員を病院へ連れて行った以外に何一つ責任を果たしていないと主張するとともに、①大阪労働局需給調整事業部に対し、18年事故時点での F 組合員の雇用のあり方について調査依頼を行

うこと、②調査の結果、偽装請負の実態が明確になれば、Y に対して労働者死傷病報告の提出を命じること等を要請した。

(甲26、甲36、証人 D)

(エ) Y は、平成19年10月9日付けで、大阪西労働基準監督署に対して文書を送付し、18年事故時点における労働実態について、請負業者が労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うとする基準を満たしておらず、事実上の労働者派遣に区分されるとする大阪労働局側の見解と Y の見解は異なるとした上で、18年事故に関する労働者死傷病報告を提出する旨通知した。

(乙44、証人 C)

(オ) 大阪西労働基準監督署は、組合に対して平成19年10月11日付け文書を送付し、大阪労働局の調査の結果、18年事故時点の労働実態は労働者派遣事業と認められるとの同局からの回答があり、Y に対し、派遣先として労働者死傷病報告を提出するよう指導した旨回答した。

(甲27、甲36、証人 D)

オ Y の直雇用化の決定及び実施に係る経緯

(ア) 平成18年12月22日、Y の関連会社が大阪労働局の立入検査を受け、同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、労働者派遣法第40条の2第1項の派遣先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。また、この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。

(乙53、証人 C)

(イ) 平成19年1月26日、Y は、会社の経営会議において、同年4月1日を目処に、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日及び31日、Y 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。

(乙53、証人 C)

(ウ) 平成19年2月5日、Y 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て、大阪労働局の立入検査を受けた。その際、Y と大阪労働局の間で、同年4月1日から直雇用化を予定していることが話題になった。

(乙53、証人 D 、証人 C)

カ 2.1申入れ以降、第1回団交開催までの経緯

(ア) 平成19年2月1日、組合は Y に出向き、本件従業員らのうち8名が組合

に加入したこと等を通知するとともに、団交を申し入れた。

2.1要求書には、団交議題として、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組合と行うこと、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、組合が了解した上で行うこと、の5項目とともに、同年2月8日の団交開催を要求する旨記載されていた。

(甲36、乙1の1、乙1の2、証人 D、証人 C)

(イ) Y は、組合に対し、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 Y に団交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、団交に応じる旨回答した。

また、Y は、団交日程を同月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及び団交出席者を双方5名までにすることを申し入れた。Y が、団交日程を同月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ついての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からであった。ただし、Y は、同月7日の時点で、組合に対し、直雇用化を予定していることを通知しなかった。

その後、双方で団交開催日程等について調整が行われ、結局、平成19年2月26日午後6時から1時間半程度で、団交が開催されることになった。また、第1回団交の出席者は、双方7名ずつになった。

(甲36、乙2、乙3、乙4、証人 D、証人 C)

(ウ) 平成19年2月16日、Y は、本件従業員らを対象として2.16説明会を開催し、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。また、Y は、参加者にはスペイン語等を母国語とする者が含まれていることから、スペイン語等に訳された書面を配付し、通訳立会いの上、直雇用の際の労働条件について説明をした。配付された書面には、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 Y への入社意向の有無を記した書面の提出期限は、同年2月28日であること等が記載されていた。なお、Y は、2.16説明会にて、本件従業員らに、どのような労働条件を提示する予定であるか等については、組合に対し、事前に通知

しなかった。

(甲4、甲34、甲36、証人 F 、証人 D)

キ 第1回団交の概要

平成19年2月26日に開催された第1回団交の概要は、次のとおりである。

冒頭、組合は、Y が直雇用化のみについて団交に応じる旨回答した趣旨について尋ねた。Y は、1項目目の労働関係諸法規の遵守については、Y 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、団交議題としてそぐわないと認識している、5項目目については趣旨がよくわからない、ということから、4項目目の直雇用化についてだけ団交をしたいと考える旨返答した。

組合が、Y 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交に応じる義務がある旨指摘すると、Y は、派遣先であっても、団交事項に当たる議題があることは承知しているが、1か月弱後には派遣契約が解除され、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。

組合が、直雇用化のスケジュールが急であると述べたところ、Y 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、Y 全体のスケジュールに沿って手続を進めており、平成19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。組合は、2.16説明会での説明内容と同程度の内容を組合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後に X3 が結成されたにもかかわらず、団交申入れの際、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、Y は、組合に対し、直雇用化の説明をする団交日程を同年2月23日で提案したと返答するとともに、直雇用化の対象者が全国で約1,000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。組合は、それにしても説明が不親切で、団交の参加人数の調整のやり取りをしている時に、既に、2.16説明会での内容が決定していたのであれば、組合に先に通知するのが当然ではないかと述べたところ、Y はそれは考えの違いで、私どもはそういう考えは持っていないと返答した。

次に、組合が、直雇用化後の労働条件として、半年更新で2年で雇止めとなっているのは、Y 全体の判断かと尋ねたところ、Y はこれを肯定した。組合は、Z 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 Z 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、Yは、恩加島工場だけでなく、Y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、②Y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。

Y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、組合は、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、Y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。組合は、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、平成19年2月28日の申込期限を延期することを求めた。Y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。

組合は、F組合員の18年事故に言及し、事故の時、ラインのスピードは誰が決めていたのか尋ねたところ、YはF組合員自身が決めていた旨回答し、組合はこれに異を唱えた。Y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、Z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F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。組合は、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、Y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。

また、組合は直雇用化後の賃金水準と就業規則のことを話題に出したが、Y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が、組合と事前協議するつもりはない旨述べた。組合は、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。

さらに、組合が有給休暇の引継ぎについて質問したところ、 Y は、組合と Z との協議の状況を尋ね、有給休暇は引き継げないが、 Z の対応を斟酌しながら、組合に対し、何らかの連絡はする旨返答した。

最後に、組合は次回日程を決めるよう提案し、直雇用化は Y の都合で決めたものであって、 Y 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、現実には Z 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。 Y は、平成19年4月1日から直雇用化を行うのであるから、今から協議しても時間的に間に合わないとして、4月までに団交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回団交では、次回団交の日程は設定されなかった。

(甲36、乙13、乙14、乙53、証人 D 、証人 C)

ク 第1回団交開催以降、本件申立てまでの経緯

(ア) 組合は、 Y に対し、平成19年2月28日付け文書を送付し、再度、団交を開催することを申し入れた(2.28申入れ)。この申入書には、団交議題として、①契約社員の就業規則について、②有給休暇の引継ぎについて、③4月以降の組合員の賃金について、④契約社員の雇用期間の根拠と契約更新の具体的条件について、⑤労働協約の締結について、⑥その他と記載されていた。

(甲36、乙5、証人 D)

(イ) Y は、組合に対し、平成19年3月5日付け文書を送付し、2.28申入れに対し、① Y は、第1回団交において、平成19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、4月までに団交を持つことは困難であることを説明した、② Y は、2.28申入書の①から④までの議題について3月中に団交を持つことは考えていない、③組合員が直雇用化された段階で、2.28申入書の⑤の議題を含めて、団交申入れがあれば、日程調整を行いたい、④第1回団交で説明したとおり、直雇用化の同意書を提出した組合員に対しては、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、⑤ Y は、直雇用化予定の者が、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旨回答した。

(甲36、乙6、証人 D)

(ウ) 組合は、 Y に対し、平成19年3月14日付け文書を送付し、 Y 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、少なくとも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のであ

るから、 Y は組合員の労働組合法上の使用者に当たり、組合は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交を申し入れたところ、

Y が、同年3月5日付け文書にて、3月中には応じない旨回答したことは、直雇用化以降の組合員の労働条件を一方的に決定し、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日に団交を開催することを申し入れた(3.14申入れ)。

なお、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、契約更新の具体的な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。

(甲36、乙7、証人 D)

(エ) Y は、組合に対し、平成19年3月16日付け文書を送付し、組合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、Y はそのようには考えておらず、直雇用化についても、団交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、3月中に団交を持つことは考えていない旨回答した。

(甲36、乙8、証人 D)

(オ) 組合は、Y 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、Y 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、組合が団交でその理由を問い、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決めてべきであって、使用者が一方的に押し付けるべきではないと主張し、Y が3月中は団交に応じないとしたことに抗議するとともに、再度、団交を申し入れた。

(甲36、乙9、証人 D)

ケ 本件申立て以降の経緯

(ア) Y は、組合に対し、平成19年3月28日付け文書を送付し、Y は組合員が偽装請負又は違法派遣の状態で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決めてべきであるとは考えていな

いとし、3月中の団交申入れには応じられない旨回答するとともに、直雇用化後に団交を申し入れるよう求めた。

(甲36、乙10、証人 D)

(イ) 平成19年4月1日、本件従業員らが直雇用化された。Y は、本件従業員らの時給を、以前、「生産手当」として支給されていた額を考慮して算定し、決定したが、このことを組合に通知しなかった。また、Y は、組合に対し、契約社員の就業規則を提示しなかった。

(甲36、証人 D 、証人 C)

(ウ) 組合は、Y に対し、平成19年4月4日付け文書を送付し、団交の開催を申し入れた。なお、この文書には、協議事項として、①労働協約の締結について、②組合員の賃金形態について、③組合員の雇用期間について、④外国籍組合員の生活権について、⑤労働災害防止対策と企業補償について、⑥その他と記載されていた。

(乙30)

(エ) 平成19年4月19日、組合と Y の間で団交が開催された。

組合は、契約社員の就業規則において、「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について質問したところ、Y 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限は、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。

次に、組合が契約社員の時給の根拠について質問したところ、Y は、直雇用化以前の派遣元会社に各人の時給額について尋ね、平均値を1,600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 Z 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。

また、組合は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、Y 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。

さらに、Y は労働協約の締結について、組合から具体的な提案があれば協議する旨回答した。

(甲36、乙15、証人 D)

(オ) その後、本件審問終結時に至るまで、組合と Y との間では、概ね1か月から2か月に1回程度の割合で団交が開催され、労働災害や生活権の問題を含む契約社員の労働条件について協議が持たれた。

(乙16、乙17、乙53、証人 D 、証人 C)

(2) まず、 Y は、組合員の使用者として団交に応じる義務があったかについて、以下判断する。

ア 前記(1)エ(オ)認定のとおり、大阪労働局が、18年事故当時の恩加島工場の労働実態について、請負業者が労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うという基準を満たしておらず、事実上の労働者派遣に該当すると判断したことが認められる。しかし、請負契約や労働者派遣契約による、雇用主以外の企業の事業所で就労する労働者の勤務実態に、労働者派遣法等に違反する点があったとしても、そのことのみをもって、直ちに、当該企業と労働者との間で黙示の労働契約が成立しているとはまではいうことはできず、当該企業が労働組合法上の使用者の地位にあるとみなすことはできない。

イ そこで、さらに組合員と Y との関係についてみると、前提事実及び前記(1)オ(イ)、カ(ウ)認定のとおり、組合が、2.1要求書によって、 X 3 の結成を通知し、団交を申し入れた時点で、既に、 Y は当時派遣労働者として恩加島工場で就労していた本件従業員らを直雇用化し、引き続き同工場で就労させることにし、しかも、希望者全員を契約社員として雇用することを予定していたことが認められる。すなわち、組合員は、希望さえすれば、平成19年4月1日以降は、 Y との間で労働契約を締結し、 Y の従業員として、従前とほぼ同一の業務に就くことが確実な状況であったことは明らかである。

ウ このように、本件従業員らが、派遣労働者として従来から Y の工場に就労していたという経過があり、組合員が希望すれば、組合員と Y との間に雇用関係が成立することが確実であったのだから、 Y は、組合が2.1申入れを行った段階で、既に、組合員の労働組合法上の使用者の地位にあったと解するのが相当である。そして、前記(1)カ(ア)認定のとおり、2.1要求書による団交議題は、直雇用化の要求及びその際の労働条件を含んでいるのであるから、 Y はこれに応じるべき義務があったというべきである。

(3) 次に、本件団交申入れに対する Y の対応は、団交拒否及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、組合は、 Y が組合の2.1申入れに対して、平成19年2月23日の団交開催を提案する一方で、それ以前に組合員らに対し、直雇用化後の労働条件についての説明会を開催したことが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為

であると主張する。そこで、2.1申入れ以降の経過についてみると、前提事実及び前記(1)カ(ウ)、キ認定のとおり、Yは、第1回団交開催以前の同月16日に、本件従業員らを対象として2.16説明会を開催したことが認められる。しかし、組合とYとの間に事前協議約款が締結されている等の特段の事情も見当たらないことから、このことのみをもって、Yの対応が不適切であり、組合の影響力を排除し、組合弱体化を意図したものとまではいうことはできない。したがって、この点に関する組合の申立ては、棄却する。

イ 次に、本件団交申入れに対するYの対応が、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か否かについて、検討する。

(ア) まず、第1回団交についてみると、前記(1)キ認定のとおり、組合が、本件従業員らは、契約社員として採用されるものの、半年更新となり、2年で雇止めされることに関して疑義があると主張したのに対し、Yは、①希望者全員を面接や適性試験もなく直雇用化することになっていること、②Y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こと、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旨返答していることが認められる。

また、Yは、それ以外の点についても、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こと、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が、組合と事前協議するつもりはないこと、③有給休暇は引き継げないこと等と述べたことが認められ、Yは第1回団交において、一定の説明を行っているとは判断される。

(イ) しかし、前記(1)カ(ウ)、ク(ア)、(ウ)、(オ)認定のとおり、組合は、第1回団交開催以降、直雇用化後の賃金形態、就業規則の内容、雇用期間の問題等について、繰り返しYに団交を申し入れたことが認められるところ、Yは、2.16説明会の説明内容を事前に組合に通知しなかったことからすると、組合が直雇用化後の労働条件について情報を得てから日が浅かったのであるから、組合が、Yに、労使間で見解を異にする点やYの説明が不明確な点について、協議の継続を求めることは、無理からぬところである。

(ウ) これに対し、Yは、前記(1)キ、ク(ア)から(エ)認定のとおり、第1回団交の終了時に、協議の継続を求める組合に対し、協議を行っても時間的に間に合わないとして、4月までに団交を行っても意味がない旨述べ、その後も、直雇用化後の労働条件についての組合からの団交申入れに対して、直雇用化について団交応諾義務はなく、また、現時点で労働条件を見直すことはできない

として、応じなかったことが認められる。

(エ) まず、 Y は、組合員を直雇用化するまでは雇用関係はないので、 Y の本件団交申入れに対する対応は団交拒否ではない旨主張し、前記(1)ク(エ)認定によれば、 Y の組合あて平成19年3月16日付け文書には、直雇用化について Y に団交応諾義務があるとは考えていない旨の記載があることが認められる。しかし、前記(2)判断のとおり、この段階では、既に、 Y は組合員の労働組合法上の使用者の地位にあったのだから、組合員を直雇用化するまでは雇用関係のないことをもって、 Y が団交に応じない正当な理由とはいえない。

(オ) また、 Y は、全社的に平成19年4月1日に直雇用化を実施する方針であって、この直雇用化の実施時期の変更はできず、ぎりぎりのスケジュールで作業を進めており、3月中に労働条件見直しのための団交を行うことは事実上不可能であった旨主張する。しかし、前記(1)キ、ケ(イ)認定のとおり、第1回団交において、組合が、直雇用化後の賃金水準の設定に関して、本件従業員らが派遣労働者になった際に生産手当の支払がなくなったことを指摘して、この点を勘案するよう求めたのに対し、最終的に Y は本件従業員らの時給をこの点を考慮して決定したことが認められることからすると、3月中に労働条件の見直しが全く不可能であったとまではいえない。

仮に、直雇用化を4月1日に実施するためには、組合の提案を反映して労働条件を直ちに見直すことができなかつたとしても、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、 Y が組合に対し、一定の説明等を行うことができなかつたとまではいえない。

(カ) なお、前記(1)キ、ケ(エ)、(オ)認定のとおり、 Y は第1回団交において、4月以降、団交に応じる旨述べ、平成19年4月19日、組合と Y 間で団交が開催され、その後も概ね1か月から2か月に1回程度の割合で団交が開かれていることが認められる。しかし、直雇用化の前に直雇用化後の労働条件について協議することと、直雇用化後に労働条件の変更について協議することは、同一視できるものではないので、直雇用化実施後に、組合と Y との間で団交が開催されたことは、第1回団交以降の組合の団交申入れに対する Y の対応が不適切であったとの判断を左右するものではない。

(キ) 以上のとおりであるので、第1回団交開催以降、直雇用化実施まで、 Y が団交に応じなかつたことに正当な理由があつたと認めることができない。

したがって、 Y が第1回団交開催以降、直雇用化実施までの間に団交に応じなかつたことは、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。

2 救済方法

組合は、誠実団交応諾並びに謝罪文の掲示及び手交を求めるが、平成19年4月以降、組合と Y との間で団交が開催されていること等からすると、主文のとおり命じるのが相当であると思料する。

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27日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印