

# 命 令 書

申 立 人 全統一労働組合  
中央執行委員長 X 1

被申立人 株式会社URリンケージ  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成19年不第30号事件について、当委員会は、平成21年4月21日第1488回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同梶村太市、同松尾正洋、同須藤正彦、同和田正隆、同馬越恵美子、同中島弘雅、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社URリンケージは、申立人全統一労働組合が、平成19年1月27日付けで申し入れた団体交渉について、議題の具体的項目と根拠が明らかではないなどとして拒否することなく、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

全統一労働組合  
中央執行委員長 X 1 殿

株式会社URリンケージ  
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合から平成19年1月27日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

被申立人株式会社URリンクージ(以下「会社」又は「URリンクージ」という。)は、独立行政法人都市再生機構(旧都市基盤整備公団。以下「UR都市機構」という。)の事業の一部を代行、補完する業務等を行う株式会社であり、申立人全統一労働組合(以下「組合」という。)の申立外都市開発分会(以下「分会」といい、申立人組合と合わせて「組合」ともいう。)に加入する組合員は、本件申立以前には出向社員、本件申立時には業務受託会社社員(以下「請負社員」という。)、本件結審時には派遣社員の身分で会社の業務に従事している。

会社の前身である株式会社都市開発技術サービス(以下「TGS」という。)に勤務し、同社の正社員であったX2(以下「X2」という。)らは、TGSの意向に沿う形で、平成13年7月(第一期)ないし14年4月(第二期)に55歳でTGSを退職し、新しく設立された申立外株式会社都市開発エキスパート(以下「エキスパート」という。)に転籍した。X2らは、従前よりも年収は20%低くなるが60歳以降も雇用されるとの条件でエキスパートに雇用され、エキスパートからTGSに出向し、都市基盤整備公団が発注した建設工事の工事監督など、従前TGSの正社員だった時と同じ内容の業務に携わった。

14年4月、さらに15年7月に、X2らは、エキスパートとTGSを兼務する管理職から賃金引下げの説明を受け、転籍前に示された雇用条件が立て続けに

変更されたことに納得がいかず、組合に加入して分会を結成した。そして、組合は、雇用条件に関する団体交渉を、当初TGS及びエキスパートと、また、16年6月にTGS及びエキスパートとの間で協定書を締結した後は、エキスパートと行った。

16年7月、TGSは他社と合併し、URリンケージが設立された。

18年12月11日以降、URリンケージは、同社の社員及び出向社員に説明書を配付し、エキスパートからの職員の出向に関する協定は同年12月20日で終了すること、同年12月21日から19年3月21日までの間はエキスパートとURリンケージとの業務委託契約に変更すること、及び19年4月からはエキスパートとURリンケージとの労働者派遣契約に変更すること等を伝えた。

19年1月12日及び同月27日、組合は、URリンケージ及びエキスパートに対し、組合員の雇用身分・雇用形態・就労場所及びコンプライアンス（法令遵守）等を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、URリンケージは、議題が団体交渉になじむものか疑問である、あるいは具体的要求項目が明らかでないなどと回答して、上記団体交渉の開催に応じなかった。3月30日、組合は、本件不当労働行為救済申立てをした。

本件は、組合が19年1月27日付けでURリンケージに申し入れた上記団体交渉について、会社が応じなかったことに正当な理由があるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 会社は、組合が19年1月27日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 謝罪文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本部を置き、UR都市機構の業務のうち、工事監督・現場調整・管理等のほか、権利調査、事業費管理、宅地管理等の業務を代行・補完する業務代行会社であり、平成16年7月1日に、後記2(7)記載のとおり、TGSを含む4社が合併して設立された株式会社である。

19年4月1日現在の従業員数は約860名、役員数は16名で、役員のうち12

名はかつて都市基盤整備公団に所属した経歴を有していた。

【甲2】

- (2) 申立人組合は、中小零細企業で働く労働者を中心に組織された合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約3,500名である。

組合には、TGSの元正社員で、エキスパートに転籍し、URリンケージにおいて同社の業務に従事する従業員が、15年7月21日に結成した分会があり、本件申立時の分会員数は、12名である。

【甲22】

- (3) 申立外エキスパートは、後記2(1)記載のとおり、13年7月1日に設立され、分会員らを雇用する株式会社で、事業内容は、土木・建築・造園工事等の設計・施工及び監督業務に関する請負及び受委託業務、労働者派遣業務、図書等のレコードマネジメント業務である。19年4月1日現在の従業員数は約40名、役員数は4名であり、代表取締役は、歴代、TGSないしURリンケージからの在籍出向者が就任している。20年6月現在の株主は、代表取締役個人及び同業4社であり、この中にURリンケージは含まれていない。

【甲17、乙1、2審57・75頁】

## 2 TGSにおける労使関係の経緯

- (1) TGSからエキスパートへの転籍の経緯

13年5月、TGSのY2 専務取締役は、13年度に55歳以上となるTGS正社員11名に対し、TGSへの事業発注者である都市基盤整備公団(当時)が事業費を縮小すること、55歳に到達するTGS社員は近々設立する予定のエキスパートに転籍してもらいたいこと、転籍を承諾しない場合、TGSでの雇用は60歳で終了すること等の会社方針を伝えた。また、TGSが転籍該当者に対して開催した説明会で示された転籍条件は、該当者はTGSをいったん退職し、その際の退職金は加算して支給されること、エキスパートに雇用された後TGSに在籍出向するが、従事業務・配置転換等の扱いはTGS正社員と同様であること、エキスパートでの給与は、満60歳まではTGSで正社員時の80%、その後満63歳までは50%であることなどであった。

上記条件を承諾したX2らは、13年7月1日に設立されたエキスパート

に、同日付けで転籍した（以下「第一期転籍」という。）。

新たに設立されたエキスパートの代表取締役は、Y3 TGS代表取締役（以下「Y3 TGS代表取締役」という。）が兼務して就任した。他の役員もTGSの役員及び元役員らが就任し、エキスパートの部長職にはTGSからの在籍出向者が就いた。

また、エキスパートの売上げは、その大部分がTGSとの取引によるものであった。

エキスパート設立時には、エキスパート事務所はTGS事務所の一角に置かれ、エキスパートは応分の家賃を負担した（その後両社の事務所は別々に移転した）。

翌14年4月1日、TGSは、第一期転籍と同じ条件で第二期の転籍を実施し、X3（以下「X3」という。）らの該当者が転籍した。ちなみに、55歳到達時のエキスパートへの転籍は、13年及び14年の2回のみであり、15年以降に実施されることはなかった。

【甲4、甲17、甲22、甲23、1審5頁、2審6・17-18頁】

## (2) 転籍後の労働条件切下げと組合加入

### 第一期転籍者

TGSで約20年勤続した第一期転籍者のX2は、TGS転籍直前は茨城県牛久市所在の監督員事務所に勤務し、都市基盤整備公団が発注する建設工事の建設現場における施工監理・監督業務に従事していた。13年7月にエキスパートへ転籍した後、X2は、千葉県所在のTGS監督員事務所に勤務し、TGS正社員時と同じ業務に従事した。X2の転籍直前の年収は約1,000万円程度であり、転籍直後の年収は約800万円であった。

14年3月、X2は、Y4 TGS工事部次長兼エキスパート工事部長（以下「Y4次長」という。）から、第一期転籍者の年俸を同年4月以降、一律10%減額すると説明され、X2の14年度の年収は720万円程度に下がり、さらに15年4月から5%減額された。

また、X2は、15年5月、Y4次長らより、TGSからの転籍者は15年8月以降一律月額35万円の給与とするとの説明を受けた。このため、X2は、度重なる給与引下げで当初説明された転籍条件が破られている

とY4次長らに抗議したが、Y4次長は「本社で決まったことだ。」と返答した。X2は、このような度重なる給与引下げに納得がいかず、組合に加入した。

【甲3、甲6、甲17、甲22、1審7-8頁、2審19頁】

#### 第二期転籍者

TGSで約20年勤続した第二期転籍者のX3は、転籍直前はTGS正社員として、南八王子地区の監督員事務所に勤務し、都市基盤整備公団が発注する建設工事の建設現場における施工監理・監督業務に従事していたが、14年4月のエキスパートへの転籍後も、引き続き同じ事務所で、同じ業務に従事した。

15年5月、X3は、Y4次長らから、X2と同様に、同年8月から給与を一律月額35万円とするとの説明を受けた。

X3も、このような給与引下げに納得がいかず組合に加入した。

【甲23、1審15頁】

#### (3) 分会の結成及び団体交渉の申入れ

15年7月21日、X2、X3ら転籍者は分会を結成し、X2が分会長（当時。以下「X2分会長」という。）に就任し、組合は、同月22日付けで分会役員9名の氏名等を添え「分会公然化通知並びに団体交渉開催申入書」をTGS及びエキスパートに対して提出した。

【甲1、2審49-50頁】

#### (4) 第1回団体交渉

第1回団体交渉は、15年7月にエキスパート社内で開催された。組合側の出席者はX4書記長（以下「X4書記長」という。）及びX2分会長ら、会社側の出席者はエキスパート役員であった。主な交渉事項は、転籍者の労働条件変更についてであったが、TGSからの出席がなく議論が進展しなかったため、組合は、組合員の労働条件や雇用継続を実質的に決定するのはTGSであると認識し、次回以降の団体交渉にはTGSも出席するよう求めた。

【甲24、1審9・24頁、2審49-50頁】

#### (5) 第2回団体交渉以降の労使交渉

転籍社員の賃金等の雇用条件を議題とする団体交渉は、前記(4)の組合要求どおり、Y5常務らのTGS役員も出席して、15年8月8日の第2回以降、16年6月15日付協定書の締結(後記(6))までの間に、TGS社内の会議室を会場に7回ないし8回開催された。

【甲24、1審9-10・24-26頁、2審4-5頁】

TGSが16年に他社との合併を予定していることから、組合は、15年9月29日付けの組合ニュースにおいて、TGSが転籍条件を守らないこと、合併後のエキスパートの存続形態がどうなるのかなどについての疑問を表明した。

なお、16年1月19日、Y3TGS代表取締役とY6エキスパート専務取締役は連名で、組合及び分会に対し、転籍社員の賃金雇用条件及び合併後の雇用について、TGSとエキスパートの間で確認する旨の文書回答を行った。

【甲3、甲25】

(6) 16年6月15日付協定書(16年合意)の締結

16年6月15日、組合とTGS及びエキスパートとは、TGS合併後の労働条件等について、下記内容の協定を締結した(以下「16年合意」という。)

TGSは、組合員のエキスパートへの転籍時の以下の労働条件等が遵守されるよう、エキスパートに対して必要な支援を行っていくものとする。

満63歳までの雇用を確保するものとし、満60歳以降は嘱託職員とし、1年更新による雇用とする。

賃金については次による。

(a) 平成16年度については、現行賃金とする。

(b) 満60歳以降は、転籍時年収の50%とする。

前記について、TGSは「四社合併」後の新会社(URリンクージ)が継承していくことに対して責任を持っていく。

エキスパートは、組合員の雇用、労働条件に関して、組合と協議していくものとする。

エキスパートは、組合事務所、組合掲示板の設置等の便宜供与について

は職場実態を踏まえ、組合と今後協議していくものとする。

TGS及びエキスパートは、労働基準法並びに労働関係諸法令を遵守し、組合活動については尊重する。

なお、16年合意に当たっても、その前後においても、エキスパートに転籍した者のURリンクージにおける就労について、出向社員以外の身分に変更される予定があったという事実の疎明はない。

【甲5、乙2、1審27-28頁】

(7) TGS等四社合併によるURリンクージの設立

16年7月1日、都市基盤整備公団（同日付けでUR都市機構に組織変更）の業務代行を行う、TGS、株式会社都市開発システム、株式会社都市整備エンジニアリング及び株式会社都市整備プランニングの4社が合併して、URリンクージが設立された（以下「四社合併」という。）。

また、同日、Y7 URリンクージ取締役総務人事部長（当時）は、組合執行委員長及び分会長にあてて、TGS及びエキスパートが組合との間で締結した上記16年合意第1項（6）の内容については、URリンクージが承継していることを確認する旨記載した文書を提出した。

【甲2、甲6】

3 URリンクージにおける就労と労使交渉の経緯

(1) URリンクージにおける就労

出向社員への指揮命令等について

18年1月、URリンクージは、同社における出向社員への指揮命令については、業務に係る指示や時間外勤務命令は同社の業務責任者による旨、文書で出向社員に示した。また、URリンクージは、各出向社員に配属通知書を交付することになった。これらのことは、エキスパートと組合との団体交渉を経てURリンクージが実施したもので、18年1月24日に開催されたエキスパートと組合との団体交渉において、エキスパートから組合に伝えられた。

【甲18の1・2・3、甲35、乙8】

社員出向に関する協定

URリンクージとエキスパートとの18年6月1日付「社員の出向に関する

る基本協定書」及び18年9月30日付「出向に関する覚書」では、URリンケージは、エキスパートが休職命令を行った上でURリンケージに出向させた組合員ら「出向者」を社員として採用すること、URリンケージは、出向に係る経費をエキスパートに負担金として支払うこと、また、出向者の勤務時間、休憩、休日、休暇及び服務規程等に関する事項は、特に定めるものを除き、URリンケージの就業規則に定めるところに従うものとし、給与等はエキスパートの基準に基づきエキスパートより直接出向者に支給すると規定していた。

【乙11の1・2】

#### 配属先における就業状況及びURリンケージの労務管理

前記 のとおり、工事監理業務に携わる出向者の業務上の指示や時間外勤務命令は、配属先URリンケージ事務所の業務責任者が行うこととなっていたが、組合員からみた指示系統の実態としては、URリンケージの業務代行元であるUR都市機構の業務指示者から出向者への直接指示も行われていた。

【甲18の1・2・3、甲45、乙8】

#### (2) エキスパートと組合との労使交渉

エキスパートと組合とは、団体交渉や事務折衝を通じて、分会員の未払残業代、60歳以降の給与見直し、満65歳までの雇用延長、職場の改善などの組合要求に関して、URリンケージの労務管理の実態を踏まえて協議し、18年3月31日付けで、組合員5名の60歳到達以降の月例給与を補填する内容の協定及び組合員13名の残業代未払問題についての協定を締結した。その際、組合員の年俸額は、時間外勤務手当の算定時間との関係をエキスパートとURリンケージとで協議してエキスパートが整理し、解決金で調整することになった。

【甲7、甲36、乙1、乙3の1・2・3、乙4、乙8、1審34-36頁】

#### (3) URリンケージと組合との労使交渉

前記2(6)記載の16年合意に基づき、団体交渉にはエキスパートのみが出席して組合員の雇用や労働条件について協議し、URリンケージは出席しなかった。

#### 4 業務委託契約への変更

##### (1) URリンケージ及びエキスパートに対する組合の申入れとエキスパートとの団体交渉

###### 「偽装請負」の疑いに関する組合の申入れ

国土交通省所管の公益法人からの出向や業務請負が労働者派遣法に違反するとの疑義が表面化し、各地の労働局が同公益法人に対して立入調査を実施するなど、いわゆる「偽装請負」が社会問題となり、こうした事態を踏まえて、組合は、URリンケージ及びエキスパートに対し、18年10月23日付「要求書」をエキスパートに提出した。この要求書第1項には、URリンケージとエキスパートとの関係が「昨今社会問題となっている『偽装請負』である」との「強い疑念」をもっていること、また、「エキスパート設立と組合員の移籍の経緯並びに現状のエキスパートとURリンケージの関係について説明されたい。」との記載があり、組合は、11月2日までの文書回答を両社に求めた。

また、要求書第4項で、組合は、「URリンケージの『60才以降の雇用保証』と組合員の労働条件との間について格差が生じているとの疑念があるので、実態について明らかにされたい。」と、URリンケージにおける雇用実態について質した。

なお、組合には、エキスパートがURリンケージと組合との労使交渉の交渉窓口であるとの認識があり、組合は、上記要求書のあて名をURリンケージ及びエキスパートの各代表取締役として記載した上でエキスパートに提出し、URリンケージに直接提出することはしなかった。

【甲7、甲8、甲21】

###### 18年11月8日のエキスパートとの団体交渉

18年11月8日、組合とエキスパートとの団体交渉が開催された。組合の出席者はX4書記長、X3（当時分会長。以下「X3分会長」という。）ら分会員、エキスパートの出席者はY8代表取締役（以下「Y8エキスパート社長」という。）、Y9部長及びY10部長であった。席上、組合が上記の要求書について回答を求めると、エキスパートは「設立当

時は、出向契約ということが一般的に行われていたので、その方向で移籍の問題も処理されてきたと思われるし、現在も出向契約という形でURリンクージと協定を結び、業務していただいている。」と答えた。組合が、「なぜ我々を会社（URリンクージ）に戻してひとつにしないのか。社長、部長は全員URリンクージから出向し、組合員の我々はエキスパートに転籍させられ、そしてURリンクージへ再度出向とはどうみてもおかしい。昨今社会問題となっていることと同じであり法違反ではないか。」と述べると、エキスパートは、「当時は出向という形の契約が一般的であり、最近になってそれが法律違反とは言わないまでも脱法行為として指摘されはじめた。近々契約方式の変更が行われる見込みであり、内容、時期が決まり次第連絡する。」と発言した。

また、組合は、席上、エキスパートへの転籍は第二期以降行われておらず、しかもTGSの方針に反して転籍しないでURリンクージ（TGS）に残っている者がエキスパートに転籍した者より優遇されており、同等の待遇となっていない矛盾があるとして、「設立の経緯、転籍条件、合併時のことがすべて放棄されているから、組合と会社（エキスパート）との意見が合わない。そしてURリンクージに残った者との待遇の差がますます開いている。」と発言し、URリンクージの団体交渉出席を検討するよう要求した。

【Z8】

(2) 出向契約から業務委託契約への変更方針

URリンクージは、「労働関係の所轄行政当局から、他の機関について、出向契約による業務処理が、労働者供給事業に該当する」ことから「是正指導」があったとして、エキスパートからの出向契約を派遣契約に切り替えることを検討し、派遣契約に切り替えるまでの経過措置として短期間の業務委託契約を締結するとの方針を立て、18年12月10日に、エキスパートを含む関連会社数社を招集して、出向契約の終了日及び業務委託契約の契約期間、業務委託契約への変更に伴う現場対応等を伝えた。同日、Y8 エキスパート社長は、URリンクージからの契約変更の内容を組合に伝えようとしたが、X4書記長の都合がつかなかったため、団体交渉を開催する日

程調整のみを行った。

【甲 8、1 審49-50頁、2 審68-69頁】

(3) URリンケージによる職員への説明

URリンケージの各事業所においては、18年12月11日以降、URリンケージの業務責任者が、「出向契約から委託契約への切替えに伴う対応について」と題する文書を社員及び出向社員に配付し、業務を今後「委託」に変更するに際し必要な措置として、業務指示（指揮命令の在り方）、執務環境（パーティションの設置）、貸与備品・物品、業務用自動車・IDカード、勤務時間管理及び旅費の取扱い等について説明した。

X 3 分会長は、12月18日に、勤務地の事務所で、URリンケージの東京・神奈川事務所所長代行から上記説明を聞いた。

【甲 8、甲23、1 審16-17頁】

(4) 18年12月15日開催のエキスパートとの団体交渉

18年12月15日開催のエキスパートとの団体交渉は、組合の出席者はX 4 書記長、X 3 分会長ら組合員、エキスパートの出席者はY 8 エキスパート社長、Y 9 部長及びY 10部長であり、当日は調整手当等の議題が予定されていた。席上、X 5 組合員が、今日業務責任者からもらった、として、上記(3)のURリンケージ作成の「出向契約から委託契約への切替えに伴う対応について」という表題の文書コピーを配付し、X 4 書記長が会社に説明を求めたので、Y 8 エキスパート社長とY 9 部長がこの文書の内容を読み上げた。

【甲39、乙 8、1 審35-36頁、2 審52-53・71頁】

5 本件申立てに係る団体交渉申入れ

(1) URリンケージは、18年12月21日、エキスパートとの間で、同日から19年3月31日までを履行期間とし、エキスパートに「工事監督等外に関する業務」を委託する業務委託契約を締結した。

なお、この時点で、エキスパートは、既に労働者派遣法に基づく労働者派遣事業の許可を厚生労働大臣から得ていたが、労働者派遣の形態にはよらずに、業務請負の形態で本契約を締結することとなった。この履行期間と契約形態は、発注元であるURリンケージの意向であり、エキスパートは、発注元が示した発注方式で応ずることを拒否すれば業務を継続できないので従わ

ざるを得ないと判断した。ちなみに、この時点においても、エキスパートの取引先はほぼURリンケージに限られていた。

【乙9、2審65-66・76-77頁】

(2) 19年1月12日付組合申入書

組合は、19年1月12日付けで、URリンケージ及びエキスパートに対し、「これまで申入書等の組合文書は、エキスパート役員を窓口としてリンケージに提出していたが、この申入書は、本件の性格且つ重要性を鑑み、リンケージ、エキスパートそれぞれに提出する。」と記して両社に申入書(以下「申入書」という。)を提出した。同書記載の申入事項は、次の6点である。

会社の雇用形態、身分形態を巡る今般の対応は、職業安定法等に違反する偽装行為である。

また、同時に会社の行為は、御都合主義的に労働者をモノ扱いするものであり、およそコンプライアンス、CSRとはかけ離れたものであり、看過できないものである。会社自ら示すところの「UR Value」(会社の社是)から見ても何をか言わんやである。

そして、何よりも今般の雇用形態、身分形態の一方向的な変更は、組合員らがURリンケージ(当時TGS)からエキスパートへ転籍する際に会社からなされていた説明、約束を白紙にするものと言わざるを得ない。

つまり、URリンケージ(TGS)の経済的理由によってエキスパートに転籍はするものの、実質上URリンケージ(TGS)の社員と同等の身分取扱いとするという約束を反故にするものである。

会社が脱法行為を改めるために雇用形態、身分形態の変更を行うのであれば、当然13年時点に立ち返り、組合員をURリンケージの直接雇用に速やかに戻さなければならない。

以上の事項について、事柄の性格上、直ちに団体交渉を開催するように申し入れる。具体的な日時については、会社と組合の都合を調整の上、決定されたい。

【甲9】

(3) 19年1月16日開催のエキスパートとの団体交渉

19年1月16日、組合とエキスパートとの団体交渉が開催された。

冒頭、組合が、上記(2)の申入書についての考えを質したところ、エキスパートは、「申入書の内容については、URValueやリンケージの団体交渉などエキスパートとして答えられる内容ではない。」と述べた。

組合は、「出向から委託へ、委託から派遣へ切り替えることは、人を物扱いにしているのではないか。」、「我々の転籍後、誰もエキスパートに来なくなった（制度がなくなったこと等の）経緯についても何等説明もなく、現状がどうなっているのか説明が欲しい。URリンケージが我々の立場についての認識があれば、今回の措置については、組合に対し事前に説明すべきだ。転籍時に、TGSから、経営も苦しいので、新会社に転籍し側面的にバックアップしてくれ、雇用形態は変わらないということで強制的に転籍させられた。また、組合との協定を結ぶ際にも同じ趣旨の話をされた。」、「出向であれば、出向先との雇用関係があるが、派遣となるとその関係は切れてしまう。身分の保証がなくなるということであり、協定の前提が崩れることになる。出向ができないということであれば、派遣にするということではなく、元に戻すべきではないか。」と抗議した。

これに対しエキスパートは、「身分が切れるということではなく、エキスパートでの身分は同じである。また、URリンケージは旧TGSの協定を引き継いでいるから支援する立場は変わらず、エキスパートでの雇用確保は同じではないか。」と述べた。

組合は「そうであれば、URリンケージが配布した説明文だけでなく、身分を保証するような内容を盛り込んで別途説明すべきではないか。再度確認する必要がある。」と発言して、当日の議論は終了した。

【乙8】

(4) 19年1月19日付会社回答

19年1月19日、Y7 URリンケージ常務取締役総務本部副本部長（以下「Y7URリンケージ常務」という。）は、組合執行委員長及び分会長にあてて、組合申入書に対する回答として、前記申入書(2) 及び の記載に対して、今般の雇用形態、身分形態について、社員と同等の身分取扱いとする説明、約束があったという事実は認識していない、したがって、同申入書のURリンケージの直接雇用については、「前提を欠くものであり、回答の

限りでない」と記載した回答書を組合に送付した。

【甲10】

(5) 本件19年1月27日付組合抗議及び団体交渉申入れ

19年1月27日、組合は、URリンケージ及びエキスパートに対し、以下の内容の「抗議並びに団体交渉開催申入書」を送付し、2月5日までの文書回答を求めた。

URリンケージは、前記(4)の会社回答書を組合に送付し、「回答の限りでない」と、組合の19年1月12日付申入書に対する回答を拒否した。

組合はまず、URリンケージの不誠実な対応に厳重に抗議する。

会社が回答書に「(組合の主張する)事実は認識していない」と記載して協議をも行わないのは、傲慢で不誠実な対応といわざるを得ない。

しかも、組合申入書は、組合員の雇用身分、雇用形態に対するコンプライアンス上の疑義を呈しているにもかかわらず、会社はこの重要事項に対する回答を一切行っていない。

ここに、組合は、重ねて会社の不誠実な対応に抗議するとともに、改めて下記のような団体交渉の開催を申し入れる。

日時：会社と組合の都合を調整した可及的速やかな日時

場所：会社内(スペースの関係からURリンケージ)

議題：組合申入書記載事項及び会社回答書記載事項、組合員の雇用身分・雇用形態・就労場所並びにコンプライアンス(法令遵守)について今般の申入れは、組合員の雇用、労働条件全般に関わる重大事項であり、かつ、緊急を要するものであるから、会社が不誠実な対応に終始すれば、組合は抗議行動を行わざるを得ない。

【甲11】

(6) 19年2月5日付会社回答

19年1月27日付けの組合の抗議に対し、URリンケージ及びエキスパートは、いずれも19年2月5日付けで、それぞれ要旨以下の回答をした。

URリンケージ(Y7URリンケージ常務名)

1月19日付会社回答書は回答を拒否したのではなく、当社として把握している事実認識を前提に誠実に対応したものであり、16年合意の内容に

については、もとより認識しており、今後ともこの立場は継続していくこと、よって、申入書に記載の議題が、会社と組合との関係において、団体交渉になじむものか疑問があること、組合がこれと相違する見解を前提とするのであれば、その具体的内容及び根拠を文書で明らかにされたい。

エキスパート（Y8エキスパート社長名）

19年1月12日の申入れについては1月16日の団体交渉の場で、答えられない旨を述べたとおりであること、これまで、労働条件に関わる問題は当社の問題として誠意をもって対応してきたが、今後も引き続き誠意を持って話し合いを行い解決していきたい。

【甲12の1、甲20】

(7) 19年2月8日付団体交渉申入れ

19年2月8日、組合は、URリンケージに対して、会社の19年2月5日付回答書は、組合を愚弄するものであり、その具体的内容及び根拠を文書で明らかにしない限り団体交渉に応じないとするのは、正当な理由のない団体交渉拒否であると抗議し、1月27日付「抗議並びに団体交渉開催申入書」記載事項を議題とする団体交渉開催と速やかな文書回答を求めた「団体交渉開催申入書」を送付した。

組合は、2月8日付けでピラを発行した。この中で組合は、会社の姿勢は「勝手な御都合主義」であり、「会社に協力して移籍した私たちをモノ扱いで使い捨てしようとする」、「私たちの直接的な雇用元はエキスパートですが、実際の使用者はURリンケージです。エキスパートの社長を含めた3人の役員はURリンケージからの在籍出向社員です。エキスパートの経営全般にわたってURリンケージの利益に基づいた決定がされています。」などと記載し、URリンケージが団体交渉に応じようとせず、組合に対する雇用・身分形態の変更の説明が行われていないことを批判した。

【甲13、甲15】

(8) 19年2月16日付会社回答

19年2月16日、Y7URリンケージ常務は、組合執行委員長及び分会長にあてて、上記2月8日付申入書に対する回答として、当社は団体交渉を拒否する回答をしたものではない、組合員は、エキスパートの社員又は嘱託

としての身分であることには何ら変わりがないと聞いている、したがって、組合が団体交渉の議題として掲げた事項は、組合員と当社との関係において、当社が対応すべきとする具体的要求項目とその根拠が、組合からのこれまでの申入書では明らかでないため、文書での開示を求めたものであると、従前と同趣旨の回答をした。

【甲14】

## 6 業務委託契約への変更

18年12月21日から19年3月31日までの間、組合員は、URリンクージとエキスパートとの間の業務委託契約に基づいて請負社員として業務に従事することになった。

### (1) 業務委託契約下における業務指示について

業務委託契約下では、委託者であるURリンクージの社員が、受託者エキスパートの請負社員に直接指揮命令して、業務上の指示をすることは禁じられているため、URリンクージは業務指示者を定め、業務指示者がエキスパートの業務責任者に対して業務上の指示をし、組合員ら請負社員に対する指揮命令は、エキスパートの業務責任者がすることとなった。

東京・神奈川事務所の業務責任者は、Y8 エキスパート社長に定められたが、同社長はX3が就労する各現場に月一回程度訪れるにすぎなかった。指揮命令系統の実態は、従前と変わることがなく、X3は、UR都市機構やURリンクージの業務指示者から直接指示を受けていた。

【甲8、甲23、甲45、1審18-21頁】

### (2) 業務委託契約下における執務環境について

業務委託契約下においては、受託会社は、労務管理上も事業経営上も独自性を確保し、委託会社から独立して自己の業務を処理する必要があるため、UR都市機構、URリンクージ及びエキスパートは、業務の独立性を確保すべく、各社の執務スペース間にパーティションを設けることになった。

しかし、パーティション用の段ボールが各現場に届いたのは、業務委託契約終了間近の時期で、業務委託契約は19年4月に派遣契約に切り替わる予定であり、切替え後には仕切りが不要となるため、パーティションが実際に設置されることはなかった。

## 7 本件救済申立て

19年3月30日、組合は、当委員会に対し、19年1月27日付けで申し入れた団体交渉にURリンケージが誠実に応ずることを求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 8 派遣契約への変更

19年4月1日付けで、URリンケージとエキスパートは、労働者派遣基本契約及びこれに基づく個別の労働者派遣契約を締結した。組合員は、それぞれが19年3月31日付けでエキスパートと労働契約を締結し、いわゆる派遣社員としてURリンケージの業務に携わることになった。

# 第3 判 断

## 1 当事者の主張

### (1) 申立人組合の主張

会社の使用者性について

URリンケージはエキスパートに対して強力な支配的地位を有しており、エキスパートは、URリンケージの一部門ともいうべき存在にすぎない。

すなわち、エキスパートは、TGSの当時の高齢社員の受皿として設立されたものであり、エキスパート役員の大部分は、設立当初より代々URリンケージの役員が兼務している。エキスパートは、現在まで専らURリンケージに対する社員の出向ないし派遣の業務のみを行い、その対価をその営業収入として経営がなされている。そして、エキスパートは、URリンケージの同意がなければ何らの意思決定も行うことができず、組合員らの基本的労働条件につき何らの実質的決定権も有していない。17年9月から18年4月までの団体交渉でも、サービス残業の撤廃・未払残業代等の支払・適正配員・業務量改善等の組合要求に対して、Y8 エキスパート社長は、会社に相談・協議をしなければ返事ができないので待ってもらいたいと回答した。また、URリンケージとの業務委託契約下における業務実態も、従業員に対する指揮命令は従来と変化な

く、URリンケージが行っていた。

結局、URリンケージは、組合員らの基本的労働条件等について実質的決定権を有している「使用者」そのものである。

団体交渉について

16年合意の成立は、TGSから転籍の上、TGSへの出向社員となった後に、転籍条件に反した賃金引下げが相次いだため、TGSとエキスパートが転籍条件を遵守することを趣旨とするものであり、具体的労働条件については直接の窓口であるエキスパートと団体交渉を行うことを約したものである。また、16年同意の締結では、組合員の身分変更が想定されていないことは明らかで、組合員の身分変更は、同合意を根底から覆すものである。

しかも、組合員は、各時点においてそれぞれ違法な契約の下で労働に従事させられてきた。会社は、当初の出向契約によって職業安定法に反する違法な労働者供給事業を行った。出向契約は、労働者供給事業を行うエキスパートから供給された組合員を会社の指揮命令下で労働させていたもので、職業安定法第44条が禁止する労働者供給（供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣に該当するものを含まないもの）に該当する。その後も職業安定法違反を免れるための偽装行為である業務委託契約、さらに派遣契約へと契約形式を変更し、いわゆる「専ら派遣」であることを認識しながら、その違法性が適法なものになるよう外観を整える偽装工作を行った。

そうだとすれば、会社は、組合員の退職、転籍、会社への出向を決定した主体であるから、自ら退職せしめた組合員に対し、各契約の適法性ないし契約変更理由等につき、これを説明する義務がある。

労働者の雇用形態や地位は、個々の労働者にとって重大な関心事であり、労働期間（例えば派遣業法は派遣期間を限定している。）、指揮命令関係（被申立人自身が一時衝立を設けたり業務指示者なる役職を設けたりしたように、出向・請負契約・派遣の各契約においては、雇用形態及び指揮命令関係の所在が全く異なる。）、その他労働時間、労務管理、

賃金等すべての基本的具体的労働条件の前提をなす。

したがって、組合員の身分変更という事柄の性質上、労働条件等について実質的決定権を有するURリンケージが団体交渉に応ずる必要がある。それにもかかわらず、組合が申し入れた団体交渉にURリンケージが応じないのは、不当労働行為である。

(2) 被申立人会社の主張

会社の使用者性について

URリンケージは、以下の理由で組合員の使用者には当たらない。

ア 組合の分会員は、すべてエキスパートの社員であり、URリンケージの従業員ではない。

イ 16年合意で締結された協定は、当時のTGS、エキスパート及び組合との三者間で締結されたもので、転籍元であるTGSは、「転籍時の労働条件等が遵守されるよう」、「エキスパートに対して必要な支援」を行うという形で明確な線引きがなされたのである。TGSは、転籍した組合員の雇用身分や労働条件に関する団体交渉義務も含め、エキスパートに対する支援以外の責務を負う立場にない。同様に、URリンケージに求められる責務は、「転籍時の労働条件等が遵守される」上でエキスパートに対する「必要な支援」を行うというものであって、無限定な責務を負わされるものでも、組合や組合員に対して直接的な責務を負うものでもない。

ウ 16年合意の成立後、組合員の労働条件については、その雇用主であるエキスパートが組合と交渉し、その結果に基づき、自主的・主体的に決定している。組合の、エキスパートには基本的労働条件につき何ら意思決定権がないとの主張や、URリンケージがエキスパート従業員の雇用、身分に関しエキスパートに対して支配関係を有するとの主張について、Y8 エキスパート社長は明確に否定しており、組合の上記主張は全く根拠がないものである。

団体交渉について

URリンケージが、仮に使用者であるとしても、組合からの団体交渉申入れに応じなかったことには、以下のとおり正当な理由があり、団体

交渉拒否には当たらない。

ア 本件申入れは、会社にとって全く予想もしない突然のことであり、その申入れ内容も、事実と異なる不正確な認識に基づく不明確なものであって、全体を通じ、会社が団体交渉に応ずべき立場にあるか否かを判断しかねるものであった。会社は、その旨を回答し、組合の対応を待つこととした。特に、組合は、会社の行為がコンプライアンス（法令遵守）や会社の社是等からかけ離れたもので看過できないというが、極めて一般的な規範への抵触があるというにとどまるのであれば、社会常識として団体交渉事項になじむものではないし、社会常識として団体交渉事項になじまないものをあえて団体交渉事項とするならば、その意図を明確にすべきであるが、そのような指摘も一切ない。会社としては、組合がどのような立場で会社に何を要求するのか全く理解できない。

イ また、就業形態の変更は、会社間の業務契約の変更という取引関係に伴うものであって、組合員のエキスパートにおける身分や労働条件に変化はないのであるから、会社が組合員の身分や雇用に関する交渉を行う立場にはない。ちなみに、社員に配付した文書「出向契約から委託契約への切替えに伴う対応について」は、会社間の契約がそれまでの出向協定から業務委託・派遣契約へと切り替わるため、それぞれの期間の業務を的確に行うためのものであり、会社が組合員の身分を変更するものではない。

したがって、会社は、組合員の労働組合法上の使用者には当たらず、また、仮に使用者であるとしても、組合が団体交渉事項として何を取り上げようとしているのか不明であり、団体交渉応諾の要否を判断することすら困難な状況にあったのであるから、団体交渉に応じなかったことには正当な理由がある。

## 2 当委員会の判断

### (1) 本件団体交渉の申入れとその後の経緯

本件申立てに係る組合からの19年1月27日付けの申入事項は、組合員の雇用身分・雇用形態・就労場所及びコンプライアンス（法令遵守）等を議題

とする団体交渉の開催（第2.5(5)）である。

会社は、組合の申入れに対し、2月5日、議題が団体交渉になじむものが疑問であるだけで回答を拒否したわけではない、組合が見解を異にするならばその内容を文書で明らかにして欲しいと文書で回答し（第2.5(6)）、また、同月16日の文書では、組合員のエキスパートにおける身分について変わりないとエキスパートから聞いている（同5(8)）などと回答しており、団体交渉を拒否したわけではないとしながらも、団体交渉開催に至っていないことが認められる。

(2) 会社の使用者性について

会社は、本件における労働組合法上の使用者の地位にはないと主張する。確かに、組合員は、エキスパートの従業員であって、URリンクージにおいて、団体交渉申入日である19年1月27日及び本件申立日である同年3月30日を含む、18年12月21日から19年3月31日までの期間には、業務委託契約下のいわゆる請負社員として業務に従事し（第2.6）、また、19年4月1日以降は派遣社員として従事して（同8）おり、法形式上、URリンクージは労働契約上の雇用主の地位にないことが認められる。

そこで、組合が19年1月27日に申し入れた、組合員の雇用ないし身分等に関する団体交渉について、URリンクージは応諾すべき立場にあったか否かを、実質的な面から、以下検討する。

TGSないしURリンクージの責務について

ア TGSないしURリンクージにおける身分変更と就労実態について

X2ら組合員は、URリンクージの前身であるTGSの正社員であった（第2.2(1)(3)）が、13年又は14年にTGSを退職してエキスパートに雇用され（TGSからエキスパートへの転籍）、TGSの事業所においてTGSの業務に従事した（エキスパートからTGSへの在籍出向）（同2(2)(3)）。

つまり、エキスパートが設立された13年7月1日（第二期転籍者は14年4月1日）から18年12月20日までの期間、X2ら組合員の身分は、URリンクージの前身のTGSの事業所又はURリンクージの事業所において、出向先会社の社員の指揮命令を受けて業務に従事する出向

社員であり、組合員の勤務時間、休憩、休日、休暇等は、URリンクエーの就業規則の定めに従っていた（第2.3(1)）。したがって、出向期間の使用人は、出向元のエキスパートのみならず、出向先であるTGSないしURリンクエーも部分的とはいえ使用者の地位にあった。すなわち、組合員のURリンクエーへの出向関係が存続する限りは、URリンクエーの部分的な使用者性の存在は不変であったといえることができる。

URリンクエーとエキスパートが業務委託契約を締結（第2.5(1)）したことにより、18年12月21日以降、URリンクエーとX2らとの法形式上の雇用関係は終了した。しかし、業務実態及び執務環境に実質的な変化はなく、従業員に対する指揮命令も一貫してURリンクエーが行っていたことが認められる（第2.6）。

#### イ 16年合意について

出向関係下において、従前、組合との団体交渉には、使用者として、出向元のエキスパートと出向先のTGSが出席して組合員の労働条件に係る協議が行われ（第2.2(5)）、TGSは、16年6月15日に、組合とエキスパート及びTGSとの間の16年合意も成立させた（同2(6)）。

組合は、TGSによる、エキスパート設立前のエキスパートへの転籍条件提示（第2.2(1)）や設立後の転籍社員に対する賃下げ（同2(2)）への関与を踏まえて、組合員の労働条件や雇用継続を実質的に決定するのは、TGSであると認識していた（同2(4)）が、TGSは組合員の転籍前の使用者であり、かつ、転籍後には部分的使用者でもあったのであるから、組合のこの認識には相応の理由があると認められる。

また、16年合意に当たっては、エキスパートが組合との労使交渉で約した63歳までの雇用確保や労働条件を守るよう、TGSを巻き込んだ形での協約締結（第2.2(4)(5)(6)）を組合が望み、これらが前提となって、組合員の雇用や労働条件に関しては、以後エキスパートと協議することで合意が成立したものと推測することができる。

URリンクエーは、この16年合意成立後間もない同年7月1日に設

立された（第2.2(7)）。そして、16年合意以降、TGSないしURリンケージ及びエキスパートと組合との関係は、16年合意における「TGSは、組合員のエキスパートへの転籍時の以下の労働条件等が遵守されるよう、エキスパートに対して必要な支援を行っていくものとする。」との定め（第2.2(6)）及び「エキスパートは、組合員の雇用、労働条件に関して、組合と協議していくものとする。」（同2(6)）との定めの下、組合員の労働条件に係る団体交渉は組合とエキスパートの間で行われていた（同3(2)）ことが認められる。

そこで、URリンケージは、16年合意によって、同社の立場は転籍した組合員の雇用、身分や労働条件に関する団体交渉義務も含め、エキスパートに対する支援以外の責務を負う立場にはなくなった旨を主張している（第3.1(2)イ）。しかし、この主張は、当委員会での本件審査手続において新たに提出されたものであって、本件申立て以前に、会社が団体交渉応諾の諾否に当たり、これを組合に示した事実認められない。また、16年合意が成立した時点でその後組合員の身分を変更することが予定されていたとの疎明もない（第2.2(6)）。

18年12月に業務委託契約が締結されて、出向関係の一方的な解消が行われ、これによって、URリンケージで業務に従事する組合員の身分が根本的に変更されるという事態が引き起され、他方では、出向関係の解消後も、同社の社員が組合員に対する指揮命令を行うなど出向関係時と同様の就労実態があったことを合わせ考えると、16年合意で、URリンケージはエキスパートへの支援という線引きをしたという理由で団体交渉応諾義務はなくなったというURリンケージの主張は、合理性を欠き失当であるといわざるを得ない。

業務委託契約への変更と組合員の関係について

URリンケージの業務責任者が従業員に出向契約から委託契約に切り替えることを説明したのは18年12月11日から（第2.4(3)）で、その10日後にURリンケージとエキスパートとの業務委託契約が成立した。しかし、組合には、URリンケージとエキスパートのいずれからも、あらかじめ、URリンケージで業務に従事する組合員の身分の変更、就労の

変化などについて具体的な説明がされることはなかった。

エキスパートは、組合員に対し、11月8日の団体交渉で出向契約について契約変更があることを示唆(第2.4(1))したことはあるものの、具体的な内容はなく、12月15日の団体交渉でURリンケージが配付した文書を説明したが、説明の内容は、URリンケージの作成した資料について組合員から質問された後これを読み上げた(同4(4))にすぎず、契約変更の当事者として主体的に説明したものとはいえないものであった。

他方、URリンケージとエキスパートとの関係は、エキスパートの役員及び部長職がTGSないしURリンケージからの出向者等同社の関係者であり(第2.1(3)、同2(1))、エキスパートは経営的にもTGSないしURリンケージに全面的に依存している(同2(1)、5(1))ことが認められる。また、契約変更の経過をみても、URリンケージはエキスパート等の関係会社を招集してその内容及び現場対応等を伝えた後わずか10日余りで正式契約を締結している(第2.4(2)、5(1))ように、URリンケージの明らかな優越性が認められる。

これらの事情を併せ考えれば、URリンケージは、同社との契約によって事業経営が成り立つ関係にあるエキスパートに対する影響力を背景に、エキスパート従業員のURリンケージにおける身分を、短期間に一方的に変更したことになる。

#### 団体交渉応諾義務について

上記のとおり、URリンケージは、エキスパートに対する優越的立場を背景に、極めて短期間のうちにエキスパートとの出向協定を解除し、新たに業務委託契約を締結したといえることができる。そして、このことは、出向契約を前提とする16年合意の根本を変更するものであり、組合員からすれば、法形式的にはURリンケージとの労働契約関係を解消する効果をもたらし、URリンケージにおいて業務に従事する身分を大きく変更するものであった。一方、エキスパートは、19年1月16日の団体交渉(第2.5(3))及び2月5日付回答書(同5(6))で、申入事項はエキスパートとして答えられる内容ではない旨を述べている。組合は、出向元であるエキスパートとの団体交渉で、転籍制度や身分の変更につ

いて説明を求めたにもかかわらず、その説明は回避された状況にあったといわざるを得ない。そうだとすれば、組合員の身分の取扱い、雇用関係への影響、就労における対応の取扱いなど、組合が申し入れた団体交渉事項を実質的に解決し得るのは、URリンケージをにおいて他にないといふことができ、組合員は、URリンケージとの関係でも団体交渉により保護されるべき労働者であるというべく、したがって、URリンケージは、19年1月27日付けで組合が申し入れた団体交渉に応ずべき立場にあった。また、同日の時点で既に形式的に労働契約関係が解消されていたとしても、前記(ア)のとおり、その後も組合員の就労実態に実質的变化はなく、指揮命令も一貫してURリンケージが行っていたのであるから、上記判断を左右するものではない。

(3) 団体交渉事項について

組合が19年1月27日付けで申し入れた団体交渉の議題は、「組合員の雇用身分・雇用形態・就労場所」及び「コンプライアンス(法令遵守)」等である(第2.5(5))が、このことについて、会社は、組合の申入事項は抽象的で団体交渉事項にはなじまないと主張する。確かに、組合が求めた交渉議題のうち、「コンプライアンス」という議題は、会社が主張するように、それ自体では抽象的で、一見すると団体交渉事項かどうか疑義のあるものである。また、会社は、組合が団体交渉事項として何を取り上げようとしているのかが不明であったとも主張している。

しかしながら、上記19年1月27日付団体交渉申入れには、以下の経緯が認められる。

組合は、かつて、組合員が、転籍による身分変更後に、当初転籍条件として説明された給与が再三にわたり引き下げられたこと(第2.2(2))について、TGSの管理職でもある者がこれを行ったことからTGSの関与を疑い、また、転籍前の会社の説明と異なり、転籍は第二期までしか実施されず(同2(1))、TGSの実施した身分変更自体に強い疑念ないし警戒心を抱いていたことが推察され、このことは組合が発行したニュースやピラ(同2(5)、5(7))の表現からも窺われる。

その後社会問題となった偽装請負問題は、指揮命令系統の実態に係る

もので、URリンクージは、UR都市機構の業務代行を行う会社であり（第2.2(7)）、この問題と、エキスパートとの出向契約に基づくURリンクージでの組合員の業務に係る勤務場所及び指揮命令系統とを併せ考えれば、組合が、組合員の業務の前提となっている両社間の契約が職業安定法の禁止する違法な労働者供給に当たるのではないかとの疑義を抱いたことは、容易に推測し得るところである。

このような状況下において、組合は、19年1月12日付申入書で会社に団体交渉を申し入れた（第2.5(2)）。同書で、組合は、URリンクージ及びエキスパートに対し、今般の雇用形態、身分形態を巡る対応が職業安定法等に違反する偽装行為であり、およそコンプライアンスとはかけ離れたものであるとした（第2.5(2)）上で、雇用形態、身分形態の変更は、URリンクージの社員と同等の身分取扱いをするとの約束を反故にするものであり、「URリンクージ（当時TGS）からエキスパートへ転籍する際に会社から為されていた説明、約束を白紙にするものと言わざるを得ない。」（同）、また、今回の措置が脱法行為を改める趣旨であるなら、「13年時点に立ち返り、組合員をURリンクージの直接雇用に戻すべく速やかに戻さなければならない。」（同）と、申し入れている。

その上で組合は、1月27日付けで、URリンクージに対し、組合員の身分、雇用、就業場所についての交渉を申し入れているのである。

これに対して、URリンクージは、19年1月19日付回答書では、直接雇用について「前提を欠くものであり、回答の限りでない」（第2.5(4)）、2月5日付及び同月16日付回答書で、「当社として把握している事実認識を前提に」すると団体交渉の議題が団体交渉になじむものか疑問であり、「組合がこれと相違する見解を前提とするのであれば、その具体的内容及び根拠を文書で明らかにされたい。」（同5(6)）、又は「当社が対応すべきとする具体的要求項目とその根拠が、組合からのこれまでの申入書では明らかでない。」（同5(8)）などと回答するにとどまり、本件審査においても、コンプライアンスを引合いにして、何を要求するのか理解できない旨を回答している。

しかしながら、組合からの2度にわたる団体交渉申入れからすれば、URリンケージは、組合員の雇用、身分及び就労場所等の議題について、組合の申入れの趣旨を容易に理解することができたとみるのが自然である。

それにもかかわらず、URリンケージは、「コンプライアンス」という一議題の存在を口実に、すべての議題について対応すべき具体的要求項目とその根拠が明らかでない旨の回答（第2.5(8)）をしたことは、URリンケージとエキスパートとの関係、出向協定から業務委託契約に変更した経緯、URリンケージの役割及び組合員の就労実態を全く考慮しない回答であるといわざるを得ない。

URリンケージは、同社の前身であるTGSがかつて雇用身分変更で組合員に与えた影響も十分に了知しつつ、このような契約変更を行ったのであるから、本件において、組合の申し入れた議題の一部が一見抽象的であっても、少なくとも団体交渉の席についた上で、この身分変更の妥当性あるいはその必要性及び労働条件との関係等を説明することは可能であったというべきである。しかしながら、URリンケージは、16年合意により使用者でなくなったとの認識の下で、組合と交渉する意思は全くなく、申入れのあった議題の一部が抽象的であることを口実に、他の交渉議題になり得る申入事項も含めて、全ての議題についての団体交渉に応じなかったといわざるを得ず、URリンケージは、上記一連の対応で組合の申し入れた団体交渉を一貫して拒否したものとみるのが相当である。

以上のとおり、URリンケージが団体交渉を拒否したことに正当な理由は認められない。

#### (4) 不当労働行為の成否について

前記判断のとおり、組合が19年1月27日付けで申し入れた雇用、身分、就労場所等を議題とする団体交渉については、URリンケージは団体交渉に応ずべき立場にあったところ、同社が、組合の具体的要求項目とその根拠が明らかでないことなどを理由にこれに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(5) 救済方法について

本件の経緯を考慮すると、救済方法としては、主文のとおり団体交渉応諾及び文書交付を命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合から平成19年1月27日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成21年4月21日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭