

決 定 書

大阪市北区

申立人 C
代表者 代表 X 1

東京都港区

被申立人 D 1
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成20年(不)第44号事件について、当委員会は、平成21年7月8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、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てを却下する。

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

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、派遣会社である被申立人に派遣登録していた者が、仕事の紹介を受けた申立外派遣先会社で「顔合わせ」と称する事前面接を受けたが、不採用となったので、申立人組合に加入し、申立人組合が被申立人に対して団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、使用者には当たらないとしてこれに応じなかった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できる事実を含む。）

(1) 当事者

ア 被申立人 D 1 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪市などに支社を置く、人材派遣、アウトソーシング、人材紹介、

警備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162名である。

なお、会社は、本件申立時においては「D 2
」と称していたが、平成21年7月1日に商号変更した。

イ 申立人 C (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、パートタイム労働者等によって組織された労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約100名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成19年10月2日、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、会社に派遣登録を行った。

(甲17)

イ 平成20年5月21日、X 2 組合員は、インターネットの求人サイトを通じて、会社が派遣元事業主となっている申立外派遣先会社 (以下、会社との間で派遣契約が締結されているか否かを問わず、「本件派遣先」という。)における派遣の仕事に応募した。

(甲5、甲17、証人 X 2)

ウ 平成20年6月5日、X 2 組合員は、X 2 組合員が応募した仕事を担当する会社の従業員 (以下、この従業員を「会社担当者」という。)とともに、本件派遣先の事務所を訪問した (以下、この訪問を「6.5事務所訪問」という。)。最終的に、X 2 組合員は、本件派遣先に派遣されなかった。

(甲17、証人 X 2)

エ 平成20年7月3日、X 2 組合員は組合に加入し、組合は、同日及び同月7日、会社に対して、「顔合わせと称した事前面接の実施について」等を議題とする団体交渉 (以下、「団体交渉」を「団交」という。)を申し入れたが、会社は、X 2 組合員と雇用関係がないとして団交に応じなかった。

(甲1、甲2、甲3、甲4、甲17)

オ 平成20年7月10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。

(3) 派遣労働者を特定することを目的とする行為の規制について

ア 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。)第26条第7項には、次のとおり定められている。

「労働者派遣 (紹介予定派遣を除く。)の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣

労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない。」

イ 派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第137号)には、「派遣労働者を特定することを目的とする行為に対する協力の禁止等」として、次のとおり定められている。

「派遣元事業主は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣先による派遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣元事業主は、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為への協力の禁止に触れないよう十分留意すること。」

ウ 派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年労働省告示第138号)には、「派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止」として、次のとおり定められている。

「派遣先は、紹介予定派遣の場合を除き、派遣元事業主が当該派遣先の指揮命令の下に就業させようとする労働者について、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して当該労働者に係る履歴書を送付させることのほか、若年者に限ることとすること等派遣労働者を特定することを目的とする行為を行わないこと。なお、派遣労働者又は派遣労働者となろうとする者が、自らの判断の下に派遣就業開始前の事業所訪問若しくは履歴書の送付又は派遣就業期間中の履歴書の送付を行うことは、派遣先によって派遣労働者を特定することを目的とする行為が行われたことには該当せず、実施可能であるが、派遣先は、派遣元事業主又は派遣労働者若しくは派遣労働者となろうとする者に対してこれらの行為を求めないこととする等、派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に触れないよう十分留意すること。」

第3 争 点

1 会社は、団交に応じるべき使用者に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 平成20年6月5日、実施された「顔合わせ」と称する事務所訪問において、本件派遣先がX2組合員に対し行ったのは、業務遂行能力の確認や職場見学等のレベルを超えた「面接」の内容であって、個人を特定する質問も行っており、また、会社担当者は、本件派遣先がX2組合員の採否を決定した旨述べている。これら

のことからすると、この「顔合わせ」は、労働者派遣法に抵触する事前面接に該当する。さらに、同月17日の電話や同月24日の面談においても、会社は「顔合わせ」の実態が事前面接だったことを認めている。

イ 平成20年5月27日、会社担当者は、X2組合員に対して、本件派遣先からの要請により「顔合わせ」を実施する旨の電話連絡を行い、これに応じるよう命じた。これは会社による業務命令であり、この連絡及び命令により、X2組合員の本件派遣先における勤務が決定し、この時点で会社とX2組合員の雇用契約が成立した、あるいは解約権留保付の雇用契約を成立させ内定通知を行ったものといえる。「顔合わせ」は、本来なら労働者側から申し出て行われるはずであり、会社や本件派遣先が雇用契約も締結せずに「顔合わせ」を労働者に要請することは労働者派遣法第26条第7項に抵触するのであるから、会社がX2組合員に「顔合わせ」の申入れを行い、X2組合員が受諾し、同年6月5日に「顔合わせ」が実施された経緯からみて、同年5月27日に会社はX2組合員との雇用契約を成立させているといえる。

なお、会社は、同日の電話で、会社担当者が、当該事務所訪問の目的はX2組合員が本件派遣先での具体的業務内容の確認を行うことや、会社が本件派遣先におけるX2組合員の業務遂行能力等を確認することである旨をX2組合員に伝えたと主張するが、X2組合員が聞いたのは「本件派遣先が顔合わせがしたいと言っている」であり、そのようなことは言われていない。また、会社は、同年6月5日の「顔合わせ」の前に立ち寄った喫茶店で、会社担当者がX2組合員に「顔合わせ」以降に不採用になる可能性について述べたと主張するが、X2組合員は周囲が騒々しかったことなどから会社担当者の声が十分に聞き取れなかったこともあり「様子を見る」ような内容の返答はしたが、了承は行っていない。

ウ 以上のとおり、会社は、X2組合員との間に雇用契約を成立させ、若しくは同人に内定通知を行っており、会社は、X2組合員の労働組合法上の使用者に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成20年6月5日の事務所訪問において、本件派遣先担当者からX2組合員に対しては、派遣先による業務内容の説明並びに派遣業務に関わるX2組合員の業務経験、知識及び技術等に関する質問がなされたにすぎず、労働者派遣法第26条第7項で禁止されている個人を特定する質問はなされておらず、派遣先として許容されるものである。また、本件派遣先がX2組合員の採否を決定したのではなく、会社が、本件派遣先の事務所訪問時のやりとり等を有力な参考資料としつつ、自らの判断でX2組合員の不採用を決定したものである。以上のことから、この

事務所訪問が、労働者派遣法が規制する事前面接に該当しないことは明らかである。

イ 組合は、平成20年5月27日、会社とX2組合員との間に雇用契約が成立したと主張するが、以下に述べるように、雇用契約が成立した事実はない。

まず、本件派遣先事務所訪問についての連絡が業務命令であり、業務命令を出したということは両者の間で雇用契約が成立していたはずであるという申立人の主張についてみると、事務所訪問についての連絡が業務命令に当たるか否かは、雇用契約の成立が前提となるのであり、申立人の主張は循環しており、雇用契約成立の根拠とはならない。

次に、同日の会社の事務所訪問の連絡において、会社担当者はX2組合員に対して「内定です」という旨の発言は一切しておらず、採用内定通知があったことを裏付ける証拠は皆無である。また、会社担当者とX2組合員が初めて会ったのは同年6月5日であり、何らの面識もない人物との電話のやりとりのみで雇用契約を締結するなどということはおよそ考えられない。

さらに、X2組合員は、同年5月27日時点で、事務所訪問の前に自己のキャリアの詳細について話をしたい旨述べているが、仮に雇用契約が既に成立していたなら、もはや事務所訪問前に自己のキャリアのアピールをする必要はないはずであるのに、X2組合員は同日、会社担当者に電子メールでキャリアの追記を送付しており、この時点で、X2組合員自身が未だ雇用されていないことを認識していたことは明らかである。

ウ 以上のとおり、会社とX2組合員の間には雇用契約が締結された事実は一切なく、会社はX2組合員の使用者には当たらない。

2 組合の平成20年7月3日付け及び同月7日付け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か。

(1) 申立人の主張

組合から会社への団交申入れ事項は、①(本件派遣先での)「顔合わせ」と称した事前面接の実施について、②その他関連事項について、であり、その他関連事項には、会社によるX2組合員の雇用契約不履行も含まれている。前記1(1)のとおり、会社は、X2組合員と雇用契約が成立した使用者であり、これらの事項に関しては団交応諾義務があるにもかかわらず、自己の従業員ではないという理由だけで団交に応じていないのであって、このような会社の対応は、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) 被申立人の主張

前記1(2)のとおり、会社とX2組合員の間には雇用関係が一切成立していな

いのであるから、会社に、組合からの団交申入れに応じる義務は一切ない。

第4 争点に対する判断

争点1（会社は、団交に応じるべき使用者に当たるか。）及び争点2（組合の平成20年7月3日付け及び同月7日付け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。

(1) 会社での仕事紹介の手續等について

会社は、そのホームページに、会社が仕事を紹介し、派遣労働者として就労させる場合の手順を、概ね次の(i)から(iii)のとおりであると掲載している。

(乙1)

(i) 就労を希望する者は、会社にどのような仕事を希望しているのかなどを伝えるとともに、履歴書、職務経歴書等を提出して、会社に派遣登録を行う。なお、会社は、派遣登録を希望した者について、不合格とし、登録しない場合がある。

(ii) 会社は、前記(i)の派遣登録を行った者に対し、電話、電子メール等により、仕事の紹介を行い、派遣先の企業名、仕事内容、勤務地、期間、就業時間、時給、休日等を伝える。なお、派遣登録を行った者が、自ら会社のホームページ等で仕事を検索して、会社に問い合わせ等を行うこともできる。

(iii) 派遣登録を行った者は、派遣先が決定した後、会社と雇用契約を締結し、派遣労働者として派遣先での就業を開始する。

(2) X2組合員が本件派遣先に派遣されなかった経緯について

ア 平成19年10月2日、X2組合員は、会社に派遣登録を行った。その際、会社は、X2組合員が使用できるコンピューターのアプリケーション・ソフトの種類の確認、業務経験の確認等、X2組合員のスキルチェックを行った。

(甲17)

イ 平成20年5月21日、X2組合員は、インターネット上の派遣希望者向け求人サイトに掲載されていた会社が派遣元事業主となっていた派遣の仕事に応募し、当該サイトから応募したことを確認する自動配信メールを受け取った。なお、同メールには、応募先の派遣会社名として会社の名称が記載され、また、当該仕事の募集内容には、「未経験可」と記載されていた。

(甲5、甲17、証人 X2)

ウ 平成20年5月22日、会社担当者は、X2組合員に対し、電話で、X2組合員が応募した仕事について、本件派遣先の名称、業務内容、勤務地、就業時間、休日、同年7月1日から勤務を開始することなどについて説明を行った。また、この電話では、会社担当者とX2組合員との間に、次のような会話があった。

「X 2 組合員：それでは、進めていただけますでしょうか。

会社担当者：かしこまりました。こちらちょっと他社さんにも先方声がけされていらっしゃいますので、もしかしたら、プロフィールで（不明）。

X 2 組合員：そこは、会社の方として、ちゃんとアピールしなきゃいけない問題ですよ。

会社担当者：あ、はい。

X 2 組合員：私が何をできるのかってのは、登録に行ったときに全部（会社社員名）さんが網羅しているわけですから、そこはちゃんと読み砕いてアピールするのがお仕事なんで、そこはきちっとやっていただきたい。

会社担当者：はい、わかりました。では、また、結果をご連絡させていただきますので。」

（甲 6 A、甲 6 B、甲 17、証人 X 2 ）

エ 平成 20 年 5 月 27 日、会社担当者は、X 2 組合員に電話し（以下、この電話を「5. 27 電話連絡」という。）、本件派遣先への訪問に関して以下のような会話を行った。同日、X 2 組合員は、追加したい自らのキャリアの内容を電子メールで会社担当者に送信し、追記を依頼した。なお、その後、本件派遣先を訪問する日は、同年 6 月 5 日に変更となった。

「会社担当者：是非、先方から、顔合わせをさせていただきたいということで、ご連絡がございまして。

（略）

X 2 組合員：はい、わかりました。

会社担当者：こちらの人事の採用を担当されている方がお忙しいようで、ちょっと先になってしまうんですけども、来週 6 月 6 日金曜日の 5 時からでお願いしたい。

X 2 組合員：6 日金曜日の 5 時ですか。

会社担当者：はい、ご都合はいかがでしょうか。

（略）

X 2 組合員：承知いたしました。

（略）

X 2 組合員：私の方から、（登録後の）詳細等キャリアの方もおそらく加えた方がいいかなというような状況でもあったので、詳細等、かいつまんだ状況でよろしければ、私の方からメールで改めて返送させていただきますので。

会社担当者：よろしいでしょうか。

X 2 組合員：はい。」

(甲7A、甲7B、甲17、乙2、証人 X2)

オ 平成20年6月5日に行われた本件派遣先への訪問、X2組合員に対する会社からの不採用である旨の連絡等については、概ね次の(ア)から(エ)までのとおりである。

(ア) 平成20年6月4日、X2組合員は、会社担当者に対し、電子メールで、6.5事務所訪問のための待ち合わせに関する連絡がないとして、問い合わせを行った。これに対し、会社担当者は、待ち合わせ時間及び待ち合わせ場所を電子メールで返信した。

(甲14、甲15、甲17、証人 X2)

(イ) 平成20年6月5日、X2組合員は、会社担当者と待ち合わせた後、本件派遣先へ向かうまでの間に喫茶店に立ち寄った。

喫茶店までの移動中、X2組合員及び会社担当者の中で、本件派遣先での業務内容、X2組合員の職歴等に関する会話が合った。

また、喫茶店において、X2組合員及び会社担当者との間で、本件派遣先への訪問に関して、次のような会話が合った。

「会社担当者：顔合わせみたいな場とは、今までに何度か（不明）。

X2組合員：顔合わせ、ありますよ。あくまでも、顔合わせですから、はい、それは、当然採用が決まったの顔合わせです。

会社担当者：ここは、おそらく他社さんにも声がけされているので、もしかして、（不明）。

X2組合員：まあ、そこは、よくみて。 」

(甲8の1A、甲8の1B、甲16A、甲16B、甲17、証人 X2)

(ウ) 平成20年6月5日午後5時頃、X2組合員は、本件派遣先の事務所で、本件派遣先の社員2名と面談した。この面談には、会社担当者が同席した。

面談では、本件派遣先の社員から、X2組合員に対し、業務内容の説明が行われ、X2組合員がアプリケーション・ソフトのエクセル及びアクセスの操作ができるのか、X2組合員より年下の本件派遣先の社員からの作業指示があった場合どのように対応するか等の質問がなされ、併せて、「職歴を見せていただいて、結構ベテランでいらっしゃるようですので、その点をこちらも心配してまして、あの、例えばSEをされていらっしゃるじゃないですか」、「その次から派遣で仕事をされてるんですが、きっかけが何か（不明）」、「（不明）を2001年から2006年までされてますけど、こちらは同じ会社ですか」、「2006年9月から2007年3月までいらっしゃった派遣会社と、2007年10月から2008年5月までいらっしゃった（不明）も、同じ派遣会社ですか」などの質問がなされた。

なお、会社担当者は、面談が始まる前に、X2組合員に対し、同人の職歴などが記載された書面を見せ、この内容で面談を進めても問題がないかとの確認を行い、面談の際に、本件派遣先に、当該書面を手渡していた。

(甲8の3A、甲8の3B、甲17、証人 X2)

(エ) 平成20年6月5日午後8時15分頃、会社担当者とX2組合員は、電話で、X2組合員の派遣に関して次のような会話をを行った。

「会社担当者：本日の結果のご連絡なんですけれども、大変申し訳ないんですけれども、他社さんに決められたということでご連絡があったんですね。

本当に大変申し訳ございません。

X2組合員：(不明)

会社担当者：はい、そうなんです。

X2組合員：わかりました。 」

(甲8の4A、甲8の4B、甲17、証人 X2)

(3) 団交申入れまでの経緯について

ア 平成20年6月9日、X2組合員は、会社に対し、同月5日の本件派遣先での「顔合わせ」は法令違反であり、「顔合わせ」が実施された経緯から会社とX2組合員の間には雇用契約の不履行が生じているとして、①X2組合員を同年7月1日から、適切な条件での勤務に就かせること、②上記①が履行できなかった場合、あるいは条件で納得できない場合、別途話し合いをすることを要求する書面（以下、「6.9要求書」という。）をファクシミリで送付した。

(甲9、甲17、証人 X2)

イ 平成20年6月17日、会社担当者的上司である会社の関西支社係長（以下「会社係長」という。）は、X2組合員に対し、6.9要求書に関して電話をし、現時点で同組合員の条件に合う仕事がない旨述べたところ、X2組合員は、同年7月1日から就労させてほしい旨、それができないならば会社と交渉をもちたい旨述べた。

なお、会社係長は、電話の冒頭付近で、「FAX(6.9要求書)の方を拝見させていただきました。この度はすいません。本当にご不快な思いをさせてしまいました」と述べた。

(甲10A、甲10B、甲17、証人 X2)

ウ 平成20年6月24日、X2組合員は、会社で、会社の関西支社長及び会社係長と話し合いを行った。この話し合いにおいて、会社係長は、「スキルの確認が伴うお仕事になればですね、派遣先の方に『顔合わせ』っていう形でさせていただいて、どうしても派遣会社だけで判断、スキル確認というのが難しい案件の場合は、今どの派遣先とか派遣会社さんもそうなんですけど、先方でスキル確認という形を、

まあ今実施されているんですけど」、「今回はですね、なかなか合わなかったという形でご紹介に至らなかった」、「(会社担当者から)『顔合わせ』ってのは、こういうような形で、派遣先の方からNGになる可能性がある、『顔合わせ』に行く前にもそういう可能性がある、『顔合わせ』に入る前にもそういう可能性があるという形で、念押ししています」と述べた。X2組合員は、会社が、6.9要求書に回答できていないとして、会社に対し、電子メールで6.9要求書に回答するよう求めた。

(甲11A、甲11B、甲17、証人 X2)

エ 平成20年6月25日、会社係長は、X2組合員に対し、電子メールで6.9要求書に対する回答を行った。X2組合員は、この回答に納得できないとして、後日、会社係長に対し、電子メールで、再度話し合いを行うよう申し入れた。

(甲17)

オ 平成20年7月1日、X2組合員は、会社で、会社の関西支社長及び会社係長と話し合いを行った。X2組合員は、6.9要求書に対する明確な回答が得られなかったとして、会社に対し、同月3日までに6.9要求書に対する回答を行うよう求めるとともに、その回答に納得できない場合は、労働組合を介して話し合いを求める可能性もある旨述べた。

(甲17、証人 X2)

カ 平成20年7月3日、会社係長は、X2組合員に電子メールで6.9要求書に対する回答を行った。

(甲17、証人 X2)

(4) 団交申入れ以降の経緯について

ア 平成20年7月3日、X2組合員は、組合に加入した。

同日、組合は、会社に対し、「①顔合せと称した事前面接の実施について、②その他関連事項」を協議事項として、文書で団交の申入れ(以下「7.3団交申入れ」という。)を行った。

(甲1、甲17)

イ 平成20年7月7日、会社は、組合に対し、「X2氏は弊社に派遣登録をされているにすぎず、同氏と弊社との間で雇用関係は一切成立していないため、弊社と致しましては、本件申入には応じかねます」と記載した文書(以下「7.7回答書」という。)により、7.3団交申入れには応じられない旨回答した。

7.7回答書を受けた組合は、同日、会社に対し、7.3団交申入れと同じ協議事項について団交に応じるよう、再度、文書で団交の申入れ(以下「7.7団交申入れ」という。)を行った。

(甲2、甲3、甲17)

ウ 平成20年7月8日、会社は、組合に対し、7.7回答書にあるとおり、会社とX2組合員の間で雇用関係は一切成立していないとして、7.7団交申入れには応じられない旨を文書で回答した。

(甲4、甲17)

2 会社は、団交に応じるべき使用者に当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合は、5.27電話連絡は、会社からX2組合員に対する業務命令であり、この連絡及び命令により、X2組合員の本件派遣先における勤務が決定し、この時点で会社とX2組合員との間に雇用契約が成立していた、あるいは解雇権留保付の雇用契約が成立し会社が内定通知を行った旨主張するので、その点について検討する。

ア まず、会社での派遣労働者としての就労手順についてみると、前記1(1)認定のとおり、派遣先が決定した後、会社と雇用契約を締結することとされている。

イ そこで、X2組合員の派遣先が決定していたかについてみると、前記1(2)ウ、オ(イ)の事実によれば、①平成20年5月22日、会社担当者は、X2組合員に対し、電話で、X2組合員が応募した仕事について説明するとともに、「こちらちょっと他社さんにも先方声がけされていらっしゃると思いますので、もしかしたら、プロフィールで(不明)」と発言したこと、②同年6月5日、本件派遣先の事務所へ向かうまでの間に立ち寄った喫茶店で、会社担当者とX2組合員の間で、「会社担当者：顔合わせみたいな場とは、今までに何度か(不明)。X2組合員：顔合わせ、ありますよ。あくまでも、顔合わせですから、はい、それは当然採用が決まってる顔合わせです。会社担当者：ここは、おそらく他社さんにも声がけされているので、もしかして(不明)」という会話があったこと、が認められる。これらのことからすれば、会社担当者は、X2組合員が応募した仕事について、本件派遣先が他の派遣会社にも派遣を依頼し、X2組合員が派遣されないこととなる可能性があることを、初めて電話で業務説明を行った時及び6.5事務所訪問の直前にX2組合員に対し述べていたと認めることができる。

また、前記1(2)エの事実によれば、同月27日、X2組合員は、「私の方から、詳細等キャリアの方もおそらく加えた方がいいかなというような状況でもあったので、(略)私の方からメールで改めて返送させていただきますので」と述べ、同日、会社担当者に電子メールで自らのキャリアの追記を依頼したことが認められる。このように、X2組合員が、5.27電話連絡の後に、自らのキャリアの追記を依頼していることからすると、X2組合員自身も、派遣されないこととなる可能性があることを認識していたとみるのが相当である。

以上のとおり、会社担当者がX2組合員に対し、派遣されないこととなる可能性がある旨述べており、X2組合員もそのような可能性のあることを認識してい

たとみられることからすると、5.27電話連絡によって、本件派遣先でのX2組合員の勤務が決定したということとはできない。

ウ 上記イのとおり、本件派遣先がX2組合員の派遣先に決定されたとはいえないのであるから、X2組合員と会社との間で雇用契約又は解約権留保付の雇用契約が成立していたと認めることはできない。

エ なお、組合は、5.27電話連絡が業務命令に当たると主張するが、上記のとおり、その時点までに雇用契約が成立していたとは認められないので、5.27電話連絡が業務命令に当たるということはできない。

(2) もっとも、組合は、雇用契約が成立していない場合には、6.5事務所訪問は、労働者派遣法が規制する事前面接に当たることから、会社はX2組合員に対する6.5事務所訪問の連絡により雇用契約を成立させている旨主張しているとも解し得るので、以下、この点についてみる。

ア まず、前記1(2)エ、オ(ウ)の事実によれば、①会社担当者からの、本件派遣先から「お顔合わせをさせていただきたい」と連絡が入った旨の電話に対し、X2組合員が「はい、わかりました。」と答えたこと、②会社担当者は、面談が始まる前に、X2組合員に対し、同人の職歴などが記載された書面を見せ、この内容で面談を進めても問題がないかとの確認を行ったこと、が認められる。これらのことからすれば、X2組合員が6.5事務所訪問の実施や本件派遣先に対する職歴を記載した書面の提示について積極的に異議を述べなかつたとはいえ、同人が、6.5事務所訪問を自ら希望したとはいえ、本件派遣先の意向を受けて、派遣元事業主である会社が主導的に6.5事務所訪問を行ったと認めることができる。

その上で、6.5事務所訪問の実情についてみると、前記1(2)オ(ウ)、(エ)の事実によれば、①6.5事務所訪問当日、本件派遣先の社員は、X2組合員に対し、コンピューターの操作や作業指示への対応について質問したほか、「職歴を見せてください」と述べ、同組合員の職歴についても質問したこと、②6.5事務所訪問後、会社担当者は、X2組合員に対し、「本日の結果のご連絡なんですけれども、大変申し訳ないんですけれども、他社さんに決められたということでご連絡があったんですね。」と電話で述べたこと、が認められる。

これらのことからすれば、実質的にX2組合員の派遣を受け入れないと決定したのは本件派遣先であり、会社は6.5事務所訪問を主導しているのであるから、この点で、会社は、労働者派遣法が規制する事前面接に協力し、労働者派遣法第26条第7項に違反しているとの非難を免れない。

イ しかしながら、6.5事務所訪問が、本件派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする事前面接であるとしても、そのことは、会社とX2組合員との間に雇用

契約又は解約権留保付の雇用契約が成立していたとは認めることができないとの
上記(1)の結論を左右するものではない。

(3) なお、雇用契約が成立に至っていない場合であっても、会社に使用者性を認める
べき場合も考えられるが、本件ではそのような事情は認められない。

(4) 以上のとおりであるので、会社はX2組合員の労働組合法上の使用者であるとは
いえ、その余の点について判断するまでもなく、組合の申立ては却下する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働委員会規則第33条により、主文の
とおり決定する。

平成21年8月4日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印