

命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社クボタ

再 審 査 被 申 立 人 全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

ただし、初審命令主文第1項を次のとおり訂正する。

- 1 再審査申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を再審査被申立人に手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

支部執行委員長 H 様

株式会社クボタ

代表取締役 I

当社が、貴組合からの平成19年2月28日、3月14日及び3月23日付けの同年4月1日以降の組合員の労働条件に係る団体交渉申入れに対し、「3月中に団体交渉を持つことは考えていない」などとして、同年4月1日に貴組合員が直接雇用されるまでの間に、これらに応じなかったことは労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると中央労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要

1 事案の概要

株式会社クボタ（以下「会社」という。）は、平成19年1月26日（以下、「平成」の元号は省略する。）、同社の恩加島工場で就労している派遣労働者を、同年4月1日を目処に直接雇用すること（以下、会社が従前派遣労働者として就労していた者を直接雇用とすることを「直雇用化」という。）を決定した。その後、19年2月1日、上記派遣労働者が加入する全日本港湾労働組合関西地方大阪支部（以下「組合」という。）が、直雇用化実施前に会社に団体交渉を申し入れたところ、一度は団体交渉に応じたものの、その後は、組合からの同年2月28日、3月14日及び3月23日付けの同年4月1日以降の組合員の労働条件等に係る団体交渉申入れ（以下、これら3回の団体交渉申入れを「2.28申入れ」、「3.14申入れ」、「3.23申入れ」といい、これらを併せて「本件団体交渉申入れ」という。）に対して、「3月中に団体交渉を持つことは考えていない」、「団交応諾義務があるとは考えていない」などとして、直雇用化が実施されるまでの間、これに応じなかった。

本件は、上記の経緯の中で、会社が、①19年2月1日の団体交渉申入れに対して同年2月23日の団体交渉開催を提案する一方で、それ以前の同月16日に組合員らに対し、直雇用化後の労働条件についての説明会（以下「2.16説明会」という。）を実施したこと、②組合からの本件団体交渉申入れに応じなかったことが、それぞれ労組法7条3号、同条2号の不当労働行為であるとして、同年3月23日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てがあった事案である。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合からの19年2月1日団体交渉申入れ、2.28申入れ、3.14申入れ及び3.23申入れについて、誠実に団体交渉に応じること。
- (2) 陳謝文の掲示及び手交

3 初審大阪府労委は、20年10月27日付けで、会社は、組合が19年2月1日申入れを行った段階で、既に、組合員の労組法上の使用者の地位にあったと解するのが相当であると判断した上で、①会社が第1回団体交渉開催以降、直雇用化実施までの間に団体交渉に応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為であるとして、会社に対し上記団体交渉拒否に係る文書手交を命じ、②その余の申立ては棄却する旨決定し、20年10月29日、初審命令書を交付した。

会社は、これを不服として、初審命令の救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、20年11月11日、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 会社は、本件団体交渉申入れ（19年2月28日付け、同年3月14日付け及び同月23日付けの団体交渉申入れ）に関して、労組法7条の使用者といえるか。
- (2) 会社が労組法7条の使用者に当たるとした場合、会社が本件団体交渉

申入れに応じなかったことに正当な理由があったといえるか。

(3) 本件について救済利益は存在するか。

第2 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（会社）の主張

(1) 争点(1)（会社は、本件団体交渉申入れに関して、労組法7条の使用者といえるか。）について

ア 初審命令は、「直雇用化の要求及びその際の労働条件」という団体交渉議題に関し、19年2月1日の時点で、「組合員が希望すれば、組合員とクボタとの間に雇用関係が成立すること確実であった」ことの1点のみを根拠に、会社が組合員の労働組合法上の使用者の地位にあつたとの判断を示している。

しかし、初審命令が誤っているのは、会社は、会社の提示する「直雇用化の際の労働条件」に同意する者のみを対象に直接雇用を行うことにしていたに過ぎず、組合員が「自分は、クボタの契約社員となる」という意思を明確にしさえすれば、会社の提示する「直雇用化の際の労働条件」に対する態度の如何を問わず契約社員雇用契約を締結することになっていたわけではないことを看過している点である。本件は、会社の提示した「直雇用化の際の労働条件」に同意しない組合員について、会社が契約社員雇用契約を締結することはあり得なかったという事案なのである。

また、初審命令が、組合が主張するように「クボタと吉岡商会との関係が偽装請負であつて、本件従業員らは、クボタの従業員から指揮命令を受けていた」との事実認定をするものではなく、かかる事実認定を前提に団体交渉応諾義務ありとの判断をしたものでもないことは明らかである。

イ 本件従業員らは、19年3月以前においては会社との間に雇用関係

は全くなかったのであり、本件従業員らと会社の間には、被解雇者が雇用の効力を争うケースや、企業合併の効力発生前における合併会社の団体交渉拒否のケースのように回復されるべき「正常な労使関係」は存在しない。かかる回復されるべき「正常な労使関係」が存在しない当事者間において、上記「正常な労使関係の回復」という労組法7条の趣旨・目的に照らした「使用者」概念の拡張が認められる合理的理由がないことは明白である。

- (2) 争点(2) (会社が労組法7条の使用者に当たるとした場合、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があったといえるか。)について

ア 初審命令は、「最終的にクボタ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」と判断して、会社の主張する「正当理由」の存在を排斥した。

しかし、初審命令の判断は、19年3月1日から同月末日までの間に、クボタ恩加島工場の契約社員の就業規則を4カ国語に翻訳した事実や、同月14日に吉岡商会の社員に就業規則及び同年4月1日以降の労働条件通知書を渡した事実を看過している。同年3月14日頃に、母国語に翻訳した書面をもって各派遣社員に労働条件を提示する必要があった点からみても、また翻訳による時間的制約等からみても、組合の要求に応じて「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」との初審命令の判断は誤りである。

イ 初審命令は、「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、

会社が組合に対し、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」と判断しているが、この判断も誤りである。

すなわち、労組法7条2号が不当労働行為として救済するのは、「使用者が…団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと」であるが、初審命令が認定するように、3月中に開催すべきであったのが、「単なる説明会」であったのであれば、かかる説明会を開かなかつたからといって、労組法7条2号の救済の対象となることはない。

(3) 争点(3) (本件について救済利益は存在するか。) について

本件の団体交渉拒否事件については、既に救済利益は存在しない。

すなわち、① 既に2年余りの間に計24回の団体交渉を重ねていること、② 会社と組合の組合員との間には、全ての契約社員の雇用期間は期間満了によって終了しており、雇用契約を締結されているものが現在全く存しないこと、③ 会社は、組合員との雇用契約が終了した後においても、実質的に団体交渉を重ねていること、以上の各事実に照らすならば、仮に、19年3月に会社に団体交渉拒否の不当労働行為があつたとしても将来において団体交渉拒否の再発は到底考えられないところである。

2 再審査被申立人(組合)の主張

(1) 争点(1) (会社は、本件団体交渉申入れに関して、労組法7条の使用者といえるか。) について

ア 初審命令は、単に、19年2月1日の時点で、組合員が希望すれば、組合員と会社との間に雇用関係が成立することが確実であつたというだけで、会社が使用者に当たると判断したわけではない。会社と吉岡商会の請負契約が、実態は派遣(偽装請負)だつたという状況のもとで、組合員らが、長年にわたつて恩加島工場で就労してきたという経

過を踏まえての判断である。

イ 本件は、組合員と会社との間には、黙示の労働契約が成立していると認定されてしかるべき事案である。仮に、黙示の労働契約が成立していると高度の蓋然性をもって認定し得ないとしても、限りなく、黙示の労働契約が成立していると同視し得る事案である。したがって、会社が労組法7条の「使用者」に当たることは明らかである。

百歩譲って、本件が限りなく黙示の労働契約が成立していると同視し得る事案であると認められなくても、少なくとも、朝日放送事件最高裁判決と同じく、組合員と会社の間には、労働契約関係は存在しないものの、実質において、労務提供についての指揮命令が存在しているのと同様の関係が成立していたものと認められるべきである。したがって、会社が、このような関係にあった組合員に対し労働契約の申込みをなしたものの、その労働契約には期間の定めを設けたことに対して、組合が、期間の定めを撤回を求めて団体交渉を申し入れた以上、会社は、組合員の使用者として、この団体交渉に応じる義務があったことは明らかである。

(2) 争点(2) (会社が労組法7条の使用者に当たるとした場合、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があったといえるか。)について

ア 組合としては、直接雇用にあたっては、組合との労働条件の協議が最優先されるべきであって、初めに19年4月1日の直雇用化ありきとの会社の姿勢は誤っていると考えている。繰り返すが、直雇用化は、会社が、自分の利益を最優先して一方的に決めたものであり、直雇用化が、組合の利益、組合員の利益よりも優先されるべきではない。

したがって、仮に、どうしても直雇用化を実施したいのであれば、

会社は、万難を排して組合との交渉に応じるべきであったし、組合の要求がいれられないのであれば、その理由を誠意を持って説明すべきであった。これが、団体交渉を申し入れられた使用者に課せられた義務である。初審命令は、この当然の理を説いたに過ぎない。

イ 会社は、当時会社は使用者ではなかった、団体交渉に応じる時間がなかったと繰り返し主張しているが、これが会社の本音である。そもそも、19年4月1日の前後を通じて、会社は、組合と契約社員制度の骨格を変更する協議をする気など最初からなかったのである。団体交渉に応じる時間がないから団体交渉を拒否したのではなく、時間があってもなくても、団体交渉に応じて骨格部分の変更について協議するつもりは全くなかったということである。

(3) 争点(3) (本件について救済利益は存在するか。) について

初審命令は、19年4月以降、組合と会社との間で団体交渉が開催されていること等からすると、本件においては、謝罪文の手交を命じるのが相当であると判断した。それは、会社が、団体交渉には応じているものの不誠実団交、形式団交であって、団体交渉を通じて労使間に正常な集団的労使関係秩序が回復されたといえる状況にはないと認定したからにほかならない。そして、謝罪文の手交によって、実質的に誠実団交が期待できる、つまり、誠実団交応諾を命じたのと同じ効果が期待できると判断したからにほかならない。現時点でも、初審命令が出されたときと状況は変わっていない。謝罪文の手交を命ずる救済利益は現に存在している。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人 (会社)

会社は、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、その従業員は初審審問終結時約11,000名である。なお、会社は大阪市大正区に恩加島工場を置いている。

(2) 再審査被申立人（組合）

組合は、全日本港湾労働組合（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、その組合員は初審審問終結時約700名である。なお、組合の下部組織として、下記2(5)のとおり、会社の恩加島工場で勤務する者によりクボタ分会が組織された。

2 クボタ分会結成及び本件従業員らの直雇用化決定に至る経緯

(1) 本件派遣契約の締結等

18年9月1日、会社と株式会社吉岡商会（以下「吉岡商会」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。）。

本件派遣契約以前は、会社と吉岡商会との間で、会社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、吉岡商会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、上記の会社と吉岡商会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。）。なお、本件派遣契約締結前、会社と吉岡商会は、本件従業員らを使用する設備に関して、賃貸借契約及び保全契約を締結していた。

吉岡商会は、7年10月27日に設立された会社であり、その後、「株式会社吉岡商会大阪事務所」として、一般労働者派遣事業の許可を受けている。会社と吉岡商会には資本関係はなく、吉岡商会の役員について、会社の役員が兼務したり、会社の従業員が就任したことはなかった。また、吉岡商会と組合が団体交渉を行った19年2月から3月の段階で、

吉岡商会在労働者派遣契約を締結しているのは、会社のみであった。

なお、吉岡商会の商業登記簿（19年11月7日現在）には、目的として、「1 鋳物の加工 2 鋳物製造、加工用機械の修理 3 労働者派遣事業 4 上記各号に付帯関連する一切の業務」と記載されている。

(2) 本件従業員らの作業状況等

ア 会社は、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。

イ 本件従業員らは、上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。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、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、会社従業員によって行われていた。

(ア) 粗仕上げ工程

タッチパネルの画面を操作して、鋳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、不具合が生じたとき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会社従業員が行っていた。

(イ) 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。

ウ 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。

会社は、吉岡商会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。

エ 恩加島工場に、吉岡商会の管理職は常駐していなかった。

オ 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。

カ 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、いずれも会社従業員であった。

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。

キ 本件従業員らのうち最終仕上げ工程の外観検査担当の従業員は、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、会社に提出していた。また、上記の従業員は、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会社従業員等の押印を受けた後、会社及び吉岡商会あてに提出していた。

ク 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、不適合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、会社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。

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

(3) J 組合員の労災事故

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 J (以下、クボタ分会加入の前後

を通じて「 J 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。)。18年事故のその後の労災補償手続等の経緯については、後記4の(5)のとおりである。

(4) 本件派遣契約の締結等

18年9月1日、上記2の(1)のとおり、本件派遣契約が締結された。本件派遣契約の締結に伴い、吉岡商会は本件従業員らに対して文書を送付し、吉岡商会は、会社から請負を派遣に切り替えるよう命じられたとして、18年9月1日以降同年12月31日まで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。

18年9月、本件従業員らは、恩加島工場で行われた朝礼で、会社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。

(5) クボタ分会の結成

18年10月頃、組合は、 J 組合員ら8名から、請負から派遣に切り替わったことによる賃金カット等について相談を受けた。同年12月1日、 J 組合員ら8名によりクボタ分会が結成された。

J 組合員ら8名が恩加島工場に就労を開始した時期は、Aが4年2月、Bが9年9月、Cが12年9月、Dが12年12月、Eが16年7月、 J 組合員が16年1月、Fが16年1月、Gが16年3月であった。

なお、クボタ分会の組合員は、21年4月20日時点で24名となっている。

(6) 会社の関連会社に対する大阪労働局の立入検査

18年12月22日、会社の関連会社が大阪労働局の立入検査を受け、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、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就労条件の整備等に関する法律(以下「労働者派遣法」という。)第40条の2第1項の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。

(7) 直雇用化の決定

1999年1月26日、会社は、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、会社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。

3 本件団体交渉申入れに対する会社の対応等

(1) クボタ分会結成通知及び2.1申入れ

1999年2月1日、組合は、会社に対し、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、クボタ分会を結成したことを通知するとともに、団体交渉を申し入れた(以下、この団体交渉申入れを「2.1申入れ」という。)

2.1要求書には、団体交渉議題として、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日の団体交渉開催を要求する旨記載されていた。

(2) 大阪労働局の恩加島工場に対する立入検査

19年2月5日、会社の恩加島工場は、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、大阪労働局は、会社が同年4月1日から本件従業員らの直雇用化を実施する予定であることを確認した。

(3) 2. 1 申入れに対する会社の対応

会社は、組合に対し、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 申入れに関して会社に団体交渉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、団体交渉に応じる旨回答した。

また、会社は、団体交渉日程を同月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体交渉出席者を双方5名までにすることを申し入れた。会社が団体交渉日程を同月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、会社は、2月7日の時点では、組合に対し、本件従業員らの直雇用化を予定していることを通知しなかった。

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

(4) 2. 16 説明会

19年2月16日、会社は、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、会社は、「(株)クボタ『契約社員』の労働条件等について」と題する書面（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ものも配付された。）、「回答書」、「同意書」及び直接雇用化の経過が記載された文書（説明会終了時に回収された。）を配布し、通訳立会いの上、直雇用の際の労働条件等について説明をした。「(株)クボタ『契約社員』の労働条件等について」と題する書面には、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「回答書」及び「同意書」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。また、「同意書」には、「私は、今回、株式会社クボタの契約社員の採用申込みを受け、その趣旨・内容を理解した上で、自分の意思により、平成19年4月1日より株式会社クボタに契約社員として入社します。」と、「回答書」には、「私は、今回、株式会社クボタの契約社員の採用申込みを受けましたが、その趣旨・内容を理解した上で、自分の意思により、株式会社クボタには入社しません。」と記載されていた。

なお、会社は、2. 16 説明会を開催し、直雇用化の説明を行うことについて、組合に対し、事前に通知しなかった。

(5) 第1回団体交渉

19年2月26日、組合と会社との間で団体交渉が開催された（以下、この団体交渉を「第1回団体交渉」という。）。

第1回団体交渉の概要は、次のとおりである。

冒頭、組合は、会社が直雇用化のみについて団体交渉に応じる旨回答した趣旨について尋ねた。会社は、1項目目の労働関係諸法規の遵守については、会社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、団体交渉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体交渉をしたいと考える旨返答した。

組合が、会社も、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体交渉に応じる義務がある旨指摘すると、会社は、派遣先であっても、団体交渉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、会社は、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、会社全体のスケジュールに沿って手続を進めており、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. 1 6 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クボタ分会が結成されたにもかかわらず、団体交渉申入れの際、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、会社は、組合に対し、直雇用化の説明をする団体交渉日程を同年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、団体交渉の参加人数の調整のやり取りをしているときに、既に、2. 1 6 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、会社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、会社全体の判断かと尋ねたところ、会社はこれを肯定した。組合は、吉岡商會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、こういった者は吉岡商會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、会社は、恩加島工場だけでなく、会社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、②会社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。

会社は、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、会社は、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、19年2月28日の申込期限を延期することを求めた。会社は、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、 J 組合員の18年事故に言及し、事故のとき、ラインのスピードは誰が決めていたのか尋ねたところ、会社は J 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。会社は、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、吉岡商会の他の従業員が、前段階の処理後、半製品をラインに乗せ、これが J 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、会社は、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の設定の交渉と就業規則の事前提示を求めたが、会社は、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、③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、会社は、組合と吉岡商会との協議の状況を尋ね、有給休暇は引き継げないが、吉岡商会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、直雇用化は会社の都合で決めたものであって、会社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、現実に吉岡商会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。会社は、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月までに団体交渉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

団体交渉では、次回団体交渉の日程は設定されなかった。

(6) 同意書の提出

上記2(5)のクボタ分会の J 組合員ら8名のうちBを除く7名は、19年2月28日までに、2.16説明会において配布された会社からの採用申込みに対する「同意書」を、1名は同月21日付けで、6名は同月28日付けで提出した。なお、Bは同年2月から4月上旬にブラジルに帰国していたため、同年4月9日付けで「同意書」を提出した。

(7) 2.28申入れと会社の対応

組合は、会社に対し、19年2月28日付け文書を送付し、再度、団体交渉を開催することを申し入れた。この申入書には、団体交渉議題として、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。

これに対して会社は、19年3月5日付け文書を送付し、①第1回団体交渉において、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月までに直雇用化について団体交渉を持つことは困難であることを説明したところであり、したがって、19年2月28日付け文書の①ないし④までの議題について3月中に団体交渉を持つことは考えていない旨、②組合員が直雇用化された段階で、この申入書の⑤の議題を含めて、団体交渉申入れがあれば、日程調整を行いたい旨、③第1回団体交渉で説明したとおり、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旨、④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。

(8) 3. 14 申入れと会社の対応

組合は、会社に対し、19年3月14日付け文書を送付し、クボタ分会の組合員は、恩加島工場において会社の指示・命令のもとで就労しているのであるから、会社は、労組法上の使用者であり、団体交渉応諾の義務を有しているところ、会社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たことから少なくとも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ことを受け、組合が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体交渉を申し入れのに対し、会社が同年3月5日付け文書にて3月中には応じないとして拒否したことは、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日に団体交渉を開催することを申し入れた。

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し、その根拠を明らかにすること、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。

これに対して会社は、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、会社はそのようには考えておらず、直雇用化についても、団体交渉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

月中に団体交渉を持つことは考えていない旨回答した。

(9) 3. 23 申入れと会社の対応

組合は、会社に対し、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、会社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、組合が団体交渉でその理由を問い、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て決めるべきであって、使用者が一方的に押し付けるべきではないと主張し、会社が3月中は団体交渉に応じないとしたことに抗議するとともに、再度、団体交渉を申し入れた。

これに対して会社は、19年3月28日付け文書を送付し、会社は組合員が偽装請負又は違法派遣の状態では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て決めるべきであるとは考えていないとし、3月中の団体交渉申入れには応じられない旨回答するとともに、直雇用化後に団体交渉を申し入れるよう求めた。

19年4月1日、会社は本件従業員らを雇用した。会社は、直雇用化が実施される19年4月1日以前に、組合に対して、就業規則、契約社員労働条件通知書等の書類を組合に提示しなかった。

(10) 本件救済申立て

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。

4 本件従業員らの直雇用化実施後の団体交渉の開催状況等

(1) 直雇用化の実施

19年4月1日、本件従業員らが直雇用化された。会社は、本件従業員らの時給を、吉岡商会在が支給していた「生産手当」の額を考慮して算

定し、決定したが、このことを組合に通知しなかった。また、会社は、同年3月14日に契約社員の就業規則を本件従業員らに渡したが、組合に対し、同日以降も同就業規則を提示することはなかった。

なお、会社全体で直雇用化された646名のうち外国籍の者は65名であり、65名全てが恩加島工場で就労していた者であった。また、吉岡商会から派遣されていた者で同日から直雇用化された者は22名であった。

(2) 19年4月4日付け団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、19年4月4日付け文書を送付し、団体交渉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。

(3) 第2回団体交渉

19年4月19日、組合と会社との間で第2回目の団体交渉が開催された。

組合は、契約社員の就業規則には、「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、会社は、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、その時々事業動向により変わる、③期間従業員の雇用期間は、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、会社は、

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、直雇用化以前に吉岡商會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、会社は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、会社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。

(4) 直雇用化実施後の団体交渉の実施状況

上記(3)の第2回団体交渉の実施以降、組合と会社との間では、再審査結審時(21年6月5日)までの間に24回の団体交渉が開催された。

これらの団体交渉では、直雇用化された組合員の雇用期間のほか、労働災害や生活権の問題を含む契約社員の労働条件等について協議が持たれた。直雇用化された組合員の雇用期間については、24回の団体交渉を通じ継続して話し合われたが、組合員らの雇用期間については、21年3月末までとする会社の態度に変化はなかった。

(5) 18年事故の傷害補償給付の請求等

ア 19年5月頃、 J 組合員は吉岡商會を事業主として、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、 J 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。

イ 組合は、18年事故に関し、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、 J 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、会社は、当時、 J 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 J 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、会社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。

ウ 19年9月14日、大阪西労働基準監督署は、会社に対し、18年事故に関して、当時の労働実態は労働者派遣事業と認められるとして18年事故に関する労働者私傷病報告を提出するよう連絡した。

エ 会社は、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会社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。

オ 大阪西労働基準監督署は、組合に対して19年10月11日付け文書を送付した。大阪西労働基準監督署は同文書で、会社の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調査結果について大阪労働局から回答があったため、会社に対し、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。

(6) 地位確認訴訟の提起

20年9月30日、クボタ分会の J 組合員ら15名は、21年4月1日以降、会社との雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めて、大阪地方裁判所に民事訴訟を提起し、21年3月13日にも10名の組合員が追加提訴した。当該事件は再審査審問終結日現在、同地裁に係属中である。

(7) 会社と組合員の労働契約の終了

21年3月31日、クボタ分会の組合員と会社間の契約期間が終了し

た。クボタ分会の組合員24名の同年3月31日における恩加島工場での就労期間は、15年以上が2名、10年以上15年未満が6名、5年以上10年未満が14名、5年未満が2名であった。なお、最長は17年2か月、最短は4年7か月であった。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)(会社は、本件団体交渉申入れに関して、労組法7条の使用者といえるか。)について

当委員会も、会社は、クボタ分会の組合員との関係で労組法7条の使用者に該当すると判断する。

その理由は以下のとおりである。

(1) 前記認定のとおり、本件団体交渉申入れは、19年4月1日の直雇用化実施前の同年2月から3月の時点で行われたものであるところ(第3の3の(1)(7)(8)(9))、この時点において、会社はクボタ分会の組合員との関係で労組法7条の使用者に該当するか否かについて、以下判断する。

労組法7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、労組法上の「使用者」と解すべきである。

(2) 上記の観点から、会社の労組法上の使用者性の有無について検討する。

本件団体交渉申入れに至る経緯についてみると、①クボタ分会の組合員は、いずれも18年9月1日の本件派遣契約締結前から長期間にわたって、会社の恩加島工場で吉岡商会の従業員又は派遣労働者として就労していたこと（前記第3の2(1)(5)）、②恩加島工場には吉岡商会の管理職は常駐しておらず、クボタ分会の組合員を含む本件従業員らは、会社の従業員である作業長やリーダーの下で仕上げ工程等の作業に従事していたこと（同2(2)）、③19年1月17日、会社の関連会社が、労働者派遣法の派遣可能期間の制限に関する規定に違反しているとして、大阪労働局から是正指導を受けたこと（同2(6)）、④19年1月26日、会社は同年4月1日を目処に派遣労働者を直雇用化することを決定し、同年2月28日までにクボタ分会の組合員7名は、契約社員となる旨（同2(7)）の「同意書」を提出していること（同3(6)）が、それぞれ認められる。

上記各事実からすると、19年1月26日の時点で、会社は4月1日より本件従業員らの労働契約上の雇用主となることを決定したものと認められる。そして、本件従業員らを対象とする2.16説明会において、4月1日より契約社員として直雇用化する旨説明し、「同意書」等を配布したのであり、この時点で、クボタ分会の組合員を含む本件従業員らにおいても、「同意書」を提出すれば約2か月後に会社の従業員となること が確実になったのである。

そうすると、少なくとも、本件団体交渉申入れの2.28申入れが行われた時点（19年2月28日）においては、会社は、クボタ分会の組合員との関係において、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者として、雇用主と同視できる者であり、労組法7条の使用者に該当するというべきである。したがって、会社は、

本件団体交渉に応ずるべき使用者に該当する。

- (3) これに対して、会社は、労組法上の使用者には該当しないとして、本件は、会社の提示した「直雇用化の際の労働条件」に同意しない組合員について、会社が契約社員雇用契約を締結することにはあり得なかった事案である旨、また「正常な労使関係の回復」という労組法7条の趣旨・目的に照らした「使用者」概念の拡張が認められる合理的理由はない旨主張する（前記第2の1(1)）。

しかしながら、上記に判断したとおり、仮に本件従業員らの一部に直雇用化を希望しない者があったとしても、会社が提示する労働条件に同意する者は契約社員として直雇用化されることが確実になっていたのであるから、少なくとも19年2月28日の時点においては、クボタ分会の組合員と会社の間において、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在したといえるのである（しかも、前記第3の3(6)認定のとおり、既に1名の組合員は19年2月21日付けで「同意書」を提出しており、さらに同年2月28日付けでは6名の組合員が「同意書」を提出しているのである。）。また、クボタ分会の組合員が直雇用化されることから、組合は、直雇用化実施前の段階において、19年4月1日以降の労働条件の改善のために団体交渉を求めているのであって、2.28申入れの時点において、既に会社は労組法上の使用者として組合との間で正常な労使関係を構築すべき立場にあったのである。よって、上記主張はいずれも失当である。なお、組合は組合員の就労の実態は偽装請負であった旨の主張をするが（前記第2の2(1)ア）、本件従業員らの就労の実態がいわゆる偽装請負であったか否かは、上記の使用性の有無に関する判断を左右するものではない。

- 2 争点（2）（会社が労組法7条の使用者に当たるとした場合、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由があるといえるか。）につ

いて

上記1の判断のとおり、少なくとも19年2月28日以降、クボタ分会の組合員との関係において、会社は労組法7条の使用者に当たる。そして、当委員会も、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由は認められず、会社の対応は労組法7条2号の不当労働行為に該当すると判断する。

その理由は以下のとおりである。

- (1) 前記認定のとおり、本件団体交渉申入れに対して、会社は、2. 28申入れに対しては、「4月までに直雇用化について団体交渉を持つことは困難であることを説明した」「3月中に団体交渉を持つことは考えていない」として、3. 14申入れに対しては「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」「現時点で労働条件を見直すことはできず、3月中に団体交渉を持つことは考えていない」として、3. 23申入れに対しては、「直雇用化予定の組合員の労働条件は労使が話し合って決めるべきであるとは考えていない」などとして、これに応じなかった（前記第3の3(7)(8)(9)）。
- (2) 上記の会社の対応に正当理由があるといえるか否かを判断するに当たって、まず、本件団体交渉申入れの意義ないし団体交渉の必要性等について検討する。

ア 本件団体交渉申入れにおいて組合が求めた団体交渉議題についてみると、いずれの申入れにおいても、直雇用化実施後の契約社員の就業規則の提示、賃金形態の提示、雇用期間の根拠の説明等を挙示していること（前記第3の3(7)(8)(9)）、また、19年2月26日の第1回団体交渉において、組合は、直雇用化後の労働条件のうち雇用期間について「吉岡商會に常時雇用されていたのであるから、2年間で雇止めになることには疑義がある」などと述べていること（同3(5)）が認

められる。このように本件団体交渉申入れにおいては、直雇用化後の労働条件、特に有期雇用とされた雇用期間に関する会社提案の改善を強く求めていたものと認められる。

一方、本件団体交渉申入れ当時（19年2月1日から3月）、長期間にわたって恩加島工場で就労してきたクボタ分会の組合員にとって（前記第3の2(1)、(5)）、2. 16説明会において会社が提示した雇用期間は、6か月更新で最多3回までの契約更新とするもの（同3(4)）であり、最長でも2年間で雇止めとなるものであって、このような会社提案は、直雇用化によって雇用の安定が妨げられる結果になるとして、大きな不安を生じさせたことは容易に想像できるところである。

上記のとおり、本件団体交渉申入れにおける団体交渉議題はいずれも直雇用化実施後のクボタ分会の組合員の重要な労働条件に係るものであり、特に雇用期間については従前と比較して重大な不利益を生じさせる問題であったといえることができる。組合としては直雇用化が実施される前に、上記のような重要な労働条件の問題について団体交渉によって解決を図るべく、本件団体交渉申入れに及んだものと解するのが相当である。したがって、本件団体交渉申入れについては、直雇用化実施後ではなく、直雇用化実施前の段階において団体交渉を開催する必要性が大きいものであったといえることができる。

イ 上記判断を踏まえて、会社の対応に正当理由があったといえるか否かについて検討する。

この点について、会社は、初審命令の判断は誤りであるとして、就業規則等の翻訳による時間的制約等の「正当理由」がある旨主張する（前記第2の1(2)ア）。

しかしながら、会社は直雇用化後の労働条件を2. 16説明会にお

いて初めて明らかにしたのであり、かつ、事前に組合には何らの通知もしていなかったのである（前記第3の3(3)(4)）。上記アに述べたとおり、本件団体交渉申入れにおける団体交渉議題は重要な労働条件の変更に係るものであるから、会社としてはこれに誠実に対応すべきであるところ、会社は、「3月中に団体交渉を持つことは考えていない」「現時点で労働条件を見直すことはできず、3月中に団体交渉を持つことは考えていない」などとして団体交渉を拒否したのである（上記(1)に摘示した各事実参照）。上記会社の一連の対応からすると、会社は一貫して直雇用化後の労働条件について組合と協議する姿勢を有していなかったものといわざるを得ない。したがって、就業規則等の翻訳作業の時間的制約等をもって団体交渉拒否の正当理由とすることはできない。

ウ なお、会社は、初審命令は「単なる説明会」の開催を命じたものであり、このような説明会を開かなかつたからといって、労組法7条2号の救済対象になることはない旨主張する（前記第2の1(2)イ）。

しかしながら、上記アに説示したとおり、本件団体交渉申入れにおいては、組合は直雇用化後の雇用期間の問題等の重要な労働条件について交渉を求めていたことからすると、会社は直雇用化実施前の段階において、労働条件の検討状況や将来的な見直しの可能性等について、団体交渉において組合の納得を得るようにしかるべく説明するべきであることは当然であり、これと同旨の初審判断に何らの誤りはない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことには、正当な理由はなく、この点に関する初審判断に何らの誤りはない。

3 争点(3)(本件について救済利益は存在するか。)について

当委員会も、本件の救済方法として、初審命令と同様に文書手交を命じ

ることが相当であると判断する。

その理由は以下のとおりである。

上記2(2)に判断したとおり、本件団体交渉申入れについては、直雇用化実施前の段階において団体交渉を開催する必要性が大きかったといえることができる。それにもかかわらず、会社はこれに応じなかったものである。本件不当労働行為によって、組合は労使交渉の機会を失うという大きな不利益を被ったのである。

また、前記認定のとおり、直雇用化実施後において団体交渉は開催されているが、直雇用化実施前に直雇用化後の労働条件について交渉することと、直雇用化後にその労働条件の変更について交渉することとは、交渉の意義や進め方等の点で同一視することはできないこと、さらに直雇用化後の団体交渉の状況をも、雇用期間等の問題について会社と組合間で妥協点を見出すには至っていないこと（前記3の4(3)(4)）から、本件は解決したとはいえない。

以上の諸点を勘案すると、本件の救済方法としては、本件不当労働行為に関する会社の責任を明確にした上で、今後の労使関係の運営において、適切な時期に団体交渉が実施されることを期するという観点から、会社に対し今後本件と同様の不当労働行為を繰り返さない旨の文書手交を命じることが相当である。ただし、上記の趣旨を明確にするために、文書内容を主文のとおり訂正することにする。

なお、会社は、本件については救済利益はないとして、直雇用化実施後、実質的な団体交渉を重ねていることなどから、将来において団体交渉拒否の再発は考えられない旨主張する（前記第2の1(3)）。しかしながら、上記に説示したとおり、本件において会社は適切な時期に団体交渉の開催に応じなかったのであり、かつ、直雇用化後の団体交渉の状況をも労使間で妥協点を見出すには至っていないのであるから、本件について再発の

可能性がないとはいえない。

4 結論

上記判断のとおりであるから、初審命令主文第1項を主文のとおり訂正することとし、会社の本件再審査申立ては棄却することとする。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年9月2日

中央労働委員会

第一部長 諏訪 康雄 ㊟