

# 命 令 書

大阪府大阪市北区東天満 2 丁目 2 番 5 号  
申 立 人 アルバイト・派遣・パート関西労働組合  
代表 X 1

大阪府大阪市北区茶屋町 1 番 3 2 号  
被申立人 ヤンマー株式会社  
代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の滋労委平成 20 年（不）第 4 号ヤンマー不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 22 年 1 月 29 日第 1301 回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員・田和宏、同・澤幸子、同物江和子および同土井裕明が合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の内容を記載した文書を速やかに手交しなければならない。

## 記

平成 年 月 日

アルバイト・派遣・パート関西労働組合  
代表 X 1 様

ヤンマー株式会社  
代表取締役社長 Y 1

当社が、貴組合から平成 20 年 9 月 4 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、滋賀県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。

## 2 申立人のその余の申立は棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要および請求する救済の内容

##### 1 事案の概要

申立人アルバイト・派遣・パート関西労働組合（以下「組合」という。）の組合員4名は、派遣元である申立外株式会社Aおよび申立外B株式会社から派遣され、派遣先である被申立人ヤンマー株式会社（以下「会社」という。）のびわ工場で派遣労働者として働いていたものであるが、会社による直接雇用を求めて、平成20年6月23日、滋賀労働局に対し、「労働者派遣法第48条に基づく直接雇用の指導・助言等に関する申告書」を提出した。

会社は、滋賀労働局からの是正指導を受けて、派遣労働者を直接雇用することを決定し、同年8月6日、派遣労働者に対して、直接雇用を希望する者については、全員を期間従業員として雇用することおよびその労働条件を発表し、期間従業員労働条件通知書兼労働条件契約書（以下「労働条件契約書」という。）および誓約書（甲14のものをいう。以下同じ。）の提出を求めた。

組合は、この誓約書や期間従業員就業規則の内容等について協議するため、同年9月4日、会社に対して団体交渉の申入れをした（以下この申入れを「本件団交申入れ」という。）が、会社は、その翌日、団体交渉には応じられない旨を回答した。

そこで、本件団交申入れに会社が応じなかったのは労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当し、会社が組合員に対して誓約書の提出を求めることは同法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、同年9月8日に本件救済申立がされた。

## 2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 誓約書の提出を直接雇用の条件としないこと

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

#### (1) 会社の使用者性について

ア 会社の派遣労働の受入れは、滋賀労働局から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。）違反として行政指導を受けていることから明らかなおり、違法な派遣労働の受入れであり、職業安定法第44条および労働基準法第6条に違反する労働者供給事業というべきである。しかも、これは強度の違法性を有し、公の秩序に反するものとして民法第90条により無効であり、組合員と会社との間には黙示の労働契約が認められることとなるので、労働契約上の使用者として団体交渉に応じる義務があった。

イ 会社は、平成20年9月16日以降、組合員を直接雇用することを決め、同年6月27日に、本社通達として、会社のびわ工場において、派遣労働者を全員直接雇用する旨を発表し、同年8月6日にも、びわ工場食堂において、その労働条件等を発表し、同年8月20日までに労働条件契約書を提出することを求め、入社手続書類も同年9月1日までに提出するよう求めていた。

このように、会社と組合員とは近い将来において労働契約を締結することが明確化されていたから団体交渉に応じるべき使用者に該当する。

ウ 会社は、今回、会社の都合によって派遣元の意向を無視して派遣労働者の直接雇用を決定したことに示されるように、派遣労働者の労働条件および身分に対する現実的かつ具体的支配を

有しており、労働組合法上の使用者として団体交渉に応じる義務があった。

会社は、本件団交申入れを拒否する以前についても、平成20年3月18日（第1回）、同年5月27日（第2回）、同年6月30日（第3回）、同年8月19日（第4回）にそれぞれ組合との団体交渉に応じており、直接雇用関係のない派遣労働者との間において会社内における不当労働行為問題、労働条件・職場環境問題、労働者派遣法違反問題、その他直接雇用にあたっての組合要求に関しても団体交渉に応じてきた。

(2) 団体交渉拒否の不当性について

今回組合が団体交渉を求めた事項は、期間従業員就業規則に関する事項および誓約書の提出問題に関する事項であるが、これまで4回の会社との団体交渉において、期間従業員就業規則については一度も協議したこともなく、組合に提示すらされていなかったし、組合が支配介入にかかわる組合活動禁止条項を含んでいると考える誓約書問題についても、第4回団体交渉では十分な協議がされておらず、会社が本件団交申入れを拒否する何らの正当な理由もなかった。

(3) 誓約書について

会社が直接雇用の条件として提出を要求している誓約書には、次のような直接雇用後の組合の活動または組合員の組合活動を制限・規制する内容が含まれている。すなわち、その第6項において、「下記事項に該当する行為は絶対にいたしません。もしこれに違背いたしました場合はけん責、減給、出勤停止等の懲戒処分を受け、あるいは懲戒解雇、もしくは契約を解除されても異存ありません。」と規定し、その第9号において、「許可なく会社の施設内での集会、演説、貼紙、印刷物の撒布、その他これに類似の行為をし、または他人にこれをなさしむること。」と規定している。

会社は、平成20年7月25日、組合員のX4が就業時間前に会社のびわ工場内ロッカー室で組合ビラを配布したことに関し、「配ったビラを全部回収せよ。」「許可なしで配るな。」という対

応をしているが、ユニオンショップ協定を結んだ会社における他組合に対しては、会社の構内において、就業時間中に会社の許可がないのに、ビラを配布することをある程度限定して特例的に認めていたものであり、誓約書に関する団体交渉を拒否して直接雇用の条件として誓約書の提出を強制するのは、組合嫌悪とその組織の弱体化の意図を有するものであり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

## 2 会社の主張

### (1) 会社の使用者性について

ア 会社は、平成20年9月16日付けで期間を平成21年2月15日までと定めて組合の組合員を含む派遣労働者との間で雇用契約を締結しているが、その雇用契約の締結に至るまでは雇用関係になかったから、組合の組合員との関係で労働組合法第7条にいう「使用者」に該当するものではなく、また、会社が雇用する以前においては、組合の組合員の労働条件はそれぞれを雇用していた派遣元が決定しており、会社が基本的労働条件について雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にもなかった。

イ 会社と組合の組合員との間において黙示的に労働契約が成立したとみなしうる事実は何ら存在せず、黙示の労働契約は成立していない。

会社が滋賀労働局から受けた行政指導は、労働者派遣法に違反する点があるからその点を是正するようとの内容であり、会社の受けていた派遣役務の提供が労働者供給事業に該当するなどという指摘は一切受けていない。労働者派遣法違反が直ちに労働者供給事業になるというものでもない。

ウ 組合の「近い将来における労働契約締結の可能性がある場合には、不当労働行為の使用者となる」との主張も認められない。

労働者を募集するにあたり、どのような労働条件を提示するかは基本的に採用企業側の自由であり、労働者としても提示された労働条件を踏まえて労働契約を締結するか否かを自由に判

断することができるのであり、その交渉の結果、条件が折り合わない場合には労働契約が不成立に終わるというだけのことであり、その労働条件についての交渉は、まさに対等な当事者間の交渉というべきであって、既に労働契約が成立し、使用従属関係にある使用者・労働者間の労働条件に関する交渉とは自ずから性質を異にする。

したがって、労働契約が締結される前の段階においては、当該労働者を採用しようとする企業が当該労働者の使用者に該当することはないというべきである。

エ 会社がこれまで組合と交渉してきたことはあるが、団体交渉応諾義務があるからこれに応じてきたというのではなく、あくまでも誠実に対応するという趣旨から事実上応じてきたものであり、交渉に応じてきたことをもって、会社が労働組合法上の使用者であることを認めたことにはならない。

## (2) 団体交渉拒否の正当な理由について

本件団交申入れにかかる協議事項は、期間従業員就業規則に関する問題と誓約書に関する問題であるが、組合の組合員を直接雇用する際の労働条件については既にそれ以前の過程において十分に協議がなされており、その際、会社は、新たに雇い入れる際の労働条件については統一的取扱を必要とし、組合との交渉によって条件を変更できる余地がないことを組合に伝え、交渉は平行線をたどって行き詰まりに到達していたものであり、誓約書についても、それ以前の段階で提出を求める趣旨を十分に説明したが、その提出を拒む組合との交渉は平行線をたどり、行き詰まりに到達していた。したがって、これらについてこれ以上の交渉を行っても何ら進展は見込まれないと判断して、本件団交申入れには応じられない旨を回答したものであり、その拒絶には正当な理由がある。

## (3) 誓約書について

会社は、正社員も含めた全ての社員から、入社時に同様の誓約書の提出を求めているものであり、誓約書を提出しない組合員を排除しようとする意図に出たものではない。

誓約書に「許可なく会社の施設内での集会、演説、貼紙、印刷物の撒布、その他これに類似の行為をし、または他人にこれをなさせしむること。」を禁止していることについても、会社施設内での集会等はまさに会社の施設管理権の範疇に属する事項であるから、これを会社の許可にかからしめることは当然のことであり何ら不当性はない。

組合以外の者についても許可なく会社の施設内でのビラ配布はできないのであり、組合だけを排除しようとするものでもない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

被申立人は、肩書地に本社を置き、農業分野、マリン分野、エネルギー分野、産業・建設分野、環境・生活分野の機械・機器などの製造、販売を行う株式会社であり、従業員数は、2,716名である（答弁書提出時）。

申立人は、肩書地に事務所を置く個人加入を中心とするいわゆる合同労組であり、審問終結時の組合員数は97名である。

#### 2 本件派遣労働者らの雇用状況について

- (1) 組合員のX3およびX4は申立外株式会社Aの派遣労働者として、また組合員のX6およびX5は申立外B株式会社の派遣労働者として、それぞれ会社のびわ工場に派遣され、会社の社員の指揮命令により作業を行っていた。【争いのない事実】
- (2) 会社内の派遣労働者の中には、同一業務での製造業務を内容として、平成20年7月3日の時点で派遣受入期間の制限に抵触する日を超えて派遣されている労働者がおり、労働者派遣法第40条の4により会社が直接雇用を希望する者に対して直接雇用の申込みをすべき対象となる派遣労働者がいた。【乙2】

#### 3 会社に対する滋賀労働局からの是正指導に至る経緯

- (1) 平成20年3月18日、会社と組合との間で第1回団体交渉が

開催された。そこで組合と会社は、派遣労働者との間の不当労働行為問題、職場環境改善問題などについて協議した。【甲 5】【甲 1 9】

- (2) 同年 5 月 2 7 日、第 2 回団体交渉が開催された。組合と会社は不当労働行為問題等の前回の団体交渉事項などについて引き続き協議した。【甲 6】【甲 1 9】
- (3) 同年 6 月中旬頃、会社は、派遣労働者を直接雇用するという方針を社内決定した。なお、この時点では労働条件は定まっていなかった。【第 2 回審問 Y 3 証言 p3】
- (4) 同年 6 月 2 3 日、X 3、X 4、X 5 および X 6 の組合員 4 名が、滋賀労働局に対して「労働者派遣法第 4 8 条に基づく直接雇用の指導・助言等に関する申告書」を提出した。【甲 7】【第 1 回審問 X 6 証言 p15～16】
- (5) 同年 6 月 2 5 日、会社は、各派遣会社を集め、同年 9 月 2 0 日までに派遣労働者を直接雇用することを計画しているので協力願いたい旨を伝えた。【甲 1 0】
- (6) 同年 6 月 2 7 日、会社は、会社のびわ工場において、朝礼時に派遣労働者を集めて、「派遣労働者を直接雇用する」旨を発表した。【争いのない事実】
- (7) 同年 6 月 3 0 日、第 3 回団体交渉が開催された。組合と会社は不当労働行為問題等の前回の交渉事項を中心に協議したが、そこで、初めて派遣労働者の直接雇用に関わる事項が協議内容の一つとされた。この中で、会社は、同年 7 月 3 日に滋賀労働局の検査を控えており、それを受けて、同年 9 月 2 0 日までに結論を出したい旨を回答した。【甲 1 9】【乙 8】【第 1 回審問 X 6 証言 p8】  
【第 2 回審問 Y 3 証言 p3】
- (8) 同年 7 月 3 日、会社のびわ工場は、労働者派遣法に基づき、滋賀労働局の立入検査を受けた。【乙 1～4】【第 3 回補充審問 p3】
- (9) 同年 7 月 1 5 日、組合は会社に対して、概ね次のことが記載された要求書（以下この要求書を「7・1 5 要求書」という。）を提出するとともに、同日付けで協議事項が 7・1 5 要求書の内容とする団体交渉申入書を会社に提出した。

ア 各派遣会社の全派遣労働者を直接雇用・正社員化すること。

イ 各派遣会社から会社への派遣期間を勤続年数に承継すること。

ウ 寮を必要とする派遣労働者全員の寮を準備すること。

エ 各派遣会社間または労働組合に加入するか否かによる差別的取扱をしないこと。【甲 1 1】

(10) 同年7月16日、会社は滋賀労働局から労働者派遣法違反についての是正指導書を受領した。その是正指導書には、是正のための措置の一つとして、概ね次のことが記載されていた。

ア 申立外株式会社Aおよび申立外B株式会社にかかる労働者派遣契約について、派遣受入期間の制限に抵触する日を超えて労働者派遣の役務の提供を受けているものについては、労働者の雇用の安定を図るための措置を講じた上で、労働者派遣の受入を中止すること。

イ 当該労働者派遣の役務の提供にかかる派遣労働者が当該派遣先に雇用されることを希望している場合には、雇用の申込みをすること。【乙 2】【第3回補充尋問p3】

4 滋賀労働局からの是正指導後の経緯および本件団交申入れの経緯

(1) 平成20年7月25日、組合員のX4は、日勤の出勤時に会社のびわ工場のロッカー室において、組合のビラを配布した。これに対して会社は、会社の許可なくビラを配布してはいけない旨注意した。また、同日夕方、後段勤務前にX3、X5およびX6の組合員3名は、びわ工場の門前において組合のビラを配布したが、当日、会社からは特に注意はなかった。

なお、会社は、会社における他組合には、ビラを配布することについて、事前に会社の許可をとらせていた。また、会社はビラ配布について、勤務時間外しか認めていないが、会社における他組合が団体交渉結果などを伝えるビラについては、特例的に勤務時間内での配布を認めていた。 【第1回審問X6証言p20～22】

【第2回審問Y3証言p22～23、p39】

(2) 同年8月6日、会社は、びわ工場食堂において、組合員を含む

派遣労働者に、直接雇用の形態が「期間従業員」であることやその労働条件を説明した。このとき、配布された労働条件に関する資料である「期間従業員労働条件一覧」には、契約期間（契約の始期は同年9月16日）、就業時間、休日、賃金、諸手当、社会保険、福利厚生等に関する事項が記載され、併せて配布された入社手続に関する資料には、概ね、次のとおり記載されていた。

ア 直接雇用の手続について、本日の説明や資料を検討し、直接雇用を希望される場合は、本日配付の労働条件契約書に署名押印を願いたい。提出は、同年8月20日までとし、提出があれば入社手続書類を渡す。

イ 入社手続書類は、同年9月1日までに、提出願いたい。

ウ 質問等があれば、工務グループで対応する。

なお、このような説明会は職場の勤務シフトや欠勤者に対応するため、この日の前後にも随時開催されていた。

【乙8】【乙9の1～4】【第1回審問X6証言p43～44】【第2回審問Y3証言p3～4】

(3) 同年8月8日、組合副代表X2とX3、X4、X5およびX6の組合員4名で、会社の本社に出向き、会社の社長に対し、同年8月19日に開催予定の第4回団体交渉前に7・15要求書で要求している事項について、会社の誠意ある回答を求めた要請文を提出した。【争いのない事実】

(4) 同年8月19日、第4回団体交渉が開催された。当日の交渉では、組合が出した7・15要求書の要求事項には、会社はそれぞれ概ね次のとおり回答した。

ア 会社は労働者派遣法の派遣受入期間の期限に抵触する派遣労働者の全員について会社が直接雇用し、期間従業員化する。また、期間従業員就業規則に基づいた労働条件とし、初回5か月、以降は更新がある場合は、6か月契約で最多5回を限度として更新する。期間としては最長2年11か月となる。

イ 今回は、会社として、新たに雇用契約をすることになるため、派遣期間は勤続年数に通算しない。

ウ 会社は、今回の直接雇用化にあたり、特例措置として現在各

派遣会社の入寮者については、全員に寮を準備する。

エ 会社は、各派遣会社間または労働組合に加入するか否かによる差別的取扱は従来と同様に今後も一切しない。

また、協議の中で、組合は、直接雇用の申込みに応じて労働条件契約書を提出した者に提出が求められている入社書類の一つである誓約書について、会社敷地内でのビラ配布を制限するなど組合員の活動を縛る内容になっており問題があると主張した。これに対し会社は、雇用契約を締結する際に、企業秩序を遵守する旨の誓約書の提出を求めることは問題ない旨を回答した。

組合は、「誓約書は問題があるので、提出しない」と表明した。

なお、今回会社が提出を求めた誓約書は、新たに作成されたものではなく、正社員等を雇用する際にその提出を求めている誓約書と同様のものであった。

その他交渉時に組合が提出を求めた期間従業員就業規則について、会社は、直接雇用に応じた者には入社時に渡すと回答し、この時点で会社は、期間従業員就業規則を組合に提示しなかった。

【甲 1 4】【乙 7】【乙 8】【第 1 回審問 X 6 証言 p27、p35】【第 2 回審問 Y 3 証言 p21、p38】

- (5) 同年 8 月 20 日、組合は会社に対して、ファクシミリで「誓約書の件」とする文書を送付し、「組合員については提出いたしません。今後の団体交渉の中で議論、意見交換して解決し、提出させる所存です。」と会社に伝えた。

なお、同日、会社は、期間従業員就業規則を彦根労働基準監督署に届け出た。【甲 1 5】【乙 5】【第 2 回審問 Y 3 証言 p17】

- (6) 同年 9 月 1 日、会社は、期間従業員就業規則を職場の各グループに備え付け閲覧できるようにした。【第 2 回審問 Y 3 証言 p8、p26】

- (7) 同年 9 月 3 日、組合員の X 3 は、会社の Y 2 課長、Y 3 課長に対し、期間従業員就業規則は存在しないし、見たこともない、仮に期間従業員就業規則（案）があったとしても派遣労働者の直接雇用は同年 9 月 16 日である。従業員代表はそれ以降しか選出できる条件にないとの主旨の抗議を行った。【争いのない事実】

(8) 本件団交申入れ

組合が、会社に対し、提出した団体交渉申入書には、協議事項として次のとおり記載されていた。

ア 期間従業員就業規則（案）について

イ 誓約書について

ウ 上記関連事項

また、この団体交渉申入書の前文には、期間従業員就業規則（案）の送付を求めることや誓約書の提出の判断は団体交渉終了時にする旨が付記されていた。

なお、この時点で大半の派遣労働者は、労働条件契約書に署名し、誓約書を提出していた。【甲 1 6】【第 2 回審問 Y 3 証言 p8～9】

(9) 同年 9 月 5 日、会社は、直接雇用の申込みに応じた派遣労働者に期間従業員就業規則を配付した。この時点で、会社は、期間従業員就業規則について説明会の開催などは行っていなかった。

【第 1 回審問 X 6 証言 p38、p45】【第 2 回審問 Y 3 証言 p8】

(10) 同年 9 月 5 日、会社は、組合に対し、本件団交申入れについて回答をした。回答書には概ね次のとおり記載されていた。

ア 誓約書は入社手続上必要不可欠なものであり、同年 9 月 1 2 日までに提出を願いたい。

イ 誓約書提出の前提として、期間従業員就業規則について不明な点があればいつでも説明する用意がある。

ウ 団体交渉については既に回答したとおり、事の性質上お請け致しかねる。【甲 1 7】【第 2 回審問 Y 3 証言 p8～9】

5 会社の団体交渉拒否以降の経緯

(1) 平成 20 年 9 月 8 日、組合は、当委員会に本件不当労働行為の救済申立を行った。また、同日、会社に対して、当委員会に救済申立を行ったこと、会社が団体交渉拒否を反省し、本件団交申入れに応じるなら救済申立は取下げを検討することなどをファクシミリで通知した。【甲 2 1】

(2) 同年 9 月 10 日、会社は、組合に対し、同年 9 月 5 日付けの文

書と同様の旨の回答を行った。【甲 2 2】

(3) 誓約書の提出期限である同年 9 月 1 2 日、組合員全員が労働条件契約書とともに誓約書を会社に提出した。【乙 8】【第 1 回審問 X 6 証言 p25～26、p46】【第 2 回審問 Y 3 証言 p11】【第 3 回補充尋問 p2～3】

(4) 同年 9 月 1 6 日、会社からの直接雇用の申込みを受け、これに応じた組合の組合員を含む 4 8 3 名の派遣労働者の全員が、会社に直接雇用された。

なお、今回、会社は派遣労働者 5 4 8 名に対して直接雇用の申込みをしていた。【争いのない事実】

(5) 同年 1 0 月 1 6 日、組合は、会社に対し、団体交渉の申入れを行った。申入書には、有給休暇取得と遅刻・早退の送迎や職場変更問題などのほか「就業規則の内容と誓約書について」が主な協議事項として記載されていた。【甲 2 3】【乙 8】

(6) 同年 1 1 月 1 3 日、第 5 回団体交渉が開催された。この協議の中で誓約書に絡んで、ビラ配布について会社における他組合の取扱いがどのようになっているのか、宣伝物をまくときの許可条件について労働協約がされているのか、許可申出の対応窓口はどこか、許可の基準の内容等について質疑が行われた。【甲 2 4】

【乙 8】【乙 1 0】

(7) 平成 2 1 年 2 月 1 5 日、X 3、X 4、X 5 および X 6 の組合員 4 名は、会社から雇い止めとなった。【争いのない事実】

#### 第 4 判断

1 会社が本件団交申入れに関して労働組合法第 7 条の使用者といえるか否かについて

(1) 会社は、この点について、本件における派遣労働者を直接雇用したのは平成 2 0 年 9 月 1 6 日付けであり、それまで組合の組合員を含む派遣労働者との間には直接雇用関係はなかったから、本件団交申入れ時には、組合の組合員との関係で労働組合法第 7 条にいう「使用者」には該当せず、本件団交申入れに応じる

義務はない旨主張する。

- (2) なるほど、本件において組合の組合員と会社の間において黙示の労働契約が成立していたか否かはさておくとして、本件団交申入れの時点では組合の組合員との間では正式に雇用契約が成立していなかったことは会社の主張するとおりである。しかし、労働組合法第7条にいう「使用者」とは、同法が助成しようとする団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味するものであって、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしもこの者だけ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、労働組合法第7条にいう「使用者」に該当するものと解するのが相当である。
- (3) そこで、本件について、会社と組合の組合員と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していたか否かについて検討するに、前記第3. 4(2)で認定したとおり、会社は遅くとも平成20年8月6日には派遣労働者を直接雇用することを決定し、その開始時期を同年9月16日とすること、およびその契約期間その他具体的労働条件を定めて、同年8月6日前後に複数回開かれた派遣労働者全員を対象とした説明会でその説明をしており、直接雇用を希望する派遣労働者は同年8月20日までに配付済みの労働条件契約書を提出することを指示し、その提出があれば入社手続書類を交付する旨を説明しているのであり、この時点において、組合員を含む派遣労働者は、これら会社の要求する書類を提出すれば、約1か月後には会社の従業員となることが確実になったものといえることができる。
- (4) そうすると、本件団交申入れがなされた時点においては、会社は、組合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ことができ、労働組合法第7条の「使用者」に該当するというべきである。

2 会社が本件団交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否かについて

(1) 会社は、期間従業員就業規則については既に十分に協議が尽くされており、その際、組合には新たに雇い入れる際の労働条件の統一的取扱から変更の余地はない旨を伝えていたのであり、誓約書の提出問題についても、その趣旨を十分に組合に説明したが、その提出を拒む組合との交渉は平行線をたどり、行き詰まりに到達していたから、これ以上の交渉を続けても何ら進展はなく、会社が本件団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、期間従業員就業規則について検討すると、前記第3.4(4)ないし(7)で認定したとおり、平成20年8月19日に開催された団体交渉において、会社から雇用条件の概要が説明されているものの、期間従業員就業規則が労働基準監督署に届出されたのは翌20日のことであり、それを会社の各職場に備え付けられたのも同年9月1日のことであり、前記団体交渉の時点においては、いまだそれが組合の組合員を含む直接雇用を希望する派遣労働者や組合に提示されていなかったことが認められ、その内容について組合との協議が十分に尽くされていたとは認められない。

なるほど、前記第3.4(2)で認定したとおり、会社が派遣労働者に配布した労働条件契約書や直接雇用説明会資料(乙9の1~4)には、主要な労働条件の内容が列挙されており、これに基づいた説明が会社の開催した説明会においてされていたものと認められるが、労働者にとって重要な労働条件と考えられる服務規律や懲戒に関する事項などがその説明の対象となっておらず、前記説明会での説明で十分であったとも認められない。

しかも、組合は、期間従業員就業規則が直接雇用を希望する派遣労働者の意見も聴かずに制定されたことを問題としていたのであり、会社としては、労働条件の統一的取扱が必要という事情があったとしても、本件団交申入れに応じて、これらの点を十分に組合に説明し、その理解を得るよう努める必要があったというべきである。

(3) 次に、誓約書の提出に関する問題について検討すると、前記第3.4(4)で認定したとおり、平成20年8月19日に開催された団体交渉においてこの問題が協議されたことは認められるものの、組合は会社の説明に納得していなかったことが認められる。

組合は、誓約書の内容が組合の会社敷地内でのビラ配布を制限することとなることに問題意識を持っていたことが認められ、前記第3.5(6)で認定したとおり、直接雇用がされた後に開催された第5回団体交渉においても、会社における他組合のビラ配布についてどのような扱いをしているのか、労働協約がされているのか、許可の窓口あるいは許可基準はどうかといった事柄が協議されているのであり、組合がファクシミリで送付した「誓約書の件」と題する書面(甲15)で「今後の団体交渉の中で議論、意見交換して解決し、提出させる所存です。」と態度表明しているのも、第5回団体交渉で協議されたような事項を協議することをもその趣旨としていたものと認められ、会社としては、本件団交申入れに応じて、これらの点を組合に説明し、その理解を得るよう努める必要があったというべきである。

(4) したがって、いずれの事項についても、会社と組合との間で十分に協議が尽くされていたとは認められず、交渉に進展の余地がなかったと認めることはできないので、会社の前記主張は理由がない。

3 会社が直接雇用の条件として誓約書の提出を要求したことが労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか否かについて

(1) 会社が派遣労働者を直接雇用する際の入社手続書類の一つとして誓約書の提出を求めたことは争いがないが、組合は、この誓約書には第9号において禁止行為として「許可なく会社の施設内での集会、演説、貼紙、印刷物の撒布、その他これに類似の行為をし、または他人にこれをなさしむること。」を掲げており、これは組合または組合の組合員の活動を制限・規制する内容のものであり、会社における他組合には就業時間内に会社の許可なしでそのような活動をするをある程度認めていたのであり、誓約書

の提出を直接雇用の条件として強要することは組合嫌悪とその弱体化を企図するものであり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当すると主張するので、以下検討する。

- (2) まず、誓約書の内容について検討すると、組合が組合または組合員の活動を制限するとして問題とする第9号については、会社の施設管理権の行使として、どの企業においても一般的に規定されている内容であり、その内容も妥当であり、特に組合や組合員の活動を制限する意図で規定されたものとは認められない。

それに加えて、雇用する際には会社は従前から正社員あるいは期間従業員の区別なく、本件誓約書と同様のものの提出を求めていたものであり、今回に限って提出を求めたものではない。

- (3) そうすると、誓約書の内容およびその提出を求める理由のいずれからしても、本件誓約書の提出を求めたことが労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するとは認められない。

組合は、会社における他組合には許可なしでのビラ配布をある程度認めていると主張するが、仮にそのような事実が認められたとしても、それは誓約書の運用の問題であり、会社と組合との協議によってどのような場合に会社施設内での組合のビラ配布が認められるのかが決められるべきものであり、誓約書の提出を求めることがそれによって不当になるものではない。

- (4) よって、組合の前記主張は理由がない。

#### 4 救済方法

組合は、団体交渉の応諾を求めるが、直接雇用がされた後の平成20年11月13日には組合と会社との間で団体交渉が開催されていることなどを考慮すると、主文のとおり命じるのが相当である。

#### 第5 法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12および労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 2 2 年 1 月 2 9 日

滋賀県労働委員会

会長 肱 岡 勇 夫