

命 令 書 (写)

申 立 人 福岡地区合同労働組合
代表執行委員 X 1

被申立人 株式会社サン・パートナー
代表取締役 Y 1

被申立人 株式会社サニクリーン九州
代表取締役 Y 2

上記当事者間の福岡労委平成21年(不)第4号サン・パートナー外1者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3月26日第1823回、同年4月9日第1824回、同月23日第1825回、同年5月6日第1826回、同月7日第1827回及び同月13日第1828回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員川嶋四郎、同五十君麻里子、同植田正男、同大石桂一、同田中里美及び同後藤裕が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社サン・パートナーは、申立人組合員X2を、平成21年4月1日から1年間、同社の派遣労働者として雇用したものとして取り扱い、同人がその期間就労していたならば得られたであろう賃金相当額として、958,800円を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社サン・パートナーは、申立人が平成21年2月11日付け

で申し入れた申立人組合員 X 2 に係る年次有給休暇の未消化分の取扱いを議題とする団体交渉に、誠意をもって速やかに応じなければならない。

3 被申立人株式会社サン・パートナーは、上記 2 の団体交渉について、団体交渉の出席人数及び開催場所に係る労使協議が調うまでの間、出席人数を双方 8 名以内として、福岡市内で応じなければならない。

4 被申立人株式会社サン・パートナーは、本命令書写し交付の日から 2 週間以内に、次の文書を申立人に交付しなければならない。

平成 年 月 日
福岡地区合同労働組合 代表執行委員 X 1 殿
株式会社サン・パートナー 代表取締役 Y 1
株式会社サン・パートナーが行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって不当労働行為と認定されました。 今後このような行為を行わないよう留意します。
記
1 貴組合員 X 2 氏との雇用契約を平成 21 年 3 月 31 日をもって終了し、契約更新しなかったこと。
2 貴組合の平成 21 年 2 月 11 日付け、同月 13 日付け及び同月 25 日付け団体交渉申入れに対し、開催場所及び出席人数について条件を付し、これに固執して団体交渉に応じなかったこと。

5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

申立人福岡地区合同労働組合（以下「組合」という。）に後日加入したX2（以下「X2」という。）は、平成（以下「平成」の年号は略す。）18年7月3日、申立外株式会社塚腰サービス（以下「塚腰サービス」という。）に採用された。同社は、被申立人株式会社サニクリーン九州（以下「サニクリーン九州」という。）と業務請負契約を結んでいた申立外株式会社塚腰運送（以下「塚腰運送」という。）の下請業務を行っており、X2は塚腰サービスの有期雇用の従業員として、サニクリーン九州の事業所において就労した。

19年7月1日、X2は、同日サニクリーン九州と労働者派遣契約を締結した被申立人株式会社サン・パートナー（以下「サン・パートナー」という。）に転籍した上、同日以降は、派遣労働者としてサニクリーン九州の事業所において就労を続けた。サン・パートナーとX2との間の有期雇用契約は、その後、二度更新された。

20年10月6日、X2は、組合に加入し、同年12月、当委員会において、組合とサン・パートナーとの間であっせんが行われた。その後、21年3月31日の契約期間満了をもって、X2の雇用契約は終了し、更新されなかった。

本件は、このような状況の下、①21年3月31日の雇用契約期間満了後、サン・パートナーが、X2との雇用契約を更新しなかったこと（以下「本件不更新」という。）及び②サニクリーン九州が同日をもってサン・パートナーとの労働者派遣契約を終了し、X2を直接雇用することもなかったことが、それぞれ労働組合法7条1号及び3号に該当し、また、③同年2月11日、同月13日、同月25日及び同年6月8日に組合が申し入れた団体交渉にサン・パートナーが応じなかったこと並びに④同年2月13日、同月27日及び同年3月10日に組合が申し入れた団体交渉にサニクリーン九州が応じなかったことが、それぞれ労働組合法7条2号に該当する不当労働行為であるとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) サン・パートナーは、X2に対する21年2月13日付け雇用契約終了通知を撤回し、同年4月1日以降も雇用を継続するとともに、サニクリーン九州との労働者派遣契約を継続し、X2をサニクリーン九州に派遣しなければならない。
- (2) サニクリーン九州は、21年4月1日以降、X2を直接雇用するか、又はサン・パートナーとの労働者派遣契約を継続して、X2の雇用を保障しなければならない。
- (3) サン・パートナー及びサニクリーン九州は、X2に対して、単独又は共同で、21年4月1日からX2が原職に復帰するまでの賃金相当額を支払わなければならない。
- (4) サン・パートナーは、組合の21年2月11日付け、同月13日付け及び同月25日付けの団体交渉申入れに、誠意をもって応じなければならない。
また、サン・パートナーは、組合の同年6月8日付けの団体交渉申入れについて、団体交渉要求書の受取を拒否する等して団体交渉を拒否してはならない。
- (5) サニクリーン九州は、組合の21年2月13日付け、同月27日付け及び同年3月10日付けの団体交渉申入れに、誠意をもって応じなければならない。
- (6) 上記(1)ないし(5)に係る謝罪文の掲示。

3 本件の主な争点

- (1) サン・パートナーが、X2の雇用契約を更新しなかったことは、同人が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。また、組合に対する支配介入に該当するか。
- (2) 組合の21年2月11日付け、同月13日付け、同月25日付け及び同年6月8日付けの団体交渉申入れに対するサン・パートナーの対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか。
- (3) サニクリーン九州は、X2の労働組合法（以下「労組法」という。）7条の使用者に該当するか。
- (4) サニクリーン九州が、労組法7条の使用者に該当する場合、同社が21

年3月31日をもってサン・パートナーとの労働者派遣契約を終了したこと及び同年4月1日以降X2を直接雇用しなかったことは、同人が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか。また、組合に対する支配介入に該当するか。

- (5) サニクリーン九州が、労組法7条の使用者に該当する場合、同社が、組合の21年2月13日付け、同月27日付け及び同年3月10日付けの団体交渉申入れに応じなかったことについて、正当な理由があるか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

組合は、昭和51年9月12日に結成された、個人加盟方式のいわゆる地域合同労働組合であり、本件申立時の組合員数は55名である。20年10月6日に同組合に加入したX2は、サン・パートナー及びサニクリーン九州における唯一の組合員である。

(2) 被申立人ら

ア サン・パートナー

サン・パートナーは、肩書地に本社を置き、労働者派遣事業を主たる業とする株式会社であり、福岡県久留米市に久留米営業所を置くほか、他府県に3営業所を有している。本件申立時の従業員数は、企業全体で約70名（うち派遣労働者約60名）、久留米営業所で20名（うち派遣労働者18名）である。

なお、同社は、一般貨物運送取扱事業等を営む塚腰運送及び物流付帯業務等の請負を行う塚腰サービスとともに、TGLコンサルティンググループ（以下「塚腰グループ」という。）を構成しており、これら3社の代表取締役は同一人が兼務している。

イ サニクリーン九州

サニクリーン九州は、肩書地に本社を置き、衛生用品のレンタル及び販売等を業とする株式会社であり、九州各県及び沖縄県に、支店、営業所等合計約60の拠点をもつ。また、ユニフォームのレンタル事業に係る業務を行う部署として、管理本部US商品課（以下「US商品課」

という。)を福岡市東区原田に置く。本件申立時の従業員数は、企業全体で1550名、US商品課で23名である。

2 サンクリーン九州と塚腰グループ各社との関係について

(1) 塚腰運送との業務請負契約の締結

18年6月30日、サンクリーン九州と塚腰運送は、US商品課におけるレンタル用ユニフォームの仕分業務について、業務請負契約を締結した。さらに、塚腰運送は、同業務を塚腰サービスに下請けさせた。

[乙第15号証(以下「乙15」と略記。以下これに準じて表記。)、乙24、丙1]

(2) サン・パートナーとの労働者派遣契約の締結

19年7月1日、サンクリーン九州は、当時、偽装請負が社会問題化していたことなどから、上記(1)の業務請負契約に関し契約形態の見直しを行うこととし、同契約に係る業務について、サン・パートナーとの間で労働者派遣基本契約(以下「基本契約」という。)を締結することとした。この契約では、契約の有効期間は締結日から1年間とされ、期間満了1か月前までにいずれからも書面による契約終了の意思表示がないときは、契約は引き続き1年間更新され、以降も同様とされていた。

サンクリーン九州及びサン・パートナーは、基本契約に基づき、次のとおり労働者派遣個別契約(以下「個別契約」という。)を締結した。

[乙11、第3回審問Y4証人陳述(以下「審③Y4証人」と略記。以下これに準じて表記。)]

ア 個別契約の締結日及び派遣期間

(ア) 19年7月1日締結

19年7月1日から同年12月31日まで

(イ) 20年1月1日締結

20年1月1日から同年3月31日まで

(ウ) 20年3月21日締結

20年4月1日から21年3月31日まで

[乙12の1、乙12の2、乙12の3]

イ 派遣人数

派遣人数は、上記アのいずれの契約においても2名であり、サン・パ

ートナーはこれらの契約に基づき、X 2 及び Z（以下「Z」という。）をサニクリーン九州に派遣した。なお、Zは、健康上の理由により、20年12月10日付けでサン・パートナーを退職した。サニクリーン九州は、同人退職後の人員の補充について、下記エのとおり当時定めていた派遣可能期間が22年3月末までであり、1年ほどしか残っていなかったことから、派遣の受入れを行うことなく、自らハローワークに求人を出し、1名を採用した。

〔乙19、審③Y4証人〕

ウ 派遣条件等

個別契約の派遣条件等は、次のとおりであった。

(ア) 業務内容

商品の仕分け（ピッキング作業）

(イ) 就業場所

U S 商品課

(ウ) 指揮命令者及び派遣先責任者

U S 商品課課長 Y 4

(エ) 派遣元責任者

取締役部長 Y 6

(オ) 就業日

上記ア(ア)及び(イ)においては、派遣先の所定労働日（日曜、夏季・年末年始その他派遣先の休日を除く）

上記ア(ウ)においては、シフト制

(カ) 就業時間

9時から16時まで

(キ) 休憩時間

12時から13時まで

(ク) 休日労働・時間外労働

有（派遣元の36協定による）

(ケ) 苦情担当責任者

派遣先 U S 商品課課長 Y 4

派遣元 久留米営業所所長代理 Y 3

(コ) 派遣料金

基本料金 1時間当たり1,200円

[乙12の1、乙12の2、乙12の3]

エ 抵触日の通知

サニクリーン九州は、19年7月1日に基本契約及び個別契約を締結するに当たり、サン・パートナーに対して、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業条件の整備等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）（以下「派遣法」という。）第26条第5項により義務付けられている、派遣可能期間の制限に抵触する日（以下「抵触日」という。）の通知を行わず、また、サン・パートナーも抵触日を確認しなかった。なお、派遣可能期間については、派遣法第40条の2第2項により、特段の定めがない場合には1年とされている。

その後、サニクリーン九州は、20年3月31日に、労働者の過半数を代表する者の意見を聴いた上で、US商品課におけるレンタル用ユニフォームの仕分け等の業務に係る派遣可能期間を22年3月31日までに変更し、20年4月1日付けでその旨をサン・パートナーに通知した。

[乙24、乙25、丙8、丙11]

(3) 資本関係及び人事面における関係

サニクリーン九州と塚腰グループ各社との間では、株式の保有などの資本面における関係、役員の派遣や従業員の出向などの人事面における関係を有したことはない。

[審③Y6証人]

3 X2の雇用契約等

(1) X2の採用

ア 18年6月14日、X2は、ハローワークにおいて塚腰サービスの紹介を受けた。そこで公開されていた同社の求人カードには、職種は「工場内軽作業（請負）」、週所定労働日数は「週4日」、就業場所としてX2の自宅近くであるUS商品課の住所が記載されていた。また、6か月経過後の年次有給休暇日数の欄は空欄であり、加入保険等の欄には、雇用保険及び労災保険の記載があった。ただし、加入保険等については雇用条件等によっては適用されない場合もある旨が記載されていた。さらに、雇用期間の欄には、「常雇18年6月15日～」と、また、仕事の

内容欄には「長期勤務の出来る方」との記載があった。

〔甲 1〕

イ 同月 20 日、X 2 は塚腰サービス久留米営業所の責任者である Y 3 所長代理の面接を受けた。その際、X 2 は、子供が病気がちなために仕事を休むことが多いこと、そのため前の派遣の仕事では契約が更新されなかったことを同所長代理に話した。

なお、同所長代理は、前記 2 (2) の基本契約が締結されるに際し、サン・パートナーに転籍し、以降、同社久留米営業所の所長代理の職にある（ここでいう転籍とは、グループ企業内の別会社に移籍することである。なお、同営業所には所長はおらず、以下、会社での呼称に従い、同所長代理を「Y 3 所長」と表記する。）。

〔乙 16、乙 27、審① X 2 証人、審① Y 3 証人〕

ウ 後日、Y 3 所長からサニクリーン九州に面接に行ってほしいとの連絡を受けた X 2 は、同年 6 月 28 日、US 商品課の Y 4 課長（以下「Y 4 課長」という。）と面談した。サニクリーン九州では、従前から、派遣労働者や業務請負先の社員について、受入れ前に面談を行うこととしていた。ただし、面談後に受入れを拒否した事例はなかった。

この面談において、X 2 は、Y 4 課長から仕事内容の説明を受けるとともに、Y 4 課長に対し、離婚して子供を一人で育てていること、子供が病気がちなために仕事を休むことが多いこと、祝日は保育園が休みのため出勤できないこと等を話した。これに対して、Y 4 課長は、祝日は月曜日であることが多いので火曜日から金曜日までの 4 日間を勤務日とし、月曜日以外が祝日の場合は、他の社員と相談して休みを変更すればいいのではないかとの話をした。また、X 2 は、Y 4 課長から、同じ職場で働く者については長期間勤務している者が多いとの話も聞いた。

〔審① X 2 証人、審① Y 4 証人、審③ Y 4 証人〕

エ その後、Y 3 所長から採用決定の連絡を受けた X 2 は、同月 30 日、同時に採用が決まった Z とともに、Y 3 所長と打合せを行った。Y 3 所長は、X 2 に雇用契約書を渡し、後日 US 商品課に取りに行くから記入しておくようにと指示した。

この打合せの席で、X 2 が雇用保険及び年次有給休暇（以下「年休」という。）について Y 3 所長に尋ねると、Y 3 所長は、半年経過してか

ら考える旨を返答した。

〔審① X 2 証人〕

オ 同年7月3日、X 2は塚腰サービスに入社し、U S 商品課において就労を開始した。

〔乙 1 6、審① X 2 証人〕

(2) X 2と塚腰サービスとの雇用契約について

X 2と塚腰サービスとの雇用契約の内容は、1日6時間、週4日勤務、時給880円、契約期間は6か月であった。18年7月3日の採用後、下記(3)のとおりX 2がサン・パートナーに転籍することとなった19年7月1日までの間に、一度契約が更新された。

X 2の業務内容並びに同人に対する指示及び命令を行う者は、後記4(2)のとおりであり、サン・パートナーへの転籍後も変更はなかった。

〔乙 1 6、乙 1 7、審③ Y 3 証人〕

(3) X 2とサン・パートナーとの雇用契約について

ア 19年7月1日、前記2(2)のとおり基本契約が締結されたことに伴い、X 2は、塚腰サービスからサン・パートナーへ転籍することとなり、あらかじめ契約内容が記載された「雇用契約書」をY 3所長から受領したが、その際、契約内容について特段の説明は受けなかった。また、転籍についても、特に説明はなかった。

同契約書には、契約期間の欄に、「契約期間は、派遣先との労働者派遣個別契約書の契約期間に準ずるものとし、平成19年7月1日～平成19年12月31日とする。但し、派遣先の都合により、これを延長することもある。」と記載されており、Y 3所長は、派遣先会社の状況やX 2の働きぶりによっては契約更新もある旨をX 2に説明した。

雇用契約の主な内容は、以下のとおりである。

就業先：U S 商品課

従事すべき業務：商品の仕分け（ピッキング作業）

就業時間：9時から16時

休日：シフト制

時給：880円

なお、年休については、雇用契約書に「有、但し就業規則に基づき法定どおり支給」と記載されていたが、厚生年金保険、介護保険、健康保

険及び雇用保険については、特に記載がなかった。

また、雇用契約書には、派遣法第34条第1項の規定により派遣労働者に明示することとなっている抵触日に関する記載はなかった。

X2は、7月24日付で雇用契約書に署名捺印し、提出した。

〔乙3、乙4、審②X2証人、審③X2証人、審③Y3証人〕

イ 19年12月頃、Y3所長は、サニクリーン九州から再度3か月の個別契約を締結したいとの申出があったことから、新たな「雇用契約書」をX2のもとへ持参したが、X2に対して契約内容について特段の説明は行わなかった。

同契約書には、契約期間の欄に、「契約期間は、派遣先との労働者派遣個別契約書の契約期間に準ずるものとし、平成20年1月1日～平成20年3月31日とする。但し、派遣先の都合により、これを延長することもある。」と記載されており、Y3所長は、契約期間が3か月となっているものの、次は自動更新するから心配しなくてもよいとX2に説明した。

なお、雇用契約の主な内容及び年休、社会保険及び雇用保険の加入状況等の記載は、上記アの契約と同様であった。

また、派遣法第34条第1項の規定により派遣労働者に明示することとなっている抵触日の記載もなかった。

X2は、雇用契約書に署名捺印し、後日提出した。

〔乙5、審②X2証人、審③X2証人、審③Y3証人〕

ウ 20年3月頃、Y3所長は、サニクリーン九州から再度1年間の個別契約を締結したいとの申出があったことから、「就業条件明示書(兼)雇用契約書」をX2のもとへ持参したが、契約内容について特段の説明を行わなかった。

この契約書には、契約期間の欄に、「契約期間は、派遣先との労働者派遣個別契約書の契約期間に準ずるものとし、平成20年4月1日～平成21年3月31日とする。但し、派遣先の都合により、これを延長することもある。」と記載されていた。

雇用契約の主な内容は、時給額が890円に上がったこと及び年休並びに社会保険及び雇用保険についていずれも「無」と記載されていたことのほかは、上記ア及びイの契約と同様であった。

なお、時給額が10円上がったのは、19年の年末にY3所長、X2及びZが会食した際に、X2及びZから年休付与等の求めがあったことを受けて、Y3所長が本社と相談し、その代替措置として決定されたものであるが、X2は、この雇用契約締結の際に、その旨の説明を受けてはなかった。

また、サン・パートナーは、派遣法第34条第2項の規定により派遣労働者に明示することとなっている抵触日について、前記2(2)エのとおり20年4月1日付けでサニクリーン九州から22年3月31日となった旨通知を受けたが、X2との雇用契約締結に際してX2に明示しなかった。

X2は、20年3月27日付で「就業条件明示書(兼)雇用契約書」に署名捺印し、提出した。

[乙6、乙24、審②X2証人、審③X2証人、審③Y3証人]

エ 派遣元事業主は、派遣法第35条の規定により、派遣労働者に係る健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者資格取得届提出の有無を派遣先に通知しなければならないことから、サン・パートナーは、19年7月1日付けで、サニクリーン九州に対し、X2について、これらに加入している旨を通知した。しかし、実際には、同人についていずれも未加入であった。

[丙13、審②Y6証人]

4 X2の就労実態等について

(1) US商品課の組織

US商品課には1係及び2係があり、そのうち2係は、マーキング、リペア、備品の各部署に分かれており、Y5係長(以下「Y5係長」という。)の指揮の下で業務を行っていた。

X2は、同課での就労開始時から、マーキングに所属した。21年2月現在のマーキング所属人員は、準社員が3名、X2を含む派遣労働者が4名であったが、後記7(4)のとおりX2の雇用契約が終了した後に、人員の補充はなされず、同年4月1日現在では、準社員3名と派遣労働者3名になった。さらに、後記8(3)のとおり本件申立後の同年6月に福岡労働局の是正指導を受けた結果、同年7月6日以降は準社員のみ6名が従事す

ることとなった。なお、準社員とは、サニクリーン九州が、期間の定めのある雇用契約により雇用している社員である。

〔丙 3〕

(2) 業務内容

X 2 は、U S 商品課 2 係のマーキング部署において、新規貸出商品へのタグ貼り、包装及び出荷の業務に従事した。

X 2 に対する作業の具体的な指示及び命令は、Y 5 係長が行うほか、日常的なものは準社員のリーダーが行った。

〔丙 4、丙 5、審② Y 4 証人〕

(3) 出退勤時の処理

X 2 は、塚腰サービス所定の「勤務管理表」又はサン・パートナー所定の「勤務日報」（いずれも、1 枚の用紙に一月分の記入欄があるもの）に、毎日、出勤及び退勤の時刻、休憩時間並びに実働時間を記入し、Y 4 課長の確認印を受け、これを、一月に一度、Y 3 所長にファクシミリで送信していた。

〔甲 3 1、乙 2 3、審① Y 3 証人、審① Y 4 証人〕

(4) 欠勤、遅刻及び早退の処理

X 2 は、欠勤、遅刻及び早退する際には、サニクリーン九州にのみ申し出、塚腰サービス又はサン・パートナーは、上記(3)の「勤務管理表」又は「勤務日報」により事後的にそれを把握していた。なお、サニクリーン九州は、X 2 のこれらの申出に対し、その変更を指示したことはなかった。

〔審② Y 3 証人、審② Y 4 証人〕

(5) 時間外労働

X 2 は、Y 4 課長からの依頼に応じて時間外労働を行うことがあったが、Y 4 課長の依頼は強制的なものではなく、X 2 は、サニクリーン九州での就労期間中、この依頼の 6 割程度については断っていた。

〔審① Y 4 証人〕

(6) 給与の支給

X 2 は、塚腰サービス又はサン・パートナーから、毎月末に銀行振込により給与の支給を受けていた。X 2 が受給した 1 8 年 7 月分から 2 1 年 4 月分の各月分の給与額は、別表に記載のとおりである。

なお、1 8 年 7 月分から 1 9 年 7 月分までは、毎月 1 5 日締切りで算定

された給与が、その月末に塚腰サービスから支給され、19年8月分から21年4月分までは、毎月10日締切りで算定された給与が、その月末にサン・パートナーから支給された。

Y3所長は、毎月給料日前にUS商品課を訪問し、X2及びZに給与明細書及び社内報を手渡していた。

[甲33、甲38の1、乙4、乙5、乙6、乙20、審①Y3証人]

(7) 制服の着用

X2には、サニクリーン九州から、US商品課の正社員及び準社員と同様の制服が貸与されていた。

[審②Y4証人]

5 X2の組合加入の経緯

- (1) X2は、塚腰サービスに入社した当初から、Zとともに、年休付与や雇用保険への加入を求め、これに対してY3所長は、半年様子を見てから検討する旨を返答していた。

入社後半年を経過した頃、X2は、Zが雇用保険に加入したことを同人から聞き、Y3所長に確認すると、Y3所長は、「彼女は特別である。」、「ハローワークから指導があったからだ。」などと返答し、X2の加入を認めない旨を伝えた。X2は、その後サン・パートナーに転籍してからも、年休の付与を求めたが、Y3所長は、週30時間以上働かないと付与されないと答え、X2に対する年休の付与を認めない旨の回答を行った。

その当時、サン・パートナーでは、週の労働時間が、正社員の所定労働時間の4分の3である30時間に満たないパート社員に対しては、年休の付与及び雇用保険への加入を行わず、週の労働時間が30時間以上の契約社員にはこれらを認める取扱いをしていた。

[甲38の1、乙26、審①X2証人]

- (2) 20年6月、X2は、友人から、雇用保険についてハローワークに確認した方がよいとの助言を受けた。そこで、X2は、ハローワークに問い合わせたところ、無保険は違法である旨の説明を受けた。また、X2は、年休について労働基準監督署に問い合わせた結果、自分も年休を取得することができるとの説明を受けた。

X2は、同年8月頃、これらのことを組合に相談した。その後、X2は、

Y 3 所長に電話をかけ、雇用保険と年休についてハローワーク及び労働基準監督署から聞いた内容を説明し、改めて雇用保険への加入と年休の付与を要求した。これに対してY 3 所長は、本社に確認の上返事をするとは回答した。

同年9月7日、Y 3 所長からX 2 に電話があり、同月から雇用保険に加入したことが告げられた。X 2 は、入社時に遡っての加入を求めた。

同月30日、X 2 はY 3 所長に電話し、再度、入社時に遡って雇用保険に加入することを求めたが、同所長は、そのようなことを行わないのが会社の方針であるとして、これを拒否した。

[甲38の1、審①X 1 本人、審①X 2 証人]

- (3) 同年10月6日、X 2 は組合に加入した。同日、組合は、サン・パートナーに対して、「組合加入通知並びに団交要求書」を送付し、X 2 が入社時に遡って雇用保険に加入できること及び年休を法定どおり付与することを求めて団体交渉の開催を要求した。

[甲4]

6 組合加入後の労使関係

- (1) 20 (調) 18号あっせん事件

ア あっせん申請に至る経緯

- (ア) 20年10月14日、サン・パートナーは、前記5(3)の団体交渉要求書に対し、組合が労働法上の労働組合であるか否かを確認したいとして、組合規約及び役員名簿等を送付するように求めた。

[甲5]

- (イ) 同月16日、組合がサン・パートナーに対し、組合の登記事項証明書をファクシミリで送信したところ、同月17日付けで、サン・パートナーから、団体交渉の開催要求に対する回答書が送付された。回答の内容は、日時を同月24日、11月6日、同月17日のいずれかとし、場所はJR京都駅周辺の貸会議室、人数は双方2名以内として団体交渉を行うというものであった。

[甲6、乙26、審①X 1 本人]

- (ウ) 同年10月20日及び同月31日、組合の代表執行委員X 1 (以下「X 1 代表」という。)とサン・パートナーのY 6 取締役労務部長(以

下「Y 6 部長」という。)は、団体交渉の開催場所及び交渉人数について電話で協議を行った。その際、組合側は、場所は福岡、人数は10名程度とすることを申し入れたが、場所及び人数について合意に至らなかった。

なお、電話の中で、Y 6 部長はX 1 代表から「お前、年下だろう。」、「お前みたいなぼんぼんにわかるか。」などとののしられたことがあった。

組合は、同年11月5日、団体交渉の開催を求めて当委員会にあっせん(福岡労委平成20年(調)第18号あっせん事件)を申請した。

[甲7、甲39、乙26、審①X1本人、審①Y6証人]

イ あっせん案受諾

(ア) 第1回あっせん期日である同年12月15日に、組合及びサン・パートナーの双方は、当委員会のあっせん員が示した次のあっせん案を受諾した。

当あっせん員会は、労使双方が、信頼関係の構築に努力し、安定した労使関係を確立するため、次のあっせん案を提示する。

記

- 1 会社は、X 2 組合員の雇用保険及び年次有給休暇について、関係法令を遵守し、適切に対応すること。
- 2 労使双方は、団交を行うに際しては、交渉事項等を事前に協議し、相互尊重の精神に立脚した誠実かつ紳士的な交渉を行うこと。

[甲8、乙7の1、乙7の2、乙7の3]

(イ) 上記あっせん案受諾後、サン・パートナーは、X 2 の雇用保険加入について、2年前に遡及する手続に着手し、年休も法定どおり付与した。

[審①Y6証人]

(2) X 2 の勤務状況の調査の経緯

上記(1)イ(ア)のあっせんが行われた当日、Y 6 部長は、Y 3 所長から、20年10月から11月にかけてX 2 に連絡を取ろうとしても取れないこ

と、X 2 が毎月、遅刻や早退、当日申出の欠勤をしているが、同人は子供を一人で育てていることから、全く注意していなかったことを聞き、21年1月、X 2 の勤務状況の調査を開始した。

〔乙 2 6、審① X 2 証人、審① Y 6 証人、審② Y 6 証人、審③ Y 6 証人〕

(3) Y 3 所長から X 2 への連絡

ア 20年9月、サン・パートナー本社においてX 2 の雇用保険加入手続を進めるに当たり、X 2 が就労していた以前の職場における雇用保険について確認を行う必要が生じたが、以前の職場には確認が取れなかったことから、Y 3 所長がX 2 自身に確認することとなった。Y 3 所長は、同年10月中旬から、数回にわたり、X 2 の自宅や携帯電話に電話をかけたが、X 2 は電話に出ず、また、同所長が、雇用保険の手続の件で話があるから折り返し電話をかけるようにとの伝言を留守番電話に残したが、X 2 からの連絡はなかった。

〔乙 2 7、審① X 2 証人、審① Y 3 証人〕

イ 同年10月30日、Y 3 所長は、その月の給与明細書を持ってUS商品課を訪問したが、X 2 が休んでいたため同人に会うことはできなかった。そこで、Y 3 所長は、Z に対し、自分に連絡するようX 2 に伝えてほしいと依頼した。

なお、X 2 は、同月28日も欠勤し、同月29日は出勤したが、保育園から子供に熱があるとの連絡を受けたため9時30分に早退した。また、X 2 は、同月25日及び27日には子供を医師に受診させていた。

Z は、Y 3 所長から依頼を受けたその日のうちにX 2 に連絡を取り、同所長に連絡するよう伝えたが、X 2 は連絡をしなかった。そのためY 3 所長は、その後もX 2 に何度か電話をかけたが、X 2 との連絡はつかなかった。

〔甲 4 0 の 1、甲 4 1、乙 2 7、審① X 2 証人、審① Y 3 証人〕

ウ 同年11月13日、Y 3 所長は、US商品課を訪れた。同日、X 2 は出勤していたが、同所長から雇用保険の話を受けることはなかった。

〔審① X 2 証人、審② X 2 証人、審② Y 3 証人〕

エ 同年11月27日、Y 3 所長は、その月の給与明細書を持ってUS商品課を訪問したが、X 2 は前日から欠勤しており、会うことはできな

った。

なお、X 2 は、前日、子供を医師に受診させている。

〔甲 4 0 の 2、甲 4 1、乙 2 7、審① X 2 証人、審① Y 3 証人〕

オ Y 3 所長は、同月 2 9 日及び 3 0 日にも X 2 に電話をしたが、X 2 と連絡は取れなかった。

〔乙 2 7〕

カ この間、X 2 は、Y 3 所長から電話があったことについて組合に相談したところ、組合から、個人的に接触するとトラブルになる可能性もあるので、いずれ行われる団体交渉の席で話をすればいいのではないかとの助言を受け、それに従い Y 3 所長に連絡しなかった。なお、その件に関して、組合から、直接 Y 3 所長と連絡を取ることはなかった。

また、X 2 は、雇用保険の手続についてハローワークに確認に行き、サン・パートナーから X 2 自身の手続が必要であると言われている旨を話すと、ハローワークの担当者から、会社同士が行う手続であるから X 2 には関係ない、ただし、どうしても前の会社が書類を提出しないとといった場合には連絡するとの回答を受けた。

〔甲 3 8 の 1、審① X 2 証人、審③ X 2 証人〕

キ 従来、Y 3 所長が X 2 に連絡を取る必要が生じた場合には、毎月末に給与明細書を持って U S 商品課を訪ねる機会を利用するか、又は、就業時間外に本人に直接電話をかけていた。

なお、Y 3 所長が X 2 に電話をかけていた回数は、年間数回程度であり、用件は、忘年会の連絡、就労証明書の発行及び X 2 の子供の健康状態を尋ねたことなどであった。

〔審② Y 3 証人、審③ Y 3 証人〕

ク 2 1 年 1 月、X 2 は、雇用保険料の自己負担分について、2 年間遡及した合計金額が同月分の給与から差し引かれたことを、給与明細書及び Y 6 部長名義の文書により知った。X 2 は、差し引かれた保険料と雇用保険加入日とが一致しないのではないかとハローワークに確認したところ、間違いのないことが分かった。

〔甲 3 3、審① X 2 証人〕

ケ 同年 1 月において、X 2 は Y 3 所長に電話をかけ、就労証明書を請求した。

[審②Y3証人]

(4) X2の勤務状況

本件審査において明らかになったX2の契約期間ごとの予定労働時間に対する実績労働時間の比率は、次のとおりであり、詳細は別表のとおりである。

18年7月3日から19年6月30日まで 86.2パーセント

19年7月1日から同年12月31日まで 88.9パーセント

20年1月1日から同年3月31日まで 89.9パーセント

20年4月1日から21年3月31日まで 88.8パーセント

なお、X2の勤務状況に関し、サニクリーン九州がサン・パートナーに対して苦情を言ったことはなかった。

[乙20、審②Y3証人、審②Y4証人]

(5) X2の年休取得

上記(1)イ(ア)のあっせん合意後、X2は、組合を通じてサン・パートナーから年休の届出書を取り寄せた。そして、20年12月30日に年休を取得したいと事前にY3所長に電話をすると、了解したとの返事が得られたため、同日年休を取得し、後日届出書をファクシミリで提出した。

年休届出書の記入方法について、X2は、他の派遣会社の社員から、Y4課長の押印が必要であると聞いたため、同人に押印を求めた。サン・パートナーの年休届出書には、派遣先が記入する欄はなかったが、Y4課長は余白に署名押印した。X2がY4課長のもとに年休の届出書を持って行ったのは、これが初めてであったが、Y4課長は、年休の手続が変更されたものと理解し、X2に対し、これは確認の意味での押印である旨を話すとともに、派遣先の承認が必要か否か、サン・パートナーに確認するようにと言った。なお、その際、その件に関して、Y4課長は、サン・パートナーに問い合わせることはなかった。

[甲34、審①X2証人、審①Y4証人、審②Y4証人]

(6) サン・パートナーによる本件不更新の決定等

ア 20年12月20日、Y6部長はX1代表に電話し、年休の代替措置として同年4月からX2の時給を10円上げていたので、年休を取得するのであれば、差額を返金してもらいたいこと及び時給の金額を元に戻すことを申し入れたが、X1代表はいずれも拒否した。結局、サン・パ

ートナーはこれらの申入れを実施しなかった。

〔乙26、審①X1本人〕

イ 21年1月、Y6部長は、Y3所長に対し、X2に再度連絡をとるとともに、サニクリーン九州にはX2の雇止めを検討している旨を知らせ別の労働者を派遣する必要があるかどうかについて、確認するよう指示した。

なお、Y6部長は、X2の勤務状況を調査した際、比較のために他の社員の出勤率を調べることはなかった。

また、Y6部長は、本件審査の第2回審問において、過去に、出勤率が悪い社員について雇止めを実施してきたとの証言をしたが、第3回審問において、サン・パートナーではそのような事例はなく、記憶違いであった旨の証言をした。

〔乙26、審②Y6証人、審③Y6証人〕

ウ 同年1月29日、Y3所長は、US商品課に赴き、同月の給与明細書をX2に直接手渡した。

〔乙27〕

エ 同年1月末頃、Y3所長は、サニクリーン九州のY4課長を訪ね、X2の出勤率が悪く、また、会社から連絡が取れないため、雇用契約を更新せずに、同年3月末で雇止めとすることを検討している旨を伝えた。これに対して、Y4課長は、今後の対応について本社の人事本部に相談する旨を回答した。

〔審①Y4証人、審③Y4証人〕

オ 同年2月初め、Y3所長は、X2に電話をかけたが、連絡は取れず、Y3所長はその旨をY6部長に報告し、X2との契約を更新しないことが決定された。なお、X2へ電話をかけた際、Y3所長は、留守番電話に折り返し電話をしてほしい旨の伝言を残すことはしなかった。

〔審①Y3証人、審②Y3証人、審③Y3証人〕

カ 21年2月11日、組合は、サン・パートナーに対し、X2の年休未消化分の取扱いを議題とする団体交渉を申し入れた。

同月13日、X1代表とY6部長は電話で協議を行い、X1代表は、年休を付与していなかったのは会社側の責任であるので、未消化分を買い取るか、今年度の年休日数に上乗せするようY6部長に求めた。

サン・パートナーは、同月16日付けで、上記団体交渉申入れに対する回答書を発し、3月5日、同月6日、同月11日のいずれかの日において、場所をJR京都駅周辺の貸会議室、人数を双方2名以内として団体交渉を行うと回答した。また、交渉議題について、年休の買取りは法律上禁止されていること、X2は年休がなくても契約社員ではなくパート社員として働くことを希望していたことを理由に挙げて、組合の主張は認められないと回答した。

〔甲9、甲12、審①X1本人〕

7 本件雇用契約終了通知と団体交渉の申入れ等

(1) 本件雇用契約終了通知

21年2月11日、サン・パートナーは、X2に対し同月13日付けの「雇用契約終了通知書」と題する書面を郵送した。同通知書には、「派遣先顧客との派遣契約終了に伴い、下記派遣雇用期間満了日をもって期間満了」となる旨の雇用契約の終了事由を含め、次のとおり記載され、会社印及びY6部長の認印が押印されていた。

貴殿との雇用契約につきましては、派遣先顧客との派遣契約終了に伴い、下記派遣雇用期間満了日をもって期間満了となり終了致します。また、この書面をもって30日前の予告と致します。

記

1. 派遣先：(株) サニクリーン福岡^(ママ)
2. 派遣雇用期間満了日：平成21年3月31日

〔甲10〕

(2) 上記通知に係る団体交渉の申入れ及びそれに対する回答

ア 同年2月13日、組合は、サン・パートナー及びサニクリーン九州に対し、上記通知書に記載された「X2に対する派遣契約終了の理由」を議題として団体交渉を申し入れた。

〔甲11〕

イ 同月16日、サン・パートナーは、上記アの団体交渉申入れに対し、派遣契約終了の理由は派遣先顧客との派遣契約終了そのものであり、顧

客との派遣契約終了の理由については、法律上、組合や派遣労働者に明示する義務はないと考える旨を回答した。また、団体交渉については、前記6(6)カの議題とともに行いたい旨を回答した。

〔甲13〕

ウ 同月16日に前記(2)アの団体交渉要求書を受け取ったサニクリーン九州は、同月19日、本社人事本部において、サン・パートナーのY3所長に経過説明を求めた。サニクリーン九州は、サン・パートナーがX2に発した雇用契約終了通知書には、サニクリーン九州との派遣契約終了がX2の雇用契約終了の理由であるかのように記載されており事実と異なるとして、サン・パートナーに抗議した。また、サニクリーン九州は、この件について、後日、サン・パートナーを相手として損害賠償請求訴訟を提起した。

〔丙12、審①Y4証人〕

エ サン・パートナーは、サニクリーン九州からの上記指摘について、同月25日、役員会を開催し、経緯を整理した上で、サニクリーン九州に対し、改めて派遣契約終了を申し込むことを含めて記載した「お詫び書」と題する書面を発した。同書面には次のとおり記載されていた。

(略) 今回、X2氏に対する平成21年2月13日付「雇用契約終了通知書」にある「派遣先顧客との派遣契約終了に伴い」については、弊社営業担当者の思い込みによるもので、実際には貴社から正式に派遣契約終了通知を頂いていないことが判明致しました。(実際は、当該派遣社員の欠勤率が高いこと〈出勤率88%〉、連絡や教育のために連絡をしても電話に出ず〈家・携帯の両方〉、また一切掛け直してこないことなどから、今後、就業意識や就業状況の更生が見込めず、会社として責任をもって派遣を続けることが困難と判断したため)

つきましては、このようなトラブルを起こしてしまいました事を心よりお詫び申し上げます、また、今後の信頼回復に向け、次のように善処策を実施して参りたいと考えておりますので、今後とも何卒よろしくお願ひ申し上げます。

記

- 1、すでに派遣契約終了の通知をしておりますので、大変申し訳ありませんが、サニクリーン九州US商品課様への派遣は3月末をもって終了させていただきます。
- 2、サニクリーングループ様への営業活動は、当面の間、自粛させていただきます。
- 3、本件に関し、弊社は自己の責任と負担において、すべてを解決し、貴社に一切の迷惑を掛けないものと致します。

これを受けてサニクリーン九州は、派遣契約終了の申出を受け入れるとの判断をするとともに、当時、US商品課における作業量が次のとおり減っていたことから、4月以降、人員の補充を行わないことを決定した。

US商品課マーキング部署では、取り扱う貸出商品の受注数が、20年7月から12月までは対前年同月比86.2パーセントないし107.5パーセントであったのに対し、21年1月分は80.4パーセント、同年2月分が78.8パーセントであり、作業員には待機時間が発生することがあった。

[乙26、丙6、丙12、審①Y4証人]

オ 同月25日、サニクリーン九州は、上記アの団体交渉申入れに対し、サン・パートナーとの労働者派遣契約が21年3月末日をもって終了するかという点については、団体交渉要求書を受領した時点では未定の状態にあったこと、したがって、同要求書に記載された「X2に対する派遣契約終了」とは、X2とサン・パートナーとの契約の終了のことであると考えられ、サニクリーン九州の関知すべきことではないと思料されること、よって、同社としては組合との団体交渉に応じる義務はないと思料する旨を回答した。

[甲15]

カ 組合は、同年2月25日、サン・パートナーに対して、上記アと同一の議題に係る団体交渉を、また同月27日、サニクリーン九州に対して、「X2に対する労働者派遣契約の継続について」を議題とする団体交渉を、ともに3月11日にサニクリーン九州のX2の就労現場において開催するよう求めた。

〔甲 1 4、甲 1 6〕

キ 同年 3 月 3 日、サニククリーン九州は、上記カの団体交渉申入れに対し、次のとおり回答した。

「当社 U S 商品課における労働者派遣契約については、2 0 0 9 年 2 月 2 5 日付けにて、株式会社サン・パートナーより、2 0 0 9 年 3 月末日をもって派遣契約を終了するとの通知を受けました。よって、4 月 1 日以降の派遣契約の継続はありません。当社としては、貴組合との団体交渉に応ずる義務はないと思料しております。」

〔甲 1 7〕

ク 同年 3 月 4 日、サン・パートナーの Y 6 部長と X 1 代表は、団体交渉の開催場所及び人数について電話で協議を行ったが、合意に至らなかった。この電話において、Y 6 部長は、X 2 の雇用契約終了の理由は、出勤率が悪いこと及び会社からの連絡がつかないことであると説明した。

サン・パートナーは、組合に対し、同日付け書面で、団体交渉の開催場所、日時及び人数について引き続き電話協議することを申し入れた。

〔甲 1 8、乙 2 6、審① X 1 本人〕

ケ 同月 1 0 日、組合は、サニククリーン九州に対し、「4 月 1 日以降 X 2 を直接雇用すること」についての団体交渉を申し入れた。

〔甲 1 9〕

コ 同年 3 月 1 7 日、サニククリーン九州は、上記ケの団体交渉申入れに対し、サン・パートナーとの派遣契約の対象業務に関しては人員の補充を行わないこと、よって、サニククリーン九州は、X 2 に対して雇用契約の申込義務を負担せず、X 2 との間には何らの法律関係もないと判断されること、したがって、団体交渉に応じる義務はないと思料することを回答した。

〔甲 2 0〕

サ サン・パートナーの Y 6 部長と X 1 代表は、同月 1 1 日及び 1 6 日にも電話協議を行った。団体交渉の出席人数について、組合側は 8 名まで譲歩すると主張したが、合意に至らず、サン・パートナーは、団体交渉の開催ルールについて、近日中に会社側の考え方を文書で回答する旨を回答した。

サン・パートナーは、組合に対し、同月 2 5 日付けで「団交ルールに

についての回答」と題する書面を發し、X 2 との雇用契約は同月 3 1 日に満了するが、団体交渉については、その日以降も、それが正当なものであり、社会通念上合理的な範囲である限り応諾するつもりであること、場所については、労使対等の原則に基づき福岡と京都の交互開催としたいこと、出席者については、相互尊重の精神に立脚した誠実かつ紳士的な交渉をするために、双方 3 名ないし 5 名以内としたい旨の回答を行った。

[甲 2 1、乙 2 6、審② Y 6 証人]

(3) 本件不当労働行為救済申立て

3 月 2 7 日、組合は、サン・パートナーによる雇用契約終了通知書の撤回、サニクリーン九州による X 2 の雇用保障、被申立人両者によるバックペイの支払い及び被申立人両者の団体交渉応諾を求めて、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

(4) X 2 の雇用契約終了

同年 3 月 3 1 日、X 2 の雇用契約は終了し、契約は更新されなかった。

[審① X 2 証人]

8 本件申立後の事情

(1) 団体交渉の申入れ

2 1 年 6 月 8 日、組合は、大阪で行われた全国の労働組合の会議に参加した際に、事前に何らの連絡をすることもなく、組合員 3 0 名ほどで、京都にあるサン・パートナー本社に赴いた。そして、社前で、組合旗を掲げ拡声器を用いてシュプレヒコールをあげた後、X 1 代表及び X 2 ら 5 名の組合員が、承諾を得ることなく本社建物内に入り、Y 6 部長に対して、X 2 に係る派遣契約終了の理由についてを議題とした団体交渉の開催を求める要求書の受取を強く求めた。その際、組合員は、会社の許可なくビデオカメラ等で撮影を行っていた。

Y 6 部長は、撮影をやめるよう制止したが、組合は応じず、「団交要求書を受け取れ。」などと大声をあげ、団体交渉要求書を同部長に突き付けるなどした。そのため、同部長は、このような混乱した状況では団体交渉要求書を受け取ることはできないので、郵送するようと言って、同要求書を受け取らなかった。

その後、組合が、当該要求書をサン・パートナーに対して送付することはなかった。なお、これ以前の団体交渉の申入れは、すべて、ファクシミリの送付及び書面の郵送により行われた。

[甲23、甲38の2、乙26、審①Y6証人、審②X1本人]

(2) 本件申立ての変更及び新たな申立ての追加

同年5月27日、組合は、本件不当労働行為救済申立てにおいて請求する救済内容のうち、サン・パートナーによる雇用契約終了通知書の撤回を求める部分について、同通知書の撤回に加え、X2の雇用及びサニクリーン九州への派遣の継続を求める旨の救済内容変更の申立てを行った。

また、同年6月24日、組合は、サン・パートナーが組合の同月8日付け団体交渉要求書の受取を拒否する等して団体交渉を拒否してはならないとの救済を求める追加救済の申立てを行った。

(3) 福岡労働局による是正指導

同年6月24日、サニクリーン九州は、派遣法違反について、福岡労働局長より是正指導書を交付された。違反事項の一つは、次のような内容であった。すなわち、同社US商品課におけるレンタル制服等の仕分業務において、12年2月1日から19年6月30日までの間、業務委託契約又は業務請負契約の下、労働者派遣の役務の提供を受け、継続して、19年7月1日から21年3月31日までの間、サン・パートナーから労働者派遣契約に基づき労働者派遣の役務の提供を受けていたものであり、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いたことが派遣法第40条の2第1項に違反する、というものであった。そして、その是正のための措置として、当該同一業務については、当該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、派遣労働者の受入れを中止するように指導された。

US商品課においては、当時、サン・パートナーとは別の派遣会社から、2系のマーキングに3名、リペアに2名の派遣労働者を受け入れており、その中には、業務委託会社の社員として従事した期間を含めると、継続して7年以上当該業務に従事している者もいた。サニクリーン九州は、この是正指導を受け、同年7月6日以降は、1系の業務に特化して派遣受入れをすることとし、派遣元会社と契約を締結し直した上で、この5名を同係で受け入れた。同時に、2系のマーキング及びリペアには、1係に所属し

ていた準社員5名が従事することとなった。

〔丙11、審②Y4証人、審③Y4証人〕

第3 判断及び法律上の根拠

1 サン・パートナーがX2の雇用契約を更新しなかったことについて

(1) 申立人の主張

X2の雇用契約は、塚腰サービスとの契約期間中に一度、その後サン・パートナーに転籍した後二度にわたり更新されていることから、既に期限の定めのない雇用契約へ転化していたとみるのが相当である。したがって、本件不更新については、解雇の法理が類推適用されるべきであり、社会通念上相当とされる解雇理由の存在が必要である。

サン・パートナーは、本件不更新の理由として、出勤率が悪いこと及び連絡が取れないことを挙げている。しかしながら、X2は、休みがちになることを採用面接時に明らかにしていたのであり、組合加入以前には出勤率が問題とされることなく雇用契約が更新された。また、X2は、組合加入後、賃金及び労働条件に関することは組合を通じて交渉するので会社側と個人的な接触をしないようにとの組合からの指示を忠実に守り、Y3所長との個人的接触を避けていたにすぎない。サン・パートナーは、業務上X2に連絡を取る必要があるのであれば、サニクリーン九州の就労現場に赴くか、サニクリーン九州に電話をするなどしてX2と話すことができるにもかかわらず、それをしなかった。

このように合理性のない理由による本件不更新は、X2が組合に加入し雇用保険加入や年休付与を要求したことを嫌悪してなされた不利益取扱いであり、職場から組合の影響力を排除することを目的とした支配介入にあたる不当労働行為である。

(2) 被申立人サン・パートナーの主張

本件は、期間満了による雇用契約の終了であり、解雇案件とは根本的に異なる。また、労働者派遣は一時的・臨時的な労働力の使用を本則とするものであるから、労働者派遣契約と労働契約が反復更新されたからといって当然に更新の期待が生じるものでもない。とりわけX2は登録型の派遣労働者であり、派遣元及び派遣先双方の労働条件の変動に依拠せざるを得ない性質を有するのであるから、なおさら特別な事情がない限り、契約更

新の期待を認めるのは困難である。サン・パートナーは、X2に対して格別に契約更新の期待を抱かせるような言動を取ったこともなく、そもそもX2は契約更新の期待を有していなかったといえる。

しかも、本件不更新の理由は、次のとおりであり、客観的にも合理的であり、社会通念上も相当である。

X2は、塚腰サービスに入社した当時から、また、サン・パートナーに転籍した以降も、その出勤率が約88パーセントと相当悪い勤務態度である上、同人の欠勤のほとんどが当日申し出たものであった。さらに、20年10月頃からは、月末の欠勤を繰り返しており、これは、毎月末の給料支給日前に定期的にサニクリーン九州を訪問していたY3所長を避けるためであったと考えられる。

それに加えて、同月頃から、Y3所長が業務上必要な連絡を取るために、X2の自宅及び携帯の両方に何度電話をかけてもX2と連絡が取れず、留守番電話に伝言を残してもX2から折り返しの連絡もないという状態になった。

このように、意図的に会社からの連絡を拒否するような対応を取る従業員については、今後責任を持って派遣先に派遣することなどできないのであって、就業意識や就業状況の改善も見込めないことから雇用契約を更新しなかったものである。

したがって、本件不更新は、不利益取扱い又は支配介入の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件不更新の不利益性

被申立人サン・パートナーは、X2の雇用契約終了は期間満了によるものであって解雇案件とは異なる上、一時的・臨時的な労働力の使用を本則とする労働者派遣においては、雇用契約が反復更新されたからといって当然に更新の期待が生じるものでもなく、まして、X2のような登録型派遣の場合、雇用継続の期待が認められるには、特別な事情が必要であると主張する。

確かにX2は、契約書の記載文言からみれば、サン・パートナーが主張するように登録型の派遣労働者であったと認められる。しかしながら、X2は、当初、下記②のとおりサニクリーン九州の業務の下請会社であ

る塚腰サービスの「常雇」で「長期勤務のできる方」との求人に応募し、同社の従業員として就労を始め、約1年間継続して同社に雇用された。その後、X2は、19年7月、サン・パートナーへの転籍によって、はじめて正式に派遣労働者としての雇用の形式がとられるようになったものの、従来どおりサニクリーン九州で就労を続けてきたものである。

また、本件不更新に至る経緯をみると、①X2の雇用契約は、雇用主が塚腰サービスからサン・パートナーに替わったものの、両社は、同じ塚腰グループに属し、代表取締役も同一の会社であり、就労場所、業務内容及び主要な勤務条件などはX2が就労を開始して以降、全く変更がなく、両会社を通じて4回にわたり更新され、契約期間は就労開始から21年3月末までで通算2年9月に及んでいること（前記第2の3(2)並びに(3)ア、イ及びウ）、②X2が塚腰サービスの求人に応募する契機となったハローワークにおける塚腰サービスの求人カードには、雇用期間の欄に「常雇18年6月15日～」と記載され、併せて、「長期勤務のできる方」と記載されていたこと（前記第2の3(1)ア）、③X2は、サン・パートナーへの転籍時の雇用契約締結に当たり、Y3所長から、派遣先会社の状況やX2の働きぶりによっては契約更新もある旨の説明を受け、さらに、20年1月1日から同年3月末までの雇用契約を結ぶ際には、3か月間の契約であったとはいえ、Y3所長はX2に対して、次は自動更新するから心配しなくてよい旨説明していること（前記第2の3(3)イ）、④サン・パートナーへの転籍後の3回の雇用契約の締結の際には、X2は、契約内容について特に説明をされることなく、契約書を渡されたただけであったこと（前記第2の3(3)ア、イ及びウ）、⑤X2は、塚腰サービスからサン・パートナーに転籍し、正式に派遣労働者に替わった際も、またそれ以降も、本来明示されるべき抵触日についての通知（派遣法第34条）を受けておらず（前記第2の3(3)ア、イ及びウ）、派遣可能期間についての認識もなかったと認められること、⑥X2の転籍後にサン・パートナーは、サニクリーン九州からの労働者派遣契約更新の要請に応じX2との雇用契約を2回更新したが、本件不更新は、派遣元であるサン・パートナーの方から積極的に申し入れたものであること、⑦US商品課において同じ業務に従事する他社からの派遣労働者の中には、業務委託会社の社員として従事した期間を含めると、

継続して7年以上就労している者もおり、X2が雇用契約終了通知を受けた当時において、サニクリーン九州がX2を含む派遣労働について見直しを予定していたという事情も窺われないこと（前記第2の8(3)）、及び⑧サニクリーン九州は、20年3月31日にX2の従事する業務についての派遣可能期間を22年3月31日までに変更しており、派遣先である同社は少なくとも22年3月31日までは派遣業務を継続することを予定していたと考えられること（前記第2の2(2)エ）、などの諸事情が認められる。

以上のことからすれば、X2が21年4月以降も雇用契約が更新されることに期待を抱いたとしても、無理からぬものであったといえる。

したがって、サン・パートナーが同年3月末をもってX2との雇用契約を終了し、契約更新しなかったことは、X2に対する不利益な取扱いであると認められる。

イ サン・パートナーの主張する不更新理由について

被申立人サン・パートナーは、X2の雇用契約を更新しなかったことは、合理的で相当な理由によるものであって、不利益取扱い又は支配介入の不当労働行為には該当しないとも主張するので、以下その理由について検討する。

(ア) X2の出勤率について

サン・パートナーは、X2の出勤率が約88パーセントであり、相当悪いことが不更新理由の一つであると主張する。

確かに、X2の予定労働時間に対する実績労働時間又は予定労働日数に対する実績労働日数の比率は、塚腰サービス又はサン・パートナーの従業員として勤務した期間について平均すると、88ないし89パーセントであることが認められる（前記第2の6(4)別表）。

しかしながら、X2は、Y3所長との採用面接において、子供が病気がちであり仕事を休むことが多く、そのことなどもあって前の職場でも契約が更新されなかったことを説明しており（前記第2の3(1)イ）、塚腰サービスは、それを承知の上でX2を採用したものだといえる。そして、塚腰サービスに雇用されていた期間における上記比率は86パーセント程度であり、サン・パートナーに転籍後も、その比率は89ないし90パーセント程度であったにもかかわらず（前記第2

の6(4)別表)、雇用契約は二度にわたり更新されている。

さらに、Y6部長は、21年1月、X2の勤務状況を調査し、不更新とするかどうかを検討する際にも、比較対象となるべき他の従業員の出勤率を算出しておらず(前記第2の6(6)イ)、X2の出勤率がサン・パートナーの他の従業員と比べて、雇止めの理由とされるほどに特に悪かったといえるかどうかは疑わしい。

しかも、サン・パートナーは、X2が欠勤や遅刻、早退をしたことや、同人がそれらを当日に申し出たことについて、サニクリーン九州から何らの苦情も受けたことはなく(前記第2の6(4))、また、Y3所長がX2に対して注意や指導を行った事実も認められず、2年以上に及ぶX2の就労期間中、派遣先のサニクリーン九州と、派遣元のサン・パートナーのいずれも、同人の欠勤等を格別問題とはしていなかったとみるべきである。

また、サン・パートナーは、過去に出勤率の悪いことを理由に従業員を雇止めとしたこともない(前記第2の6(6)イ)。

これらのことからすると、サン・パートナーが、X2が組合に加入し、当委員会でのあっせんが行われた直後から同人の出勤状況をことさら問題視し、本件不更新の理由としたことは、合理性に欠けるものといわざるを得ない。

(イ) Y3所長からのX2への連絡について

サン・パートナーは、本件不更新の理由として、20年10月頃から、Y3所長がX2に業務上必要な連絡をしようとしても連絡が取れない状況になったことも主張する。

確かに、20年10月中旬から11月にかけて、Y3所長が雇用保険加入手続の件でX2に電話をかけ留守番電話に伝言を残したり、連絡するようZに伝言を依頼しても、X2があえて連絡を取ろうとしなかった事実が認められる(前記第2の6(3)ア、イ、オ及びカ)。X2がY3所長に連絡を取らなかったのは、組合から、個人的に接触するとトラブルになる可能性もあるなどの助言を受け、それに従ったものであり(前記第2の6(3)カ)、会社からの連絡に対して応答しなかったX2の対応は、会社に雇用されている従業員として問題なしとはしない。また、X2の対応が、組合の意向に基づくものであるとすれば、

組合がサン・パートナーに対して何ら連絡をしなかったことにも、疑問がなくはない。

しかしながら、Y3 所長がこの時期に X2 に対して連絡を取ろうとした事項は雇用保険の事務手続に関するものであるが、雇用保険の遡及加入の手続は、結局 X2 との連絡が取れないまま、翌年の 1 月には完了していることが認められる。

また、Y3 所長が X2 に連絡を取る方法は電話に限らないのであり、どうしても X2 と話をする必要があるのであれば、適当な日時に、就労現場に赴いて面会することなども可能であったはずである。

ところが、Y3 所長は、20 年 1 月 13 日に US 商品課を訪問しており、同日 X2 は出勤していたことから直接雇用保険の話をする機会があったと思われるが、それをしなかった。

さらに、同所長は、21 年 1 月に、X2 から就労証明書を請求する電話を受けたり、同月 29 日には、US 商品課において X2 に会い、給与明細書を手渡している（前記第 2 の 6 (6) ウ）にもかかわらず、これらの機会を通じて X2 が電話連絡に応じなかったことについて言及すらしていないのである。

これらのことからすると、この期間において、Y3 所長が X2 と連絡を取る必要性がどれだけ存在したか、また、Y3 所長が X2 と連絡を取れなかったことによって、現実にサン・パートナーの業務にどれだけの支障が生じていたのかについては甚だ疑問である。

さらに、20 年 9 月以前における Y3 所長から X2 への電話連絡は、年に数回程度であり、その用件は X2 の要求する就労証明書の手続や忘年会の連絡、X2 の子供の健康状態への気遣いといったものであったことからすると、日頃、Y3 所長が毎月 1 回 X2 の就労現場へ訪問して同人に会うこと以外に、X2 へ電話での連絡を行う必要性、重要性がそれほど高いものであったとは認められない。また、仮に、緊急に連絡を取る必要性が生じたとしても、就労場所へ電話するか出向くなどの対応をすれば足りることは、すでに指摘したとおりである。

なお、サン・パートナーは、20 年 10 月 30 日及び同年 11 月 27 日に、Y3 所長が給与明細書等を持って US 商品課を訪問した際、X2 は同所長との接触を避けるため意図的に欠勤していたとして X2

を非難するが、10月30日については、その前日、X2は子供の発熱のために早退し、11月27日については、その前日子供を医師に受診させた事実が認められる（前記第2の6(3)イ及びエ）のであり、X2が両日に、あえてY3所長を避けるために欠勤したとはいいがたい。

以上のことからすると、一定の期間、X2と連絡が十分に取れなかったことをもって不更新の理由としたことは、合理的であったとはいいがたい。

ウ 不当労働行為の成否

このように、サン・パートナーの主張する本件不更新理由は、いずれも合理性に欠けるものといわざるを得ない。そこで、本件不更新が、X2が組合員であること又は同人が組合活動を行ったことを理由としたものであるかについて検討する。

(ア) 20年10月6日、X2は、サン・パートナーに求めていた雇用保険への加入の問題が解決しないことから、組合に加入し、組合は、サン・パートナーに対し、X2を入社時に遡って雇用保険に加入させることと同人に年休を付与することを求めた（前記第2の5(3)）。しかし自主交渉で解決できなかったため、組合が、当委員会でのあっせん申請を行った結果、サン・パートナーは、2年前に遡及してX2を雇用保険に加入させ、同人に対して法定どおりに年休を付与することとなった（前記第2の6(1)イ(イ)及び同(3)ク）。

しかしながら、あっせん案を受諾したもののその実施に際してY6部長は、組合に、X2が年休を取得するのであれば、年休の代替措置として加算していた時給の増額分を返還することや時給を元に戻すことを申し入れた（前記第2の6(6)ア）。Y6部長のこのような対応は、あっせんで合意に至ったものの、組合の要求に譲歩することによって年休の付与等をせざるを得なかったことについて、同人が嫌悪の情にも匹敵する強い不満を抱いていたことの表れとみることができる。

(イ) サン・パートナーがX2に雇用契約終了通知書を発した経過をみると、21年1月末頃、Y3所長は、X2の雇用契約を更新せずに雇止めとすることを検討している旨をY4課長に伝え、それに対してY4課長からは、今後の対応については本社に相談する旨の回答しか得て

いないにもかかわらず、同年2月11日において、Y6部長は、サニクリーン九州から派遣契約終了についての同意を得ないまま一方的に派遣契約の終了を理由とした雇用契約終了通知書をX2に発送している（前記第2の6(6)エ及び第2の7(1)）。

一般的にいうならば、派遣労働者に問題がある場合、派遣元としては別の派遣労働者と交替させることを派遣先へ申し入れることによって派遣契約を維持しようとするのが通常であると考えられるが、本件においてサン・パートナーには、そのような姿勢はみられない。

そして、サン・パートナーは、後日サニクリーン九州から雇止めの理由が事実と異なるとして強い抗議を受けるに至るや、サニクリーン九州に対しては「営業担当者の思い込みによるもの」であった旨の「お詫び書」を発し、その中でも積極的に派遣契約の解約を申し入れた。なお、現在、両者の間では、その件に関して訴訟が係属している。

このようなサン・パートナーの対応については、過去2回なされた派遣契約の更新が、サニクリーン九州からの要請に応じて受動的に行われたことと比較すると、不自然であるといわざるを得ない。

さらに、サン・パートナーは、21年2月、X2に電話をかけ、連絡が取れなかったとして、本件不更新を決定しているが、重要な用件であるにもかかわらず、留守番電話に折り返し電話をかけるようにとの伝言を残すことさえもしていない（前記第2の6(6)オ）。

このように、本件不更新に至るまでのサン・パートナーの行為には、性急かつ不自然な面があったことが認められる。

特に、同社が、X2への雇用契約終了通知書に「派遣先顧客との派遣契約終了」という事実と異なる理由を記載して雇止めを通知したことには、X2との雇用関係をどうにかして断ち切ることを望む意図さえ窺われるものである。

- (ウ) 以上に加え、上記イのとおり、サン・パートナーが、これまで問題としていなかったX2の出勤率をあっせん直後から卒然として問題視し始め、これを不更新の理由としていることを考え併せると、本件不更新は、サン・パートナーが、X2の組合加入後の労使間における紛議から、X2が組合員であることを嫌悪し唯一の組合員である同人を会社から排除しようとして行ったものと判断せざるを得ず、労組法7

条1号の不利益取扱いに該当する。

また、同時に、本件不更新は、唯一の組合員であるX2を会社から排除することによって、組合の組織及び活動を弱体化させるものと認められることから、労組法7条3号の支配介入にも該当する。

2 組合の団体交渉の申入れに対するサン・パートナーの対応について

(1) 申立人の主張

ア 21年2月11日付け、同月13日付け及び同月25日付けの団体交渉申入れに対する対応について

サン・パートナーは、組合が要求する団体交渉を、出席人数及び場所の協議が調わないことを理由に拒否してきた。団体交渉ルールの設定を条件に団体交渉を拒否することが労組法7条2号の不当労働行為に該当することは、これまでの救済命令事例からも明らかである。

イ 21年6月8日付けの団体交渉申入れに対する対応について

21年6月8日、サン・パートナーは、組合が手交しようとした団体交渉要求書の受取すら拒否した。このことは、サン・パートナーには実質的に組合との団体交渉に応じる姿勢が皆無であることを表しており、サン・パートナーのこの対応は労組法7条2号の団体交渉拒否に該当する。

(2) 被申立人サン・パートナーの主張

ア 21年2月11日付け、同月13日付け及び同月25日付けの団体交渉申入れに対する対応について

サン・パートナーは京都市に本社を置く会社であって、従業員の労務管理について実質的に掌握し、決定する権限を有している労務担当役員は本社におり、交渉に必要と考えられる多くの資料も本社にあるといった事情から、組合との団体交渉は京都で行いたいとする合理的理由があった。一方、組合は、福岡市での団体交渉の開催を望んでいた。

また、サン・パートナーの久留米営業所には、Y3所長と、20年7月に入社したばかりの営業社員1名しかおらず、団体交渉の交渉権限及び処理権限を有していたのは、本社労務担当役員であるY6部長と派遣元管理責任者であるY3所長の2名しかいなかった。そのため、サン・パートナーとしては、人数で圧倒されることで実質的かつ建設的な団体

交渉が行われないことを危惧し、同人数程度での交渉を組合に申し入れたのである。

このように、団体交渉の開催場所及び出席人数のいずれについても事前協議が必要であったところ、サン・パートナーは、20年10月に組合から最初の団体交渉の申入れを受けて以来、団体交渉の実施のために誠実に事前協議を重ねてきた。そして、21年3月25日付け回答書においては、福岡と京都との交互開催や、出席人数を各3名ないし5名とすることを提案するなど譲歩の姿勢を示しているのである。それにもかかわらず、その2日後である同月27日に組合は本件不当労働行為救済申立てに及んでいるのであり、むしろ不誠実なのは組合側である。

以上のとおり、サン・パートナーの対応は、労組法7条2号の不当労働行為には該当しない。

イ 21年6月8日付けの団体交渉申入れに対する対応について

組合がサン・パートナー本社を訪れ団体交渉要求書の受取を求めたとする21年6月8日の態様は、突如として、本社前でシュプレヒコールをあげ、拡声器を用いて大声を発し、さらには許可なく数十人の組合員が本社建物内に侵入し、受付窓口に押しかけ、勝手に室内の写真を撮ったり、ビデオを回したりしながら、「団交要求書を受け取れ」などと大声を出して無理矢理に書面を突き出すような状況であった。そのため、Y6部長が、「郵送してください」と対応したことからも分かるとおり、組合が平穏に団体交渉要求書を手交したならば、サン・パートナーはその場で受け取り、必要に応じ団体交渉に向けた協議を進め団体交渉に応じたのであるから、上記の対応は団体交渉を拒否したことにはならず、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 21年2月11日付け、同月13日付け及び同月25日付けの団体交渉申入れに対する対応について

- (ア) 被申立人サン・パートナーは、20年10月6日に組合から最初の団体交渉の申入れを受けて以来、団体交渉の実施のために、開催場所及び出席人数について、誠実に事前協議を重ねてきたのであり、団体交渉を拒否していない旨を主張する。

団体交渉の開催場所及び出席人数等の団体交渉開催のルールは、労

使双方の協議において決定すべきものであるが、その協議が調わないことを理由として団体交渉が開かれない場合において、使用者の主張する団体交渉開催の条件に合理性が認められないときは、使用者が団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるとは認められず、団体交渉拒否に該当すると判断されることになるので、この点について以下検討する。

(イ) a 出席人数について

サン・パートナーは、20年10月6日における組合からの最初の団体交渉の申入れに対し、出席人数は双方2名以内とすると回答し、これに対して10名程度の出席を求める組合との間で合意に至っていなかったところ（前記第2の6(1)ア(イ)及び(ウ)）、21年2月11日付け及び同月13日付けの団体交渉申入れに対しても、出席人数を双方2名以内とすると回答した（前記第2の6(6)カ及び同7(2)イ）。

サン・パートナーは、このように出席人数に制限を設ける理由について、同社には団体交渉の交渉権限及び処理権限を有する者が2名しかおらず、人数で圧倒されることで実質的かつ建設的な団体交渉が行われないことを危惧して同人数程度での交渉を申し入れたと主張している。

確かに、組合側と会社側の出席人数の差異が大きい場合には、実質的かつ建設的な団体交渉が行われないおそれがないとはいえない。

しかしながら、その後の経過をみると、3月11日及び同月16日の事前協議において、組合側は8名まで譲歩すると回答したのに対して、3月25日付けの回答書で、サン・パートナーは、双方3名ないし5名以内と主張し、その差は、かなり縮まっていた。この段階での出席人数を対比する限り、実質的かつ建設的な団体交渉を開催できない事情があったとは認められず、しかもこれまで1回も団体交渉が実施されていないことも考えるならば、サン・パートナーが、労使双方の出席人数を3名ないし5名以内とする条件に固執したことに合理性は認められない。

b 開催場所について

サン・パートナーは、組合からの団体交渉の申入れに対し、団体交渉は京都で開催する旨を回答し、その理由として、従業員の労働条件について決定権限を有する労務担当役員が本社に在ること及び交渉に必要と考えられる多くの資料が本社にあることを主張する。

しかしながら、団体交渉は必ずしも決定権者の出席を要するものではなく、交渉権限を委ねられた者が出席して交渉に応じた上で、妥結について決定権者に諮って行うことも可能である。また、交渉に必要と考えられる多くの資料が本社にあるとはいっても、個々の交渉の必要に応じて適宜事前に準備するなどの柔軟な対応により、本社以外の場所で開催することも十分考えられるところである。サン・パートナーが福岡県内に営業所を有し、団体交渉事項も当該営業所の従業員に係るものである以上、これらの主張は開催場所を本社のある京都に限定する理由としては不十分であるといわざるを得ない。

これに対して、組合は、福岡地区の労働者で組織されている個人加盟方式の労働組合であり、サン・パートナーに雇用されている組合員は福岡市内で勤務するX2のみであることを考慮すると、京都で団体交渉を開催することは、組合にその運営上及び財政上大きな負担を強いるものである。

以上のことからすれば、サン・パートナーが京都での団体交渉の開催に固執したことに合理性は認められない。

また、21年2月25日付けの団体交渉申入れに対し、最終的には、福岡と京都との交互開催を提案し、一定の譲歩をしたことは一部評価できるとしても、上記のとおりサン・パートナーの主張する理由が不十分であること並びに組合の組織及び規模などを勘案すると、交互開催が実質的に労使対等を図るものともいえず、交互開催という条件に固執したことに、なお合理性は認められない。

- (ウ) 本件労使間においては、20年10月6日の団体交渉の申入れ以来、一度も団体交渉が開催されないまま相当の日時が経過していること、また、特にX2の雇用契約終了に関する議題については、早急に団体交渉を開催する必要性が認められることからすると、組合の各団体交渉申入れに対するサン・パートナーの対応は、団体交渉の開催場所及

び出席人数について合理性の認められない条件に固執して、団体交渉を拒否したものと判断せざるを得ない。

したがって、21年2月11日付け、同月13日付け及び同月25日付けの団体交渉申入れに対するサン・パートナーの対応は、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

イ 21年6月8日付けの団体交渉申入れに対する対応について

サン・パートナーは、21年6月8日、組合が手交しようとした団体交渉要求書を受け取らなかった。申立人は、このことが団体交渉拒否に該当すると主張する。

同日の団体交渉申入れの態様は、ファクシミリの送付及び書面の郵送により行われていた従前の申入れとは異なり、事前の連絡もなく唐突に、多数の組合員がサン・パートナー本社に赴き、シュプレヒコールをあげるなどした上で、団体交渉要求書の受取を強く求めるというものであった（前記第2の8(1)）。しかも、その際、組合員は本社建物内に無断で立ち入って、許可なく撮影を行い、Y6部長の制止に応じることなく撮影を続けるとともに、同部長に団体交渉要求書を突き付けるなどの行為を行った。これらの行為は、誠実かつ紳士的な交渉を旨とする先のあっせんでの合意の趣旨に反するものであり、サン・パートナーが、このような組合の唐突かつ強要的な行為に戸惑い、団体交渉要求書の郵送を求めたのにも無理からぬものがある。しかも、組合は、その後この団体交渉要求書をサン・パートナーに送付することはなかった（前記第2の8(1)）のであって、サン・パートナーが21年6月8日に団体交渉要求書を受け取らなかったことのみをもって、同社が団体交渉を拒否したとまではみることができない。したがって、このサン・パートナーの対応が、労組法7条2号の不当労働行為に当たるとまではいうことができない。

3 サニクリーン九州が労働者派遣契約を終了したこと及びX2を直接雇用しなかったことについて

(1) 申立人の主張

ア サニクリーン九州の使用者性について

労組法上の使用者とは、雇用契約上の使用者である必要はなく、労働

者の労働関係に影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある一切の者で足りる。この点、最高裁判所平成7年2月28日第三小法廷判決も、雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件について、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支配、決定できる地位にある場合には、その限りにおいて、労組法7条の使用者に当たると判断している。

X2は、採用の際、サニクリーン九州の事前面接を受けた。そして、就労を開始した当初からその終了まで、サニクリーン九州の直接の指揮、命令、監督を受けて、サニクリーン九州の従業員と混在して、共同してタグ貼り等の作業に従事した。労働時間の管理もサニクリーン九州が行っていたものであり、残業についてもサニクリーン九州から直接指示された。また、X2がサン・パートナーから給与等として受領する金員は、サニクリーン九州がサン・パートナーに派遣契約費用として支払った金員からサン・パートナーの利益等を控除した額を基礎とするものであって、サニクリーン九州が、X2が給与等の名目で受領する金員の額を実質的に決定する立場にあったといえる。

X2の身分が、業務請負社員から派遣労働者へと変更されたのも、サニクリーン九州からの働きかけによりなされたものであり、その後の派遣期間についても、同社が実質的に決めていたものである。

このように、サニクリーン九州は、X2のほぼすべての労働条件に関して現実的かつ具体的な支配決定を行ってきたのであり、X2の労組法上の使用者に当たるとは明らかである。

イ サニクリーン九州が労働者派遣契約を終了したことについて

サニクリーン九州は、X2が組合に加入し、雇用保険加入や年休付与を要求したことを知らなかったと主張する。しかしながら、派遣労働者の雇用保険加入の有無は、派遣契約を結ぶ際に派遣元が派遣先に通知しなければならない事項であり、サニクリーン九州にとっても重大な関心事であったはずである。また、年休についても、派遣労働者を直接指揮し、出退勤を管理する立場にあるサニクリーン九州が、派遣労働者の年休の有無を知らないはずがない。これらの問題に関して、労働委員会であっせんが開催されたことは、一つの事業場における重大な関心事であったといえ、当然サニクリーン九州も知っていたと考えられる。

また、サニクリーン九州は、労働組合を作らない、作らせないという社風を持ち、現実には同社には労働組合が存在しないことから、サニクリーン九州が労働組合を嫌悪していることは明らかである。

本件労働者派遣契約の終了は、労働組合を嫌悪するサニクリーン九州とサン・パートナーが結託して、職場に一人しかいない組合員であるX2を雇止めとすることにより、組合の影響力を企業から排除するために行った労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

ウ サニクリーン九州がX2を直接雇用しなかったことについて

サニクリーン九州とサン・パートナーとの派遣契約及びサン・パートナーとX2との雇用契約は、抵触日の通知を行っていないことや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いたことなど、両社ともに多くの派遣法違反の事実があることから、いずれも公の秩序に反し民法90条により無効である。それにもかかわらず、継続したX2とサニクリーン九州の関係を法的に根拠付けるのは、両者間の雇用契約にほかになく、両者の間には、黙示の雇用契約が成立している。

仮に黙示の雇用契約が認められないとしても、X2は、18年7月3日からサニクリーン九州に勤務し続けており、したがって、サニクリーン九州には、19年7月3日の時点で、派遣法第40条の4に基づきX2に対する直接雇用の申込義務が生じていると解される。

それにもかかわらず、サニクリーン九州がサン・パートナーとの労働者派遣契約終了後、X2を直接雇用しなかったことは、サニクリーン九州がX2の組合活動を嫌い、職場で組合の影響力が広がることを嫌悪したからにはほかならず、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人サニクリーン九州の主張

ア サニクリーン九州の使用者性について

本件において、X2の労働条件等の決定はサン・パートナーが行っていた。X2の採用を行ったのは、サン・パートナーの関連会社である塚腰サービスであり、サン・パートナーへの転籍も、X2と塚腰サービス、サン・パートナーとの取り決めであって、サニクリーン九州は全く関与していない。また、X2の賃金の決定や社会保険等の加入の件、これに関する労働委員会でのあっせん手続等についても、サニクリーン九州は

全く関与していない。

申立人は、サニクリーン九州がX2を直接指揮していたことについて様々な事実を述べているが、労働者派遣の法律関係は、派遣元が派遣労働者と結んだ雇用契約に基づく雇用関係を維持したままで、派遣労働者の同意・承諾の下に派遣先の指揮命令下で労務の給付をさせるものであるから、サニクリーン九州がX2に対し作業内容の指示・指導を行っていたことは当然である。

したがって、サニクリーン九州は、法律上も事実上も、X2の労働条件を決定する立場になく、申立人が引用する最高裁判所の判断基準によっても、X2の労組法7条の使用者には該当しない。

イ サニクリーン九州が労働者派遣契約を終了したことについて

サニクリーン九州が、労組法7条の使用者に該当しないことは、上記アに主張のとおりであるが、念のため、サニクリーン九州が不利益取扱い及び支配介入を行っていないことについても述べる。

サニクリーン九州が、X2の組合加入を知ったのは、21年2月13日付け団体交渉要求書を受け取った時である。

本件派遣契約の終了は、サン・パートナーからの申出によるものであり、サニクリーン九州としては、US商品課における売上が減少し、作業量も落ちていたため、人員整理の一環として、契約期間満了をもって派遣契約を終了し、人員補充を行わないこととしたにすぎない。

したがって、サニクリーン九州がサン・パートナーとの労働者派遣契約を終了したことは、労組法7条1号及び3号の不当労働行為には該当しない。

ウ サニクリーン九州がX2を直接雇用しなかったことについて

サニクリーン九州が、労働者派遣契約を終了し、X2の直接雇用もしなかったのは、上記イの経緯によるものであり、X2の組合加入を理由としたものではないから、労組法7条1号及び3号の不当労働行為には該当しない。

申立人は、X2とサニクリーン九州の間には、黙示の雇用契約が成立したと主張するが、X2とサン・パートナーとの雇用契約及びサニクリーン九州とサン・パートナーとの労働者派遣契約は、いずれも、有効である。また、仮に、サニクリーン九州とサン・パートナーとの労働者

派遣契約が無効であったとしても、特段の事情のない限り、X 2 とサン・パートナーとの雇用契約が無効になることはないと解される。

本件において、サニクリーン九州はサン・パートナーによる X 2 の採用に関与していなかったのであり、X 2 が支給を受けていた給与等の額について、事実上決定しているという事情もない。したがって、サニクリーン九州と X 2 の間に雇用契約関係が黙示的に成立していたということは全くできない。

なお、申立人は、派遣法第 40 条の 4 により、サニクリーン九州には、X 2 に対する直接雇用の申込義務が生じていると主張するが、本件においては、以下のとおりその適用はない。

第一に、サニクリーン九州は、21 年 4 月以降は人員の補充を必要としなかったのであるから、派遣可能期間経過後も派遣労働者を使用しようとするときという要件を満たさない。

第二に、サニクリーン九州は、19 年 5 月から、US 商品課において派遣契約により派遣労働者の受入れを開始したが、20 年 3 月 31 日に、労働者の過半数を代表する者の意見を聴いて派遣受入期間を 22 年 3 月 31 日までとする変更を行っている。申立人は、X 2 が就労を開始した 18 年 7 月 3 日より 1 年間は派遣可能期間であると主張するが、サニクリーン九州が 21 年 3 月 10 日付け団体交渉要求書を受け取るまでは、X 2 からの直接雇用の希望はなかったものであって、それ以前に派遣可能期間の変更をしているのであるから、本件では派遣可能期間を経過していない。

第三に、派遣法第 40 条の 4 は、同法第 35 条の 2 第 2 項の規定により、抵触日の一月前からその前日までに派遣元が派遣先に対して通知することとなっている派遣停止の通知をその適用の前提としているのであって、本件において、サニクリーン九州は、サン・パートナーから当該通知を受けていないのであるから、雇用契約の申込義務はない。

(3) 当委員会の判断

ア サニクリーン九州が労働者派遣契約を終了したことについて

労働者派遣契約は、派遣元と派遣先との間の契約であるから、その契約を終了させることによって、直ちに派遣先が派遣元の従業員である派遣労働者に不利益をもたらすと評価できるものではない。

確かに、派遣先と派遣元が結託して、労働者派遣契約を終了させ、その結果派遣労働者が雇止めされた場合などにおいては、不利益取扱いが成立する余地がないとはいえない。

しかしながら、本件においては、サニクリーン九州とサン・パートナーが結託していたという事実は認められず、むしろ、X 2 の雇用契約不更新は、雇用主であるサン・パートナー自体が主体的に行ったものである。

このことからすれば、サニクリーン九州が、サン・パートナーからの申出を受けて労働者派遣契約を終了させたことが、X 2 に対する不利益取扱いに該当する余地はなく、その余の点を判断するまでもなく、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為の成立は認められない。

イ サニクリーン九州が X 2 を直接雇用しなかったことについて

申立人は、サニクリーン九州が X 2 を直接雇用しなかったことが同人に対する不利益な取扱いに当たる理由として、派遣先サニクリーン九州と X 2 との間に黙示の雇用契約が成立していたこと及び派遣法第 40 条の 4 の規定によりサニクリーン九州には X 2 に対する直接雇用の申込義務が発生していたと主張する。

(ア) 黙示の雇用契約について

申立人は、サニクリーン九州と X 2 との間に黙示の雇用契約が成立していたことの前提として、サン・パートナーと X 2 の雇用契約が無効であったと主張する。しかし、仮に、サン・パートナーに派遣法違反の事実が認められるからといって、同社と X 2 との雇用契約自体が直ちに無効であるということとはできない。

次に、サニクリーン九州と X 2 との関係についてみると、X 2 が塚腰サービスに採用されるに際して、US 商品課の Y 4 課長による面談が行われた事実が認められるものの（前記第 2 の 3 (1) ウ）、その内容は、Y 4 課長が仕事内容の説明を行い、X 2 が休みについての希望を述べたにとどまるものであり、サニクリーン九州が、X 2 の採否を決定したとまでいうことはできない。

また、X 2 が従事していた業務について、サニクリーン九州は、塚腰運送に対し、それまでの業務請負契約を、サン・パートナーとの労働者派遣契約に変更するよう求めた事実は認められるが（前記第 2 の

2(2))、塚腰サービスからサン・パートナーへ転籍したX2の雇用契約の変更そのものにサニクリーン九州が関与した事実は認められない。

そのほか、認定事実によれば、サニクリーン九州とX2との間に、派遣先と派遣労働者との間の一定の指揮命令関係は認められるものの、採否の決定や賃金の決定・支払い等使用従属関係の存在を認め得る事実はなく、両者間に黙示の雇用契約が成立していたと認める余地はない。

(イ) 派遣法第40条の4の規定について

サニクリーン九州が、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いたことが派遣法40条の2の規定に違反するとして労働局から是正指導を受けたことは、前記第2の8(3)のとおりである。

しかし、たとえこの事実によって、同社が同法40条の4の規定に基づき、X2に対して雇用契約の申込みを行う義務を負うとしても、これはあくまでも派遣法上課される義務にとどまるのであって、実際に直接雇用契約の申込みがない以上、両者の間に雇用契約が締結されると解することはできない。

上記(ア)及び(イ)のとおり、サニクリーン九州とX2の間に雇用契約が成立しているとの申立人の主張は、いずれも認められず、他に、サニクリーン九州がX2以外の派遣労働者を直接雇用したなどの特段の事情も認められないことから、同社がX2を直接雇用しなかったことを不利益取扱いと評価することはできない。

加えて、サン・パートナーがX2に雇用契約終了を通知する以前に、サニクリーン九州がX2の組合加入を知っていたことを示す事実が認められないので、同社がX2を直接雇用しなかったことについて、労組法7条1号及び3号のいずれについても不当労働行為の成立は認められない。

ウ サニクリーン九州の使用者性について

申立人は、最高裁判所平成7年2月28日第三小法廷判決を引用して、サニクリーン九州は労組法7条の使用者に該当すると主張するが、本件についてサン・パートナーの行為が、X2に対する不利益取扱いに該当

する余地がないことは、上記ア及びイのとおりであり、同社が労組法上の使用者に該当するかどうかを判断するまでもない(同主張については、後記4(3)で判断する。)

4 サニクリーン九州が組合の団体交渉の申入れに応じなかったことについて

(1) 申立人の主張

サニクリーン九州は、言を左右にして組合の団体交渉の申入れを拒否しているが、その真の理由は、X2の直接雇用の要求をおそれてのことにほかならない。

サニクリーン九州は、X2との間に何らの法律関係もないとして団体交渉に応じていないが、派遣法上直接雇用義務があるかないかも含めて、労働条件に関する協議事項であり、同社は団体交渉に応ずべき立場にある。したがって、サニクリーン九州の主張が団体交渉拒否の正当理由にならないことは明らかである。

(2) 被申立人サニクリーン九州の主張

サニクリーン九州が、労組法7条の使用者に該当しないことは、上記3(2)アに主張のとおりであるが、念のため、組合の団体交渉の申入れに対するサニクリーン九州の対応についても述べる。

ア 21年2月13日付けの団体交渉申入れに対する対応

サニクリーン九州が、組合の同日付け団体交渉要求書を受け取った時点では、サン・パートナーとの労働者派遣契約が3月末をもって終了するかについて未定の状態にあった。そのため、求められた交渉議題は、サン・パートナーとX2の雇用契約終了に係ることと考えられ、サニクリーン九州としては関与すべきことではないため、団体交渉に応じる義務はない。その旨を組合に回答しており、何ら問題はない。

イ 21年2月27日付けの団体交渉申入れに対する対応

サニクリーン九州は、「労働者派遣契約の継続について」を議題とする団体交渉の申入れに対し、同年3月3日付け回答書において、労働者派遣契約が3月末日に終了すること、その理由がサン・パートナーから申入れがあったためであること、4月1日以降派遣契約の継続はないことを明らかにしており、回答としては必要にして十分である。

ウ 21年3月10日付けの団体交渉申入れに対する対応

サニクリーン九州は、X2の直接雇用を議題とする団体交渉の申入れに対し、本件派遣契約の対象業務に関して人員補充を行わないこと、サニクリーン九州はX2に対し雇用契約の申込義務を負担せず、X2との間に何らの法律関係もないとの見解であること、そのため団体交渉に応じる義務はないことを回答している。

本件で、直接雇用の申入れ自体は、お願いにすぎない。また、労働者を雇用するか否かは、使用者の専権事項であって、雇入れを希望する者が、使用者に対して雇用請求権を持つものではない。すなわち、直接雇用を求める団体交渉開催の要求に関しては、これに応ずる義務はないものというべきである。

(3) 当委員会の判断

ア サニクリーン九州の使用者性について

労組法上の使用者とは、基本的には労働契約の雇用主をいうと解されるが、雇用主以外であっても、労働者の労働条件等に関して、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支配、決定することができる地位にある場合については、その限りにおいて、使用者に当たるとみるのが相当である。

よって、以下では、サニクリーン九州が、不当労働行為にあたる団体交渉拒否であると申立人が主張する各事実に関して、現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったかどうかについて検討し、不当労働行為の成否を判断する。

イ 21年2月13日付けの団体交渉申入れについて

前記第2の7(2)アに認定のとおり、同日申し入れられた団体交渉の議題は、サン・パートナーの発した雇用契約終了通知書に記載された「X2に対する派遣契約終了の理由」についてであった。当該雇用契約終了通知書には、X2の雇用契約終了が「派遣先顧客との派遣契約終了」に伴うものであると記載されていたことからすると、組合が、X2の雇用契約終了について、派遣先であるサニクリーン九州の事情によるものと理解し、サニクリーン九州に対して団体交渉を求めたことも無理からぬものがあつたといえる。

しかし、当該雇用契約終了通知書は、サニクリーン九州との労働者派遣契約の終了が決定しているとはいえない段階で、サン・パートナーが

作成してX 2に発したものである（前記第2の6(6)エ並びに同7(1)及び(2)エ）。そして、結局のところ、サニクリーン九州としては、サン・パートナーの意向を受けて同契約を終了することとしたにすぎない（前記第2の7(2)エ）。

組合が求めた団体交渉事項は、X 2への雇用契約終了通知書においてその根拠とされたサニクリーン九州の派遣契約終了の理由であったと解されるが、前記第3の3(3)アに判断のとおり、X 2の雇用契約又はサニクリーン九州での派遣就労の終了は、サニクリーン九州とサン・パートナーが結託して行ったものとも、また、サニクリーン九州が主体となって行ったものとも、みることはできない。それゆえ、この時点において、サニクリーン九州が、この事項について、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支配、決定し、協議することのできる地位にあったということとはできない。したがって、サニクリーン九州は、当該団体交渉に応ずべき使用者には当たらず、21年2月13日付けの団体交渉申入れに対するサニクリーン九州の対応は、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

ウ 21年2月27日付けの団体交渉申入れについて

前記第2の7(2)カに認定のとおり、同日申し入れられた団体交渉の議題は、「X 2に対する労働者派遣契約の継続について」であった。

既に判断したとおり、サン・パートナーとサニクリーン九州との労働者派遣契約の解消は、サン・パートナーが主体となってなされたものである以上、労働者派遣契約を継続して、X 2をサニクリーン九州において派遣就労させることについて、サニクリーン九州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支配、決定できる地位にあったということとはできない。したがって、サニクリーン九州は、当該団体交渉に応ずべき使用者には当たらず、21年2月27日付けの団体交渉申入れに対するサニクリーン九州の対応は、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

エ 21年3月10日付けの団体交渉申入れについて

前記第2の7(2)ケに認定のとおり、同日申し入れられた団体交渉の議題は、「4月1日以降X 2を直接雇用すること」についてであった。

この交渉議題は、労働者派遣契約終了後に、サニクリーン九州がX 2を

直接雇用することにより就労を継続させるかどうかという問題であり、上記イ及びウとは異なり、X2の雇用契約終了の原因とは分離して検討すべきである。

X2のサニクリーン九州における就労についてみると、18年7月3日から19年6月30日までは業務請負契約に基づき塚腰サービスの社員として、19年7月1日から21年3月31日までは労働者派遣契約に基づくサン・パートナーからの派遣労働者として、US商品課における商品の仕分業務に従事したことが認められるが（前記第2の2(1)及び(2)並びに同3(1)オ、(3)ア、(3)イ及び(3)ウ）、業務請負契約の下での就労の実態は、US商品課の係長及び準社員の指示及び命令を受けて業務に従事するものであって、福岡労働局の是正指導書によっても、労働者派遣であったことが指摘されている（前記第2の4(2)及び同8(3)）。さらに、同指導書においては、当該業務については12年2月1日から労働者派遣の役務の提供を受けている実態にあって、派遣可能期間を超過していたことも指摘されており、派遣労働者の中には、継続して7年以上同業務に従事している者もいた（前記第2の8(3)）。X2は、塚腰サービスに採用される際のY4課長との面談において、同課長から、長期の勤務者が多いとの話を聞いており（前記第2の3(1)ウ）、X2としてもこのような実態を概ね把握していたと考えられる。

派遣法は、派遣労働者の雇用の安定に資することをも制定目的の一つとしており、同法第40条の4において、派遣可能期間を超えて派遣労働者を使用しようとする場合に当該派遣労働者への雇用契約の申込義務を規定するなど、派遣労働者の雇用の安定という問題について、派遣先に一定の義務を認めている。

本件においては、21年3月10日に団体交渉が申し入れられた時点において既に、X2が従事していた業務について派遣可能期間を超える実態にあったことが認められるのであり、X2は、雇用安定が図られるべき労働者であったといわなければならない。

しかしながら、派遣法（第40条の4）は、派遣先に雇用の申込義務を課してはいるが、それは政策的に派遣労働者の雇用安定を図るためであって、直ちに、雇用契約の申込みがあったのと同じ効果まで生じさせるものとは認められない。実際に派遣先からの雇用契約の申込みがなさ

れなければ雇用契約は締結されず、たとえ派遣先が直接雇用契約の申込義務を履行しなかったとしても、派遣法に定める指導、助言、是正勧告及び公表などの措置が課されることがあるにとどまるものである。

したがって、本件においては、上記派遣法の規定の存在のみをもって、サニクリーン九州が、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支配、決定できる地位にあったということとはできない。

よって、サニクリーン九州が、21年3月10日付けで申し入れられたX2の21年4月1日以降の直接雇用を議題とする団体交渉に応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為には当たらない。

5 救済の方法

(1) 本件不更新が不当労働行為であることは、上記判断のとおりである。その救済については、本件不更新の直前の雇用契約期間が1年であったこと、その他本件に係る諸事情を考慮して、主文第1項のとおり、21年4月1日から1年間、X2を派遣労働者として雇用したものとして取扱い、その間の賃金相当額として、X2が受給した給与の平均月額である79,900円（別表の給与総額2,638,276円を実勤務月数33月で除したもの。百円未満切捨て。）の12月分の金員の支払いを命じ、併せて、主文第4項のとおり命じることとしたものである。本件不更新に係る救済としては、これら主文の内容をもって相当であると思料する。

(2) 組合の21年2月11日付け、同月13日付け及び同月25日付けの団体交渉申入れに対し、サン・パートナーが団体交渉の出席人数及び開催場所に係る条件に固執して団体交渉に応じなかったことが不当労働行為であることは上記判断のとおりである。その救済については、次のとおりである。

ア 21年2月11日付け申入れの団体交渉について、主文第2項、第3項及び第4項のとおり命じる。団体交渉の出席人数及び開催場所については、これらに係るこの間の労使の協議の経過を考慮して、主文第3項のとおりとするのが相当であると思料する。

なお、サン・パートナーは、同日申し入れられた団体交渉の議題について、同年2月16日付け回答書において、組合の主張が認められない理由の一つとして、年休の買取りが法律上禁止されていることを挙げて

いるが、労働者が結果的に取得できなかった年休日数に応じて、労働者の請求に基づき、使用者が手当を支給することは違法ではないと解される。

イ 21年2月13日付け及び同月25日付け申入れの団体交渉議題について、派遣契約終了の経緯は前記認定事実のとおりであり、また、X2の雇用契約終了に関しては主文第1項のとおり命じることによって団体交渉の目的は達すると解されることから、主文第4項をもって足りるものと思料する。

6 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき主文のとおり命令する。

平成22年5月13日

福岡県労働委員会

会長 野田 進



(別表)

X2の勤務状況及び給与受給額

	予定		実績		欠勤		遅刻早退		予定対比		給与額 (円)
	日数(a)	時間(b)	日数(c)	時間(d)	日数	時間	日数	時間	日数(e)	時間(f)	
18年7月	16	96.00	12	73.25	4	24.00	0	0.00	75.0%	76.3%	43,340
18年8月	19	114.00	18	107.00	1	6.00	1	1.00	94.7%	93.9%	63,360
18年9月	17	102.00	15	90.00	2	12.00	0	0.00	88.2%	88.2%	98,220
18年10月	17	102.00	17	102.00	0	0.00	0	0.00	100.0%	100.0%	73,920
18年11月	18	108.00	15	91.00	3	18.00	0	0.00	83.3%	84.3%	85,360
18年12月	17	102.00	14	83.00	3	18.00	1	1.00	82.4%	81.4%	90,980
19年1月	16	96.00	13	78.00	3	18.00	0	0.00	81.3%	81.3%	57,200
19年2月	16	96.00	13	78.00	3	18.00	0	0.00	81.3%	81.3%	68,640
19年3月	18	108.00	16	96.00	2	12.00	0	0.00	88.9%	88.9%	94,580
19年4月	16	96.00	12	72.00	4	24.00	0	0.00	75.0%	75.0%	84,480
19年5月	19	114.00	16	96.00	3	18.00	0	0.00	84.2%	84.2%	53,240
19年6月	17	102.00	17	99.00	0	0.00	1	3.00	100.0%	97.1%	99,600
小計	206	1236.00	178	1065.25	28	168.00	3	5.00	86.4%	86.2%	912,920
19年7月	17	102.00	16	96.00	1	6.00	0	0.00	94.1%	94.1%	76,560
19年8月	19	114.00	16	96.00	3	18.00	0	0.00	84.2%	84.2%	73,920
19年9月	16	96.00	13	72.00	3	18.00	2	6.00	81.3%	75.0%	75,680
19年10月	18	108.00	18	104.25	0	0.00	2	3.75	100.0%	96.5%	76,780
19年11月	18	108.00	16	96.00	2	12.00	0	0.00	88.9%	88.9%	87,060
19年12月	16	96.00	15	90.50	1	6.00	0	0.00	93.8%	94.3%	80,440
小計	104	624.00	94	554.75	10	60.00	4	9.75	90.4%	88.9%	470,440
20年1月	16	96.00	15	90.00	1	6.00	0	0.00	93.8%	93.8%	74,360
20年2月	17	102.00	16	96.00	1	6.00	1	0.50	94.1%	94.1%	89,560
20年3月	16	96.00	13	78.25	3	18.00	0	0.00	81.3%	81.5%	73,920
小計	49	294.00	44	264.25	5	30.00	1	0.50	89.8%	89.9%	237,840
20年4月	18	108.00	18	105.75	0	0.00	1	3.00	100.0%	97.9%	90,595
20年5月	18	108.00	16	96.25	2	12.00	0	0.00	88.9%	89.1%	77,653
20年6月	16	96.00	14	80.00	2	12.00	1	4.00	87.5%	83.3%	90,743
20年7月	19	114.00	16	97.50	3	18.00	0	0.00	84.2%	85.5%	67,195
20年8月	17	102.00	15	88.75	2	12.00	1	1.25	88.2%	87.0%	90,530
20年9月	17	102.00	17	101.25	0	0.00	1	0.75	100.0%	99.3%	83,822
20年10月	19	114.00	16	88.50	3	18.00	2	7.50	84.2%	77.6%	94,430
20年11月	16	96.00	13	78.25	3	18.00	0	0.00	81.3%	81.5%	62,369
20年12月	17	102.00	15	88.50	2	12.00	1	1.50	88.2%	86.8%	81,251
21年1月	16	96.00	16	93.00	0	0.00	1	3.00	100.0%	96.9%	58,192
21年2月	16	96.00	15	90.00	1	6.00	0	0.00	93.8%	93.8%	87,491
21年3月	17	102.00	16	90.00	1	6.00	2	6.00	94.1%	88.2%	79,619
21年4月											53,186
小計	206	1236.00	187	1097.75	19	114.00	10	27.00	90.8%	88.8%	1,017,076
総計	565	3390.00	503	2982.00	62	372.00	18	42.25	89.0%	88.0%	2,638,276

(注1) 勤務状況(予定、実績、欠勤、遅刻早退の日数及び時間並びに予定対比)は、暦月で算出したもの。

(注2) 予定対比(日数(e))% = 実績日数(c) ÷ 予定日数(a) × 100

予定対比(時間(f))% = 実績時間(d) ÷ 予定時間(b) × 100

(注3) 給与額は、毎月15日又は10日締切りで算定され、当月末に支給されたもの。

(18年7月分から19年7月分までは、15日締切り。19年8月分から21年4月分までは、10日締切り。)

(注4) X2の組合加入日は20年10月6日である。