

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 株式会社URリンケージ

再 審 査 被 申 立 人 全統一労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

## 第1 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、株式会社URリンケージ（以下「会社」又は「URリンケージ」）が、全統一労働組合（以下「組合」。なお、同組合には会社の元社員が組織する都市開発分会（以下「分会」）がある。）の組合員（分会に所属する組合員を、以下「分会員」）らの雇用身分・雇用形態・就労場所及びコンプライアンス（法令遵守）等を議題とする平成19年1月27日付け団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ」。以下、平成の元号を省略。）に対し、議題が団体交渉（以下「団交」）になじむものか疑問である、あるいは具体的要求項目が明らかでないなどと回答し、これに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が、同年3月30日に、東京都労働委員会（以下「東京都労

委」)に救済申立てをした事件である。

なお、分会員らは、13年7月及び14年4月、会社の前身である申立外株式会社都市開発技術サービス(以下「TGS」。なお、TGSは、後記第3の1(1)のとおり、16年7月1日に他の3社と合併し、現在の会社となった。以下においては、合併前のTGSを含めて会社ということもある。)から申立外株式会社都市開発エキスパート(以下「エキスパート」又は「EX」)に転籍し、そのままTGSに出向していたものであるが、本件団交申入時においては、出向契約から業務委託契約による請負社員へと雇用形態が変更されており、さらに19年4月1日より派遣社員として会社で業務に従事している。(会社とエキスパートは、分会員らのエキスパートへの転籍時から毎年両社間で後記第3の5(3)アの出向契約を締結していたが、18年12月21日付けで業務委託契約を締結し、19年4月1日付けで労働者派遣基本契約(以下「派遣契約」)を締結した。)

## 2 請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は、19年1月27日付け団交申入事項について、組合と誠実に交渉しなければならない。

(2) 謝罪文の掲示

## 3 初審命令及び再審査申立ての要旨

(1) 東京都労委は、会社は本件団交申入事項に係る団交に応ずべき立場であったところ、これに応じなかったことは正当な理由のない団交拒否に当たるとして、21年4月21日付けで、会社に対し、誠実団交応諾及び文書交付等を命じることを決定し、同年5月21日に命令書(以下「初審命令」)を交付した。

(2) 会社は、上記初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件救済申立ての棄却を求め、21年5月29日に、再審査を申し立てた。

## 4 本件の争点

- (1) 会社は、本件団交申入れ時点において、組合との団交に応じるべき使用者であるといえるか。
- (2) 会社が組合との団交に応じるべき使用者といえる場合、会社は、組合からの本件団交申入れを正当な理由なく拒否したといえるか。

## 第2 当事者の主張要旨

当事者の主張は、以下の主張を付加する外は、本件初審命令理由第3の1（初審命令18～21頁）に記載されたとおりであるから、これを引用する。

- 1 争点(1)（会社は、本件団交申入れ時点において、組合との団交に応じるべき使用者であるといえるか）について

### (1) 会社の主張

ア 初審命令は、出向期間中は、出向元のエキスパートが使用者であるのみならず、出向先であるTGSないし会社も部分的とはいえ使用者の地位にあったとするが、そうであったとしても、朝日放送最高裁判決による労組法第7条第2号の解釈からすれば、その範囲は勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等日々の就労における指揮命令に直接かかわることに限定される。本件において組合が会社に団交を申し入れたのは、TGSからの転籍によりエキスパートの社員になった分会員を会社の直接雇用に戻すようにとの要求であり、上記の日々の就労に関わる労働条件とは根本的に異なるものである。また、会社が、会社における業務を、エキスパート等の関係会社と出向契約を結んで実施するか、関係会社に業務委託して実施するか、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」）による派遣労働によって実施するかは、会社と当該企業間の契約による取引行為であり、エキスパート等

の関係会社に雇用される労働者が容喙する余地はなく、契約により業務形態を出向、業務委託、派遣に切り替えたとしても、分会員らのエキスパート等の関係会社内における地位、労働条件は何らの変更を生じない。それにもかかわらず、初審命令が上記申入内容の団交要求に応じないことを不当労働行為と判断したことは、上記最高裁判決が想定している「部分的使用者性」の範囲を明らかに逸脱ないし拡大解釈する判断である。

イ 会社は、後記第3の2(2)(5)の本件転籍に際し、TGSに出向することを転籍の条件としていた事実はないのであるから、転籍元の立場としても団交を応諾する義務はない。

ウ 16年6月15日付けで、TGS、エキスパート、組合の3者間において、①今後の組合の雇用、労働条件に関してはエキスパートと組合間で協議、解決を図る、②TGSはエキスパートへの転籍時の労働条件等が遵守されるようエキスパートに対して支援を行う旨の合意（以下「16年合意」、同4(5)）がなされており、このことからTGSの責務として求められるのは、同2(2)(5)の本件転籍時の労働条件等が遵守されることを目的とするエキスパートに対する経営上の支援であって、TGSが組合やその加入者に対して直接的な責務を負うものではない。16年合意で、分会員の雇用、労働条件については、以後エキスパートが交渉当事者となる旨の明文があり、また、同合意以降、エキスパートが分会員らの処遇等の労働条件について、使用者として協議・交渉を行い、自主的に解決してきたにもかかわらず、組合は、19年1月に至って会社に団交を申し入れており、これは16年合意に抵触する行為である。

## (2) 組合の主張

ア 会社は、エキスパートに対して強力な支配的地位にあり、分会員ら

の基本的労働条件等について実質的決定権を有している使用者そのものである。

イ 会社が分会員らに後記第3の2(2)の第一期転籍を打診した当初、エキスパートはまだ設立されておらず、会社が、転籍させること、転籍後は出向社員として分会員を会社において労働に従事させることのほか、分会員らの転籍条件を決定して、分会員らに提示したことに争いはない。このように自社社員を転籍後に自社で労働に従事させることを前提に退職させ、その後に業務従事形態を変更するのであれば、このことを自ら退職せしめた分会員らに説明する義務があることは明らかである。

ウ また、会社とエキスパートとの出向契約から業務委託契約への変更の実態は、会社が全て単独にこれを決定し、エキスパートに対しては、書面を配付して作業現場における対応等の説明をしたというにすぎないもので、会社もエキスパートも、契約変更に関するエキスパートの意思決定など全く問題にしていなかったことは明らかである。したがって、業務委託契約への変更の意思決定権は会社にあり、会社が、会社とエキスパート間の契約変更等に関して、分会員らに対して説明義務を負う使用者であることは明らかである。

2 争点(2) (会社は、組合からの本件団交申入れを正当な理由もなく拒否したといえるか) について

(1) 会社の主張

初審命令が、組合の申し入れた団交議題の一部が抽象的であることを口実に会社が団交に応じなかったと決めつけたことは不当である。それまでの会社とエキスパートとの契約が出向契約であるにもかかわらず、実態と違う「請負契約」と記載された要求書を組合から示されれば、会社はその内容を容易に理解することは難しく、また、出向契約から業務

委託契約に変更後も、相変わらず「請負契約」、「偽装請負」など誤った記載をしており理解し難い。したがって、初審命令がこのことを前提に、会社が団交を拒否したことに正当な理由は認められないとしたことは誤りである。

## (2) 組合の主張

会社は、組合と交渉する意思は皆無であり、議題の一部記載が抽象的であること等を口実に、理解ができないふりを押し通し、文書での回答を繰り返す等の手法を用いて団交を拒否し続けている。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者

(1) 会社は、肩書地に本部を置き、下記5(1)のとおり、独立行政法人都市再生機構の実施する事業の一部（工事監督・現場調整・管理等のほか、権利調査、宅地管理等の業務）を代行、補完する会社として、株式会社都市開発システム、TGS、株式会社都市整備エンジニアリング、株式会社都市整備プランニングの4社が合併し、16年7月1日に設立された株式会社であり、設立時の従業員数は約680名である。

(2) 組合は、中小企業で働く労働者を中心に組織するいわゆる合同労組であり、本件初審申立時の組合員数は、約3,000名である。

組合には、下記2(2)(5)、4(1)のとおり、13年7月1日及び14年4月1日付けでTGSからエキスパートに転籍しTGSへ出向したTGS元社員が15年7月21日に結成した分会があり、初審申立時の分会員数は12名である。

(3) 分会員らが転籍したエキスパートは、13年7月1日に設立された分会員らを雇用する株式会社であり、専ら会社が発注する土木・建築及び造園工事等の設計・施工及び監理業務を受注していた。設立時の従業員

数は約20名、役員数は8名であり、代表取締役は、歴代、TGSないし会社からの在籍出向者が就任している（なお、就任後一定の期間を経て専従となった者もいる。）。設立以降、株主は法人数社及び個人であり、会社がエキスパートの株式を保有したことはなかった。

## 2 TGSからエキスパートへの転籍の経緯

- (1) 13年5月、TGSのX1専務取締役（以下「X1 TGS専務」）は、13年度に55歳以上となるTGSの正社員に対し、TGSへの事業発注者である都市基盤整備公団（当時。後の都市再生機構）からの受注量が減少する見込みであり、TGSとしても事業を縮小するため、今後は監督業務をTGSで直接行わず、新会社を設立し、そこで行うこととしたこと、これにより、転籍に当たっては、①55歳に到達するTGS社員は設立予定のエキスパートに転籍してもらいたいこと、②転籍後もTGSで業務に従事してもらい、実質的には何も変わらないこと、③転籍を承諾しない場合、TGSでの雇用は60歳で終了すること等の会社方針を伝えた。この際、出席者から、エキスパートがつぶれたらどうするのかと質問が出たが、X1 TGS専務は、TGSがある間はエキスパートをそのようにする訳がないなどと答えた。

また、同月25日、TGSは、転籍該当者を対象に説明会を開催し、転籍に当たっては、①転籍該当者はTGSを退職し、その際のTGSの退職金は60歳までの残り5年間分を加算して支給されること、②エキスパートに雇用された後、TGSに出向し、従事する業務・配置転換等の扱いは原則として従来と同様とすること、③エキスパートでの給与は、満60歳まではTGS正社員時の80%、その後、満63歳までは50%となることなどと説明した。

- (2) 13年7月1日、Y1（以下「Y1」）外10名（以下「第一期転籍・出向者」）は、同日付けで設立されたエキスパートに転籍した（以下「第

一期転籍」)。

なお、会社とエキスパートは、Y1 らの第一期転籍時の出向に当たって「出向協定」を締結したが、第一期転籍・出向者とエキスパートとの間においては、書面による労働契約はなかった。

また、TGSで約20年勤続したY1は、転籍直前は、ひたち野事務所副所長として勤務し、都市基盤整備公団が発注する土木工場の現場における施工監理・監督業務に従事していた。エキスパートへ転籍した後、Y1は、TGSへの出向社員として、千葉県所在のTGS北総事務所千葉西部出張所において都市基盤整備公団が発注する土木工場の現場における施工監理・監督業務に従事したが、エキスパートの名刺は作成されず、TGSの名刺を使用して業務を行っていた。Y1の転籍直前の年収は約1,000万円程度であり、転籍直後の年収は約800万円であった。

- (3) 新たに設立されたエキスパートの代表取締役は、X2 TGS代表取締役(以下「X2 TGS代表取締役」)がTGSの代表取締役のまま兼務して就任した。他の役員もTGSの役員や元役員らが就任し、また、エキスパートの部長職にはTGSからの出向者が就任した。

エキスパート設立時の事務所は、TGSの事務所の一角に置かれ、エキスパートは応分の家賃を負担していた。その後、他所に移転し、事務所費はエキスパートが負担していた。

- (4) 14年3月、X1 TGS専務及びX3 TGS工事部長(17年6月よりエキスパート代表取締役。以下、同代表取締役に就任するまでの間は「X3 TGS工事部長」、同代表取締役に就任後は「X3 エキスパート代表取締役」)は、14年度に55歳以上となるTGSの正社員を会議室に集め、「都市開発エキスパート転籍予定者説明事項」と題する書面を配付し、転籍条件について説明し、エキスパートへの転籍について打



診した。上記書面には「転籍要望」として、14年4月1日以降エキスパートに転籍して欲しいこと、転籍条件は前年とほぼ同条件であるが、現下の厳しい状況から、第一期転籍・出向者と若干格差を付けざるを得ない旨の記載とともに、①同年3月31日でTGSを退職し、エキスパートに再雇用すること、②給与は、満60歳までは13年の年収の80%とすること、③60歳以降満63歳まで嘱託としての雇用が可能であるが、その場合は60歳までの年俸の50%とすること、④TGSの退職金は5年加算として支給すること、⑤従事する業務、配置転換等は原則として従来と同様とすることなどと記載していた。

- (5) 14年4月1日、TGSは、14年度の転籍を実施し（以下「第二期転籍」、なお、「第一期転籍」及び「第二期転籍」を併せて「本件転籍」）、Y2（以下「Y2」）外4名（以下「第二期転籍・出向者」、なお、「第一期転籍・出向者」及び「第二期転籍・出向者」を併せて「本件転籍・出向者」）が転籍した。

TGSで約20年間勤続したY2は、転籍直前は八王子事務所工事第一課長として勤務し、都市基盤整備公団から受注した土木工事の現場で施工監理・監督業務に従事していた。同人は、エキスパートへ転籍した後も、TGSへの出向社員として同じ事務所で同じ業務に従事した。

なお、55歳到達時にエキスパートへ転籍するという取扱いは、13年及び14年の本件転籍の2回のみ行われたものであり、15年以降に実施されることはなかった。

### 3 転籍後の労働条件の切下げ

- (1) 14年3月、第一期転籍・出向者は、X4 TGS工事部次長兼エキスパート工事部長（以下「X4次長」）から、同年4月以降、年俸を一律10%減額する旨説明された。これにより、例えば、Y1の14年度の年収は720万円程度に下がることとなった。さらに、15年4月から

は、年俸が5%減額された。

また、15年5月、第一期転籍・出向者は、X4次長及びX5 TGS 総務経理部次長兼エキスパート総務経理部長より、同年8月以降、同人らの給与を一律月額35万円とする旨の説明を受けた。このような取扱いに対し、Y1がX4次長らに抗議したところ、X4次長らは、本社（エキスパート社員は、TGSのことを本社と呼称していた。）で決まったことだなどと述べた。

- (2) 15年5月、第二期転籍・出向者は、X4次長より、同年8月以降、同人の給与を第一期転籍・出向者と同様に、一律月額35万円とする旨の説明を受けた。

#### 4 分会の結成から16年合意の締結

- (1) 15年7月21日、第一期転籍・出向者9名は分会を結成し、Y1が分会長（当時。以下「Y1分会長」）に就任した。組合は、同月22日付けの「分会公然化通知並びに団体交渉開催申入書」に分会員9名の氏名等を添えた上で、TGS及びエキスパートに対して提出した。その後、第二期転籍・出向者5名も分会に加入し、分会員数は14名となった。
- (2) 15年7月24日、エキスパート社内で第1回団交が開催された。組合側の出席者はY3書記長（以下「Y3書記長」）及びY1分会長外、会社側の出席者はエキスパート役員であった。この団交での主な交渉事項は、本件転籍・出向者の賃金等の労働条件の変更についてであったが、転籍元のTGSからの出席者がいなかったこともあり、具体的な議論についての進展がなかった。そこで、組合は、エキスパートに当事者能力がないとして、次回以降の団交にTGSの者も出席するよう求めた。
- (3) 上記議題の団交については、15年8月8日の第2回以降、TGSのX6常務らも出席することとなり、16年6月の16年合意（下記(5)）が締結されるまでの間、エキスパート、TGS、組合との間で、社内の

会議室を会場として、7回から8回開催された。

(4) 上記団交の際、組合が15年7月22日及び16年1月13日に行った労使関係に関する基本ルールや本件転籍における賃金等の問題に係る要求について、X2 TGS代表取締役とX7 エキスパート専務取締役は、①分会員の雇用及び労働条件については組合と十分な協議を行うこと、②労働基準法ほか労働関係諸法令を遵守すること、③上記2(1)第2段落③及び同(4)②③に係る本件転籍・出向者の年間給与の額に関する約束については、既に団交で回答したとおりであり、TGSとエキスパートにおいて双方確認すること、④配置転換など人事異動に際しての組合への事前通知、労働者の健康状態等の配慮及び労働者の意思の尊重については、業務及び勤務形態の問題もあり、今後の課題とすることなど、TGS及びエキスパートの連名で回答した。

(5) 16年6月15日、組合及び分会とTGS及びエキスパートは、TGS合併後の本件転籍・出向者たる分会員の労働条件等について、以下のとおりの協定(16年合意)を締結した。

「全統一労働組合及び同都市開発分会(以下組合という)と株式会社都市開発技術サービス(以下TGSという)及び都市開発エキスパート(以下EXという)は、双方協議の上、下記のように妥結合意したので、ここに協定する。

#### 記

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

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

② 賃金については次による。

a 平成16年度については、現行賃金とする。

b 満60才以降は、転籍時年収の50%とする。

2 前第1項について、TGSは「4社合併」後の「新会社」が継承していくことに対して責任を持っていく。

3 EXは、組合員の雇用、労働条件に関しては組合と協議していくものとする。

4 EXは、組合事務所、組合掲示板の設置等の便宜供与については職場実態を踏まえ、組合と今後協議していくものとする。

5 TGS及びEXは、労働基準法並びに労働関係諸法令を遵守し、組合活動については尊重する。」

#### 5 TGS等4社合併による会社の設立

(1) 16年7月1日、株式会社都市開発システム、TGS、株式会社都市整備エンジニアリング、株式会社都市整備プランニングの4社が合併し、独立行政法人都市再生機構の実施する事業の一部（建築、土木等に関する調査、企画、設計、積算、施工及び工事管理業務、建築物の設計・施工に関する審査・判定業務等）を代行、補完する企業として、会社が設立された（以下「4社合併」）。

また、同日、X8URリンケージ取締役総務人事部長（当時）は、組合及び分会にあてて、TGS及びエキスパートと組合間で締結した16年合意の第1項の内容については、会社が承継していることを確認する旨の文書を交付した。

なお、分会員は、4社合併後も、従前と同様の労働条件で会社に勤務していた。

(2) 17年3月16日、組合は、挨拶のため会社を訪問した。その際、組合が16年合意の会社への継承について確認したところ、会社は、16年合意については新会社としても理解しており、内容をしっかり継承していく旨回答した。なお、訪問に当たっては、当時のエキスパートのX

7 代表取締役（以下「X7 前エキスパート代表取締役」）が会社との日程調整を行った。

(3) 会社における就労状況は以下のとおりである。

ア 出向に関する協定等

会社とエキスパートは、分会員らのエキスパートへの第一期転籍時から毎年両社間で出向契約を締結していたが、18年6月1日付けで締結された「社員の出向に関する基本協定書」（以下「18年出向契約」）には、①エキスパートが休職命令を行った上で、会社に出向した分会員ら本件転籍・出向者を、会社が社員として採用すること、②出向に係る経費については、会社がエキスパートに負担金として支払うこと、③本件転籍・出向者の勤務時間、休憩、休日、休暇及び服務規程等に関する事項は、特に定めるものを除き、会社の就業規則に定めるところに従うこと、④給与等はエキスパートの基準に基づき、エキスパートより直接本件転籍・出向者に支給することが記載されていた。

イ 本件転籍・出向者への指揮命令等

会社は、18年1月1日付けの「出向社員の服務に関することについて」と題する文書において、同社における出向社員への指揮命令については、「業務に係る指示、時間外勤務命令等の勤怠管理」は同社の業務責任者による旨を本件転籍・出向者を含む出向社員に対して文書で提示した。

また、同月24日、エキスパートは、同社社員に対して、会社と協議した結果であるとして、「時間外勤務時間の管理に係る取り扱いについて」と題する通知を配付した。その中で、会社との協議の結果、勤務時間管理を明確にすることとなったとして、①時間外勤務は、配属先の業務責任者の命令を受けて行ってほしいこと、②時間外勤務を行った場合、「時間外勤務命令簿」に実施結果を記入し、業務責任者

の確認を受けてほしいこと、③会社に出向している社員についての時間外勤務の開始時間は、午後5時55分からとなること、④会社から、各社員に対して指揮命令系統を明確にするための「配属通知書」が渡される予定であることなどを通知した。これを受け、同年4月1日付けで、会社から本件転籍・出向者に対して、業務責任者等が記載された配属通知書が交付された。

## 6 エキスパートと組合との労使交渉

(1) 16年合意締結後、組合は、原則として会社及びエキスパートあての分会員の労働条件等に関する要求書をエキスパートに提出していたが、団交はエキスパートを交渉相手として、同社社内を交渉場所として行っていた。

17年4月ないし9月の組合とエキスパートとの団交において、当時のX7前エキスパート代表取締役、その後任のX3エキスパート代表取締役は、会社あての要求書等は会社に送ってほしい旨組合に申し入れていた。なお、組合は、下記7(8)の19年1月12日付け申入書を会社及びエキスパートの双方に提出するまでは、申入書又は要求書等は、エキスパートのみに提出していた。また、X3エキスパート代表取締役は、組合からの要求書等について、ほとんどのものを会社に渡していなかった。

(2) 17年4月4日以降、組合は、①60歳以降の給与の見直し（週休2日又は3日の選択制及び調整手当の導入を含む）、②65歳までの定年延長（個別の分会員の雇用延長を含む）、③残業手当の未払分の支払等について要求書をエキスパートに提出し、組合とエキスパートとの間で、団交等を継続的に行い、それらについての協定書を締結していた。

交渉の経緯は以下のとおりである。

ア ①について（60歳以降の給与の見直し（週休2日又は3日の選択

制及び調整手当の導入を含む) )

18年3月31日、エキスパートと組合は、分会員の60歳以降の給与について、協定書を締結した。その際、エキスパートは、分会員の給与については16年合意で整理されているので応じられないとしたが、解決金の支払いという形で整理するとした。なお、団交の中で、組合がエキスパートに対して、上記事項について会社と協議するのかと質問したところ、協議はしない旨回答した。

また、19年3月28日、エキスパートと組合は、60歳以降に係る週休2日又は3日の選択制(週休2日とする場合は調整手当を支給)について協定書を締結した。この問題について、エキスパートは、週休2日又は3日の選択制は配員の問題であるとして、エキスパートの方針を提示し、会社と協議を行っていた。

イ ②について(65歳までの定年延長(個別の分会員の雇用延長を含む) )

19年3月29日、エキスパートと組合は、定年を迎える個別の分会員の雇用延長に関して、当該分会員の円満退職及び解決金の支払いを内容とする協定書を締結した。この問題については、組合が、転籍しなかった社員も雇用延長がなされているとして、65歳までの定年延長を申し入れたところ、エキスパートは、高年齢者等雇用の安定等に関する法律の施行段階に合わせるとしてこれを認めなかった。そこで、組合が、定年を迎える個別の分会員について雇用延長を要求したところ、エキスパートが当該分会員の雇用延長を会社に申し入れ、会社がこれを認めなかったことから、エキスパートと組合間の協議により、上記協定書が締結された。

ウ ③について(残業手当の未払分の支払い)

18年3月31日、エキスパートと組合は、労働基準法違反につい

ての謝罪及び残業手当の未払分に関する解決金の支払いを内容とする協定書を締結した。この問題については、残業命令・残業確認を受けたものについて未払残業代を支給するとし、エキスパートは、残業命令・残業確認を受けたか否かについて、会社に勤務時間管理等の確認をしていた。

なお、上記①ないし③の団交に際して、組合は、会社に出席を求めることはしなかった。

## 7 出向契約から業務委託契約への変更に係る団交経緯

(1) 18年10月ころ、X3 エクスパート代表取締役は、会社から、エキスパートとの本件転籍・出向者に関する出向契約を派遣契約に変更する方向で検討している旨の話を受けた。この時点で、同代表取締役は、詳細な検討内容を聞かされていなかったが、できるだけ早く状況を教えてほしい旨会社に依頼をしていた。なお、同年11月21日、同代表取締役は、エキスパートとして労働者派遣法に基づく特定労働者派遣事業の届出を行った。

(2) 18年10月23日、組合は、会社とエキスパートの2社を名宛人とした要求書（以下「10月23日付け要求書」）をエキスパートに提出した。その中で、組合は、現在の会社とエキスパートの「請負契約」は昨今社会問題となっている「偽装請負」であるとの強い疑念をもっているとして、エキスパート設立と分会員の本件転籍の経緯、現状のエキスパートと会社との関係について、その説明を同年11月2日までに文書で回答することを求めた。X3 エクスパート代表取締役は、上記要求書を会社に渡していなかった。

なお、この時期においては、国土交通省所管の公益法人等に係る違法な業務委託契約（いわゆる偽装請負）の問題が新聞等で報道されており、社会問題化していた。



(3) 18年11月8日、組合とエキスパートとの団交が開催され、組合の出席者はY3書記長、Y2(当時分会長)ら分会員が、エキスパートの出席者はX3エキスパート代表取締役、X9部長及びX10部長であった。席上、組合が10月23日付け要求書について回答を求めたところ、エキスパートは、①現在の契約形態は出向契約であること、②世間一般で偽装請負問題についていろいろいわれているが、会社が指摘されているわけではないこと、③会社もどのようにしたらいいか検討中であること、④会社から情報が伝えられ次第組合に連絡する旨回答した。これに対し、組合は、本件のような転籍及び出向の措置は、法令違反ではないかと述べるとともに、会社の方針に反して転籍せずに当時のTGSに残った社員が優遇されているなどの矛盾が生じているので、会社と団交を行いたいと要求した。

(4) 18年12月10日、会社は、エキスパートを含む関連会社数社を招集し、契約形態の変更に関する説明を行った。その際、「出向契約から委託契約への切替えに伴う対応について」と題する書面を配布した。同書面には、「背景」として「今般、労働関係の所轄行政当局から、他の機関について、出向契約による業務処理が、労働者供給事業に該当することから是正指導があり、その改善策として、出向社員から派遣社員への切替えを行うこととしています。今回、当社も同様な措置を、下記のとおり、講ずることといたしました。」と記載されていたほか、①出向契約を同月20日で終了し、同月21日から19年3月31日まで業務委託契約を締結すること、②同年4月1日からは派遣契約を締結する予定であること、③業務委託契約に当たっての措置として、「従来の出向契約の場合は、出向社員は当社社員の身分でしたが、業務委託後は、出向元各社の社員の身分に戻ることになります。」旨、④業務指示等については、「当社と各社とは、業務委託契約に基づいて業務を行うことと

なるため、従来のように当社の社員から各社の社員へ直接業務指示を行うことができなくなります。」旨記載されていた（以下、分会員らの就業に係る出向契約から業務委託契約、派遣契約への変更を「本件契約変更」）。

なお、X3 エキスパート代表取締役は、本件契約変更の内容を組合に伝えようとしたところ、Y3 書記長の都合がつかなかったため、下記(6)のとおり、18年12月15日に団交を開催することとなった。

- (5) 18年12月11日以降、会社の業務責任者が、同社の各事務所において上記(4)と同様の文書を社員及び本件転籍・出向者を含む出向社員に対して配付した。

なお、Y2 分会長（当時）は、同月18日に、勤務地の事務所で、会社の東京・神奈川事務所所長代行から上記説明を聞いた。

- (6) 18年12月15日、組合とエキスパートとの団交が開催され、組合の出席者はY3 書記長、Y2 分会長（当時）ら分会員、エキスパートの出席者はX3 エキスパート代表取締役、X9 部長及びX10 部長であった。席上、分会員が、一部事務所においては、すでに業務責任者から上記(4)の文書が配付された旨指摘し、同文書のコピーを示した。Y3 書記長が同文書の説明を求めたが、X3 エキスパート代表取締役とX9 部長は、会社から同文書の内容が示された旨述べ、同代表取締役が用意していた同一の文書を読み上げるだけであった。これに対し、組合は、同年10月23日にも説明を求めたのに、回答もなくこのような措置がなされることは不当労働行為である旨抗議した。

- (7) 18年12月21日、会社は、エキスパートとの間で、同日から19年3月31日まで、エキスパートに「工事監督等外に関する業務」を委託する旨の業務委託契約を締結した。これにより、分会員は、業務委託契約下で会社の請負社員とされたが、従前と同様の業務に従事していた。

なお、この当時においても、エキスパートの業務のほぼ全ての受注が会社からの発注によっていた。

業務委託契約下においては、分会員への業務指示はエキスパートが行うこととなり、エキスパートのX10 部長とX3 エキスパート代表取締役が、東京、神奈川、千葉、埼玉、茨城及び栃木にある各会社事務所を担当することとなった。同代表取締役は、神奈川県 of Y2 が勤務する会社事務所に、上記期間中14回程度訪れ、業務遂行に関しての聴取を行っていた。

また、業務委託契約にあつては、会社とエキスパートの間においては、各々業務の独立性を確保する必要があつたことから、両社の執務スペース間にパーティションを設けることになった。しかし、パーティション用の段ボールが各現場に届いたのは、業務委託契約終了間際であり、派遣契約に切り替われば必ずしも設置する必要がなくなるため、パーティションが設置されない場所もあつた。

(8) 19年1月12日、組合は、会社及びエキスパートの2社を名宛人として申入書（以下「1月12日付け申入書」）を両社に提出した。同申入書には、要旨次の6点の申入事項が記載されていた。

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

イ 会社の行為は、コンプライアンス等とはかけ離れたものであり、看過できないものである。

ウ 今般の雇用形態、身分形態の一方向的な変更は、分会員らが会社（当時TGS）からエキスパートへ転籍する際に、会社からなされていた、会社（当時TGS）に転籍はするものの実質上会社（当時TGS）の社員と同等の身分取扱いとするという説明、約束を白紙にするものと言わざるを得ない。

エ 会社が雇用形態、身分形態の変更を行うのであれば、分会員を会社の直接雇用に速やかに戻さなければならない。

オ 以上の事項について、直ちに団交を開催するように申し入れる。

カ 団交には、会社の当事者能力を持った責任者が出席しなければならない。

(9) 19年1月16日、組合とエキスパートとの団交が開催され、組合が、1月12日付け申入書(上記(8))についての考えを質したところ、エキスパートは、会社との団交等についてはエキスパートとして答えられる内容ではない、同月20日までに会社から回答がある旨述べた。

組合は、人を物扱いにしているのではないか、雇用形態は変わらないということで強制的に転籍させられたもので、会社が我々の立場についての認識があれば、今回の措置について組合に対し事前に説明すべきであり、派遣となると雇用関係は切れてしまい身分の保証がなくなる、元に戻すべきではないかなどと述べた。これに対し、エキスパートは、身分が切れるということではなく、エキスパートでの身分は同じである、会社は旧TGSの協定を引き継いでいるから支援する立場は変わらず、エキスパートでの雇用確保は同じではないかなどと述べた。

(10) 19年1月19日、会社のX8常務取締役総務本部副本部長(以下「X8URリンケージ常務」)は、組合及び分会にあてて、1月12日付け申入書(上記(8))ウ及びエの記載に対して、雇用形態、身分形態について、社員と同等の身分取扱いとする説明又は約束があったという事実は認識していない、URリンケージの直接雇用については、前提を欠くものであり、回答の限りでない旨の回答書(以下「1月19日付け回答書」)を送付した。

(11) 19年1月27日、組合は、会社及びエキスパートに対し、要旨以下の内容の「抗議並びに団体交渉開催申入書」(以下「1月27日付け申

入書」又は「本件団交申入れ」)を送付し、同年2月5日までの文書回答を求めた。

ア 会社は、上記(10)の会社回答書を組合に送付し、「回答の限りでない」と、組合の上記1月12日付けの申入書(上記(8))に対する回答を拒否した。

イ 組合は、会社の不誠実な対応に厳重に抗議する。

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

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

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

(ア) 日時：会社と組合の都合を調整した可及的速やかな日時

(イ) 場所：会社内(スペースの関係から会社)

(ウ) 議題：組合申入書記載事項(上記(8)、1月12日付け申入書)

及び会社回答書記載事項(上記(10)、1月19日付け回答書)、分会員の雇用身分・雇用形態・就労場所並びにコンプライアンス(法令遵守)について

(12) 19年2月5日、会社及びエキスパートは、組合に対し、それぞれ要旨以下の内容の回答書(以下「2月5日付け回答書」)を提出した。

① 会社(X8 URリンケージ常務名)

1月19日付け回答書(上記(10))は、回答を拒否したのではなく、会社として把握している事実認識を前提に誠実に対応したものであり、16年合意の内容については、もとより認識しており、今後と

もこの立場は継続していくこと、1月27日付け申入書のオの(ウ)に記載の議題が、会社と組合との関係において、団交になじむものか疑問があること、組合がこれと相違する見解を前提とするのであれば、その具体的内容及び根拠を文書で明らかにされたい。

② エキスパート（X3 エキスパート代表取締役名）

1月12日付け申入書（上記(8)）については同月16日の団交の場で答えられない旨述べたとおりであること、労働条件に関わる問題は当社の問題として誠意をもって対応してきたが、今後も引き続き誠意を持って話し合いを行い解決していきたい。

(13) 19年2月8日、組合は、会社に対して、2月5日付け回答書（上記(12)）は、組合を愚弄するものであり、その具体的内容及び根拠を文書で明らかにしない限り団交に応じないとするのは、正当な理由のない団交拒否であると抗議するとともに、1月27日付け申入書記載事項を議題とする団交の開催と文書回答を要求した（以下「2月8日付け申入書」）。

また、組合は、同日付けで「私たちの直接的な雇用元はエキスパートですが、実際の使用者はURリンケージです。エキスパートの社長を含めた3人の役員はURリンケージからの在籍出向社員です。エキスパートの経営全般にわたってURリンケージの利益に基づいた決定がされています。」と記載したビラを発行した。

(14) 19年2月16日、X8 URリンケージ常務は、組合及び分会にあてて、上記2月8日付け申入書（上記(13)）に対して、①会社は団交を拒否する回答をしたものではないこと、②分会員は、エキスパートの社員又は嘱託としての身分であることには何ら変わりがないと聞いていること、③組合が団交の議題として掲げた事項は、分会員と会社との関係において、会社が対応すべきとする具体的要求項目とその根拠が、組合

からのこれまでの申入書では明らかでないため、文書での開示を求めたものである旨回答をした。

(15) 19年2月27日、会社は、組合からの意向を受け、団交を前提としないとの条件で中央区日本橋の貸し会議室で組合と会談した。出席者は、組合はY3書記長ほか3名、会社はX8 URリンケージ常務と人事部員1名であった。席上、組合が団交に応じるよう要求したところ、X8 URリンケージ常務は、会社が団交に応じなければならないとする組合側の根拠を示して欲しいと述べた。

#### 8 本件救済申立て

19年3月30日、組合は、東京都労委に対し、本件団交申入れに会社が誠実に応ずることを求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 9 本件不当労働行為救済申立て後の事情

(1) 会社とエキスパートは、19年4月1日付けで、派遣契約及びこれに基づく個別の労働者派遣契約を締結した。

なお、同年3月31日、各分会員はそれぞれエキスパートと書面で派遣契約を締結し、いわゆる派遣社員として会社の業務に携わることになった。

(2) 会社は、組合の団交申入れに対して、本件再審査結審時現在、団交には応じていない。

### 第4 当委員会の判断

1 争点(1) (会社は、本件団交申入れ時点において、組合との団交に応じるべき使用者であるといえるか) について

(1) 会社は、本件においては、組合による本件団交申入れに応じるべき労組法第7条の使用者には当たらないと主張するので、以下判断する。

まず、13年7月1日及び14年4月1日に行われた本件転籍・出向

から18年12月21日の業務委託契約締結までの間における会社と本件転籍・出向者である分会員の雇用関係の有無についてみると、前記第3の1(2)、2(1)(2)(4)(5)、5(3)及び7(5)認定のとおり、分会員らは、いずれも会社の前身であるTGSに雇用されてTGSの業務を遂行していたが、TGSが主導して同年7月1日にエキスパートを設立し、分会員らを同日及び翌14年4月1日付けでエキスパートに転籍させ、それら分会員らをそれぞれ上記の日付けでTGSに出向させて転籍前と同様の業務に従事させていた。上記のエキスパート設立の目的は、高年齢者の雇用を延長しつつ労働コストを抑制するという、TGSの人事雇用政策の一環であったと目されるどころ、①13年5月の第一期転籍の打診及び説明会においては、当時の転籍対象者に対して、TGSの役員等から、転籍に当たっては、本件転籍後もTGSで業務に従事してもらい、実質的には何も変わらないこと、エキスパートに雇用された後、TGSに出向し、従事する業務・配置転換等の扱いは原則として従来と同様とすることなどの説明があった(同2(1))。第二期転籍の際には、転籍条件は第一期転籍とほぼ同じであり、従事する業務、配置転換等は原則として従来と同様とすること等が記載された文書により転籍条件が示され、第一期転籍・出向者とほぼ同一の取扱いをすることの説明があった(同2(4))。そして、本件転籍・出向者はTGSのこれらの転籍条件の説明を受けて本件転籍に応じたものと推認される。さらに、②本件転籍・出向者である分会員と会社(その前身のTGS)の関係については、18年出向契約において「エキスパートが休職命令を行った上で、…会社が社員として採用すること」(同5(3)ア)と明記され、18年12月1日に本件転籍・出向者に配付された契約形態変更に関する説明書にも「従来の出向契約の場合は、出向社員は当社社員の身分でした」と記載されていた(同7(4)(5))。



以上のように、本件では、TGSは分会員らを13年7月1日及び14年4月1日にエキスパートに転籍した後においても、TGS社員としての身分を与えた上で、出向社員として受け入れて従前同様の業務に従事させたのであり、TGSと分会員らの直接の雇用契約に基づく雇用関係は転籍後も実質的に継続性のある出向労働契約関係として存続し、4社合併後は会社がTGSの当該雇用関係上の地位を承継したものである。これを、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」との関係でいえば、会社は、本件転籍・出向後も分会員らに対し会社の社員としての身分を与えて分会員らと雇用関係を営んでいたのであるから、分会員らを「雇用する」使用者としての地位にあったとみることができる。

(2) 次に、業務委託契約後の会社と分会員の雇用関係の有無をみると、会社とエキスパートとの間の契約関係は、前記第3の7(4)(5)(7)(8)(11)認定のとおり、18年12月21日より業務委託関係へと切り替えられ、さらに19年4月1日からは労働者派遣関係に切り替えられる動きとなったので、組合は、18年12月15日のエキスパートとの団交に引き続き、19年1月12日にエキスパートのみならず会社に対しても本件団交を申し入れた。

このようにして、本件団交申入れが行われた時点においては、会社と分会員との雇用関係は、上記のような転籍・出向関係の中での雇用関係から会社・エキスパート間の業務委託契約に基づき専らエキスパートの従業員として会社の業務に従事する関係に変更されており、両者間に存した雇用関係は終了したともいえる。しかしながら、労組法第7条第2号にいう労働者を「雇用する」使用者とは、必ずしも現に当該労働者を雇用している者に限られる訳ではなく、ある使用者との間に営んでいた雇用関係を解雇、退職などにより終了した労働者の所属する組合が、その終了に際して、終了をめぐる雇用・労働条件上の問題を提起して交渉

を求めている場合の当該使用者も含まれると解すべきである。

本件においては、同7(1)～(11)認定のとおり、他の機関における出向契約が、労働者供給事業禁止の観点から行政当局から是正指導を受けたことを参考として、会社が、エキスパートないしは分会員との関係を転籍・出向関係から業務委託関係や労働者派遣関係に切り替えようとしたところ、組合は会社とエキスパートに対し、エキスパートの設立と分会員の同社への転籍の経緯等に照らして、そのような切替えが問題であることを指摘して説明を求め、さらに、会社が18年12月21日に上記切替えを実施する業務委託契約書をエキスパートと締結するや、その約1か月後には、会社に対し、分会員の雇用関係を転籍・出向以前の会社による直接雇用に戻すべきことなどを要求する本件団交申入れをしたのであるから、雇用関係を終了した者が所属する組合が、その終了に際して、終了をめぐる問題を提起して交渉を求めている場合に当たるといえる。

しかも、①本件団交申入れにおける団交事項は、分会員らが会社の業務に従事する関係を上記のように転籍・出向→業務委託→労働者派遣と変更していくことが、転籍・出向時のTGSの約束に反するのではないか等の分会員らの雇用に関する基本的問題であって、②エキスパートは実質的にTGSが設立した企業であり(同2(1)(3))、本件転籍・出向への切替えや本件業務委託契約への切替えも、専ら会社の都合により会社の主導で行われていること(同2(1)(4)、7(1)(4)(5))からすれば、それら問題については会社が実質的決定権を有しているものである。

以上のように、分会員と会社との雇用関係の終了に際し、分会員らの所属する組合が、会社が実質的に決定権を有する雇用上の基本的問題を提起して団交を求めている以上、会社は、分会員らに対して、なお、労働者を「雇用する」使用者の地位にあるというべきである。

したがって、会社の主張は採用できない。

(3) 会社は、TGSへ出向することが本件転籍の条件とした事実はないから、会社にはこの点からも団交応諾義務はないと主張する。この点については、上記(1)にも述べたように、13年5月の第一期転籍の導入時には、TGSは当時の転籍対象者に対して、本件転籍後もTGSで業務に従事してもらい、実質的には何も変わらないこと、転籍に当たっては、エキスパートに雇用された後、TGSに出向し、従事する業務・配置転換等の扱いは原則として従来と同様とすることなどと説明している（前記第3の2(1)）。また、第二期転籍の際には、転籍条件は第一期転籍とほぼ同じであり、従事する業務、配置転換等は原則として従来と同様とする旨等の説明があった（同2(4)）。そして、本件転籍・出向者もこれらの説明を受けて本件転籍に応じたものである（同2(2)(5)）。さらに、実際にも、本件転籍・出向者は、本件転籍に伴いTGSに出向し、TGSないし会社の社員たる身分をもって引き続き長期間にわたり勤務を続けていた（同2(2)(5)、7(4)(5)）。本件契約変更は、このような説明や取扱い等の経過に反して会社と本件転籍・出向者間の雇用関係を消滅させる措置といえるから、この点に係る会社の主張も首肯できない。

(4) 会社は、16年合意によって、TGSは転籍時の労働条件が遵守されるようエキスパートに対して支援することにのみ責務を負い、組合やその加入者に対して直接的な責務を負う者ではないこと、16年合意には、組合員の雇用、労働条件についてはエキスパートが交渉当事者となることが明記されており、これに基づき、16年合意以降、エキスパートがその使用者として協議、交渉を行い、企業内で自主的に解決していると主張して、会社の使用者性を否定する。

確かに、前記第3の6(2)認定のとおり、16年合意以降、組合が申し入れた60歳以降の給与の見直し、65歳までの定年延長及び残業手当未

払分の支払等については、エキスパートと組合との間の団交によって解決し、協定締結に至ったものが存在することが認められるところである。

しかしながら、16年合意は、エキスパートが主としてTGSにおける高年齢の従業員であった分会員らの雇用の延長とそれに応じた処遇の実現のために設立された会社であり、その存続が専ら会社が発注する業務に依存していたことを前提にしてTGSが分会員らの雇用・労働条件の維持・確保のために支援していくことを約するものであって、あくまでも分会員らが本件転籍後においても会社に出向して会社の社員として業務を行うとの当時の現状を前提とした協定であったと解するべきである。そして、その上で、労働条件の一部をエキスパートとの間で取り決めていたに過ぎないと考えるべきである。本件契約変更は、本件転籍・出向関係においては存在していた会社と分会員間の雇用関係を消滅させてしまうという、16年合意締結当時想定していなかった根本的な労働契約の変更であり、このような問題に係る団交申入れについてまで、16年合意を根拠に会社の責務はエキスパートへの仕事の発注という後方支援に限られるとして会社に使用者性がないと主張することには、合理性は認められない。

(5) 以上のとおり、会社は組合からの本件団交申入れに応ずべき使用者の地位にあり、これを否定する会社の主張はいずれも採用することができない。

2 争点(2) (会社は、組合からの本件団交申入れを正当な理由なく拒否したといえるか) について

(1) 会社は、初審において、申入内容全体を通じて、会社が団交に応じる立場にあるか否か判断しかねるものであったとし、その根拠として、会社の行為がコンプライアンス等からかけ離れたものであるとの組合の主張は社会常識として団交になじむものではなく、あえてこのようなもの

を団交事項とするならば、組合においてその意図を明確にすべきであるが、それもないのであるから、組合がどのような立場で会社に団交を申し入れるのか理解できなかつたと主張している。

- (2) そこで、組合の19年1月27日の本件団交申入書をみると、前記第3の7(8)(10)(11)認定のとおり、本件団交の議題は1月12日付け申入書記載事項及び1月19日付け回答書記載事項とともに、分会員の雇用身分、雇用形態、就業場所並びにコンプライアンスについてというものであった。そして、1月12日付け申入書は、会社の行為はコンプライアンスとはかけ離れたものとした上で、①今般の雇用形態、身分形態の一方的な変更は、分会員らが会社からエキスパートへ転籍する際に、会社からなされていた、会社に転籍するものの実質上会社社員と同等の身分取扱いとするという説明、約束を白紙にするものであること、②会社が雇用形態、身分形態の変更を行うのであれば、分会員を会社の直接雇用に戻すべきであること等を主張するものであった(同7(8))。それに対し会社は、1月19日付け回答書において、①雇用形態、身分形態について、社員と同等の身分取扱いとする説明又は約束があったという事実は認識していないこと、②会社への直接雇用は前提を欠くもので回答の限りでないことと回答している(同7(10))。

同7(4)(5)(7)認定のとおり、会社は、エキスパートとの出向契約を18年12月20日で終了させ、同月21日から19年3月31日までは業務委託契約関係とし、また、同年4月1日からは派遣契約を締結する予定としていた。そして、これらの契約変更は会社が主導して行うものであったところ、それらに伴い、本件転籍・出向者の身分が、業務委託契約後はエキスパートの社員に戻る旨通告された。本件団交申入書の趣旨は、組合として会社に対し上記の契約変更が組合員の雇用に与える影響について説明を求めるとともに、会社との関係において転籍・出向以

前の会社の直接雇用に戻すことなどを求めるものであったと思料される。このような本件団交申入事項は、まさしく分会員の労働条件その他の待遇に関する事項であり、また、實際上会社が処理できるものであって、義務的団交事項であるといえる。

- (3) なお、本件団交申入れまでの経緯をみると、前記第3の7(1)(4)(8)(11)認定のとおり、会社は、18年10月頃から契約形態の変更を検討し始め、同年12月10日、エキスパートを含む関連会社に対し文書を交付し、その中で、他の機関で出向契約が労働者供給事業に当たるとして是正勧告を受け派遣契約に切り替えた例を受けて、会社も同様な措置を講ずることにした旨通告した。また、これに対して、組合は、19年1月12日、会社に対し、今般の雇用形態をめぐる対応は職業安定法違反であり、同時に労働者を物扱いするもので、コンプライアンスとはかけ離れているなどと記載された申入書を提出し(同7(8))、さらに同年1月27日の本件団交申入れにおいて、雇用身分、雇用形態に関するコンプライアンス上の疑義を呈しているにもかかわらず回答をしていないと抗議した(同7(11))。

これらの事実からすると、会社においては、少なくとも、18年10月時点において、本件のような転籍・出向関係が労働者供給事業禁止との関係で問題とされる可能性を予見しており、これに伴い派遣契約への変更を検討していたのであるから、上記一連の対応にコンプライアンス(法令遵守)の問題があるとの組合の主張について、理解できなかったとは到底考えられない。

さらには、そもそも、上記(1)のとおり、本件団交申入れの趣旨は、本件契約変更について転籍・出向関係以前の会社による直接雇用に戻すことなどであったところ、この主な趣旨は、前記第2の1(1)ア主張のとおり、会社においても認識しているのであるから、会社の行為がコンプラ

イアンスなどからかけ離れているとの組合の補足的主張をことさら取り上げ、これを「社会常識として団交になじむものではない」と捉えた上、組合が意図を明らかにしないので団交ができないとする会社の主張には合理性がなく、採用できない。

(4) また、会社は、組合が、出向契約に係る申入れについて「請負契約」と記載した要求書を示し、さらに、本件契約変更後においても、「請負契約」、「偽装請負」など誤った記載をしており理解できない旨主張する。確かに「請負契約」という表現は、当時の出向契約という契約形態とは異なるものであるが、本件団交申入れの経過（前記第3の7(2)(3)）からすると、対象となる契約を特定することは十分に可能であり、単に表現を捉えて組合の主張が理解できないとする会社の主張は採用できない。

(5) したがって、組合による本件団交申入れに対し、会社が主張する拒否事由には、いずれも正当な理由があったものとは認められない。

### 3 結論

以上のことから、会社は、組合による本件団交申入れに対し、使用者として誠実に交渉すべきであったところ、組合の本件団交申入れに対して、団交になじまないなどとして団交に応じなかったことは、労組法第7条第2号の正当な理由のない団交拒否に該当するものであり、初審命令はその結論において相当である。

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、労組法第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22年10月20日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 •