

命 令 書

大阪市中心区

申 立 人

G

代表者 執行委員長

A

大阪府池田市

被申立人

H

代表者 代表取締役

B

上記当事者間の平成22年(不)第27号事件について、当委員会は、平成23年4月6日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する休業の労働災害としての取扱い及び賃金相当額の支払
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 陳謝文の手交及び揭示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、申立人組合員に係る団体交渉申入れに関し、被申立人は誠意をもって話し合いに応じる旨の和解が当委員会において成立したにも関わらず、被申立人が不誠実な対応に終始したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人

H

(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、東京都内に支社を、大阪府内等に工場を置き、自動車製造業、自動車卸売業等を

営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約13,000名である。

イ 申立人 G (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪府内の事業所で働く労働者で組織された個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約600名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年3月17日、C (以下、組合に加入する前も含めて「C 組合員」という。)は、申立外 J (以下「派遣元会社」という。)に派遣社員として入社し、同年9月30日までの契約で会社に派遣され勤務していた。その後、同年10月1日から同21年3月31日までの再契約が行われた。

(甲7、乙1の1～3、乙2の1～2)

イ 平成20年11月15日、派遣元会社と会社との間の労働者派遣契約が終了した。その後、C 組合員と派遣元会社との間の雇用契約も終了した。

(甲7、乙3)

ウ 平成21年1月8日、C 組合員は、組合に加入した。

(甲1)

エ 平成21年8月6日、組合は、会社に対し、同月5日付け「団体交渉申し入れ書」(以下「21.8.5団交申し入れ書」という。)を郵送し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲2)

オ 平成21年8月27日及び同年10月7日、組合と会社との間で話し合い(以下「21.8.27話し合い」及び「21.10.7話し合い」という。)が行われた。

(甲6、乙4、乙5)

カ 平成21年10月15日、組合が当委員会に対しあっせん申請を行ったところ、会社はあっせんで辞退した。

キ 平成21年12月3日及び同月14日、組合と会社との間で話し合い(以下「21.12.3話し合い」及び「21.12.14話し合い」という。)が行われた。

(甲6、乙6、乙7)

ク 平成22年1月8日、組合は、当委員会に対し、21.8.5団交申し入れによる団交申し入れに関し、誠実団交応諾等を求めて不当労働行為救済申立て(以下「22-1号事件」という。)を行った。

ケ 平成22年2月18日、22-1号事件について、和解が成立し、和解協定書(以下「22.2.18和解協定書」という。)が作成された。

(甲5)

コ 平成22年3月2日、組合と会社との間で話し合い(以下「22.3.2話し合い」という。)

が行われた。

(甲 8、乙 8)

サ 平成22年3月3日、組合が当委員会に対しあっせん申請を行ったところ、会社はあっせんを辞退した。

シ 平成22年5月26日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

会社は、C 組合員の労働組合法上の使用者といえるか。そうであるとすれば、組合の C 組合員に係る団交申入れに関する会社の対応は、不誠実であったといえるか。

1 申立人の主張

(1) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年10月15日（この日は C 組合員の同僚の先輩派遣社員が就業していなかった。）、C 組合員は、会社での就業中に提出した書類に欠落部分があったため、会社主担当員 D （以下「D 主担当員」という。）から「高い給料を払っているのだから、しっかり仕事をせんか」などと大声で二度三度怒鳴られ、パニック状態に陥った。同月16日、C 組合員は、ストレス反応により休養加療が必要であると診断され、その後も回復せず、現在も治療を続け、就業ができない状態にあり、雇用保険すら受給できない事態が続いている。

イ 平成20年10月24日、C 組合員の夫である E と派遣元会社との間で、前記アに関して、派遣元会社の社長が見舞金50万円の支払を提案し、E が謝罪を要求するなど話合いが行われた。同月30日、E と派遣元会社との間で、傷病手当金の利用、厚生年金と健康保険料の負担、見舞金等について話合いが行われた。その後、会社が派遣元会社に対し E と直接協議するなど不当な圧力を加えて協議を妨害し、派遣元会社が E との交渉に弁護士を立て見舞金を減額してきたため、交渉が進まなくなった。

ウ C 組合員に係る派遣元会社と会社との間の労働者派遣契約は平成20年10月1日から同21年3月31日までの6か月間の契約であったところ、1か月半後の同20年11月15日に契約終了として契約が途中で解除され、この契約解除に当たっては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）第26条第1項第8号の措置が何ら講じられておらず、その結果、派遣元会社は、この契約解除を口実として C 組合員の雇用契約更新をせず、雇止めを強行し、雇用関係を断ち切っている。

エ C 組合員の組合加入後、組合と派遣元会社との間で数回の団交が行われたが、派遣元会社が、調査したところ会社が問題はなかったと言っているため、派遣元

会社としては平成21年3月31日までの雇用契約を守ることしかできないとの態度で対応してきたため、交渉は進展しなかった。

オ 平成21年8月27日及び同年10月7日、組合と会社との間で団交が行われたが、この2回の団交では、会社が単に同20年10月15日の状況を述べるに留まり、誠実に交渉を進展させようとしなかった。そのため、同21年10月7日の第2回団交において組合が第三者の判断を仰ぐため労働委員会にあっせんを求める方法もあると提案したところ、会社がこれを拒否せず応ずる姿勢を示したため、同月15日、組合は、当委員会にあっせん申請を行った。ところが、会社は、当委員会のあっせんに辞退した。

平成21年12月3日、組合と会社との間で第3回団交が行われ、組合が会社に対し年内の解決に向け努力するよう求めたところ、会社は、次回に具体的な回答をすると前向きに応じてきた。しかし、同月14日、組合と会社との間の第4回団交で、会社は「失礼に当たるので回答はゼロです」と不誠実にも意味不明のゼロ回答を行ってきたため、交渉は決裂した。

カ 前記オのように、団交が決裂したため、平成22年1月8日、組合は、当委員会に対し、団交における誠実義務違反の不当労働行為救済申立てを行い、同年2月18日、組合と会社とは、当委員会において「会社は、組合の平成21年8月5日付け『団体交渉申し入れ書』に記載された議題について、誠意をもって話し合いに応じる」との和解協定書を締結した。

キ 労働委員会における和解を踏まえ、平成22年3月2日、組合と会社との間で団交が行われたが、会社は、「会社には不法行為はない」として、真面目に問題の解決を図ろうとする姿勢を示さなかった。会社は、同20年10月15日のパワーハラスメントについて「問題はあったが、大きな問題はなかった」と問題があったことは認めながらも、「誠意とは会社の調査を正しく伝えること、起こったことを伝えることである」と強弁し、その日に起こった事実（C組合員がストレス反応に陥ったこと）を無視し、「会社としてゼロが今の回答である」などと、誠意をもって問題の解決に当たる対応をしていない。会社は、一貫して「団体交渉ではない、話し合いである、話し合いを組合も認めている」旨を主張し、団交応諾義務があるにも関わらず、団交を拒否し、誠実義務のない話し合いに拘り、一方的な主張に終始している対応をした。会社が不誠実な態度で対応してきたため、交渉はこの一回の団交だけで決裂した。このため、組合は、誠実団交応諾等を求めて本件申立てを行った。

（2）使用者性について

ア 会社は、会社とC組合員の間には雇用関係はないことから、C組合員の

労働組合法上の使用者でない旨主張する。

しかしながら、「不当労働行為禁止規定（労働組合法第7条）における『使用者』については、学説上は『被用者の労使関係上の諸利益に何らかの影響を及ぼし得る地位にある一切の者』などの包括的定義が有力説となっている」とされている（菅野和夫著「労働法 第七版補正版」）。

また、「（派遣労働者などの）受け入れ企業は、まず、勤務時間の編成、労務提供の態様、作業・職場環境など、指揮命令や労働者の使用にかかわる事項について団交義務を負う。セクシャル・ハラスメント問題も当然に団交事項になる。さらに派遣先等は、その優越的地位を利用して、派遣労働者の労働条件の決定について強い影響力を及ぼしているとみられる場合には、そうした労働条件についても団体交渉に応じるべき立場に立つ。たとえば、派遣先による派遣契約の解除に起因して派遣労働者が派遣元から解雇されたという場合には、派遣元と並んで、派遣先もその問題について団交応諾義務を負う。また、事情によっては、派遣先などへの『直接雇用』の要求も義務的団交事項と解すべきである」と説かれている（西谷敏著「労働組合法 第2版」）。

判例を見ても、朝日放送事件判決においては「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受け入れて自己の業務に従事させ、その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、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労働組合法第7条の『使用者』に当たる」とされている（朝日放送事件 最三小判平7.2.28民集49巻2号）。

イ C 組合員に係る派遣元会社と会社との間の労働者派遣契約の終了について、派遣元会社の社長が会社の元従業員であり、派遣元会社の顧問には会社の元副社長が就任しており、派遣元会社がいわゆる会社を得意先とする専ら派遣会社であるため、会社は派遣元会社に対し優越的地位にあったことは十分推察ができるし、相手が会社では強く言えない旨の派遣元会社の社長の発言からも、この労働者派遣契約の解除が派遣元と派遣先の対等な関係の下に行われたのかどうか疑念が残る。会社は、派遣元会社に対し、E と直接協議するなど不当な圧力を加えて協議を妨害した。

前記アの学説や判例に照らしても、派遣元会社に対し絶対的な影響力を持っている会社での就業中において、C 組合員が就業上の上司であった D 主担当員から受けたハラスメントに起因して精神的疾患にかかり、派遣元会社と会社との派遣契約解除により雇止めをされたことから、本件の21.8.5団交申入書に記載された議題について、会社が C 組合員の労働組合法上の使用者であることは明ら

かである。

ウ 労働者派遣法は、労働基準法、労働安全衛生法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律などの適用について派遣先の責任を明記している（労働者派遣法第44条から第47条の2）。また、労働者派遣法第40条第1項では「派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者から当該派遣就業に関し、苦情の申出を受けたときは、当該苦情の内容を当該派遣元事業主に通知するとともに、当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって、遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない」と定められている。さらに、労働者派遣法第45条では労働安全衛生法第3条第1項（事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。）の適用が義務付けられている。加えて、労働者派遣法は差別的な派遣契約解除を禁止し（第27条）、また、派遣契約において、派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を定めることを義務付けている（第26条第1項第8号）。こうした規定の趣旨からして、派遣契約の解除に当たって、派遣先が何らかの責任を負うのは当然である。こうした事例・命令は労働委員会でも出されている（日本製箔事件・滋賀県労働委員会平成17.4.1労判893号）。

エ 以上のとおり、労働者派遣法の趣旨、労働者派遣法で規定している派遣先の事業主の責任等に照らしても、本件の21.8.5団交申入書に記載された議題について、会社が責任と義務を負う使用者であることは明白であり、会社に団交応諾義務があるのは当然である。

（3）会社の不誠実な対応について

ア 会社との事前折衝において、確かに、組合は会社からの「団体交渉ではない、話し合いなら応じる」旨の連絡を受け、これを了承した。それは、本件の早期解決、とりわけストレス反応に陥っている C 組合員の精神的負担を軽減し、病状の早期回復を願うことであり、本件解決に向けた実質的な協議を優先させたからである。会社の「団体交渉ではない、話し合いなら」という対応は、誠実義務を負う団体交渉拒否の強い意思の現れである。会社は、組合の団体交渉申入れに対し、一貫して「団体交渉には応じられない」との態度で対応し、義務的団体交渉事項であるにも関わらず団体交渉を拒否してきた。

イ 組合と会社との協議においても、会社は「誠意とは当日の状況を報告すること」と強弁し、会社にとって一方的に都合の良い欺瞞的調査報告と伝聞を述べるに留まっていた。

ちなみに、労働組合法第7条第2号の趣旨は、使用者が団交において誠実をもって交渉を行わなければならない義務を課している。判例でも「使用者は自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に示したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩できないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある」ので、「合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある」としている（カール・ツァイス事件・東京地裁1989・9・22判時1327号）。

ウ 平成22年3月3日、組合は、一日も早く C 組合員の精神的苦痛を和らげ病状の回復を図るため、早期の平和的解決を望み、当委員会に対し、あっせん申請を行った。しかし、会社は、これを辞退し、本件を解決する姿勢を示していない。なお、会社のあっせんの辞退は二度目であり、公平な労働委員会のあっせんにも応じず、問題の解決を引き延ばしている会社の対応は、不誠実そのものである。

(4) 以上のように、会社は、その職場で就業上の上司が C 組合員を叱責し、C 組合員をストレス反応に陥らせ、長期休業を余儀なくさせ、派遣元会社から雇止めをさせながら、また、誠意をもって話合いに応じる旨の和解が当委員会において成立したにも関わらず、不誠実な態度に終始していることは、労働組合法第7条第2号に該当する団交の誠実義務違反に当たる不当労働行為である。

2 被申立人の主張

(1) 労働者派遣契約の終了に至る経緯について

ア C 組合員は、派遣元会社と会社との間で締結された労働者派遣契約に基づき、派遣元会社から派遣された派遣労働者として会社において平成20年10月15日まで就業していた。同月16日以降は、C 組合員の欠務（派遣労働者として就業日に就業しない状況）が続いた。その後（同月27日頃）、派遣元会社から会社に対し、派遣元会社社員の C 組合員は平成20年10月16日から欠勤を続けているところ、C 組合員提出の診断書によると同21年1月24日まで休養加療が必要とのことである旨の連絡があり、派遣元会社と会社とは協議の上、同20年11月14日頃、C 組合員に係る労働者派遣契約を同月15日付けで終了させることで合意した。

イ 平成20年10月15日の状況についての調査結果の概要は、次のとおりである。

D 主担当員は、C 組合員に対し、デザイン、ボデー、電技、実験の4部署についてケーススタディしたグラフを作成するよう依頼した（エクセルの元データである工数見積表から作成するよう依頼した。）。具体的な作業としては、エクセル表のデータベースを「ずらす」、「消す」、「追加する」などの操作によって

修正して作成することになる。

C 組合員が作成したグラフを最初持ってきたときは、行うべき修正内容が3つとも漏れていた。D 担当員の修正指示を受けて、次に持ってきたときも、まだ1つ漏らしていた。ちなみに、1つのグラフの作成は30～40分ぐらいの作業、その後の手直しは10分ぐらいの作業である。

再度の修正指示を受けて、3回目に持ってきたときは（修正指示を受けて10分後ぐらい）、なぜか、上記の4部署（デザイン、ボデー、電技、実験）についてのグラフになっておらず、「デザイン」、「実験」、「実験」、「実験」のグラフになっていた（実験部署のグラフが重複し、他方、ボデー、電技の2部署のグラフがなかった。）。D 担当員は、なぜそんなことになってしまうのか全く理解できず「これも実験部署、これも実験部署、これも実験部署やで。なんでこんなことになってるんや？」と言った。これに対して、C 組合員は謝るわけでもなく、ヘラヘラと笑った。D 担当員は「緊張してやってほしい。給料をもらっているのだから、プロの意識で」と注意した（組合は「大声で怒鳴られた」と主張するが、そのような事実はない。通常の業務上の注意にすぎない。）。この注意でC 組合員のヘラヘラ笑いは止まり、少し下を向いて反省しているようであった（ただし、泣いていたということはない。）。

上記のD 担当員の注意は、派遣先の指揮命令者として派遣労働者に対する通常の業務上の注意にすぎない（もちろん、大声で怒鳴ったわけでもない。）。何らかの精神的な変調の原因であるかのように非難されるようなものではない。

注意を受けて、C 組合員はグラフを修正して提出した（今度はミスのないものを提出した。）。そして、午後7時頃、退社した（帰宅した。）。その際、ちょっと沈んでいるような感じもあったが、「失礼します」などと普通の挨拶をして帰った。

（2）労働組合法上の使用者に当たらないことについて

ア 会社とC 組合員との間には雇用関係はない。C 組合員を雇用しているのは派遣元会社である。派遣元会社と会社は労働者派遣契約を締結し、この派遣契約に基づき、派遣元会社は、自己の雇用する労働者であるC 組合員を、当該雇用関係の下に、かつ、派遣先である会社の指揮命令を受けて、派遣先のために労働に従事させたのである。

この場合、労働組合法上、C 組合員の労働条件等についての団交が義務付けられているのは、C 組合員を雇用している派遣元会社であって、派遣元会社の派遣した派遣労働者であるC 組合員の就業について事実上指揮命令している（提供された労務の受領としての指揮命令をしている。）にすぎない会社ではない。

この点、有力な学説をみても（労働組合法上の）団交応諾義務を負うのは「雇用する労働者」の代表者との団交についてであり、すなわち派遣労働者を「雇用する」のは派遣元であって、派遣先には雇用主としての権限も責任も一切ないのであるから、労働組合法第7条第2号の「雇用する」には該当せず、派遣元が労働組合法第7条第2号の労働者を雇用する「使用者」に該当し、派遣先は「使用者」ではないので集团的労使関係の当事者とならないわけであると説かれている（安西愈「新版 労働者派遣法の法律実務」【下巻】）。

なお、団交事項を限定して一労働者派遣法第44条、第45条に定める特例規定によって「みなし使用者」とされる部分に限定して一派遣先事業主を集团的労使関係の当事者と認める考え方はある。しかし、労働者派遣法第44条、第45条の「みなし使用者」の規定は行政規制上の「みなし」であって、当事者間の関係を律するものではない。例えば、三六協定の締結・届出によって法定労働時間を超える労働を可能にすることは専ら（派遣労働者を雇用する）派遣元事業主の権限であって、派遣先事業主にはそのような権限はない。派遣先にできることは、派遣元と派遣労働者との間の労働契約（あるいは、派遣元と派遣元事業所の過半数組合・過半数代表者との間の労使協定）に定められた範囲で労務の提供の受領としての指揮命令をすることだけである（この範囲を超えて指揮命令をした場合には、労働者派遣法上の「みなし使用者」として行政上のペナルティを課されることになる。）。団交が労働条件等に関する交渉である以上、労働者派遣法上の「みなし使用者」の規定のある事項（労働時間等）についても、労働契約や労使協定などによって労働時間等を設定し変更することのできる派遣元を団交の当事者とするのが正しい法解釈である。また、団交事項を限定するといっても、実際問題として、その線引きはそれほど容易ではない（その区分は必ずしも明確ではない。）。その線引き自体について紛争が生じることにもなりかねない。その面からみても、団交事項に関わらず、集团的労使関係の当事者は派遣元と解すべきである。有力な学説をみても、派遣労働者の労働条件等に関する団交の当事者は派遣元であり、団交事項を（派遣先がみなし使用者となる部分に）限定したとしても派遣先に団交応諾義務を認める見解は妥当でない旨が説かれている（安西愈・前掲書）。

イ 次に、組合は、派遣元会社がいわゆる会社を得意先とする専ら派遣会社であるため、会社は派遣元会社に対し優越的地位にあったことは十分推察ができる旨主張する。しかし、会社は、派遣元会社の労働者派遣事業について、労働者派遣法第7条第1項第1号にいう「専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われるもの」ではないと認識している。

組合は、C 組合員に係る派遣元会社と会社との間の労働者派遣契約の終了に

当たって、労働者派遣法第26条第1項第8号の措置が何ら講じられておらず、その結果、派遣元会社は、この契約解除を口実として C 組合員の雇用契約更新をせず、雇止めを強行し、雇用関係を断ち切っている旨主張するが、趣旨不明といわざるを得ない。そもそも、平成20年10月16日以降は C 組合員の欠務（派遣労働者として就業日に就業しない状況）が続いていたのである。そして、同月27日頃、派遣元会社から会社に対し、派遣元会社社員の C 組合員は同月16日から欠勤を続けているところ、本人提出の診断書によると同21年1月24日まで休養加療が必要とのことである旨の連絡があったのである。長期の休養加療が必要であるということは、派遣労働者として就業することは不可能ということである。派遣元会社が C 組合員の派遣を継続することは不可能だったのである。選択肢としてあるのは、労働者派遣契約を終了させるか、代替要員を派遣するかのいずれかしかない。派遣元会社と会社とは協議の上、労働者派遣契約を終了させることで合意したというだけのことである。この派遣契約の終了の合意について何ら非難される理由はない。派遣元会社と C 組合員との間の雇用関係の継続・終了などについては、両者間で決めることであって、会社が関与すべきことではない。組合が派遣元会社は雇用契約更新をしなかった旨を主張しているところからみると、この労働者派遣契約終了の後も、派遣元会社は C 組合員との雇用関係を雇用契約の期間満了まで継続したことがうかがえる。C 組合員は派遣労働者として就業することは不可能だったのであるから、派遣元会社と会社とは派遣契約を終了させることで合意したのである。他方、その後も C 組合員は派遣元会社との間の雇用関係を期間満了まで継続することができたということである。

（3）組合と会社との話し合いについて

ア 4回にわたって、組合と会社との間で話し合いが行われたことは事実である。しかし、これはあくまでも話し合いであって、団交ではない。これについては、事前に会社担当者と組合担当者双方が団交ではない話し合いであることを確認した上で、話し合いに入ったのである。

また、平成22年3月2日、組合と会社との間で話し合いが行われたことは事実である。しかし、これはあくまでも話し合いであって、団交ではない。22.2.18和解協定書は「話し合いに応じる」旨のものであって、「団体交渉に応じる」旨のものではない。

イ 前記アの4回にわたる話し合いにおいて、会社は、平成20年10月15日の状況について、D 主担当員の C 組合員に対する注意は通常の業務上の注意であった（もちろん、大声で怒鳴ったこともない。）ことなどの調査結果を説明したのである（その概要については前記（2）で述べたところである。）。その上で、組合の主

張する「C 組合員の『ストレス反応』による休業」について会社が責任を負う理由はない旨を回答したのである。

組合は「会社は平成20年10月15日の状況を述べるにとどまった」旨を主張するが、趣旨不明である。組合と会社の話合いの根幹は、当日の状況（特に D 担当員が C 組合員に対し不法不当な言動をしたか否か）にあるはずである。会社は、当日の状況に関する調査結果を詳しく説明した上で「D 担当員は通常の業務上の注意をただけであり、C 組合員に対する不法不当な言動はなかったのであるから、会社が C 組合員に対し責任を負う理由はない」旨の回答をしたのである。会社は、組合に対し、十分な説明と回答をしたのである。

また、22.3.2話合いにおいて、会社は、平成20年10月15日の状況についての調査結果などに基づき、D 担当員の C 組合員に対する注意は通常の業務上の注意であったことなどを説明した上で、組合の主張する「C 組合員の『ストレス反応』による休業」について会社が責任を負う理由はない旨を回答したのである。

組合は、「会社の態度は従前と同じである」、「相変わらず『会社に不法行為はない』などと真面目に問題の解決をはかろうとする姿勢を示さない」、「不誠実な態度で対応してきた」旨を主張するが、趣旨不明である。組合と会社の話合いの根幹は、当日の状況（特に D 担当員が C 組合員に対し不法不当な言動をしたか否か）にあるはずである。会社は、当日の状況に関する調査結果などに基づき「D 担当員は通常の業務上の注意をただけであり、C 組合員に対する不法不当な言動はなかったのであるから、会社が C 組合員に対し責任を負う理由はない」旨の説明と回答をしたのである。

ウ 22.2.18和解協定書は「誠意をもって話合いに応じる」旨のものであり、会社は、この和解協定に基づき組合と誠意をもって話合いを行った。

エ 当然のことながら、話合いにおいて相手方の要求を全部又は一部受け入れなかったからといって「不誠実」といわれる理由はない。十分な説明をした上で「要求を受け入れることはできない」と回答することも話合いにおける誠実な態度である（その点は団交であっても同様である。）。組合の主張は、会社が要求を受け入れなかったこと自体をとらえて「不誠実」と非難しているにすぎず、明らかに失当といわざるを得ない。

（4）以上のとおり、過去5回の話合いにおいて、会社は組合に対し十分な説明と回答をしてきたのであり、また、会社が組合との話合いを打ち切ったわけでもない。組合が希望するのであれば今後も話合いを継続するつもりであり、これまでの話合いにおける説明・回答で足りないところがあれば、追加・補充をするつもりである。

また、会社は、22. 2. 18和解協定書を遵守し、誠意をもって組合と話し合いを行っている。これまでの話し合いの経過・内容・状況に鑑みても、組合から「団体交渉における不誠実な態度は団体交渉の誠実義務違反に該当する」旨の非難を受ける理由はない。

第4 争点に対する判断

争点（会社は、C 組合員の労働組合法上の使用者といえるか。そうであるとすれば、組合の C 組合員に係る団交申入れに関する会社の対応は、不誠実であったといえるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) C 組合員に関する労働者派遣契約について

ア 派遣元会社は、下記の会社との労働者派遣契約に基づき、C 組合員を派遣労働者として会社に派遣した。

(ア) 平成20年2月26日締結の労働者派遣契約

派遣期間	平成20年3月17日～平成20年9月30日
就業場所	技術統括部 技術リソース計画室
業務内容	部門秘書及びそれに伴う文書作成、受発信管理、資料・情報の整理・管理、関係部門との連絡調整業務 政令業務 第7号（秘書）業務

(イ) 平成20年9月3日締結の労働者派遣契約

派遣期間	平成20年10月1日～平成21年3月31日
就業場所	技術戦略企画部 技術リソース計画室
業務内容	部門秘書及びそれに伴う文書作成、受発信管理、資料・情報の整理・管理、関係部門との連絡調整業務 政令業務 第7号（秘書）業務

(乙1の1～3、乙2の1～2)

イ 平成20年11月14日、派遣元会社は、会社に対し、契約終了予定日を同月15日とする派遣契約終了通知を行った。同通知には、連絡事項として「現時点での本人提出の診断書によると、2009年1月24日までの休養加療が必要とのこと。10月16日から欠勤を開始し、11月15日にて連続欠勤1ヶ月になるため」と記載されていた。

(乙3)

(2) C 組合員に関する状況について

ア 平成20年10月15日、D 主担当員は、会社において就業していた C 組合員に対し、書類の作成及び提出された書類の修正を指示した。同月16日以降、C 組

合員は、会社において就業しなかった。

(甲 7)

イ C 組合員は、次のように医師により診断された。

(ア) 平成20年10月16日付けの診断書

診断名 ストレス反応

上記のため、平成20年10月15日より不安困惑状態であり、同月16日から同月24日までの間、休養加療が必要である。

(イ) 平成20年10月24日付けの診断書

診断名 ストレス反応

上記のため、現在休養加療中であるが平成20年10月25日から平成21年1月24日までの間、休養加療が必要である。

(甲 3、甲 4)

ウ 平成20年10月24日及び同月30日、 E と派遣元会社との間で C 組合員に対する見舞金等について話合いが行われたが、その交渉はまとまらなかった。

(甲 7)

エ 平成21年1月8日、 C 組合員は組合に加入し、組合は派遣元会社に対し組合加入通告並びに要求書を提出した。

(甲 1)

オ 平成21年1月19日及び同年2月23日、組合と派遣元会社との間で C 組合員に関する団交が行われたが、その交渉はまとまらなかった。

(甲 1)

(3) 組合と会社との話合いについて

ア 21.8.5団交申入書には、次の記載があった。

「 団体交渉申し入れ書

貴社へ派遣されていた、 J 社員、 C と貴社社員とのトラブル問題につき、下記の通り団体交渉を申し入れます。

記

1、日時 2009年8月19日午後2時より

2、場所 貴会社内又は K 会議室

3、議題 ①2008年10月15日、貴社の D 課長より、派遣社員の C さんが叱責を受け、翌16日以降「ストレス反応」により休業し、その後派遣元より契約解除された問題に関する件

なお、団交の諾否または日程が不都合な場合は、8月10日までに、下記担当者までご返事を戴きますようお願い致します。

以上 」

(甲 2)

イ 平成21年8月27日、組合と会社は、21.8.27話し合いを行った。その内容は、以下のとおりである。

会社が組合に対し団交ではなく話し合いとしたい旨述べたところ、組合は、団交か話し合いかの言葉の問題ではなく、C 組合員が、平成20年10月15日、会社において就業上の上司との間で問題が発生し、同月16日以降、就業できなくなっているなどと述べた。

会社は、組合に対し、平成20年10月15日の状況についての調査結果として、①平成20年10月15日、会社において同じ業務を担当している C 組合員の先輩派遣社員が就業していなかったため、C 組合員は一人で業務を担当していた、②当日、D 主担当員は C 組合員に対し4部署についてのグラフを作成するよう指示したが、C 組合員が最初に提出したものは指示した内容が3つとも漏れており、次に提出したものは指示した内容が1つ漏れており、3回目に提出したものは4部署についてのグラフに同じ部署のものが3つあった、③ D 主担当員が C 組合員に対し何でこうなるのかなどと注意したところ、C 組合員は、へらへらと笑った、④ D 主担当員が C 組合員に対し「緊張してやってほしい。給料をもらっているのだから、プロの意識で」などと注意したが、これはそれほど大きな声ではなく、D 主担当員の近くにいた従業員が、C 組合員が叱られていると思った程度であった、⑤ C 組合員は、修正したグラフを提出し、午後7時頃退社したがその際、D 主担当員は、C 組合員が少し沈んでいたと感じた、などと説明した。

会社は、組合に対し、会社として調査した結果、パワーハラスメントに該当する事実はなく、不法行為はないと判断しており、金銭の支払は困難である旨述べ、組合はどのくらい考えているのかと尋ねた。組合は、会社に対し、C 組合員が平成20年10月15日の翌日以降、欠勤し、派遣元会社から契約期間満了で契約終了という実質的な解雇をされ、未だに病気が治らず雇用保険も受けられない状態であることを解決するため、会社として努力してほしい旨述べるとともに、組合の解決に向けた考え方を早急に送付するので検討してほしい旨述べた。

(甲 6、乙 4)

その後、組合は、会社に対し、平成21年7月2日付け「 J 経過報告」を郵送した。「 J 経過報告」には、組合と派遣元会社との間で行われた団交の経過などとともに、組合としては、① C 組合員が派遣先の上司の発言を機に発病したこと、②病気回復にはまだ相当期間の療養が必要である

こと、③発病により、平成21年3月31日をもって契約を終了させられ、離職を余儀なくさせられていること、等を考慮すれば本件の解決のためには正常な勤務をした場合の少なくとも年収相当分程度の補償が必要と考えている旨記載されていた。

(甲1)

ウ 平成21年10月7日、組合と会社は、21.10.7話し合いを行った。その内容は、以下のとおりである。

組合が会社に対し「 J 経過報告」の検討結果を尋ねたところ、会社は、当日の状況の事実確認が重要であり、D 主担当員らにヒアリングをしたとして、平成20年10月15日の状況についての調査結果として、① C 組合員は、先輩派遣社員との2名で、新型車等のコスト、人員配置などの資料として、工数積上げグラフを作成（具体的には、エクセルの表形式の元データから必要に応じたデータの抽出・集計、工数実績の集計）する業務を行っており、補佐的な立場で、この業務での残業は、ほとんどなかった、② D 主担当員は、C 組合員とその先輩派遣社員の両名に対して、業務指示や注意を行っていた、③ D 主担当員によると、C 組合員は一日一回ほどミスがあり、D 主担当員が注意していたが、その際に大声は出していなかった、④ D 主担当員によると、C 組合員についてはコミュニケーションもよかったとのことであった、⑤平成20年10月14日及び同月15日、先輩派遣社員が突発的に休み、また、これらの日は取引会社向けの資料作成も加わって忙しかった、⑥平成20年10月15日、C 組合員が D 主担当員から指示された内容に漏れのある資料を提出し、D 主担当員は、C 組合員に対し「給料をもらっているのだから、プロの意識で」などと普段よりは大きな声で注意した、その時、C 組合員は、下を向いていたようであった、⑦当時の状況について、D 主担当員の後ろの席にいた者は D 主担当員が C 組合員を注意したことを知っていたが、D 主担当員の前の席にいた者はそのことに気付いていなかった、⑧ C 組合員は、データを修正した資料を提出し、平成20年10月15日午後7時頃退社し、その際、C 組合員は疲れていた様子であった、などと説明した。

また、会社は、組合に対し、D 主担当員の C 組合員に対する行為は通常の業務指導の範疇である旨述べた。

組合が会社に対し、平成20年10月15日の状況について受け取る側の個人差があり、その結果、C 組合員が未だに通院し、治療を続けており、現在も仕事ができず、雇用保険も受けられない状態である旨述べるとともに、早期に解決に努力してほしい旨述べたところ、会社は、法的根拠がなく、年収相当分の補償はでき

ない旨述べた。

組合が会社に対し労働委員会にあっせんを申請すれば受けるかなどと述べたところ、会社は、申請されれば受ける旨述べた。

(甲 6、乙 5)

エ 平成21年12月 3 日、組合と会社は、21. 12. 3 話し合いを行った。その内容は、以下のとおりである。

組合が会社に対し、会社が労働委員会のあっせんを受けると言ったので申請したが、会社があっせんを辞退したのはなぜかなどと述べたところ、会社は、あっせん申請書に会社が説明した内容が反映されていなかったのもので、あっせんを辞退することとなった旨述べた。

会社が組合に対し、 C 組合員は健康保険の傷病手当金支給申請の手続が進められ月収の 3 分の 2 が補償されるが、このような状況でも年収相当額を要求するのかなどと尋ねたところ、組合は、 C 組合員の年収相当額 (200 万円程度) を要求する旨述べた。

組合が会社に対し、 C 組合員が就業していた職場では部下を怒鳴るような雰囲気があったのではないかなどと述べるとともに、 C 組合員についての問題を年内に解決できるよう努力してほしい旨述べたところ、会社は、具体的な金額を検討する旨述べた。

(甲 6、乙 6)

オ 平成21年12月14日、組合と会社は、21. 12. 14 話し合いを行った。その内容は、以下のとおりである。

会社が組合に対し C 組合員の休業について業務起因性の事実はないことから会社には責任がなく、金銭を支払うことはできない旨述べたところ、組合は、会社には組合が理解し納得できるよう説明する義務があるところ、組合として会社の主張は理解も納得もできず、当委員会に対する不当労働行為救済申立てを行わざるを得ない旨述べた。

組合が会社に対し、平成20年10月15日に何かがあって、 D 主担当員の発言と職場の雰囲気があり、 C 組合員が休業し、離職を余儀なくされた事実はある旨述べるとともに、離職の場合は、仮処分申請や労働審判でも年収相当分を要求しているなど述べたところ、会社は、 C 組合員については健康保険の傷病手当金により補償されている旨述べた。

組合は、会社に対し、健康保険は別のものである旨述べるとともに、これ以上の団交はどこまでしても平行線であり、不誠実団交で、組合として法的対応を検討せざるを得ない旨述べた。

(甲6、乙7)

カ 平成22年1月8日、組合は、当委員会に対し、22-1号事件の申立てを行った。同年2月18日、22-1号事件について、当委員会において和解が成立し、22.2.18和解協定書が作成された。22.2.18和解協定書には、組合と会社とは、①会社は、21.8.5団交申入書に記載された議題について、誠意をもって話合いに応じる、②組合は、22-1号事件を取り下げる、について合意したので、双方誠実に履行することを確約する旨記載されていた。

(甲5)

キ 平成22年3月2日、組合と会社は、22.3.2話合いを行った。その内容は、以下のとおりである。

組合は、会社に対し、会社は21.8.5団交申入書に記載された議題について誠意をもって話合いに応じるとの22.2.18和解協定書に基づく交渉については、具体的に解決することが誠意である旨述べるとともに、①平成20年10月15日以降、C組合員が体調を崩しているのであるから、その日に何かがあったに違いない、②D主担当員は当日の夜にEからの電話で謝罪しているし、会社のF部長も平成21年1月にD主担当員の発言について謝罪している、③派遣元会社からは50万円の解決金の話があった、④C組合員は仕事上のミスが普段から何度もあってそのたびに怒られていたが、それまでは精神的には何ともなっていないことからすると、平成20年10月15日に受けた注意が通常のものではなかったに違いない、⑤組合と派遣元会社との間の交渉においても、会社が派遣元会社に何かを言ったから解決できなくなった、などと述べた。

会社が組合に対し、派遣元会社に平成20年10月15日の状況について確認した事実として、普通の注意をただけであると伝えた旨述べたところ、組合は、その日は取引会社向けの資料作成も加わって忙しく、D主担当員はイライラしており通常の叱り方でなく、そのことでC組合員の心に傷がついた旨述べるとともに、このことを否定すると話が進まない旨述べた。

会社が組合に対し、平成20年10月15日の注意は病気の原因となるようなものではなく、金銭を支払う根拠がないことから、ゼロ回答である旨述べたところ、組合は、このままでは平行線であり、不誠実であり解決できないことから、組合として労働委員会へのあっせんの申請か不当労働行為救済申立てを行う旨述べた。

(甲8、乙8)

2 本件の争点は、「会社は、C組合員の労働組合法上の使用者といえるか。そうであるとすれば、組合のC組合員に係る団交申入れに関する会社の対応は、不誠実であったといえるか」であり、組合と会社との間では、会社がC組合員の労働組合法上

の使用者といえるかについて、双方の主張に争いがあるところである。

会社は、会社と C 組合員との間には雇用関係はないことから、C 組合員の労働組合法上の使用者に当たらない旨主張する。

しかしながら、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、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、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、労働組合法上の使用者に当たるといえるべきである。

本件においては、C 組合員は会社に派遣されて就業していた者であり、労働者派遣法第45条により派遣先の事業者は労働安全衛生法第3条で定める快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならないとされているのであるから、派遣先の事業者は、職場における労働者の安全と健康の確保に関する事項については、一定の責務を有することが明らかである。

そうすると、21.8.5団交申入書は会社の D 主担当員より C 組合員が叱責を受けストレス反応により休業したとすることも議題としており、これは職場における労働者の安全と健康の確保に関する事項であるから、この点を団交事項とする限り、一見明白に、派遣先の事業者である会社に団交に応じる義務が生じる余地がないとまではいえず、会社が C 組合員の労働組合法上の使用者に当たらないとまでは認めることはできない。

ところで、前提事実及び前記1(3)カ、キ認定のとおり、組合と会社との間では、会社は21.8.5団交申入書に記載された議題について誠意をもって話し合いに応じるとの22.2.18和解協定書が作成され、これに基づいて22.3.2話し合いが行われていることが認められる。すなわち、本件においては、組合と会社との間の話し合いが、団交に当たるかについてはなお争いがあるものの、組合の21.8.5団交申入書に記載された議題に関しては、会社は実質的な交渉に誠意をもって応じる旨合意し、実際に交渉に応じているという事情がある。

そこで、組合の C 組合員に係る団交申入れに関する会社の対応は、不誠実であったといえるかについて、判断することとする。

- (1) 前提事実及び前記1(3)ア、オ、カ、キ認定のとおり、①平成21年8月5日、組合は、会社に対し、21.8.5団交申入書により、C 組合員と会社社員とのトラブル問題について、団交を申し入れたこと、②平成22年1月8日、組合は、当委員会に対し、上記①の団交申入れに関し、誠実団交応諾等を求めて、22-1号事件の申立てを行ったこと、③平成22年2月18日、22-1号事件に関して和解が成立し、会社は21.8.5団交申入書に記載された議題については誠意をもって話し合いに応じること

を内容とする22.2.18和解協定書が作成されたこと、④上記③の22.2.18和解協定書に基づいて、22.3.2話し合いが行われ、組合は、具体的に解決することが誠意である旨述べるとともに、(i)平成20年10月15日以降、C組合員が体調を崩しているのであるから、その日に何かがあったに違いない、(ii)D主担当員は当日の夜にEからの電話で謝罪しているし、会社のF部長も同21年1月にD主担当員の発言について謝罪している、(iii)派遣元会社からは50万円の解決金の話があった、(iv)C組合員は仕事上のミスが普段から何度もあってそのたびに怒られていたが、それまでは精神的には何ともなっていないことからすると、同20年10月15日に受けた注意が通常のものではなかったに違いない、(v)組合と派遣元会社との間の交渉においても、会社が派遣元会社に何かを言ったから解決できなくなった、などと述べたこと、⑤22.3.2話し合いで、会社は、派遣元会社に平成20年10月15日の状況について確認した事実として、普通の注意をただけである旨述べたこと、⑥22.3.2話し合いで、組合は、平成20年10月15日の状況について、同日は資料作成も加わって忙しく、D主担当員はイライラしており通常の叱り方でなく、そのことでC組合員の心に傷がついた旨述べるとともに、このことを否定すると話が進まない旨述べたこと、⑦22.3.2話し合いで、会社は、平成20年10月15日の注意は病気の原因となるようなものではなく、金銭を支払う根拠がないことから、金銭の支払についてはゼロ回答である旨述べたこと、⑧22.3.2話し合いで、組合は、このままでは平行線であり、不誠実であり解決できないことから、組合として労働委員会へのあっせんの申請か不当労働行為救済申立てを行う旨述べたこと、がそれぞれ認められる。

- (2) 前記(1)認定からすると、22.3.2話し合いで、会社は、組合に対し、平成20年10月15日の状況について具体的に説明した上で、金銭を支払う根拠がないことから金銭の支払についてはゼロ回答である旨述べ、組合の要求に応じていない。

この点、組合は、①「団交ではない。話し合いなら」という会社の対応は、団交拒否の強い現れである旨、②会社は、一方的に都合のよい欺瞞的調査報告と伝聞を述べるに留まっていた旨、③具体的に解決することが誠意であるにも関わらず、会社の対応は22.2.18和解協定書に反する誠意のない対応である旨主張する。

しかしながら、前記(1)認定からすると、組合と会社との間では、21.8.5団交申入書に記載された議題について22.3.2話し合いが行われ、会社は組合に対し、平成20年10月15日の状況について具体的に説明した上で、会社が組合の要求を受け入れない旨回答しているのであるから、会社の説明が必ずしも一方的であったとまではいえず、むしろ、実質的な交渉が行われているというべきであり、また、組合が求める解決に至らなかったとしても、そのこと自体をもって会社の対応が不誠実であったとまではいうことはできない。かえって、22.3.2話し合いにおいて組合と会社との

交渉は決裂していたとみるのが相当であり、その決裂の原因が会社のみにあったともいえない。

なお、会社は「団交ではなく、話し合いなら」との立場をとっていたが、労働組合法上の使用者性について双方で争いがある中で22. 2. 18和解協定書が締結され、これに基づき、実質的な交渉がなされていた状況を勘案すれば、必ずしも会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

(3) 以上のとおりであるから、組合の C 組合員に係る団交申入れに関する会社の対応は、不誠実であったとまではいえず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらない。よって、本件申立ては、これを棄却する。

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

平成23年4月22日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印