

写

命 令 書

東京都千代田区

申立人 A
代表者 会長 X 1

大阪市都島区

被申立人 B
代表者 理事長 Y 1

東京都中央区

被申立人 C
代表者 代表取締役 Z 1

上記当事者間の平成21年(不)第41号事件について、当委員会は、平成23年2月23日及び同年3月9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

- 1 被申立人 B に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人 C に対する申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人 B 及び被申立人 C による組合員に対する雇止めの撤回及びバック・ペイ
- 2 被申立人 B による団体交渉応諾
- 3 被申立人 B 及び被申立人 C による謝罪文の手交

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①被申立人 C から被申立人
B に派遣されていた組合員を、両社が共謀して雇止めしたこと、②被申立人
B が、雇止めされた組合員の雇用契約についての組合から
の団体交渉申入れに応じないこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立て
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

ア 被申立人 B (以下「B」という。) は、
消費生活協同組合法に基づき設立された法人で、肩書地に主たる事務所を置き、
出資者である組合員の生活の文化的・経済的向上を図ることを目的として、同組
合員の生活に必要な物資を供給する等の事業を行う生活協同組合であり、その従
業員数は、本件審問終結時約2,000名である。

イ 被申立人 C は、肩書地に本社を置き、一般及び特定労働者
派遣事業等を行う株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約570名であ
る。

なお、平成14年10月に、 C と D
(当時の社名は E) が合併し、被申立人
C (以下、 D であったときも含めて「 C 」
という。) となった。

ウ 申立人 A (以下「組合」という。) は、肩書地に事務所
を置き、人材派遣業で働く労働者により組織された労働組合で、その組合員数は、
本件審問終結時約10名である。

また、組合には、下部組織として、 B に派遣されている派遣社員で組
織される F (以下「部会」という。) が存在し、その部会員
数は、本件審問終結時2名である。

（2）本件申立てに至る経過について

ア 平成11年10月、 X 2 (以下、組合加入前も含めて「 X 2組合員」という。)
は、 C に派遣労働者として雇用され、 C と B との
労働者派遣契約（以下「派遣契約」という。）に基づき B に派遣されて、
B の「電話注文センター」（平成17年に「組合員サービスセンター」など
を併設し、「コールセンター」に改編。以下、総称として「コールセンター」とい
う場合と、「コールセンター」の一部門として「電話注文センター」という場合が
ある。）で勤務するようになった。

なお、 X 2組合員が従事していた業務は、コールセンターへの改編後、スーパ

一バイザー（以下、コールセンターへの改編前後を問わず「S V」という。）と呼ばれるようになった。

X 2組合員と C との労働者派遣雇用契約（以下「雇用契約」という。）は登録型派遣で、契約期間は3か月であり、以後、契約は3か月ごとに更新された。

雇用契約が更新されている間、X 2組合員は B に派遣されていた。

（証人 X 2 、証人 Y 2 ）

イ 平成20年8月、X 2組合員は組合に加入了。

（証人 X 2 ）

ウ 平成20年11月10日、部会は、 C に対し、X 2組合員を部会長として部会を結成したことを、書面にて通知した。

（甲 2 ）

エ 平成20年11月18日、部会は、 B に対し、X 2組合員を部会長として部会を結成したことを、書面にて通知した。

（甲 3 ）

オ 平成20年12月29日、X 2組合員と C は、就業場所を B とし、契約期間を同21年2月1日から同年4月30日とする雇用契約書（以下「20.12.29雇用契約書」という。）を締結した。

（甲 5 ）

カ 平成21年3月5日、部会と C は、組合活動や団体交渉（以下「団交」という。）の基本ルールを定める確認書を締結した。

（甲 6 ）

キ 平成21年3月16日、 C はX 2組合員に対し、雇用契約を更新せず、同年4月30日の期間満了をもって終了する旨記載された通知書（以下「21.3.16通知書」という。）を交付した。

（甲 7 ）

ク 組合と C との間で、X 2組合員の雇用契約終了等に関する団交が、平成21年3月23日、同月30日、同年4月6日、同月14日、同月21日、同月27日、同年5月8日、同月12日及び同月18日にそれぞれ開催された。

（甲12、甲13、甲14、甲15、甲16、甲17、甲18、甲19、丙1、丙2の1、丙2の2、丙2の3、丙2の4、丙2の5、丙2の6、丙2の7、丙2の8、証人 X 3 ）

ケ 組合は、 B に対し、平成21年3月31日、同年4月10日、同月16日及び同年6月9日にそれぞれ団交を申し入れた。

(甲8、甲9、甲10、甲11)

コ 平成21年7月3日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成21年(不)第41号。以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 B は、X2組合員の労働組合法上の使用者といえるか。

また、B が使用者であるといえる場合、① B が、X2組合員に係る派遣契約を更新しなかったのは、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか、② B が、組合による団交の申入れに応じないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 申立て人の主張

ア 使用者性について

(ア) X2組合員が B で就労を命じられていた業務は、コールセンターにおいて電話オペレーターとして働く派遣社員の出・退勤管理等の管理・監督業務、電話による顧客からの苦情申出に対する調査、問い合わせ、電話オペレーターの採用面接・研修業務、統計・日報作成業務、上司への報告業務等であった。しかも、X2組合員が B に派遣された当初は、X2組合員が管理・監督する電話オペレーターの全員が他の派遣会社から派遣された者であり、その後 C からも電話オペレーターが派遣されるようになったものの、他の派遣会社からの派遣社員の管理・監督業務は続けていた。

したがって、X2組合員が B で従事してきた業務は、B が主張するような「リーダー業務」などではなく、まさに現場管理・監督業務そのものであったのであるから、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「派遣法」という。）第40条の2第1項の派遣期間制限の例外には当てはまらない業務であることが明らかであった。それにもかかわらず、B と C は共謀してX2組合員に係る派遣契約を無制限に更新し続けており、派遣法違反の状態であった。X2組合員が就労していたのは B であり、同組合員に派遣法違反の業務の遂行を直接指揮命令したのは B である。さらに、こうした契約は職業安定法（以下「職安法」という。）に違反することは明確であった。換言すれば、B と C との間のX2組合員に係る派遣契約は、実質的には期限の定めのないもので、X2組合員には継続雇用への期待権があり、C が職安法に違反して労働搾取を続けるという違法なものであったから、公序良俗違反によりX2組合員と C との雇用契約が法的に無効となる一方で、X2組合員と B との間で默示的な直接の雇用契約が存続し

ているとの解釈も可能な複雑な法的関係が成立するに至っていた。

(イ) また、X 2組合員が就労する職場の規律や秩序の維持については B が決定権をもっており、さらに、同組合員の労働時間等の一定の事項については、 B が労働基準法上の使用者としての責任を負う立場にある。

このような事情からすれば、 B はX 2組合員の基本的労働条件を直接かつ具体的に支配・管理しているほか、担当業務についても派遣法違反の業務を行わせるなど、重要な点について直接的かつ決定的な支配力・影響力を及ぼしており、その使用者性は明白である。

加えて、 C は、 B から派遣費用の削減やSV業務に産休明けの女性職員を配置するなどの申入れがあったことが、X 2組合員を雇止めすることになった理由である旨主張しているのであるから、 C は B の経営上の理由からX 2組合員を雇止めせざるを得なかつたと主張しているといえ、 B が、X 2組合員の雇止めを行うか否かを含めて、まさに、雇用主と同様の影響力と、現実的かつ具体的な支配力を有していたといえる。

(ウ) X 2組合員は、平成11年9月に C から、 B への勤務可否の打診と業務の説明を受け、その後、 C の担当者とともに B へ面接に行き、そこで C から受けた内容と同一の説明を受けた。その数日後にX 2組合員を採用するとの連絡があり、同年10月から実地勤務に入った。

(エ) 以上のことから、 B は、X 2組合員の労働組合法（以下「労組法」という。）上の使用者にあたる。

イ X 2組合員に係る派遣契約を更新しなかったことについて

X 2組合員の雇止めは、同組合員の労働組合活動を嫌悪し、とりわけ B の派遣社員の職場で労働組合を組織したことを、 B と C が憎悪した結果であることは明らかである。 C がX 2組合員の雇止めを一方的に強行したのは、組合結成を嫌悪した B が、 C と共に謀して、部会長として中心的活動家であった同組合員を職場外に排除し、組合の組織切崩しを図ったものである。X 2組合員を雇止めすることによって B の職場から排除することに最大の利害関係を有するのは B であり、 C は顧客である B の意向を最大限に尊重しなければならない関係にあることから、 B が C に対してX 2組合員の雇止めを要求し、その要求にこたえて C が同組合員を雇止めしたのである。

C には、X 2組合員の雇止めを行うべき独自の理由がなく、

B の申入れとその意向を受けて行ったものであり、 B からの派遣費用削減の要望や夜間のSV業務への B の産休明け女性職員の配置など、 C が主張するX2組合員の雇止め理由には客観的合理性と社会的相当性が認められない。さらに、この雇止めは、同組合員が組合に加入し、その後組合活動を開始した途端に強行されている。

これらのことから、X2組合員の雇止めは、組合活動を嫌悪し、同組合員を B の職場から排除することを意図し、 B と C が共謀して行った不利益取扱いであり、かつ組合の運営に対する支配介入にほかならず、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 組合の団交申入れに応じないことについて

B は、組合の団交申入れを拒否した理由について、①X2組合員とは雇用関係がなく、同組合員の雇止めについては、組合と C とが協議しているとのことであったから団交に応じなかった、② C とは資本・役員等何の関係もなく、X2組合員の解雇や他の派遣社員の派遣を要求した事実もないのであるから、X2組合員の雇用契約の更新に関して具体的に支配できる地位になかった、と主張する。

しかし、前記ア(イ)記載のとおり、X2組合員に対する B の使用者性は明白であり、同組合員の雇用の確保について、雇用主と同様の影響力と支配力を直接的に有している B に対し、組合は団交を要求する権利があるし、 B はこれに応じる義務がある。

さらに組合は、団交事項として、X2組合員の雇用契約が、派遣法及び職安法違反の疑いが強く、同組合員と B との間で直接的な労働契約意思が推定されるか、少なくとも默示の雇用契約があるとみる余地が十分ある旨を指摘した上で直接的な雇用責任を議題に挙げており、それにもかかわらず、組合結成通知直後に雇止めすることは、不当労働行為責任があるのではないかということも議題に挙げて B に団交を申し入れた。このように B が使用者として当然に責任を負うと考えられる事項について、組合が具体的な指摘をした上で団交を申し入れたのであるから、 B にはこれらの事項について組合との団交に応じる義務がある。にもかかわらず、 B は、「雇用契約の当事者ではない」との形式的な口実をもって、組合からの団交に応じないのであるから、これは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人 B の主張

ア 使用者性について

(ア) B と C は、派遣法施行令第4条第24号のテレマーケティ

ング業務の派遣契約を締結しており、その契約に基づき派遣されたX 2組合員は当該業務のリーダー業務を行っていたのであり、そのこと自体、派遣法に違反しない。コールセンターの規模が拡大する中、S Vの派遣社員が、他の派遣会社からの派遣社員に関してもリーダーとして業務管理をしていたが、平成21年4月6日に C から派遣法違反の疑いがあるとの通知を受け、同月30日をもって派遣社員によるS V業務を廃止する是正措置を取っている。

また、派遣期間を超えて労働者派遣を受けていたから当然に雇用義務が生じるものではない。派遣法第40条の4は、派遣先が「期間を超えて労働者派遣を行わない」との通知を受けていた場合であって、期間後も派遣労働者を使用するときは、当該派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するものに対し雇用契約の申込みをしなければならないと規定しているが、

B は C から「期間を超えて労働者派遣を行わない」との通知を受けておらず、雇用の申込みをしなければならない義務はない。また、派遣法第40条の5は、同一業務について3年を超える期間継続して役務の提供を受けている場合には、期間経過後、労働者を雇い入れるときは当該派遣労働者に雇用の申込みをしなければならないと規定しているが、B は、コールセンターに新たな労働者を雇い入れることはしておらず、雇用の申込みをしなければならない義務はない。さらに、B は組合及びX 2組合員から直接雇用の要求を受けたことはなく、団交申入書には「どのように責任をとられるのか」と記載されているが、それが直接雇用を要求したものと解することはできない。

職安法違反との組合の主張については、派遣法は、供給元が雇用する労働者を供給先の指揮命令のもとに働かせることを労働者派遣と定義しており、労働者が供給元と雇用関係がある場合に職安法上禁止されるのは、供給先との間にも雇用関係がある場合であって、本件では B とX 2組合員との間には雇用関係はなく、なんら職安法第44条に違反するものではない。また、B とX 2組合員との間に、直接契約が締結されていると解される理由はない。

以上のとおり、B は、派遣法及び職安法に違反する行為を行っていない。

(イ) 最高裁判所判決（平成7年2月28日判決）では、労組法第7条にいう使用者について、「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、事業主は本条（労組法第7条）の使用者にあたる。派遣先会社は、自ら決定することができる勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等に関する

る限り、正当な理由がなければ下請会社の従業員が組織する労働組合との団体交渉を拒否することはできない。」と判示しており、派遣労働者の基本的労働条件について雇用主と部分的とはいえたと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、その限りにおいて部分的な使用者性を認めている。

しかし、Bは、Cと資本、役員等何の関係もない全くの別会社であって、BがX2組合員の解雇や他の派遣労働者の派遣を要求したことではなく、BがCと共に謀した事実も存在しないのであるから、Bは、X2組合員の雇用契約に関して現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にはない。

(ウ) 以上のことから、Bは労組法上の使用者には該当しない。

イ X2組合員に係る派遣契約を更新しなかったことについて

Bは、以前から、経費意識や品質向上の意識を持って業務のマルチ化を図るために体制変更や運営改善を行っている中で、コールセンターにおける派遣労働者の受入れの廃止を検討していたのであり、平成20年12月以降、35名の派遣労働者との契約を更新しておらず、派遣期限がきたものについては、原則、更新しない方針で対応してきた。

組合は、BがCと共に謀した旨主張するが、Bは、経費削減、今後の体制、運営改善についてCに述べて交渉したにすぎず、BがCと共に謀した事実はない。BはCに対し具体的に派遣料金の減額を申し入れたことはないが、「経費を削減するために派遣を廃止していく方針であること」、「今年は全体として数百万円くらいは減らしたい」と話したことはある。また、派遣会社各社に、Bの組合員と直接対応する部署、業務については基本的に内部化し、段階的に派遣契約を終了することを説明している。これらの説明をすることが、共謀と言われる理由はない。

また、組合は、労働組合結成を通知した途端、BがX2組合員に係る派遣契約の更新を拒絶した旨主張するが、Bは、組合結成が通知された平成20年11月以降も、同21年1月末に更新を拒絶することなく、同年2月1日から同年4月30日までの契約を締結しており、Bは、Cに対し、X2組合員の解雇等を求めたことはない。

そもそも、BとX2組合員とは、直接の雇用関係になく、同組合員の雇用契約について決定できる立場にない。また、BとCは資本関係や役員の派遣等の関係はなく、それぞれ独立した事業体であり、

C の社員であるX 2組合員の雇用契約について具体的に支配、決定できる立場にもない。X 2組合員の勤務状況等をふまえて契約更新しないことを決定したのは C である。

ウ 組合の団交申入れに応じないことについて

前記ア記載のとおり、 B は、X 2組合員の労組法上の使用者に当たらず、同組合員に係る雇用契約の終了については、組合と C が協議している。

また、組合が申し入れている団交事項は、派遣法等の違反についての見解を求めており、組合員の雇止めが C との共謀により行われたという点であるが、 B が派遣法の見解を求める内容について応じなければならぬ理由はなく、かつ、派遣法違反の点については違反の疑いのあるものは是正しており、団交に応じなければならないものではない。さらに、X 2組合員の雇止めについて C と共に謀した事実はなく、同組合員の雇用について現実的、具体的に支配、決定できる立場にないのであるから、組合からの団交申入れに応じる義務はない。

2 C が、X 2組合員を雇止めにしたのは、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

X 2組合員と C との雇用契約は、登録型派遣の形態で、3か月間の有期契約という契約形式をとっていたが、 C は、平成11年10月以来、3か月ごとの短期契約を、平成21年4月30日でX 2組合員を雇止めするまでの9年半に渡って38回も更新しており、このことは、契約期間を短期に限定した理由に何ら合理性がなかった証拠であるから、期間の定めは形だけのものであり、実質的には期間の定めのない雇用契約といえるものであった。それにもかかわらず、 C は、X 2組合員の雇用契約の更新拒絶を唐突に行った。

C は、① B から派遣料金の減額の申入れを受け、月額50万円の削減を目標として打ち出したこと、②X 2組合員にかかる派遣料金は、

C と B との間の派遣契約の中で最も高額であり、削減目標額に最も近い金額であったこと、③ B では、SV業務の内部化を検討しており、平成21年4月頃に産休から復帰する職員を配置することを予定していたこと、④X 2組合員は、無断で残業したりするなど、その勤務態度には数多くの問題点があったこと、などを理由にして雇用契約の更新を行わなかった旨主張する。

しかし、①については、その理由の具体的な内容が不明であって疑問があるうえ、②についても、X 2組合員の派遣料金における C の利益は一般のオペレ

ーターより高く、同組合員を雇止めすることは経済的合理性に反し、削減目標額に近かったからであるということでは説明できない。③については、生後間もない乳児を抱えた女性職員が、X 2組合員の代わりに夜間のS V業務に従事できるとは考えられないことから甚だしく信用性と合理性に乏しい。また、④について、C は、X 2組合員の勤務態度に問題のあったことの主要な証拠として、C 作成の勤怠明細表と B のタイムカード記録を提出し、これらの間に大きな食い違いがあるとして、X 2組合員が不正に時間外勤務に係る賃金請求を行っていたと主張しているが、X 2組合員に対し、その点について厳重な注意が与えられたことはただの一度もなかった。平成20年11月になって、勤務日の始業・終業時刻等を記入するタイムシートの派遣先承認印は毎日受けるようにとの指示をされたことや、同年12月24日に「就業に関する確認書」(以下、「20. 12. 24就業確認書」という。)を手渡されたことがあるのみであり、賃金の返還を求められたこともない。これでは、X 2組合員の勤務態度に問題があったということ自体が失当であると言われても仕方がない。

これらは、X 2組合員の雇止めの理由として客観的合理性や社会的相当性に欠けるもので、極めて不自然である。なお、C にはX 2組合員との雇用契約の更新を拒絶すべき独自の理由が何もなく、雇止めを正当化する事由は認められない。C と実質的に常用の雇用関係にあったX 2組合員との契約について、この時期に敢えて更新拒絶という手段に出たのは、組合に加入するとともに部会を結成し、その部会長として主導的役割を果たしてきたX 2組合員を職場から排除するため、C が B と共にX 2組合員を雇止めすることにより雇用契約関係を終了させたものである。

よって、C の上記行為は、X 2組合員に対する不利益取扱いであるほか、申立人の組合活動に対する支配介入であって、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人 C の主張

C は、① B から派遣料金の減額の申入れがあり、月額50万円の削減目標を打ち出したこと、②X 2組合員の派遣料金が、B との派遣契約の中で最も高額であり、月額50万円の削減目標に最も近かったこと、③ BにおいてはS V業務の内部化を図ることを検討しており、平成21年4月頃に産休から復帰する職員をS V業務に就かせることを予定していたこと、④勤務時間を虚偽申告するなどX 2組合員の勤務態度に数多くの問題点があったこと、を総合的に考慮した結果、X 2組合員との雇用契約の前提となる B との派遣契約を終了させることが適当であるとの判断のもと、派遣契約を終了させたものであり、こ

れにより、派遣契約の存在を前提とするX 2組合員との雇用契約も終了するに至ったものである。X 2組合員が組合に加入したことについては一切考慮していない。

なお、組合は、雇用契約を更新しなかった理由について、客観的合理性や社会的相当性に欠ける旨主張するが、派遣料金の削減目標金額の50万円は、B に派遣している派遣会社の数や派遣人数、C の B における売上額等を総合的に考慮し、検討した結果打ち出された金額であり、X 2組合員の雇止めは、同組合員の勤務状況等その他様々な事情を考慮した上で決定したのであって、何ら不合理な点はない。また、組合の主張は、産休明け女性職員のS V業務の就業について、X 2組合員と同一の勤務時間で行わせることを前提にしている点で誤りである。さらに、X 2組合員に対し、賃金計算の根拠となるタイムシートは派遣先の承認を受けるため日々提出することや、契約時間外に勤務を行う場合は必ず事前にB の許可を得ることなどについて、指導、注意を重ねたものの、X 2組合員がこれに従わなかったのであり、20.12.24就業確認書に極めて当然の内容が記載されているのは、X 2組合員が派遣スタッフとして当然に遵守すべき事項を遵守していなかったことの証左である。

また、組合は、X 2組合員に係る雇止めは、C と B が共謀して行ったものであると主張するが、同組合員に係る雇止めは、C が上記のような様々な事情を総合的に考慮し、自らの判断で行ったものであり、Bとの間で共謀など一切行っていない。

さらに、B との派遣契約終了後、C は、X 2組合員に対し、新たな雇用契約の締結を打診するなど、同組合員を不利益取扱いする意思や組合の活動に対して支配介入をする意思や動機を一切有しておらず、X 2組合員に係る雇止めは何ら不当労働行為に該当するものではない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (B は、X 2組合員の労組法上の使用者といえるか。また、B が使用者であるといえる場合、① B が、X 2組合員に係る派遣契約を更新しなかったのは、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか、② B が、組合による団交の申入れに応じないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) 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。

ア X 2組合員に係る派遣契約及び雇用契約について

(ア) B と C との派遣契約について

a 平成20年9月1日、B と C は、労働者派遣基本契約書(以下「20.9.1派遣基本契約書」という。)を締結した。

20.9.1 派遣基本契約書第3条には、C が B に労働者派遣を行う都度、個別の派遣契約を締結する旨規定していた。

(乙1)

b 平成20年12月29日、B と C は、「労働者派遣契約の内容」と題する書面(以下「20.12.29派遣契約書」という。)を締結し、同日付で、C は、「派遣労働者のお知らせ」と題する書面により、20.12.29 派遣契約書に基づきX2組合員を派遣することを B に通知した。

20.12.29派遣契約書には、「C は、B に対し、次の就業条件のもとに労働者派遣を行うものとする。」と記載されており、就業場所として「B 共同購入運営部コールセンター」、業務内容として「テレマーケティングの営業関係(24号)各種サービス注文受付 商品等に関する問合せ、苦情の対応 予約内容に係る伝票作成、データ入力 その他一体的に行う付随業務」、派遣人数として「1名」、期間として「自2009年2月1日 至2009年4月30日」と記載されていた。

(乙3、乙4)

(イ) X2組合員と C との雇用契約について

a 平成11年10月、X2組合員は、C に派遣社員として雇用され、B のコールセンターに派遣された。
なお、X2組合員は、C との雇用契約が成立する前の時点で、B の担当者に会い、業務の説明を受けていた。

(甲22、証人 X2)

b X2組合員と C との雇用契約は、登録型派遣で、契約期間は3か月であり、以後、平成21年4月30日までの間3か月ごとに契約が更新された。また、同契約の更新にあたっては、C の営業担当者がX2組合員に更新の意思確認を行っていた。

(証人 X2)

c 平成20年12月29日、同日付でX2組合員と C が締結した20.12.29雇用契約書には、就業場所として「B 共同購入運営部コールセンター」、業務内容として「テレマーケティングの営業関係(24号)各種サービス注文受付 商品等に関する問合せ、苦情の対応 予約内容に係る伝票作成、データ入力 その他一体的に行う付随業務」、賃金として「基本給1,810円／時間(略)」、期間として「自2009年2月1日 至2009年4月30日」、就業時間として「(平日)15時00分～22時00分 休

憩18時00分～19時00分 (土曜) 9時00分～17時00分 休憩12時00分～13時00分」と記載されていた。

(甲5)

d C では、派遣労働者の賃金計算のため、派遣労働者に対して、始業時刻や終業時刻などを記載するOCRタイムシート（以下「タイムシート」という。）の提出を指示しており、X2組合員も、C にタイムシートを提出していた。

(丙4、証人 X2)

イ B におけるコールセンターの運営体制及びX2組合員の業務内容について

(ア) コールセンターは、①電話注文センター、②組合員の問い合わせに対応する組合員サービスセンター、③インターネット注文のeフレンズ事務局、④「くらしと生協」というカタログの事務局、⑤組合員からの声を分析するパルボイスチーム、及び⑥現場の伝票入力をすべて行う事務処理業務などの機能を併せ持っていた。

平成19年から同20年頃のコールセンターの人員は、全体で約160名おり、電話注文センターが約90名、組合員サービスセンターが約60名、その他の部署が10名程度であり、X2組合員は電話注文センターに所属していた。

(乙5、証人 Y2)

(イ) コールセンターにおけるSVの主な業務は、電話オペレーターのサポート業務や電話オペレーターの教育、指導であった。

平成20年当時、B のコールセンターにおいてSV業務に従事していた者のうち、派遣社員は、SVがX2組合員1名、アシスタントスーパーバイザー（以下「ASV」という。）3名であり、ASV3名のうち2名は、平成19年にB 職員のSVが産休に入ったことに伴い、電話オペレーターから職種変更されASVになったものであった。

なお、同21年4月頃、コールセンターにおいてSV業務に従事していた者はB の正職員7名、パート3名であった。

(甲29、証人 Y2 、証人 Z2)

(ウ) B におけるX2組合員の具体的な業務内容は、テレマーケティングに従事する電話オペレーターらの出・退勤管理業務、電話による顧客からの苦情申出に対する調査、問い合わせ、質問業務、電話オペレーターの研修業務、統計・日報作成業務、上司への報告業務などであり、B に派遣されている間、業務の変更はなかった。

また、X 2組合員が出・退勤管理等を行っていた電話オペレーターの中には、C から派遣された派遣社員だけでなく、他の派遣会社からの派遣社員も含まれていた時期があった。

(証人 X 2)

ウ X 2組合員の雇用契約終了に至る経過と電話注文センターにおけるその後の派遣社員の状況について

(ア) 平成21年1月頃、C は B から、C からの請求金額を下げたい旨の申入れを受け、C と B は複数回の交渉を行った。

(甲12、丙1)

(イ) B は、C との交渉の中で、管理関係業務を職員で対応する内部化の方針や、産休中の B の職員が復帰してSVに就く予定であることなどを C に伝えた。そして、平成21年3月の第1週目頃に、C から B へ派遣する人員の削減（人件費削減）のため、SVに係る派遣契約を更新しないことになった。

なお、SVに就く予定であった産休中の B 職員は、平成19年に産休に入る前もSVであったことから、産休前から復帰後同業務に従事することが決まっており、同21年4月頃に復帰の予定であった。

(甲12、丙1、証人 Y 2 、証人 Z 2)

(ウ) 平成21年3月16日、C は、X 2組合員に対し21.3.16通知書を交付した。同通知書には、契約を更新しない理由として、「平成21年5月から派遣先企業（ B ）が運営体制の見直し及び、組織改定を行う事になりました。それに伴い派遣契約が縮小され、貴殿の労働者派遣雇用契約に係る派遣先企業と弊社との労働者派遣個別契約が平成21年4月30日をもって終了になります。つきましては、同日をもちまして、当該業務にて貴殿との間で締結しております労働者派遣雇用契約は次回更新を行わず雇用契約期間満了にて終了とさせて頂きます」と記載されていた。

(甲7)

(エ) 20.12.29派遣契約書の契約期間満了日である平成21年4月30日までに、B から C に対して、契約更新の申込みはなかった。

(証人 Z 2)

(オ) 平成21年12月、電話注文センターの派遣社員全員が契約終了となり、一部パートとして直接雇用された者を除いては、ほとんどの派遣社員が退職した。

(甲25、甲26)

(カ) 平成22年3月現在、 B の電話注文センターに派遣社員はおらず、
B のパート職員で運営している。

(証人 Y2)

エ 組合の団交申入れ及び団交要求事項について

(ア) 平成21年3月31日、組合は B に対し、「 X2 氏における雇用契約についての申入書」と題する書面（以下「21.3.31団交申入書」という。）により団交を申し入れた。

21.3.31団交申入書には、「 X2 氏の雇用契約問題について、貴職に対し下記のとおり団体交渉の開催を申し入れます」と記載されていた。

(甲8)

(イ) 平成21年4月10日、組合は B に対し、「団体交渉開催についての申入書」と題する書面（以下「21.4.10団交申入書」という。）により団交を申し入れた。

21.4.10団交申入書に記載された団交事項は、「1. 労働者派遣法、雇用申込義務【法40条の4・5】違反の疑いについて 2. 労働者供給事業の禁止【職業安定法44条】違反の疑いについて」であった。

(甲9)

(ウ) 平成21年4月16日、組合は B に対し、「団体交渉開催についての申入書」と題する書面（以下「21.4.16団交申入書」という。）により団交を申し入れた。

21.4.16団交申入書には、「私たちが貴協同組合に団体交渉を求める事項は、貴協同組合にとって労働契約上の使用者としての責任が問われる可能性のある問題だけでなく、労働組合法第7条の使用者としての責任をも問題としているものですので、貴協同組合に団体交渉応諾義務があることは明白です」、「私たちが先の団交申入書に記載した交渉事項の内容が少し抽象的で、団体交渉事案の真意が伝わらなかった可能性もあると考え、改めて交渉事項を具体的に指摘したうえで、私たちは再度貴協同組合に対し、下記のとおり団体交渉の開催を申し入れます」とあり、記載された団交事項は、以下のとおりであった。

「1. X2 氏を、2004年3月の改正労働者派遣法の施行以前から、過去10年間にも亘ってSV業務（一般業務による派遣）に従事させてきたことは、労働者派遣法【40条の2】で定められた派遣期間の制限に違反すると考えられるが、このことについて貴協同組合はどのように責任をとられるのか。

2. 前項に関連し、 X2 氏に対し、労働者派遣法【40条の4・5】に基づき、雇用申込義務が生じているにも拘わらず、現在まで雇用申し込み義務を果

たしていないことについては、どのように責任をとられるのか。

3. 1項に関連し、貴協同組合のやってこられたことは、労働者供給事業の禁止【職業安定法44条】に違反して、労働者供給を受け入れたうえ、労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令下において労働させたことになるが、その場合、かかる派遣契約は公序良俗違反で無効であり、労働契約は X 2 氏と貴協同組合との間で直接締結されているものと考えざるを得ないが、このことについてどのように責任をとられるのか。

4. X 2 氏は、労働組合の結成通知をしたとたんに雇い止めを通知されたが、このことについては貴協同組合と C との共謀にもとづくものと考えざるを得ない。かかる不当労働行為について、貴協同組合はどのように責任をとられるのか。」

(甲10)

(エ) 平成21年6月9日、組合は B に対し、「団体交渉開催についての申入書」と題する書面（以下「21.6.9団交申入書」という。）により団交を申し入れた。21.6.9団交申入書に記載された団交事項は、21.4.16団交申入書の団交事項と同じであった。

(甲11)

(オ) B は、組合からの上記(ア)から(エ)の4回の団交申入れに対し、いずれもX 2組合員との雇用関係がないことを理由に応じなかった。

(甲28、証人 X 3)

(2) B は、X 2組合員の労組法上の使用者といえるか。

また、B が使用者であるといえる場合、① B が、X 2組合員に係る派遣契約を更新しなかったのは、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか、② B が、組合による団交の申入れに応じないことは、正当な理由のない団交拒否に当たるか、について以下判断する。

ア まず、B 、 C 及びX 2組合員の契約関係についてみる。

前記(1)ア(ア)b、(イ)b、c認定のとおり、X 2組合員は、 C と登録型雇用契約を締結し、 C と B との派遣契約に基づき B のコールセンターに派遣されていたのであるから、X 2組合員の直接の雇用主は C であり、 B は、形式的には派遣先という C の取引先の一つにすぎない。

イ これについて、組合は、X 2組合員と B との間に默示的な直接の雇用契約が成立している旨主張するので、この点について以下検討する。

(ア) 派遣先と派遣労働者との関係において、派遣元が形式的名目的なものにすぎず、派遣先が労働者の採用、賃金その他就業条件を実質的に決定し、派遣先で派遣労働者と正規職員の業務が区別しがたい状態にある等、実質的に派遣先が派遣労働者に対して労務給付請求権を有し、賃金を支払っていると認められる事情がある場合には、派遣契約が有名無実のものにすぎず、派遣労働者と派遣先との間で默示の雇用契約が締結されたとみる余地があるというべきである。そこで、BとX2組合員との間で、默示の雇用契約が締結されていたとみる余地があるかについて検討する。

(イ) 前記(1)ア(イ)aからd、ウ(ウ)認定のとおり、①平成11年10月にCは、X2組合員を派遣社員として雇用していること、②X2組合員は、Cとの雇用契約成立前に、Bの担当者から業務の説明を受けたこと、③Cは、雇用契約の更新にあたり、同社の営業担当者がX2組合員に意思確認を行った上で、3か月ごとに同組合員との雇用契約を更新していたこと、④X2組合員の賃金単価はCとの雇用契約書の中で決められており、Cはタイムシートを基に計算した金額を、賃金としてX2組合員に支払っていたこと、⑤同組合員に対し21.3.16通知書により雇用契約の終了を通知したのはCであったこと、が認められる。

これらのことから、X2組合員の賃金を実質的に決定して支払っており、同組合員の雇用について管理を行っていたのはCであったといえ、Bは、X2組合員がCとの雇用契約を締結する前に同組合員と会っていたことが認められるものの、この事実のみからBがX2組合員の採用を決定していたとまではいえない。したがって、Cが派遣元として形式的名目的なものであり、X2組合員とCとの雇用契約が有名無実のものであったとまではいえず、X2組合員とBとの間で默示の雇用契約が締結されていたとは認められない。

ウ しかしながら、たとえ直接又は默示の雇用契約が締結されていない場合であっても、労働者の基本的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、労組法上の使用者に当たるというべきであるので、以下検討する。

エ X2組合員の雇用契約終了とBとの関係についてみる。

組合は、Bが、X2組合員の雇止めを行うか否かを含めて、雇用主と同様の影響力と、現実的かつ具体的な支配力を有していた旨主張する。

X2組合員とCとの雇用契約は、前記(1)ア(イ)b認定のとおり、登録型の雇用契約であり、BとCとの派遣契約の存在を前提

として存在するものである。また、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、BとCとの派遣契約については、契約期間満了日までにBから契約更新の申入れがなかったことが認められることから、同派遣契約は、契約期間が満了し、更新がなされなかったことにより終了したものであるから、Bが当該派遣契約を更新しなかったことが、X2組合員の雇用契約の終了につながったことは事実である。

しかしながら、そもそも、企業間の商取引である派遣契約に更新の義務はなく、Bが派遣契約を更新するか否かは、Bが、派遣先として、自らの裁量の範囲内で自由に判断できるものである。

そうすると、X2組合員とCとの登録型雇用契約は、前提となる派遣契約の終了に伴って終了したものであるが、これをもって、BがX2組合員の雇用契約の終了について、派遣先という立場を超えて、雇用主と部分的とはいえた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ったとはいえない。

また、組合は、X2組合員をBの職場から排除することを意図し、BとCが共謀してX2組合員の雇止めを行った旨主張するが、BとCが、X2組合員の雇用契約の終了について共謀したことと認めるに足る事実の疎明はない。

以上のことから、Bは、X2組合員の雇用契約終了に関し、労組法上の使用者に当たるとはいえない。

オ ところで、本件においてはBの団交拒否が争点となっているところ、団交事項によっては、Bが団交に応じるべき使用者と認められる場合もあると考えられることから、この点についてさらに検討する。

(ア) まず、組合のBに対する団交申入れ事項についてみる。

前記(1)エ(ア)から(エ)認定のとおり、組合はBに対し、4回の団交申入れを行っており、21.3.31団交申入書では、X2組合員の雇用契約問題について、21.4.10団交申入書では、①派遣法、雇用申込義務【法40条の4・5】違反の疑いについて、②労働者供給事業の禁止【職安法44条】違反の疑いについて、がそれぞれ団交事項として記載され、21.4.16団交申入書及び21.6.9団交申入書には、①X2組合員に係る派遣契約が派遣法第40条の2違反と考えられること、②X2組合員に対する派遣法第40条の4及び第40条の5に基づく雇用申込み義務が果たされていないこと、③X2組合員に係る派遣契約が職安法第44条違反であり、同組合員とBとの間に直接雇用契約が締結されているものと考えられること、④X2組合員の雇止めがCと共に謀して行

われた不当労働行為であること、についてそれぞれ「どのように責任をとられるのか」との問い合わせの形式で、4つの団交事項が列挙されていたこと、が認められる。

なお、前記(1)エ(ウ)認定のとおり、21.4.16団交申入書には、「先の団交申入書に記載した交渉事項の内容が少し抽象的で、(略)改めて交渉事項を具体的にしたうえで、(略)」との記載があることから、21.3.31団交申入書や21.4.10団交申入書についても、要求する団交事項の内容は21.4.16団交申入書と同じものであったとみることができ、組合は一貫して同様の事項を申し入れていたとみるのが相当である。

また、21.4.16団交申入書及び21.6.9団交申入書に記載された4つの団交事項が、文面上は「どのように責任をとられるのか」との表現となっていることについて、前記(1)エ(ウ)認定のとおり、組合が団交を求めた事項は、

Bに対し労働契約上の使用者としての責任及び労組法第7条の使用者としての責任について見解を求めるものであることが認められ、21.4.16団交申入書及び21.6.9団交申入書における団交事項の①から③については、X2組合員の従事していた業務が派遣期間制限の例外に当たらず、労働者派遣法第40条の2に違反しており、BにX2組合員に対する雇用申込み義務があること、あるいは、X2組合員とBとの間に雇用契約が直接締結されているものと考えられることを指摘することにより、労働契約上の使用者としての直接雇用を求める趣旨であったものと解することができ、また、団交事項の④については、労組法第7条の使用者として、X2組合員の雇止めの撤回や組合への支配介入の禁止を求めるものであったといえる。

(イ) よって、Bが、X2組合員の直接雇用及びX2組合員の雇止めの撤回や組合への支配介入の禁止に関する事項について、組合の団交申入れに応じるべき使用者に当たるか、以下検討する。

a まず、X2組合員の直接雇用の要求についてみる。

直接雇用という採用に関する事項は、労使関係が発生していないことが前提であるから、原則として団交になじむものではないが、近い将来に雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存するなど特段の事情があれば、直接雇用に関する事項も義務的団交事項となり、使用者として団交に応じる義務が生じる場合もあると考えられる。

この点について組合は、派遣法第40条の2第1項では、派遣期間の制限が規定されており、その例外業務として、派遣法施行令第4条第24号でいわゆる「テレマーケティング業務」が掲げられているところ、X2組合員が

B で就労を命じられていた業務は、コールセンターにおいて他の派遣会社から派遣された電話オペレーターの出・退勤管理や研修業務等であり、「テレマーケティング業務」において同一派遣会社の派遣社員に認められる「リーダー業務」には当たらず、現場管理・監督業務そのものであったのであるから、派遣法第40条の2第1項の派遣期間制限の例外には当てはまらない業務であることが明らかである旨主張し、前記1エ(ウ)認定のとおり、「X2

氏に対し、労働者派遣法【40条の4・5】に基づき、雇用申込義務が生じているにも拘わらず、現在まで雇用申し込み義務を果たしていないことについては、どのように責任をとられるのか。」を団交事項として申し入れている。

前記(1)ア(イ)a、b、c、イ(イ)、(ウ)認定のとおり、①X2組合員は、平成11年10月から C の派遣社員として B のコールセンターに派遣されていたこと、②X2組合員と C の雇用契約は、同21年4月30日までの間3か月ごとに契約が更新されていたこと、③20.12.29雇用契約書には、業務内容として「テレマーケティングの営業関係(24号)各種サービス注文受付 商品等に関する問合せ、苦情の対応 予約内容に係る伝票作成、データ入力 その他一体的に行う付随業務」と記載されていたこと、④SVの主な業務内容は、電話オペレーターのサポート業務や電話オペレーターの教育、指導であったこと、⑤ B におけるX2組合員の具体的な業務内容は、テレマーケティングに従事する電話オペレーターらの出・退勤管理業務、電話による顧客からの苦情申出に対する調査、問い合わせ、質問業務、電話オペレーターの研修業務、統計・日報作成業務、上司への報告業務などであったこと、⑥X2組合員が出・退勤管理等を行う電話オペレーターの中には、 C から派遣された派遣社員だけでなく、他の派遣会社からの派遣社員も含まれていたこと、が認められる。

これらのことから、X2組合員は、派遣期間制限の例外とされている「テレマーケティングの営業関係(24号)」を業務内容として雇用契約し、約9年半の間、 B に派遣されていたところ、本来の業務に加え、他の派遣会社からの派遣社員である電話オペレーターらの出・退勤管理業務や電話オペレーターの研修業務を行っていたといえる。

しかしながら、派遣法及び派遣契約においては、派遣先が派遣労働者に対し、契約書の範囲内で、又はそれに付随する業務の範囲内で、若しくは本来業務の付随的な業務として、業務を命じられないわけではなく、また、X2組合員が行っていた他の派遣会社からの派遣社員に対する管理業務が同組合員の業務全体においてどの程度を占めていたかの具体的な疎明はないのであ

るから、X 2組合員の就労実態が、一見明らかに派遣法に違反していたとまではいえない。

また、派遣法第40条の5には、派遣期間の制限のない業務において、同一場所における同一業務について3年以上継続して同一の派遣労働者を受け入れ、かつ新たな労働者を雇い入れて同一業務に従事させる場合、派遣先は、当該同一の派遣労働者に対し、雇用の申込みをしなければならない旨規定されているが、本件において、X 2組合員に係る派遣契約終了後、Bが、X 2組合員と同一の業務に従事させるために新たな労働者を雇い入れたことを認めるに足る事実の疎明はない。

そうすると、本件においてBが、X 2組合員に対し、一見明白に、直接雇用の申込みをする義務があったとまでいふことはできない。

b 次に、X 2組合員の雇止めの撤回や組合への支配介入の禁止に関する要求についてみると、前記イ、エ判断のとおり、X 2組合員とBとの間には直接、黙示に関わらず雇用契約が存在したとはいはず、また、Bが、X 2組合員の雇用契約の終了に関して、雇用主と同視できる地位にあったとみることはできず、X 2組合員の雇用契約終了についてBとCが共謀したとの事実も認められない。

c よって、組合が申し入れた団交事項について、Bは、組合の団交申入れに応じるべき使用者に当たるとはいえない。

オ 以上のことから総合的に判断すると、Bは、X 2組合員の労組法上の使用者に当たるとはいえないことから、Bに対する組合の申立ては却下する。

2 争点2 (Cが、X 2組合員を雇止めにしたのは、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。)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。

ア 平成21年1月頃、CはBから、Cからの請求金額を下げたい旨の申入れを受けた。

(甲12、丙1)

イ 平成21年3月16日、Cは、X 2組合員に対し、同組合員との雇用契約に係るBとの派遣契約が同年4月30日をもって終了になることから、同組合員との雇用契約を期間満了により終了する旨記載した21.3.16通知書を交付した。

(甲7)

ウ 平成21年3月25日、Cは、組合に対し、同月23日に行った団交で話

した内容等を電子メールで組合に送信した。電子メールには、① B が、同20年4月からコールセンターの組織、運営体制の見直しやコスト削減に取り組んでいた旨、② B からの請求金額削減の申入れを受け、C は、X 2組合員に係る雇用契約の終了を決定し、同21年3月16日、同人に雇用契約の終了を通知した旨等が記載されていた。

(甲12、丙1)

エ 平成21年3月30日、組合と C は団交（以下「21.3.30団交」という。）を行った。

21.3.30団交において、C は、X 2組合員に係る派遣契約が終了に至った経緯を説明し、その中で、B としては、派遣の管理ポジションを減らし内部化を進めるとの意向であった旨、X 2組合員の評価が各スタッフの中で一番悪かったのかとの組合の質問に対し、C が総合的に評価してそうなった旨、X 2組合員の雇用契約を終了したのは、B の意向を反映したものではなく、C の決定によるものである旨述べた。

(甲13、丙2の1)

オ 平成21年4月21日に開催された団交（以下「21.4.21団交」という。）において、C は、組合に対し、X 2組合員の同年5月1日からの新たな仕事の就業条件明示書（以下「21.4.21就業条件明示書」という。）を提示した。

21.4.21就業条件明示書には、契約期間として「2009年5月1日（金）～2009年7月31日（金）」、職務内容として「関西圏の集合住宅及び戸建住宅へのポスティング業務」、また、給与として「時間給 1,200円」と記載されていた。

(甲16、丙2の4、丙3)

カ 平成21年5月18日に開催された団交（以下「21.5.18団交」という。）において、C は、同月12日に開催された団交で組合が要求した21.4.21就業条件明示書における契約期間及び時間給について、時間給を1,300円に変更し、契約期間に関しては変更しない旨組合に回答した。それに対して、組合は、最低でも1年間は雇用するよう要求し、再検討するよう申し入れた。

(丙2の8)

キ 平成21年5月22日、C は部会に対し、21.5.18団交において組合から申入れのあった要求事項について、回答書を送付した。

回答書には、雇用契約期間を1年間にすることには応じられない旨、時間給については、21.5.18団交での回答通り1,300円にする旨が記載されていた。

(甲20)

(2) C が、X 2組合員を雇止めにしたのは、同人が組合員であることを理

由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、X 2組合員と C との雇用契約が終了に至った理由についてみる。

前記1(1)ア(ア)b、(イ)b、c、ウ(ウ)、(エ)、2(1)イ認定によると、① X 2組合員と C との間の雇用契約は登録型の雇用契約であったこと、② B と C との間の20.12.29派遣契約書及びX 2組合員と C との間の20.12.29雇用契約書における契約期間は、ともに平成21年4月30日までであったこと、③同年3月16日、 C は、 B との派遣契約が同年4月30日をもって終了となることを理由に、X 2組合員の雇用契約を、期間満了により終了する旨を21.3.16通知書で通知したこと、④ B から C に対し、同年4月30日までに、20.12.29派遣契約書に係る契約更新の申込みがなかったこと、が認められる。

これらのことから、X 2組合員と C との雇用契約は、登録型の雇用契約で、その雇用契約の前提となる B と C との派遣契約が期間満了により終了したことから更新されなかったものであり、そうである以上、X 2組合員と C との雇用契約の終了は、その前提が失われたのであるから、当然終了するものと考えざるを得ない。

イ 組合は、X 2組合員と C との雇用契約は9年半に渡って更新されていることから、期間の定めは形だけのものであり、実質的には期間の定めのない雇用契約といえる旨主張するが、X 2組合員と C との雇用契約は、3か月の期間の定めのある登録型の雇用契約であり、その契約の前提となる B と C との派遣契約の更新があって初めて成立するものであるから、当然に更新が予定されていたとか、期間の定めのない雇用契約であったとはいえない。

ウ また、 B と C が、X 2組合員の雇用契約終了について共謀したことや、組合公然化以降、21.3.16通知書が同組合員に交付されるまでの間に組合と C との間で紛争が生じるなど C が組合を嫌悪していたことを認めるに足る事実の疎明はなく、さらに、前記(1)オからキ認定のとおり、 C はX 2組合員に対し、本件雇用契約終了後の新しい仕事を紹介していることが認められることから、 C がX 2組合員を、組合員であるが故に雇止めしたとみることはできない。

エ 以上のことから、 C が、X 2組合員を雇止めにしたのは、同人が組合員であることを理由として行った不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当

たるとはいえず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成23年3月31日

大阪府労働委員会

会長 前川宗夫 印