兵庫県労委平成２２年(不)第１号

命　令　書　(写)

尼崎市
申　立　人　　Ｘ労働組合
代表者　執行委員長　　x

神戸市中央区
被申立人　　Ｙ株式会社
代表者　取締役社長　　y

上記当事者間の兵庫県労委平成２２年(不)第１号Ｙ不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成２３年６月９日第１３８４回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小原健男、同川久保美智子、同畑喜春、同米田耕士出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　　文

本件申立てを棄却する。

理　　由

第１　事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

１　事案の概要

(1)　申立人Ｘ労働組合（以下「組合」という。）のＸ$_1$分会（以下「分会」という。）の組合員（以下「分会組合員」という。）１３人は、Ａ株式会社（以下「Ａ社」という。）又は有限会社Ｂ（以下「Ｂ社」という。）に雇用されて、労働者派遣契約や請負契約に基づき、被

申立人Ｙ株式会社（以下「会社」という。）の工場で就労していたが、平成２１年１１月から同年１２月にかけて解雇又は雇止め（以下「解雇等」という。）とされた。

⑵　本件は、組合が、会社に対し、分会組合員の雇用に関する要求事項を掲げて団体交渉を申し入れたところ、会社が、分会組合員の使用者に当たらないことを理由に拒否したので、この行為が労働組合法第７条第２号の不当労働行為に当たるとして、救済申立てがあった事案である。

２　請求する救済の内容の要旨

⑴　会社は、分会組合員にかかわる労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）違反に係る兵庫労働局の是正指導（平成２１年１２月１１日）を踏まえ、分会組合員の直接雇用に関する組合からの団体交渉申入れに誠実に応じなければならない。

⑵　謝罪文の掲示

第２　本件の争点

会社は、使用者として、組合からの分会組合員の雇用に関する団体交渉申入れに応じる義務があるか。

第３　当事者の主張

１　申立人の主張

⑴　分会組合員が平成２１年１１月末から同年１２月１５日ころに次々と解雇されるに至った直接的な理由は、会社とＡ社との契約が打ち切られた結果である。Ａ社の業務の大半は、会社との取引によるものであり、会社との請負契約又は労働者派遣契約が打ち切られるならば、Ａ社が分会組合員に新たな就業先を紹介することは不可能である。Ａ社の社長は組合との団体交渉の場で、「仕事のほとんどがＹであり、派遣社員１００人中約６０人の契約が打ち切られ、Ａ社の企業存続すら厳しい。」と語っていた。

したがって、分会組合員の雇用が失われる直接的な要因は会社にあるといわざるを得ず、会社は、分会組合員の雇用について、

雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったといえる。

(2) 以下の事実からすれば、会社と分会組合員との間において、近い将来、雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存するといえる。

ア　会社とＡ社との関係は、兵庫労働局の見解でも、平成１８年３月１日から平成１９年３月１５日までは適正な請負ではなく、労働者派遣事業に該当すると認められている。仮に、平成１８年２月２８日以前は適正な請負であったとしても、平成１８年３月１日から３年を経過する平成２１年３月１日には派遣受入期間の制限に抵触する日を超えていることになる。

イ　会社は、平成２１年６月１日以降台車の製造工程の一部を請負契約に変更したが、製造工程は一体で業務が進行しており、一部だけを完全な業務請負とすることは不可能である。したがって、請負らしい体裁は整えたが、実際は偽装請負が継続していたといわざるを得ない。また、たとえ同日以降適正な請負になっていたとしても、それ以前は偽装請負から継続した派遣であり、派遣受入期間の制限を超えているから、直接雇用の申込み義務が発生していたことになる。

ウ　本件では、労働者派遣法第３５条の２第２項の派遣元事業主からの通知はないが、派遣元事業主であるＡ社には平成２１年３月１日が派遣可能期間の制限に抵触する日であるという認識はなく、通知を行うことはできない。仮に、派遣元事業主からの通知を受けなかったことを理由に、派遣先には雇用契約の申込み義務がないと解釈すれば、労働者派遣法に違反した偽装請負状態の派遣先は、派遣労働者を何年受け入れていても雇用契約の申込み義務を免れ、労働者派遣法はないに等しく、派遣労働者の雇用は不安定になり、ひいては派遣先の正社員の雇用も脅かされることになる。

　したがって、実質的に、派遣の制限期間である３年を超えた場合には、労働者派遣法の趣旨・雇用の安定という観点から、派遣先には雇用契約の申込み義務が発生しているととらえるべ

きである。

エ　以上からすれば、派遣先の雇用契約の申込み義務が具体的に発生し、雇用契約の申込みに当たり、その労働条件について、派遣労働中の労働条件やその業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を勘案しながら派遣労働者と誠実に交渉しなければならない段階においては、派遣先は、「雇用契約上の雇用主となるべき適格性・可能性が現実化・具体化し、交渉を通じて近い将来派遣労働者との雇用契約が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者」というべきである。

(3)　たとえ雇用契約の申込み義務が発生していなくとも、本件は派遣先の都合により派遣労働者が大量に解雇された事案であり、労働組合法の趣旨からすれば、その雇用に関して会社には団体交渉応諾義務が存するといわなければならない。

(4)　以上のことから、会社は労働組合法第7条の使用者に当たり、分会組合員の雇用に関する団体交渉に応じる義務があるというべきであり、会社が組合からの団体交渉の申入れを拒否することは、労働組合法第7条第2号違反である。

2　被申立人の主張

(1)　分会組合員は、派遣元事業主との労働契約に定められた賃金及び労働時間に基づいて就労していたものであり、会社は、分会組合員の当該労働契約の内容について一切関与していない。

したがって、会社は、分会組合員の雇用について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位になかったといえる。

(2)　以下の事実からすれば、会社と分会組合員との間において、近い将来、雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存するといえない。

ア　兵庫労働局の見解による限り、分会組合員の派遣期間は、請負期間であるが実質的に労働者派遣であるとみなされる期間を通算すると、派遣受入期間の制限を超えていたということになる。しかし、その制限の超過については、会社においては、労働者派遣法違反を認識しようがなかったものというべきである。

そもそも実質的に労働者派遣である期間も通算するという考え方は、会社が兵庫労働局に対して改善報告した平成１８年１０月５日から平成２１年１２月１１日までの間、兵庫労働局から会社に示されることはなかった。

イ　平成２１年６月ころから、会社は、Ｃ工場の製造工程の一部について、労働者派遣から適正な請負に変更した。よって、会社とＡ社との当該事業に雇用された分会組合員については、会社は、いかなる意味でもその雇用を確保すべき使用者に該当せず、また、近い将来において当該労働者との雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在する者でもない。

ウ　会社は、分会組合員のうち、その後も派遣労働者として就労していたＤ（以下「Ｄ」という。）、Ｅ（以下「Ｅ」という。）及びＦ（以下「Ｆ」といい、Ｄ、Ｅ及びＦの３人を併せて「Ｄら３人」という。）については、個別の労働者派遣契約の期間満了前に解除した。そして、Ｄら３人について、会社は、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（平成１１年労働省告示第１３８号）に沿った措置をとった。すなわち同指針の「６　派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置」の「(3)　派遣先における就業機会の確保」の項にある「当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。」に沿って技能等を活用できる職場がないか、関連会社に就業をあっせんすることができないか等を検討した。しかし、Ｄら３人の就業機会を確保することはできなかった。

会社において新たな就業機会を確保できなかったとなれば、次に分会組合員の雇用主であるＡ社について、分会組合員の雇用確保が問題となる。この点、Ａ社は、分会組合員の雇用確保を求めた組合と団体交渉を行い、その結果、一定の解決金を支払い、組合及び分会組合員は解雇等を受け入れたものである。

エ　会社は、派遣元事業主であるＡ社から、労働者派遣法第３５条の２第２項の通知を受けていない。同法第４０条の４の派遣先の雇用契約の申込みは、派遣元事業主からの通知があること

を前提としているから、派遣先である会社が分会組合員に対し、雇用契約の申込みを行わなかったとしてもやむを得ないことである。

オ　会社は、分会組合員を直接雇用する義務はおろか、雇用の申込みをするべき法的義務も負っていないから、近い将来において分会組合員との間に雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在する者には当たらない。

(3)　以上のことから、本件申立ては、会社は労働組合法第７条第２号の使用者には当たらず、組合からの団体交渉に応じる義務はないとして棄却されるか、又は分会組合員とＡ社及びＢ社との雇用関係が消滅したことについて、組合とＡ社及びＢ社が合意した以上、救済利益が失われており、却下されるべきである。

第４　認定した事実

１　当事者等

(1)　組合は、昭和６３年５月２９日に結成された個人加入の労働組合であり、審問終結時における組合員数は約４５０人である。分会は、Ａ社又はＢ社に雇用されていた組合員１３人で構成されており、平成２１年１１月１４日に結成された。

(2)　分会組合員は、Ａ社と会社との労働者派遣契約又は請負契約、あるいはＢ社からの派遣先であるＡ社と会社との請負契約に基づき、会社のＣ工場で鉄道車両の台車の製造業務に従事していた。

(3)　会社は、肩書地に本社を有し、鉄道車両等の製造を業とする株式会社であり、審問終結時における従業員数は１４，６６０人である。

２　兵庫労働局の指導及び会社の対応

(1)　平成１８年８月１日、兵庫労働局は、会社と株式会社Ｇとの間で締結している請負契約について、適正な請負事業とはいい難いとして、会社のＣ工場に対し、同工場において会社と請負関係にある事業者との契約について自主点検を実施し、その結果を踏まえて、適正化実施計画を作成して報告するよう、労働者派遣法第４８条第１項に基づき指導する旨の指導票を交付した。（乙１０、

１３ｐ２・３）

⑵　平成１８年１０月５日、会社は、兵庫労働局に改善計画を報告した。その内容は、①Ｃ工場における請負契約について適正な請負契約といい難い部分については、製造派遣に切り替える、②製造派遣期間（３年間）のうちに、適正な請負事業として整理できる部門と整理できない部門を明確にし、適正な請負事業として契約できる部門については３年後を目処に改めて請負契約に変更する、③製造派遣開始から３年後に適正な請負事業として整理できない部門については会社の従業員への採用又は派遣の中断を行う、④改善日を平成１９年４月１日とするであった。（乙１１、１３ｐ４）

⑶　会社は、平成１８年１１月１５日付けで、請負事業者に対し、平成１９年３月末ころまでに現状の請負契約を製造派遣契約に変更していく予定であることを通知するとともに、対象となる労働者には、可能な限り契約変更の１か月前には説明をするよう求めた。（乙１２）

⑷　会社は、平成１９年２月２６日付けで、Ｈ労働組合Ｉ支部に対し、労働者派遣法第４０条の２第４項の規定に基づき、派遣受入期間について、意見を聴いた。同支部に提示した派遣受入開始及び終了予定日は、同年３月１６日から平成２２年３月１５日までとなっていた。同支部は、会社に対し、平成１９年３月１５日付けで、特に意見はない旨を回答した。（乙１９の１・２）

⑸　会社は、平成１９年３月１５日をもってＣ工場における請負契約を終了し、各請負事業者と改めて労働者派遣契約を締結し、同月１６日からＣ工場における従来の請負契約を労働者派遣契約に切り替えた。会社は、同日付けで、各派遣元事業主に対し、労働者派遣法第４０条の２第５項の規定に基づき、派遣受入期間の制限に抵触する日を平成２２年３月１６日と通知した。（乙３、１３ｐ５、２０）

⑹　平成１９年１２月１２日、兵庫労働局は、兵庫県内の従業員数５００人以上の事業所に対する立入調査の一環として、会社に対する立入調査を実施した。（乙１３ｐ５、第２回審問Ｊ証言ｐ４・

５）

⑺　平成２０年１月１５日、会社は、兵庫労働局から書類の不備について是正するよう指導されたが、派遣受入期間の制限に抵触する日についての言及はなかった。（乙１３ｐ６、第２回審問Ｊ証言ｐ５）

⑻　平成２１年５月ころから、会社は、適正な請負事業として契約できるとした部門について、順次、労働者派遣契約を解除して、請負契約に変更していった。（第２回審問Ｋ証言ｐ５）

⑼　平成２１年１１月１９日、Ｌ、Ｅ及びＭの分会組合員３人が、兵庫労働局に対して「労働者派遣法第４８条に基づく直接雇用の指導・助言等に関する申告書」を提出した。その中で上記３人は、会社の従業員の指示を受けて会社の工場で働いており、契約形態は請負、派遣、請負と変わっているものの、実質的に派遣労働であり、労働者派遣法第４０条の２第１項にいう派遣可能期間を超えて働いているので、直接雇用の申込みを指導・助言するよう求めた。（甲３の１～３）

⑽　平成２１年１２月３日、兵庫労働局は、会社に対する立入調査を実施した。（乙１４ｐ１、第２回審問Ｋ証言ｐ７）

⑾　平成２１年１２月１１日、兵庫労働局は、会社及びＡ社に対し、労働者派遣法第４８条第１項の規定に基づき、是正指導書を交付した。そこには、違反事項及び是正のための措置として、おおむね次のことが記載されていた。

ア　会社は、少なくとも平成１８年３月１日から平成１９年３月１５日までの間、Ａ社と業務請負契約と称する契約を締結し、Ｃ工場においてＡ社に鉄道車両用の台車の溶接、組立、仕上げに関する業務を行わせていたが、その実態は、会社がＡ社の雇用する労働者に対して業務の遂行方法に関する指揮命令及び時間外労働の指示を行っているものであり、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和６１年労働省告示第３７号）を満たさないことから、適正な請負とは判断されず、労働者派遣事業に該当していたものである。

イ　会社は、平成１９年３月１６日から、上記の鉄道車両用の台

車の溶接、組立、仕上げに関する業務について、Ａ社から、労働者派遣契約に基づき労働者派遣による役務の提供を受けているが、業務請負と称する契約の下に行われていた労働者派遣による役務の提供を受けていた期間と通算すると、派遣受入期間の制限に抵触することから、労働者派遣法第４０条の２第１項の規定に違反する。

ウ　違反事項については、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講じることを前提に是正すること。

なお、当該労働者派遣に関しては既に派遣受入期間の制限を超えているため、これを適正な労働者派遣として継続することはできないものであること。

（乙１４ｐ２・３、乙１８の１・２）

⑿　これを受けて、会社は、上記⑵及び⑸の計画を前倒しして実施することとし、労働者派遣契約から請負契約への切替えができない部門については、既に派遣元事業主に派遣解除を通知したところを除いて、平成２２年２月１日付けと同年３月１日付けのいずれかで派遣労働者を直接雇用することとした。（乙１４ｐ４、第２回審問Ｋ証言ｐ１０）

３　会社の経営状況

⑴　平成２０年のいわゆるリーマンショック以降、会社全体の経営状況は悪化し、操業度が落ち込んだ。このため、会社は複数の事業所において、休業日を複数設定したり、上期の操業を下期に振り替えるなどの対策を講じた。また、更に対策が必要な事業所においては、従業員を他の事業所に配置転換したり、他社へ出向させるなどの対策をとった。（乙１４ｐ３、第２回審問Ｋ証言ｐ２・３）

⑵　Ｃ工場においては、当初は他の事業所と比べると操業度の落ち込みは少なかったが、平成２１年秋から冬にかけ海外向けの台車の生産が完了していくのに従って操業度が徐々に落ち込み、請負事業者に対しては、会社から新規に発注する案件はなく、既発注案件が終われば仕事がなくなるという状況にあった。また、労働者派遣契約についても、会社は、同年１１月３０日、同年１２月

１５日、同月３１日付けで中途解除することとし、その１か月前までには派遣元事業主に「派遣契約解除通知書」を送付した。（乙１４ｐ３・４、１５、１６、第２回審問Ｋ証言ｐ３～６）

４　分会組合員の就労状況

(1)　分会組合員のうち、Ｄら３人は、Ａ社に雇用されていたが、組合が会社に団体交渉を申し入れた平成２１年１１月１９日当時は、Ａ社と会社との労働者派遣契約に基づきＡ社からＣ工場に派遣されて業務に従事していたほか、以下のとおりである。

ア　Ｄは平成１７年２月１日から、また、Ｅは平成１８年５月８日から、Ａ社と会社との請負契約に基づきＣ工場で業務に従事していた。

イ　会社がＣ工場における請負契約を労働者派遣契約に切り替えた平成１９年３月１６日以降、Ｄ及びＥは、Ａ社から同工場に派遣されて業務に従事した。また、Ｆは、同年９月１２日以降、Ａ社から同工場に派遣されて業務に従事した。

ウ　平成２１年１１月１０日、会社は、Ａ社に対し、操業度が落ち込んだことを理由として、Ｄら３人の職場に係る労働者派遣契約を解除する旨を通知した。

エ　上記通知で契約解除日とされた同年１２月１５日付けで当該労働者派遣契約は解除され、Ｄら３人はＡ社から解雇等とされた。

（甲１６の１～３、３５、乙１５、１６、２０、第１回審問Ｅ証言ｐ２・９）

(2)　分会組合員のうち、Ｏら９人は、Ａ社に雇用されていたが、平成２１年１１月１９日当時は、Ａ社と会社との請負契約に基づきＣ工場で請負業務に従事していたほか、以下のとおりである。

ア　Ｏら９人は、Ａ社に雇用されて、平成１９年３月１５日までは会社で請負業務に従事していたが、同月１６日以降は会社に派遣され、業務に従事していた。

イ　Ｏら９人に係る労働者派遣契約は、平成２１年５月から６月にかけて順次解除された。その後、同人らは、Ａ社と会社との請負契約に基づき会社で業務に従事した。

ウ　Ｏら９人のうち６人は、同年１１月３０日付けで、その他の３人は、同年１２月１５日付けでＡ社から解雇等とされた。

（甲７～１３、２４～２９、３１の１～４、３６、乙５の１～３、第１回審問Ｏ証言ｐ２・１２）

⑶　分会組合員のうち、Ｐは、平成２１年１１月１９日当時は、Ｂ社に雇用されていたほか、以下のとおりである。

ア　同人は、平成１９年９月、Ｂ社に雇用され、同社と会社との労働者派遣契約に基づきＣ工場に派遣され、業務に従事した。

イ　同人に係る労働者派遣契約は、平成２１年６月１５日付けで解除された。その後、同人は、Ａ社に派遣され、Ａ社と会社との請負契約に基づきＣ工場で業務に従事した。

ウ　同人は、同年１２月１０日付けでＢ社から解雇等とされた。

（甲１７、３８、３９、乙１７）

５　団体交渉申入れ等に係る事実経過

⑴　分会結成

平成２１年１１月１４日、Ａ社等から解雇等を通告された従業員１０人は、組合に加入し、分会を結成した。

その後、３人が新たに加入し、分会組合員は１３人になった。

⑵　団体交渉等の経過

ア　会社に対する申入れと会社の対応等

㈠　組合は、会社に対し、平成２１年１１月１９日付け「労働組合加入通知並びに団体交渉申入書」を提出し、団体交渉の実施を求めた。組合は、この申入書において、会社とＡ社との契約内容にかかわらず、会社の従業員がＡ社の従業員に業務指示を行っており、実質的に労働者派遣であること、会社は派遣可能期間の３年を超えてＡ社から労働者を受け入れており、違法状態が継続していること、分会組合員はＡ社から解雇を通知されたが、会社には直接雇用の申入れ義務があることを主張した。また、組合は、この申入書において、「１、Ａ社と貴社との契約関係について過去にさかのぼり明らかにされたい。２、Ａ社との関係には、職業安定法、労働者派遣法違反の可能性があります。貴社により組合員を直接雇用し

雇用と生活の安定を図られたい。」と要求した。（甲１）

(ｲ) 会社は、組合に対し、同年１２月２４日付け回答書で「当社と貴組合員とは直接の雇用関係にないこと、さらに当社では貴組合員の労働条件を決定する権限を持たないことから、団体交渉には応じられません。」、「Ａ社と当社との契約関係については、雇用主であるＡ社に照会願います。」、「当社では貴組合員を直接雇用する予定はありません。」などと回答した。（甲４）

(ｳ) 組合は、会社に対し、平成２２年２月８日付け団体交渉申入書を提出し、上記(ｱ)の申入書の要求事項を議題として、再度、団体交渉の実施を求めた。（甲５）

(ｴ) 会社は、組合に対し、同月１５日付け回答書において「当社と貴組合員とは雇用関係が無いこと、さらに当社では貴組合員の労働条件を決定する権限を持っていないことから、団体交渉には応じる立場にないものと考えております」などと回答した。（甲６）

イ　Ａ社に対する申入れとＡ社の対応等

(ｱ) 組合は、Ａ社に対し、平成２１年１１月１９日付け「労働組合加入通知並びに団体交渉申入書」を提出し、団体交渉の実施を求めた。組合は、この申入書において、「１、組合員の雇用・労働条件に関する事項について当ユニオンと協議し決定されたい。２、解雇を撤回し、派遣先への直接雇用を含め雇用の安定を図られたい。」と要求した。（甲２）

(ｲ) 同年１２月９日、組合とＡ社は、第１回団体交渉を実施した。組合は、会社とＡ社が一体となって解決するよう求めた。これに対し、Ａ社は、兵庫労働局の調査結果を待って会社と話し合っていきたいなどと回答した。（甲３７ｐ３、第１回審問Ｑ証言ｐ３）

(ｳ) 平成２２年２月１日、組合とＡ社は、第２回団体交渉を実施した。Ａ社は組合に対し、金銭の支払いによる解決を申し出た。（甲３７ｐ３、第１回審問Ｑ証言ｐ７）

(ｴ) 同月１７日、第３回団体交渉において、組合及びＤら分会

組合員１２人並びにＡ社は、Ｄらの解雇等に関する問題について、組合及びＤらは上記４⑴エ及び同⑵ウの日付でＡ社を退職したと認めること、Ａ社は解決金を組合に支払うこと等を内容とする合意書を交わした。（甲３７ｐ４、乙８）

ウ　組合とＢ社との合意

同年１月１３日、組合及び分会組合員Ｐ並びにＢ社は、同組合員の解雇等に関する問題について、Ｂ社が解決金を同組合員に支払うこと等を内容とする合意書を交わした。（乙７）

⑶　本件申立て

平成２２年３月８日、組合は、本件申立てを行った。

第５　判断

１　却下すべきとする会社の主張について

会社は、組合及び分会組合員がＡ社及びＢ社と和解し、雇用関係の消滅について合意したこと〔第４の５⑵イ㈤・ウ〕をもって本件申立ては救済利益が失われており、却下されるべきであると主張する。

しかし、分会組合員と雇用主とが雇用関係の終了について合意したとしても、派遣先である会社は合意の当事者ではないから、組合が分会組合員を雇用するよう求めて申し入れた団体交渉に対して会社が応じなくてもよいということにはならない。したがって、救済利益が失われたとはいえず、会社の主張は採用できない。

２　会社の使用者性について

労働組合法第７条は、労働者が使用者との関係において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規律する労働協約を締結するための団体交渉をすることその他の団体行動を行うことを助成しようとする労働組合法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものである。したがって、同条にいう使用者は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主がこれに該当するものの、必ずしも雇用主に限定されるものではなく、雇用主以外の

者であっても、労働者の基本的な労働条件等について、現実的かつ具体的な支配力を有しているといえる者や、労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者も労働組合法上の使用者と解すべきである。

よって、以下においては、これらいずれかに会社が該当するかについて検討する。

(1) 会社は分会組合員の雇用について、現実的かつ具体的な支配力を有していたといえるか

ア 組合は、派遣元事業主であるＡ社の社長の発言を根拠に、Ａ社の業務の大半は、会社との取引によるものであり、会社との請負契約又は労働者派遣契約が打ち切られるならば、分会組合員に新たな就業先を紹介することは不可能であるとして、分会組合員の雇用が失われる直接的な要因は会社にあるといわざるを得ず、会社は分会組合員の実質的な使用者であると主張する。

イ 確かに、組合が主張するように、Ａ社の業務の大半が会社との取引によるものであるとすれば、会社がＡ社の経営に一定の影響を及ぼしていたことが推認できる。

しかしながら、組合が本件団体交渉において会社とＡ社とが一体となって解決することを求めているのは、分会組合員の解雇等の撤回ないし会社での雇用に関するものであるところ〔第４の５(2)ア(ｱ)、イ(ｱ)・(ｲ)〕、組合は、これらの事項に関して会社が現実的かつ具体的な支配力を有していた事実として、上記アのほか、分会組合員が会社の従業員と混在して働いていたこと、会社の従業員から残業の指示を受けたこと、有給休暇を取得するに当たり会社の班長への届出が必要であったこと、会社の従業員と一緒に朝礼に参加し、会社の課長等から業務指示を受けたことを指摘するにとどまり、これらの事実だけでは、分会組合員の雇用について会社が現実的かつ具体的な支配力を有しているとまではいえない。

(2) 会社と分会組合員との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたか

ア　組合は、分会組合員は労働者派遣法第４０条の２にいう派遣可能期間である３年を超えて会社に派遣されており、会社は分会組合員に対し同法第４０条の４にいう雇用契約の申込み義務を負うので、会社と分会組合員との間には、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在すると主張する。

イ　組合が団体交渉を申し入れた平成２１年１１月１９日時点において、派遣労働者として会社で業務に従事していた分会組合員はＤら３人であったところ〔第４の４⑴〕、その就労期間は、実質的に派遣であると兵庫労働局が認めた期間（平成１８年３月１日から平成１９年３月１５日まで）を含めるならば、そのうちＤ及びＥは３年を超えていたことが認められる〔第４の２⑾、４（1)〕。

　なお、組合は、Ｄ及びＥ以外の分会組合員が請負契約に基づき就労した平成２１年５月１６日以降の期間についても実態は派遣であり、この期間を含めると、これらの分会組合員についても３年を超えて派遣労働者として就労していた旨を主張するが、これを認めるに足りる疎明はなく、採用できない。

ウ　ところで、労働者派遣法第４０条の４は、派遣先に対し、派遣元事業主から同法第３５条の２第２項の規定による通知を受けた場合において、当該労働者派遣による役務の提供を受けたならば同法第４０条の２第１項の規定に抵触することとなる最初の日以降継続して当該通知を受けた派遣労働者を使用しようとするときは、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することを派遣先に義務付けている。

　これを本件についてみるに、少なくともＤ及びＥについては、派遣可能期間を超えていることが認められるものの、派遣元事業主であるＡ社からの上記通知がない以上、会社には労働者派遣法上の雇用契約の申込み義務はないと解さざるを得ない。

エ　他方、団体交渉の当事者としての使用者性の判断は、労働組合法独自の観点から行うべきものであって、会社に雇用契約の

申込み義務がないというだけで、直ちに雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的にないとして使用者性を否定するのは適切ではない。とりわけ本件のように派遣可能期間を超えている場合には、雇用契約の申込み義務がないとしても、労働者派遣法の趣旨は直接雇用を含めた雇用の安定を要請していると解することができ、実際に本件では兵庫労働局から同旨の指導が会社に対してなされていたことを考慮すると、なお雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的にあると判断される余地もある。

オ　そこで、このような観点から、会社と分会組合員との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存するかどうかについて検討すると、組合から会社に対し団体交渉申入れがあった平成２１年１１月ころ、Ｃ工場では操業度が落ち込み、請負業務については新規に発注する案件がなく、労働者派遣契約についても順次解除していく状況にあったことが認められ〔第４の３⑵〕、Ｄ及びＥについても、会社は、同年１１月１０日に、操業度が落ち込んだことを理由として、Ａ社に労働者派遣契約を解除する旨を通知しており〔第４の４⑴ウ〕、会社には従前Ｄ及びＥが従事していた業務はない状況であったと認められる。したがって、会社と分会組合員との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存するということはできない。

⑶　その他の組合の主張について

組合は、会社に雇用契約の申込み義務が発生していなくとも、労働組合法の趣旨からすれば、派遣先の都合により派遣労働者が解雇された事案に関しては、会社に団体交渉応諾義務が存するとも主張する。たしかに、長期間にわたり派遣労働者を使用し、派遣可能期間を超えているような場合には、例外的に派遣先に使用者性が認められる余地がないとまではいえないが、本件では前記⑵オで述べた事情から、会社に使用者性を認めることはできず、組合の主張は採用できない。

３　結論

以上のことから、会社は、分会組合員に対する労働組合法上の使用者に当たらず、分会組合員の雇用に関する組合からの団体交渉の申入れに応じる義務を負うとはいえないから、会社が、平成２１年１１月１９日付け及び平成２２年２月８日付けで組合が行った分会組合員の雇用に関する団体交渉の申入れに応じなかったことは、労働組合法第７条第２号の不当労働行為に当たらないと判断する。

第６　法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成２３年６月９日

兵庫県労働委員会
会長　滝　澤　功　治　㊞