

命 令 書 (写)

名古屋市中村区名駅南二丁目11番43号

申 立 人 愛知連帯ユニオン

執行委員長 D

愛知県春日井市鷹来町字下仲田4017番

被申立人 パナソニックエコシステムズ株式会社

代表取締役 E

上記当事者間の愛労委平成21年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成24年9月24日第1435回公益委員会議において、会長公益委員塩見渉、公益委員永富史子、同青木学、同小泉隆範、同中舎寛樹、同長谷川留美子、同山本和子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人パナソニックエコシステムズ株式会社（平成20年10月1日、「松下エコシステムズ株式会社」から商号変更。以下、商号変更の前後を通じて「会社」という。）において、①申立人愛知連帯ユニオン

(以下「組合」という。)が平成21年3月2日に申し入れた組合の組合員 F (以下「F」という。)の直接雇用に係る団体交渉に応じなかったこと、②組合が同年4月14日に申し入れた組合の組合員 G (以下「G」という。)の直接雇用に係る団体交渉に応じなかったこと、③組合が平成22年5月13日に申し入れた G の労働災害に係る団体交渉に応じなかったことが、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成21年3月10日に申し立てられた事件である(②については平成21年4月24日に、③については平成22年6月25日に、それぞれ追加申立てされたものである。)

なお、請求する救済内容は、団体交渉応諾及び誓約文の掲示である。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、空調・環境機器の開発・製造・販売等を業とする株式会社で、平成24年4月現在の従業員数は1,271名である。
- (2) 組合は、平成20年1月に結成され、地域で働く労働者で組織される個人加盟の、いわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は115名である。

2 F の会社における就労

(1) 就労の開始

ア 平成16年7月頃、F は、申立外有限会社共栄紙器(以下「共栄紙器」という。)の求人募集に応募し、共栄紙器春日井事業所長の H (以下「H 所長」という。)の面接を会社の春日井工場で受けた。F は、H 所長から賃金や労働時間、業務内容の説明を受け、就業場所となる会社の春日井工場を見学したが、この面接に会社の社員は立ち会っていなかった。

面接の結果、H 所長は、F を採用することを決めた。(甲31p2、

乙68p5・p29、70p2・p12)

イ 同年8月2日、Fは、共栄紙器との間で、時給を1,200円とする等の有期雇用契約（雇用期間は同日から翌17年3月31日まで）を結び、同日から、派遣労働者として会社の春日井工場R o H S検査室で、特定有害物質の含有量の検査に関する業務（以下「R o H S業務」という。）に従事した。（甲31p3、乙27、68p6、71p2）

（2）担当業務

ア R o H S業務は、前処理と呼ばれる測定準備、測定、測定結果の入力及び判定から構成され、測定は、UVと呼ばれる紫外可視分光光度計、EDXと呼ばれる蛍光X線測定器及びGC-MSと呼ばれる特殊な測定器を操作して行われるが、特にGC-MSの操作や測定結果の判定は複雑で高度な専門的業務であった。（乙62p1・p2、71p2・p3）

Fは、就業開始時から会社での就労が終了する平成21年3月末までの間、この業務に従事していた。（甲31p3、39、乙25の2p7）

イ Fは、平成17年2月にR o H S検査室に異動してきた会社の社員で上司のマネージャー I （以下「I マネージャー」という。）からの指示により、R o H S業務で使用する測定器の作業標準書を、会社の社員と共同して作成した。（甲31p5、乙68p43、乙71p1・p15）

ウ Fは、平成19年頃、分析結果について見解の相違があった大阪のヒューズメーカーに I マネージャーとともに出張した。また、平成20年11月頃には、メッキ部品の分析方法を測定器に再設定する必要が生じたことから、京都の分析機器メーカーに別の職場責任者に同行して出張したことがあった。（甲31p5・p6、乙71p21）

（3）共栄紙器と会社との契約状況

ア 共栄紙器と会社は、平成16年3月1日に業務請負基本契約を締結し、

平成18年2月1日に労働者派遣基本契約を締結したが、F に対する指揮監督は、同人が会社での就労開始当初の平成16年8月2日から会社の社員が行っていた。(甲41p47、乙47、50)

イ 共栄紙器と会社との間で締結した前記業務請負基本契約において請負業務とされていたのは、「①レンジフードの完成品、部品、部材の組立、梱包業務、②換気扇の完成品、部品、部材の組立、梱包及び検査業務、③上記に付帯する業務」であった。(乙47)

また、共栄紙器と会社との間で平成18年8月2日付けで締結したFに係る労働者派遣個別契約書において、業務内容は「測定品の前処理、測定、測定結果の判定、結果入力、及びそれに付随する業務(5、8号)」と記載されており、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項第1号に基づく同法施行令第4条で規定する業務(以下「政令26業務」という。)のうち、同条第5号の電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器の操作の業務、同条第8号の文書、磁気テープ等のファイリングに係る分類の作成又はファイリングの業務とされていた。また、時間外労働及び休日労働については、会社は必要に応じて命じることができるとされていた。(乙51、56、57、59)

(4) 昇給

ア 平成18年2月頃、F は、友人から喫茶店の経営をしないかと誘われたので、I マネージャーに退職の相談をしたところ、同人から辞められるのは困る旨言われ、給料がいくらあれば残ってくれるかと尋ねられたので、時給が2,000円くらいあれば残る旨答えた。(甲31p6・p7、乙68p14)

イ 数日後、F は、I マネージャーからR o H S業務に係る派遣料

金を今後、1時間当たり1,500円から2,200円にし、半年後には2,700円にする案を人事部に上げる旨聞いた。それから数日後、Fは、Iマネージャーから、1時間当たり2,200円の派遣料金の案は通ったが、半年後に2,700円にする案は却下された旨聞き、「あとは共栄紙器からいくらもらえるようにするか、がんばって交渉してくれ。」と言われた。(甲31p7)

ウ それから間もなくして、Fは、H所長から時給1,500円の提示を受けたが、これを断ったところ、同人から希望する額を聞かれたため、最低でも時給1,900円はほしい旨答えた。後日、Fは、H所長から時給1,900円にする旨伝えられ、平成18年6月支給分の給料から、時給が1,200円から1,900円になった。(甲31p7・p8、乙33p1、70p19・p20)

エ この間、会社は共栄紙器とFに係る派遣料金の交渉を行い、派遣料金を1時間当たり1,500円から2,200円に引き上げた。(乙70p20、乙71p27・p28)

なお、Fが従事したGC-MSを操作する業務に係る派遣料金の世間相場は1時間当たり4,000円から5,000円で、会社の派遣料金は非常に安い料金であり、Iマネージャーもそのように認識していた。(乙71p3・p4)

オ また、平成17年12月頃、会社は、GC-MSの導入を決めたのを機に、従前一律であったR o H S業務の派遣料金を業務内容ごとの派遣料金に見直すことにし、Fが昇給したのと同時期に、操作判定できる機器に応じて、1時間当たりの派遣料金をAランク(UV、EDX、GC-MS)2,200円、Bランク(UV、EDX)1,800円、Cランク(前処理)1,500円の3段階に分けた。(甲31p8・p9、乙51、70p21、71p3～p5)

これに伴い、 I マネージャーは、派遣労働者の作業レベルの確認を行うこととなったが、 F がその確認作業に関与した。(甲31p9、乙71p19・p20)

(5) I マネージャーからの社員化の打診

平成18年夏頃、 I マネージャーは、 F に会社の社員となる意向があるかを確認し、人事部に相談したが、人事部からは検討の余地がない旨言われた。

また、平成20年1月頃、 I マネージャーは、 F に再度、会社の社員となる意向があるかを確認し、人事部に相談したところ、人事部では一度検討することとなったが、それ以上この話は進展せず、いずれも F に対し会社から条件提示はなかった。(甲31p10、乙71p6～p8)

(6) ホンダロジコムへの移籍

ア 平成20年8月頃、申立外ホンダロジコム株式会社(以下「ホンダロジコム」という。)は、会社から、共栄紙器が同年10月末をもって会社への派遣業務から撤退するため、共栄紙器に代わって労働者派遣を行うよう打診された。共栄紙器からも解雇予定の従業員を派遣元として雇ってもらいたいとの依頼を受けたホンダロジコムは、面接の結果、責任を持って雇用できる人であれば採用を検討すると共栄紙器に答えた。(乙63p1・p2、72p2・p3)

これを受けて、共栄紙器は、 F を含めホンダロジコムへの移籍を希望する13名の従業員をホンダロジコムに紹介した。(乙63p2)

イ 同年9月12日、ホンダロジコムの J センター長(以下「J センター長」という。)は、 F の面接を行い、時給が1,550円になることを説明したところ、 F は、時給が現在の1,900円より下がるのであれば雇ってもらわなくていい旨答えた。

この面接の結果、ホンダロジコムは、時給面で折り合わなかったこ

と及び F の面接態度がよくなかったことから、同人の採用を見合わせた。(乙63p1・p2、72p4～p6)

ウ ホンダロジコムがこの面接結果を会社に伝えたところ、後日、会社から F に係る派遣料金を1時間当たり2,700円に増額する旨の申出があり、ホンダロジコムは、F の採用について、面接態度が悪かった点を再度面接を行って確認することとした。

なお、F の再度の面接については、I マネージャーからも要請されていた。(乙72p7・p8・p18・p19、73p24)

エ 同年10月9日、ホンダロジコムは、F の2回目の面接を行い、F と時給1,900円で合意し、F の面接態度も改善されたことから、同月22日、同人の採用を決め、同年11月1日、契約期間を同日から平成21年3月31日まで、仕事の内容を測定作業及び付帯作業、時給を1,900円とする等の雇用契約を結んだ。(甲39、乙39、63p3、68p20・p21、72p8)

オ ホンダロジコムと会社は、F に係る労働者派遣個別契約書を平成20年10月30日付けで作成したが、その中で、業務内容は「測定品の前処理・測定・測定結果の判定、結果入力(5、8号)」と記載されており、会社は、時間外労働及び休日労働は必要に応じて命じることができることされていた。(甲22)

(7) 勤怠管理等

ア 共栄紙器は、F に対し出退勤時刻を勤怠管理表に記載するよう指示し、その勤怠管理表により F の労働時間を管理し、また、欠勤するときには、F は会社の上司に直接報告していた。(甲31p15、乙61p3)

ホンダロジコムは、ICカードとタイムカードで F の労働時間を管理し、欠勤するときには、J センター長と I マネージャーに連

絡するよう F に説明していた。(乙63p3)

イ F は、会社の指示に基づいて時間外労働を行っていたが、平成19年頃、F が実際には時間外労働を行っていないにもかかわらず、I マネージャーから勤怠管理表に月10時間程度、時間外労働をした実績を付けるよう指示されたことがあった。(甲31p9・p10、乙68p17)

ウ F は、年に一度、パナソニックグループの創業者の功績学習の展示を会社からの指示により勤務時間内に見学することがあった。また、平成20年の年末か平成21年初め頃には会社のISO講習に出席したことがあった。(甲31p15、乙16p5)

エ 会社は、F を含めた派遣労働者に対し、①派遣元会社の名前が記載された名札を着用させる、②入門許可証について、会社の社員には磁気カードの社員証を発行しているのに対し、派遣労働者には黄色の紙製の入門許可証を発行する、③派遣労働者は社内製品従業員購入制度を利用できないなど、会社の社員とは異なる取扱いをしていた。(乙64p1・p2、68p33)

(8) 労働者派遣契約の解除

ア 平成20年9月頃、R o H S 業務について、その重要性を認識していた会社は、社員化の方針を決定し、派遣労働者を減らして会社の社員に置き換えていくこととした。(乙73p17)

イ 同年12月1日、会社は、会社の社員の K を R o H S 検査室に異動させ、F は、I マネージャーから、従事している仕事の内容を全て K に教えるよう指示されたため、K を指導した。

平成21年2月には、F は、分析機器メーカーに K と出張し、分析機器メーカーのGC-MS担当者との顔つなぎをし、GC-MSの操作及びそれに関する人間関係を K に引き継いだ。(甲31p12・p13)

ウ 同年2月19日頃、会社は、ホンダロジコムに対し、R o H S 業務の

1名について労働者派遣契約を解除する旨通知した。(乙40)

エ 同月27日、ホンダロジコムは、F に対し、同年3月末で雇用契約を打ち切る旨伝えたが、その理由については、会社が同人を指定して契約を更新しないと言ってきたためであると述べた。(甲31p13)

オ 翌28日、F は、この打ち切りについて I マネージャーに尋ねたところ、同人は、F のコストが一番の問題である旨答えた。

なお、同年3月時点で会社における派遣料金がAランクの派遣労働者は、F しかいなかった。(甲31p9・p14)

カ 同年3月末、F は、ホンダロジコムとの雇用契約が終了し、会社での派遣就労を終えた。(甲39、乙25の2p7、63p5)

3 G の会社における就労

(1) 就労の開始

ア 平成19年10月4日、G は、人材派遣会社の申立外株式会社スタッフサービス(以下「スタッフサービス」という。)に派遣労働者として登録した。その際、G は、スタッフサービスから、スタッフノートという就業マニュアルを渡され、派遣のシステムや派遣労働者として働くに当たり必要となる事項(欠勤の連絡、通勤手段等)の説明を受けた。(乙26の2p1、44、第1回審問調書p4)

イ 同年11月12日、スタッフサービスは、会社から、業務内容が換気扇を設計する部門での風量・温度・騒音の計測、データ入力及び補助作業、必要なスキルとしてはエクセルが使えること、派遣人員が1名との注文を受けた。スタッフサービスが、この業務を時給1,350円でG に紹介したところ、G は、職場見学を希望した。(乙67p3、77p3・p4・p7)

ウ 同月13日、スタッフサービスは、会社に対し、候補者1名の人選を行ったこと、人選した候補者が職場見学を希望していることを伝える

とともに、G の技能等が記載されたスキルシートを送付した。（乙67p3・p4、77p4・p5・p13）

エ 同月15日、G がスタッフサービスの担当者とともに会社を訪問して職場見学が行われた。この職場見学の対応をした会社の社員2名は、G に業務内容の説明を行い、同人からの質問を受けるとともに、同人に対し中学レベルの理科の知識があるか、残業が可能であるか等の質問をした。

その後、G は、実験設備のフロアに案内され、実験装置を見学したが、この職場見学の所要時間は、30分程度であった。（乙74p4・p5・p21・p22、75p7）

オ 同日夜、G の採用を決定したスタッフサービスは、同人に対し、時給が1,450円、就労開始日が同月19日である旨電話で伝えた。（乙74p6、77p7）

カ 同月19日、G は、スタッフサービスの派遣労働者として会社で就労を始めた。（甲32p4）

（2）担当業務

ア G は、会社の技術グループ換気システムチームに配属されたが、この頃、会社では、国内で製造していた業務用の有圧換気扇の製造を、中国の子会社に移管しようとしており、中国で試作品を製作し、日本製と同等の性能を有するかについての性能の実験、評価をしなければならなかった。同人が担当した業務は、この有圧換気扇の試作品の性能の実験・評価をする業務（以下「性能実験業務」という。）であった。（甲32p6、乙65p1・p2、66p1）

なお、同人が会社での就労を開始したときに、中国の子会社へ製造移管することが決まっていたのは、羽根径40センチメートルまでの有圧換気扇（以下「小型有圧換気扇」という。）であり、この小型有圧

換気扇に係る性能実験業務が同人の主な業務であった。(乙76p2)

イ 羽根径45センチメートル以上の有圧換気扇(以下「大型有圧換気扇」という。)については、会社は、コスト等の問題から製造移管ではなく、モーター部分を中国製のものに取り替えるという合理化業務に取り組んでいたが、この合理化業務は、中国製モーターを組み入れた大型有圧換気扇の性能実験業務及び中国製モーターを組み入れた大型有圧換気扇の国際規格の認証を受けるための実験業務の二つであった。Gは、小型有圧換気扇の性能実験業務が減ってきたことに伴い、平成20年12月頃から、余った時間に、大型有圧換気扇の性能実験業務にも従事することがあった。(乙74p16、76p2・p3、96p4～p6)

ウ 同年夏頃、会社の社名変更に伴い、Gは、会社の社員で技術グループのマネージャー L (以下「L マネージャー」という。)から指示されて、設計図に記載されている社名の変更作業に1か月間従事した。(乙74p9・p10、第1回審問調書p17)

(3) スタッフサービスと会社との契約状況等

ア スタッフサービスと会社は、平成19年11月12日付けでGに係る労働者派遣個別契約書を作成したが、その中で、業務内容は「機械設計政令第4条第2号業務」と記載されており、時間外労働・休日労働は、「1日6時間、月45時間、年360時間の範囲内。」とされていた。(甲28、乙6の1)

イ Gは、会社での就労を始めてから間もなくして、スタッフサービスから、業務内容は、「OA機器操作、政令第4条第5号業務」、派遣期間が「平成19年11月19日から平成20年5月19日まで」、賃金が時給1,450円である旨記載された平成19年11月16日付けの派遣労働者雇入通知書兼就業条件明示書を受け取った。これについて、業務内容が異なると思ったGが、その旨スタッフサービスに申し出たところ、ス

スタッフサービスは、2週間ほどして、業務内容が「機械設計、政令第4条第2号業務」、派遣期間が「平成19年11月19日から平成20年3月31日まで」と記載された派遣労働者雇入通知書兼就業条件明示書を同人に渡した。(甲23、24、32p7、乙74p11・p12)

なお、その後、Gは、派遣期間が「平成20年4月1日から平成20年6月30日まで」と記載された平成20年3月31日付けの派遣労働者雇入通知書兼就業条件明示書をスタッフサービスから受け取り、以後も、3か月ごとに雇用契約を更新した。(甲10の3～6)

(4) レンジフードチームへの配置転換

ア 平成21年4月初め頃、Gは、L マネージャーから、同月末の1週間、レンジフードチームへ行ってもらいたいとの依頼を受けた。(乙74p14)

イ 同月13日の朝、Gは、L マネージャーから、同日からレンジフードチームに行くよう求められ、Gは、同日から同月30日まで、会社の技術グループ内の別のチームであるレンジフードチームで就労した。(甲32p11、乙74p14)

ここでの業務は、フィルターを自動的に洗浄する機能のついたレンジフードのクレーム対策のプロジェクトで、フィルターを意図的に様々な汚れ具合にしておいたうえで、様々な方法で洗浄し、汚れの取れ具合を調べるものであった。(甲13p2、32p6、第2回審問調書p56・p57)

なお、この配置転換について、会社は、スタッフサービスに対し事後になって報告し、後日、スタッフサービスとの間でこれに係る労働者派遣個別契約書を作成した。(乙76p4)

(5) 勤怠管理等

ア スタッフサービスは、Gに、タイムカードの提出を指示して同人

の労働時間を管理し、欠勤するときには、派遣先企業とスタッフサービスに連絡するよう指示していた。(乙44、74p24)

なお、G は、スタッフサービスから、タイムカードの時間記入を5分単位で行うよう指示されていたが、会社から、会社の時間管理に合わせて15分単位で行うよう指示されたため、15分単位で記入していた。(乙32p10、44p6、74p19・p20)

イ G は、会社の社員から時間外労働を指示されていたが、時間外労働の時間がスタッフサービスの労使協定である月45時間を超えることが派遣期間中3回あった。(甲32p10、乙15p2)

ウ G は、会社の朝礼に毎日参加し、ラジオ体操の後、社歌を唱和した。また、同人は、勤務時間内に会社の環境への取組についての教育への参加、及び年に1度、パナソニックグループの創業者の偉業を宣伝する展示会への出席を求められた。(甲32p11、乙15p3)

エ 会社は、名札、入門許可証及び社内製品従業員購入制度において、G についても、会社の社員とは異なる取扱いをしていた。(乙64p1・p2)

(6) 労働者派遣契約の解除

ア G が主に従事していた小型有圧換気扇の性能実験業務は、当初の予定では平成21年3月頃には完了する見込みであったが、一部機種に課題が残り、完了が同年4月中旬までずれこんだ。これに伴い、会社は、同年3月末までであったGに係る労働者派遣契約を1か月延長した。(乙6の6、76p2・p3)

イ 会社は、平成21年3月18日付けで、スタッフサービスに対し、Gに係る労働者派遣契約を、同年5月1日をもって解除する旨通知した。(乙45)

ウ 同年3月末、G は、スタッフサービスから同年4月末で雇用契約

を打ち切る旨通告され、同年4月末をもって、会社での派遣就労を終えた。これにより、同年5月1日以降、会社で就労する組合の組合員はいなくなった。(甲32p12、第3回審問調書 p6)

なお、平成21年4月1日からは、別の派遣労働者1名が中国製のモーターを組み入れた大型有圧換気扇の性能実験業務及び国際規格の認証を受けるための実験業務を担当するようになった。(乙60、96p4～p6、第2回審問調書 p106)

4 G の労働災害

(1) 平成21年2月10日、G は、会社の春日井工場G2棟で、性能実験業務の中の風量試験を行うため、約30キログラムのモーターを一人で台の上に置こうとした時に、右手親指腹側を裂傷する労働災害(以下「本件労災」という。)に遭った。(第1回審問調書 p7・p8)

G からけがをした旨の連絡を受けた換気システムチームのチームリーダー M (以下「Mチームリーダー」という。)は、G を会社の医務室へ連れて行き、応急処置後、産業医の判断により近くの病院へ連れて行った。傷の状態は、右手親指の腹側の皮が直径7ミリメートルぐらいとれたというもので、病院で、G は、消毒して薬を塗りガーゼをして包帯を巻くという治療を受けたが、診察した医師から仕事を制限するよう指示を受けることはなく、病院への通院はこの1回だけであった。

(甲32p9・p10、43、第2回審問調書 p3・p5・p7・p8)

G は、翌日から会社内の医務室で、傷口の消毒とガーゼの交換を行ってもらい、数日後からは自ら傷口の消毒とガーゼの交換を行った。(甲32p10、44の2、第2回審問調書 p20)

なお、会社の社内安全衛生規則上、25キログラムを超える重量物は二人で扱うことが義務づけられていた。(第1回審問調書 p8)

(2) 本件労災発生当日の夜、G は、スタッフサービスから提携先の社会

保険労務士事務所に連絡するよう言われ、同事務所に連絡した。その後、労災保険の申請手続きを行い、病院の窓口等で支払った治療費を返還されたが、その過程で、L マネージャーから労災保険の申請書類の投函を待つよう言われ、1日ほど投函を見合わせたことがあった。(甲32p10、第1回審問調書 p10・p11、第2回審問調書 p19・p20)

(3) 本件労災後、G は、Mチームリーダーの指示で、古い有圧換気扇の設計図や実験データの整理の作業を行ったが、2週間後には従前の業務に復帰した。(甲32p10、第1回審問調書 p11・p13、第2回審問調書 p28)

(4) 平成22年2月頃、組合の執行委員長は、G から、本件労災発生当日に社会保険労務士事務所に連絡した際に、「典型的な労災隠しですね」と社会保険労務士から言われたという話を聞いた。(甲32p10、第2回審問調書 p13・p37・p39・p40・p47)

なお、G のけがの程度について、組合は、同年1月時点では軽いけが(同月18日付け申立人主張書面(13))と主張し、同年6月の時点では全治1か月(同月25日付け不当労働行為救済追加申立書)と主張した。

5 団体交渉の申入れと会社の対応

(1) F に係る団体交渉申入れ

ア 平成21年2月27日に同年3月末日での雇用契約打切りの通告を受けたF は、同年3月1日、組合に加入した。翌2日、組合は、会社に対し、F を直接雇用することを求めて書面により団体交渉申入れ(以下「第1団交申入れ」という。)を行ったが、その書面には、中断しているF の直接雇用の話を進め、その条件提示等を求めること、同人は会社からの直接雇用の申入れを基本的に受け入れる旨等が記載されていた。(甲1、31p13、33p2・p3)

イ これに対し会社は、同月6日付けの回答書により、会社はF の直接雇用とその条件について、自らは単なる派遣先であって、組合から

要望されているような団体交渉を行う立場にはない旨及びこれまで F に直接雇用の申込みをした事実はなく、今後も同人に直接雇用の申込みを行うことはない旨回答し、団体交渉に応じなかった。(甲 2)

(2) G の直接雇用に係る団体交渉申入れ

ア 平成21年3月末に同年4月末での雇用契約打ちりの通告を受けた G は、同年4月13日、組合に加入した。翌14日、組合は、会社に対し、G を直接雇用することを求めて書面により団体交渉申入れ(以下「第2団交申入れ」といい、第1団交申入れと第2団交申入れを合わせて「直用化団交申入れ」という。)を行ったが、その書面には、同人の従事していた業務は期間制限のある業務で、既にその期間を過ぎていて、同人が派遣元との雇用契約が同月末で終了することになったため、会社から直接雇用の申込みをいただきたい旨記載されていた。(甲5、32p12、33p7)

イ これに対し会社は、同月23日付けの回答書により、会社は G の直接雇用について、自らは単なる派遣先であって、組合から要望されているような団体交渉を行う立場にはない旨及び同人の従事していた業務は政令26業務の一に相当する業務であり、派遣の期間制限を受ける業務ではない旨回答し、団体交渉に応じなかった。(甲6)

(3) 本件労災に係る団体交渉申入れ

ア 平成22年5月13日、組合は、会社に対し、書面により本件労災に係る団体交渉申入れ(以下「労災団交申入れ」という。)を行ったが、その書面には、本件労災に関して、交渉事項を①当時の労働者に対する危険防止の措置について、②被災後、G に事務労働をさせた理由について、③通院慰謝料相当額の損害賠償の請求について、とする旨記載されていた。(甲17、42p2)

イ これに対し会社は、同月26日付け回答書により、発生から既に1年

以上が経過した過去の事故に関する交渉事項については、会社は団体交渉を行う立場にない旨回答し、団体交渉に応じなかった。(甲18)

6 本件申立てとその後の状況

(1) 組合は、平成21年3月10日に第1団交申入れに係る申立てを行い、同年4月24日に第2団交申入れに係る追加申立てを、平成22年6月25日には労災団交申入れに係る追加申立てを行った。

(2) 愛知労働局は、会社に対し、平成21年3月31日付け是正指導書により、F が従事する業務が派遣受入期間の制限を受ける業務であり、その期間を超えて役務の提供を受けているため、派遣法第40条の2に違反する等の違反事項を指摘し、当該違反事項に係る労働者派遣について、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労働者派遣の受入れを中止すること等是正のための措置をとるよう指導した。この指導は、同月10日及び12日に F が組合とともに派遣法違反を申告したことを受けて行われた。(甲12p6、33p3・p4、乙7)

また、愛知労働局は、会社に対し、同年6月10日付け是正指導書により、G が従事する業務が派遣受入期間の制限を受ける業務であり、その期間を超えて役務の提供を受けているため、派遣法第40条の2に違反する等の違反事項を指摘し、当該違反事項に係る労働者派遣について、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、労働者派遣の受入れについて点検を行い、派遣受入期間の制限のある業務である場合には改善を行うこと等は是正のための措置をとるよう指導した。この指導は、同年4月14日に G が組合を通じ、派遣法違反を申告したことを受けて行われた。(甲33p7、乙10の1)

(3) 同年7月、F 及び G (以下「F ら」という。)は、会社に対し、それぞれ雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める訴えを、名古屋地方裁判所に提起し、平成23年4月28日に1審判決が、平

成24年2月10日に2審判決が出たが、当事者双方から、上告及び上告受理申立てがなされ、本件結審時において、この事件は最高裁判所に係属している（以下、この訴訟を「別件訴訟」という。）。（甲15、41、乙101、第3回審問調書p6）

- (4) Gは、平成22年1月から名義上の学習塾の経営者となり、平成23年2月からは実質上も学習塾の経営者となり、アルバイト4名を雇用しているが、Gが雇用するアルバイト4名は、いずれも組合には加入したことがない。（第2回審問調書p32～p35、第3回審問調書p5）

なお、組合は、その規約で、職務上経営権を持って使用者としての利益を代表する者は組合員になれない旨規定している。（第2回審問調書p43）

- (5) 会社は、本件結審時に至るまで、直用化団交申入れ及び労災団交申入れのいずれにも応じていない。（第3回審問調書p6）

第3 判断及び法律上の根拠

1 組合の申立人適格について

(1) Gの労働者性について

ア 会社は、Gがアルバイト4名を雇用する学習塾の経営者となり、労組法第3条の「労働者」でなくなったので、Gに関する部分の申立てについては、申立人は申立人適格を欠くと主張するので、まず、Gの労働者性について検討する。

イ Gが、平成22年1月から名義上の学習塾の経営者となり、平成23年2月からは、実質上も学習塾の経営者となって、アルバイト4名を雇用していることは、第2、6(4)で認定したとおりである。

ウ 他方、Gが、平成21年4月13日に組合に加入し、翌14日、組合が会社に対し、Gを直接雇用することを求め団体交渉を申し入れたこと、同人が同月末をもって会社での派遣就労を終えたことは、第2、

3（6）ウ及び5（2）アで認定したとおりであり、会社で就労する派遣労働者であった G について、会社での派遣就労の終了に際し、組合により直接雇用の申込義務の有無について問題が提起され、本件において争われているのであるから、この限りにおいて、現時点においても同人は、その加入する労働組合による団体交渉を通じて、労働条件等について交渉する権利を有する「労働者」の地位にあるものといえる。

エ よって、会社の主張は採用できない。

（2） G の使用者の利益代表者該当性について

ア 会社は、G がアルバイト4名を雇用する学習塾の経営者であって、労組法第2条第1号の「使用者の利益を代表する者」に該当し、同人の参加を許す組合は、同条に適合する労働組合ではなく、申立人適格を有しないと主張するので、G の使用者の利益代表者該当性について検討したうえで、前記1（1）と合わせて申立人適格について判断する。

イ 労組法第2条は、使用者の利益代表者の参加を許す労働組合は、同法上の労働組合とはいえない旨規定しているが、同規定の趣旨は、使用者の利益を代表する者を参加させることによって、当該労働組合が使用者との関係において自主性を失うことを防止することにある。

したがって、使用者の利益代表者該当性の判断は、学習塾の経営者となった G が加入していることで、組合の自主性が失われているか否かの観点から、実質的に行うのが相当である。

ウ 組合は、その規約で使用者の利益代表者は組合員になれない旨規定していることは、第2、6（4）で認定したとおりであり、現時点で、学習塾の経営者である G が組合に所属しているのは、前記1（1）で判断した「労働者」の地位に基づくものであるといえる。

エ G が学習塾の経営者としての側面を有するようになったことにより、組合の自主性が失われていること及び同人が会社の利益代表者に該当することについての疎明はない。また、同人が雇用するアルバイト4名が、いずれも組合に加入したことがないことは、第2、6(4)で認定したとおりであり、同人が、組合に対する関係で、労組法第2条第1号に規定する使用者の利益代表者に当たるとはいえない。

オ よって、組合は労組法第2条に適合する労働組合ではなく申立人適格を有しないとの会社の主張は採用できない。

2 会社の使用者性について

(1) 組合の主張要旨

ア 派遣先において雇用契約の申込義務が具体的に発生し、申込みに当たり、その労働条件について、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から、会社は「雇用主に準ずる者」として、労組法第7条第2号の「使用者」に当たるといふべきである。

本件においては、Fらの業務は、派遣期間に制限のない政令26業務に該当していないにもかかわらず、派遣期間の制限を超えてFらを使用していることから、会社には派遣法第40条の4の規定に基づき直接雇用申込義務が発生している。

また、本件の場合、会社が派遣法の潜脱を意図して職種を偽装し、派遣法上の派遣期間制限に違反しているのであるから、仮に派遣法上の直接雇用申込義務が直ちに発生しないとしても、信義則上の直接雇用の申込義務が発生しており、会社は労組法第7条第2号の「使用者」に該当する。

なお、別件訴訟で名古屋高等裁判所は、契約打切りに当たっての説明義務を、G について「法的義務」であると判示した。この判示を前提とすれば、違法派遣の後、派遣労働者が、自らの雇用の打切りの説明を求め、あるいは直接雇用を求めるために、会社に団体交渉を求めた場合、これに応じることは会社の信義則上の法的義務である。

イ 本件において、会社による派遣受入期間制限の潜脱（職種偽装）の存在、採用・賃金・業務内容・勤怠管理に関する具体的な指示・支配関係は、労組法の労使関係を基礎づけており、会社に使用者性が認められる。具体的には以下のとおりである。

(ア) F について、会社は、① F を引き留めておく必要から、派遣料金を増額することで F の賃金を増額しており、雇用主と同視しうる程度に具体的に支配、決定できる地位を基礎づけている、②派遣社員の技術、能力によって派遣料金を定め、派遣社員の給料体系が A、B、C の三つに区別されていたことから、正社員同様の給与基準を採用していた、③派遣元の移籍において、賃金について多大な影響力を発揮して、ホンダロジコムとの雇用契約を成立させており、雇用主と同視できる程度に支配、決定できる地位にあった、④ F の代替の見込みがつくと労働者派遣契約を解除して同人の就労を拒否しており、同人の雇用の帰趨についてまで、雇用主と同視できる程度に具体的に支配、決定できる地位にあった、⑤業務内容を独自の裁量で拡大変更して指揮命令しており、雇用主と同視できる程度に具体的に支配、決定できる地位にあった、⑥勤怠管理を行い、時間外労働を命令していた、⑦会社の社員と同様の愛社精神教育をしていた、ことなどに鑑みれば、会社が、F の労働関係のほとんど全てについて雇用主と同視できる程度に具体的に支配、決定できる地位にあったといえる。

(イ) G について、会社は、①スキルシートによる書類選考と職場見学という事前面接を実施して派遣元の採用に関与していた、②事前面接後に時給が増額されており、賃金決定に関与した、③会社の基準によって労働時間の管理を行い、派遣元の労使協定を超える時間の残業を命じ、欠勤する場合、会社の上司の許可を得ることとしていた、④派遣元に事前の連絡をすることなく配置転換をしており、労働者派遣契約を超える人事権限を行使し、また、従前業務とは異なる業務を命令し、雇用主としての配置権限を行使した、⑤労災の書類の提出や愛社精神教育において、会社の社員と同様に扱った、⑥雇用契約打切りに関して多大な影響力を行使した、ことからすると、会社が、G の労働関係のほとんど全てについて、雇用主と同視できる程度に具体的に支配、決定できる地位にあったといえる。

ウ 朝日放送事件判決（最高裁第三小法廷平成7年2月28日）は、雇用主以外の事業主である派遣先についても、派遣労働者の基本的な労働条件等について、派遣元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第7条における使用者責任が認められることを原則として認めたと解するべきであり、直接雇用に関する事項は、派遣先にこそ処分可能な事項であるという点からも、派遣労働者の派遣先に対する直接雇用に関する事項についての団体交渉申入れについては、当然使用者性が認められる。

エ G の労災に関する団体交渉については、会社の直接の指揮命令に基づいて労災が発生しており、その意味でも会社には労組法第7条の使用性が認められる。

(2) 会社の主張要旨

ア 雇用契約成立前における「使用者」概念を拡張するとしても、「雇用

主に準ずる者」として、労組法第7条第2号の「使用者」に当たると
いうためには、「将来雇用されることが確実」といえる段階に至って
いることが必要である。

そもそも、Fらが従事していた業務は政令26業務に該当し、派遣
元から派遣停止の通知はなされていないのであるから、派遣法第40条
の4に定める直接雇用申込義務は発生していないし、信義則という一
般法理をもって、直接雇用申込義務を負うと解することは極めて不相
当である。

仮に、直接雇用申込義務が発生しているとしても、会社がFらを
直接雇用する方針を立てたことはなく、直接雇用申込義務が発生して
いるというだけでは、Fらが会社に「将来雇用されることが確実」
とは到底いえないから、会社が「使用者」に該当することはない。

イ 労組法第7条第2号の「使用者」に該当するためには、雇用契約が
成立していることが前提とされており、「採用」を求める雇用契約成
立前の段階においては、「従前の雇用契約関係」が存在しない限り、
会社は、「使用者」に該当することはない。

また、本件においては、以下のとおり、会社は、Fらの労働条件
を雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定していた
とはいえず、会社は、労組法第7条の「使用者」ではない。

(ア) Fについて、①会社が関与するのは派遣料金であって、Fが
受け取る給与の額について決定していない、②ホンダロジコムは、
面接結果等を踏まえ、自らの判断で採用を決定した、③雇用契約解
除はFの勤務態度等からホンダロジコムが決定しており、会社は
かかる決定に関与していない、④Fが行っていた作業標準書の作
成や出張などの業務は、労働者派遣契約の業務の付随業務又は付随
的業務である、⑤労働時間は派遣元が管理していた。

(イ) G について、①職場見学を行ったが、それ以前に派遣労働者の人選は完了していた、②賃金は派遣元が決定しており、会社がその金額を決定したことはない、③労働時間は派遣元が管理していた、④部署異動の要請は異動日以前に派遣元に通知したが、手続上のミスにより労働者派遣契約書の締結が後になった、⑤ G の業務については、部分的に派遣法の規制に反することがあるものの、会社は同人を派遣法に則り、派遣労働者として指揮命令していた。

ウ 直接雇用の申込みは、「基本的な労働条件等」に該当しない上、会社が F らに対し「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」にないことからすれば、会社が、「使用者」に該当することはない。

エ 派遣法第40条においては、苦情処理手続が設けられていることからすれば、苦情処理手続が前置され、これが尽くされない限り派遣先を「使用者」と解することはできない。したがって、G の労働災害に係る団体交渉要求事項に関して、G が会社に対して苦情を申し入れたことがない以上、会社が「使用者」に該当することはない。

仮に、派遣法第40条の苦情処理手続が尽くされていなくとも派遣先が「使用者」に該当するとしても、団体交渉申入れ時に派遣先でなくなった場合には「使用者」に該当することはない。

また、労働者との雇用契約が終了した者が「使用者」に該当する場合があることを認めるとしても、本件においては、G に係る労災の問題が、同人が会社に派遣されている間に具体的紛争として発生したということではなく、また、同人の労働者派遣が終了したために未解決となっているということもない。更に、同人の労働災害に係る団体交渉申入れは、労働者派遣終了後の近接した期間内になされたものとはいえないことから、会社は「使用者」に該当しない。

(3) 判断

ア Fに係る使用者性について

(ア) 派遣受入期間制限の潜脱について

第2、2(3)アで認定したとおり、Fに対する指揮監督は、平成16年8月2日の会社での就労開始当初から会社の社員が行っていたこと、及び同年3月に共栄紙器と会社は業務請負基本契約を締結し、平成18年2月に労働者派遣基本契約を締結したことが認められ、会社でのFの就労後、しばらくの間は、偽装請負の状態にあったといえる。

また、Fに係る労働者派遣個別契約書において、業務内容は、政令26業務のうち、電子計算機、タイプライター、テレックス又はこれらに準ずる事務用機器の操作の業務(5号)、文書、磁気テープ等のファイリングに係る分類の作成又はファイリングの業務(8号)とされていたことは、第2、2(3)イで認定したとおりである。他方、第2、6(2)で認定したとおり、愛知労働局は、同人が従事する業務が派遣受入期間の制限を受ける業務であり、その期間を超えて役務の提供を受けているため、派遣法第40条の2に違反するとして、是正のための措置をとるよう指導したことが認められ、同人が従事した業務は派遣受入期間の制限のない政令26業務に該当しないものと推認することができる。

しかしながら、Fが従事したR o H S業務は、特殊な測定器を操作して行われ、特にG C - M Sの操作や測定結果の判定は複雑で高度な専門的業務であったことは、第2、2(1)イ及び(2)アで認定したとおりであり、派遣受入期間の制限が、派遣先の常用雇用の代替防止を目的として定められ、そのおそれが客観的に低い専門的業務については、その例外とされていることからすると、

Fが従事した業務の専門性の高さを考慮した場合、会社が、派遣受入期間の制限を超えて同人の労務の提供を受け入れていたことを強く非難することは適当ではない。

また、派遣法第40条の4は、派遣受入期間の制限に反する場合、派遣先に直接雇用の申込義務を課すにとどめていることからすると、派遣受入期間の制限違反の問題は、主に直接雇用申込義務の有無との関係において、即ち、近い将来において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か否かを判断する場面において考慮されるべきものといえる。

そうすると、派遣法における派遣受入期間の制限が設けられた趣旨と F の業務の専門性及び派遣受入期間の制限違反の場合の取扱いからすると、会社が、派遣受入期間の制限を超えて同人の労務の提供を受け入れていたことのみをもって、直ちに会社と同人との間に労組法の労使関係を認めるのは困難といわざるを得ない。

(イ) 共栄紙器の賃金決定への関与について

平成18年2月頃、Fが上司であるIマネージャーに退職の相談をし、時給が2,000円くらいあれば残る旨答えたこと、その後、会社が共栄紙器との間でFに係る派遣料金の交渉を行い、派遣料金を1時間当たり1,500円から2,200円に引き上げたこと、同人の給料が、同年6月支給分から時給1,200円から1,900円に上がったことは、第2、2(4)ア、ウ及びエで認定したとおりであり、この派遣料金の引上げは、会社が同人を引き留めておくことを目的に行ったものといえる。

しかしながら、Fが、H所長から時給1,500円の提示を受けたが、これを断り、最低でも1,900円はほしい旨答えたこと、後日、H所長から時給1,900円にする旨伝えられたことは、第2、2(4)

ウで認定したとおりであり、会社は、 F に係る派遣料金の引上げに関与したものの、最終的に同人の賃金を決定したのは、あくまでも共栄紙器であると認められる。

なお、組合は、派遣社員の給料体系が A、 B、 C の 3 段階に区別されていたことをもって、派遣社員の技術、能力によって派遣料金を定めており、正社員同様の給与基準を採用していたとも主張する。第 2、 2 (4) オで認定したとおり、会社は、 F が昇給したのと同時期に、操作判定できる機器に応じて 1 時間当たりの派遣料金を A ランク 2, 200 円、 B ランク 1, 800 円、 C ランク 1, 500 円の 3 段階に分けたことが認められるが、会社が、業務の難易度により派遣料金を差を設けたことをもって、社員と同様の給与基準を採用したとまではいえず、組合の主張は採用できない。

(ウ) ホンダロジコムの採用及び賃金決定への関与について

F が共栄紙器からホンダロジコムへ移籍するに際し、ホンダロジコムが、会社から共栄紙器に代わって労働者派遣を行うよう打診されたこと、 F の面接を行ったが、時給面で折り合わなかったことなどから採用を見合わせたこと、この面接結果を会社に伝えたところ、会社から同人に係る派遣料金を 1 時間当たり 2, 700 円に増額する旨の申出があったこと、 I マネージャーから F の面接を再度行うよう要請されていたことは、第 2、 2 (6) アないしウで認定したとおりであり、会社がホンダロジコムによる F の採用を強く希望し、派遣料金引上げの申出や再度の面接要請を行ったものと考えられる。

しかしながら、ホンダロジコムは、共栄紙器の派遣従業員を面接の上、責任を持って雇用できる人であれば採用を検討することとしていたこと、ホンダロジコムは、 F に対し 2 回目の面接を行い、

面接態度も改善されたことから採用を決めたことは、第2、2（6）ア及びエで認定したとおりであり、派遣料金引上げの申出等会社の一定の関与は認められるものの、あくまでもホンダロジコムが F の採用を決定したものとみるのが相当である。

また、賃金についても、F が、ホンダロジコムの1回目の面接において、時給が現在の1,900円より下がるのであれば雇用してもらわなくていい旨答え、2回目の面接において、時給1,900円でホンダロジコムと合意したことは、第2、2（6）イ及びエで認定したとおりであり、最終的に F の賃金を決定したのは、あくまでもホンダロジコムであると認められる。

（エ）雇用契約打ち切りへの関与について

平成21年2月19日頃、会社が、ホンダロジコムに対し、R○HS業務の1名について労働者派遣契約を解除する旨通知したこと、同月27日、ホンダロジコムが、F に対し、雇用契約を打ち切る旨伝え、その理由について、会社が同人を指定して労働者派遣契約を更新しないと伝えてきた旨述べたこと、翌日、F が雇用契約打ち切りについて I マネージャーに尋ねたところ、同人が F のコストが一番の問題である旨答えたことは、第2、2（8）ウないしオで認定したとおりであり、会社が、ホンダロジコムに対し、F を指定した上で労働者派遣契約を解除したものといえる。

他方、平成20年9月頃、会社が、F が従事していたR○HS業務について社員化の方針を決定したこと、この方針により、同年12月1日に会社の社員の K がR○HS検査室に異動になり、F から指導を受け、GC-MSの操作及びこれに関する人間関係を引き継いだことは、第2、2（8）ア及びイで認定したとおりであり、平成21年2月頃には、K がGC-MSの操作を習得し、F に代

わる人材となったことから、それ以降においては、会社としては派遣料金がAランクの労働者の派遣が必要なくなったものといえる。そして、同年3月時点で、会社における派遣料金がAランクの派遣労働者はFしかいなかったことは、第2、2(8)オで認定したとおりであり、会社が同人を指定して労働者派遣契約の解除を通知したことは、実態として派遣料金がAランクの労働者派遣契約の解除を通告したものとみることができる。

そもそも、派遣先は、派遣元との間で、労働者派遣契約を締結するに当たり、派遣労働者に従事させる業務の内容を自由に決めることができること、会社がFを指定して労働者派遣契約の解除を通告したことには、一応の合理的な理由があることから、これをもって派遣先の立場を超えたものとはとはいえない。

(オ) 裁量による業務内容の拡大について

Fが、R○HS業務で使用する測定器の作業標準書を作成したこと、分析結果について見解の相違があった大阪のヒューズメーカーに出張したこと、メッキ部品の分析方法を測定器に再設定する必要が生じたことから、京都の分析機器メーカーに出張したこと、派遣労働者の作業レベルの確認作業に関与したことは、第2、2(2)イ及びウ並びに(4)オで認定したとおりである。

これらの業務は、いずれもFが従事していたR○HS業務と関連性があり、R○HS業務の本来業務又はその付随業務若しくは付随的業務とみることができ、その内容からして頻度も少ないものといえることから、会社が、同人の業務内容を、独自の裁量で拡大変更して指揮命令したとまではいえない。

(カ) 労働時間の管理について

第2、2(7)ア及びイで認定したとおり、Fは、欠勤すると

きには会社の上司に直接報告していたこと、会社からの指示に基づいて時間外労働を行っていたことが認められるものの、基本的には、派遣元である共栄紙器は勤怠管理表により、ホンダロジコムはICカードとタイムカードにより、それぞれFの労働時間を管理していた。

また、労働者派遣個別契約書において、時間外労働を必要に応じて命じることができるとされていたことは、第2、2(3)イ及び(6)オで認定したとおりであり、会社が時間外労働を指示していたことは労働者派遣契約に基づくものである。

なお、第2、2(7)イで認定したとおり、Fが、実際には時間外労働をしていないにもかかわらず、Iマネージャーから勤怠管理表に月10時間程度、時間外労働をした実績を付けるよう指示されたことがあったことが認められるが、第2、2(4)エで認定したとおり、Fが従事したGC-MSを操作する業務に係る派遣料金は世間相場に比べて非常に安い料金であったことが認められること、Iマネージャーもそのように認識していたことからすると、これは、Fの労働に見合う処遇を受けられるよう、Iマネージャーが、個人的な好意として行ったものと推認でき、かかる事実をもって、会社がFの労働時間を管理していたとまではいえない。

(キ) 会社の社員と同様の扱いについて

第2、2(7)ウで認定したとおり、Fが、年に一度、パナソニックグループの創業者の功績学習の展示を会社からの指示により勤務時間内に見学することがあったことなどが認められるが、こうした事実があったからといって、会社が同人に対し、会社の社員と同様の愛社精神教育を行っていたとまではいえない。

かえって、会社は、第2、2(7)エで認定したとおり、Fを

含めた派遣労働者に対し、名札や入門許可証、社内製品従業員購入制度について、会社の社員とは異なる取扱いをしていたのであり、会社は、派遣労働者と会社の社員を区別して取り扱っていたことが認められる。

(ク) 小括

以上のとおり、F に関して、会社は、派遣受入期間の制限を超えて同人の労務の提供を受けていたものの、同人を会社の社員と同様に扱っていたとはいえ、共栄紙器による賃金決定への関与、ホンダロジコムによる採用及び賃金決定への関与、雇用契約の打切りへの関与、裁量による業務内容の拡大及び労働時間の管理等の各点においても、派遣先の立場を超えて、雇用主と同視しうる程度に具体的に支配、決定できる地位にあったとまでは認められない。

また、これらのことを合わせ総合的に判断しても、会社が、F の労働関係について、雇用主と同視できる程度に具体的に支配、決定できる地位にあったとまではいえない。

したがって、F について、会社が労組法上の使用者に当たるとはいえない。

イ G に係る使用者性について

(ア) 派遣受入期間制限の潜脱について

G に係る労働者派遣個別契約書において、業務内容は、機械設計で政令26業務の中の「第2号業務」とされていたことは第2、3(3)アで認定したとおりであるが、第2、6(2)で認定したとおり、愛知労働局は、同人が従事する業務が派遣受入期間の制限を受ける業務であり、その期間を超えて役務の提供を受けているため、派遣法第40条の2に違反するとして、是正のための措置をとるよう指導したことが認められ、同人が従事した業務は派遣受入期間の制

限のない政令26業務に該当しないものと推認することができる。

しかしながら、G が従事した業務が、中国の子会社への製造移管に伴う有圧換気扇の試作品の性能実験業務であることは、第2、3（2）アで認定したとおりであり、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる一時的・臨時的な業務としての側面を有していたといえる。

そうすると、派遣法における派遣受入期間の制限が設けられた趣旨とGの業務の一時的・臨時的側面及び派遣受入期間の制限違反の場合の取扱いからすると、会社が、派遣受入期間の制限を超えて同人の労務の提供を受け入れていたことのみをもって、直ちに会社と同人との間に労組法の労使関係を認めるのは、困難といわざるを得ない。

（イ）採用への関与について

平成19年11月12日、G が、スタッフサービスから会社の業務を紹介されたこと、職場見学を希望して同月15日にスタッフサービスの担当者とともに会社を訪問したこと、職場見学では、会社の社員が業務内容の説明を行い、G に対し中学レベルの理科の知識があるか、残業が可能か等の質問をしたこと、同日夜、G の採用を決定したスタッフサービスが、同人に、時給が1,450円、就業開始日が同月19日である旨伝えたことは、第2、3（1）イ、エ及びオで認定したとおりである。

また、同月13日にスタッフサービスが、会社に候補者1名の人選を行ったことを伝えるとともに、G のスキルシートを送付したことは第2、3（1）ウで認定したとおりである。

組合は、会社がスキルシートによる書類選考と職場見学という面接を実施して、派遣元の採用に関与していたと主張するが、スキル

シートの送付は、候補者1名を人選したとの通知後に、当該候補者のものが送付されていることからすると、人選した当該候補者の技能等を派遣先に紹介するために行われたものと、また、職場見学は、Gの希望で行われたことからすると、同人の就労意思とともに、同人と会社双方のマッチングを最終的に確認するために行われたものとみるのが相当であり、会社が、派遣先の立場を超えて、派遣元の採用に関与したとは認められない。

(ウ) 賃金決定への関与について

Gが、スタッフサービスから、平成19年11月12日に会社の業務を時給1,350円で紹介されたこと、同月15日の職場見学後には時給1,450円である旨を伝えられたことは、第2、3(1)イ及びオで認定したとおりである。

組合は、職場見学後、Gの時給が増額されたことをもって、会社が、派遣元の賃金決定に関与したと主張するが、職場見学後、会社とスタッフサービスとの間で、同人の派遣料金の交渉を行った可能性はあるものの、会社が賃金決定にまで関与したことを認めるに足りる疎明はなく、会社が、派遣先の立場を超えて、賃金決定に関与したとは認められない。

(エ) 労働時間の管理等について

Gは、スタッフサービスから、欠勤するときには、派遣先企業とスタッフサービスに連絡するよう指示されていたこと、会社の社員から時間外労働を指示されていたこと、時間外労働がスタッフサービスの労使協定である月45時間を超えたことが派遣期間中3回あったこと、スタッフサービスからはタイムカードの記入を5分単位とするよう指示されていたが、会社からの指示により、会社の時間管理に合わせて、15分単位で記入していたことは、第2、3(5)

ア及びイで認定したとおりであり、会社は労働時間の管理に一定の関与をしていたといえる。

しかしながら、スタッフサービスは、スタッフノートという就業マニュアルを G に渡していたこと、同人にタイムカードの提出を指示して労働時間を管理していたこと、時間外労働は会社とスタッフサービスとの労働者派遣個別契約書において、1日6時間、月45時間、年360時間の範囲内とされていたことは、第2、3（1）ア、（3）ア及び（5）アで認定したとおりであり、これらのことからすると、会社が、派遣先の立場を超えて、労働時間の管理を行っていたとまではいえない。

なお、組合は、スタッフサービスが G との間で締結した雇用契約の内容をすべて会社が主導して決定していたとも主張する。第2、3（3）イで認定したとおり、同人が派遣労働者雇入通知書兼就業条件明示書と業務内容が異なる旨スタッフサービスに申し出たこと、2度目に受け取った派遣労働者雇入通知書兼就業条件明示書における業務内容が、機械設計、政令第4条第2号業務になっていたことが認められるが、これは、スタッフサービスが契約書に記載する業務内容にあまり関心を持たず、G の申出によって会社との間の労働者派遣契約書の記載と同様にしたものにはすぎないものといえ、このことをもって、会社が、スタッフサービスと G との間の雇用契約を主導し決定していたとまではいえない。

（オ）配置権限の行使について

G が、平成21年4月初め頃、L マネージャーから、同月末の1週間、レンジフードチームへ行ってもらいたいとの依頼を受けたこと、同月13日の朝、L マネージャーから、同日からレンジフードチームへ行くよう求められ、同日から同月末日まで、技術グルー

プ内の別のチームであるレンジフードチームにおいて就労したこと、会社は、スタッフサービスにこの配置転換を事後になって報告したことは、第2、3（4）で認定したとおりである。これは、会社が、派遣元との労働者派遣契約に基づかず、Gをレンジフードチームで就労させたものといえるが、第2、3（4）イで認定したとおり、後日、スタッフサービスとの間でレンジフードチームでの業務に係る労働者派遣個別契約書を作成していることが認められることから、手続の遅れはあるものの、会社は、あくまでも労働者派遣契約に基づいて同人を就労させていたものといえ、労働者派遣契約を超える人事権限を行使したとまではいえない。

また、Gが、平成20年夏頃、会社の社名変更に伴い、Lマネージャーから指示されて、設計図に記載されている社名の変更作業に従事したこと、平成21年2月10日の本件労災の翌日から2週間、会社の上司の指示により、古い有圧換気扇の設計図や実験データの整理の作業に従事したことは、第2、3（2）ウ及び4（3）で認定したとおりである。組合は、会社の上記指示は、雇用主としての配置権限を行使したものであると主張する。しかしながら、上記の業務は、有圧換気扇の設計図や実験データの整理等の作業であり、

Gが従事していた性能実験業務の付随業務又は付随的業務とみることができ、雇用主としての配置権限を行使して、別の業務に就かせたものとまではいえない。

（カ）会社の社員と同様の扱いについて

第2、3（5）ウで認定したとおり、Gは、会社の朝礼に毎日参加し、社歌を唱和していたこと、会社の環境への取組についての教育への参加や、パナソニックグループの創業者の偉業を宣伝する展示会等への出席を勤務時間内に求められたことが認められる。

しかしながら、派遣先での職場秩序や服務規律の遵守は、派遣労働者にとって、派遣業務遂行上の基本的な義務といえることから、朝礼への参加や朝礼での社歌の唱和、環境への取組についての教育への参加は、派遣業務に付随する業務といえるものである。また、年に1度、パナソニックグループの創業者の偉業を宣伝する展示会等への出席を求められたが、これらのことをもって、会社が会社の社員と同様の愛社精神教育を行っていたとみることは困難である。

かえって、第2、3(5)エで認定したとおり、Gについても、名札、入門許可証及び社内製品従業員購入制度において、会社の社員とは異なる取扱いを受けていたことが認められ、会社は、派遣労働者と会社の社員を区別して取り扱っていたことが認められる。

(キ) 雇用契約打切りへの関与について

組合は、Gの雇用契約打切りに関して、会社が多大な影響力を行使したことは明らかであると主張するが、同人が登録型派遣労働者であること、会社はスタッフサービスと労働者派遣契約を更新するか否かを自由に判断し、決定できることからすると、会社がスタッフサービスと同人との雇用契約打切りに一定程度影響力を有しているのは当然といえ、スタッフサービスが同人との雇用契約を打ち切ったことに関して、会社が派遣先の立場を超えて、多大な影響力を行使したとまではいえない。

(ク) 小括

以上のとおり、Gに関して、会社は、派遣受入期間の制限を超えて同人の労務の提供を受けていたものの、同人を会社の社員と同様に扱っていたとはいえず、採用及び賃金額決定への関与、労働時間の管理、配置権限の行使及び雇用契約打切りへの関与等の各点においても、派遣先の立場を超えて、雇用主と同視しうる程度に具体

的に支配、決定できる地位にあったとまでは認められない。

また、これらのことを合わせ総合的に判断しても、会社が、Gの労働関係について、雇用主と同視できる程度に具体的に支配、決定できる地位にあったとまではいえない。

したがって、Gについて、会社が労組法上の使用者に当たるとはいえない。

ウ 直接雇用に係る団体交渉の使用者性について

次に、Fらについて、基本的に会社の使用者性が認められない場合にあっても、交渉事項によっては、会社が団体交渉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、以下検討する。

(ア) 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、原則として団体交渉になじむものではないが、近い将来において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、使用者として団体交渉に応じる義務が生じる場合もあると考えられる。

(イ) 組合は、Fらについて、派遣法第40条の4又は信義則上の直接雇用申込義務が発生しており、近い将来において会社と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と主張する。

(ウ) 派遣法第40条の4で規定されている派遣先による派遣労働者への雇用契約の申込義務は、派遣法第35条の2第2項の規定による通知を派遣先が受け取ることを要件としていると解するのが相当であるところ、会社が同項の規定による通知を派遣元から受け取ったことの疎明はないのであるから、会社には派遣法上の雇用契約の申込義務は発生していないと解せざるを得ない。

(エ) しかしながら、派遣法が派遣労働者の雇用の安定等に資すること

を目的としていることからすると、本件のように、会社が派遣受入期間の制限を超えて F らの労務の提供を受けている場合には、派遣法上の直接雇用の申込義務がないことをもって、直ちに近い将来において会社と雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存しないとして使用者性を否定するのは適切ではない。特に、本件においては、会社が、愛知労働局からは是正指導を受けていることは、第2、6（2）で認定したとおりであり、会社と F らとの間で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と判断される余地もある。そこで、直用化団交申入れがあった当時、会社が、F らを直接雇用し、継続して従前の業務に従事させる可能性があったか否か、また、会社の言動により、F らが、会社に直接雇用されるとの期待を抱くことにつき、特段の事情が認められるか否かについて検討する。

(オ) まず、F について、第1団交申入れの時点では、会社は、同人が担っていた R o H S 業務について社員化の方針を決定し、会社の K が F に代わる人材になっていたことから、F が、直接雇用されて従前の業務に従事する可能性はほとんどなかったものとみるのが相当である。

(カ) 次に、G について、第2、3（6）アで認定したとおり、第2団交申入れのあった平成21年4月中旬には、同人が主に従事していた小型有圧換気扇の性能実験業務が完了していることが認められ、同人が、直接雇用されて同業務に従事する可能性はなかったものといえる。

また、第2、3（2）イで認定したとおり、G が、小型有圧換気扇の性能実験業務の余った時間に大型有圧換気扇の性能実験業務に従事することがあったこと、大型有圧換気扇の性能実験業務は、

モーター部分を中国製のものに取り替えるという合理化業務として行われていたことが認められる。そうすると、同人が従事した大型有圧換気扇の性能実験業務は、小型有圧換気扇の性能実験業務の手待ち時間に行っていたにすぎず、しかも、その業務自体も中国製モーターへの取替えに伴う一時的・臨時的な業務といえる。更に、平成21年4月1日以降、別の派遣労働者1名が、大型有圧換気扇の性能実験業務を担当したことは第2、3（6）ウで認定したとおりであり、これらのことからすると、Gが、直接雇用されて大型有圧換気扇の性能実験業務に従事する可能性はほとんどなかったものとみるのが相当である。

(キ) 会社が、Fらを直接雇用する方針を立てたとか、Fらに対し直接雇用の申入れをしたとかの事情は認められない。

第2、2（5）で認定したとおり、Iマネージャーが、Fに対し、平成18年夏頃と平成20年1月頃に、会社の社員となる意向があるかを確認したことが認められるが、これはIマネージャーが会社の人事部に相談する前に同人の意向を確認したものにすぎず、これをもって、会社が、同人を直接雇用する方針を立てたものとも、直接雇用の申入れをしたものともいえない。

なお、会社が、Fを引き留めておくために、同人の派遣料金を引き上げたことが認められるが、このことによって、同人が派遣労働者としての就労が継続する期待を抱くことがあったものといえるが、更に進んで直接雇用されるとの期待を抱くことがあったとまでは認められない。

また、Gについては、会社が派遣受入可能期間の制限を超えて労務の提供を受け入れていたこと以外に、直接雇用されるとの期待を抱く特段の事情は認められない。

これらのことからすると、Fらが、会社に直接雇用されるとの期待を抱くことについて、特段の事情を認めることはできない。

(ク) 小括

以上のとおり、会社とFらとの間に、近い将来において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ということはできず、直接雇用という交渉事項について、会社は組合からの団体交渉申入れに応じるべき使用者に当たるとはいえない。

なお、組合は、別件訴訟において名古屋高等裁判所が、Gについて、契約打切りに当たっての説明義務を法的義務であると判示したことをもって、Fらが、自らの契約の打切りの説明を求め、直接雇用を求めるために会社に団体交渉を求めた場合にこれに応じることは、会社の信義則上の法的義務であると主張するが、仮に、会社にそのような説明義務が生じていたとしても、かかる説明義務の発生をもって、会社とFらとの間で、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とまではいえないのであって、上記判断を左右するものではない。

エ 本件労災に係る団体交渉の使用者性について

(ア) 派遣先の事業者は、派遣法第45条により、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」責務を負うこととされ、同法第20条で定める、労働者の危険防止措置については、専ら責任主体とされているのであるから、派遣先の事業場において発生した派遣労働者の労働災害に関する危険防止措置等については、派遣先の事業者が、具体的に支配、決定できる地位にあるといえる。

(イ) 労災団交申入れが、平成21年2月10日に会社の春日井工場内において、性能実験業務を行っている時に発生したGの労働災害に関

しての危険防止措置等を交渉事項とするものであることは、第2、5（3）アで認定したとおりであり、かかる事項を交渉事項とする限り、会社は、労組法上の使用者に当たる。

（ウ）会社は、派遣法は苦情処理手続を設けており、団体交渉を申し入れるには同手続を経る必要がある旨主張するが、労組法上、そのように解すべき理由は見当たらず、そもそも、派遣法上の苦情処理手続と労組法上の団体交渉は、趣旨、目的も異なるのであるから、この点に関する会社の主張は失当である。

また、会社は、労働者派遣期間中に具体的紛争として発生していないこと、労働者派遣が終了したために未解決となっていないこと、労災団交申入れが労働者派遣終了後の近接した期間内になされていないことから、会社は「使用者」に該当しないと主張する。

しかしながら、義務的団交事項についての団体交渉申入れが、労働者派遣終了後に派遣先に対してなされた場合であっても、①当該紛争が派遣就労と密接に関連して発生したこと、②派遣先において、当該紛争を処理することが可能かつ適当であること、③団体交渉申入れが、労働者派遣終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされること、との要件が満たされれば、派遣先はなお「使用者」として、当該事項について団体交渉に応じる義務があると解するのが相当である。

本件においては、①交渉事項が、会社での派遣就労中に発生した労働災害に関しての危険防止措置等であり、派遣就労と密接に関連して発生していること、②派遣先である会社において、本件労災に係る問題を処理することが可能であり適当であること、③労災団交申入れが、平成22年5月13日であり、Gが会社での派遣就労を終えたのが、平成21年4月末日であることは、第2、3（6）ウ及び

5（3）アで認定したとおりであり、労災団交申入れが、本件労災発生から約1年3か月後、また、Gが会社での就労を終えてから1年を超えてなされていることは明らかであるが、かかる期間の経過が、団体交渉申入れを行うに当たり、社会通念上合理的期間を超えているとまではいえないことから、会社の主張は採用できない。

（エ）小括

以上のとおり、本件労災に関しての危険防止措置等という交渉事項については、会社は労組法上の使用者に当たると認められる。

オ まとめ

会社は、Fらとの労働関係について、雇用主と同視できる程度に具体的に支配、決定できる地位にあったとまではいえず、労組法上の使用者に当たらないこと、また、会社とFらとの間に、近い将来において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ということはできず、Fらの直接雇用という交渉事項についても、労組法上の使用者に当たらないことから、会社は、直用化団交申入れに応じるべき労組法上の使用者には当たらず、会社が直用化団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとはいえない。

しかしながら、本件労災に関しての危険防止措置等という交渉事項については、会社は、具体的に支配、決定できる地位にあることから、労組法上の使用者に当たり、労災団交申入れに応じるべき労組法上の使用者に当たると認められる。

3 労災団交申入れに対する会社の対応について

（1）組合の主張要旨

ア 組合及びGは、Gと会社との間には雇用契約関係があると主張し続けている。その意味で、同人と会社はその限りでなお「雇用され

た労働者」と「使用者」に該当する。

イ 団体交渉要求事項のうち、①労働安全衛生法上の労働者に対する危険防止措置は、労災に対する派遣先の責任を明確にする前提として意味がある。そして、派遣法上も労働安全衛生法上、派遣先である会社に一定の義務を課していることは明らかなのであるから、義務的団交事項に該当することは明らかである。

②被災後、会社が、G に派遣契約にない事務労働をさせた理由については、派遣先が派遣契約を超えた労働を派遣労働者に命じる法的根拠を派遣契約に求めることができない以上、派遣先と派遣労働者の間の直接的な労働契約の存在を認定する以外に法的な根拠がないことになる。その意味で派遣労働者の労働条件に関する団交事項であり、義務的団交事項となる。

③通院慰謝料相当額の損害賠償の請求については、派遣先が労働災害に関して民事責任がある場合に、派遣労働者が労災保険給付を超える損害について派遣先に損害賠償を請求できることは当然である。しかも、派遣先は、指揮命令にかかわる安全配慮義務を負うのであり、この安全配慮義務の違反として、債務不履行に基づく損害賠償請求を行うことももとより可能である。派遣先である会社に対するGの損害賠償請求について、責任の有無及び損害賠償額等を明らかにすることは、義務的団交事項に該当する。

ウ 派遣期間中に労災問題についての紛争がなかったというのも、Gの当時の知識の不足に起因するものであり、労災事故の内容とその後会社の対応が別件訴訟で明らかになった時点で、労災事故に関してその責任や事故後の対応、責任に応じた補償などの問題が残されていることを知った同人及び組合が別件訴訟係属中に団体交渉を申し入れることは合理的であって、訴訟戦術上の申入れなどではない。

エ 実際に就労していた時期の安全配慮義務や職場環境の整備、就労条件について話し合うことは、賠償の前提となる過失判断、責任判断に影響する事項である。その意味で、未だ行われていない労災補償（慰謝料）や派遣先の責任について団交の必要性が存在するのは明らかである。

（２）会社の主張要旨

ア 労災の問題が、G が会社に派遣されている間に具体的紛争として発生したことはなく、また、同人の労働者派遣が終了したために未解決になっていることもない以上、同人は会社の「雇用する労働者」に該当しない。

また、会社は、本件労災直後に対策を実施しており、解決済みの事項であり、G の傷害の程度も軽微であり、本件労災に係る団体交渉を、同人の労働者派遣終了後、約１年間も放置したものであり、労災団交申入れは、労働者派遣終了後の近接した期間内になされたものとはいえない。したがって、団体交渉の申入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたものではないことから、同人が会社の「雇用する労働者」に該当しないことは明らかである。

イ 団体交渉要求事項のうち①当時の労働者に対する危険防止の措置については、非組合員に関する事項であり、義務的団交事項とはならない。また、労災団交申入れが行われた時点で会社で就労している組合の組合員は存在しないことからすれば、本件労災発生当時の会社の労働者に対する危険防止の措置について団体交渉が行われたとしても、組合の組合員の労働条件の向上が図られるわけではない。したがって、義務的団交事項ではない。

また、団体交渉要求事項の②労働災害後に、G に事務労働をさせた理由及び③通院慰謝料相当額の損害賠償の請求は、過去の事実を問

題として金銭の請求や謝罪を求めるものであるため、仮に団体交渉が行われたとしても、同人は会社の労働者でなく、また、同人の労働条件その他の待遇そのものが左右されることにはならないことから、義務的団交事項にならないことは明らかである。

ウ G が、別件訴訟において会社が労災隠しを行ったと主張し、それに反する客観的証拠を会社が提出したところ、突如として、労災団交申入れがなされたのであり、そのタイミングからして、組合の意図が同人に係る労働条件等の話し合いを目的とするものとは到底考えがたく、労災団交申入れは、目的が不当であるから、会社が団体交渉を拒否したことには、正当な理由がある。

エ 損害賠償責任等については、過去の事実を問題として損害賠償金の支払いを求めるものであって、これについての団体交渉が行われたとしても、G の労働条件その他の労働者の待遇そのものが左右されるものではなく、会社に団体交渉義務を認める実益も理由もない。

(3) 判断

組合が労災団交申入れを行ったこと、会社がこれに応じていないことは、第2、5(3)及び6(5)で認定したとおりである。

会社が、労災団交申入れに応じるべき労組法上の使用者に当たるとは、前記2(3)オで判断したとおりであるが、会社は、団体交渉に応じない正当な理由があると主張するので、以下検討する。

ア G が会社の「雇用する労働者」ではないとの点については、前記2(3)エ(ウ)で判断したとおり、労災団交申入れが、同人が会社での派遣就労を終えてから1年を超えてなされていることが認められるが、この期間の経過のみをもって、社会通念上合理的といえる期間を経過しているとはいえないことから、会社はなお「使用者」として、団体交渉に応じる義務があり、同人も「雇用する労働者」たる地

位を失ったとはいえない。

イ 義務的団交事項でないとの点については、交渉事項が、①当時の労働者に対する危険防止の措置について、②被災後、G に事務労働をさせた理由について、③通院慰謝料相当額の損害賠償の請求についてであったことは、第2、5（3）アで認定したとおりである。

まず、交渉事項③については、労災保険給付の価額の限度を超える損害について、使用者は民法上の損害賠償の責を免れず、被災労働者は使用者に対して民法上の損害賠償請求をすることができる場所、派遣先は派遣労働者の危険防止措置について、専ら責任主体となっているのであり、当該交渉事項については、本件労災に関する会社の責任を明らかにさせ、その清算を求めるものであるといえるので、義務的団交事項に当たる。

次に、交渉事項①については、第2、3（6）ウで認定したとおり、平成21年5月以降、会社で就労する組合の組合員はいないことが認められることからすると、当該交渉事項は、交渉事項③の損害賠償を請求する前提として、本件労災に対する会社の責任を明確にする趣旨であったとみることができ、交渉事項③に関連するものであることから、義務的団交事項に当たるといえる。

なお、交渉事項②については、派遣期間就労中の派遣労働者に対する指揮命令は、派遣先である会社が支配、決定できる地位にあることから、一般的に義務的団交事項と考えられる。しかしながら、本件においては、平成21年5月以降、会社で就労する組合の組合員がいないのであるから、かかる事項について交渉を行ったとしても、組合員の労働条件が改善されるものとはいえず、義務的団交事項に当たるとは認められない。

ウ 次に、会社は、団体交渉拒否の正当理由として、労災団交申入れの

タイミングからして、G の労働条件等の話し合いを目的とするものとは考えがたいと主張する。

(ア) 第2、4(4)で認定したとおり、組合は、平成22年1月時点でG のけがを軽いけがと主張していること、同年2月頃、組合の執行委員長が同人から、社会保険労務士が労災隠しである旨発言したとの話を聞いたことが認められ、これらの事実を認識していたにもかかわらず、組合は直ちに団体交渉申入れを行っていないことから、この時点では、組合は、本件労災を特段問題視していなかったといえる。

(イ) 組合は、同年5月になって労災団交申入れを行っているが、この時期になった理由について、G の当時の知識不足や別件訴訟で労働災害の内容やその後の会社の対応が明らかになって労働災害に関しての責任やそれに応じた補償の問題が残されていることが明らかになり、会社に対する責任の追及が可能になったからと主張する。

しかしながら、G に知識不足があったとしても、組合は、同年1月には、既に本件労災を認識していること、本件労災の内容やその後の同人に対する会社の対応については、同人自身が認識していること、同人以外の従業員に対する会社の危険防止措置等については、会社で就労する組合の組合員が存在しない状況では、組合には利害関係がないと考えられることから、組合の主張する上記の理由に合理性があるとはいえない。

(ウ) 組合は、G のけがの程度を、第2、4(4)で認定したとおり、平成22年6月時点で全治1か月と主張するが、同年1月の段階では、軽いけがと主張していることが認められ、その主張が一貫性を欠くこと、第2、4(1)及び(3)で認定したとおり、本件労災は指

の皮が直径7ミリメートルほどとれたのもので、本件労災後、同人は、診察した医師から仕事の制限の指示を受けておらず、病院への通院も1回だけであったこと、数日後からは自ら傷口の消毒とガーゼ交換を行っていること、2週間後には従前の業務に復帰していることが認められ、これらのことからすると、同人のけがの程度は軽かったものとみるのが相当である。

また、会社の社内安全衛生規則上、25キログラムを超える重量物は二人で扱うことが義務づけられていたこと、これに反し、Gは約30キログラムのモーターを一人で台の上に置こうとして本件労災を発生させたことは、第2、4（1）で認定したとおりであり、本件労災発生について、同人にも一定程度責任があったものと認められる。

そうすると、あえて本件労災について、会社に対して通院慰謝料相当額の損害賠償に関する団体交渉の開催を求めること自体に不自然さを免れない。

(エ) 本件労災を特段問題視していなかった組合が、突然、通院慰謝料相当額の損害賠償の請求及びその前提としての会社の責任追及を交渉事項等として団体交渉を申し入れたことに不自然さがあることからすると、労災団交申入れの目的が、損害賠償請求以外の点にあったと考えるのが合理的である。

(オ) 小括

Gは、「雇用する労働者」たる地位を失ったとはいえ、労災団交申入れの交渉事項①及び③は、義務的団交事項に当たる。しかしながら、組合は、労災団交申入れ時点において、既に直用化団交申入れに会社が応じることを求めて本件申立てを行っていたこと、第2、6（3）で認定したとおり、別件訴訟でFらが会社を相手

方として雇用契約上の権利を有する地位にあることを争っていたことを合わせ考えると、労災団交申入れの主たる目的は、本件労災に関することというよりも、会社と F らとの間の直接的な労働契約の存在や直接雇用に係る団体交渉を行うことにあったものと考えるのが自然であるといえ、会社が労災団交申入れに応じなかったことについては、正当な理由があったといわざるを得ない。

エ まとめ

前記 2（3）オで判断したとおり、労災団交申入れについては、会社は、労組法上の使用者に当たるが、労災団交申入れに応じなかったことについて、正当な理由があったといわざるを得ないことから、会社が労災団交申入れに応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとはいえない。

よって、当委員会は、労組法第 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 24 年 9 月 24 日

愛知県労働委員会

会長 塩 見 渉 ㊟