

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 日本電気硝子株式会社

再 審 査 申 立 人 ニューマンパワーサービス株式会社

再 審 査 被 申 立 人 滋賀県労連・滋賀一般労働組合

上記当事者間の中労委平成23年（不再）第87号事件（初審滋賀県労委平成22年（不）第3号及び第4号併合事件）について、当委員会は、平成26年2月19日第180回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員山川隆一、同鎌田耕一、同山本眞弓、同木本洋子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令主文第1項を取り消し、これに係る救済申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 再審査申立人日本電気硝子株式会社（以下「日本電気硝子」という。）は、同社滋賀高月事業場（以下「高月事業場」という。）におけるガラス製造業務の一部を再審査申立人ニューマンパワーサービス株式会社（以下「ニュー

マンパワー」といい、日本電気硝子と併せて「会社ら」という。)に請け負わせ、ニューマンパワーは、日本電気硝子から請け負っていた業務の一部を株式会社エー・オー・シー(以下「AOC」という。)等に請け負わせていた(以下、ニューマンパワーから業務を請け負っていた会社を総称して「孫請会社」という。)

- (2) X1組合員(以下「X1組合員」という。)及びX2組合員(以下「X2組合員」といい、X1組合員と併せて「X1組合員ら」という。)は、それぞれ平成17年9月(以下「平成」の年号を省略する。)及び18年4月にAOCに雇用され、高月事業場において、測定業務及び記録業務に従事していたが、いずれも21年2月にAOCを退職した。

その後、X1組合員らは、再審査被申立人滋賀県労連・滋賀一般労働組合(以下「組合」という。)に加入し、同年7月、滋賀労働局長に対し、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(24年法律第27号による改正前のもの。以下「労働者派遣法」という。)第40条の4に基づく雇用契約の申込みに係る指導等を求めたところ、同労働局長は、同年12月、会社らに対し、同法(ただし、第40条の4等を除く。)に基づく派遣先の講ずべき措置についての是正指導を行った。

- (3) 組合及びその上部団体である滋賀県労働組合総連合(以下「滋賀県労連」といい、組合と併せて「組合ら」という。)は、22年2月16日付けで、会社らに対し、①「労働局の指導に従うこと」、②「これまでの中間搾取と違法な労働者供給事業に対する補償をすること」を議題とする団体交渉を申し入れた(以下、団体交渉を「団交」といい、組合らによる上記団交申入れを「本件団交申入れ」という。)

これに対し、会社らは、いずれも同月26日付けで、労働組合法(以下「労組法」という。)上の団交義務がないなどとして、本件団交申入れに応じなかった。

(4) 本件は、組合が、本件団交申入れに会社らが応じなかったことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張して、同年3月11日、滋賀県労働委員会（以下「滋賀県労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) 団交応諾
- (2) 謝罪文の掲示及び手交

3 初審命令及び再審査申立て

(1) 滋賀県労委は、23年12月8日付けで、本件団交申入れに係る団交事項のうち、②「これまでの中間搾取と違法な労働者供給事業に対する補償をすること」（以下「本件団交事項」という。）に係る団交に会社らが応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる旨判断し、会社らに対し、「過去に労働者派遣法違反の状態で使用してきたことに対する補償に関する事項」を交渉事項とする団交に応じることを命じ、その余の団交事項に係る救済申立てを棄却する旨の命令を発し、同月13日、組合及び会社らに命令書を交付した。

(2) 会社らは、23年12月27日、上記初審命令を不服として、救済部分の取消し及びこれに係る救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

(1) 会社らが、本件団交事項に係る組合からの団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

ア 会社らは、本件団交事項に関して、労組法第7条の使用者に当たるか。

イ 本件団交事項は、義務的団交事項に当たるか。

(2) 本件団交事項について、組合に救済利益があるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)アについて

【組合の主張】

- (1) 労組法第7条の「使用者」は、雇用主に限られるものではなく、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者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、上記事業主は、労組法第7条の「使用者」に当たる（最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決・民集49巻2号559頁〔朝日放送事件最高裁判決〕参照）。

別紙「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。以下「区分基準」という。）に照らせば、X1組合員らの就労実態は、労働者派遣にほかならず、会社らは、X1組合員らを指揮命令し、労務に従事させていたのであるから、X1組合員らの基本的な労働条件等について、X1組合員らの雇用主であるAOC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ったといえる。

したがって、会社らは、本件団交事項に関し、労組法第7条の「使用者」に当たる。

ア 区分基準第2条第1号イに該当しないこと

(ア) 測定業務について

- a 測定室におけるサンプルガラスの測定業務は、日本電気硝子の従業員による指示がなければ機能しない業務であり、測定室でトラブル等があった場合に、駆けつけた日本電気硝子の従業員から指示を受けたり、測定値に異常があった場合に、日本電気硝子の従業員から異常値の発生を伝えられて測り直しを行ったり、日本電気硝子の従業員から依頼されて競合他社のサンプルガラスの測定を行ったり、測定終了時

点で、日本電気硝子の従業員が測定結果を確認し検印したりするなど、X1組合員らは、日常的に、日本電気硝子の従業員から直接指示を受けて作業を行っていた。日本電気硝子の従業員が、サンプルガラスの切り出し位置や測定位置を指示することもあった。また、測定業務には、定期測定のほか臨時測定もあるが、臨時測定は、日本電気硝子の従業員の指示によって行われるものであった。

なお、工程管理者は、会社らの従業員がAOCの従業員に直接指揮命令してはならない建前上、仲介役として置かれていたにすぎず、工程管理者が不在のときは、会社らの従業員がAOCの従業員に直接指揮命令し、工程管理者には、その結果が伝えられるだけであった。

- b AOCの従業員が測定結果を電子データに入力した後は、ニューマンパワーの従業員がこれを確認することとなっていた。また、AOCの従業員は、切断機器の入力設定後、ニューマンパワーの従業員の確認を受けなければサンプルガラスの切り出しを行うことができなかった。さらに、測定ミスがあった場合には、ニューマンパワーの従業員へ速やかに報告するように指示されていた。会社らは、孫請会社の従業員に周知徹底するために、これらの指示を記載した書面（甲6、33、35等）を事務所のホワイトボードに貼り出す等していた。なお、測定室には、ニューマンパワーとAOCとが共用する申し送りノートが存在しており、これは、ニューマンパワーの従業員による指揮命令を裏付けるものである。

(イ) 記録業務について

集中計器室における測定結果の記録業務は、日本電気硝子の従業員による指示がなければ処理できない業務であり、AOC内の始業前のミーティングにおいても、交替班のリーダーから日本電気硝子の従業員の指示に従うよう申し送りを受けていた。例えば、X2組合員は、日本電気

硝子の従業員から、ガラスの板厚やサイズの変更（以下、これらを「品種替え」という。）等があった場合に、どの記録用紙のどの部分にその測定項目を記入するのか等を日本電気硝子の従業員に確認してから記入することや、測定値と入力されたパソコン画面の換算値とが合っているかどうかを確認してから測定値を記入し、換算値が間違っていれば、すぐ日本電気硝子の従業員に連絡し、日報の記入が間違っているときは、必ず日本電気硝子の従業員から確認印をもらい、もらえなかった場合は次の班に引き継ぐこと、転記ミスや日本電気硝子の従業員の判定ミス等があった場合に、それを必ず同従業員に伝え、書き直すのか否かを確認すること等を指示されていた。

また、集中計器室にはAOCの従業員が1名しかおらず、測定室とは離れていることから、AOCの従業員が、作業の進め方について日本電気硝子の従業員に質問し、同従業員が、これに応答したり、ニューマンパワーがAOCに交付していた測定指示書という書面をプリントアウトして渡したりすることもあった。

このように、記録業務が日本電気硝子の従業員から指示を受けなければ処理できないものであったことは、記録業務の委託に当たり新人実習のために作られた「日報記入業務移管スケジュール」（甲45）に、「実習期間は、成形SVの指導を受けてください。（通常時は、ラインオペレーターになります。）」と記載されているほか、記録業務のマニュアルノート（甲43）や、集中計器室に備え付けられ、日本電気硝子の従業員からの指示を正確に把握するために作られた申し送りノート（甲42、44）の記載からも明らかである。

- (ウ) ニューマンパワーは、「2009年安全衛生管理計画」に基づき、AOCを含む孫請会社の従業員に対し、一人につき月2枚のヒヤリハットカードの提出を指示しており、事故レベルの一番高いヒヤリハットカー

ドが出されると、ニューマンパワーの従業員は、孫請会社の工程管理者に対して書き直しを指示していた。

(エ) ニューマンパワーがAOCに貸与した測定機器は、AOCの従業員だけでなく会社らの従業員も使用することがあるなど、AOCの従業員は、会社の従業員と混在し、会社らの従業員による指示によって業務を行っていた。

イ 区分基準第2条第1号ロに該当しないこと

AOCが一定期間に処理すべき業務の内容や量はあらかじめ決まっておらず、AOCの操業日や始業・終業の時刻、休憩時間、休日等は、日本電気硝子が作成し、ニューマンパワーや孫請会社に共通して用いられる「工場カレンダー」と呼ばれる交替勤務表を基に決められていた。ガラスの原材料は日本電気硝子が取り仕切る溶解炉から連続して自動的に流れ、AOCの従業員はそれに従って作業を行うため、AOCは、独自に作業時間や休憩時間等を決めることはできなかった。

ウ 区分基準第2条第1号ハに該当しないこと

日本電気硝子の都合による製品の規格変更が生じると、人員を急きょ増員する必要があり、日本電気硝子は、AOCの従業員の配置等を決定していた。また、ニューマンパワーは、孫請会社の作業人員が定数どおりに配置されているかを常に点検しており、定数どおりでなければ是正指示するなど、AOCの従業員の配置等を決定していた。

エ 区分基準第2条第2号イ、ロ又はハに該当しないこと

AOCは、日本電気硝子からニューマンパワー、そしてニューマンパワーからAOCに支払われる請負代金によって従業員に対する賃金を調達して支払い、会社らの業務の削減があると従業員を解雇するなどしており、自らの責任の下に資金を調達することができていない。また、AOCは、業務遂行に必要な設備等を有しておらず、貸与を受けた設備等の調整・保

守等は日本電気硝子が行うなど、AOCが請け負っている業務は、定型業務であり、単純作業又は単に肉体的な労働力を提供するものである。

オ X1組合員らの就労実態が労働者派遣であったことは、滋賀労働局長が、X1組合員らによる申告に基づき、会社らに対して是正指導を行っていることから明らかである。

(2) 会社らは、労働者派遣法第40条の4ないし同条の趣旨及び信義則に基づき、X1組合員らに対して雇用契約の申込みをする義務（以下「直接雇用申込義務」という。）を負うため、準・契約当事者として、本件団交事項に関し、労組法第7条の「使用者」に当たると解すべきである。

ア 前記(1)のとおり、区分基準に照らせば、X1組合員らの就労実態は、労働者派遣にほかならない。また、こうした就労実態に照らせば、高月事業場においては、労働者派遣法が改正されて直接雇用申込義務が法定され、施行された16年3月1日以前から労働者派遣の状態になっていたと推測されるから、派遣可能期間は、長くとも同日から19年2月28日までであると解される。そうすると、会社らは、同一の業務について、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（以下「抵触日」という。）である同年3月1日以降継続してAOCから労働者派遣の役務の提供を受けていたものである。そして、X1組合員は21年6月30日に、X2組合員は同年7月15日に、それぞれ会社らに対して直接雇用されることを求めており、会社らは、直接雇用申込義務を負うものである。

イ この点、AOCは、会社らに対し、労働者派遣法第40条の4、第35条の2第2項が定める通知（以下「抵触日等の通知」という。）をしていない。しかし、これは、会社らが派遣可能期間の規制を逃れるために偽装請負を行ったことによるものであり、これを理由に会社らが直接雇用申込義務を負わないと解することは、派遣労働者の権利・利益を一方的に失わせる上、派遣先事業主に直接雇用申込義務を課すことによって雇用の安定

を図るとともに直接雇用の原則を貫くという同法第40条の4の趣旨を没却することになる。

また、同法第40条の4、第35条の2第2項による抵触日等の通知は、同法第26条第5項と相まって、派遣元事業主と派遣先事業主とに派遣可能期間について共通認識をもたせようとしたものと解されるどころ、上記のとおり、会社らには派遣可能期間の規制を潜脱する意図があったのであるから、同法第40条の4が抵触日等の通知を求めた趣旨は、実質的に満たされている。したがって、仮に、同条が適用されなくても、上記同条の趣旨及び信義則により、会社らは、直接雇用申込義務を負うものと解すべきである。

- (3) なお、上記(1)及び(2)によっては日本電気硝子が労組法第7条の「使用者」には当たらないとしても、ニューマンパワーは同条の「使用者」に当たるところ、ニューマンパワーの法人格は否認され、日本電気硝子とニューマンパワーとは同一視されるべきであるから、日本電気硝子も、同条の「使用者」に当たる。

すなわち、ニューマンパワーは、日本電気硝子が孫請会社を通じて労働力の供給を受けながら、その使用者責任を曖昧にし、職業安定法違反、労働者派遣法違反の責任が直接日本電気硝子に及ばなくするために介在させているにすぎない、中間搾取だけを目的とする会社であるから、ニューマンパワーは日本電気硝子の完全子会社であり、ニューマンパワーの役員7名（取締役5名、監査役2名）のうち6名（取締役4名、監査役2名）が日本電気硝子出身者であることなど会社らが実質的に一体であることに照らしても、ニューマンパワーの法人格は、否認されるべきである。

【会社らの主張】

- (1) 朝日放送事件最高裁判決は、原則として、労組法第7条の「使用者」とは雇用契約が存在する場合をいい、例外的に、労働条件の改善を求める部分に

限って使用者性を認めているところ、本件では、AOCがX1組合員らの雇用主であって、会社らとX1組合員らとの間に雇用契約が存在したことは一度もないし、本件団交事項は、労働条件の改善を求めるものではない。したがって、朝日放送事件最高裁判決に照らせば、会社らは、本件団交事項に関し、労組法第7条の「使用者」には当たらない。

また、中労委平成25年2月6日命令・別冊中央労働時報最新不当労働行為事件重要命令・判例1451号37頁（パナソニックホームアプライアンス事件）は、「①労働者派遣法違反の状態で使用していたことに対する謝罪に関する事項、及び、②過去に労働者派遣法違反の状態で使用してきたことに起因する問題の金銭的解決に関する事項」について、これらの事項に応諾する義務が生じるといえるためには、就労の諸条件に止まらず、一連の雇用の管理（採用、配置及び雇用の終了）に関する決定についても雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している必要があると判断している。本件団交事項と上記命令で問題となった団交事項とはほぼ一致しているところ、AOCは、独自に従業員の採用活動や配置、雇用契約の終了に伴う処理等を行っていたのであるから、上記中労委命令に照らしても、会社らは、本件団交事項に関し、労組法第7条の「使用者」には当たらない。

組合らは、会社らとX1組合員らとの間に業務上の指揮命令関係があったと主張しているところ、以下のとおり、そのような関係は認められない。

ア 測定業務について

- (7) 測定業務は、測定室に持ち込まれた測定用のサンプルガラスを、あらかじめ交付された測定指示書や手順書に沿って、持ち込まれた順番に測定し、所定の電子ファイルに測定値を入力して保存する作業であって、発注者からの指示を受けて作業を行う必要など全くないし、測定者が会社らの従業員から内線電話で指示を受けて作業を行うことなどなかった（X1組合員自身、測定業務は原則として逐一の指示を受けることなく

遂行することが可能であった旨証言している。)

なお、測定室に備え置かれたAOCの申し送りノートは、AOCがニューマンパワーと共用していたものではないし、ニューマンパワーの従業員が同ノートに記載することはあったものの、その内容は、切断機器の設定内容の備忘や測定機器の不具合の対処法など限定的なものにすぎない。

(イ) 発注者であるニューマンパワーが請負人であるAOCが行った請負の結果である測定結果を確認することは指揮命令に該当しない。また、切断機器の設定は、本来、ニューマンパワーにおいて実施するものであるところ、孫請会社において独自に設定したいという要望を受けて、ニューマンパワーの確認を受けるよう定めたもので、業務遂行方法に関して指示をしたものではない。さらに、測定ミス報告は、ニューマンパワーから同社の従業員やAOCの工程管理者に対して求めたもので、AOCの従業員に対して指示を行ったものではない。これらを記載した書面はいずれも、AOCの工程管理者に交付され、同工程管理者が自らの判断で掲示したものである。

(ウ) なお、X1組合員は、20年6月から工程管理者の地位にあった上、それ以前から、リーダーやサブリーダーとして工程管理者の補佐、代行として実務面での班の取りまとめ等を行っていたもので、注文主であるニューマンパワーとの関係では、自ら依頼ないし連絡を受けるべき窓口であったのであるから、X1組合員がニューマンパワーの担当者から何らかの依頼等を受けたとしても、それは、その職責上当然のことである。

イ 記録業務について

(ア) 記録業務は、パソコンを用いて測定業務において測定値を入力、保存された電子ファイルにアクセスし、パソコンのモニター上の測定値を所定の用紙に転記するだけの定型化された作業であり、会社らの従業員か

ら逐一の指示を受けなければ遂行できないような業務ではなかった。このことは、AOC内部で新人教育のために作成されたマニュアルノート（甲43）に、記録業務の遂行方法が詳細に記載され、これに従って業務を遂行すれば足りるものであったことから裏付けられる。

この点、日本電気硝子の従業員が、AOCの従業員に対し、測定指示書と呼ばれる書面のコピーを渡すことがあったが、これは、次のような理由によるものである。すなわち、測定担当者が、測定機器の実測データから測定値を記録業務において転記の対象となる電子ファイルに入力する際に誤りがあった場合、記録担当者が日報に転記した測定値を訂正する必要がある。そこで、日報の訂正に費やす手間を省略すべく、記録担当者において、自主的に、上記実測データを確認して測定担当者による測定値の入力に誤りがないかを確認することがあったが、上記測定指示書には、その際に必要なデータ呼び出し番号が記載されているものである。このように、上記実測データの確認は、記録業務の直接の内容をなすものではないし、測定指示書のコピーは、記録担当者から日本電気硝子の従業員に要求して交付を受けていたものであるから、これによって、日本電気硝子の従業員が指揮命令をしていたことにはならない。

- (イ) 上記マニュアルノートや集中計器室に備え付けられていた申し送りノート（甲42、44）には、日本電気硝子の従業員に確認されたいなどと記載された箇所があるが、これは、記録担当者が測定値の更新の有無を確認するために何度も電子ファイルにアクセスするのは面倒であるところ、測定等や測定値が入力される時刻等の参考とすべき情報を前もって入手できれば、アクセスすべき時刻や頻度を定める上で便宜であることから、自らが知った範囲の情報を提供するとともに、希望するのであれば自身で確認されたい旨を記載したものである。その他、申し送りノートの記載は、その内容を仔細に見ると、到底指示と解することはできないもの

である。

なお、申し送りノートには、「1-0」ラインに関する記載があるが、これは、開発品用の小型溶融炉に関する特殊なラインである「1-0」ラインにつき、ラインを立ち上げたばかりで詳細な事項についてあらかじめ全てを確認できない時期において、ごく稀に日本電気硝子の従業員に確認しなければならない例外的な場面に関する記載であり、これをもって、直ちに日本電気硝子の従業員が指揮命令を行っていたことにはならない。

(ウ) 「日報記入業務移管スケジュール」は、記録業務がAOCに初めて移管された際に教育目的で作成されたものであるし、その後間もなくして、AOCは独立して業務を完結させるようになり、内部で独自に指導、教育を実施するまでになったのであるから、これをもって、日本電気硝子の従業員による指揮命令の裏付けにはできない。

(2) また、近時の中労委命令（中労委平成21年9月2日命令・不当労働行為命令集145号844頁〔クボタ事件〕等）によれば、雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、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れば雇用主と同視でき、労組法第7条にいう「使用者」と解すべきであるとされているが、本件においては、近い将来において雇用関係が成立する現実的かつ具体的な可能性は存在しない。

ア 上記中労委命令においては、派遣先事業主が派遣労働者の直接雇用を決定し、かつ、その点を派遣労働者に説明等している事実が認められる場合にはじめて、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旨判断されているが、本件においては、会社らがX1組合員らを直接雇用するという意思決定を一切行っていない。

イ パナソニックホームアプライアンス事件中労委命令では、組合員が実質上労働者派遣の状態ですら就労していた事案において、派遣先事業主が直接雇

用申込義務を負い、かつ、労働行政機関が派遣先事業主に対して当該派遣労働者の直接雇用の行政勧告ないし行政指導を行うに至った場合には、当該派遣先事業主は、当該派遣労働者との間で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として労組法第7条の使用者となり得るとされている。

(7) しかるに、本件において、X1組合員らの就労実態が労働者派遣でないことは、前記(1)アないしウで述べたとおりであるし、AOCから会社らに対し、抵触日等の通知をした事実もないのであるから、会社らは、労働者派遣法第40条の4に基づく直接雇用申込義務を負わない。

この点、同法第40条の2及び第40条の4は、派遣労働者による常用雇用の労働者の代替を防止し、もって派遣先事業主の労働者の職域を保護することに第一次的な目的があるのであって、その結果として派遣労働者が雇用契約の申込みを受けることがあったとしても、それは一種の反射的利益にすぎない。したがって、同法第40条の4が定める要件を満たさないにもかかわらず、同条の趣旨や信義則等を根拠に直接雇用申込義務を認めることは、もはや解釈の域を超えた立法にほかならない。

(4) また、滋賀労働局長の会社らに対する是正指導は、X1組合員らの会社らでの就労が終了し、AOCとの雇用関係も終了した後に行われたもので、その内容も、労働者派遣法第40条の3ないし第40条の5が明示的に除かれ、口頭で直接雇用を推奨されたものにすぎず、労働行政機関が会社らに対してX1組合員らに係る直接雇用の行政勧告ないし行政指導をしたものではない。

ウ 以上のとおり、会社らとX1組合員らとの間に、近い将来において雇用関係が成立する現実的かつ具体的な可能性は存在するとはいえない。

そもそも、直接雇用申込義務の存在をもって労組法第7条の使用者性が認められる根拠は、近い将来における雇用契約の成立可能性の具体化なの

であるから、団交事項も、将来における労働条件その他の待遇に関する事項に限定される。しかるに、本件団交事項は、過去の事実を問題とするものであるから、会社らとX1組合員らとの間の近い将来における雇用契約の成立可能性の具体化をもって会社らの使用者性を認めることはできない。

したがって、上記各中労委命令によっても、会社らは、本件団交事項に関し、労組法第7条の「使用者」には当たらない。

- (3) なお、本件団交申入れは、X1組合員らが会社らでの就労が終わり、同組合員らとAOCとの間の雇用契約が終了した後、約1年が経過した後に行われたものであるところ、本件団交事項は、会社らにおける就労終了前又はAOCにおける雇用終了前に申し入れることが可能な事項であり、本件団交申入れは、時宜に遅れた申入れであるから、X1組合員らは、「使用者が雇用する労働者」には当たらない。したがって、この面からみても、会社らは、本件団交事項に関し、労組法第7条の「使用者」には当たらない。

- (4) 組合の法人格否認の主張については、争う。

2 争点(1)イについて

【組合の主張】

「これまでの中間搾取と違法な労働者供給に対する補償をすること」は、会社らが、X1組合員らを直接雇用するべきであったのにそれをせず、違法に就労させたことによる諸損失の補償を求めるものであるところ、これらは、勤務時間の編成、労務提供の態様、作業・職場環境など会社らの指揮命令や労働者の就労に関わる事項である。また、X1組合員らが解雇された後においても、組合の組合員をはじめとする多くの孫請会社の従業員が日本電気硝子の各事業場で稼働しており、本件団交事項は、これらの従業員にも関わることである。

したがって、本件団交事項は、義務的団交事項に当たる。

【会社らの主張】

組合の主張によれば、本件団交事項は、直接雇用すべきであったのにそれを

せず、違法に就労させたことによって損失が発生したという過去の事実を問題としてその補償を求めるというものである。

しかるに、X1組合員らは、本件団交申入れの約1年も前にAOCを自らの意思で退職しており、それらについて団交が行われたとしても、X1組合員らの労働条件その他の待遇そのものが左右されるとは認められない。過去の事実に基づかない損失の補償については、裁判等の法的手続によって明らかにすれば足り、団交によって解決すべき問題とはいえないのであるから、本件団交事項は、義務的団交事項に当たらない（東京地裁平成20年9月18日判決・労判972号90頁参照）。

3 争点(2)について

【会社らの主張】

前記2のとおり、組合の主張によれば、補償すべき諸損失とは、直接雇用すべきであったのにそれをせず、違法に就労させたことによる諸損失である。

しかるに、X1組合員らは、在職中の損失について、遅くとも退職した時点以降、直ちに求めることができたものであるし、そのことはX1組合員らや組合においても容易に認識し得たにもかかわらず、本件団交申入れは、X1組合員らの退職後約1年経過後に行われているのであるから、救済の利益を認めるべき理由はない。

【組合の主張】

X1組合員らは、AOCを退職後、現在まで安定した仕事に就くことができず、生活が困窮しているのであるから、一日も早い団交の実施による救済を受ける利益がある。また、本件団交申入れの時点で直接雇用申込義務が消滅している場合であっても、会社らが直接雇用申込義務を負っていた期間において、労働者派遣法違反の状態でもX1組合員らを使用してきたことに起因する法的責任まで消滅するものではない。したがって、組合には救済の利益がある。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、12年10月に設立された、いわゆる合同労組であり、所属する上部団体は滋賀県労連である。

初審審問終結時における組合員数は、約50名であった。

(2) 日本電気硝子

日本電気硝子は、昭和19年10月に設立された、特殊ガラス製品の製造・販売、ガラス製造機械の製作・販売等を営む株式会社であり、資本金は約321億円で、肩書地に本社である大津事業場を置くほか、滋賀県内に高月事業場、能登川事業場及び精密ガラス加工センターを有し、滋賀県外に2つの事業場及び2つの営業所を有している。

初審審問終結時における日本電気硝子の従業員数は、約1800名であった。

(3) ニューマンパワー

ニューマンパワーは、日本電気硝子が100%出資する連結子会社で、昭和55年12月に設立された、ガラス製品の加工・検査・梱包、一般労働者派遣事業等を営む株式会社であり、資本金は約2000万円で、独自の生産手段としての事業資産をもたない会社である。

ニューマンパワーは、日本電気硝子の本社と同一地に登記簿上の本店を置くほか、本店機能を有する事業場を高月事業場に隣接した場所に有するとともに、全ての事業場を日本電気硝子の事業場に隣接した場所に有している。

初審審問終結時におけるニューマンパワーの従業員数は、約865名であった。

(4) AOC

AOCは、3年5月に設立された、一般労働者派遣事業、プリント配線基

板、ガラス製品等の設計、製造、出荷業務の請負、ワープロ入力、コンピュータによる情報・データ処理、計算事務等の業務処理の請負事業等を営む株式会社であり、資本金は4800万円で、石川県金沢市に登記簿上の本店を置くほか、ニューマンパワーとの取引関係が開始された16年4月以降、高月事業場に隣接した場所に営業所を有している。

初審第2回審問時におけるAOCの従業員数は、約3000名であった。

2 日本電気硝子、ニューマンパワー及びAOCの関係

(1) 日本電気硝子とニューマンパワーとの関係

ア ニューマンパワーは、上記のとおり日本電気硝子が100%出資して設立された連結子会社であり、22年2月3日の時点で、ニューマンパワーの取締役5名中4名は、日本電気硝子の出身者で、同じく監査役2名中2名は、日本電気硝子の従業員が非常勤監査役として就任しており、さらに、ニューマンパワーの全従業員約865名のうち約350名は、日本電気硝子からの出向者であった。

ニューマンパワーは、請負業務と派遣業務を行っているところ、両業務のうちではほとんどが請負業務であり、派遣業務においては日本電気硝子以外の企業に従業員を派遣しているものの、請負業務においては日本電気硝子以外との取引はなく、日本電気硝子から、同社におけるガラス製品の加工・検査・梱包業務の90数%を請け負っていた。

ニューマンパワーの従業員に関する採用・配置・人事異動等の人事労務管理を含む労働条件は、ニューマンパワーが独自に決めており、日本電気硝子は、これらに関与していなかった。

イ 日本電気硝子は、ニューマンパワーとの間で、有効期間を1年間とする「取引基本契約書」及び「請負基本契約書」を取り交わし、液晶用基板ガラスの製造工程のうち、測定業務及び記録業務等の業務をニューマンパワーに請け負わせていた。

上記「請負基本契約書」には、本契約の履行に当たり、ニューマンパワーは、同社の従業員に関して、関係法令及び日本電気硝子から指定された作業場所の服務規律・安全規則等の遵守、業務の遂行に関する指示・管理、人員配置、労働時間に関する指示・管理、安全衛生教育等について責任者を定め自らの裁量で行うこと、ニューマンパワーが必要とする機械、工具及び消耗資材は同社が自己の責任と負担で準備し調達するものとする事等が定められていた。

ウ ニューマンパワーは、日本電気硝子との間で「賃貸借契約書」を取り交わし、請負業務遂行のために必要な資産、設備等を日本電気硝子から賃借し、同社に賃料を支払っていた。

上記「賃貸借契約書」には、上記資産・設備等の保守は原則として日本電気硝子が行い、費用は上記資産・設備等の使用料に含めるものとする事と、上記資産・設備等が破損又は故障した場合は、ニューマンパワーは直ちに日本電気硝子に通知し、同社の指示に従うものとする事等が定められていた。

(2) AOCと日本電気硝子及びニューマンパワーとの関係

ア AOCと日本電気硝子及びニューマンパワーとの間において資本関係、人的関係はない。

イ ニューマンパワーは、日本電気硝子から請け負った業務のうち、売上規模で約3割を自ら処理し、同じく約7割を孫請会社に請け負わせていたが、自社で処理するか孫請会社に請け負わせるかや、孫請会社に請け負わせるとした場合に、その業者の選定、業者の構成、価格交渉等については、日本電気硝子の関与を受けずに独自に決定していた。

ニューマンパワーは、16年4月1日以降、AOCとの間で、有効期間を1年間とする「取引基本契約書」及び「請負基本契約書」を取り交わし、液晶用基板ガラスについての測定業務及び記録業務をAOCに請け負わせ

ていた。

上記「請負基本契約書」には、本契約の履行に当たり、AOCは、同社の従業員に関して、関係法令及びニューマンパワーから指定された作業場所の服務規律・安全規則等の遵守、業務の遂行に関する指示・管理、人員配置、労働時間に関する指示・管理、安全衛生教育等について責任者を定め自らの裁量で行うこと、本契約の履行に当たり、AOCが必要とする機械、工具及び消耗資材は同社が自己の責任と負担で準備し調達するものとする等が定められていた。

ウ AOCは、ニューマンパワーとの間で「賃貸借契約書」を取り交わし、請負業務遂行のために必要な資産、設備等をニューマンパワーから転借し、同社に賃料を支払っていた。

上記「賃貸借契約書」には、上記資産・設備等の保守は原則としてニューマンパワーが行い、費用は上記資産・設備等の使用料に含めるものとする等、上記資産・設備等が破損又は故障した場合には、AOCは直ちにニューマンパワーに通知し、同社の指示に従うものとする等が定められていた。

3 高月事業場における液晶用基板ガラスの製造工程等

(1) 液晶用基板ガラスの製造工程について

高月事業場においては、液晶用基板ガラスが製造されているところ、同事業場内には、1タンク（「タンク」とは、ガラス溶解炉を指す。）、4タンク、6タンク、7タンク及び8タンクが配置されており、液晶用基板ガラスの製造工程は、タンクごとに、ガラスの原料を混ぜ合わせる「調合工程」、混ぜ合わさったガラスの原料を窯で溶かす「溶解工程」、溶かされたガラスを板状に成形する「成形工程」及び成形されたガラスを一定の大きさ・形に切断し、ガラスの品質を目視で外観検査した後、検査基準に合致したガラスを梱包する「粗切工程」からなっていた。

(2) タンクの構造等について

4タンクは5階建てであり、5階部分が溶解工程、4階部分及び3階部分が成形工程、2階部分が粗切工程、1階部分は廃棄にそれぞれ用いられており、4階に集中計器室と呼ばれる部屋と日本電気硝子の事務所が、2階に測定室と呼ばれる部屋とニューマンパワー及び孫請会社の各事務所があった。

7タンクは4階建てであり、4階部分が溶解工程、3階部分及び2階部分が成形工程、1階部分が粗切工程にそれぞれ用いられており、2階に集中計器室や日本電気硝子の事務所のほか、6タンク及び7タンクを担当するニューマンパワー及び孫請会社の各事務所が、1階に6タンク及び7タンクで採取されたサンプルガラスの測定を行う測定室があった。

その他、1タンクに測定室及び集中計器室が各1箇所、6タンクに集中計器室が1箇所あった（上記のとおり、6タンクで採取されたサンプルガラスの測定は7タンクの測定室で行われており、6タンクに測定室はない。）が、1タンク及び6タンクの具体的な構造は証拠上明らかではない。

(3) 測定業務について

ア 成形・切断されたガラスの外観検査後・梱包前に、測定室において、孫請会社が、ニューマンパワーが採取したサンプルガラスのうねりや反り、ひずみの程度が顧客先の許容範囲を超えないものであるかどうかを一定の頻度で精密に測定する「測定業務」が行われており、測定結果は、測定業務を行う孫請会社からニューマンパワーに、そしてニューマンパワーから日本電気硝子にそれぞれ報告され、日本電気硝子は、これを受けて出荷の可否を判断していた。

AOCは、高月事業場においては、1タンク、4タンク、6タンク及び7タンクの測定業務を請け負っており（8タンクの測定業務は吉田産業株式会社が請け負っていた。）、測定機器（ひずみ測定器、反り測定器、XYスクライバー〔スクライバーとは、測定業務において、粗切工程で採取

されたサンプルガラスを、測定する大きさにカットするための切断機器のことである。]) は、日本電気硝子からニューマンパワーに賃貸し、ニューマンパワーからAOCに転貸されたものを使用していた。

測定機器が故障した場合、細かなものはAOCが対応し、完全に壊れてしまったというような場合は日本電気硝子が対応するが、いずれでもない場合にはニューマンパワーが対応していた。

イ 測定業務には、液晶用基板ガラスのサンプルガラスを所定のサイズに切り出し、測定器に載せて得られたガラスの「反り」や「ひずみ」、「たわみ差」の数値をパソコンにデータ入力する「成形測定業務」と、サーフコムという測定機器を使用し、サンプルガラス表面の「うねり」の数値をパソコンにデータ入力する「サーフコム測定業務」とがある。

また、測定業務には、各タンクで、4時間ごと等に1回、その時点のガラスを測定する「定期測定」と、成形工程においてガラスが縦に割れたり、自然に反り返ったりする事態が発生した場合や、定期測定の結果、規格外であることが判明した場合等に、成形工程のマシン調整等を行った後、異常が解消したか否かを確認するために、必要に応じて、その後の工程を流れるガラスを測定する「差し込み測定」とがある（なお、定期測定と差し込み測定とで測定方法や内容は同じである。）。

ウ なお、日本電気硝子においては、他社のガラスを調査、測定して自社の製品と比較するため、競合他社のガラスの測定も行っていた（以下「サンプル測定」という。）。

(4) 記録業務について

各タンクの集中計器室では、同室に設置されたパソコンを用いて、測定室で入力された一定時間ごとの測定結果（測定値等）の電子ファイルにアクセスし、それを成形工程管理日報と成形日報の各用紙に転記する「記録業務」が行われていた。

AOCは、高月事業場においては、1タンク、4タンク及び7タンク（7タンクは、20年2月から同年9月まで）の記録業務を請け負っていた。

4 X1組合員らの職歴について

(1) X1組合員について

X1組合員は、17年9月22日、AOCに雇用され、同日から18年3月31日まで高月事業場の1タンク及び4タンクにおいて、同年4月1日から同年8月24日まで能登川事業場において、それぞれ粗切業務に従事した後、同月25日以降は、高月事業場の7タンクの測定室で測定業務に従事していた。この間、X1組合員は、18年12月からはサブリーダーとして、19年9月からはリーダーとして、20年6月からは成形測定業務の工程管理者として、それぞれ勤務していた。

(2) X2組合員について

X2組合員は、18年4月18日、AOCに雇用され、同日から同年5月までは高月事業場の7タンクの測定室で測定業務に従事し、同年6月からは同4タンクの集中計器室で、同年9月からは同1タンクの集中計器室で、20年2月からは同7タンクの集中計器室で、同年9月からは同1タンクの集中計器室で記録業務に従事していた。

5 高月事業場における具体的な作業状況等について

(1) 日本電気硝子の担当業務等について

日本電気硝子は、調合工程、溶解工程及び成形工程を自ら担当しており、同社液晶板ガラス事業部には、液晶用基盤ガラスの製造業務を担当するTF T成形部が置かれており、同部内に、上記各工程を担当する調合部門、溶解部門及び成形部門が設けられていた（成形部門の従業員は「オペレーター」「ラインオペレーター」などとも呼ばれていた。）。成形部の従業員は、集中計器室で作業を行っていた。

また、液晶板ガラス事業部には、液晶用基盤ガラスの原板の品質測定・品

質管理・品質保証の業務を担当する品質保証部が置かれており、同部の従業員は、集中計器室とは別にある日本電気硝子の事務所に常駐し、同事務所から粗切工程や測定室等へ1日1回程度巡回していた。品質保証部の従業員は、サンプル測定を行うことがあり、その場合、ニューマンパワーに対し、測定器を使用していない時間帯を指定してサンプル測定を行う旨申し入れ、ニューマンパワーからAOCに確認後、了解の上、測定器を用いてサンプル測定を行っていた。

(2) ニューマンパワーの担当業務等について

ニューマンパワーは、生産管理業務・品質管理業務等を担当しており、同社従業員のうち、主に測定器や測定結果に異常がないかをチェックする業務を行う従業員を「IQC」といい、反りやひずみ等の測定結果を基に製造工程を流れるガラスの品質の良否の判定や良品のランクを判定する業務を行う従業員を「IP」という。

ニューマンパワーの従業員は、集中計器室には常駐していなかった。また、同従業員が測定室に常駐していたか否かについては、証拠上明らかではない。

(3) AOCの作業状況等について

ア 作業場所・担当業務について

前記3(3)、(4)及び4のとおり、AOCは、1タンク、4タンク、6タンク及び7タンクの測定業務と1タンク、4タンク及び7タンクの記録業務を請け負っており、X1組合員は、18年8月25日以降、主に7タンクの測定室で測定業務に従事し、X2組合員は、同年6月以降、順に、4タンク、1タンク、7タンク及び1タンクの各集中計器室で記録業務に従事していた。

イ 人事労務管理について

(7) AOCは、日本電気硝子が作成している24時間勤務の「交替勤務表」に合わせて、勤務体制を「朝勤」、「後勤」、「夜勤」の3交替体

制として就業日や就業時間等を定めていた。

- (イ) AOCは、従業員をAないしDの4つの交替班（1班12名、4班合計48名。各交替班12名のうち記録業務に従事する従業員は各2名であり、1タンク、4タンク及び7タンクの各集中計器室のうちいずれか2箇所に各1名が配置されていた。）に分け、その構成を自ら決定し、これを記載した「人員編成表」と題する名簿をニューマンパワーに対して交付していた（入職・退職があった場合には、入職者・退職者を記載した「人員構成表」をニューマンパワーに対して交付していた。）。

また、AOCは、定時勤務者（午前8時30分から午後5時30分までの勤務）として総括責任者及び工程管理者を配置しているほか、上記AないしDの交替班ごとにリーダー及びサブリーダーをそれぞれ配置していた。

工程管理者の業務は、対内的には、生産管理・品質管理・安全衛生管理、勤怠管理・人員配置管理（各班からの人員配置案の承認）、作業教育、モラル規律指導、人事評価（作業スキル評価、モラル規律評価）等であり、各タンクの測定室や集中計器室の巡回も行っていた。また、対外的には、AOCを代表してニューマンパワーから依頼や連絡を受ける立場であり、トラブル時にニューマンパワーの担当者との連携をとったり、ニューマンパワーとの間で打合せを行い、その結果必要となった指示事項・連絡事項を各班のリーダーその他の従業員に伝達したり、ニューマンパワー及び孫請会社との合同会議に出席等したりしていた。

各交替班のリーダーの業務は、工程管理者の補佐・代行（したがって、工程管理者が不在の場合、ニューマンパワーとの打合せやAOC内部での指示・連絡等は、各交替班のリーダーが行っていた。）のほか、班における勤怠管理、人員配置、作業教育、作業者の休憩対応・指示、安全衛生関係の指示等の取りまとめ、各班員に対する工程管理者からの指示

の伝達（作業指示）、作業開始前の各班員に対する申し送り、前後交替班のリーダーとの申し送り、トラブル時の対応（工程管理者への報告、ニューマンパワーの班長との連携）等であり、各交替班のサブリーダーの業務は、リーダーの補佐・代行であった。

なお、上記4(1)のとおり、X1組合員は、18年12月からはサブリーダーとして、19年9月からはリーダーとして、20年6月からは成形測定業務の工程管理者として、それぞれ勤務していた。

- (ウ) AOCは、出勤簿や勤怠表を作成して従業員の出退勤の管理を自ら行い、これを基に残業時間等を算定していた。
- (エ) AOCの従業員の業務遂行に関する技術的な指導、勤務成績評価等は、工程管理者やリーダーらがそれぞれの職責に応じて行っていた。
- (オ) AOCの就業規則には、従業員の服務上の規律に関する事項が定められており、上記(イ)のとおり、モラル規律指導・評価は工程管理者の業務とされていた。

ウ 労務提供の態様について

- (ア) AOCにおいては、毎日、勤務を始める前に、交替班ごとに従業員全員が参加するミーティングを実施しており、その際、工程管理者や各交替班のリーダー等から、業務に関する指示事項あるいは連絡事項、一般的な社内の連絡事項等を伝達されていたほか、リーダーが、各班の従業員に対し、「現場の指示に従って下さい」と伝達することがあった。

(イ) 測定業務について

a 定期測定について

成形測定及びサーフコム測定は、ニューマンパワーからAOCに対してあらかじめ交付されていた作業マニュアルや、ガラスの品種替え等があった場合に、その都度、ニューマンパワーからAOCの工程管理者に前もって交付されていた測定指示書（ニューマンパワーのIQ

Cが作成し、ガラス原板の品種ごとに測定用サンプルガラスの測定仕様を定めたもので、測定用サンプルガラスの品種替え等があった場合の対処方法、採取位置、測定器で測定した実データの収容先等が記載され、日本電気硝子成形部の担当者や各交替班長に対しても参考情報として測定指示書の電子ファイルが別途送付されていた。)に沿って、ニューマンパワーのIPが採取し、測定室に持ち込んだ測定用のサンプルガラスを、持ち込まれた順番に測定し、所定の電子ファイルに測定値を入力・保存する業務であって、AOCの担当者は、基本的には、ニューマンパワーや日本電気硝子の指示を受けずに行うことができた。

測定の結果、ガラスの波形がグラフとなって出てくるが、サーフコム測定においては、それがパソコン上に記録として残らない仕組みとなっていたことから、AOCの従業員は、サーフコム測定終了後、上記グラフをプリントアウトし、それを専用のファイルに綴じ、会社らの従業員は、それに確認印を押印するという取扱いがされていた(成形測定においては、上記グラフがパソコン上に記録されることから、このような取扱いはされていなかった。)

測定結果が異常な値を示した場合に、成形部の従業員は、マシン調整等の要否を検討するため、ニューマンパワーのIPに対し、ガラスの現品を確認するよう依頼し、それでも原因が分からないときは、同従業員自らがニューマンパワーのIPを伴って測定室へ行ってガラスの現品を確認することがあり、その際、特定された原因をAOCの従業員に伝えることがあった。その後、AOCの従業員において、原因を除去した上で測り直しが行われていたが、それが会社らの指示によるものであったかどうかは証拠上明らかではない。

b 差し込み測定について

差し込み測定の要否は、日本電気硝子成形部の従業員が判断してお

り、差し込み測定の依頼は、同従業員からニューマンパワーの I P へ、そしてニューマンパワーの I P から A O C の交替班のリーダーへされることになっていた。また、差し込み測定の作業手順は、定期測定の作業手順と同じであった。

c サンプル測定について

前記(1)のとおり、サンプル測定は日本電気硝子品質保証部の従業員が行っていたが、業務多忙で対応しきれない場合で、ガラスのサイズや測定条件・手順等が同じであるものについて、品質保証部の従業員からニューマンパワーの測定業務の定時担当者を通じて A O C の工程管理者にサンプル測定を依頼することがあった（X 2 組合員は、日本電気硝子又はニューマンパワーの従業員からサンプル測定を同組合員自身が指示されたかのように証言しているが、同組合員は、自らが指示されたわけではなく、リーダーに依頼している場面を見たとも証言しているし、それは単にガラスの受渡しの場面を目撃したにすぎない可能性も否定できないのであるから、上記証言内容のとおり的事实を認めることはできない。X 2 組合員は、サンプルガラスの切り出しの際に、日本電気硝子又はニューマンパワーの従業員から測り直しを指示されたなどとも証言しているが、同組合員の証言内容に上記のような問題がある以上、やはり採用することはできない。）。

A O C がサンプル測定を行った場合、その料金は、A O C からニューマンパワーに請求されていた。また、サンプル測定の作業手順は、定期測定の作業手順と同じであった。

d 「スクライバーに関わる決め事」と題する書面について

サンプルガラスをカットする切断機器であるスクライバーの切り出しの標準設定値はガラスの品種ごとに定められ、その入力設定は、ガラスの品種替えのたびにニューマンパワーの I Q C が行っており、測

定担当者は、標準設定値が入力されたスクライバーを用いて測定を行うことになっていた。しかし、例えば、測定の途中や切り出しの途中でガラスが割れてしまったというような場合、本来であれば、その手順を一からやり直すことになるところ、それでは手間がかかってしまうので、孫請会社としては、それまでに実施済みの手順を飛ばして測定を再開するのが効率的であるが、そのためには、スクライバーの設定値を、標準設定以外の設定に変更する必要があった。そのため、孫請会社からニューマンパワーに対し、孫請会社の方でも標準設定以外の設定で測定をさせてほしいという要望が出された。

ところで、スクライバーの入力設定を誤り、それによってサンプルガラスのカット位置を誤ると、結果的に測定数値の異常となって現れ、ガラス現品には異常がないにもかかわらず、異常値を前提として、ニューマンパワーが製品の良否を判定したり、日本電気硝子がマシン調整等を行ったりする可能性があった。そこで、ニューマンパワーにおいて、孫請会社による設定を認める代わりに、カットミスを防止するため、「スクライバーに関わる決め事」と題する書面を作成し、これを孫請会社に交付しており、AOCの工程管理者にも同書面を交付していた。

上記「スクライバーに関わる決め事」においては、測定者がスクライバーに設定値を入力後、ニューマンパワーのIQCないしIPに確認を必ず依頼し、測定者が設定値の入力をできないときはIQC又はIPに入力を依頼すること、IQC又はIPの確認が終わるまでサンプルガラスの切り出しを行わないこと、サンプルガラスの切り出しに使用中のスクライバーの設定をIQCの許可を得ずに変更しないこと等が定められていた。

そして、IQCは、上記確認後、スクライバーマップ表と呼ばれる

切り出しの採取図に日付、設定の内容、記入者の名前等を記載するとともに、同じ内容を測定室に備え付けられていた申し送りノートに記載するものとされていた（IQCは、同ノートに、測定業務に用いる測定機器に不具合が生じた場合の対処法なども記載していた。）。

e 「ISO9001 品証部品質記録 電子ファイル化について」と題する書面について

20年6月頃、日本電気硝子における品質管理の担当部署が第二板ガラス課から品質保証部に変更されたことに伴い、測定結果を入力する電子ファイルの取扱いにつき、新たにパスワードで保護するとともに、確認者欄を追加することとされたため、品質保証部の従業員は、同年9月27日付けで「ISO9001 品証部品質記録 電子ファイル化について」と題する書面を作成してニューマンパワーに交付し、ニューマンパワーは、同書面をAOCの工程管理者に交付した。

上記取扱い変更後においては、測定業務の担当者は、測定結果を入力後、入力したデータを確認し、問題がなければ「測定」欄あるいは「サーフコム」欄に名前を入力し、その後、ニューマンパワーのIPが入力されたデータを確認し、問題がなければ「IP」欄に名前を入力するものとされた。

f 「測定ミス報告基準」と題する書面について

20年10月頃、測定業務を請け負っていたAOC及び吉田産業株式会社において、測定方法や測定結果の誤りが頻発していたことから、ニューマンパワーは、AOCらから、ミスをした事象やミスにつながった原因等の報告をしてもらい、それらを共有することでミスの防止に役立てようとする取組を行っていた。その中で、AOCの工程管理者らや吉田産業株式会社の定時管理者から、報告の対象となるミスを明確にしてほしいという要望が出たことから、ニューマンパワーは、

「測定ミス報告基準」と題する書面を作成し、これをAOCの工程管理者及び吉田産業株式会社の定時管理者並びにIQCに交付した。

「測定ミス報告基準」では、報告を要する基準が定められた上、できる限り測定ミスが発生した当日中にIQCへ報告書を提出するものとされており、これを受けて、AOCは、上記基準に該当する測定ミスが発生した場合に、測定ミスをした従業員が起案し、工程管理者及び管理責任者の決裁を経て作成した「状況報告書」と題する書面をIQCへ提出していた。

(ウ) 記録業務について

- a 記録業務には、4時間ごと等に1回、測定値を成形工程管理日報に転記する作業と、1時間ごと等に1回、成形マシンの操業状況や条件等のデータを成形日報に転記する作業とがあるが、いずれも集中計器室に設置されたパソコンを用いて測定値等が入力された電子ファイルにアクセスし（測定値等が保存された電子ファイルは、例えば、「T7-1測定記録」「成形測定1-3」などというファイル名で各タンクのラインごとに分類されており、アクセスは容易であった。）、パソコンの画面上のデータをそのまま所定の用紙に書き取って記録するというもので、基本的には、AOC内部で作成したマニュアルに従って転記すれば足り、その都度、個別具体的な説明や指示を要するものではなかった（この点、X2組合員は、成形部の従業員から転記すべき項目を指示された旨証言しているが、証拠によれば、測定担当者が入力した測定値等のデータは一覧表になっており、仮に入力された項目が追加された場合であっても、記録担当者は、それをそのまま日報に転記すれば足りるものと推認されるのであるから、上記証言内容は、採用することができない。）。

定期測定は、基本的に、8時、12時、16時、20時、零時、4

時に行われるが、サンプルガラスが採取される時刻や測定値等がパソコン入力される時刻は多少前後することがあることから、担当者は、上記時刻を目安としながら、随時、電子ファイルにアクセスし、測定値等が入力されているかどうかを確認する必要がある。それは、差し込み測定や測り直しが実施される場合にも同様であった。また、品種替えがあった場合には、測定値が規格外となることによる差し込み測定が実施されることが多いため、その分、電子ファイルにアクセスして確認する回数も増えることになる。

なお、パソコン上には、記録業務に従事する従業員がアクセスする、測定業務に従事する従業員が入力した測定値等の電子ファイルのほか、測定値等を入力する基になる、各測定機器が読み取った実測データの電子ファイルが「No.17」などといったファイル名で保存されており（この番号は、測定するガラスごとに異なるものであり、測定指示書に記載されている。）、AOCの従業員の中には、同ファイルを確認して作業を行っている者もいた。

- b 18年6月3日付けの「T4タンク 日報記入業務移管スケジュール」と題する書面は、同月に記録業務が日本電気硝子からAOCへ移管される際に6日間の記入実習を行うに当たり、日本電気硝子の第二板ガラス課（当時）が作成したものであるところ、同書類には、「実習期間は、成形SVの指導を受けてください。（通常時は、ラインオペレーターとなります。）」、「記入項目の確認は、NEG社員が確実に行ってください。」などと記載されていたが、同書面は記入実習の際の教育のために作成されたものであった。
- c 記録業務で用いられていた上記マニュアルには、「ガラス落下やメンテナンス等で、データが入ってこない時があります。そういう時は、『とにかく社員さんに聞く』ということをしてください。（例）『こ

の時間、データはいいませんが、どうしたらいいですか?』など。」「定期測定のサンプルがとれなくて定期の時間に入力が入らないことも度々あります。そういう時は、一人で悩まず、まず社員さんに一声かけましょう。」「差し込みも含みますので、4時測定分記入したからといって集計しないでください。その後、差し込みがはいる場合があります。目安としては、成形日報の30分の3シグマの計算終了後(6:30分)、社員さんに差し込みの有無を確認し、無いところから順にMax記入して行ってください。」「品種替えがあった時はやはり社員さんに聞いて下さい。」「☆まちがえた時、変更があった時は、——で消し、社員さんの訂正印をもらって下さい。』という記載があった。

- d AOCの従業員の中には、新人で経験の浅い従業員を中心として、同じく集中計器室で作業を行っている日本電気硝子の成形部の従業員に対し、作業の進め方について質問し、同従業員が応答するということがあった。

例えば、AOCの従業員が、成形部の従業員に対し、転記すべき測定値のデータが収められた電子ファイルをパソコン上で探し出せないで、代わりに同ファイルを探してほしいなどと依頼することがあった。また、AOCの従業員が、成形部の従業員に対し、品種替え・差し込み測定の有無や、測定値等のデータ入力の時期を尋ねることがあり、中には、AOCの従業員が、品種替えの内容が記載された測定指示書を見せてほしいと依頼し、成形部の従業員が、ニューマンパワーから送付された測定指示書の電子ファイルをプリントアウトしてAOCの従業員に渡すということもあった。

X2組合員も、成形部の従業員に対し、各測定機器が読み取った実測データの電子ファイルがどの番号に入っているのか等を質問し、成

形部の従業員から、「差し込みが何時に入りますから何時のデータを開いて見てください」、「測定の範囲がかわりますので、何番のファイルで確認してください」などと言われたことがあった。

e 成形工程管理日報については修正液・修正テープの使用は禁止されており、間違いがあった場合や変更があった場合には、上記cのとおり成形部の従業員の訂正印が必要であったところ、訂正印が余りにも多く見苦しい場合には、記録担当者が自主的に当該日報を書き直すことがあった（この点、X2組合員は、甲45・6枚目の成形工程管理日報について、成形部の従業員から書き直しを指示されたものである旨証言しているところ、その理由について、1日分全部を書き直すよう指示されたと証言する一方で、測り直した部分を書き足すよう指示されたとも証言するなど、証言内容が変遷していて、その点について合理的な理由が見当たらないことなどから、上記証言内容は、採用することができない。）。

f 集中計器室には、AOC内部における情報伝達の一手段として用いられていた申し送りノートがあり、前の班で勤務していた従業員から後の班で勤務する従業員に対して申し送るべき事項があれば当該ノートに記載し、後の班の従業員が記載内容を確認した後、押印したりサインしたりするものであった。

組合が証拠として提出した申し送りノートには、会社らの従業員による指示の記載や押印等はなく、記載の多くは、AOCの工程管理者から申し送られた業務の指示や連絡等であったが、次の日にちの欄に次のような記載があった（「社員」「Y2さん」という記載は、日本電気硝子の従業員を指す。）。

20年6月5日

「0.3の板厚が無理な場合は0.4になるそうです。成形測定

のサイズに変更があるかもしれません（測定サイズの確認をお願いします）」

20年7月2日

「7-2、7-3 ^{→社員さんに言われて} 15:00の測定を16:00のところに記入してます」

同年8月29日

「7-1品種替えは後勤からの予定だそうです。

14時キセノン入力されてません。

偏肉12時から未記入^(データなしにより)デス→^{→???}データ出るまで空白にしておきますのでよろしくお願い致します。

※その他 社員さんにお聞き下さい」

(なお、上記「偏肉」とは、記入項目の一つのことである。)

同年9月13日

「操業日報…?たぶん、T1生産及び品質状況の事だと思うんですが…。もしそれだったら、マイコンピュータのT1 serverのkyotsuuの中にあります(左から3番目下から6番目位)ただ、どのファイルを見てアワ・ブツ入力するかよくわかりません(Y1さんも見てくれたのですが…)もう一度、Y2さんに聞くか、成形の人に確認してみてください」

同月16日

「入力用のショートカットをPC画面に出していただきました。

「T1生産及び品質状況 x 1 s…」のタイトルがついてます。

入力する項目は偏肉反り、たわみ、歪、アワ、ブツですが、アワ、ブツの資料については確認中です。入力に関して不明な点はY2さんへ連絡して下さい(67171 Y2さん)」

同年11月5日

「1-1 20時のシックネス、測りなおしになりましたので、
ライン担当の社員さんに確認後、記入をお願いします」

同月14日

「1-4品種替えで0.7→0.63になりました。

注) ※工程管理日報が2枚になりました。

14:00差し込分は1枚目に記入してありますので、
社員から指てきがあったら2枚目に書き直して下さい」

同年12月7日(後勤)

「今後、新しいPCデータは、AOCで個人的に勝手に作成しないようにとの事です。今後、同様の事があった場合は、クレームとなります。注意して下さい」

同日(後勤)

「PCの件ですが、新しいショートカットなど一切作成していません。以前からあったグラフの数式の数字をあわせただけで、容量等には、全く関係のない作業です(私個人の作業だけでなくちゃんと社員さんと共にした作業です)。気にいらなくて削除されるのは勝手ですが、今までOFFライン集計の時に使用していた表がなくなって、OFFラインの平均、偏差の記入はどうするつもりだったのでしょう。消去なさるのは勝手ですが、後の事をちゃんとフォローして作業の方、よろしくをお願いします。B班社員さんに流量計算用シートの所にOFFライン用の表、新しく作っていただきました。」

同日(夜勤)

「12/7分 1-1の成形管理日報のD班社員さんの氏名に修^マ整液が使用されていたため、日報の書き直しをA班社員さんより依頼されたため書き直ししてあります。申し訳ないですが、

社員さんに確認印もらっておいて下さい。お願いします。」

同月 12 日

「1-0 ですが、社員さんより、工程管理日報（測定）だけ記入して（うねり等はハイキですが）下さいと指示があり記入しました。（社員さんの方も確認を取るとの事でした。）」

同月 13 日

「後勤分の測定については、社員さんに確認して下さい」

同月 28 日

「1 勤務に 1 回の測定か 4 時間に 1 回かどうかはわかりませんので、各班社員さんに確認して下さい」

(エ) 指揮命令に関する X 1 組合員の証言について

X 1 組合員は、①トラブル等の発生時に、ガラスを見に来た日本電気硝子成形部の従業員から指揮命令された、②差し込み測定時に、成形部の従業員やニューマンパワーの I P から、サンプルガラスの採取位置や測定する順番を指示された、③「測定ミス報告基準」を交付された際に、ニューマンパワーの従業員から、周知徹底のため A O C の従業員全員に確認印を押印させ、押印済みのものを返却するよう指示された、④工程管理者である X 1 組合員の不在時に、会社らの従業員が A O C の従業員に対して直接指示していたなどと縷々述べて、会社らの従業員が A O C の従業員に対して指揮命令していた旨証言する。

しかしながら、①については、トラブル等や指示の具体的な内容が明らかでなく曖昧である。②については、定期測定の場合におけるサンプルガラスの採取はニューマンパワーの I P の役割であるところ（上記 3 (3)ア、5 (3)ウ(i) a）、差し込み測定の場合にはこれと異なる理由が明らかにされておらず、指示されたという証言の前提に疑義がある。③については、X 1 組合員は提出したと証言する押印済みの「測定ミス報告基

準」の原本であると思われるものを所持しており、その入手経緯等が明らかでない。さらに、④については、X1組合員は会社らの従業員がAOCの従業員に対して指示していた場면을直接目撃したわけではなく、その証言内容は、工程管理者が不在の場合には各交替班のリーダーやサブリーダーが補佐・代行していたこと（上記5(3)イ(イ))を直ちに否定するものとはいえない。

このように、X1組合員の証言内容には、全体的に曖昧不明確で多くの疑問点があること等に照らせば、同証言内容は、採用することはできない。

エ 賃金支払の態様について

AOCは、自ら作成した出勤簿等を基に、X1組合員らAOCの従業員に対して給与等を支払っていた。

6 本件申立てに至る経緯

- (1) AOCは、いわゆるリーマンショックの影響により、20年12月頃、高月事業所における請負業務を縮小し、記録業務から撤退することとした。
- (2) X1組合員は、管理者の立場を利用した金銭トラブル等が発覚し、道義的に継続して勤務することができないなどとして、自らの意思により、21年1月28日付けでAOCに退職届を提出し、同年2月15日の雇用期間満了をもって同社を退職した（同年1月29日から同年2月15日までは欠勤届を提出して欠勤している。）。

また、X2組合員は、AOCの業務縮小による人員調整のため、同年1月29日付けでAOCに退職届を提出し、同年2月28日の雇用期間満了をもって同社を退職した（同年1月31日までは出勤し、同年2月1日から同月28日までは有給休暇を取得して欠勤している。）。

- (3) 滋賀労働局長は、能登川事業場で就労するAOCの従業員18名による申告に基づき、21年6月11日頃、会社らに対し、是正指導を行い、全事

業場の請負内容を総点検することを求めた。

- (4) X1組合員は、21年6月頃、組合に加入し、同月30日付けで、会社らに対し、労働者派遣法等に基づく直接雇用を求めた。また、同組合員は、同年7月7日付けで、滋賀労働局長に対し、労働者派遣法第48条第1項及び第49条の2第1項に基づき、会社らに対して同法第40条の4に基づく雇用契約の申込みをしなければならない旨指導等するよう求めた。
- (5) X2組合員は、21年7月頃、組合に加入し、同月15日付けで、会社らに対し、労働者派遣法等に基づく直接雇用を求めた。また、同組合員は、同月16日付けで、滋賀労働局長に対し、労働者派遣法第48条第1項及び第49条の2第1項に基づき、会社らに対して同法第40条の4に基づく雇用契約の申込みをしなければならない旨指導等するよう求めた。
- (6) 会社らは、滋賀労働局長による前記(3)の是正指導等に沿って、全事業場の請負契約を総点検し、21年10月頃、その結果を同労働局に報告した。
- (7) AOCは、21年12月頃までには、高月事業場における測定業務からも撤退した。
- (8) 滋賀労働局の担当者は、X1組合員らからの上記(4)及び(5)の要請を受けて、21年12月28日、会社らに対し、是正指導書を交付するとともに、X1組合員らの直接雇用を口頭で推奨した。

上記是正指導書は、「法条項」と「違反事項及び是正のための措置」の2項目からなっている。

日本電気硝子に対する是正指導書の「法条項」には、「労働者派遣法第26条及び同法第三章第3節に規定する派遣先の講ずるべき措置（同法第40条の3、第40条の4、第40条の5を除く）」旨記載されていた。

また、同じく「違反事項」には、「貴社が滋賀高月事業場において、ニューマンパワーサービス株式会社に発注し、ニューマンパワーサービス株式会社から業務請負として、平成21年2月まで株式会社エー・オー・シーが行

っていた測定業務及び記録業務に係る業務遂行の実態は、『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4月17日労働省告示37号）の第2条第1号を満たさないため、適正な請負事業とは判断できず労働者派遣事業に該当するものである。また、貴社は適正な労働者派遣契約を締結せず、その他の派遣先事業主の講ずべき措置を実施していないことから、左記条項に違反するものである。」旨記載されていた。

さらに、同じく「是正のための措置」には、「貴社が締結している、請負契約について、労働者派遣法違反及び職業安定法違反がないか点検を行い、違反があった場合には、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速やかに是正すること。なお、業務請負として行われている労働者派遣について、派遣期間を超えている場合には、継続して労働者派遣を行うことはできないものである。」旨記載されていた。

ニューマンパワーに対する是正指導書においては、日本電気硝子に対する是正指導書において「貴社が滋賀高月事業場において、ニューマンパワーサービス株式会社に発注し、ニューマンパワーサービス株式会社から業務請負として、」と記載されていた部分が「貴社の業務請負として、」と記載されているほかは、同内容であった。

このとき、日本電気硝子は、滋賀労働局の担当者に対し違反事項の解説を求めたところ、同担当者は、それぞれの業務の中で指示と誤解されるような伝達が一部にあった、例えば、X1組合員が滋賀労働局に提出した作業関係の書類には、日本電気硝子の品質保証部が発行したものがあつたが、日本電気硝子からニューマンパワー、ニューマンパワーからAOCへとこれらの書類が渡っていたとしても、AOCの作業であり、AOCで書き換えるなどして書類の名義をAOCにしなければならないのではないかと説明した。

また、日本電気硝子は、21年6月に行われた是正指導に沿って総点検した結果を同年10月に報告していたことから、改めて点検が必要であるとい

う趣旨か否か尋ねたところ、滋賀労働局の担当者は、是正措置として、既に実施済みである総点検の結果を維持していく旨の文書を提出すればよい、などと説明した。

- (9) 会社らは、22年1月13日付けで、滋賀労働局に対し、今後も適正な請負を維持していく旨記載した報告書を提出した。
- (10) 組合らは、22年2月16日付けで、会社らに対し、21年12月に滋賀労働局長が高月事業場において就労していたX1組合員らの就労実態を偽装請負であると認定し、会社らに対してX1組合員らの直接雇用を推奨したなどとして、「労働局の指導に従うこと」、及び「これまでの中間搾取と違法な労働者供給事業に対する補償をすること」（本件団交事項）を要求内容とする団交をそれぞれ申し入れた（本件団交申入れ）。

これに対し、会社らは、同月26日付けで、組合らに対し、会社らには労組法上の団交義務はないなどとして、本件団交申入れには応じかねる旨、それぞれ回答した。

- (11) 22年3月11日、組合は、上記(10)のとおり会社らが本件団交申入れを拒否したことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張して、滋賀県労委に救済を申し立てた。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)アについて

- (1) 労組法第7条の使用者についての考え方について

ア 労組法第7条は、労働者が使用者との交渉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、使用者と労働者との関係を規制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組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から、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团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基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえる者や、当該労働者との間に、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また雇用主と同視できる者であり、これらの者は、その同視できる限りにおいて労組法第7条の「使用者」と解すべきである。これらのことは、労組法第7条の使用者性を判断するための一般的な法理といってよい。

イ 前記第3・4で認定のとおり、X1組合員らは、AOCに雇用されていた労働者であり、会社らとX1組合員らとの間に雇用関係は存在せず、存在したこともない。したがって、会社らが、本件団交事項に関し、労組法第7条の「使用者」に当たるといえるかどうかは、上記アの一般的な法理のうち、雇用主以外の場合に関する法理によるべきである。

(2) 本件における会社らの使用者性について

ア 本件は、日本電気硝子の事業場において、ニューマンパワーとの間で請負契約を締結しているAOCの雇用するX1組合員らが請負業務に従事していたところ、上記雇用関係終了後、組合らが、会社らに対し、同組合員らに関して、本件団交事項に係る団交を申し入れたのに対し、会社らが、これを拒否した事案において、会社らが労組法第7条の「使用者」に当たるか否かが問題となっているものである。

ところで、前記第3・6(10)のとおり、本件団交事項は、「これまでの中間搾取と違法な労働者供給事業に対する補償をすること」というものであり、その具体的内容は必ずしも明らかでない。しかし、前記第3・6(4)、(5)、(8)及び(10)のとおり、滋賀労働局長が、X1組合員らの申告に基づき、

高月事業場において2019年2月までAOCが行っていた測定業務及び記録業務に係る業務遂行の実態は労働者派遣事業に該当するなどとして、会社らに対し、請負契約について労働者派遣法違反及び職業安定法違反がないか点検を行い、違反があった場合には、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速やかに是正することを内容とする行政指導とともに、口頭によりX1組合員らの直接雇用を推奨したことを受けて、組合らは、「労働局の指導に従うこと」という団交事項と併せて本件団交事項を要求内容とする本件団交申入れを行ったものであることや、組合は、会社らがX1組合員らに対して直接雇用申込義務を負っていた旨主張するとともに（争点(1)アに係る組合の主張(2)）、本件団交事項の内容について、会社らがX1組合員らを直接雇用すべきであったのにそれをせず、違法に就労させたことによる諸損失の補償を求めるものである旨主張し（争点(1)イに係る組合の主張）、会社らは、偽装請負によって、直接雇用するよりも安価で労働力を利用し、不当に利得したなどとも主張していること等を勘案すれば、本件団交事項は、会社らがX1組合員らを直接雇用すべきであったことを前提に、X1組合員らが会社らに直接雇用されていたならば得られたであろう会社らの従業員との賃金の差額相当額等の補償を求めるものと解するのが相当である。

以上を前提とすると、上記組合の主張(1)は、X1組合員らに対して指揮命令し、労務を提供させていた会社らは、同組合員らの基本的な労働条件等につき、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な支配力を有していたといえることを根拠として、また、上記組合の主張(2)は、要するに、19年3月1日以降、X1組合員らについて労働者派遣法第40条の4の定める直接雇用申込義務を負っていた会社らは、組合が本件団交申入れをし、会社らがそれを拒否した時点までの間において、近い将来、X1組合員らとの間に雇用関係が成立する現実的かつ具体的な可能

性が存していたといえることを根拠として、本件団交事項に関し、会社らが労組法第7条の「使用者」に当たると主張するものであると解し得る。

そこで以下、組合の主張を順に検討する。

イ 組合の主張(1)について

(7) 上記アのとおり、本件団交事項は、会社らがX1組合員らを直接雇用すべきであったことを前提に、X1組合員らが会社らに直接雇用されていたならば得られたであろう会社らの従業員との賃金の差額相当額等の補償を求めるものと解される。そうすると、本件団交事項は、会社らがX1組合員らの雇用主であること又は雇用主と同視し得る地位にあることを前提としたもので、就労の諸条件にとどまらず、X1組合員らの雇用そのもの、すなわち、採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理に関する決定に関わるものといえることができる。

このように、日本電気硝子の事業場においてニューマンパワーから請け負った業務に従事していたX1組合員らに係る一連の雇用の管理に関する決定に関わる事項が団交事項となっている本件において、会社らが労組法第7条の「使用者」に当たるといえるためには、会社らが、X1組合員らの就労の諸条件にとどまらず、上記一連の雇用の管理に関する決定について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している必要があるものと解される（中労委平成24年11月21日命令・別冊中央労働時報最新不当労働行為事件重要命令・判例1437号21頁、中労委平成25年1月25日命令・別冊中央労働時報最新不当労働行為事件重要命令・判例1440号1頁、中労委平成25年2月6日命令・別冊中央労働時報最新不当労働行為事件重要命令・判例1451号37頁参照）。

(i) これを本件についてみるに、前記認定事実によれば、X1組合員らの採用を決定し、X1組合員らとの間で雇用契約を締結したのはAOCで

あり（前記第3・4）、AOCは、独自に就業規則を制定し、X1組合員らを含む従業員の人員配置・勤怠・労働時間の管理、勤務成績の評価、サービス上の規律等の人事労務管理を行っている上（同5(3)ア、イ）、X1組合員らは、AOCに退職届を提出し、雇用期間満了をもって同社を退職したのであって（同6(2)のとおり、X2組合員の雇止めの理由はAOCの請負業務減少による人員調整であり、その背景には会社らによる発注量の減少があるものと推測されるが、そのことから直ちに会社らが同組合員の雇用の終了につき、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を行使したということとはできない。））、これらX1組合員らに係る採用、配置、雇用の終了等といった一連の雇用の管理に関する決定について、会社らがAOCと同視できる程度に現実的かつ具体的な関与等をしたことを認めるに足りる証拠はない。

そうすると、X1組合員らを含むAOCの従業員に係る就労の諸条件に対する現実的かつ具体的な支配力の有無について判断するまでもなく、会社らは、本件団交事項に関し、労組法第7条の「使用者」には当たらないというべきである。

ウ 組合の主張(2)について

- (7) 直接雇用申込義務は、労働者派遣法第40条の4の派遣先が、一般派遣元事業主又は特定派遣元事業主から、同法第35条の2第2項が定める抵触日等の通知を受けた場合において、抵触日以後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場合に生じ得るものである。しかるに、本件においては、AOCから会社らに対して抵触日の通知がされたことを認めるに足りる証拠はないから、会社らは、X1組合員らについて、同法第40条の4の定める直接雇用申込義務を負うものと認めることはできない。

この点について、組合は、AOCが会社らに対して抵触日等の通知を

していないのは、会社らが派遣可能期間の規制を逃れるために偽装請負を行ったことによるものであり、これを理由に会社らが直接雇用申込義務を負わないと解することは、派遣労働者の権利・利益を一方的に失わせる上、同法第40条の4の趣旨を没却することになるなどとして、抵触日等の通知の要件は不要であると解すべきことを主張するものと解される。また、組合は、同条が抵触日等の通知を求めた趣旨は実質的に満たされているなどとして、同条の趣旨や信義則等により、会社らは直接雇用申込義務を負うものと解すべきであるとも主張する。

しかしながら、労働者派遣法の目的（同法1条）や、同法が、同法第40条の4の規定の実効性を確保するために行政上の措置（同法第48条、第49条の2等）を定めたいわゆる取締法規であり、同条に違反した場合について雇用契約の申込みの擬制や雇用契約の創設といった私法上の効果については何ら定めていないこと（これに対して、24年法律第27号により、抵触日等の通知の有無を問わず、派遣可能期間を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けた者に労働契約の申込みを擬制する規定が設けられた〔改正後の労働者派遣法第40条の6（27年10月1日施行）〕。）等に鑑みれば、直接雇用申込義務は、同法によって上記派遣先に課された公法上の義務であると解するほかない上、同条の趣旨は、上記派遣先が、派遣元事業主から抵触日等の通知がされたにもかかわらず、抵触日以後継続して当該通知に係る派遣労働者を使用しようとする場合に、上記派遣先に直接雇用申込義務を課すことにより、法違反の未然防止を図ったものと解されることにも照らすと、同条が定める要件は、規定どおりに解釈すべきことが要請されるというべきである。

そうすると、派遣元事業主から上記派遣先に対する抵触日等の通知がない場合において、同条を適用ないし類推適用したり、信義則等により

同条の直接雇用申込義務を認めたりすることはできないものといわなければならず、組合の上記各主張は、いずれも採用することができない。

- (イ) さらに、組合の主張(2)によれば、そもそも本件団交事項は、19年3月1日以降、X1組合員らがAOCに在職していた21年2月までの間に、会社らとX1組合員ら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していたことを前提に、その時点で直接雇用されていたならば得られたであろう会社らの従業員との賃金の差額相当額等の補償を求めるものと解されるどころ、その間に、会社らが労働行政機関からX1組合員らの雇入れ（直接雇用）を求める行政勧告ないし行政指導が行われたことは何らうかがわれない。

また、前記第3・6(2)及び(8)のとおり、滋賀労働局長が会社らに対して行った行政指導は、X1組合員らが高月事業場での就労を既に終了し、AOCとの間の雇用関係も終了した後に行われたもので、是正指導書の「法条項」では、労働者派遣法第40条の3ないし5が明示的に除かれているなど、会社らに対してX1組合員らの雇入れ（直接雇用）を要請するものではなかったというのであるから、いずれにしても、労働者派遣法第40条の4が定める直接雇用申込義務を根拠として、本件団交事項に関し、会社らが労組法第7条の「使用者」に当たると解することはできない。

エ 組合の主張(1)に関する判断の補足

本件団交事項が、会社らがX1組合員らを直接雇用すべきであったことを前提に、X1組合員らが会社らに直接雇用されていたならば得られたであろう会社らの従業員との賃金の差額相当額等の補償を求めるものと解されることは、上記アのとおりである。

もっとも、組合は、会社らから長時間労働等の過酷な労働を強いられる等によりX1組合員らが被った精神的苦痛に対する慰謝料の補償を求める

ものであるとも主張しており、本件団交申入れにおいてはそのような趣旨は明らかにされていなかったものの、これは、会社らがX1組合員らを含むAOCの従業員に対して業務遂行の態様や方法に関する指揮命令を行っていたことを前提として、本件団交事項は、X1組合員らの直接雇用を必ずしも前提とせず、就労の諸条件に関する決定に関わるものであるという主張とも解し得ないではない。

そこで、以下において、組合が会社らによるX1組合員らを含むAOCの従業員に対する指揮命令であると主張する諸事情が、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的な支配力を有していたものと認めるに足りるものであったか否かについても検討する（なお、組合は、この点について、労働者派遣法等に関して行政上用いられる区分基準に依拠した主張を行っているが、本件においては、会社らが労組法上の不当労働行為禁止規定の対象となる「使用者」に当たるかどうか問題となっているのであるから、会社らが、組合の主張する就労の諸条件につき雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的な支配力を有していたかという観点から検討を行うべきものである。）。

(7) 就業日や就業時間、配置等について

- a 組合は、日本電気硝子が作成し、ニューマンパワーや孫請会社に共通して用いられる「工場カレンダー」と呼ばれる交替勤務表によってAOCの操業日や始業・終業の時刻、休憩時間、休日等が決められていたとか、会社らがAOCの従業員の配置等を決定していたなどと主張する。

確かに、前記第3・5(3)イのとおり、AOCの就業日や就業時間等が日本電気硝子の作成している交替勤務表に合わせて定められていたことは認められるが、それは、AOCの請負業務が24時間稼働しているガラス製造工場内での作業等であることから、AOCが、自社の

就業日や就業時間等を日本電気硝子のそれに合わせて定めたものと考えられ、日本電気硝子がAOCに対しそのように定めさせたといったような事情はうかがわれない。かえって、AOCにおいては、上記のように定められた就業日や就業時間等を前提として、同社従業員をAないしDの各交替班に分けた上、独自に、人員配置や労働時間等の管理を行っていたというのである。

- b また、組合は、ニューマンパワーは孫請会社の従業員一人につき月2枚のヒヤリハットカードを提出させ、書き直しを指示していた旨主張する。

しかしながら、組合がその根拠とする証拠はX1組合員の証言であるところ、指揮命令に関する同組合員の証言内容が採用できないことは、前記第3・5(3)ウ(エ)のとおりである。また、証拠によれば、ニューマンパワーにおいては、孫請会社各社の理解の下、職場の不安全情報を共有し、その内容に応じた工場設備の改善等の施策の水平的な展開につなげるため、孫請会社各社が作成したヒヤリハットカードの内容を確認し、記載内容が不明瞭であった場合には、的確なリスク評価ができるように、できるだけ正確に分かりやすく記載するよう指導に努めてほしい旨伝えることもあったというのであり、これらは、孫請会社各社の責任者を通じて行われていたものである。仮に、組合が主張するように、ニューマンパワーからAOCの従業員に対し、直接、ヒヤリハットカードの提出やその書き直しの指示が行われていたとしても、それはそもそも、労働安全衛生法第29条において、元方事業者が講ずべき措置として義務付けられた安全確保のために必要なものといえるから、雇用主による指揮命令と直ちに評価できるものではない。

- c したがって、会社らが、X1組合員らを含むAOC従業員の就業日

や就業時間、配置等について、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な支配力を有していたものと認めることはできない。

(イ) 測定業務について

- a 前記第3・3(3)、5(3)ウ(イ)aないしcのとおり、定期測定は、あらかじめ交付された手順書や測定指示書に沿って、測定室に持ち込まれた測定用のサンプルガラスを、持ち込まれた順番に測定し、電子ファイルに測定値を入力・保存するもので、差し込み測定及びサンプル測定も、その作業手順は定期測定の作業手順と同様であるなど、測定業務は、基本的には、指示を受けることなく遂行することが可能な業務であったものである。

この点、組合は、①測定値に異常があった場合に、日本電気硝子の従業員から異常値の発生を伝えられて測り直しを行ったり、②測定終了時点で、日本電気硝子の従業員が測定結果を確認し検印したりしていた旨主張する。

①確かに、前記第3・5(3)ウ(イ)aのとおり、測定結果が異常な値を示した場合に、成形部の従業員がガラスの現品を確認し、特定された原因をAOCの従業員に伝えることがあり、その後、AOCの従業員において測り直しが行われていたが、異常値の原因の伝達は、そののみをもって指揮命令と評価し得るものではないし、測り直しについては、それが会社らの従業員の指示によるものであったかどうかは証拠上明らかではない。

また、②組合が上記②で指摘する点は、サーフコム測定終了後、ガラスの波形のグラフをプリントアウトし、それに会社らの従業員が確認印を押印する取扱いを指しているものと解されるが、それは、請負業務の成果物の受け渡しにすぎないものである。

b 前記第3・5(3)ウ(イ)dのとおり、ニューマンパワーが作成した「スクライバーに関わる決め事」と題する書面においては、測定担当者がスクライバーに設定値を入力後、ニューマンパワーのIQC又はIPに確認を必ず依頼し、測定者が設定値の入力ができないときはIQC又はIPに入力を依頼することや、IQC又はIPによる確認が終わるまでサンプルガラスの切り出しを行わないこと、サンプルガラスの切り出しに使用中のスクライバーの設定をIQCの許可を得ずに変更しないこと等が定められていたところ、組合は、これをもってニューマンパワーの従業員による指揮命令である旨主張する。

しかしながら、測定担当者は、本来、IQCが入力設定したスクライバーを用いて測定を行うことになっていたところ、上記取扱いは、孫請会社からスクライバーの標準設定を変更したいという要望が出されたことを受けて、スクライバーの入力設定を誤ると、その結果として請負業務の成果物たる測定数値に異常が現れることから、ニューマンパワーと孫請会社との間で定められたものであり、組合が指揮命令であると主張するIQCやIPによる確認等は、そのようにして定められたところに従って行われる、ニューマンパワーが孫請会社による業務の遂行を認めるに当たっての条件が満たされることを確認する趣旨のものである。また、IQCやIPによる上記確認等によって、手順書や測定指示書によって定められた業務遂行の方法に変更等が生じたなどといったような事情はうかがわれない。

なお、IQCは、上記確認後、測定室に備え置かれていたAOCの申し送りノートに、日付、設定の内容、記入者の名前等を記載していたほか、測定機器に不具合が生じた場合の対処法なども記載していたが、これらは、いずれも備忘や情報提供の類いにすぎないものである。

c 前記第3・5(3)ウ(イ)eのとおり、日本電気硝子が作成した「ISO

9001 品証部品質記録 電子ファイル化について」と題する書面においては、測定担当者が測定結果を電子ファイルに入力した後、ニューマンパワーのIPが入力されたデータを確認し、問題がなければ「IP」欄に名前を入力するものとされており、組合は、これをもって会社らの従業員による指揮命令である旨主張している。

しかしながら、上記取扱いを記載した書面は、日本電気硝子品質保証部の従業員からニューマンパワーへ、ニューマンパワーからAOCの工程管理者へそれぞれ交付されたもので、IPによる上記確認等は、上記取扱いに従って行われているものである上、請負業務の成果物である測定結果を入力したデータの確認・受領にすぎないものである。

d 前記第3・5(3)ウ(i)fのとおり、ニューマンパワーが作成した「測定ミス報告基準」と題する書面においては、測定ミスが発生した場合、できる限り測定ミスが発生した当日中にニューマンパワーのIQCへ報告書を提出するものとされており、組合は、これをもってニューマンパワーの従業員による指揮命令である旨主張する。

しかしながら、測定ミスの報告それ自体は、ニューマンパワーと測定業務を請け負っていたAOC及び吉田産業株式会社との間で、ミスをした事象や原因等を共有することでミスの防止に役立つ取組として行われていたものである。また、上記書面は、ニューマンパワーからAOCの工程管理者に対して交付されたものであるし、AOCにおいては、測定ミスをした従業員が起案した報告書を、工程管理者及び管理責任者の決裁を経てIQCへ提出していたものである。こうした測定ミスの報告は、請負契約において請負会社の業務遂行の結果が不十分なものであった場合には当然行われ得るもので、それを求めることが指揮命令に当たるとはいい難い。

e 以上に述べたところに加えて、上記イ(i)で説示したとおり、AOC

は、従業員の人員配置・勤怠・労働時間の管理、勤務成績の評価、服務上の規律の確保等を会社らの関与等を受けることなく行っていること等も考慮すると、組合が主張する諸事情を踏まえて検討しても、会社らが、測定業務に係る業務遂行の態様や方法に関して、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な支配力を有していたものと認めるには足りない。

(ウ) 記録業務について

- a 前記第3・3(4)、5(3)ウ(ウ)aのとおり、記録業務は、一定時間ごとに、集中計器室に設置されたパソコンを用いて、測定室で入力された測定結果が入力された電子ファイルにアクセスし、一覧表の形で入力された測定結果をそのまま所定の各用紙に転記する業務で、基本的には、AOC内部で作成したマニュアルに従って作業をすれば足り、指示を受けることなく遂行することが可能であったものである。

この点、組合は、AOC内の始業前のミーティングにおいて、各交替班のリーダーが、日本電気硝子の従業員の指示に従うよう申し送りを行っていた旨主張し、前記第3・5(3)ウ(ア)のとおり、同ミーティングにおいて、リーダーが「現場の指示に従って下さい」と伝達することがあり、X2組合員も、集中計器室で勤務する記録業務の従業員が1名であること（同イ(イ)）から、上記伝達は集中計器室で勤務している日本電気硝子の従業員の指示に従うという意味である旨証言するなど、同主張に沿う証拠もある。しかしながら、同イ(イ)のとおり、工程管理者は集中計器室の巡回を行っており、リーダーによる上記伝達は、巡回に訪れた工程管理者の指示に従うという意味であるとも解することができるのであるから、組合の上記主張のとおり的事实を認めることはできない。

なお、前記第3・5(3)ウ(ウ)c、dのとおり、AOCの従業員が、同

じ集中計器室で作業を行っている日本電気硝子成形部の従業員に対し、品種替え・差し込み測定の有無や測定結果のデータ入力の時期等を質問して同従業員がこれに回答するということがあったというのであり、AOC内部で作成されたマニュアルにおいても、そのような場合には日本電気硝子の従業員に確認するよう求める記載がある。しかし、これらは、通常であれば、随時、電子ファイルにアクセスし、データ入力の有無を確認すれば足りるところ、特に品種替えの場合には、前記第3・5(3)ウ(ウ) aのとおり、差し込み測定の回数が多くなる分、電子ファイルにアクセスして確認する回数も増えることになるが、何度もアクセスすることは面倒であり、アクセスすべき時刻や頻度等を決める上で参考となる情報を前もって把握できれば効率よく業務を遂行できることから行われているものと考えられ、このように、AOCの従業員において、業務に必要な範囲で、必要な情報を問い合わせたのに対し、日本電気硝子の従業員がその情報を提供していたものということができる。

また、AOCの従業員の中には、成形部の従業員に対し、品種替えの内容が記載された測定指示書を見せてほしいと依頼し、同従業員から同書面の交付を受けたりする者もあり、X2組合員も、同従業員に対し、各測定機器が読み取った実測データの番号を質問することがあったというのである。しかしこれも、記録担当者は、本来、測定結果が入力された電子ファイルから転記すれば足りるところ、前記第3・5(3)ウ(ウ) aに照らせば、測定担当者が上記実測データを電子ファイルに入力する際にミスがあった場合、その後もミスが連鎖してしまうことから、記録担当者において、測定指示書によって上記実測データが保存された電子ファイルの番号を確認して同ファイルにアクセスし、上記実測データの数値と上記測定結果の数値とを照らし合わせて入力

ミスの有無を確認していたものと考えられるのであって、上記と同様、AOCの従業員において、業務に必要な範囲で、必要な情報を問い合わせたのに対し、日本電気硝子の従業員がその情報を提供していたものということができる。

こうした情報提供については、日本電気硝子の従業員がAOCの従業員に対して労務提供の対応等を併せて指示していない限り、直ちに指揮命令に該当するものとはいえず、そのような指示がされていたと認めるに足りる証拠もない。

- b 前記第3・5(3)ウ(ウ) bのとおり、「T4タンク 日報記入業務移管スケジュール」と題する書面には、「(通常時は、ラインオペレーターとなります。)」、「記入項目の確認は、NEG社員が確実に行ってください。」などと記載されており、組合は、これをもって日本電気硝子がAOCの従業員に対して指揮命令していた旨主張する。

しかしながら、前記第3・5(3)イ(イ)、(エ)及びウ(ウ) aのとおり、AOCは、通常の業務遂行においては、上記各記載にもかかわらず、内部でマニュアルを作成し、教育指導を行うなどして独自に記録業務を遂行していたものであり、他に、日本電気硝子の従業員がAOCの従業員に対し、記録業務に関する指導をしたり、記入項目の確認を行ったりしていた事実を認めるに足りる証拠はない。

- c 集中計器室には、AOCの申し送りノートが備え付けられており、その記載内容は前記第3・5(3)ウ(ウ) fのとおりであるところ、組合は、これらの記載内容をもって日本電気硝子がAOCの従業員に対して指揮命令していた旨主張する。

- (a) まず、20年6月5日(「0.3の板厚が無理な場合は0.4になるそうです」「測定サイズの確認をお願いします」)、同年8月29日(「7-1品種替えは後勤からの予定だそうです」「※その

他 社員さんにお聞き下さい」）、同年9月13日（「もう一度、Y2さんに聞くか、成形の人に確認してみてください」）、同月16日（「入力に関して不明な点はY2さんへ連絡して下さい」）、同年11月5日（「ライン担当の社員さんに確認後、記入をお願いします」）、同月14日（「1-4品種替えて0.7→0.63になりました」）、同年12月13日（「後勤分の測定については、社員さんに確認して下さい」）及び同月28日（「各班社員さんに確認して下さい」）の各記載内容は、上記aで説示したところをも考え併せれば、同所で述べたのと同様の理由により、AOCの従業員から日本電気硝子の従業員に対して問い合わせ得た品種替えや測り直し等の有無・時期等の情報を記載したもの、あるいは、AOCの従業員から日本電気硝子の従業員に対してこれらの情報を確認されたい旨記載したものであると考えられる。

なお、20年11月14日の欄には「社員から指てきがあったら2枚目に書き直して下さい。」という記載部分があるが、同部分からは、日本電気硝子の従業員からAOCの従業員に対して実際に指摘がされたのか否かや、どのような指摘がされたのか等、その詳細が明らかでなく、他にこれらの点を明らかにする証拠はない。

- (b) 20年12月7日（後勤）の記載中、「今後、新しいPCデータは、AOCで個人的に勝手に作成しないようにとの事です」という記載は、日本電気硝子の従業員からそのように直接言われた可能性もあるが、同従業員からそのように言われたAOCの工程管理者やリーダー等から伝えられたことを記載した可能性もある。仮に、日本電気硝子の従業員から直接言われたものであるとしても、そもそも、PCデータの作成等はAOCが請け負った業務ではないのであるから、AOCの従業員がPCデータの作成等を行ってはならない

ことは当然のことであるし、そのような指摘が日常的に行われていたことをうかがわせる証拠もない。

また、同記載中、「（私個人の作業だけでなくちゃんと社員さんと共にした作業です）」という記載も、日本電気硝子とAOCのどちらから持ちかけた作業であるのか、日本電気硝子の従業員とAOCの従業員とが具体的な作成作業を共同して行ったのか、それとも、どのようなデータであれば記録担当者の使い勝手がよいか等といったアドバイスを求められたにすぎないのか等、どのような経緯で、どのような態様で作業したのかが明らかでなく、そのような作業が日常的に行われていたことをうかがわせる証拠もない。

(c) 20年12月7日（夜勤）の記載（「1-1の成形管理日報のD班社員さんの氏名に修整液が使用されていたため、日報の書き直しをA班社員さんより依頼されたため書き直ししてあります」）は、前記第3・5(3)ウ(ウ)c、eのとおり、成形工程管理日報においては、間違いや変更があった場合、二重線を用い、修正液の使用は禁止されていたところ、日本電気硝子側のミスで修正液が使用されており、日報全体の書き直しをする必要が生じたため、日本電気硝子の従業員からAOCの従業員に対してその旨の依頼があったものと考えられる。

(d) 20年7月2日（「社員さんに言われて15：00の測定を16：00のところに記入してます」）及び同年12月12日（「社員さんより、工程管理日報（測定）だけ記入して・・・下さいと指示があり記入しました」）の各記載は、それのみをもってしては、日本電気硝子の従業員の方から言われたのか、それともAOCの従業員の方から問い合わせ、これに対して日本電気硝子の従業員が応答したのかが明らかであるとはいえないが、日本電気硝子の従業員

からAOCの従業員に対して上記のとおり指示があった可能性も否定することはできないというべきである。

- d 以上によれば、上記c(c)及び(d)のとおり、日本電気硝子の従業員からAOCの従業員に対し、日報の書き直しの依頼がされた事実や、日報記入に関する指示がされた可能性が認められるが、他方で、上記a、b、c(a)及び(b)で述べたように、会社らは、基本的にAOCの従業員に対して指揮命令をしているとまでは認められないことに加えて、上記ア(i)で説示したとおり、AOCは、従業員の人員配置・勤怠・労働時間の管理、勤務成績の評価、服務上の規律の確保等を会社らの関与等を受けることなく行っていること、本件団交事項が基本的には会社らによる直接雇用を前提としたものであって、直接雇用を離れて具体的にいかなる就労の条件につき交渉を求める趣旨であるのか明確ではないこと等も考慮すると、上記c(c)及び(d)のような限定的かつ例外的な事情のみから、会社らが、記録業務に係る業務遂行の態様や方法に関して、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な支配力を有していたものと認めるには足りないものといわざるを得ない。
- (e) その他、組合は会社らが指揮命令をしていた旨縷々主張するが、いずれも上記結論を左右するものとはいえない。
- (f) 以上によれば、X1組合員らの就労に関する諸条件についても、日本電気硝子とニューマンパワーとはいずれも、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な支配力を有していたものと認めることはできないから、会社らは、本件団交事項に関し、労組法第7条の「使用者」に当たるものと認めることはできない。
- (3) 以上のとおりであるから、組合の主張(1)及び(2)は、いずれも理由がない。なお、組合の主張(3)のとおり、組合は、労組法第7条の「使用者」に当た

るニューマンパワーの法人格は否認され、日本電気硝子とニューマンパワーとは同一視されるべきである旨主張している。

しかしながら、上記のとおり、ニューマンパワーも労組法第7条の「使用者」には当たらないのであるから、組合の上記主張は、前提を欠き失当である。また、前記第3・1(3)、2(1)ア及び(2)イによれば、日本電気硝子とニューマンパワーとが非常に密接な関係にあることが認められるものの、他方で、ニューマンパワーは、従業員の採用・配置・人事異動等の人事管理を含む労働条件等の決定を日本電気硝子の関与を受けずに行っていること等に照らせば、ニューマンパワーの法人格が形骸化しているとは認められないし、また、ニューマンパワーの法人格が濫用されているものと認めるに足りる証拠もない。

したがって、組合の主張(3)は、理由がない。

2 結論

以上によれば、その余の点について判断するまでもなく、本件団交事項に係る組合の救済申立てはいずれも理由がなく、これらを棄却すべきであるところ、これと異なる初審命令の判断部分は失当であるから、本件再審査申立ては、いずれも理由がある。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、初審命令主文第1項を取り消した上、これに係る救済申立てをいずれも棄却することとして、主文のとおり命令する。

平成26年2月19日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ㊟

別紙（略）