

命 令 書 (写)

申 立 人

神奈川シティユニオン
執行委員長 X

被申立人

日本精工株式会社
代表執行役 Y

上記当事者間の神労委平成24年（不）第25号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成26年6月6日第1551回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、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 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）が、平成24年7月3日付けで、被申立人日本精工株式会社（以下「会社」という。）の藤沢工場（以下「藤沢工場」という。）で派遣社員として勤務していた外国人労働者である組合員12名（以下「組合員ら」という。）の平成21年11月10日付け雇止めを含む労働問題についての団体交渉を申し入れたことに対して、会社が、組合員らとの間に雇用関係が存していないこと及び組合提示の問題に関しては司法的解決・判断を仰ぐとして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、救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員らとの間に雇用関係がないこと及び組合員らとの裁判が進行中であることを理由として団体交渉を拒否してはならず、組合が申し入れた団体交渉について、根拠資料を提示する等の誠実な団体交渉を行わなければならない。

(2) 陳謝文を掲示すること。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人である組合は、いわゆる合同労組であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は結審日（平成26年3月11日）現在818名である。

(2) 被申立人

被申立人である会社は、肩書地に本社を置き、ベアリング等を製造する精密機器メーカーであり、全国に生産拠点を有している。従業員数は結審日現在1,301名である。

2 組合員らの雇止めまでの藤沢工場の状況

(1) 会社は、有限会社富士TRY（以下「富士TRY」という。）や有限会社富士テクノサービス（以下「富士テクノサービス」という。）他数社と請負契約を締結し、それに基づいて各請負会社の作業員が、藤沢工場において作業を行っていた。

なお、富士TRY及び富士テクノサービスは、自動車部品の組立、工作機械の製造及び労働者派遣事業等を営んでいる会社で、他に株式会社富士コーポレーション（以下「富士コーポレーション」という。）及び株式会社富士工業所（以下「富士工業所」という。）と併せて富士グループと呼ばれているが、審査開始時点において、富士TRYは解散して清算中であり、富士テクノサービスは清算終了しており、富士コーポレーション及び富士工業所は営業を継続していた。

【甲11、乙1～乙4、乙47の1、乙47の2、乙48の1、乙48の2】

(2) 平成18年11月11日、会社は富士TRYと、同日から平成19年11月10日までを契約期間とする「労働者派遣基本契約書」を締結し、その内容は次のようなものであった。

「(目的)

第1条 本契約は、富士TRY（以下「乙」という。）の雇用する労働者を労働者派遣法施行令第4条に掲げる業務について、藤沢工場（以下「甲」という。）の指揮命令を受け、甲の業務に従事させるために派遣すること（以下「派遣」という。）を目的とする。

(派遣労働者の派遣就業条件)

第2条 派遣労働者の派遣就業の条件その他労働者派遣契約に定めるべきこととされている事項について、甲、乙間において本契約及び労働者派遣個別契約（以下「派遣個別契約」という。）により定めるものとする。

2（略）

第3条～第4条（略）

（派遣料金）

第5条 甲は乙に対し、別途定める派遣料金を支払うものとする。

ただし、当該派遣料金の額は甲、乙別途協議して定める。

以下（略）」

【乙17】

(3) 平成20年10月13日、会社は富士テクノサービスと、同月11日から平成21年10月10日までを契約期間とする「労働者派遣基本契約書」を締結し、その内容は上記(2)と同じものであった。

【乙18】

(4) 平成21年9月10日、会社は富士テクノサービスと同年10月11日から同年11月10日までを契約期間とする「労働者派遣基本契約書」を締結し、その内容は前記(2)と同じものであった。

【乙19】

(5) 平成21年9月、会社は各派遣元会社に対して、藤沢工場総務労働課長名で、「製造派遣契約の終了について」と題する文書を送付した。この文書には、「…弊社と致しましても操業短縮、配置転換、他企業への斡旋等雇用の努力をしておりますが、それだけでは対応できず人員体制の見直しが急務であります。つきましては、こうした極めて厳しい減産状況、また、労務の提供を受けております現行業務が今年の11月11日を持って製造派遣の最長3年の受入期間の制限を受けることもあり、現行の製造派遣に関わる契約を終了させていただきます。弊社のおかれた状況をご理解いただき、何卒宜しくお願いいたします。…」と記載されていた。

【甲16の1】

3 平成21年11月10日付け雇止めまでの各組合員の状況

(1) X 1

ア X 1 (以下「X 1」という。)は、平成8年7月25日頃から、会社と請負契約を締結していた富士コー

ポレーションの作業員として、平成15年からは富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場のころの熱処理の業務に従事した。

【甲15の1】

イ X 1 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として、平成20年11月11日から富士テクノサービスの派遣社員として、藤沢工場のころ工作課熱処理係熱処理班の業務に従事し、平成21年8月22日、組合に加入した。

【甲17、乙17～乙19、乙20の1～乙20の3、乙32の1～乙32の3】

ウ 平成21年10月5日、富士テクノサービスから X 1 に対して、同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止通知書」が送付された。

【甲16の2】

(2) X 2

ア X 2 (以下「X 2」という。)は、平成8年7月25日頃から、会社と請負契約を締結していた富士コーポレーションの作業員として、藤沢工場のベアリングの検査・組立の業務に従事した。平成10年7月にエヌエスケー・オートリブ株式会社に配転となり、平成15年からは富士テクノサービスの作業員となったが、平成16年7月に再び藤沢工場での業務に従事した。

【甲15の2の1】

イ X 2 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として藤沢工場の超大型軸受課第一係完成1班で、平成20年10月11日から富士テクノサービスの派遣社員として同工場の超大型軸受第二係完成1班での業務に従事し、平成21年8月5日、組合に加入した。

【甲17、乙21の1～乙21の3、乙33の1～乙33の3】

ウ 平成21年9月18日、会社から富士テクノサービスに対して、X 2 については同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止についてのご通知」が送付された。

【甲16の5】

(3) X 3

ア X 3 (以下「X 3」という。)は、平成14年7

月31日頃から、会社と請負契約を締結していた富士コーポレーションの作業員として、平成15年からは富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場の軸受研削の業務に従事していた。

【甲15の3の1】

イ X3は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として藤沢工場の超大型軸受課第一係研削2班で、平成21年6月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として同工場の超大型軸受一課第一係研削班での業務に従事し、平成21年10月10日、組合に加入した。

【甲17、乙22の1～乙22の3、乙34の1～乙34の3】

ウ 平成21年10月5日、富士テクノサービスからX3に対して、同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止通知書」が送付された。

【甲16の4】

(4) X4

ア X4 (以下「X4」という。)は、平成15年7月10日から、会社と請負契約を締結していた富士コーポレーションの作業員として、平成15年からは富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場の外輪及び内輪の平面研削の業務に従事していた。

【甲15の4の1】

イ X4は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として藤沢工場の超大型軸受課第一係研削1班で、平成20年10月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として同工場の超大型軸受一課第一係研削1班での業務に従事し、平成21年6月10日、組合に加入した。

【甲17、乙23の1～乙23の4、乙35の1～乙35の4】

ウ 平成21年9月18日、会社から富士テクノサービスに対して、X4については同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止についてのご通知」が送付された。

【甲16の6】

(5) X5

ア X5 (以下「X5」という。)

は、平成15年1月13日から、会社と請負契約を締結していた富士

テクノサービスの作業員として、藤沢工場のころの研削の業務に従事していた。

【甲15の5の1】

イ X5 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として、平成20年10月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として、藤沢工場のころ工作課第二係円錐ころ班での業務に従事し、平成21年8月3日、組合に加入した。

【甲17、乙24の1～乙24の3、乙36の1～乙36の3】

ウ 平成21年10月5日、富士テクノサービスから X5 に対して、同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止通知書」が送付された。

【甲16の7】

(6) X6

ア X6 (以下「X6」という。)は、平成16年7月21日頃から、会社と請負契約を締結していた富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場の大型軸受の球面研削の業務に従事していた。

【甲15の6】

イ X6 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として、藤沢工場の大型軸受二課第一係大型球面研削班で、平成20年10月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として同工場の大型軸受三課第二係球面研削班での業務に従事し、平成21年8月18日、組合に加入した。

【甲17、乙25の1～乙25の7、乙37の1～乙37の7】

ウ 平成21年9月18日、会社から富士テクノサービスに対して、X6 については同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止についてのご通知」が送付された。

【甲16の8】

(7) X7

ア X7 (以下「X7」という。)は、平成16年10月頃から、会社と請負契約を締結していた富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場のころの研削の業務に従事していた。

【甲15の7】

イ X7 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員とし

て、平成20年10月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として、藤沢工場のころ工作課第二係円錐ころ班での業務に従事し、平成21年8月3日、組合に加入した。

【甲17、乙26の1～乙26の4、乙38の1～乙38の4】

ウ 平成21年10月5日、富士テクノサービスから X7 に対して、同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止通知書」が送付された。

【甲16の9】

(8) X8

ア X8 (以下「X8」という。)は、平成16年10月25日頃から、会社と請負契約を締結していた富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場の外輪及び内輪の研削の業務に従事していた。

【甲15の8の1】

イ X8 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として、藤沢工場の超大型軸受第一係研削3班で、平成20年10月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として同工場の超大型軸受第一係研削3B班での業務に従事し、平成21年10月5日、組合に加入した。

【甲17、乙27の1～乙27の4、乙39の1～乙39の4】

ウ 平成21年10月5日、富士テクノサービスから X8 に対して、同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止通知書」が送付された。

【甲16の10】

(9) X9

ア X9 (以下「X9」という。)は、平成16年10月13日頃から、会社と請負契約を締結していた富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場のころの熱処理の業務に従事していた。

【甲15の9の1】

イ X9 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として、平成20年10月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として、藤沢工場の旋削熱処理課第二係中形班での業務に従事し、平成21年5月12日、組合に加入した。

【甲17、乙28の1～乙28の3、乙40の1～乙40の3】

ウ 平成21年10月5日、富士テクノサービスからX9に対して、同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止通知書」が送付された。

【甲16の11】

(10) X10

ア X10 (以下「X10」という。)

は、平成16年11月1日頃から、会社と請負契約を締結していた富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場のころの研削の業務に従事していた。

【甲15の10の1】

イ X10 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として、藤沢工場のころ工作課第一係球面ころ班で、平成20年10月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として同工場のころ工作課第二係円錐ころ班での業務に従事し、平成21年8月3日、組合に加入した。

【甲17、乙29の1～乙29の3、乙41の1～乙41の3】

ウ 平成21年10月5日、富士テクノサービスからX10に対して、同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止通知書」が送付された。

【甲16の12】

(11) X11

ア X11 (以下「X11」という。)は、

平成17年3月31日頃から、会社と請負契約を締結していた富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場の外輪及び内輪の研削の業務に従事していた。

【甲15の11】

イ X11 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として、藤沢工場の超大型軸受第一係研削1班で、平成20年10月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として同工場の旋削熱処理課第一係旋削3班での業務に従事し、平成21年8月22日、組合に加入した。

【甲17、乙30の1～乙30の3、乙42の1～乙42の3】

ウ 平成21年10月5日、富士テクノサービスからX11に対して、

同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止通知書」が送付された。

【甲16の13】

(12) X12

ア X12 (以下「X12」という。)は、平成17年11月28日頃から、会社と請負契約を締結していた富士テクノサービスの作業員として、藤沢工場の外輪及び内輪の研削の業務に従事していた。

【甲15の12】

イ X12 は、平成18年11月11日から富士TRYの派遣社員として、藤沢工場の超大型軸受課第一係研削1班で、平成20年10月11日からは富士テクノサービスの派遣社員として同工場の旋削熱処理課第一係旋削班での業務に従事し、平成21年8月29日、組合に加入した。

【甲17、乙31の1～乙31の3、乙43の1～乙43の3】

ウ 平成21年10月5日、富士テクノサービスからX12に対して、同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨が記載された「派遣停止通知書」が送付された。

【甲16の14】

(13) 組合員らは、平成21年11月10日、派遣期間満了による雇止めとなった。

4 組合加入後の労使間の状況

(1) 組合は会社及び富士テクノサービスに対して、平成21年8月26日付け「組合加入通知書及び団体交渉要求書」と題する文書を送付した。この文書には、「★相談内容」として、「期間の定めのない契約から有期雇用契約に、更新拒絶の噂 *それまでは、期間の定めのない雇用契約だったが、2008年10月11日からは有期雇用契約（2008年10月11日～2009年11月10日）となった。 *契約更新はしないという噂が広まっている。」、「*日本精工と富士テクノとの関係は偽装請負（偽装派遣）なので、雇用責任は日本精工にある。」、「h…日本精工の社員問題 *X9さんは、2年くらい前に、日本精工の上司（Y2班長）から『社員になりたいか』と訊かれ、『はい、なりたいです』と答えた。班長はどこかに相談した後、『日本国籍を持っていないと社員にはなれない。日本国籍をとれば、社員にする』と言っ

た。そのため帰化の手続をし、2008年7月に日本国籍を取得した。取得後すぐに班長に報告、11月に『来年4月に社員の申請をする』と言われた。しかし、その後、会社からは何も言ってこないで、4月になってから日本人の友人（日本精工の社員）が課長に『何でX9さんは社員になれないのか』と訊いてくれたら、『総務労働の人がとめた』との返事だった。それから社員になる話はなく、また、契約が切れたら更新しないという話が広まっている。派遣会社の富士テクノサービスにその件に関して訊いたら『更新しないかもしれない。また、契約が満了する前に仕事がなくなる可能性もある』と言われた。社員になるために帰化したのに、約束が違うのはどういうことか？」などと記載されていた。

【甲1】

- (2) 会社は組合に対し、執行役人事部長 Y1（以下「Y1人事部長」という。）名で、平成21年9月25日付け「回答書」と題する文書を送付した。この文書には、「貴組合加入労働者（以下、組合員という。）については、現在、有限会社富士テクノサービスを派遣元とする派遣労働者として、弊社藤沢工場において種々の作業に従事しております。したがって、弊社と組合員との間に雇用関係は存在しておらず、要求書記載『★相談内容』に関して、基本的に雇用主・使用者たる地位に基づき対応すべき地位にありません。よって、現時点においては、要求書記載『★相談内容』に対する回答を控えさせていただきます。」「…、弊社が組合員との間に雇用関係を有していないことから、直ちに団体交渉に応ずる義務は存在していないと考えられ、要求書記載の団体交渉には応じられません。」などと記載されていた。

【甲2】

- (3) 組合は会社及び富士テクノサービスに対して、平成22年2月1日付け「団体交渉要求書」を送付した。

【甲3】

- (4) 組合員らは、平成22年4月5日、会社、富士テクノサービス、富士コーポレーション及び富士TRYを被告として、東京地方裁判所に労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、賃金請求及び不法行為に基づく損害賠償請求等を内容とした訴訟を提起した。

【乙7】

- (5) 組合は会社、富士テクノサービス、富士コーポレーション及び富士TRYに対して、平成22年4月26日付け「団体交渉確認書および団体交渉要求書」と題する文書を送付した。この文書には、富士コーポレーションと団体交渉を行った旨が記載されるとともに、「なお、前回の団体交渉では、当組合は組合員が就業していた1996年以降、どのように日本精工株式会社藤沢工場と契約を結び、どのような経緯で組合員が転籍させられてきたか、など様々な経緯につき質問しましたが、Z 清算人の回答はほとんど『当時かかわっていないので分からない』ということでした。そのため、給料明細上の当時の雇用主の株式会社富士コーポレーション、有限会社富士TRY及び、就労先の日本精工株式会社にも併せて団体交渉を要求します。」などと記載されていた。

【甲4】

- (6) 会社は組合に対し、Y1 人事部長名で、平成22年5月7日付け「『団体交渉確認書及び団体交渉要求書』について」と題する文書を送付した。この文書には、「1. 要求書は、貴組合と富士テクノコーポレーションとの従前の団体交渉ないし協議を前提とする内容であります。弊社は、…貴組合との団体交渉を約束ないし承諾したことはありません。したがって、かかる意味での団体交渉に応諾すべき義務は存在しないものと考えております。2. 次に、貴組合及び組合員の目的は、組合員と弊社との間の雇用関係の確認若しくは新たな雇用契約の締結に存するものと思料されます。ところで、派遣先企業であった弊社においては、組合員との間の直接の雇用関係が存在しなかったことはもちろんのこと、派遣先企業が派遣労働者であった組合員を直接雇用すべき私法上の義務を負担するものではないことは判例上も認められているものであります。このような観点からは、弊社に対して貴組合が要求されている団体交渉に応諾すべき義務があるものとは考えられません。3. さらに、今般貴組合所属の組合員が原告となり東京地方裁判所に地位確認等請求事件が提起されて、訴訟が係属したことは貴組合もご存知のとおりです。係る状況のもとにおいて、団体交渉を開催することの意義については、弊社としても疑問を抱かざるを得ません。以上の次第であり、要求書記載のご要望には応じられません。悪しからずご了承ください。」などと記載されていた。

【甲5】

- (7) 組合は会社に対し、平成24年2月8日付け「要請団訪問のご連絡」と題する文書を送付した。この文書には、同月16日午前10時30分に、会社に対して要請行動を行うため、要請書の受取と組合代表者との話し合いについて、真摯な対応を求める旨が記載されていた。

【甲20】

- (8) 会社は組合に対し、平成24年2月14日付け「『要請団訪問のご連絡』に対する回答の件」と題する文書を送付した。この文書には「1. 貴組合において、集団行動をとられること自体については、弊社として法的に意義を申し述べるところではありません。しかしながら、先ず、要請書面の受領については、郵送等の手段による送達が可能であり、特段弊社の受領手続を要するものとは思えません。また、各労働組合の代表者との話し合いを要求されておりますが、これがいかなる根拠に基づくものであるのか明らかではありません。2. さらに、貴組合が主導され貴組合加入の労働者が原告となって東京地方裁判所において審理されている地位確認請求事件については、既に証人尋問が終結し、判決言渡に熟した時期に到達しております。弊社としては、貴組合が提示されている問題については司法的解決・判断を仰ぐことが妥当と考えております。よって、今回の話し合いの要請については、これを行う必要性も存在しないものと考えております。…」などと記載されていた。

【乙49号証】

- (9) 平成24年2月16日、組合は会社を訪れ、「要請書」と題する文書を提示した。この文書には、「2009年11月に貴社藤沢工場にて、いわゆる“派遣切り”されたブラジル人労働者12名は、現在、貴社と東京地裁にて係争中である。12名は神奈川シティユニオンの組合員であり、神奈川シティユニオンは解雇・裁判提訴以前から、貴社に対し、彼らの労働問題について団体交渉を要求して来た。しかし、貴社は『直接の雇用者ではない』と主張し、団体交渉に応じていない。組合員が貴社の主張する派遣労働者であっても、貴社は事実上の『使用者』として団体交渉応諾義務を負うことは、過去の判例からも明らかである。」などと記載され、会社に対して誠意を持って団体交渉に応じ、労働問題の解決を図ること等を要請する旨が記載されていた。

【甲6】

(10) 会社は組合に対し、平成24年2月27日付け「『要請書』に対する回答の件」と題する文書を送付した。この文書には、「…、組合員の求めている要求は、前出の東京地方裁判所において原告として求められている事項であり、それらについての司法判断が下される段階に来ております。かかる状況のもとにおいて、弊社としては、貴組合が提示されている問題については司法的解決・判断を仰ぐことが妥当と考え、団体交渉をもって協議する必要性も存在しないものと判断しております。…」などと記載されていた。

【甲7】

(11) 組合は会社に対し、平成24年7月3日付け「団体交渉要求書」と題する文書を送付した。この文書には、同月23日午前10時から「①2006年以前、いわゆる“請負労働者”とされていた組合員の、実際の就労状況と請負契約書、請負制度との整合性の有無の確認 ②2006年以降、いわゆる“派遣労働者”とされていた組合員の、実際の就労状況と派遣契約、派遣法との整合性の有無の確認 ③組合員に対する社員登用拒否事件の事実関係の確認 ④組合員に対する、2009年11月のいわゆる“派遣切り”に関する事実関係の確認 ⑤その他、本件労働問題に関すること」を議題として、団体交渉を要求する旨が記載されていた。

【甲8】

(12) 会社は組合に対して、平成24年7月6日付け「『団体交渉要求書』に対する回答の件」と題する文書を送付した。この文書には、「1. 貴組合が本件要求書において団体交渉を要求している組合員に関しましては、東京地方裁判所において審理されており、既に平成24年8月31日が判決言渡期日として指定されていることについては、貴組合においても御承知のとおりです。従って、弊社としては、貴組合が提示されている問題については司法的解決・判断を仰ぐことが妥当と考えており、貴組合が本件要求書において要求されている団体交渉については、これを行う必要性も存在しないものと考えております。以上のとおり、貴組合の要請には応じられませんので、ここに回答申し上げます。…」などと記載されていた。

【甲9】

(13) 組合は、平成24年8月17日、本件申立てを行った。

(14) 東京地方裁判所は、平成24年8月31日、組合員らと会社の雇用関係については認めなかったものの、会社が、組合員らに対して正社員登用の選別基準の説明をしなかったこと等は信義則に違反する行為であるとして、会社に対して各組合員に金員を支払うことを命じる旨の判決をした。組合と会社は上記判決を不服として、会社は同年9月3日に、組合は同月13日に、それぞれ東京高等裁判所に控訴を提起した。

【乙5】

(15) 東京高等裁判所は、平成25年10月24日、1審判決のうち会社敗訴部分を取り消し、組合員らの請求をすべて棄却する判決をした。組合員らは上記判決を不服として、同年11月11日に上告及び上告受理申立てをした。

【乙50】

第3 判断及び法律上の根拠

1 組合の平成24年7月3日付け団体交渉要求に対し、会社が、派遣労働者である組合員との間に雇用関係を有していないこと、及び本件団体交渉申入れ事項については司法的解決・判断を仰ぐとして団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 組合員らは、派遣法が改正される以前のいわゆる“請負労働者”であった時から、長い人は13年間もの期間にわたって、会社が管理する就労日・勤務時間に応じて、会社の作業指示を受け、会社の工場で会社の機械・設備を使って作業を行ってきた。このことから会社は、組合員らの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・決定できる地位にあったといえ、労組法上の使用者に該当する。また、会社の団体交渉応諾義務の判断基準になるのは、黙示の意思表示による雇用契約が存在するか否かではなく、会社が組合員らに対して、「採用の関与」、「賃金の事実上の決定」及び「就労態様の決定」について一定の肯定的な判断がなされる場合に黙示の雇用関係が認められる。

イ 組合員らが平成18年以前のいわゆる“請負労働者”とされていた時期に、会社と富士テクノサービスが交わしていた請負契約書覚書の中には、会社が、組合員らの就業時間・休日・休暇を一切

管理決定し、会社が組合員らの賃金を実質的に決定していたことがうかがわれ、これはいわゆる偽装請負に当たる。また、平成18年11月以降の形式的な派遣への切換え時に、組合員らの多くが当時製造業派遣禁止期間の3年を超えて就労していた事実がありながら、組合員らを継続して就労させたことについても、事実確認と事実の究明のために、会社は組合との団体交渉に応諾する義務が存在する。

また、会社が、平成21年9月に各派遣元会社に「製造派遣契約の終了について」を通告し、それを受けて富士テクノサービスは組合員らに「派遣停止通知書」を交付していることから、会社の意思によって組合員らに対する雇止め（有期雇用契約更新拒否）が開始されていると言える。加えて、会社は派遣契約の終了については、リーマンショックによる生産量の激減を理由としているが、組合員らの雇止めについては整理解雇4要件に照らして、合理性の有無を究明する必要があることから、会社には団体交渉応諾義務が存在する。

さらに、偽装請負や派遣として就労していた日本人労働者の一部が社員化され、組合員ら外国人労働者が社員化されなかった事実がある以上、社員化の経過・基準等の究明のために、会社には団体交渉応諾義務が存在する。

ウ 組合の平成24年7月3日付け団体交渉要求の内容は、組合員らが東京地方裁判所に提訴した内容とは異なるものである。また、司法的解決・判断とは最高裁判所における最終的判断であるため、その判断が出されるには長い年月が必要となり、その間いたずらに団体交渉を拒否し続けることは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 本件の争点は、会社が労組法7条の使用者性を有するか否かであるが、組合が主張すると思われる黙示の雇用契約があるとしても、雇用契約の本質である賃金支払と使用従属関係が認められなければならない。賃金支払については派遣元企業から組合員に支払われており、会社から支払われた事実はない。支配従属関係については、組合員らと会社の関係で、就業・作業の面について、会社が組合員らに対して直接の指示・命令を出したことは事実で

あるが、それはあくまでも派遣契約に基づく当然の権利である。採用についても、派遣元が労働者を募集・採用し、派遣元と組合員が労働契約を締結後、派遣先に配置しており、さらに組合員を解雇したのも派遣元である。組合員も会社に直接雇用されていたとの意識を有していたわけではない。このような事実は会社と組合員との間の黙示の雇用契約を基礎づける事情にはほど遠く、黙示の雇用契約が成立しているとはいえないし、会社の使用者性を肯定することもできない。

イ 組合員らの募集・面接・採否・賃金の決定・配置・その他の人事管理面においては、派遣元がこれらを雇用主として主体的かつ実質的に行っていたことから、会社が直接雇用主と同視できる程度に組合員らの基本的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たとはいえない。

会社において、派遣受入を開始する以前から請負契約により組合員らの就労を受け入れていたことについては、仮にこれが偽装請負であったとしても、組合員らは派遣元会社の従業員として雇用され賃金の支払いを受けており、実態は労働者派遣と同様の処遇を受けていたこととなり、直ちに会社の使用者性が認定されるものでもない。また、組合員らはその賃金が他の企業よりも高額であったことから、継続して派遣就労を受け入れて、厚遇を受けていたとさえいえる。

ウ 組合が要求した団体交渉事項は、「いわゆる偽装請負・派遣切り・外国人差別について」とまとめてあり、抽象的かつ網羅的ではあるが、組合員らと会社との新規雇用契約の締結が団体交渉事項となっているものと考えられる。しかし、雇用契約締結については、使用者側に雇用契約締結の自由が存在していることから、義務的団交事項とはならず、会社側に団交応諾義務はないため、これを拒否したとしても何ら非難されるいわれはない。

エ 組合の団体交渉申入れ時点において、既に組合員らが会社を被告として提起した訴訟が東京地方裁判所において審理を終結し、判決言渡期日の指定を行った段階となっていた。このような司法判断の近接性から、団体交渉の必要性が乏しいのであって、裁判所の判断を待ちたい旨回答したに過ぎない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、会社が組合員らに対して、「採用の関与」、「賃金の事実上の決定」及び「就労態様の決定」について一定の肯定的な判断がなされる場合には、黙示の雇用関係が認められるから、労組法上の使用者に当たる旨を主張する。

前記第2の2(2)ないし(4)で認定したとおり、会社は富士TRY及び富士コーポレーション（以下「派遣元会社」という。）と派遣契約を締結している。前記第2の3(1)イ、(2)イ、(3)イ、(4)イ、(5)イ、(6)イ、(7)イ、(8)イ、(9)イ、(10)イ、(11)イ及び(12)イで認定したとおり、組合員らは派遣元会社の派遣社員であることから、会社と組合員らとの間に直接の雇用関係はない。

また、本件に関しては、派遣元会社が審査の全過程を通して全く関与していなかったこともあり、組合の主張する会社の「採用の関与」、「賃金の事実上の決定」あるいは「就労態様の決定」について、これらの事実を示す具体的な立証はなされていない。したがって、会社と組合員らとの間に黙示の契約が成立したか否かを問題とするまでもなく、組合の主張は認められない。

イ 次に、組合は、会社が組合員らの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・決定できる地位にあり、労組法上の使用者に該当し、また、組合の申し入れた団体交渉に関し応諾義務があると主張する。一方会社は、組合員らの労働条件等については派遣元が雇用主として主体的かつ実質的に行っており、会社が直接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たとはいえ、また、組合が要求した団体交渉事項であると考えられる組合員らと会社との新規雇用契約の締結についても、使用者に雇用契約締結の自由が存在することから、会社には団体交渉応諾義務はないと主張する。

組合員らと会社の間には雇用関係がないことは明らかであるため、会社は組合からの団体交渉要求に対して、直ちに団体交渉応諾義務を負うものではない。しかし、団体交渉事項が当該労働者の基本的な労働条件等であって、派遣先会社がそのような労働条件等について部分的とはいえ現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にある場合は、その限りにおいて、当該労働条件等について使用者性を認め、団体交渉応諾義務を負うべきである。

そこで、組合が申し入れた団体交渉事項が当該労働者の労働条

件等に関するものであるか否かについてみると、前記第2の4(11)で認定したとおり、「①2006年以前、いわゆる“請負労働者”とされていた組合員の、実際の就労状況と請負契約書、請負制度との整合性の有無の確認 ②2006年以降、いわゆる“派遣労働者”とされていた組合員の、実際の就労状況と派遣契約、派遣法との整合性の有無の確認 ③組合員に対する社員登用拒否事件の事実関係の確認 ④組合員に対する、2009年11月のいわゆる“派遣切り”に関する事実関係の確認 ⑤その他、本件労働問題に関すること」となっている。これら①ないし④の要求事項は、いずれも組合員らの就労状況や事実関係の確認を求めているものであり、組合員らの労働条件等を交渉事項としているものではない。そのため、会社は組合員らの就労状況や事実関係について、組合の求めに応じて任意に説明する機会を設けることはともかく、団体交渉要求に対する応諾義務があるとまではいえない。また⑤については、具体的な例示がなく漠然としており、また、審査の全過程を通じてもその内容が明らかにならなかったことから、会社が組合からの団体交渉要求を受けた当時、組合が何を交渉事項としたいのか、特定することは困難であったと考えられる。したがって、会社が⑤の中には、組合員らの労働条件等に関する問題は含まれないと判断し、団体交渉に応じなかったとしても、やむを得ないことといえる。

ウ 上記イで判断したとおり、組合が申し入れた事項は会社が応ずべき団体交渉事項に当たらないことから、会社が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・決定できる地位にあったかどうかを問題とするまでもなく、組合の平成24年7月3日付け団体交渉要求については、会社は団体交渉を応諾する義務はなかったと判断する。

なお、会社は司法的解決・判断を仰ぐとして組合からの要求に応じなかったが、本来、裁判所に係属中の問題が団体交渉事項と関連するものであったとしても、組合員の労働条件など義務的団体交渉事項を議題とするものである限り、組合がそれらの事項について団体交渉を求めうることは当然の権利であり、裁判所の審理と並行していることをもって団体交渉要求を拒む理由とはなしえない。しかし、本件においては、そもそも会社に団体交渉応諾

義務が認められないのであるから、この点についてさらなる判断はしない。

2 不当労働行為の成否

前記1 でみたとおり、組合の平成24年7月3日付け団体交渉要求に対しては、会社に応諾義務がないことから、会社の組合に対する対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成26年7月10日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟