

命 令 書 ㊦

申 立 人 川崎市幸区幸町2丁目684番地1
神奈川シティユニオン
執行委員長 X

被 申 立 人 東京都港区港南二丁目18番1号
株式会社ゼンショーホールディングス
代表取締役 Y

同 東京都港区港南二丁目18番1号
株式会社G F F
代表取締役 Z

上記当事者間の神労委平成22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26年7月4日第1553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、被申立人株式会社ゼンショー（平成23年10月1日、株式会社ゼンショーホールディングスに商号変更。以下「ゼンショー」という。）が、①申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）からの組合員A（以下「A」という。）、B（以下「B」という。）及びC（以下「C」という。）の労働問題についての団体交渉要求に対し、業務多忙を理由として回答を延期したこと、②A、B及びC（以下「Aら3名」という。）と雇用関係にないこと及び申立外株式会社トーヨー（以下「トーヨー」という。）との労働者派遣契約終了を理由に団体交渉を拒否したことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成22年1月13日に救済申立てのあつ

た事件である。

組合は、当初、トーコーの組合への対応も不当労働行為に当たるとして救済を申し立てたが、組合とトーコーとの間で平成23年9月21日に関与和解が成立し、同日、本件のうちトーコーに係る申立てが取り下げられた。

また、ゼンショーは、平成24年2月20日、同年3月12日及び同年4月17日の当委員会の審査の場で、同年1月1日（以下「譲渡日」という。）に、保有する食材加工工場等に関するすべての資産を株式会社G F F（以下「G F F」という。）に譲渡したので、G F Fが食材加工工場における雇用関係、係争中の案件の処理等を承継しており、本件についてもゼンショーからG F Fに承継していると主張したため、組合は、同年4月18日にG F Fを本件の当事者として追加する旨を申し立てた。当委員会は、同年8月3日の第1509回公益委員会議において審議した結果、労働委員会規則第32条の2の規定に基づき、G F Fを本件当事者に追加することを決定した。

なお、組合は、ゼンショーはG F Fの100パーセント持株会社であり、G F Fに対して強い支配力を有しているので、本件不当労働行為についての責任を有しており、ゼンショーに対する不当労働行為救済申立てを維持するとした。

2 請求する救済内容要旨

- (1) ゼンショー及びG F Fは、Aら3名の労働問題についての団体交渉に誠意を持って応じなければならない。
- (2) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（平成26年5月15日）現在の組合員は818名である。

(2) 被申立人等

ア ゼンショーは、肩書地に本社をおき、昭和57年の設立以来「すき家」、「なか卯」等のフードサービスチェーン店の経営等を行ってきたが、平成23年10月1日の持株会社体制への移行に伴い、「株式会社ゼンショーホールディングス」に商号を変更し、ゼンショーの子会社である「株式会社ゼンショー」、「株式会社なか卯」等が「す

き家」、「なか卯」等の経営を行うようになった。同日以降、ゼンショーは、主に、グループ会社からの委託を受けて各会社の総務、人事等を行っており、結審日現在の従業員数は、正社員381名、有期雇用契約社員134名である。

【丙8、丙11、第5回審問】

イ G F Fは、肩書地に本社をおき、平成23年12月1日にゼンショーが100パーセント出資して設立された、ゼンショーの完全子会社である。G F Fは、譲渡日に、ゼンショーが保有する食材加工工場（川崎市内にある南関東第一工場を含む。）に関する資産の譲渡を受けた。結審日現在の従業員数は、正社員135名、有期雇用契約社員1,275名である。

【丙9、丙10】

ウ トーコーは、大阪府大阪市に本社をおき、昭和56年の設立以来、人材派遣、職業紹介、業務請負等の総合人材サービス事業を行っている。横浜市内に横浜営業所が置かれている。申立日現在の従業員数は、160名である。

【乙2】

2 Aの入社からB及びCの入社までの状況

(1) Aは、平成15年9月22日にトーコーと雇用契約を締結し、平成21年5月22日に休職するまでの間、ゼンショーの工場ですき家の食材準備作業に従事した。入社後、Aはトーコーの請負社員として、平成15年12月9日までは川崎工場、同月11日ないし平成18年7月31日の間は南関東第一工場で就労した。

その後、ゼンショーとトーコーが平成18年8月1日に労働者派遣契約を締結したことに伴い、Aは、同日ないし平成21年5月21日の間、トーコーの派遣社員として南関東第一工場で就労した。

【甲3、甲27、乙3、第1回審問E証言及びD証言】

(2) Aは、上記派遣社員であった期間の一時期（平成20年3月15日ないし同年8月31日の間）、他のトーコーの派遣社員61名と共にゼンショーに直接雇用された。

その間、Aは、ゼンショーから給与の支払を受けていたものの、トーコーの社員であった時と変わらずに、トーコーが契約したアパートに住み、家賃及び光熱費を給与から引かれ、職場への送迎もトーコーが行っていた。

なお、この間の家賃等の経費については、ゼンショーとトーコーの間で精算が行われていた。

【甲27、乙3、丙1、第1回審問E証言及びD証言、第2回審問D証言】

- (3) ゼンショーは、Aを含むトーコーの派遣社員62名を直接雇用したが、外国人労働者の通訳や居住場所の確保などの労務管理が困難であったため、退職した7名を除く55名について、本人らの同意を得た上で、平成20年9月1日から、再度トーコーの派遣社員として就労してもらうこととした。Aの労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「派遣法」という。）に基づく抵触日は、平成21年7月1日であった。

【甲3、丙1、第1回審問D証言、第2回審問D証言】

- (4) B及びCは、平成20年9月6日、トーコーの派遣社員としてゼンショーに派遣され、南関東第一工場ですき家の食材準備作業に従事した。両名の派遣法に基づく抵触日は、平成23年7月1日であった。

なお、ゼンショーは、南関東第一工場が必要とする人員計画予定表を就業カレンダーとしてトーコーに提示していたが、それは個人を特定したものではなかった。

【甲1、甲2、甲27、乙3、丙1、第1回審問E証言及びD証言】

3 ゼンショーの直接雇用に係る方針決定とAら3名の組合加入までの就労状況

- (1) ゼンショーは、平成21年春先、派遣会社から、ゼンショーの工場全体で200名弱の派遣社員を受け入れており、うち150名以上がトーコーからの派遣社員であった。また、南関東第一工場ではトーコーほか3社の派遣会社（以下「トーコーほか3社」という。）から派遣社員を受け入れていた。ゼンショーは、当時、派遣法改正の方向性が定まらない中で、同年7月に抵触日が到来する派遣社員がいること、また、派遣会社から労働者を派遣してもらうより直接雇用した方が、業務評価、業務指示、生産性及びコスト面で利点があることから、住居を自分で確保することを条件に派遣社員を直接雇用する方針を決定し、同年4月、トーコーほか3社に対して、直接雇用の方針及び条件を申し入れてその了解を得た。

ゼンショーが住居確保を直接雇用の条件としたのは、ゼンショーには住居確保に関するノウハウがなく、以前住居確保を考慮せずに派遣

社員を直接雇用した結果、当該社員の多くが、派遣会社が借り上げた寮にそのまま居住し続け、家賃の支払を巡って不都合が生じたこと、住居確保によって社会的信頼性を確認できることなどによるものであった。

なお、トーコーは、ゼンショーが直接雇用するための条件について度々管理担当者等から派遣社員へ伝えていた。

【第2回審問E証言及びD証言】

- (2) ゼンショーは、派遣社員が住居を自分で確保することを唯一の条件に、平成21年4月ないし同年11月の間、段階的に直接雇用を進めた。

【第2回審問E証言及びD証言】

- (3) Aは、平成21年5月22日以降、平成23年9月21日付けで退職するまで、腰部脊柱管狭窄症で休職した。

トーコーは、Aが就業規則上の休職期間（3か月）を超えて休業していたので、本来なら平成21年8月21日をもって退職になるところを、Aの長年の勤務実績を考慮して休職として扱い、平成23年9月21日に当委員会で組合との関与和解が成立するまで、Aの社会保険料を立て替えて支払い続けた。

また、トーコーの担当者及び通訳は、平成21年10月7日にA宅へ行き、労災保険の給付請求等についてAと話し合った。

なお、Aの妻は、Aと同様にトーコーの派遣社員であったが、住居を確保し、平成21年7月1日、ゼンショーに直接雇用された。

【甲3、甲27、乙3、第1回審問E証言、第2回審問X証言、E証言及びD証言、平成23年9月21日付け和解協定書中の退職条項により当委員会に顕著な事実】

- (4) Bは、平成21年6月13日ないし同月20日の間、腰痛症で休業した後、同年7月18日から不安症、神経症で通院していたが、同月31日以降欠勤を続け、トーコーはBと連絡が取れなくなった。

【甲2、甲27、乙3、第1回審問E証言、第2回審問D証言】

- (5) Aは平成21年5月25日ないし平成22年11月21日の傷病手当金総額1,931,584円を、Bは平成21年8月3日ないし平成22年12月30日の傷病手当金総額2,060,000円を受給している。

【乙3、第1回審問E証言】

- (6) トーコーは、ゼンショーに派遣している社員のうち、住居を自分で確保できず直接雇用に至っていない派遣社員について、ゼンショー以

外の派遣先の獲得に努めたが、当該派遣社員らの希望する条件に合う派遣先が見つからず、平成21年9月30日、南関東第一工場で働く14名（B及びCを含む。）に対して、同年10月末の雇止めを通知した。

なお、Aについては前記3(3)に記載のとおり、長年の勤務実績を考慮して休職扱いとすることとし、雇止めを通知しなかった。

【甲1、甲2、甲27、乙3、第1回審問E証言、第2回審問E証言】
(7) B及びCは平成21年9月30日に、Aは同年10月13日に、組合に加入した。

【甲27】

4 Aら3名の組合加入後、本件申立てまでの状況

(1) 組合は、Cの労働問題に係る平成21年10月13日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」を、ゼンショー及びトーコーに送付した。この文書には、「相談内容 a 2009年10月31日解雇 2009年9月30日、トーコーの担当者Gさんから『契約終了についてのご通知』を渡された。仕事が減っていると言われていたが、ここ数か月で5人くらいの新しい人が入っている。また、100人ほどいる労働者のうちトータルで7人が雇い止めになった。3か月くらい前からトーコーから派遣されている人がゼンショーの直接雇用になり始めているが、主にブラジル人7人だけが雇い止めになった。解雇は不当であり、直接雇用への転換に際して差別を受けた。b 労働契約法第16条違反・・・仕事量が少なくなった事を理由にした解雇、いわゆる整理解雇には、最高裁判例の整理解雇4要件（資料A・B）があるが、そうした4要件を満たしていない不当な解雇である。・・・c 労働基準法第39条違反 年次有給休暇の未交付。d 労働基準法第106条違反 年次有給休暇など重要な労働条件について周知徹底をしていない。・・・前記a～dについて、貴社らが、2009年10月25日までに具体的な回答を文書で行う事を要求します。神奈川シティユニオンは、(株)ゼンショー及び(有)トーコーに対し下記の日程・内容で団体交渉を行う事を要求します。団体交渉日時・内容 日時…2009年11月4日午後1時～、場所…ミューザ川崎シンフォニーホール（別紙地図）、議題…前記a～dの労働問題、・・・」などと記載されていた。なお、本通知に記載された議題のうち、ゼンショーに関わるものは、ゼンショーの直接雇用での差別問題だけであった。

【甲1、甲27】

(2) 組合は、Bの労働問題に係る平成21年10月14日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」を、ゼンショー及びトーコーに送付した。この文書には、「相談内容 a 2009年10月31日解雇 川崎市立病院まで、トーコーの担当者のGさんが『契約終了についてのご通知』と書かれた文書を持ってきた。・・・同じ場所で働いている本人以外のブラジル人は、ゼンショーの直接雇用になっており、差別がある。他のブラジル人で3ヶ月以上は休職していた人は、ゼンショーの直接雇用になることになっている。腰痛症、不安症などで傷病手当てを受給中。b 労働契約法第16条違反 ・・・仕事が少なくなった事を理由にした解雇、いわゆる整理解雇には、最高裁判例の整理解雇4要件(資料A・B)があるが、そうした4要件を満たしていない不当な解雇である。・・・c 労働基準法第39条違反 年次有給休暇の未交付。d 労働基準法第106条違反 年次有給休暇など重要な労働条件について周知徹底をしていない。・・・前記a～dについて、貴社らが、2009年10月25日までに具体的な回答を文書で行う事を要求します。神奈川シティユニオンは、(株)ゼンショー及び(有)トーコーに対し下記の日程・内容で団体交渉を行う事を要求します。団体交渉日時・内容 日時…2009年11月4日午後1時～、場所…ミューザ川崎シンフォニーホール(別紙地図)、議題…前記a～dの労働問題、・・・」などと記載されていた。なお、本通知に記載された議題のうち、ゼンショーに関わるものは、ゼンショーの直接雇用での差別問題だけであった。

【甲2、甲27】

(3) 組合は、Aの労働問題に係る平成21年10月15日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」を、ゼンショー及びトーコーに送付した。この文書には、「相談内容 イ 2009年10月31日解雇 今年5月21日まで仕事をした。腰から左脚にかけて痛みとしびれがあったので、5月22日、トーコーに電話して『脚が痛くて仕事ができない』と告げて休んだ。・・・その間ずっとトーコーとは連絡をとっており、病院に付き添ってくれることもあった。こうかんクリニックに行ったとき、受付から『このケースは労災扱いになる』と言われたが、トーコーの担当者から『どうして労災にしたのか。ゼンショーから労災にはするなと言われている』と怒られた。・・・10月7日に、トーコーのGさんから『トーコーとゼンショーの契約は10月31日までになりました。ゼンショーに移れない人はクビです』と言われた。『廊下にあ

る私物を片付けるように』と命じられた。・・・ロ 労働契約法第16条違反 ・・・仕事が少なくなった事を理由にした解雇、いわゆる整理解雇には、最高裁判例の整理解雇4要件（資料A・B）があるが、そうした4要件を満たしていない不当な解雇である。・・・ハ 労働基準法第37条違反 週40時間を超えた時間についての割増賃金の支払いがない。ニ 労働基準法第39条違反 年次有給休暇を法定どおり交付していない。ホ 労働基準法第106条違反 年次有給休暇など重要な労働条件について周知徹底をしていない。・・・ヘ 労働者派遣法違反・労働基準法第6条違反・職安法第44条違反 Aさんは、2003年から就労しており、製造業への労働者の派遣が可能になる以前から就労している。従って、Aさんは、製造業の派遣禁止期間3年（1年）を超えて派遣されており、雇用責任はゼンショー^ニある。ゼンショーとトーコーとの関係は偽装派遣（偽装請負）であり、雇用責任はゼンショーに及ぶ。・・・前記イ～へについて、貴社らが、2009年10月27日までに具体的な回答を文書で行う事を要求します。神奈川シティユニオンは、(株)ゼンショー及び(株)トーコーに対し下記の日程・内容で団体交渉を行う事を要求します。団体交渉日時・内容 日時…2009年11月4日午後1時～、場所…ミューザ川崎シンフォニーホール4F（別紙地図）、議題…前記イ～への労働問題、・・・」などと記載されていた。なお、本通知に記載された議題のうち、ゼンショーに関わるものは、ゼンショーのAに係る雇用責任についてだけであった。

【甲3、甲27】

- (4) ゼンショーは、前記4(1)ないし(3)の「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」対し、平成21年10月23日付け回答書を組合に送付した。この文書には、「業務多忙の折から、来たる平成21年11月9日までの回答猶予あるよう申し入れます。」などと記載されていた。

【甲7、甲27、乙2、第1回審問X証言及びF証言、第2回審問X証言及びF証言】

- (5) Cは、平成21年10月27日の業務終了後に「明日からはもう来ない。」と現場で話し、翌日から欠勤したため、トーコーは、Cと連絡が取れなくなったが、同月28日ないし同月31日の欠勤期間を有給休暇として取り扱い、自己都合退職とはしないで、同日をもって雇用期間満了による雇止めとした。

【甲1、乙3、第1回審問E証言、第2回審問E証言及びD証言】

(6) トーコーは、前記3(4)に記載のとおり平成21年7月31日以降Bと連絡がとれなくなったまま、Bを同年10月31日付けで雇用期間満了による雇止めとした。なお、トーコーは、Bに係る同月1日ないし同月31日の雇用契約書を、Bから回収できないままであった。

【甲2、乙3】

(7) トーコーは、前記3(6)で雇止めを通知した派遣社員の雇用をできる限り維持するために、希望者には平成21年11月以降平成22年1月まで雇用を継続した。また、ゼンショーは、当該派遣社員らが住居を確保する猶予期間を考慮し、トーコーとの間の労働者派遣契約を同月まで1か月ごとに更新したので、雇止めを通知された14名の派遣社員のうち2名は、ゼンショーに直接雇用された。

ゼンショーは、前記3(2)に記載のとおり、住居を自分で確保することだけを条件に派遣社員の直接雇用を進めた結果、平成21年春先にゼンショーの全工場で就労していた150名以上のトーコーの派遣社員のうち、トーコーを退社してほかの仕事に就く者や、帰国する者もいたので、最終的に100名以上を直接雇用した。

なお、南関東第一工場では、ゼンショーは、平成21年4月に就労していたトーコーの派遣社員48名のうち、同年11月までに23名を直接雇用した。

【甲27、乙3、第2回審問E証言及びD証言】

(8) B及びCは、平成21年10月31日付けで退職した後もトーコーの寮で生活していたが、平成22年2月12日、Cがトーコーに両名が退寮した旨連絡し、同月19日に組合からトーコーに、宅配便で寮の鍵が返却された。

なお、トーコーは、Bと連絡がとれなくなってから退職するまでの間のBの社会保険料と、Cと連絡がとれなくなってからB及びCが退寮するまでの間の寮費及び光熱費、合わせて約42万円を、平成23年9月21日に当委員会で組合との関与和解が成立するまで立て替えた。

【乙3、第1回審問E証言、第2回審問E証言】

(9) ゼンショーは、平成21年11月6日付け「回答書」を組合に送付した。この文書には、「平成21年10月23日付け『回答書』において、同年11月9日までの回答猶予を求めたところ、貴殿の了解を得られたものと思料します。よって、以下のとおり回答します。C、B及びAは、いずれも株式会社トーコーと当社の派遣契約に基づき、派遣元を株式会

社トーコー、派遣先を当社とし、当社の南関東第一工場において稼働していたものであり、当社とC、B及びAの間には雇用契約関係はありません。よって、C、B及びAと株式会社トーコーとの間の契約終了につき、当社が貴殿との団体交渉に応諾する義務はないものと思料します。また、当社は、貴殿とは全部であると一部であるとを問わず、形式的にも実質的にも雇用関係ないし使用従属関係はありません。また、当社は貴殿に対し、全部であると一部であるとかかわらず労働条件について決定しうる立場にはありません。この点からも、C、B及びAと株式会社トーコーとの間の契約終了につき、当社が貴殿との団体交渉に応諾する義務はないものと思料します。・・・」などと記載されていた。

【甲8、甲27、第1回審問X証言及びD証言、第2回審問X証言】

(10) 組合は、平成21年11月19日付け「回答書及び団体交渉要求書」をゼンショー及びトーコーに送付した。この文書には、「株式会社ゼンショーからは、2009年10月23日『回答書』及び2009年11月9日付『回答書』が送付されてきました。・・・神奈川シティユニオンは、『業務多忙』を理由に『回答猶予』『団体交渉拒否』を行う事は不当労働行為であると判断しています。」、「ゼンショーとトーコーとの関係は、請負の形式をとりながらも実態として、労働者派遣と変わらない『偽装請負』であり、トーコーは、労働基準法第6条及び職業安定法第44条に抵触して、ゼンショーに労働者供給していたのである。」、「Aさんは、製造業の派遣禁止期間3年（1年）を超えて派遣されており、雇用責任はゼンショーにあります。CさんとBさんとAさんに対する2009年10月31日雇用契約更新拒否（雇い止め、実質解雇）については、株式会社トーコーから派遣されている労働者が株式会社ゼンショーの直接雇用になり、主に日系ブラジル労働者だけが雇い止め（実質解雇）されている事から、株式会社ゼンショーに、差別なく直接雇用する責任があります。」、「神奈川シティユニオンは株式会社ゼンショーとは、『使用従属関係』にない事は当然の事です。」、「神奈川シティユニオンは、株式会社ゼンショーに対し、3名の労働条件等について団体交渉の開催を要求する権利を有していると判断しています。つきましては、神奈川シティユニオンは、(株)ゼンショー及び(株)トーコーに対し下記の日程・内容で団体交渉を行う事を要求します。団体交渉日時・内容 日時…2009年12月1日午前9時～10時半、場所…ミューザ川崎シ

ンフォニーホール・・・、議題…2009年10月13日・10月14日・10月15日組合加入通知書記載の労働問題、・・・」などと記載されていた。

【甲4、甲27、第1回審問X証言】

(11) 組合は、平成22年1月13日、当委員会に対し、ゼンショー及びトーコーを被申立人として、誠実団体交渉の応諾、支配介入の禁止などを求めて、不当労働行為救済を申し立てた。

5 本件申立て後、トーコーに係る申立ての取下げまでの状況

(1) ゼンショーとトーコーの間で交わされていた労働者派遣契約は、平成22年1月31日をもって終了した。

【甲27】

(2) 組合は、平成22年4月7日に組合員約50名を動員し、約25分間にわたりゼンショー本社建物内に入り、大声をあげ、歌を歌い、ビラを配るなどの団体行動を行った。

【丙1、第1回審問D証言、第2回審問X証言】

(3) 組合は、平成22年5月17日の本件第2回調査期日に、当委員会に甲第9号証として中央労働委員会による同年3月17日付けの「資格審査決定書(写)」を提出した。

【甲9、乙2、第1回審問X証言及びF証言、第2回審問X証言及びF証言】

(4) 組合は、平成22年6月29日付け「団体交渉要求書」を、ゼンショー及びトーコーに送付した。この文書には、「神奈川シティユニオンは、2009年10月13日付組合加入通知書・要請書・団体交渉要求書(C労働問題)と2009年10月14日付組合加入通知書・要請書・団体交渉要求書(B労働問題)と2009年10月15日付組合加入通知書・要請書・団体交渉要求書(A労働問題)に関して、下記のとおり団体交渉を開催する事を要求します。団体交渉日時・内容 日時…2010年7月26日午後4時～、場所…川崎産業振興会館和室・・・、議題…前記組合加入通知書記載内容、・・・」などと記載されていた。

【甲12、甲27、第1回審問X証言】

(5) ゼンショーは、平成22年7月22日付け「回答書」を組合に送付した。この文書には、「上記書面でお申し越しの件は、当を得ないものと史料いたします。当社の見解は、平成21年10月23日付け『回答書』、同年11月6日付け『回答書』・・・で申し述べたとおりです。なお、平成22年7月26日は業務上支障があります。・・・」などと記載されて

いた。

【甲13、甲27】

(6) ゼンショーは、生産量が増大し、直接雇用だけでは人員の確保が難しくなったため、平成23年1月11日以降、再び派遣会社から派遣社員を受け入れ始めた。

(7) 組合及びトーコーは、平成23年9月21日付けで当委員会において協定を締結して和解し、組合は、同日付で、本件申立てのうちトーコーに係る申立てを取り下げた。なお、Aは、同日付けでトーコーを退職した。

6 トーコーに係る申立ての取下げ後の状況

(1) ゼンショーは、平成23年10月1日、「株式会社ゼンショー」から「株式会社ゼンショーホールディングス」に商号を変更し、持株会社体制へ移行した。

【丙11】

(2) 組合は、平成23年10月30日付け「団体交渉要求書」を、ゼンショーに送付した。この文書には、「神奈川シティユニオンは、貴社に対し、2009年10月13日組合加入通知書・要請書・団体交渉要求書（C労働問題）と2009年10月14日付組合加入通知書・要請書・団体交渉要求書（B労働問題）と2009年10月15日付組合加入通知書・要請書・団体交渉要求書（A労働問題）に関して、下記のとおり団体交渉を開催する事を要求します。団体交渉日時・内容 日時…2011年11月30日午後3時～、場所…川崎産業振興会館第5会議室・・・、議題…イ CとB及びAについてのトーコーからゼンショーへの転籍問題、ロ Aの腰部^{ママ}脊柱間狭窄症問題、ハ 労働者派遣法問題・労働基準法第6条問題・職安法第44条問題、・・・」などと記載されていた。なお、本通知に記載された議題のうち、ゼンショーに関わるものは、「イ CとB及びAについてのトーコーからゼンショーへの転籍問題」及び「ハ 労働者派遣法問題・労働基準法第6条問題・職安法第44条問題」であった。

【甲36】

(3) ゼンショーは、平成23年11月16日付け「回答書」を組合に送付した。この文書には、「貴殿の見解は事実に反し、当を得ないものと思料いたします。当社の見解は、平成21年10月23日付け『回答書』及び同年11月6日付け『回答書』・・・で申し述べたとおりです。なお、平成

23年11月30日は業務上支障があります。・・・」などと記載されていた。

【丙6】

- (4) 平成23年12月1日にゼンショーの完全子会社として設立されたG F Fは、同月19日、ゼンショーと工場資産等の譲渡に関する契約を取り交わし、譲渡日にゼンショーが所有する食材加工工場に関する資産の一切を譲り受けた。この契約書には、「譲渡資産（第2条）」、「譲渡日（第3条）」の他に、「従業員の取り扱い（第8条）」として、ゼンショーの食材加工工場を職場としていたゼンショーの従業員の雇用関係は原則としてG F Fに継承されること、また、「係争問題等（第9条）」として、G F Fに譲渡もしくは承継する工場資産、雇用契約、労働問題等に関連して現在係争中もしくは今後発生するクレームの処理、訴訟対応については、G F Fがこれを全て承継することなどが記載されていた。

なお、当時ゼンショーが派遣契約を交わしていた派遣会社7社との派遣契約は、譲渡日付けでゼンショーからG F Fとの契約に切り替えられたため、ゼンショーを派遣先とする派遣社員は、労働条件、業務内容を変えずに引き続き派遣先をG F Fとして就労した。

【丙9】

- (5) ゼンショー代理人は、平成24年2月20日の本件第5回審問において、当委員会からの求釈明に対して、Aら3名との関係についてはG F Fがすべて権限を承継していると主張した。なお、当日は結審予定日であったが、この主張により審査を継続することとなった。

【第5回審問】

- (6) ゼンショー代理人は、平成24年2月29日付け上申書を当委員会に提出し、上申書には「工場資産等の譲渡に関する契約書」（写）、ゼンショー及びG F Fに係る履歴事項全部証明書等が添付されていた。この文書には、ゼンショーの商号変更、G F Fの設立、ゼンショーからG F Fへの工場資産等の譲渡等の経過について記載され、「よって、本件における被申立人は、吸収分割前の株式会社ゼンショーではなく、G F Fとなります。」などと記載されていた。
- (7) 組合は、平成24年4月18日、当委員会に対し承継申立書を提出し、G F Fが本件に係る被申立人ゼンショーの地位を承継しているので、G F Fが本件を引き受けることを求めた。

なお、組合は、同年10月29日付け準備書面4及び同年11月29日付け準備書面5において、ゼンショーが、G F Fの単なる親会社というだけでなく、G F Fに対して強い支配力、影響力を持つので、本件不当労働行為についての責任を有しており、ゼンショーに対する不当労働行為救済申立てを維持するとした。

【第7回審問、第11回審問、第12回審問】

(8) 当委員会は、平成24年8月3日に開催された第1509回公益委員会議において、G F Fを本件当事者に追加することを決定した。

(9) ゼンショーは、平成25年5月21日付け準備書面(8)を当委員会に提出し、本件救済命令の名宛人となるのはゼンショーのみであると主張を変更した。

【第15回審問、第16回審問】

第3 判断及び法律上の根拠

1 組合の不当労働行為救済申立適格について

(1) 被申立人ゼンショーの主張

組合のような合同労組は、労組法の求める労働組合の団体性を潜脱しており、構成員の大多数が企業と雇用関係ないしこれに類する関係にないため、その活動は政治活動、社会活動に該当する。また、合同労組は、対抗関係に立つ企業が明らかでないうえに、合同労組の争議行為が行き過ぎた場合に、企業が対抗措置として債務不履行責任、懲戒責任を追及することが困難である。

これらのことから、組合は労働組合としての法適合性を欠いており、本件申立ては却下されるべきである。

(2) 申立人の主張

組合は、労働委員会において何度も労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合する旨の決定を受けており、労組法上保護される法適合組合である。

(3) 当委員会の判断

組合は、平成26年7月4日、当委員会が実施した資格審査において、労組法第2条及び第5条第2項に規定する資格要件を充足するものと認められ、資格適合と決定された。

よって、組合は労組法に適合する組合であり、不当労働行為救済申立適格を有する。

2 ゼンショーが、Aら3名との関係において労組法第7条第2号の使用

者に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア ゼンショーとトーコーの関係は偽装請負であり、Aは派遣禁止期間を超えてゼンショーに派遣されていたから、Aの雇用責任は派遣元のトーコーから派遣先のゼンショーに移行し、Aの雇用責任はゼンショーにある。(ゼンショーが、派遣法に基づいて、派遣先に雇用されることを希望する者に雇用契約の申込みを行うことの責任を怠っていたことと同一である。)

派遣法に、派遣先が、派遣先に雇用されることを希望する派遣社員に雇用契約の申込みをしなければならないと定められているから、ゼンショーは、直接雇用の条件に「住居を自分で確保できる者」という条件を付けず、無条件に雇用契約の申込みを行うべきである。また、その「住居を自分で確保できる者」という条件が、Aら3名に十分に周知されていなかった。何故なら、Aら3名が、ゼンショーの直接雇用にならなかった理由について、組合に対してそうした説明をしていなかったからである。

イ ゼンショーは、組合が申し入れた平成21年10月13日付け、同月14日付け及び同月15日付け団体交渉申入れを拒否した。業務多忙を理由とした回答猶予や団体交渉延期や拒否は、正当の理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号に抵触する不当労働行為である。本件紛争の発端は、ゼンショーがトーコーとの派遣契約を打ち切ったことにあるから、ゼンショーには派遣労働者の雇用を継承する責任、差別なく直接雇用する責任があり、組合に対し、Aら3名の直接雇用問題について団体交渉を開催し、直接雇用問題についての理由や経過や方法について明らかにする責任がある。

ウ ゼンショーは、朝日放送事件での最高裁判決を引き合いに出して、自ら使用者には当たらないと主張しているが、Aら3名は、ゼンショーが管理する就労日・勤務時間に応じて、ゼンショーの作業指示を受け、ゼンショーの工場でゼンショーの機械・設備を使用し、ゼンショーが負担した諸経費により、すき家の食材準備作業を行ってきたのであるから、ゼンショーはAら3名の労組法第7条の使用者に該当する。

さらに、ゼンショーは、パナソニックプラズマディスプレイ事件での最高裁判決を引き合いに出して、同様に使用者性は認められな

いと主張しているが、ゼンショーはAら3名の採用・雇用継続に関与し、同人らの賃金額に事実上影響・関与を与え、同人らの就労態様を決定していたのであるから、ゼンショーはAら3名の労組法第7条の使用者に該当する。

(2) 被申立人ゼンショーの主張

ア ゼンショーとAら3名との間には雇用契約関係がなく、Aら3名と雇用関係を有しているのはトーコーである。朝日放送事件の最高裁判決によれば、雇用契約上の使用者でなくとも、受入企業が社外労働者の労働条件その他の待遇について現実的かつ具体的に支配力を有している場合には、受入企業は社外労働者に対し、団体交渉上の使用者の地位にあるとされる。ゼンショーとトーコーはそれぞれ独立した企業であり、資本関係も人的関係もない。ゼンショーは派遣法に則り適正にトーコーから派遣労働者を受け入れており、ゼンショーは、Aら3名の基本的な労働条件に関与しうる立場になく、実際、一切関与していないので、Aら3名の基本的な労働条件等について、雇用主であるトーコーと部分的とはいえ同視できる地位にある、ということもできない。なお、組合は、ゼンショーがAら3名の基本的な労働条件等について雇用主であるトーコーと部分的とはいえ同視できる地位にあることについて、何ら具体的な主張、立証をすることはなかった。以上により、ゼンショーは、Aら3名との関係において労組法第7条の使用者に当たらない。

イ 組合は、ゼンショーとトーコーとの関係が偽装請負であったから、ゼンショーに団交応諾義務があると主張しているが、ゼンショーは平成18年7月までトーコーと適正に業務請負契約を締結しており、当時、ゼンショーもトーコーも労働基準監督署から偽装請負であるとの指摘を受けた事実はなかったのであるから、組合は主張の前提において誤っている。また、組合は偽装請負であると主張するのみで、具体的な立証は一切なされていない。仮に偽装請負に当たるとしても、注文者と当該労働者との間に雇用契約関係が黙示的に成立する「特段の事情」も存在しないので（パナソニックプラズマディスプレイ事件）、組合の主張自体失当である。

ウ また、組合は、ゼンショーが他の派遣社員を直接雇用したにもかかわらず、Aら3名を直接雇用しなかったことを説明する義務があると主張するが、そもそも企業者は、雇い入れる人物及び条件につ

いて原則として自由に決定できるのであり、部外者によってこの自由が制約される理由も、雇い入れる人物及び条件について部外者に説明しなければならない理由もない。

ゼンショーが住居の確保を直接雇用の唯一の条件としたのは、過去に、住居の確保を考慮することなく派遣社員を直接雇用した際、直接雇用した者の多くが派遣会社が借り上げた寮にそのまま住み続け、家賃の支払を巡り様々な不都合が生じたためであった。また、この条件について、ゼンショーは、平成21年7月1日より1か月以上前に、トーコーと合同で開催した説明会（数回開催）において、直接雇用の対象となる派遣労働者に説明している。

住居の確保という条件は明確であり、ゼンショーが裁量によって直接雇用するか否かを決定する要素はないから、団交を開催する実益もない。

(3) 当委員会の判断

組合は、ゼンショーがAら3名の使用者に該当し、選別雇用について組合と団体交渉に応じる責任があると主張し、ゼンショーは、Aら3名との関係において使用者に当たらないと主張するので、以下判断する。

ア Aら3名と雇用契約関係にあったのは、ゼンショーがAを直接雇用した平成20年3月15日ないし同年8月31日の間を除き、トーコーであったことは明らかであり、この点について争いはない。

イ 次に、本件申立ての対象となる、組合のゼンショーに対する団体交渉要求事項について検討する。組合は、前記第2の4(1)ないし(3)で認定したとおり、平成21年10月13日付けでCの労働問題に関する団体交渉を、同月14日付けでBの労働問題に関する団体交渉を、同月15日付けでAの労働問題に関する団体交渉をゼンショーに申し入れている。それぞれの団体交渉要求書の中での、ゼンショーに関連する団体交渉要求事項は、同月13日付け及び同月14日付け団体交渉要求書では、ゼンショーの直接雇用における差別問題についてであり、同月15日付け団体交渉要求書では、ゼンショーのAに係る雇用責任についてであり、いずれの団体交渉要求書においても、組合員に対するゼンショーの雇用責任を問うものであったといえる。

ウ 労組法第7条における「使用者」について、不当労働行為救済制度の目的が、労働者が団体交渉その他の団体行動のために労働組合

を組織し運営することを擁護すること及び労働協約の締結を主目的とした団体交渉を助成することにあることや、集团的労使関係が、労働契約関係又はそれに隣接ないし近似した関係をその基盤として労働者の労働関係上の諸利益についての交渉を中心として展開されることからすれば、ここでいう「使用者」とは、労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する集团的労使関係上の一方当事者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的に該当するものの、雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者もまた、これに該当するものと解すべきである。

そこで、ゼンショーがAら3名との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性があったか否かを判断するために、本件においてゼンショーが行った直接雇用について検討する。

まず、ゼンショーが自社の工場で就労する派遣社員を直接雇用するに至った経緯をみると、前記第2の3(1)で認定したとおり、ゼンショーは、派遣法改正の方向性が定まらない中で、平成21年7月に抵触日が到来する派遣社員がいること、派遣会社から労働者を派遣してもらうより直接雇用した方が、業務評価、業務指示、生産性及びコスト面で利点があることから、会社の経営方針として派遣社員を直接雇用することを決定している。直接雇用の際に住居を自分で確保することを唯一の条件にしたのは、ゼンショーには住居確保に関するノウハウがなく、以前住居確保を考慮せずに派遣社員を直接雇用した結果、派遣会社が借り上げた寮にそのまま住み続ける者が多く、家賃の支払を巡り不都合が生じたこと、住居確保によって社会的信頼性を確認できることなどによるものであって、その条件の設定には組合員差別の意図はうかがえず、合理性があるものといえる。

次に、ゼンショーの直接雇用の進め方をみると、前記第2の3(1)及び(2)並びに同4(7)で認定したとおり、ゼンショーは、平成21年春先に直接雇用の方針を決定し、同年4月にトーコー等の派遣会社に直接雇用の方針を申し入れてその了解を得、同月ないし同年11月の8か月間に段階的に直接雇用を進めている。さらに、ゼンショーは、トーコーの派遣社員が住居を確保する猶予期間を考慮し、ト

コーとの間の労働者派遣契約を平成22年1月まで1か月ごとに更新している。このようにゼンショーは、直接雇用を進めるに当たり、時間をかけて手順を踏み、派遣社員が住居を確保する十分な猶予期間を設けるなど、派遣社員をできる限り直接雇用しようとする姿勢がうかがえることから、ゼンショーは派遣社員の雇用を継続する努力を行っていたといえる。

なお、組合は、ゼンショーが派遣社員を直接雇用する際に差別があったと主張するが、前記第2の3(2)及び同4(7)で認定したとおり、ゼンショーは住居を自分で確保するという条件を満たした者については全員を直接雇用していることから、組合員に対する差別がないことは明らかである。

また、ゼンショーは、平成24年1月25日付け「被申立人(丙)に対する求釈明事項への回答」以降、トーコーと合同で説明会を数回開催したと主張しているが、当該回答を提出するまでの審査の過程において、被申立人らから提出された書面や証人尋問等で、説明会開催の事実は一度も主張されなかったことから、説明会を開催したことについては疑問が残る。しかしながら、直接雇用の条件の周知については、前記第2の3(1)及び同4(7)で認定したとおり、トーコーの管理担当者等から派遣社員へ度々伝えていたこと、平成21年春先にトーコーから派遣されてゼンショーの全工場で就労していた150名以上の派遣社員のうち、トーコーを退社してほかの仕事に就く者や、帰国する者もいたので、最終的に100名以上のトーコーの派遣社員が住居を自分で確保してゼンショーの直接雇用となったことから、直接雇用の条件の周知はなされていたと判断するのが妥当である。

さらに、本件の場合、前記第2の3(3)及び(4)で認定したとおり、Aが平成21年5月22日から、Bが同年7月31日から就労していなかったため、ゼンショーは両名がトーコーを退職したものと認識していたことがうかがえる。(第2回審問D証言)また、Aについては、住居は確保できていたが腰部脊柱管狭窄症で就労できる状態ではなく、Bについては、住居を確保できなかった上に不安症、神経症で就労できる状態ではなく、Cについては、前記第2の4(5)で認定したとおり、住居を確保できないまま、同年10月27日の業務終了後に「明日からもう来ない。」と現場で話し、翌日から欠勤し、連絡

が取れなくなっていた。

以上に述べたように、ゼンショーは、希望者全員を無条件に直接雇用したのではなく、直接雇用の際に唯一「住居を自分で確保する」という合理的な条件を付けており、その条件を満たさなかったり就労可能でなかったAら3名とゼンショーとの間に、近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存在していたとはいえず、ゼンショーの使用者性は認められない。

エ 次に問題となるのが、派遣法第40条の4に規定される派遣先の雇用契約申込義務の存否についてである。

組合は、派遣先は、派遣先に雇用されることを希望する派遣社員に雇用契約の申込みをしなければならない、と派遣法に定められているから、ゼンショーは、直接雇用の条件に「住居を自分で確保できる者」という条件を付けず、無条件に雇用契約の申込みを行うべきであると主張する。

派遣法第40条の4に規定される派遣先の雇用契約申込義務とは、(ア)派遣先が、派遣元から抵触日以降派遣を行わない旨の通知（同法第35条の2第2項）を受けた場合に、(イ)抵触日以降も当該通知を受けた派遣労働者を継続して使用しようとするときは、(ウ)抵触日の前日までに、当該派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望する者に対し、雇用契約の申込みをしなければならないとするものである。

そこで、派遣先であるゼンショーに、Aら3名に対する雇用契約申込義務が発生していたか否かを検討する。

まず、Aの抵触日は、前記第2の2(3)で認定したとおり、平成21年7月1日であった。本件申立ての対象となる、組合のゼンショーに対するAの労働問題に係る団体交渉申入れは、同年10月15日付け申入れであり、すでに抵触日が到来している。しかし、前記2(3)ウに記載のとおり、Aが同年5月22日から就労していなかったため、ゼンショーはAがトーコーを退職したものと認識していたことから、Aを抵触日以降も継続して使用しようと思うはずもなく、派遣先であるゼンショーのAに対する雇用契約申込義務は発生していない。

次に、B及びCの抵触日は、前記第2の2(4)で認定したとおり、平成23年7月1日であり、本件申立ての対象となる、組合のゼンシ

ョーに対するB及びCの労働問題に係る団体交渉申入れは、平成21年10月14日付け及び同月13日付け申入れであるから、両名の抵触日はまだ到来しておらず、派遣先であるゼンショーの雇用契約申込義務の発生を論ずる余地はない。

したがって、ゼンショーには、Aら3名それぞれに係る団体交渉申入れの時点において、Aら3名に対する雇用契約申込義務は発生しておらず、この点からも、本件においてゼンショーの団体交渉に応ずべき使用者性が認められる要素はない。

以上のことから、ゼンショーは、Aら3名との関係において労組法第7条第2号の使用者に当たるとはいえない。

さらに、組合は、ゼンショーが団体交渉応諾義務があるにもかかわらず、正当な理由なく団体交渉の開催を拒否し、組合が法適合組合であることを知っていたにもかかわらず様々な主張を繰り返し行い、組合との団体交渉開催を意図的に引き延ばして拒否し、組合と組合員との信頼関係を弱め、団結を弱めたり破壊しているため、このような長期にわたるゼンショーの団体交渉拒否は労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張するが、上記のとおり、ゼンショーは、Aら3名との関係において労組法第7条の使用者に当たるとはいえないので、団体交渉応諾義務はなく、支配介入にも当たらない。

- 3 G F Fが、Aら3名との関係において労組法第7条第2号の使用者に当たるか否か。G F Fが使用者に当たるとしたら、正当な理由なく団体交渉を拒否したか否か。また、そのことが支配介入に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ゼンショーは、平成23年12月19日に、同月1日に設立されたG F Fと工場資産等の譲渡に関する契約を締結し、平成24年1月1日に同日現在保有する食材加工工場等に関する資産の一切をG F Fに譲渡した。その結果、南関東第一工場はG F Fに承継されることとなり、ゼンショーの食材加工工場を職場としていたゼンショーの従業員の雇用関係は、G F Fに引き継がれ、Aら3名の労働問題についてもG F Fに承継されることになった。このように、当初の被申立人であるゼンショーの南関東第一工場を承継したのはG F Fであり、G F Fがゼンショーの行った不当労働行為についての責任を持つ事は当然の事である。

ゼンショーの商号変更やゼンショーからG F Fへの承継手続は、本件の当初の被申立人であったゼンショーが抱えていた様々な団体交渉申入れ、労務関係、労働問題の責任をあいまいにする意図をもって行われたと判断される。

丙第9号証第9条を素直に解釈すれば、ゼンショーと組合との係争内容（団体交渉、不当労働行為、労働争議等）は、G F Fが承継するものと判断されるべきである。

(2) 被申立人G F Fの主張

組合が主張する「ゼンショーの食材加工工場を職場としていたゼンショーの従業員の雇用関係は、G F Fに引き継がれ、Aら3名の労働問題についてもG F Fに承継されることになった。」は誤りである。

丙第9号証第8条にいう「雇用関係」、同第9条にいう「雇用契約」とは、ゼンショーが直接雇用している従業員との間の法律関係であり、派遣契約に基づき、ゼンショーを派遣先とする派遣労働者との関係は含まれない。また、同第9条にいう「労務問題」とは、ゼンショーが直接雇用している従業員との間で生じた労務問題であり、派遣契約に基づき、ゼンショーを派遣先とする派遣労働者との間で生じた労務問題は含まれない。

加えて、組合から申し込まれた団体交渉の申入れを受けた地位は、一身専属的地位であり、ゼンショーとG F Fの間でこれを承継させることはできない。労務問題に関連して、現在係争中もしくは今後発生するクレームの処理、訴訟対応については、G F Fはゼンショーに対して適切に対応する義務を負うとの趣旨であるから、組合に対しては直接的な義務を負担しない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の6(1)及び(4)で認定したとおり、平成23年12月1日に設立されたG F Fは、同月19日にゼンショーと工場資産等の譲渡に関する契約を取り交わし、譲渡日にゼンショーが所有する食材加工工場に関する資産の一切を譲り受けており、そのことには争いはない。一方、本件について、組合は、G F Fが南関東第一工場を承継しているのだから、G F Fがゼンショーの行った不当労働行為について責任を持つのは当然とするのに対し、G F Fは、この承継には、派遣契約に基づきゼンショーを派遣先とする派遣労働者の労務問題等は含まれず、本件についてゼンショーから承継を受けていないと主張する。

このように、ゼンショーとG F Fとの承継内容について主張の違いはあるが、前記2(3)で判断したとおり、ゼンショーは、Aら3名との関係において、労組法第7条の使用者に当たるとはいえないので、ゼンショーからゼンショーが所有する食材加工工場に関する資産の一切を譲り受けたG F Fも、使用者に当たるとはいえず、団体交渉応諾義務はなく、支配介入にも当たらない。

4 不当労働行為の成否

前記2ないし3で検討したとおり、ゼンショー及びG F FがAら3名との関係で労組法第7条の使用者に当たるとはいえず、組合の主張は採用できない。

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8月7日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 ㊟