



命 令 書

大阪府中央区

申立人 J
代表者 委員長 B

大阪府羽曳野市

被申立人 K
代表者 代表取締役 C

東京都墨田区

被申立人 L
代表者 代表理事 D

上記当事者間の平成26年(不)第30号事件について、当委員会は、平成27年8月26日及び同年9月9日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 K は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならぬ。

記

年 月 日

J
委員長 B 様

K
代表取締役 C

貴組合の平成26年2月4日付け及び同年5月21日付けの団体交渉の申入れに対する当社の対応は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 被申立人 L に対する申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 陳謝文の手交及び揭示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人 K 及び同社で勤務する外国人の研修・技能実習生の監理団体である被申立人 L が、①外国人の研修・技能実習生である組合員2名に関する団体交渉の申入れに対し、組合員名簿及び組合規約の提出を求めるなどして、団体交渉を引き延ばしたこと、②その後、退去強制により本国に帰国した同組合員らに、組合脱退を働きかけたこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者

ア 被申立人 K （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、洋菓子、和菓子、パンの製造販売を行っている企業であり、その従業員数は本件審問終結時約60名である。

会社は、平成16年9月から外国人の研修・技能実習（以下「技能実習」という。）制度に基づく技能実習生（以下「技能実習生」という。）の受け入れを行っている。

イ 被申立人 L （以下「本件協同組合」といい、会社と本件協同組合を併せて「会社ら」という。）は、肩書地に事務所を置き、パン食の普及、技能実習制度に基づく受入事業等を行う中小企業等協同組合法に基づく事業協同組合である。

本件協同組合は、平成17年から技能実習制度に基づく受入事業を開始し、各受入企業等における技能実習の実施状況を確認するなど、同制度における監理団体としての活動も行っている。

ウ 申立人 J （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主として外国人労働者で組織する個人加入の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約40名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成23年11月頃、E（以下、組合加入前も含めて「E組合員」という。）は、

会社において、技能実習生としての活動を開始した。

(甲10)

イ E組合員は、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）に定める違反調査のため出頭を求める旨記載した、平成25年9月25日付け呼出状を受領した。

(甲1)

ウ 平成25年10月頃、E組合員及び会社で技能実習生として活動していたG（以下、組合加入前及び組合脱退届提出後を含めて「G組合員」といい、E組合員とG組合員を併せて「組合員ら」という。）が組合に加入した。

(甲10)

エ 平成26年1月17日、組合員らが、大阪入国管理局に収容された。

(甲10)

オ 組合は、あて名を会社らの連名とした平成26年1月20日付け「組合加入通知および団体交渉申入書」と題する書面（以下「26.1.20団交申入書」という。）により組合員らの組合加入を通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交申入れを「26.1.20団交申入れ」という。）。

(甲2)

カ 平成26年1月21日、組合員らは中華人民共和国（以下「中国」という。）に帰国した。

(甲10)

キ 組合は、会社らそれぞれに対し、平成26年2月4日付け「組合加入通知および団体交渉申入書の送付について」と題する書面（以下、会社宛て書面を「26.2.4会社宛団交申入書」、本件協同組合宛て書面を「26.2.4本件協同組合宛団交申入書」という。）により、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「26.2.4団交申入れ」という。）。

(甲3)

ク 会社らは連名で組合に対し、平成26年2月19日付けの書面（以下「26.2.19回答書」という。）を提出した。当該書面には、組合の組合員名簿又は組合員らが組合に加入済みであることが確認できる書類及び組合規約を送付してほしい旨の記載があった。

(甲4)

ケ 組合は、あて名を会社らの連名とした平成26年3月7日付け「ご連絡」と題する書面（以下「26.3.7組合連絡書」という。）により、団交を申し入れる旨、組合員の組合員たる証拠書類は団交の前提として提示する性格の書類ではない旨通

知した。

(甲5)

コ 会社らは連名で組合に対し、平成26年3月19日付けの書面(以下「26.3.19回答書」という。)を提出した。当該書面には、組合員名簿の提出を求めたのは組合員らが自発的に組合に加入したものではないとの情報を得たためである旨、G組合員については組合を脱退し本件に関し何らの要求も行わない旨の意向を表明したと聞いているので、その点の事実関係を確認してほしい旨、組合員らが組合に加入している場合、団交を実施することに異議はない旨の記載があった。

(甲6)

サ G組合員は、組合員らを技能実習生として日本に送り出した中国の送出し機関である M (以下「本件送出し機関」という。)に対し、組合を脱退する旨記載した平成26年3月12日付けの書面(以下「26.3.12組合脱退届」という。)を提出し、本件送出し機関が組合に対し、26.3.12組合脱退届を送付した。なお、組合によると、当該書面を受領したのは同月22日であるとしている。

(甲7)

シ 組合は、あて名を会社らの連名とした平成26年5月21日付け「ご連絡」と題する書面(以下「26.5.21団交申入書」という。)により、団交期日の候補として同年6月3日、同月4日、同月5日、同月6日及び同月9日を記載し、団交を申し入れた(以下、この団交申入れを「26.5.21団交申入れ」という。)

(甲8)

ス 平成26年5月28日、E組合員は、中国に出張していた H (以下「H氏」という。)と電話で話をした。

(甲10、丙1)

セ 会社らは連名で組合に対し、平成26年5月30日付けの書面(以下「26.5.30回答書」という。)を提出した。当該書面には、26.5.21団交申入書を受領した旨、組合が指定した期日は業務上の都合により応じられない旨の記載があった。

(甲9)

ソ 平成26年6月24日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成26年(不)第30号。以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 本件協同組合は、組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2 本件協同組合は、組合員らに対し、組合の脱退を働きかけたか。働きかけたとすれば、当該行為は組合に対する支配介入に当たるか。

- 3 26. 2. 4団交申入れ及び26. 5. 21団交申入れに対する会社らの対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（本件協同組合は、組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 労働組合法上、使用者を定義する文言はない。そのため、労働関係に直接・間接に影響力を行行使する者が労働組合法第7条でいう使用者とみなされるかどうかという使用者概念をめぐる議論がある。

文献によると、「労働契約の当事者ではないが労働関係に対して現実に強い影響力・支配力をもつ者も不当労働行為法上の責任を負うべきである。」と論じたものや、「労働契約関係に近似ないし隣接した関係をその基盤として必要とする」と論じたものがある。

いずれの論拠に立っても、技能実習生の労働契約は、本件協同組合なしでは成り立たず、日本での労働の前提となる在留資格の取得、在留期間の更新等を本件協同組合が行っているという事実は、労使関係に対して強い支配力を持つだけでなく、実質的に労働契約関係の基礎となる役割を果たしていることから、本件協同組合に使用者性が認められることは明白である。以下詳論する。

(ア) 技能実習制度には、本件のように、中小企業が監理団体と呼ばれる事業協同組合を通じて技能実習生を受け入れる形態がある。この場合、技能実習すなわち就労は、監理団体及び実習実施機関と呼ばれる受入企業の協力で策定された技能実習計画に基づいて行われる。とりわけ来日1年目については監理団体が技能実習計画を策定しなければならないとされており、2年目以降についても技能実習計画に基づいて技能実習が行われていることを責任を持って監理しなければならない。

また、我が国が定める技能実習生の入国・在留管理に関する指針上、本件協同組合は、監理責任を厳しく求められる立場にあり、各受入企業を巡って適切な監査を行い、会社を指導する義務がある。

(イ) 組合員らの雇用契約についてみると、組合員らと会社と直接交渉を行って合意に至ったわけではなく、労働条件は実質的に本件協同組合により決定される。賃金については、技能実習生の来日前に締結された雇用契約において、他の技能実習生との賃金に不公平が生じないように、本件協同組合によって定められ、その他の労働条件は会社の就業時間等に基づいて定められる。また、契約書についても、本件協同組合に所属する技能実習生はすべて配属先企業が異なっ

も同一の書式であり、本件協同組合が用意した契約書に技能実習生と会社が署名・押印しているにすぎない。

(ウ) さらに、本件協同組合は、技能実習生の在留管理を行っている。雇用の前提であり、日本在留の根本となる在留資格の取得とその期限の延長に係る手続を本件協同組合が担っていた。技能実習生の在留期間更新において必要となる資料には、監理団体や実習実施機関が現在受け入れている技能実習生名簿など、組合員本人が手に入れることができないものがある。本件協同組合が、これらを会社と協力して用意し、期限内に大阪入国管理局に提出していれば組合員らは就労を継続できた。しかし、本件協同組合が組合員らの在留期間が過ぎていることについて放置した結果、組合員らは違法滞在となり、就労継続が閉ざされたのである。

(エ) 以上のように、技能実習生の雇用の継続に不可欠かつ責任ある存在である本件協同組合が、組合員らの雇用の継続が潰えた本件問題において使用者としての一端を担うことは明らかである。

イ 上記アに加え、本件協同組合は団結権の侵害を積極的に行い、正常な労使関係の確立を阻害している。

平成26年5月28日、E組合員が、本件協同組合の実習生事業事務局の担当者であるH氏に電話をかけたところ、E組合員はH氏から叱責を受けた。H氏は、E組合員に対し、「組合からの要求書には帰国旅費に関するものがあるが、帰国旅費は本件協同組合が支払ったものである。このような虚偽の要求を行った組合に対し本件協同組合は損害賠償を請求することになり、その賠償額は組合員が負担することになるから、それが嫌であれば組合を脱退せよ」と強要した。これは明らかに支配介入である。

ウ 以上のとおり、技能実習制度における一連の流れの中で、本件協同組合の役割が非常に大きいこと、また、支配介入の事実を鑑みると、本件協同組合の使用者性が認められることは明らかである。

(2) 被申立人本件協同組合の主張

本件協同組合と組合員らとの間に雇用関係はなく、使用者としての立場にはない。本件協同組合は、被申立人適格を欠くものであり、本件申立てのうち、本件協同組合に係る部分は却下されるべきである。

2 争点2 (本件協同組合は、組合員らに対し、組合の脱退を働きかけたか。働きかけたとすれば、当該行為は組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア E組合員について

前記1(1)イ記載のとおり、本件協同組合はE組合員に組合脱退を強要した。これは明らかに支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ G組合員について

G組合員は、本件協同組合に、本件送出し機関を通じて組合脱退を働きかけられた結果、不本意ながら組合脱退届を作成した。

労働組合脱退を行う際に、本件送出し機関に組合脱退届を提出する理由はないが、組合脱退届は、直接組合に送られたのではなく、本件送出し機関を通じて組合に送付されている。また、組合脱退届が組合に到着する前に会社らが知るところとなるのは、あまりに不自然である。本来、組合と組合員との間で取り交わされる脱退手続に本件送出し機関及び会社らが介在している証左である。

また、G組合員は組合と直接中国語で相談を続けており、通訳や翻訳は一切必要なかった。G組合員の組合脱退届に「当時私たち自身の日本語の表現能力が十分でなかったため」などと記載していることからして、G組合員自らが記載したものではないことは明らかである。

(2) 被申立人本件協同組合の主張

ア 本件協同組合は、前記1(2)のとおり、被申立人適格を欠くものであり、本件申立てのうち、本件協同組合に係る部分は却下されるべきであるが、却下されない場合のため、以下のとおり主張する。

イ E組合員について

H氏は本件協同組合と通訳業務を主体として業務委託契約を締結している者で、本件協同組合の従業員ではない。

H氏がE組合員から電話を受けたことは帰国後聞いたが、その内容は組合の主張とは異なる。本件協同組合はH氏に対し、E組合員に組合脱退を勧告するよう依頼しておらず、H氏一人の判断でそのようなことを言ったこともない。

ウ G組合員について

組合は、G組合員の脱退が本件送出し機関の強要であるがごとく主張するが、それは組合及びE組合員の推測にすぎない。

3 争点3(26.2.4団交申入れ及び26.5.21団交申入れに対する会社らの対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

(1) 被申立人会社の主張

ア 組合は、会社らが組合員名簿及び組合規約の提示を要求したことを問題視するとともに、団交の開催を不当に引き延ばした旨主張するので、以下反論する。

イ 組合員名簿及び組合規約の提示を求めたのは、G組合員から実際に脱退届が提

出されており、E組合員についても類似の情報を得ていた一方で、組合からの書面には何らの説明もなされていないため、事実関係の確認を促したまでである。団交の前提条件として、組合員名簿及び組合規約が必須である旨主張したのではない。

ウ また、会社らが、団交の日程調整の要請に応じなかった事実もない。

会社らが、26. 3. 19回答書を組合に送付してから、約2か月間組合からは何の連絡もなかった。

平成26年5月下旬になって突然に、26. 5. 21団交申入書が送付され、同書において、団交の日程が同年6月3日から同月9日と指定されていた。本件協同組合において、海外出張の予定も組まれていたことから、その後の日程とするよう、26. 5. 30回答書で依頼したところ、組合は突然に、本件救済申立てを行ったのである。

エ 会社らとしては、組合との団交に応じる意向を示しており、現に、平成26年8月26日及び同年10月30日等に、組合との間で団交を行っている。

オ さらに、会社は、組合からの団交申入れに対しては、本件協同組合で進めると言われたので、本件協同組合に対応を任せていた。会社は基本的には決定された日程で団交に出席可能であると本件協同組合に伝え、団交の日程調整を任せた。会社は、本件協同組合から、団交は本件協同組合の事実調査に時間が必要であったことに加え日程調整が合わなかったこともあって遅くなったと説明を受けており、そのように認識している。

カ 以上のとおりであるから、会社は、団交を故意に引き延ばしたり拒否したことは一度もない。

(2) 被申立人本件協同組合の主張

本件協同組合は、前記1(2)のとおり、被申立人適格を欠くものであり、本件申立てのうち、本件協同組合に係る部分は却下されるべきであるが、却下されない場合であっても、本件協同組合が不当労働行為を行っていないことは、前記(1)アからエ記載の会社主張のとおりであるから、本件は棄却されるべきである。

(3) 申立人の主張

ア 会社らは、本件において団交に応じる義務がありながら、これを拒否した。

イ 会社らは、団交の前提条件として組合員名簿及び組合規約が必須としたものではない旨主張する。しかしながら、26. 2. 19回答書が組合に到達した後、組合が本件協同組合に電話で組合員名簿及び組合規約を手交するつもりはない旨伝えた際、本件協同組合は、組合員になるためには加入条件があるはずだと述べた。このやり取りから、組合規約上組合員として不適格であれば団交に応じなくてもよいと

いう会社らの姿勢が確認できる。

また、26. 3. 19回答書には、組合員らが組合員である証明がされ、組合規約に従い組合員として適格であることが確認された場合に団交に応じる旨記載されている。G組合員が脱退届を作成したことを組合よりも早く察知し、さらに26. 5. 30回答書ではE組合員が「脱退の意向を表明した」と記載していることから、会社らは、組合員らが組合員ではないと判断し、団交応諾義務を免れると判断している。

以上のことから、会社らが組合に対し、団交の前提条件として組合員名簿と組合規約を提出するよう求めていることは明らかである。

ウ 会社らは、団交の日程調整の要請に応じなかった事実はない旨主張する。

しかしながら、26. 3. 7組合連絡書において、組合は団交日時を3日間から選択できるよう提示し、また、26. 5. 21団交申入書においても団交日時を5日間から選択できるよう提示したにもかかわらず、会社らは、いずれについても一切回答していない。

また、平成26年5月26日、組合は本件協同組合に電話をかけ、日程の確認をしようとした。本件協同組合は書面以外での対応を拒否しようとしたが、組合が26. 5. 21団交申入書に対する回答が団交期日の直前になっては調整する余裕がないため、26. 5. 21団交申入書に記載の日程で対応できるのかこの場で回答してほしい旨伝えたところ、本件協同組合は、否、と答え、再び、書面以外でのやり取りを行う意思がない旨述べた。組合が、当該書面に代替日が記載されているのか尋ねたところ、本件協同組合は代替日を設定していることと、同年5月30日付けで書面を送付することを明言した。にもかかわらず、当該書面(26. 5. 30回答書)には代替日は記載されておらず、出張で不在であることだけが記載されていた。

以上のように、書面でのやり取りに固執し、その書面上に団交を拒否するものではないと記載しておけば団交拒否に当たらないと強弁する姿勢、また、実際に電話で会話をしておきながら出張の事実を述べず、また、代替日を設定したと述べておきながら26. 5. 30回答書には何ら記載されていないこと、これらの事実から会社らが日程調整に応じる意思がなかったことは明らかである。

エ なお、会社らが26. 3. 19回答書を送付してから約2か月間、会社らに連絡しなかった背景は以下のとおりである。

組合は、会社らが本件送出し機関の協力を得てG組合員に脱退届の作成を強要したと判断し、その背景を探った。もともとG組合員とは連絡が取れなかったが、その事情はG組合員の脱退届到達後も改善されず、結局、G組合員とは連絡がつかなかった。E組合員によると、G組合員は帰国後、シンガポールに出稼ぎに行

くことになっていた。その就労手配を行ったのは本件送出し機関であるため、G組合員は、渡航手続を拒否されないように脱退届を作成したのではないかとE組合員は推測していた。そこで、組合は、組合員の不利益を回避するため、G組合員のシンガポール渡航後に改めて脱退の意思を確認することにした。しかしながら、E組合員から早く団交を行ってほしいとの希望もあり、改めて団交を申し入れたのである。

オ 以上のとおり、会社らは、団交に応じるといいながら、約4か月間団交を引き延ばしていることは、実質的な団交拒否であり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第5 争点に対する判断

争点1（本件協同組合は、組合員らの労働組合法上の使用者に当たるか。）、争点2（本件協同組合は、組合員らに対し、組合の脱退を働きかけたか。働きかけたとすれば、当該行為は組合に対する支配介入に当たるか。）及び争点3（26.2.4団交申入れ及び26.5.21団交申入れに対する会社らの対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

（1）技能実習制度における監理団体の役割等について

法務省入国管理局が平成25年12月に改訂した「技能実習生の入国・在留管理に関する指針」（以下「指針」という。）には、次の記載がある。

「（2） 監理団体の役割

団体監理型の受入れにおいては、技能実習は『監理団体』の『責任及び監理』の下に行われます。監理団体とは、技能実習生の技能等を修得する活動の監理を行う営利を目的としない団体をいい、団体要件省令の要件を満たしたものが該当します。

入管法上、監理団体には、技能実習生を受け入れて知識を修得させるとともに、技能実習生を監理（略）することが求められています。

① 『監理』の在り方

技能実習制度における『監理』とは、技能実習生を受け入れる団体が、技能実習を実施する各企業等において、技能実習計画に基づいて適正に技能実習が実施されているか否かについて、その実施状況を確認し、適正な実施について企業等を指導することを言います。

（略）

」

（甲12）

（2）在留期間更新手続について

ア 入管法には、次の規定がある。

「（在留期間の更新）

第21条 本邦に在留する外国人は、現に有する在留資格を変更することなく、在留期間の更新を受けることができる。

2 前項の規定により在留期間の更新を受けようとする外国人は、法務省令で定める手続により、法務大臣に対し在留期間の更新を申請しなければならない。

3 前項の規定による申請があつた場合には、法務大臣は、当該外国人が提出した文書により在留期間の更新を適当と認めるに足りる相当の理由があるときに限り、これを許可することができる。

4 （略）

イ 法務省は、在留期間更新申請に当たり、本邦での活動に応じた資料の提出を求めている。本件の技能実習活動については、①技能実習の内容、必要性、実施場所、期間及び到達目標を明らかにする文書、②技能実習の進捗状況を明らかにする文書、③実習実施機関と技能実習生との間で締結された技能実習実施に係る契約書の写し、④実習実施機関における労働条件を当該外国人が理解したことを証する文書、⑤申請人の年間の収入及び納税額に関する証明書、⑥実習実施機関が現在受け入れている技能実習生名簿、⑦監理団体が現在受け入れている技能実習生名簿、等が指定されている。

（甲17）

（3） 団交申入れ等をめぐる経緯について

ア 平成26年1月17日、組合員らが、大阪入国管理局に収容された。

（甲10）

イ 組合は、26.1.20団交申入書により26.1.20団交申入れを行った。

26.1.20団交申入書には、組合員らが平成25年10月に組合に加入した旨通知するとともに、下記の項目について申し入れるので対応してほしい旨記載されていた。

「1. 組合員兩名の在留期間が6か月であることの経緯、また在留期間更新が行われなかった経緯と理由についてご説明ください。

2. 組合員兩名は今後の就労はできませんが、本件につき兩名に対する補償の有無についてお知らせください。なお、特段考えていらっしやらない場合は改めて補償を求めます。

3. 組合員によると、給与明細にみられる残業時間と、『実習生勤務時間管理簿』との残業時間累計との間に大きな隔たりがあります。残業代の支払い等含めて実態をご説明ください。なお、未払が発生する場合は改めて補償を求めます。

4. 入国管理局によると、帰国費用が本人負担になっているとのことですが、今回の事態について本人らが帰国費用を負担するという事は公平ではないと思います。帰国費用の負担についてご再考ください。

5. 以上4点について、本人らの帰国前に解決すべく団体交渉を申し入れます。至急日程調整の上団体交渉に応じてください。」

(甲2)

ウ 平成26年1月21日、組合員らは中国に帰国した。

(甲10)

エ 組合は、会社らそれぞれに対し、26.2.4会社宛団交申入書及び26.2.4本件協同組合宛団交申入書により団交を申し入れた。

26.2.4本件協同組合宛団交申入書には、次の記載があった。

「先月20日にお送りいたしましたFAXにつきましてご連絡いたします。先月28日、組合員らが本国送り出し機関に預けてある保証金の返還と引き換えに、貴組合および実習実施機関に対し損害の請求を行わない由の誓約書の作成を強要されたと報告がありました。この事件については、下記のとおり2つの問題点があります。

1) 本国送り出し機関に保証金を預けていたこと。これは、『技能実習生の入国・在留管理に関する指針』（以下、指針）でうたわれている不適正な送り出し機関にあたり、貴組合としては当該送り出し機関からの受け入れを停止し、地方入国管理局に報告する必要があります。

2) 当組合から申入れがあることを知りながら、本国で組合員に誓約書への署名を強要したこと。これは、労働組合法7条の不当労働行為（組合員であることを理由とする解雇等不利益取り扱い）にあたり、即時是正をしていただかなくてはなりません。

なお、是正されない場合は大阪府労働委員会に救済の申し立てを行うこととなります。

上記事情に伴い、申入書では帰国前の解決を求めておりますが、本状到達後、日程調整のうえ2週間以内に団体交渉に応じさせていただきますようお願いいたします。」

なお、26.2.4会社宛団交申入書は、「先月20日にお送りいたしましたFAXにつきましてご連絡いたします。」との記載がない他は同一の内容であった。

(甲3)

オ 会社らは連名で組合に対し、26.2.19回答書を提出した。当該書面には、次の記載があった。

「 1月20日付及び2月4日付でお送り頂きました書面を、各々2月6日に受領いたしました。当該各書面記載の事実につきましては、送り出し機関による保証金の受領や署名の強要があったとの点を含め、当方が把握している事実とは異なっており、当方においても事実関係を精査中ですが、当方も事実関係及び法律関係を整理のうえで話し合い^(ママ)を行うことに、異議があるものではありません。

E 氏、 G 氏が貴組合に加入済みとのことですので、今後のご連絡と併せ、貴組合の組合員名簿（又はその他、両名が貴組合に加入済みの旨が確認できる書類）と組合員規約^(ママ)をお送りください。なお、 E 氏及び G 氏の帰国に際しては、 M から両名に対し、おのおの1万人民元が交付されたと聞いております。 」

(甲4)

カ 組合は、26.3.7組合連絡書により、26.2.19回答書を受領した旨、団交に応じるとのことなので、団交期日を申し入れる旨、組合員の組合員たる証拠書類は団交の前提として提示する性格の書類ではない旨、組合員の組合員性を疑うのであれば大阪府労働委員会で係争を継続する旨通知した。

なお、当該書面に記載されていた団交期日は、平成26年3月19日、同月20日及び同月26日であった。

(甲5)

キ 会社らは連名で組合に対し26.3.19回答書を提出した。当該書面には、26.3.7組合連絡書を受領した旨、事実確認中であるが本件送出し機関は一切の保証金を受け取っておらず、保証金預かり証等の書類は本人達に渡していないと聞いている旨、航空運賃代について、大阪入国管理局は本人が負担したと勘違いしたようだが、本件協同組合が負担した旨、今後は郵送による書面の交換を要請する旨の記載とともに、次の記載があった。

「 貴組合に組合員名簿の提出をもとめたのは、現在調査中ではありますが、本人たちは、自発的に貴組合に加入したものではないという情報もえているためです。

特にG氏については、最近になり貴組合から脱退し、本件に関し当方に対しなんらの要求も行わない旨の意向を表明した旨、聞いていますので、その点の事実関係についてもご確認ください。

当方としては、本人が貴組合に加入している場合、団体交渉を実施することに異議があるものではありませんし、貴組合が希望するのであれば、大阪府労働委員会において手続きを行うことでも差支えありません。 」

(甲6)

ク G組合員は、本件送出し機関に対し、26. 3. 12組合脱退届を提出し、本件送出し機関が組合に対し、26. 3. 12組合脱退届を送付した。なお、組合によると、当該書面を受領したのは平成26年3月22日であるとしている。

26. 3. 12組合脱退届には、組合と会社らとの交渉に関するG組合員の意見として、G組合員が帰国した飛行機代は本件協同組合が負担した旨、残業代については最初に誤解があったが、会社はG組合員に雇用契約の規定通りに残業代を支払っていた旨の記載があった後、当時、自分達の日本語の表現能力が十分でなかったため、いくつかの誤解を生む結果になった可能性がある旨、その結果会社らに迷惑をかけ申し訳なく思っている旨、自分達が大阪入国管理局による調査を受けていた期間、会社らは自分達のために惜しみなく努力と援助をしてくれた旨、組合が会社らに行っている非難はG組合員の意思ではなく、事実でもない旨、そこで、組合を退会することを願い出る旨記載されていた。

(甲7)

ケ 組合は、26. 5. 21団交申入書により26. 5. 21団交申入れを行った。26. 5. 21団交申入書には、26. 3. 19回答書を受領した旨、団交期日を調整したいので都合のよい時間を知らせてほしい旨記載した上で、団交期日として「2014年6月3日(火)午後^(ママ)」、「2014年6月3日(火)午後」、「2014年6月4日(水)午後」、「2014年6月5日(木)午後」、「2014年6月6日(金)午前」、「2014年6月6日(金)午後」、「2014年6月9日(月)午後」が記載されていた。

(甲8)

コ 会社らは連名で組合に対し26. 5. 30回答書を提出した。当該書面には、26. 3. 19回答書に対する回答として26. 5. 21団交申入書を受領した旨記載した後、次のとおり記載されていた。

「3月19日の書面でお伝えしたように、本人たちが貴組合に加入しているのであれば、団体交渉を実施することに異議はありませんが、当組合では、G氏は貴組合に対し脱退届を提出しており、また、E氏もG氏の脱退を知り同じく脱退の意向を表明したとの報告を受けております。

当組合にはG氏の脱退届のコピーが送られてきており、貴組合もオリジナルを受領されていることと思います。

なお、6月2日から6月11日の期間は、海外出張等業務上の都合により応じることができません。日程調整は余裕をもって行っていただきたく、また、まずは上記のとおり両名の加入・不加入の事実のご確認をお願いいたします。」

(甲9)

サ 平成26年6月24日、組合は、本件申立てを行った。

(4) 本件申立て後の状況について

平成26年8月26日及び同年10月30日、組合と会社との間で団交が開催された。

2 本件協同組合は、組合員らの労働組合法上の使用者に当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合員らと本件協同組合との間に雇用関係がないことについては争いがない。

(2) しかしながら、労働組合法上の使用者は、雇用主に限定されるものではないので、以下、組合の主張に沿って判断する。

ア 組合は、本件協同組合は技能実習制度における監理団体であり、指針上も、監理責任を厳しく求められる立場にある旨、本件協同組合が技能実習生の在留管理を行っており、雇用の前提となる在留資格の取得、在留期間の更新等を本件協同組合が行っているという事実は、労使関係に対し強い支配力を持つだけでなく、実質的に労働契約関係の基礎となる役割を果たしており、本件協同組合には使用者性がある旨主張する。

前記1(1)、(2)イ認定によると、①指針には、技能実習は監理団体の責任及び監理の下に行われること、監理団体には、技能実習生を受け入れて知識を修得させるとともに技能実習を監理することが求められている旨、監理とは技能実習を実施する各企業等において適正に技能実習が実施されているか否かについて、その実施状況を確認し、適正な実施について企業等を指導することを言う旨の記載があること、②技能実習生の在留期間更新申請には、監理団体が現在受け入れている技能実習生名簿等の提出が求められていること、が認められる。これらのことからすると、本件協同組合は、技能実習生である組合員らの技能実習、在留期間更新に一定の影響を及ぼし得る立場にあると認められるが、その影響力は、技能実習生の受け入れを在留資格等の面で適正に行うため、技能実習制度上要請された結果というべきもので、この範囲を超えて、本件協同組合が、組合員らの基本的な労働条件に直接の影響力を及ぼしたと認めるに足る疎明はなく、また、受入企業と技能実習生との労使関係に対し強い支配力を及ぼしたり、実質的に労働契約関係の基礎となる役割を果たしていたと認めるに足る疎明もない。

イ また、組合は、本件協同組合が組合員らの在留期間が過ぎていることを放置した結果、組合員らは違法滞在となり就労継続が閉ざされた旨、本件協同組合は組合員らの雇用継続が潰えた本件問題において使用者としての一端を担うべきである旨主張する。仮に、本件協同組合が、組合が主張するような対応をとった結果、組合員らの在留期間が更新されなかったのであれば、本件協同組合の対応に問題がなかったとはいえないが、これはあくまで本件協同組合が技能実習制度における監理団体としての責任を果たしたか否かの問題であって、労働組合法上の使用

者性の判断を左右するものではない。

ウ さらに、組合は、本件協同組合がE組合員に対し組合を脱退するよう強要したことをもって本件協同組合には使用者性がある旨主張するが、このことも、労働組合法上の使用者性の判断と関係するものではない。

エ 以上のとおり、本件協同組合が組合員らの労働組合法上の使用者に当たるとの組合の主張は理由がない。

(3) ところで、労働組合法上の使用者は、雇用主以外の者であっても、労働者の基本的な労働条件等について、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、労働組合法上の使用者に当たるといふべきであるから、以下、この点においても検討する。

組合は、組合員らの労働条件は実質的に本件協同組合によって決定される旨主張し、その根拠として、①賃金は本件協同組合が決定している旨、②本件協同組合が所属する技能実習生の雇用契約書は配属先企業が異なってもすべて同一書式であり、組合員らと会社は、本件協同組合が用意した契約書に署名押印しているにすぎない旨主張する。

しかしながら、本件協同組合が組合員らの賃金を決定したと認めるに足る疎明はなく、また、組合員らと会社との間の雇用契約書の書式を本件協同組合が作成したと認めるに足る疎明はない。

そうすると、本件協同組合は組合員らの基本的な労働条件等について、会社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とはいえない。

(4) 以上のとおりであるから、本件協同組合は、労使関係に対し強い支配力を持っているとも、実質的に労働契約関係の基礎となる役割を果たしているともいえず、また、組合員らの基本的な労働条件等について、雇用主と部分的にも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ともいえない。よって、本件協同組合は、組合員らの労働組合法上の使用者に当たらない。

3 本件協同組合は、組合員らに対し、組合の脱退を働きかけたか。働きかけたとすれば、当該行為は組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

前記2判断のとおり、本件協同組合は組合員らの労働組合法上の使用者に当たらないことから、その余のことを判断するまでもなく、この点に関する本件協同組合に対する申立ては棄却する。

4 26.2.4団交申入れ及び26.5.21団交申入れに対する会社らの対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

(1) 本件協同組合について

前記2判断のとおり、本件協同組合は組合員らの労働組合法上の使用者に当たらないことから、その余のことを判断するまでもなく、この点に関する本件協同組合に対する申立ては棄却する。

(2) 会社について

ア 組合は、会社が組合に対し、団交の前提条件として組合員名簿と組合規約を提出するよう求めた旨主張し、会社は、団交の前提条件として組合員名簿及び組合規約が必須であるとしたものではない旨主張する。

(ア) 前提事実及び前記1(3)オ認定によると、会社は、26.2.4団交申入れを受け、組合に対して26.2.19回答書を提出したところ、当該回答書には、組合員名簿及び組合規約を送付してほしい旨の記載が認められる。

(イ) そこで、これに係る経緯をみると、前提事実及び前記1(3)ア、イ、エ認定によれば、①平成26年1月17日、組合員らが大阪入国管理局に收容されたこと、②26.1.20団交申入書は、組合員らの在留期間更新や就労補償等に関するものであること、③26.2.4会社宛団交申入書は、平成26年1月28日、組合員らが本件送出し機関に預けてある保証金の返還と引き換えに会社らに対して損害の請求を行わない旨の誓約書の作成を強要されたとして、これに抗議し、団交を申し入れるものであること、がそれぞれ認められる。

これに対する会社の26.2.19回答書には、前記1(3)オ認定のとおり、本件送出し機関による保証金の受領や誓約書の作成については、会社が把握している事実とは異なり、会社側も事実関係を精査中で、事実関係及び法律関係を整理の上、話し合いを行うことには異議がないとの記載があることが認められ、また、前記1(3)ア、イ、ウ認定によると、組合が会社に対し、組合員らの組合加入を通知したのは、組合員らが大阪入国管理局に收容された後の平成26年1月20日付けであって、さらに、平成26年1月21日には、組合員らは中国に帰国しているのであるから、26.2.19回答書において会社が、組合員らが組合に加入しているかを確認しようとしたことをもって、直ちに会社が団交を免れようとしたとみることはできない。

(ウ) しかしながら、その後の会社の対応をみると、前記1(3)カ、キ、ケ、コ認定によると、①組合は、26.3.7組合連絡書により、組合員の組合員たる証拠書類は団交の前提として提示する性格の書類ではない旨通知するとともに、団交期日として3日間の期日が記載されていたこと、②26.3.19回答書には、組合員らが組合に加入している場合、団交を実施するのに異議はない旨の記載がある一方、団交期日に関する記載はないこと、③組合が、26.5.21団交申入書により

団交期日として5日間の期日を記載したうえで団交を申し入れたこと、④26.5.30回答書には、(i)組合員らが組合に加入しているのであれば団交を実施することに異議はない旨の記載があること、(ii)組合が指定した期日は業務上の都合により応じることができない旨の記載はあるが、代替日の記載はないこと、(iii)組合員名簿及び組合規約の提出を求める旨の記載はないが、まずは組合員らの加入・不加入の事実の確認を求める旨の記載があること、が認められる。

これらのことからすると、会社は、組合員名簿及び組合規約の提出については固執したとまではいえないものの、組合が、26.3.7組合連絡書により、組合員の組合員たる証拠書類は団交の前提として提示する性格の書類ではない旨通知した後も、会社は組合に対し、重ねて、組合員らの加入・不加入の事実の確認を求めているといえる。また、組合は具体的な期日を複数記載した上で2回、団交を申し入れているのに対し、会社は、いずれの団交申入れに対しても、組合員らが組合に加入しているのであれば団交を実施することに異議はない旨回答する一方で、具体的な団交期日については言及していない。さらに本件申立て以前には会社と組合との間で団交は開催されていないことも考え合わせると、会社は、団交開催の前提条件として、組合員らの加入・不加入の事実の確認を求め続けたといわざるを得ず、このような会社の対応からすると、本件申立て以前において会社は組合との間で団交を積極的に開催する意思を欠いていたものとみざるを得ない。

イ 会社は、G組合員から実際に脱退届が提出されており、E組合員についても類似の情報を得ていた一方、組合からの書面には何らの説明もなされていないため、組合員らの組合脱退の事実確認を促したにすぎない旨主張する。前記1(3)ク認定によると、G組合員は26.3.12組合脱退届を提出していることは認められる。しかしながら、組合員の組合脱退が会社による脱退懲慥によるものであれば、組合は団交において、会社の対応を質すこともありうるし、また、会社が、組合員らが組合員であることについて疑義があるのであれば、まず、団交に応じた上で、団交の場において、組合員の組合員資格について確認すればよいのであるし、少なくともE組合員については、組合に対し脱退の意向を示したと認めるに足る疎明はないのであるから、会社が26.3.7組合連絡書による通知後も組合員らの組合脱退に関する事実の確認を求め続けたことに照らし、本件申立て以前において会社は、積極的に団交を開催する意思を欠いていたものといわざるを得ない。

ウ 次に、会社は、団交の日程調整の要請に応じなかった事実はない旨主張するが、前記ア判断のとおり、会社は団交開催の前提条件として組合員らの加入・不加入

の事実の確認を求め続け、組合の挙げた複数の日程について具体的に回答していないのであるから、会社の主張は採用できない。

エ また、会社は、26. 3. 19回答書を送付してから約2か月間、組合から連絡がなかった旨主張し、確かに、組合も、26. 3. 19回答書送付後の約2か月間、会社に連絡しなかったことは認めているものの、このことをもって、会社の対応が正当化されるものではない。

オ 次に、会社は、会社が組合との団交に応じる意向を示していることの根拠として、平成26年8月26日及び同年10月30日に団交が開催されたことを挙げる。確かに、前記1(4)認定によると、両日に団交が開催されたことは認められるが、これは本件申立以降のことであるから、これらにより、会社の対応が正当化されるものではない。

カ ところで、会社は、組合からの団交申入れに対しては、本件協同組合に対応を任せていた旨、会社は基本的には決定された日程で団交に出席可能であると本件協同組合に伝え、団交の日程調整を任せた旨主張するが、前記1(3)キ、コ認定のとおり26. 3. 19回答書及び26. 5. 30回答書はいずれも本件協同組合だけでなく会社も連名で提出されており、また、そもそも会社が労働組合法上の使用者であることには争いがなく、会社が主体的に組合からの団交申入れに対応すべき立場にあるのだから、会社の主張はいずれも失当である。

キ 以上のとおり、会社は団交開催の前提条件として、組合員らの加入・不加入の事実の確認を求め続け、団交を開催しようとしなかったといえるのであるから、26. 2. 4団交申入れ及び26. 5. 21団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

5 救済方法

(1) 組合は、誠実団交応諾を求めるが、本件申立以降に団交が開催されていることを勘案すると、主文1をもって足りると考える。

(2) 組合は、陳謝文の手交及び掲示を求めるが、主文1をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成27年9月25日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印