



- (1) 神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）の組合員である外国人労働者12名（以下「組合員ら」という。）は、平成18年11月11日（以下、「平成」の元号は省略する。）以降は、有限会社C<sub>1</sub>社の派遣労働者として、20年10月11日以降は、有限会社C<sub>2</sub>社（C<sub>1</sub>社と併せて、以下「C<sub>1</sub>ら2社」という。）の派遣労働者として、日本精工株式会社（以下「会社」という。）B<sub>1</sub>工場（以下、単に「B<sub>1</sub>工場」という。）でそれぞれ就労していた（後記第3の3(2)のとおり、18年11月10日以前、組合員らの一部は他社に雇用されB<sub>1</sub>工場で就労したことがあった。）。

しかし、組合員らは、21年11月10日、会社とC<sub>2</sub>社との間の労働者派遣契約の終了に伴い、C<sub>2</sub>社を雇止めとなった（以下「21年11月雇止め」という。）。

- (2) 組合員らは、22年4月5日、21年11月雇止め等に関する訴訟（以下「別件地位確認等訴訟」という。）を提起し、組合は、同訴訟の係属中、24年7月3日付けで、21年11月雇止めをめぐる事実関係等に関して団体交渉を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）。これに対し、会社は、別件地位確認等訴訟の判決言渡期日が指定されており、組合が提示し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であり、団体交渉を行う必要性は存在しないなどとして応じなかった。
- (3) 本件は、組合が、会社の上記(2)の対応は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、24年8月17日、神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 本件団交申入れに対する団体交渉応諾

(2) 上記(1)に関する文書掲示

### 3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、26年7月10日付け命令（同日交付）をもって、本件団交申入れにおける交渉要求事項（以下「本件団交事項」という。）は、組合員らの就労状況や事実関係の確認を求めるもので、組合員らの労働条件等を交渉事項とするものではないことなどから、会社が労組法上の使用者に当たるかどうかを問題とするまでもなく、会社に団体交渉応諾義務はないとして、本件救済申立てを棄却した。

### 4 再審査申立ての要旨

組合は、26年7月25日、これを不服として、初審命令を取り消し、上記2(1)及び同(1)に関する文書手交を命じるよう求めて再審査を申し立てた。

### 5 本件の争点

- (1) 会社は、本件団交申入れに関して、労組法第7条の使用者に当たるか。
- (2) 上記(1)が肯定される場合、会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、同条第2号の不当労働行為に当たるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

- (1)ア 組合員らは、16年に、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号による改正により、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に題名が変更となったが、本件においては、上記24年法律改正前のものが適用される。以下「労働者派遣法」という。）により製造業における労働者派遣が可能となる

以前から、長い者は13年間もの期間にわたり、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。これはいわゆる偽装請負（実質的に労働者派遣）に当たる。加えて、会社は、組合員らの採用、賃金の決定及び21年11月雇止めにも深く関与していた。したがって、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、組合員らの労組法第7条の「使用者」に該当する。

- イ(ア) 派遣労働者と派遣先との間に、直ちに雇用関係が成立しない場合でも、労組法第7条第2号の「使用者」に当たるか否かは、それとは別に考察するべきである。滋賀県労働委員会の命令（滋労委平成21年（不）第6号事件）では、派遣先に直接雇用の申込義務が具体的に発生し、申込に当たりその労働条件について誠実に交渉しなければならない段階においては、派遣先は、交渉を通じて近い将来派遣労働者との雇用契約が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者というべきであるから、「雇用主に準ずる者」として、同号の「使用者」に当たるとしている。
- (イ) 組合員らは、偽装請負の状態、会社において、労働者派遣法が定める製造業派遣における派遣可能期間（19年2月までは1年、同年3月以降は派遣先事業所の過半数代表者等の意見聴取を経れば3年とされていた。以下、単に「派遣可能期間」という。）を超えて派遣労働者として就労していたのであるから、会社には直接雇用の申込義務等雇用の安定を図るための措置を講ずべき義務があり、したがって、本件団交申入れに応じるべき義務がある。
- (2) 本件団交事項は、次のとおり、いずれも組合員らの重要な労働条件

であり、会社が応じるべき団体交渉事項に当たる。

ア 「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」(以下「本件団交事項①」という。)について

当該18年以前の、組合員らが「請負労働者」とされていた時期に、会社とC<sub>2</sub>社が交わしていた請負契約書の覚書の中には、会社が組合員らの就業時間・休日・休暇を管理するとの記載や、組合員らの賃金を実質的に決定していた証左というべき記載がある。これらが偽装請負に当たるのか、その事実の究明は、重要な労働条件である。

イ 「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」(以下「本件団交事項②」という。)について

当該18年11月の労働者派遣契約への切替えの前後を通じて、組合員らの就労の実態は全く変わっておらず、同月の時点で、組合員らの多くが、派遣可能期間を超えて就労していた事実がありながら、会社は、組合員らを継続して就労させたのであるから、その事実の究明は、重要な労働条件である。

ウ 「③組合員に対する社員登用拒否事件の事実関係の確認」(以下「本件団交事項③」という。)について

(ア) 請負会社や派遣会社の社員としてB<sub>1</sub>工場で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、会社における社員登用の基準、社員化の経過及び組合員らに対する社員登用拒否に係る事実の究明は、重要な労働条件である。

(イ) 一般的な「派遣切り」のケースとは異なり、組合員らに対して

は会社から社員登用の働きかけがあり、社員に登用された日本人労働者もいた。したがって、組合が、団体交渉において、組合員らの直接雇用を求めることは、何ら不自然なことではない。

また、組合員らには、正社員登用と比較して遜色のない補償がなされるべきであるから、この点も協議されるべきである。

エ 「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」（以下「本件団交事項④」という。）について

21年9月、会社が、C<sub>2</sub>社に対し、「製造派遣契約の終了について」を通告し、それを受けて同社は、組合員らに対し、「派遣停止通知書」を交付しているから、会社の意思によって21年11月雇止めが開始されている。また、会社は、上記派遣契約の終了について、リーマンショックによる生産量の激減を理由の1つに挙げるが、いわゆる整理解雇4要件に照らして、同雇止めの合理性の有無を究明する必要もある。

オ 「⑤その他、本件労働問題に関すること」（以下「本件団交事項⑤」という。）について

本件団交事項⑤には、本件団交申入れ以前に送付した団体交渉の要求書、すなわち21年8月26日付け「組合加入通知書及び団体交渉要求書」（以下「21年8月要求書」という。）、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」（以下「22年4月要求書」という。）及び24年2月16日付け「要請書」（以下「24年2月要請書」という。）に記載した団体交渉事項が含まれる。

(3) 本件団交事項の内容は、別件地位確認等訴訟の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 会社の主張

(1)ア 会社と組合員らとの間には、直接の雇用契約は存在せず、また、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、会社が直接の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。

イ 中央労働委員会の命令では、派遣先企業に例外的に使用者性が認められる場合があるとしているが、本件では、会社において、組合員らの労働者派遣の受入れ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が問題となろう。しかし、仮にこれがいわゆる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を受けており、労働者派遣の場合と同様の処遇を受けていた。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。このため、労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱しているとして、会社の使用者性が認められるものではない。

(2)ア 組合は、本件団交事項を「いわゆる偽装請負・派遣切り、外国人差別について」とまとめており、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、雇用契約の締結については、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、義務的団体交渉事

項とはならない。

イ 本件団交事項①から同④までは、事実関係の確認を求めだけの  
ものであり、同⑤については、その内容が漠然としていることから、  
いずれも義務的団体交渉事項に該当しない。

組合執行委員長A<sub>1</sub>は、本件再審査審問において、直接雇用や損害  
賠償の要求が本件団交事項の背後に存在した旨証言するが、組合は  
労働条件等に該当する事項を直接求めてはおらず、要求事項の具体  
的な定立がなかったことは明らかであり、このような曖昧かつ浮動  
的な交渉事項に使用者が応じなければならない義務はない。

(3) 組合は、会社が別件地位確認等訴訟の判断を待ちたいとして本件団  
交申入れを拒否したことは不当である旨主張する。しかし、本件団交  
事項は、いずれも別件地位確認等訴訟の審理事項であり、本件団交申  
入れの時点で、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）はその  
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。ま  
た、同訴訟の和解手続には組合も関与していたが、組合は東京地裁の  
和解勧告に応じず、団体交渉を開催しても何の解決も見出せない状況  
であった。したがって、裁判所の判断を待ちたい旨回答し、一時的に  
団体交渉を拒否した会社の対応には、正当な理由がある。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 組合

組合は、いわゆる合同労組であり、肩書地に事務所を置き、組合員は  
本件初審結審日（26年3月11日）現在818名である。

##### (2) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、ベアリング（以下「軸受」ともいう。）

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。  
従業員は本件初審結審日現在1301名である。

(3) C<sub>1</sub>ら2社等

ア C<sub>1</sub>社は、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む会社であり、22年1月31日に解散し、本件初審第1回調査時（24年10月4日）、清算中であった。

下記3(3)イのとおり、組合員らは、18年11月頃から20年10月頃までの間、同社に雇用されていた。

イ C<sub>2</sub>社は、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む会社であり、21年10月20日に解散し、22年3月10日に清算終了となった。

下記3(2)及び(3)イのとおり、組合員らは、18年11月にC<sub>1</sub>社に雇用される以前及び20年10月頃から21年11月雇止めまでの間、C<sub>2</sub>社に雇用されていた。

ウ 株式会社C<sub>3</sub>社は、自動車部品の組立、労働者派遣事業等を営む会社であり、22年4月30日に株主総会で解散を決議したものの、24年1月25日に会社継続を決議し、本件初審第1回調査時、営業を継続していた。

下記3(2)のとおり、組合員らのうち5名は、15年頃にC<sub>2</sub>社に雇用される以前、C<sub>3</sub>社に雇用されたことがあった。

同社及びC<sub>1</sub>ら2社は、株式会社C<sub>4</sub>社と併せて、C<sub>5</sub>グループと呼ばれている。

2 会社とC<sub>1</sub>ら2社との契約関係等

(1) 18年11月10日までの会社とC<sub>1</sub>ら2社との契約関係等

ア 会社は、C<sub>2</sub>社との間で、有効期間を15年11月11日から1年間とする同日付け「請負契約書」及びこれに基づく「覚書」を締結

し、C<sub>2</sub>社が雇用する組合員らをB<sub>1</sub>工場の業務に就かせていた。

会社は、以後、18年11月10日までの間、上記契約を更新した。

イ 会社は、C<sub>1</sub>社との間で、有効期間を18年1月11日から1年間とする同日付け「請負契約書」及びこれに基づく「覚書」を締結した。

ウ 会社は、C<sub>1</sub>ら2社のほか複数の請負会社とも請負契約を締結し、各請負会社が雇用する労働者をB<sub>1</sub>工場の業務に就かせていた。

(2) 18年11月11日以降の会社とC<sub>1</sub>ら2社との契約関係等

ア 会社は、C<sub>1</sub>社との間で、有効期間を18年11月11日から1年間とする同日付け「労働者派遣基本契約書」及びこれに基づく「労働者派遣個別契約書」を締結し、以後、労働者派遣の役務の提供を受ける期間を1年から3年に変更した上で、同社との間で、労働者派遣の期間を19年11月11日から2年間とする同日付け「労働者派遣個別契約書」を締結した。

なお、会社がC<sub>1</sub>社に対し送付した、19年11月5日付け「継続派遣可能期間『抵触日』通知書」と題するB<sub>1</sub>工場B<sub>2</sub>課長名の文書には、労働者派遣の役務の提供を受ける期間を1年から3年に変更するに当たり、労働組合に対し当該期間変更を通知し、その意見を聴取した旨が記載されている。

イ 会社は、C<sub>2</sub>社との間で、有効期間を20年10月11日から1年間とする同月13日付け「労働者派遣基本契約書」及びこれに基づく「労働者派遣個別契約書」を締結し、以後、上記「労働者派遣基本契約書」に一部条項を追加して、有効期限を21年10月11日から同年11月10日までとする同年9月10日付け「労働者派遣基本契約書」を締結した。

ウ 上記ア及びイの「労働者派遣基本契約書」には、次のとおり定められている。また、上記ア及びイの「労働者派遣個別契約書」に定められた組合員らのB<sub>1</sub>工場における所属及び業務内容は、別表（略）のとおりである。

(ア) 本契約は、C<sub>1</sub>ら2社の雇用する労働者（派遣労働者）を、会社の指揮命令を受け、会社の業務に従事させるために派遣することを目的とする。

(イ) 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は、会社及びC<sub>1</sub>ら2社間において本契約及び労働者派遣個別契約により定めるものとする。

(ウ) 会社は、C<sub>1</sub>ら2社に対し、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、会社とC<sub>1</sub>ら2社が別途協議して定める。

### 3 組合員らの採用時及びB<sub>1</sub>工場での就労の状況等

#### (1) 採用時の状況

ア(ア) B<sub>1</sub>工場での就労に当たり（下記(2)参照）、A<sub>2</sub>組合員、A<sub>3</sub>組合員、A<sub>4</sub>組合員及びA<sub>5</sub>組合員は、ポルトガル語の新聞広告や身内等の紹介により、C<sub>3</sub>社の求人に応募し、その事務所において、同社役員のC<sub>6</sub>氏又は同社社員らの面接を受けるとともに、同人らから、労働条件（賃金、労働時間、業務の内容等）について説明を受け、C<sub>3</sub>社に採用された。

なお、A<sub>6</sub>組合員は、B<sub>1</sub>工場での就労の前は、株式会社C<sub>7</sub>社C<sub>8</sub>工場（以下、単に「C<sub>8</sub>工場」という。）で就労しており、当時雇用主であった株式会社C<sub>9</sub>社の紹介を受け、C<sub>3</sub>社に採用された。

また、上記5名を除く組合員らは、ポルトガル語の新聞広告や身

内等の紹介により、C<sub>2</sub>社の求人に応募し、その事務所において、同社のC<sub>10</sub>氏（17年9月から21年9月まで同社役員）又は同社社員らの面接を受けるとともに、同人らから、労働条件（賃金、労働時間、業務の内容等）について説明を受け、C<sub>2</sub>社に採用された。

(イ) 会社は、業務を発注する際、業務を請け負う会社に対し、人員の必要な部署及び人数を伝えており、C<sub>3</sub>社及びC<sub>2</sub>社は、採用希望者との面接において、その日本語の理解力や職歴等を審査の上、当該部署の業務に適性のある者を選び、B<sub>1</sub>工場で就労させていた。

イ(ア) 組合員らの中には、C<sub>3</sub>社又はC<sub>2</sub>社の社員らの案内でB<sub>1</sub>工場を訪れた際、会社の社員から、日本語の理解力、職歴、就労可能年数等について質問を受けるとともに安全衛生に関する説明を受けたり、C<sub>3</sub>社若しくはC<sub>2</sub>社又は会社の社員の案内で工場内を見学した者もいた。

(イ) 組合員らがB<sub>1</sub>工場において業務に従事する場所は、上記(ア)で組合員らが同工場を訪れた際、会社の社員が自ら又は当該訪問に同行したC<sub>3</sub>社若しくはC<sub>2</sub>社の社員らとの話し合いにより、決定していた。

(2) 18年11月10日以前のB<sub>1</sub>工場での就労の状況等

ア A<sub>2</sub>組合員は、8年7月25日頃からC<sub>3</sub>社に、15年頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社にそれぞれ雇用され、B<sub>1</sub>工場においてころ（ベアリングの外輪と内輪の間にある円筒や円すい等の形状をした転動体）の熱処理の業務に従事した。

イ A<sub>3</sub>組合員は、8年7月25日頃からC<sub>3</sub>社に雇用され、B<sub>1</sub>工場においてベアリングの検査・組立の業務に従事した。

その後、同組合員は、10年7月頃からC<sub>11</sub>株式会社で就労していたが、15年頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社に雇用され、16年7月頃から再びB<sub>1</sub>工場においてベアリングの検査・組立の業務に従事した。

ウ A<sub>4</sub>組合員は、14年3月頃からC<sub>3</sub>社に、15年頃からC<sub>2</sub>社にそれぞれ雇用され、14年7月31日頃から18年11月頃までB<sub>1</sub>工場において軸受の研削の業務に従事した。

エ A<sub>6</sub>組合員は、15年7月10日頃からC<sub>3</sub>社に、同年頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社にそれぞれ雇用され、B<sub>1</sub>工場において外輪及び内輪の平面研削の業務に従事した。

オ A<sub>5</sub>組合員は、15年1月13日頃からC<sub>3</sub>社に、同年頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社にそれぞれ雇用され、B<sub>1</sub>工場においてころの研削の業務に従事した。

カ A<sub>7</sub>組合員は、16年7月21日頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社に雇用され、B<sub>1</sub>工場において大形軸受の球面研削の業務に従事した。

キ A<sub>8</sub>組合員は、16年10月頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社に雇用され、B<sub>1</sub>工場においてころの研削の業務に従事した。

ク A<sub>9</sub>組合員は、16年10月25日頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社に雇用され、B<sub>1</sub>工場において外輪及び内輪の研削の業務に従事した。

ケ A<sub>10</sub>組合員は、16年10月13日頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社に雇用され、B<sub>1</sub>工場においてころの熱処理の業務に従事した。

コ A<sub>11</sub>組合員は、16年11月1日頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社に雇用され、B<sub>1</sub>工場においてころの研削の業務に従事した。

サ A<sub>12</sub>組合員は、17年3月31日頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社

に雇用され、B<sub>1</sub>工場において外輪及び内輪の研削の業務に従事した。

シ A<sub>13</sub>組合員は、17年11月28日頃から18年11月頃までC<sub>2</sub>社に雇用され、B<sub>1</sub>工場において外輪及び内輪の研削の業務に従事した。

(3) 18年11月11日以降のB<sub>1</sub>工場における就労の状況等

ア 組合員らは、18年9月ないし11月頃、会社の寮の食堂等において、C<sub>2</sub>社のC<sub>10</sub>氏らから、会社名が変わることや請負契約が労働者派遣契約に変更されること（上記2参照）等について説明を受けるとともに、C<sub>1</sub>社を雇用主とする新しい雇用契約書を示され、これに署名した。

イ 組合員らは、18年11月10日頃からC<sub>1</sub>社に雇用され、同月11日から同社の派遣労働者として、20年10月24日頃（A<sub>10</sub>組合員については、同年12月18日頃）からC<sub>2</sub>社に雇用され、同年10月11日（A<sub>4</sub>組合員については、遅くとも21年6月11日）から同社の派遣労働者として、B<sub>1</sub>工場にそれぞれ派遣された。

ウ C<sub>1</sub>ら2社と会社との契約が請負契約から労働者派遣契約に切り替えられた18年11月11日の前後でも、組合員らの業務内容及び就労の実態は、基本的に大きく変わることはなかった。

4 組合員らの組合加入から21年11月雇止めまでの事実経過

(1) A<sub>10</sub>組合員は21年5月12日、A<sub>6</sub>組合員は同年6月10日、A<sub>5</sub>組合員、A<sub>8</sub>組合員及びA<sub>11</sub>組合員は同年8月3日、A<sub>3</sub>組合員は同月5日、A<sub>7</sub>組合員は同月18日、A<sub>2</sub>組合員及びA<sub>12</sub>組合員は同月22日、A<sub>13</sub>組合員は同月29日、A<sub>9</sub>組合員は同年10月5日、A<sub>4</sub>組合員は同月10日、組合にそれぞれ加入した。

(2) 組合は、会社及びC<sub>2</sub>社に対し、21年8月要求書により、B<sub>1</sub>工場

で就労するC<sub>2</sub>社の労働者12名（A<sub>13</sub>組合員、A<sub>9</sub>組合員及びA<sub>4</sub>組合員を除く組合員らを含む。）の組合加入を通知し、次の8項目（以下「21年8月要求書記載の8項目」という。）の「相談内容」について文書回答を求めるとともに、これらを議題とする団体交渉の開催を要求した（下記③から⑥までの項目の詳細は略）。

① 「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」

従前、期間の定めのない雇用契約であったが、20年10月11日から契約期間を21年11月10日までとする有期雇用契約になり、契約の更新はしないという噂が広まっている。

② 「労働契約法第16条違反」

有期雇用契約が繰り返され、契約の更新に対する期待がある場合、単に契約期間が満了したというだけでの雇止めは許されず、解雇の場合に準じて合理的な理由が必要である。

③ 「労働基準法第37条違反」

④ 「労働基準法第39条違反」

⑤ 「健康保険法違反」

⑥ 「厚生年金法違反」

⑦ 「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」

C<sub>2</sub>社は、社会保険の未加入について、雇用主としての責任をとっていない。「派遣先が講ずべき措置に関する指針」の「労働・社会保険の適用の促進」及び「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」の「労働・社会保険への適切な加入」に違反する。

会社とC<sub>2</sub>社との関係は偽装請負であり、派遣可能期間を超えて派遣されているので、会社に雇用責任がある。

⑧ 「日本精工の社員問題」

19年頃、A<sub>10</sub>組合員は、上司（会社のB<sub>3</sub>班長）から、「社員に

なりたいか。」と尋ねられ、「はい、なりたいです。」と答えた。その後、班長は、日本国籍をとれば社員にする旨述べた。このため、A<sub>10</sub>組合員は、20年7月、帰化して日本国籍を取得し、班長にその旨を報告した。同年11月、班長は、21年4月に社員になれるよう申請する旨述べたが、その後、会社から何の連絡もなかった。同月、A<sub>10</sub>組合員の友人（会社の社員）が、課長に対し、A<sub>10</sub>組合員が社員になれない理由を尋ねたところ、「B<sub>2</sub>（B<sub>1</sub>工場の人事担当課）の人がとめた。」との返事だった。その後も社員になる話はない。A<sub>10</sub>組合員は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。

（上記①、②及び⑦は、会社及びC<sub>2</sub>社に対する要求、③から⑥までは、C<sub>2</sub>社に対する要求、⑧は、会社に対する要求である。）

なお、上記⑦に関し、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（11年労働省告示第138号）には、「労働・社会保険の適用の促進」として、派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入している派遣労働者を受け入れるべきであり、未加入の理由の通知を受け、その理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求める旨が定められている。

また、「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（11年労働省告示第137号）には、「労働・社会保険への適切な加入」として、派遣元事業主は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行う旨が定められている。

- (3) 21年9月、会社は、各派遣元会社に対し、「製造派遣契約の終了について」と題する、B<sub>1</sub>工場B<sub>2</sub>課長名の文書により、次のとおり通知した。

- ① 21年は一般産業向け製品の需要が急減速し、軸受の売上高の大幅な減少の結果、B<sub>1</sub>工場では22年3月期の見通しも大変厳しくなっている。
- ② 会社としても、操業短縮、配置転換、他企業へのあっせん等雇用の努力をしてきたが、それだけでは対応できず、人員体制の見直しが急務である。
- ③ こうした減産の状況、また、現在労働者派遣の役務の提供を受けている業務が21年11月11日をもって派遣可能期間の制限を受けることから、現行の製造派遣に関わる契約を終了させていただく。
- (4) 21年9月18日、C<sub>2</sub>社は、会社に対し、A<sub>3</sub>組合員、A<sub>6</sub>組合員及びA<sub>7</sub>組合員について、労働者派遣法第35条の2第2項の規定に基づき、派遣可能期間を超える日（以下「抵触日」という。）となる同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨を記載した「派遣停止についてのご通知」を送付した。
- (5) 会社は、組合の21年8月要求書に対し、21年9月25日付け「回答書」により、次のとおり回答した。
- ① 組合の組合員（以下、単に「組合員」という。）は、現在、C<sub>2</sub>社の派遣労働者として、B<sub>1</sub>工場の業務に従事している。したがって、会社と組合員との間に雇用関係は存在せず、会社は、21年8月要求書の「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ない。よって、現時点では、同「相談内容」に対する回答は控えさせていただく。
- ② 会社は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、21年8月要求書の団体交渉の要求には応じられない。
- ③ 組合の書面には、労働者派遣の期間満了後も派遣労働者を継続的

に就労させるべきとの要求が含まれていると思料される。しかし、昨今の極めて厳しい経営環境については組合も認識のとおりであり、また、会社は、派遣元会社との労働者派遣契約に基づき派遣労働者を受け入れていることから、労働者派遣法及び同契約に基づき、契約の終了手続を進めざるを得ない。

(6)ア C<sub>2</sub>社は、A<sub>2</sub>組合員、A<sub>4</sub>組合員、A<sub>5</sub>組合員、A<sub>8</sub>組合員、A<sub>9</sub>組合員、A<sub>10</sub>組合員、A<sub>11</sub>組合員、A<sub>12</sub>組合員及びA<sub>13</sub>組合員に対し、21年10月5日付け「派遣停止通知書」により、労働者派遣契約の期間が終了するため、同年11月11日以降、労働者派遣を行わない旨を通知した。

イ C<sub>2</sub>社の担当者は、A<sub>6</sub>組合員に対し、C<sub>8</sub>工場等であれば、仕事がある旨打診したが、A<sub>6</sub>組合員は、これを辞退した。

(7)ア 21年11月10日、会社とC<sub>2</sub>社との間の労働者派遣契約の期間満了により、組合員らのB<sub>1</sub>工場への派遣は終了し、組合員らは、C<sub>2</sub>社を雇止めとなった（21年11月雇止め）。

イ B<sub>1</sub>工場のB<sub>5</sub>課において就労していた日本人労働者のうち、少なくとも10名程度が会社の正社員に採用されたが、組合員らを含む日系ブラジル人労働者の中に、B<sub>1</sub>工場での就労中に会社の正社員として採用された者はいなかった。

## 5 21年11月雇止め以降の事実経過

(1) 組合は、会社及びC<sub>2</sub>社に対し、22年2月1日付け「団体交渉要求書」により、21年8月要求書記載の8項目を議題とする団体交渉の開催を要求した。

(2) 22年4月5日、組合員らは、会社、C<sub>1</sub>ら2社及びC<sub>3</sub>社を被告として、東京地裁に労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、賃金及び慰謝料の支払を求めて訴訟を提起した（別件地位確認等訴

訟)。

その後、組合員らは、C<sub>1</sub>ら2社及びC<sub>3</sub>社に対する上記訴えを取り下げた。

(3) 組合は、会社、C<sub>1</sub>ら2社及びC<sub>3</sub>社に対し、22年4月26日付け22年4月要求書により、次のとおり、団体交渉の実施を要求した。

① 組合とC<sub>2</sub>社との間で行われた団体交渉において、組合は、組合員がB<sub>1</sub>工場で就労していた8年以降、どのようにB<sub>1</sub>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等について質問したが、同社清算人は、ほとんどの質問に「当時かかわっていないので分からない。」と回答した。

このため、C<sub>3</sub>社、C<sub>1</sub>社及び会社にも団体交渉を要求する。

② 会社B<sub>6</sub>部のB<sub>4</sub>課長は、21年、会社会議室で面談したとき、「B<sub>1</sub>工場で偽装請負や外国人差別があったかは把握していない。調査しないと分からない。」などと述べていた。そこで、会社に対し、会社と派遣会社との関係の不明な点につき、調査結果の開示と説明を要求する。

(4) 会社は、組合の22年4月要求書に対し、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」と題する文書により、次のとおり、団体交渉の要求に応じられない旨回答した。

① 22年4月要求書は、従前の団体交渉ないし協議を前提とする内容であるが、会社は、これらの団体交渉ないし協議に出席・関与しておらず、組合との団体交渉を約束ないし承諾したことはない。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と考えている。

② 組合及び組合員の目的は、組合員と会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る。しかし、

派遣先であった会社と組合員との間に直接の雇用関係は存在せず、派遣先企業が派遣労働者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。このような観点から、組合が要求する団体交渉に応諾すべき義務があるとは考えられない。

- ③ 東京地裁に別件地位確認等訴訟が係属した状況の下で、団体交渉を開催することの意義については、疑問を抱かざるを得ない。
- (5) 組合は、会社に対し、24年2月8日付け「要請団訪問のご連絡」と題する文書により、「2009年11月に貴社B<sub>1</sub>工場にて、いわゆる『派遣切り』されたブラジル人労働者の問題」について、24年2月16日に、会社に要請行動を行う旨を通知するとともに、要請書の受け取りと当該要請行動に参加する各労働組合の代表者との話合いについて、真摯な対応を求めた。
- (6) 会社の代理人弁護士は、上記(5)に対し、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」と題する文書により、次のとおり、組合の要請に応じられない旨回答した。
- ① 会社として、組合の集団行動それ自体に異議を述べるところではないが、要請書の受領については、郵送等の手段による送達が可能であり、特段、会社の受領手続を要するものとは思えない。また、各労働組合の代表者との話合いが、いかなる根拠に基づく要求であるのか、明らかではない。
- ② 東京地裁において審理されている別件地位確認等訴訟については、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いる。会社としては、組合が提示し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いる。よって、今回の話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する。
- (7) 24年2月16日、組合は、会社を訪れ、24年2月要請書を提示

した。組合は、同文書において、①組合は、21年11月雇止めや別件地位確認等訴訟の提起以前から、会社に対し、組合員らの労働問題について団体交渉を要求してきたが、会社は、「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、②派遣労働者であっても、会社が事実上の「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として、会社に対し、組合員らの「派遣切り」問題の解決について、次のとおり要請した。

- ① 組合の団体交渉の要求に誠意をもって応じること。
- ② 団体交渉には、当時の契約関係や「派遣切り」に関わった責任者が出席し、事実関係の開示に努めること。
- ③ 団体交渉において、組合と誠意をもって話し合い、組合員らの労働問題の解決を図ること。

(8) 会社の代理人弁護士は、組合の24年2月要請書に対し、24年2月27日付け「『要請書』に対する回答の件」と題する文書により、次のとおり回答した。

- ① 組合は、会社に対し、元派遣労働者である組合員の直接雇用を求めているが、会社には組合員を直接雇用すべき義務も、採用すべき義務も存在しないことは明らかである。
- ② 会社と元派遣労働者との間の黙示の雇用関係の成否については、別件地位確認等訴訟の争点であり、東京地裁において証拠調べを終了した段階である。

いずれにしても、組合員の求めている要求は、東京地裁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いる。かかる状況の下、会社としては、組合が提示し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は存在しないものと判断

している。

- (9) 組合は、会社に対し、24年7月3日付け「団体交渉要求書」により、組合員らの労働問題に関し、「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」を議題とする団体交渉を24年7月23日に開催するよう要求した（本件団交申入れ）。

- (10) 会社の代理人弁護士は、組合の本件団交申入れに対し、24年7月6日付け「『団体交渉要求書』に対する回答の件」と題する文書により、次のとおり、組合の要請には応じられない旨回答した。

本件団交申入れに係る組合員に関しては、東京地裁において別件地位確認等訴訟が審理されており、既に同年8月31日が判決言渡期日として指定されている。

したがって、会社としては、組合が提示し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、本件団交申入れに係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いる。

- (11) 東京地裁は、24年8月31日、別件地位確認等訴訟について、組合員らと会社との間の労働契約の成立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、慰謝料の支払を命じる判決を言い渡した。

なお、同判決では、「原告らは、派遣時代はもちろんのこと、請負時代においても、偽装請負の下、一貫して、被告の指揮命令を受けて労務提供をしていた。」と認定されている。

組合員らと会社は、上記判決を不服として、会社は同年9月3日に、組合員らは同月13日に、それぞれ東京高等裁判所に控訴した。

(12) 東京高等裁判所は、25年10月24日、上記(11)の一審判決のうち会社の敗訴部分のみを取り消し、組合員らの請求をすべて棄却する判決を言い渡した。

組合員らは、上記判決を不服として、同年11月11日、最高裁判所に上告及び上告受理申立てを行ったが、最高裁判所は、27年3月3日、組合員らの上告を棄却し、上告受理申立てを受理しない旨の決定を行った。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 本件団交申入れの趣旨について

(1) 初審は、本件団交事項は、組合員らの就労状況や事実関係の確認を求めるもので、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とした。

そこで、会社が本件団交申入れに関して労組法第7条の使用者に当たるかについて判断する前に、本件団交申入れの趣旨について検討する。

(2)ア 本件団交申入れに至る経緯をみると、次のとおりである。

(ア) 組合は、会社に対し、21年8月要求書により、①雇用契約が更新されないとの噂が広まっている、②雇用継続への期待がある場合、雇止めには合理的な理由が必要である、③会社とC<sub>2</sub>社との関係は偽装請負であり、派遣可能期間を超えて派遣されているの

で、会社に雇用責任がある、④A<sub>10</sub>組合員は、会社の社員から社員登用の勧誘を受け、日本国籍を取得すれば社員になれる旨を聞き、実際に帰化して日本国籍を取得したのに、会社が約束を違え、社員登用されていない、と指摘し、これらの事項に関して、団体交渉を要求した（前記第3の4(2)）。

(イ) 21年11月雇止めまでの間に、B<sub>1</sub>工場のB<sub>5</sub>課で就労していた日本人労働者のうち、少なくとも10名程度が会社の正社員に採用されたが、同工場で就労していた組合員らを含む日系ブラジル人労働者の中で、会社の正社員として採用された者はいなかった（同4(7)イ）。

(ウ) 上記(ア)のとおり、組合が組合員らの雇用問題を懸念する中で、21年11月雇止めが行われたが（同4(7)ア）、同雇止め以降、組合は、会社に対し、22年2月1日付け「団体交渉要求書」をもって、組合員らの雇用契約の更新がなされないとの噂がある、会社とC<sub>2</sub>社との関係は偽装請負である等とした上記(ア)の21年8月要求書記載の8項目について、団体交渉の開催を改めて要求した。

また、22年4月5日、組合員らは、会社との間で労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める別件地位確認等訴訟を提起した。

さらに、組合は、22年4月要求書により、B<sub>1</sub>工場における偽装請負や外国人差別の実態について、調査結果の開示と説明を求めるとして、団体交渉の実施を要求し、24年2月16日には、24年2月要請書を会社に提示し、組合員らの「派遣切り」問題の解決を図るため、組合との団体交渉に応じるよう求めた（同5(1)ないし(3)及び(7)）。

(エ) これに対し、会社は、22年5月7日付け及び24年2月27日付けの文書において、会社は組合員らの雇用主・使用者たる地位にはなく、組合が求める組合員の直接雇用の義務を負うものではない旨、及び別件地位確認等訴訟が係属していることないし判決が下される段階に来ていることから団体交渉を開催する意義はない旨回答した（同5(4)及び(8)）。

イ 以上からすると、本件団交申入れの前においても、組合は、会社に対し、団体交渉申入れないし要請等を行っており、その要求は、一貫して21年11月雇止めに対する雇用問題の解決を求めるものであったと認められる。そして、これらの要求に対し、会社が組合員らの雇用主・使用者に当たらない旨主張したことから、組合は、会社における従前の就労の実態を明らかにし、会社に組合員らに対する雇用責任があることを示すために、本件団交申入れにおいて、組合員らが就労していたときの状況やそのときの会社の対応等を明らかにするよう求めたものと思われる。

具体的には、本件団交事項①は18年11月10日以前の組合員らの会社での就労の実態が偽装請負に当たるか否かについて、本件団交事項②は会社が派遣可能期間を超えて組合員らの労務の提供を受け続けていたか否かについて、本件団交事項③は会社が組合員らを社員として登用しなかった理由について、本件団交事項④は会社が21年11月雇止めに係る労働者派遣契約を終了した理由について、それらの事実関係等をまず明らかにすることにより、会社にも同雇止めとなった組合員らに対する雇用責任があることを示し、会社に対し、組合員らの直接雇用又はこれに代わる措置を求めようとするものであったと考えられる。また、本件団交事項⑤についても、同①から同④までに関連して、上記と同旨の要求を行うもので、上

記と同様の目的でなされたものと考えられる。

なお、会社は、本件団交事項は事実関係の確認を求めただけのもの又は漠然としたもので労働条件等に該当しない旨主張するが、本件団交申入れに対する24年7月6日付けの文書においては、会社も同団交申入れについて組合が会社に雇用責任を果たすよう求めていることを前提として回答を行ったこと（前記第3の5(10)）、本件審査においても当初、本件団交事項は組合員らと会社との新規雇用契約の締結が交渉事項となっている旨主張していたこと、労働条件等に該当しない旨の上記会社の主張は当審において初めてなされたものであることからすれば、会社が本件団交申入れの上記趣旨を認識していたことは明らかである。

ウ したがって、本件団交申入れは、組合の会社に対する本件団交申入れ前の一連の要求に引き続いて行われ、終局的には21年11月雇止めに対する雇用問題の解決、すなわち、会社に組合員らの直接雇用又はこれに代わる措置を求めるものであるが、その交渉の前提として、従前の就労の実態等同雇用問題に関連する説明ないし資料の提供を求めるものであり、会社もこれを認識していたと認められる。

そうすると、本件団交申入れは、組合員らの雇用問題やこれに関連する従前の就労の実態等といった労働条件その他の待遇に関して団体交渉を申し入れたものと解されるので、次に、会社は、このような趣旨の本件団交申入れに応じるべき労組法第7条の使用者に当たるかについて検討する。

- 2 会社は、本件団交申入れに関して、労組法第7条の使用者に当たるか。
  - (1) 組合は、会社が、組合員らの採用、指揮命令、賃金、雇止め等に深く関与し、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体

的に支配・決定できる地位にあった、あるいは組合員らとの間に近い将来雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者として労組法第7条の使用者に当たる旨主張する。

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団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、①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、②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、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解すべきである。

イ 組合員らは、18年11月10日以前は、C<sub>3</sub>社及びC<sub>2</sub>社の労働者として、また、同月11日以降は、C<sub>1</sub>ら2社の派遣労働者として、B<sub>1</sub>工場でそれぞれ就労していたのであるから、会社と組合員らとの間に直接の雇用関係は存在せず、存在したこともない（前記第3の3(2)及び(3)イ）。

したがって、会社が、労組法第7条の使用者といえるかどうかについては、上記アで述べた「使用者」の趣旨のうち、雇用主以外の場合に関するもの（上記ア①や②）によるべきである。

(2) そこでまず、上記(1)アのうち、同①の「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」に当たるかについて検討する。

ア 本件団交事項は、上記1(2)のとおり、終局的には会社に組合員らの直接雇用又はこれに代わる措置を求めるものであるから、いずれも、会社が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あるといえ、会社において、このような団体交渉事項に応諾すべき義務が生じるといえるためには、組合員らの就労の諸条件にとどまらず、組合員らの一連の雇用の管理（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ものと解される。

イ(ア) 組合員らの採用時の状況についてみると、C<sub>3</sub>社及びC<sub>2</sub>社が、自ら募集活動を行い、面接を行った結果、組合員らの日本語の理解力や業務への適性を判断して、B<sub>1</sub>工場へ案内していたことから（前記第3の3(1)ア及びイ）、組合員らの採用及びB<sub>1</sub>工場での就労については、同2社が決定していたと認められ、会社が、これに対し具体的な支配力を行使していたとは認められない。

他方、会社の社員は、B<sub>1</sub>工場での就労開始前に、同工場を訪れた組合員らに対し、日本語の理解力や職歴等について質問するなどし、組合員らがB<sub>1</sub>工場において業務に従事する場所について、会社が自ら又は当該訪問に同行したC<sub>3</sub>社若しくはC<sub>2</sub>社の社員らとの話合いにより決定していたことから（同3(1)イ）、組合員らのB<sub>1</sub>工場の内部における配置に関しては、会社が一定程度の影響力を行使していたと認められる。

(イ) 雇用の終了の状況についてみると、組合は、会社の意思により

21年11月雇止めが開始された旨主張するが、会社とC<sub>2</sub>社との間の労働者派遣契約の終了により組合員らを雇止めとしたのは、C<sub>2</sub>社であり、同社は、A<sub>6</sub>組合員に対し、別の就労先を紹介する旨打診したが、同人は自らの意思でこれを辞退して同社を退職しており、同労働者派遣契約の終了が直ちに組合員らの雇止めにつながるものであったともいい難いことからすれば（前記第3の4(6)イ及び(7)ア）、上記労働者派遣契約を終了する旨の会社の決定が、結果的に21年11月雇止めという事態をもたらしたとしても、会社が組合員ら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ていたということとはできない。

(ウ) 以上によれば、一連の雇用の管理（採用、配置及び雇用の終了）に関する決定のうち、B<sub>1</sub>工場の内部における配置に関しては、会社が一定程度の影響力を行使していたと認められるが、会社の支配力はその限りにとどまるものであり、会社は、上記を除き雇用の管理について、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行使していたということとはできず、その他こうしたことをうかがわせる特段の事情も認められない。

(3) 次に、上記(1)ア②の「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」に当たるかについて検討する。

ア 組合は、派遣先に直接雇用の申込義務が生じた場合、派遣先は、近い将来派遣労働者との雇用契約が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者というべきであるが、会社は組合員らを偽装請負の状態に派遣可能期間を超えて派遣労働者として就労させていたのだから、組合員らに対し、直接雇用の申込義務等雇用の安定を図るための措置を講ずべき義務があり、労組法第7条の「使用者」に当

たる旨主張する。

イ 上記組合の主張は、組合員らのB<sub>1</sub>工場における就労に関し、C<sub>1</sub>から2社での労働者派遣による就労以前も、その実態は労働者派遣であったのに、請負による就労として違法に取り扱っていたこと（偽装請負）を主張し、これらの事情を踏まえて、会社に組合員らの直接雇用の申込義務が生じており、会社は、組合員らとの関係において、「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者」に当たるとするものであると思われる。

しかし、組合がその根拠とすると思われる労働者派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務は、派遣先が、派遣元事業主から、同法第35条の2第2項の抵触日以降継続して労働者派遣を行わない旨の通知（抵触日通知）を受けた場合に、抵触日以降継続して派遣労働者を使用しようとするときに生じるものであるが、組合は、上記義務の発生要件を満たす事実を立証していない。また、同主張が、同法第40条の4の規定にかかわらず、上記B<sub>1</sub>工場における事情をもって会社に直接雇用の申込義務が生じたとするものであり、組合の主張のとおり、組合員らの18年11月10日以前のB<sub>1</sub>工場における就労が労働者派遣（偽装請負）であって、この期間を通算すると会社が同法の規定する派遣可能期間を超えて役務の提供を受けたことになるとしても、本件において、会社が、派遣労働者の雇入れ（直接雇用）について、労働行政機関からの勧告等を受けたなどの特段の事情も認められない。したがって、組合の主張する上記事実のみをもって、「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者」であるということとはできず、会社がこのような立場に立つことを認めるに足るその他の事情も認められない。

- (4) したがって、会社は上記(1)ア①や②に該当せず、このほか、会社を「使用者」と認めるに足りる証拠はないから、会社は、本件団交申入れに関して、労組法第7条の使用者に当たるとはいえない。

### 3 結論

以上のとおりであるから、会社は、本件団交申入れに関して、組合員らの労組法第7条の使用者に当たるとはいえず、会社が本件団交申入れに応じなかったことは、その余の点について判断するまでもなく、同条第2号の不当労働行為とは認められない。よって、初審命令の判断は結論において相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

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、主文のとおり命令する。

平成27年12月16日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ㊟