

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 D  
代表者 執行委員長 A

東京都江東区

被申立人 E  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成28年(不)第53号事件について、当委員会は、平成29年11月22日及び同年12月13日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

団体交渉応諾

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、組合員が、以前の派遣先である被申立人でパワーハラスメントを受けたとして、これに係る被申立人の対応等について、申立人が団体交渉を申し入れたところ、被申立人が応じなかったことが、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) 当事者等

ア 被申立人 E (以下、社名が F であったときも含めて「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪府内などに事業所を置き、IT関連サービスを中心に、総合人材サービス業等を

営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約5,000名である。

イ 申立人 D (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者により組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約120名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成25年5月8日から、C (以下、組合に加入する前も含めて「C組合員」という。)は、申立外派遣会社(以下「派遣元」という。)からの派遣社員として、会社の関西事業所で勤務した。なお、C組合員の会社への派遣期間は、同年8月31日までであった。

(甲5、乙1の1、乙1の2、乙1の3)

イ 平成28年4月30日、組合は派遣元に対し、労働組合加入通知書を提出し、C組合員が組合に加入している旨通知するとともに、団体交渉申入書(以下「28.4.30団交申入書」という。)を提出し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲1、甲2)

ウ 平成28年5月24日、組合は会社に対し、労働組合加入通知書を提出し、C組合員が組合に加入している旨通知するとともに、団交申入書(以下「本件団交申入書」という。)を提出し、①C組合員が会社の関西事業所で受けたパワーハラスメント(以下、「パワーハラスメント」を「パワハラ」といい、このパワハラのことを「本件パワハラ」という。)に係る会社の対応と責任について、②その他、関連事項を協議事項(以下、①と②を併せて「本件協議事項」という。)として、団交を申し入れた(以下「本件団交申入れ」という。)

(甲3、甲4)

エ 平成28年6月3日、会社は組合に対し、「貴組合からの2016年5月24日付の団体交渉申入書に対する回答書」と題する文書(以下「28.6.3回答書」という。)を提出し、団交に応じない旨回答した(以下「本件団交拒否」という。)

(甲5)

オ 平成28年9月30日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(以下「本件申立て」という。)

### 第3 争 点

会社は、組合からの本件団交申入れに関して、C組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、同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に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

## 1 被申立人の主張

### (1) 会社が労働組合法上の「使用者」に当たらないことについて

労働委員会における不当労働行為の救済制度の相手方たり得る「使用者」とは、「労働契約上の雇用主をいう」のが原則である。C 組合員は派遣元からの派遣社員として、平成25年5月8日から同年8月31日まで、会社において就労していた。労働者派遣法に基づく労働者派遣においては、派遣先と派遣労働者との間に労働契約は成立しないのであり、このような原則的な枠組みに従っている限りにおいて、派遣先である会社は、「使用者」たり得ない。

### (2) 過去の権利義務に関する争いは司法手続により扱われるべき事項であることについて

不当労働行為の救済制度の趣旨は「労使関係の将来に向けての正常化」であるところ、派遣先事業主であった会社に対して、約3年前に就労期間が終了して以降全く接触のなかった派遣労働者との間の労使関係についての団交応諾義務を負わせることは明らかに不合理であり、このような過去の権利義務関係に関する争いは、過去の不法行為の有無にすぎず、むしろ司法手続により扱われるべき事項である。

### (3) 勤務終了から長期間経過後に本件団交申入れがなされていることについて

#### ア C 組合員から約3年間接触もなかったこと

C 組合員が会社において就労していたのは、平成25年8月31日までであるところ、本件団交申入れがあった同28年5月24日までの約3年間、C 組合員は、会社に対して同人が主張する本件パワハラに関し何ら対応を求めたわけでもなく、接触すらしていない。そうすると、会社は本件団交申入れ時点において、C 組合員との間の労使関係について、「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」にあるはずがない。

#### イ 団交申入れまでに期間が空いたことを正当化する事情もないこと

組合が主張する本件パワハラについて、同パワハラから近接した時期に、C 組合員が労働組合に加入して、会社に団交申入れができなかったような事情は一切見受けられない。また、パワハラは、対象行為の詳細や実態が直ちに明らかになることから、いつでも労働組合に加入し、会社に団交申入れをすることができたのであり、団交申入れまでに一定期間が空いていることを正当化するような事情も一切存在しない。

### (4) まとめ

以上のとおりであるから、会社は C 組合員について「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」になく、いかなる意味でも労働組合法上の「使用者」に該当しない。また、仮に会社が「使

用者」に該当するとしても、本件団交拒否には正当な理由があるから、本件申立ては速やかに棄却されるべきである。

## 2 申立人の主張

(1) 会社は労働組合法上の使用者であり、本件協議事項は義務的団交事項であることについて

### ア 労働組合法上の使用者

菅野和夫「労働法（第十版）」274-275頁によると、労働基準法等の労働保護法規上の一定基準は、派遣先を使用者とみなして法が適用されるので、それらの基準の違反の問題が生じている場合には、当該問題が重要な労働条件事項であつて、当該事項についての派遣先の現実的具体的な支配が認定される限り、是正を求める団交上の使用者性は、実際に当該事項を現実的に支配し法的にも使用者としての責任を負う派遣先にあるとされている。また、朝日放送事件最判、日本製箔不当労働行為事件命令、阪急交通社事件判決、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」（厚生労働省）を参考にすると、会社は労働組合法第7条の使用者に該当する。

### イ 派遣先の使用者責任

労働者派遣法第44条から第47条の<sup>ママ</sup>2の規定により、派遣先も使用者とみなされ、労働基準法等による責任を負うとされる事項については、団交応諾義務を負うことが通説であり、判例としても確立されている。また、本件協議事項は、派遣先が使用者としての義務を負うとされる労働安全衛生法第3条第1項に係る事項である。さらに本件協議事項は、会社で発生したパワハラに係る事項であるから、本件協議事項について会社が「雇用主と部分的に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」にあったことは明白である。

以上より、会社は団交に応じる義務を負っている。

(2) 派遣先の団交応諾義務について

「雇用主と部分的に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」とは、「労働関係存続中に発生した事実にかかる紛争について、それを処理することができる地位」であると解する他ないと考える。

本件については、会社が紛争を処理できる地位にあること、すなわち本件パワハラに係る事実調査を行い、仮にパワハラがあつたと認定できれば、被害者であるC組合員に対して謝罪と補償を行い、かつ、加害者に対して処分等何らかの措置を行い、そして再発防止の措置を取ることができる地位にあることは明白である。

会社が、労働関係が終了している故にそうした地位にないと主張するなら、その不合理性は一目瞭然である。したがって、「労働関係存続中に発生した事実に係る

紛争について、それを処理することができる地位」にある会社は、団交応諾義務を負っている。

(3) 合理的期間内に本件団交申入れがなされていることについて

ア 会社が派遣元に C 組合員への対応を丸投げしたこと

C 組合員は本件パワハラを受けてすぐ、会社に苦情の申出を行い、会社の人事担当者が電話で対応したにもかかわらず、会社は、C 組合員に一切連絡することなく、C 組合員への対応を派遣元に丸投げした。このように、会社が何の対応も取ってこなかったことを考えれば、派遣元が会社に対して後は責任をもって処理する旨伝えていた可能性も高いものと思われる。

イ 組合は漫然と放置していたわけではないこと

C 組合員は、本件パワハラ発生後、漫然と放置していたわけではない。C 組合員は本件パワハラ直後から会社のコンプライアンス関係部署（相談窓口）に相談したが、派遣元が責任をとると言明し、それと引き換えに C 組合員に対して会社への団交申入れを含む一切のアクションを取らないよう強く求めたので、C 組合員は会社への責任追及を留保し、派遣元と継続的に折衝を行ってきた。その後、約 1 年弱の間、派遣元は約束を履行する努力をしたようであるが徐々に対応が疎かになり、平成 28 年 5 月 24 日の派遣元との団交で派遣元が約束を反故にすることを明言した結果、組合は会社に団交を申し入れた。

ウ 労働者派遣制度の問題が影響していること

C 組合員からすれば、会社と派遣元とをたらい回しにされているうちに時間が経過してしまったと言える。そもそも労働者派遣制度では使用者責任が曖昧となることが問題とされているところ、まさしく本件において団交申入れが 3 年近く後になったのは、この曖昧さ故であり、このことについて C 組合員に責任はない。

(4) まとめ

以上のとおり、本件団交申入れは、「合理的な期間内」に行われたものであって、会社は団交応諾義務を負っている。

## 第 5 争点に対する判断

争点（会社は、組合からの本件団交申入れに関して、C 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。当たるとすれば、同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) 本件申立てまでの経緯

ア 平成 25 年 5 月 8 日から、C 組合員は、派遣元からの派遣社員として、会社の

関西事業所で勤務した。なお、C組合員の会社への派遣期間は、同年8月31日まで、業務は電話による顧客対応であり、具体的には製品の問い合わせ対応（トラブルシューティング、製品操作説明、製品仕様説明）を行うことであった。

(甲5、乙1の1、乙1の2、乙1の3)

イ 平成25年8月6日、会社の指導係であるマネージャー（以下「マネージャー」という。）は、電話対応の業務についてC組合員に指導を行った。

ウ 平成25年8月9日、C組合員は、会社の「セクハラ・人間関係ホットライン」に電話を架けた。電話に対応したのは会社の委託先の相談機関の職員であり、C組合員に対し、同人の相談内容を会社に報告する旨述べた。

エ 平成25年8月12日、会社の人事担当者（以下「人事担当」という。）がC組合員に対し電話を架け、自身が担当である旨、一旦事実関係を確認する旨述べた。

また同日、派遣元のユニット長（以下「ユニット長」という。）が、C組合員と面談を行った。面談において、C組合員が会社でのマネージャーの指導はパワハラである旨、会社からの謝罪と本件パワハラに対する処分を求める旨述べたことから、ユニット長は事実関係を会社に確認する旨述べ、面談を終了した。

(甲12)

オ 平成28年4月30日、組合は派遣元に対し、労働組合加入通知書を提出し、C組合員が組合に加入している旨通知するとともに、28.4.30団交申入書を提出し、団交を申し入れた。28.4.30団交申入書には、①C組合員が派遣先である会社で受けた本件パワハラに係る派遣元の対応と責任について、②その他、関連事項を協議事項とする旨が記載されていた。

(甲1、甲2)

カ 平成28年5月24日、組合は会社に対し、労働組合加入通知書を提出し、C組合員が組合に加入している旨通知するとともに、本件協議事項を記載した本件団交申入書を提出し、本件団交申入れを行った。

(甲3、甲4)

キ 平成28年6月3日、会社は組合に対し、28.6.3回答書を提出し、団交に応じない旨回答し、本件団交拒否を行った。当該文書には、①C組合員は3年前の一時派遣元から派遣されたのみで、会社と過去も現在も雇用関係はない旨、②同25年5月8日から同年8月31日までが派遣期間となっている旨、③この3年間は派遣就労を受けた関係にない旨、④会社は労働組合法第6条に定める「使用者又はその団体」に該当しない旨、⑤会社は、組合の団交申入れに応じる立場にはなく、これに応じられない旨が記載されていた。

(甲5)

ク 平成28年9月30日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 本件申立て後の経緯

ア 平成28年12月14日、組合は派遣元に対し、団交申入書を提出し、団交を申し入れた。当該文書には、①同年5月24日、C組合員が受けた本件パワハラについて派遣元と交渉したところ、派遣元が今後何ら対応するつもりはないとのことであったので、会社に団交を申し入れたところ、拒否されたことから、当委員会に救済申立てを行い、係争中である旨、②会社が責任を認めていないことから、本件パワハラの責任の所在を確認するため、団交を申し入れる旨、③協議事項を(i) C組合員が派遣先である会社で受けた本件パワハラに係る派遣元の対応について、(ii)その他、関連事項とする旨が記載されていた。

(甲9)

イ 平成28年12月16日、派遣元は組合に対し、「団体交渉申入書について(2)」と題する文書を提出した。当該文書には、①派遣元に本件パワハラの責任があるとするならば具体的にいかなる点を指すのか、②本件パワハラに対する派遣元の対応とは具体的にいかなる対応を指すのかを事前に明らかにすることを求める旨記載されていた。

(甲10)

ウ 平成28年12月19日、組合は派遣元に対し、「回答書」と題する文書を提出した。当該文書には、同月16日に派遣元が要求した2点を明らかにするための前提として、① C組合員からの苦情申出に係る派遣元管理台帳の開示、② C組合員からの苦情申出について、派遣先と具体的にどのような連携を取ったのかを明らかにすること、③ C組合員からの苦情に係る派遣先からの通知内容の開示を求める旨記載されていた。

(甲11)

エ 平成28年12月28日、派遣元は組合に対し、「『回答書』に対する回答」と題する文書を提出した。当該文書には、同月19日の組合要求①については応じかねる旨、組合要求②及び③については、派遣元と会社との連携と通知内容について、(i)同25年8月13日、C組合員から会社に苦情の申入れがあった旨の報告を人事担当から受けた派遣元が、C組合員の苦情内容と要望を会社に伝えるとともに、会社での事実確認を依頼した旨、(ii)同月15日、ユニット長が、会社の派遣責任者に対し、C組合員の苦情についてヒアリングを行った旨、(iii)同月21日、人事担当が、C組合員の申入れに対し、会社はその都度、状況に合わせて適切に対応しており、パワハラの実態は認められないという見解に至った旨を派遣元に回答した旨等、当時の経緯が記載され、結論として、会社とC組合員の見解

が全く異なっていることから、派遣元としては、パワハラ的事实を認めることができず、C 組合員をこのまま会社に戻すことは適切でないとの判断に至った旨、C 組合員に対しては、別の就業先を紹介することに努め、残契約期間のうち、就業できない日については100パーセントの休業手当の支給措置を講じた旨等の記載があった。

(甲12)

2 会社は、組合からの本件団交申入れに関して、C 組合員の労働組合法上の使用者に当たるか、当たるとすれば、同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に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前提事実及び前記1(1)カ、キ認定のとおり、①平成28年5月24日、組合は会社に対し、本件協議事項について本件団交申入れをしたこと、②同年6月3日、会社は組合に対し、団交に応じない旨を記載した28.6.3回答書を提出したこと、がそれぞれ認められ、組合の本件団交申入れに対し、会社が団交を拒否していることは明らかである。

(2) 会社は、C 組合員の労働組合法上の「使用者」に該当しない旨主張するので、まず、この点についてみる。

前提事実及び前記1(1)ア認定のとおり、C 組合員は、平成25年5月8日から、派遣元からの派遣社員として、会社の関西事業所で勤務していたこと、C 組合員の派遣期間は、同年8月31日までであったことが認められ、C 組合員と会社の間には直接の雇用関係がなかったことは明らかである。

しかしながら、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受け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、雇用主以外の事業主は労働組合法第7条の使用主に当たるものと解するのが相当である。

そこで、会社におけるC 組合員の業務についてみると、前記1(1)ア、イ認定のとおり、C 組合員の業務は電話による会社の製品に関する顧客対応であり、会社の指導係であるマネージャーは当該電話対応の業務についてC 組合員に指導を行ったのであるから、C 組合員はその業務に関し、会社の従業員であるマネージャーの指揮監督下に置かれており、会社がC 組合員の労務提供の態様、作業環境等を決定していたといえるから、業務指示、指導に関する限りにおいて、労働組合法第7条の使用主に当たるものといえる。

また、厚生労働省告示「派遣先が講ずべき措置に関する指針」において、派遣先が適切かつ迅速な処理を図るべき苦情に挙げられている事項には、パワハラに關す

る事項が含まれている。

そうすると、会社は、C 組合員の派遣先であって、直接の雇用関係にはないものの、自ら決定することができる業務指示、指導に関する限り、C 組合員の労働組合法上の使用者に当たる。したがって、C 組合員の労働組合法上の「使用者」に該当しない旨の会社主張は、採用できない。

(3) 次に、本件協議事項が義務的団交事項に当たるかについてみる。

労働組合法により、使用者が団交を行うことを義務づけられている義務的団交事項とは、団交を申し入れた労働者の団体の構成員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。

本件協議事項は、C 組合員が派遣先である会社で受けたとする本件パワハラに係る会社の対応と責任等についてであり、これは、労働条件に関する事項に当たるとともに、使用者に処分可能な事項であるから、義務的団交事項といえる。したがって、本件協議事項については、会社は正当な理由がない限り団交に応じなければならない。

(4) 会社は、本件団交拒否の正当な理由として、①過去の権利義務に関する争いは過去の不法行為の有無にすぎず、むしろ司法手続により扱われるべき事項である旨、②仮にそうでないとしても、本件団交申入れは、C 組合員の勤務終了から長期間経過後になされ、これを正当化する事情もない旨主張するので、それぞれについて、以下検討する。

ア まず、会社主張①についてみる。

前提事実及び前記1(1)ア、イ認定のとおり、C 組合員がパワハラと主張するマネージャーの指導は、派遣期間内である平成25年8月6日であるが、本件申立ての原因事実と対象は、平成25年8月6日の会社の不法行為の有無ではなく、本件団交拒否が不当労働行為の救済対象となるか否かであるから、会社主張①はその前提を欠き理由がない。

イ 次に、会社主張②についてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(1)ア、カ認定のとおり、平成25年8月31日にC 組合員の派遣期間が終了し、組合は、同28年5月24日に、会社に対して本件団交申入れを行ったことが認められ、C 組合員の派遣期間終了後、本件団交申入れまでに約2年9か月が経過している。

(イ) 一般に労働契約関係にあった企業と労働者間において、労働契約関係が終了した場合であっても労働契約関係の終了そのものが争われていたり、退職後相当期間内に退職の条件について交渉を求められたりした場合には、当該企業は、

近い過去に存在した労働契約関係の清算を求められているものとして、労働契約関係がすでに終了し、それゆえに使用者性がないことを理由として団交を拒否することはできないとされる一方、労働契約関係終了後、労働契約関係存続中に発生した問題について交渉の対象とされることなく長年月を経過してしまったような場合には、当該企業は、すでに使用者としての地位を有しなくなったと判断されることがあるとされているところ、この理は、本件のような直接の労働契約関係にない労働組合法上の使用者と労働者との間にも当てはまるといふべきである。

本件について、これをみると、C 組合員が、約2年9か月の間、会社に対して本件パワハラに関し、何らかの交渉を求めることが全くなかったことは組合も認めるところであり、このような事実経過に照らすと、本件団交申入れを行った時点において、会社は、既に労働組合法上の使用者の地位を喪失しているといえ、本件団交申入れは、時期を逸したものであるといふことができる。

(ウ) この点、組合は、団交申入れまで時間が経過していることの理由として、(i) 会社が何の対応も取らず、派遣元に丸投げした旨、(ii) 派遣元が責任をとることと引き換えに C 組合員に対して会社に団交申入れを含む一切のアクションを取らないよう強く求めたので、C 組合員は会社への責任追及を留保した旨、(iii) 労働者派遣制度の使用者責任の曖昧さ故に、C 組合員は会社と派遣元とをたらい回しにされているうちに時間が経過してしまっただけを主張する。

しかしながら、前記1(2)エ認定によれば、人事担当は平成25年8月21日に C 組合員の申入れに対し、派遣元に回答していることが認められる一方、会社が派遣元に対し、同月9日の C 組合員の相談内容に関する処理を一任したり、派遣元が C 組合員に対し、会社にアクションを取らないよう強く求めたとの事実の疎明はない。その他に、この間の時間の経過がやむを得ないものとして会社になお使用者として交渉に応ずべきものと認めるに足る特別な事情の疎明もない。

したがって、組合主張はいずれも採用できない。

(5) 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、C 組合員の労働組合法上の使用者に当たり、本件協議事項は義務的団交事項であるといえるものの、本件団交申入れ時点においては、既に労働組合法上の使用者性を喪失しており、本件団交申入れは時期を逸したものであるから、組合の本件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とはいえず、本件申立ては棄却する。

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30年1月16日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印