

命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市幸区
X組合
執行委員長 A 1
被 申 立 人 東京都大田区
B 1
同 東京都大田区
株式会社Y 2
代表取締役 B 2

上記当事者間の神労委平成27年（不）第5号及び同第10号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年11月24日第1630回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員石黒康仁、同福江裕幸、同内田邦彦、同篠崎百合子、同浜村彰及び同本久洋一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 B 1 は、申立人による平成26年11月26日付け及び平成27年3月16日付けの団体交渉の申入れに誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人 B 1 は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

私が、X組合による平成26年11月26日付け及び平成27年3月16日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことは、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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 殿

B 1

- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、平成27年（不）第5号事件（以下「27-5号事件」という。）と平成27年（不）第10号事件（以下「27-10号事件」という。）とを併合して審査した事件である。

27-5号事件は、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員A2（以下「A2」という。）の労働条件の不利益変更等を交渉事項とする、組合による平成26年11月26日付けの団体交渉の申入れに対し、自らの開設する診療所において院長を務める被申立人B1（以下「B1院長」という。）が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、組合員であることを理由にA2を解雇したことが同条第1号に該当する不当労働行為であるとして、平成27年3月6日に救済申立てのあった事件である。

また、27-10号事件は、組合員A3（以下「A3」という。）の解雇通告等を交渉事項とする、組合による平成27年3月16日付けの団体交渉の申入れに対し、B1院長が応じなかったこと及び被申立人株式会社Y2（以下「Y2」という。）が日程の変更を求めたことがそれぞれ労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成27年5月7日に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) 27-5号事件

- ア 団体交渉応諾
- イ 解雇撤回、バックペイ
- ウ 陳謝文の掲示

(2) 27-10号事件

- ア 団体交渉応諾
- イ 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) B1院長は、A2及びA3との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか否か（争点①）。
- (2) B1院長がA2を解雇したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か（争点②）。
- (3) B1院長が組合による平成26年11月26日付け及び平成27年3月16日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か（争点③）。

- (4) Y 2 は、A 3 との関係で、労組法第 7 条の使用者に当たるか否か（争点④）。
- (5) Y 2 が組合による平成 27 年 3 月 16 日付けの団体交渉の申入れに対して日程の変更を求めたことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か（争点⑤）。

第 2 認定した事実

1 当事者

(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 29 年 10 月 3 日）現在の組合員は 719 名である。

(2) 被申立人

ア B 1 院長は、内科、外科、整形外科及び肛門科を診療科目とし、病床数 19 の「Y 1」と称する診療所を肩書地において開設している。結審日現在の Y 1 の職員は 30 名である。

イ Y 2 は、有料職業紹介事業を許可された有限会社 C（以下「C」という。）が平成 6 年 8 月 1 日に組織変更をした株式会社であり、肩書地に本社を置き、結審日現在の従業員は 5 名、登録求職者は 135 名である。

【丙 6、丙 11、丙 20】

2 Y 1 における看護補助者の取扱い

証拠及び審査の全趣旨によれば、A 2、A 3 を含む看護補助者の Y 1 における取扱いは、以下のとおりであったことが認められる。

- (1) Y 2 は、その前身である C から看護師等の紹介事業を営んでおり、Y 1 の入院患者に付添看護する者を紹介していたところ、平成 6 年の健康保険法改正によって付添看護制度が廃止されたことにより、入院患者を看護する職員の手配は B 1 院長が行うこととなった。そこで、Y 1 の事務長 B 3（以下「B 3 事務長」という。）は、Y 2 に対し、看護補助者の紹介を依頼し、Y 1 では、平成 9 年 3 月以降、Y 2 の紹介した看護補助者が就労するようになった。

なお、Y 1 において看護補助者が就労するに当たり、B 1 院長と Y 2 との間で有料職業紹介を内容とする契約が文書で締結されることはなかった。また、B 1 院長は、看護補助以外の業務については、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「労働者派遣法」という。）に基づき、派遣労働者を受け入れ

ていたものの、看護補助は、Y1において看護補助者が就労するようになった平成9年3月当時の労働者派遣法の適用対象業務ではなかった。

【乙8、丙11、第2回審問B3証言】

- (2) 看護補助者の労働条件は、Y2がB1院長に求職者を紹介する際に提供する「紹介状」に記載されていた。

紹介状には、求職者に関する事項として、氏名、雇用予定期間、業務の内容、就労場所、勤務形態、勤務時間、賃金、賃金支払方法、上記以外の経費の負担及び備考（その他の労働条件等）を記載する欄があり、個々の求職者ごとに氏名及び具体的な労働条件が記載されていた。また、上記備考欄には、「日勤¥10,500-」、「夜勤¥13,000-」との記載が、紹介状の欄外には、「法定手数料 紹介手数料 支払われた賃金総額の15% 求人受付事務費 1件につき1000円」、「採否については至急御連絡お願いいたします。」との記載があった。

紹介状は、求職者本人又は同行するY2の従業員がY1まで持参した。求職者の採否は、Y1の看護師等による面接を経た上で、B1院長が決定した。

【甲12、丙3、丙9、丙22の1～5、丙23の1～9、第2回審問B4証言】

- (3) Y2は、Y1に紹介した看護補助者から聴取した内容をもとに「Y1日勤タイムスケジュール」及び「Y1夜勤タイムスケジュール」と題する文書（以下、前者を「日勤スケジュール」、後者を「夜勤スケジュール」という。）を作成し、Y1に新たに紹介する看護補助者に配付していた。

日勤スケジュールには、看護補助者が行う午前9時から午後5時までの業務が、また、夜勤スケジュールには、午後5時から翌日午前8時30分までの業務が、時間の経過に沿って、検温、おむつ交換、配膳といったように具体的に記載されていた。

【甲4、甲5、丙3、丙22の1～4、丙23の1～9、第2回審問B4証言】

- (4) Y1における看護補助者の勤務については、まず、B3事務長が翌月の日勤及び夜勤に必要な看護補助者の人数をY2に連絡し、これを受けてY2は、当月の看護補助者の勤務状況、翌月の求職者の申出等をもとに、上記の必要人数を満たすよう調整を図り、その結

果を翌月の勤務の割振り表（以下「シフト表」という。）として取りまとめ、月末に、「派遣予定表」と記載された送信票を付してY 1あてに送信していた。また、Y 2は、各看護補助者ごとの勤務日時を記載した表（以下「勤務表」という。）を作成し、毎月25日から末日までの間に各人に配付していた。

なお、看護補助者がシフト表の予定どおりに勤務できなくなった場合には、看護補助者間で話し合いをして勤務を交代したり、連絡を受けたY 1又はY 2が実際に勤務している看護補助者に勤務時間の延長を求めたり、Y 2が別の看護補助者を手配することがあった。

【甲6の1～4、甲8、乙4、乙8、乙9、丙9、第2回審問B3証言、第2回審問B4証言、第2回審問B5証言、第3回審問A2証言、第3回審問A3証言】

- (5) B3事務長は、氏名欄に「Y2日勤」及び「Y2夜勤」と記載され、日付及び出退勤の時刻が打刻されたタイムカードの写しをY2に送信した。これを受けてY2は、上記写し及び本人の報告をもとに、各看護補助者の賃金額を月末締めで計算した上で、日勤と夜勤の回数、賃金額、紹介手数料、受付手数料等の記載された各月ごとの「計算表」を月初にB3事務長あてに送信した。

計算表を受信したB3事務長は、合計金額相当額をY2の口座に振り込み、Y2は、振込金額から紹介手数料及び受付手数料を差し引いた金額を賃金として各看護補助者に支給した。その後、Y2は、看護補助者の氏名、賃金総額、求人受付手数料、紹介手数料等の記載されたY2発行の「求人受付・紹介手数料領収証」及び各看護補助者発行の「領収書」をY1あてに送付した。

なお、看護補助者に対する賃金の支給日は毎月20日、Y2に対する法定手数料の支払日は前月分を翌月20日と決められていたものの、これらの期限までに上記の振込がなされないことがたびたびあり、そのような場合には、Y2が各看護補助者に対して賃金の立替払をした。立替払に当たり、Y2は、各看護補助者ごとの賃金額、受領文言等の記載のあるY1あての「計算書及び受領書」又は「計算書」及びY1を利用者とする賃金等の領収明細、求職受付事務の手数料690円等の記載のある看護補助者あての「計算書」を作成し、それぞれについて各看護補助者に署名させた上で保管していた。

【甲8、甲12、乙5、乙6、乙8、乙11、乙12、丙4、丙7、丙9、

丙10、丙15の1～12、丙16の1～4、丙17、丙24の1、第2回審問B4証言】

- (6) B1院長とY2とは、平成27年8月1日、有料職業紹介基本契約を締結したものの、当該契約は同年中に解除され、その後はB1院長が職業紹介を介さずに直接看護補助者を雇用するようになった。

【丙19、第2回審問B3証言、第2回審問B4証言】

3 A2をめぐる労使関係

- (1) Y2は、平成26年7月ころ、A2から求職の申込みを受け、B1院長を紹介する一方で、同年8月1日、求職者氏名欄に「A2」、雇用予定期間欄に「平成26年8月1日から平成26年8月31日」、業務の内容欄に「介護」、勤務形態欄に「パート（日雇）」、勤務時間欄に「9:00から17:00まで」、賃金欄に「日給 10,500円」と記載された紹介状をB1院長に提供した。

A2は、平成26年8月1日、Y1において就労を開始するとともに、介護業務に起因する事故により損害賠償責任を負う場合に被る損害について補償を受けられるケア・ワーカー賠償責任補償に、Y2を通じて加入した。なお、A2はY2から就労に当たって求められた誓約書への署名にその記載内容を理解できないとして応じず、また、B1院長とA2との間で雇用契約書が作成されることはなかった。

その後、Y2は、平成26年9月から同年12月までの間の月初に、同年8月と同様の形式の紹介状をB1院長に提供した。

【甲3、甲12、丙9、丙10、丙22の1～5、第2回審問B4証言、第3回審問A2証言】

- (2) A2は、平成26年8月に15回、同年9月及び10月に18回、日勤又は夜勤の看護補助者として就労した。

Y2は、A2について、介護技術の未熟さに加えて、看護師の指示や同僚のアドバイスに従わないといった勤務態度を考慮し、平成26年11月からは負担の軽い日勤のみの勤務とした。

【甲12、丙9、丙15の8～10】

- (3) A2は、平成26年11月の勤務表の配付を受け、同年10月29日、翌月から勤務日が大幅に減らされることなどを理由に、組合に加入した。

【第1回審問A1陳述】

- (4) A2は、平成26年11月に6回、日勤の看護補助者として就労した。

【甲6の4】

- (5) 組合は、A 2 が組合に加入したことを受け、B 1 院長及びY 2 に対し、平成26年11月26日付け「組合加入通知書及び団体交渉要求書」（以下「26. 11. 26要求書」という。）を送付した。この文書には、①A 2 の組合加入を通知する旨、②勤務日を本人や組合の合意なく減らすといった労働条件の不利益変更等の議題について、同年12月15日までに具体的な文書回答を要求する旨、③同月22日午前10時30分から、組合事務所において、②の議題について団体交渉を要求する旨の記載があった。

【甲 7】

- (6) A 2 は、平成26年11月29日、患者への対応についてB 3 事務長から注意を受けた。

【乙 3】

- (7) Y 2 は、組合に対し、「書類送付のご案内とお願い」と題する平成26年12月14日付け文書（以下「26. 12. 14文書」という。）を送付した。同文書には、次のような記載があった。

『「組合加入通知書及び団体交渉要求書」を確かに受け取りました。つきましては、下記のとおり、回答書等（ご質問の順番どおりに記述しました。）を同封拝送申し上げますので、ご査収の上、よろしくご高配くださいますようお願い申し上げます。

（中略）

記

1、回答書

2、添付資料 1 職業紹介事業制度の概要

3、添付資料 2 紹介状

4、添付資料 3 誓約書

5、添付資料 4 業務の規程、ケア・ワーカー心得

6、添付資料 5 ケア・ワーカー賠償保険の控え

7、添付資料 6 計算書

8、添付資料 7 シフト表

」

【甲12、丙 9】

- (8) 組合とY 2 とは、平成26年12月22日、組合事務所において、組合からは執行委員長A 1 らが、またY 2 からは同社の福祉&サービス人材センター所長B 6（以下「B 6 所長」という。）らが出席して、団体交渉を行った。これに対し、B 1 院長は、組合に何ら連絡することな

く、同日の団体交渉を欠席した。

【第1回審問 A1 陳述】

- (9) A2は、平成26年12月25日、看護師から注意を受けた患者への対応についてB3事務長から事情を聴かれ、自らに非はない旨の回答をした。これを受け、B3事務長は、同日、Y2に対し、看護師の注意に従わずに患者の命を危険にさらしたり、無断で職場を放棄するといったA2の勤務態度には問題があるとして、同人を解雇する旨の連絡をした。

【丙10、第2回審問B3証言、第2回審問B4証言、第3回審問A2証言】

- (10) Y2は、平成26年12月27日、A2に対し、B3事務長から解雇する旨の連絡があったことを告げた。これにより、A2は、同月のシフト表上は6回の就労が予定されていたところ、実際には4回の就労にとどまることとなった。

【乙9、乙11、第2回審問B3証言、第2回審問B4証言、第3回審問A2証言】

- (11) 組合は、平成27年3月6日、27-5号事件の救済申立てを行った。

4 A3をめぐる労使関係

- (1) Y2は、平成10年ころ、A3から求職の申込みを受け、平成10年1月29日付け誓約書を提出させた上で、職業の紹介を開始した。同誓約書には、次のような記載があった。

「今般、貴所に登録し、ホームヘルパーとして紹介された仕事をするにあたっては、貴所の定める規約を遵守し業務上の指示に従い、誠意をもって職務に従事いたします。

また、職務上知りえたことは秘密を守り他言いたしません。

ここに、貴所の名誉と信用を害するような御迷惑をおかけしないことを、お約束致します。」

【丙10、丙21、第2回審問B4証言、第3回審問A3証言】

- (2) A3は、平成14年から平成15年ころにかけて、Y2の紹介したY1において看護補助者として就労した。

【丙10、第2回審問B4証言、第3回審問A3証言】

- (3) Y2は、平成26年4月ころ、A3から求職の申込みを受け、Y1を紹介する一方で、同年5月1日、求職者氏名欄に「A3」、雇用予定期間欄に「平成26年5月1日から平成26年5月31日」、業務の内容

欄に「介護」、勤務形態欄に「パート」、勤務時間欄に「17:00から8:30まで」、賃金欄に「日給 13,000円」と記載された紹介状をB1院長に提供した。

A3は、平成26年5月1日、Y1において就労を開始するとともに、ケア・ワーカー賠償責任補償に加入した。なお、B1院長とA3との間で雇用契約書が作成されることはなかった。

その後、Y2は、平成26年6月から平成27年1月までの間の月初に、平成26年5月と同様の形式の紹介状をB1院長に提供した。

【丙3、丙10、丙23の1～9、第2回審問B4証言】

- (4) A3は、平成26年5月に32回、同年6月に22回、同年7月に20回、同年8月に24回、同年9月に32回、同年10月に21回、同年11月に26回、同月12月に17回、日勤又は夜勤の看護補助者として就労した。

【丙15の5～12】

- (5) Y1の看護師は、平成26年12月26日、A3の対応について患者から苦情を受けた。

【乙1、乙2】

- (6) B6所長は、平成27年1月5日、Y1の看護師から、A3の勤務態度には看護師等の指示に従わないといった問題があるとして、同日、同人に対して雇用を終了する旨の通告をしたとの報告を受けた。

その後、Y1におけるA3の勤務は、代替りの看護補助者がいないため、同年1月末日まで継続し、同日をもって終了することとなった。

【丙1、第2回審問 B4 証言】

- (7) B6所長は、A3に対し、平成27年1月20日にY2の事務所に来よう連絡した。A3は、同日ではなく、同月22日になって来所し、B6所長に対し、Y1では働きたくない旨述べた。これに対し、B6所長は、勤務終了予定日である同月末までは就労するよう申し渡した。

A3は、平成26年1月に13回、日勤又は夜勤の看護補助者として就労した後、同月21日以降の勤務予定日には就労しなかった。

【甲8、丙5、第2回審問B4証言、第3回審問A3証言】

- (8) A3は、平成27年1月23日、解雇されたなどと主張して、組合に加入した。

【甲8、第1回審問A1陳述】

- (9) 組合は、A3の組合加入を受け、B1院長及びY2に対し、「組合

加入通知書及び団体交渉要求書」と題する平成27年3月16日付け文書（以下「27.3.16要求書」という。）を送付した。この文書には、①A3の組合加入を通知する旨、②同年1月22日の解雇通告等の議題について、同年4月3日までに具体的な文書回答を要求する旨、③同月17日午後1時30分から、組合事務所において、②の議題について団体交渉を要求する旨の記載があった。

【甲8】

- (10) Y2は、組合の指定した日時には担当者が出席できないとして、組合に電話をして日程調整を依頼したところ、組合は、都合のよい日をファクシミリで送って欲しい旨の回答をした。

これを受け、Y2は、「FAX送付のご案内」と題する平成27年3月31日付け文書（以下「27.3.31文書」という。）をファクシミリで組合に送信した。この文書には、件名には「日程変更のお願い」との記載が、続く通信欄には次のような記載があった。

「申し訳ありませんが、団体交渉日の4月17日は、急用が重なってしまい、都合がつかなくなりました。

勝手ではございますが、当方の空いている日を申し上げますので、よろしくご調整くださいますようお願い申し上げます。

- ・ 4月13日（月）、15日（水）、21日（火）、27日（月）、30日（木）
- ・ 5月第1、2週（中略）
- ・ 5月11日（月）、13日（水）、15日（金）、18日（月）～21日（木）」

【甲11、丙5】

- (11) B1院長は、27.3.16要求書によって組合の指定した平成27年4月17日午後1時30分からの組合事務所における団体交渉を組合に何ら連絡することなく欠席した。

【第1回審問 A1陳述】

- (12) 組合は、平成27年5月7日、27-10号事件の救済申立てを行った。
- (13) Y2は、組合に対し、「書類送付のご案内とお願い」と題する平成27年5月29日付け文書（以下「27.5.29文書」という。）を送付した。同文書には、次のような記載があった。

「さて、3月16日付け『組合加入通知書及び団体交渉要求書』は、既に受け取っており、団体交渉には誠意を持って臨む心づもりでございました。しかしながら、当日は、（中略）出席が困難となり、他の日程を調整して頂くようにお電話したところ、都合の良い日をFAXで知

らせて欲しい旨のお返事があり、そのようにさせていただきました。その後、ご返信を待つだけで、なすすべが分かりませんでした。申し訳ありません。

このたび、神奈川県労働委員会より、申立書が届きましたので、予ねて準備してありました回答書を同封拝送申し上げますので、ご査収の上、よろしくご高配くださいますようお願い申し上げます。 」

【丙5】

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（B 1 院長は、A 2 及びA 3 との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか否か）。

(1) 申立人の主張

B 1 院長は、①作業指示を行っていたこと、②Y 2 が、派遣ではなく、職業紹介であると主張していること、③B 1 院長とY 2 との間に労働者派遣契約書が存在しないことから、労組法第7条の使用者に当たる。

(2) 被申立人B 1 院長の主張

Y 2 は、B 1 院長に対し、紹介事業を行う業者であると説明したことは一度もなく、有料職業紹介に関する契約書を交わそうとすらしてこなかった。また、Y 1 で働くヘルパーについて、給与計算を行い、給与を支払い、指導監督し、さらには解雇を言い渡してきたのはY 2 であり、B 1 院長ではない。このように、法律的にはともかく、実質的に雇用主として行動してきたのはY 2 であるから、B 1 院長は労組法第7条の使用者には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の2の(1)、(2)及び(6)並びに同3の(1)並びに同4の(3)で認定したとおり、B 1 院長とY 2 との間で看護補助者に係る有料職業紹介を内容とする契約が当初から文書で締結されることはなかったものの、Y 1 において看護補助者が就労するに至った経緯、Y 2 の作成する紹介状の記載内容やその提供の仕方、Y 1 における面接の実施といった実態に照らすと、Y 2 は職業紹介事業における紹介者であり、B 1 院長は求人者であるとみるのが相当である。27-10号事件の救済申立て後に締結された有料職業紹介基本契約は、このような実態を反映したものとみることができる。そうすると、雇用関係はB 1 院長と看護補助者との間に成立することになるから、B 1 院長はA 2 及び

A 3 の使用者である。

よって、B 1 院長は、A 2 及び A 3 との関係で、労組法第 7 条の使用者に当たる。

2 争点②（B 1 院長が A 2 を解雇したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

A 2 が平成26年10月29日に組合に加入したことを嫌悪した B 1 院長は、組合が同年11月26日に申し入れた団体交渉を拒否する一方で、同年12月25日に Y 2 に対して A 2 の解雇を指示した。B 1 院長の指示を受けた Y 2 は、同月27日に、「Y 1 から A 2 は来なくても良いと言っている」と解雇通告をした。このような Y 1 とその指示を受けた Y 2 の解雇通告は、労組法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人 B 1 院長の主張

A 2 は、介護技術が未熟なだけでなく、看護師の指示に従わない、同僚のアドバイスや意見も聞かない、何回やっても覚えがない、注意すると興奮して大声を出すなど、協調性がなく、ヘルパーとして失格であるから、同人の解雇は正当である。

(3) 当委員会の判断

前記第 2 の 3 の (2) から (4) まで、(6)、(9) 及び (10) で認定したとおり、A 2 の Y 1 における月別の就労回数は、平成26年 8 月の15回、同年 9 月及び10月の18回と比較し、同年11月は 6 回と減少している。また、同年 8 月から同年10月までは日勤及び夜勤として就労していたものの、同年11月以降は日勤としてのみ就労している。このような就労回数の減少や就労形態の変更は、Y 2 が A 2 に同年11月の勤務表を提供し、同人が勤務日の減少に不満を持って組合に加入する前に実施されていることからすると、同人の就労態度によるものとみるのが相当である。また、A 2 は、組合加入後においても、看護師から注意を受けたり、B 3 事務長の事情聴取にも反省の姿勢を示していない。このように、組合加入の前後を通じて A 2 の就労態度に大きな変化が認められないことからすると、B 1 院長による同人の解雇が組合員であることによるものとみることはできない。

よって、B 1 院長が A 2 を解雇したことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いには当たらない。

3 争点③（B 1 院長が組合による平成26年11月26日付け及び平成27年 3

月16日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

B 1 院長は、組合の要求した平成26年12月22日及び平成27年 4 月17日の団体交渉を正当な理由なく拒否した。このような対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人B 1 院長の主張

B 1 院長とA 2 及びA 3 とは雇用関係に立たないので、B 1 院長には組合の申し入れた団体交渉に関する当事者適格がない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の3の(5)及び(8)並びに同4の(9)及び(11)で認定したとおり、B 1 院長は、26. 11. 26要求書及び27. 3. 16要求書を受領したにもかかわらず、何らの回答もしていない。この点に関し、B 1 院長は、看護補助者とは雇用関係に立たないので、B 1 院長には団体交渉に関する当事者適格がない旨主張する。しかし、B 1 院長が使用者であることは前記1の(3)で述べたとおりであり、上記の理由は正当なものとはいえない。

よって、B 1 院長が組合による平成26年11月26日付け及び平成27年3月16日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

4 争点④ (Y 2 は、A 3 との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

Y 2 は、職業紹介所の域を越えて、①紹介労働者に賃金を支払っていたこと、②紹介労働者から誓約書を取得していたこと、③紹介労働者のタイムスケジュールを作成していたこと、④B 1 院長との間で有料職業紹介に関する契約書の作成を怠っていたこと、⑤B 1 院長が行うべき解雇通告を代わりに行っており、雇用主のすべき行為をしていたことから、労組法第7条の使用者に当たる。

(2) 被申立人Y 2 の主張

B 1 院長は、Y 2 の前身が看護婦家政婦紹介所であったことを知っており、Y 2 の業務が有料職業紹介であることを認識していたと考えるのが自然である。有料職業紹介に関する契約書は当事者双方で作成するものであり、作成されていないことの非をY 2 のみに押し付ける

のは筋違いである。

また、Y 2 は、紹介手数料が看護補助者の賃金額によって決まることから、Y 1 から送られてきたタイムカードをもとに賃金額の計算書を作成し、実際に支払われた賃金を各看護補助者に分配していたに過ぎない。賃金の領収書のあて先はY 1 となっており、これらはY 1 にも送られているから、看護補助者もB 1 院長も、賃金を支払っているのはB 1 院長であると認識していたことは明らかである。

さらに、シフト表は、Y 2 が看護補助者間の調整で決まった日程を書面に取りまとめてY 1 に連絡するというサービスをしていたに過ぎない。Y 2 が、看護補助者を指揮命令下に置き、それらの勤務時間を決定していたものではない。

Y 2 は、A 3 をB 1 院長に紹介した者であり、労組法第 7 条の使用人には当たらない。

(3) 当委員会の判断

労組法第 7 条の使用人とは、一般に労働契約の一方当事者としての雇用主をいうものであるが、雇用主以外の事業主であっても、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、そのような事項に関する限りにおいて、労組法第 7 条の使用人に当たるものと解するのが相当である。

これを本件についてみると、前記第 2 の 2 の(1)及び(2)並びに同 4 の(1)から(3)までで認定したとおり、Y 2 は職業紹介を行っており、求人者と求職者との間における雇用関係の成立をあっせんする地位にある（職業安定法第 4 条第 1 項参照）ことから、その限りにおいては雇用主には当たらない。

しかし、Y 2 は、Y 1 において就労する看護補助者のため、日勤スケジュールや夜勤スケジュールを作成しただけでなく、各看護補助者の勤務の割振りを記載したシフト表や各看護補助者の勤務ごとの勤務日時を記載した勤務表をも毎月作成した上で、B 1 院長に提供したり、各看護補助者に配付していた。また、Y 2 は、各看護補助者に対する賃金の支払をB 1 院長に代わって行っており、B 1 院長の支払が遅滞したときには立替払までしている。これらのことから、Y 2 は、B 1 院長と各看護補助者との間における雇用関係の成立をあっせんするという職業紹介の範囲を超えて、自らの紹介したA 2 やA 3 を含む看護

補助者の勤務日やシフトの決定、賃金の支払等の基本的な労働条件ないしはそれに関連する事項について、部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配していたものと認められる。

よって、Y 2 は、A 3 との関係で、以上のような事項に関する限りにおいて、労組法第 7 条の使用者に当たる。

5 争点⑤（Y 2 が組合による平成27年 3 月16日付けの団体交渉の申入れに対して日程の変更を求めたことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

Y 2 が、27. 3. 16要求書で求めた文書回答をせず、期日の変更を求めたことは、団体交渉の拒否に当たる。

(2) 被申立人Y 2 の主張

Y 2 は、27. 3. 16要求書を受け、団体交渉に誠意をもって臨む所存であったものの、指定された期日に担当者が福岡に出張するために出席することができないとして、組合に日程調整を依頼したところ、都合の良い日を連絡するよう求められ、それに従って連絡した。しかし、その後組合から連絡のないまま、27-10号事件の申立てがあったものであり、Y 2 は団体交渉を拒否していない。

(3) 当委員会の判断

前記第 2 の 4 の (9)、(10)、(12) 及び (13) で認定したとおり、27. 3. 16要求書を受けた Y 2 は、27. 3. 31文書において、組合の指定した日時には都合により応じられないものの、組合の指示に従い、組合の指定日の数日前から約 1 か月後にわたって多数の候補日を提示した上で、日程調整を求めている。このように、Y 2 が団体交渉の実現に向けて真摯に対応しているにもかかわらず、組合は Y 2 による日程調整の求めに何ら応えることもないまま 27-10号事件の救済申立てを行っていることからすると、Y 2 が団体交渉に応じなかったものということとはできない。

この点、組合は、27. 3. 16要求書で求めた文書回答をしなかった Y 2 の対応を団体交渉の拒否に当たる旨主張する。

しかし、使用者は団体交渉の前に組合の要求する文書を提出しなければならないという一般的な義務を負うものではないから、上記主張は採用できない。

よって、Y 2 が組合による平成27年 3 月16日付けの団体交渉の申入

れに対して日程の変更を求めたことは、正当な理由のない団体交渉の拒否には当たらない。

6 不当労働行為の成否

前記2でみたとおり、B1院長がA2を解雇したことは、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為ではないと判断する。また、前記5でみたとおり、Y2が組合による平成27年3月16日付けの団体交渉の申入れに対して日程の変更を求めたことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為ではないと判断する。

一方、前記3でみたとおり、B1院長が組合による平成26年11月26日付け及び平成27年3月16日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

7 救済の方法

前記6で判断したとおり、B1院長が組合による平成26年11月26日付け及び平成27年3月16日付けの団体交渉の申入れに応じなかったことは、不当労働行為に該当するものと認められるので、主文第1項のとおり命じることとし、今後同様の行為が繰り返されるおそれがあるので、主文第2項のとおり命じることとする。

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30年1月29日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟