

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 横浜市神奈川区
Y 1 会社
代表取締役 B 1
同 平塚市堤町
Y 2 会社
代表取締役 B 2

上記当事者間の神労委平成28年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年1月19日第1634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Y 1は、申立人が平成27年10月15日付け、同月23日付け及び同年11月5日付けで申し入れた申立人組合員A 2及びA 3に関する申立人との団体交渉について、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人Y 1は、申立人組合員A 4に関する申立人との団体交渉において、十分な説明を行う等、誠実に対応しなければならない。
- 3 被申立人Y 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

当社が、①貴組合員A 2及びA 3に関する団体交渉について、両名については団体交渉の対象とは考えていないとして応じなかったこと、②貴組合員A 4に関する団体交渉において誠実に対応しなかったことは、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

Y 1 会社

代表取締役 B 1

4 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、X 組合（以下「組合」という。）が、①被申立人 Y 1 会社（以下「Y 1」という。）に対して組合員 A 2（旧姓は A 2。以下「A 2」という。）、A 3（以下「A 3」という。）及び A 4（以下「A 4」という。）の解雇問題にかかる団体交渉申入れを行ったところ、Y 1 が A 2 及び A 3 にかかる団体交渉を拒否するとともに、A 4 にかかる団体交渉に誠実に応じなかったこと、②被申立人 Y 2 会社（以下「Y 2」という。）に組合員 A 5（以下「A 5」という。）及び A 6（以下「A 6」という。）の雇止めにかかる団体交渉申入れを行ったところ、Y 2 が誠実に応じなかったことが、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Y 1 は、組合との団体交渉に誠意を持って応じなければならない。
- (2) Y 2 は、組合との団体交渉に誠意を持って応じなければならない。
- (3) 陳謝文の手交及び掲示。

3 争点

- (1) Y 1 が、組合からの A 2 及び A 3 に関する平成 27 年 10 月 15 日付け「団体交渉申入れ」、同月 23 日付け「通知書」及び同年 11 月 5 日付け「団交申入書」に対して、A 2 及び A 3 については団体交渉の対象とは考えていないとして交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点①）
- (2) Y 1 の、平成 27 年 12 月 10 日及び平成 28 年 1 月 18 日に開催された A 4 に関する団体交渉における対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。（争点②）
- (3) Y 2 の、平成 27 年 10 月 1 日、同月 30 日及び同年 12 月 14 日に開催された A 5 及び A 6 に関する団体交渉における対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。（争点③）

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

ア 組合は、金属関連産業及び情報機器関連産業で働く労働者を中心に組織された全国組織の労働組合の地方本部であり、結審日（平成29年8月29日）現在の組合員数は470名である。

イ A2及びA3は、申立外C1会社（以下「C1」という。）の登録型の派遣社員として、Y1テクニカルセンターで就労していた。またA4は、申立外C2会社（以下「C2」という。）等の派遣社員としてY1横浜工場（以下「横浜工場」という。）で就労していたが、Y1と有期雇用契約を締結した従業員として就労していた時期もあった（以下、本件において、Y1又はY2と有期雇用契約を締結した従業員を「期間従業員」という。）。A2及びA3は、平成21年3月31日、雇止めとなり、A4は、同月4日、雇止めとなった。

ウ A5は、Y2の期間従業員として就労していたが、C2等の派遣社員としてY2で就労していた時期もあった。A6は、Y2の期間従業員として就労していた。A5及びA6は、平成21年3月28日、雇止めとなった。

(2) 被申立人

ア Y1

Y1は、自動車製造等を営む会社であり、Y2等の多数の連結子会社及び関連企業を傘下とする、Y1グループを形成している。なお、Y1の結審日現在の従業員数は26,607名である。

イ Y2

Y2は、Y1グループ傘下にあり、自動車部品製造及び組立作業等を営む会社であり、Y2湘南工場（以下「湘南工場」という。）で自動車部品の製造及び組立作業等を行い、その他、テクノセンター等で自動車の開発等を行っている。また、Y2で生産される車両は、全てY1からの受注によるものである。なお、Y2の結審日現在の従業員数は1,944名である。

【第3回審問B3証言】

2 平成20年秋以降のY1及びY2の状況について

(1) Y1は、平成20年秋頃、いわゆるリーマンショックに端を発した世

界規模での金融危機と景気低迷等により、大幅に業績が悪化した。

Y 1 の B 4 代表取締役（以下「B 4 社長」という。）は、平成21年2月9日、平成20年度第3四半期決算発表の前に、従業員に対してY 1 の危機に対応する今後の方策等について説明を行った。この説明の中でB 4 社長は、業績が悪化していることに伴い、売上高が年度当初予算と比較して平成20年度第3四半期で15パーセント減少し、20年度通期では20パーセント減少する見込みであることから、世界規模での業績改善を行うこと、そのためには在庫管理と生産調整を徹底するとともに、労務費の削減を行うため、全世界の従業員数を24万人から21万5000人に削減する旨を述べた。さらにB 4 社長は、従業員の削減については主に、早期退職プログラム、新規採用の凍結及び派遣社員の契約を更新しないことによって対応する旨を述べた（以下、この説明を「B 4 社長説明」という。）。

【甲Aア45】

- (2) Y 1 は、平成21年2月9日、平成20年度第3四半期決算を発表した。この中でY 1 は、平成20年度の世界全体の自動車需要を当初の6900万台から10パーセント減の6200万台に修正すること、平成20年度第3四半期は832億円の純損失となり、20年度通期の純損失は2650億円となる見込みであること等を発表した。また、Y 1 は、業績改善に向けた取組の一環として、世界全体で労務費を平成20年度の8750億円から20パーセント減の7000億円に引き下げる旨を発表し、そのためにY 1 グループの全世界の従業員数を、平成22年3月末までには現在の23万5000人から21万5000人以下とする見込みである旨を発表した。

【甲Aア50】

- (3) Y 1 は、平成20年度第3四半期決算発表の後、労務費削減の一環として、派遣労働者の受入れについて業務単位で整理し、一部の業務について派遣労働者の受入れを終了することとした。そのためY 1 は、当該業務に関して労働者派遣契約を締結していたC 1 と協議し、平成21年3月31日をもって契約を終了することとした。

なお、当時、Y 1 で就労していたC 1 の派遣社員は13名であり、そのうち平成21年3月31日付けで契約終了となった者は9名であった。

【甲Aア16、甲Aア66、第2回審問A3証言】

- (4) Y 2 は、平成20年11月以降、Y 1 による生産体制の見直しにより大幅に受注数が減少したことから、全ての派遣社員及び期間従業員に対

して、派遣社員については平成21年2月末に、期間従業員については同年3月末に契約を終了することとした。

Y2は、期間従業員の契約終了が決まった後、再就職支援室を設置し、期間従業員に対して再就職支援を行った。また、Y2は、入寮している期間従業員に対して、契約満了日の1か月先まで無償で寮を提供することとした。

【甲Cア29、丙10、第3回審問B3証言】

3 A2、A3及びA4の雇止めに至るまでの経緯について

(1) A2について

ア A2は、C1に派遣登録し、C1の派遣社員として他社等で就労した。その後A2は、C1からY1デザインセンターのプロダクトデザイン部を派遣先として紹介された。

【甲Aア65】

イ A2は、平成14年12月9日、Y1のテクニカルセンターにおいて、B5第二プロダクトデザイン部プロジェクトデザインマネージャー（以下「B5マネージャー」という。）、B6先行デザイン部アシエイトチーフデザイナー及びB7グローバル・デザイン・マネジメント部業務計画グループ主担（以下「B7主担」という。）と面談を行ったが、面談に先立ち、C1から、面談後にY1から就労を断られることもある旨の説明を受けた。A2はC1から、面談の際にA2の過去の作品集を持参するよう求められていたため、学生の時に作成したデッサンやアパレルメーカー等で働いていた時に手がけたデザイン等を数十点以上持参し、面談の中で、作成にかかる時間やデザインのテーマ、商品化された作品等について説明した。また、A2は、B5マネージャーから残業の可否や自宅の場所、今後の結婚の予定等について質問され、回答をした。面談の後、A2はC1から、後日Y1から連絡があったら、A2にも連絡をする旨を伝えられた。

A2は、平成14年12月10日頃、C1からY1デザイン本部プロダクトデザイン部（Y1社内では「ZXA」と呼称されており、以下「ZXA」という。）にて就労となる旨の連絡を受けた。なお、ZXAでは、自動車デザインにおける、アイデア構想から生産車の発表の対応に至るまでの業務が行われていた。

【甲Aア65、甲Aア102】

ウ A 2はC 1と雇用契約を締結し、平成15年1月6日から同年3月31日までを契約期間としてZ X Aでの就労を開始した。就労に先立って、A 2はC 1から、技術的派遣の仕事であり、自動車デザインに関する業務であるとの説明は受けたが、具体的な業務内容についての説明は受けなかった。その後A 2は、概ね3か月ごとに契約を更新し続け、最後の契約期間は平成21年1月1日から同年3月31日までであった。

また、A 2の業務内容は、C 1がA 2に交付していた「就業条件明示書（兼）派遣労働者雇入通知書」（以下「雇入通知書」という。）には、「05号 CG・デザイン業務 テクニカルイラスト類 オペレーション」と記載されていたが、平成21年1月1日から同年3月31日までを契約期間とした同通知書には、「20号 CG・デザイン業務 テクニカルイラスト類 オペレーション」と記載されていた。なお、同通知書に記載された「05号」とは、平成24年改正前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就業条件の整備等に関する法律施行令（以下「平成24年改正前労働者派遣法施行令」という。）第4条第1項第5号に定められた事務用機器操作業務に該当し、「20号」とは、同20号に定められた広告デザイン関係業務に該当する。

【甲Aア94の1～甲Aア94の26】

エ A 2は、Y 1で就労を開始した当初は、B 5マネージャーからの指示に従って、写真から起こす車のトレース、車両モデルの写真を元にそれをCGに加工する作業等を行っていたが、平成16年頃からは、Y 1の指示で、DDMで使用する提案資料の作成、プレゼンテーションシナリオの構築、デザイン構成書の作成等までも行うようになった。なおDDMとは、主に部長以上の重役が出席して、開発中の製品について意思決定を行う会議のことである。

【甲Aア65、甲Aア74の1】

オ A 2の時給は、平成15年1月6日にZ X Aで就労を開始した当初は1800円であったが、以後の推移は次のとおりである。

契約期間	時給
平成15年1月6日～平成15年3月31日	1800円
平成15年4月1日～平成16年3月31日	1700円

平成16年4月1日～平成17年3月31日	1760円
平成17年4月1日～平成19年3月31日	1800円
平成19年4月1日～平成20年3月31日	1900円
平成20年4月1日～平成20年6月30日	1930円
平成20年7月1日～平成21年3月31日	2000円

【甲Aア94の1～甲Aア94の26】

カ 平成21年2月9日、B4社長説明が行われた。

A2は、平成21年2月16日、C1から同年3月末で契約終了となる旨を告げられ、同年3月6日、組合に加入した。A2は、同月31日、雇用期間満了による雇止めとなった。

【甲Aア65、甲Aア99】

(2) A3について

ア A3は、C3のグループ会社の正社員として自動車のデザイン業務に携わった後、自らの個人事務所におけるデザイン業務や美術専門学校の非常勤講師等を経て、平成15年9月、C1で派遣登録を行った。

A3は、平成15年9月10日頃、C1から、Y1テクニカルセンターデザイン部での就労を紹介され、就労開始時期は同月30日からであり、時給は1700円となる旨の説明を受けた。A3は、自分は自動車デザイン経験者であり、経験者としての時給を考慮してほしいので、時給2500円を要望する旨を述べたところ、C1は、A3の希望をY1に伝えると述べた。

【甲Aア66、甲Aア81の2、第2回審問A3証言】

イ A3は、平成15年9月26日頃、C1から、A3のスキルを確認するために、Y1の面談を受けるよう伝えられ、同年10月1日、Y1のテクニカルデザインセンターにおいて、B5マネージャー、B8第一プロダクトデザイン部プロジェクトデザインマネージャー及びB7主担と面談を行った。A3はC1から、面談の際にA3の過去の作品集を持参するよう求められていたため、自動車のイラスト集やデザイン集、雑誌に掲載されたイラスト等を持参し、面談の中でこれらの作品について説明した。また、A3はB5マネージャーから、デザインソフトは何が使えるのかと質問されたため、3Dソフトや2Dソフトはどのようなものでもほとんど使えると答えた。面

談の最後に、A 3はB 5 マネージャーから、同月20日から就労してほしい旨を伝えられた。

A 3はC 1から、平成15年10月3日頃、同月20日から就労してほしいとY 1から連絡があったこと、A 3の時給が2040円となったが、Y 1がA 3の半年間の業績等を査定して、平成16年4月に時給の見直しを行う予定であることを伝えられた。

【甲Aア66、第2回審問A 3証言】

ウ A 3はC 1と雇用契約を締結し、平成15年10月20日から同年12月31日までを契約期間としてY 1での就労を開始した。就労に先立って、A 3はC 1から、技術的派遣の仕事であり、自動車デザインに関する業務であるとの説明は受けたが、具体的な業務内容についての説明は受けなかった。A 3の配属先はZ X Aであり、デザイナーが所属しているデザイン部屋に配置された。その後A 3は、概ね3か月ごとに契約を更新し続け、最後の契約期間は平成21年1月1日から同年3月31日までであった。

A 3の業務内容については、C 1がA 3に交付していた雇入通知書には、Z X Aで就労を開始した当初は「05号 CG・デザイン業務 テクニカルイラスト類」と記載されていたが、平成17年4月以降は、新たに「3Dデザイン」の記載が追加された。また、平成21年1月1日から同年3月31日までを契約期間とした同通知書には、「20号 CG・デザイン業務 テクニカルイラスト類 3Dデザイン」と記載されていた。

【甲Aア3、甲Aア16、甲Aア66】

エ A 3は、自動車デザインの経験があったことから、平成16年1月頃からプロダクトチーフデザイナー（以下「PCD」という。）及びプロジェクトデザインマネージャー（以下「PDM」という。）から仕事を任されることが多くなった。A 3は、Y 1の指示で、同年2月頃、デザイン部長、PCD及びPDMが在籍している職制部屋に配置転換となり、PCD及びPDMと直接打合せをして、デザイン業務を行うようになった。なお、PCDとは、デザイン部長の下に位置し、自動車デザインの各プロジェクトの人事権や決定権を持つ職であり、PDMとは、PCDの下に位置するプロジェクトごとのマネージャーである。

また、A 3の業務は、Y 1での就労開始当初は、自動車モデルの

写真合成、画像の切り貼り作業、写真から起こす車のトレース等であったが、その後はY 1からの指示で業務が増加していき、最終的には3Dソフトまで扱う高度なデザイン業務を行うようになっていった。

【甲Aア16、甲Aア66、第2回審問A3証言】

オ A3の時給は、平成15年10月20日にZXAで就労を開始した当初は2040円であったが、以後の推移は次のとおりである。

契約期間	時給
平成15年10月20日～平成17年3月31日	2040円
平成17年4月1日～平成18年3月31日	2140円
平成18年4月1日～平成19年3月31日	2250円
平成19年4月1日～平成20年3月31日	2700円
平成20年4月1日～平成21年3月31日	2800円

A3は、平成16年秋頃、C1に対して、業務の内容が当初の契約とは大幅に異なるものとなっていること、前年度昇給がなかったこと等を述べたところ、平成17年4月からの時給は100円増の2140円となった。また、A3は、平成18年12月頃、C1に対し、業務内容の変更や業務量の増加等についての説明と、時給額についてきちんとした査定を行うよう要望したが、C1は100円の増額が限界である旨を述べた。A3は、平成19年1月頃、B5マネージャーに対して、業務内容に見合った賃金査定を行うよう求め、時給3000円を要望する旨を伝えたところ、同年2月頃、B5マネージャーから時給2700円を提示されたため、それを了承した。なお、この間にC1からA3に対して特に連絡等はなく、A3がB5マネージャーからの時給2700円の打診を了承した後も、C1からの連絡等はなかった。

【甲Aア3、甲Aア16、甲Aア66、第2回審問A3証言】

カ 平成21年2月9日、B4社長説明が行われた。

A3は、平成21年2月12日、C1から、派遣契約の更新に関するメールを受け取った。このメールには、同日時点でY1から契約更新の連絡が来ていないが、同月13日には連絡がもらえる予定である旨が記載されていた。

A3は、平成21年2月16日、C1から同年3月31日で派遣契約が終了となる旨を伝えられた。A3がC1に対して、どういうことか

尋ねたところ、C 1 は、同社が Y 1 に派遣している社員13名中 9 名が、Z X A に派遣している社員では 6 名中 4 名が契約終了となること、残りについては契約期間満了後、順次契約終了となる旨を述べた。

【甲 A ア16、甲 A ア62、甲 A ア66、第 2 回審問 A 3 証言】

キ A 3 は、平成21年 3 月 6 日、組合に加入し、組合からの指示に従って、C 1 に対して解雇理由書の提出を求め、同月 9 日付け「雇用契約期間満了理由証明書」（以下「3 月 6 日付け理由証明書」という。）と題する文書を受け取った。この文書には、「1. 雇用契約期間満了日 平成21年 3 月31日」、「2. 更新しない理由 派遣先による派遣労働者受入削減のため」と記載されていた。A 3 が C 1 に対して、3 月 6 日付け理由証明書の内容について抗議したところ、A 3 は再度 C 1 から、同月23日付け「雇用契約期間満了理由証明書」と題する文書を受け取った。この文書には、「1. 雇用契約期間満了日 平成21年 3 月31日」、「2. 更新しない理由 派遣先の景気動向により派遣契約が満了となることに伴い、雇用契約も満了となる為」と記載されていた。

A 3 は、平成21年 3 月31日、雇用期間満了による雇止めとなった。

【甲 A ア43、甲 A ア44、甲 A ア66、第 2 回審問 A 3 証言】

(3) A 4 について

ア A 4 は、C 2 と雇用契約を締結し、C 2 の派遣社員として、平成16年 9 月 1 日頃から横浜工場第 1 製造部第 2 機械課で就労を開始した。なお、A 4 の契約期間は同日から平成17年 7 月31日までであった。

【甲 B ア 2】

イ A 4 は、平成17年 8 月 1 日、Y 1 と有期雇用契約を締結した。雇用契約期間は同日から同年11月30日までであったが、後日、平成18年 1 月31日まで延長された。なお、A 4 の就労場所の変更はなかった。

【甲 B ア 2】

ウ A 4 は、申立外 C 4 会社（C 2 が改組された会社で、以下「C 4」という。）と雇用契約を締結し、C 4 の派遣社員として Y 1 で就労することとなった。契約期間は平成18年 2 月 1 日から同年 8 月31日までであり、就労場所の変更はなかった。

【甲Bア2】

エ A4は、平成18年8月29日、Y1と有期雇用契約を締結した。雇用契約期間は同年9月1日から同年12月31日までであり、就労場所の変更はなかった。

【甲Bア2】

オ A4は、申立外株式会社C4（C4が名称変更した会社で、以下「C4」という。）と雇用契約を締結し、C4の派遣社員としてY1で就労することとなった。契約期間は平成19年1月8日から平成20年3月31日までであり、就労場所の変更はなかった。

【甲Bア2】

カ A4は、平成20年2月16日、横浜工場のB9工長に対して、足の痛みのためにしばらく休む旨を伝え、同月17日以降休業していた。A4は、同月28日、C5整形外科を受診し、「腰椎椎間板症、両足底腱膜炎、右膝関節炎」と診断され、約1週間の安静加療を必要とする見込みである旨が記載された診断書を受け取り、同日、Y1に同診断書を提出した。その後、C4の担当者がA4の寮を訪れたため、A4が足の痛みの状況を説明したところ、C4の担当者はA4に、出勤できるようになったら連絡してほしいと告げた。

A4は、平成20年3月上旬頃、C4に連絡し、入社したい旨を申し出たところ、C4の担当者がA4の寮を訪れ、A4に対して、Y1には入社してはいけないと告げ、入門許可証とロッカーの鍵を返却するよう求めたが、A4は拒否した。その翌日、再度C4の担当者がA4の寮を訪れ、入門許可証とロッカーの鍵の返却を求めたため、A4はやむを得ずそれに応じた。

【甲Bア2、甲Bア4】

キ A4は、平成20年3月下旬頃、C4と雇用契約を締結し、C4の派遣社員として同月27日からY2第2地区塗装課で就労を開始した。A4は、平成21年3月4日、雇用期間満了による雇止めとなり、同年4月13日、組合に加入した。

【甲Aア99、甲Bア2、甲Bア5】

4 A2、A3及びA4に関する交渉経緯等

(1) 最高裁判所への上告及び上告受理申立てに至るまでの経緯

ア 組合は、C1に対して、平成21年3月9日付け「労働組合加入通知書ならびに要求書」と題する文書を送付した。この文書には、①

A 2 及び A 3 の 3 月末付け解雇予告を撤回すること、②解雇予告の理由及び根拠を明らかにすること、③雇用、労働条件は労働組合との合意をもって実施すること、を要求事項として、団体交渉の開催を求める旨が記載されていた。

【甲 A ア 99】

イ 組合と C 1 の間で、平成 21 年 3 月 16 日、第 1 回団体交渉が開催された。

C 1 は、組合からの要求は解雇の撤回であるが、A 2 及び A 3 の契約については、Y 1 との労働者派遣契約に基づく有期雇用契約であるため、今回は雇用契約の期間満了に当たり解雇ではないと説明した。組合は、A 2 及び A 3 の派遣契約が更新されない理由について尋ねたところ、C 1 は、Y 1 から業務の削減及び派遣契約を更新しないとの要請を受けたのであり、指名や何人削減するという指示はなかった旨回答した。組合は、残る派遣社員もいるということは、派遣先が契約終了者を特定したということではないかと述べたため、C 1 は、Y 1 が人選したのではなく、その部署の派遣枠を削減することだと回答した。また、組合は、C 1 からは一方的に雇止めの通告があっただけで、A 2 及び A 3 に対して何ら説明が行われていない旨を述べ、Y 1 の仕事がなくなったのなら、次の仕事を保障するのが派遣元の仕事であると指摘し、労働者派遣契約の終了がなぜ解雇となるのか、その理由を明確にしてほしい旨を要望した。

【甲 A イ 1、乙 13 の 1】

ウ 組合と C 1 の間で、平成 21 年 3 月 23 日、第 2 回団体交渉が開催された。

C 1 は、派遣契約と雇用契約を同期間で結んでいるため、A 2 及び A 3 の件は、雇用契約期間満了による雇止めであり解雇ではないこと、現状紹介できる仕事がなく、雇用契約期間が満了する者に対しては、派遣のシステム上、これ以上対応することはできない旨を説明した。組合は、A 2 及び A 3 は、C 1 の担当者から「A 3 さんは選ばれなかったですね」等といわれており、派遣先による特定行為が行われているのではないかと指摘した。これに対して C 1 は、誤解を与えるような言い方をしてしまったことについて謝罪した上で、誰をではなく、どの業務を残すかを Y 1 の判断に委ねており、それを C 1 が受け入れた旨を説明した。

【甲Aイ1、乙13の2】

エ 組合とC1の間で、平成21年4月9日、第3回団体交渉が開催された。

C1は、本日を含めた3回の団体交渉で費やした日数を、Y1で3日間就業したのものとして賃金を支払い、これをもって和解したいと申し出た。これに対して組合は、解雇撤回等の要求とかけ離れており、受け入れることはできないと述べた。また組合の、Y1からの人選特定があったのではないかという質問に対して、C1は、Y1からは、ただ派遣契約を終了する人を伝えられただけであり、人選されたという認識はないこと、最終的に誰の業務を残すかはY1の判断に委ねたが、Y1の人選を受け入れたこと等は認める旨を述べた。また、C1は、A3がY1と賃金について直接交渉していた事実は知らなかったと述べた。

【甲Aイ1、乙13の3】

オ 組合は、C4に対して、平成21年4月13日付け「労働組合加入通知ならびに要求書」と題する文書を送付した。この文書には、①A4の契約期間途中の同年2月28日付け解雇を撤回すること、②雇用と労働条件は、労働組合との合意をもって実施すること、を要求事項として、団体交渉の開催を求める旨が記載されていた。

【甲Aア99、甲Bア5】

カ 組合は、Y1に対して、平成21年4月15日付け「労働組合加入通知ならびに要求書」と題する文書を送付した。この文書には、A2及びA3が組合に加入した旨が記載されるとともに、組合の要求事項として次の内容が記載されていた。

- 「1. 貴社社員・A3ならびにA2については、2003年以来一貫して貴社で働き続け、『期間の定めのない雇用契約』と見なされるないし『更新への期待権』が生じていると言えます。よって、両名を正社員として雇用すること。
2. 3月末付け、派遣元会社C1との労働者派遣契約の解除理由ならびにその根拠を、文書で明らかにすること。
3. 雇用・労働条件に関わるすべてについて、労働組合との合意をもって実施すること。
4. 来る4月22日（水）午後6時30分より、上記要求にかかわる団体交渉を横浜市神奈川区所在の貴社施設にて開催されること。

なお、その際には、各項目について文書による回答を準備されること。」

【甲Aア46、乙9】

キ Y1は、組合に対して、平成21年4月21日、「回答書」と題する文書をファクシミリで送信するとともに、配達証明郵便で郵送した。この文書には、次の内容が記載されていた。

「…貴要求書第1項には『貴社社員・A3ならびにA2』との記載がございますが、貴組合員A3氏及び同A2氏（以下両氏を総称して『貴組合員兩名』と申します）は、平成21年3月末日までC1株式会社殿（以下『C1社』と申します）から派遣されていたものであり、当社と貴組合員兩名との間には雇用関係は存在しません。

従って貴組合員兩名と弊社との間においては、有期契約の存在及びその期間満了を前提とする、『期間の定めのない雇用契約』と実質的に異ならない、或いは『更新への期待』が存在するとの議論は、その前提を欠くものと思料致します。

…以上の次第ですので、弊社と致しましては貴要求書記載事項は、貴組合との必要的団体交渉事項には該当しないものと認識しておりますので、貴組合のご要求には応じかねる旨、本状を以ってご回答申し上げます。」

【甲Aア47、甲Aア99】

ク 組合とC1の間で、平成21年4月27日、第4回団体交渉が開催された。

C1は、A2及びA3は雇用契約満了での雇止めであることから、解雇の撤回はできないが、長年の貢献等を踏まえて、平成21年4月稼働時間相当の6割の和解金を提示し、これをもって本件の全てを解決するものとした旨を申し出たため、組合は、検討して後日回答すると答えた。また、組合は、A2及びA3の業務内容に変更はないのに、契約が5号業務から20号業務に変更になった理由を尋ねた。これに対してC1は、契約内容の適正化を行うために変更したものであり、業務内容は最終的にはC1が決定している旨を説明した。

【甲Aイ1、乙13の4】

ケ 組合とC4の間で、平成21年4月28日、団体交渉が開催された。

組合はC 4に対して、A 4がY 1で就労していた間に、頻繁に雇用形態が変わったことは不当であること、平成20年2月にA 4が労災を申請しようとした際に、Y 1やC 4がまともに対応しなかったことは問題である旨等を述べた。しかし、C 4は、同社が廃業を予定しており対応出来る状態ではないと述べた。

【甲Aア99】

コ A 2、A 3及びA 4は、Y 2と団体交渉を行っていたA 5及びA 6と共に、平成21年5月12日、Y 1、Y 2、C 4及びC 1に対する労働契約上の地位確認及び損害賠償請求等を求めて、横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に提訴した。

サ 組合はC 1に対して、平成21年5月13日付け「会社回答についての見解」と題する文書をファクシミリで送信した。この文書には、同年4月27日に開催された第4回団体交渉で、C 1から示された回答は、4月分の休業補償相当額で和解を求めるものであり、組合が求める雇用保障要求とは相容れないことから、受け入れることはできない旨が記載されていた。

【甲Aア107】

シ 組合は、平成21年5月26日、Y 1に対して、申入れ行動を行うため、同年6月2日にY 1本社を訪問する旨が記載された文書をファクシミリで送信した。

なお、組合は、これ以降現在に至るまで、Y 1に対して月1、2回程度の頻度で、団体交渉の開催及び争議の早期解決等を求める要請行動等を継続して行っている。

【甲Aア48、甲Aア99、第1回審問A 1証言】

ス A 4は、平成22年2月15日、横浜北労働基準監督署長（以下「横浜北労基署長」という。）に対して、労働者災害補償保険法に基づく休業補償給付を請求したが、同監督署長は、同年6月1日、休業補償給付を支給しない旨の決定をした。A 4は、平成24年6月18日、横浜北労基署長が平成22年6月1日付けで出したA 4に対する休業補償給付不支給決定の取消を求めて、横浜地裁に提訴した。

【乙2の1】

セ 横浜地裁は、平成26年3月25日、A 2、A 3及びA 4とY 1との間の黙示の労働契約の成立を否定し、上記コで述べた労働契約上の地位確認及び損害賠償請求等を棄却する旨の判決を言い渡した。同

人らは、この判決に対して、同年4月7日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）に控訴を提起した。

東京高裁は、平成27年9月10日、上記控訴を棄却するとの判決を言い渡した。A3及びA4は、この判決に対して、同月24日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告及び上告受理申立てを行った。

【乙1の1、乙1の2】

ソ 横浜地裁は、平成27年3月12日、上記スで述べた休業補償給付不支給決定取消請求を棄却する旨の判決を言い渡した。A4は、この判決に対して、同月26日、東京高裁に控訴を提起した。

東京高裁は、平成27年12月24日、上記控訴を棄却するとの判決を言い渡した。A4は、この判決に対して、平成28年1月7日、最高裁に上告及び上告受理申立てを行った。

【乙2の1、乙2の2】

(2) 本件申立てに至るまでの経緯

ア 組合は、Y1に対して、平成27年10月15日付け「団体交渉の申入れ」と題する文書を、Y1本社の玄関前で警備に当たっている警備会社の責任者に手渡した。この文書には、A2、A3及びA4に関する争議が長期化していることに関して、当事者同士の話し合いによる早期解決を強く求める旨等が記載されるとともに、この団体交渉申入れに対する受諾の回答を2週間以内に要請する旨が記載されていた。

【乙3の1】

イ 組合は、Y1に対して、平成27年10月23日付け「通知書」と題する文書を内容証明郵便で送付した。この文書には、同月15日付け「団体交渉申入れ」に対して、Y1から何ら回答がなされていないことを指摘した上で、次の要求事項が記載され、同月29日までに回答を求める旨が記載されていた。

「1 早期解決のため、私たちは貴社に再三に亘って申入れをしているものの、話し合いに応じていただけいていません。

裁判は現在、最高裁に上告中です。私たちは今後も、たたかいを続ける方針に変わりはありません。

もっとも、真の問題解決のためには、労使間での話し合いが必要と思っています。貴社に置かれては、現時点で話し合いに

応じてください。

- 2 この間、同じ被告であるY 2は我々の団体交渉に応じています。全体の一挙解決のため、貴社も私たちの団体交渉に応じてください。

私たちは、Y 1とY 2、原告側の3者で最終的に話し合いのテーブルを設定し、そこでの最終解決を求めます。

- 3 高裁の裁判では敗訴となりましたが、本社の技術派遣労働者事案においては、採用及び賃金決定についてY 1が相当程度関与してきたこと、派遣法26条7項違反であることを裁判所は認めています。また、A 4事案では、地位のキャッチボールに関するY 1の脱法意図も認定されています。黙示の合意や不法行為責任は認められていませんが、貴社らが法を遵守していないことは判決も認めています。

貴社におかれては、これらの行為の責任は果たしてください。

- 4 仮に団体交渉に応じて頂けないのならば、不当労働行為と判断し、労働委員会への申立も検討せざるを得ません。」

【乙3の2】

- ウ Y 1は、組合に対して、平成27年10月29日付け「ご連絡」と題する文書を送付した。この文書には、次の内容が記載されていた。

「貴組合からの『団交の申入れ』（2015年10月15日発）、『通知書』（平成27年10月23日発）について、確かに受領いたしました。現在、弊社内にて対応を検討中であります。

しかしながら、頂戴した上記『申入れ』『通知書』には、『最終解決を求めます』、『行為の責任は果たしてください』等と抽象的な要求事項しか記載されておらず、具体的な交渉事項が判然としないため、応諾の結論を見出すに苦慮しているところであります。

については、ご要請の団交の具体的な交渉事項について、書面にてご明示をいただきたいと存じます。書面を頂戴し、具体的な要求事項が明らかになり次第、応諾の結論等をご連絡申しあげたいと存じます。」

【乙4】

- エ 組合は、Y 1に対して、平成27年11月5日付け「団交申入書」と題する文書を内容証明郵便で送付した。この文書には、団体交渉要

求内容として、次の事項が記載されるとともに、要求内容の詳細については、団体交渉の席上で伝える旨が記載されていた。

- 「1. 原告組合員の復職ないし雇用の確保。
2. 原告組合員に対する謝罪。
3. 争議の解決金の支払い。
4. 本解決に当たってはY1事案およびY2事案の一括の解決を望みます。
5. 団体交渉による解決が拒否された場合は、労働委員会への申立を行う予定です。また、最終的な解決が行われるまで、抗議行動などの運動は継続します。
6. 本団交要求事項における回答は、2015年11月19日までにお願ひします。」

【乙5】

オ Y1は、組合に対して、平成27年11月17日付け「ご連絡」と題する文書を送付した。この文書には、組合からの同月5日付け「団交申入書」に記載されている内容では、具体的な要求事項が明らかになつたとは判断できないが、要求内容の詳細については団体交渉の席上で伝えると記載されているため、組合の要求内容の確認をするという意味で、同年12月10日に団体交渉を開催する旨が記載されるとともに、「尚、A2（A2）氏、A3氏、Y2事案の2名は本団交の対象とは考えておりませんので、併せて事前に連絡申しあげます。」と記載されていた。

【乙6】

カ 組合とY1の間で、平成27年12月10日、第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1執行委員長（以下「A1委員長」という。）、A7副執行委員長（以下「A7副委員長」という。）、A3及びA4であり、Y1側の出席者は、B10人事本部日本人企画部人事企画グループ主管（以下「B10主管」という。）、B11法務室主任（以下「B11主任」という。）及びB12人事本部日本人企画部人事企画グループ担当者（以下「B12担当」という。）外1名であった。

組合は、団体交渉の冒頭で、組合としては最高裁や労働委員会での解決ではなく、自主交渉によるY2事案との一括解決を求めていると述べた。その上で組合は、要求事項として、組合員の復職又は

雇用の確保、解決金の支払及びバックペイ、争議が長期化していることに対する謝罪等を求める旨を述べたが、Y 1は、組合の要求は裁判で主張してきた内容とほぼ変わらないため、Y 1の主張も、今まで裁判で主張してきた内容と変わらないことをご理解いただきたいと回答した。これに対して組合は、裁判では組合員のY 1及びY 2での正社員としての復職を求めていたが、今回要求しているのは雇用の確保であり、Y 1の関連会社等での雇用でも構わないと述べた。しかし、Y 1は、今回応じたのは直接雇用の関係にあったA 4の事案に関する事だけであり、それ以外については交渉の議題ではないと述べた。

組合は、今回の争議はY 1の号令に基づいて発生していると認識しており、Y 2の案件も含めて、Y 1の号令で一括解決できるはずだと述べたが、Y 1は、Y 1側の主張は裁判の中で十分に説明しており、その上で裁判所での判断が出ていることをご理解いただきたいと述べた。そのため組合は、裁判でY 1が主張した内容について、再度説明を求めたが、Y 1はこれに答えなかった。

団体交渉の最後に組合が、譲歩案を説明したつもりだが、裁判所の判断に従うというY 1の回答では、組合側の要求内容を説明する意味がないから、今回の組合の案について、再度検討してほしい旨を述べた。これに対してY 1は、長らく裁判を続けてきた中で、司法が判断した以上のものをY 1として主張することはないが、組合から申入れがあった場合は、中身を検討して判断すると回答したため、組合は、第2回団体交渉を開催するよう申し入れた。

【甲Aア99、乙10、乙21、第1回審問A 1証言、第3回審問B 10証言】

キ Y 1は、組合に対して、平成27年12月21日付け「ご連絡」と題する文書を送付した。この文書には、第2回団体交渉を平成28年1月18日に開催する旨が記載されるとともに、「尚、繰り返すにはなりますが、今回もA 2（A 2）氏、A 3氏及びY 2事案の2名は本団交の対象とは考えておりませんので、併せて事前に連絡申しあげます。」と記載されていた。

【乙7】

ク 組合とY 1の間で、平成28年1月18日、第2回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A 1委員長、A 7副委員長、A 3及びA

4であり、Y1側の出席者は、B10主管、B11主担及びB12担当であった。

団体交渉の始めに、Y1は、Y1と直接の雇用関係があったのはA4だけであり、団体交渉の対象となるのはA4だけである旨を述べた。その上で、Y1は、組合の要求に対する回答として、A4の復職又は雇用の確保については、A4は契約期間満了で退職しており、受け入れる義務はないこと、組合員に対する謝罪については、謝罪する根拠がないこと、解決金については、支払うべき根拠がないこと、Y2との一括解決については、別会社の話であり、共同で結論を出すことは考えられないこと等を説明した。また、Y1は、この回答は社内で十分議論した上で出した結果であること、この問題は裁判で長きにわたって説明しており、司法上の判断も出ていることから、組合にもその点を理解してもらいたい旨を述べた。

組合は、裁判ではY1が勝利してはいるが、裁判で全てが網羅された判断が出されたわけではなく、Y1の違法について認定されている部分もあることから、そのことも考えた上で争議の解決に向けた努力をしてもらいたい旨を要求した。しかし、Y1は、裁判の中で違法が認定されたとは認識していないと述べ、組合の要求については真摯に受け止めた上で検討した結果、責任のある回答を示していることをご理解いただきたいと述べた。組合は、裁判と団体交渉は別物であり、団体交渉の場でお互いに譲歩し合って妥協点を見つけないと争議は解決できないと述べたが、Y1は、責任を持って回答しており、現段階で新しい提案をすることは難しいと述べた。

【甲Aア99、乙11、第1回審問A1証言、第3回審問B10証言】

5 A5及びA6の雇止めに至るまでの経緯について

(1) A5について

ア A5は、平成15年7月、Y2と請負契約を締結していたC2の社員として、湘南工場の第1地区第1車体課で就労を開始し、平成16年2月頃、湘南工場第1地区第1車両課に異動した。

【甲Cア33】

イ A5は、平成16年5月、申立外株式会社C2（C2が名称変更した会社で、以下「C2」という。）と雇用契約を締結し、C2の派遣社員としてY2で就労することとなった。なお、A5の就労場所に変更はなかった。

【甲Cア33】

ウ A 5 は、平成17年4月26日、Y 2 と期間従業員労働契約を締結し、同年5月1日からY 2 の期間従業員として就労することとなった。

A 5 は、平成20年4月26日まで、10回にわたって契約を更新したが、1回あたりの契約期間は1か月から7か月であり、就労場所は湘南工場の第1地区第1車両課又は第2地区第2車体課であった。

【甲Cア23、甲Cア25、甲Cア26、甲Cア33】

エ A 5 は、湘南工場内で申立外C 6 会社（以下「C 6」という。）の採用面接を受け、平成20年5月1日、C 6 と雇用契約を締結し、C 6 の派遣社員としてY 2 で就労することとなった。A 5 の就労場所は、湘南工場第2地区第2車体課であり、契約期間は同年9月27日までであった。

【甲Cア21、甲Cア33】

オ A 5 は、平成20年10月1日、Y 2 と期間従業員労働契約を締結し、Y 2 の期間従業員として就労することとなった。A 5 の就労場所に変更はなく、契約期間は平成21年3月28日までであった。

【甲Cア16、甲Cア33】

カ 湘南工場第2地区のB 13係長は、平成21年2月上旬頃、第2地区で働いていた期間従業員及び派遣社員に対して、2月末で派遣社員の、3月末で期間従業員の契約を終了する旨を告げた。その後、A 5 はB 14工長から、雇止めに伴う退寮に関する事、ハローワークについての説明等を聞いた。また、A 5 は、Y 2 が用意した再就職支援制度に関しては、説明会には参加したものの、利用はしなかった。

A 5 は、平成21年3月25日、組合に加入し、同月28日、雇用期間満了による雇止めとなった。

【甲Cア33、丙4、丙10、第3回審問B 3証言】

(2) A 6 について

ア A 6 は、平成15年2月24日、Y 2 と期間従業員労働契約を締結し、同年3月3日からY 2 の期間従業員として、湘南工場第1地区第1車両課で就労を開始した。A 6 は契約を1回更新し、同年12月25日、雇用期間満了により退職した。

【甲Cア22、甲Cア34】

イ A 6 は、平成20年7月11日、Y 2 と期間従業員労働契約を締結し、

Y 2の期間従業員として、湘南工場第4地区第4車両課で就労を開始した。A 6は契約を1回更新し、契約期間は平成21年3月28日までであった。

【甲Cア17、甲Cア34】

ウ A 6は、平成21年1月22日、B 15工長から次回の契約更新はしない旨を告げられた。A 6は、Y 2が用意した再就職支援制度に関しては、説明会には参加したものの、制度の利用はしなかった。

A 6は、平成21年3月25日、組合に加入し、同月28日、雇用期間満了による雇止めとなった。

【甲Cア27、甲Cア34、丙4、第3回審問B 3証言】

6 A 5及びA 6に関する交渉経緯等

(1) 最高裁への上告及び上告受理申立てに至るまでの経緯

ア 組合は、Y 2に対して、平成21年3月25日付け「労働組合加入通知ならびに要求書」と題する文書を送付した。この文書には、A 5及びA 6が組合に加入した旨が記載されるとともに、組合の要求事項として次の内容が記載されていた。

- 「1. 貴社社員・A 6ならびにA 5の本年3月末付け解雇予告を撤回すること。
2. 解雇予告の理由ならびに根拠について文書で明らかにされること。
3. A 5の4月末の退寮予告について撤回すること。
4. 雇用・労働条件に関わるすべてについて、労働組合との合意をもって実施すること。
5. 来る3月30日（月）午後4時より、上記要求にかかわる団体交渉を貴社会議室にて開催されること。なお、その際には、各項目について文書による回答を準備されること。」

【丙4】

イ 組合とY 2の間で、平成21年3月30日、第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A 8 執行委員長（以下「A 8 委員長」という。）、A 5及びA 6外数名であり、Y 2側の出席者は、B 3 人事部主担（平成27年の役職は人事部主管。以下「B 3 主担」又は「B 3 主管」という。）外4名であった。

Y 2は、組合の要求に対する回答を書面で交付した上で、①A 5及びA 6は期間満了に伴う退職であり解雇ではないこと、②景気の

悪化に伴い大幅減産の状況にあり、労働契約上の「契約更新の判断基準」に記載した「会社の経営状況に依る契約期間満了時の業務量」に基づき契約期間の延長をしないことを判断したこと、③入寮延長は再就職支援策の一つであり、期間を延長することはできないこと、④労働条件の変更等については、従業員の過半数以上が加入するC7組合と合意した上で実施していることを、口頭で説明した。

組合は、Y2は客観的な必要性もなく200名以上の解雇を行っており、不当な解雇である旨を述べた。これに対してY2は、平成20年度第4四半期からの赤字は、4月以降も回復の兆しがなく、生産量の大幅な減少をもたらした経済危機は一企業の努力を超えていること、そのためY2としては、再就職支援を誠意をもって行っている旨を述べた。組合は、Y2は色々な支援を行っているようだが、実効性に乏しいことがほとんどである旨を述べたため、Y2は、再就職支援の実績について説明した。また、Y2は、A5の入寮期間の延長については、他の入寮者にも同様の説明をしており、公平性の面からも延長することはできない旨を説明した。

【甲Aア99、丙10、第1回審問A1証言、第3回審問B3証言】

ウ 組合は、Y2に対して、平成21年4月15日付け「団体交渉開催申入書」と題する文書を送付した。この文書には、同年3月30日開催の団体交渉でY2から交付された回答書の内容は、組合の要求とは相容れないものであり遺憾である旨が記載されるとともに、A5及びA6の解雇並びにA5の退寮予告等を議題として、同年4月23日の団体交渉開催を要求する旨等が記載されていた。

【丙5】

エ 組合とY2の間で、平成21年4月23日、第2回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A8委員長、A5及びA6外数名であり、Y2側の出席者は、B3主担外4名であった。

Y2は、組合からのA5及びA6の解雇について、その後の検討の結果、変更はあったかとの質問に対し、A5及びA6は期間満了による退職であると回答した。また、組合は、A5は退寮後行くところがないため、入寮の延長を検討してほしい旨を要求し、退寮して行くところがなくなれば、生存権の問題となる旨を述べた。これに対してY2が、A5は退寮にあたってどんな努力をしたのか尋ねたところ、組合は、千葉の実家に戻ることを検討しており、A5の

両親も戻ってくることに反対してはいない旨を述べた。

【甲Aア99、丙10、第1回審問A1証言、第3回審問B3証言】

オ A5及びA6は、Y1に団体交渉を申し入れていたA2、A3及びA4と共に、平成21年5月12日、Y1、Y2、C4及びC1に対する労働契約上の地位確認及び損害賠償等を求めて、横浜地裁に提訴した。

なお、組合は、これ以降現在に至るまで、Y2に対して、争議の早期解決を求めて、定期的に要請行動等を行っている。

【甲Aア99、第1回審問A1証言】

カ 横浜地裁は、平成26年3月25日、上記オのA5及びA6の請求を棄却する旨の判決を言い渡した。同人らは、この判決に対して、同年4月7日、東京高裁に控訴を提起した。

東京高裁は、平成27年9月10日、上記控訴を棄却するとの判決を言い渡した。A5及びA6は、この判決に対して、同月24日、最高裁に上告及び上告受理申立てを行った。

【乙1の1、乙1の2】

(2) 本件申立てに至るまでの経緯

ア 組合は、平成27年8月28日、Y2に対して、文書で団体交渉を申し入れた。

【甲Aア99、第1回審問A1証言】

イ 組合は、Y2に対して、平成27年9月10日付け「団体交渉の申入れ」と題する文書を送付した。この文書には、争議の真の解決のためには、最終的には当事者同士の話し合いによる解決が必要であるため、団体交渉開催を要求する旨が記載されるとともに、次の事項を要請する旨が記載されていた。

「一、Y2は、争議の解決に向けて、労働組合との話し合いのテーブルにつくこと。

一、Y2は、国際的な視野に立ち速やかに、労働者いじめ・差別・違法なリストラをやめ、争議の解決に向けて真摯に取り組みを行うこと。

一、団体交渉の申入れに対する受諾の回答を、2週間以内にいただくことを要請します。」

これに対してY2は、平成27年9月17日、組合に架電し、同年10月1日に団体交渉を行いたい旨の回答をした。

【丙8】

ウ 組合とY2の間で、平成27年10月1日、第3回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1委員長、A7副委員長及びA6であり、Y2側の出席者は、B3主管外3名であった。

組合は、A5及びA6の地位確認、賃金の支払及び解決金の支払を具体的な要求事項とし、裁判とは別に当事者同士の話し合いで争議を解決したい旨を述べた。これに対してY2は、裁判と同じ要求であれば、要求に応じることはできないと述べたため、組合は、裁判の結果にはこだわらないので、争議の解決方法について話し合いたいと述べた。Y2が、具体的な要求がないと判断することができない旨を述べたところ、組合は、今の段階で要求の変更はないが、和解できるのなら和解したいと考えているため、今の要求にこだわるわけではない旨を述べた。

【甲Aア99、丙1、丙10、第1回審問A1証言、第3回審問B3証言】

エ 組合とY2の間で、平成27年10月30日、第4回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1委員長、A7副委員長及びA6外1名であり、Y2側の出席者は、B3主管外3名であった。

Y2は、第3回団体交渉で組合から要求のあった事項について、まだ係争中ではあるが東京高裁ではY2の主張が通っていることもあり、応じることはできないと回答した上で、改めてY2の主張を簡潔に説明した。また、Y2は、Y2の意見については裁判で主張してきたとおりであり、変わることはない旨を述べた。組合は、裁判では全てが論じられたわけではなく、組合としては裁判の中身に納得していないため、自主交渉による解決を検討してほしい旨を述べ、和解しないのならなぜ団体交渉に応じたのか尋ねた。これに対してY2は、組合側の具体的な要求事項が分からなかったため、団体交渉で組合の主張を聞き、社内で持ち帰って検討した結果、和解には応じられないということになったと答えた。組合は、団体交渉は自主交渉の場であり、裁判とは異なる判断ができるはずなので、今後も団体交渉を継続して行いたい旨を述べたが、Y2は、和解が目的であるのならば団体交渉を行う必要もないと述べた。

最後に組合は、新しい要求を検討して団体交渉を申し入れるので応じてほしい旨を伝えたところ、Y2は、要求書を見て団体交渉を

開催するかどうか判断したいので、団体交渉の開催を約束することはできないと述べた。

【甲Aア99、丙2、丙10、第1回審問A1証言、第3回審問B3証言】

オ 組合は、Y2に対して、平成27年11月5日付け「団体交渉申入書」と題する文書を送付した。この文書には、次の要求事項について再度団体交渉を申し入れるため、応じるよう要請する旨が記載されていた。

- 「1. 原告組合員の復職および雇用の確保。
2. 原告組合員に対する謝罪。
3. 争議の解決金の支払い。
4. 本解決に当たってはY1事案およびY2事案の一括の解決を望みます。
5. 団体交渉による解決が拒否された場合は、労働委員会への申立を行う予定です。また、最終的な解決が行われるまでは、抗議行動などの運動は継続します。
6. 本団交要求事項における回答は、2015年11月19日までにお願ひします。」

【甲Cイ2】

カ 組合とY2の間で、平成27年12月14日、第5回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、A1委員長、A7副委員長及びA6外1名であり、Y2側の出席者は、B3主管外2名であった。

団体交渉の冒頭で、Y2は、今回団体交渉を開催したのは、組合からの要求事項については文書で読んだが、組合の意向が理解できなかったので説明してもらいたいためであり、和解に応じるためではないと述べたので、組合は、上記オの要求事項について説明した。

Y2は、まず、Y1事案との一括解決は、別法人であることから難しいと述べたため、組合は、当時、Y2が雇止めされた従業員相当数の人員をY1の九州工場から受け入れていることから、Y2がY1と一体となって、従業員の雇止めを行ったように見えると述べた。また組合は、組合の要求は、関連会社での雇用の確保も含めた話し合いであり、地位確認とは全く違うものであること、7年間も争議が継続していることについて、Y2側から謝罪してもらいたいということであると説明した上で、自主交渉で和解するためには、裁

判で争っている部分を棚上げにしないと交渉にならないと述べた。これに対して、Y 2 が、要求事項の解決金は裁判で主張している請求内容とどう違うのか尋ねたため、組合は、解決金については組合員の賃金相当分を念頭に置いてはいるが、それにはこだわらないので、Y 2 側から金額を提案してもらいたいと述べた。しかしY 2 は、A 5 及びA 6 は期間満了でやむを得ず雇止めとなったものであり、Y 2 は何ら違法行為を行っておらず、解決金の支払や謝罪の根拠がないと述べた。さらにY 2 は、訴訟の場でも議論してきたが、A 5 及びA 6 の契約期間は終了しているため、Y 2 に雇用及び雇用確保の義務はないと述べた。組合は、団体交渉に応じた以上は、争議を自主解決する意思があるということであり、Y 2 側も譲歩する必要性があるのではないかと述べた。しかし、Y 2 は、組合から要求があるということだったので、それを伺って社内で検討し回答したが、組合がその回答に不服であるのならば、それは致し方ないことだと答えた。

組合は、A 5 及びA 6 は、一方的に雇止めされたが、それに対してY 2 は何も考慮しておらず、自分たちの正当性を一方的に主張しているだけで、交渉にならないと述べた。これに対してY 2 は、当時、期間従業員で雇止めとなる者のために、相談室を設けたり、色々な会社に掛け合って就職口を探す等、できる限りの再就職支援を行ってきたと述べた。また組合は、平成21年3月末にY 1 の九州工場から人員を受け入れているが、その者たちと期間従業員の仕事の内容の違いを具体的に教えてほしいと述べた。しかしY 2 は、受け入れた人員は新車の立ち上げ等に関わる者で、期間従業員とは違う職種であり、詳細は裁判で説明したとおりで、それ以上は答えられないと述べた。

【甲Aア99、甲Cイ1、丙3、丙10、第1回審問A1証言、第3回審問B3証言】

7 本件申立て以降の経緯

- (1) 組合は、平成28年1月26日、本件申立てを行った。
- (2) 東京高裁は、平成28年3月28日、A 4 の休業補償不支給決定取消訴訟にかかる上告及び上告受理申立てについて、上告状及び上告受理申立書に上告理由及び上告受理申立て理由の記載がない等として、却下を決定した。

【乙8の1、乙8の2】

- (3) 最高裁は、平成28年12月21日、A3、A4、A5及びA6の地位確認及び損害賠償請求訴訟にかかる上告及び上告受理申立てについて、上告棄却及び上告受理申立不受理を決定した。

【乙17】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 Y1が、組合からのA2及びA3に関する平成27年10月15日付け「団体交渉申入れ」、同月23日付け「通知書」及び同年11月5日付け「団交申入書」に対して、A2及びA3については団体交渉の対象とは考えていないとして交渉に応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 今日、他企業が雇用する労働者の派遣を受けて使用する企業等、労働契約の当事者でない企業が、他企業の労働者の労働条件や地位に決定的な影響を及ぼす事例が明らかに増加している。このことは、こうした外部企業との団体交渉によってしか解決し得ない問題が増大していること、また、こうした企業による団結権侵害を効果的に排除する必要性が高まっていることを意味している。

このような実情のもとで、労働契約の關係にこだわって労組法7条の「使用者」の範圍を狭く限定することは、真に責任を負うべき者の責任を免れさせ、不当労働行為制度を空洞化させることになりかねない。そのため、不当労働行為上の「使用者」とは、「労働關係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし、影響力を及ぼしうる地位にある者」と解すべきである。これをより敷衍すれば、①当該紛争を解決しうる地位・権限を有し、②当該紛争を惹起させた紛争当事者を指すものと解すべきである。そして、当該紛争を惹起させた紛争の当事者については、派遣先が当該紛争の発生について全く関与していないことを反証しない限り、派遣先は団交義務を負うべきものである。

イ 団体交渉における組合の要求事項は、A2及びA3の派遣契約終了（解雇）の撤回、A2及びA3の復職ないし雇用の機會の確保、本件に関する解決金の支払等である。そして、Y1は、A2及びA3の労働条件を実質的に支配・決定することのできる地位にあり、組合が今回要求した事項に関する紛争について、交渉を通じて実質

的に決定した。また、A 2 及び A 3 の就労後、就業条件明示書に記載のない範囲外の業務を直接指示し、また、両人の労働時間も管理してきた。さらに、A 3 との関係では、賃金単価を決定した事実もある。そして、平成21年3月末でのA 2 及びA 3 の雇用継続の終了を決めた。

そのため、Y 1 は、A 2 及びA 3 の採否やその後の労働条件の実質的な決定、さらには雇用継続の終了に至るまで、実質的に支配・決定できる地位にあったといえ、紛争を解決しうる地位・権限を有するとみるべきである。

ウ 平成21年2月9日、B 4 社長による社内演説が開かれ、リーマンショック後のY 1 の方針として、世界全体で2万人の人員削減、国内で1万2千人の人員削減をする旨が発表された。その後、A 2 及びA 3 は、C 1 の担当者から派遣労働契約の終了を伝えられたが、Y 1 から契約終了について説明されることはなく、また、Y 1 は、組合からの団体交渉申入れを拒否した。

以上から明らかなおとおり、本件派遣契約解除は、Y 1 がC 1 との契約を解除したことを原因とするものであり、Y 1 は、当該紛争を惹起させた紛争の当事者に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 本事件は、組合が、「1. 原告組合員の復職ないし雇用の確保」、「2. 原告組合員に対する謝罪」、「3. 争議の解決金の支払い」を要求し、Y 1 がこの申入れに応じなかったものである。

「原告組合員の復職ないし雇用の確保」については、本件最高裁決定により、A 2 及びA 3 とY 1 との間に労働契約が一切成立していないということで、雇用契約の存否に関する紛争は決着している。そのため、A 2 及びA 3 の「復職」をめぐっては、全て本件最高裁決定によって解決済みであり、組合の要求は終局的に紛争解決した事項の蒸し返しにほかならず、なお団体交渉によって解決すべき点はない。また、「雇用の確保」については、Y 1 の処分権を超えるものであり、義務的団交事項ではない。

「原告組合員に対する謝罪」については、本件最高裁決定により、Y 1 に一切法的責任がないことが法律上確定しているのだから、Y 1 に「謝罪」の理由がないことは明らかである。

「争議の解決金の支払い」については、本件最高裁決定により、

Y 1 に一切法的責任がないこと、したがって当然のことながら、過去分の賃金のみならず慰謝料の支払義務もないことが法律上確定したのであり、終局的に紛争解決した事項の蒸し返しにはかならず、団体交渉によって解決すべき点ではない。

以上のとおり、本件要求事項は全て本件最高裁決定によって既に解決済みで、もはや現時点において救済利益が消滅したことは明らかであるから、不当労働行為を構成する事実の存否を判断するまでもない。

イ 本件では、A 2 及びA 3 との関係において、派遣先であったY 1 が、両名の雇用そのもの、すなわち、採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用管理に関する決定において、雇用主であったC 1 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たか否かが問題となる。しかしながら、本件横浜地裁判決・東京高裁判決は、その結論において、黙示の労働契約の成立を明確に否定するとともに、一連の雇用管理において、Y 1 に部分的にでも使用者性があることを明確に否定し、この判断は最高裁により確定した。つまり、A 2 及びA 3 とY 1 の関係が、「派遣先が派遣労働者の雇用そのもの、すなわち採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理に関する決定において、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た場合」に該当する余地などおよそ存しないことは、既に司法判断として法律上確定したところである。

以上から、A 2 及びA 3 に関する本件交渉事項との関係において、Y 1 に「使用者性」が認められる余地は皆無であり、両名に関する団体交渉申入れをY 1 が拒否したことが、不当労働行為に該当する余地は全く存しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、Y 1 はA 2 及びA 3 に対する労組法上の使用者に該当し、団体交渉応諾義務を負うと主張する。一方、Y 1 は、A 2 及びA 3 に関する組合からの交渉事項に関しては、Y 1 に使用者性は認められないため、不当労働行為は成立しないと主張するので、以下判断する。

ア 前記第2の3(1)ウ及び(2)ウで認定したとおり、A 2 及びA 3 は、C 1 と雇用契約を結び、C 1 の派遣社員としてY 1 で就労していることから、Y 1 は、A 2 及びA 3 との関係で、労働契約上の使用者とはいえない。また、前記第2の4(1)キ及び(2)オからクまでで認

定したとおり、Y 1 は、組合からの団体交渉申入れについて、A 2 及びA 3 と直接の雇用関係にないことを理由として拒否している。

しかし、不当労働行為制度は、使用者の契約上の責任を追及するものではなく、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係に回復することを目的としているから、労組法第 7 条第 2 号の使用者は、労働契約上の使用者に限らず、それ以外の事業主であっても、当該交渉事項に関する限り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者も含むと解すべきである。

イ 前記第 2 の 4 (2)エで認定したとおり、本件における組合の主な要求事項は、①A 2 及びA 3 の復職又は雇用の確保、②A 2 及びA 3 に対する謝罪、③解決金の支払であるが、そのうち特に①にかかる使用者性について判断する。

前記第 2 の 3 (1)ア、イ、(2)ア及びイで認定したとおり、A 2 及びA 3 は、Y 1 から面談を受けるよう求められたため、Y 1 社内において、Y 1 の社員による面談を受けた後に、C 1 からY 1 での就労が決定した旨の連絡を受けて、C 1 と雇用契約を締結している。すなわち、Y 1 は事前に面談を行って、A 2 及びA 3 の自動車デザインにおけるスキルを確認した上で採用を決定したものであり、C 1 においても、両名がY 1 の求めるスキルを持っておらず、Y 1 が両名の受入れを決定しなかったならば、両名を採用しなかったものといえるから、その限りでC 1 による両名の採用の決定について、Y 1 は深く関わっていたものといえる。

また、前記第 2 の 2 (1)から(3)まで、同 3 (1)カ及び(2)カで認定したとおり、Y 1 は、平成21年 2 月 9 日のB 4 社長説明の後、一部の業務について派遣労働者の受入れの終了を決定したため、当該業務について労働者派遣契約を締結していたC 1 と協議し、契約を終了することとした。これに伴いC 1 も、当該業務に従事していたA 2 及びA 3 と締結していた雇用契約を終了することとし、これを両名に伝えた上で、同年 3 月31日、両名を雇止めとした。さらに、前記第 2 の 3 (2)キ及び同 4 (1)イからエまでで認定したとおり、C 1 は、A 3 に対して交付した 3 月 6 日付け理由証明書に、「2. 更新しない理由 派遣先による派遣労働者受入削減のため」と記載したり、組合との団体交渉の中で、Y 1 がA 2 及びA 3 の業務にかかる

派遣契約の解除を決定したため、C 1はそれに従っただけであり、最終的な判断はY 1に委ねた旨を説明している。加えて、A 2及びA 3は、自動車デザインに関する特殊なスキルを備えていることをY 1が面談で確認した上で、もっぱらY 1に派遣するためにC 1によって採用されたのであるから、Y 1との労働者派遣契約が終了した場合には、C 1が両名を期間満了とともに雇止めとすることは不可避的な帰結である。したがって、派遣先であるY 1が、両名にかかる労働者派遣契約を更新しないと決定したからこそ、C 1がA 2及びA 3の雇用契約を終了させたものといえる。

以上のことを踏まえると、Y 1は、C 1によるA 2及びA 3の採用及び雇用の終了に関する決定について、事実上、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、決定していたものといえることができる。

ウ もとより、Y 1がA 2及びA 3の復職に関して団体交渉上の使用者として当事者性を有するからといって、団体交渉の席上で組合の要求を受け入れる法的義務を負うわけではない。Y 1が団体交渉に応ずることと両名を採用して復職させることは全く別の事柄であり、Y 1は両名の採用を拒否する自由を有している。

とはいえ、Y 1が両名の復職に関する団体交渉の席について、組合と誠意をもって協議・交渉してこそ、はじめて当該問題を自主的に解決する可能性が開かれるのであって、それこそが労使間で発生した紛争を団体交渉により自主的に解決することを通じて、将来に向けて労使関係の正常化を図ることを目的とした労組法上の不当労働行為制度の趣旨にも合致するものといえる。

したがって、本件の場合のように、派遣先であるY 1がC 1との間の労働者派遣契約を解除したことにより、その結果としてC 1によりA 2及びA 3の雇用が終了させられた場合には、Y 1は、当該紛争をめぐる団体交渉の当事者として、両名の雇用問題の解決に向けて組合と協議する必要があるというべきである。

エ また、前記第2の4(1)イからエまでで認定したとおり、本件について、派遣元であるC 1は、組合との団体交渉において、両名の雇止めに至るまでの経緯等については、全てY 1の判断に委ねたと述べ、組合との交渉を実質的に放棄している状態にあった。そのため組合は、A 2及びA 3の復職又は雇用の確保という問題を自主的

に解決しようとして、やむを得ずY 1に団体交渉を申し入れたといえる。

オ 以上のことから、Y 1は、A 2及びA 3の採用及び雇用の終了に関する決定について、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、決定していたものと認められ、その限りにおいて、労組法第7条第2号の使用者に当たるものと判断する。また、Y 1は、A 2及びA 3の復職をめぐる労使紛争を解決できる地位と権限を有していると同時に、組合との団体交渉によって当該紛争を自主的に解決すべき当事者性も有すると判断する。したがって、Y 1が、A 2及びA 3と直接の雇用関係にないことを理由として、組合との団体交渉を拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

2 Y 1の、平成27年12月10日及び平成28年1月18日に開催されたA 4に関する団体交渉における対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 組合はY 1に対して、平成27年11月15日付け「団交申入書」において、①組合員（A 2、A 3及びA 4）の復職及び雇用の確保、②組合員に対する謝罪、③争議の解決金の支払、④Y 1事案・Y 2事案の一括解決を要求事項として、団体交渉を申し入れた。これらの要求は、①として、原則として「復職」を要求しているが、地位確認訴訟での請求内容とは異なり、Y 1での雇用にこだわらないこと、③として、「争議の解決金」とは、裁判におけるバックペイの請求にはこだわらないというものであり、②及び④については、裁判における請求の趣旨にはない事項であった。

イ 組合の要求は、裁判での請求とは異なるものであり、初めて聞く要求内容であるのだから、Y 1はその要求事項を正確に理解・吟味し、かつ、組合が述べている申入れの論拠についても、誠実に聞き取って対応することが必要である。しかし、Y 1は団体交渉において、回答の論拠や資料を示す等、誠実な対応を行わず、合意形成の可能性も模索しなかった。また、Y 1は、最初から最後まで、組合の要求を裁判と同様であると決めつけて、当初から組合と合意する意思はなかった。

ウ Y 1の団体交渉責任者であるB 10主管は、横浜地裁・東京高裁の判決の内容も全く知らず、地位確認が認められていない、バックペ

イが認められていないという結論だけを前提に「訴訟における当社の主張や地裁判決・高裁判決を理解してほしい」等の発言を繰り返していた。またB10主管は、本件の証人尋問において、組合の要求について関係部署間での話合いや、顧問弁護士との相談等を重ねた旨を証言しながらも、正式な会議はやっていないと証言したり、顧問弁護士との打合せ回数についても、いい加減な記憶に基づく証言しかしておらず、会社内部で十分な協議を行っていないことは明らかである。さらにB10主管は、謝罪及び解決金の要求についても、横浜地裁・東京高裁で双方十分に主張・立証を尽くしている旨を証言している。しかし、そもそも組合は、横浜地裁・東京高裁において、謝罪及び解決金を要求しておらず、双方十分に主張・立証を尽くしたなどということもあり得ない。

このようにY1が、全く事実と異なる根拠をもって組合の要求を拒絶してきたことは、Y1が実は組合の団交要求など一切まともに検討していないことを示すものにほかならない。

(2) 被申立人の主張

ア 義務的団交事項の範囲は、「組合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を運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」という定義によって画されている。しかるところ、Y1に別法人である関連会社での採用決定権限はないのだから、組合からの「A4組合員の関連会社での雇用」との要求はY1において「処分可能なもの」ではなく、義務的団交事項に当たらない。

イ 組合は、最終事実審たる東京高裁の判決が出された段階で、初めて団体交渉を申し入れてきた。上記東京高裁判決は、提訴から6年4か月もの間、双方が十分に主張・立証を尽くし、裁判所が慎重に判断した結果である。そうである以上、Y1が、組合の要求に応じかねると判断し、その判断を維持することは何ら不合理ではない。また、その判断について、組合の理解・納得を得ることを求められる説明内容としては、横浜地裁・東京高裁判決において、A4がY1との間で労働契約上の地位にない、Y1が損害賠償金の支払義務を負わない、との判断が示されたことの説明をもって、まさに必要かつ十分である。

ウ Y1は、実際に第1回団体交渉の組合からの要求について、持ち

帰り検討した上で、やはり組合からの要求には応じかねるとの判断に至り、第2回団体交渉でその検討結果及び理由の説明をしている。誠実交渉義務違反の有無は、その流動的性格に照らし、特定時点における使用者の態度のみを検討するだけでは足りず、当該労使関係における交渉経過の全体に照らして総合的に判断されるところであり、本件におけるY1の対応を見ても、なんら誠実交渉義務違反に当たるものではない。

エ Y1が、組合の理解・納得を得ることを目指して求められる説明としては、横浜地裁判決においても、最終事実審たる東京高裁判決においても、A4がY1との間で労働契約上の地位にない、Y1が損害賠償金支払義務を負わない、と判断されたことの説明をもって必要十分である。また、この判断が示された判決文だけではなく、裁判手続きでの全ての主張書面を有している組合に対して、Y1が一から全て説明する必要など当然あり得ない。

(3) 当委員会の判断

組合は、Y1が団体交渉において、組合の主張は裁判の主張と変わらないと決めつけ、誠実な対応を行わなかったと主張する。これに対してY1は、本件については横浜地裁・東京高裁において慎重に判断した結果、判決が出されており、Y1が組合に対して、その判断に従うと回答することは、なんら誠実交渉義務違反に当たるものではないと主張するので、以下判断する。

前記第2の4(2)カ及びクで認定したとおり、Y1は、組合との団体交渉において、終始、組合の要求事項については裁判で判断が既に出ているため応じる根拠がなく、Y1の主張も裁判と変わらないことを理解してもらいたい旨を述べている。しかし、裁判所では、Y1とA4との間の黙示の労働契約関係の存否が争われていたのであって、それが裁判所において仮に否定されたとしても、直ちにY1の団体交渉応諾義務が否定されるわけではない。また、団体交渉が行われた平成27年12月10日及び平成28年1月18日時点では、まだ最高裁で審理が行われている最中であり、裁判所の判断が確定していたわけではなかった。そのため、Y1が、裁判所の判断のみを理由として、組合からの要求事項に応じられないと回答したことは、適切な対応であったとはいえない。

さらに、前記第2の4(2)クで認定したとおり、Y1は団体交渉の

中で、組合からの要求については、社内で十分議論した上で回答していると説明しており、本件審問においても、Y1の団体交渉担当者であるB10主管は、団体交渉を行うに当たって、法務部門に訴訟の経緯等の説明を依頼したり、社内で検討を重ねた旨を証言している。しかし、B10主管は、人事や法務部門との話合いや、顧問弁護士との打合せの回数について質問されても、「2回、3回、4回、5回。そのぐらいの回数だと思います。」、「2、3回かな。」等、正確な回数は覚えていない旨の証言をし、担当役員との協議についても、最後に一回だけ確認に行ったと証言している。このことから、Y1が、組合の要求事項について、実際に社内において十分な検討を行ったのか疑問が残る。

加えて、前記第2の4(2)カで認定したとおり、団体交渉において、Y1が組合に対して、Y1の主張は裁判で十分に説明している旨を述べたため、組合はその内容について説明を求めた。しかし、Y1はこれに答えておらず、本件審問においても、B10主管は、裁判の経過や判決の内容等については詳しくは知らない旨や、判決文は読んだもの内容を覚えていない旨の証言をしている。このことから、Y1は、団体交渉において、Y1の回答は裁判の判断が根拠である旨の説明をしながらも、裁判の内容を熟知しておらずY1側の主張を説明できない者を、団体交渉の担当者として出席させていたといえる。

以上から、平成27年12月10日及び平成28年1月18日に開催された団体交渉におけるY1の対応は、不誠実なものであったといわざるを得ない。

3 Y2の、平成27年10月1日、同月30日及び同年12月14日に開催されたA5及びA6に関する団体交渉における対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、第3回団体交渉においては、裁判と同趣旨の要求をしていたが、要求書の条件に決してこだわるものではなく、お互いに譲歩して解決を模索することは可能であることをY2に伝えていた。また、組合は、平成27年1月5日付け「団体交渉申入書」において、①組合員(A5及びA6)の復職及び雇用の確保、②組合員に対する謝罪、③争議の解決金の支払、④Y1事案・Y2事案の一括解決を要求事項として示した。これらの要求は、①として、地位確認、

すなわちY2での雇用にこだわらないこと、③として、裁判におけるバックペイにはこだわらない要求であった。また、②及び③については、裁判における請求の趣旨にはない事項であった。しかし、Y2は、組合の要求内容を十分に理解せず、裁判の要求と変わらないと決めつけて一切対案を出さなかったばかりか、Y2の回答の論拠や資料を示す等の誠実な対応や合意形成の可能性の模索を行わなかった。また、決裁権限のないB3主管を団体交渉担当者とし、組合が新たな提案を示した後の第5回団体交渉においても、要求内容を持ち帰って検討することもせず、一切の進展はないと断言した上で、これ以上交渉しても変わらないとして団体交渉を打ち切った。

イ Y2事案においては、組合は特に、別法人であるY1の正社員約250名を受け入れる一方で、Y2の労働者であったA5、A6らを期間従業員約250名を雇止めとしたことを問題視してきた。組合はY2に対しても、訴訟においても運動においても、雇止めとなったことの理由の説明や客観的な裏付けとなる資料の提出を求めてきたが、Y2の説明は二転三転し、資料についても訴訟事件の中で書証が1枚提出されたのみで、具体的かつ客観的な資料は提示されなかった。また、第5回団体交渉の中で、組合が説明を求めても、Y2は裁判で申し上げたとおりと回答し、必要な説明をしなかった。

(2) 被申立人の主張

ア 平成27年11月5日付けで提示された要求事項について、表現は従来の要求事項とやや異なっているものの、本質的に訴訟における請求と違いはなく、むしろ謝罪という要求も加わっているものであり、また、解決金についても、組合は、バックペイをベースとしているということで具体的な金額を提示することもなかった。組合は、Y2から対案がないことが不誠実であると主張するが、対案を示すというのは形式的に判断するのではなく、実質的に見て対案が出せるのか、対案を出すのが社会通念上も相当かという立場から考えるべきである。Y2からすれば、訴訟でA5及びA6の要求は棄却されており、その結果を重視するのは当然であって、訴訟における請求と本質的に変わらない団体交渉での要求事項なのであるから、対案を出すべきであるとか、対案を出さなければならないような状況にはなく、実質的に蒸し返しの団体交渉申入れに対して、和解に応じられないと回答することは何ら不誠実ではない。

イ Y2の対応が不誠実団体交渉といわれるのであれば、当然、その団体交渉の申立てをした労働組合の要求事項が、団体交渉にふさわしい、交渉事項として親和性のある事項でなければならない。団体交渉においては、誠実に交渉することが求められているものの、労働組合の要求をのまなければならない場ではない。また、組合から追加された要求事項における、「原告組合員の復職および雇用の確保」については、Y2での再度の採用又は関連会社での採用を求めているものであるが、採用そのものは労働条件ではなく、元々団体交渉の対象にならないため、義務的団交事項ではない。加えて、「原告組合員に対する謝罪」については、裁判で勝訴しているY2としては、この状況下で謝罪する理由がなく、要求を拒絶するのは当然のことであり、何ら不誠実ではない。

ウ 組合は、平成21年4月頃から、Y2がY1から出向を受け入れたことにつき、客観的資料を一切提出していないと主張する。この点についても、A5及びA6を原告とする訴訟の横浜地裁及び東京高裁においても、同人らは執拗に同様の主張を繰り返しており、Y2はその都度必要な回答をしてきたものである。

Y2が平成21年9月頃から期間従業員の募集を開始したり、その後も時宜に応じて期間従業員を募集したり、正社員を募集していることは認めるが、その状況から、A5及びA6を期間従業員又は正社員として再雇用して原職復帰させることを検討しなければならないということにはならない。Y2には採用の自由があり、A5及びA6の雇止めの有効性は、横浜地裁及び東京高裁で認められているのだから、A5及びA6の再雇用については採用の自由の問題であり、元々団体交渉事項として取り上げなければならないものではない。

(3) 当委員会の判断

組合は、Y2は組合の要求事項について、裁判の要求と変わらないと決めつけて一切対案を出さず、誠実な対応や合意形成の可能性の模索を行わなかったと主張する。しかし、前記第2の6(1)ア、イ、エ、オ及び(2)ウで認定したとおり、組合は、平成27年10月1日に開催された第3回団体交渉において、A5及びA6の地位確認、賃金の支払及び解決金の支払を要求事項として示しているが、この要求事項は、平成21年3月25日付け「労働組合加入通知ならびに要求書」で組合が

Y 2 に対して示した要求事項とほぼ同じ内容である。また、裁判における請求とも同じものであり、Y 2 はこの要求事項について、第 1 回及び第 2 回団体交渉の中で応じられない旨の回答をし、それに対する説明も行っていることから、同じ要求事項について、何度も繰り返し回答及び説明する必要性はない。

また、前記第 2 の 6 (2) オ及びカで認定したとおり、組合は平成 27 年 11 月 5 日付け「団体交渉申入書」で新たに要求事項を追加したが、Y 2 は、同年 12 月 14 日の第 5 回団体交渉の中で、いずれも応じられないと回答し、組合の Y 2 側から解決金の額を提示してほしいとの要求についても応じていない。しかし、Y 2 は、対案や解決金の額を示すことができない理由として、A 5 及び A 6 の雇用契約は終了しており、Y 2 側に雇用及び雇用の確保の義務がない旨を説明し、解決金についても、Y 2 は違法行為を行っていないことから、解決金を支払う理由がない旨を説明している。また、団体交渉において、要求事項に応じられない場合でも、必ずしも対案を示さなければならないわけではない。

さらに組合は、Y 2 が期間従業員を雇止めとした平成 21 年 3 月に、Y 1 九州工場から出向者を受け入れているが、その理由について、組合に対してほとんど説明をしていないと主張する。しかし、前記第 2 の 6 (1) イ、エ、(2) ウ、エ及びカで認定したとおり、組合が Y 2 との団体交渉において、このことを話題にしたのは第 5 回団体交渉の中だけであり、その際に Y 2 は、受け入れた出向者は新車の立ち上げのための要員で、A 5 及び A 6 の職種とは違う職種の者であることを説明しており、組合もそれ以上の追及は行っていない。また、Y 2 は組合に対して、期間従業員を雇止めとした理由については、生産量の大幅な減少によるものであること、雇止めにあたっては、Y 2 としてできる限りの再就職支援等を行ったが、A 5 及び A 6 は Y 2 が用意した再就職支援制度を利用しなかった旨等を説明している。

以上のことから、Y 2 の団体交渉における対応は、不誠実なものであるとはいえない。

4 不当労働行為の成否

上記 1 でみたとおり、Y 1 が、組合からの A 2 及び A 3 に関する平成 27 年 10 月 15 日付け「団体交渉申入れ」、同月 23 日付け「通知書」及び同年 11 月 5 日付け「団体交渉申入書」による団体交渉の申入れに対して、

両名については団体交渉の対象とは考えていないとして応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるため、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。

上記2でみたとおり、Y1の、平成27年12月10日及び平成28年1月18日に開催されたA4に関する団体交渉における対応は、不誠実な団体交渉に当たるため、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。

上記3でみたとおり、Y2の、平成27年10月1日、同月30日及び同年12月14日に開催された団体交渉における対応は、不誠実な団体交渉に当たらず、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しないと判断する。

5 救済の利益及び方法

Y1は、組合の要求事項は全て最高裁の決定によって解決済みであることから、団体交渉で解決する余地はなく、救済の利益もない旨を主張する。しかし、前記第2の4(1)セで認定したとおり、裁判所では、Y1とA2、A3及びA4との間の黙示の労働契約関係の存否が争われていたのであって、それが裁判所において仮に否定されたとしても、直ちにY1の団体交渉応諾義務が否定されるわけではない。なぜなら、これら3名の者とY1との間に労働契約関係が存在するか否かの問題と、当該問題についてY1が団体交渉応諾義務を負うか否かの問題は別個の問題であり、かつ、仮に労働契約関係の存在が否定されたとしても、当該問題について別途団体交渉が行われることにより、自主的に解決される可能性があるからである。

加えて、団体交渉が組合の要求事項について協議するだけでなく、資料等を提示した上で、組合の納得を得られるような説明を行う場でもあることを考えると、Y1はこのような対応を全く行っていないことから、本件申立てに係る救済の利益は存在すると考えられる。

以上から、主文1及び主文2のとおり命じることとし、また、今後も同様の行為が繰り返されるおそれがあることから、主文3のとおり命じることとする。

よって、労働組合法第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2月27日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ㊟