

命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市
X組合
執行委員長 A 1
被申立人 埼玉県行田市
株式会社 Y 1
代表清算人 B 1
同 千葉県八千代市
株式会社 Y 2
代表取締役 B 2
同 兵庫県神戸市
株式会社 Y 3
代表取締役 B 3

上記当事者間の神労委平成28年（不）第18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5月25日第1642回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員浜村彰、同内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂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

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社 Y 1（以下「Y 1」という。）で雇用され、被申立人株式会社 Y 2（以下「Y 2」という。）に派遣されて、被申立人株式会社 Y 3（以下「Y 3」という。）B 5工場内で軽量コンクリートパネル（以下「軽量パネル」という。）の梱包作業に従事していた申立人 X組合（以下「組合」という。）の組合員である A 2（以下「A 2」という。）の労働問題等に係る団体交渉について、① Y 1 が、団体交渉において組合に事前の承諾を得ることなく、団体交渉の様子を録音したこと及び②団体交渉に形式的には応じるものの、具体的な解決

案を提示しなかったことが、①は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に、②は労組法第7条第2号に、また、③ Y 2 及び Y 3 が、組合の申し入れた団体交渉に使用者性がないとして応じなかったことが、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

ア Y 1 は、組合員である A 2 の労働問題に関する団体交渉において秘密録音をしてはならない。

イ Y 1 は、組合員である A 2 の労働問題に関する団体交渉を、具体的な解決案を提示するなどして誠実に実施しなければならない。

ウ 陳謝文の掲示

(2) Y 2

ア Y 2 は、組合員である A 2 の労働問題に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。

イ 陳謝文の掲示

(3) Y 3

ア Y 3 は、組合員である A 2 の労働問題に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。

イ 陳謝文の掲示

3 争点

(1) Y 1

平成28年7月11日に開催された団体交渉における Y 1 の対応が、不誠実な交渉態度及び支配介入に当たるか否か。また、その後の組合に対する Y 1 の対応が、不誠実な交渉態度に当たるか否か。

（争点①）

(2) Y 2

Y 2 は、A 2 との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか否か。また、Y 2 が使用者に当たる場合、同社が、組合の団体交渉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拒否に当たるか否か。（争点②）

(3) Y 3

Y3 は、A2 との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか否か。また、Y3 が使用者に当たる場合、同社が、組合の団体交渉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拒否に当たるか否か。(争点③)

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 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30年3月22日)現在の組合員は719名である。

イ A2 は、ペルー出身で、平成25年7月からY1 で雇用され、同月から平成28年6月3日まで、Y3 B5工場内に所在するY2 の事業所に派遣されて就労していた。A2 の主な業務内容は、軽量パネルの梱包作業であった。

なお、A2 の日本語能力は、日常会話で用いる簡単な単語であれば理解できる程度である。

【甲17、第1回審問 A2 証言】

(2) 被申立人ら

ア Y1

Y1 は、肩書地に本社を置く、一般労働者派遣事業等を営んでいた株式会社である。平成28年10月31日、同社の解散に係る株主総会決議がなされ、代表取締役であったB1 が代表清算人に就任した。

なお、同社は、平成29年3月25日付けで清算終了の登記が行われた。

【乙3】

イ Y2

Y2 は、メッキ及び住宅用外壁材の加工業並びに労働者派遣業を営む会社で、肩書地に本社を置くほか、Y3 B5工場内において住宅用外壁材の加工等を請け負っている。結審日現在の従業員は、175名である。

なお、Y2 とY1 の間で締結されていた労働者派遣契約は、平成28年8月下旬をもって終了した。

【丁1】

ウ Y3

Y3 は、住宅用外壁材等の製造、販売等を営む会社で、肩書地に本社を置くほか、日本全国に支店及び工場を有している。結審日現在の従業員は Y3 全体で319名で、そのうちB5工場には67名が所属している。

2 A2 の勤務状況及び組合加入までの経緯

- (1) A2 は、平成25年7月から Y1 で雇用され、以降、Y3 B5工場内に所在する Y2 の事業所へ派遣されて就労し、Y2 と Y3 の請負契約に基づき、Y2 が加工した軽量パネルを梱包する作業に従事していた。

原則として、軽量パネルを梱包する作業は A2 が1人で行っていたが、特殊な形状の軽量パネルを梱包する場合などは、最終的な荷姿確認を行う Y3 の社員である B4 (以下「B4」という。) が補助することもあった。また、その過程で、B4が A2 に対し、適宜梱包の仕方などについて、アドバイスをすることもあった。

なお、B4は、平成25年4月1日から、Y3 B5工場の生産部品質保証課にて勤務する一般社員であり、平成28年4月11日より、夜間勤務となったことで、A2 と関わるようになった。

【丁1、丁4～丁7、丁9、第1回審問B4証言】

- (2) A2 の労働条件は、1時間当たりの賃金が1,250円、勤務時間が午後8時から午前5時まで、休憩が75分間であった。なお、Y2 が Y1 に支払う派遣料は1時間当たり1,500円であった。

また、A2 の時間外労働が発生するか否かは、Y3 からの発注に従って Y2 が作成する作業計画により判明し、同人の勤務する時間帯では、およそ午前0時から午前1時の間に残業の有無が確定していた。

【甲2、第1回審問B6証言】

- (3) A2 は、平成28年6月2日午後8時から、Y3 B5工場内で勤務していた。

A2 は、同月3日午前1時頃、B4から、同日の勤務の定時である午前5時以降の時間外勤務に従事することができるか否か質問を受けた。これに対し、A2 が歯が痛むことから時間外勤務をすることはできない旨の回答をしたところ、B4は、A2 に対し、周囲の人に聞こえるほどの大きな声で帰るよう述べた。

B4は、Y2 の班長である B6 (以下「B6」という。)に

対し、A2 が時間外勤務をすることができない旨述べていることを伝えた。B6は、A2 に対し、時間外勤務の可否について改めて確認した上で、同人から同様の回答を得たため、同人に対し、帰宅するよう述べるとともに、B6は、A2 に対し、Y1 と話をするよう伝えた。

【第1回審問 A2 証言、B6証言、B4証言】

- (4) A2 は、平成28年6月3日午後3時頃、Y1 の従業員であるB7 (以下「B7」という。)に架電し、上記(3)の内容を伝えた。その際、A2 は、B7 に対してスペイン語で、Y3 B5工場で「帰りなさい。」「必要ない。」と言われたことを伝えた。

また、A2 は、平成28年6月4日及び同月5日、B7 と電話で話をした。その際、B7 は、A2 に対し、Y2 から同月3日の出来事のことには気にせずに戻ってきて欲しいと言われた旨及びY2 の仕事を辞めるのであれば、新しい派遣先を探す旨を伝えた。

- (5) A2 は、平成28年6月8日午後5時頃、Y1 の事務所において、Y1 のB8 取締役(以下「B8取締役」という。)及びB7 と話をした。その際、B8取締役は、A2 に対し、Y2 に戻ることを再度提案したが、A2 はこれを断った。さらに、B8取締役は、A2 に対し、Y2 とは別の派遣先を紹介したが、A2 は、Y2 での就労に比べて時給が下がることなどを理由にこれを断った。その上で、A2 は、B8取締役に対し、残っている年次有給休暇の取得を求めるとともに、失業保険の給付を受けるためとして離職票の交付を求めた。

【第1回審問 A2 証言】

- (6) A2 は、平成28年6月10日、組合に加入した。

【第1回審問A1証言】

3 組合加入以降、本件申立てまでの経緯

- (1) Y1、Y2 及びY3 (以下「Y1等」という。)に対する団体交渉申入れ

組合は、Y1等に対し、平成28年6月13日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」(以下「28.6.13要求書」という。)を送付した。同文書には、Y1等に対して、同月29日の午後1時30分

から、組合事務所にて、① A 2 に対する不当解雇、②社会保険未加入、③雇用保険未加入、④年次有給休暇未交付（以下「本件解雇問題等」という。）を議題とする団体交渉の開催を求める旨が記載されていた。

【甲 3】

(2) 28. 6. 13要求書送付後の組合と Y 1 のやり取り及び団体交渉の経過

ア Y 1 は、組合に対し、平成28年6月22日付け「回答書」（以下「Y 1 28. 6. 22回答書」という。）を送付した。同文書には、団体交渉には応じるが、組合の希望する日時では都合がつかないため、同年7月7日の午後もしくは同月14日の午後に、東京都内で開催することを希望する旨が記載されていた。

【甲 7】

イ 組合は、Y 1 に対し、平成28年6月27日付け「団体交渉^{ママ}申に関するご連絡」（以下「28. 6. 27ご連絡」という。）を送付した。同文書には、Y 1 28. 6. 22回答書に対する回答として、会社が希望する日程は差支えがあることから同年7月8日、11日、13日及び15日のいずれかの日程で団体交渉開催日を調整して欲しい旨、開催場所については川崎市産業振興会館の会議室を希望する旨などが記載されていた。

【甲 8】

ウ Y 1 は、組合に対し、平成28年6月28日付け「回答書」を送付した。同文書には、28. 6. 27ご連絡に対する回答として、①団体交渉の日時については同年7月11日の午後3時を希望する旨、②開催場所については川崎市で第1回目を開催するのであれば、第2回目を Y 1 の事務所に近い埼玉県行田市もしくは熊谷市で開催することを求める旨、③上記②が確約できないのであれば、第1回目から両者の中間点である東京都内で開催することが公平である旨などが記載されていた。

なお、組合と Y 1 の間で、同年6月29日、団体交渉の開催場所について、川崎市及び行田市で交互に開催することが合意された。

【甲 9、甲10】

エ 組合と Y 1 は、平成28年7月11日、川崎市産業振興会館にて第1回団体交渉を行った。組合側の出席者は A 1 執行委員長、 A

3 書記長及び通訳であり、Y1側の出席者は、B8取締役及びB9社会保険労務士であった。同交渉の概要は以下のとおりであった。

Y1は、団体交渉の冒頭から、議事録を作成する目的で、組合の事前承諾を得ず、ICレコーダーを机の上に置いて音声を録音した。団体交渉の開始から数分が経過したところで組合から指摘を受け、Y1は録音を中止した。

Y1は、組合に対して、同日付け「回答書」（以下「Y1 28.7.11回答書」という。）を交付した。同文書には、28.6.13要求書に記載された本件解雇問題等に対する回答として、①Y1が、A2に対して解雇の意思表示をしたことはない旨、②社会保険未加入について、A2において労働者負担分の用意ができ次第、遡及加入を行う旨、③雇用保険について、A2は加入済みであり、離職票は最終給与額が確定し次第交付する旨及び④Y1が、A2の年次有給休暇の未消化分を補償する理由はないものの、A2の退職日から雇用契約期間の満了日までの所定労働日数分を消化したものと扱う用意がある旨などが記載されていた。

そして、組合とY1は、Y1 28.7.11回答書についてやり取りを行い、組合は、組合の考える具体的な解決案として、A2の解雇問題等に係る解決金140万円の支払を提示した。その後、組合は、上記解決金を120万円まで減額した。これに対し、Y1は、上記組合の解決案について、1週間の回答猶予を求めた。

【甲13、乙5、乙6】

オ Y1は、組合に対し、平成28年7月21日付け「連絡書」（以下「Y1 28.7.21連絡書」という。）を送付した。同文書には、A2の退職日を同年6月8日とする旨、離職票の離職理由（具体的事情記載欄を含む。）には、「労働者の判断によるもの」、「職場における事情による離職」、「就業環境に係る重大な問題があったと労働者が判断したため」、「派遣先でトラブルがあったと離職者が主張。なお、派遣先はトラブルはなかったと説明。」と記載する旨、A2が離職票をハローワークに提出し、「トラブル」についてハローワークが認定すれば、会社都合と同様に取り扱われる旨及び年次有給休暇について20日分を6月分給与に加算して支給する旨の記載があった。

なお、Y1 は、同年7月20日、A2 に対して離職票を交付した。

【甲14】

(3) 28.6.13要求書送付後の組合と Y2 のやり取り

ア Y2 は、組合に対し、平成28年6月22日付け「回答書」を送付した。同文書には、Y2 は A2 と雇用契約を締結していないことから、同人の解雇問題に関する団体交渉には出席しない旨が記載されていた。

【甲6】

イ 組合は、Y2 に対し、平成28年7月1日付け「団体交渉申し入れ書」(以下「28.7.1申入書」という。)を送付した。同文書には、歯が痛いことを理由に時間外勤務の依頼を断った A2 に対するB4の発言が今回の労働問題の発端であり、Y3 の意を受けて、Y2 が A2 を職場から排除したのであるから、Y2 には団体交渉に応じる義務がある旨及び A2 の解雇問題を議題として再度団体交渉を申し入れるので、同月7日までに連絡して欲しい旨が記載されていた。

【甲11】

ウ Y2 は、組合に対し、平成28年7月6日付け「回答書」を送付した。同文書には、28.7.1申入書に対する回答として、Y2 は、A2 との間で雇用契約を締結していないことから、A2 の雇用関係に関与することができない旨が記載されていた。また、同年6月3日の出来事について Y2 が把握しているところとして、A2 が、B4からの残業の申し出を断った際、B4が、A2 に対し、クビであるなどと発言した事実はない旨及び Y2 が Y1 に対し、派遣人員として A2 の交代を求めたことはなく、むしろ A2 を従来どおり派遣するよう求めた旨が記載されていた。

【丙1】

(4) 28.6.13要求書送付後の組合と Y3 のやり取り

ア Y3 は、組合に対し、平成28年6月21日付け「回答書」を送付した。同文書には、Y3 と Y2 の契約関係は請負契約であること及び Y3 と A2 との間には雇用関係がないことから使用者に当たらず、組合の求める団体交渉の議題について当事者性も見

い出すことができないため、団体交渉に応じることはできない旨が記載されていた。

【甲4】

イ 組合は、Y3 に対し、平成28年6月27日付け「団体交渉申し入れ書」(以下「28.6.27申入書」という。)を送付した。同文書には、歯が痛いことを理由に時間外勤務の依頼を断った A2 に対する B4 の発言が今回の労働問題の発端であることから、Y3 には団体交渉に応じる義務がある旨及び A2 の解雇問題を議題として再度団体交渉を申し入れるので同年7月1日までに連絡して欲しい旨が記載されていた。

【甲5】

ウ Y3 は、組合に対し、平成28年7月1日付け「回答書」を送付した。同文書には、28.6.27申入書に対する回答として、組合の主張する同年6月3日の B4 の発言は存在しないこと、Y3 は A2 の雇用維持について判断決定する立場になく、現に A2 の雇用維持に関して指示や意見を述べたことはないこと、Y2 が Y1 から誰を派遣として受け入れるか、Y1 が誰と雇用契約を締結するのかについて、Y3 が関与することはなく、現に関与したことはないことなどから、Y3 に団体交渉応諾義務はないと考えている旨などが記載されていた。

【甲12】

(5) 組合は、平成28年7月29日、本件申立てを行った。

なお、組合は、本件申立て以降、Y1 等に対して団体交渉を申し入れたことはない。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点①(平成28年7月11日に開催された団体交渉における Y1 の対応が、不誠実な交渉態度及び支配介入に当たるか否か。また、その後の組合に対する Y1 の対応が、不誠実な交渉態度に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

ア Y1 は、平成28年7月11日に開催された第1回団体交渉において、組合に対して録音する必要性を説明せず、また、組合の事前の承諾を得ることなく、同交渉の様子を秘密録音した。組合の事前の承諾を得ずに録音することは不誠実であり、組合活動に対する支配介入である。

組合は、第1回団体交渉において、Y1 に対し、140万円の解決金の支払を求めることを内容とする具体的な解決案を提示した。これに対し、Y1 は、Y2 及び Y3 との協議が必要であることを理由に1週間の回答猶予を求めた。

以上のような、形式的には団体交渉に応じるものの、何ら具体的な解決案を提示しない Y1 の対応は、労組法第7条2号に該当する不当労働行為であり、組合に事前の承諾を得ることなく団体交渉の様子を録音したことは、団体交渉を軽視したものであり、同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ さらに、Y1 は、組合に対し、第1回団体交渉の10日後、Y1 28.7.21連絡書を送付してきたが、同文書には何ら具体的な解決案は記載されていなかった。

このような Y1 の対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア Y1 が第1回団体交渉を録音したのは、議事録を作成するためであり、書記として同伴できる従業員がいなかったからである。Y1 は、組合から抗議がなされた後、速やかに録音を中止し、録音機を鞆にしまった。

また、Y1 は、自らの考えを正確に伝えるため、Y1 28.7.11回答書を用意し、組合に対し、第1回団体交渉の冒頭に同書を交付した。特に退職後に未消化となっている年次有給休暇については、労働基準法上買い上げる義務を負わないが、本件の解決のために買い上げる旨の提案をした。第1回団体交渉における Y1 の回答には、具体的な解決案が含まれており、Y1 は、第1回団体交渉に誠実な態度で臨んだものと言うべきである。組合は、第1回団体交渉において、Y1 に対し、組合の解決案を直ちに受け入れるよう要求し、合意できなければ交渉は決裂となるとして合意を迫ってきた。結局組合が一方的に決裂を宣言して第1回団体交渉は終了したものであり、Y1 はその直前まで組合の要求を真摯に検討して向き合っていたものである。

以上のことからすれば、Y1 の対応は、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、第1回団体交渉において、Y1が、組合に事前の承諾を得ることなく同交渉の様子を録音したことは、秘密録音に当たり、団体交渉を軽視した行為であることから不誠実な交渉態度及び組合の運営に対する支配介入である旨主張する。

前記第2の3(2)エで認定したとおり、組合とY1は、平成28年7月11日、本件解雇問題等を議題として第1回団体交渉を行っており、同交渉で、Y1は冒頭から組合に承諾を得ず交渉を録音した。しかし、録音の目的は議事録の作成であること、Y1は録音自体をICレコーダーを机上に置いて行っており組合に隠れて録音するという意思は認められないこと、Y1は組合の指摘を受けて録音を中止していることからすると、組合の承諾を得ずに録音したことのみを捉えて団体交渉を軽視した態度ということとはできない。

よって、Y1の録音が不誠実な交渉態度であり支配介入であるとする組合の主張は失当である。

イ また、組合は、第1回団体交渉において、Y1が具体的な解決案を提示しなかったことが不誠実な交渉態度である旨主張する。

Y1は、同交渉において、組合に対し、本件解雇問題等に係る回答を記載したY1 28.7.11回答書を交付した。そして、労使間で同文書に関するやり取りが行われた。このように、Y1は、A2の雇用契約上の使用者として、組合から申し入れられた団体交渉に応じるとともに、組合が回答要求した事項に対するY1の見解を文書で提示しており、団体交渉における使用者の対応として問題があるとはいえない。また、Y1は組合の提示した解決金に対して回答の猶予を求めたが、解決金の提示が第1回団体交渉であったことからすると、Y1の対応は当然であり、非難すべき点はない。

以上のことから、第1回団体交渉におけるY1の対応に不誠実な点は認められない。

ウ 組合は、第1回団体交渉以降にY1が送付したY1 28.7.21連絡書に具体的な回答がなかったことが不誠実である旨を主張する。

前記第2の3(2)オで認定したとおり、Y1 28.7.21連絡書は、第1回団体交渉で回答猶予を求めたY1が、同交渉の結果を踏まえ、Y1の考えを組合に対して伝えるために作成したものである。

さらに、同文書には、A2 が要求した離職票の交付に係る Y1 の具体的な対応及び団体交渉の議題として組合が当初より掲げていた年次有給休暇問題に係る Y1 の解決案が記載されており、その内容をみても、Y1 は、A2 の離職理由について、会社都合退職ではなく「労働者の判断によるもの」とする一方で、会社都合による退職が認められる余地があることについても説明する記載をしている。

これらのことからすると、Y1 は、組合員の要求事項と組合が回答要求した事項について、組合に対し、一定の見解を提示したということができ、その対応に何ら問題はない。

よって、第1回団体交渉以降の Y1 の対応に不誠実な点は認められない。

エ 以上のことからすれば、平成28年7月11日に開催された団体交渉における Y1 の対応は、不誠実な交渉態度にも支配介入にも当たらない。また、その後の組合に対する Y1 の対応も、不誠実な交渉態度には当たらない。

2 争点② (Y2 は、A2 との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか否か。また、Y2 が使用者に当たる場合、同社が、組合の団体交渉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拒否に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

Y2 と Y1 の契約関係は、派遣契約であるところ、Y2 は Y1 に対して同契約に基づく派遣料として時給1,500円を支払っていた。Y1 はこの時給のうち1,250円を A2 に対する1時間当たりの賃金として支払っていたが、Y1 が法律上負担すべき法定福利費が時給1,500円のうちおよそ240円であることからすると、Y1 は労働関係法規を順守できない状況にある。つまり、Y2 が、Y1 に対し、不当に低い派遣料しか支払っていないことにより、A2 の労働条件について、Y1 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ると言える。

したがって、Y2 は、A2 と雇用契約関係にはないものの、労組法第7条の使用者であるといえる。

(2) 被申立人の主張

Y2 と Y1 の派遣契約は、料金を含めて両者が協議した上で

決定したものであり、Y2がY1に対し契約内容を強制したものであるのではない。また、Y2は、A2と雇用関係になく、同人の雇用契約内容に関して関与したこともないし、関与する権限もない。

したがって、Y2は、A2の労働条件について、Y1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はいえない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2(1)で認定したとおり、A2は、Y1からY2に派遣され同社で就労していたのであり、A2とY2の間には直接の契約関係はないことから、Y2は、A2の労働契約上の雇用主には当たらない。一方、組合は、Y2がA2の労働条件について、Y1と部分的とはいえ、同視できる程度に具体的かつ現実的に支配、決定できる地位にあり、労組法第7条の使用者に当たる旨主張する。そこで、この点について、以下検討する。

イ 労組法第7条の「使用者」とは、原則として、労働契約上の雇用主をいう。もっとも、同条が、団結権の侵害に当たる一定の行為を排除、是正して、正常な労使関係秩序の回復を目的としていることからすれば、雇用主以外の者であっても、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、当該労働者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、決定することができる地位にある場合には、当該労働条件等に係る交渉事項の限りにおいて、労組法上第7条の「使用者」に当たると解される。そこで、団体交渉の議題である本件解雇問題等（①A2に対する不当解雇、②社会保険未加入、③雇用保険未加入、④年次有給休暇未交付）について、Y2が、雇用主であるY1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るかについて、以下検討する。

ウ 前記第2の2(3)及び(4)で認定したとおり、平成28年6月3日、B4とA2が同日の残業を巡ってやり取りをした後、Y2のB6は、A2に対し帰宅するよう述べたに過ぎない。また、Y2は、Y1を通じてA2にY2に戻るよう伝えている。さらに、Y2が労働契約上の雇用主であるY1に対し、A2を解雇するよう働きかけたという事情も認められない。

これらの事実からすると、Y2 が「A2 に対する不当解雇」について関係がなく、処分可能な立場にはないことは明らかである。

エ また、組合は、Y2 が Y1 に対して、不当に低い派遣料しか支払っておらず、Y1 が法律上負担すべき社会保険料や雇用保険料等の法定福利費を負担することはできないのであるから、Y2 は、雇用主である Y1 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旨主張する。

しかし、派遣元会社と派遣先会社との間で締結される労働者派遣契約と、派遣元会社と派遣労働者との間で締結される雇用契約は、それぞれ当該契約の当事者間で任意に締結されるものであるから、組合が主張するように、Y2 から Y1 に対して支払われる派遣料額では、Y1 が A2 との関係で支払うべき法定福利費をまかなうことが困難であるとしても、それは Y1 が責任を負うべきことである。また、Y1 に支払うべき派遣料額を低くすることによって、Y2 が Y1 の A2 に係る法定福利費の負担を困難にしていたという事情も認められない。

そうすると、本件の団体交渉議題である本件解雇問題等のうち、社会保険未加入、雇用保険未加入について、Y2 が処分可能な立場にはないことは明らかである。

オ さらに、本件の団体交渉議題である本件解雇問題等のうち、年次有給休暇未交付については、雇用主である Y1 と A2 との間の問題であることは明らかである。また、組合からは、年次有給休暇未交付について Y2 が処分可能な立場にあったという立証もされていない。

カ 以上ウからオの判断からすると、Y2 は、雇用主である Y1 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はいえ、本件解雇問題等について、労組法第7条の使用者には当たらない。

よって、その余については検討するまでもなく、組合の Y2 に係る主張には理由がない。

3 争点③（Y3 は、A2 との関係で、労組法第7条の使用者に当たるか否か。また、Y3 が使用者に当たる場合、同社が、組合の団体交渉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拒否に当

たるか否か。)

(1) 申立人の主張

Y3 は、日常的に A2 に対する作業指示、残業指示を行うとともに、同人に対する解雇を指示していることから、同人の労働条件等について、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、決定できる地位にあったといえる。したがって、Y3 は労組法第7条の使用者に当たる。

(2) 被申立人の主張

Y3 と Y2 との関係は請負であり、Y1 から Y2 に派遣された従業員も同請負業務に従事していた。どの業務に誰を配置するかは、Y2 において決定していた。確かに、A2 が配置されていた梱包作業については、荷姿をチェックする意味で Y3 の従業員も1名配置されており、その中で Y3 の従業員と A2 がやり取りをすることもあったが、それはあくまで注文主の立場でのやり取りに過ぎない。また、平成28年6月3日の出来事についても、解雇と評価されるような事情はなく、同日以降、A2 を辞めさせるよう、Y2 や Y1 に働きかけたという事情は一切ない。本件における経緯からすれば、Y3 が A2 の雇用維持について、判断、決定する立場になく、現実にも A2 の雇用維持に関して指示をしたり、意見を述べたりしたことはない。また、Y2 が、Y1 から誰を派遣として受け入れるのか、Y1 が誰と雇用契約を締結するのかについて、Y3 が一切関与することはなく、A2 との関係でも同様である。

したがって、Y3 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

ア 組合は、Y3 が A2 に対し、日常的に作業指示をしていたことや同人の解雇を指示していたことを理由に、Y3 は労組法第7条の使用者に当たる旨主張する。前記第2の2(1)で認定したとおり、Y3 が A2 の雇用主でないことは明らかであるから、Y3 が A2 の労働条件等について、雇用主である Y1 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か否かについて以下検討する。

イ 前記第2の2(3)でみたとおり、B4が、平成28年6月3日、A2 に対して帰るよう述べたことには争いはないものの、Y3

は A 2 の雇用主ではない以上、そもそも同人を解雇する権限を有していない。加えて、B 4 が Y 3 B 5 工場の生産部品質保証課の一従業員に過ぎないこと、前記 1 (3) ウで判断したとおり、Y 1 は A 2 を解雇していないことからすると、B 4 が A 2 に対して帰るよう述べたことが、解雇に当たるという組合の主張はその前提を欠き、失当である。

さらに、前記第 2 の 2 (1) で認定したとおり、B 4 が A 2 に対して梱包の補助や梱包の方法についてアドバイスしたことはあっても、日常的に A 2 に対して作業指示や残業指示をしていたという事実は認められない。

これらのことからすると、Y 3 が A 2 の労働条件等について、雇用主である Y 1 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は認められない。

ウ 以上のことから、Y 3 は、本件解雇問題等について、労組法第 7 条の使用者には当たらない。

よって、その余については検討するまでもなく、組合の Y 3 に係る主張には理由がない。

4 不当労働行為の成否

前記 1 から 3 まででみたとおり、本件における組合の主張はいずれも採用することはできず、不当労働行為に該当すると判断できるものはない。

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 7 月 2 日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠吾 ㊟