

神奈川、平 29 不 30、令元 7.11

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 Y1株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）が組合員A1（以下「A1」という。）の解雇等を交渉事項とする団体交渉を申し入れたところ、被申立人Y2（以下「Y2」という。）及び被申立人Y1株式会社（以下「Y1」という。）が団体交渉に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。

なお、組合は、平成31年2月9日にY2との間で関与和解が成立したことを受け、同年3月26日、同人に係る申立てを取り下げた。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) Y1は、A1との関係において、労組法第7条第2号の使用者に当たるか否か。（争点①）

- (2) (1)において使用者に当たるとする場合に、Y1が平成29年9月25日付けで組合の申し入れた団体交渉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②)

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31年3月29日)現在の組合員は683名である。

(2) 被申立人

ア Y1は、各種自動車等の塗装及び改修を目的とする株式会社であり、肩書地に事務所を置き、結審日現在の従業員は45名である。

【甲6】

イ Y2は、厚木市においてY2(以下「Y2」という。)という屋号で塗装専門の特定労働者派遣事業を営んだ後、平成27年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保護等に関する法律(以下「派遣法」という。)の改正によって労働者派遣事業が全て許可制となったことを受け、平成30年3月30日に廃業した。

なお、Y2は、特定労働者派遣事業を廃業した後、Y1との間で、外国人従業員の技術指導を内容とする業務委託契約を締結した。

【甲1、乙1、乙2】

2 A1の就労から解雇予告までの経緯

- (1) Y2とA1とは、平成25年2月28日、雇用契約書を交わした。当該契約書には雇用期間として同日から同年5月末日までの間、就業場所としてC1(以下「C1」という。)、仕事内容として「修正ライン」等の記載があった。

なお、雇用期間については上記の記載とは別に、3か月毎に再契約する旨及び解雇又は退職の際は1か月前に通知する旨の記載があった。

上記契約書に従い、A1は、C1内にあるY1の作業場においてY1の工場長から具体的な指示を受

けて塗装作業に従事するとともに、C1の従業員から工場内の設備に関する注意を受けることがある一方、給料はY2から支給されていた。

【甲2、甲9、第1回審問A1】

- (2) Y2とY1とは、平成27年8月28日、労働者派遣基本契約書を交わし、Y2はその雇用する労働者をY1に派遣し、当該労働者はY1の指揮命令に従って業務に従事し、Y1は労働者派遣の対価として派遣料をY2に支払う旨の契約の更新を繰り返した。

当該労働者派遣個別契約書は、平成28年5月30日分から様式が変更されているが、就業場所、業務の内容、派遣期間、就業日、就業時間、単価（様式変更後は派遣料金）などの派遣条件が記載されている。

【丙1、丙5の1～丙5の9、丙7の1～丙7の4】

- (3) Y2とY1とは平成27年9月1日、前記(2)の労働者派遣基本契約に基づいて労働者派遣個別契約書を交わし、労働者派遣の労働条件等に関する契約を更新した。

また、Y2がY1に渡した「派遣社員選任通知書」と題する文書には、特定労働者派遣事業の届出受理番号、派遣スタッフとしてA1の氏名、派遣先の名称としてY1、就業場所としてC1内Y1、業務として塗装全般、派遣元の氏名としてY2、社保・労災保険の加入「有」等の記載があった。

【丙1、丙2、丙5の1～丙5の9、丙6の1～丙6の6、第1回審問A1・C2】

- (4) Y1は、平成29年7月頃、Y2に対し、平成29年9月末以降の派遣人員を2名減らす旨の通告をした。

【第1回審問C2】

- (5) これを受け、Y2は、A1に対し、Y1とは別の派遣先を提案したが、塗装以外の仕事であったため、同人は応じなかった。

【甲4、第1回審問A1】

- (6) A1は、家庭の事情を理由に、平成29年8月28日、Y2に対し、同月23日から同月28日までの休暇取得をメールで申請した。

Y2は、A1へ平成29年9月末日をもって従業員全員を解雇する旨の連絡をした。これを受け、A1は、Y2に対し、上記解雇に関する書面の交付を要求した。

【甲9、第1回審問A1】

(7) Y2は、平成29年9月7日、同年8月28日付け「雇用契約解雇予告通知」と題する文書をA1に渡した。同文書には、次の記載があった。

「貴殿との雇用契約を期間中途ではありますが、下記のとおり解雇しますことをここに予告通知します。なお、本通知は労働基準法規定の、30日前の解雇予告通知であることをご承知おきください。

記

1. 解雇年月日

平成29年9月27日

2. 解雇理由

当社の派遣業撤退に伴い

以上 』

【甲2、甲9】

3 A1の組合加入から本件申立てまでの経緯

(1) A1は、平成29年9月12日に組合に加入した。

【甲8】

(2) 組合は、Y2、Y1及びC1外に対し、平成29年9月25日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「29.9.25要求書」という。）により、A1の組合加入を通知し、次の9項目に及ぶ「相談内容」について同年10月4日までに文書回答を求めるとともに、Y2、Y1及びC1に対し、同年10月10日午後1時30分から、これらを議題とする団体交渉の開催を要求した。

A 「平成29年9月27日解雇」

A1は、平成29年9月7日に、Y2から雇用契約解雇予告通知書を渡された。

B 「労働契約法第16条違反」

上記Aは、整理解雇の4要件を満たしていない不当な解雇である。

C 「労働基準法第17条違反」

上記Aは、契約期間満了前のやむを得ない事由のない解雇である。

D 「労働基準法第39条違反」

年次有給休暇を法定どおり交付していない。

E 「労働基準法第106条違反」

年次有給休暇などの重要な労働条件を周知しておらず、給与明細書に年次有給休暇の付与日数や残日数の記載がない。

F 「健康保険法違反」

健康保険に未加入である。

G 「厚生年金法違反」

厚生年金に未加入である。

H 「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」

Y2とY1及びC1との関係は、請負の形式をとりながらも実態は労働者派遣である「偽装請負」であり、Y2は、Y1及びC1に対し、労働者供給を行っていた。

I 「請負契約書・請負額を示す文書及び派遣契約書・派遣額を示す文書の提出を要求する。」

【甲2】

(3) C1は、組合に対し、平成29年9月29日付け「貴職からの団体交渉要求等について」と題する文書を送付した。同文書には、29.9.25要求書に対する回答として、次の記載があった。

- 「1. 書簡でございますA1氏は当社と雇用関係がありませんので、当社は貴職との団体交渉に応じることはできません。
2. 上記の理由により、貴職が当社に回答を求めている事項について、当社はコメントする立場にありませんので、ご回答申し上げることはありません。
3. 当社と業務委託先との間で締結された契約書類については同契約上の機密保持責任により、貴職に対して開示することはできません。」

一方、Y1は、29.9.25要求書を受領した後、文書回答を含め何ら対応しなかった。

【甲3】

(4) Y2は、組合に対し、平成29年10月23日に次の内容の文書をファクシミリで送信した。

「1 私は、「Y2 SERVICES」の屋号で個人事業を営んでいます。

A1さんも私の従業員として働いていました。

この事業は、塗装専門の派遣業で、Y1株式会社や株式会社C3を派遣先としていました。

これまで特定派遣で事業を行っていましたが、ご承知の通り、来年度から特定派遣が廃止されることになりました。一般派遣の要件を満たす見込みはなく、恒常的に赤字が続いているので、事業継続が難しくなってきました。そのため、段々と事業を縮小しており、今年の11月で完全に廃業します。私も他の会社でアルバイトをしようと考えています。

2 派遣先のY1株式会社から、派遣人数が2人分縮小されたため、A1さんともう一人を解雇することになりました。人選は、派遣先の評価が低い順としました。ただ、いきなり解雇するのではなく、A1さんには、株式会社C3への派遣を提案しました。しかし、A1さんはこの提案を断りました。私の事業は11月で廃業することが決まっていますので、新しく派遣先を開拓することはできません。そこで、A1さんらを整理解雇することにしたのです。

3 私の事業においては、社員全員に社会保険に加入するようにしていました。ただ、従業員が外国人ばかりであり、日本に住み続けるかどうか分からず、社会保険が支払損になる場合もあったので、例外的に、希望者に対しては、社会保険に加入しないことも認めていました。A1さんも社会保険加入を希望しなかったため、加入していません。なお、A1さんも含めて9人中4人が社会保険に加入し、5人は社会保険加入を希望しなかったため加入していません。

4 私の事業は11月で廃業し、従業員は他の派遣会社等に移籍するか、退職するかすることになっています。そのため、A1さんの復職は難しいです。 」

【甲4、乙2】

(5) 組合は、平成29年11月21日、本件申立てを行った。

なお、組合は29.9.25要求書を送付した後、Y1等に連絡をしたことはなかった。

【第1回審問V1】

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点① (Y1は、A1との関係において、労組法第7条第2号の使用者に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

ア A1に対する日常的な作業指示はY1がしており、また、Y2はA1を社会保険に加入させないなど雇用主としての責任を取っていないことからすると、Y1とY2との関係は偽装請負であり、実質

的な雇用責任はY 1にある。

イ 判例によると、雇用主以外の事業主であっても、④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、⑤その労働者の基本的な労働条件について、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、事業主は労組法第7条の「使用者」に当たる。

本件では、A 1は、Y 1から作業指示を受けており、上記④を満たす。また、Y 1が、時給1,300円の同人について、時間当たりの派遣料として1,600円しかY 2に支払わなかったことが原因で、Y 2がA 1を健康保険や厚生年金に加入させなかったり、同人に年次有給休暇を交付しなかったという状況になっていたことからすると、Y 1は上記⑤を満たす。

ウ よってY 1は、A 1の労働条件等について、労組法第7条第2号の使用者に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 労働者派遣においては、労働者と契約関係（雇用関係）にあるのは派遣元だけであり、派遣先は派遣労働者に対し指揮命令を行うことが当然に予定されている。従って、Y 1からA 1に作業指示がなされたことにより、Y 1のA 1に対する使用者性が肯定されることはない。

イ A 1とY 2との間の雇用契約における賃金額は、A 1とY 2との間で定められたものであり、Y 2がA 1をY 1に派遣していたことでどれほどの利益を得ていたのかはY 1が関知することではない。

A 1を健康保険や厚生年金に加入させることは、個別の派遣契約の利益の多寡にかかわらず、雇用主であるY 2の責任と負担においてなされるべきである。また年次有給休暇の付与も雇用主であるY 2の責任においてなされるべきものであり、A 1は年次有給休暇に関する文句をY 2へ告げている。

ウ よって、Y 1は、A 1の労働条件について現実的かつ具体的な支配力を有している者ではなく、労組法の使用者には当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合は、A 1の労働条件等について、部分的とはいえY 2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うことができたため、Y 1は労組法上の使用者に該当し団体交渉承諾義務を負うと主張する。一方、Y 1はA 1の労働条件について現実的かつ具体的な支配力を有している者ではなく、労組法上の使用者には該当しないと主張するので、以下判断する。

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ものを含むと解すべきである。

ア 前記で認定したとおり、労働契約上の使用者はY2であり、Y1は労働契約上の使用者ではない。

イ そこで、前記第2の3(2)で認定した29.9.25要求書により組合が団体交渉を求めた事項について、Y1が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かどうかについて検討する。

(7) 団交事項「A 平成29年9月27日解雇」、「B 労働契約法第16条違反」及び「C 労働基準法第17条違反」について

団交事項A、B及びCについて、組合がY1に対して具体的にどのような問題に関して交渉を求めているか、29.9.25要求書の文面上は不明であり、仮に解雇や雇止めの不当性を争い、

Y2に雇用継続や損害賠償を請求しようとしているとするならば、それに応ずべき相手方は労働契約上の使用者であるY2であって、Y1がこれらの点について、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ることについての主張・立証はなされていない。

よって、Y1が労組法第7条第2号の使用者に当たるということはできない。

(4) 団交事項「D 労働基準法第39条違反」、「E 労働基準法第106条違反」について

前記第2の2(6)で認定したとおり、年次有給休暇の取得はA1からメールで派遣元のY2へ申請されている。

前述したように雇用契約はA1とY2との間で交わされているから、交渉事項D及びEに関する労働基準法上の使用者もY2がこれに当たる。また、これらの事項についてY1が関与していたとの主張・立証もなされていないから、Y1が労組法第7条第2号の使用者に当たるということはできない。

(7) 団交事項「F 健康保険法違反」及び「G 厚生年金法違反」について

「派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年11月17日労働省告示第138号）」第二の八において、「派遣先は、労働・社会保険に加入する義務がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者（中略）を受け入れるべきであり、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該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こと。」と規定されている。

また、前記第2の2(3)で認定したとおり、Y2からY1に提出されている派遣社員選任通知書において、「社保・労災保険の加入」の欄に「有」と記載されている。

これらのことを踏まえると、交渉事項F及びGに関する団体交渉上の使用者は、労働契約上の使用者であるY2であって、それらの法違反に関する事項について、Y1は全く関与していないから、労組法第7条第2号の使用者には当たらない。

(エ) 団交事項「H 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」について

前記第2の2(2)、(3)で認定したとおり、Y1は、Y2と派遣法に従って労働者派遣基本契約を交わし、その契約に基づいて労働者派遣個別契約書を交わし、Y2からY1へ派遣社員選任通知書を作成通知している。

また、労働者派遣法第2条第1号において、労働者派遣とは「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させる（以下略）」と規定されているとおり、A1は派遣先であるY1の作業指示を受けながら塗装業務に従事していた。

したがって、A1は適法にY1に派遣されていたのであるから、Y1は、派遣法、労基法第6条、職安法第44条に違反しているとは言えず、それらの違反に関する組合からの団交申入れに応ずる義務はない。

(オ) 団交事項「I 請負契約書・請負額を示す文書及び派遣契約書・派遣額を示す文書の提出を要求する。」について

そもそもY1には、組合に対してこれらを提出する法的義務はないのであるから、その点に関する団交申入れに応ずる義務はない。

(カ) (ア)から(イ)まで、A1の解雇、年次有給休暇の申請先はY2であり、「派遣社員選任通知書」からもA1の解雇、年次有給休暇の取扱い、社会保険の加入などの交渉事項について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のはY2であるということができる。

また、Y2とY1との関係を、請負の形式をとりながら実態は労働者派遣であるという「偽装請負」と認めるに足りる証拠はない。

ウ 「Y1が、時給1,300円の同人について、時間当たりの派遣料として1,600円しかY2に支払わなかったことが原因で、Y2がA1を健康保険や厚生年金に加入させなかったり、同人に年次有給休暇を交付しなかったという状況になっていたことからすると、Y1は上記⑤を満たす。」と組合は主張する。

しかし、Y1からY2に対して支払われていた派遣料が、時間当たり1,600円（Y2からA1へ支払われる時給は1,300円）であったことと、A1の健康保険、厚生年金の未加入であったことや年次有給休暇を交付しなかったこととの間の因果関係について、具体的な主張・立証はなされていない。

また、A1の賃金額や健康保険等の加入未加入を決定するのはY2であり、これらの決定についてY1が実質的に関与していたということについての主張立証もなされていない。

これらのことから、Y1は労組法第7条第2号の使用者に当たらない。

以上で見たとおり、Y1が、29.9.25要求書にある交渉事項について雇用主であるY2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とは認められない。

2 不当労働行為の成否

前記1で見たとおり、Y1はA1との関係において労組法第7条第2号の使用者には当たらないから、その余の点についての判断をするまでもなく、不当労働行為の成立は認められない。

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。

令和元年7月11日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾

