

命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市幸区

X ユニオン

執行委員長 A 1

被 申 立 人 東京都港区

公益財団法人 Y

代表理事 B 1

上記当事者間の神労委平成29年（不）第14号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和元年6月14日第1665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、申立外 C 1 (以下「C 1」という。) で技能実習を行っていた組合員らに対する処遇等について、申立人 X ユニオン (以下「組合」という。) が、C 1 及び申立外 C 2 (以下「C 2」という。) に対して申し入れた団体交渉 (以下「団交」という。) を拒否し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り、C 2 が、平成29年4月19日付けで組合に対し送信したファクシミリにより、組合員に対する脱退工作を行ったことが労組法第 7 条第 3 号に、被申立人公益財団法人 Y (以下「Y」という。) が、C 2 に対して組合員を組合から脱退させるよう示唆したことが、同条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、平成29年5月8日に救済申立て (以下「本件申立て」という。) のあった事件である。

組合は、本件申立て当初、Y に加えて、C 1 及び C 2

を被申立人としていたものの、平成29年11月2日にC 1 と、また平成31年2月21日にC 2 との間に和解が成立したことを受け、同社らに対する申立てをいずれも取り下げた。

2 請求する救済内容要旨

(1) Y は、組合員を組合から脱退させるよう示唆してはならない。

(2) 陳謝文の掲示

3 争点

(1) Y が、労組法第7条第3号の「使用者」に当たるか否か。

(2) Y が、労組法第7条第3号の「使用者」に当たるとした場合、かつ組合員を組合から脱退させるよう示唆したと認められる場合、このことが、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

第2 認定した事実

組合員らが、外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（以下「外国人技能実習法」という。）施行（平成29年11月1日）以前の制度（以下「技能実習制度」という。）により、技能実習を行った者であること、本件申立てが同法の施行以前に申し立てられたものであることから、以下で認定する事実は技能実習制度を前提としたものである。

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 組合は昭和59年に結成された、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（平成31年4月26日）現在の組合員は、683名である。

【審査の全趣旨】

イ A 2 、 A 3

及びA 4

（以下、それぞれ「A 2 」、「A 3 」、「A 4 」
といい、3名を「A 2 ら3名」という。）並びにA 5

（以下「A 5 」という。）は、技能実習
制度に基づく外国人技能実習生（以下「技能実習生」という。）として本邦に入国した（以下、A 2 ら3名及びA 5 を「本件技能実習生ら」という。）。

【甲8】

(2) 被申立人等

ア Y は、肩書地に主たる事務所を置き、外国人研修生・技能実習生の受入れの拡大と円滑化を図り、我が国の技能、技術又は知識を開発途上国等に積極的に移転し、もってこれらの国の人材の育成と経済社会の発展に寄与することを目的として平成3年9月に設立された、法務省、外務省、厚生労働省、経済産業省及び国土交通省（以下「国の5省庁」という。）の共同管轄に属する財団法人（平成24年4月に内閣府所管の公益財団法人に移行）である。

Y の結審日現在の職員は、269名である。

【丁4、丁6】

イ C1 は、埼玉県に本社を置き、鉄筋組立及び左官業を行う株式会社である。C1 は、技能実習制度に基づき、実習実施機関として本件技能実習生らの受入れを行った。

【甲8】

ウ C2 は、群馬県に事務所を置き、中小企業等協同組合法に基づき平成15年12月に設立され、外国人技能実習生受入事業を行う協同組合であり、各受入企業等における技能実習の実施状況を確認する等、技能実習制度における「監理団体」として活動している。

ここで「監理団体」とは、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の技能実習の項の下欄に規定する団体の要件を定める省令第1条第1号で規定する「技能実習生の技能、技術又は知識を習得する活動の監理を行う営利を目的としない団体」をいう。

【審査の全趣旨】

2 技能実習制度等について

(1) 技能実習制度の概要

技能実習制度は、諸外国の青壮年労働者を日本に受け入れて、日本の産業・職業上の技能、技術又は知識の移転を通じ、それぞれの国の産業発展に寄与する人材育成を目的とする制度である。

技能実習制度は、最長3年の期間において、技能実習生が雇用関係の下、日本の産業・職業上の技能等の修得・習熟をすることを内容とするものであり、技能実習生の受入れ方式として、企業単独型と団体監理型に大別される。

企業単独型が、本邦の企業等（実習実施機関）が海外の現地法人、合弁企業や取引先企業の職員を受け入れて技能実習を実施するもので

あるのに対し、団体監理型は、商工会や中小企業団体等営利を目的としない団体（監理団体）が技能実習生を受け入れ、実習実施機関となる企業で技能実習（以下「団体監理型技能実習」という。）を行うものである。

【丁 4】

(2) 技能実習について

団体監理型技能実習において、技能実習生は、出入国管理及び難民認定法（以下「入管法」という。）に規定する「技能実習 1 号ロ」の在留資格により、本邦に入国後 1 年の間に、日本語教育、技能実習生の法的保護に必要な講義を受けた後、実習実施機関となる企業との雇用関係の下で、技能等の修得をする。

技能実習生は、技能実習 1 号終了時に、移行対象職種・作業にかかる技能検定基礎 2 級等に合格すると入管法で規定する「技能実習 2 号ロ」の在留資格への変更許可を受けることができ、さらに 2 年目及び 3 年目の技能実習を行うこととなる。

【丁 4、丁 5】

(3) 技能実習生の選抜及び契約関係について

監理団体は、送出し機関（技能実習生が国籍又は住所を有する国の所属機関や技能実習生が本邦において行おうとする技能実習の準備に関与する外国の機関）と技能実習生の送出し・受入れに関する協定を締結後、実習実施機関からの技能実習生の受入申込みを受けて「外国人研修・技能実習生受入れに関する委託契約」を結び、最後に技能実習生と実習実施機関との間で「技能実習のための雇用契約」が締結される。

監理団体が行う技能実習生の受入れは、職業紹介行為に該当し、職業安定法に基づく職業紹介事業の許可又は届出が必要となる。また、監理団体は、技能実習生の受入れ（職業紹介事業）を職業安定法に基づき適正に行わなければならないこととされている。

【甲 3、甲 29、丙 2、丁 4、丁 5】

(4) 監理団体の役割

法務省入国管理局が作成した「技能実習生の入国・在留管理に関する指針（平成 25 年 12 月改訂）」によれば、団体監理型技能実習は、監理団体の責任及び監理の下に行われるところ、監理団体には、技能実習生を受け入れて知識を修得させるとともに、技能実習を監理するこ

とが求められている。

ここでいう「監理」とは、技能実習生を受け入れる団体が、技能実習を実施する各企業等において、技能実習計画に基づいて適正に技能実習がされているか否かについて、その実施状況を確認し、適正な実施について企業等を指導することをいう。

【甲29】

(5) Y の役割

Y は、民法第34条（平成16年法律第147号改正前のもの。現行民法第33条第2項）に基づいて平成3年9月に設立された民間の財団法人であり、外国人技能実習法施行以前の技能実習制度において入管法等の関係諸法令により Y の役割は定められていない。

ア 「公益財団法人 Y 」と題されたパンフレット（以下「パンフレット」という。）には、Y は技能実習制度の実施に関して以下の役割を担うと記載されている。

- 「1 技能実習生・研修生の受入れを行おうとする、あるいは行っている民間団体・企業等や諸外国の送出し機関に対し、総合的な支援・援助や適正実施の助言・指導を行うこと。
- 2 技能実習生・研修生の悩みや相談に応えるとともに、入管法令・労働法令等の法的権利の確保のため助言・援助を行うこと。
- 3 制度本来の目的である技能実習・研修の成果が上がるよう、監理団体・実習実施機関、技能実習生・研修生、送出し機関等を支援すること。」

イ またパンフレットには、「Y の業務」として以下の記載があった。

「Y の支援

- 受入れ相談
- 入国手続支援

Y の支援・評価・調査・指導

- 講習支援
- 在留手続支援
- 移行手続支援
- 監理団体及び実習実施機関に対する調査・指導
- 評価

- ・ 修得技能等の評価
 - ・ 技能実習計画の評価
- (以下略)

【丁4、審査の全趣旨】

3 本件申立てに至る経緯

- (1) C2 と C1 は、平成23年12月10日、「外国人研修・技能実習生受入れに関する委託契約書」と題する文書で、前記2(3)で認定した「外国人研修・技能実習受入れに関する委託契約」を締結した。

【丙2】

- (2) ア A2 は、C1 との間で平成26年9月5日付け「技能実習のための雇用契約書」と題された文書により、前記2(3)で認定した「技能実習のための雇用契約」を締結し、平成27年4月2日に技能実習を開始した。

【甲3、甲8】

- イ A5 は、平成27年4月2日に、A3 及びA4 は、平成28年5月25日にC1 で技能実習を開始した。

【甲8】

- (3) C1 は、平成28年12月17日から18日にかけて、群馬県内のホテルで忘年会が開催され、この忘年会の終了後に同社の従業員とA3 及びA4 との間で喧嘩があった。

C2 は、本件技能実習生ら及びC1 から上記忘年会後の事件や同社の従業員が本件技能実習生らに対し暴力を振るっていた旨の報告を受け、C1 に対し今後このような事態が発生しないよう指導した。

【審査の全趣旨】

- (4) A4 は、平成28年12月19日、埼玉県児玉郡上里町に所在するC3 整形外科を受診し、「右足打撲・捻挫」の診断を受けた。C3 整形外科の医師による診断書には、「H28.12.17受傷。H28.12.19初診。上記のため全治7日間を要す見込みです。」との記載があった。

【甲7】

- (5) 本件技能実習生らは、平成28年12月21日、組合に加入した。

【甲32】

- (6) 本件技能実習生らは、平成28年12月末頃、C1 での就労を取りやめた。

なお、A 5 は平成29年1月末頃にC 1 で就労を再開したがA 2 ら3名は、C 1 での就労を再開せず、平成30年1月7日、フィリピンに帰国した。

【審査の全趣旨】

- (7) 組合は、C 1 、C 2 及びY に対して、平成28年12月26日付け「組合加入通知書、要請書及び団体交渉要求書」（以下「28.12.26要求書」という。）を送付した。

組合は、C 2 及びC 1 に対して、28.12.26要求書で、本件技能実習生らに対する職場での日常的な暴行行為等の解決を交渉事項として、川崎市内での団交の開催を求めた。なお、組合は、Y に対して28.12.26要求書を送付したものの、団交の開催は要求していない。

【甲8～甲11】

- (8) 組合とC 2 及びC 1 は、平成28年12月27日から平成29年2月8日にかけて、団交の開催場所を組合の求める川崎市とするか、技能実習生の負担軽減の観点から、C 2 及びC 1 の求める埼玉県あるいは群馬県で団交を開催するかについて、文書でやり取りをした。

しかしながら、団交の開催場所について、組合とC 2 及びC 1 の折り合いはつかなかった。

【甲12～甲20、甲23、甲24】

- (9) 組合は、平成29年4月6日、Y を訪問し、B 2 総務課長に対し、28.12.26要求書に係る、これまでのY の対応について質問した。これに対し、B 2 総務課長は、28.12.26要求書がY

あてに届いたか否か不明である旨回答した。組合は、28.12.26要求書を再度、B 2 総務課長あてに送付する旨及び同月19日にY を訪問する旨述べた。これに対し、B 2 総務課長は応対するとは約束できない旨伝えた。

その後、組合はY 周辺で、「監理団体C 2 は、暴行・賃金未払問題の解決を行え！ 実習生への暴行・長時間労働のY 管理責任を追及」と記載されたビラを配布した。

【第1回審問A 1 証言、甲30、甲32】

- (10) 組合は、Y に対して、平成29年4月12日付けで、「前略。日頃より大変にお世話になっています。」で始まる文書を送付した。この文書には、28.12.26要求書が添付されており、「2017年4月19日

よろしく願います。」と記載されていた。

【甲8、甲25】

- (11) 組合は、国の5省庁、法務省入国管理局、東京入国管理局、Y
、C2及びC1 に対し、平成29年4月15日付け「組合加入
通知書・要請書及び団体交渉要求書」と題する文書（以下「29.4.15
要求書」という。）に上記(4)で認定したA4 の診断書及び雇用条
件書の一部の写し並びに28.12.26要求書等を添付して送付した。

ア 組合は、C2 及びC1 に対して、29.4.15要求書で①本件
技能実習生らに対する職場及び忘年会での暴行行為並びに②C2
及びC1 による団交の拒否問題の解決等を交渉事項として、川
崎市内での団交の開催を要求した。

イ また、組合は、29.4.15要求書で、③Y に対し新たな監
理団体及び実習実施機関を見つけること、④国の5省庁に対しY
が、C2 及びC1 への管理責任を果たすよう求め、⑤
厚生労働省、法務省入国管理局、東京入国管理局及びY に
対しC2 及びC1 の「暴行問題・労働基準法違反問題・新た
な監理団体及び実習実施機関問題については是正指導を行う」ことを
求めた。

【甲26】

- (12) C2 は、組合に対して、平成29年4月19日付け「A2
について」と題する文書をファクシミ
リで送信した。

この文書には、「A2 の在
留期間更新申請についてご報告させていただきます。A2 が
実習実施機関を移籍希望して実習の継続意志があるとの事です
が、東京入国管理局及びY に労働組合に加入している技能実習生
を受入れる企業は見つからないと仰っていましたので、移籍先を見
つけるためにも、貴組合を脱退させていただきますでしょうか。」
（以上原文ママ）と記載されていた。なお、上記文書中の「Y
」は「Y （Y ）」のことであり、記載の誤りである。

【甲28】

- (13) 組合は、当委員会に対して、平成29年5月8日、本件申立てを行
った。

4 本件申立て後の状況

- (1) 組合及びA 2 から3名とC 1 は、本件審査の第2回調査期日前に行われた団交を経て、平成29年11月2日に和解協定を締結し、組合は、同日、C 1 に対する本件申立てを取り下げた。

【審査の全趣旨】

- (2) 組合とC 2 は、本件審査の第1回審問期日前に行われた団交を経て、平成31年2月21日に和解協定を締結し、組合は、同日、C 2 に対する本件申立てを取り下げた。

【審査の全趣旨】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点①（Y が、労組法第7条第3号の「使用者」に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

技能実習生が、自らの責によらず技能実習が困難になった場合、監理団体は、新たな実習先を探す義務があるところ、Y は、監理団体の上記義務の遂行を、協力・指導等を行う立場にあることから、新たな実習先を探す義務があると認められ、労働者の重要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具体的かつ現実的に支配・決定できる地位にある。

したがって、Y は、労組法第7条第3号の「使用者」とであると認められる。

(2) 被申立人の主張

Y は、外国人技能実習制度の適正かつ円滑な推進に寄与すべく、関係当事者に周知させるための多方面に及ぶ活動が中心であって、その中には、強制力を持つものは、一切含まれていない。

また、これらの業務の中には、指導業務も含まれているが、あくまでも受入れ機関の任意の協力の下に行われているものであることは勿論のこと、いわゆる行政指導のような権限を背景とするものでもない。さらに、Y には、受入れ機関を監視・監督する権限はなく、監視・監督する業務も含まれていない。

元々、Y は、民法に基づいて設立された民間の財団法人であり、外国人技能実習法施行以前の技能実習制度において、入管法等の関係諸法令による法的位置付けはない。加えて、Y は、監理団体でも実習実施機関でもなく、個々の技能実習の実施において、

技能実習生との雇用関係における当事者というべき存在ではなく、個々の技能実習生との間で、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の関係が生じることはない。

したがって、Y は、本件技能実習生らとの関係で、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とはいえず、労組法第7条第3号の「使用者」に当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合は、監理団体であるC2 には技能実習生の新たな実習実施機関を探す義務が課されており、監理団体に対する協力、指導等を行うこととされるY にもC2 と同様、技能実習生の新たな実習実施機関を探す義務を負っているので、技能実習生の実習実施機関の確保という労働者の重要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具体的かつ現実的に支配・決定できる地位にあることから、労組法第7条第3号の「使用者」に当たる旨主張する。

前記第2の2(5)で認定したとおり、Y は民法に基づいて設立された民間の財団法人であり、外国人技能実習法施行以前の技能実習制度において入管法等の関係諸法令によりY の役割は定められていない。Y の役割として、技能実習制度の実施に関して、①監理団体に対する助言・指導等を行うこと、②技能実習生・研修生の悩みに応えとともに法的権利の確保のため助言・援助を行うこと、③技能実習・研修の成果が上がるよう監理団体などを支援することとY 自らが定めているにすぎず、技能実習生の労働条件の決定に関与することは予定されていない。

以上により、Y は、技能実習生の新たな実習実施機関を探す義務を負っているとはいえず、本件技能実習生らの基本的な労働条件等について、雇用主と部分的に同視できる程度に具体的に支配・決定できる地位にあったとは認められず、本件技能実習生らとの関係で労組法第7条第3号の「使用者」に当たらない。

2 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、労組法第7条第3号の「使用者」に当たらないことから、その余の争点について判断をするまでもなく不当労働行為は成立しない。

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