

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 株式会社Y 1

同 Y 2

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、平成 28 年 7 月 10 日付けで組合員 A 1（以下「A 1」という。）及び同月 22 日付けで A 2（以下「A 2」といい、両名を併せて「A 1ら」という。）の解雇撤回や社会保険への遡及加入等に係る団体交渉を被申立人株式会社Y 1（以下「Y 1」という。）及び被申立人Y 2（以下「Y 2」という。）に対し申し入れたところ、①Y 1が社会保険に遡及加入する前提として、社会保険料本人負担分を即時払いすることをA 1らに求めたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 1 号及び第 3 号に、②平成 28 年 12 月 7 日に開催された団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）におけるY 1の対応が不誠実であること及び③Y 2が、組合の団体交渉申入れに応じなかったことが同条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 29 年 2 月 7 日に救済申立てのあった事件である。

2 請求する救済内容要旨

- (1) Y 1 は、社会保険料本人負担分を立て替えた上で、A 1 らを早急に社会保険に遡及加入させなければならない。
- (2) Y 1 は、A 1 らの労働問題について、組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- (3) Y 2 は、A 1 らの労働問題について、文書回答をした上で、組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- (4) 陳謝文の揭示

### 3 争点

#### (1) Y 1

ア Y 1 の、A 1 らに対する社会保険遡及加入に関する一連の対応は、組合員に対する不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か。(争点①)

イ 本件団体交渉におけるY 1 の対応は、不誠実な交渉態度に当たるか否か。(争点②)

#### (2) Y 2

ア Y 2 は、A 1 らとの関係において、労組法第 7 条の使用者に当たるか否か。(争点③)

イ Y 2 が労組法第 7 条の使用者に当たる場合、組合が送付した平成 28 年 7 月 10 日付け、同月 22 日付け「組合加入通知書及び要請書・団体交渉要求書」及び同月 24 日付け「要請書及び団体交渉要求書」に対し、Y 2 が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④)

## 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、本件結審日(令和元年 6 月 20 日)現在の組合員は 683 名である。

【審査の全趣旨】

#### (2) 被申立人

ア Y 1 は、肩書地に本社を置き、人材派遣等を営んでいた株式会社であるが、人材派

遣業は、平成 30 年 9 月 29 日をもって終了しており、本件結審日現在は、介護用品の販売事業を営んでいる。Y 1 は、Y 2 を派遣先事業主として労働者派遣契約を締結していたが、平成 30 年 9 月をもって終了した。結審日現在の従業員は 14 名である。

【審査の全趣旨】

イ Y 2 は、主に医療用器具部品、電子機器、光情報機器関係部品等の製造を営む株式会社であり、肩書地に本社及び工場を置き、結審日現在の従業員は 190 名である。

【審査の全趣旨】

## 2 A 1 の就労開始から組合に加入するまでの経緯

(1) A 1 は、平成 27 年 3 月 23 日、Y 1 に雇用され、Y 2 笠懸工場に派遣されて医療機器メーカー向け精密プラスチック製品の組立及び検品業務に従事した。A 1 は、就労当初、健康保険及び厚生年金保険に加入していなかった。

【甲 1】

(2) A 1 は、平成 28 年 1 月頃より欠勤及び遅刻が増加するようになった。A 1 の勤怠状況は、次のとおりである。

平成 28 年 1 月：欠勤 5 日 遅刻 1 回

同年 2 月：欠勤 3 日

同年 3 月：欠勤 4 日 遅刻 1 回

同年 4 月：欠勤 3 日 遅刻 3 回

同年 5 月：欠勤 5 日

同年 6 月：欠勤 2 日

【甲 8】

(3) Y 1 は、平成 28 年 5 月 1 日、A 1 を社会保険に加入させた。

【乙 8】

(4) A 1 は、平成 28 年 6 月 10 日、伊勢崎福島病院を受診し、同日付け診断書（以下「28. 6.10 診断書」という。）の交付を受けた。同診断書には、「多発性硬化症」と記載されていた。

【甲 2】

- (5) A 1 は、平成 28 年 6 月中旬、Y 2 の B 1 製造 2 課課長（以下「B 1 課長」という。）に対し、28. 6. 10 診断書を提出した。B 1 課長は、数日後、A 1 に対し、28. 6. 10 診断書を返却した上で、同診断書を Y 1 に提出するよう伝えたため、A 1 は、Y 1 の B 2 社長（以下「B 2 社長」という。）に対し、同診断書を提出した。

【甲 1、丙 14】

- (6) Y 1 は、平成 28 年 6 月 17 日、A 1 に対し解雇予告をし、同年 7 月 20 日付けで同人を解雇した。

【甲 1、甲 8】

- (7) A 1 は、平成 28 年 6 月 24 日、組合に加入した。

【甲 22】

### 3 A 2 の就労開始から組合に加入するまでの経緯

- (1) A 2 は、平成 27 年 3 月 23 日、Y 1 に雇用され、Y 2 笠懸工場に派遣されて医療機器メーカー向け精密プラスチック製品の組立及び検品業務に従事した。A 2 は、就労当初、健康保険及び厚生年金保険に加入していなかった。

【甲 4】

- (2) A 2 は、平成 27 年 5 月 22 日早朝、Y 2 笠懸工場にて就労中に、頭部打撲した（以下「本件事故」という。）旨を A 1 に対して申し出た。A 1 は、A 2 からの報告を受け、Y 2 製造 3 課の B 3 N フロア班長（以下「B 3 班長」という。）に対し、その旨を報告し、A 2 は、B 3 班長の下承を受け、A 1 とともに早退した。その後、A 2 は、平成 27 年 5 月 22 日午後 9 時頃、伊勢崎佐波医師会病院を受診した。B 2 社長は、Y 2 から連絡を受け、A 2 の受診に担当者を同行させ、診療費の一部を立て替えた。診療費の残金は、A 2 が自費で支払ったが、本件審査手続中に、Y 1 は、A 2 が支払った自費負担分を同人に支払った。

なお、本件事故に関する A 2 の診断結果は、「明らかな異常なし」であった。

【甲 17～19、乙 6、丙 9、丙 19、第 2 回審問 B 2 証言】

(3) A 2 は、平成 28 年 1 月頃から欠勤及び遅刻が増加するようになった。A 2 の勤怠状況は、次のとおりである。

平成 28 年 1 月：欠勤 4 日 遅刻 1 回

同年 2 月：欠勤 2 日

同年 3 月：欠勤 21 日

同年 4 月：欠勤 21 日

同年 5 月：欠勤 4 日

同年 6 月：欠勤 5 日 遅刻 1 回

なお、A 2 は、平成 28 年 2 月 21 日から 4 月 22 日までの間に、母国のペルーに帰国し、腹壁ヘルニアの手術を受けていた。

【甲 5、甲 6、甲 9、丙 5 の 2】

(4) Y 1 は、平成 28 年 5 月 1 日、A 2 を社会保険に加入させた。

【乙 6】

(5) Y 1 は、平成 28 年 6 月 17 日、A 2 に対し解雇予告をし、同年 7 月 20 日付けで同人を解雇した。

【甲 4、甲 9、乙 6】

(6) A 2 は、平成 28 年 6 月 24 日、組合に加入した。

【甲 22】

#### 4 A 1 らの組合加入後から本件申立てまでの経緯

(1) 組合は、Y 1 及び Y 2 に対し、平成 28 年 7 月 10 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. 7. 10 要求書」という。）により、A 1 の組合加入を通知し、次の 8 項目について同月 25 日を期限として文書回答を求めるとともに、同年 8 月 2 日にこれらを議題とする団体交渉を組合事務所にて開催することを要求した。（下記③から⑧までの項目の詳細は略）

##### ① 解雇撤回、社会保険遡及加入

A 1 は、Y 1 に対し、自身が難病の多発性硬化症であることを説明したが、同社

に勤怠不良を理由に解雇された。

また、A 1 が Y 1 で働き始めたのは、平成 27 年 3 月 23 日であるが、当初から社会保険に加入していれば、健康保険の傷病手当金の給付を 18 か月間受けることができた。しかし、A 1 が社会保険に加入したのは平成 28 年 5 月であるため、現時点で給付を受けることができないという不利益を被っている。A 1 は、解雇撤回、健康保険及び厚生年金保険の遡及加入を求めている。

② 労働契約法第 16 条違反

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効である。

③ 労働基準法第 39 条違反

④ 労働基準法第 106 条違反

⑤ 健康保険法違反

⑥ 厚生年金保険法違反

⑦ 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

⑧ 請負契約書・請負額を示す文書又は労働者派遣契約書・派遣額を示す文書の提出の要求

【甲 1】

(2) Y 1 は、28. 7. 10 要求書に対し、平成 28 年 7 月 21 日付け「回答書」（以下「28. 7. 21 回答書」という。）により、概ね次のとおり回答した。

① 組合の要求する団体交渉を受けること。

② ただし、職務遂行上、川崎市にある組合事務所まで往復することは困難であるので、平成 28 年 8 月 1 日午後 3 時より群馬県内の会議室での開催を望むこと。

【甲 7】

(3) Y 1 は、28. 7. 10 要求書に対し、平成 28 年 7 月 22 日付け「回答書」（以下「28. 7. 22 回答書」という。）により、概ね次のとおり回答した。

① A 1 の欠勤及び遅刻は、しばしば無断でなされており、当日の派遣先における作業

体制に支障を生じさせていた。Y 1 は、A 1 に対し、せめて当日の始業時刻の 1 時間前には Y 1 に連絡するよう改善指導を行ってきたが、同人はその後無断欠勤及び無断遅刻を続けた。こうした勤怠不良の末に、平成 28 年 6 月になって、A 1 は多発性硬化症に罹患したことを当社に伝えてきた。

- ② 社会保険加入の時期について認識に誤りがあったため、お詫びする。組合の指摘に基づき、A 1 を社会保険に遡及加入させる用意がある。そのため、社会保険料本人負担分 460,222 円を当社に至急預けていただきたい。

【甲 8】

- (4) 組合は、Y 1、Y 2 及び申立外 C（以下「C」という。）に対し、平成 28 年 7 月 22 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. 7. 22 要求書」という。）により、A 2 の組合加入を通知し、次の 11 項目について同月 28 日を期限として文書回答を求めるとともに、Y 1 及び Y 2 に対しては、同年 8 月 1 日にこれらを議題とする団体交渉を組合事務所にて開催することを要求した。

（下記の③及び⑤から⑪までの項目の詳細は略）

- ① 平成 27 年 8 月 19 日に発生した事故問題

A 2 は、平成 27 年 8 月 19 日早朝、Y 2 笠懸工場において、袋詰め作業をしていた際に、被っていたヘルメットにクレーンの基盤が当たった。A 2 は、同月 20 日、山田外科内科医院にて受診したが、同行した Y 1 の担当者に、この事故が会社で起きたことだと医者に話さないように言われた。

A 2 の作業場は、大変狭く、体を動かす余地が少なかったが、事故後広くなっていた。作業の危険性を会社が認めたのだと A 2 は考えている。

- ② 健康保険未加入により傷病手当金の請求が不可能

A 2 は、平成 28 年 3 月 15 日、母国ペルーにて腹壁ヘルニアの手術を受けた。しかし、A 2 は、健康保険に未加入であったので、傷病手当金の請求ができなかった。

- ③ A 2 の実質解雇

- ④ 労働契約法第 16 条違反

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したものとして、無効である。

- ⑤ 労働基準法第 15 条違反
- ⑥ 労働基準法第 39 条違反
- ⑦ 労働基準法第 106 条違反
- ⑧ 健康保険法違反
- ⑨ 厚生年金保険法違反
- ⑩ 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
- ⑪ 請負契約書・請負額を示す文書若しくは労働者派遣契約書・派遣額を示す文書の提出の要求

28. 7. 22 要求書には、Y 2 の取引先である C に対し、「コンプライアンス（法令順守）の立場から、（株）Y 1 及び（株）梁瀬産業の労働法違反について是正指導を行う事を要請します。」との記載があった。

なお、①について、組合は、本件事故発生日を平成 27 年 8 月 19 日と主張していたが、本件審査手続中に、同年 5 月 22 日に訂正した。また、A 2 はヘルメットを被っておらず、成形機が頭部に衝突したと主張を変更した。

#### 【甲 4、審査の全趣旨】

(5) 組合は、Y 1、Y 2 及び C に対し、平成 28 年 7 月 24 日付け「要請書及び団体交渉要求書」（以下「28. 7. 24 要求書」という。）をそれぞれ送付した。28. 7. 24 要求書には、概ね次のとおり記載があった。

① 組合が送付した 28. 7. 10 要求書に対し、Y 1 は 28. 7. 21 回答書において群馬県内での団体交渉の開催を主張してきた。

組合は、労働相談件数等が非常に多く、組合事務所若しくは J R 川崎駅周辺においてでは、団体交渉の開催が困難である。

よって、Y 1 及び Y 2 に対し、平成 28 年 8 月 1 日午後 2 時より、川崎産業振興会館において団体交渉を開催することを要求する。

② 28. 7. 22 回答書によれば、Y 1 は、A 1 の社会保険料本人負担分 460, 222 円を当社に預ければ、被保険者資格取得日を 14 か月遡って、社会保険資格取得日訂正手続を速やかに行う用意がある旨を主張しているが、こうした遡及加入手続の場合は、まずは雇用主が本人負担分を負担して遡及加入手続を行い、その後、労働者が事業主に對し分割で本人負担分を返還するのが通常である。

なお、28. 7. 24 要求書にも、C に対し、「コンプライアンス（法令順守）<sup>ママ</sup>の立場から、Y 1 及び Y 2 の労働法違反について是正指導を行うことを要請します。」との記載があり、また、組合は、C に対し 28. 7. 10 要求書を併せて送付した。

【甲 10】

(6) Y 1 は、28. 7. 24 要求書に対し、平成 28 年 7 月 27 日付け「回答書」（以下「28. 7. 27 回答書」という。）により、概ね次のとおり回答した。

- ① 組合の指定する団体交渉の日時では都合が悪いため、平成 28 年 8 月 26 日又は同月 29 日での開催を提案する。
- ② 28. 7. 22 要求書における A 2 の団体交渉も併せて応じる。
- ③ 開催場所は Y 1 の所在地及び A 1 らの居住地である群馬県内が望ましいが、組合の住所地と群馬県の間である大宮近辺又は東京都内での開催も可能であるため、検討願いたい。

【甲 11】

(7) Y 1 は、28. 7. 22 要求書に対し、平成 28 年 8 月 11 日付け回答書（以下「28. 8. 11 回答書」という。）により、概ね次のとおり回答した。

- ① A 2 は、平成 27 年 8 月 19 日は欠勤しており、同年 5 月 22 日の打撲のことを主張しているものとして回答する。

A 2 が、頭部打撲を申し出た際、当社は山田外科内科医院ではなく、伊勢崎佐波医師会病院にて受診させている。検査の結果、「現在の診察の段階では、頭の中に外傷による出血や脳の損傷があるときに生じる神経系の異常はありません。」との文書を病院から交付された。A 2 は、次の所定勤務日には出勤しており、その後も痛みを

訴えることなく就業を続けていた。

- ② A 2 は、平成 28 年 2 月 21 日から同年 4 月 22 日まで欠勤した後、同年 4 月 25 日に出勤した。
- ③ A 2 の解雇は、勤怠不良によるものである。
- ④ 社会保険加入の時期について認識に誤りがあったため、お詫びする。組合の指摘に基づき、A 2 を社会保険に遡及加入させる用意がある。そのため、社会保険料本人負担分 421,862 円を当社に至急預けていただきたい。

【甲 9】

- (8) Y 1 は、組合に対し、平成 28 年 8 月 17 日付け連絡書(以下「28. 8. 17 連絡書」という。)を送付した。28. 8. 17 連絡書には、Y 1 が提案した団体交渉日程について組合からの回答がないため、日程を再提案する旨の記載があった。

【甲 12】

- (9) 組合は、Y 1 に対し、平成 28 年 11 月 25 日付け「団体交渉申し入れ書」(以下「28. 11. 25 団交申し入れ書」という。)を送付した。28. 11. 25 団交申し入れ書には、概ね次のとおり記載されていた。

- ① 団体交渉を組合と会社所在地の中間地点である大宮で開催すること。
- ② 団体交渉日程の提案

【甲 13】

- (10) 組合と Y 1 は、平成 28 年 12 月 7 日、大宮市内で本件団体交渉を開催した。組合側の出席者は A 3 書記長、A 4 執行委員、A 1 及び A 2、Y 1 側の出席者は B 2 社長、B 4 社会保険労務士、通訳外 1 名であった。本件団体交渉の内容は、概ね次のとおりである。

- ① A 1 らの解雇撤回

組合は、A 1 らの勤怠不良の原因は、体調不良のためであり、特に A 1 は多発性硬化症という難病であるため、同人らの解雇撤回を要求すると主張し、賃金台帳及び就業規則の写しを組合に送付するよう要求した。これに対し Y 1 は、A 1 らの解雇は勤怠不良のためであり、有効である旨回答した。また、Y 1 は、組合が要求した給与

明細の詳細及び就業規則の写しの送付に同意した。

② A 1 らの社会保険遡及加入

組合は、会社には社会保険に加入させる義務があり、雇入れから 14 か月経って加入させたのは、Y 1 の落ち度である旨主張し、A 1 らの社会保険への遡及加入を要求した。これに対し Y 1 は、A 1 らに対し社会保険加入義務について 2 回説得を試みたが、同人らは手取り減を避けたいからと忌避し、平成 28 年 4 月の説得で納得してもらい、同年 5 月に加入させることができた旨回答した。また、社会保険については、本人負担分社会保険料を Y 1 に預ければ、遡及加入させると述べた。

さらに組合は、A 1 らが国民健康保険に加入するため、社会保険資格喪失証明書を速やかに送付することを求め、Y 1 はこれを了承した。

③ A 2 の本件事故問題

組合は、A 2 が平成 27 年 8 月 20 日<sup>ママ</sup>に Y 2 笠懸工場内で就労中に頭部を打撲し、治療費は Y 1 が負担したと述べていることについて、詳細を説明することを求め、また、同月の勤怠記録の開示を要求した。これに対し Y 1 は、A 2 はその日に出勤していないと回答し、勤怠記録の開示に同意した。なお、Y 1 は、A 2 の本件事故発生日は平成 27 年 5 月 22 日ではないかと組合に質したが、組合は、その場で A 2 に本件事故について確認を行うことはなく、組合から回答はなかった。

④ その他

組合は、Y 1 に対し、組合要求に対する回答を平成 28 年 12 月 14 日までにファクシミリにて送信することを要求し、回答を見て今後も団体交渉を申し入れるかどうかを決める旨の発言をした。

【甲 15、乙 1、第 1 回審問 B 2 証言】

- (ii) Y 1 は、組合に対し、平成 28 年 12 月 8 日に簡易書留郵便にて本件団体交渉で組合が要求した就業規則の写し、A 2 の平成 27 年 8 月度タイムカードの写し及び A 1 らの社会保険資格喪失証明書を送付した。

【乙 2】

(12) Y 1 は、平成 28 年 12 月 14 日付け「通知書」（以下「28. 12. 14 通知書」という。）及び本件団体交渉にて組合が要求した、A 1 らの賃金台帳及び社会保険料請求額明細を併せて組合に送付した。28. 12. 14 通知書には、概ね次のとおり記載があった。

A 1 については、本人が当社による 2 度の社会保険加入説得を拒否したとはいえ、加入の遅れにより多発性硬化症に対して傷病手当金を請求できなかったことに対しては大変遺憾に思う。このため、当社は、A 1 の社会保険加入時期の訂正届を届け出る所存である。A 1 が傷病手当金を受給した後にどのように本人負担分保険料額を返済する意思があるのか、返済計画書を平成 28 年 12 月 30 日までに送付願う。

なお、A 2 についても、資金繰りの目処が立ち次第、社会保険訂正届の届出を検討している。

#### 【乙 2】

(13) Y 1 は、平成 28 年 12 月 20 日、A 1 の社会保険について、同人の雇入れ日である平成 27 年 3 月 23 日に遡り社会保険被保険者資格取得日の訂正を行った。

#### 【乙 9、第 1 回審問 B 2 証言】

(14) Y 2 は、組合が送付した 28. 7. 10 要求書、28. 7. 22 要求書及び 28. 7. 24 要求書のいずれにも応答しなかった。

#### 【審査の全趣旨】

(15) 組合は、平成 29 年 2 月 7 日、当委員会に対し本件申立てを行った。

#### 5 本件申立て後の労使事情

Y 1 は、平成 29 年 3 月 31 日、A 1 の社会保険料について、会社負担分を支払うとともに、同人の本人負担分を立て替えて納付した。しかし、A 1 は本人負担分を支払わなかったため、Y 1 は、平成 29 年 5 月 16 日付けで仮執行宣言付支払督促（以下「本件支払督促」という。）を簡易裁判所に申し立てた。本件支払督促は、A 1 が支払義務を認め、また、同人が社会保険料本人負担分を分割で支払うことを認めたことで和解したが、A 1 は、本人負担分 425, 059 円のうち、11, 059 円を支払ったのみで、その後残額は支払っていない。

#### 【乙 6、乙 15】

### 第3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（Y1の、A1らに対する社会保険遡及加入に関する一連の対応は、組合員に対する不利益取扱い及び支配介入に当たるか否か。）

#### (1) 申立人の主張

Y1は、A1らの社会保険の遡及加入には応じたものの、本人負担分460,222円を即金で支払うことを前提とするものであり、生活困窮者の同人らに支払能力がないことを見越した上でのものであった。A1らの困窮状態は、Y1が社会保険未加入であったために傷病手当金を受給できないことが原因であり、本人負担分についてもY1が立て替えるべきである。

Y1のこれらの行為は、A1らが生活に困窮していることを承知しながら、組合を嫌悪し、組合員である同人らに不利益を与える労組法第7条第1号違反である。また、A1らに本件労働問題が解決しない印象を故意に与え、同人らに組合への不信感を抱かせ、組合弱体化を図るものであり、労組法第7条第3号違反に該当する。

#### (2) 被申立人Y1の主張

ア A1らの社会保険加入時期の遅延は、同人らを雇入れ後、Y1が2回にわたり社会保険加入を説得したが、同人らが手取りが減ることを避けたいという理由で加入を忌避したことによる。とはいえ、Y1は、最終的には同社による不適切な対応であったことを認めて組合に謝罪している。

イ Y1は、社会保険料の労使折半負担を規定した健康保険法第161条及び厚生年金保険法第82条に基づいて、本人負担分社会保険料を請求している。そして、日本年金機構による保険料請求は、会社に対してのみ送付され、このとき会社は会社負担分保険料とあらかじめ従業員から預かった本人負担分保険料とを合わせて納付するのが原則である。したがって、Y1は、社会保険料遡及加入を主張するA1らに対して、法が想定する手順に即して、あらかじめ本人負担分保険料を会社に預けるように求めたにすぎず、同人らが組合員であることによる不利益取扱いではない。

ウ なお、Y1は、本件団体交渉前には社会保険加入日訂正手続に先立って本人負担分

保険料を同社に預けるよう求めていた。しかし、本件団体交渉における組合要求を考慮して、Y 1 は多発性硬化症に罹患している A 1 の加入日訂正手続を行うことを通知するとともに、本人負担分社会保険料を先に預ける求めを撤回し、現実的な返済計画書を提出してほしいとの求めに変更した。この変更から分かるように、Y 1 は本人負担分保険料の先払いに固執していたものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、Y 1 は、A 1 らの社会保険の遡及加入に当たり、本人負担分社会保険料を即金で支払うことを前提にしたことが、不利益取扱いに当たると主張するので、まず、本件の社会保険の遡及加入に係る一連の経過をみて、以下検討する。

イ 前記第 2 の 4 (1)(3)(4)(7)(10)で認定したとおり、組合が、28. 7. 10 要求書、28. 7. 22 要求書及び本件団体交渉において、A 1 らの社会保険の遡及加入を Y 1 に要求したことに対し、Y 1 は 28. 7. 22 回答書及び 28. 8. 11 回答書において、A 1 らを社会保険に遡及加入させることに応じた上で、本人負担分社会保険料を預けるように求めた。これに対し、組合は、前記第 2 の 4 (5)で認定したとおり、28. 7. 24 要求書において、社会保険遡及加入手続の場合は、まず雇用主が本人負担分を負担して遡及加入手続を行い、その後労働者が雇用主に分割で本人負担分を返還するのが通常であると主張した。そして、前記第 2 の 4 (12)で認定したとおり、Y 1 は、本件団体交渉後、28. 12. 14 通知書により、同社が本人負担分を立て替えて年金事務所に先払いをすることを前提にその後の A 1 らによる返済計画書の提出をするよう求めている。一方、組合は、この Y 1 の提案に回答しなかったが、前記第 2 の 4 (13)で認定したとおり、Y 1 は、平成 28 年 12 月 20 日、A 1 の社会保険につき、雇入れ日に遡及して資格取得日の訂正手続を行った。

ウ 以上の経過をみると、Y 1 は、組合の求めに応じて社会保険の遡及加入に関する手続を行い、それに伴い法令上必要となる本人負担を求めただけであり、また、組合の求めに応じて一旦本人負担分を立て替えることとし、返済計画書の提出を依頼したにすぎない。したがって、Y 1 が、A 1 らに殊更不利益を与えた事実は認められない

ことから、Y 1 の対応は、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為には当たらない。

エ また、Y 1 の上記対応が、組合の弱体化を図るなど組合の運営に対する支配介入を行ったと認められる事情もないことから、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為にも当たらない。

2 争点②（平成 28 年 12 月 7 日に開催された団体交渉における Y 1 の対応は、不誠実な交渉態度に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア Y 1 は、A 1 らを社会保険に加入させたものの、同社は両名を 2 か月後に解雇したため、解雇後、同人らは傷病手当金を受給することができなかった。A 1 らは難病及び体調不良のために働くことができず、生活に困窮している。A 1 らの困窮は、Y 1 の責によるものであり、同人らの労働問題解決のために、同社は団体交渉に誠実に応じるべきであるが、Y 1 の対応は、同社には一切の責任はないとする不誠実な対応であった。

イ また、Y 1 は、次回の団体交渉開催についても、開催場所を群馬県から譲らず、一切の歩み寄りを見せない不誠実な対応であった。Y 1 のこのような行為は、労組法第 7 条第 2 号に該当する。

(2) 被申立人 Y 1 の主張

ア 本件団体交渉において、組合は、平成 28 年 1 月から 6 月までの A 1 らの勤怠が不良だった原因は、体調不良であり、特に A 1 は、多発性硬化症という難病であるため、両名とも仕事ができずに困窮している、よって解雇を撤回せよと要求した。これに対して、Y 1 は、A 1 らの勤怠成績が不良であったことによる解雇のため、撤回はできない旨を回答した。Y 1 は、A 1 らの勤怠成績について、具体的な欠勤、遅刻及び早退日数を開示している。そして、本件団体交渉後には、組合が提出を要求した A 2 の平成 28 年 8 月分タイムカードのコピー、賃金台帳、就業規則といった資料はすべて送付した。Y 1 は、組合の要求に譲歩することはできなかったが、組合の要求及び主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明し、必要な資料を提示した

りすることなどで、論拠を示しながら反論している。

イ 組合は、Y 1 が、次回の団体交渉要求についても、開催場所を群馬県から譲らず、一切の歩み寄りを見せないと主張するが、そもそも、次回の団体交渉要求を受けた事実がない。

### (3) 当委員会の判断

ア 団体交渉において、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たる義務があり、組合の要求及び主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある。使用者には、このような誠実な対応を通じて、合意形成の可能性を模索する姿勢が求められるものである。

イ これを本件についてみると、前記第 2 の 4 (ロ) で認定したとおり、本件団体交渉の主な議題は、① A 1 らの解雇撤回、② A 1 らの社会保険遡及加入、③ A 2 の本件事故問題であるので、以下それぞれの議題について Y 1 の対応を検討する。

①について、Y 1 は、組合の解雇撤回の要求には応じなかったものの、その解雇理由について 28. 7. 22 回答書及び 28. 8. 11 回答書で A 1 らの解雇は勤怠不良によるものであることを回答しているほか、本件団体交渉においても説明している。また、本件団体交渉直後に組合の求めに応じ、A 1 らの賃金台帳及び就業規則を送付している。

②について、当初 Y 1 は、社会保険に遡及させる前提として本人負担分社会保険料を預けるよう組合に求めていたが、本件団体交渉後、交渉の経過を踏まえて、同社が本人負担分を立て替えた上で返済計画書の提出を求めるなど、組合の要求に沿おうとする姿勢が認められる。

③については、Y 1 が A 2 の本件事故は平成 27 年 8 月 20 日ではなく、同年 5 月 22 日ではないかと組合に質したところ、組合は A 2 に確認することもなく無回答であったため、それ以上交渉が発展することはなかった。

ウ 以上のとおり、Y 1 は、解雇撤回を求める組合の要求には応じなかったものの、その理由について根拠となる資料を提示して組合の理解を得ようと努めており、また、社会保険の遡及加入については、組合の要求を組み入れて譲歩し、合意達成の可能性を模索していると評価することができる。

一方、組合は、本件団体交渉で回答できなかったことについて、その後応答することなく、そのほかの議題についてもそれ以上の追及をすることなく、本件申立てに至っている。

エ また、組合は、Y 1 の対応は、本件団体交渉後の団体交渉の開催についても、開催場所を群馬県から譲らず、一切の歩み寄りを見せない不誠実なものであったと主張するが、そもそも組合が本件団体交渉後に団体交渉開催を要求したという事実は認められないため、組合の主張は失当である。

オ 以上のことからすると、Y 1 は、本件団体交渉において組合の要求に対し真摯に対応しており、不誠実な交渉態度であったとは認められない。したがって、Y 1 の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たらない。

### 3 争点③ (Y 2 は、A 1 らとの関係において、労組法第 7 条の「使用者」に当たるか否か。)

#### (1) 申立人の主張

ア A 1 らは、Y 2 から作業指示を受けており、また、有給休暇を取得する際や急な休みの際も同社に直接連絡していた。

イ 派遣先である Y 2 は、A 2 の作業指示を行っており、本件事故について、再発防止などを含む安全配慮義務があると判断される。したがって、Y 2 には、安全衛生や災害補償も含む A 2 の労働条件等について 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ため、労組法第 7 条の使用者性があると判断される。

#### (2) 被申立人 Y 2 の主張

ア Y 2 は、A 1 らとの関係では派遣先事業主にすぎず、同人らとの間に雇用契約は存しない。

イ 組合は、Y 2 が A 1 らの労働条件のうち、どの団体交渉事項との関係で、どの程度雇用主である Y 1 と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定していたのかという点について何ら具体的に主張していない。また、A 1 らの給与や休日等の基本的な労働条件は、Y 1 の就業規則に基づいて決定されており、Y 2 は関与していない。

組合は、A 1 らが Y 2 に直接連絡を入れていたことを使用者性の根拠として主張している。しかし、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。）第 42 条によると、派遣先事業主は派遣先管理台帳の作成を求めており、同条第 1 項第 5 号によると、派遣先管理台帳には派遣就業した日ごとの始業・就業規則、休憩時間を記載することになっている。したがって、就労場所を提供している派遣先事業主が派遣労働者の出退勤の管理を行っていても何らおかしくはない。

### (3) 当委員会の判断

ア 労組法上の使用者とは、原則として、労働契約上の雇用主をいうところ、前記第 2 の 2 (1) 及び 3 (1) で認定したとおり、A 1 らは Y 1 から Y 2 に派遣されて同社で就労していたのであり、A 1 らと Y 2 の間に直接の雇用関係はないことから、Y 2 は労働契約上の雇用主には当たらない。

イ もっとも、労組法第 7 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、一定の条件の下、雇用主以外の者であっても、労働者との関係において「使用者」に当たると解する余地はある。すなわち、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、労組法第 7 条の「使用者」に当たると解される。したがって、組合が Y 2 に申し入れた団体交渉事項に関し、A 1 ら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、決定しているか否かについて、以下検討する。

ウ まず、前記第2の4(1)(5)で認定したとおり、組合は、28.7.10 要求書及び28.7.24 要求書においてA1の解雇撤回や社会保険遡及加入等を求めて、Y1及びY2に団体交渉を要求している。これらのA1の労働条件に係る交渉事項は、雇用主であるY1が対応すべき事項であって、Y2が対応すべき事項は存在しない。したがって、これらの交渉事項に関して、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、決定することができる地位にあると解することはできず、労組法第7条の「使用者」に当たるとは認められない。

エ 次に、前記第2の4(4)で認定したとおり、組合は、28.7.22 要求書により、A2の解雇問題や社会保険未加入問題についてY1及びY2に団体交渉を要求している。これらのA2の労働条件に係る交渉事項についても上記と同様、雇用主であるY1が対応すべき事項であるが、28.7.22 要求書には、A2の本件事故についての記載があり、組合は、このことについて、Y2に安全配慮義務があることを理由に、労組法第7条の使用者性があると主張する。しかしながら、前記第2の4(4)①で認定したとおり、28.7.22 要求書には、本件事故の経過が簡単に記載されているのみで、組合から、本件事故によってA2の労働条件にどのような影響があったか、影響があったとして組合が交渉事項としてY2に対して何を具体的に求めているかの記載は一切なかった。

オ そうすると、28.7.22 要求書は、団体交渉の申入れとして不十分というべきであり、組合がY2との間で何を交渉事項として申し入れているのか判然としていないため、Y2の使用者性を判断することはできない。

カ 一方で、組合は、A1らがY2に直接連絡していた事実を使用者性の根拠の一因として主張しているが、派遣先事業主が派遣労働者の勤怠を管理することは、派遣法の定めからしても、当然に行うべき業務の一環であり、そのことをもってY2の使用者性を基礎付ける事実とはいえないため、組合の主張は採用できない。

キ 以上のことからすると、Y2に使用者性があるとする組合の主張は採用できず、A1らとの関係においてY2は労組法第7条の「使用者」に当たるということはできな

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。

#### 4 不当労働行為の成否

前記1で判断したとおり、Y1の、A1らに対する社会保険遡及加入に関する一連の対応は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

前記2で判断したとおり、平成28年12月7日に開催された本件団体交渉における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には当たらない。

前記3で判断したとおり、Y2は労組法第7条の「使用者」に当たらないため、その余の争点については判断するまでもなく、同社の対応は、同条第2号に該当する不当労働行為には当たらない。

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、主文第1項のとおり命令する。

令和元年10月11日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾