

神奈川、平30不13、令2. 1. 8

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 株式会社Y 1

同 株式会社Y 2

主 文

- 1 被申立人Y 2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

今般、神奈川県労働委員会より、当株式会社Y 2が平成30年7月1日付けで貴組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは、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認定されました。今後このようなことがないようにいたします。

令和 年 月 日

X組合

執行委員長 A 1 殿

株式会社Y 2

代表取締役 B 1

- 2 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、申立人X組合（以下「組合」という。）が、組合員A 2（以下「A 2」という。）の雇用問題等について、平成30年7月1日付けで被申立人株式会社Y 1（以下「Y 1」という。）及び被申立人株式会社Y 2（以下「Y 2」という。）に団体交渉を申し入れたところ、両者がこれ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、同月24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。

その後、組合は、平成31年3月27日の団体交渉（以下「31. 3. 27団体交渉」という。）におけるY 1の回答と、同日に行われた本件申立てに係る調査におけるY 1の回答が異なっていたことが、労組法第

7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年5月15日に追加申立てを行った。

## 2 請求する救済内容要旨

### (1) 誠実団体交渉実施

(2) Y1は、A2の労働問題に関し、団体交渉における対応と違う対応を労働委員会で行ってはいならない。

### (3) 陳謝文の掲示

## 3 争点

(1) Y1が平成30年7月1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①)

(2) Y2は、A2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。また、使用者に当たる場合、Y2が平成30年7月1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)

(3) 平成31年3月27日に行われた団体交渉におけるA2の労働問題に対するY1の回答と、同日に行われた第4回調査の期日における同社の回答が異なることが、不誠実な団体交渉に当たるか否か。

また、そのことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点③)

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

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(令和元年10月8日)現在の組合員数は705名である。

#### (2) 被申立人

ア Y1は、労働者派遣事業等を営んでいる株式会社であり、肩書地に事務所を置き、結審日現在の従業員数は12名である。

イ Y2は、トラック部品を製造している株式会社であり、肩書地に事務所を置き、結審日現在の従業員数は1061名である。

### 2 A2の派遣期間終了までの経緯

(1) Y1とY2は、平成29年11月6日に労働者派遣契約を締結し、平成30年1月1日に同契約を更新した。

併せて、A2は平成29年11月6日からY1に雇用され、埼玉県比企郡ときがわ町に所在するY2玉川工場において、ギア-ASSY等の製造に係わる作業に従事していた。A2は、Y1の派遣社員であり、Y1の準社員就業規則第5条の規定により、派遣社員登録者名簿に登録されている。

A2とY1の契約は、派遣期間及び雇用期間を除き就業場所及び業務内容等を変更されることなく、

平成30年1月1日及び同年4月1日の2回更新されている。同年4月1日更新時の派遣期間及び雇用期間の終期は同年5月31日である。A2とY1の間では、雇用時及び契約更新時に労働条件通知書(兼)就業条件明示書が取り交わされており、同書には、主に次の事項が記載されていた。

ア 派遣先の名称

株式会社Y2 玉川工場

イ 派遣先の就業場所

玉川製造部製造第一課 C1組

ウ 派遣元の名称

株式会社Y1

エ 契約更新の有無

更新・延長の可能性有り

オ 業務内容

ギア-ASSY等の製造に係わる作業

カ 安全衛生

派遣先及び派遣元は、労働者派遣法第44条から第47条の2までの規定により課された各法令を遵守し、自己に課された法令上の責任を負う。なお、派遣就業中の安全及び衛生については派遣先の安全衛生に関する規程を適用する。

キ 派遣契約解除の場合の措置

派遣労働者の責めに帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除が行われた場合には派遣先と連携して他の派遣先をあっせんする等により新たな就業機会の確保を図ることとし、これができない時には休業等の措置を講ずる。また、労働者派遣契約の解除に伴い派遣労働者を解雇しようとする場合には、労働基準法に伴い予告することとする。

(2) 平成30年4月16日、A2はY1の営業課シニアマネージャーのB2(以下「B2」という。)に対し、妊娠したこと、医師から重い物を持つことや、あまり動いてはいけないと言われたことを携帯電話のメールで連絡した。

(3) B2は、派遣業者との窓口業務を担当するY2のB3(以下「B3」という。)と協議し、配置転換の可能性を探ったが、B3から、A2が就労している部署が最も軽量の部品を扱っている部署であるため、配置転換は困難であるとの回答を受けた。

(4) 平成30年4月24日、A2はB2に対し、前日に病院へ行ったところ、医師から同年5月7日まで休むようにと言われた旨及び、母性健康管理指導事項連絡カード(以下「母性健康管理カード」という。)をもらい、翌日A2と同じ工場で働く内縁の夫であるA3(以下「A3」という。)が持って行く旨をメールで連絡したところ、B2はA2へ了解した旨返信した。

(5) 平成30年4月25日、A3は、同年4月23日付け母性健康管理カード（以下「30. 4. 23付け母性健康管理カード」という。）をB2へ提出した。30. 4. 23付け母性健康管理カードには、指導事項として「切迫流産（妊娠22週未満）」、標準措置として「休業（自宅療養又は入院加療）」であり、裏面に措置の必要な期間として「4月16日から5月7日」と記載されていた。

なお、母性健康管理カードは、厚生労働省の指針に基づき、主治医が行った指導事項の内容を妊産婦である女性労働者から事業主へ伝えるためのものであり、事業主は同カードの記載に応じ、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）第13条に基づく適切な措置を講ずる義務を負うものとされている。

(6) 平成30年5月7日、A2はB2に対し、同日付け母性健康管理カード（以下「30. 5. 7付け母性健康管理カード」という。）を添付した上、病院へ行ったところ、明日から仕事へ行ってよいと言われたので明日から出勤するという内容のメールを送信した。

30. 5. 7付け母性健康管理カードには、措置が必要な事項として、妊娠中の通勤緩和の措置及び妊娠中の休憩に関する措置が必要であると記載されていた。

(7) 平成30年5月9日、B2はB3へ次のとおりメール送信した。

「A2さんが医者から言われた内容を箇条書きにしてお知らせします。

- ①重量物は持たないように
- ②走らない事
- ③足元の物を取る際に頭を下げて取らないように

A2さんからの要望は、残業と休出は出来ないとのことでした。

休憩は、とりあえず現行のままでかまわないそうです。」

(8) 平成30年5月10日、A2とB2が話し合いを行った。当初B3も出席する予定であったが、B3は、業務の都合で出席しなかった。

このときB2は、A2が、Y2玉川工場では有機溶剤が使用されていること、及び床が滑りやすいこと等の就労環境については医師に相談していないとのことだったので、A2に対し再度医師に相談するよう求めた。

(9) B3は、Y2の製造部の次長に相談した上で、B2へY2玉川工場では、重量物を持たない等A2の要求に合う就労条件の作業はないことや、工場内の油や段差等の就労環境から母体に何かあると非常に心配であるということを伝えた。

B2とB3は、A2のY2玉川工場内での配置転換や、健康状態を考慮し就労継続可能であるかについて話し合った結果、Y2での就労の継続は難しいと判断し、Y2以外の就労先を探す事になった。

(10) 平成30年5月21日、A2は、B2及びひまか従業員1名と面談し、平成30年5月19日付け母性健康管理カード（以下「30. 5. 19付け母性健康管理カード」という。）をB2へ提出した。30. 5. 19付

け母性健康管理カードには、必要な措置として、有機溶剤を使用している職場の場合は、それらのない職場への配置転換が必要であること、及び、重い物を持つ等の腹部に力を入れなければならないような職種を避けるように記載されていた。

面談において、B 2はA 2へ株式会社Dの内職を紹介したが、A 2は、Y 1との雇用契約を継続しなかったため、紹介には応じなかった。

(11)平成30年5月25日、B 2はA 3に対し、Y 1はA 2との雇用契約の更新をしない旨を伝えた。

(12)平成30年5月31日、労働条件通知書（兼）就業条件明示書に記載されたA 2の派遣期間及び雇用期間が終了した。

### 3 A 2の業務内容及びY 2玉川工場環境

(1) Y 2玉川工場には第1工場から第4工場まであり、第1工場、第2工場には派遣労働者が就労しているが、第4工場で就労しているのは、正社員のみである。また、第4工場では有機溶剤であるシンナーが使用されている。

(2) A 2は、玉川工場の玉川製造部製造一課に属し、第1工場においてギア-ASSYの組立ラインの最終検査工程を担当していた。具体的な作業内容は、箱詰めされたギアの材料を取り出し、粗材シュートに置き、バフ掛け（高速回転で磨く）、最終検査でのバリ取り（屑とり）を行い、完成品としてシュートに乗せるというものであった。検査台には、最終検査でのバリ取りに使用するボトルに入ったシンナーが置かれている。また、ギアの材料は最大25キロ、完成品を入れた箱は20キロを超えることもあり、それをシュートに乗せるために中腰になったりかがんだりすることが必要になる作業である。なお、切削油がラインの通路に飛び散り、滑りやすくなっている。

### 4 A 2の派遣期間及び雇用期間終了以降の経緯

(1)平成30年6月6日、A 2とB 2は面談し、休業補償と今後の契約継続について話をし、雇用継続が可能であるかどうかについては後日返答することを約束した。

(2)平成30年6月12日、B 2はA 2と面談し、A 2に対し同年5月8日から同月18日までの休業補償の支払いを申し出た上で、埼玉県戸田市にあるメッキ工場の株式会社E（以下「E」という。）を紹介したが、A 2は紹介に応じなかった。その理由として、通勤に3時間かかるため子供にとって危険であることを挙げている。B 2が紹介したEはメッキ工場であるが、A 2に紹介したのは、メッキ工程は完全に遮断され有機溶剤が使用されない部署であった。

なお、Y 1がA 2の自宅からEまでの通勤時間を調べたところ、電車で1時間半程度であった。

### 5 A 2の組合加入から本件申立てまでの経緯

(1)平成30年6月21日、A 2は組合に加入した。

(2)組合は、Y 1及びY 2に対し平成30年7月1日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「30. 7. 1要求書」という。）を送付した。30. 7. 1要求書は、妊娠したA 2のY 2玉川

工場での業務の軽減及びY 2 玉川工場での雇用の継続を求めるもので、団体交渉事項として次の5項目が記載されていた。また、これらの項目について同月12日までに文書回答を求めるとともに、Y 1 及びY 2 に対し、同月18日午後3時30分からこれら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。

「相談内容

- ① 妊娠報告をし、軽減業務を申し出たところ、雇止めされた
- ② 労働基準法第65条3項
- ③ 男女雇用機会均等法第9条3項
- ④ 男女雇用機会均等法第12条、13条
- ⑤ 労働契約法19条2項違反

(3) 平成30年7月12日、Y 1 代理人のB 5 弁護士（以下「B 5 弁護士」という。）は、組合からの30. 7. 1 要求書に対し、組合スタッフのA 4（以下「A 4」という。）あてに、合計3ページの回答（以下「30. 7. 12付け回答」という。）をFAXで送信した。30. 7. 12付け回答には、次の旨記載されていた。

ア 組合の30. 7. 1 要求書を受領したこと

イ 平成30年4月16日から同年6月12日までの経過

ウ A 2の妊娠を考慮し、医師の見解からY 2 玉川工場の勤務は困難であると判断し、他の職場を紹介するなど対応しているが、A 2が経緯を誤解していると考えられる。なお、代替の職場について、A 2の希望を極力反映したいと考えるが、思い通りの職場を用意することは不可能であり、対応できないことを理解いただきたい。組合としてA 2に関し具体的にどのような対応を求めるのか明らかにしてほしい。

エ A 2の就労場所については、Eの本社工場を準備しており、時差出勤、座り仕事、有機溶剤の扱いない環境とすることが可能である。

オ 団体交渉には応ずるが、組合が指定した日は差し支える。

就業場所、当事者の居住場所を考慮し神奈川との中間地点の当事務所が適切と考えられるため平成30年7月26日（木）午前11時から、B 5 弁護士の事務所を提案する。

なお、B 5 弁護士の事務所設置FAXの通信管理レポートには、平成30年7月12日12時09分に組合あてに3ページの書類が送信され、通信結果は良好であると表示されている。

(4) B 5 弁護士は、組合から回答がないので、FAXを送信後、組合に架電し、連絡してほしいと伝えしたが、担当者からB 5 弁護士への連絡はなかった。

(5) 組合は、30. 7. 12付け回答を受け取っていないとして、組合の団体交渉期日として提案した平成30年7月18日までに、Y 1 に対して何ら連絡をしなかった。

(6) Y 1 は、平成30年7月18日の団体交渉に出席しなかった。

また、Y 2 は、組合からの30. 7. 1 要求書に対し、文書等による回答をせず、同月18日の団体交渉にも出席しなかった。

なお、Y 2 は、A 2 の妊娠をY 1 から知らされて以降、A 2、A 3 と直接話をしなかった。

(7) 平成30年7月24日、組合は本件申立てを行った。

## 6 本件申立て後の労使関係

(1) B 5 弁護士は組合に対し、平成30年9月13日付けで、30. 7. 12 付け回答を添付した上で次の旨の内容を記載した再通知書（以下「30. 9. 13 付け再通知書」という。）を郵送した。

ア 30. 7. 12 付け回答に対して、組合から何ら回答がされていない。改めて送付するので意向を知らせてほしい。

イ 就業先のEでは、時差出勤が可能、立ち仕事を避け、座っての作業が可能。有機溶剤の取扱いのない就労環境とすることを確認しており母子の健康に充分配慮される。

ウ 現時点でも同社の紹介は可能。要望には極力沿いたいので考えを知らせてほしい。

エ 団体交渉の必要がある場合の日程候補日として平成30年9月20

日、同月21日を提案。実施場所は当事者の居住場所から大宮が適切と考えている。

(2) 組合は、30. 9. 13 付け再通知書に対し何ら回答をしなかった。組合は回答しなかった理由について、本件申立てに係る第1回審問において、本件申立てをしていること、A 2 の平成30年5月31日付け雇止めの撤回についての記載がなかったことを挙げ、さらに「うちは川崎でしか団交はやらない」と述べている。

(3) 平成31年3月27日、組合とY 1 及びY 2 は、本件申立てに係る第4回調査の開始前に、かながわ労働センター4階会議室において団体交渉を行った。Y 1 側は、B 5 弁護士、Y 1 代表取締役のB 4、B 2 はか1名が、Y 2 側はY 2 代理人のB 6 弁護士及びY 2 従業員のC 2 が出席した。団体交渉は、同日午後1時30分から労働委員会調査開始の午後2時30分までの間、開催される予定であったが、組合側の出席者であるA 1 執行委員長、A 4 及びA 2 らが遅れて到着してきたため、午後1時45分頃から約1時間開催された。団体交渉の場で組合は、A 2 の雇用及び金銭補償に関し、3つの和解案をY 1 及びY 2 に口頭で伝えたが、合意には至らなかった。組合が提案した和解案の中には、「平成30年6月1日以降も、Y 1 とA 2 の労働契約を継続させ、A 2 が産前産後休暇、育児休業を取得する案」（以下「31. 3. 27 和解案」という。）があった。

(4) 上記(3)の団体交渉直後の調査期日において、本委員会から組合に対し、団体交渉の状況について質問した。これに対し、組合から31. 3. 27 和解案の場合、平成30年6月1日以降A 2 が産前休暇に入るまでの間は給与の支払いが必要である旨の発言があった。しかし、Y 1 は、上記団体交渉において

組合側から31. 3. 27和解案が示されたことは事実であるが、これに平成30年6月1日以降産前休暇の前までの給与の支払いを伴うことは提案されていない旨の発言があり、両者の理解に食い違いがあった。

- (5) 令和元年5月15日、組合は、団体交渉における31. 3. 27和解案を巡るY1の回答の内容と、同日の本件申立に係る調査期日におけるY1の回答内容とが異なっていたとした上で、そのことが不誠実な交渉態度に当たるとともに組合の運営に対する支配介入に当たるとして追加の申立てを行った。

### 第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点① (Y1が平成30年7月1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。)

#### (1) 申立人の主張

組合員が妊娠報告をしたことにより雇止めされたことについて、平成30年7月12日までに具体的な回答を文書で行うことと、同月18日午後3時半から組合事務所での団体交渉の開催を要求したが、Y1は具体的な文書回答を行うこともなく正当な理由なく、団体交渉を拒否した。

Y1は、B5弁護士を通じ30. 7. 12付け回答を組合宛てにFAX送信したと主張しているが、組合がそのような文書を受信した事実はない。B5弁護士は組合事務所に電話連絡し、電話口に出た男性スタッフに不在であったA4に連絡してほしいと伝えたと主張しているが、平成30年7月12日の電話受付帳には、B5弁護士からの伝言は記載されていなかった。

また、組合が「当事務所以外の場所での団体交渉に一切応じていない」と主張するはずはなく、組合事務所以外での団体交渉には応じている。

#### (2) 被申立人Y1の主張

Y1は、B5弁護士を通じ、回答期限とされていた平成30年7月12日に、組合のA4宛に、30. 7. 12付け回答を急ぎFAX送信した。回答文書の中では、過去の事実経過に関する認識に加え、A2の今後の就労に関する考えを述べた上、団体交渉に応じる意向を明記し、日時、場所を再提案した。

FAX送信後、組合のA4から何ら返答がないため、Y1のB5弁護士は組合事務所に電話連絡した。組合のA4が不在であったため、電話口に出た男性スタッフに対し、A4から連絡が欲しいと伝えたとしたが、一向に連絡がなかった。

また、電話口に出た男性スタッフは、「当組合事務所以外での団体交渉には一切応じていない」ことを口にしていった。

以上から、Y1側は、団体交渉や協議をする考えを示したが、これを拒否したのは組合側である。

#### (3) 当委員会の判断

前記第2の5(2)及び(3)で認定したとおり、平成30年7月12日までの文書回答及び、同月18日午



後3時30分からの団体交渉の出席を求める旨記載された30. 7. 1要求書に対し、B5弁護士は、組合のA4宛に事実経過、A2の就労、団体交渉日の提案を記載した30. 7. 12付け回答をFAX送信した。通信結果も良好であったことが確認されていることから、組合に対し、B5弁護士から30. 7. 12付けFAXにより回答が送信されたことは明らかである。

また、Y1が組合に送信したFAXには、A2の思いどおりの職場を用意することは不可能であることを前提に、組合として具体的にどのような対応を求めているか明らかにして欲しい旨、及び団体交渉については、組合が指定した日は差し支えるため、別の日に代理人の事務所での開催を提案する旨が記載されている。さらに、前記第2の5(4)で認定したとおり、30. 7. 12付け回答のFAX送信後、組合から連絡がないことから、B5弁護士は組合に架電し、担当者から連絡してほしい旨伝えた。この点に関し、組合は、平成30年7月12日の電話受付帳には、B5弁護士からの伝言は記載されていないと主張するが、組合へのFAX送信後に返答がないとすれば、B5弁護士側から問い合わせをするのは自然なことであり、組合の電話受付帳に記載がないことは、同弁護士の組合への問い合わせの事実を否定するものではない。

以上の経過からすれば、Y1は、平成30年7月1日付けで組合から申入れのあった団体交渉に正当な理由なく応じなかった事実は認められず、団体交渉を拒否したとはいえない。

2 争点② (Y2は、A2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。また、使用者に当たる場合、Y2が平成30年7月1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。)

(1) 申立人の主張

ア Y2は労組法第7条の使用者に当たるか

Y2は派遣元のY1と締結している派遣業務の範囲において軽減業務に応じる義務があり、組合の団体交渉事項は義務的団体交渉事項に当たり、Y2には使用者性がある。派遣労働者が妊娠した場合、業務の軽減は、妊娠した者が就労している派遣先Y2の責任である。

厚生労働省のパンフレットに、不利益取扱いとして「妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められたにもかかわらず、派遣先が派遣元に、派遣労働者の交替を求めたり、派遣労働者の派遣を拒むこと」が記載されている。

Y2とY1が、A2の派遣契約を平成30年5月25日に契約更新しないことを契機に、Y1のA2に対する同月31日雇止めが行われており、不利益取扱いはY1とA2との問題だけではない。

イ 団体交渉の拒否に当たるか

組合員の妊娠報告による雇止めについて、平成30年7月12日までに具体的な回答を文書で行うことと同月18日午後3時半から組合事務所での団体交渉の開催を要求したが、Y2は具体的な文書回答を行わず、正当な理由なく団体交渉を拒否した。

## (2) 被申立人Y2の主張

### ア Y2は労組法第7条の使用者に当たるか

「使用者」とは、雇用関係の一方当事者である事業者を意味しており、さらに実質的な使用従属関係の有無や、労働条件についての影響力の程度に基づいて評価すべきものとされている。Y2は、派遣元との間の労働者派遣契約に基づき派遣労働者を受け入れており、派遣労働者との間の雇用契約は派遣元にある。雇止めという不利益な取扱いについてはY1との問題である。組合の団体交渉を求めている事項は、Y2にとって「団体交渉」義務のある事項ではなく、労組法第7条第2号にいうA2の使用者ではない。

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44条第2項は、派遣中の労働者の派遣就業に関し派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなしており、労働基準法（以下「労基法」という。）第65条は準用していない。したがって、労基法第65条第3項（妊娠中の女性の軽易な業務への転換請求）について、派遣先であるY2は、軽易な業務への転換請求の申出先ではない。

### イ 団体交渉の拒否に当たるか

以上のとおり、Y2は組合からの団体交渉の申入れに応じる義務はないので、不当労働行為に該当しない。

なお、Y2は、A2の軽易な業務への転換や派遣業務の継続ができないことは、本件申立てに係る調査手続きの中において、資料を提出して説明しており、それを踏まえて、平成31年3月27日の団体交渉が行われたことについて考慮すべきである。

## (3) 当委員会の判断

### ア Y2は労組法第7条の使用者に当たるか

(ア) 労組法上の使用者は、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立場にある者も含むと解すべきである。したがって、Y2が、組合から申入れのあった団体交渉事項に関して、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が問題となる。

前記第2の5(2)で認定したとおり、組合の30.7.1要求書に記載された団体交渉事項は、A2が妊娠したことに伴い、同人の身体的負担が軽減される業務への転換と雇用の継続を求めるものであった。

この団体交渉事項に関し、Y2がどのように関与していたのかを以下で検討する。

(イ) 前記第2の2(2)及び(3)で認定したとおり、A2がY1のB2に対し、妊娠したこと、医師から重い物を持つことを避けること等を言われた旨を連絡したところ、B2は直ちにY2のB3と

の間でA2の配置転換の可能性について協議した。B3はB2に対し、A2の現在の就労部署が最も軽量の部品を扱っている部署であることから、配置転換は困難であると回答した。また、前記第2の2(7)から(9)までで認定したとおり、B2は、A2が医師から受けた職場での具体的な注意事項をB3に報告している。その後も、B3とB2は、A2のY2玉川工場内での配置転換や、就労可否について話し合ったが、最終的に両名はY2での就労の継続は難しいと判断した。

このような経緯からすると、A2のY2への派遣を継続するには、Y2の受け入れ体制が不可欠であるという状況の下、A2の配置転換と就労継続の可否については、Y2が深く関わり、決定に関与してきたと言える。

(ウ) こうしたことから、Y2は、30.7.1要求書に記載された団体交渉事項に関し、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ったといえ、Y2は、その限りにおいて労組法上の使用者に当たる。

(エ) なお、男女雇用機会均等法第9条第3項によると、事業主がその雇用する女性労働者が妊娠したことを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されているところ、同項は、派遣法第47条の2により、派遣により役務の提供を受ける者、すなわち派遣先の事業所にも適用されることから、こうした点からも、Y2を雇用契約上の使用者であるY1と同様の地位にあるものと解するのが妥当である。

イ 団体交渉の拒否に当たるか

(ア) 前記第2の5(6)で認定したとおり、Y2は、組合からの30.7.1要求書に対する文書回答をせず、平成30年7月18日の団体交渉に出席しなかった。

(イ) この点Y2は、派遣先は、労基法第65条第3項に規定する妊娠中の労働者による軽易な業務への転換請求の相手方でなく、労働者からの軽減業務の転換の請求に応じる法的義務がないことを理由に、団体交渉に応諾する義務がないと主張している。

しかし、転換請求の相手方であるかどうかと、団体交渉に応じる義務があるかどうかは別の問題である。アで述べた通り、Y2は、労組法第7条の使用者に当たることから、組合との間で団体交渉に応じる義務がある。仮に、Y2が、A2の当時の業務内容から軽易な業務への転換が不可能であったとしても、団体交渉に応じた上で、事情を説明することはできたはずである。

(ウ) したがって、Y2が団体交渉に応じなかったことに正当な理由があるとは認められない。

以上のことから、Y2はA2との関係において、労組法第7条の使用者に当たり、Y2が平成30年7月1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。

3 争点③(平成31年3月27日に行われた団体交渉におけるA2の労働問題に対するY1の回答と、同日に行われた第4回調査の期日における同社の回答が異なることが、不誠実な団体交渉に当たるか否か。

また、そのことが組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

Y 1 は平成31年3月27日に行われた団体交渉における組合への回答を否定して、同日開催した労働委員会での調査期日において、別の案を検討する旨の対応をしたかのような発言をした。これは不誠実な団体交渉姿勢であり、団体交渉の軽視、組合員の動揺を意図する支配介入である。

(2) 被申立人Y 1 の主張

組合は、「カラ契約」により、給与の支払いと雇用の継続を求めているようであるが、Y 1 は「カラ契約」は選択肢として考えていなかった。A 2 は就業しないが、産休・育休の取得要件を満たすために社会保険の加入期間を1年以上保持する解決案を考えていたことに、齟齬があった。

(3) 当委員会の判断

前記第2の6(3)で認定したとおり、平成31年3月27日に開催された団体交渉では、約1時間の交渉時間の間に、組合から和解案が3つ提示されたが、説明は口頭のみで行われ、それぞれの和解案を記載した資料等の配付、組合の要求する具体的な補償の計算式や金額の提示はなく、和解案の概要説明にとどまっていた。

組合は、31. 3. 27和解案を提案し、内容を説明したと主張しているが、その内容自体、Y 1 の賃金の支払の必要性などの重要な点までが明確に主張されたとは言い難い。また、組合は、31. 3. 27団体交渉と第4回審査期日におけるY 1 の回答が異なることが、不誠実な団体交渉であり、支配介入であると主張するが、異なる回答をしたことがいかなる意味で不誠実な団体交渉に当たり、さらには支配介入にも当たるのかについて、具体的な主張・立証を一切していない。

以上のことから、平成31年3月27日に行われた団体交渉におけるA 2 の労働問題に対するY 1 の回答と、同日に行われた第4回調査の期日における同社の回答が異なることは不誠実な団体交渉に当たらず、組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

4 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、Y 1 が平成30年7月1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と認められず、不当労働行為は成立しない。

前記2でみたとおり、Y 2 が平成30年7月1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、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。

前記3でみたとおり、Y 1 が、平成31年3月27日に行われた団体交渉における回答と、同日に行われた第4回調査の期日において異なる回答をしたことは、不誠実な団体交渉及び組合に対する支配介入に当たると認められず、不当労働行為は成立しない。

5 救済の必要性及び方法

前記4で判断したとおり、Y 2 が平成30年7月1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、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるものの、前記第3の2(2)イで主張しているとおり、組合及びA2に対する説明は、本件申立てに係る調査においてなされたとみることができ、Y2に団体交渉の応諾を命じるまでの必要性は認められないものと判断する。

しかしながら、Y2に対しては、今後同様の対応が繰り返されることのないよう、主文第1項のとおり命じることとする。

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2年1月8日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾