



命 令 書

大阪府摂津市

申立人 X 6
代表者 執行委員長 X 1

大阪市福島区

被申立人 Y 3
代表者 代表取締役 Y 1

大阪市福島区

被申立人 Y 4
代表者 代表取締役 Y 2

上記当事者間の平成30年(不)第24号事件について、当委員会は、令和元年12月11日及び同月25日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 被申立人 Y 3 及び同 Y 4 は、申立人が、平成30年3月22日付けで Y 3' に対して申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 被申立人 Y 3 は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 6

執行委員長 X 1 様

Y 3

代表取締役 Y 1

平成30年4月1日の会社分割及び商号変更前に、 Y 3' が、貴組合から

の同年3月22日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、大阪府労働委員会において、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められました。今後、当社は、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 被申立人 Y 4 は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 6

執行委員長 X 1 様

Y 4

代表取締役 Y 2

平成30年4月1日の会社分割前に、Y 3' が、貴組合からの同年3月22日付けの団体交渉申入れに応じなかったことは、大阪府労働委員会において、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められました。今後、当社は、このような行為をいたしません。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

会社が、事業の一部について会社分割を行うこととし、その事業に関して労働者派遣を受けていた派遣元との契約を打ち切ることとしたところ、派遣元の労働者は組合を結成し、会社に対し、団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

本件は、このような状況下で、この会社分割の分割会社と承継会社を被申立人として、組合からの団体交渉申入れに応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y 3 (以下「会社」という。)

は、肩書地に本社を置く、テレビ放送及びラジオ放送事業等を業とする子会社を組織する認定放送持株会社である。なお、同社は、平成30年3月31日までは、Y 3' と称していた。

(乙1、乙3)

イ 被申立人 Y4 (以下、会社と合わせて「被申立人ら」という。)は、肩書地に本社を置くラジオ放送事業を行う株式会社である。

平成29年5月10日、会社は、取締役会において、同30年4月1日を効力発生日として、会社が行っていたラジオ放送事業を同29年4月5日付けで設立された Y4' に、ラジオ放送事業、グループ経営管理事業、不動産管理事業及び太陽光発電事業を除く一切の事業を同日付けで設立された

Y5' に承継することを決議し、それぞれの承継会社との間で吸収分割契約を締結した(以下、この会社分割を「本件会社分割」という。)。平成30年4月1日、本件会社分割が実施されるとともに、会社は、

Y3' から Y3 に、
Y4' は Y4 に、
Y5' は Y5 にそれぞれ商号変更した(以下、本件会社分割前の会社を便宜上「旧会社」、それ以降を「ホールディングス」といい、Y4 と Y5 を商号変更前を含めて、それぞれ「ラジオ社」、「テレビ社」という。また、本件会社分割前は旧会社が、それ以降はラジオ社が運営するラジオ放送を「当該ラジオ放送」という。)。なお、ラジオ社とテレビ社は、いずれも旧会社が100%出資して設立された。

(乙1)

ウ 申立人 X6 (以下「組合」という。)は、平成29年12月22日に、旧会社と申立外 Z2 (以下「Z2」という。)との間の労働者派遣契約に基づき当該ラジオ放送の業務に就いていた労働者により結成され、肩書地に事務所を置く労働組合で、その組合員数は本件審問終結時5名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成23年4月以降、X1、X2、X3、X4及びX5(以下、組合結成前も含めて、それぞれ「X1組合員」、「X2組合員」、「X3組合員」、「X4組合員」、「X5組合員」といい、5名を併せて「本件組合員ら」という。)は、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。)に基づき、旧会社へのZ2からの派遣労働者として、申立外通信社等が配信するニュース原稿に基づき当該ラジオ放送のニュース原稿を制作する業務(以下「当該リライト業務」といい、この業務に就く者を「リライター」という。)等に従事した。

(甲54)

イ 平成29年7月19日、旧会社の報道局長は、本件組合員らに対し、本件会社分割を機に、同30年3月31日をもって Z 2 との労働者派遣契約を終了する旨通知した（以下、旧会社が同日をもって Z 2 との労働者派遣契約を終了させたことを「本件契約打切り」という）。

（甲51）

ウ 平成29年12月22日、本件組合員らは、組合を結成した。

（甲51）

エ 平成30年3月22日、組合は旧会社の報道局ニュース情報センターラジオニュース部長（以下「本件部長」という。）に対し、同日付けの旧会社あて文書を提出し、本件組合員らが組合を結成したことを通知するとともに、本件組合員らの雇用と労働条件についての解決を求めて、団体交渉を申し入れた（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。

（甲1、当事者 X 1 ）

オ 平成30年3月22日、本件部長は組合執行委員長に電話をかけ、本件団交申入れについて、団交を開催する必要はないと考えている旨通知した。本件審問最終時に至るまで、組合と旧会社及び被申立人らとの間で団交は開催されていない。

（当事者 X 1 ）

カ 平成30年4月1日、本件会社分割が実施された。

また、同日以降、被申立人らと Z 2 の間で、労働者派遣に関する契約は締結されず、本件組合員らは、当該ライト業務などを行っていない。

（乙1）

キ 平成30年5月7日、組合は本件申立てを行った。

第3 争 点

1 被申立人 Y 3 は、X 1 組合員ら5名との関係において労働組合法第7条第2号の使用者に当たるか。当たるとすれば、組合からの平成30年3月22日付け団体交渉申入れに対する同社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

2 被申立人 Y 4 は、X 1 組合員ら5名との関係において労働組合法第7条第2号の使用者に当たるか。当たるとすれば、組合からの平成30年3月22日付け団体交渉申入れに対する同社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

（1）本件は、形式上は、派遣元、派遣先、派遣労働者という三面契約ではあるが、実態は、本件組合員らと被申立人らが承継した旧会社との間の契約関係を巡る紛争で

ある。本件の特殊性に照らし、実態を踏まえた判断を行うべきである。本件組合員らと旧会社との間には、その就労前に本件組合員らが旧会社で直接就労する旨の契約が成立しており、そのような前提で、本件組合員らを労働組合法上の労働者として保護すべきか、被申立人らを労働組合法上、責任を負うべき当事者とみるべきかを判断すれば足りるのである。かかる観点に照らせば、本件契約打切りにあたって責任を負い、解決する権限をもっているのは被申立人らに他ならず、被申立人らが使用者に該当することは明らかである。

契約形式に拘泥した判断は、実際には経済的社会的関係に差があり、企業と対等に交渉し契約を結ぶことができない労働者の生存権や個人の尊厳を侵害することになる。労働者が労働組合を結成し、その団結力を背景に団交を行い、僅かでも企業と対等な力関係に近付き、労働条件と生活を守れるようにするために不当労働行為救済制度が構築されてきたことに鑑みれば、契約形式にとらわれることなく労働実態に即した判断をすべきである。

- (2) X 1 組合員は、平成18年6月頃に、旧会社からの要請の下、当時のラジオニュース担当部長等の面談を受けて、ライターとして採用され、その勤務条件やライターの業務については、旧会社の職員の指導や教育を受けた。したがって、X 1 組合員は、もともと旧会社に直接雇用され、ライターとして就労を開始したのである。

X 1 組合員は、その後、派遣労働者の形式で就労するようになったが、それは旧会社が、当時のライター全員を一つの派遣会社からの派遣という形式で就労させるという方針を取ったからにすぎず、派遣形式での契約そのものが、労働者派遣に偽装された雇用である。

X 2 組合員は、上記とは別の派遣会社からの派遣労働者として就労を開始していたが、一つの派遣会社からの派遣という形式で就労させるという旧会社の方針にそって、派遣会社を移籍した。さらに、X 2 組合員がX 3 組合員とともに、旧会社の部長に対して、直接雇用という形をとってもらえないかと相談したことがきっかけになり、安定的な労務提供者を確保したいとの現場担当者の要請及び当時の報道局長及び労政部長の了承のもとで、別途法人を設立し、派遣の認可を取れば問題ないだろうとの了解のもとで就労が合意された。平成23年1月頃、まずX 1 組合員、X 2 組合員、X 3 組合員及びX 4 組合員が就労することが決定され、さらに泊り勤務のための補充人員を確保するよう要請を受けたため、同年3月頃にX 5 組合員が旧会社を選考され、就労を開始した。

派遣法第26条第6項は、派遣先は労働者を特定することを目的とする行為をしないよう努めなければならないと規定しているところ、派遣先による労働者の特定は、

労働者派遣制度の根幹に反する行為であるとともに、派遣先による採用決定に他ならない。

本件において、旧会社は、派遣元が設立されていない段階で、4名の労働者を特定して、ライターの業務のために旧会社で就労させることを決定し、その上で、派遣労働形式で就労させるために、法人の設立と特定派遣の届出とそれまでの派遣元からの退職を指示したというものである。また、X5組合員については、旧会社が自ら履歴書を確認した上で採用決定した。すなわち、本件組合員らと旧会社との間で、派遣形式での就労を前提に、旧会社における就労の合意が成立しており、本件組合員らと旧会社の間には契約があったことは明らかである。なお、Z2と旧会社間の派遣契約がそもそも偽装の派遣であり、違法行為の重大性に鑑みて無効とされれば、旧会社と本件組合員らとの直接雇用契約ということになるが、本件申立てでは、労働組合法上の労働者として保護が得られれば足りるから、旧会社と本件組合員らとの間の契約が雇用契約とまでいう必要はない。

- (3) Z2は、上記のような経緯で、旧会社が組合員に形式的に設立させた会社であり、法人としての実態がないことを、旧会社も前提としていた。Z2の代表社員は、X2組合員の妻であるが、これは、代表者自らは派遣就労することはできないことから形式的に就任したもので、このことは旧会社も十分認識していた。X2組合員の妻は、旧会社と契約交渉したことはなく、Z2の業務にも一切関与していない。Z2には、庶務・経理・営業など会社の基本的機能は存在せず、人員もない。Z2には就業規則もない。特定派遣の届出のために、自宅ではない事務所を設ける必要はあったが、この事務所は、Z2の事務等で使われることはなかった。

旧会社とZ2の間の労働者派遣契約書等も、形式を繕うために作成されたものにすぎない。両社間の労働者派遣基本契約書等の書類は全て旧会社が作成し、労働者派遣通知書も旧会社の部長により起案されている。また、本件組合員らは、労働者派遣個別契約書に記載された業務内容以外の多岐多様な業務を旧会社の職員の指揮命令のもとに行い、X2組合員は、当時のラジオニュース担当部長から、Z3への出張を命じられるなどした。

- (4) また、本件組合員らと旧会社は、実質的に直接の労働関係であり、旧会社は、本件組合員らの雇用及びその継続、就労内容、就労条件について使用者として関与してきた。

当該ライト業務の指揮命令は、旧会社によって行われており、就労日・就労時間等は、旧会社が労働者派遣個別契約書により定めていた。勤務の個別的割付についても、当初は、旧会社の部長が、本件組合員らの希望を聞いて決定していた。

本件組合員らの賃金は、派遣料金が実質的に個別の賃金と同じであり、旧会社もそのようなものと認識し、支払ってきた。平成23年度上期の労働者派遣個別契約書では、勤務時間に応じて、個々の賃金が計算できるように金額が定められ、本件組合員らの技能を勘案して、月額10万円を限度として割増金を支払うことがあるとされ、その考え方が示された覚書において、勤続年数に従い、個別賃金等を支払うことが合意された。さらに、この勤続年数とは Z 2 からの派遣社員としての就労期間ではなく、旧会社において当該ライト業務に従事を始めた時点からの勤続期間で計算された。同24年度上期以降は、労働者派遣個別契約書の書式は変わったが、本件組合員らごとに同契約書が作成され、それぞれ異なる賃金が定められた。なお、旧会社から示された個々の支払金についての文書には、時給、就業手当等の言葉が使われており、旧会社が個々の賃金を直接定めていたことがわかる。

本件組合員らの労働条件については、旧会社と本件組合員らの間で契約更新時に賃金について交渉が持たれていた。Z 2 の代表者である X 2 組合員の妻が、旧会社と派遣料金その他の交渉を持ったことはない。

平成27年の派遣法改正により、届出制の特定派遣が廃止された際にも、旧会社は本件組合員らと今後の就労形態について協議し、旧会社の報道局長から、業務委託という形式で今後も就労を継続することが提案され、その際、従事する労働者の増員や株式会社化の提案もあった。ただし、この業務委託化は白紙撤回され、本件契約打切りにより、本件組合員らは就労継続できなくなった。

- (5) 以上のことから、旧会社が、本件組合員らの雇用等本件団交事項について、協議し、解決すべき唯一の当事者であることは明らかであり、労働関係に対して、不当労働行為の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼし得る地位にあるものといえる。

また、仮に、朝日放送事件最高裁判所判決の定立した命題に依拠したとしても、本件においては、旧会社が、労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえるものに当たることは明らかである。

したがって、旧会社は、本件団交申入れの交渉事項につき、労働組合法上の使用者に当たる。

- (6) ホールディングスは、旧会社の商号と事業内容等を変更したものであるが、法人格として旧会社と同一であり、旧会社の使用者性が認められる以上、ホールディングスが使用者でなくなるはずもなく、労働組合法上の使用者に当たる。
- (7) ラジオ社は、当該ライト業務に関する事業を会社分割により承継した企業であって、本件団交申入れの交渉事項について、解決を図り得る立場にあり、組合員と

の労働関係に関し、不当労働行為の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を有している。したがって、ラジオ社は、労働組合法上の使用者に当たる。

2 被申立人らの主張

- (1) 本件組合員らは、Z2からの派遣労働者として、その限りで旧会社にて就労していたのであって、労働者派遣契約が終了してしまえば、派遣労働者である以上、旧会社とは何の関わりもないことはいうまでもない。このことは、労働者派遣制度においては当然のことである。

旧会社では、平成27年の派遣法の改正を受けて、同年12月にZ2を含む労働者派遣会社に対し、今後の派遣事業の取扱いについての説明会を実施し、この先、一般労働者派遣業の許可を得なければ旧会社との派遣契約の更新はできない旨を告知した。Z2もこの説明会に参加し、状況を認識したところである。旧会社の現場でも、折に触れてZ2ないしは本件組合員らに許可を取得するための努力を促してきたが、Z2は、この改正に備えて何らの対応をとることもなかった。同29年7月、旧会社はZ2に対し、本件契約打切りを正式に告知し、これに対し、Z2は特段、異を唱えることもなかった。

Z2ないし本件組合員らは、平成29年8月の時点で、同30年3月31日の期間満了をもって派遣契約は終了し、旧会社における派遣労働者の身分を失うことを了承していたことは明らかである。この労働者派遣契約の終了が不当労働行為であるともいうならともかく、これを争わない以上、それに伴って、本件組合員らが旧会社における職場を失うことも当然想定された事態であって、およそ問題となる余地はない。

旧会社での業務が終了した以上、旧会社に代わる新たな職場の手配を求める相手方は、Z2である。そのZ2を差し置いて、旧会社に再就職先を探すよう求めてくること自体、全くの筋違いである。

- (2) 旧会社は、本件組合員からの就職先あっせんの要望に応じて、関係先を紹介するなどの協力をしてきた。しかし、契約終了まで10日足らずとなってから、突如として、労働組合の対応窓口である労政部ではなく、現場の管理職である本件部長に対し、組合結成通知と団交開催の要求書を持参してきた。しかも、要求書の趣旨説明をするわけでもなく、団交開催の是非についての応答を聞いて議論することもなく、手渡ただけで帰ってしまうというもので、真剣に団交を求めるという態度ではなかった。その後、本件部長が、電話で、こちらとしては団交の必要はないと考えるかと回答しても、それに対して異議を述べるでもなく、再度の団交の開催要求もなさなかった。

本件団交申入れは、形式だけのもので、これをもって解決を目指す意図はなく、

専ら団交拒否を口実に、労働委員会での闘争を目指したものであって、組合は、団交拒否を偽装している。

(3) 本件組合員らは、Z2を結成するまで転々と派遣会社等を渡り歩いてきたのであって、自らの才覚で派遣会社を取捨選択してきたとって過言ではない。

例えば、X2組合員は、所属を三度変えているが、これはX2組合員の判断で、旧会社がそれに関与したことは全くない。組合は、本件組合員らが過去に所属した派遣元を批判しているが、旧会社が与り知らぬことである。本件組合員らが、従前どおり、自らの才覚で就労先を探せばよいのであって、本件組合員らのうち少なくとも2名は、既に他社で就労している。

(4) 労働者派遣とは、派遣元が派遣労働者との雇用契約を維持したままで、派遣労働者の同意・承諾の下に派遣先の指揮命令下で労務を提供させるものである。したがって、派遣先である旧会社が、派遣労働者である本件組合員らを自己の組織内に組み入れて、直接指揮命令を行うことは法律上、当然のことである。

旧会社が、Z2の代理人であるX2組合員との間で協議決定していたのは、旧会社がZ2に支払うべき労働者派遣契約の料金であって、本件組合員らの賃金ではない。派遣労働者の技能に応じて料金を設定するのが通常であって、技能の高い派遣労働者の場合には高く、技能の未熟な派遣労働者の場合には低く設定することや、派遣労働者の稼働時間に応じて、派遣元から時間外割増や深夜早朝割増等の料金を求められるのは、当然のことである。旧会社は、基本料金や追加料金について、Z2に限らずすべての派遣元との間で、個別の労働者派遣契約ごとに明記しており、Z2に限った話ではない。

組合は、旧会社の部長がZ2の設立を働きかけたと主張しているが、もともと本件組合員らは元の派遣元の労務管理に不満を持っていて、日頃から懇意にしていた部長に相談を持ち掛け、この部長が個人的にアドバイスをしたのを受けた結果にすぎない。旧会社のスタンスは、きちんと派遣の認可を取れば問題ないだろうということに尽きる。Z2は、あくまで本件組合員らによって主体的に設立されたものであって、その設立に旧会社は関与していない。

Z2には定款があり、Z2名義で事務所の賃貸借や電話等の契約をし、銀行口座を設け、そこに旧会社からの派遣料金が支払われていた。そして、派遣料金から社会保険料を控除して、本件組合員らに給料が支払われており、会社としての実態は十分に備えられている。Z2の代表が、X2組合員の妻であり、彼女が業務を全く行っていなかったというようなことは、Z2の内部の問題である。

労働者派遣基本契約書等の原案を旧会社が作成したのは事実であるが、2社間の契約書について、その一方が原案を作成し、他方がそれを確認して承諾の上捺印す

ることは極めて当然のことである。また、労働者派遣通知書は、設立間もないZ2が管理業務に不慣れなため、旧会社の担当者が書類の手本を示して作成方法を指導しただけである。

組合は、就労に当たり、X5組合員の履歴書が提出され、選考が行われた旨主張しているが、一般的に派遣契約においては、派遣元が派遣先に対し、派遣労働者の職歴・資格・技能レベル等を記載したスキルシートを示して、自社の派遣労働者が優れた経歴と技能を持っていることをアピールし、契約の獲得を目指すことが通例である。X5組合員について提出された文書は、履歴書ではなく、スキルシートに当たる。旧会社の社員は、X5組合員と面談すら行っておらず、就労希望者の選考を行った事実はない。

Z2が一般労働者派遣業の許可を得る努力をしないため、旧会社の本件部長らは本件組合員らの身の振り方を心配し、関係先に依頼して、本件組合員らに対し、数十件の就労先を紹介した。しかし、本件組合員らは、紹介された仕事について、賃金が下がるとか、勤務先が東京であるとか、言い立てて、これを断った。

- (5) ホールディングスは、持株会社であって、旧会社の従業員の雇用契約は全てテレビ社に承継された。ホールディングスは、旧会社の従業員との間に雇用関係はない。一方、ラジオ事業はラジオ社に承継されているから、ホールディングスは、旧会社のラジオ事業に由来する問題について何ら権利義務も承継していない。

ホールディングスは、本件申立ての時点で、本件組合員らとは、何らの雇用関係にもなく、いかなる意味においても彼らの労働条件を決定する立場にないのであるから、使用者の立場に立つものではない。

- (6) ラジオ社は、旧会社から、ラジオ事業に係る権利義務を承継してはいるが、Z2との派遣契約は平成30年3月31日に終了しており、同社との派遣契約に基づく権利義務は一切承継していない。組合は、派遣契約の終了それ自体を争っていないのであるから、この点については当事者間に争いはない。そして、ラジオ社がZ2と新たな労働者派遣契約を締結していないのであるから、ラジオ社にとって、本件組合員らはその雇用する労働者でもなく、また、ラジオ社が本件組合員らの労働条件を決定する立場にもないのであるから、本件組合員らの使用者の立場に立つものではない。

そもそも団交応諾義務の有無は、旧会社時代の問題であって、法人格が異なるラジオ社に団交応諾義務のみが承継されると解する余地はない。

第5 争点に対する判断

- 1 争点1 (被申立人 Y3 は、X1組合員ら5名との関係において労働組合法第7条第2号の使用者に当たるか。当たるとすれば、

組合からの平成30年3月22日付け団体交渉申入れに対する同社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)及び争点2(被申立人 Y4 は、X1組合員ら5名との関係において労働組合法第7条第2号の使用者に当たるか。当たるとすれば、組合からの平成30年3月22日付け団体交渉申入れに対する同社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件契約打切り前の本件組合員らの業務内容

(ア) 旧会社のラジオニュースの部局において、本件組合員らは、Z2からの派遣労働者として、当該リライト業務のほか、以下のような業務を行っていた(以下、当該リライト業務と下記の業務の全部又は一部を併せて「当該リライト業務等」という。)

- a テレビ映像や警察等関係各所への電話取材に基づくニュース原稿の制作
- b 緊急地震速報や気象警報などのニュース速報原稿の制作
- c 契約先の他社に対するリライトした原稿の配信

(甲51、甲53、証人 Z1、証人 X2)

(イ) 本件組合員らは、Z2からの派遣労働者として、旧会社の社員であるラジオ・デスクの指揮命令を受け、業務を行っていたが、泊り勤務の時間帯では、ラジオニュースの部局で在席するのは、本件組合員らのうちの1名のみになり、この組合員が自ら、ニュース項目を選定した上で、原稿を制作し、これをアナウンサーが読んで放送していた。また、この時間帯に、緊急地震速報・気象警報を放送すべき状態になった場合は、この組合員が速報原稿を作成し、生放送中であれば、放送中のスタジオに連絡を取り、アナウンサーが原稿を読み上げて放送し、録音番組の放送中であれば、コマーシャルの放送時刻を勘案しながら、速報を放送する時点を調整し、放送中の番組を中断して、アナウンサーが原稿を読み上げ放送していた。さらに、この時間帯には、テレビニュースの部局で在席するのは旧会社の社員1名になるため、この社員が席を外す際には、勤務中の組合員に電話対応等を求めることがあった。

(甲45、甲51、甲53、証人 Z1、証人 X2)

(ウ) 平成25年5月、X2組合員は、旧会社の指示により、当時の旧会社の報道局ニュース情報センターラジオニュース担当部長に同行し、Z3へ出張した。その際、X2組合員に対し、鉄道の切符がこの部長から現物支給され、宿泊費と日当に相当する金額が、旧会社の社員に準じて支払われた。

(甲51、証人 X2)

イ 本件組合員らの就労開始とZ2設立までの経緯

(ア) 平成13年4月頃、当該ラジオ放送のニュース放送について、これまでは系列の新聞社がリライトした原稿を元に放送していたところ、この新聞社がリライト業務を行わなくなったため、旧会社は、派遣会社Aからの派遣労働者に当該リライト業務を担当させることとした。この時、派遣会社Aから派遣された者のうちの1名が、X2組合員であった。

平成18年頃、旧会社は、X2組合員について、経験年数を考慮して、特別手当10万円を派遣料金に追加して支払うことにした。

(甲51、甲52、証人 Z1、証人 X2)

(イ) 平成19年頃には、派遣会社Aからの派遣労働者2名のほか、同17年頃に記者等6名によって立ち上げられたミニコミ誌を発行する団体に所属している者3名も当該リライト業務等を行うようになった。この3名のうちの1名がX1組合員であり、X1組合員は、同18年9月から当該リライト業務等を行っていたところ、業務開始時に契約書は作成されず、報酬は、勤務時間に応じて算出されて、旧会社からX1組合員に直接、支払われていた。

当時、旧会社の報道局ニュース情報センターラジオニュース担当部長であったZ1(以下「Z1部長」という。)は、上記のミニコミ誌を発行する団体の代表者に対し、この団体を法人化して特定労働者派遣事業の届出を行うよう求め、平成20年6月頃、この団体は法人化して、派遣会社Bとなり、特定労働者派遣事業の届出を行った。

これにより、X1組合員を含む上記の個人3名は、派遣会社Bからの派遣労働者として、引き続き、当該リライト業務等を行うこととなった。

(甲50、甲51、甲52、証人 Z1、当事者 X1)

(ウ) 平成20年頃、当時、派遣会社Aからの派遣労働者であったX2組合員は、Z1部長に対し、派遣会社Aから支払われる賃金に問題があるとして相談した。

Z1部長は、X2組合員及び派遣会社Bの代表者に対し、X2組合員が派遣会社Bに移籍し、引き続き、当該リライト業務等を行うことを提案し、同21年4月から、X2組合員は、派遣会社Bからの派遣労働者として、引き続き、当該リライト業務等を行うこととなった。また、この時点で、旧会社と派遣会社Aの間の当該リライト業務等についての労働者派遣契約は終了した。

(甲51、甲52、証人 Z1、証人 X2)

(エ) 平成21年6月頃から、X2組合員と同年2月から派遣会社Bからの派遣労働者として当該リライト業務等を行っていたX3組合員は、Z1部長に対し、派遣会社Bでの賃金の遅配について相談するようになり、同22年10月頃には、旧会社に直接雇用してもらうことはできないのかを尋ねるなどした。

同年末頃までに、Z1部長は、上司とも相談の上、X2組合員及びX3組合員に対し、直接雇用はできないが、新たな会社を設立し特定労働者派遣事業の届出を行えば、その会社と労働者派遣契約を締結し、その会社からの派遣労働者として、継続して勤務できる旨返答した。また、Z1部長はX2組合員及びX3組合員に対し、泊り勤務も含めて当該ライト業務等を担当してもらうためには、5名の派遣労働者が必要になると思われる旨述べたことがあった。

この後、Z1部長はX1組合員に対し、X2組合員及びX3組合員が新会社を設立し、この会社からの派遣労働者として引き続き当該ライト業務等を行う計画があることを伝え、X1組合員は、この会社へ移籍し、当該ライト業務等を行うことを希望する旨返答した。

X2組合員とX3組合員は、平成22年3月から派遣会社Bからの派遣労働者として当該ライト業務等を行っていたX4組合員と当時、派遣会社Bに所属し、ラジオ部門で就労していた者1名に対し、新たに設立する派遣会社からの派遣労働者として、当該ライト業務等に就労することを打診した。X4組合員はこの打診に応じる旨返答し、他の1名は応じない旨返答した。

(甲49、甲50、甲51、甲52、甲53、証人 Z1、証人 X2、証人 X3、当事者 X1)

(オ) 平成23年2月2日、X2組合員の妻を代表社員として資本金1円でZ2が設立され、同月25日、Z2は、特定労働者派遣事業の届出を行った。

(甲17、甲34、甲43、甲51、証人 X3)

(カ) 平成23年2月頃、派遣会社Bの代表者は、旧会社に対し、同年4月から、旧会社で当該ライト業務等とは別の業務に従事していた者1名に派遣会社Bからの派遣労働者として当該ライト業務等を行わせるよう求めた。

この頃、X2組合員は、従来から面識のあったX5組合員に対し、Z2からの派遣労働者として、当該ライト業務等に就労することを打診した。なお、X5組合員は、この時点では、当該ライト業務等を行ったことはなかった。

Z1部長はX2組合員に対し、同年4月からZ2からの派遣労働者として、新たに当該ライト業務等を行う候補者1名についての推薦文や職歴の具体的な内容を記載した書面を提出するよう求め、Z2は旧会社に対し、X5組合員についての推薦文等の文書を提出した。この文書には、X5組合員の職歴として、同12年4月以降、新聞社やラジオ局において就労した業務内容についても順を追って記載されていた。

(甲17、甲18、甲51、甲54、証人 Z1、証人 X2、証人 X5)

(キ) 平成23年4月より、当該ライト業務等は、Z2からの派遣労働者として、

本件組合員らにより行われた。また、この時点で、旧会社と派遣会社Bの間の当該ライト業務等についての労働者派遣契約は終了した。

(甲49、甲50、甲54)

ウ 旧会社と Z 2 との間の契約等について

(ア) 旧会社と Z 2 との間で、平成23年3月15日付けの労働者派遣基本契約書と平成23年度上期を派遣期間とする同年4月1日付けの労働者派遣個別契約書及び覚書が作成された。

この労働者派遣個別契約書では、派遣人数は5名で、Z 2 は派遣労働者の氏名等を書面で旧会社に通知することとされ、派遣労働者1名当たりの派遣料金は、1か月当たりの基本料金に、泊り勤務手当や早朝勤務手当のほか、時間外割増等を加算する形式で定められた。さらに、覚書により、勤続年数等に応じ割増金が加算されることが定められたが、勤続年数は、当該ライト業務に初めて従事した時点から起算された。なお、この契約書の業務内容等についての記載は別紙のとおりである。

ところで、これらの契約書の原案は、旧会社により作成された。

(甲2、甲3の1、甲3の2、証人 Z 1 、証人 X 2)

(イ) Z 2 名の平成23年4月1日付けの労働者派遣通知書により、Z 2 から旧会社に対して本件組合員らを派遣することが通知されたが、この文書の文案は、旧会社が作成していた。

(甲19、証人 X 2)

(ウ) 旧会社は Z 2 に対し、本件組合員らについての派遣料金を支払い、Z 2 は本件組合員らに対し、それぞれの派遣料金から税金や社会保険料及び Z 2 の事務所の賃借料といった経費を引いた金額を賃金として支払った。

(甲51、証人 X 2)

(エ) 旧会社と Z 2 との間で、平成23年度下期を派遣期間とする同年10月1日付けの労働者派遣個別契約書及び覚書が作成された。この個別契約書の業務内容、派遣人数、所定就業時間、休憩時間、週休及び派遣料金並びに覚書は、同年4月1日付けの個別契約書及び覚書と同内容で別紙のとおりであった。

(甲4の1、甲4の2)

(オ) 平成24年2月6日以降数回にわたって、Z 1 部長等と X 2 組合員及び X 3 組合員の間で、同年4月以降の派遣料金についての協議が行われた。その経緯は、以下のとおりである。

a 旧会社側は、①基本料金を月額制から日額制に変更すること、②キャリア・能力ごとにランク制を導入し、昇給などはランクを調整することで処理する

ことを提案し、ランクごとに時給や泊り勤務手当等の手当の額を記載したランク表の案を提示した。また、旧会社側は、X 2 組合員はR-01ランク、X 1 組合員はR-02ランク、X 3 組合員、X 4 組合員及びX 5 組合員はR-03ランクとなる旨述べた。なお、時給が最も高いのがR-01ランクで、次いでR-02ランク、最も低いのがR-03ランクであった。

X 2 組合員及びX 3 組合員は、これにより料金が下がるとして、その下げ幅の縮小を求めた。

b 旧会社側は、時給や泊り勤務手当等の手当の額を修正した新たなランク表の案を数回にわたり提示し、X 2 組合員及びX 3 組合員は、旧会社側が平成24年3月末日頃に提示したランク表（以下、このランク表を「24年度ランク表」という。）に同意した。

c 24年度ランク表では、X 2 組合員はR-01ランク、X 1 組合員はR-02ランク、X 3 組合員はR-02 b ランク、X 4 組合員及びX 5 組合員はR-03ランクであることが明記されていた。

（甲20、甲21、甲22、甲23、甲24、甲25、甲26、証人 X 2 ）

(カ) 旧会社と Z 2 との間で、派遣人数をそれぞれ1名とし、平成24年度上期を派遣期間とする平成24年4月1日付けの労働者派遣個別契約書5通が作成された（以下、この5通の契約書を「24年度上期契約書」という。）。

5通の24年度上期契約書に記載された日額の基本派遣料金等は、24年度ランク表のR-01ランクに相当するものが1通、R-02ランクに相当するものが1通、R-02 b ランクに相当するものが1通、R-03ランクに相当するものが2通であった。ただし、Z 2 は派遣労働者の氏名等を書面で旧会社に通知するとされ、24年度上期契約書に本件組合員らの名前は記載されていなかった。

5通の24年度上期契約書による業務内容、所定就業時間と休憩時間及び休日の記載内容は同一で、その内容は別紙のとおりである。

（甲5の1、甲5の2、甲5の3、甲5の4、甲5の5、甲26、証人 X 2 ）

(キ) 平成24年度下期から同29年度にかけて、旧会社と Z 2 との間で、派遣人数をそれぞれ1名とし、派遣期間を4月1日又は10月1日からの半年間とする労働者派遣個別契約書5通が、概ね半年ごとに作成された。

平成25年度上期より派遣料金が値下げされ、同27年度上期から一部手当が増額されているが、いずれの時期の契約についても5通の契約書上の金額は4通りで、最も金額が低い契約書が2通作成されていた。また、平成25年度上期、同27年度上期及び同28年度上期に係る契約締結前には、旧会社と本件組合員ら

の間で、協議が行われた。

一方、業務内容、所定就業時間と休憩時間及び休日についての記載内容は、同一時期について締結された5通の契約書においては、常に同一で、所定就業時間と休憩時間及び休日の記載内容は、どの時期においても24年度上期契約書と同一であった。その内容は、別紙のとおりである。

(甲6の1から甲6の5、甲7の1から甲7の5、甲8の1から甲8の5、甲9の1から甲9の5、甲10の1から甲10の5、甲11の1から甲11の5、甲12の1から甲12の5、甲13の1から甲13の5、甲14の1から甲14の5、甲15の1から甲15の5、甲16の1から甲16の5)

(ク) 本件審査において、X2組合員は、①平成25年11月7日、旧会社の職員から派遣法が改正され、特定労働者派遣事業が廃止されるとの情報を得た、②同27年8月3日、上記の職員等から、派遣以外の契約形式としては業務委託だけと思われるとの話を聞いた旨証言した。

(証人 X2)

(ケ) 平成27年9月30日、派遣法の改正が施行されたところ、同年12月17日、旧会社は、Z2を含む派遣元各社を対象に、この派遣法の改正についての説明会を開催した。この説明会において、旧会社は、①届出制である特定労働者派遣事業が廃止され、許可制である一般労働者派遣事業に一本化される、②届出制から許可制への移行には、3年間の猶予期間が設けられ、特定労働者派遣事業者が引き続き派遣事業を行うには、この間に許可要件を満たし、一般労働者派遣事業許可を取得する必要がある旨伝えた。

(乙4、乙5)

(コ) 平成28年12月6日、旧会社の報道局長等とX2組合員及びX3組合員が面談した。

旧会社は、今のままでは派遣労働者としての就労ができなくなることに言及し、今後の希望を尋ねたのに対し、X2組合員は、派遣以外の業務委託等の契約で業務を継続することを希望する旨返答した。旧会社は、①派遣以外の契約により就労する場合は、ストレートニュース(解説や演出のないアナウンサーが原稿を読むラジオニュース)全般を行ってほしい、②旧会社は株式会社としか業務委託契約を締結していないので、株式会社に移行してほしい旨述べた。

(甲41、甲51、証人 X2 、証人 X3)

(サ) 平成28年12月22日、Z2側は旧会社に対し、Z2は株式会社化し、旧会社と業務委託契約を締結し、本件組合員らが業務を継続する意向である旨返答した。

(甲42、証人 X 2)

(シ) 平成29年3月23日頃、旧会社は Z 2 側に対し、本件会社分割の計画が生じ、Z 2 と業務委託契約を締結する話は、白紙に戻す旨通知した。

(証人 X 2 、証人 X 5)

エ 本件契約打切りの通知とその後の協議状況

(ア) 平成29年4月5日、旧会社がそれぞれ100%出資して、ラジオ社とテレビ社が設立された。

(乙1)

(イ) 平成29年5月10日、旧会社は取締役会において、同30年4月1日を効力発生日として、ラジオ放送事業をラジオ社に、ラジオ放送事業、グループ経営管理事業、不動産管理事業及び太陽光発電事業を除く一切の事業をテレビ社に承継することを決議し、それぞれの承継会社との間で吸収分割契約を締結した。

この時、公表された文書によると、放送設備やその事業に帰属する契約・権利は、それぞれラジオ社とテレビ社が承継するが、全従業員はテレビ社が承継することとされていた。

(乙1)

(ウ) 平成29年7月19日、旧会社の報道局長は、本件組合員らに対し、本件会社分割を機に同30年3月31日をもって Z 2 との労働者派遣契約を終了する旨通知した(本件契約打切り)。

この後、本件組合員らは、旧会社の従業員を組織する X 7 (以下「会社労組」という。)に相談した。

(甲51、証人 X 3)

(エ) 平成29年8月1日、本件組合員らは旧会社に対し、派遣契約打切りに向けてのお願いと題する Z 2 名の文書を提出した。この文書には、①本件組合員らの雇用が守れるよう、新たな業務の紹介を求める、②一度、ラジオ社と直接話をする機会を設けてほしい旨の記載があった。

(甲27、甲51、乙6)

(オ) 平成29年9月14日、旧会社の報道局長等と X 2 組合員及び X 3 組合員の間で面談が行われた。この面談で、X 2 組合員及び X 3 組合員は、Z 2 を業務委託先の候補とすることを求め、業務委託が不可能であるならば、Z 2 の存続にはこだわらないので、他の方法での就労を継続することを求める旨述べた。

(甲51)

(カ) 平成29年12月4日、本件組合員らは、旧会社あての Z 2 名の同日付け文書(以下「12.4 Z 2 文書」という。)を提出し、本件契約打切りの理由の説明

を求めた。

(甲28)

(キ) 旧会社は Z 2 に対し、12.4 Z 2 文書に回答するとして平成29年12月8日付け文書（以下「12.8旧会社文書」という。）を提出した。

この文書には、①本件会社分割によりラジオ放送事業はラジオ社へ承継される、②平成30年4月以降のラジオ社におけるニュース業務について、旧会社としてはニュース配信契約を従来の会社から別会社に変更し、リライトの必要のない原稿を配信してもらうことになっており、リライト業務そのものがなくなるため、Z 2 との契約を終了する旨記載されていた。

(甲29)

(ク) 平成29年12月11日、本件組合員らは、旧会社に対し、Z 2 名の同日付け文書を提出した。

この文書には、①契約書によると、本件組合員らの業務内容は、ニュース番組におけるディレクター業務であって、ニュース配信会社からの原稿をリライトする作業は、業務の一部ではあるが、契約書上にこれに係る表記はない、②勤務実態からも、原稿のリライトが業務の一部にすぎないことは明らかである、③12.8旧会社文書の主張は、本件契約打切りの合理的理由にならない、④改めて、合理的な説明を求めるとともに、平成30年4月以降の契約締結を求める旨記載されていた。

(甲30)

(ケ) 旧会社は Z 2 に対し、平成29年12月15日付け文書を提出した。

この文書には、①12.8旧会社文書のとおり、ラジオニュースの業務体制の見直しの結果、本件契約打切りを決めたものである、②これは、専ら経営判断に基づくもので、これ以上の説明は不要と考える旨記載されていた。

(甲31)

(コ) 平成29年12月21日、会社労組と旧会社の間で、団交が開催された。なお、この団交を含め会社労組と旧会社の間での団交に、本件組合員らは出席していない。

この団交終了後、会社労組の書記長はX 3 組合員に対し、メールを送信したが、このメールには、以下のような記載があった。

a 会社労組は、①本件組合員らは長期間にわたって働き旧会社に貢献してきた、②契約に関しては、企業間の問題ではあるが、旧会社に使用者責任があると会社労組は考えている、③会社労組は、旧会社内で働く労働者の立場を守りたいと考えており、何らかの解決策を考えてほしい旨述べた。旧会社は、① Z 2 側は、契約の継続を要求しており、これに答えるのは難しい、②現

状では、Z2 から、何らかの形でとの要求は受けていない旨返答した。

b 会社労組は、Z2 から、今の仕事が続くのが一番であるが、それが厳しいならば、旧会社内の別の仕事か他社の仕事をあっせんしてほしいと聞いている旨述べ、旧会社は、①契約の継続要求で終始されると前に進めず、仕事のあっせんは、契約の終了が前提になる、②旧会社とZ2 でも話をしており、会社労組と話すことではないと考えている旨述べた。

(甲37)

(サ) 平成30年2月7日、会社労組と旧会社の間で、団交が開催された。

この団交終了後、会社労組の書記長はX3組合員に対し、メールを送信したが、このメールには、以下のような記載があった。

a この団交において、会社労組は、Z2 は、①契約が今年の3月で切れることは理解している、②本件組合員らの雇用確保を求める旨言っている旨述べた。旧会社は、旧会社が本件組合員らを雇用しているのではなく、次の雇用のあっせんはZ2 が行うべきことである旨述べた。

b 会社労組は、我々はZ2 に対し、旧会社の窓口である本件部長ときちんと話し合っしてほしい旨伝えている旨述べ、旧会社は、我々は窓口は遮断していないが、前回の旧会社からの回答後、Z2 からは質問等は何も来ていない旨述べた。

(甲39)

(シ) 平成30年2月13日、本件組合員らは、旧会社に対し、5名連名の同日付け文書を提出した。

この文書には、①本件組合員らの同年4月からの就労について、改めて交渉を申し入れる、②本件組合員らは、引き続き、旧会社の現場で働きたいと思っている旨記載されていた。

(甲32、証人 X3)

(ス) 平成30年2月22日、旧会社は本件組合員らに対し、転職先の情報を提示した。

この転職先情報は、東京都内に本社のあるテレビ・ラジオの番組制作等を行う会社と全国各地の旧会社の関連会社のものであった。

(甲44の1、甲44の2、乙9、乙10、証人 X2)

(セ) 平成30年2月28日、本件組合員らは、旧会社に対し、5名連名の同日付け文書を提出した。

この文書には、①同月22日に提示された東京都内に本社のある会社については、当該会社に対し、具体的な作業内容等の確認をお願いしていたが、当該会社から旧会社に返答があり次第、通知をお願いする、②旧会社の関連会社の求

人は、ほとんどが非正規雇用で、転居を伴うにもかかわらず労働条件が大幅に下がるものであった、③我々は、同年4月からの就労確保を求めており、同年2月22日に提示された内容では、到底、5名分は確保できない、④同年3月31日までに、責任をもって、5人分の就労先を確保するよう求める旨記載されていた。

旧会社は、これ以降、本件組合員らに転職先の情報を提示しなかった。結局、本件組合員らの中に、旧会社からの転職先情報により就職した者はいなかった。

(甲33、証人 X 3)

(ソ) 平成30年3月14日、会社労組と旧会社の間で、団交が開催された。

この団交終了後、会社労組の書記長はX 3 組合員に対し、メールを送信したが、このメールには、以下のような記載があった。

この団交において、会社労組は、本件組合員らに対して仕事の紹介をお願いしたい旨述べ、旧会社は、先日、仕事を紹介し、本件組合員らが先方と直接連絡を取ったと聞いており、できることはやったと認識している旨述べた。会社労組は、何とか円満解決に向け、仕事を紹介してほしい旨述べ、旧会社は、やれることはやったという認識で、紹介した仕事先で決まらなかったことは残念である旨述べた。

(甲40)

(タ) 平成30年3月15日、本件部長とX 2 組合員、X 1 組合員及びX 5 組合員が、本件組合員らに対する仕事の紹介について、面談した。

(チ) 平成30年3月22日、組合は本件部長に対し、同日付けの「労働組合結成通知兼団体交渉開催の申入れ」と題する旧会社あて文書を提出し、本件組合員らが組合を結成したことを通知するとともに、本件団交申入れを行った。

この文書には、①本件組合員らの雇用確保を申し入れてきたが、同年4月1日から失職せざるを得なくなった、②ラジオニュースの業務が全くなくなるのではなく、本件組合員ら以外の者がニュースの原稿作成の業務に就くとの話を聞いている、③本件組合員らは引き続き働きたいと思っており、組合を結成した、④本件組合員らの雇用と労働条件について団交において円満に解決したく思う、⑤日時の調整等団交については、組合執行委員長に対し連絡することを求める旨記載されていた。

(甲 1、当事者 X 1)

(ツ) 平成30年3月22日、本件部長は組合執行委員長に電話をかけ、本件団交申入れについて、団交を開催する必要はないと考えている旨通知した。

(当事者 X 1)

(テ) 本件団交申入れの後、本件申立てに至るまで、組合は、旧会社及び被申立人らに対し、団交を申し入れておらず、組合と旧会社及び被申立人らとの間で団交は開催されていない。

(ト) 平成30年4月1日、本件会社分割が実施された。

同日以降、被申立人らと Z 2 の間で、労働者派遣に関する契約は締結されず、本件組合員らは、当該リライト業務等を行っていない。

(2) 被申立人 Y 3 は、X 1 組合員ら 5 名との関係において労働組合法第 7 条第 2 号の使用者に当たるか。当たるとすれば、組合からの平成30年3月22日付け団体交渉申入れに対する同社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)エ(チ)認定のとおり、①組合は、Z 2 からの派遣労働者として旧会社の業務である当該リライト業務等を行っていた者により組織されていること、②平成30年3月22日、組合は本件部長に対し、同日付けの旧会社あて文書を提出し、本件団交申入れを行ったこと、③本件団交申入れの議題は、本件組合員らの雇用等に関するものであること、がそれぞれ認められる。

そこで、前提事実のとおり、ホールディングスと旧会社とは同一の法人格が継続したものであるから、まず、本件組合員らの雇用問題に関して、旧会社が使用者に当たるか否かを検討する。

イ 旧会社の使用者性について

(ア) 組合が、組合員の雇用主以外に対して団交を申し入れた場合、この相手方が労働組合法上の使用者に該当するか否かについては、同法第 7 条が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これを排除し、是正して正常な労使関係を回復することを目的にしていることに鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、当該交渉事項に関して、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れば、使用者に該当すると判断される。

ところで、派遣法上の派遣先は、派遣労働者の所属する労働組合との関係では原則として労働組合法上の使用者に該当しない。しかし、派遣法の枠組みや労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して労働者派遣が行われている場合、具体的には、派遣法の趣旨や厚生労働省告示である派遣先が講ずべき措置に関する指針に反して、労働者を特定ないしは指定して労働者派遣が行われるなどし、派遣先が派遣労働者の労働条件等を現実的かつ具体的に支配・決定するに至っているといえるならば、派遣先が労働組合法上の使用者に該当し得るといえるべきである。

(イ) そこで、まず、本件組合員らが Z 2 からの派遣労働者として旧会社で就労するようになった経緯等について検討する。

a 前記(1)イ(イ)から(エ)認定のとおり、本件組合員ら5名のうち4名は、平成23年2月に Z 2 が設立され、特定労働者派遣事業の届出がなされた時点では、派遣会社Bからの派遣労働者として、旧会社にて当該リライト業務等を行っていたことが認められる。

b Z 2 の設立経緯については、前記(1)イ(エ)、(オ)認定のとおり、①平成21年6月頃から、当時、派遣会社Bからの派遣労働者であったX 2 組合員とX 3 組合員が、Z 1 部長に対し、派遣会社Bでの賃金の遅配について相談するようになり、同22年10月頃には、旧会社に直接雇用してもらうことはできないのか尋ねたこと、②平成22年年末頃までに、Z 1 部長は、上司とも相談の上、X 2 組合員及びX 3 組合員に対し、直接雇用はできないが、新たな会社を設立し特定労働者派遣事業の届出を行えば、その会社と労働者派遣契約を締結し、その会社からの派遣労働者として、継続して勤務できる旨返答したこと、③Z 1 部長は、当時、派遣会社Bからの派遣労働者であったX 1 組合員に対し、X 2 組合員及びX 3 組合員が新会社を設立し、この会社からの派遣労働者として引き続き当該リライト業務等を行う計画があることを伝えたところ、X 1 組合員は、この会社へ移籍し、当該リライト業務等を行うことを希望する旨返答したこと、④平成23年2月、X 2 組合員の妻を代表社員として Z 2 が設立され、特定労働者派遣事業の届出が行われたこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、Z 2 は、旧会社からの、新たな会社を設立すれば、その会社からの派遣労働者として、継続して勤務できるとする示唆を契機に、実質的には、当該リライト業務等に従事していた派遣労働者により、この業務に引き続き従事することを前提として、設立されたと判断される（なお、X 5 組合員については、下記cで述べる。）。また、旧会社は、Z 2 の設立前から、これまで他社からの派遣労働者として、当該リライト業務等に従事させてきた者を新たに設立されるであろう Z 2 からの派遣労働者として引き続き従事させることを念頭に置いていたとみるのが相当である。実際、前記(1)イ(キ)認定のとおり、平成23年4月から、それまで派遣会社Bからの派遣労働者であったX 2 組合員、X 3 組合員、X 1 組合員及びX 4 組合員が、Z 2 からの派遣労働者として、引き続き当該リライト業務等を行ったことが認められるところである。

c ところで、前記(1)イ(カ)認定のとおり、X 5 組合員については、旧会社

と Z 2 との間で労働者派遣契約が締結される前には、当該リライト業務等を行っていないことが認められる。

しかし、同組合員が Z 2 からの派遣労働者として当該リライト業務等に従事する前の経緯をみると、同認定のとおり、① Z 1 部長は X 2 組合員に対し、平成23年4月から Z 2 からの派遣労働者として、新たに当該リライト業務等を行う候補者1名についての推薦文や職歴の具体的な内容を記載した書面を提出するよう求めたこと、② Z 2 は旧会社に対し、X 5 組合員についての推薦文等の文書を提出したこと、③この文書には、X 5 組合員の職歴として、新聞社やラジオ局において就労した業務内容について順を追って記載されていたこと、が認められる。しかも、同認定のとおり、当時、派遣会社Bの代表者が、旧会社に対し、本件組合員ら以外の者に派遣会社Bからの派遣労働者として当該リライト業務等を行わせるよう求めていたことが認められる。

そうすると、旧会社は、Z 2 との派遣契約締結以前に、新たに当該リライト業務等を行う候補者について、職歴等の提示を求め、その内容を確認した上で、X 5 組合員を選定していたとみるのが相当である。

d 以上のことからすると、旧会社は、派遣法の趣旨や派遣先が講ずべき措置に関する指針に反して、Z 2 との派遣契約締結より前に、Z 2 からの派遣労働者として当該リライト業務等に従事させる労働者を特定ないしは指定していたというのが相当である。

(ウ) 次に、旧会社と Z 2 との間で労働者派遣個別契約について検討する。

a 平成23年4月1日付け及び同年10月1日付けの労働者派遣個別契約書では、前記(1)ウ(ア)、(エ)認定のとおり、①派遣労働者1名当たりの派遣料金は、1か月当たりの基本料金に、時間外割増等を加算する形式で定められたこと、②派遣人数は5名とされ、Z 2 は派遣労働者の氏名等を書面で旧会社に通知することが記載されたこと、が認められる。また、同認定のとおり、覚書により、勤続年数等に応じ割増金が加算されることが定められ、勤続年数は、当該リライト業務に初めて従事した時点から起算されたことが認められる。

b 平成24年度上期の派遣料金については、前記(1)ウ(オ)、(カ)認定のとおり、① Z 1 部長等と X 2 組合員及び X 3 組合員の間で協議が行われたところ、旧会社側は、(i)基本料金を月額制から日額制に変更すること、(ii)キャリア・能力ごとにランク制を導入し、昇給などはランクを調整することで処理することを提案し、ランクごとに時給等の額を記載したランク表の案を提示

したこと、②X 2 組合員と X 3 組合員が同意した24年度ランク表には、X 2 組合員はR-01ランク、X 1 組合員はR-02ランク、X 3 組合員はR-02b ランク、X 4 組合員及びX 5 組合員はR-03ランクであることが明記されていたこと、③平成24年度上期を派遣期間とする労働者派遣個別契約は、派遣人数を1名とした契約書が5通作成され、その日額の基本派遣料金等は、24年度ランク表のR-01ランクに相当するものが1通、R-02ランクに相当するものが1通、R-02b ランクに相当するものが1通、R-03ランクに相当するものが2通であったが、これら5通の契約書に定められた業務内容、所定就業時間と休憩時間及び休日は同一であったこと、がそれぞれ認められる。

また、平成24年度下期から同29年度にかけては、前記(1)ウ(キ)認定のとおり、①派遣人数を1名とし、派遣期間を4月1日又は10月1日からの半年間とする労働者派遣個別契約書5通が、概ね半年ごとに作成されたこと、②いずれの時期の契約についても5通の契約書上の派遣料金の額は4通りで、最も金額が低い契約書が2通作成されていたこと、③契約書の業務内容等の記載は、同一時期について締結された5通は常に同一であったこと、がそれぞれ認められる。

- c 以上のことからすると、旧会社は、Z 2 からの派遣労働者の派遣料金について、従事する業務の難易度ではなく、各労働者のキャリアや能力を直接評価し、それに応じて額を決定し、労働者ごとの昇給も想定していたというのが相当である。

ところで、前記(1)ウ(ウ)認定のとおり、旧会社は Z 2 に対し、本件組合員らについての派遣料金を支払い、Z 2 は本件組合員らに対し、それぞれの派遣料金から Z 2 の事務所の賃借料といった経費等を引いた金額を賃金として支払っていたことが認められ、旧会社が決定する派遣料金が、そのまま本件組合員らの賃金となるものではない。しかし、旧会社が、労働の対価として支払われる金額について、キャリアや能力を各人ごとに評価して差を設けていた事実は変わらない。

- (エ) また、X 2 組合員については、前記(1)イ(ア)、(ウ)認定のとおり、①Z 2 からの派遣労働者として従事する約10年前から、旧会社において、当該ライト業務を行っていたこと、②平成18年頃、旧会社は、当時、派遣会社Aからの派遣労働者であったX 2 組合員について、経験年数を考慮して、特別手当10万円を派遣料金に追加して支払うことにしたこと、③平成20年頃、X 2 組合員は、Z 1 部長に対し、派遣会社Aから支払われる賃金に問題があるとして相談したこと、④Z 1 部長は、X 2 組合員及び派遣会社Bの代表者に対し、X 2 組

合員が派遣会社Bに移籍し、引き続き、当該ライト業務等を行うことを提案し、同21年4月から、X2組合員は、派遣会社Bからの派遣労働者として、引き続き、当該ライト業務等を行ったこと、が認められる。さらに、X1組合員は、前記(1)イ(イ)認定のとおり、平成20年6月頃に派遣会社Bが特定労働者派遣事業の届出を行う以前には、旧会社から報酬を支払われて当該ライト業務等を行っていたことが認められる。

これらのことから、旧会社は、一定以上の経験や技術を持つ特定の者を直接雇用によらず当該ライト業務等に引き続き従事させるために、労働者派遣制度を利用してきたといわざるを得ない。

(オ) これに対し、被申立人らは、本件組合員らはZ2を結成するまで転々と派遣会社等を渡り歩いてきたのであって、自らの才覚で派遣会社を取捨選択してきたとあって過言ではない旨主張する。しかし、本件において、本件組合員らが、旧会社の関与や同意なく、派遣元を変更して旧会社で就労し続けてきたと認めるに足る疎明はない。かえって、平成21年4月のX2組合員の派遣会社Aから派遣会社Bへの移籍は、Z1部長がX2組合員及び派遣会社Bの代表者に対し、派遣会社Bへの移籍を提案したことにより、実施されたというべきであり、従前から、旧会社が、本件組合員らの派遣元の変更について、関与していたというのが相当である。

(カ) 派遣法第26条第6項は、派遣先は、労働者派遣契約の締結に際し、当該労働者派遣契約に基づく労働者派遣に係る派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない旨定め、厚生労働省による派遣先が講ずべき措置に関する指針は、労働者派遣に先立っての面接や履歴書の送付等を例示し、契約前に派遣労働者を特定することを目的とする行為を禁止している。

しかし、上記(イ)から(オ)記載のことを踏まえると、旧会社は、予め労働者を特定ないしは指定して派遣を受け、しかも、各人のキャリアや能力を評価して、これを労働の対価に反映させていたというべきであって、派遣法や派遣先が講ずべき措置に関する指針の定めを逸脱し、本件組合員らの採用や雇用に関して、派遣先である旧会社が、事実上、雇用主と同視できる程度に、現実的かつ具体的に支配・決定するに至っているというのが相当である。

以上のとおりであるから、旧会社は、本件組合員らの雇用等に関する本件団交申入れに関して、労働組合法第7条の使用者の地位にあると判断される。

ウ 次に、旧会社の本件団交申入れへの対応についてみる。

前提事実及び前記(1)エ(チ)認定によれば、本件団交申入れの議題は、本件組

合員らの雇用等に関するものであるから、本件団交申入れが、義務的団交事項について、使用者の地位にあると判断される者に対して行われたものであることは明らかである。

これに対する旧会社の対応をみると、前提事実及び前記(1)エ(ツ)、(テ)認定のとおり、同日、本件部長は組合執行委員長に電話をかけ、本件団交申入れについて、団交を開催する必要はない旨返答し、本件申立てに至るまで、組合と旧会社及び被申立人らとの間で団交が開催されていないことが認められる。

ところで、被申立人らは、本件団交申入れは、契約終了まで10日足らずとなつてから行われ、その際の組合の態度も、要求書の趣旨説明をするわけでもなく、団交開催の是非についての応答を聞いて議論することもなく、手渡しただけで帰ってしまうというもので、真剣に団交を求めるという態度ではなく、再度の団交の開催要求も行わなかったなどとし、本件団交申入れは、形式だけのもので、専ら団交拒否を口実に、労働委員会での闘争を目指したものである旨主張する。

確かに、組合が、本件団交申入れの文書を提出した際の労使間のやりとりについての疎明はなく、前記(1)エ(テ)認定のとおり、本件団交申入れの後、本件申立てに至るまで、組合は、旧会社及び被申立人らに対し、団交を申し入れていないことが認められる。

しかし、これらのことをもってしても、旧会社が本件団交申入れに応じないことに正当な理由があるといえるものではない。これらの他、旧会社が本件団交申入れに応じない正当な理由があると認めるに足る疎明はない。

以上のとおりであるから、旧会社の本件団交申入れへの対応は、正当な理由なく団交に応じなかったものと判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

エ ホールディングスの被申立人適格について

前提事実のとおり、ホールディングスと旧会社とは同一の法人格が継続したものであって、本件会社分割による法律関係の変動をもって、ホールディングスが本件会社分割前の不当労働行為責任を免じられたとみることはできず、依然として、本件団交申入れについては、本件組合員らとの関係において、使用者の地位にあるというのが相当である。

被申立人らは、ホールディングスは、(i)旧会社の従業員との間に雇用関係はなく、旧会社のラジオ事業に由来する問題について何ら権利義務を承継していない、(ii)本件申立ての時点で、本件組合員らとは、何らの雇用関係にもないとした上で、ホールディングスは使用者の立場に立つものではない旨主張する。

しかし、原則として、解雇や期限満了により労働契約が終了しても、当該組合

員がこれについて争っている場合には、その限りにおいては、当該組合員と雇用主との間の雇用関係が消滅したとは解されず、かかる法理は、雇用主以外の労働組合法上の使用者の地位にある者にも当てはまるというべきであって、本件において、本件組合員らの雇用等に関する問題は労使間の未解決問題というべきであり、旧会社は、本件団交申入れに関し使用者の地位にあったこと、旧会社とホールディングスは同一の法人格が継続したものであることを考慮すれば、かかる被申立人らの主張は採用できない。

以上のとおりであるから、本件において、ホールディングスは本件団交申入れに対する団交拒否について、使用者としての責任を有すると判断される。

(3) 次に、被申立人 Y 4 は、X 1 組合員ら 5 名との関係において労働組合法第 7 条第 2 号の使用者に当たるか。当たるとすれば、組合からの平成 30 年 3 月 22 日付け団体交渉申入れに対する同社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア 前記(2)ウ記載のとおり、旧会社の本件団交申入れへの対応が、正当な理由のない団交拒否であって、不当労働行為に当たると判断される一方、本件団交申入れは、ラジオ社に対して行われたものではない。

しかし、本件は、本件組合員らの雇用問題等についての団交での協議を求めて被申立人らに対し、申し立てられたものであって、前提事実及び前記(1)エ(イ)、(チ)、(ト)認定のとおり、①本件団交申入れの直後に本件会社分割が行われたこと、②本件会社分割により、ラジオ社は、旧会社からラジオ放送事業を承継したことが認められ、当該ラジオ放送の運営に必要な人員の配置を検討し、決定する権限は、本件会社分割により、旧会社からラジオ社に承継されたとみるべきであって、本件の不当労働行為が当該ラジオ放送事業の運営及びそれに関する業務への就労において発生したものである以上、本件組合員らの雇用等という未解決問題について団交において協議すべき地位についても、本件会社分割により、ラジオ社に承継され、ラジオ社が使用者性を有するとみるのが相当である。

イ ところで、前記(1)エ(イ)認定のとおり、本件会社分割により、それまで旧会社の従業員であった者はテレビ社の従業員になることとされていたことが認められるが、このことと、ラジオ社が旧会社からラジオ放送事業を承継することは別のことであって、このことにより、ラジオ社が、当該ラジオ放送の運営に必要な人員の配置を検討し、決定する権限を有していないということとはできない。

また、被申立人らは、ラジオ社に関しては、Z 2 との派遣契約に基づく権利義務は一切承継しておらず、また、Z 2 との間で、新たな労働者派遣契約を締結していないのであるから、ラジオ社は使用者の立場に立つものではない旨主張

するが、前記(2)エ記載のとおり、原則として、解雇や期限満了により労働契約が終了しても、当該組合員がこれについて争っている場合には、その限りにおいては、当該組合員と雇用主との間の雇用関係が消滅したとは解されず、かかる法理は、雇用主以外の労働組合法上の使用者の地位にある者にも当てはまると判断され、また、本件組合員らの雇用等という未解決問題について団交において協議すべき地位は、本件会社分割により、ラジオ社に承継されるというべきであるのだから、かかる被申立人らの主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、本件において、ラジオ社は本件団交申入れに対する団交拒否について、ホールディングスとともに使用者として責任を有すると判断される。

2 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2及び主文3をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年2月3日

大阪府労働委員会

会長 井上英昭 印

労働者派遣個別契約書の記載内容の推移

	H23年度上期・H23年度下期	H24年度上期	H24年度下期～H26年度下期	H27年度上期・H27年度下期	H28年度上期～H29年度下期
業務内容	<p>H23年度上期・H23年度下期</p> <p>①申立外通信社等からのニュース原稿を当該ラジオ放送用にリライトする業務 ②当該ラジオ放送のニュース編集業務 ③緊急地震速報や気象警報などについての当該ラジオ放送のニュース速報業務</p>	<p>H24年度上期</p> <p>ニュース番組におけるディレクター業務で、詳細は以下のとおり。 ①申立外通信社等からのニュース原稿を当該ラジオ放送用にリライトする業務 ②当該ラジオ放送のニュース編集業務 ③緊急地震速報や気象警報などについての当該ラジオ放送のニュース速報業務</p>	<p>H24年度下期～H26年度下期</p> <p>ニュース番組におけるディレクター業務で、詳細は以下のとおり。 ①当該ラジオ放送のニュース編集及び制作に関する業務 ②緊急地震速報や気象警報など、当該ラジオ放送のニュース速報業務</p>	<p>H27年度上期・H27年度下期</p> <p>ニュース番組におけるディレクター業務で、詳細は以下のとおり。 ①当該ラジオ放送のニュース編集及び制作に関する業務 ②緊急地震速報や気象警報など、当該ラジオ放送のニュース速報業務 ③当該ラジオ放送から他の放送局へのニュース原稿配信に関する業務</p>	<p>H28年度上期～H29年度下期</p> <p>ニュース番組におけるディレクター業務で、詳細は以下のとおり。 ①当該ラジオ放送のニュース項目の編成及びニュース原稿の制作に関する業務 ②地震速報や気象警報など、当該ラジオ放送のニュース速報原稿の制作とそのディレクター業務 ③当該ラジオ放送から他の放送局へのニュース原稿配信に関する業務 ④ラジオ・デスク不在時におけるデスク業務</p>
派遣人数と契約書数	5名派遣の契約書1通	1名派遣の契約書5通	同左	同左	同左
派遣期間	半年	同左	同左	同左	同左
所定就業時間と休憩時間	<p>①早朝勤務；6時から14時 （うち8時から9時が休憩時間） ②夜勤勤務；14時から22時 （うち18時30分から19時30分が休憩時間） ③泊り勤務；22時から翌日6時 （うち3時から4時が休憩時間）</p>	<p>①早朝勤務；7時から15時 （うち9時から10時が休憩時間） ②夜勤勤務；15時から23時 （うち19時30分から20時30分が休憩時間） ③泊り勤務；23時から翌日7時 （うち4時から5時が休憩時間）</p>	同左	同左	同左
週休	2日とし、原則として連続させる。	週2日とし、前月末日までに翌月の休日を指定する。ただし、業務の都合により変更することがある。	同左	同左	同左