



# 命 令 書

申立人	X組合		
	代表者	委員長	A <sub>1</sub>
被申立人	Y <sub>1</sub>		
	代表者	代表理事	B <sub>1</sub>
被申立人	Y <sub>2</sub> こと		B <sub>2</sub>

上記当事者間の広労委平成30年（不）第3号事件について、当委員会は、令和2年3月13日第1850回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員二國則昭、同飯岡久美、同岡田行正及び同山川和義が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要など

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人Y<sub>1</sub>（以下「本件協同組合」という。）について、①申立人X組合（以下「組合」という。）が申し入れた平成（以下「平成」の元号は省略する。）30年2月9日及び同月22日の団交要求に応じなかったこと、②同月1日に組合のA<sub>2</sub>組合員（以下「A<sub>2</sub>組合員」という。）をインドネシア共和国に帰国させ、帰国後に組合脱退届を提出させたことは、それぞれ不当労働行為に該当するとして、同年6月27日、救済申立てがなされた事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人らは、A<sub>2</sub>組合員を再入国させ、実習実施機関で実習させること。
- (2) 被申立人らは、A<sub>2</sub>組合員の帰国費用並びに再入国費用を負担すること。
- (3) 被申立人らは、A<sub>2</sub>組合員の再入国までの期間の賃金補償を行うこと。
- (4) 被申立人らは、組合と速やかに団体交渉を行うこと。
- (5) 被申立人らは、A<sub>2</sub>組合員に対する組合脱退強要を行わないこと。

## 3 本件の争点

- (1) 本件協同組合は、労働組合法第7条の使用者に当たるか。(争点1)
- (2) 使用者に当たる場合、30年2月9日及び同月22日の団交要求に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点2)
- (3) 使用者に当たる場合、30年2月1日にA<sub>2</sub>組合員を帰国させ、帰国後に組合脱退届を提出させたことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点3)
- (4) 被申立人Y<sub>2</sub>ことB<sub>2</sub>(以下「Y<sub>2</sub>」という。)が、30年2月16日の団交要求に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

## 第2 当事者の主張

### 1 本件協同組合は、労働組合法第7条の使用者に当たるか。(争点1)

#### (1) 組合の主張

##### ア 本件協同組合の労働組合法第7条第2号の使用者性について

##### (ア) 採用について

本件協同組合は、A<sub>2</sub>組合員の面接を行い、日本語能力、性格等の確認を行った上で採用の決定をし、また、契約書の作成、つまり給与などの決定に関わっており、採用は全て本件協同組合が行ったもので、Y<sub>2</sub>は面接もしておらず、A<sub>2</sub>組合員と会ったこともなかった。このことは、本件協同組合に使用者としての採用権があったことを示している。

##### (イ) 解雇について

本件協同組合が、日本語教育などを含む座学講習期間中に、A<sub>2</sub>組合員を「日本語ができない。日本語研修に熱心ではない」「態度が反抗的である」などとして、一時帰国させ、そのまま実習を断念させたことは事実上の解雇に当たる。このことについて、Y<sub>2</sub>は事後報告を受けたのみであり、本件協同組合が実質的な解雇権を握っていたことになる。

(ウ) 小括

以上のことから、本件協同組合は、A<sub>2</sub>組合員の採用及び解雇について、Y<sub>2</sub>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り、その限りにおいて、労働組合法第7条第2号の使用者に当たる。

イ 本件協同組合とC（以下「C」という。）との労働協約について

本件協同組合が、Cとの間で労働協約を結ぶことができるということ自体が、「使用者」あるいは「雇用者と部分的とはいえ、同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる」地位にあると言える。

(2) 本件協同組合の主張

ア 採用について

本件協同組合が行う業務は、実習実施機関からこういう実習生が欲しいという要望を聞き、実習実施機関から労働条件を提示してもらい、そこから、インドネシア共和国の送出し機関である申立外B<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>」という。）と調整して、現地にて実習生候補と面談を行い、さらに無料職業紹介により、実習実施機関に紹介し、そこで実習実施機関の意思を確認して、実習生候補の意思も確認して、雇用契約成立という流れであるから、本件協同組合の意思により労働条件が提示されているのではない。

イ A<sub>2</sub>組合員の一時帰国及びその後の実習中止について

一時帰国については、30年1月31日、本件協同組合とA<sub>2</sub>組合員の話合いにおいて、本人の意思を最大限尊重し、円滑な実習が行える環境を整えることが、本件協同組合の役割である旨を本人に伝えたところ、本人の決断において一時帰国し、インドネシア共和国で現在の日本語レベルと同等の実習生候補とともに講習を受けて、日本語レベルを上達させ、再入国することに合意したのである。

実習中止については、同年3月21日、本件協同組合のB<sub>4</sub>専務理事(以下「B<sub>4</sub>専務理事」という。)が、インドネシア共和国においてA<sub>2</sub>組合員と面談を行った際に、A<sub>2</sub>組合員は、父の農業を継ぐから、日本に戻って実習する気持ちはない旨述べ、本人の意思により、実習辞退の申出があったのである。

ウ 本件協同組合とCとの労働協約について

本件協同組合とCの間の労働協約でありながら、大部分の条文において、実習実施機関が主語もしくは名宛人となっており、本件協同組合を主語とする条文は、組合費の徴収に関する規定だけで、組合費の徴収に協力するだけの立場であるとされる。Cからすると、組合費を徴収する便宜上、実習実施機関と締結すべきものを本件協同組合に振り替えたにすぎないものであり、本件協同組合は、技能実習生に技能評価試験を受けさせるため、Cから求められて労働協約を締結したものである。

2 使用者に当たる場合、30年2月9日及び同月22日の団交要求に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

(1) 組合の主張

本件協同組合は、A<sub>2</sub>組合員を日本に再入国させ、Y<sub>2</sub>で実習を再開させ得る地位と権限を有しているのであるから、組合との団体交渉に応じるべきである。

(2) 本件協同組合の主張

本件協同組合が団交要求に応じないのは、A<sub>2</sub>組合員が30年1月31日の時点において組合を脱退する意思が明確であり、同年2月9日、組合にその旨を伝えたからである。

3 使用者に当たる場合、30年2月1日にA<sub>2</sub>組合員を帰国させ、帰国後に組合脱退届を提出させたことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

(争点3)

(1) 組合の主張

本件協同組合は、一時帰国などという詭弁を弄しながら、強制帰国させ、A<sub>2</sub>組合員と組合との関係を遮断し、また、30年1月31日にA<sub>2</sub>組合員が署名し

た誓約書の「X組合を脱退すること。」の記載は、組合からの脱退が強制されており、後日、自発的に脱退したように組合脱退届を提出させたことは、組合に対する支配介入である。

(2) 本件協同組合の主張

一時帰国については、30年1月31日、本件協同組合とA<sub>2</sub>組合員の話合いにおいて、本人の意思を最大限尊重し、円滑な実習が行える環境を整えることが、本件協同組合の役割である旨を本人に伝えたところ、本人の決断において一時帰国し、インドネシア共和国で現在の日本語レベルと同等の実習生候補とともに講習を受けて、日本語レベルを上達させ、再入国することに合意したのである。

実習中止については、同年3月21日、B<sub>4</sub>専務理事がインドネシア共和国においてA<sub>2</sub>組合員と面談を行った際に、A<sub>2</sub>組合員は、父の農業を継ぐから、日本に戻って実習する気持ちはない旨述べ、本人の意思により、実習辞退の申出があったのである。

A<sub>2</sub>組合員の脱退届については、本人が同年1月31日の時点において、組合を脱退する意思が明確であり、同年2月9日、組合からA<sub>2</sub>組合員の脱退届を提出してほしいとの発言があったため、B<sub>3</sub>を通じてA<sub>2</sub>組合員に意思を確認し、提出をお願いしたのである。

4 Y<sub>2</sub>が、30年2月16日の団交要求に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

(1) 組合の主張

A<sub>2</sub>組合員が日本で技能実習を行うためには、入国前にY<sub>2</sub>と雇用契約を交わすことが不可欠である。A<sub>2</sub>組合員は、座学講習を修了した後、Y<sub>2</sub>に雇用されることが決定しており、座学講習期間と実習期間は連続する一体的なものである。よって、Y<sub>2</sub>には使用者性が存在し、組合との団体交渉によって、A<sub>2</sub>組合員を実習に復帰させる能力と権限があるのだから、団交要求に応じるべきである。

(2) Y<sub>2</sub>の主張

Y<sub>2</sub>が団交要求に応じなかったのは、本件協同組合から、A<sub>2</sub>組合員は日本語

上達のために一時帰国中であること、組合に加入したが即時脱退意思を示したとの報告があったためであり、不当労働行為だという認識はない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に住所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約150名である。
- (2) 本件協同組合は、肩書地に住所を置き、広島県を中心に中国地方・四国地方・九州地方・近畿地方・関東地方などの組合員を対象に、外国人技能実習生の受入れ事業等を行い、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監理団体である。
- (3) Y<sub>2</sub>は、肩書地に住所を置き、マガキ養殖業を行っている。
- (4) B<sub>3</sub>は、インドネシア共和国において、日本において行おうとする技能実習の準備に関与する送出し機関である。

【尋問記録（B<sub>4</sub>証人）、審査の全趣旨】

#### 2 本件救済申立てに至る経緯

##### (1) A<sub>2</sub>組合員の入国までの経緯

ア 29年9月20日、B<sub>4</sub>専務理事は、インターネット・テレビ通話サービスであるスカイプを利用して、B<sub>3</sub>の技能実習候補生であるA<sub>2</sub>組合員と面接し、Y<sub>2</sub>でマガキ養殖の仕事を3年間すること等の労働条件を伝えた。

なお、技能実習制度に基づくA<sub>2</sub>組合員とY<sub>2</sub>の雇用契約締結に当たっては、Y<sub>2</sub>から本件協同組合に求人票が提出され、本件協同組合からB<sub>3</sub>に連絡を取り、B<sub>3</sub>を通して技能実習候補生が募集され、B<sub>4</sub>専務理事がスカイプを利用して、A<sub>2</sub>組合員と面接した。

イ 同年9月21日、A<sub>2</sub>組合員は、Y<sub>2</sub>との雇用契約書を受け取り、後日署名した。

【甲18号証、乙27号証、尋問記録（A<sub>2</sub>証人、B<sub>4</sub>証人）】

##### (2) A<sub>2</sub>組合員の入国から組合加入までの経緯

ア 30年1月9日、A<sub>2</sub>組合員は、出入国管理及び難民認定法（以下「出入国管理法」という。）の定める技能実習第1号口の在留資格により入国した。

同月10日から、A<sub>2</sub>組合員は、本件協同組合による日本語及び日本における生活一般に関する知識等の座学講習を受講した。

イ 座学講習は全て日本語で行われ、A<sub>2</sub>組合員は、他の技能実習生より日本語の理解が遅れていたとの理由から、本件協同組合は、A<sub>2</sub>組合員に対して、個別の課題設定、1時間程度の補講及びA<sub>2</sub>組合員の理解力に合わせた授業等を行った。

また、本件協同組合は、Y<sub>2</sub>に対して、座学講習期間中のA<sub>2</sub>組合員の日本語学習状況について、随時報告を行った。

ウ 同年1月30日、本件協同組合は、技能実習生の受入れ先企業の定期巡回訪問のため広島に来ていたB<sub>3</sub>の通訳担当者を交えて、座学講習を受けていたA<sub>2</sub>組合員を含むインドネシア共和国の技能実習生全員に対して、面談を実施した。

エ 同日、A<sub>2</sub>組合員は、組合のA<sub>3</sub>特別執行委員（以下「A<sub>3</sub>特別執行委員」という。）と会い、本件協同組合から日本語ができない等の理由により、一時帰国させると言われた旨を伝えたところ、A<sub>3</sub>特別執行委員から組合の説明を受け、組合加盟申請書に署名した。

【甲1・8・18号証、乙4・19・27号証、尋問記録（A<sub>2</sub>証人、B<sub>4</sub>証人）、審査の全趣旨】

### (3) A<sub>2</sub>組合員の組合加入後から一時帰国までの経緯

ア 30年1月31日、A<sub>2</sub>組合員は、A<sub>3</sub>特別執行委員とともに組合の事務所を訪れ、A<sub>1</sub>委員長（以下「A<sub>1</sub>委員長」という。）と会い、組合に加入した。

イ 同日、組合は、A<sub>2</sub>組合員とともに、本件協同組合の事務所を訪れ、本件協同組合と話し合いを行った。

この話し合いにおいて、組合は、本件協同組合に対して、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入したこと、A<sub>2</sub>組合員に日本語の勉強をさせるなら、日本で行うべきであること等を伝えた。

これに対して、本件協同組合は、今後のA<sub>2</sub>組合員の日本語教育の件等については、A<sub>2</sub>組合員やB<sub>3</sub>とも協議すること等を伝えた。

ウ 同日、組合の退出後、本件協同組合の事務所において、A<sub>2</sub>組合員、本件協同組合及びB<sub>3</sub>の日本担当者は、B<sub>3</sub>の通訳担当者を介して、話し合いを行った。

この話し合いにおいて、A<sub>2</sub>組合員は、次の内容の誓約書に署名した。

(ア) インドネシアに一時帰国して、日本語で日本人と通常の会話・読み書きができるレベルに達し、日本語レベルについてインドネシアの取次機関の承認を得た上で技能実習生として再入国すること。

(イ) X組合を脱退すること。

また、一時帰国後のA<sub>2</sub>組合員の日本語教育の支援は、B<sub>3</sub>が担うこととなっていた。

エ 同年2月1日、A<sub>2</sub>組合員はインドネシア共和国に一時帰国した。

同日までに、B<sub>4</sub>専務理事は、Y<sub>2</sub>に対して、A<sub>2</sub>組合員が一時帰国したことを報告した。

【甲18号証、乙2・19・27号証、尋問記録（A<sub>2</sub>証人、B<sub>4</sub>証人）、審査の全趣旨】

(4) A<sub>2</sub>組合員の一時帰国から実習中止までの経緯

ア 30年2月9日、組合は、本件協同組合に対して、同月14日を団交開催日とし、「1、A<sub>2</sub>さんの件について」等を議題とする団交要求書を送付した。

同日、B<sub>4</sub>専務理事は、A<sub>1</sub>委員長に架電し、A<sub>2</sub>組合員は同意の上で一時帰国したこと、A<sub>2</sub>組合員は組合を辞めたいと言っていたことを伝えたところ、A<sub>1</sub>委員長は、A<sub>2</sub>組合員の一時帰国の経緯書と組合脱退届の提出を求めたため、B<sub>4</sub>専務理事は、B<sub>3</sub>を通して、A<sub>2</sub>組合員に意思を確認してから再度連絡する旨回答した。

イ A<sub>2</sub>組合員は、B<sub>3</sub>から連絡を受け、次の内容の組合脱退届に署名した。

(ア) 私A<sub>2</sub>はX組合を本人の意思で脱退致します。

ウ 同月16日、組合は、Y<sub>2</sub>に対して、A<sub>2</sub>組合員の組合加入通知と同月23日を団交開催日とし、「1、A<sub>2</sub>さんの件について」等を議題とする団交要求書を送付した。

エ 同月22日、Y<sub>2</sub>は、組合に対して、本件協同組合からA<sub>2</sub>組合員は日本語上達のため一時帰国中であり、組合に加入したが即時脱退意思を示したと



の報告を受けたため、団交要求に応じない旨回答した。

同日、組合は、本件協同組合に対して、同年3月1日を団交開催日とし、「1、A<sub>2</sub>さんの件について 母国での学習状況、再来日の計画など」等を議題とする団交要求書を送付した。

同日、本件協同組合は、組合に対して、A<sub>2</sub>組合員の一時帰国の経緯書とA<sub>2</sub>組合員の署名が記載された組合脱退届をファックスで送付した。

オ 同年3月21日、B<sub>4</sub>専務理事は、インドネシア共和国において、B<sub>3</sub>の職員とともに、A<sub>2</sub>組合員、A<sub>2</sub>組合員の父親と面談を行った。

同日までに、B<sub>4</sub>専務理事は、B<sub>3</sub>から、A<sub>2</sub>組合員が日本語学校に再入学せず、自宅学習となった旨報告を受けていた。

カ 同月23日、B<sub>4</sub>専務理事は、Y<sub>2</sub>に対して、同月21日のA<sub>2</sub>組合員との面談状況を説明し、A<sub>2</sub>組合員の途中帰国報告書にY<sub>2</sub>代表者の押印を受けて、広島出入国在留管理局に同報告書を提出した。

【甲2・3・4・14・18号証、乙1・4・19・27号証、尋問記録（A<sub>2</sub>証人、B<sub>4</sub>証人）、審査の全趣旨】

(5) 本件申立て

30年6月27日、組合は本件申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

### 3 技能実習制度における監理団体の役割等について

(1) 技能実習生の入国・在留管理に関する指針には次の記載がある。

「第2 適正な技能実習の実施について

3 適正な入国・在留のための留意点

(2) 監理団体の役割

③ 講習の実施

監理団体は、技能実習生が実習実施機関において技能等の修得活動を実施する前に、一定時間以上の講習を実施することを出入国管理法第7条第1項第2号の基準を定める省令（以下「上陸基準省令」という。）「技能実習第1号ロ」第8号で義務付けられています。（略）

なお、監理団体による講習の期間中、実習実施機関と技能実習生との間に雇用関係は生じておらず、実習実施機関が技能実習生に対して指揮命令を行うことは認められません。」

【甲 16 号証】

(2) 本件協同組合と B<sub>3</sub>との間で締結された外国人技能実習事業に関する協定書には次の記載がある。

「(講習及び本邦外における講習又は外部講習)

第 3 条 入管法の規定に基づき技能実習生が入国当初に受講する講習は、監理団体が関係法令に従い、適正に実施するものとする。

(略)

(技能実習生の要件)

第 6 条 技能実習生となる者は、次に掲げるすべての要件を満たさなければならない。

- (1) インドネシア共和国において、日本国で修得しようとする技能等に係る業務に現に従事しているか、又は従事した経験を有すること。
- (2) 日本国での技能実習を修了し帰国後に、日本国で修得した技能等を要する業務に従事することが予定されていること。
- (3) 日本国での技能等の修得について、インドネシア共和国の国若しくは地方公共団体の機関又はこれらに準ずる機関の推薦を受けていること。
- (4) 技能実習制度について理解し、技能等の修得に高い意欲を有すること。
- (5) 満 18 歳以上であること。
- (6) 原則として、過去に日本国における研修又は技能実習の経験がないこと。
- (7) 技能実習に必要な日本語を習得するための基本的素養を有すること。

(職業紹介における送出し機関及び監理団体の役割と義務)

## 第8条

2 監理団体は、次の役割と義務を負う。

- (1) 実習実施機関(求人者)の募集及び求人者の申込みの受付
- (2) 実習実施機関(求人者)の確認及び確保並びに求人者名簿の整理及び管理
- (3) (2)の求人者名簿の送出し機関への送付その他送出し機関への情報提供
- (4) 実習実施機関(求人者)に対する本協定書に基づく技能実習事業の詳細についての説明及び相談への対応
- (5) 技能実習生候補者(求職者)に係る求職者名簿の実習実施機関(求人者)への提供並びに求職者名簿の整理及び管理
- (6) 送出し機関と協議、相談の上合意した方法による技能実習生候補者(求職者)と実習実施機関(求人者)のマッチングを図るための適切な措置を講ずること。
- (7) 実習実施機関(求人者)の採用結果の把握

(技能実習の中止)

第16条 次のいずれかに該当した場合には、技能実習生本人から事情を聴取した上、送出し機関、監理団体及び実習実施機関が協議し、該当者の技能実習を中止し帰国させることができる。

- (1) 第6条に違反した場合
- (2) 第20条の(4)に違反した場合
- (3) その他本人の責めに帰することができる事情により、技能実習の継続が不可能又は不適當な場合

(技能実習生の一時帰国)

第17条 技能実習生の「技能実習1号」又「技能実習第2号」在留中の一時帰国は、監理団体及び実習実施機関が相当と認め、かつ、みなし再入国許可手続により（又は、日本国の入国管理局から再入国許可を受けた場合に）、30日以内の一時帰国を認めるものとする。(略)

(技能実習生の遵守すべき事項の指導)

第20条 送出し機関は、技能実習生に対して、次に示す技能実習生が日本国滞在中に遵守すべき事項の周知徹底を図る。また、技能実習生の日本国滞在中これらの遵守事項の徹底を図るため、監理団体及び実習実施機関と協力して、指導を行うものとする。（略）

(4) 在留資格で認められた以外の収入や報酬を伴う活動は行わないこと。」

【乙14号証】

(3) 乙9号証には次の記載がある。

「Y<sub>1</sub>(以下、「協同組合」という。)とC(以下、「組合」という。)は、相互の公正な理解と信義に基づいて、養殖漁業の健全な発展と外国人養殖技能実習生(以下、「実習生」という。)の秩序ある受け入れを図るために、以下の通り労働協約を締結する。

第1条(協約の適用)

この協約は協同組合を監理団体とする別紙記載の実習実施機関(以下、「会社」という。)で、技能実習制度に基づき就労する実習生に適用する。

第7条(組合費の徴収)

会社は、実習生の賃金から組合費を源泉徴収し、組合に納入する。

2. 協同組合は、前第1項が円滑に履行されるよう適切な処置を講じる。

第17条(賃金)

会社は実習生に対し、別冊第1(賃金)の定めにより賃金を支払う。

第18条(安全対策)

会社は、作業場における安全対策に積極的に努力し必要な措置を講ずる。」

【乙9号証】

#### 第4 当委員会の判断

1 本件協同組合は、労働組合法第7条の使用者に当たるか。(争点1)

(1) A<sub>2</sub>組合員の労働組合法第3条の労働者性について

本件協同組合の労働組合法上の使用者性を判断するに当たっては、A<sub>2</sub>組合員が同法第3条の労働者に該当することが前提となるため、まず、この点について、以下検討する。

同条は、同法の労働者とは「職業の種類を問わず、賃金、給料その他これに準ずる収入によつて、生活する者をいう。」と規定する。同条の「賃金、給料その他これに準ずる収入によつて、生活する者」とは、他人に使用されて労働を提供し、対価である報酬によって生活する者と解され、現に賃金等の収入を得ていない者もこれに含まれる。

前記第3の2の(1)によれば、A<sub>2</sub>組合員とY<sub>2</sub>は、技能実習制度の下、入国前に雇用契約を締結しており、座学講習期間終了後に、A<sub>2</sub>組合員は、Y<sub>2</sub>でマガキ養殖の仕事に従事し、その対価としてY<sub>2</sub>から賃金が支払われることとされていたことが認められる。そうすると、A<sub>2</sub>組合員は同条の労働者に該当するといえる。なお、本件雇用契約上、A<sub>2</sub>組合員が座学講習期間中にY<sub>2</sub>から賃金を得るものとされていないことは以上の判断を妨げない。また、A<sub>2</sub>組合員が座学講習期間中、Y<sub>2</sub>に労務を提供していないことは、技能実習制度上の結果にすぎず、以上の判断を妨げるものではない。

(2) 本件協同組合の労働組合法第7条の使用者性について

A<sub>2</sub>組合員と本件協同組合との間に雇用関係がないことについては、当事者間で争いが無い。

ところで、同法第7条の使用者は、雇用主に限定されるものではなく、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等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場合には、その限りにおいて、上記事業主は同条の使用者に該当すると解するのが相当であるところ、組合は雇用主ではない本件協同組合に対して不当労働行為責任を追究しているため、本件協同組合が同条の使用者に該当するかについて、以下判断する。

ア 本件協同組合の労働組合法第7条第2号の使用者性について

前記第3の2の(4)のア及びエで認定した団交要求書の議題、及び、前記第3の2の(3)のイによれば、この団体交渉の申込みより前に、組合が本件協同組合に対して、A<sub>2</sub>組合員に日本語の勉強をさせるなら、日本で行うべきであ

ること等を伝えていることが認められることから、本件団体交渉事項は、A<sub>2</sub>組合員が入国当初に受講する座学講習の適正な実施及びA<sub>2</sub>組合員の一時帰国における本件協同組合の対応に関する事項であると推認される。

そこで、これらの団体交渉事項について、本件協同組合が雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に、その労働者の基本的な労働条件等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といえるかが問題となるため、この点について、以下検討する。

(ア) A<sub>2</sub>組合員が入国当初に受講する座学講習の適正な実施について

前記第3の3の(1)によれば、技能実習制度においては、監理団体は、技能実習生が技能等の修得活動を実施する前に、日本語等の座学講習を一定時間以上実施することを義務づけられており、本件においても本件協同組合がA<sub>2</sub>組合員に対し、これを実施したことが認められる。他方、座学講習期間中、実習実施機関が技能実習生に対して指揮命令を行うことは認められていない。

そうすると、本件協同組合はA<sub>2</sub>組合員の座学講習の適正な実施について、技能実習制度の範囲内ではあるが、現実的かつ具体的に決定することができる地位にあったものと認められる。したがって、組合が、A<sub>2</sub>組合員の座学講習の適正な実施のために、本件協同組合に対して話し合いを求めたことには相応の理由があると解される。

もっとも、本件協同組合のA<sub>2</sub>組合員に対する座学講習は、監理団体の業務として行われたものと解される。そして、座学講習は雇用契約の効力の発生前提として密接に関連するものの、座学講習の受講は労務の提供ではないことから、本件協同組合における座学講習の適正な実施に関する事項は、A<sub>2</sub>組合員の基本的な労働条件等に当たらないと解するのが相当である。

(イ) A<sub>2</sub>組合員の一時帰国における本件協同組合の対応について

前記第3の3の(2)の協定書第17条に記載のとおり、一時帰国の判断は、監理団体及び実習実施機関が相当と認めた場合に行われるものである。

前記第3の2の(3)のウによれば、本件協同組合は、B<sub>3</sub>の日本担当者との話し合いの上で、A<sub>2</sub>組合員の本件一時帰国を決定したことが認められるが、

Y<sub>2</sub>が話し合いに参加した事実は認められない。他方で、前記第3の2の(2)のイ及び(3)のエによれば、本件協同組合は、Y<sub>2</sub>に対して、座学講習期間中のA<sub>2</sub>組合員の日本語学習状況について随時報告し、本件一時帰国決定についても決定当日ないし翌日には報告していることが認められる。そうすると、本件協同組合が一時帰国を単独で決定することができたとまでは認められない。

もっとも、本件一時帰国の決定は、本件協同組合の監理団体の業務として行われたものと解される。そして、本件一時帰国は、座学講習の中断を意味するものであり、座学講習の受講は労務の提供ではないことから、A<sub>2</sub>組合員の一時帰国における本件協同組合の対応に関する事項は、A<sub>2</sub>組合員の基本的な労働条件等に当たらないと解するのが相当である。

以上のとおりであるから、本件の団体交渉事項について、本件協同組合に労働組合法第7条第2号の使用者性を認めることはできない。

#### (ウ) 組合の主張についての補足的判断

組合は、本件協同組合は、A<sub>2</sub>組合員の採用及び解雇について、Y<sub>2</sub>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り、その限りにおいて、労働組合法第7条第2号の使用者に当たると主張するので、これらの点について、以下検討する。

##### a 採用について

前記第3の2の(1)によれば、本件協同組合がスカイプを利用してA<sub>2</sub>組合員と面接を行い、その後Y<sub>2</sub>がA<sub>2</sub>組合員の面接を行わなかった事実は認められるものの、前記第3の3の(2)協定書第8条に記載のとおり、本件協同組合は、職業紹介事業として、本件雇用契約締結に関わっている点を踏まえると、本件協同組合がA<sub>2</sub>組合員の実質的な採用決定を行った事実を認めるに足る証拠はない。よって、組合の主張に理由はない。

##### b A<sub>2</sub>組合員の一時帰国及びその後の実習中止について

第2の1の(1)のアの(i)の組合の解雇に関する主張は、本件協同組合が、A<sub>2</sub>組合員を一時帰国させ、そのまま実習を中止したことに係るものと解される。そこで、一時帰国及びその後の実習中止について、以下

検討する。

(a) A<sub>2</sub>組合員の一時帰国における本件協同組合の対応について

上記(イ)のとおり、本件一時帰国の決定は、本件協同組合が監理団体の業務として行ったものと解される。

(b) A<sub>2</sub>組合員の実習中止における本件協同組合の対応について

前記第3の3の(2)の協定書第16条に記載のとおり、技能実習の中止は、同条規定の事項に該当した場合に、技能実習生本人から事情を聴取した上、送出し機関、監理団体及び実習実施機関が協議して、該当者の技能実習を中止し帰国させることができるものである。

前記第3の2の(4)のオ及びカによれば、本件実習中止について、Y<sub>2</sub>は、30年3月21日のA<sub>2</sub>組合員からの事情聴取に参加していないものの、本件協同組合は、同月23日、Y<sub>2</sub>に面談状況を説明し、A<sub>2</sub>組合員の途中帰国報告書にY<sub>2</sub>代表者の押印を受けて、広島出入国在留管理局に同報告書を提出したことが認められる。そうすると、本件実習中止は、本件協同組合が監理団体の業務として行ったものと解される。

よって、本件協同組合によるA<sub>2</sub>組合員の一時帰国及び実習中止に関する事項は、A<sub>2</sub>組合員の基本的な労働条件等に当たらないと解するのが相当であり、組合の主張に理由はない。

イ 本件協同組合の労働組合法第7条第3号の使用者性について

上記アの(イ)及びウのbの(b)で判断したとおり、一時帰国と実習中止は監理団体の業務の範囲内で行われたことであるため、本件協同組合に、労働組合法第7条第3号の使用者性を認めることはできない。

ウ 本件協同組合とCとの労働協約について

乙9号証の労働協約と題する協定書によれば、同協定書の締結当事者は本件協同組合とCであり、Y<sub>2</sub>が含まれていないこと、同協定書中の労働条件に関する事項の名宛人は、同協定書の締結当事者に含まれていないY<sub>2</sub>であることが認められる。そうすると、乙9号証の協定書をもって、本件協同組合がY<sub>2</sub>とA<sub>2</sub>組合員との間の基本的な労働条件について、支配ないし影響を与える地位にあったとは認められない。よって、組合の主張に理由はない。



## 2 争点2及び争点3について

上記1(2)ア及びイのとおり、本件協同組合は労働組合法第7条第2号及び第3号の使用者に当たらないため、判断を要しない。

## 3 Y<sub>2</sub>が、30年2月16日の団交要求に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

A<sub>2</sub>組合員とY<sub>2</sub>との間で雇用契約が成立した上で、本件座学講習が行われていること、本件団体交渉を申し入れた時点においては、同契約関係が解消されていないことから、Y<sub>2</sub>は労働組合法上の使用者に当たると解される。

そこで、Y<sub>2</sub>が団交要求に応じないことは、同法第7条第2号の不当労働行為に該当する旨の組合の主張について、以下検討する。

本件では、前記第3の2の(4)のウ及びエによれば、組合はY<sub>2</sub>に対して、30年2月16日に、同月23日を団交開催日とし、「1、A<sub>2</sub>さんの件について」等を議題とする団交要求書を提出したこと、同月22日、Y<sub>2</sub>は、本件協同組合から、A<sub>2</sub>組合員が一時帰国中であること、労働組合に加入したが即時脱退意思表示をしたとの報告があったことを理由に、本件団交要求に応じなかったことが認められる。

組合が団体交渉を求めた事項は、A<sub>2</sub>組合員の座学講習の適正な実施及び一時帰国に関する事項であると推認され、これらの事項は、座学講習終了後のY<sub>2</sub>での就労可否に密接に関係するものといえる。また、前記第3の3の(2)の協定書第17条に記載のとおり、一時帰国は、監理団体及び実習実施機関が相当と認めた場合に実施され、同協定書第16条に記載のとおり、技能実習の中止は、送出し機関、監理団体及び実習実施機関が協議して決定するものとされる。技能実習制度上、座学講習の適正な実施が一時帰国や実習中止の決定に影響を及ぼすと解されることを踏まえると、本件各事項は、A<sub>2</sub>組合員の労働条件その他の待遇に関するものであり、かつ、Y<sub>2</sub>の処分可能なものと解される。よって、Y<sub>2</sub>は本件各事項について団交要求に応ずべき義務があったとするのが相当である。

しかし、途中帰国報告書(乙4号証)によれば、A<sub>2</sub>組合員の技能実習第1号口の在留資格による在留期間は、30年1月9日から31年1月9日までとなっており、本命令交付時点においては同期間が満了していることが認められる。

そうすると、A<sub>2</sub>組合員の座学講習の適正な実施及び一時帰国に関連する事項に

ついて、Y<sub>2</sub>の処分可能性は失われたと解される。よって、Y<sub>2</sub>に対する申立てにつき、本命令交付時点においては、組合の救済の利益は失われたものといえるから、組合のY<sub>2</sub>に対する本件救済申立てには理由はない。

#### 4 まとめ

以上により、組合の本件協同組合並びにY<sub>2</sub>に対する申立てをいずれも棄却する。

#### 第5 法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

令和2年3月13日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆