

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 被申立人株式会社Y 1は、申立人が平成 31 年 1 月 16 日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人株式会社Y 1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

貴組合からの平成 31 年 1 月 16 日付け団体交渉の申入れに対する当社の対応は、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神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さ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 1

代表取締役 B 1

- 3 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 31 年 1 月 16 日付けで、被申立人株式会社Y 1（以下「株式会社Y 1」という。）及び被申立人株式会社Y 2（以下「株式会社Y 2」という。）に団

体交渉を申し入れたところ、両社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、同年3月11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。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実団体交渉の実施
- (2) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 組合が平成31年1月16日付けで送付した「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」に対する株式会社Y1の対応は、団体交渉拒否に当たるか。当たるとすれば、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点①）
- (2) 株式会社Y2はA2との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。（争点②）
- (3) 株式会社Y2がA2との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たる場合、組合が平成31年1月16日付けで送付した「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」に対する株式会社Y2の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（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2年4月16日）現在の組合員は683名である。

(2) 被申立人

ア 株式会社Y1は、労働者派遣事業、有料職業紹介事業、自動車部品の製造及び組立の請負事業などを営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、令和元年12月31日現在の従業員は9,864名である。

イ 株式会社Y2は、自動車製造業などを営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、結審日現在の従業員は16,446名である。

2 株式会社Y1と株式会社Y2との契約

(1) 平成24年7月26日、株式会社Y1とY2株式会社（平成29年4月1日、株式会社Y2に商号変更）は、労働者派遣基本契約（以下「本件基本契約」という。）を締結した。

(2) 平成30年9月18日、株式会社Y1と株式会社Y2は、本件基本契約に基づき、労働者派遣個別契約（以下「本件個別契約」という。）を締結し、同年11月19日、本件個別契約を更新した。本件個別契約の内容は概ね下記のとおりである。

派遣業務内容 自動車エンジン組立及び付帯業務

派遣先	大泉工場第3製造部1エンジン課第1組立B係
指揮命令者	C1（以下「C1係長」という。）
派遣元	株式会社Y1
製造業務専門責任者	B2（以下「B2」という。）
派遣条件	派遣就業者人数 1名
派遣期間	更新前の派遣期間 平成30年9月19日から平成30年12月31日まで 更新後の派遣期間 平成30年12月1日から令和元年6月30日まで

- (3) 本件個別契約には、派遣元に起因する事由による解除に関する特約はないが、「契約の解除」④労働者派遣契約の解除の理由の明示の項目には、次のような定めがある。

甲（株式会社Y2）は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に労働者派遣契約の解除を行う場合であって、乙（株式会社Y1）から請求があったときは、労働者派遣契約の解除を行う理由を明らかにすることとする。

3 A2の就労開始から組合加入前までの経緯

(1) A2の雇用契約等

ア A2は、平成30年9月18日に株式会社Y1と雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）を締結し、同月19日から派遣社員として株式会社Y2群馬製作所大泉工場第3製造部1エンジン課において、自動車エンジンの組立て作業に従事した。ライン上の組立作業は2人1組で行われていた。

なお、A2は、採用時において、株式会社Y2の関係者から面接を受けるなど株式会社Y2の関係者と接触する機会はなかった旨証言している。

イ 本件雇用契約のA2の雇用期間は、平成30年9月19日から同年12月31日までとされ、基本給は時給1,450円とされていたが、同年11月28日の更新により、雇用期間は同年12月1日から令和元年6月30日までとなり、基本給は時給1,600円となった。

就業条件明示書には、「派遣契約終了時に係る事項」として、「労働者派遣契約終了時に労働契約が存続している有期雇用派遣労働者について労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しません。」との記載があり、また、本件雇用契約書の「特記事項」には、「無期雇用派遣労働者又は有期雇用派遣労働者であるが労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した者について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第26条に基づく手当を支払う。なお、休業手当の額は民法第536条2項に拘らず平均賃金の60%を支払うものとする」との記載があった。

A 2は、株式会社Y 1と本件雇用契約を締結する際、入社誓約書に署名、押印をした。同文書には、「欠勤する場合は、必ず事前に派遣先責任者あるいは指定された担当者に連絡し了承を得ます。突発欠勤はないように努めます。」と記載されていた。

ウ 平成30年9月14日から、A 2は、株式会社Y 1の社宅に入居した。同社宅の使用料は、月額49,000円であった。

株式会社Y 1では、社宅の使用について、社宅使用誓約書、社宅管理規程及び社宅管理規程運用細則によって次のとおり定められている。

(7) 社宅使用誓約書には、次のとおりの記載がある。

「⑩ 社宅使用料（寮費）、レンタル備品代、退去時のルームクリーニング代・修繕費等、社宅入居願にて定めた費用等を給与から控除することに同意いたします。」

(4) 社宅管理規程には、次のとおりの記載がある。

「第11条第2項 使用料は月額制とし、毎月の給与から控除する。

ただし月の中途において入居または退去した場合は、日割をもって計算する。」

(7) 社宅管理規程運用細則には、本人負担額について、社宅入居資格及び本人負担額一覧表（外勤・派遣社員借上げ社宅用）に、次のとおりの定めがある。

「① 転勤等により赴任し、住居を移さなければならない場合 本人負担 30～100%

※注13

注13：（前略）ただし、異動等により就業条件に変更が生じた場合は赴任時の承認条件は消滅し、新たな承認を要するものとする。（後略）

A 2には、上記社宅管理規程運用細則に基づき社宅使用料の本人負担は3割とされていた。

(2) A 2の早退及び欠勤の状況

ア 平成30年9月26日、A 2は、腹痛を訴えて、派遣先のC 2班長代行に告げた上で早退し、同月27日は欠勤した。このことをA 2はB 2に連絡しておらず、B 2はC 1係長からの連絡でA 2の欠勤を知った。B 2はA 2に架電したが、連絡がとれなかった。

イ 平成30年10月4日、A 2は、B 2及びC 1係長に連絡することなく欠勤した。この日も、B 2は、C 1係長からの連絡でA 2の欠勤を知り、A 2に架電したが、連絡がとれなかった。

ウ 平成30年10月31日、A 2はC 1係長に対し、熱があつて具合が悪く早退したい旨申し出た。C 1係長から事情を聞いたB 2は、A 2に対して早退を了承した。翌日以降、休む場合には連絡するよう指示をした。

エ 平成30年11月1日、A 2はB 2に対し、電子メールで休むことを連絡した。B 2はこれを了承し、派遣先の職場にも連絡するよう指示をした。

オ 平成30年11月2日及びその後の土曜日と日曜日を挟んだ同月5日、A2は、B2及びC1係長に連絡することなく欠勤した。B2はC1係長からの連絡でA2の欠勤を知った。B2はA2に架電したが、連絡がとれなかったことから、電子メールを送って指導した。

カ 平成30年12月3日、A2はB2に対し、ベッドから落ちて頭と首が痛いので休ませてほしい旨連絡をしたところ、B2は休むことを了承した。

キ 平成30年12月4日、A2は、B2及びC1係長に連絡することなく欠勤した。B2はA2に対し、電子メールで「今日現場から欠勤の連絡がきました。明日はちゃんと出て下さい。入社前の約束を守ってもらえないとあなたをフォローしてあげられません。」と伝えた。

ク 平成30年12月5日、A2は、C1係長の了承を得て早退し、同月6日、B2及びC1係長に連絡することなく欠勤した。B2はC1係長からの連絡でA2の欠勤を知った。その際、C1係長からB2に対し、「体調不良で休む分には構わないのですけれども、その際に連絡が一切なされていないということと、それに対する改善を株式会社Y1側にも求めているが、一向に改善されていない。それで結局、現場のほうにも迷惑がかかるので、今後、同じようなことが続く場合は、契約のほうを解除するかもしれない。」との話があった。同日、B2はA2に対し、電子メールで「(C1)係長から、同じことまたしたら契約解除すると言われました。私ももうA2さんをかばえません。」と伝えた。

ケ 平成30年12月24日、A2は出勤時間になっても職場に出勤しなかった。C1係長から連絡を受けたB2は、A2に対し、電子メールで「無断欠勤ですか？必ず連絡下さい。こないだメールした意味わかってますよね？」、「遅刻なら遅刻で現場にちゃんと謝ってから出勤して。一切私に連絡しないなら勤怠で迷惑掛けるようなことをしないでください。」と伝えた。同月26日、生理で具合が悪いと訴えたA2は、製造ラインの班長であるC3（以下「C3班長」という。）の承諾を得て、早退した。同月27日、A2は一旦職場に来たものの、体調の悪化をC3班長に伝え、仕事をせず帰宅した。また、同月28日、A2は自宅で安静にしようと思い、C3班長に架電したが、電話にでなかったため、電子メールを送った。A2は、同月27日の欠勤及び同月28日の欠勤については、いずれもB2に連絡をしていない。

(3) 平成30年12月28日、C1係長はB2に対し、「今まで3か月間改善を依頼していて、全く改善されていない。実際に現場での作業とか、そういった運営に関しても支障が出ていて、不満の声が上がっている。もう我慢できません。」と伝えた。

(4) 平成30年12月28日、B2は、A2に株式会社Y2で就労できなくなった旨伝えるため、通訳としてB3（以下「B3」という。）を伴い、A2が住む株式会社Y1の社

宅を訪問した。

B 2はA 2に対して、A 2の遅刻、欠勤、早退等について指導したが改善されなかったことから、株式会社Y 2では仕事ができなくなった旨伝えたところ、A 2は「私、クビですか。」と尋ねた。これに対してB 3は、A 2に「クビではありません。」「株式会社Y 2でお仕事ができなくなっただけです。」「次の仕事を紹介する義務があります。」と説明した。さらに、具体的な就業先として、C 4社（以下「C 4」という。）及びC 5社（以下「C 5」という。）の2か所を提示した。B 3の提案に対しA 2は、A 2の部屋にいた交際相手であるA 3（以下「A 3」という。）と相談をしたいと回答した。その後、A 3はA 2との話合いに同席したことから、B 3は、A 3に対しても、A 2と同様の説明をした。

B 2はA 2に対して、B 3を介して株式会社Y 2で就業中のA 2の寮費負担分は3割であったが、次の就業先では社宅を無料で提供できない場合がある旨伝えた。

これに対しA 2は、このまま社宅に住み続けたい、その場合はどのような取扱いになるのか尋ねたことから、B 2は、1か月50,000円程度の家賃を請求することになると回答した。月50,000円もの家賃は支払えないと考えたA 2はその日のうちに退寮する旨を申し出て、退寮届に署名をし、同日、社宅から退去した。

A 3はB 3に対し、日本での仕事がなかなか見つからず困っているので仕事を紹介してほしいと述べた。B 3は、A 2に就業先を紹介するとともに、A 3の面接をすることを提案したため、A 2とA 3は、平成31年1月7日に群馬県太田市に所在する株式会社Y 1群馬営業所（以下「株式会社Y 1の事務所」という。）を訪れることとなった。

(5) 平成31年1月7日、A 2及びA 3は、株式会社Y 1の事務所を訪れた。

株式会社Y 1採用課のY 4は、A 2にC 6社（以下「C 6」という。）及びC 7社での期間従業員としての就労を提案したところ、A 2とA 3は回答を留保し、平成31年1月8日に再度株式会社Y 1の事務所を訪問して回答することとなった。

(6) 平成31年1月8日、A 2が株式会社Y 1の事務所を訪れなかったことから、B 2はA 2に架電したが連絡がとれず、A 3に架電したところ、同月9日に、A 2とA 3が2人で、再度株式会社Y 1の事務所を訪れることとなった。

(7) 平成31年1月9日、A 2及びA 3は、株式会社Y 1の事務所を訪れた。

A 2が平成31年1月7日に紹介されたC 6は女性の受け入れをしていないのではないかと質問をしたことに対して、B 3は、そのようなことはない旨回答したが、A 2は納得しなかった。また、A 2は、平成30年12月28日にB 3から紹介されたC 4及びC 5での就労については、場所が遠いことを理由に断った。

A 2の新しい就業先が決まらないことから、B 3はA 2に対して、このままでは、給料が支給されないままの状態、雇用保険料や社会保険料が発生する旨説明した。これ

に対してA3は、A2を株式会社Y1から解雇するよう提案した。B3は、何故A2を株式会社Y1から解雇するのかと尋ねたところ、A3は、失業保険を受給したいからであると回答した。

B2は、A3の提案に対して、株式会社Y1から解雇はできないが、「契約の巻き直し」をするのではどうかと提案した。これに対してA3が、「巻き直し」の意味を尋ねた。B2は、「今ある（株式会社Y1との）契約書と全く同じもので、部分的に日付けを改めたものを作成して（再度、株式会社Y1との）契約を締結し、前の（株式会社Y1との）契約を破棄することである。」と説明した。これに対してA3は、破棄するとはどのような意味かと尋ねた。B3は、破棄するとは、なかったことにするというものである旨答えた。B3は、平成31年1月10日に株式会社Y1の事務所で新たに株式会社Y1との雇用契約を締結するので、A2に本件雇用契約書及び印鑑を持参するよう求めた。

- (8) 平成31年1月10日、A2及びA3は、株式会社Y1の事務所を訪れなかった。このため、B2はA2に架電したが、A2と連絡がとれなかった。以後、株式会社Y1はA2の本件雇用契約の期間が満了する令和元年6月30日まで、A2を欠勤扱いとした。

4 A2の組合加入から本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 平成31年1月11日、A2は、組合に加入した。
- (2) 組合は、株式会社Y1及び株式会社Y2に対し、平成31年1月16日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「31.1.16要求書」という。）を送付した。同要求書には、A2が組合に加入したこと、及び概ね下記の6項目が記載されており、同月31日を期限として文書回答を求めるとともに、同年2月13日にこれらの項目を議題とする団体交渉を川崎市産業会館にて開催することを要求する旨記載されていた。

ア 株式会社Y2大泉工場で自動車エンジンの組立て作業

A2は、株式会社Y1と雇用契約を締結し、株式会社Y2を派遣先として就労していた。

イ 生理で体調悪く早退

A2は、平成30年12月25日、定時まで仕事をした。同月26日及び同月27日、A2は、株式会社Y2のC3班長に「生理で体調が悪い」と伝え、同氏の承諾を受け早退した。同月28日、A2は、体調が悪くC3班長に架電したが連絡がつかないことから、電子メールで「今日もまだ具合が悪くて休みます。本当にすみません。」と伝えたが、C3班長から返信がなかった。

平成30年12月28日、B2は、A2の住む社宅を訪れ、A2に対して、「連絡なしで休んだ。」、株式会社Y2が「クビだと言っている。」と解雇を告げた。また、A2に対して、B2は社宅を出ていかないと月に5万円賃料の負担が発生する旨告げた。

ウ 古い契約書は破り捨てる

A 2 及び A 3 が、平成 31 年 1 月 9 日に株式会社 Y 1 の事務所を訪れた際、B 3 は、「(A 2 の) 契約書は破り捨てる。(12 月までの) 新しい契約書を作る。」と発言した。これに対し、A 2 は、自分で辞めたのではないと抗議し、解雇という内容の離職票を求めた。

以上のとおり、株式会社 Y 1 及び株式会社 Y 2 は、A 2 を解雇したが、合理的な理由はない。また、解雇について、普通解雇か懲戒解雇か説明を求める。A 2 の労働契約は、労働条件明示書によれば、派遣期間が平成 30 年 12 月 1 日から平成 31 年 6 月 30 日までとなっていることからすれば、A 2 の解雇は労働契約の途中解除であり、不当解雇であることから、株式会社 Y 1 及び株式会社 Y 2 に対して、解雇の撤回及び早期の職場復帰を求める。

エ 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は無効である。

オ 労働契約法第 17 条違反

使用者は期間の定めのある労働契約について、やむを得ない場合でなければその契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

カ 労働者派遣法違反

株式会社 Y 2 は人事に介入している。

(3) 株式会社 Y 1 は、31. 1. 16 要求書に対し、平成 31 年 1 月 21 日付け文書（以下「31. 1. 21 回答書」という。）により、概ね下記のとおり回答した。

ア A 2 の解雇について

B 2 が、平成 30 年 12 月 28 日に A 2 に伝えた内容について、① A 2 は欠勤が多く株式会社 Y 2 から派遣人員の交代を要請されていた旨、② A 2 は株式会社 Y 2 で稼働できない旨、③ 新たな派遣先を紹介するので、平成 31 年 1 月 7 日に当社営業所に出社して欲しい旨を伝えており、これを A 2 も了承している。

A 2 は、平成 31 年 1 月 7 日と同月 9 日に株式会社 Y 1 の事務所を訪れ、「失業保険をすぐに受給したいので解雇してほしい。」と主張している。このことからすれば、A 2 は株式会社 Y 1 から解雇されたという認識はなかったはずである。

イ 団体交渉について

株式会社 Y 1 が A 2 を解雇した事実がないことは明らかであり、解雇の事実がない以上、団体交渉は不要と考えます。

ウ 組合への要望

① 株式会社 Y 1 が解雇した事実はないこと、② A 2 が希望すれば、新たな派遣先で

引き続き勤務ができること、③退職する場合には退職届を提出してほしいこと、④無断欠勤が続けば懲戒処分の対象になり得ることをA2に説明することを求める。

- (4) 株式会社Y2は、31. 1.16 要求書に対し、平成31年1月24日付け回答書（以下「31. 1.24 回答書」という。）により、概ね下記のとおり回答した。

①株式会社Y2は、A2と労働契約は締結しておらず、組合が要求するA2の解雇の撤回に関し、労組法第7条の「使用者」に当たらない、②株式会社Y2がA2に対して、解雇通知を発した事実及び株式会社Y2がA2と派遣元との間の人事に介入した事実はない、③団体交渉の要求には応じられない。

- (5) 平成31年3月11日、組合は、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

株式会社Y1はA2に対し、令和元年6月20日付け雇用契約終了の予告通知書（兼意思確認書）（以下「元. 6.20 通知書」という。）を送付した。同文書には概ね下記のとおり記載されていた。

- (1) 雇用契約満了日

令和元年6月30日

- (2) 通知の理由

平成31年1月10日以降、A2との連絡が一切取れなくなっていること及び無断欠勤が長期に及んでいること。

- (3) その他

A2に雇用契約更新の意思があれば、令和元年6月30日までに連絡をすれば雇用契約更新の手続きをする旨、連絡がない場合には、退職手続きをする。

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 組合が平成31年1月16日付けで送付した「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」に対する株式会社Y1の対応は、団体交渉拒否に当たるか。当たるとすれば、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。（争点①）

- (1) 申立人の主張

株式会社Y1は、「団体交渉は不要」と回答しており、団体交渉を拒否した。A2は組合に対して、株式会社Y1の担当者から「連絡なしで休んだ。」、株式会社Y2が「クビだと言っている。」、「寮からも出された。」と訴えており、解雇の事実の有無について団体交渉で究明する必要があった。ところが、株式会社Y1は解雇の事実がない以上、団体交渉は不要であると文書で回答しており、団体交渉拒否には正当な理由がない。

株式会社Y1は、株式会社Y2からの労働者派遣契約の中途解約に追随してその旨を告げるとともに退寮勧告を行った。A2の勤務実態は債務不履行とはならない。

したがって、団体交渉拒否には正当な理由はない。

(2) 被申立人株式会社Y1の主張

ア 31. 1. 21 回答書には、「団体交渉は不要と考えます。」と記載されており、断定的な拒否の文言を用いられていない。また、同回答書は、事前の事務折衝として送ったものであり株式会社Y1は、組合から改めて団体交渉の申入れがされるのを待っていたのである。

したがって、団体交渉を拒否していない。

イ 仮に、団体交渉を拒否したと評価し得るとしても、A2を解雇していない以上、解雇の撤回は不可能であり、使用者に処分可能なものとはいえず、義務的団体交渉事項に当たらない。

ウ また、株式会社Y1はA2を解雇しておらず、A2は新しい派遣先で就労することができる。そのため、団体交渉を行うまでもなく組合の要求事項は実現しており、団体交渉を拒否したことに正当な理由がある。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、組合からの団体交渉の申入れに対し、株式会社Y1が、団体交渉は不要である旨の回答をしたことが団体交渉の拒否に当たると主張する。一方で、株式会社Y1は、31. 1. 21 回答書には、A2を解雇した事実を否定した上で、「解雇の事実がない以上、団体交渉は不要と考えます。」と記載しており、同文書には断定的な文言を用いていないことから団体交渉を拒否したものではないと主張する。

しかしながら、株式会社Y1が、31. 1. 21 回答書以外には組合に対して何の働きかけもしていない以上、同回答書の記載内容で判断するほかなく、「団体交渉は不要と考えます。」との記載からは団体交渉を拒否したと言わざるを得ない。

なお、株式会社Y1は、31. 1. 21 回答書は団体交渉前の事務折衝として送ったものであり、組合から改めて連絡等がくるのを待っていたものである旨も主張するが、そのような趣旨は同文書の記載内容からは認められない。

以上のことからすれば、株式会社Y1の対応は、団体交渉の拒否に当たることは明白である。

イ 次に、株式会社Y1は、A2の解雇の撤回は義務的団体交渉事項に当たらない旨主張するので検討する。

義務的団体交渉事項とは、団体交渉を申入れた労働組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該組合と使用者との間の集团的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものであると解される。

本件についてみるに、前記第2の4(2)で認定したとおり、組合が株式会社Y1に要求した事項は、主として組合員であるA2の解雇の撤回及び早期の職場復帰であるところ、これらの事項は、雇用契約の存続の有無という労使関係の根幹に関わるもので

あることから、労働条件その他の待遇に関する事項に該当することは明らかである。そして、株式会社Y1は、A2の労働契約上の雇用主であり、雇用契約の存続について直接処分可能な立場にあることから、組合から申し入れのあったA2の解雇の撤回及び早期の職場復帰は、義務的団体交渉事項に当たり、株式会社Y1の主張は採用できない。

ウ 株式会社Y1は、A2を解雇しておらず、A2が希望をすれば新しい派遣先で就労することができることから、団体交渉を行うまでもなく組合の要求事項はすでに達成されており、団体交渉を拒否したことに正当な理由がある旨主張する。

しかしながら、組合は解雇の撤回のみならず、早期の職場復帰を団体交渉事項としているところ、株式会社Y1はこれに対して、株式会社Y2への派遣終了をA2が了承した旨の回答をしたのみであり、組合の要求事項が達成されていないことは明確である。また、団体交渉とは、使用者が、その雇用する労働者の属する労働組合の代表者と、労働者の処遇又は労使関係上のルールについて合意を得ることを目的として行う交渉であるところ、組合と株式会社Y1の間でA2の解雇を巡る事実関係に関し認識の相違があった以上、株式会社Y1は団体交渉の場でA2が株式会社Y2で就労することができなくなった経緯などを説明し、認識の相違を解消するために相応の説明をすべきであった。

したがって、A2を解雇していないことを前提に組合の要求事項がすべて達成されているという株式会社Y1の主張は採用できず、団体交渉を拒否する正当な理由にはなり得ない。

なお、株式会社Y1はA2に対し、欠勤等の理由の確認及び株式会社Y2から要請のあった勤怠の改善指導を十分に行ったとは言えず、また、本件個別契約終了に至った経緯及びA2の今後の処遇に関する説明が十分であったとはいえない点もある。組合から団体交渉の申し入れがあった以上、株式会社Y1は組合に対し、こうした点に関し、どのような対応をしたのか団体交渉の場で改めて説明する余地があったといえる。

エ 以上のことから、株式会社Y1の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

2 株式会社Y2はA2との関係で、労組法第7条の「使用者」に当たるか否か。(争点②)

(1) 申立人の主張

株式会社Y2は、派遣元である株式会社Y1の人事に関与し、本件個別契約を解除した。

したがって、株式会社Y2は本件個別契約の解除について、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、決定できる地位にあったといえ、株式会社Y2は労組法第7条の「使用者」に当たる。

(2) 被申立人株式会社Y2の主張

本件個別契約の解除は、A2と株式会社Y1との間の雇用契約の帰趨に何ら影響を与えるものではない。また、株式会社Y2は、本件個別契約を解除したに留まり、A2と株式会社Y1との本件雇用契約の終了に一切関与しておらず、人事に介入してA2を解雇させたとの事実もない。

したがって、株式会社Y2は、A2の雇用契約上の地位について、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、決定できる地位にあったとはいえず、労組法第7条の「使用者」に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、株式会社Y1及び株式会社Y2がA2を解雇したことを前提に、株式会社Y2が、株式会社Y1の人事に関与したことから、A2との雇用関係について、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り、労組法第7条の「使用者」に当たると主張する。一方で、株式会社Y2は、A2と株式会社Y1との本件雇用契約の終了に一切関与しておらず、人事に介入してA2を解雇させたとの事実もないことから、同条の「使用者」に当たらないと主張するので、以下判断する。

イ 前記第2の3(1)で認定したとおり、A2は、株式会社Y1に雇用され、株式会社Y1から株式会社Y2に派遣され、同社で就労していたのであり、A2と株式会社Y2の間には直接の契約関係はないことから、株式会社Y2は、A2の労働契約上の雇用主には当たらない。

しかしながら、不当労働行為制度は、「使用者」の契約上の責任を追及するものではなく、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図ることを目的としていることから、団体交渉の当事者である労組法第7条の「使用者」には、労働契約上の「使用者」のみならず、当該団体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地位にある者も含むと解すべきである。

ウ 本件についてみるに、前記第2の2(2)で認定したとおり、本件個別契約は、派遣条件について、「派遣就業者人数1名」とするのみである。そもそも株式会社Y2は、株式会社Y1での採用前にA2と接触する機会はなく、A2は本件個別契約に基づいて、株式会社Y1から株式会社Y2に派遣されたにすぎず、採用に当たって特別な事情はなかった。

また、前記第2の3(2)で認定したとおり、平成30年12月6日、C1係長はB2に対し、「体調不良で休む分には構わない」、「その際の一連絡が一切なされていない」、「改善を株式会社Y1側にも求めているが一向に改善されていない」として、A2の

勤怠の改善を要求した。そして、前記第2の3(3)で認定したとおり、同月28日、C1係長はB2に対し、A2の勤怠に関し、「今まで3か月間改善を依頼していて、全く改善されていない」と伝えている。こうした一連の経緯をみると、株式会社Y2は、株式会社Y1に対し、A2の勤怠についての改善を要求をしているものの、A2の解雇を指示していたとはいえない。

さらに、前記第2の3(4)から(8)までで認定したとおり、本件個別契約が終了した平成30年12月28日から株式会社Y1の関係者がA2と最後にやり取りをした平成31年1月9日までの間、株式会社Y1は、A2に対して、新たな就業先を紹介し、雇用契約を継続する意思を有していたと認められるが、この間、株式会社Y2が株式会社Y1の人事に介入した事実もない。

エ 一般に、派遣元と派遣労働者の雇用契約と、派遣元と派遣先で締結される労働者派遣個別契約は、別個独立の契約である。これを本件についてみると、前記第2の3(4)から(8)までで認定したとおり、本件個別契約が終了した平成30年12月28日以降も、派遣元である株式会社Y1と派遣労働者であるA2との雇用契約は存続しており、本件個別契約の終了によって、A2の株式会社Y1との雇用契約上の地位には、何らの影響も及ぼされていない。

そもそも本件個別契約の終了の原因は、A2の欠勤等により、派遣元である株式会社Y1が十分な労働力を提供することができなかったことにあり、本件個別契約の終了には、一定程度の理由があったともいえる。

よって、本件個別契約の終了に伴って、株式会社Y1が本件雇用契約を終了させたということもできない。

オ 以上のことからすれば、株式会社Y2は、A2の解雇の撤回及び早期の職場復帰という団体交渉事項との関係で、A2の雇用主である株式会社Y1と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はいえず、A2との関係で労組法第7条の「使用者」には当たらない。

したがって、株式会社Y2が労組法第7条の「使用者」であることを前提とした争点③については、これを判断するまでもなく組合の主張は認められない。

3 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、株式会社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であると判断する。

前記2でみたとおり、株式会社Y2は労組法第7条の「使用者」に当たらないため、争点③については判断するまでもなく、株式会社Y2の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらないと判断する。

4 救済の方法

前記3で判断したとおり、株式会社Y1の対応は、不当労働行為に該当するので、主文第1項のとおり命じることとする。また、今後同様の行為が繰り返されるおそれがあるので、主文第2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、主文のとおり命令する。

令和2年7月28日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰