

命 令 書

再 審 査 申 立 人 Y 会 社

再 審 査 被 申 立 人 X 組 合

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第31号事件（初審神奈川県労委平成31年（不）第1号事件）について、当委員会は、令和3年9月15日第314回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿土眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）が、平成31年1月16日付け（以下「平成」の元号は省略する。）で、再審査申立人Y会社（以下「会社」という。）及びC1会社（以下「C1会社」という。）に対し、組合の組合員であるA（以下「A」という。）の労働問題についての

団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）ところ、会社及びC1会社のいずれも団体交渉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号の不当労働行為に該当するとして、同年3月11日に神奈川県労働委員会（以下「神奈川県労委」という。）に対して救済申立てを行った事件（以下「本件申立て」という。）である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 誠実団体交渉の実施
- (2) 陳謝文の掲示

3 初審命令の要旨

神奈川県労委は、令和2年7月28日付けで、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、団体交渉応諾及び文書の手交を命じ、その余の本件申立てを棄却することを決定し、同月29日、組合、会社及びC1会社に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

会社は、令和2年8月12日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び本件申立ての棄却を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

5 再審査の争点

会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張

1 組合の主張

以下のとおり、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

- (1) 会社は、30年12月28日にAを解雇していないと主張する。しか

し、会社は、同日、Aに対し、「連絡なしで休んだ。C1会社がクビだと言っている。」と解雇を告げ、これまで無料だった寮費が1か月5万円の負担になることを伝え、雇用が続いているはずのAを同日で退寮に追い込み、31年1月7日及び同月9日の賃金も、同月10日から同年6月30日までの休業手当も支払っていないのであるから、会社の上記主張は、会社の団体交渉拒否を正当化するものではない。（賃金及び休業手当に係る主張は再審査における主張）

- (2) 会社は、Aの勤怠が原因となりC1会社から労働者派遣契約を解除されたのであるから、会社がAの「早期の職場復帰」を実現させる立場にないと主張する。

しかし、Aの早退又は欠勤の理由は、30年9月26日ないし同月27日が食あたりによる腹痛、同年11月1日ないし同月5日が風邪による発熱、同年12月3日ないし同月6日がベッドから落ちたことによる首の痛み、同月26日ないし同月28日が生理による体調不良であり、いずれもやむを得ない早退又は欠勤であり、C1会社C2工場第3製造部1エンジン課（以下「1エンジン課」という。）の第1組立B係の係長であり、Aに対する指揮命令者であるC3（以下「C3係長」という。）や会社B1営業所（以下「B1営業所」という。）の派遣元責任者であるB2（以下「B2」という。）に連絡しているのであるから、就業条件明示書の「派遣労働者の責に帰すべき事由によらない労働者派遣契約の解除」に当たる。したがって、会社は、就業条件明示書の「派遣契約解除の措置」において「派遣労働者の責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、新たな就業機会の確保を図る」と記載するとおり、C1会社と連携して、新たな就業機会の確保を図るべき立場にあるから、会社の上記主張は、会社の団体交渉拒否を正当化するものではない。

また、「早期の職場復帰」とは、新たな次の派遣先での雇用確保である（再審査における主張）。

(3) 会社は、会社の31年1月21日付け文書（以下「本件回答書」という。）が、事務折衝としての性質のものであり、団体交渉を拒否したものであると主張する。しかし、会社は、団体交渉前に事務折衝を行いたいのであれば、組合に申入れをすればよいところ、本件回答書で、会社がA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ると回答して、団体交渉を強く拒否した。

(4) 会社は、Aに対する賃金や休業手当を支払う必要がないと主張する。しかし、Aと会社との雇用契約書には、雇用期間が30年12月1日から31年6月30日までとされ、会社には、新たな就業機会の確保を図る責任がある。したがって、新しい派遣先を探すための同年1月7日及び同月9日の面談は労働時間であり、賃金を支払う必要がある。また、会社は、雇用契約書の特記事項として「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」と記載するとおり、同月10日から同年6月30日までの休業手当を支払う必要があるから、会社の上記主張は、会社の団体交渉拒否を正当化するものではない。（再審査における主張）

2 会社の主張

以下のとおり、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

(1) 会社はAを解雇しておらず、雇用契約が継続しているから、本件団体交渉申入れの交渉事項である「解雇の撤回」は、会社が処分可能なものではなく、義務的団交事項に当たらない。したがって、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったとしても不当労働行為に当たらない。

(2) 本件は、Aの勤怠が原因となりC1会社から会社が労働者派遣契約を

解除された事案であり、会社がAをC1会社で就労させることを実現できる立場にないから、本件団体交渉申入れの交渉事項である「早期の職場復帰」は、会社が処分可能なものではなく、義務的団交事項に当たらない。したがって、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったとしても不当労働行為に当たらない。

- (3) 本件回答書は、組合が指定した31年2月13日の団体交渉予定日までの間に、組合に対し、会社がAを解雇した事実がないことの実事確認を促し、組合からの連絡を求めるための事務折衝としての性質のものであり、会社が団体交渉を拒否したことを表す文書ではない。また、「団体交渉は不要と考えます。」との記載は、明確な拒否を表している文言ではない。会社は、組合が事実確認をした上で、改めて団体交渉の必要があると申し入れていけば、当然に団体交渉に応じていたのであるから、会社は団体交渉を拒否していない。
- (4) 会社は、Aを解雇しておらず、他の派遣先又は就職先を提示し、実質的には組合の本件団体交渉申入れの交渉事項は全て満たされているのであるから、団体交渉を拒否したことに正当な理由がある。
- (5) 組合は、初審の審問では、団体交渉で求めようとしたのは、「解雇の撤回並びに途中契約解除までの賃金補償とか」と述べ、再審査では、賃金や休業手当の支払をしていないことを指摘する。しかし、会社は、31年1月7日及び同月9日のAへの新たな派遣先の紹介に係る面談については、派遣先をどうするかを選択するのは労働者の自由であり、会社の指揮命令下におかれた時間ではないから、賃金を支払う必要がないこと、また、同月10日以降の期間については、専らAの事情による欠勤であり、雇用契約書に定める「使用者の責に帰すべき事由により休業」したのではないから、休業手当を支払う必要がないことから、本件団体交渉申入れに応じなかったとしても不当労働行為に当たらない。

- (6) 団体交渉拒否が不当労働行為になるためには、反組合的意図（故意）が必要である。しかるに、会社と組合との間には、従前の別件における対応から、いわば信頼関係が存在しており、本件回答書の記載は、このような信頼関係に基づき、組合に対してAにきちんと事実確認を促すという意図であり、会社には反組合的意図は存在しないのであるから、不当労働行為は成立しない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、いわゆる合同労働組合であり、令和2年4月16日現在の組合員は683名である。

(2) 会社

会社は、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、令和元年12月31日現在の従業員は9864名である。

(3) C1会社

C1会社は、自動車製造業などを営む株式会社であり、令和2年4月16日現在の従業員は1万6446名である。

2 会社とC1会社との労働者派遣契約等

- (1) 24年7月26日、C1会社と会社は、労働者派遣基本契約書を締結した。同基本契約書には、次の記載があった。

ア 個別労働者派遣契約の締結と基本協約の適用（第1条）

C1会社が会社に労働者の派遣を要請する場合は、その都度人員、業務内容、派遣期間その他の事項について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第26条に従い、個別

の労働者派遣契約を締結するものとし、本契約に定める事項は全ての労働者派遣契約に共通して適用する。

イ 派遣労働者の交代（第6条）

C1会社に派遣された派遣労働者が、派遣業務の遂行にあたり、遵守すべきC1会社の業務処理方法、職場規律等に従わない場合、又は業務処理の能率が著しく低いと認められる場合、C1会社はその理由を示して、会社にその派遣労働者の交代を要請することができるものとし、会社は直ちにこれに応じるものとする。

(2) 30年9月18日、会社とC1会社は、労働者派遣個別契約書により同個別契約を締結し、同年11月19日、同個別契約を更新した。同個別契約書には、次の記載があった。

ア 派遣業務内容 自動車エンジン組立及び付帯業務

イ 派遣先 1 エンジン課第1組立B係

指揮命令者 C3係長 部署 第1組立B係

製造業務専門責任者 C4 部署 人事部人事課

ウ 派遣元 B1営業所

所在地

製造業務専門責任者 B2

エ 派遣条件

(ア) 派遣就業者人数 1名

(イ) 派遣期間 30年9月19日から同年12月31日まで

(更新後) 30年12月1日から令和元年6月30日まで

3 会社とAとの雇用契約等

(1) 30年9月18日、Aと会社は、雇用契約書により雇用契約を締結し、同年11月28日、雇用契約を更新した。同雇用契約書には、次の記載があった。

ア 雇用期間 30年9月19日から同年12月31日まで
(更新後) 30年12月1日から令和元年6月30日まで

イ 特記事項

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。

(2) 30年9月18日、会社は、Aに対し、就業条件明示書を交付し、同年11月28日、更新後の就業条件明示書を交付した。同就業条件明示書には、次の記載があった。

ア 派遣期間 30年9月19日から同年12月31日まで
(更新後) 30年12月1日から令和元年6月30日まで

イ 派遣先事業所名称 C1会社C5製作所

ウ 組織単位名称 1エンジン課

エ 業務内容 自動車のエンジン組立及び付帯業務

オ 指揮命令者 1エンジン課第1組立B係 C3係長

カ 基本給 時給1450円

(更新後) 時給1600円

キ 締切日・支払日

月末日締 翌月21日支給

ク 派遣契約解除の場合の措置

派遣労働者の責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、新たな就業機会の確保を図ることとし、これができない場合には、雇用主は休業を行う場合の休業手当、解雇する場合の予告等雇用主にかかる労働基準法の責任を負うこととする。

ケ 派遣元事業所及び責任者

B 1 営業所 派遣元責任者 B 2

(3) 30年9月18日、Aは、会社に対し、入社誓約書を提出した。同入社誓約書には、10項目の事項について誓約すると記載され、このうち「4」として「欠勤する場合には、必ず事前に派遣元責任者あるいは指定された担当者に連絡し承認を得ます。突発欠勤は極力無いように努めます。」、「5」として「欠勤や無断欠勤が多い場合には、社内規程により減給、解雇、その他懲戒されても不服ありません。」との記載があった。

(4) 30年9月18日、Aは、会社に対し、社宅入居願を提出した。同社宅入居願、寮費に係る給与支給明細書（30年10月分及び同年11月分）、社宅管理規程及び社宅管理規程運用細則には、次の記載があった。

ア 入居日（社宅入居願）

30年9月14日

イ 寮費（社宅入居願及び給与支給明細書）

1万4700円（社宅入居願では社宅使用料が月額4万9000円と記載されているが、Aの「本人負担」は30パーセントとされ、給与から控除される寮費は1万4700円。）

ウ 退去事由（社宅管理規程第16条）

入居者は、退職又は解雇されたときは、1週間以内に、家族及び同居人とともに退去しなければならない。

エ 本人負担（社宅管理規程運用細則の2）

業務上の都合により社宅を必要とする者の「本人負担」は、30パーセントないし100パーセントの範囲で個別に定める。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。

4 Aの勤務状況

- (1) Aは、30年9月19日から派遣労働者として1エンジン課において、自動車のエンジン組立及び付帯業務に従事した。組立作業は、2人1組で行われるものであった。
- (2) 30年9月26日、Aは、1エンジン課所属のC6班長代行に対して、食あたりによる腹痛があることを連絡し、早退した。
- (3) 30年9月27日、Aは、食あたりによる腹痛があり、1エンジン課及びB2に連絡することなく、欠勤した。同日、C3係長から連絡を受けたB2は、Aに電話をしたが、連絡がとれなかった。
- (4) 30年10月4日、Aは、1エンジン課及びB2に連絡することなく、欠勤した。同日、C3係長から連絡を受けたB2は、Aに電話をしたが、連絡がとれなかった。
- (5) 30年10月31日、Aは、C3係長に対し、熱があつて具合が悪く早退したい旨申し出て、早退した。同日、B2は、Aに対し、翌日以降休む場合は連絡するよう電話で指示した。
- (6) 30年11月1日、Aは、B2に対し、病院に行き風邪と診断され治療を受けたこと、具合がよくなっておらず休むことを携帯電話のメールで連絡した。同日、B2は、Aに対し、1エンジン課にも連絡するよう携帯電話のメールで指示した。
- (7) 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、Aは、1エンジン課及びB2に連絡することなく、欠勤した。同日、C3係長から連絡を受けたB2は、Aに電話をしたが、連絡がとれず、Aに対し、休む場合は連絡するよう携帯電話のメールで指示した。
- (8) 30年12月3日、Aは、B2に対し、ベッドから落ちて頭と首に痛みがあり休みたいことを電話で連絡し、B2は了承した。
- (9) 30年12月4日、Aは、1エンジン課及びB2に連絡することなく、欠勤した。同日、B2は、Aに対し、「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ください。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。」と携帯電話のメールで連絡した。

- (10) 30年12月5日、Aは、1エンジン課所属の者に頭に痛みがあることを連絡し、早退した。
- (11) 30年12月6日、Aは、1エンジン課及びB2に連絡することなく、欠勤した。同日、C3係長は、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、それに対する改善をY会社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。」と伝えた。同日、B2は、Aに対し、「電話くらい出てください。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Aさんをかばえません。」と携帯電話のメールで連絡した。
- (12) 30年12月24日、Aは、始業時間の午後4時45分になっても出勤しなかった。C3係長から連絡を受けたB2は、Aに対し、同日午後5時7分に「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分かってますよね」と携帯電話のメールで連絡し、同日午後5時45分に「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。」と携帯電話のメールで連絡した。Aは、同日1時間15分遅刻した。
- (13) 30年12月26日午後8時40分頃、Aは、1エンジン課所属のC7班長（以下「C7班長」という。）に対し、生理で体調が悪い旨申し出たところ、C7班長から「帰っていい」との承認を得て、早退した。
- (14) 30年12月27日、Aは、一旦は出勤したが、C7班長に対し、生理で体調が悪い旨申し出たところ、C7班長から「帰っていい」との承認

認を得て、業務を行うことなく帰宅し、欠勤した。

- (15) 30年12月28日、Aは、生理で体調が悪く、会社の寮で安静にしたいとして、C7班長に電話をしたが、連絡がとれなかった。このため、Aは、C7班長に対し、「今日も体の具合が悪くて申し訳ございません。ごめんなさい。今日も休ませてください。」と携帯電話のメールで連絡し、欠勤した。

5 Aの労働者派遣契約の途中解除等

- (1) 30年12月28日午後5時30分頃、C3係長は、B2に対し、電話で「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。もう我慢ができません。」と伝えた。これに対し、B2が、「それは個別契約の解除ということでしょうか」と尋ねたところ、C3係長は、「そうなりますね」と回答した。B2は、企業間での信頼関係を損なうに十分な理由であると判断し、C3係長から要請のあったAの労働者派遣契約の途中解除を了承した。なお、B2は、同月26日から同月28日までの間、Aが、1エンジン課に連絡をし、生理による体調不良で休んでいることを承知しておらず、無断で欠勤していたものと認識していた。

B2は、同日付けAの労働者派遣契約の途中解除に当たって、C1会社C2工場人事部人事課の製造業務専門責任者（契約担当者）に対し、連絡を取ることはせず、会社とC1会社との書面を交わさなかった。

- (2) 30年12月28日午後6時30分頃、B2は、通訳としてB3（以下「B3」という。）を伴い、Aが住む会社の寮を訪ねた。B2とAとは、寮の玄関で、B3を介し、要旨次のやり取りを行った。

ア B2は、Aに対し、C1会社との個別契約が解除され、C1会社で働けなくなったことを伝えた。

イ Aは、「私はクビですか」と尋ねた。

B 2は、「クビではありません。ただ、C 1会社で働けなくなっただけです。我々はAに次の仕事を紹介する義務があります。」「次の仕事を紹介したいと思います。」と回答し、C 8会社（以下「C 8会社」という。）及びC 9会社（以下「C 9会社」という。）の2か所の候補があることを伝えた。

これに対し、Aは、部屋にいるAの交際相手であるC 10（以下「C 10」という。）に相談したいと述べて部屋に入った。その後、AとC 10が玄関まで出てきて、C 10が、B 2に対し、「Aがクビになったということではないですか」と聞き返し、B 2が「クビではありません」と説明したが、AとC 10は、「クビではありません」との説明に納得しなかった。

なお、Aは、B 2に対し、C 8会社及びC 9会社がC 1会社より給与面や寮費の補助の関係で不利になるとして、紹介先に難色を示した。

B 2は、Aに対し、B 1営業所において、31年1月7日に新たな仕事を紹介することを伝えた。

ウ B 2は、Aに対し、C 1会社で仕事をしている間は、寮費が無料になるという話をしていたが、こういう結果になったので、寮費が実際にかかること、寮費は日割り請求することを伝えた。

これに対し、Aが、このまま1か月間、住み続けたらどの位かかるのかを尋ねたところ、B 2は、大体5万円位かかると回答した。

Aは、お金がなかったことから、「今日出て行きます。寮を出ます。」と言って、退寮届に署名をし、A自身の私物をまとめて30年12月28日午後11時頃、会社の寮を退去した。

(3) 31年1月7日午後1時頃、Aは、C 10を伴い、B 1営業所に出社

した。

B 1 営業所のキャリア採用課の B 4（以下「B 4」という。）が、A に対し、C 1 1 会社（以下「C 1 1 会社」という。）及び C 1 2 会社の求人票を示して、期間従業員としての就労を提案したところ、A は、B 4 に対し、同月 8 日に返事すると述べた。

なお、会社は、A が B 1 営業所に出社した時間について、「派遣先で就業した時間ではない」との理由で、賃金を支払っていない。

(4) 31 年 1 月 8 日夕方過ぎに、B 2 は、A に電話をしたが、連絡がとれなかった。このため、B 2 は、B 3 から C 1 0 に電話をさせ、電話を替わった A に対し、同月 9 日に出社すること、印鑑を持参することを指示した。

(5) 31 年 1 月 9 日、A は、C 1 0 を伴い、B 1 営業所に出社した。B 2 と A とは、B 3 を介し、要旨次のやり取りを行った。なお、会社は、A が B 1 営業所に出社した時間について、「派遣先で就業した時間ではない」との理由で、賃金を支払っていない。

ア A は、B 2 に対し、31 年 1 月 7 日に会社が紹介した C 1 1 会社について、安全ではないこと、女性よりも男性に向いていることなどを聞いているが、本当かと尋ねた。これに対し、B 2 が、今回の就業先の紹介は、企業の直接雇用になる職業紹介であり、派遣とは異なることなどを回答したが、A は、納得しなかった。

30 年 1 2 月 2 8 日に会社が紹介した C 8 会社及び C 9 会社について、A は、勤務場所が遠いとの理由で断った。

イ B 2 は、A に対し、このまま新しい就業先が決まらなければ、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し、4 万円の請求を行うことになり、A が不利益になると説明した。

A が、C 1 0 と相談したいと述べ、2 人で席を離れた後、A と同席

したC10は、B2に対し、「Aを解雇してください」、「自分たちで仕事を探す。探しながら失業保険を受給したいから」と述べた。

ウ B2は、Aに対し、「解雇はできない」と述べ、今ある雇用契約書を30年12月末までの雇用契約に「巻き直し」をして、その前の雇用契約書を破棄することを伝えた。これに対し、C10は、B2に対し、「巻き直しとは何か」と尋ねた。

B2は、「12月末までの新しい契約書を作って、契約した後に、古い契約書を破棄することだ」と回答した。これに対し、C10は、B2に対し、「破棄するとは何か」と尋ねた。B2は、「破棄するというのは、なかったことにすることですよ。例えば破って捨てたり、シュレッダーしたりとか、そういうことです」と回答した。

エ B2は、Aに対し、31年1月10日に入社すること、雇用契約書を持参することを指示した。

(6) 31年1月10日、Aは、B1営業所に出社しなかった。B2は、Aに電話をしたが、連絡がとれなかった。

会社は、同日から雇用契約が満了する令和元年6月30日まで、Aを欠勤扱いとし、雇用契約書の特記事項に定めた「使用者の責に帰すべき事由により休業」するには該当しないとの理由で、労働基準法第26条に基づく休業手当を支払っていない。

6 Aの組合加入から本件申立てに至るまでの経緯

(1) 31年1月11日、Aは、組合に加入した。

(2) 31年1月16日付けで、組合は、会社及びC1会社に対し、「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「本件団体交渉要求書」という。）を送付することにより、団体交渉を申し入れた（本件団体交渉申入れ）。本件団体交渉要求書には、次の記載があり、また、Aの給与支給明細書（30年9月、同年10月及び同年11月分）、30年1

2月1日から31年6月30日までを派遣期間とする就業条件明示書及び同期間を雇用期間とする雇用契約書が添付されていた。

ア 表題Aとして「C1会社C2工場に自動車エンジンの組立作業」とあり、その下に、組合員であるAは、会社と労働契約を結び、派遣労働者として、30年9月19日から同年12月28日（解雇）まで、C1会社C5製作所C2工場にて、自動車エンジンの組立作業などで働いてきた。

イ 表題Bとして「生理で体調悪く早退・C1会社からクビ・寮から出される」とあり、その下に、①30年12月26日にC1会社のC7班長に対し「生理で体調が悪い」と報告をしたところ、C7班長から「帰ってよい」と言われ、早退したこと、同月27日に出社した際にC7班長に生理で体調が悪いと伝えたところ、C7班長から「帰りなさい」と言われ、働かずに帰ったこと、同月28日16時41分頃にC7班長に対し「今日もまだ具合が悪くてまた休みます。本当にすみません。」と携帯電話にメッセージを送ったところ、C7班長のメールが既読となったこと、②同日18時30分頃、Aが寮で休んでいると、B2が訪ねてきて、B2はAに対し、「連絡なしで休んだ。C1会社がクビだと言っている。」と解雇を告げ、「寮を出て行かないと月に5万円がかかる」などとの発言もし、Aが仕方なく同日23時過ぎに寮を出たこと。

ウ 表題Cとして「古い契約書は破り捨てる・新しい契約書を作る」とあり、その下に、①31年1月9日、B1営業所において、通訳B3を介して、B2はAに対し、「その契約書は破り捨てる。（12月までの）新しい契約書を作る」と発言したこと、これに対し、Aは「自分で辞めたのではない」と抗議をし、新しい契約書を作ることに応ぜずに、解雇という内容での離職票を求めたこと、②会社及びC1会社

は、Aに対して解雇通知を行ったが、合理的な理由はないこと、普通解雇であるのか、懲戒解雇であるのか説明を求めること、③就業条件明示書によれば、Aの派遣期間は30年12月1日から31年6月30日までとされ、労働契約の途中契約解除であり、不当解雇であること、④会社及びC1会社に対して、解雇の撤回、早期の職場復帰を求めること。

エ 表題Dとして「労働契約法第16条違反」とあり、その下に、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 表題Eとして「労働契約法第17条違反」とあり、その下に、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。契約期間は労働者及び使用者が合意により決定したものであり、「やむを得ない事由」があると認められるのは、解雇権濫用法理にある「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」よりも狭いと解される。

カ 表題Fとして「労働者派遣法違反」とあった。

キ 団体交渉日時及び内容として、日時を31年2月13日午前11時からとし、交渉事項を表題AないしFの労働問題とした。

(3) 会社は、組合に対し、31年1月21日付け文書（本件回答書）をファクシミリで送信し、本件団体交渉申入れに応じなかった。本件回答書には、次の記載があった。

ア 労働者派遣契約の途中解除について、30年12月28日、会社はAに対し、欠勤が多くC1会社から派遣人員の交代を要請されていること、以後はC1会社で就労できないことを伝え、Aもこれを了承した。

イ 労働契約の途中解除について、30年12月28日に、会社がAに対し、解雇を告げた事実はない。31年1月9日に、Aは「失業保険をすぐに受給したいので解雇してほしい」と述べたのであるから、Aには「解雇された」という認識がなかった。

ウ 早期の職場復帰について、30年12月28日、会社はAに対し、新たな派遣先を紹介することを伝え、Aもこれを了承し、実際に、31年1月7日に、Aが新たな派遣先の紹介を受けるためにB1営業所に出社した。

エ 本件団体交渉申入れについて、会社がA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る。

オ 組合への要請として、Aに対し、会社が解雇した事実はないこと、希望すれば新たな派遣先で引き続き勤務ができること、退職を希望する場合には退職届を提出すること、このまま無断欠勤が継続すれば懲戒処分の対象にもなり得ることについて、よく説明することを求める。

(4) 31年3月11日、組合は、神奈川県労委に対し、本件申立てを行った。

7 本件申立て後の事情

令和元年6月22日付けで、会社は、Aに対し、「雇用契約終了の予告通知書（兼意思確認書）」と題する文書を送付した。同文書には、次の記載があった。

(1) 雇用契約満了日

令和元年6月30日

(2) 通知の理由

31年1月10日以降、A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

A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をする旨、連絡がない場合は、退職手続をする。

第4 当委員会の判断

1 争点（会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 本件団体交渉申入れに係る会社の対応に関する事実関係の概要は、次のとおりである。

ア 会社は、30年9月18日、C1会社との間で、労働者派遣個別契約を締結し、同年11月19日、同個別契約を更新した。

イ Aと会社は、30年9月18日、雇用契約を締結し、同年11月28日に同雇用契約を更新した。

ウ Aは、30年9月19日から派遣労働者として1エンジン課において就労し、会社の寮に入居した。

エ C1会社は、30年12月28日、Aは欠勤が多いとして、会社に対し、労働者派遣個別契約の途中解除を申し入れ、派遣人員の交代を要請した。これを受け、会社は、C1会社に対し、同個別契約の途中解除を了承した。

オ 30年12月28日、会社は、Aに対し、欠勤が多くC1会社から派遣人員の交代を要請されていること、以後はC1会社で就労できないことを伝えた。

カ Aは、31年1月11日に組合に加入した。組合は、会社に対し、同月16日付け本件団体交渉要求書により本件団体交渉申入れをした。本件団体交渉要求書には、要旨次の記載があった。

(7) 表題B「生理で体調悪く早退・C1会社からクビ・寮から出される」の下に、①30年12月26日にC1会社のC7班長に対し「生理で体調が悪い」と報告をしたところ、C7班長から「帰ってよい」と言われ、早退したこと、同月27日に出社した際にC7班長に生理で体調が悪いと伝えたところ、C7班長から「帰りなさい」と言われ、働かずに帰ったこと、同月28日16時41分頃にC7班長に対し「今日もまだ具合が悪くてまた休みます。本当にすみません。」と携帯電話にメッセージを送ったところ、C7班長のメールが既読となったこと、②同日18時30分頃、Aが寮で休んでいると、B2が訪ねてきて、B2はAに対し、「連絡なしで休んだ。C1会社がクビだと言っている。」と解雇を告げ、「寮を出て行かないと月に5万円がかかる」などとの発言もし、Aが仕方なく同日23時過ぎに寮を出たこと。

(4) 表題C「古い契約書は破り捨てる・新しい契約書を作る」の下に、①31年1月9日、B1営業所において、通訳B3を介して、B2はAに対し、「その契約書は破り捨てる。(12月までの)新しい契約書を作る」と発言したこと、これに対し、Aは「自分で辞めたのではない」と抗議をし、新しい契約書を作ることに応ぜずに、解雇という内容での離職票を求めたこと、②会社及びC1会社は、Aに対して解雇通知を行ったが、合理的な理由はないこと、普通解雇であるのか、懲戒解雇であるのか説明を求めること、③就業条件明示書によれば、Aの派遣期間は30年12月1日から31年6月30日までとされ、労働契約の途中契約解除であり、不当解雇であること、④会社及びC1会社に対して、解雇の撤回、早期の職場復帰を求めること。

キ 本件団体交渉申入れに対し、会社は、31年1月21日に本件回答

書を送信した。本件回答書には、要旨次の記載があった。

- (ア) 労働者派遣契約の途中解除について、30年12月28日、会社はAに対し、欠勤が多くC1会社から派遣人員の交代を要請されていること、以後はC1会社で就労できないことを伝え、Aもこれを了承した。
 - (イ) 労働契約の途中解除について、30年12月28日に、会社がAに対し、解雇を告げた事実はない。31年1月9日に、Aは「失業保険をすぐに受給したいので解雇してほしい」と述べたのであるから、Aには「解雇された」という認識がなかった。
 - (ウ) 早期の職場復帰について、30年12月28日、会社はAに対し、新たな派遣先を紹介することを伝え、Aもこれを了承し、実際に、31年1月7日に、Aが新たな派遣先の紹介を受けるためにB1営業所に出社した。
 - (エ) 本件団体交渉申入れについて、会社がA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る。
 - (オ) 組合への要請として、Aに対し、会社が解雇した事実はないこと、希望すれば新たな派遣先で引き続き勤務ができること、退職を希望する場合には退職届を提出すること、このまま無断欠勤が継続すれば懲戒処分の対象にもなり得ることについて、よく説明することを求める。
- ク 会社は、本件団体交渉申入れ（31年1月16日）後、本件申立て（同年3月11日）までの約2か月間、組合に対し、本件回答書を送信したほかは連絡をせず、団体交渉に応じていない。
- (2) 以上の事実に基づき、本件団体交渉要求書における交渉事項が何かについて検討する。

ア 本件団体交渉要求書には、具体的な交渉事項として、表題C「古い契約書は破り捨てる・新しい契約書を作る」の下に、「会社及びC1会社に対して、解雇の撤回、早期の職場復帰を求める」と記載されている。

イ このうち、会社に解雇の撤回を求めるという交渉事項についてみる。

会社は、本件団体交渉申入れを受けた当時から一貫して、Aとの雇用契約は存続しており途中解除をしていないと主張しており、途中解除をしたことを認めるに足る証拠もなく、会社がAとの雇用契約を途中解除したということはできない。したがって、会社において解雇の撤回をする余地はないものといえる。

しかし、会社に解雇の撤回を求める部分は、表題C「古い契約書は破り捨てる・新しい契約書を作る」の下に、Aは会社と雇用契約を締結して、派遣先であるC1会社で就労していたところ、その雇用期間中にC1会社から就労を拒否され、会社から契約を破り捨てて新しい契約書を作ると言われたことなどが記載された後に、これに引き続いて記載されているものである。30年12月28日、会社がAに対し、会社との雇用契約が存続していることを説明したものの、Aは、会社の「クビではありません」との説明に納得していない(第3の5(2)イ)。その後、本件団体交渉申入れに先立ち、会社は、31年1月9日、Aに対し、30年12月末までの新しい雇用契約書を作成し、それによる雇用契約を締結した後、今ある雇用契約書を破棄することを伝えている(第3の5(5)ウ)。

これらの事情に照らせば、A及び組合が、会社のこれらの対応をもって解雇されたものと認識したことは無理からぬ面があったといえる。

以上のとおり、上記の交渉事項は、本件団体交渉要求書の記載文言に上記の経緯も併せると、Aが会社に解雇されたものと理解した上で、会社に対し解雇の撤回を求め、併せてこれに関する会社の見解の説明を求める趣旨を含むものと解される。このことは、本件団体交渉要求書の記載文言の全体及び当時のAと会社とのやり取りの状況に照らせば、会社も認識ができたといえるから、これが交渉事項である。

ウ 次に、会社に早期の職場復帰を求めるという交渉事項についてみる。

本件団体交渉申入れに先立ち、Aは、派遣先であるC1会社で就労していたところ、その雇用期間中にC1会社から就労を拒否され、会社から契約を破り捨てて新しい契約書を作ると言われるなどしたものである。

以上のとおり、上記の交渉事項は、本件団体交渉要求書の記載文言に上記の経緯を併せると、組合が、Aは会社に解雇されC1会社に就労を拒否されたものと理解した上で、会社に対し、C1会社に働きかけてAの職場復帰を早期に実現させるように努めることを求め、併せてこれに関する会社の見解の説明を求めるものと解される。このことは、本件団体交渉要求書の記載文言の全体及び当時のAとC1会社及び会社とのやり取りの状況に照らせば、会社も認識ができたといえるから、これが交渉事項である。

- (3) 上記(2)イ及びウのとおり、本件団体交渉申入れの交渉事項は、Aが会社に解雇されたものと理解した上で、①会社に対し解雇の撤回を求め、併せてこれに関する会社の見解の説明を求めるものと、②会社に対し、C1会社に働きかけてAの職場復帰を早期に実現させるように努めることを求め、併せてこれに関する会社の見解の説明を求めるものと解される。解雇であるとする組合やAの認識が誤っているというのであれば、

会社は、自らの見解を説明することが可能であった。そうすると、これらの交渉事項は、Aの待遇に関する事項で、かつ、会社が実行したり説明したりすることが可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。

したがって、Aの雇用主である会社は、本件団体交渉申入れに対し、原則として速やかに団体交渉に応じて、労使双方が同席する場で、交渉事項に関する会社の立場ないし見解を組合に直接伝達して協議及び交渉を行う義務を負うものと解される。

しかるに、会社は、31年1月21日に本件回答書により「解雇の事実がない以上、団体交渉は不要である」旨を回答し、その後、本件申立てに至るまでの50日間、組合に対し、団体交渉の日時等の条件についての協議を含めて何らの連絡をせず、団体交渉に応じていない。したがって、本件団体交渉申入れに対する会社の上記対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるといふべきである。

なお、組合が会社から本件回答書を受領してから、本件申立てまでの間に、組合側からも団体交渉の日時等について何らかの連絡をすることは可能であったと考えられるが、この点を考慮に入れても、会社は、本件団体交渉申入れを受けてから約2か月間、本件回答書により「団体交渉は不要である」旨を回答したほかは組合に連絡をせず、団体交渉に応じていないことに照らせば、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとの判断は左右されない。

- (4) 会社は、本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないとして種々の主張をするので、検討する。

ア 会社は、Aを解雇しておらず、雇用契約が継続しているから、解雇の撤回という交渉事項は、会社が処分可能なものではなく、義務的団交事項に当たらないから、本件団体交渉申入れに応じなかったとして

も、不当労働行為に当たらないと主張する。

しかし、上記(2)イ及び(3)で述べたとおり、解雇の撤回を求めるとの交渉事項は、Aが会社に解雇されたものと理解した上で、会社に対し解雇の撤回を求めるものであり、解雇であるとの組合の認識が間違っているというのであれば、会社の見解の説明を求める趣旨を含むものと解されるところ、同交渉事項は会社が説明可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。しかるところ、会社は、Aとの雇用契約の途中解除に関する組合の認識が誤りであるというのであるから、本件団体交渉申入れに応じて、団体交渉の場で、組合に対し会社の見解を示して説明すべきであった。したがって、会社の上記主張は採用することができない。

イ 会社は、本件がAの勤怠が原因となりC1会社から労働者派遣契約を解除された事案であって、会社がAをC1会社で就労させることを実現できる立場にないとし、早期の職場復帰という交渉事項は、会社が処分可能なものではなく、義務的団交事項に当たらないから、本件団体交渉申入れに応じなかったとしても、不当労働行為に当たらないと主張する。

しかし、上記(2)ウ及び(3)で述べたとおり、早期の職場復帰という交渉事項は、会社に対し、C1会社に働きかけてAの職場復帰を早期に実現させるように努めることを求め、併せてこれに関する説明を求めるものと解されるところ、同交渉事項は会社が実行したり説明したりすることが可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。しかるところ、会社は、Aの勤怠が原因となりC1会社から労働者派遣契約を解除されたもので、会社はAをC1会社で就労させることを実現できる立場にないというのであれば、本件団体交渉申入れに応じて、団体交渉の場で、会社の立場ないし見解を示して、その根拠を具体的に

説明すべきであった。したがって、会社の上記主張は採用することができない。

ウ 会社は、本件回答書について、Aを解雇した事実がないことの実事確認を促し、組合からの連絡を求めるための事務折衝としての性質のものであるとし、組合が事実確認をした上で、改めて団体交渉の必要性があると申し入れていれば、当然に団体交渉に応じていたのであるから、会社は団体交渉を拒否していないと主張する。

しかし、本件回答書にはその旨の記載はなく、記載文言の全体を通覧してもそのような趣旨を読み取ることはできないから、会社の上記主張は採用することができない。

エ 会社は、Aを解雇しておらず、他の派遣先又は就職先を提示し、実質的には、組合の本件団体交渉申入れの交渉事項は既に達成されているとし、これをもって団体交渉を拒否したことに正当な理由があると主張する。

しかし、上記(2)イ及びウ並びに(3)で述べたとおり、本件団体交渉申入れの交渉事項は、Aが会社に解雇されたものと理解した上で、解雇の撤回を求めること、C1会社に働きかけてAの職場復帰を早期に実現させるように努めることを求め、併せてこれに関する説明を求めるものである。しかるに、会社は、本件回答書において「解雇の事実はない」「C1会社への派遣終了をAが了解した」「新たな派遣先を紹介することを伝え、Aもこれを了承した」旨を回答したにとどまり、会社の立場ないし見解の説明を尽くしたとはいえない。そうすると、会社が上記回答をしたことや、Aに他の派遣先又は就職先を提示したことをもって、組合の交渉事項が達成されているとはいえず、会社の上記主張は採用することができない。

オ 会社は、団体交渉拒否が不当労働行為になるためには、反組合的意

図（故意）が必要であるとし、その前提に立って、会社には反組合的意図は存在しないのであるから、不当労働行為は成立しないと主張する。しかし、労組法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。」と規定しており、反組合的意図は同号の要件ではないから、会社の主張は、その前提を誤るものであり、失当である。

- (5) 以上によれば、本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

2 救済方法

上記1のとおり、本件団体交渉申入れに対する会社の対応は不当労働行為に当たる。この不当労働行為から組合を救済するには、会社に対し、初審命令主文第1項のとおり団体交渉応諾を命ずるとともに、初審命令主文第2項の文書の手交を命ずるのが相当である。

3 結論

以上によれば、本件再審査申立ては理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年9月15日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔