

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 株式会社Y
 代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委令和元年（不）第21号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年9月24日第1713回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員内田邦彦、同林義亮、同小野毅、同高橋瑞穂、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、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、被申立人株式会社Y（以下「Y」という。）及び申立外C1（以下「C1」という。）に対して申し入れた、組合員A2（以下「A2」という。）の解雇問題、社会保険未加入問題などを交渉事項とする団体交渉について、①Yが不誠実な交渉態度を取ったこと、②C1が不誠実な交渉態度を取ったことが、①については労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び同条第3号に、②については同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。また、組合は、③本件申立てに係る第1回調査期日において、Yが、労働条件通知書兼就業条件明示書を証拠として提出したことが、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、令和2年4月21日付けで追加申立てをした。

組合は、本件申立て当初、Yに加えて、C1を被申立人としていたものの、令和2年2月26日、同社との間で和解協定を締結したことを受け、同社に対する申立てを取り下げた。

2 請求する救済内容要旨

- (1) Yは、A2の労働問題について、虚偽の文書回答を撤回して、事実に基づく対応及び文書回答をしなければならない。
- (2) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 組合からの令和元年8月7日付けA2の解雇等の労働問題を議題とする団体交渉の申入れに対するYの対応は、不誠実な交渉態度に当たるか否か。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点①)
- (2) Yが令和2年2月5日の第1回調査期日において、労働条件通知書兼就業条件明示書を証拠として提出したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点②)

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 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、本件結審日(令和3年7月16日)現在の組合員は、683名である。

イ A2は、Yに雇用され、派遣先であるC1において、「自動車用サイドターンシグナルランプ組立作業」などに従事していた。

(2) 被申立人ら

ア Yは、肩書地に本社を置き、一般労働者派遣事業などを営む株式会社である。本件結審日現在の従業員は、39名である。

イ C1は、埼玉県に本社を置き、自動車用ミラー類の製造販売などを営む株式会社である。

2 YとC1との間の契約

- (1) 平成29年7月26日、C1とYは、労働者派遣基本契約を締結した。同契約において作成された同日付け「労働者派遣基本契約書」には、次のとおり規定されていた。なお、「甲」はC1を、「乙」はYをそれぞれ意味する。

「第2条(業務内容等に関する合意)

甲に派遣される乙の雇用する労働者(以下「派遣労働者」とい

う)の従事すべき業務内容人数、就業場所、その他労働者派遣の実施に関し必要な細目については労働者派遣法に基づきその都度締結する労働者派遣個別契約書(以下「個別契約」という)により定める。」

(2)平成30年7月頃、C1とYは、前記(1)記載の労働者派遣基本契約に基づき、派遣先をC1、業務内容を「自動車用サイドターンシグナルランプ組立作業及びそれに係る付帯業務」、就業部署を「組立課 組立一係」、派遣期間の始期を同年7月1日とする労働者派遣個別契約を締結した。なお、同契約の契約書は、同契約の時点では作成されていなかった。

3 A2が組合に加入するまでの経緯

(1)平成30年7月1日頃、A2はYと雇用契約を締結してC1に派遣され、前記2(2)記載の業務に従事していた。

Yにおいては、雇用契約を締結する際、労働条件通知書兼就業条件明示書2通を労働者に渡し、同書いずれにも労働者が署名又は押印した上で、うち1通を労働者が保管し、うち1通をYが保管する運用になっている。Yは、C1の就業部署「組立課 組立一係」に派遣されていたA2以外の労働者については、署名がなされた労働条件通知書兼就業条件明示書を保管しているとして、それらの書類を証拠として提出しているが、A2については、署名又は押印がなされた労働条件通知書兼就業条件明示書が存在していない。

(2)平成30年11月28日、C1はYに対し、特定の注文者からの受注が減少したことを理由とする人員削減として、A2を含む2名の労働者派遣個別契約について、平成31年1月以降は更新しない旨を申し入れた。

(3)平成30年12月14日、YはA2に対し、平成31年1月以降は雇用契約(期間の定めの有無については当事者間で争いがある。)を更新しない旨を伝えた。A2は、平成30年12月28日に出勤した後、C1に出勤していない。

(4)令和元年7月16日、A2は組合に加入した。

4 本件申立てに至るまで

(1)令和元年8月7日、組合はY及びC1等に対して、同日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」(以下「元.8.7要求書」という。)を送付した。同書には、A2に関する以下の要求事項のほ

か、組合が希望する団体交渉の日時及び場所が記載されていた。

A (略)

B 平成30年12月14日、A 2はYのY 3氏から解雇予告を受けた。

C A 2に雇用契約書及び就業条件明示書が渡されていない。

D A 2に対する解雇は無効である。

E 労働基準法第20条違反

F (欠番)

GないしI A 2は雇用保険、健康保険及び厚生年金保険に未加入である。

J 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「労働者派遣法」という。）等違反

K YとC 1との間の請負契約書又は派遣契約書等を提出することを要求する。

L (略)

(2) 令和元年8月9日、Yは組合に対して、同日付け文書を送付した。

同書には、Yの希望する団体交渉の日時及び場所並びに団体交渉の出席者数が記載されていた。

(3) 令和元年8月19日、YはC 1に対して、同日付け「労働者派遣契約の途中解約を行う場合について」と題する文書（以下「元. 8. 19文書」という。）を送付した。同書には、労働者派遣法及び「『派遣先が講ずべき措置に関する指針』（平成11年労働省告示第138号・最終改正平成28年厚生労働省告示第78号）」を踏まえ、労働者派遣個別契約の期間中に中途解約する場合、新たな就業機会の確保といった派遣先が講ずるべき措置を遵守し、遵守できない場合には派遣労働者への賃金補償を目的とした派遣元への損害賠償をする必要があるため、検討してほしい旨が記載されていた。

(4) 令和元年8月19日頃、C 1とYは、C 1 において、元. 8. 7要求書について打合せを行った。同時期に、C 1とYは、前記2(2)記載の労働者派遣基本契約に基づく労働者派遣個別契約について、派遣先をC 1、業務内容を「自動車用サイドターンシグナルランプ組立作業及びそれに係る付帯業務」、就業部署を「組立課 組立一係」と記載した労働者派遣個別契約書3通（以下「本件個別契約書」という。）を作成した。本件個別契約書には、派遣期間として、それぞれ、平成30年7月1日から同年8月31日まで、同年9月1日から同年10月31日ま

で及び同年11月1日から同年12月31日までと記載されていた。

- (5) 令和元年8月20日、C1は組合に対して、同日付け文書（以下「元.8.20文書」という。）を送付した。同書には、YからC1に対して、「（組合とYとの）話し合いの中で偽装派遣の疑いが解消した」ので、Yと組合とで団体交渉を行うこととなった旨の連絡があったが、その認識で正しいか確認したい旨が記載されていた。
- (6) 令和元年8月24日、組合はC1に対し、同日付け文書（以下「元.8.24文書」という。）を送付した。同書には、元.8.20文書において「（組合とYとの）話し合いの中で偽装派遣の疑いが解消した」と記載されているが、組合とYとの間で話し合いを行ったことはないし、偽装派遣の疑いが解消した訳ではないと、組合とYのやり取りを否定することのほか、Yから一方的に団体交渉の日時及び場所の希望が提示されたが、組合としては「群馬県まで団体交渉に出かける力がないため、川崎での開催を希望して」いる旨が記載されていた。
- (7) 令和元年8月、組合のA1とYの代表取締役B2は、電話でやり取りをした。その際、A1は、A2の賃金補償について言及した。
- (8) 令和元年9月3日、Yは組合に対して、同日付け文書（以下「元.9.3文書」という。）を送付した。同書には、以下のとおり記載されていたほか、本件個別契約書等が添付されていた。

ア 「回答並びに（当社からの）ご提案について」

A1と電話したところ、書類の開示とA2の賃金補償の要求を受けた。書類の開示には応じるが、賃金補償は法的根拠に乏しいため応じられない。

イ 元.8.24文書について

「 上記書面につき、C1様に代わり、以下のとおり、回答差し上げます。」

(ア) 元.8.24文書には「偽装派遣」に関する記載があるが、いかなる内容を意味するのか。

「 偽装請負の対比からして、『実態が派遣であるにも関わらず、契約形態を請負契約とし、派遣である事実を偽装している』ことを意味するものと思料しますが、そのような内容であれば、次のとおり、全く事実と異なります。

当社では、一般労働者派遣事業許可番号を有しており、クライアントとの労働者派遣基本契約書を締結したうえで派遣をしてい

るのであって、契約そのものが請負契約をして転籍派遣しているわけではございません。当然、派遣禁止業務に派遣しているわけでもありません。かつ、求人の際にあたかも自社内で業務を行っているかのように見せるため求人活動をした経緯もございません。」

(イ) 団体交渉の使用者側当事者は、労組法第6条又は第7条の文言のとおり、労働契約関係にある「使用者」である。

「貴組合は、C1様に対し、団体交渉を申し入れるなどされておりますが、同社様はA2さんの（労働契約関係上の）『使用者』ではございませんので、この度の団体交渉の当事者たり得ないのであって、交渉権限はなく、これに応じる義務もございません。

したがって、この度の団体交渉につきましては、当社が対応致しますので、C1様に対する団体交渉の申入れその他のご連絡については、お控えください。」

ウ A2に関する解決案

① Yは、A2に対して、労働基準法第20条第1項に基づき、解雇予告手当を支払う。

② 雇用保険法、健康保険法及び厚生年金保険法の規定に基づき、A2を遡及加入させる。

③及び④（略）

(9) 令和元年9月4日、C1は組合に対し、同日付け文書を送付した。同書には、元.9.3文書の内容に驚いていること、「弊社がYに回答を依頼したことはございません。この部分は、Y株式会社が勝手に書いたことです。」などと記載されていた。

(10) 令和元年9月13日、C1は組合に対し、団体交渉の日程として同月20日を提案し、また、団体交渉の場所として「ミューザ川崎」とすることに応じる旨の連絡をした。

令和元年9月13日、組合はYに対し、同年8月7日付け団体交渉要求書を送付した。同書には、令和元年9月20日、「ミューザ川崎」にて団体交渉を開催する旨が記載されていた。

(11) 令和元年9月17日、Yは組合に対して、同日付け回答書を送付した。同書は、前記(10)記載の団体交渉は調整ができないため不参加であること及び元.9.3文書においてYから解決案を提示しているが未だに回答がないため、組合から回答がほしいことが記載されていた。

(12) 令和元年9月20日、組合とC1は、「ミューザ川崎」において、元. 8. 7 要求書記載の要求について、団体交渉を開催した。同団体交渉において、C1は、本件個別契約書の作成日は、元. 8. 7 要求書を同社が受け取った後であると説明した。

なお、本件結審日現在、組合とYは、元. 8. 7 要求書記載の要求についての団体交渉を開催していない。

(13) 組合は、令和元年10月8日付けで、当委員会に対し、本件申立てを行った。

5 本件申立て後の事情について

(1) Yは、令和元年11月5日付けで、A2を被告として、さいたま地方裁判所熊谷支部に、債務不存在確認請求訴訟を提起した。その後、A2は、令和2年7月27日付けで、Yを反訴被告として、同支部に対して地位確認等請求反訴を提起した。

(2) 令和2年2月5日、本件審査の第1回調査期日において、Yは、A2とYとの雇用契約の内容を立証する趣旨で、派遣期間を平成30年7月2日から同年8月31日まで、同年9月1日から同年10月31日まで及び同年11月1日から同年12月31日までとする労働条件通知書兼就業条件明示書（これらを以下「第1回調査証拠」という。）を、それぞれ証拠として提出した。

(3) 令和2年2月26日、組合とC1は、本件審査の第1回和解期日において和解協定を締結した。同日、組合は、本件申立てのうち、C1に対する申立てを取り下げた。

(4) 組合は、令和2年4月21日付けで、当委員会に対し、前記(2)記載のYによる第1回調査証拠の提出が、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、追加申立てをした。

(5) 令和3年4月22日、前記(1)記載の訴訟及び反訴の期日において、A2とYとの間で、訴訟上の和解が成立した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 組合からの令和元年8月7日付けA2の解雇等の労働問題を議題とする団体交渉の申入れに対するYの対応は、不誠実な交渉態度に当たるか否か。また、同時に組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点①）

(1) 申立人の主張

ア 不誠実な交渉態度

(ア) 元. 9. 3 文書を送付したことについて

Yが組合に送付した元. 9. 3 文書には、「C 1 様に代わり、以下のとおり、回答差し上げます」と記載されていたが、C 1 が組合に送付した令和元年9月4日付け書面には、「弊社がYに回答を依頼したことはございません」と記載されていた。C 1 がYに代わりを依頼した事実がないにもかかわらず、あたかも代わりかのように組合に書面を送付したのである。

Yが組合に対し、虚偽の内容の書面を送付したことは、不誠実な交渉態度に当たる。

(イ) 本件個別契約書を送付したことについて

作成日が虚偽でねつ造である本件個別契約書を、令和元年8月19日以降に作成した理由は、令和元年8月7日付け組合加入通知書にて組合に偽装派遣の主張をされたことに対し、本来、それぞれの契約日前に作成するべき労働者派遣個別契約書を、あたかも、平成30年7月1日、同年9月1日、同年11月1日に作成したかのようにすることによって、偽装派遣ではないと反論するためだったと判断される。そして、元. 9. 3 文書には、こうした説明が一切なかった。

したがって、Yが組合に対し、作成日が虚偽でねつ造である本件個別契約書を作成したこと及び組合に送付した行為は、不誠実な交渉態度に当たる。

イ 支配介入

(ア) YがC 1 に連絡をしたことについて

Yが、C 1 に対し、虚偽の内容の連絡を行い、同社から組合に対して元. 8. 20文書が送付されたことにより、組合の中で、組合の誰かがそうした連絡や交渉をYと行ったのではないかと、組合の内部に不信や疑念が生み出され、組合の組織運営は大きく阻害された。

したがって、Yが、C 1 に対し、虚偽の内容の連絡を行ったことは、支配介入に当たる。

(イ) 本件個別契約書を送付したことについて

Yが組合に対して本件個別契約書を送付したことにより、組合は「偽装派遣」、「偽装請負」問題について、内部打合せに時間がかかり、組織運営を阻害されただけでなく、組合とA 2 との間

に不信や疑念が拡大することとなったため、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 不誠実な交渉態度

(ア) 元. 9. 3 文書を送付したことについて

組合は、YがA 2の使用者であるにもかかわらず、A 2と何ら雇用関係のないC 1に対しても団体交渉を要求した。そのため、Yは、団体交渉の当事者がC 1ではなく使用者のYであることを明確にする趣旨で、「C 1様に代わり」という表現を用いた。このような文意は、元. 9. 3 文書の文書全体、特に同書の第2項(2)を見れば容易に読解可能である。

元. 9. 3 文書の中に虚偽記載はない以上、Yの組合に対する文書送付行為は不誠実団交には当たらない。

(イ) 本件個別契約書を送付したことについて

契約書の作成日を実際に書面に記名押印した日ではなく、遡って口頭での合意が成立した日とすることは、取引慣行上、一般的に行われている。こうした行為は、契約当事者双方が合意している限り、何ら虚偽文書の作成には当たらない。

本件においては、YとC 1との間において、A 2が派遣されていた当時、労働者派遣基本契約書はすでに作成されていたものの、本件個別契約書は作成されていなかった。ただし、両社間においては、本件個別契約書記載の内容で労働者を派遣することについて口頭で合意がなされており、本件個別契約書記載の内容で労働者が派遣されている実態もあった。

このように、本件個別契約書は、YとC 1の双方で合意している以上、当然に有効であるし、取引慣行上問題視されるものではない。

イ 支配介入

(ア) YがC 1に連絡をしたことについて

YはC 1に対し、「申立人との話し合いの中で偽装派遣の疑いが解消した」という発言をした事実は一切ない。

仮に、YからC 1への発言があったとしても、あくまでも同社へ向けられたものであり、組合に対する支配介入に当たらない。また、労使関係において労使双方の事実認識に相違がある場合に、労働組合が労働者に事実確認を行うことは通常のことであっ

て、労働組合の組織運営とは全く無関係である。

(イ) 本件個別契約書を送付したことについて

前記ア(イ)記載のとおり。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法第7条第2号によると、使用者が組合からの団体交渉の申入れに応諾しない場合ばかりでなく、使用者の団体交渉における態度が不誠実である場合にも不当労働行為となると解される。

組合は、Yが組合に対し、元. 9. 3文書及び本件個別契約書を送付したことについて、不誠実な交渉態度に当たると主張する。本件では、前記第2の4(1)、(2)、(7)、(8)、(11)及び(12)認定のとおり、Yがこれらの書類を送付した令和元年9月3日の時点では、組合とYは団体交渉の開催に向けて日時等の調整を行っている段階であり、未だに団体交渉は一度も行われていない。その後も団体交渉が行われていない以上、このような段階でYが組合に対して元. 9. 3文書及び本件個別契約書を送付したことのみをもって、不誠実な交渉態度に当たるとはいえない。

したがって、組合の主張は採用することができず、Yが組合に元. 9. 3文書及び本件個別契約書を送付したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為とはいえない。

イ 組合は、Yが、C1に虚偽の連絡をしたことが支配介入に当たると主張するので、同行為があったか否か、同行為があった場合に、同行為が組合に対する支配介入といえるか、以下検討する。また、組合は、Yが組合に本件個別契約書を送付したことが支配介入に当たると主張するので、同行為が組合に対する支配介入といえるか、併せて検討する。

(ア) YがC1に連絡をしたことについて

前記第2の4(3)から(5)まで認定のとおり、C1は組合に対して、元. 8. 20文書において、C1がYから「(組合とYとの)話し合いの中で偽装派遣の疑いが解消した」旨の連絡を受けたと伝えているが、C1が組合に対して同書を送付する前に、YとC1とがいかなるやり取りをしたのかについて、元. 8. 19文書の送付、本件個別契約書の作成及び元. 8. 20文書の送付を除いて、証拠上明らかではない。

したがって、YがC1に虚偽の連絡をしたという組合の主張は

採用することができない。

(イ) 本件個別契約書を送付したことについて

組合は、Yが組合に対して本件個別契約書を送付したことにより、内部打合せに時間がかかり、組織運営を阻害されただけでなく、組合とA2との間に不信や疑念が発生又は拡大することとなったため、支配介入に当たると主張するので、以下検討する。

前記第2の4(4)、(8)及び(12)認定のとおり、YとC1が本件個別契約書を作成したのは元. 8. 7 要求書を受け取った後であること及びYが組合に対して本件個別契約書の実際の作成日を明らかにしなかったことが認められ、同社は組合に対して真実を伝える姿勢に欠けていたといわざるを得ない。

しかし、本件において、本件個別契約書の実際の作成日そのものが組合にとって重要な意味を持つとまでは認められず、組合に対して本件個別契約書の実際の作成日を伝えなかったことのみをもって、本件個別契約書を受け取ってからC1との団体交渉を開催するまでの間の組合の運営に、直ちに影響を与え得るとはいい難い。また、組合が主張するような、組合内部に拡大した不信や疑念が、具体的にいかなるものであったか、当委員会からの求釈明に対する回答からも明らかではなく、組合の主張を採用することはできない。したがって、Yが組合に対し、本件個別契約書を送付したことが、組合に対する支配介入に当たるとは認められない。

2 Yが令和2年2月5日の第1回調査期日において、労働条件通知書兼就業条件明示書を証拠として提出したことは、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点②)

(1) 申立人の主張

A2の労働条件通知書兼就業条件明示書だけが、派遣期間開始日と契約書の記載が違っており、いずれも契約日が「平成31年」と記載されていることから、事後的に作成されたと判断される。

虚偽の第1回調査証拠が提出されたことにより、A2が組合に報告及び訴えていた内容を再度聞き取りする中で、組合のA2に対する不信や疑心が拡大し、また、A2の組合に対する信頼が揺らいでいった。その結果、Yが提出した第1回調査証拠の真偽の内部打合せに時間がかかり、組合の組織運営を大きく阻害した。

(2) 被申立人の主張

Yでは、労働条件通知書兼就業条件明示書のひな形を利用しているが、労働者別・契約日別で新規保存するとファイル数が余りに膨大になるため、上書き保存としている。その代わりに、派遣労働者が署名押印した労働条件通知書兼就業条件明示書の会社控えについては、その原本がファイリングされ、事務所内に保管されている。

電子ファイルについては、他の派遣労働者との間で雇用契約を締結する際に上書き保存されているため、A2との契約時に入力された電子ファイルそれ自体はすでに存在しない。また、A2が会社控えの提出を怠ったことから、Yの事務所にはA2の署名押印のある会社控えの原本も存在しない。

A2に交付した書面の内容を明らかに示すため、電子ファイルの形式で存在する労働条件通知書兼就業条件明示書のひな形にA2の契約内容を記入した上、書証として提出したが、「平成30年」と記入すべきところを誤って「平成31年」と入力してしまった。実際の契約日と契約書上の契約日との間で齟齬が生じたのは、Yの事務処理上の過誤にすぎない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、第1回調査証拠は、事後的に作成された虚偽の書面であり、このような証拠の提出によって組合内部の信頼関係が揺らぎ、組合の組織運営が大きく阻害されたと主張するので、以下検討する。

イ 前記第2の3(1)認定のとおり、A2が署名した労働条件通知書兼就業条件明示書はYに存在しておらず、第1回調査証拠が本件申立後に作成されたものであることに争いはなく、これを認めることができる。

そして、YとA2との雇用契約の締結時又は更新時に、Yが労働条件通知書兼就業条件明示書を作成してA2に渡したことについては、前記第2の3(1)及び4(4)認定のとおり、その前提となるC1との間の本件個別契約書も団体交渉申入れの後に作成されたものであること、A2に渡したとされる書面の控えすら保管していないことから、これを認めることはできない。

そうすると、Yが、YとA2との雇用契約の締結時又は更新時に労働条件通知書兼就業条件明示書の控えを保管していなかったにもかかわらず、あたかもA2に渡した控えが存在しているかのように

装って第1回調査証拠を提出したとも考えられる。しかし、前記第2の5(2)認定のとおり、Yは、第1回調査証拠を提出する際、A2とYとの雇用契約の内容を立証する趣旨と説明し、また、前記(2)記載のとおり、本件審査手続における主張では、第1回調査証拠がA2との雇用契約の契約時又は更新時に作成したものではないと述べている。したがって、Yが第1回調査証拠を提出したことは、存在しない書面が存在しているかのように装って組合を欺こうとするものであるとは評価できない。

ウ したがって、第1回調査証拠が虚偽であると認めることはできないので、このような証拠の提出によって組合内部の信頼関係が揺らぎ、組合の組織運営が大きく阻害されるとはいえず、組合の主張は採用できない。よって、Yが第1回調査証拠を提出したことが、組合の運営に対する支配介入であるとは認められない。

3 不当労働行為の成否

前記1及び2で判断したとおり、組合からの令和元年8月7日付けA2の解雇等の労働問題を議題とする団体交渉の申入れに対するYの対応及びYが第1回調査証拠を提出したことは、いずれも不当労働行為に当たらない。

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3年10月27日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰