

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 社会福祉法人 Y
理事長 B 1

上記当事者間の福岡労委令和3年(不)第12号Y(第2)不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年10月17日第2167回、同月28日第2168回及び同年11月8日第2169回公益委員会議において、会長公益委員徳永響、公益委員大坪稔、同丸谷浩介、同所浩代、同上田竹志、同森裕美子及び同服部博之が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書を申立人に交付しなければならない。

令和 年 月 日
X労働組合 執行委員長 A 1 殿

社会福祉法人 Y

理事長 B 1

当法人が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を行わないよう留意します。

記

- 1 貴組合からの令和3年1月19日付け団体交渉申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団体交渉申入れに、誠実に応じなかったこと。
- 2 貴組合からの令和3年7月26日付け団体交渉申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団体交渉申入れに、応じなかったこと。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人社会福祉法人Y（以下「法人」という。）が、X労働組合（以下「組合」という。）からの①令和（以下「令和」の年号は略す。）3年1月19日付け団体交渉（以下「団交」という。）申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れについて、誠実に応じなかったこと、及び②同年7月26日付け団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 法人は、組合からの3年1月19日付け及び同年7月26日付け団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに、誠実に応じること。

(2) 上記(1)に係る誓約文を交付し、掲示すること。

3 本件の主な争点

(1) 争点1

A2(以下「A2」という。)の休憩時間労働について、A2と法人との間に未清算の労働関係上の問題があるか。

あるとすれば、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなす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。)44条2項にも照らして、法人は、組合の団交申入れに必ずべき使用者といえるか。

(2) 争点2

法人が、組合の団交申入れに必ずべき使用者であるとして、組合が3年1月19日及び同年7月26日に申し入れた「休憩時間労働について」は義務的団交事項か。

(3) 争点3

組合からの3年1月19日付け団交申入事項のうち「休憩時間労働について」の事項について、同年7月8日に開催された団交(以下「7月8日団交」という。)における法人の対応は、不誠実であったといえるか。

いえるとすれば、労組法7条2号に該当するか。

(4) 争点4

法人が、組合からの3年7月26日付け団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。

第2 認定した事実(以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実又は当委員会に顕著な事実である。)

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、個人加盟方式の地域合同労組であり、本件申立時(3年9月28日)の組合員数は19名で、法人に組合の組合員はいない。

下記(4)記載のC1労働組合(以下「C1労働組合」という。)の支

部の一つである大牟田支部の組合員らが、C1労働組合から脱退して、これらの者が中心となって2年7月16日、申立人組合を設立し、組合員のうちA1（以下「A1委員長」という。）は、申立人組合の執行委員長となった。

(2) A2

A2は、元年7月に株式会社C2（以下「C2社」という。）に入社し、以後2年9月までの間、事業者の異なる4つの事業所へ派遣され、同年10月1日からは、法人の運営する特別養護老人ホームB2（以下「本件施設」という。）で介護職の派遣労働者として勤務した。

A2は、3年1月5日に申立人組合に加入している。

(3) 被申立人

法人は、肩書地に本部を置き、介護老人福祉施設等を営む社会福祉法人である。本件申立時（3年9月28日）の従業員数は、115名である。

北九州市若松区〇〇〇の本件施設を含め3つの特別養護老人ホームを運営している。

(4) 申立外C1労働組合

C1労働組合は、昭和37年8月に結成された合同労組であり、福岡県北九州市に本部を置き県内に6つの支部を有している。

(5) 申立外C2社

C2社は、神奈川県横浜市に本社を置く人材派遣事業等を営む株式会社である。北九州市小倉北区に北九州支店を置いている。

2 A2の法人への派遣就労について

(1) 法人とC2社の労働者派遣契約

2年9月3日、法人とC2社は、法人が運営する本件施設を派遣先とする同日付け労働者派遣契約書を締結した。同契約書に記載された主な契約内容は、概ね次のとおりであった。

ア 就業場所：本件施設

イ 業務内容：介護職派遣

食事介助、排泄介助、入浴介助、移乗などの介護業務全般

ウ 指揮命令者：施設統括者

エ 派遣期間：2年10月1日～同年12月31日

オ 就業時間：「16時00分～09時30分」

(契約時間は該当欄に「15時間00分」、備考として該当欄に「1ヶ月の変形労働時間制/シフト表によるローテーション勤務」と記載があり、休憩時間は、該当欄が未記載(空欄)となっていた。)

カ 時間外労働：派遣元の労働基準法(以下「労基法」という。)36条協定による。

1日8時間以内、1か月45時間以内、1年360時間以内、休日労働は1か月2日の範囲で命ぜられることがある。

キ 派遣料金：

(ア) 1時間 1,850円

(イ) 所定外 2,313円

(ウ) 深夜時間 2,313円

(エ) 深夜残業 2,775円

ク 締日：月末締、翌月、月末支払期日

(2) A2とC2社の雇用契約

2年9月3日、A2は、C2社から、法人が運営する本件施設へA2を派遣し就労させる同日付け派遣スタッフ雇用契約書兼就業条件明示書(以下「本件雇用契約書」という。)の交付を受けた。本件雇用契約書に記載された主な契約内容は、上記(1)のア、イ、ウ、オ及びカと同一の内容であるほかは、概ね次のアからオのとおりであった。

ア 派遣期間及び雇用期間：2年10月1日～同年12月31日

イ 更新の有無：更新をする場合がある。

ウ 上記イの判断基準：契約終了時の勤務の状況等により、派遣先・派遣元・派遣スタッフ三者協議の上決定する。

エ 給与：

(ア) 時給 1,250円

(イ) 所定外 1,563円

(ウ) 深夜時間 1,563円

(エ) 深夜残業 1,875円

オ 給与の締日・支払日：月末締、翌月15日支払

なお、同日、本件施設でB3職員指導アドバイザー（以下「B3アドバイザー」という。）及び施設統括者による面接が実施されたが、面接では、休憩時間をどのように取るかなどの説明はなかった。

（3）A2の就労開始

2年10月2日、A2は、上記（2）の雇用契約に基づき、本件施設において夜間勤務専門の介護職として就労を開始した。

その際に、A2が法人から交付された介護業務スケジュール表には、勤務時間中に処理すべき業務内容とその手順等が示され、19時から翌6時までは1時間ごとに施設利用者の巡視を行うなど、勤務時間中すべての時間帯に業務がある内容となっており、休憩時間の記載はなかった。

また、同日A2に同行した法人の介護職員からは、休憩の取り方を含め、休憩に関する説明や指示はなかった。

（4）A2の就労実態

本件施設は、居室がすべて個室となっており、施設全体で80居室を有していた。また、同施設は、少数の居室とそれに近接して設けられた、利用者同士が交流や共同の日常生活を営むために使用する共同生活室とで一体的に構成するユニットを単位に施設利用者を支援する、いわゆるユニット型特別養護老人ホームであり、本件施設は1ユニットが10居室で構成されていた。また、ユニットで勤務する者の後記（5）のタイムシートの勤務時間及び休憩時間が正しく記載されているかどうか確認をする役割を担うユニットリーダーが配置されていた。

本件施設の夜間勤務は、4名の介護職員が、1名につき2つのユニット（20居室）を受け持ち、交代要員はいなかった。なお、厚生労働省「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」によると、夜間及び深夜については、2つのユニットごとに1名以上の介護職員又は看護職員を夜間及び深夜の勤務に従事する職員として配置することとされていた。

A2も、2つのユニット（20居室）を担当し、20名程度の施設利用者の食事や排せつの介助などの介護業務を行っていた。A2が担当したユニットには、夜間も常に観察や介護が必要な施設利用者がいた。

A2は、本件雇用契約書に記されている就業時間16時から翌9時30分までの間、施設利用者からの呼び出しがあれば、その都度対応する必要があった。

なお、A 2 は、法人から休憩の指示を受けることはなかった。また、同人は、法人から時間外勤務命令を受けることもなかった。

(5) 法人とC 2社のA 2に対する労働時間管理と賃金の支払い等

C 2社は、タイムシートを使って以下の手順でA 2の労働時間を管理し、賃金をA 2へ支払っていた。

まず、A 2は、出勤の都度、勤務日、始業時刻及び終業時刻をタイムシートに記入することになっていた。

法人では、A 2等派遣労働者を含むすべての職員は、出退勤時に各自のIDカードを読取機にかざすことになっていたため、A 2は、この出退勤時にIDカードを読取機にかざした時刻を、始業時刻及び終業時刻としてタイムシートに記入していた。

また、A 2は、勤務中に取った休憩時間の合計を分単位でタイムシートに記入することになっていた。

A 2は、勤務の都度、記入が終わったタイムシートをユニットリーダー等法人の職員へ提出した。提出を受けた法人の職員は、タイムシートの記入内容が正確であるかどうかを確認して承認し、A 2へタイムシートを返却していた。

A 2は、月初めから月末まで一月分の記入が終了したタイムシートを、C 2社へ提出していた。

また、C 2社は法人に、タイムシートの記入内容に基づき、相当額のA 2の派遣料金を請求していた。

(6) A 2のタイムシートについて

ア 2年10月分のタイムシートについて

A 2は、本件施設のB 4介護主任兼ユニットリーダー（以下「B 4主任」という。）のところへタイムシートの承認を求めに行った際、B 4主任が他の派遣労働者に対してタイムシートの休憩時間記入欄に150分と書くよう指示しているのを聞いた。

A 2は、同様にタイムシートの休憩時間記入欄に150分と記入しないといけないと思い、2年10月分のタイムシートについては、すべての勤務の休憩時間記入欄に「150」分と記入した。

なお、2年10月分のタイムシートは、すべてB 4主任が「ご承認印」欄に署名し承認した。

イ 2年11月分及び12月分のタイムシートについて

A2は、自身の判断により、2年11月分及び12月分のタイムシートには、すべての勤務で休憩を取っていないとして、休憩時間記入欄については「0」を記入した。

2年11月分のタイムシートについては、A2は、B5ユニットリーダー（以下「B5リーダー」という。）から承認の押印をもらっており、また、2年12月分のタイムシートについては、その他法人の職員から承認の署名をもらっていた。

ウ タイムシートの内容に基づくC2社から法人への派遣料金の請求について

C2社は法人に対し、上記ア及びイによりA2から提出された、2年10月分、11月分及び12月分のタイムシートに基づき、それぞれ各月の派遣料金を請求した。

エ A2への休憩時間労働に係る時間外勤務手当の支給について

2年10月分は、そのタイムシートに、すべての勤務で休憩を取ったとして休憩時間記入欄に150（分）と記入があったことから、時間外勤務手当は支給されなかった。

一方、2年11月分及び12月分は、それぞれのタイムシートに、すべての勤務で休憩を取らなかったとして休憩時間記入欄に0（分）と記入があったことから、それぞれ相当の時間外勤務手当が支給された。

3 A2のC1労働組合への加入と2年10月分休憩時間労働賃金の未払いに係るC2社との団交について

(1) 2年10月16日、A2は、同人の施設利用者への対応に至らない点があったことを原因として法人から同日分の勤務を取り消されたことに納得がいかなかったことから、C1労働組合北九州支部に加入した。

(2) 2年11月4日、C1労働組合とC2社との間で団交が開催された。団交の中で、C1労働組合は、A2が休憩時間を取得できていないことから、休憩時間労働分の賃金をA2に対して支払うよう要求した。

(3) 2年11月11日、C2社は、C1労働組合に対し、「第1回団体交渉における確認事項回答」と題する文書を送付した。

当該文書には、「150分の休憩時間分の残業手当の支払いについて」

の項において、「弊社クライアントであるB2施設様に確認したところ、休憩時間は取れているということ、更にA2さん本人がタイムシートに休憩時間を書き込んでいることから、休憩時間は取れているものと判断し、こちらの支払いについては対応しかねます。」などと記載されていた。

- (4) 2年11月16日付けで、A2はC2社に対し、1勤務150分間の休憩時間に労働したにもかかわらず支払われていない賃金額及び1日8時間を上回る労働時間の割増賃金の未払額等を請求する催告書を送付した。

4 A2の法人への派遣終了について

- (1) 2年11月26日、C2社は、A2に対し、契約期間満了通知書を送付した。当該通知書には、C2社とA2との雇用契約期間の満了日が2年12月31日である旨などが記載されていた。
- (2) 2年11月下旬、A2が出勤したところ、B5リーダーが作成した3年1月10日までの、A2が担当するフロアの勤務シフト表（以下「仮シフト表」という。）を確認した。仮シフト表には、A2の3年1月7日から8日にかけての夜間勤務についても記載されていた。
- (3) 2年12月下旬頃、法人は、A2の勤務を2年12月31日までとする勤務シフト表を作成した。
- (4) 2年12月23日、C2社はC1労働組合に対し、「第2回団体交渉における確認事項回答」と題する文書を送付した。当該文書には、C1労働組合から照会のあった、C2社の営業担当者がA2に対し、タイムシートに休憩時間を記入するよう求めたことについての回答として、タイムシート記入例として示しただけであり、休憩が取れていないのに休憩時間を記入するよう強要した事実はない旨などが記載されていた。
- (5) 2年12月31日、A2の法人への派遣は終了し、A2とC2社との雇用契約も終了した。

5 A2の組合加入と法人への団交申入れの経緯について

- (1) 3年1月1日、A2は、C1労働組合の対応に不満を持ち、C1労働組合を脱退した。
- (2) 3年1月5日、A2は組合に加入し、同日、組合は、法人及びC2社に対し、「組合加入通知並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書を送付し

た。当該文書には、A 2 が組合に加入した旨や、A 2 の雇用契約について団交を申し入れる旨が記載されていた。

- (3) 3年1月7日、法人の代理人弁護士は組合に対し、組合からの上記(2)の文書に対する回答書を送付した。当該回答書には、A 2 の派遣期間が2年12月31日をもって既に終了しているため、A 2 の契約更新に関し法人は労組法上の「使用者」にも該当しないことから、団交に応じる必要がない旨などが記載されていた。

- (4) 3年1月12日、C 2 社は組合に対し、組合からの上記(2)の文書に対する「団体交渉日時などに係る申入書」と題する文書を送付した。

当該文書には、組合からの団交申し入れには応じるが、同月7日より1都3県における新型コロナウイルス感染症感染拡大による緊急事態宣言が発出されているため、団交の日時を再調整してほしい旨が記載されていた。

なお、以後、組合とC 2 社との間で、団交は実施されていない。

- (5) 3年1月19日、組合は、法人に対し、「抗議行動通告並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書を送付した。

当該文書には、以下のとおり記載されていた。

(前略)

B 2 施設の夜勤帯の介護業務がワンマンオペレーションで、拘束時間17時間30分の介護業務スケジュール表の中には休憩時間が示されていなく、拘束時間から契約時間を差し引いた2時間30分について、A 2 氏が完全に労働から解放され、休憩がとれるように、C 2 社やB 2 施設から人が配置されないまま、介護業務スケジュール表のとおりA 2 氏が働かされていたことについて団体交渉を申し入れます。

記

団体交渉の申し入れ

議題 1、A 2 氏の雇用契約について。2、休憩時間労働について。

(以下略)

- (6) 3年1月20日、法人は、組合に対し、上記(5)の文書に対する回答文書を送付した。

当該文書には、以下のとおり記載されていた。

1 (略)

2 また、本件申入書では、A 2 氏の雇用契約が議題とされていますが、先の回答書に記載したとおり、A 2 氏の雇用契約に関する事項は派遣元と協議すべきものであって、Y は労組法上の「使用者」に該当しませんので、Y に団体交渉応諾義務はありません。

さらに言えば、Y としては、将来の休憩時間の取扱いについて、現在、Y に派遣されていない A 2 氏と交渉が必要な理由はありません。したがって、この観点からも Y は労組法上の「使用者」に該当しないのですから、貴組合に対する団体交渉応諾義務はありません。

3 (略)

(7) 3 年 2 月 2 4 日、組合は、当委員会に対し、誠実団交開催を求めてあつせんを申請した。

同年 3 月 1 日、法人があつせんに応じないため、当委員会はあつせんを打ち切った。

6 福岡労委 3 年（不）第 5 号 Y 事件（以下「3（不）5 事件」という。）の不当労働行為救済申立てから取下げまでの経緯について

(1) 3 年 3 月 1 9 日、組合は、当委員会に対して、組合が行った同年 1 月 5 日付け及び同月 1 9 日付け団交申入れに対し、法人が団交を拒否したことが、労組法 7 条 2 号に該当するとして不当労働行為救済申立てを行った。

(2) その後、法人は、組合が 3（不）5 事件の申立てを取り下げることと条件に、団交に応じることとし、組合に対しその旨を伝えた。

(3) 組合は、上記（2）の法人からの提案を受けて、3 年 5 月 2 3 日付け「回答書 2」と題する文書を、法人代理人 B 6 弁護士（以下「B 6 弁護士」という。）あてに送付した。

当該文書には、組合が作成した法人との和解のための協約書案として、法人が 2 2 0 万円の損害賠償金を組合へ支払うことを主な内容とする案と、組合と法人が団交を行うことを主な内容とする案が添付されており、それらのいずれかを法人が選択するよう記載されていた。

(4) 3 年 5 月 2 6 日、組合と法人の間において、以下の内容の協約書（以下「5. 2 6 協約書」という。）を締結した。

(前略)

- 1 甲は、乙が甲に対して申入れをしている令和3年1月5日付・・・及び令和3年1月19日付・・・記載の議題について、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並びに労働組合法における使用者として団体交渉応諾義務があることを認める。
- 2 (略)
- 3 甲と乙は、本協約締結日から50日以内に団体交渉を開催する。
(以下略)

(なお、上記の「甲」は法人、「乙」は組合を指す。)

(5) 3年5月27日、組合は3(不)5事件の申立てを取り下げた。

7 7月8日団交の実施について

(1) 3年7月8日、組合と法人は、北九州市内で団交を開催した。組合側出席者は、A1委員長、A3会計監査及びA2の3名、法人側出席者は、B3アドバイザー、B6弁護士の2名であり、この団交に要した時間は、およそ1時間であった。

(2) 7月8日団交の内容は、概ね以下のとおりである。

ア 組合が、A2は2年10月も夜間の勤務は休憩が取れず仕事をしたことや、2年10月分は時間外勤務手当が支払われていないことを述べた。

法人は、「タイムシートに上がってないでしょ。」と答え、さらに、「本人書いてないので」と答え、A2本人が休憩時間を取得しているように書いていることを理由として付け加えた。また、法人は、「その時(2年10月分)のタイムシートがない^(ママ)んで、払う^(ママ)、根拠がない。」とも述べた。

組合が、本件雇用契約書は休憩時間の明示がなく、交代要員がないので物理的に休憩が取れない旨を述べたところ、法人は、「基本寝るようになってますんで、交代要員と^(ママ)かつのはありません。」と答え、組合が、交代要員がないから休憩が取れなかった旨を重ねて説明すると、「コールが無いかぎり、休憩は取ってますので。」と回答した。

法人は、休憩時間労働に対する賃金について、「請求されないとなかなかできないんで、払う元が無いから・・・賃金は、・・・雇い主ではないのでなかなか払えない」と述べ、組合に対し、「C2社でしょが、

まず話すの。」と述べた。

組合が、タイムシートは派遣先の承認を経た上でC2社に提出するようになっているので、タイムシートを訂正した上で承認印欄にサインを求めている旨を述べたのに対し（タイムシートを訂正した上で承認印欄にサインを求めることを以下「タイムシート訂正」という。）、法人は、「C2社さんから、その、タイムシートの、違うてそれで請求されれば払いますよ。」と述べた。組合が、請求の前に法人の承認が必要である旨を説明したところ、法人は、「請求書がくれば」と述べた。

組合は、再度タイムシート提出の流れは派遣先の責任者が内容を確認しサインをしてからC2社へ提出することになっていると説明すると、法人は、「シートを出してくればいいんですよ。」「ないのにこっちは書けない。」と述べた。

イ A2が2年10月分のタイムシートに1勤務につき休憩時間を150分と記入したことについて、A2は法人に対し、休憩を取れていないのに休憩を取ったように書かされている旨を述べたところ、法人は、A2に対し、「ちょっと、いつの、だれ、誰から言われたの^(ママ)は休憩書くのは。」と尋ねた。

これに対しA2は、C2社の営業担当者とB4主任であると答えた。

法人は、「あれたちに、あの、人事権がないんだよ。なにを書けとかちゅうのは」と述べたところ、A2は、「休憩は2時間半で書いてくださいねってわたし言われましたけど。」と答え、法人は、「ちょっと、いま確認してないです。」と応じた。

ウ 組合が休憩時間が取れないことは労基法違反であることを述べたところ、法人は、休憩を取れなかったとC2社へ言うべきなのではないか、安全配慮義務違反の問題として「C2社と話せばいいやないですか。」と述べた。

組合が、そもそも本件施設は労基法違反の職場ではないかと述べたところ、法人は、「ただ手待ち時間の問題でしょ。」と述べた。これに対し組合が、コール対応のためすぐに動ける状態であったことを述べ、手待ち時間は労働時間である旨を質したところ、法人は、「労働時間ですよ。」と応じた。

エ その他

法人が、組合に対し今回の団交要求の趣旨を尋ねると、組合は、「A 2さんの雇用契約がなくなった不法行為と、団体交渉の、拒否、に対するやっぱ、損害賠償は求めたかねとおもう。」と述べ、損害賠償の額については、上記6（3）の220万円であるとした。

法人は、220万円の算定根拠を紙に正確に記すよう求め、その上で検討する旨を伝えた。

8 7月8日団交実施後の本件不当労働行為救済申立て等について

(1) 3年7月14日、組合は、法人に対し、「請求書並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書を送付した。同文書において、組合は、上記7（2）エで示した、不当労働行為に当たる不法行為の損害賠償額220万円の根拠について、A2の月収25万円の6か月分として150万円、団交や当委員会のあっせんを拒否されたこと等の不法行為に対するものとして70万円であることを説明した。

また、組合は、「従いまして、Y事件の不法行為の損害賠償として220万円を請求致します。この請求について、令和3年7月29日までに団体交渉を開催し文書でご回答願います。」と団交の開催を求めた。

(2) 3年7月20日、法人は、組合からの上記（1）の文書に対する回答書を送付した。当該回答書には、法人は、不当労働行為の成否について論じるまでもないとして、組合の損害賠償請求について、法人が応じることはないと回答したほか、以下のとおり記載されていた。

1 （略）

2 なお、貴組合は、団体交渉の開催を要求されていますが、今回、本件申入書を受領したことにより、貴組合の団交事項がYに対する220万円の損害賠償請求であることが判明しました。しかして、判例上、義務的団交事項とは、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関するもの」とされておりますところ、Yに対する損害賠償請求は、そのいずれにも該当しませんので、貴組合からの団交事項が義務的団交事項でないことは明らかです。

さらに、既述のとおり、損害賠償義務の存否に関し交渉により進展

する見込みはなく、交渉を継続する余地はありませんので、更なる団体交渉を開催する予定はありません(最高裁平成4年2月14日判決・労判614号6頁参照)。

(後略)

- (3) 3年7月26日、組合は、法人からの上記(2)の文書に対する「通告書」と題する文書を送付した。当該通告書には、「令和3年5月26日協約書の1の項目について」と、「全労発第042号の請求について」の団交を申し入れる旨などが記載されていた。

(なお、全労発第042号の請求は、上記8(1)の「Y事件の不法行為の損害賠償として220万円」の請求を指す。)

- (4) 3年8月10日、法人は、A2及び組合を被告として、福岡地方裁判所小倉支部に債務不存在確認請求訴訟を提起した(福岡地方裁判所小倉支部3年(ワ)第614号)。

同訴訟は、①A2と法人との間において、労働契約の取消し及び休憩のない労働を強いられ、賃金の一部が支払われないことなどに対する合計150万円の損害賠償債務が存在しないこと、及び②組合と法人との間において、法人の団交拒否等に対する70万円の損害賠償債務が存在しないことの確認を求めるものであった。

- (5) 3年9月28日、組合は、当委員会に対し、法人の次の①の行為が労組法7条1号に、②及び③の行為が労組法7条2号にそれぞれ該当するとして、本件不当労働行為救済申立てを行った。

① 法人が、A2に対し勤務シフトを示して申し込み、A2が法人に対し確認を求め、A2の承諾により成立した労働契約を破棄したこと。

② 法人が、組合からの3年1月5日付け及び同月19日付け団交申入れに対し、誠実に応じなかったこと。

③ 法人が、組合からの3年7月14日付け及び同月26日付け団交申入れに応じなかったこと。

- (6) 4年1月31日、組合及びA2は、法人を被告として、福岡地方裁判所小倉支部に、上記(4)の訴訟提起に対する反訴を提起した(福岡地方裁判所小倉支部4年(ワ)第57号)。

同反訴は、①A2に対する一方的な労働契約の取消しの不法行為及び賃

金の一部が支払われていないことなどによる損害賠償請求として80万円、及び②組合に対する団交拒否の不当労働行為に当たる不法行為として80万円を請求するものであった。

(7) 4年3月29日、福岡地方裁判所小倉支部は、法人が提起した上記(4)の訴訟での請求のうち、組合に対する債務不存在確認請求に係る本訴訴えを却下した上で、法人とA2との間において、A2が法人に主張している合計150万円の損害賠償債務がないことを確認し、A2及び組合の反訴請求を棄却する判決(以下「3.29地裁判決」という。)を法人及び組合らへ言い渡した。

3.29地裁判決では、次のように判示されていた。

① 組合の損害賠償請求について

a 「原告(法人)と被告A2との間に労働契約はなく、C2社と被告A2との間の労働契約も令和2年12月31日には終了しているから、派遣先である原告が、被告A2の基本的な労働条件等について決定できる立場にあるとは認められない。」

b 5.26協約書において、「団体交渉応諾義務があることを認めているが、これも不当労働行為救済申立事件の審理に応じるより、迅速に解決を図れると判断したからにすぎないのであり、これに基づき令和3年7月8日に団体交渉に応じているのであるから、団交拒否をしたとはいえない。」

c 「その後の被告らの団体交渉の要求は、もっぱら損害賠償の支払を求めるものであったと解されるから(甲8)、義務的団交事項ともいえないのであり、原告がこれに応じないことが不当労働行為であるとも・・・いえ」ない。(なお、上記の「(甲8)」とは、上記(1)の「請求書並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書を指す。)

② A2の債務不存在請求について

「シフトを示されたこと・・・などを根拠に、同日以降の労働契約が締結されたと主張するが、これだけで労働契約の締結が認められるわけではな」い。

「派遣期間中に雇用契約があるのは、原告と被告A2の間ではなく、C2社と被告A2の間であるから、原告に未払賃金支払義務は

ない。」

「被告A2が、休憩時間中に利用者からの呼び出しに対応することがあったことは原告も認めるところであるが、これによりC2社に対する休憩時間分の賃料請求権が発生することがあるとしても、これをこえて慰謝料により賠償すべき身体的、精神的及び経済的苦痛が生じるとまでは認められない。」

なお、組合及びA2は、3.29地裁判決に対し控訴していない。

9 3.29地裁判決後について

(1) 4年5月16日、組合は、上記8(7)の3.29地裁判決を受け、上記8(5)の①乃至③の申立てについて、A2との間で成立したとする労働契約を破棄したことに係る部分及びこれに関する当委員会の申立てに係る団交拒否等部分を取り下げた。これにより、前記第1の2(1)のとおり、本件申立ては3年1月19日付け及び同年7月26日付け団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交拒否等に係る救済を求める内容となった。

(2) 4年6月1日、法人は、C2社に対し、「支払申入書」と題する文書を送付し、A2の2年10月分の休憩時間に対応する賃金額35,168円及び4年6月30日まで支払いが遅れたことの遅延損害金7,818円の合計42,986円を、C2社がA2へ支払うよう申し入れた。

法人はC2社から、同月10日付け「ご連絡」の文書を受領した。同文書には、上記の賃金額35,168円から源泉所得税等を控除した金額に遅延損害金7,818円を加算した金額41,631円を、C2社がA2の銀行口座へ振り込んだ旨等が記載されていた。

同日、A2の銀行口座にC2社から41,631円が振り込まれ、その1週間ほどの後、C2社からA2に対して、2年分給与所得の源泉徴収票の写しが送付された。

(3) 4年7月25日、組合は、当委員会に対し、誓約文の交付及び掲示を請求する救済内容に追加する旨の申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 争点1

(A 2 の休憩時間労働について、A 2 と法人との間に未清算の労働関係上の問題があるか。

あるとすれば、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなす労働者派遣法 4 4 条 2 項にも照らして、法人は、組合の団交申入れに応ずべき使用者といえるか。)

(1) 申立人の主張

ア 休憩時間労働についての未清算の労働関係上の問題

本件施設は、夜間勤務時間帯の人員配置が基準人員の最低限の人数配置で、介護業務スケジュール表には休憩時間の記載はなかった。目を離すことのできない利用者も入居しており、休憩は取れなかった。

A 2 は、2 年 1 0 月分タイムシートは休憩したとして法人の確認後、派遣元である C 2 社に提出しているが、タイムシートの訂正をすれば C 2 社から休憩時間労働分の賃金を得ることができる。

組合は、A 2 の休憩時間分の賃金を得るため、法人にタイムシートの休憩時間の訂正に応じるよう法人に団交を申入れたものである。

イ 法人が組合の団交申入れに応ずべき使用者であるか否かについて

派遣労働者に関しては、雇用関係にない派遣先事業主が業務遂行上の指揮命令を行うという特殊な労働関係にあるので、派遣労働者の保護に欠けることのないような必要な特例措置が設けられている。

労基法 3 4 条（休憩）は、派遣先に責任を負わせることが適当であることから労働者派遣法 4 4 条 2 項で派遣先は使用者とみなす規定が設けてある。

2 年 1 0 月の休憩時間労働に関し、C 2 社に賃金支払いを求めたが、C 2 社からの照会に対し、法人が休憩は取れていると回答をしたことにより賃金が支払われないことから、指揮命令者で使用者として責任がある法人に団交を要求しているのである。

ウ 3. 2 9 地裁判決について

3. 2 9 地裁判決は、派遣契約中の A 2 の 2 年 1 0 月分の休憩時間労働の未払賃金に関しては不当労働行為とも不法行為とも判断をしていない。

(2) 被申立人の主張

ア 休憩時間労働についての未清算の労働関係上の問題

法人は、7月8日団交において、A2の2年10月の休憩時間が手待ち時間に該当することを表明し、A2の2年10月の休憩時間に関する問題がA2のC2社に対する時間外勤務手当の請求のみであることを明示した。組合がA2の2年10月の休憩時間に関し協議を求める趣旨は、C2社に対する未払賃金を求めるためであるから、A2の休憩時間労働に関して協議する事項は消滅している。

イ 法人が組合の団交申入れに応ずべき使用者であるか否かについて

A2に対し賃金支払義務を負うのはC2社であるから、A2の賃金に関し派遣先である法人は何ら権限を有しない。

確かに労働者派遣法44条2項は、休憩時間に関する労基法34条の適用に関しては派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなして同条を適用すると規定する。しかし、この規定のみをもって法人が直ちに労組法7条の「使用者」に該当すると解するのは相当ではない。

この点に関し、朝日放送事件最高裁判決は、大要、「一般的に使用者とは労働契約上の雇用主をいうが、労組法7条が団結権侵害行為を排除して正常な労使関係を回復することを目的と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、その労働者の基本的な労働条件等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る場合には、その限りにおいてその事業主は『使用者』に当たる。」との判断枠組みを提示した。そして、最高裁は、申し入れられている団交事項に関し、派遣先が実質的に決定できるものについては派遣先の団交応諾義務を認めた。つまり、最高裁は、原則として派遣先に団交応諾義務は認められないが、派遣先が労働者の基本的な労働条件等について決定できる場合には、派遣先にも団交応諾義務があると判示したものである。

仮に、A2が現に法人に派遣されている状況において現在又は将来の労働条件等（休憩時間）について団交を求めるといふのであれば、朝日放送事件最高裁判決の趣旨に則り、法人は労組法7条の「使用者」に該当する。しかし、A2に係る派遣契約は、2年12月末をもって終了しているから、A2が団交を求めていたのはあくまでも過去の休憩時間に関するものであった。

したがって、法人は労組法7条の使用者に該当しない。

ウ 3. 29地裁判決について

3. 29地裁判決は、法人の主張と同様に、①法人とA2との間に労働契約はなく、C2社とA2との間の労働契約も2年12月31日には終了しているから、派遣先である法人が、A2の基本的な労働条件等について決定できる立場にあるとは認められない、②7月8日団交後の組合の団交要求は、もっぱら損害賠償の支払いを求めるものであったと解されると判示している。

(3) 当委員会の判断

ア 休憩時間労働についての未清算の労働関係上の問題

(ア) まず、法人におけるC2社からの派遣労働者への時間外勤務手当支払手続をみると、①当該派遣労働者がタイムシートに勤務時間や休憩時間等を記入し、②タイムシートの内容を派遣先が承認し、③派遣先確認者の署名等の承認があるタイムシートを基に、C2社が当該派遣労働者へ時間外勤務手当を支払うこととなっている（前記第2の2（5））。

次に、A2の本件施設における勤務状況をみると、厚生労働省「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」で最低4名の配置が必要となる場所、夜間勤務では4名の介護職員が、1名につき2つのユニット（20居室）を受け持ち、交代要員はいなかった（前記第2の2（4））。また、A2は、勤務時間中に20名程度の施設利用者の食事や排せつの介助などの介護業務を行っており、夜間も常に観察や介護が必要な施設利用者がいたことから、こうした施設利用者からの呼び出しがあれば、その都度対応する必要があった（前記第2の2（4））。

このような勤務状況であるところ、A2のタイムシートをみると、2年10月分については150分の休憩時間が記載されているのに対し、2年11月分及び12月分については休憩が取れていない内容となっており、相違がある。そして、A2の就労期間を通じて、休憩時間に係るA2の勤務の実態に大きな変化があったと考えられるような特段の事情も認められない。

この相違は、A2が、実際に休憩を取ったか否かにかかわらず、2年10月分は、すべての勤務において休憩を取ったとしてタイムシー

トを提出すると指示されていると思い込み、実際の休憩の取得の有無にかかわらず、すべての勤務において休憩を取ったものと記入して、法人の承認を受けた上でC 2社へ提出したためであることが認められる（前記第2の2（6）ア）。

さらに、法人は、7月8日団交で、休憩時間が取れないことについては「手待ち時間」の問題である旨を述べており（前記第2の7（2）ウ）、A 2が休憩時間中に利用者からの呼び出しに対応することがあったことを認めている。

(イ) このような状況から、A 2の未払いの賃金が生じたものであり、これを解決するためには、タイムシート訂正が必要不可欠であったことが認められる。

(ウ) こうしたことから、組合は、「休憩時間労働について」の団交申入事項により、2年10月分の時間外勤務手当を受給することを目的に、A 2の休憩時間労働に伴う賃金問題等の労働時間の管理に関する具体的問題として、タイムシート訂正を求めていることが認められる。

そして、法人は、7月8日団交で、休憩時間が取れないことについては手待ち時間の問題である旨を述べている（前記第2の7（2）ウ）が、7月8日団交では組合の求めるタイムシート訂正には至っていない。

なお、前記第2の9（2）のとおり、法人は、C 2社に対し、4年6月1日に、A 2の2年10月分の休憩時間に対応する賃金額等をC 2社からA 2へ支払うよう申し入れている。

よって、少なくとも上記4年6月1日の法人からC 2社に対する支払いの申入れがなされる以前においては、A 2の休憩時間労働について、A 2と法人との間に未清算の労働関係上の問題があったといえる。

イ 法人が組合の団交申入れに応ずべき使用者であるか否かについて

(ア) 労組法7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団交をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、団交を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用

者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該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者もまた雇用主と同視できる者であり、労組法7条の「使用者」と解すべきである。

(イ) 以下、本件について法人が組合の団交申入れに応ずべき使用者であるか否かを検討する。

A2と法人との関係やA2の勤務実態等について、本件においては、以下の事実が認められる。

① A2に対し時間外勤務手当がC2社から支払われる手続は、上記ア(ア)のとおりであり、法人は、A2に対し休憩時間労働を含む時間外勤務を命令し同人の労働時間を管理する立場にあり、かつ、A2のタイムシートの内容は法人が承認する必要があった。

また、法人は、派遣先事業主としてA2の業務について直接指揮命令を行う立場にあった（前記第2の2（1）及び（2））。

さらに、介護業務スケジュール表で、勤務時間中に処理すべき業務内容とその手順等を示す（前記第2の2（3））ことによって、現実にも労働時間の管理の方法についても、具体的な指示も行っていた。

加えて、前記第2の9（2）のとおり、法人は、C2社に対し、A2の2年10月分の休憩時間に対応する賃金額等をC2社からA2へ支払うよう申し入れている。

② 7月8日団交以前にA2は、C1労働組合を通じて、C2社から、A2の2年10月分の時間外勤務はなく休憩は取れていると法人が答えた旨の回答を得ており（前記第2の3（3））、派遣元であるC2社は派遣先である法人に照会しなければA2の時間外勤務については把握できない立場にあった。

上記①及び②の事実を考慮すると、タイムシート訂正のためにA2の時間外勤務手当の算定の基礎となる休憩時間労働を確認することは、派遣元であるC2社で行うことはできず、法人が対応すべきものであり、かつ対応可能な事項であるといえる。

さらに、上記の事実等と、労働者派遣法44条2項により、派遣中の労働者の派遣就業に関しては、派遣先の事業のみを、派遣中の労働者を使用する事業とみなして、労基法32条（労働時間）、同法36条1項（時間外及び休日の労働）等が適用されることを併せ考えれば、法人は、タイムシート訂正のための休憩時間労働の確認を行う責任があり、その限りにおいて、法人はA2との関係で、基本的な労働条件等に対して派遣元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ったといえることができる。

よって、法人は、「休憩時間労働について」の議題について団交に応ずべき使用者に当たる。

(ウ) 被申立人は、朝日放送事件最高裁判決は、労働契約上の雇用主でない者の団交応諾義務を認めているが、これは、雇用主以外の事業者が労働者の基本的な労働条件等について決定できる場合には、雇用主以外の事業者にも団交応諾義務があると判示したものであり、A2が法人に派遣されている状況で現在又は将来の労働条件等（休憩時間）について団交を求めるといふのであれば、法人は労組法7条の「使用者」に該当するであろうが、A2に係る派遣契約は、2年12月末をもって終了しているから、組合が団交において協議を求めている事項はあくまでも過去の休憩時間に関するものであると主張する。

しかしながら、労働関係が存在した間に発生した事実を原因とする争いがあり、当該紛争が顕在化した時点で労働者との労働関係が終了していたとしても、未清算の労働関係上の問題がなお残存している場合には、当該問題を解決し得る立場にある者は労組法7条2号にいう使用者に当たると解するのが相当である。

本件についてこれをみると、7月8日団交時点では、未払賃金の存否等労働関係の清算を巡る問題がなお残存しており、法人は、当該問題を解決し得る立場にあるから、法人は労組法上の使用者に当たる。これに加えて、5.26協約書では、法人は、3年1月19日付け団交申入れの「休憩時間労働について」の議題について、労働者派遣法及び労組法における使用者として団交応諾義務があることを認めている（前記第2の6（4））。

したがって、被申立人の主張は採用できない。

なお、被申立人は、3. 29地裁判決で、法人の主張と同様に判断されていると主張する。しかしながら、結局、判決においては、7月8日団交後の組合の団交要求は、もっぱら損害賠償の支払いを求めるものであったと解されるから義務的団交事項ではない旨判示されているため、この点は、後記2(3)イで判断する。

2 争点2

(法人が、組合の団交申入れに応ずべき使用者であるとして、組合が3年1月19日及び同年7月26日に申し入れた「休憩時間労働について」は義務的団交事項か。)

(1) 申立人の主張

派遣期間中の休憩時間労働に関することは、団交事項である。

法人への派遣期間中の違法な休憩時間労働に関することも、労働者派遣法44条2項により、法人は労基法上の使用者とみなされ団交事項である。

(2) 被申立人の主張

ア 団交申入事項について

単なる過去の事実関係の確認は、「労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項」には該当しない。

イ 損害賠償と3. 29地裁判決について

7月8日団交後の組合が求める団交事項は損害賠償請求に尽きており、法人が提起した訴訟においても、3. 29地裁判決で、7月8日団交後の組合の団交要求はもっぱら損害賠償の支払いを求めるものであったと解されると認定している。

(3) 当委員会の判断

ア 団交申入事項について

義務的団交事項は、使用者が団交に応じることを労組法によって義務付けられている事項であり、一般的には、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体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をいう。ここでいう「労働条件その他の待遇」とは労働者が労働をなす上での契約条件ないし労働者に関する取扱いをいい、労働者の賃金、休憩時間などに関する事項が含まれるものと解される。

組合が3年1月19日及び同年7月26日に申し入れた「休憩時間労働について」は、上記1(3)ア(ウ)でみたとおり、2年10月分の時間外勤務手当を受給することを目的に、タイムシート訂正のための休憩時間労働の確認を法人に要求するものである。

なお、後述イで判断するとおり、組合による3年7月26日の団交申入れには、「休憩時間労働について」が含まれている。

したがって、「休憩時間労働について」は、タイムシート訂正のための休憩時間労働の確認として、上記1(3)イ(イ)のとおり、A2の労働条件に関する事項に当たるとともに、A2に対する時間外勤務の命令権者でもある法人のみが処分可能な事項であるので、義務的団交事項に当たる。

被申立人は、単なる過去の事実関係の確認は、労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項には該当せず、義務的団交事項ではない旨を主張する。

しかしながら、過去の事実関係の確認により、かつて存続した労働関係から生じた労働条件をめぐる紛争を適正に処理することが可能である場合には、その過去の事実関係の確認は義務的団交事項に当たる。これを本件についてみると、上記1(3)イ(イ)のとおり、派遣労働者の休憩時間労働を含む時間外勤務は、派遣先である法人において命令、指揮、管理するものであって、上記1(3)ア(ウ)で判断したとおり、A2の休憩時間労働については未清算の労働関係上の問題であり、法人は当該紛争を適正に処理することが可能であることから、タイムシート訂正のための休憩時間労働の確認は義務的団交事項に当たり、被申立人の主張は採用できない。

以上のことから、法人が、組合の団交申入れに応ずべき使用者であるとして、組合が3年1月19日及び同年7月26日に申し入れた「休憩時間労働について」は義務的団交事項に当たる。

イ 損害賠償と3.29地裁判決について

組合の団交申入事項は、3年1月19日分が「休憩時間労働について」であり、同年7月26日分は、①「令和3年5月26日協約書の1の項目について」と、②「全労発第042号の請求について」となっている。さらにこの①「令和3年5月26日協約書の1の項目」をみると、「令

和3年1月19日付・・・記載の議題」とあり、この3年1月19日付け分の議題は「2、休憩時間労働について」である（前記第2の5（5）及び同6（4））。

よって、同年7月26日分の団交申入事項は、休憩時間労働についての議題の内容が含まれており、損害賠償に尽きるものではない。

なお、3. 29地裁判決では、被申立人が主張するように、前記第2の8（7）のとおり、7月8日団交後の組合の団交要求はもっぱら損害賠償の支払いを求めるものであったと解される旨が認定されている。

しかしながら、上記判決での認定の根拠として、判決文では「（甲8）」が指摘されており、これは、前記第2の8（1）にある、損害賠償を求める3年7月14日付け団交申入れを指していることが認められる。

よって、この判決における上記の認定は、前記第2の8（3）にある、休憩時間労働についての議題の内容が含まれた同年7月26日付け団交申入事項を含めたものとはいえず、被申立人の主張を採用することができない。

3 争点3

（組合からの3年1月19日付け団交申入事項のうち「休憩時間労働について」の事項について、7月8日団交における法人の対応は、不誠実であったといえるか。

いえるとするれば、労組法7条2号に該当するか。）

（1）申立人の主張

法人は、7月8日団交において、夜間勤務時間帯に休憩時間がないことについて、「職員は何も言わない」とばかげた不誠実な回答をし、まったく建設的な話にならず時間切れとなった。

法人は、形式的に一度団交に応じれば、二度目は応じないというもので、法人が団交に応じた目的は、労働委員会に対する救済申立ての取下げであり、団交を行う必要がある。

法人の7月8日団交における対応は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

（2）被申立人の主張

法人は、5. 26協約書に基づく団交に誠実に対応している。

本件各申立ては直ちに棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したりするなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

このことを踏まえて、以下、7月8日団交における法人の対応が不誠実であったか否かを検討する。

ア 交渉状況の検討

(ア) まず、タイムシート訂正について、組合が、2年10月にA2が休憩時間中も労働を行ったことや、2年10月分は時間外勤務手当が支払われていないことを述べたことに対して、法人は、タイムシートの内容を確認することに言及することなく、2年10月分のタイムシートに、A2が休憩を取っていると記入されていること及び2年10月分のタイムシートがないので支給の根拠がないことを回答していることが認められる（前記第2の7(2)ア）。

次に、A2の勤務状況について、組合が、A2は休憩を取らずに労働したと主張するのに対し、法人は、以下のとおり回答していることが認められる（前記第2の7(2)ア）。

- ① 休憩時間は基本寝るようになっていること。
- ② 施設利用者からのコールが無いかぎり休憩は取っていること。
- ③ 法人は、A2の雇い主ではないとして、派遣元のC2社と話すよう組合へ求めたこと。
- ④ C2社からタイムシートの内容が違ったと時間外勤務分の派遣料の請求があれば支払うこと。
- ⑤ タイムシート訂正はタイムシートが手元にないので修正できないこと。

法人は、上記①及び②のようにコールがない限りは休憩は取っていると述べている。しかし、A2が休憩時間中に利用者からの呼び出し

に於けることがあったのであるから、時間外勤務を管理する立場にある法人としては、A 2 が 2 年 1 0 月に対応した施設利用者からのコール回数やそのときの業務内容、対応時間といった勤務の実態について協議すべきところ、法人はこのことについて正面から回答していない。

また、法人は、上記③のように C 2 社との協議を求め、上記④及び⑤のように C 2 社から請求があれば支払うとしか回答していない。しかし、前記第 2 の 3 (3) にあるとおり、法人は、A 2 が休憩時間労働を行ったか否かについての照会を C 2 社から受けており、A 2 は休憩時間は取れている旨の回答を行っている。上記③乃至⑤のような法人の態度は、C 2 社に対してこのような回答をすでに行っているにもかかわらず、A 2 が現実に休憩を取ったかどうかを把握しようとせず、休憩時間労働の確認ができる立場にない C 2 社と話すよう求めるもので、適切な対応とはいえない。

(イ) タイムシートの記入について、A 2 が B 4 主任から休憩時間を 1 5 0 分と書くよう指示されたことと組合が述べたことに対し、法人は、同人には今は確認していないと回答している（前記第 2 の 7 (2) イ）。

このような回答をするに当たって、すでに C 2 社からの照会があったにもかかわらず、法人は、当時 A 2 が休憩が取れていないとしても 1 5 0 分と記載するような指示ないし勤務の実態があったのかを確認していない。

(ウ) 法人は、7 月 8 日団交の中で、A 2 の 2 年 1 0 月の休憩時間について「手待ち時間」や「労働時間」とも述べているが（前記第 2 の 7 (2) ウ）、タイムシート訂正や A 2 の勤務の実態について明確に答えているものとはいえない。

イ 結論

5. 2 6 協約書で法人は、3 年 1 月 1 9 日付け団交申入れの「休憩時間労働について」の議題について、労働者派遣法及び労組法における使用者として団交応諾義務があることを認めている（前記第 2 の 6 (4) ）にもかかわらず、以上のとおり、法人の団交における姿勢は真摯な対応とはいえず、法人は、組合の要求に対し、納得のいくような合理的な説明をしていないといわざるを得ない。また、7 月 8 日団交において、

「休憩時間労働について」の事項について協議が尽くされたとはいえない。

したがって、7月8日団交における法人の対応は不誠実であったといえ、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

4 争点4

(法人が、組合からの3年7月26日付け団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。)

(1) 申立人の主張

派遣先で、派遣労働者に対する指揮命令者は派遣先事業者であり、法人は、A2に休憩のない業務を指示していたことは明らかである。

法人が無休憩労働を指示したことを認め、タイムシートの訂正に応じるまでは、団交を行う必要がある。

法人は、一度団交に応じたからもう応じないというスタンスであるが、7月8日団交では何も解決しておらず、さらなる団交の必要がある。

法人の団交拒否は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

組合からの団交申入れに関し、法人と組合は、3年7月8日に、実際に団交を開催している。

組合が求める各団交事項はいずれも法人に団交応諾義務が存在しないものである。

組合は、団交後3年7月に二度にわたり団交を申し入れているが、これらはいずれも組合が7月8日団交で発言した損害賠償請求に尽きるものであった。

本件各申立ては直ちに棄却されるべきものである。

(3) 当委員会の判断

上記1(3)イのとおり、法人は、労組法上の使用者に当たり、上記2(3)アのとおり、組合の申し入れた事項は義務的団交事項に当たる。法人は、7月8日団交で協議に応じているが、この団交で議論が尽きていなければ、引き続き団交に応じなければならない。

上記3(3)イで判断したとおり、5.26協約書で団交応諾義務を認

めているにもかかわらず、7月8日団交における法人の対応は、不誠実であったことから、7月8日団交における「休憩時間労働について」の交渉は尽くされているといえず、法人が、組合からの3年7月26日付け団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことに、正当な理由はない。

したがって、法人が、組合からの3年7月26日付け団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

5 救済利益の有無及び救済方法について

(1) 申立人の主張

法人が、今回のように、団交議題に関する問題について団交を行わずに一方的に解消させ、労働委員会の命令の回避を行うような場合、不誠実な行為を繰り返すおそれがある。

また、たとえ派遣労働者であっても、派遣先の組合に団交を要求できることを、C2社ばかりか、他社の派遣労働者に対しても知らせ、法人施設で働く派遣を含む労働者が、法人の違法労働に対する監視の目として機能することにより、法人における今回のような違法派遣の再発防止が図られるよう、誓約文の交付と掲示が必要である。

(2) 被申立人の主張

A2が2年10月の休憩時間に関する団交を求める趣旨は、C2社に対し同月の休憩時間に対応する賃金を支払うよう求めるためであるところ、C2社から休憩時間に係る賃金の全額が支給されている以上、A2の休憩時間労働に関する救済は完了しており、今更団交を行ったとしても議案が存在しないことも明白である。そのため、この点に関する救済命令を発する必要性は完全に消滅している。

そもそも、誓約文の交付と掲示等は、使用者による支配介入や不当労働行為が行われた場合に、将来における労使関係正常化の契機を形として明確にするためのものであるが、法人の従業員に組合の組合員は一人もいないのであるから、法人と組合の将来における労使関係正常化を図ることなどを考慮する必要は皆無である（将来、法人において組合との団交応諾義務が発生することなどおよそ想定し難い。）。係る観点からも誓約文の交

付と掲示など不必要である。

(3) 当委員会の判断

ア 救済利益の有無

4年6月に、法人は、C2社に対しA2の2年10月における休憩時間労働に対する賃金等をA2へ支払うよう要請し、C2社は、A2へ法人が要請した金額を支払ったことが認められる（前記第2の9(2)）。

そうすると、組合が求めていた、タイムシート訂正といった「休憩時間労働について」の問題は解消し、組合は法人へ団交開催を求める必要性はなくなったといえる。

しかしながら、組合と法人との間で唯一開催された7月8日団交での法人の対応は不誠実であり、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。更に、3年7月26日付けの団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことも、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。これらの両不当労働行為によって、組合の団結権は侵害されたものといえる。

このような法人の行為は、組合の交渉能力や問題解決能力に疑念を生じさせるおそれのある行為であり、A2に2年10月分の時間外勤務手当が支払われたことをもって当然に組合の交渉能力や問題解決能力に対する信頼が回復されたとは認められないから、侵害された組合の団結権は、いまだ回復したということとはできない。

また、確かに、A2は、2年12月31日をもって、本件施設勤務から離れており（前記第2の4(5)）、その後は組合と法人との間に労使関係はない。しかしながら、今後も、法人が直接雇用したあるいは派遣会社から派遣を受けた労働者を、組合員として組合が獲得する可能性が全くないということとはできず、その獲得に伴い、組合と法人との間に集团的労使関係が生じ、その正常な秩序の回復、確保を図ることが可能となる場合もあり得るものと考えられることから、本件において、組合を救済する意義を失ったとまではいうことができない。

したがって、救済の利益がなくなったということとはできない。

イ 救済方法について

以上のとおりであるので、団交応諾を命ずる必要はないが、救済利益がなくなっているとみることはできないため、主文のとおり命じるのが

相当と思料する。

6 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 1 2 及び労働委員会規則 4 3 条に基づき、主文のとおり命令する。

令和 4 年 1 1 月 8 日

福岡県労働委員会

会長 徳永 響 ⑩