

命 令 書

申 立 人 神奈川シティユニオン
執行委員長 X 1

被申立人 パーソルテンプスタッフ株式会社
代表取締役 Y 1

同 三明化成株式会社
代表取締役 Y 8

上記当事者間の神労委令和3年（不）第19号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9月16日第1731回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員橋本吉行、同中畷弘孝、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、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）が、被申立人パーソルテンプスタッフ株式会社（以下「パーソルテンプスタッフ」という。）及び同三明化成株式会社（以下「三明化成」という。）に対し、組合員X2（以下「X2」という。）の労働問題に関する団体交渉を申し入れたところ、被申立人らが誠実に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号に、パーソルテンプスタッフが、X2に契約等に関する書類を送付したこと及び雇用契約の更新をしなかったことが同条第3号に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。

2 請求する救済内容要旨

(1) 誠実団体交渉実施

- (2) パーソルテンプスタッフによる組合員への直接交渉の禁止
- (3) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) パーソルテンプスタッフが、令和3年4月15日付けで、組合に連絡送付せずに「契約関係書類送付のご案内」及び「就業条件明示書（兼）派遣労働者雇入通知書」をX2に送付したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか否か。（争点①）
- (2) パーソルテンプスタッフが、令和3年4月1日にX2に対して他の派遣先を探している旨のメールを送信したにもかかわらず、組合が同人の組合加入通知書を送付して以降、派遣先が見つからないとして、雇用契約を不更新とする対応をしたことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか否か。（争点②）
- (3) パーソルテンプスタッフが、令和3年5月21日に開催された団体交渉において、労働者派遣契約書の提出を拒否したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか否か。（争点③）
- (4) パーソルテンプスタッフが、令和3年5月21日に開催された団体交渉において、具体的な解決案を提案しなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか否か。（争点④）
- (5) 三明化成は、X2とパーソルテンプスタッフとの労働契約不更新問題について、労組法第7条第2号の「使用者」に当たるか否か。（争点⑤）
- (6) (5)において「使用者」に当たる場合、令和3年5月21日に開催された団体交渉における三明化成の対応が、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか否か。（争点⑥）

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、本件結審日（令和4年7月7日）現在の組合員は609名である。

(2) 被申立人ら

ア パーソルテンプスタッフは、労働者派遣事業を営む株式会社であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日現在の従業員は107,002名である。

イ 三明化成は、工業薬品の販売等を営む株式会社であり、肩書地に

事務所を置き、本件結審日現在の従業員は67名である。

2 X 2の組合加入に至るまでの経緯

- (1) パーソルテンプスタッフと三明化成は、平成31年2月18日、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) X 2は、令和2年9月頃、電話にて、パーソルテンプスタッフから三明化成の求人の紹介を受けた際、同社の業務が、同人の希望していた貿易事務に関する業務であったため、パーソルテンプスタッフに対し、同社で勤務したいと述べた。

X 2とパーソルテンプスタッフとの契約は、一般的に登録型派遣と呼ばれるものであって、派遣労働を希望する者をあらかじめ登録しておき、労働者派遣をするに際し、派遣事業者が当該登録されている者と期間の定めのある雇用契約を締結し、労働者派遣を行う契約である。

- (3) X 2は、令和2年10月9日、パーソルテンプスタッフのY 2営業担当（以下「Y 2営業担当」という。）同行で三明化成国際営業部の事務所を訪れた。X 2は、Y 2営業担当同席のもとで、三明化成のY 9部長（以下「Y 9部長」という。）及びY 10課長（以下「Y 10課長」という。）から職場の紹介及び業務内容等の説明を受けた。
- (4) パーソルテンプスタッフと三明化成は、令和2年11月4日、本件基本契約に基づき、労働者派遣契約を締結した。同契約は、就業場所及び業務内容等を変更されることなく、令和3年2月1日及び同年5月1日の2回更新された。同月1日更新時の契約期間の終期は同月7日であった。

パーソルテンプスタッフは、X 2に対し、雇用契約締結時及び契約更新時に「就業条件明示書（兼）派遣労働者雇入通知書」を交付しており、同書には、主に次の事項が記載されていた。

ア 派遣先の名称

三明化成株式会社 国際営業部

イ 業務内容

輸出入に関わる手続き及び付随する業務

ウ 苦情処理の方法・連絡体制等

派遣先が派遣労働者から苦情の申出を受けた時は、派遣先責任者が中心となって誠意をもって遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知する

ものとする。

派遣元が派遣労働者から苦情の申出を受けた時は、派遣元責任者が中心となって誠意をもって遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図ることとし、その結果について必ず派遣労働者に通知するものとする。

派遣先及び派遣元は、自らその解決が容易であり、即時に処理した苦情の他は相互に遅滞なく通知するとともにその結果について必ず派遣労働者に通知するものとする。

エ 雇用契約の更新有無

更新する場合があります。

オ 労働者派遣契約の解除に当たって講ずる派遣労働者の雇用の安定を図るための措置

派遣元は、派遣労働者の責めに帰すべき事由以外の事由による労働者派遣契約の中途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する。これができないときには、休業等を行うとともに休業手当を支払い、またやむを得ない事由により解雇を行った場合には、労働基準法に基づく責任を果たすこととする。

- (5) X 2 は、令和 2 年 11 月 4 日、派遣先である三明化成の国際営業部に就業を開始した。
- (6) X 2 は、令和 2 年 12 月頃から繰り返し、三明化成の Y 11 総務部長（以下「Y 11 総務部長」という。）及び Y 10 課長に対し、他の従業員が真面目に業務に従事していない等の不満を述べ、そのために自らの担当していない業務を行うよう指示されているのだと訴えた。また、中国の輸送費の書類の作成業務の指示を受けているが、難しく、量が多いので、他の従業員にその業務を回してほしいと要望した。
- (7) X 2 は、令和 3 年 3 月 15 日、三明化成に対し、他の従業員が就業時間中に携帯電話を操作していたこと、他の従業員も自分の業務が終了したら、X 2 の業務を手伝うべきであること等の苦情を電話で伝えた。
- (8) Y 2 営業担当は、令和 3 年 3 月 23 日、三明化成社内で X 2 に対し、同年 5 月以降の契約については、三明化成が新入社員を雇うため更新しない旨伝えた。それに対し、X 2 は、他の派遣先企業を紹介するよう依頼するとともに、仮に派遣先企業が見つからない場合は、失業保

険給付を受給するため、雇用期間が通算して6か月以上になるよう調整してほしい旨伝えた。

- (9) Y2営業担当は、令和3年3月26日、X2に対し、「会社宛てお伺いのご報告です」と題するメールを送信した。

同メールには、パーソルテンプスタッフが令和3年5月以降の派遣先企業を探していること、X2が興味を示した川崎市内の派遣先企業について、電話にて詳細を伝えることが記載されていた。

なお、X2は、パーソルテンプスタッフから同メールで紹介された川崎市内の派遣先について、自らの希望条件と合わないことを理由に辞退した。

- (10) X2は、令和3年4月1日、Y10課長から、X2の後任となる新入社員に対して、業務の引継ぎをするよう指示を受けたが、これを拒否した。

- (11) Y2営業担当は、令和3年4月1日、X2に対し、メールを送信した。

同メールには、雇用期間が通算して6か月となるよう、雇用契約を令和3年5月7日まで延長したこと、パーソルテンプスタッフが同年5月以降の派遣先を探していることが記載されていた。

それに対しX2は、同年4月1日、Y2営業担当に対し、メールを返信した。同メールには、「お世話になります。ご対応頂きましてありがとうございます。引き続きどうぞ宜しくお願いいたします。」と記載されていた。

- (12) パーソルテンプスタッフは、令和3年4月8日、X2に対し、新しい派遣先として申立外株式会社Z1（以下「Z1」という。）での貿易事務に関する仕事をメールにて紹介した。

- (13) パーソルテンプスタッフは、令和3年4月13日、X2に対し、三明化成での新入社員への業務の引継ぎを行うこと及び同社の業務指示に従うことを要請した。

- (14) パーソルテンプスタッフは、令和3年4月14日、X2に対し、翌日以降は三明化成に出勤しなくてよいこと、同月30日までの休業手当は支払うこと等を電話で連絡した。

3 X2の組合加入以降、本件申立てに至るまでの経緯

- (1) X2は、令和3年4月14日、組合に加入した。

- (2) パーソルテンプスタッフは、X2に対し、「契約関係書類送付のご

案内」及び「就業条件明示書（兼）派遣労働者雇入通知書」（以下これらの文書をあわせて「3.4.15文書」という。）を送付するため、令和3年4月14日午前11時51分、同社が文書の送付業務を委託している外部業者に対し、同文書の発送指示をした。

同文書には、令和3年5月1日から同月7日までをX2とパーソルテンプスタッフとの雇用契約期間とする旨記載されていた。

- (3) 組合は、パーソルテンプスタッフ及び三明化成に対し、令和3年4月14日付け「労働組合加入の通知」と題する文書（以下「組合加入通知書」という。）をファクシミリで送信し、X2の組合加入を通知した。同文書には、「今後、組合員X2さんの労働条件及び労働問題については、【中略】直接交渉する事は止めて下さい。」との記載があった。同文書がパーソルテンプスタッフに到達したのは、同日午後9時15分であり、同社の担当部署が同文書の内容を認識したのは、同月15日以降である。
- (4) パーソルテンプスタッフから3.4.15文書の発送指示を受けた外部業者は、令和3年4月15日以降、X2に対し、同文書を送付した。
- (5) X2は、令和3年4月15日、同月16日及び19日、三明化成国際営業部に出勤した。その際、Y10課長はX2に対し、パーソルテンプスタッフから派遣は同月14日で終了と聞いていた旨伝えた。X2は同月15日、同月16日及び19日いずれも就業しなかった。
- (6) 組合は、令和3年4月19日付け文書をパーソルテンプスタッフ及び三明化成へ送付した。同文書には、X2が三明化成で引き続き就業することを望んでいるため、契約の更新を希望すること等が記載されていた。
- (7) 組合は、パーソルテンプスタッフ及び三明化成に対し、令和3年4月22日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「3.4.22団交申入書」という。）で団体交渉を申し入れた。同申入書には、「相談内容」として主に次のアからオまでが記載されており、組合は、アからウまでの記載で事実関係を述べ、エの記載でX2の雇用契約が不更新となったこと等の指摘を行い、オの記載で労働者派遣契約書等の提出を要求した。また、同申入書には、「相談内容」に対する文書回答を求めること、団体交渉の開催日は令和3年5月6日とすること、開催場所は組合事務所とすることなどが記載されていた。
ア 「三明化成（株）国際営業部にて、派遣労働者として、貿易業務

などを働く」「三明化成（株）国際営業部のY9部長・Y10課長と面接を受けて、就業することになった」「パーソルテンプスタッフ(株)からは、ベトナム人社員【中略】が産休で休んでいる間（21年1月～）の代わりとして、1年ぐらいの期間限定だと聞いていた。」

イ 「去年12月頃から業務配分や作業分担の改善を訴えていたが、3月30日に新人社員を雇うからとして、派遣契約更新なしを言われた」

ウ 「まだ派遣契約期間があるのに、4月14日に『今日で終了』『就業先に行くな』なぜ派遣先で就業できないのか、なぜ派遣契約の更新ができないのか」

エ 「ユニオン加入を通知した後に、4月15日付封筒で『契約終了』書類が届く解雇は不当である」、「就業条件明示書（兼）派遣労働者雇入通知書（派遣期間・雇用期間：2021年5月1日～5月7日）及び同日付契約終了に伴う『社会保険』手続きのご案内について、経緯と理由を説明することを求める。」、「不当な解雇について、経緯と理由を説明することを求める。」

オ 「請負契約書・請負額を示す文書及び派遣契約書・派遣額を示す文書の提出を要求」

- (8) パーソルテンプスタッフは、組合に対し、令和3年4月27日付け文書を送付した。同文書には、組合が団体交渉開催日として指定した同年5月6日は都合がつかず、改めてパーソルテンプスタッフから候補日等の連絡をする旨が記載されていた。
- (9) 三明化成は、組合に対し、令和3年4月27日付け文書を送付した。同文書には、3.4.22団交申入書に対する回答は、同年5月12日に文書ですること、団体交渉の日時については、同月11日まで東京都に（コロナウイルスに関する）緊急事態宣言が発出されていることを勘案し、同社が回答した後に改めて相談したい旨記載されていた。
- (10) X2の労働者派遣契約及び雇用契約期間は、令和3年5月7日に満了した。
- (11) パーソルテンプスタッフは、組合に対し、令和3年5月10日付け文書を送付した。同文書には、パーソルテンプスタッフ及び三明化成ともに、同月21日に組合指定の場所で団体交渉を開催することを希望する旨記載されていた。

- (12) 組合は、パーソルテンプスタッフ及び三明化成に対し、令和3年5月11日付け文書を送付した。同文書には、団体交渉は同月21日に川崎市産業振興会館で開催すること、3.4.22団交申入書の記載内容に対して文書回答を求めることなどが記載されていた。
- (13) 三明化成は、組合に対し、令和3年5月17日付け文書を送付した。同文書には、3.4.22団交申入書に対する回答として、三明化成で採用面接は行っていないこと、労働者派遣契約期間については3か月ごとに更新の有無を判断するため、X2に1年間の契約とは説明していないこと、契約を更新しなかった理由は、主に、新入社員の勤務開始に伴い派遣を依頼する必要性が低下したことや、X2の就業態度（他の従業員を殊更に非難する、独自の判断で不適切な行動をする、業務指示に従わない等）に問題があったことが挙げられること、パーソルテンプスタッフから同年4月15日以降、X2を出社させない旨説明があったため、その前提で必要な対応をしたこと等が記載されていた。
- (14) パーソルテンプスタッフは、組合に対し、令和3年5月17日付け文書を送付した。同文書には、3.4.22団交申入書記載の「相談内容」に対する認否反論と併せて、X2の希望に沿う派遣先が見つからないこと、組合が要求する労働者派遣契約書については、組合の要求事項との関連性及び必要性が認められないため提出しない旨記載されていた。
- (15) 組合、パーソルテンプスタッフ及び三明化成は、令和3年5月21日、X2の労働契約不更新問題を主な交渉議題とした団体交渉（以下「本件団交」という。）を開催した。出席者は、組合側は、X1執行委員長及びX2の他、組合書記長1名及び組合執行委員2名の計5名、パーソルテンプスタッフは、Y4部長、Y3マネージャー、Y5マネージャー、Y6法務担当及びY7法務担当の計5名、三明化成は、Y11総務部長、Y12総務部主任、代理人Y13弁護士（以下「Y13弁護士」という。）の計3名であった。

本件団交において、組合は、三明化成に対し、X2にどのような問題があったのか回答を求めた。これに対して、三明化成は、X2が仕事を覚えられないこと、同人と同僚の人間関係が芳しくないこと等を回答した。組合が、パーソルテンプスタッフに対し、労働者派遣契約書の提出を要求したところ、同社は、同文書開示の必要性について説明を求めた。それに対し組合は、「なんだそれ」「出さないのか」、「拒

否だ」、「不誠実団交だ」、「いままで同じような交渉をやってきたがどこも開示をしてくれた」等と述べた。パーソルテンプスタッフは、労働者派遣契約書の開示の必要性について、組合から合理的な理由の説明がなされなかったとして、提出要求に応じなかった。組合は、パーソルテンプスタッフ及び三明化成に対し、X2の労働契約不更新問題について解決案を提示するよう要求したが、両社からその場で回答を得られなかったため、合意成立の見込みはないと判断し、本件申立てを予告した上で、交渉を打ち切った。

本件団交が終了した後、Y13弁護士は、組合に対し、労働者派遣契約書の閲覧を持ちかけたが、組合は閲覧しなかった。

(16) 組合は、令和3年5月28日、当委員会に対し、本件申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 パーソルテンプスタッフが、令和3年4月15日付けで、組合に連絡送付せずに3.4.15文書をX2に送付したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為に当たるか否か。(争点①)

(1) 申立人の主張

組合は、パーソルテンプスタッフに対し、組合加入通知書を送付して、X2の組合加入を公然化した。その直後に、パーソルテンプスタッフは、令和3年4月15日付けで、組合に連絡送付せずに3.4.15文書をX2に送付した。

3.4.15文書のうち「就業条件明示書(兼)派遣労働者雇入通知書」には、令和3年5月1日から同月7日までを雇用契約期間とする旨記載されており、パーソルテンプスタッフが、X2に対し、3.4.15文書を組合を経由せず送付したことにより、組合と同人との信頼、団結が揺らぎ、同人に「あきらめ・無力感」が生じたのである。

こうしたパーソルテンプスタッフの行為は、組合を経由せず、組合員に対して直接に交渉するものであり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人パーソルテンプスタッフの主張

パーソルテンプスタッフとX2との雇用契約の延長の合意は、令和3年4月1日に既に行われていたことから、3.4.15文書の送付は、労働条件及び労働問題の協議や交渉には当たらない。そして、同社が、3.4.15文書をX2に送付する手配をしたのは、同年4月14日午前11時51分であり、同社が組合から同人の組合加入通知書をファクシミリで

受信した時刻の同日午後9時15分よりも前であるから、同人の組合加入の日が偶然にも重なってしまったが、同社は、同人の組合加入を知ってから組合に連絡することなく送付したものでない。

以上のとおり、パーソルテンプスタッフが労組法第7条第3号所定の支配介入を行ったという組合の主張には理由がない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、組合加入通知書がパーソルテンプスタッフに到達し、X2の組合加入が公然化した直後に、労働者派遣契約及び雇用契約の終了を伝える3.4.15文書を送付したと主張する。

しかしながら、前記第2の3(2)及び(3)で認定したとおり、パーソルテンプスタッフは、組合加入通知書が、同社に到達した令和3年4月14日の午後9時15分より前の同日午前11時51分に、X2宛での3.4.15文書を外部業者に発送指示し、同社は、同月15日以降組合加入通知書を認識したことが認められるため、組合の主張は採用できない。

イ したがって、パーソルテンプスタッフがX2に対して、3.4.15文書を送付したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

ウ なお、組合は、パーソルテンプスタッフがX2に3.4.15文書を送付したことによって、組合と同人の信頼関係を揺るがした旨主張するが、前記第2の2(8)で認定したとおり、同社は、同人に対して、組合加入が公然化された令和3年4月15日より前の同年3月23日に契約終了を告げていた。また、前記第2の2(8)及び(11)で認定したとおり、X2は、失業保険の給付資格を得ることを目的として、同社に対し、雇用期間が通算して6か月以上となるよう調整を申し出ており、当然、同人は自らの契約が同年5月7日以降更新されないという状況を想定していたといえ、なおかつ同人の雇用期間調整の希望が叶えられているから、3.4.15文書が送付されたことによって、組合と組合員の信頼関係が揺らぐ等の事情は認められず、組合の主張は採用できない。

2 パーソルテンプスタッフが、令和3年4月1日にX2に対して他の派遣先を探している旨のメールを送信したにもかかわらず、組合が同人の組合加入通知書を送付して以降、派遣先が見つからないとして、雇用契約を不更新とする対応をしたことは、労組法第7条第3号に該当する不

当労働行為に当たるか否か。（争点②）

(1) 申立人の主張

パーソルテンプスタッフは、X 2 に対し、令和 3 年 3 月 26 日、「5 月以降のお仕事について、現在社内でもご紹介先を探している」、「今回ご興味を示された川崎市のお仕事につき、詳細ご案内でお電話させていただきます」と記載されたメールを送信し、さらに同社は、同年 4 月 1 日、「5 月からのお仕事についても、ご紹介できるように努めてまいります」と記載されたメールを送信した。同社のこれらの対応によって、X 2 は、新しい派遣先で就業できることを期待していた。しかし、組合が、同社に対し、組合加入通知書を送付して以降、同社は、X 2 に対し、新しい派遣先の紹介をせず、雇用契約についても不更新とした。

こうしたパーソルテンプスタッフの対応によって、X 2 は「困惑して不安になった」のであり、組合と同人との間の信頼、団結に支障が生じ、組合活動にも支障が生じたので、同社の対応は、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人パーソルテンプスタッフの主張

X 2 に対して新しい派遣先が紹介できていないのは、同人の希望条件等に沿う仕事がないからに過ぎず、労働者派遣契約が無い以上雇用契約が継続できないのは、登録型派遣では当然のことである。

パーソルテンプスタッフは、X 2 に対し、令和 3 年 4 月 8 日に Z 1 での仕事を紹介した。しかし、X 2 から就業の意向の連絡はないまま同人は組合に加入した。X 2 からの返答はないものの、パーソルテンプスタッフは、同人の組合加入後も、他の登録者と同様に、新しい派遣先をデータ上で探していた。組合からは、同年 5 月 21 日に開催された本件団交において、事前に期日は 1 回と宣言された上で、契約書や契約終了の際の社会保険等の手続に関する書面の送付さえも組合を介さない直接交渉で不当労働行為であると主張され十分な議論がなされないまま交渉は決裂し、同月 28 日には本件申立てをされているから、X 2 の組合加入以後は、時間的にも仕事を紹介できる状況にはなかった。

以上のとおり、パーソルテンプスタッフが労組法第 7 条第 3 号所定の支配介入を行ったという組合の主張には、理由がない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の2(12)で認定したとおり、パーソルテンプスタッフは、令和3年4月8日、X2に対し、派遣先としてZ1での仕事を紹介したが、同人から同月14日の組合加入前後に、これに応答したとする事実は証拠上認められない。その後は、前記第2の3(15)で認定したとおり、令和3年5月21日の本件団交が物別れに終わり、組合はそのわずか7日後、本件申立てに及んでいる。

令和3年4月8日に紹介した派遣先に対するX2からの応答もない中で、パーソルテンプスタッフが、同月14日の組合加入から翌月28日の本件申立てまでに、同人に対して、あえて新しい派遣先を紹介しなかったとする事実は証拠上認められない。

イ また、前記第2の2(2)及び(4)で認定したとおり、登録型派遣の形式をとっていたX2の労働者派遣契約は、令和3年5月7日に終了しており、パーソルテンプスタッフが、同人の労働者派遣契約の終了後、新しい派遣先が見つからず雇用契約を更新しなかったことは自然なことといえる。

ウ 以上のことから、パーソルテンプスタッフがX2に対して、令和3年4月1日に他の派遣先を探している旨のメールを送信したにもかかわらず、組合が同人の組合加入通知書を送付して以降、派遣先が見つからないとして、雇用契約を不更新とする対応をしたことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

3 パーソルテンプスタッフが、本件団交において、労働者派遣契約書の提出を拒否したことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか否か。(争点③)

(1) 申立人の主張

ア 組合は、パーソルテンプスタッフに対し、3.4.22団交申入書にて、「請負契約書・請負額を示す文書及び派遣契約書・派遣額を示す文書の提出」を要求している。

イ 本件団交では、組合がパーソルテンプスタッフに対し、労働者派遣契約書の開示を求める理由について、①産休育休の代替派遣なのかどうか、②労働者派遣契約が途中契約解除になったのかどうかを確認するために開示を求めていると十分に説明した上で、同文書を開示することを求めたが、パーソルテンプスタッフはこれを拒否した。

ウ パーソルテンプスタッフが、労働者派遣契約書の開示を頑なに拒

否したため、本件団交は円滑に議論が進まなかったのであり、同社は不誠実交渉を行ったのである。

(2) 被申立人パーソルテンプスタッフの主張

ア 3.4.22団交申入書は、単に労働者派遣契約書の開示を要求するのみで、要求する理由や本件団交の交渉事項との関連性について、記載がなかった。

イ 本件団交においても、組合から労働者派遣契約書をなぜ出さないのかと尋ねられたため、何のために提出を求めるのかを尋ねたところ、組合からは明確な回答がなく、組合は出さなければ不誠実団交だと怒鳴るなどの態度に終始した。

組合自ら作成した本件団交時の記録には、労働者派遣契約書の開示を求める理由は一切残されていない。また、三明化成が作成した本件団交時の記録にも、組合は労働者派遣契約書の開示を求める理由を一切説明していなかった旨の記載があり、本件団交に出席していた三明化成においても、労働者派遣契約書の開示を求める組合の意図が伝わっていなかったことが明らかである。

ウ 以上より、組合が労働者派遣契約書の開示を求める理由や必要性について、説明していなかったと認めるのが相当である。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の3(15)で認定したとおり、組合が、本件団交で労働者派遣契約書を求めたのに対して、パーソルテンプスタッフは、開示の必要性について確認した。

組合は、労働者派遣契約書の開示を求める理由について、①産休育休の代替派遣なのかどうかと、②労働者派遣契約が途中契約解除になったのかどうかを確認するために開示を求めている旨説明したと主張するが、そのような事情から具体的になぜ労働者派遣契約書の開示が必要になるのかは、本件団交において説明しておらず、労働者派遣契約書を開示しないパーソルテンプスタッフを専ら一方的に非難するにとどまっている。

イ 団体交渉においては、合意を求める労働組合の努力の有無・程度、要求の具体性や追及の程度に応じ、使用者は誠実に対応をする義務があるが、労働者派遣契約書の開示を求める理由が具体的に明らかでなく、組合から一方的に非難を受けたパーソルテンプスタッフがこれを拒否したからといって、誠実に対応する義務に反したと

まではいえない。

加えて、会社側は、組合に対して、団体交渉終了後とはいえ、労働者派遣契約書の閲覧を提案している。

ウ 以上のことからすれば、パーソルテンプスタッフが本件団交において、労働者派遣契約書の提出を拒否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には当たらない。

4 パーソルテンプスタッフが、本件団交において、具体的な解決案を提案しなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか否か。(争点④)

(1) 申立人の主張

本件団交において、組合が具体的な円満解決に向けた議論を行うことを提案したが、それに対しパーソルテンプスタッフは、解決する意思はある旨回答したものの、具体的な解決案を提案する事はなかった。

こうしたパーソルテンプスタッフの対応は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人パーソルテンプスタッフの主張

パーソルテンプスタッフは、組合に対し、具体的な解決案の提案はしていない。しかし、これは、同社としては、本件について、X2に対する同社の対応に不備があったとは認識しておらず、本件団交においてもこれが明らかになることもなく、また、組合からの要求書を見ても具体的に組合が何を求めているのか不明確であるため、解決案を示すことは不可能であったことによるものである。

また、本件団交は、組合の意向により、1回で終結することとされており、組合は何ら解決案を提示することなく、一方的に同団交を打ち切った。

したがって、パーソルテンプスタッフが、組合に対し、具体的な解決案を提示しなかったのは、誠実に団体交渉に応じた結果、解決案の提示が不可能であったからであり、不誠実交渉ではない。

(3) 当委員会の判断

組合は、パーソルテンプスタッフが、本件団交で労使紛争を解決する意思を有すると発言したにも関わらず、具体的な円満解決のための案を示さなかったことは、労組法第7条第2号に該当すると主張する。

しかしながら、原則として、使用者に課される誠実交渉義務には、

組合に対し、解決案を示すことまで含まれてはいない。加えて、本件団交の中で組合からX2の労働契約不更新問題について、具体的な要求がなく、十分な交渉が行われていない中で、パーソルテンプスタッフから労使紛争を解決する具体的な解決案が提案されなかったことが、同社の責任によるものとは認められない。

したがって、パーソルテンプスタッフが、本件団交において具体的な解決案を提案しなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為には当たらない。

5 三明化成は、X2とパーソルテンプスタッフとの労働契約不更新問題について、労組法第7条第2号の「使用者」に当たるか否か。(争点⑤)

(1) 申立人の主張

三明化成は、X2に対し、面接を行い採用に関与していた。また、同社はX2に対し、派遣終了を伝えていることから、同社は同人の契約継続及び終了問題についての使用者性がある。

X2は、パーソルテンプスタッフから派遣されて三明化成の作業指示を日常的に受けていたこと、三明化成は、同人の採用と契約の終了に関与していたこと及び三明化成が、パーソルテンプスタッフと同人の契約継続について、強い影響力を保持していたことから、三明化成は、パーソルテンプスタッフとの同人の契約継続についてパーソルテンプスタッフ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る。

したがって、三明化成は、X2の雇用継続について、労組法第7条の使用者性がある。

(2) 被申立人三明化成の主張

労組法第7条は、不当労働行為を禁ずる主体を「使用者」と規定しているところ、本件における派遣先事業主である三明化成は、この「使用者」に当たらないものと解すべきである。

ア 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の原則的な枠組みにおいては、派遣労働者の労働条件は、基本的には雇用関係のある派遣元事業主と派遣労働者の間で決定されるものであるから、基本的な労働条件等に関する団体交渉は、派遣元事業主と派遣労働者で組織する労働組合との間で行われ、また派遣先事業主に対する要求は、同法第40条第1項の苦情処理手続に

において処理されるべきものであって、派遣先事業主は、原則として労組法第7条の「使用者」にはあたらないと解すべきである。

イ 本件においても、組合が労働者派遣契約の内容や更新の有無等の労働条件等について、団体交渉の相手方とすべきは派遣元事業主であるパーソルテンプスタッフのみであって、派遣先事業主である三明化成は労組法第7条の「使用者」に当たらないものというべきである。

ウ 労働者派遣契約はパーソルテンプスタッフと三明化成との間の契約であるから、その更新は当該派遣契約の当事者である両社間の契約に従った協議により決まるものであり、少なくとも雇用契約の当事者ではない三明化成に対して派遣労働者の権利主張が及ぶものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、三明化成が、X2の採用と契約終了に関与していることを理由として、同社が、パーソルテンプスタッフと同人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ことから、以下検討する。

イ 前記第2の2(4)で認定したとおり、X2は、パーソルテンプスタッフに雇用され、同社から三明化成に派遣され就労していたのであり、同人と三明化成の間には直接の契約関係はないことから、三明化成は、同人の労働契約上の雇用主には当たらない。

しかしながら、不当労働行為救済制度は、「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 本件についてみると、前記第2の3(7)で認定したとおり、組合は、三明化成に対し、3.4.22団交申入書で団体交渉を申し入れた。同文書で組合が求めた交渉事項は不明確であるものの、要旨は、X2の労働契約不更新問題であると認められる。しかし、雇用契約は

X2とパーソルテンプスタッフの間で締結される契約であって、以下に述べるように、三明化成は、本件団交の交渉事項に関する限り影響力を有しておらず、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とは認められない。

エ 前記第2の2(3)で認定したとおり、令和2年10月9日に行われたのは、一般的に労働者派遣契約で行われる職場の紹介がなされたのみであって、組合が主張するようにX2の採用について面接が行われたとは認められない。加えて、前記第2の2(8)で認定したとおり、X2に対し、雇用契約の終了を伝えたのはパーソルテンプスタッフであり、組合は、三明化成がその決定に関与したとされる具体的事実を明らかにしておらず、組合の主張は採用できない。

オ 以上のことからすれば、三明化成は、組合の要求した労働契約不更新問題という本件団交の交渉事項との関係で、労組法第7条第2号の「使用者」には当たらない。

したがって、三明化成が労組法第7条第2号の「使用者」であることを前提とした争点⑥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。

6 不当労働行為の成否

前記1ないし5でみたとおり、組合の主張はいずれも認められないことから、本件申立ては理由のないものとして、棄却を免れない。

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4年9月16日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰