

命 令 書

申立人 H組合
代表者 執行委員長 C

被申立人 J会社
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和4年(不)第28号事件について、当委員会は、令和5年11月29日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同土谷喜輝、同西田昌弘及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 誓約書の手交

第2 事案の概要

本件は、申立人が組合員の雇用関係等を協議事項とする団体交渉を、同組合員の雇用主と業務委託契約を締結している被申立人に対して申し入れたところ、被申立人が同組合員と雇用関係にないとして団体交渉に応じないことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 被申立人は、組合員Eの労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2 令和4年5月31日付け団体交渉の申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

- 1 当事者

- (1) 被申立人J会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、京都市内に会社の京都店（以下、京都店と会社を併せて「会社」ということがある。）を置くなどして、主に百貨店を運営する株式会社で、本件審問終結時における会社全体の従業員数は約8,000名である。
- (2) 申立人H（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加入の労働組合であり、本件審問終結時における組合員数は約130名である。

2 本件申立てに至る経緯について

- (1) 令和元年8月17日付けで、E（以下、同人が組合に加入する前も含めて「E組合員」という。）は申立外会社A（以下「A社」という。）に採用された。

雇用条件通知書には、雇用期間として「令和元年8月25日～令和元年10月12日」、就業場所として「京都J内」、業務内容として「レジ操作・承りなどの付随業務」等の記載があった。

なお、E組合員は、令和元年6月29日から同年7月31日までの間、申立外会社Bとの同年6月1日付け派遣労働者雇用契約に基づき、会社内の食料品売場（以下「旧売場」という。）で勤務していた。

- (2) 令和元年8月25日から同月28日の間、会社において、E組合員を含めA社採用のレジ業務に従事する従業員に対して、事前研修（以下「業務開始前研修」という。）が行われた。

- (3) 令和元年9月1日付けで、会社とA社は、業務委託基本契約及び委託内容覚書（以下、委託内容覚書を「1.9.1覚書」といい、業務委託基本契約と併せて「本件業務委託契約」という。）を締結し、会社はA社に、同日から、会社の地下1階和洋酒売場及び地上6階バス・トイレタリー売場のレジ業務を委託した。なお、1.9.1覚書の主な条項は別紙のとおりである。

- (4) 令和元年9月1日、E組合員は会社での勤務を開始した。E組合員は、少なくとも同月6日まで会社で勤務した。

- (5) 令和元年9月13日、E組合員と、A社関西地区エリアマネージャー及びA社人事担当者は、会社における今後のE組合員の処遇等について話し合い（以下「1.9.13話し合い」という。）を行った。1.9.13話し合いでは、次のようなやり取りがあった。

ア A社人事担当者は、E組合員に対して、会社から、E組合員の勤務を終了の方向をもって行ってほしいとの指示を受けている旨、7月に旧売場でE組合員が勤務している時に、E組合員の勤務自体が難しいと会社が認識していた旨、スキルの面でちょっと難しいものがあるのではないかという話があがっている旨、総合的に鑑みて勤務が難しいのではないかという話が会社からあがっている旨述べた。E組合員が、理由を開示して欲しい旨述べたところ、A社人事担当者は、E

組合員に開示する旨回答した。

イ さらに、A社人事担当者は、会社の判断が誰の判断かというのは、自分自身わかりかねる旨、こちらとしても、何がどこでどう悪かったからこうなったという具体的な説明はできかねる旨、E組合員にとっては納得いかないような形となってしまった部分はあるかと思うので、こちらから提示できるものは提示をさせていただきたいと思っているし、丁寧に対応させていただきたいと思っている旨述べ、E組合員が、もう会社で仕事ができないということかと尋ねたところ、A社人事担当者は、なかなか厳しいのではないかという見解である旨述べた。加えて、A社人事担当者は、会社の指示に関して、正直、我々がそう思ってなくてもそうしてくれと言われたらそうせざるを得ない旨述べた。

ウ 最後に、A社人事担当者は、本来結んでおくべきであった、8月25日から10月12日までの雇用契約書を結ばせていただいて、期間満了というところの対応を取らせていただきたい旨述べた。

E組合員が、後になるけれども形式を整えたいということかと述べたところ、A社人事担当者は、はいと述べ、E組合員は、わかりましたと答えた。

(6) 令和元年9月13日22時頃、E組合員は、A社関西地区エリアマネージャーに対して電子メールを送信した。同電子メールには、①会社が解雇したのだと思って同意をしたが、厚生労働省のホットラインに相談したところ、派遣先は解雇できないという回答であり、その点、勘違いがあったので、本日の同意を撤回する旨、②会社の以前の職場のマネージャー達から複数クレームが出ていること、ブラックリストに入っていることなど、納得いかない点がある旨、解雇理由証明書を発行していただきたい旨の記載があった。

(7) 令和元年10月4日、E組合員は、会社に架電し、A社から、私が会社のブラックリストに載っていて、会社がA社に私を辞めさせるよう指示したと聞いたが、本当かと問い合わせた。同月6日、E組合員は、再度、会社へ同趣旨の電話をかけた。会社人事グループマネージャーは、会社がA社に対してE組合員との雇用契約を解除するよう圧力をかけたり、指示したことは一切ない旨、ブラックリストは存在しない旨を返答した。

(8) 令和元年10月11日付けで、A社はE組合員に対し、書面（以下「1.10.11A社回答書」という。）を送付した。

1.10.11A社回答書には、①E組合員の雇用が10月12日で終了した旨の記載の後に、E組合員が今後の雇用に関する問い合わせのため、会社に連絡をしたと聞いているとした上で、②同年9月1日から10月12日までの給与について、10月15日の振込みとなる旨が記載され、③A社は会社と業務委託契約を締結しており、A社が当

該レジ業務を受託して運営していることから、就業スタッフの雇用については、A社との直接雇用契約となっている旨、④現場での指揮命令関係についてもA社が受託運営をしていることから、A社担当者とスタッフとの間での指揮命令系統になっている旨、⑤については、今般の問い合わせについては、会社ではなく、A社まで連絡していただくようお願いする旨、⑥会社においては、過去の従業者に関するブラックリストは存在せず、会社からA社に対して契約解除の指示も一切なかったことを重ねてお伝えする旨の記載があった。

(9) 令和元年10月15日付けで、A社はE組員に対し、同月12日から15日の電子メールによる問合せに対する回答書面（以下「1.10.15A社回答書」という。）を送付した。1.10.15A社回答書には、失業手当に関する回答とともに、1.10.11A社回答書と同様の内容が記載されていた。

(10) 令和2年6月8日付けで、E組員は、A社を相手方として、京都地方裁判所に地位確認と損害賠償を求める訴訟（以下「別件訴訟」という。）を提起した。

同4年1月24日、京都地方裁判所は、E組員とA社の雇用契約に係る会社の関与について、E組員からの問合せに対する会社人事グループマネージャーの返答が真実であるかは疑わしいとしつつ、E組員の請求を棄却した。

E組員は、その後、大阪高等裁判所に控訴した。

(11) 令和4年4月6日付けで、E組員の代理人弁護士は、会社に対し、通知書（以下「4.4.6通知書」という。）を送付した。同書面には、E組員の訴訟に係る記載の後、会社に対する質問として、①会社において、過去の従事者に関するブラックリストは存在せず、会社からA社に対して契約解除の指示も一切なかったとのA社の通知は、会社の人事担当者が、E組員に対する回答として、A社に対して伝えた内容ということでよいか、また、その担当者の氏名を教えて欲しい旨、②かつてのE組員の勤務ぶり、その他のことを踏まえて、会社からA社に対して、E組員が会社で勤務すること自体が難しいことを伝え、A社とE組員の契約を終了するようにもって行って欲しいことを要請したことはあるのか教えて欲しい旨等の記載があった。

同年5月2日、会社は、E組員の代理人弁護士に対し、4.4.6通知書への回答を書面で行った。同書には、①A社の通知書の内容は、会社人事グループマネージャーが、A社に対して伝えた内容で間違いがない旨、②令和元年9月の会社の人事担当者とA社とのやり取りについて、会社において明確な記録は確認できていないが、通常、業務委託先の業務が円滑に履行されない場合、会社が委託先に対して状況の改善要請を行うことはある旨、他方でその場合、委託先に対してスタッフの雇用関係に関して何かしらの要請をすることはない旨の記載があった。

(12) 令和4年4月14日付けで、組合はA社に対し、E組合員が組合に加入した旨通知する労働組合加入通知書及び団体交渉申入書（以下、団体交渉を「団交」といい、同日付けの団交申入書を「4.4.14A社あて団交申入書」という。）を送付した。

4.4.14A社あて団交申入書には、要求及び協議事項として、①E組合員とA社との雇用契約の内容の確認、②1.9.13話合いの内容確認、③E組合員の解雇事由、④その他関連事項、の記載があった。

(13) 令和4年4月14日付けで、組合は会社に対し、E組合員が組合に加入した旨通知する労働組合加入通知書及び申入書（以下「4.4.14申入書」という。）を送付した。

4.4.14申入書には、①E組合員がA社に解雇された件に係争中である旨、②この問題に関連してA社は会社から圧力を受けてE組合員と契約終了にかかる面談をした旨述べている旨、③京都地方裁判所の事実認定が事実であるなら、会社はA社とE組合員の雇用契約に強力に介入したということになり、会社とA社の業務委託契約がいわゆる偽装請負であった可能性も高まる旨、④しかしながら、京都地方裁判所の事実認定は、A社の主張を裁判所がそのまま認めたものであり、組合としても疑念があるので、会社からも事実関係を聞いた上で、組合としての対応を検討したい旨、⑤については、話合いの場を設けていただくようお願いする旨、の記載があった。

(14) 令和4年5月13日付けで、会社は組合に対して、4.4.14申入書に対する回答を送付した。同回答書には、E組合員の代理人である弁護士からの質問に対応中である旨、会社と雇用関係のないE組合員について、組合と団交及び協議をすることは差し控える旨の記載があった。

(15) 令和4年5月16日に、組合とA社との間で団交（以下「4.5.16団交」という。）が行われた。

(16) 令和4年5月30日付けで、A社は組合に対し、回答書（以下「4.5.30A社回答書」という。）を送付した。

4.5.30A社回答書には、4.5.16団交において組合から要望があった事項について回答するとして、以下の旨の記載があった。

ア 会社の人事担当者の発言等について

A社がヒアリング等によって確認している会社の人事担当者の発言内容及びこれに対するA社担当者の認識は以下のとおりである。

① 令和元年9月1日に、会社人事課長から、A社の担当社員に対して、E組合員は旧売場で働いていたときも、他の社員とトラブルを起こした上、会社等に抗議をしてきて困った旨の発言があった。これに対し、A社が指導をしっかりとやっていく旨回答しており、この時点で会社から明確な指示等はなかった。

② 同月4日に、会社人事課長から、A社の担当社員に対して、E組合員の勤務態度が以前と全く変わっておらず、他の社員から苦情が出ている状況について指摘があり、現状についてどこまで理解しているのか等と強く抗議を受けた。この内容については、A社人事担当者にそのまま報告があがっており、この時点で、A社の担当社員らは、会社がE組合員の勤務態度を全く評価していないと認識した。

③ 同月6日に、会社人事部長から、A社人事担当者に対して、同月5日のE組合員の勤務態度について、他の社員から再び苦情があったことなどを踏まえて、E組合員を働かせるのは無理との発言があった。A社人事担当者が、このためだけに呼び出されたことや、会社人事部長の発言内容から、会社がE組合員の勤務態度について改善は期待できないと考えており、E組合員の雇用継続には反対の立場であると認識した。

イ 1.9.13話合いにおけるA社人事担当者の発言の真意について

A社人事担当者は、会社がE組合員の雇用継続に反対の意向であったことを、事実上の指示と受け止め、このような表現を用いたものであり、特に自己の認識と異なる虚偽の事実を述べたわけではない。A社としてもE組合員の勤務態度について評価しておらず、会社によるA社人事権への不当な介入があったとの認識は一切ない。

(17) 令和4年5月31日付けで、組合は会社に対し、団交申入書（以下「4.5.31団交申入書」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「4.5.31団交申入れ」という。）。

4.5.31団交申入書には、要求及び協議事項として、会社からA社に対して、E組合員について、いつ、誰が、どのような話をしたのか、具体的に明らかにすること、との記載があった。

(18) 令和4年6月3日付けで、会社は組合に対して、4.5.31団交申入書に対する回答（以下「4.6.3回答」という。）を送付した。

4.6.3回答には、①会社と雇用関係のないE組合員について、組合と団交及び協議をすることは差し控える旨、②会社がE組合員の勤務を終了させるように指示したという4.5.31団交申入書の内容は、会社の認識と異なるものであり、E組合員に関する会社とA社とのやり取りの経緯については、別途書面で回答する旨の記載があった。

(19) 令和4年6月8日、組合は、当委員会に対し、4.5.31団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否の不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

3 本件申立て後の経緯について

- (1) 別件訴訟に係る控訴審について、令和4年9月30日付けで、大阪高等裁判所は判決を言い渡し、E組合員の控訴は棄却された。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社は、E組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、E組合員とA社との雇用契約に介入し、E組合員の地位喪失に強い影響力を及ぼしたというべきであり、労働組合法上の使用者に当たる。その根拠は、以下のとおりである。

(ア) E組合員が、派遣社員として会社の旧売場において就労していたこと、及び会社はそのことを令和元年9月1日以前から認識していたこと、さらにE組合員を排除すべき人物であると認識していたと推認されること。

a 会社は、令和元年6月29日から7月31日までの間、E組合員を派遣社員として受け入れ、指揮命令の下で就労させていた。そのため、会社の人事担当者は、E組合員が旧売場で働いていたことやその時の働きぶりについて熟知していた。

b また、E組合員が旧売場でのハラスメントを会社の相談窓口にしたことについて、会社人事担当者は、本件審問において、E組合員の訴えは相談窓口から会社人事グループマネージャーには伝えられず、旧売場に伝わった旨証言している。しかし、E組合員の訴えは、相談窓口から会社の本社に情報提供があり、会社の京都店の人事グループが旧売場に事情確認等を行い、その結果、旧売場に伝わったという流れしかありえない。会社人事担当者は、令和元年9月1日より前、同年7月頃にはE組合員からのハラスメントの訴えについて把握していたし、これについて事情確認を行う中で、E組合員を問題があり排除すべき人物であると認識していたことが強く推認される。

c この推認は、1.9.13話合いにおけるA社人事担当者の発言でも裏付けられる。A社人事担当者は、1.9.13話合いにおいて、7月の段階で会社はE組合員の存在に気付いていた旨、E組合員の勤務自体が難しいのではないかとという認識をしていた旨、述べていた。

d さらに、A社は、4.5.30A社回答書において、①令和元年9月1日に、会社人事担当者がA社の担当社員を呼び出し、E組合員は旧売場で働いていた時も他の社員とトラブルを起こした上、会社等に抗議をして困った旨告げたこと、②同月4日に、会社人事担当者がA社の担当社員を呼び出し、E組合員の勤務態度が以前と全く変わっておらず、他の社員からも苦情が出ている

旨述べ、現状についてどこまで理解しているのかと抗議したこと、③同月6日に、会社人事グループマネージャーがA社人事担当者呼び出し、同月5日のE組合員の勤務態度について、他の社員から再び苦情があったこと等を踏まえて、E組合員を働かせるのは無理である旨告げたこと、を回答している。この内容は、会社が、E組合員を排除すべき人物であると認識していたとの組合の推認とぴったり符号するものであり、組合の推認を補強するものである。

(イ) A社は、会社からのクレームや指示を受けてE組合員への対応を決定したとしていること。

a A社は、会社からのクレームや指示を受けたことにより、令和元年9月9日にE組合員への対応を決定したとしている。

b 1.9.13話合いにおいて、A社人事担当者はE組合員に対し、①会社から、E組合員の勤務を終了の方向にもって行ってほしいとの指示を受けている旨、②7月に旧売場でE組合員が勤務している時に、E組合員の勤務自体が難しいと会社が認識していた旨、③スキルの面でちょっと難しいものがあるのではないかという話があがっている旨、④総合的に鑑みて会社から勤務が難しいのではないかという話があがっている旨、⑤会社の指示に関して、正直、我々がそう思ってなくてもそうしてくれと言われたらそうせざるを得ない旨等の説明を行った。

c A社の担当社員は、別件訴訟において、①会社人事担当者が、E組合員は旧売場で働いていた時も、他の社員とトラブルを起こした上、会社等に抗議をして困った旨述べたこと、②A社の担当社員がE組合員を近くの喫茶店に連れ出して、勤務態度に問題があると会社の信用を失って、勤務を続けられなくなる恐れがあるから、レジ業務に集中してミスを減らすこと等を注意したこと、③会社は、E組合員の働きぶりを問題視していて、できるだけ一人にさせないで欲しいと要請されたこと、を陳述した。

(ウ) 会社は、令和元年9月1日、4日及び6日に、A社の担当社員を呼び出してクレーム等を述べたことを否定し、会社人事グループマネージャーが6日に出退勤の打刻をしていないことや、会社人事担当者が4日に呼び出したとされる時刻より前に退勤打刻をしていたことを証する書面を書証として提出した。しかしながら、これらの書証は電子記録をプリントアウトしたものに過ぎず、容易に書き換えることができるものであるから、会社の主張は疎明されているとはいえない。

(エ) A社の説明が真実であること。

a 一般的に、業務の発注者と受注者には対等な関係は成立しにくく、発注者が優位な立場に立つことが多い。会社が、A社に対して優位な立場に立っていたことは十分推認されることである。

また、A社からすれば自社の業務を拡大するために会社との委託業務関係は極めて重要であって、この契約関係を打ち切られるようなことは絶対に避けるべきであった。会社が主張するようにE組合員との雇用関係に関して何の圧力も受けていなかったのであれば、A社は会社との関係を尊重するためにも、その旨を説明するであろう。あえて虚偽の事実を述べて、会社との関係を悪化させる理由がないのであって、こうした事情はA社の説明の真実性を推認させるものである。

b A社は、1.9.13話合いや別件訴訟、組合との団交においても、会社からのクレームや指示によってE組合員を退職させるとの判断をしたと説明しており、A社の説明は終始一貫している。

c 仮にA社が虚偽の事実を述べ、会社に偽装請負の疑いを生じさせたり、優越的地位の濫用の疑いを生じさせたのであれば、会社は激怒し、A社との契約を全て打ち切るであろう。しかし、会社とA社は、横浜店での業務委託契約を継続している。会社は、A社が自らに不利な説明をしたとしても、それが真実である以上、A社との関係を断ち切ることができなかつたのであろう。この点も、A社の説明の真実性を推認させる。

(オ) 以上のとおり、会社は、E組合員が旧売場で働いていた令和元年7月に、E組合員からのハラスメントの訴えについて把握し、これについて事情確認を行う中で、E組合員を問題があり排除すべき人物であると認識した。そして、会社において働き始めるや、会社の人事担当者や会社人事グループマネージャーは、A社担当者呼び出し、クレーム等を述べた。つまり、E組合員とA社の雇用契約に強く介入し、A社にE組合員を退職させる方向で対応することを決定させた。

イ また、その他会社からの指示や関与として、E組合員は、会社社員から業務開始前研修及び勤務開始後のレジ指導を受けていた。A社は、仮に他の社員を就業させて契約を履行するとしても、当該社員のレジ研修・指導については会社に依頼するほかないのであり、会社の指示や了解なしに社員の交代は出来なかつた。

ウ 上記ア及びイから、会社は、E組合員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、決定することができる地位」にあり、労働組合法第7条の「使用者」に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社がE組員とA社との雇用契約に介入した事実、A社に対しE組員の会社での勤務を終了させるよう指示した事実は全くない。

(ア) 会社にブラックリスト（雇用してはならない者のリスト）なるものは存在しない。

a A社は、E組員が会社でのレジ業務の経験があることから、即戦力となることを期待して採用したが、案に相違してレジ操作に未習熟であり、A社の管理者の注意や指示に従わず、業務に関して自己中心的な解釈をして管理者らとの間に軋轢が生じるに至った。一般的に、勤務開始後数日間のレジ未習熟をもって雇用終了の判断に至るのは不自然であることから見れば、この軋轢がA社をしてE組員の雇用終了の判断に向かわせたものと考えられる。

A社人事担当者は、1.9.13話合いにおいて、E組員に雇用打切りを納得させるため、E組員が会社のブラックリストに載っているとか、会社から雇用打切りの指示を受けたなどと告げたのである。

b 組合は、会社が、旧売場でE組員が過去に起こしたトラブルを知っており、A社に対してE組員の業務従事に当初から難色を示していた旨を主張している。

しかし、会社人事担当者は、委託業務が開始してから1週間から10日経過した頃にA社担当者から聞かされるまで、A社従業員の中にE組員がいることも認識しておらず、旧売場におけるトラブルも存在も知らなかった。それは会社人事グループマネージャーも同様である。

E組員が訴えたトラブルについて、相談窓口や旧売場のマネージャーは、その申出内容に照らして、売場限りの扱いに留めたものと考えられ、その点に不自然なところはない。

事実は以上のとおりであって、会社には、そもそもブラックリストなるものは存在しない上、E組員個人について「雇用すべきでない者」との認識も存していなかった。

(イ) 会社には、A社とE組員との雇用契約の終了を求める必要性がない。また、会社がE組員の業務遂行状況について問題視した事実はない。

a 仮に、会社において、A社の特定の従業員の技量未熟によって委託業務が円滑に進行していないと認識したとしても、会社としては、A社が雇用している20人の従業員の中でやりくりして業務を遂行してもらえばよいことであり、特定の従業員の雇用自体に介入する必要は全くない。A社は、E組員を業務から外しても他の社員を就業させて契約を履行することができる。

b 会社人事担当者は、レジ未習熟者がE組合員であれ、他の誰であれ、何ら問題視していなかったし、A社従業員の中にレジ未習熟者がいることについて、上司である会社人事グループマネージャーにも報告していなかった。すなわち、会社として、E組合員の業務従事を問題視したことは何らなかった。

(ウ) 令和元年9月1日、4日及び6日に、会社がA社担当者呼び出した事実はない。同月1日は、会社人事担当者が、A社担当者と6階レジ付近で立ち話として行ったものである。また、同月4日、A社担当者呼び出したとされる時刻は既に会社人事担当者が退社した後の時刻であり、同月6日は、呼び出したとされる会社人事グループマネージャーは、勤務の休日であり、いずれも事実としてあり得ない。

(エ) 組合は、4.5.30A社回答書を根拠に、A社が会社からE組合員の雇用打切りを事実上指示されたと主張しているが、4.5.30A社回答書は、全く信用に値するものではない。

(オ) 以上のとおり、会社がA社に対して、E組合員との雇用契約を終了するよう指示した事実は存しない。E組合員の雇用契約終了は、A社独自の判断である。

イ また、会社とA社との間には、何らの資本的関係も人的関係もなく、一般的対等的な取引関係である。会社はA社の一取引先に過ぎず、A社に対して事実上の支配力を有する関係にない。

ウ 前記ア及びイから、会社は、「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、決定することができる地位」にはないので、労働組合法上の使用者には当たらない。

2 争点2 (4.5.31団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について

(1) 被申立人の主張

ア E組合員のA社退職事由は、同組合員と同社間の個別の合意による退職であって、かつ、E組合員には当該合意において意思表示の瑕疵は存在しない。この事実は、両者を当事者とする別件訴訟の判決において認定されているところである。E組合員が直接の雇用者であるA社と個別の合意によって退職したことに關して、業務委託元の会社にE組合員の労働条件を交渉し、決定する余地はない。よって、会社の団交拒否には正当な理由がある。

イ 4.5.31団交申入書の要求事項は、会社がA社に対して、E組合員に關して、いつ、誰が、どのような話をしたかの説明を求めるといふものである。これは、単に過去の事実の説明を求めると過ぎないものであるから、義務的団交事項には当たらない。よって、4.5.31団交申入れに対する会社の団交拒否には正当な理由が

ある。

ウ また、4.5.31団交申入書の申入れ事項は、本件申立て事件の審理において、会社から詳細な説明がなされているから、団交の目的は達成されている。よって、もはや組合には本件救済命令を求める利益及び必要性は存しない。

エ 以上のとおり、会社が4.5.31団交申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

(2) 申立人の主張

ア 会社によるA社とE組合員との雇用契約への介入は、E組合員の地位・身分に関係する事柄であり、介入の事実を明らかにすることは会社の処理権限内の問題であるから、義務的団交事項に当たる。

イ 過去に起こった事実の説明を求めるものであっても、義務的団交事項である。A社は会社の不当な圧力に屈して、E組合員の解雇ないし雇用契約終了の方向を決定し、圧力があつたことを伝えてE組合員に退職を迫ったのである。会社の行為は、広い意味での退職強要ないしパワーハラスメントにもあたり得るのであるから、事実関係の説明を求めることは、当然に義務的団交事項である。

ウ 会社は、4.5.31団交申入書の申入れ事項は本件申立ての審理において、会社から詳細な説明がなされていることから、団交の目的は達成されており、組合の救済の利益及び必要性は消滅していると主張している。しかし、会社の本件申立てでの説明は、具体性に乏しく、整合性もなく、矛盾だらけである。救済の利益が失われているとは到底いえない。

エ 「雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件について、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」労働組合法第7条の「使用者」にあたる。この点、会社がE組合員を会社で働かせるのは無理と通告した行為は、E組合員の解雇又は雇用契約終了に直接関係する問題であるから、会社は4.5.31団交申入れを応諾しなければならない。

オ 以上のとおり、会社はE組合員の労働組合法上の使用者に当たり、4.5.31団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

第6 争点に対する判断

1 争点1（会社は、E組合員の労働組合法上の使用者に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 前記第4. 2(1)、(3)、(4)認定のとおり、E組合員は、A社と雇用契約を締結し、会社とA社との間の本件業務委託契約に基づき、令和元年9月1日から会社

において勤務を開始したところであり、E組合員と会社との間に直接の雇用関係がないことに争いはない。

しかしながら、労働組合法第7条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用主をいうが、同条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正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、当該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、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、同条にいう「使用者」に当たると解するのが相当である。

(2) そこで、会社は、E組合員の基本的な労働条件について、雇用主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るかについて、検討する。

ア まず、会社とA社との関係をみると、本件業務委託契約に基づく関係以外に、資本関係や役員などの人的関係において、会社がA社に影響力を及ぼしうる関係があると認めるに足る事実の疎明はない。

イ 次に、E組合員の基本的な労働条件である地位喪失について、組合は、会社がE組合員とA社との雇用契約に介入し、E組合員の地位喪失に強い影響力を及ぼしたと主張するので、これについてみる。

組合は、A社は、会社からのクレームや指示を受けて、E組合員を退職させるとの判断をしたと主張する。しかしながら、組合がその理由としてあげる1.9.13話合いにおけるA社人事担当者の発言については、その内容を裏付ける事実の疎明はない。また、別件訴訟におけるA社の担当社員の陳述等も、会社がA社にE組合員に関するクレームや指示を行い、それによってA社がE組合員への対応を決定したと認めるに足る疎明とはならない。

ウ さらに、組合は、会社が本件審査の中で提出した乙第7号証及び乙第8号証は、容易に書き換えられるものであるから、令和元年9月1日、同月4日及び同月6日に、会社人事担当者がA社の担当社員を呼び出していないことの疎明にはならない旨主張する。しかしながら、会社人事担当者がA社の担当社員を呼び出した証左となるものではなく、この点に係る組合の主張は採用できない。

エ 一方、会社は、委託業務が円滑に履行されない場合、委託先に対して状況の改善要請を行うことはあるが、スタッフの雇用関係に何かしらの要請をすることはない旨、また、仮にA社の特定の従業員の技術未熟によって委託業務が円滑に進行していないと認識したとしても、A社が雇用している従業員の中でやりくりしてもらえればよく、特定の従業員の雇用自体に介入する必要はない旨主張する。

前記第4. 2(3)認定によれば、1.9.1覚書において、A社従業員に対する接客教育や規律秩序の維持は、A社が行う旨定められており、レジ業務従業員への指導・教育等はA社が担っていたとみることができるのであるから、A社の特定の従業員の雇用自体に介入せずとも、会社の目的は達せられると考えられ、会社のこの主張は首肯できる。

オ また、組合は、E組合員が会社内の旧売場で派遣労働者として勤務していたときから、会社はE組合員を熟知し、排除すべき人物と認識していたことが推認される旨主張する。しかしながら、E組合員の勤務開始日である令和元年9月1日以前から、会社がE組合員の存在を認識していたかどうかは判然とせず、仮に、会社がE組合員の存在を認識していたとしても、排除すべき人物であるとの認識を有していたとまでいうことはできない。

カ なお、組合は、会社からの指示や関与として、業務開始前研修が、会社社員により行われていた旨主張する。

この点、会社は、業務開始前研修はA社によって行われた旨主張しているが、研修の実施主体がA社と会社のどちらであるかにかかわらず、レジ研修の講師を会社社員が行うことのみをもって、会社に雇用管理に係る決定権について雇用主と同視できる程度の支配力があつたとまでいうことはできない。

キ 加えて、前記第4. 2(3)認定のとおり、1.9.1覚書において、A社従業員に対する労務管理や、欠勤者が出た時の要員確保は、A社が行う旨定められているところ、これに反する実態があつたとの主張、立証はなく、この点においても会社が関与する余地はないとみるべきである。

ク これらのことからすると、会社は、資本関係及び人的関係の点でも、A社に何らかの影響を及ぼしうる立場にあつたとはいえず、また、A社が、E組合員の雇用契約終了を判断した過程において、会社からA社に対して、何らかの働きかけがあつたことを裏付ける事実の疎明はない。よって会社がE組合員に対し雇用主と同視できる程度の支配力を有していたとはいえない。

(3) 以上のとおりであるから、会社は、E組合員の基本的な労働条件等について、雇用主と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つたということとはできず、会社は、E組合員の労働組合法上の使用者に当たるとはいえない。

2 争点2 (4.5.31団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について、以下判断する。

会社がE組合員の労働組合法上の使用者に当たるといえないことは、前記1(3)判断のとおりである。よって、その余を判断するまでもなく、この点に関する申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和6年1月12日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

(別紙省略)

