

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 株式会社TAKUMI
代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委令和4年（不）第23号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年1月19日第1759回公益委員会議において、会長公益委員浜村彰、公益委員小野毅、同中畠弘孝、同横溝久美、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、被申立人株式会社TAKUMI（以下「会社」という。）が、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）の組合員X2（以下「X2」という。）に対し、雇用契約を更新しない旨の書面を提示したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に、団体交渉において組合に対し、X2の新たな派遣先を提示しなかったことが同条第2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。）があった事件である。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 誠実団体交渉実施
- (2) 直接交渉の禁止
- (3) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 会社が、令和4年9月28日、X2に対し、労働者派遣契約が終了となる旨伝え、雇用契約の更新をしない旨記載した「雇用契約書（兼）

就業条件明示書」を提示したことは、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に当たるか否か。また、そのことが同条第3号に規定する不当労働行為に当たるか否か。（争点①）

- (2) 会社が、令和4年10月27日に開催された団体交渉において、組合に対し、X2の新たな派遣先を提示しなかったことは、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に当たるか否か。（争点②）

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人等

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5年10月24日）現在の組合員は609名である。

イ X2は、会社に雇用され、令和3年9月1日から申立外株式会社Z1（以下「Z1」という。）に派遣されて製品の解体、仕上げ及び収納作業の業務に従事していた。

(2) 被申立人等

ア 会社は、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124名である。

イ Z1は、製造業を営む株式会社である。

2 X2の組合加入に至るまでの経緯

- (1) 会社とZ1は、令和2年11月30日、両社の労働者派遣に関する基本事項を定めた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) 会社とZ1は、令和3年7月31日、本件基本契約に基づき、労働者派遣個別契約を書面で締結した。同契約書には、就業場所、派遣期間、就業時間及び会社のZ1に対する請求単価等が記載されていた。同契約は、派遣人員数を除いてその内容を変更することなく、派遣期間を2か月として更新されていたが、令和4年9月28日に締結された同契約の派遣期間は、同年10月1日から同月31日までの1か月となっていた。

- (3) 会社とX2は、令和3年8月31日、雇用契約を締結し、X2は、同年9月1日、派遣先であるZ1で就労を開始した。同契約は、その内容を変更することなく、同年11月までは雇用期間を1か月とし、同年12月からは雇用期間を2か月として更新されており、令和4年9月28日に締結された同契約の雇用期間は、同年10月1日から同月

31日までの1か月となっていた。

会社は、X 2 に対し、雇用契約締結時及び契約更新時に「雇用契約書（兼）就業条件明示書」を交付した。

- (4) X 2 は、令和 3 年 9 月 2 日、Z 1 の工場で建機部品の糸面取り作業を行っていた際に、グラインダーの回転刃により左手首に裂傷を負った（以下「本件事故」という。）。X 2 は、同日に Z 2 を受診し、左前腕遠位掌側の挫創と診断された。
- (5) X 2 は、令和 3 年 9 月 3 日から同月 12 日まで休業し、同月 13 日から就労復帰した。X 2 は、手術及び通院等のために、同日から令和 4 年 3 月 31 日までの間に 40 日程度休業した。
- (6) X 2 は、令和 3 年 12 月 23 日、組合に加入した。

3 X 2 の組合加入以降、本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 組合は、会社及び Z 1 に対し、令和 3 年 12 月 23 日付けで、X 2 の組合加入を通知した。
- (2) 真岡労働基準監督署長は、令和 4 年 6 月 9 日付けで、本件事故による X 2 の傷病について、傷病・障害等級号第 10 級に該当するとして、労働者災害補償保険一時金を支給することを決定した。
- (3) 組合は、会社及び Z 1 に対し、令和 4 年 8 月 24 日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」により団体交渉を申し入れた。同文書において組合は、会社及び Z 1 に対し、本件事故に関する損害賠償問題を団体交渉の議題とし、令和 4 年 10 月 7 日に川崎市産業振興会館で団体交渉を開催することを要求した。
- (4) 組合は、会社及び Z 1 に対し、令和 4 年 9 月 8 日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」により団体交渉を申し入れた。同文書には、組合が試算した本件事故に関する損害賠償請求額が記載されていたほか、団体交渉の候補日が記載されていた。また、同文書には、令和 4 年 1 月 14 日付けで Z 2 を受診した X 2 の診断書が添付されており、「病名 左手関節挫傷」と記載されていた。
- (5) Z 1 は、会社に対し、令和 4 年 9 月 28 日、Z 1 の減産の影響により労働者派遣契約を同年 10 月 31 日で終了する旨通知した。これを受けて、会社の Y 2 社員（以下「Y 2 社員」という。）は、X 2 を含めた Z 1 に派遣していた会社の従業員 9 名全員に対し、同年 9 月 28 日、Z 1 との労働者派遣契約が終了となり、Z 1 に派遣されている会社の従業員全員の労働者派遣が終了する旨伝え、「雇用契約書（兼）就業条件明

示書」（以下「4.9.28契約書」という。）を渡し、後日、Z 1 に代わる新たな派遣先を紹介する旨伝えた。同契約書には、雇用期間は同年10月1日から同月31日までの1か月間、雇用契約の更新はしない旨記載されていた。

その後、X 2 以外の Z 1 に派遣されていた会社の従業員のうち、会社から新たな派遣先の紹介を受けることを希望した者は、会社との間で改めて雇用契約を結び直しており、新たな派遣先の紹介を受けることを希望しなかった者は、雇用契約が終了となり、退職扱いとなった。

(6) 会社は、組合に対し、令和4年9月28日付け「通知書」を送付した。同通知書には、組合の損害賠償請求については、Z 1 から事故状況等を確認した後、速やかに回答すること、組合から提案のあった団体交渉の候補日のうち、同年10月27日であれば対応できること等が記載されていた。

(7) 会社は、X 2 を含めた Z 1 に派遣されていた会社の従業員全員に対し、令和4年9月30日付けで、会社と Z 1 との間の労働者派遣契約が終了する旨及び後日新たな派遣先を紹介する旨を文書で通知した。

(8) 組合は、会社及び Z 1 に対し、令和4年10月14日付け「抗議書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「4.10.14団交申入書」という。）により団体交渉を申し入れた。同文書には、Y 2 社員が X 2 に対し、組合に連絡及び協議をせずに、雇用契約の更新をしない旨記載した4.9.28契約書を提示したことは、不当労働行為である旨記載されていた。

また、4.10.14団交申入書には、本件事故に関する損害賠償問題及び X 2 の雇用契約更新拒否問題を議題とし、同議題に関連して、労働者派遣基本契約書及び労働者派遣個別契約書の提供を要求し、令和4年10月27日に川崎市産業振興会館で団体交渉を開催する旨記載されていた。

(9) 会社は、組合に対し、令和4年10月20日、X 2 の雇用契約を更新する意思があること、Z 1 との労働者派遣契約が終了するため、新たな派遣先を用意すること等を電話で伝えた。

(10) 組合、会社及び Z 1 は、令和4年10月27日、本件事故に関する損害賠償問題と X 2 の雇用契約更新拒否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、X 1 執行委員長、X 2、組合書記長ほか2名の計5名、会社側は、会

社代理人のY 3 弁護士及びY 4 弁護士の2名、Z 1は、代理人2名であった。

本件団交において、組合は、会社に対し、X 2との雇用契約は更新されず、令和4年10月31日で雇止めとなるのか確認したところ、会社は、雇用契約を終了させる予定はなく、雇用契約を更新する旨回答した。

組合は、会社に対し、令和4年11月以降のX 2の新たな派遣先を文書で提示するよう要求したところ、会社は、本件団交の交渉事項になっていないことを指摘した上で、後日文書で提示する旨回答した。それに対して組合は、本件団交の場で会社が新たな派遣先を提示できないことを繰り返し非難した。会社が、「あの、今日か明日になるかはわかりませんが、早急にご回答差し上げますので」と述べたところ、組合は、「だめだ、そういう答えは」「結局だから、形式団交で言うんです。それは出てきただけで」「話にない」「交渉ならない」と応じた。令和4年11月1日からのX 2の雇用契約について、交渉は平行線となり、組合は、本件申立てを予告し、会社との交渉は決裂した。

- (11) 会社は、組合に対し、令和4年10月28日付け「通知書」（以下「4.10.28文書」という。）を送付した。同通知書には、同年11月1日を就業開始とする新たな派遣先及び労働条件の記載された会社とX 2との「労働条件通知書兼雇用契約書」が添付されており、組合がX 2に対し、記載された労働条件で就労を開始することが可能か否か確認し、会社に回答するよう求める旨が記載されていた。
 - (12) 会社は、Z 1に対するX 2の労働者派遣を終了した後も、令和4年11月分から令和5年1月分までのX 2の社会保険料を立て替えて支払っていた。
 - (13) 組合は、会社に対し、4.10.28文書に対する回答として、令和4年11月22日付け「回答書」（以下「4.11.22文書」という。）を送付した。同回答書で組合は、X 2の新たな派遣先への通勤時間及び通勤方法のほかに、会社においては、派遣先が変更となるだけでX 2は継続雇用扱いとなるのか等について回答を求めた。
 - (14) 組合は、当委員会に対し、令和4年11月30日、本件申立てを行った。
- 4 本件申立て後の事情
- 会社は、組合に対し、4.11.22文書に対する回答として、令和4年12

月 1 日付け「通知書」を送付した。同通知書には、新たな派遣先への通勤時間及び通勤方法のほかに、X 2 は継続雇用扱いとなる旨が記載されており、X 2 が新たな派遣先での就労を開始することが可能かどうかを X 2 に確認し、会社に回答するよう組合に求める旨が記載されていた。組合は、同通知書に対し、結審日までに何ら応答していない。

第 3 判断及び法律上の根拠

- 1 会社が、令和 4 年 9 月 28 日、X 2 に対し、労働者派遣契約が終了となる旨伝え、雇用契約の更新をしない旨記載した 4. 9. 28 契約書を提示したことは、労組法第 7 条第 2 号に規定する不当労働行為に当たるか否か。また、そのことが同条第 3 号に規定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

ア 会社が、X 2 に対し、4. 9. 28 契約書を提示したことは、重要な労働条件の変更であるから、そのことについて、組合と事前に連絡及び協議しなかったことは、不誠実な交渉態度であり、労組法第 7 条第 2 号に規定する不当労働行為である。

イ 会社が組合の存在を無視して、X 2 に対し、労働者派遣契約が終了する旨伝え、4. 9. 28 契約書を提示したことは、組合を飛び越して組合員と直接交渉したものであり、組合と X 2 との信頼関係を揺るがすものであるから、労組法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、会社と Z 1 との労働者派遣契約が終了するため、X 2 を含めた Z 1 に派遣されている会社の従業員全員に労働者派遣が終了する旨伝えている。これは、会社と Z 1 との労働者派遣契約の状況を説明したもので、X 2 に対し、労働条件に係る協議や交渉を行ったものではない。

また、4. 9. 28 契約書に雇用契約を更新しない旨記載したことは、誤記であり、会社として X 2 を雇止めするつもりはなかったことからすれば、労使関係の信義則上、組合に対し、会社は、交渉を打診すべき義務を負っていない。仮に義務を負っていたとしても、会社は、組合に対し、新たな派遣先を紹介する等しており、令和 4 年 9 月 29 日以降、労働条件に関して、X 2 と直接に連絡を取ることは一切していない。

したがって、組合の主張が不合理であることは明らかである。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法第7条第2号に規定する不当労働行為について

前記第2の3(5)及び(9)で認定したとおり、会社は、X2に対し、4.9.28契約書を提示した際、Z1との労働者派遣契約が終了すること及び新たな派遣先を後日紹介することを伝えており、組合に対しても、令和4年10月20日にその旨とX2の雇用契約を更新する意思がある旨伝えていた。そして、前記第2の3(10)及び(11)で認定したとおり、会社は、組合に対し、本件団交においてX2の雇用契約を更新する旨及び新たな派遣先を提示する旨を回答し、その翌日の令和4年10月28日付けで、実際に新たな派遣先の労働条件等を文書で提示し、組合の要求に対応していたことからすれば、会社に組合の主張する不誠実な交渉態度があったとは認められない。

加えて、組合は、団体交渉外での会社の対応がいかなる理由で労組法第7条第2号に定める不当労働行為に当たるのかという当委員会の求釈明に対し、具体的な主張及び立証を行っていない。

したがって、会社の対応は、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為には当たらない。

イ 労組法第7条第3号に規定する不当労働行為について

(ア) 前記第2の3(5)で認定したとおり、会社とZ1との労働者派遣契約の終了は、減産の影響というZ1側の事情によるものであり、これを受けた会社が、X2に対し、労働者派遣契約が終了する旨伝えたことには、合理性がある。

(イ) 会社が、X2に対し、4.9.28契約書を提示したことについては、前記第2の3(5)で認定したとおり、X2を含めたZ1に派遣していた会社の従業員全員に対し、4.9.28契約書を提示していることからすれば、会社の行為は、Z1との労働者派遣契約が終了することを契機とした事務手続きであったといえ、会社がX2のみに対して直接働きかけたものとは認められない。また、前記第2の3(5)及び(9)で認定したとおり、会社は、X2に対し、4.9.28契約書を提示した際、Z1との労働者派遣契約が終了すること及び新たな派遣先を後日紹介することを伝えており、組合に対しても、令和4年10月20日にその旨とX2の雇用契約を更新する意思がある旨伝えていた。このため、組合及びX2は、会社から雇用契約が直ちに終了とはならないこと及び新たな派遣先が提示されるこ

とを同様に伝えられており、会社が、X 2 に対する組合の関与を排除しようとしていたとは認められない。

- (ウ) 4.9.28 契約書を提示した後の会社の手続きとしては、前記第 2 の 3(5)で認定したとおり、X 2 以外の Z 1 に派遣されていた会社の従業員のうち、労働者派遣契約の終了に伴い、会社から新たな派遣先の紹介を受けることを希望した者は、改めて雇用契約を結び直しており、新たな派遣先の紹介を受けることを希望しなかった者は、雇用契約が終了し、退職扱いとなっている。前記第 2 の 4 で認定したとおり、会社からの新たな派遣先の紹介に組合が応答しなかったことで、X 2 は結果として新たな派遣先での就労の機会を得ることができなかつたのであり、会社が、X 2 に対し、その他の従業員と格別異なる対応を行っていたとはいえない。加えて、前記第 2 の 3(12)で認定したとおり、会社は、X 2 の社会保険料を Z 1 との労働者派遣契約終了後も立て替えて支払っており、X 2 が新たな派遣先での就労を希望し、雇用契約が更新される場合に備えていたことが認められる。

会社は、X 2 を含めた Z 1 に派遣していた会社の従業員全員に対し、同様の記載をした 4.9.28 契約書を提示し、新たな派遣先を後日紹介する旨を伝えており、実際に X 2 が新たな派遣先で就労することができるように会社として対応していたことが明らかである以上、会社が X 2 に対して 4.9.28 契約書を提示したことは、反組合的な意思ないし動機に基づく行為であるとは認められない。

- (エ) 以上のことから、会社が、X 2 に対し、労働者派遣契約が終了となる旨伝え、4.9.28 契約書を提示したことは、組合の関与の下に解決を図るべき問題について、組合の関与を排除して、組合員に直接働きかけたものとはいえず、組合の運営に対する支配介入には当たらない。

したがって、会社の対応は、労組法第 7 条第 3 号に規定する不当労働行為には当たらない。

- 2 会社が、本件団交において、組合に対し、X 2 の新たな派遣先を提示しなかったことは、労組法第 7 条第 2 号に規定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

会社が、本件団交において、X 2 を雇止めとしていないことを組合

に納得させるためには、令和4年11月1日以降の新たな派遣先の提示が必要であった。会社が新たな派遣先を提示しなかったことにより、組合は、本件団交において、会社との間で、X2の雇用問題についての交渉を行うことができなかったのである。

したがって、会社が本件団交において、X2の新たな派遣先を提示しなかったことは、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

使用者の誠実交渉義務については、資料の提示は、それ自体としてではなく、特定議題の審議に必要なかぎり義務づけられるものとされており、団体交渉の開始にあたっては、交渉の当事者、担当者（交渉委員）および交渉事項が最小限必要であり、組合は通常これらを団体交渉申入れ書において明らかにするものとされている。本件団交の議題として組合は、本件事故に関する損害賠償問題とX2の雇用契約更新拒否問題の2点を挙げており、X2の新たな派遣先を提示することは、本件団交における交渉事項として明確にされていなかった。

また、本件団交において会社は、組合に対し、X2の新たな派遣先については速やかに提示する予定であることを伝えている。

したがって、会社が、組合に対し、本件団交において新たな派遣先を提示しなかったことが労組法第7条第2号に規定する不当労働行為でないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

前記第2の3(8)で認定したとおり、組合は、4.10.14団交申入れ書において、本件団交の主な交渉議題として、本件事故に関する損害賠償問題とX2の雇用契約更新拒否問題を挙げており、事前に会社に対し、本件団交において新たな派遣先の提示を求めている。したがって、本件団交において、初めて組合からX2の新たな派遣先を文書で提示するよう要求されたことに対し、会社が団体交渉の場で同文書を提示できなかったことをもって、会社の対応が不誠実な交渉態度であったとは認められない。また、前記第2の3(10)及び(11)で認定したとおり、本件団交において、組合からX2の新たな派遣先を提示するよう求められたことを受けて、会社は、組合に対し、本件団交翌日の令和4年10月28日付けで、新たな派遣先を提示しており、会社は、本件団交における組合の要求を踏まえて早急に対応していたと認められる。

以上のことからすれば、会社の対応は、労組法第7条第2号に規定する不当労働行為には当たらない。

3 不当労働行為の成否

前記1及び2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6年1月19日

神奈川県労働委員会
会長 浜村 彰