

命 令 書

申 立 人 X 1

被申立人 Y 1 会社
代表取締役 B 1

被申立人 Y 2 会社
代表取締役 B 2

上記当事者間の都労委令和2年不第41号事件、同4年不第80号事件及び同5年不第4号事件について、当委員会は、令和6年2月6日第1834回公益委員会議において、会長代理公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、公益委員太田治夫、同垣内秀介、同神吉知郁子、同北井久美子、同富永晃一、同福島かなえ、同森円香の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 平成31年4月22日の被申立人Y1会社の対応についての申立てを却下する。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

- (1) 申立人X1（以下「X1」という。）は、いわゆる登録型派遣の形態にて、被申立人Y1会社（以下「Y1会社」という。）と雇用期間3か月（平成31

年2月7日から令和元年5月6日まで)の雇用契約を締結し、被申立人Y2'会社(後記第2.12(1)のとおり、令和5年7月1日、会社分割により、本件被申立人の地位を新設会社であるY2会社が承継した。以下、原則として会社分割の前後を通じて「Y2会社」といい、Y1会社と併せて「両社」という。)に派遣されて、業務に従事した。

平成31年2月29日、職場にて歓送迎会が行われ、その際に、派遣先の上司が、X1について「(職場に)長くいてほしい。」と発言した。3月31日、X1は、上記発言に不満を覚えて、Y1会社の担当者に対し、上記発言について、メールにて苦情を申し出た。

4月3日、X1は体調不良により早退し、以後、4月21日まで欠勤した。

- (2) 4月9日、X1が当時加入していた申立外C1組合(以下「組合」という。)は、両社に対し、同人の加入を公然化して団体交渉を申し入れた。

4月22日、Y1会社は、組合に対し、令和元年5月下旬の団体交渉日程を提示し、また、同月26日、Y2会社は、労働組合法(以下「労組法」という。)上の使用者ではないので団体交渉に応じる義務はないが、話し合いであれば応じる旨を回答した。

- (3) 4月22日、X1は職場復帰したが、業務の開始前にY1会社及びY2会社と面談を行い、体調確認や今後の業務内容の指示などが行われた。面談終了後、X1は業務を行ったが、パソコン内に「新しい人が来たら読むフォルダ」という名称のフォルダが作成されていることを見つけた。

4月23日、X1は、派遣先のY2会社の上司と面談を行い、自身の派遣契約の更新有無の説明や雇止めの理由書の交付を要求するなどし、その後、就業時間終了の10分前に退社した(以下「本件定時前退社」という。)

同日、Y1会社は、X1に対し、雇止めを通知するメールを送付するとともに、同月26日、「契約を更新しない理由について」と題する文書(以下「雇止め理由書」という。)を交付した。

4月24日、Y1会社は、X1に対し、同月23日の同人の言動には問題があるとして、今後の改善等を約束する確約書を提出しなければ、以後の出勤を認めないことなどを通知した。X1はこれに応じずに、そのまま雇用契約満了日である令和元年5月6日を経過した。

- (4) 5月24日以降、組合とY1会社とは、4回にわたって団体交渉を行い、5月29日以降、組合とY2会社とは、2回の話し合いを行った。
- (5) 2年4月23日、組合及びX1は、Y1会社及びY2会社を被申立人として、当委員会に対して不当労働行為救済申立て（都労委令和2年不第41号、以下「2不41号事件」という。）を行った。
- (6) 元年6月以降、X1は、厚生労働省東京労働局（以下「東京労働局」という。）及び渋谷労働基準監督署（以下「渋谷労基署」という。）に対し、両社が労働者派遣法（以下「派遣法」という。）又は労働基準法（以下「労基法」という。）の違反行為を行った旨の申告を行った。その後、Y1会社は東京労働局及び渋谷労基署から、Y2会社は東京労働局から行政指導を受けた。
- (7) 3年2月13日、X1は組合から脱退し、組合は2不41号事件の組合の申立てに係る申立てを取り下げた。
- (8) 4年1月27日、X1は、Y2会社に対し、①職場に残した私物（以下「残留私物」という。）の返還、②平成31年4月の自身の勤怠記録（以下「勤怠表」という。）の交付を求めた。それに対して、Y2会社は、①残留私物はない、②勤怠表は派遣元に報告済みである旨を回答した。
- (9) 令和4年12月20日、X1は、Y2会社を被申立人として、①残留私物の返還、②勤怠表の交付及び③コンプライアンス通報に対するフィードバックを求めて、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委令和4年不第80号、以下「4不80号事件」という。）を行った。

さらに、5年1月23日、X1は、Y1会社及びY2会社を被申立人として、渋谷労基署又は東京労働局の是正指導に従うことなどを求めて、当委員会に不当労働行為救済申立て（都労委令和5年不第4号、以下「5不4号事件」という。）を行った。
- (10) 9月12日、当委員会は、2不41号事件、4不80号事件及び5不4号事件を併合して審査すること及び審問を実施しないことを決定し、同日をもって調査手続を終結した。

2 本件の争点

- (1) 組合の平成31年4月9日付けの団体交渉申入れに対するY1会社の対

- 応は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点1)
- (2) Y1会社が、X1を令和元年5月6日をもって雇止めとしたことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点2)
- (3) 令和元年5月24日、8月7日、10月9日及び2年1月22日の団体交渉におけるY1会社の対応は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点3)
- (4) X1に対する、Y1会社の以下の対応は、下記アは組合運営に対する支配介入に、下記イ及びウは組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に、それぞれ当たるか否か。(争点4)
- ア 平成31年4月22日の始業前における対応
- イ 4月24日に確約書の提出を求めたこと。
- ウ 4月26日に雇止め理由書を送付したこと。
- (5) Y1会社は、X1の取扱いに関して東京労働局及び渋谷労基署から行政指導を受け、それに従わなかったと認められるか。認められる場合、そのことは、X1が2不41号事件を申し立てたことを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。(争点5)
- (6) Y2会社は、本件において、労組法上の使用者に当たるか否か。(争点6)
- 労組法上の使用者に当たる場合、
- ① Y2会社が、平成31年4月9日付けにて組合から申し入れられた団体交渉に応じなかったことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点6-1)
- ② 令和元年5月29日及び同年12月26日の組合とY2会社との話し合いにおける同社の対応は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点6-2)
- ③ X1に対するY2会社の以下の対応は、ア及びウは組合運営に対する支配介入に、イ及びエは組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に、それぞれ当たるか否か。(争点6-3)
- ア 平成31年4月22日の始業前における対応
- イ 4月23日の職場における対応
- ウ 4月23日の電話連絡における対応

エ 4月23日の本件定時前退社に関するY1会社への報告

- ④ X1の令和元年5月6日付け雇止めは、Y2会社の行為といえるか。いえる場合、そのことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否か。(争点6-4)
- ⑤ X1がY2会社に残留私物の返却及び勤怠表の写しの交付を求めたことに対し、同社が残留私物はないと回答して、本件4不80号事件申立時までに返却していないこと、及び同社が、本件4不80号事件申立時までに、勤怠表の写しを同人に交付していないことは、同人が2不41号事件を申し立てたことを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。(争点6-5)
- ⑥ X1がY2会社又は外部のコンプライアンス窓口に連絡したことに対し、本件4不80号事件申立時までに、同社が同人に回答していないことは、同人が2不41号事件を申し立てたことを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。(争点6-6)
- ⑦ Y2会社は、X1の取扱いに関して、東京労働局から行政指導を受け、それに従わなかったと認められるか。認められる場合、そのことは、X1が2不41号事件を申し立てたことを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。(争点6-7)

(7) 本件調査手続終了時(5年9月12日)までにX1が組合から脱退している本件において、支配介入に係る救済の利益が存在するか。(争点7)

3 請求する救済の内容の要旨

X1は、複数回にわたり請求する救済の内容の一部を変更し、本件結審時における請求する救済の内容の要旨は、以下のとおりである。

- (1) 両社は、X1の派遣切り及び解雇を撤回して職場復帰させるとともに、その前後で行った不利益取扱い及び支配介入行為について、謝罪及び賠償をすること。
- (2) 両社は、X1の雇用喪失期間の賃金相当額を支払うこと。
- (3) 両社は、団体交渉拒否及び不誠実団交についての謝罪及び賠償をすること。
- (4) Y2会社は、X1が2不41号事件を申し立てたこと理由に、①残留私物

の返還、②勤怠表の発行及び③同人のコンプライアンス通報に対するフィードバックをそれぞれ拒否しないこと。

- (5) Y 2 会社は、上記(4)の行為について謝罪すること。
- (6) 両社は、X 1 が 2 不41号事件申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いをしないこと。
- (7) 両社は、東京労働局又は渋谷労基署の是正指導等に従うこと。
- (8) 両社の関係者による謝罪及び謝罪文の手交

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人 X 1 は、いわゆる登録型派遣の形態にて、Y 1 会社と 3 か月間の雇用契約を締結し、平成31年 2 月 7 日から Y 2 会社に派遣されて業務に従事していた。

X 1 は、31年 1 月に組合に加入し、組合は同年 4 月に同人の加入を公然化して両社との間で団体交渉又は話し合いを行ったが、X 1 は、後記11(1)のとおり、2 不41号事件申立て後である令和 3 年 2 月13日に組合を脱退した。

- (2) 申立外組合は、職種を問わず個人で加盟できる、いわゆる合同労組である。組合は、X 1 と連名にて 2 不41号事件を申し立てたが、その後、同人が組合を脱退したことを受けて、3 年 2 月16日、同事件のうち組合申立てに係る申立てを取り下げた。

- (3) 被申立人 Y 1 会社は、肩書地に本店を置き、労働者派遣等を業とする株式会社であり、2 不41号事件申立時の従業員は約45,000名である。

- (4) 被申立人 Y 2 会社は、肩書地に本店を置き、情報通信事業等を業とする株式会社であり、2 不41号事件申立時の従業員は約12,000名である。

なお、本件申立時の被申立人である Y 2' 会社は、後記12(1)のとおり、持株会社制への移行に伴い、5 年 7 月 1 日付けにて商号変更して持株会社である Y 3 会社グループとなるとともに、国内事業の権利義務を引き継ぐ国内事業会社「Y 2 会社」を会社分割した。それに伴い、本件の被申立人の地位は国内事業会社である Y 2 会社に承継された。

2 Y 1 会社と X 1 との雇用契約締結及び Y 2 会社への派遣

- (1) X 1 は、平成24年頃から Y 1 会社に派遣登録し、希望する派遣先が見つ

かると、その都度、Y1会社と雇用契約を締結し、派遣期間の終了とともに雇用契約も終了する、いわゆる登録型派遣の形態による就労を断続的に行っていた。

(2) 平成31年1月頃、Y1会社とX1とは、登録型派遣の形態にて、雇用期間3か月（契約期間2月7日から令和元年5月6日まで）の有期雇用契約を締結し、平成31年2月7日からY2会社に派遣されて業務に従事した。

(3) X1のY2会社への就労前である1月24日、Y1会社のマーケティング事業部営業サポートチームのB3（以下「B3」という。）はX1を伴ってY2会社を訪問し、職場の説明などを受けた（以下「本件就業前訪問」という。）。

その際に、X1の派遣先の上司となるY2会社のB4企画営業統括部課長（以下「B4」という。）は、X1及びB3との面談の中で、色々な人と会って決めたいなどと発言した。

(4) 遅くとも2月7日までに、Y1会社は、X1に「就業条件明示書（兼）派遣労働者雇入通知書」（以下「就業条件明示書」という。）を交付した。同文書に記載されていた主な事項は以下アないしキのとおりである。

ア 就業場所

東京都江東区〇〇△-△-△ 〇〇〇〇ビル 〇〇〇〇

イ 指揮命令者・苦情申出先

企画営業統括部課長 B4

ウ 業務内容

労働者派遣法施行令（以下「令」という。）第4条第1項第18号：セールスエンジニアの営業（顧客の要求に応じて設計変更するネットワークについて顧客との交渉、見積書・提案書の作成その他附帯業務）

エ 派遣期間・雇用期間

平成31年2月7日から令和元年5月6日まで

オ 就業時間

9時30分から18時00分まで、時間外労働有（法定時間外労働は1日15時間、1か月45時間、1年360時間の範囲内）

カ 雇用契約の更新有無

雇入日から1年未満を限度として更新する場合があります。

判断基準：労働者派遣契約の更新の有無、派遣スタッフの勤務成績・態度・能力、会社の業務上の都合等を踏まえて判断する。

キ 苦情処理の方法・連絡体制等

- (ア) 派遣先が派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、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。
- (イ) 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ほか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。
- (5) 3月20日頃、X1は、Y2会社のB4及びB5課長代理（以下「B5」という。）との業務中の会話の中で、X1が社外の労働組合の組合員であることに言及した。なお、その際に、X1は、所属する労働組合の名称には言及していない。

3 Y1会社とY2会社との派遣契約の内容

- (1) 平成24年2月1日、両社は労働者派遣に係る基本契約を締結した。当該契約書には、以下の定めがある。

「第2条 派遣労働者が従事する業務の内容、派遣期間、派遣単価等の詳細については、別に締結する個別契約において定めるものとする。」

「第5条 乙（※Y1会社を指す。）は、派遣労働者の病気、年次有給休暇の取得その他の事由により、個別契約に定める派遣人員に欠員が生じ又は生じるおそれがあるときは、直ちに甲（※Y2会社を指す。）に通知するとともにその欠員の補充に努めるものとする。」

「第8条 甲は、乙の派遣労働者からその就業に関し苦情の申し出があったときは、速やかにその内容を乙に通知し、甲乙双方が、誠意をもって迅速かつ適切な処理を図り、その結果を当該派遣労働者に通知するものとする。」

「第18条 甲は、乙に対し1か月以上前の書面による通知をすることにより任意に個別契約を解除できるものとする。なお、派遣労働者に責がない事由でかかる解除をおこなった場合、甲は、ほかの派遣就業先を紹介するなど、当該派遣労働者の就業機会の確保に努めることとする。(以下略)

2 甲は、次の各号の一に該当する場合は、乙に何らの通知催告を要せず直ちに本契約又は個別契約の全部もしくは一部を解除することができるものとする。

①～⑤ (略)

⑥ 乙又は派遣労働者の責に帰すべき事由により、派遣を継続する見込みがないと認められるとき

⑦ 派遣労働者の派遣業務の遂行が甚だしく不誠実と認められ本契約の履行に著しい支障が生じたとき」

(2) 31年2月6日、Y1会社は、Y2会社に対し、Y2会社からの労働者派遣の依頼を承諾する旨の派遣承諾書、及びX1を派遣する旨の派遣通知書を送付した。

なお、派遣承諾書には人材派遣仕様書が添付され、派遣契約の内容はそれよるとされており、その内容は以下アないしカのとおりである。

ア 業務分類

システム営業（令第4条第1項第18号を含む）

イ 業務内容

(ア) 顧客調整

顧客との定例ミーティング、各種打合せへの参加、顧客要望への提案及び見積提案等支援、当該案件における作業報告書作成（各ベンダ（販売業者）の作業実績把握）、請求証跡の作成

(イ) ベンダ、取引先調整

顧客からの要求に対してベンダ、取引先へ提案依頼、原価見積の取得及び価格交渉に関する支援

ウ 派遣期間

31年2月7日から令和元年5月6日まで

エ 就業時間

9時30分から18時00分まで

オ 時間外労働

原則として行わない。但し、やむを得ず命ずる場合は派遣元締結の36協定に定める範囲内とし、1日につき7時間、1か月につき45時間、1年につき360時間を限度とする。

カ 苦情処理方法・連携体制等

(ア) 派遣元苦情処理責任者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣元責任者へ連絡することとし、当該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こととする。

(イ) 派遣先苦情処理責任者が苦情の申出を受けたときは、直ちに派遣先責任者へ連絡することとし、当該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こととする。

(ウ) 派遣先及び派遣元事業主は、自らでその解決が容易であり、即時に処理した苦情のほかは、相互に遅滞なく通知するとともに、密接に連絡調整を行いつつ、その解決を図ることとする。

4 X1の苦情申出と平成31年4月3日の早退

(1) 3月29日夜、X1の勤務するY2会社の職場において歓送迎会が開催され、X1も出席した。その際に、B4が挨拶を行い、その中でX1について言及し、「(職場に)長くいてほしい。」との発言を行った(以下「本件B4発言」という。)

(2) 3月30日及び同月31日、X1は、同月29日の本件B4発言に不満を覚えて、Y1会社のB3に対し、「(派遣)契約についての確認なのですが、私は期間限定のプロジェクトとして短期、延長なしだと思って入ってます。長く居て欲しいと口で言われたりするんですが、その約束ではないはずです。次回更新の時に7月末できっちり終わる、延長なしとはっきりさせたいです。」「それなのにY2会社は長く居て欲しいなんて、契約書もないのによく平気で言えるなと思いますよ。派遣契約とはどういうことかはっき

り言って差し上げた方がよろしいのでは?」、「派遣をなんだと思ってるのか。紛争を避けたいから短期を選んでものに、調子良すぎますよ。」、「あまりに無責任な発言は慎むように雇用主として言ってください。」などと苦情を伝えるメールを送付した。

3月31日、併せて、X1は、B5に対し、業務で使用しているLINEアプリにて、本件B4発言が不快であった旨のメッセージを送付し、4月1日朝、B5は、B4に対し、X1からの上記メッセージについて報告した。

(3) 4月1日、Y1会社のB3は、上記(2)のX1のメールに対し、要旨以下アないしウの内容のメールを返信した。

ア X1の指摘のとおり、今回のY2会社からの派遣依頼は7月末までの期限である。

イ 令和元年8月以降の派遣要員のポジションとしては、職種を変更したうえで、顧客フォローに当たることを視野に入れたものが想定されているが、決定されたものではなく未定である。そのため、今回の派遣は7月末までのものと認識してもらって構わない。

ウ 5月7日以降の雇用契約の更新可否について確認をする時期にあるので、後日、B3よりX1へ連絡する。

(4) 平成31年4月3日、X1は、Y2会社のB4に面談を申し入れ、同日の14時に面談が行われることとなった。その後、B4は、自身が急遽対応すべき業務が生じたために、X1に対して面談の延期を伝えた。

同日15時頃、X1は、どうきや手の震え、涙が止まらないなどの症状が出て体調不良となったため、その日の勤務を早退した。その後、X1は、翌日から4月21日まで就労しなかった。

4月3日の早退の際にX1は、Y1会社のB3、Y2会社のB4及びB5に宛てて、「私の苦情に対して、派遣会社に誠実に対応いただけないと私は判断しました。私の(就業条件)明示書に書いてあることも守っていただけないと判断しました。月末から体調が悪く、動悸や手の震え、涙が止まらない状態です。気丈に振る舞っていますが、身体がついていきません。しばらくお休みをいただきます。」、「同じ会社に長年勤めていらっしゃる

方と、同じ感覚で物を言われても、私にはついていけませんし、今後の業務や、このポジションの是非、今後については、私はこれ以上（派遣先と派遣元との）トライアングル関係に巻き込まれたくありません。」「これからの話合いは直接のものに関しましては拒否いたします。第三者に委ねます。申し訳ございませんが、早退いたします。体調が回復するまでお休みをいただきます。」などと記載したメールを送付した。

- (5) 4月3日又は4日の夕刻、X1からの上記(4)のメールを受けて、Y1会社のマーケティング事業部営業サポートチームのB6は、X1に対し、「(X1の)今後の就業に関して、お話が必要であると考えております。」などと記載したメールを送付した。

- (6) 4月4日10時頃、X1の欠勤を受けて、Y1会社のB3とY2会社のB4は打合せを行った。

その際に、B3は、B4に対して、X1から本件B4発言に対して不満を述べる苦情を受けた旨を伝え、B4は、当該発言は無責任なものであったので、以後慎む旨を述べた。

また、B3とB4とは、X1の欠勤により派遣労働者が不在となることに対する対応や代替策について協議を行った。その際に、B4は、B3に対し、X1の職場復帰の見通しの確認、及びX1が就業できない場合の代替策の提示などを求めた。

- (7) 4月4日13時頃、Y1会社のB3は、X1に対し、要旨以下アないしウのメールを送付した。

ア X1の体調の状況及び勤務を休む期間の見込みを確認したい。

イ 業務の引継ぎ等がなされていないため、派遣先の職場が混乱している。

休む期間次第で、X1の業務を他の人が行う対応をする必要が生じる。

ウ 派遣先における月初の繁忙状況は理解していると思うので、上記について、本日18時00分までに、至急、連絡をしてほしい。

- (8) 4月4日15時頃、X1は、Y1会社のB3からの上記(7)のメールに対し、「私がどうして第三者にゆだねますと書いたかご理解いただけなかったようで残念です。18時までに回答せよというのは、派遣先の指示ですね？強要ですね。権力の非対称性というものを全くご理解いただけていないよ

うで大変残念です。」、「診断書を提出すればよろしいのでしょうか。すぐに提出しますが、本社のコンプライアンス室に提出いたします。」、「もうこの件は、東京労働局、Y1会社のコンプライアンス室、私の方は別途第三者にゆだねてございますので、ご了承下さい。Y2会社B5様とのLINEのやり取りも添付いたします。」などと記載したメールを送付した。

- (9) 4月4日から同月9日にかけて、X1とY1会社の派遣社員の相談窓口部署であるスタッフ相談室は、メールにて以下アないしオのやり取りを行った。なお、併せて電話によるやり取りも行われたが、その内容は明らかではない。

ア 4月4日、X1は、Y1会社のスタッフ相談室に対し、「(これまでの)経緯をまとめたものと、派遣先で一緒に営業している(Y2会社の)B5さんという方とのやり取りも添付します。入社当時からLINEを使っている業務もしています。」、「診断書は取得し次第お送りしますが、どんな圧力にも屈しません。派遣法違反をし、ずさんなマッチングをし、安全配慮義務も果たさなかった派遣会社には屈しません。既に、派遣先の偽装請負、ハラスメント、派遣元の派遣法違反、(Y1会社の)B3氏のメールについては、労働局に相談しています。」、「短期の契約すらまともに遵守できないのでしょうか。賃金を払えば済む問題なのでしょうか。安全配慮義務を果たしてください。きちんと是正し、私に精神的苦痛を与えたことに対して謝罪してください。」などと記載したメールを送付した。

イ 4月5日10時頃、Y1会社のスタッフ相談室は、X1に対し、要旨以下(ア)及び(イ)のメールを送付し、体調の確認等を行った。

(ア) 病院へ行く旨を伺っていたが、診断結果を確認させてほしい。

(イ) 今後についての要望を伺いたいのので、返信をお願いしたい。

ウ 4月5日12時頃及び20時頃、X1は、Y1会社のスタッフ相談室に宛てて、「こちらに要望聞く前に自分達が説明責任を果たしなさい。結局、昨日の電話の意味すら分かっていただけなかつたのですね。」、「派遣先からグレーな使い方をしてると言われ、契約について濁されていました。そもそもB3がずさんなマッチングをした責任は？派遣法違反は？（就

業条件) 明示書すら守らない、厚労省通達すら守らない、そういう派遣会社、派遣先ということがよくわかりました。)、 「私はコンプライアンス室につなげと言いましたが。私は体調を悪化させられました。解雇したら許しませんから。)、 「専門的な人に対応いただきたいと言ったら長時間保留、 出てはすぐに保留を三回も四回も繰り返され、 保留にした方がよいの? とかいう声まで聞こえてきました。 呆れました。)、 「B 3 氏は私に業務が云々言って圧力をかけてきてますが、 そういう貴方が、 業務をきちんと説明出来るんですか? 私がどのような業務に従事していたかも知らない、 何がどれだけ忙しいかも知らないのに、 よくそんなことが言えるのかと思いました。 派遣先にも聞いてみて下さい。 X 1 の業務は一体何なのか。 答えられないですから。 何故ならグレーにして好き勝手に使い捨てる奴隷だからです。 違法選考の段階、 契約段階から既に法に抵触してますから、 相談員が対応すべき問題ではありません。)、 「コンプライアンス室の連絡先を教えてください。」 などと記載したメールを送付した。

エ 4月8日、 スタッフ相談室は、 X 1 に対し、 要旨以下(ア)及び(イ)のメールを送付した。

(ア) 契約に関わる事項については、 (B 3 の部署である) 担当オフィスにて対応するので、 そちらへ連絡してほしい。 なお、 これまでの連絡内容は担当オフィスへ報告する。

(イ) コンプライアンス室の連絡先を教えてくださいとのご要望だが、 当スタッフ相談室にて対応をしていることをご案内する。

オ 4月9日15時頃、 X 1 は、 スタッフ相談室に宛てて、 自身の診断書を送付した。 診断書には、 「病名 ○○」、 「今後、 約一週間の自宅療養を要すると診断する。」 と記載されていた。

5 組合による X 1 の組合加入の公然化及び両社への団体交渉申入れ

(1) 4月9日付けにて、 組合は、 両社に対し、 X 1 が組合の組合員であることの通知及び団体交渉申入書 (以下「4月9日付団交申入書」といい、 これによる団体交渉の申入れを「4月9日付団交申入れ」という。) を郵送にて送付した。 4月9日付団交申入書は、 Y 1 会社の担当者には4月10日に

到達したが、Y2会社の担当者には、郵送先住所に誤りがあったために社内
で転送されて4月15日に到達した。

なお、4月9日付団交申入書に記載された主な内容は、要旨以下アない
しウのとおりである。

ア X1は、営業職として雇用されたにもかかわらず、職務が特定されな
い曖昧な業務に従事させられた。そうする中で、X1は体調不良にて就
業できない状態が続いている。

イ 両社は業務内容に係る説明責任と安全配慮義務を果たしていないの
で、以下(ア)ないし(ウ)の要求事項について協議を求める。併せて、事実
経緯等について文書回答を求める。

(ア) 両社は、雇入れ時の派遣法違反について謝罪すること。

(イ) 両社は、X1に曖昧な業務指示をしたことを謝罪し、詳細な業務仕
様書を作成して同人に提示すること。

(ウ) 両社は、X1の苦情申出に誠実に対応しなかったことについて、謝
罪及び是正すること。

ウ 4月中旬の団体交渉開催を求める。回答期限は4月17日とする。

(2) 4月10日、Y1会社のB3は、4月9日付団交申入書を受領し、その日
のうちにY2会社のB4に架電し、同申入書がY2会社にも届いているか
の確認を行った。

(3) 4月11日、Y1会社のB3とY2会社のB4とは、X1不在による業務
への対応等について打合せを行った。その際に、B4が、4月9日に提出
されたX1の診断書（前記4(9)オ）の詳細や、X1とスタッフ相談室との
やり取り内容などの説明を求めると、B3は、個人情報であるとして、開
示しなかった。

(4) 4月15日、両社は、組合に対し、以下ア及びイのとおり、それぞれ4月
9日付団交申入書に対する回答を行った。

ア Y1会社のB3は、組合に対し、①現在、派遣先への事実確認等を進
めており、4月9日付団交申入書への回答の猶予を求める、②派遣先か
らは同申入書が届いていないとの連絡を受けている旨のメールを送付
した。

イ Y2会社のB4は、組合に対し、①本日（4月15日）、4月9日付団交申入書を受領したが、郵送先住所のビル名が誤っていたため到達するまでに時間が掛かった、②これから事実確認や準備を進めるので、回答時間の猶予をもらいたい旨のメールを送付した。

- (5) 4月17日又は18日、組合のC2委員長（以下「C2委員長」という。）は、Y1会社のB3から不在着信があったため折り返し架電した。不在着信はB3が誤って架電したものであったが、その時に、C2委員長は、X1の健康状態が回復したので職場復帰する旨を伝えた。

それらのやり取りの中で、B3は、翌日にY2会社と打合せをする予定である旨を述べた。

- (6) 4月19日、Y1会社は、組合に対し、4月9日付団体交渉申入書に対する回答として、団体交渉の開催日は、5月17日、同月23日及び24日のいずれかの日を希望する旨のメールを送付した。

- (7) 4月21日、組合は、両社に対し、「抗議及び見解」と題する文書を送付し、4月9日付団交申入書への回答の催促、及びX1が同月22日から職場復帰することなどを通知した。なお、上記文書の主な内容は要旨以下アないしオのとおりである。

ア Y1会社からの団体交渉日程の回答は、X1の雇用契約終了後の日程を提示するなど不誠実な内容である。また、Y2会社からは現在も回答がない。

イ X1が診断書を送っているにもかかわらず、療養期間終了後の労務提供の取扱い等について、何ら具体的な回答がなされていない。

ウ X1は、本来であれば雇用前に整えるべき事項が整えられなかった結果、労務提供が困難な状況に陥った。派遣法上、派遣元と派遣先とはともに責任を負っており、どちらかへの責任転嫁は許されない。

エ X1は就労可能な健康状態にあるので、4月22日に職場復帰する。

オ 両社の見解の回答を求める。期限は4月22日とする。

- (8) 4月22日、Y2会社は、組合に対し、4月9日付団交申入書及び同月21日付「抗議及び見解」に対する回答の猶予を求める旨の以下ア及びイの内容のメールを送付した。

ア 現在、派遣元会社や社内関係者に対して事実関係の確認を進めている。

イ 4月26日までに回答を行うので、猶予をもらいたい。

- (9) 4月22日、Y1会社は、組合に対し、同月21日付「抗議及び見解」に対する以下アないしウの内容の「貴組合の抗議と見解への回答」と題する文書を送付した。

ア X1からは、診断書が送られてきたものの、その後の勤務可否についての連絡はなかった。雇用契約は5月6日まで締結されているが、X1の勤務の可否と団体交渉の開催日は別の話であると捉えている。

イ 「抗議及び見解」に記載されている組合が抱く不明点などは、(本回答書ではなく)団体交渉の中で協議すべき事項と認識している。

ウ 4月22日にX1が職場復帰する旨は承知した。派遣元として、X1の体調及び今後の連絡可否を事前確認の上で適宜対応する。

6 X1の職場復帰と4月23日の本件定時前退社

- (1) 4月22日7時から8時にかけて、Y1会社のB3は、X1に対し、要旨以下ア及びイのメールを送付した。

ア C2委員長から連絡があり、本日(4月22日)より職場復帰する旨を確認した。

イ 前回の勤務から時間が経っており、また、派遣元として対応する必要があるため、本日の勤務前に、①現在の体調の状態、及び②これまで連絡が取れなかったので、今後のY1会社との連絡方法について確認したい。オフィス前にてB3が待っているのご承知おき願いたい。

- (2) 4月22日9時30分頃、X1は職場のビルに出勤し、B3とX1とは、職場に向かう前に、ビル1階のロビーにて面談を行った。その際に、以下アないしウのやり取りが行われた。

ア B3が、雇用契約の残期間が5日間あるので、Y2会社のB5と打合せをした上で、5日間の業務内容をきちっと決めて業務をしてもらいたいなどと述べると、X1は「はい、分かりました。」と答えた。

イ B3は、X1がしばらくお休みしていたので、今後のコミュニケーションはしっかりととっていききたいと述べた上で、X1の今の体調について尋ねた。

それに対してX1は、「〇〇なので、環境が原因です。環境と人間関係が原因なので離れば楽になるので、休んでいた間は非常に楽になりました。」と答えた。

ウ B3は、今の状態であれば、残り5日間の仕事をやり切れる見通しは持つことができているかと尋ねると、X1は「はい。特定していただければ、業務を。」と述べた。

(3) 上記(2)の面談が終わる頃に、ビルの1階ロビーにB4が現れた。その際にB5が出勤してきたので、X1、B3、B4及びB5の4名にてエレベータに乗ってY2会社の職場の会議室に移動した。

職場の会議室に到着した4名は、その場で面談を行い（以下「本件四者面談」という。）、その際に、B4又はB5が、X1に対し、当面の業務の指示などを行った。

X1が、自身の派遣期間の終期である5月6日以降の業務について質問すると、B5は、それらの業務はY2会社の社員が行う旨を回答した。なお、それ以外の本件四者面談におけるやり取りには争いがある。

本件四者面談が終わると、X1は、自席にて業務を開始したが、その際に、自分のパソコン内に「新しい人が来たら読むフォルダ」というフォルダが作成されていることを見つけた。

(4) 4月23日夕刻、X1は、職場の隣席に座るY2会社のB5に対し、自分は契約更新について何も伝えられていないので、このまま契約終了となり働けなくなる、自分が雇止めとなることについての理由書が欲しいなどと述べて、回答を求めた。

それを受けて、B5はB4を呼び、3人で職場の打合せテーブルに移動して、以下アないしウのやり取りが行われた。なお、それ以外のやり取りには争いがある。

ア X1が、自分は5月6日で雇用契約が終了となってしまふ、雇止めの理由書が欲しいなどと求めた。それに対し、B4は、派遣先がそのような書類を出すことはないと回答し、また、両社の派遣契約は更新されずに終了するが、X1の雇用契約が終了することについては、4月22日の本件四者面談の場におけるB3の発言内容を聞いて理解したなどと述

べた。

イ X 1 が、B 4 又は B 5 に対し、Y 2 会社が Y 1 会社との派遣契約を更新しない旨をいつ決めたのかを問うと、B 4 又は B 5 は、4 月上旬に決めた旨を回答した。

ウ X 1 は、やり取りを打ち切って自席に戻り、自身の荷物を持って職場から退出しようとした。B 4 及び B 5 が X 1 を引き留めようと声を掛けたが、X 1 は、終業時間（18時00分）の10分前である17時50分にそのまま職場から退出した（本件定時前退社）。

職場から退出した後、X 1 は、Y 1 会社の B 3 に架電し、明日に東京労働局に行って苦情を申し立てる旨などを告げるとともに、契約の終了については聞かされていないなどと抗議すると、B 3 は、4 月 4 日に X 1 が欠勤してすぐに、Y 1 会社と Y 2 会社との協議が行われ、派遣契約は更新しないことと決まった、X 1 にはそのことを知らせていないなどと述べた。

(5) 4 月 23 日 19 時頃から 23 時頃にかけて、X 1 と Y 1 会社又は Y 2 会社との間で、以下アないしオのやり取りが行われた。

ア 同日 19 時頃、Y 1 会社の B 3 は、本件定時前退社について Y 2 会社の B 4 から連絡を受け、X 1 に対し、要旨以下(ア)ないし(ウ)のメールを送付した。

(ア) 派遣先から、X 1 が本日 17 時 50 分頃に職場から退出した旨を聞いた。
明日は出勤するのかについて確認したい。

(イ) 別途、X 1 と Y 1 会社との話合いの場が必要であれば出向くので、場所と時間等を知らせてほしい。

(ウ) 4 月 26 日までは派遣業務があるので、明日も連絡なく休まれると派遣先に迷惑をかけてしまう。明日以降の予定について連絡してほしい。

イ 同日 19 時頃、X 1 は、Y 1 会社の B 3 に対し、「明日は午前中お休みをいただきます。私から（Y 2 会社の）B 5 さんにも連絡します。」「雇い止め理由書を組合宛にご送付ください。先程、X 1 さんには言わずに、全く通知もせず Y 2 会社と協議をして雇い止めを決めたと言いましたよね。理由も述べていらっしゃったと思うので、その理由をしたためて、雇い止め理由書を至急お送りください。」とのメールを返信した。

ウ 同日20時頃、X 1 は、Y 2 会社のB 5 に架電し、明日の午前中は休む旨を伝えた。その際にB 5 の傍にはB 4 がおり、いわゆるスピーカーフォン機能を用いて、X 1 とB 4 及びB 5 との間でやり取りが行われた。

その際に、X 1 が、本日、Y 1 会社のB 3 から、X 1 の欠勤後すぐに両社で協議して派遣契約の終了を決めたと告げられたとして説明を求めると、B 4 は、4 月 4 日朝10時に、両社で打合せを行い、Y 1 会社に対し、今後のX 1 の出勤見通しなどを示すように求めた旨を説明した。

なお、それ以外のやり取りについては争いがある。

エ 同日22時頃、Y 1 会社のB 3 は、X 1 に、要旨以下(ア)及び(イ)のメールを送付した。

(ア) 4 月22日の面談において、同月26日までの就業をX 1 に確認したところだが、本日のX 1 の定時前退社を踏まえて、改めて、派遣元として状況確認を行いたい。ついては、明日の午後の出勤前に面会したいので、明日の出勤時間を知らせてほしい。

(イ) 現在、雇止め理由書は社内で確認中であるが、その内容として、Y 2 会社との派遣契約が現契約期間の5 月 6 日にて終了することから、X 1 との雇用契約は5 月 6 日をもって終了するというのをこの場で伝える。

オ 4 月23日23時頃、X 1 は、Y 1 会社のB 3 に対し、「(Y 2 会社の) B 4 さんとB 5 さんには(明日は)13時出社と伝えました。」「両社間の(派遣)契約終了はいつ決まりましたか?、本日20時5分のB 4 さんとの電話のやり取りでは、本日19時に引き続きX 1 からの労務提供を希望していると派遣会社、すなわちB 3 さんですよ?に申し入れたと聞きました。内心では7 月以降も労務提供を希望していたと。具体的に申し入れたのは本日の19時だと。」「私への(雇用契約の)終了通知は先程は口頭で、今、文書(上記エ)でいただいたということですね。B 3 さん仰られた通り、私は聞いてませんし、話合いもしてませんよね。」「昨日私を待ち伏せされた際にご自身で、私と私の欠勤中全く会話出来てなかったということを書いているじゃないですか。体調不良、緊張する私をはめるような真似をしましたね。私は全く何のことなのかわかりません。今

も意味不明です。」、「(Y 2 会社の) B 4 さん (と) B 5 さんは、(4 月 22 日の本件四者面談時の) B 3 さんの冒頭の挨拶で雇い止めを認識したそうです。」、「(雇い止めの) 理由書を出してください。私が何か懲戒にあたるようなことをしましたか。今日の10分早く会社を立ち去ったことがそれに当たるならそう書いてください。」などと記載したメールを送付した。

- (6) 4 月 23 日 23 時頃、X 1 は、組合の C 2 委員長に対し、同月 22 日の職場復帰から同月 23 日の本件定時前退社までの経緯等をメールにて伝えた。

4 月 23 日付けにて、組合は、Y 2 会社に対し、両社が X 1 に対して雇い止めを告げたことに対する説明、及び 4 月 9 日付団交申入書に係る回答等を求める旨の「派遣社員の地位に関する申入れ」と題する文書を送付した。

- (7) 4 月 24 日早朝 3 時頃、X 1 は、Y 1 会社のスタッフ相談室の B 7 に対し、「(スタッフ相談室の) B 7 さんがしかるべき対応をしてくれなかったため、私は不当解雇されるようです。営業 (の B 3 に) に話を戻して、私と全く話合いなどしてないのに、(4 月 22 日に) 派遣先の会議室に私を連行し、勝手に雇い止めにした。許さない。永遠に許しません。人権侵害問題として広く世間に訴えます。」とのメールを送付した。

- (8) 4 月 24 日 15 時頃、Y 1 会社の B 8 マーケティング事業部営業サポートチームマネージャー (以下「B 8」という。) は、X 1 に対し、今後の出勤可否の回答及び確約書の提出を求める要旨以下ア及びイのメールを送付した。

ア 上記メールの主な内容は、要旨以下(ア)ないし(ウ)のとおりである。

(ア) 4 月 25 日及び 26 日に勤務可能かを確認したいので回答を求める。

(イ) 4 月 23 日及び 24 日の X 1 の言動には問題があり、就業規則第 25 条、第 36 条及び第 39 条の 2 にも違反すると判断している。ついては、添付の確約書 (後記イ) に署名して提出することを求める。

(ウ) 4 月 25 日及び 26 日の勤務が可能であり、かつ、確約書が提出された場合には、派遣元として勤務可能と判断する。

しかし、確約書が提出されない場合は、両日の勤務は不可とする。なお、勤務不可とした際には、両日について就業規則に基づく休業手

当を支払う。

イ 上記メールに添付された確約書の内容は以下のとおりである。

「私は、貴社より注意を受けた下記事項を今後誠実に遵守することを誓約いたします。万一、違反した場合は、懲戒処分を受けることがあることについて理解します。

記

- 1、平成31年4月23日に、事前に貴社の承認を得ることなく早退をしたことについて反省し、今後は、自己管理に充分留意し、遅刻早退または欠勤を極力しないこと。
- 2、万が一、遅刻早退または欠勤をしようとする場合、貴社の派遣社員就業規則に則り、事前に貴社の承認を得ること、または、止むを得ない事由により事前に申し出る余裕の無い場合は、発生時迄に電話などにより届け出ること。
- 3、平成31年4月23日に、派遣先、派遣元に対し、非常識な言動、行動をとったこと、および、職務専念義務を怠ったことについて反省し、今後は、常識的な言動、行動に努め、職務に専念すること。」

ウ Y1会社の就業規則には以下の定めがある。

「(早退、外出)

第25条 派遣社員は、やむを得ない事情により早退または私用外出をしようとするときは、あらかじめ派遣元の責任者および派遣先の責任者の許可を受けなければならない。」

「(サービスの基本原則)

第36条 派遣社員は、派遣先の会社の職場秩序を保持し、自己の業務に専念し、作業能率の向上に努めるとともに、派遣先の社員と互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。」

「(倫理綱領)

第39条の2 派遣社員は、常に次の事項を守り、自己に課せられた役割と責任を明確に理解し、良識ある行動をしなければならない。

- (1) 関係法令の遵守はもとより、社会規範、倫理ならびに適正な商慣習に基づき、会社および派遣先の業務を遂行すること。」

(9) 4月24日、X1は、Y1会社のB3に対し、確約書への署名を拒否する旨を連絡した。なお、その後、X1は、雇用契約期間の終期である5月6日まで就労していない。

同日、X1は、Y2会社の代表電話に架電し、同社が法令違反をしていることを通報した。代表電話を受電した従業員は、同社の総務部リスクマネジメント担当者に電話を転送し、同担当者が対応を行った。

その後、X1は、Y2会社の外部通報窓口である法律事務所に架電して、同社が法令違反をしている旨を通報した。なお、具体的な架電日時等は明らかではない。

(10) 4月26日、Y1会社は、X1に対し、雇止め理由書を郵送にて交付した。雇止め理由書には以下のとおり記載されていた。

「当社が、派遣先をY2'会社（以下『現派遣先』といいます。）とするX1様との雇用契約について、期間満了をもって終了とし、その後の契約更新を行わない理由について、通知させていただきます。

今般、当社で、X1様の現派遣先での就業状況及び勤務態度等を総合的に判断した結果、更新を行わないこととさせていただきます。

当社といたしましては、引き続きX1様のご希望される条件に合う、他の派遣先をお探しする所存でございますが、ご希望にあった派遣先の紹介ができず、(令和元年)5月7日以降雇用契約の締結に至らない場合には、X1様との雇用契約は5月6日付で満了終了することになります。」

(11) 令和元年5月6日、X1とY1会社との雇用契約期間が満了した。

7 組合とY1会社又はY2会社との団体交渉若しくは話合いの開催までのやり取り等

(1) 平成31年4月26日、Y2会社は、組合に対し、4月9日付団交申入書に対する回答として、要旨以下ア及びイの内容のメールを送付した。

ア Y2会社は労組法上の使用者ではなく、団体交渉に応じる義務はないと考えているが、話合いの場を設けることはやぶさかではない。

イ 話合いの日程は、令和元年5月27日、28日又は29日のいずれかを希望する。

(2) 5月7日、組合は、両社に対し、「Y2会社への団体交渉参加及び両社への文書回答要請」と題する文書を送付し、回答を求めた。上記文書の主な内容は、要旨以下アないしカのとおりである。

ア 平成31年4月3日のX1の早退以降の事実関係について、Y1会社のB3とY2会社のB4がX1に話した内容には食い違いがある。両社が把握する事実関係について回答を求める。

イ 確約書に記載された、X1の「非常識な言動、行動」について、両社の見解の回答を求める。

ウ 本件就業前訪問（前記2(3)）、及び本件B4発言（前記4(1)）の趣旨について、Y2会社の見解の回答を求める。

エ 令和元年7月末まで就業することを希望していたX1の雇用が、両社の過失にて2か月前倒しで失われた責任について、両社の見解の回答を求める。

オ X1の労務提供を拒否した平成31年4月25日及び26日の取扱いについて、Y1会社に対して回答を求める。

カ 組合とY1会社との団体交渉の場に、Y2会社も出席することを求める。

(3) 令和元年5月17日、両社は、組合に対し、5月7日付「Y2会社への団体交渉参加及び両社への文書回答要請」に対する回答書をそれぞれ送付した。

ア Y1会社が組合に送付した回答書の主な内容は、要旨以下(ア)ないし(エ)のとおりである。

(ア) Y1会社が把握する事実関係は以下①ないし③のとおりである

① 平成31年4月4日、Y1会社は、Y2会社から、X1の就業可否の見通し及び同人が就業できない場合の代替策の提示を求められた。

② 4月9日16時頃、X1からY1会社に診断書が送付されて内容を確認している。なお、同日中に、Y1会社からY2会社のB4に対して、1週間の療養が必要との診断書が提出された旨を口頭で伝えている。

- ③ 4月23日、Y1会社のB3からX1に対し、雇用契約を不更新とする旨はこれまでに告げていなかったことは説明した。
- (イ) 確約書の「非常識な言動、行動をとったこと」とは、4月23日における以下①ないし③のX1の言動である。なお、Y1会社は、残りの雇用期間において、通常の就業がなされない懸念があるため、是正指導を行うとともに、同人の就業の可否を確認するために、確約書の提出を求めたものである。
- ① 両社のいずれの了承も得ずに早退したこと。
- ② 派遣先担当者に対し、契約更新が無い理由を問いただす言動をとったこと。
- ③ 電話でB3に対し、「ふざけるな」などの暴言を吐き、同人の話も一切聞かずに、一方的に電話を切る対応をしたこと。
- (ウ) X1との雇用契約は、更新されずに期間満了で終了したものであり、2か月前倒しで雇用が終了したとの認識にはない。
- (エ) X1は、4月3日の早退以降、Y1会社に対し、職場復帰に係る連絡も一切しておらず、休業ではなく欠勤である。ただし、4月25日及び同月26日の2日間については、Y1会社の判断で出勤させなかったものであるため、平均賃金の100%の金額にて休業手当を支払う。
- イ Y2会社が組合に送付した回答書の主な内容は、要旨以下(ア)ないし(ウ)のとおりである。
- (ア) Y2会社が把握する事実関係は以下①ないし③のとおりである。
- ① 4月9日にY1会社から口頭にて診断書の内容を聞かされているが、診断書自体は開示されていない。
- ② X1が就業困難となったことを受け、4月4日午前10時から、両社にて今後の対応を協議した。協議の内容は、X1の就業可否の見通し及び同人が就業できない場合の代替策である。なお、同日以降も、上記事項について両社にて断続的に協議を行った。
- ③ 4月23日の本件定時前退社後も、両社にて、X1が就業できない場合の代替策について協議を行っており、Y2会社は、Y1会社に対して、5月6日までの派遣契約の残期間について、代替要員であ

るとしても労務提供することを求めていた。

(イ) 本件就業前訪問は職場見学であり、選考の観点で対応していない。

また、本件B4発言の趣旨は、X1の働きぶりを観察し、そのパフォーマンスを評価するものである。ただし、4月以降は、そういった発言はしていない。

(ウ) Y2会社には団体交渉応諾の義務はないと考えているが、話合いの場を設けることはやぶさかではない。引き続き、組合と日程調整等を図る考えである。なお、Y2会社は、組合とY1会社との団体交渉に関与すべき立場にないため、出席する意思はない。

(4) 令和元年5月14日、X1は、組合のC2委員長に対し、以下の内容のメールを送付した。

「Y1会社での私のステータスは、新宿営業オフィスにて対応とされており、本社機能からの案内は不可となっているそうです。ですから色々な営業所の案件に応募してもマッチングはなされません。保険証や離職票のことも本社からは案内は不可だそうです。」「スタッフ相談室のB7は、診断書は確かに受け取り、付随する内容全て、新宿営業オフィスに伝えていると言いました。新宿営業オフィスとY2会社が知らないとはあり得ないです。」

(5) 5月16日1時26分、X1は、Y1会社のスタッフ相談室のB7に対し、以下のメールを送付した。

「(Y1会社の)新宿オフィスに折り返し希望の旨伝えていただけるとのことでしたが、新宿オフィスから連絡はありません。自宅に保険証や離職票についての案内が来ていますが、私のこの雇い止め通知書の意味がわからないため何をどうすれば良いかわかりません。だから昨日お電話したのに、本社からの案内はNGとは余りに酷いと思います。仕事は30件以上エントリーしましたが全部却下。ということは、私は解雇なのですね。」

Y2会社では最後の2日間不当に労務提供を拒否され、4月24日が最終入社日となってしまいました。契約満了前で出入り禁止にされたから、これは実質的な解雇にあたると思います。私に関しては新宿オフ

イスからの連絡しかNGということは、他のオフィスの案件にいくら応募しても絶対に仕事を紹介して貰えないということですね。解雇ということで、離職票を請求します。」

- (6) 5月21日、Y1会社は、X1に対し、平成31年4月25日及び26日分の休業手当を支払った。

8 組合とY1会社との団体交渉の開催等

(1) 組合とY1会社との第1回団体交渉の開催

令和元年5月24日、組合とY1会社とは第1回団体交渉を開催した。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしケのとおりである。

ア 組合は、Y1会社に対し、4月9日団交申入書への回答が遅かったとして説明を求めた。Y1会社は、派遣先への事実確認や社内での確認に時間を要したため遅れたものであるが、回答が遅れるのであれば、進捗状況を説明すべきあり、その点の配慮は足りなかった旨を述べた。

イ Y1会社は、組合からの派遣契約終了に至る事実関係の質問に対して、要旨以下(ア)ないし(ウ)の説明を行った。

(ア) X1が従事する派遣業務は、当初の予定では7月末までの業務として想定していた。

(イ) Y1会社が、X1との雇用契約を更新しないことを決定したのは4月9日である。

(ウ) 4月4日以降、X1の欠勤により派遣先の仕事が回らなくなり、日々、両社にて協議する状態が続いた。そうする中で、Y2会社から派遣契約を更新しない旨を告げられ、Y1会社はそれを受けて、X1との雇用契約を期間満了をもって終了する判断をした。

ウ 組合が、X1の診断書をいつ把握したのかと問うと、Y1会社は、同人からスタッフ相談室にメール送付された時点で把握した。個人情報であるので、派遣先には、診断書が提出された事実のみを口頭で伝えたと説明した。

また、Y1会社は、4月4日にX1に状況確認のメールをしたところ、もう直接連絡してくるかと返信された、そのため、それ以降の連絡手段が途切れてしまった、その後、X1がスタッフ相談室に連絡した内容は

逐一情報が回ってきたものの、同人の体調は回復しているのか、いつから就業できるのかなどの情報は一切把握できなかったと述べた。

Y1会社は、Y2会社からは、X1の就業が難しいのであれば代替要員の派遣要望を受けていたが、Y1会社としては、同人の健康状態が回復して職場に復帰してほしいと考えていたなどと述べた。

エ 組合は、1月24日のX1の本件就業前訪問（前記2(3)）は、派遣法に抵触する派遣労働者の選考であると主張した。

それに対して、Y1会社は、1月24日の本件就業前訪問は、選考面接ではなく職場見学である、職場見学の際のB4の発言は、複数の派遣業者に声を掛けていることに言及した趣旨であったと聞いているなどと述べた。また、Y1会社が、以前、X1が派遣登録した際に職場見学を希望する旨を確認していたので、今回も職場見学を実施したなどと説明すると、X1は、そのような同意はしていないと反論した。

オ 組合が、本件B4発言に係るX1からの苦情をどのように扱ったのかを問うと、Y1会社は、苦情内容について派遣先に事実確認し、当該発言の事実は確認した。ただし、当該発言は、派遣契約期間について言及する趣旨ではなく、頑張してほしいという今後の期待を込めた言葉だったと理解している。

また、組合は、就業初日や歓送迎会の場で、B4は、X1に対し、キitting業務（パソコンなどのセットアップ作業）をやっていたなどの誤った経歴や、妻の名前と同じだから雇った旨を発言したなどと述べた。それに対して、Y1会社は、その2点についても派遣先に事実確認したが、そのような言い方はしていないことを確認していると述べた。

カ 組合が、雇止めを決めた日時を問うと、Y1会社は、4月9日午前中に、Y2会社から派遣契約を更新しないと告げられ、その後、Y1会社として、X1との雇用契約を更新しないと判断したと回答した。

組合が雇止め理由を問うと、Y1会社は、派遣契約が終了すること、また、4月3日早退の以後、両社の間では、X1の今後の欠勤の見通しなどについて、日々やり取りをしていた。しかし、4月4日以降、X1との連絡手段がなくなり、同人の職場復帰の見通しも立たない状況が続

いたことに鑑み、Y2会社は、4月9日の時点で、今後は、もはや派遣社員抜きで業務を進めざるを得ないと判断し、当該業務に係る派遣契約は期間満了にて終了すると決めたと説明を受けたなどと述べた。

キ 組合は、4月16日に組合がB3とやり取りをした際には、B3からは、X1の雇止めについての説明がなかったと抗議した。

Y1会社は、X1との連絡方法が失われ、どのような形で同人に雇止めを伝えるかの検討を続けていたため会社の意思決定が遅れ、その結果、同人に雇止めを伝えるのが遅くなった。この点は、配慮が足りなかったと述べているなどと述べた。

ク 組合は、確約書により、X1は出入り禁止とされたなどと主張した。

Y1会社は、X1の本件定時前退社は、同人が一方的に職場を立ち去ったと聞いており、確約書の提出を求めたのは正当と考えているなどと述べた。

ケ 組合が、X1の派遣期間が満了した令和元年5月6日以降にY2会社の職場に他の派遣労働者を派遣したのかと問うと、Y1会社は、労働者派遣は行っていない旨を回答した。

(2) 7月13日、組合は、Y1会社に対し、「団体交渉要求書」と題する文書を送付して、文書回答及び第2回団体交渉の開催を求めた。上記文書の主な内容は要旨以下アないしケのとおりである。

ア Y1会社は、雇用契約の取り交わしや苦情申入れに対してずさんな対応を行い、それによりX1は雇用を失った。Y1会社によるこれらの行為についての見解の回答を求める。

イ 就業場所と業務内容について、X1に交付された就業条件明示書上の記載と、Y2会社が回答した派遣契約書上の記載が一致しない。このことについての見解を求めるとともに、派遣契約書の開示を求める。

ウ Y1会社は、X1が行った37社の新たな派遣先登録を即日却下し、次の就業機会も与えない人権侵害を続けている。不当な理由でX1の労務提供を拒み続けている期間の補償を求める。

エ 職場見学に係るX1の同意書の開示を求める。

オ 平成31年4月24日の確約書へ署名強要について、改めて見解の回答を

求める。

カ Y2会社は4月9日にX1の雇止めを決定したことなどを説明した。

派遣元管理台帳及び両社の協議結果が分かる議事録の開示を求める。

キ 両社によるさまざまな対応を原因として、X1は就業不可能状態に陥った。それにもかかわらず、Y1会社はX1の責による欠勤扱いとした。また、確約書への署名を要求し、4月9日に解雇を決めていながら、その通知を怠った。診断書提出以降のY1会社の一連の対応について、改めて見解の回答を求める。

ク 4月22日、X1は、Y1会社のB3との面会后、Y2会社のB4及びB5とともに、会議室へ連れて行かれた。B4は、X1がB3との会話の中でうなずいていたことをもってX1が雇止めに合意したと思ったと説明した。この一連の行為についてのY1会社の見解の回答を求める。

ケ Y1会社が、雇用主として一連の経緯を総括し、X1に対して正式に謝罪をし、同人が受けた実害に対して補償することを求める。

(3) 令和元年8月2日、Y1会社は、組合に対し、要旨以下アないしケの内容の7月13日付「団体交渉要求書」に対する回答書を送付した。

ア X1との雇用契約の取交しや苦情申入れに対しては適切に対応している。X1との雇用契約は、就業条件明示書に記載されている更新の判断基準に基づいて、Y1会社が更新しない判断をしたものであり、また、雇用契約の終了はX1自身の行為に起因するものである。

イ 就業場所の記載違いはY1会社の入力ミスである。

業務内容については、Y2会社の仕様書業務分類にはシステム営業（令第4条第1項第18号を含む）と記載されており、就業条件明示書上の記載に問題はない。

ウ X1がエントリーした派遣案件ごとの要件や進捗状況は個別に異なり、各案件担当者の判断にて紹介可否を決めているもので、嫌がらせの意図などない。また、X1の雇用契約が更新されずに終了したのはX1自身の行為に起因するものであり、補償の義務があるとは考えていない。

エ X1がY1会社に派遣登録した際に、担当者が口頭にて職場見学の希望を確認しており、同意書は提出されていないことが確認された。なお、

X 1 が Y 2 会社就業以前の派遣就業に際して、職場見学していたことなどから、引き続き職場見学を希望しているという認識を持っていた。

オ X 1 に確約書の提出を求めた理由は、5月17日付けの回答書に記載したとおりであり、雇用主・派遣元として妥当な行為であったと考えている。なお、X 1 の B 3 への抗議や東京労働局への申告を問題行動と捉えていない。

カ Y 1 会社と Y 2 会社との協議に係る議事録の開示はしないが、その内容は、今後の X 1 の就業可否の見通しと同人が就業できない場合の代替策の提示を求められたというものである。

キ X 1 の欠勤が業務上の疾病による休業とは考えていない。X 1 への雇止め通知が遅れたのは、同人と連絡が取れなかったためである。

ク 平成31年4月22日の派遣先ビル1階での B 3 と X 1 との面談は、X 1 が体調不良からの復帰であり、就業前に体調確認をするために行ったものである。その際に、B 3 から X 1 に対し、残期間の4月26日までの勤務が可能かの確認をしている。

その面談中に、Y 2 会社の B 4 及び B 5 と偶然遭遇したため、派遣先の会議室で、派遣先担当者とともに話をする事になり、その際に Y 1 会社から Y 2 会社に対して、X 1 との間で残期間の業務を遂行することの確認をしたことを伝え、その期間の業務内容のすり合わせをしたい旨の話をしたものである。

ケ Y 1 会社が X 1 に謝罪や補償をすべき理由はないと考えている。

(4) 組合と Y 1 会社との第 2 回団体交渉の開催

令和元年8月7日、組合と Y 1 会社とは第 2 回団体交渉を行った。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしウのとおりである。

ア 組合は、今回の Y 1 会社の回答書における、就業条件明示書に記載された就業場所は誤りである旨の回答について、そのような記載ミスが生じた理由を尋ねた。Y 1 会社は、B 4 の名刺をもとに住所を入力したことが原因であるなどと説明した。

イ 組合が、就業条件明示書の業務内容には「セールスエンジニアの営業」と記載されており、違う職種が記載されている旨を主張した。それに対

してY1会社は、Y2会社の派遣仕様書には政令で定める業務である「令第4条第1項18号」と記載され、その定義に従って書類を作成しており、誤りではないなどと説明した。

ウ Y1会社は、両社の派遣契約が終了することは、X1との雇用契約も終了することとなる、ただし、今回の雇用契約の終了は、X1自身の行為に起因するものであるなどと述べた。

組合は、Y1会社は5月6日でX1の雇用を切ったのに、その後になって、派遣先紹介のメールを送ってきており、雇止め理由書の文言とは矛盾した対応であるなどと主張した。Y1会社は、雇止め理由書の記載は、5月6日で雇用契約は一旦終了させるが、同月7日以降の派遣先の紹介への尽力はするとの意味であるなどと述べた。

(5) 9月9日、組合は、Y1会社に対し、「見解及び団体交渉要求書」と題する文書を送付し、文書回答と第3回団体交渉の開催を求めた。なお、上記文書に記載された主な内容は、要旨以下アないしオのとおりである。

ア Y1会社とY2会社との派遣契約書の開示を求める。

イ 雇止めを決定した日が平成31年4月9日である点について、派遣元管理台帳及び両社の協議結果が分かる議事録の開示を求める。

ウ Y2会社は、当初、プロジェクトに複数人雇い入れる予定だったため、X1以外の人物にも会って配置を決めるために、複数人との面接を予定していたと回答した。Y1会社が把握する事実関係の回答を求める。

エ 36協定締結に係る職場代表選挙に関する情報の開示を求める。

オ Y2会社と組合との団体交渉の場に出席することを求める。

(6) 令和元年9月17日、Y1会社は、組合に対し、同月9日付「見解及び団体交渉要求書」に対する以下アないしオの内容の「回答書」を送付するとともに、派遣契約書を開示した。

ア 派遣契約書を開示する。ただし、派遣料金部分はマスキングする。

イ 派遣元管理台帳及び議事録は開示しないが、その内容は、平成31年4月3日のX1の早退以降、Y1会社とY2会社との間で、X1の就業可否の見通し、及び同人が就業できない場合の代替策の協議を続けていたというものである。

また、4月9日にX1の診断書の提出を受けて、Y1会社は、Y2会社に対し、X1が就業困難となったことを伝える一方で、同人が就業できない場合の代替策を示せなかったことから、Y2会社が派遣契約を更新しないとの判断に至ったものと理解している。

ウ 本事案と時間外労働・休日労働との関係が不明である。組合が36協定書の開示を求める理由を示してほしい。

エ 雇用契約を更新しないと決めたのは4月9日である。4月9日午前、Y2会社から派遣契約を更新しない旨の連絡があり、同日、Y1会社はX1との雇用契約を更新しないと判断した。

雇用契約を更新しないのは、派遣契約が更新されなかったこと、及び4月3日から同月9日までのX1の就業状況及び勤務態度等を総合的に判断した結果である。

なお、Y1会社からX1への雇止め通知が4月23日となったのは、同人から直接の連絡を拒否されて、連絡ができなかったためであるが、結果的に遅くなったことについては申し訳ないと考えている。

オ Y2会社と組合との団体交渉に出席することは考えていない。

(7) 令和元年9月23日、組合は、Y1会社に対し、「見解及び団体交渉要求書」と題する文書を送付し、第3回団体交渉の開催及び団体交渉において回答することを求めた。なお、上記文書の主な内容は、要旨以下アないしウのとおりである。

ア 36協定書の開示を求める理由は次のとおりである。X1の派遣先では22時以降の残業も発生しており、地方出張が可能なのかについて尋ねられた経緯もある。また、職場代表選挙の経緯に関して選挙母数・選挙執行の方法等について明らかにし、36協定が法令にのっとって締結されたものかを検証する必要があるためである。

イ 人材派遣仕様書と就業条件明示書に記載された、業務分類及び内容が異なる点について、合理的な説明を求める。

ウ そもそも本件紛争は、X1の業務特定及び派遣期間について、両社から曖昧な言動や通知がなされたことに起因する。全面的にその非を認め、本件紛争の解決に向けた見解の回答を求める。

(8) 組合とY1会社との第3回団体交渉の開催

10月9日、組合とY1会社とは第3回団体交渉を行った。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしケのとおりである。

ア 組合から36協定の締結時期や労働者代表の選出方法などの質問がなされて質疑応答が行われた。その際に、Y1会社は、X1が渋谷労基署に申告したことについて、同労基署から指導を受けることを想定しているが、同労基署には違法ではない旨の確認をしている。また、会社としては、代表者選出の方法は適切であったと考えている旨を回答するつもりであるなどと述べた。

イ 組合が、X1の本件就業前訪問では、Y2会社から同人を選考する旨を告げられたとして、事前面接であると主張した。それに対してY1会社は、派遣先からは、X1の枠だけではなく、全体で複数の派遣要員を考えていたと聞いている。しかも、Y1会社への派遣依頼は当初より1名であるから選考面接などではないと反論した。

ウ 組合は、平成31年4月1日にB3がX1に送ったメールでは、従事業務が令和元年7月末までのポジションである旨の説明がなされたことについての説明を求めた。それに対してY1会社は、その時点において、派遣先から派遣依頼された業務は7月末まで続く予定であったことを伝える趣旨である旨を回答した。

エ 組合が、7月末まで業務があったのであれば、なぜX1が雇止めとなったかについての説明を求めた。

Y1会社は、平成31年4月3日のX1の早退以降の経過の中で、派遣先は同月9日に派遣契約の不更新を決定し、同日において、Y1会社は雇用契約を更新しないことを判断したことによると回答した。また、4月3日から同月9日までの間、両社は、毎日、X1の出勤見込みをめぐって話し合いを続けたものの、一方でX1からは一切の連絡拒否を告げられたため、その途中の時点で同人へ連絡することを断念するに至ったなどと説明した。

それに対して、組合は、X1はスタッフ相談室に連絡していたし、組合からは4月9日付団交申入書も出しており、連絡はできたはずだなど

と主張すると、Y1 会社は、その団交申入書が届く前の 4 月 9 日の時点で、雇止めは既に決定された事項であったなどと述べた。

オ 組合は、4 月 16 日における、C2 委員長と B3 との電話において、翌日に Y2 会社と協議することになっているので待つてほしいと言われた、そこで何を協議したのか、また、その時点で X1 の雇止めが決まっていたのであれば、なぜ、その時点で組合に伝えなかったのかと尋ねた。

それに対して、Y1 会社は、その時の B3 の発言趣旨や、その翌日に何を協議することになっていたかは、正直分からないが、少なくとも我々からみると、その発言が雇用契約の件と紐づいたものであったとは考え難いなどと述べた。

また、Y1 会社は、雇止めについては本人に直接伝えるべき事項であると考えていたが、その時点では、本人との連絡ができない状況にあり、結果として、伝えるのに時間を要してしまったなどと述べた。

カ 組合が、4 月 9 日に X1 の雇止めが決定されていたとしても、Y1 会社は、同日に診断書を受け取って同人の病気を認識している、それにもかかわらず、なぜ、雇止めの再検討をしなかったのかと問うた。

これに対し、Y1 会社は、4 月 9 日の時点で、派遣先は派遣契約を更新せず、また、X1 が 4 月 3 日の早退以降も欠勤が続いており、それ以降の見通しが立たない状況に至ったことによるものであるなどと述べた。

キ 組合が、本件 B4 発言に係る X1 の苦情申出について、Y1 会社は、X1 に対して苦情処理結果をフィードバックしていない旨を主張すると、Y1 会社は、フィードバックしていないことは事実であると述べた。

ク X1 が、自身のマイページに長い間ログインできなくなっていたので、一昨日に Y1 会社に電話した、その後、突然復活していたとして、説明を求めた。それに対して、Y1 会社は、会社側で何かの操作をした事実はなく、原因は分からないなどと回答した。

また、X1 が、37 社分の派遣登録をしたが、Y1 会社は意図的に派遣先を紹介しなかったなどと主張すると、Y1 会社は、X1 がエントリーした 37 社それぞれに担当コーディネーターがおり、他の登録者との比較

や、経験、技術、資格といった要素を踏まえて、複合的な判断で選考した各案件ごとのマッチング判断の結果である、ただし、選考は公平に行われており、その選考対象の中にX1が入っていることは確かであるなどと説明した。

ケ 組合が、B3へのメールが自動返信されたことの説明を求めると、Y1会社は、同人は既に退職した旨を回答した。

(9) 令和元年12月27日、組合は、Y1会社に対し、「要求事項及び団体交渉要求書」と題する文書を送付し、文書回答及び第4回団体交渉の開催を求めた。なお、上記文書の主な内容は、要旨以下アないしウのとおりである。

ア X1の就業条件明示書に記載された「時間外労働は1日15時間」が、宿泊出張を示すものであれば、Y1会社の36協定書に抵触することとなる。よって、36協定書及び個別契約書の開示を求める。

イ 時間外労働時間について、両社で就業条件明示書の内容を共有しているのかについて、事実関係の回答を求める。

ウ Y2会社は、X1の苦情申出に対するフィードバックについては、申入れの経緯を踏まえ、Y1会社からなされるのが妥当と考えるなどと回答した。このことについてのY1会社の見解の回答を求める。

(10) 2年1月20日、Y1会社は、組合に対し、『『団体交渉開催要求書』に対する回答書」と題する文書を送付し、元年12月27日付「要求事項及び団体交渉要求書」に対する回答を行った。併せて、Y1会社の36協定書を開示した。上記回答書の主な内容は要旨以下アないしウのとおりである。

ア Y1会社の36協定を開示する。36協定では、1日の時間外労働時間の限度は15時間であるところ、X1に交付した就業条件明示書において、この限度時間を超えた設定はしていない。

また、派遣期間中に出張がある可能性があることは認識しており、もし出張が決定した場合には、両社間で特別な取り決めをするが、現実に出張が決定したとは聞いていない。就業条件明示書の記載は単に延長できる労働時間の限度を示したものであり、この記載をもって宿泊を伴う出張が前提であったと解釈されるものではない。また、X1に対して、宿泊を伴う出張を前提としている旨の説明をした事実もない。

なお、個別契約書の開示は行わない。

イ Y 2 会社に就業条件通知書は開示していない。

なお、時間外労働に関して、派遣仕様書では、「派遣元締結の36協定に定める範囲とする。1日につき7時間を限度とする」とされ、個別契約書では、「人材派遣仕様書の通り」とされている。そして、Y 1 会社が誤って個別契約書に「1日につき7時間を限度とする」と記載したことにより、個別契約書と就業条件明示書の記載に相違が出たものである。

ただし、結果として、時間外労働時間の上限を36協定の範囲内である7時間として時間管理しており、実際に7時間を超える時間外労働が発生していないことから、法的な問題は生じていない。

ウ Y 1 会社が X 1 から受けた苦情申出は、Y 1 会社が X 1 にフィードバックする立場であると考えている。

なお、Y 1 会社は、X 1 が Y 2 会社に直接苦情を申し入れたとの事実を把握していない。

(11) 組合と Y 1 会社との第 4 回団体交渉の開催

1月22日、組合と Y 1 会社とは第 4 回団体交渉を行った。当該団体交渉における主なやり取りは、要旨以下アないしくのとおりである。

ア 組合は、Y 1 会社に対し、同社からの1月20日付回答書（上記(10)）にて、個別契約書を開示しない旨を回答した理由を質問した。それに対して Y 1 会社は、口頭で説明できる内容であるので、開示をする必要がないなどと回答した。

イ 組合が、X 1 の時間外労働時間の上限について、就業条件明示書と派遣仕様書では一致していないことについて説明を求めた。それに対して Y 1 会社は、記載ミスがあったことは事実であるが、時間外労働時間の上限は、36協定は15時間、派遣仕様書では7時間と記載されているところ、実際には、派遣仕様書の7時間の範囲内で運用したため、違法な運用ではないと理解していると述べた。

組合が、X 1 は泊りで下関に出張する前提であったが、出張の際の移動時間は勤務時間となるのか、宿泊出張の場合でも支払われる時間外賃金は7時間分が上限なのかと問うと、Y 1 会社は、会社の規則上、移動

時間は勤務時間と捉えていないなどと回答した。

ウ 組合が、Y 1 会社の 1 月 20 日付回答書（上記(10)）には、X 1 から派遣先への苦情申出はないなど記載されているが、X 1 は、平成 31 年 3 月 30 日に、B 5、B 4 及び B 3 の 3 人に宛ててメールで苦情申出を行ったなどと主張した。それに対して、Y 1 会社は、X 1 が派遣先に直接苦情を申し入れたとの事実は把握していないと回答した。

X 1 は、上記 3 月 30 日の苦情申入れについて、Y 1 会社の B 3 は苦情処理に動いたのかを問うと、Y 1 会社は、苦情を受けて動いたが、その結果の X 1 へのフィードバックはできていなかったなどと説明した。

エ 組合は、X 1 は Y 2 会社への派遣を紹介された時に短期案件と聞いていた、Y 1 会社は長期案件との認識がありながら、X 1 に派遣先を紹介したのではないかと尋ねた。

Y 1 会社は、その当時では、Y 2 会社からは令和元年 7 月までの派遣要員のポジションが確約されていた、ただし、8 月以降は業務内容を変えた上で続くことも想定されていたものであるなどと述べた。

オ 組合は、雇止め理由書に記載された、雇止めの理由と、その理由には、X 1 の診断書の内容が含まれていたのかを尋ねた。それに対して、Y 1 会社は、雇止め理由書の記載のとおり、X 1 の就業状況と勤務態度の点で判断したなどと回答した。

組合が、雇止め理由にある X 1 の勤務態度の具体的内容や、雇止めを決定した平成 31 年 4 月 9 日時点の判断根拠を示すことを求めると、Y 1 会社は、この場で具体的な事項を回答できないので、確認して後日回答すると述べた。

カ 組合が、雇止めの決裁者が誰かを問うと、Y 1 会社は、現場責任者である B 8 が決裁権者であると回答した。

また、組合が、Y 1 会社の誰の判断で X 1 に確約書の提出を求めたのかと問うと、Y 1 会社は、B 8 が判断したものであるが、会社としては、確約書の記載事実は認められ、指導を行うべきであったと考えているなどと回答した。

組合が就業規則における確約書の扱いや、同様の事例の有無を問うと、

Y 1 会社は、確約書の提出は、就業規則上の懲戒ではなく指導である、また、この場で過去の具体的事例を示すことはできないが、同様の事例は過去にもあると思うなどと回答した。

キ 組合は、B 8 が退職した旨を聞いたとして同人の退職理由を尋ねると、Y 1 会社は、回答する必要はないと述べた。

ク 団体交渉の最後に、組合は、Y 1 会社に対し、2 年 1 月 31 日までに、X 1 の雇止め理由である「就業状況」及び「勤務態度」について、その具体的事実及び同人の診断書を雇止めの理由として考慮したのか否かなどを文書にて回答することを求め、Y 1 会社はその旨を了承した。

(12) 1 月 31 日、Y 1 会社は、第 4 回団体交渉における組合の回答要求（上記(11)ク）に対する、要旨以下アないしエの内容の回答書を送付した。

ア 「就業状況」について

平成 31 年 4 月 3 日の早退以降、X 1 の出社に見通しがつかない状況にあったため、Y 2 会社との派遣契約を適正に履行することが難しいと判断したものである。X 1 本人からは、B 3 及び当社のスタッフ相談室あてに、体調不良を理由に挙げて、「しばらくお休みをする」、「いつまで休むかわからない」と伝えられたことも判断材料としている。

イ 「勤務態度」について

4 月 3 日から同月 9 日までの間における、雇用主である Y 1 会社とのコミュニケーション不全が主な要素であると考えている。具体的には、Y 1 会社と X 1 との事実認識と理解に大きな乖離がある中で、X 1 は一方的に自身の見解を述べ、Y 1 会社との直接の折衝を拒否する状態が継続した。このような状態では、職場復帰したとしても安全・安心な就業を維持することが難しいと判断したものである。

ウ 診断書の内容が雇用契約を更新しない理由であるかについて

本件診断書を理由とした雇止め判断ではない。Y 1 会社と Y 2 会社との派遣契約更新に係る最終協議は、4 月 9 日午前実施し、その時点で既に Y 1 会社として、X 1 の雇止めについて結論を出していたものである。なお、診断書が Y 1 会社に到達したのは同日の午後である。

エ 3 月 30 日の X 1 の苦情申出に対して、Y 1 会社が行った対応は、以下

(ア)ないし(ウ)のとおりである。

(ア) 3月30日、X1より、メールにて、以下の苦情申出を受ける。

① 派遣期間は最大で7月末までなのか、派遣期間を明確にしてほしい。

② 本件B4発言の真意を確認してほしい。

同日、B3が、X1に対し、翌週にY2会社のB4へ確認と認識合わせをする旨を回答した。

(イ) 4月1日午前、B3が、B4へ、電話にて、X1からの苦情内容を説明して状況確認し、派遣依頼されている業務が7月末以降も継続される見込みであることについて再確認した。また、苦情申出に対する具体的な対応については、後日協議することとなった。

同日13時頃、B3が、X1に、メールにて、一部業務変更が発生する可能性はあるが、7月末以降も派遣要員のポジションは継続される旨を伝えた。

同日16時頃、B3が、X1に、メールにて、X1からの苦情申出に対する対応を伝える趣旨にて、業務時間外での面談を依頼すると、X1からは、今週中に面談することは難しい旨が返信された。

(ウ) 平成31年4月3日15時頃、X1より、B3に対し、メールにて、しばらく休む、苦情申出に対する対応について、両社と直接対応することは拒否する、第三者に委ねる旨が伝えられた。

9 組合とY2会社との話合いの開催等

(1) 組合とY2会社との第1回話合いの開催

令和元年5月29日、組合とY2会社とは、第1回話合いを行った。当該話合いにおける主なやり取りは、要旨以下アないしオのとおりである。

ア 組合が、X1の就業条件明示書に記載されている就業場所に4月9日付団交申入書を郵送したが、直ちに届かなかった経緯を尋ねた。Y2会社は、派遣元には正しい就業場所を伝えている、就業条件明示書を作成したのは派遣元であるため、実際の就業場所が記載されなかった原因は分からない旨を回答した。

イ 組合が派遣契約の不更新について質問すると、Y2会社は以下(ア)な

いし(ウ)の説明を行った。

(ア) 平成31年4月1日朝に、Y2会社のB4は、B5から、X1が本件B4発言に対して不満をもっており、Y1会社に苦情を申し入れられた旨の報告を受けた。

(イ) 4月3日にX1は早退したが、その際に、手が震えるとか、今後は第三者に委ねるなどの内容のメールが送られた。翌日4月4日10時にY2会社はY1会社と打合せを行い、今後の派遣業務の見通しを確認することを求めた。Y2会社としては、第三者に委ねる旨を告げられたためX1に確認する術がなかった。

なお、両社の打合せの際に、Y1会社のB3からは、本件B4発言についてX1が不満に感じている旨の説明を受けた。

(ウ) Y2会社がY1会社との派遣契約を更新しない旨を決めた日は4月9日の午前中である。なお、同日の16時頃にY1会社のB3から、〇〇で一週間の療養を要する旨の診断書が提出された旨を電話で伝えられた。その翌日の4月11日に、Y1会社と対面にて打合せを行った際に、X1の診断書やY1会社のスタッフ相談室への申入れの詳細などを尋ねたが、Y1会社からは個人情報であることを理由に開示してもらえていない。

ウ 組合は、4月23日の電話の際に、B4がY1会社に派遣契約の延長を申し入れる旨を言及していたなどと主張した。それに対してB4は、そのようなことは言っていないと否定し、自分は、X1かどうかは別にして、Y1会社からの派遣はプロジェクトとして引き続き希望しているという言い方をしたと述べた。また、B4は、4月3日以降、X1が欠勤する一方で、Y1会社からは、その派遣契約の業務に係る代替対応を含めて全く対処してもらえなかった。そのような状況だから、この派遣契約は令和元年5月6日の期間満了をもって終了せざるを得ないと判断したというのが私の本音であると説明した。

エ 組合は、本件就業前訪問について、Y2会社は回答書で職場見学と言っているが、実際には派遣先が派遣労働者を特定する行為（以下「特定行為」という。）であると主張すると、Y2会社は、そのようなことは行

っていない、職場見学は派遣元からの要請があって実施したものであり、その時点で、Y 1 会社との派遣契約のもとではX 1 の派遣を受け入れることは決まっていたと述べた。

オ 組合は、団体交渉でY 1 会社は、X 1 を雇止めにしたのは、派遣先が派遣契約を切ったので呼応しただけだと言っており、また、雇止めを決めたとする平成31年4月9日以降になって、雇止めの理由は同人の勤務態度が悪かったなどという話が出てきたなどと主張した。

それに対してY 2 会社は、我々はX 1 の勤務態度が悪いなどと発言していない、4月23日のX 1 の定時前退社については、事実のみをY 1 会社に伝えたと言った。組合が、どのように伝えたのかと問うと、B 4 は、4月23日夕方に、X 1 から、雇止めの理由書を出してくれと求められたので、それはできない旨を答えた、雇止めの理由を問われたので、答えられないと言ったら、第三者に委ねると言って帰ろうとした。途中、引き止めようとして、Y 1 会社のB 3 と三者で話をしようと言ったが、それでも立ち去られたということを経験した旨を回答した。

(2) 令和元年6月26日、組合は、Y 2 会社に対し、「第1回団体交渉等の貴社からの回答に対する見解と要求」と題する文書を送付し、文書回答及び団体交渉の開催を要求した。なお、上記文書の主な内容は要旨以下アないしウのとおりである。

ア Y 2 会社は、7月末以降の派遣業務に係るY 1 会社との認識の齟齬を重く受け止め、平成31年4月4日時点でY 1 会社からX 1 の苦情申出についての通知を受けた際に、改めてY 1 会社に照会をかけ、苦情処理への対応を派遣先管理台帳に記載して責任を明確にしておくべきであったがそれを怠っている。

イ 令和元年5月29日の話合いにおいて、Y 2 会社は、(Y 1 会社が交付した)就業条件明示書についての回答はできない旨を述べた。そのやり取りの文脈からすれば、組合が回答を求めたのは派遣契約の記載内容であると当然理解できるものであり、上記の回答は不誠実である。

ウ X 1 の雇止めは当然無効であるから、直ちに撤回するとともに、Y 2 会社での直接雇用を求める。

(3) 7月3日、Y2会社は、組合に対して、6月26日付「第1回団体交渉等の貴社からの回答に対する見解と要求」に対する回答書を送付した。上記回答書の主な内容は要旨アないしエのとおりである。

ア 本派遣契約を検討していた時点では、長期派遣の人材を想定していたものであり、Y2会社の説明に矛盾はない。また、Y2会社は、X1が平成31年4月3日に体調不良で早退したことを受けて、翌日4月4日10時にY1会社と協議し、Y1会社に対し、同人の職場復帰可否の現状確認及び今後の対応策の検討を要請した。その後も、Y1会社とは必要な連携を行い、事態の把握と問題の解消に努めるなど、派遣先としての必要な対応を適切に取っていたものである。

イ 令和元年5月29日の話し合いにおいて、就業場所や業務内容に記載ミスがあるとの組合の主張に対して、Y2会社は、派遣契約書の就業場所や業務内容に関する記載を回答している。改めて、以下のとおり回答する。

(ア) 就業場所：△△△△11F

(イ) 業務分類：システム営業

(ウ) 業務内容：

【顧客調整】

- ・顧客との定例ミーティング、各種打合せへの参加
- ・顧客要望への提案及び見積提出支援
- ・当該案件における作業報告書作成（各ベンダの作業実績把握）、請求証跡の作成

【ベンダ、取引先調整】

- ・顧客からの要求に対してベンダ、取引先へ提案依頼、原価見積の取得及び価格交渉に関する支援

ウ Y2会社は、派遣契約における派遣先会社であり、派遣労働者の雇止めに関与する立場にはない。また、直接雇用をする意思はない。

エ Y2会社は使用者ではなく、団体交渉に応じる義務はないと考えているが、話し合いの場を設けることはやぶさかではない。

(4) 12月12日、組合は、Y2会社に対し、「団体交渉開催要求書」と題する文書を送付し、再び、団体交渉を申し入れるとともに、X1が職場に残して

きた残留私物の返還及び同人の勤怠表の交付等を求めた。なお、上記文書の主な内容は、要旨以下アないしカのとおりである。

ア X 1 の就業可能期間に関する苦情申出に対し、Y 1 会社は、X 1 にも組合にも、その結果等を何ら通知していない。苦情処理経過については派遣先も責任を負うため、X 1 に何らフィードバックされていないことについて、Y 2 会社も責任を認めるべきである。

イ Y 1 会社は、本件 B 4 発言について、誤解を生む発言、不用意な発言であったと明言した。本件 B 4 発言について、Y 2 会社の正式な見解の回答を求める。

ウ X 1 は、就労において22時以降の残業も発生し、また、Y 2 会社の B 4 からは、地方出張が可能な雇用契約なのかと尋ねられた。X 1 の雇用契約における時間外労働は1日につき7時間を限度とされており、上記のような長時間残業は36協定違反である。この点に係るY 2 会社の見解の回答を求める。

エ Y 2 会社は、Y 1 会社からX 1 の苦情申出についての通知を受けた際に、改めてY 1 会社に照会をかけ、苦情処理への対応を派遣先管理台帳に記載して責任を明確にしておく必要があったものである。よって、派遣先管理台帳の開示を求める。

オ Y 2 会社は、組合の団体交渉開催要求に対する回答を引き延ばし続け、X 1 への説明責任も果たさないまま排除した。この点に係るY 2 会社の見解の回答を求める。また、上記団体交渉以降、5月6日までに、新たな派遣会社への派遣依頼の有無の回答を求める。

カ X 1 は平成31年4月勤務分の勤怠表を手交されておらず、退社の際に机上に残した残留私物の返却もなされていない。勤怠表の交付と残留私物がどうなったかの回答を求める。

(5) 令和元年12月24日、Y 2 会社は、組合に対し、「『団体交渉開催要求書』に対する回答書」と題する文書を送付した。上記文書の主な内容は、要旨以下アないしカのとおりである。

ア X 1 の苦情については、まず同人からY 1 会社に対して申出があり、その後Y 1 会社からY 2 会社に確認があり、当社は真摯に対応したもの

- である。X 1 本人へのフィードバックに当たっては、申出の経緯を踏まえると、当社ではなく Y 1 会社から実施されるのが妥当であると考える。
- イ Y 2 会社は、Y 1 会社に派遣契約書の仕様を提示した際に、7 月末までの限定業務とはしておらず、そのことは、本件 B 4 発言でも念頭に置かれている。ただし、派遣期間などの派遣契約の内容は Y 2 会社と Y 1 会社との間で扱う事項であり、本件 B 4 発言は不用意な発言であったと認識している。
- ウ Y 2 会社は、Y 1 会社から提示された 36 協定に基づき、派遣先として適正に運用している。
- エ Y 2 会社は、派遣先として実施すべき事項については、苦情処理に関することを含めて適正に実施している。なお、派遣先管理台帳の開示は行わない。
- オ 4 月 9 日付団交申入書は、郵送先の誤りがあったため、正しい就業場所に社内回付されたのは平成 31 年 4 月 15 日であった。その後、Y 2 会社は、適切に対応すべく内容を確認していたものであって、いたずらに回答を引き延ばしたことはない。
- また、4 月 9 日付団交申入書を受領後、令和元年 5 月 6 日までに、Y 2 会社が、新たな人材派遣会社に対し、本件に関わる業務についての派遣依頼をした事実はない。
- カ Y 2 会社は、平成 31 年 4 月勤務分の X 1 の勤務実績について、所定の様式にて Y 1 会社に報告済みである。なお、もし、X 1 の私物が残っているのであれば速やかに返却する。具体的に、何が X 1 の手元に戻っていないのかを提示してほしい。

(6) 組合と Y 2 会社との第 2 回話合いの開催

令和元年 12 月 26 日、組合と Y 2 会社は、第 2 回の話合いを行った。当該話合いにおける主なやり取りは、要旨以下アないしカのとおりである。

- ア 組合は、X 1 が最後の勤務日（平成 31 年 4 月 23 日）において、自身の私物や机上の書類等を含めて片付けないままに退社したと述べ、その保管状況などについて質問した。B 4 は、4 月 23 日の状況として、机上の書類は整えられて置いてあり、それらは本日持参している、貸与携帯電

話はロッカーに残されていたので回収して返却処理済みである、それらは、B 4 と B 5 で片づけたなどと回答した。

それに対して、X 1 は、会社に引き継いでいないのであるから、机上の書類の所有権は移転しておらず、業務で使っていたものは全て私の所有物である、会社は私の物を勝手に触った、異常な対応であるなどと主張して抗議し、謝罪を求めた。

Y 2 会社は、持参した書類を見せながら、机上に残されていた書類は、業務上の書類のみである。それらは顧客との機密書類であると回答するとともに、組合が述べる「私物」とは何を指しているのかと尋ねた。

組合は、個人の筆記用具などがあるのではないかと述べると、Y 2 会社は、我々も確認したが私物と疑われるものはなかった、筆記用具などの私物が残っているのであれば、我々も返却したい、具体的に「私物」を特定してくれれば返却するなどと回答した。

それに対して組合は、残留私物がないということであれば、それで結構である、ただし、これまでに、そのような確認のやり取りがあっしかるべきだったと考えていると述べた。その際に X 1 は、Y 2 会社に対し、持参した書類を自分に引き渡すように求めた。Y 2 会社は、機密書類であるから引き渡すことはできないが、私物の書類がないかについて、この場で確認してほしいと述べ、X 1 は書類の中身を確認した。X 1 の確認が終わり、Y 2 会社の B 9 企画部総務担当部長（以下「B 9」という。）が「私物は無かったということで、良かったですか？」と述べると、X 1 は「いいですよ、もう。」と述べた。

イ Y 2 会社は、組合に対し、X 1 が業務用 I C カードを持ったままであるので、返却してほしいと述べた。組合は、本日持参していないので、次回の話合いの場に持参するか、又は郵送する旨を回答した。その際に、B 9 は、受領時に返却確認書が必要であれば送付する旨を述べた。

ウ 組合が、派遣契約仕様書には宿泊費の定めがあるが、X 1 の勤務においてなぜ宿泊費が必要なのか、36協定上の時間外勤務時間は7時間が上限であるのに宿泊出張があり得るのかと問うと、Y 1 会社は、契約上でできるようになっているし、業務上の必要性があれば宿泊出張を命じるこ

とはあり得る、その場合でも36協定の範囲内に収まると考えているなどと回答した。

エ 組合が、Y1会社のB3は、4月1日のメールにてX1に対し、クライアントからは令和元年7月末まで要請されており、その後は、職種変更を踏まえた継続も視野にいたるとのメールを送っているが、一方でY2会社は関知していないと言っている点について尋ねた。

Y2会社は、Y1会社に今回の仕様として伝えた中で、7月以降も業務があるとは伝えていた、また、Y2会社としては、顧客から後続の仕事も受注できるだろうと認識しており、後続の作業を想定していた、しかし、実際にその仕事を受注できる確約があったわけではないと述べた。

オ 組合は、Y2会社の回答書の中に、X1からの苦情申出に対するフィードバックはY1会社から実施されるべきであると記載されていることについて説明を求めた。Y2会社は、苦情の申出があったルートを踏まえると、当然にY1会社からフィードバックするのが正しいと考えていると回答した。

X1は、平成31年3月30日にB5に苦情をいれており4月1日にはB4も把握していると反論し、また、組合は、派遣先として苦情に対して、X1に対応したのかと問うた。それに対して、B4は、X1の苦情については、4月4日にY1会社の方から、本件B4発言についてX1から苦痛を感じているという申出があった旨伝えられた、自分としてはB3と話をし三者の言い分を理解した上で対応しようとしたものの、X1が欠勤状態となってしまったと述べた。

カ X1は、自身の4月の勤怠表の交付を受けていない旨を主張した。それに対してY2会社が、X1の勤怠表は、既に、派遣元であるY1会社に通知済みであると述べると、X1は、システムで確認処理をしておらず、勤怠には合意していないと反論した。

Y2会社は、4月分については、Y2会社とY1会社で協議し、4月23日以外の勤怠表はあるが、4月23日だけは、Y2会社のシステム権限者が、実際にX1が職場から去った時間を記録する形で処理している、もし異議があるのであれば、Y1会社のポータルサイトで自身の勤務実

績を確認してほしい、その結果、誤りがあれば差額を支払うと述べた。

- (7) 令和2年4月23日、組合及びX1は、Y1会社及びY2会社を被申立人として、当委員会に2不41号事件の不当労働行為救済申立てを行った。

10 X1による東京労働局及び渋谷労基署への申告と是正指導等

(1) 渋谷労基署への申告及び是正指導

元年7月9日、X1は、渋谷労基署に赴き、①Y1会社は平成31年4月24日に同人を解雇したが解雇予告手当を支払っていない、②36協定が要件を満たしておらず無効であるとして、労基法違反の申告を行った。

令和元年10月10日、渋谷労基署は、Y1会社に対し、「指導票」を交付し、36協定の適正化を趣旨とした改善の指導（以下「労基署指導」という。）を行うとともに、改善報告書の提出を指示した。

(2) 東京労働局への1回目の申告及び是正指導等

ア 平成31年4月17日、X1は、東京労働局に対して、両社が、派遣法が禁じる特定行為を行ったなどとして、苦情を申し立てる旨のFAXを送付した。

イ 4月24日、東京労働局はX1から事情を聴取したが、派遣法違反と判断できる証拠がないとして、上記アの苦情申立てを「情報の提供」として受け付けた。

ウ 令和元年6月21日、X1は、東京労働局に対し、両社が派遣法に違反する行為を行った旨の申告（以下「第1回労働局申告」という。）を行った。

2年4月2日、東京労働局は、X1の第1回労働局申告について調査を行い、両社に対し、以下(ア)及び(イ)の行政指導（以下「第1回労働局指導」という。）を行った。

なお、遅くとも4月22日までに、東京労働局は、第1回労働局指導に係る是正完了を確認して指導を終了した。

(ア) Y1会社に対する行政指導

① 特定行為について

不適切発言が行なわれないように社内で徹底する旨の口頭指導が行われた。

② 就業条件の明示について

Y 1 会社が、X 1 に対して、就業場所の誤りを修正した就業条件明示書を再交付していないことは派遣法違反であるとして、「是正指導書」を交付して指導がなされ、4 月15日までに是正報告書を提出することが指示された。

(イ) Y 2 会社に対する行政指導

① 契約期間について

社内にて不適切発言が行なわれることのないように徹底する旨の口頭指導が行われた。

エ 4 月14日、Y 1 会社は、第 1 回労働局指導を受けて、X 1 に対し、就業場所を「東京都江東区〇〇△-△-△ △△△△11F」に修正するなどした、就業条件明示書を改めて交付した。

その後、遅くとも 4 月22日までに、Y 1 会社は、東京労働局に対し、指導内容を履行した旨の是正報告書を提出した。

(3) 東京労働局への 2 回目の申告及び是正指導等

ア 遅くとも 3 年 1 月27日までに、X 1 は、東京労働局に対し、両社が派遣法に違反する行為を行った旨の申告（以下「第 2 回労働局申告」という。）を行った。

2 月 9 日頃、東京労働局は、第 2 回労働局申告について、両社に対して、以下(ア)及び(イ)の行政指導（以下「第 2 回労働局指導」という。）を行った。

(ア) Y 1 会社に対する行政指導の内容

① 就業条件明示書の業務内容は、できる限り詳細であることが適当であるところ、記載された表現が必ずしも本人に理解されるものではなかったとして、「指導票」を交付して指導が行われ、改善報告書の提出を指示された。

② 就業条件明示書の時間外労働時間が適切に明示されておらず、このことは派遣法違反であるとして、「是正指導書」を交付して指導が行われ、是正報告書の提出を指示された。

(イ) Y 2 会社に対する行政指導

① 派遣労働者への派遣責任者の変更の周知がなされていないとして、当該職務について適切に行うように、「指導票」を交付して指導が行われ、是正後に報告書を提出することが指示された。

② 個別契約における苦情処理を適切に行っていないとして、「指導票」を交付して指導を行い、是正後に報告書を提出することが指示された。

イ 3月31日、Y2会社は、東京労働局に対し、第2回労働局指導に対する是正報告書を提出した。

なお、Y1会社が東京労働局に対し、第2回労働局指導に対する是正報告書等を提出したかは明らかではない。

11 X1の組合脱退と4不80号事件及び5不4号事件の申立て等

(1) X1の組合脱退及び2不41号事件のうち組合申立てに係る申立ての取下げ

2月13日、X1は組合を脱退した。それを受けて組合は、2月16日、2不41号事件のうち組合申立てに係る申立てを取り下げ、以後、2不41号事件の申立人はX1のみとなった。

(2) X1の申立外C3組合への加入

3月30日、X1は、申立外C3組合に加入した。

4月15日、申立外C3組合とY1会社とは、X1の問題について団体交渉を行ったが、事実関係への認識についての議論に終始し、協議は進展しなかった。

なお、当該団体交渉以外の労使間のやり取りなどは明らかではない。

(3) X1からY2会社への残留私物の返還及び勤怠表の交付の要求

ア 4年1月27日、X1は、B9に対し、残留私物の返還及び勤怠表の交付を要求する以下の内容のメールを送付した。

「貴殿が要求してきたカードキー（ICカード）を2年1月には返却したと思いますが、約束していた返却確認書を貰ってません。それから、私は引き出しとロッカーにペンケース筆記用具、化粧ポーチを置いたままになっておりましたが、返してください。なんどお願いしても返さないでいるつもりですか。女性のロッカー勝手にこじあけたのは貴方の会

社です。返してください。」「勤怠の写しを発行されていません。Y 1 会社のマイページはログイン出来なかったため、未だ確認できておりません。至急私の平成31年 4 月1日から30日の勤怠表の写しを送ってください。」

イ 令和 4 年 2 月 2 日、Y 2 会社の B 9 は、X 1 に対し、1 月 27 日の X 1 のメール（上記ア）に対して、要旨以下(ア)及び(イ)の内容のメールを返信した。

(ア) カードキー（ICカード）は返却受領済みである。本メールをもって返却確認書と理解してもらって構わない。

(イ) Y 2 会社において、X 1 の残留私物（ペンケース筆記用具及び化粧品ポーチ）は保持していない。

(4) 3 月 7 日、X 1 は、Y 1 会社、Y 2 会社及び Y 2 会社の B 4 を被告として、地位の確認及び損害賠償を求めて、東京地方裁判所に訴訟（東京地方裁判所令和 4 年（ワ）第〇〇号事件）を提起した。

5 年 1 月 25 日、東京地方裁判所は、上記事件について、X 1 の請求を棄却する判決を言い渡した。

(5) 4 年 12 月 20 日、X 1 は、当委員会に対し、Y 2 会社を被申立人として、同社が同人に残留私物を返還していないこと、同人に勤怠表を交付していないこと、及び同人のコンプライアンス通報に回答していないことは、2 不 41 号事件を申し立てたことを理由とした報復的不利益取扱いであるとして、4 不 80 号事件の申立てを行った。

(6) 5 年 1 月 23 日、X 1 は、当委員会に対し、両社を被申立人として、両社は東京労働局又は渋谷労基署からの行政指導に従っておらず、このことが 2 不 41 号事件を申し立てたことを理由とした報復的不利益取扱いであるとして、5 不 4 号事件の申立てを行った。

12 本件（2 不 41 号事件、4 不 80 号事件及び 5 不 4 号事件）申立て後の事実

(1) 7 月 1 日、被申立人「Y 2' 会社」（当時）は、持株会社制に移行したことに伴い、商号変更して持株会社である「Y 3 会社グループ」となるとともに、国内事業の権利義務を引き継ぐ国内事業会社「Y 2 会社」を会社分割した。それに伴い、本件の被申立人の地位は国内事業会社である「Y

2 会社」に承継された。

【審査の全趣旨】

- (2) 9月12日、当委員会は、本件の第6回調査期日において、2不41号事件、4不80号事件及び5不4号事件を併合して審査することとし、併せて、本件は審問を経ないで命令を発することとして、同期日をもって調査手続を終結した。

【審査の全趣旨】

第3 判 断

- 1 組合の4月9日付団交申入れに対するY1会社の対応は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点1)

- (1) 申立人X1の主張

Y1会社は、4月9日付団交申入れに対し、その開催を正当な理由なく遅延させた。このことは、団体交渉の実効性を失わせ、X1の組合活動の弱体化を図る支配介入である。

- (2) 被申立人Y1会社の主張

Y1会社が団体交渉の開催を遅延させた事実は存在しない。Y1会社は、4月9日付団交申入書を受領後、同月15日に時間の猶予を求める連絡をした上で、同月19日に、団体交渉の日程を複数日提示している。それらの複数の日程の中から組合が開催日を選択し、令和元年5月24日の団体交渉開催に至っている。

このようにY1会社は、団体交渉に向けた合理的な準備期間を前提に、組合との日程調整を経て、組合が指定した日時に団体交渉が設定されたのであるから、Y1会社が団体交渉を不当に遅延させたなどの評価はおよそ成り立たない。また、団体交渉の日程を労働者の雇用契約期間中に実現しなければならない法的義務も存在しない。

よって、4月9日付団交申入れに対するY1会社の対応は、不当労働行為には当たらない。

- (3) 当委員会の判断

ア 4月9日付団交申入書に対するY1会社の対応をみると、組合が平成31年4月中旬の団体交渉開催を求めたことに対し、同社は令和元年5月

下旬の開催日程を提示し、その結果、第1回団体交渉の開催が5月24日となったことが認められる(第2.5(1)ウ(6)、8(1))。

イ しかし、組合は、4月9日付団交申入書にて、初めてX1が組合の組合員であることを通知しており(第2.5(1))、それまでにY1会社が組合との団体交渉に対応したことがなかったという事情に加え、組合は、同申入書でX1の派遣就業に関する事項について協議を求め、また、事実関係に関するY1会社の認識を文書回答することを要求していた(同)のであるから、4月中旬の団体交渉開催は困難であったとみざるを得ず、同社が、派遣先における事実関係等を確認するために、一定の時間を見込んだ上で、団体交渉の開催日を回答したとしてもやむを得なかったといえる。

ウ また、Y1会社は、4月9日付団交申入書を4月10日に受領後、同月15日に組合に回答の猶予を求めた上で、同月19日に団体交渉開催日として複数の日程を提示しており(第2.5(2)(4)ア(6))、同社が団体交渉の開催に向けた連絡調整を意図的に遅らせていたとはいえない。

エ さらに、5月24日以降、組合とY1会社とは4回にわたって団体交渉を行っており、後記3(3)の判断のとおり、4回を通じて団体交渉は正常に進んでいたといえる。そうすると、第1回団体交渉の開催が、組合の要求した4月中旬ではなく、5月24日になったとしても、そのことにより、団体交渉の実質が損なわれたなどと評価することはできない。

オ 以上を踏まえると、4月9日付団交申入れに対するY1会社の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

2 Y1会社が、X1を令和元年5月6日をもって雇止めとしたことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。(争点2)

(1) 申立人X1の主張

Y1会社は、団体交渉を申し入れた組合の組合員であるX1を雇止めとし、また、団体交渉要求を遅延させる中で、X1に対し、祝日の連休期間中に「次の就業機会がなされなければ」というおよそ達成困難な条件を付けて、雇用を打ち切ることを通知した。以上のことからすれば、Y1会社がX1を雇止めとしたことは、組合活動の弱体化を図る支配介入である。

(2) 被申立人 Y 1 会社の主張

X 1 は勤務を欠勤するとともに、Y 1 会社が同人と連絡を取ることも拒否したことから、Y 1 会社は、X 1 の就業についての見通しがつかなくなり、Y 2 会社との派遣契約の履行が困難な状況に陥った。

また、平成31年4月から雇用期間終了までの間のX 1 の出勤日数はわずか5日にすぎず、さらに、同人は、派遣先及び派遣元の許可を得ずに早退したり、担当者に対して暴言を吐くなどの言動に及んでいる。

以上の事実からすれば、Y 1 会社がX 1 との雇用契約を更新しないと判断したことには、極めて合理的な理由が存在する。

加えて、X 1 との雇用契約は、派遣契約と雇用契約の期間が同一期間に設定されたいわゆる登録型派遣であり、派遣契約が更新されずに期間満了で終了すれば、X 1 との雇用契約が更新されずに期間満了にて終了することは当然である。

したがって、Y 1 会社がX 1 の雇用契約を更新しなかったことは、支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件雇止めに至る経緯をみると、4月1日に、Y 1 会社のB 3 は、X 1 に対し、追って、同人の雇用契約更新の可否を確認する予定である旨を伝えており（第2. 4(3)ウ）、雇用期間終了の1か月前の時期に、X 1 と雇用契約に係るやり取りが予定されていたとはいえる。

一方、X 1 は、4月3日の早退の際に、両社に対し、同人への連絡を拒否すること及び今後の対応を第三者に委ねる旨を通告し（第2. 4(4)、「第三者」についても何ら具体的に明示していない。

そうした中で、Y 1 会社がX 1 との接触を控え、その結果、X 1 の職場復帰後である4月23日に雇止めを告げることとなったとしても、やむを得なかったというべきである。

イ また、4月3日のX 1 の早退を受けて、Y 1 会社は、同人に対し、今後の就労については話合いが必要との認識を伝えるとともに（第2. 4(5)）、同人の欠勤により派遣先職場が対応に苦慮している旨を伝えた上で、健康状態について回答することを求めている（同(7)(9)イ）。

しかし、X 1 は、4 月 3 日の早退の際に、体調が回復するまで休むことのみを告げて、以後欠勤し（第 2. 4(4)）、その後も、同月 9 日にスタッフ相談室へ診断書を送付するのみで（同(9)オ）、逐次の現状報告や復帰の見込みなどの連絡などは行っていない。

これらの事情を踏まえると、Y 1 会社が、X 1 の派遣就業について、当面の見通しはもとより、雇用契約更新の前提となる、今後の同人の労務提供が確保できるとの見通しも立たないと判断したとしても、不合理とはいえない。

ウ さらに、X 1 の組合加入の公然化後の Y 1 会社の対応をみても、後記 3(3)の判断のとおり、計 4 回にわたって団体交渉に応じ（第 2. 8(1)(4)(8)(11)）、また、当該団体交渉において、組合の求めに応じて相応の対応をしている。加えて、その他、組合に対する Y 1 会社の姿勢が敵対的であったといえるような事情も特に窺われない。

エ 以上のとおり、Y 1 会社による不自然な対応や反組合的な姿勢が窺われるような事情を認めることはできず、同社が、組合の弱体化を意図して同人を雇止めとしたなどとみることは困難である。

したがって、Y 1 会社が、X 1 を令和元年 5 月 6 日をもって雇止めとしたことは、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

3 令和元年 5 月 24 日、8 月 7 日、10 月 9 日及び 2 年 1 月 22 日の団体交渉における Y 1 会社の対応は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点 3）

(1) 申立人 X 1 の主張

4 回の団体交渉において、Y 1 会社は、回答拒否、虚偽説明及び派遣先事業主へ責任転嫁する発言を繰り返し、また、組合をだまして議論を巻き戻したり団体交渉を混乱させるとともに、資料の開示を拒んで要求事項の全てを無意味化し、X 1 の解雇を決定付けた。これらは団体交渉の実効性を失わせ、組合活動の弱体化を図るものであり、支配介入に該当する。

(2) 被申立人 Y 1 会社の主張

Y 1 会社は、必要な範囲で資料を開示した上で、団体交渉において回答できるものは可能な限り回答する対応をしており、また、組合側からの求めに応じて、その回答が不十分であると思われる部分については、複数回

にわたって後日文書で回答するなどしており、誠実に交渉に臨んでいる。

以上のとおり、Y 1 会社は、第 1 回から第 4 回までの団体交渉を通じて、終始誠実に対応しており、Y 1 会社の対応は支配介入に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア X 1 は、Y 1 会社が回答拒否、虚偽説明及び派遣先事業主へ責任転嫁する発言を繰り返すなどして、団体交渉を無意味化して実効性を失わせたなどと主張する。

イ しかし、計 4 回の団体交渉（第 2. 8 (1)(4)(8)(11)）においては、事実の有無や認識を確認するやり取りに多くの時間が割かれているところ、Y 1 会社は自社の把握する事実関係とそれに対する認識をくり返し説明しており、それらに変遷している事情も窺われないことから、Y 1 会社が回答拒否、虚偽説明及び派遣先事業主へ責任転嫁する発言を繰り返していたという X 1 の主張を採用することはできない。

ウ また、計 4 回の団体交渉を通じて、Y 1 会社は、組合の求めに応じて、事実関係やその認識について、あらかじめ文書にて回答する（第 2. 5 (9)、7 (3)ア、8 (3)(6)(10)(12)）とともに、派遣契約書や 36 協定書などの資料を開示して説明を行っている（同 8 (6)(10)(11)）。

エ 以上を踏まえると、結果として労使の合意達成には至っていないとはいえども、労使間の懸案事項の解決を目指して協議を行う場である団体交渉は、正常に進行していたとみるのが相当であり、Y 1 会社が団体交渉を無意味化させる対応を行っていたなどと評価することはできない。

したがって、令和元年 5 月 24 日、8 月 7 日、10 月 9 日及び 2 年 1 月 22 日の団体交渉における Y 1 会社の対応は、組合の運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

4 X 1 に対する、Y 1 会社の以下(1)ないし(3)の対応は、(1)は組合運営に対する支配介入に、(2)及び(3)は組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に、それぞれ当たるか否か。（争点 4）

(1) 平成 31 年 4 月 22 日の始業前における対応について

ア 申立人 X 1 の主張

Y 1 会社は、団体交渉を拒否した上で、31 年 4 月 22 日の始業前に X 1

に個別に接触し、X 1 に対して解雇を通知することを図った。このことは、組合活動の弱体化を図る支配介入である。

イ 被申立人 Y 1 会社の主張

4 月 22 日の始業前に Y 1 会社の B 3 が実施した面談は、X 1 に体調の確認などを行うためのものである。

また、その後の本件四者面談は、Y 2 会社社屋の 1 F ロビーで B 3 と X 1 が面談を行っていた際に、偶然通りかかった Y 2 会社の担当者の声掛けにより行うこととなったものであり、その内容も X 1 の業務内容等に関する説明及び確認である。

以上のことからすれば、平成 31 年 4 月 22 日の始業前における Y 1 会社の対応は支配介入に当たらない。

ウ 当委員会の判断

X 1 は、平成 31 年 4 月 22 日の面談における Y 1 会社の対応が組合の運営に対する支配介入に当たる旨を主張するが、令和 2 年 4 月 23 日の 2 不 41 号事件申立ては、上記行為の日から 1 年を経過しており、平成 31 年 4 月 22 日の面談に係る 2 不 41 号事件申立ては、申立期間を徒過した不適法なものとして却下を免れない。

(2) 平成 31 年 4 月 24 日に確約書の提出を求めたことについて

ア 申立人 X 1 の主張

Y 1 会社は、Y 2 会社の指示に従い、確約書に署名しなければ出勤停止だと告げて X 1 を脅迫し、4 月 24 日夜にも署名を催促して同人を脅迫した。このことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合活動の弱体化を図る支配介入である。

イ 被申立人 Y 1 会社の主張

Y 1 会社が X 1 に確約書の提出を求めたのは、同人の一連の言動、身勝手な理由の欠勤継続、無断早退を受け、このままでは派遣先に対して適切な派遣就労を提供できないと判断したものであり、不利益取扱い又は支配介入に当たるものではない。

ウ 当委員会の判断

(ア) Y 1 会社が確約書の提出を指示するに至った経緯をみると、4 月 23

日のX1の本件定時前退社は、業務に従事すべき勤務時間中であるにもかかわらず、派遣先及び派遣元のいずれの許可も得ずに就業場所から立ち去ったものであり（第2.6(4)）、たとえ短時間であっても業務への従事を放棄した点においては、X1に非が無かったとはいえない。

- (イ) また、その後のX1の対応は、両社を非難するのみであり（第2.6(5)オ(7)）、本件定時前退社についての弁明等を述べていた事実もない。

さらに、本件定時前退社の以前には、X1は、4月3日の早退以降、両社からの連絡を拒んだ上で、現状報告や今後の見通し等の連絡を行うこともなく欠勤を続けるとともに（第2.4(4)）、スタッフ相談室に対して、複数回にわたって感情的なメールを送付している（同(9)）ことからすれば、Y1会社がそれまでの同人の言動を問題視しており、本件定時前退社に対しては、より強い姿勢で臨んだとしても、無理からぬことであったというべきである。

- (ウ) そして、Y1会社が、X1が確約書を提出せずに欠勤となった期間については、会社都合による休業手当を支払っている（第2.6(8)ア(ウ)、7(3)ア(エ)(6)）ことからすれば、確約書の提出指示が、同人を出勤させずに経済的打撃を与えることを意図したものなどとみることはできず、また、前記2(3)ウの判断のとおり、当時、Y1会社が組合と対立的な緊張関係にあったといえる事情も特に窺われない。

- (エ) 以上の事情を踏まえると、Y1会社が確約書の提出を求めたことは、業務上の改善指導として、X1に確約書への署名を求めて自省を促し、翌日以降の派遣契約の履行を担保しようとしたとみるのが相当である。

したがって、Y1会社が4月23日にX1に確約書の提出を求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

- (3) 4月26日に雇止め理由書を送付したことについて

ア 申立人X1の主張

Y1会社は、X1が確約書への署名を拒否すると、同人を出勤停止と

した上、4月26日の深夜にX1個人に雇止め理由書を送付した。このことは、X1の労働者としての地位を喪失させて、経済上及び精神上の不利益を与えるものであり、組合員であるが故の不利益取扱いである。また、組合活動の弱体化を図るものでもあり支配介入にも当たる。

イ 被申立人Y1会社の主張

Y1会社がX1に送付した雇止め理由書は、期間満了による雇用契約の終了及びその後の契約更新は行わない旨を通知するものにすぎない。よって、上記文書を送付したことは不当労働行為に当たらない。

ウ 当委員会の判断

- (ア) X1は、Y1会社が雇止め理由書を同人に送付したことが、労働者としての地位を喪失させて、経済上及び精神上の不利益を与えるものであり、そのことをもって組合員であるが故の不利益取扱いであるなどと主張する。
- (イ) しかし、X1は、雇止め理由書が送付されること自体が同人に与えた不利益の内容について、具体的な事実の疎明をしていない。また、雇止めの理由を記した書面を送付するだけでは、労働者としての地位に影響を与えるものではなく、しかも、Y1会社は、X1の求めに応じて雇止め理由書を送付したのであるから(第2.6(5)イオ(10))、雇止め理由書を送付すること自体が特段問題視されるものとみることはできない。
- (ウ) さらに、X1は、雇止め理由書を組合に交付することを求めていたとはいえるものの(第2.6(5)イ)、雇止め理由書は、本来、雇用主が被用者に交付すべきものであるから、Y1会社が、雇止め理由書をX1に送付したこと(同6(10))のみをもって、同社が組合の頭越しに同人と接触して、組合と同人との分断を図ったなどとみることも困難である。
- (エ) 以上のとおり、Y1会社が雇止め理由書をX1に送付したことが、同人に不利益な取扱いであるとも、反組合な行為であるとも評価できない。

したがって、Y1会社が4月23日にX1に雇止め理由書を交付した

ことが、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

5 Y1会社は、X1の取扱いに関して、東京労働局及び渋谷労基署から行政指導を受け、それに従わなかったと認められるか。認められる場合、そのことは、X1が2不41号事件を申し立てたことを理由とする不利益取扱いに当たるか否か。(争点5)

(1) 申立人X1の主張

Y1会社は、東京労働局及び渋谷労基署から行政指導を受けたにもかかわらず、事件発生から現在に至るまで、是正指導を無視している。このように、4年もの間にわたって是正指導に逆らったことは、2不41号事件を申し立てたX1への嫌悪、憎悪の証左であり、同人に対して、職務上、経済的及び精神上的の不利益を与える行為である。

よって、このことは、X1が2不41号事件を申し立てたことを理由とする不利益取扱いである。

(2) 被申立人Y1会社の主張

Y1会社は、東京労働局及び渋谷労基署からの是正指導に対し、いずれれも適切に対応している。

また、労組法第7条第4号(報復的不利益取扱い)の成立要件である「その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。」とは、解雇や雇用契約の更新拒否等の従業員としての地位の得喪に関する不利取扱いのほか、人事上又は経済的待遇上の不利益な取扱いをいうところ、2不41号事件が申し立てられた時点では、既にY1会社とX1との間の雇用契約関係は終了しており、Y1会社が、X1に対し、2不41号事件申立てを理由として報復的不利益取扱いを行った事実も存在しない。

(3) 当委員会の判断

ア Y1会社に対する行政指導について、渋谷労基署は、令和元年10月10日に労基署指導を行い、また、東京労働局は、2年4月2日に第1回労働局指導、3年2月9日頃に第2回労働局指導をそれぞれ実施していることが認められる(第2.10(1)(2)ウ(ア)(3)ア(ア))。

そして、上記各行政指導に対するY1会社の対応をみると、第1回労

働局指導に対して、Y 1 会社は、2 年 4 月 14 日に X 1 へ修正した就業条件明示書を交付しており、東京労働局は、遅くとも 4 月 22 日までは改善を確認して行政指導を完了している（第 2. 10(2)ウエ）ものの、一方で、労基署指導及び第 2 回労働局指導に対する Y 1 会社の対応は証拠にて明らかにされていない（同(3)イ）。

イ しかしながら、労組法第 7 条第 4 号の報復的不利益取扱いは、不当労働行為救済申立てをしたことを理由とした不利益取扱いであるところ、上記行政指導の実施時期をみると、第 1 回労働局指導は、2 年 4 月 23 日の 2 不 41 号事件申立て（第 2. 9(7)）の以前において、東京労働局により是正完了が確認されている（同 10(2)ウ）。また、労基署指導は 2 不 41 号事件申立ての約 6 か月前に行われており、第 2 回労働局指導の実施は同申立ての約 9 か月以上も以後の事実である（第 2. 10(1)(3)ア(7)）。

さらに、X 1 は、上記の行政指導に従わないことが同人にもたらした不利益の内容について、何ら具体的な事実の疎明をしていない。

そうすると、X 1 が 2 不 41 号事件を申立てたことと、上記行政指導に対する Y 1 会社の対応との間に因果関係があるとは認め難く、また、この他にも、Y 1 会社が、2 不 41 号事件申立てを理由にして、行政指導に従わなかったと認めるに足りる事実の疎明もない。

ウ 以上のとおり、X 1 が 2 不 41 号事件を申立てたことと、労基署指導並びに第 1 回労働局指導及び第 2 回労働局指導への Y 1 会社対応との間に因果関係を認めることは困難である。

したがって、東京労働局及び渋谷労基署からの行政指導に対する Y 1 会社の対応が、2 不 41 号事件申立てを理由とする報復的不利益取扱いに当たるということはできない。

6 Y 2 会社が、労組法上の使用者に当たるか否か。（争点 6）

(1) 申立人 X 1 の主張

Y 2 会社は、派遣法に違反して東京労働局から行政指導を受けており、また、Y 1 会社から X 1 に交付された就業条件の記載事項全てを支配し、また、それを越えた範囲の全てを支配していたことが認められる。さらに、Y 2 会社は、X 1 に対し、派遣会社を通さずに令和元年 8 月以降の

雇用上の地位を確約し、それ以降の雇用を期待させる言動をとった。

以上の点からすれば、元年2月7日以降、X1とY2会社との間には労働契約が成立していることは明白であり、よって、同社は、X1との関係において労組法上の使用者である。

(2) 被申立人Y2会社の主張

ア X1は、両社間の労働者派遣契約に基づいてY2会社に派遣された派遣労働者であり、同社は同人の雇用主でない。また、派遣先は派遣労働者に指揮命令を行うにすぎず、集团的労使関係における使用者は雇用主である派遣元であるのが原則である。また、派遣法の枠組み又は派遣契約上の基本的事項を逸脱している場合や、派遣法にて課せられた責任や義務を履行せず、かつ当該問題が重要な労働条件であって、それについて派遣先の現実的かつ具体的な支配が認められる事実も存在しない。

イ 派遣先における苦情申出先はB4であったが、X1からB4に具体的な苦情を申し出た事実はなく、苦情の処理について現実的に支配することは不可能であり、それに関する団体交渉に応諾する立場になり得ない。

ウ また、Y2会社は、X1が組合の組合員であることを把握する以前に、本件派遣契約を更新せずに終了させることを決定している。しかも、X1は話し合う場を持つことを拒否し、第三者に委ねる言辞を残して出勤しなくなり、一方で、派遣元からは、代替の派遣労働者の派遣についても具体的に示されなかったために、個別派遣契約を更新せずに終了させざるをえなかったものであり、本件派遣契約の終了とX1が組合員であることとは無関係である。

エ しかも、X1は、組合を自ら脱退し、組合も本件申立てを取り下げているのであるから、同人は、仮に支配介入行為により組合の自主性等が損なわれたとしても、もはや、組合に代わって救済を求める立場にもなく、同人には救済の利益が存在しない。

オ よって、Y2会社は労組法上の使用者に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 労組法上の使用者は、基本的に雇用主がこれに当たるが、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、部分的とはいえ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場合には、その限りにおいて労組法上の使用者に当たることがあり得る。

そして、労組法上の使用者に当たるかの判断は個々の具体的な事案に応じて判断すべきであるから、Y2会社に係る争点（6-1ないし6-7）を踏まえて、同社が、X1の基本的な労働条件等について、部分的とはいえ現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあるか否かを以下検討する。

イ まず、平成31年4月9日付け、令和元年6月26日付け及び12月12日付けの団体交渉申入書にて組合が求めた協議事項としては、①従事業務の特定、②時間外労働時間の上限、③本件B4発言及びそれに対するX1の苦情申出への対応、並びに④残留私物の返還及び勤怠表の交付（第2.5(1)、9(2)(4)）であったといえる（争点6-1及び6-2）。

この点、①従事業務の特定及び②時間外労働時間の上限について、組合が協議を求めたのは、就業条件明示書（第2.2(4)）の記載事項における正誤関係というべきであり、それらは、X1が派遣就業する際の諸条件として、派遣元とX1との雇用契約関係の下で決定される事項であり、また、派遣先であるY2会社が、就業条件明示書に記載された業務内容を明らかに超えた業務を命じていたとか、時間外労働時間の上限を超える時間外労働を命じていたなどの事情も認められない。

また、③本件B4発言及びそれに対するX1の苦情申出への対応については、上記苦情の対象は、X1の雇用期間への言及を想起させる本件B4発言が派遣先であるY2会社の上司であるB4によってなされたものであり（第2.4(1)）、派遣元であるY1会社のB3に対して苦情申出がなされ（同(2)）、派遣先のB4も、X1との面談を予定して苦情に対応しようとしていた（同(4)）ものであるが、派遣先が、派遣労働者の苦情に対応することは派遣法に沿った対応であり、Y2会

社が本件B4発言に係るX1の苦情申出に対応したとしても、そのことが直ちにY2会社の使用者性を基礎付けるものであるということはない。

さらに、④残留私物の返還及び勤怠表の交付についても、Y2会社は、派遣先として、仮に、派遣労働者の残留私物があれば、それに対応する必要があるとしても、そのことが同社の使用者性を基礎付けるものであるとはいえず、また、X1との雇用契約関係にあるのは派遣元のY1会社であり、派遣先のY2会社は、派遣元のY1会社にX1の勤怠表を報告済みである旨回答している（第2.9(5)カ）のであるから、同人への勤怠表の交付は、Y2会社ではなく、派遣元のY1会社に対応すべき事柄であるといえる。

ウ 次に、X1の雇止め（争点6-4）については、Y1会社が、X1に雇止めを通知するとともに雇止め理由書を交付していること（第2.6(5)エ(10)）を踏まえると、Y1会社がX1の雇止めを決定していたとみるのが相当であり、その他、Y1会社が別個独立した企業体としての実質を欠き、その意思決定をY2会社が事実上支配、決定していたなどといえる事情もない。

なお、X1の雇用契約はいわゆる登録型派遣の形態（第2.2(1)）であるから、Y2会社が派遣契約を更新しないことが、Y1会社がX1の雇用契約を更新しないことの原因になることは現実により得るものの、Y2会社が派遣契約を更新しないこと自体は、派遣法に基づく労働者派遣の枠組みの範囲内の行為というべきであり、そのことを受けて雇用主であるY1会社が同人の雇用契約を更新しなかったとしても、Y2会社が同人の雇用を支配、決定しているなどとみることもできない。

エ そして、その他の争点に関わる、平成31年4月22日及び同月23日におけるX1への派遣先担当者の対応（争点6-3）、残留私物の返還及び勤怠表の写しの交付（同6-5）、コンプライアンス窓口への連絡に対する回答（同6-6）、並びに行政指導への対応（同6-7）等についても、Y2会社の行為とX1の具体的な労働条件との関連を認める

に足りる事実の疎明がなされているとはいえず、また、同社が派遣先の指揮命令権を行使する立場を超えて、部分的であっても、X1の何らかの労働条件を直接左右していたといえる事情も認められない。

オ 以上のとおり、Y2会社は、部分的であっても、X1の基本的な労働条件等を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とはいえず、よって、同社は、X1又は組合との関係において、労組法上の使用者に当たるとはいえない。

そうすると、その余を判断するまでもなく、争点6-1ないし争点6-7におけるY2会社の行為が不当労働行為に当たるとはいえない。

7 本件申立ての各事実が組合の運営に対する支配介入に当たるといえないことは、上記判断のとおりであるから、争点7は判断を要しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、平成31年4月22日のY1会社の対応に係る申立ては、労組法第27条第2項に該当し、その余の本件申立てに係る各事実は、いずれも同法第7条には当たらない。

よって、労組法第27条第2項及び同法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び同規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和6年2月6日

東京都労働委員会

会長代理 團 藤 丈 士