

命 令 書

申 立 人 E組合

代表者 代表 B

被申立人 F会社

代表者 代表取締役 C

上記当事者間の令和5年(不)第8号事件について、当委員会は、令和6年5月22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、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同福井康太、同宮崎陽子及び同本西泰三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

団体交渉応諾

第2 事案の概要

本件は、申立人が、被申立人に対し、組合員1名が申立外会社で就労中に被申立人代表者から大声で罵られたなどとして、これに係る謝罪や慰謝料等を求めて団体交渉を申し入れたところ、被申立人が、自らは有料職業紹介事業者であり、当該組合員とは雇用関係にないとして、これを拒否したことが不当労働行為であ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、申立人組合員Dの労働組合法上の使用者に当たるか。
- 2 申立人の令和5年1月10日付け団体交渉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F会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、有料職業紹介事業を主たる事業とする株式会社である。
- (2) 申立人E会社（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約80名である。

2 本件の申立てに至る経過について

- (1) 令和4年9月28日から約1週間、D（以下、組合加入前を含めて「D組合員」という。）は、神戸市内の百貨店の催事場において、和菓子を製造販売する申立外会社A（以下「A社」という。）の製品の販売業務（以下「本件業務」という。）にA社のパート従業員として従事した。

同日午前11時頃、会社代表取締役C（以下「社長」という。）は、上記催事場を訪れ、本件業務に従事していたD組合員に対し、ここで何をしているのか、会社の以前からの紹介先にそのようなことをされると困る、などと述べた。

なお、D組合員は、会社の有料職業紹介に求職者として登録しており、本件業務に従事する以前に、会社からA社の紹介を受けたことがあった。

- (2) 令和4年10月13日、D組合員は、心療内科を受診し、自律神経失調症の診断を受けた。

- (3) 令和5年1月5日、D組合員は組合に加入した。

- (4) 組合は、令和5年1月10日付けで、会社に対し、「組合加入および団体交渉申入」と題する書面（以下、団体交渉を「団交」といい、この書面を「本件団交申入書」という。）を提出し、D組合員の組合加入を通知するとともに、団交を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）。

本件団交申入書には、①D組合員は、本件業務に従事していた際、マネキン業務に従事する際は会社を通さないと手数料が会社に入らないなどと社長から大声でののしられ、その後、会社から仕事を干された件で精神的苦痛を受けた、②組合は、D組合員への謝罪及び精神的苦痛を負わせた慰謝料を求める、旨の記載があり、また、「要求事項」として、①憲法及び労働組合法を順守して誠実に対応すること、②労働基準法、パワハラ防止法、就業規則などに沿って解決を図ること、③その他関連事項、が記載されていた。

- (5) 令和5年1月18日、会社の代理人弁護士（以下「会社代理人」という。）は、組合に対し、本件団交申入れに対する回答の書面（以下「本件回答書」という。）を送付した。

本件回答書には、①会社とD組合員との間には、雇用、請負契約その他の契約関係がなく、また、会社はD組合員の就労について制限、拘束することもないことから、会社は使用者に当たらず、団交に応じる義務はないと考えられ、組合と

の団交には応じられない、②本件団交申入書に記載された社長がD組合員を大声でののしり、その後、D組合員が仕事を干されたとの主張は、社長の認識とは異なっている、③そのため、この件は通常の民事紛争になるが、会社としては事実関係を争うので、D組合員が損害賠償等を求めるのであれば、訴訟等の手続を取ってもらうことになると思われる、④社長がD組合員に対して大声でののしったとの本件団交申入書記載の主張は社長の認識とは異なっており、社長は、本件業務で就労している理由をD組合員に尋ねた上で、A社は会社の以前からの顧客であるので、そのようなことをされると会社は困ると告げ、その後、A社と協議したものである、旨の記載があった。

(6) 令和5年3月14日、組合は、当委員会に対し、団交応諾を求めて不当労働行為救済申立てを行った。

3 本件業務の時点におけるD組合員と会社及びA社との関係について

(1) D組合員は、本件業務に従事するに当たり、会社の紹介を受けることなくA社の求人に直接応募し、パート従業員としてA社に採用された。

(2) D組合員は、本件業務に係る給与をA社から支払われていた。

(3) D組合員は、会社から紹介を受けて就労した場合、出勤日ごとに、出勤時間、退勤時間、休憩時間、残業時間、交通費及び立替金明細を記載した「勤務報告書」を、勤務の最終日に会社に提出していた。本件業務について、D組合員が当該「勤務報告書」を会社に提出したことはなかった。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社は、D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 D組合員は、令和4年9月28日、会社の紹介を受けずに神戸市内の百貨店におけるA社の催事場に出勤した際、これを見た社長から「会社を通さないで何をしているのか」、「こんなことをされては困る、手数料が入らない」などと、他の店員や来店客の面前において大声で罵倒を浴びせかけられた。これは精神的な攻撃に当たるハラスメントであり許されるものではない。

本件審問において、会社がこの言質を否定しなかったことから、会社とD組合員との間で労働契約が存在しなかったとしても、労働関係における使用者と労働者との労使関係が存在していたことは明らかである。

イ 「勤務報告書」は、業務終了後、紹介を受けた労働者が催事会社に提出するものである。しかるに、紹介会社である会社がこれを自らに提出させていることから、会社とD組合員との間に労使の関係が存在すると立証できる。

ウ D組合員の親が死亡した時、社長に電話連絡で休みたいと申し出た際に、そ

れは困ると言う社長からの一言で悔しい思いをしていることから、労働関係における使用者と労働者との労使関係が存在していたことが明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、有料職業紹介事業者であり、その業務内容は、顧客である求人先からの募集に基づく、登録求職者に対する雇用契約の紹介、あっせんであり、雇用契約の締結、賃金その他の金銭の授受等は全て求人先と登録求職者との間で行われ、会社はこれらになんら関与しない。

求職者は、会社から紹介された雇用契約に応じるか否かは自由であり、また、会社以外の職業紹介事業者に登録し、その事業者を通じて就労することも自由であって（D組合員も、会社以外の有料職業紹介事業者に登録していた）、求職者と会社との間には、雇用、請負、労働者派遣その他の契約関係はない。

イ もっとも、雇用契約等直接の契約関係がなくとも、労働組合法の使用者と認められる場合はある。例えば、朝日放送事件の最高裁判決では、使用者性が認められる場合として、「労働者が従事すべき業務の全般につき、作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等その細部に至るまで事業主が自ら決定し、労働者が事業主の作業秩序に組み込まれて事業主の従業員と共に作業に従事し、その作業の進行がすべて事業主の指揮監督の下に置かれているなど判示の事実関係の下においては、事業主は、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り、その限りにおいて労働組合法第7条にいう『使用者』に当たる。」とされているが、会社の行う就労あっせんにおいては、就労期間・労働時間・賃金その他の労働条件は全て求人する顧客において決定され、また、就労中の指揮命令・監督は顧客が行うものであって、同判例が判示するような関係はない。

ウ 以上から、会社は労働組合法の使用者に当たらない。

2 争点2（本件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

会社は、労働組合法の使用者に当たらないから、組合との団交に応じる義務はない。

(2) 申立人の主張

会社とD組合員との間に明確な雇用関係が存在していなかったとしても、団交を受けるための労使関係が存在しているといえることは、前記1(1)記載のとおりであるから、会社の団交拒否は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当

たる。

第6 争点に対する判断

1 争点1（会社は、D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）認定によれば、D組合員が、令和4年9月28日から約1週間、神戸市内の百貨店の催事場において、本件業務にA社のパート従業員として従事したことが認められる。そして、本件業務においてD組合員と会社との間に雇用契約関係がなかったことについては当事者間に争いはない。

（2）もっとも、労働者と雇用関係がない事業主であっても、雇用主を実質的に支配するなどして、団交議題となっている労働条件を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、その限りにおいて、労働組合が申し入れた団交に応ずべき労働組合法上の使用者に当たると解するのが相当である。

前記第4．2（4）認定から、本件団交申入れの要求事項は、「本件業務における社長のハラスメントに該当する言動により悪化した労働環境に誠実に対応すること」であると解されるので、会社が、この要求事項について、組合との団交に応ずべきD組合員の労働組合法上の使用者といえるかについて、以下検討する。

ア まず、本件業務に係る会社とA社との関係についてみる。

前記第4．2（1）、3（1）、（2）、（3）認定によれば、A社は、会社の有料職業紹介事業の取引先の一つであり、会社からD組合員の紹介を受けたことがあるものの、本件業務に関しては会社に求職者の紹介を依頼しておらず、D組合員は直接A社の求人に応募したことが認められる。このことからすると、会社は、本件業務について、A社とD組合員の間の雇用関係の成立に関与していない。

そのほか、会社が本件業務に関与していたことをうかがわせる事実もない。

そうすると、本件業務に関して、会社とA社との間に、支配関係等何らかの関係があったとはいえない。

イ 次に、会社とD組合員の関係を労働条件の観点からみる。

（ア）前記第4．2（1）、3（1）認定によれば、D組合員は、本件業務の時点で会社の有料職業紹介に登録している求職者であり、本件業務以前に会社からA社の紹介を受けたことがあったものの、本件業務については、会社の紹介を受けることなく、A社と直接、パート従業員としての雇用契約を締結していたことが認められる。そうすると、本件業務の時点において、会社とD組合員は、有料職業紹介事業者と、そこに登録して紹介を待つ求職者の関係にあったものである。

(イ) 前記第4. 3(2)、(3)認定によれば、会社は、本件業務について、D組合員の給与を支払っておらず、勤怠管理もしていなかったことが認められる。そして、そのほか、会社は、本件業務におけるD組合員の労働条件に何らかの関与をしたと認めるに足る事実の疎明はない。

(ウ) これらのことからすると、会社は、本件業務におけるD組合員の労働条件について、何らかの関与をしていたとみることはできない。

ウ 以上を踏まえると、本件業務における社長のD組合員に対する言動は、有料職業紹介事業者の代表者として、その取引先と登録求職者が自らの紹介を経ずに労働関係を成立させたことについて登録求職者であるD組合員に苦情を訴えたものとみるのが相当であって、本件業務の労働環境に関する事項である本件団交申入れの要求事項について、労働条件を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してなされた言動であるとはいえない。

(3) 組合は、D組合員と会社の間には労使関係が存在すると主張し、その根拠として、①本件業務の催事場において、社長がD組合員に対して、「会社を通さないで何をしているのか」、「こんなことをされては困る、手数料が入らない」などとハラスメントに当たる言動をしたこと、②会社がD組合員に「勤務報告書」を提出させていること、③D組合員が、親が死亡したときに休暇を申し出たのに対して、社長が、それは困ると述べたこと、を挙げる。

しかしながら、①の言動が、本件団交申入れの要求事項について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してなされた言動であるとはいえないことは前記(2)ウ判断のとおりであるし、②の「勤務報告書」は、本件業務に関してD組合員から会社に提出されていた事実自体が認められず、③の社長の発言は、そもそも本件業務に関するものではないのであるから、組合の主張は採用できない。

(4) 以上のとおりであるから、会社は、本件団交申入れの要求事項について、労働条件を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、したがって、組合との団交に応ずべきD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 (本件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。

前記第4. 2(4)、(5)認定によれば、組合が、令和5年1月10日付けで、会社に対して、本件業務における社長の言動に係るD組合員への謝罪及び慰謝料の支払を要求事項として本件団交申入れをしたのに対し、会社が同月18日に組合に本件回答書を送付し、会社が使用者に当たらず団交に応じる義務がないことを理

由に団交を拒否したことが認められる。

そして、会社がD組合員の労働組合法上の使用者に当たらないことは前記1判断のとおりである。

したがって、本件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といえないから、組合の申立ては、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6月7日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓 印