

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人     X組合

再 審 査 被 申 立 人     Y法人

上記当事者間の中労委平成31年（不再）第8号事件（初審大阪府  
労委平成28年（不）第59号事件）について、当委員会は、令和6  
年5月8日第311回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、  
公益委員守島基博、同深道祐子、同原恵美、同安西明子出席し、合議  
の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

再審査申立人X組合（以下「組合」という。）は、再審査被申立  
人Y法人（以下「法人」といい、「Y法人」ということもある。）

との間で、指定事業体（後記第3の2(1)ア(ア)参照）からの職員の採用に関して平成28年3月23日付け確認書（以下「28.3.23確認書」という。）を締結し、①同年8月24日付けで、指定事業体である申立外C1社の職員である組合の組合員3名の法人への転籍に関し団体交渉を申し入れ、②同年10月3日付けで、指定事業体である申立外C2社の職員である組合の組合員1名の法人への転籍に関し団体交渉を申し入れた（以下、上記①及び②の団体交渉申入れを「本件団交申入れ」といい、上記①及び②の組合員の双方又はいずれか一方を「本件組合員」という。）。

本件は、法人が、本件団交申入れ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号の不当労働行為に該当するとして、同年11月16日、組合が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立て（以下「本件救済申立て」という。）を行った事件である。

## 2 初審における請求する救済内容の要旨

(1) 本件救済申立てに際し、組合は、次の内容の救済を求めた。

ア 平成28年8月24日付け団体交渉申入れに係る誠実団体交渉応諾

イ 平成28年10月3日付け団体交渉申入れに係る誠実団体交渉応諾

ウ 謝罪文の掲示

(2) 平成30年10月25日、組合は、C2社の本件組合員が退職し組合を脱退したため（後記第3の6(2)）、上記(1)のイを取り下げた。

## 3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

大阪府労委は、平成31年2月12日付けで、本件救済申立てを棄却することを決定し、同月14日、命令書（以下「初審命令」と

いう。)を交付した。組合は、これを不服として、同月27日、初審命令の取消し及び上記2の救済を求めて再審査を申し立てた。

#### 4 再審査における争点

- (1) 法人は、本件組合員の労組法上の使用者に当たるか。(争点1)
- (2) 法人が使用者に当たる場合、本件団交申入れを拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。(争点2)

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1について

#### (1) 組合の主張

ア 本件は、派遣先への直接雇用に関する団交応諾義務の事案であるから、「近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する」か否かが問題となり、直接的な雇用義務ではなく、団交応諾義務が問題となっているから、雇用関係成立についての団交応諾を相当とする事情があるのであれば、雇用関係成立の「現実的かつ具体的な可能性」が存在するというべきである。例えば直接雇用について、労働組合もしくは労働者が派遣先企業と交渉を持ち直接雇用を約束しているような場合には、派遣先企業は、直接雇用に関して団交応諾義務を負う使用者とすべきである。

28.3.23確認書には「平成28年から30年度まで、毎年度約120名の採用を実施するよう努力する」ことが確認されている。

同確認書について、法人は下記(2)アのとおり主張するが、無条件の移籍もしくは直接採用を求めていた組合が、地域職員制度(後記第3の2(3)オ参照)を受け入れることはあり得ない。同確認書自体にも、同確認書締結に向けての協議においても、

採用の条件については言及されていない。したがって、当事者間において、無条件での移籍・転籍を念頭に置いていたことは明らかであり、同確認書の「採用」は、地域職員制度を前提とするものではない。また、このことを否定する法人の立証、反証はない。

また、「努力する」というのは、定められた期限のうちに実行するということを意味するものであり、経営上の事情により実行できない可能性があるとしても、労使間で協議をして、確認書のとおり実行するよう努力することを法人に義務付けたものである。実行しなくても約束違反にならないかのような単なる努力義務を定めたものではない。28. 3. 23 確認書は、法人が、C1社などの指定事業体の職員との間で、直接の雇用関係締結の努力をすることを、組合に対して約束したものであることは明らかであり、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在する。ちなみに、団交応諾義務が問題となっている本件において、初審命令が、28. 3. 23 確認書について、特に本件組合員を指名して無条件転籍させることを確認したとまでは認められず、法人には努力することが確認されているに過ぎないから、「近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する」とはいい難いと判断したことは、「可能性」という基準を超えて、雇用関係そのものを要求するものであり不当である。

イ(ア) 別件地位確認訴訟判決（後記第3の5(2)サ参照）を踏まえると、本件団交申入れ時点において、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（以下「労働者派遣法」という。）第40条の6第1項により、法人から本件組合員に対し労働契約の申込みをしていたものとみなさ

れ、本件組合員が承諾さえすれば労働契約が成立するのであるから、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在する。

- (イ) また、組合が法人に組合員の直接雇用を要求したことは、労働者派遣法第40条の6第1項のみなし申込みに対する承諾と評価することができ、法人と本件組合員との間で労働契約が成立しており、法人が使用者に当たる。

すなわち、組合は、従前から法人に組合員の直接雇用を求めており、28.3.23確認書においてこれを約束させ、本件団交申入れにおいても同確認書の履行として直接雇用を求めた。組合を通じて法人に表示された本件組合員の要求は直接雇用を求めるものであり、本件組合員としては、労働条件については雇用後に交渉する趣旨であった。雇用契約の成立には、労務提供及び賃金支払の意思表示が合致していれば足りるところ、少なくとも、本件組合員から法人に対する労務提供、及びその対価としての法人から本件組合員への賃金の支払という点において、意思の合致が認められる。

- (ウ) さらに、仮に組合による直接雇用の要求がみなし申込みに対する承諾に当たらないとしても、本件組合員は、法人に対し、平成29年10月31日に労働者派遣法第40条の6第1項のみなし申込みに対する承諾の意思表示を行っている。したがって、同日時点で法人と本件組合員との間で労働契約が成立しており、法人が使用者に当たる。

すなわち、法人とC1社の契約が、平成28年4月1日に労働者派遣契約に変更されたとしても、派遣労働者の同意を欠くために、適法かつ有効な労働者派遣とならない以上、偽装請負の労働者派遣法違反は終了しておらず、みなし申込み

は同日以降も継続していた。

ウ(ア) 法人は、指定事業体の一つとしてC 1社を設立し、職員を同社の役員として在籍出向させ、同社の業務や労働者の労働条件について支配してきた。法人と同社の請負契約が偽装請負であったことは別件地位確認訴訟判決で認定されている。

(イ) さらに、法人は、C 1社を自己の経営目的のために設立し、あたかも法人の一部門のように扱い、同社の人事を完全に支配し、自ら労務作業について指示命令を行って、同社の職員の基本的労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定していたからこそ、組合と締結した28. 3. 23確認書において、同社の職員について雇用を約束することができたのである。28. 3. 23確認書の締結は、法人がC 1社の職員の雇用そのものについて、現実的かつ具体的に支配していたことのあらわれである。

(ウ) また、法人は、28. 3. 23確認書と同時に同日付け和解書（以下「28. 3. 23和解書」という。）を組合と締結している。同和解書は、組合が愛知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）への救済申立てを取り下げることにより争議状態を解決し、直面する諸課題を今後労使が誠実に協議していくことを内容とするものであった。法人は、同和解書の当事者として、「C 1社の労働問題」について1億円の解決金を支払っており、これは、法人が使用者として行動したことを意味する。さらに、法人は、C 1社の長時間労働の是正等に関する組合の要求について、法人のB 1労務部長が介入することにより主導的に解決を図ったのであって、C 1社の職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、決定をしていたのである。

(2) 法人の主張

ア 28. 3. 23 確認書は、法人による「指定事業体からの職員採用」に関し、地域職員制度による採用を前提に、3年間について「努力する」とするものにすぎず、法人の採用の自由を何ら制約するものではない。また、広く「指定事業体からの職員採用」に関するものであって、本件組合員だけに言及して採用の可能性を左右するような取り決めはなされていない。よって、確認書は、本件組合員各人、あるいは、特定の一部の者との関係で、法人が「当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者」であるというべき根拠にはならない。

イ(ア) 労働者派遣法第40条の6第1項に基づくみなし申込みを承諾する本件組合員の意思表示が認められないことは、既に別件地位確認訴訟判決において裁判所の判断が確定している。

(イ) 組合は、上記承諾がなされていなかったとしても、いったん労働者派遣法第40条の6第1項に該当し、承諾し得る状況の中でなされた本件団交申入れについては、使用者性を肯定できると主張するようであるが、本件団交申入れが、同項の規定する法律関係の主張とは全く無関係に「直接雇用」に関する交渉を求めるものであったことは明らかである。そして、仮に同項に該当する状況があったとしても、本件団交申入れが当該状況とは関係なく「将来における団体交渉」により直接雇用を目指すものである以上、その時点で法人が採用の自由（採用しない自由）を行使できるのであり、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存在するとはいえないことも明らかである。

ウ(ア) 本件団交申入れは、28. 3. 23 確認書に基づいて直接

雇用を要求するものであって、既存のC1社・本件組合員間の労働契約関係における労働者の基本的な労働条件等について、雇用主ではないものの、法人が使用者として応じるべきである、というものではない。したがって、本件では、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する場合か否かという形でしか使用者性が問題になる余地はなく、既存の労働契約関係（C1社・本件組合員間）における労働条件等について法人が具体的な支配・決定をしていたか否かといった事情は、本件の争点と関連性を有し得ない。

(イ) 法人が、C1社を意のままに操ったり、C1社の労働問題に積極的に介入したという事実は存在しない。法人が「C1社の労働問題」に関して28.3.23和解書を締結したのは、同問題が法人における直接雇用（新規採用）の問題を含む一切の事項が含まれるものであったためであり、法人がこのような自身の問題について解決するために金員を支払ったとしても、C1社を支配したことにはなり得ない。加えて、法人が解決金を支払ったのは、組合が、法人の取引先等に対して街宣活動を行うこと等を示唆し、法人に対し、直接に圧力を加え続けたからであって、C1社に対する法人の支配とは関係がない。まして、組合がC1社との間でも確認書を締結していたことからすれば、組合が具体的な労務問題についてC1社を独立した交渉主体として取り扱って団体交渉を実施していたことは明らかである。

組合は、B1労務部長が、組合とC1社の労使交渉に積極的に介入していたと主張するが、同部長は、組合からの圧力の下でやむを得ず、組合の伝言を預かり、それをC1社に伝

達していたにすぎず、組合とC1社の労使交渉に積極的に介入したなどと評価されるべきものではない。

## 2 争点2について

### (1) 組合の主張

ア 上記1(1)で述べたとおり、法人は労組法上の使用者に該当するから、本件団交申入れを拒否する正当な理由はない。

イ 法人は、使用者には採用の自由があるため、本件組合員を無条件で採用するよう求める団体交渉に応じる義務はないと主張するが、組合としては、組合が確認書に基づいて求めていた無条件の転籍について、そのタイミングや、転籍後の労働条件について団体交渉を申し入れたのである。これらは義務的団体交渉事項であり、団体交渉を拒否する正当な理由は認められない。

ウ 28.3.23和解書は、「C1社の労働問題について、金壱億円の「解決金」をもって和解する」という内容であるが、その趣旨は、愛知県労委への救済申立ての取下げにより争議状態を解決し、直面する諸課題を今後労使が誠実に協議して解決していくことを内容とするものである。解決金が支払われたことによって、組合との間で懸案となっていたC1社に係る全ての事項（組合員の直接雇用など）が、後に履行や交渉を残さないという意味で全て解決したものではない。

### (2) 法人の主張

ア 上記1(2)で述べたとおり、法人は労組法上の使用者に該当しないから、争点2については論じるまでもない。

イ 仮に本件で使用者性が認められるとしても、①C1社の問題については、28.3.23確認書及び解決金1億円による28.3.23和解書により既に合意に達していること、②本件団交申入れにおいて、組合が求める組合員の「本体への移行」

は、法人が誰をどのような条件で採用するかに関するもので、義務的団体交渉事項に関するものでないことから、団体交渉拒否には正当な理由がある。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 法人

法人は、肩書地に本部を置き、横浜、名古屋、大阪などに支部を置き、物的流通に関する流通物の検数、検量、検査その他の事業を営む一般社団法人であり、その職員数は平成31年4月1日現在1395名である。

なお、職員の大半は、申立外C3組合に加入している。

##### (2) 組合

ア 組合は、港湾産業や港湾関連事業の労働者を中心に組織された労働組合であるA1組合の支部の一つであり、肩書地に事務所を置き、その組合員数は再審査審問終結時約900名である。

イ 法人の指定事業体であるC1社の職員3名が組合に加入し、組合のA2分会が平成27年9月25日に結成された。なお、C1社には、組合のA2分会の他に、A1組合東海地方名古屋支部(以下「A1組合名古屋支部」という。)のA3分会があり、同分会の組合員数は平成28年1月現在21名である。

また、法人の指定事業体であるC2社の職員1名が組合に加入し、組合のA4分会が平成28年2月9日に結成された。

##### (3) C4組合連合会及びC5法人

ア 組合の上部団体であるA1組合は、C4組合連合会に加盟している。C4組合連合会は、港湾運送事業に従事する労働者を組織する港湾関係の労働組合を構成員とする連合団体である。

他方、法人は、C5法人に加入している。C5法人は、全国の港湾運送事業者及び関連事業者を会員とする事業者団体である。

イ C5法人とC4組合連合会及びC6組合同盟による協定において、これら三者の団体交渉は、「労働組合法に基づくところの交渉権の行使であることを確認する。名称は、中央港湾団体交渉とする。」とされ、中央港湾団体交渉のもとに、業種別による問題又は専門的具体的事項について、必要に応じて専門部会等を置くこととされている。

検数検量事業（検査事業）の問題については、検査部会が設置されている。労使双方が参加する検査部会（「労使検査部会」）に対応して、労使各側がそれぞれ検査部会（「労側検査部会」及び「業側検査部会」）を設け、労使検査部会への対応等を協議している。組合は労側検査部会の一員であり、法人は業側検査部会の一員である。

また、中央港湾団体交渉に係る懸案諸事項を協議するため、労使政策委員会が設置され、さらに業種別又は専門的具体的事項に関する協議等のため、労使政策委員会の下に小委員会が設置されている。

## 2 指定事業体について

### (1) 法人とC1社、C2社の関係

ア 平成13年1月23日、C7法人、法人、C8法人及びC9法人（以下、これらの法人を「4協会」という。）並びにC10組合連合、C11組合協議会、C12組合連合、A1組合名古屋支部、A1組合関西地本築港支部及びA1組合関東地本東京支部は、確認書（下記(ア)）及び覚書（下記(イ)）を締結した。

#### (ア) 確認書

- ① 検数・鑑定検量業務は、4協会職員及び4協会に指定された事業体（以下「指定事業体」という。）に所属する労働者をもって遂行するよう努力するものとする。
- ② 指定される事業体の労働者とは、4協会を退職した検数・検量及び鑑定技能者で、引き続き就労意思と能力を有する者等とする。
- ③ この協定の取扱いについて、疑義が生じた場合は労使協議し、解決するものとする。

(イ) 覚書

検数・検量及び鑑定業務に従事する労働者は、4協会発行の「検数・検量または鑑定労働者証」を携帯するものとする。

イ(ア) C1社は、名古屋市に本社を置き、平成18年3月15日に設立された。C2社は、大阪市に本社を置き、同月31日に設立された。

両社は、法人の指定事業体であり、設立当初から、それぞれ法人との間で、法人の検数業務に関連して業務委託契約を締結していた。

(イ) 平成26年3月31日に法人名古屋支部とC1社が締結した業務委託契約は、次のとおり定められていた。なお、甲は法人名古屋支部、乙はC1社、丙はC1社の職員である。

「(業務内容)

第1条 甲が乙に委託する業務内容は別に定める「覚書」のとおりとする。

但し、検数・検量の証明行為を除く補助業務とする。

(中略)

(管理業務)

第4条 (略)

2 (略)

3 丙は乙の指定する作業着及び安全装備について正しく着用し、清潔に留意しなければならない。

(器具、器材、消耗品、作業着等)

第5条 委託業務遂行に必要な器具、器材、消耗品については、原則として乙の負担とする。

但し、作業着は甲の指定する物を乙に貸与する。」

なお、この業務委託契約の期間は、平成26年4月1日から平成27年3月31日までとされていたが、法人またはC1社から申立がない場合は、さらに1年延長するものとされていた。

(ウ) 法人とC1社が締結した「出向社員に関する協定書」によれば、法人からC1社に出向する社員（以下「出向社員」という。）の取扱いについては、次のとおり定められていた。

- ① 出向社員は、C1社の就業規則により勤務する。
- ② 法人は、法人の規定により、月例給与及び賞与を出向社員に支給する。ただし、月例給与及び賞与の両社の負担額は、別に定める覚書による。
- ③ 昇給、昇格及び賞与の査定については、C1社の申請に基づき法人が法人の基準に照らして決定する。
- ④ 表彰及び懲戒はC1社が行う。ただし、法人の決定により法人もまたこれを行う。諭旨退職以上の措置については法人が決定する。

(エ) C1社のC13代表取締役は出向社員であり、その月例給与及び社会保険料は、上記(ウ)②の協定書の規定による覚書に基づいて、C1社が全額負担していた。

ウ 法人名古屋支部が作成した平成27年12月24日分の「西

部現業一課手配表」には、本船荷役作業に従事する者として、A 2 分会の本件組合員の氏名が含まれていた。

なお、本船荷役作業は、法人の職員と同じ作業着を着用し、C 1 社の職員だけで行い、C 1 社の職員だけで仕事が回らない場合は、法人の職員とともに作業することがあり、また、日常の業務内容についての指導や注意は、C 1 社からではなく、定期的に安全パトロールとして巡回してきた法人の職員から受けていた。本件組合員の中には平成 2 5 年 1 月に C 1 社に雇用されてから平成 2 7 年 7 月まで、翌日の出勤時刻、残業の有無等について法人担当者から携帯電話に通知されていた者がいた。

さらに、法人名古屋支部の職員、C 1 社の職員（A 1 組合名古屋支部に所属する組合員を含む。）は、平成 2 8 年 1 月 4 日から平成 2 9 年 2 月 6 日まで「Y 法人 霞 手配」と登録された法人の担当者からの電子メールにより、翌日の出勤時刻、残業の有無等について通知されていた。

また、A 2 分会の本件組合員は、法人名古屋支部が発行する身分証明書、検数・検量事業従事者証または法人名が記載された入館証を携帯していた。

エ 法人大阪支部が作成した平成 2 7 年 1 1 月 5 日分の「作業配置日報」には、C 2 社の本件組合員の氏名が記載されていた。

(2) 指定事業体職員の直接雇用をめぐる C 4 組合連合会の動向

ア C 4 組合連合会は、平成 2 5 年 9 月の第 6 回定期大会以降、指定事業体が平成 1 3 年 1 月 2 3 日付け確認書(上記(1)ア(ア))に反して若年労働者を新規採用し 4 協会に派遣するのは、指定事業体の「濫用」であるとして、これを問題視し、指定事業体の職員の労働条件を改善して、労働者派遣法や職業安定法に違反する労働実態を解消し、労使協定の趣旨に即して正常化を図

るべく、指定事業体の職員を法人等の本体において直接雇用することを求めるようになった。

同定期大会議案・資料には「検査職種対策」として、「一般派遣事業者から検数・検定事業への派遣を防止するため、指定事業体を介し、独自の仕組みを行政・当該労使間で確認しているが、昨年の派遣法改正による専ら派遣をめぐる結論は見いだせないでいる。雇用の秩序を維持しながら4検協会の経営のあり方まで踏み込んで具体的対応をはかる取り組みを進める。」と記載されていた。

イ 平成26年9月に行われたC4組合連合会の第7回定期大会議案・資料には「検査事業の『指定事業体』の問題」として、「指定事業体は、本来『派遣法の改悪に際して、港労法が適用されていない港湾運送事業（検数・検定・鑑定事業）に一般派遣を導入させない措置』として『指定事業体を作り、港湾運送・港湾労働秩序を維持する目的』で設置されたものである。それが、時間とともに検査事業のコストセーブの役割を担う事業に変化している。一方で、重なる派遣法の改正によって、『専ら派遣の禁止』との関係での指定事業体の存立のありようが問われている。したがって、当初の指定事業体設立の趣旨に立ち、検査職種労働者と指定事業体で働く仲間の雇用安定を前提に、当該組合、並びに検査部会で具体的な対策を検討していくこととする。」と記載されていた。

ウ 平成27年9月に行われたC4組合連合会の第8回定期大会議案・資料には「検査事業の『指定事業体』対策」として、「指定事業体を本来の在り方に戻し、事業体に働く仲間を経過措置もとりながら本体に移籍させる取り組みが必要である。その原点から、検査部会において指定事業体の在り方を具体的に検証

し、本来の姿に戻す取り組みを進める。」と記載されていた。

(3) 法人による指定事業体職員の直接雇用

ア 法人とC3組合、A1組合関東地方東京支部及びA1組合名古屋支部との間で締結された労働協約には、団体交渉に関する規定のほか、両者による経営協議会を設けることが定められていた。

イ 平成26年12月4日、法人は、C3組合及びA1組合名古屋支部との経営協議会において、「地域限定職員制度」を平成27年10月1日を目途に実施したいとの意向を示した。

地域限定職員制度とは、勤務を特定エリア内（所属事業所）に限定した職員を採用するもので、当面は、関連会社（指定事業体）の職員を採用の対象とするものとされていた。

ウ 平成27年3月11日、A1組合及びA1組合名古屋支部は、法人に対し、「指定事業体に関する協定順守について」として、①法人本体への採用と採用条件、②法人本体への採用計画と実績、③法人本体への採用時の労働条件と賃金体系、④指定事業体への若年者の採用について「当組合との中央における交渉に応じられ、早期に解決されるよう申し入れ」た。

エ 平成27年5月22日、法人は、C3組合及びA1組合名古屋支部との経営協議会において、地域限定職員制度を同年10月から導入することを提案した。

また、同年6月9日、法人は、A1組合に対し、上記ウの申し入れについて、「指定事業体に関する協定の趣旨を理解し、平成27年10月から『地域限定職員制度』を導入することとした。5月22日に貴労組分会に対する説明も終了したところであるが、既存従業員の労働条件に影響する課題もあることから、今後も慎重かつ適切な対応で進めてまいりたい。」と回答した。

オ(ア) 法人は、地域職員限定制度を「地域職員制度」に改め、平成27年8月5日、C3組合及びA1組合名古屋支部との経営協議会において、その内容について説明した。C3組合は、地域職員制度の導入に同意した。

(イ) 法人が説明した地域職員制度の内容の要旨は、次のとおりである。

① 地域職員制度の導入背景について

事業の安定成長に向けた人員確保が中期的な課題であり、柔軟多様な働き方が可能となる採用制度として、「地域職員制度」を導入する。

② 地域職員の定義（概要）について

特定エリア内（所属事業所）に限定した勤務とし、住所の移動を伴う転勤がない職員とする。

③ 開始時期について

平成27年10月1日採用分から本制度を導入する。また、来年度以降も10月1日を地域職員の採用日とする。

④ 採用支部について

初年度は名古屋支部、中四国支部、北海道支部の3地区とする。

⑤ 採用対象者数について

制度導入初年度であり、経費的な問題や制度運用の問題点などの検証を行う必要もあることから平成27年度の雇用満了者（12名）分を目安にし、名古屋支部については7名とする。また、来年度以降も、継続的に採用を行っていくが、採用枠については年度毎の事業利益や退職者数との関係もあり、慎重に検討する必要がある。したがって、現時点では、何年で何名を採用するということは明確にで

きない。

⑥ 人選について

初年度においては、会社（指定事業体）からの推薦者及び移籍希望者とする。推薦者については、役職者の推薦をもとに協議し、移籍希望者については職員説明会開催を経て希望者を募る。その後、執務態度・能力・業績等を精査し自薦・他薦の全対象者の中から会社として推薦者7名を絞り出す。

来年度以降は原則公募とし、地域職員を自ら希望し、優秀な人材と会社が認めた者を対象とする。

⑦ 採用条件について

高卒以上の学歴を有するものとし、法人の正職員採用時と同様の選考試験を行う。勤続2年以上、年齢25歳から45歳が望ましい。

⑧ 賃金及び処遇について

本給については当該年度の年齢別最低本給を適用し、昇給についても金額、時期は法人職員と同様である。また、その他の手当については法人職員と同様であるが、退職金だけは、地域職員としての別テーブルを設ける。

⑨ 入会時の研修について

法人の業務についてこれまでの経験から一定の理解がされていることもあり、新卒採用者とは内容を変えて実施する。

⑩ 採用後の役職登用及び昇格昇進について

地域職員の役職については、課長補佐までを上限とする。ただし、課長以上の昇格昇進については、地域職員の解除をもって可能にすることを検討課題とする。

(ウ) なお、当時の地域職員の応募要領には、①応募資格は、高卒以上の学歴を有する者、②選考方法は、筆記試験、Y G 試験、作文、面談、③提出書類は、履歴書、直近の健康診断書、卒業証明書と記載されていた。

カ 平成27年8月下旬、C1社は、職員に対し、法人の採用基準に合致した職員を対象に推薦していきたくとして、①同年9月2日から同月4日までの間に地域職員制度に関する説明会を行うこと、②希望者は同月8日まで同社に連絡すること等を告知した。

キ 平成27年9月24日、労側検査部会が開催され、法人から提案があった地域職員制度について、本体と同一の労働条件を原則とすることに反しているなどの指摘があり、地域職員制度の実施を中止するよう申し入れることになった。同月25日、C4組合連合会は、法人に対し、地域職員制度の実施を留保するよう申し入れた。

ク 法人は、平成27年10月1日に予定していた地域職員制度の実施（上記オ）を見合わせた。なお、法人は、平成28年2月1日に10名の地域職員を採用した。

ケ 平成27年10月27日、労側検査部会が開催された。法人からB1労務部長、B2労務部次長が出席し、指定事業体からの採用について説明した。

法人が提示した資料によれば、指定事業体からの採用について、法人は、平成2年から平成27年までの間に関連会社（指定事業体）から計115名を「全国採用扱い」で採用したが、同年以降は地域職員制度により採用するというものであった。また、同資料によれば、同年10月頃の指定事業体の人員は944名であった。

コ C4組合連合会は、地域職員制度について、採用試験が行われること、正規職員よりも賃金が低いこと等を問題視していた。

サ 平成28年2月9日、C4組合連合会は、C5法人に対し、平成27年度の運動方針（上記(2)ウ)に基づいて指定事業体のあり方を検証した結果、「検数・検定事業者に対して本来あるべき姿である定年退職者の受け皿としての指定事業体に戻す取り組みが必要であるとの結論に至りました」として、次の①ないし③について、申入れ（以下「28.2.9 C4組合連合会申入れ」という。）を行った。その後、C4組合連合会は、この申入れに対する協議が進展していないとして、同年4月21日、C5法人に対し協議を申し入れた（その後の経過は下記4(1)参照）。

- ① 検数・検定・鑑定の職場で働く指定事業体職員を検数・検定事業者本体に採用すること
- ② ①の採用者の労働条件は同一を原則として、賃金を含む諸労働条件を整えていくこと
- ③ 本体への移行については、3年を目途に対応すること

### 3 28.3.23 確認書締結に至る経緯

#### (1) A2分会の結成

ア 平成27年9月25日付けで、組合は、C1社に対し、C1社の職員3名が組合に加入したことを通知し、次の要求事項について、団体交渉の開催を求めた。

「①～⑤（略）」

⑥ 会社は、就業規則を当労働組合に提出し、現在の当労働組合員の賃金、労働条件を説明すること。

⑦ 組合員を法人の従業員として移籍（転籍）させること。」

イ C1社では、役員が平成27年10月1日に組合のA5委員

長と面会することとした。

組合は、法人名古屋支部に対し、同支部の支部長もこの面会に同席するよう求めたが、断られた。

そこで、組合は、組合の上部団体であるA1組合関西地方本部が加盟しているC14組合協議会のC15事務局長に相談し、同月16日、同事務局長の同席の下、法人のB3常務、B1労務部長及びB4大阪支部長がA5委員長と面会した。

(2) 組合と法人、C1社のやりとり

ア 組合は、C1社から組合員の賃金について説明を受けたが、未払割増賃金があるとして、平成27年10月17日、同社に対し、未払割増賃金や組合員に対する残業差別について、団体交渉を申し入れた。また、同日、組合のA6副委員長が法人名古屋支部を訪れ、法人もこの団体交渉に出席するよう求めた。

その後、A6副委員長が、C1社のC16代表取締役等に電話をかけたところ、同代表取締役は、団体交渉申入れの窓口を組合かA1組合名古屋支部のどちらかに一本化するよう求め、これに応じないときは団体交渉を拒否すると回答した。そこで、A6副委員長は、法人に対し、C1社の上記の回答を撤回させるよう求めた。

後日、A6副委員長が、C16代表取締役等に電話をかけたところ、同代表取締役は、上記の回答を撤回し、法人名古屋支部のB5総務次長（以下「B5次長」という。）も団体交渉に出席すると回答した。

同月23日、団体交渉が行われた。法人名古屋支部のB5次長が出席し、組合員に対する差別的な対応は行っていない旨を回答して速やかに退席した。

次の団体交渉は、同年11月6日に組合とC1社により行

われたが、未払割増賃金について、C1社がその存在を否認したため、同日、組合は、名古屋南労働基準監督署に申告をした。

イ 平成27年11月6日、組合は、C1社への分会結成通知(上記(1)ア)の中で要求した組合員の法人への移籍について、同社から「法人とは会社組織が異なりますので、お応えすることはできません」と拒否されたことから、同社を支配する法人に対し団体交渉を申し入れるとして、法人及び同名古屋支部に団体交渉を申し入れた。

同月10日、A6副委員長が、法人名古屋支部に電話を掛けたところ、同支部のB5次長は、上記の団体交渉申入れを断った。

ウ 平成27年11月24日、B3常務及びB1労務部長が、A5委員長及びC15事務局長と面会した。同常務らは、地域職員制度の早期実施に向けて、同制度について説明をしたが、組合側は、組合員の法人への無条件転籍を要求し、これが受け入れられなければ街宣活動を行う旨を述べた。その後、B1労務部長は、同年12月28日及び平成28年2月9日にもA5委員長及びC15事務局長と面会した。

エ(ア) 平成27年12月22日、C1社は、名古屋南労働基準監督署から、割増賃金の算定や労使協定を超えた時間外労働について是正勧告を受け、割増賃金の不足額を遡及して平成28年2月29日までに支払うことになった。

(イ) 組合及びA1組合名古屋支部は、平成28年1月6日付け「時間外労働に関する申入れ」によって、法人名古屋支部に対し、C1社が上記(ア)の是正勧告を受けた件について改善を図るための団体交渉を申し入れるとともに、法人が組合とC1社の労使紛争の解決に向けて指導的役割を果たすよう申し

入れた。

また、組合及びA1組合名古屋支部は、同月15日付け「時間外労働に関する申入れ」において、法人に対し、「1月8日、貴協会名古屋支部B5次長から『C1社の是正勧告であり、C1社がその是正に対応すべきことであるから、Y法人としては団体交渉に応じられない』旨をX組合A6に電話で回答し、事実上の団体交渉拒否をしました」として、C1社が上記(ア)の是正勧告を受けた件について改善を図るための団体交渉を改めて申し入れるとともに、法人が組合とC1社の労使紛争の解決に向けて指導的役割を果たすよう申し入れた。

法人は、労使関係にないとして、これを拒否した。

オ 平成28年2月9日付けで、組合は、C2社に対し、C2社の職員1名が組合に加入したことを通知した。

カ 平成28年2月18日、B1労務部長が組合の事務所を訪れた。B1労務部長は、A6副委員長に対し、街宣活動の中止を求めた。

キ 平成28年3月2日、組合、A1組合名古屋支部ほか2名は、C1社及び法人を被申立人として、法人が、その指定事業体であるC1社の労働者の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しており、A1組合A3分会のA7分会長に対する配置転換及び出勤停止処分、A3分会のA8書記長に対する残業差別、同年1月6日及び15日の団体交渉申入れ(上記エ(イ))を拒否したことなどは不当労働行為であるとして、愛知県労委に救済申立てをした。

ク 平成28年3月3日、B3常務及びB1労務部長が、A5委員長及びC15事務局長と面会した。組合員の法人への転籍について、組合側は、無条件転籍を主張したが、法人側は、地域

職員制度による採用を主張した。A5委員長は、組合に対する解決金として1億円を提案した。

ケ 平成28年3月11日、B1労務部長及びC1社のC17管理部長が、組合の事務所を訪れ、C1社の未払賃金及び同年4月1日以降の賃金体系について説明した。

(3) 28. 3. 23 確認書等の締結

ア 平成28年3月23日、B3常務及びB1労務部長が、A5委員長及びC15事務局長と面会した。同日付けで、組合と法人は、28. 3. 23 確認書を締結した。

28. 3. 23 確認書の内容は、次のとおりである。

「指定事業体からの職員の採用に関して、平成28年度から平成30年度まで、毎年度約120名の採用を実施するよう努力する。」

イ また、組合と法人は、同日付けで28. 3. 23 和解書も締結し、同日、法人は、組合に対し1億円を解決金として支払った。

28. 3. 23 和解書の内容は、次のとおりである。

「Y法人と、X組合は、C1株式会社の労働問題について、金壹億円の「解決金」をもって和解する。」

ウ さらに、組合は、C1社とも同日付けで確認書（以下「28. 3. 23 C1 確認書」という。）を締結した。

28. 3. 23 C1 確認書は、組合とC1社が、名古屋南労働基準監督署からの是正勧告（上記(2)エ(ア)）に関し、①労働基準法第37条第5項に該当しない手当は、割増賃金の基礎となる賃金に参入し、不足額については遡及して支払うこと、②不足額の支払方法及び遡及期間などについて、労使協議の上誠意をもって対応することを確認するものであった。

#### 4 本件団体交渉拒否及び本件救済申立てに至る経緯

- (1) 平成28年4月27日、C5法人は、C4組合連合会に対し、28.2.9 C4組合連合会申入れ(上記2(3)サ)について、個別案件の要素が強く検査部会での対応はなじまない旨回答した。

その後も、C4組合連合会は、C5法人や4協会に対し、上記の申入れについて検査部会で協議するよう申し入れたが、同年8月5日、C5法人は、個別企業の問題であり検査部会での対応はなじまないとする4協会の見解を回答した。

- (2) 平成28年8月10日、組合のA6副委員長、A1組合名古屋支部のA9書記長、A3分会のA7分会長、法人名古屋支部のB6支部長、B7総務・業務課次長、B8総務課長、C1社のC13代表取締役、C17労務部長が、法人名古屋支部で面談した。

A6副委員長が、組合員全員を無条件で10月1日に移籍又は転籍させることを要求したのに対し、B8総務課長は、法人の採用基準に沿って新規採用と同じ選考試験を行うと説明し、組合の要求に応じなかった。同副委員長が28.3.23確認書があると言って、法人に再考を求めたところ、法人は、8月19日までに回答することになった。

- (3) 法人名古屋支部は、組合に対し、平成28年8月23日付け「地域職員採用の件について」(以下「28.8.23名古屋文書」という。)をファクシミリ送信した。

28.8.23名古屋文書には、次の記載があった。

「 標記について去る8月10日に貴労組との懇談会で説明した通りであります。

採用人数については、今期の業績が悪化しているため、現在採用時期を含め慎重に検討しており、下記により一人でも多く採用できるよう努力したいと考えておりますので、ご理解の程、

宜しく申し上げます。

記

1. 募集 公募とする。
2. 応募資格 Y法人の採用基準に基づき、高卒以上の学歴を有する者
3. 選考 筆記試験、YG 診断、作文、面接

(4) 組合は、法人に対し、平成28年8月24日付け団体交渉申入書(以下「28.8.24団体交渉申入書」という。)にて、28.3.23確認書に基づきC1社で働く本件組合員を法人の正規労働者として移籍(転籍)させることについて団体交渉を申し入れた。

これに対し、法人は、同年9月14日付け回答書(以下「28.9.14回答書」という。)にて、C1社の職員と法人とは労使関係がなく、法人は団体交渉を受ける立場にない旨回答した。

(5) 組合は、法人に対し、平成28年9月28日付け抗議及び団体交渉再申入書(以下「28.9.28書面」という。)にて、組合からの団体交渉申入れを拒否したことに抗議し、本件組合員をC1社から法人に移籍(転籍)させること等を再度申し入れた。

(6) 組合は、法人大阪支部に対し、平成28年10月3日付け要求書(以下「28.10.3要求書」という。)にて、28.3.23確認書に基づき、C2社から法人への本件組合員の無条件転籍について交渉を要求した。

また、組合は、C2社に対しても、同日付け要求書にて、これと同様の要求を行った。

(7) 法人は、組合に対し、平成28年10月24日付け回答書にて、28.9.14回答書(上記(4))のとおり法人は団体交渉を受ける立場がなく、28.9.28書面(上記(5))を踏まえても法人の見

解に変更はない旨回答した。

また、法人大阪支部も、組合に対し、平成28年10月24日付け回答書にて、C2社の職員である本件組合員と法人とは労使関係になく、法人は団体交渉を受ける立場にない旨回答した。

さらに、C2社も、組合に対し、平成28年10月24日付けで、これと同様の回答書を提出した。

- (8) 平成28年11月16日、組合は、大阪府労委に対し、法人が本件団交申入れに応じなかったことについて、本件救済申立てを行った。

## 5 C1社、C2社における諸問題

### (1) C1社の未払割増賃金について

ア 平成28年3月28日、C1社のC17管理部長は、A6副委員長に電話をかけ、組合との28.3.23C1確認書（上記3(3)ウ）について、15か月分の未払割増賃金の遡及払いを提案した。

イ 平成28年3月29日、組合及びA1組合名古屋支部ほか2名は、愛知県労委への救済申立て（上記3(2)キ）を取り下げた。

ウ 平成28年3月31日、A5委員長は、B1労務部長と面談し、未払割増賃金の遡及払いの期間を15か月とした提案（上記ア）には応じられないと伝えた。同年4月1日、C1社のC17管理部長は、A6副委員長に電話をかけ、未払割増賃金の計算について説明したが、同日、A6副委員長は、B1労務部長に電話をかけ、この説明には誤りがあると主張した。

同月2日及び16日、組合とC1社は、団体交渉を行った。同月16日の団体交渉において、C1社は、組合に対し、未払割増賃金についての計算書や新賃金体系の案を示した。

同月18日、A6副委員長は、B1労務部長に電話をかけ、

C 1 社の対応について不満を述べた。翌 19 日、B 1 労務部長は、A 6 副委員長に電話をかけ、C 1 社の未払割増賃金の遡及払いに関する提案を伝えた。

エ 組合と C 1 社は、平成 28 年 4 月 23 日、同月 30 日、5 月 14 日、同月 21 日、6 月 4 日に団体交渉を行った。

C 1 社は、組合員に対し、平成 26 年 4 月から平成 28 年 3 月までの 24 か月分の未払割増賃金を支払い、組合に対しては、平成 25 年 12 月から平成 26 年 3 月までの組合員に対する 4 か月分の未払割増賃金相当額を含む 1200 万円を解決金として支払うこととされた。

オ 平成 28 年 6 月 9 日、C 1 社は、組合に対し、上記エの解決金を支払った。

(2) 法人と C 1 社、C 2 社の労働者派遣契約について

ア 平成 27 年 10 月 1 日、労働者派遣法第 40 条の 6 が施行され、これにより派遣先事業者がいわゆる偽装請負等の違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされることとなった。

イ 平成 28 年 1 月 14 日、法人大阪支部と C 2 社は、C 2 社が雇用する労働者を法人大阪支部に派遣し、同支部は派遣労働者を指揮命令して業務に従事させることを目的とする労働者派遣基本契約を締結した。なお、これより前に法人と C 2 社との間で締結された労働者派遣契約はない。

ウ 平成 28 年 1 月 29 日、法人名古屋支部と C 1 社は、C 1 社が雇用する労働者を法人名古屋支部に派遣し、同支部は派遣労働者を指揮命令して業務に従事させることを目的とする労働者

派遣基本契約を締結した。なお、これより前に法人とC1社との間で締結された労働者派遣契約はない。

エ 平成28年3月30日、法人名古屋支部のB5次長は、C1社などの関連会社に対して、派遣契約の締結に伴い派遣元責任者の役割として労働条件や就業条件の明示等が必要となる旨を説明したメールを送信した。

オ 平成28年3月31日、法人名古屋支部とC1社は、C1社の職員の就業場所(法人名古屋支部現業一課、同西部現業一課、同西部現業二課、同四日市事務所)ごとに、業務内容を貨物の検品及び仕分作業その他関連業務、始期を同年4月1日とした労働者派遣個別契約を締結した。

カ C1社は、組合の平成29年4月15日付けの抗議及び申入れに対し、同月24日付け回答書にて、次のとおり回答した。

「1. 請負契約から派遣契約に切り替えた理由を明らかにすること。

(回答) 平成27年9月に派遣法が改正されたことがきっかけでした。

2. 派遣契約に切り替えを打診、要請あるいは要求したのは誰か、明らかにすること。

(回答) Y法人と当社で協議し、派遣契約に切り替えました。

3. 派遣契約に切り替えを打診、要請あるいは要求したのはいつごろか、時系列を明らかにすること。

(回答) 平成27年9月の派遣法改正以前です。

4. 請負契約は、いつからしていたのか明らかにすること。

(回答) 平成18年4月の設立当初からです。

5. なぜ、当労働組合との事前協議をしなかったのか、明らかにすること。

(回答) 就業場所も賃金も変わらないことから、雇用と就労に影響をもたらす事案であると認識していませんでした。

6. Y法人の指定事業体に貴社は含まれるのか、明らかにすること。

(回答) 含まれます。

7. C13氏は、誰の辞令を受けて貴社に着任したのか、明らかにすること。

(回答) Y法人からの辞令を受け、平成28年5月に着任しました。」

キ C2社は、組合の平成29年5月19日付けの抗議及び申入れに対し、同年6月9日付けの回答書にて、次のとおり回答した。

「1. 請負契約から派遣契約に切り替えた理由を明らかにすること。

(回答) 労働者派遣の期間制限の見直しがあり、弊社従業員は無期雇用のため期間制限の例外となったからです。

2. 派遣契約に切り替えを打診、要請あるいは要求したのは誰か、明らかにすること。

(回答) Y法人と当社で協議し、派遣契約に切り替えました。

3. 派遣契約に切り替えを打診、要請あるいは要求したのはいつごろか、時系列を明らかにすること。

(回答) 平成27年12月末から平成28年初ごろです。

4. 請負契約は、いつからしていたのか明らかにすること。

(回答) 平成18年4月の設立当初からです。

5. なぜ、当労働組合との事前協議をしなかったのか、明らかにすること。

(回答) 採用時は、Y法人との契約は、派遣契約でなかった

ため説明していません。

6. Y法人の指定事業体に貴社は含まれるのか、明らかにすること。

(回答) 含まれます。

7. C18氏は、誰の辞令を受けて貴社に着任したのか、明らかにすること。

(回答) Y法人からの辞令を受け、平成26年4月に着任しました。」

ク 組合が、平成29年7月7日付けで、C1社に対し、組合との協議が調わない限り、組合員との労働者派遣個別契約を保留するよう申し入れたが、同社は、同年9月12日付けで、「愛知労働局より当社に対し就業条件明示書を交付することと、それに伴い同意を得るように求められているので、ご理解願います。」と回答した。

ケ C1社の職員16名(うち3名はA2分会の本件組合員であり、13名はA3分会の組合員である。)はそれぞれ、平成29年10月31日付けで、法人に対し、「労働契約の申込みに対する通知」と題する書面により、法人は労働者派遣法第40条の6第1項に該当するため、労働契約の申込みをしたものとみなされることを指摘した上、当該申込みに対して承諾の意思表示を行った。上記各書面は、同年11月1日、法人に到達した。

コ 平成29年11月20日付けで、C1社は、組合に対し、「愛知労働局からの是正指導について」(以下「29.11.20C1回答書」という。)を提出した。

29.11.20C1回答書には、愛知労働局からC1社に対してなされた是正指導の内容として、次の記載があった。

「1. 従業員に対し労働者派遣の対象としたときに、あらかじめ

- め、従業員にその旨を明示し、同意を得ていない。
2. 労働者派遣をしようとする際、あらかじめ、従業員に対し、就業条件明示書を適正に明示していない。
3. 就業条件明示書に労働者派遣に関する料金の額を適正に明示していない。」

サ 平成29年11月28日、上記ケのC1社の職員16名は、法人に対し、労働者派遣法第40条の6第1項第5号に基づき労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める訴えを名古屋地方裁判所に提起したが、令和2年7月20日、同地方裁判所は、法人が労働者派遣法第40条の6第1項第5号に該当する行為を平成28年3月31日まで行っており、同項本文に基づく労働契約の申込み（以下「本件労働契約のみなし申込み」という。）の効力は平成29年3月31日まで存続していたが、これに対する原告らの承諾の意思表示は認められないとして、原告らの請求を棄却する判決を言い渡した。同年7月29日、上記16名は、同判決について、名古屋高等裁判所に控訴したが、令和3年10月12日、同高等裁判所は、控訴を棄却する判決を言い渡した。

令和3年10月22日、上記16名は、同判決について、上告及び上告受理申立てをしたが、同年12月28日、上告を取り下げた。令和4年5月27日、最高裁判所は、上告受理申立てを受理しないとする決定をした（以下、同決定により確定した名古屋高等裁判所の上記判決を「別件地位確認訴訟判決」という。）。

## 6 本件救済申立て後の事情について

- (1) 本件救済申立て（上記4(8)）後、平成29年6月12日、C4組合連合会は、C5法人に対し、平成28年2月9日の申入れ（上

記2(3)サ)と同じ内容の申入れを行った。

平成29年11月2日に開催された検数・検定小委員会において、4協会は、上記の申入れについて、各社の個別対応であるとの見解を示し、法人は、「組合の指定事業体職員の本体採用については真摯に受け止めて採用している。今後についても継続的に採用していく」と説明した。労側は、「指定事業体の労働者が本体へ移行するに際し、会社の状況によって勤続年数を加味しないで採用することは、労働者に対する不利益である、採用に関しては、不利益にならないような体制をしていくことが重要である」と主張し、同年12月26日、「本体に移籍した際、指定事業体労働者の賃金をはじめとする諸労働条件及び退職金等は、本体の労働者を基準とし、指定事業体労働者として就労した勤続年数等を加味した諸労働条件とする。」といった内容を含む協定案を提案した。

(2) 平成30年9月30日、A4分会の組合員が、C2社を退職し、組合を脱退した。

(3) 令和2年3月25日付けで、組合は、法人に対し、法人名古屋支部の職員2名が組合に加入し、分会を結成したことを通知し、C1社所属の組合員を法人へ移籍（転籍）させることを要求したが、法人は、同年4月17日付け回答書において、「係争中であるためコメントを差し控えたい」と回答した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 法人の使用者性（争点1）について

(1) 労組法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、及びその他の団体行動を助成しようとする

労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主がこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではない。雇用主以外の者であっても、例えば、当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有している者や、当該労働者との間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者もまた雇用主と同視できる者であり、これらの者は、その同視できる限りにおいて労組法第7条の「使用者」と解すべきである。

本件において、法人と本件組合員との間に雇用関係は存在しないから、法人が、本件の団体交渉事項に関して労組法第7条の使用者に当たるといえるかどうかは、上記の説示のうち、雇用主以外の場合に関して述べたところによるべきである。

- (2) そこで、本件の団体交渉事項についてみると、本件団交申入れにおいて組合が法人に申し入れた団体交渉の議題は、28.3.23確認書に基づき本件組合員を法人に転籍させることを要求するものである（前記第3の4(4)及び(6)）。同確認書について、組合は、法人が、C1社などの指定事業体の職員との間で、直接の雇用関係締結の努力をすることを、組合に対して約束するものであるから、法人と本件組合員の間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたと主張するので（前記第2の1(1)ア）、この点について以下判断する。

ア 28.3.23確認書の内容についてみると、「指定事業体からの職員の採用に関して、平成28年度から平成30年度まで、毎年度約120名の採用を実施するよう努力する。」とのみ記載

されている（前記第3の3(3)ア）。このような内容をみる限り、同確認書では、法人が指定事業体から毎年度約120名の職員採用について努力することが確認されているにすぎない。

イ 指定事業体職員の直接雇用をめぐる組合及び法人それぞれの事情についてみても、次のとおり、28.3.23確認書については、その文言以上の効果を有するものと解する余地はない。

(ア) 組合の上部団体であるA1組合が加盟するC4組合連合会は、従前から法人を含む4協会の指定事業体職員の労働条件改善を図るために指定事業体職員の直接雇用を求めていた（前記第3の2(2)アないしウ）。そして、法人が指定事業体職員を対象に採用試験を行って地域職員として採用する地域職員制度（同2(3)オ）を導入しようとしたところ、同制度について、C4組合連合会は、採用試験が行われることや地域職員の賃金が正規職員よりも低いこと等を問題視して中止するよう法人に申し入れたほか、直接雇用に際し採用者の労働条件は正規職員と同一とするようC5法人に申し入れた（同2(3)キ、コ及びサ）。また、組合は、A2分会結成後、法人の地域職員制度を受け入れず、組合員の無条件転籍を法人に要求していた（同3(2)ウ及びク）。

このような経緯からみれば、組合は、C4組合連合会の方針に沿って、一貫して法人の地域職員制度を受け入れず、法人に対し、法人の正規職員と同一の労働条件による組合員の直接雇用を要求していたといえる。組合の要求は、法人に対し、組合員との間で、法人の正規労働者と同一の労働条件で組合員を雇用することを内容とする労働契約を、採用試験を行わずに無条件で締結することを要求するものである。組合は、法人に対しこのような要求を行って、28.3.

23 確認書の締結に至ったものである。

- (イ) 他方、法人は、平成27年8月5日に、地域職員制度の導入についてC3組合と合意し、平成28年2月1日には同制度を実施して地域職員を採用しており（同2(3)ク）、組合に対しても、地域職員制度を説明し、同制度に基づく組合員の採用を提案していた（同3(2)ウ及びビク）。

このような経緯からみれば、法人は、組合に対し、一貫して地域職員制度に基づいて、正規職員とは異なる労働条件で組合員を雇用することを内容とする労働契約の締結を主張していたものといえることができ、このような主張を行って、28.3.23 確認書の締結に至ったものである。

- (ウ) このように、法人による組合員の直接雇用をめぐり、その採用条件や採用後の労働条件については、組合及び法人の主張が対立しており、28.3.23 確認書の締結に至るまでの間において、組合と法人の間において合意に達していたことを認めるに足る証拠はない。したがって、同確認書の締結に際し、本件組合員の無条件転籍が前提となっていたとはいえず、採用条件や採用後の労働条件について合意に達していたとはいえない。そうすると、同確認書の「採用を実施するよう努力する」との記載については、法人に本件組合員の採用を義務付けたものとみる余地はなく、その文言どおり、法人が指定事業体から毎年度約120名の職員採用について努力することを確認するにすぎないものというほかない。

- ウ 以上のとおり、28.3.23 確認書によって、法人は、平成28年度から平成30年度までに法人が指定事業体から毎年度約120名の採用を実施するよう努力する義務を負うものの、同確認書の文言どおり、あくまでも努力義務にとどまるもので

あり、毎年度約120名の現実の雇用を実現する義務はない。ましてや、採用条件や採用後の労働条件について未だ合意のない本件組合員を現実的に雇用する義務はない。したがって、同確認書によって、法人と本件組合員の間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存するとはいえない。

- (3) また、組合は、別件地位確認訴訟判決を踏まえると、本件団交申入れ時点において、労働者派遣法第40条の6第1項により、法人から本件組合員に対し労働契約の申込みをしていたものとみなされることを前提に、本件組合員が承諾さえすれば労働契約が成立するなどとして、法人と本件組合員の間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたと主張する（前記第2の1(1)イ(ア)）。

ア しかしながら、上記(2)イ(ア)のとおり組合は一貫して法人の正規職員と同一の労働条件による組合員の直接雇用を要求していたことからすれば、組合が本件団交申入れにおいて要求していた28.3.23確認書に基づく本件組合員の転籍は、法人が本件組合員との間で法人の正規労働者と同一の労働条件で雇用することを内容とする労働契約を締結させることを意味するものであるから、組合が、本件団交申入れにおいて、労働者派遣法第40条の6に基づいた派遣元と同一労働条件を内容とする労働契約の申込みに対する承諾により、近い将来における雇用関係成立の可能性があることを前提とした採用を要求していなかったことは明らかである。したがって、労働者派遣法第40条の6第1項による本件労働契約のみなし申込みを前提とする組合の上記主張は、その他の主張（前記第2の1(1)イ(イ)及び(ウ)）と併せて、法人が本件団交申入れに応ずべき立場にあることを

根拠づけるものということとはできず、採用できない。

イ なお、念のため、組合のその他の主張（前記第2の1(1)イ(イ)及び(ウ))についてみても、以下のとおりいずれも採用できない。

(ア) 組合は、従前から法人に組合員の直接雇用を求めており、28. 3. 23 確認書においてこれを約束させ、本件団交申入れにおいて同確認書の履行として法人に本件組合員の直接雇用を要求したことは、本件労働契約のみなし申込みに対する承諾と評価することができ、法人と本件組合員との間で労働契約が成立しているから、法人と本件組合員の間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたと主張する（前記第2の1(1)イ(イ)）。

本件団交申入れについてみると、28. 8. 24 団体交渉申入書は、28. 3. 23 確認書に基づき、C1社で働く本件組合員を法人の正規労働者として移籍（転籍）させることについて団体交渉を申し入れるもので（前記第3の4(4)）、28. 10. 3 要求書は、28. 3. 23 確認書に基づき、C2社から法人への本件組合員の無条件転籍について交渉を要求するものである（同4(6)）。このような各団体交渉申入書の記載をみる限り、本件労働契約のみなし申込みに対する本件組合員の承諾の意思を表示したものと認めることはできない。

また、上記(2)イ(ア)のとおり、組合は、C4組合連合会の方針に沿って、一貫して法人の正規職員と同一の労働条件による組合員の直接雇用を要求していたことからすると、組合が、このような従来からの方針を変更して、本件団交申入れにおいて、指定事業体と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みを承諾することを前提として、本件組合員の移籍（転籍）について団体交渉を申し入れたものと解することもでき

ないし、一旦、本件組合員が本件労働契約のみなし申込みに対して承諾の意思表示をした上で、組合が直接雇用の条件について団体交渉を申し入れたものとみることもできない。

したがって、組合が本件団交申入れにおいて法人に組合員の直接雇用を要求したことは、本件労働契約のみなし申込みに対する承諾とは評価することができず、組合の上記主張を採用することはできない。

(イ) 組合は、仮に組合による直接雇用の要求が本件労働契約のみなし申込みに対する承諾に当たらないとしても、本件組合員は、法人に対し、平成29年10月31日に承諾の意思表示を行っており、同日時点で法人と本件組合員との間で労働契約が成立しているから、法人と本件組合員の間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたと主張する（前記第2の1(1)イ(ウ)）。

しかし、別件地位確認訴訟判決のとおり、本件労働契約のみなし申込みの効力が存続していたのは平成29年3月31日までであるから（前記第3の5(2)サ）、同年10月31日に本件組合員が承諾の意思表示を行ったとしても（同5(2)ケ）、法人と本件組合員との間で労働契約が成立することはない。したがって、組合の上記主張を採用することはできない。

ウ 以上のとおりであるから、法人と本件組合員の間に近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存していたとはいえない。

(4) なお、組合は、法人が、C1社職員の基本的労働条件等を現実的かつ具体的に支配、決定していたとも主張するが、以下のとおりいずれも採用できない。

ア 組合は、法人が、C1社を自己の経営目的のために設立し、

あたかも法人の一部門のように扱い、同社の職員の基本的労働条件を現実的かつ具体的に支配、決定していたからこそ、28.

3. 23 確認書において、C1社の職員について雇用を約束することができた旨主張する（前記第2の1(1)ウ(イ)）。

28. 3. 23 確認書は、上記(2)イ(ウ)のとおり法人が指定事業体から毎年度約120名の職員採用について努力することを確認するにすぎず、C1社の職員の雇用を約束するものとはいえないから、法人が、28. 3. 23 確認書を締結したからといって、C1社の職員の雇用そのものについて、現実的かつ具体的に支配していたとはいえない。したがって、組合の上記主張を採用することはできない。

イ 組合は、法人が、使用者として、「C1社の労働問題」について1億円の解決金を支払っており、さらに、C1社の長時間労働の是正等に関する組合の要求について主導的に解決を図ったとして、同社の職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、決定をしていた旨主張する（前記第2の1(1)ウ(ウ)）。

(ウ) 法人は、28. 3. 23 和解書を組合と締結し、1億円の解決金を組合に支払っている。しかし、同和解書の内容をみると、法人と組合は「C1社の労働問題について、金壹億円の『解決金』をもって和解する。」と記載されているのみで（前記第3の3(3)イ）、法人がC1社職員の労組法上の使用者であることを確認したものではない。

また、同和解書が締結された当時の状況をみると、組合は、法人に対し、①組合員の法人への無条件転籍を要求していたほか（同3(2)ウ及びク）、②C1社の未払割増賃金の遡及払い等について団体交渉を申し入れていたところ、法人に拒否さ

れたため(同3(2)エ(イ))、愛知県労委に対し、法人はC1社職員の労組法上の使用者であると主張して、この団体交渉拒否だけではなく、A1組合名古屋支部組合員に対する配置転換及び出勤停止処分、組合員に対する残業差別についても救済申立てをしていた(同3(2)キ)。組合は、上記救済申立てを28.3.23和解書締結後に取り下げているが(同5(1)イ)、同和解書に基づく解決金を受領して、法人が使用者であるとの主張を含む上記救済申立てを取り下げたものとみるのが自然であり、上記のとおり、同和解書は法人がC1社職員の労組法上の使用者であることを確認したものではないから、法人が、組合の主張どおりに労組法上の使用者であることを認めてなお解決金をも支払ったとみるのは困難である。

さらに、C1社の未払割増賃金について、組合は、同社との間で、支払方法などについて協議すること等を内容とする28.3.23C1確認書を締結し(同3(3)ウ)、同社と団体交渉を行って、同社から解決金を受領している(同5(1)エ及びオ)。

このような当時の状況からしても、法人が、28.3.23和解書においてC1社の労働問題について解決金を支払う約束をして、この解決金を支払ったからといって、C1社の職員の労組法上の使用者として行ったということはできない。

(イ) また、C1社の長時間労働の是正等に関する組合の要求についてみると、同社の未払割増賃金については、組合が、平成27年10月17日、C1社に対し団体交渉を申し入れ、同年10月23日及び同年11月6日に同社と団体交渉を行い、同社に未払を否認されたため、名古屋南労働基準監督署に申告をしたところ(同3(2)ア)、同年12月22日、同署は、

C 1 社に対し是正勧告を行い、同社は、割増賃金の不足額を遡及して支払うことになった(同 3(2)エ(ア))。これについて、組合は、法人に対し団体交渉を申し入れたところ、法人から、労使関係にないとして団体交渉を拒否されたため(同 3(2)エ(イ))、愛知県労委に救済申立てをしたが(同 3(2)キ)、28.3.23 和解書を締結し1億円の解決金を受領して(同 3(3)イ)、平成28年3月29日に上記救済申立てを取り下げている(同 5(1)イ)。その一方で、組合は、C 1 社との間で、割増賃金の不足額の支払方法などについて協議することなどを内容とする28.3.23 C 1 確認書を締結している(同 3(3)ウ)。このような経緯をみると、C 1 社の未払割増賃金については、基本的に組合と同社との間で協議を行うことになっていたものといえる。

その後、C 1 社が、同年3月28日、遡及払いについて提案し、同年4月16日の団体交渉において計算書を示したところ、組合は、同社の提案を拒否し、同社の対応について、法人のB 1 労務部長に不満を述べ、翌日、同部長が、C 1 社の提案を組合に伝えたこと(同 5(1)ウ)は認められる。このような経緯をみると、組合は、交渉相手であるC 1 社の対応に不満がある都度、法人のB 1 労務部長に苦情を訴えており、同部長がそれをC 1 社に伝え、さらにそれを踏まえた同社からの提案を組合に伝えることはあったものと推測されるが、同部長は自身が連絡を受けた組合からの苦情に対し受動的に取次ぎ等をしたにすぎず、同部長が、組合とC 1 社の協議に積極的に介入したと評価するに足る事実は認められない。

そして、C 1 社の未払割増賃金については、結局、組合は、C 1 社と複数回の団体交渉を行って、同社が1200万円の

解決金を支払うことで同社と妥結しており(同5(1)エ及びオ)、組合と同社の団体交渉によって解決されたものといえる。したがって、C1社の未払割増賃金について、法人が主導的に解決を図ったとはいえない。

なお、A3分会の分会長に対する配置転換及び出勤停止処分、A2分会の書記長に対する残業差別などC1社の労使関係を巡る問題について、法人が主導的に解決を図ったと評価するに足る証拠はない。

(ウ) 以上のとおりであるから、組合の上記主張を採用することはできない。

ウ 組合は、法人が、指定事業体の一つとしてC1社を設立し、職員を同社の役員として在籍出向させ、同社の業務や労働条件について支配してきたと主張するが(前記第2の1(1)ウ(ア))、C1社が法人の指定事業体であり(前記第3の2(1)イ(ア))、同社の代表取締役が法人からの出向社員であったこと(同2(1)イ(エ)及び5(2)カ)や、法人の職員がC1社の職員に対し日常の業務内容についての指導や注意を行ったり、出勤時間等を通知していたこと(同2(1)ウ)は認められるとはいえ、それらのことをもって直ちに法人がC1社職員の労働条件にとどまらず、その雇用について現実的かつ具体的に支配していたと評価することはできない。したがって、組合の上記主張を採用することはできない。

エ 組合は、法人とC1社の請負契約が偽装請負であったことは別件地位確認訴訟判決で認定されていると主張するが(前記第2の1(1)ウ(ア))、そのような認定をした別件地位確認訴訟判決が確定していることは認められるとはいえ、同判決ではC1社職員の労働契約上の地位確認請求自体は棄却されているところ(前

記第3の5(2)サ)、偽装請負の事実のみをもって直ちに法人がC1社職員の雇用そのものについて現実的かつ具体的に支配していたとは評価することはできず、組合の上記主張を採用することはできない。

- (5) 以上によれば、法人は、本件組合員の労組法上の使用者ということとはできない。

## 2 結論

したがって、その余の点について判断するまでもなく、法人が本件団交申入れを拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には該当しないから、組合の再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和6年5月8日

中央労働委員会

第二部会長

岩村 正彦