

命令書

再 審 査 申 立 人 Y 法 人

再審査被申立人 X組合

上記当事者間の中労委令和４年（不再）第４０号事件（初審福岡県労委令和３年（不）第１２号事件）について、当委員会は、令和６年１０月２日第３６２回第三部会において、部会長公益委員石井浩、公益委員鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美、同小西康之出席し、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

A 1 は、人材派遣事業等を営む株式会社 B 1（以下「B 1 会社」という。）から派遣されて、再審査申立人 Y 法人（以下「法人」という。）の運営する特別養護老人ホーム B 2（以下「本件施設」という。）で、介護職として勤務していた。A 1 は、法人への派遣が終了した後、再審査被申立人 X 組合（以下「組合」という。）に加入したが、組合は、令和（以下「令和」の年号は省略する。）3 年 1 月 1 9 日付けで、法人に対し、A 1

は本件施設で夜間勤務をするに当たり、スケジュール表に休憩時間が示されておらず、同人が休憩時間をとれるような人員配置がされないまま働かされていた（以下、休憩時間を取ることなく労働すること或いは休憩時間に労働することを「休憩時間労働」という。）などとして、休憩時間労働等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

本件は、法人が、組合からの3年1月19日付けの団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れについて誠実に応じなかったこと及び②同年7月26日付けの団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことは、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、3年9月28日、組合が福岡県労働委員会（以下「福岡県労委」という。）に救済を申し立てた（以下「初審申立て」という。）事案である。

2 初審において組合が求めた救済内容の要旨

- (1) 法人は、組合からの3年1月19日付け及び同年7月26日付けの各団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに誠実に応じること。
- (2) 上記(1)に係る誓約文を交付し、掲示すること。

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

福岡県労委は、4年11月8日付けで、組合からの3年1月19日付けの団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに誠実に応じなかったこと及び組合からの3年7月26日付けの団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交申入れに応じなかったことはいずれも労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、法人に対して文書交付を命じ（以下「初審命令」という。）、4年11月29日、当事者双方に対し、命令書を交付した。

法人は、同年１２月１２日、これを不服として、初審命令の取消し及び初審申立ての棄却を求めて、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

(1) 争点 1

A 1 の休憩時間労働について、A 1 と法人との間に未清算の労働関係上の問題があるか。あるとされた場合、法人は労組法第 7 条第 2 号の使用者に当たるか。

(2) 争点 2

法人が、労組法第 7 条第 2 号の使用者に当たるとされた場合、

ア 組合が 3 年 1 月 1 9 日に申し入れた団交の議題（「休憩時間労働について」）は、使用者が団体交渉を行うことを労組法によって義務付けられている事項（義務的団交事項）に当たるか。

イ 組合が同年 7 月 2 6 日に申し入れた団交の議題に「休憩時間労働について」が含まれているか。含まれている場合、同議題は義務的団交事項に当たるか。

(3) 争点 3

3 年 7 月 8 日に行われた「休憩時間労働について」の議題に係る団交（以下「7 月 8 日団交」という。）における法人の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。

(4) 争点 4

法人が、組合の 3 年 7 月 2 6 日付け「休憩時間労働について」の議題に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。

(5) 争点 5

前記(3)又は(4)において不当労働行為が成立する場合、救済の利益は存在するか。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1 (A1の休憩時間労働について、A1と法人との間に未清算の労働関係上の問題があるか。あるとされた場合、法人は組合の団交申入れに応ずべき使用者に当たるか。) について

(1) 組合の主張

ア A1の休憩時間労働についての未清算の労働関係上の問題の有無について

本件施設では、夜間勤務時間帯の人員が、厚生労働省令である「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」で定められた基準の最低限の人数しか配置されておらず、介護業務スケジュール表には休憩時間の記載はなかった。そして、本件施設には目を離すことのできない施設利用者も入居しており、A1は休憩を取ることができなかった。

ところが、A1は、2年10月分のタイムシートに休憩を取った旨記載して法人の承認を得た上で、これを派遣元であるB1会社に提出している。しかるに、A1は、2年10月には休憩をとっておらず、労働していたという趣旨にタイムシートを訂正して法人の承認（以下、このように訂正されたタイムシートに法人が承認することを「タイムシート訂正の承認」という。）を得た上でこれをB1会社に提出すれば、B1会社から休憩時間労働分の賃金を支払ってもらえることができる。このように、A1がB1会社から上記賃金の支払いを受けるためには、法人によるタイムシート訂正の承認が必要不可欠である。そこで、組合は、A1の休憩時間分の賃金を得るため、法人に対し、タイムシートに記載した休憩時間の訂正の承認をするよう団交を申し入れたのである。

イ 法人が労組法第7条第2号の使用主に当たるか否かについて

派遣労働者に関しては、雇用関係にない派遣先事業主が業務遂行上の指揮命令を行うという特殊な労働関係にあるので、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。）により、派遣労働者を保護するために必要な特例措置が設けられている。その一つとして労働基準法（以下「労基法」という。）第34条（休憩）の適用に当たっては、派遣先に責任を負わせることが適当であることから、労働者派遣法第44条第2項により、派遣先が使用者とみなされている。

組合は、A1の2年10月の休憩時間労働に関し、B1会社に賃金の支払いを求めたが、B1会社からの照会に対し、法人が休憩は取れていると回答したために賃金が支払われなかったことから、A1の指揮命令者で使用者として責任がある法人に団交を要求しているのである。

(2) 法人の主張

ア A1の休憩時間労働についての未清算の労働関係上の問題の有無について

法人は、7月8日団交において、A1の2年10月の休憩時間が手待ち時間に該当することを表明したのであるから、A1は、法人に対してタイムシート訂正の承認を求めるまでもなく、この点を指摘してB1会社に時間外勤務手当を請求することができた。

しかるに、組合がA1の2年10月の休憩時間に関し協議を求める趣旨は、B1会社に対して未払賃金の支払いを求めるためであるから、法人が上記の表明をしたことにより、A1の休憩時間労働に関して協議すべき事項はなくなった。

また、7月8日団交において、法人が、A1の2年10月の休憩

時間が手待ち時間であると認めたことを踏まえて、組合に対して団交での要求事項を確認したところ、組合は、A 1 の雇用契約が終了させられたこと及び団交が拒否されたことに対する損害賠償請求のみを挙げ、A 1 のタイムシート訂正の承認に関する要求を行っておらず、その後の二度の団交申入れに係る文書（3 年 7 月 1 4 日付け及び同年 7 月 2 6 日付けの各文書。後記第 3 の 8 (1)、(3)）でも、タイムシート訂正の承認を求めている。

以上のとおりであるから、A 1 と法人との間には、同人の休憩時間に関する未清算の問題は存しない。

イ 法人が労組法第 7 条第 2 号の使用者に当たるか否かについて

A 1 に対して賃金支払義務を負うのは B 1 会社であるから、A 1 の賃金に関し派遣先である法人は何ら権限を有しない。確かに労働者派遣法第 4 4 条第 2 項は、休憩時間に関する労基法第 3 4 条の適用に関して、派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなして同条を適用すると規定する。しかし、この規定のみをもって法人が直ちに労組法第 7 条の使用者に該当すると解するのは相当ではない。

この点に関し、朝日放送事件最高裁判決（平成 7 年 2 月 2 8 日・民集 4 9 卷 2 号 5 5 9 頁）は、大要、「一般的に使用者とは労働契約上の雇用主をいうが、労組法第 7 条が団結権侵害行為を排除して正常な労使関係を回復することを目的としていることに鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、その労働者の基本的な労働条件等について雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合には、その限りにおいてその事業主は『使用者』に当たる。」との判断枠組みを提示した。そして、最高裁は、申し入れられている団交事項に関し、派遣先が実質

的に決定できるものについては派遣先の団交応諾義務を認めた。つまり、最高裁は、原則として派遣先に団交応諾義務は認められないが、派遣先が労働者の基本的な労働条件等について決定できる場合には、派遣先にも団交応諾義務があると判示したものである。

そうすると、仮に、A 1 が現に法人に派遣されている状況において、組合が同人の現在又は将来の労働条件等（休憩時間）について団交を求めるというのであれば、朝日放送事件最高裁判決の趣旨に則り、法人は労組法第 7 条の使用者に該当するが、A 1 に係る派遣契約は 2 年 12 月末をもって終了しており、組合が団交を求めているのはあくまでも同人の過去の休憩時間に関するものであった。

したがって、法人は労組法第 7 条の使用者に該当しない。

ウ 法人と A 1 及び組合との間の訴訟に係る福岡地方裁判所小倉支部の判決について

法人が A 1 及び組合を被告として福岡地方裁判所小倉支部に提起した債務不存在確認請求訴訟（本訴）並びに A 1 及び組合が法人を被告として提起した損害賠償請求訴訟（反訴）について、同裁判所は、4 年 3 月 29 日、本訴のうち、法人の組合に対する債務不存在確認請求に係る訴えを却下し、法人と A 1 との間において、A 1 が法人に主張している合計 150 万円の損害賠償債務がないことを確認するとともに、A 1 及び組合の反訴請求を棄却する判決（以下「3. 29 地裁判決」という。内容の詳細は後記第 3 の 8(4)、(6)及び(7)) を言い渡した。3. 29 地裁判決は、法人の主張と同様に、①法人と A 1 との間に労働契約はなく、B 1 会社と A 1 との間の労働契約も 2 年 12 月 31 日には終了しているから、派遣先である法人が、A 1 の基本的な労働条件等について決定できる立場にあるとは認められない、②7 月 8 日団交後の組合の団交要求は、もっぱら

損害賠償の支払いを求めるものであったと解されると判示している。

2 争点2（組合が3年1月19日に申し入れた団交の議題である「休憩時間労働について」は義務的団交事項か等）について

(1) 組合の主張

ア 派遣期間中の休憩時間労働に関する事項は、義務的団交事項である。なお、法人は、3年1月19日の申入れに係る団交の議題である「休憩時間労働について」とは、A1の雇用を前提として今後の休憩労働時間について団交を申し入れる趣旨であった旨主張するが、組合は、同人の3年1月以降の休憩労働時間について団交を要求したことは一度もない。

イ A1がB1会社に対して2年10月分の時間外勤務手当を請求するためには、法人によってA1が時間外勤務をしたことを承認してもらう必要があるが、法人は、7月8日団交において、組合からのタイムシート訂正の承認の要請に応じなかった。そこで、組合は、3年7月26日、「通告書」と題する文書で法人に対して団交を申し入れたが、上記文書には、団交を申し入れる事項の一つとして、3年5月26日に組合と法人との間で締結された協約書（以下「5.26協約書」という。内容の詳細は、後記第3の6(4)の「1の項目について」と明示されている。

そして、5.26協約書の1の項目には、「令和3年1月19日付全労発第013号記載の議題」が含まれているところ、「令和3年1月19日付全労発第013号記載の議題」とは、3年1月19日の団交申入れに係る「抗議行動通告並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書に記載された議題を指すが、同文書には、団交を申し入れる議題として、「2、休憩時間労働について。」と記載されている。

したがって、組合が３年７月２６日に申し入れた団交の議題には、休憩時間労働に関する事項が含まれている。

(2) 法人の主張

ア 組合の３年１月１９日付けの団交申入れに係る前記(1)イの文書には、団交の議題として、「１、Ａ１の雇用契約について。２、休憩時間労働について。」と記載されていたこと（後記第３の５(5)）などからすれば、組合は、３年１月の時点で、Ａ１の雇用契約を主題として団交を求めていたのであり、上記の「２、休憩労働時間について。」とは、同人の雇用を前提として今後の休憩労働時間について団交を申入れる趣旨であった。しかし、法人としては、２年１２月末でＡ１の派遣が終了した後に、同人を雇用したり、派遣労働者として受け入れる予定はなかったのであるから、「２、休憩労働時間について。」は義務的団交事項ではない。

もっとも、初審の審査の過程で、組合が団交で協議を求めているのは、Ａ１の２年１０月分という過去の休憩時間に関する事実の確認であることが判明した。しかし、将来の休憩時間の取得に向けた協議ではなく、単なる過去の事実関係の確認は、義務的団交事項には該当しない。

イ 前記１(2)アのとおり、７月８日団交後に組合が団交を求めていたのは損害賠償請求に関する事項のみであり、３．２９地裁判決でも、前記１(2)ウのとおり、７月８日団交後の組合の団交要求はもっぱら損害賠償の支払いを求めるものであったと解されると認定されている。

したがって、組合が３年７月２６日に申し入れた団交の議題には、休憩時間労働に関する事項は含まれていなかった。

３ 争点３（「休憩時間労働について」の議題に係る７月８日団交における

法人の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか）について

(1) 組合の主張

法人は、7月8日団交において、介護職員の夜間勤務時間帯に休憩時間がないことについて、「職員は何も言わない」とか、「基本寝ていて、休憩は取れている。」などと不誠実な回答に終始し、施設利用者からのコールの有無、業務内容、対応時間等について説明しなかった。

また、A1がB1会社に対して時間外勤務手当を請求するためには、時間外勤務をした時間をタイムシートに記載して法人の承認を得る必要があり、法人が団交でA1の休憩時間は手待ち時間であると認めただけでは、上記目的を達成することはできない。法人は、上記団交において、A1の休憩時間が手待ち時間であると認めたのであるから、タイムシート訂正の承認をすることができたにもかかわらず、これをしなかったが、法人としては、タイムシート訂正の承認をするか、2年10月にA1に休憩時間労働をさせたから同人に時間外勤務手当を支払ってくれとB1会社に申し入れることを約束すべきであった。そして、このような措置がとられていない以上、組合としては、A1の休憩時間労働に関する問題を解決するために、法人と再交渉をする必要がある。

なお、法人が5.26協約書を締結して、7月8日団交に応じたのは、当時福岡県労委に係属していた組合の申立てに係る不当労働行為救済申立事件（後記第3の6）を取り下げてもらうためであって、法人は、形式的に一度団交に応じれば足りると考えていた。

したがって、法人の7月8日団交における対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

法人は、以下のとおり、7月8日団交において、組合に誠実に対応している。

上記団交において、組合から、A 1 の勤務実態を確認する質問は一切されていないし、また、法人は、A 1 の2年10月の休憩時間が労働時間（手待ち時間）であると認めており、これによって、組合は団交の目的を達成しているのであるから、組合から具体的な質問がされない限り、A 1 の勤務実態について説明する必要はない。

また、A 1 に対して賃金を支払うのはB 1 会社であるから、法人は、上記団交において、組合及びA 1 において、B 1 会社に対し同人の2年10月分の時間外勤務手当を請求することを求め、その際、B 1 会社から時間外勤務分の派遣料の請求をされればこれに応じると明言していた。これにより、A 1 は、法人によるタイムシート訂正の承認を得るまでもなく、B 1 会社に時間外勤務手当を請求することができたのであるから、上記のような法人の対応は正当かつ誠実なものである。

さらに、法人は、タイムシート訂正の承認を拒んでいるわけではなく、上記団交で組合及びA 1 からの求めがなかったため、上記承認をしなかったにすぎない。なお、上記のとおり、A 1 がB 1 会社に時間外勤務手当を請求する上で、法人によるタイムシート訂正の承認は必要なかったが、法人は、上記団交で、タイムシートの原本を持参すれば、タイムシート訂正の承認をすると述べていた。

むしろ、組合側の出席者は、上記団交において、法人側の出席者を嘲笑、侮辱するような態度に終始していたのであって、このような組合の態度こそ誠実性を欠くものである。

- 4 争点4（法人が、組合の3年7月26日付け「休憩時間労働について」の議題に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

法人は、一度団交に応じたからもう応じないというスタンスである

が、7月8日団交では何も解決しておらず、法人がA1に対して休憩のない業務を指示したことを認め、組合からのタイムシート訂正の承認要請に応じるまでは、団交を行う必要がある。

したがって、法人が3年7月26日付け「休憩時間労働について」の議題に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 法人の主張

法人は、前記1(2)ア及び3(2)のとおり、7月8日団交において、A1の休憩時間労働について、組合に誠実に対応し、その結果、同議題に関して協議すべき事項はなくなった。仮に、組合が3年7月26日に申し入れた団交の議題に「休憩時間労働について」が含まれているとしても、前記2(2)イのとおり、これはもっぱら損害賠償請求に関するものであり、これは義務的団交事項ではない。

したがって、法人が3年7月26日付け「休憩時間労働について」の議題に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

5 争点5（前記3又は4において不当労働行為が成立する場合、救済の利益は存在するか。）について

(1) 法人の主張

組合がA1の2年10月分の休憩時間に関する団交を求める趣旨は、B1会社に対し同人の同月の休憩時間に対応する賃金の支払いを求めるためであるところ、3年6月にB1会社からA1に対して上記休憩時間に係る賃金の全額が支給されている以上、A1の休憩時間労働に関する救済は完了し、この問題は終局的かつ確定的に解決したから、今後団交を行ったとしても議案自体が存在しないことは明白である。このように団交応諾命令等の救済命令を発する必要性は完全になくなっている。

また、救済命令としての誓約文の交付と掲示等は、使用者による不当労働行為が行われた場合に、将来における労使関係の正常化を図ることを目的として命ぜられるものである。しかし、A 1 の法人への派遣及び同人と B 1 会社の雇用関係が終了してから、法人が組合の組合員を雇用したり派遣で受け入れたことはなく、現在、法人の従業員に組合の組合員は一人もおらず、過去においても A 1 以外の組合員はいなかった。また、法人の拠点が北九州市にあるのに対し、組合はそこから遠距離にある福岡県大牟田市に拠点があることからすれば、今後も、法人の従業員が組合に加入することなどおよそ想定し難い。これらのことからすれば、今後も合同労組である組合と法人との間で集团的労使関係が生じる可能性はないから、法人と組合の将来における労使関係の正常化を図ることなどを観念することはできないし、そもそも、本件において、組合の交渉力が低下したことによる不利益を観念することもできない。このような観点からみても、誓約文の交付及び掲示等を含む救済命令を発する必要性は失われた。

したがって、本件において、既に救済の利益は失われている。

(2) 組合の主張

法人による団交拒否ないし不誠実団交により、組合は、その交渉能力や問題解決能力に疑念を持たれていることから、組織拡大を積極的に行うことができず、重大な損害を受けている。組合は、現在も、このような団結権の侵害を受けたままであるから、これを回復させる必要がある。法人の申入れにより、B 1 会社から A 1 に対して 2 年 10 月分の時間外勤務手当が支払われたが、これによって組合の団結権の侵害状態が回復されたわけではない。なお、組合は、合同労組であるから、法人の従業員又は派遣労働者を組合員として獲得する可能性がないわけではない。

また、法人は、「休憩時間労働について」の議題に係る団交に誠実に応じないまま、初審の福岡県労委における調査が終了する間際になって、B 1 会社に対して A 1 の 2 年 1 0 月分の休憩時間に対応する賃金等を支払うよう申し入れているが、これは福岡県労委から救済命令を出されることを回避しようとしたものであり、このような点からみても、法人は不誠実な行為を繰り返すおそれがある。

さらに、たとえ派遣労働者であっても、組合を介して派遣先の法人に団交を要求できることを、B 1 会社からの派遣労働者ばかりでなく、他の派遣事業者からの派遣労働者に対しても知らせ、法人の施設で働く派遣を含む労働者が、法人の違法労働に対する監視の目を向け、法人における今回のような違法派遣の再発防止を図る必要がある。

これらのことからすれば、会社に対して誓約文の交付を命ずることが必要である。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者等について

(1) 組合

組合は、個人加盟方式の地域合同労組であり、初審申立時（3 年 9 月 2 8 日）の組合員数は 1 9 名で、法人に組合の組合員はいない。

下記(4)記載の A 2 地方本部（以下「地本」という。）の支部の一つである大牟田支部の組合員らが、地本から脱退して、これらの者が中心となって 2 年 7 月 1 6 日、組合を設立し、組合員らのうち A 3（以下「A 3 委員長」という。）が、組合の執行委員長となった。

(2) A 1

A 1 は、元年 7 月に B 1 会社に入社し、以後 2 年 9 月までの間、事業者の異なる 4 つの事業所へ派遣され、同年 1 0 月 1 日から、本件施設

で介護職の派遣労働者として勤務した。

A 1 は、3 年 1 月 5 日に組合に加入した。

(3) 法人

法人は、肩書地に本部を置き、介護老人福祉施設等を営む社会福祉法人である。初審申立時（3 年 9 月 2 8 日）の従業員数は、1 1 5 名である。

法人は、北九州市所在の本件施設を含め、同市内及び福岡市内に 3 つの特別養護老人ホームを運営している。

(4) 申立外地本

地本は、昭和 3 7 年 8 月に結成された地域合同労組であり、北九州市に本部を置き福岡県内に 6 つの支部を有している。

(5) 申立外 B 1 会社

B 1 会社は、横浜市に本社を置く人材派遣事業等を営む株式会社であり、北九州市小倉北区に北九州支店を置いている。

2 A 1 の法人への派遣就労について

(1) 法人と B 1 会社の労働者派遣契約

2 年 9 月 3 日、法人と B 1 会社は、法人が運営する本件施設を派遣先とする労働者派遣契約を締結した。同契約の主な内容は、概ね次のとおりであった。

ア 就業場所：本件施設

イ 業務内容：介護職派遣 食事介助、排泄介助、入浴介助、移乗などの介護業務全般

ウ 指揮命令者：施設統括者

エ 派遣期間：2 年 1 0 月 1 日～同年 1 2 月 3 1 日

オ 就業時間：「1 6 時 0 0 分～0 9 時 3 0 分」

（契約時間欄に「1 5 時間 0 0 分」、備考欄に「1 ヶ

月の変形労働時間制/シフト表によるローテーション勤務」と記載があり、休憩時間欄は未記載（空欄）となっていた。）

カ 時間外労働：派遣元の労働基準法 36 条協定による。

1 日 8 時間以内、1 か月 45 時間以内、1 年 360 時間以内、休日労働は 1 か月 2 日の範囲で命ぜられることがある。

キ 派遣料金：

- (ア) 1 時間 1, 850 円
- (イ) 所定外 2, 313 円
- (ウ) 深夜時間 2, 313 円
- (エ) 深夜残業 2, 775 円

ク 締日：月末締、翌月末支払期日

(2) A1 と B1 会社の雇用契約

ア 2 年 9 月 3 日、A1 は、B1 会社から、法人が運営する本件施設へ A1 を派遣し就労させる同日付け派遣スタッフ雇用契約書兼就業条件明示書（以下「本件雇用契約書」という。）の交付を受けた。本件雇用契約書に記載された主な内容は、前記(1)のア、イ、ウ、オ及びカと同一の内容であるほかは、概ね次の(ア)から(ウ)のとおりであった。

- (ア) 派遣期間及び雇用期間：2 年 10 月 1 日～同年 12 月 31 日
- (イ) 更新の有無：更新をする場合がある。
- (ウ) 上記(イ)の判断基準：契約終了時の勤務の状況等により、派遣先・派遣元・派遣スタッフ三者協議の上決定する。

(エ) 給与：

- a 時給 1, 250 円

b 所定外 1, 5 6 3 円

c 深夜時間 1, 5 6 3 円

d 深夜残業 1, 8 7 5 円

(ウ) 給与の締日・支払日：月末締、翌月 1 5 日支払

イ 2 年 9 月 3 日、本件施設で B 3 職員指導アドバイザー（以下「B 3 アドバイザー」という。）及び施設統括者による A 1 との面接が実施されたが、面接では、休憩時間をどのように取るかなどの説明はなかった。

(3) A 1 の就労開始

2 年 1 0 月 2 日、A 1 は、前記(2)の雇用契約に基づき、本件施設において夜間勤務専門の介護職として就労を開始した。

その際に A 1 が法人から交付された介護業務スケジュール表には、勤務時間中に処理すべき業務内容とその手順等が記載されていたが、1 9 時から翌 6 時までは 1 時間ごとに施設利用者の巡視を行うなど、勤務時間中すべての時間帯に業務がある内容となっており、休憩時間の記載はなかった。

また、同日 A 1 に同行して仕事の内容を指導した法人の介護職員からは、休憩の取り方を含め、休憩に関する説明や指示はなかった。

(4) A 1 の就労実態

本件施設は、居室がすべて個室となっており、施設全体で 8 0 居室を有していた。また、本件施設は、少数の居室とそれに近接して設けられた、利用者同士が交流や共同の日常生活を営むために使用する共同生活室とで一体的に構成するユニットを単位に施設利用者を支援する、いわゆるユニット型特別養護老人ホームであり、1 ユニットは 1 0 居室で構成されていた。そして、ユニットで勤務する者の後記(5)のタイムシーターの勤務時間及び休憩時間が正しく記載されているかどうか確認をする

役割を担うユニットリーダーが配置されていた。

本件施設の夜間勤務は、4名の介護職員が、1名につき2つのユニット（20居室）を受け持ち、交代要員はいなかった。なお、厚生労働省令である「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」によると、夜間及び深夜については、2つのユニットごとに1名以上の介護職員又は看護職員を配置することとされていた。

A1も、2つのユニット（20居室）を担当し、20名程度の施設利用者の食事や排せつの介助などの介護業務を行っていた。A1が担当したユニットには、夜間も常に観察や介護が必要な施設利用者がいた。

A1は、本件雇用契約書に記されている就業時間16時から翌9時30分までの間、施設利用者からの呼び出しがあれば、その都度対応する必要があった。

なお、A1は、法人から休憩の指示を受けることはなかった。また、同人は、法人から時間外勤務命令を受けることもなかった。

(5) 法人とB1会社のA1に対する労働時間管理と賃金の支払い等

B1会社は、タイムシートを使って以下の手順でA1の労働時間を管理し、賃金をA1へ支払っていた。

まず、A1は、出勤の都度、勤務日、始業時刻及び終業時刻をタイムシートに記入することになっていた。法人では、A1等派遣労働者を含むすべての職員は、出退勤時に各自のIDカードを読取機にかざすことになっていたので、A1は、この出退勤時にIDカードを読取機にかざした時刻を、始業時刻及び終業時刻としてタイムシートに記入していた。

また、A1は、勤務中に取った休憩時間の合計を分単位でタイムシートに記入することになっていた。

A1は、勤務の都度、記入が終わったタイムシートをユニットリー

ダー等法人の職員へ提出した。提出を受けた法人の職員は、タイムシートの記入内容が正確であるかどうかを確認して承認し、A 1 へタイムシートを返却していた。

A 1 は、月初めから月末まで一月分の記入が終了したタイムシートをB 1 会社へ提出していた。

そして、B 1 会社は、タイムシートの記入内容に基づき、A 1 に対して賃金を支払うとともに、法人に対して、同人に係る所定の派遣料金を請求していた。

(6) A 1 のタイムシートについて

ア 2 年 1 0 月分のタイムシートについて

A 1 は、本件施設のB 4 介護主任兼ユニットリーダー（以下「B 4 主任」という。）のところへタイムシートの承認を求めに行った際、B 4 主任が他の派遣労働者に対してタイムシートの休憩時間欄に1 5 0 分と書くよう指示しているのを聞いた。

そこで、A 1 は、同様にタイムシートの休憩時間欄に1 5 0 分と記入しないといけないと思い、2 年 1 0 月分のタイムシートについては、すべての勤務日の休憩時間欄に「1 5 0」分と記入した。

なお、2 年 1 0 月分のタイムシートのすべての勤務日の記載内容について、B 4 主任が「ご承認印」欄に署名して承認した。

イ 2 年 1 1 月分及び1 2 月分のタイムシートについて

A 1 は、自身の判断により、2 年 1 1 月分及び1 2 月分のタイムシートには、すべての勤務で休憩を取っていないとして、休憩時間欄に「0」分を記入した。

2 年 1 1 月分のタイムシートについては、A 1 は、B 5 ユニットリーダー（以下「B 5 リーダー」という。）から承認の押印をもらっており、また、2 年 1 2 月分のタイムシートについては、法人の

職員から承認の署名をもらっていた。

ウ タイムシートの内容に基づく B 1 会社から法人への派遣料金の請求について

B 1 会社は、法人に対し、前記ア及びイのとおり作成されて A 1 から提出された 2 年 1 0 月分、1 1 月分及び 1 2 月分のタイムシートに基づき、それぞれ各月の派遣料金を請求した。

エ A 1 への休憩時間労働に係る時間外勤務手当の支給について

2 年 1 0 月分は、そのタイムシートに、すべての勤務で休憩を取ったとして休憩時間欄に 1 5 0（分）と記入されていたことから、時間外勤務手当は支給されなかった。

一方、2 年 1 1 月分及び 1 2 月分は、それぞれのタイムシートに、すべての勤務で休憩を取らなかったとして休憩時間欄に 0（分）と記入されていたことから、それぞれ時間外勤務手当が支給された。

3 A 1 の地本への加入と 2 年 1 0 月分休憩時間労働賃金の未払いに係る B 1 会社との団交について

(1) 2 年 1 0 月 1 6 日、A 1 は、同人の施設利用者への対応に至らない点があったことを理由として法人から同日分の勤務を取り消されたことに納得がいかなかったことから、地本北九州支部に加入した。

(2) 2 年 1 1 月 4 日、地本と B 1 会社との間で団交が開催された。団交の中で、地本は、A 1 が休憩時間を取得できていないことから、休憩時間労働分の賃金を A 1 に対して支払うよう要求した。

(3) 2 年 1 1 月 1 1 日、B 1 会社は、地本に対し、「第 1 回団体交渉における確認事項回答」と題する文書を送付した。

同文書には、「1 5 0 分の休憩時間分の残業手当の支払いについて」の項において、「弊社クライアントである B 2 様に確認したところ、休憩時間は取れているということ、更に A 1 さん本人がタイムシートに休

憩時間を書き込んでいることから、休憩時間は取れているものと判断し、こちらの支払いについては対応しかねます。」などと記載されていた。

- (4) 2年11月16日付けで、A1は、B1会社に対し、1勤務150分間の休憩時間に労働したにもかかわらず支払われていない賃金及び1日8時間を上回る労働時間の割増賃金の未払分等を請求する催告書を送付した。

4 A1の法人への派遣終了について

- (1) 2年11月26日、B1会社は、A1に対し、契約期間満了通知書を送付した。同通知書には、B1会社とA1との雇用契約期間の満了日が同年12月31日である旨が記載されていた。
- (2) 2年11月下旬、A1は、B5リーダーが作成した3年1月10日までの、A1が担当するフロアの勤務シフト表（以下「仮シフト表」という。）を確認した。仮シフト表には、A1の3年1月7日から8日にかけての夜間勤務についても記載されていた。
- (3) 2年12月下旬頃、法人は、令和3年1月度勤務表を作成したが、同表にはA1に関する記載はなかった。
- (4) 2年12月23日、B1会社は、地本に対し、「第2回団体交渉における確認事項回答」と題する文書を送付した。同文書には、地本から照会のあった、B1会社の営業担当者がA1に対し、タイムシートに休憩時間を記入するよう求めたと指摘されている件についての回答として、タイムシート記入例として示しただけであり、休憩が取れていないのに休憩時間を記入するよう強要した事実はない旨などが記載されていた。
- (5) 2年12月31日、A1の法人への派遣は終了し、A1とB1会社との雇用契約も終了した。

5 A1の組合加入と法人への団交申入れの経緯について

- (1) 3年1月1日、A1は、地本の対応に不満を持ち、地本を脱退した。

(2) 3年1月5日、A1は組合に加入し、同日、組合は、法人及びB1会社に対し、「組合加入通知並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書を送付した。同文書には、A1が組合に加入した旨や、A1の雇用契約について団交を申し入れる旨が記載されていた。

(3) 3年1月7日、法人の代理人B6弁護士（以下「B6弁護士」という。）らは、組合に対し、組合からの前記(2)の文書に対する回答書を送付した。同回答書には、A1の派遣期間が2年12月31日をもって既に終了しているため、A1の契約更新に関し法人は労組法上の使用者にも該当しないことから、団交に応じる必要がない旨などが記載されていた。

(4) 3年1月12日、B1会社は、組合に対し、組合からの前記(2)の文書に対する「団体交渉日時などに係る申入書」と題する文書を送付した。同文書には、組合からの団交申し入れには応じるが、同月7日より1都3県における新型コロナ感染症感染拡大による緊急事態宣言が発出されているため、団交の日時を再調整してほしい旨が記載されていた。

なお、以後、組合とB1会社との間で、団交は実施されていない。

(5) 3年1月19日、組合は、法人に対し、「抗議行動通告並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書（全労発第013号）を送付した。

同文書には、以下のとおり記載されていた。

「（前略）

B2の夜勤帯の介護業務がワンマンオペレーションで、拘束時間17時間30分の介護業務スケジュール表の中には休憩時間が示されていなく、拘束時間から契約時間を差し引いた2時間30分について、A1氏が完全に労働から解放され、休憩がとれるように、B1スタッフやB2から人が配置されないまま、介護業務スケジュール表のとおりA1氏が働かされていたことについて団体交渉を申し入れます。

記

団体交渉の申し入れ

議題 1、A 1 氏の雇用契約について。2、休憩時間労働について。

(以下略)

- (6) 3年1月20日、法人は、組合に対し、前記(5)の文書に対する回答文書を送付した。

同文書には、以下のとおり記載されていた。

「1 (略)

- 2 また、本件申入書では、A 1 氏の雇用契約が議題とされていますが、先の回答書に記載したとおり、A 1 氏の雇用契約に関する事項は派遣元と協議すべきものであって、Y 法人は労組法上の「使用者」に該当しませんので、Y 法人に団体交渉応諾義務はありません。

さらに言えば、Y 法人としては、将来の休憩時間の取扱いについて、現在、Y 法人に派遣されていない A 1 氏と交渉が必要な理由はありません。したがって、この観点からも Y 法人は労組法上の「使用者」に該当しないのですから、貴組合に対する団体交渉応諾義務はありません。

3 (略)

- (7) 3年1月30日、法人は、組合に対し、「抗議書」と題する文書を送付し、組合が A 1 の件で、本件施設等で抗議行動を行ったことについて抗議した。

- (8) 同日、組合は、法人に対し、前記(6)の文書に対する回答文書を送付した。

同文書には、以下のとおり記載されていた。なお、同文書には、A 1 の雇用継続に関することは記載されていなかった。

「・・・A1氏によると、A1氏が貴法人で就労していた期間、始業から終業までの拘束時間17時間30分のうち、休憩時間を明示せず17時間30分労働を行わせています。・・・当労組は貴法人に団体交渉を申し入れましたが、貴法人は代理人を通じて団体交渉を拒否して団体交渉権の侵害をしました。・・・」

- (9) 3年2月24日、組合は、福岡県労委に対し、誠実団交開催を求めてあつせんを申請した。

同年3月1日、法人があつせんに応じないため、福岡県労委はあつせんを打ち切った。

- 6 福岡県労委3年（不）第5号Y法人事件（以下「3（不）5事件」という。）の不当労働行為救済申立てから取下げまでの経緯について

- (1) 3年3月19日、組合は、福岡県労委に対して、組合が行った同年1月5日付け及び同月19日付け団交申入れに対し、法人が団交を拒否したことは労組法第7条第2号に該当するとして、不当労働行為救済申立てを行った（3（不）5事件）。

- (2) その後、法人は、組合が3（不）5事件の申立てを取り下げを条件に、団交に応じることとし、組合に対しその旨を伝えた。

- (3) 組合は、前記(2)の法人からの提案を受けて、3年5月23日付け「回答書2」と題する文書を、法人の代理人であるB6弁護士あてに送付した。

同文書には、組合が作成した法人との和解のための協約書案として、法人が220万円の損害賠償金を組合へ支払うことを主な内容とする案と、組合と法人が団交を行うことを主な内容とする案が添付されており、それらのいずれかを法人が選択するよう記載されていた。

- (4) 3年5月26日、組合と法人の間において、以下の内容の5. 26協約書が締結された。

「（前略）

- 1 甲は、乙が甲に対して申入れをしている令和3年1月5日付・
・及び令和3年1月19日付全労発第013号記載の議題について、
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並びに労働組合法における使用者として団体交渉応諾義務があることを認める。
- 2 乙は、本協約の締結と同時に福岡県労働委員会に本件救済申立事件を取り下げる。
- 3 甲と乙は、本協約締結日から50日以内に団体交渉を開催する。

（以下略）

」

（なお、上記の「甲」は法人、「乙」は組合を指し、「本件救済申立事件」は3（不）5事件を指す。）

(5) 3年5月27日、組合は、3（不）5事件の申立てを取り下げた。

7 7月8日団交の実施について

(1) 3年7月8日、組合と法人は、北九州市内で団交を開催した。組合側出席者は、A3委員長、A4会計監査及びA1の3名、法人側出席者は、B3アドバイザー及びB6弁護士の2名であり、この団交に要した時間は、およそ1時間であった。

(2) 7月8日団交の状況は、概ね以下のとおりである。

ア 組合が、A1は2年10月も夜間の勤務で休憩が取れなかったことや、2年10月分の時間外勤務手当が支払われていないことを述べた。これに対し、法人は、「タイムシートに上がってないでしょ。」「本人書いてないので。」などと、A1本人がタイムシートに休憩時間を取得しているように記載していると答えた。また、法人は、「その時（2年10月分）のタイムシートがないん（ママ）で、払う、（ママ）根拠がない。」とも述べた。

組合が、本件雇用契約書には休憩時間の明示がなく、交代要員がいないにもかかわらず、1名の介護職員が2つのユニットを担当しているのも物理的に休憩が取れない状況にあるが、このような認識はあるのかなどと述べたところ、法人は、「基本寝るようになってますんで、交代要員とかつ（ママ）のはありません。」と答えた。組合が、交代要員がいないから休憩が取れなかった旨を重ねて説明すると、法人は、「コールが無いかぎり、休憩は取ってますので。」と回答した。

法人は、休憩時間労働に対する賃金について、「請求されないとなかなかできないんで、払う元が無いから・・・賃金は、・・・雇い主ではないのでなかなか払えない。」と述べ、組合に対し、「B1でしょが、まず話すの。」と述べた。これに対し、組合が、タイムシートは派遣先の承認を経た上でB1会社に提出することになっているので、タイムシートを訂正した上で承認印欄にサインを求めている旨を述べたところ、法人は、「B1さんから、その、タイムシートの、違うてそれで請求されれば払いますよ。」と述べた。組合が、B1会社に請求する前に法人の承認が必要である旨を説明したところ、法人は、「請求書がくれば」と述べた。

組合が、再度、タイムシート提出の流れについて、派遣先の責任者が内容を確認しサインをしてからB1会社へ提出することになっていると説明すると、法人は、「シートを出してくればいいんですよ。」、「ないのにこっちは書けない。」と述べた。これに対し、組合が、新たにタイムシートを作成すればよいのではないかと述べたが、法人は、「10月のやつ、それを持ってきたらいいじゃないですか。」と述べた。そこで、組合が、A1の2年10月分のタイムシートの写しがあるので、これを訂正してB1会社に提出するこ

とでよいのではないかと述べたが、法人は、これに答えなかった。

イ A 1 が 2 年 1 0 月分のタイムシートに 1 勤務につき休憩時間を 1 5 0 分と記入したことについて、A 1 は、法人に対し、休憩を取れていないのに休憩を取ったように書かされている旨を述べたところ、法人は、A 1 に対し、「ちょっと、いつの、だれ、誰から言われたのは（ママ）休憩書くのは。」と尋ねた。

これに対し A 1 は、B 1 会社の営業担当者と B 4 主任であると答えた。すると、法人は、「あれたちに、あの、人事権がないんだよ。なにを書けとかちゅうのは」と述べたところ、A 1 は、「休憩は 2 時間半で書いてくださいねってわたし言われましたけど。」と答え、法人は、「ちょっと、いま確認してないです。」と応じた。

ウ 以上の議論の後、組合が、休憩時間が取れないことは労基法違反であると述べたところ、法人は、休憩を取れなかったと B 1 会社へ言うべきなのではないか、安全配慮義務違反の問題として「B 1 と話せばいいやないですか。」と述べた。

組合が、そもそも本件施設は労基法違反の職場ではないかと述べたところ、法人は、「ただ手待ち時間の問題でしょ。」と述べた。これに対し、組合が、コール対応のためすぐに動ける状態であったことを述べ、手待ち時間は労働時間である旨を質したところ、法人は、「労働時間ですよ。」と応じた。

エ その後、法人が、組合に対し団交要求の趣旨を尋ねると、組合は、「A 1 さんの雇用契約がなくなった不法行為と、団体交渉の、拒否、に対するやっぱ、損害賠償は求めたかね（ママ）とおもう。」と述べ、損害賠償の額については、前記 6 (3) の 2 2 0 万円であるとした。

法人は、2 2 0 万円の算定根拠を文書に正確に記すよう求め、その上で検討する旨を伝えた。

オ A 1 の派遣が 2 年 1 2 月末で終了になったことが話題になった際、組合が、B 5 リーダーの作成した 3 年 1 月 1 0 日までの仮シフト表には A 1 の勤務についても記載されていたことを指摘すると、B 3 アドバイザーは、B 5 には人事権はなく、自分は何も聞いていないから、仮シフト表はただのらくがきにすぎないと答えた。これを契機に、組合側の出席者は、笑いながら「らくがきなんやー」などと法人側の出席者を嘲笑し、B 3 アドバイザーが、再度「本人がらくがきしただけですよ。」と述べると、同様の嘲笑を繰り返した。

8 7 月 8 日団交から初審申立てに至る経緯等について

- (1) 3 年 7 月 1 4 日、組合は、法人に対し、「請求書並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書を送付した。

同文書において、組合は、前記 7 (2) エで示した、不当労働行為に当たる不法行為の損害賠償額 2 2 0 万円の根拠について、A 1 の月収 2 5 万円の 6 か月分として 1 5 0 万円、団交や福岡県労委のあっせんを拒否されたこと等の不法行為に対するものとして 7 0 万円であることを説明した上で、「従いまして、Y 法人事件の不法行為の損害賠償として 2 2 0 万円を請求致します。この請求について、令和 3 年 7 月 2 9 日までに団体交渉を開催し文書でご回答願います。」と団交の開催を求めた。

- (2) 3 年 7 月 2 0 日、法人は、組合からの前記(1)の文書に対する回答書を送付した。

法人は、同回答書で、不当労働行為の成否について論じるまでもなく、組合の損害賠償請求は認められるものではないから、法人が同請求に応じることはないと回答したほか、同回答書には以下のとおり記載されていた。

「1 (略)

2 なお、貴組合は、団体交渉の開催を要求されていますが、今回、

本件申入書を受領したことにより、貴組合の団交事項がY法人に対する220万円の損害賠償請求であることが判明しました。しかし、判例上、義務的団交事項とは、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関するもの」とされておりますところ、Y法人に対する損害賠償請求は、そのいずれにも該当しませんので、貴組合からの団交事項が義務的団交事項でないことは明らかです。

さらに、既述のとおり、損害賠償義務の存否に関し交渉により進展する見込みはなく、交渉を継続する余地はありませんので、更なる団体交渉を開催する予定はありません（最高裁平成4年2月14日判決・労判614号6頁参照）。

（後略）

」

- (3) 3年7月26日、組合は、法人からの前記(2)の文書に対する「通告書」と題する文書を送付した。

同通告書には、「令和3年5月26日協約書の1の項目について」及び「全労発第042号の請求について」の団交を申し入れる旨などが記載されていた（なお、全労発第042号の請求とは、前記(1)の「Y法人事件の不法行為の損害賠償として220万円」の請求を指す。）。

- (4) 3年8月10日、法人は、A1及び組合を被告として、福岡地方裁判所小倉支部に債務不存在確認請求訴訟を提起した（同裁判所3年（ワ）第614号）。

同訴訟は、①A1と法人との間において、労働契約の取消し及び休憩のない労働を強いられ、賃金の一部が支払われないことなどに対する合計150万円の損害賠償債務が存在しないこと及び②組合と法人との間において、法人の団交拒否等に対する70万円の損害賠償債務が存在

しないことの確認を求めるものであった。

- (5) 3年9月28日、組合は、福岡県労委に対し、法人の次のアの行為が労組法第7条第1号に、イ及びウの行為が同条第2号にそれぞれ該当するとした上、法人に対する団交応諾命令の発令等を求めて、初審申立てを行った。

ア 法人が、A1に対し勤務シフトを示して申し込み、A1が法人に対し確認を求め、A1の承諾により成立した労働契約を破棄したと。

イ 法人が、組合からの3年1月5日付け及び同月19日付け団交申入れに対し、誠実に応じなかったこと。

ウ 法人が、組合からの3年7月14日付け及び同月26日付け団交申入れに応じなかったこと。

- (6) 4年1月31日、組合及びA1は、法人を被告として、福岡地方裁判所小倉支部に、前記(4)の訴訟に対する反訴を提起した（同裁判所4年(ワ)第57号）。

同反訴は、①A1との労働契約を一方的に取り消した不法行為及び賃金の一部が支払われていないことなどによる損害賠償請求として80万円及び②組合に対する団交拒否の不当労働行為に当たる不法行為に基づく損害賠償として80万円を請求するものであった。

- (7)ア 4年3月29日、福岡地方裁判所小倉支部は、3.29地裁判決を言い渡した。

3.29地裁判決では、次のように判示されていた。

- (ア) 組合の損害賠償請求について

a 「原告（注：法人のこと）と被告A1との間に労働契約はなく、B1会社と被告A1との間の労働契約も令和2年12月31日には終了しているから、派遣先である原告が、被告

A 1 の基本的な労働条件等について決定できる立場にあるとは認められない。」

b 5. 26 協約書において、「(法人は)団体交渉応諾義務があることを認めているが、これも不当労働行為救済申立事件の審理に応じるより、迅速に解決を図れると判断したからにすぎないのであり、これに基づき令和3年7月8日に団体交渉に応じているのであるから、団交拒否をしたとはいえない。」

c 「その後の被告ら（注：組合及びA 1 のこと）の団体交渉の要求は、もっぱら損害賠償の支払を求めるものであったと解されるから、義務的団交事項ともいえないのであり、原告がこれに応じないことが不当労働行為であるとも・・・いえない。」。

(イ) A 1 の債務不存在請求について

a 「シフト（注：仮シフト表のこと）を示されたこと・・・などを根拠に、同日（注：3年1月1日を指す。）以降の労働契約が締結されたと主張するが、これだけで労働契約の締結が認められるわけではな」い。

b 「派遣期間中に雇用契約があるのは、原告と被告A 1 との間ではなく、B 1 会社と被告A 1 との間であるから、原告に未払賃金支払義務はない。」

c 「被告A 1 が、休憩時間中に利用者からの呼び出しに対応することがあったことは原告も認めるところであるが、これによりB 1 会社に対する休憩時間分の賃料請求権（ママ）が発生することがあるとしても、これをこえて慰謝料により賠償すべき身体的、精神的及び経済的苦痛が生じるとまでは認められない。」

イ 組合及びA1並びに法人は、3.29地裁判決に対し控訴していない。

9 3.29地裁判決後の状況について

(1) 4年5月16日、組合は、3.29地裁判決を受け、前記8(5)のAないしウの申立てのうち、A1との間で成立した労働契約を破棄したことに関する部分及びこれに係る団交拒否等に関する部分を取り下げた。これにより、前記第1の2(1)のとおり、初審申立ては、3年1月19日付け及び同年7月26日付けの各団交申入事項のうち、「休憩時間労働について」の事項に係る団交拒否についての救済を求めるものとなった。

(2) 4年6月1日、法人は、B1会社に対し、「支払申入書」と題する文書を送付し、A1の2年10月分の休憩時間に対応する労働時間（1勤務日当たり2時間30分）相当の賃金額35,168円及び4年6月30日まで支払いが遅れたことの遅延損害金7,818円の合計42,986円を、B1会社からA1へ支払うよう申し入れた。

法人は、B1会社から、同月10日付け「ご連絡」の文書を受領した。

同文書には、上記の賃金額35,168円から源泉所得税等を控除した金額に遅延損害金7,818円を加算した金額41,631円を、B1会社がA1の銀行口座へ振り込んだ旨等が記載されていた。

同日、A1の銀行口座にB1会社から41,631円が振り込まれ、その1週間ほどの後、B1会社からA1に対して、2年分給与所得の源泉徴収票の写しが送付された。

(3) 4年7月25日、組合は、福岡県労委に対し、請求する救済内容に誓約文の交付及び掲示を追加する旨の申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 争点1 (A1の休憩時間労働について、A1と法人との間に未清算の労働関係上の問題があるか。あるとされた場合、法人は、労組法第7条第2号の使用者に当たるか。)について

(1) A1の休憩時間労働についての未清算の労働関係上の問題の有無について

ア(ア)派遣元であるB1会社からの派遣労働者であるA1への時間外勤務手当を含む賃金の支払手続をみると、①A1がタイムシートに勤務時間や休憩時間等を記入し、②タイムシートの内容の正確性を派遣先である法人の職員が確認して、タイムシートの「ご承認印」欄に署名又は押印して承認し、③A1が法人の確認者の承認のあるタイムシートをB1会社に提出して、これを基に、B1会社がA1に時間外勤務手当を含む賃金を支払うこととなっている(前記第3の2(1),(2),(5),(6))。

(イ) 次に、A1の本件施設における勤務状況をみると、厚生労働省令である「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」によれば、本件施設では最低4名の介護職員の配置が必要とされているところ、本件施設の夜間勤務では4名の介護職員が、1名につき2つのユニット(20居室)を受け持っており、交代要員はいなかった(同(4))。また、A1は、B1会社との雇用契約で定められた午後4時から翌日の午前9時30分までの就業時間中に20名程度の施設利用者の食事や排せつの介助などの介護業務を行っているが、夜間も常に観察や介護が必要な施設利用者がおり、こうした施設利用者からの呼び出しがあれば、その都度対応する必要があった(前同)。

このような勤務状況であるところ、A1のタイムシートをみると、2年10月分については1勤務につき150分の休憩時間が

あった旨が記載されているのに対し、同 1 1 月分及び 1 2 月分についてはすべての勤務日で休憩時間はゼロとなっており、大きな相違がある(同(6)ア, イ)。ところが、A 1 の就労期間を通じて、A 1 の勤務の実態に大きな変化があったことをうかがわせるような事情はない。

この相違は、A 1 が、2 年 1 0 月の休憩時間について、実際に休憩を取ったか否かにかかわらず、すべての勤務日に 1 5 0 分の休憩を取ったものとしてタイムシートの休憩時間欄に記入するよう指示されていると思い込み、それに従って 2 年 1 0 月のタイムシートを作成したためである(同(6)ア)。

そして、法人は、7 月 8 日団交で、A 1 が休憩時間を取れなかったことについて、手待ち時間の問題である旨述べており(前記第 3 の 7 (2)ウ)、A 1 が休憩時間中に利用者からの呼び出しに対応することがあったことを認めている。

(ウ) もっとも、7 月 8 日団交では、組合の求めるタイムシート訂正の承認はされなかった。

初審申立てが福岡県労委に係属中の 4 年 6 月 1 日、法人は、B 1 会社に対し、A 1 の 2 年 1 0 月分の休憩時間に対応する賃金等を同人に支払うよう申し入れ、これに基づいて、4 年 6 月 1 0 日、B 1 会社から A 1 に対し、上記賃金等が支払われた(同 9 (2))。なお、A 1 が 2 年 1 1 月に地本を介して B 1 会社に 2 年 1 0 月分の時間外勤務手当の支払いを求めた際、B 1 会社は、法人に確認したところ、A 1 は休憩を取れているとの回答があったこと及びタイムシートに休憩時間が記載されていることを根拠に、同人は休憩を取れていたと判断して、A 1 への上記手当の支払いを拒んでいた(同 3 (2), (3))。

イ 前記アの事実によれば、7月8日団交の時点でA1の2年10月分の時間外勤務手当は未払いとなっており、同人がB1会社から上記手当の支払いを受けるためには、法人によるタイムシート訂正の承認ないしこれに代替する措置（A1は2年10月に時間外労働をしたからこれに相当する時間外勤務手当を支払うようB1会社に申し入れることを法人が約束することなど）が必要不可欠であったと認められる（なお、法人は、7月8日団交で、A1の2年10月の休憩時間が手待ち時間に該当することを法人が表明したのであるから、A1は、法人に対してタイムシート訂正の承認を求めるまでもなく、この点を指摘してB1会社に時間外勤務手当を請求することができた旨主張する。しかしながら、これを認めるに足りる証拠はないばかりか、むしろ、前記ア(ア)のとおり、A1がB1会社から賃金の支払いを受けるためには、タイムシートの内容を法人に承認してもらう必要があったことや、後記(2)イ(ア)のとおり、B1会社は派遣先である法人に照会しなければA1の時間外勤務の有無を把握できない立場にあったことなどからすれば、A1が法人によって上記の表明がされたことをB1会社に指摘するだけで、B1会社から時間外勤務手当の支払いを受けることができたとは認め難い。）。

こうしたことから、組合は、A1の2年10月分の時間外勤務手当を受給することを目的として、3年1月19日、法人に対し、「休憩時間労働について」を議題とする団交を申し入れ、7月8日団交において、A1の休憩時間労働に伴う賃金問題等の労働時間の管理に関する具体的問題として、休憩時間労働があったことを確認してタイムシート訂正の承認をすることを求めている。

そして、法人は、7月8日団交で、A1が休憩時間を取れなかったことについては手待ち時間の問題である旨を述べたものの、組合

の求めるタイムシート訂正の承認ないしこれに代替する措置をとることはなく、4年6月1日に至って、B1会社に対し、A1の2年10月分の休憩時間に対応する賃金等を同人へ支払うよう申し入れ、これにより、B1会社からA1へ上記賃金等が支払われた。

このような経緯に照らせば、法人が7月8日団交で、A1の2年10月の休憩時間が手待ち時間であることを認めたとしても、これによって、同人の休憩時間労働に関して団交で協議すべき事項がなくなったということとはできない。

なお、7月8日団交において、法人が、A1の2年10月の休憩時間は手待ち時間であると述べた後、組合に対して団交要求の趣旨を尋ねたのに対し、組合は、A1の雇用契約が終了させられたこと及び団交が拒否されたことに対する損害賠償を求めたいと述べたが、A1のタイムシート訂正の承認については言及せず（前記第3の7(2)ウ、エ）、法人に対して団交を求めた3年7月14日付け及び同年7月26日付けの各文書にも、タイムシート訂正の承認に関する記載はない（同8(1)、(3)）。しかしながら、組合は、7月8日団交において、法人に対し、A1のタイムシート訂正の承認を繰り返し求めていたことや、3年9月28日にされた初審申立てに係る組合作成の申立書には、法人がタイムシート訂正の承認をするまでは団交を行う必要があるなどと記載されていることなどに照らせば、組合が、上記団交で、団交要求の趣旨に関する法人からの質問に対してタイムシート訂正の承認に言及せず、同年7月14日付け及び同年7月26日付けの各文書にタイムシート訂正の承認に関する記載がなかったとしても（なお、同日付け文書により申入れのされた団交の議題に「休憩時間労働について」が含まれていることは、後記2(2)アのとおりである。）、このことをもって、組合がタイムシー

ト訂正の承認に関する要求を撤回ないし放棄したなどと認めることはできない。

したがって、少なくとも4年6月1日に法人からB1会社に対するA1の時間外勤務手当の支払いの申入れがなされるまでは、A1の休憩時間労働について、A1と法人との間に未清算の労働関係上の問題があったといえる。

(2) 法人が労組法第7条第2号の使用者に当たるか否かについて

ア 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交をすることやその他の団体行動を行うこと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、団交を中心とした集団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基本的に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といえる者もまた雇用主と同視できる者であり、労組法7条の使用者と解すべきである。

これを労働者派遣の場合についてみると、派遣労働者の労働契約の相手方は派遣元事業主であって、派遣先事業主は派遣労働者に対して指揮命令を行うにすぎないから、派遣先事業主は、当該派遣労働者との関係において、原則として労組法第7条の使用者に該当しない。しかしながら、労働者派遣法第44条ないし第47条の2が、労基法等の一定の規制について、派遣先の事業を派遣中の労働者を使用する事業とみなすなどして、派遣先事業主に特別の責任を負わ

せていることに照らせば、これらの規制の違反の問題が生じている場合には、当該問題が基本的な労働条件に関するものであって、これについて派遣先事業主が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と認められるときには、派遣先事業主は労組法第7条の使用者に当たると解するのが相当である。そして、本件で問題となっている休憩時間労働に係る労基法第32条（労働時間）、第34条（休憩）や第36条第1項（時間外及び休日の労働）の各規定の適用に当たっても、派遣先の事業のみを派遣中の労働者を使用する事業とみなすものとされている（労働者派遣法第44条第2項）。

そこで、このような観点から、本件において、法人が組合の団交申入れに応ずべき使用者に当たるか否かを検討する。

イ(ア) A1と法人との関係やA1の勤務実態等について、以下の事実が認められる。

a 法人は、A1に対し、介護業務スケジュール表で、勤務時間中に処理すべき業務内容とその手順等を指示し（前記第3の2(3)）、時間外勤務を命じ得る立場にあった（同(1)カ、(2)ア）。

b また、前記(1)ア(ア)のとおり、A1がB1会社から時間外勤務手当を含む賃金の支払いを受けるためには、タイムシートの内容を法人によって承認してもらう必要があった。現に、A1は、B1会社からの問合わせに対して、会社がA1の2年10月分の時間外勤務はなく、同人は休憩を取れていると回答したために、同月分の時間外勤務手当の支払いを受けられなかったことがあり（同3(3)）、他方で、法人がB1会社に対してA1の2年10月分の休憩時間に対応する賃金等をA1へ支払うよう申し入れたことから、上記賃金等の支払いを受けることができた

(同 9 (2))。

このように、派遣元である B 1 会社は派遣先である法人に照会しなければ A 1 の時間外勤務の有無を把握できない立場にあり、A 1 の 2 年 1 0 月分の時間外勤務手当も、法人の申入れに基づいて支払われた。

- (イ) a 組合は、A 1 の 2 年 1 0 月分の時間外勤務手当を受給することを目的として、法人に対し、「休憩時間労働」を議題とする団交を申し入れ、タイムシート訂正の承認を求めているが、これは、A 1 の休憩時間労働に伴う賃金問題等の労働時間の管理に関するものである（前記(1)イ）。しかるに、派遣先事業主が労基法第 3 2 条や第 3 4 条等の定める義務を履行するに当たっては、当該派遣労働者の労働時間を適正に管理することが当然の前提となっているといえるから、本件において、法人は、A 1 の労働時間の管理について、特別の責任を負っているというべきである。

そして、組合が法人に対し、3 年 1 月 1 9 日に「休憩時間労働について」を議題とする団交を申し入れた時点ないし同年 7 月 2 6 日に同じ議題の団交を申し入れた時点において、A 1 の休憩時間労働について、A 1 と法人との間に未清算の労働関係上の問題があったことは、前記(1)のとおりであるから、労基法第 3 2 条や第 3 4 条等による規制に違反する問題が生じていたことになり、しかも、これは A 1 の基本的な労働条件に関するものである。

- b そこで、A 1 の労働時間の管理について、法人が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か否かについて検討するに、前記(ア)の事実によれば、法人は A 1 に対し、介護スケジュール表によって勤務時間中に

処理すべき業務内容等を指示していたほか、時間外勤務を命じ得る立場にあったのであるから、法人はA 1 の労働時間を管理していたと認めることができる。他方で、B 1 会社は時間外労働の有無を含むA 1 の労働時間を独自に把握できる立場になく、A 1 がB 1 会社から時間外手当を含む賃金の支払を受けるためには、タイムシートの内容を法人によって承認してもらうことが必要であった。これらの事情に照らせば、A 1 の労働時間の管理について、法人は雇用主と部分的とはいえ同視できる程度の現実的かつ具体的な支配力を有していたと認めることができる。

c したがって、法人は、「休憩時間労働について」の議題について、労組法第7条第2号の使用者に当たる。

ウ これに対し、法人は、A 1 に係る派遣契約は2年12月末をもって終了しており、組合が団交を求めている事項はA 1 の過去の休憩時間に関するものであるから、朝日放送事件最高裁判決に照らしても、法人は労組法第7条の使用者に該当しない旨主張する。

朝日放送事件最高裁判決は、労働契約関係に近似した関係（同判決は、構内業務請負に関する事案）がある場合の使用性について判断をしたものであって、労働契約関係又はこれに近似する関係が近い過去にあった場合の使用性について判断したものではない。そして、労組法第7条第2号が適用されるのは、現に労働契約関係又はこれに近似する関係が存続している場合ばかりでなく、解雇され又は退職した労働者の加入する労働組合が解雇の撤回や退職条件あるいは労働契約等が存続中の労働条件などに関して、なお団交において解決すべき事項について交渉を申し入れた場合も含まれ、このような場合に団交を申し込まれた事業者は

同号の使用者に当たると解するのが相当である。

本件において、2年12月31日をもってA1の法人への派遣は終了していたものの（前記第3の4(5)）、組合が法人に対して3年1月19日及び同年7月26日に「休憩時間労働について」を議題とする団交を申し入れた時点で、A1の休憩時間労働について、A1と法人との間に未清算の労働関係上の問題があったことは、前記(1)のとおりであるから、法人は労組法第7条第2号の使用者に当たることになる。

なお、法人は、3.29地裁判決も、法人はA1の基本的な労働条件等について決定できる立場にあるとは認められないと判示していることを指摘する。上記判示が、A1のどのような労働条件を念頭においたものであるのか必ずしも明らかではないが、労働契約等が終了した後であっても、労働契約等が存続中の労働条件などに関して、なお団交において解決すべき事項がある場合には、事業者は労組法第7条第2号の使用者に当たると解すべきことは、上記のとおりであるし、また、A1の2年10月分の時間外勤務手当は、4年6月に、法人の申入れに基づいてB1会社から支払われたことからすれば、A1の法人への派遣が終了した後においても、法人が上記時間外勤務手当の未払問題を解決し得る立場にあったことは明らかである。

したがって、法人の主張は採用することができない。

2 争点2（組合が3年1月19日に申し入れた団交の議題である「休憩時間労働について」は義務的団交事項か等）について

(1) 組合が3年1月19日に申し入れた団交の議題について

ア 義務的団交事項とは、使用者が団交に応じることを労組法によって義務付けられている事項であり、一般的には、組合員である労働

者の労働条件その他の待遇や当該労働組合と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものをいう。ここでいう「労働条件その他の待遇」とは、労働者が労働をなす上での契約条件ないし労働者に関する取扱いをいい、労働者の賃金、労働時間や休憩時間などに関する事項が含まれる。

組合が3年1月19日に「休憩時間労働について」を議題とする団交を申し入れたのは、前記1(1)イのとおり、2年10月分の時間外勤務手当を受給することを目的に、法人に対し、休憩時間労働があったことを確認してタイムシート訂正の承認をすることを要求するためであった。したがって、「休憩時間労働について」との議題は、A1の賃金（時間外勤務手当）や労働時間ないし休憩時間に関する事項であって、前記1(2)イ(イ)及びウのとおり、法人において処分可能なものであるから、義務的団交事項に当たる。

イ これに対し、法人は、3年1月19日の申入れに係る団交の議題である「休憩時間労働について」とは、A1の雇用を前提として今後の休憩労働時間について団交を申入れる趣旨であった旨主張する。しかしながら、上記団交申入れに係る文書の文面（前記第3の5(5)）のほか、組合が同月30日に法人に送付した文書には、A1が法人で就労していた際の状況及びそれを踏まえて法人が組合の団交申入れを拒否したことへの抗議が記載され、他方で、A1の雇用継続に関することは記載されていなかったことや（同(8)）、7月8日団交において、A1の本件施設での就労実態やタイムシート訂正の承認に関する議論がされた際にも、法人からこれらは団交の議題ではないとの抗議はされなかったことなどからすれば、3年1月19日の団交申入れに係る「休憩時間労働について」とは、A1が本件施設で就労していた際の休憩時間労働に関する事項を指すものであるこ

とは明らかというべきである。

また、法人は、単なる過去の事実関係の確認は義務的団交事項には該当しない旨主張するが、前記1(2)ウで説示したところに照らせば、上記主張に理由がないことは明らかである。

(2) 組合が3年7月26日に申し入れた団交の議題について

ア 7月8日団交後においても、A1の休憩時間労働について、同人と法人との間に未清算の労働関係上の問題があったことは、前記1(1)のとおりである。

そして、組合の3年7月26日の団交申入れに係る「通告書」と題する文書には、団交を申し入れる事項として、①「令和3年5月26日協約書の1の項目について」及び②「全労発第042号の請求について」と記載されているところ（前記第3の8(3)）、①の「令和3年5月26日協約書の1の項目」には、「令和3年1月19日付全労発第013号記載の議題」が含まれている（同6(4)）。この「令和3年1月19日付全労発第013号記載の議題」とは、3年1月19日の団交申入れに係る「抗議行動通告並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書に記載された議題を指すところ、同文書には、団交を申し入れる議題の一つとして、（A1に関する）「2、休憩時間労働について。」が挙げられている（同5(5)）。そうすると、組合が3年7月26日に申し入れた団交の議題には、A1の休憩時間労働に関する事項が含まれている。

なお、3.29地裁判決では、法人が主張するように、7月8日団交後の組合の団交要求はもっぱら損害賠償の支払いを求めるものであったと解される旨の認定がされている（同8(7)ア(ア) c）。しかしながら、上記認定の根拠として挙げられている証拠は「甲8」であるが（前同）、この甲8は、組合が3年7月14日に法人に対し

て送付した「請求書並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書を指すところ、同文書には、損害賠償請求に関する団交を申し入れる旨が記載されているだけで、A 1 の休憩時間労働のことは団交の議題として記載されていない（同 8 (1)）。そして、3. 2 9 地裁判決に係る訴訟では、A 1 に関する休憩時間労働を議題として掲げた上記 3 年 1 月 1 9 日の団交申し入れに係る「抗議行動通告並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書は証拠として提出されていなかったものと推測されるから、同地裁判決の上記認定は、組合が 3 年 7 月 2 6 日に申し入れた団交の議題には A 1 の休憩時間労働に関する事項が含まれているとの前記判断を左右するものではない。

イ そして、「休憩時間労働について」との議題が義務的団交事項に当たることは、前記(1)のとおりである。

3 争点 3（「休憩時間労働について」の議題に係る 7 月 8 日団交における法人の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 使用者は、団体交渉において、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したりするなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべきであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務（誠実交渉義務）を負うものと解すべきである。

そこで、このような観点から、7 月 8 日団交における法人の対応が不誠実であったか否かを検討する。

(2)ア 前記第 3 の 7 (2)によれば、7 月 8 日団交の状況は、次のとおりであ

ったと認められる。

- (ア) 組合が、2年10月にA1は休憩を取れないまま仕事をしていたが、同月分の時間外勤務手当が支払われていないと述べたのに対し、法人は、A1が2年10月分のタイムシートに休憩を取っていると記入しているので時間外勤務手当を支給する根拠がないと回答した（前記第3の7(2)ア）。

そこで、A1の勤務状況やタイムシート訂正の承認等について議論となったが、その際、組合が、交代要員がいないので、A1は休憩を取ることができなかった、B1会社から時間外勤務手当を支払ってもらうためには、法人にA1が時間外勤務をしたことを承認してもらう必要があるなどと指摘したのに対し、法人は、①施設利用者からのコール（呼出し）が無い限りは休憩を取っている、②休憩の際は基本寝るようになっている、③法人はA1の雇用主ではないから、賃金を支払うことはできないので、派遣元のB1会社に申し入れるべきであり、B1会社からタイムシートの内容が間違っていたとして、時間外勤務分の派遣料を請求されれば支払う、④タイムシート訂正の承認については、タイムシートが手元にないのでできないなどと回答した（前同）。

- (イ) タイムシートの記入方法について、組合が、A1はB4主任から休憩時間を150分と記入するよう指示されたと述べたのに対し、法人は、その点はまだ確認していないと回答した（同イ）。

- (ウ) 法人は、以上の議論の後、A1が就業時間内に施設利用者の呼出しに対応せざるを得ない状況にあったことについて、これが労働時間（手待ち時間）であると述べた（同ウ）。

- イ(ア) a 法人は、A1の勤務状況について、前記ア(ア)の①及び②のとおり、施設利用者からのコール（呼出し）がない限りは休憩を取

っているなどと述べている。しかしながら、A 1 は就業時間中に施設利用者からの呼び出しがあれば、その都度対応する必要があったのであり（前記第 3 の 2 (4)。会社も、前記ア(ウ)のとおり、7 月 8 日団交で、これが労働時間（手待ち時間）であることを認めた。）、組合の 3 年 1 月 1 9 日付けの「抗議行動通告並びに団体交渉の申し入れ」と題する文書には、交代要員がいなかったため、A 1 は休憩時間を取るができなかったなどと記載されていたのであるから（同 5 (5)）、労働時間を管理する立場にある法人としては、予め、A 1 が 2 年 1 0 月に対応した施設利用者からのコール回数やそのときの業務内容、対応時間といった勤務の実態について調査した上で、団交においてその結果を説明すべきところ、法人はこのような対応をしていない。

また、法人は、前記ア(イ)のとおり、A 1 が B 4 主任から休憩時間を 1 5 0 分と記載するよう指示されたと述べたのに対して、まだ確認していないと答えている。しかるに、2 年 1 0 月分のタイムシートには、A 1 によってすべての勤務日の休憩時間が 1 5 0 分であると記載され、B 4 主任がこれを承認していたのであるから（前記第 3 の 2 (6)ア）、法人としては、予め B 4 主任から事情を聴くなどして、上記タイムシートの作成状況や A 1 の勤務の実態を調査した上で、団交においてその結果を説明すべきであった。

- b これに対し、法人は、団交では組合から A 1 の勤務実態を確認する質問は一切されていないし、また、A 1 の 2 年 1 0 月の休憩時間が労働時間（手待ち時間）であると認めたのであるから、A 1 の勤務実態について説明する必要はない旨主張する。

しかしながら、組合が法人に対し A 1 の勤務実態に関する質

問をしていたことは、前記第3の7(2)アのとおりである。また、法人がA1の2年10月の休憩時間が労働時間（手待ち時間）であると認めたのは、同人の勤務実態やタイムシート訂正の承認に関する議論がされた後であって、それまでは、A1は休憩を取っている、休憩中は基本寝るようになっているなどと、組合の主張に反論していたのであるから（前記第3の7(2)ア、ウ）、A1の勤務実態について具体的に説明すべきであった。

したがって、法人の上記主張を採用することはできない。

- (イ) a 法人は、前記ア(ア)の③及び④のとおり、組合に対してB1会社との協議を求め、B1会社から請求されれば時間外勤務分の派遣料を支払うとしか回答していない。しかし、前記1(1)イのとおり、A1がB1会社から2年10月分の時間外勤務手当の支払いを受けるためには、法人によるタイムシート訂正の承認ないしこれに代替するような措置が必要不可欠だった。そして、法人は、2年11月に、A1が休憩時間労働を行ったか否かについての照会をB1会社から受けたことなどから、このことを十分認識していたと認められるにもかかわらず、タイムシート訂正の承認ないしこれに代替する措置をとることなく、休憩時間労働の有無の確認ができる立場にないB1会社と協議するよう組合に求めているのであって、このような対応は不適切であるといわざるを得ない。
- b これに対し、法人は、A1に対して賃金を支払うのはB1会社であるから、A1らに対しB1会社に時間外勤務手当を請求することを求め、B1会社から時間外勤務分の派遣料の請求をされればこれに応じると明言した法人の対応は正当かつ誠実なものである旨主張するが、前記aの説示に照らし、採用することはできない。

また、法人は、組合らからタイムシート訂正の承認を求められなかったのに、上記承認をしなかったにすぎない旨主張するが、前記第3の7(2)アのとおり、組合らが法人に対してタイムシート訂正の承認を求めていることは明らかであり、上記主張を採用することはできない。

さらに、法人は、タイムシートの原本を持参すれば、タイムシート訂正の承認をすると述べていた旨主張する。この主張は、組合からタイムシート訂正の承認の必要性が述べられたのに対し、法人が「シートを出してくればいいんですよ。」、「ないのにこっちは書けない。」と発言したこと（前記第3の7(2)ア）を指しているものと解される。しかしながら、この発言がされたのは、法人がA1の2年10月の休憩時間は労働時間（手待ち時間）であると認める前であって、法人は、同人は休憩を取っているなどと、組合の主張に反論していたことや（同ア、ウ）、法人から「シートを出してくればいいんですよ。」などと言われたため、組合が新たにタイムシートを作成することや手元にあるA1の2年10月分のタイムシートの写しを訂正して法人が承認したものをB1会社に提出することを提案したのに、法人がこれに応じていないこと（同ア）からすると、法人の「シートを出してくればいいんですよ。」等の発言は、組合からのタイムシート訂正の承認要求を拒むための言辞にすぎず、上記発言をもって、法人がタイムシート訂正の承認を約束したものであるなどと認めることはできない。したがって、上記主張を採用することはできない。

- (3) 以上のとおり、法人の団交における対応は真摯なものとはいえず、法人は、組合の要求に対し、納得のいくような合理的な説明をしてい

いといわざるを得ない。また、このことに加え、前記1(1)イのとおり、法人は、組合の求めるタイムシート訂正の承認に応じていないことからすれば、7月8日団交において、「休憩時間労働について」の事項について協議が尽くされたということもできない。なお、上記団交において、B5リーダーの作成した3年1月10日までの仮シフト表をめぐって、組合側の出席者は、「らくがきなんやー」などと法人側の出席者を繰り返し嘲笑しているが（前記第3の7(2)オ）、そのきっかけは、B3アドバイザーが、B5リーダーが職務上作成した仮シフト表をらくがきであるなどと述べたことにあることなどからすれば、組合側出席者が上記のような態度をとったことにより、前記の判断が左右されるものではない。

したがって、7月8日団交における法人の対応は不誠実であったと認められるから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 4 争点4（法人が、組合の3年7月26日付け「休憩時間労働について」の議題に係る団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

前記1(2)のとおり、法人は、「休憩時間労働」の議題について、労組法上の使用者に当たり、また、前記2(2)イのとおり、上記議題は義務的団交事項に当たる。

そうすると、法人は、7月8日団交で上記議題について組合と協議しているが、この団交で協議が尽くされていなければ、引き続き団交に応じなければならない。しかるに、前記3で検討したとおり、7月8日団交における法人の対応は不誠実であり、組合が求めたA1のタイムシート訂正の承認ないしこれに代替する措置もとられなかったのであるから、上記議題の協議が尽くされたとはいえない（なお、法人は、組合が3年7月26日に申し入れた団交の議題に「休憩時間労働について」が含まれているとしても、これはもっぱら損害賠償請求に関するものであった旨主張するが、

この主張に理由がないことは、前記 1 (1)イのとおりである。)。そうすると、法人が、組合から 3 年 7 月 2 6 日付けでされた上記協議に係る団交申入れに応じなかったことに、正当な理由はない。

したがって、法人が、組合の 3 年 7 月 2 6 日付け「休憩時間労働について」の議題に係る団交申入れに応じなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当する。

5 争点 5（救済の利益は存在するか。）について

(1) 救済利益の有無について

ア 4 年 6 月に、法人は B 1 会社に対し、A 1 の 2 年 1 0 月分の休憩時間に対応する賃金等を A 1 へ支払うよう申し入れ、これに基づいて、B 1 会社は A 1 に対して上記賃金等を支払った（前記第 3 の 9 (2)）。そうすると、法人にタイムシート訂正の承認をしてもらうことにより、A 1 の 2 年 1 0 月分の時間外勤務手当を受給するという、組合の団交申入れの目的は達成されたから、組合が法人に対し「休憩時間労働について」を議題とする団交を求める必要性はなくなったといえる。

しかしながら、上記議題に係る 7 月 8 日団交での法人の対応及び上記議題に係る 3 年 7 月 2 6 日付けの団交申入れに法人が応じなかったことがいずれも労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当するのは、前記 3 及び 4 のとおりである。しかるに、これらの不当労働行為は、組合の交渉能力や問題解決能力に疑念を生じさせるおそれのあるものであり、これらの行為により組合の団結権等は侵害されたものといえる。なお、法人は、今後合同労組である組合と法人との間で集团的労使関係が生じる可能性はないことからすれば、組合の交渉力が低下したことによる不利益を観念することはできない旨主張するが、今後の集团的労使関係が生じる可能性の有無にかかわらず、法

人の不当労働行為によって、組合の団結権等が侵害されたことは明らかである。

そして、A 1 に対して 2 年 1 0 月分の時間外勤務手当が支払われたものの、その実現に組合が関与していなかったことを考慮すれば、上記支払いがされたことによって当然に組合の交渉能力や問題解決能力に対する疑念が払拭されたとは認められないから、いったん侵害された組合の団結権等が回復したということとはできない。

イ(ア) これに対し、法人は、B 1 会社から A 1 に対して 2 年 1 0 月分の休憩時間に係る賃金の全額が支給された以上、救済命令の必要性は完全になくなっている旨主張するが、前記アの説示に照らし、採用することはできない。

イ(イ) また、法人は、今後も合同労組である組合と法人との間で集团的労使関係が生じる可能性はないから、法人と組合の将来における労使関係の正常化を図ることなどを観念することはできないので、もはや文書交付等を含む救済命令を発する必要性は失われた旨主張する。

しかしながら、組合の団結権等が侵害されたままであることは前記アのとおりであるから、仮に今後合同労組である組合と法人との間で集团的労使関係が生じる可能性が低いとしても、組合の団結権等の侵害状態を回復させる必要があるというべきであるから、上記主張を採用することはできない。

ウ したがって、救済の利益がなくなったということとはできない。

(2) 救済方法について

以上のとおりであるから、法人に対して団交応諾を命ずる必要はないが、法人の不当労働行為によって侵害された組合の団結権等を回復させるためには、初審命令のとおり、法人に対して文書交付を命ずるのが

相当である。

6 結論

以上のとおりであるから、本件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10月2日

中央労働委員会

第三部会長 石 井 浩