

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人                      X組合

再 審 査 被 申 立 人                      Y会社

上記当事者間の中労委令和6年（不再）第2号事件（初審大阪府労委令和4年（不）第28号事件）について、当委員会は、令和7年3月19日第332回第一部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員磯部哲、同小坏淳子、同小畑史子、同久保田安彦出席し、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

本件は、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）が、令和4年5月31日付けで、組合員A（以下「A」という。）の雇用関係等を協議事項とする団体交渉を、Aの雇用主であった申立外C1会社と業務委託契約を締結していた再審査被申立人Y会社（以下「会社」という。）に対して申し入

れた（以下「4. 5. 3 1 団交申入れ」という。）ところ、会社がAと雇用関係にないとして団体交渉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当たるとして、同年6月8日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件救済申立て」という。）事案である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 誓約書の手交

## 3 初審命令の要旨

大阪府労委は、会社はAの労組法上の使用者に当たらないとして、令和5年11月29日付けで、組合の救済申立てを棄却することを決定し、令和6年1月15日、当事者に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

## 4 再審査申立ての要旨

組合は、令和6年1月30日、初審命令を不服として、同命令の取消し及び上記2の救済を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

## 5 争点

- (1) 会社は、Aの労組法上の使用者に当たるか。
- (2) 4. 5. 3 1 団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

## 第2 当事者の主張

### 1 争点1（会社は、Aの労組法上の使用者に当たるか）について

#### (1) 組合の主張

ア 会社は、AとC1会社との雇用関係に介入して両者の雇用契約を終了させたのであり、Aの労働者としての地位喪失に強い影響力を及ぼ

したといえるから、Aの労組法上の使用者に当たる。

すなわち、C 1 会社は、組合に対し、Aとの雇用関係終了に至った理由について、①令和元年9月1日に、会社京都店人事グループのB 1 がC 1 会社の会社京都店（「京都Y会社」と呼ばれることもある。）における現場責任者であったC 2 らを呼び出して、Aが過去に会社京都店の食料品売場（以下「旧売場」という。）で働いていた時もトラブルを起こしていた旨を告げたこと、②同月4日に、B 1 がC 2 を業務終了後（午後8時30分以降）に会社の事務所に呼び出し、Aの勤務態度が以前と全く変わらず、他の社員から苦情が出ている旨述べ、現状についてどこまで理解しているのかと抗議したこと、③同月6日に、会社京都店人事グループマネージャーであったB 2 が、C 1 会社の人事担当者であったC 3 に対し、Aを会社で働かせるのは無理と通告したことを受け、Aとの雇用関係を終了することを決定したと回答している。また、C 1 会社の関西地区エリアマネージャーC 4 及びC 3 が同月13日にAと話し合った際、C 3 は、会社からAの勤務を終了の方向にもってほしいと指示を受けている、旧売場で勤務していた時にAの勤務自体が難しいと会社が認識していた、総合的に鑑みて会社から再度勤務が難しいのではないかという話が挙がっている、会社のクレームや指示に関して、そう思っていなくてもそうしてくれと言われたらそうせざるを得ないなどと告げて、Aに雇用の終了を申し入れた。

イ かかるC 1 会社の回答又は説明の内容は、以下の各事情から、真実であると認められる。

(ア) Aは、旧売場で勤務していた際、ハラスメントを受けたことを会社の外部のハラスメント相談等を扱う相談窓口に相談したり、旧売場の売上げを上げるためとして意見を記載した書面を提出したりした。会社は、こうした事情を知っていたため、Aのことを要注意人物

であり会社京都店で勤務させることが難しいと考えていたと推認できる。この点、B 1は、Aが旧売場で勤務していた際に相談するなどしていたとの情報が会社京都店に来ていなかったため、会社京都店としてはAのこともその相談等のことも認識していなかった旨証言しているが、他方で、通常は相談窓口に相談がなされれば会社京都店の責任者に情報が行くとも証言しているのであるから、信用できない。

そして、会社は、令和元年9月1日から会社京都店で発生したAが関わったトラブルについても認識し、C 1会社従業員に対し、Aを会社京都店で勤務させるのは無理であると告げたのである。この点、B 1及びB 2は、AがC 1会社従業員として勤務する中で生じたトラブルについて当時は把握していなかった旨陳述しているが、B 1はC 1会社への業務委託に関する担当者であり1日に何度も売場に行っていたというのであるし、B 2も、C 1会社との業務委託契約について決裁した者で、1日に1、2回は売場に行っていたというのであるから、トラブルを把握していてしかるべきであり、両名の陳述は不自然で信用できない。

- (イ) C 1会社は、会社京都店と業務委託契約を締結し労働者を勤務させたのは今回が初めてだったのであり、これから会社京都店との業務委託関係の継続と拡大を図っていこうとしていたはずであるから、新たに雇用した労働者が継続して勤務することも望んでいたはずである。C 1会社が、会社京都店との業務委託のために雇用した労働者を数日勤務させただけで、退職を迫る理由や必要性は見当たらない。確かに、Aが会社京都店で勤務する中でトラブルは生じていたが、そのトラブルは通常生じる程度のものであり、これをもってC 1会社がAに退職を迫るとは考えられない。

(ウ) 上記のとおり、C1会社は、これから会社との業務委託関係を継続・拡大していこうという立場にありながら、一貫して、会社からのクレームや指示を受けてAを退職させるとの判断をしたと会社に不利な説明をしているのであるから、C1会社の説明する内容は真実である。

ウ 以上のとおり、会社は、C1会社に対し、Aを会社京都店で勤務させるのは無理である旨告げるなどし、C1会社とAとの雇用契約に介入した。AとC1会社の雇用契約は勤務地及び職種限定の契約であったから、会社の上記介入は、Aの雇用契約終了を事実上指示するものであったといえる。したがって、会社は、Aの労働者としての地位喪失について、「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」にあったといえる。

## (2) 会社の主張

ア 会社がC1会社に対しAの会社での勤務を終了させるよう指示してAとC1会社との間の雇用契約に介入した事実は全くなく、会社がAの労組法上の使用者に当たると認めるべき理由はない。

すなわち、①令和元年9月1日に、B1がC2らと呼ばひ出して、「Aが旧売場で働いていた時、トラブルを起こした」などと言ったという事実はないし、②同月4日に、B1がC2らに対して、Aの勤務態度が以前と全く変わっていないとして抗議したという事実はない。C1会社は、同日午後8時30分以降にC2がB1から抗議を受けたとしているが、B1は同日午後6時15分に退社していた。また、③同月6日に、B2がC3と呼ばひ出して、「Aを働かせるのは無理」と発言した事実はない。同日、B2は出勤していなかった。

イ 「会社がAとC1会社の雇用契約に介入した」と推認する根拠があるという組合の主張についても、以下のとおり、いずれも理由がない。

(ア) 組合は、会社が、Aが過去に旧売場で派遣社員として勤務していた際に起こしたトラブルを把握しており、C 1 会社に対して、Aの勤務に難色を示していた旨主張しているが、B 1 は、AがC 1 会社での勤務を開始してから1週間以上経過した頃に、C 1 会社のC 2 から「以前も会社で勤務していたと聞きAを採用したがミスが多くて困っている。Aは以前勤務していた際にトラブルを起こしていたようだ。」旨聞くまで、C 1 会社従業員の中にAという従業員がいることも、Aが旧売場でも勤務しておりトラブルがあったことも、AがC 1 会社従業員として勤務する中でトラブルが生じていることも知らなかったものであり、B 2 もそのことは知らなかった。会社は多数の売場で派遣労働者等を受け入れており、個別の従業員を認識していないのが通常であるし、Aが旧売場で勤務していた際に行ったという相談や提言も、会社の人事担当には報告されていなかった。したがって、会社がAを要注意人物であると認識していたということはないし、会社がAの業務の遂行状況を問題視したこともなかった。

(イ) 会社には、C 1 会社とAとの雇用関係の終了を求める必要性がない。仮に、C 1 会社の特定の従業員の技量未熟によって委託業務が円滑に遂行していないと認識したとしても、会社としてはC 1 会社が雇用している従業員の中でやりくりして業務を遂行してもらえればよいことであり、特定の従業員の雇用自体に介入する必要は全くない。

(ウ) C 1 会社は、Aを採用したものの、Aがレジ業務に習熟しておらず、管理責任者と衝突し、現場業務に混乱を生じさせたため、Aとの雇用を打ち切ろうと考え、自社の責任を回避するために、会社の指示であるなどと述べたのである。

ウ 以上のとおり、会社がAとC 1 会社との雇用契約の終了を指示した

というC 1 会社の回答や説明は真実性に欠け、会社がA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、決定できる地位にあったということとはできない。

2 争点2（4．5．3 1 団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか）について

(1) 組合の主張

ア 労働者の労働条件や地位・身分などに関係がある事項で使用者の処理権限内にあるものは義務的団交事項に当たるとされるところ、会社によるC 1 会社とAとの雇用契約への介入は、Aの地位・身分に関係する事柄であり、介入の事実を明らかにすることは会社の処理権限内の問題であるから、義務的団交事項に当たる。なお、会社は、「組合は『C 1 会社に対してAについて、いつ、誰が、どのような話をしたか』の説明を求めたのであり、過去の事実の説明を求めたに過ぎないから、これは義務的団交事項に当たらない」と主張するが、過去の事実関係の説明を求めるものであっても、義務的団交事項に当たる。

イ したがって、会社が4．5．3 1 団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のないものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア Aは、C 1 会社との間の個別の合意により退職したのであって、当該合意においてAの意思表示の瑕疵は存在しない。Aが直接の雇用主であるC 1 会社と個別の合意によって退職したことに關して、業務委託元の会社が、Aの労働条件を交渉し、決定する余地はない。

イ 4．5．3 1 団交申入れの要求事項は、会社がC 1 会社に対して、Aに關して、いつ、誰が、どのような話をしたかの説明を求めるというものである。これは、単に過去の事実の説明を求めるに過ぎないものである。

るから、義務的団交事項には当たらない。

ウ したがって、4. 5. 3 1 団交申入れに会社が応じなかったことには  
正当な理由があり、労組法第7条第2号の不当労働行為には当たらない。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、京都市内に京都店を置くなどして、主に百貨店を運営する株式会社である。
- (2) 組合は、肩書地に事務所を置く個人加入の労働組合であり、令和6年9月13日時点の組合員数は約130名である。
- (3) C1会社は、一般労働者派遣等を業とする会社であり、百貨店を始めとする全国各地の販売店から依頼を受けて各店舗へ販売スタッフの派遣等を行っていた。

#### 2 AがC1会社従業員として会社京都店で勤務するに至った経緯等

- (1) Aは、申立外派遣会社との令和元年6月1日付け派遣労働契約に基づき、同月29日から同年7月31日までの間、会社京都店の旧売場で勤務していた。

Aは、旧売場で勤務していた当時、会社の外部のハラスメント相談等を扱う相談窓口で電話で相談をしたことがあった。

なお、同年7月当時、会社京都店で勤務していた派遣労働者数は、40ないし50名程度であった。

- (2) 会社京都店では、レジ業務の新たな委託先を探していたところ、会社の他店舗から紹介を受けたC1会社が契約締結の意思を示したため、C1会社と契約内容の交渉を行っていた。

C1会社は、会社京都店の短期（3か月以内）のレジスタッフ30名を



募集したところ、Aから応募があったため、C 4がAの面接を行った上で、令和元年8月17日付けで、Aと雇用契約を締結し、Aを採用した。

後にC 1会社がAに交付したAの雇用条件通知書には、雇用期間として「令和元年8月25日～令和元年10月12日」、契約更新は「無」、就業場所として「京都Y会社内」、業務内容として「レジ操作・承りなどの付随業務」等の記載があった。

- (3) 令和元年8月25日から同月28日までの間、会社内において、Aを含むC 1会社採用のレジ業務に従事する従業員に対する事前研修が行われた。
- (4) 令和元年9月1日付けで、会社とC 1会社は、業務委託基本契約書及び委託内容覚書を交わし、業務委託基本契約を締結した（以下「本件業務委託契約」という。）。

同覚書には、以下の条項があった（各条項中の「甲」は会社京都店を、「乙」はC 1会社を、「原契約」は上記業務委託基本契約書を指す。）。

#### 「第1条（業務内容）」

甲は乙に対し、次のレジ業務（以下本業務という。）を委託し、乙はこれを受託する。

- (1) レジの開設準備・開設・登録・レジ締め・入金業務。
- (2) レジ廻り用度品の補充業務。
- (3) レジ機器及びその周辺の清掃及びゴミ出し。
- (4) レジ廻りでの付帯する業務として、お客様案内。
- (5) その他本業務に関連し、特に甲が乙に依頼する業務。

(略)

#### 第3条（業務管理責任者等）」

乙は、原契約第5条に基づき、乙の業務管理責任者及び管理代行者を選任し、甲にこれを通知する。

② 乙の業務管理責任者及び管理代行者は次の業務を行う。

1. 乙従業員の接客教育、労務管理。
2. 甲の別に定める諸規則、その他の指示の厳守など、乙従業員等の規律秩序保持。
3. 急な欠勤者が出た場合のレジ要員の確保及び予備要員としての任務。
4. 苦情処理の初期対応、甲の売場責任者への報告。
5. その他本業務遂行に要する事項。

(以下略)」

- (5) 令和元年9月1日から、会社は、本件業務委託契約に基づき、C1会社に対し、会社京都店の地下1階和洋酒売場及び地上6階バス・トイレタリー売場のレジ業務を委託した。

会社京都店で委託業務に従事していたC1会社の従業員数は、20ないし30名程度であった。

- (6) 令和元年9月1日、Aは、C1会社従業員として会社京都店での勤務を開始し、レジ業務に従事した。

同日、C1会社の会社京都店における業務管理責任者であったC2は、Aが勤務中に多数の硬貨を落とすミスをしたのを把握した。

同月2日は、Aは勤務がなかった。

同月3日、C2は、Aの勤務開始前に同人を喫茶店に呼び出し、会社において注意して勤務する必要がある旨告げた。

同月5日、Aは、C2に知らせないままレジを離れてトイレに行ったことについて、同人から注意を受けた。

遅くとも同月7日までに、Aは、同店での勤務を終了した。

### 3 AとC1会社の雇用関係の終了

- (1) 令和元年9月13日、AとC1会社の関西地区エリアマネージャーで

あったC 4及び同社の人事担当者であったC 3は、会社における今後のAの処遇等について話し合いを行った(以下「1. 9. 13話し合い」という。)

1. 9. 13話し合いでは、次のようなやり取りがあった。

ア C 3は、Aに対して、会社から、Aの勤務を終了の方向にもってほしいとの指示を受けている旨、同年7月に旧売場でAが勤務していた時に、Aの勤務自体が難しいと会社が認識していた旨、スキルの面でちょっと難しいものがあるのではないかと話があがっている旨、総合的に鑑みて勤務が難しいのではないかと話が会社からあがっている旨述べた。Aが、理由を開示して欲しい旨述べたところ、C 3は、Aに開示する旨返答した。

イ さらに、C 3は、このような会社の判断が誰の判断かについては、私自身分かりかねる旨、こちらとしても何がどこでどう悪かったからこうなったという具体的な説明はできかねる旨、Aにとっては納得いかないような形となってしまった部分はあるかと思うので、こちらから提示できるものは提示をさせてもらいたいと思っているし、丁寧に対応させてもらいたいと思っている旨述べた。Aが、もう会社で仕事ができないということかと尋ねたところ、C 3は、会社京都店については、なかなか厳しいのではないかという見解である旨述べた。加えて、C 3は、会社の指示に関しては、正直、我々がそう思っていなくてもそうしてくれと言われたらそうせざるを得ない旨述べた。

ウ 最後に、C 3は、本来結んでおくべきであった、同年8月25日から同年10月12日までの雇用契約書を結んで、期間満了という対応を取らせてもらいたい旨述べた。

Aが、後になるけれども形式を整えたいということかと尋ねたところ、C 3は、はいと返答した。Aは、分かりましたと答えた。

(2) 令和元年9月13日午後9時59分、Aは、C 4に対し、電子メールを

送信した。

同電子メールには、①会社が解雇したのだと思って同意したが、厚生労働省のホットラインに相談したところ、派遣先は解雇できないという回答であり、その点、勘違いがあったので、本日の同意を撤回する旨、②会社の以前の職場のマネージャー達から複数クレームが出ていること、ブラックリストに入っていることなど、納得いかない点があるので解雇の理由を具体的に示してほしい旨、解雇理由証明書を発行してもらいたい旨の記載があった。

- (3) 令和元年10月4日、Aは、会社京都店に、電話で、会社京都店でレジ業務に就いていたが辞めさせられた旨伝えるとともに、C1会社から、辞めてもらう理由は私が会社のブラックリストに載っているためだと聞いたが、会社が辞めさせたのであれば会社が給与補償等をする必要があると思うなどと伝えた。
- (4) 令和元年10月4日、B2とC3らが協議を行い、C1会社からAに対して説明を行うこととなった。
- (5) 令和元年10月6日、Aは、再度、会社京都店に電話をかけた。B2は、Aに対し、採用に関するブラックリストなるものは存在しないし、特定の人物を解雇するよう指示したことはない旨説明した。
- (6) 上記(4)の協議を受け、C1会社は、Aに対し、令和元年10月11日付け書面（以下「1. 10. 11 C1会社回答書」という。）を送付した。

1. 10. 11 C1会社回答書には、Aの雇用が同月12日で終了したことを改めて伝える旨の記載などの後に、Aが今般の雇用に関する問合せのため会社に連絡をしたと聞いているとした上で、「弊社は京都Y会社様と業務委託契約を締結しており、弊社が当該レジ業務を受託にて運営させて頂いていることから、就業スタッフの皆様の雇用については、弊社との直接雇用契約となっております。また現場での指揮命令関係につき

ましても弊社が受託運営をさせて頂いていることから、弊社担当者とスタッフの皆様との間での指揮命令系統となっております。つきましては、今般のお問合せにつきましては、京都Y会社様ではなく、弊社までご連絡して頂けますようお願い申し上げます。また京都Y会社様においては、過去の従業者に関するブラックリストは存在せず、Y会社様から弊社に対して契約解除の指示も一切なかったことを重ねてお伝え申し上げます。」との記載があった。

- (7) Aから失業手当に関する問合せがあったことを受け、C1会社は、Aに対し、令和元年10月15日付けの書面を送付した。同書面には、失業手当に関する回答のほかに、上記(6)の1. 10. 11 C1会社回答書と同様の内容が記載されていた。

#### 4 Aの雇用終了をめぐる民事訴訟及び団体交渉の経過等

- (1)ア 令和2年6月8日付けで、Aは、京都地方裁判所（以下「京都地裁」という。）に、C1会社を被告として、同社に不当解雇されたとして、残りの雇用期間につき労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める民事訴訟（以下「別件訴訟」という。）を提起した。

イ 同訴訟において、Aは、C1会社が「Y会社からAに関するクレームが多数あり、Aは今後Y会社で勤務することができない」「AはY会社で採用禁止人物とされていた」旨虚偽の事実を述べたなどと主張し、C1会社に慰謝料の支払も求めている。

- (2) 令和4年1月24日、京都地裁は、別件訴訟について、B2のAに対する「会社にはブラックリストは存在せず、会社が解雇を指示したことはない」旨の説明（上記3(5)）が真実であるかは疑わしいから、C1会社がAに虚偽の事実を述べたとは認められないとしてAの上記(1)イの主張を排斥するなどし、Aの請求をいずれも棄却する判決を言い渡した。

Aは、大阪高等裁判所（以下「大阪高裁」という。）に控訴した。

- (3) Aの代理人弁護士は、会社京都店の総務部人事グループに宛てて、令和4年4月6日付け通知書（以下「4. 4. 6会社宛て通知書」という。）を送付した。

同通知書には、別件訴訟の経過や、解雇圧力をかけたとされる会社京都店を相手方として法的手続を採ることをAに助言することになるとの同弁護士の意向に関する記載の後、会社に対する質問として、①1. 10. 11 C1会社回答書等に記載された「会社において、過去の従事者に関するブラックリストは存在せず、会社からC1会社に対して契約解除の指示も一切なかった」との回答内容は、会社京都店の人事担当者等が、Aに対する回答として、C1会社に対して伝えた内容ということでよいか、また、その担当者の氏名を教えてほしい旨、②かつてのAの勤務ぶり等を踏まえて、会社京都店からC1会社に対して、Aが会社で勤務すること自体が難しいことを伝え、C1会社とAの契約を終了するようにもっていつて欲しいと要請したことはあるのかなどを回答してほしい旨の記載があった。

- (4) 組合は、C1会社に対し、令和4年4月14日付け労働組合加入通知書をもって、Aが組合に加入した事実を通知するとともに、同日付け団体交渉申入書をもって、①AとC1会社との雇用契約の内容の確認、②1. 9. 13話合いの内容確認、③Aの解雇事由、④その他関連事項を要求及び協議事項として、団体交渉を申し入れた。

- (5) 組合は、会社に対し、令和4年4月14日付け労働組合加入通知書及び同日付け申入書（以下「4. 4. 14会社宛て申入書」という。）を送付し、Aが組合に加入した事実を通知するとともに、①AがC1会社に解雇された件で大阪高裁において係争中である、②C1会社は会社から圧力を受けてAと契約終了にかかる面談をした旨述べており、京都地裁もC1会社の主張を認めている、③京都地裁の事実認定が事実であるなら、会

社はC 1 会社とAの雇用契約に強力に介入したことになり、会社とC 1 会社の業務委託契約がいわゆる偽装請負であった可能性も高まる、④もつとも、京都地裁の事実認定は、C 1 会社の主張をそのまま認めたものであり、組合としても疑念があるので、会社からも事実関係を聞いた上で、組合としての対応を検討したい、などとした上で、⑤話合いの場を設けてほしい旨申し入れた。

- (6) 会社は、Aの代理人弁護士に対し、4. 4. 6 会社宛て通知書への回答を令和4年5月2日付け書面で行った。同書面には、①1. 10. 11 C 1 会社回答書等に記載された内容は、B 2 が、C 1 会社の従業員に対して伝えた内容で間違いがない旨、②令和元年9月の会社の人事担当者とC 1 会社担当者とのやり取りについて、会社において明確な記録は確認できていないが、通常、業務委託先の業務が円滑に履行されない場合、会社が委託先に対して状況の改善要請を行うことはあり、他方、その場合、委託先に対してスタッフの雇用関係に関して何かしらの要請をすることはない旨の記載があった。

- (7) 会社は、組合に対し、4. 4. 14 会社宛て申入書への回答として令和4年5月13日付け書面を送付した。同書面には、Aの代理人である弁護士からの質問に対応中である旨、会社と雇用関係のないAについて、組合と団体交渉及び協議をすることは差し控える旨の記載があった。

- (8) 令和4年5月16日に、組合とC 1 会社との間で団体交渉（以下「4. 5. 16 団交」という。）が行われた。

- (9) C 1 会社は、組合に対し、令和4年5月30日付け回答書（以下「4. 5. 30 C 1 会社回答書」という。）を送付した。同回答書には、4. 5. 16 団交において組合から要望があった事項に対する回答であるとして、要旨以下の記載があった。

ア 会社の人事担当者の発言等について

C 1 会社がヒアリング等によって確認している会社の人事担当者の発言内容及びこれに対する C 1 会社担当者の認識は以下のとおりである。

(ア) 令和元年 9 月 1 日、会社人事課長から、C 1 会社の C 2 らに対して、「A は旧売場で働いていたときも、他の社員とトラブルを起こした上、会社人事部等に抗議をしてきて困った」旨の発言があった。これに対し、C 1 会社が指導をしっかりとやっていく旨回答しており、この時点で会社から明確な指示等はなかった。

(イ) 同月 4 日、会社人事課長から、C 1 会社の C 2 らが業務終了後に呼び出される。A の勤務態度が以前と全く変わっておらず、他の社員から苦情が出ている状況について指摘があり、「現状についてどこまで理解しているのか」などと強く抗議を受けた。この内容については、C 2 から C 3 にそのまま報告があがっており、この時点で、C 3 及び C 2 らは、会社が A の勤務態度を全く評価していないと認識した。

(ウ) 同月 6 日、会社人事部長から、C 3 が急遽会社京都店の事務所に呼ばれる。同月 5 日の A の勤務態度について、他の社員から再び苦情があったことなどを踏まえて、「A を（会社で）働かせるのは無理」との発言があった。C 3 は、このためだけに呼び出されたことや、上記発言内容から、会社が A の勤務態度について改善は期待できないと考えており、A の雇用継続には反対の立場であると認識した。

#### イ 1. 9. 13 話合いにおける C 3 の発言の真意について

C 3 は、会社が A の雇用継続に反対の意向であったことを、事実上の指示と受け止め、このような表現を用いたものであり、特に自己の認識と異なる虚偽の事実を述べたわけではない。C 1 会社としても A の勤務態度について評価しておらず、会社による C 1 会社人事権への不当な介入があったとの認識は一切ない。



- (10) 組合は、会社に対し、令和4年5月31日付け団体交渉申入書(以下「4. 5. 31団交申入書」という。)をもって団体交渉を申し入れた。

4. 5. 31団交申入書には、C1会社に雇用され会社京都店で勤務していたAが、C1会社のC3から「会社から指示を受けている」などと告げられ退職を迫られたこと、裁判所が会社からC1会社への指示を真実であると認定したこと、仮に会社がC1会社に対してAの勤務を終了させるよう指示したのであれば、会社がC1会社とAの雇用契約(勤務地、職種)に直接介入したのは明白であり、C1会社とAの雇用契約が勤務地及び職種限定の契約であったことを考慮すれば、会社の指示は事実上Aの雇用契約終了を指示するものであったといえること、その限りにおいては会社はAの労組法上の「使用者」に当たることなど、組合が主張する事実経過及び組合の見解等が記載されていた。

また、同団交申入書には、「要求及び協議事項」として、「①会社からC1会社に対して、Aについて、いつ、誰が、どのような話をしたのか、具体的に明らかにすること。Aは、2019年9月6日以降、会社京都店で勤務をできない状態となっております。これについては、会社からC1会社への指示が大きく影響していると思われます。Aの労働条件に関わることですので、説明を求めます。②その他、関連事項」旨の記載があった。

- (11) 会社は、組合に対して、令和4年6月3日付け書面をもって、4. 5. 31団交申入れに回答した。

同書面には、①会社と雇用関係のないAについて、組合と団体交渉及び協議をすることは差し控える旨、②会社がAの勤務を終了させるように指示したという4. 5. 31団交申入書の内容は、会社の認識と異なるものである旨の記載があった。

- (12) 令和4年6月8日、組合は、大阪府労委に対し、本件救済申立てを行

った。

- (13) 令和4年9月30日、大阪高裁は、別件訴訟について、Aの控訴を棄却する判決を言い渡した。

なお、同判決では、令和元年10月6日の電話におけるB2の説明（上記3(5)）に関し、上記4(2)の判決における「B2の回答が真実であるかは疑わしい」旨の判断が改められ、「レジ業務をC1会社に委託しているだけで、派遣社員との間で直接の雇用関係にない会社京都店がAとC1会社の雇用契約に介入する法的な権限を有せず、C1会社がAを解雇しないまま単にレジ業務に適した別の人材を派遣してもらえば委託契約の目的が達せられることからすると、法的な意味で会社京都店がC1会社に対してAを解雇するよう指示することも考えにくい」旨判示された。

Aは、最高裁判所（以下「最高裁」という。）に上告及び上告受理申立てを行った。

- (14) 組合は、C1会社に対し、令和4年11月16日付け団体交渉申入書をもって団体交渉を申し入れるとともに、①C1会社が言う会社の「人事課長」とはB1で間違いないか、②令和元年9月4日に人事課長がC2らと呼び出したのは何時頃か、③同月6日に会社京都店でC3と面談した会社の「人事部長」とは誰か、名刺の写しを提供してもらいたいなどの質問又は要望について、団体交渉に先立って書面で回答するよう求めた。
- (15) C1会社は、上記(14)の組合からの質問に対し、書面で、①会社の人事課長とはB1で間違いない、②令和元年9月4日にB1がC2らと呼び出したのは午後8時半以降だと思う、③同月6日に会社京都店でC3と面談したのはB2であるが、名刺はない旨回答した。
- (16) 令和5年5月10日、最高裁は、上記(13)のAの上告を棄却し、上告審として受理しない旨決定した。

## 第4 当委員会の判断

### 1 争点1（会社は、Aの労組法上の使用者に当たるか）について

#### (1) 判断基準

Aは、C1会社と雇用契約を締結し（前記第3の2(2)）、会社とC1会社との本件業務委託契約（同2(4)）に基づき、C1会社の従業員として、会社京都店内の売場においてレジ業務に従事していた（同2(6)）。したがって、会社は、Aの労働契約上の使用者ではなかった。

もっとも、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、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、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は、その限りにおいて同条にいう「使用者」に当たると解される。

4. 5. 3 1 団交申入書の内容をみると、組合は、AがC1会社との雇用契約を終了せざるを得なくなったのは、会社がC1会社に対してAの雇用契約を終了するよう事実上指示したからであるといえるとして、Aについて、会社からC1会社に対し、いつ、誰が、どのような話をしたのかなどについての説明を求め、4. 5. 3 1 団交申入れをしており（同4(10)）、C1会社におけるAの雇用終了につき会社による何らかの指示等があったものとして会社にその説明を求めて、団体交渉を申し入れたもの

である。

前記第2の1(1)の組合の主張は、Aの雇用契約の終了についての事実上の指示をもって会社の使用者該当性を根拠付けようとするものといえるが、組合が求めた団体交渉事項との関係において、会社がAの労組法第7条の「使用者」であるというには、C1会社におけるAの雇用終了について、会社が雇用主であったC1会社と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たことが必要であるため、以下、これについて検討する。

## (2) 会社の使用者性

ア(7) Aは、1. 9. 13話合いにおいて、C1会社の人事担当者であるC3から、雇用関係を終了したい旨申し入れられ、C1会社との雇用関係を終了することとなったものであるが、その際、C3は、会社からAの勤務を終了するよう指示を受けた旨告げている（前記第3の3(1)）。

この点につき、C1会社は、1. 10. 11 C1会社回答書等において、会社からC1会社に対する契約解除の指示はなかった旨回答した（同3(6)(7)）ものの、4. 5. 30 C1会社回答書において、令和元年9月1日及び同月4日にB1がC2にAの勤務態度について否定的な発言をしたことや同月6日にB2がC3にAを会社京都店で勤務させられない旨発言したことを受け、会社から事実上の指示があったと受け止め、1. 9. 13話合いにおいて上記のような説明をした旨回答している（同4(9)）。

(イ) しかしながら、そもそも、1. 9. 13話合いが行われるまでに、会社が、旧売場に勤務していた当時のものも含めAの会社京都店における勤務態度等について問題があると認識していたと認めるに足りる的確な証拠はない。

また、会社は、Aら会社京都店で勤務するC1会社従業員の雇用主ではなくC1会社と同社従業員の雇用契約に介入する法的な権限を有していなかったのであるし、本件業務委託契約上、会社京都店で勤務するC1会社従業員の接客教育や規律秩序保持については、C1会社の業務管理責任者らが行うこととされていた（同2(4)）。会社としては、仮に業務を円滑に遂行できていないC1会社従業員がいると認識したとしても、C1会社において適切に指導を行うよう要請するなどし、C1会社がこれに対応して状況が改善されれば、本件業務委託契約の目的は達せられるのであり、当該従業員の会社京都店での勤務を終了させるようC1会社に直ちに指示する必要があったとはいえない。

さらに、会社における勤務状況の記録を見ると、C1会社が「B1がC2を午後8時半以降に呼び出してAの勤務態度について否定的な発言をした」とする令和元年9月4日、B1は午後6時15分に退勤の打刻をしているし、同様に、C1会社が「B2がC3を会社京都店の事務所に呼び出し、Aを勤務させられない旨発言した」とする同月6日、B2は出勤していなかったとされており（なお、組合は、これらの記録について、電子記録をプリントアウトしたものに過ぎず、容易に書き換えることができるものであるなどとして信用性に疑問がある旨主張するが、記録が書き換えられたことを具体的に疑わせるような事情は見当たらず、組合の主張は採用できない。）、その他の証拠を精査しても、B2やB1がC1会社の従業員に対し、C1会社の説明又は回答にあるような発言をしたことを裏付ける証拠はなく、かかる事実を認定することはできない。

なお、上記のとおり、業務を円滑に遂行できないC1会社従業員について、会社がC1会社に対し適切な指導等を要請するといった対

応をとることも考えられる以上、仮にC 1 会社の説明又は回答にあるような発言をB 1 やB 2 がしていたとしても、こうした発言が必ずしも会社がC 1 会社に対しAの雇用を終了させるよう指示したものであるということもできない。

(ウ) 以上のとおり、会社がAの雇用契約の終了について事実上の指示をしたと認めることはできず、その他にも、C 1 会社におけるAの雇用終了について、会社が雇用主であったC 1 会社と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たと認めるべき事情は見当たらない。

イ この点に関し、組合は、以下の(ア)ないし(ウ)のとおり主張するが、いずれも採用できない。

(ア) 組合は、Aが旧売場で勤務した際、ハラスメントを受けたことを相談窓口相談したり、旧売場の売上げを上げるためとして意見を記載した書面を提出したりしており、こうした事情を知っていた会社が、Aのことを要注意人物であり会社京都店で勤務させることが難しいと考え、C 1 会社に対しAの雇用を終了するよう指示し又は働きかけたと推認できる旨主張する。

しかしながら、Aは、確かに、会社京都店の旧売場において勤務していた当時、会社外部の相談窓口相談をしている(前記第3の2(1))ものの、当時のAの相談内容や相談がいかに取り扱われたかなどを明らかにする客観的証拠はなく、会社がこれを把握し、Aを要注意人物であって会社京都店で勤務させることが難しいと認識していたと認定することはできない。また、Aが旧売場の改善のため意見を記載して書面を提出したとの点についても、仮にそのような事実があったとしても、会社京都店の人事担当者らがかかる事情を把握していたことを認めるに足りる証拠はない。

また、組合は、B 1 及び B 2 の立場や両名が会社京都店の売場に赴いていたことからすれば、両名は C 1 会社従業員として会社京都店で勤務を開始した後の A の勤務態度等に問題があったことを認識・把握していたはずであるとも主張するが、B 1 及び B 2 がたびたび売場に赴いていたとしても、会社京都店において相当数の派遣労働者又は C 1 会社従業員が勤務していたこと（同 2(1)(5)）や、A が C 1 会社の従業員として同店に勤務していたのは 1 週間足らずというわずかな日数にすぎなかったこと（同 2(6)）からすると、個別の従業員の存在やその勤務態度等を把握していたはずであると断じることとはできず、組合の主張は採用できない。

- (イ) 組合は、① C 1 会社としては、会社との業務委託関係の継続及び拡大を望み、新たに労働者として A を雇用したのであるから、数日勤務させただけで退職を迫る理由や必要性がない、② 確かに、A が C 1 会社従業員として会社京都店で勤務する中でトラブルや現場責任者との衝突は生じていたが、これらは通常生じるようなものであり、これで C 1 会社が A に退職を迫るとは考えられないなどとして、C 1 会社が A に雇用関係の終了を申し入れたのは会社からの指示又は働きかけがあったからである旨主張する。

しかしながら、① C 1 会社が、新たに会社京都店と本件業務委託契約を締結し、その継続及び拡大を望んでいるという状況にあったとしても、ある従業員の勤務状況等によっては、当該従業員について雇用関係を終了させようと自主的に判断・決定することはあり得るといえるし、② A が会社京都店で勤務を開始した当日にミスをし、C 1 会社は、A を注意したものの、その後も A がトラブルを起こしたと認識していたと認められ（前記第 3 の 2(6)）、C 1 会社において、こうした状況を踏まえて A との雇用関係を終了しようと自主的に判断・

決定することが不合理とはいえず、組合の主張は採用できない。

- (ウ) 組合は、会社京都店との関係の継続及び拡大を望むC 1 会社が、会社京都店に不利になることを承知しながら、一貫して会社京都店の担当者らからAについて否定的に評価する発言があった旨の説明や回答をするのは、これが事実であったからである旨主張する。

しかしながら、C 1 会社が、自主的に判断・決定したAとの雇用関係終了について、C 1 会社に対する追及を免れたりAの納得を得たりするために上記のように会社京都店からの指示ないし働きかけがあった旨の説明や回答をする可能性も相応にあるといえ、組合の主張は採用できない。また、上記のとおり、仮にC 1 会社の説明又は回答にあるような発言をB 1 やB 2 がしていたとしても、こうした発言が必ずしも会社がC 1 会社に対しAの雇用を終了させるよう指示したものであるということもできないのであるから、組合の主張はア掲記の判断を左右するものではない。

#### ウ 小括

以上のとおり、会社が、C 1 会社におけるAの雇用終了について、雇用主であったC 1 会社と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たとは認められず、会社は、組合が求めた団体交渉事項との関係において、Aの労組法上の使用者に当たらない。

## 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、4. 5. 3 1 団交申入れに対する会社の対応は、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7年3月19日

中央労働委員会

第一部会長 山 川 隆 一