

命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市幸区幸町二丁目684番地 1
神奈川シティユニオン
執行委員長 村山 敏

被申立人 横浜市神奈川区鶴屋町二丁目11番地 5
株式会社柴橋商会
代表取締役 柴橋 和弘

上記当事者間の神労委令和5年（不）第6号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年3月7日第1782回公益委員会議において、会長公益委員小野毅、公益委員沼田雅之、同中畠弘孝、同横溝久美、同大西瑞穂及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）が、被申立人株式会社柴橋商会（以下「会社」という。）及び申立外A社に対し、組合員クワイ・モグロヘーホ・エドガルド（以下「クワイ」という。）、組合員トレス・タナベ・アマンダ・フロル（以下「トレス」という。）及び組合員プラセンシア・アンドラーデ・デ・アツミ・モニカ（以下「プラセンシア」という。）の3名（以下「組合員ら」という。）の労働問題等を交渉事項とする令和5年3月22日付け及び同月29日付け団体交渉を申し入れたところ、A社が、組合に対する文書回答及び団体交渉において、虚偽の回答を行ったこと及び会社が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号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）があった事件である。

その後、組合とA社の間で、令和6年2月14日に和解が成立し、組合

は、本件申立てのうちA社に対する申立てを取り下げた。

2 請求する救済内容要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 誠実団体交渉の実施
- (3) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 組合が令和5年3月22日付け及び同月29日付け団体交渉申入書において交渉事項として要求した組合員らの雇用終了問題及び岸原パメラによる組合員らに対する金銭要求問題との関係において、会社は労組法上の「使用者」に当たるか否か。
- (2) 会社が、組合員らとの関係において、労組法上の使用者に当たる場合、組合の令和5年3月29日付け団体交渉申入れに対して、会社が団体交渉を欠席したことは、労組法第7条第2号に該当する正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人等

ア 組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和7年1月9日）現在の組合員は609名である。

イ クワイは、令和3年1月に組合に加入した組合員であり、令和4年2月3日にA社に雇用され、会社の湘南工場に派遣されてクリーニング作業等に従事していた。

ウ トレスは、令和5年1月30日に組合に加入した組合員であり、令和4年2月14日にA社に雇用され、会社の湘南工場へ派遣されてクリーニング作業等に従事していた。

エ プラセンシアは、令和元年10月に組合に加入した組合員であり、令和4年2月15日にA社に雇用され、会社の湘南工場へ派遣されてクリーニング作業等に従事していた。

【乙3の1から5、乙4の1から5、乙5の1から4、乙6の1から4、乙7の1から7、乙8の1から7、審査の全趣旨】

(2) 被申立人等

ア 会社は、医療関連、介護関連、人材サービス関連、食品関連などの事業を行う株式会社であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日現在の従業員は1,658名である。

イ A社は、人材派遣、紹介予定派遣、人材紹介、特定技能外国人材紹介・支援などの事業を行う会社である。

ウ 岸原パメラ（以下「パメラ」という。）は、A社に雇用された派遣労働者であり、令和3年10月18日から同年11月30日、同年12月1日から同月31日、令和4年4月2日から同年5月31日、同年8月4日から同年9月30日の期間、会社の湘南工場に派遣されていた。

【甲8、乙10の1から4、審査の全趣旨】

2 A社の派遣社員就業規則

A社では、派遣社員について次のとおり就業規則が定められており、同規則の中では、派遣社員のことはスタッフと言い換えられている。

「第2条（定義）

スタッフとは、会社が登録者のなかから必要に応じて採用し、以降に記す規程により労働契約を締結した者をいう。なお、一定期間を定めて就業することを条件に雇用された者を有期雇用派遣社員（以下「有期雇用スタッフ」という）、期間の定めをしないで雇用された者を無期雇用派遣社員という。

2 スタッフは前項労働契約の締結をもって会社に雇用される。

3 登録者とは、スタッフとしての就労を希望する者で、会社が登録を受け付けた者をいう。

（略）

第5条（登録）

会社は、将来スタッフとして就業することを希望し、所定の手続きをもって登録をされた者を登録者とする。

第6条（雇用・試用期間）

会社は登録者のうちから、必要に応じてスタッフを雇用する。

（略）

第9条（契約期間）

有期雇用スタッフの契約期間は原則として1年を超えないものとし、その期間は派遣の都度、所定の労働条件通知書により個別に定める。

第10条（契約更新）

前条の雇用契約の期間は、会社が次の基準に基づき必要と判断した場合には、有期雇用スタッフの同意を得たうえで更新することがあるが、自動更新はしない。

(1)派遣先との契約更新の有無

(略)

第14条（雇用の終了）

有期雇用スタッフが次の各号の一に該当する場合はその雇用は終了するものとする。

(1)派遣期間が満了したとき。

(略)

」

【乙9】

3 団体交渉申入れに至るまでの経緯

- (1) 平成26年8月5日、会社とA社は、労働者派遣基本契約（以下「本件基本契約」という。）を締結した。契約書には、会社を「甲」、A社を「乙」として、次のことが規定されていた。

「第2条（労働者派遣個別契約書）

甲及び乙は、甲が乙に労働者の派遣を要請する場合は、その都度人員、業務内容、派遣期間、派遣料金及びその支払方法、事業所の名称及び所在地、その他派遣就業の場所及び組織単位とその組織長、その他事項について、労働者派遣法に従い、書面により個別の労働者派遣契約書を締結するものとする。」

【乙1】

- (2) 会社とA社は、本件基本契約に基づき、個別の労働者派遣契約を締結した。業務内容は、「医療福祉用寝具のクリーニング補助作業」や「布団カバーの裏返し作業」等であり、特に専門知識や技術を要するものではなかった。

ア 令和4年2月3日付け同契約は、多少の変更を加えつつほぼ同内容で、同年4月1日、同年7月1日、同年10月1日、同年11月1日、同年12月2日、令和5年2月1日の6回更新された。最終更新における契約期間の終期は同年3月3日と記載されていた。

イ 令和4年2月14日付け同契約は、多少の変更を加えつつほぼ同内容で、同年4月1日、同年7月1日、同年10月1日及び同年12月1日の4回更新された。最終更新における契約期間の終期は同月31日と記載されていた。

ウ 令和4年2月15日付け同契約は、多少の変更を加えつつほぼ同内容で、同年4月1日、同年7月1日及び同年10月1日の3回更新された。最終更新における契約期間の終期は同年11月30日と記載され

ていた。

【乙3の1から5、乙5の1から4、乙7の1から7、丙2の1、10、15、21、27、33、39、丙3の1、6、11、17、23、丙4の1、6、11、17】

- (3) パメラは、令和3年10月18日から同年12月31日までの期間、A社に雇用され、会社の湘南工場へ派遣された。

【乙10の1から2】

- (4) 組合員らは、次のとおりA社と雇用契約を締結し、派遣先である会社の湘南工場で就労を開始した。

ア クワイは、前記3(2)アの契約に基づきA社と令和4年2月3日に雇用契約を締結し、同日、会社の湘南工場で就労を開始した。同契約は、多少の変更を加えつつほぼ同内容で、同年4月1日、同年7月1日、同年10月1日、同年11月1日、同年12月2日及び令和5年2月1日の6回更新された。最終更新における契約期間の終期は同年3月3日であり、更新については「更新無し」と記載されていた。

イ トレスは、前記3(2)イの契約に基づきA社と令和4年2月14日に雇用契約を締結し、同日、会社の湘南工場で就労を開始した。同契約は、多少の変更を加えつつほぼ同内容で、同年4月1日、同年7月1日、同年10月1日及び同年12月1日の4回更新された。最終更新における契約期間の終期は同月31日であり、更新については「更新無し」と記載されていた。

ウ プラセンシアは、前記3(2)ウの契約に基づきA社と令和4年2月15日に雇用契約を締結し、同日、会社の湘南工場で就労を開始した。同契約は、多少の変更を加えつつほぼ同内容で、同年4月1日、同年7月1日及び同年10月1日の3回更新された。最終更新における契約期間の終期は同年11月30日であり、更新については「更新の場合有り」と記載されていた。

【乙4の1から5、乙6の1から4、乙8の1から7】

- (5) 組合員らのA社への雇用及び会社への派遣に関し、会社が人選についてA社と相談することはなかった。

【第1回審問鈴木証言】

- (6) 令和4年2月13日、プラセンシアはパメラからSNSにより連絡を受けた。同連絡には、会社の湘南工場における就労条件が記載されていたほか、「アルバイト 私の歩合給 (comisión) は1時間働くごと

に100円です その分は会社が支払います つまり彼らは時給1450円を入金しますので毎月20日の給料日には私に振り込みをしてください」とスペイン語で記載されていた。また、プラセンシアは、会社の湘南工場に派遣されている間、同工場内にて、昼休憩の時間中に、パメラから金銭要求を受けたことがあった。

【甲14、甲14の2、第1回審問プラセンシア証言】

- (7) 令和4年3月頃、A社は、パメラが組合員らを含む外国人派遣労働者らに対し、通訳や手続き代行という名目で、1時間あたり100円の金銭支払いを要求していたこと（以下「本件金銭要求問題」という。）を認知した。

【甲8】

- (8) 令和4年4月2日、クワイは、A社の従業員であるB主任（以下「B」という。）に対し、本件金銭要求問題について電話相談した。これに対し、Bは、「パメラさんに金払う払わないかは 契約書も何もない 友だち同士の約束」、「パメラに100円払いたくないなら 働かなけりゃいいじゃない 何でそれで働いてるの 強制的に働かせてないよ 奴隷じゃないみんな 100円払ってくれますか もしそれで良かったら働いて下さいね それでみんなオッケーして 働いてるんじゃないの」などと述べた。

また、Bは、「エドガルドさんも 気を付けて これ以上騒ぐんだったら 工場長も言ってた エドガルドは よくやってくれる でもそれで仕事に影響が あるんだったら 周りの人に 影響が出るんだったら Bさんの判断で終わりにしてもそれはしょうがないねって言ったよ」、「エドガルドさん 僕の話に 解りましたって言ってもらえないなら これ工場長が言われてることだよ 僕の話に解りましたって言えないんだったら 工場長に対しても いや違うんです工場長って言うてるのと 一緒でしょ それだったら辞めてもらっても良いですよって言うてるよ 工場長」と述べた。これに対し、クワイが「Bさんがね?」と返答したところ、Bは、「俺と工場長は一緒 工場長が問題が起こるんなら もう入れなくて良いですって 工場長に言われた 問題を おっきくするなって言うてる」と述べた。さらに、Bは、パメラからの金銭要求を拒否する者はクワイ以外にいないことを指摘し、「エドガルドのボスは僕だよ 僕のボスは工場長だよ」、「パメラさんは エドガルドのボスだよ」と発言した。

その後、Bは、「ちょっとこれ工場長と話をしよう 月曜日にね 俺がおかしいと思ってるのかもしれない エドガルドさんは 工場長も入れて話をしよう」、「僕今の話全部聞いてたから それで 僕が居る時に工場長に話してね」と述べ、これに対しクワイは、「分かりました」と述べた。ただし、その後、クワイ、B及び会社の湘南工場の鈴木工場長の3名で話し合いは行われていない。

【甲10、甲12、甲13、第1回審問鈴木証言、審査の全趣旨】

- (9) パメラは、令和4年4月2日から同年5月31日までの期間、A社に雇用され、会社の湘南工場に派遣された。

【乙10の3】

- (10) 令和4年3月から4月頃、クワイは、会社従業員として会社の湘南工場に勤務する斉藤リーダー（以下「斉藤」という。）に対し、外国人派遣労働者がパメラから金銭を徴収されて困っていることを伝えた。これを受け、斉藤は、鈴木工場長へ相談内容を報告した。報告を受けた鈴木工場長は、状況を確認するためBに問い合わせたところ、パメラが組合員らを含む外国人派遣労働者から金銭を徴収しているようだと回答があったため、鈴木工場長は、Bに対してやめさせるよう申し入れた。その後、鈴木工場長は、本件金銭要求問題について、Bを含むA社の従業員から報告は受けていない。

【争いのない事実、第1回審問鈴木証言、審査の全趣旨】

- (11) パメラは、令和4年8月4日から同年9月30日までの期間、A社に雇用され、会社の湘南工場へ派遣された。

【乙10の4】

- (12) 令和4年8月9日、パメラは、会社の湘南工場に勤務する派遣労働者の一部が加入するSNSにおいて、翌日のシフトを連絡した。

【甲15、甲15の2】

- (13) 組合員らの雇用契約は、プラセンシアは令和4年11月30日、トレスは同年12月31日、クワイは令和5年3月3日にそれぞれ満了した。

【乙3の1から5、乙4の1から5、乙5の1から4、乙6の1から4、乙7の1から7、乙8の1から7】

4 団体交渉申入れから本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 令和5年3月22日、組合は、会社及びA社に対し、組合員らそれぞれの組合加入通知書・要請書及び3通の団体交渉要求書（以下「5.3.22要求書」という。）を送付し、組合員らの組合加入を通知するとともに、

団体交渉を申し入れた。各要求書には、組合員らが社会保険に未加入であること、トレス及びプラセンシアの労働条件及び就業条件が明示されていないこと等が記載されていたほか、①組合員らの雇用終了問題及び②パメラによる組合員らに対する金銭要求問題について同月28日までに文書回答を求める旨及びこれらの問題等を議題とする団体交渉を同月31日午後1時30分から組合が指定した会場にて開催することを求める旨が記載されていた。上記①及び②については、組合員ごとに要旨次のとおり記載されていた。

ア 組合員らの雇用終了問題

(ア) クワイについて

クワイが、A社の担当Bから、「契約は一か月ごと」、「会社の工場長次第」、「会社は要らないと言っている」として、「3月まで」と解雇を告げられ、令和5年3月3日付けで解雇されたこと

(イ) トレスについて

トレスが、令和4年12月上旬の終業時に、A社のリーダーであるBから、「二人の人が組合に入ったから」、「皆さん（シーツの仕事、5、6人）は解雇になる」として、「12月31日まで」と解雇を告げられ、同月31日付けで解雇されたこと

(ウ) プラセンシアについて

プラセンシアが、令和4年10月11日（もしくは12日）午後5時半頃に、A社の担当Bとパメラから、「タイの人たちが工場に新しく入る」、「会社は辞めてほしい」として解雇を告げられ、同年11月12日まで就労し、同月30日付けで解雇されたこと

イ パメラによる組合員らに対する金銭要求問題

(ア) クワイについて

会社の湘南工場では、外国人派遣労働者らが、パメラに、給料から、時間単位100円ずつ紹介料を要求されて支払っていたこと

令和4年4月頃、クワイが、Bに対し、パメラから要求されている紹介料について「支払いたくない」と相談すると、Bが「支払ってください」、「日本語できないから」、「パメラがいると、解決する」、「問題を大きくするなら、辞めてもらっていい」、「工場長はオレと一緒に」などと対応したこと

(イ) トレスについて

トレスが、パメラに、給料から時間単位100円ずつ紹介料を要求

されて、令和４年２月に9,400円を支払ったこと

(ウ) プラセンシアについて

プラセンシアが、パメラに、給料から、時間単位100円ずつ紹介料を要求されて、支払っていたこと

プラセンシアがA社のBに相談したところ、Bが「支払って下さい」と言ったため、プラセンシアは、お金を払わないと働けないと思って、パメラに紹介料を支払ったこと

上記（ア）ないし（ウ）の各要求書には、いずれも「派遣元：A社のパメラの言動は、職業安定法第44条及び労働基準法第6条に違反する」と記載されていた。

その他、クワイ及びプラセンシアについての要求書には、パメラは工場内で問題となり、令和４年３月頃に工場へ来なくなったが、同年５月頃、工場長が人が欲しいとしてBに依頼し、パメラが工場に戻ってきたことが記載されていた。

【甲１、甲２、甲３】

- (2) 令和５年３月24日、A社は、組合に対して、5.3.22要求書に対する回答を送付した。同回答書には、団体交渉に応じる意向があること、事実関係や資料の整理に時間を要するため、文書回答期限を令和５年４月４日まで延長すること、また、団体交渉は同月７日以降に実施することを希望する旨記載されていた。

【甲４】

- (3) 令和５年３月28日、会社は、組合に対して、5.3.22要求書に対する回答（以下「5.3.28回答書」という。）を送付した。同回答書には、会社は組合員らの「基本的な労働条件等について、部分的にも雇用主であるA社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なかったのであるから、労働組合法第7条にいう「使用者」にあたらないので、団体交渉に応じる義務がない」等と記載されていた。

【甲５】

- (4) 令和５年３月29日、組合は、会社及びA社に対し、「団体交渉の開催を要求及び文書回答を要求」と題する文書（以下「5.3.29要求書」という。）を送付した。同文書には、会社に対しては、正当な理由がなく団体交渉を拒否することは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であることを指摘する旨、A社に対しては、組合の5.3.22要求書に

記載した交渉議題について、事前に具体的な文書回答をするよう要求する旨記載されており、その上で、組合は、A社と会社に対し、同年4月11日、同月18日及び同月19日を候補日とする団体交渉の開催を要求する旨記載されていた。

【甲6】

- (5) 令和5年3月31日、会社は、組合に対して、5.3.29要求書に対する回答を送付した。同回答書には、5.3.28回答書に記載したとおり、会社は組合員らの基本的労働条件等について、労組法第7条にいう「使用者」に当たらないので、団体交渉に応じる義務はなく、団体交渉には出席しない旨記載されていた。

【甲7】

- (6) 令和5年4月4日、A社は、組合に対して、5.3.29要求書に対する回答として「ご連絡」と題する書面を送付した。同書面には、同月19日の日程で団体交渉に応じる旨及び団体交渉出席予定者が記載されていた。併せて、同書面には、5.3.22要求書に対する回答が要旨次のとおり記載されていた。

ア 組合員らの雇用終了問題

組合員らはそれぞれ雇用契約の期間満了に伴う退職であること。

A社は、会社から、ベトナム人技能実習生の受け入れに伴い、A社から派遣されるスタッフを令和4年10月末までに減員する旨の申入れを同年9月に受け、一部派遣社員に関する派遣契約の同年11月12日付解約に応じたことにより、同年10月11日、プラセンシアに対し、会社における就業が同年11月12日で終了する旨を告げたこと。その後、A社は会社と交渉を継続し、同月30日まで就業が可能であるとの合意を取り付けたことから、同月9日にプラセンシアに対しその旨伝えたこと。

イ パメラによる組合員らに対する金銭要求問題

パメラはA社と雇用契約を締結し、会社に派遣されていた派遣労働者であること。求職中のパメラに求人情報を提供した際、知人の紹介を受けたことがあり、その後も、パメラに求人情報を提供することがあったこと。

A社は、令和4年3月頃、パメラが他の派遣労働者らの各種手続きの代行や通訳の名目で1時間当たり100円を徴収していることを確認したが、パメラと他の派遣労働者間での金銭のやり取りについ

て、合意形成を斡旋したり勧めたりするなどの関与をしたことはないこと。ただし、労働者間での金銭のやり取りはトラブルにつながるため、パメラに対して、今後には行わないよう指導を行ったこと。A社は、同年8月にパメラと面談をした際に、金銭のやり取りを行っていないことを確認し、また、同年3月以降、他スタッフからもそのような話は確認できていないこと。Bが、5.3.22要求書において指摘される言動を行った事実はないこと。

【甲8】

- (7) 令和5年4月19日、組合とA社は団体交渉（以下「本件団交」という。）を開催した。組合は、和解案を提示したが、A社と合意に達することなく団体交渉は終了した。

なお、本件団交に会社は出席していない。

【審査の全趣旨】

- (8) 令和5年4月28日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

5 本件申立て後の事情

令和6年2月14日、組合とA社との間で和解が成立し、同日、組合は本件申立てのうちA社に対する申立てを取り下げた。

【当委員会に顕著な事実】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 組合が令和5年3月22日付け及び同月29日付け団体交渉申入書において交渉事項として要求した組合員らの雇用終了問題及びパメラによる組合員らに対する金銭要求問題との関係において、会社は労組法上の「使用者」に当たるか否か。

(1) 申立人の主張

ア 組合員らは、A社から派遣されて会社の作業指示を受けていた。

イ 組合員らは、「柴橋が要らないと言っている」、「外国人技能実習生が工場に新しく入る」、「皆さん解雇になる」とBから説明されてA社から解雇されており、会社の都合により、A社から解雇されたといえる。

ウ 会社は、パメラが組合員らから紹介料を取っていることを承知の上で、令和4年4月頃に、Bにパメラを会社の湘南工場に派遣するよう指示して、パメラを湘南工場に戻している。

エ 会社は、紹介料を組合員らから受け取っていたパメラの湘南工場

における就労継続及び組合員らの解雇について、A社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、労組法第7条の使用者性が認められる。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、Bにパメラを会社の湘南工場に派遣するよう指示して、パメラを湘南工場に戻したという事実はない。

イ 組合は、会社が要らないとして会社の都合により派遣契約が解除されたと主張するが、そのような事実はない。

ウ Bの「俺は工場長と一緒に」、「俺のボスは工場長だよ」という発言は、Bの一方的なものであり、事実ではない。

エ 会社は、パメラの湘南工場における就労継続及び組合員らの解雇について、A社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はいえず、労組法第7条の使用者には当たらない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の3(4)で認定したとおり、組合員らはA社に雇用され、同社から派遣されて会社の湘南工場で勤務しており、会社は組合員らの労働契約上の雇用主には当たらない。

しかしながら、労組法第7条が、団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除し、是正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からすると、団体交渉の当事者である労組法第7条の「使用者」には、労働契約上の雇用主のみならず、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、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、決定することができる地位にある者も含むと解すべきである。以下、団体交渉事項ごとに検討する。

ア 組合員らの雇用終了問題

組合は、組合員らが会社から作業指示を受けていたこと、会社がA社に対し、会社の湘南工場における派遣労働者の減員を要請したこと及びBが組合員らに対して「柴橋が要らないと言っている」、「外国人技能実習生が工場に新しく入る」、「皆さん解雇になる」と説明したことから、会社の都合により、組合員らがA社から解雇されていることを理由として、会社が労組法第7条の「使用者」に当たると主張する。

前記第2の2で認定したA社の派遣社員就業規則によると、A社の派遣労働者は、派遣労働者としての就労を希望する者でA社が登録を受け付けた登録者のなかから、A社が必要に応じて採用し、労働契約を締結した者であり、労働契約の締結をもって、派遣労働者はA社に雇用される（第2条）。また、労働契約において期間を定める場合、その期間は派遣の都度、所定の労働条件通知書により個別に定めるものとされ（第9条）、被雇用者は有期雇用スタッフとして業務に従事し、同就業規則の基準に基づき、A社が必要と判断した場合に労働契約が更新され（第10条）、派遣期間の満了に伴い労働契約は終了することとなっている（第14条）。すなわち、登録者からの採用、雇用期間の設定、更新あるいは期間満了による労働契約の終了はA社の判断もしくはA社の派遣社員就業規則の基準に基づいて行われるのであり、そこに派遣先が関与する仕組みは認められない。

本件においても、前記第2の3(4)で認定したとおり、組合員らは、有期雇用スタッフとして会社の湘南工場に派遣されていたところ、A社が各組合員との間で締結していた労働契約を更新しなかったことから、それぞれ雇用期間の満了を迎え、A社との労働契約が終了したものであり、会社が組合員らの雇用終了について直接関与していたとは認められない。また、前記第2の3(2)及び(5)で認定したとおり、会社の湘南工場における作業内容は、特に専門知識や技術を要するものではない定型的なものである。そして、組合員らのA社による雇用及び会社の湘南工場への派遣に関し、会社が人選についてA社と相談したという事実や、会社が、A社から組合員らの雇用終了に係る連絡を受けていたという事実は認められない。

以上のことからすれば、会社は組合員らの雇用終了について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にあったとはいえず、組合員らの雇用終了問題との関係で、会社は労組法第7条の「使用者」には当たらない。

イ パメラによる組合員らに対する金銭要求問題

組合は、会社が、組合員らを含む派遣労働者との間でパメラが本件金銭要求問題を起こしたことを認識した上で、パメラを会社の湘南工場に派遣するようA社に指示するなど、湘南工場におけるパメラの就労継続を決定することができる地位にあることを理由として、会社が労組法第7条の「使用者」に当たると主張する。

しかしながら、会社が湘南工場におけるパメラの就労継続を決定することができる地位にあったことを示す証拠は提出されておらず、これを事実であると認めることはできない。

また、前記2の3(8)で認定したとおり、Bは、本件金銭要求問題について、あたかも会社の工場長も関与しているかのような発言をしているが、Bの発言のみをもって、工場長が本件金銭要求問題に関与していた事実までは認められない。

以上のことからすれば、会社の湘南工場におけるパメラの就労継続及び本件金銭要求問題について、会社は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ったとはいえず、パメラによる組合員らに対する金銭要求問題との関係で、会社は労組法第7条の「使用者」には当たらない。

ウ 結論

会社は、組合が5.3.22要求書及び5.3.29要求書において交渉事項として要求した組合員らの雇用終了問題及びパメラによる組合員らに対する金銭要求問題との関係において、労組法上の「使用者」には当たらない。

したがって、会社が労組法上の「使用者」であることを前提とした争点である前記第1の3(2)については、これを判断するまでもなく組合の主張は認められない。

2 不当労働行為の成否

前記1でみたとおり、組合の主張はいずれも認められないことから、本件申立ては理由のないものとして、棄却を免れない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和7年3月7日

神奈川県労働委員会
会長 小野 毅 ㊞