

命 令 書 (写 し)

所在地 (省略)
申立人 SユニオンS支部
支部長 X 1

所在地 (省略)
被申立人 P株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の滋労委平成22年(不)第6号P不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年9月28日第1363回、同年10月13日第1364回および同年10月17日第1366回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員吉田和宏、同土井裕明、同中岡研二および同奥田香子が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、平成22年4月1日付けおよび同年5月7日付けの団体交渉申入れ事項のうち、申立人に所属する組合員について、以下の事項を交渉事項とする団体交渉に応じなければならない。
 - (1) 労働者派遣法違反の状態で使用していたことに対する謝罪に関する事項
 - (2) 過去に労働者派遣法違反の状態で使用してきたことに起因する問題の金銭的解決に関する事項
- 2 申立人のその余の申立は棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

申立人 S ユニオン S 支部に加入する組合員 X 2 氏（以下「X 2 組合員」という。）および X 3 氏（以下「X 3 組合員」という。また X 2 組合員と X 3 組合員の両名のことを「両組合員」という。）は、申立外株式会社 Z（以下「Z 社」という。）に雇用され、平成 17 年 11 月頃から被申立人の工場で勤務した。

被申立人と Z 社との契約形態は、平成 19 年 3 月 31 日までは請負とされており、同年 4 月 1 日以降は労働者派遣とされていた。この労働者派遣契約は、平成 21 年 12 月 31 日をもって終了し、その後まもなく両組合員の雇用も終了した。

申立人は、平成 22 年（2010 年）2 月 17 日付け「直接雇用を求める話し合いについて」と題する書面で、被申立人に対し、X 2 組合員の直接雇用に関する話し合いを求めた。また、申立人は、同年 4 月 1 日と同年 5 月 7 日にも、両組合員の直接雇用、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）違反の状態で労働者を使用していたことについての謝罪と金銭的な補償および被申立人の法令遵守の徹底等を交渉事項とする団体交渉を被申立人に申し入れた（以下、これら 2 回の団体交渉申入れを「本件各団体交渉申入れ」という。）。

これに対し、被申立人は、両組合員との雇用関係が存在しないことを理由に団体交渉を拒否した。

申立人は、これらの団体交渉拒否が労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、同年 5 月 31 日に本件を申し立てた。

なお、本件申立と前後して、被申立人は、団体交渉に応じる立場にはないが、意見交換という位置付けであれば協議に応じる旨の回答を繰り返した。申立人は、この意見交換には応じたものの、被申立人の態度が不誠実であるとして、意見交換ではなくあくまでも団体交渉に応じるよ

う求めたが、その後も被申立人の態度に変更はなかった。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 直接雇用されていない期間の賃金差額の支払い
- (2) 団体交渉応諾
- (3) 謝罪文の掲示

3 本件の争点

- (1) 被申立人の草津工場のスクロール製造の検査工程（以下「メカ検査工程」という。）における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態は、実質的に派遣だったといえるか。
- (2) 被申立人は、両組合員の身分および労働条件について、労働組合法第7条第2号における団体交渉応諾義務を負う「使用者」にあたるか。
- (3) 両組合員の採用問題は、義務的団交事項にあたるか。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点(1)（メカ検査工程における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態は、実質的に派遣だったといえるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 形式上は請負契約の体裁をとっていたとしても、社外労働者を受け入れる側が実質的に労働者に対して指揮命令している実態がある場合は、労働者派遣に該当することになる。請負と派遣を区別する基準として、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」（昭和61年4月17日労働省告示第37号、以下「区分基準」という。）が示されている。この基準に照らして、一つでも該当しない事項があれば請負ではなく労働者派遣となる。

イ メカ検査工程における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態は、次のとおり区分基準の要件を満たしていなかった。

(ア) 具体的な業務遂行上の指示は、被申立人の労働者が行っていたもので、Z社は、労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行っていたとはいえない。

(イ) Z社の労働者の作業上の失敗を叱責するなどしていたのは、Z社の現場責任者ではなく被申立人の労働者だった。したがって、

Z社は、労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行っていたとはいえない。

(ウ) Z社の労働者に対して早出、残業、休日出勤等の指示を出していたのは、Z社の管理者ではなく被申立人の労働者だった。したがって、Z社は、労働者の始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理を自ら行っていたとはいえない。

(エ) 着用を義務付けられていた作業着等を支給したり、ロッカーの割当てを決めたりしたのはZ社ではなく被申立人だった。また、被申立人の朝会や職場懇談会への参加も強制された。したがって、Z社は、労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行っていたとはいえない。

(オ) Z社の労働者の配置、他部署への応援、人員の増減などを決定していたのはZ社ではなく被申立人だった。したがって、Z社は、労働者の配置等の決定および変更を自ら行っていたとはいえない。

(カ) Z社の作業場所においては、被申立人の労働者がZ社の労働者と混在して作業することもあった。また、KYT（危険予知トレーニング）や勉強会への参加、部品の取扱いについての教育は、Z社ではなく被申立人の指示に基づき行われていた。したがって、Z社は請負契約により請け負った業務を自己の業務として被申立人から独立して処理していたとはいえない。

ウ よって、メカ検査工程における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態は、実質的に派遣だったといえる。

(2) 被申立人の主張

ア メカ検査工程における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態は、次のとおり区分基準の要件を満たしていた。

(ア) 業務遂行方法に関する指示を行っていたのは、被申立人の労働者ではなく、Z社の現場責任者である。

(イ) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を行っていたのは、被申立人の労働者ではなく、Z社の現場責任者

である。

(ウ) 労働者の始業および終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理を行っていたのは、被申立人の労働者ではなく、Z社の現場責任者である。

(エ) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を行っていたのは、被申立人の労働者ではなく、Z社の現場責任者である。ロッカーの割当てを決めたのはZ社である。また、被申立人の朝会、夕会や職場懇談会への参加をZ社の労働者に強制した事実はない。

(オ) 労働者の配置等の決定および変更を行っていたのは、被申立人の労働者ではなく、Z社の現場責任者である。被申立人の労働者が、Z社の労働者の配置について、指示をしたことはない。

(カ) Z社は請負契約により請け負った業務を自己の業務として被申立人から独立して処理していた。Z社の作業場所において、被申立人の労働者がZ社の労働者と混在して作業することはなかった。両組合員の業務内容は特段専門性を要するものではなく、被申立人が両組合員に対して教育を実施する必要もなく、実際に教育を実施した事実もない。

(キ) このほかにも、Z社の業務の処理に要する資金について、被申立人が資金提供をしたりしたことはなく、請負契約においてZ社の損害賠償義務が定められるなどZ社に独立した事業主としての責任が課されており、Z社が使用する機械器具等についても賃貸借契約が締結されるなど、区分基準の他の要件もすべて満たしている。

イ よって、メカ検査工程における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態は、実質的にも請負であった。

2 争点(2)(被申立人は、両組合員の身分および労働条件について、労働組合法第7条第2号における団体交渉応諾義務を負う「使用者」にあたるか。)について

(1) 申立人の主張

ア 労働組合法第7条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条は団結権の侵害にあたる一定の行為を不当労働行為として排除、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のであるから、雇用主以外の事業主であっても、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いる場合には、労働組合法第7条の「使用者」にあたる。

イ メカ検査工程における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態は、実質的には労働者派遣だったといえる。両組合員は、平成17年頃から実質的に労働者派遣の状態で稼働していたものであるから、本件各団体交渉申入れの時点では、すでに労働者派遣法が定める派遣可能期間を経過していた。したがって、被申立人は、両組合員に対して直接雇用の申込義務を負う立場にあったのであり、このような立場に立つ事業主は、当該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いるといえることができる。

ウ したがって、被申立人は、労働組合法第7条第2号における使用者にあたる。

(2) 被申立人の主張

ア 労働組合法第7条にいう「使用者」とは、一般に労働契約上の雇用主をいうものである。被申立人と両組合員との間には直接の雇用契約がなく、また、雇用契約があると実質的に同視できる状況にもないことから、被申立人は両組合員の雇用主ではない。

例外的に、雇用主以外の事業主が同条の「使用者」にあたる場合とは、当該事業主が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いる場合に限られる。

イ 平成19年3月31日以前は、被申立人とZ社とは、請負契約関

係の下にあり、その後は適法な労働者派遣契約に基づき、両組合員を使用してきたものである。本件各団体交渉申入れの時点で、被申立人は直接雇用の申込義務を負っていない。被申立人は、両組合員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いたとはいえない。

ウ したがって、被申立人は、労働組合法第7条第2号における使用者にはあたらない。

3 争点(3)(両組合員の採用問題は、義務的団交事項にあたるか。)について

(1) 申立人の主張

両組合員の採用問題は、義務的団交事項にあたる。

(2) 被申立人の主張

労働者派遣法第40条の4に定める直接雇用申込義務は、あくまでも公法上の義務であって、派遣労働者は、同条に基づき派遣先に対して、直接に雇用を申し込むよう要求することはできない。また、同条に基づき直接に雇用を申し込む際の労働条件については、採用の自由の範ちゅうに属する事項であって、通常の採用と異なるものではない。したがって、両組合員の採用問題は、義務的団交事項にあたらない。

第3 認定した事実

1 当事者等について

(1) 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置く合同労働組合である。所属する上部団体は滋賀県自治体労働組合総連合・滋賀自治体一般ユニオンである。審問終結時の組合員数は33名である。

【当事者間に争いのない事実】

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本社を置く株式会社である。事業内容は、電気機器製造である。被申立人は、法人格としてはP株式会社であるが、社内カンパニーと称して「P株式会社H社」という名称を用いている。

審問終結時にH社に所属する国内の従業員数は約7100名である。

【当事者間に争いのない事実】

(3) Z社

Z社は、滋賀県草津市に所在する株式会社である。平成19年3月31日までは請負の形式で、その後は労働者派遣の形式で、その雇用する労働者をメカ検査工程に従事させていた。

【当事者間に争いのない事実】

(4) X2組合員

X2組合員は、平成17年11月末頃にZ社に雇用され、その頃から被申立人で勤務することとなり、平成21年12月末まで、メカ検査工程に従事した。X2組合員は、平成22年1月以降も、Z社との雇用契約は残っており、有給休暇を消化した上で、Z社との雇用関係も終了した。

【第2回審問X2証言 p2、p20、p47～49】

(5) X3組合員

X3組合員は、平成16年2月19日にZ社に雇用され、平成17年11月21日から被申立人で勤務することとなり、平成21年12月末まで、メカ検査工程に従事した。X3組合員は、平成22年1月以降も、Z社との雇用契約は残っており、有給休暇を消化した上で、Z社との雇用関係も終了した。

【第1回審問X3証言 p3、p21、p48】

(6) Y2

Y2（以下「Y2」という。）は、被申立人の正社員であり、平成4年から平成21年7月31日までの間、スクロール製造課メカ組立係CSメカ組立班の技能者の立場にあった。

【乙25号証】

(7) Y3およびY4

Y3（以下「Y3」という。）は、被申立人の正社員であり、平成16年3月16日から平成18年9月末までスクロール製造課メカ組立係CSメカ組立班の班長の地位にあった。

Y4（以下「Y4」という。）は、被申立人の正社員で、スクロール製造課における職長という地位にあり、Y3の上司であった。

【乙24号証】

2 事実経過について

(1) 平成17年4月1日、被申立人は、Z社と業務請負基本契約を締結し、加工部品の測定業務等を同社に委託した。

【乙22号証の1ないし8】

(2) 平成17年11月頃、両組合員が、Z社の労働者として、メカ検査工程で稼働することとなった。

【当事者間に争いのない事実、第1回審問X3証言p3、第2回審問X2証言p2】

(3) 平成18年11月1日、被申立人とZ社との間で新たな業務請負基本契約書が作成された。この契約書では、加工部品の検査と一部（テイハネ・ドウハネ）の組立業務およびこれに附帯する一切の業務が請負業務の範囲および内容とされた。

【乙15号証の1ないし8】

(4) 平成19年4月1日、被申立人は、Z社との間で、契約期間を平成19年4月1日から平成20年3月31日までとする労働者派遣個別契約を締結した。

【乙10号証の1ないし3】

(5) 平成19年8月27日、被申立人は、W労働組合に対して、メカ検査工程における労働者派遣の受入期間を平成20年3月31日から平成22年3月31日までに変更する旨を書面で通知し、意見を求めたところ、翌日、同組合は、異議がない旨の意見を述べた。

【乙21号証の1および2】

(6) 平成20年4月1日、被申立人は、Z社との間で、契約期間を平成20年4月1日から平成21年3月31日までとする労働者派遣個別契約を締結した。

【乙11号証の1および2】

(7) 平成21年4月1日、被申立人は、Z社との間で、契約期間を平成

21年4月1日から同年6月30日までとする労働者派遣個別契約を締結した。

【乙12号証の1および2】

(8) 平成21年7月1日、被申立人は、Z社との間で、契約期間を平成21年7月1日から同年9月30日までとする労働者派遣個別契約を締結した。

【乙13号証の1および2】

(9) 平成21年10月1日、被申立人は、Z社との間で、契約期間を平成21年10月1日から同年12月31日までとする労働者派遣個別契約を締結した。

【乙14号証の1および2】

(10) 平成21年12月31日、被申立人とZ社との間の労働者派遣個別契約は更新されず、両組合員の被申立人における就労は終了した。

【当事者間に争いのない事実】

(11) 平成22年2月、両組合員は有給休暇を消化した後、Z社との雇用関係も終了した。

【第1回審問X3証言 p48、第2回審問X2証言 p47】

(12) 平成22年2月頃、申立人は、滋賀労働局に申告を行い、過去の就労形態がいわゆる偽装請負であったことについての指導を求めた。

【当事者間に争いのない事実】

(13) 平成22年2月17日、申立人は、被申立人に対し、X2組合員の直接雇用に関する話合いを求めた。

【乙1号証】

(14) 平成22年2月23日、被申立人は、申立人に対し、X2組合員を雇用する法的義務はないと回答した。

【甲10号証、乙2号証】

(15) 平成22年3月31日、滋賀労働局は、被申立人に対し、直接雇用を推奨する指導を行った。

【甲6号証、乙16号証】

(16) 平成22年4月1日、申立人は、被申立人に対し、両組合員につ

いて、直接雇用、労働者派遣法違反の状態で作働させたことについての謝罪、労働者派遣法違反の状態で作働させていた期間についての賃金格差の補償および謝罪の公表と今後の法令遵守の徹底を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【乙3号証】

(17)平成22年4月9日、被申立人は、申立人に対し、団体交渉に応じる立場にない旨回答し、あわせて、意見交換の場を設ける旨の提案をした。

【乙4号証】

(18)平成22年4月22日、申立人と被申立人は、意見交換を行った。

【当事者間に争いのない事実、甲6号証、乙16号証】

(19)平成22年5月7日、申立人は、被申立人に対し、両組合員について、直接雇用、労働者派遣法違反の状態で作働させたことについての謝罪、労働者派遣法違反の状態で作働させていた期間についての賃金格差の補償および給与から控除されていた駐車場利用料金の返還を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

【乙5号証】

(20)平成22年5月18日、被申立人は、申立人に対し、団体交渉に応じる立場にない旨回答し、あわせて、意見交換の場を設ける旨の提案をした。

【乙6号証】

(21)平成22年5月31日、申立人は、本件の救済申立を行った。

【当委員会に顕著な事実】

(22)平成22年6月10日、申立人は、被申立人が提案するような意見交換ではなく、団体交渉としての交渉を申し入れたが、同月18日、被申立人は、従前と同じ理由でこれを拒否した。

【乙8号証、乙9号証】

(23)平成22年7月2日、申立人は、再度、被申立人に対して、意見交換ではなく団体交渉に応じるよう求めたが、同月20日、被申立人は、団体交渉に応じる立場になく、意見交換なら応じる旨の回答をし

た。

【乙18号証、乙20号証】

(24) メカ検査工程については、平成21年8月頃に国外移管の方向性が被申立人において決定され、平成22年4月からは、被申立人の労働者で対応し、同年6月末までに国内の作業場は閉鎖され、国外へ移転された。

【第2回審問Y2証言 p120】

3 平成19年3月31日以前の両組合員の勤務実態について

(1) メカ検査工程における作業手順の概要

両組合員が従事していた作業は、スクロールコンプレッサーの部品である「ドウハネ」（動く側の羽）と「テイハネ」（固定側の羽）の検査であった（以下「ドウハネ」と「テイハネ」をあわせて「ドウハネ等」という。）。

ドウハネ等は、草津工場A棟1階の機械加工工程で製造されてバスケットに入れられ、そのバスケットが、同じ棟の2階にある加工部品ストッカーに自動的に運び込まれた。そして、テイハネはそのまま、ドウハネは同軸検査を経て、両組合員の検査に渡された。

両組合員は、まず、外観検査を行い、外観上判別できる不良品を取り除き、残りを自動検査装置にセットした。自動検査によって良品と判断されたドウハネ等は、自動倉庫搬入レーンに載せて次のメカ組立の工程に送られた。外観検査または自動検査によって不良品と判断されたドウハネ等は、機械加工工程に戻された。

両組合員が従事していた作業の概要は、以上のとおりであった。

【乙23ないし24号証、第1回審問X3証言 p3、第2回審問X2証言 p2】

(2) 作業相互の関係

機械加工工程からメカ検査工程に運び込まれるドウハネ等は、加工部品ストッカーで一時的にストックされるため、メカ検査工程での作業が多少滞留しても、前段階の機械加工工程での作業に支障が生ずることはない。

他方、メカ検査工程を通過したドウハネ等が不足すると、次のメカ組立工程の作業に支障が生ずることとなる。メカ検査工程は日中のみの作業であるが、メカ組立工程は夜勤もある。そのため、メカ検査工程は、毎日、最低限完了しておかなければならない作業量が自ずと決まることになる。メカ検査工程では、作業量を調整できる裁量の幅は広くはなく、長くても2日ぐらいの間に、予定量をこなさなければならない。

【第2回審問X2証言 p51、同Y2証言 p150、甲6号証 p6~7】

(3) 引継ノートについて

メカ検査工程に従事するZ社の労働者は、甲第21ないし23号証によるノート(以下「引継ノート」という。)を作成し、これを作業場所に備え置いていた。引継ノートには、Z社の労働者に対して出された業務上の指示や、注意事項が日々記録され、Z社の労働者間での伝達に使用されていた。

引継ノートは、被申立人の労働者間での意見の食い違いや認識のずれで問題が生じたときに、Z社の労働者がそれに巻き込まれることがないようにするための対策として、Z社の労働者たちが記録を始めたものである。

引継ノートに挙げられているY5、Y6、Y7、Y8、Y9、Y10、Y11は、いずれも被申立人の正社員であり、Z1はZ社の労働者である。引継ノートには以下の記載がある(なお、引継ノートには、X3組合員が滋賀労働局に申告を行った際に、あとから書き加えた記載が含まれている。以下、その部分を除いて摘示する。)

- ・平成18年3月10日 「243Nは、3号、16号の内径小がとても多く、加工の人に言いましたが、まだまだはじめの頃は出るかと」
- ・平成18年3月11日 「1日の終わりに全機種のトータルを一番上の紙に記入すること」
- ・平成18年3月16日 「Y9さんが、2ミクロンだから流すように...とのこと」

- ・平成18年3月23日 「在庫数（全機種、未検査分）を記入して帰ることになりました。」
- ・平成18年3月30日 「規格値の変更（ハネ高ランク）は絶対ダメ！今後、切りかえの度に、工程チェックシートにもランク全て確認後、コードNOの横にOKのサインをする。」
- ・平成18年5月1日 「本日より、落下などで出た仕損は、当人に内容等（原因、氏名、日付ナド）を記入してもらう事になりました。」
- ・平成18年5月9日 「今日から在庫数をかかなくて良くなりました」
- ・平成18年5月13日 「朝一、流した際にコードNOが正しく印字されてるか必ず確認して下さい。先日、切り替えのたびに、切り替え前のコードNOが印字される事が何度もあり、Y10さんにも見てもらいましたが、原因不明。切り替えた際に、同じエラーが出た際は、すぐに止めて社員さんへ報告して下さい。」
- ・平成18年5月21日 「タップの中に切り粉が入っているため、仮締や本締で結構返ってきました。加工に言ったところ、タップをけずった後エアーをするらしいのですが、そのエアーの位置がずれていたため切り粉が入っていたそうです。」
- ・平成18年5月31日 「235Nがメカで必要らしいですが、加工から上がって来てない為、今日の朝に上がっていれば、すぐ切り替えて流して下さいとのことです。」
- ・平成18年6月6日 「ここ数日エラーが多かったので、Y2さんに調整してもらいました」
- ・平成18年6月8日 「巻き始め側面に、キズみたいなのを付けました。加工で見てもらったところ、アルミのけずり残りが付着してしまったようで、6/7の分の3号機限定で、全数返品だそうです。（中略）いちお、返品するそうですが、なぜかまだ4レーンに保留しておくそうです。」
- ・平成18年6月11日 「（バリ残りが）1ケでも出たらすぐ加

工へ伝えて下さい!との事です。」

- ・平成18年6月12日 「本日より、機種ごとにNG数を書いた用紙は記入の必要ナシとなりました」「加工の人のいわく、継ぎ目上の部分のVの字の所からハガれている物は返品。」
- ・平成18年6月18日 「Z1さんへ。234Nの『中仕上げ品流してください』との事で、そのつもりをしていたのですが、17、18日ともY5さんより『まだ保留にしてください』との指示が有り流せませんでした。」
- ・平成18年6月18日 「前日から本日の昼過ぎまで加工が止まっていた為、上がりが悪かったです。流し始めたら5号キ全てがハネ底にバリ、段差が有る為、全て選別して返品となっていたのですが、立ち下げてから『行ってOK』とY9さんより指示が有りました。Y5さんが3レーンへ並べたので、残して帰る数が多くなってしまい、すみません。」
- ・平成18年6月24日 「3号キ24日の10時以降、ハネ底バフ未加工品が上がって来ています。Y6さんより全て返品との事」
- ・平成18年7月4日 「社員さんのデスク上や棚の位置が少し変わりました。切り替えcheckシートの方も、日報のケースの方に移動していますよ。」
- ・平成18年10月11日 「『246Nは見た目はきついビビリでも形状的には問題ないのでOK』との事です。」
- ・平成18年11月30日 「Y2さんの指示により228Nに切り替えましたが、NG処理をせず、NGは1レーンの方によけてあります。」
- ・平成18年11月30日 「インクジェットまだ不安定です。印字が悪くなってきたら、こまめに清掃してください。本体を交換する事になりました。動作確認済みです。」(この部分の記載のみ、Y2が自ら記入したものである。)
- ・平成19年1月12日 「3号キ、ハネ上面巻き始め部に打こんキズ。時間帯により出てる。生産で流れても、へこんでいるから

OKとのこと Y11さんOK」

- ・平成19年1月13日 「16号キ2ミクロン出てるが、全号キ行くとのこと Y11さんより指示」「5号キ、号キナシ、更に巻き終り部ツールマーク全数。2ミクロン出てるみたいだが、今日は行くとのこと Y11さん」
- ・平成19年1月18日 「5号キツールマーク段差、巻き始めハネ底段サ、きついものも全て行ってOK なおらない為(5号キ) Y8さんY9さんOK」「6号キも巻き終り段サ出ているがOK Y7さん」
- ・平成19年3月15日 「鉄板の部品交換をY10さんがしてくれました。」「1レーンの243N(15号キからの)鉄板低めとのこと(Z1さんより) ロットを分けて全て流す ジク受け対応する為。Y2さんからの指示です。」

【甲21ないし23号証、第1回審問X3証言 p7】

(4) 作業上の指示について

両組合員がメカ検査工程に配属された当初、作業手順を教えたのは、Z社の労働者に加えて、被申立人の労働者であった。

【第1回審問X3証言 p27、第2回審問X2証言 p24】

検査を通過するドウハネ等の量を調整するために、検査機器の設定を変えていたのは、Y2であった。設定変更の頻度は、週に何回もあり、多いときには日に何回もあった。

【第1回審問X3証言 p4、p46】

Z社の労働者は、夏場の減産時期には被申立人の労働者からの直接の指示によって、何度も他部署への応援や清掃の業務についた。逆に、繁忙期には、他社の派遣社員や、被申立人の労働者がメカ検査工程に配置されたり、被申立人の労働者がラインに入って一緒に作業することもあった。メカ検査工程に欠員が生じたときも、Y2、Y5がラインに入ることが多かった。

【第1回審問X3証言 p5~6、p10、p47】

業務上記入しなければならない書類の書き方については、被申立人

の労働者から細かく指示されていた。逆にZ社の営業担当者は用紙の内容を一切把握していなかった。

【第1回審問X3証言 p6】

業務上自分で判断できないことについては、被申立人の労働者に尋ねるように指示されていたし、被申立人の労働者も自分たちに聞くようにいていた。メカ検査工程にY2、Y5ら被申立人の労働者が不在のときは、機械加工工程にいる別の被申立人の労働者に問い合わせた。

【第1回審問X3証言 p8】

Z社の労働者であったZ5に対して、Y5が直接、「手が遅い、なぜ覚えられないか」などと発言したことがあった。

【第1回審問X3証言 p13】

平成18年7月24日のTPM（全員参加の生産保全）、KYTにZ社の労働者が出席していなかったところ、Y5、Y3、Y4からの要請でZ社の労働者も出社を求められ、X3組合員も14時から出社するに至った。出社の要請は、Z社の営業担当者であるZ2からX3組合員宛に電話でなされた。

【甲11号証、第1回審問X3証言 p17】

(5) その他関連事項

Z社の労働者のシフトについては、被申立人と協議を経ることはあったが、最終的に決定するのはZ2だった。

【第2回審問X2証言 p31、p53】

日々の出来高や作業結果などを記録する日報、工程チェックシート、管理ファイルなどの書類は、Z社の労働者が記載するが、これをZ社の現場責任者が回収したり管理する場面はなく、被申立人の労働者が直接、朝に回収していた。

【第1回審問X3証言 p44～45、第2回審問X2証言 p50】

第4 当委員会の判断

1 メカ検査工程における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態（争点1）

(1) 労働者派遣と請負との区分について

労働者派遣とは「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」をいう（労働者派遣法第2条第1号）。

これに対して、労働者派遣法の適用を免れるために実態は労働者派遣でありながら請負の形式を利用すること（以下、請負の形式をとりながら、実質的には労働者派遣の実態にあるものを「偽装請負」という。）は違法である。労働者派遣と請負との区別については、区分基準によるのが相当である。そこで、以下、区分基準に照らし、メカ検査工程における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態が、実質的に労働者派遣だったといえるか否かについて検討する。

(2) 自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用しているか

ア 業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行っているか

この点、申立人は、被申立人の労働者、とりわけY2から直接Z社の労働者に対して業務上の指示が出されることが多かったといい、引継ノートの記載がこれを裏付けるものであると主張する。これに対して、被申立人は、Z社にはZ2、Z1、Z3、Z4という現場責任者がおり、Z社の労働者に対する指示は、Z1らの現場責任者が出していたと主張し、両者の主張は大きく隔たっている。そこで、以下、引継ノートの記載を検討する。

引継ノートの平成18年3月10日の部分には、ドウハネ等の寸法の不具合について「加工の人に言いました」との記載がある。「加工の人」とは、機械加工工程の作業員すなわち被申立人の労働者であることは明らかである。日常的に、現場責任者を通じてのみ指示が出されることが徹底されていれば、このような不具合は、現場責任者に対して報告されるはずである。現場責任者を経由せずに直接「加工の人」に報告されたのは、現場責任者が起点となる指示系統が徹底されていなかったことを示すものと考えられる。

また、同月16日の部分には、「Y9さんが、2ミクロンだから流すように...とのこと」との記載がある。これも、被申立人の労働

者からの指示を示すものである。

同年5月13日の部分には、「切り替え前のコードNOが印字される事が何度もあり、Y10さんにも見てもらいましたが原因不明。切り替えた際に同じエラーが出た際は、すぐに止めて社員さんへ報告して下さい。」との記載がある。この点、被申立人は、設備の賃貸借契約に基づく当然の措置であると反論する。しかし、Z社の労働者に対して、現場責任者を介さずに、被申立人の労働者に不具合を直接に報告をするように呼びかける内容であることに変わりはなく、すべて現場責任者が指示を出していたとの被申立人の主張と相容れない。

同年6月18日の部分には「Z1さんへ。234Nの『中仕上げ品流してください』との事で、そのつもりをしていたのですが、17、18日ともY5さんより『まだ保留にしてください』との指示が有り流せませんでした。」との記載がある。この記載については、Z1からZ社の労働者に対して「中仕上げ品を流すように」との指示があったことを示すものではあるが、同時に、Y5からは「まだ保留にするように」と、Z1の指示に反する内容の指示が出され、結局Y5の指示に従ったものと理解される。すなわち、一応はZ1からの指示がありながらも、指揮命令系統が確立されているわけではなく、被申立人の労働者からの指示があればそちらを優先していた状況が認められる。

また、同日には「Y9さんより指示が有りました。」との記載もあり、被申立人の労働者からの指示が日常的に行われていた状況を認めることができる。

引継ノートには、他にも同様の記載が多数含まれており、Z社の労働者に対しては現場責任者のみが指示を出していたとは認めがたい。

そもそも、Y3・Y2両証人が現場責任者として上げる4名の相互の関係も不明で、現場で誰がZ社の業務を統括していたのか、明らかでない。

また、同年11月30日には「Y2さんの指示により228Nに切り替えました」との記載もある。これに加えて、この日、Y2本人も引継ノートに自ら書込みをしている。その内容は「インクジェットまだ不安定です。印字が悪くなってきたらこまめに清掃してください。本体を交換する事になりました。動作確認済みです。」というものである。申立人は、この記載が、Y2による指示の証拠であると主張する。

この点、被申立人は、両社の契約に基づき機器の不具合を届け出て、被申立人の労働者がこれを確認したものに過ぎず、指揮命令をしたものではないと反論する。また、Y2は、設備のトラブルに関して、Z社の現場責任者に伝達する方法がなかったために、現場責任者への伝達の手段として引継ノートに記載した旨証言する（第2回審問Y2証言p117）。

しかしながら、この記載には、現場責任者への伝達事項である旨の付記はない。引継ノートは、ドウハネの検査を担当していたZ社の労働者が、自分たちの連絡用に作成していたものであることに照らせば、Y2は、現場責任者のみならずドウハネの検査を担当していた者全員に注意事項が伝わることを予定して、引継ノートに記載したものと認めることができる。

また、被申立人が、普段から必ず現場責任者を通じてのみ、Z社に対して業務上の連絡をしていたのであれば、現場責任者を含むZ社の労働者が退勤したあとであっても、現場責任者に対して適切に連絡をする方法が確立されていたはずである。引継ノートは、Z社の労働者間で使われる性質のものであるのに、そこに外部者であるY2が書込みをしたことは、普段からZ社の労働者への作業上の指示にY2が関与していたことを推認させる。

さらに、平成19年3月15日の部分には、「1レーンの243N（15号キからの）鉄板低めとのこと（Z1さんより）ロットを分けて全て流す ジク受け対応する為。Y2さんからの指示です。」との記載がある。常にZ1からしか指示が出されないなら、

Z 1 からの指示であることを明記する必要がない。わざわざ、Z 1 から指示があったことを記載しているのは、普段から、Z 1 以外の者からも指示があったことを推認させるものである。

以上のとおり、Z 社の労働者に対する指示は、Z 社の現場責任者とされる Z 1 から一部出されていた可能性はあるもののそこに限定されることはなく、被申立人の労働者からも随時指示があったものと認めることができる。

イ 労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行っているか

申立人提出の陳述書（甲第 11、15、19、20 号証）には、残業、休日出勤、早出などについて、被申立人から指示を受けていた旨の記載が多数ある。しかし、その多くは、被申立人の誰が、Z 社の労働者の誰に対して、どのような指示をしたのか具体性に欠ける。生産計画の都合上、メカ検査工程の増産が必要となった場合、被申立人側から急ぎの対応を要請することはあり得ることであり、その場合でも、いつまでに何個程度の検査を完了させる必要があるという形で Z 社の現場責任者に要請するのであれば、請負契約の形式と矛盾するものではない。その要請を受けて、Z 社の現場責任者が Z 社の労働者に対して、必要な残業を求めるのであれば、被申立人の要請の結果 Z 社の労働者が残業をしたことになったとしても、請負契約の形式と矛盾しない。申立人提出の陳述書の記載は、単に被申立人の労働者からの要請があった結果残業せざるを得なくなったという説明にとどまるため、Z 社の現場責任者を通じて残業が命じられた可能性を排除するものではなく、このような抽象的な記載のみによって、労働時間の管理を被申立人が直接行っていたと認定することはできない。

平成 18 年 7 月 24 日の T P M、K Y T に Z 社の労働者が出席していないことで、Y 5、Y 3、Y 4 が怒り、出社を要求され、X 3 組合員も 14 時から出社するに至ったとされる件も、X 3 組合員を電話で呼び出したのは Z 社の営業担当者である Z 2 であって、被申立人の労働者ではない。

同年4月6日にX3組合員が、有給休暇を使用することについて、Y2、Y5に許可をもらったとされる件についても、具体的な状況については明らかではない。

被申立人の労働者の意向に反して有給休暇を使用したり、時間外労働を断ったりすることが事実上困難であったという状況はあったと思われるが、そのことだけでは、労働時間等に関する決定権を被申立人側が握っていたとまではいえない。

ウ 企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行っているか

Z社の労働者は、被申立人から支給された作業着を着用し、被申立人が用意したロッカーを使用していたことが認められる。また、被申立人の朝会、夕会に、Z社の労働者が出席していたことについても、当事者に争いはない。

しかし、これらの事実があったとしても、直ちにZ社が企業における秩序の維持、確保のための指示その他の管理を自ら行っていなかったことにはならない。

また、申立人は、Z社の労働者が被申立人の意向によって退職を余儀なくされたことがある旨主張するが、その詳細は明らかではなく、被申立人によって懲戒の処分を受けたという趣旨でもない。

また、労働者の配置についても、日々のシフトを決定していたのはZ社であると認められる。

したがって、企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理をZ社が行っていなかったものとは認められない。

エ 小括

以上のとおり、Z社は、労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行っていないとはいえず、企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行っていないともいえないものの、業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行っているとはいえないものであるため、自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用しているとは認められない。

(3) 請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理しているか

被申立人とZ社との間で交わされた業務請負基本契約書等によれば、Z社は、業務の処理に要する資金等について、被申立人とは独立してこれを調達しているものと認められ、業務の処理について独立した事業主として、民商法上の責任を負う立場と規定されているものと認められる。

しかしながら、業務に必要な器財や設備は、すべて被申立人から提供されたものであって、独自に用意したものはない。これらの器財や設備は、形式的には賃借したことにはなっているが、賃貸人はほかならぬ被申立人であり、Z社が独自に設備を用意したものと評価することはできない。

両組合員が配属された当初、作業の説明を行ったのは、Z社ではなく被申立人の労働者である。

また、メカ検査工程の作業は、部品の微妙な不具合を目視等によって検出するものであり、能率的な作業のためには一定の経験を必要とするものではあるが、特に専門的な技術、技能等を要するものとはいえない。Z社が企業体として自ら企画し、あるいは特別な技術や技能等を用いて業務を処理していたものとはいえない。

そうすると、結局のところ、Z社は、被申立人に対して、単に肉体的な労働力を提供していたと評価せざるを得ない。

さらに、繁忙期には、被申立人の労働者が、Z社のラインに混在して作業を行った事実も認められ、Z社の業務が被申立人の業務から完全に独立していたとは認めがたい。

したがって、Z社は、請負契約により請け負った業務を自己の業務として被申立人から独立して処理していたものとはいえない。

(4) 判断

以上のとおり、Z社は、自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用しているといえず、請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理しているともいえない。

よって、メカ検査工程における社外労働者の平成19年3月31日以前の就業形態は、請負によるものではなく、実質的に労働者派遣だったといえる。

2 偽装請負における雇用契約の申込義務と団体交渉応諾義務について(争点2、3)

(1) 被申立人は両組合員に対し雇用契約の申込義務を負っていたか

労働者派遣法において、本件業務(製造業)は派遣期間の制限のある業務である(同法第40条の2第1項)から、同法第40条の4に基づき、同条の規定する要件(派遣先事業主が派遣元事業主から抵触日通知を受けたこと、派遣受入期間制限の抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする事、派遣労働者が派遣先に雇用されることを希望すること)を満たす場合に、派遣先は、派遣労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない。

これらの要件のうち、偽装請負にあたる本件においては、前記の抵触日通知が発せられていないため、同法第40条の4の要件が満たされているわけではない。

しかしながら、派遣先が、偽装請負であることを知りながら、「事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務」について、派遣受入可能期間を超えてなお労働者派遣法第40条の4に基づく申込みをしないまま派遣労働者の労務提供を受け続けている場合には、派遣労働者の雇用の安定を図る同条の趣旨および信義則により、派遣先は、労務提供を受け続けている当該労働者が派遣先における雇用を希望する場合、当該労働者に対し、雇用契約の申込義務があると解するのが相当である。

けだし、同条の趣旨は、派遣受入可能期間の制限に抵触する前に、派遣先に雇用契約の申込みをすることを義務付けることにより期間制限に違反した労働者派遣が行われることを防止し、労働者派遣から派遣先の直接雇用へと移行させることにより派遣労働者の雇用の安定を図ることにあるところ、派遣先が、偽装請負により労働者派遣法の法規制を免れ、派遣労働者の労務提供を受け続けることは、派遣労働者

の雇用の安定を図る同条の趣旨のみならず、社会的正義ならびに派遣労働者との間の信義に著しく反するといわざるを得ず、このような場合には、派遣先は、抵触日通知の欠如をもって、直接雇用の申込義務がないことを主張することは許されないからである(滋賀県労働委員会命令平成22年12月6日平成21年(不)第1号N不当労働行為事件、同平成23年4月21日平成21年(不)第6号N不当労働行為事件)。

製造業の労働者派遣については、平成19年3月1日以降は、派遣先の過半数労働組合もしくは労働者の過半数代表者の意見を聴取した上で、1年を超えて最長3年までの受入れが可能となっている(労働者派遣法第40条の2)が、それまでは派遣可能期間は一律1年と制限されていた。

両組合員は、遅くとも平成17年12月頃には、被申立人の下で、偽装請負の状態ですら就労を開始していた。したがって、遅くともその1年後である平成18年12月頃には抵触日を迎えていたこととなり、同日以降、被申立人は、両組合員に対して、直接雇用の申込義務を負っていたといえる。

(2) 直接雇用の申込義務と団体交渉応諾義務との関係

ア 直接雇用の申込義務と団体交渉応諾義務との関係

労働者派遣法が派遣先に直接雇用の申込義務を課しているからといって、そのことで、派遣労働者と派遣先との間に直ちに雇用契約が成立するわけではない。派遣先は、直接雇用の申込みにあたり、あらためて労働条件を提示し、労使交渉によって具体的な労働条件を協議し、合意が成立して初めて労働契約が成立することになる。しかし、派遣先が労働組合法第7条第2号の使用者にあたるか否かは、それとは別に考察を要するものである。

労働組合法第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ことにより労働者の地位を向上させるために、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、その他の

団体交渉を行うことを助成しようとする労働組合法の理念（同法第1条）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、同法が前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、雇用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。

派遣先の雇用契約の申込義務が具体的に発生し、申込みにあたり、その労働条件について、派遣労働中の労働条件やその業務に従事している派遣先の労働者の労働条件等を勘案しながら、派遣労働者と誠実に交渉しなければならない段階においては、派遣先は、前記の「雇用契約上の雇用主」となるべき適格性・可能性が現実化・具体化し、交渉を通じて近い将来派遣労働者との雇用契約が成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者というべきであるから、「雇用主に準ずる者」として、労働組合法第7条第2号の「使用者」にあたるというべきである（滋賀県労働委員会命令平成22年12月6日平成21年（不）第1号N不当労働行為事件、同平成23年4月21日平成21年（不）第6号N不当労働行為事件）。

前述のとおり、平成19年1月頃以降には、被申立人の両組合員に対する直接雇用の申込義務は具体的に発生しており、被申立人は両組合員の身分、労働条件等について誠実に交渉しなければならない段階にあったといえるから、その頃以降は、被申立人は、労働組合法第7条第2号における団体交渉応諾義務を負う「使用者」にあたる立場にあったといえる。

イ 採用の問題と団体交渉応諾義務について

一般に、労働者の採用の問題は、直接には団体交渉事項にあたらぬものと解されている。しかしながら、派遣労働者に対する直接雇用の申込義務に基づき、当該派遣労働者の採否等が問題となる場面においては、当該問題は、義務的団交事項にあたるものというべきである。その理由は以下のとおりである。

労働者派遣における派遣先は、雇用契約上の雇用主ではないが、

労働者派遣において雇用と使用とを分離する一方で雇用と使用を合一させるべく派遣先に雇用契約の申込義務を課しているのは、違法な労働者供給の中から労働者派遣を分離して合法化することで、派遣先に対し使用する労働者の需給調整の便宜を与える一方、雇用と使用の分離を固定化せず、派遣労働者の雇用の安定を図るためであり、その場合、派遣労働者の「雇用契約上の雇用主」となるべき適格性・可能性を最も有している者は、すでに指揮命令により派遣労働者を使用しかつ使用を継続しようとしている派遣先だからである。そして、派遣先が派遣労働者を直接雇用することとなっても、労働力の供給の関係においては派遣労働者との指揮命令関係は何らの変更はなく継続されるものである。

派遣労働者に対する直接雇用の申込義務に基づく採否等の問題は、賃金支払義務その他の身分関係の帰属が変更するといういわば間接雇用から直接雇用への変更の問題であって、労働者の「新規雇用」とは性質を異にし、むしろ派遣労働者の雇用の継続の問題というべきである。

労働者派遣法第40条の4が、抵触日を過ぎた労働者に対する派遣先の直接雇用申込義務を規定しながら、具体的な労働条件についての規定が置かれていないのは、これを当事者間の交渉に委ねている趣旨である。労働者が労働組合に加入していない場合には、派遣先と個々の労働者が交渉を行うことになるが、労働者が労働組合に加入しているならば、その労働条件について、労働組合が交渉主体となることは、労働組合法が予定している労働組合の果たすべき役割であって、これを義務的団交事項から排除するものとは考えられない。

ウ 労働者派遣契約終了後の団体交渉申入れと団体交渉応諾義務

ところが、本件各団体交渉申入れは、Z社と被申立人との間の労働者派遣契約が解消された平成21年12月末日よりも後にされている。労働者派遣法が定める直接雇用の申込義務は、派遣可能期間経過後も派遣先が派遣労働者の使用の継続を希望する場合の規定で

あって、派遣労働者の使用の継続を希望しない場合には、直接雇用を申し込む義務はない。被申立人は、同日以降、両組合員の使用を継続する意思を喪失し、さらにはその後まもなく、メカ検査工程も国外に移管し、草津工場での業務自体がなくなっている。そこで、労働者派遣契約が終了した後にも、直接雇用を交渉事項とする団体交渉に応じる義務があるかという点を別途検討しなければならない。

被申立人は、平成22年1月以降、Z社の派遣労働者の受入れをやめており、本件各団体交渉申入れの時点においては、直接雇用の申込義務が発生するための要件の一つである「抵触日以降も派遣労働者を使用しようとする事」を満たさない状態となっていた。すなわち、直接雇用の申込義務が発生していたのは団体交渉申入れの時点からみて過去の事実であり、本件各団体交渉申入れの時点では、直接雇用の申込義務が現に発生していることを前提に、将来に向けての直接雇用やその労働条件等を交渉事項として団体交渉により問題を解決できる状態ではなくなっていたと考えられる。

労働者派遣法第40条の4は、労働者派遣によって行われてきた事業を同一の状態将来に向かって継続しようとする場合に、直接雇用で切り替えることを求める趣旨であって、派遣先がこの事業を廃止するなどして労働者の使用をやめるような場合には、もとより直接雇用の申込義務が発生するものではない。

派遣先が直接雇用の申込義務があることを認識しながら、団体交渉の申入れを回避する目的で労働者派遣契約を終了させたなどの特段の事情がある場合は格別、本件のように、団体交渉申入れの時点までに労働者派遣契約が解除されたことにより、派遣労働者の受入れが終了し、もはや派遣先が派遣労働者の使用を継続する意思を失っている場合においては、将来に向けて労働者を使用し続けることを前提として直接に雇用することの申込みを義務付けることはできない。このような場合には、いったんは直接雇用の申込義務が発生しているとしても、派遣労働者の受入れが終了したことによって、この義務も消滅するものといわざるを得ない。

したがって、本件各団体交渉申入れの時点においては、いったん発生していた直接雇用の申込義務は消滅し、かかる義務が存在することを前提とする団体交渉についても、被申立人はこれに応ずる義務はないというべきである。

また、労働組合法第7条の使用人とは、労働契約上の雇用主に加え、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事業主や、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をも含むものであるが、過去において派遣可能期間を経過して使用してきた事実があったとしても、将来に向かって当該派遣労働者を使用し続ける意思がないために直接雇用の申込みが予定されない労働者については、その労働条件について、現に雇用主と同視できる程度に具体的に支配、決定することができるともいえず、近い将来において雇用関係が成立する可能性があるともいえない。この点からも、直接雇用そのものを求める団体交渉については、被申立人には、これに応ずる義務を課すことはできない。

3 過去の違法派遣の事実と団体交渉応諾義務について

しかしながら、団体交渉申入れの時点で直接雇用の申込義務が消滅している場合であっても、過去において違法に労働者派遣を受けていた事実とそのことの法的責任まで消滅するものではない。

労働者派遣契約が解除されるまでは、被申立人は、両組合員に対して直接雇用の申込義務を負っており、雇用主に準ずる立場にあった。労働者派遣契約が解除され、将来に向かって直接雇用の申込みをする義務が消滅したとしても、雇用主に準ずる立場にあった期間中に生じた問題についてまで免責されるものと解することはできない。

労働者派遣契約が解除される場合においては、派遣労働者の雇用はきわめて不安定なものとならざるを得ない。そのため、「派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）」は、派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置として、派遣先における就業

機会の確保を求め、「派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。」を要するものとしている。

すでに労働者派遣契約が終了し、直接雇用の申込義務自体は消滅したとしても、派遣先が何らかの方法で派遣労働者の雇用機会の確保に努めることおよび過去の違法派遣によって派遣労働者に生じた不利益についての補償を行うことなど、派遣労働者の労働条件に関して、派遣先が対応可能な問題は、なお残されている。

申立人は、本件各団体交渉申入れにおいて、多岐にわたる項目を団体交渉事項として掲げているところ、その趣旨は、単に両組合員の直接雇用を求めるにとどまらず、これに関連する事項にも及んでいる。

すなわち、申立人が求めた団体交渉事項は、両組合員について、直接雇用に関する事項、労働者派遣法違反の状態で作らせていたことについての謝罪に関する事項、将来に向かっての法令遵守の徹底に関する事項、過去に労働者派遣法違反の状態で使用してきたことに起因する問題の金銭的解決に関する事項の4点に集約することができる。

そこで、以下、各交渉事項について検討するに、前記 について、被申立人に団体交渉応諾義務がないことは前述のとおりである。また、についても、両組合員が今後も被申立人において稼働することを前提として、将来の労働条件に関して団体交渉を求めるものであるといわざるを得ず、両組合員に対する直接雇用の申込義務を否定せざるを得ない以上、これについての団体交渉応諾義務を認めることはできない。

しかし、 および については、過去に労働者派遣法違反の状態で作らせていたことによって生じた被申立人の責任問題を解決するための交渉事項である。

したがって、被申立人は、労働者派遣法違反の状態で作らせていたことに対する謝罪に関する事項、過去に労働者派遣法違反の状態で作らせていたことによる問題の金銭的解決に関する事

項を交渉事項とする団体交渉に応じる義務を負うものである。

4 まとめ

以上のとおり、被申立人は、労働者派遣法違反の状態では労働者を使用していたことに対する謝罪に関する事項、過去に労働者派遣法違反の状態では両組合員を使用してきたことに起因する問題の金銭的解決に関する事項を交渉事項とする限度では、団体交渉に応じる義務があるところ、これを拒否したことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人は、直接雇用されていない期間の賃金差額の支払いを求めているが、団体交渉の拒否が不当労働行為であるとしても、そのことから直ちに、賃金差額を請求し得ることにはならないものであるから、かかる救済を命ずることはできない。

5 救済方法について

本件不当労働行為救済申立事件に対する救済方法としては、本件事案の諸事情に鑑み、主文の限度で命ずるのが相当である。

6 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成23年10月17日

滋賀県労働委員会

会長 肱岡 勇夫