

命 令 書 (写 し)

所在地 (省略)

申 立 人 S 労組
 執行委員長 X 1

所在地 (省略)

被申立人 N 株式会社
 代表取締役 Y 1

上記当事者間の滋労委平成 2 1 年 (不) 第 1 号 N 不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 2 年 1 0 月 8 日第 1 3 2 2 回、同年 1 0 月 1 4 日第 1 3 2 3 回、同年 1 0 月 1 8 日第 1 3 2 4 回、同年 1 1 月 5 日第 1 3 2 6 回、同年 1 1 月 1 6 日第 1 3 2 8 回、同年 1 1 月 2 6 日第 1 3 3 0 回および同年 1 2 月 6 日第 1 3 3 1 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、同吉澤幸子、同土井裕明および同中岡研二が合議の上、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 2 0 年 1 2 月 1 5 日付け「貴社の下請け、請負業者 (株) O に雇用される X 2 氏の直接雇用の申し入れならびに団体交渉申し入れ」と題した書面による団体交渉申入れのうち、被申立人の X 2 氏に対する雇用契約の申込および被申立人が同人を協定・協約もなく労働基準法に違反し長時間残業をさせていたことについての責任問題を交渉事項とする団体交渉に応じなければならない。
- 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労組（以下「申立組合」という。）に加入する組合員X2氏（以下「X2」という。）は、請負会社O株式会社（以下「O」という。）に雇用され、被申立人N株式会社（以下「被申立会社」という。）の滋賀高月事業場（以下「高月事業場」という。）で勤務していた。被申立会社の100%出資の子会社であるQ株式会社（以下「Q」という。）は、被申立会社からガラス製品の加工・検査・梱包の業務を請け負っており、Qが自ら業務を遂行する部分を除き、さらにO等請負会社に業務を請け負わせていた。

申立組合は、被申立会社とQならびにO等請負会社との関係は「請負」ではなく、「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（昭和60年7月5日法律第88号）」（以下「労働者派遣法」という。）にいう「労働者派遣」であるとして、平成20年12月15日付け「貴社の下請け、請負業者（株）Oに雇用されるX2氏の直接雇用の申し入れならびに団体交渉の申し入れ」と題した書面により、被申立会社に団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入」という。）。

本件は、被申立会社が本件団体交渉申入に対し、同年12月25日付け回答書により、使用者にあたらぬとして団体交渉に応じない旨回答したことが、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申し立てられた事件である。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 謝罪文の掲示および手交

3 本件の争点

- (1) 被申立会社は、本件団体交渉申入のうち、X2の被申立会社およびQへの直接雇用を求めたことについて、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。

ア QとOとの間の請負契約は偽装請負であり、労働者派遣法上の労働者派遣か。

イ（ア） アにおいて偽装請負（労働者派遣法上の労働者派遣）と認められた場合、QはX2に対し雇用契約の申込義務を負うか。

（イ） アにおいて偽装請負（労働者派遣法上の労働者派遣）と認められた場合、QとX2との間に黙示の労働契約が成立している

か。

ウ(ア) イ(ア)において雇用契約の申込義務が認められる、あるいは、イ(イ)において労働契約の成立が認められる場合において、Qの法人格を否認し、被申立会社と同視することができるか。

(イ) イ(ア)において雇用契約の申込義務が認められる、あるいは、イ(イ)において労働契約の成立が認められる場合において、被申立会社はX2の「雇用主」に準じると認められるか。

エ アにおいて偽装請負(労働者派遣法上の労働者派遣)と認められた場合、被申立会社とOとの関係についても偽装請負であり、労働者派遣法上の労働者派遣か。

オ(ア) エにおいて偽装請負(労働者派遣法上の労働者派遣)と認められた場合、被申立会社はX2に対し雇用契約の申込義務を負うか。

(イ) エにおいて偽装請負(労働者派遣法上の労働者派遣)と認められた場合、被申立会社とX2との間に黙示の労働契約が成立しているか。

カ イ(ア)およびオ(ア)において雇用契約の申込義務が認められた場合、X2に対する雇用契約の申込は義務的団交事項か。

(2) 被申立会社は、本件団体交渉申入のうち前記(1)以外の交渉事項について、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) 申立組合は、被申立会社が本件団体交渉申入に応じないことについて、救済申立を行う利益があるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)(被申立会社は、本件団体交渉申入のうち、X2の被申立会社およびQへの直接雇用を求めたことについて、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) 争点(1)ア(QとOとの間の請負契約は偽装請負であり、労働者派遣法上の労働者派遣か)および争点(1)エ(アにおいて偽装請負[労働者派遣法上の労働者派遣]と認められた場合、被申立会社とOとの関係につ

いても偽装請負であり、労働者派遣法上の労働者派遣か)について

ア 申立組合の主張

(ア) 「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。)によれば、同基準に照らして、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) 区分基準第2条第1号イの(1)「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うこと」について

a 高月事業場の工場内には、主に工程や機械設備の監視を目的とした監視カメラが設置されていた。監視カメラにより、工程や機械の状態、作業者の状況が集中計器室の監視モニターで見ることができるようになっていた。

b 集中計器室には、それぞれの工程における機械設備のさまざまなデータが集められる。そして、記録されたデータを集中計器室内の被申立会社社員が分析して、必要な措置を判断し、それぞれの工程に伝達されていた。

c 館内放送は、被申立会社社員が集中計器室で「粗切」工程に対して指示を出しており、ラインを担当している被申立会社のオペレーターが、それぞれの担当ラインに連絡するという形で行われていた。

館内放送は、Qの管理責任者や、O等請負会社の工程管理者といった特定の人に対して連絡するというものではなく、「成形」工程から7-1ラインの「粗切」工程または「粗切」の中のX切断に対してというように、当該部署全体に対して指示されていた。

部外者の来場等があるときには、この日のこの時間帯は館内放送を一切しないように、すべて電話で指示をするようにという指示が集中計器室に先に来て、「粗切」の各部署にもその指示は徹底されていた。

d 品質保持に支障をきたす加工途中の製品がラインを流れると、Q社員が、Oの工程管理者やリーダーを飛び越えて、現場にいるO社員に、直接に「その製品(加工されたもの)

は、廃棄してください」、「完成済みの まで遡って廃棄」などと指示をしていた。

e ガラスのX切断を行うカッターのダイヤモンドチップの管理は、メーカーによってチップの機能と性能が異なり、X切断に影響がでるため、Qが行っていた。チップ交換時も製品となる材料はラインを流れているのであり、O等請負会社への発注元であるQが、材料を無駄にしたくないところから違反行為を承知で指揮命令するのが実態であった。

f 目視作業に従事するO等請負会社社員は、月1回の「泡トレーニング」といわれるテスト認定がある。この採点は、Q社員が行い、結果はホワイトボードに貼り出される。これに合格しないと、O等請負会社社員はQの了解を得て目視作業に入れなかった。

g 梱包作業において、梱包済みの保管場所と廃棄場所は決まっているが、O等請負会社社員単独では廃棄することができず、廃棄するときにはQ社員の指示と立会いが必要である。したがって、Q社員がいなければ梱包作業全体は完了しないようになっていた。

梱包後にパレットに整頓して決まったところに完成品を並べるのであるが、その作業途中で被申立会社およびQの社員が、直接O社員に指示を出し、指揮命令していた。

h Qが7タンク内のホワイトボードに貼っていた資料として、「外周拡大表示ソフトの操作手順(仮)」、「品証部品質記録 電子ファイル化について」、ひずみ測定機、そり測定機およびたわみ差測定機の「作業手順書」があった。各資料には指示者の名前もしくは担当者の押印があり、それはQ社員や被申立会社社員であった。

i このように、被申立会社およびQの社員がO等請負会社社員に対して、恒常的に指揮命令を行っていた。

(ウ) 区分基準第2条第1号口の(1)「労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと」について

○が被申立会社から独立して、休暇等を除き、始業および終業の時刻、休憩時間、休日を決定することはできない。○等請負会社社員は、被申立会社の工場カレンダーである「交替勤務表」に即して始業および終業の時刻、休憩時間、休日が決まっていた。工場カレンダーは、被申立会社、Qおよび○等請負会社で共通のものであった。

また、作業中は、ガラスは溶融炉から自動的に流れてくるため、○等請負会社社員は、そのガラスが流れてくるスピードに従って作業を行っていた。このような中で、○等請負会社は独自に作業時間や休憩を設定することはできなかった。

(エ) 区分基準第2条第1号口の(2)「労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと」について

a 労働時間の延長についても○が独自に決めることは、工程上から不可能である。高熱の原材料が被申立会社から流されれば、○社員は、時間外であろうと一心同体で就労しなければならなかった。

b 目視作業では、PシックスからPセブンという規格に変わると、作業人員についても5名から6名に変更しなければならぬ。○等請負会社は事前に規格変更を知る立場になく、人員のスケジュールの予定は立てられない。突然、規格変更が生じると人員を増やすことになるが、その人員は、余剰人員を確保していないために4班3交替制のところから、主に前班の者に終業時間の変更による残業を依頼することとなる。

(オ) 区分基準第2条第1号八の(2)「労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと」について

a 梱包後の完成品が整頓された際に、不揃いの並びや積み重ねの不備などがあると、被申立会社やQの社員が○等請負会社社員に対して直接、「　　さんは上手にできないから他の部署へ移るように」と、人事への指示をしていた。

○社員が新人で一連の作業に手間取っていると、被申立会社やQの社員がその人に対して、何をしているのだと怒鳴ったり、○の現場責任者に対して、人の入替えを命じたりすることがあった。○の作業人員が休暇などで少なくなるときに、Q社員が人員を補充するようにと指示していた。

b ○等請負会社の作業人員は常に、定数どおり配置されているかQ社員から点検を受けている。○等請負会社が15名のところ13名から14名で作業していると、Q社員が15名にするよう是正指導を行っていた。

c 休憩回り(休憩のときに随時応援に入り作業をする要員のこと)について、請負であれば、○が請け負っている部分だけについて休憩の間、作業のため回ったらいはずなのに、Q社員が○社員に対し、○以外の請負会社のときまで休憩回りを指示していた。

(カ) 区分基準第2条第2号「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するものであること」について

a Q社員と○等請負会社社員が混在する就労状況は、就労前のラジオ体操から始まる。作業場の建物の外で行われるラジオ体操には、○等請負会社社員のリーダーだけでなく、その横にQ社員も並ぶ。その後、工場に入り、事務所コーナーで引継ぎが行われ必要なことが伝達されるのであるが、○等請負会社の部署は、Q部署の奥に位置することもあり、Qの引継ぎが終わるまで工程の作業準備に入れない仕組みになっていた。

b 「測定ミス報告基準」に記載のある「NMP・「成形」」はQと被申立会社のことである。これは業務が混在していることを前提とした指示となっており、その業務指示を徹底するために、請負会社株式会社R(以下「R」という。)の社員がA班からD班にかけて押印させられていた。

(キ) 区分基準第2条第2号八「自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材又は材料若しくは資材により、業

務を処理すること」に該当し「単に肉体的な労働力を提供するものでないこと」について

材料の発注について、「粗切」工程を請け負っていたOは、「溶融」工程を取り仕切る被申立会社に対して、成果を出すためにOが自主的に発注できる立場になかった。

一部の工程で熟練の技があったとしても、実態としての就労は単に肉体的な労働力を提供するものであった。

Oの業務は、ガラスを切断し、目視による検査、梱包するだけの単純作業である。

(ク) したがって、区分基準に照らし、同基準に該当しない事項があるので、被申立会社およびQとOとの関係は、偽装請負であり、労働者派遣法上の労働者派遣である。

(ケ) なお、滋賀労働局は、平成21年6月11日付けで、被申立会社の能登川事業場におけるRとの請負契約が偽装請負であることを指摘して、被申立会社およびQに対し是正指導を行い、かつ、被申立会社の全事業場を対象とした総点検を求めたことから、高月事業場においても偽装請負が恒常的に行われている実態があることは十分に推認できる。

イ 被申立会社の主張

(ア) 被申立会社およびQとX2の雇用主であったOとの関係は、以下の諸点に照らし、なんら偽装請負とされるべきものではない。

(イ) Oは請負会社として被申立会社およびQから独立性を有している。

a そもそもQとOの間には、取引上の契約があるだけで、それ以外には資本関係、株主や役員の共通性は一切なく、O社員の採用に際し、Qが関与したことはない。

また、被申立会社とQの間も、請負契約に基づいて取引を行ってきたに過ぎず、いうまでもなくこれは当事者間の契約関係を規律する実態を備えた契約関係である。

b Oにおける人員配置、指揮命令系統等については、そもそも被申立会社およびQは一切関与していないため、その決定の

方法はもとより、変更の方法等も知らない。

(a) 人員配置

人員配置については、O等請負会社の経験と判断に基づき、適切と考える人員配置を行っている。

(b) 指揮命令系統について

被申立会社において、ガラス生産計画の内容やその変更等、連絡する必要のある事項は、すべてQに伝達している。そして、Qにおいて、O等請負会社に伝達が必要と判断した事項については、Qの管理責任者からO等請負会社の工程管理者に伝達する仕組みをとってきた。安全管理上や緊急時の対応などの例外を除いて、被申立会社およびQがOの個々の社員に対して直接の指揮命令を行うことはない。

c X2の賃金の額をQが事実上決定していたような事情は一切ない。

(ウ) 被申立会社およびQとX2の間には「使用従属関係」はない。

a O社員(X2)の労働時間、休暇、残業等に関する指示や管理にQが関与することはない。

被申立会社の高月事業場では、ガラス溶融炉の性質上、連続操業を行う必要があり、被申立会社、Q、O等請負会社がそれぞれにおいて交替勤務による勤務体制を構築し、24時間休みなく操業しているところ、Oが請け負った作業を遂行するうえでは、このような被申立会社の操業事情を考慮して勤務体制を構築する必要があることは当然である。Oは、そうした背景の下に、自らの判断において社員の始業・終業時刻、休憩時間、休日および休暇等(自社の請負職場において交替勤務に従事する交替班の編成や人員配置を含む)を決定・管理し、その勤務体制を構築していたものである。

Oにおける個々の社員の始業・終業の時刻、休憩時間、休日および休暇等(自社の請負職場において交替勤務に従事する交替班の編成や人員配置を含む)に関する指示その他の管

理は、当然のことながらOにおいて行われており、被申立会社およびQはこれに一切関与していない。

b X2に対しQから直接作業上の指揮命令が行われることはなかった。

c X2の仕事は、他社の社員と混在して業務を行うものではなく、また、他社より直接に作業上の指揮命令を受けてするものでもなかった。

X2の作業の中心は、「粗切」工程（ガラスの切断・検査・梱包）のうち、切断作業であったが、その作業は、オープンスペースではなく仕切られたスペースでの仕事である、2人1組で仕事をするが、トラブルでもなければ、常時誰かがいるものではない、被申立会社およびQの社員は、X2の作業している場所に常時はいなかった、作業自体も、一々誰かに指示を受けて作業しないとできないというものではなく、自分でやる仕事であった、作業中、打合せをしたり話をしたりということはなく、作業をしているのでしゃべることは余りなかった。

つまり、X2の従事していた切断作業は、仕切られたスペースで、作業の混在もなく、他人の関与を受けず黙々とする作業であり、また、マイク放送を受けてする仕事でもない。換言すれば、一々誰かからの指示が必要な作業ではないのであり、O内部ではもとより、被申立会社およびQが指示したり、指揮命令をしたりする関係にはなかった。

(エ) 館内放送・マイク放送については、被申立会社やQからの「指示」とか「命令」とみるべきものではなく、単なる「連絡」に過ぎない。

緊急時には例外的に、名宛人を特定することなくマイク放送で注意喚起の連絡をすることもあったと思われるが、これをもって被申立会社やQから「指示」や「命令」があったとみるべきものではない。

さらに、工程途上のガラス異常が生じた場合における「廃棄してください」等のマイク放送は、被申立会社やQの社員から

○社員に直接なされたものではなく、その名宛人は、あくまで○の工程管理者である。

- (オ) 監視カメラ・モニターは、工程トラブル等、機械や設備の状況を確認するためのものであり、請負会社社員の監視や作業指示を目的としたものではない。また、仮にモニターに作業中の請負会社社員がたまたま映り込んで注意されたことがあったとしても、そもそもガラス切断中にふざけるということ自体、言語道断の行動というべきであって、注意を受けるのが当然である。割れたガラスは鋭利な刃物と同じであり、場合によっては重大な労働災害の危険、生命の危険すらあるのであるから、そのような事態を、たまたまとはいえ現認した場合には、安全配慮義務の観点からも当然注意をすべきである。
- (カ) ガラス原板の採取方法（ガラスの原板をどのサイズで何枚に切り分けるか等）を示した「仕様図面」の「作成」「確認」「承認」の各認印は被申立会社のものである。ガラスの原板をどのサイズで何枚に切り分けるかは、発注者である被申立会社から請負人であるQへの発注の仕様、さらにいえば、Qから○への発注の仕様によることとなるが、これは仕事の完成を目的とする請負の本質上、当然のことである。
- (キ) 休憩回りは、○等請負会社において独自にその任務に当たる者を決定しており、この決定に被申立会社およびQが関与することは一切ない。
- (ク) ○は、当時、請負業務を遂行するために必要な機械・設備等をQより賃借していた。つまり、○とQとの間では、請負契約とは別に、賃貸借契約という別個の双務契約が締結されており、かつ、機械・設備等を使用した業務処理は○社員が行っていたものである。

また、X 2 の労働実態は単に肉体的な労働力を提供するものであったともいえない。X 2 自身、本件について報じた新聞記事において、その担当作業が熟練を要する作業であり「名人」と呼ばれていたことを強調しており、X 2 の関わっていた業務が単純な肉体労働でないことを自認しているところである。

- (2) 争点(1)イ(ア)(アにおいて偽装請負[労働者派遣法上の労働者派遣]と認められた場合、QはX2に対し雇用契約の申込義務を負うか)および争点(1)オ(ア)(エにおいて偽装請負[労働者派遣法上の労働者派遣]と認められた場合、被申立会社はX2に対し雇用契約の申込義務を負うか)について

ア 申立組合の主張

QとOとの間の請負契約および被申立会社とOとの間の関係が偽装請負であり労働者派遣法上の労働者派遣であるところ、これらが労働者派遣が製造業に認められた平成16年3月から派遣可能期間1年を超えて継続していることから、労働者派遣法第40条の4の適用または類推適用により、本件団体交渉申入れまでに、被申立人およびQのX2に対する雇用契約の申込義務が発生している。

イ 被申立会社の主張

申立組合は、本件に労働者派遣法の適用があることを前提に、同法第40条の4の適用または類推適用を主張するが、そもそも被申立会社とQ、QとOとの関係は、いずれも適正な請負契約であって、およそ労働者派遣法が適用される余地はなく、類推適用についてもおよそ類推の基礎を欠いている。

- (3) 争点(1)イ(イ)(アにおいて偽装請負[労働者派遣法上の労働者派遣]と認められた場合、QとX2との間に黙示の労働契約が成立しているか)および争点(1)オ(イ)(エにおいて偽装請負[労働者派遣法上の労働者派遣]と認められた場合、被申立会社とX2との間に黙示の労働契約が成立しているか)について

ア 申立組合の主張

(ア) 労働契約も通常の契約同様、明示の意思表示だけでなく黙示の意思表示によっても成立する。黙示の労働契約成立の要件としては、当事者間における指揮命令関係、労務提供関係、賃金支払の実態に基づいて推認できる契約意思の合致があれば足りる。

(イ) 指揮命令関係および労務提供関係については、すでに前記(1)アで述べたとおりである。

(ウ) X2は被申立会社およびQの指揮命令を受けて働き、被申立

会社およびQはX 2の労務提供を受けた事実の下で、賃金支払についても、Oを介した事実はあっても、実態は被申立会社およびQまたは被申立会社から支払われたものと推認できる。

(エ) したがって、X 2は、指揮命令関係、労務提供関係、賃金支払の実態に基づいて推認できる契約意思の合致が被申立会社およびQとの間にあるのだから、被申立会社およびQとの間において黙示の労働契約が成立しているといえる。

イ 被申立会社の主張

請負会社が独立した事業体であれば、仮に偽装請負のケースで発注会社と請負会社社員との間に指揮命令の関係があったとしても、発注会社が請負会社社員の採用に関与せず、請負会社社員の賃金の額を事実上決定していない以上、黙示の労働契約が成立する余地はない。

これを本件についてみるに、Oが独立した事業体であったことは争いが無い。また、被申立会社およびQが、X 2の採用に関与しておらず、X 2の賃金の額を事実上決定していたこともなかったことは明らかであるから、X 2と被申立会社およびQとの間に黙示の労働契約が成立する余地はない。

(4) 争点(1)ウ(ア)(イ(ア))において雇用契約の申込義務が認められる、あるいは、イ(イ)において労働契約の成立が認められる場合において、Qの法人格を否認し、被申立会社と同視することができるか)について

ア 申立組合の主張

(ア) まず、Qの事業用の資産はほとんどなく、生産の設備関係のほとんどは被申立会社より有償で借り受けていること、被申立会社の100%子会社であること、Qの業務のほとんどが被申立会社の請負業務であり90数%を占めること、被申立会社からの一次請負の30%をQが直接請け負い、70%をO等請負会社に請け負わせていたこと、被申立会社の稼働縮小で売上が約40%減少したこと、稼働縮小の際にQにおける人員削減は4名から5名が期間満了で辞めただけであること、Q社員のうち、350名が被申立会社からの出向社員であること、役員は取締役5名、監査役2名であり、そのうち取締役4名と監査役2名は被申立会社の出身者である。

(イ) その上、Qは、被申立会社がO等請負会社を通じてX2らの労働力の供給を受けながらも、その使用者責任を曖昧にし、あるいは使用者責任を放棄するための「からくり」を構成するために本件契約の一当事者にして存在させているだけの会社である。また、そのことによってX2を二重・三重の偽装請負と中間搾取の対象としており悪質である。

Qが登記上の会社であったとしても、実態としては被申立会社のために安定した労働者供給を行うとともに、職業安定法違反、労働者派遣法違反の責任が直接、被申立会社に及ばなくするための会社に過ぎない。

そして、Qの経営方針、資産管理、人事、業務内容などは、被申立会社のために統一されていると十分に推認できる。

(ウ) よって、Qは不当な法人格使用であり、法人格否認の法理が適用されるべきである。

イ 被申立会社の主張

(ア) Qは、その業務の一部をO等請負会社に請け負わせてはいるが、これは、自ら当該業務を遂行すべきか、それともO等請負会社に請け負わせるべきかをQが独自の経験と判断に基づいて決定しているものであり、また、O等請負会社を起用する場合においても、どの業務を、どの請負会社に請け負わせるべきか等、全てQ独自の判断によって決定しているものであり、これらの判断に被申立会社は一切関与していない。

(イ) そもそも「法人格否認の法理」とは、会社の形式的独立性を貫くことが正義・衡平の理念に反すると認められるなどの極めて例外的な場合に、会社の法人格を当該法律関係に限って否認することで、事案の衡平な解決を図る法理であり、法的安定性の観点からは安易に認められるものではない。

Qについて、「法人格否認の法理」が適用されるとするならば、わが国に存在する100%子会社にはほとんどすべて同法理が適用されることにすらなりかねない。

ちなみに、Qの社員数は、平成21年2月末日現在で865名を数えるが、そのような上場企業クラスの大規模な実態を備

えた企業について法人格が否定されるような事態は想定し難いものである。

(ウ) 以上から、本件において法人格否認の法理が適用される余地がないことは明らかというべきである。

(5) 争点(1)ウ(イ)X(イ(ア))において雇用契約の申込義務が認められる、あるいは、イ(イ)において労働契約の成立が認められる場合において、被申立会社はX2の「雇用主」に準じると認められるか)について

ア 申立組合の主張

(ア) a X2が就労していたOは、被申立会社の請負会社の一つに過ぎない。しかしながら、労働組合法第7条における「使用者」とは、雇用主に限らないのである。労働者の基本的な労働条件に関して、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に支配・決定することができる地位にある場合については、その限りにおいて「使用者」にあたりとみるのが相当である。

b 被申立会社、QとO等請負会社の関係において、O等請負会社の経営は、被申立会社の生産と経営に左右されることになる。例えばO等請負会社の通常業務は工場カレンダー「交替勤務表」によって行われているが、これは、被申立会社、Q、O等請負会社で共通のものである。被申立会社の事業場の場合、被申立会社の溶融炉が動けばO等請負会社は生産ができる、溶融炉が動かなければO等請負会社は生産ができないのであるから、工場カレンダーは共通のものとならざるをえない。

c そうすると、被申立会社は、O等請負会社社員の賃金・労働条件の決定について、絶対的な影響力を持つことになる。O等請負会社社員は、被申立会社の工場カレンダーに即して始業および終業の時刻、休憩時間、休日が決まるのである。労働時間の延長についてもO等請負会社が独自に決めることは、工程上から不可能である。O等請負会社社員の就労の時間は、被申立会社が決めることとなり、残業時間が多ければO等請負会社社員の収入は増え、少なければ減るのである。

このように、〇等請負会社社員の就労は、一日、一時間たりともカレンダーから外れることはできない。就労環境の実態は、完全に被申立会社に支配され、かつ指揮命令の環境にあるのである。

d 組合員は、労働時間等の問題について直接の雇用主である〇等請負会社に対して、団体交渉をとおして改善を求めることは当然であるが、工場カレンダーにより組み込まれた始業および就業の時刻、休憩時間、休日、労働時間の延長などの問題は、請負先の被申立会社と団体交渉しなければ解決しないのである。そして、就労の実態が派遣であることによる雇用問題、派遣先が負うべき労働時間、均等待遇などについては当然のこととして団交応諾の義務が派遣先に生じる。

e 労働組合法は第1条においてその目的を定めており、「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こと」としている。この目的を具体的に保障するには、組合員が請負会社社員であっても、請負先と団体交渉する権利を有するのが合理的である。それゆえ、被申立会社は申立組合の団体交渉に応じる義務がある。

(イ) したがって、QのX2に対する雇用契約の申込義務が認められる、あるいは、QとX2との間の黙示の労働契約の成立が認められる場合は、被申立会社は、X2の「雇用主」に準じるといえる。

イ 被申立会社の主張

Qはもちろん、ましてや被申立会社がX2の「雇用主」に準じるとされる理由は全くない。

(6) 争点(1)本文およびカ(イ(ア))およびオ(ア)において雇用契約の申込義務が認められた場合、被申立会社は労働組合法第7条第2号の団交応諾義務を負う「使用者」にあたるか、X2に対する雇用契約の申込は義務的団交事項か)について

ア 申立組合の主張

(ア) 労働者派遣法は、平成11年の改正で派遣労働の原則自由化

が行われ、平成15年の改正で平成16年3月から製造現場にも適用が拡大された。特に平成15年の改正は、製造現場における労働者の就労実態が、労働者供給事業を禁じた職業安定法違反に該当しないこととするために派遣労働の規制緩和としてなされたものである。一方で、労働者派遣法は派遣先が派遣労働者に対して雇用申込義務を負うことなどの労働者保護も規定することとなった。

- (イ) 被申立会社のX2に対する雇用契約の申込義務が認められた場合、被申立会社は労働組合法第7条第2号の団交応諾義務を負う「使用者」にあたるか、X2に対する雇用契約の申込は義務的団交事項か、という問題は、労働者派遣法および職業安定法、憲法が要請する労働者保護の原則に基づいて、判断されるべきである。

すなわち、労働者派遣法に基づいて直接雇用される権利を有する労働者が、派遣先により直接雇用(または実質的な請負会社等における継続雇用)を拒否された際に団体交渉を申し入れることは、憲法と労働組合法などの要請によらなければならない。そして、この要請が否定されることになると、労働者保護のための労働者派遣法および職業安定法などの労働法制、根本的な問題として憲法は絵に描いた餅になるのである。

いうまでもなく、労働組合法および労働基準法、労働者派遣法や職業安定法、何よりも憲法第27条の勤労権や同第28条の労働基本権、また同第25条の生存権は、より厳格に適用されるべきである。そして労働者派遣法は、これらの現行の労働法において例外的に派遣労働を合法化したに過ぎず、労働法の根本原則まで変えるものでないことも明らかである。

- (ウ) この点、朝日放送事件最高裁判決(平成7年2月28日)は、労働者派遣法改正で製造業にも適用される法改正がされた平成15年以前において下されたものであり、今日において必ずしもそのまま適用されるものではない。

- (エ) したがって、被申立会社のX2に対する雇用契約の申込義務が認められた場合、被申立会社は労働組合法第7条第2号の団

交応諾義務を負う「使用者」にあたり、X 2 に対する雇用契約の申込は義務的団交事項にあたるというべきである。

- (オ) なお、被申立会社のX 2 に対する雇用契約の申込義務が認められた場合、被申立会社は労働組合法第7条第2号の団交応諾義務を負う「使用者」にあたることについては前記(4)アおよび(5)アで、その場合X 2 に対する雇用契約の申込は義務的団交事項にあたることは前記(ア)から(エ)で主張したとおりである。

イ 被申立会社の主張

- (ア) そもそも団体交渉は、雇用主(使用者)に対し、労働条件の改善を目的として行うものであり、雇用そのものを求めるものではない。企業は「採用の自由」を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、原則として自由にこれを決定することができる(三菱樹脂事件最高裁判決(昭和48年12月12日)、労働契約法第1条、第3条第1項)。企業がそのような自由を一方的に奪われる理由はない。ある人を採用するかしないかは、企業がそのような「採用の自由」の保障のもとに独自に決定すべき事柄であって、労働組合との団体交渉によって決めるべき事柄ではないのである。

なお、解雇事件において、解雇の有効性等を巡って団体交渉の申入がなされる事例もないではないが、これは、もともと雇用関係の存在を前提に、解雇の有効性が問題となった場合のことであって、企業の「採用の自由」そのものが問題となる局面ではない。本件のように、もともと被申立会社との間に雇用関係が存在しないケースは、これとは全く事情を異にするのである。

以上のように、もともと雇用関係が存在しない本件のようなケースにおいて、仮に被申立会社のX 2 に対する雇用契約の申込義務が認められた場合でも、被申立会社は労働組合法第7条第2号の団交応諾義務を負う「使用者」にあたらず、X 2 に対する雇用契約の申込は義務的団交事項にもあたらないという

べきである。

(イ) この点、朝日放送事件最高裁判決は、「職場環境」という限定的な部分での使用者性があったと認めたものの、就労を確保して賃金(相当額)の支払をするという「就労確保」(直接雇用)という部分での使用者性を認めたものではなく、上告人の求めた「下請会社の従業員の社員化」(これは、本件における「直接雇用」にあたる。)については、団交応諾義務を否定している。

(ウ) さらに、第2次朝日放送事件東京地裁判決(平成20年1月28日、不当労働行為再審査棄却命令取消請求事件)も、朝日放送事件最高裁判決は、「就労を確保して賃金(相当額)の支払をするという本件の就労確保という部分での使用者性まで認めたものとは解し得ない。」とし、「本件団交申入事項のうち、申立組合Hら4名に関する参加人のSE職場での就労確保という点に関しては、上記判断のとおり、I社の営業譲渡に伴い解雇された申立組合Hらの就労確保という問題に関し、参加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に支配、決定することができるとは到底認め難く、その点について労働組合法7条の使用者には当たらないというべきであるから、申立組合Hら4名につき、上記の事項について、参加人が団交応諾義務を負わないことは明らかである。」と判示している。

(エ) なお、被申立会社のX2に対する雇用契約の申込義務が認められた場合、被申立会社は労働組合法第7条第2号の団交応諾義務を負う「使用者」にあたらないことについては前記(4)イおよび(5)イで、またその場合X2に対する雇用契約の申込は義務的団交事項にあたらないことは前記(ア)から(ウ)で主張したとおりである。

2 争点(2)(被申立会社は、本件団体交渉申入のうち前記争点(1)以外の交渉事項について、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) 申立組合の主張

ア 本件団体交渉申入において、X 2 の被申立会社およびQへの直接雇用を求める以外に、Qと請負契約を締結しているO等請負会社に雇用されているX 2 ほか3名(合計4名)の組合員(以下「X 2 ほか3名」という。)について、O等請負会社が健康保険や雇用保険などに加入させていないこと、協定・協約もなく労働基準法に違反し長時間残業をさせていることについての責任および是正措置の方針を明らかにすること、平成21年3月を目処に計画されている操業短縮において、QとO等請負会社との間の契約変更について損害賠償等の適正な措置を講じること、および、雇用不安を起こさないように適正な措置を講じること、を交渉事項としている。

イ このうち、前記アの および については、雇用契約書の当事者はOであるが、その根本的な責任は、偽装請負の下で健康保険や雇用保険などに加入させずに就業させている被申立会社およびQに及ぶ。また、O等請負会社が当該社員との協約・協定もなく「連続勤務」として長時間の残業を要求する労働基準法違反が蔓延している実態がある。

被申立会社は、O等請負会社社員の直接の雇用主でなかったとしても、このような劣悪な労働条件について、間接的には社会的責任があるのであるから、その責任を果たす立場からも団体交渉に応じるべきである。

この点、被申立会社は、労働者派遣法上の派遣先として、労働基準法の規定する労働時間、休憩、休日などの労働条件を遵守する義務を負っており、それに関する事項に関して団体交渉に応じる義務がある。

ウ また、前記アの については、被申立会社の能登川事業場で従事していたRの組合員らが、平成21年3月末に契約期間満了を待たずに解雇された実態がある。

被申立会社およびQが、団体交渉に応じて事態の改善を図っていれば、Rの組合員らが契約期間満了を待たずに解雇される事態はなかった可能性があったといえるが、現在もX 2 ほか3名が偽装請負下で就労している。

エ したがって、本件団体交渉申入におけるX 2 の直接雇用以外の交渉事項についても、被申立会社は団体交渉に応じる義務がある。

(2) 被申立会社の主張

ア 本件団体交渉申入の交渉事項の前記(1)アの については、仮に団交事項であったとしても、適法な団交事項に当たらない。X 2 が健康保険や雇用保険等に未加入であったという問題は、Oの社内問題であって、これらについてQが介入すべきことではない。ましてやOとは何らの契約関係にもない被申立会社が介入すべきことではなく、X 2 の労働者としての基本的な労働条件等について、雇用主であるO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ったとは到底いえない。

イ また、前記(1)アの についても、被申立会社およびQは、Oの個々の社員の労働時間の延長等には一切関与していない。仮に、申立組合主張のようにO社員に労働時間の延長があったとしても、それはOが自ら請け負った作業を遂行するためにO自身の判断により行われたものである。

ウ さらに、前記(1)アの についても、仮に団交事項であったとしても、適法な団交事項に当たらない。「社会的責任」なる曖昧かつ漠然としたものを理由に、そもそも契約関係にない第三者に対し一定の行為を求めることが適法な団交事項たり得ない。朝日放送事件最高裁判決によれば、「雇用不安を引き起こさないよう企業としての社会的責任を果たすこと」が、最高裁の判示する「労働者としての基本的な労働条件等」の範疇にあたらないことは明らかであり、適法な団交事項たり得ない。

エ したがって、本件団体交渉申入の交渉条項前記(1)アの から については、仮に団交事項であったとしても、適法な団交事項に当たらない。

3 争点(3) (申立組合は、被申立会社が本件団体交渉申入に応じないことについて、救済申立を行う利益があるか。) について

(1) 被申立会社の主張

そもそも本件は、X 2 がOから解雇されたことに端を発するものであるところ、申立組合は、X 2 の「解雇」についてOとの間で団体交渉を持ち、既にOとの間で解決済みであるから、重ねて団体交渉を行う利益はない。

(2) 申立組合の主張

ア 申立組合は〇との間で、X 2 に関して解雇予告手当や雇用保険の遡っての加入手続を求めて団体交渉を行い、合意に達した部分については和解に至った。

イ しかし、これとは別に労働者派遣法違反を指摘して、派遣先企業である被申立会社に対しX 2 の直接雇用を求めることは、X 2 の生活の安定にとどまらず、大企業である被申立会社に対して社会的責任を果たすことを求めるためでもある。

ウ したがって、現時点においても、X 2 の直接雇用を求めて、被申立会社と団体交渉を行う意義があり、救済申立の利益は存在する。

また、X 2 の直接雇用を求める以外の交渉事項も、労働者派遣における派遣先企業の責任などを求めるものであり、X 2 と〇との和解にかかわらず救済申立の利益はある。

第3 認定した事実

1 当事者等について

(1) 申立組合

申立組合は、肩書地に事務所を置き、平成12年10月1日に設立された合同労働組合である。所属する上部団体は滋賀県労働組合総連合である。審問終結時の組合員数は60名である。

【当事者間に争いのない事実】

(2) 被申立会社

被申立会社は、肩書地に本社を置き、昭和19年10月31日に設立された株式会社である。被申立会社は本社である大津事業場以外に、滋賀県内に高月事業場、能登川事業場および精密ガラス加工センターを有する。滋賀県外では、2つの事業場および2つの営業所を国内に有する。事業内容は、特殊ガラス製品の製造・販売およびガラス製造機械の製作・販売である。審問終結時の社員数は1,886名である。

【甲第4号証、甲第6号証、乙第13号証、当事者間に争いのない事実】

(3) Q

Qは、昭和55年12月19日に設立された株式会社である。社員数

は約 860 名である。登記簿上の本店を被申立会社の本社と同一地に置いているが、機能上の本社は被申立会社の高月事業場に隣接した場所に存する。また、Qのすべての事業所は被申立会社の事業所に隣接している。

事業内容は、ガラス製品の加工・検査・梱包、一般労働者派遣、有料職業紹介等である。

Qは、被申立会社からガラス製品の加工・検査・梱包の業務を請け負っており、Qが自ら業務を遂行する部分を除いて、Oなど13社の請負会社に業務を請け負わせていた。

【甲第7号証、乙第5～6号証、乙第13～14号証】

(4) O

Oは、大阪市北区天満4丁目に登記簿上の本店を置き、平成17年7月8日に設立された株式会社である。機能上の本社は滋賀県長浜市高月町に存する。主たる事業内容は、一般労働者派遣、ガラスの製造・加工・販売およびガラス原料の加工・販売である。

平成19年3月1日に「T有限会社」(以下「T」という。)の社名を変更し、「O株式会社」となった。

OはQから、主として液晶用基板ガラスの「粗切」工程に係る諸業務を請け負い、Oの社員は被申立会社の高月事業場内の部署で働いていた。

【甲第50号証、乙第7～8号証、乙第14号証】

(5) X2

X2は、請負会社U株式会社(以下「U」という。)T(社名変更後のO)に雇用され、平成13年3月22日から、自己都合により退職していた期間(平成18年1月11日から同年2月15日まで)を除き、平成21年1月7日にOに整理解雇されるまでの間、被申立会社の高月事業場内で請負会社社員として働いていた。

【甲第46号証、乙第11号証】

2 被申立会社とQとの関係およびO等請負会社との関係について

(1) 被申立会社とQとの関係

ア Qの設立の経緯

Qは、設立した当初の目的は、高齢者の雇用促進にあった。当時から被申立会社の退職者や被申立会社以外の企業を退職した者を雇用

していた。

イ 資本関係

Qは被申立会社が100%出資した子会社である。また、この2社は連結決算となっている。

ウ 役員等の状況

Qの取締役5名のうち、4名が被申立会社からの出向者であり、1名がプロパーの役員である。監査役2名はどちらも被申立会社からの出向者である。被申立会社からの出向者である役員については、被申立会社が決定している。役員以外では、管理職、技術者、作業者が出向している。

Q社員約860名のうち、約350名が被申立会社からの出向社員である。残りの約500名はプロパーの社員である。Q社員のなかには、被申立会社の退職者もいる。

被申立会社を定年退職後、希望する社員は、高齢者雇用の位置づけとなり、直接Qに採用されている。

エ 営業取引関係

Qは、請負業に関しては、被申立会社以外との取引はない。被申立会社の一次請負は、90%以上Qが行っている。被申立会社から受ける請負業務の中で、売上規模で約3割をQが独自に請け負っており、約7割をO等請負会社に請け負わせている。

Qの業務はほとんどの部分が請負だが、派遣部門もあり、被申立会社のグループ外の会社にスタッフ社員を派遣している。

オ 採用・労働管理・人事管理

Qにおける労働条件はすべてQで決めており、被申立会社からの関与はない。Qにおける採用・配置・人事異動等の人事管理に関しても、被申立会社からの関与はない。

カ 被申立会社からQへの一次請負

被申立会社は、請負を活用する場合は、個々の請負会社に請け負わせるのではなく、Qに一括して請け負わせていた。

請負に出す際の基本的な積算根拠は、生産量によっていた。発注・納入は月毎に行っていた。

設備に関してQは被申立会社からすべて賃貸しており、Qは被申立

会社に賃貸料を払っていた。Q独自の生産手段としての事業資産は、従前耐熱ガラスの加工をしていたときの建屋、機械のみである。

キ 稼働縮小時の被申立会社およびQの状況

平成20年10月以降、世界同時不況により、被申立会社が生産ラインの稼働を半分まで縮小したとき、Q単体の売上は40%減少し、業務請負も同じくらいの割合で減少した。そのとき、Qでは、期間満了になった社員4名から5名が退職した。

被申立会社はQに対し、取引関係で発生した補償を支払った。

【乙第5～6号証、乙第13～14号証、第2回審問Y2証言 p29～35、同Z証言 p68～76】

(2) 被申立会社およびQとO等請負会社との関係

ア 資本関係・人的関係

被申立会社およびQは、O等請負会社との間において資本関係および人的関係はない。

イ QからO等請負会社への二次請負

Qは、O等請負会社と取引基本契約、請負基本契約および賃貸借契約を締結し、被申立会社から請け負った製造工程のうち、Qが自ら請負処理する工程を除いて、O等請負会社に請け負わせていた。

Oに対しては、主として液晶用基板ガラスの「粗切」工程に係る諸業務（切断・検査・梱包・工程管理）を請け負わせていた。

QとOとの間の請負基本契約書は、被申立会社とQとの間のそれと同じような内容になっていた。

納品のカウントは、「粗切」工程にガラスが流れてきたところから行い、その着工数に値段を掛けて払っていた。

ウ 安全衛生管理

被申立会社は、事業所全体でO等請負会社が総合的に参加する安全管理体制を敷いていた。

被申立会社は、高月事業場内で就労するQおよびO等請負会社にヒヤリハットに関する不安全情報の提供を求め、その不安全情報の内容に応じて当該職場、事業場において情報を共有化し、設備等の改善を図り、もって労働災害の防止に努めていた。

エ 稼働縮小時のQおよびOの状況

平成20年末からの世界同時不況により、被申立会社では急激で大幅な稼働縮小が実施され、Qの請負業務も大幅に縮小された。その結果、QからO等請負会社に請け負わせていた業務についても、発注内容の大幅な見直しが行われ、QはO等請負会社に発注内容の見直しに伴う補償金を支払った。

【甲第10号証、乙第2号証、乙第7～8号証、乙第14号証、第1回審問X4証言 p82～83、p104～105、第2回審問Z証言 p72～75】

3 X2が高月事業場で就労を開始してから解雇に至るまでの経緯

(1) U入社からTに転籍するまで

ア X2は、平成13年3月22日にUに入社した。高月事業場の7タンのD班所属であった。X2はU入社に際し、同社による採用面接を受け、同社と雇用契約を締結した。

イ 平成17年3月、X2はリーダーに昇格した。

ウ 同年8月1日、V株式会社とUの2社の高月部門を統合してTが設立された。

X2は、UからTに転籍した。転籍することについてX2は同意していなかった。賃金の明細や現場の「T」という看板を見て、自分がTに転籍したという認識はあった。

【甲第42号証、甲第46～47号証、乙第11号証、第1回審問X2証言 p3～4、p24～30】

(2) T転籍後からTを一時退社するまで

ア 平成17年8月頃には、X2が通勤に利用する送迎バスには、「T」というステッカーが貼られており、現場の請負ラインには「T」という看板が表示されていた。X2は、陸に丸のマークが正面についているヘルメットを着用していた。

同年8月以降、X2は休暇の申請をする場合、Tの送迎のスタッフに1週間ぐらい前に休みたい日を口頭で告げて、休暇を取得していた。また、X2は賃金をTから受け取っていた。

イ X2は、同年8月当時、Tの社員として、リーダーを務めていた。当時のリーダーは、勤務ごとに安全保護具のチェックおよび社員の出勤状況の管理といった仕事はしておらず、他の社員を管理するような立場ではなかった。

ウ X2は、高月事業場7タンクD班に所属していたが、平成18年1月11日に自己都合によりTを退社した。

【甲第42号証、甲第47号証、乙第12号証、第1回審問X2証言p30～33】

(3) Tへの再入社からOによる整理解雇まで

ア X2は、Tに再入社の手続きを行った。Tは再度の雇用について検討した結果、再入社を承諾し、平成18年2月16日にX2はTへ再入社した。高月事業場の4タンクのB班所属となった。

イ 平成19年3月1日、TはOへ社名が変更された。X2は、賃金をOから受け取っていた。

【甲第42号証、甲第46号証、乙第11～12号証】

ウ 平成20年2月7日、X2は高月事業場7タンクのD班に部署が変更になった。

エ 申立組合は、同年12月15日付けの本件団体交渉申入書を被申立会社に郵送した。

同文書には次のように記載されていた。

「貴社の行う「請負」については厚生労働省の指針に照らして「請負」ではなく「派遣」として私たちが認めます。したがって貴社の請負業者Oに雇用されるX2氏については、およそ9年間雇用されていて直接雇用の申し入れ義務が発生していると考えます。このことについて貴社との話し合いを求めますから誠意を持って対応していただきますよう申し入れします。なお、話し合いでは下記の事項についても貴社の見解を明らかにしていただきたく申し入れします。」

さらに、交渉事項として次のとおり記載されていた。

「Nとその子会社「Q」が行う「O」ならびに「U」などの企業との関係は「請負」ではなく「派遣」ではないですか。実態からして「請負」ではなく「派遣」として私たちが考えます。直ちに、これらの違法・脱法状態を解消して、すでに3年を超えて雇用される労働者については正規社員として直接雇用することを求めます。上記に照らして、現在「O」の社員とされているX2氏について、Nまたはその子会社「Q」による直接雇用とすることを要求します。貴社に参入する業者の内、法人でありながら健康保険や雇用保険などに加入させ

ずに就業させている実態があります。貴社もまた、これを知りながら放置している点において社会的責任が問われています。貴社の中で無
法な状態で働く労働者が多数存在することについての責任と直ちに
是正する措置を講じることを要求します。また、その業者が従業員と
の協約・協定もなく「連続勤務」として昼勤から夜勤への長時間の残
業を要求する労基法違反が蔓延していることについて貴社はどのよ
うにお考えですか。貴社の責任と是正措置について方針を明らかにし
てください。 年末を控え、あるいは来年3月を目処に計画されてい
る操業短縮によって貴社に参入する業者に対して、契約の一方的な不
利益変更は許されません。また、仮に行う場合には損害賠償などを行
うことは当然です。これらの措置を適正に行うとともに「派遣切り、
非正規切り」などの雇用不安を引き起こさないよう企業としての社会
的責任を果たしてください。現に、石山工場で働く青年が09年2月
末まで契約期間があるにもかかわらず12月末をもって解雇が通告
されています。こうした事象を生まない貴社の社会的責任を果たして
ください。 上記の要求について労働組合法に基づく団体交渉を申し
入れます。誠意をもって対応していただくことを求めます。期日、場
所などについては双方調整の上、設定したいと思しますので下記まで
連絡いただきますようお願いいたします。」

オ 被申立会社は申立組合の本件団体交渉申入に対し、平成20年12
月25日付け回答書を送付した。当該書面には、「当社は、業務請負
の発注及び運用については適正になされるよう努めており、貴団体の
いわれるような「偽装請負」等の事実はございません。」「X2氏は、
請負会社(〇)の請負業務に従事するため同社が雇用されていたもの
であり、当社への派遣社員として働かれていたものではありません。
従いまして、当社は同氏に雇用申入れする義務はございません。」「請
負会社における労務案件は請負会社において適正に対処されている
ものと認識しております。」「請負会社における人員面の対処につい
ては、請負会社でのご判断によるところであり、当社は関与しており
ません。」「当社はX2の使用者ではなく、貴団体と労働組合法に基
づく団体交渉を行う立場になく、団体交渉のお申し入れには応じかね
ます。」「当社としましては、上記のとおり貴団体と団体交渉を持つ

考えはございませんが、貴団体よりご希望がありましたら、上記内容についてご説明させていただく機会を設けさせて頂くことはやぶさかではございませんので、この旨申し添えさせていただきます。」等が記載されていた。

カ 平成21年1月6日、O、申立組合およびX2は、X2の解雇問題について、合意に至った。

同年1月6日付けの「協定書」によれば、Oは同年1月7日付けをもってX2を解雇した。Oは、X2に対して予告手当に相当する30日分の賃金に加え、慰労金として、さらに30日分の賃金である下記の金額を支払う。Oは、X2の雇用保険について遡って加入の手続を行うとともに、その本人負担分についてもOの負担とする、との事項について合意した。

キ 同年1月7日、X2はOに解雇された。

X2は、高月事業場における就労期間をとおして、所属していた請負会社U、TおよびOから雇用契約書は交付されていなかった。また、それらの請負会社は、X2に雇用保険や社会保険について加入させていなかった。

【甲第37～39号証、甲第42号証、甲第46～47号証、乙第1号証、乙第11～12号証、第1回審問X2証言p3～19】

4 高月事業場におけるX2の勤務の実態について

(1) 高月事業場における液晶用基板ガラスの製造工程

ア 液晶用基板ガラスの製造においては、大きく「溶融」工程、「成形」工程、「粗切」工程の3つの工程を経て出荷される。このうち、「粗切」工程はQおよびO等請負会社が行っていた。また、「粗切」工程を経て出荷されるガラスについては、その「うねり」「そり」「ひずみ」の程度が被申立会社の顧客の許容範囲内にあることを確認するため、サンプルガラスを用いた「測定」業務が一定の頻度で行われていた。

イ 「粗切」工程について

「粗切」工程とは、「成形」工程より送られてきたガラスを所定のサイズに切断し、全数について外観検査（ガラス内のアワ（気泡）やブツ（内面異物）の有無を目視で検査する）を行ったうえで、検査基準に合致したガラスを梱包する作業をいう。

「粗切」工程の中には 切断、 外観検査、 梱包という3つの作業が含まれている。このうちX2が担当していたのは主に前記とであった。

ウ 「測定」業務について

液晶用基板ガラスの厚さは、概ね0.3ミリから0.7ミリと非常に薄く、またその面積も、縦・横の長さがそれぞれ1.5メートルから2メートル強と非常に大きい。

被申立会社の顧客先で液晶パネルに仕上げる工程では、ガラスに熱処理や薬液処理を施し、トランジスタ回路の形成や三原色塗布がなされる。このため、前記イの外観検査だけでなく、出荷するガラスについて「うねり」「そり」「ひずみ」が顧客先の許容範囲を超えないものか、一定の頻度でそれらの程度を精密に測定する作業を行っていた。

なお、X2が「粗切」工程に従事していたOの担当ラインからサンプルガラスを採取し、「測定」業務を行っていたのはRであった。

エ 以上製造工程についてまとめると、「溶融」工程、「成形」工程を経て流れてきたガラスを「粗切」工程において切断、検査、梱包を行う。この「粗切」工程よりガラスサンプルを採取し、測定室にてガラスの「うねり」等を測定する。その測定結果を請負会社はQに報告する。被申立会社はQの報告を受けて出荷を判断することとなっていた。

【甲第9号証、甲第13号証、甲第30号証、当事者間に争いのない事実】

(2) 高月事業場内の施設および人員構成について

ア 高月事業場

高月事業場の敷地内には、主に工場、食堂、管理棟等があり、周囲には駐車場がある。工場内には、1タンク、4タンク、6タンク、7タンク、8タンクが配置されている。建物の1番上から「溶融」工程、「成形」工程とあり、その下に「粗切」工程があった。

集中計器室は、高月事業場の各タンクの大体4階部分にあり、成形炉の横に位置しており、その周辺にはQを始めとするOや別の請負会社の事務所があり、各請負会社はこの事務所で各々作業前の伝達・引き継ぎを行っていた。Qの事務所の向かい側に、被申立会社の事務所があった。

イ 7タンク

7タンクは「溶融」工程、「成形」工程、「粗切」工程からなり、7タンクの「粗切」工程には、それぞれ、X切断、検査、梱包の作業があった。7タンクのフロア内には、パソコンが置いてあるスペースや、ホワイトボードがあり、そこには仕事に関わる伝達事項や図面等が掲示してあった。その資料は請負会社の現場のリーダーや工程管理者、Q社員などが見ていた。X2はそれを見ることはあったが、ちらりと見る程度で、業務を行う上で参考にすることはあまりなかった。

ウ 「粗切」工程

平成20年5月時点でX2が勤務していた7タンク「粗切」工程の人員構成については、7タンクでは7-1、7-2、7-3の3つのラインがあり、交替勤務で常時約20人のO社員が勤務していた。一つのラインには、X切断、検査、梱包等の要員がおり、X切断は、O社員が2人一組になって作業していた。X2は、この当時7-1ラインのX切断を担当していた。

エ X切断室

X切断室は、作業者が2人一組となって、「成形」工程から流れてきたガラスを切断する場所であり、壁やドアで仕切られた空間であった。

X切断室では、トラブル等があった場合を除き、通常は2名の作業員以外に誰かが常時そこにいることはなかった。

オ 集中計器室

集中計器室における人員構成は、被申立会社の「溶融」および「成形」の社員、班長、タンクごとの班長、各ラインのオペレーター（1名ずつ）等がいた。

集中計器室には、それぞれの工程における機械設備のさまざまなデータが集められる。そして、記録されたデータを集中計器室内の被申立会社社員が分析して、必要な措置を判断し、それぞれの工程に伝達されていた。

X切断でカットしたガラスが測定器を流れると、測定値が各オペレーターのパソコンに表示され、それを見て被申立会社の社員が温度調整、成形炉の調整、板引室、スターラーの回転数、深さ、アニーラー

の温度などを調整していた。

また、そこにはマイク設備があり、被申立会社の社員が、館内放送で「粗切」工程に対して指示を出すのを常態として行っていた。

カ 監視カメラ・モニター

高月事業場の工場内には、主に工程や機械設備の監視を目的とした監視カメラが設置されていた。監視カメラにより、工程や機械の状態、作業者の状況が集中計器室の監視モニターで見ることができるようになっていた。

【甲第9号証、第1回審問X2証言p63～68、同X3証言p111～113、
第2回審問Y2証言p11～14】

(3) 高月事業場における組合員X3氏（以下「X3」という。）および組合員X4氏（以下「X4」という。）の勤務期間および勤務部署

ア X3

X3は、平成13年9月に株式会社Wに入社し、平成17年10月に退職するまで、高月事業場内の旧8タンク等で勤務していた。

平成18年4月にRに入社してから同年6月までは、6、7タンクの測定室で勤務していた。

同年6月から平成20年2月までは、4タンクの集中計器室、B班で勤務していた。なお、平成18年6月から平成20年2月6日までの間は、集中計器室と「粗切」工程とで部署は異なるが、X2と同じ4タンク、B班で勤務していた。

同年2月から平成21年2月までは、7タンク集中計器室で勤務していた。A班勤務であったが、残業や交代勤務によりD班で勤務していたことがあった。なお、平成20年2月7日から平成21年1月7日までの間は、X2と同じ7タンクで勤務していた。

イ X4

X4は、R入社後、平成17年9月から平成18年2月までは高月事業場において「粗切」業務に従事し、同年2月から同年9月までは能登川事業場で勤務していた。同年9月から平成21年2月までは、高月事業場において「測定」業務、B班に所属し、主に6タンクおよび7タンクで勤務していた。平成20年6月から平成21年2月までは、工程管理者として勤務していた。また、少なくとも平成19年9

月時点ではRにおいてリーダーの職にあった。なお、平成20年2月7日から同年6月までは、X2と所属班はB班とD班とで違っているが、同じ7タンクで勤務していた。

【甲第48～49号証】

(4) 被申立会社社員から請負会社社員に対する指揮命令等

ア 館内放送

(ア) 被申立会社からの業務に関する指示

館内放送は、集中計器室から被申立会社社員が行っていた。X2が「粗切」工程で勤務していた当時、ガラスの状態が悪い場合に、被申立会社社員が、「Xで廃棄して」「X切断室で廃棄せよ」等と館内放送で指示するのを、X切断室の上部に設置されていたスピーカーから聞いていた。このような指示は頻繁にあった。

X3が7タンクの集中計器室に勤務していた当時、被申立会社社員が集中計器室で「粗切」工程に対して指示を出していた。モニター画面に出ているガラスの状態を見て、「温度が下がっているので採取中断してください」、「ガラスの状態が悪いので、今から15分間廃棄してください」、「指示あるまで廃棄続行してください」といった指示が日常的に行われていた。

館内放送をしない場合は、集中計器室から被申立会社もしくはQの社員が現場に行き、それは商品にならないからすぐ廃棄してくれ等と指示していた。

館内放送は、「成形」より「粗切」の方へ」というアナウンスから始まって、7タンクの場合は、7-1、7-2、7-3のうちどのラインであるかを言い、ラインを担当している被申立会社のオペレーターが、それぞれの担当ラインに連絡するという形で行われていた。内容は、廃棄の指示、「良品採取を開始してください」という指示、ロットの積替えに関して、「ここからはロットを変えてください」というような指示であった。

館内放送は、Qの管理責任者や、O等請負会社の工程管理者といった特定の者に対して連絡するというものではなく、「成形」工程から7-1ラインの「粗切」工程または「粗切」の中

のX切断に対してというように、当該部署全体に対して指示されていた。

役所が見に来る場合、監査の場合、納品先のユーザーの工場見学等がある場合に、この日のこの時間帯は館内放送を一切しないように、すべて電話で指示をするようにという指示が集中計器室に先に来て、「粗切」の各部署にもその指示は徹底されていた。この指示は、被申立会社の班長から、QやX切断の現場にも行くようになっていた。

(イ) 被申立会社からの業務の遂行に関する評価等

平成13年か14年頃、X2の同僚であるO社員がX切断室の中でふざけていたことがあり、それを見た被申立会社社員が館内放送により、「誰々何してるんや」と名指しで注意をしたことがあった。

平成20年2月から平成21年2月までの間、X3が7タンクの集中計器室で勤務していた当時、7タンクは設備が古く、X切断の機械は自動切断ではなかったため、ガラスが下りてくるのを作業員2人で確認しながら切断して、2人で切断したガラスを運ぶという作業を行っていた。また、X切断室に設置されていた監視カメラは、X切断の切断する断面、ガラスが下りてくる場面、作業員が2人いる場面がすべて映るように設置されていた。ガラスの状態が悪い場合に限り、人が足りない場合に、O等請負会社社員がガラスを置きに行き下りてきたら、被申立会社社員が、ガラスが割れるのを防ぐため、「ガラス下りてきているぞ」「間に合わないぞ何しているんだ」というものや、「今のはもう間に合わないから廃棄して、次のをきちんととってくれ」という館内放送を頻繁にしていた。

(ウ) 休憩時間等に関する指示

X3が7タンク集中計器室で勤務していた当時、被申立会社社員が「粗切」工程に対して、休憩時間の取り方について館内放送をしていた。その内容は、「今のうちに休憩をみんなで取ってもらってください」、「何時から採取再開するので、それまでに人員の配置をお願いします」、「今のうちに休憩してもらっ

て、次の品種替えのときの検査要員の配置を何時ぐらいにお願いします」というものだった。

(エ) 配置等の決定および変更

X3が7タンク集中計器室にA班として勤務していた当時、新人の請負社員が入った場合などに、被申立会社社員から、「新人さんの作業だと間に合わないから慣れている人と代わってもらって」というO等請負会社社員への館内放送が何度もあった。

イ その他の指示

(ア) 平成18年3月、X2は、Oの当時のリーダーから、被申立会社が作成した「粗切」工程の加工の設計図を渡され、業務の説明を受けた。当該図には、ガラスを切断する位置、採取するガラス板のサイズ、検査範囲等が示されており、採取方法について留意点等が記載されているものもあった。

(イ) 交替勤務表

被申立会社の工場カレンダー「交替勤務表」は、被申立会社、Q、O等請負会社に共通して使用されていた。当該勤務表によれば、同年1月から12月にかけて、毎日休みなく、AからDの4班が、「朝」、「後」、「夜」の3交替体制で勤務していた。O等請負会社社員は、当該勤務表に即して、実質的に始業・終業の時刻、休憩時間および休日が決定していた。

(ウ) 「測定」業務

X4が高月事業場において「測定」業務に従事していた当時は、Qからではなく、被申立会社の「成形」の社員から指示・命令を受けていた。当時のQ社員は「測定」業務に関してほとんど知識がなく、X4がQ社員に「測定」業務について教えることもあった。

【甲第11～12号証、甲第14号証、甲第48号証、第1回審問X2証言 p8、p58～60、p63～67、同X4証言 p80～81、同X3証言 p111～117、p123～125、第2回審問Z証言 p69～70】

(5) Q社員から請負会社社員に対する指揮命令等

ア 業務の遂行方法に関するQ社員からの直接の指示

(ア) X切断

- a X 2 が7タンクX切断室に勤務していた当時、X切断室でガラスを切断していたときに、ガラスの状態が悪く、ガラスが正常な商品にならないとQが判断すれば、Q社員が普段は開けることのないX切断室のドアを少しだけ開けて、「ガラスが割れたから廃棄してくれ」と指示した。

また、Qから特定の規格のガラスの切出しを頼まれることがあり、X 2 が切断作業に入る前に、Q社員から、展示用の薄いガラスを10枚まっすぐに切り離してくれという指示を受けたことがあった。

- b 「粗切」工程では、緊急呼出ボタンと通常呼出ボタンの2種類のボタンが設置されていた。

通常呼出ボタンは、ガラスを切断するダイヤモンドカッターのチップ交換をするときや、X切断室では2人一組の作業となるため、そのうち1人が体調不良を訴えたときなど、仕事上の伝達で日常的に呼び出すために使われているものであった。なお、このボタンは、X 2 の同僚であるOの工程管理者を呼び出すことを意図したものであるが、Oの工程管理者の手が回らないときは、Qの管理責任者や、工程管理の経験のあるQ社員が来たりしていた。

緊急呼出ボタンは、ガラスの状態に異常があったとき、ガラスが割れそうなとき、現場で誰かが倒れたときなど、緊急の場合に押すことになっており、緊急呼出ボタンを押すと、館内全体に警報が鳴るようになっていた。

- c また、ガラスを切断するダイヤモンドカッターのチップ交換の作業は、Oの工程管理者がすることになっているが、7タンクの3つのラインのうちどこかにトラブルがあり、そちらに手がかかってしまって、Oの工程管理者の手が回らないようなときは、Q社員が、「チップ圧の圧を上げるのか」とか、「チップ交換するのか」と言って、X 2 が作業しているX切断室に入ってくることもあった。

(イ) 検査

a X 2 が検査作業を行っていたとき、ガラスに有機物や泡ブツが多く出ると、ガラスを廃棄することになり、製品が取れないということになるため、Q社員が、検査を甘い目にせよというような指示をしていた。

X 4 が検査作業をしていた当時、大泡が発生した場合、館内放送によりQの管理責任者に知らせて、Qの管理責任者が来ると、「この現物のガラスの採取と前何枚、後何枚廃棄してくれ」という指示をその場で受けていた。

b 検査作業をするにあたっては、泡トレーニングといわれる検査能力についての検定試験のようなものが行われた。それはガラスの検査をして、目視で泡やブツの大きさを判定して、なおかつそれが良品であるか不良品であるかの判断をし、解答用紙に書き込むというものであった。

泡トレーニング自体は、O等請負会社が行っているものの、QがO等請負会社に対し、泡トレーニングに合格する一定の検査能力を有する者が検査にあたるよう依頼しており、Oでは、解答用紙はQが提供したものをほぼ同じ様式で使用していた。

泡トレーニングにはOのリーダーが立ち会い、解答用紙をリーダーが集めて、Qの班長に提出していた。

そして、その解答用紙に基づき、Qが合格・不合格を決定していた。合格者は掲示板に名前が貼り出されていた。

(ウ) 梱包

梱包作業においてガラスが破損したりすると、Q社員が来て一緒に掃除をしたり、パレットへの入替えをしたりしていた。

ガラスの状態が悪くて、遡って廃棄ということになると、Q社員が、O社員に対して、枚数を数えて廃棄してくれという指示を行っていた。

ガラスの原材料は3種類あり、廃棄したガラスをもう一度溶かして製造する関係から、ガラスを混ぜて捨てることができず、その原材料によって廃棄場所が決まっていた。そのため、Q社員より、「このガラスはそこに捨てる」という指示を受けてい

た。

イ 休憩時間等に関する指示

平成20年11月頃、7タンクの3つあるラインのうち、1つの7-1ラインをO以外の請負会社が請け負うことになった。そのとき、研修として、X2らO社員が半年近くその請負会社に指導するということがあった。

Q社員は、X2らO社員に対して、O以外の請負会社の休憩回りまで行うことを指示していた。

ウ 労働時間を延長する場合等における指示

高月事業場では、4班3交替の勤務体制で24時間休みなく操業しているが、突然休暇に入る人が出てきて、ラインで一人足りない場合等において、1人欠けたとしてもラインの操業に支障がないときでも、Q社員から、O社員に対して、ラインの人数について、帳面上の人数にするようにという指示があった。そのため、結果として昼勤の班の社員が夜勤も連続勤務して対応するようなことが時々あった。

エ 配置等の決定および変更の指示

X切断室で新人が研修に来ていて一緒に作業しているときに、新人がミスをしたり、作業がうまくできない時、Q社員からOのリーダーもしくは直接その新人に対して、「何々さんはうまくできないから、この部署から検査に回ってもらって」と指示命令していた。

X2も、X切断の作業でQ社員より、他の人に交代するようにとの指示を受けた。

X4が高月事業場の「粗切」工程で勤務していた平成17年9月から平成18年2月までの間において、切断するガラスの長さが変わる場合に、人員の変動があるため、明日からは何人体制、明後日からは何人体制にするようにと、Q社員から指示を受けていた。当時は、Qの班長が勤務ごとに人数の確認を行っており、請負会社社員の中で1人欠けてもできるであろうという判断があったとしても、決められた人数で作業することが義務づけられていた。そのため、すぐに対応できないときには、前の勤務の社員が残業したり、次の勤務の社員が早出をしたりして補っていたことがあった。

【甲第14号証、第1回審問X2証言 p6～13、p46～48、p60～62、

p66～72、同 X 4 証言 p75～79、同 X 3 証言 p117～118、第 2 回審問 Z 証言 p54～57】

5 X 2 の解雇後の状況

- (1) 平成 21 年 1 月 7 日、申立組合は、滋賀労働局に対し、被申立会社の偽装請負の問題に対する早期の是正勧告を求める要請書を提出した。

【甲第 3 号証】

- (2) 同年 1 月 14 日、申立組合は、当委員会に不当労働行為救済を申し立てた。

【当事者間に争いのない事実】

- (3) 同年 6 月 11 日、被申立会社の能登川事業場で働いていた R 社員の労働実態に問題があるとして、滋賀労働局は、被申立会社と Q、R の 3 社に是正指導を行った。滋賀労働局は、被申立会社と Q の 2 社に対して、能登川事業場で働いていた R の元社員 18 人を直接雇用するよう推奨すると指導した。また、滋賀労働局は高月事業場を含む被申立会社の 5 工場の雇用環境などを総点検することを求めた。

【甲第 24 号証】

- (4) 同年 7 月 7 日、被申立会社の高月事業場で働く X 4 は、偽装請負および直接雇用の申入に関して、滋賀労働局に申告した。

【甲第 26 号証】

- (5) 同年 7 月 16 日、被申立会社の高月事業場で働く X 3 は、偽装請負および直接雇用の申入に関して、滋賀労働局に申告した。

【甲第 27 号証】

第 4 当委員会の判断

- 1 争点(1) (被申立会社は、本件団体交渉申入のうち、X 2 の被申立会社および Q への直接雇用を求めたことについて、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) Q と O との間の請負契約は偽装請負であり、労働者派遣法上の労働者派遣か (第 1 の 3 [本件の争点] (1) ア)

ア 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(偽装請負)は違法である。

この点、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。

- イ(ア) そこで検討するに、前記第3の4(1)で認定したとおり、高月事業場における液晶用基板ガラスの製造工程は、大きく「溶融」工程、「成形」工程、「粗切」工程の3つの工程から成る。このうち、「粗切」工程はQやO等請負会社が行っていた。
- (イ) この点、O等請負会社が行っていた「粗切」工程とは、「成形」工程より送られてきたガラスを所定のサイズに切断し、全数について外観検査(ガラス内のアワ(気泡)やブツ(内面異物)の有無を目視で検査する)を行った上で、検査基準に合致したガラスを梱包する工程をいうが、「溶融」、「成形」、「粗切」の3つの工程は、液晶用基板ガラスの製造の性質上、「溶融」・「成形」工程が作動すれば、連続・連動して「粗切」工程が作動する一体化した工程であり、QやO等請負会社が行っていた「粗切」工程の他の工程に対する独立性は認められない。
- (ウ) また、液晶用基板ガラスという高い品質を求められる特殊ガラスの製造工程においては、マニュアル化された定型的な作業とは別に、むしろ刻々と変化するガラスの状態に即応した臨機応変な作業が要求されるものと認められる。
- (エ) そして、被申立会社が顧客から発注を受けた液晶用基板ガラスを製造するにあたり、被申立会社としては、営利を追求する企業として、顧客から求められる品質を維持しながら効率的(時間短縮・廃棄ロス低減など)に製品を製造すべく工程管理をすることが求められるのは当然のことである。
- (オ) とするならば、工程全体において、業務の遂行方法に関する指示について、被申立会社からQ管理責任者、Q管理責任者からO等請負会社の工程管理者、O等請負会社の工程管理者からO等請負会社社員という順次の指示系統が必ずしも維持されず、刻々と変化するガラスの状態に即応した臨機応変な作業が要求される場合などにおいては、被申立会社から直接Qおよび

〇等請負会社員に対し、あるいはQから直接〇等請負会社社員に対し指示がなされることは容易に推察できることである。

(カ) この点、前記第3の4(4)および(5)で認定したとおり、実際、被申立会社およびQから、それぞれ直接、「粗切」工程の〇等請負会社社員に対し、少なくとも業務の遂行方法に関する指示がなされていたことが認められる。そして、このことは、前記(ア)から(オ)の「粗切」工程の特性からすれば、X2、X4、X3が証言する範囲にとどまらず、高月事業場の各タンクの「粗切」工程において日常的に行われていたものと推認するのが相当である。

(キ) これに対して、被申立会社は、縷々反論するが、高月事業場の工程管理の現場責任者を証人申請しないなど、工程管理の実態を明らかにすることに消極的な姿勢に終始するとともに、集中計器室からの館内放送について合理的な説明ができないなどからして、信用できない。

なお、前記第3の4(4)ア(ア)で認定したとおり、被申立会社において、役所が見に来る場合、監査の場合、納品先のユーザーの工場見学等がある場合に、この日のこの時間帯は館内放送を一切しないように指示をしていたことは、違法な偽装請負であることを認識し、それを隠蔽しようとしたものとみなさざるを得ない。

(ク) 以上から、被申立会社から「粗切」工程の〇等請負会社社員に対し、あるいはQから「粗切」工程の〇等請負会社社員に対し、業務の遂行方法に関する指示を直接行っていたことが認められるが、このことは、平成13年3月22日にX2が被申立会社の高月事業場に勤務するようになった以降、タンクの別を問わず、「粗切」工程において日常的に行われていたと推認するのが相当であり、少なくとも区分基準の内、第2条第1号イの(1)「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うこと」を満たさないことが認められる。

ウ よって、Qと〇との間の請負契約は偽装請負に該当し、Qと〇、X2の3者間の関係は、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派

遣に該当する。

- (2) 被申立会社とOとの関係においても偽装請負であり、労働者派遣法上の労働者派遣か(第1の3[本件の争点](1)エ)

ア 前記第3の4(4)および(5)で認定したとおり、被申立会社からO等請負会社社員に対し、あるいはQからO等請負会社社員に対し、業務の遂行方法に関する指示を直接行っていたことが認められる。

したがって、前記(1)のとおり、QとO、X2の3者間の関係は、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣に該当する。

また、被申立会社、Q、X2の3者間の関係は、被申立会社とQとの間の請負も偽装請負に該当し(職業安定法施行規則第4条)、自己の雇用しない労働者を供給契約に基づいて他人の指揮命令を受けて労働に従事させていることにあたることから、職業安定法第4条第6項に規定する労働者供給に該当すると解される。

イ(ア) その上で、これらとは別に、被申立会社とO、X2の3者間の関係は、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣に該当するといえるかが問題となる。

(イ) そこで検討するに、前記第3の2(1)カおよび(2)イで認定したとおり、被申立会社とQとの間に一次請負契約、QとO等請負会社との間に二次請負契約が存するが、被申立会社とO等請負会社との間には直接の契約関係は存しない。

しかし、被申立会社はQに対し、一次請負契約に基づき、注文者として指図を与えることができ、Qは、請負人としてその指図に従う義務がある。また、QもO等請負会社に対し、二次請負契約に基づき、注文者として指図を与えることができ、O等請負会社は、請負人としてその指図に従う義務がある。

したがって、間接的にせよ、被申立会社は、O等請負会社に対し、指図を与えることができ、他方、O等請負会社は、被申立会社の指図に従わなければならない契約関係にあったといえる。

そして、そのような契約関係の中で、前記(1)のとおり、被申立会社から「粗切」工程のO等請負会社社員に対し業務の遂行方法に関する指示を直接行い、O等請負会社の雇用する労働

者も被申立会社の指示に従っていたことが認められる。

(ウ) とすれば、「粗切」工程の〇等請負会社は、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、被申立会社の指揮命令を受けて、被申立会社のために労働に従事させていたといえるので、被申立会社と〇等請負会社との関係においても偽装請負であり、被申立会社と〇、X 2の3者間の関係は、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣に該当すると解される。

なお、前記アのとおり、Qと〇、X 2の3者間の関係を労働者派遣、被申立会社、Q、X 2の3者間の関係を労働者供給と解することとは矛盾しないものである。

(3) 被申立会社およびQはX 2に対し雇用契約の申込義務を負うか(第1の3[本件の争点](1)イ(ア)およびオ(ア))

ア 前記(1)および(2)のとおり、Qと〇、X 2の3者間の関係、および、被申立会社と〇、X 2の3者間の関係は、労働者派遣法第2条第1号に規定する労働者派遣に該当する。

イ この点、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ため(同法第40条の2第1項)、同法第40条の4に基づき、同条の規定する要件(派遣元事業主から派遣受入期間制限に抵触する日以降継続して派遣を行わない旨の通知を受けたこと、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、雇用契約の申込をしなければならない。

ウ そこで、本件においても、労働者派遣法第40条の4が適用されるが、偽装請負であるがゆえに、そもそも前記イの の通知がなされることはなく、同法第40条の4に基づき被申立会社およびQのX 2に対する雇用申込義務が生じることはない。

エ ところで、労働者派遣法は、派遣労働者の雇用の安定を図るために、第3章第3節において、派遣先の講ずべき措置等を規定するとともに、「派遣先が講ずべき措置に関する指針(平成11年11月17日労働省告示第138号)」(以下「派遣先指針」という。)において「第2派遣先が講ずべき措置」として「6 派遣労働者の雇用の安定を図る

ために必要な措置」が定められている。

この中で、特に、労働者派遣法第40条の4は、製造業についても労働者派遣が認められた際に新たに規定されたものであり、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をすることを義務づ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。

しかるに、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法第40条の4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ものであることはいうまでもない。

とするならば、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。

オ（ア）　そこで、検討するに、まず、前記第3の4(4)ア（ア）で認定したとおり、「役所が見に来る場合、監査の場合、納品先のユーザーの工場見学等がある場合に、この日のこの時間帯は館内放送を一切しないように、すべて電話で指示をするように」という指示が集中計器室に先に来て、「粗切」の各部署にもその指示は徹底されていた。この指示は、被申立会社の班長から、「QやX切断の現場にも行くようになっていた。」ものであり、被申立会社およびQが、O等請負会社社員に対し、業務の遂行方法に関する指示を直接行っていることが、区分基準に抵触し、よって、違法な偽装請負にあたることを認識していたのは明らかである。

（イ）　次に、製造業の労働者派遣については、平成16年3月1日

以降、派遣可能期間が1年に制限されており、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年までの受入が可能となっている（労働者派遣法第40条の2）。

本件においては、偽装請負であるがゆえに、労働者派遣契約は締結されておらず、同法第40条の2に基づく労働者の意見聴取の手續も当然行われていない。そのため、派遣可能期間は原則どおり1年とするのが妥当である。

- (ウ) また、労働者派遣法は、専門的な26業務を除き、派遣先は「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、派遣元事業主から派遣可能期間を超える期間継続して派遣社員を受け入れてはならないと定めているが（同法第40条の2第1項）この規定は、「同一場所の同一業務」を単位とする規制であり、派遣会社が変更しても、派遣労働者が交替しても「同一場所の同一業務」に該当する限り「継続して労働者の派遣の役務を受ける」ことになるとされている。

この点、派遣先指針第2の14によると、「事業所その他派遣就業の場所ごと」とは、課、部、事業所全体等、場所的に他の部署と独立していること、経営の単位として人事、経理、指導監督、労働の態様等においてある程度の独立性を有すること、一定期間継続し、施設としての持続性を有すること等の観点から実態に即して判断することとされている。

また、派遣先指針第2の14によると、「同一の業務」とは、労働者派遣契約を更新して引き続き当該労働者派遣契約に定める業務に従事する場合は同一の業務に当たるほか、派遣先における組織の最小単位において行われる業務は、同一の業務であるとみなすとしている。

なお、この場合における最小単位の組織としては、業務の内容について指示を行う権限を有する者とその者の指揮を受けて業務を遂行する者とのまとまりのうち最小単位のものをいい、課、班、その他グループ等が考えられるが、同一の業務かどうかは名称にとらわれることなく、実態により判断すべきと

されている。

とすれば、本件においては、タンクごとに全体として一体化した工程であることから、少なくとも同一タンク内の「粗切」工程が派遣先における組織の最小単位であり、同一タンク内の「粗切」工程の業務が「同一場所の同一業務」と解される。

(エ) ところで、前記第3の3で認定したとおり、X2は、平成13年3月から7タンク「粗切」D班で勤務し、その後平成18年1月に自己都合により退職したが、同年2月に再入社した。このときから4タンク「粗切」B班勤務となった。その後平成20年2月に7タンク「粗切」D班に部署変更となり、平成21年1月に整理解雇されるまで勤務していた。

(オ) そして、7タンクの「粗切」工程においては、製造業派遣(期間1年)が解禁された平成16年3月1日から派遣可能期間である1年を越えて引き続き、被申立会社およびQは偽装請負による派遣労働者の労務提供を受け続けていたと認められるところ、X2は、平成20年2月7日に7タンク「粗切」D班に部署変更となり、かつ、その時点で派遣先における雇用を希望するものと認められることから、遅くとも平成20年2月7日の時点で、被申立会社およびQのX2に対する雇用契約の申込義務は発生し、同義務は本件団体交渉申入時まで存続していたと認められる。

(4) 被申立会社およびQのX2に対する雇用契約の申込義務が認められる場合、被申立会社は、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」にあたるか、X2に対する雇用契約の申込は義務的団交事項か(第1の3[本件の争点](1)本文およびカ)

ア 前記(3)のとおり、被申立会社は、X2に対し雇用契約の申込義務を負っている。

イ そこで、被申立会社が申立組合に対し、「X2に対する雇用契約の申込」を交渉事項として団交応諾義務を負うには、被申立会社がX2の労働組合法第7条2号の「使用者」であり、「X2に対する雇用契約の申込」(すなわちX2に対する雇用契約の申込義務の履行を求め労働条件の交渉を行うこと)が、「義務的団交事項」であることが必

要である。

ウ(ア) この点、まず、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。

(イ) ところで、労働者派遣法は、労働者派遣において、使用者を派遣元事業主(雇用契約上の使用者)と派遣先(実際に労働者を指揮命令する使用者)に分離したが、雇用と使用は本来一体のものであって、雇用契約上の使用者である派遣元事業主のみに労働関係法規上の「雇用主」、「事業主」、「使用者」として責任を負わせるのは、派遣労働者の権利を害するおそれがある。

そこで、労働者派遣法は、雇用と使用の分離によりさまざまな弊害があるおそれのあることから、派遣労働者の保護のために、派遣先を「事業者」、「事業主」とみなして、労働基準法、労働安全衛生法、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(昭和47年7月1日法律第113号)」(以下「雇用機会均等法」という。)における一定の義務を課している。

また、労働者派遣法は、派遣労働者の雇用の安定を図るために、第3章第3節において、派遣先の講ずべき措置等を規定しているが、この中で、特に、労働者派遣法第40条の4等において、派遣先に雇用契約の申込義務を課している。

(ウ) この点、労働者派遣法が、派遣先を「事業者」、「事業主」とみなして、労働基準法、労働安全衛生法、雇用機会均等法における一定の義務を課している場合において、派遣先が労働組合

法第7条第2号の「使用者」に該当し、かかる義務に関する事項が義務的団交事項であることは明らかである。

しかし、労働者派遣法第40条の4等において、派遣先に雇用契約の申込義務を課している場合について、派遣先を「使用者」とみなす規定は存せず、未だ直接的に契約関係にない派遣労働者との関係において労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当するかどうか問題となる。

- (エ) そこで、労働者派遣法第40条の4等において、派遣先に雇用契約の申込義務を課している場合について検討するに、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り、その労働力の供給の対価である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。

そこで、派遣先が雇用契約の申込義務を負う場合、雇用契約の申込にあたり労働条件を決定しなければならないのであるが、労働者派遣法が、強制労働や中間搾取から労働者を保護するために規制した労働者供給を一部解禁し、労働力の需給の適正な調整を図りつつ、派遣労働者の雇用の安定その他の福祉の増進に資することを目的としている趣旨(同法第1条)からす

れば、派遣先が、労働条件を決定するために、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することが求められていることは自明のことである（平成22年4月厚生労働省職業安定局「労働者派遣事業関係業務取扱要領」第9の5の(1)の二）。

なお、労働者派遣法が取締法規としての性質を有し、派遣先の雇用契約の申込義務が直接民事上の権利義務を生じせしめるものでないとしても、そのことは、労働組合法第7条第2号の規定する団交応諾義務の成否とは無関係である。また、労働者派遣法の前記趣旨からすれば、同法が、労働組合法上の救済を一律に排除しているとは解しがたい。

以上からすれば、派遣先の雇用契約の申込義務が具体的に発生し、申込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。

エ（ア） 次に、義務的団交事項は、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」と解されるが、個々具体的の問題については事案に即した判断が求められる。

（イ） そこで検討するに、派遣労働者に対する「雇用契約の申込義務の履行およびその場合の労働条件」は、派遣先に処分可能な事項である。

また、前記ウ（エ）のとおり、派遣先による派遣労働者に対する「雇用契約の申込」は、労働者の「新規雇用」とは性質を異にし、すでに労働者派遣に基づき指揮命令により使用してい

た当該派遣労働者を継続して使用しようとするものである。そして、派遣先に雇用契約の申込義務が課されているのは、労働者派遣による雇用と使用が分離され、よって派遣労働者の雇用が不安定化する弊害を取り除き、雇用と使用を合一させ派遣労働者の雇用の安定を図ることを法が要請したからである。とすれば、雇用契約の申込義務の履行やその場合の労働条件は、雇用の継続という点で不当・違法な解雇・雇止め等の撤回要求と類似の問題であり、「労働者の労働条件その他の待遇」にあたるというべきである。

したがって、派遣労働者に対する「雇用契約の申込義務の履行およびその場合の労働条件」は義務的団交事項に該当すると解すべきである。

オ よって、派遣先の雇用契約の申込義務についても、派遣先は、労働組合法第7条の「使用者」に該当し、派遣労働者が属している労働組合との間において、「雇用契約の申込義務の履行およびその申込における労働条件」が義務的団交事項であると認められる。

カ 以上は、前記(3)において認めた労働者派遣法第40条の4の趣旨および信義則に基づく雇用契約の申込義務についても同様といえる。

キ よって、被申立会社のX2に対する雇用契約の申込義務が認められる場合、被申立会社は、労働組合法第7条第2号における団体交渉義務を負う「使用者」にあたり、かつ、「X2に対する雇用契約の申込」（すなわちX2に対する雇用契約の申込義務の履行を求め労働条件の交渉を行うこと）は義務的団交事項と認められる。

ク なお、前記(3)のとおり、QもX2に対し雇用契約の申込義務を負っているが、前記第3で認定した事実からすれば、QのX2に対する雇用契約の申込義務に関して、Qの法人格を否認してQを被申立会社と同視する、あるいは、被申立会社をX2の「雇用主」に準じると認めるに足る事情は認められない（第1の3[本件の争点](1)ウ（ア）および（イ））。

(5) 被申立会社およびQとX2との間に黙示の労働契約が成立しているか（第1の3[本件の争点](1)イ（イ）およびオ（イ））

ア 前記(1)および(2)のとおり、QとOとの間の請負契約は偽装請負で

あり労働者派遣法上の労働者派遣と認められ、また、被申立会社とOの関係においても偽装請負であり労働者派遣法上の労働者派遣と認められるが、偽装請負の場合において、派遣先企業と派遣元企業が雇用する労働者との間に、黙示の労働契約が成立していると認めるには、労働契約の主たる要素にかんがみ、労働者の採用が實際上派遣先企業によって決定されていること、労働者の賃金が、實際上派遣先企業によって決定され、派遣元企業を介して派遣先企業自身によって支払われているとみなしうること、採用、賃金の決定・支払に加えて、派遣先企業が労働者に対し作業上の指揮命令や出退勤の管理を行っていること、が必要と解される。

イ しかし、本件において、前記第3の4(4)および(5)で認定したとおり、被申立会社およびQがX2に対し直接業務の遂行方法の指示を行っていたことは認められるが、他方、前記第3の3で認定したとおり、X2の採用が實際上被申立会社またはQによって決定されたとは認められず、X2の賃金も實際上被申立会社またはQによって決定され、被申立会社またはQによって支払われているとみなしうる事情も認められない。

ウ よって、被申立会社およびQとX2との間に黙示の労働契約が成立しているとは認められない。

(6) 以上から、本件団体交渉申入のうち、X2の被申立会社およびQへの直接雇用を求めたことに関して、被申立会社のX2に対する雇用契約の申込については、被申立会社は、労働組合法第7条第2号における団交応諾義務を負う「使用者」にあたり、かつ、「X2に対する雇用契約の申込」は義務的団交事項と認められることから、被申立会社が、団体交渉を拒否したことには何ら正当な理由はなく、不当労働行為に該当するものである。

2 争点(2)(被申立会社は、本件団体交渉申入のうち前記争点(1)以外の交渉事項について、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) 前記第3の3(3)エで認定したとおり、申立組合は、被申立会社に対し、本件団体交渉申入において、「被申立会社のX2に対する雇用契約の申込」以外に、Qと請負契約を締結しているO等請負会社に雇用され

ているX 2 ほか 3 名について、O 等請負会社が健康保険や雇用保険などに加入させていないこと、協定・協約もなく労働基準法に違反し長時間残業をさせていることについての責任および是正措置の方針を明らかにすること、平成 21 年 3 月を目処に計画されている操業短縮において、Q と O 等請負会社との間の契約変更について損害賠償等の適正な措置を講じること、および、雇用不安を起こさないように適正な措置を講じること、を交渉事項としている。

(2)ア 前記(1) の交渉事項については、X 2 ほか 3 名について、労働・社会保険の加入に関し、労働組合法第 7 条第 2 号の団交応諾義務を負う「使用者」は、原則として、労働契約上の雇用主である各請負会社である。

イ この点、まず、被申立会社または Q と X 2 ほか 3 名との間に黙示の労働契約が成立しているかが問題となるが、前記 1 (5)と同様に、X 2 のみならずそれ以外の 3 名の組合員についても、被申立会社または Q との間に黙示の労働契約が成立しているとは認められない。

ウ また、X 2 ほか 3 名の労働・社会保険の加入に関し、被申立会社が、労働契約上の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認めるに足る事情は認められない。

エ なお、労働者派遣法における派遣先指針の第 2 の「8 労働・社会保険の適用の促進」において、派遣労働者が労働・社会保険に加入していない場合に派遣先が派遣元事業主に対し労働・社会保険に加入してから派遣するように求めることが規定されているが、X 2 のみならず、仮に他の組合員に関しても被申立会社と O 等請負会社との間で「労働者派遣」であると認められるとしても、派遣先指針のみをもって、労働契約上の雇用主である O 等請負会社に準じて、被申立会社を組合員の「使用者」と認めることはできない。

オ したがって、被申立会社は、X 2 ほか 3 名の労働・社会保険の加入に関し、労働組合法第 7 条第 2 号の団交応諾義務を負う「使用者」とは認められない。

(3)ア 前記(1) の交渉事項については、X 2 ほか 3 名について、協定・協約もなく労働基準法に違反し長時間残業をさせていることについ

ての責任および是正措置の方針を明らかにすることに関しても、本来、労働組合法第7条第2号の団交応諾義務を負う「使用者」は、労働契約上の雇用主である各請負会社である。

イ 前記(2)イと同様に、被申立会社またはQとX2ほか3名との間に黙示の労働契約が成立しているとはいえない。

ウ しかしながら、労働者派遣法第44条第2項に基づき、労働基準法が労働時間・休憩・休日に関し定める諸規定（同法第32条、第32条の2第1項、第32条の3、第32条の4第1項から第3項、第33条から第35条、第36条第1項、第40条ならびに第41条）に基づく義務は、派遣先が負担するとされている（これらの規定に関しては、派遣中の労働者は、派遣先の事業のみ使用されるものとみなされる。）。

とすれば、少なくともX2に関してはOとの間で「労働者派遣」であると認められることから、派遣先である被申立会社は、使用者として、X2に対し、Oとの間での労働基準法第36条第1項の規定する協定・協約もなく同法に違反し長時間残業をさせてはならない義務を負っている。

エ したがって、かかる義務違反の責任および是正措置の方針を明らかにすることについては、被申立会社は、少なくともX2との間で、労働組合法第7条第2号に基づく団交応諾義務を負う「使用者」と解される。

(4)ア 前記(1)の交渉事項については、X2ほか3名について、Qと請負会社との間の契約変更について損害賠償等の適正な措置を講じること、および、雇用不安を起ささないように適正な措置を講じることに関しても、本来、労働組合法第7条第2号の団交応諾義務を負う「使用者」は、労働契約上の雇用主である各請負会社である。

イ 前記(2)イおよびウと同様に、被申立会社またはQとX2ほか3名との間に黙示の労働契約が成立しているとはいえないし、被申立会社が、X2ほか3名について、QとO等請負会社との間の契約変更について損害賠償等の適正な措置を講じること、および、雇用不安を起ささないように適正な措置を講じることに関して、労働契約上の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

地位にあったと認めるに足る事情は認められない。

ウ なお、労働者派遣法における派遣先指針の第2の「6 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置」において、派遣先は、派遣先の責めに帰すべき事由により労働者派遣契約が解除される場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることや、損害賠償等の適切な措置をとるように規定されているが、X2のみならず、仮に他の組合員に関しても被申立会社とO等請負会社との間で「労働者派遣」であると認められるとしても、派遣先指針のみをもって、労働契約上の雇用主であるO等請負会社に準じて、被申立会社を組合員の「使用者」と認めることはできない。

エ したがって、被申立会社は、X2ほか3名について、QとO等請負会社との間の契約変更について損害賠償等の適正な措置を講じること、および、雇用不安を起こさないように適正な措置を講じることに関して、労働組合法第7条第2号の団交応諾義務を負う「使用者」とは認められない。

(5) 以上から、X2に関し、協定・協約もなく労働基準法に違反し長時間残業をさせていることについての責任および是正措置の方針を明らかにすることについては、被申立会社が、団体交渉を拒否したことには何ら正当な理由はなく、不当労働行為に該当するものである。

3 争点(3)(申立組合は、被申立会社が本件団体交渉申入に応じないことについて、救済申立を行う利益があるか)について

(1) 労働委員会が救済命令を発するには、不当労働行為を構成する事実が存在するだけでは足りず、救済を受けることを正当とする利益(被救済利益)が存在することが必要であり、かかる被救済利益は、申立の時点だけではなく命令を発する時点においても存続していることを要する。

(2) この点、前記第3の3(3)カで認定したとおり、X2は、平成21年1月7日にOから解雇されたが、同年1月6日付けでOとの間で解雇問題について和解したことから、被申立会社が、被申立会社のX2に対する雇用契約の申込について団交応諾を拒否したことについて、申立組合に対し被救済利益が認められるかが問題となる。

(3) しかしながら、労働者派遣においては、派遣労働者の雇用の安定が求められているところ、派遣先企業の雇用契約の申込義務の問題と、派遣

元企業との雇用の問題は全くの別問題であり、派遣元企業との雇用が和解により終了したとしても、派遣先企業の雇用契約の申込義務が消滅するものではない。

(4) よって、X2がOとの間で解雇問題について和解したとしても、被申立会社が、被申立会社のX2に対する雇用契約の申込について団交応諾を拒否したことについて、申立組合の被救済利益は失われないと解するのが相当である。

(5) また、X2に対し協定・協約もなく労働基準法に違反し長時間残業をさせていることについて責任および是正措置の方針を明らかにすることについては、X2がOとの間で解雇問題について和解しており、もはや高月事業場で就労していない以上、「是正措置の方針を明らかにすること」についてはもはや被救済利益はない。

しかし、労働基準法に違反し、長時間残業をさせていたことの責任の取り方について、なお交渉によって解決させる必要がなくなったとは認められないので、申立組合の被救済利益は失われないと解するのが相当である。

4 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かんがみ、主文の限度で命ずるのが相当である。

5 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22年12月6日

滋賀県労働委員会

会 長 肱 岡 勇 夫