

命 令 書 (写)

所在地(省略)
申立人 A労働組合
代 表 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16年(不)第4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17年4月1日第1179回公益委員会議において、会長公益委員遠藤幸太郎、公益委員富田光彦、同肱岡勇夫、同廣幡和子および同吉田和宏が合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- (1) 被申立人は、申立人から平成16年6月28日付けで申入れのあった申立人組合所属の組合員X2に対するセクシュアルハラスメントおよび解雇問題を議題とする団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を本命令書受領の日から7日以内に交付しなければならない(下記文書の中の年月日は、交付の日を記載すること。)。

記

平成 年 月 日

A労働組合
代 表 X 1 様

N株式会社

代表取締役 Y 1



当社が、貴組合所属のX2組合員に対するセクシュアルハラスメントおよび解雇問題に関し、貴組合から平成16年6月28日付けで申入れがあり、平成16年7月23日に予定していた第3回団体交渉を拒否したことは、滋賀県労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう誓約します。

理 由

第1 事案の概要および請求する救済内容の趣旨

1 事案の概要

申立人A労働組合（以下「組合」という。）の組合員であるX2（以下、同人を組合加入前の時期を含め「X2組合員」という。）は、申立外株式会社B（以下「B」という。）から被申立人N株式会社（以下「N」という。）滋賀工場（以下「滋賀工場」という。）へ派遣されていた派遣労働者である。

X2組合員は、平成16年1月頃からセクシュアルハラスメントの内容を含んだうわさに困っていたと主張し、同年5月末からNの上司へ職場環境を改善するよう求めていた。そして、精神的に追い詰められ、体調を崩していることを理由として、同年5月31日から同年6月4日まで欠勤した。

同年6月25日、X2組合員は、職場環境に苦痛を感じていることを理由に再度欠勤したところ、BはX2組合員を解雇した。

組合は、セクシュアルハラスメントおよび解雇問題に係る団体交渉を、NおよびBとの間で、同年7月1日および同月9日の2回行い、第3回団体交渉は、同年7月23日に開催される予定であった。

ところが、Nは、セクシュアルハラスメントの存否の確認等を求めて大津簡易裁判所へ調停を申し立てたことを理由に、第3回団体

交渉を拒否した。

本件は、上記の団体交渉拒否が不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

Nは、X 2 組合員に対するセクシュアルハラスメントおよび解雇問題に関し、組合が平成 16 年 6 月 28 日付けで申し入れ、同年 7 月 23 日に予定していた第 3 回団体交渉を拒否したことを文書を交付して謝罪し、速やかに団体交渉に応ずること。

第 2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

(1) セクシュアルハラスメント問題に関する N の使用者性について

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の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。）第 47 条の 2 により、派遣先事業者は派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、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（以下「男女雇用機会均等法」という。）第 3 章の規定が適用され、同法第 21 条に規定される、職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮義務（以下「配慮義務」という。）を負う。

したがって、N は、X 2 組合員の N における就業中のセクシュアルハラスメントの問題に関し、労働組合法第 7 条の「使用者」として団体交渉の応諾義務を負うものである。

(2) 解雇問題に関する N の使用者性について

N が B に対し X 2 組合員の差し替えを要求し労働者派遣契約を解除しなければ、B は X 2 組合員を解雇しなかったものであり、N が X 2 組合員の解雇に決定的な影響を及ぼしたことは明らかである。

とすれば、「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ある場合には、その限りにおいて、右事業主は同条（労働組合法7条）の『使用者』に当たるものと解するのが相当である」とする朝日放送事件に関する平成7年2月28日最高裁判所第三小法廷判決（民集49巻2号559頁）（以下「朝日放送事件最高裁判決」という。）の論旨に照らし、Nは、X2組合員の解雇問題に関し、労働組合法第7条の「使用者」として団体交渉の応諾義務を負うものである。

(3) 団体交渉拒否の正当な理由について

平成16年7月1日および同月9日の2回の団体交渉においては、双方の確認により、X2組合員に対する解雇問題の協議を先行して行い、セクシュアルハラスメント問題に関する事実調査等については、第3回以降の団体交渉で協議される予定であった。また、団体交渉は整然と行われ、罵声、誘導尋問に終始したことなど一切ない。

したがって、Nが、セクシュアルハラスメントの存否の確認等を求めて民事調停を申し立てたことを理由に第3回団体交渉を拒否したことには、何ら正当性がないことは明白である。

2 Nの主張

(1) セクシュアルハラスメント問題に関するNの使用者性について

X2組合員に対するセクシュアルハラスメントの事実の存在が、団体交渉権の発生および行使の前提条件である。また、男女雇用機会均等法の適用により、NがX2組合員の使用者とみなされるとしても、本件において、団体交渉応諾義務を生ずるほどの同法違反はない。

したがって、Nは、X2組合員のNにおける就業中のセクシュアルハラスメントの問題に関し、労働組合法第7条の「使用者」に該当せず団体交渉応諾義務はない。

(2) 解雇問題に関するNの使用者性について

NとX2組合員との間には労働契約はなく、Nは、X2組合員の解雇に直接の関係はない。NがX2組合員の使用者とみな

されるのは、男女雇用機会均等法が適用される範囲であり、一般的にNとX2組合員が労使関係にあるわけではない。また、組合の引用する朝日放送事件最高裁判決では、朝日放送とその子会社の従業員との関係が問題となっているが、NとBとの間に資本関係はなく、同判決の論旨は本件に及ばない。組合の主張は労使関係の不当拡張である。

したがって、Nは、X2組合員の解雇問題に関し、労働組合法第7条の「使用者」に該当せず団体交渉応諾義務はない。

(3) 団体交渉拒否の正当な理由について

平成16年7月1日および同月9日の2回の団体交渉において、組合は、セクシュアルハラスメントの事実の内容および根拠を明らかにしようとしないうまま、罵声、誘導尋問に終始し男女雇用機会均等法違反や解雇の法的責任を認めることを強硬に要求した。

セクシュアルハラスメントの事実の存否については、双方間に全面的な対立が存在するため、もはや団体交渉による解決は不可能であり、裁判所で審理されるべき事項である。

男女雇用機会均等法違反は従たる問題であり、その評価は主たる問題であるセクシュアルハラスメントの事実の存否により影響を受けるものであって、セクシュアルハラスメントの事実の確認なくして、単独で団体交渉において協議することは無意味である。

そこで、Nは、セクシュアルハラスメントの事実の存否の確認等を求めて民事調停の申立てを行ったものである。

したがって、Nが第3回団体交渉を拒否したことには正当理由があり、不当労働行為に当たらない。

(4) 被救済利益について

主たる問題であるセクシュアルハラスメントの事実の存否に関し、Nは組合およびX2組合員に対し、団体交渉応諾債務がないことの確認等を求める訴訟を提起し、他方、組合およびX2組合員はNに対し、損害賠償等を求める反訴を提起しており、今後、裁判所の審理に委ねるべきである。

そして、従たる問題である男女雇用機会均等法違反について、滋賀労働局長からの是正指導に対し、Nは是正措置をなし解決済である。

さらに、BはX2組合員に対する解雇を撤回し、雇用期間満了まで休業補償を行った。

以上から、組合には、団体交渉拒否に対する被救済利益がもはや存しない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) Nは、主にアルミニウムを中心とした金属圧延品の製造および販売を行う株式会社で、肩書地に本社を置き、滋賀県K市に滋賀工場を有する。その従業員数は本件審問終結時、399名である。

(2) 組合は、平成16年5月23日に結成され、肩書地に事務所を置き、派遣社員、パートタイマー、非常勤嘱託、臨時社員、契約社員、アルバイト、フリーター、業務請負などの雇用形態の区別に関わりなく、期間の定めのある労働契約で働く非正規労働者を中心に構成される、個人加盟の労働組合である。その組合員数は本件審問終結時、42名である。

2 X2組合員の職務内容および労働者派遣契約について

(1) 労働者派遣契約の内容およびX2組合員の派遣

NとBは、平成15年12月19日、受発注データ入力（労働者派遣法施行令第4条第5号に掲げる事務機器操作に該当）業務を行うため、Nへ1名派遣することについて、労働者派遣の契約を締結した（乙第7号証の1および同2）。

同日、X2組合員はBと登録型の派遣スタッフ雇用契約を締結し、雇用期間を同月22日から平成16年12月21日までと定めて、Nの滋賀工場へ派遣されることとなった（甲第11号証、第3回審問Z2証言93ページ）。

労働者の派遣に要する費用として、NとBは1時間あたり1,700円の単価で契約し、X2組合員には時給1,200円が労働

時間に応じて、派遣元である B から支払われていた（甲第 11 号証、乙第 7 号証の 1）。

(2) X 2 組合員の業務内容および待遇

契約が始まる数日前、X 2 組合員は B の社員に連れられ、滋賀工場の Y 2 総務部長（以下「Y 2 部長」という。）と面談した（第 1 回審問 X 2 証言 6 ページ、第 3 回審問 Y 2 証言 43 ページ）。

X 2 組合員は箔製造課に配属され、主に製造計画のデータ入力に従事し、直属の Y 3 係長（以下「Y 3 係長」という。）の指揮命令を受け、日常の業務を遂行していた（甲第 12 号証、第 1 回審問 X 2 証言 6 ページ、同 48～49 ページ、第 2 回審問 Y 3 証言 34 ページ）。

職場では、N から社員と同様の制服が支給されたため、外見からは B から派遣された派遣労働者なのか、または N の社員なのか、区別のできない状態であった（第 1 回審問 X 2 証言 48 ページ、第 4 回審問補充尋問 9 ページ）。

日常の出退勤は、所定の用紙に X 2 組合員が毎日記入し、毎月 15 日と月末の締め日に滋賀工場の Y 4 箔製造課長（以下「Y 4 課長」という。）が確認のうえ押印し、ファクシミリで B へ報告されていた（第 1 回審問 X 2 証言 49～50 ページ）。

なお、X 2 組合員は、平成 16 年 5 月 31 日から同年 6 月 4 日まで欠勤したが、その当時、有給休暇は付与されていなかった（第 3 回審問 Z 2 証言 90～91 ページ）。

(3) N と B の関係

N と B の間には、役員等の人事面の関係はなく、株式等の資本面においても何ら関係がない（第 3 回審問 Z 4 証言 93 ページ）。

両者間には、労働者派遣に係る契約のみが存在し、B は N へ、常時 3、4 名程度のスタッフを派遣していた（第 3 回審問 Y 2 証言 43 ページ、第 3 回審問 Z 4 証言 93 ページ）。

3 本件申立てに至るまでの経緯

(1) Y 3 係長の電話対応

平成 16 年 5 月 27 日の夕方、Y 3 係長は X 2 組合員から電話を受け、その際、X 2 組合員は、セクシュアルハラスメントの内容を含んだうわさに困っている旨の苦情を申し出、職場の調査、加害者への注意、啓発掲示等、職場の改善を求めた（第 1 回審問 X 2 証言 7 ページ、第 2 回審問 Y 3 証言 3 ページ、同 15 ~ 16 ページ、甲第 3 号証 15 ページ）。

しかし、X 2 組合員は、当時の職場は根も葉もない性的なうわさ話が広まり、プライバシーが守られる保障はなく、相談したくてもできない状況であると認識していたため、「皆さんご存知のことです。」、「C 1 さんに聞いてもらったら分かります。」等と言い、具体的に被害の内容を語らなかった（第 1 回審問 X 2 証言 39 ~ 41 ページ、第 2 回 Y 3 証言 16 ページ）。

(2) Y 4 課長への報告

X 2 組合員から電話を受けた直後、Y 3 係長は、セクシュアルハラスメントの内容を含んだ変なうわさが流れて困っており、何とかしてほしい旨 X 2 組合員から求められたことを、Y 4 課長へ報告した（第 2 回審問 Y 3 証言 7 ~ 8 ページ、第 3 回審問 Y 4 証言 52 ページ）。

同年 5 月 28 日、X 2 組合員は、前日に電話で求めたことについて、N としてどのように対応するのか尋ねたところ、Y 3 係長は、Y 4 課長へ報告した旨話した（第 1 回審問 X 2 証言 8 ページ）。

(3) 5 月 28 日 Y 4 課長の対応

平成 16 年 5 月 28 日、X 2 組合員が前日に Y 3 係長へ電話で求めた内容を確認するため、Y 4 課長は Y 3 係長とともに、X 2 組合員から事情を聴いた（第 1 回審問 X 2 証言 9 ページ、第 2 回審問 Y 4 証言 40 ページ）。

Y 4 課長は、変なうわさが流れていると Y 3 係長から報告を受けていたため、具体的な内容を聴こうとした。しかし、X 2 組合員は、前日に Y 3 係長に相談した内容が、同日にはすでに職場に広がっていたと感じたため、「みなさんご存じのはずです。」、「C 1 さんに事情を聴いてほしい。」と言い、自ら具

体的なセクシュアルハラスメント被害の内容を語らなかった（第1回審問X2証言8ページ、同39～41ページ、第2回審問Y3証言18～19ページ、第2回審問Y4証言53ページ）。

(4) X2組合員の欠勤

平成16年5月31日、X2組合員は、精神的に追い詰められ、体調を崩していることを理由として、しばらく会社を休むとY3係長へ電話で伝え、その際、再度、職場を改善するよう対応を求め、同年5月31日から同年6月4日まで欠勤した（甲第3号証22ページ、第1回審問X2証言10ページ、第2回審問Y4証言43ページ）。

しかし、その間、NからX2組合員に対して、職場改善の取り組み状況等について連絡はなかった（第1回審問X2証言54ページ）。

(5) 5月31日課長会での報告

平成16年5月31日夕方、Y5滋賀工場長（以下「Y5工場長」という。）およびY2部長その他各部署の部長や課長等、工場の管理職が参集し、課長会が開催された（第2回審問Y4証言43ページ）。

Y4課長は、X2組合員がセクシュアルハラスメントの内容を含むうわさに困り、職場の改善等を求めていること、今日からしばらく仕事を休む旨電話連絡があったこと等について報告した。出席者からどのようなセクシュアルハラスメントの事実があるのか問われたが、Y4課長は、具体的な内容は聴取できなかったと答えたので、Y5工場長は、Bの営業担当者に問い合わせ、事実を確認するようY2部長へ指示した（第3回審問Y2証言14ページ、第3回審問Y5証言45ページ）。

(6) Y2部長との面会

平成16年6月7日、Y2部長は出勤したX2組合員を呼び止め、2階の会議室で事情を聴いた（第1回審問X2証言11ページ、第3回審問Y2証言5ページ）。

X2組合員は、セクシュアルハラスメントの問題で困っていることを伝え、問題の人物に注意してほしいこと、社内で調査

したうえで書面で回答してほしいこと、警告書を各部署に回覧して掲示板に張り出してほしいこと等を Y 2 部長に求めた（第 1 回審問 X 2 証言 11 ページ）。

(7) Y 4 課長等との面会

X 2 組合員が Y 2 部長と面会した後、Y 4 課長は X 2 組合員から事実を確認するため、Y 3 係長とともに会議室で三人で話し合った（第 1 回審問 X 2 証言 12 ページ、第 2 回審問 Y 3 証言 19 ページ、第 2 回審問 Y 4 証言 53～54 ページ）。

X 2 組合員は、平成 16 年 5 月 31 日から同年 6 月 4 日まで欠勤したため、長期に休んだことを謝罪したところ、Y 4 課長は、一週間も休むと仕事に穴が空いて困る旨、発言した（第 2 回審問 Y 4 証言 58 ページ）。

X 2 組合員は、再度、セクシュアルハラスメントの問題に対応し、職場を改善するよう依頼した（第 1 回審問 X 2 証言 12 ページ）。

(8) 6 月 7 日 Y 4 課長等の対応

平成 16 年 6 月 7 日午前、Y 4 課長は箔製造課の C 1（以下「C 1」という。）を呼び、X 2 組合員が一週間仕事を休んだことについて、同じ女性として思い当たることはないか、事情を聴取した（第 2 回審問 Y 4 証言 69 ページ）。

しかし、C 1 は、X 2 組合員とは仕事の話しかしないので分からない旨、答えた（甲第 3 号証 43 ページ）。

Y 4 課長および Y 3 係長が X 2 組合員と話した後、同日昼前、Y 4 課長は、Y 3 係長、箔製造課の C 1 および C 2 を呼び、X 2 組合員が一週間仕事を休んだことについて、その理由や何か心当たりはないか、事情を聴取したところ、3 名は、仕事以外では余り言葉を交わさないのによく分からない旨答えた（第 2 回審問 Y 4 証言 42 ページ）。

同年 6 月 7 日以降、同人らに対する調査が行われた事実はない（第 2 回審問 Y 4 証言 67 ページ）。

なお、Y 4 課長は、同日の調査結果について、課長会において報告せず、以後、課長会で X 2 組合員に係るセクシュアルハ

ラスメントの問題が、取り上げられることはなかった（第2回審問Y4証言73ページ）。

また、X2組合員に対して、Y4課長は同日の調査結果の内容を伝えなかった（第2回審問Y4証言73ページ）。

(9) Bによる調査

X2組合員は、平成16年4月21日以来、BのZ1アドバイザー（以下「Z1」という。）に対して、具体的氏名を挙げ、セクシュアルハラスメントの内容を含んだうわさを流されて困っていることを、Eメールで相談していた（乙第17号証）。

一方、Z1は、Bのメールアドレスとは別に、Z1個人のメールアドレスを使用して、同年5月24日および同月27日に自宅のパソコンを通じて相談を受けていたので、同月27日のEメールを受信した後、2回分のEメールをまとめて上司のZ2チーフアドバイザー（以下「Z2」という。）に見せた（第3回審問Z2証言74ページ）。

同年6月2日、Z2は具体的事実を確認するため、Z1を通じてX2組合員をBの事務所へ呼び、事情を聴取した（第1回審問X2証言39ページ、第3回審問Z2証言75ページ）。

その際、X2組合員は、夜の仕事をしている、ピンサロで働いているような言い方をされている、カーディガンを脱ぐときに色気を出していると言われていたこと等を話した（第1回審問X2証言38～39ページ、第3回審問Z2証言76ページ）。

しかし、同日までに、Z2はBからNへ派遣しているD1（以下「D1」という。）から事情を聴取したところ、セクシュアルハラスメントの内容を含んだうわさは流れていないと聞いていたので、X2組合員に対して、Nぐるみとは言えないのではないか、と言った（第3回審問Z2証言75ページ）。

(10) Bに対する事情調査

平成16年6月2日、Y2部長は、Z1を滋賀工場へ呼び、事情を聴取したところ、Z1は、X2組合員が職場の改善を求めているのだと言った（第3回審問Y2証言7ページ、第3回審問Z2証言85ページ）。

また同年6月11日、Z1がBの営業担当をZ3（以下「Z3」という。）へ引き継ぐため滋賀工場を訪問した際、Y2部長は、再度、事情を聴取した（第3回審問Y2証言8ページ、第3回審問Z2証言85ページ）。

さらに、同年6月21日、Y2部長は、X2組合員に係る情報を得るため、Z2へ電話をかけた。X2組合員がZ1にEメールで相談していた内容について、Z2は、D1のほか、BからNへ派遣しているD2にも事情を聴取していたが、Eメールの内容とは異なる不明な点があったので、事情は分からない旨、答えた（第3回審問Y2証言18ページ、第3回審問Z2証言76ページ）。

(11) 解雇通告

平成16年6月25日午前、X2組合員はY3係長へ電話をかけ、職場環境が改善されず苦痛を感じているため、今日は仕事を休ませてほしいと言った（第1回審問X2証言14ページ、第2回審問Y3証言11ページ、甲第16号証1ページ）。

その後Y2部長は、同日X2組合員が仕事を休むことについて、Y3係長から報告を受けた（第3回審問Y2証言27ページ）。

そのため、Y2部長はZ2に電話をかけ、今日もX2組合員が仕事を休んでおり、唐突に休まれると入力作業が滞る等、職場が困っていると言い、また、職場では会話も少なくなり、雰囲気は暗く限界にきているため、仕事どころではない、と言葉をかえて繰り返し、暗にX2組合員の差し替えを求めたことから、Z2は「やめてもらいましょうか。」と確認した（第3回審問Y2証言6ページ、同10ページ、同27～28ページ、同36～37ページ、第3回審問Z2証言87～88ページ）。

これに対し、Y2部長は、「そうしてほしい。」、「現場のみんなもそれを願っている。」と答え、X2組合員の差し替えを求めたところZ2は了承し、X2組合員に係るNとBとの労働者派遣契約は解除された（第3回審問Y2証言10～11ページ、第3回審問Z2証言76～77ページ、同88ページ）。

同日、X 2 組合員は、Z 3 から、N の業務量が縮小したため、N への労働者派遣業務から撤退すること、同時に B と X 2 組合員との雇用関係も終了し、1 箇月分の賃金を補償して即日解雇することを電話で伝えられ、B から解雇された（第 1 回審問 X 2 証言 16 ページ、同 44～45 ページ、第 3 回審問 Z 2 証言 87 ページ）。

同年 6 月 28 日午前、X 2 組合員は、同年 6 月 25 日に B から解雇されたため、その経緯を確認するため、滋賀工場の応接室で Y 2 部長と面会した（第 1 回審問 X 2 証言 17 ページ）。

Y 2 部長は、突発的に欠勤されると、X 2 組合員の担当業務を他の社員が対応しなければならず、業務に支障をきたしていると言い、B に対して、継続的に勤務できる派遣スタッフに入れ替えるよう要望した旨、答えた（甲第 17 号証 1～3 ページ、第 1 回審問 X 2 証言 17 ページ、同 46 ページ）。

(12) 組合加入通知および団体交渉申し入れ

平成 16 年 6 月 28 日、組合は、B に対して、X 2 組合員が既に組合に加入していることを文書で通知し、同日付けで N および B に対して、X 2 組合員に係る解雇事件およびセクシュアルハラスメント事件に関する事柄全般について、団体交渉の開催を申し入れた（以下この団体交渉申し入れを「6.28 団交申し入れ」という。）（甲第 2 号証、甲第 10 号証）。

なお、X 2 組合員は、組合結成当初から加入していた（第 4 回審問補充尋問 7 ページ）。

(13) 第 1 回団体交渉の開催

平成 16 年 7 月 1 日、F 株式会社本社会議室において、組合、N および B の 3 者が出席し、団体交渉が開催された（甲第 15 号証）。

組合は、同年 6 月 25 日に X 2 組合員が Z 3 から電話で解雇を通告されたため、解雇に至った経過について、B に回答を求めた。

これに対する B の回答は、同年 6 月 25 日、Y 2 部長から Z 2 に電話があり、N の業務量が縮小しており、B からスタッフを

派遣されなくても社員のみで業務を遂行できる状態であるとの説明を受けたため、Bの判断により、X2組合員が体調を崩していることも考慮し、1箇月分の給料を補償したうえで、X2組合員には翌週から出勤しなくてよいと伝えた旨の内容であった（甲第15号証1～2ページ）。

それに対して組合は、X2組合員とBとの雇用契約は1年間であるため、Bに同年12月末までの給料を支払うよう要求した（甲第15号証23ページ）。

(14) 第1回団体交渉時における契約解除理由の説明

第1回団体交渉において、Nは、平成16年6月25日、Bとの労働者派遣契約を解除したことについて、同年5月半ばから生産量が減少し、同年6月には、3台の製造機のうち2台が生産できない状態になり、X2組合員に担当させていた業務が不要になったことが唯一の理由だ、と説明した（甲第15号証2ページ、同5ページ）。

(15) 第2回団体交渉の開催

平成16年7月9日、F株式会社本社会議室において、組合、NおよびBの3者が出席し、第2回団体交渉が開催された（甲第3号証）。

第2回団体交渉の冒頭、Nは、X2組合員が主張するセクシュアルハラスメントの事実を調査するため、女性委員3名の選任を提案した（甲第3号証2ページ、乙第9号証2ページ）。

Bは、X2組合員の解雇問題について、同年6月25日の電話による解雇通知を撤回し、雇用期間が満了する同年12月21日まで、休業補償すると発言した（甲第3号証2ページ、乙第9号証2ページ）。

これらに対して、組合が解雇問題に係る交渉をセクシュアルハラスメント問題より先行させて進めたいと提案したところ、NおよびBは了承した（甲第3号証2ページ、乙第9号証2ページ）。

(16) 第2回団体交渉時における契約解除理由の説明

Nは、X2組合員に係る労働者派遣契約を解除した理由につ

いて、第1回団体交渉で主張したことだけではなく、X2組合員が突発的に欠勤するため業務に支障をきたしていることを付け加えた（甲第3号証3～4ページ、乙第9号証3～4ページ、第2回審問Y4証言71ページ）。

また、Nは、平成16年7月9日に開催された第1回団体交渉の際、Nの業務量が縮小したことが唯一の理由だと説明したことは間違いで、それは、BのZ4支店長（以下「Z4支店長」という。）の要請を受けたものだ、と説明した（甲第3号証9ページ、乙第9号証10ページ、第3回審問Z4証言94～95ページ）。

(17) 苦情申し出に対する対応の説明

Nは、第2回団体交渉において、X2組合員からのセクシュアルハラスメントに関する苦情申出等に対する対応が十分でなかったことを認めた（甲第3号証44～45ページ、第2回審問Y4証言42～43ページ、同51ページ）。

(18) 団体交渉の態様

平成16年7月1日および同月9日に開催された団体交渉では、組合の出席者は両期日とも8名であり、誘導尋問に終始したり、大声を出して机をたたいたり、罵声を浴びせて喧騒することはなかった。

なお、交渉時間は、7月1日は1時間30分、7月9日は3時間であった（甲第3号証、甲第15号証、乙第8号証、乙第9号証）。

(19) 第3回団体交渉の開催合意

第2回団体交渉終了の際、労働者派遣契約の解除理由の究明およびセクシュアルハラスメント問題について引き続き協議するため、出席者全員で日程を調整し、第3回団体交渉は平成16年7月23日に開催することになった（甲第3号証59ページ、同62ページ）。

(20) 第3回団体交渉の拒否

平成16年7月20日、Nは、セクシュアルハラスメントの存否の確認等を求めて天津簡易裁判所へ調停を申し立て、翌21

日、調停を申し立てたことを理由として、予定していた第3回団体交渉を拒否する旨、「示談交渉打切り・調停申立通知書」を組合あてにファクシミリで送付して通知した（甲第1号証、乙第1号証）。

同年7月28日、組合は、Nが同年7月23日に予定していた団体交渉を拒否したことを謝罪し、6.28団交申入れによる協議事項を議題とする団体交渉に応じることを求めて、当委員会に本件の救済申立てを行った。

4 第3回団体交渉拒否後の経過について

(1) 申立外訴訟等

平成16年7月20日、Nが大阪簡易裁判所へ民事調停を申し立てた後の本件申立外訴訟等の経過については、以下のことが認められる。

同年7月27日、組合が、N本社前で街宣活動を行ったとして、Nは、同年7月30日、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）へ妨害禁止仮処分命令（以下「仮処分」という。）を申し立てた（乙第2号証）。

同年8月30日、Nは、仮処分申立ての趣旨を変更するとともに、同日、組合との間に団体交渉応諾債務が存在しないことの確認を求める訴訟を、大阪地裁へ提起した（乙第2号証、乙第3号証）。

さらに、平成17年2月8日、Nは、組合の街宣活動により、N本社が入居するビルから退去し、滋賀工場へ移転することも検討せざるをえないとして、組合に対して移転費用等の賠償を求めて大阪地裁へ提訴した（乙第22号証）。

一方、組合は、同年1月7日、Nの組合に対する団体交渉応諾債務の存在確認等を求めて、反訴を提起した（乙第21号証、乙第19号証の1、同2）。

(2) 団体交渉

Nが平成16年7月23日に予定していた団体交渉を拒否したため、同年7月27日、組合はNに対して文書で抗議し、同年8月2日に団体交渉を行うよう申し入れた（甲第13号証）。

同年 8 月 26 日、組合は、X 2 組合員に対する解雇事件およびセクシュアルハラスメント問題を協議事項として、同年 9 月 2 日から同月 7 日までの間で団体交渉に応じるよう N へ申し入れた（甲第 5 号証）。

なお、N は、同年 7 月 9 日に行われた団体交渉以降、本件の結審に至るまで、6 . 28 団交申入れに基づく団体交渉に応じていない。

5 N における苦情処理体制等

(1) セクシュアルハラスメント対応窓口の設置および研修指導

平成 11 年頃、社員のセクシュアルハラスメントの苦情に対応できるよう本社から指示があり、滋賀工場では、総務課長が対応の窓口とされた。窓口が開設された当初、社員に周知するため、その旨、掲示されていた（第 3 回審問 Y 2 証言 32 ページ）。

しかし、平成 16 年 5 月 27 日、X 2 組合員が Y 3 係長へ電話でセクシュアルハラスメント問題への対応を求めた当時、滋賀工場の総務課には、セクシュアルハラスメント対応窓口の掲示はなかった。Y 3 係長は、当時は窓口が開設されていなかったと言い、Y 4 課長も、セクシュアルハラスメント問題が発生した場合の対応方法について、研修を受けた記憶がない旨証言した（第 2 回審問 Y 3 証言 35 ページ、第 2 回審問 Y 4 証言 68 ページ、第 3 回審問 Y 2 証言 32 ~ 33 ページ）。

その間、滋賀工場では、人権に関する社員研修が行われたことはあったが、本件申立てがあるまで、セクシュアルハラスメント問題に焦点を当てた社員研修は行われたことはなかった（第 3 回審問 Y 2 証言 39 ~ 40 ページ、第 3 回審問 Y 5 証言 60 ページ）。

(2) 滋賀労働局の是正指導

平成 16 年 7 月 19 日、滋賀労働局長から、セクシュアルハラスメントを防止するため、適切な就業環境の維持を図ること、派遣先管理台帳を作成することを内容とした是正指導書が、Y 5 工場長あて交付された（乙第 13 号証）。

これに対してNは、滋賀工場にポスターを掲示し、セクシュアルハラスメントを許さないというNの方針を明らかにすること、それに関する相談および苦情に対して対応する窓口を明らかにすること、ビデオによる社員研修の実施等を内容として、同年8月5日、滋賀労働局長へ報告した（乙第18号証の1）。

(3) 苦情処理に係る労働者派遣契約の内容

NおよびBが締結した労働者派遣契約書では、派遣労働者から苦情処理の申し出を受けた場合、派遣元責任者および派遣先責任者へ連絡することとし、誠意をもって遅滞なく当該苦情の迅速な処理を図り、その結果を派遣労働者に通知すること、また、両者は苦情処理事項について相互に連絡調整を行い、苦情の解決をはかる旨のことが契約内容とされていた（乙第7号証の2）。

第4 当委員会の判断

1 Nの使用可能性

本件は、労働契約上の雇用主ではないNに対する不当労働行為救済申立であるところ、Nは、同社が労働組合法第7条の「使用者」に該当しないと主張するので、以下検討する。

(1) セクシュアルハラスメント問題に関する事項について

労働者派遣法第47条の2により、派遣先事業者は派遣労働者を雇用する事業主とみなされ、男女雇用機会均等法第3章の規定が適用され、同法第21条に規定する、職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の配慮義務を負う。

したがって、派遣先事業者であるNは、X2組合員のNにおける就業中のセクシュアルハラスメントの問題に関する事項について、労働組合法第7条の「使用者」として団体交渉の応諾義務を負うことは明白である。

Nは、X2組合員に対するセクシュアルハラスメントの事実の存在が団体交渉権の発生および行使の前提条件である、本件において団体交渉応諾義務を生ずるほどの男女雇用機会均等法

違反はない、などと主張する。しかし、セクシュアルハラスメントの事実の不存在が明白な場合はともかくとして、X2組合員からセクシュアルハラスメントの苦情申し出があり、組合がその事実の存否およびセクシュアルハラスメント問題に係るNの取組姿勢等を議題として、団体交渉を申し入れた場合には、Nは団体交渉に応諾しなければならないものであり、Nの主張は何ら合理的な根拠のない見解であって、採用できない。

なお、男女雇用機会均等法第21条第2項に基づき、労働省が定めた「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」4の(2)により、派遣先事業者は、派遣労働者が相談や苦情を申し出たことにより不利益な取扱いを受けないよう留意しなければならないとされている。よって、本件において、NとBとの間の労働者派遣契約が中途解除されたことが、X2組合員が苦情を申し出たことによる不利益取扱いではないかとの問題についても、セクシュアルハラスメントの問題に関する事項として団体交渉事項に含まれると解すべきことを付言する。

(2) 解雇に関する事項について

確かに、NとX2組合員との間には雇用契約はない。

しかしながら、労働者派遣法においては、上記の男女雇用機会均等法の適用に関する特例のほか、労働基準法、労働安全衛生法、じん肺法、作業環境測定法の各適用に関する特例が規定され、法律上、派遣先事業者が「事業主」とみなされており、もはや労働組合法第7条にいう「使用者」は、雇用契約の当事者である雇用主に限定されるものではない。

そして、さらに一般的に、朝日放送事件最高裁判決が判示するとおり、派遣労働において、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場合には、その限りにおいて、派遣先事業者は、労働組合法第7条の「使用者」に当たると解するのが相当である。

ところで、労働者派遣には派遣元事業者に常時雇用される常定型と、派遣が決まった時に派遣元事業者と雇用契約を締結す

る登録型がある。

そして、労働者派遣において、派遣元事業者と派遣労働者との間の雇用契約と、派遣元事業者と派遣先事業者との間の労働者派遣契約は、法律上は別個のものであるが、登録型の労働者派遣の場合には、派遣元事業者は当該派遣先事業者への派遣を前提として労働者を雇用しており、構造上、万が一派遣期間の途中で労働者派遣契約が解除され、ないしは派遣労働者の差し替え要求がなされれば、それに伴い派遣労働者も解雇されることが多いのが実態である。

確かに、労働者派遣法第 27 条では、労働者の雇用の安定を図るため、派遣先事業者による労働者派遣契約の不当な解除は制限されている。また、派遣労働者の差し替え要求は、当該労働者の業務遂行能力に問題があるなど債務不履行にあたる特別な理由がなければ認められない。したがって、派遣元事業者は派遣先事業者による不当な解除や差し替え要求には応じる必要はない。

しかしながら、派遣元事業者にとって派遣先事業者は顧客であり、その要求を無視しがたい経済的環境から、正当な理由のない派遣先事業者の要求が通りがちであるのが現実である。

このように考えると、登録型の労働者派遣においては、その構造および現実において、派遣先事業者は派遣労働者の雇用関係に大きな支配力を有するといえる。

ところで、派遣先事業者の労働者派遣契約の中途解除ないしは派遣労働者の差し替え要求に起因して派遣労働者が解雇された場合、雇用主である派遣元事業者のみを相手として団体交渉したのでは、事実の解明や実質的な紛争解決は難しい。このことは、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、是正して正常な労使関係を回復することを目的とする労働組合法第 7 条の趣旨に反すると言わざるを得ない。

とすれば、派遣労働者が派遣元事業者から解雇された場合において、少なくとも登録型の労働者派遣であって、派遣先事業者の労働者派遣契約の中途解除ないしは派遣労働者の差し替え

要求が、派遣元事業者による派遣労働者の解雇の決定的な要因と認められる場合には、解雇問題について、派遣先事業者も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して、その限りにおいて、派遣元事業者とともに重疊的に労働組合法第7条の「使用者」に当たるものと解するのが相当である。

本件において、前記第3.2(1)で認定したとおり、X2組合員とBとの間の労働者派遣契約は登録型であることが認められる。また、前記第3.2(3)および(11)で認定したとおり、

BからNへは、常時3、4名のスタッフが派遣されており、BにとってNは得意先であると認められるところ、派遣先事業者であるNからの差し替え要求による労働者派遣契約解除に即時連動してBはX2組合員を解雇しており、労働者派遣契約の解除がX2組合員の解雇の決定的な要因であることが認められる。

したがって、Nは、解雇問題についても、労働組合法第7条の「使用者」として団体交渉の応諾義務を負うものである。

2 不当労働行為の成否

Nは、第3回団体交渉に応じないことには合理的な理由があり、不当労働行為に該当しないと主張するので、以下検討する。

(1) Nは、前記第2.2(3)のとおり、X2組合員に対するセクシュアルハラスメントの事実の存否について双方間に全面的な対立が存在するためもはや団体交渉においては解決が不可能であるなどとして、セクシュアルハラスメントの事実の存否の確認等を求めて民事調停の申立てを行ったことを団体交渉拒否の正当な理由に挙げる。

前記第3.3(15)および(19)で認定したとおり、第2回団体交渉の冒頭、Nは、X2組合員が主張するセクシュアルハラスメントの事実を調査するため女性委員3名の選任を提案したのに対し、組合が解雇問題に係る交渉をセクシュアルハラスメント問題より先行させて進めたいと提案しNがこれを了承したこと、第2回団体交渉終了の際、労働者派遣契約の解除理由

の究明およびセクシュアルハラスメント問題について引き続き協議するため、第3回団体交渉の日程を合意したことがそれぞれ認められる。また、前記第3.3(18)で認定したとおり、組合が、団体交渉において罵声、誘導尋問に終始したとは認められない。

これらの事実からすれば、セクシュアルハラスメントの事実の調査については第3回以降の団体交渉に留保されており、セクシュアルハラスメントの事実の存否について、双方間に団体交渉によって解決を図る余地がない程度に全面的な対立が存在したとは認められない。

また、男女雇用機会均等法上の配慮義務が尽くされていたか否かの問題は、派遣労働者の就業環境上、それ自体セクシュアルハラスメントの事実の存否とは別個独立の重要な問題であって、この問題を従たる問題とするNの主張は、職場におけるセクシュアルハラスメント問題に対する極めて不十分な理解によるものと言わざるを得ず、採用できない。そして、前記第3.3(17)のとおり、第2回団体交渉において、Nは、X2組合員からのセクシュアルハラスメントに関する苦情申出等に対する対応が十分でなかったことを認めており、第3回以降の団体交渉において、セクシュアルハラスメントの事実の存否とは別個独立に、男女雇用機会均等法違反の問題についてさらに協議すべきであった。

したがって、両者間で、セクシュアルハラスメント問題についてこのまま交渉を続けても解決の可能性が全くないという状況であったとは認められず、Nは団体交渉に応じ合意を得る努力をすべき義務があることは明らかである。

このことは、団体交渉が、労使紛争を当事者間で自主的に解決することを目的としていることからすれば、Nが、セクシュアルハラスメントの事実の存否の確認等を求めて民事調停の申立てを行ったとしても何ら変わることがない。

- (2) 以上のとおり、Nの主張する団体交渉拒否の理由は正当なものとは認められず、Nが第3回団体交渉を拒否したことは、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。

3 被救済利益の存否

Nは、団体交渉拒否に対する被救済利益がもはや存しないと主張するので以下検討する。

(1) まず、Nは、セクシュアルハラスメントの事実の存否に関し、訴訟が提起されており、今後、裁判所の審理に委ねるべきであると主張する。

しかし、前記第4.2(1)で述べたとおり、第2回団体交渉の終了時において、セクシュアルハラスメント問題についてこのまま交渉を続けても解決の可能性が全くないという状況であったとは認められない。そして、本来、団体交渉は労使紛争を当事者間で自主的に解決することを目的としており、他方で団体交渉事項について訴訟が提起されても、そのことをもって、団体交渉により自主的に紛争解決を図る必要性および可能性がなくなるわけではない。

(2) 次に、Nは、男女雇用機会均等法違反について、滋賀労働局長からの是正指導に対し是正措置をなしており解決済である旨主張する。

確かに、前記第3.5(2)で認定したとおり、滋賀労働局長からの是正指導に対しNが一定の是正措置を行ったことは窺われる。しかし、同法は、セクシュアルハラスメントへの対応の明確化、周知、啓発だけでなく、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合には迅速かつ適切に対応すべきこと、苦情を申し出たこと等を理由として不利益な取り扱いを受けないなどを定めており、上記是正措置が行われたとしても本件における男女雇用機会均等法違反に関わるすべての問題が解消されたわけではない。

(3) さらに、Nは、BがX2組合員に対する解雇を撤回し、雇用期間満了まで休業補償を行ったことから、団体交渉拒否に対する救済されるべき利益はないと主張する。

確かに、前記第3.3(15)で認定したとおり、組合、BおよびNの3者による第2回団体交渉において、BはX2組合員に

対する解雇通知を撤回し雇用期間満了まで休業補償をすることとなった。しかし、このことによって、組合とNとの間の解雇問題に関する全ての事項が協議され解決したわけではなく、依然としてNによる派遣労働者の差し替え要求による労働者派遣契約の中途解除が正当であったか否かの問題は残されている。

(4) したがって、Nの主張はいずれも失当であり、団体交渉拒否に対する救済されるべき利益が失われたとはいえない。

4 結語

以上の事実認定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条により、主文のとおり命令する。

平成 17 年 4 月 1 日

滋賀県労働委員会

会長 遠藤 幸太郎 印