

## 2 沖労委平成27年(不)第3号事件

当事者	申立人（組合）			被申立人（使用者）		
		X <sub>1</sub> 組合 組合員数：3人 (Y <sub>1</sub> 社からの派遣労働者が結成) X <sub>2</sub> (X <sub>1</sub> 組合の書記長)			Y <sub>1</sub> 社(派遣元企業) 業種：サービス業、従業員数：300人 Y <sub>2</sub> 社(派遣先企業) 業種：金融業、保険業 従業員数：約10,000人	
申立年月日	平成27年3月27日			終結年月日	平成29年12月13日	
所要日数	993日			終結区分	棄却(一部却下)	
審査状況	調査回数	6回	審問回数	1回	和解協議回数	—
審査委員	田島 啓己	参与委員	(労)山本 隆司	(使)上江洲 智一		
請求する救済の内容	1 派遣元Y <sub>1</sub> 社及び派遣先Y <sub>2</sub> 社は、X <sub>2</sub> に対する雇止めを取消し、原職へ復帰させ、解雇の日から復職するまでの間に支払われるはずであった賃金相当額を支払うこと。 2 Y <sub>1</sub> 社は、就業時間内・事業所内における団体交渉に応じること。					
	労働組合法第7条 該当号			第1号、第2号		
当事者の主張の要旨						
<b>【申立人】</b> 1 X <sub>2</sub> とY <sub>2</sub> 社との間には、明示・直接の労働契約が成立していた。 2 Y <sub>1</sub> 社は、Y <sub>2</sub> 社と結託して、業務におけるチェック体制の不備に起因した単なる事務事故を、X <sub>2</sub> の業務遂行能力不足により発生した個人情報漏洩未遂事故であると殊更大きくし、派遣契約の打切りを強行した。また、Y <sub>2</sub> 社との関与を否定するため、一旦、Y <sub>1</sub> 社へ部署異動させた上で、労働契約の満期をもって雇止めを行った。この一連の流れは、Y <sub>1</sub> 社が、X <sub>2</sub> の業務遂行能力不足をでっち上げ、労働組合の中心人物であった同人を排除する狙いがあった。 3 X <sub>1</sub> 組合は、結成から十数回にわたり、X <sub>2</sub> の雇止め撤回や賃金引上げなどを交渉事項として、Y <sub>1</sub> 社に対し就業時間内・事業所内における団体交渉を申し入れた。しかし、Y <sub>1</sub> 社は、就業時間内・事業所内で団体交渉に応じる法的義務はないとして、これまで1度も団体交渉に応じていない。						
<b>【被申立人】</b> 1 Y <sub>2</sub> 社は、Y <sub>1</sub> 社との間で労働者派遣契約を締結しているにすぎず、X <sub>2</sub> との間には労働契約は存在しない。 2 X <sub>2</sub> と同時期に入社した7人全員が入社後4か月以内にはコールセンター業務におけるコミュニケーターとして独り立ちするなか、X <sub>2</sub> だけが独り立ちできなかつたため、同人のためだけに研修を実施するなどしてきた。Y <sub>1</sub> 社が、X <sub>2</sub> 書記長を雇止めにしたのは、業務遂行能力が十分ではなかつたからであり、組合員であること等は関係がない。 3 Y <sub>1</sub> 社は、X <sub>1</sub> 組合からの団体交渉申入れに対し、その都度、就業時間外及び会社外施設での開催を提案するなどした上で、団体交渉に応ずる旨を誠実に回答しているし、提案内容も会社近くの会議室を開催場所とする等、特段不合理なものではなかつた。 また、就業時間内において労働者は労務提供義務を誠実に履行しなければならず、就業時間内の組合活動は職務専念義務に違反するものであると考える。さらに、Y <sub>1</sub> 社は、会社施設について施設管理権を有しているから、会社施設の使用を強制されることはない。すなわち、組合に団体交渉を就業時間内及び会社内施設で行うことを求める法的権利はない。						
経 過						
平成27年3月27日の申立て後、委員調査を6回、審問を1回実施し、平成29年12月7日第382回公益委員会において命令を決定の上、当事者双方に対し命令書を交付し、本件は終結した。						
<b>【主文】</b>						
1 申立人らの申立のうち、平成26年3月26日以前の団体交渉申入れに係る申立てについては却下する。						
2 申立人らのその余りの申立てを、いずれも棄却する。						