

# 命 令 書

申 立 人    X<sub>1</sub>組合  
          代表者 執行委員長 A<sub>1</sub>

同    上    X<sub>2</sub>

被申立人    Y<sub>1</sub>会社  
          代表者 代表取締役 B<sub>1</sub>

同    上    Y<sub>2</sub>会社  
          代表者 代表取締役 B<sub>2</sub>

上記当事者間の沖労委平成27年(不)第3号Y<sub>1</sub>会社、Y<sub>2</sub>会社事件について、当委員会は、平成29年12月7日第382回公益委員会議において、会長公益委員藤田広美、公益委員宮尾尚子、同上江洲純子、同井村真己及び同田島啓己が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主    文

- 1 申立人らの申立てのうち、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 申立人らのその余の申立てを、いずれも棄却する。

## 理    由

第1 申立人らの請求する救済内容の要旨

- 1 Y<sub>1</sub>会社は、申立人X<sub>1</sub>組合（以下「組合」という。）が結成時から申入れを続けてきた就業時間内・事業所内での団体交渉に応じること。
- 2 Y<sub>1</sub>会社及びY<sub>2</sub>会社は、組合の書記長であるX<sub>2</sub>に対する平成26年3月31日付雇止め（以下「本件雇止め」という。）を取り消し、原職であるY<sub>2</sub>会社の

コールセンター業務に復帰させ、本件雇止め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。

## 第2 事案の概要等

### 1 事案の概要

本件は、Y<sub>1</sub>会社が雇用するX<sub>2</sub>を労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）に基づき、Y<sub>2</sub>会社と締結した労働者派遣契約により派遣労働者として同社に派遣するなどしていたところ、本件雇止めをしたことがY<sub>1</sub>会社及びY<sub>2</sub>会社による労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱いに該当するとして、また、組合結成時からの組合による団体交渉申入れに対するY<sub>1</sub>会社の対応が労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとして、組合及びX<sub>2</sub>が救済を求めた事案である。

### 2 前提となる事実

以下の事実は、証拠（乙15ないし18、67、68の1ないし9、72）及び審問の全趣旨によって容易に認められる事実である（以下、証拠を摘示するときは、書証については「甲1」のように、また、審問記録の記載については被審人及び該当頁を、例えば「審X<sub>2</sub>12頁」のように、それぞれ略記する。）。

#### (1) 当事者等

##### ア 被申立人らについて

(ア) Y<sub>1</sub>会社は、コールセンターの運営・運営サポート及び事務処理業務等の業務請負、コールセンターへの人材派遣を主たる業とする株式会社である。なお、申立人組合結成当時の商号は、Y<sub>3</sub>会社であった。

(イ) Y<sub>2</sub>会社は、傷害保険、自動車保険、火災保険等の保険業務を業とする株式会社である。

(ウ) Y<sub>1</sub>会社は、Y<sub>2</sub>会社との間で労働者派遣法に基づき労働者派遣契約を締結していたところ、Y<sub>2</sub>会社に対し、コールセンターでのコミュニケーター（電話対応スタッフ）等として労働者を派遣し、Y<sub>2</sub>会社はY<sub>1</sub>会社から労働者の派遣を受けて、C<sub>1</sub>市営センター内の事業所（以下「B<sub>3</sub>事業所」という。）において、顧客からの保険契約の変更、解約受付等のコールセンター業務を行っていた。

B<sub>3</sub>事業所内には、Y<sub>2</sub>会社の指揮命令下にある部署として、顧客から

の自動車保険の契約変更・解約の受付、変更書類の作成をコミュニケーターが行う変更フロント、顧客からの損害保険の補償内容の問合せにコミュニケーターが応答する一般相談フロント、一般相談フロントが受けた問合せやその応答の内容をY<sub>2</sub>会社の代理店へファックスや電話で伝える一般相談バックオフィス等があり、他にY<sub>1</sub>会社の指揮命令下にある部署としてY<sub>2</sub>会社の上記各部署等をサポートする支援チームがあった。

イ 申立人らについて

(ア) 組合は、平成24年2月12日、前商号時のY<sub>1</sub>会社に勤務する非正規労働者によって組織された労働組合である。執行委員長は、A<sub>1</sub>であり、Y<sub>1</sub>会社からY<sub>2</sub>会社に派遣労働者として派遣されていた者である。

(イ) X<sub>2</sub>は、平成22年7月1日、Y<sub>1</sub>会社と有期労働契約を締結し、Y<sub>1</sub>会社とY<sub>2</sub>会社との労働者派遣契約に基づきY<sub>2</sub>会社にコミュニケーターとして派遣されるなどしていた者である。X<sub>2</sub>は、組合結成当初からの組合の組合員であり、平成25年3月から書記長を務めている。

(ウ) 上記2人のほかに、A<sub>2</sub>及びA<sub>3</sub>が組合員であったところ、いずれもY<sub>1</sub>会社からY<sub>2</sub>会社に派遣労働者として派遣されていた者であった。

(2) X<sub>2</sub>とY<sub>1</sub>会社との間の労働契約について

X<sub>2</sub>とY<sub>1</sub>会社は、平成22年7月1日以降、勤務場所をB<sub>3</sub>事業所、業務内容をコールセンター関連業務として、次のとおり、有期労働契約を締結してきた。

ア 平成22年7月1日付け、平成22年7月1日から同年10月31日まで、給与月額16万1,000円。

イ 平成22年10月29日付け、平成22年11月1日から同23年3月31日まで。

ウ 平成23年3月1日付け、平成23年4月1日から同年6月30日まで。

エ 平成23年5月27日付け、平成23年7月1日から同24年3月31日まで、給与月額を13万1,000円に変更。

オ 平成24年2月28日付け、平成24年4月1日から同25年3月31日まで。

カ 平成24年9月27日付け、平成24年10月1日から同25年3月31日まで、給与月額を15万1,000円に変更。

キ 平成25年2月28日付け、平成25年4月1日から同年9月30日まで。

ク 平成25年8月22日付け、キの終期を平成26年3月31日までに変更。

ケ 平成25年11月29日付け、給与月額を16万1,000円に変更（同年12月1日より適用）。

(3) 本件雇止めについて

X<sub>2</sub>は、平成25年4月10日、顧客から自動車保険契約3件を変更したいとの電話を受けたところ、別人の自動車保険契約を変更するという過誤を発生させた（以下「本件過誤」という。）。

Y<sub>1</sub>会社は、本件過誤を踏まえ、同年5月24日、X<sub>2</sub>を支援チームに異動した（以下「本件異動」という。）。

Y<sub>1</sub>会社は、X<sub>2</sub>に対し、平成26年2月27日、X<sub>2</sub>との労働契約を同年3月31日をもって期間満了により終了することを伝え、同日、同契約は終了した（本件雇止め）。Y<sub>1</sub>会社は、X<sub>2</sub>の業務遂行能力が十分でないことをその理由としていた。

(4) 組合とY<sub>1</sub>会社との団体交渉について

組合は、平成24年2月12日の組合結成後、Y<sub>1</sub>会社に対し、同月13日に最初の団体交渉を申し入れてから本件申立てに至るまで、就業時間内・事業所内での団体交渉を要望し、これに対し、Y<sub>1</sub>会社は、組合に対し、いずれも就業時間内・事業所内での団体交渉には応じられないけれども就業時間外・事業所外での団体交渉には応じるとして、就業時間外・事業所外での団体交渉の開催を提案してきた。その結果、組合とY<sub>1</sub>会社との間では、組合結成以来一度も団体交渉が開催されていない。

(5) 本件申立て

組合らは、平成27年3月27日、本件不当労働行為救済申立てをした。

3 争点

(1) 本件雇止めについてのY<sub>2</sub>会社の労組法第7条の使用者該当性（争点1）

ア X<sub>2</sub>とY<sub>2</sub>会社との間で労働契約が成立しているか。

イ Y<sub>2</sub>会社が本件雇止めについて労組法第7条の使用者に該当するか。

(2) 本件雇止めの労組法第7条第1号該当性（争点2）

ア 本件雇止めは不合理なものであるか。

イ 本件雇止めは組合員であることの故をもってなされたものか。

(3) 組合からの団体交渉申入れに対するY<sub>1</sub>会社の対応の労組法第7条第2号該当性（争点3）

ア 組合とY<sub>1</sub>会社との間で一度も団体交渉が開催されていないことが団体

交渉拒否に該当するか。

イ 組合の就業時間内・事業所内での団体交渉申入れに対しY<sub>1</sub>会社が応じられないとしたことに合理性が認められるか。

ウ Y<sub>1</sub>会社が提示した就業時間外・事業所外での団体交渉の代替案が団体交渉の開催を困難にするものであるか。

#### 4 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 本件雇止めについてのY<sub>2</sub>会社の労組法第7条の使用者該当性（争点1）について

(申立人らの主張)

ア X<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>会社とY<sub>2</sub>会社との労働者派遣契約に基づきY<sub>2</sub>会社に派遣されている派遣労働者であり、Y<sub>2</sub>会社の指揮命令下で働いていたことから、X<sub>2</sub>とY<sub>2</sub>会社との間では明示又は黙示の労働契約が成立している。

イ Y<sub>2</sub>会社は、Y<sub>1</sub>会社の派遣労働者について指揮命令権のほか、雇止めをする権限を有しており、Y<sub>1</sub>会社は本件異動及び本件雇止めをY<sub>2</sub>会社と協議して決めたことから、Y<sub>2</sub>会社は労組法第7条の使用者である。

(被申立人らの主張)

ア X<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>会社との労働契約を基礎とし、Y<sub>1</sub>会社とY<sub>2</sub>会社との労働者派遣契約に基づきY<sub>2</sub>会社に派遣されていたのであって、X<sub>2</sub>とY<sub>2</sub>会社との間に労働契約は存在しない。

イ Y<sub>2</sub>会社の派遣労働者に対する指揮命令権は残業や休日出勤など日常の勤怠管理に限られ、雇止めを含む労働者の地位に関する基本的な労働条件についてはY<sub>2</sub>会社の指揮命令権に含まれていない。X<sub>2</sub>に対する本件異動及び本件雇止めはY<sub>1</sub>会社の決定によるものであって、Y<sub>2</sub>会社はその報告を受けたにとどまる。

ウ 労働者派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して労働者派遣が行われている場合や労働者派遣法により一定の責任を負わされ又は義務を課されている場合であって、労働条件等に対して、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有していると認められるときには、雇用主以外の者について使用者性が認められる余地があるとしても、本件については、Y<sub>2</sub>会社につき、そのような例外的法理の適用を肯定させる事実は全く存在しない。

(2) 本件雇止めの労組法第7条第1号該当性（争点2）について

(申立人らの主張)

ア 本件雇止めは、Y<sub>1</sub>会社とY<sub>2</sub>会社との協議により、合理的理由なくしてなされたものである。すなわち、Y<sub>1</sub>会社は本件雇止めの理由をX<sub>2</sub>の業務遂行能力不足とするけれども、X<sub>2</sub>にかかる顧客からの苦情件数は全体の同時期の苦情件数と比較して多くはない。本件過誤は、Y<sub>1</sub>会社及びY<sub>2</sub>会社のチェック体制の不備に起因したものであり、X<sub>2</sub>の業務遂行能力が不足していることによるものではない。

イ Y<sub>1</sub>会社とY<sub>2</sub>会社は、X<sub>2</sub>による組合活動を嫌悪し、本件過誤の責任をX<sub>2</sub>に転嫁して本件雇止めをしたものである。すなわち、過去にも本件過誤と同様の過誤は複数回にわたり生じているけれども、X<sub>2</sub>のようにY<sub>1</sub>会社の指揮命令下の業務に異動された労働者は存在しない。また、Y<sub>1</sub>会社は、組合ビラ配布に対し「自粛してください」「警察を呼ばざるを得ない」と述べ、署名活動の際には施設管理者と結託して署名活動を妨害したり、要求書の読上げの際に「慎むべきだ」と述べ、A<sub>1</sub>の契約更新面談の際にY<sub>1</sub>会社管理職のB<sub>4</sub>が「あんた達の組合活動は会社を潰そうとしている」と発言するなど、組合のあらゆる活動を制限しようとしていた。

(被申立人らの主張)

ア そもそも本件雇止めを行ったのは雇用主であるY<sub>1</sub>会社であり、Y<sub>2</sub>会社は関与していない。また、本件雇止めは、X<sub>2</sub>と同期入社で同じ研修を受けた派遣労働者7人は入社後4か月内にコミュニケーターとして独り立ちしたものの、X<sub>2</sub>だけが独り立ちできず、マンツーマン研修を受けるなど特異な異動経緯であったこと、その後X<sub>2</sub>は独り立ちしたけれども、平成25年2月に1件、同年3月に3件、同年4月に1件とX<sub>2</sub>の電話対応に対する苦情が立て続けに寄せられたこと、同月10日に発生させた本件過誤は、対象となる契約の特定という基本的な確認作業を怠ったこと等によるものであって、X<sub>2</sub>の業務遂行能力が不足していたことに基づくものである。

イ 上述のとおり、本件雇止めは、X<sub>2</sub>の業務遂行能力が十分でないことが理由であり、組合員であることとは関係がない。組合が指摘する事実のうち、組合のビラ配布を注意したことについては、組合が、C<sub>1</sub>市営センターの施設管理者の許可を受けずに活動を行い、敷地前の道路上で通行車両を止めるなどしたことについて、施設管理者からY<sub>1</sub>会社が注意を受けたことから、これを組合に対し文書により伝達ないし注意喚起したに過ぎな

い。要求書の読上げについては、Y<sub>1</sub>会社が専用する場所ではない部屋で行われたために注意したに過ぎない。

(3) 組合からの団体交渉申入れに対するY<sub>1</sub>会社の対応の労組法第7条第2号該当性（争点3）について

(申立人らの主張)

ア 組合は、平成24年2月以降、就業時間内・事業所内での団体交渉を申し入れてきたが、Y<sub>1</sub>会社はこれを拒否し、これまで団体交渉は一度も開催されていない。

イ B<sub>3</sub>事業所内には団体交渉が可能な場所があり、これを就業時間中に使用しても業務に支障はない。これに対し、組合員の家庭の事情から就業時間外の交渉は困難であるし、本件雇止めに関する団体交渉は緊急を要するからこそ就業時間内・事業所内での団体交渉が必要である。それにもかかわらず、Y<sub>1</sub>会社が就業時間内・事業所内での団体交渉に応じないのは組合活動を制限しようとしているからにはほかならない。

ウ Y<sub>1</sub>会社が提案しているC<sub>2</sub>地域活性化施設会議室（以下「事業所外施設」という。）での団体交渉は、事業所内に比べて移動時間を要し、会場使用料として1時間1,500円の金銭負担を要する点で組合に格別の不利益をもたらすものである。

(被申立人らの主張)

ア Y<sub>1</sub>会社は、組合からの団体交渉の申入れがあるごとに、就業時間内・事業所内では応じられない旨とその理由を説明し、就業時間外・事業所外での団体交渉の開催を具体的に提案した上で団体交渉に応ずる旨回答してきた。

イ 労働者には就業時間内においては職務専念義務があり、また使用者には施設管理権があるから、労働組合は就業時間内・事業所内の団体交渉を当然に要求する権利を有してはならず、使用者もこれに応じる義務はない。

組合が団体交渉の場所として指定する、B<sub>3</sub>事業所内にある会議室は、Y<sub>1</sub>会社の専用スペースではなく、業務スペースと薄い壁で仕切られた部屋であって、侃々諤々の議論が展開された場合には業務に支障が生じる。組合から通知のあった組合側団体交渉員は、その全員がY<sub>1</sub>会社からY<sub>2</sub>会社へ派遣されている派遣労働者であり、派遣労働者が就業時間内に団体交渉を行うことになれば、その間Y<sub>1</sub>会社はY<sub>2</sub>会社に対して労務を

提供することができず、Y<sub>2</sub>会社に対する労働者派遣契約の債務不履行となってしまう、受け容れ難い。

ウ Y<sub>1</sub>会社が提案した事業所外施設は、就業場所から自家用車で5分程度の場所にあり、会場使用料の額も大きなものではない。しかも、その負担も使用者と交互に負担することを提案していることからすれば、事業外施設を利用することが組合にとって格別の不利益とはいえない。

### 第3 当委員会が認定した事実

前記前提事実に加え、証拠（各項掲記のもののほか甲19、20、乙15ないし18、72、74ないし76、A<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>、B<sub>5</sub>、B<sub>6</sub>の審問の結果）及び審問の全趣旨によると、以下の事実が認められる。

#### 1 X<sub>2</sub>の入社から本件雇止めまでの経緯について

(1) X<sub>2</sub>は、平成22年7月1日、Y<sub>1</sub>会社に入社し、Y<sub>2</sub>会社に派遣されて、変更フロントに配属された。【乙9、68の1】

(2) X<sub>2</sub>を含むY<sub>1</sub>会社の同期入社の派遣労働者8人は入社後3か月間、初期研修を受けたところ、X<sub>2</sub>を除く7人全員が当初の契約期間である4か月以内にコミュニケーターとして独り立ちした。

(3) しかし、X<sub>2</sub>はロールプレイ（育成担当者との模擬電話対応）を終えられず、Y<sub>1</sub>会社は、スーパーバイザーと称される育成担当者がフルサポートする体制でのOJT、電話対応の特別研修、研修担当者によるマンツーマン研修等を実施したけれども、X<sub>2</sub>は独り立ちできなかつた。この間もY<sub>1</sub>会社はX<sub>2</sub>との労働契約を更新していた。【乙68の2ないし3、審B<sub>6</sub>47頁】

(4) Y<sub>1</sub>会社は、上記(3)の状況をX<sub>2</sub>に説明し、平成23年3月、東日本大震災に伴い事務作業が増加していた一般相談バックオフィスにX<sub>2</sub>を異動させ、同業務の補助業務に従事させた。当該業務変更に伴い、Y<sub>1</sub>会社は、X<sub>2</sub>との間で給与月額を従前より3万円低くする旨合意した。

【乙68の4、審B<sub>6</sub>48、66頁】

(5) Y<sub>1</sub>会社は、平成24年9月、一般相談バックオフィス業務が減少したことに伴い、電話対応業務に再度従事したいとのX<sub>2</sub>の意向に応じて、同年10月から同時期入社の者らとともに初期研修を受けさせることとした。当該業務変更に伴い、Y<sub>1</sub>会社は、X<sub>2</sub>との間で給与月額を従前より2万円増額する旨合意した。【乙68の6、審B<sub>6</sub>49頁】

(6) Y<sub>1</sub>社は、X<sub>2</sub>を変更フロントに異動させた上で、上記(5)のとおり再度の初期研修を終えたX<sub>2</sub>を、同年12月、コミュニケーターとして独り立ちさせた。

【審B<sub>6</sub>48頁】

(7) X<sub>2</sub>の独り立ち後、X<sub>2</sub>の事務処理に対しては、平成25年2月に1件、同年3月に3件、同年4月に1件の苦情が寄せられた。これらの苦情は、受け付けられないものを受け付けた、伝えるべき事項を伝え忘れた、2つの手続を受け付けたのに1つの手続しか完了しなかったというものであった。

【審B<sub>6</sub>48、57ないし58頁】

(8) 同年4月10日、X<sub>2</sub>は、本件過誤を発生させた。本件過誤は変更対象となる契約を特定するというコミュニケーターとしての基本的な確認作業を怠ったことによるものであった。

【審B<sub>5</sub>39頁、審B<sub>6</sub>48頁】

(9) Y<sub>1</sub>会社は、X<sub>2</sub>をコミュニケーター業務に就かせるのは不適當であると判断し、同年5月24日、本件異動を行い、Y<sub>2</sub>会社に対し、その旨報告した。

【審X<sub>2</sub>12頁、審B<sub>5</sub>40頁、審B<sub>6</sub>49ないし50頁】

(10) Y<sub>1</sub>会社は、X<sub>2</sub>との間で、平成25年8月22日、Y<sub>2</sub>会社との労働者派遣契約の延長に伴い、契約期間の終期を平成26年3月31日まで延長する旨合意し、同年11月29日、Y<sub>1</sub>会社における労働者給与の統一に伴い、給与月額を同年12月1日から1万円増額する旨合意した。【乙68の8ないし9、審B<sub>6</sub>67頁】

(11) 平成26年3月31日、Y<sub>1</sub>会社は、X<sub>2</sub>に対し、業務遂行能力が十分でないことを理由に本件雇止めをした。【乙52、審B<sub>5</sub>43ないし44頁、審B<sub>6</sub>47頁】

## 2 組合とY<sub>1</sub>会社間の団体交渉の経緯について

(1) 組合は、平成24年2月13日、Y<sub>1</sub>会社に対し、組合結成を通知すると同時に、A<sub>2</sub>の雇止め及びX<sub>2</sub>の賃金引下げの撤回等を要求事項とし、同月24日にB<sub>3</sub>事業所内での団体交渉を求め、これに対する回答期限を同月17日と定めて申し入れた。これに対し、Y<sub>1</sub>会社は、同月15日、団体交渉日時を同年3月12日以降の就業時間外・事業所外とし、場所は組合が手配してほしいこと、団体交渉には誠実に対処していくことを回答した。

組合が団体交渉の場所として指定する、B<sub>3</sub>事業所内にある会議室はY<sub>1</sub>社の専用ではなく、業務スペースと薄い壁で仕切られた部屋であった。

【乙22、23の1ないし3、乙24、審B<sub>5</sub>30ないし31、34頁】

(2) A<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>らは、同日午前8時ころから午前9時30分ころまでの間、関係者と共に、C<sub>1</sub>市営センター内及び同センター付近においてビラ配り活動

を行ったところ、Y<sub>1</sub>会社は、同月23日付「入居施設内外での組合活動について」と題する書面により、B<sub>3</sub>事業所の施設管理者から敷地内での組合の活動を認めることはできない旨連絡を受けたので今後は施設管理者の要請に従うこと等を同人らに対し求めた。【甲12、乙25、審B<sub>3</sub>29ないし30頁】

- (3) 組合は、同年3月8日、Y<sub>1</sub>会社に対し、同社が提案した上記(1)の就業時間外・事業所外での団体交渉は認めないとし、就業時間内・事業所内の団体交渉をあらためて求め、その回答期限を同月16日と定めて申し入れた。これに対し、Y<sub>1</sub>会社は、同月14日、団体交渉は就業時間外・事業所外とし、場所については組合が手配するよう求めた。

また、Y<sub>1</sub>会社は、同月23日、組合に対し、日時を同月29日午後7時30分から午後9時30分まで、場所を事業所外施設とする団体交渉を提案し、これに対する回答期限を同月27日とした。会場使用料1,500円については、今回はY<sub>1</sub>会社が負担し、次回の団体交渉では組合が負担することも併せて提案した。Y<sub>1</sub>会社が提案した事業所外施設は、B<sub>3</sub>事業所から直線で約1キロメートルの距離に所在し、自家用車で5分程度の移動時間を要するものであった。

これに対し、組合は、同月27日、Y<sub>1</sub>会社に対し、上記提案にかかる団体交渉には応じられないとし、あらためて就業時間内・事業所内での団体交渉を求め、回答期限を同月30日と定めて申し入れた。これに対しY<sub>1</sub>会社は、同月29日、組合に対し、就業時間内・事業所内での団体交渉には応じられないが、就業時間外に事業所外の適切な場所での団体交渉には応じる旨回答した。【甲2、乙28、乙5、7、26ないし29】

- (4) 組合は、同年7月20日、Y<sub>1</sub>会社に対し、就業時間内・事業所内における団体交渉を求め、その回答期限を同月25日と定めて申し入れた。これを承けてY<sub>1</sub>会社は、同月25日、組合に対し、就業時間外・事業所外での団体交渉には応じるとし、日時を同年8月3日午後6時30分から午後8時30分まで、場所を事業所外施設とする旨提案した。これに対し、組合は、同年8月1日、Y<sub>1</sub>会社に対し、上記の就業時間外・事業所外での団体交渉の開催の提案には応じられない旨回答し、併せて、組合の要求事項について、同月10日までに書面による回答を求めたところ、Y<sub>1</sub>会社は、同月8日、組合に対し、要求事項について書面により回答した。【乙34ないし37、40、41】

- (5) 組合は、平成25年3月15日、Y<sub>1</sub>会社に対し、X<sub>2</sub>に対する賃金引下げの

撤回等を要求事項とし、就業時間内・事業所内での団体交渉を求め、回答期限を同月22日と定めて申し入れた。これに対し、Y<sub>1</sub>会社は、同月21日、就業時間外・事業所外での団体交渉には応じること、X<sub>2</sub>の賃金を引き下げたとの認識はないこと等を回答した。 【乙42、43】

(6) 組合は、同年4月23日、Y<sub>1</sub>会社に対し、X<sub>2</sub>を電話対応業務へ戻すこと等を要求事項とし、就業時間内・事業所内での団体交渉を求め、回答期限を同年5月2日と定めて申し入れた。これに対し、Y<sub>1</sub>会社は、同月1日、組合に対し、回答の猶予を求めた上で、同月13日、就業時間内・事業所内での団体交渉には応じられないとし、団体交渉の場所を事業所外施設とする旨提案した。 【乙44ないし47】

(7) 組合は、同年6月12日、Y<sub>1</sub>会社に対し、X<sub>2</sub>を電話対応業務へ戻すこと等を要求事項とし、就業時間内・事業所内における団体交渉を求め、回答期限を同月28日と定めて申し入れた。これに対し、Y<sub>1</sub>会社は、同月27日、組合に対し、就業時間内・事業所内での団体交渉には応じられないとし、日時を同年7月19日午後7時、場所を事業所外施設とする旨提案した。また、X<sub>2</sub>の異動は適正であり撤回には応じられない旨回答した。これに対し、組合は、同月5日、Y<sub>1</sub>会社に対し、上記提案は団体交渉拒否であり認められない旨回答した。 【甲4、乙30、乙48、49】

(8) 組合は、同年8月1日、Y<sub>1</sub>会社に対し、就業時間内・事業所内での団体交渉を求め、回答期限を同月16日と定めて申し入れた。これに対し、Y<sub>1</sub>会社は、同月16日、就業時間内・事業所内での団体交渉には応じられないが、就業時間外・事業所外での団体交渉に応じる旨回答した。 【乙31、50】

(9) A<sub>1</sub>及びX<sub>2</sub>は、同年11月15日、C<sub>1</sub>市営センター玄関前において署名活動を行ったところ、Y<sub>1</sub>会社は、同月18日付「通知書」により、施設管理者から嚴重注意を受けたため、共用スペースでの施設管理者の許可を受けない行為を自重するよう求めた。 【甲13】

(10) 組合は、平成26年3月3日、本件雇止めの撤回等を要求事項とし、就業時間内・事業所内での団体交渉を求め、回答期限を同月7日と定めて申し入れたところ、Y<sub>1</sub>会社は、同月7日、X<sub>2</sub>との契約を更新する意思はないこと、就業時間外・事業所外での団体交渉には応じることを回答した。

【乙20、21】

(11) 組合は、同月17日、本件雇止めの撤回等を要求事項とし、就業時間内・

事業所内での団体交渉を求め、回答期限を同月24日と定めて申し入れたところ、Y<sub>1</sub>会社は、同月24日、就業時間外・事業所外での団体交渉の提案として、日時を同月28日午後6時30分から午後8時30分まで、場所を事業所外施設とする旨提案した。

これに対し、組合は、同月25日、上記提案には応じられないとし、あらためて就業時間内・事業所内での団体交渉を求め、回答期限を同月26日と定めて申し入れたところ、Y<sub>1</sub>会社は、同月26日、組合に対し、再度上記の就業時間外・事業所外での団体交渉の開催を提案した。

【乙6、8、55、56】

- (12) 組合は、同年6月10日、Y<sub>1</sub>会社に対し、本件雇止めの撤回、A<sub>3</sub>の雇止めの撤回等を要求事項として、就業時間内・事業所内での団体交渉を求め、回答期限を同月13日と定めて申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）。これに対し、Y<sub>1</sub>会社は、同月13日、組合に対し、回答の猶予を求めた上で、同月18日、本件雇止めの撤回に応じる意思はないこと、就業時間外・事業所外での団体交渉には応じること等を回答し、また組合の要求事項に対し書面で回答した。

【甲5、乙57、59】

#### 第4 当委員会の判断

- 1 本件雇止めについてのY<sub>2</sub>会社の労組法第7条の使用者該当性（争点1）について

- (1) X<sub>2</sub>とY<sub>2</sub>会社との間で労働契約が成立しているか

申立人らは、X<sub>2</sub>とY<sub>2</sub>会社との間に明示又は黙示の労働契約が成立しているとして、Y<sub>2</sub>会社が労組法第7条の使用者であると主張する。

しかしながら、前記前提となる事実（(2)）によれば、X<sub>2</sub>は、Y<sub>2</sub>社に派遣されることを前提にY<sub>1</sub>社との間で労働契約を締結し、派遣先であるY<sub>2</sub>社の指揮命令下で稼働していたことが明らかであって、X<sub>2</sub>とY<sub>2</sub>社との間で明示の労働契約はもとより黙示の労働契約も成立しているとは認められない。かえって、X<sub>2</sub>自らがY<sub>2</sub>会社とは労働契約を締結していないことを認めているところである（乙17、審X<sub>2</sub>24頁）。

また、申立人らは、X<sub>2</sub>がY<sub>2</sub>会社の指揮命令下にあることをもって、Y<sub>2</sub>会社との労働契約が成立している旨主張するけれども、そもそも労働者派遣とは、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のであって、他人の指揮命令を受けることは法律上許容ないし予定されているのであり、X<sub>2</sub>がY<sub>2</sub>会社の指揮命令下にあることをもって、X<sub>2</sub>とY<sub>2</sub>会社との間に労働契約が成立しているということとはできない。

したがって、これらについての申立人らの主張は採用できない。

(2) Y<sub>2</sub>会社は本件雇止めについて労組法第7条の使用者に該当するか

また、申立人らは、Y<sub>2</sub>会社は雇止めの権限を有しており、Y<sub>1</sub>会社は本件異動及び本件雇止めをする際にY<sub>2</sub>会社と協議して決めたとも主張する。

しかし、前記前提となる事実((2))及び認定事実(1(10))によれば、X<sub>2</sub>が労働契約を締結したのはY<sub>1</sub>会社であって、契約期間の延長や賃金額の変更という重要な労働条件はすべてY<sub>1</sub>会社との間で合意されており、Y<sub>2</sub>会社をX<sub>2</sub>の雇用主とみる余地はない。Y<sub>1</sub>会社とY<sub>2</sub>会社との間の労働者派遣契約上も、Y<sub>2</sub>会社がX<sub>2</sub>を雇止めする権限を有しているとは認められない(乙67)。また、本件過誤発生後にX<sub>2</sub>が本件異動となっているところ、かかる異動の判断をしたのはY<sub>1</sub>会社であって、Y<sub>2</sub>会社はその報告を受けたにすぎない。このようなところからすると、Y<sub>2</sub>会社が雇止めの権限を有していたとは認められないし、Y<sub>1</sub>会社がX<sub>2</sub>に対する本件異動ないしその後の本件雇止めを決定するについて、Y<sub>2</sub>会社の関与があったとは認められない。

したがって、この点に関する申立人らの上記主張には理由がない。

(3) 結語

以上のとおり、Y<sub>2</sub>会社については労組法第7条の使用者に該当するとは認められないから、Y<sub>2</sub>会社を不当労働行為の主体として捕捉する申立ては失当であって理由がない。

2 本件雇止めの労組法第7条第1号該当性(争点2)について

(1) 本件雇止めは不合理なものか

前記認定事実1によれば、平成22年7月にY<sub>1</sub>会社に入社後、X<sub>2</sub>は、電話対応スタッフとして勤務するために同期7人と3か月間にわたる初期研修を受け、X<sub>2</sub>を除く同期全員が当初の契約期間である4か月以内に独り立ちしているにもかかわらず、X<sub>2</sub>だけが電話対応を修了できなかったこと、その後もOJT、電話対応の特別研修、マンツーマン研修等複数の手厚い研修の機会を与えられながらも独り立ちには至らなかったこと、その後あらためて研修を受けて、ようやく平成24年12月に電話対応スタッフとして独り立ちで

きたものの、3か月の間に5件の苦情が寄せられたこと、その苦情の内容も、受け付けられないものを受け付けた、伝えるべき事項を伝え忘れた、2つの手続を受け付けたのに1つしか完了しなかったというもので、その事務遂行上、特別の知識・経験を要するものではなかったこと、そして、本件過誤は変更の対象となる契約を特定するという基本的な確認作業を怠ったことに原因があったことが認められる。

これらの事実に照らせば、Y<sub>1</sub>会社がX<sub>2</sub>の業務遂行能力が十分でないと判断したことが不合理であるとは到底いうことができない。

申立人らは、Y<sub>1</sub>会社及びY<sub>2</sub>会社のチェック体制の不備に起因して本件過誤が発生したとも主張するけれども、チェック体制に不備があったことを窺わせる証拠はなく、仮にかかる不備があったとしても、X<sub>2</sub>が基本的な確認作業を怠った事実は動かない以上、この点に関する申立人らの主張は上記判断を左右するものではない。

以上のとおり、Y<sub>1</sub>会社が、X<sub>2</sub>の業務遂行能力を十分でないと判断したことが不合理とは認められないから、これを理由とする本件雇止めが不合理とはいえない。

(2) 本件雇止めは組合員であることの故をもってなされたものか

申立人らは、本件雇止めはX<sub>2</sub>が組合員であることの故をもってなされたと主張するけれども、Y<sub>1</sub>会社が組合を嫌悪していたとする組合の主張は、具体性に乏しい上にこれを認めるに足りる証拠もない。

Y<sub>1</sub>会社が組合に対し組合活動や署名活動等の自粛を求める文書（甲12、13）を送付したことについては、いずれもY<sub>1</sub>会社がC<sub>1</sub>市営センターの施設管理者から注意を受けたことを組合に伝えたものにすぎないと認められ、このことから直ちにY<sub>1</sub>会社が組合活動を制限しようとしていたとか、組合を嫌悪していたということとはできない。

(3) 結語

以上のとおり、本件雇止めは、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

3 組合からの団体交渉申入れに対するY<sub>1</sub>会社の対応の労組法第7条第2号該当性（争点3）について

(1) 申立期間経過後の申立て

本件申立ては平成27年3月27日になされたものであるから、同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、労組法第27条第2項により申立期間を経過しているため、却下せざるを得ない。

もっとも、適法な申立てとなる本件団体交渉申入れについて、Y<sub>1</sub>会社が就業時間内・事業所内での団体交渉を一貫して拒否してきたために一度も団体交渉が開催されなかったとする組合の主張に鑑み、本件団体交渉申入れに対するY<sub>1</sub>会社の対応を判断するに必要な限りで、本件団体交渉申入れ前のY<sub>1</sub>会社の対応についても検討する。

(2) 組合とY<sub>1</sub>会社との間で一度も団体交渉が開催されていないことが団体交渉拒否に該当するか

一般に、労働組合から団体交渉の申入れがあったときは、使用者にはこれに応諾する義務があるとされるけれども、使用者は、組合が指定する日時及び場所での団体交渉に応じなければならないとの義務までを負うものではない。もっとも、組合が開催の日時及び場所を指定して団体交渉を申し入れた場合において、やむを得ない事情等があり、使用者が組合指定にかかる日時及び場所での団体交渉に応じられないときは、組合にその旨説明し、代替案として別の日時及び場所を示すなど、誠意をもって対応し、団体交渉の開催に向けて努力しなければならないと解される。

これを本件についてみるに、前記認定事実のとおり、Y<sub>1</sub>会社は、組合の団体交渉の申入れに対しては、いずれも組合が設定した回答期限内もしくは期限の猶予を求めて速やかに回答している。その回答は、就業時間内・事業所内では応じられないとした上でその理由を説明し、就業時間外・事業所外であれば団体交渉には応じるというものであった。そして、Y<sub>1</sub>会社は、組合に対し、組合が求めた団体交渉日程とはそれほど離隔しない日程を定めて就業時間外・事業所外施設での団体交渉の開催を具体的に提案することもしている。

これらによれば、組合の団体交渉の申入れに対しては、Y<sub>1</sub>会社は、就業時間内外及び事業所内外という点で組合の要請とは異なるものの、組合との団体交渉の開催実現に向けて誠実に努力していたと評価できるというべきである。したがって、本件については、組合とY<sub>1</sub>会社との間で団体交渉が一度も開催されなかったことのみをもって、Y<sub>1</sub>会社が団体交渉を拒否したものであるということとはできない。

(3) 組合の就業時間内・事業所内での団体交渉申入れに対しY<sub>1</sub>会社が応じら

れないとしたことに合理性が認められるか

そもそも就業時間内においては、労働者は使用者の指揮命令に服しつつ職務を誠実に遂行すべき義務を有し、また使用者は会社施設の施設管理権を有しているのであるから、慣行上許されている場合や使用者の許諾がある場合は格別、そのような事情が認められない場合には、使用者が就業時間内・事業所内の団体交渉に当然に応諾しなければならないものではない。

前記認定事実によれば、組合は、Y<sub>1</sub>会社に対し、組合結成を通知すると同時に団体交渉の申入れを行ったものの、その後上記説示のとおり、団体交渉は一度も開催されていない。そうだとすれば、組合とY<sub>1</sub>会社の間には、団体交渉のあり方についての慣行は全く形成されておらず、団体交渉に関する特段の取決めや合意なども存在しなかったものと認められる。

また、就業時間内・事業所内の団体交渉に応じられない理由としてY<sub>1</sub>会社が主張するのは、労働者は就業時間内には職務専念義務があり、組合から通知のあった組合側団体交渉員は全員がY<sub>1</sub>会社からY<sub>2</sub>会社へ派遣されている派遣労働者であって、同人らが団体交渉を行えばその間同人らは業務を行えず、Y<sub>1</sub>会社はY<sub>2</sub>会社に対する労働者派遣契約の債務不履行となること、組合が団体交渉の場所として指定するB<sub>3</sub>事業所内にある会議室はY<sub>1</sub>会社の専用スペースでもなく業務スペースと薄い壁で仕切られた部屋であり、団体交渉において議論が展開された場合には業務に支障が生じるというものであって、このようなY<sub>1</sub>会社の説明には特段不合理な点は見当たらない。

このように、本件においては、就業時間内・事業所内に団体交渉を行う慣行も合意も存在しない以上、組合が就業時間内・事業所内での団体交渉の開催を当然に求めることはできないし、就業時間内・事業所内の団体交渉の開催が困難な理由としてY<sub>1</sub>会社が挙げる理由には特段不合理な点はない。

したがって、本件団体交渉申入れにおいて、就業時間内・事業所内での団体交渉の申入れに対するY<sub>1</sub>会社の対応には合理性が認められる。

(4) Y<sub>1</sub>会社が提示した代替案は団体交渉の開催を困難にするものであるか

前記説示のとおり、Y<sub>1</sub>会社は就業時間外・事業所外での団体交渉を提案しているところ、かかる代替案が組合の参加を著しく困難にするものである場合には、本件団体交渉申入れに対する拒否にあたり得るので、この点について検討する。

前記認定事実によれば、Y<sub>1</sub>会社が提案した日時は、午後6時30分ないし

午後7時30分に開始し午後9時30分までに終了するというものであり、勤務を終えて会場に移動するのに十分な時間が確保されるとともに、開始時刻が特段遅いわけでもなく、また、終了予定時刻についても団交時間を2時間とするものであり、特段不合理な点はみられない。

また、Y<sub>1</sub>会社が提案した事業所外施設は、会社から直線距離で約1キロメートル以内に位置し、本県の交通事情からすれば、時間的及び経済的に過重な負担を課すものとは認められない。事業所外施設の会場使用料1,500円については、その金額が大きなものではないことに加え、Y<sub>1</sub>会社と組合との交互の費用負担を提案していることからすれば、費用負担の点において、組合に格別の不利益を与えるものとも認められない。

したがって、Y<sub>1</sub>会社が提案した代替案の内容は、組合が団体交渉に参加することを困難にするものとは認められない。

#### (5) 結語

以上のとおりであって、組合からの本件団体交渉申入れに対するY<sub>1</sub>会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当しない。

#### 4 結論

本件申立てのうち、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、労組法第27条第2項により申立期間経過後のものであるから却下し、その余の申立てについては、理由がないので棄却することとする。

#### 第5 法律上の根拠について

以上の判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第33条及び第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成29年12月7日

沖縄県労働委員会

会 長 藤 田 広 美