

命 令 書



伊丹市
申立人 X組合

伊丹市
被申立人 Y1会社

東京都品川区
被申立人 Y2会社

上記当事者間の兵庫県労委平成29年(不)第5号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成31年4月25日第1577回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員米田耕士、同大内伸哉、同大原義弘、同関根由紀、同塚本隆文、同林亜衣子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y2会社は、申立人の組合員であるA1、A2、A3、A4及びA5を平成29年3月20日の面接時に提示した条件で同年4月1日に採用したものととして取り扱い、その後の労働契約の更新については、同日にY1伊丹工場の中木工程及び化成品工程に派遣した者と同様に行わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 請求する救済の内容の要旨

- 1 Y1会社(以下「Y1」という。)は、平成29年3月24日付

けで申立人X組合（以下「組合」という。）が申し入れた「団体交渉要求書」記載の各団体交渉事項について団体交渉を拒否してはならない。

2 不利益取扱いの救済

(1) 主位的請求

ア 被申立人Y2会社（以下「Y2」という。）は、組合の執行委員長であるA1（以下「A1」という。）及び組合の組合員であるA2、A3、A4、A5（以下、それぞれ「A2」、「A3」、「A4」、「A5」といい、A1以下5人を合わせて「A1ら」といい、「A2」以下4人を合わせて「A2ら」という。）とY1との間で労働契約が締結されるまでの間、A1らが従業員であることを認め、Y1伊丹工場（以下「伊丹工場」という。）にて業務に従事させなければならない。

イ Y1は、組合の組合員であるA1らとY1との間で労働契約が締結されるまでの間、A1らがY2の派遣労働者として伊丹工場にて業務に従事することを認めなければならない。

(2) 予備的請求

ア Y2は、組合の組合員であるA1らとY1との間で労働契約が締結されるまでの間、A1らを採用の上、伊丹工場にて業務に従事させなければならない。

イ 上記(1)イに同じ。

3 Y2は、平成29年4月1日付けで組合が申し入れた「抗議及び団体交渉要求書」記載の各団体交渉事項について、団体交渉を拒否してはならない。

4 Y1及びY2による謝罪文の手交並びに両社の正面玄関及びインターネットホームページへの掲示をしなければならない。

第2 争点

1 Y1は、組合からの平成29年3月24日付け「団体交渉要求書」に係る団体交渉に応じるべき「使用者」に該当するか。

2 Y2は、組合からの平成29年4月1日付け「抗議及び団体交渉要求書」に係る団体交渉に応じるべき「使用者」に該当するか。

- 3 Y2が、A1ら5人を採用しなかったことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当するか。

第3 事案の概要

申立外C1会社（以下「C1」という。）の従業員として、C1とY1との請負契約等に基づき、伊丹工場の中木工程及び化成品工程において就労していたA1らが、C1とY1との契約終了に伴い、平成29年3月30日、他のC1の従業員14人と共にC1を解雇された。

同年4月1日から伊丹工場の中木工程及び化成品工程に従業員を派遣することとなったY2は、伊丹工場の上記工程等で就労する派遣労働者を採用するに当たり、組合員であるA1らのみを不採用とした。

一方、組合は、Y1に対して、伊丹工場での就労継続等を議題とする団体交渉を、Y2に対して、不採用理由の説明等を議題とする団体交渉をそれぞれ求めたが、Y1及びY2はいずれも拒否した。

そこで、組合は、かかるY1及びY2による団体交渉の拒否が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たり、Y2によるA1らの不採用が同条第1号の不当労働行為に当たるとして、本件救済申立てを行った。

第4 前提事実

当事者間に争いがない事実又は証拠上明らかに認められる事実は以下のとおりである。

1 当事者

(1) 申立人について

組合は、C1の従業員9人をもって平成27年8月23日に設立され、平成29年3月20日時点では組合員数16人となっていたが、同月21日午後7時35分から同10時59分の間に8人が、同月22日午前6時49分及び同7時31分に2人が、同月23日午前6時47分に1人が脱退の意思表示をし、それ以降、

審問終結時まで組合員数は5人である。

(2) 被申立人について

ア Y1

Y1は、床材、カーペット、カーテン、住宅建材等の製造販売を業とし、伊丹工場において、C1との間で、平成19年4月1日付けで巾木工程（巾木製造・加工業務）について、平成22年8月1日付けで化成品工程（接着剤製造・加工業務）について、それぞれ業務請負基本契約を締結し、C1の従業員がこれらの業務に従事していた。

なお、Y1とC1との間においては、資本、役員兼任等の関係はなかった。

審問終結時のY1の従業員数は969人である。

イ Y2

Y2は人材派遣を主たる事業とし、Y1との間で平成25年11月に労働者派遣契約を締結し、以降は継続的に従業員を派遣していた。

平成29年4月からは、Y1からC1の業務を引き継いでほしいとの要望を受け、新たに伊丹工場の巾木工程、化成品工程にも従業員を派遣している。

Y2は、同年4月からの従業員派遣のための採用活動として、同年3月20日と21日に分け、C1の全従業員19人に対して適性テスト及び面接を行い、同月24日、A1らに対して不採用の通知を、またA1らを除く14人（前記(1)の同月21日から同月23日までの間に組合を脱退した者らを含む。）のC1の従業員には採用の通知を送付した。なお、A1らに不採用の通知が到達したのは、同月25日であった。

審問終結時のY2の従業員数は、派遣労働者を含めて1,889人で、そのうち、Y1に派遣されている派遣労働者の数は16人である。

2 経緯

- (1) 平成28年12月26日、伊丹工場の工場長のB1（以下「B1工場長」という。）は、C1取締役のC2（以下「C2社

長」という。) に対し、平成29年2月から3月にかけての中木増産見込みを伝えた。

- (2) 平成28年12月26日付けで、C2社長は36協定の更新を求める書面と協定届出書の用紙を、A1の自宅に発送した。

これは、C1がY1からの増産発注に応えるためには、C1の従業員による残業が不可避であったところ、C1における36協定はその終期を平成29年1月25日と定めていたためである。

これに対して組合は、36協定の更新については団体交渉で協議したい旨をC2社長に申し入れたが、C2社長は、これを拒否した。

- (3) 平成29年1月5日、B1工場長はC2社長に対して、正式に中木の増産を発注した。

- (4) 同月25日、36協定は更新されないまま終期を迎えた。このためC1は、従業員に対して残業をしてはならないことを命じる書面を送付した。

- (5) 同年2月6日、C1は、中木増産のための残業の代替手段として、中木工程に短期契約の従業員を増員したが、増産につながらなかった。

- (6) 同月9日、C2社長はB1工場長に対し、増員による増産は断念したが、遅くとも同月20日には増産対応を開始すると説明した。

その後、C1は36協定のないまま、中木工程において1班4人の三交代制としていたものを、6人ずつの2班として12時間の二交代勤務による増産を従業員に命じたが、組合はこれに従わなかった。

- (7) 同月14日、C2社長はB1工場長に対し、増産をいつまで待ってもらえるかと問い、B1工場長はC2社長に対し、同月末までは待てるが早急に対応されたい旨回答した。

- (8) 同月20日、C2社長は弁護士を伴い伊丹工場を訪れ、A1、A5及びA2に対し、増産ができなければY1との契約を切られるとの理由を告げて、36協定の締結を求めたが、A1、A5及びA2は、団体交渉で協議の上36協定を締結するとして、この

要請に応じなかった。

同日、C2社長はB1工場長に対し、同日までの増産対応ができなかった旨報告し、いつまで待ってもらえるかを再度尋ねたところ、B1工場長は同月末から少しだけであれば待てる旨を回答した。

- (9) 同月22日、C2社長はB1工場長に対し、同月限りで巾木工程の請負契約を解消すること及び同年3月は労働者派遣契約に変更の上、Y1がC1の従業員に直接指示を出し、増産を間に合わせてもらいたい旨の申出を行い、B1工場長はこれを受け入れた。
- (10) 同年3月1日から同月17日まで、C1において36協定のないまま、Y1の指示により、前記(6)の体制による増産が行われた。

3 C1の伊丹工場での体制

(1) 現場事務所の貸与

C1は、Y1との間で使用貸借契約を締結し、伊丹工場内のプレハブの建物を借り受けて現場事務所として使用していた。

(2) 請負現場の人員体制

平成29年2月において、伊丹工場の巾木工程及び化成品工程はC1が請け負っており、組合は化成品工程の2名体制を3名体制にすべきことを、C1を通じてY1と協議していた。

なお、C1の従業員の採用活動について、Y1が関与したことはなかった。

(3) C1の責任者の配置

ア 巾木工程では、C1常勤主任のC3（以下「C3常勤主任」という。）並びに三交代制勤務の各班の主任のC4、C5（以下、それぞれ「C4」、「C5」という。）及びA2が責任者として、また、化成品工程ではC1の主任のC6（以下「C6」という。）が責任者として、Y1との連絡やC1の従業員に対する指示等を行っていた。

イ 巾木工程における製品の品質確認は、C1の従業員が2時間に1回の割合でサンプルを採り、Y1の品質管理課の従業員

が確認していた。

ウ 平成27年11月、巾木工程において製造中の巾木に筋が出ているものについて、C1の主任の判断で製造を続けていたところ、Y1のスタッフ（各工程を巡回させるために設けられている担当スタッフという役職）であるB2（以下「B2スタッフ」という。）が製造中の巾木を見て、やり直しをさせたことがあった。

4 請負業務の実施状況

(1) 業務を行う場所、什器備品

ア Y1とC1との請負契約では、巾木工程及び化成品工程はいずれも原則として伊丹工場内の一区画において遂行すると定められ、実際、巾木工程は巾木工場という名称の建物の1階、化成品工程は化成品工場という名称の建物にある。

なお、Y1の従業員のみが従事しているプリント巾木工程は、巾木工場の2階にある。

イ 巾木工程及び化成品工程で用いる生産機械ないし設備については、Y1がC1に貸与する旨の機械設備賃貸借契約を締結し、貸与した機械設備の部品交換等を含む整備についてはY1が、日常的なメンテナンスについてはC1が行うものとされていた。

ウ C1の従業員が着用する作業着及びヘルメットは、Y1が使用している物と同じ物をC1に貸与していたが、C1の従業員のヘルメットには緑色の線のテープが貼られていた。

(2) C1が受注する業務の流れ

C1がその週に製造すべき製品の種類、数量等は、Y1から巾木工程に週ごとに送付される巾木生産予定表（あるいは製造依頼書）により指定され、C1が製品ごとの製造順を自ら決定していた。

なお、巾木工程において、B2スタッフは伝達事項と題する書面により製品の品質に関する指摘を行うことがあった。

(3) 発注内容の変更方法

Y1の発注内容に変更が生じた場合には、「巾木ライン変更・追加依頼書」又は「化成品ライン変更・追加依頼書」が発行され、

C 1 に指示されていた。

(4) クレーム品対応

市場に出荷した商品にクレームを受けた場合には、C 1 が必要事項を Y 1 に報告していた。

(5) 異常報告

請負業務に関して異常が生じた場合、巾木工程の C 3 常勤主任又は化成品工程の主任の C 6 が、異常報告書を作成し、Y 1 に提出していた。

(6) 事故届出書及びヒヤリ・ハット報告書

ア フォークリフトの事故が発生した場合には、巾木工程の C 3 常勤主任又は化成品工程の主任の C 6 が、フォークリフトによる事故届出書を作成し、Y 1 に提出していた。

イ C 1 の従業員の事故発生等の場合には、ヒヤリ・ハット報告書を C 1 が作成し、巾木工程の C 3 常勤主任又は Y 1 の担当者のコメントを添えて、Y 1 に提出していた。

(7) 連絡ノート

巾木工程には、Y 1 から伝えられた作業中の諸注意事項が記された連絡ノートが備え付けられ、C 3 常勤主任及び各班の主任が押印又はサインをしていた。

(8) 製造課及び品質管理課からの電子メール

ア C 3 常勤主任は Y 1 に対し、巾木工程の生産計画の進捗に関する報告を電子メールで行っていた。

イ Y 1 の品質管理課は、巾木工程及び化成品工程から納品された製品の検収結果をメールで C 1 に通知していた。

(9) 製造課指図書及び伝達事項等の文書による指示

ア Y 1 が製品の仕様変更や特別の仕様を指定する場合は、製造課指図書を Y 1 から巾木工程の C 3 常勤主任又は化成品工程の主任の C 6 に交付して行っていた。

イ Y 1 は、製品の品質に係る事項に関して、C 1 に伝達事項と題する書面により通知していた。

(10) リップ会議

巾木工程では、リップと呼ばれる金型に関する会議が定期的に

行われ、C1の従業員に加えてY1の従業員も出席して、Y1が議事録を作成し、内部資料として保管していた。

第5 争点に関する当事者の主張

1 Y1は、組合からの平成29年3月24日付け「団体交渉要求書」に係る団体交渉に応じるべき「使用者」に該当するか。(争点1)

(1) 組合の主張

Y1は団体交渉に応じるべき使用者である。

ア Y1とA1らとの間には労働契約が成立している。

Y1は、C1との間に締結した請負契約の下、実質的にはA1らを派遣労働者として使用していたことから、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「派遣法」という。)第40条の6第1項第5号の規定に照らせば、Y1が、A1らに対して労働契約の申込みをしたものとみなされ、A1らのこれに対する承諾により、Y1とA1らとの間には労働契約が成立しており、Y1はA1らの使用者に当たる。

イ Y1とA1らとの間に労働契約の成立が認められない場合

(7) 労組法第7条第2号における使用者は、「労働関係上の諸権利に対する実質的な支配力ないし影響力を与える地位にあるもの」と解することができ、Y1は使用者に当たる。

(i) 最高裁判所が労組法第7条の使用者に関して、朝日放送事件(最高裁平成5年(行ツ)第17号同7年2月28日判決)で判示した基準に照らしても、Y1は、長期にわたりA1らに対し、直接、間接に指揮命令を行い、またC1が撤退するに当たっては、その従業員のY2への移籍及び移籍後の労働条件についても働きかけるなど、労働契約締結を含む労働条件について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ことから、Y1は使用者に当たる。

(ii) 労組法第7条にいう使用者を「労働契約関係ないしそれに近似ないし隣接した関係を基礎として成立する団体労使関

係の一方当事者」であると解しても、Y1とA1らとの長年にわたる指揮命令関係及び伊丹工場におけるA1らの就労の実態が、実質的に労働者派遣であったにもかかわらず労働者派遣契約を締結せずにA1らの労務提供を受けてきた事実を照らせば、Y1はA1らとの間に、労働契約関係ないしそれに近似ないし隣接した関係を基礎として成立する団体労使関係の一方当事者といえることができるから、Y1は使用者に当たる。

(2) Y1の主張

Y1は団体交渉に応じるべき使用者ではない。

ア 労働契約の成立を前提とする主張について

Y1とA1らとの間に労働契約は成立していない。

Y1とC1との間における業務請負契約は、いわゆる偽装請負ではなく、派遣法第40条の6第1項第5号が適用される余地はない。

イ 労働契約の不成立を前提とする主張について

Y1が労組法上の使用者であるとの組合の主張には理由がない。

(7) 組合が主張する「労働関係上の諸権利に対する実質的な支配力ないし影響力を与える地位にあるもの」は使用者に該当するとの主張は、最高裁判例と乖離した独自の見解であり、失当である。

最高裁判所が朝日放送事件で示した基準に照らしてもY1は使用者に該当しない。

(i) Y1がA1らに対し、指示をしていたこともなければ、Y2に対し、移籍や労働条件に関する働きかけをしていたこともなく、Y1が労組法第7条の使用者に該当する余地はない。

2 Y2は、組合からの平成29年4月1日付け「抗議及び団体交渉要求書」に係る団体交渉に応じるべき「使用者」に該当するか。

(争点2)

(1) 組合の主張

Y2はA1らの使用者である。

ア Y2とA1らとの間には労働契約が成立している。

(7) A1らは、Y1のB1工場長から「あなた方の雇用はY1で守ります。上層部にも話はしてあります」と聞いており、Y2とA1らが労働契約を締結することは前提とされていた。

(4) 平成29年3月20日に行われた、Y2とA1らとの適性テスト及び面接は、採否を判断するためのものといえるようなものではなく、A1らがY2からの労働契約の申込みを承諾するかどうか、意思を確認する場であった。

適性テストは、わずか2分間で、およそ適性を判断できるものではなく、形式的に行ったに過ぎない。

また、面接ではY2からA1らへの質問はなく、給与額等の説明とA1らからの質問に答えるのみであったこと、Y2は労働条件を記載した書類をA1らに提示して労働条件を確認したこと、A3に対して4月の検査入院中の給与を保証する旨を述べたこと、初回の労働契約期間である3か月が経過した後の更新は決まっていないが善処すると述べたこと、面接時間はわずか10分から15分程度であったことから、面接は合否を判断するようなものでは全くなかったと考えられる。

したがって、適性テスト及び面接は、A1らの採用を前提としたものであり、Y2は労働条件を明示して労働契約の申込みを行い、これに対し、A1らは、Y2から示された労働条件に異議を述べず、労働契約の申込みを承諾したものであり、Y2とA1らとの間で労働契約が成立している。

イ Y2とA1らとの間に労働契約の成立が認められない場合

(7) 労組法第7条第2号における使用者は、「労働関係上の諸権利に対する実質的な支配力ないし影響力を与える地位にあるもの」と解されるところ、Y2は、A1らに対し、採用を前提として労働条件の説明を行ってきたものの、労働組合員であることを理由に不採用にしたものであって、労働契約締結を含む労働条件について実質的な支配力ないし影響力を与える地位にあり、使用者といえる。

また、Y2は、A1らを採用しないことができるという支配力を有し、不利益取扱いの行為主体となり得るから、この点からもY2は使用者に該当する。

- (1) Y2は、Y1の指示を受け、A1らを採用することを前提に適性テスト及び面接を行ってきたものであるから、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者に当たり、使用者であるといえる。

また、伊丹工場における、C1の従業員の就労に係る諸条件をみても、Y2に派遣事業者が変更された後も全て従前どおりであり、形式的には、Y2による採用であるが、その実態をみるとC1からY2に雇用関係が承継されているものといえ、この点からもY2は使用者であるといえる。

(2) Y2の主張

Y2はA1らの使用者ではない。

ア 労働契約の成立を前提とする主張について

Y2とA1らとの間に労働契約は成立していない。

平成29年3月20日の面接時のやり取りは、採用を前提としたものではなく、A1らに説明した内容は、概ね、採用された場合の労働条件の試算及び同月24日付けで合否通知を送ることであった。

面接に当たって労働条件を示さなければ、応募にまで至らないことから、面接時に労働条件の試算を示すことは社会通念上当然であり、これが労働契約の申込みに当たることはない。

また、全面接者に合否の通知を送ることの説明もしており、面接の結果合格となった者のみを採用することを前提とした説明を行っている。

Y2としては、適切な人材を採用するために、適性テストと面接を行ったものであり、もしC1の全従業員に一律に労働契約の申込みをするのであれば、適性テスト及び面接をわざわざ課すはずがない。

イ 労働契約の不成立を前提とする主張について

- (7) 組合は、労組法第7条の使用者は労働関係上の諸権利に対

する実質的な支配力ないし影響力を与える地位にあるものをいうなどとして、Y2が同条の使用者に該当すると主張する。

しかしながら、組合のこの主張は最高裁判例から乖離した独自の主張に過ぎず、失当である。

仮に、組合がいう労働関係上の諸権利に対する実質的な支配力ないし影響力を与える地位にあるものは使用者であるとの説をとったとしても、Y2は、Y1との労働者派遣契約に基づき労働者を派遣していたに過ぎず、組合員の雇用主であるC1との関係で、派遣先でも、親会社でもなく、Y2はA1らに対して、実質的な支配力ないし影響力を与える地位ではなく、使用者に該当しない。

- (i) さらに、組合は、東京地方裁判所の裁判例（東京地裁平成21年（行ウ）第550号同23年3月17日判決）を引用し、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存するとして、Y2が使用者に該当すると主張している。

しかし、当該裁判例は、雇用主になろうとしている派遣先が、元々就労していた労働者を全員直接雇用することを経営者会議で決定していたこと、直接雇用に当たって面接や適性テストもなく、希望すれば全員が採用されることになっていたことなどから、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存すると判示した事例である。

これを本件について見ると、Y2は、A1らの派遣先でもなく、全員直接雇用を決定したこともなく、直接雇用に当たって適性テスト及び面接を実施しており、希望者が全員採用されることになっていたこともなく、上記裁判例とは全く事情を異にしており、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性は存在していない。

- 3 Y2が、A1ら5人を採用しなかったことは、組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当するか。（争点3）

- (1) 組合の主張

Y2がA1らを不採用としたことは、不利益取扱いに当たる。

ア Y2とA1らとの間に労働契約の成立が認められる場合

使用者であるY2がA1らを不採用としたことは、組合員であることを理由とする解雇、あるいは労働組合を脱退することを条件とする雇用ということができ、不利益取扱いに当たる。

イ Y2とA1らとの間に労働契約の成立が認められない場合

(7) 営業譲渡の際の譲受会社による不採用が解雇に類似したものとして不利益な取扱いとなり得るとした青山会事件（東京高裁平成13年（行コ）第137号同14年2月27日判決）と類似しており、A1らを不採用としたことは、実質的解雇と把握でき、不利益取扱いに当たる。

(4) Y2がA1らを不採用としたことは、JR北海道・日本貨物鉄道事件（最高裁平成13年（行ヒ）第96号同15年12月22日第一小法廷判決）が判示する「従前の労働契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯認することができる場合に当たるなどの特段の事情」が認められるのであって、不利益取扱いに当たる。

また、そもそも、JR北海道・日本貨物鉄道事件判決の労組法第7条第1号の解釈は誤っており、このまま維持されるべきものではなく、新規採用の場面における不採用も不利益取扱いに当たる。

(2) Y2の主張

ア 労働契約の成立を前提とする主張について

Y2とA1らとの間に労働契約が成立しておらず、A1らの不採用を解雇ということはできない。

イ 労働契約の不成立を前提とする主張について

組合はJR北海道・日本貨物鉄道事件判決を前提としつつ、採用拒否が不利益取扱いに当たる特段の事情がある旨主張しているが、「従前の労働契約関係における不利益取扱い」に当たる特段の事情としてあり得るのは、季節労働者の再採用拒否や、経営再開に当たっての元従業員の新採用拒否等、かつて労働契約関係にあった者の再採用拒否であるが、Y2は、

組合員が派遣されていた工場と同じ工場に派遣を行うことになった派遣元でしかなく、A1らとの間で直接の労働契約関係は一切ないのであり、「従前の労働契約関係における不利益取扱い」に当たる特段の事情もない。

また、企業は、労働者の雇入れについて、法律等による特別の制限がない限り原則として自由に決定することができる（最高裁昭和43年（オ）第932号同48年12月12日大法廷判決）、労組法第7条第1号本文は、雇入れにおける差別的取扱いが不利益取扱いの類型に含まれる旨を明示的に規定しておらず、あえて雇入れの段階と雇入れ後の段階とに区別を設けたものであるから、労組法第7条第1号本文にいう不利益取扱いに採用拒否は含まれない。

第6 判断

1 当委員会が認定した事実

(1) 平成29年2月23日、C2社長は、巾木工程に従事する全従業員に対し、同年3月からは同工程に派遣労働者として従事するように命令して、就業条件明示書を交付し、C2社長からその連絡を受けたB1工場長は、同日、Y2に対し、同年4月以降、伊丹工場におけるC1の業務を引き継ぐことが可能か打診した。

同日午前9時ころ、B1工場長はA2に対し、派遣労働者として指揮命令権がY1に移る同年3月からは増産に協力してほしい旨伝えたところ、A2は、増産する前に話合いの機会を持ってほしいと応答した。これに対してB1工場長は「直接雇用のことですか。」と聞き返した。

(2) 同日午後5時46分、A5はA1に対して、B1工場長がC1の全従業員を別の派遣会社に移籍させて伊丹工場の業務に従事させようとしているとして、組合の上部団体であったA6組合からY1に対して「直接雇用と団体交渉申し入れしてもらわな大変やで」と、LINE（スマートフォン等で利用できる通信手段）で連絡した。

(3) 同年2月25日、組合員が集まり今後の方針を話し合った。

この話合いにおいて、A 2 は、増産体制を承諾する前に Y 1 との直接雇用を求める話合いの約束を取り付けるべきであると主張したが、組合員の多くは、A 2 の意見を受け入れなかった。

そのため、組合は、上部団体と連名で Y 1 に対し、団体交渉ではなく、「X 組合の現状に関して上部団体として貴社との面談申し入れについて」という文書により、話合いを申し入れたが、同年 3 月 10 日、B 1 工場長はこれを拒否した。

- (4) 同年 2 月 27 日、Y 2 は Y 1 に対し、巾木工程及び化成品工程に関するノウハウがないため、請負ではなく派遣で、かつ、C 1 の従業員から派遣労働者を採用する方法であれば、C 1 が行っていた業務を行うことができると回答し、Y 1 はこれを応諾した。

また、このとき Y 1 は、Y 2 に対して次の要望をしたと認められる。

ア 20 人の派遣を受けたいこと

イ C 1 の従業員をできるだけ採用してほしいこと

ウ C 1 において賃金を下げられて不満を持つ者がいるので、適正な賃金を検討してほしいこと

- (5) 同月 28 日、C 2 社長は全従業員に対し、整理解雇予告通知書を交付し、C 1 と Y 1 との契約が同年 3 月 30 日に終了することを理由として、同日付けで C 1 の全従業員を解雇する旨通知した。

その後、A 5 は、弁護士から今後の対応についての助言を得て、Y 1 と C 1 との請負契約が偽装請負であること及び派遣法第 40 条の 6 の規定による違法派遣の場合の労働契約の申込みみなし制度（以下「申込みみなし制度」という。）があることを、組合員に説明した。

- (6) 同年 3 月 1 日、Y 2 の取締役の B 3 及び大阪支店の所長の B 4（以下「B 4 所長」という。）は C 2 社長と面談し、C 1 の従業員に対して、Y 2 への採用のための面接をすることについて了解を得た。

- (7) 同月 9 日及び 10 日、B 4 所長が伊丹工場において C 1 の全従業員に同月 8 日付けの「平成 29 年 4 月 1 日より Y 2 会社への

入社をご希望して頂ける方へのご案内です。」と題する書面を配布し、同年3月20日に個別面接会を行うこと並びに履歴書及びC1から支給されている現在の給与が分かるものを、同月16日までに提出するよう求めた。

この時、Y2が時給制であることについて、B4所長はC1の従業員2人から抗議を受けた。

- (8) 同月11日、組合は、Y1に対する申込みみなし制度の承諾に関して、話し合いを行ったが、申込みみなし制度の承諾書を提出するかしないかは、各自で決めることとなった。

なお、この話し合いにおいて申込みみなし制度の承諾書の提出に賛同した者は6人、保留した者は1人であり、その余の9人は反対であった。

- (9) 同月16日、A2、A5及び弁護士が兵庫労働局に赴き、Y1とC1との間の業務委託契約の実態が偽装請負であるとして、派遣法第40条の6第1項第5号に基づく直接雇用の申込みを承諾し、直接雇用での就労を求める申入れを行うので必要な助言指導又は勧告を行うよう求めた。

- (10) 同月17日、A2らが連名でY1代表取締役B5宛ての申込みみなし制度の承諾書を作成して発送した。

- (11) 同月20日及び21日、Y2はC1の全従業員19人に対し、適性テストと面接を実施した。

ア 適性テストは、一定の形の図形内に点を打つ問題及び点は何個あるかを数える問題の2種類で、説明に要する時間を含め5分程度で終わるものであった。

イ 面接は、B4所長が月額固定給制とすることなどの賃金関係の説明をした後、質疑応答に移るという流れで進められ、適性テストの時間を含めて短い者では15分程度、Y2への質問の多い者には約1時間をかけて行われた。

B4所長は、そのなかでY2との労働契約の内容について、派遣契約であること、更新のない3か月の契約という形で契約をし、その先のことに関しては、Y2とY1がどういう関係を結べるかによって変わってくると思うと説明した。

ウ B 4 所長は、A 3 との面接において、A 3 から同年 1 月末に予定していた検査入院を C 2 社長の依頼により同年 4 月 3 日に変更していたことについて質問され、検査入院のことは B 1 工場長から聞いていること、及び検査入院期間の給与を保証すること等を回答した。

エ B 4 所長は、A 4 との面接において、A 4 からの「不採用もあるのか」との質問に「今のところ考えていません」と回答した。

B 4 所長は、本件審問において、上記の回答をしたか否かについて「少し前の記憶になりますので、あまり覚えていない」旨の証言をしたが、面接における他の事実については比較的詳細に記憶しているにもかかわらず、この点についてのみ記憶がないというのは不自然であり、上記 B 4 証言は上記の認定を左右しない。

オ B 4 所長は、A 1、A 2 及び A 3 との面接において、勤続給は C 1 での勤続年数に一定額をかけた金額を支給すると説明した。

(12) 同年 3 月 21 日、前記(10)の申込みみなし制度の承諾書が Y 1 に到達した。

(13) 同日午後 7 時 35 分から同 10 時 59 分の間に組合員のうち 8 人が、同月 22 日午前 6 時 49 分及び同 7 時 31 分に 2 人が、同月 23 日午前 6 時 47 分に 1 人が、A 1 に対し、組合脱退の意思表示をした。

A 5 は、組合からの脱退を申し出た者に対して、Y 1 又は Y 2 との協議や Y 1 との直接雇用について説明して説得したが、脱退を申し出た者の意思は固く、翻意する者はいなかった。

なお、組合を脱退する旨の連絡において、Y 1 又は Y 2 が、組合の組合員に対して、組合からの脱退を勧奨したことをうかがわせる文言はなく、むしろ Y 2 が提示した条件で満足ないし異論がないことを記していた者もいた。

(14) 同月 22 日、前記(9)の求めを受けて兵庫労働局は伊丹工場への立入調査を行った。

(15) 同月24日、Y2は「選考結果のご通知」を発送した。Y2はC1従業員のうちA1らを除く14人（前記(7)のB4所長に抗議した2人を含む。）を採用した。

また、この時点まで、Y2は伊丹工場に派遣する人材の募集広告を出しておらず、C1の従業員以外の者に対する募集活動を行っていない。

(16) 組合はY1に対し、同月24日付け「団体交渉要求書」で、C1従業員の伊丹工場での就労継続を保障すること、C1の全従業員を直接雇用すること、申込みみなし制度の承諾書を送付した者を労働契約が成立しているものとして取り扱うこと等を議題とする団体交渉を申し入れた。

(17) 同月25日、A1らに不採用を知らせる前記(15)の「選考結果のご通知」が到達した。

(18) 同月27日、Y1は、前記(16)の団体交渉要求書を受領し、同月28日付け「回答書」（同月29日に組合に到達）で、労組法第7条の使用者に当たらず団体交渉要求書に記載された要求事項について団体交渉を行う立場にないとして、団体交渉に応じなかった。

(19) 同月30日、C1は伊丹工場から撤退し、事業を休止した。

(20) 同年4月1日、A1らを除く14人のC1元従業員は、Y2に採用され、伊丹工場においてC1の従業員として勤務していた元の部署に派遣された。

(21) 組合はY2に対し、同日付け「抗議及び団体交渉要求書」で、A1らが不採用となったことについての説明等を議題とする団体交渉を申し入れた。

(22) 同月4日、Y2は「4/1付文書に関するご回答書」で、A1に対し団体交渉ではなく組合からのご意見を頂戴する場を設けることに異存はない旨回答した。

(23) 同年8月25日付け申込みみなし制度の承諾書をA1が作成し、Y1代表取締役B5に宛てて送付し、同承諾書は、同月28日Y1に到達した。

なお、同承諾書には、同年3月17日付けで申込みみなし制度

の承諾書を送付したA 2らと同様に、A 1についても、Y 1に団体交渉を求めていたこと、及び当委員会に不当労働行為の救済申立てを行い調査期日に出席していたことから、A 1自身もY 1に対する申込みみなし制度の承諾を通知しているものと考えているが、同日付けの申込みみなし制度の承諾書にA 1の氏名が明記されていなかったため、後日の争いがないように、念のため通知する旨が記載されていた。

2 争点1について

- (1) 労組法第7条にいう使用者は、一般に労働契約上の雇用主をいうものであるが、同条が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していることに鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、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、その事業主は使用者に当たるものと解するのが相当である。

この点について、組合は、Y 1の従業員が長期にわたりA 1らに対し、直接、間接に指揮命令を行っていたこと、C 1が撤退するに当たっては、A 1らを含むC 1の従業員のY 2への移籍及びその労働条件についても働きかけていたことを挙げて、Y 1は、労働契約締結を含む労働条件について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もので、使用者に当たると主張するので、以下検討する。

ア Y 1でのA 1らの就労状況について

- (7) 伊丹工場における請負業務の状況をみると、C 1はY 1との間で使用貸借契約を締結してC 1の現場事務所を設け〔第4の3(1)〕、また、機械設備賃貸借契約を締結してC 1が請け負う製造業務に必要な設備ないし機械をC 1が借り受けていた。これらの設備ないし機械のメンテナンスは、部品交換等を含む整備はY 1が行うが、日常的なメンテナンスはC 1が行うものとされていた〔第4の4(1)イ〕。
- (8) 巾木工程及び化成品工程には、C 1の従業員のみが従事し、

Y 1 の従業員の混在はなく、各工程の各班には C 1 が従業員の中から責任者を置いて、C 1 と Y 1 の連絡や、C 1 の従業員への指示に当たっていた〔第 4 の 3 (3) ア〕。

また、巾木工程の製品は、Y 1 の品質管理課の従業員が確認し、製造中の製品に不良が認められた場合は、製造のやり直しをさせることもあったが〔第 4 の 3 (3) ウ〕、これは、損失を少なくするために請負業務の発注者として必要かつ緊急的に指示したものであったと認められる。

(ウ) Y 1 から C 1 への製造の発注や変更、及び C 1 から Y 1 への異常報告、事故届出、生産計画の進捗状況の報告などは、C 1 の現場責任者である C 3 常勤主任又は各主任と Y 1 との間で行われていたにすぎず、C 1 の従業員である A 1 ら（主任としての A 2 を除く。）に対して、Y 1 が直接の指示を出していたという事実は認められない。

(エ) 以上の事実からすると、C 1 は、独立した体制で請負業務を実施しており、Y 1 は発注者として必要な指示をする以上に、C 1 の従業員である組合員の労働条件に対して、C 1 と同視しうる程度に現実的かつ具体的な支配力をもっていたという事実は認められない。

イ Y 1 が、Y 2 への移籍及び労働条件について働きかけたことについて

(イ) Y 1 は、C 1 の撤退に対応するため、C 1 に代わる事業者として Y 2 を選択し、Y 2 に対して、C 1 の従業員をできるだけ採用してほしいこと、及び C 1 において賃金を下げられて不満をもつ者がいるので適正な賃金を検討してほしいことを要望していたこと〔第 6 の 1 (4)〕が認められる。

しかしながら、Y 1 が C 1 に代わる事業者として Y 2 を選択したことは、当然に Y 1 が決めるべきことであり、Y 1 と A 1 らとの間の使用者性の判断において考慮されるべき事柄ではない。

また、C 1 の撤退に伴って、C 1 の全従業員が解雇されることを知っていた Y 1 が、Y 1 において行っていた業務に習

熟しているC1の従業員をY2の派遣労働者として受け入れたいと考え、Y2に要望したことも事業遂行の継続性を重視する観点からなされたものにすぎないと考えられる。

- (1) Y1は、Y2に対して、C1の従業員の中に賃金を下げられて不満をもつ者がいること〔第6の1(4)〕やA3の検査入院のこと〔第6の1(11)ウ〕など、C1の従業員について知り得た個別の事情をY2に伝えていたことがうかがわれる。

しかしながら、Y2がC1の従業員を採用するに際して、説明、面接、合否通知等全てY2が手続を行っており、その一部でもY1が行ったとは認められないことから、Y1がY2に代わって採否を決定していたとまでは認められない。このためY1がC1の従業員について知り得た事情や要望をY2に伝えていたということをもって、Y2によるA1らの採用について、Y1が現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあったということとはできない。

- ウ したがって、Y1は組合からの平成29年3月24日付け団体交渉要求書に係る団体交渉に応じるべき使用者といえず、Y1が上記団体交渉を拒否したこと〔第6の1(18)〕は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

- (2) なお、組合は、A1らとY1との間では、派遣法第40条の6第1項に基づく労働契約が成立しているとして、Y1は労組法第7条の使用者に当たると主張する。

具体的には、組合は、Y1が、同項第5号の定める「法律の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し」たとの要件に該当すると主張するところ、上記要件の具体的判断基準は法文上明らかでなく、かつ、当委員会の知る限り、その判断基準を示した裁判例は存しない。

裁判例の存否にかかわらず、当委員会において、その具体的判断基準に関する判断を示すことは可能ではあるが、現在、A1らとY1との間で、この点を争点とする民事訴訟が神戸地方裁判所に係属していることからすると、この点に関しては、当委員会の示す判断が終局的解決とならないことは明らかであるため、神戸

地方裁判所あるいはその上訴審における判断により、解決が図られるべきと考える。

また、組合が同号に該当することを根拠づける事実として主張する内容は、上記(1)における労組法第7条の使用可能性の判断において検討済みであるので、改めて派遣法第40条の6に関する判断をする必要はないと考える。

よって、当委員会は、組合の上記主張についての判断は示さないこととする。

3 争点2について

- (1) 組合は、平成29年3月20日に実施されたY2の適性テスト及び面接において、労働契約が成立したと主張する。

組合は、適性テストの時間が実質2分間程度であったこと、面接でY2からA1らへの質問がなかったこと、A3の面接において検査入院中の給与を保証する旨をB4所長が述べたこと、面接の時間が10分から15分程度であったこと等から、上記適性テスト及び面接は、採用を前提とした上で行われたもので、採否の判断をする場ではない形式的なものにすぎないと主張するが、A1らに対して行われた適性テスト及び面接は、Y2が派遣労働者の採否決定において通常行っている手法によるもので、適性テストの内容も通常行われるものと同じであり、面接での発言においても特に採用を前提とするような内容はうかがわれず、さらにB4所長の証言によれば、同月9日及び10日に配布した資料で採否に関する連絡方法を明示するとともに、同月20日及び21日に実施した面接の最後にも、別途採否を通知する旨念を押したということであり、その他の本件において明らかにされた事実をもって、適性テスト及び面接によりA1らとY2との間で労働契約が成立したとの組合の主張を根拠づける事実を認めることはできない。

- (2) しかしながら、すでにみた不当労働行為救済制度の目的に照らすと、労組法第7条の使用可能性は、労働契約上の雇用主以外の者であっても、近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存在する場合もまた、これに該当するものと

解するのが相当である。そこで、以下、この点について検討する。

ア 平成29年2月27日、B1工場長から同年4月以降20人の派遣を受けたいこと及びC1の従業員からできるだけ採用してほしい旨の依頼を受けたY2が〔第6の1(4)ア・イ〕、C1の全従業員19人に対して採用説明等を実施したほかは、A1らを不採用と決定するまで、Y1に派遣するための新たな派遣労働者の募集を行っていないこと〔第6の1(5)〕からすると、Y2がC1の全従業員19人を採用することを予定していたと推認することができる。

イ Y2は、通常、派遣労働者の給与を時間給制として、Y2が定めた金額を明示しているところ、C1の従業員を採用するに当たっては、同年3月9日及び10日にC1の従業員に配布した「平成29年4月1日よりY2会社への入社をご希望して頂ける方へのご案内です」と題する書面で「少しでも現在の所得に近づける為」としてC1から支給されている現在の給与が分かるものの提出を求め〔第6の1(7)〕、結果として同年3月20日及び21日の面接において月額の固定給に変更する特別の措置を講じたこと、B4所長が同面接において、A1、A2及びA3に、勤続給はC1での勤続年数に一定額をかけた金額を支給するといった説明をしたこと〔第6の1(11)オ〕、Y2との労働契約について、更新のない3か月契約とし、その後はY1とY2がどのような関係を結べるかによって変わると説明したこと〔第6の1(11)イ〕、A3に検査入院の期間について給与を保証する旨伝えたこと、及びA4に今のところ不採用とすることは考えていないと述べたこと〔第6の1(11)ウ・エ〕からすると、Y2は、当初、A1らを含むC1の全従業員を一律に採用しようという意思を持っていたことがうかがわれ、また、給与等の具体的な説明を受け、C1での給与が分かる資料の提出の求めに応じたA1らも、彼らを含むC1の全従業員が採用されるものと考えていたと認めることができる。

ウ 上記ア及びイに加えて、同月9日及び10日のY2の説明、

C1での給与に関する資料の提出、同月20日及び21日の適性テスト及び面接、及び当該面接におけるB4所長の説明内容といったY2の採用決定過程をみると、少なくともA1らが面接を受けた同月20日までは、A1らを含むC1の全従業員を採用することは、Y2において既定の方針であったと推認される。このような事情を踏まえると、Y2はA1らとの関係において、近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存在するので、労組法における使用者に当たるといえることができる。

エ なお、労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性は、Y2がA1らの採用を拒否する通知をしたことにより消滅したとの反論もあり得るが、いったん肯定される状況になったY2の使用者性が、Y2自身の行為によって否定されることになることと解するのは、自らの責任を自らの行為で免れることを認めるものとなるので妥当ではない。むしろ、組合がY2に申し入れた団体交渉の内容は、A1らの不採用の理由であったのであり、Y2は、組合が求める不採用の理由の説明を議題とする団体交渉に応じるべき立場にあると解するのが相当である。

- (3) 以上のことから、Y2が組合からの平成29年4月1日付け「抗議及び団体交渉要求書」に係る団体交渉を拒否したこと〔第6の1(22)〕は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

4 争点3について

(1) 不利益取扱い

Y2は、労組法第7条第1号本文には、雇入れにおける差別的取扱いが不利益取扱いの類型に含まれる旨が明示的に規定されておらず、雇入れの段階と雇入れ後の段階とにあえて区別を設けていることから、労組法第7条第1号本文にいう不利益取扱いに採用拒否は含まれないと主張する。

しかしながら、労働組合の組合員であるが故に採用を拒否するという行為は、当該労働組合の団結権を直接侵害する行為であり、労働者が労働組合を組織し、団結することを擁護すること及び団体交渉をすること等を助成することを目的とする労組法が、労働

組合の組合員であるが故に採用を拒否するという行為を保護の対象外に置いたとする解釈は妥当ではない。

また、Y2の主張の根拠となる前記JR北海道・日本貨物鉄道事件判決は、雇入れの拒否は、それが従前の雇用契約関係における不利益取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情がある場合には、労組法第7条第1号本文にいう不利益取扱いに当たる可能性を肯定しているところであり、本件のように、C1の従業員が、C1との労働契約関係の下で従事していた業務と同一の業務を、C1からY2への事業の引継ぎによって、Y2との労働契約関係の下で行うという労働契約関係の移行過程で採用拒否がなされた事案において、Y2がC1の従業員で結成された労働組合の組合員であることの故をもってA1らを不採用としたと認められる場合には、上記最高裁判決のいう「特段の事情」がある場合に該当し、労組法第7条第1号の不当労働行為が成立するというべきである。

(2) 不当労働行為意思

ア 前記3(2)ウで判断したとおり、Y2は平成29年3月20日までは、A1らを含むC1の全従業員を採用しようとしていたと認められる。その後、同日に適性テストと面接が実施された後、同月21日にA2らの申込みみなし制度の承諾書がY1に到達し、翌22日には、A2、A5及び弁護士による派遣法第40条の8の指導を求める申告に基づき兵庫労働局がY1に立入調査を行い〔第6の1(12)、(14)〕、同月24日付けの「選考結果のご通知」でA1らの不採用が通知された。このときY2に採用されたのは、組合に所属しない者と組合から脱退した者だけであり、組合に所属するA1らのみが不採用となっている。

イ Y2は、A1らが不採用になったのは、前記1(11)の適性テストと面接の結果によるものであると主張する。このうち適性テストは、指示どおりにできているか、及び点数がどれだけ取れるかによって適性を測るものであり、面接では、Y2からの賃金等の説明を受けて、質疑応答が行われた。

B4所長は、本件の審問で、採否の差を分けたのは何かとい

う質問に対して、採用した者と不採用とした者との間において、適性テストの受験態度ないし点数に差があった者もいたが、個別の者については証言しないと供述するにとどまり、どのような基準で適性を評価したのかについて明確にしなかったし、面接については、自身と一緒に仕事ができると感じられるかを採用基準としたと供述するだけで、それ以上の具体的な基準や客観性のある基準については、それを開示しないことが「生命線」であるとか、「なりわい」であるなどとする抽象的かつ曖昧な理由で拒否する姿勢に終始した。

確かに、Y2には、どのような労働者を、どのような基準で採用するかについては選択の自由があり、具体的な採用基準を開示することは必ずしも必要ではない。

しかし、本件では、Y2は、B1工場長から同年4月以降20人の派遣を受けたいこと、及びC1の従業員からできるだけ採用してほしい旨の依頼を受けていたことから分かるように、少なくとも同年3月20日時点では、C1の全従業員を原則として採用するつもりであったことがうかがわれる。また、A3の検査入院期間の賃金の保証についてY1からY2に情報が伝えられていることからして、Y2とY1との間でC1の全従業員を採用することを前提にして、細部にわたる連絡や要望があったことが認められる上、A2らが申込みみなし制度の承諾書をY1に送付したことや、Y1に兵庫労働局の立入調査があったことなど、Y2にとって重要と考えられる採用候補の従業員に関する情報も、当然Y1からY2に伝えられていたと推認することができる。このような状況下で、非組合員や上記承諾書の到達〔第6の1(12)〕以降相次いで組合から脱退した者を除く組合員のみが採用拒否されたことについて、客観的な採用基準を頑強に開示しようとしなかったB4所長の態度からすると、Y2に、A1らが組合の組合員であることを理由として採用を拒否したという真の理由を隠蔽する姿勢があったと見られても仕方がないところがある。

以上により、申込みみなし制度の承諾書の到達及び兵庫労働局の立入調査が、A 1 らを伊丹工場から排除したいという思いを Y 1 に抱かせる動機となり、この Y 1 の意向を慮った Y 2 が A 1 らを組合の組合員であるが故に不採用と決定したと推認するのが合理的である。

ウ なお、Y 2 により採用されなかった A 1 は、同年 3 月 2 1 日の時点では申込みみなし制度の承諾書に名前を連ねていなかったが、従前、組合の組合員が直接雇用を要望していたことを Y 1 は認識していたと解せられ〔第 6 の 1 (1)、(3)〕、Y 1 への申込みみなし制度の承諾の意思を、組合の執行委員長である A 1 が有することを認識していたし、そして、その認識は、Y 2 にも伝えられていたと解するのが相当である。

エ 以上のことから、Y 2 による A 1 らの採用拒否は、組合の組合員であることの故をもって不利益取扱いをしたものであり、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当すると判断する。

5 救済の方法

(1) 上記で認定したとおり、Y 2 が A 1 らを採用しなかった行為が不当労働行為と認められることからすると、平成 2 9 年 3 月 2 4 日付け「選考結果のご通知」で通知した A 1 らの不採用はなかったものとして取り扱い、同月 2 0 日の面接時に A 1 らに提示した条件で、同年 4 月 1 日付けで A 1 らを雇用し、同日に伊丹工場の中木工程及び化成品工程に派遣した者と同様の契約更新をするという救済を行うのが適切である。

本件では、Y 2 の上記の不当労働行為は、基本的には Y 1 の意向を慮ったことに起因すると推認される。したがって、救済命令としては、A 1 らを単に Y 2 の従業員とするだけでは不十分と考えられるので、Y 1 の伊丹工場の中木工程及び化成品工程での勤務を命じる内容とした。

(2) Y 2 の団体交渉拒否は不当労働行為と認められるが、上記(1)の救済に重ねて団体交渉を実施させる必要はない。

(3) Y 2 による謝罪文の手交並びに同社の正面玄関及びインターネットホームページへの掲示を命じることは、本件においては適

切ではない。

第7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成31年4月25日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 ㊟