

[56] ストライキを行ったことを理由とする派遣労働者の解雇

Point

- (1) 労調法の争議行為とは、同盟罷業(ストライキ)、怠業(サボタージュ、スローダウン)、作業所閉鎖(ロックアウト)その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為(ピケッティング、一斉残業拒否闘争、職場占拠など)及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいう(労調法7条)。
- (2) 争議行為や組合活動に対する法的保護(刑事免責、民事免責、解雇等不利益取扱いからの保護)は、いずれもそれらが「正当なもの」である場合に限って認められる(労組法1条2項、7条1号、8条)。
- (3) 争議行為の正当性は、その①主体、②目的、③開始時期・手続、④態様の4つの側面から検討する必要があるとされている。
- (4) 派遣労働者の雇用主は派遣元であるため、そのストライキ権は、本来、派遣元に対して行使されるべきことになる。しかし、派遣労働者の実際の労務の提供先は派遣先であるから、派遣元に対してストライキを行った結果、その反射的効果として、派遣先に対する労務提供もされなくなる。このようなストライキも一般的には正当な争議行為と解される。

事件の概要

1 当事者 ①労働組合：①企業別 2 合同労組 3 その他 組合員数(25人)

②使用者：業種(労働者派遣業) 従業員数(35人)

③申請者：① 労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

特定労働者派遣事業を行っているY会社(派遣元)の派遣社員25名は、産業用機械製造業のZ会社(派遣先会社)へ派遣され、生産ラインを担当していた。派遣社員25名で結成したX組合は、賃上げ等の労働条件を求めY会社と団体交渉を行っていたが、満足のいく回答が得られなかったため、ストライキを実施することとし、スト権投票を実施し、過半数の賛成が得られたので、2月10日に全日のストライキを実施し、Z会社の生産ラインを止めてしまった。

このことにより、Y会社はZ会社から、25名の労働者派遣契約解除と1年間の新規契約の凍

結を言い渡された。Y 会社は、派遣先として Z 会社以外に顧客を持っていなかったため、他の派遣先へ社員を派遣することができず、派遣社員 25 名を解雇せざるを得なくなった。

そこで、Y 会社は、派遣社員 25 名に 2 月 20 日付けで解雇通知書を交付し、解雇条件等に関する説明会を実施した。説明会の中で、Y 会社は 2 月 10 日から 2 月 20 日までの休業補償として 60%の賃金及び解雇予告手当(平均賃金の 30 日分)を支払う旨説明したが、派遣労働者 25 名は Y 会社との雇用契約が 9 月末までであることを理由に 9 月分までの生活費の補償を求めた。その後、Y 会社と労働組合は数回の団体交渉を実施したが、解決に至らなかったため、X 組合は、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 派遣労働者がストライキを行ったことを理由とする解雇

労働側主張	使用者側主張
<ul style="list-style-type: none"> ・正当なストライキを理由とする解雇は禁止されており、解雇は不当である。 ・整理解雇が必要なら、雇用契約が 9 月まで残っているので、その間の生活費を補償してもらいたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣先として Z 会社以外に顧客を持っておらず、他の派遣先へ社員を派遣することが出来ないため、整理解雇せざるを得ない。 ・解雇予告手当を支払うので、それ以上の補償は必要ない。

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

第 1 回あっせんにおいて、労使双方から、事情を聴取したところ、X 組合は、不当解雇を主張はしているが、派遣先として Z 会社以外に顧客を持っていないので解雇はしかたないと認識しており、雇用契約満了の 9 月までの賃金 100%を要求した。一方、Y 会社は、調整を重ねた結果、解雇予告手当以外の解決金の支払いに前向きな態度を示したことから、Y 会社が具体的な解決金額について持ち帰り検討することとした。

第 2 回あっせんにおいて、Y 会社側は解決金額の分割払を希望した。これに対し、X 組合は、分割払となると支払が完全に履行されないおそれがあることから、一括払を希望した。あっせん員協議の結果、労使双方で納得できる金額を一括払する方向で、調整を行うこととなった。調整の結果、解決金を 2 月 20 日から 9 月末までの賃金の〇%程度とし、Y 会社は X 組合に対し一括払することで、労使双方が合意した。

5 あっせん案の要旨及び案の内容を決めた背景・理由

(あっせん案の要旨)

- ① Y 会社は、X 組合に対し、平成 25 年 2 月 20 日付け解雇に誠意をもって対応するため、解決金として〇〇円を支払うものとする。
- ② Y 会社は、前記①の解決金を平成〇〇年〇月〇〇日までに、X 組合が指定する口座に一括で振り込むものとする。
- ③ 当事者双方は、本件紛争に関して、前記①の解決金をもって円満に解決したものとし、今

後、両者の間に一切の債権債務が存在しないことを相互に確認する。

解説

(1) 憲法 28 条は、勤労者の団体行動権を保障している。団体行動権は、「争議権」と「組合活動権」(争議行為以外の団体行動をなす権利)の二種類の権利を内容としていると解されている。労調法の争議行為とは、同盟罷業(ストライキ)、怠業(サボタージュ、スローダウン)、作業所閉鎖(ロックアウト)その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行う行為(ピケティング、一斉残業拒否闘争、職場占拠など)及びこれに対抗する行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいう(労調法 7 条)。

また、争議行為や組合活動に対する法的保護として刑事免責(労組法 1 条 2 項)、民事免責(8 条)、解雇等不利益取扱いからの保護(7 条 1 号)を定めている。これらの法的保護は、いずれもそれらが「正当なもの」である場合に限り認められる。山田鋼業吹田工場窃盗被告事件(最大判昭 25・11・15 刑集 4 卷 11 号 2257 頁)において、「如何なる争議行為を以て正当とするかは、具体的に個々の争議につき、争議の目的並びに争議手段としての各個の行為の両面に亘って、現行法秩序全体との関連において決すべきである。」と判示されており、争議行為の正当性は、その①主体、②目的、③開始時期・手続、④態様の 4 つの側面から検討する必要があるとされている。

派遣労働者も労働者である以上、ストライキを行う権利を有する。派遣労働者の雇用主は派遣元であるため、そのストライキ権は、本来、派遣元に対して行使されるべきことになる。しかし、派遣労働者の実際の労務の提供先は派遣先であるから、派遣元に対してストライキを行った結果、その反射的効果として、派遣先に対する労務提供もされなくなる。このようなストライキも一般的には正当な争議行為と解される。

派遣労働者がストライキを行う場合の派遣先の対応方法として、まず派遣元に対して、代替の派遣労働者を派遣するよう要求することが考えられる。また、派遣先が派遣元から代替の派遣労働者の派遣を受けることができず、これにより派遣先が損害を被った場合については、派遣先から派遣元に対して損害賠償請求をすることが考えられる。

しかし、労働者派遣契約の解除は實際上派遣労働契約関係の終了につながりやすいことから、労働者派遣法は、派遣労働者の雇用の安定を図るために派遣先の「不当な理由による」労働者派遣契約の解除を禁止しており、その一類型として、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として派遣先は労働者派遣契約を解除「してはならない」と定めている(労働者派遣法 27 条)。したがって、本件における派遣先の労働者派遣契約の解除は本条違反に当たることから、派遣元は派遣先に対して解除の無効を主張することができ、さらに、損害賠償を請求することもできると解される。

(2) 本事件は、派遣労働者がストライキを実施し、派遣先 Z 会社の生産ラインを止めてしまったことを原因とする解雇をめぐる問題である。派遣労働者による争議行為は、①スト権を確立した労働組合が、②団体交渉を機能させるために、③会社の回答を不満として、④ストライキを行ったものであり、その①主体、②目的、③開始時期・手続、④態様の 4 つの側面からみて、

正当な争議行為と思われ、それを理由とする解雇は、不利益取扱いからの保護（労組法7条1号）に抵触するものと解される。

しかしながら、X組合は、派遣元Y会社は派遣先としてZ会社以外に顧客を持っておらず、他の派遣先へ社員を派遣することが出来ないため、整理解雇せざるを得ないことに理解を示し、残りの雇用契約期間を考慮した解決金を支払うことによって解決した事案である。

(参照すべき法令)

憲法

第二十八条 勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

刑法

(正当行為)

第三十五条 法令又は正当な業務による行為は、罰しない。

労働関係調整法

(争議行為)

第七条 この法律において争議行為とは、同盟罷業、怠業、作業所閉鎖その他労働関係の当事者が、その主張を貫徹することを目的として行ふ行為及びこれに対抗する行為であつて、業務の正常な運営を阻害するものをいふ。

労働組合法

(目的)

第一条 (略)

2 刑法（明治四十年法律第四十五号）第三十五条の規定は、労働組合の団体交渉その他の行為であつて前項に掲げる目的を達成するためにした正当なものについて適用があるものとする。但し、いかなる場合においても、暴力の行使は、労働組合の正当な行為と解釈されてはならない。

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- 一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

(略)

(損害賠償)

第八条 使用者は、同盟罷業その他の争議行為であつて正当なものによつて損害を受けたことの故をもつて、労働組合又はその組合員に対し賠償を請求することができない。

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

(契約の解除等)

第二十七条 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない。

(参考となる判例・命令)

- ・ 山田鋼業吹田工場窃盗被告事件—最大判昭 25・11・15 刑集 4 卷 11 号 2257 頁
- ・ 富士文化工業事件—浦和地判昭 35・3・30 労民 11 卷 2 号 280 頁
- ・ 日本航空事件—東京地決昭 41・2・26 労民 17 卷 1 号 102 頁
- ・ 国鉄千葉動労事件—東京高判平 13・9・11 労判 817 号 57 頁
- ・ 西神テトラパック事件—神戸地判平 10・6・5 労判 747 号 64 頁