

報道関係者 各位

平成 25 年 3 月 13 日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 池田 稔

(直通電話) 03-5403-2157

## パナソニックホームアプライアンス不当労働行為再審査事件 (平成 23 年(不再)第 70 号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 諏訪康雄）は、平成 25 年 3 月 12 日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

### 【命令のポイント】

～ 「業務請負基本契約」又は「労働者派遣個別契約」に基づき就労していた労働者が加入する労働組合が、就労終了後に受入れ先の会社に申し入れた団交に関し、会社は労組法第 7 条の使用者に該当しないと判断した事案 ～

会社は、申立外A社との「業務請負基本契約」又は「労働者派遣個別契約」に基づき組合員である本件労働者を受け入れていたのであり、本件労働者との間に雇用関係はない。また、本件労働者の実態、会社とA社との関係等からみて、会社は、本件労働者との間で近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者といえない。さらに、会社は、一連の雇用の管理に関する決定について、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な支配力を有していたと認められないことから、労働者派遣法違反の状態で使用していたことに対する謝罪及びこのことに起因する問題の金銭的解決を求める本件団交申入れに応じるべき使用者には当たらない。

### I 当事者

- 再審査申立人：パナソニック株式会社（「会社」）（大阪府門真市）  
従業員約 7100 名(平成 23 年 7 月現在のホームアプライアンス社)
- 再審査被申立人：滋賀自治体一般ユニオン青年ユニオン支部（「組合」）（滋賀県大津市）  
組合員約 33 名(平成 23 年 7 月現在)

### II 事案の概要

- 会社とA社とは、平成 19 年 3 月 31 日まで「業務請負基本契約」を、同年 4 月 1 日から同 21 年 12 月 31 日までは「労働者派遣個別契約」をそれぞれ締結していたが、A社に雇用されていた組合員 2 名（以下「両組合員」）の会社工場での就労は同年 12 月 30 日に終了した。  
本件は、両組合員が加入した組合が、同 22 年 4 月 1 日及び同年 5 月 7 日に、両組合員の直接雇用等を交渉事項とする団体交渉を申し入れた（以下、これら 2 回の団体交渉申入れを「本件各団交申入れ」とし、会社が、両組合員との雇用関係がないことを理由に本件各団交申入れを拒否したことについて、組合が、滋賀県労働委員会（以下「滋賀県労委」）に不当労働行為の救済申立てを行った事件である。
- 滋賀県労委は、本件各団交申入れ事項のうち、①労働者派遣法（以下「派遣法」）違反の状態で使用していたことに対する謝罪に関する事項、②当該状態で使用してきたことに起因する問題の金銭的解決に関する事項に応じなかったことは労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為に当たると判断し、会社に対し、上記①及び②（以下「本件交渉事項」）について、団体交渉に応じることを命じ、その余の申立てを棄却したところ、会社は、これを不服として、再審査を申し立てた。

### Ⅲ 命令の概要

#### 1 命令主文

初審命令の救済部分を取り消し、これに係る救済申立てを棄却する。

#### 2 判断の要旨

##### (1) 会社の使用者性等について

ア 両組合員はA社に雇用されていた者であり、会社は、A社との間の「業務請負基本契約」又は「労働者派遣個別契約」に基づき両組合員を受け入れていたのであって、両組合員との間に雇用関係は存在しない。このため、本件では、雇用主以外の者が労組法第7条の使用者に当たる場合の法理の適用の有無が問題となる。

イ(ア) 両組合員の会社での就労は、平成19年3月31日以前は「業務請負基本契約」に、同年4月1日以降は「労働者派遣個別契約」に基づくものであったが、当該就労実態等からすると、両組合員はいずれの期間も実質上労働者派遣の状態で就労したもので、両組合員の業務は、同就労のみからみても、派遣法上の派遣可能期間を超えていたことが明らかである。

(イ) しかしながら、派遣先事業主に派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務が生じるのは、派遣元事業主からは派遣可能期間を超える旨の通知（抵触日通知）を受けた派遣先事業主が引き続き当該派遣労働者を使用するときであるが、本件において会社がA社から抵触日通知を受けたことは認められない。

(ウ) また、滋賀労働局は、会社に対し行政指導を行っているが、当該指導は、既に両組合員の会社での就労が終了し、A社との雇用関係も終了した後に行われたもので、その内容は直接雇用を推奨するものにすぎず、会社に対し、会社での就労が終了した両組合員を直接雇用することを特に要請するものではなかった。

(エ) 以上によれば、会社は、派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務を負っていたとは認められず、会社が労働行政機関から派遣労働者の雇入れを求める行政勧告ないし行政指導がなされたとも認められないことから、両組合員との間で近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的かつ具体的に存する者として労組法第7条の使用者と解することはできない。

ウ 次に、本件交渉事項（派遣法違反の状態で使用していたことに対する謝罪及びこのことに起因する問題の金銭的解決）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な支配力を有しているかについて検討すると、以下のとおりである。

(ア) 本件交渉事項は、会社が両組合員の雇用主又は雇用主と同視し得る地位にあることを前提としたものといえ、会社が本件交渉事項に応諾する義務が生じるといえるためには、両組合員の就労の諸条件に止まらず、一連の雇用管理（採用・配置・雇用の終了）に関する決定について、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必要がある。

(イ) しかしながら、会社は、両組合員の採用等一連の雇用管理に関する決定権について、雇用主と同視できる程度に現実的かつ具体的な関与等をしたとは認められない。

エ さらに、本件各団交申入れは、両組合員が会社での就労が終わり、A社との雇用契約関係が終了した後の平成22年4月1日以降に行われたもので、両組合員が会社での就労を終了してから3か月を経過した時期の申入れであるから、時宜に遅れた申入れである。したがって、この面においても、両組合員は、会社が「雇用する労働者」に当たらず、また、組合は、会社が「雇用する労働者」の代表者には当たらない。

##### (2) 結論

以上のことからすると、本件救済申立てに理由はない。

#### 【参考】

初審救済申立日	平成22年5月31日	(滋賀県労委平成22年(不)第6号)
初審命令交付日	平成23年10月25日	
再審査申立日	平成23年10月28日	