

派遣先の使用者性に関する主な裁判例・中労委命令一覧

<p>【肯定】 クボタ事件</p> <p>(東京地裁 平成 23 年 3 月 17 日)</p> <p>※東京高裁 において同旨 (平成 23 年 12 月 21 日)</p> <p>※中労委命令 において同旨 (平成 21 年 9 月 30 日)</p>	<p>派遣先の会社が、直雇用化(会社の従業員とすること)を予定している派遣労働者との関係で労組法 7 条の使用者に当たるとされた事案</p> <p><u>労組法 7 条にいう使用者は、労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において雇用関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者もまた、これに該当すべきと解すべきである。</u></p> <p>本件では、19 年 1 月 26 日の時点で、会社が 4 月 1 日まで派遣労働者である本件従業員らを直雇用化することを決定していること、2 月 16 日の説明会において、会社が本件従業員らに対し、直雇用化により会社の契約社員となることに同意する旨の「同意書」を配付し、2 月 28 日までに提出している者がいること、希望すれば契約社員として採用されることになっていたこと等の事実によれば、遅くとも、2 月 28 日に団体交渉申入れが行われた時点においては、近い将来において組合員らと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状態にあり、労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者として団交申入れに応ずるべき労組法 7 条の使用者に該当していた。</p>
<p>【否定】 ショーワ不当労働行為再審査事件</p> <p>(中労委命令 平成 24 年 10 月 18 日)</p>	<p>派遣先事業主は、労組法第 7 条の使用者には原則として該当しないが、一定の場合には派遣労働者の所属する組合との関係において該当する場合があります。本件においては該当しないとした事案</p> <p>労働者派遣法上の派遣先事業主は、派遣労働者の所属する組合との関係では原則として労組法第 7 条の使用者には該当しないが、例えば、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、労働者派遣法上、派遣先事業主に一定の責任や義務が課されている部分等については、労組法第 7 条の使用者に該当する場合があります。本件のように、派遣契約の範囲内での就労実態や直接雇用の申込義務が発生していたとはいえない等の事実関係の下では、会社は労組法第 7 条の使用者には該当せず、労組法第 7 条第 1 号及び第 2 号の不当労働行為責任を負わない。</p>
<p>【肯定】 阪急交通社事件</p> <p>(東京地裁 平成 25 年 12 月 5 日)</p> <p>※中労委命令 において同旨 (平成 24 年 11 月 29 日)</p>	<p>労働者派遣法上の派遣先事業主である旅行会社が、派遣元会社から派遣された添乗員の労働時間管理に関する団交申入れにつき、労組法第 7 条の使用者に当たると判断された事案</p> <p><u>労組法 7 条の使用者は、一般に労働契約上の雇用主をいうが、雇用主以外の事業主であっても、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、当該事業主は同条の「使用者」に当たるといべきである(朝日放送事件、最高裁判決平成 7 年 2 月 28 日)。</u></p> <p>労働者派遣法上の派遣先事業主は原則として労組法 7 条の使用者には該当しないが、労働者派遣法 4 4 条ないし 4 7 条の 2 の規定により、使用者とみなされ労基法等による責任を負うとされる労働時間等の規定に違反し、かつ部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に派遣労働者の基本的な労働条件等を支配、決定していると認められる場合には、当該決定されている労働条件等に限り、労組法 7 条の使用者に該当するというべきであるところ、本件においては、派遣先事業主である会社は、労働時間管理を行っておらず、そのことにより算定された時間外労働時間に応じた割増賃金の支払を受けることを事実上困難にしている点において部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に基本的労働条件を支配、決定していると認められることから、労働時間管理に関する要求事項につき、労組法 7 条の使用者に当たる。</p>

<p>【否定】 中国・九州地方 整備局不当労働行為再審査事件</p> <p>(中労委命令 平成 24 年 12 月 20 日)</p> <p>※東京地裁判決に おいて同旨(平成 27 年 9 月 10 日)</p>	<p>国から業務を受託していた会社に雇用されていた労働者が、国に対する直接雇用（任用）等を求めて行った団交申入れにつき、国は労組法第 7 条の使用者に該当しないと判断された事案</p> <p>国は、会社との業務委託契約に基づき会社の労働者を受け入れていたのであり、会社の労働者の雇用主ではない。そして、本件の団交事項に関する採用、配置、雇用の終了（打切り）等といった一連の雇用の管理に関する決定について、国は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るには足りず、また、国と労働者の間に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していたと認めるに足りる証拠もないこと等からすれば、国は、直接雇用（任用）等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。</p>
<p>【否定】 東海市不当労働行為再審査事件</p> <p>(中労委命令 平成 25 年 2 月 27 日)</p>	<p>市の小学校における A L T（外国語指導助手）である組合員の就労実態は労働者派遣に当たるものの、市は、当該組合員の直接雇用等を求める団体交渉に応ずべき労組法上の使用者には当たらないとした事案</p> <p>A L T 業務は業務委託契約であるものの、組合員 A の就労実態は、労働者派遣の形態にあったと認められる。しかし、市には、労働者派遣法第 40 条の 4 に基づく直接雇用（任用）の申込義務が生じていたといえず、また、近い将来において市と A との間で雇用関係が成立する可能性が現実的かつ具体的に存在していたと認めることはできない。そして、市は、A に対する就労（就労時間等）の管理及び雇用（採用・配置・雇用の終了）の管理のいずれにおいても、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をしていたとはいえないから、市は、A の直接雇用等を求める組合の団体交渉に応ずべき労組法第 7 条第 2 号の使用者に当たらない。</p>