

報道関係者 各位

令和7年6月19日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 六本 佳代

(直通電話) 03-5403-2157

パースルテンプスタッフ外1社不当労働行為再審査事件 (令和6年(不再)第9号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 山川 隆一）は、令和7年6月18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、次の通りです。

【命令のポイント】

①派遣元会社が行った団体交渉対応やXに対する雇止めは不当労働行為に当たらない、②派遣先会社は本件において労組法上の使用者に当たらない、とした事案

I 当事者

再審査申立人： 個人X

再審査被申立人： ①パースルテンプスタッフ株式会社(東京都渋谷区)【派遣元会社】
従業員約45,000名(初審申立て時)
②株式会社N T Tデータ(東京都江東区)【派遣先会社】
従業員約12,000名(初審申立て時)

II 事案の概要

- 本件は、①平成31年4月9日付け団体交渉申入れに対する派遣元会社派遣先会社の対応、②派遣元会社による個人Xの雇止め、団体交渉における対応、同月22日の面談における対応、労働局等の行政指導への対応等が不当労働行為であるとして、東京都労働委員会に救済申立てがあった事件である。なお、申立ての一部については、Xが加入していたA労働組合（以下「組合」という。）も申立人となっていたが、その後、Xは組合から脱退し、組合は申立てを取り下げた。
- 初審東京都労働委員会は、平成31年4月22日の派遣元会社の対応についての申立てを却下し、その余の申立てを棄却する旨の初審命令書を交付したところ、Xは、これを不服として、再審査を申し立てたものである。

III 命令の概要

- 主文（初審の却下・棄却命令を維持）
本件再審査申立てを棄却する。
- 判断の要旨
 - 派遣元会社がした各行為は不当労働行為に当たるか。
 - 派遣元会社がした行為として挙げられているのは、①組合による平成31年4月9日付け団交申入れに対する対応、②Xを雇止めしたこと、③令和元年5月24日、8月7日、10月9日及び令和2年1月22日の組合との団体交渉における対応、④⑦平成31年4月22日におけるXに対する対応、④同月24日にXに確約書を求めたこと及び⑦同月26日に雇止め理由書を送付したこと、⑤Xの取扱いに関する東京労働局等からの行政指導に対する対応であるところ、このうち④⑦については行為の日から1年を過ぎて救済申立てがなされたものであり、却下を免れない。
 - 組合の団交申入れ(①)に対し、派遣元会社が、組合の運営や活動の妨害を図って団体交渉の開催に向けた調整を意図的に遅らせていたとは言い難い。また、計4回の団体交渉(③)を通じて、派遣元会社は、組合の求めに応じ、事実関係やその認識につき事前に文書回答するとともに、派遣契約書や36協定書などを開示して説明を行っており、交渉を無意味化させる

対応を行っていたなどと評価することはできない。

ウ Xの雇止め(②)について、派遣元会社が、欠勤を続けていたXの体調回復の見込みが明らかにならず、また、Xとの話し合いが難しいことから、同人の派遣就業について、当面の見通しはもとより、雇用契約更新の前提となる、今後のXの労務提供が確保できるとの見通しも立たないと判断するに至ったことは、不合理とはいえない。また、同社がXの組合加入を認識した後、Xが労務提供を行わない期間が継続し、話し合いにおけるXの回答等を踏まえて、上記判断を同社が見直さなかったことが、不自然であるとは認められない。

エ 以上のことから、①③及び②は組合運営に対する支配介入であるとは認められない。また、④の①④について、いずれも組合員であるが故の不利益取扱い又は組合運営に対する支配介入に当たるとはいえず、⑤について、救済申立てを理由とする報復的不利益取扱いに当たるといえることはできない。

(2) 派遣先会社は、本件において、労組法上の使用者に当たるか。労組法上の使用者に当たる場合、同社がした各行為は不当労働行為に当たるか。

ア 雇用主以外の事業主であっても、当該労働者の基本的な労働条件等について、部分的とはいえ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る場合には、その限りにおいて労組法上の使用者に当たる。

また、労働者派遣における派遣先事業主は、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、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を履行していない場合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。かかる場合には、上記の枠組みに基づき、派遣先事業主が、労働者の基本的な労働条件等について、部分的とはいえ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るかを判断することになるものと解される。

イ 派遣先会社がした行為として挙げられているのは、①組合による平成31年4月9日付け団交申入れに応じなかったこと、②令和元年5月29日及び同年12月26日の組合との話し合いにおける対応、③平成31年4月22日及び23日におけるXに対する対応、④Xを雇止めしたこと、⑤Xが求めた残留私物の返却と勤怠表の交付に応じなかったこと、⑥Xによるコンプライアンス窓口への通報に対し回答していないこと、⑦Xの取扱いに関する東京労働局からの行政指導に対する対応である。

このうち①②については、その議題をみれば、いずれも、派遣元会社とXとの雇用契約関係の下で決定される事項であるか、派遣先会社が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ることを裏付けるとはいえない事項である。④は、派遣元会社の行為であり、③⑤⑥⑦についても、派遣先会社の行為とXの具体的な労働条件との関連を認めるに足りる事実の疎明がなされているとはいえず、また、同社が、派遣先の指揮命令権を行使する立場を超えて、部分的であっても、Xの何らかの労働条件を直接左右していたといえる事情を認めることはできない。

ウ 以上のとおり、派遣先会社は、部分的であっても、Xの基本的な労働条件等を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るとはいえないから、その余を判断するまでもなく、同社は、X又は組合との関係において、労組法上の使用者に当たるとはいえず、したがって、各行為について個別に判断するまでもなく、派遣先会社の各行為が不当労働行為に当たるとはいえない。

【参考】

初審救済申立日	令和2年4月23日	(東京都労委令和2年(不)第41号)
	令和4年12月20日	(東京都労委令和4年(不)第80号)
	令和5年1月23日	(東京都労委令和5年(不)第4号)
初審命令交付日	令和6年3月6日	
再審査申立日	令和6年3月18日	