

決 定 書

埼玉県蓮田市黒浜3157-4
申立人 一般合同労組さいたまユニオン
執行委員長 X₁

埼玉県行田市藤原町1丁目14番地1
被申立人 株式会社ショーワ
取締役社長 Y₁

上記当事者間の埼労委平成21年(不)第4・5号ショーワ不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成22年5月27日第860回公益委員会議及び6月23日第861回公益委員会議において、会長・公益委員馬橋隆紀、公益委員古川陽二、同伊藤一枝、同満木祐子、同大原薫が出席し、合議の上、次のとおり決定する。

主 文

本件申立てをいずれも却下する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人が、派遣社員の派遣契約期間内における契約解除強制の撤回及び平成20年12月乃至平成21年1月過程で契約を打ち切られた派遣労働者の雇用の確保を要求項目とする団体交渉に応じなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり(埼労委平成21年(不)第4号ショーワ(団交拒否)事件)、また、被申立人が、

申立人組合員 X₂ について、平成21年2月6日のストライキを口実として出社停止処分をしたことが、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である（埼労委平成21年（不）第5号ショーワ（不利益取扱い）事件）として申し立てられたものである。

この申立てにおいて、申立人は、被申立人が行った不当労働行為として以下のとおり主張している。

1 被申立人で派遣労働者として業務に従事していたが、各派遣会社から契約を解除された組合員の雇用の継続を求め、平成21年1月15日に団体交渉の申し入れを行ったが、被申立人は、同月16日付け回答書によって団体交渉を拒否した。

また、申立人は、同年2月6日に再度、団体交渉についての要望書を手渡そうとしたが、被申立人は、受け取りを拒否した。

2 同日、団交拒否を繰り返す被申立人に対して、X₂ 組合員らがストライキに突入したところ、同月9日、X₂ 組合員は、申立外派遣元有限会社ワールドビジネス（以下、「ワールドビジネス」という）の業務担当者から自宅待機を命じられたが、これは、X₂ 組合員がストライキを行ったことを理由として、被申立人がワールドビジネスに対して交代を依頼したことによるものであり、被申立人による事実上の出勤停止処分である。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人が行った派遣契約中途解除の撤回を求める団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X₂ につき、2月6日のストライキを口実とした出社停止処分を解除し、原職に戻さなければならない。

第3 判断

申立人は、被申立人が実質的な使用者であると主張しており、一方、被申立人は、申立人との関係において使用者ではないと主張しているため、以下、被申立人の使用者性について判断する。

1 当事者に争いのない事実

- (1) 申立人の組合員である派遣労働者らは、東洋ワーク株式会社（以下、「東洋ワーク」という）などの派遣会社に雇用され、各派遣会社から被申立人に派遣され、被申立人の埼玉工場において勤務していたこと。
- (2) 被申立人は、X₂ 組合員に係る派遣契約を除き、平成20年12月乃至平成21年1月過程で、各派遣会社との派遣契約を解除し、その結果、派遣労働者であった組合員がそれぞれ派遣会社から雇用契約を解除された。
- (3) 申立人は被申立人に対し団体交渉を求めたが、被申立人は申立人の組合員の使用者ではないとして、これを拒否した。

2 申立人の主張

そこで、申立人は被申立人を相手方として当委員会に「被申立人は、申立人が行った派遣契約中途解除の撤回を求める団体交渉に応じなければならない」旨の救済を申し立て、被申立人は実質的な使用者であると主張している。

3 被申立人の主張

被申立人は、申立人との関係において使用者ではなく、本件申立ては却下されるべきものであると主張している。

4 被申立人の使用者性

- (1) 労働組合法第7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、団体交渉をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労働組合法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」とは、同法が助成しようとする集团的労使関係の一方当事者としての使用者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するが、必ずしも同雇用主に限定されるものではなく、雇

用主が形骸にすぎず、当該労働者を受け入れている派遣先会社はその受入れや労働条件等の決定について実質的な支配力を有している場合等もこれに該当する。

- (2) そこで、本件の派遣労働者と被申立人の関係を見ると、証人申立人組合員 X₃、同 X₄ 及び同 X₂ の各証言によれば、被申立人においては派遣労働者にシフトリーダー代理に就くことを求めたり、また、派遣契約で定めた条件を超えて残業や休日出勤を求めたり、さらにフォークリフトの違法運転を指示するなど、その勤務にあたり支配をうかがわせるような事実も認められる。

しかしながら、証人 X₃、同 X₄、同 X₂ 及び同被申立人総務部長 Y₂ の各証言によれば、派遣労働者が被申立人の埼玉工場のどのラインで働くか、あるいはどの課で働くかについては東洋ワークら派遣会社の業務担当者から指示を受けていたこと、シフトリーダー代理は4名程の派遣労働者をまとめる者であって、務めた期間は被申立人の従業員がいない場合の3週間であり、また残業についても強制的なものではなく、もし派遣契約で定めた残業時間を超えるような場合には、これを拒否できるような状況にあったこと。

さらに、東洋ワークなどの派遣会社は詰所を被申立人の埼玉工場内に設け、被申立人は、派遣労働者らが残業をするかどうかなどを連絡し、東洋ワークなどの派遣会社の了承を得ていたこと、加えて、被申立人は、派遣会社が選んだ者を受け入れ、被申立人において事前面接をしたこともなく、また賃金は個別に把握することなく、派遣契約で定めた金額を派遣会社の請求により派遣会社に支払っていたことなどを考え合わせると、派遣会社が形骸化し、被申立人が派遣労働者である X₃らに対し、本来、派遣労働者に対して有する指揮命令権を超えるような実質的に支配をし、労働条件等の決定を行っていたとは認めることはできない。

なお、被申立人が、無資格であるにもかかわらずフォークリフトの運転をさせ、埼玉工場内の安全衛生委員会が無資格者がフォークリフトの運転をしていたことを指摘すると、X₄に資格者であることを証するワッペンを着用させるなど違法行為を行っていたことが認められ、被申立

人のこのような行為は職場の安全性からして、大いに非難されるべきものである。

しかしながら、このことは派遣会社においてもこれを知りながら運転を指示していたことも認められ、被申立人のこの違法行為をもって被申立人が派遣労働者を実質的に支配していたとまでは認めることはできない。

【第1回審問 X₃証言、第1回審問 X₄証言、第1回審問 X₂証言、第1回審問 Y₂証言】

- (3) なお、労働者派遣法においては、派遣先会社は、労働基準法や労働安全衛生法などの適用についての特例規定により、派遣労働者を使用する事業者とみなされており、派遣労働者に対し直接事業者としての責務を負担し、また、派遣受入期間の制限を超えた場合の直接雇用の申込み義務を負担している。さらに派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）によれば、派遣契約を契約期間中に解除する場合には、新たな就業機会の確保を図ることとし、これができないときには、派遣会社に対しては一定割合の金員を支払うことを定めている。

もし、このような被申立人が負担すべき事項に関する団体交渉であれば、被申立人においてもこれを応諾する義務があると考えられる。

しかしながら、申立人の求めている団体交渉はいずれも被申立人による派遣労働者の雇用の継続であって、上記のように被申立人が派遣労働者に義務を負う内容ではない。

【甲第1号証、甲第5号証】

- (4) よって、いずれの請求にも被申立人には申立人との関係において使用者性があるとは認められない。

第4 結論

本件における派遣労働者には長期間にわたり被申立人の埼玉工場において働いていた者もあり、まして派遣契約が更新されて2週間も経たずに派遣契約が解除された者もいる。派遣会社から解雇されたことによる経済的、精神

的な負担は相当なものであったことは想像できる。本来このような時は、派遣先である会社は、派遣労働者に対しても派遣契約が解除に至った事情を丁寧に説明するなど誠実な対応が期待されるところであるが、これまで述べたように被申立人には使用者性が認められない以上、被申立人に労働組合法に基づく団体交渉の応諾義務まで負わせることはできない。

よって、その余の点について判断するまでもなく、本件申立てはいずれもその申立ての当事者となる要件を欠くものであって、労働委員会規則第33条第1項第5号を適用して、主文の通り決定する。

平成22年6月23日

埼玉県労働委員会

会 長 馬 橋 隆 紀 ⑩