

第8章 労働組合

1 労働組合と団結権等

労働組合とは、労働者が、労働条件の維持改善等を主な目的として、自主的・民主的に運営する団体をいいます。派遣労働者も、団結して労働組合を結成したり、労働組合に加入したりし、使用者と団体交渉を行い、場合によってはストライキなどの団体行動を行うことができます（憲法第28条）。

2 派遣先の労働組合法上の「使用者」性

「使用者」は、正当な理由なく団体交渉を拒んではなりません（労働組合法第7条2号）。雇い主である派遣元は使用者にあたりますが、直接の雇い主ではない派遣先が「使用者」にあたるかは問題です。

判例（平成7年2月28日最高裁判決）では、派遣先は、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、労働組合法第7条の「使用者」にあたるとしています。

また、中央労働委員会（※）は、①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、②労働者派遣法上、派遣先に一定の責任や義務が課されている部分等については、労働組合法第7条の「使用者」に該当する場合があります（平成24年10月18日中央労働委員会命令）。

中央労働委員会の提示した①又は②にあたり、かつ、判例のいう支配・決定できる地位にあるといえれば、派遣先も労働組合法上の「使用者」にあたるといえそうです（右表にある阪急交通社事件の判旨を参照してください）。

※労働委員会は、不当労働行為事件（労働組合法第7条）について判断したり、労働争議の調停を行ったりするなど、裁判所に似た権限をもつ行政機関で、都道府県に置かれる都道府県労働委員会と、国（厚生労働省所轄）に置かれる中央労働委員会とがあります。

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 (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第7条の使用者に当たるとされた事案</p> <p>労組法第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的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。</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」を配布し、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的一方当事者として団交申入れに応ずるべき労組法第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 (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得るところ、本件においては該当しないとされた事案</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得る。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 (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>労組法第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）。</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第7条の使用者には該当しないが、労働者派遣法第44条ないし第47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、労組法第7条の使用者に該当するといべきであるところ、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、労組法第7条の使用者にあたる。</p>

厚生労働省資料「派遣先の使用者性に関する主な裁判例・中労委命令一覧」より抜粋