

【テーマ】 集団的労使関係における使用者性

＜事件の概要＞ X社はテレビの放送事業等を営む会社であり、A社ら複数の会社と番組制作業務の請負契約を結んでいた。A社らの従業員はX社に派遣され、X社の指揮監督の下、X社の作業秩序に組み込まれて業務に従事していた。

X社に派遣されたA社らの従業員の一部が所属していたY組合は、X社に対し、賃上げ、一時金の支給、社員化及び休憩室の設置等の要求を掲げて団体交渉を申し入れたが、X社は使用者でないことを理由に交渉を拒否した。

＜裁判所の判断＞ X社は、実質的にみて、派遣された従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等の労働条件を決定していたのであり、雇用主であるA社らと、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ったものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法第7条の使用者に当たるとし、X社が自ら決定することのできる労働条件の改善を求める部分について、正当な理由がなく団体交渉を拒否する行為は、不当労働行為に当たると判示した（朝日放送事件・最判平成7.2.28）。

【解説】

- 労働組合法第7条第2号では、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと。」を不当労働行為として禁止していますが、同法では「使用者」の定義は示されていません。
- 上記事件判決においては、使用者の意義について、「一般に使用者とは労働契約上の雇用主をいうものであるが、労働組合法第7条が団結権の侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として排除、是正して正常な労使関係を回復することを目的としていることにかんがみると、雇用主以外の事業主であっ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、右事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当である。」とし、A社らの従業員と労働契約関係にはないX社について、部分的に使用者性を認めています。
- 上記事件は労働者派遣法制定以前のものですが、同法制定後も個別の事案ごとに上記使用者性判断基準を当てはめて、派遣社員の労働時間管理について派遣先会社の使用者性を認めたものがあります（阪急交通社事件・東京地判平成25.12.5）。
他方、親会社の子会社労働組合との関係で労働組合法上の使用者に該当するかについて、上記判断基準を当てはめて判断し、親会社に、子会社の社員の日常的かつ事業再建策等に伴う労働条件について使用者性を認めなかったものがあります（高見澤電機製作所ほか2社事件・東京高判平成24.10.30）。

【ポイント】

- 雇用主以外の事業主であっても、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に支配、決定することができる地位にあれば、その部分に限り労働組合法第7条の使用者に該当し、正当な理由がなく団体交渉を拒否すると、不当労働行為に当たる場合がある。
- 労働者派遣契約上の派遣先事業主や親子会社における親会社も、上記基準により、使用者性が認められる場合がある。