



弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

Vol.16

★派遣先、発注事業主に団体交渉の申し入れがあった場合の対応

問題

派遣労働者が労働組合に加入し、派遣元事業主のみならず派遣先事業主に対しても団体交渉を申し入れました。派遣先事業主はどのように対応したらよいのでしょうか？
請負労働者が労働組合に加入し、請負事業主のみならず発注事業主に団体交渉を申し入れました。発注事業主はどのように対応したらよいのでしょうか？

実務上よく直面する問題です。

団体交渉を受けるべきか受けざるべきか迷うところです。

労働組合法第7条第2号は、「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て拒むこと」を団体交渉拒否行為として禁止しております。あくまでも「使用者が雇用する労働者の代表者」との団体交渉のみを対象としております。

したがって、派遣先事業主や発注事業主は、労働者を「雇用」しているわけではないので、団体交渉を開催する必要はないように思えます。

では、派遣先企業や発注事業主は一切団体交渉に応じる必要は無いのでしょうか？

この点について、朝日放送事件判決（最高裁平成7年2月28日）は、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、「その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、決定することが出来る地位にある場合」には、その限りにおいて、派遣先の事業主は労働組合法第7条の使用者に当たると判示しています。

この事案では、具体的にいうと派遣先企業が派遣労働者の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境を支配・決定していましたので、その限りでは使用者性が認められることになります。

そのため、今回の設例では、派遣先企業が派遣労働者の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境を支配・決定していれば、派遣先企業は団体交渉に応じなければなりません。

発注事業主であっても、発注事業主が労働者に対し直接指揮命令し、勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境を支配・決定していれば（偽装請負常態）、団体交渉に応じなければなりません。

ただし、実務上は悩ましいケースが多く、判断に悩むことが多いものです。すなわち、派遣労働者が突然の解雇を受けて労働組合に加入した場合、派遣労働者の解雇、契約終了は、勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境とは関係がないので、前述の朝日放送事件判決に従うと団体交渉に従わなくともよいように思えます。一方で、団体交渉に一切応じない場合は、労働組合から不当労働行為救済申立を起こされるリスクを負ってしまいます。

このような場合は、派遣労働者の解雇について、派遣先事業主は「団体交渉事項ではなく使用者性はないが、派遣元事業主と労働組合との紛争が円満に解決するように話し合いには応じることとする」などと言い、事実上団体交渉には応じた方がよいかと思えます。

お気軽にご相談下さい。(10:00~17:00)

連絡先 TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982

E-MAIL : r.mukai@mbm.nifty.com