

## 【テーマ】ストライキを行ったことを理由とする派遣労働者の解雇

＜事件の概要＞ 労働契約に期間の定めのない派遣社員 12 名で結成した A 労働組合は、賃上げを求めて派遣元会社と団体交渉を重ねたが、満足な回答が得られなかったため、組合内の手続を経てストライキを実施した結果、派遣先の生産ラインを停止させることになった。このことを原因として、派遣先が労働者派遣契約を解除したため、派遣元は、組合員全員を解雇することとし、団体交渉において解雇日までの休業補償と解雇予告手当を支払う旨を説明したが、解雇条件について合意に至らなかった。このため、組合は、労働委員会にあっせんを申請した。

＜あっせん結果＞ 派遣元会社は、他の派遣先を持たず、社員の派遣ができないことを理由に解雇は避けられない旨説明した。組合は、解雇はやむを得ないと理解し、金銭解決に応じる意向を示し、解決金を一括払することで労使双方が合意した。

### 【解説】

- 労働者派遣法第 27 条では、「派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、派遣先は労働者派遣契約を解除してはならない」と規定されています。労働組合の正当な行為とは、具体的には、団体交渉、正当な争議行為などを含むとされています。
- 派遣労働者も通常の労働者と同様、ストライキを行う権利を有しています。ただし、派遣労働者のストライキは、雇用主である派遣元に対するものであっても、派遣先に対する労務提供がなされないという反射的效果が生じることになりますが、このようなストライキも一般的には正当な争議行為と解されています。
- 本事件では、A 労働組合によるストライキは、スト権を確立した労働組合が、団体交渉を機能させるために、会社の回答を不満として、ストライキを行ったものであり、その①主体、②目的、③開始時期・手続、④態様の 4 つの側面からみて、正当な争議行為と解されます(山田鋼業吹田工場窃盗被告事件・最大判昭 25. 11. 15)。したがって、本事件の派遣先が行った労働者派遣契約の解除は労働者派遣法第 27 条に違反し、派遣元が派遣先に対して当該契約の解除の無効を主張できると解される事案でしたが、あっせんの結果、一定の解決金を支払うことで合意に至りました。
- なお、一般に整理解雇を行う場合、人員削減の必要性、配転・希望退職の募集等の解雇回避努力義務、人選の合理性、手続の妥当性の四要件(あるいは四要素とする例も見られる)が求められます(東洋酸素事件・東京高判昭和 54. 10. 29)。解雇回避努力義務について、希望退職の募集を行うことなく派遣の待機社員の整理解雇を行うことは、解雇回避努力が十分でないとして解雇が無効とされた事例(シテック事件・横浜地判平 24. 3. 29)等があります。

### 【ポイント】

- 派遣労働者がストライキを行った結果、派遣先に対する労務提供がされないことが起こるが、このようなストライキも一般的には正当な争議行為と解される。
- 争議行為の正当性は、その①主体、②目的、③開始時期・手続、④態様の 4 つの側面から総合的に判断される。