

【テーマ】派遣先企業の使用者性

Q 派遣先企業は、派遣社員に関する団体交渉の申入れに応じる必要がありますか。

A

1 労働組合法上の「使用者」について

団体交渉の申入れの相手方は「使用者」ですが、労働組合法には「使用者」の定義規定がありません。原則、労働契約の一方当事者としての雇用主とされているものの、同法が団結権侵害に当たる一定の行為を不当労働行為として禁止していることから、誰がこの不当労働行為の主体となる「使用者」に当たるのかという観点で、労働契約上の雇用主に限定されることなく広義に捉えられています。

2 雇用主以外の者の使用者性について

最高裁で、「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、決定することができる地位にある場合には、その限り」で、「使用者」に当たるという判断基準が示されています（朝日放送事件・最判平成7年2月28日）。この事案は、受注企業の労働者の所属する労働組合の団体交渉申入れに対し発注企業がこれに応じる義務を負うかが争われたものであり、発注企業が勤務時間の割振り、労務提供の態様及び作業環境等の基本的な労働条件を実質的に決定していたことから、その限りで使用者性が認められました。

このほか、採用拒否や解雇をめぐる問題などで、労働契約の成立前や終了後においても、一定の場合に使用者性が認められることがあります。

3 派遣先企業が「使用者」に当たるかについて

派遣労働者の労働条件は、雇用主である派遣元企業との間で決定されるため、派遣先企業は、原則として労働組合法上の「使用者」には当たりません。

しかし、労働時間の管理に関する団体交渉の申入れにつき、派遣先企業に対し、派遣社員の労働条件等について現実的かつ具体的に支配・決定している部分に限り、使用者性を認めた裁判例があります（阪急交通社事件・東京地判平成25年12月5日）。

このことから、派遣先企業は労働組合法上の「使用者」に該当する可能性があり、事案ごとの判断が必要となりますが、該当する場合は、派遣社員の労働条件等について現実的かつ具体的に支配・決定している部分については、団体交渉に応じる必要があります。

【ポイント】

- 派遣社員との関係で、労働組合法上の「使用者」となるのは、原則として派遣元企業です。
- 派遣先企業であっても、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は、団体交渉の申入れに応じる必要があります。