

Q455. 近時の中労委は、不当労働行為について定めた労組法7条の「使用者」の範囲をどのように捉えていますか。

近時の中労委は、不当労働行為について定めた労組法7条の「使用者」の範囲に関し、ショーワ事件平成24年9月19日決定において下記「労組法第7条の使用者性を判断するための一般的な法理」を示しました。以後の事件でも同様の立場を取っていますので、「労組法第7条の使用者性を判断するための一般的な法理」は中労委の確定した見解となっているものと思われます。

中労委により労組法7条の「使用者」に該当する者として例示されているもののうち、①②は朝日放送事件最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決の判断と共通しています。③は、朝日放送事件最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決では触れられていません。おそらく、クボタ事件東京地裁平成23年3月17日判決の見解を取り入れたものと思われます。

【労組法第7条の使用者性を判断するための一般的な法理】

労組法7条は、労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進するために、労働者が自主的に労働組合を組織し、使用者と労働者の関係を規制する労働協約を締結するための団体交渉をすること、その他の団体行動を行うことを助成しようとする労組法の理念に反する使用者の一定の行為を禁止するものであるから、同条にいう「使用者」は、「同法が上記のように助成しようとする団体交渉を中心とした集団的労使関係の一方当事者としての使用者」を意味し、

① 労働契約上の雇用主

が基本的にこれに該当するものの、必ずしも同雇用主に限定されるものではなく、雇用主以外の者であっても、例えば、

② 当該労働者の基本的な労働条件等に対して、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な支配力を有しているといえる者

③ 当該労働者との間に、近い将来において雇用関係の成立する可能性が現実的

かつ具体的に存する者

もまた雇用主と同視できる者であり、労組法 7 条の「使用者」と解すべきである。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎