

改正労働者派遣法の紹介

参考 ジュリスト 2012(平成 24)年 10 月号 労働者派遣法改正特集

第 1 2012(平成 24)年 3 月改正労働者派遣法の概要

1 名称変更

- (1) 名称に「派遣労働者の保護」、目的に「派遣労働者の保護・雇用の安定」を明記
(2) 今回の改正法が意図した派遣労働者の保護とは？

- ① みなし雇用制度による派遣先責任の強化？
- ② 均等待遇？
- ③ 正社員への転換？
- ④ 派遣労働者としての長期安定就労？

2 事業規制の強化

- (1) 日雇派遣の原則禁止・・・2012.10.1 以降に締結される労働者派遣契約から

- ① 例外を設けた趣旨
 - ・ 17. 5 業務については、専門的な知識、技術または経験を必要とする業務であるため、労使交渉における労働者の交渉力が高い。適正な雇用管理に支障を及ぼすおそれがない。
 - ・ 日雇派遣の弊害がないか、あってもそれを上回る必要性がある者がいる。
- ② 疑問
 - ・ 17. 5 業務を例外とする理由はフィクション
 - ・ 雇用主が日々変われば、労働者の生活はより不安定なものとなるのでは
 - ・ 厚労省は日雇派遣を禁止するかわりに、日々紹介（1 日単位で人材を求人企業に紹介し紹介手数料をもらうという有料職業紹介事業）への移行推進。1 日単位の紹介事業が本当に原則どおり運用されるのか。求人企業の面接・採用はメールや電話での形式的な採用。危険有害業務等への紹介、派遣禁止業務への紹介の可能性
 - ・ 日々紹介と言いながら、毎日紹介が行われず継続雇用、社会保険未加入
 - ・ 日々紹介の実質は労働者供給ではないか。日々紹介には無理がある
- ③ 日々紹介について予想される事態
 - ・ 求人企業の労務管理代行サービスシステムを日々紹介とパッケージで売り出し、労務管理は一切切請け負うと提案する業者急増
 - ・ 偽装紹介（形式は職業紹介紹介、実態は労働者供給事業）横行

- (2) グループ企業内派遣の 8 割規制・・・2012.10.1 以降に開始する事業年度から適用事業年度終了後 3 ヶ月以内に報告義務

- ① 趣旨
 - ・ 労働者派遣制度は、労働力需給調整の仕組みとして位置づけられているので、企業グループ内のみで雇用調整の一環として労働者派遣事業を行うことは、趣旨に反する
 - ・ 関連派遣会社とは
派遣元の経営を実質的に支配することが可能となる関係にあるもの
連結決算（原則は 50%を超えて持株支配されている場合は子会社の対象）を導入している場合、派遣元の親会社 派遣元の親会社の子会社 親子は連結決算の範囲から判断
連結子会社ではない場合、親子関係は外形基準（議決権の過半数所有、出資金の過半数出資等）から判断

- ② 疑問
 - ・なぜ8割規制なのか。
 - ・8割の判定基準を総労働時間でカウントする形式をとっているが、総労働時間をチェックする方法が労働者や労働組合にはない。行政指導頼みとなる。
- ③ 予想される事態
 - 連結企業の中から派遣会社を外し企業譲渡するなどして派遣会社の集約化
 - 派遣会社の寡占化、中小零細の派遣業者淘汰

(3) 離職後1年以内の労働者派遣の禁止（改正法40条の6第1項）・・・2012.10.1以降締結される労働者派遣契約から

- ① 本来直接雇用すべき労働者を派遣することで、労働条件の切下げ、常用代替の典型例にあたるとして規制
 - 派遣先は、派遣元から氏名等を通知（改正法35条1項）された派遣労働者が、離職した者で、離職の日から1年以内であれば速やかに派遣元に通知すべき（改正法40条の6第2項）
 - 違反した派遣先に対しては、指導・助言（法48条1項）、勧告（改正法49条の2第1項）、公表（同条2項）
- ② 常用代替防止なら、当該労働者以外の労働者の派遣受入も規制すべきでは？

3 派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善

(1) 無期雇用への転換推進措置

転換の実現可能性は？

(2) 均衡待遇の確保（改正法30条の2）

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力もしくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

- ① 疑問
 - 派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者が存在するのか。
 - 一般業務について特定できるとして比較の対象となる賃金は何か、何を時給換算するのか
 - 職務の成果、意欲、能力もしくは経験という客観性に欠ける事項は適切か。
 - 賃金水準の均衡だから、一定の範囲の格差を容認することが前提だが、どの範囲の格差を超えたら均衡を欠くことになるのか不明確
 - 均衡考慮は、配慮義務にとどまり、勘案事項も多いので、実効性には疑問
 - 派遣先に、賃金水準等の情報等提供などに協力する努力義務（改正法40条の3）が定められたが、派遣元は現実的には請求しないのではないか。
- ② 労契法20条（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）
 - 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。
- ③ EU指令5条
- ④ オランダ
 - 26週間同じ派遣先企業で働くと、派遣先の正社員と同じ給料になる。

- (3) マージン率等の情報提供・・・2012.10.1後に終了する事業年度終了後速やかに公表義務
事業所ごとの平均のマージン率に意味があるのか？
- (4) 待遇に関する事項等の説明
- (5) 派遣料金額の明示
事業所の平均額でも可とされることに意味があるのか
- (6) 派遣契約の中途解除時への対応（改正法26条1項8号、29条の2）
 - ① 派遣先都合による派遣契約の中途解除の理由によっては（セクハラ・パワハラ被害申立てへの報復、隠蔽等）、中途解除は無効というべきではないのか
 - ② 新たな就業機会の確保や休業手当の支給の義務づけだけで足りるのか。
派遣元に対し、100%の賃金支払を命じた判決もある。
 - ③ 新たな就業機会の確保措置を図る旨の労働者派遣契約上の条項につき、派遣先が個別の派遣労働者に直接法的義務を負担する趣旨ではない、不履行につき不法行為責任なしとした判例と、信義則違反による不法行為責任認容判例

4 違法派遣に対する迅速・的確な対処 2015(平成27)年10月1日施行

- (1) 労働契約申込みみなし制度（信州大学準教授 富永晃一）
 - ① 申込み内容の労働契約期間は、元の派遣労働契約の残余期間か、元の派遣労働契約の契約期間全体と同一期間か？
部会141回（2009年12月18日）議事録鈴木発言、141回（2009年12月22日）議事録鎌田発言によれば、後者か？
 - ② 派遣元との派遣労働契約の期間の定めが形骸化し実質的に無期契約であったと言えるときは、申込みの内容は無期労働契約であるとの主張が可能か？
派遣元との派遣労働契約に継続特約がついていた場合は、申込みの内容は、特約つきとの主張が可能か？
国会答弁（174回衆議院厚生労働委員会2010年5月28日長妻、179回同委員会同年10月22日小宮山）
みなしに係る申込み内容の労働条件は形式ではなく実質的な事情を考慮
 - ③ 派遣元との派遣労働契約が反復更新されていた場合、その事実は申込みの内容に反映されるか？
立法過程では、反復更新は契約内容ではなく契約実態なので、申込み内容には反映されないという議論（部会141回議事録鈴木）。
 - ④ 直接雇用後にくる契約終了時の解雇あるいは雇止めが無効とできるのか？
裁判所は、違法派遣（偽装請負含む）後に派遣先が直接雇用（更新回数、最長期間の定めあり）した後の雇止めについて、直接雇用化前の派遣労働契約の反復更新の事実を考慮してこなかった。
 - ⑤ 派遣労働者が承諾の意思表示をせず、または不承諾の意思表示をし、退職・他社への再就職や失業等給付の受給等をした後、申込みが撤回不能の間になした承諾は有効か？承諾権の放棄？承諾は信義則違反？
 - ⑥ 手続は？
行政勧告等の前置不要。地位確認等請求訴訟を起こしうる。
派遣先の善意無過失の立証責任は派遣先が負う。
 - ⑦ 予想される事態
有期労働という直接雇用化？
3年後を見据えての派遣切り？・・・cf.近畿コカコーラボトリング事件
違法派遣の場合に直接雇用されたとしても、その後解雇あるいは雇止め？

(2) 派遣先の労働契約申込み義務

① 40条の4

抵触日を超え、派遣終了通知を受けた後も同一の派遣労働者を使用する場合の直接雇用申込義務

違反に対する勧告・公表への指導・助言の前置の撤廃

② 40条の5

受入期間制限のない業務に、同一の派遣労働者を3年を超えて継続して受け入れ、以後同一の業務に労働者を雇い入れる場合の直接雇用申込義務

派遣労働者が期間の定めのない労働者である（常時雇用される労働者ではない）旨の通知（改正法35条1項2号）を受けている場合は適用除外

40条の5に基づく直接雇用申込義務違反があっても、労働契約申込みみなし制度の適用対象外

違反に対する勧告・公表への指導・助言の前置の撤廃

(3) 欠格事由の整備

許可に関する欠格事由追加

(4) 勧告・公表等

① 労働契約申込みみなし制度の適用される適用除外業務等等への該当性について、助言（改正法40条の8第1項）

② 派遣労働者が申込みを承諾したが派遣先が就労させない場合、助言・指導・勧告・公表（同条第2項）

③ 適用除外業務への派遣受入（法4条3項違反）、無許可・無届事業主からの派遣受入（法24条の2違反）、派遣受入制限期間を超える派遣受入（法40条の2第1項違反）、労働契約申込み義務違反（法40条の4・40条の5違反）、離職労働者の派遣受入（改正法40条の6第1項違反）各違反等の勧告に指導・助言不要（改正法49条の2第1項）。勧告に従わない場合公表（同条第2項）

5 今後の課題

(1) 厚労省の検討課題

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」による専門的な検討

① 登録型派遣のあり方について

② 製造業派遣のあり方について

③ 特定労働者派遣事業のあり方について

④ 政令26業務とその他で派遣期間の取扱が違う現行制度について

⑤ 派遣先の責任のあり方について

⑥ 派遣労働者の処遇について（均衡待遇、労働・社会保険の適用促進）

⑦ 派遣労働者のキャリアアップ措置について

(2) 労働組合の検討課題

派遣労働という働き方をどうするのか

派遣労働法による規制を求めるのか

規制を求める場合、派遣労働を狭める方向での規制を求めるのか

狭めることは断念して保護を求めるのか

第2 参考

1 判例紹介

(1) 派遣先との地位確認（黙示の労働契約の成否）

① 平成18年5月18日高松高判 伊予銀行（いよぎんスタッフサービス）事件 特定労働者派遣事業者による無許可の一般労働者派遣事業であり、違法派遣であったが、派遣先との地位確認否定

- ② 平成 18 年 6 月 29 日東京高判 マイスタッフ（一橋出版）事件 同上
- ③ 平成 18 年 11 月 2 日最判 マイスタッフ（一橋出版）事件 原審追認
- ④ 平成 20 年 4 月 25 日大阪高判 松下 PDP 事件 当初偽装請負かつ派遣が禁止されていた製造業務への派遣、労働者派遣法、職安法 44 条、労基法 6 条違反、公序に反し民法 90 条により無効。派遣先との労務供給形態の具体的実態により、事実上の使用従属関係、労務提供関係、賃金支払関係あり、両者間に客観的に推認される黙示の意思の合致あり、黙示の労働契約成立。リペア作業への配置転換は報復等の不当な動機・目的によるもので無効。1 回の更新もなく雇止めするのは解雇権の濫用ないし雇止めの濫用にあたり無効。不当な配置転換及び雇止めの意思表示は不法行為を構成し、各 45 万円、計 90 万円の慰謝料が相当。
- ⑤ 平成 21 年 3 月 27 日最判伊予銀行（いよぎんスタッフサービス）事件原審追認
- ⑥ 平成 21 年 12 月 18 日最判 松下 PDP 事件 前半の地位確認は、逆転敗訴 違法派遣は、当事者の契約の無効も派遣先との黙示の労働契約の成立も導かない。後半の損害賠償請求は維持
- ⑦ 平成 22 年 6 月 3 日札幌地判ウップスほか事件 労働者は出向という形式で働いてきたが、従事した業務は、出向先の新たな事業においてのみ必要とされ、新たに雇用された。業務は、出向元が従前してきた業務とは何の関わりもなく、新規採用を出向元が行う必然性はなかった。労働契約関係の成立、労働条件等の実質的な決定、労務管理等にあたって、出向元の関与は極めて希薄、専ら出向先が行っていた。出向関係はあくまで形式的なもの。出向元は、使用者である出向先の代行機関にすぎなかった。実質的な使用従属関係は出向先との間で存在していたので、労働者と出向先との間に黙示の労働契約成立。
- ⑧ 平成 23 年 1 月 27 日札幌高判ウップスほか事件 原審維持
- ⑨ 同年 9 月 29 日最判ウップスほか事件 原審維持
- ⑩ 平成 24 年 2 月 10 日名古屋高判パナソニックエコシステムズ事件 違法派遣を繰り返したあげく派遣先が労働者派遣契約終了。信義則違反、損害賠償命じた。
- ⑪ 平成 25 年 3 月 13 日山口地判 マツダ事件 派遣先のサポート社員制度の運用実態は労働者派遣法違反。ランク制度やパフォーマンス評価制度の導入と併せ、常用雇用の代替防止という労働者派遣法の根幹を否定する施策を実施。形式的には労働者派遣の体裁を整えているが、実質は労働者派遣と評価することはできない。その他、労働者派遣法違反の態様が悪質であることから、派遣労働契約を無効であると解すべき特段の事情がある。派遣労働者と派遣元との契約は、違法な労働者供給事業に該当し、無効である。派遣元は、派遣労働者を直接指揮、命令監督して各職場において作業せしめ、その就業条件の決定、賃金の決定等を実質的に行い、派遣労働者がこれに対応して労務提供をしていたので、両者の間には黙示の労働契約の成立が認められる。

（2）派遣元の解雇・雇止め

- ① 平成 18 年 5 月 18 日高松高判 伊予銀行（いよぎんスタッフサービス）事件 派遣先の労働者派遣契約終了による派遣元の派遣労働契約の更新拒絶を有効として派遣元との地位確認否定 理由は、雇用継続に対する期待は「常用代替防止」という労働者派遣法の趣旨に照らし合理性がない。13 年間 27 回更新したにもかかわらず。労働者派遣契約の期間満了は、雇止めの合理的理由となる。
- ② 平成 21 年 3 月 27 日最判伊予銀行（いよぎんスタッフサービス）事件原審追認
- ③ 平成 23 年 1 月 25 日横浜地判 テクノプロ・エンジニアリング事件 派遣元が期間の定めのない派遣労働者にした解雇が整理解雇の 4 要素を満たしていないので無効。派遣元は過去数年間黒字、解雇直前求人を行い退職者に声をかけた。親会社への 20 億円今日の貸付・利息の債権放棄。人員削減の必要性なし。待機状態にある派遣労働者について、自己都合退職しないというあけで、就業状況を考慮せず選定したもので、合理性認め難い。

- ④ 平成 23 年 1 月 26 日大阪地判 積水ハウス事件 地位確認否定、但し、雇用継続の期待を招く言動に基づく不法行為責任認める。
- ⑤ 平成 24 年 4 月 26 日さいたま地判 日本ユニ・デバイス事件 更新手続き未了のまま就労させたことによって、期間の定めのある派遣労働契約が期間の定めのない労働契約に転化。その後の解雇は整理解雇の要件を満たさず無効。該当部門での勤務日数・時間の調整により、雇用継続の可能性があった。解雇回避努力を尽くしたとは言えない。

(3) 労働者派遣契約の中途解約の効果

- ① 平成 21 年 4 月 28 日宇都宮地裁栃木支部決定 プレミアライン仮処分事件 派遣先の労働者派遣契約解除を理由に期間途中で解雇された派遣労働者が賃金仮払い仮処分申立て 期間の定めのある労働契約はやむを得ない事由がある場合に限り解雇有効。登録型派遣で労働者派遣契約の終了が理由でも同様。契約期間内解雇の有効性の要件は期間の定めのない労働契約の解雇よりも厳格。整理解雇の要件を満たさずやむを得ない事由なく解雇無効。残期間全額の賃金認容。
- ② 平成 21 年 7 月 23 日福井地裁決定 ワークプライズ仮処分事件 1 年間の派遣労働契約を締結して派遣されていた派遣労働者が、派遣先の労働者派遣契約解除を理由に期間途中で解雇されたために賃金仮払い仮処分申立て 派遣元はリスクを踏まえて 1 年間の派遣労働契約を締結したのであるから、その契約期間内については、派遣先を確保する義務がある。就業の機会を提供できなかったことについては派遣元の責任。賃金全額の支払義務がある。
- ③ 平成 23 年 11 月 2 日名古屋地判 三菱電機ほか派遣労働者解雇事件 派遣先の労働者派遣契約の中途解約は著しく信義にもとり、ただでさえ不安定な地位にある派遣労働者の勤労生活を著しく脅かす。派遣先には信義則違反の不法行為が成立し、慰謝料の支払義務がある。派遣先 1 社は派遣元と連帯責任を負う。
- ④ 平成 24 年 4 月 16 日東京地判 いすゞ自動車事件 派遣先指針第 2 の 6 が規定する派遣労働者の新たな就業機会の確保措置は、派遣先が個別の派遣労働者に直接法的義務を負担する趣旨ではない。派遣先はこの措置をとらなかったことについて不法行為責任を負わない。

(4) 紹介偽装

- ① 2012(平成 24)年 3 月 28 日宇都宮地裁大田原支部判決 日々紹介は期間の定めのない労働契約だったとして、9 年間の求人手数料の返還を命じる判決
- ② 栃木労働局 職安法違反で是正指導 賃金間接払い、労働者供給事業の疑い

3 EU 労働者派遣指令 2009(平成 21)年 2 月 濱口桂一郎「EU 労働者派遣指令と日本の労働者派遣法」

2008 (平成 20) 年 11 月 EU 労働者派遣指令成立

指令 4 条 正当性のない派遣事業の禁止・制限の撤廃

- ・派遣労働の利用への禁止または制限は、派遣労働者の保護、安全衛生の要件または労働市場の適切な機能と濫用の防止に関する公益の根拠によって正当化されなければならない。
- ・加盟国は派遣労働の利用の禁止または制限が上記根拠により正当化されるかどうか見直さなければならない。
- ・制限または禁止が労働協約による場合には、当該見直しは労使団体が行う。

指令 5 条 均等待遇原則

- ・派遣期間中の派遣労働者の基本的雇用労働条件は同一職務に派遣先によって雇用されていれば適用されたものを下回らない。
- ・派遣労働者が派遣元と常用雇用契約を有し、派遣の合間の期間も賃金の支払いを受ける場合には、例外を認める。

- ・一般的に労働協約によって均等待遇原則の例外を設けることを認める。ただし、均等待遇が適用されるのに必要な最低派遣期間を含まなければならない。
- ・加盟国は本条の適用における濫用、特に本指令の規定を回避するために考案された反復継続的派遣を防止する観点で適切な措置を執る。

指令 6 条 雇用、集団施設や職業訓練へのアクセス

- ・派遣先の常用雇用に空席があれば派遣先の労働者と同様の通知義務。
- ・正当理由がない限り、派遣先の労働者と同一の条件で食堂、保育設備、交通サービスの提供を受ける権利についての差別禁止

指令 7 条 派遣労働者の代表

一定規模以上の事業所に義務づけられている労働者代表制の母数に、派遣先でカウントするときは派遣元でカウントする必要はない。

指令 8 条 労働者代表の情報

派遣先が派遣労働を利用するときは、派遣先の労働者代表への通知義務。