

中央労働委員会・北海道労働委員会 労使関係セミナー（平成27年10月15日）

非正規労働者をめぐる最近の立法の動向と 裁判例について

東洋大学 法学部
教授 鎌田耕一

目次

1. 非正規雇用立法の動向

○派遣法 ①平成22年法案、②平成24年法、③平成27年法

○改正労働契約法

○改正パートタイム労働法

2. 非正規雇用をめぐる法政策

3. 非正規雇用に関する実務的課題

4. 非正規雇用に関する最近の裁判例

○派遣先の使用者性

○不更新条項と雇止め

非正規雇用立法の動向 (平成20年～24年8月)

○2008(平成20)年9月 厚労省労政審 労働者派遣法改正に関する建議

同年11月 派遣法「平成20年法案」国会提出。このころから派遣切りが社会問題

○2009(平成21)年9月 民主党政権発足

同年12月 厚労省労政審建議(派遣法案)

○2010(平成22)年2月 派遣法「平成22年法案」国会提出

同年8月 厚労省「有期労働契約研究会」報告書

○2011(平成23)年12月 厚労省労政審 労働契約法改正の建議

○2012(平成24)年3月 改正労働者派遣法 自民・公明・民主の修正合意により国会成立

同年8月 改正労働契約法(18条、19条、20条) 国会成立

非正規雇用立法の動向 (平成24年10月以降)

○2012(平成24)年10月 厚労省「今後の労働者派遣制度のあり方」研究会

同年12月 自民党・公明党連立政権

○2014(平成26)年1月 厚労省労政審建議(派遣法)

同年3月 派遣法改正法案国会提出も7月廃案、

同年4月 改正パートタイム労働法 成立

同年9月 派遣改正法案臨時国会に提出するも衆議院解散により廃案

同年11月 専門的知識を有する有期労働者に関する特別措置法 成立

○2015(平成27)年3月 派遣法案 通常国会に提出

同年9月 平成27年改正派遣法成立、9月30日施行

同年9月 同一労働同一賃金法の成立

同年10月 派遣先の労働契約申込みみなし制度施行。

派遣法 平成22年法案

事業規制

- 登録型派遣の原則禁止（26業務は除く）
- 製造業派遣の原則禁止（1年超の常用派遣は除く）
- 日雇派遣の原則禁止
- グループ企業内派遣8割規制、離職した労働者の派遣受入禁止

派遣労働者の 無期雇用化と 待遇改善

- 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮
- 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（いわゆるマージン率）などの情報公開を義務化

違法派遣への対 処

- 違法派遣の場合、派遣先の派遣労働者に対する労働契約申込み制度の導入

派遣法平成24年法

(平成24年10月施行、ただし、労働契約申込みみなし制度は平成27年10月1日施行)

事業規制

- 日雇い派遣原則禁止
- グループ企業内派遣8割規制、離職した労働者の派遣受入禁止

派遣労働者の無期雇用化と待遇改善

- 派遣労働者の賃金等の決定にあたり、派遣先の労働者との均衡配慮
- 派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合などの情報公開を義務化

違法派遣に対する対処

- 違法派遣の場合、派遣先の派遣労働者に対する労働契約申込みみなし制度の導入

改正派遣法 平成27年法 (平成27年9月30日施行)

事業規制

- 一般派遣事業と特定派遣事業の区分を廃止し、許可制に一本化

派遣労働者の雇用 安定とキャリアアップ

- 派遣労働者のキャリアアップのための措置の導入
- 派遣労働者の雇用安定措置の導入
- 派遣先従業員との均衡待遇の強化

派遣期間規制の再 編

- 専門26業務の廃止、派遣を臨時的・一時的な働き方と位置づける
- 派遣期間を個人単位と事業所単位に分けて規制。

改正労働契約法

(19条は平成24年8月10日施行、18条、
19条は平成25年4月1日施行)

無期転換(18条)

- 同一使用者の間で、有期労働契約が通算で5年を超えて繰り返し更新された場合は、当該労働者の申込みにより、使用者は当該使用者との間に無期の労働契約を締結したものとみなされる。

雇止め規制 (19条)

- 過去に反復更新した有期契約で、雇止めが無期労働契約の解雇と同視しうる場合、
- 労働契約終了時に労働者においてその契約が更新されるものと合理的に期待できる場合、
- 雇止めに客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないときは、同一条件で更新したものとみなされる。

不合理な労働条件 の禁止(20条)

- 使用者は、労働契約を締結している有期労働者の労働条件について、無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理な相違があることを禁止している。

パートタイム労働法改正（平成27年4月1日施行）

差別的取扱い禁止の範囲の拡大

- これまで、(1) 職務内容が正社員と同一、(2) 人材活用の仕組み（人事異動等の有無や範囲）が正社員と同一、(3) 無期労働契約を締結しているパートタイム労働者であることとされていたが、改正後は、(1)、(2) に該当すれば、有期労働契約を締結しているパートタイム労働者も正社員と差別的取扱いが禁止される。（9条）

短時間労働者の待遇の原則の新設

- すべてのパートタイム労働者について、パートタイム労働者と正社員との待遇を違うものにする場合は、仕事の内容や人材活用の仕組み、そのほかの事情を考慮して、不合理であってはならない。（8条）

その他

- パートタイム労働者を雇い入れたときの事業主による説明義務の新設
- パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による体制整備の義務の新設

非正規雇用をめぐる法政策の基本的考え方

1. 働き方・雇用形態の多様化と非正規雇用規制

○無期原則の不採用、派遣法における登録型禁止、製造業派遣禁止の不採用にみるように、非正規雇用の利用制限には慎重である。

2. 非正規雇用形態の利用期間制限

○規制は主に利用期間制限。具体的には、派遣法、労働契約法(有期契約労働者の無期転換制度)は非正規雇用の利用期間を制限している。ただし、改正労働者派遣法は派遣期間制限を見直した。

3. 均等待遇、均衡処遇の推進

○パートタイム労働法(差別的取扱い禁止)、労働契約法20条(不合理な労働条件禁止規定)の導入。いわゆる同一労働同一賃金法の影響を注視。

4. 非正規労働者保護(雇用の安定、直用化等)の強化

○派遣法に、労働契約申込みみなし制度、雇用安定化措置の導入。また、有期社員には、無期転換制度、雇止め法理の明文化などが導入。

非正規雇用に関する実務的課題

- (1)雇止めと不更新条項及び不更新合意(労契法19条)
- (2)不合理な労働条件禁止規定の効力(労契法20条)
- (3)パートタイム労働者に対する差別的取扱い禁止(パートタイム労働法9条)
- (4)「労働契約申込みみなし制度」(労働者派遣法40条の6)
- (5)派遣先との黙示的労働契約の成立
- (6)派遣先の団交応諾義務(労組法7条)
- (7)コンビニ・オーナーの労組法上の労働者性(労組法3条)

非正規雇用に関する最近の裁判例

1. 労働者派遣に関する裁判例

(1)派遣先との黙示的労働契約の成立

○マツダ事件・山口地判平25・3・13労経速2182号3頁

○松下プラズマディスプレイ事件・最二小判平21・12・18労判993号5頁

(2)派遣先の団交応諾義務

○兵庫県・兵庫県労委(川崎重工業)事件(神戸地判・平25・5・14労判1076号5頁)

○阪急交通社事件(東京地判平25・12・5別冊中時1454号44頁)

2. 雇止めに関する裁判例

○本田技研工業事件・最二小判平25・4・9労経速2182号34頁

○明石書店(政策部契約社員・仮処分)事件・東京地判平22・7・30決定労判1014号83頁

3. パートタイム労働者の差別的取扱い禁止

○ニヤクコーポレーション事件・大分地判平25・12・10労判1090号44頁

派遣先の使用者性1－1

国・中労委(阪急交通社)事件・東京地判平成25・12・5労働判例1091号14頁

事実の概要

旅行事業を営む原告X社(派遣先)は、100%子会社であるA社(派遣元)から添乗員の派遣を受け入れていた。派遣添乗員を組織する補助参加人B労働組合は、A社との間に事業場外みなし制に基づく労使協定を締結していたが、長時間労働の改善等を求めて団体交渉を繰り返していた。その間、労基署からA社は時間管理については是正勧告を受けている。さらに、平成20年2月から5月にかけて、B組合は、「労働時間管理および労働条件、末払い残業代および労働者派遣法における派遣先の責任について」を議題とする団体交渉を3回にわたり派遣先であるX社に申し入れたが、X社は「当社は貴組合との団体交渉に応じる立場にありません。」という理由でこれを拒否した。B組合はこれを不当労働行為として都労委に救済申し立て、都労委は、平成23年9月20日、団体交渉事項のうち労働時間管理に関する団体交渉に誠実に応じなければならない旨等を命ずる救済命令を発した。これに対し、X社は中央労働委員会に対し、再審査申立てをしたものの中労委は平成24年11月7日前記再審査申立てを棄却する旨の命令を発した。本件は、X社が、本件命令の取消しを求めた事案である。

派遣先の使用者性1－2

判旨 請求棄却

(1)不当労働行為における使用者の概念;朝日放送事件最高裁判決

(2)派遣先の使用者性;労働者派遣法の原則的な枠組みにおいては、派遣労働者の労働条件は、基本的には、雇用関係のある派遣元事業主と派遣労働者の間で決定されるものであるから、基本的な労働条件等に関する団体交渉は、派遣元事業主と派遣労働者で組織する労働組合の間で行われ、また派遣先事業主に対する要求は、同法40条1項の苦情処理手続において処理されるべきものであって、派遣先事業主は、原則として、労組法7条の使用者には当たらないと解するのが相当である。

(3)例外 ①労働者派遣が、前記労働者派遣法の原則的枠組みによらない場合、例えば、労働者派遣が、前記労働者派遣法の原則的枠組みを超えて遂行され、派遣先事業主が、派遣労働者の基本的労働条件を現実かつ具体的に支配・決定している場合のほか、②派遣先事業主が同法44条ないし47条の2の規定により、使用者とみなされ労基法等による責任を負うとされる労働時間、休憩、休日等の規定に違反し、かつ部分的とはいえ雇用主と同視できる程度に派遣労働者の基本的な労働条件等を現実的かつ具体的に支配、決定していると認められる場合には、

当該決定されている労働条件等に関し、労組法7条の使用者に該当する

派遣先の使用者性2

兵庫県・兵庫県労委(川崎重工業)事件(神戸地判・平25・5・14労判1076号5頁)

本件は、X組合の組合員が派遣元会社A社及びB社に雇用されて、労働者派遣契約または請負契約に基づき、派遣先Z社の工場で就労していたが、A及びB社から解雇されたので、X組合が、Z社に対して、派遣法違反の解消と分会組合員の雇用の安定に関する要求事項を掲げて団体交渉を申し入れたところ、Z社が分会組合員の使用者に当たらないことを理由に拒否したので兵庫県労委に救済申立を行ったが、兵庫県労委はZ社が分会組合員の使用者に当たらないと判断して救済請求を棄却する命令を発したため、X組合が本件命令の取消を求めて提訴したものである。

本判決は、朝日放送事件最判の一般論を示した上で、朝日放送事件最判のいう「労働者の基本的な労働条件等」に採用に関する事項(雇い入れるか否か)が含まれないことは、法律その他による特別の制限がない限り原則として自由に雇用を決定できること、また、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律5条1項は、「個別労働紛争」から「労働者の募集及び採用に関する事項についての紛争を除く」としていることなどに照らしても明らかであるとしている。

また、労働者派遣が違法状態に至っている場合には、確かに派遣先の直接雇用は「違法状態を解消し、派遣労働者の雇用の安定を図る一つの方策であるが、雇用の安定を図る方策は直接に雇用に限られるわけではないこと、派遣法40条の4は、派遣可能期間に抵触する等一定の要件を充たした場合に派遣先企業に派遣労働者に対する労働契約の申込みを義務付けているものの、当該申込義務は、派遣先企業が国に対して負う公法上の義務であることからしても、当然に派遣先企業が使用者に当たるということもできないとして、派遣先の使用者性を否定した。

不更新条項と雇止め（本田技研工業事件・東京高判平24・9・20労経速2162号3頁）

Xは、平成9年12月1日、期間契約社員としてYと有期雇用契約を締結し、Y社A工場で勤務した。それ以降、有期雇用契約は若干の空白期間を置きながらほぼ1年ごとに更新していた。ところが、Yは平成20年4月頃からの販売不振、同年9月以降のリーマンショックによる需要減少により、Y社はA工場に勤務する期間契約社員全員の雇止めをせざるを得ない状況となり、平成20年11月26～28日に説明会を開催し、これまでのように更新することは期待できないことを説明した上で、「本契約は、前項（「平成20年12月1日より平成20年12月31日までとする。」）に定める期間の満了をもって終了とし、契約更新はしないものとする。」旨定めている不更新条項付きの有期雇用契約の締結を申込み、Xはこれに異議をのべることなく承諾した。31日に期間満了したことをもって、更新請求を拒否した。

判決（控訴棄却） 不更新条項の件 なお、本件は上告したが不受理

「従前は更新があり得る内容の有期雇用契約を締結していた労働者が、不更新条項が付された有期雇用契約を締結する際には、不更新条項に合意しなければ有期雇用契約が締結できない立場に置かれる一方、契約を締結した場合には、次回以降の更新がされない立場に置かれるという意味で、いわば二者択一の立場に置かれることから、半ば強制的に自由な意思に基づかず有期雇用契約を締結する場合も考えられ、このような具体的な事情が認められれば、不更新条項の効力が意思表示の瑕疵等により否定されることもあり得る（控訴人がその主張において引用する裁判例は、このような具体的な事情が認められた事例であるとも考えられる）。しかしながら、不更新条項を含む経緯や契約締結後の言動等も併せ考慮して、労働者が次回には更新されないことを真に理解して契約を締結した場合には、雇用継続に対する合理的期待を放棄したものであり、不更新条項の効力を否定すべき理由はないから、解雇に関する法理の類推を否定すべきである。」