

労働者派遣制度をめぐる法的課題について

～派遣元・派遣先・派遣労働者の三者関係から生じるトラブル防止の観点から～

28.Jan.2016

I. 労働法制の改革

- ・最近の法改正の試み

派遣法以外に、労働時間（年休5日分の義務付け、高度プロフェッショナル制度等）、パート労働法（均等待遇拡大）、労安衛法（ストレスチェック）

- ・労働法制改革の特質

II. 派遣法の概要と変遷

(1) 派遣法の意義

- ・職安法44条と労働者派遣の位置づけ
- ・アムネ스티措置の必要性
- ・労働者派遣の法的意義
- ・限定的対応の根拠 — 常用代替概念の評価

(2) 改正経緯とその趣旨

- ・ポジティブリストからネガティブリストへ（99年改正）
- ・26業務以外の業務に対する規制 — 3年までの限定と過半数組合等の関与
- ・中途解約に対する損害賠償
- ・雇用申し入れ義務

(3) 12年改正の意義

- ・日雇い派遣の禁止
- ・グループ企業内派遣の制限
- ・違法派遣に対する雇用申込みなし制度の新設

III. 15年改正の趣旨

(1) 26の専門的業務と他業務との区別の撤廃

- ・過半数組合等の意見聴取を条件としてすべての派遣可能業務を恒久化可能に
- ・業務単位での恒久性と労働者単位での3年限定の併存

(2) 派遣会社の義務

- ・事業開始の手続 — すべて許可制へ
- ・キャリアコンサルティングの実施

(3) 派遣労働者の保護

- ・労働条件における均衡処遇の強化
- ・労働契約申込みなし制度の施行 — これまでの制度との相違

IV. 派遣労働者 — 派遣先 — 派遣元の法的関係をめぐる課題

① 派遣元—派遣労働者、派遣元—派遣先

- ・ 派遣契約の中途解除を理由とする派遣労働契約の打切りは制限される
- ・ 三都企画建設事件（大阪地判平 18・1・6）

派遣先から派遣労働者の勤務状況が労働者派遣契約の債務不履行にあたるほどであることを理由として派遣契約を解除された場合は、派遣労働者の派遣先における勤務状況を把握しがたいので労基法 26 条、民法 536 条 2 項の適用はいずれもないが、派遣元の判断で、派遣先との紛争を回避し、派遣先からの原告の就労拒絶を受け入れたことにより、派遣先における原告の就労が不可能となった場合は、原告の勤務状況から、被告と派遣先との派遣契約上の債務不履行事由が存在するといえる場合を除き、労働基準法 26 条にいう「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当し、原告は、被告に対し、休業手当の支給を求めることができる。

② 「派遣先の使用者性」という問題の具体的内容

- ・ 諸法規の責任主体としての派遣先の地位 — 派遣法 44 条以下
- ・ 労使関係における派遣先の地位
- ・ 労働契約上の使用者としての派遣先の地位

③ 派遣先と派遣労働者との労働契約の成否に関する判例

☆ 最高裁の立場

伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（最二小決平 21・3・27）
松下 PDP 事件（最二小判平 21・12・18）

☆ 最近の傾向 — 松下 PDP 事件最判の影響の大きさ

- ・ 日本 S 社事件（東京地判平 26・4・23）

派遣先で OA 機器操作等に従事していた派遣労働者が、派遣元との派遣労働契約を更新されなかったことを契機として、派遣元との間の労働契約の存在を主張したが、派遣元と労働者との間に労働者派遣契約が有効に存在し、労働者自身も自らと派遣先との間に直接の労働契約が存在しているとの認識を有しておらず、自らが派遣労働者であることを十分に認識していたというべきであるから、労働者と派遣先との間に黙示の労働契約が成立したとは認められないのみならず、派遣法違反の事実があってもそれだけで派遣労働契約が無効となるとは解されないとされた事例。

- ・ 同旨 — DNP ファインオプトロニクス事件（東京高判平 27・11・11）、日産自動車事件（東京地判平 27・7・15）、いすゞ自動車事件（東京高判平 27・3・26）日本精工事件（東京高判平 25・10・24）、パナソニックほか 1 社事件（名古屋高金沢支判平 25・5・22）

④ 派遣先の団交責任 → 不当労働行為の成否

☆ 最高裁の示唆 → 朝日放送事件（最三小判平 7・2・28）

☆ 最近の傾向

・クボタ事件（東京地判平 23・3・17）

「(労組法 7 条)でいう「使用者」は、労働契約関係ないしはそれに隣接ないし近似する関係を基盤として成立する団体労使関係上の一方当事者を意味し、労働契約上の雇用主が基本的に該当するものの、雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者もまた、これに該当するものと解すべきである。

・阪急交通社事件(中労委平 24・11・29)

「(労組法 7 条の使用者は) 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、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や、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ものであり、これらの者は、その同視できる限りにおいて労組法第 7 条の使用者と解すべきである」

・ショーワ事件（中労委平 24・9・19）

一般論として上記阪急交通社事件と全く同一の内容を提示したうえで、輸送用機器等の製造工場に派遣されていた労働者の直接雇用等を事項とする団交要求につき、直接雇用申込み義務の発生のみでは「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」とはいえず、行政勧告ないし行政指導まで必要であるなどとして、それが認められない本件では派遣先は労組法 7 条の使用者に当たらないとして団交義務を否定。

・東海市事件（中労委平 25・2・27）

一般論として上記阪急交通社事件と同一の内容を提示したうえで、本件では、業務委託契約による外国語補助講師の市立小学校での就労は、市を派遣先とする労働者派遣に該当するものの、市の関与は単発的・補完的・限定的であり「雇用主と部分的とはいえ同視できる程度」とは言えないとして、市は労組法 7 条の使用者に当たらないとして団交義務を否定。