

# 参考資料集

# 派遣先の団交上の使用者性に関する主な国会答弁

## ○ 第102回国会 参議院社会労働委員会(昭和60年5月23日)(抜粋)

- 和田静夫議員 一般に派遣先の方が優位に立っておって、たとえ派遣元が就業条件を決めてもそれがそのとおりにはないんですよ。(略)派遣元の就業規則、三六協定はしり抜けになっているわけです。したがって、派遣先への交渉権、争議権、少なくとも交渉権が必要です、これ。そう思いませんか。
- 谷口隆志政府委員 この法案に基づく派遣労働者についての団体交渉権等につきましては、現在の労働組合法上の使用者の概念としては、私どもとしては、労働条件の決定をめぐる当事者、すなわち雇用関係上の使用者を意味するものでございまして、労働条件決定の当事者である雇用関係上の使用者が団体交渉の応諾義務を負うというふうに解されると思います。  
そこで、先ほど来る御議論がございましたが、派遣先事業主につきましては、この法律案で予定している派遣労働者につきましては労働条件は派遣元が決めるということでございますので、私どもとしては、派遣先事業主は団体交渉の応諾義務を負わないというふうに考えておるところでございます。
- 和田静夫議員 派遣先の使用責任が不明確でしょう。それと、労働者が派遣元としか交渉できないというのは余りにもこれは実態からかけ離れていますよ。私が例示しました さっきの大手電機メーカーの文章のように、就業条件を派遣先が決めている方が一般的なんですね。そういうような実態からするならば、派遣先の義務を苦情処理程度にとどめるわけには私はいかぬですよ。最低限交渉権は認めるべきだ。(略)私は、派遣先への交渉権を法定すべきだと、これはもう強く主張します。
- 谷口隆志政府委員 今まで派遣的な形の労働者につきまして、具体的な実態がどうかというようなことはいろいろあったかと思えますし、また、雇用関係があるかどうかという最終的な判断は労働委員会とか裁判所等で行うことになろうかと存じますけれども、私どもがこの派遣法で労使関係なり団体交渉の応諾義務をどう考えるかということにつきましては、労働条件の決定は派遣元の事業主が行うということでございまして、したがって、集団的な労使関係における使用者というものはそういう労働条件を決定する立場にある派遣元の事業主、したがってまた派遣元の事業主が団体交渉の応諾義務を持っておるということでございます。

## ○ 第102回国会 参議院社会労働委員会(昭和60年6月6日)(抜粋)

- 和田静夫議員 政府案では、派遣先に苦情処理の義務しか負わせていないわけでありまして。これだけで派遣労働者の労働条件が保護されるというのは非常に心もとないと言わなきゃなりません。私は、団交応諾義務を課すべきだと考えることをこの間来随分と主張しました。百歩譲って、労働組合が派遣先と協議することぐらいは法定すべきである。いかがでしょう。
- 谷口隆志政府委員 派遣先に団体交渉の応諾義務があるかどうかというような問題についてでございますけれども、今回の派遣法案は、労働組合法等の労使関係法の改正を伴うものではございませんで、また、これら労使関係法について従来とってきた考え方を何ら改めようとするものでもございません。ところで、個々の事例についてだれが団交応諾義務を負うかについて争いが生じた場合には、裁判所または労働委員会において個々の事実に即して判断をされることになるわけでございます。そして、これらの具体的事例について裁判所または労働委員会で判断が示された場合には、労働省としてこれらの判決や命令の内容についてとかくのことを申し上げる立場にないことは当然でございます。  
御指摘のございましたような、派遣先におきます作業内容とか作業環境等をめぐる個々の具体的な苦情とかその他の問題につきましては、これらを処理する等のための法案の仕組みが派遣労働者の保護の観点から効果的に運用され、その所期の目的が達成されるよう十分配慮してまいりたいと思っております。

# 派遣先の団交上の使用者性に関する主な国会答弁

## ○ 第156回国会 衆議院厚生労働委員会(平成15年5月21日)(抜粋)

○ 小沢和秋議員 いずれにしる、製造ラインにまで派遣労働者が入ってくるのであれば、派遣元と派遣先が連帯してあらゆる事態に責任を負うことを明確にすべきであります。特に、製造ラインでの作業に関連して起こる諸問題については、派遣先が労働組合との交渉に直接応ずる義務があると思いますが、そういう考え方で間違いありませんか。

○ 戸利和利政府参考人 労働者派遣法制定時の考え方ということを申し上げますと、雇用主責任は派遣元に全面的にある、それから労働条件に關しましては、安全衛生とかあるいは労働時間とか、それぞれの事項ごとに派遣元と派遣先に責任を明確に区分けした上で派遣制度を認め、それによって派遣労働者の就業条件を整備し、労働者の保護を図ろう、こういう考え方できているところであります。

そういった意味で申し上げますと、今委員御質問のように連帯して責任を負うということは、昔の労供の時代のように、どちらに責任があるのかというあたりがあいまいになり、かえって責任の所在を労働者が追及しにくくなることになるのではないかというふうに思っています。それから団交応諾義務、交渉への応諾義務ということを考えますと、労働組合との団体交渉に応諾する義務を負う使用者ということになりますと、これは労働契約の当事者たる派遣元ということになるんだらう、こういうふうに思います。そういった意味で、派遣が適正に行われているということであれば、一般的には、派遣労働者による労働組合との団体交渉の応諾義務は派遣元事業主が負うことになるというふうに思います。

○ 小沢和秋議員 労働組合との交渉は派遣元に責任があるといっても、派遣先で実際に指揮命令を受けて仕事をやっているわけですよ。そのことについていろいろ苦情を言いたいと思ったときに、派遣元に行って話をしたって、問題は解決しないじゃないですか。

○ 戸利和利政府参考人 そこは派遣先の指針等で、苦情の処理に派遣先は派遣元と協力して適切に対応すること、それから派遣元も、派遣労働者なり派遣先から苦情についての申し出があり、あるいは相談があった場合には、派遣先と協力して対応すること、こういうことになっています。そういう意味では、いろいろ就業上の問題があつて、それを解消してほしいということであれば、それは、派遣先、派遣元、どちらに言っても対応できる体制という意味ではおっしゃるとおりであります。

ただ、私が申し上げたのは、労働条件に関して労働組合として団体交渉を行うということであれば、これは労働組合法上も使用者たる派遣元になるであらう、こういうことを申し上げたわけであります。

# 派遣先の団交上の使用者性に関する主な国会答弁

## ○ 第171回国会 衆議院予算委員会(平成21年2月9日)(抜粋)

○ 日森文尋議員 私は全く同感で、雇用に対する企業責任、それから社会的責任でもあるわけですから、これはきっちり果たしてもらえるような、そういう環境も整備をしていかなければいけないと思っています。(略)

ところが、実際に解雇した日産ディーゼル工業は、法令上関係ありませんと、御答弁のとおりなんですが、こうおっしゃって、話し合い、団体交渉にも応じないわけです。実際ここに働いていた労働者の皆さんは、たとえ派遣とはいえ、この日産ディーゼル工業の付加価値をつくるために貢献をしてきた方々ですよ。この方々の生存権にかかわるかもしれない問題について、法令上関係ありませんと言って、団体交渉、説明すらしようとしない、こういう事態があるわけです。これはいろいろなところで起きているわけです。(略)

これほど人間扱いをされていない、こんな現実があるわけですが、これは何とか企業責任を果たせるようなことを検討しなきゃいけないんじゃないかというふうに思いますが、これは舛添大臣、いかがでしょうか。

○ 舛添要一厚生労働大臣(当時) 個別の案件についてはお答えを差し控えますけれども、今の法制度のもとでも、派遣先が労働時間の管理とか安全衛生教育を行う義務も課せましますし、それから、中途解除の際に、どこか再就職先をあっせんしなさいとか、こういうこともできるわけがありますので、これをきちんとやりたいと思っています。

もう委員御承知のように、基本的には派遣元とその労働者の間の関係で、これは団体交渉権その他ありますけれども、派遣先とまでというのは、今の法的には非常に難しゅうございます。

ただ、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という判断がもし下せれば、場合によっては団体交渉の義務も生じ得るということをつけ加えておきたいと思えます。

# いよぎんスタッフサービス事件 最高裁判決(概要)

## 【事実関係】

- ISS(いよぎんスタッフサービス株式会社)は、主に伊予銀行及びその関連会社に労働者派遣を行うことを業とする、伊予銀行の100パーセント出資する子会社。元年12月1日にIBS(伊予銀ビジネスサービス株式会社)から人材派遣事業部門の営業譲渡を受けた。
- 昭和62年2月、原告は、IBSに派遣労働者として雇用され、派遣先の伊予銀行問屋町支店で就労を開始。その際、原告は、当時の問屋町支店の支店長Aと問屋町支店で面談し、また、当時のIBS社長Bと、伊予銀行本店の建物内にあるIBS事務所で面談した。
- 昭和62年5月、原告の就労場所は、問屋町支店から、伊予銀行石井支店に変更。その後、原告は、平成元年11月30日まではIBSからの派遣労働者として、同年12月1日以降はISSからの派遣労働者として、平成12年3月31日まで、石井支店で主に事務用機器の操作業務に従事。
- 遅くとも平成4年頃以降、原告は、年2回、被告ISS作成に係る雇用契約書及び派遣労働者就業条件明示書を石井支店幹部から交付され、平成8年頃以降はこれに署名押印するように求められてきた。
- 平成10年8月以降、原告と石井支店の上司C代理が次第に対立するようになり、平成11年12月以降、数回に渡り支店長や原告の家族を交え話し合いを行った。
- 平成12年1月14日、伊予銀行人事部から管理職が石井支店を訪れ、原告、D支店長らと面談。
- 平成12年3月31日、D支店長は、原告に対して、被告ISSとの派遣契約は更新しないことを伝えた。
- 平成12年5月9日、ISSは、原告に対して労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付。同年6月1日以降、伊予銀行は石井支店での原告の就労を拒絶し、ISSは、雇用契約の期間満了及び更新の拒絶を主張し、他の職場を斡旋する意思はない旨を表明。

## 【判決】

- 上告を棄却。

※参考:高裁判決

(雇止めの効果)

- 控訴人(労働者)とISSとの間の雇用契約が(中略)反復継続したとしても、あたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、あるいは期間満了後も使用者である被控訴人ISSが雇用を継続すべきとも期待することに合理性が認められる場合には当たらないから、被控訴人ISSが控訴人に対し、平成12年5月9日、労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付し、同月末日で期間が満了する控訴人との間の雇用契約を更新しない旨通知したことにつき、いわゆる解雇権濫用の法理が類推適用されることはない。

(黙示の労働契約)

- 派遣元と派遣労働者との間で雇用契約が存在する以上は、派遣労働者と派遣先との間で雇用契約締結の意思表示が合致したと認められる特段の事情が存在する場合や、派遣元と派遣先との間に法人格否認の法理が適用ないしは準用される場合を除いては、派遣労働者と派遣先との間には、黙示的にも労働契約が成立する余地はない。
- 社会通念上、控訴人と被控訴人伊予銀行間で雇用契約を締結する意思表示の合致があったと評価できるに足りる特段の事情が存在したものと、到底認めることができない。
- 被控訴人ISSは(中略)独立した企業としての実体を有し(中略)被控訴人伊予銀行とは独立した法人として意思決定を行っており、(中略)被控訴人ISSの実体が被控訴人伊予銀行と一体と見られ、法人格否認の法理を適用しうる場合、若しくはそれに準ずるような場合とは認められないことが明らか。
- 控訴人と被控訴人伊予銀行との間に黙示の雇用契約が成立したと認めることもできない。

# 松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件 最高裁判決(概要)

## 【事実関係】

- 松下PDは、パナソニック株式会社ほか1社の出資による会社であり、平成16年1月当時、製造ラインでは、松下PDの従業員と、松下PDから業務委託を受けたパスコ等に雇用されていた者などが作業に従事。業務委託契約は、松下PDは生産1台につき定められた業務委託料をパスコに支払い、パスコが松下PDから設備、事務所等を賃借して、自社の従業員を作業に従事させるもの。
- 被上告人(労働者)は、パスコとの間で、契約期間を2か月(更新あり)、就業場所を本件工場などとする雇用契約を締結。被上告人とパスコとの間の契約は、2か月ごとに更新された。
- 本件工場の封着工程においては、工程管理者と現場リーダーは松下PDの従業員であり、作業は松下PD及びパスコほか1社の各従業員が混在して共同で行っていた。被上告人は、封着工程での作業について松下PDの従業員から直接指示を受け、パスコの正社員による指示は受けていなかった。被上告人は、休日出勤について、パスコの正社員から指示を受けることもあったが、松下PDの従業員から直接指示を受けることもあった。また、被上告人らの休憩時間は松下PDの従業員が指示した。
- 被上告人は、その就業状態が労働者派遣法等に違反しているとして、松下PDに対し直接雇用を申し入れたが、回答が得られず、本件組合に加入。本件組合は、被上告人が松下PDを派遣先とする派遣労働者として1年を超えて製造ラインの業務に従事しており、松下PDに直接雇用の申込み義務が発生していると主張し、松下PDに対し、被上告人への直接雇用申込みを行うよう団体交渉を申し入れた。
- 被上告人は、大阪労働局に対し、本件工場における勤務実態は労働者派遣であり、職業安定法44条、労働者派遣法に違反する行為である旨申告。松下PDは、同局により、パスコとの業務委託契約を労働者派遣契約に切り替えるようにとの是正指導を受けた。これに対する松下PDの改善計画に伴い、パスコがデバイス部門から撤退。被上告人は、パスコの正社員から本件工場の別の部門に移るよう打診されたが、松下PDの直接雇用下でデバイス部門の作業を続けたいと考え、同月20日限りでパスコを退職。
- 本件組合は、松下PDが被上告人を直接雇用することを申し入れ。松下PDは、同年8月2日、被上告人との雇用契約の条件として、契約期間を同月から同18年1月31日まで(契約更新はしない。ただし、同年3月31日を限度としての更新はあり得る。)、業務内容を「PDPパネル製造ーリペア作業及び準備作業などの諸業務」と記載した労働条件通知書を被上告人側に交付。賃金は上記通知書では空欄であったが、松下PD側が口頭で時給1400円を提示。被上告人は、松下PDに対し、契約期間及び業務内容について異議をとどめて、当面は、上記通知書記載の業務に就業する旨の通知をした上で、松下PDが準備した上記通知書と同旨の雇用契約書(ただし、賃金は時給1600円、雇用期間の始期は同17年8月22日とされていた。)に署名押印し、同月19日、松下PDに交付した。

## 【判決】(抜粋)

4 しかしながら、原審の上記3(4)の判断は結論において是認することができるが、同(1)ないし(3)の判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

- (1) 請負契約においては、請負人は注文者に対して仕事完成義務を負うが、請負人に雇用されている労働者に対する具体的な作業の指揮命令は専ら請負人にゆだねられている。よって、請負人による労働者に対する指揮命令がなく、注文者がその場屋内において労働者に直接具体的な指揮命令をして作業を行わせているような場合には、たとい請負人と注文者との間において請負契約という法形式が採られていたとしても、これを請負契約と評価することはできない。そして、上記の場合において、注文者と労働者との間に雇用契約が締結されていないのであれば、上記3者間の関係は、労働者派遣法2条1号にいう労働者派遣に該当すると解すべきである。そして、このような労働者派遣も、それが労働者派遣である以上は、職業安定法4条6項にいう労働者供給に該当する余地はないものというべきである。

(次ページへ)

# 松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件 最高裁判決(概要)

(前ページからの続き)

しかるところ、前記事実関係等によれば、被上告人は、平成16年1月20日から同17年7月20日までの間、Cと雇用契約を締結し、これを前提としてCから本件工場に派遣され、上告人の従業員から具体的な指揮命令を受けて封着工程における作業に従事していたというのであるから、Cによって上告人に派遣されていた派遣労働者の地位にあったといえることができる。そして、上告人は、上記派遣が労働者派遣として適法であることを何ら具体的に主張立証しないというのであるから、これは労働者派遣法の規定に違反していたといわざるを得ない。しかしながら、労働者派遣法の趣旨及びその取締法規としての性質、さらには派遣労働者を保護する必要性等にかんがみれば、仮に労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないと解すべきである。そして、被上告人とCとの間の雇用契約を無効と解すべき特段の事情はうかがわれないから、上記の間、両者間の雇用契約は有効に存在していたものと解すべきである。

(2) 次に、上告人と被上告人との法律関係についてみると、前記事実関係等によれば、上告人はCによる被上告人の採用に関与していたとは認められないというのであり、被上告人がCから支給を受けていた給与等の額を上告人が事実上決定していたといえるような事情もうかがわれず、かえって、Cは、被上告人に本件工場のデバイス部門から他の部門に移るよう打診するなど、配置を含む被上告人の具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあったものと認められるのであって、前記事実関係等に現れたその他の事情を総合しても、平成17年7月20日までの間に上告人と被上告人との間において雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価することはできない。

したがって、上告人と被上告人との間の雇用契約は、本件契約書が取り交わされた同年8月19日以降に成立したものと認めるほかはない。

(3) 前記事実関係等によれば、上記雇用契約の契約期間は原則として平成18年1月31日をもって満了すると合意が成立していたものと認められる。

しかるところ、期間の定めのある雇用契約があたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在している場合、又は、労働者においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合には、当該雇用契約の雇止めは、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないときには許されない(最高裁昭和45年(オ)第1175号同49年7月22日第一小法廷判決・民集28巻5号927頁、最高裁昭和56年(オ)第225号同61年12月4日第一小法廷判決・裁判集民事149号209頁参照)。

しかしながら、前記事実関係等によれば、上告人と被上告人との間の雇用契約は一度も更新されていない上、上記契約の更新を拒絶する旨の上告人の意図はその締結前から被上告人及び本件組合に対しても客観的に明らかにされていたといえることができる。そうすると、上記契約はあたかも期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在していたとはいえないことはもとより、被上告人においてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合にも当たらないものというべきである。

したがって、上告人による雇止めが許されないと解することはできず、上告人と被上告人との間の雇用契約は、平成18年1月31日をもって終了したものと いわざるを得ない。

# 横浜南労基署長(旭紙業)事件 最高裁判決(概要)

## 【事実関係】

- 上告人(運転手)は、自己の所有するトラックを旭紙業株式会社の横浜工場に持ち込み、同社の運送係の指示に従い、同社の製品の運送業務に従事していた。
- 同社の上告人に対する業務の遂行に関する指示は、原則として、運送物品、運送先及び納入時刻に限られ、運転経路、出発時刻、運転方法等には及ばず、また、一回の運送業務を終えて次の運送業務の指示があるまでは、運送以外の別の仕事が指示されるということとはなかった。
- 勤務時間については、同社の一般の従業員のように始業時刻及び就業時刻が定められていたわけではなく、当日の運送業務を終えた後は、翌日の最初の運送業務の指示を受け、その荷積みを終えたならば帰宅することができ、翌日は、出社することなく、直接最初の運送先に対する運送業務を行うこととされていた。
- 報酬は、トラックの積載可能量と運送距離によって定まる運賃表により出来高が支払われていた。
- 上告人の所有するトラックの購入代金はもとより、ガソリン代、修理費、運送の際の高速道路料金等も、すべて上告人が負担していた。
- 上告人に対する報酬の支払に当たっては、所得税の源泉徴収並びに社会保険及び雇用保険の保険料の控除はされておらず、上告人は、報酬を事業所得として確定申告をしていた。

## 【判決】

- 上告人は、業務用機材であるトラックを所有し、自己の危険と計算の下に運送業務に従事していた者である上、旭紙業は、運送という業務の性質上当然に必要とされる運送物品、運送先及び納入時刻の指示をしていた以外には、上告人の業務の遂行に関し、特段の指揮監督を行っていたとはいえず、時間的、場所的な拘束の程度も、一般の従業員と比較してはるかに緩やかであり、上告人が旭紙業の指揮監督の下で労務を提供していたと評価するには足りないものといわざるを得ない。
- 報酬の支払方法、公租公課の負担等についても、上告人が労働基準法上の労働者に該当すると解するのを相当とする事情はない。
- 上告人は、専属的に旭紙業の製品の運送業務に携わっており、同社の運送係の指示を拒否する自由はなかったこと、毎日の始業時刻及び終業時刻は、運送係の指示内容のいかんによって事実上決定されることになること、運賃表に定められた運賃は、トラック協会が定める運賃表による運送料よりも一割五分低い額とされていたことなどその余の事実関係を考慮しても、上告人は、労働基準法上の労働者ということとはできず、労働者災害補償保険法上の労働者にも該当しないものというべき。



# 朝日放送事件 最高裁判決(概要)

## 【事実関係】

- A、B、C(請負三社)は、放送会社からテレビ番組制作のための映像撮影、照明、音響効果等の業務を請け負う会社。
- 朝日放送は、AとBとの間で、それぞれ、テレビの番組制作の業務につき請負契約を締結。CはAとの間で請負契約を締結し、Aが朝日放送から請け負った業務の一部を下請け。請負三社は、各請負契約に基づきその従業員を朝日放送の下に派遣して番組制作の業務に従事させ、各請負契約においては、作業内容及び派遣人員により一定額の割合をもって算出される請負料を支払う旨の定めがされていた。
- 番組制作にあたり、朝日放送は、1ヶ月間の制作番組名、作業時間、作業場所等が記載された編成日程表を請負三社に交付し、請負三社はこれに基づき1週間～10日ごとの番組制作連絡書を作成、従業員の配置等を決定。実際には、番組制作業務に従事する従業員はほぼ同一の者に固定。
- 請負三社の従業員は、編成日程表に従うほか、朝日放送が作成交付する台本及び制作進行表による作業内容、作業手順等の指示に従い、朝日放送から支給ないし貸与される器材等を使用し、朝日放送の作業秩序に組み込まれて、朝日放送の従業員と共に番組制作業務に従事。
- 業務の遂行にあたっては、実際の作業の進行はすべて朝日放送の従業員であるディレクターの指揮監督の下に行われ、ディレクターは、作業時間帯を変更したり予定時間を超えて作業したりする必要がある場合には、その判断で請負三社の従業員に指示を出し、どの段階でどの程度の休憩時間を取るかについても、作業の進展状況に応じその判断で指示。
- 請負三社の従業員の勤務結果は本人の申告により出勤簿に記載され、請負三社はこれに基づき残業時間の計算、毎月の賃金を支払いを行っていた。
- 請負三社は、それぞれ独自の就業規則を持ち、労働組合との間で賃上げ、夏季一時金、年末一時金等について団体交渉を行い、妥結した事項について労働協約を締結。
- 請負三社の従業員の加入する労働組合は、朝日放送に対し、賃上げ、一時金の支給、下請会社の従業員の社員化、休憩室の設置を含む労働条件の改善等を議題として団体交渉を申し入れたが、朝日放送は使用者でないことを理由として拒否。

## 【判決】

- 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の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、その限りにおいて、労組法7条の「使用者」に当たるものと解することが相当。
- 朝日放送は、請負三社から派遣される従業員が従事すべき業務の全般につき、編成日程表、台本及び制作進行表の作成を通じて、作業日時、作業時間、作業場所、作業内容等その細部に至るまで自ら決定しており、請負三社は、ほぼ固定している一定の従業員のうちのだれをどの番組制作業務に従事させるかを決定していたにすぎない。
- 朝日放送は実質的にみて、請負三社から派遣される従業員の勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等を決定していたのであり、従業員の基本的な労働条件等について、雇用主である請負三社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ったものというべきであるから、その限りにおいて、労働組合法7条にいう「使用者」に当たるものと解するのが相当。
- 朝日放送は、自ら決定することができる勤務時間の割り振り、労務提供の態様、作業環境等に関する限り、正当な理由がなければ請負三社の従業員が組織する労働組合との団体交渉を拒否することができないものというべき。

# 職業安定法施行規則(抜粋)

## 職業安定法施行規則

第四条 労働者を提供しこれを他人の指揮命令を受けて労働に従事させる者(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(昭和六十年法律第八十八号。次項において「労働者派遣法」という。)第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う者を除く。)は、たとえその契約の形式が請負契約であつても、次の各号の全てに該当する場合を除き、法第四条第六項の規定による労働者供給の事業を行う者とする。

- 一 作業の完成について事業主としての財政上及び法律上の全ての責任を負うものであること。
- 二 作業に従事する労働者を、指揮監督するものであること。
- 三 作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定された全ての義務を負うものであること。
- 四 自ら提供する機械、設備、器材(業務上必要なる簡易な工具を除く。)若しくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は企画若しくは専門的な技術若しくは専門的な経験を必要とする作業を行うものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

2 前項の各号の全てに該当する場合(労働者派遣法第二条第三号に規定する労働者派遣事業を行う場合を除く。)であつても、それが法第四十四条の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が労働力の供給にあるときは、法第四条第六項の規定による労働者供給の事業を行う者であることを免れることができない。

3 第一項の労働者を提供する者とは、それが使用者、個人、団体、法人又はその他いかなる名称形式であるとを問わない。

4 第一項の労働者の提供を受けてこれを自らの指揮命令の下に労働させる者とは、個人、団体、法人、政府機関又はその他いかなる名称形式であるとを問わない。

5 (略)

# 人材派遣健康保険組合(はけんけんぽ)の概要

## はけんけんぽの概要

- 平成14年5月1日に設立。
- 運営状況（平成24年12月31日現在）
  - ・ 加入事業所数:305事業所
  - ・ 健康保険料率:8.5%（24年度分の料率）
  - ・ 介護保険料率:2.07%（同上）
  - ・ 被保険者数:333,775人（女性:269,184人 男性:64,591人）
  - ・ 平均標準報酬月額:233,756円
  - ・ 被保険者平均年齢:37.38歳
- 派遣社員の雇用契約が終了後、次の契約までに一定の中断期間(待機期間)があっても、一定の要件をすべて満たす場合(※)には資格を喪失せず、継続して被保険者になることが可能。

※ 以下のすべての要件を満たすことが必要

- 1) 同じ派遣会社で、登録型の派遣社員として働くこと
- 2) 契約終了時に、次の仕事(1ヵ月以上の契約)が確実に見込まれていること
- 3) 次の仕事が1ヶ月以内に開始されること

# 社会保険・労働保険の適用に関する規定①

## 労働者派遣法(抜粋)

(派遣先への通知)

第三十五条 派遣元事業主は、労働者派遣をするときは、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を派遣先に通知しなければならない。

- 一 当該労働者派遣に係る派遣労働者の氏名
- 二 当該労働者派遣に係る派遣労働者が期間を定めずに雇用する労働者であるか否かの別
- 三 当該労働者派遣に係る派遣労働者に関する健康保険法第三十九条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認、厚生年金保険法第十八条第一項の規定による被保険者の資格の取得の確認及び雇用保険法第九条第一項の規定による被保険者となつたことの確認の有無に関する事項であつて厚生労働省令で定めるもの
- 四 その他厚生労働省令で定める事項

2 (略)

## 労働者派遣法施行規則(抜粋)

(法第三十五条第一項第三号の厚生労働省令で定める事項)

第二十七条の二 法第三十五条第一項第三号の厚生労働省令で定める事項は、当該労働者派遣に係る派遣労働者に関して、次の各号に掲げる書類がそれぞれ当該各号に掲げる省令により当該書類を届け出るべきこととされている行政機関に提出されていることの有無とする。

- 一 健康保険法施行規則(大正十五年内務省令第三十六号)第二十四条第一項に規定する健康保険被保険者資格取得届
- 二 厚生年金保険法施行規則(昭和二十九年厚生省令第三十七号)第十五条に規定する厚生年金保険被保険者資格取得届
- 三 雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号)第六条に規定する雇用保険被保険者資格取得届

2 派遣元事業主は、前項の規定により同項各号に掲げる書類が提出されていないことを派遣先に通知するときは、当該書類が提出されていない具体的な理由を付さなければならない。

# 社会保険・労働保険の適用に関する規定②

## 派遣元指針

### 第2 派遣元事業主が講ずべき措置

#### 四 労働・社会保険の適用の促進

##### (一) 労働・社会保険への適切な加入

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の就業の状況等を踏まえ、労働・社会保険の適用手続を適切に進め、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、加入させてから労働者派遣を行うこと。ただし、新規に雇用する派遣労働者について労働者派遣を行う場合であって、当該労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険の加入手続を行うときは、この限りでないこと。

##### (二) 派遣労働者に対する未加入の理由の通知

派遣元事業主は、労働・社会保険に加入していない派遣労働者については、派遣先に対して通知した当該派遣労働者が労働・社会保険に加入していない具体的な理由を、当該派遣労働者に対しても通知すること。

## 派遣先指針

### 第2 派遣先が講ずべき措置

#### 八 労働・社会保険の適用の促進

派遣先は、労働・社会保険に加入する必要がある派遣労働者については、労働・社会保険に加入している派遣労働者(派遣元事業主が新規に雇用した派遣労働者であって、当該派遣先への労働者派遣の開始後速やかに労働・社会保険への加入手続が行われているものを含む。)を受け入れるべきであり、派遣元事業主から派遣労働者が労働・社会保険に加入していない理由の通知を受けた場合において、当該理由が適正でないと考えられる場合には、派遣元事業主に対し、当該派遣労働者を労働・社会保険に加入させてから派遣するよう求めること。