

# 關係資料

# 現行の派遣元事業主・派遣先の責任分担(労働基準法等の特例)

	派遣元事業主	派遣先	双方	備考
労働基準法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金</li> <li>・年次有給休暇</li> <li>・災害補償</li> <li>・産前産後休業 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間</li> <li>・休憩</li> <li>・休日</li> <li>・時間外／休日労働 等</li> </ul> <p>※派遣元の36協定の範囲内で、時間外／休日労働が可能。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・強制労働の禁止</li> <li>・均等待遇 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣元事業主は、派遣先が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、労働時間等の規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。</li> </ul>
労働安全衛生法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇入れ時の安全衛生教育</li> <li>・一般健康診断 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全管理者、安全委員会</li> <li>・危険防止等のための事業者の講ずべき措置等</li> <li>・特別の安全衛生教育</li> <li>・作業環境測定</li> <li>・特殊健康診断 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・統括安全衛生管理者</li> <li>・衛生管理者、衛生委員会</li> <li>・作業内容変更時の安全衛生教育</li> <li>・健康診断実施後の作業転換等の措置 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・派遣元事業者は、派遣先が労働者派遣契約に定める就業条件に従って派遣労働者を労働させたならば、就業制限等の規定に抵触することとなる場合においては、当該労働者派遣をしてはならない。</li> <li>・派遣先は、派遣労働者に対して健康診断を行ったときは、その結果を記載した書面を派遣元事業主に送付しなければならない。</li> </ul>
男女雇用機会均等法	(右記以外の規定)	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>・妊娠／出産等を理由とする不利益取扱い禁止</li> <li>・職場における性的な言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置</li> <li>・妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置</li> </ul>	—

# 派遣労働に関する主な裁判例①

## いよぎんスタッフサービス事件

【事案の概要】 派遣労働者が、有期雇用契約（6ヶ月）の更新により約13年間同一の派遣先に派遣就業した後に雇止めされたもの。

【ポイント】 ①派遣元との雇用契約関係（いわゆる雇止めの効果） ②派遣先との黙示の雇用契約の成否

### 【判決の要旨】

- ① 一審、二審、最高裁いずれにおいても、派遣元と労働者との間の雇用契約は登録型雇用契約であり、解雇法理の類推適用もされないとされた。
- ② 一審、二審、最高裁いずれにおいても、派遣先と労働者の黙示の労働契約の成立は認められなかった。

	一審(H15.5.22)	二審(H18.5.18)	最高裁(H21.3.27)
雇止めの効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「原告が(中略)派遣継続について強い期待を抱いていたことは明らか」「しかし(中略)同一労働者の同一事業所への派遣を長期間継続することによって派遣労働者の雇用の安定を図ることは、常用代替の観点から同法の予定するところではない」「原告の雇用継続に対する期待は、派遣法の趣旨に照らして、合理性を有さず、保護すべきものではない」</li> <li>・「派遣契約が期間満了により終了したという事情は、当該雇用契約が終了となってもやむを得ないといえる合理的な理由に当たる」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「控訴人(労働者)と被控訴人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ものと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、(中略)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」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上告棄却</li> </ul>
黙示の労働契約の成否	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「派遣元の存在が形式的名目的なものに過ぎず、実際には派遣先において派遣労働者の採用、賃金額その他の就業条件を決定しており、派遣労働者の業務の分野・期間が派遣法で定める範囲を超え、派遣先の正規職員の作業と区別し難い状況となっており、また、派遣先において、派遣労働者に対して作業場の指揮命令、その出退勤等の管理を行うだけでなく、その配置や懲戒等に関する権限を行使するなど、実質的にみて、派遣先が派遣労働者に対して労務請求権を有し、かつ賃金を支払っていると認められる事情がある場合には、派遣契約は有名無実のものにすぎず、労働者と派遣先との間に黙示の労働契約が締結されたと認める余地がある」</li> <li>・「被告ISSは形式のみでなく、社会的実体を有する企業であり、原告の就業条件、採用の決定、さらには原告に対する賃金の支払いは、すべて被告ISSにおいて行っているのであるから、原告と被告ISSとの雇用契約が有名無実のものであるとはいえない。したがって、被告伊予銀行と原告との間で黙示の労働契約が成立したとは認められない」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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」</li> <li>・「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」</li> <li>・「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」</li> </ul>	

# 派遣労働に関する主な裁判例②

## 松下プラズマディスプレイ(パスコ)事件

【事案の概要】 偽装請負の疑いが極めて強い派遣先に有期で直接雇用された労働者が、雇用契約満了後に雇止めされたもの。

【ポイント】 ①直接雇用前に黙示の雇用契約が成立していたか ②直接雇用前の勤務状態が偽装請負であるかどうか

### 【判決の要旨】

- ① 黙示の雇用契約については、一審及び最高裁で成立が否定され、二審では成立が認められた。
- ② 偽装請負については、一審では偽装請負の疑いが極めて高いとされ、二審では契約自体が違法無効、最高裁で偽装請負とされた。

### 一審 (H19.4.26)

### 二審 (H20.4.25)

### 最高裁 (H21.12.18)

#### ① 黙示の雇用契約の成否

・「パスコとの間で雇用契約を締結していた原告（労働者）が、被告（注文者）に派遣されていた状態」「しかし、そのような状態が継続したからといって、原告（労働者）と被告（注文者）との間に黙示の雇用契約が成立することにはならない」「（当時）製造業に対する労働者派遣事業が解禁されていなかったが、そのことによって、被告とパスコが違法な派遣契約を締結していたということがいえたとしても、上記認定を左右するものではない」  
 ・「労働者派遣法は、申込の義務を課してはいるが、直ちに、雇用契約の申込があったのと同じ効果までを生じさせるものとは考えられず（したがって、原告が承諾の意思表示をすることにより、直接の雇用契約が締結されるわけではない。）（中略）、これを履行しない場合に（中略）直接の雇用契約が締結されると解することはできない」

・「1審被告（注文者）・パスコ間、1審原告（労働者）・パスコ間の各契約は（中略）公の秩序に反するものとして民法90条により無効」  
 ・「無効である前記各契約にもかかわらず継続した1審原告・1審被告間の上記実態関係を法的に根拠づけ得るのは、両者の使用従属関係、賃金支払関係、労務提供関係等の関係から客観的に推認される1審原告・1審被告間の労働契約のほかなく、両者間には黙示の労働契約の成立が認められるというべきである」

・「上告人（注文者）はパスコによる被上告人（労働者）の採用に関与したとは認められないというのであり、被上告人がパスコ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、パスコは（中略）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（中略）その他の事情を総合しても（中略）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」

#### ② 偽装請負かどうか

・「本件工場における作業は、一定の技術を要し、また、その都度、指示を受けながらする作業であるが、原告は、パスコの従業員から指示を受けていたわけではなく、松下電器から被告に出向している従業員から指示（指揮命令）を受けていたことが認められる。これによると、原告に対する指揮命令は、被告が行っていたと認めることができる。（その意味では、原告を含むパスコ従業員の当時の就労形態は、いわゆる偽装請負の疑いが極めて強い。）」

・「1審被告・パスコ間の契約は、パスコが1審原告を他人である1審被告の指揮命令を受けて1審被告のために労働に従事させる労働者供給というべきであり、1審原告・パスコ間の契約は、上記目的達成のための契約と認めすることができる」  
 ・「脱法的な労働者供給契約として、職業安定法44条及び中間搾取を禁じた労働基準法6条に違反し、強度の違法性を有し、公の秩序に反するものとして民法90条により無効というべきである」

・「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（中略）これを請負契約と評価することはできない」「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、（中略）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」「労働者派遣である以上は、（中略）労働者供給に該当する余地はない」



# 派遣労働に関する主な裁判例③

## 横浜南労基署長(旭紙業)事件

【事案の概要】 自己所有のトラックを持ち込み、会社の指示に従って製品等の輸送に従事していた運転手が、災害を被ったことにつき労働者災害補償保険法上の労働者であるとして労災保険給付を請求した事案。

【ポイント】 運転手の労働者性の有無

### 【判決の要旨】

一審は車持ち込み運転手の労働者性を肯定、二審及び最高裁は労働者性を否定。

(※ 一審、二審、最高裁いずれも、労災保険法にいう労働者は、労働基準法にいう労働者と同であると解するのが相当としている。)

	一審(H5.6.17)	二審(H6.11.24)	最高裁(H8.11.28)
労働者性の判断	<ul style="list-style-type: none"> <li>「旭紙業は、原告(運転手)を含む車持ち込み運転手を営業組織の中に組み入れ、これにより、事業の遂行上不可欠な運送力を確保しようとしていたことは明らか」</li> <li>「毎日の始業と終了の時刻は、旭紙業の運送係から指示される運送先に納品すべき時刻、運送先までの距離、翌日の運送の指示が行われる時刻、その後に行われる荷積みによる時間等によって自ずから定まり、そこに車持ち込み運転手の裁量の入る余地はほとんどなかった」「時間的な拘束の程度は、一般の従業員とさほど異なるない」</li> <li>「運送先、運送品の数量、運送距離等の運送業務の内容も、運送係の指示によって一方的に決まり」</li> <li>「報酬についてみても、旭紙業が一方的に設定した報酬基準である運賃表に拘束」</li> <li>「旭紙業の原告に対する業務遂行に関する指示や時間的場所的拘束は、請負契約に基づく発注者の請負人に対する指図やその契約の性質から生ずる拘束の範疇を超えるものであって、これらの事情の下で行われる原告の業務の実態は、旭紙業の使用従属関係の下における労務の提供と評価すべきものであり、その報酬は労務の対価の要素を多分に含むものであるから、労災保険法を適用するについては、原告を同法にいう労働者と認めるのが相当である」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「車持ち込み運転手に対する旭紙業の指示等は一般の従業員に対する指揮監督に較べて範囲は狭く、内容的にも弱いものとみられるし、場所的・時間的拘束も一般の従業員よりは弱く、また報酬も出来高払いであって(略)労基法上の典型的な労働者と異なることは明らかである」「労働者と事業主との中間形態にあると認めざるを得ない」</li> <li>「労基法上の労働者であるか、そうでないかという区分をすることが相当に困難な事例が増加してきていると考えられるのであるが、(略)法令に違反していたり、一方ないしは双方の当事者(殊に、働く側の者)の真意に沿うと認められない事情がある場合は格別、そうでない限り、これを無理に単純化することなく、できるだけ当事者の意図を尊重する方向で判断するのが相当」</li> <li>「このような就労形態は(略)その時点では少なくとも双方に利益があると考えられており(略)、当事者双方の真意、殊に車持ち込み運転手の側の真意に沿うものであるから、これを裁判所としては、そのまま一つの就労形態として認めることとするのが相当」</li> <li>「この就労形態は、労基法上の労働者のそれとみることとは困難であるから、旭紙業の車持ち込み運転手である被控訴人(運転手)は、労基法上の労働者とはいえず、したがって、労災保険上の労働者とはいえないこととなる」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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、<u>上告人(運転手)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</u>」</li> <li>「報酬の支払方法、公租公課の負担等についてみても、<u>上告人が労働基準法上の労働者に該当すると解するのが相当とする事情はない</u>」</li> <li>「<u>上告人は、労働基準法上の労働者ということではできず、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</u>」</li> </ul>

# 派遣労働に関する主な裁判例④

## 朝日放送事件

【事案の概要】放送会社から放送関連の技術業務を請け負っている三社の従業員が、一つの組合に組織され発注元に団交を申し入れたところ、雇用主でないことを理由に拒否されたもの。

【ポイント】発注元の使用索性

【判決の要旨】

中労委命令、一審、最高裁では発注元は部分的に労組法上の「使用者」に当たるとされた（二審では使用索性を否定）。

	中労委(S61.9.17)	一審(H2.7.19)	二審(H4.9.16)	最高裁(H7.2.28)
発注元の使用索性	<ul style="list-style-type: none"> <li>「本件組合員らは、朝日放送の従業員らと一体となって、朝日放送のテレビ番組制作の作業秩序の中に完全に組み込まれ、同社のディレクターの指揮、監督に従って行動せざるを得ず、下請3社の担当者は、その点に関する実質的な権限を有していない」</li> <li>「朝日放送もまた、本件組合員らのテレビ番組制作業務に関しては、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その就労にかかる諸条件を実質的に決定してきたのであるから、朝日放送は、本件組合員らの就労に係る諸条件に関しては、労働組合法第7条第2号の「使用者」に該当するものというべきである」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「原告(発注元)は、本件組合員らが従事するテレビ番組の制作業務に関しては、請負契約等の条項に拘らず、本件組合員らを自己の従業員と同様に指揮、監督し、その労務の提供過程で問題となる諸事項、すなわち、勤務時間の割り振り、休憩、作業環境等を実質的に決定し、直接に支配しているのであるから、本件組合員らと原告との間には、労務の提供とこれに対する指揮、監督という直接的な関係が存在することになり、したがって、右のような事項については、原告は労組法7条2号の「使用者」にあたると解するのが相当である」</li> <li>「これらの事項については、実質的な決定権限のない下請3社に団体交渉義務を負わせても意味がなく、むしろ、これを実質的に決定し直接に支配している原告に組合との団体交渉に応じさせることが、(中略)労組法の目的にかなうものというべきである」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「雇用契約上の雇用主が(中略)労働条件の決定について現に労働組合との間で団体交渉を行い、労働協約も締結しているような場合には(中略)よほど特別の事情が認められない限り、雇用契約上の雇用主が「使用者」に当たるとみるのが、むしろ常識的な判断であると考えられるから、このような場合には、それでもなお雇用主以外の者が労働者の労働関係上の諸利益に直接の影響力ないしは支配力を及ぼしていることを明らかにする具体的事実が証明されてはじめて、その者を使用者と認めることができると解するのが相当である」「控訴人(発注元)は本件組合員との関係で労働組合法7条2号の「使用者」には該当せず、したがって控訴人との間で不当労働行為の問題が生ずる余地はないというべき」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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である」</li> <li>「被上诉人(発注元)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、右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である」</li> </ul>

# 派遣労働に関連する最近の主な中労委命令①

派遣労働者の雇用の確保等に関する団交拒否（ショーワ不当労働行為再審査事事件 平成24.9.19）

## 1. 事案の概要

①会社（※派遣先）に派遣されている派遣労働者が加入する組合が申し入れた団交に会社が応じなかったこと、②会社に派遣されていたAが会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機（出勤停止）を命じられたことが、それぞれ不当労働行為であるとして、組合が救済を申し立てた事案。初審埼玉県労働委員会は、会社には組合との関係では労組法第7条の使用者とは認められないとしたが、組合は、これを不服として再審査を申し立てた。

## 2. 判断の要旨

- 同条（※労組法第7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、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い。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者であり、労組法第7条の「使用者」と解すべきである。
- このこと（※政府答弁）からうかがえる立法趣旨としては、労働者派遣法は、明文の規定は設けていないものの、同法上の枠組みに従って行われる労働者派遣の派遣先事業主については、当該派遣労働者（その属する労働組合）との関係において労組法第7条の使用者に該当しないことを原則として立法された、と解するのが相当である。
- もっとも、（中略）個別具体的な事案における、当該事案ごとの派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、当該事案の内容に即して労働委員会や裁判所が判断すべきものである旨等が述べられている。このことからすれば、立法趣旨としても、労働者派遣法上の派遣先事業主につき、上記イで示した原則に対する例外として、当該派遣労働者との関係において、上記アの一般的な法理のうち雇用主以外の場合に関する法理に従って労組法第7条の使用者性が認められる余地を残している（略）。  
例えば、派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱して労働者派遣が行われている場合や、派遣法上派遣先事業主に一定の責任や義務が課されている部分を履行していない場合等については、労組法第7条の使用者に該当する場合があります。

（次ページへ）



# 派遣労働に関連する最近の主な中労委命令①

派遣労働者の雇用の確保等に関する団交拒否（ショーワ不当労働行為再審査事事件 平成24.9.19）

（前ページからの続き）

- 派遣労働者の就業場所や業務内容が会社と派遣元会社らとの間の労働者派遣についての個別契約の範囲内のものであり、三六協定を超える時間外労働も認められないなど本件の派遣の就労実態によれば、組合員らの労働者派遣が派遣法の枠組み又は労働者派遣契約で定められた基本的事項を逸脱しているとは認められず、かかる観点からは、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣労働者の直接雇用に関する団交事項の派遣先事業主の労組法第7条の使用者性については、派遣法第40条の4の直接雇用の申込義務が発生しているだけでは認められないが、派遣先事業主に対して当該派遣労働者の雇入れを求める行政勧告ないしその前段階としての行政指導がなされた場合においては、当該派遣先事業主は、当該派遣労働者との間で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して労組法第7条の使用者となり得る。しかしながら、本件では上記直接雇用の申込義務が発生していたとはいえないし、労働行政機関が、直接雇用の申込義務の履行又は雇入れをするよう行政勧告又は行政指導をしたという事実も見当たらない。よって、かかる観点からは、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- 派遣法に基づく11年指針に定められた「次の就業機会の確保」に関する団交事項については、同指針が派遣先事業主に求める措置を同事業主が履行していない場合に、同事業主が当該派遣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ものとして労組法第7条の使用者となる余地がある。しかしながら、本件では、会社は、同指針が派遣先事業主に求める措置をすべて講じていたものと認められる。よって、かかる観点からも、本件団交申入れに関し、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。
- A（※労働者）が会社の交替要請により派遣元会社から自宅待機を命じられたことについては、上記で検討したとおり、会社には本件団交申入れに関し、労組法第7条の使用者とは認められず、上記交替要請が労働者派遣契約の枠内において行われたものであることからすれば、本件においては、上記交替要請に関しても、会社に労組法第7条の使用者性を認めることはできない。



# 派遣労働に関連する最近の主な中労委命令②

## 派遣添乗員の労働条件に関する団交拒否（阪急交通社不当労働行為再審査事件 平成24.11.7）

### 1. 事案の概要

労働組合が、会社（派遣先）に対し団体交渉を申し入れたところ、会社がこれを拒否したことについて、不当労働行為であるとして救済が申し立てられた事件。初審東京都労委は、本件団交申し入れの団交事項のうち、会社が労働時間管理に関する議題に応じなかったことは、不当労働行為に該当すると判断したが、会社はこれを不服として、再審査を申し立てた。

### 2. 判断の要旨

- 労組法第7条にいう「使用者」は、必ずしも労働契約上の雇用主に限定されるものではないが、労働者派遣法上の派遣先事業主は、同法の立法趣旨としては、原則として労組法第7条の使用者には該当しない。しかし、労働者派遣法第44条のみなし規定（※労働基準法の適用に関する規定）により派遣先事業主が責任を負うべきものと解される措置を行っておらず、かつ、労働者の基本的な労働条件等に対して、雇用主と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場合には、その限りにおいて労組法第7条の「使用者」になると解すべき。
- 事業場外みなし労働時間制が適用される状況にあるとはいえ、会社は、労働基準法の規定に反して、労働時間管理を行っていなかったものと認めるのが相当である。そして本件団交申し入れ事項のうち、労働時間管理に関する要求事項は、労働者派遣法のみなし規定により、派遣先事業主が特別の責任を課されている事項であると認められる。
- 支部組合員は、その実態において、就業の日時、時間、場所、内容といった就業の諸条件について、HTS（※派遣元）の指示によることなく、会社から現実的かつ具体的な指示を受けていた。これらの事実からすれば、会社は、支部組合員の添乗業務等につき、就業に関する諸条件を自ら決定し、また、必要に応じて、これらを変更することができる地位にあったことが認められる。以上によれば、会社は、本件団交事項のうち労働時間管理に関する要求事項を含む就業に関する諸条件という基本的労働条件につき、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たものと認めるのが相当である。
- したがって、派遣先が、本件団交事項のうち、労働時間管理に関する要求事項に応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

# 個別労働紛争のあっせんについて①

## 派遣労働者に関する個別労働紛争の申出・申請件数

(件)

	平成19年度	20年度	21年度	22年度	23年度
都道府県労働局長による助言・指導の申出受付	594 (8.9%)	731 (9.6%)	347 (4.5%)	356 (4.6%)	497 (5.2%)
労働局の紛争調整委員会によるあっせんの申請受理	532 (7.4%)	818 (9.7%)	458 (5.9%)	350 (5.5%)	379 (5.8%)

※括弧内は、全件数のうち、労働者の就労状況が派遣労働者であるものの割合

# 個別労働紛争のあっせんについて②

## 都道府県労働局におけるあっせん、指導・助言の事例

### いじめ・嫌がらせ

#### ○ 事案の概要

派遣社員として製造業の派遣先での勤務を行った。派遣先の部署は新たに立ち上げられた部署であり、申請者は当該部署の経験はまったく無かった。派遣先での業務については、直属の上司からも何の指示もなく、業務の研修もないまま、同時期に配属された同僚と手探りで作業を行った。直属の上司に、何度も業務について質問しても何の返答もしてくれず無視される状態が続いた。派遣先の人事担当者にも訴えたが、具体的な対応してもらえなかった。そのため、精神的に不安定になり、退職することになった。現在も心療内科に通院している。派遣先がなんら対応をしなかったからだと、精神的苦痛の補償として、給料1ヶ月分(約16万円)を求めたいとしてあっせん申請したもの。

#### ○ あっせんの結果

派遣先は労働者の訴えに基づいて、会社として派遣社員にかかる業務の指示のやり方に問題があったことは認めざるを得ないとして、あっせん委員の調整により、解決金として10万円を支払うことにより、解決した。

### 派遣開始前の派遣先の契約破棄

#### ○ 事案の概要

派遣社員として登録している労働者は、派遣先が決まり労働契約を締結したところ、派遣期間の前日になって突然契約を解約された。このため、派遣就労ができなかったことにより生じた損失を事業主に補償してほしいとして、あっせん申請を行った。

#### ○ あっせんの結果とポイント

事業主が労働者に対して和解金として、平均賃金の1.5か月分相当額である38万円を支払うことで合意が成立した。また、その旨を記載した和解文書を作成した。事実関係については争いがなく、労働者が派遣就労できなかったことによる損失をどのように補償するか、和解金の額をどのように決めるかがポイントとなった。あっせんの場で、双方は、関連法律を参考に歩み寄り、譲歩し、合意が成立した。

### 雇用期間満了前の出勤停止

#### ○ 事案の概要

申出人は派遣の電話オペレーターとして契約更新を繰り返して勤務していたが、業務上のミスが原因で雇用期間満了1月前の期日で出勤停止となり、期間満了日まで自宅待機を命じられたが、自宅待機中の休業補償は支払わないと言われた。これは解雇ではないかと抗議すると、出勤して書類整理の仕事をするか、それがいやなら退職届けを出せと言われた。

#### ○ 助言・指導の内容

労働契約法の規定に基づいて労働契約の変更を行うにあたっては労使間で合意が必要である旨助言したところ、労使間で話し合いがなされ金銭補償を行った上で、契約満了前に合意のうえ退職することとなった。

# 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準(37号告示)

## 労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準 (昭和61年労働省告示第37号)

第一条 この基準は、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。以下「法」という。)の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業(法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。)に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることに鑑み、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第二条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

(2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

二次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法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法第二条第一号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。



# 業務取扱要領(37号告示関連部分)①

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準 (昭和61年労働省告示第37号)

第一条 この基準は、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。以下「法」という。)の施行に伴い、法の適正な運用を確保するためには労働者派遣事業(法第二条第三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下同じ。)に該当するか否かの判断を的確に行う必要があることに鑑み、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分を明らかにすることを目的とする。

第二条 請負の形式による契約により行う業務に自己の雇用する労働者を従事させることを業として行う事業主であつても、当該事業主が当該業務の処理に関し次の各号のいずれにも該当する場合を除き、労働者派遣事業を行う事業主とする。

一 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

イ 次のいずれにも該当することにより業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者に対する業務の遂行方法に関する指示その他の管理を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に対する仕事の割り付け、順序、緩急の調整等につき当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

「総合的に勘案して行う」とは、これらのうちいずれかの事項を事業主が自ら行わない場合であっても、これについて特段の合理的な理由が認められる場合は、直ちに当該要件に該当しないと判断しない(以下同様。)という趣旨である。

〔製造業務の場合〕

受託者は、一定期間において処理すべき業務の内容や量の注文を注文主から受けるようにし、当該業務を処理するのに必要な労働者数等を自ら決定し、必要な労働者を選定し、請け負った内容に沿った業務を行っていること。受託者は、作業遂行の速度を自らの判断で決定することができること。また、受託者は、作業の割り付け、順序を自らの判断で決定することができること。

〔車両運行管理業務の場合〕

あらかじめ定められた様式により運行計画(時刻、目的地等)を注文主から提出させ当該運行計画が安全運転の確保、人員体制等から不適切なものとなっている場合には、受託者がその旨を注文主に申し入れ変更できるものとなっていること。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務従事者が病院等の管理者又は病院職員等から、その都度業務の遂行方法に関する指示を受けることがないよう、受託するすべての業務について、業務内容やその量、遂行手順、実施日時、就業場所、業務遂行に当たったの連絡体制、トラブル発生時の対応方法等の事項について、書面を作成し、管理責任者が受託業務従事者に対し具体的に指示を行うこと。

〔バンケットサービスの場合〕

受託者は、バンケットコンパニオンがホテル等から業務の遂行に関する指示を受けることのないよう、あらかじめホテル等と挨拶、乾杯、歓談、催し物等の進行順序並びにそれぞれの時点におけるバンケットコンパニオンが実施するサービスの内容及びサービスの実施に際しての注意事項を打ち合わせ、取り決めていること。

## 業務取扱要領(37号告示関連部分)②

(2) 労働者の業務の遂行に関する評価等に係る指示その他の管理を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者の業務の遂行に関する技術的な指導、勤惰点検、出来高査定等につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

〔医療事務受託業務の場合〕

受託者は、管理責任者を通じた定期的な受託業務従事者や病院等の担当者からの聴取又はこれらの者との打ち合わせの機会を活用し、受託業務従事者の業務の遂行についての評価を自ら行っていること。

ロ 次のいずれにも該当することにより労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇等に関する指示その他の管理(これらの単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

当該要件の判断は、受託業務の実施日時(始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等)について、事前に事業主が注文主と打ち合わせているか、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面が作成されているか、それに基づいて事業主側の責任者を通じて具体的に指示が行われているか、事業主自らが業務時間の実績把握を行っているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の行う具体的な日時(始業及び終業の時刻、休憩時間、休日等)については 事前に受託者と注文主とで打ち合わせ、業務中は注文主から直接指示を受けることのないよう書面を作成し、それに基づいて受託者側の現場責任者を通じて具体的に指示を行っていること。

受託業務従事者が実際に業務を行った業務時間については、受託者自らが把握できるような方策を採っていること。

(2) 労働者の労働時間を延長する場合又は労働者を休日に労働させる場合における指示その他の管理(これらの場合における労働時間等の単なる把握を除く。)を自ら行うこと。

当該要件の判断は、労働者の時間外、休日労働は事業主側の責任者が業務の進捗状況等をみて自ら決定しているか、業務量の増減がある場合には、事前に注文主から連絡を受ける体制としているか否かを総合的に勘案して行う。

〔製造業務の場合〕

受託業務の業務量の増加に伴う受託業務従事者の時間外、休日労働は、受託者側の現場責任者が業務の進捗状況等をみて決定し、指示を行っていること。

〔バンケットサービスの場合〕

宴席が予定した時間を超えた場合の請負契約に定められたサービス提供の終了時間の延長についてのホテル等との交渉及び延長することとした場合のバンケットコンパニオンへの指示については、現場に配置している責任者が行っていること。

# 業務取扱要領(37号告示関連部分)③

ハ 次のいずれにも該当することにより企業における秩序の維持、確保等のための指示その他の管理を自ら行うものであること。

(1) 労働者の服務上の規律に関する事項についての指示その他の管理を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に係る事業所への入退場に関する規律、服装、職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、管理につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。

なお、安全衛生、機密の保持等を目的とする等の合理的な理由に基づいて相手方が労働者の服務上の規律に関与することがあっても、直ちに当該要件に該当しないと判断されるものではない。

〔医療事務受託業務の場合〕

職場秩序の保持、風紀維持のための規律等の決定、指示を受託者が自ら行う(衛生管理上等別途の合理的理由に基づいて病院等が労働者の服務上の規律に関与する場合を除く。)ほか、聴取及び打合せの際に、あるいは定期的な就業場所の巡回の際に、勤務場所での規律、服装、勤務態度等の管理を受託者が自ら行っていること。また、あらかじめ病院等の担当者に対して、この旨の説明を行っていること。

(2) 労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。

当該要件の判断は、当該労働者に係る勤務場所、直接指揮命令する者等の決定及び変更につき、当該事業主が自ら行うものであるか否かを総合的に勘案して行う。なお、勤務場所については、当該業務の性格上、実際に就業することとなる場所が移動すること等により、個々具体的な現実の勤務場所を当該事業主が決定又は変更できない場合は当該業務の性格に応じて合理的な範囲でこれが特定されれば足りるものである。

〔製造業務の場合〕

自らの労働者の注文主の工場内における配置も受託者が決定すること。また、業務量の緊急の増減がある場合には、前もって注文主から連絡を受ける体制にし、受託者が人員の増減を決定すること。

〔バンケットサービスの場合〕

業務に従事するバンケットコンパニオンの決定についてはホテル等による指名や面接選考等を行わずバンケット業者自らが決定すること。また、同一の宴席におけるバンケットサービスを複数のバンケット業者が請け負う場合には、異なるバンケット業者のバンケットコンパニオンが共同して1つのサービスを実施することのないよう、あらかじめ各バンケット業者が担当するテーブルやサービス内容を明確に区分していること。

# 業務取扱要領(37号告示関連部分)④

二 次のイ、ロ及びハのいずれにも該当することにより請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。

イ 業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。

ロ 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

当該要件の判断に当たり、資金についての調達、支弁の方法は特に問わないが、事業 運転資金等はすべて自らの責任で調達し、かつ、支弁していることが必要である。

## 〔医療事務受託業務の場合〕

受託業務の処理により、病院等及び第三者に損害を与えたときは、受託者が損害賠償 の責任を負う旨の規定を請負契約に定めていること。

## 〔車両運行管理業務の場合〕

自動車事故等が発生し、注文主が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う(又は求償権に応ずる)旨の規定を契約書に明記するとともに、当該責任を負う意思及び履行能力を担保するため、受託者が自動車事故等に係る任意保険 に加入していること。

## 〔給食受託業務の場合〕

契約書等に食中毒等が発生し損害賠償が求められる等注文主側が損害を被った場合には、受託者が注文主に対して損害賠償の責任を負う(又は求償権に応ずる)旨の規定を 明記していること。

ハ 次のいずれかに該当するものであつて、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

(1) 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

当該要件は、機械、設備、資材等の所有関係、購入経路等の如何を問うものではない が、機械、資材等が相手方から借り入れ又は購入されたものについては、別個の双務契約(契約当事者双方に相互に対価的關係をなす法的義務を課する契約)による正当なものであることが必要である。なお、機械、設備、器材等の提供の度合については、単に名目的に軽微な部分のみを提供するにとどまるものでない限り、請負により行われる事業における一般的な社会通念に照らし通常提供すべきものが業務処理の進捗状況に応じて随時提供使用されていればよいものである。

## 〔製造業務の場合〕

注文主からの原材料、部品等の受取りや受託者から注文主への製品の受渡しについて 伝票等による処理体制が確立されていること。また、注文主の所有する機械、設備等の使用については、請負契約とは別個の双務契約を締結しており、保守及び修理を受託者が行うか、ないしは保守及び修理に要する経費を受託者が負担していること。

## 〔車両運行管理業務の場合〕

運転者の提供のみならず、管理車両の整備(定期整備を含む。)及び修理全般、燃料・油脂等の購入及び給油、備品及び消耗品の購入、車両管理のための事務手続、事故処理全般等についても受託することで注文主の自動車の管理全体を行っているものであり また、当該受託業務の範囲を契約書に明記していること。



## 業務取扱要領(37号告示関連部分)⑤

(2) 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

当該要件は、事業主が企業体として有する技術、技能等に関するものであり、業務を処理する個々の労働者が有する技術、技能等に関するものではない。

第三条 前条各号のいずれにも該当する事業主であつても、それが法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法第二条第一号に規定する労働者派遣を業として行うことにあるときは、労働者派遣事業を行う事業主であることを免れることができない。

# 「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」疑義応答集(抄)

(平成21年3月31日付け局長通達)

## ①発注者から指揮命令を受けずに業務処理

Q 日常会話をすると偽装請負となりますか？

→ **業務に関係のない日常会話をしても、指揮命令ではないので偽装請負とは判断しません。**

Q 労働者が混在していると偽装請負となりますか？

- **労働者の混在だけでは偽装請負とは判断しません。**
- × **混在が原因で、業務に関して、発注者が請負労働者に直接指示を行えば、偽装請負になります。**

Q 中間ラインの一つを請け負うことはできますか？

- **請負事業主が作業遂行の速度、作業の順番等を決定していれば偽装請負とは判断しません。**
- × **一定期間に処理すべき業務量が予め決まっておらず、他の中間ラインの影響で、請負事業主が作業する中間ラインの作業開始時間・終了時間が実質的に定まってしまう場合は、偽装請負になります。**

Q 作業服が同一だと偽装請負となりますか？

- **合理的な理由により、双方合意の上、予め請負契約に定めていることをもって偽装請負とは判断しません。**
- × **発注者が請負労働者に直接作業服の指示や請負事業主を通じた関与を行えば、偽装請負になります。**

## ②発注者から独立して業務処理

Q 作業場所や機械、資材などを発注者から提供を受けると偽装請負となりますか？

- ① 福利厚生施設(食堂、化粧室等)、不特定多数が使用可能な場所(玄関等)  
→ **共同使用・無償でも差し支えありません。**
- ② 請負業務の処理に間接的に必要なもの(賃貸料や光熱費等)、請負業務の処理に必要ないが発注者から提供されるもの(更衣室等)  
→ **請負契約に包括的に規定してください。**
- ③ 半製品への部品の取付業務、塗装業務を請け負ったときの半製品や部品、完成品と梱包材  
→ **一旦発注者から請負事業主が購入し、業務完了後に取付や梱包が終わったものを請負事業主から発注者に売却するための双務契約までは必要ありません。**
- ④ 請負業務に直接必要な機械、資材等  
→ **発注者から借り入れ、購入するときは請負契約とは別個の双務契約が必要です。**

# 37号告示に関する指摘事項

## 1 附帯決議

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律等の一部を改正する法律案に対する附帯決議（平成24年3月27日 参議院厚生労働委員会）(抜粋)

〔3〕 いわゆる偽装請負の指導監督については、労働契約申込みみなし制度が創設されること等も踏まえ、丁寧・適切に実施するよう改めること。

労働契約申込みみなし規定が適用される「偽装する意図を持っているケース」を、具体的に明確化すること。併せて、事業者及び労働者に対し、偽装請負に該当するかどうかの助言を丁寧に行うとともに、労働者派遣と請負の区分基準を更に明確化すること。

## 2 経団連規制改革要望（2012年9月18日）

事項名	要望の具体的内容
『「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37号告示)に関する疑義応答集』の改善	製造業中心に作成されている「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準(37号告示)に関する疑義応答集」について、他の業種にも対応する内容に <u>拡充</u> したうえで、労働局により異なる判断が示されることのないよう明確なものとすべきである。

## 3 「日本再生加速プログラム」について（平成24年11月30日 閣議決定）

事項名	制度改革の概要	時期
労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分の更なる明確化	労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分について、各労働局における判断が異なることがないよう、都道府県労働局に対して照会の多い事例を収集し、その類型化を行った上で、 <u>基本的な考え方の整理を行うなど、更なる明確化を図る。</u>	平成25年度措置

# 社会保険・労働保険に関する規定

## 派遣元に対する規定

- 労働者派遣をするときは、当該労働者派遣に係る派遣労働者の労働・社会保険への加入状況を派遣先に通知しなければならない。また、労働・社会保険へ加入していない場合は、その具体的理由を付して派遣先へ通知しなければならない。（派遣法第35条、派遣法施行規則第27条の2）
- 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。（派遣元指針）
- 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。（派遣元指針）

## 派遣先に対する規定

- 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を受け入れるべき。（派遣先指針）
- 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。（派遣先指針）



# 社会保険・労働保険の加入状況

- 平成22年の労働者に対する調査では、派遣労働者の雇用保険の加入率は約85%、健康保険は約78%、厚生年金は約76%となっている。
- 登録型と常用雇用型を比べると、いずれの保険についても常用雇用型の加入率が高くなっている。

(単位:%)

	雇用保険	健康保険	厚生年金
正社員	99.5	99.5	99.5
派遣労働者	84.7	77.9	75.6
登録型	80.9	76.7	73.0
常用雇用型	89.0	79.3	78.6
パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8

(出典)厚生労働省「平成22年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)この調査において、「登録型」とは派遣会社に派遣スタッフとして登録しておく状態を、「常用雇用型」とは派遣会社に常用労働者(①期間を定めずに雇われている者、②1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者、③日々雇われている者又は1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者であって、平成22年8月及び9月の各月に各々18日以上雇われた者)として雇用されている状態を、それぞれ指す。

# 派遣労働者の賃金について(雇用期間別・業種別)

(単位:円)

## ①派遣労働者の時給(登録型・常用雇用型合計)

		平均賃金
全業務平均		1,290
26 業 務	ソフトウェア開発(1号)	1,876
	機械設計(2号)	1,744
	事務用機器操作(5号)	1,319
	通訳、翻訳、速記(6号)	1,575
	ファイリング(8号)	1,318
	建築物清掃(14号)	903
	案内・受付、駐車場管理等(16号)	1,147
	テレマーケティングの営業(24号)	1,310
	営業(24・25号を除く)	1,434
	販売	1,114
自由 化 業 務	一般事務	1,278
	介護	1,126
	医療関連業務	1,438
	物の製造	1,119
	倉庫・搬送関連業務	1,082
	イベント・キャンペーン	1,106
	その他	1,294

## ②一般労働者の時給

	有期雇用	無期雇用	無期雇用の 正社員
全産業平均	1,287	1,899	1,931
鉱業, 採石業, 砂利採取業	1,549	1,916	1,935
建設業	1,491	1,853	1,875
製造業	1,177	1,858	1,888
電気・ガス・熱供給・水道業	1,587	2,625	2,630
情報通信業	1,766	2,672	2,680
運輸業, 郵便業	1,161	1,611	1,629
卸売業, 小売業	1,222	1,836	1,870
金融業, 保険業	1,585	2,470	2,472
不動産業, 物品賃貸業	1,314	1,994	2,035
学術研究, 専門・技術サービス業	2,006	2,335	2,343
宿泊業, 飲食サービス業	1,113	1,415	1,476
生活関連サービス業, 娯楽業	1,149	1,540	1,595
教育, 学習支援業	1,928	2,469	2,480
医療, 福祉	1,267	1,739	1,757
複合サービス事業	1,065	1,976	1,994
サービス業(他に分類されないもの)	1,240	1,660	1,704

(出典)厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査報告」

(注)時給は、所定内給与÷所定内実労働時間により計算したもの。

(出典)厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

# 請負労働者（製造業）の労働条件について

## 雇用期間

### ① 雇用契約における雇用期間の定めの有無

(単位:%)

総数	定められている	定められていない(定年までの雇用を含む)	不明
100.0	53.3	43.1	3.6

### ② 雇用契約期間(雇用契約期間の定めのある者のみ)

(単位:%)

総数	1ヶ月	2～3ヶ月	4～6ヶ月	7～12ヶ月	13ヶ月以上	不明	平均(ヶ月)
100.0	5.1	29.8	41.4	22.0	1.4	0.3	6.3

## 賃金額

### ○ 平均賃金額(製造業の請負事業を実施している事業者の請負労働者)

	時間給 (時間給の者のみ) (円)	日給(円)	月給(万円)	年収(万円)
総数	1,018.7	9,231.5	20.5	259.8
女性	917.9	7,485.3	15.8	201.9
男性	1,083.6	10,015.7	22.6	285.1
管理者	1,100.0	12,708.8	29.1	380.9
現場作業のリーダー	1,029.8	9,285.2	21.1	270.1
一般の現場労働者	1,023.5	8,982.1	19.5	245.9

# 派遣法制定時における労働者供給との関係及び対象分野に関する整理

## 労働者派遣事業問題調査会報告書(昭和59年2月)(抜粋)

### 2 労働者派遣事業問題に対する基本的視点

#### (2) 派遣的事業と労働者供給事業禁止規定との関係

派遣的形態で行われている事業の実態は多様であり、これらの中には派遣された労働者が派遣先企業の労働者と一体となって業務を遂行している場合も見受けられるが、このような場合には、職業安定法第44条(労働者供給事業の禁止規定)との関係が問題になってくる。

そもそも、職業安定法第44条は、強制労働、中間搾取といった弊害を根底から排除しようとして設けられたものであり、この規定の有する歴史的意義や果たしてきた役割はきわめて大きなものがある。労働者保護法規の整備が進み、労働者の自覚が高まっている今日においても、労働者を供給するという形態は、強制労働等の弊害が生ずるおそれがあることは否定できず、労働者供給事業を禁止するという職業安定法第44条の基本精神は、今後とも堅持していく必要があることはいうまでもない。

しかしながら、(1)で述べたように経済、社会的状況の変化にかんがみれば、派遣的事業に対する現行法規による規制の在り方について再検討することも必要になってくると考えられる。その場合には、次の点に配慮しておく必要がある。

- ① 我が国においては終身雇用という雇用慣行が定着しており、このような雇用慣行に影響を与えることのないよう、企業にとって恒常的に存在する仕事や特別の雇用管理、教育訓練等を必要としない分野については、企業のノウハウの蓄積、活力の維持あるいは労働者の雇用の安定の面からみても、自己の雇用する労働者に行わせることを原則とすべきであること。
- ② 労働者について雇用の安定を図り、就業条件を明確化し、雇用管理のルールを整備するとともに、労働基準法等の労働者保護法規の適用関係を明確化するための措置を講じておく必要があること。

### 3 労働者派遣事業に対する規制措置の在り方

#### (1) 対象分野の限定

1)労働者派遣事業の対象分野については、今日の経済社会情勢を踏まえ、概ね次の考え方により限定することが適当であると考えられる。

- ① 経済社会活動の高度化、多様化に伴って生じてきた分野であって、専門的な知識、技術、経験を必要とし、職業紹介、請負等の既存の労働力需給調整システムによっては十分対応できない分野であること。
- ② 勤務形態や仕事の継続性、繁閑等の事情により、他の従業員とは異なる労務管理、雇用管理を必要とし、労働者派遣事業の対象とすることが労働力需給双方のニーズに適合する分野であること。
- ③ 労働者派遣事業の対象としても、労働者の保護と雇用の安定を図ることができ、また、職業安定法がその排除を目指した強制労働、中間搾取といった弊害が生じるおそれがない分野であること、

2)以上のような考え方によることとした場合、現在の状況の下では、具体的には、事務処理サービス、情報処理サービス、ビルメンテナンス、警備に代表されるような分野での業務に限定することが適当と考えられるが、今後、経済社会活動の進展の如何によっては、新たな分野が生じてくることも予想される。いずれにしても、対象分野を具体的に決定する場合には、関係審議会の意見を聴く等慎重な手続をとるべきである。

# 派遣法制定時における労働者供給との関係及び対象分野に関する整理

労働者派遣事業制度の改正について(建議)(中央職業安定審議会民間労働力需給制度小委員会 平成10年5月)(抜粋)

## Ⅲ 今回の見直しに係る具体的な措置について

### 第1 適用対象業務関係

#### 1 適用対象業務の在り方について

- (1) 多様な形態での就労に係る労働者のニーズへの対応等労働力 需給両面からのニーズ、労働者派遣事業についての新たな国際基準を示すILO第 181号条約第2条の趣旨等を踏まえると、労働者派遣により派遣労働者に従事させることが適当でない業務以外は適用対象業務とすること(いわゆるネガティブリスト方式を採用すること)が適当である。
- (2) また、新たに適用対象とする業務について派遣期間を厳しく 制限し、専門的な知識等を必要とする現行制度における適用対象業務と明確に区分し厳正に運用すべきとの意見を踏まえ、それぞれの派遣期間について異なる取扱いとするが、労働者保護のための措置についてはそれぞれに共通のものとして適用すべく、その充実を図ることが適当である。

### 第2 派遣期間関係

#### 1 派遣期間の在り方について

派遣期間については、社会経済情勢の変化への対応、労働者の多様な選択肢の確保等の観点から、常用雇用の代替のおそれが少ないと考えられる臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として労働者派遣事業制度を位置付けるとの基本的な考え方に基づき、原則として派遣期間を一定の期間に限定することが適当である。

#### 2 派遣期間について

- (1) 常用雇用の代替防止の観点から、原則として、派遣先は同一業務について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないとすることが適当である。
- (2) (略)
- (3) 現行の労働者派遣法の適用対象業務である専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務等について労働者派遣を行う場合には、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、現行の派遣期間の制限の在り方を維持することが適当である。
- (4) また、労働者の職業生活の全期間にわたるその能力の有効な発揮及びその雇用の安定に資すると認められる雇用慣行を損なわない場合において労働者派遣を行うときについては、常用雇用の代替のおそれが少ないことから、(1)及び(2)の特例を認めることが適当である。