

第 10 回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会 議事概要（案）

1 日時 平成 25 年 3 月 14 日（木）14:00～16:00

2 場所 厚生労働省 共用第 8 会議室

3 出席者

〈委員〉

鎌田座長、阿部構成員、奥田構成員、小野構成員、木村構成員、竹内構成員

〈事務局〉

岡崎職業安定局長、宮川派遣・有期労働対策部長、富田需給調整事業課長、牧野派遣・請負労働企画官、佐藤課長補佐

4 議題

1. 派遣先の責任の在り方について
2. 37 号告示について

（文責：事務局）

1. 派遣先の責任の在り方について

- 労働契約上の雇用主以外の者についての団交上の使用者性の問題は、派遣労働における派遣先に限った話ではない。法令上規定するとすれば労組法の改正ということになり、派遣法の範囲を大きく超えるということには留意が必要。
- 法律で現在派遣元と派遣先に分担されている責任と、労働契約に関する雇用責任の在り方と、団体交渉応諾義務の検討は分けて考えるべき。団体交渉の応諾義務については、労働者派遣に特殊の話というよりも、労組法の一般的枠組みで考えることが妥当だろう。その場合、労組法上の使用者性については、朝日放送の最高裁判決の枠組みで考えるとしても、これを派遣制度に当てはめた場合にどのように考えていくか。
- 黙示の雇用契約については、松下プラズマディスプレイの最高裁判決で、派遣元が形骸化している等の特別の事情がある場合に認められるといった基準が示されているが、現実にそういったケースは非常に稀であり、派遣労働者の雇用の安定や保護については、派遣法における労働契約申込み義務や労働契約申込みみなし制度の中で講じていくべき。
- 現在の派遣法の中で、派遣元と派遣先の労働基準法等における責任は分担されているが、その在り方が今のままで良いのかについても一定の検討が必要。例えば、時間外労働については、派遣元が結んでいる 36 協定の範囲内で可能となっているが、これは実際の雇用管理の実態と合わないという意見もよく聞く。
- 有給休暇や休業補償の問題もある。例えば、創立記念日や夏季長期休暇といった派遣先都合の休日について、有給休暇を充てることで対応している派遣元もあるが、これは本来の有給休暇の在り方ではない。また、有給で対応しない場合にはその分派遣労働者の収入が減ってしまうこととなり、これについては派遣元、派遣先がもっと配慮すべき。
- あらかじめスケジュールに入っている休みであれば、派遣就業開始前に派遣元から

労働者に知らせるべきで、派遣元の責任の領域。

- 経済学的に考えると、生産活動は資本と労働を組み合わせでなされるものであり、資本（派遣先）と労働（派遣労働者）が分離されると生産ができないことから、派遣先に一定の責任を負わせるのが適当であるという理解もできる。実際に、使用者側のパワーが強すぎると生産活動の効率が落ちるという研究もある。
- いよぎん事件の判例では、派遣法の趣旨に常用代替防止があることから、有期労働契約を長期間にわたって反復更新した派遣労働者に雇用継続に対する合理的期待権が認められないとされている。この点を見ると、同じような働き方をしている労働者であっても、派遣とその他の有期雇用とでは大きな差異が生ずる恐れがある。
- 平成 24 年の改正で派遣法の目的に「派遣労働者の保護」が入ったことも踏まえ、常用代替だけではなく派遣労働者の保護も考える必要がある。いよぎん事件における、同一の派遣先で長期に渡り反復継続して就業していた労働者が常用代替防止を理由に保護されないという解釈は、現行法なら別の解釈の余地があるのではないか。
- 派遣元には、派遣労働者の新しい就業先を確保するという役割もある。一つの派遣契約が解除・不更新となった場合であっても、次の派遣先を探し、そこへ派遣するということは十分検討しうることであり、特定の派遣契約の不更新をもって雇用継続の期待権が認められないと言い切ることは適当ではないのではないか。
- いよぎん事件の雇止めの効果については、労働契約法 19 条の適用問題として考えるべき。雇用継続の期待権が認められるか否かを判断する基準に、派遣法の立法趣旨といったものが含まれるのは適当ではないのではないか。この事件では、労働者は同一の派遣先で長期に渡り同一の業務に従事しており、まさに常用代替が発生している。直接雇用の有期雇用労働者であれば雇用継続の期待権が発生しているような状況にもかかわらず、労働者が派遣法の趣旨を理解していなければならないといったことを述べて期待権を否定しているこの判決については、個人的には批判的に捉えている。

2. 37 号告示について

- 37 号告示は、派遣に関わる問題でも極めて根本的なものの一つ。いくつかの要素を総合的に考慮して判断するのではなく、告示に示された条件を全て満たしていないと派遣とみなされる、という特徴的な作りになっている。誰が見ても請負という形でやっている現場もあるが、業種・業態によっては、仕事を丸々請負事業主に任せるわけにいかず、ある程度のコミュニケーションが必要なものもあり、告示を守るために工夫しながら請負形態でやっているような実態もある。
- 派遣は、派遣先が労働者に直接指揮命令できる代わりに一定の責任も課されており、これに対し請負は指揮命令ができないが責任も負わないというように、便益と責任を一体化した整理がなされている。これを踏まえれば、指揮命令の必要がある業務であれば正面から派遣という枠組みの中で行うべき。また、そもそもの問題は、派遣と請負という、就労形態が非常に似ている二つのものについて法的規制が極端に異なっていることにあり、そのため、規制のかからない請負に対するニーズが出てくる。こうした視点も議論にあたっては必要。
- 資本と労働という視点で考えれば、資本を提供している者が労働に対する責任も一定程度負うべきで、設備や資材といった資本を調達しているのがどちらなのかといっ

た点も判断要素として考えられるのではないか。

- 製造業については疑義応答集も出されているが、サービス業などの役務を提供する業種については、指図の出し方や伝え方が多様であり、そこにまぎれが生じているため、明確化が必要なのではないか。現場でコミュニケーションが全く行えないというのは業務に支障を来すが、一方で自由にどのような指図でもして良いというのは違う。請負契約というものの本旨や目的に従って、請負という形態の範囲内で様々な場合について検討を加え、明確化を図っていくことが必要なのではないか。
- 請負契約という基本的な枠組みに基づいて判断すべき。そこから離れ、「この業務を遂行するために必要な指示はどこまでか」といった細かい点についての議論に入っていくべきではない。
- あくまで派遣と請負の区別の明確化を検討すべきであって、安易に請負の範囲を広げ、派遣法の適用範囲を狭めるようなことにならないように留意すべき。
- 派遣と請負の区分については、労働局によって判断が異なるという指摘もある。判断の統一を図っていくことも重要。ただし、事例収集を通じ、同じ事案に関して労働局ごとに見解が異なっているのか、それとも異なる事案であるが同じ事案と思われやすい事例なのかを精査することも必要である。
- 請負は、もともと企業の内部にあった業務を外部化しているもので、派遣は、元々外部に委託していたような外の業務を中に取り込んで、指揮命令のもと行いたい場合に使う仕組みと整理できる。
- 営業事務を請負に出しているある企業では、営業担当者から事務スタッフに直接指示ができず、非常に効率の悪い状況となっていた。他方、コールセンター業務を派遣で行っている企業では、政令業務の範囲を超えないよう、派遣スタッフは電話掛けの業務以外は一切行えず、業務の効率が落ちていた。企業の業務には、派遣が適しているものと請負が適しているものがあるが、その判断は難しい。

(以上)