



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

Vol.55

★労働者派遣法改正について

第1 はじめに

平成24年3月28日、国会で改正労働者派遣法（「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」。以下、「新派遣法」といいます。改正前の「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」は「旧派遣法」といいます）が成立しました。昭和60年6月に旧派遣法が成立して25年以上が経過しましたが、今回の改正により大きく様変わりしました。

第2 実務に大きな影響を与える労働契約申込みみなし制度

(1) 改正内容

違法派遣が行われた場合に、派遣先が派遣労働者に雇用契約を申し込んだものとみなされる制度が導入されるに至りました。

違法派遣とは、以下の4つの場合です。

- ① 禁止業務への派遣の受け入れ
- ② 無許可、無届の派遣の受け入れ
- ③ 派遣可能期間を超える派遣の受け入れ
- ④ 偽装請負

ただし、派遣先が違法派遣であることを知らず、かつ知らないことについて無過失であれば、雇用契約を申し込んだものとみなされません。

申し込んだものとみなされる雇用契約の内容は、従来派遣元と派遣社員が結んでいた雇用契約と同じ内容であるとされています。

労働契約申込みみなし制度の施行日は、新派遣法施行から3年経過後とされています。

(2) 実務に与える影響

① 想定される事例

この制度の導入により、多数の紛争が起きることが予想されます。

事例に即して説明したいと思います。

中堅商社Aの総務部には派遣社員Bさんがいます。

Bさんは、すでに5年間、派遣社員として働いています。A社は、業績不振により人員削減を行なうことになり、総務部でも人件費を削減することになりました。

総務部の人員は5名いますが、派遣社員はBさんしかいません。そこで、A社は、派遣元との派遣契約期間満了を機にBさんにはやめてもらおう（雇用契約ではないので退職ではありません）と思いました。

A社の総務課長がBさんに「Bさん、今年の〇月末で派遣契約期間が終了するので、申し訳ないけど、やめてもらうことになります」と述べたところ、Bさんは「それは困ります。私の年齢では次の派遣先はなかなか見つかりません。夫が失業しており、小さい子供もおりますので、続けさせてください」と述べ、やめてもらうことに同意しませんでした。

派遣契約終了後、Bさんが出社しないので、A社の総務課長は少しほっとしました。

しかし、派遣契約終了直後にCユニオンからA社に団体交渉申し入れの文書が届きました。

それによると「貴社の派遣社員B氏は、貴社の平成〇年〇月〇日時点の雇用契約みなし申込みに対し、本日付で承諾の意思表示を行います（B氏の意思表示通知文書は別紙のとおり）。本日以降、B氏は貴社の社員となります。つきましては、早急に職場復帰を希望すると共に、今後の労働条件を議題として団体交渉を申し入れます」

A社の総務課長は、雇用契約を申し込んだ覚えもないため、何が起きたのかわかりません。

顧問弁護士に相談すると以下の問題点がわかりました。



Vol.55

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

★労働者派遣法改正について

- ・ Bさんの派遣業務はいわゆる専門26業務の「事務機器の操作の業務」であったこと
- ・ しかし、Bさんの業務は専門26業務の「事務機器の操作の業務」にはあたるが、専門26業務以外のいわゆる庶務業務（電話応対、お茶出し）が占める割合が多かったこと
- ・ 専門26業務において、当該専門26業務とは関係のない業務が10%（一日または一週間当たりの終業時間数で一割以下のもの）を超えている場合は専門26業務とはいえなくなること
- ・ そのため、Bさんはいわゆる自由化業務を行ったことになり、少なくとも3年以上の派遣を行なうことは違法となること
- ・ 労働契約申込みみなし制度により、A社はBさんに雇用契約を申し込んだとみなされること
- ・ 派遣元との雇用契約が期間の定めのある雇用契約であれば、その雇用契約内容が派遣先であるA社とBさんとの間の契約内容となること
- ・ しかし、かりに派遣元との雇用契約の内容が期間の定めのある雇用契約であったとしても、雇用継続期待に合理性のある場合は解雇権濫用法理が類推適用され、容易に雇止めができないこと
- ・ つまりA社は、Bさんを雇止めすることは難しく、期間の定めのある雇用契約の場合は、通常定年制もないので、場合によっては正社員以上に長期間の雇用をし続けなければならないこと
- ・ 違法派遣について派遣先が善意・無過失であれば、労働契約申込みみなし制度が適用されることはないが、派遣先がそれを証明することは不可能に近いこと

以上の顧問弁護士の回答を聞いて、A社の総務課長は途方にくれてしまいました。

結局、A社は、団体交渉の後、Bさんの強い希望を受け入れて期間の定めのある雇用契約を結ぶこととしました。

② 3年後にむけての準備

上記のような紛争が増えることは間違いありません。訴訟も増えるでしょう。

そのためには派遣先企業は、今から何をすべきでしょうか？

少なくとも、以下の点は注意すべきです。

- ・ 専門26業務の範囲はきわめて狭いため、安易に専門26業務の派遣社員を受け入れない、受け入れるのであれば「専門26業務に関する疑義応答集」などに従って、業務内容は厳しく限定する
- ・ 専門26業務で派遣社員を受け入れたとしても、安易に少なくとも3年以上業務をさせない。
- ・ 自由化業務（製造業も含む）についても、過半数代表者や過半数労働組合の意見を聞いた上で1年から3年の期間派遣労働を受け入れることができるが、これらの手続きを行わずに安易に1年以上派遣労働を受け入れた場合は、違法派遣と認定されるおそれがあるので、手続き要件は守る。本来はこの種の手続き要件は、法的な効力要件ではないとされ、これらの手続きを守らなくとも1年を超えた派遣労働の受け入れが違法となる可能性はないはずだが、紛争の種は事前に摘む。
- ・ 製造業については、請負を導入するとしても、「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）（今回の派遣法改正の付帯決議によれば、さらに明確化される可能性があります）にしたがっていわゆる偽装請負に当たると認定されないように注意する。

未だ施行まで時間はありますが、3年はあっという間に経過してしまいます。今のうちから対策を立てるべきかと思います。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）
TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982
E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com