



Vol.28

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★【派遣法改正でどうなる違法派遣①】

平成24年の派遣法改正で「労働契約申し込みみなし」という制度が新設され、平成27年10月1日に施行されました。

「労働契約申し込みみなし」制度とは、派遣先が違法派遣により派遣労働者を受け入れた場合、違法行為が行われた時点で派遣先は派遣労働者に対して労働契約の申し込みをしたものと「みなす」制度です。一定の要件を満たすと、派遣先の意思に関係なく自動的に派遣先と派遣労働者との間で労働契約が成立してしまうのです。

従来は、仮に違法派遣であったとしても、そのことから直ちに派遣先と派遣労働者との間で黙示の労働契約は成立しないというのが裁判所の考え方でした。その意味で、今回の派遣法改正は、派遣先にとって非常に大きなペナルティを課す内容です。にも関わらず、施行されたこともあまり認識されていない企業様が多いように感じます。この労働契約申し込みみなしの適用をめぐっては、派遣労働者が合同労組やユニオンに加入し、労働契約申し込みみなしの適用があることを前提に、派遣先での労働条件等について派遣先に団体交渉を求めてくるという形で争いになることが実務上十分に予想されます。

そこで、今回は、どのような場合に

「労働契約申し込みみなし」の適用となるのかをご紹介します。

1 違法派遣5類型

まず、労働契約申し込みみなしの対象となる違法派遣5類型を簡単にまとめると次のとおりです。

- ① 派遣労働者を禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- ③ 事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ④ 個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受け入れた場合
- ⑤ 偽装請負の場合

2 違法派遣チェック

上記「1」①については、港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関係の業務（紹介予定派遣の場合等の例外あり）等、労働者派遣の受け入れ禁止業務に派遣させた場合です。この点は、派遣先が、あらかじめ禁止業務への受け入れでないことを十分に確認したうえで派遣労働者を受け入れれば、問題になる頻度は少ないと思われます。

上記「1」②についても、派遣先において、厚労省委託事業「優良派遣事業者認定制度」のサイト等で派遣元が

許可を得ているか否かを確認することができるため、問題になる頻度は少ないと思われます。

今後、労働契約申し込みなしで問題となるのは、上記「1」③～⑤の違法派遣に該当する場合です。

詳しくは別の機会にあらためてご説明したいと思いますが、今回は期間制限について触れておきます。

これまでいわゆる26業務については、派遣労働者の受け入れ期間に制限がなく、それ以外の業務については最長3年という縛りがありました。

しかし、今回の派遣法改正で、26業務という考えが廃止され、事業所単位、個人単位の期間制限を課す制度に変わりました（無期雇用の派遣労働者、60歳以上の高齢者等、期間制限が適用されない派遣労働者もいます）。

簡単に説明すると、事業所単位の期間制限とは、派遣先の「同一事業所」における有期派遣労働者の受け入れ期間の上限を3年とするものです。

もっとも、3年の上限期間の1か月前までに過半数労働組合や従業員代表から意見聴取をする等、一定の手続きを踏めばさらに3年間受け入れ期間を延長することができます（その後も同様）。

したがって、例えばこのような延長の手続きを取らないまま、同一の事業所で派遣労働者を受け入れた場合や、手続きを取ったものの手続きに瑕疵があったような場合は、上記「1」③の事業所単位の期間制限に違反する

こととなり、労働契約申し込みなしの対象となります。

次に個人単位の期間制限とは、派遣先の「同一組織単位」に同一の有期派遣労働者を受け入れられる期間を最長3年とするものです。「同一組織単位」とは、会社における「課」をイメージするものといわれています。個人単位の期間制限については、事業所単位の期間制限のように延長措置がないため、3年を超えて「同一組織単位」に同一の有期派遣労働者を受け入れることはできません。

したがって、例えば総務課で3年受け入れたのち、営業課など別の組織単位で受け入れればよいですが（その場合も事業所単位の3年の縛りがありますので、事業所単位の延長措置が必要です）、同じ総務課に6年間受け入れたような場合は、上記「1」④の個人単位の期間制限に違反することとなり、労働契約申し込みなしの対象となります。

この事業所単位、個人単位の期間制限の違反については、派遣先として、法律を知らなかった、うっかり手続きを忘れていたという弁解は通用しないため（一応、派遣先が善意無過失の場合は対象となりませんが、善意無過失の立証はかなり困難と考えられます）、今一度、派遣労働者の受け入れをされている企業様につきましては、チェックをしていただきたいと思います。