

民主党「直接雇用みなし規定」骨子案について

民主党労働問題作業チーム座長 山田正彦
同座長代理 細川律夫
同事務局長 小林正夫

(1) 直接雇用みなし規定の意義

- 労働者派遣とは、派遣元会社（以下、派遣元）と派遣労働者が労働契約を結び、派遣先会社（以下、派遣先）で派遣労働者が指揮命令されて働くことであるが、法に違反するような労働者派遣をしても、派遣先の責任が問われないという構造的な問題が指摘されてきた。
- そこで民主党の労働者派遣法改正案においては、派遣先責任を強化するため、下記1の①～④に該当する行為を派遣先が行った場合には、「派遣労働者」が「派遣先」に対して「あなたが私の雇用主です」と「通告できる」、すなわち、派遣先と派遣労働者との間に雇用関係が成立する規定＝「直接雇用みなし規定」を設けることとした（4月23日に『次の内閣』にて了承した民主党案に付け加える）。
- 労働者派遣法上、労働契約上の雇用主は派遣元のみであって、派遣先と雇用関係はないとされてきたが、派遣先と派遣労働者との間の雇用関係の成立が肯定される範囲について、法律上明確化することは、派遣労働者の保護および労働条件の確保に資するものであり、労働者が安心・納得して働く上で重要な意義があると考える。

(2) 直接雇用みなし規定のポイント

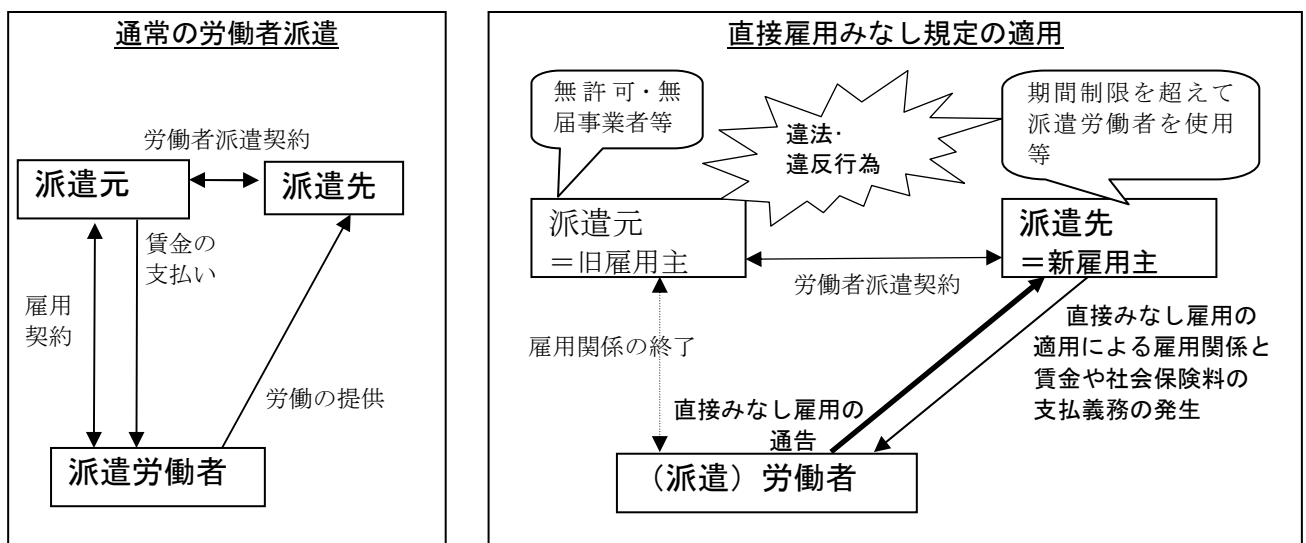
- 1 労働者派遣の役務の提供を受ける者が次に掲げる行為をした場合には、当該労働者派遣に係る派遣労働者は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に対し、自己の雇用主とみなす旨を通告することができるものとする。

 - ① 情を知って、無許可で一般労働者派遣事業を行う者又は偽りその他不正の行為により許可若しくは許可の有効期間の更新を受けた者から労働者派遣の役務の提供を受けること。
 - ② 情を知って、無届で特定労働者派遣事業を行う者から労働者派遣の役務の提供を受けること。
 - ③ 労働者派遣の期間制限の通知を受けたにもかかわらず、当該期間制限に抵触することとなる日以降継続して、当該通知に係る派遣労働者を使用すること。
 - ④ ①から③までに掲げるもののほか、労働者派遣法又は同法に基づく命令若しくは処分に違反する行為であって、派遣労働者の利益を著しく害する行為として厚生労働省令で定めるもの

- 1では、民主党案の最大のポイントである「派遣労働者が派遣先に通告することにより、直接雇用みなし規定が適用される」ということを規定した。

- そのうえで、派遣先にどのような行為があれば、派遣労働者と派遣先との間に直接雇用みなし規定が成立するのかを規定した。まず上記1の①および②で示しているのは、無許可または無届の派遣元から派遣労働者を使っていた場合である。ここにある「情を知って」とは派遣先が「派遣元が無許可や無届で労働者派遣事業を行っている」という事情を知っていたにもかかわらずという趣旨である。
- ③は派遣元から派遣先に労働者派遣の期間制限の通知がされ（労働者派遣法35条の2の2項で定められている）、派遣先がその通知を受け取っていたにもかかわらず、期間制限を超えて派遣労働者を使用し続けていた場合である。
- このほか、④においては、派遣先が法違反や命令もしくは処分に違反する行為で、派遣労働者の利益を著しく害する行為をしていた場合、例えば、禁止業務について派遣を受け入れていた場合や、業務停止命令中の企業から派遣を受け入れていた場合などについても、通告できることを想定しており、詳細は省令で定めることとしている。
- 今年4月、大阪高裁において、偽装請負・違法派遣により派遣先企業と派遣労働者との間の労働契約の成立が認められる判決が出されたが（松下PDP事件）、このケースは民主党案の1の①（無許可派遣）ないし④（禁止業務への派遣）に該当し、直接雇用みなし規定が適用されると想定される。
- 派遣労働者が派遣先に「通告できる」としたのは、派遣労働者が派遣元との雇用関係の継続を望んでいる場合、本人の意思に反してまで派遣先との雇用関係を強制すべきではないと考えたからである。そこで、派遣労働者自らの意思に基づいて、派遣先に対し、自分の雇用主であることを通告することにより、労働者の意思を明確にすることとした。
- 派遣労働者がひとつの派遣元から曜日ごとに異なる企業に派遣されていた場合等には、派遣先が複数あることになるが、その場合は、派遣先を雇用主とみなすかどうかは派遣労働者の意思にゆだねているので、どの派遣先を雇用主とみなすかについては、派遣労働者が選択することとなる。
- 仮に派遣先が、①から④の行為をしておらず、派遣労働者との間に雇用関係が成立していないと主張する場合には、最終的には労働審判ないし裁判の場で争うこととなる。

民主党の「直接雇用みなし規定」案のイメージ図



(3) 派遣先との雇用関係が発生した後の労働条件について

2 1による通告があった場合には、当該通告をした派遣労働者と当該労働者派遣をする事業主との間の雇用契約は、当該通告が当該労働者派遣の役務の提供を受ける者に到達したときに、当該労働者派遣をする事業主から当該労働者派遣の役務の提供を受ける者へ移転したものとみなすものとする。この場合において、当該通告が1③に掲げる行為を理由とするものであるときは、当該派遣労働者は、当該雇用契約を期間の定めのないものに変更することができるものとする。

- 2にあるように、民主党案では、派遣労働者と派遣先との間の雇用関係が発生するのは、派遣労働者が派遣先に通告した時点としている。この通告した時点から、将来に向かって派遣先との雇用関係が発生することとなる。したがって、派遣先は、派遣労働者との雇用関係が発生したときから賃金や社会保険料の支払義務をはじめとする雇用主としての各種義務を負うことになる。
- 次に、派遣労働者が、派遣先に通告した時点から、どのような労働条件のもとで派遣先との雇用関係が発生するのかであるが、民主党案では、派遣元と派遣労働者との雇用契約がそのまま派遣先会社に移転することとしている。したがって、例えば派遣労働者と派遣元との雇用契約が一年の有期雇用で、派遣労働者が派遣先に通知した時点で、契約期間の残りが半年あれば、その半年がそっくり派遣先での直接雇用となる。更新の可能性がある場合もその契約内容はそのまま派遣先に移転する。派遣労働者が派遣元で期間の定めのない労働者として雇用されていれば、期間の定めのない労働者として派遣先に直接雇用されることとなる。
- これにより、派遣労働者と派遣元との雇用関係は、雇用関係が派遣先に移転した時点で終了することとなる。
- ただし、1の③の期間を超えて派遣先が派遣労働者を使用し続けている場合には、派遣労働者が雇用契約を期間の定めのない雇用＝無期雇用に変更して通告できることとした。(ここでも派遣労働者の意思の尊重をしている)。

(4) 派遣先からの通知内容等について

3 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、当該労働者派遣に係る派遣労働者から1に基づき雇用主とみなす旨の通告を受けたときは、直ちに、当該通告を受領した旨を当該派遣労働者に通知しなければならないものとする。この場合において、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者は、自己の行為が1①から④までに該当しないと見料するときは、その旨を併せて通知しなければならないものとする。

- 3の規定は、派遣労働者が派遣先に対して通告した場合、派遣先から何の反応もないということでは(実際の適用場面においては、派遣労働者が派遣先で働いていることに変わりないものの)、派遣先が雇用関係を受け入れたのか否か不明であることから、確認のために設けた規定である。派遣先は派遣労働者から通告を受

けたときには、直ちに、受領した旨派遣労働者に通知すること、また、派遣先が1の①から④の行為をしておらず、派遣労働者との雇用関係が発生していないなどの主張する場合には、そのことをあわせて通知しなければならないこととした。

- したがって、規定する派遣先による通知等の履行の有無にかかわらず、派遣労働者と派遣先との間の雇用関係は成立していることとなる。

4 労働者派遣の役務の提供を受ける者は、1による通告を受けたときは、直ちに、その旨を当該労働者派遣をする事業主に通知しなければならないものとする。

- 4では、派遣先は派遣元に対しても、派遣労働者から通告を受けたことを通知しなければならないこととした。

以上