

参考25 いよぎんスタッフサービス事件 最高裁判決(概要)

【事実関係】

- ISS(いよぎんスタッフサービス株式会社)は、主に伊予銀行及びその関連会社に労働者派遣を行うことを業とする、伊予銀行の100パーセント出資する子会社。元年12月1日にIBS(伊予銀ビジネスサービス株式会社)から人材派遣事業部門の営業譲渡を受けた。
- 昭和62年2月、原告は、IBSに派遣労働者として雇用され、派遣先の伊予銀行問屋町支店で就労を開始。その際、原告は、当時の問屋町支店の支店長Aと問屋町支店で面談し、また、当時のIBS社長Bと、伊予銀行本店の建物内にあるIBS事務所で面談した。
- 昭和62年5月、原告の就労場所は、問屋町支店から、伊予銀行石井支店に変更。その後、原告は、平成元年11月30日まではIBSからの派遣労働者として、同年12月1日以降はISSからの派遣労働者として、平成12年3月31日まで、石井支店で主に事務用機器の操作業務に従事。
- 遅くとも平成4年頃以降、原告は、年2回、被告ISS作成に係る雇用契約書及び派遣労働者就業条件明示書を石井支店幹部から交付され、平成8年頃以降はこれに署名押印するように求められてきた。
- 平成10年8月以降、原告と石井支店の上司C代理が次第に対立するようになり、平成11年12月以降、数回に渡り支店長や原告の家族を交え話し合いを行った。
- 平成12年1月14日、伊予銀行人事部から管理職が石井支店を訪れ、原告、D支店長らと面談。
- 平成12年3月31日、D支店長は、原告に対して、被告ISSとの派遣契約は更新しないことを伝えた。
- 平成12年5月9日、ISSは、原告に対して労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付。同年6月1日以降、伊予銀行は石井支店での原告の就労を拒絶し、ISSは、雇用契約の期間満了及び更新の拒絶を主張し、他の職場を斡旋する意思はない旨を表明。

【判決】 上告を棄却

※参考:高裁判決

(雇止めの効果)

- 控訴人(労働者)と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る状態が存在している場合、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、平成12年5月9日、労働者派遣終了証明書等の退職手続書類を送付し、同月末日で期間が満了する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。

※参考:原審(地裁)判決

- (略)派遣法は、派遣労働者の雇用の安定だけでなく、常用代替防止、すなわち派遣先の常用労働者の雇用の安定をも立法目的とし、派遣期間の制限規定をおくなどして両目的の調和を図っているところ、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、常用代替防止の観点から同法の予定するところではないといわなければならない(略)そうすると、上記のような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、保護すべきものとはいえないと解される。
- (略)原告と被告ISSとの登録型雇用契約は被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約の存在を前提として存在するものである。そして、企業間の商取引である派遣契約に更新の期待権や更新義務を觀念することはできないから、被告ISSと被告伊予銀行との派遣契約は、その期間が満了し、更新がなされなかったことにより終了したものと認められる。そうすると、仮に原告と被告ISSとの雇用契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態が存在しているということができ、あるいは上記の原告の雇用継続に対する期待になお合理性を認める余地があるとしても、当該雇用契約の前提たる被告ISSと被告伊予銀行との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といふほかない。

参考26 朝日放送事件 判決(概要)

【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（二審では使用者性を否定）。

	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"> 「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」 「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」 	<ul style="list-style-type: none"> 「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」 「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」 	<ul style="list-style-type: none"> 「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」 	<ul style="list-style-type: none"> 「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」 「被上告人(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」

参考27 派遣元事業主との雇用契約期間(派遣労働者調査)

		n=	30日以内	30日超 3ヶ月以内	3ヶ月超 6ヶ月以内	6ヶ月超 1年以内	1年超 3年以内	3年超 5年以内	5年超	期間の 定めなし
全体		(4,000)	4.1	32.4	18.0	10.3	9.4	2.5	2.1	21.3
派遣 形態 別	常用雇用型派遣	(2,135)	2.9	29.3	17.8	11.3	9.9	3.0	2.8	23.0
	登録型派遣	(1,650)	5.6	38.1	18.7	9.2	8.8	1.9	1.1	16.5
	わからない	(215)	5.1	18.1	13.5	9.3	8.4	1.4	3.3	40.9
派遣 就労 業務 別	ソフトウェア開発(政令1号業務)	(174)	2.9	39.1	16.1	7.5	6.9	2.3	2.3	23.0
	事務用機器操作(5号)	(739)	2.0	40.6	21.2	9.2	6.4	2.4	2.7	15.4
	財務処理(10号)	(93)	1.1	35.5	24.7	7.5	5.4	2.2	1.1	22.6
	案内・受付、駐車場管理等(16号)	(72)	8.3	25.0	11.1	13.9	6.9	4.2	1.4	29.2
	テレマーケティングの営業(24号)	(246)	3.7	46.3	17.5	5.7	5.3	1.6	2.4	17.5
	その他の26業務	(399)	2.0	31.6	21.6	12.5	8.0	2.0	2.0	20.3
	営業	(86)	2.3	24.4	15.1	11.6	11.6	4.7	3.5	26.7
	販売	(165)	10.9	26.7	12.7	8.5	8.5	1.2		30.9
	一般事務	(1,120)	4.2	29.5	18.8	10.9	13.4	3.0	2.1	18.0
	倉庫・搬送関連業務	(125)	12.8	26.4	9.6	9.6	4.0	2.4		35.2
	医療関連業務	(78)	1.3	14.1	12.8	20.5	17.9	5.1	2.6	25.6
	物の製造	(398)	4.8	30.4	14.3	8.5	8.8	1.5	1.8	29.9
	その他の業務	(305)	5.9	24.6	16.1	13.8	11.1	2.6	2.0	23.9

※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

参考28 派遣元で無期雇用されている派遣労働者（派遣元調査）

（単位：％）

	合計 ((a)+(d))	(a) 常用雇用労働者	(b)	(c)	(d) 常用雇用労働者 以外の労働者
			(a)のうち、正社員 として雇用されて いる派遣労働者	(a)のうち、(b)以 外で無期雇用され ている派遣労働者	
総数	100.0	68.4	15.2	6.4	31.6
一般	100.0	58.4	10.8	6.5	41.6
特定	100.0	94.1	26.4	6.3	5.9

（出典）厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査（派遣元調査）」（平成24年12月実施）

参考29 派遣労働者を無期雇用している理由（派遣元調査）

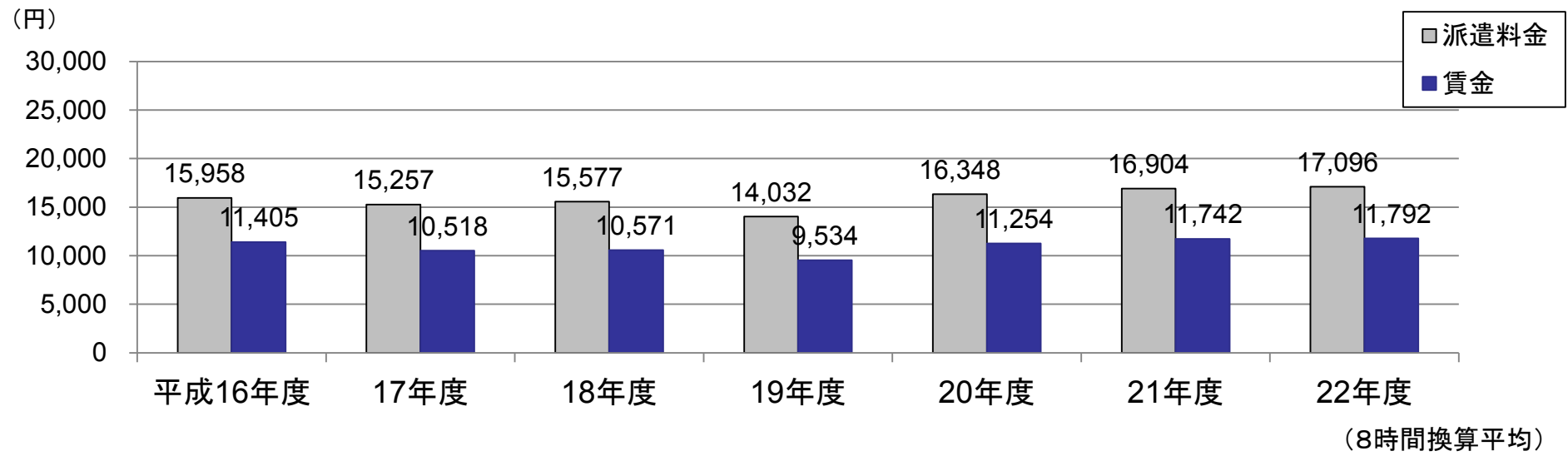
（単位：％）

	総計	能力や技術の 高い労働者を 事業所内に確 保するため	派遣就労だけ ではなく、事業 所の内部業務 にも労働者を 従事させたい ため	本人の希望が あったため	その他	不明
総数	100.0	60.4	11.9	15.7	12.6	13.0
一般	100.0	48.4	17.9	23.7	12.6	16.8
特定	100.0	82.5	1.0	1.0	12.6	5.8

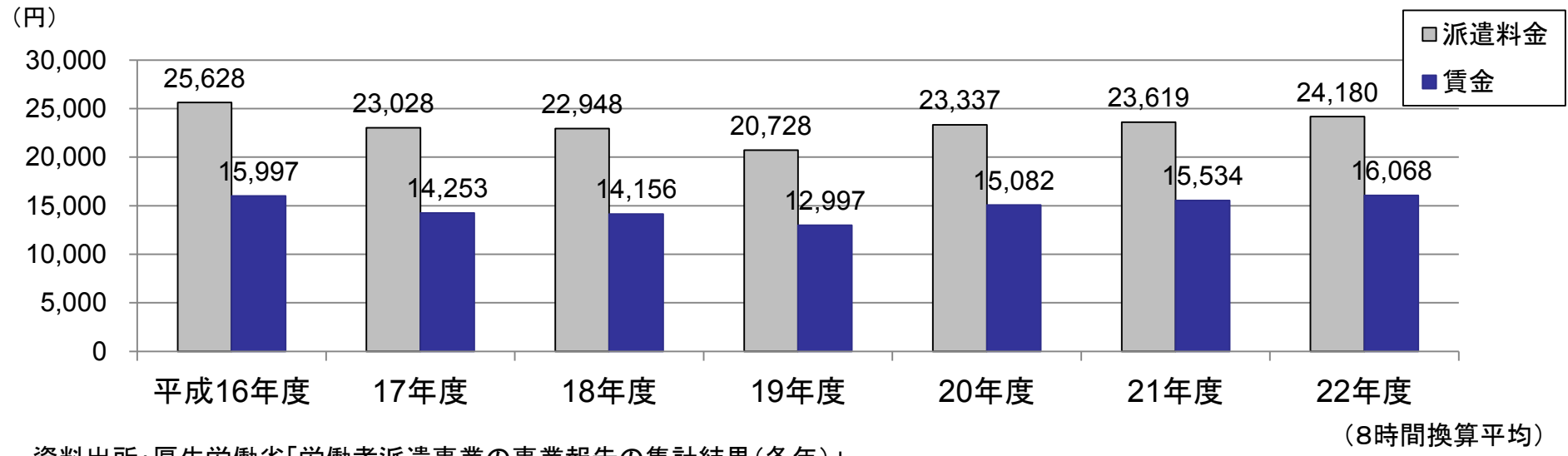
（出典）厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査（派遣元調査）」（平成24年12月実施）

参考30 派遣料金と派遣労働者に支払われる賃金の推移

【一般労働者派遣事業】



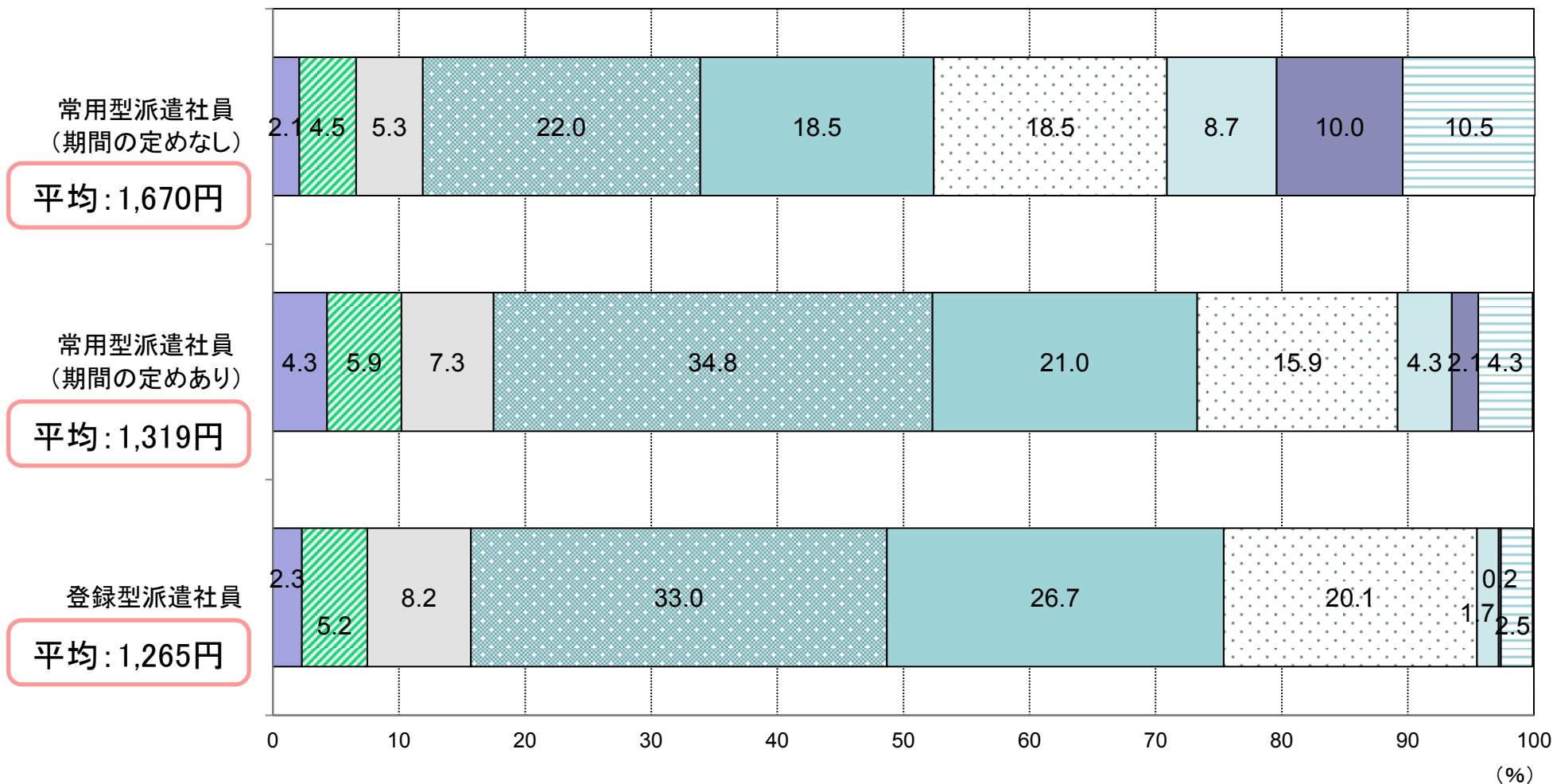
【特定労働者派遣事業】



資料出所: 厚生労働省「労働者派遣事業の事業報告の集計結果(各年)」

参考31 派遣労働者の時給の比較(派遣労働者調査)

■ 800円未満
 ■ 800～899円
 ■ 900～999円
 ■ 1,000～1,249円
 ■ 1,250～1,499円
■ 1,500～1,999円
 ■ 2,000～2,999円
 ■ 3,000円以上
 ■ 無回答



(出典) JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」(2011年)

参考32 各種研修の受講経験の有無(派遣労働者調査)

(単位: %)

	総数	初級OAスキル研修 (初歩のワード、エクセル等)	上級OAスキル研修 (エクセル・マクロ、アクセス構築等)	語学研修	職能別研修(経理、貿易、医療、営業、SE、MRなど)	ビジネススキル研修 (コミュニケーションやマネジメントなど)	ビジネスマナー研修 (名刺の渡し方や電話対応など)	情報保護に関する研修	コンプライアンス研修
登録型派遣社員	100.0	17.9	4.9	1.4	1.8	5.4	13.9	15.5	17.2
常用型派遣社員 (期間の定めあり)	100.0	12.1	4.5	1.2	4.3	7.6	15.2	19.8	24.5
常用型派遣社員 (期間の定めなし)	100.0	10.1	4.6	2.6	9.1	18.7	26.1	27.6	30.2

派遣前研修(派遣先での仕事に直接関係する内容で、先立って行われる研修)	公的資格取得に関する研修(簿記、証券外務員など)	Eラーニング	提携スクールの割引制度	通信教育の費用補助制度	キャリアカウンセリング・キャリアセミナー	以上の派遣会社の研修を受けたことがない	無回答
15.5	0.9	10.7	1.2	1.1	1.7	42.5	7.5
21.3	0.9	18.2	1.0	2.3	1.6	38.5	6.9
19.5	3.7	16.8	0.6	7.2	2.6	31.6	5.6

(出典)JILPT「派遣社員のキャリアと働き方に関する調査(派遣労働者調査)」(2011年)

参考33 派遣労働者の賃金アップのタイミング(雇用形態別)(派遣元調査)

「定期的に賃金アップを行っている(1年に1回以上)」と回答した派遣元事業所の割合

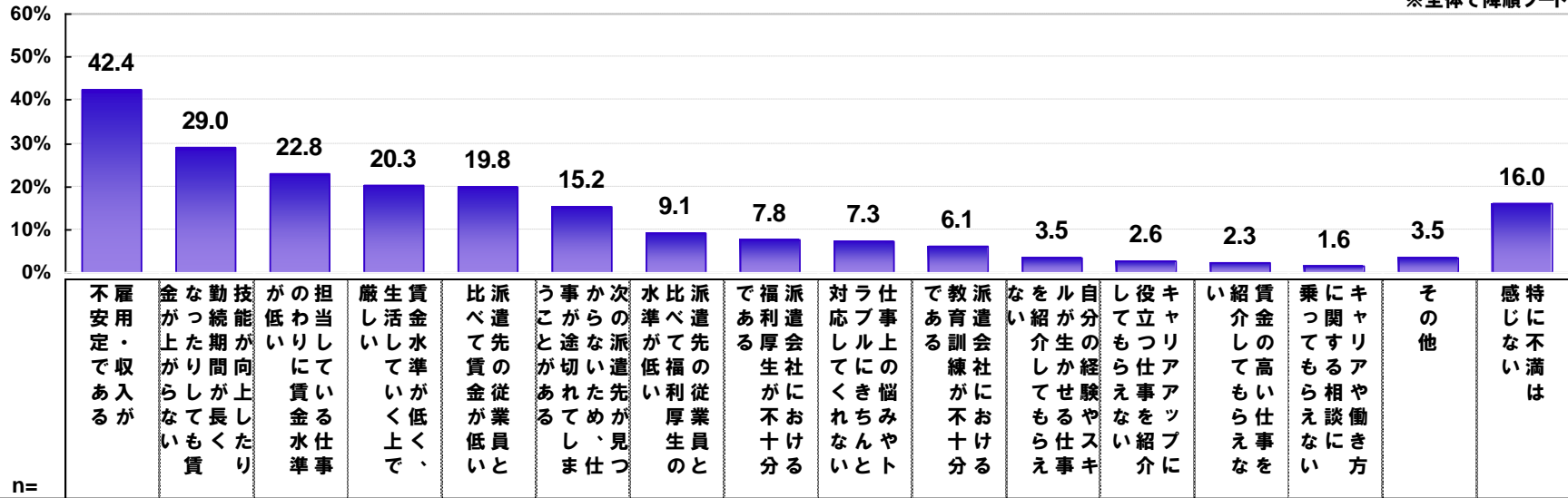
(単位:%)

	無期雇用	無期雇用以外の常用雇用	常用雇用以外
総数	19.0	9.2	4.3
一般	16.2	11.8	6.0
特定	22.1	6.2	2.4

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣元調査)」(平成24年12月実施)

参考34 派遣元事業主への不満(雇用形態別・派遣形態別) (派遣労働者調査)

※全体で降順ソート

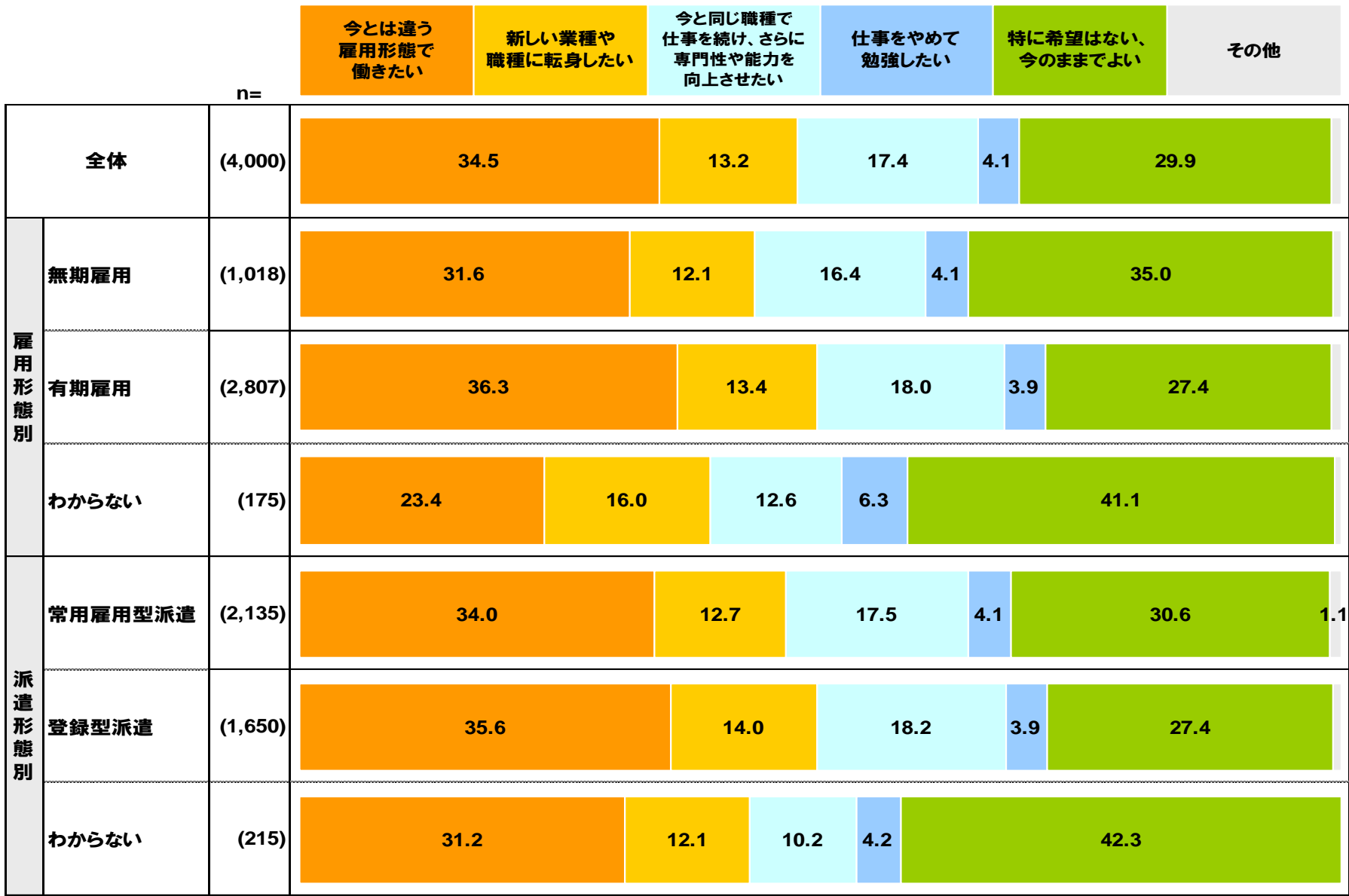


※数表内の網掛け
 ■ 全体値+10pt
 ■ 全体値+5pt
 ■ 全体値-5pt
 ■ 全体値-10pt
 (N=30未満は除く)

		n=	不安定・収入が入らない	金上がったが長くない	技能が向上したり	担当している仕事	賃金が低く、	派遣先の従業員と	次の派遣先が見つ	派遣先の福利厚生	派遣先における	派遣先における	教育訓練が不十分	派遣先における	自分の経験やスキ	役立ちたい仕事	キャリアアップに	乗っかってもらえ	その他	特にない
全体		(4,000)	42.4	29.0	22.8	20.3	19.8	15.2	9.1	7.8	7.3	6.1	3.5	2.6	2.3	1.6	3.5	16.0		
性別	男性	(1,057)	44.6	24.8	23.7	29.4	21.5	12.6	7.9	6.1	4.8	7.9	4.0	3.5	2.3	1.3	2.1	15.9		
	女性	(2,943)	41.7	30.5	22.4	17.1	19.2	16.1	9.5	8.4	8.1	5.5	3.3	2.3	2.3	1.6	3.9	16.0		
雇用形態別	無期雇用	(1,018)	39.0	28.0	25.3	21.2	19.7	10.4	10.0	9.2	7.8	6.3	2.9	2.0	1.3	1.9	3.4	15.3		
	有期雇用	(2,807)	43.7	29.8	21.8	20.0	20.3	17.1	9.0	7.2	6.9	6.3	3.7	2.9	2.6	1.5	3.5	15.6		
	わからない	(175)	41.1	22.3	22.9	20.6	10.9	11.4	5.1	8.6	9.1	1.7	2.9	2.9	2.9	0.6	2.9	26.9		
派遣形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	38.5	30.8	23.7	21.0	21.5	9.2	9.4	8.7	7.4	6.4	3.0	2.3	1.7	1.9	3.0	17.5		
	登録型派遣	(1,650)	47.9	27.9	21.6	19.9	18.4	23.8	9.0	6.8	7.2	6.2	4.0	3.0	3.1	1.0	3.9	12.8		
	わからない	(215)	39.1	19.5	22.3	17.2	13.5	8.4	7.0	5.1	6.0	2.8	4.2	2.8	1.9	1.9	4.2	25.1		

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

参考35 希望するステップアップ(雇用形態別・派遣形態別)(派遣労働者調査)



※グラフ中の1%未満のスコアは非表示 (%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

参考36 希望する働き方(派遣労働者調査)

(単位:%)

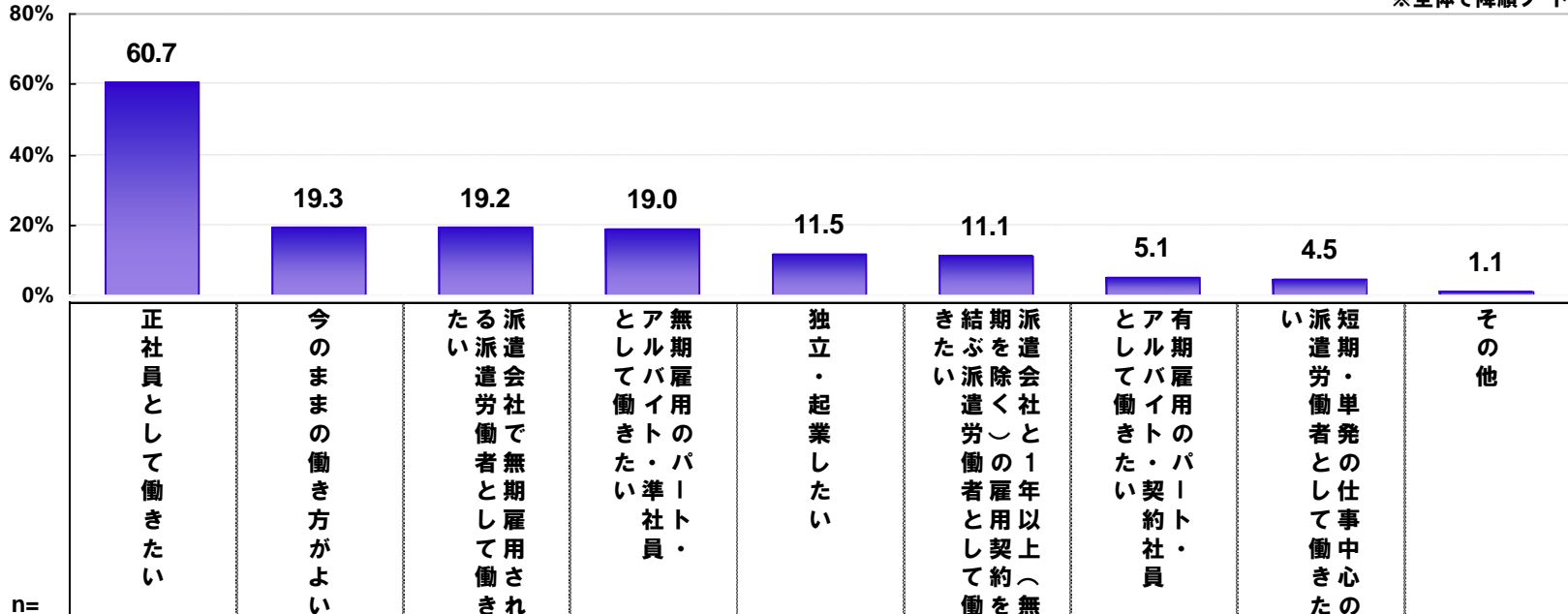
	総数	正社員として働きたい	無期雇用のパート・アルバイト・準社員として働きたい	有期雇用のパート・アルバイト・契約社員として働きたい	派遣会社と1年以上の雇用契約を結ぶ派遣労働者として働きたい	派遣会社で無期雇用される派遣労働者として働きたい
総数	100.0	41.4	6.9	1.9	5.1	8.6
男性	100.0	37.1	2.7	0.9	4.1	6.2
女性	100.0	47.8	13.1	3.5	6.7	12.1

	短期・単発の仕事中心の派遣労働者として働きたい	独立・起業したい	今のままの働き方がよい	その他	不明
	1.2	5.8	41.4	2.4	6.9
	0.8	8.1	44.7	2.7	8.3
	1.9	2.3	36.5	2.0	4.8

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣労働者調査)」(平成24年12月実施)

参考37 希望する働き方(雇用形態別・派遣形態別)(派遣労働者調査)

※全体で降順ソート



※数表内の網掛け
 ■ 全体値+10pt
 ■ 全体値+ 5pt
 ■ 全体値- 5pt
 ■ 全体値-10pt
 (N=30未満は除く)

		n=	正社員として働きたい	今のままの働き方がよい	たる派遣会社で無期雇用されたい	とアルバイトのパート社員として働きたい	独立・起業したい	きたい	とアルバイトのパート社員として働きたい	い派遣労働者として働きたい	その他
全体		(4,000)	60.7	19.3	19.2	19.0	11.5	11.1	5.1	4.5	1.1
雇用形態別	無期雇用	(1,018)	55.9	23.2	18.0	17.0	11.9	6.8	4.0	3.7	0.4
	有期雇用	(2,807)	63.3	17.0	20.0	19.8	11.6	12.8	5.4	4.8	1.3
	わからない	(175)	46.9	33.7	14.9	18.9	6.9	8.6	6.3	4.0	1.1
派遣形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	60.3	20.5	17.6	18.8	11.3	9.5	4.4	1.8	1.2
	登録型派遣	(1,650)	62.0	16.3	22.7	19.7	11.8	13.8	6.1	8.3	1.1
	わからない	(215)	54.9	30.7	8.4	15.8	10.7	6.5	4.7	1.4	-

(%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

参考38 ドイツにおける派遣受入れへの派遣先従業員の関与について①

○ ドイツの労働者派遣法では、派遣先が派遣労働者を受け入れる前に、派遣先の事業所委員会が関与しなければならないとされている。

※ 事業所委員会は従業員数5名以上の事業所で設置が義務づけられており、労働者代表により構成される。

労働者派遣法第14条

第14条 事業所委員会および職代表委員会の協働権および共同決定権

- (1) 派遣労働者は、派遣先での労務給付期間中であっても、派遣元事業所における構成員の地位を保持する。
- (2) 派遣労働者は、派遣先企業の監査役会における労働者代表の選挙権、および派遣先事業所における事業所組織法上の事業所選挙における被選挙権を有さない。派遣労働者は、これらの労働者代表の面会時間に訪問し、派遣先事業所の事業所集会および若年労働者集会に参加する権利を保障される。事業所組織法81条、82条1項、84条ないし86条については、当該事業所で労務を提供する派遣労働者に関しても適用される。
- (3) 労務給付のために派遣労働者を受け入れる前に、事業所組織法99条に基づき、派遣先事業所の事業所委員会は関与しなければならない。この場合において、12条1項2文に基づく派遣元の書面による説明を、派遣先は事業所委員会に対して提出しなければならない。さらに、派遣先は、12条2項に基づき、派遣元による報告を、遅滞なく事業所委員会に対して告知する義務を負う。
- (4) 第1項、第2項1文および第2文、ならびに第3項は、その趣旨に照らして、連邦職員代表法においても適用される。

ドイツにおける派遣受入れへの従業員の関与について②

- ドイツの事業所組織法では、企業における人事上の措置について、それが事業所の労働者の不利益となる場合等に、事業所委員会が拒否することができる旨が定められている。

事業所組織法

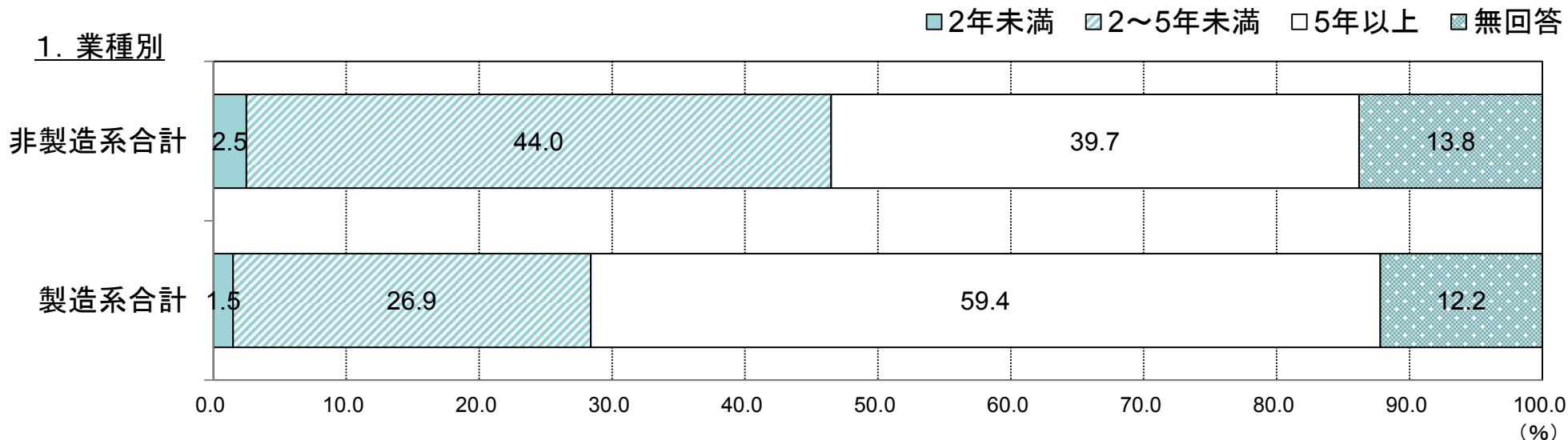
第99条 人事上の個別措置にあたっての共同決定

- (1) 常時20人を超える選挙権を有す労働者を擁する企業では、使用者は、個々の採用、格付け、格付け変更および配置転換で、それに先立ち事業所委員会に通報し、必要な応募資料を示して、関係する人物に関する情報を提供しなければならない。使用者は、事業所委員会に対し必要な資料を添えて予定している措置の影響に関して情報を提供し、かつ、予定する措置に対する事業所委員会の同意を得なければならない。採用および配置転換では、使用者はとりわけ予定している職場および予定している格付けを通知しなければならない。事業所委員は、1文および2文にもとづく人事上の措置の範囲内で知らされ、かつ、その意義または内容に照らして秘密に取り扱うことが必要な個人的見解や事項に関し、守秘義務を負う。79条1項2文ないし4文が適用される。
- (2) 事業所委員会は、以下の場合に同意を拒否することができる。
1. 人事上の措置が法律、命令、災害防止規程、または労働協約もしくは事業所協定の規模、または裁判所の決定もしくは官庁の指示に違反する場合。
 2. 人事上の措置が95条にもとづく指針に違反する場合。
 3. 人事上の措置によって、事業運営上の理由または個人的な理由によって正当化されることなしに、事業所に雇用されている労働者が解雇またはその他の不利益を受けることが、事実にもとづいて懸念される場合。期限の定めのない採用の場合には、同程度に適した期限付きの労働者を考慮しないことも不利益にあたる。
 4. 当該労働者が、事業運営上の理由または労働者の人物に由来する理由によって正当化されることなしに、人事上の措置によって不利益取扱される場合。
 5. 93条にもとづいて必要な事業所内における欠員補充の公募が行われなかった場合。または、
 6. 人事上の措置で予定されている志願者または労働者が、違法な行為または75条1項に含まれる原則の重大な保留、とりわけ人種差別主義的または外国人排斥的な行為によって事業所の平穩を乱すことが事実にもとづいて懸念される場合。
- (3) もし事業所委員会が同意することを拒否する場合には、事業所委員会は使用者による通知から1週間以内に、書面で理由を添えて使用者に通知しなければならない。もし事業所委員会が当該期限内に書面で同意を拒否することを伝えない場合には、同意したものと扱われる。
- (4) 事業所委員会が同意を拒否した場合には、使用者は労働裁判所で同意にとって代わる決定を求めて申し立てることができる。

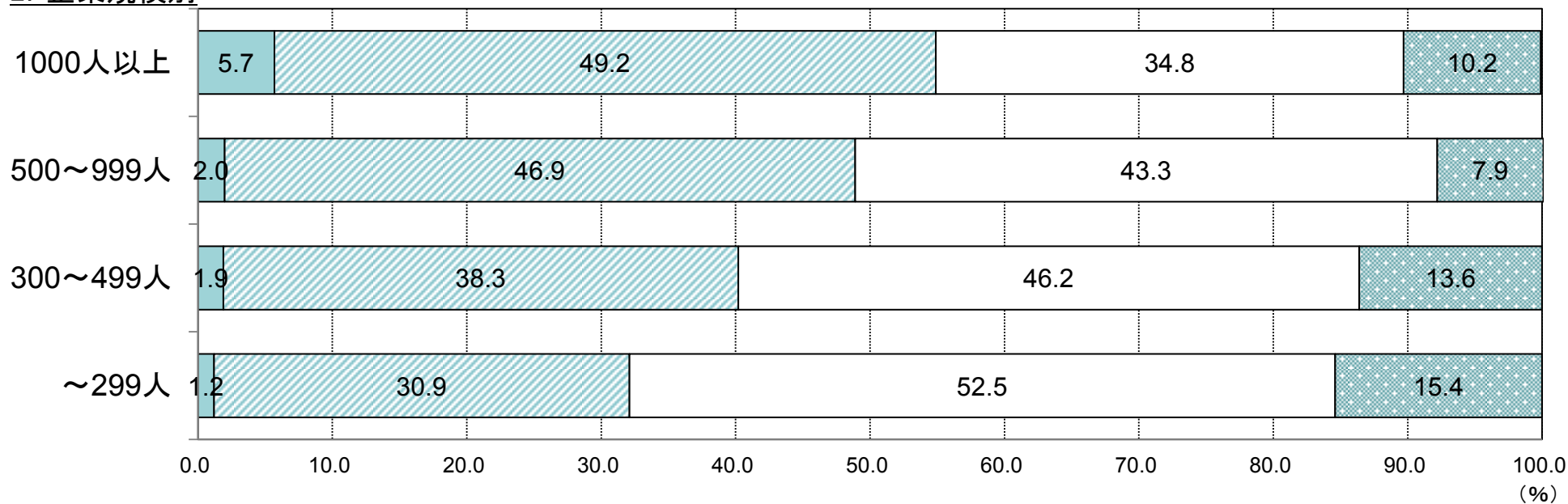
(注)「日独労働法協会会報」第4号による訳を元に作成。

参考39 正社員の異動周期

1. 業種別



2. 企業規模別



(出典) 日本労働研究機構(平成15年)「企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査」

参考40 ショーワ不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要)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团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。

ショーワ不当労働行為再審査事件 中労委命令(概要) ②

- 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。

参考41 雇用形態別の賃金の比較

雇用形態別の時給比較

(円)

派遣労働者		一般労働者		短時間労働者
登録型	常用雇成型	正社員	正社員以外	
1,246	1,322	1,921	1,198	1,026

雇用形態の区分の定義

「登録型」：派遣元に希望する職種などの条件等を登録しておき、仕事の依頼を受けたときだけ、派遣元と雇用契約を結んで派遣先事業所で働く形態。

「常用雇成型」：派遣元と常時、雇用契約を結んでいる状態で派遣先事業所で働く形態。

「正社員」：一般労働者(短時間労働者以外の者)である者のうち、事業所で正社員・正職員とする者。

「正社員以外の一般労働者」：一般労働者のうち正社員・正職員に該当しない者。

「短時間労働者」：同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者。

※ 統計上、常用労働者(①期間を定めずに雇われている労働者、②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者、のいずれかに該当する者)を一般労働者と短時間労働者に区分している。

(注) 正社員及び正社員以外の一般労働者については、所定内給与額÷所定内実労働時間数として算出した。

(出典) 厚生労働省「平成20年派遣労働者実態調査」、厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」

参考42 派遣先が行っている均衡待遇・教育訓練等の取組み(派遣先調査)

1. 派遣労働者の均衡待遇のために行っている取組み(複数回答)

(単位: %)

	総数	派遣労働者と同種の業務に従事する労働者の平均的な賃金を派遣会社に通知している	派遣労働者の職務の評価等について派遣会社に協力している	派遣労働者が他の社員と同じように福利厚生施設を使えるようにしている	派遣労働者に対し、業務を円滑に遂行する上で有用な物品の貸与を行っている	派遣労働者も福利厚生サービスを利用できるようにしている	教育訓練や福利厚生に関する情報を派遣会社に提供している	その他	特に行っていない	不明
総数	100.0	5.3	18.8	65.5	58.3	12.9	10.9	4.0	3.7	4.5

2. 派遣労働者のスキル向上のために行っている取組み(複数回答)

	総数	派遣先事業所でのOJT	派遣先事業所の従業員と合同でのOff-JT	派遣労働者のみでのOff-JT	通信教育	労働者のスキル向上に役立つ情報の提供	その他	派遣労働者に教育訓練は行っていない	不明
総数	100.0	67.3	30.2	5.2	2.1	23.8	1.8	16.5	3.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

参考43 社会保険・労働保険の加入状況

(単位: %)

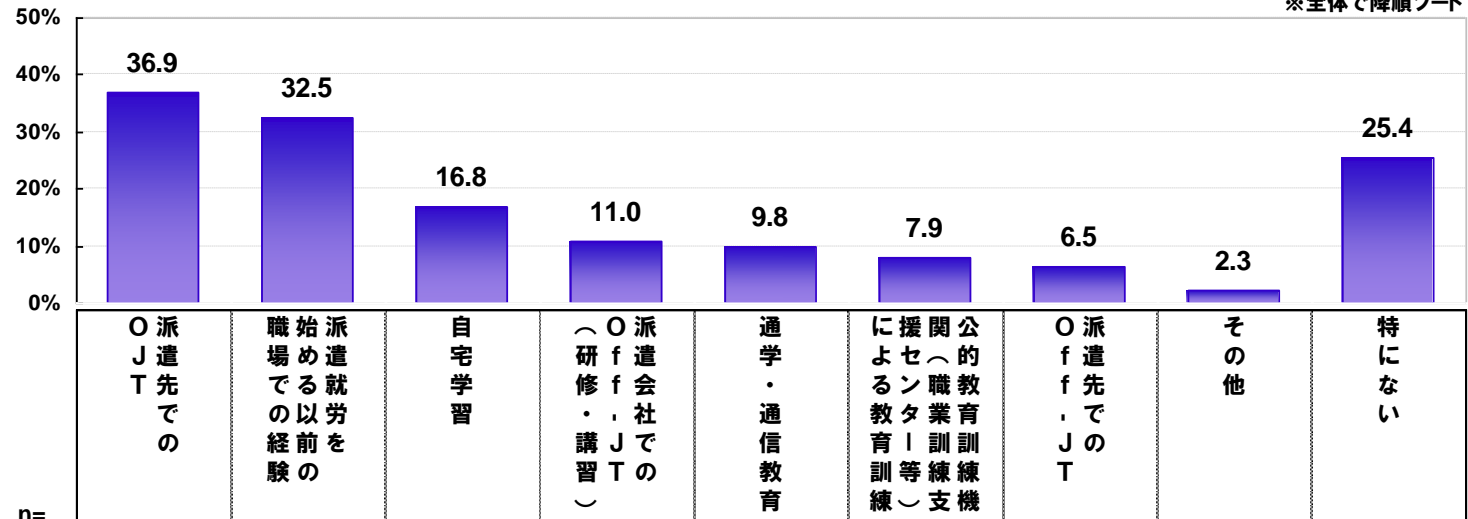
	雇用保険	健康保険	厚生年金
正社員	99.5	99.5	99.5
契約社員	85.1	88.5	85.4
派遣労働者	84.7	77.9	75.6
登録型	80.9	76.7	73.0
常用雇车型	89.0	79.3	78.6
パートタイム労働者	55.3	35.3	33.8

(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、「常用雇车型」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。

参考44 派遣労働者のスキルの獲得方法(派遣労働者調査)

※全体で降順ソート



※数表内の網掛け
 ■ 全体値+10pt
 ■ 全体値+5pt
 ■ 全体値-5pt
 ■ 全体値-10pt
 (N=30未満は除く)

		n=	OJT	派遣先での就業開始前の経験	自宅学習	(OJT) 派遣会社での研修・講習	通学・通信教育	公的職業訓練センターによる教育訓練	OJT 派遣先での	その他	特にな
全体		(4,000)	36.9	32.5	16.8	11.0	9.8	7.9	6.5	2.3	25.4
形態別	無期雇用	(1,018)	35.2	29.4	15.2	10.6	9.4	7.6	6.0	2.1	27.8
	有期雇用	(2,807)	38.3	34.5	17.7	11.3	10.1	8.3	6.8	2.4	23.0
	わからない	(175)	23.4	18.9	12.0	8.0	8.0	3.4	4.0	1.1	48.0
派遣形態別	常用雇用型派遣	(2,135)	38.4	30.6	15.1	11.6	9.5	7.4	7.0	2.4	24.6
	登録型派遣	(1,650)	36.6	36.9	19.7	10.7	10.7	9.2	6.3	2.3	23.3
	わからない	(215)	23.7	17.7	11.6	6.0	6.5	3.3	2.3	0.9	48.4
派遣就業業務別	ソフトウェア開発(政令1号業務)	(174)	44.3	45.4	32.2	9.8	8.6	2.3	6.9	1.1	14.4
	事務用機器操作(5号)	(739)	39.1	41.0	22.6	10.3	13.3	10.0	4.1	3.8	17.6
	財務処理(10号)	(93)	26.9	51.6	22.6	10.8	17.2	11.8	1.1	1.1	21.5
	案内・受付、駐車場管理等(16号)	(72)	41.7	34.7	18.1	23.6	13.9	13.9	13.9	-	15.3
	テレマーケティングの営業(24号)	(246)	64.6	27.2	8.9	19.5	3.3	4.1	20.3	1.2	15.9
	その他の26業務	(399)	44.9	36.6	20.8	11.5	15.0	9.5	6.5	2.5	14.0
	営業	(86)	39.5	30.2	10.5	16.3	8.1	3.5	8.1	-	24.4
	販売	(165)	32.7	35.2	15.2	18.8	4.2	1.8	9.1	2.4	25.5
	一般事務	(1,120)	34.4	30.4	16.4	9.3	9.1	7.6	4.6	1.7	28.8
	倉庫・搬送関連業務	(125)	25.6	22.4	3.2	2.4	3.2	8.8	3.2	1.6	46.4
	医療関連業務	(78)	29.5	25.6	9.0	7.7	21.8	11.5	3.8	6.4	23.1
	物の製造	(398)	26.9	16.3	7.0	6.0	2.5	7.3	7.3	1.8	49.5
	その他の業務	(305)	26.6	31.1	17.7	13.8	12.8	9.5	6.6	3.3	24.3

(%)

(出典) 厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

参考45 派遣先が派遣労働者に教育訓練等を行う理由(派遣先調査)

(単位: %)

	総数	業務を行うに当たって、派遣労働者がもともと持っている知識や能力だけでは足りないため	独自の仕事の進め方等を習得してもらう必要があるため	派遣労働者にもスキルアップしてもらうことが事業所のパフォーマンス向上につながるため	その他	不明
総数	100.0	9.6	27.6	22.8	1.1	38.9

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

参考46 紹介予定派遣の利用について(派遣先調査)

1. 紹介予定派遣の利用状況

(単位:%)

	総数	利用したことがある	利用を検討している	今後とも利用する 予定はない	不明
総数	100.0	13.5	9.3	74.5	2.8

2. (1. で「利用したことがある」と答えた事業所に対し)紹介予定派遣で受け入れた派遣労働者数

総人数	1,070
回答事業所数	189
平均人数	5.7

3. 職業紹介を経て直接雇用となった人数

総人数	786
回答事業所数	151
平均人数	5.2

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)

参考47 紹介予定派遣を経て直接雇用となった労働者の雇用形態(派遣先調査)

(単位:%)

	総数	正社員	有期契約社員	常用パート	アルバイト	不明
総数	100.0	31.4	29.5	3.6	1.8	32.7

(出典)厚生労働省職業安定局需給調整事業課「労働者派遣の実態に関するアンケート調査(派遣先調査)」(平成24年12月実施)