



2008年8月7日 第2008-40号

【発行】J A M

【発行責任者】斉藤 常

【編集】政策政治グループ

03-3451-2425

E-MAIL : seisaku.seiji@jam-union.jp

クーリング期間だけの直接雇用は職安法違反

8月6日、職業安定分科会労働力需給制度部会が開催されました。今回は、研究会報告に記載された内容全般について委員がそれぞれ意見を述べ、議論を行いました。

労働者側は主に、日雇い派遣の禁止、登録型派遣の見直し、直接雇用みなし規定の導入、マージンに関する個別の情報公開等について主張しました。次回は8月末開催予定で、事務局が検討のためのたたき台を示し、議論を進める予定です。

<主な質疑・意見>

【JAM市川政策政治グループ長】

報告書は、均等・均衡待遇は導入すべきではないとしているが、雇用主が違うから均等でなくてもよいということにはならないはずだ。導入すべきではないということではなく、もう少し踏み込んで均等・均衡のあり方について検討することが必要。

マージンの情報公開については、平均額では不十分であり、最低限、個別の情報公開が必要である。

「クーリング期間」について、「脱法的利用」と「違法行為」の違いは何か。グループ企業派遣で、解雇・退職転籍した労働者を元の企業に派遣することを禁止するとあるが、それには派遣先で3ヶ月の有期の直接雇用とし、その後また派遣することも含まれるのか。

【事務局】

臨時的・一時的ということからすれば、期間制限後3ヶ月の間隔をあけて、同じ派遣が常態的に続いているようであれば、脱法的利用ということになるのではないかと。派遣先で「3ヶ月+1日」を直接雇用し、その後、派遣に戻すやり方は、転籍・出向を業として行うことになるので、違法行為である労働者供給となる。解雇・退職者の元の企業への派遣も「ク

ーリング期間」との関係で問題となる場合に該当する可能性はある。

【連合長谷川総合労働局長】

派遣先との雇用関係成立のみなしは、労働条件が確定せずにみなされることとなるので難しいというが、行政勧告でも労働条件を確定できないことは同じではないか。労働審判で派遣先の労働者であることの地位確認をできるような仕組みとすることもあり得るのではないかと。行政指導だけでなく民事効果を付けることで労働者保護をはかることは今後の立法行政として必要な視点。派遣先が勧告に従わず、直接雇用しなかった場合、企業名公表が行われても労働者は救われない。直接雇用みなし規定については、研究会報告の内容をもう少し整理し、松下PDP事件判決等も参考にしながら、議論・検討することが必要。

【事務局】

「派遣就労時より下回らない条件で直接雇用する」よう勧告することはできる。派遣先はそれに沿う具体的な条件を定めて、雇用契約を申し込めばよい。雇用関係の成立そのものを見直す方法や、雇用契約の申し込みがあったとみなす方法では、派遣就労時より下回らないという条件があったとしても、どのような労働条件で雇用契約が成立するのかかわからないこととなる。

【使用者側】(意見)

日雇い派遣の禁止については、引越し業者や経営に悪影響を及ぼすことなど、中小企業への影響を配慮すべき。日雇い派遣は電話一本で労働者を手配できるので、同程度の使い勝手のよい他の方法で対応できないか、検討中である。

【使用者側】(意見)

日雇い派遣の禁止など、過度に強い規制となると、アルバイト的に働く人の雇用機会が失われ、雇用の安定にとって適切ではない。

【参考・松下PDP(プラズマディスプレイ)事件判決(2008年4月)】

Aさんは松下PDP茨木工場で「請負会社の社員」という形で働いていたが、「実際は松下の社員の指揮命令のもとで働いており、実態は直接雇用だ」と大阪労働局に偽装請負を内部告発した。行政指導を受けた松下PDPは、Aさんを期間工として直接雇用したものの、他の社員と隔離して単純作業に従事させ、期間満了を理由に解雇した。

大阪高等裁判所は当初から両者に雇用契約が成立しているとして、解雇時にさかのぼり未払い賃金と慰謝料90万円を支払うよう命じた。