



接客白書

CHECKER SUPPORT'S SERVING WHITE PAPER

派遣法改正 最前線

号外
2012.Autumn

大きく変った
派遣法
押さえておきたい
必須ポイント!!

見落とし
がちな
肝所!!

人事労務ご担当者様必見の
接客白書 号外!!

接客白書

号外

発行日: 2012年10月31日 編集担当: 三澤麻妃 ©CHECKER SUPPORT CO.,LTD. 2012
発行元: 株式会社 チェッカーサポート 住所: 〒135-0047 東京都江東区富岡2-9-11京福ビル4F

TEL: 03-5646-1158

CHECKER  SUPPORT

あなたの会社の “簿外負債” への対策は?

将来発生するかもしれないリスクを
皆様の財産にするために。

私たちチェッカーサポートはレジ業務に特化したアウトソーシング事業を提供させていただいております。これは同時にスタッフとの法務・労務関係にまつわる問題もアウトソーシングしていただくものです。エージェントではなく労務上の直接的な責任をもって運用させていただくことでご信頼をいただけてまいりました。業務の効率化だけでなく、将来発生する労務リスク（簿外負債）も私共にお預けください。それらのリスクを皆様の財産に転化させるべく日々努力してまいります。取引先企業様、スタッフの皆様、消費者の方々、それぞれの理念・社会的立場・方針等に支障をおかけすることがないようにコンプライアンス体制を構築させていただいております。また、本稿にまつわる疑問・質問等がございましたら弊社代表までお問い合わせください。

03-5646-1158（代表） 中田まで

株式会社 チェッカーサポート <http://www.checkersupport.co.jp> チェッカーサポート 検索

本社 / 〒135-0047 東京都江東区富岡 2-9-11 京福ビル 4F	TEL: 03-5646-1158 (代表)	FAX: 03-5646-1159
札幌営業所 / 〒062-0909 北海道札幌市中央区南 3 条西 8 丁目 2-1 SAKURA-S 3 X 室	TEL: 011-281-8279	FAX: 011-281-8279
青森営業所 / 〒030-0822 青森県青森市中央 1-25-9 あおばビル中央 303	TEL: 017-721-5570	FAX: 017-721-5571
仙台営業所 / 〒980-0011 宮城県仙台市青葉区上杉 1-6-10 仙台北辰ビル SEED21 901	TEL: 022-224-3677	FAX: 022-224-1140
静岡営業所 / 〒422-8043 静岡県静岡市駿河区中田本町 12-25	TEL: 054-288-3839	FAX: 054-288-3839
名古屋営業所 / 〒450-0002 愛知県名古屋市中村区名駅 4-25-17 三喜ビル 6F	TEL: 052-563-1153	FAX: 050-3737-9850
大阪営業所 / 〒530-0051 大阪府大阪市北区太融寺町 5-13 東梅田パークビル 6F	TEL: 06-6131-0230	FAX: 06-6131-0231
福岡営業所 / 〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前 3-25-1 博多駅前ビジネスセンタービル 5F	TEL: 092-452-7192	FAX: 092-452-7193

※2012 年 10 月現在

労働者派遣法 改正における 実務への影響

弊社取締役

コンプライアンス室室長 中田 和祥

派遣法改正に伴う背景

企業にとっては、派遣労働者や非正規雇用労働者は固定的な賃金を変動費化できる効果と繁忙期の迅速な人材確保や緊急性への対応の手段として大きな効果をもたらし、また、労働者にとっては、いわゆる働き方の多様性のニーズに対応するものとして、縛られない労働を好む労働者の受入制度として機能してきました。その一方で、データ整備費等の名目での違法な給与天引きや労働安全衛生上の措置が採られていないことによる疾病発生などが社会的問題として取り上げられ、さらにはリーマンショック後の派遣切り問題、派遣労働者の犯罪が取り沙汰され、派遣労働者等の不安定な就業に対する社会的な批判等が顕在化してまいりました。それらの背景を受け、174回国会で提出された法案は計6度の継続審議がなされたのち、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）が平成24年3月28日に180回国会にて成立し、平成24年10月1日より施行されました。本寄稿では顧客企業様への影響が大きいであろう改正箇所を抜き出し、解説提言を加えることにしたいと思います。

日雇い派遣の原則禁止

原則として、日々または30日以内の期間を定めて派遣元事業主に雇用される労働者を派遣することが原則禁止となりました（法第35条の3第1項）。着目すべきことは「派遣契約」が30日以内なのではありません。派遣元事業主と派遣労働者の雇用関係が30日以内の「雇用契約」であると本条に抵触することとなります。つまり、31日以上の雇用契約を締結すれば日雇い派遣とはならないこととなります。しかしながら、雇用期間が31日以上の労働契約を締結しているにもかかわらず、就労日数が1日しかない、あるいは契約期間中の初日と最終日しか就労日数がないといった場合は、明らかに「社会通念上妥当」と言えないと考えられますので脱法行為と見做されます。社会通念上妥当であるかどうかは今後の行政判断によるものと考えられますが、概ね、週単位に換算した場合に20時間以上あるような場合を想定しているものと思われます。（※注1）

もちろん、原則禁止ですので例外はありまして、①業務内容に着目すると政令で定めるいわゆる17・5業務（※注2）については従来どおり制限はせず、②人的部分に着目しますと60歳以上の方、昼間の学生、500万円以上の収入（※注3）のある方、配偶者等若しくは生計を維持する親族における世帯収入が500万円以上の収入があれば日雇い派遣禁止の例外ということとなっております。注意点といたしましては、この17・5業務に該当するのではないかと論理構成を無理矢理あてはめますと、行政からの指導対象になる虞がありますので（※

注4）、厚生労働省から公表されております「専門26業務に関する疑義応答集」をご覧ください。専門26業務であるのかの検討もしくは当局へ問い合わせされることをお勧めいたします。

また、今回の本改正部分を受けまして、日雇い派遣事業から撤退を余儀なくされている人材ビジネス会社の一部は、日雇い紹介や採用代行といった代替事業を展開することにより対応する方針を打ち出しています。しかしながら、以下に述べますが「離職後一年以内の派遣の禁止事項」との関連で、当該労働者におきましては就業の機会を著しく低下させる可能性があることとなります。つまり、日雇い紹介や採用代行も一時的な雇用には過ぎないものであるにもかかわらず、当該労働者の方は一旦、直接採用されたこととなりますので、同じ派遣先



※例外は本文参照のこと

に一年間は派遣することができなくなります。場合によっては顧客企業様にとっても労働者にとっても本末転倒な事態（※注5）になることも想定できます。当社では法の趣旨と顧客企業様のニーズ、そして労働者の就業の機会を失わせることが無いよう、種々の対応をさせていただくことといたしました。具体的には他の就業場所を確保されている人員の一時的短期派遣対応、繁忙期での日雇い派遣禁止例外者での対応等で顧客企業様へのニーズに添えてまいりたいと思っております。

※注1 改正に関するQ&A厚生労働省ホームページ
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken/shoukai/kai sei/06.html

※注2 専門26業務のうち第1号、第5号、第13号、第16号（うち建築物または博覧会場における来訪者の受付または案内の業務に限る）、第17号、第20号、第23号、第25号（労働者派遣施行令第4条第1項1号、18号）に関しては日雇い派遣の制限はありません。

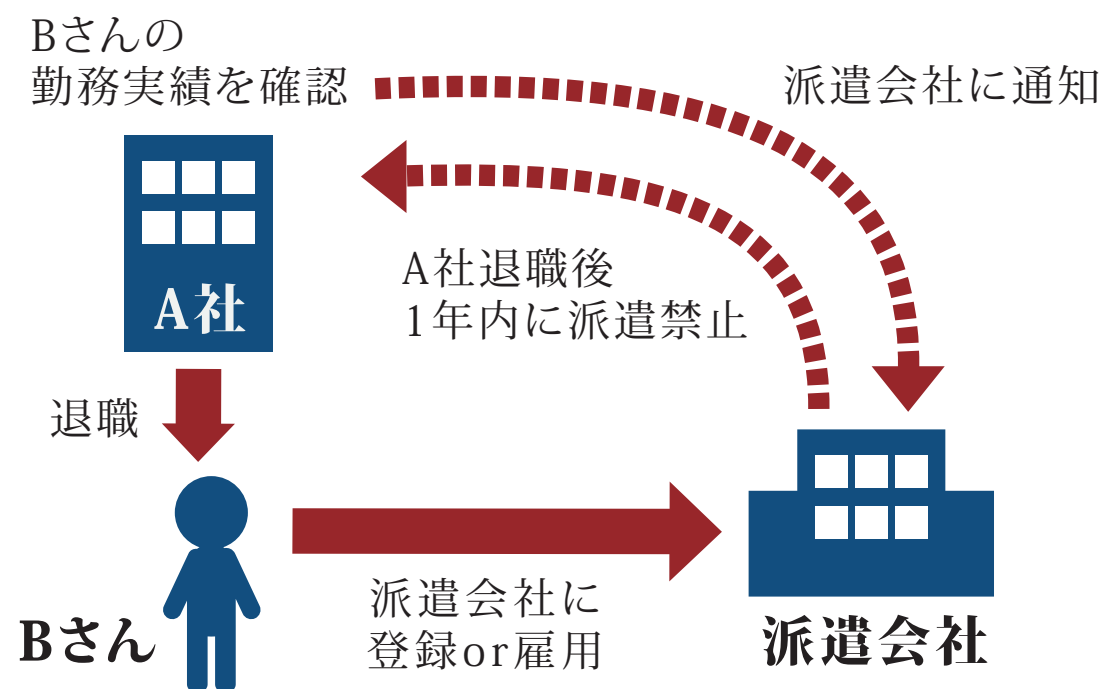
※注3 収入とは税金や社会保険料の控除前ものをいいます。

※注4 実際に26業務に該当すべきものとしていわゆる抵触日逃れをしていた事業者に対する行政指導は数多くありました。一期間制限を免れるために専門26業務と称した違法派遣への厳正な対応（専門26業務適正化プラン。平成22年2月8日付）

※注5 労働者にとっては日雇い紹介を受けたことにより、望んだ長期派遣などの機会があらわれたとしても就業の選択が制限されるということが懸念されます。

■ 離職した労働者の1年内の派遣禁止

(図1)



今後の実務対応

これらの規制による代替手段としてアルバイトを自ら雇用することや業務委託に転換する対応が増加すると思われる。但し、特に業務委託に転換する際には、注意が必要である。本改正労働者派遣法をうけて、厚生労働省からは業務委託に転換するように推奨するような提言が多く見られますが、ただ単に形式上業務委託にするような対応では法的リスクが残存します。2006年以降、世間を騒がした「偽装請負」問題が従来とは別の視点をもって再燃することになるかと思えます。本稿では詳細は割愛いたしますが、今回の派遣法改正において平成27年10月1日より労働契約申込みみなし制度（平成27年より法第40条の6）もスタートします。これは違法派遣（偽装請負も含みます）があったときに、派遣先（請負注文主）が労働者と労働契約の申込みがあったとみなされてしまいます。松下プラズマディスプレイ事件（最判平成21年12月18日地位確認等請求事件）（※注8）においても「注文者と当該労働者との間に雇用契約関係が黙示的に成立していたとはいえない。」と判示していました。この労働契約申込みなし制度創設によって派遣労働者が承諾の意思表示（※注9）をすることによって直接雇用義務が注文主に生じてしまうこととなります（※注10）。

離職した労働者の 離職後一年以内の 派遣受入の禁止

労働者が会社を離職（退職）した後、退職した日から起算して一年以内は離職した会社（同一事業主）に派遣することができなくなりました（定年退職者を除く）（法第35条の4、法40条の6（平成27年法40条の9））。そもその法の改正目的は、派遣子会社をもつ親会社が正社員をリストラし、派遣会社に転籍させ、また親会社に勤務させるというもの（第二人事部としての機能）を制限したものだと言われています。しかし、現実的な影響は想定されていたもの以外も顕著でありまして、本制限は「事業所単位」ではなく「事業者単位」



で処断されますので、仮にA店舗で直接雇用でのアルバイト勤務経験のある方を同一法人（同一事業者）のB店舗に派遣形態で受け入れることができず、正社員雇用手段として紹介予定派遣を選択している会社ですと、たまたま当該予定者が学生アルバイト等で直接雇用していたケースなどでもこの規制に抵触します。後紹介予定派遣での運用は今後検討しなくてはならなくなりますが（※注6）。また、従業員規模が大きい会社ですと、福岡支社に勤務していた社員が退職して、東京本社に派遣で働くといったケースも制

限されるわけですから退職従業員の情報管理などが重要になってくるでしょう。従来の派遣法では派遣先の義務は派遣先指針を除いて少なかったのですが、該当する労働者を発見したときには派遣元事業主に通知（書面の交付、ファクシミリまたは電子メールにて）をしなければならぬとされ、第一義的な法的責任は派遣先であることとされています（現行、法40条の6）。（※注7）（図1）

※注6 もっとも個別で試用期間をもうけ、直接雇用することも可能ですが、当然、労働基準法上の種々の責任が発生します。

※注7 派遣元事業主にとっても法35条の4により派遣することができないこととなっていますが、法40条の6を受けた第二義的条項となっております。なお、本改正は二段階に分かれています。第一段階では40条の6となつていますが、第二段階では「労働契約申込みなし制度」が導入されることにより、本条は40条の9となります。

では、偽装請負（委託）と判断されないためには、適正な業務委託にするための法的な要件に即した実務的な運用が必要になります。それには職業安定法44条（労働者供給事業）に抵触しないように努めることや本条に準拠したと言われるいわゆる37号告示（旧労働省昭和61年「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」）に合致するような運用が必至となります。

※注8 大阪高裁平成23年9月30日地位確認等請求控訴、同附帯控訴事件についても同様の判決が出ており、黙示の労働契約や不法行為を構成するものとはしていませんが、今後は逆の結論である可能性が高くなりました。

※注9 承諾期間を1年間と定められ（法40条の6第2項、3項）、かかる規定は民法521条を参考にしておりますので、具体的に労働契約の始期がいつになるのかは特に合意がない限り、承諾日から派遣労働者から指定を受けた日となるかと考えられます。

※注10 但し、法40条の6第1項但書が「その行った行為が次のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ知らなかったことに過失がなかったとき」は免責されます。

おわりに

本稿では特に派遣先事業主若しくは業務委託の発注者の方々にとって把握すべき改正事項について解説いたしました。本改正は1986年の労働者派遣法施行以来、最大の改正といえます。また、派遣先事業主にとっても、指針（「派遣先が講ずべき措置に関する指針」労働省告示第138号）から法に格上げされた事項（※注12）に関しては行政指導の対象（従わない場合は罰則もあります。）となります。社会的制裁も含め尚一層のコンプライアンス体制の強化が必要となるかと存じます。

※注12 労働者派遣契約の当事者は契約締結に際し、就業機会の確保や派遣先の事由による休業補償の負担等を定めなくてはならなくなりました。

（参考文献）

平成24年労働者派遣法改正の概要（東京労働局需給調整事業部）（2012年8月）
石寄信憲・田中朋斉「改正労働者派遣法政省令・告示等の解説と実務への影響」ビジネスガイド（2012年9月）
柏健吾・近藤圭介「改正労働者派遣法実務への影響」Business law journal（2012年7月号）
岩出誠「改正派遣法と企業の実務対応上押さえておくべきポイント」ビジネスガイド（2012年7月）



弊社取締役 コンプライアンス室室長 中田 和祥

略歴

2002年 国土館大学大学院法学研究科博士課程満期単位取得退学（専攻 会社法・企業法）。
2003年 国土館大学政教研究所（附置研究所）講師。
2008年 株式会社チェッカーサポート取締役就任。（所属学会）日本私法学会・企業法学会。

その他の改正



その他の事業規制の強化としましては、専ら派遣の規制強化（法第23条の2）です。専ら派遣というのは、派遣会社が特定の派遣先のためだけに派遣事業を行うことをいうのですが、不特定多数の会社に対して「営業努力」などの要件を満たせば問題ないと解釈されてきました。しかし、前出しましたが、多くは資本関係のある企業間の「第二人事部」的機能として派遣会社が運営され、需給調整機能を果たさない等の理由から関係派遣先への派遣割合が8割以下（定年退職者を除き）としなくてはならなくなりました。別会社であっても親会社の支配

権が及ぶようなときにはこの8割規制の対象となりますので、該当するグループ会社は対応を迫られています（※注11）。派遣労働者の保護に関しては派遣先事業主の無期雇用への転換促進措置を努力義務化（法第30条）、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡考慮（法第30条の2）、派遣元の情報提供（マージン比率などの公開、派遣労働者への派遣料金の明示、法23条5項、施行規則18条の2第1項、法34条の2・施行規則26条の2第3項）等に関する改正がされています。

※注11 対応策として親会社等に100%派遣を実施している派遣子会社以外は、一部を業務委託に切り替えたり、他の規制との対応を考慮に入れてM&A（契約での提携を含む）を実施も視野に入れることも考えられます。連結による場合は、どの連結会計基準を採用するかで支配権の及ぶ子会社の考え方が異なります。職業安定分科会労働力需給制度部会（2012年5月28日）において使用者代表の意見として留意すべきことが指摘されていますが、会社が会計上選択した連結基準に従えば問題なきものと考えられます。