

「労働法」の基本と活用法（第3回）

2014年4月17日

(レポーター) 本村 充

(1) 労働基準法・総則

1、中間搾取の排除（法6条）

- ① 何人も法律に基いて許される場合の他、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。
 - ・制度趣旨 → ピンハネなどの禁止。労働基準法では、職業安定法と並び中間搾取を正面から禁止するものとした。
 - ・「業として利益を得る」 → 営利を目的として同種の行為を反復継続することをいう（昭23.3.2 基発381号）。
 - ・「法律に基いて許される場合」 → 職業安定法の規定により、イ、厚生労働大臣の許可を受けて有料職業紹介事業を行うものが、同法に違反しない手数料を受ける場合 ロ、厚生労働大臣の許可を受けて労働者の募集、(委託募集)に従事する者が、労働者を雇用しようとする者から同法に違反しない報酬を受ける場合。
 - ・「他人の就業に介入」 → 労働関係は基本的には労働者と使用者の直接関係である。この労働関係に介入すること。
 - ↳ 労働者派遣については、派遣先と労働者との間に労働契約関係があれば、介入に該当しない、としている。⇒ 労働者派遣事業が所定の手続を踏まないで行われているものであってもその事業主が業として行う行為は労基法の間接搾取には該当しない。ただし「労働者派遣法」には抵触する。

職業安定法

- ・制度趣旨 → 公共職業安定所等の職業安定機関による職業紹介事業、職業安定機関以外の機関による職業紹介事業について規定し、職業の安定を図ることを目的としている。
- ① 労働条件等の明示(法5条の3)
 - i、公共職業安定所及び職業紹介事業者等は、それぞれ職業紹介等に当たり、就業者等に対し、そのものが従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
 - ii、求人者は求人の申し込みに当たり公共職業安定所等に対し、求職者等が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
- ② 求人、求職の申し込み(法5条の5, 5条の6)
 - 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求人の申し込み及び求職の申し込みはすべて受理しなければならない。
 - ↳ 原則である。
 - [例外 … 受理しないことができる場合]
 - ・求人の申し込み ⇒ 申し込みの内容が法令に違反するとき、労働条件が通常の労働条件と比べ著しく不相当と認めるとき又は求人者が労働条件等の明示をしないとき
 - ・求職の申し込み ⇒ 申し込みの内容が法令に違反するとき

→ 公共職業安定所が行う職業紹介等は、求職者及び求人者に対して無料で行われる(法 8 条 1 項)。

③ 有料職業紹介事業

i、有料(無料)職業紹介事業者は自己の名義をもって、他人に有料(無料)の職業紹介事業を行わせてはならない(法 32 条の 10、33 条) ⇒ 「名義貸し」の禁止

ii、紹介が禁止される職業(法 32 条の 1)

イ、港湾運送業務に就く職業

ロ、建設業務に就く職業

ハ、その他厚生労働省令で定める職業

iii、厚生大臣の許可(法 30 条)

許可の有効期間 ⇒ 新規許可：3 年 更新許可：5 年

④ 無料職業紹介事業(法 32 条)

i、厚生労働大臣の許可

ii、許可の有効期間 ⇒ 新規、更新ともに 5 年間

⑤ 学校等の行う無料職業紹介事業(法 33 条の 2)

学校等の長は、厚生労働大臣に届け出て、無料の職業紹介事業を行うことができる。

⑥ 特別の法人の行う無料職業紹介事業(法 33 条の 3)

特別の法律により設立された法人であって厚生労働省令で定めるものは、厚生労働大臣に届け出て、当該法人の構成員を求人者とし、又は当該法人の構成員もしくは構成員に雇用されているものを求職者とする無料の職業紹介事業を行うことができる。

⇒ 商工会議所、商工会、農協など。なお構成員は 10 以上あること(則 25 条の 3 第 1 項)

⑦ 地方公共団体の行う無料職業紹介事業(法 33 条の 4)

地方公共団体は、一定の業務に付帯する業務として無料の職業紹介事業を行う必要があると認めるときは、厚生労働大臣に届け出て、無料の職業紹介事業を行うことができる。

⑧ 労働者の募集(法 36 条)

i、被用者以外の者に報酬を与えて労働者の募集に従事させるとき

⇒ 厚生労働大臣の許可

ii、被用者以外の者に報酬を与えることなく労働者の募集に従事させるとき

⇒ 厚生労働大臣に届出

→ 労働者の募集を行う者及び募集受託者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも、報酬を受けてはならない(法 39 条)。

↳ 労働者から報酬を受け取る行為はいかなる名義であっても法違反となる。

⑨ 労働者供給事業(法 44 条、45 条)

労働者供給事業は原則禁止であるが、労働組合等が厚生労働大臣の許可を受けた場合には、無料の労働者供給事業を行うことができる。⇒ 労働組合のみに認められている。

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

・制度趣旨 → 労働者派遣法は、派遣元及び派遣先に対し、一定の制限を設けることにより派遣労働者を保護するためとして制定された法律である。

① 労働者派遣(法 2 条)

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者をその雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令

を受けて当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まない。

→ 「紹介予定派遣」は含まれる。紹介予定派遣とは派遣労働者を派遣先の正社員として雇い入れることを予定して行う派遣をいうが、雇い入れることが約束されているものではない。

② 派遣禁止業務(法 4 条)

i、港湾運送業務

ii、建設業務

iii、警備業務

iv、医療関係の業務(病院等で行われる医業等) ⇒ 医療関係の業務については イ、紹介予定派遣の場合 ロ、産前産後休業、育児休業及び介護休業中の労働者の業務 ハ、一定の医療 については、労働者の派遣が認められている。

③ 労働者派遣事業

労働者派遣事業には、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業がある。

i、一般労働者派遣事業(登録型) (法 5 条)

特定労働者派遣事業以外の労働者派遣事業をいう。⇒ 一般労働者派遣事業は、派遣先から派遣の申し入れがあった場合に、派遣登録者の中から雇い入れて、当該労働者を派遣する事業。

・要件 ⇒ 厚生労働大臣の許可

・有効期間 ⇒ 許可の日から起算して 3 年。更新許可は、当該更新前の許可の有効期間が満了する日の翌日から起算して 5 年。

ii、特定労働者派遣事業(常用型) (法 16 条)

その事業の派遣労働者が常時雇用される労働者のみである労働者派遣事業をいう。

・要件 ⇒ 厚生労働大臣へ届出

・有効期間 ⇒ 特に定められていない。

④ 業務の内容に係る情報提供義務(法 23 条)

派遣元事業主は、事業所ごとの派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、マージン率(労働者派遣料金額の平均額から派遣労働者の賃金の額の平均額を控除した額を当該労働者派遣料金額の平均額で除して得た割合として厚生労働省令で定めることにより算定した割合)、教育訓練に関する事項その他当該労働者派遣事業の業務に関しあらかじめ関係者に対して知らせることが適当であるものとして厚生労働省令で定める事項に関し情報の提供を行わなければならない。

↳ 明示すべき派遣料金は、i、派遣労働者本人の派遣料金 ii、派遣労働者が所属する事業所における派遣料金に一人当たりの平均額 のいずれかとされている(則 26 条の 2)

⑤ 特定行為の禁止(法 26 条)

派遣労働者の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を特定することを目的とする行為をしないように努めなければならない(紹介予定派遣の場合を除く)

↳ 特定するとは、派遣に先立って面接すること、履歴書を送付させること、若年者に限ることとすること等が該当する。

⑥ 派遣契約の解除に当たって講ずべき措置(法 29 条の 2)

労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たっては、イ、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業な機会の確保、ロ、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働者に対する休業手当等の支払いに要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

⑦ 派遣元事業主の講ずべき措置（特徴的な項目以外は表題のみ）

i、有期雇用派遣労働者等の雇用の安定(法 30 条)

ii、均衡を考慮した待遇の確保(法 30 条の 2)

iii、派遣労働者の福祉の増進(法 30 条の 3)

iv、適正な派遣就業の確保(法 31 条)

v、待遇に関する事項等の説明(法 31 条の 2)

vi、派遣労働者であることの明示等(法 32 条)

vii、雇用制限の禁止(法 33 条)

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者又は派遣労働者として雇用しようとする労働者との間で、正当な理由がなく、派遣先である者又は派遣先となることとなる者に当該派遣元事業主との雇用関係の終了後雇用されることを禁ずる旨の契約を締結してはならない。

viii、就業条件等の明示(法 34 条)

ix、労働者派遣に関する料金の額の明示(法 34 条の 2)

派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとする場合には、当該労働者に対し、当該労働者に係る労働者派遣に関する料金の額として厚生労働省令で定める額を明示しなければならない。

x、派遣先への通知……氏名、性別等(法 35 条)

xi、日雇労働者についての労働者派遣の禁止(法 35 条の 3)

派遣元事業主は、その業務を迅速かつ的確に遂行するために専門的な知識、技術又は経験を必要とする業務のうち、労働者派遣により日雇労働者を従事させても当該日雇労働者の適正な雇用管理に支障を及ぼす恐れがないと認められる業務として政令で定める業務について労働者派遣をする場合又は雇用の機会の確保が特に困難であると認められる労働者の雇用の継続等を図るために必要であると認められる場合その他の場合で政令で定める場合を除き、その雇用する日雇労働者について労働者派遣を行ってはならない。

⇒ 日雇労働者とは、日々または 30 日以内の期間を定めて雇用する労働者をいう。

⇒ 次の場合には日雇派遣が認められる。

イ、ソフトウェア開発等一定の業務、ロ、60 歳以上の者、ハ、雇用保険の適用を受けない学生、ニ、副業として日雇派遣に従事する者(生業収入が 500 万円以上であること)、ホ、主たる生計者でない者(世帯収入が 500 万円以上であること)

xii、派遣元責任者の選任(法 36 条)

13、派遣元管理台帳の作成、3 年間保存（法 39 条）

14、離職した労働者についての労働者派遣の禁止(法 40 条の 6)

派遣先は、労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して 1 年を経過するまでの間は、当該派遣労働者(厚生労働省令で定めるものを除く)に係る労働者派遣の役務の提供を受けてはならない。