寄稿

労働者派遣における集団的労使関係の形成の課題

～ドイツでの経験が示唆するもの～

高橋　賢司
（立正大学准教授）

1．派遣先の労働条件をめぐる団体交渉

日本の企業別の労働組合においては、従来企業内での主として正規労働者の労働条件を交渉するのが使命であった。賃金、総労働時間等実質的な労働条件については、労働組合が規制権限を有するのはいうまでもない。これらは、協約自治の重要な役割である。ドイツにおいても産業別労働協約が伝統的には、賃金や総労働時間については規整を加えていく。

一時的な労働を建前とする労働者派遣の場合、派遣労働者が派遣先にとどまるのは一時的な派遣期間にとどまるのが原則とされ、このため、派遣先の事業所を組織する労働組合が、一時的にしかとどまらない派遣労働者を組織することに消極的にならざるを得なかった。

また、労働者派遣の場合、派遣元と派遣先にそもそも、責任が二分されるところに特色がある。賃金については、労働者派遣の場合、派遣元が賃金支払い義務を負うことになっているため、派遣先に対する労働組合の団体交渉応諾義務というのが立法上想定されていないと説明されてきた。労働者派遣法制定時の国会の政府答弁（例えば、谷口隆志政府委員の答弁[1]）では、労働者派遣法は、派遣労働者との雇用契約が派遣元事業主との間で結ばれることを前提としており、集団的労使関係における使用者は雇用主である派遣元事業主である旨が述べられていた。ドイツにおいて、派遣元を組織する派遣事業団体（連邦パーソナル・サービス使用者連盟（BAP）及び、派遣事業協会（IGZ））と、各産業別労働組合（鉱業、化学、エネルギー産業労働組合、金属産業労働組合、食品・飲食店労働組合、教育・学問労働組合、ヴェルディ、農業産業別労働組合、鉄道・交通労働組合、警察労働組合）との間では、産業横断的に派遣労働者のためだけの画一的な賃金額（賃金等級ごとの賃金額）を規定する労働協約を定めている。さらに、これらの各産業別の労働組合は、上の派遣事業団体との間で、業務加算を定め、産業別ごとに賃金額が異なる労働協約が締結されている。派遣元は、派遣先がいかなる産業別の労働協約の適用を受けるかを考えて、賃金を派遣労働者に支払うことになる[2]。日本でも、協約により派遣労働者の賃金を引き上げようと考える場合、ドイツの協約実践は興味深い。派遣労働契約が解約されるという事態にあたって日本でも、団体交渉を派遣元と労働組合がなす場合があり、派遣元での団体交渉の重要性は誰も否定しないであろう。

しかし、派遣先に派遣契約の解約にかかわる団体交渉の応諾義務まで否定したことで、労働者派遣の利用を自由にさせ、派遣先は雇用の責任を団体交渉における追及から免れることが可能となっている。不景気の時点で、派遣契約を自由に解約し、派遣先を失った派遣元は、派遣労働契約を終了ないし解約させ（いわゆる、派遣切り）、その場合でも、派遣先は、原則として、団交応諾義務すら負わないこととなった。

ところで、朝日放送事件・最高裁平成7年2月28日第三小法廷判決[3]は、「被上告人は、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、右従業員の基本的な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、労働組合法七条にいう『使用者』に当たるものと解するのが相当である」と説示した。使用者の指揮命令権と関わり、労働契約の双務関係とは関わらない労働条件、残業時間、ハラスメント等の形式的な労働条件についても、労働組合の規制権限は正当化され得るはずである。最近でも、採用、配置、雇用の終了等の一連の雇用の管理について、労組法の適用を受けるべき雇用関係が成立しているといえる程度に現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にあったとし、学園が教員を来年度できれば常勤教諭として雇用すること（できなければ非常勤教諭で18コマを持たせること）の議題、福利厚生に関わる議題等を団体交渉事項であると解されている（正智深谷高等学校事件・さいたま労委命令平成27年3月26日）[4]。

近時の立法では平成24年の法改正など、労働者派遣に関連して、労働組合が関与できる範囲を拡張させていると思われる。

平成24年の改正法では、違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなすとされていることから、改正法が施行された後は（この部分の施行は3年後）派遣先による「労働契約の申込みみなし」が問われることになる（40条の6）[5]。違法派遣とは、①派遣禁止業務への派遣（4条3項違反）、②派遣元事業主以外からの派遣(24条の2違反)、③派遣受入期間制限違反の派遣（40条の2第1項違反）、④偽装請負（派遣法などの適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、労働者派遣の役務の提供を受けること）とされる。①から④の違法派遣の場合に、派遣先による「労働契約の申込み」がみなされるから、これら①から④の場合に、使用者が派遣労働者を実際上直接雇用していない場合には、労働組合が団体交渉を要求し、派遣先がこれに応ずべき立場にあると考えられる。

平成27年の改正法案では、①無期限の派遣が可能になる場合（改正法案40条の2第1項第1号及び2号）、②派遣期間を延長しようとするときの過半数労働組合ないし過半数代表者の意見聴取を経た場合（改正法案40条の2第4項）、③組織単位を変更して派遣させた場合、いずれも、派遣期間違反がありえないことになる。反対に、労働者派遣が、①に該当しない場合、②上記の過半数労働組合ないし過半数代表者の意見聴取を経なかった場合、もしくは、③法律や厚生労働省令で定める組織単位を変えずに行なわれた場合に、派遣期間違反となる。これらをめぐって労働組合が関与する役割も期待されてはいる。

2．ドイツにおける派遣先における常用代替防止をめぐる労使関係と日本の現状

ドイツにおける労働組合とは別個の従業員代表組織、事業所委員会は、しばしば濫用的とみられる労働者派遣について取り組み、派遣先事業所での労働者派遣の数の制限、派遣労働者の直接雇用化に取り組んでいる。ここでドイツ企業のいくつか重要な例を紹介する[6]。

自動車会社オペルと事業所委員会は、基幹労働者の3%まで派遣労働者でポストを充たすことができるという事業所協定をボッフムにおいて締結している。

BMWでも派遣労働者の数の制限に取り組んでおり、2012年に約1万2000人いた派遣労働者と比べれば、約半数になっている。その後も、派遣労働者の直用化を図ることにより、ドイツ全体で74500人の基幹労働者がいるなか、約6500人に派遣労働者を制限し、派遣労働者の割合を約8%にまで制限するのがBMW事業所委員会の目的であるとされる。

エアバスでは、2012年に、2020年までの雇用保障のため、事業所委員会と使用者との間で交渉がもたれ、派遣労働者を制限し、300人の派遣労働者を基幹労働者として雇用することが約された。教育訓練生もこの直接雇用引き受けの対象となる。生産性を改善でき、フレキシビリティーが模索される限りでは、長期に合意が継続することになり得るという。

ジーメンスでは、事業所委員会との間で事業所協定を締結し、18ヶ月を超える労働者派

遣については、派遣先と派遣労働者との間の労働契約が成立するとしている。

ドイツでは、労働者派遣が必ずしも良好な労働条件で使用されているとは思われておらず、むしろ、濫用的に用いられているといわれ、ワーキングプアの問題も深刻である。ドイツの派遣先事業所にとっては、派遣労働者を多く使っているというのが、企業にとってのイメージにも関わる。派遣労働者の直用化により、企業イメージのダメージを防ぐことが可能となる。派遣労働者にとっては、基幹雇用に転じることができるというのは、切なる希望であり、それが事業所委員会での参加を通じて実現している。こうした背景のもとに、事業所委員会は、積極的に参加し、労働者派遣の問題に取り組もうとしている。ドイツでも、労働者派遣は一時的なものに制限されているので、派遣先において派遣労働者が交替していく点では、日本の企業別労使関係と変わらない。

労働者の代表が民主的に選出された組織であれば、派遣労働者を含めて、代表し、交渉を求めていくのが筋ではある。常用代替防止を目的とする労働者派遣の性格からすれば、労働組合は、派遣先で正社員等直接雇用されている労働者が派遣労働者に代替されることに一層関心がもたれてもよいはずである。正社員の労働条件を擁護する労働組合としては、派遣労働者の数が増加していくことに警戒心があってよいはずである。ただし、現在の日本の判例では、採用（雇入れ）について、義務的団交事項かどうかについては、否定的に解されている（JR北海道・JR貨物事件・最一小判平成15年12月22日判時1847号15頁）。このため、派遣の提供開始が義務的団交事項かどうかについては、否定的に解される余地もある。ドイツの労使関係と比較すると、日本のそれは、これらの問題について、労働組合が関与できるような法制になっているとはいいがたい問題がある。

3．いわゆる「派遣切り」をめぐる集団的労使関係の構築

さらに、派遣切りをめぐる雇用問題の場合には一層深刻な法制度になっている。2008年に発生したリーマンショック後、派遣切りが横行する中、派遣労働者が労働組合に加入し、派遣先や供給先に対して雇用を求めて、団体交渉を求め、派遣先や供給先から団体交渉を拒まれるという事態が生じた。

雇用問題に関する団交事項といっても、次のような類型があり得ると指摘される[7]。

第一に、（労働契約の解約をもたらす）派遣契約の解約なり差換要請について、その撤回、あるいは、その理由・経緯の説明をもたらすもの。

第二に、派遣先における直用化それ自体、あるいは、直用化の条件の交渉を求めるもの。

第三に、派遣先での就労継続による雇用の安定を求めるものがあった。

しかし、そのなかで、労組法上の「使用者」という概念が、派遣先企業をも含むのかが、改めて問われたが、中労委は、派遣労働者の直接雇用が問題になった事案においては、派遣先が労組法上の「使用者」であることには否定的である（ショーワ事件・中央委平成24年9月19日、日本電気硝子事件・中労委平成25年7月3日、中国地方整備局・九州地方整備局事件・中労委平成24年11月21日）。

直接雇用を議題とする団体交渉の申し入れが、長期にわたる（違法な）派遣労働の実態があるとか、突然の派遣契約の打ち切りによって派遣労働者が就労場所を失うといった具体的な問題が生じているなかで行われている場合は、派遣先に直接雇用を議題とする団交応諾義務があるとする見解が学説では有力である[8]。

派遣契約が解除されると、派遣元企業は、労働契約そのものも、解約（解雇）したり、あるいは、雇止めしたりしてきた。これにより、派遣労働者は、労働契約を失い、場合によっては、派遣元が提供していた社宅をも失い、職も住居も失う、というリーマンショック後の重大な社会問題を引き起こしてきた。これは、いうまでもなく、派遣契約の解除を随意に許してきた結果であるが、これが社会的には重大な結果を招いてきた。法的にみれば、派遣先は、「解雇権濫用法理」の潜脱が許され、立法上団体交渉応諾義務が否認される結果でもある。こうした悲惨な状況まで、立法者が予想していたとはいいがたいのではないか。この時期の派遣切りの裁判において、派遣先における黙示の労働契約の成立はほとんど否定されてきたが（例えば、松下プラズマディスプレイ（パスコ）事件・最二小判平成21年12

月18日労働判例993号5頁)、こうした雇用の問題を個別法的な請求権で解決することにそもそも無理があり、派遣労働者を直接雇用すべきかどうか、どのくらいの期間派遣労働者を直接雇用すべきかを、集団法的な交渉によって明確にし、解決するのがふさわしい。かかる新たに発生した社会的な事態について、法の欠陥を修正するのが立法の役割である。そういう意味では、派遣契約が解除された結果、派遣労働契約が解約ないし雇止めされる場合について、派遣先における集団的な労使関係の枠組みが必要である。一つのあり方としては、過半数労働組合(過半数の労働組合がない場合は過半数代表者)ないし(企画型裁量労働制において設置される)労使委員会のような方法が考えられる。労働者派遣をめぐる労働者の代表組織が「駆け込み寺」のように利用されるのを考えると、常設の組織であることは考えなくてもよいように思われる。トルコ航空事件・東京地判平成24年12月5日労働判例1068号32頁は、「Xらが本件組合を結成し団体交渉を求め、争議行為を開始するに至る時期と、Y2がその方針を変更した時期とは概ね重なる上、Y2が本件SAを解約した合理的な理由が認められないことからすれば、その主たる動機は、Xらによる組合活動を嫌悪したことにあったと推認するのが相当であ」り、「Y2による本件労働者派遣契約の解除は、Xらが正当な組合活動を行ったことを理由としてなされた」ものと認め、「したがって、同解除は労働者派遣法27条に違反するもので無効であるから、同解除が有効であることを前提としたY1のXらに対する解雇……も、その前提を欠」くとした判断を示している。

さらに、もうひとつのあり方としては、労働者派遣をめぐるドイツのような従業員代表法制を考えてもよいと思われる。

しかし、こうした問題を議論をするにあたって、重要な問題は権限の分配である。協約自治の原則からすれば、労働組合が本来的に持っている権利・義務まで、奪うことは到底許されない。ドイツにおいても、一般に、労働法学においては、賃金や労働の提供義務、解雇とそれによる雇用問題それ自体(解雇の補償の問題等ではなく)のような労働契約の主たる債務に関わる部分については、協約自治に基づき協約当事者(使用者団体と労働組合)、あるいは私的自治(契約自治)に基づき労働契約当事者が決すべき事柄であって、従業員代表が関与できる事柄とはいえないと考えられている。日本においても、基本的な労働条件ないし処遇の問題、例えば、労働時間、休憩・休日、あるいは、ハラスメント等は、派遣先の労働組合が本来団体交渉を求め、派遣先が団体交渉に応ずべき事項である。

これに対して、法制上も判例上も、派遣先の使用者が団体交渉に応ずべきとはされない事項で(それゆえ、労働組合が団体交渉を求められる事項とはされない事項)、集団的に解決すべき事柄がある(例えば、争いはありうるが、派遣労働者数の制限等派遣の提供を受けるかどうかという判断である)。これらについて、派遣先と労働者の代表組織が交渉するシステムを構築していくことも考えられる。

長い間、派遣先は集団的な労使関係の枠組みにおいてその責任を免れることによって、労働者派遣が利用されるという制度が運用されてきた。1985年の労働者派遣法の制定以来、派遣先での集団的な労使関係の構築は手をつけられてこなかった事項である。そうしたことを改めることも考えるときに来ていると思われる。

---

1 昭和60年6月6日第102回参議院社会労働委員会
2 高橋賢司『労働者派遣法の研究』(中央経済社・2015年)179頁
3 朝日放送事件・最三小判平成7年2月28日労働判例668号11頁
4 但し、この事件では、雇用の問題まで、派遣先の団交事項とされているが、中労委の以下の判断とは異なっている。
5 直接雇用義務の法規制化される前の代表的な見解としては、脇田滋「労働者派遣法改定の意義と法見直しに向けた検討」日本労働法学会誌96号(2000年)71頁(86頁)。従来の規制(雇用契約の申込み義務)の問題点については、浜村彰「改正労働者派遣法の検討」労働法律旬報1554号(2003年)20頁(25頁)等。
6 高橋賢司・前掲書236頁以下
7 本久洋一「第三者労働力利用と集団的労使関係」毛塚勝利編『事業再構築における労働法の役割』(中央経済社・2013年)234頁(243頁)
8 萬井隆令「労組法上の『使用者』概念と義務的団交事項」労働法律旬報1739号(2011年)40頁(48頁)、緒方桂子「労働組合法における派遣先企業の使用者性」和田肇・脇田滋・矢野昌浩編『労働者派遣と法』(日本評論社・2013年)132頁(145頁)、毛塚勝利「労組法7条2号の『使用者が雇用する労働者』をめぐる議論の混乱をどう回避すべきか」労働法律旬報1742号(2011年)51頁(57頁)、本久洋一・前掲論文253頁、高橋賢司・前掲書380頁。