

大内経営労務事務所 経営と労務管理の最新レポート

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋1-10-1六川ビル4階

TEL03-3264-6881 FAX03-3264-6882

発行日:2013年3月14日

法の趣旨に反するとして正社員へ

昨日、山口地裁で次のような判決がありました。

マツダが派遣社員を一時的に直接雇用し、一定期間経過後に再び派遣社員として受け入れていたことの是非が問われました。

以下日本経済新聞からの抜粋です。

問題となったのは、マツダの「サポート社員制度」。労働者派遣法は派遣期間が連続3年を超えると、派遣先が直接雇用するよう規定。マツダは3年を迎える前に派遣社員を「クーリング期間」として3カ月以上、サポート社員に雇用。その後、再び派遣に戻すことを繰り返していました。

山本裁判長は「派遣労働者を利用するのであれば、本来は甘受せざるを得ない生産性の低下を受け入れないで、熟練工の長期的な確保を目指していた」と指摘。マツダは派遣社員を技能に応じてランク付けし、給与に反映させる制度なども導入しており、こう

したシステムを違法とした。
(2013.3.14朝刊から)

判決では、この派遣社員を正社員と認めました。正式な労働契約が締結されていなくても「默示の労働契約が成立していた」と判断したわけです。

労働者派遣法では、派遣労働者を受け入れるのはあくまで臨時的なものという考えがあります。

本来は、直接雇用するところを例外的に認めているという考え方です。そのため法では、専門的な一定の業務以外は3年が限度という縛りを設けています。

しかし、実態は派遣社員として何年も受け入れている企業は多かったのも事実です。過去、運用上は3年の縛りがほぼ無視されていた時期もあります。

最近は法令遵守が重視されているため“3年”を守るようになりました。そのため、こ

のような一定期間、直接雇用し、“3年”にならないようにし、再び派遣社員として受け入れるような方法を考える企業が現れたわけです。

このような派遣と直接雇用を繰り返す手法はそれほど多いとは思いません。しかし、2年11か月で一旦派遣の受け入れを終了させる。そして一定期間経過後に再び受け入れる企業はあるようです。

今年の4月1日から労働契約法が改正されます。それでは5年超の期間雇用者（パート、アルバイト、契約社員など）が本人の希望で無期雇用に転換することが義務づけられます。

これを免れるために、4年11か月で労働契約を終了させるという企業が現れてくるかも知れません。

企業は期間雇用、無期雇用など多様な雇用形態を望むが、法はそれを認めないと方向に向かっているようです。