

# 「非正規切り」問題資料集

2009年2月14日

自由法曹団大量解雇阻止対策本部（準）

## 「非正規切り」問題資料集・項目と解説

- ① 平成20年11月28日付厚生労働省通達「現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に当たっての労働者の雇用の安定の確保について」  
一通達の末尾で、「(偽装請負等の)今後の是正指導に当たっては、派遣先又は発注者に対して対象労働者の直接雇用を推奨すること。」としている。
  
- ② 平成20年12月9日付厚生労働省通達「経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について」  
一通達の冒頭で、「解雇や雇止め、労働条件の切下げ等は、労働者の生活に重大な影響を生じさせる問題であることから、労働基準法等に違反しない場合であっても、労働契約法や裁判例等を踏まえ適切に取り扱われることが重要である。」としている。
  
- ③ 平成20年12月10日付厚生労働省通達「労働者派遣契約の中途解除等への対応について」  
一通達の資料・別添1で、「派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。」(1枚目)、  
「登録型派遣のような、派遣労働者と派遣会社との労働契約が有期労働契約の場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。」(2枚目)としている。
  
- ④ 2009年1月30日付自由法曹団意見書「製造大企業等による大量解雇・雇止めは許されない」  
一派遣労働者、期間労働者の解雇、雇止めが許されないこと等を明らかにしている。
  
- ⑤ いすゞ自動車株式会社の期間労働者の、2008年12月4日付解雇予告効力停止及び賃金仮払い仮処分申立書、及び12月5日付追加的変更申立書  
一労働契約期間中の解雇が違法・無効であることを明らかにしている。

- ⑥ いすゞ自動車株式会社への派遣会社の期間労働者の、地位保全及び賃金仮払い仮処分申立事件の準備書面の一部  
—労働契約期間中の解雇は「事業の休・廃止の場合でも違法・無効である」もしくは「廃業や、事業の長期休止・廃止の場合に限定される」ことを明らかにしている。
- ⑦ 平成18年9月4日付厚生労働省通達「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」  
—「偽装請負の防止・解消」に向けた取組の強化を指示する最初の通達
- ⑧ 2006年9月5日付しんぶん赤旗「偽装請負解消へ通達」  
—上記⑦の通達の意義を報道するしんぶん赤旗の記事
- ⑨ 平成19年3月1日付厚生労働省通達「改正労働者派遣法施行後の経過措置期間終了に伴う留意点について」  
—通達の2項で、「派遣可能期間の制限にすでに抵触している労働者派遣に対しては、特に厳正に指導すること。」としている。
- ⑩ 2007年2月27日付朝日新聞朝刊「偽装請負直接雇用を指導」  
—上記⑨の通達の意義を「偽装請負 直接雇用を指導 厚労省 派遣へ転換認めず」と報道する朝日新聞の記事
- ⑪ 2007年3月2日付しんぶん赤旗「派遣への転換認めず 直接雇用へ厚労省通達」  
—上記⑨の通達の意義を「偽装請負是正 派遣への転換認めず 直接雇用へ厚労省通達」と報道するしんぶん赤旗の記事
- ⑫ 平成20年9月26日付厚生労働省通達「いわゆる『2009年問題』への対応について」  
—通達の2枚目で、「違法なクーリング期間の場合、派遣期間はそのクーリング期間の前後の期間を通算して計算することになる」ことを明らかにしている。
- ⑬ ひな型「労働者派遣法に基づく直接雇用の指導、助言及び勧告に関する申告書」  
—「偽装請負の場合に、厚生労働大臣と都道府県労働局長に対して、派遣先に対して直接雇用の指導、助言及び勧告をすることを求める申告書」のひな型



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

ホーム 窓口一覧 よくあるご質問 ご意見 サイトマップ English

文字サイズの変更

小 中 大

検索

報道発表資料> 2008年11月



厚生労働省発表  
平成20年11月28日

担 当	(照会先)		
	厚生労働省職業安定局需給調整事業課		
	課長	鈴木	英二郎
	主任中央需給調整事業指導官	鈴木	一光
	課長補佐	鶴谷	陽子
	電話	03-5253-1111(内線5311)	
		03-3502-5227(夜間)	

### 現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に当たっての労働者の雇用の安定の確保について

標記について、別添のとおり本日付けで職業安定局長より各都道府県労働局長に対し、労働者派遣契約の中途解除を行う派遣元事業主及び派遣先に対する労働者の就業機会確保の指導の徹底及び労働者派遣法違反の是正の際の労働者の雇用の安定の確保の徹底について指示しましたので、配布いたします。

- 現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に当たっての労働者の雇用の安定の確保について 通達(PDF:85KB)
- 偽装請負等に対する是正指導後の労働者の雇用状況等 参考資料(PDF:53KB)

PDFファイルを見るためには、Adobe Readerというソフトが必要です。  
Adobe Readerは無料で配布されています。

(次のアイコンをクリックしてください。)

トップへ

厚生労働省ホームページ> 報道発表資料> 2008年11月



平成20年11月28日  
職発第1128002号

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長  
(公 印 省 略)

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に  
当たっての労働者の雇用の安定の確保について

昨今の経済情勢による企業業績の悪化等に伴い雇用失業情勢は厳しさが増しており、特に、労働者派遣の役務の提供を受けている事業所においては、労働者派遣契約の期間満了に伴う契約の不更新や契約期間満了前の契約解除等により受け入れる派遣労働者の数を削減する動きも見られる。労働者派遣契約の契約期間満了に伴う契約の不更新や契約期間満了前の契約解除については、それ自体が労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「労働者派遣法」という。）に違反するものではないものの、派遣労働者の雇用の安定が損なわれる恐れがある。さらに、労働者派遣法違反である偽装請負等の是正指導に当たっては、労働者の雇用の安定のための措置について指導を行っているところであるが、是正指導後の労働者の雇用状況を見ると離職に至った労働者も見受けられるところである。このため、今後は、現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、下記に留意の上、適切に対応されたい。

## 記

### 1 労働者派遣契約の解除等に係る指導等の際の対応

各労働局においては、労働者派遣契約の契約期間満了に伴う契約の不更新や契約期間満了前の契約解除に係る事案の情報収集に努め、契約期間満了に伴い労働者派遣契約が更新されない事案については、雇用主である派遣元事業主に対して当該派遣労働者の雇用維持に努めるよう求めること。また、労働者派遣契約の契約期間満了前に契約を解除しようとする事案については、派遣元事業主及び派遣先双方に対して、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年告示第138号）に基づき、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずるよう指導を徹底すること。

### 2 労働者派遣法違反に係る是正指導の際の対応

労働者派遣法に基づく指導監督においては、これまでも対象となる労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずることを前提に違反事項の是正を図るよう指導しているところ

ろであるが、偽装請負等の是正指導後の労働者の雇用状況（別添参照）を見ると離職に至った労働者も見られることから、是正指導に当たっては、労働者の雇用の安定を図るための措置について指導を徹底すること。

また、今般、国会に提出された労働者派遣法改正案においては、適用除外業務への派遣労働者の受入、派遣可能期間の制限や偽装請負等に違反した役務の提供を受ける者に対しては、当該派遣労働者に対して労働契約の申込みをするよう勧告することができることとされているところであり、この労働者派遣法改正案の趣旨も踏まえ、また、現下の厳しい雇用失業情勢における雇用対策の一環として、今後の是正指導に当たっては、対象労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずることの指導とは別に、派遣先又は発注者に対して対象労働者の直接雇用を推奨すること。

## 偽装請負等に対する是正指導後の労働者の雇用状況等

## 1 対 象

- ・ 文書による指導を受けた請負 及び
- ・ 派遣可能期間を超えているとして文書による指導を受けた労働者派遣（※派遣先：法第40条の2、派遣元事業主：法第35条の2第1項違反に限る）

のうち平成19年7月～平成20年3月に是正が完了したもの

## 2 是正完了時の状況（平成19年7月～平成20年3月に是正完了）

請負事業主（請負契約）	522件（労働者数：12,744人）
派遣元事業主（労働者派遣契約）	96件（労働者数：1,629人）

## ○ 請負で働いていた労働者の状況

合計	12,744人（100.0%）
適正な請負にして継続	6,982人（54.8%）
適正な派遣にして継続	3,534人（27.7%）
他の請負又は派遣に移行	298人（2.3%）
発注者で直接雇用 （うち雇用期間の定めなし）	1,211人（9.5%） （113人）
関係企業等へ就職	276人（2.2%）
離職したもの 等	443人（3.5%）

## ○ 派遣で働いていた労働者の状況

合計	1,629人（100.0%）
適正な請負にして継続	42人（2.6%）
適正な派遣にして継続	261人（16.0%）
他の請負又は派遣に移行	71人（4.4%）
派遣先で直接雇用 （うち雇用期間の定めなし）	1,088人（66.8%） （9人）
関係企業等へ就職	30人（1.8%）
離職したもの 等	137人（8.4%）



厚生労働省

Ministry of Health, Labour

文字サイズの変更

▶ ホーム

▶ 窓口一覧

▶ よくあるご質問

▶ ご意見

▶ サイトマップ

▶ English

小 中 大

検索

報道発表資料&gt; 2008年12月



厚生労働省発表

平成20年12月9日(火)

職業安定局雇用政策課

課長

小川 誠

課長補佐

久野 聡

電話 03-5253-1111(内線5671)

夜間 03-3502-6770

労働基準局監督課

課長

吉松 美貞

副主任中央労働基準監察監督官

引地 睦夫

電話 03-5253-1111(内線5428)

夜間 03-3502-6742

## 現下の雇用労働情勢を踏まえた取組みについて

現在の経済情勢の下で、企業を巡る環境は厳しさを増し、解雇等雇用調整、採用内定取消等の事例もみられるところである。

このため、今般、各都道府県労働局・ハローワーク・労働基準監督署において取り組むべき事項を明らかにするため、情報の収集、事業主に対する指導、労働者からの相談への対応、再就職支援等に関する通達を発出し、取組を徹底することとした。

併せて、事業主向けパンフレットを作成し、事業主に対する各種啓発指導に活用する。

また、本省においては、緊急雇用対策本部を渡辺厚生労働副大臣を本部長、関係部局を構成員とするものに拡大改組し、取組の強化を図る。

資料1 平成20年12月9日発出の通達の概要(PDF:309KB)

資料2 「非正規労働者、高年齢者、障害者、外国人労働者等の離職等に係る支援等について」(平成20年12月9日付け職発第1209001号)(PDF:187KB)

資料3 「経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について」  
(平成20年12月9日付け地発第1209001号・基発第1209001号)(PDF:174KB)

資料4 「事業主の皆様へ」(職業安定局作成パンフレット)(PDF:296KB)

資料5 「厳しい経済情勢下での労務管理のポイント」  
(労働基準局作成パンフレット)(PDF:324KB)

資料6 「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」  
(労働基準局作成パンフレット)(PDF:969KB)

資料7 緊急雇用対策本部設置要綱(PDF:92KB)



地発第 1209001 号  
基発第 1209001 号  
平成 20 年 12 月 9 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )

経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について

経済情勢の悪化等の影響により、平成 20 年 10 月の有効求人倍率が 0.80 倍（前月比 0.04 ポイント減）となるなど雇用情勢は下降局面にあり、派遣労働者や有期契約労働者等のいわゆる非正規労働者を中心に雇用調整の対象とされ解雇や雇止め等が行われている状況がみられるほか、労働基準監督署（以下「署」という。）に寄せられる申告・相談についても増加基調が続いており、労働者を取り巻く状況は今後一段と厳しさを増すことが予想される。いかなる経済情勢の下においても、労働基準法等で定める法定労働条件が確保されなければならないことは言うまでもないが、加えて、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等は、労働者の生活に重大な影響を生じさせる問題であることから、労働基準法等に違反しない場合であっても、労働契約法や裁判例等を踏まえ適切に取り扱われることが重要である。

このため、特に下記の点に留意し、職業安定行政等の関係部署との連携を図りつつ、一層適切な行政運営に万全を期されたい。

記

1 不適切な解雇、雇止めの予防等のための啓発指導

解雇や雇止め、労働条件の切下げ等については、労働基準法等で定める法定労働条件を遵守することはもとより、労働契約法や裁判例等に照らし不適切な取扱いが行われることがないよう、事業主等に対し、新たに作成するパンフレット等を活用し、集団指導や窓口における相談対応、届出受理時など各種機会を利用して、労働契約法や裁判例等の周知を図り、適切な労務管理の必要性について啓発指導を行うこと。

特に、この啓発指導に当たっては、解雇や雇止めに係る紛争をできる限り防止する観点から、関係法令や「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成 15 年厚生労働省告示第 357 号）」（以下「雇止め等に関する基準」という。）を遵守するよう指導するとともに、事前に労使間での話し合いや労働者への説明を十分に行うことが重要である旨を説

明すること。

(参考) 新たに作成するパンフレット

「厳しい経済情勢下での労務管理のポイント」

「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準について」

## 2 申告・相談対応の充実

### (1) 労働条件特別相談窓口の設置

現下の経済情勢から生じる様々な労働条件や労務管理に係る問題についての相談に対応するため、

ア 総務部企画室及び総合労働相談コーナー設置署においては既存の総合労働相談コーナーに、

イ 総合労働相談コーナー未設置署においては署に、

「労働条件特別相談窓口」を設置し、次の対応を行うこと。

- ① 労働者、事業主等からの労働条件や労務管理についての相談について、相談者の置かれている立場に意を払い、懇切丁寧に対応すること。
- ② 解雇、雇止め等について、労働基準関係法令上の問題が認められない場合であっても、事案に応じて、関係者に対し、パンフレットを交付する等により、労働契約法や裁判例等の情報を提供すること。その際、整理解雇については、裁判例において、人員削減の必要性、解雇回避措置、人選の合理性、労使協議等の実施の4つの事項に着目して、解雇権の濫用とならないか判断されていることについて説明するなど、解雇等についての労使間の紛争が回避されるよう情報の提供を行うこと。
- ③ イの窓口においては、相談内容に応じ、総合労働相談コーナーに取り次ぐこと。
- ④ 以上のほか、必要に応じ関係行政機関等の相談窓口や労働審判制度を紹介すること。

### (2) 申告事案等に対する優先的な対応

解雇、賃金不払等に関し労働基準関係法令上問題のある申告事案について、その早期の解決のため優先的に迅速かつ適切な対応を図ること。

また、有期契約労働者に係る事案であって、雇止め等に関する基準に適合していないおそれのあるものについては、必要な調査を行い、労働基準法第14条第3項に基づく助言・指導等を行うこと。

### (3) 情報収集と迅速な対応

大型倒産、大量整理解雇等の情報を把握した場合には、当該企業又は関連企業における賃金・退職金の支払等の状況を把握し、労働基準関係法令や雇止め等に関する基準の違反等の未然防止あるいは賃金不払等の早期解決を図るため、速やかに臨検監督等を実施し、迅速に情報収集を行うとともに、必要な指導を行うこと。

この場合、必要に応じ、保全管理人等関係者に対し、時機をとらえて労働債権の確保等について協力要請を行うなど適切な措置を講ずるほか、上記(1)②と同様の対応を行うこと。

なお、当該情報収集等に当たっては、関係公共職業安定所との連携に留意すること。

#### (4) 未払賃金立替払の迅速・適正な実施

未払賃金立替払制度による救済が必要となる事案を把握した場合は、関係労働者等に対して同制度の所要の手續等を教示するとともに、当該事案について優先的に迅速かつ適正な事務処理に努めること。

なお、大型倒産等が発生した場合においては、必要に応じて、臨時相談説明会の開催や労働者の未払賃金額等の確認業務の集中的な処理を行うこと。

### 3 特別の配慮を要する労働者への対処

#### (1) 下請取引の適正化による中小企業労働者の労働条件の確保

平成20年12月2日付け基発第1202001号「中小企業における労働条件の確保・改善に関する公正取引委員会・経済産業省との通報制度について」に基づき、事業場に対する監督指導を実施した結果、労働基準法第24条違反等の労働基準関係法令違反が認められ、当該違反の背景に親事業者による下請代金支払遅延等防止法第4条の違反行為に該当する行為（いわゆる「下請たたき」に当たる行為）が存在しているおそれがある事案を把握した場合には、下請事業者の意向を踏まえた上で、これを公正取引委員会等に通報することによって、中小企業で働く労働者の労働条件の確保を図ること。

#### (2) 有期契約労働者に係る雇止め等に関する基準の徹底等

派遣労働者、パートタイム労働者等については、有期労働契約により労働している者が多いが、これら有期契約労働者については、パンフレットを活用し、雇止め等に関する基準の周知を図るとともに、問題が認められる事案については使用者に対し積極的に助言・指導を行う等によりその徹底を図ること。

また、労働契約法第17条第1項に定める契約期間満了前の解雇禁止規定等や雇止めに関する裁判例についても周知を図り、解雇や雇止め等に関する紛争の未然防止に努めること。

#### (3) 外国人労働者に係る労働相談への対応

日系人の集住地域において、職業安定機関と地域の自治体とが実施する母国語による職業相談、生活相談等と連携し、外国人労働者の労働条件に係る相談にワンストップで対応すること。

このため、これら相談に係る主要な窓口「外国人労働者労働条件相談員」を臨時に配置する予定であるので、これを活用する等により適切な対応に努めること。



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

文字サイズの変更

小 中 大

[ホーム](#)
[窓口一覧](#)
[よくあるご質問](#)
[ご意見](#)
[サイトマップ](#)
[English](#)

検索

報道発表資料&gt; 2008年12月



厚生労働省発表  
平成20年12月10日

担当	(照会先)	
	職業安定局需給調整事業課	
	課長	鈴木 英二郎
	主任中央需給調整事業指導官	鈴木 一光
	課長補佐	鶴谷 陽子
	電話	03-5253-1111(内線5311)
		03-3502-5227(夜間)
	労働基準局監督課	
	課長	吉松 美貞
	副主任中央労働基準監察監督官	引地 睦夫
電話	03-5253-1111(内線5428)	
	03-3502-6742(夜間)	

### 労働者派遣契約の中途解除等への対応について(PDF:1046KB)

標記について、本日付で労働基準局長及び職業安定局長より各都道府県労働局長に対し、労働基準行政及び職業安定行政連携のうえ、労働者派遣契約の中途解除等を契機とする解雇・雇止めに対する指導等を徹底するよう指示しましたので、配布いたします。

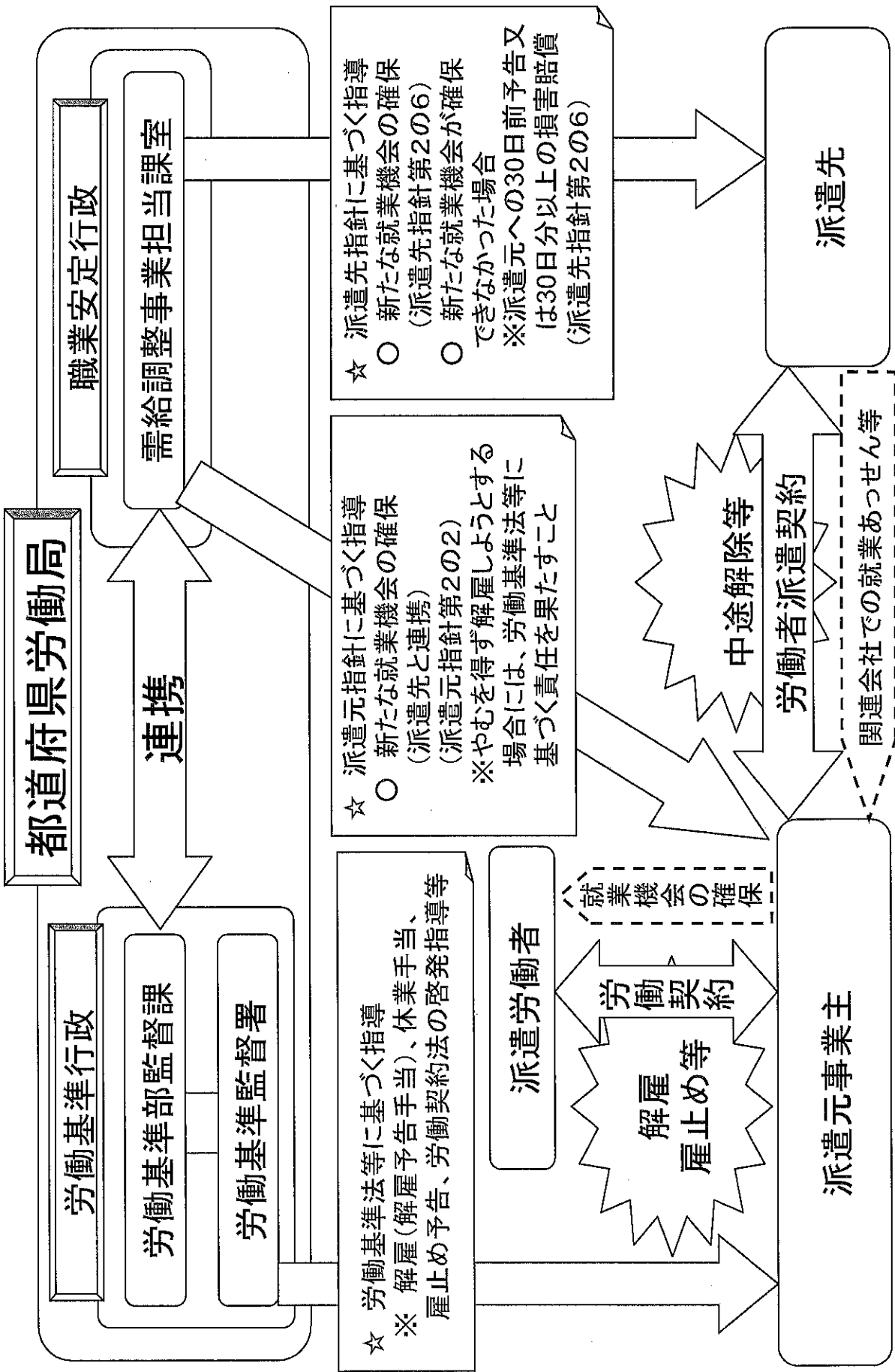
- 労働者派遣契約の中途解除等への対応について(PDF:55KB)
- いわゆる「派遣切り」と「解雇」との関係(PDF:164KB)
- 派遣労働者と期間工(PDF:45KB)
- 参照条文(PDF:101KB)
- 労働者派遣契約の中途解除等への対応について 通達(PDF:416KB)

PDFファイルを見るためには、Adobe Readerというソフトが必要です。  
Adobe Readerは無料で配布されています。

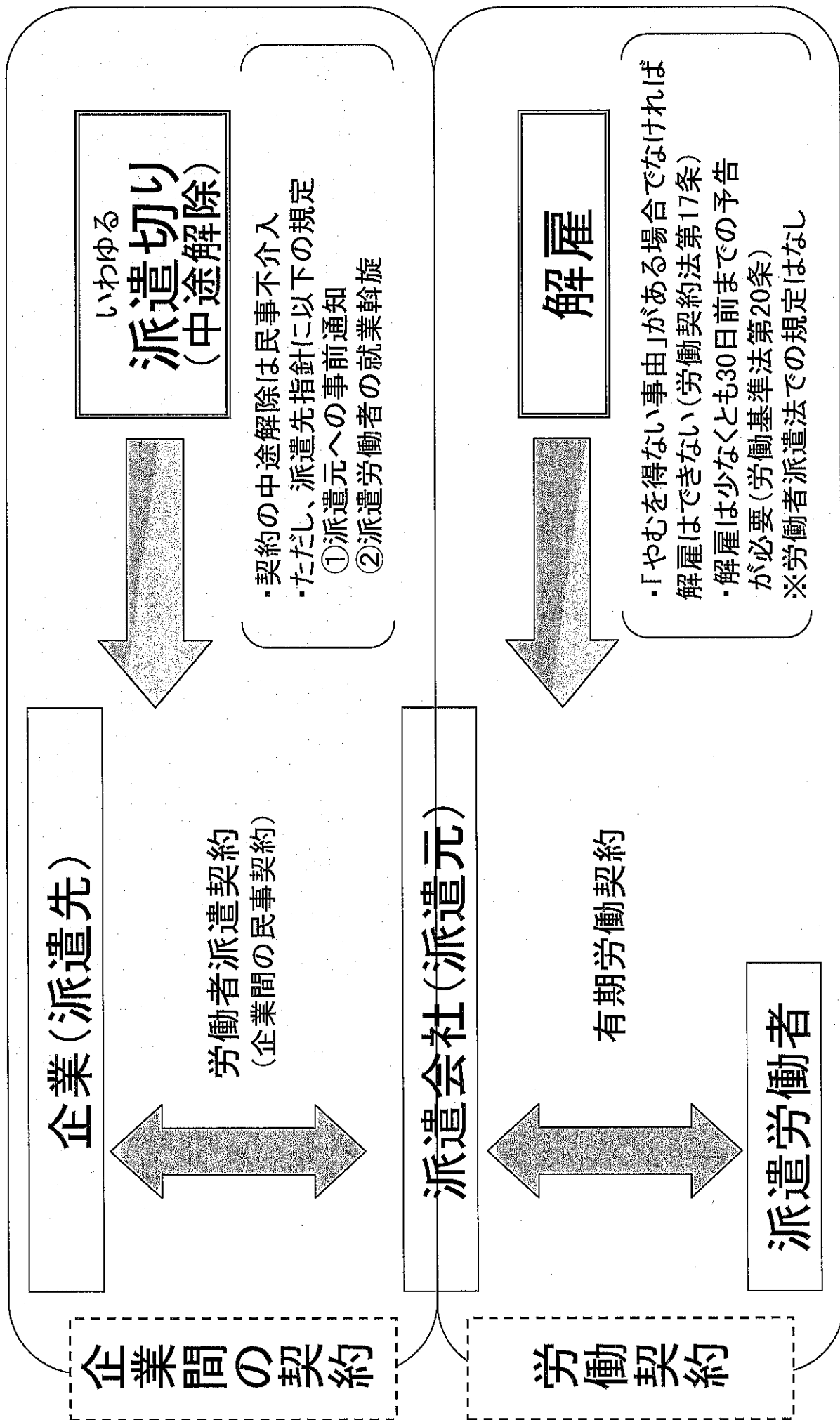
(次のアイコンをクリックしてください。)

# 労働者派遣契約の中途解除等への対応について

(平成20年12月10日付け局長通達を发出)

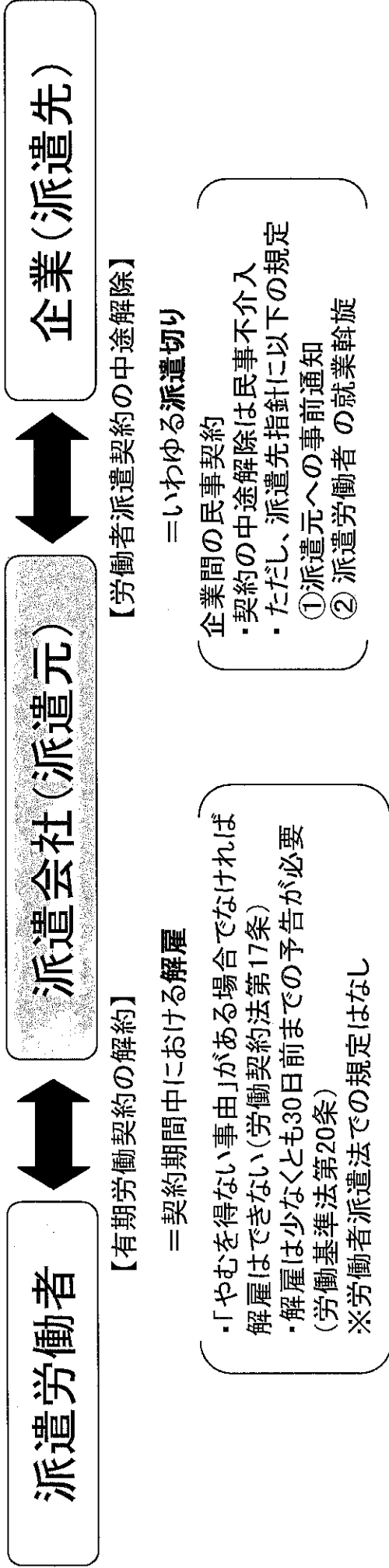


# いわゆる「派遣切り」と「解雇」との関係

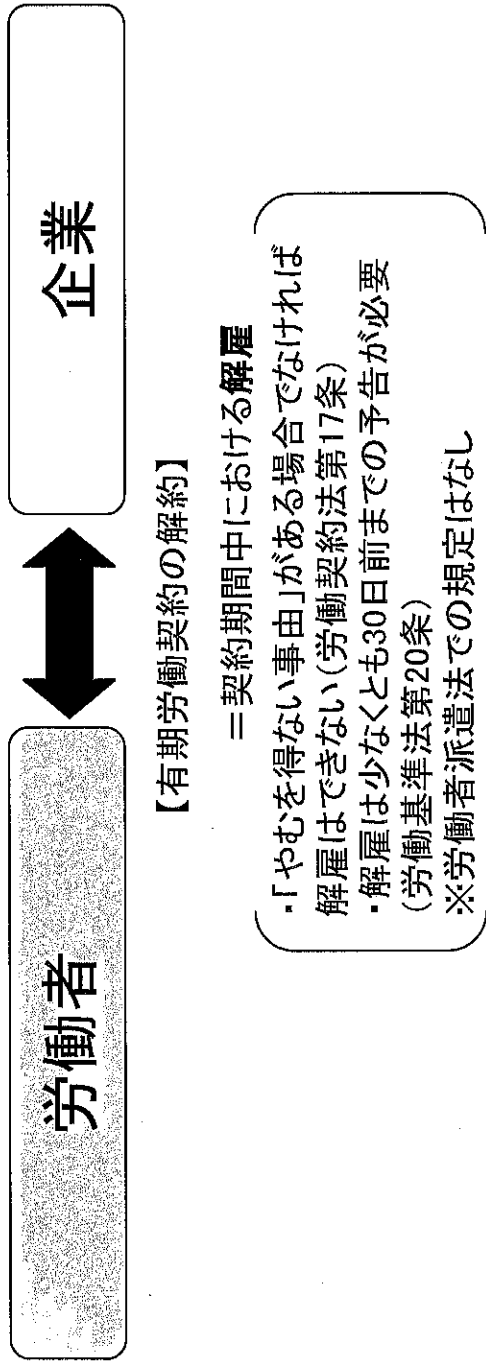


# 派遣労働者と期間工

<派遣労働者>



<期間工>



## 【参照条文】

### ○労働契約法（平成19年法律第128号）

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

- 2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。

### ○労働基準法（昭和22年法律第49号）

（解雇の予告）

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。三十日前に予告をしない使用者は、三十日分以上の平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

- 2 前項の予告の日数は、一日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。
- 3 前条第二項の規定は、第一項但書の場合にこれを準用する。

### ○派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第138号）

第二 派遣先が講ずべき措置

六 派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置

（二） 労働者派遣契約の解除の事前の申入れ

派遣先は、専ら派遣先に起因する事由により、労働者派遣契約の契約期間が満了する前の解除を行おうとする場合には、派遣元事業主の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣元事業主に解除の申入れを行うこと。

（三） 派遣先における就業機会の確保

派遣先は、労働者派遣契約の契約期間が満了する前に派遣労働者の責に帰すべき事由以外の事由によって労働者派遣契約の解除が行われた場合には、当該派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、当該労働者派遣契約に係る派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ること。





基発第1210009号  
職発第1210002号  
平成20年12月10日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長  
( 公 印 省 略 )  
厚生労働省職業安定局長  
( 公 印 省 略 )

### 労働者派遣契約の中途解除等への対応について

労働者派遣契約の契約期間満了に伴う契約の不更新や契約期間満了前の契約解除等（以下「労働者派遣契約の中途解除等」という。）については、平成20年11月28日付け職発第128002号「現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえた労働者派遣契約の解除等に係る指導に当たっての労働者の雇用の安定の確保について」により、派遣元事業主及び派遣先双方に対して、派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針（平成11年労働省告示第137号）及び派遣先が講ずべき措置に関する指針（平成11年告示第138号）（以下「指針」という。）に基づき、派遣労働者の雇用の安定を図るための措置を講ずるよう指導等の徹底を指示したところである。

また、派遣労働者の使用者である派遣元事業主においては、労働者派遣契約の中途解除等を契機として、やむを得ず解雇、雇止め等を行う場合は、労働基準法（昭和22年法律第49号）等に基づく使用者としての責任を果たすとともに、労働契約法に定める契約期間中の解雇に関する規定等についても留意する必要があると、平成20年12月9日付け地発第1209001号、基発第1209001号「経済情勢の悪化を踏まえた適切な行政運営について」により、その指導等の徹底を指示したところである。

このため、労働基準行政と職業安定行政の連携の下、法令等に基づく指導が適切に行われることが重要であるので、下記1により、労働基準行政及び職業安定行政の間において、より一層の連携を図り、事業主に対する必要な指導について、万全を期されたい。

また、平成18年9月4日付け基発第0904001号、職発第0904001号「偽装請負の解消に向けた当面の取組について」（以下「通達」という。）においても、両行政の連携による取組を指示しているところであり、下記2により、当該取組を徹底し、偽装請負の防止・解消に万全を期されたい。

### 記

#### 1 労働者派遣契約の中途解除等に係る労働基準行政及び職業安定行政の連携

##### (1) 職業安定行政から労働基準行政への情報提供

需給調整事業担当課室において、労働者派遣契約の中途解除等に係る事案を把握した場合には、指針に基づき所要の措置を講ずるとともに、労働基準部監督課への情報提供を迅速に行うこと。

##### (2) 労働基準行政から職業安定行政への情報提供

労働基準監督署において、解雇等に係る事案であって、労働者派遣契約の中途解除等に係る事案を把握した場合には、労働基準法等に基づき所要の措置を講ずるととも

に、労働基準部監督課を通じて需給調整事業担当課室への情報提供を迅速に行うこと。

(3) 効果的な監督指導等の実施

派遣元事業主が労働者派遣契約の中途解除等を契機として解雇等を行う又は行うおそれがある事案を把握した場合には、当該派遣元事業主に対し、指針及び労働基準法等に係る監督指導及び労働契約法に係る啓発指導を併せて行うことが効果的と考えられるので、事案の内容に応じ、職業安定行政と労働基準行政が共同で指導を行うことも検討すること。

(4) 労働者派遣契約の中途解除等に係る事業主への周知

指針及び労働基準法、労働契約法等に基づく派遣元事業主の責任等についてまとめた資料を別添のとおり作成したので、需給調整事業担当課室及び労働基準監督署は、それぞれ指導の際等において、適宜活用しつつ、派遣先及び派遣元事業主に対し、周知を図ること。

2 偽装請負に係る労働基準行政及び職業安定行政の連携の徹底

(1) 相互情報提供の迅速な実施の徹底

通達記の2の相互情報提供については、各行政において、迅速、かつ、円滑に実施され、また、その情報に基づき、監督指導等の実施など必要な対応を行うことができるよう、改めて、徹底すること。

(2) 偽装請負に該当するか否かの判断等

ア 労働基準監督署においては、通達記の2の(1)により、監督指導の際、偽装請負に該当するか否かを判断することが困難な場合には需給調整事業担当課室へ照会するものとされているが、当該事案は労働者派遣事業に係る違反にも係るものであることから、慎重を期し、明らかに偽装請負に該当すると判断されるものを除き、需給調整事業担当課室に確認を行うものとする。

需給調整事業担当課室は、通達記の2の(1)により、偽装請負に該当するか否かの判断について、照会を受けた場合には、可能な限り速やかに回答すること。この場合において、個別の事案の判断に当たっては、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(昭和61年労働省告示第37号)に基づき、実態に応じて確認することとなるので、当該確認のための調査等を行うこと。その際、当該事案に係る労働基準監督署と必要な連携を行うこと。

イ 特に、通達記の4の(1)により、労働基準監督署において、労働安全衛生法等違反を原因とする労働災害を発生させた事業場等に対し、偽装請負として労働者派遣法第3章第4節に基づき、司法処分等を実施する場合には、需給調整事業担当課室においても、労働者派遣事業に係る違反に係る指導等を実施する必要があるので、迅速な情報提供及び適切な連携が行われるよう、徹底すること。

また、需給調整事業担当課室は、偽装請負の事案については、労働基準監督署における労働者派遣法第3章第4節に基づく労働安全衛生法等の遵守徹底に係る指導に資するため、通達記の2の(2)による労働基準部監督課への情報提供を徹底すること。

(3) 偽装請負に係る労働局間における連携等

同一の事業主に係る事業場について複数の労働局の管轄下において事案が生じている場合等の広域的な事案であって、偽装請負に該当するか否かの判断を要する場合には、各労働局の需給調整事業担当課室を通じて、各労働局間においても適切な連携を行うとともに、必要に応じて、本省あて協議すること。

# 派遣会社の事業所の皆様へ

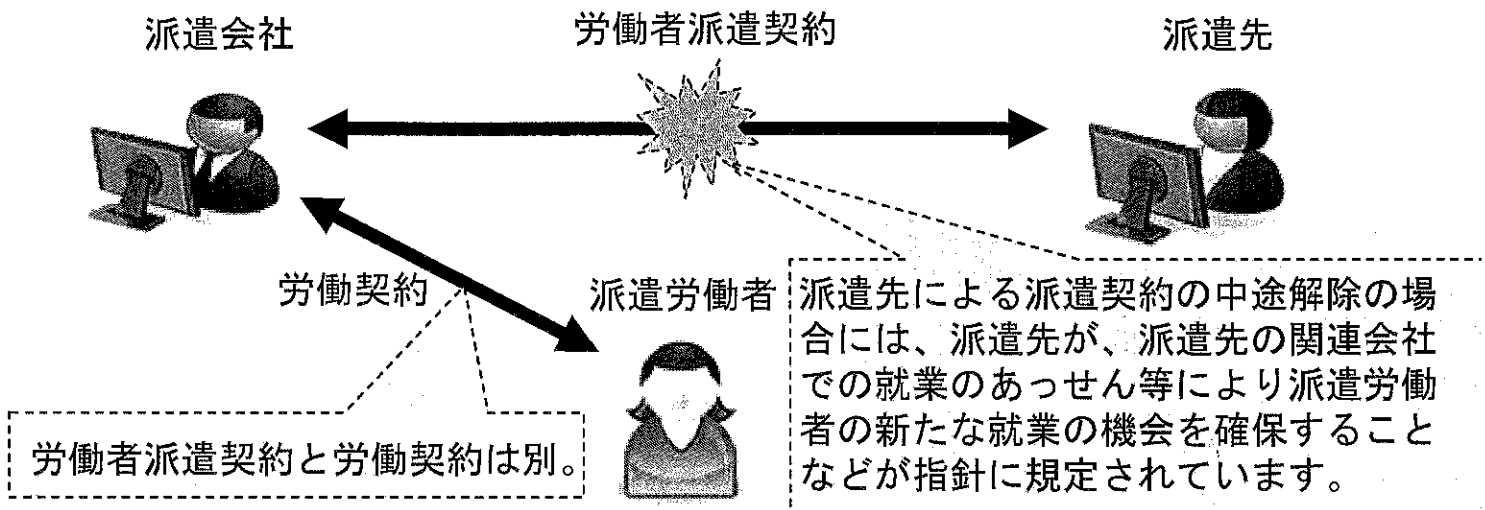
～派遣契約の中途解除に伴い派遣労働者を安易に解雇しないでください～

## 1 労働者派遣契約が中途解除された場合には

- 派遣契約と労働契約は別であり、派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を解雇できるものではありません。
- 派遣会社は、派遣先と連携して、派遣先の関連会社での就業のあっせんを受けるなど、派遣労働者の新たな就業機会を確保するようにしてください。

### 【参考】派遣先の講ずべき措置について

- 派遣先が派遣契約の中途解除を行う場合について、「派遣先が講ずべき措置に関する指針」に、派遣先が行うべき措置が次のとおり規定されています。
  - ① 派遣会社の合意を得るとともに、予め相当の猶予をもって申し入れること
  - ② 派遣先の関連会社での就業をあっせんする等派遣労働者の新たな就業機会を確保すること
  - ③ ②ができないときは、遅くとも30日前に予告し、予告しない場合は、派遣会社に派遣労働者の賃金相当分の損害賠償を行うこと



## 2 賃金又は休業手当の支払いが必要です

- 派遣契約が中途解除されても、派遣労働者と派遣会社とは雇用期間満了まで労働契約は継続しており、派遣会社は賃金を支払う必要があります。
- 仮に、次の派遣先がなく、派遣労働者を休業させる場合は、休業期間中について、労働基準法に基づき、平均賃金の6割以上を休業手当として支払わなければなりません。



### 3 やむを得ず派遣労働者の雇止めや解雇をしようとする場合には、労働基準法等に基づく責任を果たさなければなりません

#### (1) 解雇について労働契約法の規定を守らなければなりません

##### ① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。

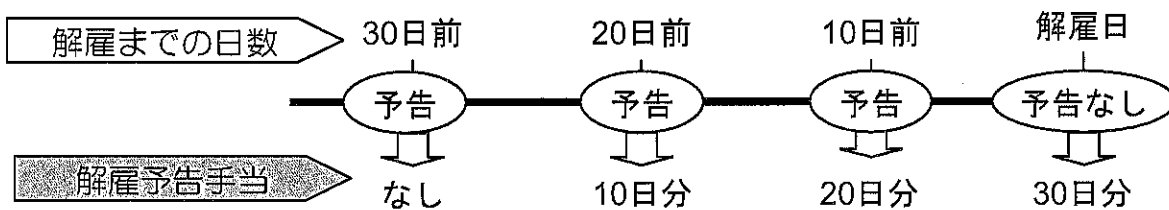
##### ② 有期労働契約（期間の定めのある労働契約）の場合

登録型派遣のような、派遣労働者と派遣会社との労働契約が有期労働契約の場合には、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

- 解雇が無効とされた場合には、派遣会社は、解雇後の期間についても賃金の支払い等を行う必要があります。

#### (2) 解雇を行う場合には、労働基準法に基づく解雇予告等を行わなければなりません

- 解雇は少なくとも30日前までの予告が必要です。予告を行わない場合には、解雇までの日数に応じ下図のような解雇予告手当を支払う必要があります。



- 労働者から請求があった場合には、解雇の理由等について、証明書を交付する必要があります。

#### (3) 有期労働契約の雇止めについては、その基準が定められています

- 有期労働契約における使用者が講ずるべき措置について「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が定められています。
- この基準によれば、有期労働契約が3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までに予告をしなければなりません。したがって、派遣会社が、派遣労働者（契約を3回以上更新されているか、1年を超えて継続勤務している場合に限り）との有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも30日前までの予告が必要です。
- また、裁判例によれば、反復更新の実態等の状況に照らし、解雇に関する法理の類推適用等により雇止めが認められない場合があります。

### 4 相当数の離職者が生じるときはハローワークへの届出が必要です

- 1ヶ月以内に30人以上の離職者が生じるときは、再就職援助計画又は大量雇用変動の届出を作成し、ハローワークに提出しなければなりません。

### 5 社宅や寮に入居している派遣労働者への配慮について



- 社宅や寮に入居している派遣労働者は、離職に伴い、住居を喪失するおそれがありますので、生活の激変を緩和し求職活動への支障が生じないように、離職後も引き続き一定期間の入居について、できる限りの配慮に努めてください。

## 派遣先の事業所の皆様へ ～派遣契約の安易な中途解除をしないでください～

- 最近、労働者派遣契約の中途解除等を行う事案が増加傾向にありますが、労働者派遣契約が解除されること等に伴い、派遣労働者の雇用にも多大なる影響を与えています。派遣労働者の雇用の安定を図るためにも、派遣契約の安易な中途解除は行わないようお願いします。
- また、やむを得ず派遣契約を中途解除する場合は、派遣先の講ずべき措置に関する指針に基づき適切に対応することが必要です。

### 派遣先の講ずべき措置に関する指針

#### 1 派遣契約の解除の事前の申入れ

- 派遣先は、派遣会社の合意を得ることはもとより、あらかじめ相当の猶予期間をもって派遣会社に解除の申入れを行うことが必要です。

#### 2 派遣先における就業機会の確保

- 派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんする等により、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です。

#### 3 損害賠償等に係る適切な措置

- 派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることができないときには、中途解除を行おうとする日の少なくとも30日前に派遣会社に予告することが必要です。
- 予告を行わない場合は、速やかに、派遣労働者の少なくとも30日以上分の賃金に相当する額について損害の賠償を行うことが必要です。派遣先が予告をした日から中途解除の日までの間の期間が30日に満たない場合には、少なくとも中途解除の日の30日前の日から予告の日までの期間の日数分以上の賃金に相当する額について行うことが必要です。
- その他派遣先は派遣会社と十分に協議した上で適切な善後処理方策を講ずることが必要です。
- 派遣先は、派遣会社から請求があったときは、中途解除を行った理由を派遣会社に対し明らかにすることが必要です。



【自由法曹団意見書】

製造業大企業等による大量の  
解雇・雇止めは許されない

2009年1月30日

自 由 法 曹 団

<目 次>

第 1	大企業の大量首切りは公序に反する	3 頁
1	「派遣切り」などの大量首切り	3 頁
2	大企業には雇用を守る体力がある	3 頁
3	非正規労働者の大量首切りは公序違反	3 頁
	(1)大企業は低賃金の非正規労働者を「活用」	3 頁
	(2)非正規労働者を困窮の淵に追い込む首切りは公序に反する	4 頁
	(3)労働にはルールがある－整理解雇の 4 要件	4 頁
	(4)公序たる整理解雇 4 要件に反する首切りは許されない	5 頁
第 2	「派遣切り」をめぐる問題	6 頁
1	派遣契約の中途解除は許されない	6 頁
2	派遣先から中途解除されたとしても派遣元の解雇は許されない	7 頁
3	派遣期間満了による打ち切りは許されない	8 頁
第 3	期間労働者の首切りをめぐる問題	9 頁
1	期間労働者の実態	9 頁
2	雇用期間途中の解雇は許されない	10 頁
	(1)雇用期間中の解雇は原則として違法である	10 頁
	(2)「やむを得ない事由」の解釈	10 頁
	(3)期間労働者の大量解雇は許されない	11 頁
	(4)いすゞ自動車でのたたかい－中途解雇通告の撤回	11 頁
3	期間満了時の雇止めについて	12 頁
	(1)雇止めに対する法的保護	12 頁
	(2)期間労働者への雇止め禁止法理の適用－雇止めは許されない	12 頁
第 4	おわりに	13 頁
1	雇用と生活を守るたたかいに立ち上がろう	13 頁
2	緊急の立法提言	14 頁
	(1)労働者派遣法について	14 頁
	(2)期間労働者の雇止めについて	15 頁
	(3)直接・無期限の原則及び均等待遇の原則の明確化	16 頁

## 第1 大企業による大量首切りは公序に反する

### 1 「派遣切り」などの大量首切り

アメリカ発の金融危機と景気悪化を理由に、自動車メーカーをはじめとする大企業は、いっせいに派遣労働者や期間労働者（以下、派遣労働者と期間労働者をあわせて「非正規労働者」ともいう）の大量解雇・雇止め（以下、解雇・雇止め・派遣契約の中途解除をまとめて「首切り」ともいう）を強行している。

厚生労働省は、今年3月までに8万5000人の非正規労働者が失職する見通しにあると公表したが、業界団体の調査では、製造業で働く派遣・請負労働者の失業数は40万人に達するとされている。

### 2 大企業には雇用を守る体力がある

この間、大企業は正規労働者を派遣労働者などの非正規労働者に置きかえることで人件費を低減し、史上空前の利益を上げてきた。上場企業は08年3月期まで6期連続増益、5期連続最高益更新を果たしている。09年3月期は減益予想としているが、これまでにため込んだ内部留保は大企業全体で230兆円に上るともいわれている。株主への配当についても、多額の配当を維持する企業がほとんどである。企業に労働者の雇用を守る体力があることは明らかである。

### 3 非正規労働者の大量首切りは公序違反

#### (1)大企業は低賃金の非正規労働者を「活用」

製造業大企業は、大量の非正規労働者を「活用」し、コストを低減してきた。大手メーカーは、本来正規労働者が行うべき工場の基幹業務を非正規労働者に行わせていた。にもかかわらず、非正規労働者の賃金は、月額10数万円前後に抑えられていた。

1999年に1225万人だった非正規労働者は、2007年には1890万人にもなった。この間上場企業は、前述のとおり、6期連続の増益、5期連続の最高益更新という史上空前の利益を上げ続けた。非正規労働者の犠牲のもとに企業が莫大な利益を上げたのである。

なお、製造業派遣は2004年3月に解禁されたものであるが、大手メーカーはそれ以前から請負を偽装する形で外部労働力、すなわち派遣労働者を活用していた。



## **(2)非正規労働者を困窮の淵に追い込む首切りは公序に反する**

製造現場で働く非正規労働者のほとんどが年収200万円前後である。十分な蓄えもない。工場付近の寮に住まわされている者が多く、仕事を失えば直ちに住居をも失う。資力が乏しいために次の住居を確保することもままならない。首切りにより直ちに生存の危機にさらされることになる。

非正規労働者を安く使うことによって巨額の利益を上げてきた大企業が、単に減益が予想されるというだけで、直ちにかつ一方的に、非正規労働者の首を切り路頭に迷わせることは許されない。経済社会の公正な秩序に反する行為だからである。経済的強者が弱者を利用するだけ利用したあげく、不要になったら「使い捨て」にして困窮の極みに立たせることは、公序（民法90条）に反し許されない。

## **(3)労働にはルールがある－整理解雇の4要件**

企業が経営上の理由から解雇を行う場合には、整理解雇の4要件を満たさなければならない。整理解雇の4要件は、第1次石油危機（1973年）後の大規模な雇用調整に際して確立された判例法理である（東洋酸素事件・東京高裁昭和54年10月29日判決・労民30巻5号1002頁など）。

整理解雇は、労働者側に何ら責任のない解雇である。ゆえに、解雇権濫用法理をより厳しく適用するものとされている。具体的には、①人員削減の必要性、②解雇回避努力が尽くされたこと、③人選の妥当性、④手続の妥当性、の4要件が満たされていない整理解雇は、解雇権濫用として無効となる。

4要件の第1は人員削減の必要性である。高度の経営上の困難があつて、人員の削減が真にやむを得ないといえる場合でなければならない。人員削減措置決定後に新規採用や多額の配当を行うなどの場合には、人員削減の必要性は否定される。

第2は、解雇回避の努力を尽くすことである。使用者は、人員削減に踏み切る前に、配転、一時帰休、希望退職の募集などの手段を講じることによって、解雇を回避する努力をしなければならない。解雇回避努力義務を尽くさず、いきなり整理解雇を行った場合は、ほとんど例外なくその解雇は無効とされている（あさひ保育園事件・最一小昭和58年10月27日判決・労判427号63頁など）。

第3は、被解雇者選定の妥当性である。使用者は、やむを得ず整理解雇を行う場合でも、被解雇者の選定については、客観的で

合理的な基準を設定したうえで、これを公正に適用して行うことが必要である。何らの基準もなく、または、不合理な基準による整理解雇は無効である。

第4は、手続の妥当性である。使用者は、労働組合との協定等がない場合であっても、労働者に対し、整理解雇の必要性とその時期・規模・方法について納得を得るための説明を行い、労働者と誠意をもって協議すべき信義則上の義務を負う。この義務を尽くさずになされた解雇は無効である。

整理解雇の4要件は、グローバル化がすすみ企業再編やいわゆるリストラが多発している現在においても、労働者に責任のない使用者の理不尽な解雇を制御する確固たるルールとして定着している。

整理解雇の4要件は、企業が経営上の理由から労働者を解雇する場合のルールとして労働関係を規整する役割を果たしており、わが国の経済社会の公序となっている。

現在、非正規労働者は、雇用労働者の3割をはるかに超える数になっている。とりわけ製造業において、正規労働者に比して遜色ない業務に従事し、基幹労働力として生産を支える存在となっている（かつて、正社員の削減に先立って非正規労働者の解雇等を行うことはやむを得ないとした裁判例が散見されたが、非正規労働者が全体のわずか10%前後だった当時の考え方や判例は見直されなければならない）。

他方で、非正規労働者は低劣な労働条件を押し付けられており、資力に乏しく、仕事を失えばただちに生活の基盤を脅かされる状態におかれている。こうしたリスクに対する法的保護の必要性は高いというべきである。このような非正規労働者の雇用については、整理解雇の4要件をはじめとする労働者保護法理の手厚い適用が求められている。

#### **(4)公序たる整理解雇4要件に反する首切りは許されない**

今回の大量首切りは、非正規労働者には何の非もないのに敢行されている。企業は減益が予想されるとはいっても、230兆円にも上る内部留保をため込んでいる。多額の配当を維持する企業が多い。大量の非正規労働者をいっせいに首切りするだけの高度の経営上の困難があるとはいえない。

また、首切りを回避する誠実な努力は全くなされていない。被解雇の選定にも全く意が払われていない。使用者は、非正規労働者が「調整弁」として「使い捨て」にされるのは当然といわんば

かりの態度に終始している。

さらに、使用者は、今回の大量首切りにあたって、対象とされる労働者への説明や誠意ある協議を全く行っていない。一片の解雇（解除）通知が一方的かつ突然突きつけられただけである。

整理解雇の4要件が完全に踏みにじられている。このようなやり方が許されてはならない。公序としての労働のルールは守られなければならない。

「派遣だから」、「期間工だから」、という理由でルールを潜脱することは許されない。

以下、今回の大量首切りに際し、派遣労働者、期間労働者のそれぞれに関し問題となる点について、各別に論じることとする。

## 第2 「派遣切り」をめぐる問題

### 1 派遣契約の中途解除は許されない

製造業派遣は、派遣先との派遣契約がある間に限って、派遣元と労働契約を結ぶ登録型がほとんどである。派遣先による派遣契約の中途解除は、派遣労働者の失職に直結する。したがって、労働者保護の観点から、派遣先による正当な理由のない派遣契約の解除は禁止されなければならない、不当な契約解除は無効である。

労働者派遣法も、派遣先は「労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、派遣労働者が労働組合の正当な行為をしたこと等を理由として、労働者派遣契約を解除してはならない」（派遣法27条）と規定している。派遣先による不当な派遣契約の解除を禁止し、派遣労働者の雇用の安定化を図る趣旨であることはいうまでもない。

派遣法27条に列举された事由は、労働関係における解雇制限として公序を形成しているものの例示である。これらはいくまでも例示列举であり、これに類する社会的に不当と考えられる態様の契約解除は正当な理由のないものとして当然に禁止される。

今回の派遣契約の中途解除は、大量の派遣労働者を安く使用して、巨額の利益を計上した大企業が、高度の経営困難に陥ったわけでもなく、単に減益が予想されるというだけで行われようとしている。これにより、十分な蓄えもなく、失職とともに生存の基礎たる住居をも失うこととなる派遣労働者らは、冬の寒空の下で困窮の淵に追

い込まれる。このようなやり方が公序に反することは明らかである。

また、労働者派遣契約は、専ら派遣労働者の労務提供を目的とする契約であるから、本来、労働保護法理の適用が及ぼされるべきである。期間の定めのある労働契約については、後述のとおり、「やむを得ない事由」がなければ中途解除できないとされており、この理は、労働者派遣契約にも類推適用されるべきである。しかるに、今回の派遣契約中途解除については、派遣先企業に廃業等の「やむを得ない事由」は存在しない。

さらに、派遣先大企業は、中途解除を回避するための努力も、派遣労働者に対する説明も協議も一切行っていない。関連会社での就業あっせん等により派遣労働者の新たな就業機会の確保を図る真摯な努力も（派遣先指針・平成11年労働省告示第138号）、全くなされていない。

派遣労働者を一方的に切り捨てる今回のやり方は、労働関係における公序というべき、「期間の定めのある労働契約の中途解除禁止法理」や「整理解雇の4要件」に真っ向から反するものである。

今回の中途解除は、大量の「派遣活用」により巨利をむさぼった大企業が弱い立場の派遣労働者を著しく困窮させる点において、そしてまた、「期間の定めのある労働契約の中途解除禁止法理」や「整理解雇の4要件」が全く踏みにじられている点において、二重にも三重にも公序に反するものである。派遣法27条の趣旨に照らして、違法無効である。

## 2 派遣先から中途解除されたとしても派遣元の解雇は許されない

仮に派遣先の都合で派遣契約が中途解除されたとしても、派遣元は、派遣労働者をただちに解雇することは許されない。派遣元は、派遣先と連携して、当該派遣先からその関連会社での就業のあっせんを受けるなどして、派遣労働者の新たな就業機会を確保しなければならない（派遣元指針・平成11年労働省告示第137号）。

新たな派遣先を確保できなかつたとしても、派遣元は、派遣労働者との労働契約期間の中途において、これをただちに解雇することはできない。派遣元と労働者の間の労働契約については、期間の定めのある労働契約であって、後述のとおり、派遣元の廃業等の「やむを得ない事由」がないかぎり、中途解除することは許されない（労働契約法17条1項）。

派遣元自身これまで大量の製造業派遣を行うことで利益をため込んでいる。廃業などの「やむを得ない事由」があるわけでは全くな

い。

派遣契約の中途解除を理由に派遣元が派遣労働者を一方的に解雇することは、整理解雇の4要件に照らしても許されない（興和株式会社事件・大坂地裁平成10年1月5日決定〔派遣契約の解除により事業縮小を余儀なくされた派遣元が行った派遣労働者に対する解雇について、整理解雇の4要件を充足していないとして無効とした事案〕参照）。

この場合、派遣元は、派遣契約を中途解除された派遣労働者に対し、残りの雇用期間について、給料または平均賃金の6割以上の休業手当（労基法26条）を支払わなければならない。その費用について、派遣元は、一方的な契約解除を行った派遣先に対し損害賠償を請求することができる。派遣先が違法な中途解除を行った以上当然のことである。

### 3 派遣期間満了による打ち切りは許されない

製造業派遣は、2004年3月に解禁された。それ以前、製造業においては、請負を偽装する形で、外部労働力、すなわち派遣労働者を生産ラインで活用することが行われていた。

製造業派遣の解禁、期間制限の緩和（2007年3月から3年までの派遣が可能になった）、偽装請負の社会問題化等の要因から、製造業各社は、これまでの「請負」から「派遣」へいっせいにシフトした。

したがって、現在行われている製造業派遣は、偽装請負期間も含めれば、すでに実質的に受入可能期間である3年をはるかに超えて続けられているものがほとんどである（製造業派遣における受入期間制限は、「事業所ごとの同一の業務」について定められる。したがって、A工場のB製造ラインに2003年1月から「請負」が行われ、2007年3月に「派遣」に切り替えられ現在まで「派遣」が継続していたとすると、派遣受入期間は、実質的には6年にも及ぶことになる）。

派遣法は、派遣労働者による常用代替を防ぐため、派遣受入可能期間後も派遣労働者を使用し続ける場合、派遣先に、当該派遣労働者を社員として雇い入れることを義務づけている（派遣法40条の4参照）。

今回、期間満了により契約を打ち切れようとしている派遣労働者は、その多くが、「請負」期間も含めると、実質的に派遣受入可能期間を超える期間について、同じ業務に使用されてきた者である。

したがって、彼らは、本来、すでに派遣先から、正社員としての雇用契約の申込みを受けていなければならないはずであった。

しかしながら、彼らは、正社員としての雇用契約申込みを受けたことはない。派遣先が「請負」形式を悪用するなどして、派遣法上の受入禁止や受入期間の制限を潜脱してきたからにほかならない。

このような脱法行為が正当化されてはならない。

「請負」期間も含めて実質的に受入可能期間を超えて使用されてきた派遣労働者は、今回の期間満了にあたって、派遣先に正社員としての雇い入れを請求できると解すべきである。少なくとも、雇い入れの機会が与えられなかったことについて、損害賠償請求が認められるというべきである。

なお、仮に派遣契約が期間満了により終了したとしても、反復更新されてきたなどの事情のある派遣元との労働契約については、後述の雇止め禁止法理が妥当するのであって、一方的な更新拒否は許されない。

### 第3 期間労働者の首切りをめぐる問題

#### 1 期間労働者の実態

雇用期間が定められた期間労働者は、景気が上向きの間、労働需要に対応して契約期間の更新により継続的に雇用されてきた。自動車メーカー、電機メーカーなどにおいては、製造現場において正社員と同等の業務に従事し、基幹労働力として大量の期間労働者が「活用」されてきている。大企業は、低賃金の非正規労働者を大量に利用することにより人件費を大幅に削減して、空前の利益を上げてきた。

他方で、現実には大手メーカーで期間労働者として就労している労働者は、大企業の経営上の都合である生産調整に対応する雇用需要の増減に関係なく、同じ職場で長く安定して働きたいという当たり前の期待を有している。実際、労働契約締結の際に、使用者側から将来の継続雇用を期待させるやり取りがあったり、契約更新を何度も繰り返すことにより長く就労しているなど、期間の定めのない労働者と実質的には何も変わらない雇用状態が継続している期間労働者も多い。

今、こうした期間労働者たちが首切りの脅威にさらされている。景気の「調整弁」として切り捨てられようとしているのである。

大手メーカーの期間労働者のように、業務内容が正社員とほとんど変わらず、しかも長く就労したいという強い期待を有している場合には、期間労働者の首切りに対しては、公序である整理解雇の4要件や中途解雇を禁じた労働契約法17条1項が厳格に適用されなければならない。

## 2 雇用期間途中の解雇は許されない

### (1) 雇用期間途中の解雇は原則として違法である

使用者・労働者の間で、雇用期間を定めた場合、使用者はその期間中、労働者の雇用を継続しなければならない義務を負うことになり、労働者からすれば、余程のことがない限り、その雇用期間の就労は最低限保障されていることを意味する。2007年に制定された労働契約法第17条第1項は「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」と定めている。

すなわち、雇用契約に期間の定めがある場合には、使用者は雇用期間中、原則として労働者を解雇することは許されず、例外として、「やむを得ない事由」がある場合に限り、解雇が許されるにとどまる。そして「やむを得ない事由」が有ることの立証責任は使用者にあることを明確にしている。

### (2) 「やむを得ない事由」の解釈

上記のように、使用者・労働者間で、雇用期間を定めた以上、労働者にとってはその期間就労できることが最低限保障されている。期間の定めのない労働契約の場合における解雇制限を規定した労働契約法第16条とは別個に、同法17条第1項が規定されていることから、「やむを得ない事由」の意義は、同法第16条の「客観的に合理的で、社会通念上相当と認められる事由」よりも解雇を「制限・限定」する方向で厳格に解すべきであり、使用者が雇用期間は雇用を継続すると約束しているにもかかわらず、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了せざるを得ない特別の重大な事由が必要になる。

学説上、この「やむを得ない事由」とは、「期間を定めて労働者を雇ったが、経済の見通しを誤って廃業する場合」や「経営の失敗や不況による事業の長期休止・廃止」がそれにあたるとされており

(有泉亨「労働基準法」169頁、三宅正男「新版注釈民法(16)債権(7)」111頁)、極めて限定的に解されている。

### (3) 期間労働者の大量解雇は許されない

今回の製造業大企業等による期間労働者の中途解雇については、各社に廃業等の「やむを得ない事由」など全くない。大量の期間労働者に対するいっせいの中途解雇が許されないことは明らかである。また、これを整理解雇の4要件に照らしてみても、期間労働者の場合には、労働契約法第17条1項が同法第16条とは別個に規定されていることから、中途解雇には整理解雇の4要件が厳格に適用されなければならない。

特に、整理解雇の4要件のうちの「人員削減の必要性」については、単に「高度の経営上の困難から当該解雇措置が要請される」という程度では足りず、当該人員削減措置を実施しなければ当該企業が「倒産必至」の状況にあるなどの特別の重大な事由を要するといふべきである。

以上からすると、続発している自動車メーカー、電気メーカーによる契約期間途中の大量解雇については、大企業が減益の見通しにあるとはいえ、巨額の内部留保をため込み、株主には多額の配当を行う中で大量解雇であることから、整理解雇4要件のうちの「人員削減の必要性」すら全く満たしていない。

今回の大量中途解雇が、違法・無効であることは明らかである。

### (4) いすゞ自動車でのたたかいー中途解雇通告の撤回

雇用期間途中の解雇が許されないことは、いすゞ自動車による解雇撤回の事例で実証された。

いすゞ自動車は、2008年11月17日に非正規労働者1365人全員(期間労働者553人、派遣労働者812人)を12月26日付で中途解雇すると一方的に通告した。これに対し、同社の非正規労働者らは、労働組合を結成して解雇撤回を会社側に申し入れるとともに、解雇無効を理由に地位保全等を求める仮処分を裁判所に申し立てた。

いすゞの一方的かつ非情なやり方に批判の世論と運動が大きく盛り上がった。こうした中、いすゞ自動車は、裁判所での実質的な審尋を経ることなく、期間労働者553人全員の解雇を撤回した。

期間労働者らの仮処分申立てからわずか20日後の解雇撤回であって、いすゞ自動車が雇用期間途中の解雇が違法・不当であると自認したことをあらわしている。

このいすゞ自動車の解雇撤回事例は、雇用期間途中の解雇が許さ



れないことを大手自動車メーカーである同社に思い知らせた。さらに、それだけでなく、雇用期間途中の解雇を強行しようとしていた他の企業に対し、期間途中の解雇が許されないことをはっきりと、かつ、強く認識させるものとなった。

労働者のたたかいによる大きな成果である。こうした成果にも励まされて、全国で、労働組合に結集し、非正規労働者の雇用と生活を守るたたかいが大きく前進している。

### 3 期間満了時の雇止めについて

#### (1)雇止めに対する法的保護

前述のとおり、大手メーカーで就労する期間労働者は同じ職場で長く安心して働きたいと希望して就労している。業務内容についても、正社員に比して遜色のない業務に従事し、基幹労働力として企業の生産を支える存在となっている。本来正社員とすべき労働者なのである。

他方で、期間労働者は、非正社員であるが故に低賃金をはじめ劣悪な労働条件を押し付けられている。このような差別や格差に合理的な理由は全くない。

企業は、本来正社員とすべき基幹労働力たる期間労働者を、使いたいときだけ安く使い、いらなくなったら雇止めにして切捨てようとしている。低賃金で使われ資力に乏しい期間労働者は、これにより生存の危機に瀕している。極めて理不尽なやり方である。

企業は、期間労働者の正社員化をはじめとし、不合理な取扱を是正する責任を果たすべきであり、弱い立場にある期間労働者の雇用と生活については、整理解雇法理の厳格適用をはじめ手厚い法的保護がなされなければならない。

#### (2)期間労働者への雇止め禁止法理の適用－雇止めは許されない

期間の定めのある労働契約であっても、それが反復更新され期間の定めのない契約と異なる状態になっている場合や雇用継続への合理的な期待が認められる場合には、雇止めについて解雇権濫用法理が（類推）適用される。客観的に合理的な理由があって社会通念上相当と認められる場合でなければ、雇止めはできないのである。

さらに、企業の経営上の理由による雇止めについては、整理解雇の4要件が（類推）適用される。

今般、自動車・電機メーカーにおいて雇止めの脅威にさらされている期間労働者は、請負や派遣を経て長期にわたって同じ職場

で就労している者が多く、従事する業務も正社員の業務とほとんど同じという実態にある。本来、正社員とすべき労働者なのである。

他方で、彼らは非正規労働者ということだけで、いわれなき低賃金を押し付けられ、職を失えば直ちに生存を脅かされる状況におかれている。

期間労働者であるという理由で安く使用して利益をむさぼってきた企業が、今回だけは期間がきたからという理由で都合よく雇止めにして放り出し、労働者を生存の危機に陥れるなどということが許されていいはずがない。企業は彼らを本来正社員とすべきだったのであり、企業にその体力は十分ある。

このような雇止めが公序にも信義にも反することは明らかである。

今、景気悪化を理由に行われようとしている期間労働者の大量の雇止めについては、かかる観点から、整理解雇の4要件が厳格に適用されるべきである。

今般の大量雇止めについては、利益をため込んだ企業にいつせい雇止めをするだけの高度の経営上の困難があるとはいえず、雇止めを回避する努力も何らなされていない。対象者は一律全員といった乱暴な形で進められ、労働者に対する説明も協議も全くなかった。このような雇止めが許されないことは明らかである。

## 第4 おわりに

### 1 雇用と生活を守るたたかいに立ち上がろう

以上のおおりに、莫大な利益をため込んだ大企業が、雇用に対する社会的責任を放棄して、非正規労働者の大量首切りを行うことは断じて許されない。社会の中で活動し、社会から様々な恩恵を受けている企業の社会的な責任は重い。自社の利益のみに固執してはならない。企業は雇用を守る責任を果たすべきであり、政府は企業が軽々な首切りを行わないよう厳しく指導すべきである。

今般の大量首切りに対しては、これを許さないたたかいを急いで、かつ、広く大きく進めなければならない。すでに、全国で、労働組合に結集しての団体交渉や「派遣村」の活動など連帯と支え合いで、労働者の雇用と生活を守るたたかいが大きく立ち上がっている。

自由法曹団は、こうした多くの人々と手を携えて、労働者・国民の雇用と生活を守るたたかいに全力で取り組む決意である。

## 2 緊急の立法提言

前述のとおり、今年の3月までに、業界団体の試算では40万人、厚生労働者が把握しているだけでも8万5000人も非正規労働者が仕事と生活を奪われる見通しにある。

こうした事態に鑑み、労働者の雇用と生存を守るための緊急の立法的手当が必要である。とりわけ、今後、契約期間満了に基づく派遣打切りや雇止めが多発するものと考えられ、これに対する適切な立法対応が必要不可欠である。

自由法曹団は、すでに労働者派遣法の抜本改正に向けて、日雇派遣禁止、登録型派遣の原則禁止、製造業派遣の禁止、均等待遇、受入期間の上限1年化、違法派遣の場合のみなし雇用などの実現を求める意見書を公表している（2008年9月1日付「労働者派遣法を派遣労働者保護法へ抜本改正することを求める意見書」<http://www.jlaf.jp/>参照）。

今般、これに加えて、以下の各点について、緊急の法改正を求めるものである。大量首切りの脅威にさらされている非正規労働者の雇用と命を守るための法改正であることはいうまでもない。

### (1)労働者派遣法について

#### ①派遣契約の中途解除禁止

現行派遣法27条（契約の解除等）を労働契約法17条1項と同内容に改める。

具体的には、「派遣先は、やむを得ない事由がある場合でなければ、労働者派遣契約を中途解除してはならない」ものとする。

労働者派遣契約は、労働者の労務提供を目的とする契約であるから、労働契約法と同様の労働者保護規定の適用を及ぼすのは当然である。

#### ②期間満了時の雇い入れ義務の厳格化

派遣労働は臨時的一時的業務に限られるべきであり、本体的業務について継続的に派遣労働者を使用する派遣先は、本来、当該労働者を直接雇用する責任を負う。今般、その趣旨を明確にし、派遣先の直接雇用責任を強化するため、以下のとおり、期間満了時の雇い入れ義務を法制化すべきである。

すなわち、「派遣先が請負等の期間を含めて1年を超える期間継

続して同一の派遣労働者を受け入れている場合で、当該労働者の派遣契約が期間満了となる際に当該労働者から直接雇用の希望が示されたときは、派遣先は当該労働者に対し、雇用契約の申込みをしなければならない」とすべきである。

### ③期間満了による終了時の就職あっせん等の義務化

派遣先における就業が1年を超える期間継続していなかったとしても、期間満了による契約終了にあたって、仕事や住居が奪われて、派遣労働者の生存が脅かされることは変わらない。こうした事態を回避し、短期間ではあっても派遣労働者を使用した事業者の労働者に対する配慮義務を次のとおり法制化すべきである。

すなわち、「受入期間が1年以下の場合で、派遣契約の期間満了にあたって、労働者が直接雇用を希望しているにもかかわらず、派遣先が雇い入れをしなかった場合、派遣先及び派遣元は、当該労働者に対する就職あっせん、再就職に必要な相当期間の住居の確保等の措置を講じなければならない」とすべきである（なお、派遣先及び派遣元がこの義務を怠った場合、労働者は損害賠償請求ができることとなる）。

## (2)期間雇用労働者の雇止めについて

### ①雇止め禁止法理の明文化

前述のとおり、期間の定めるある労働契約であっても、反復更新されてきた場合や契約更新についての合理的な期待が認められる場合にあっては、契約更新拒否、すなわち、雇止めには解雇権濫用法理が適用される。

今般、このことを労働契約法に明記すべきである。

### ②雇止めする場合の就職あっせん等の義務化

本来、期間雇用は臨時的一時的業務に限られるべきである。臨時的一時的でない業務に期間雇用労働者を使用した使用者は、雇止め禁止法理の適用がない場合であっても、一方的に雇止めを行って、労働者を路頭に迷わせることは許されないといふべきである。

したがって、このような場合に、当該労働者が雇用継続を希望しているにもかかわらず雇い止めを行おうとする使用者は、当該労働者の雇止め後の生活等に配慮する一定の義務と責任を負担するものといふべきである。

今般、雇止めにあたっての就職あっせん義務等について、以下の法制化をすべきである。

すなわち、「雇止め禁止法理の適用がない場合であって、臨時的・一時的でない業務について、期間の定めのある労働契約により労働者を雇い入れている使用者が、労働者が契約更新を希望しているにもかかわらず雇止めを行う場合には、就職あっせん、再就職に必要な相当期間の住居の確保等の措置を講じなければならない」ものとすべきである。

### (3) 直接・無期限の原則及び均等待遇の原則の明確化

本来、労働は、使用者が直接かつ期限の定めなく労働者を雇用して行われるべきものである。労働者が安心して長く安定的に働けるのでなければ、社会や経済の健全な発展は望めない。

今起きている大規模な雇用と生活の破壊は、この間の規制緩和政策により大量の間接・不安定雇用が生み出されたことに、その根本的な原因があることは明らかである。

したがって、今こそ、雇用は直接・無期限が原則であることを法に明記すべきである。臨時的・一時的業務や特別の理由がある場合を除いて、派遣労働や期間雇用を禁止する方向での立法措置がとられなければならない。

もちろん、そのことによって、今、現実に派遣や期間雇用で働いている労働者の失業が増えることがあってはならない。現在の非正規労働者は、すべからず、期限の定めのない直接雇用に移行されなければならない。それは、企業と政府の責任である。

そして、今ある非正規労働者に対する労働条件等の格差は速やかに是正されなければならない。雇用形態の違いを理由とする格差や差別に何ら合理性はない。均等待遇原則、同一価値労働同一賃金原則を明確に立法化すべきである。

なお、ヨーロッパ諸国では、期間雇用契約を締結するには明確な臨時的必要性があることを要求する立法がなされており、また、パートタイム労働及び派遣労働について正規労働者との均等待遇が義務付けられている（1997年12月のEUパートタイム労働指令、2008年10月のEU派遣労働指令）。

以 上

いすゞ栃木  
労働組合  
記録  
申立書

第1 申立の趣旨

1 債務者が、別紙当事者目録記載の債権者番号1、2の債権者らに対して、それぞれ2008年11月17日付でなした「解雇年月日を平成20年12月26日とする解雇予告」の効力をいずれも停止する。

2 債務者は、別紙当事者目録記載の債権者番号1、2の債権者らに対し、平成21年2月以降同年4月まで、それぞれ、別紙請求債権目録(1)の債権者番号1、2に対応する「請求金額」欄記載の各金員を毎月23日限り仮に支払え。

3 債務者は、別紙当事者目録記載の債権者番号1、2の債権者らに対し、それぞれ、別紙請求債権目録(2)の債権者番号1、2に対応する「請求金額」欄記載の各金員を平成21年5月23日限り仮に支払え。

4 申立費用は債務者の負担とする。  
との裁判を定める。

第2 申立の理由

1 当事者  
(1) 債権者ら

別紙当事者目録記載の債権者である債権者◎◎◎◎◎、同☆☆☆☆は、いずれも、債務者に有期の雇用契約により雇用されている労働者である。債権者らは、いずれも、債務者の栃木工場で働いている。

上記債権者らの賃金は、毎月末日締め、翌月23日払いと定められていた。

上記債権者らは、いずれも全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部いすゞ自動車支部（以下「JMIUいすゞ支部」という）の組合員である。

仮 処 分 申 立 書

2008年12月4日

宇都宮地方裁判所栃木支部 御中

債権者ら訴訟代理人

弁護士	鷺見賢一郎
同	伊須慎一郎
同	林 治
同	一 木 明
同	石井裕一
同	山崎 徹
同	佐渡島啓

当事者の表示 別紙当事者目録記載のとおり

解雇予告効力停止及び賃金仮払い仮処分申立事件

5

(2) 債務者

いすゞグループは、債務者及び子会社89社、関連会社56社で構成されており、主として自動車及び部品並びに産業用エンジンの製造、販売を事業内容とし、これらに関連する物流等の各種サービスを展開している。

債務者は、栃木工場でトラック、産業用重機、船舶等のエンジンを製造し、藤沢工場でトラックの車体製造と組立をしている。

2 債権者らの債務者との労働契約の経過

(1) 債権者◎◎◎◎

債権者◎◎の債務者との労働契約の経過は、次のとおりである。

- ① 2002年10月25日頃～2004年12月  
派遣労働者として債務者の川崎工場勤務
- ② 2005年1月～2006年9月30日  
派遣労働者として栃木工場で勤務
- ③ 2006年10月1日～2007年1月7日  
債務者に直接雇用され、期間従業員として栃木工場で勤務
- ④ 2007年1月8日～同年3月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務
- ⑤ 2007年3月8日～同年5月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務
- ⑥ 2007年5月8日～同年10月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務
- ⑦ 2007年10月8日～2008年4月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務
- ⑧ 2008年4月8日～同年10月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務

期間従業員として栃木工場で勤務

- ⑨ 2008年10月8日～2009年4月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務中

⑩ 小括

以上の労働契約更新の経過からして、債務者と債権者◎◎の間の労働契約は、期間の定めのない状態と実質的に異ならない状態にいたっていると認められる。あるいは、少なくとも、債権者◎◎に対して、雇用継続への合理的な期待を認めることができる。

(2) 債権者☆☆☆☆

債権者☆☆の債務者との労働契約の経過は、次のとおりである。

- ① 2006年6月10日～同年9月30日  
派遣労働者として栃木工場で勤務
- ② 2006年10月1日～2007年1月7日  
債務者に直接雇用され、期間従業員として栃木工場で勤務
- ③ 2007年1月8日～同年3月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務
- ④ 2007年3月8日～同年5月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務
- ⑤ 2007年5月8日～同年10月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務
- ⑥ 2007年10月8日～2008年4月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務
- ⑦ 2008年4月8日～同年10月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務
- ⑧ 2008年10月8日～2009年4月7日  
期間従業員として栃木工場で勤務中

④ 小括

以上の労働契約更新の経過からして、債務者と債権者☆☆の間の労働契約は、期間の定めのない状態と実質的に異ならぬ状態にいたっていると認められる。あるいは、少なくとも、債権者☆☆に対して、雇用継続への合理的な期待を認めることができる。

3 債務者の期間従業員の取扱い

(1) 臨時従業員就業規則の作成又は変更経過

債務者には臨時従業員就業規則(甲1)があるが、債権者ら期間従業員は、使用者が就業規則の作成又は変更について意見を聴取すべき債務者の栃木工場の過半数代表を選出する手続に参加したことはまったくない。

(2) 社員登用制度の創設

債務者は、期間従業員の要求に基づき、2008年3月21日に、同年4月1日から社員登用制度を実施することを発表した(甲2)。債務者は、上記社員登用制度に基づき、3回にわたり合計約65人の期間従業員を正社員に登用している。

4 期間従業員の全員解雇等

(1) 期間従業員の全員解雇

債権者は、2008年11月17日、栃木工場の160人(債権者らを含む)の期間従業員、藤沢工場の420人の期間従業員、合計580人の期間従業員全員に対して、解雇年月日を平成20年12月26日とする解雇予告を通知した(甲A1、B1)。

上記解雇予告通知は、根拠を「臨時従業員規則第8条第1項第5号(会社の都合により雇用の必要がなくなつたとき。)」とし、理由を

「急激な需要の冷え込みによる大幅な生産計画の見直しのため」としている(甲A1、B1)。

(2) 派遣労働者の解雇等

債権者は、2008年11月17日頃、派遣会社との労働者派遣契約を中途解約等し、栃木工場の280人の派遣労働者、藤沢工場の540人の派遣労働者、合計820人の派遣労働者を解雇等に追い込んだ。

(3) 小括

以上のとおり、債権者は、11月17日を契機にして、栃木工場で440人の非正規労働者、藤沢工場で960人の非正規労働者、合計1400人の非正規労働者を解雇等に追い込んだ。

5 本件解雇は無効

一 労働契約法第17条1項違反

(1) 契約期間中の解雇についての法的規制

① 学説

菅野和夫著「労働法第八版」180～181頁は、「期間雇用労働者の期間途中の解雇」について、「平成19年に制定された労働契約法は、『使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間に、労働者を解雇することができない』(17条1項)と規定した。これは、上記の民法規定(民法628条のこと)の定めたる契約期間途中の解雇のうち、使用者が労働者に対して行う解雇すなわち解雇について、『やむを得ない事由』がなければ解雇できないとの規定は強行規定であること、そして『やむを得ない事由』の立証責任は使用者にあることを明らかにした規定である。」、



「『やむを得ない事由』は、期間の定めのない雇用保障の意義と上記民法規定の文言に照らして考えれば、期間の定めのない労働契約における解雇に必要とされる『客観的に合理的で、社会通念上相当と認められる事由』よりも厳格に解すべきである。一般的に言えば、当該契約期間は雇用するという約束にもかかわらず、期間満了を待つことなく直ちに雇用を終了させざるを得ないような特別の重大な事由ということとなる。」と述べている。

上記菅野説によると、「客観的に合理的で、社会通念上相当と認められる事由」がある場合の一つと考えられる、整理解雇4要件①人員削減の必要性があること、②解雇回避の努力を尽くしたこと、③解雇対象者の選定が合理的であること、④整理解雇にあたって事前に労働者・労働組合と十分な説明・協議をしたことを満たす場合でも、それだけでは「やむを得ない事由」があるとは評価できないことになる。この点は、次に述べる通達、裁判例とも菅野説と同様に解している。

#### ② 通達

「労働契約法の施行について」（基発第0123004号 平成20年1月23日）25頁は、「法第17条第1項の『やむを得ない事由』があるか否かは、個別具体的な事案に応じて判断されるものであるが、契約期間は労働者及び使用者が合意により決定したものであり、遵守されるべきものであることから、『やむを得ない事由』があると認められる場合は、解雇権濫用法理における『客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合』以外の場合よりも狭いと解されるものであること。」としている。

#### ③ 裁判例

i 安川電機八幡工場（パート解雇）事件福岡高裁平成14年9月18日決定（労働判例2003.3.15 (No. 840) 52頁）（甲8）は、「抗告人らは、雇用期間を各3か月と定めて雇用された従業員であり、平成13年6月20日ごろ、相手方との間で、同月21日から同年9月20日までの期間を定めた労働契約を締結しているところ、このように期間の定めのある労働契約の場合は、民法628条により、原則として解除はできず、やむを得ざる事由ある場合に限り期間内解除（ただし、労働基準法20、21条による予告が必要）ができるにとどまる。したがって、就業規則9条の解雇事由の解釈にあたっては、当該解雇が、3か月の雇用期間の中途でなされなければならないほどの、やむを得ない事由の発生が必要であるというべきである。ところで、後記のとおり、相手方の業績は、本件解雇の半年ほど前から受注減により急速に悪化しており、景気回復の兆しもなかったものであって、人員削減の必要性が存したことは認められるが、本件解雇により解雇されたパートタイマー従業員は、合計31名であり、残りの雇用期間は約2か月、抗告人らの平均給与は月額12万円から14万5000円程度であったことや相手方の企業規模などからすると、どんなに、相手方の業績悪化が急激であったとしても、労働契約締結からわずか5日後に、3ヶ月間の契約期間の終了を待つことなく解雇しなければならないほどの予想外かつやむを得ない事態が発生したと認めるに足りる疎明資料はない。相手方の立場からすれば、抗告人らとの間の労働契約を更新したこと自体が判断の誤りであったのかも知れないが、労働契約も契約である以上、相手方は、抗告人らとの間で3か月の労働契約を更新したことについての責任は負わなければならないというべ

きである。したがって、本件解雇は無効であるというべきである。」(57頁)と判示している。

ii 安川電機八幡工場(パート解雇・本訴)事件福岡地裁小倉支部判決(労働判例2004.12.15 (No. 879) 71頁)(甲9)は、「原告らは、被告との間で、いずれも平成13年6月21日から同年9月20日までの期間を定めた労働契約を締結しているところ、このような期間の定めのある労働契約は、やむを得ない事由がある場合に限り期間内解除(ただし、労働基準法20条、21条による予告が必要)が許されるのであるから(民法628条)、Dスタッフ就業規則9条の解雇事由の解釈に当たっても、本件整理解雇が3か月の雇用期間の中途でされなければならぬほどのやむを得ない事由のあることが必要といふべきである。」、「本件整理解雇によって上記雇用期間満了時までには削減される労務関係費は、数十億円規模の当期損失や当期利益の下に企業活動を継続している被告の事業経費のわずかな部分であって、被告の企業活動に客観的に重大な支障を及ぼすものとはいえない。原告らがパート労働者であるからといって、雇用期間の満了を待たずに本件整理解雇をしなければならぬほどやむを得ない事由があつたものとは認められない。」、「したがって、雇用期間内に行われた本件整理解雇は無効というべきである。」(79頁)と判示している。

## (2) 債務者の経営状況

債務者は、平成20年11月5日、平成21年3月期第2四半期累計決算を発表している(甲4～7)。それによると、次のことが明らかである。

① 債務者は、平成21年3月期の通期で、連結で、営業利益600

億円、経常利益600億円、当期利益400億円を見込んでいる(甲4の22頁、甲5の1頁、甲6、甲7の裏面)。

② 債務者は、平成21年3月期の通期で、単独で、営業利益190億円、経常利益200億円、当期利益210億円を見込んでいる(甲7の裏面)。

③ 債務者は、平成20年3月期には、1株当たり5円の配当をしている。債務者の平成20年3月期末の発行済株式数は、16億9684万5339株である。したがって、債務者は、平成20年3月期には、5円×16億9684万5339株=金84億8422万6695円の配当をしている(甲5の1頁)。

④ 債務者は、平成21年3月期には、1株当たり6円の配当をする予想をしている。債務者の平成21年3月期末の発行済株式数は、16億9684万5339株と見込まれる。したがって、債務者は、平成21年3月期には、6円×16億9684万5339株=金101億8107万2034円の配当をする予想をしている(甲5の1頁)。

平成20年3月期と比較すると、1株当たり1円増の配当で、合計金16億9684万5339円増の配当である。

⑤ 以上の各指標を見ると、債務者には経営危機と言えるような状況はなく、この点一つを見ても、本件解雇が無効であることは極めて明白である。

(3) 期間従業員580人全員解雇による削減資金の合計額の意味

① 債務者は、栃木工場の160人(債権者らを含む)の期間従業員、藤沢工場の420人の期間従業員、合計580人の期間従業員を全員解雇した。

期間従業員1人の1か月の賃金額は平均25万円程度と見られ

るので、期間従業員580人の平成21年1月から同年4月7日までの賃金合計額は、次の算式にしたがい、合計約4億6883万円である。

- i  $25万円 \times 580人 \times 3か月 = 4億3500万円$
- ii  $25万円 \times 580人 \times 7日 \div 30日 = 3383万円$
- iii 合計4億6883万円

なお、債務者が期間従業員に対して関係会社への出向や希望退職者の募集をしていれば、上記合計4億6883万円の賃金合計額はさらに減る可能性があったものである。

- ② 平成21年3月期の連結での予想当期利益400億円、単独での予想当期利益210億円や予想配当金101億8107万2034円と、上記削減賃金合計額約4億6883万円を対比して見る時、本件解雇が無効であることは極めて明白である。

(4) 本件解雇にあたって債務者がとった措置

債務者は、期間従業員の全員解雇にあたって、希望退職者の募集や関係会社への出向等の解雇回避努力は一切行っていない。また、債務者は、上記全員解雇にあたって、「仕事が減ってきているので」（甲A11の7頁）とか「業績悪化のおり」（甲B7の6頁）などというのみで、それ以上何らの説明も協議も行っていない。債務者は、上記全員解雇にあたって、退職割増金の提案とか就職あっせんなどの提案も一切行っていない。

以上とおり、債務者は、本件解雇にあつてとるべき措置を何ら行っていない。このような債務者の態度を見る時、本件解雇が無効であることは明白である。

(5) 本件解雇が無効であることは極めて明白

前記学説、通達、裁判例に照らして、債務者の経営状況、期間従業

員580人全員解雇による削減賃金の合計額、本件解雇にあたって債務者が何らの措置をとっていないこと等を見る時、本件解雇が無効であることは極めて明白である。

そもそも、本件解雇は整理解雇の4要件すら満たしておらず、一とりわけ、①人員削減の必要性があること、②解雇回避の努力を尽くしたこと、④整理解雇にあたって事前に労働者・労働組合と十分な説明・協議をしたことの要件を満たしていないことは明白である。一その点からしても本件解雇が無効であることは明白である。

6 債権者らの賃金請求権

(1) 債権者◎◎

- ① 債権者◎◎は、債務者から、次の計算のとおり、日給9000円として、早出残業手当、休日出勤手当、深夜勤務手当、変則勤務手当を含めて、2008年9月乃至11月までの過去3ヶ月間に、平均月額賃金24万6709円を支払われた。

- i 2008年9月分 金22万1778円 (甲A7の1)
- ii 2008年10月分 金28万6745円 (甲A7の2)
- iii 2008年11月分 金23万1606円 (甲A7の3)

上記i + ii + iii = 金74万0129円 ÷ 3ヶ月 = 金24万6709円

② また、債権者◎◎の2009年4月分（4月1日から7日までの7日分）の賃金は金5万7565円となる（上記平均賃金24万6709円の30分の7）。

- ③ 上記賃金の支給日は毎月末日締め、翌月23日払いである（甲A7の1～3）。

(2) 債権者☆☆

- ① 債権者☆☆は、債務者から、日給9000円として、早出残業手

当、休日出勤手当、深夜勤務手当、変則勤務手当を含めて、2008年9月乃至11月までの過去3ヶ月間に、平均月額賃金27万3789円を支払われた。

i 2008年9月分 金26万4472円(甲B6の1)  
ii 2008年10月分 金30万5390円(甲B6の2)  
iii 2008年11月分 金25万1506円(甲B6の3)  
上記i+ii+iii=金82万1368円÷3=金27万3789円  
② また、債権者☆☆の2009年4月分(4月1日から7日までの7日分)の賃金は金6万3884円となる(上記平均賃金27万3789円の30分の7)。

③ 上記賃金の支給日は毎月末日締め、翌月23日払いである(甲B6の1～3)。

## 7 保全の必要性

### (1) 債権者◎◎

債権者◎◎は、債務者からの賃金の他に収入の途はまったくなく、現在48歳であり、再就職の可能性は極めてとぼしい。また、本件解雇に伴い、債務者の寮「クロシエット岩舟」から退去させられると、新たな家賃の負担もできないことになる(甲A11の8頁)。

債権者◎◎は、2009年1月稼働分(同年2月23日支払)以降の賃金が支払われなければ、ただちに生活に困窮することになる。

### (2) 債権者☆☆

債権者☆☆は、債務者からの賃金の他に収入の途はまったくなく、現在46歳であり、再就職の可能性は極めてとぼしい。また、債権者松本は、現在でも借金を負っており、苦しい生活をしている(甲B7の6～7頁)。

債権者☆☆は、2009年1月稼働分(同年2月23日支払)以降の賃金が支払われなければ、ただちに生活に困窮することになる。

## 8 まとめ

(1) 契約期間中の解雇である本件解雇が無効であることは、極めて明白である。期間中の解雇である本件解雇は、債権者ら期間従業員の生活を困難の極みに追い込み、債権者ら期間従業員を路頭に迷わせるものである。

(2) 本来、債権者らは、平成21年4月8日以降も労働契約の継続あるいは更新を主張することができ、同日以降の賃金を請求する権利がある。

債権者らは、より迅速に仮処分決定を得たく、本件では有期契約の形式的期限である平成21年4月7日までの賃金の仮払いを求めている。

(3) よって、申立の趣旨記載のとおり、解雇予告の効力停止と賃金仮払いを求めて本仮処分申立に及ぶ次第である。

以上



毎月23日限り仮に支払え。

3 債権者は、別紙当事者目録記載の債権者番号1、2の債権者らに対し、それぞれ、別紙請求債権目録(2)の債権者番号1、2に対応する「請求金額」欄記載の各金額を平成21年5月23日限り仮に支払え。

4 申立費用は債務者の負担とする。

との裁判を求めらる。

## 第2 変更の理由

1 申立の趣旨第3項につき、仮処分申立書の別紙請求債権目録(2)の請求金額を、本書面の別紙請求債権目録(2)のとおり、各25万円を増額した金額に変更する。

2 満期慰労金について

債権者らは、2008年9月上旬、それぞれ債務者との間で、契約期間を2008年10月8日から2009年4月7日まで、満期慰労金を42万円とする、勤務期間6ヶ月間の労働契約を締結した。満期慰労金は、契約更新した場合、契約満了月の翌月給与にて支給される(甲A3の1)。債権者は、本件解雇にあたって、債権者らに対し、「満期慰労金を42万円全額支払うことはできない。本件解雇で短縮された勤務期間に応じた満期慰労金しか支払わない。」と言っている。本件解雇が効力を発生する12月26日では債権者らの勤務期間は約3ヶ月しかないために、債務者が債権者らに対し勤務期間3ヶ月分の満期慰労金に相当する17万円しか支払わず、金42万円との差額の金25万円を支払わない危険性が高い。

3 保全の必要性

債権者らは低賃金であり、毎月支給される給料と満期慰労金で、平

り平りの生活をしている。したがって、債権者らと債務者間の上記雇用契約の内容にしたがって満期慰労金が支払われなければ、債権者らの生活が成り立たないことは明らかである。

4 よって、債権者らは債務者に対し、上記本件有期契約の満期慰労金42万円との差額金25万円を加えた仮払いを求めらるものである。

## 請求債権目録(1)

債権者番号	債権者名	請求金額
1	◎◎◎◎◎	金24万6709円
2	☆☆☆☆	金27万3789円

## 請求債権目録(2)

債権者番号	債権者名	請求金額
1	◎◎◎◎◎	金30万7565円
2	☆☆☆☆	金31万3884円

6

本準備書面（１）では、民法第６２８条についての各学説から債務者の解雇の無効が極めて明白であることを述べる。

1 注釈民法（１６）債権（７）（甲１２）

同書 9 1 頁は、「使用者の過失により生じた事由はもちろん、使用者がその危険を負担すべき経済事情の変化などは、『已ムコトヲ得サル事由』に該当しないと考える。不況による事業の休・廃止を理由として、期間の途中で予告解雇ができるとすれば、企業経営の危険を労働者に転嫁することになり、正当でない。」としている。

2 有泉亨著「労働基準法」（甲１３）

同書 1 6 9 頁は、「期間を定めて労働者を雇ったが、経済の見通しを誤って廃業する場合―労基法の即時解雇の条件をみたさないが、民法 6 2 8 条には該当する場合―に、使用者は損害賠償をして労働者を解雇することはできないか。これを肯定すべきものと思う。」としている。

3 新版注釈民法（１６）債権（７）（甲１４）

同書 1 1 1 頁は、「経営の失敗や不況による事業の長期休止・廃止は、解雇の『已ムコトヲ得サル事由』となる。」としている。

4 まとめ

債務者██████████は、2007年3月期の利益が███億、██████万円、業種別売上高は全国で●位、東京で●位の大企業である。本件解雇理由は、「いすゞ自動車から労働者派遣契約を中途解除された」ということだけであり、「事業の休・廃止」、「廃業」、「事業の長期休止・廃止」などという事情はまったくない。

以上から、債務者の経営状況等に民法第628条や労働契約法第17条1項の「やむを得ない事由」がまったくなく、本件解雇が違法・無効であることは極めて明白である。

以上

厚生労働省発表  
平成18年9月4日

この発表全体に関すること及び職業安定行政の取組について  
職業安定局需給調整事業課  
課長 坂口 卓  
課長補佐 松浦 大造  
電話 03-5253-1111(内線 5311)  
03-3502-5227(夜間)  
労働基準行政の取組について  
労働基準局監督課  
課長 大西 康之  
中央労働基準監察監督官 高井 吉昭  
電話 03-5253-1111(内線 5562)  
03-3595-3203(夜間)

### 偽装請負に対する当面の取組について

厚生労働省では、労働者派遣法等に違反し、労働安全衛生法等に定める事業主責任があいまいになる偽装請負の防止・解消を図るため、監督指導を強化することとし、本日（9月4日）都道府県労働局長へ以下の取組を指示した。

#### [取組の概要]

- 1 広報、集団指導の実施など周知啓発を強化すること。
- 2 職業安定行政と労働基準行政の間で情報共有を徹底するとともに、共同監督を計画的に実施すること。
- 3 労働安全衛生法等違反を原因とする死亡災害等重篤な労働災害を発生させた事業主等に対して、厳格に対応すること。
- 4 その他職業安定行政及び労働基準行政のそれぞれにおいて偽装請負の防止・解消を図るための監督指導を強化すること。



基発第 0904001 号  
職発第 0904001 号  
平成 18 年 9 月 4 日

都道府県労働局長 殿

労働基準局長  
(公印省略)  
職業安定局長  
(公印省略)

### 偽装請負の解消に向けた当面の取組について

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）については、平成 15 年の法令改正により、平成 16 年 3 月 1 日から、物の製造の業務等への労働者派遣が可能となったことから、労働基準行政及び職業安定行政が連携の下、派遣先・派遣元事業者に対し、それぞれの責任区分に応じた関係法令の履行確保の徹底等を図ってきたところである。

一方、請負により行われる事業（以下「請負事業」という。）については、製造業の大規模事業所等において活用されている現状にあり、これら請負事業において雇用されている労働者も多数存在しているものである。その中には、契約の形式は請負等とされているものの、発注者が直接請負労働者を指揮命令するなど労働者派遣事業に該当するいわゆる偽装請負が少なからず見られるところである。

こうした就労実態は、労働市場における労働力需給調整の基本的なルールである職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）及び労働者派遣法に抵触する違法行為であるとともに、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）等に定める事業主責任の所在があいまいになり、必要な措置が図られず、死亡災害を始めとする重篤な労働災害の発生等労働者の安全衛生・労働条件確保上の問題が顕在化してきている。

については、下記のとおり、労働基準行政及び職業安定行政の連携並びに監督指導の強化等により、製造業等を中心とした偽装請負の防止・解消を図ることとしたので、その取扱いに万全を期されたい。

### 記

#### 1 周知啓発の強化

請負事業主、発注者等を対象に、偽装請負の防止及び解消並びに労働関係法令の遵守について徹底を図るため、ブロックごとに報道発表による広報を活用しつつ、集団

指導の積極的な実施など周知啓発の強化を図るものとする。

## 2 相互情報提供の徹底等

### (1) 労働基準行政から職業安定行政への情報提供

労働基準監督署において実施した監督指導において、偽装請負の就労実態を把握した場合には、労働者派遣法第3章第4節（以下「派遣法特例」という。）に基づき、所要の措置を講じたすべての事案について、職業安定部又は需給調整事業部の需給調整事業担当課室（以下「需給調整事業担当課室」という。）への情報提供を徹底するものとする。

監督指導において、偽装請負に該当するか否かを判断することが困難な場合には、需給調整事業担当課室へ照会するものとする。

### (2) 職業安定行政から労働基準行政への情報提供

需給調整事業担当課室において実施した監督指導において、偽装請負の就労実態を把握した場合には、労働者派遣法等に基づき所要の措置を講じたすべての事案について、労働基準部監督課（以下「監督課」という。）への情報提供を徹底するものとする。

### (3) 相互に提供を受けた情報に基づき、両行政において、個別の監督指導等を実施するなど必要な措置を講ずるものとする。

## 3 共同監督の強化

職業安定行政と労働基準行政が共同で行う監督指導は、都道府県労働局の需給調整事業担当課室と監督課において調整の上、製造業の大規模事業場等を中心に、計画的に実施するものとする。

## 4 労働安全衛生法等違反を原因とする死亡災害等重篤な労働災害を発生させた事業主等に対する厳格な対応

### (1) 労働基準行政の対応

労働基準監督署においては、労働安全衛生法等違反を原因とする死亡災害等重篤な労働災害を発生させた事業場等であって、偽装請負の就労実態が認められる場合には、派遣法特例に基づき、司法処分等厳正に対処するものとする。

また、上記就労実態における死亡災害等重篤な労働災害等を把握した場合には、監督課は需給調整事業担当課室への速やかな情報提供を行うものとする。

### (2) 職業安定行政の対応

需給調整事業担当課室は、監督課からの情報に基づき、当該労働安全衛生法等違反と当該請負事業主による労働者派遣法等違反との間に相当の関連があると認められる場合には、当該請負事業主に対して、労働者派遣法等に基づく告発、行政処分等厳格な措置を講ずるものとする。

## 5 監督指導の強化

### (1) 職業安定行政における監督指導の強化

① 違反事業所における一斉自主点検の実施

偽装請負の効果的、効率的な是正、解消を図るため、一の偽装請負を把握した場合の指導においては、当該偽装請負に係る請負事業主、発注者等に対し、全事業所を対象として自ら点検を行うよう求めるものとする。

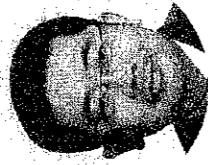
② 違反を繰り返す事業主に対する対応

複数の事業所で同様の違反を繰り返す等悪質性の高い請負事業主に対しては労働者派遣法等に基づく告発、行政処分等厳格な措置を講ずるものとする。

(2) 労働基準行政における監督指導の強化

これまで製造業に重点をおき監督指導時に偽装請負の就労実態を把握した際に労働安全衛生法等に係る問題が認められた場合には、派遣法特例により所要の措置を講ずるとともに、当該情報を需給調整事業担当課室へ提供し、連携を図ってきたところであるが、製造業に加え、その他の業種に対しても同様の措置の徹底を図るものとする。

# 偽装請負解消へ通達



日本共産党の小池委員長の話。私が四年前の国会質問で取り上げ、以来、

日本共産党は繰り返しの企業の新法改正を取り締まられ、違反してきた。政府はようやく重い腰を上げたが、この違反を終わらせるだけでなく、犯罪行為である偽装請負を徹底的に取り締まるべきだ。根絶のため引き続き力を尽くす。

## 根絶のため力尽くす

偽装請負。派遣労働者は、派遣会社と契約を結び、実際の労働は派遣先企業でその指揮のもとに行います。期間は一年と限定（二〇〇五年三月から三年）を繰り返す期間を過ぎた場合、派遣先企業は雇用責任を負います。これを免れるために企業は請負と偽装して働かせています。本来の請負は仕事を請負った業者がその責任を上げ納品します。契約が請負であっても契約書の指揮で働かせれば違法となります。

指示内容は、広報の強化とともに①職業安定行政と労働基準行政との情報共有、製造業の大規模事業所など共同監督を計画的におこなう②安全衛生法に違反して死亡災害を発生させた場合、事業主にたいして罰金処分をはじめ厳格に対応する③違反事業者にたいし全事業所へのいっせいの点検を求め、違反を繰り返す事業者には行政処分をおこなう④製造業以外の職

## 共産党が要求

厚生労働省は四日、製造現場はじめ各職種で問題となっている違法労働・偽装請負の防止、解消をはかるために各県の労働局長に対し通達をだし指導、強化のよういくみを指示しました。労働基準局長、職業安定局長各によるもの。

# 厚生労働省 行政処分も

種に同様の措置をとるとしてします。トヨタ、松下、キヤノンなど日本を代表する企業やその系列での偽装請負が社会問題化しています。劣悪な労働条件やルール無視の事態を生業する労働者の

勇気あるたたかい、日本共産党の国会質問などによって、手直しを迫られる企業が増えています。川崎豊芳相も「国会で随分質問をいただき、偽装請負は是正を求めたいかなければならない」（八月の記

赤方集 2006.9.5

者会見)とのおべています。偽装請負は、美観は派遣労働者でありながら、請負であるかのように働かせているもの。厚生省の調査では、〇五年に監督に入った八百七十九件の違反がみつかり、是正措置をえました。百六十件のうち三百五十八件で違反がみつかり、是正措置をえました。

職需発第0301001号

平成19年3月1日

都道府県労働局長 殿

職業安定局需給調整事業課長

## 改正労働者派遣法施行後の経過措置期間の終了に伴う留意点について

特定製造業務については、平成16年3月1日の改正労働者派遣法の施行により労働者派遣事業を行うことができることとされ、同法附則第5項の規定により本年2月28日までの経過措置期間における特例として派遣可能期間が1年とされてきたが、本年3月1日からは労働者派遣法第40条の2第3項及び第4項の規定により派遣先は本則どおり最大3年の派遣可能期間を定めることができることとなる。

については、特定製造業務の労働者派遣（以下「労働者派遣」という。）に対しては、下記の事項にも留意しつつ、引き続き、厳正な監督及び指導を期されたい。

## 記

- 1 派遣可能期間の定めが行われていない、過半数労働組合等からの意見聴取が行われていない等派遣可能期間の定めが適正に行われていない労働者派遣に対しては、派遣先及び派遣元事業主の双方に対し必要な指導を厳正に行い、速やかに是正を完了させること。

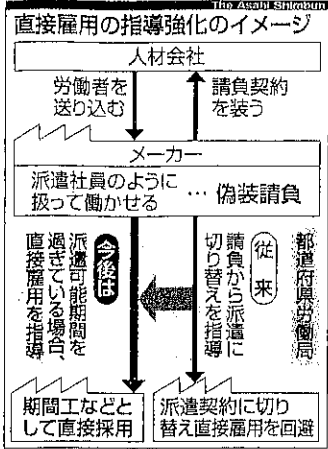
その際、労働者派遣法第26条第5項及び第6項、第34条第1項第3号及び第2項、第35条の2第2項、第40条の2第5項の通知等の手続等に遺漏のないよう厳正に指導すること。

- 2 派遣可能期間の制限にすでに抵触している労働者派遣に対しては、特に厳正に指導すること。

# 偽装請負直接雇用を指導

## 厚労省 派遣へ転換認めず

労働者を派遣社員のように働かせながら、請負契約を装う違法な「偽装請負」について、厚生労働省は、大手メーカーなど受け入れ企業に、労働者を直接雇用するよう指導することを決めた。偽装請負が判明した時、これまでは派遣契約への切り替えを認めていたが、偽装請負で働いた期間が派遣で認められる期間を超える場合は、早期の直接雇用を指導する。企業にとって、偽装請負の最大の利点である直接雇用の回避が難しくなり、製造業で特に多い偽装請負の解消の動きが一気に加速しそうだ。



**偽装請負** 人材会社がメーカーなどから仕事を請け負い、製品やサービスを引き渡す請負契約を装うが、実際は労働者をメーカーなどに送り込み、派遣社員のようにメーカーが直接指示したり、メーカーの社員と混在して働かせたりすること。派遣社員だと労働者派遣法に基づき、直接雇用の申し込みなど様々な義務を負うので、こうした義務を免れながら長期間働かせることを狙う。厚労省が偽装請負で請負事業者を文書指導した件数は、06年4～12月の間に1403件に上り、05年度の倍以上に急増。大手メーカーなど発注業者への指導も582件と、1.6倍に増えている。

製造業への労働者派遣は、04年3月に解禁された。派遣の立場が固定化しないよう、派遣可能期間を超えて働かせる場合、企業が労働者に直接雇用を申し込む義務も導入。製造業への派遣可能期間は、今年3月に1年から3年に延長される。

一方、厚労省は偽装請負の改善手段として、これまで派遣への切り替えを認めてきた。05年10月に文書指導したキヤノン宇都宮工場の事例でも、企業側が示した06年3月以降に派遣に切り替える改善計画を認めた。1年の派遣可能期間を超えて働かせている場合は、直

接雇用を指導することも可能だが、企業の負担に一定の配慮をしていた。しかし、製造業の派遣期間が3年になると、長年偽装請負をしていた企業も、派遣を求めている。一部は、派遣解禁と同時に直接雇用を指導すると混乱が生じかねないとして、派遣への切り替えを優先させた。その結果、偽装請負の解消は遅れた。

業が、発覚後にさらに3年間も派遣として働かせることになる。そこで今後は、直接雇用への切り替えを認め、口頭を含め、指導を厳格にしていく。厚労省は「派遣制度は製造業に定着してきており、指導を強めていく段階」としている。

偽装請負の期間も派遣期間と見なし、労働局が禁される以前から、大手メーカーなどでは偽装請負が横行していた。厚労省は、派遣解禁と同時に直接雇用を指導すると混乱が生じかねないとして、派遣への切り替えを優先させた。その結果、偽装請負の解消は遅れた。

直接雇用を指導した事例はすでにある。大手機械メーカー、クボタの子会社は、今年1月に偽装請負で大阪労働局の指導を受けた。このためクボタは、グループ全体の派遣労働者1400人を4月から順次契約社員にする。「行政の指導強化を受け、法令順守を徹底することにした」という。

今後は、請負労働者が労働局に直接雇用の指導を求める動きが広がる可能性がある。人材会社も営業基盤を失うことにつながる。法令順守の徹底を迫られる。ただし厚労省は、すでに派遣契約に切り替えて、偽装請負が解消された事例まで指導の対象とすることには慎重だ。

### 安定雇用 なお課題

《解説》偽装請負の抜本的な解消へ、厚生労働省が動き出した。長年偽装を続けた企業には派遣への切り替えを認めず、直接雇用を求め、一部にみられた「ばれたら派遣にすればいい」との考えは通じなくなり、企業意識の変化が迫られる。

### 安定雇用 なお課題

昨夏以降、偽装請負の問題が表面化し、今年に入って国会でたびたび取り上げられて、厚労省も厳正な指導へ転換した。ただし、これが正社員

(多田敏男)

### 偽装請負是正

# 派遣への転換認めず

## 直接雇用へ厚労省通達

派遣労働者を請負労働のうちに潜り働かせる違法な「偽装請負」について厚生労働省は一日、是正方法として派遣への切り替えを認めず、労働者を「直接雇用」するよう受け入れ企業にたいして厳正な指導をおこなうよう、都道府県労働局長に通達を出しました。同日から製造業で派遣労働者の受け入れ期間が最大で三年まで延長されることに対応した措置です。

派遣法は、製造業を最長三年（百貨店は二年）を越えるよう受け入れ企業は派遣労働者に「直接雇用」を申し込む義務が生じ

ます。これを免れるための脱法行為が「偽装請負」。しかし、厚労省は「製造業に派遣を定着してない」として直接雇用を指導せ

ず、派遣への切り替えを認めず、労働者や日本共産党が直接雇用の指導を求めています。厚労省は給付調整事業課長

名の通達は、「派遣可能期間の制限にまで抵触している労働者派遣に対しては、特に厳正に指導することとして、派遣への切り替えを認めず、直接雇用な

め、日本共産党の小池豊彦は偽装請負是正の指導を強化するよう求めています。厚労省は、この方針転換を昨年八月に決めたことが、文書を出していな

派遣法が二十七回、文書など周知するよう求めています。厚労省は、三月から三年に延長する企業が増えることが予想されるため、厚労省は二年と三年に延長するには過半数労働者からの同意取得などが必要であることをあげ、厳正な指

導を求めています。給付調整事業課は、「三月から三年に延長されるのを機に注意喚起することも問題になっている偽装請負を是正するために出した通達だ。今後は派遣への切り替えは認められない。法律に従い、是正を求めています」と話しています。

### たたかいの成果 市田氏 談話

日本共産党の市田忠義労働法制改革阻止闘争本部長は一日、次の談話を発表しました。厚生労働省の都道府県労働局長にあつた通達は、法

に「すでに抵触している労働者派遣にたいしては、特に厳正に指導」を求めており、偽装請負の是正指導について一歩、踏み込んだものといえる。これまで回春は、偽装請負の是正のさい、派遣への切り替えを容

認してきた。この結果、キヤクなど大手企業が、偽装請負を逃れる手段としてきた。通達はこれを認めないとした点に注目される。派遣労働者のたたかいは、国

会の迫及の成果だ。昨年の通達とあわせて、この通達も活用し、偽装請負を一律に「直接雇用」雇用の安定のために引き続き努力してい



厚生労働省発表  
平成20年9月26日

職業安定局需給調整事業課	
担	課長 鈴木 英二郎
	主任中央需給調整事業指導官 鈴木 一光
	派遣・請負労働企画官 田中 佐智子
	課長補佐(労働者派遣事業担当) 鶴谷 陽子
当	電話 03-5253-1111 (内線5311)
	夜間 03-3502-5227

# いわゆる「2009年問題」への対応について

物の製造業務に係る労働者派遣については、平成18年頃から、従来請負により処理していた業務を労働者派遣により処理するよう切替えが進められたものが多いと推察されており、これらについては平成21年(2009年)において、平成19年3月1日より最長3年間に延長された派遣可能期間が満了することとなる。

そこで、物の製造業務に係る事業主において、いわゆる「2009年問題」として指摘され、対応が検討されていることを受け、厚生労働省では、この2009年問題に対応し、派遣可能期間に係る基本的な考え方や対応方法、労働局における周知啓発、指導等の取扱いについて、全国の労働局長あて通知するとともに、併せて、派遣先となる経営者団体及び労働者派遣や請負を行う事業主団体へ職業安定局長から文書を発出し、適切な対応及び会員企業への周知を要請したところである。

また、労働局では、毎年、全国ブロックごとに労働者派遣に係る集中的な周知啓発を行うキャンペーンを実施しているおり、本年のキャンペーンにおいては、2009年問題に係る対応についても積極的に周知啓発を行うこととしている。

(注) 物の製造業務(特定製造業務)については、平成16年3月1日より労働者派遣事業を行うことができることとされ、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(昭和60年法律第88号)附則第5項により当初1年間とされていた派遣可能期間は、同項に基づき平成19年3月1日より最長3年間に延長された。



(概要)

☆ いわゆる「2009年問題」について

- 物の製造業務について、平成16年3月1日より労働者派遣事業を解禁物の製造業務の派遣可能期間は、当初1年  
→ 平成19年3月1日より最長3年
- 平成18年頃、物の製造業務の請負等から労働者派遣へ切替えが進む  
→ 平成21年(2009年)において、最長3年の派遣可能期間が満了  
→ 「2009年問題」として指摘

☆ いわゆる「2009年問題」に対する基本的な考え方

- 労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組み
- 派遣可能期間満了後も当該業務の処理が必要である場合は、基本的には、指揮命令が必要な場合は直接雇用に、指揮命令が必要でない場合は請負によることとすることとすべきもの
- 直接雇用又は請負は、いわゆるクーリング期間(3か月)経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、適切に行われるべきもの



☆ 適切な対応を事業主団体等への要請及び周知

- 派遣先となる経営者団体及び労働者派遣や請負を行う事業主団体への要請文の発出  
〔要請先〕
  - ・ 社団法人日本経済団体連合会
  - ・ 日本商工会議所
  - ・ 全国商工会連合会
  - ・ 全国中小企業団体中央会
  - ・ 社団法人日本人材派遣協会
  - ・ 社団法人日本生産技能労務協会
  - ・ 有限責任中間法人日本製造アウトソーシング協会
  - ・ 有限責任中間法人日本エンジニアリング・アウトソーシング協会
  - ・ 中部アウトソーシング協同組合

- 労働局において、全国のブロックごとに労働者派遣に係る集中的な周知啓発を行うキャンペーンでの周知啓発の実施

☆ 各労働局における是正指導及び助言の実施



職 発 第 0926001 号  
平成 20 年 9 月 26 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省職業安定局長  
(公 印 省 略)

いわゆる「2009 年問題」への対応について

特定製造業務については、平成 16 年 3 月 1 日より労働者派遣事業を行うことができることとされ、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）附則第 5 項により当初 1 年間であった派遣可能期間も、同項に基づき平成 19 年 3 月 1 日より最長 3 年間に延長されたところである。

こうした状況を受け、特定製造業務に係る労働者派遣については、平成 18 年頃から、従来請負により処理していた業務を労働者派遣により処理するよう切替が進められたものが多いと推察されているが、これらについては平成 21 年において、最長 3 年間の派遣可能期間が満了することから、派遣元事業主及び派遣先において適正に対応することが求められるところであり、このことがいわゆる「2009 年問題」として指摘されているところである。

このような 2009 年問題に係る指導監督については、これまでの指導監督と同様に労働者派遣法、労働者派遣事業関係業務取扱要領等により対応することが基本となるが、各都道府県労働局に対し 2009 年問題への対応について、事業主から多くの照会がなされている状況を踏まえ、今般効果的な指導監督に資するよう、下記のとおり考え方等を取りまとめたところであるので、貴局におかれてはこれに留意の上、適切な対応に努められたい。

なお、2009 年問題への対応については、派遣元事業主・請負事業主及び派遣先での適切な対応が必要であることから、本日付けで、別添 1 の団体に対し、別添 2 のとおり、2009 年問題への適切な対応について要請したところであるので、併せてお知らせする。

記

1 基本的な考え方

労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであるので、労働者派遣の役務については、派遣就業の場所ごとの同一の業務について、派遣可能期間を超える期間継続して提供を受けることはできないこと。

また、継続して労働者派遣の役務の提供を受けているかどうかについては、労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が、提供を受けていた労働者派遣の終了と新たな労働

働者派遣の開始の間の期間（以下「クーリング期間」という。）が3か月を超えているかどうかによって判断しているところであるが、単に3か月を超える期間が経過すれば、新たに当該業務に労働者派遣の役務の提供を受けることとすることは、労働者派遣法の趣旨に反するものであること。

このため、労働者派遣の役務の提供を受けていた派遣先が、派遣可能期間を超えてもなお、同一の業務を処理することが必要な場合には、基本的には、クーリング期間経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、指揮命令が必要な場合は直接雇用し、指揮命令が必要でない場合は請負によることとすることとすべきものであること。

なお、労働者派遣受入後の直接雇用又は請負に移行する場合には、これが適切に行われるべきものであることはいうまでもないこと。

## 2 留意すべき事項

### (1) 法違反となる場合

#### ア 派遣先において派遣労働者を雇い入れて対応する場合

派遣元事業主が、派遣就業を終え派遣元事業主と雇用関係のなくなった派遣労働者（以下「旧派遣労働者」という。）について、派遣就業を行っていた派遣先（以下「旧派遣先」という。）において、直接雇い入れること及び旧派遣先での直接雇用の後に旧派遣労働者を改めて雇い入れて、再度派遣労働者として旧派遣先において派遣就業を行うことを、派遣先と合意している、又は派遣労働者への説明において明らかにしている場合等には、旧派遣労働者が自由な意思に基づいて結果として旧派遣先と雇用契約を締結する場合を除き、旧派遣先が旧派遣労働者を直接雇い入れている期間に派遣元事業主と旧派遣労働者との間に支配従属関係が認められ、労働者供給に該当するものであり、業として行う場合には、職業安定法（昭和22年法律第141号）第44条違反となること。

この場合において、「業として」に該当するか否かについては、基本的には従来どおり労働者供給事業業務取扱要領第1の1(2)ロにより個別具体的に判断されるが、業として行われる労働者派遣に引き続き、旧派遣先が旧派遣労働者を雇い入れる場合には、当該労働者派遣から直接雇用への移行は「業として」行われるものに該当するものとして取り扱うこととすること。

なお、本取扱いにより、直接雇用への切替えによる対応が違法な労働者供給事業として判断される場合には、その期間が3か月を超えている場合でも、当該期間が違法であることから、クーリング期間が適正に3か月を超えているとは判断できないこと。したがって、当該違法な労働者供給事業の前に旧派遣先と派遣元事業主との間で行われていた労働者派遣事業と同一の業務について、当該違法な労働者供給事業に引き続き旧派遣先と派遣元事業主との間で新たに行う労働者派遣事業は継続しているとみなし、派遣可能期間を超える場合は労働者派遣法第40条の2に違反するものとして取り扱うこと。

#### イ 請負により対応する場合

「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分基準」（昭和61年労働省告示第37号）に照らし、適正な請負事業として実施されている場合は、特段の問題は生じ

ないが、当該請負事業がいわゆる偽装請負によりなされている場合は労働者派遣事業に該当し、労働者派遣法に違反するものであること。

- (2) 直ちに法違反とはならないが、労働者派遣法の趣旨から適切な対応を求める場合  
上記(1)以外の場合であって、直ちに労働者派遣法違反とならないが、例えば、派遣先において、同一の業務につき、恒常的に行われ、かつ、業務の取扱状況等に何ら事情の変化がないにもかかわらず、労働者派遣と請負又は直接雇用を繰り返している、若しくは繰り返そうとする場合などについては、労働者派遣法の趣旨に反するものであること。

### 3 周知等

周知に当たっては、上記内容をまとめた資料を別添3及び4のとおり作成したので、適宜活用しつつ、全国ブロックごとに、時期を定めて集中的に周知啓発を図ること。この際、派遣可能期間の考え方についても、併せて、十分に説明すること。

また、各労働局においては、別添2に準じて管轄内に所在する事業主団体等に対し、各労働局長から文書により要請を行うこと。

なお、請負により対応する際には、製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主及び発注者が講ずべき措置に関するガイドライン及びチェックシートの活用について、請負事業主及び発注者に対しあわせて周知を図ること。

### 4 指導等

#### (1) 法違反となる場合

派遣元事業主及び派遣先において、上記2(1)に係る法違反の事実が確認された場合には、厳正に是正指導を行うこととする。

#### (2) 直ちに法違反とはならないが、労働者派遣法の趣旨から適切な対応を求める場合

派遣元事業主及び派遣先において、上記2(2)に係る事案が確認された場合には、労働者派遣法の趣旨等を踏まえた適切な対応を求める助言を行うこととする。

## 要請先団体一覧

社団法人日本経済団体連合会

日本商工会議所

全国商工会連合会

全国中小企業団体中央会

社団法人日本人材派遣協会

社団法人日本生産技能労務協会

有限責任中間法人日本製造アウトソーシング協会

有限責任中間法人日本エンジニアリングアウトソーシング協会

中部アウトソーシング協同組合

番  
日  
号  
付

あて先

厚生労働省職業安定局長

## いわゆる「2009年問題」への適切な対応について

労働者派遣事業関係業務の推進につきましては、日頃より御尽力を賜り感謝申し上げます。

さて、特定製造業務に係る労働者派遣については、平成16年3月に可能となって以降、平成18年頃から、従来請負により処理していた業務を労働者派遣により処理するよう切替えが進められたものが多いと推察されております。これらについては平成21年において、最長3年間の派遣可能期間が満了することから、派遣元事業主及び派遣先において適正に対応することが求められており、このことがいわゆる「2009年問題」として指摘されております。

労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組みであり、派遣可能期間満了後も当該業務の処理が必要である場合は、基本的には、いわゆるクーリング期間経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、指揮命令が必要な場合は直接雇用し、指揮命令が必要でない場合は請負によることとすることとすべきものです。

また、労働者派遣受入後の直接雇用又は請負に移行する場合には、これが適切に行われるべきものであることはいうまでもありません。これが適切に行われない場合には、労働者供給事業やいわゆる偽装請負に該当することとなり労働者派遣法等違反となることが考えられます。

関係者におかれては、派遣可能期間の満了を見越し、事前に準備を進めることが求められますので、貴職におかれても、この趣旨を十分にご理解の上、貴団体の会員企業に対し、周知啓発されるようお願いいたします。



## いわゆる「2009年問題」への対応について

厚生労働省・都道府県労働局

物の製造業務については、平成16年3月に労働者派遣が解禁され、平成19年3月からは、同一業務での派遣受入期間については、最長3年間とされています。平成18年より労働者派遣を受け入れた企業においては、平成21年までには、派遣受入期間に応じて、順次、対応が必要となりますが、その際は、以下の点にご注意ください。

はじめに

労働者派遣は「臨時的・一時的な業務」に対応するための仕組みです。恒常的な業務については、労働者を直接雇い入れることにより対応することを検討してください。

### 1 派遣労働者等を直接雇い入れて対応する場合

・派遣先で今まで受け入れていた派遣労働者を直接雇い入れる場合でも、クーリング期間後にその労働者が再び旧派遣元事業主の派遣労働者として派遣先の業務に従事することが、旧派遣元事業主及び派遣先との間で合意されている、又は旧派遣労働者への説明において明らかにされている場合には、労働者供給事業を行っていることとなり、旧派遣元事業主及び直接雇い入れた派遣先双方とも職業安定法違反となります。

### 2 請負で対応する場合

・請負であるにもかかわらず、発注者が請負労働者に指揮命令をすれば偽装請負となり、発注者及び請負事業者双方とも労働者派遣法違反となります。（※発注者から新たな機械の操作方法の説明や、安全衛生上緊急に対処する必要のある事項について指示を受けることなどについては、指揮命令に該当しません。）

・適正な請負として実施するためには、「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」が定められているので、参考にしてください。

#### 注意

- ①物の製造業務の派遣受入期間は原則1年間です。過半数労働組合の意見を聴いた場合に限り、最長3年間に延長できます。
- ②派遣受入期間の制限に抵触する日は、労働者派遣契約の締結前に派遣先から派遣元事業主に通知しなければなりません。また、派遣元事業主は派遣先及び派遣労働者に対し、抵触日以降は労働者派遣を行わない旨を、抵触日1ヶ月前の日から抵触日の前日までに通知しなければなりません。
- ③派遣就業の場所ごとの同一の業務においては、派遣元事業主や派遣労働者が変わっても派遣受入期間は通算されます。
- ④派遣先が同じ事業主の場合でも、派遣就業の場所や業務が異なる場合は、派遣受入期間は通算されません。派遣受入期間の制限に抵触する日は、それぞれ派遣就業の場所ごとの同一の業務の派遣可能期間により判断されます。

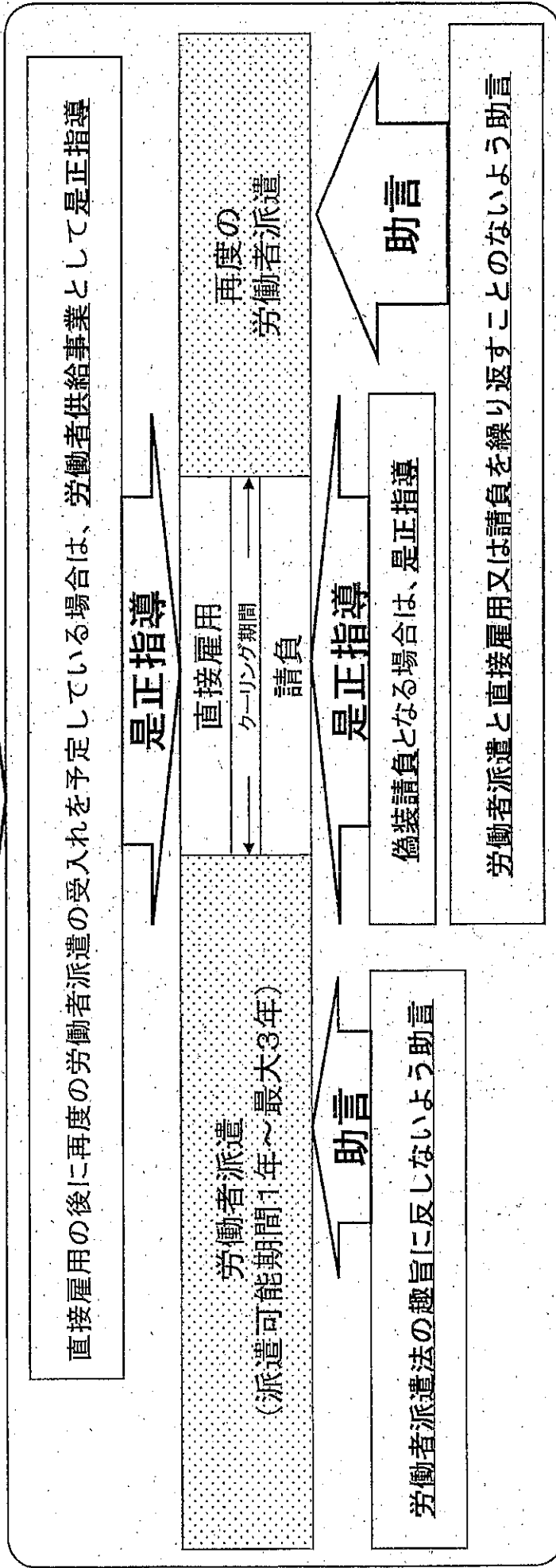
詳しくは、各都道府県労働局にお問い合わせください。

# いわゆる「2009年問題」への対応について

## 基本的な考え方

- 労働者派遣は、臨時的・一時的な労働力需給調整の仕組み。
- 派遣可能期間満了後も当該業務の処理が必要である場合は、基本的には、指揮命令が必要な場合は直接雇用に、指揮命令が必要でない場合は請負によることとすべきもの。
- 直接雇用又は請負は、いわゆるクーリング期間（3か月）経過後再度の労働者派遣の受入れを予定することなく、適切に行われるべきもの。

## 是正指導及び助言





13

労働者派遣法に基づく直接雇用の指導、助言及び勧告に関する申告書

2009年2月14日

厚生労働大臣

○ ○ ○ ○ 殿

東京労働局長

○ ○ ○ ○ 殿

東京都文京区小石川2丁目3番28号

申告者 ○ ○ ○ ○

第1 申告の趣旨

労働者派遣法第48条第1項、第49条の2第1項に基づき、被申告者◎◎◎◎株式会社に対して、「申告者○○○○に対して労働者派遣法第40条の4の規定による『期間の定めのない雇用契約の申込み』をしなければならない」ことを指導、助言、勧告すること

第2 申告の理由

1 ◎◎◎◎株式会社における偽装請負と期間制限違反

(1) 私は、平成15年7月1日に株式会社☆☆☆☆に雇用され、同日から平成18年9月30日まで、株式会社☆☆☆☆が◎◎◎◎株式会社から請け負った△△△△の製造ラインで働いてきました。

株式会社☆☆☆☆は製造ラインの業務を請け負ったという形をとっていましたが、私は、◎◎◎◎株式会社の社員と混在して働き、同社の社員から業務上の指示を受けていました。したがって、私の就業実態は偽装請負そのものでした。

(2) その後、偽装請負に対する社会的批判が強まる中で、株式会社☆☆☆☆と◎◎◎◎株式会社は就業形態を請負から派遣に切り替え、私は、平成18年

10月1日から、株式会社☆☆☆☆から〇〇〇〇株式会社への派遣労働者として、〇〇〇〇株式会社の△△△△の製造ラインで働いています。

- (3) 以上のとおり、私は、平成15年7月1日から5年7か月にわたって、実質的には派遣労働者として、〇〇〇〇株式会社の△△△△の製造ラインで働いています。製造業務について労働者派遣を行うことができるようになった平成16年3月1日から計算しても、5年近くになります。この間、派遣就業の場所と業務はまったく同じです。

したがって、ゆうに、「平成16年3月1日の施行当初は1年間、平成19年3月1日からは3年間」の製造業務についての制限期間を超えています。

## 2 私の「雇入れ希望書」の提出と〇〇〇〇株式会社による拒否

- (1) 私は、平成21年1月20日、〇〇〇〇株式会社に対して、「私は、〇〇〇〇株式会社の正社員と同等の労働条件で、〇〇〇〇株式会社の正社員として雇用されることを希望します。」との「雇入れ希望書」を提出し、「期間の定めなく雇用するよう」申し込みましたが、〇〇〇〇株式会社は1月26日その申し込みを拒否しました。
- (2) 〇〇〇〇株式会社は、労働者派遣法第40条の2第1項に違反して、同社の△△△△の製造ラインで派遣労働者を働かせています。したがって、〇〇〇〇株式会社は、私に対して、労働者派遣法第40条の4の規定による「期間の定めのない雇用契約の申込み」をする義務があります。しかし、〇〇〇〇株式会社は、私の「期間の定めなく雇用するよう」との申し込みを拒否しています。
- (3) 以上のとおり、〇〇〇〇株式会社は労働者派遣法第40条の4の規定に違反しているので、同法第48条第1項の規定により同社に指導、助言し、〇〇〇〇株式会社がなお同法第40条の4の規定に違反しているときは、同法第49条の2第1項の規定により同社に勧告をすることを申告するものです。

以上