

**労働者派遣法「改正」案の撤回と  
塩崎恭久厚生労働大臣の即時辞任を求める  
意見書**

**2015年5月25日**

**自由法曹団**

# 【目次】

第1	はじめに .....	1
第2	業務単位の派遣期間制限を廃止し、永続派遣を可能にする労働者派遣法「改正」案 .....	1
第3	現行労働者派遣法40条の6の1項3号「業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」の廃止の不当性 .....	2
第4	「改正」案が施行期日を2015年9月1日と定めた意味とその不当性 .....	5
第5	国会審議の公正を損なう『10.1問題』文書等を使用した国会議員への説得工作 .....	6
第6	労働者派遣法「改正」案の撤回と塩崎恭久厚生労働大臣の即時辞任を求める .....	9
第7	まとめ .....	10
	【別紙 1】 .....	11
	【別紙 2】 .....	12

# 労働者派遣法「改正」案の撤回と

## 塩崎恭久厚生労働大臣の即時辞任を求める意見書

自由法曹団 2015年5月25日

### 第1 はじめに

安倍内閣は、2015年3月13日、労働者派遣法「改正」案を閣議決定し、同日、国会に提出した。「改正」案は、附則1条で施行期日を2015年9月1日と定め、2015年10月1日から施行される「労働契約申込みみなし制度」のうちの「業務単位の派遣受入期間制限違反」の場合の適用を一切排除している。

それどころか、厚生労働省の職員は、「改正」案の国会提出前から、虚偽・誇大宣伝を記載する『10.1問題』文書等を作成、配布して、一部の国会議員に「改正」案の早期成立の説得工作を行っている。厚生労働省の職員の虚偽・誇大宣伝に基づく一部の国会議員の説得工作は、国会審議の公正を損ない、議会制民主主義を否定する行為である。厚生労働省の職員の虚偽・誇大宣伝に基づく説得工作を放置、容認する塩崎恭久厚生労働大臣の責任は重大であり、即時辞任を免れない。

本意見書は、厚生労働省の「労働者派遣法が改正されずに平成27年10月1日を迎えた場合の問題（いわゆる『10.1問題』）」と題する文書をめぐり経緯と問題点を解明し、労働者派遣法「改正」案の撤回と塩崎厚生労働大臣の即時辞任を求める理由を明らかにするものである。

なお、上記文書は5～6種類あると言われるが、厚生労働省の職員が2014年冬に作成した当初の文書を『10.1問題』文書と呼び、別紙1として本意見書に添付する。厚生労働省が批判を受けて改定した、改定後の文書を改定『10.1問題』文書と呼び、別紙2として本意見書に添付する。

### 第2 業務単位の派遣期間制限を廃止し、永続派遣を可能にする労働者派遣法「改正」案

安倍内閣が国会に提出した労働者派遣法「改正」案は、専門26業務の区分及び業務単位の派遣期間制限を廃止したうえ、有期雇用派遣労働者については、派遣先の事業所単位では、3年ごとに過半数労働組合もしくは過半数代表の意見を聴取しさえすれば、派遣受入れを永続的に延長できることにな

っている。派遣先の組織（課等）単位では、個人の派遣労働者の受入れに上限3年の期間制限があるが、派遣先は、派遣労働者を3年で入れ替えれば、組織（課等）単位でも永続的に派遣労働者を受け入れることができる。さらに、「改正」案は、無期雇用派遣労働者については、派遣受入期間制限を一切設けていない。

以上のとおり、「改正」案は、派遣期間制限を廃止し、派遣労働者の永続使用と労働者派遣による常用代替を可能にしており、とうてい容認できない。

### **第3 現行労働者派遣法40条の6の1項3号「業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」の廃止の不当性**

#### **1 現行法40条の6の1項（2015年10月1日施行）と「改正」案40条の6の1項（2015年9月1日施行）の違いとその原因**

##### **（1）現行法40条の6の1項（2015年10月1日施行）**

2015年10月1日から施行される現行法40条の6の1項本文は、派遣先が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合には、その時点において、派遣先から派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなすと定めている。

1号 現行法4条3項（派遣禁止業務）違反

2号 現行法24条の2（無許可・無届の事業主からの労働者派遣の受入禁止）違反

3号 現行法40条の2の1項（業務単位の派遣受入期間制限）違反

4号 現行法26条1項違反の脱法目的の偽装請負等

##### **（2）「改正」案第40条の6の1項（2015年9月1日施行）**

「改正」案は、現行法40条の6の1項本文3号を廃止し、次の40条の6の1項本文3号、4号を設けている。

3号 「改正」案40条の2の1項（事業所単位の派遣受入期間制限）違反＝（過半数労働組合もしくは過半数代表の意見聴取義務）違反

4号 「改正」案40条の3（個人単位・組織（課等）単位の派遣労働者の派遣受入期間制限）違反

##### **（3）現行法40条の6の1項と「改正」案40条の6の1項の違い**

ア 現行法40条の6の1項3号は、派遣先は、現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限に違反して派遣受入れをした場合、当該派遣労働者に対し、労働契約の申込みをしたものとみなすと定めている。

イ 「改正」案40条の6の1項3号は、派遣先は、事業所単位の3年の派遣受入制限期間を延長する際に、過半数労働組合等から意見聴取せず、「改正」案40条の2の1項の派遣受入期間制限に違反して派遣受入れをした場合、当該派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすと定めている。

ウ 「改正」案第40条の6の1項4号は、派遣先は、「改正」案40条の3の個人単位・組織（課等）単位の3年の派遣受入制限期間に違反して派遣受入れをした場合、当該派遣労働者に労働契約の申込みをしたものとみなすと定めている。

#### **（４）現行法40条の6の1項と「改正」案40条の6の1項の違いの原因**

ア 「改正」案は、現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限を廃止し、これに連動して、現行法40条の6の1項3号を廃止したのである。

イ 「改正」案は、40条の2の1項、3項、4項で、過半数労働組合等の意見聴取をすれば、事業所単位の派遣受入期間制限を超えて労働者派遣を継続利用できると定め、これに連動して、40条の6の1項3号を設けたのである。

ウ 「改正」案は、40条の3で、個人単位・組織（課等）単位の派遣労働者の派遣受入期間制限を定め、これに連動して、40条の6の1項4号を設けたのである。

## **２ 現行法40条の6の1項3号と「改正」案40条の6の1項3号、4号の機能の機会の違い**

### **（１）適用対象労働者の縮小**

現行法40条の6の1項3号は、有期、無期を問わず、すべての派遣労働者を対象にしている。しかし、「改正」案40条の6の1項3号、4号は、適用対象労働者を有期雇用派遣労働者に限定しており、無期雇用派遣労働者は適用対象外にしている。

### **（２）機能の機会の多い現行法40条の6の1項3号**

現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限の違反は、一般事務、製造業務等で起こっている違反である。また、専門26業務の業務偽装の形態で多発している違反である。

現行法40条の6の1項3号は、同条1項各号の中では、最も機能の機会の多い条項である。

### **（３）機能の機会のない「改正」案40条の6の1項3号、4号**

「改正」案では、派遣先は、意見聴取をするだけで事業所単位の制限期間を延長でき、個人単位・組織（課等）単位の期間制限についても、派遣

労働者を入れ替えれば労働者派遣を継続利用できる。派遣先は、事業所単位の期間制限、個人単位・組織（課等）単位の期間制限に制約されずに派遣労働者を継続使用できるのであり、派遣先が「改正」案40条の2の1項、3項、4項や40条の3に違反することは通常あり得ない。

「改正」案40条の6の1項3号、4号が機能するような場合は、ほとんどないであろう。

### **3 直接雇用と正社員への道を切り開く現行法40条の2の1項の「業務単位の派遣受入期間制限」と現行法40条の6の1項3号**

#### **(1) 直接雇用と正社員への道を切り開く現行法40条の2の1項の「業務単位の派遣受入期間制限」**

派遣先は、業務単位の派遣受入期間制限の下では、原則1年、最長3年の制限期間を超えると、その業務において派遣労働者を1人も使用することができない。したがって、その業務を継続したい派遣先は、派遣労働者を直接雇用せざるを得ない。業務単位の派遣受入期間制限には、このように直接雇用を促進する機能がある。

現行法40条の3は、「派遣先は、同一の業務について1年以上派遣可能期間以内の期間派遣受入をした場合、引き続き当該同一の業務に従事させるため、労働者を雇い入れしようとするときは、雇用されることを希望する旨を申し出た派遣労働者を雇い入れるように努めなければならない。」と定め、現行法40条の2の1項の「業務単位の派遣受入期間制限」の直接雇用を促進する機能を側面から援助している。

#### **(2) 直接雇用と正社員への道を切り開く現行法40条の6の1項3号**

一般事務、製造業務、専門26業務等、業務を問わず、多数の派遣労働者が、派遣受入期間制限違反の「長期の違法派遣」に苦しめられている。

厚生労働省がまとめた「労働者派遣事業報告書」（平成26年6月1日現在の状況報告）集計結果によると、2014年6月1日現在で、派遣労働者総数約126万人、うち専門26業務に従事した派遣労働者数約49万人（約39%）である。この約49万人の派遣労働者の中にも、従事する業務が専門26業務ではないのに、業務偽装で派遣受入期間制限違反の「長期の違法派遣」に苦しめられている労働者が相当数いるものと推測される。

現行法40条の6の1項3号は、長期の違法派遣に苦しむ派遣労働者を救済し、直接雇用と正社員への道を切り開くことが期待されている。

## 4 まとめ

以上のとおり、「改正」案は、現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限と現行法40条の6の1項3号を廃止している。これでは、直接雇用と正社員への道はほとんどなくなり、派遣労働者は、永続派遣、生涯派遣を強要されることになる。とうてい容認できない。

### 第4 「改正」案が施行期日を2015年9月1日と定めた意味とその不当性

#### 1 2015年10月1日の現行法40条の6の施行日に違法派遣がある場合の取扱い

厚生労働省は、2015年4月24日の労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会で配布した、資料「労働契約申込みみなし制度について」の中で、「施行日時点で違法行為が行われている場合」について、「みなし制度の施行に関しては特段の経過措置を設けていないため、みなし制度が施行された時点においてみなし制度が適用される違法行為を行っている場合には、派遣先等は、その時点において労働契約の申込みをしたものとみなされる。」との行政解釈を示している。

上記のとおり、2015年10月1日の現行法40条の6の施行日に、現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限違反があれば、派遣先は派遣労働者に対して労働契約の申込みをしたものとみなされ、派遣労働者が承諾すれば、両者間に労働契約が成立することになる。

#### 2 「改正」案が施行期日を2015年9月1日と定めた目的

「改正」案は、附則1条で、施行期日を2015年9月1日と定めている。これは、2015年10月1日から施行される現行法40条の6の1項3号の「現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」の適用を一切排除するためである。

#### 3 2015年9月30日の「改正」案の施行期日の不当性

##### (1) 現行法の成立と現行法40条の6の施行期日

現行法は、民主党、自民党、公明党の賛成で2012年3月28日に成立し、同年4月6日に公布され、「労働契約申込みみなし制度」等を定める40条の6～8以外は、同年10月1日に施行された。上記40条の6～8は、その周知徹底を図るため、施行期日を3年後の2015年10月1日とされた。

## **(2) 派遣労働者に対する背信行為**

現行法は、2012年3月28日に成立したのだから、本来、「労働契約申込みみなし制度」等を定める現行法40条の6～8の施行期日も同年10月1日にしてもよかったものである。それを、その周知徹底を図るためと称して施行期日を3年間延ばしたうえ、直前になって、「労働契約申込みみなし制度」の適用が最も多いと見られる「現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限違反」の場合を廃止するとは、派遣労働者に対する背信行為もはなはだしいと言わざるを得ない。

しかも、「労働契約申込みみなし制度」の創設に賛成した自民党、公明党を与党とする安倍内閣が、上記「現行法40条の2の1項の業務単位の派遣受入期間制限違反」の場合を廃止しようとするのである。安倍内閣の派遣労働者に対する背信性は、極まっている。

## **4 「改正」案の2015年9月1日の施行期日を早期成立の説得工作に利用**

ところが、厚生労働省の職員は、1か月前になって派遣労働者の「労働契約申込みみなし制度」の権利を奪う背信性を棚に上げて、虚偽・誇大宣伝までして、「改正」案の2015年9月1日の施行期日を「改正」案の早期成立の説得工作に利用している。

## **第5 国会審議の公正を損なう『10.1問題』文書等を使用した国会議員への説得工作**

### **1 厚生労働省の『10.1問題』文書を使用した説得工作**

#### **(1) 厚生労働省の職員の説得工作**

厚生労働省の職員は、2014年冬、別紙1の「労働者派遣法が改正されずに平成27年10月1日を迎えた場合の問題（いわゆる『10.1問題』）」と題する文書を作成し、2015年4月までの間、与党及び一部の野党の国会議員に配布し、労働者派遣法「改正」案の早期成立の説得工作を行っている。

#### **(2) 『10.1問題』文書の公正な国会審議を損なう各点**

別紙1の『10.1問題』文書は、次の各点において、労働者派遣法「改正」案の公正な国会審議を損なうものである。

##### **ア 「経済界等の懸念」を最優先にするのは誤り**

『10.1問題』文書は、冒頭、「経済界等の懸念」として、「26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度のまま、労働契約申込みみなし制度（平成27年10月1日施行）

が施行されることを避けたい。」と述べている。

厚生労働省の職員は、「経済界等の懸念」を最優先にして、「労働契約申込みみなし制度」の施行を避けるため、一部の国会議員に対して「改正」案の早期成立を説得しているのである。派遣労働者の雇用と労働条件の在り方を定める労働者派遣法「改正」案を審議するにあたっては、派遣労働者の懸念と利益こそ尊重すべきであり、「経済界等の懸念」を最優先にするのは間違っている。

そもそも、現行労働者派遣法40条の6の「労働契約申込みみなし制度」は、厚生労働省が担当省庁として、安倍内閣の与党の自民党や公明党が賛成して創設された制度である。今、安倍内閣は、「労働契約申込みみなし制度」のうち、同条1項3号の「業務単位の派遣受入期間制限違反」の場合を、派遣労働者を2年11か月も待たせたうえ、直前になって一度も施行することなく廃止しようとしている。自ら創設した制度を直前になって一度も施行することなく廃止するとは、派遣労働者に対する背信性はなほだしい行為である。その背信行為を強行するにあたって「経済界等の懸念」をあげるとは、二重三重に間違っている。

#### **イ 派遣労働者の偽装仕事を想定するのは不当**

『10. 1問題』文書は、【10月1日以降に想定される状況】の一つに、「3年以上26業務に従事する派遣労働者が、派遣先に直接雇用されたいため、26業務以外の業務を故意に行う。」ことをあげ、それが「訴訟が乱発するおそれ」につながると述べている。

しかし、派遣先の指揮監督の下に置かれている派遣労働者が、派遣先の目を逃れて「26業務以外の業務を故意に行う」ことなど、およそ出来ることではない。まして、濫訴のおそれは、現実的な可能性がない。厚生労働省の職員は、およそあり得ない事態を想定して一部の国会議員に対して説得工作を行っており、不当である。

#### **ウ あり得ない「大量の派遣労働者の失業」等**

『10. 1問題』文書は、「予想される問題」として、「労働契約申込みみなし制度のリスクを回避するため、派遣先が、平成27年10月1日の前に26業務（全体の42%）の派遣の受入をやめる可能性」があり、「大量の派遣労働者が失業」し、「加えて・派遣事業者に大打撃・派遣先は迅速に必要な人材を確保できず、経営上の支障が生じる」とまで述べている。

しかし、いかに労働契約申込みみなし制度の「リスク」があろうとも、派遣先が事業を犠牲にしてまで大量の派遣切りを行うことなど、とうていあり得ない。「大量の派遣労働者が失業」、「派遣事業者に大打撃」等、過剰な表現を用いて国会議員を誤った判断に導こうとするのは不当

極まらない。

## エ まとめ

以上のとおり、厚生労働省の職員は、「経済界等の懸念」を最優先にし、あり得ない事態を描く『10.1問題』文書を使用して、一部の国会議員に「改正」案の早期成立の説得工作を行っていたのである。このような説得工作が、国会審議の公正を損なうことは明白である。

## 2 厚生労働省の改定『10.1問題』文書を使用した説得工作

### (1) 厚生労働省の職員の引き続き説得工作

さらに、厚生労働省の職員は、『10.1問題』文書への強い批判を受けて、2015年4月下旬もしくは5月初旬、『10.1問題』文書を改定し、引き続き、別紙2の改定『10.1問題』文書を国会議員に配布し、労働者派遣法「改正」案の早期成立の説得工作を行っている。

### (2) 改定『10.1問題』文書の公正な国会審議を損なう各点

別紙2の改定『10.1問題』文書もまた、次の各点において、労働者派遣法「改正」案の公正な国会審議を損なうものである。

#### ア 「訴訟につながるおそれ」と「26業務の派遣の受入れをやめる可能性」

改定『10.1問題』文書は、【10月1日以降に想定される状況】として、「○訴訟につながるおそれ ○労働契約申込みみなし制度のリスクを回避するため、派遣先が平成27年10月1日の前に26業務の派遣の受入れをやめる可能性」をあげ、「改正」案の早期成立の必要性の理由にしている。

#### イ 「改正」案の早期成立の必要性の口実にすることは不当

しかし、派遣労働者の正当な権利行使である訴訟提起の可能性を「改正」案の早期成立の必要性の口実にすることは不当である。

また、派遣先が労働契約申込みみなし制度の「リスク」を回避するためとは言え、事業を犠牲にしてまで派遣切りを行うことは考えられない。仮に、派遣先が、26業務の派遣受入れをやめようとするのなら、厚生労働省は、派遣先のそのような行為をやめさせるべきであり、派遣先の派遣受入れ中止の可能性を「改正」案の早期成立の必要性の口実にすることは不当である。

#### ウ まとめ

厚生労働省の職員の改定『10.1問題』文書を使用しての国会議員に対する説得工作もまた、不当に「改正」案の早期成立を図ろうとする行為であり、重ねて国会審議の公正を損なうものである。

### **3 『10.1問題』文書等を使用しての説得工作は国会審議の公正を損ない、議会制民主主義を否定する**

厚生労働省の職員は、労働者派遣法「改正」案の作成を担った省庁の職員として、派遣労働者保護の立場を踏まえて、「改正」案の立法事実等を正確に説明し、公正な国会審議に資するように努力する職務がある。そうであるのに、同職員は、「経済界等の懸念」を最優先にして、あり得ない「大量の派遣労働者の失業」等の事態を国会議員に伝え、国会議員の判断を誤らせ、「改正」案の早期成立を図ろうとしている。

上記の説得工作は、厚生労働省の職員の職務に著しく背反し、国会審議の公正を損ない、議会制民主主義を否定する行為である。

## **第6 労働者派遣法「改正」案の撤回と塩崎恭久厚生労働大臣の即時辞任を求める**

自由法曹団は、2015年5月22日、安倍晋三内閣総理大臣及び塩崎恭久厚生労働大臣に対して、「労働者派遣法『改正』案の撤回と塩崎恭久厚生労働大臣の即時辞任を求める申入れ書」を郵送し、同申入れをおこなった。

以下、その理由を述べる。

### **1 塩崎厚生労働大臣の『10.1問題』文書の放置**

塩崎厚生労働大臣は、5月12日の参院厚生労働委員会で、「2月23日に『10.1問題』文書を見た。」と答弁している。塩崎厚生労働大臣は、4月23日の参院厚生労働委員会でその不当性を指摘されるまでの間、『10.1問題』文書の問題性を認識しながら、2か月余にわたってこれを放置していたのであり、その間、厚生労働省の職員は、与党及び一部の野党の国会議員に誤った情報を伝えて説得工作を行っている。

### **2 塩崎厚生労働大臣の改定『10.1問題』文書の容認**

さらに、厚生労働省の職員は、塩崎厚生労働大臣の了解のもと、2015年4月下旬もしくは5月初旬、『10.1問題』文書を改定し、引き続き、改定『10.1問題』文書を使用して、国会議員に「改正」案の早期成立の説得工作を行っている。

### **3 監督責任を怠る塩崎厚生労働大臣**

塩崎恭久氏は、厚生労働大臣として、厚生労働省の事務を統括し、職員がその職務を適正に行うよう監督する職務と責任があるところ、職員があり得ない事態等を国会議員に伝え、国会議員の判断を誤らせながら「改正」案の

早期成立の説得工作を行うのを放置し、容認している。

塩崎厚生労働大臣は、労働者派遣法「改正」案の担当大臣としての職務と責任を怠っており、その結果、国会審議の公正は損なわれ、議会制民主主義は傷つけられている。これらの事態を見る時、塩崎恭久氏が、もはや、厚生労働大臣の任に相応しくないことは明白である。

#### **4 労働者派遣法「改正」案の撤回と塩崎恭久厚生労働大臣の即時辞任を求める**

厚生労働省の『10.1問題』文書と改定『10.1問題』文書による説得工作により、労働者派遣法「改正」案の審議は、著しくゆがめられ、もはや公正さを期待できなくなっている。労働者派遣法「改正」案は、「派遣期間制限を廃止し、派遣労働者の永続使用と労働者派遣による常用代替を可能にする」という内容面に加え、手続面においても不当なものとなっている。そして、今や、そのことが国民の前に明らかになっている。

これらの事態を踏まえて、自由法曹団は、安倍晋三首相及び塩崎恭久厚生労働相に対して、内容面、手続面とも不当なものとなっている労働者派遣法「改正」案の撤回を要求した。また、国会審議の公正を損ない、議会制民主主義が傷つけられる事態をまねいた塩崎恭久厚生労働大臣の即時辞任を要求した。

自由法曹団は、安倍晋三首相及び塩崎恭久厚生労働相が、ただちに労働者派遣法「改正」案の撤回と塩崎恭久厚生労働大臣の即時辞任の措置をとることを強く要求した。

#### **第7 まとめ**

自由法曹団は、労働者派遣法「改正」案の撤回と塩崎厚生労働大臣の即時辞任を要求し、登録型派遣・製造業務派遣の全面禁止、労働者派遣の臨時的・一時的業務への限定、業務単位での派遣期間制限の厳格化、違法派遣の場合の正社員と同一の労働条件での労働契約申込みみなし制度、派遣労働者と派遣先の正社員との均等待遇等の労働者派遣法の抜本改正のため奮闘する決意である。

以上

# 労働者派遣法が改正されずに平成27年10月1日を迎えた場合の問題（いわゆる『10.1問題』）

平成26年冬 厚生労働省内において作成

## 経済界等の懸念

26業務(※)に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度のまま、労働契約申込みなし制度(平成27年10月1日施行)が施行されることを避けたい。

※派遣、通訳等の専門的な業務等、派遣期間の上限がない(26業務以外の業務は最長3年)

## 【現行制度の課題】

26業務の該当の有無がわかりにくい

- ・事務用機器操作(26業務)について、データの単純入力のみ業務のみやっていると26業務に該当しないと指摘された。
- ・速記者として録音テープの議事録起こしをやっていると速記(26業務)に該当しないと指摘された。
- ・秘書(26業務)が来客者にお茶出しをすることは26業務に該当しないと指摘された。

## 【10月1日以降に想定される状況】

- ・ケース① > 26業務だと思っ3年以上受け入れたら、実は26業務ではないと認定された。
- ・ケース② > 3年以上26業務に従事する派遣労働者が、派遣先に直接雇用されたため、26業務以外の業務を故意に行う。

派遣先が労働契約申込みなし制度の適用がないと主張する場合、労働契約申込みなし制度の発動を認定してもらえないため、派遣労働者が裁判所に訴える。

訴訟が乱発するおそれ

## 予想される問題

労働契約申込みなし制度のリスクを回避するため、派遣先が、平成27年10月1日の前に26業務(全体の42%)の派遣の受入をやめる可能性

➡ 大量の派遣労働者が失業

➡ 派遣先は迅速に必要な人材を確保できず、経営上の支障が生じる

## 【労働契約申込みなし制度とは】

派遣先が派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合等(※)、違法状態が発生した時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度

※期間制限違反以外は10.1問題が生じない



これらの問題意識は平成24年法改正時において与野党間でも共有→速やかにわかりやすい制度に見直すよう有題が出されていた

(参考) 平成24年労働者派遣法改正法の国会審議における附帯決議(自公民) (抄) いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。

# 労働者派遣法が改正されずに平成27年10月1日を迎えた場合の問題 (いわゆる『10.1問題』)

厚生労働省

## 【現行制度の課題】

26業務の該当の有無がわかりにくい

(例)

- ・事務用機器操作(26業務)について、データの単純入力の業務のみやっていると26業務に該当しないと指摘された。
- ・速記者として録音テープの議事録起こしをやっていると速記(26業務)に該当しないと指摘された。
- ・秘書(26業務)が来客者にお茶だしをすることは26業務に該当しないと指摘された。



## 【10月1日以降に想定される状況】

- 派遣先が意図せずに26業務ではないと認定されるケース
- 派遣先と派遣労働者との間で解釈に争いがあるケース

派遣先が労働契約申込みなし制度の適用がないと主張する場合、労働契約申込みなし制度の発動を認定してもらうため、派遣労働者が裁判所に訴える。

- 訴訟につながるおそれ
- 労働契約申込みなし制度のリスクを回避するため、派遣先が平成27年10月1日の前に26業務の派遣の受入をやめる可能性

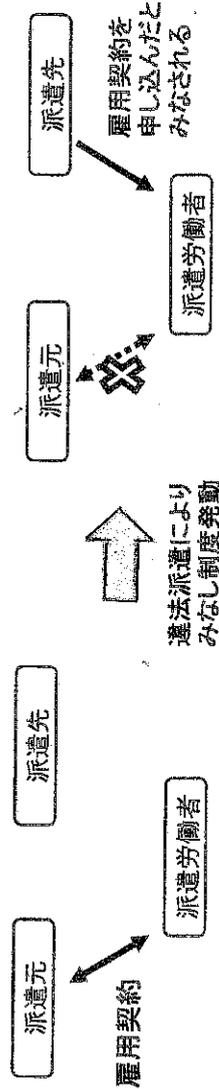
## 【労働契約申込みなし制度とは】

派遣先が違法派遣(※)を受け入れている場合、違法状態が発生した時点で、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度

※労働契約申込みなし制度の対象となる「違法派遣」

- 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合 (禁止業務: 港湾運送業務・建設業務等)
- 無許可・無届の事業主から労働者派遣を受け入れた場合
- 派遣可能期間を超えて労働者派遣を受け入れた場合 ← 26業務ではないとされたときに生じる問題
- いわゆる偽装請負の場合 (請負等の名目で、派遣契約を締結せずに労働者派遣を受け入れた場合)

※期間制限違反以外はいわゆる「10.1問題」が生じない



これらの問題意識は平成24年法改正時において与野党間でも共有  
→速やかにわかりやすい制度に見直すよう宿題が出されていた

(参考) 平成24年労働者派遣法改正法の国会審議における附帯決議(自公民)(抄)

いわゆる専門26業務に該当するかどうかによって派遣期間の取扱いが大きく変わる現行制度について、派遣労働者や派遣元・派遣先企業に分かりやすい制度となるよう、速やかに見直しの検討を開始すること。

\* \* \* \* \*

編集 自由法曹団労働法制改悪阻止対策本部  
発行 自由法曹団

〒112-0014 東京都文京区関口 1-8-6  
メゾン文京関口Ⅱ 202号

Tel 03-5227-8255 Fax 03-5227-8257

URL <http://www.jlaf.jp/>

\* \* \* \* \*