

派遣労働者に対する背信法案

労働者派遣法「改正」案の廃案を求める意見書

～ 1 日前の「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」の廃止は許されない～

2015年8月25日

自由法曹団

〈目次〉

第 1	はじめに	1 頁
第 2	現行法の「労働契約申込みみなし制度」と「改正」案の「労働契約申込みみなし制度」の違いと適用可能性の広狭	2 頁
1.	現行法 40 条の 6 の 1 項（平成 27 年 10 月 1 日施行）と「改正」案 40 条の 6 の 1 項（平成 27 年 9 月 30 日施行予定）の違いとその原因	2 頁
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 号の適用可能性の広狭	3 頁
3.	まとめ	4 頁
第 3	背信的な 1 日前の「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」の廃止	4 頁
1.	民主党・自民党・公明党の 3 党合意による修正	4 頁
2.	「労働契約申込みみなし制度」の周知作業をしない厚生労働省	6 頁
3.	背信的な 1 日前の「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」の廃止	6 頁
第 4	労働者派遣法「改正」案は欠陥法案	
	—「改正」案附則 9 条 1 項後段「なお従前の例による。」の解釈	7 頁
1.	「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用される派遣受入期間制限の規定は、現行法（旧法）の規定	7 頁
2.	政府（厚生労働省）の「なお従前の例による。」の解釈	8 頁
3.	労働者派遣法「改正」案は欠陥法案	9 頁
第 5	派遣労働者の権利侵害をもたらす超短期の公布から施行までの期間	10 頁
1.	超短期の公布から施行までの期間	10 頁
2.	「改正」案の成立を受けて制定、改定が必要な政令、厚生労働省令、派遣先指針、派遣元指針の規定	11 頁
3.	1 か月に満たない超短期の公布から施行までの期間の問題点	14 頁
第 6	おわりに	15 頁

派遣労働者に対する背信法案

労働者派遣法「改正」案の廃案を求める意見書

～ 1 日前の「業務単位の期間受入期間制限違反の場合の
労働契約申込みみなし制度」の廃止は許されない～

2015年8月25日

第1 はじめに

安倍内閣が国会に提出した労働者派遣法「改正」案（以下「『改正』案」という。）は、現在参議院で審議されている。「改正」案は、極めて異例なことに、施行日を「政令で定める日」とするのではなく、「改正」案そのもので「この法律は、平成27年9月1日から施行する。」（「改正」案附則1条）と定めている。現行労働者派遣法（以下「現行法」という。）40条の6の1項3号の「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」は、平成27年10月1日から施行されることになっている（現行法附則1条但書2号参照）。「改正」案は、「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」の適用を排除するため、わざわざ「改正」案そのもので、施行日を1か月前の平成27年9月1日と定めているのである。

しかし、現在、「改正」案は、9月1日までに成立する目途がたっていない。このような中で、安倍内閣は、あくまでも「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」の適用を排除しようとして、「改正」案の施行日を平成27年9月30日に修正し、その成立を強行しようとしている。

このような安倍内閣の異例かつ強引なやり方は、派遣労働者に対する背信行為であるだけでなく、現行法と「改正」案の間の経過措置について正反対の2つの解釈を許す不明瞭な事態や、「改正」案の公布から施行までの期間が超短期で、政令、厚生労働省令、派遣先指針、派遣元指針の制定、改定のための審議時間がとれないとか、派遣先・派遣元・労働者に対して

「改正」案等の内容を周知できないとかの事態を生み出している。

本意見書では、あくまでも「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」の適用を排除しようとする安倍内閣の策動がもたらすものを明らかにし、「改正」案は廃案にするより他に途がないことを明らかにする。

第2 現行法の「労働契約申込みみなし制度」と「改正」案の「労働契約申込みみなし制度」の違いと適用可能性の広狭

1 現行法40条の6の1項（平成27年10月1日施行）と「改正」案40条の6の1項（平成27年9月30日施行予定）の違いとその原因

（1）現行法40条の6の1項（平成27年10月1日施行）

現行法40条の6の1項は、派遣先が次の各号のいずれかに該当する行為を行い、故意・過失等がある時は、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（派遣禁止業務の労働者派遣）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40条の6の1項（平成27年9月30日施行予定）

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

1号 現行法4条3項（派遣禁止業務の労働者派遣）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 「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（個人単位の派遣受入期間制限）違反

5号 現行法26条1項違反の脱法目的の偽装請負等

（3）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項の事業所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。

(4) 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制限期間を超えて労働者派遣を継続受入できると定め、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号の適用可能性の広狭

(1) 「改正」案における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) 適用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、製造業務等の一般業務（自由化業務）の労働者派遣で起こっている違反である。

また、専門26業務の労働者派遣では、業務偽装の形態や、一般業務に労働時間の1割を超えて従事させる形態で多発している違反である。平成26年6月1日現在で、派遣労働者は126万人いるが、そのうち49万人の派遣労働者が専門26業務に従事している。この49万人の

派遣労働者の中には、業務偽装の形態等で専門26業務に従事し、施行日の平成27年10月1日以降、現行法40条の6の1項3号に基づいて派遣先に対して直接雇用を請求できる労働者が相当数いるものと思われる。

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

(3) 適用の機会のほとんどない「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派遣受入制限期間を延長でき、個人単位の派遣受入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、事業所単位の派遣受入期間制限、個人単位の派遣受入期間制限に制約されずに労働者派遣法を継続利用できるのであり、派遣先が「改正」案40条の2の1項、3項、4項や40条の3に違反することはほとんど考えられない。

したがって、「改正」案40条の6の1項3号、4号が適用されるような場合は、ほとんどない。

3 まとめ

以上のとおり、「改正」案は、適用可能性の大きい現行法40条の6の1項3号を廃止し、代わりに、適用可能性のほとんどない40条の6の1項3号、4号を設けている。

第3 背信的な1日前の「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」の廃止

1 民主党・自民党・公明党の3党合意による修正

(1) 3党合意による修正

現行法40条の6の「労働契約申込みみなし制度」の施行日は、民主党政府案では「公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」とされていた（附則1条但書2号）。それを、平成23年12月の民主党・自民党・公明党の3党合意により、「この法律の施行の日から起算して3年を経過した日」（現行法附則1条但書2号）へと修正したものである。この修正の結果、現行法40条の6の施行日は、平成27年10月1日とされている。

(2) 修正案の提案者の自民党衆議院議員の提案理由

現行法40条の6の施行日の修正案の提案者の田村憲久自民党衆議院議員は、平成24年3月27日の参議院厚生労働委員会で、提案理由に

ついて、次のように答弁している。

「この3年間の猶予措置といいますか、経過措置を設けた理由でありますけれども、まず、違反をするとみなし雇用になってしまうという話になったときに、先ほど来話が出ております例えば専門26業務の問題、これが、先ほども申し上げましたが、適正化プランが出されてから非常に現場が不安定になっております。使っている側は、これは専門業務だというふうに思って使っておるんですが、その中身で、当局がやってまいりまして、これはそれに該当しないと、だからおたく違反ですよという話になれば、これはもう本当に不意打ち食らったみたいに、じゃ、これもみなし雇用で、派遣先は直接労働契約を結ばなきゃならないのかということになれば、もう怖くて26業務ですらこれは派遣を受け入れないという話になってくるわけですよ。ですから、そのところが一体どのような形でこのみなし雇用制度といいますか、こういう形に移行していくのか、みなしに移行していくのかということも、いろいろとこれから周知徹底もしなきゃならぬ部分があるんだろうと思います。

これは請負も同じでありまして、37告示、これ以来、やはり請負の方も、指揮命令がどうだとか、指示また管理がどうだとかというところで結構、当局と労働局においても認識が違うわけでありまして、戸惑いがあるわけでありまして、即一発で退場といいますか、みなしですよと言われちゃうと、これはもう業務が成り立たなくなってくるわけでありまして、ですから、こういう部分のところの周知徹底もやらなきゃいけないというのがあります。

しかし、そもそも、本来私は、これ、採用の自由だとか、それから労働契約の合意原則ということを考えれば、罰則という形でこのみなし制度というものを入れるというのが本当にいいのかどうか、こういう議論もこの3年間でしっかりとやる必要があるのではないのかというふうに思っておりまして、そのような思いも込めてこの経過措置を取ったというような認識でございます。」（第180回国会 参議院厚生労働委員会会議録第4号23頁）

（3）施行日前の廃止は自民党の当初からの計画！？

前記の田村憲久自民党衆議院議員の「しかし、そもそも、本来私は、（中略）罰則という形でこのみなし制度というものを入れるというのが本当にいいのかどうか、こういう議論もこの3年間でしっかりとやる必要があるのではないのかというふうに思っておりまして、そのような思いも込めてこの経過措置を取ったというような認識でございます。」との答弁を読む時、現行法40条の6の1項3号の「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」の施行日前の廃止は、自民党の当初からの計画と考えざるを得ないのである。

2 「労働契約申込みみなし制度」の周知作業をしない厚生労働省

(1) 平成27年7月10日付通達「労働契約申込みみなし制度について」(職発0710第4号)が最初の周知作業

厚生労働省は、平成24年3月28日に現行法が成立した後、同省のホームページ等で現行法の一般的な解説を行っている。

しかし、厚生労働省の現行法40条の6の「労働契約申込みみなし制度」についての周知作業は、厚生労働省職業安定局長の各都道府県労働局長宛て平成27年7月10日付通達「労働契約申込みみなし制度について」(職発0710第4号)がはじめてである。同通達は、「制度の趣旨及び行政解釈は、下記のとおりであるので、それらについて関係方面への周知等その施行に向け万全を期せられたく、通達する。」と述べている。

上記通達を受けて、東京労働局は、平成27年8月10日、派遣元事業主、派遣先事業主、労働者を対象に、「労働契約申込みみなし制度」説明会を開催している。

(2) 施行日の3年間延期の必要性がなかったことは明白

ア 現行法は、平成24年3月28日に成立し、同年4月6日に公布され、同年10月1日に施行されている。そして、現行法40条の6の「労働契約申込みみなし制度」は、3年後の平成27年10月1日から施行することとされている。現行法の公布から施行までの期間は、5か月25日である。そして、現行法40条の6の公布から施行までの期間は、3年5か月25日である。

イ 前述のとおり、厚生労働省が現行法40条の6の周知作業を開始したのは、現行法の施行日から2年9か月が過ぎ、現行法40条の6の施行日まで残り2か月22日になってからである。

この間の経過を見ると、現行法40条の6の施行日を3年間延期する必要がまったくなかったことは明白である。現行法40条の6の施行日は、現行法と同じ、公布から5か月25日後の平成24年10月1日にしてよかったものである。

3 背信的な1日前の「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」の廃止

自民党や公明党は、不必要な3年間の周知期間を設け、施行日を3年間

延期した上、施行日の1日前に現行法40条の6の1項3号の「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」を廃止しようとしている。これは、派遣労働者に対する二重三重の背信行為である。

第4 労働者派遣法「改正」案は欠陥法案

―「改正」案附則9条1項後段「なお従前の例による。」の解釈

1 「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用される派遣受入期間制限の規定は、現行法（旧法）の規定

（1）「改正」案附則9条1項前段の意味

ア 「改正」案附則9条1項前段は、「新法40条の2の規定は、施行日以後に締結される労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣契約について適用し」と定める。同様の条文は、「改正」案附則7条、同9条2項にもある。

これらの規定の反対解釈からして、「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、「改正」案（新法）施行後も、「改正」案（新法）40条の2（事業所単位の派遣受入期間制限）や35条の3及び40条の3（個人単位の派遣受入期間制限）は適用されないことになる。

イ 「改正」案（新法）施行日前に労働者派遣契約を締結する派遣先と派遣元は、現行法（旧法）の派遣受入期間制限を定める規定に基づいて、現行法（旧法）の派遣受入期間制限が適用されることを想定し、期待して労働者派遣契約を締結している。そして、「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づいて派遣される派遣労働者は、現行法（旧法）の派遣受入期間制限を定める規定が適用されることを想定し、期待して派遣されている。

したがって、派遣先、派遣元、派遣労働者の意思及び期待からして、「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、「改正」案（新法）施行後も、「改正」案（新法）の派遣受入期間制限を定める規定ではなく、現行法（旧法）の派遣受入期間制限を定める規定が適用されるのは当然のことである。

（2）「改正」案附則9条1項後段の意味

―「なお、従前の例による。」の意味

ア 前記「1（1）イ」の考え方からすると、「改正」案附則9条1項前段の「新法40条の2の規定は、施行日以降に締結される労働者派

遣契約に基づき行われる労働者派遣について適用し」を受ける、「改正」案附則 9 条 1 項後段の「施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、なお従前の例による。」の意味は、「『改正』案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、現行法（旧法）40 条の 2（原則 1 年、最長 3 年の業務単位の派遣受入期間制限）及び同条の制限期間経過後の派遣労働者の優先直接雇用を定める規定や同条を守らせるための規定を適用する。」という意味と解される。

ただ単に現行法（旧法）40 条の 2 を適用するというだけでは意味はなく、同条の適用は、同条の派遣受入制限期間経過後の派遣労働者の優先直接雇用を定める規定や同条の派遣受入期間制限を守らせるための規定の適用を伴ってはじめて意味を持つのである。したがって、「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、現行法（旧法）40 条の 2 だけでなく、現行法 40 条の 3（業務単位の派遣受入制限期間経過後の派遣労働者の優先直接雇用）や 40 条の 4（業務単位の派遣受入制限期間が来る場合の派遣先の労働契約申込み義務）も適用されることになる。

政府（厚生労働省）も以上の解釈は認めるものと思われる。

イ このように見て来ると、「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣については、平成 27 年 10 月 1 日の現行法（旧法）40 条の 6 の「労働契約申込みみなし制度」の施行日以降は、現行法（旧法）40 条の 6 の 1 項 3 号の「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」が適用され、派遣受入期間制限違反の下に置かれた派遣労働者は、派遣先に対して労働契約の成立を主張できることになる。

これが、「改正」案附則 9 条 1 項後段の「なお従前の例による。」の文言に最も素直な解釈であり、また、派遣先、派遣元、派遣労働者の意思及び期待に合致する解釈である。

2 政府（厚生労働省）の「なお従前の例による。」の解釈

（1）「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について、現行法（旧法）40 条の 6 の 1 項 3 号は適用されないとの解釈

政府（厚生労働省）は、「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について、「改正」案（新法）施行前に現行法（旧法）40 条の 6 の「労働契約申込みみなし制度」が

施行されることがないことを理由に、平成27年10月1日の現行法（旧法）40条の6の「労働契約申込みみなし制度」の施行日以降も、現行法（旧法）40条の6の1項3号の「期間制限違反の場合の労働契約申込みみなし制度」は適用されないと主張するようである。

（2）政府（厚生労働省）の解釈は誤り

しかし、「改正」案附則9条1項後段には、「『改正』案（新法）施行前に施行されることがない条項を除く。」との規定は一切なく、「なお従前の例による。」との規定があるだけである。「なお従前の例による。」とは、施行日がいまだ到来していない規定を含めて、従前の規定が規定どおり適用されるという意味である。施行日がいまだ到来していない規定が、施行日到来以降適用されるようになるのは当然のことである。

このような政府（厚生労働省）の解釈は、「改正」案附則9条1項後段の「なお従前の例による。」との文言にも、派遣先、派遣元、派遣労働者の意思及び期待にも反する誤った解釈である。

（3）政令、厚生労働省令、行政解釈で法律の意味するところと異なる解釈を押しつけることはできない

「改正」案附則9条1項後段の「なお従前の例による。」の解釈について、政府（厚生労働省）の解釈と正反対の解釈が主張される中で、政府（厚生労働省）は、「改正」案（新法）成立後に、政令もしくは厚生労働省令あるいは行政解釈で、「『改正』案附則9条1項後段の『なお従前の例による。』の文言に、現行法（旧法）40条の6の1項3号の『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』の適用が含まれないこと」を明示することを検討しているのかも知れない。

しかし、政令や厚生労働省令や行政解釈で、法律である「改正」案附則9条1項後段の意味するところと異なる解釈を押しつけることはできない。

3 労働者派遣法「改正」案は欠陥法案

（1）多数の派遣労働者の権利にかかわる問題について正反対の2つの解釈が成立し得る可能性

「改正」案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について、平成27年10月1日の施行日後、現行法（旧法）40条の6の1項3号の「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」の適用があるか否かは、多数の派遣労働者の権利にかかわる問題である。

仮に、「『改正』案（新法）施行日前に締結された労働者派遣契約に基づき行われる労働者派遣について、現行法（旧法）40条の6の1項3号の『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』は適用されない。」との政府（厚生労働省）の解釈が成立し得る可能性があるとすれば、多数の派遣労働者の権利にかかわる問題について、「改正」案附則9条1項後段の「なお従前の例による。」との条文は、正反対の2つの解釈を許す可能性があることになる。

（2）附則9条1項後段の「なお従前の例による。」は欠陥条文

本件のように、「従前の例」とされる現行法（旧法）の中に「施行日未到来の条項」を含む事例は、いまだかつてないであろう。このような事例について、「改正」案附則9条1項後段は、「なお従前の例による。」とのみ規定し、いかなる場合が「従前の例」に該当するのか、一言も規定していない。

正反対の2つの解釈を許す可能性のある附則9条1項後段の「なお従前の例による。」との条文は、欠陥条文と言わざるを得ない。

（3）「改正」案は廃案に

多数の派遣労働者の権利にかかわる問題について、「改正」案附則9条1項後段の「なお従前の例による。」のような正反対の2つの解釈を許す不明瞭な条文を含む「改正」案は、欠陥法案と言わざるを得ない。このような不明瞭な条文を含む「改正」案をこのまま成立させることはできず、廃案にするより他に途はない。

第5 派遣労働者の権利侵害をもたらす超短期の公布から施行までの期間

1 超短期の公布から施行までの期間

安倍内閣が「改正」案の施行日を平成27年9月30日に修正し、その成立を強行しようと考えているとすれば、「改正」案の公布から施行までの期間は1か月に満たないことになる。過去の労働者派遣法の制定、改定時の公布から施行までの期間に比べて超短期の期間である。

以下に、過去の労働者派遣法の制定、改定時の公布から施行までの期間を明らかにする。

（1）1985年（昭和60年）の労働者派遣法の制定

成立	1985年（昭和60年）6月11日
公布	1985年（昭和60年）7月5日
施行（政令による）	1986年（昭和61年）7月1日
公布から施行までの期間	11か月26日

（2）1999年（平成11年）の改定（労働者派遣の原則自由化）

成立	1999年（平成11年）6月30日
公布	1999年（平成11年）7月7日
施行（政令による）	1999年（平成11年）12月1日
公布から施行までの期間	4か月25日

（3）2003年（平成15年）の改定（派遣制限期間の緩和と製造業務派遣の解禁）

成立	2003年（平成15年）6月6日
公布	2003年（平成15年）6月13日
施行（政令による）	2004年（平成16年）3月1日
公布から施行までの期間	8か月18日

（4）2012年（平成24年）の改定（日雇い派遣の原則禁止、労働契約申込みみなし制度の創設等）

成立	2012年（平成24年）3月28日
公布	2012年（平成24年）4月6日
施行（政令による）	2012年（平成24年）10月1日 （労働契約申込みみなし制度の施行は 2015年（平成27年）10月1日）
公布から施行までの期間	5か月25日 （労働契約申込みみなし制度は3年5か 月25日）

2 「改正」案の成立を受けて制定、改定が必要な政令、厚生労働省令、派遣先指針、派遣元指針の規定

「改正」案の成立を受けて制定、改定が必要な政令、厚生労働省令、派遣先指針、派遣元指針の規定は、次に述べるように、政令・1規定、厚生労働省令・32規定、派遣先指針・4規定、派遣元指針・5規定、合計42規定にのぼる。

（1）「改正」案の成立を受けて改定が必要な政令の規定

「改正」案で専門業務が廃止されるので、政令（労働者派遣法施行令）でも、5条の専門業務に関する規定・1規定が廃止されることになる。

（2）「改正」案の成立を受けて制定、改定することが必要な厚生労働省令の規定

ア 「改正」案の条文に基づき制定、改定することになる厚生労働省令の規定（26規定）

「改正」案の条文に基づき制定、改定することになる厚生労働省令（労働者派遣法施行規則）の規定は、次の26規定である。

- 1 「改正」案7条1項2号「労働者派遣事業の許可基準」に関する規定
- 2 「改正」案26条1項2号「組織単位の定義」に関する規定
- 3 「改正」案30条1項本文第1段落「雇用安定措置の対象にする、特定有期雇用派遣労働者の定義」に関する規定
- 4 「改正」案30条1項本文第2段落「雇用安定措置の対象にする、その他の労働者の定義」に関する規定
- 5 「改正」案30条1項本文第3段落「雇用安定措置の対象にする、派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者の定義」に関する規定
- 6 「改正」案30条1項本文第4段落「4つの雇用安定措置を講ずる方法」に関する規定
- 7 「改正」案30条1項2号「新たな派遣先の就業条件が合理的なものであるか否かを定める際に検討する事項」に関する規定
- 8 「改正」案30条1項4号前段「雇用の安定に特に資すると認められる教育訓練の定義」に関する規定
- 9 「改正」案30条1項4号後段「その他の雇用の安定を図るために必要な措置の定義」に関する規定
- 10 「改正」案35条1項3号「雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であってその雇用の継続等を図る必要があると認められる労働者の定義」に関する規定
- 11 「改正」案36条本文の括弧内「派遣労働者に係る雇用管理を適正に行うに足りる能力を有する者についての基準」に関する規定
- 12 「改正」案37条1項2号「雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であってその雇用の継続等を図る必要があると認められる労働者の定義」に関する規定
- 13 「改正」案37条1項8号「教育訓練の定義」に関する規定
- 14 「改正」案40条2項「派遣先が派遣労働者に教育訓練を実施するよう配慮しなくてもよい場合」に関する規定
- 15 「改正」案40条3項「派遣先が派遣労働者に対しても利用の機会を与えるように配慮しなければならない福利厚生施設の定義」に関する規定
- 16 「改正」案40条4項「派遣先が派遣労働者に対しても利用の機会を与えるように配慮しなければならない福利厚生施設の定義」に関する規定
- 17 「改正」案40条5項「派遣先が30条の3の1項（均衡を考慮

した賃金の決定)の規定により賃金が適切に決定されるようにするため、講ずるように配慮しなければならない措置の内容」に関する規定

- 18 「改正」案40条の2の1項2号「雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であってその雇用の継続等を図る必要があると認められる労働者の定義」に関する規定
- 19 「改正」案40条の2の3項「3年の派遣可能期間を延長する場合に行うべき内容」に関する規定
- 20 「改正」案40条の2の4項「意見聴取手続の内容」に関する規定
- 21 「改正」案40条の2の5項「過半数労働組合等が異議を述べたときに説明すべき内容」に関する規定
- 22 40条の4「派遣先が直接雇用するように努めなければならない特定有期雇用派遣労働者の定義」に関する規定
- 23 「改正」案40条の5の2項「派遣先が直接雇用の募集を行うときに対象とする特定有期雇用派遣労働者の定義」に関する規定
- 24 「改正」案42条の1項2号「雇用の機会の確保が特に困難である派遣労働者であってその雇用の継続等を図る必要があると認められる労働者の定義」に関する規定
- 25 「改正」案42条1項9号「教育訓練の定義」に関する規定
- 26 「改正」案40条の6の1項3号「意見聴取手続の内容」に関する規定

イ その他「改正」案の成立を受けて制定、改定される予定の厚生労働省令の規定（6規定）

その他、厚生労働省は、「改正」案の成立を受けて、次の6規定について、厚生労働省令（労働者派遣法施行規則）の規定を制定、改定する予定と伝えられている。

- 1 労働・社会保険の適用促進に関する規定・3規定
- 2 派遣元事業主が行うキャリアアップ措置の取組に関する規定・1規定
- 3 紹介予定派遣の推進に関する規定・1規定
- 4 派遣先による直接雇用への対応に関する規定・1規定

(3) 建議を受けて制定、改定することが必要な派遣先指針、派遣元指針の規定（9規定）

2014年1月29日の労働政策審議会の「労働者派遣制度の改正について（報告書）」（建議）に基づき制定、改定することになる「派遣

先が講ずべき措置に関する指針」（派遣先指針）と「派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針」（派遣元指針）の規定は、次の 9 規定である。

ア 建議に基づき制定、改定することになる派遣先指針の規定（4 規定）

- 1 派遣先が意見聴取の参考となる資料を過半数労働組合等に提供することを定める規定・1 規定
- 2 派遣先におけるセクハラ・パワハラ等を例示する規定及び派遣先が苦情処理を行うに際しては、派遣先の使用者性に関する代表的な裁判例や中労委命令に留意することを定める規定・1 規定
- 3 派遣労働者の賃金における均衡待遇の推進に関する規定・2 規定

イ 建議に基づき制定、改定することになる派遣元指針の規定（5 規定）

- 1 派遣元事業主は、無期雇用の派遣労働者を派遣契約の終了のみをもって解雇してはならないことを定める規定・1 規定
- 2 派遣労働者の賃金における均衡待遇の推進に関する規定・3 規定
- 3 派遣元事業主の派遣労働者のキャリア形成支援の具体的な在り方に関する規定・1 規定

3 1 か月に満たない超短期の公布から施行までの期間の問題点

（1）政令、厚生労働省令、派遣先指針・派遣元指針の規定の制定、改定を審議し、行うことは不可能

「改正」案を受けて制定、改定が必要な政令、厚生労働省令、派遣先指針・派遣元指針の規定は、前述のとおり、4 2 規定にのぼる。これらの規定の制定、改定には、労働政策審議会の審議が必要である。

「改正」案の条文に基づき制定、改定することになる厚生労働省令の規定（2 6 規定）の中には、前記の 3～9 の雇用安定措置に関する規定、同 1 4～1 7 の適正な派遣就業の確保等に関する規定、同 1 9～2 1 の事業所単位の派遣受入制限期間の延長に関する規定、同 2 2、2 3 の派遣先の直接雇用努力義務もしくは募集事項周知義務の対象とされる労働者に関する事項等、派遣労働者の権利に関する事項を定める厚生労働省令が多数ある。その他「改正」案の成立を受けて制定、改定される予定の厚生労働省令の規定・6 規定も、いずれも派遣労働者の権利に関する事項を定める規定である。

さらに、建議に基づき制定、改定することになる派遣先指針の規定・4 規定、派遣元指針の規定・5 規定も、いずれも派遣労働者の権利に関する事項を定める規定である。

派遣労働者の権利に関する事項を定めるこれらの多数の規定の制定、改定のためには慎重な審議が必要であり、1 か月に満たない超短期間の

拙速な審議でこれらの規定の制定、改定を行うことは許されない。

(2) 「改正」案及び政令、厚生労働省令、派遣先指針、派遣元指針の規定の制定、改定の周知は不可能

「改正」案は、業務単位の派遣受入期間制限を撤廃し、新たに事業所単位の派遣受入期間制限と個人単位の派遣受入期間制限を創設する。1か月に満たない期間で、派遣先、派遣元、派遣労働者に、上記の派遣受入期間制限の仕組みとその効果の変更を周知することは、とうていできない。

また、1か月に満たない期間で、派遣先、派遣元、派遣労働者に、「改正」案の成立に伴う、前記の42規定にわたる政令、厚生労働省令、派遣先指針、派遣元指針の規定の制定。改定を周知することは、とうていできない。

第6 おわりに

労働者派遣法「改正」案は、業務単位の派遣受入期間制限を廃止し、派遣労働者に対して、直接雇用の道を奪い、生涯派遣を強要する法案であること、個人単位の派遣受入期間制限を創設し、派遣先に派遣切り自由の権限を与える法案であること等の点からして、是非とも廃案にすることが必要である。

これに合わせて、背信的な1日前の「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」の廃止、正反対の2つの解釈を許す「改正」案附則9条1項後段の「なお従前の例による。」との規定、派遣労働者の権利侵害をもたらす超短期の公布から施行までの期間等の点からして、「改正」案は、廃案にするより他に途はない。

以上

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Ⅱ202号

TEL 03-5227-8255 FAX03-5227-8257
