

労働者派遣法の見直しを求める要請書

自由民主党 御中 国民民主党 御中 立憲民主党 御中
公明党 御中 日本共産党 御中 社民党 御中

2018年8月31日

非正規労働者の権利実現全国会議

事務局長 弁護士 村田 浩 治

(連絡先)

堺市堺区一条通20番5号 銀泉堺東ビル6階

堺総合法律事務所

Tel 0722-21-0016 fax 072-232-7036

e-mail:murata-koji@nifty.ne.jp

第1 要請にいたる経緯

1、当団体の目的及び活動

当団体は、2008年11月22日、派遣労働者の権利の是正及び保障、非正規労働者の労働条件の是正など非正規労働者の権利保障を求める目的で労働者、研究者、実務家が個人として参加し、各種研究や提言、行政機関との懇談、要請等を行っています。2015年派遣法改正時には、全国から600を超える派遣労働者の意見を集約し法の審議中に当事者である派遣労働者の声を届ける活動をおこないました。

2、労働者派遣法の施行後の課題（いわゆる2018年問題）

労働者派遣法は、2012年に成立した改正法が派遣労働者に対する派遣先から直接雇用申込みみなし制度が制定され、2015年には、派遣労働の業務による受入期間の制限に区別を廃止し、かつ事業所単位での派遣受入期間の原則を3年とし、労働者個人単位では同一の職場については、3年を超えた就労を禁じる法案が成立しました。

2012年法に定める「派遣先の派遣申込みみなし規定」及び2015年法に定める新たな派遣受入期間の制限の規定は、派遣受入可能期間の制限については、2015年9月30日に施行され、派遣先からの労働契約申込みみなし制度は2015年10月1日に施行されました。2018年10月1日をもって両制度が施行されてから3年が経過することになります。

これらの法令では、改正の2012年法では付則第3条において2015年法では付則2条において「この法律による改正後の労働者派遣事業の適正な運

営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（以下「新法」という。）の施行の状況を勘案し、新法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。」と定められ、2018年は2012年法も2015年法も法改正の施行を踏まえた見直しを行うことが想定されています。

3、この間の相談活動によって明らかとなってきた問題点

当非正規会議では、弁護士有志約60名でインターネット上で労働相談を実施することとし、2017年9月5日からアンケート調査を実施すると共に、相談活動を行ってきました。

これらに活動の中で、労働者派遣期間の「人単位」では15年以上継続勤務してきた女性労働者が、2015年から導入された人単位での派遣期間制限のため、派遣先に直接雇用されることなく、労働者派遣を打ち切られるという事例や、派遣先との直接契約が決まりかけたが、派遣元からの紹介料が派遣先に求められた結果、直接雇用契約がされなかった。派遣元との間で無期雇用を求めたが、無期雇用派遣となると時給がさがるという話をされた。無期雇用派遣となると派遣先の紹介範囲が狭くなると言われた等という相談など、派遣労働者が直接雇用化や無期雇用化を求めることが困難な実情が明らかとなりました。

また2012年法で導入された直接雇用申し込みみなし制度に関わる裁判では、派遣先の会社や国の機関ですら、派遣法の適用を免れる目的がなかったとか、違法であることについて善意かつ無過失であった等の反論がされるなど、雇用を失って不安定な立場にある派遣労働者が訴訟を進めるにあたり大きな負担を強いられています。

そこで、労働者派遣法施行後の問題状況を把握していただき、改正派遣法見直しの論議を進めていただくために本要請をすることにしました。

第2、要請の趣旨及び理由

1 労働者派遣法の見直しを求める内容

- (1) 労働者派遣法の「事業所単位の派遣受け入れ期間3年の制限」を延長を認めないよう見直してください。
- (2) 派遣期間の制限をなくす無期雇用派遣の場合、派遣元事業主の雇用責任を明記し、安易な解雇には解雇権濫用法理が適用されることを徹底するよう解雇権濫用法理の適用があることを明記し脱法的な規則の制定がないよう指導してください。

- (3) 人単位での労働者派遣受け入れ期間の制限を撤廃し、業務内容にかかわらず同一部署における派遣受け入れ期間の制限を3年とするよう見直しをしてください。
- (4) 直接雇用申込みみなし制度（派遣法40条の6）規定については、派遣先事業主の「但し違法行為について善意かつ善意であることについて過失がない場合は適用しない」との規定を削除し、違法行為がある場合には善意無過失があっても申込みみなし制度が適用されるよう見直して下さい。
- (5) 直接雇用申し込み見なし制度（派遣法40条の6・5項）に規定する労働者派遣契約によらな労働者派遣（いわゆる偽装請負）における申込みみなし規定について「法の適用を免れる目的」との要件をなくすよう見直して下さい。

2、見直しを求める理由

(1) 事業所単位での派遣受入期間の延長制度の見直し

2015年改正時、安倍首相は本会議でも委員会でも派遣法改正で「正社員を希望する派遣労働者について、その道が開けるようにする」法案だと繰り返し答弁されていました。

しかし、2017年の秋以降、10年以上勤務していた派遣社員の方々が直用されるどころか、「3年の期間の前に契約更新拒絶をされる」という相談が相次いでいます。

2015年より前は、常用代替防止のため、専門業務以外の業務は最長3年で派遣受入期間を禁止するというものでした。しかし、2015年法施行後は、長年専門業務として就労してきた方でも、制限を理由に契約をしないという扱いを受け、さらに事業所単位での延長をしながら人単位での制限を理由に「合法的」に契約更新しないことが可能となり、現実には理由なく、契約更新を拒絶されています。

2015年法は事業所単位で無制限に延長し、人単位では労働者を入れ替えるという派遣労働者にとっては理不尽な扱いが合法的にされる要因となっています。

常用代替防止という趣旨を徹底するなら、派遣労働者の受入を事業所単位では延長させないという扱いがなければ派遣労働者を正社員に登用されないのは当然です。2015年法で許容した事業所単位の派遣受入期間の延長は認めない見直しを図るべきです。

(2) 派遣元事業主において無期雇用をする場合の雇用責任の厳格化

2015年改正法は、派遣元において無期雇用する場合は、例外として派遣受入期間の制約がなくなっています。法制定時、「生涯派遣を生み出す」として当会議は反対しました。但し派遣元事業主が雇用責任を負うということになれば派遣労働とはいえ、無期雇用で安定した雇用を希望する人も少なからず存在します。ところが、この間の相談では、派遣元事業主が「無期雇用派遣の場合、紹介が難しくなる」等として派遣労働者の無期転換権（労働契約法18条）の行使を阻害されているとの相談もあります。また派遣元事業主と無期雇用となったにも関わらず新たに「無期雇用派遣労働者就業規則」を作成し、契約終了事由として「派遣先との契約が解約された後、2か月以内に新たな派遣先が紹介できない場合」との規則を設け、派遣元事業主の雇用責任を2か月に限定する規則を設けている事例が見られます。そもそも派遣元事業主が無期雇用するような無期雇用に限定して派遣受入期間の制限を外したのは派遣元での雇用の安定がはかれることにあったはずですが、こうした法の趣旨が実現出来るよう無期雇用派遣を維持するならば、それに応じた派遣元事業主の雇用責任の重視（解雇権濫用法理の厳格な適用）や雇用契約終了事由と労働者派遣契約を関連づけてはならない規定の制定などの見直しをはかるべきです。

（3）人単位の派遣受入期間制限の実情

人単位での労働者派遣は、そもそも3年の制限がきた段階で当該派遣労働者を直接雇用によって直接雇用化をはかることが目的だったはずですが、しかし、相談事例では、人が入れ替えられるだけであったり、全員の部署を移動させて、同じ労働者を就労を継続しているという告発もあります。

本来の趣旨である常用代替防止には全く効果がなく、逆に派遣労働者の継続のために悪用されているのが人単位での受入期間の制限の実情です。派遣労働者の正社員化という立法時の説明が実現できていない状況では、人単位での同一の部署での受入期間の制限は事業所単位、部署単位で行い、人単位での制限の規定そのものを廃止する見直しが必要です。

（4）派遣先の申込みみなし制度の現状と見直しの必要性

2012年法において、派遣労働者が派遣先事業所に直接雇用を求めるために、派遣先事業主が派遣労働者に対し、派遣元事業主との契約と同じ内容の雇用契約の申込みをしているものとみなし、労働者が承諾することで派遣先事業主と派遣労働者の雇用関係が発生する制度が作られ2015年10月1日から施行されています。

派遣受入期間制限の違反等を理由としたみなし規定は、まだ期間違反に達

していませんが、いわゆる偽装請負（派遣契約によらないで労働者派遣を行う場合）には就労先（請負の発注者）に対して雇用関係の確認を求める訴えが出来、現在までのところ当会議が把握しているだけで全国で3件あります。

そのうち、一件である大阪医療刑務所事件は、国の機関である大阪医療刑務所における違法な請負での就労ゆえに国の機関である法務省が被告となっています。

いずれの事件でも派遣契約によらないで違法な派遣労働者を就労させている場合に、労働局がみなし規定の実行に向けた指導にきわめて消極的なのが実情です。

大阪では、派遣先事業主（発注者）が、違法な行為（労働者派遣契約によらないで実質的に派遣労働者を行うこと）をしていたにも関わらず、労働局に対し、これを認めない結果、労働局が「助言のみ」で終了し、勧告もされない場合があります。労働局は裁判所のような証拠調べをせず、派遣先事業主を偽装請負（違法派遣）を否定する場合は、労働局として指導をしないまま終了します。

その上、訴訟や労働委員会への提訴、申立がされた場合、各労働局は是正指導や、受入中止を勧告するという扱いが厚労省の内規で決定されています。

2012年法は現政権与党である自民党と公明党が当時の与党民主党との間で合意し修正された経緯があります。

しかし、実際には、派遣先事業主が違法行為があったことに対し、善意無過失であれば雇用責任を追わない規定となっています。

さらに偽装請負の場合は、「派遣法の適用を免れる目的」というきわめて主観的な要件をみなし規定適用の要件としているため、訴訟によって派遣先との間の雇用責任を認定させることは大変困難です。

偽装請負に関しては、大阪労働局の統計によると、2017年だけでも114件の指導があります。また、直接雇用申込みについては指導の統計すら発表していません。大阪労働局は、2016年度3月に国の機関である大阪医療刑務所の運転手の事例で、請負では違法性が正されないとして2017年3月に労働者派遣契約に切り替えたにもかかわらず派遣法40条の7「採用その他の措置を講じる」との指導はされていません。大阪労働局のみならず各地域での派遣先への直接雇用の指導はきわめて消極的です。

派遣法みなし規定を活用するためにも派遣元事業主が違法な状態で派遣労働者を指揮命令していれば、直ちに雇用責任が発生する根拠となる「雇用みなし規定」を簡略化し、法の適用を免れる目的や、善意無過失の要件を不要

とする見直しをするべきです。こうした改正によって労働局の指導も従前と同様、法違反のみに専念し指導が可能となります。

派遣法見直しの本年、改めて労働者派遣法の被害の実情に耳を傾け、2015年法、2012年法の不十分な点を検討するため、上記見直しを図るよう要請します。

以上

なお、さらに詳しい説明を求められたい場合、頭書の連絡先にご連絡ください。