

非正規労働者の雇止め等の状況について

今回の集計結果は、全国の労働局及び公共職業安定所が、非正規労働者の雇止め等の状況について、企業に対する聞き取り等により把握した状況をまとめたものである。

※ 全ての雇用調整事例を把握しているものではない。また、現時点で内容が確定している事例である。

1. 全国集計結果

派遣又は請負契約の期間満了、中途解除による雇用調整及び有期契約の非正規労働者の期間満了、解雇による雇用調整について、本年10月から来年3月までに実施済み又は実施予定として、11月25日時点で把握できたものは、全国で47都道府県、477件、約3万人となっている。

また、雇用形態別の対象人数の割合をみると、「派遣」が65.8%、「契約（期間工等）」が19.2%、請負が10.6%等となっている。

(集計結果) 47都道府県 477件 30,067人

(雇用形態別の内訳)

派遣	292件	19,775人	(65.8%)
契約（期間工等）	89件	5,787人	(19.2%)
請負	36件	3,191人	(10.6%)
その他	60件	1,314人	(4.4%)

※ 10月報告（製造業における派遣・請負労働者等雇止め状況）の約4,940人の事例うち、約4,200人の事例を含む。

2. 雇用形態別・産業別の集計結果

派遣		19,775人 (人)			
	産業計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
期間満了	5,991	5,985	0	0	6
その他（中途解除等）	13,784	13,471	15	202	96
契約（期間工等）		5,787人			
	産業計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
期間満了	4,128	4,118	0	10	0
その他（解雇等）	1,659	1,420	59	146	34
請負		3,191人			
	産業計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
期間満了	886	821	0	0	65
その他（中途解除等）	2,305	1,772	30	0	503
その他		1,314人			
	産業計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
期間満了	489	381	0	63	45
その他（解雇等）	825	277	51	304	193

※ 各雇用形態別、産業別の人数のうち、期間満了として報告のあったものを集計。

「その他（中途解除等）」、「その他（解雇等）」は、それぞれ、中途解除及び不明、解雇及び不明である。

3. 都道府県別集計結果

		派遣		契約(期間工等)		請負		その他		計	
		人数	件数	人数	件数	人数	件数	人数	件数	人数計	件数計
1	北海道	200	1	48	3	0	0	60	1	308	5
2	青森	262	3	21	1	41	1	0	0	324	5
3	岩手	139	2	210	4	0	0	7	1	356	7
4	宮城	1,073	18	65	2	58	1	14	2	1,210	23
5	秋田	30	3	131	5	11	1	89	4	261	13
6	山形	309	7	42	2	66	1	6	1	423	11
7	福島	674	19	89	4	0	0	27	2	790	25
8	茨城	560	4	29	1	35	1	2	1	626	7
9	栃木	1,104	16	546	7	30	1	0	0	1,680	24
10	群馬	151	1	9	1	60	2	0	0	220	4
11	埼玉	135	4	0	0	0	0	0	0	135	4
12	千葉	47	3	153	3	0	0	0	0	200	6
13	東京	3	1	666	5	0	0	331	7	1,000	13
14	神奈川	663	5	570	2	0	0	0	0	1,233	7
15	新潟	325	4	125	6	28	1	73	2	551	13
16	富山	651	10	0	0	0	0	0	0	651	10
17	石川	303	15	43	1	0	0	1	1	347	17
18	福井	410	2	0	0	0	0	0	0	410	2
19	山梨	124	4	0	0	0	0	0	0	124	4
20	長野	1,373	32	102	3	40	1	101	8	1,616	44
21	岐阜	1,410	7	276	1	300	1	0	0	1,986	9
22	静岡	1,052	14	229	4	40	2	67	5	1,388	25
23	愛知	1,970	13	1,454	8	680	3	0	0	4,104	24
24	三重	789	16	7	5	90	3	13	7	899	31
25	滋賀	307	6	0	0	24	1	300	1	631	8
26	京都	90	1	181	3	0	0	39	2	310	6
27	大阪	0	0	237	5	0	0	80	3	317	8
28	兵庫	127	3	0	0	200	2	1	1	328	6
29	奈良	12	2	0	0	0	0	0	0	12	2
30	和歌山	50	5	0	0	0	0	0	0	50	5
31	鳥取	124	2	0	0	0	0	20	1	144	3
32	島根	35	5	57	3	2	2	13	2	107	12
33	岡山	592	7	0	0	0	0	0	0	592	7
34	広島	1,547	17	18	1	0	0	3	1	1,568	19
35	山口	833	4	0	0	0	0	0	0	833	4
36	徳島	24	2	0	0	78	1	0	0	102	3
37	香川	188	6	2	1	0	0	0	0	190	7
38	愛媛	366	1	0	0	0	0	0	0	366	1
39	高知	0	0	61	3	0	0	0	0	61	3
40	福岡	547	8	0	0	0	0	3	1	550	9
41	佐賀	592	8	0	0	2	1	0	0	594	9
42	長崎	67	2	0	0	0	0	12	2	79	4
43	熊本	130	2	19	1	0	0	0	0	149	3
44	大分	46	1	385	2	1,126	8	0	0	1,557	11
45	宮崎	311	3	5	1	250	1	12	1	578	6
46	鹿児島	30	3	7	1	30	1	35	2	102	7
47	沖縄	0	0	0	0	0	0	5	1	5	1
		19,775	292	5,787	89	3,191	36	1,314	60	30,067	477

<参考>正社員の離職(予定)者数(人)

産業計	製造業	運輸業	卸・小売業	その他
2,028	441	713	537	337

- ※ 毎月労働局から報告を受けている企業整備に伴う離職(予定)者数100人以上の事例について集計。
- ※ 本年10月から来年3月までに実施済み又は実施予定として、11月25日時点で把握できたもの。
- ※ 10月報告の約3,700人の正社員の離職事例のうち、約100人の事例を含む。



厚生労働省発表
平成20年11月28日(金)

この発表全体について

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

職業紹介事業及び労働者派遣事業について

職業安定局需給調整事業課

課長 鈴木 英二郎
課長補佐(労働者派遣事業担当) 鶴谷 陽子
電 話 03-5253-1111 (内線5311)
夜 間 03-3502-5227

学卒未就職者への支援について

職業安定局若年者雇用対策室

室長 大隈 俊弥
室長補佐 下角 圭司
電 話 03-5253-1111 (内線5375)
夜 間 03-3597-0331

※ その他の問い合わせ先については、別紙参照。

派遣労働者、期間工等の非正規労働者等への支援等について

世界的な金融危機の影響等により雇用失業情勢は下降局面にあるところであり、今後更に、派遣労働者、期間工等の非正規労働者等を中心に大量離職の発生が懸念されるところであり、また、新規学卒者の採用内定取消しも懸念されるところである。

このため、厚生労働省では、本日(平成20年11月28日)、迅速かつ的確にこれらの者の再就職の支援等を実施するため、緊急雇用対策本部(参考)を設置するとともに、都道府県労働局長に対し、別添の取組を指示したところである。これにより、都道府県労働局において、派遣労働者、期間工等の非正規労働者に係る雇用調整の状況や新規学卒者の採用内定取消しに係る状況の把握、指示・指導、離職を余儀なくされた方々の早期再就職支援の実施、雇用保険の手續きに関する適切な対応を図ることとしたところである。

[取組の概要]

1 都道府県労働局における緊急雇用対策本部の設置

非正規労働者等を中心に大量離職の発生が見込まれる都道府県労働局にあっては、必要に応じ労働局長を本部長とする緊急雇用対策本部を設置。

2 非正規労働者等に係る雇用調整及び新規学卒者の採用内定取消しに係る情報等の収集、指導等

派遣労働者、期間工等の非正規労働者等に係る離職者の発生や、時期、規模等及び新規学卒者の採用内定取消し等の状況について迅速な情報収集を実施。

また、雇用対策法に基づく再就職援助計画、大量雇用変動届及び外国人雇用状況届並びに職業安定法施行規則に基づく採用内定取消しに係る通知等が適切に提出されるよう指導を徹底。

なお、外国人労働者については、「外国人労働者に係る当面の機動的な雇用対策について」（平成20年10月31日付け職政発第1031001号、職開発第1031001号、職外発第1031001号）等による指示に基づき、的確な情勢把握・分析、外国人指針に基づく事業主指導、求職者に対するきめ細かな援助を行うよう徹底。

3 労働者派遣契約の解除等に係る指導等

労働者派遣契約の解除について、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及び派遣先が講ずべき措置に関する指針に基づき、指導を徹底。

指導に当たっては、平成20年11月28日付け職発第1128002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」に基づき、適切に対応。

4 採用内定取消しを行おうとする事業主への指導及び採用内定を取消された学生等への就職支援

採用内定取消しの通知を受けた大学生等からの相談に対応するための特別相談窓口を、全国の学生職業センター等に設置。

採用内定取消しを行った事業主に対して、その回避等を指導するほか、学生等の意向を十分に踏まえ、学校と緊密に連携を図りつつ、求人情報の提供、職業紹介等の支援を実施。

5 離職を余儀なくされた方々に対する再就職支援

(1) 職業相談及び職業紹介

非正規労働者であった者等が就業の機会を求めて求職者として来所した場合、それぞれの態様に応じて、当該求職者のニーズに応じてきめ細かな就職支援を実施。さらに、必要に応じて個別の求人開拓を実施。

また、住居を必要とする求職者に対しては、社員寮付きの求人や住み込み可能求人の情報提供、職業相談及び職業紹介を行うとともに、求職者のニーズに応じ、求人担当部門と連携の上、求人開拓に努めること。

(2) 雇用保険手続き

離職を余儀なくされた方々の雇用保険手続きに関し、迅速に対応。

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	1,211人（9.5%）
（うち雇用期間の定めなし）	（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	1,088人（66.8%）
（うち雇用期間の定めなし）	（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%）

「派遣切り」などの大量首切りに反対し、

労働者の雇用と生活を守ることを要求する声明

1 大企業の「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の大量解雇を開始している。

トヨタは7800人、日産自動車は1500人、いすゞ自動車は1400人、マツダは1300人、三菱自動車は1000人、スズキは600人の派遣労働者などを削減する計画を明らかにしている。さらに、キャノン等の電機メーカーも非正規労働者の削減を進めようとしている。厚生労働省も、今回の景気悪化による解雇者が1万人以上（全産業）にのぼることを認めている。

2 減益といってもなお巨額の利益を見込んでいる

この間、大企業は正規社員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、トヨタは6000億円、日産は2700億円、いすゞは600億円、マツダは500億円、三菱自動車は500億円、スズキは1000億円、キャノンは5800億円（08年12月期予想）とそれぞれ巨額の利益を見込んでいる。

3 「派遣切り」などの首切りは労働者を直ちに路頭に迷わせる

派遣労働者などの非正規労働者の賃金は、月10数万円、年200万円前後の低賃金である。十分な蓄えもなく、派遣会社の寮で生活している労働者も多い。首を切られれば、ただちに「路頭に迷う」こととなる。企業が赤字に陥ったわけでもなく、単に減益が予測されるというだけで、大量の非正規労働者を「調整弁」として「使い捨て」にすることは、極めて理不尽でありとうてい許されない。

4 一方的な労働者派遣契約の打ち切りは許されない

(1) 整理解雇4要件は労働関係における公序

多くの裁判例で、経営上の必要性を理由とする整理解雇については、①人員削減の必要性、②解雇回避の努力、③人選の合理性、④労働者との説明協議義務の4要件を満たさない解雇は無効と判断されている。裁判例の積み重ねにより、整理解雇にあたっては、整理解雇4要件を満たすことが、労働関係における公序になっている。

労働者派遣契約は、もっぱら労働者の労務供給を目的とする契約である。その契約の帰趨は、生身の労働者の生活に直結している。したがって、派遣契約の解除の可否を考える上では、整理解雇4要件を考慮に入れることが必要である。

(2) 整理解雇4要件に違反する労働者派遣契約の中途解除は無効

労働者派遣法第27条は、使用者に課せられている解雇制限事項を実質的に担保するため、派遣先が行う「派遣労働者の国籍、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」とする公序良俗違反の派遣契約の解除は無効であると定めている。したがって、労働関係における公序である整理解雇4要件を満たさない労働者派遣契約の解除は、派遣法27条に違反し無効である。

今回の派遣契約の解除については、派遣先の大企業が巨額の利益を見込んでいることからして、人員削減の必要性がないことは明白である。また、派遣先の大企業は、

解雇回避の努力も、労働者との説明協議もまったく行っていない。これらの点からして、派遣先大企業の派遣契約の中途解除が無効であることは明白である。

(3) 整理解雇4要件に違反する労働者派遣契約の更新拒否は無効

反復更新されてきた労働者派遣契約は、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、即ち、労働関係における公序である整理解雇4要件を満たす場合でなければ、その更新拒否は許されない。整理解雇4要件を満たさない、反復更新されてきた派遣契約の更新拒否は無効である。

したがって、人員削減の必要性もなく、解雇回避の努力も、労働者との説明協議もまったく行われていない、今回の派遣契約の更新拒否は無効である。

5 派遣元による派遣労働者の解雇は許されない

一 派遣元は毅然として派遣先に対して労働者派遣契約打ち切りの無効を主張すべき

以上に述べたとおり、今回の大企業による労働者派遣契約の打ち切りは無効であるので、派遣元は、この派遣契約の打ち切りを理由に派遣労働者を解雇することはできない。

派遣元は、派遣先の大企業に対して、毅然として派遣契約の打ち切りの無効を主張し、派遣労働者を就労させるように主張すべきである。派遣先の大企業がどうしても派遣労働者を就労させることに応じない場合は、派遣先の大企業に対して損害賠償を請求すべきである。

いずれにしても、派遣先の大企業の派遣契約の打ち切りは無効であり、派遣元は、その犠牲を派遣労働者に負わせることはできない。

6 期間労働者の一方的な雇い止めは許されない

今回、首切り（雇い止め）されようとしている期間労働者は、偽装請負や労働者派遣を経て、長期間にわたって同じ使用者のもとで働いてきた労働者が多く含まれている。これらの労働者は、長年にわたって正規社員と同じ基幹業務に従事してきている。このような期間労働者の雇い止めについては、雇い止め禁止法理や整理解雇法理の厳格な適用がなされるべきである。

今回の期間労働者の雇い止めは、巨額の利益を見込む中での雇い止めであり、無効であることは明白である。

7 大量首切りに反対し、労働者の雇用と生活を守るたたかいに立ち上がろう

大企業は、これまで大量の非正規労働者を低賃金で使用して莫大な利益を上げてきた。今回、景気悪化を理由にして、単に利益が減少する見とおしにあることをもって、これらの非正規雇用労働者の首を切ることは絶対に許されない。大企業は、今こそその社会的責任を果たすべきである。

今、この不況下で必要なことは、労働者の雇用と生活を守ることである。自由法曹団は、多くの労働者と手をたずさえて、労働者の首切りを許さず、その雇用と生活を守るたたかいに断固として取り組む決意である。

2008年11月25日

自由法曹団

団長松井繁明