

労働者派遣法の抜本改正を求める意見書

2008年12月19日

日本弁護士連合会

「ワーキングプア」「ネットカフェ難民」「日雇い派遣」などの言葉に象徴される派遣労働をはじめとする非正規雇用の劣悪な働き方が社会問題となっている。そして、アメリカの金融危機に端を発した経営不安の中で、派遣労働者ら非正規雇用労働者の切り捨てが全国各地で凄まじい勢いで進行している。厚生労働省の調査によれば、2008年10月から2009年3月までの間に少なくとも3万人以上の非正規雇用労働者が職を失うとのことである。今、労働者派遣法の早急な抜本改正などによって派遣労働者らの権利擁護を実現していくことが求められている。

2008年11月4日、「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等の一部を改正する法律案」(以下「派遣法改正案」という。)が閣議決定され、国会に上程された。しかしながら、政府の派遣法改正案は抜本改正にはほど遠いばかりか、正規労働者の常用型派遣への置き換えを進行させるなど、労働者派遣制度の根幹を揺るがしかねない規制緩和を含むものとなっている。

当連合会は同年11月6日、「労働者派遣法『改正』案に反対し、真の抜本改正を求める会長声明」を発表し、政府の派遣法改正案に反対し、国会に対し、拙速な審議、改正を避け、派遣労働者の雇用と生活の安定のための労働者派遣法の抜本的な改正を早急に行うことを求めた。

今回、当連合会は派遣法の抜本改正として規定すべき内容について、政府の派遣法改正案に即して意見を述べる。

第1 意見の趣旨

- 1 派遣対象業種は専門的なものに限定すべきである。
- 2 登録型派遣は禁止すべきである。
- 3 常用型派遣においても事実上日雇い派遣を防止するため、日雇い派遣は派遣元と派遣先の間で全面禁止すべきである。
- 4 直接雇用のみなし規定が必要である。
- 5 派遣労働者に派遣先労働者との均等待遇をなすべき義務規定が必要である。
- 6 マージン率の上限規制をすべきである。
- 7 グループ内派遣は原則として禁止すべきである。
- 8 派遣先の特定行為は禁止すべきである。

第2 意見の理由

1 派遣対象業種は専門的なものに限定すべきである。

労働者派遣法は1985年に成立し86年から施行されているが、当初は派遣できる業種が専門的業種である13種類に限定されていた。その後、次第に業種が拡大され、現行法では原則自由化されている。製造現場など到底専門的とは言えない業種に派遣が拡大されたことによって、今日多くの社会問題を生じることになっている。

政府案は派遣対象業種の限定については改正対象としていないが、派遣対象業種は専門的なものに限定すべきである。

2 登録型派遣は禁止すべきである。

現行法では、仕事がある時だけ賃金が支払われ仕事がないと賃金が支払われない「登録型」派遣が認められている。この制度による労働者は極めて不安定であり、この制度は雇用者が雇用の責任をきちんと負わない問題ある制度である。外国では認められていない。

政府案では改正対象としていないが、登録型派遣は禁止すべきである。

3 常用型派遣においても事実上日雇い派遣を防止するため、日雇い派遣は派遣元と派遣先の間で全面禁止すべきである。

現行法では、派遣先が毎日変わる「日雇い派遣」が野放しとなっている。毎日使用者が変更することは労働者を極めて不安定な立場に置くものであり、雇用者は雇用責任をきちんと満たすことができない。

政府案は、30日以内の期限付き雇用労働者の派遣を原則禁止としている(改正案要綱1-13)。しかし、たとえ前項のように登録型派遣を禁止したとしても、派遣元と派遣先との労働者派遣契約における日々派遣を規制しなければ、労働契約の内容について労働日や労働時間の規制がない現行法制のもとでは、常用型派遣において、事実上の日雇い派遣を防ぐことができず、政府案では派遣労働者の保護は充分に図れない。すなわち、派遣元と派遣労働者との間で「所定労働時間は勤務シフトによる」とする労働契約がなされると、常用型派遣においても事実上日雇い派遣が可能となり、脱法を許すことになるのである。日雇い派遣の弊害をなくすためには、派遣元と派遣先との派遣契約における日々派遣の禁止が必要である。

4 直接雇用のみなし規定が必要である。

現行法は、派遣先に対し派遣可能期間経過後の派遣労働者の直接雇用の努力義務を課し、期間経過後継続する派遣労働者に対して直接雇用申し込み義務を課している。しかし、違法状態が後を絶たない。

政府案は監督機関が違法派遣、偽装請負について派遣先に直接雇用申し込みを勧告できることとしている(同1-10)。しかし、勧告だけでは不十分である。違法派遣、期間経過後の派遣、偽装請負については派遣先との直接雇用のみなし規定が必要である。

なお、政府案は、期間の定めなき派遣労働契約については派遣可能期間経過

後の直接雇用申し込みを不要とするとしているが(同1-9)、この改正は派遣を固定化させるものであり反対である。

5 派遣労働者に派遣先労働者との均等待遇をなすべき義務規定が必要である。

派遣労働者の賃金額は派遣先の正規雇用職員に比較して極めて低いのが一般的である。安価でしかもいつでも契約を打ち切ることは派遣先にとって好都合である。派遣労働が蔓延する大きな原因である。派遣労働者の待遇の改善と雇用の安定をはかることが重要である。

政府案は、派遣労働者の賃金の決定について、「同種業務の一般賃金水準」を考慮し「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験などを勘案する」努力義務を派遣元に課している(同1-6)。しかし、単なる努力義務では不十分である。派遣先社員との均等待遇の義務規定が必要である。少なくとも均衡待遇の義務を明記すべきである。EUでは本年10月22日派遣労働指令が採択され、派遣労働者の派遣先従業員との均等待遇（同一価値労働同一賃金等）が法制化されることになった。日本も同様の規定を設けるべきである。

6 マージン率の上限規制をすべきである。

派遣先が派遣元に支払う派遣料金と派遣元が派遣労働者に支払う賃金との間に大きな開きがあるのが現状である。

政府案は、「派遣料金と派遣労働者の賃金との差額の派遣料金に占める割合」（マージン率のこと）の情報提供義務を派遣元に課している(同1-2)。しかし、マージン率については情報提供だけでなく、上限規制することが必要である。

7 グループ内派遣は原則として禁止すべきである。

派遣元が派遣先企業と同じ企業グループ内にあり、グループ内派遣会社の社

員として仕事をしている派遣労働者が多数存在する。こうした派遣労働者は、本来派遣先の直接雇用とすべきである。グループ企業が雇用主としての責任を回避し、グループ内における統一的な人事管理の下で労働者派遣事業を用いて雇用調整を行うことは適当ではない。

また、グループ企業派遣においては、労働者を退職させてグループ内の派遣会社に転籍させたうえ、引き続き当該労働者を同一企業に派遣労働者として受け入れることがあり、その過程において賃金等の労働条件の引き下げが行われていることもある。このような労働者派遣の利用の仕方は許されることではない。

政府案は、グループ内派遣は8割以下とすることにしているが(同1-12)、グループ内派遣は原則として禁止すべきである。

8 派遣先の特定行為は禁止すべきである。

政府案は、新たな緩和規定として、期間の定めのない派遣労働契約については、特定を目的とする行為を可能にしている(同1-4)。派遣先が誰を派遣させるか面接して特定できるとするものである。

しかし、労働者の採用権限は使用者である派遣元にのみ認められる権限であり、派遣先が関与することは派遣法の構造に反する。また、これを認めるることは、企業が直接雇用を派遣へと切り替えることを助長するものである。わが国の雇用のあり方について、派遣労働の常用代替を認めることにつながるものであり不相当である。

以上のとおり、政府案は極めて不十分なものである。当連合会は、派遣労働者の権利擁護のためには上記で指摘した内容に即した抜本改正を実現することが不可欠と考える次第である。

以上