

労働者派遣法を派遣労働者保護法へ抜本改正することを求める

意見書

2008年9月1日

自由法曹団

東京都文京区小石川2-3-28

DIKマンション小石川201

TEL 03-3814-3971

FAX 03-3814-2623

はじめに

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」（座長：鎌田耕一東洋大学教授）は、平成20年7月28日、「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書」（以下「報告」という）を取りまとめ、公表した。上記報告を踏まえて、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会は、7月30日から労働者派遣法見直しの審議を開始している。そして、厚生労働省は、労働力需給制度部会に9月中に意見をまとめるように要請し、今秋の臨時国会に労働者派遣法改正案を提出する予定と伝えられている。

しかし、報告は、労働者派遣法の規制緩和から規制強化へと舵を切り替えた点は評価できるものの、労働者派遣法を派遣労働者保護法へ抜本改正するためには不十分な点を多数含んでいる。

本意見書では、報告の提言内容に即して、労働者派遣法を派遣労働者保護法へ抜本改正するために必要な改正事項とその理由を明らかにする。

第1 求める改正内容

- 1 労働者派遣は、「臨時的・一時的なものであり、常用雇用代替にしてはならない」との原則を明記すること
- 2 日雇派遣は、禁止すること
- 3 登録型派遣は、現行の専門26業務を見直し、ソフトウェア開発、機械設計、通訳、翻訳、研究開発など、賃金や安全衛生などの労働条件上不利益が及ぶ危険の少ない業務に限定すること
- 4 一般業務（非専門26業務）の派遣は、本来禁止することが望ましいが、過渡的に存続を認める場合でも、常用型派遣に限定すること
一般業務の中でも、「物の製造の業務」の派遣は、ただちに禁止すること
- 5 常用型派遣の「常時雇用される労働者」は、「期間の定めのない労働者」とすること
- 6 派遣労働者の賃金、福利厚生等の労働条件は、派遣先に直接雇用される労働者との均等待遇をはかること
- 7 派遣元が取得するマージン率の上限規制を行うこと
- 8 派遣受入期間の上限は、専門業務、一般業務とも、1年とすること
- 9 特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）は、禁止すること
- 10 紹介予定派遣は、廃止すること
- 11 適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届派遣、偽装請負等の違法派遣があった場合、「派遣先との雇用契約が成立したとみなす」もしくは「派遣先が雇用契約の申込みをしたとみなす」こと

第2 各改正を求める理由

1 制度検討に当たっての基本的な視点

(1) 報告の提言内容

報告は、「制度検討に当たっての基本的な視点」として、「今後の雇用政策の基本的な方向としては、生活の安定や技能の向上に有効な長期雇用を引き続き基本としつつも、就業形態の多様化は進んでいくものと考えられる中で、誰もが安心・納得して働けることを目指すことが重要であり、労働者の雇用の安定を図りながら、その希望と能力が活かせる幅広い選択肢が準備されていくことが求められる」とし、「以上を踏まえれば、労働者派遣制度の在り方の検討は、① 長期雇用を基本とした雇用慣行との調和に配慮しつつ、常用雇用代替防止を前提とし、臨時的・一時的な労働力需給調整のシステムとしての制度の位置付けは維持する ② 派遣労働者の類型、希望等さまざまなニーズに配慮したものとなるようにする」との視点を基本とすべきである。」(3頁)としている。

(2) 誤っている「幅広い選択肢の準備必要」論

平成20年版労働経済白書は、「企業が、正規以外の従業員を増やした要因についてみると、労務コストの削減のためとするものが最も多く」(256頁)、「1990年代以降の雇用管理の見直しは、集団主義的な色彩を改め一人ひとりの個性を活かすといった視点を含んではいたが、経済環境が厳しかったこともあって、コスト削減志向が極めて強いものであった。」

(同)、「本来は、多様な就業希望を実現するものとして期待された柔軟な就業形態は、企業にとってコスト負担の低い就業形態として活用されているが、それはコスト削減には有効であっても、労働者の職業能力の向上を通じた労働生産性の向上にはつながりにくい。」(257頁)、「また、人々の意識をみても、長期雇用慣行や年功型賃金制度など、いわゆる日本型雇用慣行に対する評価も回復してきている。かつては、日本型雇用慣行の持つ弱点として指摘されることが多かった、組織の一体感や一企業を前提としたキャリア形成などについても、かえって、それを積極的に評価する見方が増えている。」(254頁)と、この間の非正規雇用増大政策の問題点を指摘しながら、長期雇用慣行等日本型雇用慣行を再評価する動きを述べている。

上記白書の指摘からしても、「労働者派遣制度検討に当たって求められている基本的な視点」は、「希望と能力が活かせる幅広い選択肢が準備されて

いくこと」ではなく、「雇用」と「使用」が分離していることから必然的に雇用と労働条件が不安定・劣悪なものになる労働者派遣制度を「限定的なもの」と構成していくこと」である。このような視点にたつて、はじめて、「労働者派遣は、『臨時的・一時的なものであり、常用雇用代替にはならない』との原則」が具体化できるのである。

(3) 直接長期雇用の原則及び「労働者派遣は臨時的・一時的なもの」との原則こそ重要

一派遣労働者の保護に資する労働者派遣法の抜本的改正を

元来、雇用した労働者を第三者のもとで働かせる労働者派遣は、強制労働や中間搾取の温床になり、使用者責任をあいまいにすることから、労働者供給事業として職業安定法第44条で禁止されていた。1985年の労働者派遣法の制定により労働者派遣が認められ、以後、規制緩和に次ぐ規制緩和がされてきた。その結果、常用雇用をコスト負担の低い派遣労働に置き換える動きが急速に広がり、派遣労働者は1986年度の14万人から2006年度の321万人へと急増している。そのような中で、適用除外業務への派遣、二重派遣、期間制限違反、偽装請負等の違法派遣や、労働者を物扱いし、切り捨て自由にする日雇派遣が横行し、国民の大きな批判をあびるにいたっている。

この間「雇用」と「使用」が分離されている労働者派遣の弊害が劇的にあらわれていることからしても、直接長期雇用の原則及び「労働者派遣は、『臨時的・一時的なものであり、常用雇用代替にはならない』との原則」に立ち返り、派遣労働者の保護に資するように労働者派遣法を抜本的に改正することが重要である。

2 日雇派遣の在り方について

(1) 報告の提言内容

報告は、日雇派遣について、「危険度が高く、安全性が確保できない業務、雇用管理責任が担えない業務は禁止の対象にすべきである」が、「専門業務等を中心に、労働者の側に広く交渉力があり、短期の雇用であっても労働者に特段の不利益が生じないような業務もあり、これらの業務であっても日雇形態の派遣が常態化しているものについては、禁止をする必要がない業務もある」（5頁）としている。

(2) ゆるやかすぎる報告の基準

日雇派遣の禁止についての報告の上記基準はゆるやかすぎ、是認できな

い。専門26業務といっても、OA機器操作、ファイリング、清掃等のように、いまや専門業務とはいえない業務を多数含んでいる。また、専門26業務だからといって、「労働者の側に広く交渉力がある」とはいえない業務も多数含まれており、雇用と労働条件の劣悪化をもたらさない保障はない。

日雇派遣は、労働者を物扱いし、切り捨て自由にするものであり、全面的に禁止すべきである。本来、日雇労働に対する需給調整も、公共職業安定所の職業紹介の機能を強化して対応すべきである。仮に、暫定的に日雇派遣を残すとしても、賃金や安全衛生などの労働条件上不利益が及ぶ危険の少ない通訳等ごく一部の業務に限るべきである。

3 登録型派遣の在り方について

(1) 報告の提言内容

報告は、登録型派遣について、「これを禁止することは適当ではなく、むしろ、雇用の安定や労働者の保護に欠けるという問題点を解決しつつ、迅速な労働力需給調整という登録型派遣のメリットを活かした事業形態として位置付けていくことが適当である。」(6頁)としている。

(2) 登録型派遣は本来禁止すべき

しかし、そもそも登録型派遣は、派遣労働者が派遣先に派遣されている間だけ派遣元が派遣労働者を雇用している形態の派遣であり、派遣元は、派遣労働者に対して雇用主としての責任を果たしているとはいえない。この場合の派遣元は、雇用主というよりは職業紹介者にすぎず、派遣先に雇用主としての責任を免れさせるための存在といえる。

派遣元が雇用主としての責任を果たしているとはいえない登録型派遣は、本来全面的に禁止すべきである。「迅速な労働力需給調整」のためには、公共職業安定所の職業紹介の機能強化もしくは常用型派遣で応えるべきである。

仮に過渡的に登録型派遣を認めるとしても、現行の専門26業務を見直し、ソフトウェア開発、機械設計、通訳、翻訳、研究開発など、賃金や安全衛生などの労働条件上不利益が及ぶ危険の少ない業務に限定すべきである。そして、この場合、派遣元に対して、登録型派遣で1年以上働く派遣労働者は期間の定めのない常用型派遣に転換することを義務づけるべきである。

4 一般業務（非専門26業務）及び「物の製造の業務」の派遣の在り方について

(1) 一般業務の派遣の在り方について

1999年の労働者派遣法の「改正」により、派遣対象業務はポジティブリスト方式からネガティブリスト方式へと原則自由化され、派遣労働者が急増した。この99年「改正」こそ、今日の日雇派遣、偽装請負等の労働者切り捨ての違法労働の根源である。

上記のような99年「改正」の果たした役割を見ると、本来、99年「改正」前の状態にもどし、一般業務の派遣は禁止すべきである。過渡的にその存続を認めるとしても、一般業務の派遣は、専門業務の派遣とは異なり、労働者の側に交渉力がないことからしても、常用型派遣に限定すべきである。

(2) 「物の製造の業務」の派遣の在り方について

2003年の労働者派遣法の「改正」により、新たに「物の製造の業務」の派遣が解禁された。労働災害に被災した派遣労働者は、「物の製造の業務」の派遣が解禁された2004年の667人から2007年の5885人へと約9倍に急増している。5885人のうち、製造業が2703人で、業種別では最多である。

上記のように、「物の製造の業務」の派遣の解禁は、労働者の安全に対して壊滅的な打撃を与えている。「物の製造の業務」の派遣は、ただちに禁止すべきである。

5 均等・均衡待遇について

(1) 報告の提言内容

報告は、賃金等の均等・均衡待遇について、「派遣労働者については、一般には外部労働市場における派遣労働者の賃金を反映して待遇が決定されることが多く、内部労働市場で決定される派遣先の正規労働者との待遇との比較において均等・均衡待遇を実現するには、以下のように検討課題も多く、現状においては導入すべきではないと考える。」(8頁)とし、下記の検討課題をあげている。

- ① 派遣労働者については、業務の種類も臨時的・一時的なものを担うことが多いことから、派遣先で、比較し得る労働者、業務を位置付けにくいこと
- ② 派遣先の賃金体系に年功的な要素が含まれる場合には、勤続年数等が

同じ労働者と比較することになるが、派遣という性格から勤続年数はどうしても短いものとなるため、派遣労働者の能力等に比してかえって低い待遇になってしまうおそれもあること

- ③ 同じ派遣元に雇用されて異なる派遣先に派遣されているが、職種は同じ派遣労働者間において待遇が異なることとなり、別の意味での不均衡が生じることとなること
- ④ 派遣労働者個人に着目しても、賃金水準が高い派遣先から賃金水準が低い派遣先に異動になった場合、賃金が減少するという問題も生じることになること

(2) 派遣労働者の低賃金と派遣先労働者との格差を無視する報告の提言

派遣労働者の賃金は、多くの場合、派遣先の同様もしくは類似の業務に従事する労働者の賃金の2分の1～3分の1である。そして、派遣労働者の多くは、年収200万円程度以下である。報告は、上記①～④の理由をあげて均等待遇原則の採用を否定するが、派遣労働者の低賃金に目を閉じた提言でしかない。

以下、報告の各理由に即して反論する。

- ① 比較対象業務は、派遣先における同様もしくは類似の業務である。専門26業務といっても、OA機器操作、ファイリング、清掃等のように、ほとんどの業務は派遣先に比較対象業務が存する。一般業務は、すべての業務が派遣先に比較対象業務を有するであろう。

仮に、通訳等のように派遣先に比較対象業務がない業務があれば、その業務については均等待遇原則を適用しないだけのことであり、均等待遇原則の採用を否定する理由はまったくない。

- ② 派遣先の賃金体系に年功的な要素が含まれ、勤続年数等が同じ労働者と比較することになる場合は、派遣労働者が当該比較対象業務に従事してきた年数を基準にすればよい。そうすれば、報告のいうような「派遣労働者の能力等に比してかえって低い待遇になってしまうおそれもある」などという事態は生じない。

報告の主張は、均等待遇原則を免れるための主張でしかない。

- ③ 同じ派遣元に雇用されて異なる派遣先に派遣されることになり、職種が同じ派遣労働者間において待遇が異なることとなろうとも、均等待遇原則を採用した場合、派遣労働者の賃金等が上昇することには変りはない。
- ④ 賃金水準が高い派遣先から賃金水準が低い派遣先に異動になった場合、均等待遇原則を採用しても、派遣元は、常用型派遣の場合、派遣労働者

の賃金を下げることはいできない。

登録型派遣の場合でも、仮に派遣先の同様もしくは類似の業務に従事する労働者の賃金により派遣労働者の賃金が上下することがあっても、均等待遇原則の採用により、派遣労働者の賃金は全体としては飛躍的に上昇することになる。

6 いわゆる「マージン」について

(1) 報告の提言内容

報告は、「この差額を規制することは、事業運営の中で労働者に支払う賃金の設定を規制することであり、他の事業についてはこうした規制はなく、労働者派遣事業についてのみ規制をすることについては、合理的な理由はない。」「しかしながら、これを規制した場合、教育訓練費を減らすインセンティブになりかねない等、結果として逆に派遣労働者にとっての不利益となるおそれがある。」(9頁)として、「いわゆる『マージン』の上限規制を行うことは適当ではない。」(9頁)としている。

(2) 何ら根拠のない上限規制の否定

労働者派遣は、「雇用」と「使用」が分離され、雇用主＝派遣元による中間搾取の危険がある雇用形態である。したがって、直接雇用をする他の事業についてこうした規制がないからといって、労働者派遣事業にマージン率の規制をもうけることを否定する理由にはならない。また、派遣元が派遣労働者に対してなすべき教育訓練については必要に応じて指導すればよいのであり、「教育訓練を減らすインセンティブになりかねない」などといってマージン率の上限規制を否定するのは誤っている。

この間、派遣元による多額のマージンが派遣労働者の低賃金の一因をなしていることは明白であり、マージン率の上限規制は是非とも必要である。

7 派遣受入期間の制限等について

報告は、派遣受入期間について、現行法の「専門業務期間制限なし、一般業務1～3年」を維持するとしている(12頁)。

しかし、「期間制限なし」及び「1～3年」では、「労働者派遣は、『臨時的・一時的なものであり、常用雇用代替にしてはならない』との原則」に反する。派遣受入期間の上限は、「派遣は臨時的・一時的なもの」との原則からして、専門業務、一般業務とも1年にすべきである。

8 特定を目的とする行為（いわゆる「事前面接」等）について

（1）報告の提言内容

報告は、一方で、「登録型派遣については、特定を目的とする行為が雇用関係の存否に大きく影響し、労働者供給事業に該当する可能性があり、雇用機会の喪失につながる可能性があることから、規制の対象から外すことは適当ではない。」（14頁）としながら、他方で、「常用型派遣についてみると、この場合については、特定を目的とする行為を可能としても差し支えないと考えられる。」（同上）としている。

（2）特定行為は労働者派遣の本質に反する

派遣先による事前面接等の特定行為は、常用型派遣であっても、「雇用主は派遣元」との労働者派遣の本質に反し、派遣先による労働者の差別・選別を許す行為であり、厳格に禁止されるべきである。

9 紹介予定派遣について

（1）報告の提言内容

報告は、「紹介予定派遣は、やむを得ず派遣労働者として働いており、派遣でない働き方を希望する労働者にとっては、これを実現する一つの手段となり得ると考えられる。紹介予定派遣を派遣先への常用就職を希望する労働者のための方策として位置付け、派遣労働者の常用化に係る派遣元事業主の努力義務の内容とし、その積極的な活用を促していくべきである。」（15頁）としている。

（2）派遣労働者の身分を不安定にする紹介予定派遣

派遣先にとっては、紹介予定派遣は、試用期間と同様のメリットを受けながら、試用期間のように労働者を本採用する義務を負うことなく労働者を選択できる制度である。

しかし、派遣労働者は、紹介予定派遣の期間、採用される保障もなく、極めて不安定な身分におかれ、各種の権利行使や団結権の行使などが事実上制限されることになる。他方で、派遣先は、紹介予定派遣の場合は事前面接等が許されていることから、労働者の差別・選別まで可能になる。

このような不公正な結果をもたらす紹介予定派遣は廃止すべきであり、最初からの直接長期雇用を促進すべきである。

10 違法派遣の是正のための派遣先での直接雇用について

（1）報告の提言内容

- ① 報告は、「対象とすべき違法派遣の範囲については、適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届派遣、いわゆる偽装請負とすることが適当である。偽装請負については、労働者派遣法の個別の条項違反（派遣契約を締結せずに派遣を行った等）という外形的要因に加えて、偽装の意図という主観的要件を判断することが必要である。」（17～18頁）としている。
- ② 次に報告は、「①雇用関係の成立そのものをみなす方法、②雇用契約の申込みがあったとみなす方法については、いかなる内容の雇用契約が成立したのかこの規定だけでは確定できないという問題がある。さらに、民事的な効果が当該規定によりすでに生じてしまっているので、後述するような義務の履行を促すという形での行政の関与を制度として組み込むことができないため、労働者が裁判において、これらの規定の発動要件である労働者派遣法違反の事実及び偽装請負の場合の主観的要件の該当性を立証しなければならず、労働者側の負担が大きいものになってしまうことが挙げられる。」（18頁）としている。
- ③ そして報告は、「③雇用契約申込義務を生じさせる方法+④雇用契約申込みを行政が勧告する方法又は④の方法を中心に検討することが適当である。」としている（18頁）
- (2) 派遣先の不履行を許す雇用契約申込義務を生じさせる方法
- 「雇用契約の成立そのものをみなす」もしくは「雇用契約の申込みがあったとみなす」ことが必要
- しかし、③雇用契約申込義務を生じさせる方法では、いかに④雇用契約申込みを行政が勧告する方法と組み合わせようとも、派遣先が勧告に従わない場合、雇用契約は成立しないことになる。これでは、派遣労働者は救済されず、場合によっては職を失うことになる。
- 「いかなる内容の雇用契約が成立したのか」については、「派遣先における同様もしくは類似の業務に従事する労働者と同様の雇用契約が成立したとし、勤続年数は当該比較対象業務の従事年数とする」のが合理的である。前述の違法派遣があった場合に、「①上記の内容の雇用契約の成立そのものをみなす」もしくは「②上記の内容の雇用契約の申込みがあったとみなす」ことは十分可能である。
- また、①雇用関係の成立そのものをみなす方法、②雇用契約の申込みがあったとみなす方法により民事的な効果がすでに生じてしまっているとしても、行政がその義務の履行を勧告する制度を創設することは十分可能で

ある。

違法派遣の摘発により、派遣労働者の雇用をより安定したものにしていくためには、「①雇用関係の成立そのものをみなす方法、もしくは②雇用契約の申込みがあったとみなす方法」の採用が是非とも必要である。

おわりに

自由法曹団は、今年7月5日、JR新宿駅西口で、2時間にわたって、シール投票という形で労働者派遣法改正問題についての国民世論調査を行った。その結果は、下記のとおりである。

- 1 シール投票総数 53人
- 2 労働者派遣法抜本改正に賛成49人、保留2人、反対2人
- 3 労働者派遣法抜本改正に賛成の場合の要求する改正項目
 - ① 派遣対象業務を臨時的・一時的業務に限定すること
12人
 - ② 派遣期間経過後は派遣先に正社員として直接雇用されたものとみなすこと
23人
 - ③ 日雇い派遣を禁止すること
13人
 - ④ 賃金、福利厚生などについて、正社員と均等待遇すること
26人
 - ⑤ 派遣元のマージン率（派遣料金から労働者の賃金を差し引いた金額）を制限すること
26人

以上の国民世論調査結果を見るだけでも、国民の労働者派遣法抜本改正の要求が極めて強いことが明らかである。この国民世論からしても、自由法曹団は、労働者派遣法を派遣労働者保護法へ抜本改正することを強く要求するものである。

以上