

労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会報告案について

抜本的是正を求める意見書

2009年12月24日

労働政策審議会
会長 諏訪 康雄 殿

労働政策審議会職業安定分科会
分科会長 大橋 勇雄 殿

労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会
部会長 清家 篤 殿

東京都文京区小石川2-3-28
DIKマンション小石川201号
TEL03-3814-3971
FAX03-3814-2623
自由法曹団
団長 菊池 紘

はじめに

労働者派遣法の改正について、2009年12月18日の第140回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会では、「部会報告に向けての公益委員案骨子」が提出され、公益労使3者委員の間で議論された。ついで、12月22日の第141回労働力需給制度部会では、「部会報告案」が提出され、議論された。労働力需給制度部会では、「部会報告案」に基づき年内にも「部会報告」を取りまとめようとしている。

しかし、部会報告案は、派遣労働者保護の観点からは重大な問題点を多数含んでおり、その抜本的是正が必要である。以下、部会報告案にそって意見を述べる。

「冒頭の基本的な認識」について

部会報告案は、「労働者派遣法について必要な改正を行うことが適当との結論に達した」と述べているが、そのプロセスでは、「当部会としては、労働者派遣制度は、労働力の需給調整を図るための制度として、我が国の労働市場において一定の役割を果たしているという基本的な認識は変わらない」と述べている。

しかし、「労働者派遣制度が、労働力の需給調整を図るための制度として、労働市場において一定の役割を果たしている」のは、派遣労働者を「賃金は正社員の半分以下、何時でも首切り自由の不安定雇用」という劣悪極まりない労働条件で働かせているからである。そのことは、ここ数年来明らかになってきた日雇い派遣、製造業派遣等の実態から明らかである。

この点についての認識が足りないから、部会報告案は、派遣労働者保護の観点から多数の重大な問題点を含むものになっている。

I 「I. 労働者派遣法の改正法案に盛り込むべき事項」について

1 「1 登録型派遣の原則禁止」について

(1) 「常用雇用以外の労働者派遣の禁止」を「期間の定めのない雇用以外の労働者派遣の禁止」に是正すること

部会報告案は、登録型派遣を原則禁止するとして、常用雇用以外の労働者派遣を禁止するとしている。しかし、厚生労働省作成の労働者派遣関係業務取扱要領では、「常時雇用される者」には、「①期間の定めなく雇用されている者」の他に、「②一定の期間（例えば、2か月、6か月等）を定めて雇用されている者であつて、その雇用期間が反復継続されて事実上①と同等と認められる者。すなわち、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者」等が含まれるとされている。

これでは、一般業務について有期労働者の派遣が許されることになり、労働者派遣契約の打ち切りと有期の雇い止めが連動する不安定雇用がはびこることになる。一般業務については、期間の定めなく雇用されている労働者以外の労働者派遣は禁止すべきである。

(2) 禁止の例外としての専門26業務の派遣はさらに限定すること

部会報告案は、登録型派遣の原則禁止の例外として、専門26業務の派遣をあげている。つまり、専門26業務については、常用雇用以外の労働者派遣を許すというのである。しかし、専門26業務の中には現在では専門性の乏しくなった「事務用機器操作」等も含まれている。専門26業務を見なおし、通訳等の専門性の高い業務に限定することが必要である。

2 「2 製造業務派遣の原則禁止」について

—製造業務派遣は原則禁止ではなく全面禁止にすること

部会報告案は、製造業務派遣を原則禁止するとして、「雇用の安定性が比較的高い常用雇用の労働者派遣については、禁止の例外とする」としている。しかし、常用雇用には不安定雇用である有期雇用も含まれることは前述したとおりである。

製造業務派遣においては、この間、偽装請負、労働災害かくし、派遣切り＝労働者派遣契約の打ち切りと連動する派遣労働者の解雇・雇い止め等が頻発している。このような実態からして、製造業務派遣は、期間の定めなく雇用されている労働者についても禁止すること、即ち、製造業務派遣は全面的に禁止することが必要である。

3 「3 日雇派遣の原則禁止」について

—「日々又は2か月以内の雇用の労働者派遣の禁止」を「期間の定めのない雇用以外の労働者派遣の禁止」に是正すること

部会報告案は、日雇派遣を原則禁止するとして、日々又は2か月以内の期間を定めて雇用する労働者については労働者派遣を禁止するとしている。しかし、前述したように、「2か月+1日」以上の派遣であっても、労働者派遣契約の打ち切りと有期の雇い止めが連動する不安定雇用がはびこることには変わりはない。一般業務については、期間の定めなく雇用されている労働者以外の労働者派遣は、禁止すべきである。

部会報告案は、「日雇派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない業務等に

ついて、政令によりポジティブリスト化して認めることが適当である。」としているが、その業務の範囲は、専門業務よりもさらに限定されるべきである。

4 「4 均衡待遇」について

—「均衡待遇」原則では不十分、「均等待遇」原則を採用すること

(1) 部会報告案の「均衡待遇」原則

部会報告案は、「派遣労働者の賃金等の待遇の確保を図るため、派遣元は、派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮するものとする旨の規定を設けることが適当である。」としている。

しかし、これでは、派遣労働者の劣悪な労働条件を是正することはできない。

(2) 「均衡待遇」原則では待遇格差是正はできない

「均衡待遇」原則では、派遣労働者と派遣先労働者の賃金等の待遇格差を是正することはできない。「均衡」とは、「2つ以上の物・事の間につりあいが取れていること。」（広辞苑）を意味し、必ずしも平等取扱いを意味しない。「均衡待遇」原則では理念規定にとどまり、2倍以上も違うという賃金格差等を是正する力になり得ない。

(3) 「均等待遇」原則こそ重要

「均等」とは、「平等で差のないこと。」（広辞苑）を意味し、「均等待遇」原則違反の取扱いは、是正を義務づけられる。派遣労働者と派遣先労働者の賃金等の待遇格差を是正するためには、「均等待遇」原則の導入こそ重要である。

(4) 3党政策合意でも「均等待遇」原則を明記

2009年9月9日締結の民主党、社民党、国民新党の3党の「連立政権樹立に当たっての政策合意」では、「6、雇用対策の強化—労働者派遣法の抜本改正—」として「男・女、正規・非正規間の均等待遇の実現を図る。」と明記してある。この3党政策合意からしても、国民世論が「均等待遇」原則を要求していることは明白である。部会報告では、「均衡待遇」原則ではなく、「均等待遇」原則をこそ採用すべきである。

5 「5 マージン率の情報公開」について

—マージン率の上限規制を設けること

部会報告案は、「派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示」としているが、過大なマージンを防ぐためには、「当該労働者の派遣料金の額を明示」することが必要である。また、マージン率の上限規制を設けることが重要である。

6 「6 違法派遣の場合における直接雇用の促進」について

—「期間の定めのない、派遣先の同種の業務に従事する労働者の労働条件と同一の労働条件を内容とする直接雇用」を行政の勧告制度とあわせて刑罰をもって担保すること

(1) 部会報告案の「雇用契約申込みみなし」制度

部会報告案は、派遣期間制限違反や偽装請負等の違法派遣の場合、民事的効力のある「雇用契約申込みみなし」制度を創設するとしている。しかし、部会報告案には幾つかの重大な問題点がある。

(2) 「期間の定めのない、派遣先の同種の業務に従事する労働者と同一の労働条件を内容とする直接雇用」こそ重要

部会報告案は、派遣先における直接雇用の場合の労働契約は、「当該派遣労働者

の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約」としている。

しかし、これでは、派遣先の同種の業務に従事する労働者の労働条件と大きな格差が生ずることになる。また、「当該派遣労働者の派遣元における労働契約」は、多くの場合有期契約である。これでは、派遣先において短期で雇い止めされることになりかねない。

派遣先における直接雇用の場合の労働契約は、「期間の定めのない、派遣先の同種の業務に従事する労働者と同一の労働条件を内容とする労働契約」こそ重要である。ここでも、「均等待遇」原則の採用が重要である。

(3) 刑罰の担保が必要

報告案は、「雇用契約申込みみなし」制度の履行確保のため、民事訴訟等に加え、「派遣先に対する行政の勧告制度を設けることが適当である。」としている。

しかし、行政の勧告制度は、派遣先が従わなかった時の制裁は「企業名の公表」程度である。「雇用契約申込みみなし」制度の履行確保のためには、違反に対する刑罰の制裁が必要である。

7 「7 法律の名称・目的の変更」について

—派遣労働者の保護が基本の法律であることを明記すること

ただ単に、法律の名称及び目的において「派遣労働者の保護」を明記するのにとどまるのではなく、「派遣労働者の保護」が基本の法律であることを明記することが重要である。

8 「8 施行期日」について

—公布の日から即日施行が必要

「均等待遇」原則や「雇用契約申込みみなし」制度は、本来もっと早く立法されることが求められていた事項であり、公布の日から即日施行することが必要である。仮に、「登録型派遣の原則禁止」や「製造業務派遣の全面禁止」の施行に猶予期間が必要だとしても、遅くとも改正法の公布の日から6か月以内に施行すべきである。

9 「9 暫定措置等」について

—まったく根拠のない施行の5年後先送り

部会報告案は、一部の業務について「登録型派遣の原則禁止」の施行を5年間猶予することを提案しているが、まったく根拠のない提案である。労働力需給制度部会の労働者派遣法抜本改正に対する姿勢を疑わざるを得ない提案である。

II 「II. その他の検討項目について」について

派遣労働者の労働組合に対する派遣先の団体交渉応諾義務を明記することが必要である。

おわりに

以上に述べてきたように、部会報告案は派遣労働者の保護に背を向ける重大な問題点を多数含んでいる。とりわけ、「均等待遇」原則の不採用は致命的欠陥である。

自由法曹団は、真の派遣労働者保護法実現のため、労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会に対して、「部会報告案」の抜本的是正を求めるものである。

以上