

労働政策審議会答申を抜本是正し、

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

2010年1月21日

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

#### はじめに

労働政策審議会は、2009年12月28日、厚生労働大臣に対して、労働者派遣法改正についての答申を提出した。答申は、登録型派遣や製造業派遣の原則禁止、直接雇用みなし制度の創設等では規制強化の方向を打ち出しており、この点は評価できるものの、その規制はいまだ不十分である。答申は、一方で、事前面接等の特定行為の容認等の「2008年11月4日国会提出の自民・公明政府案」（以下「自公政府案」という）の規制緩和策を引き継ぎ、他方で、均等待遇原則や派遣先の団交応諾義務の不採用等、「2009年6月26日国会提出の民主・社民・国民新党3党案」（以下「3党案」という）から後退したものとなっている。答申は、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いると言わざるを得ない。

自由法曹団は、「民主・社民・国民新党3党政府の今通常国会への提出法案」（以下「3党政府案」という）では、労働政策審議会答申を抜本是正し、労働者派遣法を派遣労働者保護法へ抜本改正する内容にすることを求めるものである。

以下、労働政策審議会答申にそって意見を述べる。

#### 〔冒頭部分〕について

答申は、「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、その結論に至る経過では、以下のとおり、労働者保護に反する見解を述べ、あるいは紹介している。

- (1) 答申は、「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「正社員と同一の業務に従事しながら、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派遣、製造業派遣等の実態から明らかである。

- (2) 答申は、「一方で、労働者派遣で働きたいという労働者のニーズが存在し、企業においても、グローバル競争が激化する中で、労働者派遣は必要不可欠な制度となっており、特に中小企業において労働者派遣による人材確保が一定の役割を果たしているという指摘があったところである。」と述べている。

しかし、「正社員と同一の業務に従事しながら、賃金は半分以下、何時でも首切り自由」という労働者派遣で働きたいという労働者のニーズはまったく存在しない。「グローバル競争の激化」の名の下に、派遣労働者を「賃金は半分以下、何時でも首切り自由」の劣悪労働条件の下に置いてよいわけがない。中小企業の人材確保は、職業紹介制度の充実によって十二分に対応できる。

以上のような誤った認識の結果、答申は、派遣労働者保護の観点からは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」

### 〔自公政府案の規制緩和策の引き継ぎ〕について

答申は、「政府が次期通常国会に労働者派遣法の改正法案を提出するに当たっては、昨年11月に第170回臨時国会に提出した法案（以下「20年法案」という。）の内容に、下記の各事項に示した内容を追加・変更した内容の法案とすることが適当である。」としている。これでは、下記の自公政府案の規制緩和策がそのまま引き継がれ、残ることになる。

#### (1) 「事前面接等の特定行為の容認」について

自公政府案は、派遣先が、労働者派遣契約の締結に際し、派遣労働者を期間を定めずに雇用される労働者の中から事前面接等により特定することを認めている。これは、「派遣労働者の選定は派遣元が行うことであり、派遣先が関与してはならない」との労働者派遣法の原則を否定する改悪であり、派遣先が派遣労働者の受け入れにあたって恣意的な差別、選別をすることを許すことになる。

#### (2) 「雇用契約申込義務の撤廃」について

自公政府案は、専門業務に従事する期間を定めずに雇用される派遣労働者について、派遣期間が3年を超えた場合の派遣先の雇用契約申込み義務を撤廃している。これでは、専門業務に従事する期間を定めずに雇用される派遣労働者は、派遣先の直接雇用に移行する道を永久に閉ざされ、臨時的・一時的なものである労働者派遣が常用雇用を代替することを無制限に許すことになる。

#### (3) 「グループ企業内派遣の8割規制」について

自公政府案は、人件費削減の目的で行われる親会社等のグループ企業への労働者派遣について、派遣元がグループ企業へ派遣できる人員の割合を8割まで認めている。これでは、労働者派遣法における「専ら派遣」禁止の趣旨は無に帰してしまう。派遣元が親会社等のグループ企業に5割以上の人員を派遣することを「専ら派遣」として禁止することが重要である。

これらの規制緩和策は、労働者派遣法の最低限の原則を否定し、派遣労働者の地位を現行法からさらに劣悪にするものであり、3党政府案に絶対に引き継がれてはならない。

## 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

答申は、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って、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

答申は、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」、「ファイリング」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

答申は、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

答申は、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。

答申は、「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) 答申の「均衡待遇」原則

答申は、「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) 民主・社民・国民新党3党案には「均等待遇」原則を明記

2009年6月26日国会提出の民主・社民・国民新党3党案では、「労働者派遣をし、又は労働者派遣の役務の提供を受ける場合においては、労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な待遇の確保が図られるべきものとする。」と定められていた。

答申は、3党案より後退している。

##### (5) 民主・社民のマニフェストや3党政策合意で「均等待遇原則」を公約

2009年8月施行の総選挙のマニフェストで、民主党は「派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇原則を確立する。」と公約し、社民党は「派遣先労働者との均等待遇を確保します。」と公約している。そして、2009年9月9日締結の民主・社民・国民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。」と明記している。

以上の政権与党の公約からして、3党政府案には「均等待遇」原則が明記されるべきである。

#### 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

答申は、「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) 答申案の「直接雇用みなし」制度**

答申は、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「直接雇用みなし」制度を創設するとしている。しかし、答申には幾つかの重大な問題点がある。

**(2) 「派遣先の違法の認識」の要件は必要なし**

答申は、「以下の違法派遣について違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には」と、「派遣先の違法の認識」を「直接雇用みなし」制度の適用の要件にしている。

しかし、客観的に派遣先の違法行為があれば「直接雇用みなし」制度の適用を認めるべきであり、「派遣先の違法の認識」を適用の要件とすべきでない。

**(3) 「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**

答申は、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、場合によっては初回の契約だけ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」が必要である。ここでも、「均等待遇」原則の採用が重要である。

**(4) 刑罰の担保が必要**

答申は、「直接雇用みなし」制度の履行確保のため、民事訴訟等に加え、「当該派遣労働者を就労させない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。「直接雇用みなし」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「直接雇用みなし」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。また、「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  
一 施行の5年後先送りは不当

答申は、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答申しているが、不当である。これでは、究極の不安定雇用である登録型派遣が5年間も存置されることになる。労働政策審議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答申内容である。

II 「II. その他の検討項目について」について

2009年6月26日国会提出の民主・社民・国民新党3党案では、「労働者派遣の役務の提供を受ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者の当該労働者派遣に係る就業に関しては、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者もまた、当該派遣労働者を雇用する使用者とみなして、労働組合法の規定を適用する。」と、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等を認めていた。

答申は、3党案より後退している。3党案と同様に、3党政府案には、派遣先が派遣労働者に対して労働組合法上の使用者に該当することを明記すべきである。

おわりに

以上述べてきたように、答申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。自由法曹団は、真の派遣労働者保護法実現のため、労働政策審議会答申を抜本是正し、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