

労働者派遣法の改正案要綱を抜本是正し、

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2月23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

厚生労働省は、2009年12月28日の労働政策審議会からの答申「今後の労働者派遣制度の在り方について」を踏まえ、「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要綱」を取りまとめ、2010年2月17日、労働政策審議会へ諮問した。労働者派遣法改正案要綱は、労働政策審議会答申をそのまま要綱化したものであり、派遣労働者の保護強化に逆行する新たな規制緩和策、登録型派遣・製造業派遣の禁止についての大きな抜け穴、均等待遇原則を採用しない等、答申の持つ重大な問題点をそのまま引き継いでいる。

本意見書では、要綱の持つ多数の問題点のうち、以下のとりわけ重大な問題点を是正し、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ものである。

1 自民・公明政府案の規制緩和策を引き継ぐ改正案要綱

要綱は、自民・公明政府が2008年11月に第170回臨時国会に提出した労働者派遣法改正案の新たな規制緩和策をそのまま引き継いでおり、派遣労働者の保護強化に逆行するものとなっている。

(1) 事前面接等の特定行為の解禁は不当

要綱は、労働者派遣契約の当事者が合意したときは、派遣先が、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なす規制を緩和する改悪である。事前面接等の特定行為は、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し、派遣労働者の適正な就労の確保と雇用の安定を奪う行為であり、とうてい容認できない。

(2) 雇用契約申込義務の撤廃は不当

要綱は、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てしまう。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り、とうてい容認できない。

2 抜け穴の多い「登録型派遣」の原則禁止―大きな抜け穴・その1

(1) 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

要綱は、「登録型派遣」を原則禁止するとして、一般業務への労働者派遣について、「常時雇用する労働者でない者について労働者派遣を行ってはならない」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」(＝「常用型派遣」)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

① 要綱は、「登録型派遣」の原則禁止の例外(「常時雇用する労働者でない者」について労働者派遣ができる業務)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、「事務用機器操作」、「ファイリング」等、専門性に疑問があり、使用者の悪用を許している業務が多数含まれている。

② 例えば、日産自動車株式会社へ5年8か月(少なくとも24回更新)にわたって「事務用機器操作」名目で派遣されていたUさんは、ほとんどの時間、電話の応対、コピー、コピー機の詰まり直し、来客の応対やお茶出し、会議用弁当の買い出し、会議室のセッティング等の庶務・雑用業務に従事させられていた。Uさんは、東京労働局に対して、派遣期間制限違反を理由にして、「日産に対して雇用契約の申込みをするように指導するように」申告した。ところが、その直後、派遣会社は、日産自動車との派遣契約が終了になったことを理由に、Uさんを雇い止めにした。

専門26業務と偽って長期間一般業務に従事させる例は枚挙にいとまがなく、その中には、日産自動車の事例のように、違反を指摘されると派遣会社と共謀して派遣労働者の「首を切る」悪質な事例まである。

③ 厚生労働省が2009年11月26日に発表した「2008年度労働者派遣事業報告の集計結果」(以下「厚労省集計結果」という)によれば、派遣労働者数約399万人のうち専門26業務への派遣労働者数は約100万人にのぼっている。これでは「登録型派遣の原則禁止」の例外の範囲・規模が大きすぎて、禁止

の実効性があがらないことは明らかである。

- ④ 一方で、専門26業務を見なおし、専門業務を通訳等の専門性の高い業務に限定するとともに、他方で、認められた専門業務の解釈・適用の厳格化を図ることが必要である。

3 全面禁止にすべき製造業派遣—大きな抜け穴・その2

(1) 実際には「原則容認、例外禁止」

要綱は、製造業派遣を原則禁止するとしていながら、「常時雇用する労働者」を派遣する場合(=「常用型派遣」)をその例外として許容している。厚労省集計結果によると、製造業に従事する派遣労働者約56万人のうち、常用雇用の労働者は約35万人(約63%)にのぼっている。そして、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。

上記のとおり、要綱の製造業の原則禁止案は、実際には「原則容認、例外禁止」となっており、とうてい容認できない。

(2) 登録型派遣の解雇率より高い常用型派遣の解雇率

2008年10月以降約25万人の非正規労働者が失職しているが、そのうち約6割が派遣労働者である。そして、失職した派遣労働者のうち9割以上が製造業派遣に従事する労働者である。

そして、厚生労働省が2009年5月1日発表した「労働者派遣契約の中途解除に係る対象労働者の雇用状況について」によると、2008年11月から2009年4月までの間に「労働者派遣契約の解除の対象になった派遣労働者のうちの解雇された派遣労働者の比率」は、登録型派遣は75.8%(解除対象派遣労働者7683人のうちの解雇された派遣労働者5823人)、常用型派遣は76.7%(解除対象派遣労働者2万5285人のうちの解雇された派遣労働者1万9386人)である。派遣先から労働者派遣契約が解除された場合、登録型派遣より常用型派遣の方が解雇される率が高いのである。

(3) 製造業派遣は全面禁止すべき

以上の実態からして、製造業派遣は、常用雇用の労働者(=常用型派遣)についても禁止すること、即ち、製造業派遣は全面的に禁止することが必要である。

4 「均衡を考慮」では不十分、「均等待遇原則」の採用こそ重要

(1) 「均衡を考慮」では格差は是正できない

要綱は、「派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先の労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ」、「その賃金を決定するように配慮しなければならない」としている。しかし、平等取扱いを意味しない「均衡を考慮」、「配慮」という規定では、2倍以上にもなる正規労働者と派遣労働者の賃金格差を是正することはとうていできない。

(2) 「均等待遇原則」の採用こそ重要

2000年を前後する正規労働者の非正規労働者への置き換えの結果、派遣労働者は、正社員と同一の業務の従事しながら、「賃金は正社員の半分以上」、「昇給も賞与も退職金もない」、「夜勤等の正社員のいやがる仕事を強制される」、「短期の雇用契約の締結、更新を強制される」等の劣悪な労働条件で働くことを強制さ

れている。

派遣労働者の劣悪な労働条件を是正するためには、正社員との平等取扱いを意味する「均等待遇原則」の採用こそ重要である。

(3) 公約を守って「均等待遇原則」の採用を

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。

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、労働者派遣法改正にあたっては、「均等待遇原則」を採用し、明記すべきである。

5 重大な問題点を含む「労働契約申込みみなし制度」

要綱は、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「労働契約申込みみなし制度」を創設するとしている。しかし、要綱の提唱する「労働契約申込みみなし制度」には幾つかの重大な問題点がある。

(1) 「派遣先の故意・過失」の要件は削除すべき

要綱は、「ただし、労働者派遣の役務の提供を受ける者が、その行った行為が次のいずれかの行為に該当することを知らず、かつ、知らなかったことにつき過失がなかったときは、この限りでないものとする。」と、「派遣先の故意・過失」を「労働契約申込みみなし制度」の適用の要件にしている。

しかし、違法派遣から、派遣先は利益を受けており、派遣労働者は不利益を受けているのである。客観的に違法派遣があれば「労働契約申込みみなし制度」の適用を認めるべきであり、「派遣先の故意・過失」を適用の要件とすべきでない。

(2) 「みなし申込み」に対する派遣労働者の承諾の期間制限は削除すべき

要綱は、「派遣先が、『みなし申込み』に対して違法派遣が終了した日から1年を経過する日までの期間内に『承諾する旨又は承諾しない旨の意思表示』を受けなかったときは、当該申込みは、その効力を失う」と定めている。

しかし、この間の偽装請負や派遣期間制限違反等の違法派遣の事例を見ると、ほとんどの場合、派遣労働者は、数年間にわたって、違法派遣の存在やその終了を気づくことができない状態に置かれている。違法派遣から派遣先は利益を受けており、派遣労働者は不利益を受けているのであり、一定の期間内に承諾の意思表示しなかったことによる「みなし申込み失効」の不利益を派遣労働者に負わせるのは妥当でない。このような期間制限は削除すべきである。

(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

① 要綱は、派遣先における直接雇用の場合の労働契約は、「その時点における当

該派遣労働者に係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、「その時点における当該派遣労働者に係る労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約」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。

- ② パナソニックプラズマディスプレイ株式会社（旧松下プラズマディスプレイ株式会社）は、Yさんを偽装請負で働かせ、大阪労働局から違法派遣の是正指導を受け、2005年8月、契約期間を同年8月22日から2006年1月31日（ただし、2006年3月末日を限度として更新することがある）とする有期契約でYさんを直接雇用した。そして、その後、パナソニックプラズマディスプレイは、何ら合理的理由がないのにYさんを2006年1月31日をもって雇い止めにした。
- ③ 日本トムソンは、Aさんら9名を偽装請負や派遣期間制限違反で働かせ、兵庫労働局から違法派遣の是正指導を受け、2009年4月、契約期間を2009年4月24日から9月30日とする有期契約でAさんら9名を直接雇用した。そして、その後、日本トムソンは、何ら合理的理由がないのにAさんら9名を2009年9月30日をもって雇い止めにした。
- ④ これらのパナソニックプラズマディスプレイや日本トムソンの例からしても、派遣先における直接雇用の場合の労働契約は、少なくとも「期間の定めのない労働契約」とすることが重要である。また、「賃金は正社員の半分以下」、「昇給も賞与も退職金もない」等の派遣労働者の劣悪な労働条件を改善するためには、「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

要綱は、「労働契約申込みみなし制度」の履行確保のため、「厚生労働大臣は、派遣先が当該派遣労働者を就労させない場合には、派遣先に対し、当該派遣労働者の就労に関し必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとする」としている。しかし、厚生労働大臣の勧告に従わなかったときの制裁は、「企業名の公表」だけである。

「労働契約申込みみなし制度」の履行確保のためには、「就労受入拒否」に対して、厚生労働大臣の助言、指導、勧告にあわせて、刑罰の制裁が必要である。

6 施行期日及び暫定措置による不当な施行の先送り

（1）施行の3年先、5年先の先送りは不当

要綱は、改正案の施行期日を「公布の日から6月以内」を原則としながら、「製造業派遣の原則禁止」及び「登録型派遣の原則禁止」の施行期日を「公布の日から3年以内」としている。

さらに、要綱は、暫定措置として、「登録型派遣」について、「施行の日から2年以内、一部の業務については、労働者派遣をすることを認めるものとする」としている。

前述したように、登録型派遣は、不安定劣悪雇用の典型である。製造業派遣では、期間途中の解雇や労働災害かくしが横行している。登録型派遣及び製造業派遣の原則禁止は、要綱を抜本是正したうえ、遅くとも「公布の日から6月以内」に施行すべきである。

(2) 「均等待遇原則」や「労働契約申込みみなし制度」は公布の日から施行すべき

「均等待遇原則」や「労働契約申込みみなし制度」は、従来からその実現が切望されている原則、制度であり、ただちに施行してもまったく弊害はない。「均等待遇原則」や「労働契約申込みみなし制度」は、公布の日からただちに施行すべきである。

7 その他の重要課題

(1) 派遣先の団体交渉応諾義務の明記が必要

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。

この間、派遣労働者の労働組合に対する派遣先企業の団体交渉拒否が頻発している。このような事態を打開するためには、改正案に、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重要である。

おわりに

以上指摘しただけでも、要綱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、要綱を抜本是正し、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