

早期・徹底審議のう え労働者派遣法を抜本改正することを要求する意見書

2010年10月27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

今、労働者派遣法「改正」案の審議をただちに開始し、派遣労働者の実情と意見を聴くなど審議を尽くし、同法の抜本改正を早期に実現することが重要である。今年になってから、派遣労働者をはじめとする非正規労働者の解雇や雇止めは既に42、000人に達している。2008年秋のリーマンショックを契機として解雇・雇止めされた派遣労働者、有期労働者の多くは、いまだ安定的な雇用には就けないでいる。派遣切りとのたたかひに立ちあがった労働者は、乏しい収入の中で困窮極まる生活を続けながら裁判闘争をたたかっている。

10月2日に臨時国会が開会されたが、いまだ派遣法「改正」案の審議は開始されていない。民主党が参議院で過半数を割る中で、「内容を修正して自民党や公明党の協力を得る」などの声も聞かれる。これでは、政府案の内容が悪くなるばかりである。

政府案の問題点は、とりわけ、抜け穴だらけの製造業派遣・登録型派遣の原則禁止、実効性のない直接雇用みなし制度、派遣労働者への差別を容認する均衡考慮原則にあらわれている。

政府は、製造業派遣と登録型派遣を原則禁止し、派遣の不安定雇用の弊害をなくすることができるかのようにいっている。しかし、実際は、派遣労働者157万人のうち、禁止の対象になるのはわずか30万人・19.1%で、127万人・80.9%が禁止の対象にならない（「厚生労働省の平成21年度労働者派遣事業報告における平成21年6月1日時点の労働者数」）。このような大きな抜け穴のある政府案では、派遣の弊害はまったくなくなることはない。

以下には、政府案の「製造業派遣・登録型派遣の原則禁止、直接雇用みなし制度、均衡考慮原則」の問題点を明らかにする。

第1 全面禁止にすべき製造業派遣

1 実際には「原則容認、例外禁止」

政府案は、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。「厚生労働省の平成21年度労働者派遣事業報告における平成21年6月1日時点の労働者数」では、製造業に従事する派遣労働者25万人のうち、常用雇用の労働者は16万人・64%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、後述のとおりである。

上記のとおり、政府案の製造業派遣の原則禁止案は、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 製造業派遣は全面禁止すべき

(1) 多発する労働災害と健康被害

製造業務では、他の業務に比べ、危険な機械を操作したり、有害な化学物質を取り扱うことが多くある。製造業への派遣が禁止されていた一つの大きな理由は、「使用」と「雇用」の分離のもと、「雇用責任」を負わない「使用者」である派遣先製造メーカーが、杜撰な安全管理のもと、派遣労働者に危険な業務に従事させ、労働災害が多発することが危惧されたからである。

その危惧は、現実のものとなっている。2004年3月1日に製造業への派遣が解禁されて以降、派遣労働者は、雇用主（派遣元）の安全管理が不十分なままに派遣先で危険な業務に従事させられることから、派遣労働者の労働災害が激増した。厚生労働省の調査によると、2007年の派遣労働者の労働災害による死傷者は5885人にのぼり、製造業派遣が解禁された2004年3月1日までと比べて9倍も増えている。同じく厚生労働省の調査によると、2008年における派遣労働者の業種別死傷災害の発生状況は、派遣先の業種別にみると、「製造業」が全体の64.8%と最も割合が高く、次に多い「運輸交通業」9.2%を大幅に上回っている。

労働災害事故の発生状況についても、例えば、「粉碎機を停止させず清掃していて巻き込まれた」（食品製造）など、基本的な安全管理すら無視した派遣労働の職場の実態が報告されている。

さらに、夜間勤務を非正規労働者にのみ従事させる例も多くある。自動車の計器類を製造しているジェコーでは、派遣労働者を含めた非正規社員にのみ、午後8時から午前5時までの夜間勤務に従事させた。そういう中で女性派遣労働者は、7年以上も夜勤専属で勤務させられたことから、うつ病を発症するにいたっている。

(2) 有期契約・無期契約を問わない大量派遣切り

① 大企業による大量派遣切り

2008年秋のリーマンショックを契機として自動車、電機などの大企業は大量の派遣切りを強行した。いすゞ自動車は2008年11月派遣会社との労働者派遣契約を中途解除し、派遣契約の中途解除に応じて、派遣会社は、812人もの派遣労働者を中途解雇した。マツダは、2008年11月に800人いた派遣労働者を、2009年4月までに約750人切り捨てた。

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月から2010年9月までの失職・失職予定の非正規労働者数は28万8408人であるが、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。常用型派遣のうち、労働契約期間の定めのある派遣労働者は77.5% (解除対象派遣労働者2万0884人のうちの解雇された派遣労働者1万6189人)、労働契約期間の定めのない派遣労働者は72.6% (解除対象派遣労働者4401人のうちの解雇された派遣労働者3197人)である。

以上のとおり、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。また、常用型派遣のうちの労働契約期間の定めのない派遣労働者の解雇される率も、72.6%と高率にのぼっている。

(3) 製造業派遣の全面禁止の必要性

以上のように、①そもそも製造業派遣は禁止されていたこと、②製造業派遣の現場で労働災害や健康被害が多発していること、③2008年秋のリーマンショック以降、有期契約・無期契約を問わず派遣労働者が一方的に解雇・雇止めされる事例が多発していることなどの点からして、製造業派遣は2004年3月1日前に戻して全面的に禁止すべきである。

第2 登録型派遣は全面禁止して職業紹介へ

1 抜け穴の多い「登録型派遣」の原則禁止

政府案は、「派遣元事業主は、その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。ただし、専門26業務等について労働者派遣をする場合は、この限りでない。」と定めている。

「厚生労働省の平成21年度労働者派遣事業報告における平成21年6月1日時点の労働者数」では、常時雇用される労働者以外の労働者(=登録型派遣労働者)は、64万人いるが、そのうち専門26業務に派遣される労働者は34万人である。登録型派遣の原則禁止といっても、禁止されるのは64万人分の30万人=46.8%と半分以下である。

上記のとおり、政府案の登録型派遣の原則禁止案は、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 登録型派遣は「派遣」とは言えない

—登録型派遣は全面禁止して職業紹介へ

登録型派遣は、派遣先が決まってから派遣元が登録者リストの中から適当な労働者を選んで労働契約を締結し、派遣する、「まず派遣ありき」の制度である。これに対し、労働者派遣法第2条1号は「労働者派遣」を「自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させること」と定義し、「まず雇用ありき」を要求している。

登録型派遣は、派遣元との雇用契約を前提としない点で、そもそも労働者派遣法の派遣の要件を充たしていない。登録型派遣は、その実質は職業紹介である。派遣元が雇用責任を果たさない登録型派遣は全面禁止し、労働者の求職には職業紹介と紹介先での直接雇用をもって応えるべきである。

3 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

政府案は、「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。専門性を前提としない一般業務派遣については、派遣元での常用雇用

が保障されないと、派遣先による派遣打切りが派遣労働者の雇用喪失に直結することになり、派遣労働者の雇用の安定が図れないからである。

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。

4 専門26業務は見なおし、限定すべき

登録型派遣は全面禁止すべきであるが、ここで、専門26業務を見なおし、限定すべきことについて述べる。専門26業務派遣は、一般業務のような1～3年の派遣期間制限がなく、5年、10年の長期派遣の横行を許している。

(1) 専門26業務の見なおし

専門26業務のうちの事務用機器操作（5号）、秘書（7号）、ファイリング（8号）、テレマーケティングの営業（24号）、セールスエンジニアの営業、金融商品の営業（25号）などは、今日では専門性が高いとはいえない。また、「特別の雇用管理を行うと認められる業務」として、建築物清掃（14号）、建築設備運転等（15号）、受付・案内・駐車場管理等（16号）が専門業務に指定されているが、今日ではその必要があるとは考えられない。

(2) 専門26業務の濫用事例

派遣職場では、専門26業務に該当しないのに専門26業務と偽って長期に派遣を続けている事例が見られる。

① 5号業務は、事務用機器操作という業務類型であるが、実際はパソコンを使用する業務でありさえすれば5号業務として派遣されているのが実情である。例えば、日産自動車では、コピー取りやお茶だし等を含む一般事務を行っていた労働者や、重役などの秘書業務をしていた労働者、さらには3D用のソフトを使って自動車のデザイン画作成をしていた労働者まで広く5号業務（事務用機器操作）に該当するとして、長期の派遣で働かせていた。

② 派遣労働者が派遣元等に対して自分の業務が5号などの専門業務に当てはまらないと指摘すると、派遣元会社が業務の名目だけを他の業務に変更させる例も見られる。例えば、派遣会社の横河ヒューマンクリエイトから横河電機株式会社へ派遣され、製品の国際規格適合証明書の作成業務を行っていた労働者は、当初、雇用契約書上の業務内容は11号（取引文書作成関係業務）とされていたが、業務内容が雇用契約書と適合していないと指摘したところ、実際の業務内容には変更がないのに、雇用契約書上の業務内容の記載が5号（事務用機器操作）、6号（通訳、翻訳、速記関連業務）、8号（ファイリング業務）、10号（財務処理関係業務）と転々変更された。

専門業務の規定が広範かつ曖昧であるために、このような悪用が起きている

のである。

- ③ これらの実態からすれば、政府案のように専門26業務を禁止の対象から除外したのでは、多くの派遣労働者が登録型派遣として放置され、不安定な地位に苦しめられ続けることになる。

第3 派遣先の報復を許す「直接雇用みなし制度」

派遣労働者は、正社員と同一の基幹的・恒常的業務に従事している。そのことからすれば、偽装請負や派遣期間制限違反等の違法派遣があった場合、派遣労働者は、派遣先の正社員と同一の労働条件（＝期間の定めのない労働契約）で派遣先に直接雇用されるのが当然である。

1 「派遣先の故意・過失」の要件は削除すべき

政府案は、「直接雇用みなし制度」の適用の要件として、期間制限違反や偽装請負等の違法派遣を受け入れることについて派遣先に故意・過失があったことを要求している。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。違法派遣があれば「直接雇用みなし制度」の適用を認めるべきであり、派遣先の故意・過失を適用の要件とすべきでない。

そうでないと、派遣先の「知らなかったから過失もない」などの口実を許すことになり、労働局も派遣先へ直接雇用の指導をできず、派遣労働者は裁判で争うなどの負担を強いられることになる。これでは、「直接雇用みなし制度」の実効性は著しく失われる。

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

(1) 政府案は、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1回目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、吉岡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）とする有期契約で吉岡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吉岡さんを2006年1月31日をもって雇い止めにした。そして、最高裁判所第二小法廷は、上記雇止めを有効と認めている。

(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。そして、神戸地方裁判所姫路支部は、上記雇止めを有効と認めている。

- (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上」、「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の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。

3 派遣先の報復の危険

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を見ると、派遣労働者が派遣先の違法派遣を指摘・告発して派遣先に直接雇用されても、派遣先に報復的に有期契約1回目で雇止めされる危険がある。そして、裁判所もその雇止めを有効と認定しかねないのである。このような状況では、派遣労働者は、違法派遣を指摘・告発して直接雇用を要求することなどとうていできない。

派遣先の報復の危険を除去し、派遣労働者が安心して直接雇用を要求できるようにするためには、直接雇用後の労働契約は「期間の定めのない労働契約」とすることが是非とも必要である。

第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

政府案は、「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、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。」と規定している。

しかし、「均衡を考慮する」とは、違いがあることを前提としてバランスを図るということにすぎない。現在、派遣労働者の賃金は正社員の約5割程度に抑えられている。「均衡を考慮」というだけでは、派遣労働者と派遣先の正社員との間の差別処遇が温存されることになってしまう。

また、同条項は、同種業務の派遣先労働者の賃金との均衡のみならず、同種業務の一般労働者の賃金水準等をも勘案して賃金決定するように配慮を求めるものとなっている。これでは、比較の対象や基準が二重三重にあいまいになり、実効性が乏しいといわざるを得ない。

2 派遣労働者に対する差別の実態

① いすゞの場合

いすゞ自動車の藤沢工場や栃木工場で働いていた派遣労働者らは、製造ラインで正社員と混在し、正社員との同一の業務に従事していた。仕事に慣れない新人の正社員に仕事を教えることもあった。それでも派遣労働者の年収は約280万円である。正社員の年収がおおよそ600万円であるから、半分にも満たない賃金で使われていたことになる。

② マツダの場合

マツダの場合も、正社員と派遣労働者は、製造ラインで一体となって、同じ内容の業務に従事していた。派遣労働者の中には、熟練して高い技術を身につけ、かなり難しい仕事を任されていた人もいた。しかし、派遣労働者の日給は800

0円～9000円程度であった。月収は、残業の多少にもよるが、手取りで18万円～25万円、年収では200～300万円程度であった。マツダの製造現場の正社員の平均年収は、30歳前後でも300～400万円、50歳前後では600～700万円となっている。ここでも、派遣労働者は、正社員の半分以下の賃金で正社員同様の業務をこなしていたのである。

③ 日本トムソンの場合

2004年から日本トムソンで働き、2009年9月末に雇い止めにされた派遣労働者のAさんは、経験も十分で、正社員と全く同様の業務を行っていた。それでも、時給は1200円で、月収は約19～23万円であった。同社の製造現場の正社員は、この倍近くの月給をもらい、ボーナスも支給されていた。もちろん、派遣労働者には、ボーナスはなかった。

④ ジェコーの場合

2001年から7年間、ジェコーの製造ラインで夜勤専属として働いたAさんの賃金は、日給8800円で、月収は約18万円であった。この7年間、Aさんの日給はほとんど上がっていない。

2006年3月から2008年10月まで、ジェコーの製造ラインで日勤・夜勤の2交替勤務をしていたBさんの時給は1100円であった。月収は約17万円で、この2年8カ月の間、時給は全く上がっていない。

⑤ まとめ

以上は、派遣切りにあって裁判に立ち上がった当事者の経験をもとにした、派遣労働者に対する差別取扱いの実態の一部である。このような差別が不合理であることは、いうまでもない。

このような差別が許されず、均等待遇原則を法律で保障することは今や世界の常識である。「正規雇用を安い派遣で置き換える」、「派遣は派遣のままで安く使い続ける」—このようなことは今や許されない。そのためには、今ここで、派遣労働者に均等待遇を保障し、不合理な差別を禁止することが重要である。

3 均等待遇は世界の常識

① EU諸国

ドイツ、フランス、イタリアなどヨーロッパ各国では、派遣労働者と正規雇用労働者との均等待遇が法律で保障されている。また、2008年10月、EUは、「労働者の派遣に関する指令」を承認して議決した。これにより、派遣労働者は、原則として、契約開始の1日目から、賃金、休暇、労働時間、休憩時間、出産休暇等、基本的な労働条件及び雇用条件について、正規労働者と同等の扱いを受けられることが保障された。EU加盟27カ国は、3年以内に、同指令の規定を国内法に置き換えなければならない。

② 韓国

韓国では、2006年に、非正規職保護法制（①期間制・短時間労働者法の制定、②派遣労働者保護法の改正、③労働委員会法の改正）が成立し、派遣労働者に対する不合理な差別が法律で明確に禁止された。派遣労働者が差別的扱いを受けた場合、労働委員会を通じて調停・仲裁等の是正措置を受けることができる。差別を是正しなかった事業主や労働者の差別是正申請を理由とした報復措置に対する罰則も設けられている。

③ まとめ

このように派遣労働者と正規社員との均等待遇を保障し、不合理な差別を禁止することは世界の常識である。日本で均等待遇原則を導入できない理由は全くない。

4 派遣先の同種労働者との均等待遇は難しくない

「日本では同一労働同一賃金の原則がないから、派遣労働者と正社員との均等待遇原則を設けるのは無理だ」という議論がよくなされる。しかし、ここで問題となるのは、非正規雇用一般の均等待遇の問題ではない。あくまで、派遣先という一つの職場の中での均等の問題である。比較の対象は、派遣先において派遣労働者が行っている職務に就いている、あるいは就く予定の労働者である。「同一労働同一賃金の原則が確立していないから均等待遇は無理」という議論は当を得ないものである。

ある職務の要員として派遣労働者を雇い入れる場合に、派遣先でその職務に就いている、あるいは就く予定の労働者と同じ賃金を払うというのは当然のことである。また、このような派遣先の同種労働者との均等な労働条件の設定は、派遣にあたって、派遣先から派遣元へ情報提供することによって当然に可能である。

また、「派遣労働者の行う業務は臨時的・一時的なものが多く、派遣先で比較しうる労働者や業務を見つけにくい」という議論も聞かれる。しかし、派遣労働者は、現在、ほとんどの場合、正社員と同様の基幹的・恒常的業務をこなしている。派遣労働者は、正社員代替として使用されていることがほとんどである。派遣先において、比較対象の正社員を見つけるのに困難はない。派遣労働者が、真に臨時的・一時的業務（本来、派遣先職場には存在しないはずの業務）に従事する場合には、一般水準等を考慮して賃金決定すればよいだけのことである。

5 正社員代替防止のためには均等待遇が必要

労働者派遣法は、正社員代替の防止を原則の一つにしている。そうだとすれば、派遣労働者の労働条件は、派遣先の正社員と均等もしくは派遣労働者の方が上回る必要がある。そうでない限り、「安い派遣を正社員の代わりに使う」という現状は改まらない。「派遣の方が安いから使う」というやり方は、本来、認められるべきではない。これが許されるのであれば、正規雇用はますます少なくなり、低賃金の派遣労働がますます増えることが永久に続くことになってしまう。

おわりに

平成22年版労働経済白書は、「大企業中心に取り組みされた賃金・処遇制度の改革も、賃金格差を拡大させ、人々の生きがい、働きがいを損なった面もある。」「今後は不安定就業者の正規雇用化などを通じて、すそ野の広い技術・技能の向上と所得の底上げを目指していく必要がある。」と反省の弁を述べている。この労働経済白書の反省に照らしても、今、早急に、違法と無権利、貧困と格差の根源である現行労働者派遣法を抜本改正し、低賃金・不安定雇用の派遣労働に苦しむ労働者に人間らしく働ける職場を提供すべきである。

自由法曹団は、早期・徹底審議の上、製造業派遣・登録型派遣の全面禁止、正社員と同一の労働条件を保障する直接雇用みなし制度、正社員との均等待遇原則を中心とする労働者派遣法の抜本改正を早期に実現することを強く要求するものである。

以上