

# これでいいのか？派遣法

## なくそう！ワーキングプア

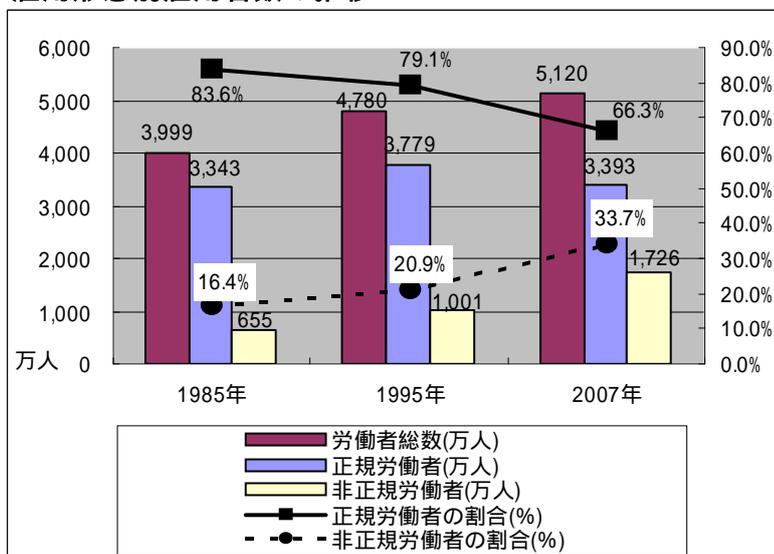
### 1700万人を超える 非正規労働者

毎年非正規労働者は増え続け、全労働者の3分の1に達しています。女性労働者や青年労働者では2分の1を超えています。1995年には1001万人だった非正規労働者は11年ちょっとで725万人も増え、現在1700万人を超えるにいたっています。

朝日新聞  
2007年8月28日  
夕刊



### 雇用形態別雇用者数の推移



出典：総務省統計局「労働力調査」

### ワーキングプア ノの声を大きく

今、「ワーキングプア・ノー」の声を大きくあげましょう。

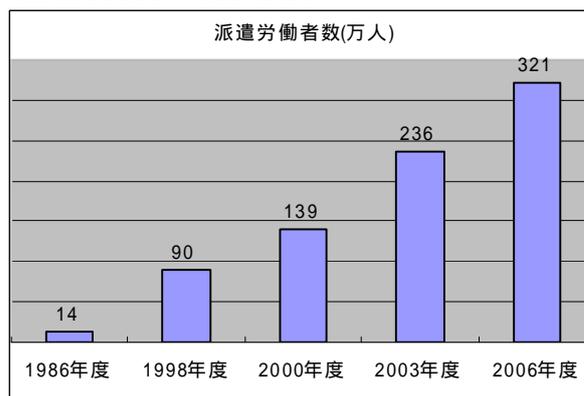
このパンフレットでは、ワーキングプアと非正規雇用問題の元凶である労働ビッグバンと労働者派遣をめぐる問題について考えてみます。貧困と格差の拡大に反対し、ワーキングプアと非正規雇用問題を解決するために、いま、私たちの力を結集するときです。

### 急増する派遣労働者 ピンはね率32%

派遣労働者も、1986年度の14万人から2006年度の321万人へと急増しています。しかも、06年度の321万人のうち、234万人は地位の極めて不安定な登録型派遣労働者です。

派遣先から派遣元に支払われる派遣料金は、一般労働者派遣事業の場合で1日平均1万5577円、ところが実際に労働者にわたる賃金は1万0571円。派遣元によって32%もピンはねされています。

### 派遣労働者の増加状況



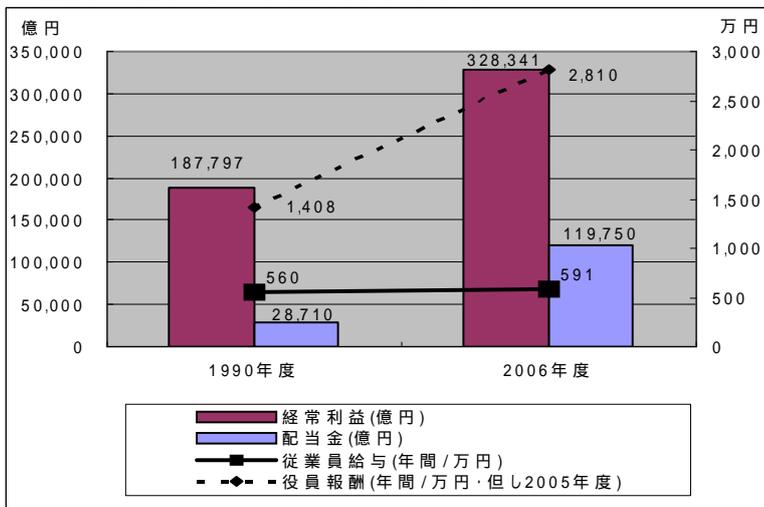
出典：厚生労働省「労働者派遣事業報告」

## 広がる貧困と格差

民間企業で働く会社員やパート労働者の平均給与は9年連続で減少し、年収200万円以下の人は21年ぶりに1000万人を超えました。派遣労働者の約5割は年収200万円以下です。また働いても生活保護水準以下の生活から抜け出せない世帯が450～600万世帯といわれています。

これに対して、大企業の利益や株主の配当金、役員報酬は、バブル絶頂期の1990年と比べても、約2倍から4倍に増えています。貧困と格差はますます拡大しています。

大企業の経常利益と従業員給与など(資本金10億円以上)



出典：財務省「法人企業統計調査」

## 無法が横行する派遣の現場

電話一本で次の仕事が決められ、電話でドタキャン。「ワンコールワーカー」とも呼ばれる日雇い派遣労働者は、携帯電話を手ばなせません。一方的に仕事がキャンセルになっても、待ち時間に賃金の保障はありません。

また、「データ整備費」や「業務管理費」など、労働基準法に違反する天引きも行われています。

派遣の現場では、労災隠しが日常的に横行しています。



朝日新聞  
2007年9月28日朝刊

### 即席麺かパンで腹をごまかす

求人広告では「月収22万円可能」と宣伝されていたが、これは残業を最大限にこなしたときの金額。残業がなければ、17万円程度しかもらえない。年末年始など工場が休みに入る時は、さらに給料は下がる。税金や社会保険料、家賃などを除くと数万円しか残らない。「給料日前には本当に金がなくなる。即席麺かパンで腹をごまかす」(20代の男性)。  
「偽装請負 格差社会の労働現場」朝日新書51頁

### 場所を違えて労災かくし

労働災害給付金の申請を求めると、派遣会社の担当者が連日、察に押しかけてきた。「労災申請は困る。うちがシャープから契約を切られたら、あなた責任取ってくれますか」。数日間の押し問答が続いたが、「弁護士に相談する」と言うと、会社は労災の発生場所を亀山工場ではなく、1次下請けの派遣会社の倉庫に変えることを条件に労災申請を承諾した。  
(毎日新聞 中部版 07年4月10日 朝刊)

## 労働ビッグバン = 労働法制改悪の総仕上げ

1985年の労働者派遣法の制定以来、裁量労働制の導入、女子保護規定の撤廃、有期労働契約期間の上限延長など、労働法制の改悪があいついでいます。とりわけ、日本経営者連盟の1995年5月の「新時代の『日本的経営』」は、終身雇用や年功賃金の否定と雇用の流動化と賃金の業績給付を提言し、労働法制改悪へ拍車をかけました。

そして、いま、政府・財界は、労働ビッグバン=労働法制改悪の総仕上げとして、ホワイトカラー・エグゼンプション(残業代ゼロ法案)による労働時間法制の解体、解雇の金銭解決制度等による解雇の全面自由化、労働者派遣法の抜本的改悪等による非正規雇用の拡大をはかろうとしています。

## 政府・財界の「ワークライフバランス」論

政府・財界は、労働法制改悪の総仕上げをむけて国民世論の取り込みをはかり、「ワーク(仕事)ライフ(生活)バランス(調和)」論をとなえています。しかし、経済財政諮問会議労働市場改革専門調査会は、2007年4月の第1次報告で、「ワークライフバランス」論の名の下に、「正規・非正規の『壁』」、「性別の『壁』」、「年齢の『壁』」などを打破する必要があるとあって、「正規賃金を非正規賃金へ」、「男性賃金を女性賃金へ」、「中高年賃金を若年賃金へ」など、賃金・労働条件を切り下げることをもくろんでいます。このように、政府・財界の「ワークライフバランス」論は、本来の意味のワークライフバランス論とまったく別のものです。

.....  
 : 規制改革会議再チャレンジワーキンググループ労働タスクフォース「脱格差と活力をもたらし労働市場へ」(平成19年5月21日)から  
 : .....

「一部に残存する神話のように、労働者の権利を強めれば、その労働者の保護が図られるという考えは誤っている。」「一定期間派遣労働を継続したら雇用の申し込みを使用者に義務付けることは、正規雇用を増やすどころか、派遣労働者の期限前の派遣取り止めを誘発し、派遣労働者の地位を危うくする。」  
 : .....

## 規制緩和が生んだ労働者派遣法

戦後、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、使用者責任をあいまいにし、強制労働やピンはねの温床になることから、「労働者供給事業」として職業安定法第44条で禁止されていました。違法な派遣労働がはびこるなか、それを追認、合法化したのが労働者派遣法です。

労働者派遣法は、当初、専門13業務で出発しましたが、その後、より一層の規制緩和を求める財界の要求におされて、次のとおり、派遣対象業務を拡大してきました。財界は、現在、派遣期間制限の撤廃等を主張しており、これでは労働者派遣に対する規制がすべてなくされてしまいます。

### 派遣対象業務拡大の歴史

1985年	6月	労働者派遣法成立
1986年	7月	派遣法施行、当初専門13業務
1986年10月		3業務追加、専門16業務に拡大
1996年12月		専門26業務に拡大
1999年	6月	対象業務を原則自由化し、自由化された一般業務の上限を1年とする派遣法「改正」成立 (専門3業務は派遣受入期間制限なし、専門23業務は通達で上限3年)
2003年	6月	製造業務への派遣を解禁し、一般業務の上限を1~3年に延長する派遣法「改正」成立、施行は2004年3月1日から (専門23業務の上限を3年とする通達を廃止し、上限撤廃)

### 専門26業務とは？

専門26業務は、労働者派遣法施行令第4条1~26号に定めてあります。その幾つかをあげると次のとおりです。

ソフトウェア開発(1号)、機械設計(2号)、OA機器操作(5号)、通訳・翻訳・速記(6号)、秘書(7号)、ファイリング(8号)、調査分析(9号)、財務処理(10号)、研究開発(17号)、事業実施体制の企画・立案(18号)、書籍等の制作・編集(19号)、広告デザイン(20号)

# 派遣法 Q & A

Q 1 派遣の業務制限と期間制限はどうなっているのでしょうか？

A 派遣の対象業務は、当初専門業務に限定されていましたが、1999年の派遣法改正で原則自由化されました。現在、港湾運送業務、建設業務、警備業務、病院等における医療関連業務は労働者派遣が禁止されています（4条）が、これ以外の一般業務は派遣を行ってよいことになっています。

ソフトウェア開発やOA機器操作等の専門26業務は、派遣受入期間の制限はありません。これ以外の一般業務は原則1年ですが、派遣先は、事業所の過半数代表の意見を聞いて3年まで派遣を受け入れることができます（40条の2）。専門業務で派遣されても一般業務を1割超えて行う場合には、一般業務と同様の期間制限を受けることとなります（労働者派遣業務取扱要領）。

Q 2 登録型派遣はどのようなタイプの派遣ですか？

A 派遣には、常用型派遣と登録型派遣があります（2条）。常用型派遣では、派遣労働者は派遣先の有無にかかわらず派遣元に常時雇用されています。登録型派遣では、派遣労働者は派遣元に登録しておき、派遣先が決まったときにはじめて派遣元と雇用契約を結び、派遣されることとなります。日雇い派遣やスポット派遣も登録型派遣の一種です。携帯電話やメール1本で派遣されて仕事に就いています。

登録型派遣は、雇用期間は短く、時給は低く、年次有給休暇取得や社会保険、雇用保険で不利に取り扱われています。登録型派遣は原則廃止し、日雇い派遣は全面禁止すべきです。

Q 3 自動車部品会社の製造ラインに派遣されて3年を越えますが、派遣先に直接雇用してもらうことはできないのでしょうか？

A 派遣法には、「派遣先は、1～3年の制限期間を超えて派遣労働者を使用しようとするときは、派遣先に雇用されることを希望する労働者に対し雇用契約の申込みをしなければならない。」（40条の4）と定めてあります。

派遣労働者が派遣先に直接雇用されることを申し出ているにもかかわらず、派遣先が雇用契約を申し込まないときは、都道府県の労働局長は、派遣先に対して、雇用契約の申込みをするように指導、助言、勧告しなければなりません。派遣先が労働局長の勧告にしたがわないときは、労働局長は、そのことを公表できます。（48条、49条の2）

これらの規定を活用して、都道府県の労働局に申告して直接雇用を勝ち取ることができます。労働局が指導、助言、勧告に消極的な場合は、労働組合に結集して、世論に訴えることが重要です。

Q 4 請負会社に雇用されて、電機メーカーの製造ラインで3年を超えて働いています。請負だとメーカーに直接雇用してもらうことはできないのでしょうか？

**A** 昭和61年4月17日付労働省告示第37号は、請負は、「業務の遂行に関する指示その他の管理を自ら行うものであること」、「自己の責任と負担で準備し、調達する機械・設備・機材・材料・資材により業務を処理すること」などの要件をすべて満たすことが必要としています。

大企業の製造ラインでは、業務請負といいながら、受入会社のリーダーなどが請負労働者を直接指揮命令し、受入会社の機械・設備等を使って仕事をしていることが多く、告示第37号の要件を満たすものはほとんどありません。これが、期間制限や直接雇用義務などの派遣法上の義務をまぬがれるために、実質は派遣なのに請負の形式にしている「偽装請負」です。

偽装請負は実質は派遣ですから、1～3年を超えて働いていれば、当然派遣先に直接雇用を要求できます（40条の4）。

Q 5 業務内容を「OA機器操作」といわれて派遣されたら、派遣先で電話取次や掃除の仕事を命じられました。応じなければいけないのでしょうか？

**A** 派遣元は、労働者派遣をしようとする時は、派遣労働者に対して、事前に、「従事する業務の内容」、「派遣終業の場所」、「派遣就業の開始及び終了の時刻」、「苦情に関する事項」などの就業条件を明示しなければなりません（34条）。

派遣先の指揮命令者が、事前に明示された就業条件と異なった業務指示をしても、派遣労働者はその指示にしたがう義務はありません。このようなときには、派遣先責任者あるいは派遣元責任者に、就業条件どおりの業務指示に是正するように苦情を申し立てることができます（36条、41条）。

苦情を申し立てたことを理由として、派遣労働者に対して不利益な取り扱いをすることは禁止されています（派遣元及び派遣先指針）。

Q 6 派遣元から、データ装備費や業務管理費の名目で1稼働日につき200円天引きされています。何とか取り戻せないのでしょうか？

**A** データ装備費や業務管理費の名目による賃金からの天引きは、何ら根拠がありません。賃金の全額払いの規定（労働基準法24条1項）にも違反します。したがって、データ装備費等の返還は当然要求できます。

この場合、派遣元が、賃金の消滅時効期間は2年であること（同法115条）を根拠に、2年分しか返還の必要はないと主張してくることがあります。しかし、データ装備費等の天引きは不当利得（民法703条、704条）に該当し、消滅時効期間は10年ですので、10年分の返還を要求できます。

Q 7 派遣先に命じられたら、無条件に残業をしなければならないのでしょうか？  
また、残業代は誰が払ってくれるのでしょうか？

**A** 派遣労働者に残業労働を命ずるのは派遣先ですが、そのためには、派遣元が、派遣元の事業場で過半数代表との間で時間外協定（36協定）を締結している必要があります。時間外協定がないのに派遣労働者に時間外・休日労働をさせたら、派遣先は刑罰を受けることになります。就業条件明示書に残業の定めがない場合も、残業を命ずることはできません。  
派遣労働者が残業をした場合、残業代を支払う義務を負うのは派遣元です。

Q 8 年次有給休暇をとるのには、誰に申請したらよいのでしょうか？  
派遣先は年休をとるのを拒否できるのでしょうか？

**A** 年次有給休暇をとるのには、派遣元に申請することが必要です。派遣労働者が年休の時季を指定した場合、派遣元は、事業の正常な運営に支障がある時にはその時季を変更できます。事業の正常な運営に支障があるか否かは、派遣元の事業場についてみることになります。派遣元は、派遣労働者が年休を取得することを見込んだ人員配置をしておくべきですから、よほどのことがないかぎり時季を変更することはできません。  
派遣先は、派遣労働者が年休をとることに一切口出しできません。労働者派遣契約にしたがって、派遣労働者が年休をとる間、別の労働者の派遣を要求できるだけです。

Q 9 派遣先の上司の男性からセクハラ被害を受けて困っています。  
どうしたらよいのでしょうか？

**A** 男女雇用機会均等法 11 条は事業主のセクシャル・ハラスメント防止義務を定めていますが、労働者派遣法では、派遣元だけでなく派遣先にもセクハラ防止義務があると定めています（47条の2）。ですから、セクハラ被害を受けたらただちに派遣元責任者や派遣先責任者に苦情を申し立てましょう。派遣元、派遣先とも、被害が発生したときは、迅速に救済措置を講ずる義務があります。  
派遣元や派遣先がセクハラ被害の訴えを放置しているときは、被害を受けた労働者は、加害者の上司に対して損害賠償請求できる（民法709条）だけでなく、派遣先、派遣元に対しても、使用者責任に基づいて損害賠償請求できます（民法715条）。

Q 10 派遣先で労働災害にあってしまいました。どのようにしたらよいのでしょうか？

**A** 派遣労働者は、業務災害や通勤災害について、労働災害保険から各種の給付を受けることができます。この点で通常の労働者と違いはありません。労働基準法及び労災保険法上の労災補償責任を負うのは派遣元で、派遣元は労災保険への加入が強制されています。労災発生の原因や状況等の証明を行うのは派遣元ですが、派遣元は、派遣先から事情を聞いて証明することになります。

派遣労働者は、派遣先の安全配慮義務違反によって被災したり、病気になった時は、派遣先に対して直接損害賠償を請求することができます。また、派遣元が、派遣先の安全衛生体制が十分でないのに労働者派遣をした時には、派遣元にも損害賠償を請求できます。

Q 11 派遣労働者は、社会保険や雇用保険に加入できるのでしょうか？

**A** 派遣労働者は、常用型、登録型とも、一般の労働者と同様、社会保険（健康保険、厚生年金）に加入できます。2か月以内の短期雇用労働者には社会保険が適用除外になることから、社会保険に加入させないために、形式的に2か月以内の短期契約にしている例がみられます。しかし、当初から2か月を超えることが予定されている場合は、最初から社会保険の加入資格を取得しているとみることができます。

雇用保険については、常用型は、当然雇用保険に加入できます。登録型は、同じ派遣元で1年以上の雇用継続の見込みがあるとき、同じ派遣元との間の雇用契約が1年未満であっても雇用契約と雇用契約との間隔が短く、その状態が1年以上続く見込みがあるときには、加入できます。また、日雇い派遣も、2007年9月から日雇い雇用保険への加入が認められるようになり、日雇労働求職者給付金の支給が受けられるようになりました。

Q 12 派遣期間の途中で、派遣先から「今日で派遣受入をやめるので、もう来なくていい」と言われました。もう仕事は続けられないのでしょうか？

**A** 派遣先は、派遣労働者が欠勤を繰り返すなど、派遣元の債務不履行とみられる事態がないかぎり、労働者派遣契約を途中で解除することはできません。とりわけ、派遣労働者の国籍、信条、性別、社会的身分、労働組合の活動をしたこと、苦情申立をしたことなどを理由とする派遣契約の中途解除は、公序良俗違反として違法・無効です（27条）。

一方的な派遣契約の中途解除は無効ですので、派遣元は、派遣先に対して、派遣契約の継続や損害賠償を請求できます。派遣先が強引に派遣契約を打ち切っても、派遣元は、派遣労働者を解雇することはできません。派遣労働者は、派遣元に対して、代わりの派遣先の提供を要求できますし、待機期間中は賃金全額少なくとも休業手当の支払いを請求できます（民法536条2項、労働基準法26条）。

法律名の記載がない条文は労働者派遣法の条文

## 政府・財界が狙う いっそうの改悪

日本経団連は、この間の改悪でもまだ不十分だとして、2007年版「経営労働政策委員会報告」では、派遣期間制限の撤廃、一定期間を経た派遣労働者に対する雇用申込義務の撤廃、派遣と請負の区分に関する労働省告示の見直し、を打ち出しました。

政府も、「規制改革推進のための3か年計画」(2007年6月22日閣議決定)のなかで、「労働者派遣における事前面接の解禁」、「派遣労働者に対する雇用契約申込義務の見直し」を打ち出し、労働政策審議会の職業安定分科会労働力需給制度部会で派遣法「改正」の検討を進めていましたが、派遣の無法な実態に対する批判が強まるなかで、2008年の通常国会に「改正」案を提出することを断念するにいたっています。

## 労働者保護のための 抜本改正を

正規労働者の派遣労働者への置換えや偽装請負、日雇い派遣の横行等がワーキングプアを生み出しています。

こうした実態を是正し、労働者の雇用の安定と労働条件の改善をはかるために、派遣は、専門業務についての臨時的・一時的利用に限定する、

重大な弊害が明らかとなっている登録型派遣は原則廃止し、日雇い派遣は全面的に禁止する、期間制限違反等の違法行為があった場合、派遣先が派遣労働者を正規社員として直接雇用したものとみなす、労働者派遣契約の中途解除を理由とする派遣元の労働契約解除(解雇)を禁止する、労働条件や福利厚生について正規労働者との均等待遇を義務づける等の、派遣法の抜本改正が求められています。



日亜化学の約束破りを許さず「青年の正規雇用を求め」 07.10.14 デモ行進 (徳島県 阿南市)

## 国民世論を大きく

昨年10月に4野党(日本共産党・民主党・社民党・国民新党)代表と全労連・連合などに加盟する労働組合が一堂に会し、11月には公明党議員も出席して2回にわたり開かれた「労働者派遣法の改正をめざすシンポジウム」でも、「派遣法を99年の『改正』前に戻すこと」をはじめとした積極的な改正要求が出席者から表明されるなど、労働者保護のための派遣法改正実現に向けた機運が高まりつつあります。

共通の要求を集めて共同の運動へ発展させ、国民世論をひろげて派遣法の抜本改正を実現しましょう。

## 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  
URL <http://www.jlaf.jp/>

発行 2008年2月1日