

2009年10月20日

労働政策審議会 会長 諏訪 康雄 殿
同 労働力需給制度部会 部会長 清家 篤 殿

全国労働組合総連合
議長 大黒 作 治

労働者派遣法改正論議に対する意見

雇用破壊の実態をふまえた抜本改正を

長妻厚生労働大臣の「諮問」を受けて、労働者派遣法の改正論議がはじまりました。全労連は、雇用問題を最重点課題としてとりくみ、派遣切り等にあった多くの労働者を組織する労働組合として、改正論議にあたって以下のとおり、意見を提出するものです。

1. この1年余の事態は何を明らかにしたのか

(1) 厚生労働大臣の「諮問」でも、「我が国の雇用情勢は急激に悪化し、いわゆる派遣切りが多く発生し、社会問題化するなど、派遣労働者をめぐる雇用環境に大きな変化が生じた」と指摘されています。昨秋来の雇用破壊の実態は、社会的責任を放棄した大企業の冷酷非情な姿勢とともに、労働者派遣の構造的な欠陥と現行労働者派遣法の問題点を露呈するものと言えます。その特徴点をあげれば、以下のとおりです。

(2) 第1に、製造業を先頭にして派遣労働者の解雇・雇止めが急速・大規模におこなわれましたが、これは労働者派遣が常用雇用の代替、「安価でいつでも切れる雇用の調整弁」として機能していることを物語るものです。切られた派遣労働者らの証言でも、これまでも毎月の生産量にあわせて解雇・雇止めが繰り返され、各地の工場を転々としていたという実態が明らかになっています。

労働者派遣法の相次ぐ改悪によって、「臨時・一時的な業務に限定し、常用雇用の代替としてはならない」という原則が踏みにじられているのです。特に製造業においてはそれが顕著であり、派遣と期間工等を繰り返すなどの期間制限違反を免れるための脱法的行為まで横行し、常用雇用の代替として労働者派遣が広く使われていました。

(3) 第2に、多くの派遣労働者が派遣契約の解除と同時に雇用契約も破棄され、契約期間中の中途解雇が横行しましたが、これは派遣元が雇用責任を果たす経営体力を持ちあわせておらず、派遣先の大企業が雇用責任を免れる装置として、労働者派遣が機能していることを明らかにするものです。労働者派遣における雇用責任のあいまいさ、派遣労働者の雇用の不安定さという構造的欠陥が露呈されたと言えます。

(4) 第3に、解雇・雇止めと同時に住まいまで失い、路頭に迷う派遣労働者が大量に生まれたこと、「年越し派遣村」に止まらず、今も各地の主要な駅などが「派遣村」状態にあることは、セーフティネットの欠如とともに、派遣労働者が低賃金、不安定な収入状態に置かれ、経済的な貯めを持ちえない状況にあることを示すものです。派遣元企業によるマージン確保、二重の搾取が、派遣

労働者を圧倒的な低賃金構造に置いています。

(5) 第4に、不況が長引くもとで、登録型派遣の労働者は仕事が月に数日しかないなどの実態に置かれ、持ち金が底をつき借金を重ねる状況も広がっています。登録型派遣における雇用と生活の究極的不安定さを示すものです。

(6) 第5に、契約期間中の雇用契約の破棄や期間制限違反であるとか、事務用機器操作やファイリングなどの専門業務をかたった違法な事務系派遣の横行など、法違反が広範におこなわれている実態が明らかになりました。これは、労働者派遣への法的規制、派遣労働者に対する保護措置の不十分さを如実に示すものです。

2. 雇用破壊を是正する労働者派遣法の抜本改正を

(1) 労働者派遣法の改正論議にあたっては、上記に示したような雇用破壊と派遣労働者の生活の深刻な実態を改善する実効ある措置を取ることを中心に据えるべきです。10月7日の職業安定分科会や10月15日の労働力需給制度部会の論議では、製造業派遣や登録型派遣の「原則禁止」に疑義を呈す意見も出されましたが、これは労働者派遣の現実の姿、雇用破壊の深刻さを顧みない発言と言わざるをえません。特に公益委員からもそうした発言が飛び出したことは重大であり、その公平性などが問われる事態です。

(2) 派遣法改正をめぐって最近、「労働者派遣を制限すれば、現に派遣で働いている人の職を奪うことになる」とか、「派遣を制限すれば、企業は海外に出て行き、不況がいつそう深刻化する」などの主張が流布されています。しかし、労働者派遣を制限しても、そこに労働力を必要とする仕事さえあれば、企業は労働者を雇用します。むしろ、派遣など非正規労働者の急速な拡大がワーキングプアを増やし、不況と内需の落ち込みを助長し企業に海外進出を促しています。賃金配分を増やし貧困と格差を解消することこそ、経済成長をみこんだ企業の国内活動を活発化させる道です。

(3) 「諮問」は、「製造業務への派遣や登録型派遣の今後の在り方、違法派遣の場合の派遣先との雇用契約の成立促進等、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進のために追加的に措置すべき事項についても検討を行い、改めて法律案を提出する必要がある」としています。

つまり、①製造業派遣の禁止、②登録型派遣の原則禁止、③派遣先企業の労働者との均等待遇の確立、④違法派遣等の場合の直接雇用みなし規定の創設、⑤派遣労働者を組織する労働組合との派遣先の団交応諾義務などは、深刻な雇用破壊の実態を是正する課題として、この間の論議を通じて大多数の労働組合や政党・国会議員が同意するものです。改正論議にあたっては、これらを少なくとも改正すべき前提項目に据えるべきです。

(4) その上で、労働者派遣の実態を踏まえれば、より抜本的な改正が求められます。①労働者派遣は臨時・一時的業務に限定し、常用雇用の代替としてはならないという原則に立った上での労働者派遣への規制の抜本的強化、②派遣労働者の雇用と賃金・労働条件を担保する保護措置の確立、③違法派遣等への規制、派遣先企業の責任の明確化などを柱とし、労働者派遣の原則自由化を元に戻すことや、現行26専門業務を見直し、賃金・労働条件が適正に担保され、安全かつ高度な専門業務に限定することなど、より踏み込んだ検討・論議が必要です。以上の観点から、全労連としての改正要求を別表のとおり示し、より踏み込んだ改正を強く求めます。

以 上

別表 派遣法改正要求・比較表

2009年10月、全労連作成

	旧・政府（自民・公明）案 170 臨時国会提出 閣法第 11 号	3党（民主・社民・国民）案 171 通常国会提出 衆第 40 号	全労連の基本的な要求
法律名及び目的		○ 「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整備等に関する法律」を改め、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者保護等に関する法律」とし、この変更に伴い、目的部分も変更	○ 業法から派遣労働者保護法に改める。法律名・目的などにも、その変更を反映 ○ 法律の目的に、労働者派遣は例外的限定的政策立法であり、臨時・一時的な業務に限定し常用代替は禁止することを明記
日雇派遣・派遣労働者の雇用契約についての規制	○ 日雇派遣(契約期間が日々または 30 日以内)は原則禁止し、例外はポジティブ・リスト化	○ 雇用契約期間が2か月以下の労働者派遣を禁止 ○ 2か月以下の雇用契約の場合、2か月に1日を加えた雇用契約期間とみなす	○ 日雇派遣・スポット派遣は禁止 ・ 派遣労働者の雇用契約は、常用雇用(期間の定めのない雇用契約)を原則とする(当面、登録型派遣は除く)
登録型派遣への規制、常用化の促進、専門業務の見直し・限定など	○ 登録型派遣労働者(1年以上勤務している、期間を定めて雇用する派遣労働者)について、希望に応じ、以下のいずれかの常用雇用への転換推進措置を派遣元事業主に対して努力義務化 ・ 期間の定めのない派遣労働者又は通常の労働者として雇用 ・ 紹介予定派遣の対象とすることを通じて、派遣先での直接雇用を推進 ・ 期間の定めのない労働者への転換促進のための教育訓練等の措置 ○ 期間を定めないで雇用される派遣労働者についての特定目的行為の解禁 ○ 専門 26 業務に従事する労働者について、期間を定めないで雇用される派遣労働者であることの通知を受けている場合、3年を超える期間継続して受け入れていても、雇用契約申込み義務は発生しないこととする	○ 26 専門業務以外は常用雇用のみとする	○ 登録型派遣は原則禁止 ・ 当面、賃金・労働条件が適正に担保され、安全かつ真に高度な専門業務に限定(通訳など) ・ 3年の経過措置後は、登録型派遣を禁止 ○ 登録型以外の派遣労働者の雇用契約は、常用雇用(期間の定めのない雇用契約)のみとする ○ 労働者派遣は原則禁止し、ポジティブ・リストに戻す ・ 現行 26 専門業務は抜本的に見直し、賃金・労働条件が適正に担保され、安全かつ高度な業務に限定 ・ 「専門業務」は政令ではなく、法律本体に規定 ○ 同一業務につき、1年を超える労働者派遣を禁止 ・ 1年を超える場合は、派遣先企業への期間の定めのない直接雇用を義務づけ(常用代替禁止) ○ 整理解雇・雇止め等をおこなった場合は、その後1年間、新たな労働者派遣の受け入れを禁止

	旧・政府（自民・公明）案 170 臨時国会提出 閣法第 11 号	3 党（民主・社民・国民）案 171 通常国会提出 衆第 40 号	全労連の基本的な要求
製造業派遣		<ul style="list-style-type: none"> ○ 政令で定める専門業務等(新たな専門職制度)を除き製造業派遣を禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 製造業への労働者派遣を禁止 ・ 「専門業務」等の例外は認めない
専ら派遣・グループ企業派遣	<ul style="list-style-type: none"> ○ グループ企業内の派遣については、派遣労働者のすべての派遣就業に係る時間を 8 割以下に規制 ○ 離職した労働者の元の企業への派遣の禁止(離職後 1 年以内) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一つの派遣先(法人及びその子法人からなる法人グループを含む)に対して提供する労働者派遣の役務に係る量が、すべての労働者派遣の役務に係る量の 8 割を超えることを禁止 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一つの派遣先への派遣を 5 割未満に規制 ・ 一つの派遣先(法人及びその子法人からなる法人グループを含む)に対して提供する労働者派遣の役務に係る量が、すべての労働者派遣の役務に係る量の 5 割を超えることを禁止 ○ 離職した労働者(離職後 1 年以内)の元の企業グループへの派遣を禁止(脱法的行為への規制)
派遣先責任の強化	<ul style="list-style-type: none"> ○ 労災保険法の施行のため、行政庁が、派遣先の事業場へ立入検査すること等ができることとする 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 以下の項目の義務づけ等により、派遣先責任を強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 労働者派遣契約の順守 ・ 年次有給休暇の取得を理由とする不利益取扱いの禁止 ・ 育児休業を理由とする不利益取扱いの禁止 ・ 未払賃金に関する派遣先の連帯責任 ・ 社会保険料に関する派遣先の連帯責任 ・ 派遣労働者に対する安全衛生教育の義務づけ ・ 定期健康診断等の代行 ・ 労災保険の保険給付の請求に係る便宜の供与 ・ 性別を理由とする差別の禁止 ・ 派遣元事業主に対する個人情報提供の要求の制限 ・ 派遣労働者所属労働組合と派遣先との団体交渉応諾義務 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 就労条件の明示と厳格な順守。就労条件明示書と異なる業務の強要に対する罰則強化 ○ 派遣労働者の所属労働組合と派遣先との団体交渉の応諾義務の明記 ○ 労働者派遣の受け入れの可否、期間、労働条件、期間満了後の雇用申し入れなどについて、派遣先労働組合との事前協議・合意の必要性の明記 ○ 未払賃金に関する派遣先の連帯責任 ○ 交通費の全額支給の義務づけ ○ 年次有給休暇の取得保障に対する共同責任 ○ 妊娠・出産・育児・介護休暇の保障措置に関する共同責任、不利益取扱いの禁止 ○ 派遣労働者に対する安全衛生教育の義務づけ、労働災害に関する派遣元との連帯責任 ○ 定期健康診断の代行実施 ○ 労働保険・社会保険料の使用負担分の派遣元との共同負担。保険未加入の派遣労働者の受け入れ禁止(受け入れた場合は、直接雇用と見なす) ○ 派遣元事業主に対する個人情報提供の要求を制限・禁止

	旧・政府（自民・公明）案 170 臨時国会提出 閣法第 11 号	3 党（民主・社民・国民）案 171 通常国会提出 衆第 40 号	全労連の基本的な要求
均等待遇	○ 同種の業務に係る一般の賃金水準等を考慮し賃金決定することを努力義務化	○ 労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な待遇を確保	○ 派遣先の同種の労働者との均等待遇を義務づけ（雇用形態にかかわらず、均等待遇を義務づけ）
紹介予定派遣と特定目的行為			○ 紹介予定派遣は禁止 ○ 事前面接など特定目的行為を厳格に禁止
マージン率と情報公開	○ いわゆるマージンなどの情報公開を義務化 ○ 派遣労働者として雇用しようとする者に対する待遇に関する事項等の説明を義務化 ○ 派遣元から派遣先に、派遣労働者が無期雇用か否かの通知をすることを義務化	○ いわゆるマージン率を含め事業運営の情報等についてHP等への公開を派遣元に義務づけ ○ 派遣元から派遣労働者に対する通知義務事項の拡大（派遣労働者の賃金、社会保険の適用に関する等） ○ 派遣元から派遣先に対する通知義務事項の拡大（派遣労働者の賃金等） ○ 派遣労働者の受け入れにあたり、派遣先から派遣先労働組合への通知義務（派遣労働者の賃金等）	○ いわゆる派遣元のマージン率については、その上限を規制 ○ 派遣先ごとのマージン率をはじめ、派遣元企業の事業運営、財務状況等の公表の義務づけ ○ 賃金・マージン率など、派遣労働者と派遣先労働組合に対する通知義務事項の拡大
違法派遣への対処	○ 以下に該当する違法行為を行った場合、派遣先に対し、行政が労働契約を結ぶことを勧告する制度の創設 <ul style="list-style-type: none"> ・ 禁止業務で派遣を受け入れた場合 ・ 無許可・無届の派遣元から派遣を受け入れた場合 ・ 期間制限を超えて派遣を受け入れた場合 ・ いわゆる偽装請負の場合であって、一定の場合 	○ 直接雇用みなし規定の創設 派遣先が以下に該当する違法行為を行った場合、派遣労働者は、自己の雇用主とみなす旨を通知できることとする <ul style="list-style-type: none"> ・ 禁止業務で派遣を受け入れた場合 ・ 常時雇用する労働者でない者を派遣労働者として受け入れた場合（26 専門業務は除く） ・ 無許可・無届と知りながら派遣を受け入れた場合 ・ 期間制限を超えて派遣を受け入れた場合 等 通告があった場合、派遣労働者と派遣元との間の雇用契約は、派遣先との雇用契約に移転したものとみなす 期間制限を超えて派遣を受け入れた場合、その雇用契約を期間の定めのないものに変更することができる	○ 直接雇用みなし規定の創設 <ul style="list-style-type: none"> ・ 法律に基づかず違法派遣・偽装請負を受け入れた派遣先は、その派遣労働者を期間の定めのない労働者として直接雇用しなければならない。受入企業は、受け入れた労働者が働き始めた時期に遡って使用者責任を負う ・ 受け入れ後の賃金・労働条件は、派遣元の同種・類似の労働者と均等に待遇する ○ 期間制限（1 年）を超えて労働者派遣を受け入れた場合も、事前通知の有無にかかわらず、また、1 年を超えて派遣と直接雇用や請負を繰り返した場合も、その派遣労働者を期間の定めのない労働者として直接雇用しなければならない ○ 派遣元については、届出制から許可制に戻し、罰則を強化するなど、規制を強化

	旧・政府（自民・公明）案 170 臨時国会提出 閣法第 11 号	3 党（民主・社民・国民）案 171 通常国会提出 衆第 40 号	全労連の基本的な要求
罰則		<ul style="list-style-type: none"> ○ 違法な労働者派遣を行った法人に対する罰則の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での労働者派遣について、20 万円以上 3 億円以下の罰金 ・ 禁止業務派遣、無許可派遣について、1 億円以下の罰金 ・ 無届での特定労働者派遣等について、3000 万円以下の罰金 ○ 法律違反であることを知って労働者派遣を受けた派遣先に対する罰則の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 違法な労働者派遣を行った法人に対する罰則の強化、企業名の公表 ○ 違法な労働者派遣を受け入れた企業に対しても同様に措置
欠格事由の追加	<ul style="list-style-type: none"> ○ 許可を取り消された法人等の役員であった者で、取消しの日から 5 年を経過しない者等を欠格事由に追加 	(旧・自公政権提出法案)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 許可を取り消された法人等の役員であった者で、取消しの日から 5 年を経過しない者等を欠格事由に追加 ○ 貸金業との兼業を禁止
施行日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2009 年 10 月 (日雇派遣、グループ企業派遣に係るものは 2010 年 4 月) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公布の日から 6 か月以内 (登録型派遣、製造業派遣に係るものは公布の日から 3 年以内) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 公布の日から 6 か月以内 (登録型派遣については公布の日から 3 年後に全面禁止)

厚生労働省発職 1007 第 1 号

労働政策審議会

会長 諏訪 康雄 殿

今後の労働者派遣制度の在り方について（諮問）

労働者派遣制度については、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す一方で、近年、日雇派遣など社会的に問題のある形態が出てきているほか、やむを得ず労働者派遣を選択する者の存在や法違反事案の顕在化などが課題となってきた。

このような状況を踏まえ、貴会における調査審議を経て、昨年 11 月 4 日に「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」を国会に提出したところであるが、同法案は、本年 7 月 21 日、衆議院の解散に伴い廃案となったところである。

同法案提出後、我が国の雇用情勢は急激に悪化し、いわゆる派遣切りが多く発生し、社会問題化するなど、派遣労働者をめぐる雇用環境に大きな変化が生じたところである。

このため、上記の法律案において措置することとしていた事項のほか、製造業務への派遣や登録型派遣の今後の在り方、違法派遣の場合の派遣先との雇用契約の成立促進等、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進のために追加的に措置すべき事項についても検討を行い、改めて法律案を提出する必要性が生じている。

以上を踏まえ、厚生労働省設置法（平成 11 年法律第 97 号）第 9 条第 1 項第 1 号の規定に基づき、今後の労働者派遣制度の在り方について、貴会の調査審議を求める。

平成 21 年 10 月 7 日

厚生労働大臣 長妻 昭