

2009年12月21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

公益委員案骨子（12月20日付）に対する意見（案）

派遣切りと雇用破壊の実態をふまえた改正を

12月18日の労働力需給制度部会には「部会報告に向けての公益委員案骨子」（以下、「骨子案」と言う。）が示され、これをもとに年内に労働政策審議会の報告がなされる予定とされている。

しかし、「骨子案」は3党案からも大きく後退し、この間の派遣切りや雇用破壊の実態をかえりみない内容であり、断じて容認できない。その問題点（大要）を指摘すれば、以下のとおりである。労働政策審議会は、我々の指摘と自公政権を退場に追い込んだ国民の切実な願いを踏まえて、「骨子案」を撤回し、抜本改正を断行すべきである。これを強く求める。

「骨子案」の問題点の第1は、登録型派遣と製造業務派遣について「原則禁止」とはしているものの、それが不十分だということである。「骨子案」は、「常用雇用以外の労働者派遣を禁止する」として登録型派遣を原則禁止し、製造業務派遣についても、禁止の例外として「常用雇用の労働者派遣」を挙げている。しかし、そもそも「常用雇用」の定義が現行法上は不明確なのであり、厚生労働省の「業務取扱要領」においても短期の派遣契約を繰り返して1年を超えれば「常用」と見なされることになっている。これでは不安定な短期契約が温存されるのであり、「常用雇用」とは文字の通り、「期間の定めのない雇用」と定義することが必要である。さらに、この間の製造業等の派遣切りでは、派遣契約の中途解約に伴う違法な解雇が横行しているという事実が明らかになったのであり、製造業務派遣の禁止では、「常用」の定義を明確にするだけでは不十分である。

この1年間の事態をみれば、究極の不安定雇用である登録型派遣と、期間制限違反など違法派遣が横行し常用代替が明らかな製造業務派遣に関しては、明確に禁止すべきである。「原則禁止」という言葉で、あれこれの例外を設けるべきではない。

第2には、違法派遣の場合の直接雇用の「みなし」規定が不十分だということである。「骨子案」は、「違法派遣の場合に、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設ける」としているが、当該派遣労働者を就労させない派遣先に対しては「行政の勧告制度」に止めている。これでは直接雇用の実現が保障されているとは言いがたい。よって、派遣労働者に直接雇用の意思がある場合には、罰則を含めた行政の介入を明記して、派遣先との労働契約の成立を担保する制度とすべきである。

同時に、「骨子案」では、その場合の契約期間が定められていない。直接契約後に短期日での解雇・雇止めを許さないよう、直接雇用のみなしは、常用雇用（期間の定めのない雇用）であることも明

記すべきである。

第3には、均等待遇に関して「均衡を考慮する」との規定に止めている点である。この間の事態でも、労働者派遣が「安価でいつでも切れる労働力」として、常用雇用の代替として急速に拡大し、貧困と格差、ワーキングプアを拡大してきた元凶であることは明らかである。常用雇用の「労働者派遣は臨時・一時的な業務に限定し、常用雇用の代替にしてはならない」という原則を法に明記するとともに、派遣労働者の生活を保障するために、「均等待遇の義務づけ」とすべきである。

また、これに関連して、マージン率の情報公開については、「一人当たり」ではなく、「各自」とすべきである。

第4には、派遣先の責任が大きく抜け落ちている点である。派遣先の団交応諾義務を明記し、労使交渉において問題を解決できるようにすべきである。また、「育児休業を理由とする不利益取り扱い」や「性別を理由とする差別的取り扱い」の禁止などが明記される必要がある。

第5には、旧政府案（20年法案）において厳しく批判された、「期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、特定を目的とする行為」を可能としている点について、その見直しに触れていない問題である。特定行為を解禁するという事は、禁止されている労働者供給事業となんら変わらないのであって、労働者派遣の本旨をはずれ、職業安定法の基本に抵触すると言わざるを得ない。よって、削除することを明記すべきである。

第6には、日雇派遣の原則禁止に関して、「20年法案のとおり禁止の例外を設ける」としている点である。これでは、政令によって、いくらでも例外を拡大することができることになってしまう。日雇派遣を明確に禁止すべきである。

こうした多くの問題点を持つ「骨子案」となった背景としては、厚生労働大臣の「諮問」が指摘した「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」事態を踏まえた論議になっていないからである。労働政策審議会において、中途切りや期間制限違反など違法が横行し、雇用破壊が急速に進行したこの1年余の実態を直視した真摯な論議がなされるよう求めるものである。

以 上

部会報告に向けての公益委員案骨子

I. 法案を提出するに当たっての当部会としての考え方

派遣労働者をめぐる雇用環境等の変化を踏まえた厚生労働大臣からの諮問を受け、当部会においては、政府として諮問内容が緊急課題であり、次期通常国会に労働者派遣法改正法案を提出することが必要であるという事情も踏まえつつ、限られた時間の中で計〇回にわたり精力的な審議を行ってきた。

その結果、当部会としては、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する。

1 登録型派遣の原則禁止

- (1) 常用雇用以外の労働者派遣を禁止する。
- (2) 禁止の例外として、以下のものを設定する。
 - ① 専門26業務
 - ② 産前産後休業・育児休業・介護休業取得者の代替要員派遣
 - ③ 高齢者派遣
 - ④ 紹介予定派遣

2 製造業務派遣の原則禁止

- (1) 製造業務への労働者派遣を禁止する。
- (2) 禁止の例外として、以下のものを設定する。
 - 常用雇用の労働者派遣

3 日雇派遣の原則禁止

- (1) 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、労働者派遣を行ってはならないこととする。
- (2) 20年法案のとおり禁止の例外を設ける。
- (3) 雇用期間のみなし規定（2か月＋1日）は設けない。

4 均衡待遇

- 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。

5 マージン率の情報公開

- 20年法案にあるマージン等の情報公開に加え、派遣元は、派遣労働者の雇入れ、派遣開始及び派遣料金改定の際に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示しなければならないこととする。

6 違法派遣の場合における直接雇用の促進

- (1) 以下の違法派遣の場合に、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす旨の規定を設ける。
 - ① 禁止業務への派遣受入れ
 - ② 無許可・無届の派遣元からの派遣受入れ
 - ③ 期間制限を超えての派遣受入れ
 - ④ いわゆる偽装請負の場合
 - ⑤ 常時雇用する労働者でない者を派遣労働者として受入れ
- (2) (1)によりみなされた労働契約の申込みを派遣労働者が受諾したにもかかわらず、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。

7 法律の名称・目的の変更

- 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。

8 施行期日

- 施行期日については、公布の日から6か月以内の政令で定める日とする。ただし、1・2については、公布の日から3年以内の政令で定める日とする。

II. その他の検討項目について

上記 I に掲げた事項以外については、今回の法案では措置せず、引き続き検討することが適当である。

また、上記 I についても、改正法案の施行後一定期間経過後に施行の状況を見ながら検討を行い、必要に応じて見直しを行うこととすべきである。

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 | | ○ 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 | ○ 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 | ○ 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) | ○ 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 | ○ 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 | ○ 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 | ○ 以下の項目の義務づけ等により、派遣先責任を強化 ・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 | ○ 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 ・ 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 ・ 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 ・ 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） |