

ワーキング・プアをなくし 人間らしい労働を取り戻そう

**私たちは「労働者派遣法」を派遣労働者の雇用と
権利を守る法律に改正させることをめざします**

パートや臨時、派遣などで働く非正規労働者は1700万人を超えました。とくに、近年、派遣や請負ではたらく労働者が増大しています。しかし、違法派遣や偽装請負が蔓延し、日雇派遣などという究極の不安定就労が若者の間で広がり、働いても働いても暮らせないワーキング・プアが急増し、社会問題化しています。このように、貧困と格差が深刻になり、ワーキング・プアが増大した原因は、この国の労働者保護法制のあいつぐ規制緩和・破壊にあります。特に、労働者派遣法の改悪は人間らしい労働と雇用のあり方の根幹を揺るがし、破壊してきました。

私たちは若者に人間らしい労働、安定した労働を保障するために、要求で一致できる幅広い労働者、労働組合、政党、国民諸階層と協力共同し、労働者派遣法の抜本的改正を取り組みます。

派遣労働者保護法の実現をめざします

1. 派遣労働者の権利を守る法律に改正します。

1. 法律の名称

法律の名前を「労働者派遣事業法」から「派遣労働者の保護と事業主規制にかかわる法律（仮称）」に改めます。

2. 法律の目的（第1条）

法律の目的には派遣法の労働法体系の例外的限定的政策立法としての性格を厳格化し、以下の事項を明記します。

- ①派遣労働者の権利保護（差別禁止・均等待遇、雇用の安定、賃金保障、福利厚生等）
- ②直接雇用原則、常用代替禁止
- ③派遣が例外的措置であることの明確化

＜解説＞ 現在の法律は「労働者派遣事業」を公認するための事業法です。そのため、派遣労働者の権利保護や雇用安定等をはかるための規定はきわめて限定的で不十分です。これを名実共に派遣労働者を保護する法律に改正します。

2. 派遣労働者の雇用を安定させます。

1. 派遣は常用型のみとし、登録型派遣は原則禁止します。そのため、3年間の経過措置を講じます。

その上で、以下の定める業務について派遣を認めます。

- ①政令で定める専門業務（現行の専門26業務については見直しが必要）
- ②政令で定める臨時的・一時的業務
- ③出産・育児・介護の代替

2. 日雇派遣は禁止します。

＜解説＞ 派遣は職業安定法44条で禁止されており、あくまでも例外的、限定的措置であることから、その対象業務や期間は厳しく制限されなければなりません。また、違法、無法が野放しとなっている日雇派遣は禁止しなければなりません。

3. 派遣期間や受入についての制限を強化します。

①派遣期間は1年を上限とし、更新を認めません。1年を超える派遣労働者は派遣先が直接雇用とする義務を負います。

＜解説＞ 現行の派遣期間は専門26業務および次のような仕事については期間制限がありません。それは、3年以内の有期プロジェクトの仕事、1ヶ月間に派遣先の通常の労働者の半分以下で10日以下の仕事、産前産後休業・育児休業、介護休業を取得する労働者の仕事、中高年（45歳以上）派遣労働者だけを従事させている仕事です。その他の物の製造、一般業務は3年を限度としています。なお、3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は労働組合の過半数代表の意見聴取が必要です。派遣は臨時的・限定的なものにのみ認められるという法の趣旨から、長期にわたって派遣の受入れを可能にすることは法の矛盾です。長期にわたって継続する業務は常用雇用・直接雇用とするという原則から、1年以上の派遣は認められるべきではありません。

②派遣先はあらゆる派遣受入に当たって以下の事項を労働組合との協議・合意事項とすることとします。

○派遣受入の可否、受入の期間、派遣期間満了後の雇用申し入れ、就労条件

③整理解雇後の1年間は派遣導入を禁止します。

3. 派遣労働者の正社員化を行いません。

1. 直接雇用の申し入れ義務を強化します。

①派遣期間を超える派遣労働者への雇用申し入れは派遣先企業の義務とし、雇用形態は期間の定めのない常用雇用とします。

＜解説＞ 現行は、派遣先企業が派遣受入期間満了後、あらたに労働者を雇い入れようとする意志があり、なおかつ派遣労働者が直接雇用の希望を申し入れることが前提となっています。これを、派遣先が雇用申し入れることを義務とするように改めます。

また、直接雇用されても、有期労働契約では雇用の安定は図れません。期間の定めのない常用雇用とすることとします。

②派遣労働者を派遣先が直接雇用した場合は当該事業所の同種・類似の業務の労働者と賃金・労働条件を均等待遇とします。

＜解説＞ 派遣先に直接雇用されて以後の労働条件が派遣労働者として働いていたときより低下することがないように、「均等待遇」を義務付けます。

2. 法律に基づかず違法に労働者派遣を受け入れた派遣先は、その派遣労働者を直接雇用しなければならない「みなし規定」を設けます。

なお、受入企業は、受け入れた労働者が働き始めた時期にさかのぼって使用者責任を果たさなければならないこととします。

- イ 無許可・無届の事業主から派遣労働者を受け入れていたとき。
- ロ 対象業務、期間制限に違反した場合。
- ハ 労働者派遣契約に定める範囲を超えて指揮命令をし、派遣労働者に対象業務以外の仕事に従事させた場合。
- ニ 関連グループ会社を解雇された労働者を6ヵ月以内に派遣受入した場合。
- ホ 整理解雇後、1年以内に派遣労働者を受け入れた場合。
- ヘ 派遣労働者を特定して（事前面接）受け入れた場合。
- ト 加入要件を満たしているにも係らず、社会保険、労働保険に加入していない労働者を受け入れた場合。
- チ その他、派遣法に違反して労働者を受け入れた場合。

＜解説＞ 長期にわたって偽装請負で労働者を働かせていても、違法が指摘され、適正な派遣に是正された時点からしか派遣先に「雇用申し入れ義務」が生じない。このような違法のやり得をなくし、法の不備を是正し、派遣元、先の責任に帰す違法行為が合った場合は直ちに、派遣先に「直接雇用」していたものとみなす規定を設ける。

3. 紹介予定型派遣を廃止します。

＜解説＞ 紹介予定型派遣は有料職業紹介を前提としたもので、派遣法の趣旨とは矛盾する制度です。派遣先への正社員雇用をうたい文句にしていますが、派遣先へ必ずしも直接雇用されるとは限らず、雇用形態も正社員とは限りません。また、紹介予定派遣期間（上限6ヶ月）は事実上の試用期間となっています。その間は正社員並みの働きを要求されます。しかし、法的には派遣期間であるため、派遣期間中の契約打ち切りには解雇権濫用法理が適用されず、労働者使い捨ての道具として使われる心配があります。安定した雇用（常用雇用・直接雇用）を保障するのは国の責務です。そのためにも職業安定事業を民間に委ねるのでなく、国の責任で充実を図るべきです。

4. 事前面接の禁止を厳格に行い、罰則を強化します。

＜解説＞ 派遣先が事前面接で労働者を特定することは、派遣元の職業紹介行為にあたるため職安法で禁止されています。しかし現実には、事前面接が説明会などと称して行なわれており、財界は労働者、派遣先双方のニーズが高いとして解禁をもとめています。使用者責任を持たない派遣先が直接、派遣労働者を面接で選別するならば、派遣元の存在そのものが不要のないものになり、労働者派遣制度の根幹を崩すこととなります。現在の努力義務を禁止事項とし、監督と罰則の強化を図る必要があります。

4. 「均等待遇」を実現し、交通費や福利厚生での差別をなくし、権利を確立します。

1. 同一労働同一賃金の原則をつらぬくとともに、交通費、慶弔費などの支給、福利・厚生施設、制度の利用などについて、派遣先の通常の労働者との均等待遇を義務づけます。
2. 労働保険・社会保険料のうち、使用者負担分は派遣先も負担するものとします。
3. 派遣先で起きた労働災害については、派遣先と派遣元の共同責任とします。派遣先に労災保険料の支払い義務を課します。
4. 妊娠・出産・育児・介護のための保障措置は派遣元のみでなく、派遣先も責任を負うこととします。
5. 派遣労働者の有給休暇は派遣元と派遣先が責任を持って取得させる措置を講じなければならぬこととします。派遣労働者の希望する時季に付与すること、有給取得中の代替派遣などを労働者派遣契約に明記します。
6. 派遣先が就労条件明示書に記載された業務と異なる業務を労働者に強要することの罰則を強化します。
7. 派遣先事業主は派遣労働者が加入する労働組合の団体交渉に応じ、誠実に対応しなければならないこととします。また、労働組合に加入したり、法違反を告発したことによる不利益取り扱いについては厳しく取り締まります。

5. 派遣労働者に生活できるまともな賃金を保障します。

1. 派遣元のマージン率の上限を規制します。また派遣元は労働者に対してマージン率を示すことを義務付けます。
2. 派遣元の倒産等で派遣労働者に対する賃金未払いが生じたときは、派遣先もその責任を負うものとします。

6. 派遣元事業主の制限と派遣元・派遣先への罰則強化をはかります。

1. 派遣事業主の許可基準を厳格化し、貸金業との兼業は禁止します。
2. 「もっぱら派遣」については、派遣元がその労働者の2分の1以上を特定の企業に派遣することを「もっぱら派遣」と法律に規定し、禁止します。
3. 派遣労働者の個人情報保護について、派遣元のみでなく、派遣先の責任を明確にし、違反した場合の罰則を強化します。
4. 違反企業の営業停止、企業名公表、罰金等の罰則を強化します。違反企業から派遣を受入れていた企業も同様の罰則を適用するものとします。

以上