

2009年2月9日

労働者派遣法の改正を求める意見書

東京弁護士会
会長 山本剛嗣

一 はじめに

日本の労働分野における規制緩和に伴い、非正規労働者が急増している。非正規労働者は今や1890万人に及び、全労働者の35.5%と過去最高に達した(総務省平成19年就業構造基本調査)。中でも派遣労働者は、相次ぐ規制緩和により、1999年度には107万人であったが2006年度には321万人と急増した(厚生労働省「第1回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」配布資料)。

派遣労働者が急増する中で、「ワーキングプア」や、「ネットカフェ難民」などの言葉に象徴されるような派遣労働の劣悪な労働条件が社会問題となっている。

政府も事態の深刻さを受け、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(以下「労働者派遣法」という。)の改正案を昨年11月4日に閣議決定し、国会に提出した。しかし、今回提出された労働者派遣法を改正する法律案(以下「改正案」という。)は、極めて不十分であり、派遣労働の現在の問題に應える内容とは到底いえない。それどころか、従来よりも規制が緩和されており、正規労働者から常用型派遣労働者への置き換えを促進させるような内容もみられ労働者保護の側面を後退させる側面も含んでいる。

加えて、アメリカ発の金融危機に端を発した世界的不況のもと、「派遣切り」といわれるように、派遣労働者に対する解雇や雇い止めが大手製造業を中心に相次いで行われ、現在の労働者派遣法の抱える問題点がいっそう顕著となっている。

また、派遣労働者の実態に着目すると、女性が派遣労働者の多くを占めており、派遣労働者をめぐる劣悪な労働条件や雇用状況の悪化の問題は女性とくに母子家庭にいっそう深刻な問題を生じさせている。

当会は、本年1月15日「非正規切りに遭った労働者に対する緊急支援と労働者派遣法の抜本的改正を求める会長声明」を公表し、真に労働者の権利を保護する労働者派遣法の改正を行うことを求めた。

今回、当会は、男女労働者の人間らしい労働と生活を実現するため、労働者派遣法の抜本的改正について、意見を述べる。

二 意見の趣旨

- 1 派遣対象業務を専門的な業務に限定し、ポジティブリスト化すべきである。
- 2 登録型派遣は禁止すべきである。
- 3 日雇い派遣は全面的に禁止すべきである。常用型派遣についても派遣元と派遣先との労働者派遣契約における日々派遣を禁止すべきである。
- 4 派遣料金のマージン率の上限規制を設けるべきである。
- 5 派遣先の同種の労働者との均等待遇原則を明記すべきである。
- 6 直接雇用申込義務に基づく雇用条件は、期間の定めのない正規雇用契約を原則とすべきである。
- 7 派遣先に違法があった場合には、派遣先での直接雇用関係を成立させるべきである。
- 8 グループ内派遣は原則として禁止すべきである。
- 9 派遣先の事前面接は一律に禁止すべきである。
- 10 派遣先が中途解約した場合の派遣先の責任を強化すべきである。

三 意見の理由

1 派遣対象業務の限定（ポジティブリスト化）

本来、労働者派遣は、1985年に臨時的・一時的な専門的業務について直接雇用の例外として限定的に導入された制度である。その後、相次ぐ規制緩和により派遣対象業務が拡大し、1999年の法改正により派遣対象業務が原則自由化（ネガティブリスト化）され、2004年の法改正により製造業にも派遣対象業務が拡大された。このことが、正規労働者から派遣労働者への置き換えの促進、派遣労働者の拡大をまねき、今日の派遣労働者をめぐる問題を生じさせてきた根本原因となっている。

改正案ではこの根本原因である派遣対象業務が何ら制限されていない。

労働者の権利保護をはかる抜本的改正のためには、派遣対象業務を専門的業務に限定（ポジティブリスト化）すべきである。とりわけ、専門的業務ではなく、多くの「派遣切り」の対象となっている製造業への派遣を直ちに禁止すべきである。

なお、1999年の法改正以前に専門的業務とされていた26業務には、事務用機器操作、ファイリングなど、もともと正社員の一般職女性がついていた業務で、必ずしも専門的とはいえないものが含まれているため、真に専門的業務に限定するよう派遣対象業務の見直しも行うべきである。

2 登録型派遣の禁止

登録型派遣は、労働者が予め派遣元会社に派遣スタッフとして登録しておき、派遣先企業からの仕事があるときだけ派遣元会社に雇用されて一定の派遣期間のみ派遣先企業で働くという雇用形態であって、派遣先からの仕事の有無にかかわらず、派遣元に雇

用されている常用型派遣に比べて不安定な雇用形態である。

厚生労働省が2007年10月に発表した「派遣労働者実態調査結果」(以下「同調査」という。)によれば、登録型派遣は、男性派遣労働者のうち37.7%、女性派遣労働者のうち75.8%であり、登録型派遣はとりわけ女性に不安定な雇用形態をもたらすものになっている。

改正案は、登録型派遣を禁止していないが、労働者の地位が不安定な登録型派遣については禁止すべきである。

3 日雇い派遣の全面禁止

日雇い派遣は、短期雇用と間接雇用が結合し、極めて不安定な雇用形態であり、深刻な弊害が生じている。

改正案は、登録型派遣のうち、30日以内の短期派遣を原則禁止しているが、例外として政令により定める18業務については日雇いを含む30日以内の短期派遣も許容されており、極めて不十分な規制に止まっている。

しかも、政令により30日以内の短期派遣が許容される18業務の中には、女性の派遣労働者の多くが働いている事務用機器操作、ファイリング等の業務(「同調査」)が含まれており、女性の登録型派遣労働者の不安定な地位を解消するものとはなっていない。

また、常用型派遣についても、派遣元と派遣先との労働者派遣契約における日々派遣を規制しなければ、事実上の日雇い派遣が可能となり、脱法を許すこととなる。日雇い派遣の弊害をなくすためには、派遣元と派遣先との労働者派遣契約における日々派遣の禁止が必要である。

労働者に極めて不安定な地位を強いる日雇い派遣は、例外なく全面的に禁止すべきである。

4 派遣料金のマージン率の上限規制

現在、派遣元は法定福利費、派遣労働者の教育訓練費等を含んではいないが、32%以上の高率のマージンを得ており(厚生労働省「第1回 今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会」配布資料)この高率のマージンが、派遣労働者の低賃金化をまねき、「ワーキングプア」を生み出す一因になっている。

改正案は、派遣元会社にマージン率の公開義務を課すとするが、マージン率の上限規制には言及がなく、不十分な規制に止まっている。

派遣元会社による不当なピンハネは許されるものではなく、派遣料金と労働者に支払う賃金を派遣労働者に明示させるとともに、マージン率の上限規制を設けるべきである。

5 均等待遇原則の確立

派遣労働者が急速に増加したのは、派遣先にとって派遣労働者は正規労働者に比べて賃金が低く、雇用調整もしやすいからである。事実、正規社員と派遣社員では、賃金・

諸手当等の格差が著しい。男性労働者においては、正規労働者の月額平均賃金は347・5千円のところ、非正規労働者の月額平均賃金は224・3千円にとどまっており、賃金格差は明らかである（厚労省平成19年度賃金構造基本統計調査）。女性労働者においては、さらに過酷な状況が顕著になっている。すなわち、かつて正規労働者の一般職女性がおこなっていた一般事務、事務用機器操作、ファイリング等の業務が女性派遣労働者に置き換えられ、派遣労働の常用代替化が進んでいる。女性労働者の55・3%と過半数が非正規労働者であり（総務省平成19年就業構造基本調査）、その賃金も男性一般労働者の1時間当たりの給与水準を100とした場合、女性一般労働者の給与水準は68・1、女性短時間労働者の給与水準は47・7と、女性の派遣労働者などの短期労働者の賃金は、男性一般労働者の半分以下の低い水準にとどまっている（厚労省平成19年度賃金構造基本統計調査）。

さらに、かかる状況が母子家庭に及ぼす影響は顕著である。母子家庭の母親は84・5%が就労しているが、そのうち常用雇用は42・5%にすぎず、臨時・パート就労及び派遣社員が48・7%を占める。そして、母子家庭の平均世帯人数は3・3人であるが母子家庭の手当を含めた平均年収はわずか213万円であり、単身労働者のワーキングプア以上の苛酷な貧困状況におかれている（厚労省平成18年度全国母子世帯等調査結果）。

改正案は、同種の業務に係る一般の賃金水準を考慮要素の一つとして賃金を決定する努力義務を派遣元に課すにとどまっており、不十分である。

労働者派遣の常用代替防止の徹底、派遣労働者の労働条件改善と雇用の安定をはかる観点から、派遣先の同種の労働者との均等待遇原則がはかられるべきである。

韓国では派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇がすでに法制化されており、欧州連合（EU）でも昨年10月22日派遣労働指令が採択されて発効し、これに基づきEU加盟27カ国は、3年以内に均等待遇を国内法化することが求められている。日本においても同様の均等待遇原則を労働者派遣法に明記すべきである。

6 直接雇用申込義務に基づく雇用条件の規制

労働者派遣の常用代替防止の趣旨から、現行労働者派遣法では、同一業務への同一派遣労働者の受入れが3年を超える場合等に派遣先に直接雇用申込義務が課されている。

しかし、受け入れ可能期間が超過しても直接雇用される際の雇用条件には規制がなく、直接雇用されたとしても、短期間の雇用とされるなど不安定雇用の是正につながらない。

改正案は、直接雇用の際の雇用条件について何ら言及がない。しかも改正案は、期間の定めのない派遣労働者については、派遣先の直接雇用申込義務の対象から除外しているため、むしろ派遣を固定化するもので現行法からも後退するものであって、到底容認できない。

そもそも直接雇用申込義務が課される場合には、一時的・臨時的な業務とはいえず

なっているのであるから、その際の雇用条件は期間の定めのない正規雇用契約を原則とすべきである。

7 違法があった場合のみなし雇用

派遣先が雇用責任を負わない派遣労働では、妊娠・出産を理由とする解雇・雇い止め、派遣可能期間制限違反、派遣対象業務外への派遣などの違法行為が横行している。加えて、違法派遣や偽装請負を告発した労働者について、派遣先から派遣契約を解除されるなどの不利益な取り扱いを受ける事例があり、違法を告発すること自体困難な状況がある。

改正案では、一定の違法行為があった場合に、行政が派遣先に対し、従前以上の条件で直接雇用するよう勧告できるとするにとどまり、不十分である。

違法派遣があった場合に、派遣先が当該派遣労働者を直接雇用したものとみなされれば、違法行為の告発が容易になり、違法派遣の解消も期待できる。そのため、違法派遣があった場合には、派遣先での直接雇用関係を成立させる規定を設けるべきである。

8 グループ内派遣の原則禁止

派遣元が同じグループ企業の派遣先に労働者を派遣するグループ内派遣は、本来派遣先が直接雇用すべきであるのに、賃金削減や雇用主としての責任回避などの目的で労働者派遣を利用しているものであり、「専ら派遣」を禁ずる法第7条第1項1号の趣旨を潜脱し許されるものではない。

改正案では、グループ内派遣は8割以下にしなければならないとするが、これでは派遣労働の常用代替防止には十分とはいえない。

労働者の労働条件引き下げなどの目的に利用されているグループ内派遣は、原則として禁止すべきである。

9 事前面接の一律禁止

改正案は、期間の定めのない派遣労働者について、派遣先の事前面接（特定行為）を容認し、現行法以上に拡大している。

しかし、労働者の指揮命令権限のみ派遣先に与え、労働者の採用権原は使用者である派遣元に認められるというのが労働者派遣法の構造である。事前面接は労働者派遣法の構造に反する。また、これを認めることは、企業が直接雇用を派遣へと切り替えることを助長することになる。派遣労働の常用代替防止の観点から、派遣先の事前面接は一律禁止すべきである。

10 派遣先の責任強化

冒頭に指摘したとおり、派遣先が派遣元との派遣契約を中途解約する「派遣切り」が相次ぎ、大量の失業者が発生するという社会問題が深刻化している。さらに深刻なのは、

職を失うと同時に、寮も追われ住まいも失うケースも多いことである。改正案は、これらの点について何ら措置を講じていない。

派遣先による安易な派遣契約の中途解約をさせないように規制するとともに、派遣契約解約にあたって、派遣先に対し少なくとも、残りの契約期間の賃金相当額の保障、再就職先の斡旋、一定期間の住居の確保を法的に義務づけるべきである。

以 上