

労働者保護の視点で派遣法の改正を!

労働者派遣は、1985年の労働者派遣法制定以来、1999年改正、2003年改正と制度の規制緩和が行われ続けてきました。最近では、「偽装請負・違法派遣」「日雇い派遣」をはじめ、労働者派遣をめぐるさまざまな問題点が指摘され、社会問題となっています。

2008年2月から検討をはじめた厚生労働省の研究会は、2008年7月、今後の労働者派遣制度の在り方に関する報告をとりまとめました。今後、厚生労働省の審議会(労働力需給制度部会)で、労働者派遣法改正に向けた議論が再開されます。

連合は、引き続き、労働者派遣法のこれ以上の緩和を許さず、労働者保護の視点で、派遣労働者の雇用の安定・公正処遇を実現する法改正を求めています。

労働者派遣法 制定・改正の経緯

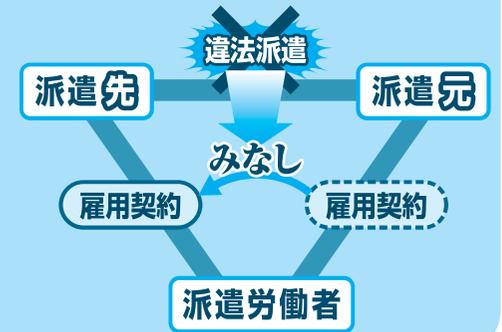
年	労働者派遣法の制定
1985年	<ul style="list-style-type: none"> ○常用代替のおそれの少ない、専門的知識等を必要とする業務等の13業務を当初適用対象業務に。(施行後直ちに3業務追加し、16業務に。) ※制定以前は、職業安定法により労働者派遣事業は労働者供給事業として禁止
1996年	<ul style="list-style-type: none"> ○無許可事業主からの派遣受入等に対する派遣先への勧告・公表の制度化。 ○適用対象業務を16業務から26業務に拡大。(政令)
1999年	<ul style="list-style-type: none"> ○適用対象業務を原則的に自由化(禁止業務:建設、港湾運送、警備、医療、物の製造) ※新たに対象となった26業務以外の業務については派遣受入期間を1年に制限。(→労働者派遣制度を臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策として位置付け。) ○派遣労働者の直接雇用の努力義務の創設
2003年	<ul style="list-style-type: none"> ○26業務以外の業務について、派遣受入期間を1年から最大3年まで延長。(→労働者派遣制度の臨時的・一時的な労働力の需給調整に関する対策としての位置付けは引き続き維持。) ○物の製造業務への労働者派遣の解禁 ○派遣労働者への雇用契約の申込義務の創設

派遣法改正 ここがポイント!

Q 「直接雇用みなし規定」はなぜ必要?

A 違法派遣が発覚した場合、派遣先が派遣元との契約を打ち切る結果、派遣労働者が仕事を失ってしまうことがあります。そのような場合の労働者保護をはかるため、重大な法違反があった場合は、派遣先が派遣労働者を期間の定めのない直接雇用をしたものとみなす規定を設ける必要があります。派遣先が優良な派遣元を選択することを促すことで、悪質な派遣元が淘汰され、違法派遣を減らす効果が期待できます。連合は、たとえば、

1. 無許可・無届事業者からの派遣受入れ
 2. 許可基準を満たさない事業者からの派遣受入れ
 3. 事前面接など特定行為を行って労働者を受け入れた場合
 4. 偽装請負の場合
 5. 禁止業務への派遣の場合
- には派遣先の直接雇用とみなす規定を導入すべきと考えます。



Q 派遣料金と賃金の差額(マージン)に関する個別の情報公開はなぜ必要?

A 派遣元に個別のマージンに関する情報公開を義務づけることで、派遣労働者は派遣元がきちんと社会・労働保険に加入させているか、法外な手数料をとっていないかを知ることができます。また、派遣労働者が自分の処遇について納得した上で雇用契約を結ぶことができ、優良な派遣元を選択できることにつながります。

	派遣料金	差額	賃金
事務用機器操作	15,000円	→	10,000円
ファイリング	14,000円		9,000円
一般事務	13,000円		8,500円
日雇い派遣	12,000円		7,000円

※金額は一例で、8時間当たりの額。

差額は何に使われているの?

- 社会保険料 ? 円
- 雇用保険料 ? 円
- 営業利益 ? 円

■ 労働者派遣法改正 ■ 主な論点項目に関する厚生労働省研究会報告と連合の主張

主な論点項目	厚生労働省研究会報告	連合の主張
◆日雇い派遣	◇日雇い派遣はあまりにも問題が多く、労働者保護の観点から禁止することを検討すべき。 ◇禁止の対象業務は、危険度が高く、安全性が確保できない業務や雇用管理責任が担いえない業務等を中心に検討。 ◇一定期間(日々又は30日以内)以下の雇用契約の労働者派遣を禁止することの検討。	◇日雇い派遣は禁止。
◆登録型派遣	◇登録型の働き方を希望する労働者も多くいることなどから、禁止は適当ではない。 ◇派遣元に対し、常用型派遣への転換、紹介予定派遣を活用した派遣先への常用就職の促進等の努力義務を課す。	◇労働者派遣は常用型を基本とした制度とし、当面、登録型の非26業務は禁止する。
◆常用型派遣	◇「常用型」は「期間の定めのないもの」に再整理する。	◇常用型派遣の定義は、「期間の定めのない雇用」とする。
◆均等・均衡処遇	◇派遣先労働者との均等・均衡処遇の実現には、様々な課題が多く、現状では導入すべきではない。 ◇派遣元に派遣労働者の待遇改善に関する努力義務を課す。	◇派遣労働者の均等待遇原則の明記。
◆情報公開(マージン規制)	◇マージン規制は適当ではない。 ◇派遣元指針での、派遣料金、派遣労働者の賃金等の情報公開を法律上明確に位置づける。 ◇個別の派遣料金の額と経費の開示を法的義務とすることまでは困難。	◇派遣元に派遣労働者に対する個別の情報開示を義務づける(派遣料金/賃金/社会・労働保険料等)。
◆労働安全衛生・労災に関する派遣先責任の強化	◇派遣先の重過失によって労働災害が生じた場合に、派遣先から費用徴収できることを検討。	◇労働安全衛生、労災補償責任等について派遣元・派遣先の重複規定とする。 ◇雇い入れ時の安全衛生教育等を派遣元・派遣先の重複規定とする。
◆派遣受入期間制限	◇現行制度を維持すべき。 ◇いわゆる「クーリング期間」の問題については、厳正な運用がなされるべき。	◇派遣期間は延長すべきではない。
◆雇用契約申込義務	◇期間制限のある業務に対する雇用契約申込義務(40条の4)は現行制度を維持すべき。 ◇期間制限のない業務に対する雇用契約申込義務(40条の5)は、常用型については、「常用型」の定義を再整理した上で対象から外すべき。登録型については引き続き対象とすべき。	◇雇用契約申込義務は必要。
◆事前面接など派遣労働者の特定を目的とする行為	◇登録型については、規制の対象から外すべきではない。 ◇常用型については、「常用型」の定義を再整理した上で、特定を目的とする行為を可能としても差し支えない。ただし、必要なルールの整備が必要。	◇派遣労働者が自分の意志で派遣先の訪問等を行うことも可能であり、事前面接を解禁する必要はない。
◆専ら派遣(グループ企業派遣)	◇グループ企業に派遣する割合をたとえば8割以下とするなどの規制の検討。 ◇解雇した労働者などを解雇後一定期間内に、解雇した会社のグループ企業に派遣することの禁止。	◇「専ら派遣」の定義の明確化。
◆直接雇用みなし規定	◇違法派遣の是正・抑止のため、①禁止業務への派遣、②期間制限違反、③無許可・無届派遣、④偽装請負の場合に、派遣先と派遣労働者の間に雇用関係を成立させる仕組みの検討。 ◇上記の仕組みは、派遣先に対する行政勧告(派遣労働者を直接雇用すべき旨)を中心として検討する。	◇重大な法違反(無許可・無届事業者や許可基準を満たしていない事業者から受け入れた場合、派遣先が特定行為を行い、当該派遣労働者を受け入れた場合、偽装請負や禁止業務への派遣など)の場合は、派遣先での期間の定めのない直接雇用とみなす規定(民事的効果あり)を設ける。
◆その他	◇派遣元に対し、登録、募集又は雇用契約の締結の際、待遇等に関する説明を義務づける。 ◇違反をくり返すなど悪質な派遣先に対し、より強力な是正措置を発動できるようにすべき。 ◇悪質な派遣元事業主が処分を逃れることのないようにすべき。	◇行政の指導監督の強化とともに、法違反に対する罰則を強化し、違反した事業者名の企業名公表の対象を拡大すべき。 ◇許可要件を厳格化すべき。 ◇派遣労働者が加入した労働組合に対する派遣先の団体交渉応諾義務の明確化。 ◇全ての派遣に関して期間、業務、人数、賃金、社会・労働保険の加入、派遣料金、事業者名等の派遣先組合への通知と意見聴取の義務づけ。

労働者保護の視点で派遣法改正を!


連合 〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
 TEL:03-5295-0518 / FAX:03-5295-0545
<http://www.jtuc-rengo.or.jp>

2008年7月