

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」「派遣切り」をはじめ、労働者派遣をめぐって様々な問題点が指摘され、社会問題となっています。

2008年秋以降の急激な雇用情勢の変化を踏まえ、現在、厚生労働省の審議会(労働力需給制度部会)は、労働者派遣法の見直しに向けた議論を行っています。

連合は、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・公正待遇を実現する法改正を求めていきます。

労働者派遣法 制定・改正の経緯

1985年

労働者派遣法の制定

- 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。(施行直後に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

- 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

- 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

- 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

2008年

- 政府は労働者派遣法改正案(閣法)を国会へ提出するも、継続審議となる。

2009年

- 民主党・社民党・国民新党が労働者派遣法改正案(3党案)を衆議院に共同提出
- 衆議院解散に伴い、労働者派遣法改正案は閣法、3党案ともに廃案となる。

労働者派遣法改正 ここがポイント!

Q 一般業務の登録型派遣の禁止はなぜ必要?

A

登録型派遣は、派遣就労している間だけ派遣元との雇用関係があるものであり、短期の細切れ契約も見られるなど、常用型派遣に比べて雇用が不安定です。また、一般業務派遣は本来、臨時的・一時的な労働力の需給調整制度との位置付けであり、常態化はあってはならないことです。

※派遣労働者の声※ (厚生労働省アンケート、連合生活アンケート等より)

「雇用が不安定である」「将来の見通しが立たない」「収入が不安定である」「解雇や雇止めが不安」「正社員になれない」「細切れ契約で見通しが立たない」

連合は、常用型派遣を基本にした制度として、当面、専門26業務以外の一般業務については、登録型派遣を禁止すべきと考えます。

Q 製造業務派遣の原則禁止はなぜ必要?

A

2003年の労働者派遣法改正で解禁された製造業務派遣は、製造現場での非正規労働者の増大をもたらし、雇用・契約期間の短い不安定な雇用や待遇格差を拡大させました。さらに、2008年秋以降はいわゆる「派遣切り」として社会問題化した雇止めや中途契約解除が製造業で多く発生しています。

製造現場での派遣労働者の増大は、技能伝承の低下、派遣労働者の労働災害の増加等をもたらし、これまで日本経済をリードしてきた基幹産業としての製造業のものづくりの優位性を損ないかねません。

連合は、製造業務派遣については、原則禁止の取り扱いを含めて検討すべきと考えます。

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. 偽装請負や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。



■労働者派遣法改正■ 主な論点項目に関する3党(民主・社民・国民新)案と労使の主張

主な論点項目	3党(民主・社民・国民新)案(2009年6月)	連合の主張	使用者側の主張
◆登録型派遣	◇専門26業務等以外は常用雇用のみとし登録型は禁止する。	◇専門26業務以外の一般業務については、登録型派遣を禁止すべき。	◇雇用の安定については雇用対策全体で考えるべき。 ◇登録型で働きたいニーズがある。
◆製造業務派遣	◇政令で定める専門業務等を除き製造業派遣を禁止。	◇製造業務派遣については、原則禁止の取り扱いを含めて検討すべき。	◇中小企業が人材を確保できなくなる。 ◇ものづくりを日本で継続することが重要。
◆情報公開	◇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付け。 ◇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事項等) ◇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) ◇労働者派遣の受け入れに当たり、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)	◇派遣元に派遣労働者に対する個別の情報開示を義務付けるべき。 (派遣料金／賃金／社会・労働保険料等) ◇全ての派遣に関して、期間、業務、人数、賃金、社会・労働保険の加入状況、派遣料金、派遣元事業者名等の派遣先労働組合への通知と意見聴取を義務付けるべき。	◇マージン規制には反対。どのような効果があるのか。 ◇情報開示については、派遣元事業主の適正な事業運営を阻害するものにならないよう慎重に議論すべき。 ◇派遣先から派遣先労働組合に対する通知は、個別労使で行うことは構わないが、法律で義務付けることは労使自治の視点からみて問題だ。
◆違法派遣への対処	◇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告することとする。 ・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専門業務等を除く) ・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。	◇以下の重大な法違反の場合は、派遣先での期間の定めのない直接雇用とみなす規定(民事的効果有り)を設けるべき。 ・無許可・無届出事業者から受け入れた場合 ・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 ・偽装請負の場合 ・禁止業務への派遣の場合 ◇罰則の強化よりも、直接雇用みなし規定の導入の方が、違法派遣の防止効果が期待できる。	◇みなし雇用規定を導入すると、企業がその前に契約を打ち切るなど、労働者の雇用がかえって不安定になるので反対。 ◇みなし雇用規定は契約自由の原則や採用の自由に反するとの考え方で反対。 ◇違法派遣は派遣先だけの責任ではなく、派遣元にも相当程度責任がある。 ◇違法派遣への対処は罰則だけでよい。
◆施行期日	◇公布の日から6ヶ月以内 (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)	◇一定の経過措置を要する事項はありうる。	◇仮に規制強化するのであれば、相当の経過措置が必要。

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>