

2013.9.13

規制改革会議雇用ワーキンググループ

労働者派遣法の見直しに関する 連合の考え方

2013年9月13日

日本労働組合総連合会
総合労働局長 新谷信幸

はじめに

- 労働者派遣制度については、2013年6月14日に閣議決定された「規制改革実施計画」において、①派遣期間の在り方、派遣労働者のキャリアアップ措置、③派遣労働者の均衡待遇の在り方などの事項を、2013年秋以降、労働政策審議会において議論を開始するとされており、すでに労働政策審議会において、2013年8月30日より、労働者派遣法の見直しに向けた議論が開始されている。
- 雇用労働政策は、わが国も批准するILO144号条約や88号条約が定めている3者構成主義に則り、労働政策審議会でこそ議論がなされるべきであり、上記の原則から外れている規制改革会議において並行的に実質的な議論が行うことは適当ではない。
- 仮に雇用WGで議論を行うとしても、労働者に大きな影響を与える雇用労働政策の議論は、公開の場で議論の透明性を確保した上でこそ行うべきであり、非公開で議論することは適当ではない。
- また、8月29日に開催された雇用WGでは、事務局から、2012年改正で盛り込まれた事項(①日雇い派遣の原則禁止、②労働契約申込みみなし制度、③グループ企業内派遣の8割規制、④マージン率の公表)の廃止や撤廃を含めた見直しを検討すべき旨の論点整理が出されている。
しかし、第一義的には、法律で規定され、すでに施行されている内容については、まずもって遵守されるべきである。また、「労働契約申込みみなし制度」はまだ施行されていない中で、2012年改正法を根本から見直すような議論を行政機関で行うことは、立法府の意思を軽んじるものであり、適当ではない。

1. 労働者派遣をめぐる問題点

雇用の不安定さ

○労働者派遣は、派遣労働者・派遣元・派遣先の三者関係の下に行われるものであり、「雇用と使用」が分離された雇用形態となっているため、本来果たされるべき雇用責任・使用者責任が曖昧となって十分に履行されない事態に陥りやすく、派遣労働者の保護に欠けることとなりやすい。

処遇の低さ

○派遣労働者の賃金は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、ほぼすべての年代において正規雇用労働者を下回っており、年齢・勤続を重ねても昇給しない。
○教育訓練を受ける機会も十分に与えられていない。

不本意非正規労働者の問題

○厚生労働省の「労働経済の分析」(労働経済白書)によると、非正規労働者のうち正社員になりたい者(不本意非正規労働者)の割合は22.3%(2010年)と上昇傾向にあるが、特に派遣労働者ではその割合が高く、44.0%にまで達している。

間接雇用である労働者派遣には、様々な問題が内包されている

「日雇い派遣原則禁止」の潜脱行為の発生等

○日雇い派遣が社会問題化した5年前に自公政権で日雇い派遣の禁止が盛り込まれた改正法が提出され、その後2012年改正で法制化された。
○しかし、就労日数が数日しかないにもかかわらず雇用期間が31日以上である労働契約を締結して労働者派遣を行うといった日雇い派遣禁止の潜脱行為が発生している。

派遣労働者にかかわる集团的労使関係の未成熟

○派遣労働者の組織化に向けた取り組み、及び派遣労働者が加盟する労働組合や派遣先労働組合による派遣元・派遣先との団体交渉・労使協議等を通じた派遣労働者の労働条件改善に向けた取り組みは、現時点において、必ずしも十分なものとは言えない。

派遣先・派遣元によるコンプライアンスの欠如

○「年休や産育休を何度申請しても派遣元が認めてくれない」、「理由もなく突然に派遣先から『明日から来なくてよい』と言われて契約が打ち切りとなり、派遣元も給与を補償してくれなかった」といった、派遣元・派遣先双方においてコンプライアンスに欠けた行為が数多く見られている。

2. 労働者派遣制度の改正にあたっての連合の考え方(基本的視点)

労働者派遣法改正にあたっての連合の基本的視点

- 「雇用は期間の定めのない直接雇用であるべき」との雇用の原則を踏まえつつ、雇用の不安定や低処遇といった派遣労働者が抱える課題を解決するために「派遣労働者の保護」をこれまで以上に強化することが必要。

「派遣労働者の保護」と「常用代替防止」の双方の観点に立った見直しを行うべき。

常用代替の防止

- 派遣労働は臨時的・一時的な労働力需給調整制度であるとの位置付けを維持すべき。(派遣労働を臨時的なものとして位置づけるのは、EU派遣労働指令に見られるように、国際的な潮流)
- そのため、業務区分による派遣期間制限を維持した上で、専門業務は今日的な内容のものに絞り込むべき。

派遣労働者の保護

- 2012年改正により派遣労働者の保護に向けた取り組みは進展しつつあるが、不十分。
- そこで、均等待遇の実現、派遣先・派遣元それぞれの使用者責任の強化・徹底、集团的労使関係ルールの確立などを推進すべきで、また、派遣労働者のキャリアアップ措置などの取り組みも強化すべき。

- 「常用代替の防止」と「派遣労働者の保護」という2つの考え方は、不安定な雇用を増やさないという意味で不即不離の関係にあり、二項対立的に捉えることは適当ではない。

3. 労働者派遣制度の改正にあたっての連合の考え方(常用代替の防止)

労働者派遣法制定時からの「常用代替防止と臨時的・一時的な労働力需給調整制度」という理念に則し、**業務区分にもとづく派遣期間制限は引き続き堅持**する。

1. 業務区分に基づく規制の維持

- 労働者派遣(一般業務)は、**使い勝手のよい恒常的な労働力とされてはならず、臨時的・一時的な労働力の需給調整制度であることを堅持**すべき。EU派遣労働指令で派遣労働は「臨時的なもの」として位置づけられているなど、派遣労働は臨時的・一時的な労働力需給調整制度であることが国際標準となっている。
- そのため、派遣期間の上限(現行:原則1年)は延長しない。これに伴い、**業務が専門的か否か等によって派遣期間を区分する現行法制のあり方を維持**する。
- また、常用代替防止や派遣労働者の保護をはかる観点から、派遣受け入れにあたっての**派遣先労働組合等の関与を強化**する。

2. 専門業務の見直し

- 専門26業務の内容については、「常用代替防止」の観点に則した専門性のあるものといえるのかといった疑問の声も呈されている。
- そこで、専門26業務については、**今日的に見て高度に専門的な業務か否かという観点等から、その数を絞り込む方向で見直し**を行う。

-
- 規制改革会議雇用WG報告書では、業務区分に基づく期間制限に代え「人」をベースにした派遣期間の制限の在り方が提起されているが、これは「人」を交代すれば同じ職場で永続的に派遣を受け入れることが可能となることを意味するもので、**適当ではない**。
 - また、同報告書では、「派遣労働の濫用的利用の防止」の具体的手法である派遣期間制限について、派遣元で無期雇用の労働者を対象外とする旨が提起されている。派遣労働者の保護という意味で言えば、派遣元で無期雇用の労働者であっても、より望ましい雇用形態である直接無期雇用へと転換できるような仕組みを講ずることが適当であり、派遣労働者自身も6割以上が派遣社員で働き続けるのではなく、正社員として働くことを希望している。(スライド12参照)

4. 労働者派遣制度の改正にあたっての連合の考え方(派遣労働者の保護)

1. 派遣労働者の均等待遇の実現

- 労働契約法第20条やパートタイム労働法を参考にしつつ、**派遣労働者と派遣先労働者との間で不合理に労働条件を相違させることを禁止するとともに、それに反する労働条件を無効**とし、合理的な内容の労働条件が契約内容となるという法的効果(強行的・直律的効力)を導く規定を創設する。(下表のとおり、均等待遇は国際標準)
- 均等待遇原則違反があった場合には、**派遣元に対する行政処分**も行う。

<世界の均等待遇の状況>

EU	イギリス	ドイツ	フランス	ベルギー	日本
均等待遇 ・派遣先に同一職務で直接採用した場合に適用する労働条件を下回ってはならない ・食堂、保育施設等の利用に派遣先労働者と同等の権利	均等待遇 ・派遣先で同一業務に就業し12週間経過後、賃金、労働時間等について均等待遇 ・食堂、託児所等については初日から均等待遇	均等待遇 ・派遣先事業所において他の比較可能な正規従業員に適用されている賃金を含む労働条件を保証	均等待遇 ・派遣先で同等の職務に就く同等の職業格付けの正規従業員の報酬を下回ってはならない	均等待遇 ・派遣先の常用労働者と同じ条件で採用された場合の報酬を下回ってはならない ・派遣労働者が一定日数以上就労した場合年末賞与を受け取る権利	なし (均衡考慮義務はあり)

2. 派遣先責任の強化・徹底

- 派遣労働者の就労場所は派遣先であることから、①時間外労働に関する責任、②労働安全衛生管理責任、③労働災害の補償責任、④労働組合法上の責任等をはじめとする**労働基準法等の使用者責任は派遣先・派遣元が連帯して負うものとする。**
- 社会・労働保険の加入について、派遣元が加入させているか否かを確認することを派遣先に義務づけるとともに、**派遣元が社会保険料の納付義務を怠った場合には派遣先が補充責任として連帯債務を負うものとする。**
- 派遣元倒産時の未払い賃金は、補充責任として派遣先が賃金の立て替え払いをする**ことを義務づける。

3. 派遣労働者のキャリアアップ措置

<派遣元>

- ①教育訓練機会を付与するための計画を立案・実行する、②教育訓練に責任を負うキャリアアップ管理者を選任する、③教育訓練の成果を確認・評価できるよう職務評価制度を整備する。

<派遣先>

- 派遣元のキャリアアップ措置(教育訓練計画)の立案・実行に協力する。
- 派遣労働者のキャリアアップに資することとなるよう、配置・配属等について配慮する。

<派遣元業界団体>

- 派遣労働者のキャリアアップに関する取り組み方針を定め、それに応じた具体的な取り組みを行う。

<国>

- 派遣労働者のキャリアアップを政策的に支援する。具体的には、現行の建設労働者の例を参考とし、派遣労働者の雇用保険二事業の保険料の引き上げ等を行った上で、その財源をもとにキャリアアップ支援措置を講じる。

4. 派遣先労働組合等の関与と集团的労使関係

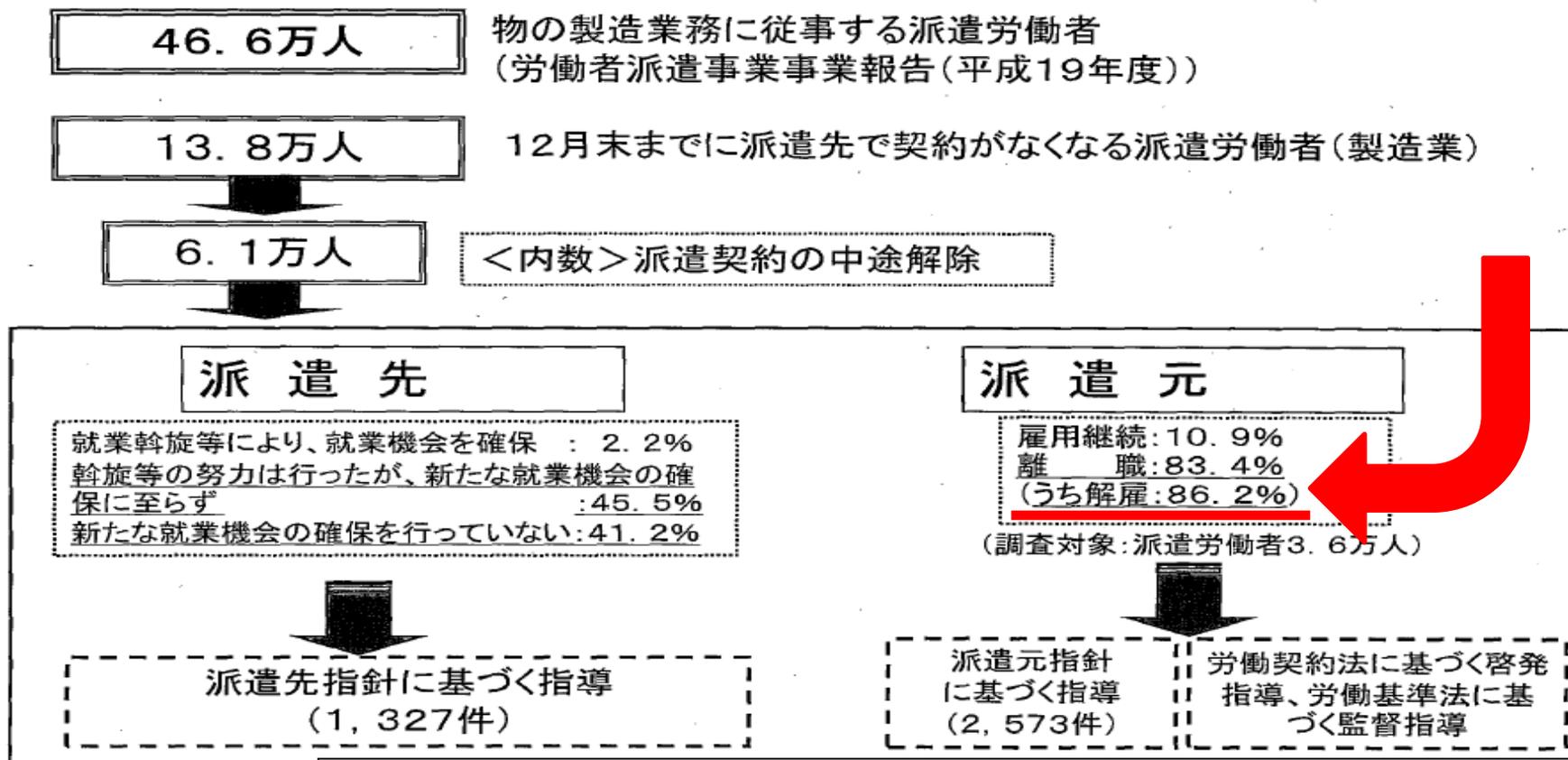
- 派遣受け入れにあたっての派遣先労働組合等に対する通知・意見聴取義務は、その対象を現行の「期間」に限定することなく、対象を拡大(業務、人数、賃金など)する。また、現行のように1年を超える派遣を受け入れようとする場合に限定することなく、あらゆる業務について派遣を受け入れようとする際に行うべきものへ拡充する。その際、「期間、業務、人数」の3項目は、書面による意見聴取事項とすることやたとえば労使協定締結義務の対象事項とするなど、派遣先労働組合等がその関与を強化する。
- 派遣労働者が所属する労働組合に対する派遣先の団体交渉応諾義務を明確化するとともに、派遣労働者・派遣元・派遣先・派遣元労働組合・派遣先労働組合などの集团的労使関係のルールについて速やかに検討する。

参考資料

5年前に起こったこと(派遣労働者の雇用の不安定さ)

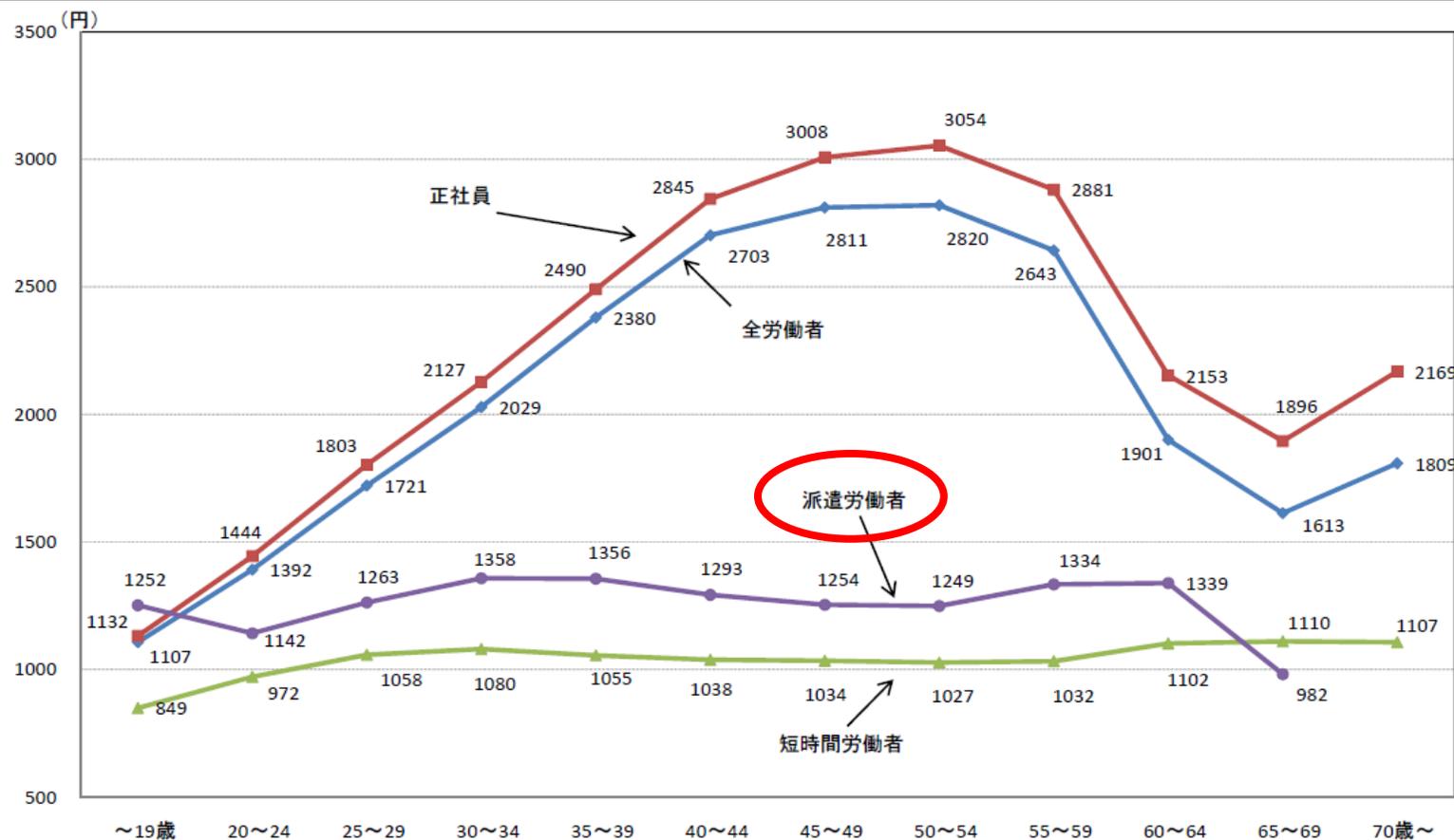
リーマンショックをきっかけとする雇止め・違法な解雇が社会で大問題となったのは、わずか5年前。

○ 派遣労働者の雇用調整の状況について



派遣労働者の処遇の低さ(雇用形態別)

派遣労働者の賃金は、正社員、全労働者のような右肩上がりになっていない。



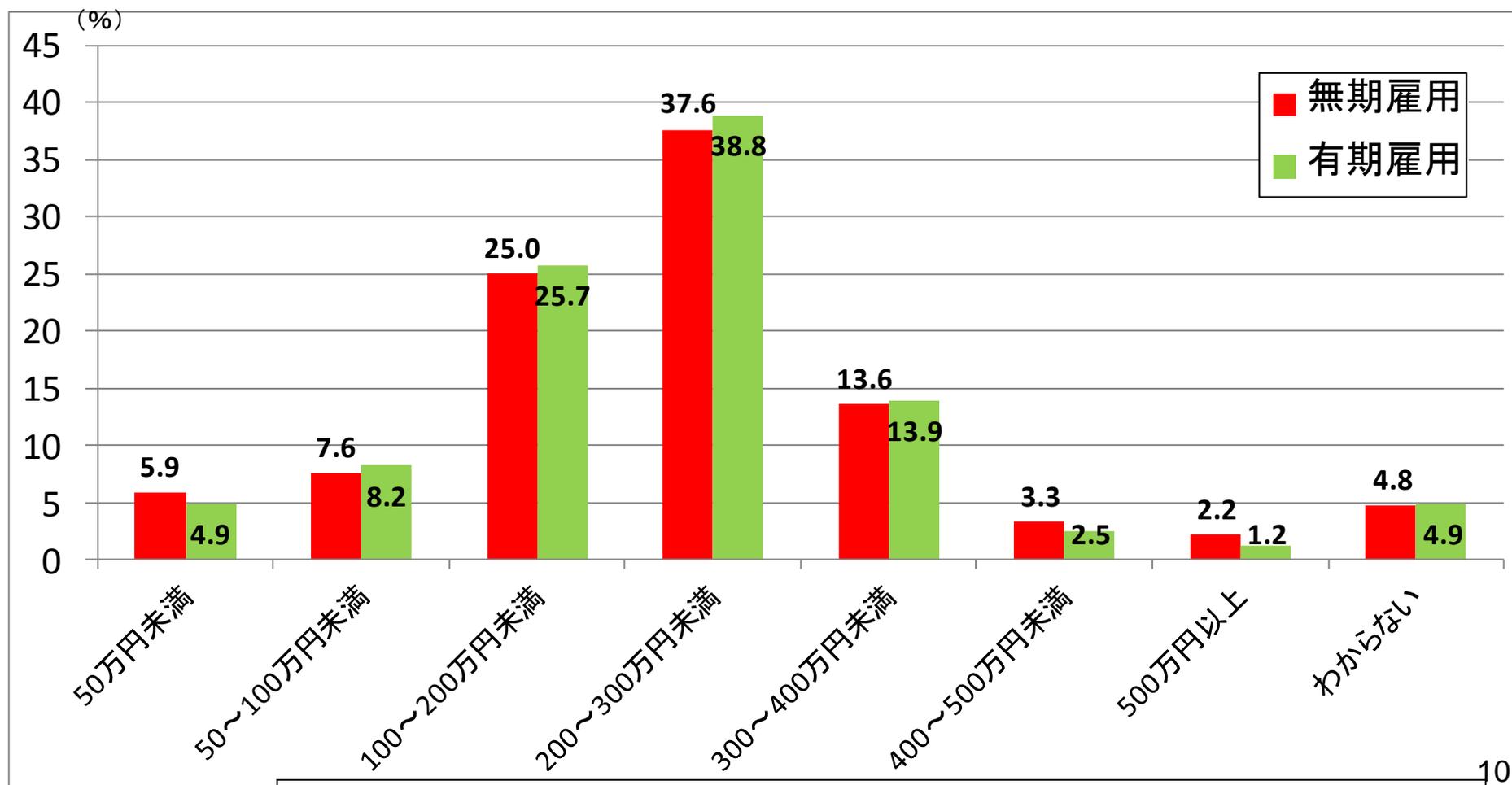
(資料出所): 全労働者(派遣含む)、正社員、短時間労働者については、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2008)

派遣労働者については、厚生労働省「派遣労働者実態調査」(2008)

(注) 派遣労働者について、年齢区分「65歳以上」を「65~69」に計上。

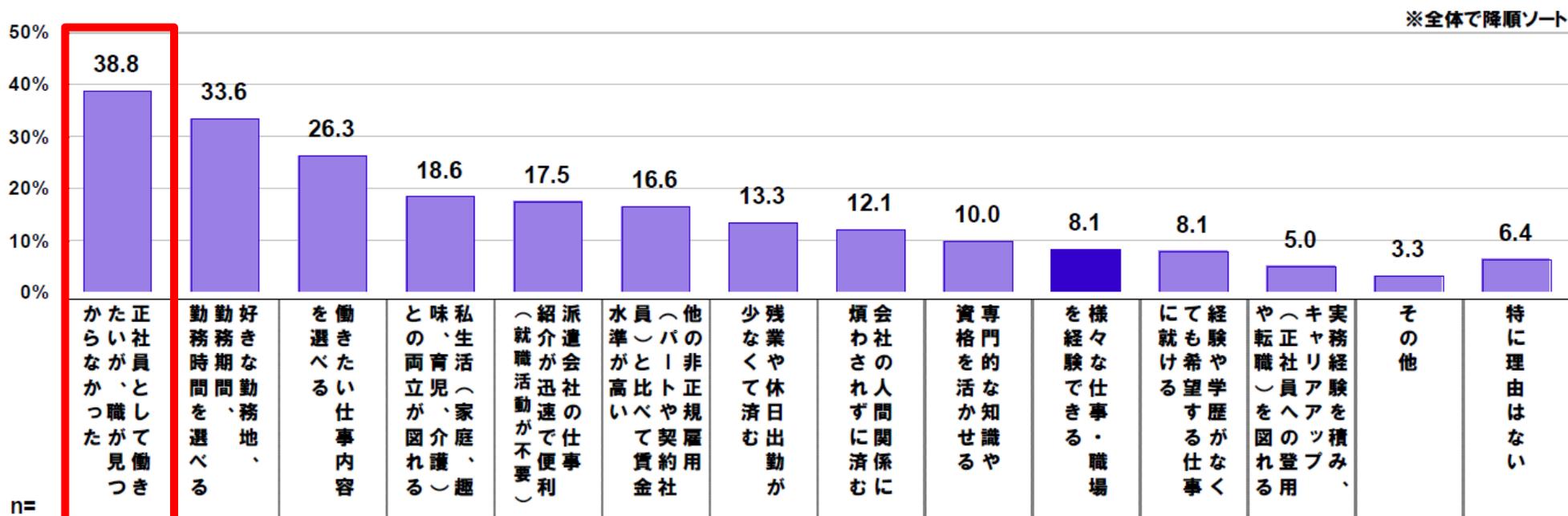
派遣労働者の処遇の低さ(期間の定め別)

派遣労働者の賃金は、無期雇用であって有期雇用であっても、違いが見られない。



派遣労働者が派遣を選んだ理由

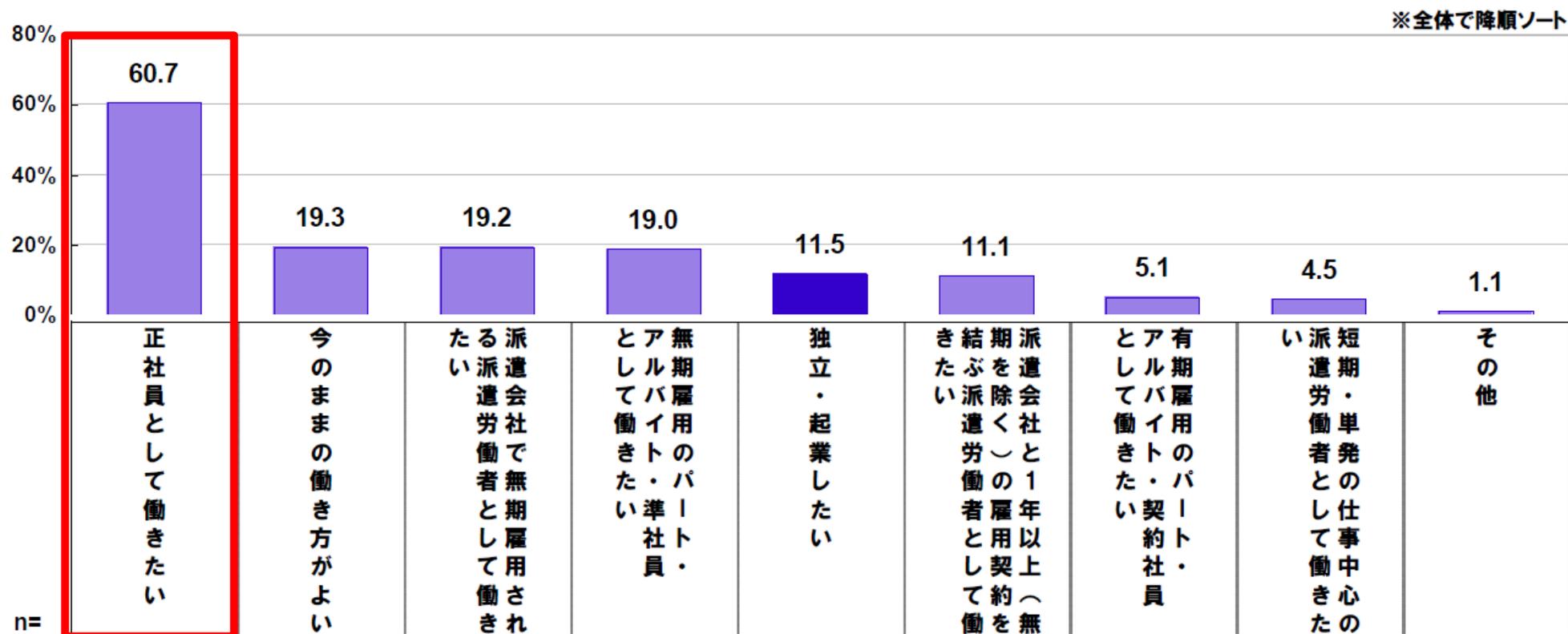
派遣労働者として働く理由の4割近くは、もともと正社員として働きたいが職が見つからず、不本意ながらも派遣労働者として働いているという状況にある。



厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

派遣労働者が今後希望する働き方

派遣労働者の6割以上が、今後は正社員として働くことを望んでいる。



厚生労働省職業安定局需給調整事業課「派遣労働者実態調査」(インターネットを利用したアンケート調査)(2013年3月)

諸外国の雇用みなし規定の導入状況

日本では2012年改正で違法派遣の場合の「雇用申込みなし規定」が創設されたが、諸外国では「雇用みなし規定」が導入されている。

	ドイツ	フランス	韓国
みなし雇用の要件	労働者派遣法に定める均等待遇の違反や社会保険法違反など、派遣元企業が連邦雇用エージェンシーの許可取り消し要件に該当することとなる労働者派遣を行った場合	①派遣期間終了後も派遣先企業が派遣労働者を違法に継続就労させた場合 ②派遣先企業が利用事由、派遣期間、禁止事項および期間の調整に関する規定に違反して派遣労働者を利用した場合	①派遣対象業務以外の業務(一時許可業務を除く)に派遣労働者を使用した場合 ②絶対派遣禁止業務に派遣労働者を使用した場合 ③派遣対象業務で2年を超えて継続的に派遣労働者を使用した場合 ④出産・疾病等による欠員の解消に必要な期間を超えて派遣労働者を使用した場合 ⑤一時的・断続的理由の派遣で、6カ月を超えて派遣労働者を使用した場合 ⑥不許可または重要事項変更の届出をせずに派遣労働者を使用した場合
効果	派遣元と派遣労働者の労働契約が無効となり、派遣先企業と派遣労働者が労働契約を締結していたものとみなされる。	派遣先企業と派遣労働者が期間の定めのない労働契約を締結していたとみなされる。	派遣期間に関わりなく、派遣先企業が派遣労働者を直接雇用する義務が生じる。
違法派遣の場合の罰金など	許可の取り消し、罰金(最高50万ユーロ)が課せられる。	罰金や禁固刑が科せられる。	直接雇用の義務を履行しない派遣先企業は、労働者1人当たり1千万ウォンから最高3千万ウォンまでの過料が課せられる。