

労働者派遣法見直しに対する連合要求について

はじめに

労働者派遣法、職業安定法については、3年後の見直し規定に基づき02年9月から厚生労働省・労働政策審議会（職業安定分科会・民間労働力需給制度部会：民需部会）で議論が行われている。政府は次期通常国会での法律改正を行うこととしており、連合は前回改正時の連合方針を基とした「派遣法見直しに向けた基本的考え方（素案）」「当面の論点課題」（第2回雇用労働委員会/02年5月9日）を柱に、雇用労働担当者会議、全国雇用労働担当者会議（02年5月）で議論や構成組織へのヒヤリング、連合の派遣労働者調査結果（02年7月結果集約）を踏まえ審議会（民需部会）での議論に臨んできた。この間、連合要求については、労働法学者、弁護士との議論も交えて検討を重ねてきたところであるが、今次見直しに当たっては、差別禁止、均等待遇、連帯責任を含む派遣先雇用責任を強化する措置、労使関係の確立などの担保措置を含む派遣労働者の保護と雇用の安定確保を求めていくこととする。

I. 現行派遣制度の課題と制度の再設計（連合要求の基本的考え方）

1. 派遣先の雇用リスク回避による労働者保護の欠如の是正を求める

(1) 現行法の法的枠組みの課題

労働者派遣法は、「自己の雇用する労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることを業として行うこと」を「労働力需給システム」として制度化したものである。その仕組みは、「雇用主」（使用者）の派遣労働者を使用する権利を、派遣契約によって、派遣先に貸し与え（もしくは譲り渡し）て、派遣先が派遣労働者を直接指揮命令し、契約の対価を得るものとなっている。この三者間労務供給契約としての現行派遣法は、基本的に派遣事業者（派遣元）を規制する法律として立法されたため、雇用保障や労働条件などの雇用責任を基本的に派遣元に負わせ、労働者保護の実効性について派遣元が担保する仕組みとなっている。しかしながら、派遣先との商取引の関係において、派遣先に契約上での優位性がもたらされ、そのことが結果して派遣元の雇用責任を十分果たせず、したがって労働者の保護が欠ける事態となっている。

(2) 実態調査から明らかになったこと

連合はこうした三者間の法的関係の中で派遣労働者のおかれている状況を把握するため、構成組織および派遣労働者に対して調査を行った。また、厚生労働省も実態調査を行ったところであるが、検証してみると連合調査や厚生労働省調査結果からも、いずれも派遣労働者に対する保護措置の必要性が強く表れている。とくに「雇用保障と差別的取り扱いの禁止」を柱とする「派遣先」での「雇用責任」の強化措置が求められている。

また、総務省からは地方管区が実施した行政監察、監視結果が公表されたが、その監視結果は、派遣制度の違反行為を厳しく指摘するものであった。派遣元においては「専ら派遣」行為や苦情処理規程の未整備などの「許可要件」に係る違反、派遣先においては労働者特定行為違反や苦情処理の処理手続きに関する違反なども多数占めている。さらには職安行政の指導監督行政の不徹底等も各地方管区から指摘されていたことである。

これら調査結果から集約分析した主な課題は次の通りである。

①派遣先雇用責任の担保欠如

- ・派遣先の都合による契約期間の短縮。
- ・中途契約解除による派遣先による賠償(解雇手当に相当)の未払いおよび残期間の賠償(休業手当に相当)の未払い。
- ・更新時での派遣料金の引き下げによる賃金のダウン。
- ・1年制限の業務について1年経過後も業務が引き続き、派遣労働者から直接雇用への希望を示しても、派遣先には直接雇用の努力規定しかないため、派遣先は派遣契約を終了し、新たな派遣労働者と契約してしまう。
- ・3年まで更新可能とされている専門業務(26業務)について、3年後も業務が続く場合は行政通達で直接雇用する旨指導されるが、引き続き派遣労働として継続した。しかしながら、長年活用しても派遣先が突然契約更新止めし雇用保障をとらない。

②派遣先、派遣元との責任分担制による労働者保護の実効確保の欠如

- ・年次有給休暇を派遣元に請求したにもかかわらず、派遣先はそれを認めない場合が少なくなく年休が取得しにくい。その要因として派遣元での代替要員確保が難しいことや派遣先が当該派遣労働者の代替そのものを嫌がる事例が多い。
- ・安全衛生責任と労災補償責任は表裏一体であるはずが、安全管理責任は派遣先が負うが、労災補償保険は派遣元が負う事とされたため、派遣先の労災補償へのインセンティブが弱い。また、業務上災害の防止責任が第一義的には派遣先に所在するも、派遣した派遣元の責任の問題が残る。

③派遣先優位による商取引契約での労働者保護の欠如

- ・ユーザーたる派遣先との商取引による派遣料金のダンピングも招き、派遣労働者の賃金その他労務費が直接影響を受ける。ダンピング防止措置や労働者保護措置が未確立である。
- ・差別的取り扱いを排除するため禁止されている派遣先による労働者の特定(事前面接、履歴書取り寄せなど)行為の横行による派遣労働者の選定、選別化。

(3)派遣先が雇用負担(リスク)を回避できるようになっている現行派遣制度の問題点

①派遣労働者の賃金、法定福利費等の直接負担回避

こうした労働者の権利が脅かされる背景には、派遣元と派遣先との間で締結される「労働者派遣契約」での派遣料金には、賃金、社会保険料など労務費に関する概念がないことに問題の所在があるといえる。派遣業務料金設定は派遣市場の相場でのグロス計算であり、

派遣先は派遣元が支払う賃金等に関知する必要はなく、水準についても法的責任は問われない。極端な場合、同種の業務を行っている派遣労働者の賃金が派遣先労働者に適用される最低賃金を下回っていても、派遣元に適用される最賃をクリアしていれば何らの問題もないことになっている。また当然、直庸労働者であれば本来負担すべき一時金や退職金はじめ社会労働保険料の法定福利費、教育訓練費やその他福利厚生費などの担保責任も免れている。

②派遣先の無原則な契約解除による派遣労働者の雇用・労働条件へのしわ寄せ

また、派遣先は派遣労働者との労働契約は存在しない間接雇用のため、実質的には派遣労働者の解雇に繋がるにも拘わらず、契約終了もしくは契約解除という商取引で完結してしまう。現行法では、「派遣先の講ずべき指針」の中で、「派遣先の責に帰すべき事由がある場合は、代替職場の確保や契約解除に伴う損害賠償(賃金相当30日分)を負担する」ことが示されているが、実効性の担保に欠ける他、派遣先の責に帰すべき契約解除では派遣先の債務不履行となるため、30日分での賠償では必ずしも賠償額を担保(契約残期間分の保障)しているとはいいきれず、債務不履行での損害賠償担保が必要である。

2. 三者関係「間接有期雇用」での派遣先責任の強化及び派遣労働者の権利保護のための派遣元、派遣先との労使関係の確立を求める

現行法では派遣労働者からの苦情処理に関する調整機能はあるものの、問題解決の実効性は弱い。問題解決のためには派遣労働者の組織化による派遣元との交渉、さらには派遣先に対しても労組法上の使用者として「労使交渉」できる仕組み、及び派遣先労働組合が適切に関与していく仕組みが求められる。三者間労務供給契約での派遣先、派遣元の責任所在のあり方を検証した上で、制度の再設計が求められる。それは、本来雇用責任を負うべき派遣元事業者が、賃貸した派遣労働者の権利を派遣先に貫けないのは派遣労働の「間接有期雇用」にそもそも仕組み上に問題があるものと考えられるからである。

労働者派遣法の持つ特性を見ると、次の3点のことが言える。①雇用主(派遣元)と使用者(派遣先)に使用者責任が分離され責任所在が分担したことで労働者保護がもたれあうこと、②派遣契約が派遣先優位に立つ市場主義による商取引で扱われる結果、派遣労働者の賃金など労働条件が裸のまま直接影響を受けること、③指揮命令を受ける使用関係に置かれながら、派遣労働者は派遣先と対等な労使関係が確立しえない状況下に置かれることである。このことは登録型の場合、顕著に表れてくる。このため、今次見直しに当たっては、派遣労働者の保護、適正な労使関係の確立についての派遣先の「連帯責任」の確立とともに、派遣先にも応分に責任負担するシステムを求めていくこととする。

II. 具体的な改善措置内容(要求内容)

1. 派遣労働者への差別禁止の強化、派遣先の通常の労働者との「均等待遇」規定の制定
 - (1)派遣元・派遣先は就業決定時においては、年齢、性別、障害の有無、家族的責任を理由とした差別を行ってはならないことを明文化する。また、同様の理由による差別的契約解除、解雇等を禁止する。
 - (2)事前面接等での労働者の特定行為を禁止する担保措置を法律に明文化する。

- (3) 派遣労働者は、雇用労働条件等に関して、派遣先に同種の業務に従事する労働者がいる場合は、派遣先の通常の労働者と少なくとも同程度の待遇を受けるものとする。すなわち非差別原則＝「均等待遇」条項を導入する。
- (4) 派遣元指針に定められている個人情報収集の「禁止項目」について、法律に明文化する。
- (5) 派遣元指針で定められている個人情報については、派遣労働者からの開示・訂正請求権とともに不利益取り扱い禁止を明文化する。
- (6) 派遣先の責に帰すべき事由に基づき、契約解除をするときは、派遣先の債務不履行が問われるものであり、派遣先指針に定められた30日分の賠償額にとどまらず、派遣労働者は残期間分についての賠償（賃金支払い）を請求することができることを明文化する。

2. 派遣先の雇用保障責任の義務づけ及び代償措置

派遣法の適格性を欠いた違法派遣を受け入れた場合および活用制限を越えた場合には、労働者派遣法の実効性確保と派遣労働者の雇用の安定をはかるため、違法派遣に対する制裁措置として派遣先での期間の定めのない雇用の義務化を措置する。（雇用契約が成立したものとみなす措置）

その際、受け入れなかった場合は、派遣先は解雇に相当する手当として、「派遣制度安定手当金」（フランスの「不安定就労手当金」の例を参考）制度を定め、活用した期間分に相当する額（1ヶ月に満たない場合は1ヶ月分以上）の支給を担保する。

（※「派遣制度安定手当金」については、フランスでは「不安定就労手当金」として派遣契約終了時点で支給する制度がある。支給額は総報酬額の10%とされている）

(1) 派遣法の適格性を欠いた役務の提供を受けた場合

派遣法の適格性を欠いた次のような違法派遣を受け入れた場合、派遣元は契約解除など制裁されるものの、現行、派遣先には何ら制裁がなく、労働者は最悪、職を失うという事態に陥ることとなる。このため、労働者保護の観点からも派遣法の実効性確保のためにも、派遣先に対する制裁措置として、派遣先への期間の定めのない雇いを義務づけ雇用保障責任を担保する仕組みを設ける。

- ① 許可・届出のない事業者からの派遣役務の提供受け入れ。
- ② 請負、委託等を偽装した労働者の派遣役務の提供受け入れ。
- ③ 適用除外業務への派遣を受け入れた場合。
- ④ 活用事由制限を越えた派遣を受け入れた場合。（専ら派遣の許可要件違反など）

(2) 労働者の特定行為をして派遣を受け入れた場合

差別、選別排除を趣旨とした労働者を特定する行為（事前面接、履歴書取り寄せなど）により、派遣受け入れを行った場合については、紹介行為による採用（常用雇用）が行われたものとして、派遣労働者との間に雇用契約が成立したものと見なす。

(3) 派遣の期間制限を越えた派遣を受け入れた場合

期間を越えて活用した場合、次のいずれの場合も、職業紹介が行われたと推定し、派遣先と派遣労働者との間には雇用契約が成立するものとする。

①「就業場所ごとの同一業務・1年以内」と臨時的・一時的な活用制限規定を越えて、活用した場合。

②派遣期間の制限のない（通達による3年ルール）26業務に関しても、同一派遣先に3年以上反復更新し活用した場合。

（※ドイツの期間制限違反に対するみなし雇用制度がある）

(4) 公務職場における派遣活用制限に違反した場合

国および地方自治体が派遣活用制限に違反して受け入れた場合、派遣先雇用責任を明確化し、派遣法の実効性を担保する措置を講じる。なお、その際、派遣先での雇用義務について「任用制度」の準用をはかる措置を導入する。

3. 適用対象業務の拡大についての対応

(1) 建設、港湾、警備業について

港湾、建設、警備業については、それぞれの業法に基づく労働力需給システムを活用することにより産業、職場秩序を維持できるものとして引き続き適用除外とする。

(2) 物の製造に係る業務について

物の製造に係る業務については、安全衛生管理の責任所在の明確化及び実効確保の体制整備、労災補償と賠償責任の明確化及び救済体制の整備、請負との適切な区分運営と監督行政による実効確保、派遣先の産別最賃の適用、国のモノづくり政策との関わりでの社会横断的な職能形成施策の確立などの条件整備が先決であり、直ちに派遣業務化することに反対である。また、派遣適用業務を拡大し、正社員と派遣労働者の混在化を進めるならば、派遣先雇用責任と均等待遇保障が大前提条件となる。

物の製造の業務とは、「物の溶融、鋳造、加工、組み立て、洗浄、塗装、運搬物等を製造する工程における作業に係る業務」をいう。

(3) 医療従事者の業務について

医療、福祉職場での労働力需給調整のあり方や深夜交代制や配置などの就業構造に関わる課題、人間の生命の維持、健康の確保・向上、心身の発育に関する職務遂行に関わる課題（医療事故への補償責任など）の解決が先決であり、直ちに派遣業務化することは反対である。このため、引き続き、調査検討する場を設け、実態把握する中、慎重に対処すべきである。

(4) その他の除外業務について

①労働協約、団体交渉事項に携わる人事・労務担当者への派遣については、雇用主と指

揮命令者の分離が不相当であり、雇用主との一体性が特に必要なため、現行通り、引き続き、許可基準で禁止する。

②「弁護士」、「社労士」など「士」職については、業務そのものが指揮命令を受けない委託業務の性格から、現行通り、引き続き、労働者派遣の対象としない。

4. ネガティブリスト化での業務と例外業務（26業務）の位置づけ

(1) 前回改正により派遣業務がネガティブリスト化されたことにより、その位置づけは臨時的・一時的な労働力需給調整システムとしての活用範囲とする。

(2) その上で、例外として専門的業務および特殊な雇用管理を必要とする業務については、3年を限度に役務を提供できることとする。政令で定めることとされているが、指定する上での要件を定める。また、3年を越えた活用に対しては、次項による措置とする。

5. 期間制限の厳格化（再掲） 《派遣期間の遵守厳格化措置》

(1) 「臨時的・一時的労働力の需給調整機能」を原則とする現行規制の実効性を担保するため、「派遣事由」による制限規制を強化する。（許可要件制限など）

(2) 派遣期間制限は、「就業場所ごとの同一業務・1年以内」の現行規制を維持し違反に対する制裁措置を強化する。

(3) 派遣期間の制限（通達による3年ルール）のない26業務に関しても、同一派遣先に3年以上勤務した場合、派遣先への雇用を義務づける。

(4) 登録型の派遣労働者が同一派遣元との間で一定程度(3年)以上反復更新した場合、派遣元での常用型雇用とすることができる。

(5) 労働者派遣契約(派遣先と派遣元)と労働契約(派遣元と派遣労働者)を一致させる。(登録型派遣の場合)なお、派遣労働者に労働者派遣契約を開示すること。

(6) 期間制限内での契約期間の設定および派遣契約の更新のあり方について、労働者の雇用の安定視点から適切な措置を講じる。

派遣契約期間と実際の労働契約が乖離している場合が少なくない、例えば、派遣契約は1年あるのに労働契約が例えば1ヶ月ないし3ヶ月の短期というケースがある。これは派遣先からの労働者の差し替え要求や契約解除への対応が目的で残期分の賃金請求コストを軽減できることにある。また、この差し替え要求は派遣労働契約の解除とも考えられ、そのような場合は派遣労働者の差し替え要求ないし、労働契約の更新拒否について、正当な理由の存否が問われる。

6. 許可・届出制の堅持

派遣法、職安法違反を防止するため、許可・届出制は維持するとともに要件の強化、厳格な運用により、実効性を確保する。

許可・届出のないものから派遣労働者の受け入れることを禁じることを通じて、①労働者派遣を営むことに適した資格を有しない事業主から派遣受け入れ（財産的、組織的基盤など）、②事業として営んだ場合には常用代替を促進させる労働者派遣の受け入れ（「専ら派遣」の禁止）、③派遣労働者の権利を保障していない事業主からの派遣受け入れ（個人情報管理、社会保険適用、能力開発体制整備など）を規制しているこれらの活用制限の手法は事業法として出発した労働者派遣の特有のものであり、活用制限は維持されるべきである。許可・届出制の廃止は活用制限の基本を破壊することとなり反対である。

7. 紹介予定派遣に関わる要件を明確化し「派遣制度」とは別の枠組みでの措置

派遣制度と職業紹介を繋ぎ合わせた仕組みを設けるならば次の要件を措置すべきである

- ①紹介と組み合わせたものとするならば、派遣期間がトライアル期間の位置づけが高いことから、派遣期間は6ヶ月以内とする。
- ②採用決定に当たっては、年齢、性別、障害の有無、家族的責任などを理由とする差別禁止を明文化する。
- ③紹介予定派遣労働者に関する個人情報保護について、紹介・派遣先の保護責任を明文化する。
- ④採用行為（労働条件の提示、履歴書提出など）が許される時期は現行通り、2週間前とする。

- 1) 紹介予定派遣については、派遣先にとって採用後のミスマッチの回避と解雇回避のメリットがあるとしても、紹介予定派遣者は、派遣終了後の雇用が約束されていない以上、派遣労働者は依然として不安定雇用である。
- 2) 派遣期間の最長が1年というのは、試行期間として派遣を位置づけるのならば長すぎる。行政通達で、「派遣活用の制限を免れる目的で紹介予定派遣を行うものでないこと」を示しているものの、法的位置づけが不明確なため、場合によっては派遣労働者の使い捨て」ということにもなりかねない。現在の派遣期間制限との組み合わせは労働者の保護に欠ける。
- 3) 紹介予定派遣が現行法では臨時的・一時的業務でもなく、例外措置の26業務の取りいでもない、仮に欧米型のジョブサーチ型とするならば、短期間（6ヶ月以内）の職業紹介制度の枠組みとすべきである。

8. 派遣労働者保護のための派遣元、派遣先責任の強化及び連帯責任制の導入

現行法では、労働基準法、労働安全衛生法、労災補償保険法、男女雇用機会均等法などの扱いについては、派遣先に適用することが適当とされるものは特例として派遣先に係ることとし、派遣元と派遣先とに責任の所在が分担されている。しかしながら、派遣元、派遣先に責任が分担されていることで、労働者の権利が保障されない状況が発生しているこ

とから、責任の強化をはかるとともに、派遣先、派遣元の第一義的な責任を明確化した上で、労働者保護担保のために雇用、賃金、安全衛生、社会保障等特に保護の必要性の高いものについて「連帯責任」制を導入する。

(1)時間外、休日労働 (現行：派遣元での労使協定を派遣契約により派遣先に措置)

36条協定による時間外・休日労働制限は、派遣元、派遣先の重複規制とし、有利原則とする。(派遣労働者が派遣先労働者と同種の業務に従事する場合、派遣元との36協定の内容は派遣先の内容を下回らない)

(2)年次有給休暇の取得保障 (現行：派遣元での時季指定、時季変更権行使)

派遣労働者の年次有給休暇の取得については、派遣元の責任保障とされているが、派遣先で年休取得を保障担保するため、年次有給休暇を請求した派遣労働者に就業を命じてはならず、また、請求したことを理由に不利益取り扱いにしてはならないことを明文化する。

(3)母性保護 (現行：派遣元で休業措置、育児時間など一部派遣先で措置)

妊娠・出産、育児・介護のための保障措置は、派遣元・派遣先の双方の責任とし、妊娠・出産による不利益扱い(更新拒否等)禁止、休業後の業務確保措置を派遣先、派遣元両方で担保する。

(4)安全衛生 (現行：派遣元、派遣先に責任を分担した措置)

安全衛生管理責任を派遣元・派遣先の双方責任とする。とくに雇い入れ時の安全衛生教育、健康診断の双方責任措置や派遣先安全衛生委員会に派遣労働者を参加保障させる。また、行政指導となっているVDT健診、重量物取り扱い、金銭登録業務、騒音作業などの健康診断については、派遣先での責任所在を明らかにする。派遣元は危険有害業務の有無、その危険性、派遣先での対応について、派遣労働者に通知した上で派遣を行う。通知の無かった場合または不十分な場合の補償責任を明確化する。

(5)労災補償 (現行：派遣元での労災補償保険適用措置)

労働災害の補償責任を派遣元・派遣先の双方責任とする。とくに、業務上災害の立証責任、補償内容の派遣先労働者との均等待遇、迅速な救済措置を確保する。安全衛生と労災保障は表裏一体であり、安全衛生へのインセンティブの観点から派遣先を労災保険適用事業者とする。

(6)男女雇用平等 (現行：派遣先にセクハラ防止規定、妊娠出産後の健康管理措置)

男女雇用機会均等法の差別禁止規定(第5条から第7条)は、派遣元・派遣先双方責任とする。(第5条：募集採用、第6条：配置・教育訓練、第7条：福利厚生)

(7)個人情報保護 (現行：派遣元のみ措置、派遣先には「派遣先指針」で指導)

派遣労働者の個人情報の保護について、派遣先での保護責任を明文化する。

(8) 職業訓練・能力開発 (現行：派遣事業者の「許可要件」で取り組み指導)
職業訓練・能力開発について、派遣元・派遣先の双方の義務とする。

(9) 未払い賃金等 (現行：本法での措置はない)

派遣元の倒産等での派遣労働者への未払い賃金等について、賃金債権確保のため、派遣先での責任を明確化する。

(10) 賃金等労働条件

派遣労働者は、賃金等労働条件等に関して、派遣先に同種の業務従事する労働者がいる場合は、派遣先の通常の労働者と少なくとも同程度の待遇を受けるものとする。すなわち「均等待遇」条項を導入する。(再掲)

(11) 産業別最低賃金制度の適用

派遣労働者の「最低賃金」については、派遣先の産業・業種による産業別最低賃金制度の適用とする。

(12) 社会・雇用保険

派遣先は社会・雇用保険に加入する必要がある派遣労働者を受け入れることを明文化する。また、派遣元が加入すべき派遣労働者に加入させなかった場合や保険料を未払いの場合、派遣先が連帯して負担する責任を負うものとする。失職中の厚生年金の任意継続加入制度について導入をはかること。(※社会保険の連帯責任は、ドイツ、フランス、イタリアに例がある)

雇用保険については、雇用保険受給手続きにおける「派遣終了証明書」を廃止し、離職票の交付を一般労働者と同様とする。

(※派遣労働者の場合、一つの労働契約終了後では次の契約が生まれる可能性があるため、1ヶ月間を待機扱いとし、一般労働者並に離職の日の翌日に離職票は交付されない)

(13) 福利厚生 (現行：派遣先の施設利用の便宜供与の努力規定)

派遣先は、派遣先の福利厚生施設、設備の利用の他、福利厚生制度全般の利用を保障する。

(14) 解雇リストラ直後での同一ポストへの派遣禁止

派遣労働者への置き換えなど安易な雇用調整を防止するため、解雇リストラ直後のポストへの派遣を少なくとも3ヶ月間は禁止する。

(※イタリアでは12ヶ月、フランスでは6ヶ月、経済的解雇を実施した事業場での同一ポストへの派遣活用を禁止している)

9. 派遣先における労働組合の関与など派遣労働者との労使関係の確立

(1) 派遣先は、派遣労働者を受け入れる時は、派遣先の過半数を占める労働組合あるいは労働者の過半数を代表する者と事前協議を行うこととする。

① 協議内容は、業務内容、期間、就業時間、指揮命令、苦情処理体制、及び労働時間、賃金、派遣契約の更新など派遣労働者の労働条件に関する事項（賃金については受け入れに関するミニマム賃金の適用など）。

② 派遣元から派遣先に対する当該派遣労働者に係る「労働条件明示書」の通知義務化。

及び、派遣先の同種の業務へ従事する労働者がいる場合は派遣先からの労働条件（賃金、労働時間、時間外労働の扱いなど）の通知義務化。

（※フランスでは、従業員代表組織へ就業条件の派遣元からの通知、協議義務。また、派遣先労働者は従業員代表組織に報酬、労働条件などについて苦情申し立てできる。ドイツでは従業員代表組織への選挙権、また集会参加ができる制度となっている）

(2) 派遣先と派遣労働者の所属する労働組合との交渉関係の明確化

派遣労働者を導入するに当たっては、派遣先労働組合の関わり方が問題となってくる。99年改正前までは、派遣労働は専門的業務等に限られていたため、派遣労働者と通常の労働者との間で競合しあうことはなく住み分けが可能であった。しかしながら、改正後、原則自由化された今日では派遣労働者と混在化が進み、派遣先での常用代替の問題や均等待遇の課題が浮き彫りになってきている。こうした場合での派遣先での労働組合としての関わり方が求められてきている。

また、派遣労働者にとっては第一義的には派遣元との間で、苦情処理や労働条件の交渉できる体制が必要である。

しかしながら、苦情処理や労働条件の改善をはかる上で、派遣元と派遣先との派遣契約が商取引の影響を直接受けるため、労働条件の低下を防ぐ措置が講じられにくい。

また、違法な派遣受入に対して、派遣先は派遣元と同様な制裁を受けることはなく、このため、法の枠組みが遵守されない傾向にある。したがって、派遣元と派遣先に対する派遣労働者の「交渉する権利の保障」は極めて重要となってくる。派遣先労働組合の適切な関与による派遣労働者保護の実効性の確保、及び派遣労働者が派遣先に対しても直接交渉できる枠組み（団体交渉応諾義務）を確立することが必要である。

III. 監督・指導、相談・援助、申告制度の改革

(1) 労働者派遣事業者、民営職業紹介事業者に対する監督指導する業務については、地方労働局職業安定部局から司法警察官としての取締権限を有する部局に移管するなど、体制拡充をはかり、労働法令の周知、違反行為の防止、摘発を強化する。

- (2) 行政機関の指導監督を補完し、派遣元、派遣先、派遣労働者に対する相談援助を行う民間からの「労働者派遣事業適正運営協力員」制度の権限を強化するとともに、派遣元、派遣先に対する事業所訪問による相談、指導活動を拡充する。このため、地方労働局は「活動計画」を策定するとともに、協力員制度の周知徹底をはかるほか、特に派遣労働者の多い地域については「地方労働審議会」のもとに「労働者派遣適正指導員」（仮称）を設け、実効強化をはかる。
- (3) 「派遣アドバイザー事業」については、全国に適正に配置するとともに、行政機関、協力員との間で通報、相談事例など情報交換を定期的に行うことを措置する。
- (4) 派遣元責任者（一般派遣、特定派遣）に対する派遣元責任者講習会の定期的な受講（3年に1度）を義務づけるとともに、派遣先責任者に対しても同様な措置を義務づける。
- (5) 派遣受け入れ期間後の雇用義務の扱い、及び派遣労働者からの「申告」制度については、派遣事業者からの派遣労働者への周知を義務づける。

以上

「物の製造」の派遣労働の業務化に対する 構成組織ヒヤリングでの主な意見について

派遣法見直しの検討に当たっては、5月9日に開いた第2回雇用労働委員会（妻木委員長）の確認により、製造業への派遣労働の業務化について、99年改正時から産業、雇用状況が変化していることから製造業を抱える構成組織の現状認識をヒヤリングすることとなった。このため、5月13日から6月上旬にかけて鉄鋼、造船、自動車、電機、化学、繊維、機械、医薬などの製造業を持つ構成組織に対して連合事務局によるヒヤリングを実施した。ヒヤリングでの主な意見は次の通り。

（ヒヤリングでの特徴）

- 伝統的な重層下請け構造の産業では、派遣に置き換わる可能性はほとんどないのではないか。請負業者でも高度技術が必要な部門は派遣への置き換えは難しい。二次ないし三次下請けでも労働力の調達は事業所単位にある「請負協同組合」を通して地域の職人を集めている。一番の課題は安全問題であり、要員管理の徹底が重要である。
- 生産工程には請負などの外部労働力はもとよりパート労働者も活用していない。業務の繁忙時には季節工・臨時工あるいは他部門、企業グループ内外からの出向、応援者で対応している。季節工は職安はじめ新聞広告などの直接募集により集めている。派遣労働力は機械設計、研究開発などの専門的業務か事務部門で活用している。ただ、臨時工などの募集コストは大きく派遣会社を通しての労働力の迅速な確保は可能かもしれないが、職場秩序、労使関係上、従来通り安易な拡大には基本的に反対である。
- 経済のグローバル化、途上国とのコスト競争の中で、企業・事業構造改革のもと業務と雇用のアウトソーシング化、正規雇用の絞り込み、パート、派遣、契約社員の拡大、工程請負も急激に増えてきている。このため、産別として多様な雇用形態の労働者受け入れに当たっての労使協議の徹底と派遣労働者の権利保護のガイドラインでの取り組みを進めている。製造業への派遣解禁も検討すべきだ。
- 製造業といっても、高度技能から付加価値の低い業務まで幅広い。解禁となればこの付加価値の低い業務へ派遣労働が拡大するのではないかと。現在行われている請負契約での実態的な違法派遣について、適正に運営させるほうが先ではないかと。時期尚早である。

以上

各構成組織からの主な意見

《造船重機労連》 歴史的に構内での重層下請け構造

- ・造船の事業所では、歴史的な構内での重層下請け構造が出来上がっており、構内下請け会社は、溶接、ブロック艀装、足場などそれぞれの職種ごとに形成されている。本工は設計、工程管理などである。
- ・構内下請け企業で運営協議会の全国組織もあり、また、事業所ごとに下請け協同組合を組織化しており、事業運営、安全管理、要員確保など自主管理の対応を行っている。繁忙時では、こうした協同組合や全国協議会を通して、労働力を確保している。
- ・派遣は事務部門はいる。

《鉄鋼労連》 歴史的に構内での重層下請け構造

- ・「構内下請け」企業といっても一次下請けでは、相当な技術力と技能労働者を抱えており、下請け企業の中には他産業からも受注を受けている企業も少なくない。
- ・元請け・本工の役割は、生産工程管理、機械操作オペレーター、緊急事態対応など多能工的役割を担っている。
- ・この一次下請け企業には本体からの出向者、転籍者が多くいる。また、組織化している。
- ・派遣は恐らく間接部門、事務部門だけであろう。

《電機連合》 生産部門のアウトソーシング化進む。

- ・企業・事業構造改革のもと業務と雇用のアウトソーシング化、正規雇用の絞り込み、パート、派遣、契約社員の拡大、工程請負も急激に増えてきている。その背景は、グローバル化の最前線の中で、途上国とのコスト競争を否応なく受けているからである。
- ・経営戦略の中で、生産部門についてもアウトソーシングの手法がとられてきている。その方法は構内下請けによる業務委託およびEMSという部品供給の専門会社との取り引きなどである。
- ・また、生産量の繁閑への対応は、交代制のシフト変更などによる労働時間調整とともに、アウトソーシングの構内下請けへの調整、そしてEMSとの取り引き契約である。
- ・産別としての派遣労働者の権利保護のガイドラインを策定し、加盟単組での取り組みを進めている。
- ・機械設計、研究開発などの業務に常用型派遣は少なくない。
- ・物の製造に派遣業務化を検討すべきだ。

《自動車総連》 生産部門に構内下請けはいない。業務の繁忙期には季節工。

- ・メーカー本体での生産部門にはパート労働者や請負は導入していない。部品メーカーでもほとんど導入していない。ただし、中小零細企業のところでは、外国人も含めて請負労働者がいる。その中に派遣形態で就労している労働者も少なくない。(違法派遣)
- ・業務の繁忙期での労働力の確保策は、中心は季節工という臨時工である。季節工といわれる所以は、田植えなど稲作が終わった時期の農閑期に多くの臨時工がいたことから言

われてきている。その募集方法は、職安か新聞広告での募集がほとんどである。季節工の会員組織はない。

- ・「機械設計」「研究開発」などの専門的分野あるいは事務部門には専門性と合わせ臨時的に派遣労働を活用している。
- ・募集コストを考えると、派遣会社を通じた迅速な労働力確保は可能かもしれない。産別としては、職場秩序、労使関係上、従来方針通り反対である。

《JAM》 請負契約の違法派遣の実態多い。まず、請負の適正運営が議論が先。

- ・1年間で2万人程度雇用が縮小している。現在、請負業者による偽装派遣が増えている。例えば、希望退職を実施した翌日に請け負い業の偽装派遣が起きている。また、あるところでは正社員を全員解雇し、やはり偽装派遣している。まさにコスト削減のために実施されている。外国人労働者が下請けで増えている。
- ・請負業の偽装派遣は少なくない。物の製造に派遣を認めるのではなく、まず、現在の請負業の企業が労働基準法の遵守はじめ社会・労働保険の適用、請負と派遣の区分基準告示に基づく適切な運営をはかることが先決である。
- ・自由化された業務における1年制限での期間を越える場合の派遣先での雇用責任を強化すべき。労働者派遣法では規制しにくく、別の立法措置が必要ではないか。
- ・季節工であろうと有期社員であろうと直接雇用であれば事業の発注元の雇用主責任が発生するし、グループ企業内外からの出向者であれば出向協定が存在する。派遣労働では派遣先の雇用主責任があいまいであり、派遣元は派遣先に弱く、派遣労働者の保護がはかられない。

《化学リーグ21》 積極的には賛成できない。派遣労働者の権利保護を。

- ・物の製造への派遣労働の導入は「積極的に賛成できない」という立場であるが、物の製造へ派遣業務化の議論では、安全管理などの新たな規制措置を検討すべきである。
- ・化学産業の中でも、原料を作る装置産業部門では正社員対応で現実的には構内下請けはいない。周辺、間接部門には存在するが。プリント基盤の検査部門に日系の外国人がいる。
- ・パート労働者や派遣労働者などの不安定雇用の労働者は増えていくであろう。雇用就業形態が違っていても「命と健康」を守る基本的労働条件の「休日、休暇、労働時間」の課題は共通である。賃金などの労働条件の均等待遇にも取り組んでいく。
- ・連結決算の100%子会社などの下請け会社を「関連協」を作るなど、組織化の対象としているところもある。

《ゼンセン同盟》 請負の規制が先決。物の製造の派遣業務化は時期尚早。

- ・請負による偽装派遣自体が問題。請負のあり方についての規制が必要であり、物の製造への派遣解禁は時期尚早。請負業者のところには日系人などの外国人労働者、フリーターなどがどうも中心的な労働力のようだ。こうした労働者に対する賃金、安全衛生、能力発揮など適切な労働条件確保が野放しである。構内下請けなど請負業の実態を明るみすべきである。

《CSG連合》 製造部門でも付加価値低い部門で常用雇用代替の恐れ大。

- ・付加価値の低い加工部門には構内下請けは少なくない。そうした部分に派遣労働が入るかどうかが。派遣ではコストは高いのではないか。構内下請け業者による偽装派遣に対して派遣法でかぶせても、そもそも請負業を適正に運営できるとは言い難い。
- ・「物の製造」への派遣適用は、常用雇用代替に繋がるだけに労働組合として反対である。

《食品連合》 労働者を特定できず、食品の安全管理上、問題。

- ・現在は、60歳以降の継続雇用者の受け皿として、関連会社を作りそこに定年退職者を再雇用し、業務を請け負うことはある。
- ・食品製造について、業務の繁閑に合わせて、派遣労働を活用するかどうか。基本的には派遣は労働者を特定できないだけに、食品の安全管理上、派遣労働力を活用するかどうか疑問である。また、ネガティブ化の業務であり1年制限であることから、ライン業務は1年後も続くであろうから直接雇用することになれば活用しないのではないか。
- ・食品製造で菓子類など売れ筋を見て大量生産になると流通含めて緊急に労働力が必要となり、瞬間パワー的に人手が必要となる。こうした場合に、必要人員の確保策として派遣労働者への活力が考えられないこともない。

以 上

労働者派遣法等の見直しに向けた連合の取り組み状況について

1. 労働者派遣法等の見直し審議への対応について

厚生労働省は、労働者派遣法の見直しについて、政府の「改革工程表」（2001年9月21日）および「総合規制改革会議」第一次答申（12月11日）にしたがい、2002年3月段階より当該審議会（職業安定分科会・民間労働力需給制度部会）において、総合実態調査の検討作業に着手するとともに、本格的な見直し議論を始めようとしている。連合は、同会議の中間報告に対する「見解」（第27回中執確認：2001年9月13日）をもとに、政府・総合規制改革会議の動きに対応してきたところであるが、見直し作業に当たっては、「労働者保護」と「常用雇用代替防止」「雇用の安定」を基本とする対策活動の取り組みを進めていくこととする。

2. 審議会での見直し事項と検討スケジュール（見通し）

(1) 総合規制改革会議が指摘した検討事項

- ①「物の製造」：他国の状況も踏まえ解禁を含め検討
- ②派遣期間の延長：「新たな業務」（1年制限）の「26業務」（3年）への同様扱い検討。
- ③派遣対象業務の拡大：医療関連、警備、建設・土木、港湾などの適用除外の検討
- ④紹介予定派遣制度の根本的見直し：派遣（最大1年）から紹介に移る「求人・求職の意思確認（履歴書提出、面接等）と求人条件の明示禁止」が解除される期間を派遣期間終了予定日の2週間前とされていることについて、根本的見直し。
- ⑤その他（派遣元責任者の選任、労働者派遣に係る手続きの簡素化など）

(2) 検討段取り

総合的実態調査を実施し、施行状況を把握、検証した上で、必要な措置を講じることとしている。

(3) 審議日程

3月-4月／関係者からのヒヤリング、5月／総合実態調査項目検討、6月／調査票配布、7月-8月／回収、分析
9-12月／施行状況の検証、検討し年内結論、法改正が必要な場合、03年通常国会へ改正法案提出をめざす、というのが厚生労働省の考え方のようである。

3. 連合の対応について

(1) 連合・派遣労働等実態調査の実施

方針案策定の基礎資料とするため、単組における派遣労働等の導入状況を調査する。

①実態調査検討作業委員会の設置

作業委員会メンバー：自動車総連、JAM、ゼンセン同盟、CSG連合、情報労連、サービス・流通連合、サービス連合、電機連合

②調査対象

登録組合の内、調査協力単組および派遣労働者に調査。

③調査票の配布・回収方法

構成組織からサンプル組合へ配布し、単組から封筒で回収する。

④検討調査日程

3月／調査項目設計、4月／調査票配布、4月末／回収、5月集計／分析

5月22日・23日／全国雇用担当者会議で速報発表。

⑤第1回作業委員会：3月15日（金） 15:00-17:00

(2)「派遣労働を考えるシンポジウム」(仮称)の開催

派遣労働の現状や諸外国の動向などについて報告を受ける中、今次派遣法見直しのポイントと課題、労働者保護のあり方を追求するため、シンポジウムを開催する。なお、開催日は国際人材派遣事業団体連合が東京で開く「人材派遣世界大会」前に実施する。

○とき：4月3日（水）18:00～20:00 ○場所：中央大学駿河台記念館

○パネリスト：諏訪康雄法政大学教授、中野麻美弁護士、連合

○対象：構成組織・加盟単組・地方連合会の雇用労働担当者、派遣労働者、労働者派遣事業適正運営協力員など ○規模：200名

参考：人材派遣世界大会：4月4日（水）-5日（木）帝国ホテル

(主催) 国際人材派遣事業団体連合 (CIETT)

(3) 学者・専門家を交えた検討会等の開催

①派遣労働法等の見直しについてアドバイスを受けるとともに、連合要求の法律要綱案をつくることも視野に入れた学者・専門家を交えた構成組織担当者との合同の検討会を行う。なお、学者・専門家の人選・人数（3人程度）については、現在調整中。

②また、連合要求の派遣法見直しとともにパート・有期契約労働法の制定実現に向けた「非典型労働者の権利拡充と雇用の安定をめざすフォーラム」(仮称) 設立を学者、専門家に呼びかけ、開催する。

(4) 改正法案要綱を含む連合要求の策定

連合の対応方針案については、連合・派遣労働等実態調査結果等を踏まえ、専門家からのアドバイスも受け、取りまとめることとする。このため、まず、連合要求内容については、雇用労働委員会、雇用労働担当者会議をはじめ全国雇用労働担当者会議(5月)などの開催により検討を進め、6月中執、中央委員会に基本的考え方として提案をめざす。その後、地方ブロック集会の開催や構成組織大会等での議論を深め、年内には連合の改正法律案要綱としてあらためて提案し、改正運動の取り組みを進めることとする。

以上

労働者派遣法改正法案要綱等と連合要求との比較

	建議、法案要綱	連合要求
● 基本的位置づけ	労働者派遣事業は臨時的・一時的な労働力の需給調整（建議）	臨時的・一時的な労働力需給調整システムとしての活用範囲
● 派遣期間 ・ 一般業務	☆就業場所ごとの同一業務につき現行1年を3年まで活用可能期間とし、1年を越える場合、期間を予め定める。 ※1年を越える場合、派遣先の労働者の過半数代表からの意見聴取義務化	★就業場所毎の同一業務1年以内とする。 ※派遣労働者を導入する場合、派遣先の労働組合等と協議事項の義務化。
・ 専門型26業務	☆通達による3年ルール廃止。	★臨時的・一時的業務と区分するため、26業務の専門性の定義明確化と厳格な運用
● 派遣先雇用責任 ・ 一般業務	☆派遣元から派遣先へ「派遣停止通知」→業務が継続する場合→派遣先の雇用申込みの義務化。（法）	★1年制限越えの場合、派遣先への制裁措置として、派遣先雇用責任として、雇い入れを「措置義務」とする。
・ 専門型26業務	☆一定期間（3年）を越えた段階で同一業務に労働者を雇用する時は、当該派遣労働者に対する雇用申込みの義務化。（法）	★3年を越えてなお業務が続く場合、派遣先での雇用の義務化。 ・登録型の場合、同一派遣元で3年以上反復更新した場合、派遣元での常用雇用化。
● 反復更新	☆短期の反復更新などに対する契約締結に当たり派遣労働者の雇用の安定に配慮。（指針）	★派遣期間と労働契約期間の一致。短期の労働契約による更新に関する適正化措置の導入。
● 適用対象業務 ・ 物の製造	☆物の製造を解禁。当分1年期間制限（法、付則） ・製造現場担当の派遣先責任者の選任。安全衛生教育の在り方に関し、派遣先での協力、配慮などについて派遣先指針で明記。（指針） ・請負との区分は、監督指導体制の労働局体制の連携強化（省令、要領）	★物の製造については、派遣先での安全管理責任、労災補償、賠償責任の強化、請負と派遣の区分、派遣先産別最賃の適用、モノ作りなど職能形成施策の確立が未整備であり、派遣業務化には反対。 ・職安部局と監督部署の労働局体制の整備確立。
・ 医療従事者	☆医療従事者の診療機関や往診以外で社会福祉法人等への派遣については解禁。（政令） ・02年3月の閣議に基き02年度内措置	★医療事故に対する派遣元・先、派遣医療職員の責任所在不明確。福祉職場での多様な雇用形態による影響の検討不十分。 ・施行には慎重に対処すべし。

	建議、法案要綱	連合要求
●紹介予定派遣	<p>☆派遣先への直接雇用を実現させる制度として円滑に機能させる。(法)</p> <p>①派遣決定前での面接、履歴書送付。 ②派遣前・派遣中での求人条件明示。 ③派遣中での求人求職意思確認、選考、採用内定を可能とする。(要領)</p> <p>※派遣期間を一定期間に制限。派遣労働者への差別禁止を指針で明確化。</p>	<p>★紹介予定派遣に係る要件明確化し、派遣制度とは別の枠組みの措置化。</p> <p>①派遣期間はトライアル期間の位置づけ高く、期間は6ヶ月以内。②派遣・採用決定時での年齢、性別、障害の有無、家族的責任などの理由とする差別禁止を明文化。 ③個人情報保護について、紹介・派遣先の保護責任を明文化。</p>
●事前面接など	<p>☆労働者の判断での事業所訪問、履歴書送付を指針で明確化。(指針)</p> <p>(現行、通達で可能としている)</p> <p>・事前面接は引き続き禁止する。</p>	<p>★事業所訪問の拒否権保障と不利益取り扱いの禁止。</p> <p>・差別禁止、個人情報保護を本法で明文化する。</p>
●均等待遇 (連帯責任)	<p>☆雇用労働条件には均等待遇見送り。</p> <p>○安全衛生備品等の貸与、教育訓練など福利厚生等の措置に関し、派遣先の通常の労働者との均衡配慮措置の導入。社会保険は適用促進措置。</p> <p>○最賃は別の場での中長期な検討。(指針)</p>	<p>★派遣先通常労働者との均等待遇と派遣先・元による連帯責任制導入。</p> <p>①賃金、②時間外労働、③年休取得保障、④育児介護休業取得保障、⑤安全衛生、⑥労災補償、⑦賃金未払い保障、⑧産別最賃の適用、⑨モノ作り施策への対応、など。</p>
●派遣先雇用責任の措置	<p>☆ (適法性に欠く派遣役務の提供を受け入れた場合、役務受入停止を行政指導のみ。派遣先への制裁措置は導入されず。)</p>	<p>★派遣先の雇用保障の義務化、代償措置の導入。次の場合での派遣先への「見なし雇用」及び代償措置として「不安定就労手当金」の支払い義務化。</p> <p>①派遣法の適法性を欠いた役務提供 ア)許可届出の無い事業者からの役務受入 イ)請負、委託を偽装した役務受入れ ウ)適用除外業務への役務受入れ エ)活用事由制限越えの役務受入れ</p>
●派遣労働者との 労使関係の確立	<p>☆期間制限に係る場合に限って、当該派遣先の労働者の過半数代表からの意見聴取の義務化。(法)</p>	<p>★派遣先の労働組合等との事前協議。</p> <p>・派遣先と派遣労働者との交渉関係の明確化。</p>
●監督・指導、 相談・援助、 申告制度の改革	<p>☆ハローワークに分掌されている指導監督業務は、地方労働局に職員の配置、相談員の活用等体制充実強化。協力員制度の運用見直し。(要領)</p>	<p>★司法警察権限ある部局との体制整備、拡充し、法令周知、違反摘発の強化。</p> <p>・労働者派遣事業適正運営協力員の権限強化、活動計画策定など。</p>