

2008年9月12日

第120回労働力需給制度部会を開催、部会報告（案）が示される

9月12日（金）、第120回労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会が開催された。前回までの「今後の労働者派遣制度の在り方の論点について（たたき台）」に対する労使の意見を踏まえて、今回、公益委員としての部会報告（案）が示され、それをもとに議論を行った。

報告（案）の主な内容は、[1] 日雇い派遣を原則禁止とした上で、「日雇い派遣が常態であり、かつ、労働者の保護に問題ない」業務を、政令で定める26業務の中から、例外的にポジティブリスト化し、通訳・翻訳・速記など18業務を認めること、[2] 登録型派遣の常用化として、1年以上勤務する者に対し、希望を踏まえた上で、常用型派遣への移行等のための措置を派遣元の努力義務とすること、[3] 派遣労働者の賃金決定の際、派遣先の同種の労働者の賃金を考慮要素の1つとすること、[4] 派遣労働者の賃金、派遣料金、マージン率等の情報公開を派遣元の義務とすること、[5] 期間の定めのない雇用契約の派遣労働者について、雇用契約申込義務を適用除外とするとともに、特定を目的とする行為を可能とすること、[6] グループ企業への派遣人員割合を8割以下とすること、[7] 適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届派遣、偽装請負の場合について、行政が派遣先に対し、賃金・雇用契約期間について従前以上の条件で雇用契約を申し込むことを勧告できるものとするなど。

報告（案）について、今回労使から出された意見に対して、次回、公益委員見解を示し、改めて議論することとした。

<第120回労働力需給制度部会・労働側議事メモ>

1. 日時：2008年9月12日（金）8:30～9:30
2. 場所：厚生労働省17階・専用第21会議室
3. 出席者：公益委員3名（清家部会長、鎌田、北村）
労働者側委員2名（長谷川、市川（佳））
使用者側委員3名（平田、山崎、市川（隆））

4. 主な質疑：

【基本的考え方について】

〔使用者側〕

[1] 日雇い派遣は「雇用管理に欠ける形態である」と決めつけるべきではない。[2] 日雇い派遣で働く人の中にも「今のままでよい」という人がいる実態も明記すべき。

【日雇い派遣について】

[使用者側]

[1] 学生・主婦などの健康保険の被扶養者、年金受給者、日雇労働被保険者については、最低限のセーフティネットがあるので、日雇い派遣を認めるべき。

[2] 日雇い派遣は、26 業務の中でも幅広く認めるべき。26 業務以外でも理容師・美容師、医療・福祉関係などの資格保有者、一時的・突発的に生じる業務は安全を確保した上で認めるべき。[3] 労働者と企業のマッチングが担保されなければ、中小企業は労働力を確保できず、死活問題となる。日雇い職業紹介の充実等、報告案記載の対応では懸念が払拭されない。[4] 施行期日はできるだけ先に延ばして欲しい。

[公益]

日雇い派遣は、派遣元による雇用管理が十分に行われなため、労働者保護の観点から禁止するというのが基本的考え方。「健康保険の被扶養者」や「国家資格保有者」など、労働者の属性によって禁止規制の例外とするような事例は労働法にはない。「一時的・突発的な業務」は業務を具体的に特定することができない。

[事務局]

[1] 日雇い派遣が禁止されても、民間事業者とハローワークの職業紹介事業の拡充で十分対応可能と考えている。[2] 施行時期については一定の準備期間を設ける。

[労働者側]

[1] 日雇い派遣を禁止すべきとの意見は変わらない。例外的に認めるとすれば、報告案で示されたものが許容できるギリギリの範囲である。これ以上は認められない。[2] 26 業務についても、事務用機器操作やファイリングなどは除外すべきであり、26 業務の在り方について引き続き検討すべき。[3] 雇用契約を 30 日超にしておきながら派遣先を日々変えるような脱法的な行為が行われないよう、何らかの対応が必要。

【登録型派遣について】

[労働者側]

[1] 登録型派遣の規制が何ら打ち出されていないことは問題。1999 年の法改正以後、登録型の派遣労働者が急増し、様々な問題が起こったことを考えれば、労働者保護の視点で登録型の見直しについて引き続き検討し、掘り下げた議論を行うことが必要。[2] 常用型を期間の定めのないものにすることが盛り込まれなかったが、常用型、登録型等の定義の明確化については、引き続き検討すべき。[3] 特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分に関する整理も必要。労働者派遣事業はすべて許可制とすべき。

【派遣労働者の待遇の確保について】

[使用者側]

情報提供など必要な協力とあるが、派遣先に過度の協力を求めるべきではない。

[労働者側]

[1] 派遣労働者の賃金決定に関する派遣元の努力義務は、実効性を担保できないのではないかと。努力義務では不十分であり、派遣先労働者との均等待遇原則を法律で明記すべき。[2] 派遣先にも派遣労働者を使用する以上、責任があるのであり、必要な協力を行うのは当然。[3] マージンの公開は、派遣労働者が求めれば、自分の派遣料金をできる限り個別に説明するように促すことが必要。

【特定を目的とする行為、紹介予定派遣、グループ企業派遣について】

[労働者側]

[1] 期間を定めずに雇用する派遣労働者であれば、なぜ、派遣先が「特定を目的とする行為」を可能にしてもよいのか、理屈の上では理解し難い部分がある。事前の打ち合わせ等ができるようにすることまでは理解できるが、派遣元が派遣先に対して、職務経験とは関係のない生年月日や住所や学歴等の情報を記載した履歴書をそのままコピーして渡したり、複数の派遣元の労働者を集めて競合面接をしたり、適性検査を受けさせたり、既婚か否か、親と同居しているか否か等を聞くことは許されるべきではない。可能にするとしても、個人情報や差別につながる行為が行われないよう、指針等で明らかにすべき。[2] 「年齢又は性別を理由とした差別的取扱いの禁止規定等の整備」については、派遣法に規定を設けるとのことだが、派遣法の「性別を理由とした差別的取扱いの禁止規定」は、均等法の差別的取扱い禁止規定と同等の効果を持つのか。

[事務局]

訴訟の際の裁判規範としての役割も含め、基本的に均等法の法的効果と同様である。

[労働者側]

紹介予定派遣後の雇用は、期間の定めのない雇用とすべきであり、期間の定めのある雇用とする場合には、合理的な理由を必要とすべきである。

[使用者側]

紹介予定派遣での就業条件明示については、派遣就労中の業務遂行能力等を見極めた上で条件を決定できるようにすべき。また、幅を持たせた条件明示や条件の変更を柔軟に行えるようにすべき。

[公益]

紹介予定派遣は直接雇用が前提であり、制度趣旨からいって、基本的な条件をあらかじめ明示し、納得した上で制度を利用することが必要。

[事務局]

賃金等について一定の幅を持たせた形での条件明示でも可。派遣就労後の交渉により具体的に条件を決定することもあり得る。

[労働者側]

グループ企業派遣の規制について、使側委員からは、定年退職者のほかに出産や育児のために退職した労働者も派遣する人員から除外してほしいとの意見があったが、8割規制の対象外するのは定年退職者のみにすべき。

[使用者側]

グループ企業派遣について、例外を定年退職者のみとしたのはなぜか。8割を超えた場合、指導・監督・許可取消し等の措置を行うとあるが、経済環境等の外部要因も踏まえて対処すべき。

[公益]

定年退職者については、元の企業グループ以外で就業機会を確保することが難しい面もあると考えられるため除外とした。出産・育児・介護等により離職した者については、女性を正規労働者から派遣労働者へ転換させることにつながりかねないため、除外の対象に含めるべきではない。

[事務局]

指導、勧告等の実施については実態を踏まえながら判断する。

【違法派遣是正のための派遣先での直接雇用について】

[労働者側]

違法派遣の場合の対応を行政勧告で行うことについては承服しがたい。勧告がなされるかどうか不明であるし、行政は違法派遣の存在を完全に把握できないのではないかと。「主観的要件」を付すことも問題である。勧告ではなく直接雇用みなし規定を導入すべき。

【関係法制度の必要な法整備について】

[労働者側]

[1] 安全衛生の問題は、労災時の費用徴収の見直しだけでは不十分。雇入れ時の安全衛生教育は、派遣労働者を受け入れる際に派遣先にも負わせるべきである。[2] 製造業務における派遣労働者の労災が増加している状況からすれば、派遣先がきちんと労働安全衛生の措置をとっていることを担保するため、たとえば物の製造業務で派遣労働者を活用する場合には、「労働安全衛生マネジメントシステム」を導入している事業場でなければ受け入れられないこととするなどの方策もとるべき。