

派遣労働

法改正に向け労政審議会が建議

社会的に注目を集めている労働者派遣法の改正について議論を進めてきた厚生労働省の労働政策審議会（菅野和夫会長）は九月二四日、三〇日以内の短い雇用契約での派遣を禁止して、原則的に日雇い派遣を禁止することなどを柱とする法改正に向けた建議をまとめ、舛添要一厚労相に提出した。建議は、規制強化と規制緩和を組み合わせた内容となっている。厚労省は、改正法案を今臨時国会に提出する予定だが、政治環境から流動的な情勢だ。

日雇い派遣については、日々又は三〇日以内の雇用契約での派遣を禁止することで、原則禁止としたが、例外的に、専門性が強く労働者の保護に問題がない業務をポジティブリスト化して日雇い派遣を認めた。例外業務は、専門二六業務のうち、日雇いでも雇用管理上の問題が発生しないとしている業務（建築物清掃、案内・受付、テレマールケティングなど）や、もともと日雇い派遣が見られない業務（放送機器操作、アナウンサー、インテリアコーデイナーなど）で、今後、適宜見直しを行って二六業務以外からも追加する考えだ。また、日雇い派遣労働者の雇用の安定を図るため、公共職業安定所など職業紹介事業の充実に必要な措置を講じることとしている。

労働力需給部会（九月二四日）など

の議論の中で労働側は、「雇用契約で三〇日以内がなくなっても、日々単位の派遣はなくならず、実質的な日雇い派遣禁止とならない。契約期間でなく、登録型派遣そのものの問題に目を向けるべきだ」として、抜本的な解決になつていないと主張。一方、経営側は「日雇い派遣を禁止した場合、日雇い派遣が果たしてきたマッチング機能を紹介事業できちんと担保できるのか」と述べ、禁止した場合の懸念を強調している。

登録型から常用型への誘導策については、派遣元企業が、一年以上勤務する登録型派遣労働者に対して、期間を定めないうで雇用する派遣労働者または通常の労働者として雇い入れることや、常用型への転換を促進する教育訓練を行うこと、紹介予定派遣などを通じて派遣先企業での直接雇用を促すことを努力義務化している。部会の論議で労働側は、「登録型派遣そのものについて踏み込んで議論できなかったのは残念。労働者派遣が、臨時的・一時的需給システムであることを担保する措置を講じるべきだ」と強調。経営側からは「常用化を促進するためには、期間を定めないうで雇用する常用型派遣について、自由化業務における期間制限や雇用申し込み義務の対象から外すべきだ」との意見が出され、建議に労使双方の意

見が併記されることとなった。

派遣労働者の待遇改善については、「職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経歴を勘案し、賃金を決定する努力義務を派遣元に課することが適当」とし、その際に「派遣先企業の同種の労働者の賃金を考慮要素として指針に明記することとしている。この点についても労使の主張は隔たりがあり、労使双方の意見が併記されている。労働側が「これでは、派遣先労働者と派遣労働者の均等待遇が担保できない。きちんと、均等待遇原則を法律に明記すべきだ」とする一方、経営側は「そもそも雇用主が異なり、派遣先の労働者を効力入れることは、企業別の労使関係を基本とする日本にはなじまない考えだ」と真つ向から反対している。

また建議は、待遇改善を促すための措置として、派遣元企業に対し、派遣料金や派遣会社を受け取るマージンの割合、処遇決定の方法、労働者派遣制度の仕組みなど、事業運営に関する情報の公開と説明の義務を課すことも盛り込んでいる。

グループ企業内での派遣（いわゆる「もつぱら派遣」）に関しては、事業年度中の営業実績での縛りを導入し、当該グループ内での派遣は八割以下（定年退職者を除く）とすることを義務づける。グループ内派遣の割合実績

の報告制度を設けて、指導・監督を行う。また、離職した労働者を元の企業に派遣することについては、離職後一年間は禁止することが適当だとしている。

派遣先企業の意図的な違法行為に対する、行政による派遣先への直接雇用勧告が盛り込まれたのも建議の大きな特徴だ。適用除外業務への派遣、期間制限違反、無許可・無届け事業所からの派遣や偽装請負などの違法行為で、派遣先企業に一定の責任がある場合、行政は派遣先企業に対して、当該の派遣労働者に、今まで以上の労働条件で雇用契約を申し込むよう勧告できるとしている。この点でも労使の主張はかみ合わず、両論併記となっている。労働側は「行政の裁量にゆだねられており、違法行為の制裁措置として不十分。雇用のみなし規定を導入すべきだ」とさらなる規制強化を主張。これに対して経営側は、「雇用の申し込み勧告は重過失などに限定すべき」だとして反発している。

建議では、規制強化とともに、規制の緩和も盛り込まれており、期限の定めのない雇用契約の派遣労働者について、雇用契約申し込み義務の対象から外し、特定を目的とする事前面接も解禁している。経営側の主張が受け入れられた形だが、労働側は「派遣事業は派遣元企業がマッチングするもの。それを変えれば制度の変容につながる」などと反対の姿勢を示している。

（調査・解析部）