

人材サービスゼネラルユニオン 御提出資料

労働者派遣制度に関する JSGU の考え方

はじめに

昭和 61 年 7 月に派遣法が施行されて以来 21 年が経過し、この間に派遣事業所は 41,966 となり、派遣労働者数も約 321 万人（常用換算で約 152 万人）、年間売上高は 5 兆 4,189 億円と大きく成長しています。

労働者派遣を利用している事業所は約 86 万件となっており、労働者派遣というシステムは日本経済の中にしっかりと根付き、そして組み込まれています。

このところ格差社会を論じる際に、間接雇用である派遣がその元凶であるという意見がたびたび出てきます。

私たちは、マスコミや一部の労働界、政党から出されている、派遣イコール「ワーキング・プア」、派遣イコール「不本意な働き方」という見方には強く違和感を覚えます。

組合員の話聞き、さらに厚生労働省の調査結果をみると、こうした見方が一方的であることが浮かび上がってきます。

間接雇用であるがために「不安定である」、「かわいそう」、「ひどい働き方だ」などといわれ、信念・プライドをもって派遣労働者として働く仲間は傷ついています。職業選択の自由の下、間接雇用も直接雇用も同等に「労働」であることの評価がされるべきです。

たしかに、労働者派遣制度にはいくつかの問題があるものの、①雇用契約 2 ヶ月以下の登録型派遣の禁止、②日雇派遣の禁止については、JSGU は反対します。

法令違反はあってはならないことです。安全衛生を含めた労働環境整備など、労働者保護の観点から改善・解決し、業界の健全な発展に注力することが、人材サービス業界全体を網羅している最大の労働組合である、私たち JSGU の使命であると強く感じています。

そのために、何ら根拠を持たずに「派遣＝悪」とされている誤解を解き、真の派遣の実態を世の中に知ってもらいたいと考えます。

*常用換算とは・・・常用雇用以外の労働者の年間総労働時間数の合計を当該事業所の常用雇用労働者の 1 人当たりの年間総労働時間で除したものです。

*数値は厚生労働省が平成 19 年 12 月 28 日に発表した「労働者派遣事業の平成 18 年度事業報告の集計結果について」より抜粋。

UI ゼンセン同盟 人材サービスゼネラルユニオン (JSGU) 概要

結 成: 2004 年 5 月

組合員数: 42,562 名 (2007 年 9 月末日現在)

組合員内訳: 内勤スタッフ 13,997 名 (32.89%)

派遣スタッフ 28,565 名 (67.11%)

(特定派遣 18,104 名、登録派遣 10,461 名)

分会数: 28 分会

I. 「日雇い派遣を含む登録型派遣の規制・禁止」という主張に対する意見

1. 働く側の視点

1) 登録型派遣で実際に働いている人の視点

- (1) 登録型派遣で働く人達の多くは、「やりたい仕事を、働きたい時間に、働きたい期間、働きたい場所で働ける」ということを最大の利点として、この働き方を選択している。こうした働き方は、現状のいわゆる正社員としてフルタイムで会社からの拘束性の高い働き方では実現できないものである。
- (2) 派遣労働者に対するアンケートでも、派遣という働き方を選んだ理由の一番として「働く期間・時間を自分で決められるため」が上げられている。また「時間を有効に活用できる」「勤務地を自分で選べる」「多数の派遣先の中からやりたい仕事を選べる」「組織にしばられない」などが、派遣という働き方を選択している理由として多くあげられている。

【派遣という働き方の選択理由】

働きたい仕事内容を選べるから	40.2%
仕事がすぐに選べるから	27.5%
働きたい曜日や時間を選べるから	26.6%
働く企業や職場を選べるから	21.1%
働く期間を限って働けるから	14.1%
会社の人間関係に煩わされないから	10.6%

(平成 17 年厚生労働省派遣労働者調査)

- (3) また、こうした働き方をしている人の 6 割近くが仕事より生活を重視すると答えており、働き方・暮らし方を自ら選べる柔軟な働き方として、派遣制度を積極的に認めている。
- (4) 多様な人材がその能力を発揮できる活力ある日本社会とするためには、正社員としての働き方のみではその実現が困難になるといわれている。働く能力と働く意欲のある人が、それぞれのライフ・プランにあわせた働き方ができる自由とそれを可能とする数多くの選択肢を得ることが、今後ますます求められてくることになり、むしろ労働者派遣制度の必要性は高まってきている。
- (5) 働く人の中にはごく短期間しか働けない人も多く、こうした人にも働く機会を提供できるものとして、登録型派遣は今や不可欠な制度として機能している現実がある。従って、短期の雇用契約による登録型派遣の禁止といった規制は、かえってこうした働き方を営む人達の雇用の機会を奪うことにつながるものである。

全派遣労働者	3, 210, 468人
1年未満の契約で働いた登録型派遣労働者	2, 343, 967人
その他の派遣労働者	866, 501人

(厚生労働省 労働者派遣事業の平成18年度事業報告書)

2) 日雇い派遣で実際に働いている人の視点

- (1) 日雇い派遣に関わる問題は働く側にとって解決すべきものである。
 ただ、その解決策は短期の雇用契約による登録型派遣の禁止にあると考えることは、現実には即した政策提案ではないと言わざるを得ない。
- (2) 日雇い派遣の問題は、
- i. 派遣法違反に起因するもの
 - ii. 労働基準法、安全衛生法違反に起因するもの
 - iii. 日雇い派遣でしか生計を営めない労働者に関するもの
- の3つに整理される。

【現状の問題】

派遣法違反	二重派遣、禁止業務への派遣等
労働基準法違反	業務管理費等の控除、拘束時間の賃金取り扱い等
常時日雇い問題	雇用の不安定、生活維持困難等

- (3) この3つの問題は、その性格を異にしており、iの派遣法違反とiiの労働基準法、安全衛生法違反は、コンプライアンスの問題であり、法令順守の徹底を図ることで解決すべきものである。
 一方、iiiの日雇い派遣で働く労働者の中で特に生計を営めない労働者（ごく一部と推定できる=後述）の解消は、社会政策（教育訓練機会の提供や職業紹介など）として対応すべき問題である。
- (4) 日雇い派遣で働いている人々の構成をみると、学生や主婦、さらに本業がある会社員が副収入を得るために働いている人が多く、これらをあわせると全体の55%で、残り45%がいわゆるフリーターである。
 フリーターの中には、アルバイト的に働いている若者、就職探しをしながら繋ぎで働いている者、定年後の一定収入確保のため働いている者など様々な人が含まれている。この中で問題となるのは、常時日雇い派遣で働きかつその収入のみで生計を営んでいる者の存在であり、こうした人々は日雇い派遣で働く人全体の内2割弱である。

【日雇い派遣労働者のプロフィール】

属性		構成比	内男性	内女性
フリーター (44.98%)	月15日以上稼働	19.69%	58.38%	41.62%
	月15日未満稼働	25.24%		
その他 (55.02%)	学生	35.10%	59.74%	40.26%
	主婦	3.65%	0%	100.00%
	社会人	12.67%	60.20%	39.80%
	高校生	3.25%	59.74%	40.26%
	外国人	0.35%	60.20%	39.80%

(JSGU 分会設置企業 A 社)

*フリーターはその他（学生他）を除いた労働者

**15日以上稼働した者は常時日雇い派遣で働いているものと考えられる

- (5) 日雇い派遣で実際に働いている多くの方は、当面の収入を得るためにパート・アルバイトでの直接雇用で働く場合に比較して、自分の都合に合わせ仕事と働く場所を選択しやすい働き方として日雇い派遣を選択しているのが実態である。
- (6) 従って、日雇い派遣を禁止すると、こうした雇用機会を大きく制約するものとなる。
- (7) それに加えて、常時日雇いで働く派遣労働者の問題が解決されるかという点も甚だ疑問と言わざるを得ない。
仮に日雇い派遣を禁止したとしても、現実問題としてその人達の多くはこのままでは直接雇用の日々雇用に移行することが想定され、問題解決にはつながらないのである。
- (8) 結論的にいえば、日雇い派遣で起きている問題はコンプライアンスの問題として解決すべきことと、常時日雇いで生活している一部の人々の問題に関しては、教育訓練機会の提供や職業紹介など社会政策として対応することで解消すべきものであり、日雇い派遣を禁止することで解決できる問題ではない。
- (9) 日雇い派遣の問題が、一般にワーキングプアの代名詞となっているように、この問題のとらえ方自体歪曲化されており、その結果、解決に向けての論議も大きく歪められたものになっている。このこと自体も問題である。

2. 直接雇用を前提とすることの主張の問題点

1) 一部の団体の主張と問題となる論点

- (1) 登録型派遣の規制強化、日雇い派遣の禁止といった主張は、その結果としての直接雇用への誘導と増加により、雇用労働のあるべき姿に近づける、と主張している。

- (2) この主張には、短期登録型派遣、日雇い派遣の持つ労働力の需給調整機能という社会的役割に対し何ら言及しておらず、根本的問題をはらんでいる。
- (3) ここでは、この点は争点から外し、“派遣労働を主張の前提となる直接雇用に変えることが、果たして問題の解決に結びつくのか”という点について、以下問題を提起したい。

2) 派遣労働を直接雇用にしていった場合の問題点

- (1) 派遣労働は「業務限定」「職場限定」の働き方・活用の仕方をするため、派遣労働を直接雇用置き換えるとしても、「業務限定」「職場限定」としての直接雇用とならざるを得ない。
- (2) というのは、働く側は、仕事と働く場所を選択できることを就業条件として重視し、また企業側も仕事内容、就業場所を限定して活用することが前提となっていることによる。
- (3) この「業務限定」「職場限定」の仕事・働き方を、直接雇用とした場合、現実的には有期雇用となると考えられる。
- (4) 期間の定めのない正規雇用（正社員）は、企業側からみて仕事を限定せずに多様な業務に配置したり、職場の異動も可能となることで、雇用契約期間を定めずに、長期の雇用契約が可能となるのである。言い換えれば、活用する業務や職場を限定しないことで、雇用契約期間に定めを設けない無期雇用が可能となる。
- (5) したがって、日雇い派遣、短期登録派遣の禁止・規制によって直接雇用に流れたとしても、その多くは、雇用期間に定めのない正規雇用ではなく、有期雇用とならざるをえないことが予測される。
- (6) 問題は、派遣を禁止・規制してもその多くは「有期雇用」に移行することになり、問題として主張されている登録型派遣労働のキャリアの不安定さの問題を、根本的には解決できないのである。
- (7) むしろ、「有期雇用」での直接雇用によって高まるキャリアの不安定さが、問題を大きくしかねない。そのため、労働者派遣制度を整備し、その労働力需給調整機能を高度化していくことによって、雇用リスクを吸収し、派遣先を超えてキャリア形成が可能となる就業機会をより多く創出していくことを目指すべきである。このことは、仕事や職場を選択する働き方を希望する派遣労働者のニーズに応えていくことにつながるものである。
- (8) もちろん派遣として働く者の中には、仕事や職場の変更を受け入れ、他方でフルタイムの正社員の働き方を希望する者が、一定比率存在することも事実である。こうした派遣労働者に関しては、紹介予定派遣などを通じて、正社員への転換を支援していくことが重要となる。

3. 現状の労働者派遣制度の問題改善のために取り組むべき課題

(働く側からの主張)

1) 基本認識、基本姿勢

- (1) 労働者派遣制度が定着した現在においては、労働者派遣で働くことを、直接雇用などの他の働き方に比べ否定的なものとしてとらえるのではなく、その本来の社会的役割を發揮できる方向で整備していくべきである。
- (2) 「労働者の雇用・生活の安定」と「生産性の向上による企業競争力の強化」を同時に実現し、労働者一人ひとりの仕事と生活の調和を実現しつつ、派遣制度の持つ労働力需給の調整機能の高度化を図る。

2) 前提としての取り組み

- (1) コンプライアンスの徹底
- (2) 運用上問題となる点の法的見直し

3) 派遣労働者の保護と地位向上のための取り組み

- ・ 派遣を選ぶ労働者は、特定の派遣先にこだわらず、希望する特定の仕事での能力發揮やキャリア形成を重視している。こうした派遣労働者の要望に応えていくためには次の3点を重視した政策が必要である。

① 派遣労働者のキャリア形成の安定

キャリアアップができるように、特定の派遣先を超えた継続的な就業機会の確保
派遣労働者の希望する業務の派遣先の開拓

② 派遣労働者の能力向上機会の確保

派遣先の社員と同等の教育訓練機会を派遣先が確保すること
派遣元が行う教育訓練に、派遣労働者が参加できるように派遣先が配慮すること

③ 派遣労働者の働きにあった処遇・賃金

正社員との均衡
業務別最低賃金の設定
派遣労働者の職業能力の適切な評価
職業能力や仕事に見合った公正な賃金（派遣料金）の確保

4) 派遣労働者に対する国の支援

- ・ 現行の社会保険制度（厚生年金、健康保険及び雇用保険）では、日雇い派遣を含む短期雇用の登録型派遣で働く労働者は適用除外となっている。日雇い特例健康保険や日雇い雇用保険制度があるが、適用事業所の許可が取りにくい等の問題があり、こうしたことを考えると、適用除外の派遣労働者に対する国の支援が必要である。

Ⅱ. 派遣法改正に向けての意見

派遣労働者の地位向上を図るために取り組むべき課題

1. 派遣先に関するもの

従来の企業内労働市場のマネジメントと外部労働者の活用におけるマネジメントでは当然違うアプローチが求められる。また、単に人件費の流動化やコスト軽減という点にのみ着目した安易な派遣の利用は制限していく必要がある。

・派遣先責任者の講習義務付け

派遣元には派遣元責任者を置くこと、その者は派遣元責任者講習を受けた者でなければならないが、派遣先の派遣先責任者にはそうした義務はない。そのため派遣法や派遣制度を良く知らない者がおり、こうしたことが違法派遣等の問題を引き起こす原因となっている。

・派遣契約の中途解除時の賠償責任の義務付け

現行の派遣法にはこうした規定がなく、【派遣先が講ずべき措置に関する指針】に記載されているものの、派遣先は派遣元にとっては顧客であり、損害賠償を請求しにくいのが実情である。そのため問題のある派遣元は契約解除に伴う派遣労働者との雇用契約解除にあたって何ら補償をしないことがあり、派遣労働者にしわ寄せがきている等の不都合がある。

・派遣法違反の場合の罰則規定を設ける

派遣先についても罰則規定があるが、派遣先責任者の選任と派遣先管理台帳に関するもののみに限られており、派遣法や派遣先が講ずべき措置等に違反しても罰則がない。派遣元に対しての罰則と比較して不均衡であり、その責任に見合ったものとするべきである。

・入職時の受入教育の義務化

雇入れ時教育は派遣元が行うことになっているが、製造や物流などの作業には安全衛生教育が重要であり、またその職場特有の遵守すべき作業手順などがある。こうした点については派遣元が教育することは不可能であり、受け入れ側の派遣先が実施する必要がある。

・労働災害発生時の使用者責任の強化

労働災害については、業務に起因し、設備を含めた職場環境等が原因で発生する。そのため、派遣先には事業者として安全衛生の確保、災害防止に関する措置等の責任がある。現行は労働災害が発生した場合、労働者災害補償保険法によって補償責任は雇用者（派遣元）が負担しているが、賠償責任を含め派遣元、派遣先双方の責任とする必要がある。

・ **必要な教育訓練の実施**

業務を行う上で必要な教育訓練は社員と区別することなく実施することを義務付ける。また、派遣先が行う教育訓練に参加する場合、派遣労働者が参加できるように配慮する。

・ **派遣元が不法行為をしているのを認知していた場合の責任の明確化**

派遣元が派遣法や労働基準法等に違反していることを知りながら、その状態を黙認していた場合、派遣先は派遣元と連帯して責任があることとする。

・ **派遣労働者の労働組合との協議、団体交渉の義務化**

使用者として派遣先は責任があり、かつ派遣労働者の賃金は派遣先が支払う派遣料金に連動している。派遣労働者の労働条件や職場環境について派遣元のみとの協議には自ずと限界があるため、派遣先も交えた協議、団体交渉が必要である。

・ **登録型派遣に対して雇用申し入れをする場合の条件確保**

派遣法第 40 条で、一定の条件を満たした派遣労働者に対して、派遣先は雇用申込み義務があるが、雇用形態について決まりはなく、派遣先の中には労働条件を落とした内容で雇用申し入れをする例もある。したがって、雇用申込みをする場合、労働条件は従前のもの以上とすること。また、派遣元が派遣停止通知をしなかった場合、派遣先は雇用申込み義務を免れるという取り扱いになっているが、派遣先は抵触日を把握する義務があるため、こうした抜け道は残すべきではない。

・ **派遣労働者が職場環境を確認したい場合の開示義務化**

派遣労働者にとって派遣先の労働環境を知ることは重要であり、本人が望めば派遣先には職場環境や条件の開示をすることを義務付ける必要がある。

・ **紹介予定派遣は正社員雇用の義務化**

紹介派遣は派遣先による直接雇用を促進するもので、派遣労働者にとっても就職先の仕事が自分に合うかどうかを見極めることができるという利点がある。しかし中には紹介予定派遣の雇用に当たって、契約社員での契約をすることもあることから規制が必要である。

2. 派遣元に関するもの

派遣労働は本人の都合に合わせた「仕事限定、職場限定、期間（時間）限定」を基本としている。そのため特に登録型では個々の派遣期間が比較的短くなっている。それに対する労働者側からのニーズが一致する場合も多いが、短期間ではスキルの向上に結びつきにくい点も指摘されている。また、安定した雇用を求める者も一定割合でいる事実があり、こうした要望に応えるためには下記のような改善が必要である。

・登録型派遣のうち一定の割合の常用雇用化

一般派遣事業で登録型派遣を主として行っているとしても、多くは恒常的な派遣先を持っており、登録型の派遣労働者を正社員として雇用することは可能であり、雇用の安定を求める派遣労働者にとっても利点がある。

・キャリアデザインを含めた教育訓練の実施義務化（売上の一定比率を教育訓練費とすること）

派遣労働者は派遣先での OJT によってある程度のスキルアップは図られるが、キャリアデザインを含めた職業人としての教育訓練は派遣元で実施する必要がある。教育訓練について派遣会社によっては実施していないところがあるため、こうしたかたちで義務を課す必要がある。

・技能や能力の評価制度の導入

派遣労働者の技能や能力を客観的に評価する制度が必要で、こうした評価に基づいた賃金体系（派遣料金設定）とすることで、賃金上昇を図る。

・違法な派遣をした場合の罰則強化

派遣業が批判されている背景に、派遣法を遵守していないケースが多いことがある。こうした違反に対して罰則を強化することで、悪質な派遣会社を市場から退場させることが必要である。

・派遣契約と雇用契約の著しい乖離を禁止

派遣会社によっては、本来ある程度長い派遣契約があるにもかかわらず、社会保険の適用を免れようとしたり、派遣先からの中途契約解除を恐れて短い雇用契約を結ぶ場合がある。登録型派遣であっても、派遣労働者が不安感を持つような短い契約は避けるべきである。

・日々雇用で派遣する場合の業務制限

日々雇用の派遣をする場合、派遣労働者の安全と健康を重視する観点から、危険度が高く、安全を担保できない業務については派遣を制限すべきである。

3. 専ら派遣に対する取り締まり強化

人材派遣会社が、派遣先を特定して労働者派遣を行うことは、労働者派遣法で禁止されている。

しかし、数多くの大手企業が、意図的に安い労働力を利用するために、自社グループ内に人材派遣会社を設立し、自社および自社グループ内に労働者派遣を行う「専ら派遣」を行っている。

それぞれの企業の直接雇用の機会を減らすことにもつながり、早急に取り締まるべきである。

4. その他

派遣に対する批判として、「安定した働き方となっていない」「賃金水準が低い」といった問題があげられている。これらの批判は必ずしも実態を反映していないし、派遣に特有の問題とは考えていない。しかしながら今後の派遣制度の改善をする場合に無視できないのも事実である。こうした点から次の改善が必要であると考える。

- ・ 常態として日雇い派遣でしか働けない者について、教育訓練、生活支援の制度化
- ・ 派遣業許可に対する入口規制の強化
- ・ 職業訓練としての派遣制度の導入

以上