

労働者派遣法を派遣労働者保護法へと抜本改正します

—日本共産党の立法提案

2008年4月10日 日本共産党国会議員団



1986年に労働者派遣法が施行され、たび重なる規制緩和がくりかえされてきた結果、派遣労働者は321万人へと急増しています。なかでもその圧倒的多数を占める登録型の派遣労働者は、不安定な雇用形態のもとで低賃金と無権利状態を強いられています。わけても、人間をまるでモノのように使い捨てにする日雇い派遣やスポット派遣が増え、最低限の生活さえ保障されない「ネットカフェ難民」とよばれるような貧困が広がっています。

今日の貧困の根底にあるこうした労働の破壊と非正規雇用の拡大を根本的に見直すことは、日本社会が直面する重要課題です。とりわけ、派遣労働者の権利をまもり、非人間的な労働実態を改善することは、緊急課題となっています。

日本共産党は昨年12月17日、労働者派遣法の改正要求を発表し、同法を「派遣労働者保護法」に抜本的に改め、派遣労働者の雇用と収入を安定させることを目的に、正社員化と、均等待遇をはかることを提起しました。また、日本共産党国会議員団は、日雇い派遣の深刻な労働実態を告発するとともに、キヤノンなどの大企業の違法派遣を追及し、労働者派遣法の抜本改正を求めてきました。

違法派遣の是正を求める労働者の勇気ある告発と労働組合のたたかいと、こうした日本共産党の活動が結びつき、行政を動かして違法派遣をおこなっていた工場への立ち入り調査をおこなわせ、さらにはキヤノンやいすゞなどの大企業が製造現場から派遣労働を解消する方針をあいっいで発表するという重要な変化をつくりだしてきました。世論と運動が高まるなか、政府も対応を迫られ、福田首相は3月、正規雇用の割合を増やすための具体策を早急にとりまとめることを明言しました。

いま、派遣労働をめぐる、規制緩和から規制強化の方向に踏み出す潮目の変化が生まれつつあります。声をあげれば職場と政治を変えることができる状況が生まれています。この新しい流れをさらに大きくし、労働者派遣法の抜本改正と正社員化をめざす運動のうねりをつくりだすことが求められます。

日本共産党は、違法派遣を根絶し、労働者が将来に希望をもって、人間らしく生き働くことのできるルールをつくるために、昨年12月に発表した改正要求を立法化した労働者派遣法の改正法案（骨子）をつくりました。この改正法案を各党、関係団体に提起し、共同して、労働者派遣法の改正に向けたとりくみをはかることをよびかけるものです。

日本共産党の労働者派遣法改正法案（骨子）

1. 派遣労働者保護法に抜本改正します

(1) 題名を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」に改めます。

(2) 法律の目的に、労働者派遣は、臨時的・一時的業務についておこなわれるものであり、常用代替としておこなわれてはならないものである旨を規定します。

2. 労働者派遣は、常用型派遣を基本とし、登録型派遣を例外としてきびしく規制します。日雇い派遣を禁止します

(1) 労働者派遣事業をおこなってはならない業務に、物の製造の業務を追加します。

(2) 登録型派遣をおこなうことができる業務は、専門的業務（ソフトウェア開発、機械設計、通訳・翻訳など）に限定します。1999年以前の状態にもどします。

(3) 上記(1)(2)の措置によって、登録型による日雇い・スポット派遣を事実上禁止し、常用型派遣に限定します。

3. 常用代替を目的とした労働者派遣を禁止します

(1) 過去1年間に、常用労働者を解雇・削減した事業所が同一業務に派遣労働者を受け入れることを禁止します。違反に対して、罰則を設けます。

(2) 派遣労働者を新たに導入したり、増やすときは、派遣先事業場の過半数労働組合、それが存在しない場合は過半数労働者の代表との事前協議を義務づけるとともに、各都道府県にある厚生労働省の労働局に届け出ることを派遣先に義務づけます。

(3) 派遣先に対して、派遣労働者の比率と受け入れ期間、さらには臨時的・一時的業務かどうかについて、各都道府県にある厚生労働省の労働局に届け出ることを義務づけ、公表するものとします。

4. 派遣受け入れ期間の上限を1年とします

労働者派遣を受け入れることができる期間の上限を1年とします。

5. 派遣期間をこえた場合や違法行為があった場合、派遣先が直接雇用したものとみなします

(1) 以下の場合において、派遣先は、派遣労働者とのあいだで、当該派遣労働者が希望するときは、期間の定めのない雇用契約を締結したものとみなします。

- <1> 派遣先が1年をこえる期間継続して派遣労働者を受け入れた場合
- <2> 派遣先が事前面接や履歴書の閲覧などをおこない、労働者を特定した場合（採用行為に相当する）
- <3> 派遣先が系列子会社の派遣会社に常用労働者を移籍させ、そこから派遣労働者を受け入れた場合（系列派遣）
- <4> 派遣元が雇用する派遣労働者のうち、2分の1以上の者を同一の派遣先に派遣した場合（「もっぱら派遣」）

(2) 偽装請負や多重派遣、無許可・無届け派遣、社会・労働保険未加入派遣などの場合、派遣先は、派遣労働者に直接雇用を申し込まなければならないものとし、違法状態が1年をこえて継続している場合、(1)の規定を適用します。

6. 紹介予定派遣を廃止します

紹介予定派遣（派遣した労働者を派遣先に職業紹介できる制度。紹介予定派遣という名目をつけられ、派遣法で禁止されている事前面接などの特定行為が可能になるので、脱法行為が横行する危険性のある制度）は、廃止します。

7. 均等待遇を実現し、派遣労働者の権利をまもります

(1) 派遣労働者の賃金は、派遣先労働者の賃金水準を勘案しなければならないものとし、派遣先は、その賃金水準をあらかじめ派遣元に通知しなければならないものとし、

(2) 派遣先は、食堂や診療所などの施設の利用について、差別のない便宜の供与など必要な措置を講じなければならないものとし、

(3) 派遣元は、派遣労働者が有給休暇を取得することができるようにしなければならないものとし、

(4) 派遣先は、派遣労働者がセクシャルハラスメントとパワーハラスメントなどを告発し、是正を求めたことを理由に不利益にとりあつかうことのないように、必要な措置を講じなければならないものとし、違反に対して、罰則を設けます。

(5) 派遣元・派遣先での組合活動を保障する措置を講じます。派遣先は、派遣労働者を組織する労働組合との団体交渉に応じなければならないものとし、

8. 労働契約の中途解除を制限します

(1) 派遣労働者の責めに帰すべき理由以外の理由で労働者派遣契約が中途解除された場合、派遣元は、派遣労働者との労働契約を解除してはならないものとし、

(2) 派遣労働者の責めに帰すべき理由以外の理由で労働者派遣契約が中途解除され、派遣労働者を休業させる場合、派遣元は、派遣労働者に6割以上の賃金を支払わなければならないものとし、派遣先に責任があつて労働者派遣契約が中途解除された場合、派遣元は、派遣労働者に10割の賃金を支払わなければならないものとし、

9. 個人情報保護をします

派遣元・派遣先が個人情報を他に漏らすことを禁止し、違反に対して罰則を設けます。

10. ピンはねを規制し、賃金を確保します

マージン率（派遣料金から派遣労働者の賃金を差し引いた額）の上限を政令で定め、労働者の賃金を確保しなければならないものとし、違反に対して、罰則を設けます。派遣元は、派遣労働者に派遣料金を通知しなければならないものとし、

11. 労働者派遣法の改正とは別に、労働基準法を改正します

大企業の製造現場では、派遣労働者を期間工として直接雇用はじめていますが、雇用期間を最長2年11カ月に制限することが常態化しています。これは、労働基準法が有期雇用契約の上限を3年にしていることと密接に関連しています。3年以内であれば、いつでも自由に雇い止め（事実上の解雇）ができるためです。こうした脱法行為を防止するために、労働基準法を改正し、期間の定めのある契約を制限します。

社民党・労働者派遣法改正案骨子

2008年4月17日

◆改正の基本方針◆

1. 労働者派遣の規制緩和の行き過ぎに歯止めをかけ、労働者保護の立場から派遣業者に対する規制と責任を強化する。
2. 登録型派遣は専門的・一時的・臨時的業務に限定し、これ以外の一般業務は常用型派遣とする。

もって、常用代替禁止の趣旨を強化する。

◆具体的な改正のポイント◆

1. 労働者派遣対象業務を見直し、登録型派遣は専門的・一時的・臨時的業務に限定する。
2. 常用型派遣を基本とし、日雇い派遣は禁止する。
3. マージン率の上限規制等と情報公開の義務を設ける。
4. 派遣先と派遣元の責任を強化し、双方の責任を明確にする。
5. 常用型派遣でも特定職場での派遣期間の上限は1年間とする。
6. 派遣労働者保護の実効性を確保するため、派遣先での直接雇用の「みなし規定」を設ける。

1. 題名及び目的の改正

題名を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の適正な就業条件の確保等に関する法律」に改めるとともに、目的規定に、派遣労働者の保護等を図るため派遣労働者の適正な就業条件の確保等に関する措置を講ずることについて規定すること。

【説明】従来の法律名称「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」を改め、労働者保護の視点を盛り込んだ法律に改正すること、同時に派遣労働者の就業条件を積極的に確保していく姿勢を前面に出すこととした。

2. 派遣対象業務の見直し

登録型派遣を行うことができる業務を現行の第40条の2第1項第1号、第3号及び第4号の業務に相当する業務に限定すること。

【説明】登録型派遣の対象業務は限定する。

「第40条の2第1項第1号」の業務とは、政令で定める専門的26業種のこと。また、「第3号及び第4号の業務」とは、産前産後・育児・介護休業労働者の代替をさす。「第2号」はプロジェクト型・日

数限定型を指し、この業務についての登録型派遣は認めないものとする。つまり、専門業務、一時的・臨時的業務以外に登録型派遣は認めないこととする。よって、日雇い派遣は原則として認めない。港湾運輸、建築、警備については、従来どおり派遣禁止とする。

3. 派遣労働者に対する賃金の支払に係る規制等…マージン率の上限設定

(1) 派遣元(偽装請負における請負事業主を含む。以下同じ。)は、その雇用する派遣労働者に対し、当該派遣労働者について算定した労働者派遣に関する料金の額に政令で定める割合を乗じて得た額以上の額の賃金を支払わなければならないものとする。

(2) 派遣元は、派遣労働者に対し、(1)の労働者派遣に関する料金の額を通知しなければならないものとする。

(3) 労働者派遣契約の当事者は、当該労働者派遣契約の締結に際し、厚生労働省令で定めるところにより、派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとに、派遣労働者が従事する業務ごとの労働者派遣に関する料金の額を定めなければならないものとする。

(4) 賃金の額を定めるに当たっては、派遣元は、その雇用する派遣労働者について、その就業の実態、派遣先の労働者との均等・均衡等を考慮しなければならないものとする。

(5) 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、労働者派遣契約を締結するに当たり、あらかじめ、派遣元に対し、その事業所における賃金水準に関する事項を通知しなければならないものとする。

【説明】(1)はマージン率の上限を設定することを意味する。(2)及び(3)はその実効性を確保するための補強的規定である。すなわち派遣労働者に就業場所単位、業務単位で基本契約料金を明示し、政令で定められたマージン率が適正に運用されているかを確認できる制度としている。また(4)及び(5)は、派遣労働者の賃金の派遣先労働者との均等・均衡処遇を求めている。

4. 情報の公開

(1) 派遣元は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年、労働者派遣事業を行う事業所ごとの当該事業に係る派遣労働者の数、労働者派遣の役務の提供を受けた者の数、労働者派遣に関する料金の額及び派遣労働者の賃金の額等を公開するものとする。

(2) (1)の労働者派遣に関する料金の額及び派遣労働者の賃金の額は、1年間に就業した派遣労働者一人当たりの平均額として厚生労働省令で定めるところにより算定した額とする。

【説明】本年4月1日から運用されている厚生労働省の「日雇派遣指針」の情報公開部分を改正法案に格上したものである。

5. 派遣元及び派遣先の共同責任

(1) 派遣労働者に時間外労働又は休日労働を行わせるためには、派遣元の事業場に加え、派遣先の事業場においても、派遣労働者が従事する業務について36協定が締結されていなければならないものとする(派遣先の事業場に係る36協定と派遣元の事業場に係る36協定の内容が異なる場合には、そのいずれにも抵触しない範囲内において時間外労働又は休日労働を行わせることができるものとする)。

(2) 派遣労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合において、派遣元がその負傷又は疾病に係る損害賠償の責任を負うときは、派遣先は、当該損害賠償に係る債務を連帯して保証したものとみなすものとする。

(3) 派遣先は、派遣元の派遣労働者に対する未払賃金に係る債務を保証したものとみなすものとする。

【説明】(1)36協定は、派遣元、派遣先を比較し労働者保護の立場から規制の強い協定を優先して適用するものとし、派遣先に協定がない場合は残業はできなくなる。

(2)労働災害については、派遣元が災害補償責任を負うが、派遣先も連帯して保証する。

(3)未払い賃金については、主たる債務者は派遣元であるが、派遣先も保証責任を負うものとする。

6. 派遣先による直接雇用みなし制度の創設等

(1) 次に掲げる場合においては、派遣先と当該派遣先がその指揮命令の下に労働させる派遣労働者とは、当該派遣労働者が希望する場合に限り、厚生労働省令で定めるところにより、期間の定めのない労働契約を締結したものとみなすものとする。

① 同一の派遣労働者について1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けた場合

【説明】 常用派遣の特定職場への派遣期間の上限を1年間とし、その期間を超えて派遣労働を継続する場合は、直接雇用の「みなし規定」を設ける。その際、厚生労働省令により、労働条件の下限を定め、本採用後に派遣時の労働条件を下回らないこととする。

② 派遣先が、子会社である派遣元から、当該派遣先に常時雇用されていた労働者であって定年等以外の事由により当該派遣先との雇用関係が終了したものに係る労働者派遣の役務の提供を受けた場合

【説明】 「もっぱら派遣」の禁止の主旨であり、もっぱら派遣の中で、常時雇用されていた者を会社分社等で子会社化し、そのまま従前と同じ場所で派遣労働者として就労することを禁止するものである。その場合の「みなし規定を」を設ける

(2) 派遣先が事前に派遣労働者に面接し、又はその履歴書を閲覧する等あらかじめ派遣労働者を特定する行為をした場合においては、当該派遣先と当該派遣労働者とは、当該派遣労働者が

希望する場合に限り、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣労働者に係る労働者派遣の期間について労働契約を締結したものとみなすものとする。

【説明】 派遣労働者を事前に面接などで特定して受け入れた場合は、派遣期間内に限り「みなし規定」を発動し、本人の希望を条件に派遣先と直接に雇用契約を結んだものとする。

(3) 派遣先が労働者派遣事業を行ってはならない業務に派遣労働者を従事させた場合においては、当該派遣先と当該派遣労働者とは、当該派遣労働者が希望する場合に限り、厚生労働省令で定めるところにより、当該派遣労働者に係る労働者派遣の残余の期間について労働契約を締結したものとみなすものとする。

【説明】 法律で禁止されている業務に労働者を派遣した場合、「みなし規定」を発動し、本人の希望を条件に残余の期間について、直接に雇用契約を結んだものとする。

(4) 派遣先は、労働者派遣が無許可・無届け派遣若しくは多重派遣であることを知りながら当該労働者派遣の役務の提供を受けた場合又は請負等の契約を仮装して派遣元が雇用する派遣労働者をその指揮命令の下に労働させた場合において、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者であって当該派遣先に雇用されることを希望するものに対し、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、労働契約の申込みをしなければならないものとする。

(5) 厚生労働大臣は、(4)に違反した者に対し、勧告を出すことができるものとし、これに従わない場合に公表することができるものとする。

【説明】 無許可・無届け、多重派遣や偽装請負を行い、またはこれを受け入れた派遣先に労働者との労働契約の申込みの義務を課した。また、違反した者に対して、勧告という行政処分を出すことができることとし、違法派遣を戒めた。

7. 労働者派遣の役務の提供を受ける期間

派遣先は、当該派遣先の事業所その他派遣就業の場所ごとの同一の業務(現行の第40条の2第1項各号に掲げる業務を除く。)について、派遣元から1年を超える期間継続して労働者派遣の役務の提供を受けてはならないものとする。

【説明】 第40条の2第1項各号に掲げる業務」すなわち専門業務等については、登録型・常用型の双方の形態を認めるものとするが、それ以外の非専門の一般業務については、常用型に限るものとし、その場合特定職場への派遣については、1年を派遣期間の上限とする。

国民新党の労働者派遣法改正案(骨子)

平成20年4月17日

国民新党

雇用の基本原則は直接雇用であり、期間の定めのない雇用である。今や従業員の3人に1人が派遣やパートなどの非正規雇用であり、派遣労働者による常用代替が行われていることは明らかである。この際、労働者派遣制度創設当時の趣旨に立ち返って、一般業務の登録型派遣は禁止すべきである。国民新党は労働者派遣法について以下の改正を提唱する。

1. 労働者派遣事業対象業務を見直す。

- ・1999年の改正前の専門性を要する業務(26業務)に限定したポジティブリスト方式に戻す。
- ・上記26業務についても、現時点で専門性を要するものかどうか見直しを行う。

2. 労働者紹介料に当たるマージン率に上限を設ける。

- ・派遣元・派遣先間の契約賃金と労働者の受け取る賃金の差(マージン率)に上限を設ける。
- ・派遣労働者の契約賃金を正社員の賃金と比較した上で検討する。

3. 派遣先には派遣期間の上限(3年)を厳守させる。

- ・あくまでも労働者派遣は一時的な労働力の需給調整制度であり、派遣社員の常用代替は認めない。

4. 派遣先と派遣元の両者に共同責任を負わせる。

- ・労働災害の補償責任、労働者に対する安全衛生管理責任については、派遣先・派遣元に重複の規定を置く。
- ・派遣元が報酬を支払わない場合に、派遣先に補完的な責任を負わせる。

5. 派遣先が直接雇用を申し出た場合、正社員採用、または長期契約でなければならない。(偽装直接雇用の防止)

- ・派遣先が派遣労働者を直接雇用する場合は、原則期間の定めのない契約とし、採用後一定期間は派遣先からの解雇は認められないものとする。