

「今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書 (平成 25 年 8 月 20 日)」に対する意見書

2013年(平成25年)12月17日

群馬弁護士会

会長 小磯 正 康

意見の趣旨

今後の労働者派遣制度の在り方に関する研究会報告書(平成25年8月20日)(以下「報告書」という。)に示された方向性による労働者派遣法改正に反対する。

意見の理由

第1 報告書の概要

2013年8月20日、厚生労働省の「今後の労働者派遣制度に関する在り方に関する研究会」(座長：鎌田耕一東洋大学教授)は、今後の労働者派遣制度の見直しに向けての「報告書」をとりまとめた。これを受けて、同月30日から厚生労働省は、労働政策審議会の職業安定分科会・労働力需給制度部会にて、派遣法改正の審議を開始し、早ければ本年中に建議を出して、来年通常国会にも法改正をすると予定されている。

上記報告書は、新たな派遣労働規制の在り方として、無期雇用派遣は常用代替防止の対象から外して期間制限を設けず、有期雇用派遣は労働者個人単位で同一の派遣先への派遣期間の上限を設定する等を提言している。さらに、登録型派遣及び製造業務派遣の原則禁止を不要とし、派遣先の団体交渉応諾義務の法定は特に労働者派遣法で措置する必要はない、職種別賃金体系が確立していない我が国において均等待遇は導入困難などと述べている。

このように、報告書は、従来の労働者派遣法の規制の在り方を大きく変更しようとするものである。労働者派遣制度の在り方について報告書が目指す方向性は、弊害の大きい間接雇用である労働者派遣制度を拡大し、固定化しようとするものである。

第2 常用代替防止の理解

1 直接雇用の原則を堅持すべきこと

民法623条及び労働契約法6条は使用関係上の使用者が雇用関係上の使用者となること、民法625条は原則として雇用関係上の使用者が指揮命令権を有することを定めている。また、労働者供給事業の禁止とともに供給先の使用行為も禁止する職業安定法44条及び中間搾取の禁止を定めた労働基準法6条は、原則として間接雇用を禁止したものであり、直接雇用の原則をうたっているといえる。

したがって、労働者を必要とする者は労働者を直接雇用すべしとする直接雇用が原則であり、常用代替防止の理念も、同原則から企業の一般的・恒常的業務が派遣により担われることを防止するものである。

2 常用代替防止

(1) 報告書における意見

報告書は、常用代替防止という考え方には問題点があるとして、①常用代替防止は、派遣先の常用労働者を保護する考え方であり、派遣労働者の保護や雇用の安定と必ずしも両立しない面がある、②制度創設時、常用代替を防止する趣旨は正規雇用労働者の雇用を基本とする日本型雇用慣行を維持することにあつたが、非正規雇用が増加し続けている現状からすると、派遣労働者のみを常用代替防止の対象とし続けることには整合性がない、③現行の常用代替防止の考え方は、派遣先の常用労働者との代替を防ぐことのみに着目しており、日本の労働市場の中で派遣労働をどう評価し位置付けていくかという視点が欠けている、④多様な派遣労働者の実情にも十分に即しておらず、派遣労働者の中には、賃金・福利厚生や雇用の安定性等の面で正規雇用労働者と同様の待遇を受けている者も一定程度存在している、と述べる（報告書7～8頁）。

(2) 報告書の不当性

常用代替防止とは、先に述べたように、直接雇用原則から導かれ、企業の一般的・恒常的業務が派遣により担われることを防止するものであり、派遣先に現在、雇用されている常用労働者の保護だけを目的とするものではないから、上記①は前提において誤っている。

上記②について、そもそも不安定雇用である非正規雇用を増加させ、生活が不安定な国民が増加し続けることを促進するような見解であり、容認できない。労働者派遣は、間接雇用ゆえに、雇い主としての責任を避けるために利用しようという好ましくない派遣利用が起りやすい。労働者派遣は、直接雇用の原則のもと、あくまで例外とすべきである。

上記③については、派遣労働が根本的に不安定で、継続的なキャリアアップが期待できない制度であるという認識が欠けていると言わざるを得ない。労働者が安心して、希望を持って働ける仕組みを作ることが大事である。そのためには、直接雇用、無期雇用が原則でなければならない。

上記④について、このような派遣労働者は、現状においてごく一部であり、このような派遣労働者の存在は常用代替防止という考え方を覆す理由とならない。また、正規労働者より不安定・不利な条件の派遣労働者が多数存在していることが問題なのであって、派遣労働については、常用代替防止による規制が必要なのである。

第3 期間制限

1 報告書における意見

報告書は、期間制限という規制方法の問題点として、①派遣受入期間制限の存在が派遣労働者の雇用の不安定性の一因となっている面がある、②派遣先の業務単位で派遣受入期間制限を設ける仕組みは、派遣労働者本人の納得感やキャリア形成の観点から疑問が呈されている、③派遣先の最小指揮命令単位での派遣受入期間制限とされているが、単位を変更すれば、同一の派遣労働者の受入れを長期間続けることができる仕組みになっており、適正な規制方法とはなっていないと述べる（報告書8～9頁）。

2 報告書の不当性

上記①②について、期間制限による雇用の不安定は、派遣労働のみならず、直接雇用であるパート、アルバイト等を含む有期労働全てに関係するものである。また、派遣労働が間接雇用ゆえに、根本的に不安定雇用であること、派遣先や派遣元による責任を持ったキャリア形成が望めないことを見落としている。

上記③について、派遣先企業による規制の潜脱を認めることを前提とする議論であり、到底、容認できない。現状の規制に問題点があるならば、規制を維持したうえで、問題点を修正すべきである。

労働者派遣において、業務単位で派遣受入期間制限を設けることは、常用代替防止の観点から必要不可欠である。

第4 26業務区分

1 報告書における意見

報告書は、①専門性は、技術革新等により時代とともに変化するものであり、判断基準を明確に定義するのは困難で、現場において派遣業務が26業務に該当するのにかつき関係者間で解釈の違いが生じている、②いわゆる付随的な業務についても、その該当性の判断や時間数を全体の1割以下とすることが難しい、③26業務は、実際には、派遣先の正規雇用労働者が従事している業務が相当程度あり、法制定時の理念と現実との間で乖離が生じている可能性がある、④事業経営の中で高度に専門的な人材を活用する方法として、派遣期間の制限がないという現行制度の維持が必要な分野もある点を指摘し、26業務という区分の廃止を含め、他の論点と共に議論していくことが適当であるとする（報告書7頁）。

2 報告書の不当性

そもそも、26業務について期間制限がないことは、直接雇用の原則の例外である労働者派遣の例外規定である。あくまで、直接雇用が原則であるという視点から、26業務区分について検討しなければならない。

上記①は、これまで26業務を制限的に運用してきたことに相反するものである。上記②は、違法行為を是認するかのようなものである。上記③は、26業務のうち、正規雇用労働者が行い、派遣労働者による業務遂行の必要がないものがあるのであれば、端的に、当該業務を26業務から削除すればよい。上記④は、本来、長期間の雇用を予定するのであれば、直接雇用によるべきであり、妥当でない。

現行の政令26業務を真に専門業務のみに限定する方向で見直すべきであって、業務による規制を外す方向性には賛成できない。

第5 無期雇用派遣

1 報告書における意見

報告書は、派遣元で無期雇用される派遣労働者については、常用代替防止の対象から外すことが望ましいと述べる（報告書11頁）。

2 報告書の不当性

派遣元で無期雇用になっている派遣労働者の一部に優良な労働条件の者がいるということから、無期雇用の派遣労働者全体について常用代替防止の対象から外すという考えには、論理の飛躍がある。

また、たとえ派遣元事業者において無期雇用とされていたとしても、派遣先となる事業者が存在しなければ、結局のところ派遣労働者は就労することができない。それゆえ、再びリーマン・ショックのような事態が生じた場合には、派遣先事業者による大量の派遣切りと派遣元事業者による大量整理解雇が行われることが予想され、派遣労働者の雇用の安定にもつながらない。

したがって、当会は、派遣元で無期雇用であれば常用代替防止の対象外とし、何の限定もなく派遣可能期間の制約を撤廃するという考え方には反対である。

第6 有期雇用派遣の期限及び労使チェック

1 個人レベルでの派遣期間の制限

(1) 報告書における意見

報告書は、同一の有期雇用派遣労働者について、派遣先の組織・業務単位における受入期間に上限を設け、その上限については3年を中心に検討すると述べる（報告書16頁）。

(2) 報告書の不当性

報告書の示す制度によると、派遣先が3年経過するごとに派遣労働者を入れ替えて派遣労働を継続して使うことが可能である。また、派遣先の組織・業務単位の定義の仕方によって、派遣先内で3年ごとに別の部署に配属すれば、いつまでも有期雇用の派遣労働者を継続使用することが可能である。

したがって、報告書の示す制度では、常用代替防止に反する結果となり、有期雇用派遣の弊害は防止できない。

2 派遣期間の上限に達した者への雇用安定措置

(1) 報告書における意見

報告書は、受入期間の上限に達した場合、当該派遣労働者に対し、派遣先への直接雇用の申入れ、新たな派遣就業先の提供、派遣元での無期雇用化等のいずれかの措置を講じなければならないとする（報告書16頁）。

(2) 報告書の不当性

派遣先への直接雇用の申入れ、新たな派遣就業先の提供、派遣元での無期雇用化のいずれの措置も講じられなかった際に、いかなる私法的効力が生じるのか明らかでなく、そのままでは派遣労働者の救済とならない。また、従前の労働条件と遜色のない労働条件が確保されるのでなければ、やはり派遣労働者の雇用の安定を図ることはできない。

3 派遣先レベルでの派遣期間の制限

(1) 報告書における意見

報告書は、継続的な受入れが上限を越す場合には、派遣先の労使によるチェックの対象とし、上限年数を越えた継続的受入れ、ないし、その後一定期間内における新たな有期雇用派遣労働者の受入れの可否を、派遣先労使の会議等が決定すると述べる（報告書16頁）。

(2) 報告書の不当性

しかしながら、日本における労使の現状に鑑みると、報告書の述べるようなチェック機構が機能するとは考え難い。

第7 特定労働者派遣事業の在り方について

1 報告書における意見

報告書は、常時雇用される労働者のみ派遣する特定労働者派遣事業について、「常時雇用される」という要件を「期間の定めのない」と再整理することにより、特定労働者派遣事業については、全ての派遣労働者を無期雇用とする派遣元に限定するとした上で、届出制を許可制に改めるかどうかについて、引き続き検討するとしている（報告書6頁）。

2 報告書の不当性

あいまいな「常時雇用される」という要件ではなく、「期間の定めのない」との要件に、再整理する報告書の結論には肯定できる。

しかし、派遣元での雇用が有期か無期かによって間接雇用の弊害に大きな相違はない。そもそも、一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業を区別する実益は乏しい。間接雇用の弊害を最小限度にするためには、派遣元にしかるべく雇用責任を負わせることが不可欠であり、そのためには、適正な事業運営を行い得る資質を有する者に限り労働者派遣事業の実施を認めることが適当であるから、労働者派遣事業はすべて許可制とすべきである。

第8 登録型派遣・製造業派遣

1 報告書における意見

報告書は、登録型派遣・製造業派遣について、その雇用が不安定であることを認めつつも、先に述べた有期雇用派遣に対する規制によって対応すればよいと述べる（報告書5頁）。

2 報告書の不当性

しかしながら、先に述べたように、報告書の示す有期雇用派遣に対する規制は不十分なものであり、登録型派遣・製造業派遣の雇用の安定に役立たない。また、製造業派遣においては、雇用調整の影響を最も受けやすく、雇用が極めて不安定であるから、禁止すべきである。

登録型派遣についても、労働者を極めて不安定な立場におくものであり、禁止すべきである。

第9 派遣先の団体交渉応諾義務

1 報告書における意見

報告書は、雇用主以外の事業主に団体交渉応諾義務があるかは、個別の案件ごとに判断する必要があり、労働委員会又は裁判所において個々の事案に即して判断がされるとし、労働者派遣法の範疇で対応すべきものではなく、労働組合法の枠組みの中で考えていくことが適当であると述べる（報告書18～19頁）。

2 報告書の不当性

派遣先は、労働安全衛生や労働時間管理等について法律上の義務を負い、更に派遣労働者を直接指揮命令して自己の支配する事業場において労務を提供させており、その労働条件や処遇についても派遣先が直接に決定できる事項が少なくない。その一方で、派遣先は、派遣労働者であるというだけで使用者ではないと考え、派遣労働者が所属する労働組合からの団体交渉の申入れを拒否することが一般的である。

派遣先も派遣元と共同の使用者と位置づけて問題に対処することが、労働現場の実情に即した解決策であり、派遣先の団体交渉応諾義務について、労働者派遣法に明確に規定すべきである。

第10 派遣労働者の待遇

1 報告書における意見

報告書は、我が国では職種別賃金が普及していないこと、非正規労働者の賃金が外部労働市場で形成されるのに対して、正規労働者の賃金は内部労働市場で決定されることを理由として、均等待遇の採用に否定的な見解を述べている（報告書19頁）。

2 報告書の不当性

しかしながら、職種別賃金が普及していないことや、賃金が外部労働市場で形成されるか内部労働市場で決定されるかの違いは均等待遇を導入する妨げとならず、説得力に欠ける。派遣先がコストカットの目的で派遣労働者を安易に使用しないよう歯止めをかけるには、均等待遇こそが最適な手段である。

第11 派遣労働者のキャリアアップ

1 報告書における意見

報告書は、派遣労働者のキャリアアップを図る責任を派遣元事業主が負うことを基本として、派遣先の協力が重要であると指摘する（報告書21～22頁）。

2 報告書の不当性

報告書の内容は、派遣労働者のキャリアアップが必要であるという点では肯定できる。

しかし、報告書は、キャリアアップの具体的な内容について何ら示していない。また、派遣労働はあくまでも臨時的、一時的な業務の必要性に応えるものである点からすれば、派遣労働者のキャリアアップ措置は、派遣労働者の正社員化促進のためのものと位置付けなければならない。

第12 特定目的行為

1 報告書における意見

報告書は、派遣元で無期雇用されている労働者について、事前面接規制の対象から除外することが適当と述べる（報告書23頁）。

2 報告書の不当性

労働者の採用権限は、使用者である派遣元のみ認められるものである。派遣先が採用面接に関与することは、根本的に誤りである。また、たとえ無期雇用であっても、派遣先となる事業者が存在しなければ、派遣労働者は就労することができず、事前面接の不合格により派遣労働者の雇用機会を狭めることになってしまう。

第13 平成24年改正法

報告書は、労働契約申込みみなし制度及び日雇派遣の原則禁止について言及している（報告書24頁）。

平成24年改正における、労働契約申込みみなし制度及び日雇派遣の原則禁止の規定は、派遣労働者の雇用の安定と正社員化促進を図るために必要不可欠な改正であり、その実施は堅持すべきである。

以上