

労働者派遣制度の歴史と本来の働き方

NPO法人・とうきょう労働相談センター

会員 松本 久史

労働者の働き方は本来どうあるべきでしょうか。

1947年に制定された職業安定法の44条で、労働者供給事業が禁止されており、45条では、労働組合等にだけ、無料の労働者供給事業を行うことができるとされています。

労働基準法でも6条で、中間搾取の排除として、他人の就業に介入して利益を得てはならないと規定されています。こうした法律が成立した背景には、「労働ボス」といわれる労働者からの中間搾取の弊害を禁止することに目的がありました。そして、労働者の働き方は直接雇用を原則としています。

しかし、現在派遣大手会社であるマンパワーは1966年に発足しており、「事務処理サービス業」として営業していました。こうした企業側の要請に押し切られ、間接労働を合法化するため、1985年に労働者派遣法が制定されました。

労働者派遣法は、翌年の施行時には13業務であったが、3ヶ月後には16業務、1996年には26業務に拡大されました。その後も業種の拡大として規制緩和が行われ、1999年には原則禁止から原則自由、例外禁止化に転換しました。

2003年には、物の製造業への派遣解禁、専門26業種の派遣期間を無制限とし、それ以外を3年としました。

2008年には「派遣切り」という企業の非道な首切りが社会問題となってきました。

こうした社会的構造を背景として民主党政権が誕生しましたが、「登録型、製造業」の原則禁止、派遣先との交渉権の実現とはなりませんでした。

2012年「改定」は労働者側からみて当初案より大きく後退しました。確かに名称に「派遣労働者の保護等」と挿入されましたが、全く不十分な内容でありました。

しかし、これが労働者派遣法を規制する方向で流れているわけではありません。むしろアベノミクスの労働政策でも、「労働者派遣制度のあり方などの見直し、日雇い派遣規制の緩和、マージン率公開の見直し」など規制緩和の方向で改悪されようとしています。そもそも労働者派遣の構造的な問題として、①使用者責任の分離②労働者派遣の商取引性格③派遣先が負担する労働法上の責任の範囲が狭い④派遣先と派遣労働者との対等な労使関係の未成立、などが欠落していました。

つまり、日本の労働者派遣法は制定過程から、業種制限として対応してきたために、労働者保護の観点からの規制が全くありませんでした。

こうした経過から、今日でも具体的な派遣労働者に対する労働条件の改善課題として、a 違法派遣の取締り、b 派遣先労働者との同一待遇保障、c 労働者保護への派遣先の連帯責任、d 登録制への規制、e 労働組合の関与など労働者保護の観点から求められる内容が、その

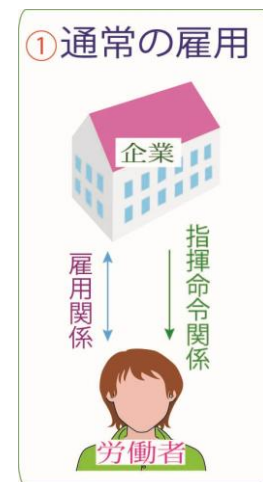
まま求められています。その結果、性差別・雇用形態差別として拡大され、正社員の代替化とされています。つまり、労働者の働き方として、派遣労働、請負先での労働という間接労働ではなく、直接労働であるべきです。雇用期間についても、有期雇用ではなく無期雇用として雇用を安定させる必要があります。

派遣と請負

間接労働（派遣労働・請負先での労働）とはどういうことでしょうか。

通常は右図①の「通常雇用」として、雇用関係、業務への指揮命令関係が同一企業との間で成立しています。

しかし、派遣労働の場合は、下図②の派遣元企業と雇用関係にあり、賃金の支払い義務があります。労働は、派遣元企業と派遣先企業と結ばれた労働者派遣契約に基づき、派遣先企業からの指揮命令に基づき働きます。



派遣元企業には一般労働者派遣事業（登録型）と特定労働者派遣事業（常用型）があります。

請負企業で働く右下図④労働者の場合は、請負元企業が雇用主となる点では派遣元との関係と類似していますが、労働についても請負元の業務指揮命令

で働くこととなります。この労働について、請負先からの指揮命令で働く場合は「偽装請負」となり法律違反です。請負元の雇用形態は、正社員と非正規雇用が存在し、非正規雇用労働者の場合は、請負契約が入札等により契約できなかつたりすると、「雇い止め」などの名目で解雇されるケースが多く請負元の雇用責任が問われる状況です。



本来 派遣法で禁止

労働者派遣法は、職安法第4条6項『この法律において「労働者供給」とは、供給契約に基づいて労働者を他人の指揮命令を受けて労働に従事させることをいい、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第二条第一号 に規定する労働者派遣に該当するものを含まないものとする。」とされており、労働者派遣法第二条第一号では「労働者派遣 自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいい、当該他人に対し当該労働者を当該他人に雇用させることを約してするものを含まないものとする。」と規定しています。

労働基準法の適用

労働者派遣事業については、派遣元の労働者として労働契約を締結することにより合法的な労働関係が生じます。したがって基本的には派遣元が労基法上の使用者の責任を負います。しかし、現実には指揮命令をし労働させるのは派遣先であるため、派遣先にも労基法上の責任を負わせないと派遣労働者の保護に欠けることになりかねません。そこで、特に基本的な労働契約関係については、派遣元に労基法上の責任を負わせています。一方派遣先には労働時間等、特に実際に労働するにあたり保護しなければならない項目については、派遣先にも労基法上の責任を負わせています。（双方が負う場合もある）。更に、契約の途中解除などについては、労働法の適用可能な内容が多いと言えます。



間接労働の種類

労働者派遣、請負と間接労働についてどのような形態か理解できたと思いますが、他に在籍出向（右上図⑤）、労働者供給事業（右横図⑥）等があります。これらは何れも業務の指揮命令を同時に雇用関係も成立しています。



12年「改正」内容

派遣労働者は労働者派遣法により派遣元に雇用され、派遣先で働くこととなります。具体的には、労働者派遣法の中で何を理解しておく必要が有るのでしょうか。

2012年の「改正」内容から考えましょう。

第1に、30日以内の日雇い派遣が原則的に禁止されたことです。但し、例外として、情報処理等の18業務、60歳以上、昼間学生、副業として従事、主たる生計者でない者

は認められています。

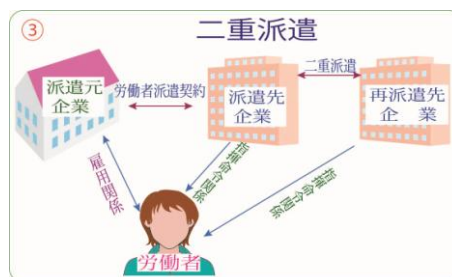
第2にグループ内の「もっぱら派遣は8割に制限されました。

第3に離職後1年以内の派遣導入は禁止されました。正社員の派遣労働者への切り替えなどへの規制となります。

第4に派遣元に対して、①無期雇用への努力義務、②均衡待遇の努力義務、③賃金等の採用条件の説明義務、④マージン率の情報公開義務、⑤派遣料金額の明示、が課せられました。

第5に、派遣先都合による契約解除に対して、休業手当⑦12年「改正」内容等、派遣元が支払う費用負担をしなければならないことが義務づけられました。第6に2015年10月1日からの施工であるが、「見なし雇用制度」が新設されました。これは、①偽装請負、②禁止業務、③許可のない事業所からの派遣、④期間制限違反、に対して適用されることになりました。

現状では、派遣労働者の劣悪な労働実態から、雇用と労働条件を改善させる運動を通じて、直接・無期雇用とする労働者の働き方としていきましょう。



⑦ 昭和61年4月17日労働省告示第37号

労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準

- ★雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。
- ★業務の指示その他の管理を自ら行うこと。
- ★労働時間等に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。
- ★サービス上の指示その他の管理を自ら行うこと。
- ★労働者の配置等の決定及び変更を自ら行うこと。
- ★請負契約により請け負った業務を自己の業務として当該契約の相手方から独立して処理するものであること。
- ★業務の処理に要する資金につき、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支弁すること。
- ★業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。
- ★単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。
- ★自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材(業務上必要な簡易な工具を除く。)又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。
- ★自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。
- ★それが法の規定に違反することを免れるため故意に偽装されたものであつて、その事業の真の目的が労働者派遣を業として行うことにあるときは免れることができない。