

2008年9月3日

## 「日雇派遣」の原則禁止案に対する意見

社団法人 経済同友会  
代表幹事 桜井 正光  
企業・経済法制委員会  
委員長 稲野 和利

### 《はじめに》

少子高齢化の進展、デフレ経済の長期化など、わが国経済社会は大きな課題を抱えている。こうした状況を脱し、再び持続的な経済成長を可能とするために、様々な改革が実施される中、労働法制についても労働者派遣法の改正等の規制緩和が行われてきた。これにより働き方の選択肢が増加したこともあり、派遣社員やパート労働者等の非正規雇用が増え、現在では雇用者全体の1/3以上を非正規雇用者が占めるまでに至っている。非正規雇用者はすでに様々な分野で活躍しており、わが国経済の一翼を担っていると言っても過言ではない。

こうした非正規雇用の中には、労働者自らが選択したケースもあるが、正社員になれなかった者がやむを得ず非正規雇用を選択したという場合も少なくない。彼らの雇用条件が概して不安定で低い処遇であることから、非正規雇用の拡大が格差社会の原因の一つになっているとの指摘もある。なかでも、登録型派遣の一形態である「日雇派遣」<sup>1</sup>は、倉庫内の軽作業や引っ越し作業等、業種は多岐にわたるが、派遣会社の度重なる法令違反や、その劣悪な労働環境、雇用条件が問題となったため、与党、厚生労働省などは、「日雇派遣」を原則禁止とすべく検討を開始している。

しかしながら、「日雇派遣」を法律で禁止することで本当に問題は解決するのか、むしろ、日雇派遣労働者の就業機会の喪失にならないかという疑念も大きい。われわれは、こうした問題意識の下、労働者派遣制度が、労働力需給調整機能を適切に果たすことで、労働者および企業にとって望ましい制度となるよう、特に「日雇派遣」問題について以下のとおり意見を表明する。

---

<sup>1</sup>日雇派遣とは登録型派遣の一形態であり、一日単位の仕事を、電話、メール等で派遣会社から指示を受け、直接派遣先に出向いて就労する派遣労働の形態を指す。厚生労働省では、雇用期間30日以内の派遣労働を「日雇派遣」と定義している。（「スポット派遣」と呼ばれることもある。）具体的な業務としては、倉庫内の軽作業、資材搬入、引っ越し運送、イベント補助、中元歳暮発送作業等、多岐にわたる。

## ・日雇派遣労働の現状と問題点《「日雇派遣」の何が問題となっているのか》

### **派遣会社のコンプライアンス違反**

日雇派遣を中心に扱う大手派遣会社で、二重派遣、適用外業種への派遣（港湾、建設等）等の法令違反や、使途が不明瞭な「データ装備費」の徴収等、日雇派遣労働者に対する悪質で搾取的な行為が発生した。

### **危険業務に対する不十分な安全衛生教育**

日雇派遣労働は軽作業が中心とはいえ、業務によっては危険な作業が含まれる場合もある。また、日雇派遣は一日ごとの雇用契約であるため、派遣元による安全衛生教育が行き届いているかどうか疑問も残る。また、労働災害が発生した場合に、その際の対応や労働災害保険にかかる手続き等で、適切に対応されない事例も見られる。

### **低所得かつ不安定な雇用形態**

日雇派遣は、日々雇用される不安定な雇用形態であり、その多くが特段のスキルを必要としない単純作業（非熟練労働）であるため低賃金であり、スキルアップの機会もほとんど存在しない。学生、主婦の短期アルバイト等、短期の就労を希望する者にとっては便利な仕組みであるが、これを生業とする者にとっては望ましくない雇用形態と言わざるを得ない。

### **マージンの高さ**

日雇派遣については、派遣会社のマージンが4～5割に達する場合があるとの指摘もあり、マージンの高さも問題視されている。

## ・「日雇派遣」労働のあり方

### **(1)「日雇派遣」という働き方に対するわれわれの考え方**

日雇派遣という働き方については、学生、主婦の短期アルバイト等、短期の就労を希望する者にとっては便利な仕組みであるが、望まずしてこれを生業とせざるを得ない者、特に就職氷河期において正社員になれなかった若者にとっては、未来に希望を持たない働き方と言わざるを得ない。

### **(2) 原則禁止論に対して**

このため、日雇派遣の負の側面のみをとらえて、原則禁止とすべきとの意見が出されているが、日雇派遣を単に禁止することによって問題が根本的に解決されるかどうか疑問であり、十分な議論を行った上で慎重に判断する必要がある。なぜならば、

日雇派遣を禁止しても、すべて日雇派遣労働者が直接雇用にシフトできる保証はなく、むしろ、労働市場のミスマッチにより、雇用機会が失われ、多くが失業に繋がる恐れがあるからである。

また、企業側にも短期雇用のニーズがあること、特に中小企業など迅速に直接雇用に切り替えることができない企業にとっても、十分な労働力を確保できなくなる可能性があることについても考慮に入れるべきである。

一方、労働者側にも短期的に働きたいというニーズが現実にあると言われている。厚生労働省の調査<sup>2</sup>では、今後の希望する働き方について、日雇派遣労働者の5割弱が「現状のままで良い」と回答している。したがって、現行制度を原則禁止するのではなく、問題点の抜本的な解決を図ることで、労使双方のメリットを活かす方向で議論がなされるべきである。

### (3) 問題解決の方向性

日雇派遣の問題点は、前述のとおり、派遣会社のコンプライアンス違反、危険業務に対する不十分な安全衛生教育、低所得かつ不安定な雇用形態、マージンの高さといったことが主たるものであり、これらの問題を十分に解消しうる制度整備が求められる。

#### 派遣会社のコンプライアンス違反に対しては、許可の取消等、厳格な処分を実施すべきである（現行法を維持し、運用を強化）

本来、コンプライアンスについては、企業の自律的な行動によるべきものであるが、法令違反行為に対しては毅然とした措置が必要である。

今般、厚生労働省は悪質な法令違反企業に対し、許可の取消という厳しい処分を行ったが、かかる断固とした姿勢は、抑止効果を発揮し、法令違反行為を未然に防止することに繋がるであろう。

<sup>2</sup> 厚生労働省発表(平成19年8月28日)「日雇い派遣労働者の実態に関する調査及び住居喪失不安定就労者の実態に関する調査の概要」

**危険が伴う業務に対する安全衛生教育を強化する、もしくは、危険が伴う業務に対する日雇派遣を禁止とすべきである。**

安全衛生教育については、日雇派遣の場合はその雇用形態上の特質から、制度の実効性が乏しいと言わざるを得ない。したがって、相当の危険が伴う業務(例えば、労働安全衛生法 施行令第2条 第1号、第2号に掲げる業種<sup>3</sup>の中で特に危険なもの)については、安全衛生教育を派遣先の義務として強化する、もしくは、当該業務への日雇派遣を禁止するなどの措置をとる必要がある。

**低所得かつ不安定な雇用形態を改善するためには、新たな支援制度を設けるべきである。**

日雇派遣労働に従事している人々に対しては、労働市場に任せるだけでなく、常用雇用への転換を助ける公的制度を設けることが必要である。また、派遣会社は、日雇派遣労働者の生活安定のため、失業手当の給付、健康保険への加入など、日雇派遣労働者が既存のセーフティネットを利用できるようサポートすべきである。

常用雇用への転換を促す制度としては、運用が始まったばかりの「ジョブ・カード」、ハローワークの「常用就職サポーター」制度などがあり、これらを一層活用していく必要がある。さらに、日雇派遣労働者の生活安定をサポートするものとして、就職支援に資するジョブ・カードと生活を支える各種保険手帳が一体となった「日雇ジョブ・カード」なども新たに創設すべきである。

**職種別賃金を開示すべきである。**

マージンの開示については、派遣会社の経営戦略にかかわる事項でもあり、義務付けは難しい。むしろ、派遣労働者に支払われる職種別賃金の開示を義務付け、派遣会社間の競争を促し、マージンの適正化を図ることが重要であろう。職種別賃金の開示によるマージン適正化によって、労働者が正当な対価・処遇を得られる労働環境が整備されていくことが期待される。

<sup>3</sup> 労働安全衛生法 施行令 第2条 第1号に記載の業種...林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、第2号に記載の業種...製造業、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業

付言すれば、派遣会社が独自の判断で派遣労働者に個別のマーヅンを開示することは否定されるものではない。派遣会社の積極的な開示が、派遣会社と派遣労働者との間に信頼関係を醸成し、ひいては良質な労働力の確保が可能となるといったプラスの効果も考慮されるべきであろう。

### 《終わりに》

日雇派遣という働き方は、やはり、それを生業とする者にとっては、決して望ましい働き方ではない。雇用の多様化は、「働かせ方」の多様化ではなく、「働き方」の多様化でなければならない。したがって、派遣会社等の法令遵守に対するエンフォースメントの強化や安全衛生教育の徹底など、日雇派遣制度の改善とともに、望まずに日雇派遣労働者に留まっている若者に対しては、官民一体となってスキルアップや技能強化の機会を提供し、労働市場でのミスマッチの解消を早急に行うなど、常用雇用への転換に向けた支援を迅速に行うべきである。

少子高齢化社会において、日雇派遣労働者だけでなく、望まずに非正規雇用に留まっている若者たちを積極的に登用していくことは、わが国の社会基盤を維持し、成長力を高めるために不可欠であろう。

以上