

「日雇派遣」の原則禁止案に対する意見(概略)

2008年9月3日

代表幹事 桜井正光

企業・経済法制委員会 委員長 稲野和利

現在、派遣社員やパート労働者などの非正規雇用は、雇用者全体の3分の1以上を占める。非正規雇用者はさまざま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。

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一因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」は、倉庫内の軽作業や引っ越し作業など、業種は多岐にわたるが、派遣会社のたび重なる法令違反や劣悪な労働環境、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」問題について右のとおり意見を表明する。

I. 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》

①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等の法令違反が発生した。

②危険業務に対する不十分な安全衛生教育

業務によっては危険な作業が含まれる場合もある。また、1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。

③低所得かつ不安定な雇用形態

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。

④マージンの高さ

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る。

II. 「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、望まずしてこれを生業とせざるを得ない者にとっては、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

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、日雇派遣を単純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は疑問であり、十分な議論を行った上で慎重に判断する必要がある。

(3) 問題解決の方向性

①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)

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つながるであろう。

②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

相当の危険が伴う業務については、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。

③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。

④職種別賃金を開示すべきである

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。