

労働者派遣法の抜本改正をめざして

～派遣法を労働者保護法に～

宮垣 忠

労働者派遣法の制定と大幅な改悪で非正規労働者が増大

労働者の状態が悪化し、働いても暮らしていけない、結婚できない、子供を産めない「ワーキングプア」（働く貧困層）や、日雇い派遣で働く「ネットカフェ難民」が社会問題となっている。

貧困をもたらしているのは、財界と政府のリストラ・構造改革に原因がある。財界や大企業は、低賃金の非正規労働者を、様々な仕事につかせ、史上最高の利益を上げているもとでも労働者全体の雇用・労働条件を切り下げている。

いま、労働者の3人に1人が、女性や青年では2人に1人が非正規雇用労働者だ。財界や大企業は、正規雇用から非正規雇用へ労働者をおきかえるなかで、日本の労働者の賃金を切り下げてきた。そうした財界や大企業を応援するために、政府は、労働者派遣法の改悪など、労働法制の改悪を行ってきた。

1995年に日経連が「新時代の『日本的経営』」を発表して以来、政府・財界は、いっそう体系だった労働法制改悪を推進してきた。

「新時代の『日本的経営』」は、雇用形態を、①長期蓄積能力活用型の幹部候補の基幹職、②高度専門能力活用型の専門職、③雇用柔軟型の一般職の3つに分け、パートや派遣などの不安定雇用の増大を求めている。労働力の徹底した「弾力化」「流動化」をすすめ、それによって総人件費を節約し、「低コスト化」を実行しようとするものだ。

日本の多くの職場で「雇用柔軟型グループ」と位置づけられた業務では、企業は、正社員を

減らし、低コストで調節自由の労働力として「偽装請負」を含む派遣・請負労働者、パート、契約社員などの有期雇用労働者に置き換える施策がすすめられた。

「新時代の『日本的経営』」の発表から13年後のいま、③の雇用柔軟型の一般職を中心とする非正規労働者は増え続け、労働人口の3人に1人1,700万人となっている。

その原因は、1985年に制定された労働者派遣法の規制緩和だ。日本では、戦後、他人が雇用了労働者を自己の指揮命令の下に働かせることは「労働者供給事業」として、職業安定法第44条で禁止されてきた。しかし、70年代に警備、情報処理、放送業などで、業務処理請負を偽装した「ヤミ労働」がまん延したため、禁止とされた労働者供給事業の一部を「労働者派遣」として公認し、労働大臣の監督の下で規制を加え、派遣労働者の保護を図ることを名目に法律がつくられた。しかし、1985年の「労働者派遣法」制定は、戦前の「人身売買」や「タコ部屋」の苦い歴史から禁止されていた間接雇用を容認するものであった。当初、専門的な16業務に限定していたものを、1999年に労働者派遣を原則自由にし、2003年に製造業まで解禁する法改正を行った。当時の連合事務局長であった笹森清氏も、2007年10月19日付の朝日新聞夕刊紙面で「一番の失敗は、派遣法の規制緩和を認めてしまったこと」とふりかえっている。当時の民主党も、自民党、公明党とともに1999年の労働者派遣法の規制緩和に賛成をした。

1985年の「労働者派遣法」制定時は、急速に盛り上がった労働組合や法律家団体の反対運動

特集・非正規労働運動の現在

を反映して、専門的な16業務に対象業務が限定された。労働者のレンタル化により、「常用労働者の代替をうながすことのないよう十分に配慮すべき」との国会附帯決議（85年5月14日、衆議院労働委員会）もつけられた。

しかし、1996年労働者派遣法の「改正」で対象業務を16から26へ大幅に拡大したことによって、「合法」形態と違法・脱法形態の派遣労働が一体となって職場に導入されることになった。

1996年に全労連は、「財界の21世紀戦略をささえる労働諸法制全面改悪に断固反対する」を発表し、労働者派遣法の「業種拡大」などの改悪に対し、労働省交渉や中央職業安定審議会への要請、政党・国会議員への要請行動を実施した。そして、1996年3月15日に、労働組合を中心に民主団体、婦人団体、学者、研究者、法律家など団体・個人によるシンポジウムを開催し、7月11日には、労働法制中央連絡会を結成した。

1999年の規制緩和で派遣対象業務が原則自由化に

1999年に、労働者派遣法が大幅に規制緩和された。それまでの派遣労働が例外的にしか認められないという「建前（原理）」を転換して労働者派遣の原則自由を認めた。26の対象業務以外は、原則禁止とされていた労働者派遣が、建設、警備、港湾、製造業などを除き原則自由になったのである。

このとき、全労連は、国会請願署名、波状的な国会座り込み行動などを展開した。1999年6月1日には、国会前で全建総連、派遣ネットワーク、連合、全労連、国労などの日本の労働団体の全てが座り込んだ。この行動を全労連は、「同時同場所共闘」、連合は「多発的」共同と呼んだ。

労働者派遣法の改悪案は、一部修正されたが、全労連、連合、全労協、派遣ネットなど労働団体や日本共産党の反対を押し切って強行された。

全労連や日本労働弁護団、自由法曹団など

の、①賃金についての派遣労働者と派遣先労働者との間の同一価値労働同一賃金、②雇用についての機会の保障（1年を超えたら本人希望の場合は期間の定めのない雇用契約に転化）、③賃金の支払い、社会保障の給付手続きなどについての派遣先会社と派遣元会社の連帯責任、④派遣労働者の派遣先会社に対する団結権、団体交渉権、争議権の明文による保障などの正当な要求は、取り上げられなかった。ただし、「同一場所・同一業務」についての1年を超える派遣受入が禁止され、雇用期間を超えて雇用した派遣先は、その労働者を直接雇用する「努力義務」を負うことが法律に盛り込まれた。

2003年の労働者派遣法の規制緩和で、「物の製造への派遣」解禁、原則1年を3年に延長（製造業は当面1年）、「紹介予定派遣」について事前面接が解禁された。

このように、労働者派遣法（85年）では、1999年と2003年の改悪を経て、派遣労働がいつきよに拡大され、現在では港湾運送事業、警備業、建設業などを除いて派遣対象業務は自由化された。また、派遣期間も3年に延長（製造現場への派遣は、2007年2月までは1年間）され、本来、臨時的であった派遣労働が、恒常的なものに変質させられていった。

国会の内外で派遣法の抜本改正を求める運動がすすむ

いまや、派遣で働く労働者は320万人を超え、その7割以上が雇用が不安定で低賃金の登録型派遣だ。日本を代表する大企業においてすら、偽装請負・違法派遣、労災隠し、二重派遣などの違法行為が常態化しており、派遣労働は、いま、不法・無法の巣窟となっている。

このように派遣労働において権利侵害が著しいのは、①派遣先企業は、労働者を現場で直接、指揮・監督する使用者でありながら、派遣元企業との取引を媒介させることで雇用責任を免れ

ることができてしまう、②派遣元企業は、派遣先企業の契約を確保したいがために立場が弱く、派遣労働者の権利保護を後回しにしてしまう、といった「間接雇用」「三面関係」からくる構造的問題があるからだ。

派遣労働に固有の、こうした問題を解決するためには、少なくとも最も雇用の不安定な「日雇い派遣」を禁止すること、派遣対象業務を「原則自由化」してしまった今の制度を見直して、派遣労働者自身が高い交渉力をもてるような専門性をもった業種に限定すること、違法な派遣を続けた場合は派遣先企業が直接雇用したものと「みなす」制度を導入すること、派遣料金のマージンを規制すること、などが必要だ。

財界の強い反対で、政府は派遣法改正案の2008年通常国会提出を見送ったが、派遣法抜本改正を求め、国会内外で幅広い層の共同がすすんでいる。

全労連は、2月27日に派遣法の抜本改正を求める国会での院内集会を開催し、当事者の実態告発とともに、全労連の派遣法改正要綱（別表の全労連、日本共産党、民主党の労働者派遣法改正法案対照表を参照）を発表し、派遣・請負連絡会も正式に発足させた。集会では、民主党、日本共産党、社民党の国会議員5人が発言し、派遣法抜本改正にむけた決意が語られた。自民党、公明党の議員秘書も参加した。

4月17日には、格差是正と派遣法改正を実現する連絡会の主催で「つくろう派遣法改正案、各党の改正案を聞く院内集会」が開かれ、全労連からも多数参加し、全体で160名が結集した。そこで、国民新党、日本共産党、社会民主党、公明党、民主党の国会議員が参加し、各党から派遣法改正案の説明を行った。日本共産党、社会民主党、国民新党の改正案は、①日雇い派遣の禁止、②登録型派遣は厳しく限定。常用型派遣を中心に、③「対象業務自由化」撤廃。派遣法を1999年以前の状態にもどし、専門的、一時的・臨時的業務に限定する、④マージン規制の

実施、⑤違法派遣は派遣先の「みなし雇用」とする。派遣先の直接雇用は原則「期間の定めのない雇用」とする、などだ。いずれも、登録型派遣を行うことができる業務を、1999年以前の状態に戻し専門的な業務に限定する。そして労働者派遣法を派遣労働者保護法へと抜本改正するというものだ。

民主党も日雇い派遣の全面禁止や派遣労働者の賃金や保険料の支払いに関し、派遣業者と派遣先企業が連帯責任を負うなどの労働者派遣法の改正要綱案をまとめ、4月23日に「次の内閣」で正式決定し、今国会への提出をめざすとしている。

一方、政府のなかでの労働者派遣法の見直しは、昨年末から労働政策審議会・労働力需給制度部会で討議されてきた。当初は今国会に法案を出す予定されていたが、年末に国会提出は見送られた。登録型派遣、派遣期間の上限規制、雇用申し入れ義務、事前面接解禁、紹介予定派遣の期間延長などを巡って労働側と使用者側の意見の隔たりが大きく、一致できなかったことや、参議院で野党が優位を占める国会では、与野党対立必至の改正案を成立させるのは難しいと判断したためといわれている。

違法な賃金天引きや二重派遣など不法行為が相次いだ日雇い派遣については、世論を無視できず、労使ともに規制強化が必要との認識で一致したため、厚生労働省は指針の改正を行ったが、実効性について、疑問が出される内容となっている。

派遣法の規制強化に反対する労働組合も出現―厚労省研究会のヒアリングで

厚生労働省は、法改正で抜本的な規制強化を実現しようと意気込む労働組合側の圧力をかわし、改正を先延ばしにしつつ論点を整理するため、2月から「今後の労働者派遣制度の在り方研究会」（座長：鎌田耕一東洋大学法学部教授）

特集・非正規労働運動の現在

を開始した。研究会の議論内容から透けてみえてくるのは、事業規制をさらに緩和し、「多様な働き方」を肯定する方向に、派遣法の見直し論議を誘導しようとする姿勢だ。

「在り方研究会」では、一部の労働組合を指名し、組合代表と派遣労働の当事者からヒアリングを行ったが、そこでは、労働組合の側から、派遣規制強化の流れに反対する意見がだされた。

派遣ユニオンは、この間の派遣労働の現場で行われてきた違法の実態を告発し、全労連や全労協とともに共同したとりくみでまとめあげられてきた法改正の内容を求める報告を行った。

しかし、UIゼンセン同盟に加盟する「人材サービスゼネラルユニオン（JSGU）」は、①派遣労働に問題があるのは事実だが、それはコンプライアンスの問題であり、②派遣の働き方を求める労働者のニーズがあるので、③日雇い派遣や登録型派遣の規制強化には反対する、として各労働団体と野党各党が共通して求めている法改正の内容を否定している。

労働組合の間で、こうした意見の相違がでたことについて、「派遣制度在り方研究会」は、派遣法の見直しを求める意見には多様なものがあるとコメントしている。

「松下プラズマディスプレイ」偽装事件で大阪高裁が画期的な判決

こうした中、4月25日に出された「松下プラズマディスプレイ」偽装事件の大阪高裁判決は、請負会社と松下側が結んだ業務委託契約を「脱法的な労働者供給契約」であり、職業安定法・労働基準法に違反しているため無効とした。その上で、「黙示の労働契約」の成立を認定し、松下側がおこなった契約更新拒否は「解雇権の濫用」で無効とした。派遣先の雇用責任をしっかりと認めた判決内容は、労働組合や各野党が提

案している派遣法改正の方向（派遣元・派遣先責任強化、「みなし雇用」制度導入など）を後押しするものだ。

いま、全労連と労働法制中央連絡会は、各政党に対して、5つの要求を柱に労働者派遣法を抜本改正するよう職場から要請文を集中している。その内容は、1つは、①現在の労働者派遣事業法を、派遣労働者を保護する目的の法律に抜本的に改めること、2つめは、②派遣の対象業務は専門性が高く、臨時・一時的な業務に制限すること。当面1999年以前の状態に戻すこと。常用雇用型を基本として日雇い派遣は直ちに禁止すること、3つ目は、③派遣期間を超えた場合や違法行為があった場合は、正規雇用労働者とみなす「みなし雇用」制度を確立すること。その際の雇用契約は、期間の定めのない契約とすること、4つ目は、④派遣労働者に正社員との均等待遇を実現し、年次有給休暇や社会保障などの権利を保障すること、5つ目は、⑤同一の派遣先に、雇用する2分の1以上の派遣労働者を派遣することは、「もっぱら派遣」として禁止することだ。

こうしたとりくみのなかで、自民・公明の与党が、社会的批判の大きい「日雇い派遣」を原則禁止する方向で合意し、厚生労働省も、労働者派遣法「改正」案の臨時国会提出へ動き出すところまでたたかいが発展している。

しかし、政府や与党の検討している内容では、内容も実効性も不明であるうえ、労働者保護の枠組みとしては不十分だ。日雇い派遣の禁止は当然だが、そのためには労働者が人間らしい生活ができるよう、労働者派遣法の抜本改正が不可欠だ。なんとしても労働者派遣法を抜本改正して、現在の労働者派遣事業法を派遣労働者を保護する法律にかえていくことが重要となっている。

（みやがき ただし・全労連前事務局次長）

労働者派遣法改正法案対照表

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
法律名	1. 派遣労働者の権利を守る法律に改正します。 名称を「 <u>派遣労働者の保護と事業主規制にかかわる法律（仮称）</u> 」とします。	1. 派遣労働者保護法に抜本改正します。 (1) 題名を「 <u>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</u> 」に改めます。	第1. 労働者派遣法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の一部修正
法の目的	法律の目的には派遣法の労働法体系の例外的限定的政策立法としての性格を厳格化し、以下の事項を明記します。 ①派遣労働者の権利保護（差別禁止・均等待遇、雇用の安定、賃金保障、福利厚生等） ②直接雇用原則、常用代替禁止 ③派遣が例外的措置であることの明確化	(2) 法律の目的に、 <u>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。</u>	
登録型の扱い	2. 派遣労働者の雇用を安定させます。 1. 派遣は常用型のみとし、登録型派遣は原則禁止します。そのうえで、政令で定める専門業務、臨時的・一時的業務等について派遣を限定的に認めます。登録型禁止については、3年間の経過措置を講じます。 2. 日雇派遣は禁止します。	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。	
派遣期間	3. 派遣期間や受入についての制限を強化します。 ①派遣は1年を上限とし、更新を認めません。1年を超える派遣労働者は派遣先が直接雇用する義務を負います。 ②派遣先はあらゆる派遣受入に当たって以下の事項を労働組合との協議・合意事項とすることとします。○派遣受入の可否、受入の期間、派遣期間満了後の雇用申し入れ、就労条件 ③整理解雇後の1年間は派遣導入を禁止します。	3. 常用代替を目的としてい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. 派遣受入期間の上限を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。	二. 二月以下の期間の定めのある雇用契約の禁止 1. 派遣労働者に係る雇用契約は、期間の定めのないもの又は二月を超える期間の定めのあるものでなければならない。 2. 派遣労働者に係る二月以下の期間の定めのある雇用契約は、二月に一日を加えた期間の定めのある雇用契約とみなすものとする。
もっぱら派遣	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」）として禁止	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」）として禁止	三、専ら労働者派遣の役務を特定の者に提供することを目的として行われる労働者派遣事業に対する規制の徹底等 1. 労働者派遣事業を行うものは、第7条第1項第1号の厚生労働省令で定める場合を除き、各事業年度において提供する労働者派遣の役務のうち5分の4以上のものを、一の派遣先に対して提供してはならないものとする。 2. 第7項第1項第1号の規定及び1の適用に当たっては、法人及びその子法人（法人がその総株主の議決権の過半数を有する株式会社その他の当該法人がその経営を支配している法人として厚生労働省令で定めるものという。）から成る企業集団は、一の派遣先とみなすものとする。

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策の研究プロジェクト報告

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
みなし規定	3. 派遣労働者の正社員化を行います。 1. 直接雇用の申し入れ義務を強化します。 ①派遣期間を超える派遣労働者への雇用申し入れは派遣先企業の義務とし、雇用形態は期間の定めのない常用雇用とします。 ②派遣労働者を派遣先が直接雇用した場合、当該事業所の同種・類似の業務の労働者と賃金・労働条件を均等待遇とします。 2. 法律に基づかず違法に労働者派遣を受け入れた派遣先は、その派遣労働者を直接雇用しなければならない「みなし規定」を設けます。なお、受入企業は、受け入れた労働者が働き始めた時期にさかのぼって使用者責任を果たさなければならないこととします。 イ 無許可・無届の事業主から派遣労働者を受け入れていたとき。 ロ 対象業務、期間制限に違反した場合 ハ 労働者派遣契約に定める範囲を超えて指揮命令をし、派遣労働者に対象業務以外の仕事に従事させた場合。 ニ 関連グループ会社を解雇された労働者を6ヵ月以内に派遣受入した場合。 ホ 整理解雇後、1年以内に派遣労働者を受け入れた場合。 ヘ 派遣労働者を特定して（事前面接）受け入れた場合。 ト 加入要件を満たしているにも係らず、社会保険、労働保険に加入していない労働者を受け入れた場合。 ト その他、派遣法に違反して労働者を受け入れた場合。	5. 派遣期間を超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ます。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。	
紹介予定派遣	3. <u>紹介予定型派遣を廃止します</u> 4. 事前面接の禁止を厳格に行い、罰則を強化します。	6. <u>紹介予定派遣を廃止します。</u> 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れば、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。	
均等待遇・労働条件	4. <u>「均等待遇」を実現し、交通費や福利厚生での差別をなくし、権利を確立します。</u> 1. 同一労働同一賃金の原則をつらぬくとともに、交通費、慶弔費などの支給、福利・厚生施設、制度の利用などについて、派遣先の通常の労働者との均等待遇を義務づけます。 2. 労働保険・社会保険料のうち、使用者負担分は派遣先も負担するものとします。 3. 派遣先で起きた労働災害については、派遣先と派遣元の共同責任とします。派遣先に労災保険料の支払い義務を課します。 4. 妊娠・出産・育児・介護のための保障措置は派遣元のみでなく、派遣先も責任を負うこととします。 5. 派遣労働者の有給休暇は派遣元と派遣先が責任を持って取得させる措置を講じなければならないこととします。派遣労働者の希望する時季に付与すること、有給取得中の代替派遣などを労働者派遣契約に明記します。	7. 均等待遇を実現し、派遣労働者の権利を守ります。 (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ます。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ます。 (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ます。 (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ます。 (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た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ます。違反に対して、罰則を設けます。	一. 均等待遇の原則 労働者派遣をし、又は労働者派遣の役務の提供を受ける場合においては、労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な確保が図られるべきものとする。 四. 派遣先責任の強化 4. 未払い賃金に関する責任 派遣先は、自己が受け入れた派遣労働者に関し、派遣元が賃金（当該派遣労働者を当該派遣先が受け入れていた期間に係るものに限る）を支払期日の経過後なお支払っていないときは、当該派遣元と連帯して、当該賃金を支払う責任を負うものとする。ただし、当該賃金について、賃金の支払いの確保等に関する法律第7条の規定により立替払いが行なわれるべき場合には、その価格の限度において、派遣先は、当該賃金の支払いの責めを免れるものとする。

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
均等待遇・労働条件	6. 派遣先が就労条件明示書に記載された業務と異なる業務を労働者に強要することの罰則を強化します。		9. 性別を理由とする差別の禁止 イ、派遣先は、派遣労働者の配置（業務の配分及び権限の付与を含む）について、派遣労働者の性別を理由として、差別的取り扱いをしてはならないものとする。 ロ、イは派遣先が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性派遣労働者に関して行う措置を妨げるものではないものとする。
労働組合	7. 派遣先事業主は派遣労働者が加入する労働組合の団体交渉に応じ、誠実に対応しなければならないこととします。また、労働組合に加入したり、法違反を告発したことによる不利益取扱いについては厳しく取り締まります。	(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します。	四、派遣先責任の強化 11. 団体交渉の応諾 派遣先の使用者は、派遣労働者が加入する労働組合の代表者等と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒んではならないものとする。 八、派遣先の労働組合等に対する通知 派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けるときは、当該派遣先の労働組合（当該派遣先の事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者）に対し、次の事項を通知しなければならないものとする。 ①派遣労働者が従事する業務の内容②派遣就業の場所③派遣労働者の人数④労働者派遣の期間及び派遣就業をする日⑤派遣就業の開始及び終了の時刻並びに休憩時間⑥派遣元の氏名又は名称⑦派遣料金の額⑧当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金計算方法⑨健康保険、厚生年金、労災保険及び雇用保険の適用に関する事項⑩その他厚生年金労働省令で定める事項
中途解約		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します。 (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します。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します。	
健康保険料・厚生年金・雇用保険等			四、派遣先責任の強化 5. 健康保険料等に関する責任 派遣先は、自己が受け入れた派遣労働者に関し、派遣元が法令に違反して当該派遣元の負担する健康保険料、厚生保険料、労災保険料又は雇用保険料（当該派遣労働者を当該派遣先が受け入れていた期間に係るものに限る）を納付しないときは、当該派遣元と連帯して、これらの保険料を納付する義務を負うものとする。 6. 派遣労働者に対する安全衛生教育 派遣先は、派遣労働者を受け入れたときは、当該派遣労働者に対し、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければならないものとする。

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策の研究プロジェクト報告

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
健康保険料・厚生年金・雇用保険等			7. 定期健康診断等の代行 派遣先は、派遣元が労働安全衛生法第66条第1項の規定に違反して派遣労働者に対して健康診断を行っていない場合において、当該派遣労働者が同項の規定により派遣先が行なう健康診断を受けることを希望したときは、当該健康診断を受けさせなければ成らないものとする。この場合において、当該派遣先は、当該派遣元に対し、当該派遣労働者に対する健康診断に要した費用を請求することができるものとする。 8. 労災保険の保険給付の請求に係る便宜の供与 派遣先は、派遣労働者が業務上の事由又は通勤による負傷、疾病、障がい又は死亡に関して労働者災害補償保険法に基づく保険給付を請求する場合においてその請求を円滑に行なうことができるようにするため、必要な便宜を供与しなければならないものとする。
個人情報		9. 個人情報を保護します。 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。	四. 派遣先責任の強化 10. 派遣先に対する個人情報提供の要求の制限 派遣先は、派遣元に対し、第35条各号に掲げる事項を除き、派遣労働者の個人情報であって当該派遣労働者の業務遂行能力に関しないものを提供することを求めているものとする。ただし、本人の合意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではないものとする。
派遣料金のマージン率	5. 派遣労働者に生活できるまともな賃金を保障します。 1. 派遣元のマージン率の上限を規制します。また派遣元は労働者に対してマージン率を示すことを求めます。 2. 派遣元の倒産等で派遣労働者に対する賃金未払いが生じたときは、派遣先もその責任を負うものとします。	10. ピンはねを規制し、賃金を確保します。 <u>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。</u> 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、	六. 派遣労働者に対する明示事項の拡大 派遣元が労働者派遣をしようとするときに第34条の規定により派遣労働者に対してあらかじめ明示しなければならない事項に、次の事項を追加するものとする。 ①当該派遣労働者の賃金に関する事項②当該労働者派遣に係る派遣労働者一人当たりの派遣料金に関する事項③②の派遣料金に占める①の賃金の割合④健康保険、厚生年金、労災保険及び雇用保険の適用に関する事項⑤派遣元の負担する健康保険料、厚生年金保険料、労災保険料及び雇用保険料の率 七. 派遣元に対する周知事項の拡大 1. 派遣元が労働者派遣をするときに第35条の規定により派遣先に対して通知しなければならない事項に次の事項を追加するものとする。 ①当該労働者派遣に係る派遣労働者の賃金の計算方法②当該労働者派遣に係る派遣労働者が健康保険組合の組合員である場合には、当該健康保険組合に対して派遣元の負担する健康保険料の率③派遣元の負担する労災保険料の率④当該労働者派遣に係る派遣労働者について育児・介護休業法に基づき時間外労働又は深夜業が制限される場合には、その旨⑤当該労働者派遣の期間中に派遣元において実施する予定の派遣労働者に対する教育訓練の時期及び内容 2. 派遣元は、第35条の規定により派遣先に通知した事項に変更があったときは、その旨を当該派遣先に通知しなければならないものとする。

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
情報公開			九、事業運営の状況に関する情報の公開 1. 労働者派遣事業を行なうものは、派遣労働者になろうとする者及び労働者派遣の役務の提供を受けようとするものが派遣元を適切に選択することができるよう、労働者派遣事業を行なう事業所ごとの事業運営の状況に関する情報を公開しなければならないものとする。 2. 1により労働者派遣事業を行なう事業所ごとの事業運営の状況に関する情報を公開するに当たっては、次の事項を明らかにしなければならない。①派遣労働者の数②派遣先の数③労働者派遣契約の契約期間別の件数④派遣料金の額⑤派遣労働者の賃金の額⑥④の派遣料金の額に占める賃金の額の割合⑦派遣労働者に対する教育訓練の実績⑧その他厚生労働省令で定める事項
個人情報罰則強化	6. 派遣元事業主の制限と派遣元・派遣先への罰則強化をはかります。 1. 派遣事業主の許可基準を厳格化し、貸金業との兼業は禁止します。 2. 「もっぱら派遣」については、派遣元がその労働者の2分の1以上を特定の企業に派遣することを「もっぱら派遣」と法律に規定し、禁止します。 3. 派遣労働者の個人情報保護について、<u>派遣元のみでなく、派遣先の責任を明確にし、違反した場合の罰則を強化します。</u> 4. 違反企業の営業停止、企業名公表、罰金等の罰則を強化。違反企業から派遣を受入れていた企業も同様の罰則を適用するものとします。		五、罰則の強化 1. 違法な労働者派遣事業を行なった法人に対する罰則の強化 法人の代表者又は法人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人の業務に関して、①から③までに違法行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人に対してそれぞれ①から③までの罰金刑を科するものとする。 ①公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での労働者派遣 20万円以上3億円以下の罰金刑 ②港湾運送業務、建設業務、警備業務等への労働者派遣、一般派遣元事業主による名義貸し、無許可での一般労働者派遣、一般労働者派遣の許可に係る不正行為、事業停止命令違反及び特定派遣元事業主による事業は意思命令違反 1億円以下の罰金刑 ③無届での特定労働者派遣、特定派遣元事業主による名義貸し及び業務改善命令違反 3000万円以下の罰金刑 2. 派遣先に対する罰則の新設 イ、労働者派遣事業を行なう事業主から労働者派遣の役務の提供を受けるものが、その指揮命令の下に当該労働者派遣に係る派遣労働者を港湾運送業務、建設業務、警備業務等に従事させたときは、1年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処するものとする。 ロ、派遣元が無許可で一般労働者派遣事業を行なっていることを知りながら、当該派遣元から派遣される労働者を自らの指揮命令の下に労働させた者は、1年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処するものとする。 ハ、派遣元が無届で特定労働者派遣事業を行なっていることを知りながら、当該派遣元から派遣される労働者を自らの指揮命令の下に労働させたものは、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処するものとする。

新自由主義的展開に対する対抗軸としての労働政策の研究プロジェクト報告

	全 労 連	日本共産党	民 主 党
個人情報罰則強化			二、法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して、イからハまでの違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対してもそれを科することとする。
有期労働契約	＜全労連有期労働契約政策＞ (1) 雇用契約期間は以下の場合を除いて、期間の定めのない雇用を原則とする。使用者は期間の定めのある雇用契約を結ぶ場合、正当事由を示さなければならない。 ①特定の労働者の代替 ②企業活動の一時的増加（周期的リズムの増加は認められない） ③期間限定が正当化される労働者の個人的事由 ④裁判上の和解に基づく期間限定 (2) 均等待遇原則 使用者は有期労働契約であることを理由として、通常の労働者と時間当たりの賃金、およびその他の労働条件において差別的扱いをしてはならない。 (3) 雇用契約期間 労働契約期間は1年以内とする。 ①原則として確定した期間を明確に定めなければならない。確定した期間を定められない場合（欠勤者の代替、季節的業務等）には、予定の終了又は目的の実現を終期とできるが、この場合は最短期間の長さを記載しなければならない。 (4) 有期労働契約の禁止対象 ①集团的労使紛争に係る労働者代替 ②経済的理由による解雇を実施した職務について、解雇から1年以内は業務の一時的増加があっても有期労働は利用できない。	1. 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か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。	第2 職業安定法の一部改正 一 違法な労働者供給事業を行なった法人に対する罰則の強化 法人の代表者又は法人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人の業務に関して、①から③までの違法行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人に対してそれぞれ①から③までの罰金刑を科するものとする。 ①暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体を自由を不当に拘束する手段による労働者供給及び公衆衛生、又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的での労働者供給 20万円以上3億円以下の罰金刑 ②労働者供給事業の許可に係る不正行為、事業停止命令違反及び無許可での労働者供給 1億円以下の罰金刑 ③業務改善命令違反、虚偽広告等による労働者供給及び労働条件が法令に違反する工場事業場等のための労働者供給 3千万円以下の罰金刑 第三 雇用保険法の一部改正 短時間労働者及び派遣労働者について、雇用される期間が一年未満であっても被保険者とするものとする。